

小規模事業における家族従業者の フォーマル化

——ジェンダー平等の追求を軸として

宮下さおり

(名古屋市立大学教授)

今日、インフォーマル労働への対処が世界的に注目されている。本論文はその一例として、小規模家族経営における家族従業者の労働を、法・税制・社会保障という制度面に着目し、その福祉国家体制への組み入れ方、そのフォーマル化の過程を試論的に論じる。欧州でのジェンダー平等の追求が自営業にいかん波及したか、それと日本の展開を比較し、その共通性と差異を検討した。欧州でも日本でも、ジェンダー平等の希求が強まるなか、女性家族従業者たちが商工団体に組織され、法と社会保障の見直しを求める運動を行ってきた。この動きは1970年代から顕著になった。それはジェンダー平等を目指す政策のなかに自営業女性への配慮を盛り込むことに成功し、今日にまで至っている。この取り組みの展開の始まりについて、日本がとりたてて遅いという結論を導くことはできなかった。徴税体系や社会保障の体制は経路依存性を持ち、社会的合意が得られやすいポイントは異なるために、対応が難しく、遅れが生じるポイントは各国で異なる。日本の際立った特徴は、家族に対する労働の対価を認め、家族従業者に納税者としての権利を与える税法の抜本的な見直しが進まないことである。その背景にある日本の家族観や徴税の仕組み、自営業者や商工団体に対する意味付けなどについてさらに考察を進める必要がある。

目次

- I はじめに
- II 小規模事業における家族労働に関する制度の現状
- III 欧州におけるフォーマル化という課題
- IV 日本におけるフォーマル化の進展——税法上の規定を中心に
- V 小規模家族経営の男女平等という課題

I はじめに

今日、社会的保護が弱いインフォーマル労働への対処がグローバルな課題となっている。本論文では、その一類型たる小規模家族経営における家族従業者の労働に対する法規定、税と社会保障の取扱いとその変化に注目する。

家庭・家族と生産労働の場は別領域であるという想定は、近代社会の雇用労働を念頭に置いた発想である。その両者が重なる事態は連綿と存在し続けてきた。大組織が発達し、雇用労働が拡大するなかにながら、小規模家族経営は消滅することなく一定の比率を保ち、社会の中で大きな役割を保持してきた。

2014年小規模企業振興基本法の成立を受け、2015年に初めて発行された小規模企業白書は、小規模企業内の労働力構成に目を向け、次のように表現している——「小規模事業者は、経営者本人とその親族によって経営が支えられている」（中小企業庁編 2015：42）。これが近年の状況である。2008年に欧州委員会が委託した報告書は、欧州における家族経営（family business）を概観して

いる。欧州全体の事業体の70~80%、就業・雇用の50~60%は家族経営によるものである。大企業も存在するが、中小企業、特に従業員10人未満の零細企業が多数を占めている(Mandl 2008: 2, 39)。雇用労働が広まった社会において、家族が同一事業とともに市場向け生産労働を担うことは、決して過去のものではない。

これがいかに福祉国家体制の中に組み入れられてきたのか。そのフォーマル化の過程を試論的にたどり、日本の特徴を探るのが本論文の目的である。その作業において参照する地域は、ジェンダー平等への志向性を強く持ち、自営業者に対する社会保障の見直しが続く欧州である。個人の権利と平等という考え方が社会において強まるなか、家族従業者の主要な部分を占める女性たちはどう対応したのか。当事者である女性たちの集合的な運動、異議申し立てと政策・施策の展開、制度変更の経過の概観を把握し、これまでの歴史的達成と課題を検討したい。

II 小規模事業における家族労働に関する制度の現状

1 法的区分の状況

まず、小規模事業の家族労働に関する議論を行うにあたり、日本の法的状況を整理したい。2015年の小規模企業白書は、事業体が個人事業か法人かという違いにより、それが異なる状況に置かれることを端的に整理している。これによれば、個人事業と法人とでは、開業手続きと費用、事業内容の制約、社会的信用、融資の容易さと責任の範囲、経理事務の複雑さ、事業（特に債務）に対する責任、廃業時の債務の取扱いに違いがある。税制も両者で各種税目における課税の計算式、および事業年度規定、事業主の給与、事業主の家族の給与、生命保険料、交際費の取扱いが異なる(中小企業庁編 2015: 35-37)。このどちらとなるかは重大な違いであり、概して小さな事業は法人化するには不向きである。

2 労働報酬に関する税務上の取扱い

さらに詳しく事業主とその家族の給与取扱いに目を向けよう。戦後の税制は個人単位課税原則をとっている。税制上、法人は役員に給与を支払うことができ、それは事業主とその家族も例外ではない。個人事業の場合は税申告の方法により異なる。青色申告事業者については、事業主自身には認められないが、事業専従者である家族に対しては、一定の手続きに基づき、適正とみなされる範囲内で専従者給与を支払うことができる。白色申告事業者は事業主への給与が認められないが、家族専従者は所定の一定額(配偶者は年額86万円、非配偶者は50万円)までが認められる。ただし、所得税法第56条は事業を営む家族に対して世帯単位課税をとり、そこで家族の労働は無償であると定めている(宮下 2019, 2022a)。「事業専従者」への給与を給与として扱うことが同法第57条に定められているものの、税申告の方法にかかわらず、基準に沿わない場合や、承認が否認された場合は認められない。

この税制上の認定は公的基準となり、税務申告以外にも、所得・就労の証明として用いられ、広範囲に影響を及ぼす。住宅を借りる際や融資、クレジット・カード作成において経済力の審査に用いられる。保育所入所における所得・就労の証明となる。こうした問題を当事者は訴えてきた。所得比例給付を行う場合には、大きな問題が生じる。

