

書評

BOOK REVIEWS

野村 直之 著

『人工知能が変わえる仕事の未来』

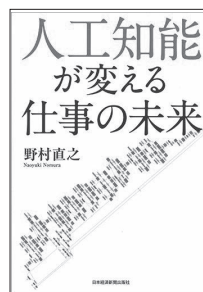
大内 伸哉

労働政策は、人工知能（AI）の発達にどう向き合うべきか。その問いに対する答えに、まだ広いコンセンサスはない。それは、AIやロボットなどの先端技術の発達が、これからの雇用にどのような影響を与えるかについての共通理解がまだ十分に形成されていないからだろう。

AIの発達については、これまでの技術革新と本質的な違いがないとする議論も少なくない。どんなにAIが発達しても、人間の知能を追い越すことはないから、それほど悲観する必要はないという意見もある。こうした議論では、往々にして、「強いAI」と「弱いAI」が混同されている。たしかに、人間なみの知能をもつ「強いAI」は当分誕生しそうにない。シンギュラリティの到来は杞憂かもしれない。しかし、人間の能力を補佐・拡大する「弱いAI」がどんどん進化していくことは確実であり、それだけで人間の雇用は十分奪われていく（本書の44頁以下を参照）。

日本の正社員の多くは、自らの職務の範囲が明確には限定されておらず、またそのキャリア形成や処遇も職務を基準には行われていない。いろんな職務に対応できるスキルを習得したジェネラリスト的な人材は、容易にはAIに代替されないだろう。ただ、ジェネラリストであっても、その時点で従事している仕事を職務単位で分解してみると、AIで代替できる部分は少なくないこともある。合理的な経営者であれば、人間には機械が苦手とする職務のみを割り当てていくだろう。そうなれば、ジェネラリスト的な正社員の需要は減ることになる。

もっとも、これだけであれば、技術革新一般にあてはまるような話だ。現在と過去の違いは、技術革新のスピードが急速であるという点にあるにすぎないともいえる（その違いは、雇用への影響という点では、実



●のむら・なおゆき
社長。メタデータ株式会社

●日本経済新聞出版社
2016年11月刊
四六判・488頁
本体2200円＋税

はきわめて大きな意味をもつのだが）。AIに固有のインパクトとして考えておく必要があるのは、産業への影響の大きさだ。いまやAIは飛躍の発達を遂げ（とくにディープラーニングによるブレイクスルーが重要）、すべてのものがインターネットにつながるIoT（Internet of Things）等をとおして集積される膨大なデータ（ビッグデータ）の分析に活用されるようになり、ロボット技術の発達もあいまって、第4次産業革命と呼ばれる大きな変化が進行しつつある。こうした産業構造の変化は、人々がどのような産業や業種で、どのような職務に従事するかという面において、根本的な変革を引き起こす可能性がある。

ここまでのことは、本書でももちろん取り上げられている（とくに最初の3章）が、すでに多くの媒体で紹介され、AIを専門としない社会学者たちの間でも、ある程度までは情報共有されている。実際、こうした情報に基づき、評者自身も正社員中心のこれまでの日本型雇用システムは大きく変貌すると予想し、それへの対策を労働政策の喫緊の検討課題とすべきと主張している（拙著『AI時代の働き方と法——2035年の労働法を考える』（弘文堂））。

ただ、この政策を具体的に立案することは容易では

ない。そこで障害となるのは、将来の概括的な予想はできたとしても、あたかも地震予測のように、それがいつ、どの程度の規模で生起するのかわからないという点である。エビデンスに基づく政策が重要であるとしても、将来に関するエビデンスを入手することは容易ではない。

本書の重要な貢献は、AIの研究開発に長年従事してきた経験をもつ著者が、AIが雇用やビジネスにどのようなインパクトを及ぼすかについて、産業全体を俯瞰して豊富な情報を提供し、政策を論じるうえでの貴重なエビデンスを提供しているところにある。

本書は3部構成である。第I部の表題は、「人工知能が変える10年後の仕事と社会」で、ここでは、人工知能という技術のもつ特性に着目し、その発達にともない、産業への応用の可能性が大きく広がっていく状況が描かれている(第1章から第7章)。とくに人工知能の性能を「分析」、「認知・認識能力」、「学習・対話能力」に分け、第1の「分析」は、経営において不可欠のツールとなりつつあること(第4章)、第2の「認知・認識能力」は、ディープラーニングにより、飛躍的に実用性が高まっていること(第5章)、第3の「学習・対話能力」は、これからの発達が期待される段階だが、将来における実用化の可能性はあり、そうなるロボットとの共生というSF的な生活が実現する可能性もあること(第6章)などを多くの例を挙げながら解説している。

