

# 書評

## BOOK REVIEWS

柴山恵美子・中曽根佐織 編著

### 『EUの男女均等政策』

塚崎 裕子

#### 1 本書の意義

EUは今年歴史的な節目の年を迎えている。5月に加盟国が15カ国から25カ国へ拡大し、6月にはEUにとって初めての憲法が採択された。

本書は早い時期からEU研究に携わってきた3人の女性研究者の手によるものである。本書では、EUにおける男女平等と男女均等待遇原則についての法的、実際の発展過程が紹介されている。わが国においてEU研究は経済的、政治的側面の研究に重点が置かれ、男女平等の分野における研究は十分行われていない。また、男女均等政策については、多くの国別研究が行われてきているが、EUレベルでの研究は極めて少ない。こうした中、本書は著者がいうとおり、「わが国ではじめてのEUレベルにおける男女平等を扱った包括的な概論書」であり、待望の書といえる。「超国家的優位性・拘束性を持つEU指令と加盟国法制度の接近の法的学との出会い」が著者に一国主義的研究の視点の限界を痛感させ、本書を執筆するきっかけになったということである。

#### 2 本書の概要

本書では、まず、第1章において、家庭や職場におけるEUの女性の姿がデータに基づいて浮き彫りにされている。次に、第2章および第3章において、EUの法制度・政策や諸機関と意思決定の場における女性の参画等が紹介されている。最後に、第4章および第5章において、男女均等待遇原則に関する諸指令や関連する判例が紹介され、加盟国における法的義務の実施状況が分析されている。

以下では各章の概要を紹介したい。第1章「データにみる欧州女性の姿」では、EU全体および各加盟国における人口動態変化や家族の状況、労働市場の状況（男女労働力率、雇用失業情勢、産業別・職種別・雇用形態別就業構造、賃金格差等）、職業と家庭責任の両立の状況がデータによって浮き彫りにされている。



●日本評論社  
2004年4月刊  
A5判・236頁・3150円  
(税込)

●しばやま・えみこ 元名古屋市立女子短期大学教授。日本EU学会会員。女性労働問題専攻。  
●なかそね・さおり 中央大学商学部講師。日本EU学会会員。女性労働問題専攻。

加盟国の状況は実にさまざまであることが明らかにされている。例えば、労働力率についてみると、男女格差が極めて小さい北欧諸国から、格差が大きい南欧諸国まであり、女性の年齢階層別労働力率も「逆U字」型と「右肩下がり」型と「M字」型が並存している。また、子供のいるカップルといないカップルの雇用形態を比較すると、オランダ、英国、ドイツでは子供のいるカップルでは男女ともフルタイムの割合が減少し、男性フルタイム・女性パートタイムや男性1人が稼ぎ手のカップルの割合が増えるのに対し、イタリア、スペイン、ギリシャでは雇用形態がほとんど変わらない。

第2章「EU創設と欧州の女性たち」においては、欧州大陸の恒久の平和と安定を願って開始された欧州統合の歩みとともに、男女均等待遇に関連する規定を中心にEUの基本条約等の変遷がたどられている。当初はローマ条約の「男女同一賃金原則」が男女均等待遇に関する唯一のEU法の規定であった。その後、ドロール欧州委員会委員長による「人間の顔をしたソーシャル・ヨーロッパ」の提唱を契機にグローバルフェミニズムのうねりの中で、男女均等待遇に関連する規定が次第に拡充されていく様が、女性を取り巻く状況の変化とともに丁寧に描かれている。その一方で、EUの創設や拡大が、権力集中の不安や自国の社会政

策部門への助成金削減の懸念から、とりわけ女性にとって必ずしも手放して歓迎されなかったことが触れられており、興味深い。

第3章「EUの制度と男女平等を担うEU諸機関」においては、EUの諸機関、これらの機関における女性の参画及び男女均等政策の推進について叙述されている。まず、EUの諸機関と「規則」や「指令」の決定プロセスが概説されている。次に、欧州委員会、欧州議会、欧州司法裁判所における女性参画の歴史と現状が述べられている。EU自体の組織ではないが、欧州女性ロビーの結成の経緯とその役割についても触れられている。また、男女均等政策推進を着実に進めるためには、ツイン・トラック・アプローチ（「ジェンダー政策の主流化」という理念と現存する不平等を改善するための特別アクションの導入）が重要であることが強調されている。

