

東北大学 21 世紀 COE プログラム ジェンダー法・政策研究叢書 第 12 巻
編= 辻村 みよ子 + 河上 正二 + 水野 紀子 『男女共同参画推進のための政策提言』
(東北大学出版会) 寄稿予定

ライフスタイル中立的な平等政策へ ——両立政策は正当化できるか——

田中 重人 (東北大学大学院文学研究科)

キーワード: 内部労働市場特権, 家族, 離婚, 保育所, メリトクラシー, 衡平

Tohoku University COE Book Series, Vol. 12
(Tohoku University Press) to be published in 2007

Toward a Lifestyle-Neutral Gender-Equal Policy

— Are work-family reconciliation policies justifiable? —

TANAKA Sigeto (Tohoku University)

[Abstract]

Work-family reconciling policies have been under criticism for their lifestyle-nonneutral impact in favor of double-income households. The author examines why such policies has been required, and seeks possibilities for justification. Findings and implications are as follows. (1) Work-family reconciling policies are conservative attempts to conceal injustices in the labor market and in the family system without making any radical reform in those areas. (2) The lifestyle nonneutrality is essential to the policies because of their aim of discouraging people from career interruption to minimize the negative effect thereof. (3) There will be a room to justify the lifestyle nonneutrality, if the policies can prove effective in short period of time. (4) However, our statistical analysis reveals ineffectiveness of the policies up to now. (5) If the policies will still be ineffective in the future, it will be necessary to abandon the policies and to turnaround to a radical reform of the labor market and the family system. (6) For such decision-making process, it will be necessary to develop statistics scheme for real-time observation of the effect of the policies.

Keywords: internal labor market privilege, family, divorce, day-care center, meritocracy, equity

ライフスタイル中立的な平等政策へ ——両立政策は正当化できるか

田中重人

提言要旨

保育所などのいわゆる「両立政策」が共働き優遇だと批判される問題について、つぎのことを主張する。(1) 両立政策とは雇用・家族制度の問題点を制度の根本的改革なしに封じ込める政策である。(2) ライフスタイル中立的でないのはその背景を考えれば当然の帰結である。(3) 短期間に効果があがるならライフスタイル非中立性という副作用にも正当化の余地がある。(4) しかし統計資料によれば両立政策は効果をあげていない。(5) 今後とも効果があがらないなら、両立政策を放棄し、根本的な改革の方向に転換すべきだ。(6) この意思決定のために統計の整備と数値目標の設定が必要である

1 はじめに

家庭責任を負う者（たいてい女性）と負わない者（たいてい男性）との経済的格差の克服は、性別による平等を実現するうえで避けて通れない課題である。現在の日本の「男女共同参画」(gender-equality) 政策においては、(1) 家庭におけるケア負担を肩代わりするサービス現物支給制度（保育所など）、(2) ケアのために仕事を離れることによる不利益を抑制するための部分的仕事参加制度（育児休業制度や育児時間など）の充実が重要な柱となっている¹。本章では、これらの制度を充実させることによって、家庭責任を負いながら正規雇用就業を続ける生きかた——「両立ライフスタイル」と呼ぶ——を普及させようとする政策のことを「両立政策」² と呼ぶ。

両立政策に対しては、個人のライフスタイル選択について政策は中立であるべきとの観点からの批判がある。両立政策は共働き世帯を不当に優遇しているというのだ。たとえば、赤川 [2005] は、公立保育園の経費の推計として、子供ひとりあたり年間 100～130 万円あるいは 256 万円という額を紹介したうえで、つぎのように述べる。

公的保育サービスにかかる経費は、場所によってばらつきがあるが、生活保護の支給が、現在1人当たり年間180万円であることを鑑みると、現状でも、保育サービスを受ける子ども（と共働きの親）は、生活保護と同等かそれ以上の待遇を与えられていることになる。民営化により公立保育園の非効率がいづらか解消されたとしても、共働き／片働きという親のライフスタイルの違いだけで、その子どもにはこれだけの待遇格差が生まれる。ちなみに子どもを産まない親、独身者は、受益の可能性がないにもかかわらず、すでにこの財政負担に参加している。このような不公平が、いったいいつまで、いかなる理由で正当化されうるのか、私には理解できない。[赤川 2005: 35]

実際、「男女共同参画基本計画」[内閣府 2005] を読めば、共働きを優遇する路線であることは一目瞭然である。第2部「施策の具体的方向と具体的施策」において、両立政策の具体的な方向が示されているのは「5. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援」である。ここには、個人のライフスタイル選択に対する中立性や、片働き世帯と共働き世帯の間の公平性に関する言及はない³。具体的な施策として上がっているのは、「仕事と家庭の両立に関する意識啓発」「仕事と子育ての両立のための制度の定着促進」「育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備」といったことである。「多様なライフスタイルに対応した子育て支援策」という項目もあるが、その内容は保育サービスの現物支給を充実させるための施策であり、そうしたサービスを利用する世帯と利用しない世帯との間の公平性への言及はない。

2 両立政策の背景

(1) 両立政策が求められる理由

両立政策の背景にあるのは、家庭責任の有無にかかわらず仕事を続けるのが望ましいという思想である。橘木 [2005: 22-23] は、仕事をやめるのが望ましくない理由として、つぎの5つをあげる。