第II部の表題は、「人工知能が支える10年後のビジネス」であり、ここでは人工知能を活用したビジネスの可能性が詳細に描かれている(第8章から第13章)。具体的には、AIを活用した新たなサービスの開発事例から始まり(第8章)、既存のサービスにAIを取り入れて生産性を向上させようとする試み(第9章)、熟練職人の技能の伝承といった製造業でのAIの活用(第10章)、AIによる広告とマーケティングの進化(第11章)、農林水産業での活用(第12章)があげられている。さらに第13章では、人材のマッチングにも、AIが活用できることが描かれている。社内においても、また労働市場全体でも、高品質なデータが集積されれば、最適なマッチングが実現可能となる。

第III部の表題は、「人工知能はどこに向かうのか」である。ここではまず、国際的な状況もふまえながら、

日本のAI開発をどう進めるべきかが論じられ(第14章)、最後に、AIによる雇用代替が進むなかで、人間はどのような仕事に従事すべきであるのかという、労働政策に直結するテーマが扱われている(第15章)。

本書は500頁近くに及ぶ大著である。文体は「ですます」調で、著者が素人にもわかりやすく説明しようとしていることはよく伝わってくるが、用語の難しさもあり、内容そのものは専門家以外の者にとって必ずしも理解しやすいものではない。とはいえ、労働政策という観点だけからみても、本書から得られるものは少なくない。ここでは、本書の貢献として、評者がとくに指摘しておきたい点を3つ挙げておく。

第1に、本書は、AIの産業応用の可能性を明確に示している。これが、前述した、政策立案の基礎となるエビデンスの部分である。AIは、かつてブームが起きてはしほみ、冬の時代がくるということを2度経験しているが、今回の第3次ブームは本物のようである。本書は、AIが、速く、安く、高精度になってきていることで、産業上のニーズに真に応えられるレベルに到達していることを、具体例をあげて示している(同時に、何が苦手であるかも示している)。

また、著者は、AIを活かした新サービスや新製品が出現する要件を、第1に、ニーズが存在していること、第2に、AIのおかげでコストダウン、スピードアップ、精度・性能が向上していること、第3に、ニーズとその具体的実現手法を結びつける技術、サービスの提供の仕組みを、利益の出るコストで実現するアイデアが存在していること、とする(264頁を参照)。人間社会のニーズと、アイデアという知的創造性を結びつける道具が、AIなのである。その道具をどのように活用してビジネスモデルを作るかが、経営者の腕の見せどころとなる(本書は、その意味で、AIの使い方という経営指南書でもある)。

第2に、本書は、AIを産業に応用するうえで、人間と機械との適切な分業の重要性を示している。道具としてのAIをうまく活用できれば、人間の仕事は減るものの、そこで減るのは単純で意味のない仕事である。著者は、「人間は人間の得意な新たな判定により機械向けのトレーニングデータという副産物を作りつつ本業をこなし、機械は人間たちの判断に対して、広さ(カバレッジ)と精度を補完する。これが人間と機

械の役割分担の基本戦略としてよさそうです」と述べている(67頁)。著者は、そこには「人間を不当に辛い仕事から解放できるように使いこなす視点があります」とも述べている(同頁)。人間は、もっと意味のある仕事に集中できるということである。

第3に、本書は、人間がやるべき意味のある仕事は、どういうものなのかも示している。AIの発達により、一部の創造的な人のやる仕事だけが残って、多くの普通の人のやる仕事が無くなってしまわないか、という疑問に対して、著者は、「なぜ?」という疑問を忘れないことによって、機械と差別化できるとする。人間社会では、価値ある発想をして問題解決を実際に成し遂げるうえで、「なぜ?」という疑問をもつことが重要で、それこそがAIを寄せ付けずに問題解決をし続けていく手がかりであると著者は述べる。そして、教育の過程でも、そうした「なぜ?」を問いかけあうようにすべきだとする(463頁以下)。