3 社会保険における取扱い

社会保険における取扱いは、先に見た法人か個人事業かという法的区分に左右される。

健康保険および老齢年金について、法人の場合は原則として職域健康保険・厚生年金に加入する。個人事業所の事業主およびその家族は、従業員5人以上規模の場合は前者に任意加入できるものの(丸山・駒村 2012: 39)、零細な事業では国民健康保険および国民年金に加入する。歴史的経緯から構築された定額保険料による国民年金は自営業者の負担が高く、貧困に陥りがちな自営業者に対応できないことが指摘される(駒村 2014)。事業所における他の従業員と同様の扱いを受け、か

つ税法上の事業専従者ではない場合には、家族は従業員と同等とみなされる（宮下 2022b）。

雇用保険については、法人であれ個人事業であれ、役員・事業主・家族従業員は被保険者となれない。もっとも、会社役員や家族従業員であっても、他の従業員と同様の使用関係にある場合、加入が認められることがある。雇用保険に加入できないとき、傷病手当や育児休業給付、介護休業給付は受けることができない。労災保険においても法的区分は重要ではない。雇用保険と同様に役員・事業主・家族従業員は原則として被保険者となれない。ただし、業務の実態・災害の発生状況等に応じ、業種により特別加入が認められてきた。

4 小 括

家族従業員は、法の状況に照らすならば、4つの種類に分けることができる。法人役員、雇用労働者と同等の扱いにある者、税制上「事業専従者」と認定された者（青色か白色かで違いはある）、いずれとも認められない者である。いずれとも認められない例を挙げれば、家業以外に正社員や長時間パートとして勤めつつ従事する、繁忙期のみ臨時的に従事するといった、6カ月以上もっぱら従事していると認められないような場合である。この時、その労働は公的に認められる枠組みには入らない。

法人化し、かつある程度従業員がいる事業所においては、家族は雇用労働者と同じ社会的保護を受けて働きうる。しかし、家族のみで営むような零細事業はそこから外れる。さらに言えば、事業収益が上がらないゆえに勤めにも出るような兼業となる場合は、事業での労働は全く認識されなくなる。総じて、小規模な事業は社会的保護を受けづらいインフォーマル性の高い働き方となる。

Ⅲ 欧州におけるフォーマル化という課題

1 1970年代以降の男女平等と欧州委員会

家族の労働がインフォーマル性を持ってきたという点は、欧州も共通する。欧州において男女平等への動きは1970年代以降活発となり、特に国

際女性年以降、雇用や社会保障における男女平等に関する理事会指令が出された（中曾根 2004：51-52）。1975年には賃金、1976年には雇用、職業訓練および昇進へのアクセスと労働条件、1978年には社会保障に関して、男女平等を原則とする指令が打ち出された。そのような中で、自営業の取扱いが浮上したのである。

欧州委員会はこの過程を次のように説明した。1970年代から家族で自営業を営む女性たちは自らの権利を意識するようになり、1980年前後から各加盟国では手工業、商業、農業の女性たちが業者団体や時には組合に支援されながら運動を起こし始めた。前述した指令はいずれも農業を含めた自営業者に適用可能ではあっても、実際に考慮されはしなかった。1982～85年のアクションプログラムの時期に自営・農業女性に対する男女平等原則の適用が提起されていき、EC農業関係職業組織委員会の女性委員会の活動が加わり、1986年に自営業における男女平等指令が採択されるに至った（Commission of the European Communities 1988：31-35；柴山 2004：167-168）。これは、1976年と1978年の指令を自営業に適用することを保障し、そのための検討を命じたものである。その際に、共同経営者でも被雇用者でもないが事業に常時参加する、職業上の地位を持たない配偶者の存在をも認識するよう、明言した。さらには夫婦で行う事業が他の形態より不利にならないこと、抛出制社会保障制度下で保護されない配偶者が制度に任意加入できるような措置をとること、妊娠・出産による就業中断期間の代替サービスもしくは現金給付の調査を指令で示した。

実態把握のため、フランスでは1976年に政府機関による初の調査が行われ（Martini 2014：257）、欧州委員会は1987年に加盟国10カ国を対象とした初の本格的調査の結果を発表した（Commission of the European Communities 1987）。

1990年代を通じ、欧州レベルでのセミナーや会議、調査や資料の作成が行われ、家族従業員の経済的貢献や法的地位、教育訓練、社会的保護、中小企業組織における代表権の問題等への取り組みがなされてきた（Bolzinskis and Chausson 1996）。

欧州委員会は2010年に1986年の指令を廃止

し、新たな自営業における男女平等待遇指令を施行した。女性の貧困を防ぐため、また女性の起業を奨励することも期待し、さらなる実効性と再考を求めた。そこで加盟各国に明確な義務、特に配偶者に対する年金などの社会的保護、母性保護と産休手当の給付もしくは代替要員派遣を課している。配偶者以外に、非婚パートナーもその対象に含むとした(植月 2010)。このように、さらなる生活・家族の変化に対応してきた。

2 社会保障の見直しに関する動向

ここまででわかるように、自営業における男女平等の焦点の一つは社会保障の問題である。『1996年版第4回欧州中小企業白書』は、第12章において中小企業の女性を取り扱った。欧州の全中小企業のうち、6~8割は事業主の女性配偶者が事業で重要な役割を担っている。しかし、その存在が認識されないがゆえに、法でその地位を認める必要があり、なお社会保障が不十分であることを指摘した(川名 1998)。

