

一事例から見た再就職支援と 労働移動支援助成金の課題

阿部 正浩

(中央大学教授)

2013年に拡充された労働移動支援政策が、離職を余儀なくされた労働者の再就職にどのような影響を与えているかを、再就職支援の事例を見ながら検討する。労働移動支援政策として労働移動支援助成金があるが、雇用調整を行う企業には再就職支援を行うインセンティブが弱く、一部の企業しか助成金を利用していない。このため、再就職支援を受けられる労働者は一部しかいない。また、再就職支援を受けられる労働者の中には、支援サービスを受けない人もおり、結果として良好な再就職先を探すことができないケースもある。こうした課題を解決するには、送り出し企業に対する助成ではなく、離職を余儀なくされた労働者に直接支援を行う制度の設計が必要である。

目次

- I はじめに
- II 労働移動支援助成金と再就職支援業
- III 再就職支援の一事例
- IV むすびに——政策としての労働移動支援

I はじめに

『リーマンショック以降の急激な雇用情勢の悪化に対応するために拡大した雇用維持型の政策を改め、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、能力開発支援を含めた労働移動支援型の政策に大胆に転換する。』（日本再興戦略——JAPAN is BACK）

2013年（平成25年）6月に閣議決定された日本再興戦略のアクションプランの一つ「日本産業再興プラン」において、①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）、②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化、③多様な働き方の実現、④女性の活躍推進、⑤若者・高齢者等の活躍推進、という5点からなる雇用制度改革を第二次安倍内閣

は打ち出した。この制度改革の背景には、「日本の経済社会を覆う閉塞感や経済の停滞の最大の要因の一つは、少子高齢化の中で、人材の持つポテンシャルが十分に発揮されていないこと」や「戦後の高度経済成長の時代に作られた雇用システムや教育システムが、『成功体験の罫』にとらわれ、今日まで維持温存されてしまった結果、女性や高齢者の能力が十分活用されないままとなっており」、「新陳代謝を加速させ、新たな成長分野での雇用機会の拡大を図る中で、成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を進める」ことが重要だと認識されたためである。

ところで、わが国では以前から労働移動支援型の政策がないわけではなかった¹⁾。バブル経済崩壊後の1995年（平成7年）には、第一次の緊急雇用対策の一環として、特定雇用調整業種において出向や再就職あっせんによって失業を経ずに労働者の送り出しを行う事業主、労働者を受け入れる事業主に対して、賃金の3分の1から4分の1を支給する「労働移動雇用安定助成金」が設けられている²⁾（特定不況業種関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法）。さらに1999年には、平成10

年度に策定された100万人規模の雇用の創出・安定を目指す「雇用活性化総合プラン」の下で、「中高年労働移動支援特別助成金」が創設されている。これは、当初は45歳以上60歳未満の中高年労働者を対象としたものだが、人材移動円滑化に対する支援強化のために45歳未満の適用へ直ぐに拡充されることとなり、名称も「人材移動特別助成金」と改められた。この助成金の具体は、生産高の減少を余儀なくされている事業所から失業を経ることなく労働者を受け入れた事業主に対して賃金等の経費の一部を助成したり、労働者を送り出す事業主が教育訓練を実施した場合にその教育訓練期間の賃金等の費用の一部を助成したりするもので、賃金助成を行う「人材移動雇用安定奨励金」、教育訓練に対する助成を行う「人材移動能力開発給付金」、施設・設備の設置・整備に対する助成を行う「人材移動雇用環境整備奨励金」からなっており、労働移動支援助成金の原型とも言えるものであった。しかしながら、人材移動特別助成金は2000年9月末までに終了し、2001年（平成13年）には「労働移動支援助成金」が創設されて、これに取って代わることになる。

このように、労働移動支援型政策は以前からあるのだが、あまり注目を集めることはなかった。わが国の雇用政策はむしろ雇用調整助成金に代表される雇用維持型政策が中心であり、政府予算や執行額も雇用移動型政策より大きかったのが実際だ。労働移動支援型政策が注目されるようになったのは、日本再興戦略が決定されてからである。

では、労働移動支援型政策の現状はどうか、どのような課題があるのだろうか。本稿は、労働移動支援型政策の核となる「労働移動支援助成金」と再就職支援に焦点を当て、再就職支援がどのように行われているのかを実際の事例で見ながら、労働移動支援に関する課題を考えてみたい。

II 労働移動支援助成金と再就職支援業

1 労働移動支援助成金

労働移動支援助成金は2001年に創設された。この助成金は、事業規模の縮小などに伴って離職

を余儀なくされる労働者について、再就職のための支援措置を行う事業主に対して助成されるものである。当初は、求職活動のために休暇をとる労働者の賃金の一部を助成する求職活動等支援給付金、離職後直ちに継続して雇用する労働者に対して必要な技能や知識を習得させるための実習や講習を行う使用者にその一部の費用を助成する定着講習支援給付金などから構成されていた³⁾。雇用調整を行う事業主が民間の職業紹介事業者（再就職支援業）を活用する場合にその費用の一部が求職活動等支援給付金の支給対象に含まれるようになったのは2002年からである。

