

# 福祉国家の転回—新自由主義から個的社会へ

高 田 一 夫

## 1 はじめに

本稿は、20世紀前半に成立した福祉国家が世紀末に新たな転回を遂げたことを論じるものである。福祉国家は組織社会を基礎として成立したが、世紀末から福祉国家の社会的基礎が「個的」社会に変化してきた。これにより、福祉国家が一見変質したようにもみえるが、実際は新たな原理での再編が進んでいるのである。

ここで「個的」社会というのは、個人が中心になる社会、という意味である。人類は、つねに組織を作って生活してきた。家族、企業、さまざまな中間団体、そして国家。歴史を振り返ってみれば、こうした組織、とくに家族以外の組織が近代になってから大きくなってきたことが確認できる。こうして組織社会ができあがってきた。19世紀の後半から20世紀にかけては組織の時代だったといえよう。これに対して、20世紀の終わり頃から「個人」の時代が始まった、というのが本稿の主張である。

個人の時代が始まったからといって、組織や集団がなくなるわけではない。しかし、人間はこれまで、常に組織や集団の中で暮らしてきた。集団なしには人間の存在すら危うかった。マックス・ウェーバーは20世紀は官僚制の時代だとの確に予言した。官僚制は大規模な集団で発達するものだ。それが集団離れを始めたのだ。だからこれは人類の歴史の中で大きな転換点になるだろう。その影響は社会のさまざまな側面に現れてくると思われる。

## 2 「個的」社会とは

「個的」社会というのは、個人が中心となる社会だと上に述べた。個人が中心というのは組織と対比して言っているのである。その現れの第1は、組織へのコミットメントが揺らいでいることである。具体的にその現象を説明してみよう。

終身雇用の崩壊が叫ばれてかなりの時間がたった。われわれはリストラのニュースにはもう慣れっこになった。2003年1月の雇用管理調査では、従業員規模5千人以上の大企業で実に3割近くが2000年から2002年の3年間に希望退職を募っている。いわゆるリストラである(表1参照)。早期退職優遇制度のある企業の割合も、従業員規模5千人以上の企業では57.3%にも達している。

退職金をやめて、その分の金額を月々の給与に入れていく会社も出てきた<sup>1)</sup>。若い人は定年まで会社にはいないと思う人が増えているという。社会経済生産性本部「第12回(2002年度)新入社員半年間の意識変化調査」によれば、「今の会社に一生勤めようと思っている」人は、調査対象者の25.1%(男子)、12.9%(女子)しかいない。実際、大企業では中高年になれば、転職するのも珍しくない。かくして、会社に帰属するという意識が弱くなってきた。

表1 希望退職者の募集の状況別企業数割合

(単位:%)

企業規模	全企業	希望退職者を募集した(複数回答)				募集していない	無回答
		計	平成12年	平成13年	平成14年		
総数	100.0	8.0	2.1	3.7	4.8	90.5	1.5
企業規模別							
5,000人以上	100.0	27.2	13.9	17.6	19.5	72.1	0.6
1,000-4,999人	100.0	4.8	8.1	13.9	17.3	74.5	0.7
300-999人	100.0	5.8	5.1	6.0	9.7	84.1	0.1
100-299人	100.0	1.0	2.6	5.5	6.7	88.1	1.0
30-99人	100.0	5.7	1.5	2.6	3.3	92.4	1.8

資料出典:厚生労働省「雇用管理調査」平成15年(2003年1月調査)

そこで、若い世代を中心に自分で教育投資をして将来に備えようという考

え方が出てきた。若くて意欲的な人たちの間では、大学院で勉強したいという熱意が高まっている。実際、大学でも社会人教育が始まって、サラリーマンが大学に戻ってきている。政府も金額は少ないが、サラリーマンの勉強に対して費用を補助する制度を始めた<sup>2)</sup>。

かつてはサラリーマンの教育は企業内教育が当たり前だった。誰も自腹で教育を受けるなどということは考えなかった。企業丸抱えだったのである。それが、自分のキャリアのために自分で投資しようという時代になってきた。いまや、キャリア形成やキャリア・カウンセラーが職業相談では大流行している。これが「個的」社会である。