例えばフランスでは1980年に農業法が共同経営者もしくは家族従業者として働く妻の地位を認知して農業資産の管理権が保障され、1982年には商工業にもようやくそうした配偶者の地位が明示された(犬伏 1988, 1991; Martini 2014: 251, 253, 258)。その前史として1960年代半ばに世帯や家族経営における経済関係が議論され、市場価値がある労働だから契約関係を作る必要性が認識された(Martini 2014: 253)。女性労働に社会的な関心が寄せられ、商工団体も配偶者の役割認知を協議するようになった(Martini 2014: 257)。一方、フランスでは社会保障制度が複数の制度の複合体をなしており、事業主の妻がいかなる立場でどのような職業活動を行うか否かによって、加入する制度が異なる。そこで共同経営者を含む家族従業者に対して、社会保障との関係で4つの法的地位が準備された(岩村 1988)。しかし、この地位の申告は遅々として進まず、2005年に申告を義務付けることによってようやくすべての妻が老齢年金に強制加入し、独自の年金を得られるようになった(Martini 2014: 276)。

欧州委員会は1994年に1986年指令に関する最

終報告書をまとめた。自営業女性の妊娠・出産による就業中断に関し、加盟国の対応状況はさまざまである(表1)。

当該社会の既存制度に適合させるための諸調整は時に容易ではなく、このように各国に違いがあるが、対応状況を確認しつつ、進展させてきた。自営業のジェンダー平等を目指して法と社会保障を見直していくことは、1970年代から本格化し、21世紀にも進行しているプロジェクトである。

3 税の見直しの展開

税法の見直しもまた、20世紀後半以降、特に1970年代以降に加速してきた。欧州の多くの国では世帯単位だった所得課税が個人単位に移行した(表2)。その背景は所得が個人単位で発生するようになり、給与を得て働く女性が増加したこと、個人の尊重という意識の高まりである(林 2001: 97; 鎌倉 2009: 109-110)。人見康子は20世紀末の時点で「個人主義の徹底と家族の保護という憲法価値が、先進諸国においても、再検討され、家族法と租税法の改正に結実している」(人見 1998: ii)と総括した。

例えばドイツの場合、家族労働への報酬は個人の権利や平等という観点から、税法上否認できないとする方向に動いてきた。ドイツでは戦後段階で世帯単位原則がとられていたものの、1957年には連邦憲法裁判所が婚姻と家族の保護を根拠とし、夫婦の税負担を増す結果を生む所得の夫婦合算は婚姻の不利益取扱いにあたるとして無効と判断し、個人課税原則がとられるようになった(木村 1998a: 3-4, 1998b: 152)。そして同裁判所は、1970年に配偶者である使用人の年金引当金の承認を拒んだドイツ財政裁判所判決を違反であるとして取り消した。さらに、1977年には配偶者の職業、業務、事業に協力する義務を定めた民法が廃止された(木村 1998b: 151)。連邦財政裁判所は一貫して夫婦は租税法上の濫用をなしうるという想定に立ち、ほぼすべての財政裁判所と学説から批判を受けても、その態度を保持した(木村 1998b: 164)。しかし、連邦憲法裁判所はその見解を否定し、それが決定力をもってきた。

イタリアでは1975年に家族法が改正され、家

表1 妊娠・出産に基づく就業中断に対する加盟国の対応

国名	主な内容（筆者による抜粋）
ベルギー	1989年12月14日の法律と1990年1月24日の勅令は、自営業者女性および家族従業者である妻に対し、産前産後休暇（3週間）期間に3万ベルギー・フランの出産補助金を給付する規定を設けた。
デンマーク	女性自営業者および家族従業者である妻は、4週間の産前休暇と24週間の産後休暇を取得する権利を有する。期間中、彼女たちは地方自治体から日額の手当（所得比例だが上限あり）の給付を受ける。任意保険制度からの追加手当も受け取れる。代替要員を派遣する規定はない。
ドイツ	疾病保険制度の適用を受ける女性は、妊娠・出産の場合に種々の現金給付を受給する資格を有する。1986年から、経営が思わしくない農家には、疾病保険基金が女性農業者に対し、産後8週間援助する。代替要員の派遣もしくは代替要員を雇う費用の弁済という形態もありうる。
ギリシャ	女性自営業者および家族従業者である妻は産前産後休暇と手当（5万ドラクマ）を受給する資格を有する。代替要員を派遣することはない。
スペイン	女性自営業者および家族従業者である妻は、出産の場合に保険給付を受給する資格を有する。
フランス	1982年の法律と政令により、商工サービス業の女性自営業者および家族従業者である妻に対し、出産補助金および代替要員手当の給付を開始した。農業に関しては、出産時に最大56日間代替要員を派遣してもらうことができる。
イタリア	1990年に自由業の女性自営業者に対する出産手当制度を導入した。女性自営業者に対する出産手当は1967年からある。
オランダ	疾病保険法により、女性自営業者は16週間の産前産後休暇が取得できる。復職できない場合は休暇を52週まで延長できる。代替要員の派遣事業を行う全国団体が存在する。国は疾病、災害、出産、休暇および職業訓練を受けるための代替要員派遣に対して、補助金を出す。
ポルトガル	女性自営業者は、保険料納付と所得申告に関する一定基準を満たす場合、90日間の産前産後休暇に加えて出産手当の受給資格を有する。しかし、家族従業者である妻は任意保険に加入することができず、支援はない。代替要員派遣およびサービス提供はない。
イギリス	女性自営業者は、国の社会保障制度に基づき、一定の条件下で出産給付を受給することができる（18週まで週当たり40.60ポンド）。産前産後休暇の権利は被雇用者にのみ与えられ、女性自営業者にはない。代替要員派遣もない。

出所：柴山（2004：171-174）より筆者作成。原典は Commission of the European Communities（1994）。

族事業として事業主と配偶者等親族が文書で契約し、そこで労働の量と質に応じて事業利益等を得られるようになった。翌1976年に、憲法裁判所は夫婦の所得を合算して累進税率を課すことおよび妻が申告主体にならないことなどが平等や納税義務の応能原則といった原則に反するとして、夫婦所得の合算課税に違憲判決を出した（松浦1998：120, 128-129）。

