

設定の趣旨

座長 佐口和郎（東京大学）

近年戦後日本の労使関係史を総括するような成果がいくつか出されてきている。このことは現在日本の労使関係が大転換の時期を迎えているという認識と無縁ではないだろう。そしてそれは「労働組合運動の危機」という認識のもとで重ねられた80年代前半の成果（清水慎三編『戦後労働組合運動史論』82年、社会政策学会共通論題「先進国における労働運動」84年等）とも性格を異にしている。80年代後半の日本労使関係の特質の究明というアプローチ（社会政策学会共通論題「日本労使関係の特質」86年参照）のみならず、この領域への他分野からのアプローチが進展してきていることにも注意をはらうべきだろう。その意味では、旧来の労使関係（史）研究の方法上の有効性が問われてきているともいいかえられるだろう。

本分科会はこうした状況認識を前提に、経営史・社会福祉史・外国研究という観点から近年の日本労使関係史を扱った成果に検討を加えることを目的に設定された。すでに書評・合評会等により労使関係論プロパーの側からの検討は進んでいるが、本分科会ではあえていわゆる「外部評価」という方法を採用した。他の分野から積極的に日本の労使関係史研究の問題点の指摘を受け討論していくことが、方法上の問題をより明確化し、さらには豊かな戦後史像を共同して作り上げることにつながるからである。こうした趣旨での分科会は初めての経験ではあるが、報告者には簡潔に問題提起をしていただき、フロアからの発言も重視しながら議論を進めていきたい。

経営史研究と労働史研究 戦後の日本を対象として

橘川武郎（東京大学）

- 1 はじめに—戦後日本経営史研究にとっての労働史研究の重要性
- 2 研究の焦点
- 3 労働史研究への若干のコメント
- 4 いくつかのメッセージ
- 5 おわりに

1 はじめに

ここでは、本報告の課題を明らかにするとともに、第2次世界大戦後の日本を対象とする経営史研究を深化させるうえで、労働史研究の成果を採り入れることが戦略的な重要性をもつ点を明確にする。本報告の課題は、戦後の日本を対象にして、経営史研究者の立場から労働史研究の最近の動向について若干のコメントを申し述べ、今後の研究方向に関していくつかのメッセージを送る異にある。経営史研究にとって労働史研究が戦略的な重要性をもつのは、労使関係の等閑視が、A.D. チャンドラー以来の伝統的な経営史

研究の最大の難点であること、および日本経営史研究の焦点は日本型企業システムの史的展開の解明にあり、日本型企業システムのコアに位置するサブシステムは労使関係であること、による。

2 研究の焦点

ここでは、日本型企業システムのコアに位置するサブシステムとしての日本型労使関係を論じる際の、議論の焦点を明らかにする。現在、経営史や経済史の分野では日本型労使関係の形成時期をめぐる様々な見解が並立しているが、このような状況が生まれたのは、議論の目的と判断の基準が不明確だからである。経営史研究の観点に立つと、議論の目的は、日本型労使関係の形成と戦後日本経済の相対的高成長との関連を解明することにおかざるをえない。このように目的を設定すると、日本型労使関係の形成時期をめぐる判断の基準は、いわゆる「三種の神器」がビルトインされたのはいつかという点ではなく、協調的な労使関係の成立をふまえて、生産現場で日本の労働者が、効率的な生産管理や厳格な品質管理に積極的に関与するようになったのはいつか、という点に求めるべきだということになる。報告者は、議論の焦点を上記のように絞り込めば、1960年代前半の変化にこそ注目すべきだと考えている。

3 労働史研究への若干のコメント

ここでは、経営史研究の立場から、せんごの日本を対象にした労働史研究の最近の成果について、若干のコメントを申し述べる。2での検討をうまえて、中心的にコメントを加えるのは、1960年代における「能力主義」の受容をめぐる議論に対して、ということになる。

4 いくつかのメッセージ

ここでは、3でのコメントを敷衍して、今後の研究方向に関して、経営史研究者の立場から、労働史研究者へ向けていくつかのメッセージを送る。今のところ、メッセージの内容は、企業間競争の視点を導入することの重要性（産業間格差や同一産業内企業間格差の解明を可能にするとともに、なぜ1960年代前半に変化が生じたのかを解く手がかりを与える）、および日本の「経営者像」（大企業における内部昇進の専門経営者、中小企業を大企業に成長させたオーナー経営者、中小企業におけるオーナー経営者、の3類型に注目すべき）と「労働者像」との対応関係を明確にすることの必要性、の2点が中心になるものと思われる。

5 おわりに

ここでは、経営史研究と労働史研究とのインタラクションが、今後、いっそう重要な意味をもつことを強調する。

報告者の関連業績

- 1 「『会社主義をめぐって』－『現代日本社会5 構造』の序論および第1章 - 5章についてのコメント」東京大学『社会科学研究』第44巻第3号、1992年。
- 2 『日本経営史』有斐閣、1995年。宮本又郎・阿部武司・宇田川勝・沢井実との共著（関連部分は、橘川が執筆した第5章「戦後の経済成長と日本型企业経営」）
- 3 「日本の企業システムと高度成長」橋本寿朗編『20世紀資本主義 技術革新と生産システム』第5章 東京大学出版会 1995年。
- 4 「戦後日本の経済成長と経営者企業論の有効性」東京大学『社会科学研究』第47巻第4号、1995年。
- 5 「戦後日本経営史研究の新視覚－1960年代前半の画期性」『経営史学』第32巻第2号、1997年。

社会福祉史研究からみた戦後労働問題研究

菅沼 隆 (立教大学)

ここでは戦後の労働問題研究と社会福祉研究を比較して、両者の特徴 違い を描いてみたい。そこから浮かび上がってくる共通する部分にも触れてみたい。

対象としての階層

社会階層を乱暴に3等分して、上層、中間層、下層に区分すると、戦後の労働問題研究は、主として中間層に焦点を当ててきた。社会福祉がもっぱら下層の中の更に下層部分に注目したことと対照をなしている。このような研究対象の分離がいつ頃、どのような経緯で行われたのかは、興味深い。分離の画期をなすものは、占領終結間もない1950年代前半のことであったように思われる。1953年の孝橋正一『社会事業の基本問題』は当時の社会政策論の「言葉」を使わざるを得なかったが、社会福祉を労働問題(社会政策学)から自立した独自の領域として設定せしめたいという願望に満ちていた。1956年の岡村重夫『社会福祉学総論』は、経済学等社会科学の主流を等閑に付して社会福祉学を確立しようとした点で、よりラディカルであった。他方、労働問題研究も1950年代前半に政策学から脱皮していった。すなわち、この時以後、社会福祉研究と労働問題研究は相互に国境を接する外国人として、相互不可侵の平和的共存状態にあった。1990年代末の現在までこの構図は基本的に変わっていない。

1960年以降も労働問題研究者は、労働者を下層に位置づけたいという願望が強かったと思われる。だが、事実の問題として組織された労働者は、決して弱体ではなかったし、下層でもなかった。(もちろん中間層の内部が同質的だとか、地位が安定的だとかいう積もりは私にはない。)そして、多くの場合、労働者も労働問題研究者も一般的な福祉充実への関心は希薄であった。他方、社会福祉研究者は、福祉充実の起動力として労働者に期待することはあったが、しばしば期待外れに終わった。労働組合が福祉充実の戦闘部隊になりえない点については、労働問題研究者も社会福祉研究者も労働者が抑圧されていて「真の力」を發揮し得ないのだと見なした点で一致していた。

1960年代後半以後、いわゆる能力主義管理をめぐる戦後生まれの労働者に対して「私生活型合理主義」という性格付けがなされたが、そのような労働者が階層的にどのように位置づけられるのかは不分明であった。福祉研究者は「豊かな社会」の到来と「中流」意識の拡張を認めつつ、「新しい貧困」を注視した。「福祉ニーズの多様化」「相対」的貧困」といったタームで、中間層の生活問題に注目するにいたった。この点は社会福祉研究にとって大いなる飛躍であった。だが、既存の福祉諸制度の認定基準の拡大という量的拡充に主たる関心があった。そこでは新しい貧困も貧困であることには変わりはないのであるから、既存の貧困政策に包括すべきだという姿勢であった。

1980年代は、労働と福祉の両方において混迷の時代を迎えた。労働問題研究が1980年代にほとんど何の摩擦もなくホワイトカラーを研究対象に包含し得たことは、中間層と上層との境界が不明確となったことを象徴しており、下層を研究対象としてきたと自己認知してきた伝統的な労働問題研究の動揺を示すものであった。

一方、同時期の社会福祉研究は中間層の福祉ニーズの充足問題という新たな課題が提起され、混迷した。「受益者負担論議」もこれが背景にあり、社会福祉理論の再編成に迫られた。