著者は、AIと仕事の未来の関係には、ポジティブな姿勢である。AIのおかげで、人間社会のさまざまなニーズを充足するビジネスが生まれ、人々の利便性を高める。辛い単調な仕事からも解放される。AIは、まさに人間を幸福にする道具である。もっとも、単調なルーティンワークをしている労働者が、ほんとうに幸福な生き方や働き方に転換できるかについては、エビデンスが不十分なようにも思える。「なぜ?」と問いかけるような人材をこれまで必要とせず、またそうした人材教育をしてこなかった日本社会の負の遺産がいま重くのしかかっている。その遺産を解消する政策があってはじめて、仕事の未来に対するポジティブなシナリオは説得力をもつ。そこを担うのは、労働政策や教育政策の役割なのだろう。

おうち・しんや 神戸大学大学院法学研究科教授。労働法専攻。

下井 康史 著

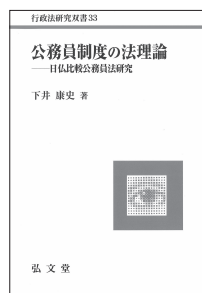
『公務員制度の法理論』

——日仏比較公務員法研究

清水 敏

はじめに

本書は、近年の一連の公務員制度改革にともなって浮上した公務員労使関係法制の諸課題を憲法の理念に沿って検討を加え、憲法に適合的な法制度を構築するための課題を明らかにするのみならず、立法政策的な提言にまで踏み込んだ著作である。著者の専門領域は、行政法学であるが、労働法学と接点を有する公務員法を主たる研究領域としていることもあり、以前から労働法学会の会員として複数回にわたってその研究成果を大会で発表するなどの活躍をされている。その意味では、労働法学の理論的課題を十分咀嚼している数少ない行政法研究者の一人であるといえよう。



●しもし・やすし
務研究科教授。
千葉大学大学院専門法

●弘文堂
2017年2月刊
A5判・346頁
本体5,200円＋税

1 本書の構成

本書は、主として著者がこれまで執筆してきた研究論文を、公務員制度の4つの基本原則、すなわち、①公務就任の平等・機会均等、②成績主義、③身分保障、④勤務条件法定主義を踏まえて再構成し、3つの大きなテーマにわけて論述している。その具体的構成は、第1編「公務員の勤務条件決定システム」、第2編「身分保障」及び第3編「多様な公務員と公務員制

度の射程」となっている。本書の特色の一つは、その副題（「日仏比較公務員法研究」）にもあるように、フランスの公務員制度の詳細な研究から大きな示唆を受けていることにある。

2 本書の概要

さて、第1編の「公務員の勤務条件決定システム」においては、労働基本権制約の論拠の一つになっている「勤務条件法定主義」の意味内容が検討対象となっている。この課題のもつ論点を鮮明にするための準備作業として、著者は、まずフランスにおける公務員の勤務条件決定システムを考察したのちに、我が国の公務員の労働基本権に関する最高裁判例に詳細な考察を加えている。さらに、結局、廃案となったが、2011年の国家公務員労働関係法案及び翌年の地方公務員労働関係法案も考察の対象としている。

上記作業を踏まえ、著者は、公務員労使関係法を構想するにあたっては、勤務条件法定主義も労働基本権も、ともに憲法上の要請である以上、両者の要請を両立・調和させる公務員法こそがより憲法に適合的な仕組みであるとする。この見地から、現行公務員法は、非現業公務員に関する限り、労働基本権を著しく制約しており、かつ勤務条件法定主義の重視に偏しているがゆえに、憲法上の要請を満たしているか疑わしいとの評価を下している。

では、より憲法適合的な仕組みとは具体的にどのようなものであろうか。著者は、結論として、公務員の勤務条件の中には、第一に、憲法上の要請である勤務条件法定主義に基づき、法律によって一定程度まで詳細に規律することが必要とされる勤務条件事項（必要的法律事項）が存在すると述べる。第二に、必ずしも憲法上の要請とまではいえないが、法律による規律の要否が立法裁量に委ねられる事項（任意的法律事項）があるという。そして、上記の必要的法律事項及び法律による規律が選択された任意的法律事項については、労使合意のみで決定することは認められない。他方、二つの法律事項以外の勤務条件事項については、もっぱら労働協約によって規律されるべき事項であるとする。また、任意的法律事項のうち法律で規律されなかった事項も同様に扱われる。ここで留意する必要があるのは、上記の二つの法律事項についても、最終

