

家庭経営と雇用形態の変化

— 家族の役割機能を中心として —

山 本 真 一*

Shinichi YAMAMOTO
Home Management and The Change of Employment Form
— Laying Stress on The Role Functions of Families —

〈キーワード：家庭経営、雇用形態、労働時間、家族、役割機能〉

はじめに

今日バブルのはじけ、戦後最大の不況と呼ばれる中で、完全失業率は3%（女性は6%）を越えた。この不況の中で企業はリストラを断行し、「合理化」を強めている。このリストラの中身は、発展途上国を中心とした生産拠点の海外移転、中高年労働者に対する出向（片道出向を含む）、配転、希望退職の強要、就業形態の変更、24時間操業、そして終身雇用制度の見直しと、パート雇用化の促進等として展開されている。

このような雇用形態の変化の中で、労働者家族の家庭経営は家族全体の、そして個々の家族員の役割構造及び役割機能が大きく変化せざるを得なくなっている。その変化が家庭経営の目的である労働力の再生産、生活の再生産にどのような影響を及ぼしつつあるのかを検討し、健全な家庭経営を今後進めて行くための課題を社会システムとしての雇用形態のあり方との関連で検討するのが本稿の目的である。

1. 家庭生活の構造・機能と家族の役割

家庭生活の構造は歴史的、社会的、地域的、自然環境等によって変化し、固定的なものではない。

今日の日本では家庭生活が一夫一婦制という単婚制度のもとで、夫婦と子を中心に営まれている時、その構造要因は、時間、空間、手段、金銭、役割、規範に分類される（表1）。そして、広義の生活活動は生産的活動（社会的生産労働）、社会的行動（外出、交際、会合）、文化的行動（教養、趣味、マスコミ行動）、家政的行動（家政、家族の統合・融和）、家事行動（家事、買物）、生理的行動（睡眠、休養、食事、身の回りの用事、性の充足）¹⁾に分類される。

構造的要因としてのこれらの時間、空間、手段、金銭、役割、規範の状態、条件が変動すれば、当然生活行動も変容するが、家庭生活の目的である労働力の再生産、生活の再生産、つまり生理的欲求の充足としての自己保存

の欲求と種族保存の欲求の充足、及び人格的欲求としての自己完成の欲求と社会的欲求の充足をおこなっていく上で変化をともなって行くことになる。

構造的要因の家庭生活に及ぼす影響を見れば、

1) 時間（社会的生産労働時間+家庭=消費生活時間）

1日24時間をどのように配分するかである。今日の資本制社会においては、稼得労働（その中心は被雇用労働）時間がまず優先して配分され、家庭生活時間はその残余が当てられる。その配分割合は家族のライフサイクル、ライフステージによっても、そしてその家庭のライフスタイルでも異なる。又、主婦が就労しているかどうか、家事労働を家族員がどの程度共働しているかによっても家族員の生活時間は異なってくる。

2) 空間（生活の空間的広がり、住生活）

家庭生活の場としての住居空間は住宅の広さ、質、設備によって居住水準が決定される。そして、居住水準は家族の人間関係、子どもの成長発達、夫婦の性の充足、家事労働、生理的行動を規定する。又、職住分離に伴う遠距離通勤とか、生活関連の社会資本の未整備とか、空気、水、光、音等の自然環境の悪化（公害を含む）は、家庭経営上の、そして家族関係に種々の問題を生じさせる。

3) 手段（衣、食、住などの消費財・サービスの所有や配置）

家庭生活を維持し、再生産していくための消費財・サービスの手段の機械化、電化、自動化は家事労働の社会化を進展させつつある。これらの消費手段の所有（消費）量、形態の水準は家庭生活の内容を規制し、そのもとで消費様式が形成されていくとともに、生活時間等の他の構造的要因や生活行動にも影響を与えることが多い。

4) 金銭（家計構造、生活水準）

世帯を単位とする家計は今日の経済社会で一つの経済単位を構成する。多くの場合、同居家族は経済的には共同の関係で必要に応じた配分を原理としながら生活をしている。この家計は収入の大きさに規定されながら支出

* 島根大学教育学部家政研究室

表1 家庭生活の構造要因

生活行動の側面		構造的要因	時間	空間	手段	金銭	役割	規範
生産的行動	労働・勤め・作業	家庭生活の時間的配分	家庭生活の空間的広がり、住居生活	衣・食・住などの消費財の所有・配置	家計構造と生活水準	家族構成・家庭内役割分担	生活態度・生活規範	
社会的行動	外出・交際・会合							
文化的行動	教養・趣味・マスコミ行動							
家政的行動	家政・家族の統合・融和							
家事的行動	家事労働・買物							
生理的行動	睡眠・休養・食事・身のまわりの用事							

