

成果主義賃金制度の導入と企業コミュニティの変容

—家族手当の動向を中心に—

大梶 俊夫

Trends of Family Allowance and the Transformation
of Enterprise Community

OKAJI Toshio

1. はじめに
2. 成果主義導入による企業コミュニティの変容
3. 「電産型賃金」体系における家族手当
4. 各種統計調査にみる家族手当の動向
5. おわりに

1. はじめに

大塚久雄は『共同体の基礎理論』のなかで、共同体のアジア的形態と古典古代的形態に共通の特質として、「平等」の原理がみられることを指摘している。それは、土地分配を「各家族の能力と必要に応じて与える」という、マックス・ウェーバーが「実質的平等」と呼んだところの原則である¹。共同体が平等原理によって規制されていたことは、企業のコミュニティ性を考察する際にも、もっと重視されるべきである。

日本企業がコミュニティとしての性格をもち、そのことが企業組織に安定性をもたらし、効率的な運営をも可能にしたことはよく指摘されるところである²。共同体が外的封鎖性の原理をもっていることには異論が少ないだろうが、それと同時に内的平等性も構成原理にしていることは見逃されがちである³。企業コミュニティもひとつの共同体であると考えれば、共同体を成り立たせている外的封鎖性と内的平等性ととの共同体原理が日本企業にも当て

はまると考えられる。日本企業の外的封鎖性とは、新卒一括採用と、その結果としての長期安定雇用であり、日本企業の内的平等性とは、生活保障給としての年功賃金制度がもたらす世代内格差の僅少さである。中途採用をほとんど行わず、雇用の流動性がきわめて少ない大企業の労働市場は、その封鎖性によって共同体を構成するひとつの条件を満たしていた。また年功賃金制度は加齢とともに生計費が増加することに対応する生活保障給であり、基本給以外にも扶養家族数に応じた家族手当や、借家や持ち家によって差をつけている住宅手当などを支給することで、生活状況に応じて給料が増減する賃金制度であり、「各家族の必要に応じて与える」という平等原理を企業内で確保する仕組みであった。

しかし、1990年代半ば以降、日本企業の人事労務管理に導入されてきた成果主義的人事制度は、これまで日本企業をコミュニティとして形成してきた前述の組織原理を大きく変容する可能性をもっている。もちろん、こうした変容可能性は成果主義だけでもたらされるものではない。成果主義を十分に機能させるための前提的条件として成果主義とともに導入された裁量労働制やその発展形態として準備されているホワイトカラー・エグゼンプション制、さらに結果としての雇用の流動化などが重なり合うときに、コミュニティとしての日本企業の組織原理は大きく変容していくことが予想されるのであって、現在のところ、その変化は部分的にしか顕在化していないと考えられる。しかし、成果主義等の導入によって、日本企業のコミュニティ性が大きく変わろうとしていることは確かである。

本稿は、こうした成果主義的賃金制度の導入による日本企業のコミュニティ性の変容を、家族手当制度に焦点を当てて検証してみようとするものである。なぜ家族手当制度に注目するかといえば、第一に、家族手当は今でこそ金額はそれほど大きくはないが、生活保障給としての年功賃金体系のひとつの柱であり、その意味で、企業が内的平等性を保ったコミュニティとしての性格を維持する上で重要な意義をもっていたからである。第二には、家族主義ともいわれる日本企業の雇用システムが、従業員個人を家族主義的に企業に包摂するだけでなく、従業員の家族を丸ごと企業に繋ぎ止めることを基盤に成り立っていたと考えれば、福利厚生 of 諸制度とともに家族手当は従

業員とその家族にその企業への帰属意識をもたせる重要な制度的支柱であったと考えられるからである。このように、企業のコミュニティ性にとって重要な意義をもってきた家族手当制度が、成果主義賃金制度の導入のなかで大きくその役割を変えようとしており、この変化は日本企業のコミュニティ性そのものの変容へと繋がるといえる点が本稿の主な論旨である。

本稿はまず、先行研究を手がかりに成果主義導入が企業コミュニティに与える影響全般について検討し、成果主義賃金制度が内的平等性も外的封鎖性をも変容させようとしていることを確認する。次に日本型年功賃金の典型ともいわれる「電産型賃金」体系が家族手当を軸にコミュニティ的特質を持っていたことを明らかにし、その上で、近年の統計調査のデータによって家族手当の変化を検証し、賃金の脱家族化が進んでいることを明らかにする。最後にこうした変化が及ぼす影響についても検討を加える。

2. 成果主義導入による企業コミュニティの変容

守屋貴司はその著書『日本企業への成果主義導入——企業内「共同体」の変容——』のなかで、「成果主義人事管理制度の出現は、日本の企業内「共同体」の組織と凝集性を変容もしくは消滅させつつある」⁴と述べている。ここで「共同体」の組織と凝集性を「変容」「消滅」させると守屋が述べているのは、成果主義人事制度によって、企業内「共同体」の基礎となってきた従業員の「価値観・規範・感情の共有」や「集団的同一・同調行動」が崩れてきたからにはほかならない。「共同体」を支えた従業員間のコミュニケーションが失われ、協力・協調関係が解体され、従業員間の競争関係が全面にでるようになったことを示している。成果主義人事制度がこのような「共同体」の「消滅」をもたらす理由として、守屋は次の諸点を挙げている⁵。成果主義人事制度本体がもたらす要因としては、第1に、成果主義が人件費ダウンを意図して導入されたため、大多数の従業員の給与がダウンし、その結果、従業員のモラルが低下し、「共同体」への凝集性が失われたこと、第2に、成果主義人事制度における評価基準が不明確であり、評価結果に納得できない従業員が多く、組織の凝集性と共同性を失わせたこと、第3に、従来の人事査定が「情意」評価によって、協調性や同調的行動を促していたのに対して、

成果主義人事制度での評価項目では個人別の業績や貢献度が重視されるようになったことで、競争性が強まったこと、第4に、これまでの職務設計では個人に明確に分担させられない境界的な職務領域が広くあり、それが相互の連絡調整によって協力的に職務遂行されていたが、成果主義の導入によって個人の責任範囲が確定されることで、相互依存的な職務領域の責任が曖昧になり、職務遂行が不十分になったことなどが挙げられている。

