



「労働市場という概念について社会学の観点から」書くことになってしまった。流動化、格差……さあ何から、どうアプローチするのが最も社会的か。今さらと後悔しつつ書棚の掃除から取り掛かったが、ふと、ある書を開いて手が止まった。

「情報とは、われわれが外界に対して自己を調節し、かつその調節行動によって外界に影響を及ぼしていくさいに、外界との間で交換されるものの内容を指す言葉である。情報を受け取り利用していくことによってこそ、われわれは環境の予知し得ぬ変転に対して自己を調節してゆき、そういう環境のなかで効果的に生きてゆくのである。近代生活のいろいろな要求と複雑さは、このような情報交換操作を従来のどんな時代よりも大いに必要にした」(ウィーナー 1979: 11)。

「最広義の情報とは、物質—エネルギー一般の存在と不可分のものと了解された情報現象であり、『物質—エネルギーの時間—空間的、また定性的—定量的なパタン』と定義される。物質—エネルギーの存在するところ、常にそれが担うパタンが存在し、パタンの存在するところ、常にそれを担う物質—エネルギーが存在する。(中略) 広義の情報とは、生命の登場以後の自然に特徴的な『システムの自己組織能力』と不可分のものと了解された情報現象であり、『意味をもつ記号の集合』と定義される。DNAの登場は『秩序のプログラム』と『秩序そのもの』との2層からなる新たな世界の登場を意味している」(吉田 1990: 3)。

そして思った。私たちは労働市場から学んでいる。

## I 求人情報で「会社と仕事」を学ぶ

会社は、人と資本と資産の結合により生まれ、組織的なエネルギーに満ち、私たちの社会に影響を及ぼす主体である。同時に私たち社会人は、「物質—エネルギー」のみなきる会社に所属し、生活の糧を得るとともに、社会に貢献したいと願っている。そういう会社には「定性的—定量的なパタン」が存在しており、労働市場に出される求人情報は、求める人材に向け、それらパタン(パターン)を数値化・言語化して広く告知し、仲間を募って、さらなるエネルギー増強を図ろうとするものである。

大学の就活生向け求人情報サイトは、そんな情報で

溢れている。「物質—エネルギー」みなぎる会社の売上高、従業員数、利益率、平均賃金、労働時間など量的な情報のみならず、事業展開の経緯、個々の仕事内容、経営者からのメッセージ、現役社員へのインタビュー、外部機関によるアセスメントなど質的な情報が並ぶ。良い会社、新しい会社それぞれにパターンがあり、多くの就活生ら求職者は情報を集め、比較考量しながらイメージを膨らませ、自らの「やりたいこと」を考え、憧れ、悩み、会社を選んで応募する。インターネットの普及とともに現代社会は高度に情報化し、こうした活動の生産性はこの20年で飛躍的に向上した。

だが、未来ある大学生とはいえ、誰もが応募すれば採用される訳ではない。市場の需給がタイトで断られてしまったり、面接などで直接接してみてもイメージが異なっていたりすれば、活動は振出方向に戻り、情報収集のやり直しを迫られる。自らが身を置く「環境のなかで効率的に生きてゆ」こうと「自己を調節し」、変わらない「秩序のプログラム」のなかで「自己組織能力」を高めようと情報を集め、新たな機会を捉えて行動し、その繰り返しのなかで双方合意に至り、大学生は就職先を決め、卒業していく。

就活生同様、多くの求職者が、労働市場の求人情報から、自らが就くべき「会社と仕事」について学んでいる。

## II マッチング情報で「キャリア」を学ぶ

求人広告に載っている定量的・定性的情報は、「未来の、そうなるかもしれない」状況やイメージを提示するものであり、もちろんそれは求職者にとって想定(または夢)に過ぎないのであって、それゆえ不確実性を孕んでいる。労働市場の情報を属性別に整理し、市場のなかで採用され立場を変えていく人々の動きを客観的に評価して、情報の「不確実性」に「確からしさ」を与えていく存在が、人材コンサルタントや就職カウンセラーといった専門職である。

