

ドイツにおける家族政策の「転換」と企業の
対応 : Robert Bosch Stiftung,
Unternehmen Familie, 2006.における家族

HARA, Nobuko / 原, 伸子

(出版者 / Publisher)

法政大学経済学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

経済志林 / 経済志林

(巻 / Volume)

75

(号 / Number)

3

(開始ページ / Start Page)

371

(終了ページ / End Page)

394

(発行年 / Year)

2007-12-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00003092>

【資 料】

ドイツにおける家族政策の「転換」と企業の対応

—Robert Bosch Stiftung, *Unternehmen Familie*, 2006.における家族—

原 伸 子

1. はじめに一ドイツにおける家族政策の「転換」

ドイツは基本法によって「社会国家」(Sozialstaat)¹⁾としての性格規定を与えられ、自国を「民主的かつ社会的連邦国家」(第20条),「共和制的, 民主的および社会的法治国家」(第28条)と呼んでおり, その内実として社会保障制度が不可欠なものとして組み込まれてきた。また婚姻および家族は基本法第6条第1項によって「国家秩序の特別の保護を受ける」ことが定められ, 様々な給付や税制上の優遇措置が与えられてきた。いわば, 制度化された家族主義である。

そのドイツでここ数年, 従来はナチス時代の優生政策の記憶からタブーであった人口政策をも視野にいたれた「パラダイム転換」(Bundesregierung, „Elterngeld: Paradigmenwechsel in der Familienpolitik“, 03/11/2007, 齋藤2006)²⁾ともよばれる家族政策が次々に出されている。ドイツでは今, 「親手当 (Elterngeld)」の性格規定をめぐる, 与野党をはじめ, ドイツ総同

1) 「社会国家 (Sozialstaat)」のSozialeとは、Gemeinwohl (社会全体の福祉・国民一般の幸せ) を目指すものであり、そのような意味において「福祉国家の特殊ドイツ的な表現」(戸原2003: 153)である。また一方、田中洋子(1996)は、ドイツ語の「社会的 (Soziale)」が、社会経済システムの全体にかかわるものであり、それはドイツの企業倫理における「社会的倫理 (Soziale Verantwortung)」をも規定していることを丹念に分析している。

盟やカトリック教会³⁾を巻き込んだ論争の輪がひろがっている。(例えば, *Der Spiegel*, Nr. 17/24. 4. 06, Nr. 9/26. 2. 07, *Stimme der Familie*, 53-Jahrgang, Heft 1-2/2006, 齋藤2007) (尚, 参考文献としてあげている *Der Spiegel* (2007) „Der Familienkrach“ (「家族をめぐる論争」) の表紙タイトルは „Der vergoldete Käfig: Wie der Staat die Frauen vom Beruf fernhält—und trotzdem nicht mehr Kinder geboren werden“ (「金ピカの檻—国家はいかにして女性を職業から遠ざけるのか—もはや子どもは生まれないのに」) である。また *Der Spiegel* (2006) „Kulturkampf um die Familie“ (「家族をめぐる文化闘争」) の表紙タイトルは „Ich bin Deutschland: Der Kreuzzug der Ursula von der Leyen für Kinder, Kirche und Karriere“ (「私はドイツ。子ども, 教会, キャリアを守るウルズラ・フォン・デア・ライエンの聖戦」) となっている。)

本稿で紹介するのは, ドイツ企業家団体のロバート・ボッシュ財団が2006年に刊行した『企業としての家族』(Robert Bosch Stiftung, *Unternehmen Familie*, 2006) である。周知のように, 社会国家ドイツでは, 企業は「政治的・社会的対話のパートナー」であろうとする試みと, 市場経済におけるその「社会的責任の経済的限界」との間で揺れている。一方, 労働組合もまた, 1990年代以降, ドイツ統一とグローバル競争という国際条件の変化を背景として, 「アメリカ的市場主義の増大する圧力と, 運動のアイデンティティとの自己矛盾」(田中 2003: 112) の中で, 「あらたな

2) 齋藤 (2006) 参照。筆者は, 法政大学大原社会問題研究所の「福祉国家と家族政策」プロジェクトの2007年1月の研究会で, 国立国会図書館調査及び立法考査局の齋藤純子氏からドイツの「親手当」についてのご報告をお聞きする機会をえた。『企業としての家族』について知ったのも, 齋藤氏からである。また経済理論学会第55回大会 (2007年10月20日, 横浜国立大学) で「ドイツにおける家族政策の転換とジェンダー主流化」という報告をおこなった。齋藤氏をはじめ, 報告にさいして数々のご質問とご意見をお寄せいただいた方々に心より感謝いたします。

3) 「カトリック家族同盟 (Familienbund der Katholiken)」の機関誌, *Stimme der Familie* は, 連邦政府による, 新たな家族政策について議論を展開している。とくに, 2006年第53巻第1-2号 (*Stimme der Familie*, 53-Jahrgang, Heft 1-2/2006) の中で, Elisabeth Bußmann は, 「親手当 (Elterngeld)」(2007年1月1日より導入) に対して, 家庭内でケアする「選択の自由」の観点から疑問であると述べている。(ebenda, 1,6-7, 齋藤 2007: 59)

方法」を模索している、と言われている。⁴⁾

筆者の問題意識は、社会国家ドイツのジレンマとその方向性を検討することにあるが、本稿ではまず、『企業として家族』の中で、ドイツ企業が市場と家族の関係をいかにとらえようとしているのか、を見ることにしたい。より具体的には、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」政策にたいする企業の立場あるいは理念が問題となる。ジェーン・ルイスとメアリー・キャンベル（2007）が言うように、各国の「ワーク・ライフ・バランス」政策は、同一の名称ではあっても、その理念および概念枠組みは多様である。彼女達は、1997年に18年ぶりに政権をとった労働党ブレア政権の「ワーク・ファミリー・バランス」政策（「ワーク・ファミリー・バランス」政策はしだいに、「ワーク・ライフ・バランス」に言い換えられるようになったという）を検討するなかで、イギリスでは、この政策は、もっぱら「労働市場のフレキシビリティ」に向けられており、それは「規則（code）」ではなく「指針（guidance）」にとどまっている、とする。また各国による「育児休暇」の位置づけの違いについて、次のように述べている。

