

I. 職安求職者調査からみた失業の今日的諸相

松丸 和夫 (中央大学)

はじめに

「失業」は、今日、日本のみならず多くの国々でその深刻の度合いを強めている。特に、失業保障制度や社会保障の比較的整備された国における構造的失業や長期失業のあり方が、経済政策上の改革課題として論議され、また、制度改革へのインセンティブを与えている。日本では、最近失業者に対する求職者給付の適用期間の一方での短縮（自発的理由による離職者）と他方での給付期間の若干の延長（倒産・リストラなどによる非自発的離職者）が実施されるとともに、雇用保険料の引き上げが実施された。このような行政による失業に対する制度の変更や政府の経済政策の議論において、どれほど失業者の現実が反映されているか、その答えを失業者自身に求め、できるだけ客観的に事実を発見することが重要だと考えた。

そもそも「失業」とは何か、その社会的経済的影響はいかなるものか、最近に至ってますます多くの経済学者や社会学者たちがその解釈をめぐる膨大なデータを収集・分析し、また議論をたたかわせてきた。日本においても 1997 年秋以降の平成第 2 次不況が深刻化するもとの急上昇する完全失業率に対して、その原因究明と対策の方向付けをめぐる、行政サイドや研究者の間で熱心な議論が展開されるようになった。しかし、官庁による統計調査も、また研究機関による失業に関するアンケート調査もそれぞれの調査の目的に制約されながら、失業者の総体としてのイメージを描き出すには不十分であったと考えられる。もとより、日本においては、「失業」者であること自体が、これまで社会的に見ればマージナルな存在とみなされてきたこと、「失業」は本人にそのすべての責任が帰せられるかのような風土が今なお根強く見られる。その結果、失業者に直接的に接触し、その状態について詳細な調査をおこなうことは困難とされてきた。「失業」は、何よりも個人のプライバシーの問題として慎重に扱われ、日本における失業者調査の最大のバリアーは「いかにして失業者とコンタクトをとり、調査への協力を得るか」にかかってきた。

今回の調査報告のもととなった「職安求職者調査」は、「V. 失業の国際比較：日本、フランス、ブラジル」に詳細に述べられているように、これら 3 か国の失業の現状について、国際比較のために共同で調査をおこなうという企画に端を発している。すでに 2000 年 7 月に、フランスの研究チームより一定の経路を経てわれわれの研究グループに対して協力要請がおこなわれた。調査ファンドの見通しも十分立たないまま、失業の国際比較という大海のようなテーマにどこまで接近できるかそれほど確信があったわけではないが、

日本の労働市場情勢の深刻化をつぶさに見たとき、可能な限りで国際比較の観点から日本の失業の現状を分析しようと努力した。

以下では、「職安求職者調査」の基本的枠組みと方法について概略を述べた後、調査結果の一部を使って、調査対象となった公共職業安定所に訪れた求職者の基本属性ならびに前職との関係でみた失業者の特性を分析し、最後に職安求職者と今日の失業の関係について言及したい。

1. 職安求職者調査の枠組み

本調査報告分析は、2001年4月に実施された雇用保険制度「改革」から間もない同年7～9月期の東京・千葉・埼玉・神奈川にある公共職業安定所（通称ハローワーク）を求職者として訪れた人々に対するアンケート調査から得られたデータをもとに、失業の今日的諸相に迫ろうとするものである。有効回答となったアンケート用紙は、1685人分であり、調査項目が多岐にわたり、自計法で原則として求職者自身に記入していただいた割には、総配布数6222票の27.1%にあたる回収率は、われわれの予想を超える良好なものであった。

すでに触れたように、今回のアンケート調査はフランス・ブラジルで同時におこなわれつつあった失業者調査とほぼ同一項目について、取り組まれた。また、調査対象地域も、フランスがパリを中心とする大都市圏、ブラジルがサンパウロを中心とした大都市圏、そして日本が東京を中心とした大都市圏（東京・千葉・埼玉・神奈川）という共通の対象設定でおこなわれた。フランスについては、過去に実施されたパネルデータ調査の追跡調査として取り組まれ、ブラジルは州政府の統計局による労働力調査への付帯調査として今回の調査は実施された。ただ、日本だけは、詳細は割愛するが、政府機関の援助を受けることなく、大学の研究者グループを中心に、乏しい調査資金で大量のアンケート用紙配布と回収・分析を実施しなければならなかった。詳細については、法政大学日本統計研究所「統計研究参考資料78」2002年3月、を参照されたい。

