

琉球大学学術リポジトリ

沖縄県における若年者の求職活動と雇用対策の課題 (二)

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2007-09-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 矢野, 昌浩, Yano, Masahiro メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/1630

沖縄県における若年者の求職活動と雇用対策の課題(二)

矢野昌浩

1. はじめに——雇用手会のオキナワ・モデルとは？
 - 1-1. 雇用・失業統計からのスケッチ
 - 1-2. オキナワ型雇用手会の特徴
 - 1-3. 検討の目的・対象・視角
2. 若年者の求職活動
 - 2-1. 新卒者の就職活動・就職状況
 - 2-2. 卒業後・就職後の状況(以上、琉大法学六九号)
 - 2-3. 若干の検討
3. 雇用対策の課題
 - 3-1. 若年者雇用対策の動向
 - 3-2. 沖縄県の取り組み
 - 3-3. 若干の検討
4. おわりに——オキナワ・モデルに未来はあるか？(以上、本号)

2-3. 若干の検討

2-3-1. ミスマッチの要因

ミスマッチが生じる要因は三つに大別できる。^①職業能力の不一致、情報の不完全性、労働者または企業の選好である。職業能力の不一致（スキルミスマッチ）は、企業が必要とする職業能力と、労働者が身につけている職業能力とが一致しないことにより生じる。ミスマッチの基本的な要因として、「狭義のミスマッチ」といわれることがある。職業能力が専門化・高度化するとき、技術革新により必要とされる職業能力が急激に変化するときに、このようなミスマッチが拡大する。

企業の求める職業能力と労働者をもつ職業能力とが一致していた場合でも、情報の不完全性あるいは労使の選好によるミスマッチが起こりうる。お互いがこのような一致を知らないことが情報の不完全性である。情報には量と質の両面がある。相手の存在自体を知らないのが情報の量の問題である。これに対して、企業が労働者の職業能力などを、労働者が仕事の内容などを正確に知らないのが情報の質の問題である。とりわけ、職業能力については、学歴、資格、経験、年齢などの具体的指標を通じて限定的にしか、企業は求めるものを、労働者はもっているものを表示できない。労働者の募集・応募にかかわるこのようないわば技術的制約が、ミスマッチを助長している。^②

他方で、たとえば、地元での就職を望む労働者は、他の地域に自分にあった求人があったとしても就職しないであろう。企業のほうでも、人事管理上の理由などから採用に年齢制限をつけるのが通常である。労働者あるいは企業によるこのような選好によってもミスマッチは生じる。これらの選好は、個人の価値観、企業の人事政策・慣行、さらには社会的諸制度の影響のもとにあり、経済的な見地からは合理的なものもあれば非合理的なものもある。また、企業の選好については、法的な見地からは場合によっては違法なものもある。性に関する選好がその典型例で

ある。

以上のような観点からすると、沖縄における新卒あるいは若年労働市場の顕著な特等としては、職業能力の不一致による職種に関するミスマッチと、求職者の選好による地域に関するミスマッチが指摘できる。しかし、この二つだけではなく、若年者に特有なものとして、職業意識または就業意欲(以下、「職業意識」という。)の未成熟によるミスマッチをあげることができる。これは広い意味では職業能力に含まれるであろうが、厳密な意味ではそれ以前の問題であり、職業能力を形成するうえでの基礎となるものと解される。まずは、この点からみていきたい。

2-3-2. 整理・分析

A. 職業意識の未成熟

県内大学生等を対象に行われたアンケート調査^②によると、「将来つきたい職業のために努力したこと、していること」という問いに対する回答の第一位が、「特になし」で約四割である。第二位は「職業等の情報収集に努めた」であるが、約二割でしかない。「いつ頃から就職を意識しはじめましたか」という問いに対する回答の第一位は、「卒年次が上がってから」で約三割である。職業意識の形成が緩慢であるといえる。

大学生については、公務員または教員(以下、「公務員」という。)志向が高いことが指摘されている。県内大学の在学生を対象に行われた進路に関するアンケート調査^③によると、約六割が公務員志望であった。これは全国平均の約二倍となっている。また、一九九八年三月の大学卒業者を対象に行われた進路に関するアンケート調査^④によると、官民を合わせた就職者は四〇・〇%であり、それ以外については数値の高い順にあげると、フリーター一五・五%、進学等一四・三%、公務員受験対策一二・四%、進路模索中七・三%となっている。フリーター、進学等、

進路模索中と回答した者についても、実のところは公務員志向が強いとの分析がある³⁶⁾

これら二つの要因、すなわち、県内大学生における公務員志向の強さと職業意識の未成熟とは、表裏の関係にあるものと推測される。漠然とした公務員志向が、職業意識の形成を阻害しているのではないか。ただし、若年者における職業意識の未成熟は一般的な傾向である³⁷⁾。県内大学生においては、これが公務員志向の強さと対をなしているところに特徴があるといえる。

大学生を含めた若年者の職業意識の形成には、学校と家庭が果たしうる役割は大きい。しかし、学校と家庭はこの点でも機能不全にある。学校については、沖縄県で行われた調査によっても、とりわけ普通高校では進学と公務員就職を力点を置いた進路指導が行われ、企業に関する情報提供は消極的であること、進学指導も偏差値による輪切りをもとにしているため、将来の職業選択と無関係に行われる傾向にあることが指摘されている³⁸⁾。大学の社会科学系学部等においても、学生側の需要に呼応しながら、公務員就職を中心とした進路対策が講じられる方向にあるといえよう。また、沖縄県を対象を限定した言及ではないが、学校という「特殊な場所」を職場にしているために、教員自身が社会の常識と乖離した職業意識をもち、働くことのリアリティを伝えられなくなっているとする見解もある³⁹⁾。

他方で、県内労働市場の二極構造を前提にした場合、子供の将来について親自身も公務員を漠然と希望する傾向にあるといえる。また、リストラという言葉に象徴されるように、企業あるいは社会の大きな転換のなかで、親のほうも仕事の将来像を語れない点をあげることができる。さらにより一般的には、自営業者の減少により、親や身近な人の働く姿に直接触れる機会が失われつつあることなどから、仕事についての具体的なイメージを若年者が体感できる場がほとんどなくなっていることが指摘されている⁴⁰⁾。これらのことから、教員と親の側が、仕事・キャリア

A・企業に関する情報を積極的に伝達できなくなり、この点での教育的役割を喪失していることが、若年者における職業意識の未成熟をもたらしているのではないかと整理することができる^④。