多くの欧州諸国では1970年から1980年にかけて家族経営内部の労働関係に直接的な影響を与えるような大きな法改正を行った。並行して家族法の改正も起き、事実上すべての国が1970年代半ばに大幅な改革を行ってきた（Martini and Bellavitis 2014：278）。課税について言えば、配偶者への給与は事業主の課税所得から一定限度額まで控除されるのみであり、結果として、その給与は他の労働者よりも低くなりがちであった（Commission of the European Communities 1988：33）。1982～85年のアクションプログラムは自営業における個人の報酬の問題に言及し（Action 5）、課税が女性の就業に与える効果を検討するよう求めた（Action 6）。関本（1986）は1985年の欧州視察から、家族労働の対価を原則として事業主の必要経費とし

て認めない国はほとんどないと記している。80年代前半のうちかなりの見直しが図られたと考えられる。

各国の社会保障制度も、税制も、それぞれに異なる歴史的経緯を持って構築されてきた。しかし、個人の権利を重視する家族の変化に対応し、家族の労働に関する社会制度を組み替えてきている。

IV 日本におけるフォーマル化の進展

——税法上の規定を中心に

日本においては家族労働に関する税制や社会保障に関し、どのような進展がみられてきたのか。政府はいかなる動きを見せ、一方で日本の中小企業者、特に女性はどうのように受け止め、何を要求したのか。この節は、前述した欧州の展開を念頭に置き、家族労働に対する税制認定を中心に、展開を概観したい。

1 事業専従者という地位の設定と配偶者の包摂

戦後、日本国憲法下の民法は夫婦別産制を採用し、また1950年という早い時期に個人単位課税

表2 個人単位課税の導入状況

国	個人単位	世帯（夫婦又は家族）単位			1970年以降の変更（勤労所得）	
		合算分割課税				合算非 分割課税
		2分2乗	n分n乗	複数税率表		
個人単位課税の国						
オーストラリア	○				—	
オーストリア	○				1973年：夫婦合算から移行	
ベルギー	○				1989年：家族合算から移行	
カナダ	○				—	
デンマーク	○				1970年：夫婦合算から移行	
フィンランド	○				1976年：夫婦合算（複数税率表）から移行	
ギリシャ	○				—	
アイスランド	○				1980年：夫婦合算から移行	
イタリア	○				1977年：家族合算から移行	
日本	○				—	
韓国	○				—	
オランダ	○				1973年：夫婦合算から移行	
ニュージーランド	○				—	
スウェーデン	○				1971年：夫婦合算（低所得者に限り2分2乗。勤労所得についてのみ個人単位との選択制）から移行	
イギリス	○				1972年：夫婦合算から、勤労所得についてのみ個人単位との選択制に移行 1990年：個人単位に移行	
個人単位と世帯単位を選択制の国						
ドイツ	○	○			—	
アイルランド	○			○	1980年：夫婦合算から、2分2乗と個人単位との選択制に移行 2000年：2分2乗から複数税率表に移行	
ノルウェー	○			○	2006年：複数税率表から移行	
スペイン	○			○	1986年：家族合算から移行	
アメリカ	○	○		○	—	
世帯単位課税の国						
フランス（家族）			○		—	
ルクセンブルク（夫婦）		○			1991年：n分n乗から移行	
ポルトガル（家族）		○			1989年：家族合算と個人の混合から移行	
スイス（夫婦）				○	—	

出所：鎌倉（2009：110）より転載。

を導入した。戦前の家制度下においては世帯課税原則がとられていた。ただし、所得税法は個人事業を営む家族に対しては世帯主義をとり、かつ家族従業者への給与支払いを認めない原則をとった。その趣旨は、世帯内で恣意的な所得分割をすることによる税額の操作を防ぐためであった。ドイツ連邦財政裁判所の懸念と同様のものである。

新税制における申告納税制度は事業者側の詳細な記帳を必要とした。その促進策として、税務署に青色申告者として届け出を行い、一定レベルの

記帳をして税申告をする事業者に対する特典を用意した。1952年に事業専従者への報酬を税法上の例外として認めたのである。ただし、事業主の配偶者はそこから除外した。それは記帳の重要性を認識し、これに対応しようとして青色申告会を創設した個人事業者には納得がいかないものであった。彼らは正しく事業と私生活を分けて記帳する、よって法人と同じく、事業主とその家族への報酬は事業の経費であると位置づけていた。東京青色申告会連合会会長は1953年に衆議院大蔵

委員会にて「夫婦共かせぎ的な零細企業においては、配偶者を専従者控除に認めないことは酷」だと訴えた。都内の青色申告会婦人部は東京国税局直税部長に質問したが納得がいかず、「男の部長さんには、私たち中小企業者のオカミさんの立場はわかってもらえない。今まで法律は男が作るから婦人は損をしてきたのです。私達は婦人代議士に訴え、専従者控除のなかに配偶者を含めてもらうよう税法をあらためていただきますよう」と異議を申し立て、女性国会議員に陳情し、実態調査を実施し、それを提示することにより大蔵省主税局を動かした。結果、昭和29（1954）年分より、事業専従者に配偶者も認められるようになった（宮下 2022c：295-297）。商工団体に集った女性たちの運動が、事業主の配偶者を排除しない事業専従者制度を作り出したのである。

2 普遍的な認定に向けた萌芽と婦人部の拡大

(1) 白色申告事業専従者という地位の設定

1948年から都道府県が事業所に対し事業所得に応じて課した事業税は「事業所得とは何か」という議論を生み出した。雇用労働者に対する賃金は事業の経費として控除対象とされる。事業所得には事業主とその家族の労働の成果が含まれるのに、そこも事業所得として課税するのか。全国商工団体連合会（略称・全商連、単位会は民主商工会）は事業主とその家族の労賃を「自家労賃」と呼び、青色申告者に限らない認定を要求し、運動した。1960年頃には、前述の2団体を含めた多くの中小企業団体が共同減税運動を展開した。これが白色申告者への専従者控除制度を認めた1961年の税制調査会答申を生み出していく（宮下 2022c：297-298）。