- (1) 一度労働市場から引退して、数年間ないし十数年間を非労働力として過ごす、その後新しい職を探してもなかなか見つからない。見つかったとしても、労働条件は相当劣悪になる。
- (2) 一度労働市場から引退すると、退職金制度・社会保障制度の上で不利になる。
- (3) 離婚した場合、所得を得るために職を探しても、なかなか労働条件のよい仕事は見つからない。そのため、生活苦ないし経済的な困窮に陥るおそれがある。
- (4) 配偶者が失業した場合の家計への打撃が大きい。
- (5) 片働きの夫婦では、夫婦間に主従関係が生じやすい。

これらのうち (4) は性別による不平等の問題ではないから本章の対象外である。のこり 4 つのうち、(1) (2) は雇用・社会保障制度における継続的就業者の特権の問題、(3) (5) は家族制度における家庭責任担当者の搾取の問題である。それぞれ節をあらためて検討しよう。

(2) 継続的就業者の特権

企業内での人材調達においては、すでにその企業に雇われている人が優先されるという現象が広く見られる。

賃金のより高い所へ転職しようとしても、実際には難しい。その理由は、労働者を募集していない企業へ入ることはできないからだ。競争があるということは、すでに雇われている者を入れ替えることになる。これは実際に起こりそうもない。たとえ現在いる者より有能な応募者がいたとしても、空席は埋めても入れ替えをすることはまずないだろう。[佐野 1989: 45-46]

企業の内部には、その従業員をどのように配置するかを決定するための、外部から独立した「市場」がある。企業内での人員の配置を決めるこうした市場のことを「内部労働市場」(internal labor market) と呼ぶ。

内部労働市場の制度は、労働法によって支えられている。いわゆる「解雇法制」である。2003 年の労働基準法改正（法律第 104 号）によって、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」（第 18 条の 2）との条文が新設された。これは、1960 年代までに判例を通じて確立してきた「解雇権濫用法理」を条文化したものである。この法理のもとで解雇が認められる「合理的理由」は、おおむね、(1) 労務提供の不能や労働能力欠如や適格性喪失、(2) 規律違反、(3) 経営上の必要性、(4) ユニオン・ショップ協定に基づく労働組合からの解雇要求、の 4 つである。これらのうち (1) (2) (3) について菅野 [2005] はつぎのように述べる。

裁判所は、一般的には、それら事由が重大な程度に達しており、他に解雇回避の手段がなく、かつ労働者の側に宥恕すべき事情が殆どない場合にのみ解雇相当性を認めているといえよう。このような厳格な判断傾向は、長期雇用システム下にあつて勤続を続けていく正規従業員について典型的に看取される。[菅野 2005: 422]

労働法のこのような仕組みのため、企業にすでに雇われている労働者は、そうでない者

にくらべて有利な立場にある。こうして内部労働市場の中にいる者が享受する特権のことを「内部労働市場特権」(internal labor market privilege) と呼ぼう。

この特権が問題であるのは、その職に最適の人材を雇うべきという「メリトクラシー」原理⁴ に反するからだ。解雇権濫用法理の下では、勤務成績不良な従業員の解雇の場合さえ、解雇回避のための手段をつくることが要求される [菅野 2005: 422]。まして、すでに雇っている者より優秀な求職者があらわれたから、というだけの理由で解雇が認められることはありえない⁵。これは、外部労働市場で職を探す優秀な求職者からみれば、理不尽きわまりない話である。生産性の点で自分より劣る者が、先に雇われていたというだけの理由で、なぜ優遇されるのか。

内部労働市場特権が正当化されてきたのは、労働者の生存権を保障する役割を労働法が担ってきたからである。

合理的理由のない解雇は無効であるという法的ルールが判例によって確立されてきたことは、わが国の労働関係法の重要な特徴の1つといえよう。それは、わが国では労働力が供給過剰で企業間の移動があまりなく、また終身雇用と年功賃金の慣行が広く行われているという認識にもとづいて形成されたものと思われる。つまり、労働者が特定企業の従業員たる地位を失えば生活は維持できず回復不可能な損失がもたらされるから、使用者による解雇権の行使は厳しく戒めなければならないと考えられたのであろう。[下井 2003: 70]

さらに、労働者は、憲法および労働組合法により、団結して使用者と交渉するための権利を持つ。法的に保障された団体交渉権を使って、自らに有利な労働条件を獲得していくことができるのである。1940年代の日本の労働運動をリードした日本電機産業労働組合が開発した「電産型賃金体系」は、その象徴的な存在といえよう。この賃金体系においては、年齢と家族数に基づいて算定される「生活保障給」の比重がきわめて高く、従業員の生活を保障する義務を企業に負わせる仕組みになっていた。この仕組みは現在でもひろく採用されている。「今でも日本の雇用労働者の半数近くが大なり小なり、「電産型賃金体系」に近い賃金体系の下で賃金を受け取っている」[河西 2001: 1] というほどである。