「労働党には育児休暇の概念化（conceptualization of childcare leaves）が見られない。1999年以降、この概念は、直接には女性を対象としながら、『公正なフレキシビリティ（fair flexibility）』の一部という概念化が行われてきた。一方、スカンジナビアではむしろ、何らかの理由によって男性と女性の双方が職場を離れる権利として、またフランスでは、

4) 田中洋子（2002）参照。田中はドイツ企業の社会的性格について次のように言う。

「ドイツの社会的経済（Sozialmarktwirtschaft）とは、単なる市場経済・自由主義経済とも一線を画し、また計画経済や、拘束力の強い統制をも拒否するところから出発した、ドイツ語でいう『社会的（sozial）』な性格を持った経済である。それは市場経済の自由と同時に共同体的な連帯や構成を常に意識し、その『微妙なバランス』を追求する経済なのである。」（同上：237）また、田中も引用している、ミシェル・アルベールは「ドイツ経済は市場経済であるとともに『社会的』経済でもある」それは「資本主義と社会主義の組み合わせの成功例」であるにもかかわらず、「しかしそれらの事実は驚くほど知られていない」（アルベール 1992：161-162）、と述べている。もちろんドイツは、近年、ワイマール共和国以来の社会労働システム、すなわち協約システムを変容させつつある。（加藤1973, 2003）

女性を対象としてはいるが、国家による家族政策の一部という概念化がおこなわれている。」(Lewis and Campbell 2007 : 13)

それではドイツではいかなる「概念化」がおこなわれているのか。⁵⁾以下の考察に見られるように、ドイツ連邦家族省による『第7次家族報告書』(2006年)(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit: Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*, 2006.)の理念、「メッセージ」は「時間政策 (Zeit Politik)」⁶⁾であると言われている。たとえばウルリヒ・ミュッケンベルガーは「時間政策」について次のように言う。「時間政策は日々活動する個人の能力以上のものを意味している。それは公共的・経済的・政治的時間構造と、諸個人、家族、グループの諸要求の持続的・統一を必要とする。」(Mückenberger 2006 : 214)。また、シュレーダー政権下の連邦家族相、レナーテ・シュミットのもと、『第7次家族報告書』のために召集された専門家会議の座長でもあるハンス・ベルトラムは、

5) フランスの家族政策について、神尾真知子(2007)は近年、それが少子化対策の枠組みを超えて明確に、家族政策の中に位置づけられるようになったと述べている。

6) すでに1997年にSPD幹部会は、グローバリゼーションに対応する企業の労働時間の「柔軟化」を「個人や家庭に合わせた労働時間への必要」と両立させるために、新たな「労働時間モデル」を提起している(田中 2003 : 113)。『第7次家族報告書』もまた、SPDの家族相レナーテ・シュミットのもとで召集された諮問委員会による報告書である。したがって、2005年以降の大連立政権下、SPDの構想がCDUのメルケル首相とウルズラ・フォン・デア・ライエン家族相の主導のもと、実現に移されているとも言えよう。

7) ハンス・ベルトラムは、この新しい労働モデルについて、次のように述べている。「これまで私たちは就業上の時間配分だけが労働のリズムを決定し、またこれによって日常生活全体のリズムが決まるのだと考えてきた。これに対し前述の考えに従えば、他者の世話や子供への投資は経済活動と等価であることを意味する。また当然ながら、労働のリズムを労働の内容だけで決めることはできず、子どもや両親の個別の要望も配慮されなければならない。これは非現実的であると思われるかもしれないが、実際にこれまで多くの欧州諸国、特にオランダが、こうしたモデルを生活に取り入れるべく取り組みは始めている。基本的な理念は『生涯労働時間口座』というモデルである。このモデルを活用すれば、個々人で全く異なった就業生活サイクルの各時期に労働時間を配分できるようになる。人生をもはや就学→就業→年金生活の3段階に分けるのではなく、就業段階、就学段階、家族生活段階、社会保障段階、追加教育段階などを継続的かつフレキシブルに組み合わせることで、新しい可能性を生み出そうというのである。」(ベルトラム 2007 : 55)

オランダの「生涯労働時間口座」モデル⁷⁾に言及しながら、ドイツでは「今日の労働モデルとは全く異なるモデルが一部で必要になってくる」(ベルトラム 2007: 55) として、次のように述べている。

「私たちは、19世紀末のビスマルクの社会保障制度改革に基づく人生の過ごし方を基本的な生涯モデルとして、これを今日まで引き継いできた。そして私たちがこうした従来型の人生モデルをもとに議論してきたために、ヨーロッパにおいて（各国で事情こそ異なるものの）育児や老人介護のための時間が大幅に不足するという事態を招いてきたのである」(同上: 57)

見られるように、ドイツの家族政策の「パラダイム転換」は、「就業上の時間配分だけが労働のリズムを決定」するというこれまでのモデルとは「全く異なるモデル」を目指している。それはいわゆる「ワーク・ライフ・バランス」政策であるとも言えるが、その理念は「時間政策」(ウルズラ・フォン・デア・ライエン連邦家族相)であり、また政策遂行にあたっては、「ワーク・ライフ・バランス」を個人的レベルだけではなく、「社会的生産と再生産を視野に入れる」(Mückenberger 2006: 217) 必要があるだろう。ミュッケンベルガーが言うように、それは本来、「単なる市場論議や規制緩和論議にはまったく似つかわしくない」(ebenda.)⁸⁾。

8) このように見てくると、「時間政策」とは、竹中恵美子(2001)や久場嬉子(2002: 33)が言うように、時間利用調査へのジェンダー視点の導入と、無償労働の測定・評価ならびに政策化の動きに直接に連なるものである。竹中は、「PW(支払い労働—筆者挿入)と余暇(自由時間)との二分法を転換し、PWとUW(無償労働—筆者挿入)と余暇の三分法、ないしは個人の生理的時間をも加えた四分法への、これまで蔑ろにされてきた女性の経験を概念的にも明確にし、計測・評価するという新しい『時間調査』の開発に向かいつつある」(竹中 2001: 19)と述べている。竹中は「ジェンダー・ニュートラルな新しいTime Politics(「時間のフェミニスト政治」)は、男女の労働市場へのアクセス権を保障することにつながり、かつ子育てや介護などのケアの仕事の評価し、またそれを両性間で公平に分担することを助ける意義をもっている。その意味で、新しいTime Politicsは、既存の社会・労働政策への根本的見直しを進めるのに貢献するものといえる」(同上: 19—20)とする。

