

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(1)

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2007-09-05 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/20.500.12000/1671

沖縄県における若年者の求職活動と雇用対策の課題 (1)

矢野昌浩

1. はじめに——雇用社会のオキナワ・モデルとは？
 - 1—1. 雇用・失業統計からのスケッチ
 - 1—2. オキナワ型雇用社会の特徴
 - 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、本号）
 - 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？

1. はじめに——雇用社会のオキナワ・モデルとは？

1-1. 雇用・失業統計からのスケッチ

雇用・失業に関する統計をもとに、沖縄県の姿を簡単にスケッチすることから始めたい。⁽¹⁾失業率の高さは全国第一位である。復帰後から全国平均の約二倍という状態が続いている。⁽²⁾失業者の半分が三〇歳未満となっている。⁽³⁾就業率の低さも全国第一位である。⁽⁴⁾有効求人倍率の低さも全国第一位で、全国平均の約半分である。⁽⁵⁾

雇用・失業に関する統計からすると、沖縄県はいわば「極値県」として位置づけられる。このような数字が集計されることになる社会の特徴を、つぎに整理してみたい。

1-2. オキナワ型雇用社会の特徴

1-2-1. 整理

A. サービス業中心・中小企業主体の産業構造

県内求人者の六割は、従業員三〇名未満の企業からのものである。県内就業者の六割以上が従業員三〇名未満の企業で働いている。さらに、五人に一人が従業員五名未満の企業で就業している。⁽⁶⁾同様に、県内求人者の約半数はサービス業からのものである。就業者がもつとも多い業種もサービス業であり、三人に一人が従事している。サービス就業者の比率は全国第一位である。就業者の四人に三人は第三次産業に従事し、二人に一人がサービス業か飲食店・卸売・小売業で働いている。⁽⁷⁾製造業就業者は一五人に一人である。これは農林業就業者と同じ割合であり、全国平均の五人に一人に比べて著しく少ない。⁽⁸⁾これらのことから、沖縄県の産業構造はサービス業中心・中小企業主

体(さらには零細企業主体)であるといえる。

B・雇用の流動性を前提にした人事慣行・職業意識

旧労働省が行った調査によれば、県内企業は、職種別に不足する人材を即戦力重視で中途採用する傾向が強い。この裏返しとして、新卒者の定期採用と計画的な養成という人事慣行が弱い。県内企業による新卒者の採用時期がはつきりしない、卒業後に就職が決まるケースが多いといった点が指摘されている。

これとともに、労働者のほうも、会社に就職するというよりは職種を重視するようになり、資格取得に関心が向かう傾向にあるとされる。また、沖縄県における開業率・廃業率の高さはともに全国第一位である。⁽¹¹⁾ 県内男性労働者の平均勤続年数も全国平均に比べて顕著に短い。⁽¹²⁾ これらのことから、県内労働者の多くの部分は、事業の開廃にともなう場合も含めた転職、あるいは自身による独立開業を前提にしながら、職種・資格を中心にして職業生活の設計を行っているものと推測される。このような労働者の職業意識・企業の人事慣行は、サービス業中心・中小企業主体の産業構造と密接な関係があると解される。

さらに、県内企業による労働需要は伝統的に不足している。このことは、県内の給与水準が全国平均の約六割であることとならんで、とりわけ高校新卒者の県外就職率を引き上げる要因となってきた。⁽¹³⁾ 県外市場依存型の労働需要といってもよい。しかし他方で、県外就職者の多数が、数年でUターンすることになるのも持続的な傾向である(後述「2-2-2」参照)。

日本の雇用慣行は、一つの企業における長期的な雇用保障のもとで、様々な職種を経験しながら技能形成を行うことを前提にする。沖縄県にはこれとは異なる雇用慣行がこのように存在する。