資料：関志比子他著「これからの家庭経営学」P.44.建帛社

額全体を構成するが、支出構成は家族員数、性別、学歴、職業、年齢構成、時空的要因、趣味等によって変化し、上の各手段への影響も大きい。

5) 役割（家族構成、家庭内役割分担）

家族員は家族内における位座のもとで社会配分機能としての役割機能が求められるとともに、家族の生活を維持していくための体系維持機能の遂行もおこなっている。この役割機能は生活の社会化のもとで社会への委譲が進んでいるとはいえ、家庭生活の維持、発展にはきわめて重要である。

もし家族員のそれぞれが適切にその役割を遂行しなければ、家庭生活の危機は深まるであろうし、家族病理、家庭破壊等も発現していくことになる。

6) 規範（生活態度、生活規範）

家族員の家庭生活は、合意に基づく目標の設定とその実現へ向けての共同作業・行動を伴うものであるが、そのためには共通の価値基盤が必要である。家庭経営のプロセスとしての合意形成と計画立案、実践は第1次集団としての共同社会である家庭に不可欠である。その共通の価値規範があってこそ次の反省・総括へと進むことができるのである。その意味で家族員の共同の、共通した価値規範の内面化は重要な点であり、今日の生活の個別化、価値観の多様化が進む中において家庭経営を進めていくうえでの大きな課題である。

以上6つの家庭生活の構造要因について、それぞれの家族員は地位と役割のもとで与えられた機能を日々遂行している。しかしこの構造要因は社会的に変動させられる場合と家族内の役割移動等によって変動する場合があ

るが、この両面は機能・逆機能関係の中で家庭生活を変容させ、家庭生活の持つ社会配分機能と体系維持機能の遂行の度合を変えていくのである。

今日の雇用形態がどう変化し、これらの家庭生活の構造要因へどのような影響を与えているか、そして家庭経営と家族関係がどのように変化しつつあるか次に検討したい。

2. 雇用構造の変化と家庭経営・家族関係

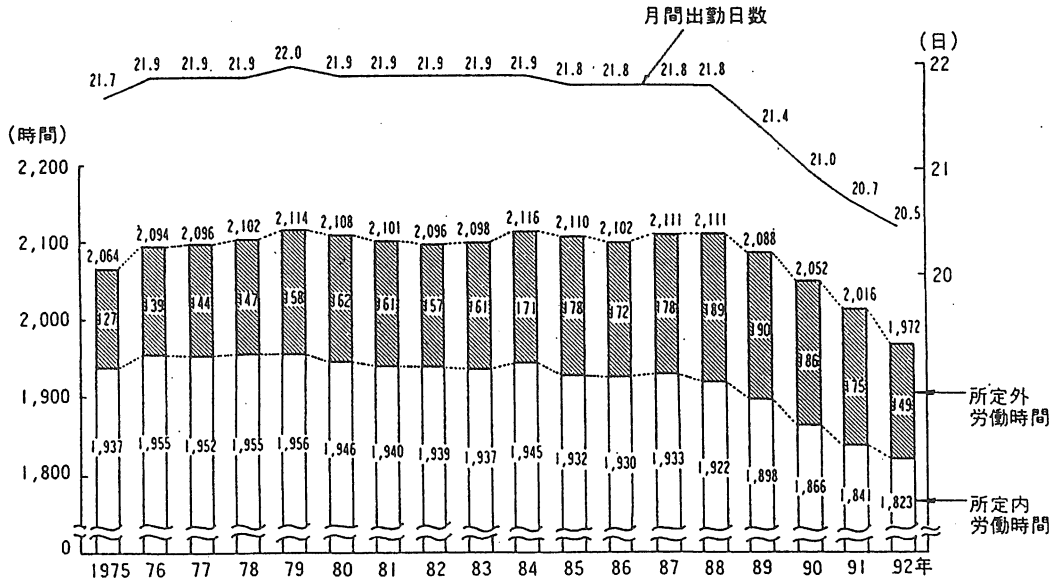
1978年以降の世界的な不況の中で日本経済は合理化、エレクトロニクス化、重厚大型から軽小短薄型産業への転換を図りながら経済成長を続けてきた。しかし、バブルの崩壊の後、一層の合理化が進められ、企業の根本的な再構築としてリストラが展開されている。そうしたリストラにともなう雇用構造の再編の中において、基本的に労働力の販売によってしか所得を得ることのできない労働者家族の生活は、労働生活、消費生活の両面で大きく変化しつつある。

