

# 橋本俊詔『家計からみる日本経済』(岩波新書) 2004

## その基本理念に関連して

石塚 秀雄

### 1. 国民を覆う不安感

家計とはなにか。それは労働して所得を得て、それを消費や貯蓄に回す経済主体と言われる。人々の先行き不安感が家計にどう影響を及ぼすかということは、これまで経済学の主たる関心ではなかったが、社会や経済における「勝ち組、負け組」区分が高まるほど、国民の間で経済格差が広がりつつある現在、家計の心理的要因も注目せざるを得なくなってきたと著者は言う。その理由は、これまで、国家や企業すなわち公的セクターと私的セクター（市場）が担ってきた、社会的機能である社会保障と福祉の機能が撤退されつつあるのに伴い、家計経済において解決すべき問題が増加してきたからである。もちろん、これまでも家計あるいは家族は、日本の諸制度を補完する機能を果たしてきたが、これからは諸制度の解体や再編に伴い、家計経済の中で、その自己責任が強調され、自らの福利を実施するという強制化の傾向が出てきたからである。

しかし本書は、家計経済の分析そのものを主眼としたものではなくて、むしろ「国民生活から見る日本経済」という方が内容的にはふさわしいようだ。家庭を取り巻く状況は急激に変化しつつある。不安が国民生活を覆っていると、著者は述べる。不安の原因は、①雇用不安、②社会保障制度不安③セフティ・ネット未整備不安、の3つに要約できるであろう。

### 2. 雇用・失業・低賃金・労働力

まず、雇用不安については、雇用不安を感じている国民は80%いるという。失業は資源の無駄という説明は、その通りであろう。また著者は働き過ぎと失業者の二極化がすすんでいると指摘する。それは、能力ある者は必然的に少数なので働きすぎとなる需要があり、一方で、労働のミスマッチ、

すなわち、新しい労働力の要請に追いつけない労働者は労働市場からの退場を余儀なくされるというわけである。一方に高賃金でも遊ぶ暇もないスキルフルな専門的労働者が存在し、他方に低賃金で遊びにも行けないアンスキルな非専門的労働者という二極化がすすんでいるわけなので、いずれ



にしてもスキー場では閑古鳥が鳴くわけである。

雇用不安には2つの要素があるという。第1は失業している不安と失業するかもしれないという不安である。第2は、低賃金化不安である。家計が維持できるだろうかという不安である。著者は失業問題あるいは雇用問題についての解決策としては、論者の理解では、次のようなことを提案している。

すなわち、失業は資源の無駄という観点から、第1の雇用不安のための方策としては、①企業の雇用力を増加させる。②労働者個人の「雇用力」（エンプロイヤビリティ。就業能力と言ってもよいか）を増大させる。③労働者間のワークシェアリングを行う。④公権力は労働者の雇用力増加のために「職業技術訓練」政策を実施する。

また第2の低賃金化不安の克服に対しては、①我慢をする。すなわち、節約。低成長でも豊かに生きていくための工夫。②家族がいる人は共稼ぎをして「働き手を増やして」複数の所得で補完しあう。独身の労働者は、技能向上（あるいはキャリアアップで）賃金の高い職業・職務に移る。あるいは会社を移るなどである。

(1) 企業の雇用力と企業福祉からの撤退  
本書では「雇用力」という言葉は2つの意味で使

われているようだ。第1は企業の雇用力で、第2は労働者の雇用力である。この2つの雇用力は意味が異なるので、訳語としては分けたほうが良いであろう。

「企業の雇用力を増加させる」ということに関連して、著者は、企業の本来の役割として、ビジネスに全資源を投入して、効率的に企業運営し、雇用を確保することが企業の「社会的貢献」であり使命と見なしている。そのために、これまで大企業中心に行われていた「企業福祉」をやめることと、社会保険などの事業者負担を削減ないしやめることを提案している。もちろん著者は公的福祉そのものの削減を主張しているわけではなくて、むしろその充実を解決策としているといっよい。現状は、日本企業の不振あるいは経済低成長の時代に入って、企業の方針として、社宅や厚生施設、企業年金、退職金制度からの撤退、また「能力給」などの（一般労働者にとっては）低賃金化方針を陸続として採用しているという状況である。やめた分は誰が負担するのかといえば、それは消費税（すなわち目的税）を財源とするとしている。