第一の点に関していえば、成果主義賃金制度導入が総額人件費の抑制にあったことは否定できない。それは従来の年功賃金制度が若年層は中高年層より多いという人口構成と、拡大する経済成長を暗黙の前提にして成り立っていたからであり、そうした前提条件がなくなれば、勤続とともにほぼ自動的に賃金が上昇し、総額人件費が増大するという年功賃金制度は維持できないからである。従業員の平均年齢が上がるだけで総額人件費が増大してしまう賃金制度が中高年層の方が多人口構成のなかで維持できないことは明らかであり、その点では勤続とともに賃金が上昇する年功賃金制度（職能給制度もこの点では同じである）を改変し、企業活動の生産性の伸長や経営拡大とリンクした賃金制度を構築したいとする成果主義導入の意図は理解できるものである。だが、こうした「総額人件費の抑制」と、「人件費ダウンを意図して」ということとは同じではない。まして「大多数の従業員の給与がダウン」した事実が成果主義導入の結果であったかどうかは、慎重に検討する必要がある。給与ダウンの第一の要因は日本経済の不況にこそ求められるべきであり、成果主義導入にその責めを負わせることは妥当ではないと思われる。それよりは、成果主義賃金制度が企業内「共同体」に与える影響としては賃金格差の拡大こそが論じられるべきである。とりわけ同世代や同期入社の中なかで大きな差がつくようになったことは、同質性や平等性を失わせることで共同性を損なう結果に繋がっていると思われる。

第二の評価の納得性の問題は成果主義人事制度に本来的に起因する問題点である。どんなに評価基準が明確になり、上司が評価することに習熟したとしても、全員が評価に納得するようにはならないだろう。最終的には、評価が納得できなければ会社を辞めるという選択肢があってはじめて、評価は受け入れられるのであり、その選択肢がないところで一方的な評価が下され

ば、納得性は得られず、組織の凝集性は失われることになる。評価する上司にしても、不満の残る評価をすれば貴重な人材が失われるというリスクがあってこそ、納得性の高い評価を行うのであって、こうした労働市場の開放性のないところでは評価制度は確立していかないし、成果主義人事制度は十分に機能していかない。いずれにしても、評価制度を伴った成果主義人事制度は企業内「共同体」を支える外的封鎖性を崩壊させる方向に働かざるを得ない。

また守屋は、企業内「共同体」の変容に影響を与える「副次的な成果主義人事制度」として、雇用管理制度の変化、キャリア開発、裁量労働制の導入、福利厚生制度の変化の4点を示している⁶。守屋の指摘を手がかりに、これらの人事制度の変化のもつ意味も考えてみたい。

守屋によれば近年の雇用管理制度の変化としてもっとも大きな点は、企業が「終身雇用制度」を標榜しなくなったことである。その代わりに企業と従業員の関係を表す象徴的な概念が「エンプロイアビリティ」である。当該企業に雇用され続けるために、あるいは転職を実現し新たな企業に雇用されるために求められる能力が「エンプロイアビリティ」であり、雇用維持の責任を労働者個人に転嫁させる理念として「エンプロイアビリティ」は登場してきた。この理念が広がれば、当然、外部労働市場での移動性や自らの価値に関心が向かうことになり、コミュニティとしての企業の凝集性は低下することになる。

次のキャリア開発(=キャリア形成)上の変化も成果主義の導入や、「終身雇用制度」の放棄と関係している。これまでの日本企業は従業員の職務移動について全面的に会社側が決定権をもっており、このことが経営上のフレキシビリティとして効率的な組織運営に大きく寄与してきた。しかしこれは年功的な昇進・昇給と「終身雇用」が保証されていたからこそ、従業員は異動命令に異議を唱えず受け入れたのであって、短期間に厳しく成果が問われ、その結果によって年収にも大きな格差がつき、場合によっては早期退職勧奨の対象にもされてしまうとなれば、自分のキャリア形成は自分で決めたいと考えるのも当然である。こうして広まっていった制度が「社内公募制度」や「社内FA(フリー・エージェント)制度」である。企業内「共同体」での平

等性や身分保証がなくなれば、転職までも見据えて、個人としてスキルアップやキャリア形成を目指すようになるのも当然である。そして内部労働市場での個人の職務の選択性が強まるほど、企業コミュニティの同質性や同調性は弱っていかざるを得ない。

裁量労働制の導入は、富士通が成果主義の導入に際して「SPRIT」と呼ぶ新たな勤務制度を導入したことに示されるように、残業時間の多寡で給料が増減するような従来の一律的労働時間管理は、原理的には成果主義賃金制度と相容れないものである。専門性をもったホワイトカラー労働者に本来の成果主義賃金制度を実施しようとするれば、労働時間の管理も個々の自己裁量に委ねざるを得ない。逆に、勤務時間を自由な自己裁量にすればするほど、賃金制度も成果主義的なものにならざるを得ないだろう。しかしこうして、9時-5時の一律の勤務時間制度がなくなれば、同調性や協調行動に支えられた企業コミュニティは弛緩していくことになるだろう。