それでは、以上見られるような「時間政策」を、企業はどのように受け止め、展開しようとしているのか。本稿で検討するように、*Unternehmen Familie*では、家族は「企業」とみなされている。それは、G. ベッカーによる「新家庭経済学」の家族と企業とのアナロジーを想起させる。けれども、両者の間には、共通点とともに、家族をとらえる視点、方向性に大きな相違があると思われる。⁹⁾

以下、次章でまず、ドイツの家族政策がどのように「転換」しようとしているのか、その具体的内容を概観したあと、第3章で企業の立場からの「時間政策」への関わり方を見ることにしよう。

2. 『第7次家族報告書』の概要

(1) 家族政策の「パラダイム転換」―「時間政策」

ドイツの連邦家族省のウルズラ・フォン・デア・ライエン連邦家族相は、2006年4月26日付け、フランクフルター・アルゲマイネ・ツァイトゥンクで『第7次家族報告書』で「もっとも魅力的なメッセージは、時間政策(Zeitpolitik)である」と述べている。ドイツの「読者にとってはじめて耳にする時間政策」(Mückenberger 2006 : 213)の三つの柱は「親手当(Elterngeld)」、「インフラストラクチャー(Kinderbetreuung etc.)」そして「家族の回りによりよい時間を創出すること(besserer Zeit-gestaltung rund um die Familie)」である。この政策は、すでに第2次シュレーダー政権下、連邦家族相レナーテ・シュミットの主導のもと、「ドイツを家族に優

9) 後述するように、『企業としての家族』では家計内の男性と女性の役割分担の説明は、「新家庭経済学」における、人的資本理論にもとづいている。一方、男性と女性の「志向」や「個人の選択」の尊重、つまり「職業志向型」か「家庭志向型」という個人の志向を重視するという立場は、ハキム(Hakim 2000)の「21世紀におけるワーク・ライフバランスの選択」の理論に依拠しているようである。この点については、ハンス・ベルトラム(2007)にも詳しい。

しい社会へと変える」ことを目標として、連邦レベル、さらに地域レベルにおいて、企業を含むさまざまな主体によるキャンペーン、取り組みがおこなわれてきたものである。2003年半ばからは、連邦レベルでは家族と仕事のバランスの改善を迫るための「家族のための同盟」と題するイニシアティブが始められた。¹⁰⁾そして、2005年以降の大連立政権のもと、その方向性が、フォン・デア・ライエン大臣によって強力に推進されようとしているのである。「時間政策」という言葉は、政策の内容としては、「ワーク・ライフ・バランス」政策と同一であると思われるが、他方われわれの生活の基本である「時間」を政策的に問題化する点、その理念に質的転換の意味があると思われる。ウルリヒ・ミュッケンベルガーは、ここに今日の社会政策の意味があるのであって、「家族政策やワーク・ライフ・バランスのような私的なことがらも、時間政策がなければ遂行できないし、調整できない」(Mückenberger 2006 : 213) と述べている。

(2) 『第7次家族報告書』の三つの柱

1. 家族政策「転換」の背景―「人口学上のパラドックス」

従来、ドイツの家族政策は、金銭給付、税制上の控除措置、社会保険における子育て期間の考慮など「経済的視点」に着目したものが多かった。一方、CDU/CSUは、「伝統的家族観」にもとづいて、家族内における労働を年金などの社会保険制度において評価するなどの政策を実行してきた歴史をもつ。(須田 2006 : 34)

前述のように、2005年の大連立政権発足後、CDUのメルケル首相とウルズラ・フォン・デア・ライエン連邦家族相のもとで、以下に見るような家族政策の「パラダイム転換」が実行に移されつつあるのであるが、このような政策はすでに第2次シュレーダー政権のレナーテ・シュミット連邦家族相のもとで構想されていたものである。また1997年のSPD幹部会が出した労働モデル¹¹⁾にはすでに、「企業ごとの労働時間の柔軟化と、従業員の生

10) 須田 (2006 : 34, 40)

活の安定性という2つを、個人の時間主権（Zeitsouveränität）概念のもとで同時に両立させようとするコンセプトが積極的に利用されて」（田中 2003：113）いた。したがって、大連立政権発足後、少子化対策と「家庭と仕事の両立支援」というシュレーダー政権下の施策の連続性が注目されるのであるが、今後は、CDU／CSUの支持母体であるカトリック教会との関係が重要になる。事実、「カトリック家族同盟」（Familienbund der Katholiken）のエリザベス・ブスマン会長（*Stimme der Familie* 2006）は「選択の自由」の概念を巡って政府を批判している。

ところで、周知のようにドイツの少子化傾向はわが国と同様に深刻である。ドイツの合計特殊出生率は、70年代に2を割り込み、以後ずっと1.3前後の低水準である。だが「ナチス時代の優生政策の記憶から出産促進政策はタブーであり、少子化が社会問題として取り上げられることはなかった。しかし近年、人口減少の経済・社会全体への負の影響が認識され始め、少子化対策の観点から家族政策の効果が論じられるようになってきた」（齋藤2007：56）。ハンス・ベルトラムは、一方における、平均寿命の長期化という「出生率や移民受け入れなど他の人口学的要因とは無関係に観察される地球規模の現象」とともに、他方における家族の多様化・個人主義化のもとでの「選択の自由」、すなわち「出産が個人の選択に委ねられるようになったこと」によって、「人口学上のパラドックス」（ベルトラム 2007：35）が生じたとする。¹²⁾

2. 家族政策の三つの柱

『第7次家族報告書』によれば、「時間政策」の三つの柱は、①「親手当（Elterngeld）」、②保育のためのインフラ整備、③家族のまわりによりよい時間を形成すること（これは、「家族のための地域同盟」や「多世代の家」

11) SPD-Vorstand, *Arbeitszeitmodelle*, Mai 1997; SPD-Bundesparteitag, *Leitantrag*, November 2001; *Zukunft der Arbeit, Bericht der Projektgruppe Zukunft der Arbeit des SPD-Parteivorstandes*, Berlin, März 2001, in: www.spd.de.