企業が「企業福祉」から撤退すべきことが是認されるとすれば、労働組合はその本質的な役割を変更せざるを得ないであろう。労使交渉がなすべき項目は、労働条件、労働安全、賃金決定にほぼ限定されるであろう。家族手当や育児休暇などは労働者側から見れば、いずれも労働者福祉の部分に含まれるのであって、経営者側の生産性・効率性の経済的視点から福祉を促進しようという立場はいずれ低減化するであろう。なぜならば、労働の流動化が強まる傾向にあるので、会社側の買い手市場の優位性は変わらないからである。

また、労働者個人がその雇用力(employability)を増大させることが雇用不安の解決の手段としているが、制度的には誰が行うのであろうか。これまでは、大企業は「社会人」となった若者を改めて企業内研修や教育によって、専門性あるいは職務適応性を身につけさせてきたし、中小企業では、先輩が後輩に技術を伝達するということがあった。しかし、いわゆる日本の経営の特徴が消えつつある現在、労働者が企業に帰属意識をもつ必要性和義務感はなくなり、忠誠心も必要としなくなる企業文化となりつつあるので、こうした従来

の会社内での技術伝達は労働者同士としては困難になる。なぜならば、技術や情報こそが自己権力の根源なのであるから、労働における世代間連帯は個人的には自分にとっては不利になる。会社もやらない、労働者同士もやらないとなれば、それは別の機関すなわち、公的機関が責任を持つべきだというのは当然である。

## (2) 誰が職業訓練をするのか

しかし、これまでの職業訓練所やハローワークが、労働のミスマッチを避けるための雇用力をつけるための訓練サービスを実施することは困難な点がある。なぜならば、企業が必要とする技術ニーズは多様化しスピードアップしている、すなわちフレキシブル化が進んでいるので、公的機関がそうした直接サービスを労働市場に柔軟に提供する機能原理はないと思われるからである。公共性の効率性を高めるためには、著者は、制度立案は公共部門が行うが、サービスは民間部門（企業他？）やNPOに委任する、という主張をしている。しかし、非熟練労働にとどまる人々に対して失業から脱するためのサービスを税金で提供することの意義は、完全雇用的政策に対する合意と、失業者の定義の変更が必要であろう。また、より高い報酬を求めてキャリアアップや資格取得をめざす、「個人的利益」を追求する人たちに税金を投入することは、論理的に認めづらい点があるだろう。近い例では、英語力をつけるための補助金という制度があった。

したがって、ミスマッチ解消を目的として、豊かなものをより豊かにする政策が、民間「職業訓練」機関を通じて、クリームスキミング的に取られ、ますます、労働者間の貧富の差が広がる可能性がでてくるであろう。労働のミスマッチを示すUV理論（Uとは失業、Vとは妥当する能力のある労働者がいないので空席になっている職の存在）とは、あくまで需給理論に基づいた、計算上の仮説であり、企業側の要求を軸にした主観的なものである。実際に企業にそのような良い空席は存在しない。企業は単にポストを追加するだけであって、実際には、不要なポストをリストラし、新しい必要なポストを追加するにすぎない。

また、企業が要求する職務は高い専門的なもの

だけではない。いわゆる3K労働とよばれるような単純労働や肉体労働もまた分業の必然として要請されるのであるから、オーバードクターがその専門性とは無関係な単純労働に就かなければならないというと同じような状況が、キャリアアップしたた多くの人に起こりえる。

したがって、公共的職業訓練政策は、失業者すなわち非熟練的な人々をまず優先しなくてはならない。こうした訓練機関は、営利企業であればクリームスキミングを行うので相応しくないし、参入はしないであろう。立案も実施も含めて、公共部門と非営利・協同部門が参加して決める必要が増大するであろう。ドイツのデュアルシステムやフランスの雇用推進機関における非営利・協同セクターとの強力プログラムがその場合参考になるであろう。

### (3) ワークシェアリングと労働組合

ワークシェアリングとは、労働時間の削減と賃金の削減の2つの要素の組み合わせとされる。労働者のワークシェアリングは解雇を避けるために必要であるとされる。その意味でこれは労働者同士の自衛的措置である。しかし共倒れを避けるといふ共通認識がなければ、ワークシェアリングは発動されない。共倒れという（あるいは逆に共栄という）認識は、労働者が共通の連帯意識あるいはクラス意識あるいはグループ意識を持たなければ発生しない。そうした共通意識は何によって担保されるのであろうか。

日本の労働組合の機能は、これまで男性正規労働者を中心にしてきており、非正規労働者やパートタイム労働者にとって現在の労働組合は制度的にメリットが少ないと言われる。インサイダーたる正規労働者は、アウトサイダーたる非正規労働者たちとライオン同士の分配を行えるであろうか。能力給制度の導入はそれをますます困難にするであろう。オランダなどの同一労働・同一賃金制度の早期導入は困難と見られているが、労働組合が企業内組合であっても、社内で働くすべての労働者の加入を認めるような内部的制度を作ることによって、ワークシェアリングは可能になってくるであろう。すなわち、労働時間を減らしても、正規労働者の数を増やすという会社側の動機付けは