C. 労働市場の二極構造

他方で、沖縄県においても、官公庁を中心に日本的雇用慣行が存在する。また、沖縄県の給与水準は前述のように全国平均の約六割である。このことは公務員と民間企業労働者の労働条件格差が著しいことを示す。どのような労働市場にも、大企業を中心とする労働市場と中小企業を中心とする労働市場の二層構造がある。しかし、沖縄県においてはこれが極端な階層構造となっている点に特徴がある。官公庁を中心とする労働市場は極限的であるうえに、大多数の中小企業からなる労働市場との間のミソは広くて深いといえる（後述「2-2-1」参照）。いずれの労働市場に参入できるかによって、生涯所得に大きな格差がもたらされるとともに、職業訓練・技能形成が雇用の安定を前提に企業主導・企業負担で行われるのか、雇用の流動性を前提に労働者の自己責任となるのかの相違が生じることになる。

1-2 2. 留保

以上のようなサービス業中心・中小企業主体の産業構造、雇用の流動性を前提にした人事慣行・職業意識、極端な二層構造となっている労働市場によって特徴づけられる雇用を中心とした社会の仕組みを、「雇用社会のオキナワ・モデル」あるいは「オキナワ型雇用社会」とここでは呼ぶことにする。

沖縄県の雇用社会の実態はより複雑である。たとえば、公共部門依存型の労働需要を指摘することができる。全就業者に占める公務員の割合は、全国の約三倍である。これは離島が多いために公的サービス機関の数も多いことが理由とされている。また、公的投資が県内総支出に占める割合は約六分の一で、全国平均の倍である。これが公共投資を通じて建設業における労働需要を創出している。二〇〇〇年の建設業就業者比率は、全国が一〇・一％であるのに対して、沖縄県は一三・四％となっている。このように公共部門は直接あるいは間接的に多くの雇用機会

を提供している¹⁴⁾。

これとともに、女性の年齢別労働力率にみられるいわゆるM字型カーブが、沖縄県は顕著ではないことにも留意が必要であろう。このことは、結婚あるいは出産後も女性が就労を継続していることを示す¹⁵⁾。

さらに、県内労働市場の「土着性」とでも呼ぶべきものが指摘されることもある。とりわけ中小企業における地縁・血縁を介した縁故採用の多さから、労働市場が未成熟なのではないかという疑問がだされる¹⁶⁾。

しかしながら、これらを含めた種々の点を留保して、当面の検討に必要なかぎりにおいて、雇用の安定を軸にした日本の雇用慣行とこれを前提とする雇用社会とは異質であるという見地から、「雇用社会のオキナワ・モデル」あるいは「オキナワ型雇用社会」という類型論を設定しておきたい。

1-3. 検討の目的・対象・視角

本稿の主たる目的は、沖縄県における学校から職場への若年者の移行の現状と、そこに存在する問題点を明らかにすることにある。検討の対象は高校と大学の新卒者が中心となる¹⁷⁾。検討の視角はミスマッチ論といわれるものである。これは、労働市場における労働力需給に職業能力・年齢・労働条件等に関するミスマッチがあることに失業の原因を求めて、このミスマッチを解消することを雇用対策として重視する見解あるいは立場として定義することができる。

ミスマッチ論は失業の二分法を前提にする。それによると失業には二種類ある。一つは需要不足失業である。これは景気後退期に労働需要が減少することによって生じる。もう一つは構造的・摩擦的失業である。労働市場における需要と供給のバランスはとれているにもかかわらず、企業が求める人材と求職者の職業能力・年齢などの特性

との不一致があるために生じるのが、構造的失業である。摩擦的失業は、転職や新たに就職する際に企業と労働者のもつ情報が不完全であることや、労働者が地域間を移動する際に時間がかかるためなどにより生じる。構造的失業と摩擦的失業は、両者を明確に区分することが困難であるため、両者をあわせて構造的・摩擦的失業といわれるのが通常である。ミスマッチ論は、このような二分法を前提にして、需要不足失業としてではなく、構造的・摩擦的失業として現状にアプローチする立場を選択することを意味する⁽¹⁸⁾。