さて、われわれがたどり着いた失業者へのアプローチの方法は、あらかじめ相手が失業者であるかどうかを個人レベルで掌握できない条件の下で、広く「求職者」の中から失業者を抽出するという行動から始められた。日本の労働市場において、匿名の世界にいる「求職者」を発見する方法は、さしあたり各地の公共職業安定所（以下「職安」と略する）に来訪したひとのなかから、「あなたは求職者ですか」という質問に「はい」と答えた人に、アンケート調査の協力を依頼するという方法しか見つからなかった。しかし、この方法でも、それを実行に移すとなると、まず、各職業安定所の所長の理解と協力を得なければ不可能であった。幸いにも、調査対象となった1都3県の職安（東京は8職安、千葉・埼玉・

神奈川県各1職安)では、われわれの調査の趣旨を理解してもらい、職安の構内で業務に支障をきたさない範囲でのアンケート用紙の配布に便宜を図っていただいた。各職安所長はじめ職安職員の方々から業務多忙の折に快くご協力いただいたことにこの場を借りて深くお礼を申し上げたい。それと同時に、今回の調査は、調査対象地区の職安職員を組織する二つの労働組合、全労働省労働組合と東京職業安定行政職員労働組合の組織的支援がなかったら実現しなかったであろう。それ以外にも今回の調査に当たっては、失業者団体ほか多くの方たちの直接・間接のご協力をいただいたことに感謝したい。

上記の経過で実施された「職安求職者調査」では、失業者(東京を中心とする地域の失業者に限定されているが)全体のなかから、新規学卒未就職の失業者が遺漏していることと、派遣労働者等ハローワークを経由しないで就職したり離職している失業者を把握することがなされていない。また、他の章でふれられているように、「職安求職者」の多くは雇用保険制度の適用を受けている求職者であり、パートタイム労働者やその他の非正規社員で雇用保険の適用を受けていない求職者の存在を考慮するならば、一定のバイアスのかかった調査対象の選定ということになる。また、政府のおこなう就業・労働力関係調査で把握される無業者の中で求職活動をしないうもの、あるいは、職安には来ないが求職活動をおこなっている求職者もこの調査対象からは漏れている。このような制約と限界を意識しながら、以下では、「職安求職者」の実像を通じて今日の「失業」問題に迫っていくこととする。¹

2. 職安求職者の経歴と属性

まず、分析対象の全体的特徴を概観しておこう。

回答サンプル全体の半数以上が、調査時点(2001年7月~9月)における失業経験が初めての初回失業者(52.1%、1990年以降に限定)であった。1990年以前にさかのぼるとこの数値は若干変動するかもしれない。われわれがハローワークで調査票の配布をおこなった日時は、多くの場合、雇用保険の受給者むけの説明会や失業認定日に集中していた。その理由は、少しでも多くの「失業者」に調査票を配布するという目的からであった。

まず表1によって、職安求職者の離職前の仕事の種類を企業規模別に分析する。多い順に並べると、トップが一般事務職で307人、ついで営業・販売職の290人、3位に製造・建設作業員192人と続き、4位に管理・経理等の職種がきている。企業規模別に見ると、求職者全体の4分の1弱を1000人以上規模の企業からの求職者が占めている。特に、営業・販売職と一般事務が同規模の企業で働いたか働いている転職希望者の半数近くを占めていることに注目したい。

表1 離職前に働いた企業の従業員規模とそこでの仕事の種類

		離職前の仕事の種類												合計	
		製造・建設	技能工	保安管理	運搬・倉庫	一般事務	管理・経	営業・販	発・研究・技術	役員	療・教育・情報	その他	N A		
企業 の 従 業 員 規 模	1-29人	53	22	10	27	54	45	58	9	2	24	31	2	337	
	30-99人	38	12	9	20	42	27	37	12	5	17	29		248	
	100-199人	14	8	4	17	25	19	26	14	1	20	23	3	174	
	200-499人	21	6	8	11	39	21	27	21	2	19	16	1	192	
	500-999人	13	2	3	1	25	10	28	7	2	5	13		109	
	1000人以上	37	11	7	18	96	45	101	34		16	34	1	400	
	官公庁				1	13	1			1		5	5	2	28
	NA	16	3	4	5	13	2	13	1		8	10	122	197	
合計	192	64	45	100	307	170	290	99	12	114	161	131	1685		