主体、変革主体

労働問題研究が、主体性 という言葉に込める意味は生産力からみた「経済復興の主体」であったり、政治力からみた「民主主義の担い手」「社会主義革命の中心部隊」などであった。特に 変革主体 ということになると、これは民主主義革命または社会主義革命の担い手という意味で使用されていた。ただし、研究者が使用する主体性とは「主体形成」という言葉にみられるごとく、未だ実現されていない理想的な労働者のありようとしてイメージされることが多かった。理想的な主体像から見ると現実の日本においては主体は未形成であると観念されていた。その根拠は、企業別組合の存在および日本の労働者特有の階層的上昇志向に求めている。

社会福祉研究における主体とは、行政機構と区別されるという意味でのいわゆる住民のレベルで想定されるものであった。労働よりも生活に重点を置いていた。そこでは自治意識・参加意識や福祉意

識・権利意識の高い住民の増大が望ましいとされた。だが、現実の「主体」のあり様は意識が低く、理想からはほど遠い段階にとどまっていると見なされている。そこには戦前以来の伝統的な価値規範が戦後も生き残り続けていることをどのように捉えるのかが研究の課題であり続けてきた。また、社会主義の担い手としての住民という位置づけも皆無ではなかったが、実際の住民が体制問題を議論した例は少なかった。実現されていない理想としての「主体」を追い求めるという点では福祉研究も労働問題研究と同様であった。ここには戦後においても近代化しえない日本人の伝統的特質が残存している点では両研究は共通の認識を示している。

1990年代に入って、労働と福祉の主体像のギャップは広がったように思われる。社会主義体制の崩壊により、労働問題研究はあるべき主体のイメージが描きにくくなった。これに対し、社会福祉研究は生活という日常性に焦点をあてることにより参加型住民像を強く押し出すことで再生をはかった。ただし、少子・高齢化の進展のもと対象も下層から国民全体へと急激に拡張しているのか、かつての主体とは内容が大きく異なり、理論の再編成を迫られているし、伝統的な価値規範が残存し主体が成熟し得ないという思いはある。とはいえ、主体の混迷は労働問題研究において甚だしいように思われる。

自由と平等

自由と平等に関して両研究の懸隔は大きい。労働問題研究の場合、自由は組織の自由（組合活動の自由など）に重点が置かれたが、集団的労使関係の枠組みが個人の取引契約の自由を拘束するものであったため、自由についての論及は極めて限定された。一方、平等に対する労働問題研究者の評価は分裂している。多くの研究は戦後日本の労働者が平等主義的価値観を抱いた事実を確認しているが、決して肯定的ではない。職工混合組合論などに見られる肯定的な評価と同時に上昇主義的な平等主義には否定的な評価を下す論者もいる。本報告が念頭においている研究も多かれ少なかれ平等主義の弊害を指摘している。

社会福祉研究においても自由の取り扱いが慎重であった。経済的自由に関しては否定も肯定もせず、黙認したというのが事実であった。福祉研究では個人の内面の自由を尊重したとよ（人間の尊厳という言葉がしばしば使用された）。これに対して平等は最も重要な価値とされたが、その平等の内実は「無差別平等」といった恣意性を排除し客観的なルールを厳格に適用するといった意味で使用されるか、すべての国民の結果の平等を要求するような普遍的で一般的な平等を掲げるか、という素朴な平等論が一般的であった。だが、平等を橋頭堡にして社会福祉を位置づけようとする姿勢は今日まで一貫している。平等を重視する福祉研究者にとって労働組合の利己主義的な行動は場合により平等主義に抵触するものとして嫌悪されてきた。

まとめ

福祉国家と労働組合がア priori に親和的な関係を取り結ぶことができない点については1970年代後半に早くも栗田健氏が警鐘を鳴らしていた。この報告でもこの点を追認せざるを得なかった。この報告では主として労働問題研究と社会福祉研究の異質性を摘出せざるを得なかった。おそらくその異質性は、労働者／組合が全体社会の福祉にとってどのような意味を有するのか、という問題を労働問題研究者に突きつけているのではないだろうか。

だが、同時に共通性もあるように思われる。それは戦前以来の伝統的な価値規範・行動様式が、生き残り続けているのではないかと、いう思いである。ただし、社会福祉研究においては、やや楽観的に伝統的価値観を克服することが語られることが多かった。これに対し、伝統的価値観をどのように受け止めるのかについて労働問題研究者の間の振幅は無視できないほど大きいように思われる。

関連業績

論文

「米国対日救済福祉政策の形成過程」、「SCAPIN七七五「社会救済」の発令」、「生活保護法（旧法）の形成過程」、「『社会科学研究』第45巻2号、3号、第45巻5号（三部作）、1993-4年。

「占領期の民生委員と地方軍政部 無差別平等の名誉職裁量体制の運命」、「『社会事業史研究』第24号、1996年。

「英国における福祉専門職の現状 - DipSW の養成と機能」、長寿社会開発センター『高齢社会における社会保障体制の再構築に関する理論研究事業の調査研究報告書 第2部会』1997年。

翻訳と解説

トシオ・タタラ『占領期の福祉改革』、筒井書房、1997年（古川孝順氏と共訳）。

『GHQ日本占領史？ 第23巻？ 社会福祉』、日本図書センター、1998年。

近年の労使関係研究が見落としたもの イタリア労働組合運動史の観点から

斉藤隆夫（群馬大学）

はしがき

私に日本労使関係研究の諸著を全体的に評価する能力はない。従って、以下に挙げる諸著について、イタリア労働組合運動史の史実をベースとしながら、二、三の問題点ないし感想を述べて責任を果たしたい。

栗田健『日本の労働社会』（東大出版会、1994年 以下、栗田と略）

兵藤 釗『労働の戦後史（上）（下）』（東大出版会、1997年 以下、兵藤と略）

熊沢誠『新編、日本の労働者像』（ちくま学芸文庫、1993年 以下、熊沢1と略）

同 上『能力主義と企業社会』（岩波新書、1997年 以下、熊沢2と略）

下山房雄『現代世界と労働運動』（御茶ノ水書房、1997年 以下、下山と略）

（敬称を略させていただきます）

論点 1 労働者の能力主義競争「受容」の契機について

1. 栗田においては、日本の近代化過程で形成された労働者の価値観・行動様式に求められる。

「組織志向型の価値観と行動様式は、長い労使関係の歴史を貫いて伏流永のように受け継がれ、ふたたび規範としての位置を占めるに至ったのである」（P. 190）

従って、戦後日本の労働組合史において労働者間競争規制の試みと考えられる諸事例は労働者の価値観・行動様式にそぐわない組合政策とされる。

「総評の労働組合運動が、労働者社会を階級としての連帯に置き換えようとして、ついにそれを突らせることができなかったのは、（中略）労働者の選択の結果であった」（p. 190）

2. 熊沢においては、労働者間競争規制の試み、ひいては職場社会の企業からの自立の可能性は否定されていない。

「三井三池の坑夫たちは採炭職務の輪番制と合建廃止、作業ノルマの競争制限〔中略〕などをとおして、右の構想（職場社会の企業からの自立 引者うの少なくとも一部分は達成したのだ。定着しうる職場集団に属しているゆえにこそ労働者がなかまとともに企業から自立をとげる、その関係の獲得に鉄鋼労働者が挑む 私たちはこの時期がはらんでいたそのような一るの可能性を否定することはできないのである」（熊沢1、p. 211）

しかし、この可能性が結局は実現されなかった理由は、労働者による戦後民主主義受容の在り方に求められている。

「60年代にいたる頃の日本の労働者の考えかたのなかには、まさに戦後民主主義が、すぐれて個人の能力を発揮できる競争の機会を公平にする考えかたとして定着しつつあったのだ。戦後の展開期以降に、労働そのものとなかま同士の関係のありかたに組合主義が浸透しえなくなつたのは、戦後民主主義というもののこのような受容のしかたのためではないだろうか」（同上、p. 104）

だが、私見では、50年代の日本において働きかたや賃金をめぐる労働者間競争規制の試みがささやかであれ可能であったのは、アメリカ型大量生産技術やテイラー主義労務管理導入以前の旧型職場社会においてであって、それが解体していく状況のもとでは、新しい状況にそった組合政策が必要であった。イタリアの経験はそのことを示していると思われる。そこで、私としては、この時期にイタリア労働組合が打ち出し、その後の運動昂揚を可能にした組合政策を紹介したい。そのうえで、当時、日本で打われた組合政策の問題点を考えてみたい。

3. イタリアの経験

4．兵藤にあっては、能力主義競争「受容」につながる職務給導入の契機は術革新にともなう技能の変化のもたらすインパクトに求められている。

「62春闘に際し、八幡製鉄が職務給導入に踏み切り、賃金カブの傾斜を緩める措置をとったのは若い作業員のこういう不満を解消しようという考えにもとづくものであった。」(P.166)

ただ、後の能力主義管理の導入については次のような叙述がある。

「この間、労働組合が春闘における要求方式として一律プラス・アルファ方式を採用し配分規制を進めたことや、さらに進んでは、人事考課の運用過程に関与し、査定幅の拡大阻止を試みる組合も現れたために、定期昇給即人事考課昇給という企業側のねらいが十分には実現されなかった」(P.177)