このことは、現在の若年者雇用対策における政府の基本的スタンスといえる。たとえば、二〇〇〇年の労働白書はつぎのように述べる。「学卒求人は減少しているが、一方で中小規模企業を中心に未充足求人も相当数存在している。…また、求人側の急激な変化に求職側が対応しきれず、職種間に大きなミスマッチが発生している面もある。…こうした求人と求職のミスマッチにより、他の職種での就職可能性はあっても、希望職種での就職を希望して無業者となる層も多いと考えられる⁽¹⁹⁾」。このような主張と呼応しながら、指定校制と学校推薦制のもとにある高卒者の就職システムが、「職業選択の自由という観点から見て妥当か」と問われるとともに、「ミスマッチを生み出している可能性がある」として見直しが進められ、複数応募・推薦を可能にすることなどが提起されている⁽²⁰⁾。

また、とりわけ短期的政策としては、ミスマッチ論は、ミスマッチ解消のための措置を求人行動ではなく求職行動に対して講じることを実際には含意する。求職側の実情に求人側を対応させることではなく、求人側の変化に求職側をフォローアップさせることが、産業構造の転換を促進するために政策的眼目となりやすい。

しかしながら、若年者雇用対策、とりわけ沖繩の若年者雇用対策として、ミスマッチ論は有効なものであろうか。あるいは、どのような政策手段を媒介としたら有効となりうるものであろうか。これらを検討することが本稿のもう一つの課題となる。

2. 若年者の求職活動

2-1. 新卒者の就職活動・就職状況

2-1-1. 概念の整理

大学と高校の新卒者の就職状況を把握するうえで、「就職率」と「内定率」を区別しておく必要がある。就職率は、卒業生全体における就職者の比率をいう。文部科学省の学校基本調査によって用いられている概念である。これに対して、内定率は、就職希望者における就職内定者の比率をいう。厚生労働省によって用いられている概念である。

各大学が公表している「就職率」は、この用法でいえば内定率である。大学が独自に「就職率」を定義している場合も少なくない。たとえば、当初就職希望であったが、就職先がみつからなかったために就職希望でなくなり家事手伝いとなった者を、計算上の分母から除く場合がある。公務員志望者についても同様である。これらの者は、大学作成の統計資料においては「その他」という項目に分類されることになる。最初から進路をはっきりと選択しなかった者も、ここに分類されている。「その他」に算入される学生数が増えているのが、大学により公表される統計数値の近年における特徴である。このことは公表される「就職率」を引き上げる効果をもつ²¹⁾。以下では、文部科学省の学校基本調査を基本データとして、同調査における就職率の定義を用いる。

また、新卒者の求職行動を把握するために、同調査における「就職者」、「進学者」(高校については「大学等進学者」)、「無業者」(一九九九年の調査からは「左記以外の者」がこれに相当する。以下、両者を「無業者」という。)のカテゴリーに注目する。無業者とは進学も就職もしていない新卒者を指す。新卒無業者と類似の概念として「学卒未就職者」がある。これは求職意欲があることを定義に含む「失業者」概念の一類型である。学卒未就職者概念

はこのような主観的要素を前提にする点で、新卒無業者概念よりも範囲が狭くなる。学校を卒業しても進学も就職もしない者の動向を、「無業者」のカテゴリーに依拠して把握してみたい。