(3) 家庭責任担当者の搾取

経済学には、家計を「会社」の一種ととらえる見方 [八代 1993: 28] がある。家計も、会社と同様に、生産手段と労働力を動員して生産をおこなう存在だと考えるのである。夫婦の一方が仕事を持って継続的に働き、他方が仕事をやめて家事に専念するといった家計内での分業は、生産の効率をあげるためのひとつの方法である。

家計内の分業は、将来における人的・社会的資本⁶の差異化をもたらす。家庭責任を負わない者は、家計外での企業への勤務を継続し、勤務に必要な能力・知識・技能などを蓄積すると同時に、その企業の内部労働市場での特権的な地位を維持することができる。家庭責任を負う者は、そのような家計外の労働市場における投資を減らすかわり、家計内で必要とされる家事のための投資を重点的におこなう。結果として、一方は労働市場向けの資本をそなえ、他方は家事向けの資本をそなえるようになる。

ここで重要なのは、労働市場向けの投資よりも家事向けの投資のほうがリスクが高い⁷という点である。労働市場向けの人的・社会的資本は家計の外に持ち出して使える(portable outside)汎用性の高い(liquid)ものである。また、現金に変換できるから、生活の基礎的必要を満たすことが容易である。これに対して、家事向けの人的・社会的資本は、特定の間人関係(たとえば配偶者との情緒的紐帯)のなかでしか使えないものであったり、特定のライフステージ(たとえば育児期)でしか使えないものであったりする。また、家事向けの能力や知識がいくらあったところで、現金で購入される設備・原材料とむすびつかないと役に立たないため、現金を稼ぐ能力がなければ、生活の基礎的必要を満たすことさえ困難である。このちがいがあがあるため、家族関係解消⁸後における生活機会の点で、家庭責任を負う者と負わない者の間には著しい格差がある。

通常の夫婦関係では、投資のリスクにおけるこの格差を埋め合わせることができない。一般の経済取引であれば、高リスクな投資に対しては大きなリターンをあたえることで報いることができる。夫婦の経済活動においても、リスクの高い投資をおこなっているほうがもう一方より大きな「分け前」(share)を家計の生産物からとることがもしできるなら、問題はなかろう。ところが、このような分配のやりかたは、夫婦関係を支配する規範から逸脱している。家族法上、夫婦はたがいに「生活保持の義務」を負うからである。明治民法下で親族関係を論じた中川善之助は、「親族的扶養義務の本質」(1928年『法学新報』38(6))でつぎのように述べている。

婚姻法上所謂扶養の義務は〔……〕実に婚姻関係の核心的事実とも云うべきものである。同居、貞操等の義務とともに同一物の一面をなし、之等のものがあって初めて之を婚姻関係と云い得るが如きものである。民法第790条は簡単に「夫婦ハ互ニ扶養ヲ為ス義務ヲ負フ」と云って居るに止まるけれども、若し之が履行されなかつたら、その時には婚姻の実質は既に亡んで居るときへ言っても宜しいのである。

〔……〕

「生活保持の義務」は、最後の一片の肉、一粒の米までをも分け食らふべき義務であり、他者の生活を「扶け助くる」に非ずして、之を自からの生活として保持するものである。〔中川 1976: 192, 195〕

現民法は「夫婦は同居し、互いに協力し扶助しなければならない」(第752条)、「資産、収入その他一切の事情を考慮して、婚姻から生ずる費用を分担する」(第760条)と規定する。これらの条文は、中川の「生活保持の義務」の線に沿って「夫婦の協同生活は、各人に同じ生活水準が保障されるべきもの」[利谷 2005: 56]と解するのが通説である⁹。このような義務がある以上、一方が大きな分け前をとって他方より裕福な生活を送るような夫婦のありかたは許容されない。

もともと、生活保持の義務は刑罰によって強制されるようなものではない。だから、生活保持の義務が事実上履行されない状況が起こりうる。このような状況においては、夫婦は相手の生活を保持することにはもはや興味を持たず、自分自身の効用を最大化することだけを目標として「家計内交渉」(intrahousehold bargaining)をおこなう。このときには、高リスクの投資に高リターンをあたえるような結果が実現するだろうか? ——残念ながら、結論はまったく逆である。

家計内交渉の結果は、交渉参加者の「交渉力」(bargaining power)によって決まる。交渉力の強い側が、自分に有利な条件で交渉を妥結させることができる。交渉力を規定する要因はいろいろあるが、そのなかのひとつが、交渉が決裂した場合に予測される生活がどれくらい良好であるかという「脅迫点」(threat point)の条件である¹⁰。もし配偶者とわかれたとしたら、ひとりで(あるいは実家に帰ったり再婚したりして)どのようにして生きていけるか、といったことを想像していただければよい。配偶者とわかれても良い生活を送って**いけると**予測できれば、交渉力が強くなる。逆に、生活が悲惨なものになると予測されれば、交渉力が弱くなる。

労働市場向けの投資は、家計内交渉における脅迫点を引き上げ、交渉力を強める。すでにみたように、労働市場向けの資本は家計外においても使えるからだ。そのような資本を蓄積しておけば、配偶者とわかれた後も高い生活水準を維持できる可能性が高い。逆に、家事向けの投資は、家計内交渉における脅迫点を引き下げ、交渉力を弱める。他の条件がすべておなじなら、家庭責任を負って家事向けのリスクな投資をおこなった者は、家計内交渉において不利な立場になってしまう。