5．下山においては「労働組合固有の領域での要求連動(中略)という形での労働者の自主性が弱まったのは、労働者のまったく自主的な選択の結果なのであろうか。そうではない。(中略)企業の生産性向上に協力する局面に自主性が特化したのは、1960年代の労務管理による誘導である」(p.48)とされる。

そして、組合政策としては次のように述べられている。

「路線としては、(1)技術導入に対するに、反「合理化」の観点だけでよかったか。(2)職務給・職能給導入に対するに、一律賃上げだけでよかったか。暗黙裡に全職種一本の年令別賃金体系がよしとされたことで、かえって能力主義管理に対抗できなくなったことはないのか。」(p.190)

論点2 不安定雇用拡大下の労使関係の展望について

従来、不安定雇用の問題は労働問題としては扱われても、労使関係論の分野ではあまり論じられることのない問題であった。だが、パートタイム労働者や派遣労働者の拡大の下、さらには、日経連『新時代の「日本的経営」』に描かれるような資本の雇用戦略が浮上するなかで、大企業本工・正社員を対象とした労使関係像は日本の労使関係を理解するための典型としての意味を益々小さくしていくのではなかろうか。

1．栗田は「仕事の選択をより個人的な適性や目標に基づくものとする可能性」が生まれ、「これまで労働者の組織志向的な行動様式に対応する労務管理が行われてきた領域で、変化(雇用形態多様化 引用者)が集中的に進行していることは、その結果が労働者の無権利状態を生み出すことにおわるおそれが充分にある」としつつも、それに対抗する動きがどのような形でどこから発生しうるかについてはふれていない。

2．兵藤は「80年代半ば頃から労働組合のなかにユニオン・アイデンティティの再構築 いわば新しい労働組合像を模索しようとする動きが現れてきた」としつつ、具体的には商業労連やJC・電機連合などの動きのなかに、企業社会そのものの変革にチャレンジしようとする息吹を感じとっている。

3．下山は「賃金・労働条件の相対的に有利な『長期型』雇用部分をできるだけ維持・拡大する戦略は有意義である」としつつも、「この型の労働が要求する時間・強度・責任度などに対応できない労働者が存在するというところもある」故に、「不安定就労型の部分の組織化と最低賃金制による賃上げ戦略を柱にせねばならない」としている。

4．熊沢2は労働者をA、B、Cの三グループに分けつつそれぞれの特性におうじた組織化の方向を提起している。すなわち、Aグループ(長期蓄積能力活用型)、Bグループ(高度専門能力活用型)、Cグループ(雇用柔軟型)おのおのの労働とニーズの特性を考慮した要求政策と組織化方針を提起しているのである。イタリア労働組合の現状から見て、最も親近感を感じざる発想である。

5．イタリアの経験

以上

報告関連業績リスト

斉藤隆夫「労働組合史論の課題と方法」『群馬大学教養部紀要』第27巻

斉藤隆夫「労働組合運動の団結構造 イタリアの協約権分節化を中心に」『賃金と社会保障』、
810, 811号

斉藤隆夫「個別企業にみる”暑い秋”」『経済学研究』（北大）、33巻1号

企画要旨

座長 木本喜美子（一橋大）

福祉国家とジェンダー・イシューズのかかわりを問うというテーマは、社会科学的なジェンダー研究にとって不可欠なものとして注目されつつある。福祉国家がジェンダー・イデオロギーや家族イデオロギーを埋め込んだかたちで形成され、雇用労働のジェンダー間分割はもとよりアンペイド・ワークの配分にも決定的な影響を与えているからである。欧米では1970年代半ばから福祉国家のタイポロジーに関する研究が蓄積されてきているが、ジェンダー視角を焦点に据えた福祉国家研究（gendering welfare states）がひとつの潮流をつくってきている。

だが日本では、日本型福祉国家に関する議論自体が不十分なまま「日本型福祉社会」に対するイデオロギー批判に多くのエネルギーがさかれてきたために、「ジェンダー化」の対象となるべき日本型福祉国家論は必ずしも明瞭なものとはなっていない。しかし日本でも近年、福祉国家の国際比較や福祉国家のジェンダー化に関する文献が公刊されるようになっており、この研究テーマに関する関心が高まってきている。日本型福祉国家を真正面に据えてこれをジェンダー視角から解析する研究の本格化を期待して、今回のジェンダー分科会では次のような報告を準備している。まずはじめに、ヨーロッパに端を発する福祉国家のジェンダー化という問題意識の意味を1980年代以降の歴史的経緯のなかから把握する。次いで日本型福祉国家の特性を財政的基盤から明らかにすることをつうじて、現代日本におけるジェンダー・イシューズのたち現れ方との関連を探らうとする。

福祉国家のジェンダー化 1980年代以降の研究動向（欧米を中心として）

深澤和子（阪南大学）

D. Sainsbury 編の『福祉国家のジェンダー化』 *Gendering Welfare States* (1994年) は、福祉国家の比較研究にジェンダーを組み込む作業を主要な課題とし、それを *gendering welfare states* と表現した。従来の福祉国家研究や社会政策研究において無視ないし軽視されてきた女性と福祉国家（ないし福祉国家の諸政策）との関係に光をあて、福祉国家が歴史的にどのようにジェンダー関係に関与し女性の地位を規定してきたか、また、今日それがどのようになっているかを明らかにする作業を、フェミニストは、とりわけ80年代以降精力的に展開してきたが、そうした先人の研究を踏まえて、同書は、従来の社会政策学者や社会学者などがもっぱら担当し、フェミニストがあまりかかわってこなかった福祉国家の比較研究の本格的展開を試みたものであり、それを「福祉国家のジェンダー化」という用語によって集約したのである。しかし、こうしたフェミニストによる福祉国家の比較研究は、単なる福祉国家類型の析出それ自体が課題とされるというよりは、従来の研究が視野に入れてこなかった福祉国家のもつ「人間解放のための潜在力」が女性にどう作用しているかを知るために行うものである。というのも、これまでの主流の福祉国家研究では、福祉国家の影響力があたかも男女に等しく作用しているかのように想定され、こうした前提に基づく福祉国家の類型化は、たとえば、福祉国家（政策）と女性との関連が極めて異なっている国々を同一類型に分類し、女性がどのように自立のための諸条件を確保しているかの差異を見えなくさせているからである。フェミニストは、まさに、福祉国家と女性との関係の各国別差異を浮かび上がらせることを関心の中心に据えているのである。従って、そこでは、これまでの福祉国家の研究者によって析出された種々の概念の批判的検討および類型化のための独自の指標の確定などが重要な課題になるだけではなく、何よりも、福祉国家と女性との関係を具体的に浮かび上がらせるためにも、歴史研究や現状分析も不可欠の構成要素をなしている。この意味で、まさに、それは、J. スコットによって「性差の社会的組織化」とフレーズ化されたジェンダーを組み込んだ福祉国家研究の全面的展開であり、ここでは、それを「福祉国家のジェンダー化」と名付けておく。

本報告は、こうした福祉国家のジェンダー化研究の欧米における発展を辿ることによって、福祉国家のジェンダー化が明らかにしてきたものを整理するとともに、福祉国家のジェンダー化の今日的課題を探ろうとするものである。

目次

- 1 80年代：福祉国家とジェンダー関係の明確化
 - 1) 70年代の研究成果を基礎にした福祉国家のジェンダー化の開始
 - 2) 福祉国家と女性の多様な関係分析
 - a 権力と資源配分におけるジェンダー不平等分析
 - b 福祉国家と女性との“もう一つの関係”分析
 - c 実践的福祉国家のジェンダー化— OECD, ILO などの分析と政策提言
- 2 90年代：福祉国家のジェンダー化の新段階
 - 1) 「権力資源学派」の福祉国家類型化論の批判的摂取
 - 2) 福祉国家類型化の新段階
 - 3) 「男性ブレッド・ウィナー家族」イデオロギーと福祉国家の関係再考
- 3 おわりに

報告関連業績リスト

‘ Women and State Old Age Pensions, ’ *Voluntary Provision for Old Age by Trade Unions in Britain before the Coming of the Welfare State: The Cases of the Amalgamated Society of Engineers and the Typographical Association* (Unpublished PhD Thesis, University of London, 1996)

「歴史の中の主婦労働 イギリスにおける母親手当要求のジェンダー分析(1)」 阪南大学『阪南論集(人)』32-4、1997年3月

「女性の自立とソーシャル・ポリシー」 阪南大学女性学研究会編『女性学の視座』所収、ナカニシヤ出版、1996年3月

「労働力の女性化とソーシャル・ポリシーの変容に関する研究(その1)」 阪南大学『阪南論集(社)』29-2、1993年9月

「労働者の退職文化の形成と年金問題 イギリス老齢年金形成時における女性の年金権問題」 立命館大学人文科学研究所紀要58号『フェミニズムと生活文化』、1993年7月