第4章「男女均等待遇原則に関する指令の展開 [I]」においては、ローマ条約の下で成立した男女均等待遇に関する諸指令が関連する判例や加盟国における法的義務の実施状況も含めて紹介されている。具体的には、「同一賃金」（1975年）、「雇用職業」（1976年）、「社会保障」（1979年）、「職域社会保障制度」（1986年）、「自営業（農業を含む）」（1986年）に関する指令の規定内容が、その後改正された内容も含めて紹介されている。達成されるべき結果については加盟国を拘束するが、形式や方法については加盟国に委ねられるという指令の手法が男女均等待遇を推進する上で実効性を持って機能したことが指摘されている。加えて、著者は加盟国義務不履行訴訟や指令上の解釈と判断を示す「先決的判決」を通じて、欧州司法裁判所が果たしている役割にも注目している。本章では、先決的判決の中で特に大きな影響を与えたカランケ判決やバーバー判決について詳述されている。その上で、これらの指令により加盟国に課せられた法的義務の実施状況や指令に関連する各加盟国の法制度や実態が分析されている。

第5章「男女均等待遇原則に関する指令の展開 [II]」においては、第4章に引き続き、男女均等待遇に関する諸指令が紹介されている。マーストリヒト条約調印以降、成立した「妊娠出産労働者の安全と健康」（1992年）、「労働時間編成」（1993年）、「育児両親休

暇」（1996年）、「性差別訴訟における挙証責任」（1997年）、「パートタイム労働」（1997年）に関する指令の内容が紹介されている。これらの指令のうち、「育児両親休暇」と「パートタイム労働」に関するものは、EUレベルの労使協定に基づいて成立している。指令成立に至るまでの過程における、ドロール委員長以降、社会政策重視を強めるEUと、労働雇用・男女平等・社会政策は労働者の労働意欲を減退させ、内政干渉であるとして指令成立に徹底的に反対するサッチャリズムとのせめぎ合いの歴史が克明に描写されている。また、互いに影響を与え合った、国際労働基準とEUの均等待遇指令との関係についても分析が加えられている。

なお、EUの男女均等政策について、さらに理解を深めるためには、本書に引き続き刊行された柴山氏と中曽根氏の編訳による『EU男女均等法・判例集』に当たることが薦められる。「EU憲法草案」、「機会均等に関する共同体枠組み戦略」、男女均等待遇原則に関する諸指令や関連する判例、男女均等原則に関する指令以外の主な2次法が紹介されており、貴重な資料となっている。特に、判例については事件の経過や判決内容が詳しく紹介されており、大変参考になる。

### 3 コメント

およそ半世紀にわたって深化・拡大を続けてきたEUは一般の国際機関とも国内の組織とも異なる独自性を有している。こうしたEUの機関や法制度・政策を理解するためには多くの基礎知識を要する。本書はこうした前提となる基礎知識からわかりやすく説き起こしており、読者の理解を助けるための著者のきめ細かな配慮が感じられる。他方、実態、法制度、機関、政策、指令といった事項ごとに章が分けられている本書の構成は、各事項について理解しやすくしている反面、時間的な前後関係や各事項の横のつながりをつかみにくくしている面があるかもしれない。時間的経過に沿った全体的な流れを何らかの形でまとめた部分を設ければ、より有機的に理解しやすかったようにも思える。また、事実即した淡々とした筆致は共感を覚えるものであるが、その分、著者の方々の見解の表明が抑制されすぎていて残念に感じられた。これまでの

EUの男女均等政策の評価や今後の方向性について、著者自身がどのように考えているのかさらに踏み込んでお伺いしたい気がした。

男女均等待遇の分野は、各国の文化、家族の状況といった社会の根底にかかわる分野であり、第1章で紹介されているように各加盟国の状況は実に多様である。そのような中で、指令やアクション・プログラムのようなフレキシブルな手法や加盟国義務不履行訴訟のようなハードな手法等、硬軟さまざま手法を併用することによって、各加盟国の多様性を尊重しつつ、着実に男女均等待遇を推進していることにEUの奥の深い知恵が感じられた。わが国における男女均等待遇の分野の進展に貢献したいという著者の情熱が汲み取れる本書は、現在検討されている間接差別の禁止やポジティ