B. 職種に関するミスマッチ

沖縄県の大学生における公務員志向の強さは、県内労働市場の二極構造を前提にした場合に、その極限的な上部に対する参入願望として理解できるかもしれない。しかし、県外進学からのUターン者と毎年累積するいわゆる受験浪人も参加するので、採用試験合格率は極端に低くなる。たとえば、二〇〇〇年、二〇〇一年における琉球大学の学生(大学院生・既卒者を含む)の県職員上級試験合格率は、九・一%、五・一%である。小中高等をあわせた教員の合格率は、それぞれ一七・〇%、一五・三%であるが、合格者に占める既卒者の割合が七八・七%、八四・八%であり相当な高率である。このように沖縄における公務員試験は、あたかもかつての中国の科擧のようなものとなっている。その結果として、本人としては不本意ながら他の職に就く若年者が大量に生じることになる。

就業意識の早期啓発とともに、公務員とは別の職業的キャリアを魅力あるものとして用意することができるか否かが、大卒労働市場におけるミスマッチを回避するにあたっては鍵であるといえよう。高卒者についてもこのことは同様にあてはまるであろう。

しかしながら、このような公務員志向の高さの裏側で、いかなる職種・業種においてどの程度の労働供給不足が生じているかは判然としない。この点を明確にして若年者に発信を行うこと自体が、沖縄県の産業・雇用政策の1つの課題であろう^⑤。ここでは、資料をもとに一般的な指摘を行うにとどめたい^⑥。

まず、専門的・技術的職業従事者の不足があげられる。これは、ホワイトカラー職種の過剰感とともに全国的な傾向である^⑦。沖縄においては、情報サービス業(いわゆるIT関連産業)における情報処理・ソフト開発の仕事、

建設業、専門サービス業（法律事務所・司法書士事務所・公認会計士事務所など）、医療、社会福祉における職業資格職種があげられる。また、業種の点でも、情報化により情報サービスと専門サービス業が、高齢化により医療と社会福祉が、全国的にも雇用を創出していることが注目される。⁴³

つぎに、営業・販売の仕事、またとりわけ観光業においては接客・サービス・窓口の仕事の不足があげられる。これらの職種については、学生の好感度がそれほど高くはなく、また定着率も悪いことが、供給不足に繋がつているともいわれる。しかし、顧客との接点となる点でビジネスにおいては主役であり、商品あるいはサービス開発のイニシアティブを実質的には握っている職種ともいえる。⁴⁴

雇用手会のオキナワ・モデルを前提にして、これらのミスマッチを考慮するならば、ある意味では公務員試験対策に象徴されるような管理的職業能力の育成とは異なり、企業間でポータブルな専門的技術を養成すること、これとともにいわば現場主義を立脚点にしたキャリア形成をサポートすることを、沖縄県の若年者雇用に関する政策的な課題として提示することができるであろう。⁴⁵

C. 地域に関するミスマッチ

新卒者の就職は、とりわけ高卒者を中心に県外からの労働需要に伝統的には依存している。このことは近年における新卒者の県内就職志向の高まりとともに、地域に関するミスマッチを増大させているものと解される。ミスマッチ論の観点からは、県外就職を促進することが政策的課題となるであろう。

しかし、Uターン者が現実に多いことを考慮するならば、このことを前提にした就職指導を行うことが必要である。県外就職を技能形成の機会として積極的に位置づけて、Uターンする際にはその技能を媒介として県内労働市場に参入できるように指導していくことが、オキナワ型雇用手会の実態からしても望ましいであろう。⁴⁶

3. 雇用対策の課題

3-1. 若年者雇用対策の動向

3-1-1. 若年者雇用という問題の性格

経済変動の影響をもつとも受けやすい世代は、中高年層ではなく若年者層である。不況のときに、企業は従業員を解雇する前に新規採用を削減するのが一般的な傾向である。また、とりわけ新卒者については、扶養家族を持たない場合がほとんどであることから、地域間の移動は中高年よりも容易である。さらに、職業経験をもたない場合もほとんどであることから、職業間の移動が熟練を損なうことも問題とならない。このような特性をもつ新卒者の新規入職は、サービス産業化にみられるような産業構造の転換の主たる推進力となっている。⁽¹⁸⁾

このような若年者あるいは新卒者の雇用は、低成長下では中高年の雇用とトレードオフの関係にある。⁽¹⁹⁾このため、中高年雇用対策が主張されるとき、若年者雇用対策は視野の外に置かれることも少なくない。しかし、新しい時代の担い手である若年者が、職業訓練の機会も十分に保障されなまま無業となつていくことは、伝統的な家族モデルにおける生計の担い手である中高年男性の失業に劣らず深刻な問題である。

長期的には少子高齢化社会の下で若年者雇用問題は改善される一方で、中高年雇用問題が悪化すると予想することも可能であろうが、そのときに中高年となつていくのは現在の若年者である。職業的キャリアを形成する機会を若年者に保障することは、将来の失業問題の解決策ともリンクすることになる。それでは、政府は現在どのような若年者雇用対策を講じているのだろうか。

3-1-1-2. 若年者雇用対策におけるキーワード

政策文書^⑤におけるキーワードとなっているのは、「適職選択」あるいは「適切な職業選択」である。これは「ミスマッチの解消」あるいは「ミスマッチの拡大抑制」という視点から正当化されている。具体的な方策として採用されているものは、主として三つの政策領域に分けることができる。「就職支援」、「職業意識啓発」、「学校教育も含めた若年者対策」である。

「就職支援」の内容としては、就職面接会・職業講習等を各地において開催すること、求人情報等へのアクセスを容易にすること、学生職業相談室に若年早期離職者相談コーナーを設置すること、学生総合支援センター（仮称）を設置することなどがあげられている。「職業意識啓発」に関しては、インターンシップの導入を促進すること、高校の就職指導において社会人を活用すること、教員のカウンセリング能力を向上させること、勤労体験、プラザ（仮称）を置くことなどが柱となっている。「学校教育も含めた若年者対策」で強調されているのは、職業に就くための基礎的な能力の向上と、高校における専門教育の充実である。

最後の領域について若干の説明を加えておきたい。「近年、職業に対する心構えやコミュニケーション能力などの職業に就くための基礎的な能力に欠ける若年者が増加しているのではないかと指摘がある。また、産業構造が大きく変化する中で、生涯を通じて自ら主体的に考え、問題を解決し、新しい産業分野を切り開いていく能力を持つ創造性豊かな人材を養成することが課題となっている。このため、学校教育も含め、若年者の職業に就くための基礎的な能力の向上のため社会全体としての対応が必要である。」^⑥これが若年者対策を講じるにあたっての立脚点となる基本認識である。

ここで実質的に含意されているのは、若年者に基礎的なエンプロイアビリティ (employability) を育成すると

いう観点であろう。政府の政策文書によれば、エンプロイアビリティとは、「労働市場価値を含んだ就業能力、即ち、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力^⑤」として定義されている。「これまでの職業能力、職業適性といった、存在する(または存在しうる)職業や職種を念頭に、もっぱら労働者の側の個人的な事情に注目してきた従来の接近法に対して、…労働者…と使用者…との双方の事情に目配りし、労働市場の動向を織り込もうとする捉え方^⑥」が、この概念には示されている。すなわち、産業構造の転換に連動して、外部労働市場による職業能力に対する評価が変化することを前提に、この市場評価への対応を組み込んだ職業能力観が含意されている。