テーマ別分科会2 福祉国家とジェンダー 報告2 日本型福祉国家とジェンダー

神野 直彦（東京大学）

1. 福祉国家の財政社会学的アプローチ

この報告は「日本型福祉国家とジェンダー」という課題に、財政社会学的アプローチから接近することを目的としている。ここでいう財政社会学的アプローチでは、社会全体が経済システム、政治システム、社会システムという三つのサブ・システム間の相互関係を調整するミッシング・リンクとして財政を位置づけている。

こうしたアプローチからすると、「近代社会」が成立する以前には、経済システム、政治システム、社会システムという三つのサブ・システムが未分離であり、「財政」現象は存在しないことになる。政治システムが「家産国家」から「無産国家」となり、生産要素に私的所有権が設定されて「近代社会」が成立すると、経済システムが自立的に分離し、そのメダルの背面で「租税国家」が形成されて「財政」が出現する。

社会システムとは家族やコミュニティなどのように、構成員間における価値共有、多面的・直接的構成員間関係、利他的行為の相互遂行を特色とする共同体的関係を想定している。したがって、社会システムでは貨幣を使用しない。財政を媒介とする政治システムと社会システムとの関係でも、政治システムと経済システムとの関係と相違して、原則として貨幣を使用しない。

「近代社会」では政治システムが、「正当化された暴力の行使の独占」を背景にした、生産要素や生産物に対する所有権の保護という公共サービスに限定して供給しても、社会秩序の維持と社会統合が可能となっていた。「近代社会」では 伝統家族 が広範に存在し、家族構成員間および家族間の共同作業や相互扶助による自律的社会秩序維持機能が、社会システムでワークしていたからである。

「福祉国家」では「近代社会」と相違して、政治システムが共同作業や相互扶助に代替する貨幣給付を社会システムに供給することによって、社会統合が果される。つまり、本来は貨幣を使用しない政治システムと社会システムとの関係に貨幣を媒介させることによって、社会統合が目指される。しかし、こうした貨幣給付による再分配を可能にするには、政治システムが生産要素に対して境界管理権を持っていることが必要となる。

2. 「福祉国家」におけるジェンダー

「福祉国家」におけるジェンダーは、経済システムの要素市場における男女格差と、社会システムにおける女性抑圧システムとして存在することになる。「福祉国家」は多軸的関連性を有する重化学工業を、産業構造の基軸とする経済システムを前提としている。そうした産業構造は男性の大量雇用と、 近代家族 を支配的な家族形態にしていく。

伝統家族 の減少による社会システムの共同作業や相互扶助機能の縮小に対しては、政治システムが貨幣給付を代替的に供給する。しかも、労働市場の男女格差の照り返しとして、社会システムに生ずる女性抑圧に対しても、貨幣給付によるアピーズメントが図られていく。

3. 「日本型」バリエーション

しかし、日本ではこうした社会システムの生活機能を保障する貨幣給付は限定的であった。日本では労働市場の二重構造と、広範な 伝統家族 、つまり旧中間層の存在を前提に、二つのチャンネルを通じて社会統合が図られていたからだと考えられる。

一つは、経済システムによる社会システムの生活保障機能の吸収である。つまり、中心部労働者に対しては終身雇用と企業福祉による生活保障が与えられ、中心部労働者の生産点への統合が図られる。

第二のチャンネルは、 伝統家族 の共同作業に代替する公共サービスを、地方政府が公共事業を中心に供給するチャンネルである。

しかし、「日本型」バリエーションでも中心部労働者が男性中心であり、かつ関連部労働者でも男女間格差が存在し、社会システムも女性抑圧的にならざるをえない。しかも、重要な点は児童手当などアンペイド・ワークに対する貨幣給付が未整備なまま放置されていくことにある。

もっとも、こうした「日本型」バリエーションは「福祉元年」に向かい解消されていくようになり、貨幣給付の充実が目指されていく。

4．貨幣給付のダウン・サイジング

しかし、1980年代を契機に、「福祉国家」は動揺する。貨幣給付による所得再分配を可能にする条件は、要素所得の境界管理にある。ところが、ブレトン・ウッズ体制が崩れ、経済システムがボーダレス化すると、高額所得を形成する資本所得の境界管理が困難となる。

資本所得の境界管理が困難になると、資本所得への課税の強化がたちまちキャピタル・フライトを生じさせる。そこで1980年代以降の税制改革では、所得税の累進性を引き下げ、法人税の税率を引き下げている租税競争が生じることになる。

貨幣給付による所得再分配は、高額所得への課税が不可能になれば、たちまち困難に陥る。そのため1980年代を契機に、貨幣給付のダウン・サイジングが迫られることになる。

5．「日本型」と地方分権

こうした貨幣給付のダウン・サイジングの促進に対して、二つの対応のシナリオがある。一つはこれまでの中央政府が実施する貨幣給付による再分配に代替して、本来的に境界管理をおこなわない地方政府が、現物支給による所得再分配を実行することである。それが地方分権だといってもよい。

もう一つのシナリオは女性を家族内に再幽閉し、家族機能を復興させることである。このシナリオは「日本型」対応ということができ、特別配偶者控除の創設が、そのシンボルとなっている。

しかも、資本所得課税に個人単位を適用することによって、資本所得への負担軽減を巧みに実現していく。現に日本の所得税はシャープ勧告にもとづき個人単位となっている。しかし、シャープ勧告は個人単位課税が資本所得を不公平に優遇してしまうため、資本所得には家族単位を適用するように厳しく警告した。しかし、家族単位の廃止を求める声を巧みに利用し、資本所得への個人単位課税を実現してしまったのである。

しかし、「日本型」シナリオが成功しているわけではない。というのも、ボーダレス化の背面で進行する情報化は、女性に労働市場を解放することになるからである。そのため日本でも、「日本型」シナリオと、地方分権のシナリオのせめぎ合いが生じると考えられる。

第1図 財政とサブ・システム

第2図 租税負担率と経済成長率

生活世界の内側 生活意識を中心にして

埋橋孝文（大阪産業大学）

発表当日詳しい資料を配布の予定。

1. はじめに - プロジェクト全体の概要 -
2. 生活世界の内側をみる
3. 離婚のバランス・シート
4. 国際比較上の論点をめぐって
5. まとめ - 今後の趨勢へのインプリケーション -

ワンペアレント・ファミリーの量的増加の著しい英語圏諸国では、1990年代に入って、たとえばイギリスでの養育費徴収機関の設立、アメリカでの「要扶養児童家族扶助」(AFDC)の改革など、ワンペアレント・ファミリーをめぐる問題は、激しい論議をひきおこし政治問題化している。また、OECDも1980年代後半から各種国際会議の開催や調査研究を通してその対応を模索している。問題の背景には、ワンペアレント・ファミリーの経済基盤が、ツーペアレントのそれよりも脆弱であること、ワンペアレント・ファミリーへの社会保障支出が増大し、厳しい条件下にある財政のひとつの圧迫要因になっている、という事情がある。

わが国ではワンペアレント・ファミリーの量的割合が低い、そのこと自体が、つぎのような興味深い論点をわれわれ日本の研究者に対して提供している。

1) 日本は今後、ワンペアレント・ファミリーが増加し、英語圏を後追いつめるのかどうか。その場合の政策的対応の準備はできているか、政策の内容はどのようなものが望ましいのであろうか。あるいは、その割合がこれまでどおり低い水準のまま推移するのであろうか。

2) 今後の量的な推移を別にして、現状でのわが国のワンペアレント・ファミリーの生活・経済環境は、他国と比べてどのような点で共通の性格をもち、どの点で異なっているのであろうか。

こうした問題意識に基づいてわれわれは「離別ワンペアレント・ファミリーに関する6か国国際調査」(家計経済研究所研究事業、注1参照)を実施した。これは同一項目による質的調査である点で画期的なものであり、ワンペアレント・ファミリーの家計・生活世界の内側(意識を含む)に肉薄することを可能にした。今回の分科会では国内で実施したインタビュー調査を中心にして、ワンペアレント・ファミリーの問題に、家計・家計管理、生活支援、意識などの多角的な面から迫りたいと考えている。

注1

1. 名称

離別ワンペアレント・ファミリーに関する6か国国際比較研究(財団法人家計経済研究所研究事業、1995-1997年度)

2. 調査・研究方法

個別インタビュー調査

3. 対象国

日本、オーストラリア、香港、スウェーデン、イギリス、アメリカ

4. インタビュー対象者

離別ワンペアレント・ファミリーの母親

国内50ケース(関東30、関西20)

海外各20ケース(5カ国で計100ケース)

5. 参加メンバー

日本：埋橋孝文(大阪産業大学)、馬場康彦(日本福祉大学)、木村清美(大阪産業大学)、色川卓男(静岡大学)、濱本知寿香((財)家計経済研究所)

オーストラリア：Lyn Robinson(パース・カレッジ)

