

国際・国内動向

# 日本型企业社会と社会政策

## — 社会政策学会第87回研究大会について —

中川 スミ

### はじめに —大会の概要—

昨年11月6日～7日、熊本学園大学への飛翔を前に建設の槌音高い熊本商科大学において社会政策学会第87回研究大会が開催された。「日本型企业社会と社会政策」を共通論題とするこの大会では、次の8本の報告が行われた。

- I 日本型企业社会と社会政策の課題 (佐賀大学 中原弘二)
- II 日本型企业社会と家族問題 (名古屋女子短期大学 安川悦子)
- III 大企業の雇用・賃金管理とその今日的特質 (国学院大学 小越洋之助)
- IV 生産分業構造と中小企業の雇用 (障害者職業総合センター 工藤 正)
- V 過労死問題の実態 (九州社会医学研究所 田村昭彦)
- VI 国民生活と労働組合の機能 (立命館大学 藤原壮介)
- VII 日本型企业社会と市場の論理 (岡山大学 稲葉振一郎)
- VIII 日本型企业社会と日本人の生活 (中京大学 三戸 公)

共通論題に対する総論的な枠組みを提供した中原報告からスタートした大会は、各論として大企業の雇用・賃金管理、中小企業の雇用問題、過労死問題、労働組合論といった現代日本の労

資関係を分析する諸報告を揃え、さらに日本型企业社会を労働力の再生産の場で支えていながら従来あまり論議されることのなかった家族の問題を取り上げた安川報告、日本型企业社会の特徴を市場や組織や個人の日本的あり方から思想的に論じた稲葉報告を配し、最後に現代日本人の生活を「家の論理」で総括的に審判する三戸報告がこれを締めくくった。

これらの報告に対し総括討論では、全体として企業間格差への問題意識が弱く格差構造の底辺をなす人びとへの目配りが弱いのではないかと、変貌する現代日本社会の諸相のうち家族だけがその変化においてとらえられ、企業や国家は与件とされて充分分析されていないのではないかと、三戸氏のいう「家の論理」がグラウンド・セオリーとして日本型企业社会を貫いているとすれば、ホワイトカラーの雇用調整や年功序列賃金の変容などの近年の雇用管理は国際的スタンダードへの変更といえるのか、などを始めさまざまな論点が提起された。小稿では、戦後日本の女性労働の増大と家族の変容を背景として「家族賃金」イデオロギー批判を提起した安川報告をめぐって筆者が発言したこともあり、またこの問題が総括討論における焦点の一つをなしたと思われるので、この点に的を絞ってコメントしてみたい。

## 日本型企业社会と家族イデオロギー ー安川報告の要旨ー

安川報告はイギリスのマルクス主義フェミニズムの成果に学びつつ日本型企业社会論におけるジェンダー視点の欠如を家族論に踏み込んで追求したもので、一昨年春の社会政策学会第84回大会における共通論題「現代女性労働と社会政策」の各報告と討論における問題意識を引き継ぐものであった。以下、氏の報告の趣旨を私なりに要約すれば、次のようになる。

日本型企业社会論においては、日本的労使関係や日本的企業システムが経営家族主義や企業一家主義などの家族論的視点から批判され（あるいは称賛され）ながら、この社会を労働力の再生産の場で支える土台としての家族は批判の対象から欠落している。そこには企業と家族を分けてとらえる二重システム論的発想があり、会社主義に支配されている企業と理想像としての家族が併存している（「会社は悪いが、マイホームはいい」）。だがじつは日本型企业社会は日本型家族に下支えされており、このことは社会政策学会でも西村豁通氏などを始めとして最近ようやく注目されるようになってきた（社会政策学会叢書第17集『変化の中の労働と生活』参照）。出生率の低下や離婚の増大などによって近年あらわになりつつある日本型家族システムの危機、あるいは家族の解体傾向に対し、政策的にどのように対応すべきかが今日の社会政策の一つの大きな課題となっている。