このように、現代日本の家族制度においては、家事向けの投資をおこなった者は、投資のリスクに見合ったリターンを受けられない。彼らは家計内で「搾取」(exploit)されているのだ。この状況は、outcome を input に比例させるべきとする「衡平」(equity)原理 [井上 1999: 15] に照らして問題である。

(4) 両立政策の基本発想

内部労働市場特権と家計内搾取というふたつの問題に正攻法で対応するのはむずかしい。すでにみたように、内部労働市場特権は労働法によって、家計内搾取は家族法によって正当化されている。雇用と家族を通じた生活保障システムの中に組み込まれている問題なのである。これらの弊害を正面切ってとりのぞこうとすれば、労働と家族の制度を全面的に再編する大手術になってしまう。

これらの問題に対する搦手からの攻略法が両立政策である。両立政策の目標は、雇用と家族を通じた生活保障の仕組みそのものの変革ではない。その仕組みのなかで、家庭責任を負う人々が内部労働市場特権を放棄してしまわないよう、うまく誘導しようということだ。現状では、家庭責任を果たすために仕事をやめてしまう人が多いから、問題が大きくなってしまっているのである。仕事をやめる人が少なくなれば、現行制度の下でも、問題がずいぶん小さくなる。

両立政策の魅力は、その保守的 (conservative) な性格にある。内部労働市場特権と家計内搾取という問題の根本には手をつけず、ただそこから生まれる弊害を封じ込めるために人々のライフスタイルを変化させようとするのである。これまで私たちが親しんできた、雇用と家族を通じた生活保障の仕組みはそのまま温存される。制度の全面的な再編を掲げるラディカルな政策にくらべ、変革のための社会的費用を安く抑えるという点ですぐれた政策といえる。

以上のように考えれば、両立政策のライフスタイル非中立性は、当然の帰結として理解できる。両立政策の目的からすれば、これまで家庭責任を果たすために仕事をやめるという選択をしてきた人たちに対して、ライフスタイルを変更するよう、強引に誘導しないといけない。そのためには、共働きの生活を片働きの生活よりも魅力的なものに仕立て上げる必要がある。経済的な優遇措置はその一環なのである。

3 社会的実験としての両立政策

(1) 両立政策を正当化する論理

両立政策は、内部労働市場特権と家計内搾取というふたつの不正義を放置したまま、共働き世帯の優遇という新しい不正義をつくりだす。片働き世帯の家庭責任担当者にとってみれば、内部労働市場特権と家計内搾取によってすでに不利益を被っているところに、さらに不利益が持ち込まれるわけである。これはなかなか納得のいくことではない。

両立政策のライフスタイル非中立性を正当化する余地があるとすれば、継続就業者が多

数派になるまでの短期的な特別の措置だということであろう。両立政策によるライフスタイルの誘導が成功して、就業継続者が圧倒的多数派になり、仕事を続けるのがあたりまえといえる状況になれば、もはや共働きを優遇する必要はなくなる。ケア・サービス現物支給を利用しない人にその分の費用を還元することも可能である¹¹。共働き優遇は一時的な特別措置にすぎず、それを乗り切ればよりよい社会状態が実現できるので、それまでの間の多少の不利益はがまんしていただきたい、ということである。

(2) 両立政策の効果測定

この正当化が可能かどうかは、両立ライフスタイル——家事・育児などの家庭責任をはたしながら正規雇用者としての就業を継続して内部労働市場特権を維持する生きかた——を短期間のうちに社会の主流に押し上げることができるかどうかにかかっている。このライフスタイルがどの程度普及しているかの指標として、結婚・出産・育児期の女性の正規労働者としての就業継続率をみることにしよう。

1990年代後半から2000年代初頭にかけて、職業経歴データを使った女性の育児期就業状況の実証研究がたくさんおこなわれた。それらの研究は、結婚・出産・育児期に正規雇用就業を続ける女性の比率はおよそ20% [仙田 2002: 3] というところで一致をみている。またこの正規雇用就業継続率には時代による大きな変化はない¹²。

現在ではどうだろうか？ 日本家族社会学会「第2回全国家族調査」(2004年)のデータ¹³によって正規雇用就業継続率を推計しよう。この調査では、調査時点での家族状況と就業状況、過去の就業状況をたずねている。ここでは、0-6歳の子供(第1子から第3子まで)を持つ女性のデータに限定する。結婚前に正規雇用就業していた者のうち、調査時点で正規雇用就業(f)、非正規雇用就業(p)、無職(u)の人数を求め、 $f/(f+p+u)$ を計算すればよい。正規雇用の人数については、調査時点で「常時雇用されている一般従業者」(休職中を含む)が63人なので、この人数を採用¹⁴して $f=63$ とする。非正規雇用の人数については、調査時点で「臨時雇い・パート・アルバイト」「派遣社員」の者のうち、継続就労していない者¹⁵が62人である。このうち何人が結婚前に正規雇用就業していたかはわからないので、 $0 \leq p \leq 62$ と考えよう。無職の人数については、調査時点で無職であるが過去に「常時雇用されている一般従業者」であった者が235人なので、 $u=235$ としよう。以上から計算すると、正規雇用就業継続率の最大値は $p=0$ のときで $63/(63+0+235)=0.211$ 、最小値は $p=62$ のときで $63/(63+62+235)=0.175$ となる。

