

雇用ミスマッチと法政策

濱口桂一郎

(労働政策研究・研修機構統括研究員)

日本の労働市場法制の基本枠組みは諸外国と同様、具体的な職業能力と労働条件を互いにシグナルとしながら需給を結合させようとするジョブ型モデルに立脚しており、その需給の不適合（ミスマッチ）を公的職業紹介、失業給付、公的職業訓練といった諸施策で縮小するという政策体系である。一方、大企業正社員に典型的なメンバーシップ型モデルでは、潜在的な職務遂行能力ないし訓練を受ける能力（＝人間力）が重要となるので、こういったミスマッチ縮小施策の有効性は少なくなる。日本の労働政策は終戦直後から70年代初めまでは、職務分析、職業訓練と技能検定、職種別中高年雇用率制度など、ジョブ型を志向するものであったが、石油危機以降もっぱら「雇用の安定」を至上命題とする政策に転換した。職業や技能を重視しないミスマッチ対策とは企業への財政支援に集約される。その後90年代の「自己啓発」を標榜した時代を経て、2000年代には公的職業訓練や職業能力の公的証明といったジョブ型政策によるミスマッチ解消策に再び傾斜してきている。しかしながら、そのような政策方向はメンバーシップ型社会のただ中で生きてきた政権中枢の人々によって共有されておらず、無駄として繰り返し「仕分け」の対象となってきた。

目次

- I ジョブ型社会の「ミスマッチ」
- II メンバーシップ型社会の「ミスマッチ」
- III ジョブ型労働政策の時代——職務分析
- IV ジョブ型労働政策の時代——職業訓練と技能検定
- V ジョブ型労働政策の時代——職種別中高年雇用率
- VI 「雇用安定・職業不安定」の時代
- VII 失業なき労働移動と「自己啓発」
- VIII 職業訓練政策のダブルバインド
- IX 疑似ジョブ型ミスマッチ解消策とその批判
- X 「職探し」の世界へ

I ジョブ型社会の「ミスマッチ」

筆者は『日本の雇用と労働法』（日経文庫）において、「今日においても、日本国の労働法制の基本枠組みは労働基準法と労働組合法であり、それ

らが想定している労働者とは企業のメンバーシップに基づいて働いているのではなく、指揮命令を受けながら個々の労務を供給するという取引関係に基づいて働いている人々です。つまり、現行労働法制は基本的にはジョブ型であり、日本以外の社会と何ら変わりはありません。」と述べた。この点は労働市場法制においても同様である。終戦直後の1947年に制定された職業安定法は、「公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するよう努めなければならない。」（第5条の7。旧第19条1項）と規定している。そこで法的前提として想定されているのは、労働市場で一般的に通用する技能資格等で表示される職業能力と、賃金、労働時間その他の労働条件をお互いにシグナルとしながら、労働供給と労働需要を結合

させようと市場で行動する人間像である。

欧米で発達した労働経済学も当然のことながらこの前提を共有している。その上で、現実の労働市場の不完全性から生ずるさまざまな不適合現象を「ミスマッチ」と呼び、公的職業紹介、失業給付、公的職業訓練といった諸施策によってそれを縮小するという政策体系を構築している。再びこの点においても、日本国の法律の基本枠組みは他国と何ら変わらない。公的職業紹介が情報の不完全性を補って適格な求人求職の結合を図るものであることは上述の通りであるが、雇用保険の失業給付は、労働市場においてその職業能力に適合した職業を安心して探すことができるように一定期間生活保障を図るものであるし、公的職業訓練はそのままでは就職困難な求職者に対して具体的な職業能力の向上を援助することにより、より高い水準での求人と求職のマッチングを実現しようとするものである。

日本の労働社会の現実も必ずしもこれに対応していないわけではない。求人にもっぱらハローワークを利用する地域的な中小企業や、そうした企業にハローワークを通じて就職していく多くの中小企業労働者は、程度の差はあれこうしたジョブ型社会の枠組みの中で生きている。そこでは、こうした「ミスマッチ」を縮小するための制度的インフラがそれなりに意味を有している。