労働移動支援助成金は、雇用調整助成金の陰にあってほとんど注目されてこなかった。政府予算額も年間5億～10億程度であり、その執行額も大きくはなかった。また、リーマンショックや東日本大震災の後は雇用調整助成金が大幅に拡充されて活用されたのとは対照的に、労働移動支援助成金は縮小されてあまり利用されてこなかった⁴⁾。

そうした中、2013年に日本産業再興プランで労働移動支援助成金は拡充され、政策資源が雇用調整助成金から大幅にシフトされることになった⁵⁾。具体的には、対象企業を中小企業だけでなく大企業にも再度適用することや、送り出し企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合にも助成すること、支給時期を支援委託時と再就職実現時の2段階にすること、受入れ企業の行う訓練(OJTを含む)も助成すること、などへ拡充された。

表1は、雇用調整助成金と労働移動支援助成金の支給額と助成対象となった労働者の推移について、2010年度から資料のある2014年度までを示したものだ。雇用調整助成金の支給額は、2010年度の3249億円から2014年度の70億円と推移しており、傾向的に小さくなっている。一方の労働移動支援助成金は、2010年度の7.7億円から2013年度の2.0億円と減少しているが2014年度には5.9億円と増加した。このことから、両者の支給額の水準が絶対的に異なっていること、リーマンショック後の企業による雇用調整の多くが雇用維持型であったこと、がわかるだろう。なお、2014年度は労働移動支援助成金が大企業も利用

表1 雇用調整助成金と労働移動支援助成金の支給額、対象者数

	雇用調整助成金		労働移動支援助成金	
	支給額 (億円)	対象者数 (千人)	支給額 (億円)	対象者数 (千人)
2010年度	3249	10035.5	7.7	3.9
2011年度	2366	7749.1	5.4	2.4
2012年度	1136	4608.6	2.4	0.8
2013年度	541	2400.7	2.0	0.6
2014年度	70	263.9	5.9	4.3

注：雇用調整助成金の対象者数は延べ人数である。

できるようになったために支給額が伸びているが、それでも5.9億円に過ぎず、同時期の雇用調整助成金に比べると10分の1に満たない。

また、助成対象となった労働者数は、労働移動支援助成金の場合多くても4000人程度であり、離職を余儀なくされた労働者のほんの一握りだけが助成されたに過ぎない。たとえば、2014年の離職者数は約713万人で、そのうち一般労働者で経営上の都合による離職者は約181万人であった(厚生労働省『雇用動向調査』⁶⁾)。2014年の労働移動支援助成金の対象者は4300人程度であったから、これは181万人に対してわずか0.2%ほどだ。

ただし、制度的には経営上の都合で離職した労働者の全員が助成金の対象となるわけではない。労働移動支援助成金を受けるためには、雇用調整を行う事業主に一定の制限があるからだ。そうした条件の一つに、事業主は労働組合等の同意を得た「再就職援助計画」を管轄のハローワークに提出して認定を受ける必要があり、この認定を受けなければ助成を受けられない⁷⁾。したがって、助成を受けるかどうかは雇用調整を行う事業主の意思によるし、後に見るように助成を受けなくとも再就職支援業に再就職支援を依頼することも可能だ⁸⁾。なお、再就職援助計画は、1カ月以内に常用労働者が30人以上離職するような事業規模の縮小等を行おうとするときに事業主に作成が義務付けられているものだ。30人未満の離職でも作成は任意に行われるが、このために事業主が助成を申請しない可能性も考えられる。

では、雇用調整を行う事業主に助成金を申請するインセンティブはどの程度あるだろうか⁹⁾。現在の労働移動支援助成金は、対象労働者の再就職支援を行う事業主に助成を行う「再就職支援奨励

金」、対象労働者を早期に期間の定めのない労働者として雇い入れる事業主に助成を行う「受入れ人材育成支援奨励金(早期雇入れ支援)」、そして対象労働者を雇い入れるか移籍により受け入れた上で、訓練を行う事業主に助成を行う「受入れ人材育成支援奨励金(人材育成支援)」という三つの奨励金からなっている。このうち「再就職支援奨励金」は、対象となる労働者の再就職支援を民間の職業紹介事業者に委託などする場合にその費用の一部を助成するものである。より具体的には、職業紹介事業者に再就職支援を委託した際に10万円が支給され、離職から6カ月以内¹⁰⁾に再就職が実現した際に委託費用の2分の1から10万円を引いた額が支給されることになっている¹¹⁾。また、これとは別に、事業主が離職の決定している労働者に対して求職活動のための休暇を与えた場合に1日当たり4000円(上限90日分)を助成する休暇付与支援がある¹²⁾。これらは同時に受給できることになっている。