このデータをみるかぎり、正規雇用就業継続率は18%から21%程度である。現在でも結婚・出産・育児期に正規雇用就業を続ける女性は少数派だといえる。また、過去とくらべ

てその値は増加していない。現在までのところ、両立政策の効果はあがっていないのだ。

4 ライフスタイル中立的な政策へ

現在のところ、両立ライフスタイルが普及するまでの一時的な措置として両立政策を正当化する論理には、説得力がない。これまで両立政策を推し進めてきたにもかかわらず、女性の正規雇用就業継続率が上がっていないからだ。このままいけば両立政策は放棄せざるをえなくなるだろう。だから、両立政策以外のやりかたで内部労働市場特権と家計内搾取という問題に対処する方法を考えておかないといけない。以下ではこれらの問題に正面から取り組む根本的 (radical) でライフスタイル中立的な改革をとりあげる。

(1) メリトクラティックな労働市場の実現

内部労働市場特権を廃止するには、労働市場制度の根本的な改革が必要である。まず、解雇法制を撤廃する。また、強い団体交渉力を労働組合に保障する法制度をあらため、内部労働市場にいる労働者の権力を削減する。そして、メリトクラシー原理に則った労働市場を目指すのである。

メリトクラシー原理に則った労働市場では、「正規雇用」はもはや生活保障の手段ではない。自分よりも優秀な求職者が外部労働市場にあらわれれば、いつでも解雇されうる。そのため、内部労働市場特権にかわる生活保障の仕組みが必要である。

解雇規制の場合、その本来の趣旨が失業に伴う急速、かつ、直接的な富の分配の不平等化と、これに伴う労働者の生活危機に処するための施策であったことは明らかであり、そのことが果たした役割は軽視できないと考える。ただ、これらの施策は、本来、公的な社会保障が果たすべき役割を肩代わりするものであって、それらが十分に整備された後には役割を終えるべきものである。[常木 2001: 27]

メリトクラシー原理の導入にあたっては、公的な社会保障の整備が決定的に重要である。こうした仕組みとしては、現存の雇用保険の制度をさらに充実させる方向がありうる。あるいは、定率で徴収した税金を原資として社会の構成員全員に一定額を給付する [小沢 2002] というやりかたを考えることができる。いずれにせよ、なんらかの方法によって、現在の内部労働市場特権と同水準の公的生活保障をはからなければならない。この点をクリアできないかぎり、内部労働市場特権の廃止は人々に受け入れられないだろう。

(2) 婚姻解消時の衡平な分配制度

家計内搾取に対処するには、婚姻解消時の「財産」分配の制度を、衡平性重視のものにあらためる必要がある。

1947年の民法改正で「財産分与」(民法768条)の規定が設けられて以来、離婚に際しての財産的給付(離婚給付)制度の改善がすこしずつ進んできた。今日では、物的な財産に関しては、特段の事情がないかぎり、夫婦のそれぞれが婚姻中に取得した財産を実質的に共有のものとみなして1/2ずつ分配する基準が、裁判離婚においてはほぼ確立している¹⁶。離婚後の近い将来に予測できる収入である退職金や年金についても、分配を命じた判決がある[二宮1998]。また、2004年の厚生年金保険法改正(2007年施行)により、婚姻期間中の厚生年金保険料納付記録を離婚時に分割できることになる[高島2005:77]。

離婚に関して現在のこの最大の問題は、分与の対象となる「財産」のなかに、婚姻生活中に蓄積された人的・社会的資本が通常ふくまれないということである。鈴木[1992:256,281]はこの点について批判をおこない、「平均的な勤労者の家庭では[……]重要なのは所得をもたらす夫の職業上の地位なので、財産のみを平等に清算しても資力の平等な清算にはならない」「婚姻中に増えた夫の財産と所得能力を平等に清算した上で、さらに婚姻中に減った妻の所得能力を回復する必要がある」として、婚姻中の役割分担による「所得能力」の増減を考慮した離婚給付基準を提唱した。

婚姻中に夫婦の一方または双方により有償で取得された財産および所得能力は、夫婦間に平等に分配される。ただし分配の割合につき合意があるときまたは離婚の直前に浪費がなされたときには、平等でない割合で分配することができる。

[……]婚姻中に家事労働により所得能力の減少した配偶者に対し、他方の配偶者は、婚姻時の所得能力の回復に必要な教育訓練費および生活費を支払う。ただし所得能力の減少した配偶者が離婚後に子を監護するためただちに所得能力を回復できないときは、他方の配偶者は、回復できない期間の生活費ならびにその後の教育訓練費および生活費を支払い、所得能力の減少した配偶者が高齢のためもはや所得能力を回復できないときは、他方の配偶者は、所得能力の減少した配偶者の死亡までの生活費を支払う。[鈴木1992:317-318]

