

書評

BOOK REVIEWS

永野 仁美 著

『障害者の雇用と所得保障』

——フランス法を手がかりとした基礎的考察

菊池 馨実

1 はじめに

本書は、気鋭の社会保障法学者が、障害者の所得保障のあり方について、①障害者雇用政策、②社会保障制度による所得保障、③障害の結果生じる特別な費用の保障の観点から多角的に検討を行った本格的な日仏比較法研究である。

以下では、2で本書の内容を略述し、3で本書の意義などにつき述べることにしたい。

2 本書の構成・概要

本書は4つの章（「序章 本書の問題関心」「第1章 日本」「第2章 フランス」「第3章 総括」）から構成されており、それぞれの章で上記の3つの観点を意識した叙述がなされている。

序章ではまず、本書が、21世紀以降の政策動向を踏まえ、「障害者への所得保障の在り方」に関する議論への寄与を目的とすることが宣明される（5頁）。ここでの所得保障には、就労機会の付与を通じた所得保障（就労所得保障）も含まれ（広義の所得保障）、(1)障害者雇用政策（就労機会の保障方法、障害者への賃金保障等）、(2)社会保障制度による所得保障（狭義の所得保障）、(3)障害の結果生じる特別な費用の保障（＝福祉サービス（等）の利用に係る費用の負担の在り方）について調査・検討するものとされている（7～8頁）。その上で、いわば準備作業として、邦語文献に依拠しつつ、米英独仏4カ国の状況を概観した後、フランスを比較対象国として選定する理由が示されている。

第1章では、日本における上記3つの観点に関わる法制度につき、沿革をたどった上で現行制度を詳述し、制度の特徴と問題点を明らかにしている。具体的には、(1)障害者雇用政策に関して、①就労機会の保障につ



● 信山社
2013年6月刊
A5判・271頁・
本体6000円＋税

● ながの・ひとみ
上智大学法学部准教授。

き、通常の労働市場を対象とした障害者雇用促進法による雇用義務（率）制度、職業リハビリテーション、②同じく就労機会の保障につき、福祉的就労を対象とした障害者総合支援法による訓練等給付（就労移行支援、就労継続支援〔A型〕〔B型〕）、③①及び②の下で働く障害者への賃金保障が取り上げられる。(2)社会保障制度による所得保障に関しては、①障害年金につき、国民年金法による障害基礎年金、厚生年金保険法による障害厚生年金、特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律による特別障害給付金、②特別児童扶養手当法に基づく特別障害者手当、③生活保護法に基づく生活保護が取り上げられる。(3)障害に起因する特別な費用の保障に関しては、障害者総合支援法に基づく自立支援給付として、障害福祉サービスに要する費用に対する給付、自立支援医療等に係る費用に対する給付、補装具費に対する給付、障害者の負担軽減のための給付の内容と支給決定手続を叙述した上で、利用者負担の仕組みを明らかにしている。

本章の総括として、第1に、日本では十分な就労所得を得られない障害者に対し、社会保障制度を通じて所得保障を行う必要性が高いにも関わらず、障害年金が「労働・稼働能力の喪失・減退」との関係を曖昧にしている（「日常生活の制限」に対する給付としての

性格を有し、「機能障害」を認定に際しての基準とする。252頁）ため、就労による所得保障と社会保障制度による所得保障との間の役割分担が不明確なものとなっている点、第2に、社会保障制度による障害者への所得保障（障害年金・特別障害者手当）と障害に起因する特別な費用の保障との関係につき、日本では福祉サービス等の利用に係る1割の自己負担分を最終的に誰が負担するのかという点に関して十分な議論がなされておらず、また社会保障制度による障害者への所得保障の目的が基本的生活を保障することにあるのか、障害に起因する特別な費用を保障することにあるのか明確にされていない点、を指摘する。