次の表2～表6では、求人種類別に対する求職者の態度を離職前の月収と関連付けてみることができる。この元になった調査票の質問項目の意図は、一般に語られている「雇用のミスマッチ」の実像を、求人の内容、特に正社員か否かとに関連付けて明らかにすることであった。この調査は、求職者側の求人に対する反応しか示していないが、世間と言われる「ミスマッチ」論の多くが、求人の希望に応える求職者の能力不足を強調しすぎる嫌いがあるので、それへの反対材料としての価値は十分あるものと考えられる。表2によれば、正社員求人を断ると答えた求職者は全体の1割未満で、従前月収が低いほどその割合が高くなっている。つまり、月収10万円未満だった求職者の場合、4分の1が「断る」と答え、20万円以上の場合はいずれも断ると答えたものの割合は10%を下回っている。また、月収10万円未満の求職者でさえ、正社員の求人を「断らない」と答えたほうが「断る」と答えた人より多いことに注目すべきである。

それでは、派遣社員求人についてはどうであろうか。表3では、「断る」がトップで3分の1以上、ついで「断らない」の4分の1強、「わからない」も多くて392人と出ている。

「断る」の割合が4分の1前後という点では、表4,5,6のパート求人、有期契約求人、アルバイト求人と共通しており、求職者の多くはできるならば正社員としての求人を歓迎していることが明らかである。

以上をまとめると、求人種類別にみて、「断る」が最も多いのが有期契約で637人、ついでアルバイト627人、派遣社員593人、パート572人、正社員157人の順になっている。逆に正社員求人に対して「断わない」と答えた人は、全回答数1685人中1207人と72%を占めている。前職賃金と雇用形態別の求人に対する求職者の態度は、全体として従前月収が高い人は、正社員志向が強く、従前月収が10万円未満と低かった人は、パートを「断る」よりも「断らない」が多かった。

失業者の就労インセンティブは、年齢・世帯における役割、過去の所得水準などにより

多様であるが、公共職安に集まる求人は、中高年齢向けの正社員募集が多いといえず、パート・アルバイト志向の求職者を除くと、まず正社員採用という求職者の希望にあう求人不足としての「ミスマッチ」が顕在化しているといえよう。²

表2 従前月収と正社員求人に対する態度

		断る	断らない	わからない	NA	
従前月収	10万円未満	25	42	15	18	100
	20万円未満	49	298	50	34	431
	30万円未満	38	368	45	20	471
	40万円未満	12	189	22	10	233
	50万円未満	11	120	11	11	153
	50万円以上	12	128	19	8	167
	その他		1	1		2
	NA	10	61	15	42	128
合計		157	1207	178	143	1685

表3 従前月収と派遣社員求人に対する態度

		断る	断らない	わからない	NA	
従前月収	10万円未満	29	22	29	20	100
	20万円未満	148	116	107	60	431
	30万円未満	161	131	128	51	471
	40万円未満	81	53	66	33	233
	50万円未満	72	37	18	26	153
	50万円以上	67	51	27	22	167
	その他	1		1		2
	NA	34	21	16	57	128
合計		593	431	392	269	1685

表4 従前月収とパート求人に対する態度

		断る	断らない	わからない	NA	
従前月収	10万円未満	17	65	8	10	100
	20万円未満	110	201	76	44	431
	30万円未満	195	153	82	41	471
	40万円未満	91	67	50	25	233
	50万円未満	64	46	20	23	153
	50万円以上	66	59	23	19	167
	その他	1		1		2
	NA	28	40	13	47	128
合計		572	631	273	209	1685

表5 従前月収と有期契約求人に対する態度

		断る	断らない	わからない	NA	
従前月収	10万円未満	37	24	22	17	100
	20万円未満	166	95	113	57	431
	30万円未満	194	111	120	46	471
	40万円未満	91	59	54	29	233
	50万円未満	62	39	26	26	153
	50万円以上	56	67	22	22	167
	その他		2			2
	NA	31	32	10	55	128
合計		637	429	367	252	1685