### 3 終身雇用規範の変化

誤解を避けるために一言付け加えておくと、終身雇用が崩壊したとか、会社丸抱えがなくなったとかいっても、実際に多くの人が同じ会社に長い期間働くというのは変わっていないのである。それはアメリカでも同じである。そういう意味では終身雇用は変わっていない。リストラのニュースが目立つので誤解されるのだが、調査をしてみれば、多くの人が雇用は安定していると見ている。たとえば、筆者が2002年におこなった浜松市における調査では、主として中小企業の労働者を対象としていたが、意外にも多くの人が自社を終身雇用であると認識していた。調査対象全体で54.9%、従業員規模99人以下の小規模企業でさえ44.6%の人が自社を終身雇用だと考えていた<sup>3)</sup>。リストラのニュースの対象になっている大企業は日本全体から見ればごく限られた部分に過ぎない。従業員規模1,000人以上の民間企業に勤める中高年の大卒は労働力人口6,689万人中わずか、55万人しかないないのである。しかし、もっとも安定していた雇用が安定しなくなったというのがマスコミの目を引くのである。マスコミは、つねに犬が人間を噛んだことではなく、「人間が犬を噛んだ」事象を探しているのだ。

要するに、変わったのは長期雇用の事実ではなく、終身雇用の規範である。かつては、若いときに転職するのは会社や同僚に対する「裏切り」だった。会社は強い一体性に守られた共同体のようなものだった。終身雇用はその一体性を守る

1976-2000年)

S61	24.8	22.6	37.9	14.5
	24.2	23.6	37.5	14.5
S63	22.4	24.5	38.2	14.7
	18.6	25.9	39.5	15.8
H2	15.9	26.4	42.7	14.8
	15.0	28.4	43.0	13.5
H4	15.5	29.7	41.4	12.9
	16.8	28.2	39.8	15.1
H6	22.2	27.3	37.3	13.2
	20.4	25.9	41.9	11.7
H8	18.3	25.4	43.1	13.0
	18.2	23.9	45.2	12.6
H10	18.3	22.3	46.8	12.3
	15.4	23.1	48.4	12.9
H12	16.1	22.0	51.6	10.2

0% 20% 40% 60% 80% 100%

□定年まで働きたい □とりあえずこの会社で働く □状況次第でかわる □わからない

資料出典：「平成12年度新入社員『働くことの意識』調査結果の概要」(社)社会経済生産性本部，2000年6月19日，3頁。

ための制度としてあったのである。だから、結果的に雇用が安定しているというのでは十分ではない。雇用を絶対を守ります，という精神が大切なのである。その精神が崩れてしまった，ということに注目すべきなのである。

上に紹介した社会経済生産性本部による新入社員の終身雇用意識に関する調査は、就職後半年を経た人たちを対象にしたものだったが、新人研修中の新入社員を調べた別の調査がある。これ（「働くことの意識調査」）によると、「定年まで働きたい」新入社員の比率は長期的にみて（1971年までさかのぼれる）、増えたり減ったり変動している。1976年の24.8%から91年の15.0%へ、そして94年の22.2%、99年の15.4%へとジグザグを描いている。しかし、「状況次第でかわる」という答えはほぼ一貫して増加し、1976年の37.9%から2000年には51.6%に達し

ている。定年まで働きたいという者の減少もさることながら、状況次第だという冷めた見方が着実に増えていることが注目される。そして、その一方で「分からない」は着実に減っている（表2参照）。

言いかえれば、若者の意識はより流動化志向、あるいは様子見に傾いている。これは、組織に対する帰属意識の弱まりと見ることができる。より手段的になっているのである。さらに、「分からない」が減っていることは、確信犯的に手段的傾向を強めていることを窺わせる。

経営者団体も、雇用保障に一定の配慮を払いつつ、個人の職業キャリア形成に期待を表明している。日本経営者団体連盟が1999年10月19日に発表した提言『産業競争力強化に向けた提言—国民の豊かさを実現する雇用・労働分野の改革』では、以下のように述べている。現在、企業は「長期雇用を重視しながらも、経営改革の一環として、年功序列的な賃金を成果・能力を重視した賃金体系に移行したり、短期雇用や派遣形態などを活用するなどして柔軟な人員の調整を可能にするなど、人事・労務管理の見直しを進めている。こうした取り組みは、働き方の多様な選択肢を提供するという面において、働く側の多様化する価値観にも対応するものと言える」。これも「個的」社会の進展を意識したものと言えよう。否、むしろ「個的」社会の進展をを期待する経営者の意識変化がよく現れている。日本の経営の集団主義は大きく後退したと言わざるを得ない。