12) ドイツにおける家族政策の動向については、本澤・マイデル（2007）、齋藤（2007）、須田（2006）などを参照。

構想など)である。(Mückenberger 2006:213)。以下、三つの柱をなす政策について概観することにしてしよう。

①親手当

a. これまでの育児手当・親時間制度¹³⁾

これまでドイツでは、育児手当は、専業主婦を含め育児のために就業を抑制する親にたいして支給されてきた。手当は、定額で月額300ユーロ(約4万7千円)を最長2年間支給される(1年間に集中して受給可能。この場合、月額450ユーロ(約7万1000円))。1986年の導入当初は6ヶ月までは所得制限がなかったが、1994年より所得制限がおこなわれており、改正のたびに限度額が引き下げられている。2004年度以降、夫婦で育児手当を受給できる所得限度額は3万ユーロ(約471万9000円)。7ヶ月目からはさらに低く設定されている。2004年以降、夫婦で年間16,500ユーロ(約259万5000円)を超えると、超過所得分にに応じて支給額が減額となる。その結果、受給者数は2003年の65万人から43万人に減少し、そのうち、約6万人は最初の6ヶ月のみ受給、7ヶ月目以降の全額受給者は25万、約8万4000人は減額された上、減額者のうち2万9千人は、月額100ユーロ(約1万6千円未満である。したがってこれは事実上、低所得の家庭支援となっていた。さらに出産・子育て期の家族にとっては効果的な所得保障となっていなかった、といわれている。(齋藤:2007:55-6)

b. 親手当制度

1986年に制定された「育児手当法及び育児休暇法(連邦育児手当法)」は数度の改正を経て、2007年1月1日からは従来の定額制の「育児手当(Erziehungsgeld)」を支給する制度から、子の出生前の所得の67%(最高1800ユーロ)を保障する所得比例方式の「親手当(Elterngeld)」に大きく転換した。「親手当」制度はスウェーデンモデルを参考にしており、その基本的性格は失業手当などと同様に「所得代替給付」(齋藤2007)にあるが、

13) この箇所の記述は、齋藤(2007)に多くを負っている。当該論文には、親時間に関する規定を含む、「連邦親手当・親時間法」の全文の翻訳も含まれている。

一方、低所得者への優遇などの社会給付の性格も備えている。14ヶ月の受給期間のうち、一方が受給できる期間は12ヶ月（1人親の場合は14ヶ月）、2ヶ月は「パパクォーター」として想定されており、父親や1人親も育児のための休業が可能になった。それは両親の選択可能性と「形成の自由（Gestaltungsfreiheit）」を拡大するとも言われている。この「形成の自由」は「フランス法にいう『意思自治（autonomie de la volonté）』に相当する言葉」（齋藤 2006：170）である。¹⁴⁾

ところでここで述べられている「形成の自由」は、男性の育児休業する自由を含む、「両親の選択可能性」の自由を意味している。「親手当」をめぐる論争の主要な争点のひとつは、この「選択の自由」概念についてである。例えば、前述のように、カトリック家族連盟の雑誌である、『家族の声』2006年第53号（*Stimme der Familie*, 53-Jahrgang, Heft1-2/2006）では、エリザベス・ブスマン会長が、家庭にとどまることの自由が保障されないことと、育児手当と親手当での選択を可能にするような提案をおこなっている。（*ebenda*, 1,6-7, 齋藤（2007）を参照のこと。）

②保育施設の拡充

連邦法では、1996年1月から3歳以上、就学前の児童については保育所への入所申請権を保障する規定が導入された。その結果、状況は大きく改善され、1998年末には全国平均で約9割の供給が達成されたといわれている。けれども2002年時点で、3歳未満児については、保育所定員が19万人であり、これは対象年齢全児童の約9%である。地域別に見れば、旧東ドイツは37%、旧西ドイツは2.7%である。一方、就学児童保育の充足率は6.5歳から11歳までの同年代の児童の9%分と言われている。（齋藤 2005,

14) 齋藤（2006）は、具体的には男性の育児参加の自由を含む「両親の選択可能性」を保障する「形成の自由」について、山口俊夫編著『フランス法辞典』（東京大学出版会 2002：47）の「意志自治」の内容を引用している。それは、次のようになる。「人の意思はみずからの行動を規律する法（規範）の源をなすものであるとして、社会生活の組織原理を契約思想に求め、かつ契約原理を終局的には個人の意思に依存させる意思原理」である。

須田2006)

このような状況のもと、フォン・デア・ライエン連邦家族相は、「ワーク・ライフ・バランス」と男女平等を実現するというキャンペーンと、「保育所サミット」を開催し2013年までに50万人分の保育施設（保育ママを含む）を増設することにより、一歳児および2歳児の約35%が専門の保育者による保育を受けられるようにするという提案を行っている。

③家族によりよい時間を

すでに第2次シュレーダー政権下、「ドイツを家族に優しい社会へ作り変える」という目標がとられていた。（須田 2006：40）連邦レベルでは、2003年半ばより家族と仕事のバランスの改善を迫りするための「家族のための地域同盟」（州および基礎的自治体政府、企業、各種団体、協会、福祉団体、両親の自発的組織からなる）というイニシアティブがはじめられた。また2005年に大連立政権が成立してからは、世代間の結束を強める「多世代の家プロジェクト」が進められている。ハンス・ベルトラムは、現代家族の変容における「同時他地域性（Multilokalität）」という要素を重視して、このプロジェクトについて次のように述べている。

「現代社会は極度に多様化している。そのため家族の構成員同士が生活リズムを合わせることができず、日常生活において家族全員が揃うことはむしろ大変な贅沢となっている。このためヨーロッパでは、現代家族の『同時他地域性（Multilokalität）』という特徴が顕在化している。この問題を少しでも解消しようと『親子センター（Eltern-Kind-Zentren）』（イギリス）や、家庭と職場の新しい協力形態（ドイツや北欧圏）を開発したり、子どもと家族のためのインフラ整備に予算を投じたりして、子どもを持つ家族のばらばらな生活環境を整備しようと試みている。」（ベルトラム 2007：30）