このように理解した場合に、もう一つのキーワードである適職選択の意味も、従来とは異なるものとなる。従来は、本人の能力・適性にあつた職業選択のことを意味していた。しかし、現在の政策文書では、市場評価・市場ニーズとの関係での適切な職業選択ということが示唆されていると解される。適職の「適」が人のほうを向いているのか、市場のほうを向いているのかという違いがここには存在する。

要するに、ミスマッチの解消のためには、市場ニーズとの関係で適職選択が行われる必要がある、さらにそのためには、市場による評価を念頭にいたエンプロイアビリティを身につけることが、若年者に求められるようになっていく。そこでは、このようなエンプロイアビリティの育成・展開にかかわる教育訓練が、重要な位置づけを与えられるようになっていくものと解される。このような基本的スタンスは、今日における政府の雇用対策全般の根幹をなしているのではないかと推察される。

3-2. 沖縄県の取組——「沖縄県職業安定計画」(二〇〇二年八月)

3-2-1. 新規学卒者の就職支援

沖縄県にとつては、若年者雇用対策は切実な政策課題である。このことは、若年者雇用・失業問題に関する調査研究・政策提言が多数行われていることにも窺える。このため、沖縄県の若年者雇用対策は政府の政策を基本線としながらも、いくつかの独自の取り組みがみられる。その現在における集約点が、二〇〇二年八月に公表された「沖縄県職業安定計画」であろう。同計画の一環として「若年労働者の雇用促進」が組み込まれ、「新規学卒者の就職支援」、「若年求職者の就職支援」、「若年者総合雇用支援システム」の三項目が柱として位置づけられている。ここでは、新規学卒者の就職支援と若年者総合雇用支援システムを順次みていきたい。

まず、新規学卒者の就職支援に関しては、つぎのような提言が行われている。「職業についての知識や経験が乏しい新規学卒者が、その能力と適性に合った職業選択ができるよう教育機関との連携のもとに職業教育や進路指導の充実を図るとともに、職業講話の強化や就職フォーラムの開催、職場見学会やインターンシップとの実施により幅広い職業意識の育成を図る。」⁵⁴⁾また、高卒者就職支援システムの活用や企業情報の提供、事業主団体と提携した求人開拓、合同企業説明会・面接会の実施等きめ細かな就職促進対策を実施する。⁵⁵⁾「さらに、県内の雇用機会の創出・拡大を図るとともに、県外にも目を向けた広域的な就職を促進する。」

若年者雇用に関する政府の基本方針である「就職支援」と「職業意識啓発」の具体化が、適職選択を支援するという観点からここでは図られているといえる。そのなかでも独自なものとして注目されるのは、「県外にも目を向けた広域的な就職を促進する」ための施策が講じられている点である。すなわち、県外企業の職場見学会・職場体験実習、県外企業求人開拓推進員による求人開拓、県外企業合同求人説明会・面接会の実施とともに、「就職の契

支援事業」の展開が盛り込まれている。最後のものは、県外企業におけるインターンシップ、さらには県外で開催される企業説明会・面接会への参加を支援するために、それに必要な費用の一部を助成するというものである。

求職者・企業間の取引費用を軽減することを通じて、地域に関するミスマッチを解消することが、職業意識を早期に啓発することとならんで、この計画では新卒者雇用対策としてとりわけ目指されているといえよう。

3-2-2. 若年者総合雇用支援システム

つぎに、若年者総合雇用支援システムに関しては、つぎのような提言が行われている。「新規卒者等若年者を取り巻く雇用状況の抜本的な改善を図るため、キャリア・カウンセリング³³の充実等による職業意識の育成や企業ニーズにマッチした実践的な知識・技術の修得等の人材育成から就職までを一貫して支援する若年者総合雇用支援システムを構築し、新たに設置する「沖縄キャリアセンター（仮称）」において産・学・官連携のもとに総合的な対策を実施する。」

ここで眼目となつていいる沖縄キャリアセンターは、県内の若年者を失業者あるいはその予備軍から、県内外の企業が求める人材として育成するための供給拠点となることが構想されている。より具体的には、市場ニーズにマッチした実践的人材を育成すること、グローバル基準による資格認定・技術評価を行うこと、人材バンクとして就業機会を広域にわたって確保することが目指されている。

若年者のエンプロイアビリティを高めるための教育研修システムを、産・学・官連携のもとで組織・運営することにより、職種と地域に関するミスマッチを解消することが、ここではイメージされていると解される。

以上のように、沖縄県における若年者の雇用・失業問題の現状分析と政策立案においても、ミスマッチ論は重要

な視座となっていると指摘することができ。しかし、ミスマッチ論の政策的有効性にそもそも限界はないのか。また、ミスマッチ論に立脚することは、若年者あるいは労働者の雇用保障に関して、いくつかの仮定あるいは仮説を暗黙のうちに設定してはいないだろうか。そのために、予期せざる影響がこの問題に及ぶことにはならないか。ミスマッチ論のこのような限界と現実的機能をつぎに検討してみたい。そのうえで、雇用社会のオキナワ・モデルにとって、ミスマッチ論はいかなる条件を備えたときに有効な処方箋となりうるのか、あるいはオキナワ型の雇用社会にとって、若年者の雇用保障に関する政策の立案・実施に不可欠なのはどのような視点なのかを、本稿の最後に検討することにした。

3-3. 若干の検討

3-3-1. ミスマッチ論の限界

A. 本来の限界——人間労働の特殊性と職業選択の自由

ミスマッチ論にはいくつかの限界を指摘することができる。まず、本来の限界とでもいうべきものがある。人間労働は市場的領域と非市場的領域の境界に位置するために、その市場化・商品化には限界がある。市場機能を前提にしたミスマッチ論の有効性も自ずと制約されることになる。これは市場の失敗あるいは政府の失敗という以前の問題である。他方で、地域あるいは職種に関する労働者の選好は、それがミスマッチを生み出し、失業という形で本人に帰責されるとしても、職業選択の自由の観点からは尊重されることになる。

要するに、当然のこの確認でしかないが、労働市場における効率的なマッチングを目指すミスマッチ論は、人間労働の特殊性という社会的実態と、職業選択の自由という憲法論的要請との双方から、本来の限界を課せられて