彼(女)ら労働市場サービスの専門職は、数多くの(あるいは分野に特化して)求人・求職情報を集め、需給双方のバランスを分析し、互いの条件緩和が可能な組み合わせと摺り合わせのポイントを見出し、必要に

応じて支援して両者を斡旋し、雇用関係の成立を図る。

「最高のマッチング」は、職業能力と賃金条件の組み合わせの最適解追求だけでは成しえない。求人・求職当事者らの戦略や志向、さらには仕事相手や家族など関係者からの要求や都合が絡み合った最大公約数でもある。また、会社はまさに「秩序そのもの」である。従業者を、能力や経験よりも、学歴や年齢などの出自や属性によって序列化し、その組織秩序のもとで、新たに人材を採用しようとする。

これらの表裏を踏まえ、専門職が分析し提供するマッチング情報は、キャリア形成のあり方を模索する人々にとって極めて貴重な指針となろう。就活生にしてみれば、たとえ「やりたい仕事」があったとしても、求人機会が少なければ内定まで辿り着くのは困難だからである。他方、やりたい分野の環境が変化しているのなら、能力開発など、それに応じた自己調節に努めなければならない。やりたいことの実現可能性を高めるため、準備のあり方を組み立てる。この道のプロフェッショナルは、個人がキャリア形成のノウハウを学ぶ上で最も頼りになる存在となる。

### Ⅲ トラブル情報で「現実と法律」を学ぶ

マッチングの多くは需給双方が、当初の条件を「条件緩和」(摺り合わせ)することによってもたらされる。また、需給いずれも市場参加者は常に流動的で、需給バランスの傾きに応じて条件は刻々と変化する。それゆえ求職側にあっては、市場に出回った求人情報の条件と採用直前の契約内容との「時間的一空間的」差異に留意し、契約時に交わす最終的な条件に納得した場合にのみ労働契約を結ぶ、という、より慎重な姿勢が求められる。

とはいえ皆が見るメディアに出ていれば、ついつい信じてしまうのが人間だろう。結果、トラブルが生じる。近年の「求人詐欺」問題の背景には、こうした市場情報流通上の隘路がある。淘汰されて然るべき企業が、情報を偽って人を集め、それを搾取しつつ生き長らえようとするケースもある。労働時間や残業代をめぐるトラブルが依然絶えない。

しかし、こうした事例とそれへの対策が広く報じられることで、私たちは日々、働く現場の現実と法制度を学んでいる。求人情報による募集時には職業安定法が、その後の労働契約締結時には労働基準法が、いずれも難解な場合には弁護士や労働組合が、求職者の立場に立ち、泣き寝入りしない方法を教えてくれる。

また、「ブラック企業」を避けトラブルを未然に防

ぐため、メディアの企業情報について、求職者の求めに応じ、さらにきめ細かい開示を義務化していくべきだとする意見がある。定量的な情報として平均賃金や労働時間に加え、「初任給の内訳(基本給と残業代)」や「3年後離職率」など「続けられる会社」のパターンを指標化し、広く定着させていこうとする試みである。これらの情報によって、求職者の企業理解はさらに高められていくだろう。

### Ⅳ 求人メディアとハローワークの貢献度

日本は、高度に情報化された労働市場を有する先進国の一つである。そのベースには、創造的かつ革新的な求人メディア(求人広告業)の産業集積と、無料の職業紹介と雇用保険事業を全国規模で展開するハローワーク(公共職業安定所)の組織連携基盤がある。

求人メディアは、営業力と取材力そしてクリエイティブな制作力を育み、企業内部にみなぎっている「物質—エネルギー」やDNA的な組織文化を巧みに言語化・数値化し、求人情報提供の中心的役割を担う。インターネットなど新技術の導入・商品化を得意とするのみならず、その業界団体はコンプライアンスに堅く、昨今では「固定残業代」の表示適正化について求人企業への周知徹底を図るなど、多大な役割を果たしている。一方、ハローワークは、紹介と雇用保険の窓口を兼ね、失業者と中小企業対応に強みを持つ。女性や高齢者などの就職弱者のための情報も幅広く取り揃え、全国ネットワークを基盤にビッグデータを構築しつつ、地域では自治体とのローカル連携のハブになるなど、陣地とする労働市場インフラを広げ続ける。