第2章では、フランスにおける上記3つの観点に関わる法制度につき、沿革をたどった上で現行制度を詳述し、制度の特徴を明らかにしている。具体的には、(1) 障害者雇用政策に関して、①通常の労働市場における就労保障として、2本の柱である（「適切な措置」（合理的配慮）を講じる義務を含んだ）雇用差別禁止原則と、雇用義務（率）制度の併存状況を明らかにした後、労働条件等に関する規定、障害者を多数雇用し最低賃金保障など労働法典の適用がある適応企業・CDTDに関する規定内容を確認するとともに、②保護された環境下での就労（福祉的就労）の保障として、社会福祉・家族法典の定める医療・福祉機関である労働支援機関・サービス（ESAT）での一般労働市場への移行促進策を取り上げている。その上で、障害者雇用政策については、就労保障に関し、雇用義務（率）制度から発生する納付金が「適切な措置」への助成となることで差別禁止原則の履行に貢献し、両制度が相補的關係に立つこと、適応企業やESATに在籍したままの出向により企業での職業経験を積むという手段が確保されていること、賃金保障等に関し、通常の労働市場で働く障害者への（企業への公的助成金も含めた）最低賃金保障や、保護された環境下で就労する障害者への公的助成金を含めた就労所得保障等、国の果たす役割が大きいことなど、フランスの特徴が描き出されている。

(2) 障害者所得保障制度に関しては、障害者の生活の基本的部分の保障を担うものとして、拠出制給付である障害年金と、無拠出制給付である成人障害者手当（AAH）、さらにAAHを補足する所得補足手当・自

立生活加算を取り上げている。障害年金の保障リスクが「労働・稼働能力の減退」であること、永続的な就労所得の不在を補う所得補足手当とAAHとの合計額が、働くことのできない障害者にとっての最低所得保障額となっていることなどが指摘されている。

(3) 障害に起因する特別な費用の保障に関しては、2005年法により創設された障害補償給付（PCH）が紹介されている。この給付は、障害者のもつ補償に対する「ニーズ」を考慮に入れた支給基準とし、人的支援、技術的支援、住宅・自動車の改修費支援・交通に係る超過費用、特別・例外的負担、動物による支援の5種類からなるもので、金銭給付又は現物給付の形で支給される。PCHの支給には所得要件が設けられていないが、受給者の収入に応じて異なる負担率（0%から20%）が課されている。ただし、本人又は家族の就労所得などが除外される等、負担率の決定に際して考慮される収入は限定的であり、実際には多くの障害者が自己負担率0%である。これらの点は、「障害の結果生じる特別な費用」は障害者個人が負うべきものではなく、国民連帯によってまかなうべきもの（社会全体で負担すべきもの）であるというペリュシュ判決以降の考え方を反映するものであるとされる。そして財源が「自立連帯負担金」で賄われていることから、フランスでの「障害の結果生じる特別な費用」は「連帯」という考え方によって支えられているとする。

本章の総括として、第1に、フランスでは、就労している障害者に対しては雇用政策の枠内で就労所得保障を行い、労働・稼働能力が減退し就労が困難な障害者に対しては、社会保障・扶助制度から所得保障を行うという構図が採用されている点、第2に、社会保障制度による障害者への所得保障と障害に起因する特別な費用の保障との役割分担が明確であり、AAHが生活の基本的部分を保障する給付であるのに対し、PCHは障害に起因する特別な費用を保障する給付である点（さらに加えて、PCHに所得制限が課されず就労所得が高い者に対しても自己負担率0%で支給される点、障害年金の加算の位置づけも第三者の介護費用保障と明確である点）、を指摘する。

第3章では、前2章で確認した日仏両国の特徴を踏まえた比較分析を行い、第1節で改めて3つの観点に関わる法制度の詳細にわたる日仏比較を行った後、第

2節で、次のような日本法への示唆を論じている。すなわち(1)障害者雇用政策に関しては、①雇用義務(率)制度と差別禁止原則の併存と、前者による「適切な措置(合理的配慮)」に係る費用支援(納付金を原資とする支援)、②雇用義務の強化と使用者への助成の充実、③公的助成制度(賃金補填制度)による就労所得保障の導入(ただし著者は、この制度の導入が労働市場に与える経済的影響についても慎重に検討する必要があるとの留保を付している)、④福祉的就労で働く障害者の就労条件の保障・改善、労働能力認定制度(仮称)の構築、(2)社会保障制度に関しては、①給付目的の明確化(障害年金の性格を「労働・稼得能力の減退」「就労所得の喪失」を保障するものと位置づけるなど)、②就労インセンティブへの配慮、③無拠出制の所得保障制度の在り方(補足性の原理による制約を伴う生活保護制度と異なる無拠出制の仕組みの必要性)、(3)障害の結果生じる特別な費用の保障に関しては、この費用を障害者個人に負わせるのではなく社会全体で支えるべきものと捉える(自立支援給付を10割給付とする)ための諸条件について論じている。