いるといえる。

B. 機能的限界——雇用創出策との関係

つきに、機能的限界とでもいうべきものがある。これは、ミスマッチ論が前提とする失業の二分法にかかわる。構造的・摩擦的失業と需要不足失業とは峻別することができるのだろうか。現実には、労働需要不足のときには、求職者は希望する労働条件を下げることで調整を行う。また、いわゆる買い手市場となるために、企業側が厳しい採用条件を応募者に課す傾向にある。これらのことから、ミスマッチが高まっていると推測される。

また、就職環境が厳しかったために新卒者が不本意な就職をした場合には、その後の離職率が高くなる。そう
え、日本の雇用社会は新卒採用中心型の労働市場を前提としてきたために、離職しても満足のいく就職に出会う機会が少ない。他方で、学卒時点での就職市場が好況であった世代ほど、その後の賃金も高く、長期雇用の機会にも恵まれやすいことが指摘されている。日本に特有の採用慣行を背景にしたこのような「労働市場の世代効果」とよばれるもの(世代ごとに異なる卒業時の就職環境が当該世代に永続的に影響を及ぼすこと)^①は、不況期にはミスマッチを増幅させることになる。

どうすれば失業を減らせるかという課題に対して、ミスマッチ論からアプローチしてもその有効性には限界があり、労働需要を創出することも継続的に追求される必要があるだろう。^②

C. 現在の政策における限界——企業の選好によるミスマッチの欠落

さらに、現在議論されているミスマッチ論の政策内容に起因する限界がある。それは、企業の選好によるミスマッチが、正面から取り扱われない傾向にあることである。^③雇用形態に関する企業の選好が、その典型例であろう。企業は正規雇用を減らし、非正規雇用を増やす傾向にある。^④人件費削減がその直接的な目的である。このような現状

に対して、異なる雇用形態間の公正をどのように図っていくか。これは、労働市場と企業組織の設計の中核に位置するとともに、労働者の職業生活・家庭生活のあり方にかかわる問題であるだけに、社会的コンセンサスの形成には時間を要するであろう。⁶⁵しかし、今日において雇用・失業問題を検討する際には、避けて通ることはできない課題である。⁶⁶

以上のような限界を抱えるミスマッチ論であるが、若年者雇用問題に関する現実の政策を動かしていることは、すでに見てきたように確かである。それでは、このようなミスマッチ論からアプローチすることにより、なんらかの波及効果が若年者雇用問題に発生してはいないだろうか。このことをつきにみていきたい。

3-3-2. ミスマッチ論の現実的機能——とりわけ若年者労働市場にとって

A. 新卒者の労働市場内化とサポートシステムの整備

ミスマッチ論は労働市場の機能を前提にする。このため、ミスマッチ論の立場から若年者雇用問題にアプローチすることは、とりわけ新卒者の労働市場内化を促すことになる。それとともに、労働市場におけるアクターとして新卒者を含めた若年者を位置づけるためには、多様なサポートシステムを組織することが不可避となる。敷衍すればつぎのようにいうことができる。

前述のように、人間労働の市場化には本来的限界がある。換言すれば、労働市場の自由化には限界があり、それが市場として機能するためにはさまざまな制度の媒介を必要とする。⁶⁷そのうえで、とりわけ新卒者の就職については、高卒者の指定校制・学校推薦制あるいはかつての大卒者の就職協定に象徴されるように、市場に依拠した個別の取引によるのではなく、制度によって集団的に組織される傾向が伝統的には強かった。そこで目指されたのは、

個人がさまざまな職業を経験するなかで、自分の適性と能力を自覚し、自分にふさわしい就職先を選択するのを保障することではなく、卒業から就職までの間断のない移行のための仕組みを設けることで、初職への定着を促していくことであつた。

他方で、同じ若年者であつても早期離職者あるいは学校中退者は、このような就職支援制度の外に置かれ、労働市場における自由な主体として扱われることになる。これらのグループに属する者は、自らがなんらかの人的ネットワークをもたないかぎり、市場の論理にさらされることになる。このように若年者は、新卒者であるか否かによつて、就職が制度によつて組織されるのか、市場に依拠するのかに階層化されていた。新卒採用を中心とする日本の労働市場の影響を、ここにもみることができ⁶⁸⁾る。

しかし、若年者雇用問題の深刻化を契機にミスマッチ論を採用することは、高卒者の就職システムの改革論⁶⁹⁾あるいは大卒者の就職協定の廃止にみられるように、制度によつて組織されていた就職に市場機能を導入することを正当化する。その一方で、雇用開発助成金あるいは短期的試行就業等の策定にみられるように、市場に依拠していた中退者・早期離職者の就職に制度的なサポートを準備することを根拠づける。

要するに、ミスマッチ論は、若年者雇用問題に対して、機能領域が分離されたまま放置されていた市場と制度との混合戦略を採用することを含意している。このことは、従来市場に放任される傾向にあつた早期退職者・学校中退者の雇用保障の点では改善であろう。しかしながら、少なくとも二つの疑問を指摘することができる。第一の疑問は、若年者一般についてであるが、現在の買い手市場を前提にした場合に、現実の施策が企業に対する若年者の交渉力を十分にサポートできるものになっているのかというものである。第二の疑問は、高卒者についてであるが、入職ウエイト(労働市場における供給側の主力)が高卒者にすでにシフトしているために、高卒者に用意される雇

用は急速に減少しつつある。それにもかかわらず、市場の論理を導入することは、現在の買い手市場を強化することに繋がるのではないかというものである。これらの点は、若年労働力に関する需要側と供給側の社会的妥協（制度化と市場化のバランス）を支える諸要因の歴史的変遷を踏まえながら検討すべきものであるが、ここでは疑問の提起だけにとどめておきたい。

B. 労働市場による評価を前提にした能力論の導入

ミスマッチ論の現実的機能としてつぎに指摘できるのは、エンプロイアビリティ概念との関係である。エンプロイアビリティは、企業にとっては「他社への転職可能性と自社における雇用継続性との：両者に目配りした人事労務管理のあり方」を指し示し、労働者にとっては「雇用における危険分散（リスクヘッジ）の可能性」を高め、転職を含めた「自分のキャリア形成にも意識的」にさせるものとして位置づけられている。このような概念が論じられるようになったのは、「現在から将来に向けての労働市場においては、どのような職業、職種が維持され、発展し、また新たに生まれてくるかを見通すなから、そうした動向において必要とされる基礎的学力、技能、知識、思考行動特性をいかに労働者が身に備えていくかが、問われる」からである¹⁷⁾とされる。

このようなエンプロイアビリティ概念に対しては、雇用と教育に関する企業努力を低下させ、これらを個人責任に転換させるのではないか、所属階層によって人的ネットワークが異なり、雇用へのアクセスに違いが生じるのにもかかわらず、この相違を個人の能力として正当化することにより、社会階層の固定化を導くことにならないか、といった批判が可能であろう。あるいは他方で、市場ニーズ・市場評価の変化への対応が実際に求められた場合に、転職またはキャリアの変更といった形で課されることになる負担を考慮に入れると、エンプロイアビリティ概念は個人の生活を不安定にするのではないか、さらにはそもそも個人の学習能力の限界を軽視しているのではないか、