雇用構造の指標として1) 労働時間、勤務形態、2) 休日、3) 雇用調整、単身赴任、4) 雇用形態、賃金、の変化が、家庭経営、家族関係へどのような影響を与えているのだろうか。

1) 労働時間

女性労働者に対する保護規定の緩和とセットされて成立した「男女雇用機会均等法」と同じ年の1988年に労働基準法が改定されて6年が経緯した。労働基準法改定で、週40時間制へ向けて法定労働時間を段階的に短縮することを目標にするとともに、変形労働時間制の導入、労働時間規制の弾力化、時間外労働の上限規制の見送りがお

図1 年間総実労働時間及び月間出勤日数の推移



(注1) 事業所規模30人以上についての数字である
 2) 労働時間は左目盛り、出勤日数は右目盛り。
 資料：労働省は「毎月勤労統計調査」

こなわれた。

総労働時間数の時系列変化は図1のようである。1992年の総労働時間数は1972時間（事業規模30人以上、5人以上では1982時間）と92年には2,000時間を割り、総労働時間の短縮が進んでいる。所定内労働時間と所定外労働時間とを比較すると近年の不況を反映して所定外労働時間の減少幅が大きい。この労働省の統計からみると総労働時間は着実に減少しつつある。

しかし、全国労働組合総連合（以下全労働という）の調査（全国、被調査労働者数4万人、1991年調査）によれば、²⁾「所定内労働時間が短縮された」50%、「なんらかの週休2日制が導入された」35%、「実労働時間の増加」26%、であり、又、労働省の「賃金労働時間制度等総合調査」で1企業平均1日の所定内労働時間の動向を見れば、1988年以降増加傾向を示している。つまり、全労働のアンケートにも見られたようになんらかの週休2日制の導入の中で、年間総労働時間数は減少傾向にあるものの、1日当りの労働時間は延長されつつあるということである。

全労働のアンケートは、

①統計に現れないサービス残業や持ち帰り残業が男女共に広範囲に行われている。（サービス残業がある、42%＝男性46%、女性36%、持ち帰り残業がある、31%＝男性

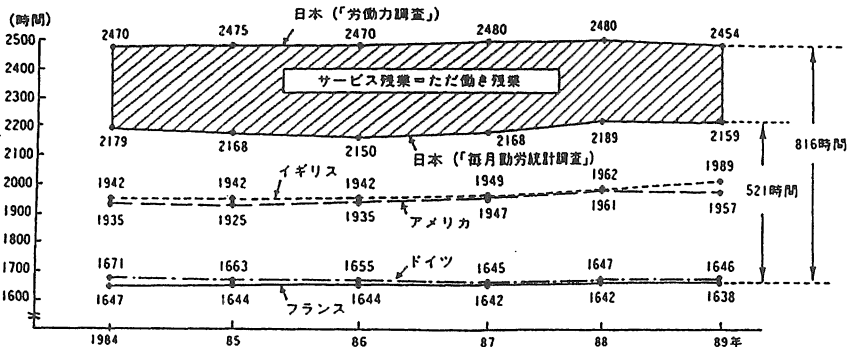
32%、女性29%）

- ②圧倒的に多くの労働者が仕事が原因で疲労やストレスを感じている（80%）。最近仕事がつまなくなった（56%）
- ③フレックスタイム制において始業時間について労働者の自主決定権が確保されず、労働者の生活のサイクルが無視されている。
- ④男女雇用機会均等法や労働基準法の女子保護規定の緩和は、女性労働者を男性並の長時間労働、過密労働に巻き込む一方、男女平等をほとんど実現させていない。³⁾と訴えている。

このように労働時間の動向は1日の所定内労働時間の延長とサービス残業、持ち帰り残業の増加という政府の統計数字には現れない形で実質的な労働時間の延長となって進展しているのである。したがって、このような労働時間の延長は労働者の家庭生活の時間を短くすると共に、労働強化は疲労度を高めて労働力の再生産費を高めて労働力の再生産の困難度を増大させている。