表6 従前月収とアルバイト求人に対する態度

		断る	断らない	わからない	NA	
従前月収	10万円未満	33	34	19	14	100
	20万円未満	143	128	101	59	431
	30万円未満	182	129	113	47	471
	40万円未満	96	61	48	28	233
	50万円未満	69	34	26	24	153
	50万円以上	79	42	21	25	167
	その他		2			2
	NA	25	38	15	50	128
合 計		627	468	343	247	1685

次に「職安求職者」の企業規模別在職期間について概観したのが表7である。1685人の求職者の実に3分の1以上にあたる577人が10年以上の在職者である。特に1000人以上の大企業の場合、10年以上在職者が過半数に達している。企業規模が小さくなるほど、求職者の在職年数は短くなり、企業規模別雇用構造の縮図とも取れる。しかし、絶対数で見えた場合、1000人以上規模の大企業の離職者で比較的長期間勤続した人が離職者となっている現実も伺える。

表7 前職の企業規模別・在職期間別求職者数

在職期間 企業規模	1年未満	3年未満	5年未満	10年未満	10年以上	NA	合計
1-29人	48	65	40	62	86	36	337
30-99人	36	45	25	46	76	20	248
100-199人	15	20	23	34	65	17	174
200-499人	15	40	26	34	67	10	192
500-999人	13	11	13	22	42	8	109
1000人以上	19	61	39	55	206	20	400
官公庁	4	7	4	7	4	2	28
NA	13	26	11	18	31	98	197
合 計	163	275	181	278	577	211	1685

さて、離職者が再就職する際に最も重要な条件は、なんといっても賃金や労働条件を含む勤務条件であろう。すでに表2～表7でみたように離職前の収入と再就職先の希望採用形態のあいだには一定の相関関係がみられ、月収の高い求職者ほど正社員への再就職を強く望んでいた。表8では、性・年齢別の離職前収入（月収）の分布を取り出している。この表からいえることは、男性の55歳以上年齢層の場合、月収50万円以上が全体の4分の1以上であり、30万円以上に広げると男性求職者の半数以上になる。女性と比べて、男性求職者の月収水準が高いところに分布していることがわかる。他方、女性求職者の場合は、20万円未満の月収の求職者が全体の半数近くになり、今回の「職安求職者」を通じてみても、男女間の賃金格差が相当大きいことが読み取れる。男女平均でみると、30万円未満の月収を山の頂上として10万円以上20万円未満をあわせると職安求職者全体の半数以上が30万円未満の月収の仕事から離職して求職者として現れていることがわかる。

表8 性・年齢別離職前月収の分布

	男				女				不明	合計
	年 齢									
月収	25歳未満	35歳未満	55歳未満	55歳以上	25歳未満	35歳未満	55歳未満	55歳以上		
10万円未満	1	4	6	12	5	11	43	12	6	100
20万円未満	10	41	33	37	38	117	83	62	10	431
30万円未満	5	70	94	64	8	105	74	42	9	471
40万円未満		15	80	71	1	18	31	15	2	233
50万円未満		4	54	77		1	10	6	1	153
50万円以上			41	120			3	3		167
その他		1							1	2
無回答	4	11	19	53	5	5	9	18	4	128
合計	20	146	327	434	57	257	253	158	33	1685

今回の調査では、職安求職者の前職における雇用形態について、以下のような質問の仕方をした。問27では、「勤め先におけるあなたの呼称は？」と質問し、「正規の職員、パートタイム、アルバイト、人材派遣企業の派遣社員、その他具体的に」の中から選択してもらった。このような質問の仕方は、一般に雇用形態の厳密な区分としては不十分であるが、同時に自計式のアンケートで、概念定義を厳密に提示した上で回答者に選択させることの困難さもあり、むしろ勤め先で回答者がどのように呼ばれていた（いる）か、という点でまず判断し、しかる後に週当たり実労働時間やその他の回答とクロスすることで分類を正確にしようと努めた。表9をみると、男女合計の勤め先での呼称（雇用形態）別の分布は、正規職員（正社員）が1133人で全体の約67%、次がパートで全体の約10%、以下少数だが派遣社員、アルバイトと続く。日本の雇用形態別就業者分布と比べると、やや正規職員（正社員）の比率が低いのと、パートタイムの割合が低めに出現しているのは、職安来訪者への調査票の配布環境におけるバイアスと職安来訪者そのもののバイアスの両面から考えられる。しかし、性別年齢別に考察すると、男性求職者の55歳以上の前職は70%が正規職員（正社員）で女性のそれが56%にとどまっているのと比べると、正社員比率の男女差が歴然としている。ただし25歳未満だと男性の正社員比率は約5割で女性の約72%と比べると完全に逆転しているのが特徴的である。