ブ・アクションの効果的推進等、わが国の今後の政策を考える上でも重要な示唆を与えてくれるものと考え

加盟国の多様性を尊重しつつ、求心力を維持するという課題は拡大したEUにとって今後ますます重要性を増していくものと思われる。また、男女均等待遇の分野においては、新規に加盟した中東欧諸国を迎え、経済的に競争が激しくなると予測されるなかで、これまで築いてきた成果をどのように確保し、向上させていくかということが大きな課題となろう。EUの今後の動向から目が離せない。本書を契機にEU研究がさらに深められることを期待したい。

つかさき・ゆうこ 政策研究大学院大学助教授。労働政策論専攻。

# 大原社会問題研究所雑誌

**No.550-551 2004.9-10**

定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

## ■論文

占領下の再軍備反対論と傷痍軍人問題  
電機産業における構内請負労働の実態  
雇用主としての派遣会社の役割

植野真澄  
戸室健作  
鹿生治行

## ■特別寄稿

産業報国運動に関する東条英機陸軍次官通牒の分析  
桜林誠著作目録（第23巻）

桜林 誠

## ■書評と紹介

堀真由美著『テレワーク社会と女性の就業』  
木曾順子著『インド 開発のなかの労働者』  
玉井金五・松本淳編著『都市失業問題への挑戦』  
B.K.Obach: *Labor and Environmental Movement*  
R.Fantasia & K.Voss: *Hard Work*  
社会政策学会会員研究業績一覧  
社会・労働関係文献月録  
法政大学大原社会問題研究所2003年度の歩み

福留恵子  
柳澤 悠  
沼尾波子  
  
鈴木 玲  
社会政策学会  
法政大学大原社会問題研究所

発行/法政大学大原社会問題研究所  
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel.0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel.03-5228-6271

玄田 有史 著

# 『ジョブ・クリエイション』

小滝 一彦

この10年間、特に1997年の金融危機以降、雇用は社会の中心的な関心事となり、雇用の量的確保や失業者対策は重要な政策課題となっている。雇用はどのような企業が増やしているのか、どのような企業が減らしているのか、雇用が増える条件は何か、雇用が失われていく理由は何か、どのような要因が雇用の創出と消失に影響しているのであろうか。また、雇用を増やし、リストラの困難を解決し、若年失業者に機会を与える、という最も基本的な政策目標を実現するために、政府は何をすればよいのであろうか。

労働省の政策調査部で、私が「転換点としての1997年」の劇的な雇用の悪化を目の当たりにし、これらの問題に直面していた時、こうした事態が到来するのを予見していたかのように、玄田氏は本書に収められた一連の研究を世に発表し、労働省（現：厚生労働省）、通産省（現：経済産業省）、経済企画庁（現：内閣府）の審議会、研究会等で、政策形成をリードし始めていた。

玄田氏の政策プロセスへの参画によって、ここ数年の労働政策と経済政策の方向は大きく変化した。玄田氏は、雇用創出と雇用消失のメカニズムを明らかにした上で、既存の産業、既存の企業、既存の中老年労働者を今ある姿で守っていくのではなく、新しい企業の創出や、新しい職場の拡大や、新しい世代の就職と人材育成や、自営業の開業や、中高年の転職といった、前向きで、未来志向で、希望の持てる方向へ進むべきことを一貫して主張し、政策形成に大きな貢献をもたらした。

本書はそうした玄田氏の政策提言の根拠となった学術論文を基に書き上げられた研究書であり、用いられている計量経済手法やマイクロデータ操作技法も、最先端の高度なものである。しかし、同時に本書は、難しい内容をわかりやすく伝えるという著者の希有なコミュニケーションの才能によって、専門外の読者にも、



●げんだ・ゆうじ 東京大学社会科学部  
研究所教授。労働経済専攻。

●日本経済新聞社  
2004年6月刊  
A5判・368頁・3780円  
(税込)

雇用創出・消失や自営業開廃業のメカニズムの本質を、大きな困難なく理解させてくれる。

第1章「ジョブ・クリエイションとは何か」では、雇用動向調査のデータを用い、90年代の日本の存続事業所の雇用創出・消失分析を行っている。重要な発見として、90年代の日本の事業所レベルの雇用変動のうちおよそ90%が永続的ショックによるもので、特に消失は持続率が高く、ひとたび縮小した職場のサイズは、大企業の事業所において特に回復しにくい、という「消失の持続性」の現象が指摘されている。また、存続事業所の常用雇用者の増減にとって、産業レベルや企業レベルの環境変化の影響よりも、日本経済全体に対するマクロ経済環境変化の影響のほうがずっと大きかったことが示されている。