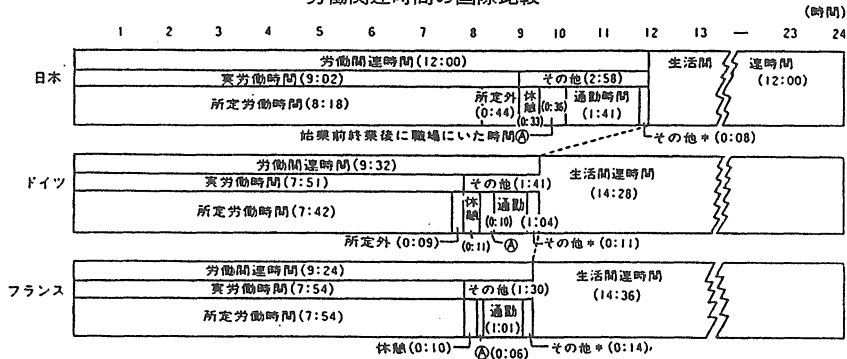
家庭生活の構造的要因である役割関係からみても、夫婦間、親子間の機能的要件である情緒安定とか精神的発達、性・生殖、あるいは子、老親の扶養とか介護等を満足に行うことができない条件が強まってきているといえる。このような長時間、深夜にわたる労働の家庭生活に及ぼす影響を東京の比較的落ち着いた地域の小学校の教

図2 労働時間の国際比較
異常に長い日本の労働時間



(注1) 対象は原則として製造業生産労働者。
 (注2) 数字は年間総労働時間。
 資料: ECおよび各国統計資料、労働省労働時間課推計、総務庁「労働力調査」

労働関連時間の国際比較



(注) その他*は「就業時間中の組合活動の時間」「小集団活動の時間」「家に持ち帰って仕事をした時間」「追加収入を得るため他の仕事をした時間」の合計。
 資料: 連合総研「5カ国生活時間調査」(1991年7月)より作成

員は、「父親と毎日夕食を食べる子どもはゼロ。父親の帰宅は普通で11時頃、子どもの作文には、父親の愛情や関心を求める内容が多いように思われます。家庭訪問である父親は、『妻子のため懸命に働き、毎日帰りは明け方、ある夜帰ってみると3人の子もただで眠っていて、妻は家出。それっきり行方がわからず、子どもと4人で暮らしています』と男泣きされました。このように、父の長時間・深夜労働が原因となって離婚、家庭崩壊、父子家庭が増えています。その父子家庭で父親が1カ月も帰ってこず、子ども一人で暮らしている例もあります。また看護婦の母を小二と小三の姉妹が毎夜8時過ぎに駅まで迎えに行き、ほとんど外食。父の帰りはもっと遅い。その姉妹が家ではカッとなって親をどなりつけたり、気持ち荒れていることが多いのです。」⁴⁾と報告している。又、勤務形態の再編として2交替制から3交替制の導入がリストラのもとで進められている。その実態を富士通・

東北エレクトロニクスでみると、次のような家庭生活への影響が出ている。

女性の勤務するトランジスタ型2交替勤務の就業時間は、早番(午前6時から午後2時15分)を5日間・2日休み、遅番(午後2時15分から午後10時30分)を5日間・2日休みを2班で1週間交替で行っている。又、男性はウェーブプロセス型4班3交替制勤務でラインの24時間操業を支えており、女性の勤務時間帯の上にさらに深夜から明朝までの勤務がプラスされているのである。

このような交替制勤務の中で富士通・東北エレクトロニクスの労働者へのアンケート調査⁵⁾によれば、「健康である」は20.5%しかなく、独身女性の81%が「生活が不規則で健康管理が難しい」と答えている。そして、既婚女性の33%が「家族とのふれ合いが不足する」としている。富士通会津工場での例を見ると「夫は5時起きで出勤し、午後3時過ぎに帰宅し、夕食は父と子でとる。

妻は午後1時に出勤し、帰宅は明日も早い夫と子が寝ている11時を回ったところとなる。」⁶⁾という、まさに同居別居とでもいう家庭生活を交代制勤務のもとで余儀なくされているのである。

したがって、この深夜労働、交替制勤務は述べたような家庭生活の機能である性の充足、情愛の授受、経済、精神的発達と安定等を果たせなくしていくであろう。小学校の児童の家庭の事例は、離婚、親子の情愛の欠如が見られるとともに家庭経営の共働としての信頼関係、共通価値目標、実践のプロセスの多くが成立困難な状態であろう。又、家族の体系維持機能と共に家庭へ社会から付与された社会配分機能の両面に於て、社会経済システムとしての労働時間制度がその機能遂行を困難にしつつあるといえる。個々の家庭における内的家庭経営としての家族員の役割遂行の努力も、二重の意味で自由な、労働力商品の販売の実現の他に所得を得る手だての無い労働者家族にとっては、雇用条件としての労働時間制度の長時間化及び深夜労働に伴う労働強化の急激な展開の前には大きな成果を期待できないのである。

なお、世界的にみた日本の労働時間、サービス労働時間及び通勤を含めた労働関係時間と消費生活時間とを見れば、図2の通りである。図2からも経済先進国の中で日本の労働時間がいかに長いか、そして消費生活時間が少ないかは明白であり、消費生活時間は睡眠を含めてドイツ、フランスより2時間半少ない12時間しかない。この国際比較からも日本の労働者が長時間労働で搾取され、少ない消費生活時間の中で疲労を回復し、家族関係をもつ時間が少なく、家族関係の危機を生起させる構造的要因が強いことが明かである。

