

書評

BOOK REVIEWS

浅倉むつ子著

『雇用差別禁止法制の展望』

長谷川 聡

1 本書の位置付け

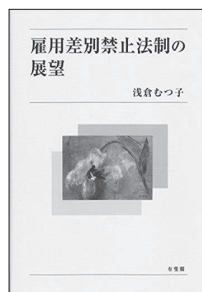
戦後ごくわずかしかなかった雇用における差別禁止に関するルールは、今日、労働法の独自の一領域として確立しつつある。男女雇用機会均等法や障害者雇用促進法の制定などにより差別禁止事由が明確化されるだけでなく、ポジティブ・アクションの法認や女性活躍推進法の整備など差別禁止の実現方法にも工夫が施され、人権保障のみならず政策的な目的の実現のための手段としても注目されている。本書は、こうした雇用差別禁止法のダイナミズムを牽引した著者が、この約10年間に自身が公表した論文を編纂したものである。

著者はこれまでに4冊の単著を発表している。女性差別撤廃条約とイギリスの性差別禁止法を分析し、均等法等男女雇用平等法の形成と展開を論じる『男女雇用平等法論』（ドメス出版、1991年）に始まり、一方では『均等法の世界』（有斐閣、1999年）において均等法の課題を分析するとともに、他方では分析視角にジェンダーと「女性中心アプローチ」を明確に加えた著者の論文が集められた『労働とジェンダーの法律学』（有斐閣、2000年）、『労働法とジェンダー』（勁草書房、2004年）が続く。これらに対し本書は、書名に性に関する言葉が無いことが示すように、より広い雇用平等を意識して編まれている点に著者の研究過程における特徴がある。

2 本書の目的と構成

本書は、将来の日本の雇用平等法制が、均等法モデ

ルを組み替えてより広汎で包括的な差別禁止法制となるための展望を描くことを目的としている。この目的を達成するために、前著『労働法とジェンダー』以降に公表された著者の論文が加筆修正されて3部構成で



●あさくら・むつこ
務研究科教授。
早稲田大学大学院法

●有斐閣
2016年12月刊
A5判・644頁
本体11,000円+税

取められている。

第I部「日本の雇用と労働法制」は、ILO条約や女性差別撤廃条約等の分析を通じて日本の雇用慣行が持つジェンダー差別を温存・強化する機能を明るみに出し（第1章、第2章）、これの是正と強い関連を持つ間接性差別禁止とポジティブ・アクションの活用可能性を模索しながら、均等法に残る課題を指摘し日本の雇用慣行の代表例としてのコース別雇用管理制度による差別について裁判例が十分な対応を講じることができていない状況を批判する（第3章、第4章）。

第II部「ワーク・ライフ・バランス政策と妊娠・出産・育児差別」は、第I部で示された構造的ジェンダー差別を軽減、是正しうこれらの政策や差別禁止が、少子化対策等、社会経済的視角から行われていることを批判し、これらの施策の基礎に労働条件に関する労使対等決定の原則や平等原則を据えて、すべての労働者を対象に新たな労働法の展開の道筋をつけるべきことを主張する（第5章、第6章）。

第III部「性差別禁止法理の再編をめざして」では、ジェンダーの視角からの労働法分析（第7章）、性的人格権（第8章）、同一価値労働同一賃金原則（第9章）といった、ジェンダー平等の実現を目指す際の主

要テーマが並ぶ。ここではジェンダーという著者が繰り返し手がかりとしてきた視角から性的人格権侵害が分析されるとともに、イギリスとの比較法を通じて日本における同一価値労働同一賃金原則の可能性が論じられる。そして終章では、包括的差別禁止法の像がイギリスの例や障害者差別禁止に言及されながら提言されている。

著者の研究における本書の位置づけと今日の雇用平等法をめぐる問題状況からすれば、本書の意義は、著者が可能な限り最新の情報を盛り込んで書き直したとする第Ⅲ部の終章、特に包括的な差別禁止立法の可能性を直接的に論じた「第4節 包括的差別禁止立法の検討課題」に最も強く存在する。そこでこの節の内容に少し踏み込むことにしよう。