3 本書の意義等

アメリカにおけるADAなど各国における障害者差別禁止法制の導入や、障害者権利条約批准に向けた改革動向などもあり、最近、障害者法制を研究領域とする若手研究者が増えつつある。そうした研究動向の中で、本書は、この分野で本格的な比較法研究としてまとめ上げられたおそらく初めての単著である。その点ですでに本書は意義深い、さらに加えて以下の点を本書の意義として挙げるができる。

第1に、障害者への(広義の)所得保障制度をめぐる多角的・総合的な検討がなされている。本来、障害者の生活を支える雇用、所得保障、福祉サービスの各制度は、相互に関連付けた議論が不可欠であるにもかかわらず、そうした議論は学界においても政策議論の中でも十分に行われているとは言いがたい。本書の最大の意義は、こうした多角的・総合的な検討を行い、障害者に関わる雇用法制と社会保障法制のあり方の全体像を示した点に求められる。

第2に、本書では日本とフランスの関連制度の歴史と現状が詳細に叙述されており、障害者法制に関心を

もつ者にとっての良き手引書(テキスト)となる。比較法研究の視点(上述の3つの観点)が明快である上、丹念なフランス法制度の分析のみならず、第1章での87頁にも及ぶ日本法の叙述が、比較法研究を通じて日本法の構造や課題を理解する上で大いに役立っている。文章も平易に書かれており、読みやすい。一定程度この分野に通じた研究者等にとっては、「小括」「まとめ」「総括」と何度も繰り返される制度の叙述(まとめ)がいささか食傷気味のきらいがなくはないが、本書はその性格上、法学研究者のみならず障害者法制に関わる他分野の研究者や実務家、当事者などが広く読者として見込まれることから、むしろ繰り返しを厭わない懇切丁寧な叙述がもたらすプラス面を評価したい。障害法分野に関心をもつ学生などにとっても有益なテキストとなり得るものである。

第3に、丁寧な日仏比較法研究を通じて、多くの日本法への示唆が提示されている。それは上述したように、日本法に対する詳細にわたる洞察が前提となった上での手堅いフランス法研究の賜物であり、水準に達した法学研究者であればこそなし得る良質の比較法研究となっている。

他方、気のついた点をいくつか記しておきたい。

第1に、3つの観点のうち「障害に起因する特別な費用の保障」の位置づけである。本書の著者は、この観点からとりわけ自立支援給付やPCHの自己負担のあり方に着目しているようにみられる。たしかに公的給付制度の下での「費用負担」の側面からみれば、自己負担に着目することにより、所得保障という枠組みの中で雇用・社会保障金銭給付との兼ね合いでそのあり方を論じることが可能となる。その意味で、本書の問題設定の仕方はひとつの慧眼ではある。しかしながら、本来の意味で「障害に起因する特別な費用の保障」として問題とされるべきなのは、障害に伴って必要となる社会サービス・現物給付に係る(費用)保障のあり方ではないだろうか。たとえば、ある制度の下で自己負担がゼロであるとしても、当該制度の下での質的・量的保障水準が低い(あるいは権利性が弱い)のであれば、自立生活を営む上で自己負担でのサービス等の購入を余儀なくされざるを得ず(あるいは自立生活が制約を受けざるを得ず)、総体として「障害に起因する特別な費用の保障」の点で優れているとは言えな

いとの評価がなされる可能性がある。本書でも、費用負担のみならず制度内容の詳細まで考察が及んでいるものの、評者のような問題意識を明確に読み取ることはできなかった。

第2に、「障害に起因する特別な費用の保障」との兼ね合いでの日本の基本的な制度理解である。政府説明では、障害者自立支援法施行当初は定率負担（1割）が原則であったのに対し、2010年改正により、法形式上は応能負担に改められ、この規定が2012年障害者総合支援法に引き継がれたものと理解されている。評者の理解も同様であり、原則として支給決定障害者等の家計の負担能力その他の事情をしん酌して政令で定める額（ただし1割を超えない限度で）を自己負担することが求められるとの改正後の条文構造からみても、総合支援法において1割の定率負担を原則と捉える著者の理解には疑問がある。たとえ結論は同じであるとしても、日仏双方とも応益負担を前提とした上での負担のあり方を比較分析の対象とすべきであったのではないと思われるし、少なくとも法改正を経ても依然として定率負担が原則であるとの著者の見解の根拠を示すべきであったと思われる。