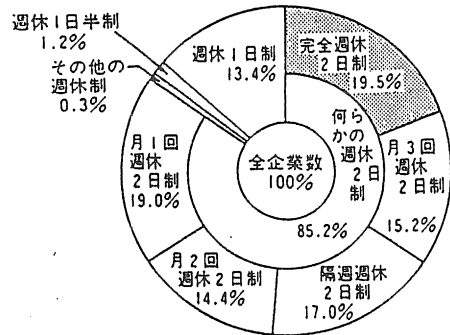
2) 休日

休日は労働者の生活と労働力の再生産を図るために、又、家族、個人の自由な生活を過ごすためにあり、現在週休2日制の導入が進められている。

週休2日制の現状は図3のように、何らかの形態で週休2日制を取り入れている企業は86.6%である。しかし、完全週休2日制は19.5%でしかなく、普及は必ずしも進んでいるとはいえない。

年次有給休暇は労働基準法では年間最低10日（第39条①項）となっているが、その取得率は表2のように1980年以後おおむね55%程度である。周知のように日本の労働基準法第39条では「有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。」（第39条④項）とフランスのような企業側に有給休暇を与え

図3 完全週休2日制実施企業の割合



資料：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」1992年12月

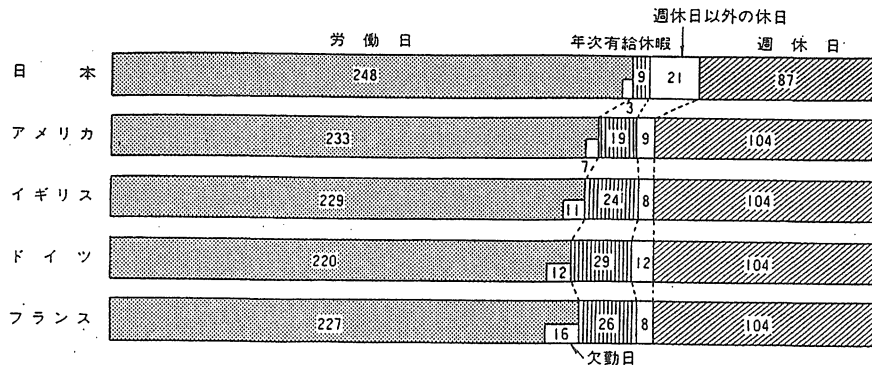
表2 年次有給休暇取得率

企業規模・年		平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
計	1980年	14.4日	8.8日	61.3%
	85	15.2	7.8	51.6
	90	15.5	8.2	52.9
	91	15.7	8.6	54.6
	92	16.1	9.0	56.1
1,000人以上	1980	16.6	10.4	62.7
	85	17.2	9.4	54.5
	90	17.4	9.5	54.7
	91	17.6	10.3	58.3
100~999人	1980	13.7	8.4	61.2
	85	14.5	7.2	49.2
	90	14.7	7.7	52.1
	91	14.9	7.8	52.2
	92	15.1	8.1	53.2
30~99人	1980	12.1	7.1	58.6
	85	12.7	6.3	49.3
	90	13.4	6.7	50.1
	91	13.6	6.9	50.3
	92	13.5	7.0	51.5

(注) 付与日数は繰り越し日数を除く。
資料：労働省は「賃金労働時間制度等総合調査」各年12月、ただし、1980年は9月

ることを義務づけてはおらず、労働者の申請によることであり、しかも業務に差し支えないという条件付きなのである。したがって、多くの労働者は職場に余剰人員のいない中で「休暇を取ればその分だけ後日忙しくなる。」「他の人に迷惑がかかるので休めない。」という現実の前に、当然の権利として有給休暇を取りにくいのが実情である。又、企業による有給休暇の買取り制度を持っている企業もあり、低賃金をカバーする結果ももたらしている。ILO132号条約は最低3労働週（週休1日で18日）の年次有給休暇を定めているが、日本はその水準を法的にも満たしていない。又、先進国の休暇と比較してみれば図4のようである。鉄鋼産業で週35時間労働が

図4 年間休日等の国際比較 (1991年)



(注1) アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスは完全週休2日制とし、年次有給休暇は付与日数とした。