II メンバーシップ型社会の「ミスマッチ」

これに対して、上記拙著において「職務の定めのないメンバーシップ型」と定式化した大企業正社員型の雇用モデルにおいては、こういった制度的インフラが機能する前提条件が希薄である。ここでは「新規採用」とは、企業の中のある特定のジョブに対してそれにふさわしい労働者を探し出して当てはめることではなく、新規採用から定年退職までの数十年間を同じ会社のメンバーとして過ごす「仲間」を選抜することであり、その選抜基準は個別具体的な職務に着目した顕在的な職業能力ではなく、入社後どんな仕事に回しても適切に遂行していけるだけの、あるいはそのための企

業内訓練を難なく受けることができるような潜在的な「職務遂行能力」であり、近年の流行語でいえば「人間力」である。

こうした雇用モデルのもとでは、職業安定法的な意味で「求職者に対して」「その能力に適合する職業を紹介」することは原理的に困難となる。なぜなら「人間力」は求職票に具体的に表示することは困難であり、面接におけるやりとりによって主観的な形で探り出す以外にはやりようがないからである。現実には探索コストを軽減するための代理変数として、学歴とりわけ学校名や学生時代の諸活動が用いられることになる。これらは「入社後どんな仕事に回しても適切に遂行していける」か、「そのための企業内訓練を難なく受けることができる」かを間接的に表示するものと見なされるのであろう。

またかつての職業訓練法的な意味で「労働者に対して職業に必要な技能を習得させ、または向上させるために行う訓練」を実施することも意味が薄れる。なぜなら企業が求めているのは、(企業外で)訓練を受けて具体的な職業の技能が向上した状態ではなく、(企業内で)訓練を受けて能力が向上するような潜在能力が高い性質なのであるから、公的職業訓練は本来入社後やること(ごく一部)を(無駄に)やっているに過ぎないことになる。

メンバーシップ型モデルにおける「ミスマッチ」とは、公的職業紹介や公的職業訓練の拡充によって縮小しようとする性格のものではなく、敢えていえば入社してからいろいろな仕事をやらせ、そのための訓練を受けさせることを通じて、じわじわと分かってくる性格のものである。そのため、ミスマッチを縮小するための手段は、ますます採用過程に時間と労力を費やし、できるだけ多くの間接的シグナルを入手するとともに、面接のやりとり等を通じてその「人間力」を探り出すこととなる。これは公的メカニズムによって代替することが困難な私的コストなので、コストを抑えるためには一定の間接的シグナルで「足切り」することが合理的とならざるを得ない。しかしながらこのような間接的シグナルや「人間力」による判断は、ジョブ型社会における具体的な職業能

力のような双方向的な自明さが欠如しているため、労働供給側に必ずしも納得感をもたらさない。

本特集が念頭に置いていられると思われる新規学卒者の「ミスマッチ」とは、就職できない学生がいる一方で、人材が集まらなると嘆く中小企業があることのようにあるが、企業の雇用行動の変化により大企業正社員型のメンバーシップ型労働需要が縮小する一方で、大学の新增設によりそれをめざすメンバーシップ型労働供給が拡大していけば、そのようなミスマッチが発生するのはある意味で当然である。

Ⅲ ジョブ型労働政策の時代——職務分析

自分の生きた時代しか目に入らない人々にとっては、日本の労働政策は一貫してこのような大企業正社員型モデルを望ましいものとみなし、雇用維持や企業内教育訓練の推進に注力してきたと見えるであろうが、若干時間軸に沿って過去に遡ってものごとを観察するならば、必ずしもそうとばかりは言えない事実を幾つも発見することができる。むしろ、終戦直後に典型的なジョブ型モデルを前提に作られた諸法律の下で、日本の労働政策は60年代までは極めて素直にジョブ型の構造を示していた。

まず何よりもジョブ型行政の名にふさわしいのは、職業安定法第15条2項に基づく職務分析であろう。同項は「職業安定局長は、公共職業安定所に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成しなければならない。」と規定していた（現在も若干の字句修正はあるがほぼこの形で規定は存在する）。同法の解説書によれば、「職業解説」とはいわゆる職務分析のことで、観察と調査とによって職務の内容をなす作業の全体、その職務に課せられた責任、その職務を一人前に遂行するに必要な経験、技能、知識等の精神的肉体的能力のほか、その職務が他のいかなる職務からも区別される要因を明らかにすることである¹⁾。