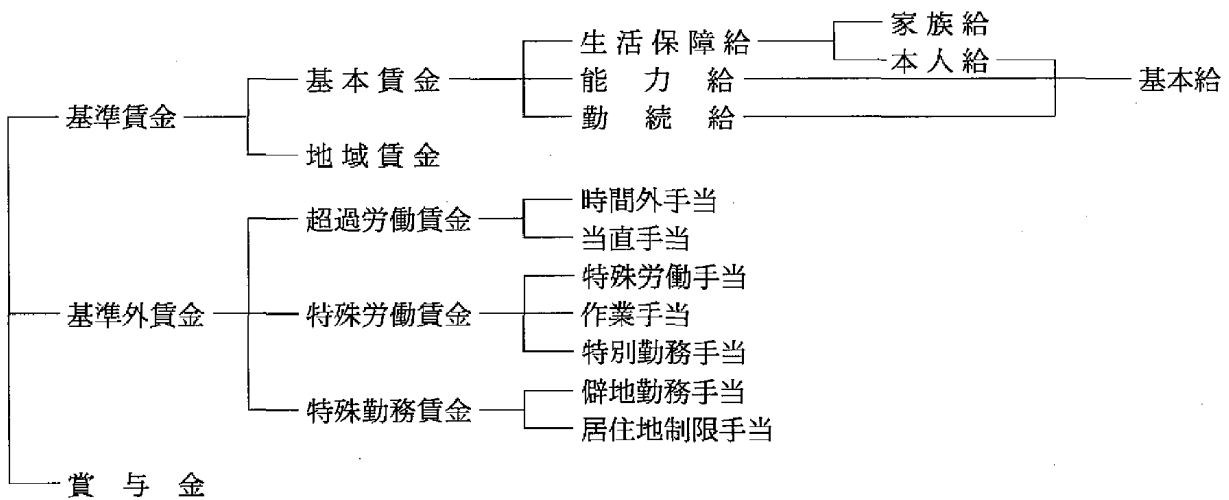
また、「日本的経営」を支える重要な人事制度のひとつであった福利厚生制度も、成果主義の導入のなかで大きく変わろうとしている。これまで「日本企業は福利厚生制度の実施を通して、『協調的』な労使関係の構築化・安定化をおこない、人材の確保・定着をはかるとともに、福利厚生制度の増進によって、『企業意識』の内面化をはかり、従業員の労働意欲の向上や企業への忠誠心の確保をはかることで、企業内『共同体』の存続・維持をはかってきた」⁷。だが賃金制度が、生活保障給としての属人的な年功賃金から、職務給・仕事給としての成果主義賃金に移行するなかで、世帯状況によって利用度の大きく異なる画一的な福利厚生制度ではなく、個人の自由に選択できるカフェテリアプランへと形を変えてきている。これも企業が生活保障の基盤としてのコミュニティ性を弱め、従業員家族の生活には深く関わらなくなってきた証左である。

3. 「電産型賃金」体系における家族手当

戦後の日本企業の賃金体系を特徴づけている生活保障給の観念をもっとも明確に示していたのが1946年に日本電気産業労働組合が提案したいわゆる「電産型賃金」体系である。これは電力業界だけではなく、1955年頃まで多

くの企業で採用され、大きな影響力をもった賃金体系であった。ここでは家族手当を中心に、「電産型賃金」体系について検討したい。図1に掲げた「電産型賃金」体系によってわかるように、「電産型賃金」は「生活保障給」「能力給」「勤続給」の三つの要素から成り立っているが、そのうちの「生活保障給」が賃金総額の80%を占めていたという⁸。その「生活保障給」の部分は年齢によって増額されていく「本人給」と、扶養家族数によって増額されていく「家族給」から構成されている。年齢、家族数といった明確な基準に基づいて、労働者の最低生活を保障しようとする「平等原理」に貫かれている点が、「電産型賃金」の特徴のひとつである⁹。

図1 電産型賃金の体系



(出所) 河西宏祐『電産の群像』, 161頁。

「本人給」は17歳以下を500円として、それに18歳から30歳までは1歳につき30円、31歳から40歳までは1歳につき20円を加給し、41歳以上は40歳と同額にする、と規定されている。また「家族給」は最初の1人は200円、2人以上は1人につき150円を加給する、となっている¹⁰。たとえば、28歳で扶養家族が3人いれば、「本人給」が500円 + 30円 × 11 = 830円、「家族給」が200円 + 150円 + 150円 = 500円となり、「生活保障給」は合計1,330円となった。全体的にも約3分の1が「家族給」であったといわれるから、いかに家族手当の部分が大きな割合を占めていたがわかる。もちろん、戦後の混乱で生活が困窮しているなかで最低生活を保障しようという意図で構想された賃金体系ではあったが、それにしても「平等原理」を重視し生活

保障に配慮すれば、このような賃金体系になり、それが戦後の賃金制度の出発点になっていたことは重要である。また、ここでの「平等原理」が労働者とその家族の生活が保障されるという点での平等性であることも見逃せない。その後、「電産型賃金」体系は、職務給や職能給に取って代われ、能力給の要素が増大していくが、それでも年功カーブを描く賃金体系であることには変わりはなく、実質的に家族の生計費に配慮した生活保障給としての性格を保持してきたといえよう。

だが近年、日本企業に多く導入されている成果主義賃金制度はこうした生活保障給としての年功賃金制度を大きく変え、家族手当制度の見直しを迫っている。家族手当改定の例をあげると¹¹、キャノンは2002年4月に家族手当などの諸手当を廃止し、同時に定期昇給も止めた。また武田薬品工業は従来、扶養家族3人で46,500円支給していた家族手当を、2003年5月、新しい賃金制度の導入とともに廃止している。さらにソニーも2004年4月から、新人事制度の導入とともに家族手当、住宅手当を廃止した。また廃止ではなく制度設計を変えた事例もある。三洋電機は従来の家族手当は廃止し、出産・入園入学などに一時金を支給する制度を導入した。NECも配偶者手当は廃止する一方で子どもの手当分は増額し、併せて出産一時金を支給するようにした。では家族手当の全体的な状況は近年、どのように変化してきているのだろうか。各種統計資料を使って検討していきたい。

4. 各種統計調査にみる家族手当の動向

統計調査のデータを家族手当の支給状況を検討しよう。家族手当の支給状況を調査した統計資料には、(1)人事院が毎年行っている「民間給与の実態」調査、(2)厚生労働省の「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)、(3)東京都産業労働局の「中小企業の賃金事情」、(4)中央労働委員会の「賃金事情調査」などがある。これらの統計資料を用いて、家族手当の支給状況が近年どのように変化してきているかを見ていきたい。

4-1. 「民間給与の実態」

人事院給与局(勤務条件局)が昭和23年以降毎年行っている「民間給与の実態」調査は、「企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上」の民

間事業所を調査対象にして、そこから約 7500 余りの事業所を抽出して調査を行っている。主たる調査は従業員別の「きまって支給する給与総額」や「時間外手当額」などの調査であるが、この個人別の調査事項とは別に、事業所別の調査として、家族手当や住宅手当、通勤手当の支給状況を調査しており、このうち家族手当については、①「支給・非支給別事業所の割合」、②「家族手当の額の定め方」、③「扶養家族の構成別平均支給月額」¹²を集計している。平成 14 年の調査結果は以下の通りである。

まず家族手当を支給している事業所割合では表 1 のような結果になっている。この調査結果をみると、500 人以上か未満かという規模に係わらず、9 割近い事業所が家族手当を支給しており、家族手当の普及度の高さが分かる。ちなみに住宅手当を支給している割合は同調査で 59.9%（規模計）であるから、いかに家族手当が一般化しているかが分かる。