全商連に加盟する大阪商工団体連合会は、この決定の背景として、世論の高まりを生んだ二つの潮流を指摘した。一つは、青色申告会の運動である。政府税制調査会のメンバーを務める同会会長・林慶之助は、個人業者の所得が勤労部分と資本部分で成り立っていることを主張し、特別調査会の委員のほぼ全員がそれを認めるようになった。播久夫事務局長も『税制研究』『経済評論』で意見発表を行った。もう一つは、『朝日ジャー

ナル』誌で展開された主婦論争であり、「家事労働は価値を生むのか」が、この認識に影響を与えたのだという（大商連歴史編纂委員会 1994：151）。

このように商工団体が家族労働の経費性を問題として運動を行い、さらに家事労働の価値を問う議論が加わり、白色申告にも事業専従者控除が認められた。同時期には、職域保険に入らない自営業者とその家族従業者を、事業専従者と認められない場合を含めて、国民年金と国民健康保険に包摂する国民皆保険・皆年金制度が成立した。

(2) 当該職務に相当する給与を認める——青色申告者の完全給与制

1960年代には青色申告専従者である青年男子が、制度として抑制された給与上限額に異議を申し立てた。青色申告会の青年部は、外に働きに出ればある程度の賃金を得られる自分たちが低い賃金に我慢することとなり、所得証明の関係上住宅を借りることもできないとして、青色申告専従者給与上限額の撤廃（完全給与制）を求めた。全国青色申告会連合会は一時、事業主の配偶者を完全給与制対象者から外す案を出したものの、基調としては憲法が掲げる男女平等にかなう税制を要求し続けた（宮下 2022c：298-299）。全国中小企業団体連合会等もこの要求に加わり、1967年には配偶者を排除しない形で、青色申告者に対して当該職務に相当する「適正額」を給与とし、経費とすることが認められた。

(3) 商工団体婦人部の成長

1960年代に、小規模家族経営に従事する女性たちは急速に組織化されるようになっていた。

法制化された商工会は1963年から青年および婦人の組織化に乗り出し、1967年に全国商工会婦人部連合会を7万6049人の部員数で結成した。その後1987年の部員数21万7088人をピークに減少を続けるものの、1982年から94年にかけて20万人を超える組織であった（全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会女性部連合会編 2017：129）。これは女性家族従業者への研修、すなわち教育訓練の実施母体となった（宮下 2016）。商工会議所は1965年に婦人部の全国組織

を提案し、1969年には全国商工会議所婦人会連合会を結成し、全国的な活動を始めた。

一方、法制化団体のように補助金を受けて運営されるのではない任意団体もまた、婦人部を強化しようと試みた。青色申告会の場合は、専従者控除問題への取り組みの成功を受けて、すでに1954年に婦人部の結成・指導を活動目標に掲げていた。婦人部の活動は各地で行われたものの、1960年代のうちに全国組織の結成に至ることはなかった。また、1961年には全国商工団体連合会が「婦人部強化に関する決議」を出し、これからの一年で全国の会に婦人部を設置することを目標に掲げた。母親大会に参加した婦人部員は大会時に交流を深め、働く婦人の集会にも参加しつつ、1966年には自家労賃要求に取り組んだ。

それぞれの設立の経緯から婦人部の運営形態や活動内容は異なる。しかし、1960年代にこのような女性の組織化が図られ、1970年代の本格的な部員数の増加を準備していくことになる¹⁾。

3 1970年代の展開——政府計画と商工団体婦人部の運動

(1) 家族労働に対する政府計画の視野

戦後創設された労働省婦人少年局は女性労働に関する数々の実態調査を行い、女性の労働条件の改善に努めてきた。同局は1960年代のうちに雇用労働という枠を超えて内職や農業さらには都市自営業に関心を広げ、家族従業者福祉対策に資するべく、1970～1971年には零細製造業と卸売業・小売業において働く事業主の妻を対象とした実態調査を実施した。1971年3月には中小企業・労働・家族・女性を専門とする研究者（座長・梅村又次、清成忠男、高梨昌、近松順一、広田寿子、湯沢雍彦）からなる家族従業者問題研究会議を組織し、討議と視察を行っている。その後も1970年代から1980年代にかけて、中小企業庁と全国商工会連合会、日本商工会議所が主体となった中小企業実態調査が広範囲で行われ、実態を把握する試みがとられてきた。欧州と比較して遅くはない時期に政府機関が自営業女性の生活・労働調査に乗り出したのである。

1975年に内閣総理大臣を本部長とし、総理府

その他省庁を横断して組織された婦人問題企画推進本部は、有識者による意見を踏まえ、1977年初頭に国内行動計画（1977-1986年）を策定した。同計画は家内労働・自営業における条件整備や女性家族従業者の健康維持を含み、国内行動計画前期重点目標には「家業、家庭における妻の働きの評価」が加えられた。法務省は家族従業者の女性が家庭生活と家産の維持・増加に寄与しつつも、自己の財産形成が難しいことを取り上げ、相続や夫婦財産の共有制に向けた改定を検討することを挙げた。