一般的に、事業主が再就職支援業に再就職支援を委託するのは、退職金の上積みなどと同様に、雇用調整の実施についての同意を労働組合等から得るための前提条件になることが実態だからだ。つまり、事業主には雇用調整を行うために再就職支援を委託するというインセンティブはある。しかし、事業主には労働者の再就職支援をするためにそれを委託するというインセンティブはあるのだろうか。逆に言えば、もしも再就職支援を行うという前提条件がなくとも雇用調整が実施できるなら、事業主は再就職支援を委託するだろうかということだ。この点を再就職支援業について見ながら、考えてみよう。

2 再就職支援業

企業が経営合理化や経営再構築（リストラクチャリング）あるいは廃業などに伴って雇用調整を行う際に、その費用を企業が負担して、雇用調整の対象労働者の再就職に向けたキャリア・カウンセリングや就職斡旋などの再就職支援を行う民間サービスと契約することがある。この民間サービスが再就職支援業（アウトプレースメント業）である。わが国では1982年に現在のテンプスタッフキャリアコンサルティング株式会社の前身の一つであるドレーク・ビーム・モリンが米国本社とのライセンス契約のもとアウトプレースメント業務を開始したのがその嚆矢だと言われている。

再就職支援業は、対象者に対してキャリア・カウンセリングなどをしながら就職活動開始から就職先決定までを支援する。一般社団法人日本人材紹介事業協会再就職支援協議会によると、再就職支援は①カウンセリング・コンサルティング（就職活動全般に関する助言や指導、ライフプラン・キャリアプランや履歴書・職務経歴書等の作成に関する助言や指導）、②教育研修（再就職に必要な教育や研修を行う）、③求人企業開拓支援（対象者自身が行う求人企業開拓活動について助言、指導する）、④求人企業紹介斡旋（対象者向けに再就職支援業が求人企業を開拓し紹介する）、⑤再就職活動の拠点となる施設・設備の提供、という五つのサービスからなり、これらを複数組み合わせ提供される。再就職支援業がわが国に導入された当初は、④の求人企業紹介斡旋を行う企業はなく、それが行われるようになったのは90年代に入って日本企業のリストラクチャリングが本格化してからだ。

再就職支援業の市場規模は、約270億円から310億円程度で推移していると考えられており（矢野経済研究所2015）、景気循環とはほぼ逆相関している。再就職支援の料金は対象者1人当たり約70万円前後と言われており、再就職支援の対象者は3万～4万人程度である。上で見た会社都合による離職者数と比較すると、再就職支援を受けられる労働者は僅かしかない。さらに、こうした再就職支援を受けられる労働者は、雇用調整の交渉条件として再就職支援を掲げる労働組合が

あるような、比較的大企業に偏っていると言われる。すると、こうした事実だけで断言はできないが、事業主が再就職支援業を利用するインセンティブはあまりないとは言えまいか。

Ⅲ 再就職支援の一事例¹³⁾

では、再就職支援は事業の縮小などで離職を余儀なくされた労働者に対してどのような役割を果たしているのだろうか。ここで、一つの事例を見てみたい。

1 背景

紹介するのは、エネルギー産業大手A社の子会社であるB社がZ県Y市で2008年に稼働させたC事業所の事例である。A社は事業の幅を広げるために2008年頃からシリコンウェハメーカーB社に出資しており、最終的には子会社化していた。C事業所は2006年に着工が計画され、当初は約30億円が投資されたが、相次ぐ増産で最終的には70億円あまりが投資された。当初約140人の雇用が予定されていたが、最終的には約200人の従業員が雇用されていた。

C事業所が操業を開始した時点では、シリコンウェハの需給がタイトで業況も良かった。B社によると操業当初は生産していた多結晶シリコンの価格は1キログラム当たり480ドルであった。ところが、その4年後の2012年になるとキロ10ドルまで急激に低下した。市況悪化の原因は、中国企業の参入が予想以上に多く、ウェハが供給過剰となったためである。2012年後半になると折からの市況悪化を受けて、B社は収益回復が見込めないと判断し事業撤退を決め、C事業所の閉鎖を決めた。C事業所の閉鎖は2012年末であり、操業開始からわずか4年であった。なお、B社はW県X市にも工場の建設計画の立案をしていたが、2008年には市況悪化によって建設を見合わせる決定をしていた。

B社は、C事業所の廃止決定と同時に、C事業所の従業員の希望退職を募集する。B社はA社のグループ企業への就職斡旋も行ったが、大半の従業員は現地採用のため、ほぼ全員が退職を希望

した。B社は希望退職の募集と同時に、退職希望者の再就職支援を行う委託先を募集する¹⁴⁾。複数の再就職支援業が応募したが、最終的には全国的に再就職支援事業を行っているD社と地元の人材紹介会社E社が委託先となった。以下の分析で用いるデータはE社から得ているものだ。