表 1 支給・非支給別事業所の割合

	規模計	500 人以上	500 人未満
支給	88.3	89.2	88.0
非支給	11.7	10.8	12.0

（資料出所）人事院「民間給与の実態——平成 14 年職種別民間給与実態調査の結果——」

では家族手当の支給方法はどのようになっているのだろうか。金額の定め方について集計したのが表 2 である。手当額の定め方の「配偶者のみ特定、その他は扶養人員順」とは、配偶者の手当額は別に定め、それ以外の扶養家族については一人目 5000 円、二人目 4000 円、三人目 3000 円というように決めているということであり、「配偶者、子、弟妹等の別」とは、配偶者は 1 万円、子は一人 5000 円、弟妹は一人 3000 円というように決めているということである。いずれにしても、次の「扶養家族の構成別平均支給月額」も合わせてみれば、家族手当のなかで配偶者に対する手当を別に設定している事業所が多く、その結果配偶者への支給額が高くなっていることがわかる。

表2 家族手当の額の定め方

定め方	規模計	500人以上	500人未満
配偶者のみ特定, その他 は扶養人員順	45.9	46.0	45.9
配偶者, 子, 弟妹等の別 扶養人員順	34.2	31.5	34.9
その他	15.6	18.6	14.8
	4.3	3.9	4.4

(注) 手当を支給する事業所を100とした割合である。
(資料出所) 表1と同じ。

扶養家族の構成別に家族手当の支給額の平均を算出したのが表2-3である。これを見ると、企業規模によって多少金額の高低はあるが、配偶者には約15,000円、子一人につき約5,000円程度が支給されるというのが平均的な支給額であることが理解できよう。配偶者と子ども2人の家族をモデル支給額とすれば、規模計で26,140円になっている。

表3 扶養家族の構成別平均支給月額

扶養家族の構成	規模計	500人以上	500人未満
配偶者	15,035円	17,914円	14,048円
配偶者と子1人の場合	20,752円	24,156円	19,591円
配偶者と子2人の場合	26,140円	30,212円	24,758円

(注) 1. 支給月額は、家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所における支給月額の平均を扶養家族の構成に応じて累計したものである。
2. 支給月額は、家族手当が平成12年以降改定された事業所について算出した。
(資料出所) 表1と同じ。

これは平成14年の調査結果であるが、家族手当の中身について、配偶者は減額・廃止、子どもへは増額という傾向がみられるという指摘もあるので、それぞれの支給金額がどのように変化してきているかについて検討したい。表4は、「配偶者+子ども1人」の支給額から「配偶者」のみの支給額を引くことで、「子ども1人」の支給額を求め、それを年度ごとにまとめたものである。これを見ると、「配偶者」への支給額は平成10年ごろをピークに減額されてきているので、平成4年から平成14年までの変化では金額で1,134円、率にして7.0%のマイナスとなっているのに対して、「子ども1人」への支給

額は平成12年から14年にかけて微減となっているだけなので、平成4年から平成14年の変化では、金額で1,346円、率で30.8%の増加となっている。したがって、「配偶者+子ども1人」の支給額は平成4年と平成14年とを比較しても、全体の金額ではほとんど変化がないが、その内訳をみると「配偶者」分は減額され、「子ども」分が増額されていることがわかる。また「配偶者+子ども1人」の支給額全体の変化をみると、平成10年頃がピークで(500人未満の規模では平成12年がピーク)、その後は減少が続いていることも分かる。ただしこのデータは表3の(注)に示されているように、限定された集計結果に基づく数値なので、全体的な傾向とは必ずしも一致しない可能性がある。

表4 支給額の変化

(単位は円)

年	規模計			500人以上			500人未満		
	配偶者	配偶者+子1人	子ども1人	配偶者	配偶者+子1人	子ども1人	配偶者	配偶者+子1人	子ども1人
平成4	16,169	20,540	4,371	19,225	24,251	5,026	15,362	19,566	4,204
5	17,032	21,717	4,685	18,458	24,099	5,641	16,466	20,856	4,390
6	17,344	22,317	4,973	19,430	24,855	5,425	16,637	21,463	4,826
7	17,373	22,446	5,073	19,574	25,327	5,753	16,543	21,391	4,848
8	17,604	22,723	5,119	20,493	26,789	6,296	16,781	21,564	4,783
9	17,757	23,054	5,297	20,766	26,693	5,927	16,849	21,959	5,110
10	18,521	23,996	5,475	21,440	27,548	6,108	17,466	22,702	5,236
11	18,073	23,736	5,663	20,246	26,521	6,275	17,208	22,654	5,446
12	18,392	24,306	5,914	19,306	25,304	5,998	17,947	23,830	5,883
13	17,718	23,525	5,807	20,166	26,707	6,541	17,061	22,663	5,602
14	15,035	20,752	5,717	17,914	24,156	6,242	14,048	19,591	5,543

(資料出所) 人事院『民間給与の実態』各年版より作成。

支給額の減額傾向は確認されたが、支給割合はどのように変化してきているのだろうか。

表5をみると、昭和60年以降で家族手当の支給率が最も高かった年は、「規模計」では平成8年の91.9%、「500人以上」では平成3年と6年の94.2%、「500人未満」では平成8年の91.4%であったことが分かる。また支給率が最も低い年はどの規模でも平成18年であり、「規模計」では79.3%、「500人以上」では77.5%、「500人未満」では81.3%であった。つまり平成18年はピーク時に比べ、「規模計」では11.6ポイント、「500人以上」で16.7ポイント、

「500人未満」で10.1ポイントの減少となっているのである。しかも「規模計」と「500人以上」では平成12年以降の6年間で10ポイント以上のマイナスとなっており、この数年間で家族手当の支給状況にかなり大きな変化が現れていることが分かる。

こうした支給状況の変化は、単身の従業員など家族手当に該当しない労働者の増加による可能性もないわけではないが、調査対象が従業員50人以上の事業所であることを考えれば、家族手当制度そのものの廃止による支給割合の低下と判断するのが妥当であろう。

表5 支給状況の推移

(単位は%)