鈴木は、婚姻中の経済活動の結果を離婚時に清算する衡平(equitable)な制度をつくることによって、家族制度の欠陥を克服しようとするものである。現行の家族制度の大枠を維持したままで家計内搾取に対処できる、魅力的な提案といえる。

ただし、鈴木は離婚給付基準には、つぎの3つの問題がある。第1に、結婚時と離婚時の所得の単純な差で所得能力の増減を測るやりかたでは、夫婦の共同関係による人的・社会的資本の維持・蓄積・減耗の将来的効果¹⁷のかなりの部分が切り捨てられてしまう

[Tanaka 2006: 6]。第2に、所得能力損失分については訓練費用負担が求められるだけであり、訓練によって回復不能な場合には年間200万円程度の生活費を支払えばよい[鈴木1992: 318, 320] ことになってしまう。第3に、所得能力の算定は技術的に困難¹⁸である。これらの点について、さらなる検討が求められる。

財産の分配を裁判によって争う以外の場合も視野に入れなければならない。現在日本で年間に生じる離婚の9割が協議離婚なのだから、協議離婚制度の改革[上野1993]は必須である。また、配偶者の死亡・失踪に起因する婚姻の終了においては、人的・社会的資本自体がなくなってしまうので、事後的な分配では対処できない。片働き型ライフスタイルをとる夫婦に対して死亡・失踪に備えた保険への加入を強制する制度の導入も検討するべきである。

5 おわりに

3(2)節でみたように、女性の結婚・出産・育児期の正規雇用就業継続率は増えていない。今までのところ、両立政策は失敗しているのである。4節では、この点を踏まえて、ライフスタイル中立的な政策への転換の可能性を検討した。

しかし、現時点で「失敗」との判断をくださるのは早すぎるかもしれない。両立政策が本格化したのは「男女共同参画政策」があらわれた1990年代後半のことと考えれば、それからまだ日が浅いからである。もうすこし長い目で経過観察をおこない、両立政策に見切りをつけるかどうかを判断したほうがいいだろう。

そのためには、まず両立政策の効果を測定するための統計の整備が必要である。正規雇用就業継続率を測定するには、本来は詳細な職歴データが必要だが、就業状況と婚姻状況と子供の年齢を測定した1時点だけのデータでも近似的な値を得ることができる。そうしたデータに基づいて正規雇用就業継続率の推計を毎年おこない、時系列的变化を観察する仕組みを整えるべきである。

そして、両立政策が「成功」したかどうかの判断基準と、見切りをつけるまでのタイムリミットを決めておくこと。たとえば「2030年までに女性の正規雇用就業継続率を80%までひきあげる」といった具合に。この基準をタイムリミットまでに実現できなかった場合には、両立政策によるライフスタイルの誘導をあきらめ、ライフスタイル中立的で根本的な制度改革の方向に転換することになる。

[参考文献]