表9 性・年齢別離職前の勤め先での呼称分布

	男				女				不明	合計
	年 齢									
雇用呼称	25歳未満	35歳未満	55歳未満	55歳以上	25歳未満	35歳未満	55歳未満	55歳以上		
正規職員	11	101	254	304	41	181	140	89	12	1133
パート	2	2	11	15	4	21	66	38	10	169
アルバイト	1	11	9	8	5	14	4		2	54
派遣社員	1	8	5	7	1	15	16	1	1	55
その他	1	10	12	25	1	16	16	8	1	90
無回答	4	14	36	75	5	10	11	22	7	184
合計	20	146	327	434	57	257	253	158	33	1685

勤め先での呼称から就労の実態を把握するためには、前職における週当たりの実労働時間を見ることが必要である。とくに、パートタイムやアルバイトとして採用されていても、フルタイム労働者並みかそれ以上の長時間働く非正規社員が存在しているのが日本の雇用慣行の特徴だからである。そこで表 10 をみると、前職における雇用呼称別の週当たり実労働時間の分布が示されている。正規職員では、回答数 1133 人のうち週実労働時間が 40 時間以上のものが 781 人と 69%を占めている。特に週 48 時間以上が 332 人もおり、労働基準法が定める法定労働時間と実労働時間の開きの大きさを物語っている。他方、正規職員でありながら週実労働時間が 40 時間未満のものが 342 人で 30%もいるのは少し矛盾しているように見える。パートの場合はさすがに週 35 時間未満が 94 人と半数以上を占めているが、それでも週 40 時間以上働くパートが 29 人とパート全体の約 17%に達しているのは注目すべき事実である。

表10 雇用呼称別週実労働時間の分布

雇用呼称	19時間 以下	35時間 未満	40時間 未満	48時間 未満	48時間 以上	無回答	合計
正規職員	9	59	274	449	332	10	1133
パート	14	80	39	19	10	7	169
アルバイト	4	12	16	17	5		54
派遣社員	2	11	19	16	7		55
その他	1	11	28	36	13	1	90
無回答	11	5	13	20	20	115	184
合計	41	178	389	557	387	133	1685

さて、職安求職者の経歴を見る上で、前職の離職理由を分析することは重要である。なぜなら、第 1 に離職理由は今日の日本の労働市場における雇用調整がどのように現実に行っているかを反映するものであり、第 2 に雇用保険制度の求職者給付を受けるにあたって、その離職理由が給付期間の長さや待機期間（3 か月）の有無に結びつき、第 3 に離職者の再就職にとって離職理由の違いが後々まで重くのしかかる場合があるからである。また、経済学の世界では非自発的失業の発生を認めるか否かで学派間の論争が続いている点から見ても、離職理由の分析は重要な意味をもつ。次の表 11～表 13 は、前職の雇用呼称ごとに離職理由を分類したものである。まず、男女計で全体的特徴を見ておくと、離職理由の最大グループが「自己都合」で 512 人、全体の 3 分の 1 近くになる。ついで多いのが経営不振・リストラによるもので 330 人、全体の 5 分の 1 程度である。3 番目に大きいのが定年退職を理由とする離職者である。ここで「自己都合」による離職の孕んでいる可能性について、アンケート調査における自由記述回答のいくつかを紹介しておこう。「自己都合」それ自体が、一部、会社・使用者都合による離職を含んでいること、「自己都合」