氏によれば、戦後日本の家族イデオロギーは戦前から引き継いだ「イエ」イデオロギーと高度成長期に定着した「マイホーム」イデオロギーの二つからなるが、日本型企业社会論では「イエ」的家族観にたって日本的労使関係が批判されるだけで、「マイホーム」は不問に付される

か、またはロマン主義的な強化策が提唱される。むしろ「マイホーム」主義家族イデオロギーが企業社会を支える役割を果たしている現実を直視すべきである。「マイホーム」とは、性別分業によって支えられた労働力再生産の場であり、基本的には夫が「家族賃金」を取得して妻子を扶養し、妻がその不足分を「家計補充賃金」として稼ぐというシステムから成り立っており、これを制度的に媒介するものとして「年功序列賃金」がある。ところが、高度成長期に急増した女性労働はその後低成長期にも縮小することなく「労働力の女性化」傾向が着実に進展しており、同時に国連の女性差別撤廃条約やわが国の男女雇用機会均等法の成立を契機として女性の労働権を中心とする人権思想が定着してくるなかで、賃金格差に集約されるさまざまな男女差別の撤廃を要求する運動が女性労働者の間で急速に高まってきている。こうしたとき、すでにモデルワーカーとしての地位を失いつつある「扶養家族をもつ男性労働者」の賃金を「家族賃金」として規定することは女性労働を排除するイデオロギーとして機能するだけでなく、この規定が女性の賃金に「家計補充」的性格を与えることによって性別賃金格差を固定する。今日の女性労働の定着をふまれば今後はむしろ男女賃金ともに個人賃金としてとらえていくべきではないか、と。

## 男女賃金格差と労働力の価値論

安川氏は報告の最後に、長年女性労働論の蓄積に貢献し、国際的にも早い段階から男女平等賃金論を提起してきた竹中恵美子氏の業績に言及しながら、男女がともに雇用労働を担い、男女の個人賃金の実現しつつあるいまこそ、価値論次元での男女平等論を再構築しようと提言した。氏によれば、竹中氏は、男女賃金格差の原

## 国際・国内動向

因の究明にあたって当初は労働力の価値論から出発したが、価値論では労働力の価値の不均等分割による労働力の価値の性差という問題が生じて男女平等論を組み立てることができないため、労働力の使用価値論、つまり労働市場論に移し、そこで性別職務分離を中心に賃金格差論を展開した。しかし、家族賃金から個人賃金への転換が現実的になってきたいま、もう一度価値論に立ち返って平等論を理論的に組みなおす必要がある、と。

これに対し筆者は、男女賃金格差の解明にとっては、労働力の価値論と労働市場論とを媒介する労働力の再生産システムの分析が不可欠であること、竹中氏は性別分業を内包した労働力の再生産システムと資本蓄積の法則とが相互に作用する場としての労働市場を分析することによって男女賃金格差を論証した点で評価されること、こうした労働力の再生産機構の分析と離れて労働力の価値論次元で平等論を構築することにはあまり意味がないのではないかと発言した。

労働力の価値は、かつて下山房雄氏が『日本賃金学説史』（日本評論社、1966年）において「労働力の価値以下」説の批判をめぐって強調したように、現実の労働者の再生産の条件によって規定されるものであって、けっして理念的なものでも規範的なものでもない。労働力の価値は労働者の再生産に「社会的・平均的に必要な」生活手段によって規定されるからである。男女平等賃金の要求は労働力の価値にもとづいてというよりもむしろ、賃金が労働に対する支払いとして現われるという賃金の現象形態に依拠して、同じ労働に対しては性や年齢や国籍を問わず同じ賃金が支払われるべきだという論拠で展開されるものであって、その運動の成果が実際に賃金格差の縮小として実現されることをつう