日本の労働市場情報の多様なコンテンツと高い精度、分厚い蓄積そして広い流通網は、自由化論議に採まれつつ官民の棲み分けと切磋琢磨によって拡充され、現在に至る。わが国の労働市場は、関連事業者の活力と戦略に支えられていると言っても過言ではない。

### Ⅴ AIが導く未来

カーナビゲーションシステム(カーナビ)は渋滞時の必須ツールである。10分ごとに最新の道路情報が更新され、最適ルートをリアルタイムで判断し、数キロメートル先の状況をバズアイ(鳥の目線)で順次知らせてくる。隣の渋滞の列が多少進んでも、前後で少々小競り合いがあっても、焦りや苛立ちは微塵もない。カーナビを介し、行程が鳥瞰できているからだ。ドライバーは目的地までをイメージしながら車窓の変

化を追い、到着予定時間を見ながらその後のスケジュールを考えている。

そう、労働市場は将来、そんな「カーナビの世界」まで引き上げられるべきではないか。自らの位置情報と目的地設定に、需給状況からコース全体がしっかり解析できているのなら、昇進が同期より少々遅れても焦ることなく、家族との生活の要求に応えるべくワークライフバランスを組み立てる余裕も出てくるはずだ。コンピュータが言うのなら、と多くの人が、目的地提案やルート変更を疑うことなく納得し、受け入れてしまうだろう。

ハローワークの雇用保険や人材ビジネスの企業登録を基本のデータベース (DB) に、アグリゲート型検索エンジンがウェブ上を巡回して求人情報をクロール (自動収集) する。最新技術で求人DBは増殖し、どんどん更新されていく。他方、求職者側でも、求職登録や労働保険データのみならず、個人の経験や能力が様々な資格制度や「ジョブカード (職務経歴記録簿)」のような評価・登録制度により詳しく可視化、蓄積され、確かなセキュリティのもとでDB化される。こうして、幅広く集めた統合ビッグデータを人工知能 (AI) がディープラーニング (深層学習) で解析し、カーナビがドライバーを導くように、「自動化された適格紹介」が広く提供されていくのである。もちろん全てトレースされエビデンスとなり、利用者のレビューが付き、専門家によるバリエーション (分析予測と異なる結果) の処理と修正が施され、その精度と範囲

の上限が際限なく引き上げられていく。

もう、そこは「自動運転の世界」だろう。もはや労働市場では学ぶことも、消耗することもない。焦りや苛立ちとは無縁のドライバー同様、私たちは目的地を考えるだけ。後はAIに委ね、個々がそれぞれ受け入れたキャリアを日ごと楽しむ。市場のシビアな相対化やムダな競争から離れ、ただ対象のためだけに働く。AIが制御するシステムの表舞台に、寛容で自由な働きかたの未来が見える。

そんなファンタジーを楽しみつつ、件の「概念」については、社会学らしく自由に見てきたまを定義づけ、結びに代えようと思う。

「労働市場とは、求人・求職情報の登録、収集、審査、蓄積、統合、分析、編集、流通、斡旋、支援という労働需給調整の活動全てを包括する概念であり、それらを業として行う組織のバリューチェーン (価値連鎖体系) 化をもたらす枠組みである。」

#### 参考文献

ノーバート・ウィーナー (1979) 『人間機械論 (第2版)』みすず書房。

吉田民人 (1990) 『自己組織性の情報科学——エヴォルーションのウィーナー的自然観』新曜社。

さの・てつ 法政大学経営学部教授。関連する著作に「届出制度で看護師不足は解消するのか?」『看護』2017年4月号, 日本看護協会。経営社会学専攻。