年	規模計	500人以上	500人未満
昭和60年	87.7	93.3	86.8
61年	87.6	93.0	86.7
62年	88.7	93.2	88.0
63年	87.9	93.2	87.1
平成1年	89.4	93.0	88.8
2年	88.2	91.4	87.6
3年	89.3	94.2	88.4
4年	91.5	93.1	91.2
5年	91.2	94.1	90.6
6年	91.7	94.2	91.2
7年	90.7	94.1	90.0
8年	91.9	93.9	91.4
9年	91.3	93.4	90.9
10年	90.9	94.0	90.2
11年	90.3	92.9	89.8
12年	90.0	92.0	89.5
13年	88.8	91.5	88.3
14年	88.3	89.2	88.0
15年	86.3	86.9	86.1
16年	83.0	82.9	83.0
17年	83.1	80.6	83.9
18年	79.3	81.3	77.6

(注) 平成18年の「500人未満」の数字は「100人以上500人未満」の数字である。
(資料出所) 人事院「民間給与の実態」各年版より作成。

4-2. 「就労条件総合調査」

次に厚生労働省の「就労条件総合調査」(平成12年までは「賃金労働時間制度等総合調査」)を用いて、家族手当の支給状況を検討してみよう。この調査は常用労働者30人以上の民間企業と対象にしたもので、平成16年調査では5300社を抽出し、有効回答率は82.6%であった。調査項目は年によって

入れ替えてあり、ここでは家族手当の調査が行われている昭和61年、平成2年、平成8年、平成11年、平成16年のデータを取り上げる。

家族手当を支給している企業の割合は表6で示した通りである。

表6 家族手当の採用状況（支給企業数割合）
（単位は%）

年	規模計	1000人以上	100～999人	30～99人
昭和61年	74.3	90.0	82.0	71.1
平成2年	78.9	92.2	87.2	75.1
8年	79.8	91.4	87.3	76.3
11年	77.3	79.6	81.8	75.4
16年	71.1	80.8	77.0	68.4

（注）昭和61年、平成2年のデータは、『平成9年版賃金労働時間制度等総合調査』の「調査結果の概要」から引用した。

（資料出所）労働省政策調査部編『平成9年版賃金労働時間制度等総合調査』、同『平成12年版賃金労働時間制度等総合調査』、厚生労働省大臣官房統計調査部編『平成17年版就労条件総合調査』より作成。

表6からも分かるように、家族手当の支給割合は昭和61年から平成8年にかけては、大きな変化がなく微増で推移していたといえる。しかし平成11年から16年にかけては、規模計での支給割合は77.3%から71.1%へ6.2ポイント低下し、100～999人でも4.8ポイント、30～99人では7ポイントも低下している。1000人以上の大企業ではこの間は微増ではあるが、平成8年から11年にかけて、91.4%から79.6%へと大きく支給割合を低下させていることから、家族手当廃止・縮小の取り組みが大企業の方が早かったことを窺える。また大企業での微増の背景としては、2003年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定（施行は2005年4月）されたことで、大企業で育児支援手当が新たに創設されたことなどが家族手当の増加として現れていることも考えられる。

全体として支給割合が低下している理由としては、成果主義賃金制度の導入で属人的手当である家族手当制度自体を廃止した以外に、単身世帯や共働き世帯の増加で支給条件を満たさない世帯が増加したことも考えられる。『賃金労働時間制度等総合調査』および『就労条件総合調査』の調査票では、家族手当に関する質問項目として制度の有無を尋ねる設問と、手当の支給人数と総支給額を尋ねる設問とが区別されており、年によって調査項目が異

なっている。制度の有無について調査している昭和 61 年，平成 4 年，9 年，16 年のデータを表 7 にまとめてみた。

表 7 家族手当制度のある企業割合

(単位は%)

年	規模計	1000人以上	100～999人	30～99人
昭和 61 年	76.6	—	—	—
平成 4 年	78.5	92.2	84.7	75.6
9 年	78.1	92.5	86.7	74.3
16 年	69.6	79.2	76.6	66.5

(注) 昭和 61 年，平成 4 年のデータは，『平成 10 年版賃金労働時間制度等総合調査』の「調査結果の概要」から引用した。

(資料出所) 労働省政策調査部編『平成 10 年版賃金労働時間制度等総合調査』，『平成 17 年版就労条件総合調査』

表 7 から分かるように，家族手当制度のある企業割合は平成 4 年の 78.5% から，平成 16 年の 69.6%へ 8.5 ポイント減少している。表 2 - 6 と合わせてみれば，多少調査年にズレがあるものの，ほぼ同じような傾向で，割合が低下している。したがって家族手当制度自体を廃止している企業が増えていることが，支給企業数割合の低下に繋がっていることが分かる。

次に家族手当の金額，および毎月の賃金のなかで占める割合を「就労条件総合調査」のデータで検討しよう。

表 8 は，平成 8 年，11 年，16 年について所定内賃金，基本給，諸手当の金額と比率，および同年の家族手当の平均支給額をまとめたものである。家族手当の額は家族手当支給対象労働者の平均であるから，全労働者の平均である所定内賃金その他と同列には比較できない。しかしこの 2 つのデータを合わせてみると，①平成 11 年から 16 年にかけて所定内賃金が約 7,300 円下がったこと，②そのうち基本給の減少は約 2,500 円で，③諸手当の減少分はそれより大きく約 4,800 円であること，④家族手当の減少は 200 円ほどで僅かであること，などが分かる。つまり，家族手当に焦点を当てて考察すれば，家族手当の額にあまり大きな変化はないように見えるが，実はこれまで述べてきたように，制度自体を止めるなど支給割合は低下しており，そのことが諸手当全体の平均金額を下げ，さらに所定内賃金の低下に繋がっているということである。このことは次の表 9 によってさらに明確になる。表 9 は平成 8 年と 16 年の賃金構成比を示したもののだが¹³，表から分かるように，諸手当

のなかでもっとも比率を下げたのは生活手当であり、とくに家族手当は0.5ポイントも比率を下げているのである。しかもこの傾向は大企業に顕著であり、1000人以上の規模では3.0%から1.4%へ、家族手当の構成比は大きく下がっている。

表8 所定内賃金と家族手当の金額の推移

年	所定内賃金	基本給	諸手当	家族手当
平成8年	318,242 (100.0)	266,687 (83.8)	51,555 (16.2)	18,513 [5.8]
11年	321,859	269,995	51,864	18,713
16年	314,577	267,497	47,079	18,515