労働省は1948年からアメリカ労働省方式に基づいて職務分析を開始し、その結果を職務解説書として職種ごとに取りまとめていき、1961年ま

でに全173集を作成した。そこで解説された職務の数は8500に上る。その分量が膨大であるため、これを一冊に取りまとめた『職業辞典』が1953年に作成された。

なぜ国が職務分析をしなければならないのか、現代人にはもはや素直に理解することが難しくなっていると思われるが、それは上記職業安定法第5条の7が規定する「適格紹介の原則」が、なによりもまず職務単位での求人と求職者との「適格」さを念頭においたものであり、それゆえに職業紹介を行う職員に必要なのはそれが適格であるか否かを判断しうるだけの当該職務に関する知識であったからである。

こうした職務分析は労働省では1960年代前半でほぼ終了し、1969年に雇用促進事業団職業研究所が設置されて以降は、（法律の規定は残されつつも）もっぱら同研究所及びその後身である雇用職業総合研究所、日本労働研究機構、労働政策研究・研修機構で行われることとなる。時代は既に後述のメンバーシップ型労働政策の時代に入っていたが、その間『職業ハンドブック』を何回も刊行、改定するなどが行われた。やがて時代の流れが再び変化し、外部労働市場志向の政策が復活してきた2006年には、ネット上にキャリアマトリックスという職業解説サイトを開設し、多くの人々の利用に供してきた。

Ⅳ ジョブ型労働政策の時代——職業訓練と技能検定

ジョブ型政策をもっとも包括的かつ体系的に構築したのは1950年代から60年代の職業訓練行政であった。1958年に制定された旧職業訓練法は、それまで職業安定法に規定されていた失業者向けの職業補導という概念と、労働基準法に規定されていた技能者養成という概念を合体させ、「職業訓練」という（当時は）新鮮な政策概念を打ち出した法律である。そのもととなった審議会の答申は、この概念に込められた思想を次のように明確に語っている。「政府の行う職業訓練と企業の行う職業訓練とは、いずれもその態様において同様であり、また、その目的において近代的技能労働

者の養成という点において統一されるべきものである……。」²⁾

そしてこの法律が当時の日本社会に導入しようとしたのが、ドイツ、スイス、オランダなどの諸国で普及していた技能検定制度であった。その問題意識は、立法担当者の言葉によれば、「産業界においては、多数の無技能失業者及び不完全就業者が存在している状況である。このような現状の打開策として、……職業訓練法が制定され、……技能検定制度が新たに設けられたのである。」「技能検定制度の適正な運用は、技能水準の向上とともに、その高程度における平準化をもたらし、もって労働市場の封鎖性を打破し、企業間における賃金格差を減少せしめる役割をも持つものである。」と、欧米に倣ったジョブ型社会の実現にあった。一言でいえば、企業を超えて労働者の職業能力を認定する仕組みを作ることによって、当時問題となっていた労働市場のミスマッチ（という言葉ではなかったが）を解消しようという、近代主義的理想に燃えた立法であった。

この思想は60年代の日本では政府全体を支配するイデオロギーであった。1966年の雇用対策法も、1967年の第1次雇用対策基本計画も、職業能力と職種を中心とする近代的労働市場の形成を目標として掲げていた。さらに1960年の国民所得増進計画も、1963年の人的能力政策に関する経済審議会答申も、日本の年功秩序を近代化し、賃金の職務給化を進め、同一労働同一賃金原則が貫かれるように改革すべしと論じた上で、そのための最も重要な政策として職業教育訓練を掲げていた。しかしながら、現実の日本社会はそのような方向には進んでいかなかったのである。

V ジョブ型労働政策の時代——職種別中高年雇用率

こうしたジョブ型労働政策の極北に位置するのが、1971年の中高年齢者雇用促進特別措置法によって導入された中高年齢者雇用率制度であろう。これは、中高年齢者の適職として選定した職種³⁾ごとに、例えば守衛・監視人の70%、集金人の50%から一般事務員の20%に至るまで雇用

