

【個人研究】

家事調停のための家制度論

関井 友子*

A Study on the Traditional Family System in the Context of Family Mediation

Tomoko SEKII

The “*ie*” is the traditional family system in Japan. After the War, the “*ie*” system was denied. An “*ie*” is not just a family system but is also based on Japanese spirituality. The “*ie*” remains alive in modern Japanese society. The “*ie*” is paternalistic and undemocratic. That said, the function of the “*ie*” is to safeguard the lives of family members. Therefore, succession of the “*ie*” is the essence of the system. Its principles have survived in Japanese corporate organizations. The “*ie*” system needs to be understood in family court mediation in Japan.

Key words : traditional family system, safeguard, organizational principle

1. はじめに

家事調停では家族観の相違による夫婦の葛藤や対立に直面することがある。例えば、日本の伝統家族である家制度に基づく規範と、現代家族規範の対立と思われるケースに遭遇することも多いと思われる。

家制度は戦前の日本の家族制度で、戦後1946年10月新憲法である日本国憲法が公布され、憲法24条「家族生活における個人の尊厳と両性の平等」の規定によって、事実上廃止され、制度としては存在していないものである。

戦後70年以上が経過し、家的なものが徐々に姿を消し、近代的な夫婦を中心とした核家族規範が浸透しているといえるだろうか。家制度的なものは時間とともに消え去り、忘れられ、新しいものに置き換えられていくものであろうか。家は日本社会を考察するうえで、社会の根底に脈々と生き続ける基盤、日本人の心性の根幹をなすもので

ある。日本文化を理解するうえで、家制度あるいは家的な仕組みは、単に昔のもの、過去の生き残っているものとして捉えられないものであると考える。

本稿では、まず現代家族との比較において家制度の特徴を捉え、次に今に生きる家として、21世紀の現代日本の組織原理としての家について考察する。

2. 家制度とはどのようなものか： 現代家族との比較から

家の特徴を捉えるために、現代家族と比較して考察していく。現代家族は戦後制定された家族制度に基づくものである。憲法24条は「婚姻は、両性の合意のみにて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚及び婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されな

* せきい ともこ 文教大学人間科学部人間科学科

なければならない」としている。川島武宜は家が「人の人に対する権力的支配を内容とする戸主権・父権・親権は憲法のかかげる〈人権の尊重〉という大前提に矛盾するのであり、従って、戸主権・父権・親権を中心とする〈家族制度〉が新憲法のもとにおいて存続することが許されないと論じた。それに基づく新民法は1947年12月公布、翌48年1月から施行された。家制度は「権威＝服従関係と温情＝奉仕と不可分な結合にあっただけに、戦後の家制度廃止は権威＝服従関係の否定」であるとされた。憲法制定当時のGHQ占領政策の基本である「民主化」とは相いれない制度という評価が定着していった。

しかし、現代家族において家制度との相違点で最も特徴的な点は、系譜の連続と永続という希求をもたないということである。現代家族は結婚によって誕生しその夫婦の死亡によって終焉する一代限りの家族であることが制度として定められている。形態として、核家族（夫婦と未婚の子ども）であり、その形態ゆえ構成も単純であり、子どもの人数にもよるが、比較的規模も小さいことが特徴である。家は社会保障制度機能を内在していたため、婚姻や血縁関係にない非親族も包含するなど、家族構成も複雑で生産機能も有していたため規模も大きいことも特徴として上げられるだろう。

結婚後の住居については、家制度では夫方の系譜に妻が入っていくという形態から、妻の夫方親族との同居・近居が原則であったのに対し、現代家族では夫婦のいずれの親族との同居等の義務はない。

結婚相手の選択は、家制度の典型とされた支配階層においては、家の系譜の連続・永続にとって必要な家族員の補給であるから、当事者の意向が重要視されることはなかった（階層によって配偶者選択、結婚相手の選定は相違があったとされている）。現代家族では憲法に保証されているように、婚姻は両性の合意のみに基づいて成立する、とされその合意は情緒的な一体化が基準とされている。戦前は7割が見合い結婚での婚姻であったが、1960年代末に恋愛結婚の割合が逆転し、現在は結婚全体の5.5%（第9回出生力調査）と少数になっている。

家族内の役割において、家では家長を頂点とした家族員の地位が割り当てられ、権威は家長に集中された。家長は家の構成員の生命と生活の保障する役割をもつがゆえに、このような権威構造が存在していたのだろう。それゆえ、家（家業や家産）の跡取りである家長の一括相続が制度化されていたといえる。家長は先代から次世代への家業の継承者であり、家長といえども自らの欲求で家産を自由に扱えるものではなかった。現代家族では、均分相続が定められており、種々の社会保障制度において人々の生活保障が整備され、以前あった家の生活保障機能が軽減されている。親と子の社会階層移動は近代化の指標として用いられているが、相続での制度変化は職業を通じての階層移動を促すものとして捉えられる。