ドイツでは、学校の全日制化が進められているが、これも、学校を子

ども達の生活の中心的な場にするというプロジェクトの一環に位置づけられている。(ドイツの全日制の学校(10年生まで)に通学する生徒の割合は、2002/2003年度で9.6%に過ぎない。)

3. 『企業としての家族』における家族の位置づけ

(1) 課題と概観

1964年に設立されたRobert Bosch Stiftung はドイツ企業家団体の財団のひとつである。第2次シュレーダー政権および2005年の大連立政権発足以降、連邦家族省はあいついで新しい家族政策をすすめているが、それと連動するかのように、企業家団体による家族政策に関する一連の研究が発表されている。当財団による近年の報告書としては、『企業としての家族』のほかに、『強い家族—家族と人口変化に関する委員会報告』(*Starke Familie: Bericht der Kommission »Familie und demographischer Wandel«*, 2005), 『ドイツにおける子供をもつことへの望み—持続的な家族政策の帰結』(*Kinderwünsche in Deutschland: Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik*, 2006) などがある。

前述のように、本報告書の表題は、G. ベッカーによる、家族と企業のアナロジーを想起させる。確かに両者には、理論的に、「新家庭経済学」による家族理解という点で類似性がある。しかし、『家族と企業』の独自性は

15) 大沢・駒村(1994: 41)。ベッカーの「家計内生産物(household commodities)」という言葉は、この考え方をよくあらわしている。またベッカー(1995)は、家庭内時間配分については次のように述べている。「特化された人的資本から生じる収穫増は、時間配分と人的資本投資における既婚男女間分業を作り上げる強い力となっている。子供の養育と家事はレジャーや他の家事労働よりもより労働集約的なので、既婚女性は同一時間働いている既婚男性に比較して、市場労働の各一時間あたりの労力はより小さくなる。したがって、既婚女性は同一の市場の人的資本を有する既婚男性よりも時間あたり所得はより少なくなる。」「新家庭経済学」および、その影響を強くうけつつもフェミニストの観点を導入している「フェミニスト新古典派経済学」については、(原 2001, 2005) も参照されたい。

家族を動態的、主体的にとらえる点にあると考えられる。

ここではあらかじめ、大沢・駒村（1994）によって、「新家庭経済学」の家族理解の基本的考え方を見ておくことにしよう。それは、「市場で企業が労働力と原材料と資本を投入して市場生産を行うように、家計は妻（または夫）が生活（家事）時間と市場財を投入して家計生産を行うという考えかた」¹⁵⁾である。いわゆる家計内役割分担や、時間配分を男性と女性の比較優位性で説明する理論である。一方、ポラック（Pollak 1985）は、ベッカーに基づきながらも、家族取引に関する以下の三つのタイプが、分離された個人家計に比較して剰余を形成することができるとする。

- ① 生産企業（production company）としては、家族メンバーは家族内部の取引関係をとおして、市場労働と家事労働に特化することによる比較優位を利用することができる。
- ② 消費共同体（consumer cooperative）としては、家族は不可分財の共同使用を可能にし、規模の経済性によるコストの低下を引き起こす。
- ③ 保険連合（insurance coalition）としては、家族は相互支援の約束を取り交わすことによって安心を生み出す。

以上、見られるような家族理解にたいして、『企業としての家族』では、後述するように、家族は市場における労働力の供給主体であるとともに、市場の労働力を雇用する主体、つまり「企業としての家族」になりうると考える。さらに財政をはじめ家族に対する政策的支援なしには、資本、市場、国家の発展もない、と考える。つまり動態的視点に特徴があり、家族は経済発展における明確な主体（agent）として位置づけられている。

ここで、あらかじめ*Unternehmen Familie*の全体構成を見ることにしよう。目次は以下のとおりである。（以下、第5章は「企業としての家族」の具体的内容が展開されているので、その細目を載せることにする。）

(目次)

1. 序文―「企業としての家族」プロジェクト
2. 課題設定と枠組み
3. 国際比較から見たドイツの家族政策
4. よりよい家族支援サービス提供
5. 家族支援サービスの市場潜勢力と「企業としての家族」による労働提供―量的試算
 - 5.1 「企業としての家族」―基本的熟考
 - 5.2 家族による労働供給に影響を与える諸要因, および「企業としての家族」による家族支援サービスに対する需要
 - 5.3 家族支援サービス市場の評価と「企業としての家族」における女性の労働提供の評価のための量的試算
 - 5.3.1 市場潜在力の数量化のための基本的考え方
 - 5.3.2 データベースと仮定の単純化
 - 5.3.3 現状の家族支援サービス市場―就業労働は必ずしも魅力的ではない
 - 5.3.4 「家族としての企業」の市場潜在力の活性化―改革の提案
 - 5.3.5 改革の提案を, いわゆるサービス労働の女性化から切り離す
 - 5.3.6 シナリオ
 - 5.3.7 代替の方策の成果
 - 5.4 要約
 - 5.5 中間結論: 家族政策の諸方策は労働市場を活性化する―三つの梃子によって年間, 60,000の働き口が生み出される
6. 育児費用への財政的支援に関する法案の査定
7. 成果達成行動に向けての要約―家族支援サービスの展開と家族による需要の強化

以上が、『企業としての家族』(*Unternehmen Familie*, 2006) の目次であるが, その課題は次のように述べられている。「第一に, ドイツでは, なぜ

家族支援サービス市場の発展がおくれているのだろうか、また同時に、とりわけ家族をもつ女性の就業率がなぜかくも低いのか、を明らかにすること。第二に、家族支援サービス市場が、家庭における女性の就業率の増大と同時に進む場合に、この家族支援サービス市場の持続的な潜在力を評価すること。第三に労働の供給者であり、需要者である『企業としての家族』の潜在力が完全に発展するまでの、(長期的な)移行過程を描くこと。」(ebenda : 61)

すなわち、本報告書の課題は、一方で、従来はドイツにおける伝統的な家族主義、「制度化された家族主義」のもとで、家族にとどまっていた女性の社会進出を進めるとともに、他方で、そのことが、家族支援サービス市場を拡大する道筋を描くことにある。これは前述のように、2007年1月1日より導入された所得比例方式の「親手当 (Elterngeld)」が、「スウェーデンモデルにもとづいている」(ebenda : 40) ことからわかるように、伝統的なドイツの保守主義モデルからの「転換」ともいえよう。まさに連邦家族省はそれを、「パラダイム転換 (Paradigmenwechsel)」と呼んでいる。