香港：Autumn Yu（香港城市大学）

スウェーデン：高橋美恵子（ストックホルム大学）

イギリス：Clare Hemmings（北ロンドン大学）

アメリカ：Katina Georgopulo

海外研究アドバイザー Professor Sheila Kamerman（コロンビア大学）

Professor Jonathan Bradshaw（ヨーク大学）

報告関連業績

「ワンペアレント・ファミリーをめぐる国際的動向と公的政策」『季刊家計経済研究』33号、1997年1月．

『現代福祉国家の国際比較 日本モデルの位置づけと展望』（日本評論社）、1997年6月．

「都市のなかの家族－母子家庭聞き取り調査から－」『市政研究』（大阪市政調査会）、1997年10月．

性別分業の破綻 夫の稼ぎ手役割の問題が妻の生活と意識に及ぼす影響

木村清美（大阪産業大学）

1. はじめに

性別分業構造をもつ社会においては、夫が果たす稼ぎ手役割によって妻子の生活は保障される。稼ぎ手役割とは、お金を稼ぐ役割だけを意味するのではない。イギリスの事例研究(1)が明らかにしているように、夫が自分の収入を握ったまま、妻子の生活を賄えるだけのお金を妻に与えなければ、妻子の生活は保障されない。お金を家族全体に配分することまでを含めた役割が夫の「稼ぎ手」役割である。

本報告では、結婚（同居）期間中に家計問題を抱えていた離別母子世帯31ケースのインタビュー結果から、夫の稼ぎ手役割の問題が女性の生活に及ぼす影響を分析する。さらに、夫が稼ぎ手役割を果たさなかったことや離別後の生活が、女性の性別分業観に及ぼす影響についても分析する。近年指摘されているとおり、母子世帯の収入の低さは母子世帯の母親固有の問題ではなく、主な稼ぎ手が女性であることに起因している(2)。市場労働における性別職務分離、男性の被扶養者であることを前提とした女性労働市場、それと表裏の関係にある家庭内での性別分業が、女性雇用者全体の低賃金をもたらし、母子世帯の低所得問題として顕在化する。性別分業構造がもつこのような問題を対象者たちは自らの体験をとおしてどのように把握するのかを考察する。

2. 夫の稼ぎ手役割の問題

インタビューでは結婚（同居）期間中の夫妻間の役割分担、意志決定、決定をめぐる対立などについて尋ねている。そこで語られた内容を分析した結果、44ケース中31ケースに、家計に関わる問題が見いだされた。妻側の一方的な回答であることを差し引いて考えなければならないが、すべての家計問題は夫に原因があり、妻に原因のあるケースはなかった。なお、これらの家計問題を対象者自身は離婚理由としていないケースもあった。例えばあるケースは前夫が仕事を怠け収入がほとんどなかったにもかかわらず、無収入の問題は「夫が家庭を顧みない」という問題に含まれるとして、家計問題を離婚理由に挙げていない。本報告では、本人が離婚理由に挙げていなくても、結婚（同居）期間中に家計問題が見いだされたケースをすべて分析対象に含めている。

家計問題の内訳は「働かない・怠ける」（9ケース）、「経営不振」（2ケース）、「浪費」（15ケース）、「生活費を渡さない」（5ケース）であった。「働かない・怠ける」「経営不振」は前夫が収入を得られなかったケース、「浪費」「生活費を渡さない」は収入を家族に配分しなかったケースで、いずれも前夫が稼ぎ手役割を十分に果たしていなかったケースである。収入そのものの問題ではなく、その配分に問題のある「浪費」「生活費を渡さない」ケースが全体の2/3を占めている。

3. 分析結果の要約

インタビュー結果を、(1)前夫の収入の渡し方、(2)妻子の生活水準、(3)家事・育児の分担、(4)妻の就労、(5)性別分業観の変化、(6)女性労働問題に対する意識、について分析した。その結果、以下のことが見いだされた。我々がこれまで行ってきた一般的な夫妻向けの調査(3)では、ほぼ6?7割の夫が収入のすべてを妻に渡しており、その時点で、「夫の収入」は「家計費」になる。それに対し、家計問題を抱える夫妻の場合、収入のすべてを妻に渡す夫は少なく、そのうえ、一旦妻に預けられた収入は後に夫に奪い取られている。これらの夫妻にとって、夫が妻に収入を渡す行為は、単なる形式にすぎない。

妻子の生活水準は低く、31ケース中22ケースが、結婚（同居）期間中よりも現在の方が暮らし向きが「上がった」と答えるほどである。「（母子世帯になってすぐ）生活保護を受けていた頃でも、離婚前の生活よりもレベルが高かった」と述べるケースもあった。これらのケースにおいては、性別分業は実質的に破綻していたといえよう。また、生活費の額そのものの上昇だけでなく、収入が安定したこと、計画的に支出できるようになったことを補足説明するケースがあった。収入の安定性と計画的支出が生活水準の主観的評価に影響することがうかがわれた。

夫が稼ぎ手としての役割を果たさない一方で、女性たちはみな家事・育児をほぼ一人で担っていた。

そのうえ家計のために働いていた女性も多かったが、結婚（同居）期間中、一度も就労経験のない女性も12ケースあった。その理由は、「夫の反対」「子供が小さい」「ずっと妊娠していた」「夫が家事・育児に協力してくれない」などで、一般にいわれる理由と変わらない。しかし、インタビューを続けるなかで、本人が語っていないもう一つの理由をうかがい知ることができた。それは、女性自身にある「稼ぎ手は夫」という意識である。現実には夫が稼ぎ手役割を果たしていても、役割を期待し続ける気持ちが就労をためらわせていたように思われる。

対象女性たちの性別分業観はその職歴にもあらわれており、ほとんどが未婚期に就労していたが、1ケースを除いて、結婚・妊娠・出産などで退職していた。女性たちは「家庭を守る」ことに専念したいと思い、実際に仕事を辞め、家事・育児を一人で担っていた。しかし、夫は稼ぎ手役割を果たしてくれなかった。その経験が、女性の性別分業観に及ぼす影響は一樣ではなく、性別分業の否定につながるケースと、維持・強化につながるケースがみられた。前者のケースの中には、稼ぎ手＝夫、家事・育児＝妻という役割の固定化が引き起こす問題を社会構造全体の問題として捉える視点が芽生えたケースもあった。一方、後者のケースには、「夫が外で働く役割を果たしてくれていないものですか、もう働いてくれと．．．。」「やっぱり夫に稼いで欲しかった」「夫はちゃんと外で稼いで欲しいという思いがある」など、前夫が稼ぎ手として不適格であったことを指摘することばが多くみられた。このように語るケースはみな「働かない・怠ける」問題グループであった。稼ぎ手として基本的な「働く」役割を夫が果たさなかったという「特殊な」状況のために、「夫は外で働く」という役割期待が強化され、性別分業構造のもつ女性一般の問題に気づき難くなるのかもしれない。性別分業観が変化したケースのほとんどは「浪費」問題グループで、前夫が少なくとも「働く」役割だけは果たしていたケースであった。

離婚（別居）後は、結婚（同居）中無職だった女性も11ケースが働きはじめ、全ケース中30ケースが就労している。ただし、結婚（同居）中就労していた女性のうち、その職業をそのまま継続したのは6ケースのみ（常雇2、パート2、自営2）である。女性にとって別居や離婚は転居を伴うため、結婚期間中の職を継続するのは難しい。子どもをもつ母親は通勤に長時間を割くことはできないからである。職業選択の条件は、子どもが小さいうちは「子育てのことを考慮してくれる」「保育園のお迎えに間に合う」「土・日（学校が休み）が休み」など、育児との両立が条件になる。必然的に安定性のある常雇採用は難しく、離婚（別居）後最初に就いた雇用形態は16ケースがパートである。子どもの成長とともに、選択の条件は社会保険・安定性・賃金・将来性によって変わっていくが、条件を満たす雇用先を見つけるのは簡単ではない。

離婚（別居）後「稼ぎ手」として働く経験をとおして、企業内の男女格差への問題意識が芽生えたケースもあったが、格差を認識するに至らないケースもあった。そのなかで、次のケースの発言は女性労働問題の「見え難さ」を象徴している。稼ぎ手として働く母親は市場労働だけでなく家事労働も担っているため「労働的にはこっちの方が多い」のに、市場労働だけの男性のほうが賃金が高いのは納得できない、というのである。さらに、このケースは、主婦の「片手間」の労働なら賃金が安くても構わない、とも述べている。女性は稼ぎ手ではなく家事労働を担うものとされ、そのために労働市場においては「片手間」にすぎない労働力とみなされる。まさに「労働的にはこっちの方が多い」ことが賃金・昇格格差の根源なのであるが、それを認識することの困難性をこのケースの発言は示唆しているといえよう。

注

- (1) ジャン・パール著、室住・木村・御船訳『マネー&マリッジ』ミネルヴァ書房、1994、pp.124-125。
- (2) 石田好江「母子世帯の家計と所得保障」『国民生活研究』Vol.34, No.2, 1994、pp.1-14。
杉本貴代栄「社会福祉としてのジェンダー：『男性問題』としてのジェンダー」『季刊家計経済研究』No.37、1998、pp.7-15。
- (3) (財)家計経済研究所編（1995）『消費生活に関するパネル調査（第1年度）』大蔵省印刷局。同（1995）『同（第2年度）』大蔵省印刷局。