率を設定し、企業に努力義務を課すものである。努力義務ではあるが、雇用率未達成企業がその職種について中高年齢者でないことを条件として求人申込みを行った場合には、公共職業安定所は受理しないことができるという年齢差別禁止法的とも言える制裁規定も設けられていた。

当時の労働行政が西欧型の職種別労働市場をあるべき姿と考え、その理念型に基づいて政策を立案していたことがよくわかるが、その命は儂かった。1973年の石油危機により日本の労働政策はその方向性を、外部労働市場志向型から内部労働市場志向型へと大きく転換させたからである。

VI 「雇用安定・職業不安定」の時代

かつて雇用職業総合研究所の研究員であった亀山直幸氏は、「雇用安定・職業不安定」という名文句を吐いたことがある。これは、1970年代半ば以降の日本の労働政策が何を守るべき重要なことと考え、何を守らなくてもいい些細なことと考えてきたのかを、一言で見事に表現する言葉である。

組織名称は現在に至るまで「職業安定局」「公共職業安定所」ではあるが、その政策文書や法律名に頻出する用語はもっぱら「雇用安定」となった。「雇用安定」とは、職業の内容の如何を問わず（あるいは実際に仕事をしているか否かも問わず）とにかく雇用関係が継続しているという状態を守るべき至上の価値と考え、そのために必要な手段を採るという政策思想である。60年代までの労働行政にとって否定の対象であった終身雇用慣行がむしろ積極的に評価され、失業の予防と企業内部での雇用維持が最優先課題と見なされるようになった。

この雇用安定政策への転換を象徴する制度が、1975年に設けられた雇用調整給付金（後の雇用調整助成金）である。もともと上述のように、ミスマッチ対策としての金銭給付の中心は失業保険法以来の失業給付そのものであったのであるが、とりわけ大企業正社員にとっては（失業しないようにするためのセーフティネットとして）雇用調整助成金による休業中の賃金助成こそが最大のミス

マッチ対策と認識されるようになっていく。

法律の文言としては、1977年の特定不況業種離職者臨時措置法において事業主の責務として「失業の予防に努めること」が明記された。この転換は瞬く間に他のすべての労働行政に拡大した。1978年の改正職業訓練法は、それまでの社会的通用性ある公共職業訓練から企業特殊の技能を身につけるための企業内教育訓練への財政支援に舵を切り、1985年の職業能力開発促進法はオン・ザ・ジョブ・トレーニングを明確に位置づけた。また70年代から80年代にかけての高齢者雇用対策は、もっぱら在職者の定年延長や継続雇用に集約されていき、外部労働市場への考慮は希薄になった。

この時代精神においては、「ミスマッチ」とは詰まるところ企業の雇用しうる能力と雇用されるべき労働者数との量的ミスマッチに還元される。したがって政策手段も企業への財政支援に集約される。労働行政自らが、社会にいかなる職務が必要とされ、そのためにいかなる施策が必要かを考え、実行していくといったタイプの政策は、主流から脇道に追いやられた。1986年に出された労働省編『職業能力開発促進法コンメンタール』は、「公共職業訓練の充実もさることながら……」と、ジョブ型政策を「さること」程度に下落させている。

Ⅶ 失業なき労働移動と「自己啓発」

1990年代半ば以降、労働政策を支配する時代精神は再び方向転換する。1995年の特定不況業種関係労働者雇用安定特別措置法改正では、出向や再就職斡旋によって失業を経ずに労働者を送り出し、受け入れる事業主への助成金を創設し、雇用維持という大枠の中での労働力の流動化をめざした。

この思想が一般的な形で宣明されたのは、2001年の改正雇用対策法においてであった。離職を余儀なくされる者を相当数生じさせる事業主に再就職援助計画の作成を義務づけたのである。同改正において、募集採用における年齢制限を行わないよう求める努力義務規定が設けられたのも、同じ