- 赤川学 [2005] 「人口減少社会における選択の自由と負担の公平」『社会学評論』56: 20-37.
- Carter, M. R. and Katz, E. G. [1997] "Separate Spheres and the Conjugal Contract," in Haddad, L., Hoddinott, J., and Alderman, H. (eds.) *Intrahousehold Resource Allocation in Developing Countries*, Johns Hopkins University Press, 95-111.
- Cavanagh, M. [2002] *Against Equality of Opportunity*. Clarendon Press.
- England, P. and Kilbourne, B. S. [1990] "Markets, Marriages, and Other Mates," in Friedland, R. and Robertson, A. F. (eds.) *Beyond the Marketplace*, Aldine de Gruyter, 163-188.
- Friedman, M. and Friedman, R. D. [1980] 『選択の自由』(西山千明訳) 日本経済新聞社.
- 井上和子 [1999] 『衡平理論に関する研究とその展開』北大路書房.
- Jacobsen, J. P. [1998] *The Economics of Gender* (second edition). Blackwell.
- 河西宏裕 [2001] 『電産型賃金の世界: その形成と歴史的意義』(新装版) 早稲田大学出版部.
- Kornstad, T. and Thoresen, T. O. [2006] "Effects of Family Policy Reforms in Norway," *Fiscal Studies* 27: 339-371.
- 内閣府男女共同参画局 [2001] 『男女共同参画基本計画』(平成12年12月12日閣議決定) 財務省印刷局.
- 内閣府男女共同参画局 [2005] 「男女共同参画基本計画」(平成17年12月27日閣議決定)
http://www.gender.go.jp/main_contents/category/all.pdf, access 2006-09-27.
- 中川善之助 [1976] 「親族的扶養義務の本質」『法学セミナー』253: 190-207.
- 中山幹夫 [2005] 『社会的ゲームの理論入門』勁草書房.
- 二宮周平 [1998] 「財産分与として将来の退職金の清算と, 年金額を考慮して離婚後扶養を認めた事例 (横浜地裁判決平成9.1.22)」『判例タイムズ』49(20): 89-94.
- 日本家族社会学会全国家族調査委員会 [2005] 『第2回家族についての全国調査 (NFRJ03): 第1次報告書』.
- Ott, N. [1992] *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*. Springer-Verlag.
- 小田八重子 [2000] 「離婚給付額の裁判基準」『判例タイムズ』51(16): 31-48.
- 大津千明 [1990] 『離婚給付に関する実証的研究』日本評論社.
- 小沢修司 [2002] 『福祉社会と社会保障改革: ベーシック・インカム構想の新天地』高菅出版.
- 佐野陽子 [1989] 『企業内労働市場』有斐閣.
- Schneider, C. E. and Brinig, M. F. [2000] *An Invitation to Family Law* (2nd ed.), West Group.
- 仙田幸子 [2002] 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係」『人口問題研究』58(2): 2-21.
- 下井隆史 [2003] 『労働法』(第3版) 有斐閣.
- 塩田咲子 [2000] 『日本の社会政策とジェンダー: 男女平等の経済基盤』日本評論社.
- 総理府男女共同参画室 [1997] 『男女共同参画2000年プラン&ビジョン』大蔵省印刷局.
- 菅野和夫 [2005] 『労働法』(第7版) 弘文堂.
- 鈴木眞次 [1992] 『離婚給付の決定基準』弘文堂.
- 橘木俊詔 [2005] 「なぜ女性活用策がうまくいかないのか」橘木俊詔(編)『現代女性の労働・結婚・子育て: 少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房.
- 高島淳子 [2005] 「年金分割: 女性と年金をめぐる問題の一側面」『ジュリスト』1282: 74-82.
- 田中重人 [1996] 「戦後日本における性別分業の動態」『家族社会学研究』8: 151-161.
- 田中重人 [1999] 『性別分業の分析: その実態と変容の条件』(博士論文, 大阪大学人間科学研究科).
- 田中重人 [2003] 「男女共同参画社会の実現可能性」『季刊家計経済研究』60: 48-56.
- Tanaka S. [2004] "Risky Investment," paper read at the 20th World Congress of International Federation for Home Economics. <http://www.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/04z.pdf>, access 2006-09-28.
- Tanaka S. [2006] "The Scope of Altruism," paper read at the annual conference of International Association for Feminist Economics. <http://www.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/06z.pdf>, access 2006-09-28.
- 田中重人 [2007] 「性別格差と平等政策」嵩さやか・田中重人(編)『雇用・社会保障とジェンダー』東北大学出版会.
- 鄭揚 [2006] 「乳幼児をもつ既婚女性の就業」澤口恵一・神原文子(編)『第2回家族についての全国調査 (NFRJ03) 第2次報告書 No. 2』日本家族社会学会 全国家族調査委員会, 29-43.
- 利谷信義 [2005] 『家族の法』有斐閣.
- 常木淳 [2001] 「不完備契約理論と解雇規制法理」『日本労働研究雑誌』491: 18-33.
- 上野雅和 [1993] 「協議離婚をめぐる」『ジュリスト』1019: 60-65.
- 内田貴 [2004] 「雇用をめぐる法と政策」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一(編)『解雇法制を考える』(増補版) 勁草書房, 201-217.
- 山田昌弘 [1994] 『近代家族のゆくえ: 家族と愛情のパラドックス』新曜社.
- 八代尚宏 [1993] 『結婚の経済学』二見書房.
- 横山文野 [2002] 『戦後日本の女性政策』勁草書房.

吉田欣子・宇田川濱江・白井典子・岡部喜代子（編）[1997]『離婚給付算定ファイル』新日本法規出版。

〔謝辞〕

本章の草稿に対しては、水町勇一郎教授（東京大学）はじめ、COE プログラム「男女共同参画社会の法と政策」参加のかたがたから有益な助言をいただいた。東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJ データアーカイブからは、「第2回全国家族調査」（日本家族社会学会全国家族調査委員会）の個票データの提供を受けた。本章は、科学研究費補助金（若手研究(B)）「カップル単位意思決定の下でのジェンダー平等」（研究課題番号 17710205）による研究成果の一部である。