現代家族では、夫婦は同等の権利を有するとされ、男女の平等が謳われた。家制度では家父長制と性差別が存在していると評価されてきた。現代家族は男女の平等が標ぼうされたのだが、むしろ男女の性（ジェンダー）の要素が前面に強調される現象が引き起こされた。結婚によって、男性は夫になり、子どもの誕生によって父になった。一方女性は妻となり、母となった。産業の近代化（工業化）による職住分離は性別による役割を固定化した。出産機能を持つ女性は、家族（家庭）で家事育児を担当し、出産機能を持たない男性は稼得活動を担うという、性役割を合理化・明確化し、固定化した。性役割は家庭内での機能的な分業だとされているが、資本主義社会において、稼得活動、つまり収入を得る活動は、自ずと家族内での勢力構造を規定する。収入のない妻が、離婚で明日からの生活に事欠くことの影響については、調停の事例で遭遇するエピソードであろう。戦後の憲法によって謳われた、男女平等原則は性役割が形骸化させている。

結婚の解消（離婚）についても、家制度で「嫁して三年子なきは去る」など、家族員として適格でないという評価が、跡取りとしての男子を出産しないことなど、離縁の理由とされることもあった。現代家族では結婚が社会的に承認された夫婦関係であるとされ、当事者の性的関係性と情緒的一体化が関係維持の規準とみなされている。

3. 現代日本社会に生きる家

家族制度としての家制度は戦後廃止されたものであるが、家は単に家族制度ではなく、前近代社会の家族が生産機能をはじめ経営体としての側面をもっていることによる、経営体としての機能を併せ持つものである。家は後期近代社会あるいは脱近代社会と位置付けられる現代日本社会の組織原理として息づいている。次に日本社会の特に企業にみられる家的な特徴を考察していく。

〔日本的経営と労働〕

家の目的は経営体として、その維持繁栄を願うことである。家にとって最も重要なことは、家の継承である。江戸時代の御家断絶の悲劇が「忠臣蔵」として、現在も日本人に好まれるテーマである。本来企業は利益追求を目指す機能集団であるが、日本企業は利益追求を第一義として行動しない。欧米諸国の企業が利益性を第一目的にするのに対し、日本企業は市場占有率(マーケット・シェア)を第一目標に挙げていた。日本企業は利潤率を低下させても、それよりも企業拡大の道を選択する。利潤を株主に十分に還元、配当せずに内部留保し、設備投資することにより成長してきた。

〔家と家族は運命共同体〕

家の維持繁栄が家族の繁栄であり、家の没落が家族の没落である。繁栄している企業の賃金は高く、そうでない企業は賃金が低いと、同じ労働にもかかわらず企業ごとに賃金が異なるのである。同一賃金同一労働の原則は日本では採用されていない。家の繁栄は家族の繁栄であるから、家族としての従業員は会社のために精一杯働く。

一方、欧米の企業が契約労働で、その契約に基づき限定的な労働であるのに対し、日本の企業では労働者は全面的に、全人格的にその企業に所属する。例えば日本では休んだ人の仕事を同僚がカバーし、手伝えることは当たり前であるのに対し、欧米企業では契約外の仕事は同僚の領域を侵食することとしてみなされる。欧米企業が限定的で契約的な労働であるのに対し、日本企業が無限定的

で所属的な労働であるといわれるゆえである。過労死やサービス残業、単身赴任などの現象はここから生じている。日本企業の所属性は、年功制や終身雇用として説明されるが、終身雇用は必ずしも正確ではない。家の維持繁栄にとって障害とされる者は、老人であれば山に捨てられる、姥捨て、娘が女郎屋に身売りされる、次、三男が丁稚奉公に出されるなどのありさまは、企業での肩たたき、出向、窓際、選定年制などがそれらにあたる。

社会保障制度が整備されていなかった時代は、家が人々の生命と生活を保障する唯一の手段だった。それ故、家業が継承されることは、家が存続され、継承されることになり、人々の生活にとって何よりも重要だった。家業を営む中心人物が家長である。家長は家督相続人として、家族と家産をまとめて家業を営む。家長は家族員に対して絶対的権力者であるが、家長もまた家の維持繁栄に滅私奉公する存在でもある。家長といえども家産を自由に扱えるのではなく、家産は家そのものに属する財産であって、家長はその管理権を持つものでしかない。家長は家族員と家産をまとめて管理する権限を、先代から相続する。