なんら保証がないから、正規労働者だけでこの問題を議論することは意味がないことになる。したがって、ワークシェアリング実現のためにも労働組合の在り方は変化を迫られているのである。

いわゆる日本の経営は急速に崩壊しつつあるが、消えたわけではなく、日経連などの発言を見ると、会社は労働者の構成を三極化しようとしている。上部にごく一部のエリート正規労働者（ホワイトカラー）がおり、彼らは伝統的な永続勤続が保証されて会社への忠誠心も高い。中位に属する正規労働者である一般社員層は、能力給などの導入により急速に非正規層に転落しつつある。下位の労働者層はあらたに発生した層であり、これまでは会社内でアルバイト・パートと少数比率であったものが、急速に増大して、派遣労働者を含めて、フレキシブル層として経営の調整弁の役割を果たしている。年功序列制度が崩れつつあるので、この層の間での移動はほとんど望めない。つまり労働組合も従来の単一層の利益を守ることを維持することは不可能になってきている。労働組合がどのような新たな使命を持つべきか。あるいは新しいタイプの労働組合はどうあるべきかは、国民的課題であろう。労働組合が変わらなければ、会社側が決めたワークシェアリングプランを受け容れるということになるであろう。それを避けるには、企業内組合であることから産業別組合に変わることが改めて求められるであろう。

### (4) 低賃金を我慢することについて

著者は日本の最低賃金基準は低すぎると指摘している。それは生活保護などの社会扶助給付を下回る金額になっている。最低賃金基準を引き上げるべきだとしている。しかし、企業の賃金支払い能力も考えて決めるべきだとしている。企業の賃金負担は、内外の市場競争の過程で不可避免的に低くなると見ているが、これを企業側が一方的に行うことは、労働者の企業に対する忠誠心や個人的インセンティブを低めることになり、結局は生産効率性が低下することにつながる。賃金引き下げのためには労使の合意が必要である。そのためには、企業経営に対する労働者側の一定の参加が保証されなければならない。これには多く分けて3種類あるだろう。もちろん、労働組合による交渉

が主要なものである。

ドイツの大企業に適用される労使共同決定委員会といった制度を導入するのも一案である。また個人対会社による協定契約もあるが、これは共同的な役割を果たさない。結局、賃金引き下げを利害対立する当事者で合意するためには、企業経営そのものへの従業員参加方式をなんらかの形で導入することが最適である。企業ガバナンスそのものの将来性にもっと注目すべきではないだろうか。たとえば、英米の従業員持ち株制度（ESOP）企業モデル、労働者協同組合モデル、社会的経済企業モデル（非営利・協同事業組織）など、民主的運営を重視した企業形式に注目すべきであろう。著者の立場が、全体として企業よりも労働者に譲歩を強いるものに見えるのは、企業に対しては、その基本的性格は変わらないという見解によるように見えるからである。一方で、労働者に対しては、低成長でも余暇などの新しい「豊かな」生き方を充実させることを勧奨している。

周知のように貧困には絶対的貧困と相対的貧困があるが、相対的貧困はあくまでも社会的存在としての人々の暮らしのなかでの貧困として存在するものである。社会的再生産のために必要な（生産的）消費が確保されなければならない。生活保護家庭にエアコンは贅沢だという考えがあったのは、貧困線を絶対的貧困の方にシフトして考えていた結果である。まるで、低賃金に甘んじて、出世を望まず、自分の趣味で豊かに生きるという人がいるということで、そのような生き方を多くの人がすることを勧めているように読める。しかし、こうした生き方は労働と生活の分離を進めることになるから、そうした人々は労働から疎外される可能性が高い。

著者は女性の労働市場への参加という事実によって、夫の失業のときのセフティ・ネットの役割も担わされるとしている。家庭内で働き手を増やすことが目指されるが、それは次第にエスカレートして、成人した子供たちにも家計における働き手になることが要請されることになるであろう。なぜならば、家計におけるいずれの担い手も家計を維持するための十分な賃金をもらえない可能性が大きくなるので、家庭内相互扶助をしなくてはならなくなる。低い収入の諸個人は、独立の経済