3 包括的差別禁止法制の像

著者は、まず2016年の女性差別撤廃委員会による日本の第5回目のレポートに対する審査とこれを受けた総括所見の検討を通じて、日本の性差別禁止法制に性差別の定義の不存在やジェンダー格差を是正する機関の不十分といった課題が存在することを指摘し、包括的差別禁止法制の必要性や複合的・交差的差別に着目する根拠といった本書の問題意識の裏付けを提示する(第1節)。続いてイギリスの包括的差別禁止法である2010年平等法の立法経緯と差別概念、実効性確保を担う行政機関の具体像等を分析して包括的差別禁止法を構築する素材を得た上で、個人による作為だけでなく、組織内にある態度、方針、慣行によって生じる差別も規制対象とすることや、議論を通じて差別概念を深化させ、社会的理解を広げることの重要性を指摘する(第2節)。これに障害差別禁止を明文化した障害者差別解消法と障害者雇用促進法の立法・改正過程の議論を詳細に整理・評価して検討の素材を加える(第3節)。

これらをふまえた上で、第4節において包括的差別禁止法の立法課題について雇用分野に限定して提言を行う。

冒頭では、女性活躍推進法の制定に一定の評価をする反面、2015年に行われた高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する労働者に労働時間法の適用を除外する制度(高度プロフェSSIONAL制度)の導

入等をめざす労働時間法改革の動きと、同一の派遣労働者の永続的使用を実質的に可能にして直接雇用に転換させる機会を狭めた派遣法改正に言及し、これらがジェンダー差別の是正の流れに逆行するものであると批判する。そして、ジェンダー格差の要因を、性差別のバイアスがかかることを許容する不明瞭な評価基準を伴った日本企業の制度・慣行と、根強い性別役割分担に見る。こうした構造的課題に取り組むには、現行差別禁止法制は、差別禁止事由の限定性と禁止対応措置の不統一、被差別者に差別に対処する権利を認める「民事法的アプローチ」の不存在等の課題があることを指摘する。

そして、あらゆる領域を対象として、総論で法の理念・目的、対象となる差別事由、差別の定義・形態等について定め、各論または独立の領域ごとに差別禁止法を立法するという枠組みの包括的差別禁止法を提言する。具体的には、差別が禁止される理由やあらゆる差別の反規範性、差別を受けないことが基本的人権であることを明記すること、正社員に対する相対的な労働時間の短さや期間の定め有無などの契約的属性を含めて差別禁止事由を定めること、同一価値労働同一賃金原則の適用を一般的に肯定すること、直接差別や間接差別、複合的差別等の差別概念を規定すること、差別を排除する権利等個人に民事法的な権利を付与すること等を主張するのである。

4 本書の意義と特徴

ジェンダー差別が社会構造的な問題性を持つという本書の着眼点に異論は少ないだろう。しかし、この多様な社会構造とこれが法制度にもたらす意味について、その時々の問題状況や当事者に寄り添って丹念かつ包括的に検討した研究は必ずしも多くない。差別禁止法との関連性を見過されがちな労働時間法や派遣法にも言及の上、法制度全般を視野に入れて現行法制の展開が差別禁止の実現に向けて相互に矛盾した動きをしていることを的確に批判する点は、このテーマに造詣の深い著者ならではの点といえる。

また、イギリスの包括的差別禁止法を参照しつつ、雇用差別を人権の問題として位置付けることを強調する点も本書の特徴をなしている。差別禁止法が様々な役割を担うことが明らかになった今日、その理論

的基礎をどこに求めるかは極めて重要な課題である。差別を受けない権利の明文化という著者の構想は、著者の包括的差別禁止法の根幹に位置し、行政法規的アプローチに依存することの反省や差別を排除する権利の根拠付けなど興味深い指摘へとつながっている。徐々に構造的差別の是正に資する法制度の整備が進み、不作為による差別の問題性が認識される今日、上述の指摘には次の雇用差別禁止法を展開する指針が隠されているように見える。

もっとも、著者がはしがきで断っているとおり、本書は雇用差別禁止法制全般というより、なおジェンダー差別に軸足を置く論文集であることは否めない。障害差別を扱った節は存在するが、そこでの論証は包括的差別禁止法の提言に十分に反映されておらず、著者が構想する包括的差別禁止法の枠組みにはやや不明瞭な部分が残っている。包括的差別禁止法という枠組みには、例えば差別事由にまたがる基礎理論を共有して差別禁止法理の展開を促進するなどの利点があることは確かである。しかし、個別の差別事由の相違をどのように理解し、その特徴を差別禁止・救済の仕組みにどのように反映するかという論点の解き方に道筋を付けておかないと、包括化はかえって差別禁止法理の退化を招くおそれがないだろうか。

