

雇用ミスマッチ——概念の整理から

『日本労働研究雑誌』編集委員会

2000年以降、日本における雇用の問題として「雇用ミスマッチ」がよく話題にのぼっている。最近では、東日本大震災で甚大な被害を受けた地域（特に、岩手、宮城、福島）では復興特需のおかげで土木・建設関連の求人数が増えているにも関わらず、多くの求職者は震災前に働いていた水産加工業で再び働きたいと希望し、土木・建設関連の求人に応募しようとならない。このような雇用ミスマッチが被災地域の雇用の回復を遅らせる原因であるという意見もある。もちろん、この場合の雇用ミスマッチは、単に求職者の産業に対する選好の違いによって土木・建設業に就くことを拒むだけでなく、求職者は就きたくても必要な技能がなく就くことができない場合もある。相手が望む技能と自分が持っている技能の違いがまた雇用ミスマッチの原因となる。

もう1つ雇用ミスマッチで話題にのぼるのが新卒の就職活動であろう。リーマン・ショック以降、新卒の学生は就職活動で苦戦を強いられている。多くの新卒生は不確実な時代に安定を求めて大企業に就職しようとする。しかしながら、景気がなかなか回復しない状況や高齢者の継続雇用の導入により（一般的に雇用が安定していると考えられている）大企業は新卒の採用枠をそれほど拡大することができないでいる。限られたパイを多くの学生で競争するわけだ。その一方で、採用意欲が高い元気な中小企業は多く存在する。ところが、新卒生は聞いたことがないような中小企業に応募しようとならない。就職活動に挑む学生に業績がよく雇用が安定的な中小企業が数多くあることを伝え、中小企業にも目を向けるようにすることがこの場合の雇用ミスマッチを解消する1つの方法であろう。

以上では世間でよく聞かれる「雇用ミスマッチ」の例を2つ挙げた。よく雑誌や新聞でも使われているが、では一体雇用ミスマッチはどの程度の大きさなのか、雇用ミスマッチは拡大しているのか、それとも縮小しているのか。数量的に雇用ミスマッチの度合いやその推移を測ることは非常に困難である。その理由の

1つとして、本特集号の中で神林氏も述べているが、雇用ミスマッチの概念が多義的であることが挙げられる。概念が十分に整理できていないから確立された分析の手法が生まれて来なかったと考えられる。

本特集では、雇用ミスマッチの概念を整理すること、諸政策や労働法制と雇用ミスマッチの関係を検討することを目的とする。上記で挙げたように入職前に発生する雇用ミスマッチだけでなく、入職後に発生する雇用ミスマッチもある。この雇用ミスマッチも深刻だ。本来なら雇用関係を解消すべきなのに継続しているのも雇用ミスマッチと考えることができる。雇用ミスマッチを種類別に分類し、どの職種・地域で発生しているのか、雇用ミスマッチを縮小するために必要な政策や労働法制は何か。この特集号を通じて労働資源の有効な活用方法を模索する。

川田・佐々木論文では、まず雇用ミスマッチに関する既存の研究を紹介すると同時に、雇用ミスマッチの概念を整理する。これまでの研究から3種類の雇用ミスマッチを紹介する。1つ目は入職時における「量的」なミスマッチである。これはいくつかの労働市場が分断されており、労働市場間を移動するのに費用がかかる場合に発生する。2つ目は入職時における「質的」なミスマッチである。面接時点で相手との相性が分かる場合、求職者にとって時間とお金がかかる就職活動の期間と相手企業との相性の度合いはトレード・オフの関係になる。したがって、求職者に就職期間が短くなるような職業紹介サービスを提供すると求職者はもっと相性のよい企業を探すようになりミスマッチは縮小する。3つ目は入職後の「質的」な雇用ミスマッチである。入職後に初めて相手との相性が判明する場合、ミスマッチは発生する。解雇しやすければ雇用ミスマッチはすぐに解消するが、企業の採用基準も緩くなるので反対に雇用ミスマッチが拡大する可能性がある。