単位としての課税や保険などの諸負担が増えて不利になるであろう。すると好きでもない仕事に労働力として参加して、家計を補完しあうというあまりうれしくない状況の家庭が増大するであろう。仮に企業福祉を廃止して、国が別途その支給をしないのであれば、少子化はますます進み、労働力は減少していき、国の生産力は低下するという悪循環になる。多くの人々は清貧の暮らしよりも濁貧のくらしに向かうことになる。

また単身の労働者は家庭内で所得補完的な役割をする共稼ぎの人がいないので、自助努力するしかない。それはより高い所得を得るためのキャリアアップである。しかし、これもみんながキャリアアップを目指せば、やはりそこで淘汰が起きるので、企業のニーズの範囲でしか需要はない。たとえば、日本でプロのピアニストは毎年どのくらい必要であろうか。そして音楽大学のピアノ科には何人の学生が在籍しているのか。多くの学生は、プロのピアニストにはならず、それなりの進路を取るのである。それをあたかもピアノ科に入れば、プロピアニストになれるかのように言ったら、幻滅を与えることになるであろう。また教育学部の学生はなかなか教師になれない状況があり、しかもカリキュラムは教師育成型にとどまっているという矛盾が近年生じたにもかかわらず、キャリアアップ、資格取得がなにか新しい道を多くの者に開くと思わせるのは罪なことである。

現代は、たとえ「高い専門技術」を身につけたとしても（それは必然的に少数者にすぎない）、高賃金を得られることにはならない。なぜならそれは企業の賃金指標によって決定されるからである。結局、企業の会計の在り方や考え方、労使の交渉力などが大きな影響力をもつということに戻るであろう。そのためにはやはり企業構造・企業の社会的使命の中味、労働者のガバナンスへの関与などが重要な要素になるであろう。

### 3. 社会保障を誰が担うか

#### (1) リベラルか共同体主義か

著者は、日本はアメリカと同様に非福祉国家であると言っている。福祉国家とはスウェーデンなどのような北欧型を指しており、ヨーロッパ大陸型（フランス、ドイツなど）は中間型であると言

っている。また著者はアメリカの倫理学者J. ロールズを援用して、社会保障の基本理念を2種類に分けている。

第一は普遍主義・自由主義の立場に立つ社会保障制度である、という。これは「個人やグループの属性とは無関係に、すべての人に同一の福祉・セフティ・ネットを提供する」立場である。その基本的考え方は「人は契約主義の前提に立ち、もしある人が最低水準以下の生活しか送れないのであれば、その状態を拒否する自由と権利がある。もし必要ならば、すべての市民に最低水準の生活を保障できるように、公共部門が諸制度を充実させるような社会が国民の合意の下で選択されるはず」というものである。

第二は、共同体主義（コミュニタリアニズム）に立つ社会保障制度である、という。これは「個人の属しているコミュニティの構成員の中だけで、リスクをシェアしたりセフティ・ネット制度を用意したりすることになる。したがって、異なるコミュニティに属する人たちは、それぞれのコミュニティが独自の社会保障制度をもつことになる」。「したがって、他の属性をもつグループの人たちで運営する制度との間で、格差が生じる可能性が高い。つまり、不公平・不平等が発生する可能性がある」という。

著者のこの見解は、英米を中心にして行われた一連の「リベラル対コミュニタリアン」論争やロールズとR. ノージックやR. ドゥオーキンの間での義務論的論争に触発されたものかと思われる。著者が自由主義と普遍主義をワンセットで示していることについては、評者としてはその普遍主義がロールズの権利や義務論の関連で述べている概念を指すのか、それともいわゆる普遍主義的社会保障概念をさしているのかまださだかではない。また、ロールズ的自由主義の正義原則（福祉分配にかかわるものといってよいか）に著者の立場は近いとおもわれる。

ロールズの正義原則とは①「自由原則」：各人は基本的自由のシステムへの権利を持つ。それは全員が同じような権利を持つ場合にかぎる。②「格差原則」：社会的経済的不平等が認められる場合とは、(a) もっとも不利な人に最大の福利が与えられ、かつ (b) 機会公平平等の下、全員に地

位や役職が開かれていること、ということである。ロールズが個人を「自然状態」にあると想定して社会契約を導きだしたように、諸個人は普遍的同一的な「オリジナル・ポジション」にあり、また「個人・自己」が合理的判断能力を備えた者であり、また個人は普遍的社会の中で単子論的に思考し行動する存在であると仮定して、そこから公正さと平等のアクセスの権利を引き出すという考えについては、一層の検討が必要であろう。