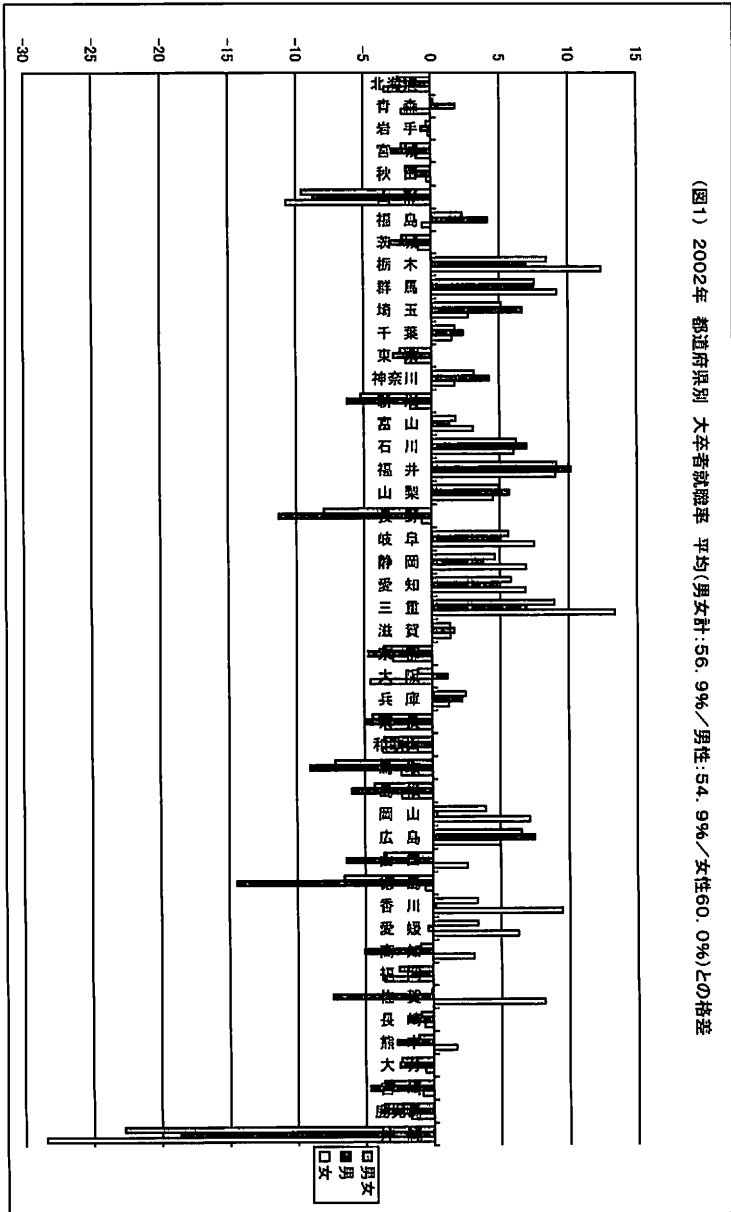
2-1-2. 動向の分析

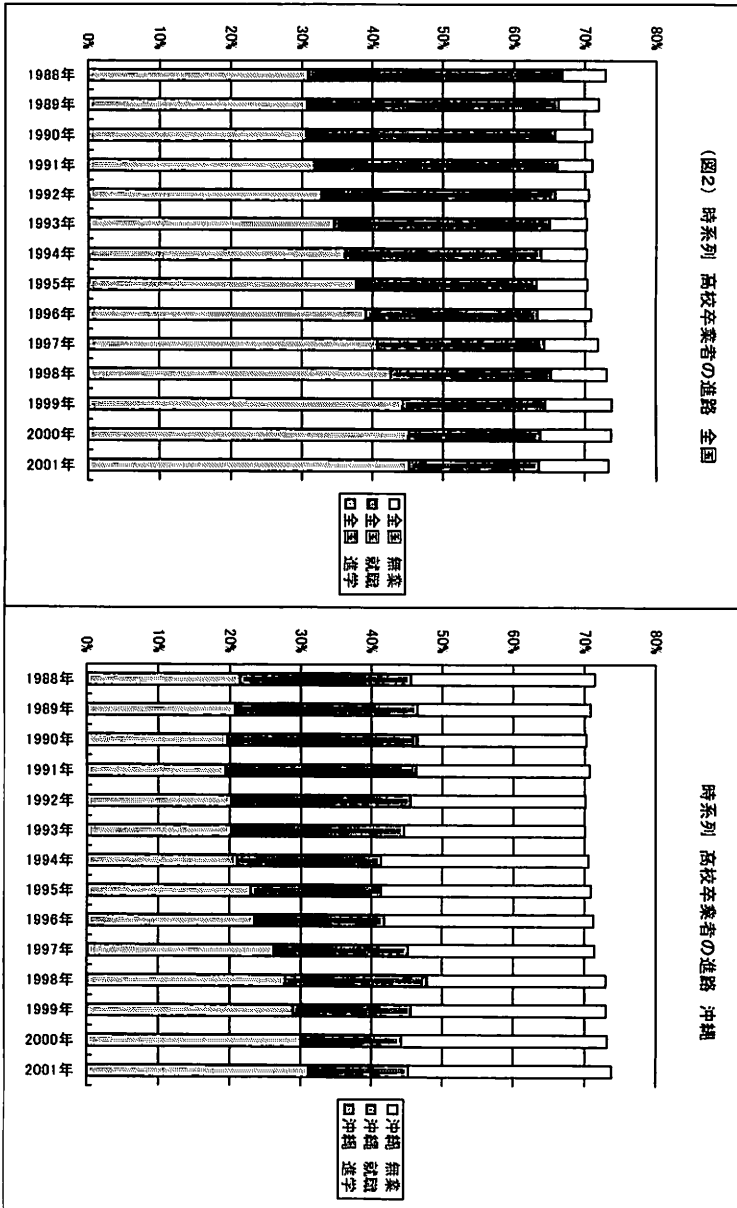
図1は、二〇〇二年三月卒の大学生の就職率を、都道府県別に整理したものである。⁽²²⁾ 男女計・男性・女性ごとにまとめた就職率を、それぞれの全国平均と対比できるように図示してある。沖縄県の大卒者の就職率が並はずれて低いことがわかる。

図2は、高校卒業者の進路を、全国と沖縄県について時系列に整理したものである。⁽²³⁾ 沖縄県は就職率・進学率ともに全国平均に比べて低い。とりわけ進学率が低いことに留意が必要であろう。しかし、より注目されるのは、沖縄県における無業率（卒業者に占める無業者の比率）の格別な高さである。全国平均の三倍の比率である。

図3は、大学卒業者の進路を、全国と沖縄県について時系列に整理したものである。全国・沖縄県ともに就職率の低下と無業率の増加が顕著である。とりわけ沖縄県においては、就職率の低さが顕著であり無業率の高さが格別である。無業率の比較的低位だった年でも「死亡・不詳」の比率が高い（例、一九九四年）。全国平均との対比からその相当部分が「不詳」であると推測可能であり、実質的には無業者にあたりと解される。ここ数年は沖縄県における大学卒業者の進路の第一位は無業者であり、五人に二人という高い割合になっている。

図2と図3について、全国と沖縄県に関する統計数値の全体的な傾向を対比させると、当然のことではあるが、就職との代替関係にあるのは高卒者については進学であり、大卒者については無業であることが確認できる。