第3に、丁寧な日仏比較法研究を通じて得られた日本法への示唆は大いに参考になる（たとえば、雇用義務〔率〕制度と雇用差別禁止原則の相補的關係、労働

能力認定制度の導入など）反面、法政策論として障害者法制の論理だけでは十分な説得力を持ち得ない論点も少なくない。たとえば、フランスと異なり老齢・遺族年金と一体のものとして体系化されている障害年金の性格づけの変更にあたっては、老齢・遺族年金の性格づけの議論を無視できないであろうし、自立支援給付を10割給付とする際には原則1割自己負担である介護保険（高齢障害者への介護サービス保障のための制度）との整合的な説明も必要であろう。

こうしていくつかの点を指摘できるとはいえ、これらが本書の意義を損なうものではまったくない。本書の視角は、前述のように雇用・社会保障・福祉サービスの各制度に広く及ぶものである。障害者法制の多角的・総合的検討にさらに踏み込んでいくという意味でも、あるいは障害者法制を切り口として雇用・社会保障・福祉サービスといった各制度のあり方の一般的議論に踏み込んでいくという意味でも、著者の前には自らが開拓した豊富な研究の素材が横たわっていると見えよう。本書を基盤として、著者のさらなる飛躍を祈念するものである。

きくち・よしみ 早稲田大学法学学術院教授。社会保障法専攻。

小池 和男 著

『強い現場の誕生』

——トヨタ争議が生み出した共働の論理

高橋 主光

「日本の労働組合は企業別組合であり、企業にとりこまれていて発言力が弱い」「日本企業においては企業意識が強く、それが日本企業の競争力の源泉である」——このような言説を聞いた際に、読者の方はどう感じられるであろうか。評者の専門は労働経済学のうち、計量経済学を用いた分析を主としている。本書におけるトピックからはややずれた位置にいたるため、単純に不勉強で日本の労使関係の事情に疎いというだけかも知れない。それでも、上記のような言説は広く流布し



●こいけ・かずお
法政大学名誉教授

●日本経済新聞出版社
2013年6月刊
A5判・287頁・
本体2400円＋税

ており、そのように主張されると、納得しそうになってしまう方は意外と多いのではないかと考えている。

本書は、上記のような言説を、トヨタに焦点を当て、

聞き取り調査と資料の検討を通した丁寧な分析で、鮮やかに覆してゆく。そして、トヨタの躍進を支えた「生産の工夫」がいかにして生み出され、そして発展してきたか、それを支えたインセンティブ設計はどのようなであったかを明らかにしてゆく。そして最後に、トヨタにおける仕事の方式は、海外にも適用できるのかを検討している。これが本書の大まかな流れとなる。以下で、より詳細に本書の流れを追ってゆく。

まず本書の問題意識である。第1章で著者は、トヨタの労働者に関する典型的な理解——単純化された作業をくりかえし、企業にとりこまれた労働者、そしてそれに付随する労働組合の無力——が、後述するような生産の工夫及びそれを支える労使関係と矛盾するのではないかという点を指摘したうえで、以下のような問題を提起している。①トヨタの労働者ははじめから企業にとりこまれていたのか。②そうでないのであれば、対抗的な労使関係がどのようにして生産の工夫などを行う共働的な労使関係へと変化していったのか。そして共働的な労使関係を支えるインセンティブはいかなるものであるか。③仕事の工夫という慣行は、海外日本企業においても通用するか。という三点である。①に関しては第2章・第3章で、②に関しては第4章・第5章で、③に関しては第6章・第7章でそれぞれ詳述がなされる。

まず上の三点の問題提起のうち①に関してである。第2章では、トヨタのストライキ——特に1950年の解雇反対スト——の性格について、同業他社のストとの比較を通じ明らかにしている。その中で、著者はトヨタのストライキが、いすゞ、日産のそれを上回る規模であることを指摘している。トヨタの労働組合が、はじめから企業にとりこまれていたなどということは決してないことを示すものである。その後第3章にかけて、1950年以降も続いたトヨタにおけるストライキが大規模かつ徹底したものであったことが、市場経済の厳しい部分に関する認識をいち早くもたらし、それが「解雇をさせない」ことではなく「誰が解雇されるか」が重要であるとの認識をもたらしたと、そして不況に突入しストライキが姿を消した1954年以降においても、組合リーダーに関しトヨタの労働組合が最も対抗的であった1950年代初頭との継続性が観察されることを指摘している。