また第3章の「国際比較から見たドイツの家族政策」のなかでは、ドイツにおける家族政策を、主として、スウェーデン、フランス、イギリスの家族政策と比較することによって、「両性稼ぎ手モデル」はすでに、ひとつの「規範」(イギリスの場合には、経済的理由からこのモデルがとられるようになったとも述べられている)になっているとする。また、スウェーデン、フランスの事例から明らかなように、保育園の充実、保育費用の所得控除の拡大、育児手当(親手当)の充実は、一方で「家庭と職業の両立」(ebenda : 41)を可能にし、出生率を上昇させるとともに、他方で、女性のキャリアを中断しないことによって、女性の「人的資本の価値」を高め、男女賃金格差を縮小することにつながるとしている。この論理はいわゆる「人的資本理論」にもとづいている。またイギリスに関しては、地域における「初期幼児教育センター」の充実を紹介するとともに、「イギリスでは、よく知られているように、家庭と職業の充実政策に結びついた労働の柔軟化

によって、企業が大きな利益を得ているという」(ebenda) 指摘も見られる。

(1) 「企業としての家族」の定義

前節の目次にみられるように、「企業としての家族」に関する考察は、主として、第5章で展開されている。そこでは、①家族を企業として見ることの意味、②時間予算という考え方、および家族のもつ市場拡大の潜勢力の試算が述べられている。以下、基本的考え方を述べている箇所を取り出すことにしよう。

「企業としての家族」という見方、に関する考察の出発点は次のとおりである。

「家族を通常とは異なる視点で考察してみると、すなわち『企業としての家族』として。それは一方で、一定の労働力の供給を可能にし、他方では金銭をとまなう労働力を需要する。このような企業は典型的には、女性と男性と、1人か数人の保護を要する子供たちからなる。」
(S.61)

また、家族内における男女の役割分担は次のように述べられている。

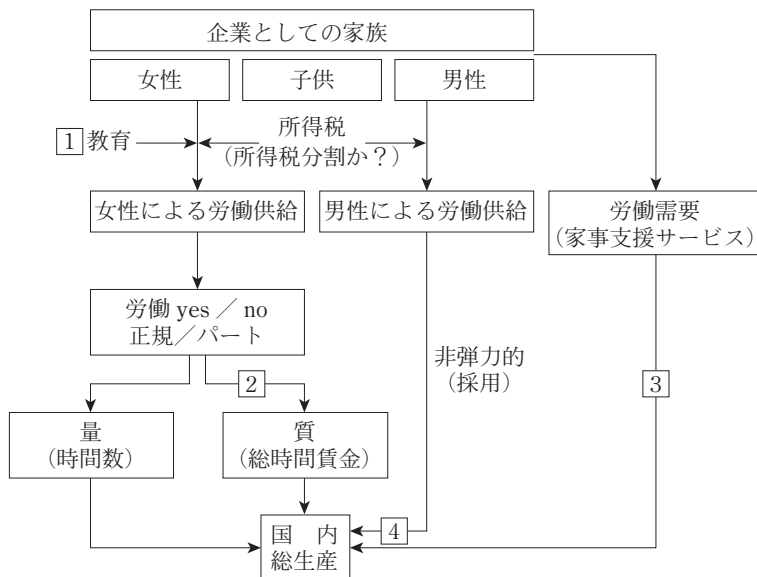
「労働者の生涯サイクルにおいて、一般的に、どのような労働を行うかの決定には、どのような教育を受けるかの決定が先行する。このような諸決定はまた、ある人がどのような教育を受けるかを決めた後に何を期待し、生涯サイクルに何を行うかに、左右される。『企業としての家族』の構成メンバーにかんするわれわれのモデルもそうである。

われわれの考察の中心には、各人の教育に関する決定と、労働供給に関する決定がある。そして『企業としての家族』において家事労働の圧倒的部分を担うのは通常、女性である。このことは、もう1人のパートナー、通常、男性が『企業としての家族』の一部として何も演じないと言っているわけではない。むしろ、今日状況と合致するのであるが、

典型的には男性は、かれらの教育にしたがって正規労働で働いているのであり、このことは、彼らがどのような教育をうけるのかを決定するさいに目指していたことである。さらに、男性の労働供給は限界税率のような経済的刺激にたいして非弾力的しか反応しない。このこともまた経験に支えられている。さらに家事支援サービスにたいする需要もまた、見たところ、男性の就労維持に対しては、相対的に非弾力的である。ここで重要な要因とは、パートナー間の追加的就労であり、それは通常、女性の就労である。」(ebenda : 62-3)

また、以上の説明は、以下のように図示される。

図 1 量的モデル図式



① どのような教育を受けるかの決定
人的資本投資

② 人的資本に対するオン・ザ・ジョブトレーニング／人的資本の中断（育児休暇）

③ 税制上の配慮：
所得税控除

④ 誘導効果か？

（出典）Unternehmen Familie, S.64 より作成．

以上の家族理解は、男性と女性の教育選択とそれに伴う職業選択の問題（男女役割分担の問題）、女性が家事労働を担うという「予感」から女性の人的資本が低くなり男女賃金格差が生じる、したがって女性は家事労働につき男性は市場労働につく傾向がある、その結果、女性の労働力化が制限される、という論理である。これは、「新家庭経済学」における「人的資本理論」の論理そのものである。しかし、本報告書はそこからさらにすすんで、家族を動態的にとらえる。すなわち、家族は、家族政策（家庭と職業の両立政策、親手当や保育所の拡大）と租税政策（保育サービスに対する所得控除の拡大）、さらに地域における家族同盟の助けをかりるならば、労働力の供給（女性の労働力化）と労働力の需要（家事支援サービス労働に対する）をおこなう主体となる。また、その結果、国民総生産が拡大するということである。