決定権限が国会又は議会で留保されるとはいえ、団体交渉権及び協約締結権が否定されるわけではないとの見解に立つ。こうして、その範囲は必ずしも広いとはいえないものの、憲法上の勤務条件法定主義を前提としても、労働協約のみによって決定できる、したがって国会等の介入を許さない勤務条件事項を認める余地があるとする。そして、さらに進んで、「試論」としてではあるが、具体的にいかなる事項が法律事項であるかについても、踏み込んだ検討を行っている。

次に、第2編の「身分保障」において、著者は、まず、我が国の公務員法制がアメリカの制度に倣い開放型の任用制を採用しているにもかかわらず、実態としての運用においては閉鎖型任用制が採用されていることを指摘する。この制度の建前と運用のギャップがもたらす問題点を明らかにするために、閉鎖型任用制を採用しているフランス公務員法制を考察し、それを睨みつつ我が国における前記ギャップが、とりわけ職員の身分保障制度において「法制度上の混乱」として表れていることを指摘する。すなわち、一般に、閉鎖型は、開放型と比較した場合、必ずしも職員の流動化を予定しておらず、定年年齢に達するまでの任用を想定するため、職員の身分保障については相対的に手厚い保護が要請されるという。そしてかかる観点から我が国の身分保障システムを眺めると、国家公務員が特殊法人等において勤務する「出向」及び地方公務員の特定法人への「派遣」については、退職手当及び復職について閉鎖型を前提とする身分保障上の配慮がなされているが、他方において、国と地方公共団体との人事交流の場面においてはこのような配慮はなされておらず、「信頼関係のみに基づいて実施されている」のが実態であることを指摘する。また、近年の公務員制度改革においても、このギャップは十分認識されているとはいえないとしている。その意味で、このギャップから生じている「混乱」を是正するため、制度の建前に沿って実態を改めるべきか、それとも、運用実態に即して公務員法の手直しを行うべきかの立法政策上の課題が横たわっていることを指摘している。

次に、著者は、上記の課題を意識しつつ、現行公務員法の身分保障制度の意義を検討する。そこでは、まず公務員の身分保障と民間労使関係に適用される解雇権濫用の法理に原理的な相違が存在することを指摘し

ている。すなわち、「身分保障の目的は、成績主義の担保であり、この原則と一体となって公務の中立性・能率性を実現することにある」点において、解雇権濫用の法理とは趣を異にし、公務員法特有の制度であることを強調する。したがって、この身分保障制度をもって公務員の労働基本権制約の代償措置と捉える最高裁判決を批判する。

さらに、このような身分保障制度の意義を踏まえて、公務員の守秘義務及び公務員倫理法の検討がなされている。

続いて、第3編の「多様な公務員と公務員制度の射程」では、公務員制度改革にもなって生じた公務を担う労働者（公務員を含む）の多様化の中で、いかなる範囲の労働者に公務員法を適用すべきかという問題が検討の対象として取り上げられている。

我が国では、これまで国又は地方公共団体（以下、国等）のような行政主体に勤務する職員のみで国公法又は地公法（以下、「公務員法」という）を適用する政策が採用されてきたが、2002年に設けられた独立行政法人（現、行政執行法人）制度は、それらが国等とは別の法人であるにもかかわらず、その職員に公務員法を適用するという従来とは異なった政策が採用された。これを契機に、著者は、公務員法の根幹にかかわる問題を提起する。すなわち、「国以外の行政主体に勤務する者を公務員とすることは、本当に理論的に不自然なこと」か、と。この問題について、著者は、公の事務を担当する者のうち、いかなる範囲の者に公務員法を適用すべきかは、立法裁量に委ねられるとしつつも、その適用範囲は全くの立法裁量とはいえ、その範囲を確定する理論的根拠を模索する必要があると述べる。そして、フランスにおける公役務理論と官吏概念の考察を念頭に置きつつ、次のように我が国の問題に言及する。すなわち、我が国において憲法上の公務員とは、何らかの公の事務・公役務の担い手すべてを意味し、それゆえ、必ずしも現行公務員法上の職員に限定されず、特殊法人のほか、公務を委託された民間事業者にも雇用された労働者も含まれる可能性を指摘する。他方で、著者は、現在公務員法が適用されている国等の職員についても、憲法上の公務員とみなすべきではない者が含まれている可能性を示唆する。そして、これらの者は、従来、「その職務内容や勤務形

