

雇用改善の明暗

『日本労働研究雑誌』編集委員会

日本全体の雇用状況に、改善の兆しがみられるようになった。総務省統計局「労働力調査年報」によれば、2002年に過去最悪の5.4%（年平均）に達した完全失業率も、2005年には4.4%まで低下した。「人手不足」という文字も頻繁に見かけるようになった。新規学卒者の就職は、かつての氷河期もしくは超氷河期と呼ばれた就職難の時代から、複数内定や企業にとっての採用確保の難しさが話題となっている。

高度成長期のいざなぎ景気を、少なくとも期間の長さでは上回る2002年2月以降の持続的景気回復が、経済全体における就業機会の拡大をもたらしたことは疑いのない事実だろう。そのなかで良好な就業機会を確保し、賃金上昇も享受した労働者も少なからずいる。経済全体での雇用改善のメリットは、どのようなかたちで、どのような人々や企業に及びつつあるのだろうか。一方で、景気回復や雇用拡大が、すべての人々に恩恵をもたらしたわけではない。景気回復の実感を得られず、全体的な雇用状況の改善から取り残されているように見える人々もいる。いったい、それはどのような人々であり、就業機会や労働の質が改善されない背景には何があるのだろうか。

今回の特集では「雇用改善の明暗」と題し、上記の問いをそれぞれの研究分野から丁寧なデータ分析や事例によって検証した6本の論文と紹介によって構成されている。大きく整理すれば、最初の3本は、地域間での雇用の明暗の背景を、産業、世代、学歴構造などの問題とも絡ませながら分析したものである。後半の3本は、雇用の改善がもたらした企業内での人事戦略や人事システムの変更について、非正社員活用、能力開発、そして新規採用といった観点から具体的に論じたものとなっている。

橘川論文「地域再生と雇用創出」によると、2000年代前半の都道府県別にみた従業者数の増減にはいくつかのパターンが見られるという。そのなかで従業者数が増加した沖縄県、東京都、奈良県、そして減少率

が1%を下回った千葉県、滋賀県、熊本県には、他にはない「特別な」動きが観察される。それらの地域には、製造業の相対的健闘と、第3次産業の革新が大きかったことが共通している。それは事例調査を踏まえて発見された、地域の雇用改善の滋賀モデルと長浜モデルにも通じるところがある。産業集積のメリット、内部資源の有効活用、外部市場からの需要呼び込み、そのための時間的コストの大きさなど、地域雇用の再生に取り組む読者にとっては有益なヒント満載の論文である。

続く杉浦論文「雇用改善状況の経済学的分析——年齢別・地域別労働市場の観点から」は、公表データを駆使しながら、年齢別と地域別労働市場の動向を分析している。杉浦も述べるとおり、失業の地域研究はその重要性は多くが認めながらも「最も手薄な領域」となっており、貴重な事実が示されている。なかでも地域間分析において、産業構造を特化させ、集積を進めた地域ほど雇用が改善したという実証結果は、橘川論文の主張とも一致する。2005年の全体的な雇用回復期でも、新規高校卒の正社員雇用は限定されているといった指摘は、後の長須による紹介に通じるところがある。また雇用が最も悪化した2002年に雇用の受け皿として下支えをした小規模事業所に現在改善がみられないという指摘も興味深い。

長須氏が紹介する「高校新卒者の就職状況」からは、景気回復と雇用拡大の恩恵に浴しているのは基本的に大都市部に過ぎず、地方での新規高卒者の就職には改善が見られないことがよく分かる。東京都と岩手県といった就業面で好対照な地域では、同じ高校卒でも、就職希望者に比べて求人数の桁が違う。地方の高卒者も県外まで含めれば就業の選択機会はあるが、その選択幅は現実にきわめて狭い。そのなかで「好きなこと」や「やりたいこと」に地方の高卒者がこだわり過ぎることは、非正規雇用や無業の隘路に嵌り込む危険性を高くする。特に経済、社会、文化的資源にアクセスが

困難である地方の高卒者ほど、雇用が改善する現在ですら、本人の努力を超えた就業難に直面し続けていると指摘する。

太田論文「非正規雇用と労働所得格差」では、非正規雇用の増加とその影響を受けた所得格差の推移を分析している。国際的に見ても顕著な趨勢的増加を続けてきた非正規雇用の拡大は、90年代後半にその傾向を加速させた。その時期に非正社員となった現在の25歳から34歳を中心とした層では、景気回復後も非正社員から抜け出せない場合も少なくない。このような若年を中心とした非正社員化の根本的な理由として、太田は企業の人件費節約の必要性を挙げ、非正社員化はマクロ的にも賃金コストを1~2%程度引き下げたと試算する。今後の景気回復では需要の高まりから非正社員への相対賃金は上昇し、若年間の所得格差も縮小に転じるだろうと予測している。

花田論文「個の自律と人材開発戦略の変化——ESとEAPを統合する支援・啓発パラダイム」は構造変化のなか、企業教育の取り組みにパラダイムシフトが起こりつつあるとする。個人と組織を取り巻く関係が変化し、組織よりも個人に軸足を置いたキャリアデザインが求められている。それは人材の活性化を、企業主導の指導・教育から個人主導の支援・啓発に変更することで、個人が自らの多様な可能性に気づき、主体的にその能力を引き出していくことを意味する。個の

視点に立った支援は不確実性下での企業の成長戦略にも通じるが、そこでは企業に近い人事部門より、個人をコンシェルジェとしてサポートする「ライフキャリアサポートセンター」等の有機関連性を持った支援が有効と述べている。

夏目紹介は、近年の大卒就職の状況を通じて、企業の採用戦略にどのような変化が生じつつあるかを紹介している。就職氷河期と呼ばれた時代を過ぎ、新規大卒の就職には多くの構造変化が生じている。特に注目されるのは、採用する職種、地域、採用形態、契約内容等の多様化である。そのなかで総合職にも見直しが生じており、少数のコア人材のコースとしての位置づけがより鮮明になりつつある。その一方で、一時注目された新卒派遣・紹介型採用や、紹介予定採用は、正社員採用の拡大によって、苦戦が続いている。さらに企業側の採用活動にも変化が生じつつあり、学内セミナー、リクルーター派遣、若手社員懇親会、リアル採用など、人材獲得競争は熾烈をきわめつつある。

現在、雇用改善とは対照的に、経済格差の進展も指摘されるところである。格差という問題を冷静に認識し、対処策を講じる上でも今回の特集は有益なものとなるだろう（以上、敬称略）。

責任編集 小杉礼子・大内伸哉・玄田有史（前編集委員）

（解題執筆：玄田有史）