本報告書は企業の立場から、家族は主体的に、つまり資本蓄積の過程で家族は企業としての役割を果たすという意味で、積極的に捉えられている。したがって、ミュッケンベルガーが、近年のドイツの職業と家族の両立政策を評して、「単なる市場論議や規制緩和の論議にはふさわしくない」（Muckenbürger 2006 : S.217）と述べているように、企業の論理からしても、「社会的生産と再生産のシステムを視野に入れている」（ebenda.）と考えられる。ミュッケンベルガーはさらに、仕事と家庭の両立政策で重要なのは第1に「職業を中断することなく両親であることを保障すること」、第2に「仕事をしつづけることによって両親になること」、第3に「男女差別をもたらさないこと」（ebenda : 216）と述べており、ドイツの家族政策の新展開がそのような三つの性格を併せ持つことを評価している。

（2）「時間予算」（Zeitbudget）という考え方

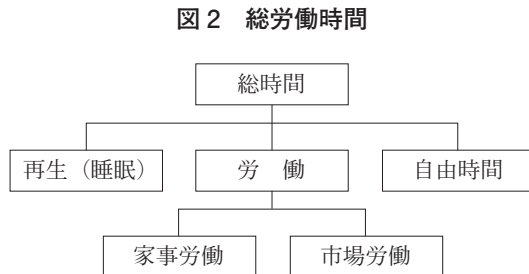
前述のように、『第7次家族報告書』の「最もきわだったメッセージ」は「時間政策（Zeitpolitik）」といわれているのであるが、本報告書においても

「時間予算」という考え方が展開されている。これは、以下のように述べられる。

『『企業としての家族』の成人メンバーが自由にできる時間は、24時間のうち睡眠 (Regenerierung) と肉体の保全 (Körperpflege) を除いた時間である。残りの時間は二つの行為に分割される。自由時間と家族のための労働 (職業訓練を含む)。この労働は市場か家庭 (食事の準備, 子供の世話 (Betreuung), 掃除など) で行われる。後者は経済学の文献では, 家事生産 (Heimproduktion, Home Production) とよばれている。」 (ebenda : 61)

「考察の出発点は、外部からの法案による刺激によって、就業労働と家事生産との関係がどの程度、変化しうるのかを、検討することである。ここでの問題は、これまでは家事生産分野で独自になされていた行為が専門化され、外部の提供者から調達される、それによって就業労働部分がどの程度、高まるのかにある。」 (ebenda.)

図2は、社会全体の総労働の分割図である。



(出典) *Unternehmen Familie*, S.62. より作成。

見られるように、総労働は、「再生 (睡眠)」、「労働」そして「自由時間」

に分割され、「労働」はさらに、「市場労働」と「家事労働」に分割される。ここで注目されるのは、ドイツでは、従来より、家庭内部における家事労働や介護労働が、社会的労働の一部として位置づけられており、それが、手厚い家族手当の根拠になっていたと考えられることである。

またこのような「労働予算」の考え方は、すでに1997年のSPD幹部会の「長期労働時間口座」（田中 2003：113）という「新たな労働時間モデル」に連なる考え方である。それは、1990年代の労働の柔軟化、規制緩和を背景とするものではあるが、田中洋子がいうように「いずれも、個人や家庭に合わせた労働時間への必要と企業の労働時間柔軟化の要求の両立を、フルタイム労働とそうでない労働の交代可能性によって確保しようとする試みである。柔軟化を個人の人生設計上の融通可能性としてとらえ、国が制度的にそれを後押しする新しい発想がここでは提起されている」（同上）ともいえる。もちろん、このような課題は、「アンビバレント」（同上：112）なものではあるが、社会国家ドイツの揺らぎと、模索を読み取ることができよう。

4. おわりに

以上、ロバート・ボッシュ財団による『企業としての家族』における家族理解を見てきた。暫定的ではあるが、以下のようなことが明らかになったと思われる。

第一は、家族における男女間役割分担や時間配分の論理は、「人的資本理論」にもとづいている。しかし、本報告書の評価される点は、家族を動的に捉えている点にある。家族は、家族政策における職業と家族の両立支援によって、労働力の供給主体（女性労働力の供給）であるとともに、労働力の需要主体（家事支援サービス労働の需要）として、企業とみなされる。この結果、女性の正規労働化がすすみ、その「人的資本」が高まり、男女賃金格差が縮小するとされている。家族を動的、主体的にとらえる

ことによって、社会システムの変化を説明する視点が明確である。この論理は、『第7次家族報告書』に共通するものであり、理論的にも、政策的にも、スウェーデンに見られる北欧型を目指すものであろう。

第二に、ただ、ここで注意しなければならないのは、家族政策と雇用政策の連動である。1990年以降、ドイツ統一の重みと競争のグローバル化のもと、長期の高失業率と、雇用の非正規化、労働の柔軟化というドイツ労働市場の動向を考えた場合、「企業としての家族」は、一方で、失業率の縮小策（短期限定労働（*Geringfügige*）やミニジョブの吸収）の性格をもつことになる。それゆえ、どこまで社会システムの変化を導いていくのかを見極める必要がある。ここでは「労働市場における女性の労働をめぐる実証的、経験的研究とともに、もう一つ、家族や世帯の組織やその内部に立ち入って経済分析を誠みる」（久場 2002：33）必要がある。そのさい重要になってくるのは、家庭と職業の両立政策（「ワーク・ライフ・バランス」政策）の論理、概念枠組みであろう。

本稿の最初に述べたように、ジェーン・ルイスとメアリー・キャンベル（2007）は、「ワーク・ライフ・バランス」は、同一の名称であっても、その理念および概念枠組みが多様である。スκανジナビアでは男性と女性の「権利」として、フランスでは「国家による家族政策の一部」として、そしてイギリスでは「フレキシビリティ」という概念枠組みをもっている、と述べている。ここでは家庭内のケア労働が社会的再生産にしめる意味が、政策的にどのように位置づけられているのかが重要になってくる。ドイツでは、伝統的に家族を保護し、その内部でおこなわれる労働が社会的に評価されてきた。それが従来の高い家族手当の根拠でもあった。しかし、本報告書や、『第7次家族報告書』では、必ずしもケア労働の明示的な位置づけはおこなわれていない。一方、ドイツで、2007年1月1日より導入された所得代替給付の「親手当（*Elterngeld*）」制度は男性の育児休暇を導入した。それによって、男性の「形成の自由（*Gestaltungsfreiheit*）」（フランス法の「意思自治」）、すなわち男性自らの行動の「選択の自由」が保障され