離職者に対する雇用保険の給付制限（待機期間と給付期間の短縮）が、求職者の生活困難を助長していることなど問題がある。

「現在、給付の待機中ですが、自己都合で3ヶ月は長すぎます。自分は、家庭環境が悪く、誰も頼りません。貯金を崩して、生活をしてはいますが、無理があります。自分で働いたお金を税金としてとられ、くれるときは期間が長いと、なにか腑に落ちない気がします。」(25歳・男性)「自己都合で退職した場合、失業給付が3か月たたないともらえないのはおかしいと思う。失業中だって、お金がかかるんだからすぐもらえるようにしてほしい。」(26歳・男性)「自己都合としてやむを得ず退職しなければならない人に対する給付日数の増加及び給付制限（退職金が出ない会社も多い）の見直し、……」(53歳・男性)「失業給付受け取りまで日数がかかるため、貯金が減る一方。面接時の交通費代など、バカにならない。」(28歳・女性)「自己都合の退職であっても、失業給付金をすぐ支給してください。待機期間中は生活してはいけません。」(33歳・女性)

次の表12は、男性の離職理由別雇用呼称の分布を示したものである。男性の場合、離職理由の1位が、「経営不振・リストラ」で215人となり、特に正規職員では4人に1人以上がそれに該当する。男性に特徴的な離職理由として、正規職員の「定年退職」が3位の112人であり、女性と比べると男性正規職員の定年退職者が職安求職者の一定の層となっていることが分かる。それに対して、表13の女性の離職理由のトップは、「自己都合」で318人、全体の約43%を占めている。すでに見たように「自己都合」のなかには、純然たる個人的理由とはいえないものも含まれており、このアンケートでは「自己都合」の内訳まで立ち入った質問をしていないが、上に見たアンケートの自由記入内容からして、「自己都合」=余裕のある離職、とはとてもいえない実情が伺えよう。

表11離職理由別雇用呼称の分布(男女計)

雇用呼称	経営不振・リストラ解雇	希望退職	自己都合	試用期間終了	その他の解雇	雇用契約期間終了	人材派遣期間終了	もっとよい仕事を求めて	自営業の経営困難	定年退職	自分の能力を生かすため	その他	無回答	合計
正規職員	259	84	389	2	29	49	1	46	1	138	35	73	27	1133
パート	31	3	51	4	4	16		19	1	10	1	21	8	169
アルバイト	5		17	2	2	10		11		1	1	2	3	54
派遣社員	7	1	15			4	11	4		3	2	5	3	55
その他	13	2	23	1	3	20		5		2	6	13	2	90
無回答	15	4	17	3		3	1	10	10	11	4	3	103	184
合計	330	94	512	12	38	102	13	95	12	165	49	117	146	1685

表12 離職理由別雇用呼称の分布(男)

雇用呼称	経営不振・リストラ解雇	希望退職	自己都合	試用期間終了	その他の解雇	雇用契約期間終了	人材派遣期間終了	もっとよい仕事を求めている	自営業の経営困難	定年退職	自分の能力を生かすため	その他	無回答	合計
正規職員	175	72	156	2	20	43		29		112	19	38	12	678
パート	9	1	5	2	1	1		4				6	2	31
アルバイト	4		10		2	3		6		1	1	1	1	29
派遣社員	6	1	4			1	1	2		2		2	2	21
その他	8	2	9	1	2	12		2		1	3	7	2	49
無回答	13	4	10			3	1	4	10	9	3	2	73	132
合計	215	80	194	5	25	63	2	47	10	125	26	56	92	940

表13 離職理由別雇用呼称の分布(女)

雇用呼称	経営不振・リストラ解雇	希望退職	自己都合	試用期間終了	その他の解雇	雇用契約期間終了	人材派遣期間終了	もっとよい仕事を求めている	自営業の経営困難	定年退職	自分の能力を生かすため	その他	無回答	合計
正規職員	84	12	233		9	6	1	17	1	26	16	35	15	455
パート	22	2	46	2	3	15		15	1	10	1	15	6	138
アルバイト	1		7	2		7		5				1	2	25
派遣社員	1		11			3	10	2		1	2	3	1	34
その他	5		14		1	8		3		1	3	6		41
無回答	2		7	2				6		2	1	1	30	51
合計	115	14	318	6	13	39	11	48	2	40	23	61	54	744