この提言は具体的な方針として、4点の「雇用・労働分野の課題」を挙げている。その第1は「労働市場の機能強化を通じた人材の適材適所の実現」すなわち労働市場の流動化であり、第2点は「個人の職業能力の向上—自己啓発の重要性」なのである。流動化すれば、否応でも個人が中心になってキャリア形成を考えざるを得ない。「個的」社会は、資本の要請でもある。（引用は <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol248/part1.html> より行った）。上に述べたサラリーマンたちの教育投資熱は、こうした企業風土の変化を敏感に反映したものと見えよう。

会社への帰属意識が弱くなっただけではない。同窓会への帰属意識も弱まっている。大学の同窓会に入らない人が増えている。入ってもあまり意味がないと考

えているからである。学閥意識も弱くなっている。今も行われている寮歌祭などは、生きている化石だろう。

#### 4 家族の「衰退」

家族に対する帰属意識も落ちている。というより、家族そのものが「衰退」しつつある。離婚はあまり大きな変化はないが、結婚しない人が増える非婚化現象が顕著になってきた。2000年の国勢調査によれば、30歳代後半の男性の実に4分の1が未婚である。しかも、後のコーホートほど未婚率が高くなっている。表3に見られるように、1980年から2000年の20年間でどの年齢層でみても未婚率が一本調子に高くなっている。ここで未婚というのは独身で離婚経験がない、つまりまったく結婚とは縁のない場合をさしている。男性が未婚なら当然、女性も未婚である。ほぼ5歳遅れで女性の未婚率も上昇している。世界に冠たる日本の少子化は実は、こうした非婚化がリードしているのである。

表3 未婚率の上昇

	男子			女子		
	2000年	1990年	1980年	2000年	1990年	1980年
25-29歳	69.3	64.4	55.1	54.0	40.2	24.0
30-34歳	42.9	32.6	21.5	26.6	13.9	9.1
35-39歳	25.7	19.0	8.5	13.8	7.5	5.5
40-44歳	18.4	11.7	4.7	8.6	5.8	4.4
45-49歳	14.6	6.7	3.1	6.3	4.6	4.4

資料出典：「国勢調査」(全国)1980年、1990年、2000年

といっても、少子化問題はこの非婚グループが問題なのではない。少子化による社会保障財政の悪化は、実は専業主婦に問題がある。というのは、非婚グループはみな働いている。収入がなければ非婚をしていられない。したがって年金や健康保険の保険料を負担している。唯一の負担を免れているグループが専業主婦である。夫の保険料でカバーされているからである。非婚者と専業主婦の夫の給与が同じならば、保険料も同じである。同じ保険料なのに、受け取る年金は基礎

年金1人分だけ片働き世帯（有業の夫と専業主婦の世帯）が多い。健康保険にしても被扶養者の分も同じ保険料でカバーされる。働く女性から専業主婦が攻撃されるのはこういう背景があるからだ。

しかし、人口高齢化の観点からいうと、片働き世帯は平均2人の子供をこれまで産んできている。だから、将来の社会保障給付への貢献を増やすはたらきをしているということができる。一方非婚グループ、すなわち単身世帯にはそれが無い。このように問題は簡単ではない。

それはともかくとして、単身世帯がふえているというのは、ともかく大きな社会的変化である。結婚しない人というのは以前は社会的欠格者と見なされていた。ところが単身者が無視できない比重を占めるようになったのである。家族がなくても生きていける、あるいはその方が良いこともある、という考え方は、これまでの社会の価値観を考えれば大変な変化である。家族こそ社会の基盤と見なされてきたかのだから。

非婚化が現実にとどのような社会的変化を引き起こすか、これはまだ十分明らかではない。これからの現象である。非婚化とはいっても、ヨーロッパのように事実婚が増えて、法律上では独身でも生活実態としては結婚していて子供も産む、という風に日本もなるかも知れない。これはまだ引き続き注目すべき現象だろう。

しかし、今でも確かなことは、家族を形成しない人がかなりの部分を占める社会が来るということである。これこそ「個的」社会の確かな事実といえる。こうした社会では、組織への帰属も弱くなるだろう。育てる子供もなく、支えるべきパートナーもいなくなれば、組織に献身する意欲は弱くなるだろう。会社は老後のことまで見てくれるわけではないのだし。会社はお金をくれるところ、という冷めた見方が強くなるだろう。