関連して、期間の定めの有無や正社員と比較した労働時間の長さ等の契約的属性を理由とする差別を包括的差別禁止法制の対象とすることについては賛否が分

かれるだろう。非選択的であったり本人の基本的人権と関連したりする性別や思想などの人的属性に基づく差別と当事者の合意に基づいて形成される契約的属性に基づく差別とは、その問題状況の違いから区別して議論されることが多いからである。著者は、両者の規制方法が同一ではないことは指摘しているが、どの部分まで共通するのか。おそらく契約的属性にも人的属性に近い性質を見いだしうる著者の視角からいかなる枠組みが導かれるのか、差別を受けないことを基本的人権として規定することがもたらす可能性とともに興味を持つ読者も多いだろう。

ジェンダー差別に関する研究は、マイノリティーを扱う差別研究の中のマジョリティーとして、著者が目指す包括的差別禁止法に向けた研究を牽引する役割の一翼を担うべき立場にある。本書に掲載された各論文に示された見解は、雇用平等に関する多くの研究に参照されてきたし、今後もそうであろう。我々は本書が示す展望を一つの素材として新たな雇用差別禁止法理／法制度を提言することを求められている。もっとも、もともと個別に書かれた論文の一つの方向性を持つ書籍とする構成力と計画性を持つ著者のことであるから、もうその答えとこれを示すための次の一冊を構想されているに違いない。

はせがわ・さとし 専修大学法学部准教授。労働法専攻。

諏訪康雄著

『雇用政策とキャリア権』

——キャリア法学への模索

小嵐 典明

1 はじめに——著者のこだわり

読み手を愉しませ、できればアツといわせる。文章を書く目的は、つまるところエンタメにある。かつて本書の著者から、物書きとしての心構えをこのように教わったことがある。



●すわ・やすお
法政大学名誉教授

●弘文堂
2017年2月刊
A5上製・360頁
本体6,500円＋税

さすがに文章はうまい。とりわけ、ツカミのうまさにはいつも感心させられる。例えば、第12章、第13章および第21章の冒頭の一文は、それぞれ次のようなマクラで始まる。「カタカナ語はどこかうさん臭い」(208頁)。「誰でも子ども時代には夢をみる」(227頁)。「学校秀才が必ずしも社会で活躍しない」(311頁)。読者をして続けて読む気にさせる。そんな工夫が随所でこらされている。

能力開発法政策の課題について論じた第3章では、この分野において制度と議論の「後れ」が生じた原因として考えられる5つの理由を検討した節(Ⅲ～Ⅶ)が、以下にみるように、最後の節を除いて、いずれも同じ表現「当たっている面がある」を使用した短文でスタートするものとなっている。

Ⅲ 法制が未発達だったからか

「当たっている面がある」(45頁)。

Ⅳ 法律家が怠慢だったからか

「これも当たっている面がある」(47頁)。

Ⅴ 関係者の関心が低かったからか

「これまた当たっている面がある」(48頁)。

Ⅵ 必要ないと思われてきたのか

「ある意味で当たっている面がある」(50頁)。

Ⅶ 「企業任せ」のせいだったのか

「これこそが主たる原因だったのではないかと考える」(51頁)。

数ある原因のなかでも、優劣の順位がある程度明確になり、しかも最も重要と考えられる原因がラストに登場する。見事なマクラの配置といえよう。

確かに、「既成観念である統計的差別(旧来の関係による経験的認知で物事を統計的、一般的に決めつけ、新たな事態や個別の相違などを認めようとしないう傾向)」(77頁)のように、鋭利に過ぎて、かえって反撥を招きかねない記述もある。たとえ差別する意思などなくても、一定の条件の下では、合理的に行動すれば結果的に差別が生じる。このように「統計的差別」を単純に理解してきた者にとっては、言い過ぎではないかとの感もないではない。

逆に、「労働時間法制は柔軟化し、裁量労働制が導入されただけでなく、テレワークに事業場外のみなし労働制の適用が認められるに至っている」(282頁)のように、現状をいささか肯定し過ぎではないかと