といった指摘を行うことができる。

しかし、産業構造の間断なき転換を内在化させた高度産業化社会においては、ミスマッチによる失業を深刻化させないために、求職者あるいは被用者のエンプロイアビリティを高めるような教育訓練を留意する必要があることは確かであろう。エンプロイアビリティが高いことは、企業に対する求職者・被用者の交渉力を強化する要因の1つとなる。そこにおける労働者像は、ジエネラリストであるよりは専門的・技術的職業従事者に近い⁽¹⁷⁾。そのうえで、さきあげたような批判を踏まえるならば、専門的・技術的スキルの獲得を目標とした職業教育訓練を、組織運営・費用負担などの点でどのように制度化するのが、重要な課題となるものと解される。

C. 中高年雇用とのトレードオフの回避

最後に、若年者雇用問題に対してミスマッチ論からアプローチすることは、これにより中高年雇用とのトレードオフを回避できるという仮説を前提にしている⁽¹⁸⁾。この仮説の当否は別にしても、低成長と産業構造の転換のなかで、中高年の既存の雇用を確保しながら、若年者に割り当てられることになる雇用はどのようなものとなりつつあるのか。それが職業的キャリアの将来展望を兼ね備えたものでなければ、若年者雇用問題は早期退職の反復あるいは将来の中高年失業として形を変えて存続するだけである。さきほどのエンプロイアビリティ概念との関係と同様に、ここでも教育訓練をどのように制度化するかが鍵となってくるだろう。

以上のことから、若年者雇用問題に対するミスマッチ論の前提には、制度を通じて市場機能を制約することから活用することに雇用対策の重点を移動すること、若年者と中高年者との雇用をめぐるゼロサムゲームを回避すること、教育訓練をどのように制度化するかがこれらの実現のための鍵であることといった仮定があるものと推測される。それではこのようなミスマッチ論は、雇用社会のオキナワ・モデルにとって有効なであろうか。有効である

とすれば、それはいかなる前提条件を媒介としてであろうか。この点に言及して本稿を閉じることにするが、それにさきだつてこれまでみてきたことを簡単に要約しておきたい。

4. おわりに——オキナワ・モデルに未来はあるか？

沖縄県における若年者雇用の現状と問題については、つぎの五点を指摘することができる。

(1) 沖縄県の大学生・高校生は、卒業時に無業者となる割合が格別が高い。

(2) 大学生については、公務員志向が高いが、明確な目的意識をもたない漠然とした志向となっている。このことは、職業意識の形成を妨げている。高校生については、県内就職志向が急速に高まっている一方で、求職活動は県外求人になお相当程度に依存している。

(3) 県内若年男性については、学歴による職業的キャリアの官民区分が存在する。この背景には、出身家庭を介した所属階層の相違があると推測される。県内若年女性については、正規雇用に就くのに顕著な困難が存在する。

(4) 県外に就職した若年者は、最初からリターンすることを前提にして早期にそれを実行する。他方で、県内に就職した高校新卒者の一年目の離職率は、全国平均よりも顕著に高い。いずれにしても、正規雇用であっても初職(学卒後における最初の就職先)に定着するという傾向が弱い。

(5) 政府・沖縄県の若年者雇用対策は、ミスマッチ論に依拠している。沖縄県の若年者雇用にみられるミスマッチは、若年者の職業意識・職業能力・地域的選好に起因する。沖縄県の若年者雇用対策は、この原因に対応するも

のとなっている。

ミスマッチ論の限界・機能・課題については、つぎの五点を指摘することができる。

(1) ミスマッチ論は、人間労働の特殊性と職業選択の自由の双方から、本来的限界を課されている。また、雇用創出策との関係で、機能的限界を抱えている。さらに、企業の選好によるミスマッチが正面から扱われないために、実際の政策内容における限界をともなっている。最後の点との関係で、ミスマッチ論は短期的政策としては、求人行動に求職者を順応させる効果をもつ。

(2) ミスマッチ論は、若年者雇用問題について、制度により支配されていた領域には市場の機能を組み込み、市場により支配されていた領域には制度的サポートを設定する機能を果たしている。

(3) ミスマッチ論は、産業構造の転換による構造的失業を内在化させた社会に特有の雇用対策として位置づけることができる。市場ニーズとの関係で適切な職業選択を通じたミスマッチの回避というヴィジョンは、労働者が職業能力あるいはエンプロイアビリティを高めることにより、失業リスクあるいは転職コストを削減することを前提としてのみ実行可能となる。

(4) ミスマッチ論は、低成長を前提にして、雇用問題について中高年層と若年層とのトレードオフを回避する機能をもつ。

(5) 求職者あるいは被用者が職業能力あるいはエンプロイアビリティを高めるための教育訓練が、どのように制度化されるか。ミスマッチ論の成否は、究極のところではこの問題にかかっている。

それでは、このようなミスマッチ論から、沖縄県における若年者雇用問題、あるいは雇用問題一般にアプローチすることは有効なのであろうか。雇用の流動性を特徴とするオキナワ型雇用社会を前提にする場合には、特定の企業における長期雇用が自明ではないという認識のもとに雇用対策を講じることが不可欠であると考える。具体的にはつぎの二つのヴィジョンをあげることができる。

一つは、職業活動と教育訓練、就業状態と失業状態、雇用労働と自営労働、県内市場と県外市場との間における移動・往復を想定しながら、若年者あるいは労働者に対する就職指導とキャリア・カウンセリングを行うことである。このことは、労働と教育、就業と失業、雇用労働と自営業、県内労働と県外労働といった異なる社会的・職業的ステージの間の相互架橋を展望することに繋がるであろう。¹⁴⁾

もう一つは、若年者あるいは労働者に対する教育訓練機会の保障を、企業による職場内訓練(OJT)のみに依拠することなく、外部労働市場を前提として制度化することである。¹⁵⁾ このことは、教育訓練制度を通じた社会的連帯を展望することに繋がるであろう。

とりわけ後者の点に関しては、具体的な方策として三つの選択肢が考えられる。まず、県内企業が県外企業との業務提携等を通じて、社員教育システムを個別的に確保することがあげられる。つぎに、業界団体において、このような教育訓練システムを組織的に準備することがあげられる。これらの実現を希望する県内企業は少なくない。¹⁶⁾ 最後にあげることができるのが、企業特殊の技能と一般の技能の中間に位置づけられる職種特殊の技能の形成を目標として、業界団体、行政、教育機関、労働組合、さらには場合によっては消費者団体・NPOなどの連携により、教育訓練制度を設立・運営することである。¹⁷⁾