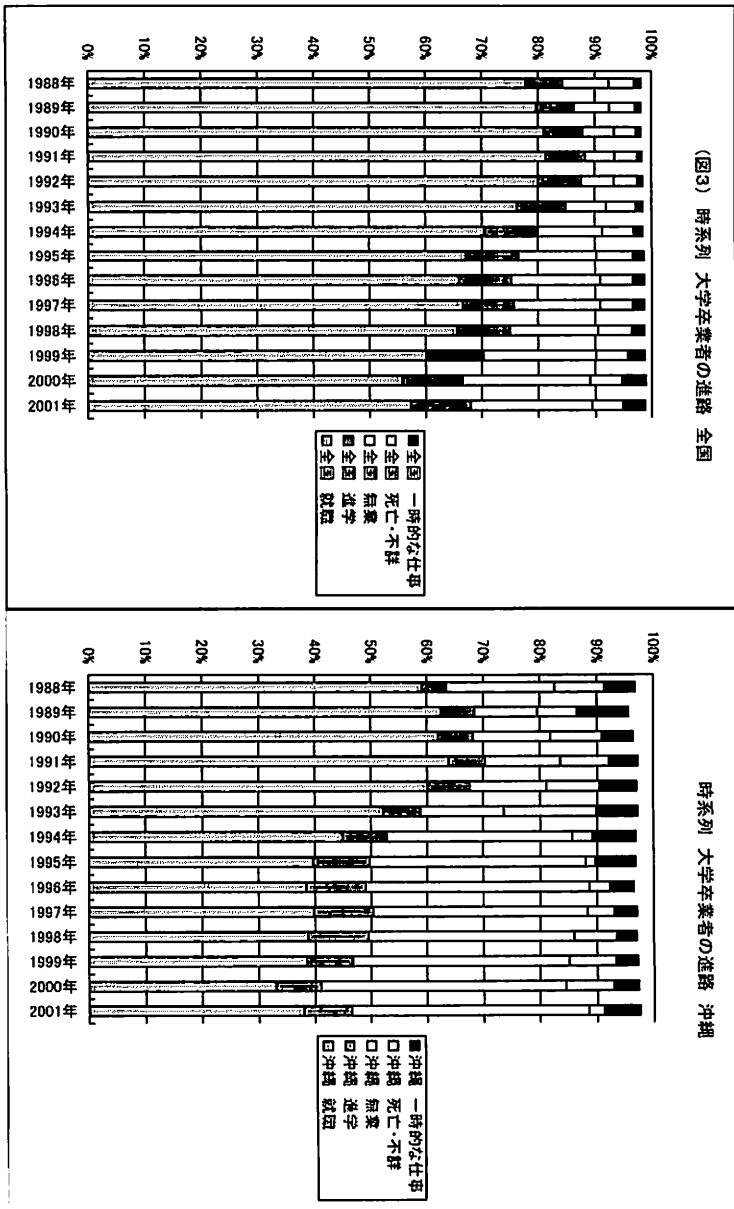
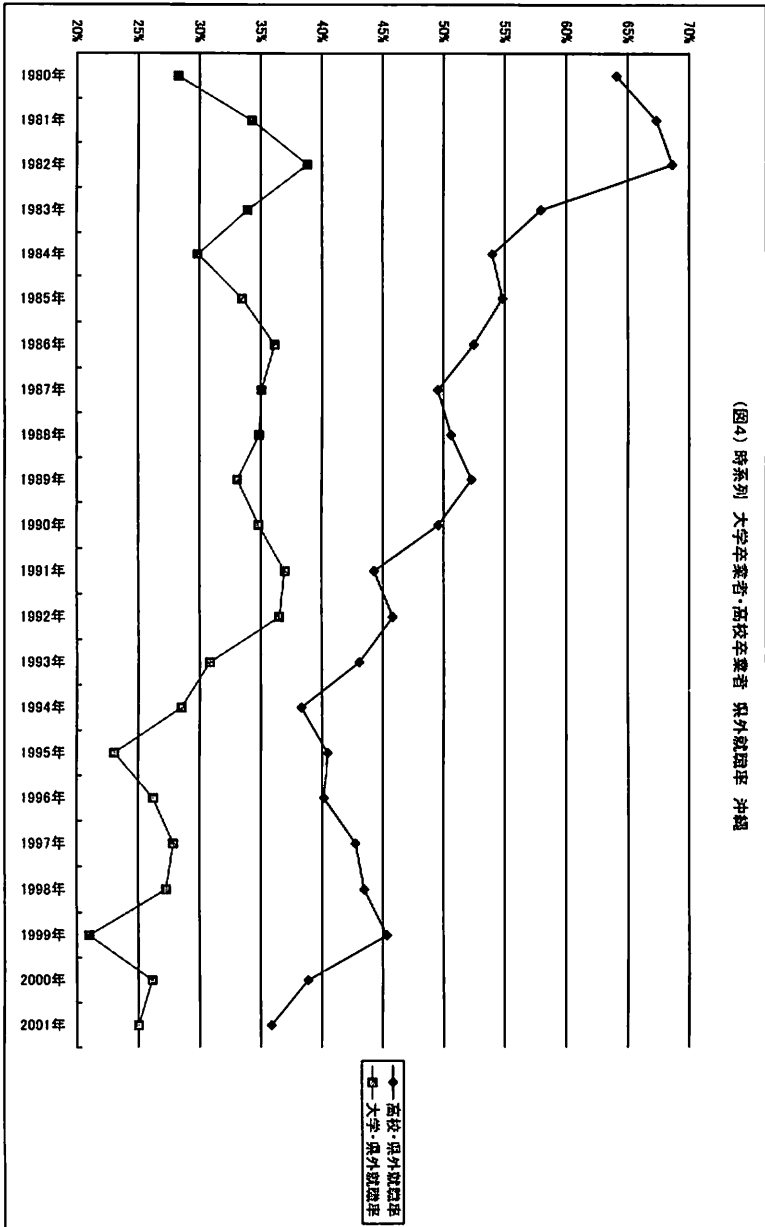