いった疑問をいささか箇所もある(拙稿「多様な働き方(在宅勤務・SOHO)を実現するための法整備」下崎千代子/小島敏宏編『少子化時代の多様で柔軟な働き方の創出』(学文社、2007年)45頁以下を参照)。

ただ、以上は、いうなれば見解の相違にとどまる。読者目線に徹した文章や作図の工夫に加え、誤植がほとんどみられないこと(314頁で「適性」を「適正」と誤記。これとても、原図自体に誤りがあった可能性がある)も驚きに値する。そうしたこだわりを重ねるなかで、本書は誕生をみたといってよい。

2 キャリア権の理念

「職業上のキャリアを準備し、展開していくうえですべての労働者に認められる現代的な基本的人権」。本書の柱となる「キャリア権」は、第1章(14頁)で、早くもこのように定義される。

「キャリアという語は、英語ではcareerと書き、発音は『カリア』(「リ」にアクセント)に近い。語源は中世ラテン語にある。轍の跡、走路といった意味から転じて、職業人生の軌跡、履歴、さらには職業経歴の展開といったことを指すようになった」(303頁)。

政策目標として示された「キャリアは財産(Career is property)」というキャッチ・コピーは、1996年にまで遡る、著者の20年来の主張でもあった(151頁・注7を参照)。

「スローガンの『キャリアは財産』と唱えたところで、21世紀が半ばを過ぎるころまでは、本当にそうなるかどうかはよく分からない」(182頁)。こう著者自身は語るものの、それが19世紀の「職務は財産(Job is property)」、20世紀の「雇用は財産(Employment is property)」に代わる、魅力的なブランド・デザインであることは何人も否定できない(こうした政策目標の変遷については、148～150頁の記述が詳細でかつ最もよくまとまっている)。

「憲法は、個人としての尊重、とりわけ個人の幸福追求の自由(幸福追求権)を基本的人権中の基本として宣明する。諸々の基本的人権規定はすべて、個々人の幸福追求の自由の保障という1点に向け、その条件整備のためにあるという側面をもつ。個人がキャリアを追求する自由の法的根拠もここにある。さらに職業生活としてのキャリアについては、職業選択の自由の

ほか、社会権としての労働権も設けられ、国としての就業機会の確保努力が規定されている。つまり、人生という意味でのキャリアは幸福追求権で、職業生活としてのキャリアは労働権でそれぞれ担保されている。これらを統合的にとらえると、個人がキャリアを準備し、開始し、展開することを法的にも保障した『キャリア権』がある、と再構成することができる」(233頁)。「キャリア権」と憲法との関係については、複数の箇所(他に30～32頁、150～154頁)で詳細な説明が行われているとはいえ、憲法の条文に関心のない読者のために、ここでは条文への言及のないものを引用した)。

このように、理念としての「キャリア権」には盤石なものがある。憲法との関係も、ここまで理路整然と説明されると、反論は著しく困難になる。

「組織に人事権があるように、個人にはキャリア権」がある。後者の権利の確立を前提として、双方の権利を「相互に尊重し、擦りあわせていくことを推進する雇用政策の方向が強く望まれる」(諏訪「雇用政策の方向性——活気につながるキャリア政策」日本労働研究雑誌663号(2015年10月)89頁以下、94頁)。著者は、最近の論文では、こうも語っている。雇用政策の理念というレベルにとどまるのであれば、大方の者がこれに賛成しよう。だが、いうまでもなく問題はその先にある。

3 キャリア権の具体化

「キャリア権は、現在のところ、憲法に根拠を有する理念的性格の抽象的な権利であり、雇用政策や労働立法を導くプログラム規定にとどまり、いまだ実定法の根拠には乏しい。判例法理も未開拓である」(157頁)。「とはいえ実定法的にも、一定の回路を経ることで、キャリア権を解釈論的な導きの糸にする余地は、現在でもあるし、将来はさらに発展すると思われる。たとえば、教育訓練、配置・配置転換・出向、整理解雇などの際の人選基準におけるキャリアへの配慮とか、就労請求権を認めるかどうかにおけるキャリアへの配慮である。労働者本人の意思に反して、キャリアをないがしろにし、回復困難な不利益をもたらすような人事上の措置に対しては、人事権の濫用や不法行為と判断される余地があるように思われる。解雇権濫用