注

- ¹ 田中 [2007] 参照。なお、1996 年の「男女共同参画ビジョン」「男女共同参画 2000 年プラン」〔総理府 1997〕や 2000 年の第 1 次「男女共同参画基本計画」〔内閣府 2001〕は、「年間 1800 労働時間」という数値目標を掲げ、労働時間の削減によって家庭責任を負う者と負わない者との差を縮める政策をとっていた [田中 2003]。しかし、労働時間を一律に短縮する政策は、その後放棄されている。2005 年の第 2 次「男女共同参画基本計画」〔内閣府 2005〕では、労働時間削減の数値目標は削除された。
- ² ここで「両立」というのは、「仕事と家庭の両立」という意味ではない。後述の用語にしたがって「内部労働市場特権と家庭責任の両立」ととらえるのが正確である。また、単に家庭責任を負う者の労働権を保障する政策を指すのではなく、特定のライフスタイルの普及という意味をふくむことに注意してほしい。
- ³ これに対して、「2. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革」は、「選択に対して中立的に働くような制度構築」〔内閣府 2005: 17〕をうたっている。特に「税制、社会保障制度、賃金制度等」について「様々な世帯形態間の公平性や諸外国の動向等にも配慮しつつ、男女の社会（家庭を含む。）における活動の選択に対する中立性等の観点から総合的に検討する」〔内閣府 2005: 19〕との文言がある。具体的な政策課題としては、片働き世帯優遇の象徴として取り沙汰されてきた制度——所得税における配偶者控除 [横山 2002: 48–50] と年金における第 3 号被保険者 [塩田 2000: 134] ——があがっている。「男女共同参画基本計画」にいう「中立性」は、片働き世帯への優遇だけを是正する、片面的なものとして構成されているのである。
- ⁴ 「メリトクラシー」(meritocracy) については Cavanagh [2002: 33, 43, 81] 参照。おなじ概念を「機会の平等」(equality of opportunity) と呼ぶ流儀 [Friedman and Friedman 1980: 212] もある。
- ⁵ ただし、これは裁判に訴えればの話である。裁判に訴えることができるのは相当の支援を得られる労働者に限られる [内田 2004: 205–206]。そうでないケースでは、このような理由による解雇もまかり通っているのかもしれない。
- ⁶ 経済学では、通常、個人の能力・知識・技能などのかたちで蓄積される「人的資本」(human capital) への投資を問題とする。しかし、実際の家計内の分業においては、企業との雇用関係を長期間にわたって継続し、内部労働市場特権を維持することができるかという点も大切である。他者とのあいだに取り結ばれるこのような関係も、維持のための「投資」を必要とするかわりに将来の利得をもたらすから、「資本」の一種といえる。これは「社会関係資本」あるいは「社会資本」(social capital) と呼ばれるものに相当する。本章では、個人の持つ能力・知識・技能などと、他者との間に維持される関係の両方をまとめて、「人的・社会的資本」と呼ぶ。
- ⁷ 以下の説明は England and Kilbourne [1991: 173–179] と Tanaka [2004: 9] による。
- ⁸ 家族関係解消の原因として社会学者がとりあげることが多いのは離婚であるが、死別でも失踪でも基本的な状況はおなじである。
- ⁹ 法学における夫婦間の「生活保持の義務」は、経済学においては、世帯の単一の効用関数 (utility function) の仮定 [Jacobson 1998: 75] として表現される。社会学においても、「近代家族」(modern family) の基本的特徴 [山田 1994: 44–45] として、同様のことが指摘されている。
- ¹⁰ これは 2 者間の「協力ゲーム」(cooperative game) の理論に基づく帰結である。交渉の妥結点は John F. Nash の発案による「ナッシュ交渉解」(Nash bargaining solution) であたえられる [中山 2005: 46–51]。家計内交渉のモデルについては Ott [1992] と Carter and Katz [1997] を参照。
- ¹¹ ノルウェーでは、公的補助を受けた保育所を利用しないか短時間だけ利用する 1–2 才児の親に対して給付金 (home care allowance) を支払う制度を、1998 年に導入した。Kornstad and Thoresen [2006: 362] によれば、この制度は、さまざまな形態のケアの間での平等を図るとともに低所得層への再分配の役割も果たしているが、それと同時に就業を抑制する効果を持つという。
- ¹² ただし、農業に従事する女性の比率が時代によって大きく変動しているため、その効果を除去する必要がある [田中 1996]。
- ¹³ 「第 2 回全国家族調査」については日本家族社会学会 [2005] を参照。ここで分析したのは第 3 版デ

ータである。分析方法は、対象を既婚者に限定しない以外は鄭 [2006: 33] と同様であり、結果もほぼ一致している。

¹⁴ 理論的には、この 63 人中に、結婚前に正規雇用就業していなかった者がいる可能性がある。しかし、経験的には、結婚前に正規雇用就業でなかった者が育児期に正規雇用へ就くケースはすくない [田中 1999: 45]。

¹⁵ これは「妊娠・出産、育児などの理由で」「仕事や勤め先をやめた」経験のある者ということである。正規雇用から非正規雇用への移動者は、この条件にあてはまる確率が高い。

¹⁶ 裁判例の検討について大津 [1990] 参照。データ集として吉田・宇田川・白井・岡部編 [1997] 参照。1996 年の民法改正案「民法改正要綱」は、婚姻中の財産形成の寄与度が不明のときには 1/2 とみなすこととしている。架空の事案について裁判官の判断を求めた調査結果をまとめた小田 [2000: 37] も「ほかに特段の事情がなければ、専業主婦の場合でも原則として形成財産の 2 分の 1 の分与を認めるという考えかたが支配的になっているのではないか」と記している。

¹⁷ 職業上の地位は、その時点での所得を決めるだけでなく、将来にわたって地位を決めていく「元手」としてもはたらく。この点で、単なる「能力」をあらわすものにとらえるよりも、時間の経過にともなって価値を増殖させていく「資本」ととらえるほうが適切といえる。

¹⁸ この困難は大きくないとの見方もあるかもしれない。交通事故による障害などに対する損害賠償額を定めるために「逸失利益」を算定する技術はそれなりに発達しているからだ。これに準ずるかたちで所得能力を算定してよいなら、それほどむずかしくはない。しかし、不法行為の責任を問わない離婚の際の財産分与額の算定は、損害賠償額の算定と同様にはいかない [Schneider and Brinig 2000: 328] との批判もありうる。既存の裁判例の事案に自らの基準を適用した鈴木 [1992: 321-322] も、所得能力の増減が年間何円にあたるかの推計はまったくおこなっていない。