では、なぜそのような対抗的な姿勢を貫いていたトヨタの労働組合が、その後提案制度に見られるような生産の工夫を含む共働的な労使関係を築くに至ったのか。それを明らかにするのが第4章・第5章である。上の問題意識のうち②に該当するものである。第2章・第3章において、トヨタの労働組合が企業に対し対抗的であったこと、そして解雇反対の姿勢が市場経済への認識の深化を通じ変質していったことが指摘されてきたが、そこから共働的な労使関係に至るにはどのような経緯が存在したのか。同様に解雇反対のむなしさを認識しても依然として対抗的な労使関係を保持している米国等との比較から、著者は(1)技能形成・向上の有無・多寡(2)それを支えるインセンティブ(3)共働的な労使関係を構築する労使双方の動機、に着目した。(1)に関しては第4章で言及されている。著者は従来の議論で重要とされてきたいわゆる「トヨタ生産方式」に関し、それを支える技能がより重要であることを指摘している。そして生産の工夫をQCサークルや提案制度に見られるようなoff-lineでの工夫活動と、生産ライン上におけるon-lineでの工夫活動に分類した上で、on-lineでの工夫活動及び、off-lineでの工夫活動のうち提案制度の重要性に関し言及している。そして「変化」——段取り替えや生産量の変化、より高度な新製品設計や新生産ライン設計等——、及び「問題」——品質不具合や設備不具合等——への対処という観点から、それらの生産の工夫を分類し検討している。そして変化や問題への対処に関し、より単純なレベルでの対処でも、複数の持ち場をそれぞれ半年程度経験していることが必要であることを指摘している。例を挙げるなら、最も単純な誤品・欠品の検出でも、次の持ち場の労働者が自らの作業をこなす中でそれを発見するには、その前の持ち場を半年程度経験していることが必要である。生産の工夫には、このような技能形成・向上の機会が肝要であることを、筆者は強調している。続く第5章では、そうした生産の工夫を支えるインセンティブ、先の(2)に関し検討している。第5章では、非正規出身者にも昇格のチャンスが存在することや、職能制度と範囲給というホワイトカラー的な制度、言い換えると、生産の工夫に対し報酬がもたらされる査定・賃金制度等が、第4章で述べられてきたような生産の工夫を支えていることを明らかにし

ている。

最後に、本書の問題意識の三番目である、仕事の工夫の海外への適用可能性である。第6章・第7章では、日本企業が内向きであるという言説に対し、トヨタの積極的な海外展開の事例を挙げている。そして特にタイトヨタを中心に、第4章で述べられたような技能形成、特に複数の持ち場を経験し生産の工夫を行えるような技能形成が海外でも行われていること、そしてそれを裏付けるような高い仕事意識を示すアンケート結果が存在することを述べている。さらに、班長・職長層の日本研修・出張等の非常に実務的な職場中堅層の技能形成がタイトヨタの躍進につながっているとしている。また、企業にとりこまれていたわけではないタイトヨタの労働組合の存在に言及し、そのような状況下での共働的な労使関係の存在を見出している。

以上のように、本書ではフランク・ナイトやハイエクが提示した「不確実性を処理する技能」の生産労働者への適用、言い換えると「ブルーカラーのホワイトカラー化」という視点から、職場における中堅層の技能とその働きの重要性を強調している。そして「企業にとりこまれた労働組合」「企業との一体感」といった日本特殊論的な言説に関し、丁寧な聞き取り調査、そして資料の検討を通じ覆してゆく中で、より一般性を持った解釈を行っている。そしてそれにより、日本の労働史が培ってきたものが、海外でも適用できることを示していると言える。

最後に、本書を読み進める中で関心を抱いた点に関し二点程言及する。一点目は、第4章において、日本における労使関係が、対抗的なものから共働的なものへと変化したことの要因として挙げられた三要因のうち、「動機」に関する箇所である。そこで著者は、企業の競争力を高めるために、生産労働者の生産の工夫を経営側及び労働者側がどれほど重視するかが、共働的な労使関係を構築する動機を規定しようとしている。そして、米国において経営側が生産労働者の工夫にあまり期待していないことに対し、日本では生産労働者の生産の工夫が戦前においても見られたこと、そして経営側が戦時中の組合解散命令に対しその必要性を感じていなかったこと、言い換えると共働的な労使関係が存在していたことを指摘している。そして本書