(注2) 各国とも最新年のデータにもとづいて作成した。

資料：各国資料、労働省労働基準局賃金時間部労働時間課推計

達成されているドイツの平均労働日とくらべて日本は年間28日多く労働している。年次有給休暇の差は20日間もあり、週休日と週休日以外の休日の合計でも8日間少ない。この休日の差は家庭生活の構造的要因の時間の差として生活行動を大きく変え、家族関係と家庭経営への家族員の参加度合の差をもたらす要因となっていく。家庭生活の行動としての社会的行動、文化的行動、宗教的行動、家事的行動、生理的行動を家族員のそれぞれが役割を期待され、遂行していく過程を通して家族全体の機能としての性、生殖、情愛の授受、精神的安定・発達、経済等を果していくわけであるが、そのためにも休日の自由な時間は必要である。日本の雇用構造における休日の増加がゆるやかにではあるが週休2日制の形態で進行している点は家庭経営の上からもよいが、一方で有給休暇、バカンス休暇等の法制度的な量的拡充と労働者の権利保障としての企業への有給休暇付与の義務づけは、家族がそろって過ごせる時間を生み出し、家庭の機能をより遂行しやすくしていくためにも必要な今後の課題である。

3) 雇用調整、単身赴任

現在進められているリストラのもとでの雇用調整は、残業規制、休日・休暇の増加、パートの解雇、中途採用の削減・停止、配置転換、一時帰休、希望退職の募集、解雇等として実施されている。この雇用調整の実施動向(1993年10~12月実施見通し)は表3である。業種計で見れば雇用調整を実施する60.5%と半数以上の企業が予定をしている。雇用調整の方法としては残業規制44.6%、中途採用の削減・停止37.1%、配置転換24.2%、出向13.2%、が中心である。しかし、一時帰休、希望退職もそれぞれ8.3%、3.1%あり、労働者にとっては一時休業

であれば賃金の削減はまぬがれず、解雇されれば賃金所得を失うこととなるから家計の循環は停止し、家庭の経済機能は停止せざるを得ないこととなる。つまり経済基盤の弱体化は下部構造が不安定になることであるから、上部構造としての生理的行動、精神、教育、家族関係等に病理現象を生じさせることへつながっていく度合を深めていくことになる。又、配転に伴う遠隔地への通勤は消費生活時間を短くすると共に、身体的疲労度を増大させていく。そして遠隔地への単身赴任は家計支出の二重構造化による支出の増大をとめない、消費水準の低下を必然化する。それは家庭生活における手段要因が劣悪になるということであり、生活行動への規制を強めて役割遂行を困難化する。例えば家計の破綻とか父子関係の希薄さから生じる子どもの精神的発達障害、子どもの就学、進学問題、あるいは夫婦の相互理解の不十分さ、性の未充足から派生する離婚等を含めた種々の夫婦関係問題を生起させている。

家庭経営における意志決定は主として夫婦の合意形成によって目標を設定される。そしてその目標を実現する為に述べたような各生活構造要因の条件の中で生活行動を展開していくが、単身赴任の場合は通信機器等の利用が可能とはいえ夫婦、家族員全体の意志決定過程で大きな障害を内包することとなる。そして家族員の実践行動は家族関係の機能・逆機能関係の中で役割遂行として展開されるが、時間、空間、手段、金銭、役割、規範のすべての構造的要因の水準の低下が単身赴任という外的条件によって引き起こされるのである。

このように現在展開されている雇用調整は家庭生活の維持・発展に必要な家族の体系維持機能を破綻させる方向へ向かいつつある。この傾向がさらに進めば、社会的

表3 雇用調整
— 雇用調整の93年10～12月実施見通し —

(単位：%)

業 種	実施する	雇用調整の方法（複数回答）									実施せず
		残業規制	休日・休暇の増加	臨時・季節、パートの再契約停止・解雇	途中採用の削減・停止	配置転換	出向	一時休業	希望退職者の募集・解雇		
建設業	8.0	8.0	4.0	4.0	12.0	8.0	4.0	4.0	0.0	80.0	
製造業	62.7	47.7	11.4	12.1	38.1	25.2	13.7	9.1	3.4	37.3	
食品	26.7	11.7	8.3	1.7	15.0	6.7	1.7	0.0	0.0	73.3	
繊維	70.0	52.0	22.0	12.0	38.0	22.0	18.0	24.0	4.0	30.0	
衣服	47.3	33.8	13.5	8.1	27.0	12.2	1.4	12.2	5.4	52.7	
鉄鋼	88.6	65.7	11.4	14.3	14.3	25.7	34.3	22.9	0.0	11.4	
金属製品	60.5	44.7	10.5	5.3	5.3	21.1	10.5	18.4	2.6	39.5	
一般機械	69.9	61.6	6.8	13.7	13.7	42.5	24.7	12.3	2.7	30.1	
電気機械	67.8	55.8	7.5	12.1	12.1	31.7	14.1	3.5	2.5	32.2	
輸送用機械	79.2	59.4	13.9	26.7	26.7	29.7	17.8	6.9	5.9	20.8	
精密機械	63.2	60.5	10.5	7.9	7.9	28.9	15.8	15.8	0.0	36.8	
御売・小売業、飲食店	62.5	22.9	8.3	12.5	12.5	16.7	8.3	0.0	0.0	37.5	
サービス業	46.9	18.8	0.0	15.6	15.6	15.6	12.5	6.3	3.1	53.1	
業 種 計	60.5	44.6	10.6	12.1	12.1	24.2	13.2	8.3	3.1	39.5	
93年8月現在計	59.9	44.9	11.3	9.6	23.7	21.6	11.4	7.6	1.5	40.1	