この家長、家族員、家産の構造が、現代日本の株式会社と合体し、欧米型の会社組織と異なったものになっているとされる。資本主義において会社は株主が所有し、株主総会を最高意思決定機関とする。そこで取締役を選出し、経営を委託する。取締役会で代表取締役つまり社長を選出し、社長は経営の責任者となる。しかし、日本企業で一般的なのは、次期社長は前社長から任命される。取締役などの役員も社長によって、従業員の中から任命される。家制度での家督相続と同様なシステムといえるだろう。それゆえ日本の株主総会が形骸化し“30分総会”“シャンシャン総会”などと言われていた。日本企業の主要な株主は、安定株主といわれる銀行や保険会社などの金融機関か、あるいは企業相互の持ち株という状況である。企業において自らの所有する株を自由に売買することは、「家」を売買することがないように、日本では極力行われぬ。欧米企業で一般的な企業買収などは会社の「乗っ取り」とされてきた歴史があった。

「血縁主義と能力主義」

家の組織原理は血縁に基づく血縁主義と業績に基づく能力主義の双方を併せ持つ。家では家族員の構成は直系つまり嫡系と傍系からなる。さらに傍系は親族と非親族から構成される。この構図はそのまま日本の企業に当てはまる。会社内での処遇はこのいかなる系に属するかによってきまり、その身分的処遇は学歴によって決まってきた。学歴はその大学出身によって序列化される。学歴は能力評価の指標ではあるが、日本ではその意味合いではなく、いかなる系統に所属になるかという要素になる。受験競争とは、その後の人生の処遇に対する競争を意味していた。入学試験はその潜在能力を図るものであって、入学後の教育の内容は重要視されない。大学教育の形骸化は日本の高等教育の特徴でもある。大学入学は即卒業に等しく、どの大学卒業かが、就職先、さらにその後の昇進までも規定されてくると言われてきた。

このような構図は、家においては、長男である跡取りは嫡系であり、次男・三男、娘はあくまで傍系で、その処遇は嫡系とは全く異なるものであった。系統別の処遇は、企業では賃金差などにあらわれる。例えば日本の男女の賃金格差は先進国のなかでも著しいが(2018年度の正規労働者で男性の7割程度、非正規雇用者を含めると5割以下)、これは傍系の賃金体系の影響が加味されているものと推測され、性差をさらに助長させる日本特有の要因であろう。

家での系列で、傍系の非親族に分類されるのが、丁稚・手代・番頭と言われた別家を起こす可能性のある者と、その可能性がなかった下男・下女であった。家制度ではこれら血縁関係にない人々も家の構成員であった。この非親族構成員は、現代社会の企業において、パート・アルバイト、派遣社員、臨時工などの非正規雇用者にあたり、処遇される。

しかし、前近代的なシステムである家制度が後期近代社会、脱近代社会と位置づけられる現代社会に生き残っているのは、もう一つの家の組織原理である能力主義を内在させているからである。家の維持繁栄にとって障害となる無能力な嫡子(長男)を排除する仕組みは、廃嫡や隠居などの

処遇としてみられた。また、優秀な人材を養子として迎え入れたり、娘婿として家督を相続させるなども行われていた。このような、必ずしも血縁関係にこだわらない非親族の包含や能力主義の採用が、他諸国の家制度とは異なる点であり、日本独自のシステムとして現代社会に生き残った所以であろう。

「家風と社風」

家はその維持繁栄のために、規範として家憲や家訓を作り、家風が生まれる。これらは日本企業において、社訓や社是として、また社風として表れている。かつて、家風に沿わぬものとして家から追放され、家風に染めるために幼少から家に入れられ、成人した者が他家の家風に染まった者として家族員として扱われなかった、などの状況があった。

一方企業では、まっさらで社風に染まる学生採用を好む。就職活動において新卒が有利であり、中途採用が不利だとされる。新規学卒一括採用といわれる、3月31日に学校を卒業して、4月1日に入社式を行うのは、日本独自の習慣である。入社式は新たな社員を家族員として迎入れる儀式である。欧米企業は必要な労働力をその都度補充採用するため、入社式は行われない。

「しつけと研修」

家では家族員はしつけを受ける。子どもは他者や物事に対しいかに振る舞い行動するかをしつけられ、家業を継ぐことができるように教育・訓練された。この様式が企業にも同様にみられる。企業は新入社員を新入社員研修から始め、各種研修など企業内教育によって訓練する。会社に入ってから教育・訓練プログラムが組まれ、現場で作業をしつつ、それを通じて教育・訓練を行う、オン・ザ・ジョブトレーニング(OJT)が日本企業の特徴とされる。それゆえ、日本の大学生は大学で何を学んできたかその専門性は重要視されない。企業は大学に学生の専門的知識の獲得や訓練を期待しない。それよりも企業の社風に染まる、素直で体力のある人材が好まれてきた。日本の大学がレジャーランド化しているといわれた背景にはこ