の法理を形成するうえで、雇用の実態とならんで労働権の概念が考慮されることがあるようにである」(162頁)。

以上が著者の認識であるが、このうち配置や配置転換については、著者も注目する2001年の法改正(173～175頁)によって職業能力開発促進法に新設された「労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること」を事業主に促した同法10条の3第2号の規定が今後実定法上の根拠を提供する可能性もある。ただ、その場合も、目に余る人事権の行使にブレーキをかける程度におそらくはとどまる。いずれにせよ、「キャリア権」を根拠として就労請求権を肯定するまでには至らない。そんなゆっくりとした展開となる確率が高い。

他方、次のような著者のアイデアは、十分に傾聴に値する。「スポーツ基本法の前文が『スポーツを通じて幸福で豊かな生活を営むことは、全ての人々の権利』と記して、いわゆるスポーツ権に言及しているように、職業生活についても同様の趣旨の理念(職業生活権またはキャリア権)が明確に規定され、人びとが理解しやすいようにする必要がある」(205頁・注16)。

こうして、「職業生活基本法」(206頁)なるものが制定をみた暁には、「キャリア」や「キャリア権」に対する社会の認識も大きく変わるに違いない。

4 体験に裏付けられたキャリア教育論

本書のもう一つの白眉は、キャリア教育論にある。著者は2000年から「職業キャリア論」の講義を担当。予約をすれば、キャリア相談にも応じる。そこから、著者はキャリアカウンセリングの意義と役割を再認識したという(324～325頁を参照)。

「講義では、学生各人の自己分析を何度か繰り返させ、周辺の社会人へのインタビューをまとめさせ、授業に招いた数人の社会人のキャリアの過去と現在を分析シートに書かせるなど、学生参加型がとられる。個別のキャリアカウンセリングでは追いつかないマスとしての学生たちに向け、講義という集団的な対応をする。年2回の試験では、キャリア論の知識を問うだけでなく、学生自身がキャリアカウンセラーになったつ

もりで、高校生や中高年転職者の事例をめぐり、どう相談に応じるかを論じてもらったりする。

職業キャリア論は、就職講座などではまったくない。職業キャリアさらにはライフ・キャリアを主体的にデザインするために、自分と社会にしっかりと向き合い、より深く自分の人生を考えてもらうためのものである。授業での課題をこなすなかから、自分の修羅場体験を思い起こしたり、両親や親戚の職業キャリアを掘り下げてみたり、あるいは、ゲストのキャリアを分析し、再構成することで、一筋縄ではいかないだけに面白いキャリアのだいご味を知ってもらう」(327頁)。

それは、著者のいう「キャリア権」を支えるものの

一つである「学習権」(30頁ほか)を実践する場でもあった。このような体験を有する大学教員は、ざらにはいない。労働法のエキスパートではあるが、勤務先における担当科目は労働法とは異なる。小生のように労働法しか教えたことのない並の教員とは、人間の幅＝キャリアにおいて大差がある。

思うに、こうした実践という名の体験がなければ、本書も誕生しなかった。そう考えて、間違いはないであろう。

こじま・のりあき 関西外国語大学外国語学部教授。労働法専攻。

小野浩・K. S. リー著

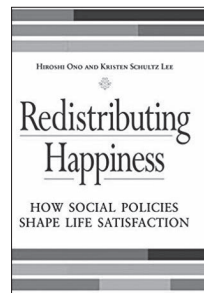
『幸福の再分配』

——社会政策は生活満足度をどう変えるか

橋木 俊詔

本書は社会学者、小野浩と Kristen S. Lee による幸福に関する書物である。タイトルで表現されているように、社会政策が実施されたときに人々の幸福感、あるいは人生の満足度にどのような影響を与えるか、が主題である。特に注目するのは、社会政策がどういう人の幸福を上げ、逆にどういう人の幸福を下げるかを分析している点に特色がある。換言すれば、得をする人と損をする人の両者がいるわけで、両者の間で「幸福の再配分」がどれだけなされているかを分析しているのである。

もう一つの特色は、本書が社会学の書物であることに留意しておこう。幸福の分析は従来は哲学、倫理学、文学、心理学によるものが伝統であったが、最近では経済学による分析も見られるようになった。筆者は社会学の知識に欠けるので、社会学が幸福の分析をどれだけ行ってきたかの歴史を知らない。それだけに筆者からすると、本書は他の書物とは異なる非常に新鮮な内容を含んでいると思えた。もっとも再配分というのは経済学では主要なテーマだったので、社会学と経済学