(注) 家族手当は支給対象労働者の1人当たり平均支給額である。
 (資料出所) 『平成9年版賃金労働時間制度等総合調査』, 『平成12年版賃金労働時間制度等総合調査』, 『平成17年版就労条件総合調査』より作成。

表9 労働者1人平均月間賃金額及び構成比 (平成8年・平成16年)

		所定内賃金													
		基本給	諸手当										調整手当	その他	不明
			計	業績手当	勤務手当	精皆勤手当	通勤手当	生活手当							
								計	家族手当						
(円)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)			
平成8年	規模計	318,242	100.0	83.8	16.8	1.7	4.8	0.6	2.7	4.9	2.3	0.6	0.9	-	
	1,000人以上	350,430	100.0	85.1	14.9	1.3	4.5	0.2	2.4	5.4	3.0	0.3	0.7	-	
	100~1000人	300,799	100.0	83.1	16.9	1.8	4.8	0.7	3.0	4.9	2.0	0.8	0.9	-	
	30~99人	281,992	100.0	81.9	18.1	2.6	5.7	1.5	2.6	3.6	1.3	1.0	1.0	-	
平成16年	規模計	314,577	100.0	85.0	15.0	1.8	4.5	0.4	2.5	4.0	1.8	0.7	0.6	0.4	
	1,000人以上	356,096	100.0	83.3	16.7	1.7	6.1	1.0	2.8	3.3	1.4	0.9	0.7	0.1	
	100~1000人	298,721	100.0	84.6	15.4	1.8	4.9	0.4	2.8	4.1	1.8	0.6	0.6	0.1	
	30~99人	272,736	100.0	83.3	16.7	1.7	6.1	1.0	2.8	3.3	1.4	0.9	0.7	0.1	

(資料出所) 『平成9年版賃金労働時間制度等総合調査』, 『平成17年版就労条件総合調査』より作成。

平成11年の同調査における賃金制度の改定についての調査結果では、「過去3年間に手当を縮減し基本給に組み入れ」た企業が規模計で6.4%、1000人以上では11.9%になっており、また「今後3年間に手当を縮減し基本給に組み入れ」とした企業の割合が全体で5.2%、1000人以上では12.3%であった。こうしたなかで家族手当の縮減も進んでいったといえよう。

4-3. 「中小企業の賃金事情調査」

次に中小企業での家族手当の実施状況について、東京都産業労働局が行っている「中小企業の賃金事情調査」を使って見ていきたい。この調査は従業員規模30人以上300人未満（小売業・サービス業では10人以上）の民営企業を対象に、各産業別に抽出して行っている調査で、集計企業数は1100社余りである。ここでは東京都産業労働局がホームページ上で公開している平成12年以降のデータを集計した。

家族手当の支給状況は表10から分かるように、家族手当を支給している企業の割合7割前後となっており、「就労条件総合調査」の30人～99人の企業規模でのデータとほぼ同じような水準であり、大企業と比較するとかなり低くなっている。また中小企業のなかでも企業規模によって差が見られ、各年とも100～299人、50～99人、10～49人の順で支給割合が低くなっている。さらに経年変化を見ると、全体には6年間で、4分の3の企業が支給していた状況から3分の2の企業しか支給していない状況へと水準が低下しており、特に10～49人の企業規模では13.6ポイントも下がり、過半数を少し超える水準にまで低下してきている。

表10 中小企業での家族手当支給状況

(単位は%)

年	規模計		100～299人		50～99人		10～49人	
	支給	非支給	支給	非支給	支給	非支給	支給	非支給
平成12年	75.3	24.2	82.7	16.8	82.4	16.7	70.2	29.6
13年	72.9	26.4	81.0	18.4	80.3	19.2	68.7	30.5
14年	72.5	27.4	81.1	18.9	77.1	22.9	67.6	32.3
15年	68.5	31.5	83.2	16.8	72.9	27.1	63.0	37.0
16年	67.3	31.6	78.7	20.8	75.6	24.1	59.7	38.5
17年	64.2	34.6	74.5	25.5	72.0	26.6	56.6	42.0

(資料出所) 東京都産業労働局『中小企業の賃金事情』各年版より作成。

しかし、家族手当の支給金額については、表から分かるように、あまり大きな変化は見られない。この調査では、扶養家族数に係わらず一律に支給している場合（支給企業の約1割）と、家族構成に応じて支給している場合（支給企業の約9割）とに分けて集計しているが、どちらの場合も平成15・16年ころがピークで、平成17年にかけて手当の額が縮小されている。配偶者と

子ども2人を想定して家族手当の「モデル支給額」を算出してみると、2万円前後で大きな変化は見られないが、内訳としては、多少、子どもの比重が高くなっているといえよう。

表 11 中小企業での家族手当支給額の推移

(単位は%)

年	総平均	一律支給	家族別支給			モデル支給額	
			平均額	第一扶養 (配偶者)	第二扶養 (第一子)		第三扶養 (第二子)
平成 12 年	5,896	10,119	5,809	11,012	4,527	4,083	19,622
13 年	5,908	10,005	5,794	10,934	4,613	4,070	19,617
14 年	6,088	10,426	5,986	11,166	4,799	4,287	20,252
15 年	6,179	11,052	6,094	11,437	4,849	4,334	20,620
16 年	6,206	12,016	6,084	11,341	5,044	4,338	20,723
17 年	* 8,641	11,745	5,537	11,136	4,910	4,253	20,299

(注 1) 「モデル支給額」は「家族別支給」の配偶者+第一子+第二子で算出した。

(注 2) 「総平均」の平成 17 年の数字 (*) が突出している理由は不明である。

(資料出所) 東京都労働局『中小企業の賃金事情』

4-4. 「賃金事情調査」

次に中央労働委員会事務局が労使紛争の調停のための資料として調査している「賃金事情調査」(「賃金事情等総合調査」)を見ていきたい。この調査は資本金1億円以上、従業員1,000人以上の大企業を調査対象に、300社前後からデータを集計しているのので、大企業での家族手当の動向を知ることができる。家族手当については、制度の有無、打切制度の内容、支給額等がほぼ隔年で調査されてきたが、平成17年の調査には家族手当の項目はなかった。