家族の中でも、「個的」な部分が強まっている。今や「個食」の時代だというのが、これぞ「個的」の時代の家族である。家族というのは元々、生活を継続するための機能を果たすためのものだった。昔の家族にはさまざまな仕事があった。子供も生活を維持するためにさまざま働かなければならなかった。一体感は強固にならざるを得なかったのである。ところが今や、家事は合理化され（洗濯機や

ガス風呂, 食洗機), 外部化され(外食に宅配), 以前と比べれば主婦は家庭内で「失業」してしまった。このことについては, かつて論じたことがあるので繰り返さないが(拙稿「女性のQWL」, 大原社会問題研究所編『労働の人間化の新展開』総合労働研究所, 1993年, 第11章所収), 主婦の労働力率が高まったのはそれが一因であろう。専業主婦も夫に依存しつつ, しかし, 独立性を高めている状況だと言える。とくに収入をもてばその傾向は強くなる。

子供も切迫した仕事はないので, さっぱり家事をしない。要するに妻と同様, 好き勝手ができるようになった。アルバイトをすればお小遣い程度は稼げるのである。これが子供の独立性を高めている。その一方で, 社会の高度化により, 職業に要求される知識水準は高くなり, 大学教育さえもうエリートのものではない。子供の教育期間は長くなり, 親のすねをかじらなければならない。そのうえ, 低成長による雇用の減少で学校教育が終わってもすぐに仕事が見つからないことが多くなっている。これらは子供の親への依存性を高めている要素である。

そんなわけで家族は今や, ぐじゃぐじゃの状況になっている。「個的」化するとともに, 依存性も高まるという一貫しない状況である。アメリカやヨーロッパでは, 学校教育が終われば, あるいは大学に入れば, 同じ町に暮らしていても一人暮らしをするのが普通である。その費用は親が援助する場合も多いので, すねかじり的な状況もあるけれども, しかし, 独立性が日本より高く, その分「個的」な性格も強い。

以上要するに, 企業についても, その他の組織についても, 家族についても, 「個人」の独立性が高まっていて, 昔の基準からいえば「わがまま」になっていることを説明した。学級崩壊だとか, フリーター現象とか, 我慢しない若者の増加が目立つ。「個的」社会は, だから, わがままな社会でもある。しかし, その一方で, 他者に配慮する新しい現象も出ている。次にその点を説明しよう。

## 5 新しい市民社会の形成へ

神戸大震災の際にボランティアが大活躍したことは記憶に新しい。これほど大規模に一般市民が無償で社会貢献したことはなかった。また, 企業の社会貢献活



動も徐々に拡大しているようだ。神戸震災にも、企業や労働組合として活躍した人が多数いる。その結果、無力感を抱いた人もいられるけれども、大きな歴史的体験であったことは間違いないのではないか。これは、日本に「市民社会」とよべるものが出来てきたらしい証拠である。

市民社会というのは、個々人が社会の主体として責任意識を持ち、国家や政府から与えられた秩序や規範ではなく、自分たちの規範によって社会を形づくっていく、そういう社会のことである。かつてイギリスを訪れた先輩たちは、バス停や窓口に列を作って順番を待つのをみて感心したものだ。日本では、先を争って乗り口や窓口に殺到するのが普通だったからである。中国に行けばこんな光景が今でも日常茶飯にみられる。

ところが、日本では、少なくとも東京ではずいぶんと行儀よくなっている。たとえば、90年代の終わり頃から、東京の駅のトイレでは、一列に行列をして順番にトイレに入っていき光景が見られるようになった。便器の数だけ行列が出来ていたのが、一列をつくって空いた便器に順番に入って行くようになったのである。特筆すべきことは、この現象が特別なキャンペーンや運動なしに、自然発生的に行われ、定着してきたことである。おそらく海外旅行者が増え、欧米でトイレを待つ方法を経験した人が増えたので、そうしたやり方が定着したのだろうと思う。

また、最近のビルのドアは、かつて一般的だったスライド式のドアでなく、観音開き式のドアが増えている。こういうドアでは前の人がドアを押さえてくれないと、後の人に加速度のついたドアが立ち向かってきて困ることが多い。ドアを押さえるのも、欧米の都市での基本的マナーである。これも最近では東京で実行する人が増えている。