● Praeger Pub
2016年8月刊

● おの・ひろし 一橋大学教授。
● Kristen Schultz Lee ニューヨーク州立大学バッファロー校准教授。

の再配分に対する考え方がどう異なるかを知る上で有益であった。

ごく簡単に本書の内容を紹介しておこう。第1章は本書で言えば入門の章である。経済学では効用(utility)が人の満足を表現する指標として用いられてきたことが紹介された後に、なぜ社会学では効用とは異なる幸福分析が必要であるかが記述される。ここでの記述は経済学者にとっても有益である。経済学が幸福論に貢献した一つの内容は、働くことは苦痛なので不効用・不幸が高まるということを積極的に考慮した点にある事実を付言しておこう。

第2章は、個人がどのように幸福を感じるかが示され、人々の特質、例えば個人の性格、人口学的や社会

経済的な特質との関係が示される。具体的には、性別、教育、人種、所得などが幸福感の形成にどのような効果があるかを論じる。

第3章は、GDPや社会に存在する様々な特色（例えば、格差、宗教、人々の価値観など）が幸福の形成にどう影響しているのか、そして政府による政策の効果をどう評価すればよいかを論じる。

第4章は、結婚という社会的制度が、日米間で幸福感をもたらすかに関して違いがあるかどうかを検討する。日本では性別役割分担意識がアメリカより強いので、結婚、労働、子育てなどが幸福に与える効果が日米間でかなり異なることが示される。

第5章は、結婚している夫婦の方が、結婚せずに二人で住んでいるカップル（日本では、同棲と称される）よりも幸福度が高い、という事実を示す。今の時代は結婚せずに二人の男女が同棲するケースが多く見られるが、ここでの正式に結婚している夫婦の方が幸福度が高いという発見には興味深い点が多々ある。理由は様々で、伝統的な国では同棲はまだ社会的に容認されていないとか、社会的な制度に関しては夫婦を保護する程度の強い国があるとか、いろいろある。

第6章は、社会政策的な政策（例えば子ども手当のような子育て支援策、年金・医療・介護・失業などの社会保険制度など）が充実している国では、貧困者ないし低所得者の幸福感を上げるが、逆に高所得者の幸福感を下げるが示される。これらは北欧諸国に典型的なことであり、この書評の冒頭で述べた「幸福の再配分」と直接結びつくのである。従って、北欧諸国の人々は再配分の強さを容認する価値観を持っている人が多い、と解釈できるのである。

第7章と第8章は不幸を感じている人に関する分析である。第7章での意外な発見は、大人は子どもを持つと不幸が高まるという指摘である。特に男性よりも女性に不幸福感が強いという事実は、深刻な課題を突きつけている。なぜならば、子どもを生むのは女性だからである。人間をはじめ動物には子孫を持ちたいという本能があるが、人間だけは特殊なのかもしれないことを示唆している。現代社会ではいろいろな複雑なことが関係し合っているので、人々は子どもを持つと不幸を感じるのであろう。これが出生率低下の一原因になっていることが確実なので、それを上げるためにど

うしたら子どもを持つことに幸福を感じるができるようになるのか、本能との兼ね合いで重要な論点である。

第8章はロシアをはじめとした旧共産圏諸国の人々は、不幸を感じている程度が強いことを論じている。これらの国々では社会的なセーフティネットの欠如が人々を不幸にしている原因とわかり、人間社会にとってはセーフティネットの確保が必要である、と改めて感じさせる。

本書を読み終えて、評者が感じた印象深い点、あるいは若干のコメントを書いておこう。

第1に、本書全体を通じて貫いている精神を評者なりに判断すれば次のようになる。すべての人の幸福度を高めることは不可能であり、幸福度を高めると期待される政策を導入すれば、一部のグループの人はそれを享受できるが、一方で他のグループの人はむしろ不幸を感じるようになる、という主張である。この主張は間違いではなく、正しい命題であると言ってよい。