最後に表14で世帯の生活状態と離職理由の相関関係の有無と表15で前職の月収水準と求職期間の関係についてみておこう。生活状態については、自分の世帯の生活程度を回答者がどのように認識しているかをベースに、いわば主観での答えを求めている。本来であれば、失業者(求職者)世帯の家計調査が必要だが、技術的制約から実施することができなかった。全体として「収入のみで楽に」と答えた求職者は6%に満たなかった。ただ、離職理由別に見ると、「自己都合」で「収入のみで楽に」の回答が一番多かったのに対して、「貯金など取り崩して」生活している求職者が離職理由の如何を問わず最も多い506人であった。さらに、「生活していけない」と最も深刻な生活状態を答えているのは、「経営不振・リストラ」でも「自己都合」でもそれぞれ55人、35人と相当数存在することに注目したい。表15では、全体の3分の2以上にあたる6ヶ月未満の求職期間の求職者は、前職の月収で10万円以上30万円未満に集中していることがわかる。前職の月収50万円以上の求職者で6ヶ月以上の求職期間のものが一定数存在しているのは、再就職先での期待する給与水準や求職者の年齢による求職者給付の期間の長さとの関係が考えられる。

表14 世帯の生活状態と離職理由別求職者の分布

	経営不振・リストラ解雇	希望退職	自己都合	試用期間終了	その他の解雇	雇用契約期間終了	人材派遣期間終了	もつとよい仕事を求めている	自営業の経営困難	定年退職	自分の能力を生かすため	その他	無回答	合計
収入のみで楽に	7	3	36	2		4		10	1	9	4	9	8	93
収入のみで何とか	65	27	161	3	9	35	6	26	1	62	16	29	40	480
ぎりぎりの生活	65	10	104	4	11	23	3	20	1	27	11	22	18	319
貯金など取り崩し	118	36	144	2	11	26	3	22	3	54	15	35	37	506
借金に頼って	8	1	15			1		5	1	1		1	5	38
生活していけない	55	6	35		7	9	1	6	4	7	1	14	12	157
その他	8	5	8	1		2		4		1	1	7	3	40
無回答	4	6	9			2		2	1	4	1		23	52
合計	330	94	512	12	38	102	13	95	12	165	49	117	146	1685

表15 離職前の月収と求職期間別求職者の分布

月収	求職期間							合計
	3ヶ月未満	6ヶ月未満	9ヶ月未満	12ヶ月未満	2年未満	2年以上	無回答	
10万円未満	40	29	15	2	4	5	5	100
20万円未満	149	131	83	19	19	10	20	431
30万円未満	172	152	79	19	26	6	17	471
40万円未満	71	82	31	13	19	6	11	233
50万円未満	39	52	39	9	11	3		153
50万円以上	34	65	44	11	4	5	4	167
その他		1					1	2
NA	33	37	23	6	8	5	16	128
合計	538	549	314	79	91	40	74	1685

3. 職安求職者と今日の失業

多くのデータ上の制約を伴いながら、以上では職安求職者調査の結果から、職安来訪の求職者、その中での失業者の実像に迫ろうとした。定量的調査では十分把握できなかった失業者のライフヒストリー（生活歴）や、失業の構造的問題についてはもっと適切な方法と仮説でさらに調査が必要と考えられる。ここでは、職安求職者調査からみた今日の失業分析への若干の論点を提出することで本章のまとめに代えたい。

第一に、求人と求職の「ミスマッチ」についてその内容を詳しく見ると、単に企業の求める求職者が見つかりにくいという求人サイドに偏った側面を見るのではなく、求職者にとっても生活の必要をみたす条件を備えた求人が少ない、あるいは最初から年齢や性別で求人へのアプローチの可能性すら閉ざされているケースが多いことがわかった。本来労働

市場は、労働力の売り手と買い手が織り成す競争関係のなかに存立するものだから、「ミスマッチ」を解消するためには、単に求職者側の **employability**（雇用能力）を高めるだけでなく、求職者の生活上の必要に応える「優良な求人」を確保・拡大していくことが必要であろう。