時代精神の現れと言えよう。同規定に基づく指針では、年齢を理由に排除するのではなく「職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能等の程度その他の労働者が応募するにあたり必要とされる事項をできる限り明示すること」を求めている。この表現は、60年代の「職業能力と職種を中心とした近代的労働市場の形成」という政策思想を彷彿とさせる。

もともと、90年代から2000年代前半期の日本を支配した自由市場イデオロギーの下で、こうした外部労働市場志向はそのための公的インフラ整備の重視には向かわなかった。むしろ逆に、個人として市場を生き抜く強い労働者モデルがもてはやされ、その労働政策的表現として「自己啓発」というユーフェミズムが多用された。1998年に設けられた教育訓練給付はその象徴と言えよう。それがレベルの低い英会話学校やパソコンスクールを儲けさせただけで、日本のいかなる労働者のいかなる職業能力の向上につながり、いかなる雇用ミスマッチを解消したのかよく分からないことは、しかしながら当時流行の公的教育訓練を敵視する教育バウチャー論に内在する欠陥が露呈しただけと評することもできる。

Ⅷ 職業訓練政策のダブルバインド

こうした外部労働市場を支える公的インフラへの無理解ないし敵意と併存する形での外部労働市場志向政策は、いうまでもなく労働市場における弱者にしわ寄せをもたらした。その反省は、2005年の「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」報告に示されている。すなわち、「職業能力開発の推進において個人の自発性は重要であるものの、単純に個人の自発性のみ委ねることは、職業能力開発の取組を行うことに理解があっても、具体的にどのような取組を行うべきかについて理解が不足している個人にとっては、いたずらに不安感を増し、効果的な職業能力開発が行われないおそれもあると考えられる」と述べた上で、「特に、若年者や主婦、非正規労働者など、本人の努力や企業のみ任せていただけでは十分な教

育訓練機会が得られない者に対するその機会の提供・確保について、今後、社会の支え手を増やしていく必要があるという視点からも、十分な配慮が必要である」と、公的職業訓練の重要性が明確に打ち出された。

しかしながら、社会全体の風潮は依然としてかかる公的インフラの必要性に対して極めて懐疑的である。それは政権の如何を問わず、ここ数年来の政策思想に根強く示されている。たとえば自公政権当時の2008年、政府の行政減量・効率化有識者会議は雇用・能力開発機構を廃止するとともに、その地域施設を廃止ないし地方や民間に移管することを打ち出し、リーマンショックによる大量の解雇や雇止めが行われ、膨大な数の失業者が労働市場に溢れ出していた同年12月に、その方向の閣議決定がなされた。この点は民主党政権になっても変わっていない。2010年になって突然厚生労働省内事業仕分けなるものが行われ、審議会委員の強い疑義を押し切って職業能力開発総合大学の整理が打ち出された。このように、雇用ミスマッチを公的職業訓練によって解消するというジョブ型政策思想は、少なくとも政治的意思決定の中核に位置する人々によってはまったく共有されていない。

その代わりにこの時期に急膨張したのは、2009年に予算措置として始まり、2011年に求職者支援法として立法化されたいわゆる「第2のセーフティネット」の一環としての職業訓練であった。予算措置時代には「基金訓練」と呼ばれ、法律上では「認定職業訓練」と呼ばれるこの訓練の主体として、専修学校、一般企業など多くのプロバイダーが認定され、職業横断的なITスキルや介護・福祉を始めとする成長分野の基礎的な職業訓練を提供している。

しかしながら、とりわけ求職者支援法の立法過程で明らかになったように、この制度にはかなり本質的な矛盾が存在する。もともと、雇用保険のカバレッジが狭隘であるとの問題意識から失業者の生活保障のための無拠出金銭給付として連合から発案された制度において、それがモラルハザードをもたらさないための安全装置として職業訓練の受講が義務づけられたという経緯があり、制度

設計上職業訓練自体が政策目的とはなっていないのである。より正確にいうと、基金訓練から法律上の制度に向けて検討する中で、法律の題名が「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援」となったことに現れているように、職業訓練自体を政策目的とする方向への修正がなされたのだが、その認識が社会政策全体の枠組みの中では何ら共有されていない。そのため、生活保護受給者の急増に対してとりわけ地方自治体からその抑制を求める声が上がると、求職者支援法を生活保護に優先する制度として定めることが要求されることになる⁴⁾。世間の見目は依然として、職業訓練自体に意義を見出すのではなく、金銭給付のモラルハザード防止対策としての役割を求めているに過ぎない。