じて結果として労働力の価値の性差が縮小していくものと考えるべきではないだろうか。

安川氏の「挑発」に対し竹中氏は、労働力の価値論から労働市場論へ移行したのは労働市場で女性の地位を具体的に分析しようとしたからであり、これは労働力の価値を具体化するためであったこと、労働力の価値は歴史的に規定されるものであるから、「労働力の女性化」の現実の中でいまこそ労働力の価値自体が個人単位で議論できる段階に達したといえること、家族賃金から個人賃金への移行を評価する点では安川氏と同じ意見であると発言された。

## 日本型企業社会の変革と社会政策 一世帯単位から個人単位へ

安川報告に対してはこの他、「イエ」と「マイホーム」の次には何があるのか、家族は今後どう変化するのか、家族の「解体」とは一体何をさしているのか、「個人賃金」の内容は何か、成年男子労働者の賃金から妻の生活費が抜けていくことが家族賃金の崩壊につながるといえるのか、子どもの扶養費は社会保障へというのは抽象的にはいえても近い将来には実現できないだろう、その場合世帯賃金の要求は変わり得ないから家族の「変容」はあっても「解体」とはいえないのではないかといった熱のこもった発言が続いた。

安川氏は、家族が今後どのように変化していくかは答えにくい、家族の解体傾向に対して政策的にどのように対応していくべきかについては、少なくとも性別分業にたった家族の維持ではなく、女性の労働権、女性の自立を進める方向で対応すべきこと、子どもや高齢者の生活はそれぞれ自立した人格をもつものとして社会的に保障されるべきであり、社会保障制度のしくみを世帯単位から個人単位へ変えていくこと

が必要だと答えた。筆者もまたこうした提言に基本的に同意するものである。「日本型企业社会」論には「日本型家族」論が不可欠であることは、強固な性別分業にもとづく日本的家族システムを背景にしてわが国の女性労働の低位性がもたらされ、これが日本的労使関係の重要な柱の一つをなしていることを考えれば明らかであろう。「日本型企业社会と社会政策」を論ずる場合、労働力再生産の場である家族をも議論の俎上に上せるべきこと、しかも世帯・家族単位の分析に甘んずることなく、その個々の成員の労働と生活の条件に立ち入って論究することが必要であり、またそれが可能な時代を迎えているといえるのではないだろうか。

なお、三戸氏は現代日本社会では企業内労使関係だけでなく、企業間関係、政府、労働組合運動にいたるまでさまざまなヒエラルヒーが存在し、人びとが学歴、所属企業、年令、性別、

国籍などによって幾重にも差別されていることを情熱をこめて告発し、これを資本の論理だけでは説けない日本独特の現象として「家の論理」・「階統の論理」によって説明した。この「家の論理」は現代家族の中にどのように作用しているのだろうか、家族を構成する個々の成員の人権という観点にたつて個人単位で労働権の保障と社会保障の権利を求めていくことは「資本の論理と家の論理の合体物」としての日本型企业社会の変革につながる大きな可能性を秘めているではなかろうかなどいろいろ考えさせられた報告であった。とはいえ、「家の論理」を打破するにあたっては、「何を守り、何を捨てるか」を熟考して慎重に対処しなければならないという氏の忠告は、家族の「解体」や「再生」を考えるにあたってはいっそう傾聴に値すると思われる。

(高田短期大学教授)

**自治体研究社** 〒105 東京都港区芝1-4-9  
☎03-3451-1061  
FAX 03-3451-1215

**リサイクル時代のごみ行政**  
ごみ行政研究会編 四六判 定価1500円 310

**現場からごみを減らす**  
自治体学校清掃分科会編 四六判 定価1350円 310

**足もとから地球環境を考える**  
宮本憲一著 A5判  
定価500円 240

**ごみリサイクル**  
デュアル・システムの  
意味するもの  
田口正己／竹下登志成著 A5判 定価750円 240  
ドイツが導入しヨーロッパ中に影響が広がるデュアル・システムの全容とその評価を、現地ヒアリングと資料で紹介する。日本はそこから何を学ぶべきか？

**包装ごみは製造・販売者に回収責任**