態を問わず、すべて公務員であることが当然の前提とされてきたが、このようなドグマも再検討に値する。」と述べる。

それでは、憲法上の公務員か否かを画する基準は何に求めるべきであろうか。著者は、結局、「法人ごとに公共性の程度等を斟酌し」て決定されるべきものとする。その意味で、「公務従事者の多様化に即した新たな規制方法模索の必要性」を指摘している。

以上のように、国等において業務に従事する職員の中には公務員法の適用がふさわしくない者が存在する可能性があるが、その場合、そのような職員と国等との勤務関係をどのように捉えるべきかの問題が生ずる。そこで著者は、公務員一般の任用行為の法的性質（公務員の勤務関係の法的性質）に論を進める。周知のように、この問題について、我が国の裁判所は、ほぼ一貫して公務員の勤務関係を契約関係と見ることを否認してきた。これに対して著者は、公務員の任免行為が行政行為とされてきた背景には、「特別権力関係論」が存在したところであるが、それが否定された今日では、「あらためて実定公務員法の内容に即した性質決定が求められる」とする。そして「公務員任免行為は、取消訴訟の対象たる処分ではあるとしても、実体的意味での『公権力性』は認められないのであるから、行政行為ではなく契約上の行為とするのが、実定公務員法の素直な解釈である」とし、したがって、「法令規律の隙間事項の決定は、法令規律の範囲内での合理的意思解釈により決定することが可能」だとしている。そして、このように公務員の勤務関係を契約と捉える立場から、任期付公務員の任用更新拒否問題に切り込んでいる。

3 若干の評価

公務員労使関係法制は、労働法原理によって規律されるべき面があるにしても、他方において、公務員が公務の担い手なるがゆえに民主的公務員制度の要請によるさまざまな修正が必要であることは否定できない。問題は、民主的公務員法制度からのいかなる理論的要請に基づいて、労使関係制度のどの分野がどの程度まで修正されることになるのかである。正直なところ、この問題への労働法学からの究明には限界があり、行政法学からの本格的研究に俟たねばならない面

を持っていたが、本書は、まさにこの問題に果敢に挑戦するとともに、労働法学にとっても大いに示唆に富む内容をもった作品と評価できよう。

第1編に関しては、従来、必ずしも明確ではなかった憲法上の勤務条件法定主義の意義を明らかにし、公務労使関係における労使自治の限界（もっぱら労働協約によって決定できる勤務条件の範囲）を明らかにした点は、きわめて興味深い。

また、本書は、労働基本権に関するこれまでの最高裁判決に重大な疑念を抱かせる内容を含んでいる点に注目したい。すなわち、最高裁判決によれば、憲法上、国会が「使用者たる政府」に委任していない勤務条件事項について、団体交渉することは許されないことになろう。これに対して、著者は、憲法上の勤務条件法定主義の要請を前提としても、もっぱら労働協約で決定できる勤務条件事項の存在を認める余地があること、また、たとえ法律事項であっても、団体交渉の対象となりうるのみならず、留保付ではあるが、協約

締結の余地があること、さらには公務員の勤務関係を契約関係と捉えるべきことを主張しているが、これらは前記最高裁判決を批判する内容を含んでいる。

また、第3編において、憲法上の公務員の範囲を画する基準を職務の公共性等に求めているが、これは、現行公務員法の服務規律の適用範囲の問題に関連するがゆえに、労働基本権の制限及び政治活動規制の人的適用範囲の再検討を示唆するものであり、大変興味深い。

最後に、若干の希望を述べれば、第1編に関連して、勤務条件法定主義と公務員の争議行為規制の問題を、そして第2編に関連して、公務員に対する政治活動の規制の問題を今後の検討課題にさせていただきたいと思う。なお、本書では論述の重複がやや気になったことを付記しておきたい。

しみず・さとし 早稲田大学社会科学総合学術院教授。
労働法専攻。

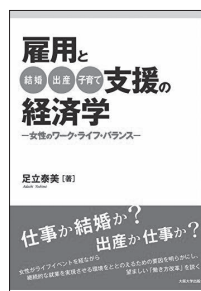
足立 泰美 著

『雇用と結婚・出産・子育て支援の経済学』

——女性のワーク・ライフ・バランス

水落 正明

本書は、女性のワーク・ライフ・バランスの視点から、雇用と結婚・出産・子育て支援政策との関係を経済学的に紐解き、政策の効果を検証したものである。本書の特徴は後でも述べるが、第II部の子ども・子育て支援政策に関する自治体間競争を扱っている点である。我々が政策の効果について分析を行う時、政策は与件として扱うことが多いが、現場では、基本的な政策の方向性の中で、独自性とともに他の自治体の取組具合を参照しながら、政策の具体的な内容（水準）を決めていく。こうした視点は、本書のようなタイトルの書籍では見かけないものであり、興味深く読ませてもらった。その意味では、タイトルにそうした観