なお、B社がC事業所の閉鎖を決めた1カ月後に、Y市はX県や当地を管轄する公共職業安定所などと雇用対策協議会を発足させている。Y市が雇用対策協議会を開いたのは、C事業所の従業員が200人ほどと規模が大きいことと、同じ地域内で電機大手F社の生産拠点である子会社が2012年末で清算を予定しており、地域の雇用悪化の深刻さが増していたからである。また、C事業所やF社以外にも電機中堅G社やH社の生産拠点閉鎖が決定しており、X県内では工場閉鎖と希望退職の募集が相次いでいた。公共職業安定所は、C事業所内で閉鎖日の2週間前に従業員向けの再就職説明会を開催しており、ほぼ全員が参加した。そこには管轄地域内の10社が参加していたが、C事業所の従業員の人数を考えると大幅に不足していた。管轄地域の月間有効求人倍率は0.78であり、同時期の全国平均が0.82で、労働市場の需給は悪化していた。

2 再就職支援の利用者

ここで用いているデータは、B社からC事業所の従業員に対する再就職支援を委託されたE社から得たものである。E社はC事業所の従業員のほぼ半分に当たる89人を対象に再就職支援を行っている。

E社は2000年代前半にZ県内で創業した。主に人材紹介・斡旋を中心に行う地場の民間人材サービス会社である。従業員は10人程度。創業当時から2000年代半ばまでは人材紹介・斡旋の

売上が伸びていたが、リーマンショックの影響で人材紹介の引き合いが縮小。リーマンショック後は増加していた企業のリストラクチャリングや廃業に伴う再就職支援を委託されるようになり、そのノウハウを蓄積してきた。E社の創業者は大手電機メーカー人事部の出身で、1990年代後半に複数回の早期退職募集など雇用調整を主導した経験があり、再就職支援では当時の経験を活かしていた。

E社が行う再就職支援の特徴は、対象者全員のEQ検査を行い、検査で得られた情報も利用してキャリア・カウンセリングを行う点である¹⁵⁾。EQを活用してのカウンセリングは、他のアウトプレースメント会社では行われていないと言う。E社では、最初の1カ月は1人につき4～5回程度のカウンセリングを行い、その後は1カ月に1回程度のカウンセリングを行う¹⁶⁾。対象者のカウンセリングを行うカウンセラーは7人であり、1人のカウンセラーが平均12人の対象者を専任で担当していた。7人のカウンセラーのうち就職開拓も担当するのは4人で、残り3人はカウンセリングのみを行っていた。

表2は対象者の基本的属性である。サービス利用者84人の平均年齢は34歳、女性は全体の15%、大卒者は全体の約40%、有配偶者も約40%、扶養家族のいる者の割合も約40%である。C事業所の操業開始が廃止の4年前であったことを思い出して欲しい。比較的年齢が若い人が多いのはそのためだ。また、C事業所がウェア製造を行う事業所であることを反映して、製造部門に配置されていた人が全体の約80%となっている。

ところで、表2には再就職支援の対象者89人全員の統計量が記載されていない。実は、全ての対象者が自身の身の振り方が決まるまで再就職支援のサービスを利用していないのだ¹⁷⁾。まず、5

表2 再就職支援対象者の個人属性

	年齢 (歳)	大卒割合	有配偶者割合	扶養有り割合
合計 (84人)	34.9 (10.23)	40.5% (0.49)	41.7% (0.50)	39.3% (0.49)
利用者 (63人)	32.6 (8.61)	37.9% (0.49)	40.9% (0.50)	37.9% (0.49)

注：表中括弧の数字は標準偏差。

表3 所属部門別の希望する職種

(単位：%)

	希望する職種				
	製造技術者	生産関連・生産類似作業従事者	その他の管理的職業従事者	一般事務従事者	定置・建設機械運転従事者
製造部門	66.7	17.9	5.1	2.6	7.7
製造部門以外	42.9	—	—	42.9	—

人はカウンセリング初回時に以降のサービスを利用しないと宣言し、実際にサービスの利用はなかった。残り84人のうち8人は、数回のカウンセリングは受けたものの途中でサービスの利用を中止し、どのような身の振り方となったかは記録されていない。また、13人は途中でカウンセリングを受けなくなったものの、再就職決定の報告はあり、その記録が残っていた。最終的にサービスをフルに利用したのは63人である。

初回時のサービスで抜けた5人とサービスの途中で抜けた8人には様々な背景がある。数人は、C事業所の廃止決定が新聞紙上で公開された段階で既にオン・ザ・ジョブで職探しを開始し、再就職の内定を早々に得ていた。つまり、再就職支援サービスの開始時点では次の就職先が決まっており、サービスを受ける必要がなかったのである。また、これ以外には、C事業所では兼業で働いていたので再就職しないという人もいたし、これを機に専業主婦になるという人もいた。さらに、希望する再就職先がないので就職を断念するという人もいた。