しかし、それが誰の指示も指導もなしに市民の間で何とはなしに行われるようになった、というのが重要である。市民がその方が良いと思えば、誰の指示もなく実行する、あるいは他の人を見習うのである。これが市民社会というものだろう。市民が社会の主人公として、自ら秩序を形成していく社会が市民社会である。日本を初めアジアの社会では民衆は権力者から秩序を押しつけられ、責任意識など持たなかった。その結果、強制されなければむき出しのエゴイズムがまかり

通ってしまう。しかし、どうやら日本はこうした状況を脱しつつあるようだ。

こうした市民社会の形成の背後にあるのは、経済成長だと思う。まさに衣食足りて礼節を知ったのである。表4にみられるように、かつて代表的な貧困層だった高齢者も平均的には貧困と言えなくなっている。世帯主が65歳以上の家計は1世帯当たりの所得こそ478.0万円と30歳以上の家計の中で最低だが、世帯人員1人当たりの平均所得額では197.0万円と30歳代、40歳代とほぼ等しい水準である。

もちろん、これは平均であるから貧しい高齢者がいることも確かである。たとえば最近、生活保護受給者が急速に高齢化している。生活保護世帯人員の年齢構成をみると、1990年には60歳以上は35.9%であったが、2001年には48.3%にも上っている。しかし、この間に60歳以上人口の総人口に占める割合も同じペースで上昇して、17.5%から24.2%へと増えている。その結果、60歳以上の保護率は16.54%から17.27%へと微増にとどまっている。また、高齢者個人ではなく、高齢者世帯でみれば保護率は57.2%から45.2%へと低下している。世帯の所得分散をみても年齢階層間にあまり大きな変化はないから、高齢者の貧困は年齢の問題ではなく、もっと別の要因によるものである(以上のデータは、厚生労働省社会・援護局「被保護者全国一斉調査(基礎)」による)。

いずれにせよ、高齢者という代表的貧困階層が年金など所得再分配制度のおかげで、必ずしも貧困と言えなくなってきたことは福祉国家の成果と言うべきである。

表4 世帯主の年齢階級別にみた平均所得金額(1世帯当たり、世帯人員1人当たり)

	2002年調査							
	総数	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	(再掲)65歳以上
1世帯当たり 平均所得金額(万円)	602.0	340.6	578.4	729.7	782.9	563.9	464.1	478.0
世帯人員1人当たり 平均所得金額(万円)	213.5	188.1	188.9	202.1	253.3	217.5	193.6	197.0

注：年齢階級の「総数」には、年齢不詳を含む。  
資料出典：「国民生活基礎調査」2002年

## 6 「個的」社会と福祉国家

こうした「個的」社会現象が、社会政策など福祉国家の諸政策とどのように関係しているだろうか。現在までのところ、それはまだ、萌芽期の微弱な変化にとどまっている。しかし、いくつか典型的な変化を指摘することができる。

第1は、1985年の基礎年金導入である。これによって主婦の年金権が保障されることになった。これは世界的にも比較的めずらしい制度であった。それまでの公的年金の考え方は、1人のフルタイムの保険料拠出によって、夫婦2人分の年金を受け取る設計だった。これを社会保障の世帯単位の原則という。夫婦と子供からなる核家族を標準として、生活保障を考えるのが第2次大戦後の社会保障の世界標準だったのである。こうした考え方は、フェミニズム運動の進展とともに批判されることになるが、それに対する改革を比較的早く実施したのが、先進経済国の中では女性の地位が低いとよく批判される日本であったのは興味深い。

いずれにせよ、日本の公的年金は北欧諸国と並んで普遍主義の強いものになった。すべての住民（外国人にも加入する権利がある）に年金権を付与するものだからである。国籍の壁がないという意味で、これは個人主義的原理と親和性をもつと言える。

夫の年金の中で所得保障を与えられていた主婦が、自分名義の口座に基礎年金を振り込まれるというのはかつての主婦論争を想起させる。水田珠枝氏はその論争の中で、主婦の望ましい権利保障として主婦年金を提起したものであった。これは、それを文字どおり実現したものである。夫の経済的権力に対して、主婦に年金という形ではあれ所得を与えたということは、「家事労働に賃金を」というフェミニズムのいわば究極の主張を部分的にはあれ、実現したものと言える。家庭において主婦は一定の経済的保障を与えられ、夫に対する権力バランスを有利にした。かくして主婦は家庭において個を確立するチャンスを増したのである。こうした意味で、個人を中心とした制度思想に立つものである。