において著者は、日本における共働的な労使関係構築の動機の一つとして、経営側が抱く、生産労働者の生産における工夫に対する期待というものが挙げられるのではないかと推測している。しかし良質な資料が存在しないことから、この点は推量に留まっている。

評者が関心を抱いたのは、日米における経営側の、生産労働者の工夫への期待の差異をもたらしているものは何かという点である。なぜ日本企業の経営サイドは、生産労働者の工夫に期待するのか、逆になぜ、米国企業の経営サイドは生産労働者の工夫に期待しないのか。両者の差異は「日本特殊論」のような文脈で語られうるのか、それともそうではないのか。評者にとって大変関心を抱かされるトピックである。青木・小池・中谷（1986）において、著者は日本の終身雇用・年功賃金等の「日本的なもの」に対する「神秘化のヴェールを剥ぐ」作業について言及している。本書でも、要約部分で見られたとおり、神秘化のヴェールを剥ぐ作業が行われてきた。本書においては資料の制約から残余となっているこの部分に関し、どこまでが一般化でき、逆にどこからは一般化できないのか。また、一般化できない部分は歴史上のどの時点で端を発するのか、本書でも登場したハイエクの「自生的秩序」の概念に照らし合わせるならば、どの時点での差異がこうした考え方の違いにつながったのか考えることは大変興味深い。近代経済学（という用語もあまり聞かれなくなったが）の発展の歴史において、その舞台の中心となった米国のイデオロギー的側面が果たした役割は小さくないと考えられる。米国の経営側の上記のようなスタンスは、そのことを再び考えさせられるものであった。資料の制約等、難しいトピックであると考えられるが、もう一枚、もしくはもう何枚かヴェールを剥ぐことが出来るか、これが評者の関心事の一点目である。

二点目は「査定」に関するものである。著者は第5章において、トヨタの査定に関し言及している。トヨタでは、「創意くふう活動」を含めた、「問題」と「変化」への対処を行うのに相応しい賃金体系の下で生じる賃金の個人差が、上司の査定によるものとされている。そして、その査定は恣意性を多少含むものの、トヨタの工夫の実績を鑑みるとまずまずの成功を収めていると著者は述べている。「問題」と「変化」への対処等は、

〔「創意くふう活動」の実績等を除き〕数値化しにくいもので、それを評価することは容易でないということは想像に難くない。そのような数値化の難しさを含んだ上で、その査定が一定の成功を収めている要因は何であるか、それを明らかにすることは、適切な評価制度というものを考える上で非常に有用なものではないかと考えられる。以前本誌 614 号で紹介した Parsons et al. (2011) のように、ある程度恣意性が許される状況下において適切な評価を下すことにはエコヒイキ等の困難がつかまとう。トヨタに限らず、恣意性が入り込む余地のある状況下において、評価制度がうまく機能している企業と、そうでない企業との間には、評価制度の面でいかなる差異が存在するのか非常に関心を抱

いている。評者も、本書とは異なったアプローチではあるものの、こうしたトピックに関し研究を行い、少しでも明らかにできる点があればと考えている。

参考文献

青木昌彦・小池和男・中谷巖 (1986) 『日本企業の経済学』TBS プリタニカ。

Parsons, Christopher A., Johan Sulaeman, Michael C. Yates, and Daniel S. Hamermesh (2011) "Strike Three: Discrimination, Incentives, and Evaluation" *American Economic Review*, Vol.101, No.4, pp.1410-1435.

たかはし・かずてる 東京大学大学院経済学研究科博士課程。労働経済学専攻。

濱中 淳子 著

『検証・学歴の効用』

佐野 晋平

教育問題は一生涯関わる可能性が高いため、誰しもが「一家言」を持っている。そのため、感情的な議論、個人の体験談に基づく議論がなされることが多く、時としてそのような意見が政策形成にまで影響を与えてしまう。本書は、学歴の効用を主として所得への影響と考え、一貫してデータに基づいた議論を行うことで、学歴の効用は大きいことを示している。

本書の概要

本書は導入部分となる序章に加え、大卒について分析した第Ⅰ部、女性・専門学校・大学院について分析した第Ⅱ部、認知社会学の観点から学歴の効用を分析した第Ⅲ部で構成されている。本書の特徴は学歴の効用の検証方法として個人の異質性を制御できる個票データを用いていることである。

序章では、賃金で見た学歴の効用が高まっている一方で、学歴不信が広がっている現状を紹介している。1975年から2010年の『賃金構造基本調査』によると、①大卒の生涯賃金は一貫して上昇している、②大卒と他の学歴との生涯賃金差は広がっている、③学歴別・