これら三つの選択肢は、相互に排斥しあうものではなく、補完しあうことができる性格のものである。しかし、

県内労働市場が極端な二極構造になっていること、所属階層の相違により学歴を介して職業的キャリアが異なる傾向が看取されることなどからすると、最後の選択肢の実現可能性に向けて努力することがより望ましいと解される。若年者と中高年者、女性労働者と男性労働者、失業者と就業者、民間労働者と公務労働者、産業労働者と教育労働者との社会的連帯を、外部労働市場を前提とする職業訓練制度の設立・運営を通じて組織することを、基本的な方向として支持したい。沖縄県が現在構想している若年者総合雇用支援システムに、職種特殊的技能⁷⁴とのセクシヨンを設けて、業界団体・行政・教育機関の連携により運営する仕組みを組み込むことが、県民全体の共同財産として職業訓練制度を組織化するうえでは、もっとも現実的ではないだろうか。

ポスト工業化社会において、サービス業中心・中小企業主体で雇用流動性の高いオキナワ型雇用社会は、労働と教育・失業等との相互架橋と教育を通じて社会的連帯を組み込むことにより、「先駆的なモデル」となるのか。それとも、県内における社会階層の固定化と労働市場の階層構造の強化を助長して、さらに閉塞的になるのか。政策立案・実施主体の側に、仕事の現在と未来についての明確なビジョンが求められるようになっていくといえよう。

(補筆)

1. 二〇〇二年一月一六日に琉球大学で開催された九州法学会で、「九州・沖縄における若年者の雇用問題とその対策」をテーマにシンポジウムが行われた。本稿は、注(56)で触れたように、このシンポジウムでの報告をもとに加筆修正を行ったものである。菊池高志教授(西南学院大学)、野田進教授(九州大学)には、このような機会を与えていただいたこと、また、菊池・野田両教授とともに、山下昇助教授(久留米大学)、井村真己助教授(沖縄国際大学)、金城安雄氏(沖縄県庁)からは、シンポジウムの企画・準備の段階から種々のご助言をいただいたことを、この場をお借りしてあらためて感謝もうしあげたい。

2. このシンポジウムにおける私自身の報告の基本的な作業仮説は、つぎのようなものであった。大企業・製造業を中心とする雇用慣行と、中小企業・サービス業を中心とする雇用慣行とは異なる。前者は雇用の安定性を、後者は雇用の流動性を基本的な特徴とする。沖縄県における雇用慣行は、中小企業・サービス業を中心とする雇用慣行の特徴が強く現れている。このため、沖縄県における雇用・失業対策は、中小企業・サービス業を中心とする他の地域産業社会にとって、一つの参照事例になりうる。

また、日本の雇用慣行は、実態としては大企業・製造業をモデルとしたものであった。しかし、裁判あるいは立法・政策によって望ましい雇用モデルとされ、中小企業・サービス業にもイデオロギーとして機能してきた。現在、経済のグローバル化によって基本的な背景として、日本の雇用慣行の終焉が議論されているが、そこではこれまで実態としては中小企業・サービス業にみられた雇用慣行が、新しい雇用モデルとされつつある。このため、沖縄県における雇用・失業対策は、このような新しい雇用モデルを前提にすることになる雇用・失業対策一般にとつて、一つの具体的事例となりうる。

これらの作業仮説から、沖縄県にみられる雇用慣行の特徴を、報告では「オキナワ型雇用社会」あるいは「雇用社会のオキナワ・モデル」として類型化した。ここでは、「中小企業・サービス業を中心とする雇用社会」あるいは「雇用社会の中小企業・サービス業モデル」の一類型であることが含意されていた。以上の問題意識・分析視角は、本稿でも踏襲されている。

3. しかし、このように整理することは、沖縄県の雇用・失業問題を「普遍性」の軸から捉えようとすることに性急で、「特殊性」の軸からの分析を脱落させているのではないかという批判を招きうる。前述のシンポジウムにおける討論の際に、伊志嶺恵徹教授（沖縄国際大学）から、米軍基地がもたらす雇用（基地従業員、あるいは業務請負を受けた業者で働く労働者）問題に対する言及がないとの指摘をいただいたのは、このためであると理解している。

沖縄県の雇用・失業問題の「特殊性」については、本稿では「1-1-2. 留保」でとりあげるとともに、「2. 若年者の求職活

動」の中心的なテーマでもあった。また、本稿ではとりあげることはなかったが、基地雇用については、沖縄県におけるサービス業中心の産業構造をもたらした歴史的要因であるとの仮説を持っている。すなわち、第一次産業から第二次産業を経ないで第三次産業に労働人口が移動したのは、復帰前における米軍基地の雇用創出力が主導因になったのではないかと理解している。

ある地理的市場単位の政治的経済的実態を、「普遍性」から捉えるのか、「特殊性」から捉えるのかは、日本の社会科学にとつては、戦前の日本資本主義論争以来の対立点である。私自身は、なにを要するべき対象とするのかによって、実態の「普遍性」と「特殊性」のいずれかが強調(エマフォーメ)されることになるか考える。この点で、本稿は、雇用の流動性、サービス業中心・中小企業主体の産業構造こそを、正面から雇用・失業対策の課題に据えるべきであるとの立場を選択している。このことを明確に意識する契機を与えていただいたことを、伊志嶺教授に感謝もうしあげたい。

(終)

注

- (31) 以下の記述については、厚生労働省編・前掲書注(1) 一一一頁以下参照。
- (32) 求職者側が自己のスキルを表現するのに資格に依存するのに対して、企業側は求めるスキルを資格では表現するのが困難であることからこれを重視せず、熱意、責任感等から求職者を評価する傾向にあることについては、厚生労働省編・前掲書注(1) 一一二頁、沖縄県商工労働部雇用対策課・前掲書注(1) 四七頁以下(沖縄県地域雇用開発協議会「労働条件のミスマッチに関する調査」(二〇〇一年)の要旨収録)参照。
- (33) 沖縄県地域雇用開発協議会「労働条件のミスマッチに関する調査」(二〇〇一年)。沖縄県商工労働部雇用対策課・前掲書注(1) 四七頁以下に要旨が収録されている。
- (34) 雇用開発推進機構「沖縄県七大学学生就業者意識調査報告書」(一九九八年)。沖縄県商工労働部雇用対策課・前掲書

注(1)四〇頁以下に要旨が収録されている。

- (35) 沖縄県「大学生、短大生の就職問題に関するアンケート調査報告書」(一九九九年)。沖縄県商工労働部雇用対策課・前掲書注(1)四一頁に要旨が収録されている。