これは新自由主義的な市場志向型の社会政策とは対極に位置するものである。なぜなら、労働経験のない専業主婦にも所得保障を付与するものだからである。

個人主義と自由主義は共同性に対するアンチテーゼとして主張されることが多いのだが、少なくとも基礎年金については、個人主義ではあるが、市場主義ではないという意味で新自由主義とは明らかに異なる。20世紀末の社会政策を新自由主義と断ずる論者が多いが、これは必ずしも正確ではない。低成長への移行と人口高齢化に伴い、経済的制約を意識した所得保障論議が盛んなのは事実だが、実態は必ずしも一本調子ではないのである。

第2の例は介護保険である。介護保険はその思想において、基礎年金以上に新しい性格を持っている。たとえば、介護保険は「措置から契約へ」と言われるように、福祉サービスに自己決定の原理を組み込んだ点で画期的である。自己決定原理は、医療におけるインフォームド・コンセントのように近年さまざまな領域で取り入れられつつある。行政と利用者(市民)あるいは医師と患者という権力的関係を利用者や患者の側により大きな権力を付与するのが共通する要素である。その意味で、民主主義の発展と言えるわけだが、労使関係のように集散的に個人を守るのではなく、個人そのものに社会権力を付与しようとする点が新しいのである。まさに「個的」社会の社会政策だと言える。

さらに、介護保険は従来単なる家事であった活動に公的な資金を付与することになった。言いかえれば家事が公的な領域になったということである。これまで社会保障においては、疾病や失業老齢といった稼働労働の機会をうばい、したがって貧困に陥る危険をまねくような重大な事態にのみ、給付が行われていた。市場経済の下では、われわれは稼働労働によって生計を立てる。したがって稼働労働の喪失は重大な生活問題なのである。こうした生活上の重大な危険に対しては、自由主義原理と対立しても生活保障を行うべきだ、と先人たちは考えたのであった。

しかるに、介護は家族にとってなるほど大きな負担を課すものではあるが、伝統的に家事として行われてきたことである。それが、社会政策として大規模に取り上げられるようになるについては、女性の社会進出で家族の介護力が落ちたことに加えて、人権思想の浸透により介護の内容に対して要求水準が高まったため、低下する介護力に対して実現困難な程高い要求水準になってしまったためである。

つまり、一方では人権思想によって「寝たきり老人」を生み出すような介護のあり方が批判された。しかし、中年女性の労働力率上昇によって家庭の介護力は、その批判についていけなくなったのである。「個的」社会は個人の自由や権利をこれまで以上に保障しようとする社会である。「個的」社会はことほどさように人権意識が高まった社会である。その下では、私的領域の最たるものである家族といえども、公的な支援がなくては支えきれなくなっているのだ。

純粋な私的領域が所得再分配によって公共化される、ということの意味は大きい。少なくともそれは新自由主義とは正反対の政策である。私的領域を浸食する政策を自由主義とは呼ばない。なるほど、介護保険は福祉サービスに民間営利企業の参入を許したことにより、規制緩和や民営化という新自由主義の政策理念を体現している。しかし、それは、市民における公的サービスに対する不信感の現れであり、効率性を高めるためのいわば、手段的な性格に過ぎない。それよりも、私的な領域を公共的な領域に転換したことは、家族の相互扶助という扶養のあり方をかなり弱めることにつながるだろう。いわば、子供は親を看る必要がない、と宣言したに近い事態である。もちろん、介護保険のもとでは、在宅介護は家族の協力なしには維持できない。その程度しか、給付額は支給されない。だからこそ、介護保険導入後、施設入居の希望が増加したのである。介護保険は、「家族の解体」に力を貸す制度になるであろう。

介護保険の第3の特徴は、上に述べた基礎年金と同じく「家事労働に賃金を」の実現を促進するものである。日本の介護保険では要介護者を家族が世話している場合、その家族に対して介護保険を利用しない見返りとして、現金給付を行うことはしていない。しかしドイツでは、介護する家族に公的な資金が支払われ、家族の労働を市場での稼得労働とは異なるが、社会的に評価する仕組みができていく。これは、形を変えた「家事労働に賃金を」の実現である。賃金ではなく、再分配の金である点が異なっているだけだ。これは上にみた基礎年金の場合と全く同じである。ここでも新自由主義とは異なる動向が確認できる。以上、最近の新たな社会政策を例にとって、それが新自由主義にもとづくのではなく、個人主義に基づいていることを明らかにした。最後に、こうした動向を19世紀以降の