報告関連業績

「家計の組織化と性別役割分業観」（財）家計経済研究所編『ザ・現代家計 家計の組織化に関する研究』大蔵省印刷局、1992年、135-170頁。

「妻がもつ貨幣 貨幣をめぐる夫妻関係」『季刊家計経済研究』第17号、1993年、62-69頁。

経済生活

色川卓男（静岡大学）
馬場康彦（日本福祉大学）

1. 課題

本発表の目的は、「本調査」によって得られたインタビュー結果と数値的データに基づき離別母子世帯の経済生活の実態を明らかにすることにある。

この目的に沿って本発表の課題は、第1に全国調査（「家計調査」、「全国消費実態調査」）との所得分布等を比較することによって「本調査」対象母子世帯の位置を確定すること。第2に「本調査」対象母子世帯の類型化を行い類型別の母子世帯の特徴を明らかにする。

2. 本調査対象世帯・家計データの留意点

「本調査」は日本だけの調査ではなく日本以外の5カ国の同一質問項目での共同調査を実施しており、各国の研究者との調整が必要であった。

（1）費目の概念及び収支バランスに関する「本調査」と「家計調査」との違い

「家計調査」では見えにくい日常的な生活レベルのお金の出し入れ、すなわち、その月に、いくらお金が入ってきて、いくら出ていったのかが明確になることに重点をおいた。

「実収支以外の収支」に関してはみせかけではなく実際の貨幣の流れに組み入れている点が「家計調査」とは大きく異なる。

消費費目に「酒・たばこ」「家政婦・ベビーシッター代」を追加したのは、英国、米国の家計調査の費目と調整した結果である。

（2）比較のための概念調整

「本調査」と「家計調査」を比較する際に「家計調査」のデータを「本調査」の概念に合わせて加工している。

とりわけ実支出以外の支出は、貯金は、預貯金の純増額に置き換えている。保険掛け金はそのままであるが、借金返済は土地家屋借金返済と他の借金返済と分割払い購入借入金返済と一括購入借入金を合計したものとなっている。また実支出以外の支出の合計は、以上の3費目（貯金、保険掛け金、借金返済）の合計としている。これ以外の費目は、母子世帯にとってはほとんど発生しないので省略した。

（3）対象世帯の調整

全対象サンプルの中で死別母子世帯、未婚母子世帯、信頼性に欠ける票、は全体の分析から除外されているが、家計分析において信頼性が低いと判断される2ケースはここでは除外した。この中で一般母子世帯は、27ケースであるが、平均値を算出するときは最大値ケースと最小値ケースを除いている。とりわけ1ケースでは、勤労所得がゼロで年収が14,400,000円もあるため平均を算出する場合に影響が大きすぎるので平均値算出からは除外したが、信頼性は高いので分析サンプルとしては残した。

3. 本調査対象世帯の位置

（1）「家計調査年報」（1996年）との家計データ比較

（2）「全国消費実態調査」（1994年）との所得分布比較

4．一般母子世帯と母子寮世帯の家計比較

(1) 収入の分布、水準、構造

(2) 支出水準と構造

(3) 消費支出の水準と構造

5．単独母子世帯と同居母子世帯の家計比較

(1) 収入の分布、水準、構造

(2) 支出水準と構造

(3) 消費支出の水準と構造

6．まとめ

* 以上、発表当日に報告できないが、押さえておく点をまとめた。3節以後は、当日に改めて資料を配布する予定である。

報告関連業績

色川卓男（静岡大学）

「日本におけるワンペアレント・ファミリー研究の現状と課題 生別母子世帯を中心に」(『季刊家計経済研究』第33号、1997年)

養育費受け取りの実態

濱本 知寿香（（財）家計経済研究所）

1. はじめに

離別母子世帯の増加を背景に、児童扶養手当の収入制限が引き下げられることが検討されている。そこでは、対象者をしぼることを通じて、生活に困窮している家庭に重点的に給付することが期待されている。

この手当額の削減にともない最も影響を受けるのは、養育費を受けず、就労により自立しようとしている世帯である。その一方、養育費があるために勤労収入をほとんど得ていない場合は、児童扶養手当が減額されることはない。このような児童扶養手当の削減・給付の重点化は、真に必要としている者への給付につながるとはいえず、逆に、離別母子世帯間の収入格差の拡大を生み出すことにもなる。

ところで、離別母子世帯間の収入格差を生み出す要因の一つとして、夫からの養育費の受け取りの有無が考えられる。本来なら、親が離婚した場合でも子を養育する義務は父母ともにあることから、養育費の取り決めは離婚時になされ、子への養育費支払いが継続して行われるべきであるが、現状はそうになっていない。これまで養育費を確保する制度が整っていないことがその原因とも考えられるが、これに加え、結婚生活中の夫妻関係や離婚原因、離婚後の生活に対する意識の違いも養育費受け取りの有無と関わってくるだろう。

そこで本報告では、インタビュー調査の結果をもとに、養育費受け取りの有無の背景にあるものを、生活意識や自立度も考慮しながら浮き彫りにしてみたい。そして、離別母子世帯の生活保障施策の検討に向けての視点を整理したい。

2. 勤労収入、社会保障給付と養育費

養育費の受け取りの有無により離別母子世帯間の収入格差が拡大している（発表当日に配布する資料参照）。

3. 養育費

(1) 養育費の実態

養育費の実態をみるために、養育費取り決めの有無、養育費受け取りの有無（あり、かつてあり、全くなし）と、夫の子に対する関心、離婚原因、離婚後の準備・自立度との関連をみる。

養育費取り決めの有無別にみた特徴

養育費を取り決めなかった者は、養育費の取り決めをしなかったのではなく、暴力から逃げることで精一杯で取り決めをする余裕がなかった、事業の失敗や借金のために取り決めができなかったと答えている。しかも、夫が養育費を支払うことについては当然という意見が圧倒的となっており、養育費の必要性を感じながらも前夫の状況から取り決めをあきらめていることがわかる。

養育費受け取りの有無別にみた特徴

・養育費を受け取っている場合、離婚する前から離婚後の生活を考え、自立した生活を送っているパターンと、夫の異性関係などの理由により、苦勞せずに養育費が確保でき、さらには親、福祉に依存するというパターンがあり、同じ離別母子世帯であっても、離婚後の生活実態や自立度は大きく異なる。

っている。

- ・定期的に受け取っている者は離婚後経過年数が短いことから、養育費の支払いが確保される制度についての検討も必要である。
- ・養育費をずっと受け取っていない者の中には、前夫には全く頼れないことから、離婚後年数の経過とともに自立度がかなり高くなり、福祉にも頼らない生活へ移行している様子が見られる。
- ・逆に、前夫から養育費を受け取り、かつ多額である場合には、福祉から脱却するというより、むしろ依存する傾向が見られる。
- ・養育費の取り決めをしなかったにもかかわらず、前夫からの養育費を受け取っているという者については、前夫が子を大切にしている様子が見られる。

以上の結果から、養育費の確保が制度化されていない現状では、前夫に経済力があるか、あるいは、女性に自立志向があって前夫からの養育費を受け取れる状況にある場合（前夫の暴力のために逃げ出さねばならないとか、事業失敗で多額の借金を抱えている状況にない場合）に養育費の支払いが行われていること、そして、離婚後の生活に対する自立度が低い者に対して養育費はむしろ自立度を低め、福祉への依存をもたらしていることがわかった。問題は、今回のような児童扶養手当支給額を削減するという改正が、自立度の低い者に対して、より重点的給付をすることにある。

(2) 養育費に対する意識

「一般的に夫が養育費を支払うことについてどう思いますか」とたずね、自由に回答してもらった結果、40ケース（一般論ではなく本人の状況を述べた4ケースを除いている）のうち、「当然」、「当たり前」、「支払うべき」と明言したものは34ケースにもものぼった。また、あとの6ケースのうち4ケースは消極的に支払うことを肯定している。ただ、当然と答えた者の中には、養育費を「子のため」と考えておらず、養育費の問題と夫婦の問題を混同してしまっているケースもみられた。夫、妻自身が養育費について正しく理解することも養育費確保のためには必要であろう。

4. むすびにかえて

一口に離別母子世帯といっても、生活状態、意識の面も含めると、多様な離別母子世帯があること、また、夫と妻の離婚前後の生活状況や意識が養育費受け取りに反映されることになり、それが収入格差を生みだしていることがわかった。今後は、離別母子世帯は貧困といった位置づけをするのではなく、こうした多様な母子世帯を認めたいうえで、それに応じた生活保障施策を構築していく必要があるだろう。