● 勤草書房
2013年6月刊
四六判・272頁・
本体2800円＋税

● はまなか・じゅんこ 独立行政法人大学入試センター研究開発部准教授。

年代別賃金・年齢プロファイルによると近年若年層において大卒とそれ以外の賃金差が広がっていることから、賃金で測った大卒の効用は増大している。その一方で、近年の学歴の価値に疑問を呈する出版物の増加、高い学歴が収入に貢献していると認識していないことを示唆する調査結果を挙げ、学歴の効用を疑う風潮がある。著者は、学歴の効用に対する認識が不十分なのは以前と比べ学歴の効用を正面から扱った研究が少なくなっている点であると指摘し、データに基づき学歴の効用に関する平均的な姿を示すという本書のスタンスを明確にしている。

第Ⅰ部では、高卒と大卒の質的な違いを個票データより明らかにし(1章)、大卒内の所得のばらつきを学習経験(2章)と読書経験(3章)の差から説明し

ている。所得の決定要因として高卒と大卒はどのように異なるのだろうか。1章での分析によると、①企業内外の経験による所得上昇は高卒と比べ大卒が高い、②高卒は上司との対話やロールモデルの存在により所得を向上させるが、大卒にはそのような影響は観察されない、③大卒で10時間以上自己学習を行うと、全く行わない場合より所得が高くなるが、高卒ではそのような関係は観察されない、④事務職・営業職で高卒・大卒で企業内外経験の係数値の値が大きく異なり自己学習の効果も大卒で現れることを示している。これらの分析より、高卒と大卒は異なるタイプであり、大卒は学習活動が所得向上に結びついている可能性を示唆している。

同じ大卒であっても所得のばらつきがある原因はどこにあるのだろうか。2、3章では、大卒間のばらつきを5つの工学系卒業者、1つの経済学系卒業者の回顧データを用い、大学時代の学習経験と読書経験の差からの説明している。専門知識、対人能力やプレゼンテーション能力など6～9項目の自己評価の平均点で定義された「大学卒業時の知識能力」と「現在の知識能力」と現在の所得の関係を、変数間の経路を想定できるパス解析で分析し、両学部ともに、大学時の知識は現在の知識と正の相関を持ち、現在の知識と所得は正の相関を持つが、経済学部とりわけ45歳未満では大卒知識と現在の所得は統計的に有意に負の影響を持つことを発見している。読書経験もまた所得のばらつきを生む要因である。思想書、専門書、漫画などの7つのジャンルについて、大学時代と現在で「読んだ」と回答すれば1をとる変数から、専門書などについて集計した読書得点Aと漫画、趣味・娯楽書について集計した読書得点Bの違いに注目し、専門書などを大学時代も現在も読んでいと、所得が高いが、読書得点Bについては所得が低いこと、大学時代に専門書を読んでいと現在も読書する可能性が高いことを発見している。

第II部では、女性(4章)・専門学校(5章)・大学院(6章)の学歴の効用について分析している。女性にとって学歴の効用は「オールマイティー」であることを示したのが4章である。個票データの分析によると、教育の収益率は男性と比べ女性の方が高く、非正規であっても専門学校卒と大卒のみ所得と正の相関を

持ち、専門卒および大卒は配偶者の所得と正の相関を持つという、所得と結婚両面から経済的価値がある。女性の高等教育需要の伸びは経済的合理性に基づくモデルで説明可能であることを時系列データで確認している。

一方で、専門学校や大学院の学歴の効用は限定的である。個票データを用いた分析によると、専門学校卒者の多くは要資格職に従事しているという印象通りの結果を示すとともに、非資格職への就業も少なくない事実を提示している。専門学校の経済的側面として、女性については資格職・非資格職ともに専門学校卒と所得に正の相関が見られるものの、非経済的側面である高い就業意識は要資格職のみあらわれる。以上の結果より、専門学校の効用は確かにあるが、それは限られた範囲であることを指摘している。大学院については、『学校基本調査』より人文系、社会科学系の修士課程で約4割、博士課程では約6割が安定雇用についていない現状が紹介され、個票データによる分析でも、大学院ダミーは理系では正の相関を持つものの、文系では統計的に有意でないものの負の係数が計測されることから、経済的効用は必ずしも大きくない。ただし、修学費のデータを見ると、学部と比べ、修士・博士課程の学生は授業料の他に、参考書等の費用を多く払っていることから、強い学習意欲を持つ可能性を示唆している。大学院在学者へのインタビュー調査より、大学院進学者は企業から提供されない教育内容を求めており、とりわけ「考える場」としての効用があることを指摘している。