第二に、職安求職者の中には、1年以上失業している求職者が10%以上おり、現在の雇用保険の求職者給付だけでは、失業時の所得保障がカバーされないという深刻な問題に到っている。現在、厚生労働省サイドでは、「自己都合」による離職者に対する給付期間のいっそうの短縮化が検討されているが、その検討の前提として「自己都合は会社理由による離職と違ってそれほど深刻な生活を引き起こさない」という認識がもしもあるとすれば、今回のわれわれの職安求職者調査の結果が示す現実とは食い違ったものとなるだろう。

もちろん第三に、OECDやその他の国際機関、そして各国の職業安定・雇用促進サービス機関でも、離職失業者ができるだけ短期間のうちに再就職できるように職業紹介サービスを改善していくための努力が行なわれている。失業期間の長期化は、何よりも失業者家族に生活困難をもたらすが、それにとどまらず求職者・失業者の持っている労働能力・職業能力を後退させる恐れが大きい。さらに失業の長期化は、これら求職者の就職意欲を減退させ、長期的構造的失業者として労働市場の背後に隠蔽してしまう危険性をもっている。

日本の政府関係機関も、最近では失業者に対する種々の調査活動を強め、その現実に基づく施策の検討が開始されていると思われるが、現代の失業は、経済循環の不況局面の長期化だけを唯一の原因として存在しているのではなく、労働市場の構造変化、企業による労働力需要構造の変化、労働者・求職者の生活環境の変化、そして雇用保険制度をはじめとする失業・雇用関連施策が複雑に絡み合って生成していることを忘れてはならない。

1 われわれのおこなった「職安求職者調査」では、まず調査仮説として、今日の失業者の状態分析、失業・雇用概念の再検討、制度的要因を国際比較の観点から見た場合に、失業者の実態と失業に至るプロセス・原因、各国の雇用失業政策の制度的相違、失業者の社会的意識の違いと共通性を解明することに主眼が置かれた。また、日本の調査チームとしては、1995年以降急増している完全失業者と離職者の実態を、政府統計では明らかにされない側面を中心に、仕事と生活、世帯関係を中心に失業者の実態を解明するというファクトファインディングに焦点がおかれた。

次に調査方法とその特徴については、フランスでは過去に雇用連帯省が実施した8125ケースの聞き取り調査結果をベースに、失業者のライフヒストリー、失業者の主観的世界にまで立ち入る面接聞き取り調査を中心に進め、ブラジルも、サンパウロ州統計局の雇用失業調査に付加的に3カ国共通調査票による面接調査を実施したのに対して、日本では関係当局の理解は得られたものの、独自の手立てで公共職業安定所に求職者として訪問した人へランダムに調査票を配布し、その場で記入してもらるか持ち帰り記入したものを郵送で回収する方法しか取れなかった。

最後に調査項目の点では、他の2国と調査の条件が違い、基本的に自計式であったため、質問項目、形式はできるだけ簡素化し、回答しやすいように工夫した。全部で54の設問に及ぶ自計式としては大きな調査票となった。この間、調査項目や調査方法についてフランスの調査チームとの頻繁な意見のやり取りが行なわれた。

以上の「職安求職者調査」の実施にあたり、フランス研究者チームが国際交流基金より助成を受けた研究費の一部を利用させていただいた。ここに記して関係方面に感謝したい。

2 アンケート調査の自由記述欄には、実に多くの具体的な要望が記されている（VII. 自由記入欄にみる失業者の意見）。ここで、「ミスマッチ」にかかわる求職者からの意見をいくつか抜粋しておく。「再就職の最大の問題は、年齢の壁である。」（36歳・男性）「年齢制限があるため求人が少ない。」（51歳・女性）

「求人票と面接のときの話の内容に差がありすぎる」（40歳・男性）。「パート、アルバイトではなく、正社員の道がとても少ない。サービス残業など止めて、もっと雇用を広げてほしいです。賃金は少くとも少なくてもいい。安心して働く場所がほしい。それが生きる張りになる。せめて60歳くらいまでは。」（54歳・女性）。「52歳独身の女性です。この年齢は、契約社員、派遣社員、パートが多く、正職員は、ほとんどありません。87歳の母と同居しており、母の収入（年金）も11万くらいです。」これ以外にも、正社員求人が多くが、実際上年齢を重要な選考基準にしている例が、多数寄せられている。