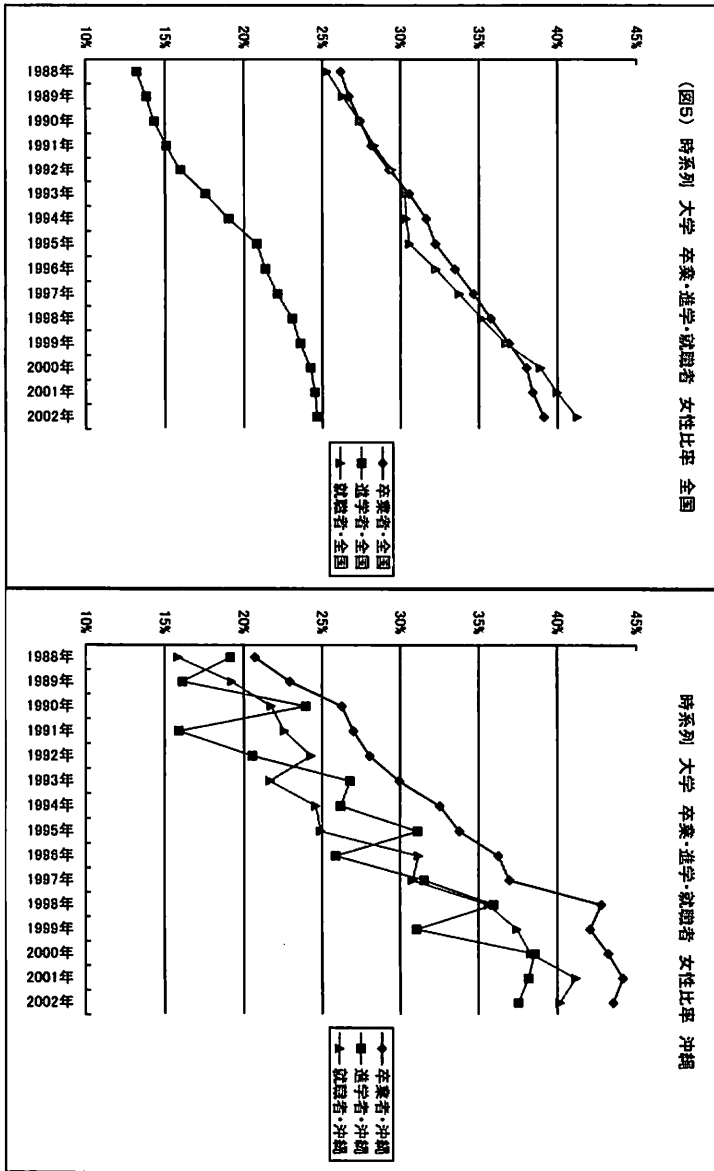