社会政策史の中に位置づけておこう。

## 7 自由主義—集産主義—個人主義

アルバート・ダイシーは20世紀初頭に、公共政策が自由主義から集産主義へと転換したことを説得的に論じた<sup>4)</sup>。法律的な表現を用いれば、「市民法から社会法へ」の転換であった。この時期イギリスでは「自由党の改革 Liberal Reforms」が行われ、社会保障制度が整備され始める。同時に、さまざまな問題点を含んでいた労働組合法も整備され、労使関係制度が形成されていく。かくして、社会政策の2大領域である生活保障政策と社会権力の分配政策の両方で、制度が整っていく。福祉国家の準備が整いつつあった。さらに、この時期に続く福祉国家の定着期にかけて、社会政策は集団的な保障を与える安全ネットを構築していくのである。そのもとで高度経済成長が実現し、社会的権利の保障と豊かさを兼ね備えた福祉国家が登場する。

石油ショックによる低成長経済への移行あたりから、福祉国家には転機が訪れた。少子化がシングル化によって親世代の人口よりも少ない子供しか生まれない、いわば第2段階の少子化が発生する。離婚など家族の解体化現象が現れる。失業が増加する。低成長と高齢化による財政危機が福祉国家を直撃する、等々。ここで、サッチャー政権やレーガン政権が登場し、新自由主義の時代にはいると一般には考えられている。社会的規制を弱め、市場の力を強くし、再分配を抑制し、労働組合の力を殺ぐ。これが、新自由主義である。

しかし、社会政策の有り様を分析すると、たしかに労働市場の流動化策など、市場の力を強める政策も確認できるが、その一方で「個的」社会化の進行とともに、個人の権利や保障を強める政策も取られてきた。それは、家族や企業の規範が緩くなるとともに、生活保障を与える機能も弱まってきたことに対応している。21世紀には、中間集団が弱体化し、個人が強くなる結果、国家が直接さまざまな安全ネットを提供せざるを得なくなるだろう。その意味で「個的」社会の本格的な政策が登場するのはもう少し後のことになるだろう。新自由主義的現象は、その中で社会的意味を変えていくに違いない。個人の自由の発露に合う形にゆっく

りと整序されていくに違いない。そして21世紀を通じて、その性格が顕現していくことになる。

本稿はそうした変化を予知し、理論化しようとした試みである。

- 1) 松下電器の「全額給与支払い型制度」である。同社のホームページの「企業情報」>「採用情報」>「キャリア採用情報」によれば、内容は以下の通りである。「退職金などを非適用とするかわりに、その金額見合い分を賞与に上乗せして支給するという、『退職金前払い』を選択できる制度です。大きく分けて『Aコース』（退職金および諸福祉制度非適用）と『Bコース』（退職金のみ非適用）があり、Aコースを選択できるのは修士レベル以上の専門性を有している人です。賃金・処遇制度に選択肢を設けることにより、多様な就業ニーズに対応し、自立した人材、異質な人材を確保していくために98年より実施しています。」(<http://www.matsushita.co.jp/employment/career/personnel/index.html>)
- 2) 雇用保険による教育訓練給付制度である。雇用保険の一般被保険者（在職者）または一般被保険者であった者（離職者）が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の40%（支給要件期間3年以上5年未満の場合20%）に相当する額を公共職業安定所が支払う。上限が設けられていて20万円まで（支給要件期間3年以上5年未満の場合10万円まで）。ただし、平成15年4月30日以前に受講を開始している場合は上限30万円）となる（中央職業能力開発協会ホームページ <http://www.kyufu.javada.or.jp/seido/> による）。
- 3) 浜松市商工労働部労政課（編）『平成14年度浜松市勤労者総合意識調査』浜松市商工労働部労政課、2003年2月、50-51頁。回答者の所属企業は、300人以下が70.3%、300~999人が12.3%、1,000人以上は12.0%であった（無回答が6.8%）。
- 4) A.V. Dicey, *Lectures on the relation between law and public opinion in England during the nineteenth century*, 2nd ed., London: Macmillan, 1914. (『法律と世論』清水金二郎訳；菊池勇夫監修，法律文化社，1972年。)

(一橋大学大学院社会学研究科教授)