表2にはフルにサービスを利用した人（以下では利用者と呼ぶ）の個人属性も掲げられているが、相対的に年齢がやや若く、未婚者が多いという特徴が利用者には見られる。

3 再就職までのプロセス

再就職支援で肝となるサービスはカウンセリングである。離職を余儀なくされた対象者は、将来への不安も強く、再就職への気の焦りなどもある。対象者の気持ちの切り替えをしたり、転職に際しての各種相談に乗ったりする。同時に、求職活動の助言や指導、キャリアのふり返りや適性、適職の分析、履歴書や職務経歴書などの作成に関する助言や指導、面接のトレーニングなどを、対象者とカウンセラーとが一对一で行う。

カウンセリングでは、対象者から再就職先での希望職種、希望年収、希望地域などを聞き取る。表3は、利用者について、C事業所での従事していた部門と再就職先での希望職種をクロス集計したものだ。製造部門の約67%は再就職先でも生産工程の職業を希望し、次いで生産関連・生産類似作業を希望しており、C事業所での仕事の延長線上で再就職先を希望していた。製造部門以外に従事している者については、ほぼ半数が生産工程の職業を希望し、ほぼ半数が一般事務を希望していた。製造部門以外で生産工程の職業を希望していた者は検査部門など製造部門に類似した業務に就いていた者であり、一般事務を希望していた者は管理部門や購買部門に従事していた者であった。

利用者が従事していた仕事と再就職先で希望する職業の間には類似性が高いため、初期時点では就職のための教育訓練を希望する者はいなかったと言う。ただし、E社もカウンセリング時に公共職業訓練（離職者訓練）や雇用型訓練などについて詳細な説明をしており、一部の者は受講することになった。

利用者は、カウンセリングを受けつつ、再就職先を探す。利用者の希望する再就職先での年収は、前年の年収と比較して、平均1.02倍である。図1はそのヒストグラムである。利用者の多くは前年の年収と同額かそれよりもやや高い水準を希望している。ただし、利用者の2割程度は前年年収を維持するのが難しいと考えていた。と言うのも、C事業所の賃金は地場では比較的高いと考えられていたからだ。なお、ここで用いた希望年収は初期のカウンセリングで聞き取りされたもので、再就職先の内定を得るのが厳しくて職探し期間が長引くと、カウンセラーの助言により希望年収よりも低い年収水準の仕事も探すようになったという。カウンセリングでは、希望年収を調整して再

図1 希望年収の前年度年収に対する比率

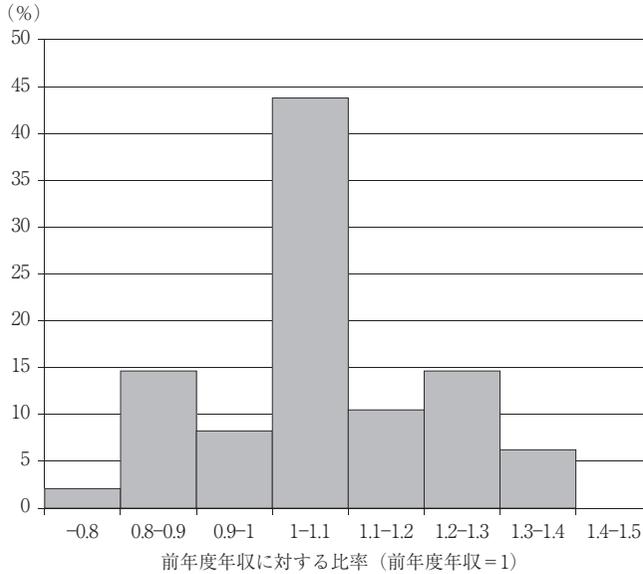


表4 再就職に当たって重視する要素 (単位: %)

重視する要素	割合 (%)
会社の業績	9.8
会社規模	1.6
給与	14.8
勤務地	13.1
経営者の人柄・考え方	3.3
仕事内容	55.7
社風	1.6

注: 複数回答。

就職先の幅を拡張するのが重要で、希望年収を調整しないと内定を得るのが難しい。

年収と同様、カウンセリングで調整するのが希望職種だ。対象者が再就職先に希望する要素として多いのは「仕事内容」であり、「給与」や「勤務地」よりも重要な再就職の要素となっている(表4)。しかしながら、利用者のほぼ全員が再就職先の所在地を自宅から60分以内(希望通勤時間の平均値は52.3分)としており、当該地域で希望職種が叶うのは難しい。この時期、同地域を管轄するハローワークでの生産工程職業の求人倍率は0.5倍を切っており、事務の職業も0.3倍ほどに過ぎない。先に見たように、利用者の多くは生産工程の職業を希望しており、希望どおりの再就職先は少ない。それでも生産工程の職業に再就職できた人は多いのだが、半数の人しか希望を叶えら