るとともに、女性の職業選択の自由も達成されることになる。ドイツの家族政策（「ワーク・ライフ・バランス」政策）の展開もまた、雇用政策と同様に、一方における規制緩和政策と労働の柔軟化、他方における「個人の人生設計上の融通可能性」（田中 2003:113）のなかで、新たな方向を模索しているのではないだろうか。

〈参考文献〉

- ミシェル・アルベール（1992）（小池はるひ訳）『資本主義対資本主義』竹内書店新社。（Albert, Michel, *Capitalisme contre Capitalisme.*）
- ハンス・ベルトラム（2007）「ドイツの少子化と家族政策—第7家族報告書の概要—」（辻朋季訳）本澤巳代子・ベルント・フォン・マイデル編『家族のための総合政策』信山社。
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend（2006）, *Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik.*
- Bundesregierung（2006）, „Elterngeld: Paradigmenwechsel in der FamilienPolitik“, 03/11/2007.
- Daly, Mary and Lewis（1998）“Conceptualising Social Care in the Context of Welfare State Restructuring”, in Jane Lewis (ed.), *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Ashgate: Aldershot.
- Familienbund der Katholiken（2006）, *Stimme der Familie: Informationen-Positionen-Perspektiven*, 53, Jahrbang, Heft1-2.
- Humphries, Jane and Jill Rubery（1984）, “The Reconstitution of the Supply Side of the Labour Market: the Relative Autonomy of Social Reproduction”, *Cambridge Journal of Economics*, 8.
- 原伸子（2001）『『市場と家族』再考（1）』『経済志林』第69巻第3号。
- （2005）「ジェンダーと『経済学批判』—ケアの経済学に向けて」原伸子編『市場とジェンダー』法政大学出版局。
- 林健久（2004）「福祉国家の経済政策と政府間財政政策」林健久・加藤榮一・金澤史男・持田信樹編『グローバル化と福祉国家財政の再編』東京大学出版会。
- 井口泰（2006）「ドイツ『大連立政権』の成立と雇用政策のゆくえ」『海外社会保障研究』No.155。

- 神尾真知子 (2007) 「フランスの子育て支援—家族政策と選択の自由」『海外社会保障研究』第160号。
- 加藤榮一 (1973) 『ワイマール体制の経済構造』東京大学出版局。
- (2004) 「年金改革の潮流とグローバリゼーション」林健久・加藤榮一・金澤史男・持田信樹編『グローバル化と福祉国家財政の再編』東京大学出版会。(後に、加藤榮一著『福祉国家システム』ミネルヴァ書房、2007年、に所収。)
- (2003) 「財政システム—統一の負担とグローバル化の圧力」戸原四郎・加藤榮一・工藤章編『ドイツ経済 統一後の10年』有斐閣。(後に、加藤榮一著『福祉国家システム』ミネルヴァ書房、2007年、に所収。)
- 久場嬉子 (2002) 「ジェンダーと『経済学批判』—フェミニスト経済学の展開と革新」久場嬉子編『経済学とジェンダー』明石書店。
- (2007) (編著)『介護・家事労働の国際移動—エスニシティ・ジェンダー・ケア労働、の交差』日本評論社。
- Lewis, Jane and Mary Campbell (2007), “UK Work/Family Balance Policies and Gender Equality, 1997-2005”, *Social Politics*, Vol.14, No.1.
- Mückenberger, Ulrich (2006), „Die zeitpolitische Wende in der Familienpolitik“, im Christine Henry-Huthmacher (Hrsg.), *Politik für Familien: Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft*, Herder: Freiburg.
- 岡本英男 (2007) 『福祉国家の可能性』東大出版会。
- 大沢真知子・駒村康平 (1994) 「結婚の経済学—晩婚化の経済要因—」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東大出版会。
- Pollak, R. A. (1985) “A Transaction Cost Approach to Families and Households”, *Journal of Economic Literature* XXIII: 581-608.
- Robert Bosch Stiftung (2005), *Starke Familie: Bericht der Kommission »Familie und demographischer Wandel«*
- (2006a) *Kinderwünsche in Deutschland: Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik*.
- Robert Bosch Stiftung (2006 b), *Unternehmen Familie*.
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 「2007春闘／ワーク・ライフバランスをめぐる労使の主張—連合の方針と日本経団連の報告などから」『ビジネス・リーダー・トレンド』2007. 3。
- Rubery, Jill, Mark Smith and Colette Fagan (1998), “National Working-Time Regimes and Equal Opportunities”, *Feminist Economics*, 4(1).
- 齋藤純子 (2006) 「『育児手当』から『親手当』へ—家族政策のパラダイム転換」

- 『外国の立法』229号。
- (2007a)「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」『外国の立法』232号。
- (2007b)「(翻訳) 2006年12月5日の親手当及び親時間に関する法律(連邦親手当及び親時間法)」『外国の立法』232号。
- 下夷美幸 (2004)「育児における男女共同参画」『大原社会問題研究所雑誌』547号。
- Der Spiegel* (2006), „Kulturkampf um die Familie“, Nr. 17/24. 4. 06.
- Der Spiegel* (2007), „Der Familienkrach“, Nr. 9/26. 2. 07
- 須田俊孝 (2006)「ドイツの家族政策の動向—第二次シュレーダー政権と大連立政権の家族政策—」『海外社会保障研究』No.155。
- 田中洋子 (1996)「『資本主義的利潤追求を目的としない』社会—ドイツにみる企業の『社会的 (sozial)』な位置—」西村裕通・中西洋・竹中恵美子編『個人と共同体の社会科学—近代における社会と人間』ミネルヴァ書房。
- (2004)「労働—雇用・労働システムの構造転換」戸原四郎・加藤榮一・工藤章編『ドイツ経済 統一後の10年』有斐閣。
- 竹中恵美子 (2001)「新しい労働分析概念と社会システムの再構築」竹中恵美子編『労働とジェンダー』明石書店。
- 戸原四郎 (2004)「社会国家—社会保障改革の模索」戸原四郎・加藤榮一編『ドイツ経済 統一後の10年』有斐閣。
- 山口俊夫編著 (2002)『フランス法辞典』東京大学出版局。