- (36) 沖縄県商工労働部雇用対策課・前掲書注(1)四一頁。

- (37) 労働省編・前掲書注(18)一五七頁以下参照。

- (38) 日本労働研究機構・前掲書注(9)三五頁・四一頁・二六七頁参照。

- (39) 大久保幸夫編・前掲書注(21)三七頁以下。

- (40) 労働省編・前掲書注(18)一八八頁以下参照。

- (41) 大久保幸夫編・前掲書注(21)二〇六頁以下参照。家庭と学校が若年者の職業意識形成に及ぼす影響については、根本的な観点からより広範に及ぶ社会関係を構造化する検討が必要であろう。「文化資本」(ピエール・ブルデュー)概念をベースにしなが、家庭において親から子にこれが相続されることを通じて、ホワイトカラー上層部(専門職・管理職)の世代間再生産が、一九八〇年代後半以降の日本社会において強化されたこと、社会的格差のこのような再生産に対する正当性付与に貢献しているのが、成績を通じた選抜を行う教育システムと、自らもホワイトカラー上層部に属する教師であることを指摘するものとして、荻谷剛彦「大衆教育社会のゆくえ——学歴主義と平等神話の戦後史」(中央公論新社・一九九五年)、佐藤俊樹「不平等社会日本——さよなら総中流」(中央公論新社・二〇〇〇年)がある。沖縄県についても、男性が官公庁と中小企業のいずれでキャリアを展開するかは学歴の違いによつて左右されること(前述「2-2-1」(2)参照)、公務員志望者は教育訓練投資に熱心で金銭的には困窮していないことが指摘されている。日本労働研究機構・前掲書注(9)八二頁・九一頁・一三七頁・一七三頁参照。

- (42) 沖縄県商工労働部雇用対策課・前掲書注(1)四六頁参照。

- (43) 日本労働研究機構・前掲書注(14)六二頁以下、沖縄県商工労働部雇用対策課・前掲書注(1)四七頁(雇用開発推

- 進機構「沖繩県内若年就労者に対する企業の意識調査」(一九九九年)の要旨収録、日本労働研究機構「沖繩振興のための雇用開発調査(二〇〇〇年度調査)——観光・IT産業分野における雇用開発と人材育成」一二頁以下参照。
- (44) 労働省・前掲書注(18) 二二頁以下参照。
- (45) 労働省・前掲書注(18) 一〇六頁以下参照。
- (46) 大久保幸夫編・前掲書注(21) 六三頁以下参照。
- (47) 雇用流動型社会におけるキャリア形成のサポートを課題とすることとの関連で、「知識エリート」としてのホワイトカラー上層部が近年において閉鎖性を強めていることを指摘する佐藤俊樹・前掲書注(41)に対して、橋本健二・前掲書注(15)が、「現実が起こったことは、ごく普通の家庭に生まれた人が中小企業を興して社長になるといった道が閉ざされたということ」(一七〇頁)であるとの批判を行うのが注目される。
- (48) 沖繩県商工労働部雇用対策課・前掲書注(1) 二六頁、日本労働研究機構・前掲書注(10) 三六六―七頁参照。
- (49) 労働省編「平成二一年版・労働白書」(一九九九年・日本労働研究機構) 第二部第三章(CD-ROM版) 参照。
- (50) このようなトレードオフの関係を政策立案における暗黙の前提とするものとして、労働省・前掲書注(18) 三二―三三頁参照。玄田有史「仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若年の現在」(中央公論新社・二〇〇一年)は、若年雇用に対する中高年雇用の「置換効果」としてこれを正面から分析するとともに、「自分で自分のボスになる」ことを若年者雇用問題の解決策として提唱し、会社や家族を越えた幅広い人的ネットワークとしての「弱い紐帯」(Weak Ties)が、このような独立開業には重要であることを指摘する。これに対して、荻谷剛彦「書評/玄田有史「仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若年の現在」」(日本労働研究雑誌五〇五号(二〇〇二年) 五六頁以下)では、世代間による雇用機会の争奪としてみえる現象の背後には、恵まれた階層(大卒・ホワイトカラー・男性)により、社会的に不利な階層の雇用機会が奪われている事態が存在すること、人的ネットワークを含めた「社会資本」に乏しい後者の階層には、独立開業も選択肢としての現実性に欠けること、「仕事格差」と「階層格差」のシンククロによる労働市場の二重

構造の深刻化を解決することこそが、現代日本における社会科学の課題であるとの指摘が行われる。最後の点は、本稿の結論を導く一つの重要な方向性となるであろう。

- (51) 労働省「雇用対策基本計画」(一九九九年八月二三日)、労働省職業安定局雇用対策課「安定した職業生活の実現に向けた雇用・能力開発対策の推進」(一九九八年八月二八日)、同「雇用の創出・安定を図り、雇用不安を払拭するための雇用対策の推進」(一九九九年八月二五日)、同「経済・産業構造の転換に対応し、安定して働き続けることができる環境の整備を目指した雇用対策の推進」(二〇〇〇年八月二五日) 参照。最初のもものは、第九次の基本計画であり、対象期間としては一九九九年から「二〇〇年間程度」が予定されている。

- (52) 労働省・前掲文献注(51)。

- (53) 厚生労働省職業能力開発局「エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究」(二〇〇一年)。

- (54) 諏訪康雄「エンプロイアビリティは何を意味するのか？」季刊労働法一九九号(二〇〇二年)八四頁。

- (55) 同計画の策定にかかわって、二つの事前調査報告書が五か月前に公表されている。一つが、沖縄県商工労働部雇用対策課・前掲書注(1)である。もう一つが、若年者総合雇用支援システムの構築に対象を限定したものである。沖縄県商工労働部雇用対策課「若年者総合雇用支援システム構築調査研究——事業報告書」(二〇〇二年三月) 参照。

- (56) 本稿は、二〇〇二年一月一日に琉球大学で行われた九州法学会シンポジウム「九州・沖縄における若年者の雇用問題とその対策」における報告をもとにしたものである。雇用開発助成金・短期的試行就業等からなる「若年求職者の就職支援」については、このシンポジウムで報告を同じく担当された井村真己助教授(沖縄国際大学)が、「需要サイドからみた雇用問題の長期的課題」というテーマのもとで検討が行われた。

- (57) 二〇〇二年三月に発表された文部科学省・厚生労働省・前掲文献注(20)を踏まえて、厚生労働省が「高卒者就職環境の整備」の一環として今年度から実施した施策である。高卒求人情報を学校からインターネットで検索できるシステムで、全国的規模での展開が現在行われている。