●大阪大学出版会
2017年3月刊
A5判・248頁
本体4800円＋税

●あだち・よしみ
甲南大学経済学部准教授。

点があることを明示したほうが、より多くの人に手にとってもらえたのではないだろうかとも感じた。

本書は11本の実証論文で構成された研究書である。やや難しい手法を用いたデータ分析もあるが、データ分析に不案内な読者は分析結果から得られた知見およびその考察に目を通すと良いだろう。その意味では、各章の結論部分での考察が十分でないように感じた。紙幅の関係もあるだろうが、この点が充実していれば、さ

らに良い研究書となったであろう。

さて、本書は大きく分けて3部で構成されている。第I部の第1章から第4章は、都道府県別の集計データおよび個票データを用いて、女性の就業に関連するいくつかのトピックについて分析を行っている。第II部にあたる第5章から第8章までは、子ども・子育て支援政策の自治体間競争について分析が行われている。第III部の第9章から第11章では、神戸市と大阪府のローカルな調査データを用いて、女子学生の就職、婚活支援サービスの活用と出生、転居と住環境の関係、などについて分析している。各章の概要は以下の通りである。

第1章は、都道府県データを用いて出生率の規定要因を明らかにしている。2000年、2005年、2010年の各時点で35～39歳である3つのコホートデータを作成して、完結出生率に対する社会経済的要因の影響を分析した。結果として、基本的には、生涯未婚率や女性賃金率に負の影響が見られた。都市化の程度(DIDで区分)で分けて推定した結果、女性賃金率は都市化の進んでいる地域では女性賃金率に負の影響が確認されたものの、都市化の進んでいない地域では有意にならなかった。

第2章では、「平成16年全国消費実態調査」(総務省)の匿名データを用いて、配偶者控除が有配偶女性の就業に与える影響について分析している。分析の結果として、配偶者控除は有配偶女性の就業に負の影響を与えており、それは高所得層での負の効果が現れたものであり、低所得層では、そのような影響は確認されていない。

第3章は、保育料軽減政策が、子育て世代の配偶者(基本的に女性?)の就業に与える影響についてマイクロシミュレーションを行っている。主な使用データは第2章に続き「平成16年全国消費実態調査」の匿名データである。分析結果からは、保育料軽減、無料化、就業時間に応じた保育料の設定のいずれも配偶者の労働供給に影響があることがわかった。中でも、無料化による労働供給の促進への影響が最も大きい。本章で特に言及されていないが、保育料の無料化や軽減の財源はどのように賄うのがよいのだろうか。こうした点への示唆があれば、読者にも大いに勉強になると感じた。

第4章は、都道府県別の集計データを用いて、小中高生の不登校と児童虐待に対する親の就業状況などの影響について分析している。分析の結果からは、女性の労働賃金率(時給)が不登校や児童虐待に正の影響を与えていること、ただし、こうした効果は子どもの年齢によって異なることなどが明らかになっている。本章は「女性の就業と子どもの貧困」というタイトルであり、興味深い結果も得られていたが、貧困と不登校や児童虐待の因果メカニズムについてあまり述べられていないため、タイトルに示された分析目的が達せられたのか判然としなかった。

第5章では、児童福祉費(0～14歳児1人あたりの扶助費と人件費)について、近隣の市町村や都道府県、類似規模の自治体の政策がどのように影響しているかを、市町村単位のデータを用いて分析している。結果として、扶助費は他地域の自治体からも影響を受けているものの、人件費については、同一都道府県内の自治体の水準から影響を受けていることが明らかになっている。

第6章は、妊婦健診の公費負担額(1人あたり)について自治体間の相互参照行動について分析している。分析の結果として、同一都道府県内の市町村だけでなく、他地域にある同規模の市町村からも影響を受けていることが明らかになっている。前章と同様に他の市町村の政策水準にウェイトを用いているが、分析上の役割がわかりにくく、重要な変数だけに、もう少し直感的な解説が必要と感じた。