その際、住居の確保がないことには何もできない、保育施設がないことには働きにも行けない、あるいは、現行の児童扶養手当の2段階制が就労を抑制している、というインタビュー対象者の指摘も考慮すると、自立しようとする意欲を損ねないという視点が重要であろう。そのためには、これまでのような児童扶養手当の改正により解決するのではなく、就労、住宅、養育費も含めた総合的な施策が望まれる。

報告関連業績

- 「母子世帯と所得保障」（『社会福祉研究』第63号、1995年）
- 「母子福祉施策の地域比較」（『季刊家計経済研究』第33号、1997年）
- 「母子世帯の家計」（『季刊家計経済研究』第35号、1997年）

家内労働者・在宅テレワーカー・インデペンデントコントラクター

(Manu-home worker・Home tele-worker・Independent contractor)

神尾京子 (家内労働研究会)

I. 非定型就労層 (Atypical workers or earners) とは何か (私見)

ILO の見解をふくめて

1. 雇用労働者 (Employees) [定型就労層]

* 職場労働者

正規雇用労働者 (Regular employees) = 正社員・本工・社内工 = 正規職員・常勤フルタイム (青年男子基幹労働力・女子エリート労働力)

非正規雇用労働者 (Irregular employees) = パート・派遣 (個人派遣)・臨時・アルバイト、非常勤・外勤・契約・嘱託・出向・歩合給・有期社員、期間工 (季節工)・社外工 (グループ派遣)・等

2. 非定型就労層 (Atypical workers) = 家内労働者 (内職・下職)・請負労働者 (一人親方・手間請け)・日雇 (土木作業・清掃作業)・露天商・行商・訪問セールス・マネキン・家事使用人・ホームティーチャー・路上販売・路上サービス・在宅テレワーカー・芸能パフォーマー・フリーター・等

* 職場なき労働者

* 1 の下層を 2 の上限にすえるとする (たとえば個人経営で働く "ひとりパート" など) の説あり。

** また下限には非就労層 = 要扶助層 (被救恤層) をのぞく、こととする。

《特徴点》

生産労働・建設労働が多く、いずれも衣食住の日常生活に不可欠の、きわめて社会的に有用な業務 (多くが Dirty work-3 K) であること。

女性が多数を占め、かつ児童労働の苗床であること。

金銭稼得労働であるが、とくに児童労働では Un-paid work が多いこと。

かけもち就 (Multiple job) で世帯の生計を補っている例が多いこと。

極端な低報酬であり、かつ非衛生的な作業環境 (Sweat shop) にあること。

家計上でも副収入にすぎず家族総働きて生計を支えていること。

全世界の総勤労人口中、圧倒的マジョリティを形成していること。

既成労組の組織率は、その数% (ヒトケタ) にすぎないこと。

種々雑多な就労層が混然と錯綜しており、したがって定型層との境界線も不鮮明 (線引きは困難)。

収入層もピンからキリまでバラツキがはなはだしい (これを Micro-entrepreneur と分類する国もある) が、その大多数は極貧層であること。

II. 家内労働者 (Manu-home worker) の現状・法制・組織づくり ILO 家内労働条約

とくに途上国における事例を中心に

1. 途上国において、とくに進出 (多国籍) 企業の重層下請の底辺として、したがって輸出むけ産業を主力に FTZ 周辺で急増していること。その大部分が未組織であり、また立法上・行政上の施策は、ほとんど皆無にひとしいこと。

そして先進国ではテレワークに主力が移行しつつある。

2. その状況下で先進女性たちによる地域を基盤とする組織づくりが進行している。

《事例》 インドにおける SEWA (自営女性の会) 在アーメダバード
同じく WWF (働く女性のフォーラム) 在マドラス

《事業内容》

地域センター（Community union）・駆け込みセンター（Drop-in house）等を設立して、ここで共同受注・求人開拓・仕事おこし・その授産・ワークシェアリング・一括納品・検品・記帳・技能指導・職業訓練・識字教育・情報提供・交流、安全衛生・住宅改善・共同保育・近代設備の導入・啓発活動のほか、日掛け貯金・共済基金の設立・友愛銀行への共同出資と小口融資（Micro-credit）など相扶互助の共同組合の性質をそなえ、また作業条件・工賃交渉などの団交、ロビイング活動・政治行動にくわえ、学習・文化レクリエーション活動・等も行なう、異業種・異企業に従事する地域住民（未就労者・求職者をふくむ）による小地域（Grass roots）組織（Group）であること。

*これらの実践は、わが国の京都内職友の会・家内総連でも経験済みであり、

**かつILO 家内労働者（第29項）にも条文化されている。

III. 在宅テレワーカー（Home tele-worker）の諸類型と

SOHO（Small office & Home office）の動向

1. 随時型と常時型 [雇用型と"請負自営"の「独立」型と]

随時（Occasional）型 [企業人事]

被傭者たる身分を有し、かつ職場勤務を常態としながら時に自宅で被傭者として命ぜられた自己の職務上の作業に従事する場合もあるタイプ（週3日以上の出社が目安）=在宅テレワーカーに非らず（ILO条約第1条b項）。

* 在宅勤務社員

常時（Usual）型 [仕事さがし・求人さがしが課題]

自宅で常時みずから受注した仕事に従事するのを常態とし時に出社する場合もあるタイプ（出社は週あたり1日以下が目安）=ILO条約にいう法定（De-Jure）在宅テレワーカー。

* 在宅就労者

2. 在宅テレワーカーの2類型 [給源="女・老・害(外)"路線]

オンライン（On-line）型 [待ち時間をふくむ]

情報通信機器を用いて文書作成・設計・等を行ないE-mail等で納品する、端末相互間で情報を交換（受発信）しあいReal timeで業務を行なう。

主として男子（高年・若年）に多い型

* 米加型

オフライン（Off-line）型 [出来高工賃制]

あらかじめ端末機器に原稿などを入力し、そのOutputを後日Disket・Print・Fax等で納品する=データ入力・ワープロ内職・テープ起こし・翻訳・等。

主として女子（育児年齢層）に多い型

* 日仏型

3. 在宅テレワーカーとSOHOの相違点

SOHO（スモールオフィス・ホームオフィス・モバイルオフィス）経営者
=バーチャル企業の社長。

在宅テレワーカー=個人で依頼主（Client）から受注して従事。

* "在宅ワーカー" = マスコミ命名の俗称

《問題点》

発注主はビジネス業者か最終消費者（End user）か。発注主とは直結か、またFinisher（Editor, rewrite-man, anchor-man）等が介在（検品工）か。

在宅テレワーカー間のネットワークで仕事をシェアリングするさい、フラットな水平分業関係か下請け分業関係（Vertical）か。

* オフショア型も

IV. インデペンデントコントラクター（個人請負嘱託）と

ILO 請負（契約）労働（Contract labour）条約

1. 米国におけるインデペンデントコントラクターの事例（略）。
 特定業務の在宅（自社内）請負（単発契約・継続契約）従事 = 非定型就労
 ×非常勤（有期）職員（専門職・管理職）= 短期勤務契約 = 非正規雇用

2. 仲介業者（Intermediary）介在の合法化（規制つき）かヤミ周旋人の暗躍か（略）

V. 定型就労層の独立（自営）性と従属（雇用）性

ILO 家内労働条約の批准と国内法（家内労働法）改正にむけて

1. ILO 家内労働条約における「独立労働者(Independent worker 第1条 a 項)」の定義にてらして、わが国（労働省）のいう「独立型」労働者とは何か。
 2. ILO の規定する独立労働者とは経済上の自主裁量（Autonomy = Own account in business）権を有する Self-employed worker とくに Own accounteer（Risk taker）をいう。

《その他「現行法」の改正点とホームワーカーの範囲》

機械器具・機器・装置・材料・等の提供（所有）の有無不問（第1条 a 項 iii）

法定（De-jure）家内労働者 = 製造加工（ハード製品）・ワープロ内職（準）

法定外（De-facto）家内労働者 = テレワーク・事務内職（簿記・宛名書き・翻訳・校正・筆耕・添削・テープ起こし・等・ホームティーチャー（ピアノ教室・英語教室）

*非定型就労に対する先進国の組織労働者 = 大労組の見解（反応）と立場 略。

関連業績

「急増する在宅テレワーカー 家内労働のハイテク化・国際化のなかで」

（『「経済大国」日本の女性』新日本出版社）1990年1月（初出『経済』1988年8月号）

「産業構造の変質と最近の家内労働 家内労働法制定20年によせて」

（総合労働研究所『季刊労働法』153号）1989年10月

「サテライト勤務の現在と未来」

（月刊『労働運動』309号）1991年6月号

「テレワーク時代の仕事と暮らし 在宅就労 = 家内労働で働く女性」（日本婦人団体連合会『婦人白書 1994』ほるぷ出版）1994年8月

「職場の分散化で変わる働き方 SOHO の時代・モバイルオフィスの時代 在宅就労 = 家内労働で働く女性」（日本婦人団体連合会『婦人白書 1997』ほるぷ出版）1997年8月