このように自営業を含む計画となった背景に、商工団体婦人部の全国組織化と運動の高まりがあったことを見逃すことはできない。

(2) 商工団体婦人部の全国組織化とその主張

青色申告会は1971年に婦人部活性化を活動方針として再度掲げ、1975年に全青色婦人部結成準備大会を、翌1976年に大会を開き、以下の内容を決議した。①年間70万円以下の青色専従者に配偶者控除または扶養控除の適用を ②青色専従者給与の届出制度廃止 ③70歳を超える高齢配偶者に老人配偶者控除の適用を創設 ④国保料の計算は本文方式とし青色専従者給与を認めよ ⑤事業税にも事業主報酬制度を ⑥社会保障における個人事業主・専従者の地位向上を、の6点である。1977年の大会では妻の相続分を1/3から1/2へ引き上げる要望を決議し、大会後に省庁陳情を行った。翌年からは大会に与党をはじめとする各党の議員を呼び、大会後に省庁陳情に赴く、そのような行動パターンをとっている。1979年の大会では、①青色専従者給与と配偶者・扶養控除の重複適用 ②事業主報酬制度恒久化・簡素合理化・事業税への適用 ③妻の法定相続分を1/2とし相続税を免除 ④国保税算定に青色専従者給与を認めよとする決議を行っている。こうした活動の中で、労働省婦人少年局の局長を来賓に、課長補佐を講演者として招くなど、政府の女性政策に重要な位置を占める人々との関係を構築した。

全商連もまた、全国レベルで税と社会保障の要求を打ち出した。1974年12月、全国商工団体連合会婦人部協議会（略称・全婦協）は、結成総会

において「業者婦人は営業と生活の厳しさから、生理休暇はもとより、出産休暇もとれない、体が悪くても休養することもできない、育児や教育の悩み、老後の問題、自家労賃を認めてほしい、などたくさんの要求をかかえています。これらの切実な要求を実現するためにも運動の中心となる組織が必要」(全国商工団体連合会婦人部協議会 1989: 14)と訴えた。1975年には国際婦人年世界大会に代表を派遣し、翌年には国内行動計画案に自営業女性の文言も実態も反映されていないことに対して要請文を提出した(全国商工団体連合会婦人部協議会 2010: 36, 147)。さらに、業者婦人の地位向上と健康・母性を守る6項目の署名活動を行い、国会請願を行った。その内容は①婦人の労働の正当な評価と税申告方法の別を問わない経費認定 ②分娩費の国保適用、国保からの出産手当金支給 ③年一回の無料健康診査 ④国保への国庫負担増、医療給付割合の拡大、休業手当とくに傷病手当金、健康保険なみの助産費を ⑤国民年金の国庫負担増 ⑥保育所の入所基準で居宅内労働を差別しない、国・自治体の補助金増額、ゼロ歳児保育や学童保育所の増設、無認可保育所運営の国庫補助である。第78国会で請願は多くが採択され、中小企業庁は業者婦人対策の窓口を設置し、その経路で実情と要求を伝えることができるようになった(全国商工団体連合会婦人部協議会 2010: 36-37)。

団体により、税と社会保障に関して何を要求し、どのような改善の方向を求めたのかに違いはある。しかし注目すべきは、この時期に女性たちが税と社会保障に関する要求を公的に訴えたこと、また政府の行動計画に自営業に従事する女性家族従業者の労働評価や保健への配慮が確かに入ったことである。それを生み出したのは商工団体婦人部という組織された女性たちである。特に活発な運動の記録がみられるのは、会費で運営する財政力の弱い団体であった。財政基盤が相対的に安定した商工会や商工会議所ではなかった。

4 男女平等と政府計画・商工団体婦人部のその後

(1) 新国内行動計画から男女共同参画基本計画へ

1987年に発表された「西暦2000年に向けての新国内行動計画」は、正社員以外の多様な就業形態のなかに家内労働や自営業を入れ、1996年策定の「男女共同参画2000年プラン」は無償労働の数量的把握の推進(家事・育児・介護と社会的活動の測定にとどまったが)、多様な働き方を可能とする就業条件整備として女性起業家に対する支援と家族従業者の実態把握、家内労働者の労働条件の改善を組み入れた。男女共同参画基本計画(2000年決定)は現在の5次に至るまで、この基本路線を継承した。経済産業省は女性家族従業者の実態把握を行うとし、特に第3次計画(2010年決定)以降においては、財務省が家族従業者の果たしている役割に鑑みて税制の見直しを検討すると明記するようになっている。

(2) 商工団体婦人部の運動

政府行動計画は自営業のジェンダー平等を含み、およびそこに商工団体婦人部が申し入れや発言をしていくという1970年代に構築されたパターンは、その後も現れた。

全婦協は1970年代から独自の実態調査を行い、加えて税や社会保障に関する署名や集会、省庁交渉や地方議会への請願を行った。世界婦人大会に3度代表を送り、1988年には欧州の社会保障制度を視察し、他国の情報収集にも努めた。2000年プランにおいては男女共同参画室と交渉し、女性起業家および家族従業者等に対する支援を盛り込ませた(全国商工団体連合会婦人部協議会 2010: 37-46, 61)。今日に至るまで運動を続けている。

1980年代末から2000年代初頭に、商工会婦人部の代表者は政府計画に重要な役割を果たす政府部局に呼ばれ、出席した。文部省主催の婦人団体懇談会(1988・1992・1993年)、「女性と生涯学習に関する民間団体懇談会」(1997・1998年)、「男女共同参画社会の形成に向けた民間団体懇談会」(1998・1999・2000年)、総理府主催の「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」(1999・

2000年)、内閣府が主催する「男女共同参画社会の形成に向けてのフォーラム」(2002・2003年)に全国連合会の会長(一部副会長)が出席した(全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会女性部連合会編2017)。

国内行動計画に始まる40年以上にわたる政府計画の内容は時期により違いがあるが、ジェンダー平等に関する国内計画から自営業が抜け落ちる事態は生じてこなかった。それは商工団体婦人部の運動によって作り出され、維持されてきた。