のような事情が存在している。

〔同族団と系列〕

家の繁栄は、本家・分家・別家へと増殖し、同族団を形成する。家は傍系親族を分家、非親族を別家として家を興させる。元の家は本家となり、分家・別家と親子関係を結び同族団を形成する。親子関係とは血縁関係を意味するのではなく、“コ”の絶対的服従と“オヤ”の庇護の関係、つまり支配―従属関係を指す。

一方、企業では上司がオヤで、上司の指示は絶対的で、全身全霊で仕え、つくさなければならない。家制度での同族団の形成は企業の系列と同じ構造である。日本では大企業が多くの中企業を子会社・孫会社として従え、ヒト・モノ・カネそして情報の面で、支援し制御する関係は、日本独自の関係性であり、他の資本主義諸国では見られない。また、このような家的な本分家関係は家元制度など日本文化に根差した、様々な組織に見受けられる形態である。

〔日本的経営の変化〕

しかし、これらの日本企業にみられる家の論理は、グローバル化によって変質してきている。次のような現象がその変化の兆しとして指摘されている。日本企業にとって最優先課題は市場占有率（シェア率）であったのに対し、資本主義的営利組織の目標である利潤を重要視する傾向が顕著である。例えば、バブル経済崩壊後、不況下で業績が悪化しているにもかかわらず、株式配当を増加させる企業が増加したことなどがその実例であろう。バブル経済期の1980年代でさえ欧米企業に比べて、株式配当の利回りは欧米企業に比べると著しく低かった。

形骸化された株主総会にも変化が出始めている。いままで横並びで一斉に開催されていた株主総会が分散して実施されるなど、会社は株主のもので、収益を上げるためには、株主が経営を監視しなければならないという、ガバナンス（企業統治）の必要性が強調されてきている。株式の買占めによる企業合併や経営統合などは、以前は「乗取り」と忌避されてきたことが、今では海外企業

の買収や、外国企業との経営統合など一般的な取引として定着してきている。

日本的経営の柱であった、年功制も変質してきている。業績給の導入など能力主義が賃金体系に組み込まれてきている。若年層を中心に転職に対しての抵抗感も少なくなっている。組織への帰属意識の低下が促されているといえよう。さらに、転職の増加は、これまで常識として実施してきた研修コストの回収をリスク化させる。企業の業績悪化は研修コストの削減を余儀なくされ、その代替として教育訓練機能を大学へ期待してきている。大学のカリキュラムを国の施策を通じてコントロールしてきていることは、大学人にとっては周知の事実である。現在の大学生にとって、インターンシップへの参加が就職活動の一環として重要になってきており、かつての学歴（学校序列）によって担保されていた潜在能力から即戦力が求められるようになり、モラトリアムを謳歌する大学生は過去のものとなってきている。

系列の変化も著しい。1990年代バブル経済崩壊後の不況で系列の事実上の崩壊を余儀なくされた。しかし、その後のインターネットを通じた取引の普及が、系列崩壊後の中小企業の生き残り戦略として、これまでの親会社頼みの経営からの脱皮をうながしたといえよう。

このように、家制度は近代社会の日本の組織という人間集団の精神性の根幹に息づいてきた。グローバル経済の進行で、変質を余儀なくされているが、欧米型の近代組織への全面的な変換が難しい課題であることは間違いないのだろう。

4. 家制度と現代家族

家制度は過去の家族制度ではなく、組織原理として日本社会に息づいている。さらに、日本人の象徴である天皇家は家そのものを正式に継承して、生き続けている。家制度を過去の遺物として扱っては、日本人や日本社会の理解を深めることが出来ない。調停で出会う人々は幅広い年代あるいは世代にわたる。また、グローバル化の進行する中で、様々な文化を背景とする人々とも対面する今日であるが、日本人であるかといって、同じ

価値観や家族観を持つものでもない。特に家族観は誰もが経験している家族を背景にそれを内面化している場合が多いのだろう。家事調停に求められる中立性においても、家規範が家父長的で非民主的なものとして否定するだけでは、当事者が納得できる合意は得られないのだろう。調停委員の豊かな経験を基にして、日本社会と家族の理解を深めてゆくさらなる研鑽が必要とされているのだろう。

参考文献

- 有賀喜左衛門 『日本の家族』至文堂 1965年
磯野誠一，磯野富士子『家族制度』岩波書店 1958年
川島武宜 『日本社会の家族的構成』学生書房 1948年
水戸 公 『家の論理1』『家の論理2』文真堂 1991年