わが国における派遣労働問題

長井偉訓（愛媛大学）

1 はじめに

今日、雇用・就業形態の多様化が進展する中で、従来の臨時工・社外工、家内労働、パートタイマーに加えて、派遣労働、契約制社員、請負的自営業者、テレワーカーなど、いわゆる「非定型労働」の形態で働く者が急速に増加する傾向にある。

このような「非定型労働者」の増加の背景や労働市場における位置づけを巡っては、従来より様々な方法や視点からの研究が存在する。

本報告は、これまでの研究を整理しながら、分析の対象を主にわが国の派遣労働問題に限定し、実態を踏まえた上で、派遣労働を巡る理論的・政策的諸課題に関していくつかの論点を提起することにある。

2 派遣労働の実態～その変化・諸特徴

3 理論的・政策的諸課題を巡って

関連業績

1 「労働者派遣法「見直し」を巡る論点」、『愛媛経済論集』（愛媛大学経済学会）、第15巻第1号、1996年。

2 「労働者派遣法『見直し』の評価と論点」、社会政策学会編『技術選択と企業・社会』（社会政策学会年報第70集）、1996年。

3 「雇用の弾力化・労働市場の規制緩和政策の展開と労働運動の基本的課題」、愛媛自治体問題研究所『愛媛の自治』No. 26、1996年。

4 「労働者派遣法の規制緩和と派遣労働の新動向」、加藤佑治・内山昴監修『規制緩和と雇用・失業問題』新日本出版社、1997年。

5 雇用・労働市場の弾力化と日本的労使関係—派遣労働の活用実態とその変化をふまえて」、日本労働社会学会編『転換期の「企業社会」』（日本労働社会学会年報第8号）、1997年。

アメリカにおける非定型労働問題の現状

仲野 組子（同志社大学）

はじめに

1980年代の産業・企業のリストラクチャリング、政府の規制緩和や労働組合攻撃は、労働者の雇用のされ方を大きく変えた。産業・企業は国際競争、国内競争に直面し、吸収合併、レイオフ、アウトソーシング、技術革新、リエンジニアリングを遂行すると同時に、雇用をジャスト・イン・タイム化することによって非定型の不安定なさまざまな雇用形態を生み出したのである。

本報告は、雇用形態の多様化といわれるものが労働者にとって何を意味するかを、雇用形態に則して考察する。結論を言うならば、雇用形態の多様化とは労働コストの削減や雇用のジャスト・イン・タイム化から一歩進んで、歴史上労働法として確立してきた雇用主責任を回避することを意味する。従って、労働者（雇用者）概念の喪失の傾向が存在することである。

ここでとりあげる雇用形態は、この傾向を合法的に巧妙に示した「人材派遣」と雇用主責任を回避した形態である自営請負業（Independent Contractor）である。

人材派遣業と自営請負業（Independent Contractor）の概要

（1）人材派遣業の概要と問題点（図表、資料を当日配布する）

合衆国では、人材派遣業は今日のような形をとったものは1940年代後半に出現し、70年代初めに労働省より公正労働基準法上の雇主であることを規定され、一般企業の雇主義務を履行しさえすれば、営業は自由となった。唯一、税法上、同一企業に1年以上継続的に派遣される者は派遣先の労働者であるとみなされるということが制約である。人材派遣労働者数は賃金台帳上250万人存在し、事務職、工業職を中心としているが、専門的な職業から日雇労働職まで広く存在している。人材派遣会社は、一般企業の雇用者を人材派遣業に移籍して賃金台帳関係の仕事もすべて請け負う THS payrolling も行っており、最近ではまた、派遣から正規雇用への就職ルートもつくり出している。

この人材派遣業が急増したのは、80年代の技術革新による OA 化の進展によるものである。事務職としてコンピュータのオペレーターを大量に送り出したのである。その後、工業職にも進出し、製造業の不熟練、半熟練工、また日雇の人夫としての職にも送り出している。企業としては Manpower 社や Kelley Service のような少数の多国籍企業から、地方の10名以下の労働者を多数の小零細企業まで、企業規模でいうとピラミッド状をなしている。

労働者の実際の働かせ方は、ほとんど派遣先のいわれるままに働き、気に入られなければ解雇され（仕事は終了したといわれる）る状態で、賃金も専門職以外は低い。

（2）自営請負業（Independent Contractor）について

はじめて労働統計局が調査した1995年2月のCPS特別調査の規定によれば、自営請負業（Independent Contractor）とは、この他に Independent Consultant や Freelance Worker を含み、店のオーナーやレストランの店主などを除くものとなっている。そして従来からある Self-Employment（自営業）の約半数が自営請負業であるという。この場合の Self-Employment には、非法人に加えて法人化したものも入っている。

職業としては、男性では経営管理職、専門職、精密機械生産・修理、セールス職が多く、女性では専門職、セールス職、サービス職が多い。産業では、男性はサービス業や建設業、女性は圧倒的にサービス業に多く、他は卸・小売業である。

賃金は、2つの調査でも Independent Contractor は正規雇用より高いとはいえない。そして、自営業自身、男性と女性では職業・収入において二極化するほどの開きがある。

今日問題になっているのは、企業が正規雇用の労働者をレイオフして、同じ仕事を自営請負業として再び雇うことである。1994年でそのような事実上雇用者である自営請負業が410万人存在するという調査がある。また、女性事務職の自営請負業で在宅労働者（育児をしながら仕事をする）も相当数存

在するといわれている。

雇用形態の多様化は何を意味するか

直用型のパートタイマーやオンコール・ワーカーなどは、労働時間が短く、昇進がない、いつでも解雇されるという点では正規雇用に比べて不利な状況にあるが、雇主 - 雇用者との関係はまだ明確である。この関係を不明にしていくリード役は人材派遣業の存在である。

人材派遣の場合は、一般企業では分離していない雇用と使用の関係が分離することによって、雇用責任が事実上と形式上に分かれてくる。労働者と派遣先は使用関係とはいえ、派遣先は事実上解雇権を持つ。しかし、実際に手を下すのは人材派遣会社である。人材派遣会社は派遣先の雇用関係を委託されているので、採用・解雇の権限を持つ。しかし、実際は、派遣契約に縛られているので、労働者との雇用関係は雇主としての主体のないものである。そして、さらに悪いことには、派遣会社は労働者に、派遣先の言いなりにならないのなら雇用を与えないという形で脅すことによって、不法行為や差別行為を通してしまう。

ここに二重のからくりがある。第一に事実上の雇主である派遣先の雇用責任をのがれさせていること、第二に人材派遣会社は雇用関係を持つという権威のもとに労働者を派遣先の労働諸条件に従わせ、文句を言わせないということである。この結果、社会的にみるならば、派遣会社と派遣先とが一致して雇用責任をとらねばならないものが、お互いになすりつけることによって不明確になってしまい、とどのつまり、労働者は泣き寝入りすることになっていることである。つまり、労働者は労働法上の保護をかなぐり捨てることによって職につかざるを得ないのである。

このような雇用関係の回避は、自営請負業において最もシンプルな姿をとる。雇用関係をもたない、仕事の請負にすることによって、企業は労働コストの削減（付加給付を支払わない）、労働法上の保護をまぬがれ、労働組合を作られることもないのである。

また80年代以後、地方自治体の現業部門（たとえば清掃）の民間への下請化が増大したが、この下請業者が清掃人を雇用せずに、自営請負にするという形態もはやりだしているようである。

このような雇主 - 雇用者の関係の回避は、労働組合がレーガン大統領時代に攻撃され組織率が低下し、譲歩せざるを得なくなった状態の下で増大してきたものである。そして、特に80年代以降増大するアウトソーシングの受け皿となるビジネス・サービス産業の中に多いのである。サービス職を100万人以上組織しているサービス従業員労働組合の委員長スウィーニーは、次のように証言している。

「...我々のメンバーには、大変多様なサービス職や産業で働いている労働者が存在する。これらの職場の多様性にもかかわらず、だんだん増大する共通した困難な特徴がそれらを結びつけている。つまり、コンティンジェント雇用の増大である。

われわれはこの傾向を、通例の労働協約、労働基準、税法、市民サービス法によって確立された義務をのがれるために、雇用者のある部分またはすべての部分において、関係を再規定しようとする傾向としてみなしている。これらの義務はわれわれの社会が生きるために労働を売らなければならない人々に対して、市場の荒々しい影響を緩和する手段として発展させてきたものである。」

関連論文

「合衆国における労働市場論と不安定雇用問題」 関西大学大学院『千里山経済学』第27巻1-2合併号（1994年）

「アメリカ合衆国の人材派遣業」 同上第29巻1-2合併号（1996年）

「合衆国の人材派遣業と雇用リストラ」 『労務理論学会研究年報』第6号（1997年4月）

「アメリカ合衆国の雇用増大における人材派遣業の役割」 『日本労働社会学会年報』第8号（1997年）

「アメリカ合衆国の規制緩和と雇用構造の変質」 加藤佑治・内山昂（編）『規制緩和と雇用・失業問題』新日本出版社、1997年