IX 疑似ジョブ型ミスマッチ解消策とその批判

このような状況下で進められる国のミスマッチ解消策は、基本的にはジョブ型社会を前提とした世界共通の労働市場政策に立脚しながらも、それを日本社会の現実と折り合わせようとして、極めてアンビバレントな性格を濃厚に示すこととなる。その典型が一旦西欧モデルの半世紀ぶりの導入であるかのように見える日本版デュアルシステムであり、近年数奇な運命をたどってきたジョブ・カード制度である。

政府が2004年度から開始した日本版デュアルシステムとは、若年失業者やフリーターなどを対象に、教育訓練機関における座学(Off-JT)と企業における実習及びOJTを組み合わせた新たな人材養成システムとされている。そのもとになったドイツなどのデュアルシステムとは、高校、大学レベルにおいてパートタイムの学習と企業におけるパートタイムの就労を週数日ずつ組み合わせ、新規学卒者が特定の職業技能を身につけた状態でスムーズに就職できるようにする仕組みであるが、「日本版」はそのようなものではない。厚生労働省版のデュアルシステムは、訓練機関が若年訓練生の実習を企業に委託するタイプと、企業が有期パート労働者として雇った若年者のOff-

JTを訓練機関に委託するタイプである。そして文部科学省版のデュアルシステムとは、専門高校において年20日程度企業実習を行うというもので、せいぜい職場体験に毛が生えた程度のもので過ぎない。

一方2008年度から開始されたジョブ・カード制度は、企業現場や教育機関で実践的な職業訓練を受け、修了証を得て、就職活動などに活用する制度であり、社会全体で通用するものを志向している。それは、理念としては企業を超えたジョブ型外部労働市場で客観的に通用するある種の技能認証システムとしての性格を持ちながらも、現実の日本社会においては「一定期間、企業においてちゃんと働き、仕事を覚えることができた」という「人間力」の証明としての意味を併せ持たされた制度であった。そして、ジョブ型の理念は理念として、現実のジョブ・カードがそれなりに有効に活用され、評価されたのも、その文脈においてであった。

ジョブ型理念は、2009年の新成長戦略において「日本版NVQ（全国職業能力評価制度）」が打ち出されるに至って頂点に達する。しかしこれを受けてその後実際に官邸のタスクフォースで行われたキャリア段位制度の設計は、現実の日本社会をトータルに相手にするのではなく、介護、環境といった周辺的で日本型システムに組み込まれてこなかった分野を中心に進められた。これもまた、ジョブ型理念と日本の現実とを接合する試みの一つといえよう。

しかしながら、このような疑似ジョブ型の仕組みであっても、メンバーシップ型思想にどっぷりつかった人々の目には、何ら意味のない無駄な試みと見えたようである。民主党政権の目玉商品として宣伝されたいわゆる「事業仕分け」の一環として、2010年10月にジョブ・カード制度が廃止と判定されてしまったことはなお記憶に新しい。これに対して各方面から批判が集まり、官邸の雇用戦略対話において見直しつつ制度を推進するとされ、現在に至っているが、つい最近2012年6月には内閣府の事業仕分けで今度はキャリア段位が廃止と判定された。

こうしたジョブ型労働政策への著しい低評価

は、終戦直後からの職務分析にも及んだ。上記2010年10月の事業仕分けでは、労働政策研究・研修機構のキャリアマトリックスもあっさり廃止と判定されたのである。

事業仕分けに関わるような人々は大型企业正社員型のメンバーシップの中で育てられてきた人が多いであろうから、自分や自分周辺の素朴な発想で仕分けをすればこういう結論になることは不思議ではない。とはいえ、これらジョブ型施策を止めれば、メンバーシップ型モデルが拡大してミスマッチが解消されるというような社会ビジョンに基づいて仕分けただけでもなさそうである。