また、著者の共同体主義（コミュニタリアニズム）に対する否定的な見方は一面的であると思われる。そもそもリベラル・コミュニタリアンの論争は、同じ英米的自由主義の土俵の上で行われており、私見では道具立てとしての個人、社会システム（国家かコミュニティかで大きく違うかもしれないが）の要素は同一である。おおざっぱに言えば、ロールズ的自由主義は、すべての出発条件において平等な「自己」としての（each）各個人の存在を基本とするが、コミュニタリアンは、社会において能力や金力などにおいて不平等でも、コミュニティにおいては同等の福利をもって扱われるべき全ての（all）個人の存在を基本としている、といえる。著者が「コミュニティ同士で格差が生じて不公平・不平等が発生する」と述べていることは、たしかにアメリカなどで、社会学者のW. H. ホワイ特（「モンドラゴンの創造」の著者でもある）が、「アメリカの要塞化」と苦言を呈しているような特定富裕層などがコミュニティ・アソシエーションやプライベート・ガバメントと呼ばれるような地域（経済）体を作り、特権の囲い込みを行っている現象などに見られる。それは悪しき共同体主義ともいえなくもないが、むしろ、私益の極大化を目指す個人が集合した私的空間の肥大化とみなすべきであって、公共空間の一形態とみなすべきではないであろう。コミュニタリアン一般の議論では、各コミュニティは単一の閉鎖空間を想定しているのではなくて、ロールズの正義原則の個人の場合と同じように他のコミュニティとの両立性を前提としているのである。

## （2）非営利・協同セクターへの注目を

ロールズ的自由主義立場からの提案として、著者は「家計」には自助努力を求め、「企業」には

雇用場の提供者であることに集中することを求め、「政府」には社会保障制度の安定を確保することを求めている。一方で「福祉は個人と公共部門の間の契約関係にまかせておけばよい」とし、他方で企業の社会的責任は、これまでの企業福祉の提供にあるのではなくて、雇用力・環境・安全に限定されるべきであるという見解が示されている。

しかし、公共部門（国家）と個人との契約関係という概念そのものに違和感のある論者も多いであろう。国民の基本的権利は所与のものであって、契約関係ではないという主張も根強いからである。従来、契約とは私的領域のものではないのか。また社会保障制度の企画運営については政府と企業とが共同すべきだとも述べているが、企業が従来の企業福祉から撤退した場合に、将来的に残された共同の分野は雇用（労働経済）の分野に限定されることになる。しかも、その場合企業は効率性追求のために雇用選択においてほとんどフリーハンドになる可能性が高いので、いわゆる労働者の権利は縮小されるおそれがあるだろう。

社会保障制度の一元化、目的消費税による最低限保証プラス民間保険・自助努力という組み合わせは、全員にとって高負担高福祉になるのか、それとも低負担低福祉になるのかは、将来の選択の問題である。一般に、日本はスウェーデン型にむ

かうのかそれともアメリカ型にむかうのかという二者択一的な議論になりやすいのは、企業も政府も変わらないものとして考える従来どおりの公的セクター・私的セクターあるいは政府と市場の二元論的思考の枠内で問題が考えられているからである。

社会的経済あるいは非営利・協同セクターという第三セクターの枠組みがEUの政策の中で採用されてきているが、福祉政策や労働政策における社会的企業の役割、地方政府の役割転換などの動きに対する議論の活発化を評者としては期待したい。夏目漱石は「中味と形式」という講演の中で、二元論的思考はどんな動物を見ても、あれは牛か馬か、と尋ねるようなものだといっているが、第三セクターという存在もあるし、また企業や政府の中味と形式そのものも別の在り方が追求されるべきであろう。非営利・協同セクターは、新しい企業の在り方、新しい政府（中央・地方）の在り方、新しいコミュニティの在り方という混合的な福祉を追求する有力な手段と見なされており、EU各国などでその実体も拡大しつつある。今後の議論に積極的に取り上げられるよう努力すべきは、もちろん著者に対して要請することではなくて、評者自らが努力すべき事柄である。

（いしづかひでお、研究所主任研究員）

## 【事務局ニュース】 2・2004年度前期 研究費助成の決定

2004年度前期の研究費助成は、以下の研究に行うことが決定しました。

- ・共同研究： 助成金額200万円  
時井聰、上田健作、青木郁夫、高山一夫  
「米国の医療制度改革と非営利・協同組織の役割」
- ・個人研究： 助成金額30万円  
岩間一雄「非営利・協同組織の現状」
- ・個人研究： 助成金額49万5千円  
小川一八「在宅患者の満足度(不満足度)調査—訪問患者を対象に一—」

なお、2004年度後期の募集は、9月末日締切予定です。詳細は事務局へお問い合わせください。