第7章は、乳幼児の入院・通院助成の上限年齢についての相互参照行動について分析している。分析の結果、他の市町村や都道府県の影響を受けていること、特に前者の影響が大きいことなどが明らかになっている。また、記述的な分析の中で西日本の上限年齢が低いことが触れられている。こうした事実は、一般的に地域性ということでは理解されるが、たまたま西日本で参照となる地域が低いために波及してしまった可能性もあると読み取れ、もしそうであれば興味深い。

第8章は、待機児童に代表される保育所の不足という観点から、保育所の量的拡充について市町村の相互参照行動について分析している。2007年度から2009年度の3年度の市町村集計データを使って分析した結果、相互参照行動が部分的に確認されている。その中

で相互参照行動には経年変化が生じているという発見があったが、その経年変化の原因までの考察があると、この問題に関する理解がより深まると感じた。

第9章では、神戸市内の大学・短大に通学する女子学生に対して行った調査から、神戸市内の企業への就業検討、神戸市内の企業への実際の就業活動、就業後の勤務先としての神戸市内への希望について、その規定要因について分析を行っている。希望業種によって、神戸市内への希望に与える影響が異なることが示されている点が興味深かったが、神戸市内の企業構成あるいは採用構成の情報が多かったため、それと照らし合わせた考察が行えないのは少し物足りなかった。

第10章は、婚活支援政策が出生に与える影響について個票データを用いて分析している。大阪府に在住の20歳から40歳の未婚男女について、婚活支援サービスの利用が希望子ども数に与える影響について推定している。結果として、婚活支援サービスの利用は希望子ども数に正の影響を与えていることが明らかになっている。ただし、この結果は内生性を考慮した推定方法で得られたものではなく、また因果関係としては逆方向のほうが強いと考えられることから、相関が強いという認識にとどめておくべきだろう。

第11章は、社会移動の観点から、若年女性の転居と住環境・地域環境・子育て環境への評価との関係について分析している。神戸市内に転出入した20歳から39歳の女性に対するアンケート調査の結果を使用して分析している。多くの結果が得られているが、就学前児童をもつ女性は就業継続が転居によって困難になり、その点について不満があることなどが明らかになっている。

本書のように、女性の就業と家族形成（結婚・出産・子育て）の関連について取り上げた研究書は、既に多くが世に出ている。そうした中で本書の特徴（価値）をあげれば、第II部の「子ども・子育て支援政策における自治体間競争」であろう。類書では、政策が女性の就業や家族形成に与える影響についての分析や考察は行われているが、本書が、そうした政策の差を市町村というより細かい単位で観察し、さらに、その差が生じるメカニズムについて明らかにした点は面

白く感じた。

であるからこそ、第II部については、もう少し工夫の余地があったのではないだろうか。政策（給付の水準等）を決める際に、自治体が他の自治体を参考にしていることは、容易に想定できることであり、実際に自治体職員と仕事をする中で感じるところでもある。もちろん、そうした想定を実証すること自体に意味はある。評者は、こうした自治体間の相互参照行動の専門家ではないが、こうした分野の研究の面白さは、相互参照するがゆえに低水準な政策になりがちであるとか、その逆に過剰になりがちであるとか、そうした部分を明らかにするところにあるのではないだろうかとも感じた。もし実態が後者であれば、呼び水的な政策を行うだけで目的を達することができるわけであり、これは重要な政策的インプリケーションになると考えられる。さらに、そうした自治体の行動を理解する上で、実際に他自治体の政策をどの程度、参照しているのか、ヒアリング等の調査による補足があると、より面白く実証結果を読み解けたであろう。

本書の副題は「女性のワーク・ライフ・バランス」だったが、分析を通してライフの部分の部分が希薄な感じがした。第II部は別として、その他の章で男性（あるいは夫）の存在感がなかった。評者は、ワーク・ライフ・バランスの鍵を握るのは政策や制度も重要であるが、男性なのだと感じている。職場にしる家庭にしる、男性がより一層の理解と努力をしない限り、いくら政策を打ち出しても限界があると考えている。もちろん、本書はそうした点まで扱うことはできなかったかもしれないが、それはそれで、ある程度の言及があっても良かったように思う。その意味で「女性のワーク・ライフ・バランス」という副題は、ある意味適切なものかもしれない。

課題（期待）のみ記述してしまったが、本書は丁寧なデータ分析に基づきつつ、バラエティーに富んだテーマについての知見を提示しており、一読の価値があるものと考ええる。

みずおち・まさあき 南山大学総合政策学部教授。労働経済学、人口経済学専攻。