佐藤論文では、1つ目に挙げた地域間の労働需給関係のアンバランスによる量的な雇用ミスマッチ指標を

Jackman and Roper (1987) の手法を用いて概観する。推定結果によると、2000年以降、職業間ミスマッチ指標は景気拡大期には拡大し、反対に景気後退期は縮小することがわかった。ただ、景気変動による指標の変動幅はそれほど大きくなかった。また、都道府県間で比較した場合、景気拡大期では、都道府県間で職業間ミスマッチ指標の格差が拡大する一方で、景気後退期にはその指標の格差が縮小したことを示した。

濱口論文では、様々な制度が雇用ミスマッチの縮小に有効なのか、そして制度の有効性がある労働市場とは何かを議論する。労働市場の基本的な枠組みとして2つのモデルを提示する。1つ目は、労働者が持つ技能と企業が望む技能のマッチングを目指す「ジョブ型モデル」、2つ目は大企業の正社員の採用のように労働者の潜在的な職務遂行能力をもとに採用を決める「メンバーシップ型モデル」である。1つ目のモデルに基づいた社会では、様々な政策（公的職業紹介、失業給付、公的職業訓練）は雇用ミスマッチを縮小するのに有効な手段であるが、2つ目のモデルの場合、上記の政策の有効性は小さいと述べている。2000年以降、ジョブ型モデルの労働市場に傾きつつある中、上記の政策が雇用ミスマッチの縮小に有効であるとして再び脚光を浴びてきた。しかし、現在の政権中枢の人々に十分評価されているわけではないと濱口氏は述べている。

神林論文と島田論文では入職後の質的な雇用ミスマッチに注目する。神林氏は、雇用調整助成金が企業と労働者の雇用マッチングを解消する閾値の上昇を阻害しているのではないかと、言い換えれば、本来解消すべき雇用マッチングが雇用調整助成金によって継続しているのではないかと考えた。推定結果によると、雇用調整助成金の給付はリーマン・ショックによる雇用関係の閾値の上昇を軽減する役目があったことを示した。ただし、使用したデータは集計データなので、雇用調整助成金によって継続された雇用関係が本来解消すべきミスマッチな組み合わせであるとまでは結論付けることができない。今後は、雇用関係の質も捉えることができるマイクロデータを使用した研究が必要であろう。

島田氏は、労働法制の視点から解雇権濫用法理と雇用ミスマッチの関係を検討する。ここで議論となる

テーマは、解雇権濫用法理は本来解消すべき雇用関係を継続させるような障害になっているのか、そして、その障害を取り除くことは規範的に正当性があると言えるのか、である。外部労働市場がまだ未整備な状況では、企業にできるだけ解雇を回避することを要求することは正当性があり、現時点で解雇権濫用法理が過剰に雇用ミスマッチの解消を阻害していることを示す立法的な事実はないと主張する。島田氏は、解雇権濫用法理が個々の案件で適用されるか否かについての問題はあるかもしれないが、解雇権濫用法理の枠組み自体が問題とはならないと考える。しかし、今後も修正は必要だと説く。

高齢者雇用の推進が、本来なら雇用すべき若年者の雇用を抑制し、高齢者と企業のミスマッチな雇用関係を継続している可能性が考えられる。太田論文では、高齢者と若年者との間で雇用の面で競合関係にあるのかを検証する。推定結果によると、2006年以降、男性の高齢者雇用の促進が若年者の採用を抑制することがわかった。特に、新卒を含むパートタイム労働者との代替性が強く観察された。また、建設業において高齢者と若い男性との代替性が強く観察された。したがって、高齢者と若年者は部分的であるが競合関係にあることがわかった。今後の若年雇用対策としては、高齢者との「互譲」と「補完」関係を形成する必要があると太田氏は説く。

以上、特集では、雇用ミスマッチの概念を整理し、諸政策が雇用ミスマッチ縮小に有効な手段であるのか、そして有効性のある労働環境とは何か、世代間で雇用の競合はあるのかを探る。また、労働法制、特に解雇権濫用法理が雇用ミスマッチの縮小を阻害している可能性はないのかを説明していく。リーマン・ショックや東日本大震災によって雇用ミスマッチは拡大傾向にある。雇用ミスマッチを縮小することで、できるだけ効率的で無駄のない労働資源の分配を実現したい。多義的な使い方をされている雇用ミスマッチという概念をもう一度整理することは、雇用ミスマッチ対策の有効な手段を模索するうえで必要なことであると考えられる。

責任編集 太田聡一・佐々木勝・室山晴美
(解題執筆 佐々木勝)