著者達はこの主張を述べる例として、次のいくつかの事実を提供する。例えば、子育て支援策を充実させれば、子どもを持つ夫婦のベネフィットは高くなるが、子どものいない単身者は恩恵を受けるところか何もない。評者はこの例に関して、子育て支援策には高齢者も幸福を感じない可能性のあることを指摘しておきたい。逆に言えば、日本は少子高齢社会に入って、発言力の強い高齢者のための政策（例えば年金、医療、介護など）が多く導入されており、高齢者は幸福を感じているが、子育て世代や現役で働いている世代はこれらによって何もベネフィットを受けていないと感じる可能性が高い。これらの問題は世代間の対立、あるいはトレードオフ関係と称してよい。

このトレードオフ関係に関して、著者達はいくつかの有益な例を提供している。代表的なものは、既に述べた高所得者と低所得者の間である。これは現代では多くの国で所得格差が拡大中であることに関係している。どちらかの所得階層を優遇する制度を導入すれば、他方の所得階層の人々は不利を蒙るというのは明らかなトレードオフである。

このトレードオフは、資本主義国の中でも福祉国家と称される北欧諸国はどちらかといえば低所得階層を優遇し、日英米を中心とした新自由主義の強い国では

高所得階層を優遇する傾向がある。どちらを好むかは個人の価値判断に依存するが、著者たちの好みは本書を読む限り、その両極端に走らずに両者の中間路線を好みとしているようである。良く言えば、両者の良い点を生かしたい希望があるが、悪く言えば「あぶはちとらず」になってしまう可能性がある。

実はこのトレードオフ関係は、経済学でも大きな課題である。経済効率性と公平性（平等性）のトレードオフと称されるものである。効率性を増す（すなわち経済を強くして経済成長率を高くする）政策は、人々の所得分配の不平等度を高くする可能性が高い、というトレードオフである。逆に分配の平等性を高めれば、経済効率性は低くなるのである。著者達の好みは経済学でのトレードオフ関係で評価すれば、効率性と公平性の両極端に走らず、できれば両者の中間の立場を取るということになるのか。

経済学の最先端では、この両者を満たす経済制度なり経済政策はありうるかどうかというのが課題となっているが、まだ最終結論の得られていないのが現状である。社会学と経済学がこれらトレードオフ関係にどう対処したらよいのか、共同研究を行うことによって発展の期待される分野である。

幸福に話題を関係づけると、哲学・倫理学からの接近が参考になる。「最大多数の最大幸福」を主張したベンサムは、社会を構成する個人のすべて一人ひとりを同等に評価する（あるいは同等にウエイト付けする）のに対して、ロールズは社会でもっとも恵まれない境遇にいる人に最大のウエイトを付けるべきと主張した。それぞれがベンサミアン、ロールジアンと呼ばれているが、社会全体の厚生（幸福と考えてよい）を最大にするための前提として、どちらの考え方を取るべきか、著者の意向を聞きたいものである。ちなみに

評者の好みはロールジアンであるが、著者達の好みは想像するに両者の中間かもしれない。

以上を述べてくると、改めて幸福の問題というのは、単に社会学や経済学だけで解決できるものではなく、哲学、文学なども含んだ諸学問が共同で取り組むべき課題であることを、我々に教えている。

最後に、本書の中で日本を念頭に言及した点がいくつかあるのでそのコメントを述べておこう。

第1に、日本は伝統的に性別役割分担意識の強い国だったので、夫が外で働き妻は内家で家事・育児に専念するいわゆる専業主婦の多い国だったが、一部の女性の間で働く志向の強い人が現れて、結婚せずに働き続ける人がいるとの指摘は正しい。未婚女性の多いことが出生率の低下の一大原因なので、出生率を上げるには子育て支援政策が期待される。しかし、もし本書で主張するように女性が子どもを持って不幸福感が高まるなら、子育て支援策は役立たないかもしれない。日本女性が真に子どもを持つと不幸を感じるのか、知りたい点である。

第2に、欧米の女性であれば教育水準の高い人（例えば大学卒）は勤労志向が強いが、日本女性では一部にまだ専業主婦志向がいて不思議な現象である。なぜなのだろうか、評者には不明である。第1と第2の点、橋木自らがこれらの話題に取り組み、という指令を著者（特に小野氏）から聞こえそうである。

いずれにせよ、本書は明確な問題意識の下で、幸福に関する話題を幅広い国際比較の視点から、高い水準で研究を行っており、関心のある人にとっては必読の好著である。

たちばなぎ・としあき 京都大学名誉教授。