第2章では「転換点としての『1997年』」として、90年代の時系列的な雇用創出・消失の動きを追っている。97年の金融危機を境に、それまでの雇用の受け皿的存在であった中小企業や建設業の雇用創出力が急速に衰えたことが分析されている。

第3章「開廃と雇用の関係を求めて」では、事業所の開廃による雇用増減が、存続事業所によるものに比べ、規模も変動も大きいことが示される。また、存続事業所の雇用創出・消失にはマクロ経済レベルのショックの影響が大きかったのに対し、開廃についてはマクロショックよりも企業レベルの個別事情が大きいことが示されている。この存続事業所の雇用増減＝マクロショック、事業所の開廃＝個別事情、というのは重要な新発見である。マクロ経済理論では、生産性やショックを巡る理論研究が進んでいるが、今後は、この玄田

氏の発見を説明する理論モデルの構築が重要な課題の一つとなるであろう。政策的にも、存続事業所の成長はマクロ経済政策のターゲット、企業・事業所の新設や廃止は個別の事情を踏まえたミクロな政策のターゲットであることを示唆している。なお、若い研究者にとっては、「雇用動向調査のパネル化」や「雇用保険業務データのあぶり出し」など、不可能を可能にした玄田氏の「技」にも注目して欲しい。

第4章と第5章は、中高年社員が若年者の職場を奪っているという「置換効果」の存在を検証している。この著書の中で最も論争的な部分であろう。まず第4章では、事業所の業種、規模、地域等をコントロールした上で、新卒・中途採用率に対し、45歳以上年齢比率がマイナスの影響を有していることを分析している(表4-5, 6, 7)。この「中高年が採用を阻害する」という結果に対しては、「雇用が抑制される結果として中高年比率が高まっているのではないか」という疑問と、「もともと衰退部門だから雇用も増えず、中高年比率も高いのではないか」という疑問が提起される。

前者の疑問に対し、第5章では、同時性の問題ととらえ、単年度の採用抑制によってほとんど影響されないであろう30歳以上の労働者に占める45歳以上の労働者比率を用いることで、即時的な同時性の問題を、とてもエレガントに解決している。一方、後者の疑問をサンプル・セレクションの問題ととらえて、ヘックマン二段階推定法によって解決する、という点については、議論があるところであろう。思考ながら、むしろ各事業所が、第1段階で「現員数の維持」か、「雇用削減(増加)」に踏み出すかを選択し、雇用削減(増加)を選択したら、第2段階で削減規模(増加規模)を決定している、と考えてはどうか。表5-4からは、雇用消失側において、ヘックマン・ラムダ係数は明確に有意な大きな値をとっており(雇用創出側ではヘックマン・ラムダは有意でない)、企業にとっては雇用削減規模にかかわらず、およそ「リストラ」なるものを行うには特別な「壁」があって簡単には踏み切れないことが読みとれる。

政策的含意においても、この「事業所の高齢化は採用抑制の結果ではなく、原因である」という仮説は、重大かつ深刻である。もし45歳以上の社員を積極的に早期引退させることで、その3倍(p.119)の若年

者が就職できるとするならば、一時期のヨーロッパ大陸諸国のように、年金や雇用保険や税制を動員して早期退職を奨励するなど、中高年を職場から離脱させる政策が推奨されることとなる。反対に、現在予定されている法定定年の延長は、団塊の世代の退職を遅れさせ、彼らの「犠牲」になる若年者をさらに増加させることになる。本書によって提起された、この「中高年による若年者の置換」仮説は、今後、大きな議論を巻き起こすことが予想される。

第6章では、マスコミ通説となっている「パートが正社員の雇用を奪っている」というパートの置換効果を検証している。正社員の減少する職場でパートが増えている確率は低いこと、また、パート労働者の増減をもたらすのは事業所個別要因の影響が大きく、正社員の増減要因であるマクロ経済全体へのショックとは異なることが示されている。このように、世間全体としてはパートが増加し、正社員が減少しているとしても、個別事業所において正社員を置き換えるようなメカニズムが成立している可能性は低い。この結論は、政策当局、労働組合、人事担当者にとって、大変興味深いであろう。

第7章「中小企業はジョブ・クリエイター？」は、同じくマスコミ通説である中小企業の雇用創出への貢献について、いくつかの計測上の問題によって、中小企業が雇用を創出し大企業が雇用を消失させているという錯覚が生じうることを示している。