表 12 大企業での家族手当支給状況

年	集計社数	制度のある会社数	採用割合 (%)	支給額 (単位は千円)			モデル支給額
				第1順位 (配偶者)	第2順位 (第1子)	第3順位 (第2子)	
平成 2 年	378	335	88.6	16.9	5.3	4.6	26.8
平成 5 年	406	363	89.4	18.6	5.9	5.3	29.8
平成 9 年	357	318	89.1	18.4	6.0	5.3	29.7
平成 11 年	339	303	89.4	19.0	6.3	5.6	30.9
平成 13 年	303	265	87.5	18.9	5.9	5.3	30.1
平成 15 年	288	251	87.2	18.7	6.5	5.9	31.1

(注) 「モデル支給額」は「第1順位」「第2順位」「第3順位」の支給額を合計し、夫婦と子ども2人の家族の場合の家族手当支給額を算出した。

(資料出所) 中央労働委員会事務局編『賃金事情調査』各年版より作成。

「賃金事情調査」の結果では、大企業での家族手当の採用割合（＝家族手当制度のある企業の割合）および支給額にそれほど大きな低下は見られない。採用割合は9割近く、モデル支給額は夫婦と子ども2人で3万円前後といった金額である。ただ細かくみれば、採用割合は平成11年ころから多少低下してきている。また支給額については、配偶者である第1順位の扶養家族への支給額が平成11年以降、削減されてきているのに対して、第2順位である子どもへの支給額は増加する傾向が見られる。

表13 大企業での賃金構成比の推移

年	所定内賃金計	基本給	奨励給	職務関連手当	生活関連手当		その他手当
	(単位：千円)				のうち家族手当		
平成2年	297.6	87.3	0.9	4.4	7.0	3.8	0.4
5年	322.6	88.6	0.7	3.9	6.6	3.2	0.3
7年	334.2	88.4	0.8	4.1	6.3	3.4	0.3
8年	340.7	88.6	0.7	3.7	6.8	3.5	0.3
9年	346.5	88.8	0.5	3.5	6.9	3.6	0.3
11年	356.0	87.0	1.5	4.6	6.4	3.3	0.5
13年	367.1	86.4	2.4	4.3	6.3	3.4	0.6
15年	375.2	85.6	3.5	4.1	6.3	2.6	0.5
16年	373.4	88.5	1.7	2.9	6.4	3.0	0.5
17年	339.9	89.4	0.8	3.2	6.3	2.9	0.4

(資料出所) 中央労働委員会事務局編『賃金事情調査』各年版より作成。

同調査では所定内賃金のなかでの基本給や諸手当の構成比を調査しているが、その推移をまとめたのが表13である。このなかの「職務関連手当」には役付手当、交代手当、特殊勤務手当などが含まれ、「生活関連手当」には家族手当の他に、通勤手当、住宅手当、出向手当などが含まれている。表2-13を見ると、所定内賃金の中での家族手当の比率は3%を切る水準にまで低下しており、縮小傾向にあるといわざるを得ない。この理由としては、①採用割合が多少であるが低下していること、②支給額がほとんど増額されておらず、所定内賃金の伸びと比較すると大きな差があること。例えば平成11年と平成16年を比較すると、所定内賃金の伸びは4.9%増加であるが、家族手当の支給額は0.6%しか増加していない。③単身者の増加で、家族手当を受給している労働者の割合が低下している可能性がある。④小家族化の結果、扶養家族数が減少し、家族手当の受給額が減っていること、⑤共働き夫婦の増加で配偶者に家族手当の受給資格のない労働者が増加した、などが考えら

れる。つまり、企業側の人事労務管理制度のなかで家族手当が果たす役割が小さくなってきていることと、労働者の側の家族構成やその就業構造の変化によって、家族手当の果たす役割が低下してきている面の、両面での変化である。

「賃金事情調査」は産業別に調査・集計しているのだから、産業ごとに家族手当の割合がどの程度違っているかを見てみたい。表 14 は元の調査では 35 の産業に分類しているものから、9 つの産業を抜き出してまとめたものである。これから分かるように、産業によって所定内賃金のなかで家族手当の占める割合はかなり大きく異なっている。電力 (6.9%)、新聞・放送 (5.9%) のように大きな比重を占めている産業がある一方で、銀行 (1.7%)、商事 (0.1%) のように微々たる額に留まっている産業もある。具体的な例を示せば、「テレビ朝日」では配偶者に 53,000 円、子ども 1 人に 28,000 円の家族手当が支給されているという¹⁴。配偶者と子ども 2 人で 10 万円を超える金額になるわけだから、家族手当といってもかなり大きいといえる。

表 14 産業ごとの賃金構成比 (平成 17 年)

産業	所定内賃金計	基本給	奨励給	職務関連手当	生活関連手当		その他手当
	(単位：千円)				のうち家族手当		
製造業	322.5	89.7	1.0	3.3	5.7	3.0	0.2
薬品	376.5	87.6	0.7	2.1	8.3	4.2	1.3
機械	318.3	90.7	0.2	2.5	6.4	2.8	0.1
自動車	317.1	88.0	2.5	4.1	5.2	3.4	0.2
建設	434.2	88.7	1.4	4.7	5.0	0.8	0.2
銀行	361.0	92.2	—	3.0	4.0	1.7	0.7
電力	341.0	83.5	—	1.5	14.1	6.9	0.9
商事	532.0	96.1	—	0.1	3.0	0.1	0.8
新聞・放送	376.7	87.0	0.5	0.5	11.5	5.9	0.5
産業計	339.9	89.4	0.8	3.2	6.3	2.9	0.4

(資料出所) 中央労働委員会事務局編『賃金事情調査』平成 17 年版。

表 15 はこれらの産業ごとの家族手当の構成割合がどのように変化してきたかを見るために、平成 2 年、9 年、17 年を取り上げてみた。全体の傾向と同じくどの産業でも家族手当の構成割合は下がっているが、その低下の仕方は産業ごとに異なっている。最も大きく割合を低下させたのは銀行であり、金融危機・再編のなかで賃金体系も大きく変化したことが窺われる。また電

力や新聞・放送も構成割合を下げてはいるが、平成2年には1割近かったもので、低下してきたといってもまだ水準が高いことも分かる。自動車は微減ではあるがあまり大きくは変化しておらず、従来の賃金体系を維持しているといえよう。