れていない。これに対して、介護や医療など福祉関連の職業の有効求人倍率は4倍を超え、サービスの職業も2倍に迫っていた。このため、当初は生産工程の職業を希望していても、サービス業や福祉関連の職業を再就職先にしても良いとする人には、そのような身の振り方もあるとカウンセラーは助言している。特に福祉関連の職業を選択する場合、カウンセラーは離職者訓練の活用を利用者に薦めており、実際に5人が介護職に就いている。

ところで、E社のアウトプレースメントでは再就職先を探す手伝いだけをするのではなく、場合によっては独立開業の手助けをすることもある。その場合、たとえば銀行の担当者、税理士や中小企業診断士などを紹介し、独立開業の可能性を探ってもらうという。今回の利用者の場合には、その15%ほどの人が当初は独立開業にも前向きだったようだが、実際には独立開業を果たした人はいなかった。

多くは雇用される再就職を探すのだが、その探し方も様々だ。E社も職業紹介業を営んでおり、E社独自の求人案件がある¹⁸⁾。しかし、利用者に対しては、E社の求人案件を提供するだけでなく、幅広く求人開拓するようにカウンセリングしている。実際に利用者が主に利用した職探し経路

は表5のとおりで、求人情報サイトや友人・知人などを多く利用していた。

4 再就職内定者の特徴

再就職ができた人は合計で65人であり、これは対象者の73.0%に当たる。また、フルにサービスを利用した人のうちで再就職ができた人は51人であり、これは利用者の77.3%に当たる。さらに、再就職ができた65人のうち正社員として採用された人は60人で、サービスを利用した人は全員が正社員として再就職していた。

再就職が決まった際に利用した経路は表5にあるとおり、多くはハローワークや知人・友人が再就職先を仲介しており、E社による斡旋は約10%に過ぎない。E社の担当者によれば、利用者も失業手当受給のために月に一度はハローワークを訪ねており、その際の求人募集を見て応募する人が多かった。E社も求人開拓を行ってはいしたが、この地方ではハローワークへ求人依頼をする企業が多いこと、利用者の希望する職種が製造に多かったこと、などがE社を経由した再就職が少ない理由だと言う。

表6が再就職先での職種である。最も多いのは生産工程従事者であり、希望していた職種に就くことができた人は多い。ただし、希望した職種だといえどもC事業所で行っていた仕事と必ずしも同じ内容の仕事ではない。C事業所ではほとんどの人がシリコンウェハ製造装置のオペレーションを担当していたが、再就職先はプラスチック製造や自動車部品製造、金属加工などで、C事業所で培ってきた知識や技能は直接には活かせない。

表5 利用した経路 (単位：%)

	求職活動中の経路	決定経路
知人・友人など	33.8	36.4
求人情報誌	13.2	—
求人情報サイト	39.7	—
企業採用ページ	10.3	—
新聞	25.0	—
ハローワーク	4.4	48.5
求人活動機関	26.5	—
E社	—	10.6
在籍元斡旋	—	4.5

注：求職活動中の経路は複数回答。

さらに、大部分の人は職種転換を迫られた。再就職先を見ると、介護職や一般事務、運搬従事者、定置・建設機械運転従事者、サービス職業従事者などで、C事業所で行っていた仕事とは全く別内容の仕事に再就職している。

E社の担当者によると、再就職支援対象者の希望する勤務地域ではシリコンウェハ製造の仕事はないため、どうしても別の職種を再就職先にせざるを得なかったと言う。そこで、カウンセリングの際に、C事業所での仕事内容も考慮しながらも、むしろC事業所よりも以前の仕事を考慮して再就職先をアドバイスしたようだ。国家公務員や自衛隊勤務、食品メーカーや工作機械メーカー、ホテル、建設業など、様々な前職があり、それを手がかりにしながら再就職先を探していた。

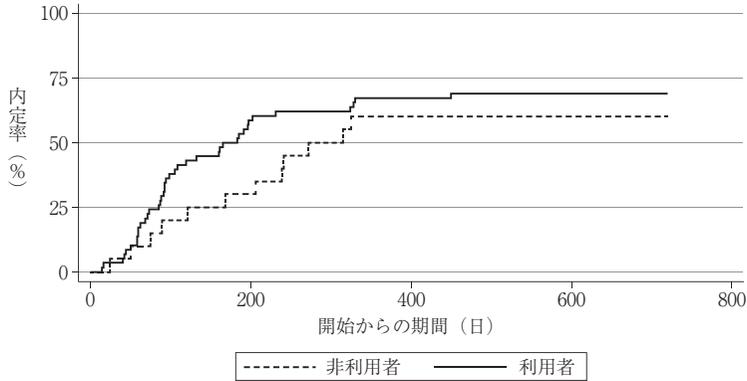
再就職支援の開始から再就職先の内定までの平均は約163日である。利用者と非利用者に分けると、利用者は平均152日(標準偏差175日)に対して、非利用者は平均202日(同183日)である。また、内定率と内定までの期間の分布を見るため、図2はKaplan-Meier法で推定した結果を示している。150日程度で利用者の半数は再就職先を決定しているが、非利用者の場合は4分の1の人だけが内定を得ている状態だった¹⁹⁾。E社の担当者は、再就職支援利用者が非利用者と比べて積極的に職探し活動をしていた傾向はないと言っている。これを信じれば再就職支援自体に一定の効果があると結論づけられるだろうが、利用者と非利用者の職探しにかけた努力水準をコントロールし