- (58) 政府の政策文書によれば、キャリア・カウンセリングあるいはキャリア・コンサルティングとは、「労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発等を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談」として定義されている。厚生労働省「職業能力開発基本計画」(二〇〇一年五月三日)、厚生労働省キャリア・コンサルティング研究会「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究報告書」(二〇〇二年四月二二日) 参照。最初のものは、第7次の基本計画であり、対象期間としては二〇〇一年から二〇〇五年までの五年間が予定されている。なお、産業構造改革・雇用対策本部決定「総合雇用対策——雇用の安定確保と新産業創出を目指して」(二〇〇一年八月二〇日)は、「雇用の受け皿整備」、「雇用のミスマッチ解消」、「セーフティネットの整備」の三点を課題として設定し、雇用のミスマッチ解消のための施策の一環として、「今後五年間で五万人程度のキャリア・カウンセラーの養成を目指す」とをあげる。
- (59) 金子勝「市場と制度の政治経済学」(東京大学出版会・一九九七年) 八頁以下参照。
- (60) 注(18) 参照。
- (61) 厚生労働省編・前掲書注(1) 七一頁以下、玄田有史・前掲書注(50) 七八頁以下参照。
- (62) しかし、雇用創出策が失業者に及ぼす効果は、その所属する社会階層によって異なることも指摘されている。ディディエ・ドマジエール／都留民子訳「失業の社会学——フランスにおける失業との闘い」(法律文化社・二〇〇二年) 一七九頁以下(日本語版への補論／今日の失業と社会学研究) 参照。
- (63) 労働省・前掲書注(18) 一八七頁以下、厚生労働省・前掲書注(1) 一一四頁参照。
- (64) 厚生労働省・前掲書注(1) 一三七頁以下参照。
- (65) パートタイム労働に関しては、厚生労働省内で議論が始まりつつある。厚生労働省パートタイム労働研究会「パート労働の課題と対応の方向性(パートタイム労働研究会の最終報告)」(二〇〇二年七月) 参照。

(66) 本稿では取り扱っていないが、ワークシェアリングの議論を進めるときにも、雇用形態間の公正をどのように保障するかが一つの鍵となる。朝倉むつ子「ワークシェアリングを考える視点」法律時報七四巻六号(二〇〇二年)一頁以下参照。

(67) 市場あるいは労働市場の存在自体が、法によるその制度化なしにはありえないことについては、A. Supiot, *Du bon usage des lois en matière d'emploi*, Droit Social, 1997, p. 229 et s. 同論文については、三井正信「労働法の新たなパラダイムのための一試論(4)」広島法学二六巻一号(二〇〇二年)一〇二頁以下参照。

(68) 直接的には中卒者を検討の対象とした文献ではあるが、荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編「学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程」(東京大学出版会・二〇〇〇年)二六五頁以下(菅山真次・石田浩・荻谷剛彦執筆)に、以上の記述は依拠している。また、荻谷剛彦「学校・職業・選抜の社会学——高卒就職の日本のメカニズム」(東京大学出版会・一九九一年)二二三頁以下参照。

(69) 注(20)参照。

(70) 注(56)参照。

(71) 諏訪康雄・前掲論文注(54)八五頁・八七頁・八九頁。

(72) 専門的・技術的能力を身につけた労働者の転職コスト(転職前後の賃金差、離職してから再就職するまでに要した期間)が低いことを指摘するものとして、樋口美雄・前掲書注(18)一九七頁以下参照。また、アメリカでは雇用慣行の転換(注(75)参照)を直接的な背景として大学教育が専門性を重視するようになり、このことはとりわけ女性にとっては職業的キャリアの継続を可能にしたこと、日本においても若年者層、とりわけ女性に専門職志向が強くなっているが、大学教育がその需要に応えるものになっていないことを指摘するものとして、大沢真知子「新しい家族のための経済学」(中央公論社・一九九八年)五八頁・九二頁・一三六頁・一四三頁・二一八頁参照。しかし他方で、今日のアメリカにおいては、カレッジに少なくとも二年間を学んだ若者は一生を通じて最低でも一回転職し、四〇

年間に三回以上はスキルベースを交える可能性があること、会社を変わって収入を減らした人のほうが多いこと、二〇一〇年には二五歳人口のうちの四一%が四年生大学を卒業するようになる予測されているが、大卒の資格が必要なのは全労働人口の五分の一でしかないこと、エリート層の規模が縮小しているために、教育を受けた多くの人を失敗に追いやる競争構造になっていることなど、専門職・技術職志向によりエンプロイアビリティを高めることの限界が指摘されていることにも十分な留意が必要である。リチャード・セネット／斎藤秀正訳「それでも新資本主義についていくか」—アメリカ型経営と個人の衝突—一四頁・一一三頁・一一八頁・一六六頁参照。

(73) 注(50)参照。

(74) このようなヴィジョンとの関係で、雇用労働から労働一般を対象とした労働法を構想するものとして、A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999. 同書については、水町勇一郎「書評」国家学会雑誌一一四巻一一二号(二〇〇一年)一〇七頁以下、同「労働社会の変容と再生——フランス労働法制の歴史と理論」(有斐閣・二〇〇一年)二二一頁以下、濱口桂一郎「EU労働法思想の転換——アラン・シュビオ「雇用を越えて」を中心に」季刊労働法一九七号(二〇〇一年)一一二頁以下、朝倉むつ子「労働の再定義」書齋の窓五一九号(二〇〇二年)三〇頁以下参照。また、パートタイム労働とフルタイム労働、自営業と雇用労働の相互移行を労働市場に組織するとともに、労働と失業・教育・家庭・引退とが相互に架橋された社会を展望するものとして、キウンター・シュミット／布川日佐史訳「労働の未来——工業社会から情報社会へ」季刊労働法一九四号(二〇〇〇年)一七頁参照。

(75) 市場の不確実性に組織を拡大することで対応していた企業が、アメリカにおいては二九八〇年代初頭からダウンサイジングを行うようになった。製品市場における競争激化により技能の陳腐化と設備の老朽化が加速したために、人的および物的資本に対する投資が困難になったこと、情報技術が発展することにより、中間管理職が行っていた調整・監督機能を代替できるようになったことなどが理由である。これによって、企業の人事施策は、外部労働市場により

支配されるようになった。このような新しい雇用慣行のなかで、職業に関する教育訓練をだれがどのように組織しその費用を負担するかが、重要な争点となっている」といって、Peter Cappelli, *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Harvard Business School Press, 1999. 同書の翻訳として、ピーター・キャベリ／若山由美訳「雇用の未来」(日本経済新聞社・二〇〇一年)がある。同書については、菅野和夫「新・雇用手会の法」(有斐閣・二〇〇二年)四〇九頁以下参照。

(76) 日本労働研究機構・前掲書注(43)一〇頁以下・六一頁以下参照。

(77) この概念については、樋口美雄・前掲書注(43)二二七頁以下参照。

(78) アメリカ・イギリスの実例をもとに、このような職業訓練制度の創設を提唱するものとして、大久保幸夫編・前掲書

注(21)二一四頁以下参照。

(79) 注(41)・注(50)参照。