V 小規模家族経営の男女平等という課題

1 展開の共通性

本論文は小規模家族経営における家族労働に対する制度的取り扱い、および欧州と日本における展開を概観した。総じて、小規模な事業での労働は社会的保護を受けづらくインフォーマル性を抱えるものである。そのような状況は、日本だけの事情ではない。ただし、ジェンダー平等を求めるグローバルな動きは、その状況に変化を生じさせてきた。

1970年代から、欧州と日本はともに、自営業におけるジェンダー平等を求める動きの活発化をみた。自営業層の女性が、業者団体に組織されつつ、運動を展開した。欧州では、社会保障を特に自営業主の妻である家族従業者にいかに届けるかが大きな課題となった。家族を単位とする税制の見直しも進み、女性家族従業者が納税者としての権利を得るに至っている。自営業における男女平等は、EU指令として、今日もアップデートされながら取り組まれている。

日本では個人単位課税を原則とする戦後税制のなかで、個人事業を営む世帯における家族の労働は原則無償とされたが、業者団体に組織された女性・男性が、その例外的な認定枠を広げてきた。1970年代には女性たちが全国組織を作り、公的に社会保障の充実や税の問題を訴え、制度の変更を求める運動を展開した。一方で1970年代初頭には労働省婦人少年局による実態調査の取り組みもあった。女性運動の結果、自営業における女性

の問題は1970年代後半以降の男女平等に関する政府計画に組み入れられた。自営業の男女平等を目指し、法と社会保障を組み替える要求が1970年代から本格化し、21世紀にも進行しているという点に、日本も欧州も変わりはない。大枠で見れば、このようなフォーマル化の動きは両地域で展開してきたのである。

2 日本の特徴

しかし、欧州各国で差異が存在するように、欧州と日本でも差異がある。確立された徴税体系や社会保障の体制は、強力にその展開を制約し、経路依存性を持たざるをえない。それゆえに、対応が難しく、遅れが生じることがある。それぞれの社会に固有の条件があり、比較的適応が容易でフォーマル化が進展しやすい点がある。制度に対して社会成員の納得が得られやすい点も異なり、これはどの程度インフォーマル性を許容するのかということにもつながるだろう。

例えば老齢年金の問題に対し、日本ではフランスのように、家族従業者に法的地位がないから独自の年金を持ってないという事態は生じなかった。職域保険に包摂されない個人を国民年金に組み込んだからである。これが所得比例制をとらなかったことは、白色申告事業専従者の労働の対価をあいまいなものとしても年金制度上は問題がないという状況を生み出した。

公的機関が女性家族従業者の実態調査に乗り出した時期は、欧州と比べて決して遅くはない。むしろ、早くに行われたとみた方がよい。内職や自営業といった雇われない働き方に対する問題関心の高さがうかがわれる。

ジェンダー平等に向けた制度の組み替えに関する日本の際立った特徴は、税法上の扱いである。日本では事業を営む家族を対象外としつつ、欧州よりも早い時期から個人単位課税をとった。家族による労働は税法上認められるべきだとする運動も戦後から草の根的に、継続的に発生した。賃労働以外にも労働だとする家族の経済関係を見据えた論争も、公的判断に影響を与える程度に起きていた。本稿で扱った租税法の文献に見られるように、ジェンダー平等や他国の動向を見据えた税制

についての学術的議論も展開した。家族労働を事業主所得に一体化するという税制は、20世紀後半のうちに徐々に例外枠を広げていった。

ところが自営業の男女平等が政府計画に入りながらも、税制の見直しは進まない。2005年に最高裁は別個の事業を営む夫妻に対し、夫が妻に委託した報酬を税法上経費として認めず、家族労働の無償原則を確認した。欧州各国での見直しは1970年代から80年代である。この半世紀近くの差をどのように理解したらよいのだろうか。日本では欧州と比較して特段遅れてクレーム申し立てがなされ、そのために対応が遅れたという理解はできない。この違いが生じている原因は、さらに分析と説明がなされなければならない。

3 今後の課題と議論に向けて

ドイツでの議論を参照するならば、日本では平等や個人の権利という議論が後景に退いていることは否めない。これは日本の家族観、女性観にかかわる問題であり、その探求は明らかに重要である。同時に、それでは何が前景に出てきたかにも注目したほうがよい。それは、事業者を営む世帯の恣意的な所得分散を防がなければならないというフレーミングである。

そもそも日本では家族経営を含む小企業に対し、いかなる徴税機構や所得捕捉の体制を作り、臨んできたのか。日本の小規模事業者はそこまで念入りに原則を設定し続けなければならないほど、所得税の理念を軽視する存在だったのだろうか。雇われて働く人々は事業者の納税行為をどのように理解してきたのか。それを丹念にたどり、理解する必要がある。そのために、商工団体への着目は重要である。彼らは頻繁に改変される複雑な規則に対応すべく、研修を開いて税制を学んで納税し、そこで見えてくる課題に対して納税者として主張を行ってきた。それに対して、私益確保を目的とし公益を軽視する集団だとして彼らを見る素朴な圧力団体観、また消えゆく人たちの主張でしかないという軽視が強まった時期があるように思われる。その運動の意義と課題は見直す必要がある。

いずれにせよ、小規模企業・自営業における男

女平等の追求は、日本社会における不平等と貧困を防ぐ手段となる。制度の見直しを進めるべく議論を行うことは重要な作業である。その際にもっと意識されてよい点がある。欧州での指令には1986年からすでに、家族とともに事業を営むということが、他の形態と比べて不利になってはならないという平等原則がある。家族経営が持続可能で公正なものとなるよう、環境を整備することは、現代の課題である。

*本研究はJSPS科研費22K01653の助成を受けたものです。

- 1) 1970年に労働省婦人少年局が行った零細製造業の家族従業者調査(後述)は、零細事業主の妻の団体・グループ加入を尋ねている。何らかのグループに加入している者は全体の73%いるが、最も多かったのが、婦人団体(39.6%)であった。商工団体の婦人部は「業者団体」に含まれ、7.7%と多くはない。