(注) 数値は全国の全公共職業安定所管内の主要企業等1,001事業所からのヒアリング結果である。
資料：労働省職業安定所局（93年8月下旬実施結果）

にみても健全な労働力、すなはち特殊な商品として生きた人間（人間としての生活を営む）にのみ存在するところの労働力の再生産は難しくなるであろう。社会が家庭へこの労働力の再生産機能を期待しなくなったとすれば、社会の再生産のためにどのような他のシステム・単位が考えられるであろうか。この雇用調整は資本制生産の矛盾の深まりの現れでもあり、その解決には人間的生活を保障し、労働力を再生産するという新たな生産様式とか家庭生活を保障する雇用構造をつくっていくための労働法関連制度の整備が急務である。

4) 雇用形態、賃金

雇用者数に占める短期雇用者（平均週労働時間35時間未満の者、以下パートタイマーという）は近年増加を続けている（表4）。1978年以後一貫してパートタイマー（男女計）は増加を続けて、1992年には5,018万人の雇用者の17.3%に当たる868万人となった。特に女性のパートタイマー化は急激に進み、同年には女子雇用者の30.7%に当たる592万人がパートタイマーである。

戦後の日本における終身雇用制は電気労連を中心とした賃金獲得運動によって成立した年功賃金とともに確立してきたところである。年功賃金制度は賃金思想としての大河内一男理論に依拠したものであるが、その賃金理論は賃金の大きさは必要な生活財・サービスの価値と同

じでなければならないというものである。近年年功賃金形態は職務、職能給の導入によってかなり変形したものとなってきている。その本質は賃金の切下げであるが、終身雇用制度も第1次オイルショック以後の合理化のもとで賃金形態と一体的に修正されてきた。それは例えば中・高齢者が能力給とセットされて賃金を引き下げられて、結果として退職せざるを得ないとか、職務給における下位職務への配転と賃金引き下げ、そして希望退職へ、等である。しかし終身雇用制度はまだ多くの企業で定着して残っており、そのもとで労働者家族は生活をし、将来的な生活設計も立てている。

しかし今日のリストラの中で展開されつつある資本の雇用戦略はそれまでの人員削減、工場の海外移転、等の合理化とは異質の雇用形態の構造的転換を意図するものである。その内容を新日鉄社長今井敬は「日本はこれから成熟した社会の時代に入るから、いつまでも雇い続けることはできません。核になる社員は終身雇用になっても、それ以外は1年契約の様な形に変わって行かざるを得ないのです。」⁷⁾と率直に述べている。この「めざす方向は、基本的には、企業の内外における労働力の流動化と、徹底した差別化であろう。一部の基幹的・独創的労働力は、高付加価値製品をつくりだす戦力として比較的長期にわたって同一企業で確保されるかもしれない。しかし、それをもって『終身雇用制』とはいいたくない。そ

表4 短時間雇用者数の推移

(単位：万人、%)

暦年	男 女 計			う ち 女		
	雇用者数	短時間雇用者数	雇用者中に占める短時間雇用者の割合	雇用者数	短時間雇用者数	雇用者中に占める短時間雇用者の割合
1978年	3,715	330	8.9	1,251	215	17.2
1979	1,793	366	9.6	1,280	236	18.4
1980	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3
1981	3,951	395	10.0	1,359	266	19.6
1982	4,013	416	10.4	1,386	284	20.5
1983	4,119	433	10.5	1,451	306	21.1
1984	4,181	464	11.1	1,484	328	22.1
1985	4,231	471	11.1	1,516	333	22.0
1986	4,296	503	11.7	1,550	352	22.7
1987	4,346	506	11.6	1,581	365	23.1
1988	4,454	533	12.0	1,635	386	23.6
1989	4,592	602	13.1	1,713	432	25.2
1990	4,748	722	15.2	1,795	501	27.9
1991	4,906	802	16.3	1,875	550	29.3
1992	5,018	868	17.3	1,930	592	30.7