表6 再就職先での職種

中分類	人数
生産工程従事者	20
介護サービス職業従事者	7
管理的職業従事者	5
一般事務従事者	5
運搬従事者	4
定置・建設機械運転従事者	4
サービス職業従事者	4
営業職業従事者	3
生産関連・生産類似作業従事者	2
農林水産技術者	2
その他	4

注：職種不明の者を除く。なお、「その他」は、ビル管理人、自動車運転手、建設従事者、エンジニアである。

図2 内定までの期間と内定率



ないと再就職支援の効果について定かなことは言えない。

IV むすびに——政策としての労働移動支援

さて、失業なき労働移動が実現するためには、離職を余儀なくされた労働者に対してどのような支援を行うことが雇用政策として望ましいだろうか。この観点から、上で見てきた労働移動支援助成金と再就職支援業の一事例から言えることを以下でまとめよう。

まず、再就職支援を行っている送り出し企業には雇用調整を行う条件として再就職支援を委託するというインセンティブがあるが、労働者の再就職支援のために支援を依頼するというインセンティブは弱い²⁰⁾と考えられる。このため、離職を余儀なくされた労働者の多くは再就職支援を受けられていないという課題がある。

第二に、再就職支援を受けられる労働者については、労働者自らが支援を受けないという選択をしたために、結果として失業期間が長期化したり、良質な雇用機会に出会えていなかったりしている。今回取りあげた事例は、雇用機会が多くない一地方での例だが、そのため労働者が培った知識や技能をそのまま活かして地域内で再就職先を見つけることは非常に難しかった。そうした点で、カウンセリングを受けた労働者が自身のそれまでのキャリアを棚卸して職探しを行ったことが、再就職支援を利用しなかった労働者との再就職とのマッチングの違いにかなり影響したようだ。キャ

リアチェンジする動機付けの機会がうまく得られるかどうかは、良好な再就職先を見つける上で重要なポイントの一つであると考えられ、労働者自身が再就職支援を受けようとするインセンティブをどのように付与するかという課題がある。

第三に、再就職支援業とハローワークの連携がほとんどない点がある。今回の事例では、支援対象者の多くはハローワークや知人・友人の仲介で再就職先を見つけ出しており、再就職支援会社が斡旋して再就職した例は利用者の1割程度に過ぎない。特に地方では求人情報の多くがハローワークに集まる傾向にあり、ハローワークは職探しに欠かせない。そうした中で、再就職支援業とハローワークでのカウンセリング結果がちぐはぐになるケースがあり、利用者の中には再就職活動に疑心暗鬼が生じたケースもあった。

これらの課題を解決するには、まず、送り出し企業に対する助成はもとより、離職を余儀なくされた労働者に対する直接的な支援を拡充することが効果的だと思われる。送り出し企業は再就職支援を行う直接的なインセンティブは弱く、助成の効果は大きくはないだろう。むしろ離職を余儀なくされた労働者に対して直接的に支援することで、多くの労働者が良好な再就職先を見いだせるような、たとえばドイツで行われている労働者が民間の事業主の職業紹介サービスを受けることのできるアクティベーション・職業紹介クーポン制度は一考に値すると思われる²¹⁾。また、再就職支援業とハローワークの連携を強めていくことも課題の解決には重要である。個人情報を取り

扱いに課題はあるが、再就職支援で行われたカウンセリング結果がハローワークと共有されれば、より効率的な職探しができるだろう。また、再就職会社の求人開拓にとってもハローワークとの情報共有は有益である。

このように、離職を余儀なくされた労働者に対する再就職支援については未だに課題がある。これらを解決して失業なき労働移動が実現するよう、既存政策の見直しが必要だ。

*本稿でなされる主張は個人的見解であり、所属する組織や団体の見解ではない。また、本稿は日本学術振興会・科学研究費助成事業『離職を余儀なくされた労働者の転職行動と職業紹介業が果たす役割に関する実証研究』（研究課題番号：26380374）で行われている研究成果の一部である。