参考文献

- 大伏由子(1988)「フランスにおける夫婦財産関係法と夫婦の平等——1965年法から1985年法への歩み(2)」『山形大学紀要・社会科学』19巻1号, pp.197-247.
- (1991)「フランスにおける夫婦財産関係法と夫婦の平等——1965年法から1985年法への歩み(4)」『山形大学紀要・社会科学』21巻2号, pp.217-239.
- 岩村正彦(1988)「フランス社会保障法における配偶者の地位——商工業自営業者の制度を中心として」『日仏法学』16号, pp.1-46.
- 植月献二(2010)「[EU]自営業における男女均等待遇指令の制定」『外国の立法』No.245-2, pp.6-7.
- 鎌倉治子(2009)「諸外国の課税単位と基礎的な人的控除——給付付き税額控除を視野に入れて」国立国会図書館調査及び立法考査局「レファレンス」No.706, pp.103-130.
- 川名和美(1998)「欧州中小企業の女性たち——1996年欧州中小企業白書より」『駒澤大学大学院経済学研究』27巻, pp.101-123.
- 木村弘之亮(1998a)「第1章 総論：平等原則と配偶者課税」人見康子・木村弘之亮編『家族と税制』弘文堂.
- (1998b)「第7章 配偶者間における雇用関係の租税法上の承認——ドイツの場合」人見康子・木村弘之亮編『家族と税制』弘文堂.
- 駒村康平(2014)『日本の年金』岩波書店.
- 柴山恵美子(2004)「第4章 男女均等待遇原則に関する指令の展開(1)——「形式的平等」から「実質的平等」へ」柴山恵美子・中曾根佐織編著『EUの男女均等政策』日本評論社.
- 関本秀治(1986)「EC諸国の『自家労賃』事情等」『税経新報』296号, pp.17-26.
- 全国商工会連合会・全国商工会青年部連合会・全国商工会女性部連合会編(2017)『過去から未来へ紡ぐ——全国商工会青年部・女性部50周年記念史合同資料集』全国商工会連合会.
- 全国商工団体連合会婦人部協議会(1989)『力と心をひとつに——十五年のあゆみ』.
- (2010)『力と心をひとつに——35年のあゆみ』.
- 大商連歴史編纂委員会(1994)『大阪・商工業者の戦後史——大商連・民商45年のあゆみ』清風堂書店出版部.
- 中小企業庁編(2015)『小規模企業白書 2015年版』.

- 中曾根佐織 (2004) 「第2章 EU創設と欧州の女性たち」柴山 恵美子・中曾根佐織編著『EUの男女均等政策』日本評論社。
- 林宏昭 (2001) 「所得税の課税単位に関する論点と国際比較」『国際税制研究』No. 6, pp. 96-102.
- 人見康子 (1998) 「序」人見康子・木村弘之亮編『家族と税制』弘文堂。
- 松浦千誉 (1998) 「イタリア個人所得税法と家族——個人単位課税の徹底」人見康子・木村弘之亮編『家族と税制』弘文堂。
- 丸山桂・駒村康平 (2012) 「自営業者の生活保障と年金保険料納付行動」『三田学会雑誌』104巻4号, pp. 31-62.
- 宮下さおり (2016) 「1960年代の経営者家族における妻の位置——中小企業団体への組織化と企業内での労働の二側面から」『人間文化研究』No. 26, pp. 67-87.
- (2019) 「小規模企業における事業主の妻への労働報酬——公的枠組・世帯内力学・主観的世界に着目して」『日本労働社会学会年報』30巻, pp. 50-77.
- (2022a) 『家族経営の労働分析——中小企業における家父長制の構造とジェンダー』ミネルヴァ書房。
- (2022b) 「小規模家族経営における女性の働き方と家族生活——その構造的特徴の検討」『家族社会学研究』34巻1号, pp. 58-65.
- (2022c) 「自営業のジェンダー分析——インフォーマル労働へのアプローチ」東海ジェンダー研究所記念論集編集委員会編『ジェンダー研究が拓く知の地平』明石書店, pp. 277-306.
- Bolozinskis, Liliane and Chausson, Aurore (1996) *The Participation of Women in Representative Structures for Craft and Small and Medium Enterprises: The Current Situation in Europe and Future Perspectives*, Brussels: EC.
- Commission of the European Communities (1987) *Non-salaried Working Women in Europe: Women Running Their Own Businesses of Working Independently: Women Involved in Their Husbands' Professional Activity*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- (1988) *Women of Europe. Supplements*, No. 27.
- (1994) *Report from the Commission on the Implementation of Council Directive of 11 December 1986 on the Application of the Principle of Equal Treatment between Men and Women Engaged in an Activity, Including Agriculture, in a Self-employed Capacity, and on the Protection of Self-employed Women During Pregnancy and Motherhood (86/613/EEC)*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Mandl, Irene (2008) *Overview of Family Business Relevant Issues*, Vienna: KMU FORSCHUNG AUSTRIA (Austrian Institute for SME Research).
- Martini, Manuela (2014) "When Unpaid Workers Need a Legal Status: Family Workers and Reforms to Labour Rights in Twentieth-Century France." *International Review of Social History*, Vol. 59, No. 2, pp. 247-278.
- Martini, Manuela and Bellavitis, Anna (2014) "Household Economies, Social Norms and Practices of Unpaid Market Work in Europe from the Sixteenth Century to the Present," *History of the Family*, Vol. 19, No. 3, pp. 273-282.

みやした・さおり 名古屋市立大学大学院人間文化研究科教授。主著に『家族経営の労働分析——中小企業における家父長制の構造とジェンダー』（ミネルヴァ書房、2022年）。労働社会学専攻。