第III部では、前章までに得られた「学歴の効用は全般的に大きい」という知見があるにも関わらず、なぜ学歴不信があるのか、認識社会学の観点から(7章)、心理的要因(8章)からの説明を試みている。学歴不信の社会的要因として、世代の差、報道の影響、速すぎる高学歴化の3点を検討している。1976～2011年の年齢別の大卒高卒の相対賃金と労働人口比の散布図より、30と40歳代は70年代から90年代にかけて相対賃金は低下するが、その後上昇している一方で、50歳代は一貫して相対賃金は低下している。その点から、相対賃金の低下を経験している団塊世代の経験が、学歴不信を実感させているのではないかという仮説を提示している。報道の影響として、大卒の就職内定調査

が似通った傾向にも関わらず、年によって新聞の見出しは不安をかき立てるようなものであることが紹介されている。高学歴化が速すぎた可能性として、大学進学率の急速な上昇はドーアの提唱する、学歴のシグナル化、学歴のインフレ化、学校教育の受験主義化と親和的な状況を生むと同時に、学歴不信が共有されるのではないかという仮説を提示している。

心理的な要因として学歴への感情的なバイアスを指摘している。学歴の効用を認めつつも、急速な大学進学率の上昇に伴い、人びとは学歴・学校歴獲得競争に直面する。競争は勝者とともに敗者を生むため、敗者は学歴に対し複雑な感情を持つ。複雑な感情は冷静な視点を失わせ、社会や制度に対する評価をゆがめてしまう。そのことが、入試制度に対する批判や、学歴間賃金格差が拡大していることと OECD 内で低い大学進学率の情報を示されても「大学が多すぎる」と回答する調査結果をもたらしてしまう。意識調査によると、望ましい社会像として北欧のような充実した社会保障と教育を持つにも関わらず、増税により社会福祉に対する支出を増やすことは支持するが、教育への支出は支持しない、学歴獲得は努力の結果にも関わらず、収入の規定要因として「努力」は重要だが、「学歴」は重要でないと認識している。学歴と健全に向き合うためには、感情的なバイアスに流されず、「他人の子にアドバイス」するような冷静な視点を持つことが重要であると指摘している。

本書の評価

本書は、データに基づいた分析で、学歴に関する様々な客観的な事実をあぶり出そうとしており、その姿勢に評者も強く共感できる。大卒間の分析、専門学校、大学院といった分析の重要性が増しているにも関わらず、分析が進んでいない分野を扱い、集計された公的統計の分析にとどまらず、個人の異質性を考慮できる

個票データを用いた分析、インタビュー調査の分析により、様々な興味深いファクトを発見している。

しかしながら、いくつかの疑問点もある。第1点目は、得られた結果の内的妥当性である。たとえば、大学時代の知識や読書に関する自己評価を説明変数として用いているが、これらには現在の状況が回答傾向を決めてしまう回顧バイアスがある可能性が高く、どこまで真の関係が検出できているか疑問が残る。また所得関数の推計において、説明変数の含め方が一貫していないため、どのような条件のもとで、結果が成り立っているのか解釈に困る部分もある。

第2点目は、得られた結果の外的妥当性であり、どこまで平均的な姿が提示されているのか疑問がある。たとえば、経済学系の卒業生調査は1965～2008年卒業生3000人に郵送し、回答者数は596である。進学に関する社会的状況や教育内容が随分と異なっているにもかかわらず、サンプルサイズが小さいので、世代間の差を制御した後の結果であるのか疑問が残る。

第3点目は、ピア効果の可能性である。大学で身につけるものとして、読書といった自己学習と自分の頭で考えることの重要性への指摘は同意できるが、別の経路としてピア効果もあるのではないだろうか。読書といった自己学習だけではなく、人的ネットワークの形成もまた大学の効用かもしれない。

これらの疑問点はあるものの、その多くは今後研究されるべき課題であり、著者が述べているように研究者が証拠を示していくべきものだと考える。教育問題はデータに基づき議論されるべきだという共通認識を高めるためにも、広く読まれるべき本である。

さの・しんべい 千葉大学法政経済学部准教授。教育経済学、労働経済学専攻。