- 1) ここでは最近の政策を取りあげたが、労働移動支援型政策としては1950年代後半から志向されてきた。1960年の炭鉱離職者臨時措置法（1963年改正）は、炭鉱離職者を常用労働者として雇い入れた事業主に雇用奨励金を支給したり、炭鉱離職者が再就職した場合に再就職奨励金を支給したりして、この時期の炭鉱労働者の失職問題など構造的失業問題に対応しようとしている。この臨時措置法は地域間移動を伴う広域職業紹介を可能にしたり、各種の再教育・再訓練への助成を行うことで職業転換を図ったりなどもしている。1963年の職業安定法改正では臨時措置法と同様の再就職促進策がとられた。この時期の政策については、氏原（1981）や神代・連合総合生活開発研究所編（1995）を参照されたい。
- 2) 労働移動支援助成金には業種限定はない。
- 3) この2つの給付金以外に労働移動支援体制整備奨励金があったが、これは中小企業事業主の団体などに対する助成であった。
- 4) リーマンショック後になって大企業は労働移動支援助成金の対象から外れるなど、制度の縮小があった。
- 5) 2012年度の実績額は、労働移動支援助成金が2.4億円、雇用調整助成金は1134億円であった。
- 6) ここで一般労働者の離職者数と比較したのは、再就職支援を受ける対象者の多くが一般労働者と考えられるからである。なお、パートタイム労働者を含めた経営上の都合による離職者は約249万人であった。
- 7) 再就職援助計画の認定ではなく、労働組合等から同意を得た「求職活動支援基本計画書」を管轄の労働局に提出しても助成は受けられる。
- 8) 雇用対策法第6条では、事業主に離職を余儀なくされる労働者に対して再就職支援するよう求めている。
- 9) 雇用調整を行う企業は、雇用対策法6条が離職する労働者について再就職の援助を行うこと等によりその職業の安定を図るよう努力義務が課されているが、法的には労働者の再就職について具体的責務を負っているわけではない。
- 10) ただし、対象労働者が45歳以上の場合は9カ月以内。
- 11) 本文中の支給額は大企業の45歳未満の労働者が対象となる場合で、大企業の45歳以上の労働者が対象となる場合は委託費用の3分の2から10万円を引いた額、中小企業の45歳未満が対象労働者の場合は委託費用の3分の2から10万円を引いた額、中小企業の45歳以上の対象労働者の場合は委託費用の5分の4から10万円を引いた額が支給される。
- 12) 本文中の助成額は大企業の場合で、中小企業の場合には1日当たり7000円となる。また、休暇付与支援は労働者の再就職が実現した場合のみ助成される。
- 13) ここで取りあげたのは民間再就職支援会社の例であるが、ハローワークや産業雇用安定センターの再就職支援の事例については阿部ほか（2014）を参照されたい。
- 14) B社が再就職支援を委託したのも事業所閉鎖と希望退職に対する従業員への理解を得るためだった。
- 15) EQ（Emotional Intelligence Quotient）は日本語では感情知能と訳されており、開発して活用することで日常生活や仕事、人生を成功へと導く能力とされている。具体的には、驚きや喜び、怒り、悲しみ、共感など、日々の生活の中で感じる様々な感情が人々の思考と行動に大きな影響を与えていると考えられており、感情を理解することでやる気や根気、向上心、創造性などの気づきや力を得ることができるとされている。この感情と思考のバランスをとる能力がEQである。
- 16) 実際には、希望する対象者にはいつでもカウンセリングを受けられるようにしていたため、人によっては1カ月に幾度となくカウンセリングが実施されている。平均すると1カ月に1度程度ということだ。
- 17) E社の担当者によると、カウンセリングを受けずに1カ月以上経過した対象者に対しては電話で現状確認をしていた。このため、本文にあるように、対象者がサービスを受けない理由などがわかっている。
- 18) E社の求人案件はホワイトカラー（中でも技術者）に対する求人が多いため、C事業所の利用者には適当でないものが多かったことも、利用経路の結果には影響している。
- 19) 再就職支援対象者の多くは、雇用保険基本手当の所定給付日数が120日だった。
- 20) 今井（2013）でも送り出し側の事業主に労働移動支援助成金を活用するインセンティブはないことが主張されている。
- 21) 詳しくは橋本（2014）を参照されたい。

参考文献

- 阿部正浩・神林龍・佐々木勝・竹内（奥野）寿（2014）『離職者に対する再就職支援システムの現状と課題』『日本労働研究雑誌』647, pp.39-50.
- 今井亮一（2013）『労働移動支援政策の課題』『日本労働研究雑誌』641, pp.50-60.
- 氏原正治郎（1981）『経済変動と雇用政策』氏原正治郎・佐藤進・中鉢正美・佐口卓・松原治郎編『社会保障講座2 経済変動と社会保障』総合労働研究所。
- 神代和欣・連合総合生活開発研究所編（1995）『戦後五〇年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構。
- 橋本陽子（2014）『ハルトツ改革後のドイツの雇用政策』『日本労働研究雑誌』647, pp.51-65.
- 矢野経済研究所（2015）『人材ビジネス市場に関する調査結果2015』矢野経済研究所。

あべ・まさひろ 中央大学経済学部教授。最近の主な著作に「雇用ポートフォリオの規定要因」『日本労働研究雑誌』610, 2011年。労働経済学・経済政策専攻。