(注1) 短時間雇用者は、平均週就業時間が35時間未満の雇用者である。

2) 雇用者数は休業者を除く。

資料：総務庁「労働力調査」

れ以外の多くの労働力は『フロー型人材』として、企業が『必要な労働力を、必要なときに、必要なだけ』調達することになるから、そのような労働力群は終身雇用制のまったく枠外におかれてしまう。』⁹⁾ というものである。そして、「日経連は『長期安定雇用を望む従業員と従業員の能力・成果の最大発揮を必要とする企業のニーズが合致すれば、その具体化として長期継続雇用が実現する』・・・つまりそれは、企業が必要とし、労働者がその企業に能力・成果(プラス『従順な態度』)などの面で十分答え続けた場合に、結果として終身雇用となるものである。』⁹⁾ と企業への忠誠、従順を求め、それを受け入れた時にのみ雇用されるというものである。したがって、すでにみた交代制勤務、深夜労働をも受け入れる労働者でなければならないのである。又、高付加価値製品を創造する労働力とは、いわゆるブルーカラーの作業層、一般事務・管理職ではなくて新日鉄社長がいうところのごく一部なのである。大多数はパートタイム労働力へと位置づけられていくのである。そして、この終身雇用制度の解体とパート化は資本の賃金支払い総額を削減し、剰余価値率を上昇させ、資本蓄積を一層進めるところであ

る。

まがりなりにも生活給賃金としての年功賃金、終身雇用制の解体とパート化が社会経済的に進めば雇用の不安定化、低賃金化、そして、今日のパートタイマーに見られる社会保険からの脱落、等がすすむであろう。これらは家計収支の破綻へとつながるものである。又、家庭経営において生活設計を行う上で困難性を高めるであろう。

3. 今後の課題

以上、雇用構造の変化の現状とそれが家庭経営、家族関係に及ぼす影響について検討し、家庭の役割機能の遂行が雇用構造の変化によって困難度を強めてきていることが明かとなった。次に健全な家庭生活にとって必要な課題を雇用に関連した社会的制度の面を中心にあげると次のようである。

1) 労働時間の短縮を法制度として確立する。

①週40時間制及び完全週休2日制。

②年次有給休暇を20日とし、企業にその付与を義務付ける。

③連続した夏期休暇を最低10日付与する。

- ④時間外、休日労働を削減するために、男女とも上限を規制する。
- ⑤残業、休日出勤の割増し賃率を欧米なみの50%以上とする。
- ⑥変形労働時間制適用事業を限定すると共に、労働者の始業、終業時間の自主決定権の保障。

2) 雇用調整、単身赴任

- ①配転、単身赴任については、本人の意志、家庭生活・環境を尊重するよう法規制を新たに制定する。
- ②単身赴任手当を50%の割増し賃率とする。
- ③転勤にともなう子供の転校について改善を図る。
- ④単身赴任期間の上限（例えば3年以内）を法制化する。

3) 雇用形態

- ①パートタイマーの雇用条件を常用労働者の水準と同等に扱うよう法制化する。
- ②生活の、労働力の再生産に見合う賃金水準の社会的確立を図る。最低賃金の引き上げ。

主な点だけを見てもこのような課題がある。

家庭経営を家族の共働で進めて行くためには、家庭経営の内的経営としての種々の問題が雇用構造の変化の中で生起してくることとなるが、すでに述べたように生活の社会化の中で家庭の構造要因を大きく変動させる外的条件としての雇用構造の改善は第一義的に必要とされる。でなければ、家族関係によって成り立つ家庭は、家族の共同、生命・生活の維持・発展、労働力の再生産の機能を社会配分機能と体系維持機能の両面で遂行できなくなるであろう。

引用文献及び注

- 1) 関志比子他：これからの家庭経営学．建帛社．P,441982
- 2) 3) 矢崎英敏：労働時間短縮のための全労働の提言，労働運動．No,320．pp,30～37．1992
- 4) 池田靖子：人間が育つ家庭・家族を創る一長時間・深夜労働と家庭破壊に立ち向かってー．労働運動．No,321．p,66．1992
- 5) 6) 石田エリ子：家族のふれあい奪う交代制勤務，労働運動，No,321．pp,113～117．1992
- 7) 1994年1月4日付．朝日新聞
- 8) 牧野富夫：今日の人べらしと「合理化」攻撃と終身雇用制．労働運動．No,344．p,112．1994
- 9) 牧野富夫：同上書．p,123