中小企業が、見かけのデータほど雇用創出に貢献しているとは断定できないとすると、どのような企業が雇用を増やしているかが政策上の興味となる。第8章「人を育てる中小企業が雇用を創る」は、ここまでの章でたびたび指摘された「事業所・企業の個別要因(idiosyncratic factor)」の中で、「人材育成」が最も重要な雇用創出要因の一つであることを示している。人材育成に積極的な企業ほど雇用を創出する(表8-6)。この「人材育成と雇用創出の好循環」を阻害するのは、資金の不足や、育成に充てる時間や人材の不足である。目先の忙しさを理由に部下の育成をおろそかにしてはならない、という企業経営の王道が、労働経済分析によって、ここで再発見されている。

自営業者は狭い意味の雇用には含まれないが、自己を雇用していることに加え、発展に伴い他人を雇用す

る雇用創出の芽でもある。第9章では、日本の自営業者数が急速に減少していることを指摘し、その理由として、自営業者の経験の蓄積が、かつてほど収入を生まなくなっていることや、バブル崩壊による保有資産の目減りが収入面、事業継続面の両方で自営業減少を招いていることを示している。第10章では、所得再分配調査を用い、若者と自営業者の所得が劣化しているうえ、公的再分配がその傾向をさらに強めていることを示している。第11章では、自営業の開業を成功に導く要因として、20年ほど被用者として働いて経験を積んだ40歳前後が「匂」であること、開業2年間ほどの困難を乗り越えて軌道に乗せられるかどうか「鍵」であること、独立自営のスピリッツは親や家族や財産からではなく友人・知人からもたらされること、などが述べられている。

中高年労働者による雇用創出の阻害を指摘する玄田氏にとって、その解決策の提示は避けて通れない重い課題である。第12章「リストラ離職した中高年のそれから」では、大企業から中小企業への出向が、経済環境の変化等によって、かつてのボリュームを維持できなくなっていることが示されている。そして、リストラからの転職を成功させるには、前職企業のサポートや、友人関係（weak ties）の効果が大きいことが主張されている。続いて第13章で、労働需要の不足が「希望する仕事がない」という心理状態を形成していることが示唆されている。第14章では、リストラなどによる転職にとって肝心の、「職と人のマッチング」の重要性が述べられ、改めて、送り出し企業の努力、政府や社会ネットワークの役割、再就職支援会社の機能、個人のやる気、自分の過去のキャリアに対する気持ちの整理、知人ネットワーク（weak ties）の重要性が指摘される。一方、「リストラは最小限にして今の職場で何とか雇用を維持しましょう」というお決まりの文句が「書かれていない」というところにも、著者の重要な主張が込められていると考えるべきであ

ろう。

第15章の政策提言では、人材育成に前向きな企業のための支援、長期失業者に対する民間転職ビジネスによるカウンセリング、雇用保険給付期間の短縮、中学生の職業体験、社会ネットワークのコアとなる人材の育成などが推奨されている。これらの著者の主張は、既に、ジョブカフェ、中高生の職業教育、高齢失業者の失業給付期間の短縮、不況産業対策から新規産業育成への転換、派手なベンチャーに限定しない地味な自営業の振興、リストラの際の民間転職ビジネスの活用への助成など、ここ数年の重要な雇用政策、経済政策として実現されてきている。

本書は、玄田氏の過去10年間の主要な学術研究を網羅しており、現在、通読することで、あらためて著者のこれまでの個別の研究が、一貫した問題意識、つまり雇用創出・消失の把握とそのメカニズムの分析にあったことがわかる。また同時に、玄田氏の一貫した主張、つまり、古い職場を守るよりも新しい職場を増やすこと、未来を担う若年者の雇用と人材育成が何よりも大切であること、リストラされた中高年失業者は早く気持ちを整理して転職すること、そして人的ネットワークや、連携を取り持つ人材が重要であることなどが、強い説得力を持って伝わってくる。

玄田氏のこの一貫した問題意識や主張を支えているものは、玄田氏の未来に対する希望と、若者に対する愛情と、彼らを励まそうとする情熱である。それは、本書の随所に見られる詩的な表現によってわれわれに伝わり、人を動かし、社会に明るさをもたらしつつある。

玄田氏の研究と玄田氏の発言は、常に希望とともにある。

おだき・かずひこ 金融庁総務企画局市場課企画官。