むしろ社会全体としては、グローバル競争の中で企業も今までのような生ぬるいやり方ではなく、少数精鋭でいかなければならないというような考え方が強調される一方で、そこからこぼれ落ちる人々のための外部労働市場型の仕組みにはなぜかメンバーシップ的感觉から批判が集中するという矛盾した現象の中に、現在日本の姿が凝縮的に現れているのかも知れない。

X 「職探し」の世界へ

去る6月12日に官邸の雇用戦略対話において決定された「若者雇用戦略」には、新規卒者の上述のような「ミスマッチ」を解消するための方策として、「学校とハローワークの完全連結」が打ち出されている。

- 学校の就職相談・支援機能とハローワークのマッチング機能を連結するため、以下の施策を実施する。
 - ・すべての高校・大学・専修学校等について、ジョブサポーターの全校担当制を導入することにより、学校の就職相談員とジョブサポーターの相対の関係を構築し、マッチングを推進する。
 - ・大学・専修学校等の要請に応じて、大学内等へのジョブサポーター相談窓口の設置・出張相談の強化を行う。
- 学校の相談・支援機能を強化するため、大学内への就職相談員や未就職卒業生の多い高校への就職支援員の継続的な配置を推進する。

○ 地方学生等が就職活動の機会を確保できるよう、ハローワークの全国ネットを活用した広域マッチング体制を強化する。また、ハローワークの実施する面接会へ参加しやすい環境づくりを行う。

ハローワークはいうまでもなく、「求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介する」機関であり、まさにジョブ型のミスマッチ解消手段である。それを学校とりわけ大学に設置することの隠れた意義は、「君たちがやるべきことは就「職」であって、就「社」ではないのだ」というメッセージを送ることにあるのかもしれない。

この点で、筆者は最近大変興味深い事例を見た。学生の就職活動に心を痛めているある大学教師のブログに、このような記述があったのである⁵⁾。

……それでも既卒を中心にハロワですぐに内定取るやつがたくさんいて、話をきくと確かに地味な中小が多いがなかなかのんびりした昭和な感じの会社も多くて、もうこれは職探し的手段としてはハロワ最高ちゃうん、って思って、苦戦してる学生にめっちゃ勧めてるんだけど、あれっと思うほど反応が悪い。

……もちろんハロワで見つかる会社にブラックがぜんぜんないっていう話ではぜんぜんなくて、そうなんじゃなくて、どうせ同じならムダに苦勞することないと思うんだけど、っていうことやねんけども。やたらと競争率の高いところに行こうとして無理して長い期間しんどい就活しなくても、

給料に差は無いんだから、ハロワで地元の中小企業探して、あとはのんびりと最後まで学生生活楽しんでらいたいと思って、かなりアツクハロワ推しをしてるんだが、なんかあんまり反応がない。

……それで学生たちになんでハロワ行かないのって聞いたら、まあ聞いたらなるほどって思いましたけども、「ハロワに行くのって『職探し』って感じがするんですよー」って言われたときはびっくりした。いやお前らいまやってるの職探しやる。違うのか。

メンバーシップ型モデルにおいては、上述のように新規採用とは会社共同体の一員になることであって、いかなる意味でも「職探し」ではない。それゆえ、この学生たちの感覚は（自分たちにそれが可能だと思っている限り）間違いではない。しかしながら、企業側が人事戦略として「長期蓄積能力活用型」モデルを収縮してくる中で、おそらくそこに入り込めない可能性が高いと推測されるこの大学の学生たちにとって、そこから身を引き離してハローワークに象徴される「職探し」の世界に入っていくことにはかなりの意義がありそうである。

- 1) 労働省職業安定局『職業安定法解説』（雇用問題研究会、1956年）。
- 2) 渋谷直蔵『職業訓練法の解説』（労働法令協会、1958年）。
- 3) 当時の職業研究所が開発したSDCHEMP Scaleによって選定したものである。
- 4) 2011年の指定都市市長会の緊急要請。
- 5) <http://sociologbook.net/?p=385>

はまぐち・けいいちろう 労働政策研究・研修機構労使関係部門統括研究員、最近の主な著作に『新しい労働社会』（岩波新書、2009年）。労働法政策専攻。