表 15 家族手当の構成割合の変化

産業	平成2年		平成9年		平成17年	
	生活関連手当	家族手当	生活関連手当	家族手当	生活関連手当	家族手当
製造業	6.6	3.8	6.2	3.4	5.7	3.0
薬品	10.4	6.3	11.2	5.9	8.3	4.2
機械	7.2	3.9	7.0	3.3	6.4	2.8
自動車	5.6	4.2	5.2	3.6	5.2	3.4
建設	5.3	1.4	5.9	2.2	5.0	0.8
銀行	7.2	4.1	6.6	3.7	4.0	1.7
電力	11.9	9.0	12.9	8.1	14.1	6.9
商事	6.3	0.8	6.0	0.8	3.0	0.1
新聞・放送	13.0	9.5	13.7	8.6	11.5	5.9
産業計	7.0	3.8	6.9	3.6	6.3	2.9

(資料出所) 中央労働委員会事務局編「賃金事情調査」各年版より作成。

5. おわりに

各種統計調査による家族手当の近年の動向をまとめるとともに、そこから示唆される点に考察を加えて結びとしたい。

(1) まず家族手当の支給割合については多くの調査が低下傾向にあることを示している。ただ「賃金事情調査」では、平成15年までの調査結果ではあるが、大きな変化が見られない。「民間給与の実態」での500人以上での支給割合、また「就労条件総合調査」での1000人以上での支給割合がそれぞれピーク時に比べ10ポイント以上の落ち込みを示していることからすれば、おそらく「賃金事情調査」でも最新の調査結果が出れば、支給割合の低下が見られるのではないかと思う。

(2) 支給額については、「民間給与の実態」が低下傾向を示しているのに対して、「就労条件総合調査」「中小企業の賃金事情調査」「賃金事情調査」ではそれほどの減少は見られない。手当の金額を見直すというよりは制度そのものを廃止する形での改定が進んでいると考えたほうがよいように思える。ま

た、「就労条件総合調査」は家族手当を受給している労働者1人当たりの平均受給額を算出しているが、ここに大きな変化が見られないということは扶養家族の構成に大きな変化がないということであり、配偶者の就業状況や子どもの数にも変化がないことになる。もちろん、こうした変化が顕著になるにはもう少し長いタイムスパンが必要ではある。

(3) これらの結果として、所定内賃金のなかでの家族手当の構成比は、「就労条件総合調査」「賃金事情調査」とも比率の低下を示している。このことが意味するのは、制度としての家族手当の支給額に大きな変化がないこと（第2の点）を前提にすれば、制度を廃止した企業が増加した（第1の点）か、あるいは制度に該当しない労働者が増加したかのどちらか、あるいは両方である。後者の点に着目すれば、家族手当の制度に該当しない労働者とは、単身で扶養家族のいない労働者か、あるいは夫婦共働きで配偶者が家族手当の対象から除外されてしまう労働者であり、こうした労働者の増加が家族手当の構成比の低下となって表れていると考えられる。確かに多くの企業が所得税法上の控除対象配偶者に家族手当の支給を制限しているので、配偶者に一定以上の収入がある場合には、配偶者への家族手当は受け取れないことになる。近年における女性就業の拡大が家族手当の受給を抑えているのである。またこの点こそ、家族手当の見直しや廃止が進むひとつの要因でもある。

各家族の必要に応じて生活保障をし、実質的な平等性を確保するという家族手当の理念は、世帯主の単独就業を前提にして考えられていたから、配偶者の就業化という現実の流れのなかで大きな困難に直面している。家族手当や年功賃金の理念は、労働者の背後に存在する家族世帯に考慮し、生活保障しようとする「家族賃金」「世帯賃金」の観念が基礎になっている。それに対し、成果主義賃金はそうした背後の家族世帯に眼を向けることなく、あくまで個人として労働者を捉えている。これは女性就業の拡大という現実在即した観念でもある。だが、家族や生活に眼を向けることのない賃金制度が、コミュニティとしての企業を支えられるかは大いに疑問である。

こうした問題を実証的に論ずるためには、家族手当に関する現在の統計調査資料は不十分である。企業側からみた、「どの程度の企業がいくら支給しているのか」についてのデータではなく、労働者個人の視点に立って、「誰が

どの程度受給しているのか」が明らかになる調査資料が必要である。今後の課題である。

-
- ¹大塚久雄『共同体の基礎理論』岩波書店, 1955, 53・78 ページ。
- ²R. ドーアは福利厚生を中心に日本企業のコミュニティ性を論じている。また稲上毅はルートン調査を援用して、日本の大企業ブルーカラー労働者が「官僚制的労働志向」を持っていることからコミュニティ性が強いことを指摘している。Ronald Dore, *British Factory — Japanese Factory*, 1973. (山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場——労使関係の比較社会学』筑摩書房, 1987), 稲上毅『労使関係の社会学』東京大学出版会, 1981, などを参照。
- ³森幸雄は共同体としての村落が「内部に対する平等性と外部に対する封鎖性」を構成原理にしていることを指摘している。森幸雄「社会空間に反映された地域生活」(『社会学のプロフィール』八千代出版, 1995, 49 ページ)。
- ⁴守屋貴司『日本企業への成果主義導入——企業内「共同体」の変容——』森山書店, 2005, 65 ページ。本稿では詳しくは触れないが、守屋は成果主義人事制度を3つに類型化するとともに、企業内「共同体」の変容も「崩壊型」「半崩壊型」「存続・維持型」に類型化する仮説を立て、その関係について実証調査を行っている。
- ⁵同書, 66 ~ 72 ページ。
- ⁶同書, 67 ページ。
- ⁷同書, 71 ページ。
- ⁸河西宏祐『電産の群像』, 平原社, 117 ページ。
- ⁹同書, 117 - 118 ページ。
- ¹⁰同書, 162 ページ。
- ¹¹溝上憲文「家族手当から次世代育成手当へ」(『賃金事情』2006年5月20日号, No.2498) 参照。
- ¹²『民間給与の実態』調査の「扶養家族の構成別平均支給月額」については平成15年以降, 調査結果が公表されていない。
- ¹³『平成12年版賃金労働時間制度等総合調査』(平成11年12月を調査)には, 平成8年, 16年のような諸手当分までの賃金構成比は集計されていない。そこで平成8年のデータを16年との比較のために用いた。
- ¹⁴『労政時報』第3672号(2006年2月24日), 26 ページ。