図4は、沖縄県における大学卒業者と高校卒業者の県外就職率を、時系列に整理したものである。大学卒業者には県外出身者が含まれているため、沖縄県の大学生の就職行動分析にとつてどれほど意味か疑問の余地なしとはいえない。このような留保をつけたうえで、全体的には県外就職率がゆっくりと低下してきているといえる。これに対して、高校生については急速に県内就職志向が高まっていることがわかる。二〇年前には県内高校卒業者の七割近くが、県外に就職していた。昨年は四割弱となっている。しかし、それでも沖縄県の高校生の県外就職率は全国的にみればまだ高い。各都道府県内の求人数に対する当該都道府県内高卒者の就職者数比率は、二〇〇一年三月卒については全国平均で七一・六%であるが、沖縄県では一八三・五%であったという数字からも、このことは窺える。

図5は、大学卒業者・大卒進学者・大卒就職者における女性比率を、全国と沖縄県について時系列に整理したものである。全国平均では、卒業者と就職者のそれぞれの女性比率がほぼ一致している。これに対して、沖縄県においては、卒業者の女性比率よりも就職者の女性比率が五ポイント、多いときは一〇ポイント近くも低い。女性のほうが男性に比べて就職に障害があることを窺わせる。しかし他方で、進学者の女性比率については、沖縄県の数値は変動が激しいが、一般的には全国平均よりも顕著に高い。沖縄県の大卒女性については、進学と就職とが顕著な代替関係にあるといえる。なお、卒業者の女性比率は当初は沖縄県のほうが低かったが、近年では全国平均を上回っている。大学生の「女性化」が、沖縄県においてここ一〇数年間に急速に進展したことをこのことは示している。

以上のように、沖縄県の大学生・高校生とともに卒業時に無業者となる割合が格別に高いこと、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まだ相当程度に依存していること、大学生についてはとりわけ女性が就職に難を抱えているとみられることが確認できた。つぎに、就職後あるいは卒業後における沖縄県の若年者の動向を、フリーター、離職行動、Uターンといった雇用の流動化にかかわる現象に限定してみておきたい。フ





リターは正規雇用への移行過程、離職行動とUターンは正規雇用からの移行過程として、全体的には位置づけることができるであろう。

2-2. 卒業後・就職後の状況

2-2-1. フリーター——正規雇用への移行過程

沖縄県のいわゆるフリーター（「アルバイト」または「パート」と呼ばれる非正規雇用に従事するまたはそれを希望する通学をしていない若年者⁽⁴⁾）に関しては、一九九九年一月に日本労働研究機構が行った調査がある。一九八九年、一九九三年、一九九六年の三月に大学、短大、高校を卒業した者で、卒年の四月一日に就職未定であった四二七名が対象となっている。三つの卒年が設定されたのは、時間の経緯による就業状態の変化を把握するためである。いくつかの注目すべき事実が指摘されている⁽⁵⁾。

(1) 正規雇用化の傾向 正規雇用の割合は、二〇代前半で一八・九%、二〇代後半で三七・三%、三〇代前半で五三・七%となる。加齢により、無業あるいは非正規雇用から正規雇用には移行している。ただし、大卒女性は正規雇用が減少し非正規雇用が増加する傾向にあり、高卒女性は非正規雇用の比率に変化がみられない。正規雇用化する場合には転職回数が平均一・九回であるのに対し、非正規雇用にとどまる場合には二・三回である。非正規雇用のままであるほうが転職を繰り返す傾向にある。

(2) 正規雇用化の経路 大卒男性は、官公庁（関連の組織・団体を含む）における非正社員としての就業を経て、官公庁正社員として専門職に従事する傾向にある。これに対して、高卒男性は、中小企業における非正社員としての就業を経て、中小企業正社員として技能職に従事する傾向にある。官公庁から民間企業へ、あるいは民間

企業から官公庁へと移行する事例は少ない。

(3) 正規雇用化の要因 拘束される日数が正規雇用と同程度であるのに、年収に大きな差がつくこと、健康保険・年金の拠出負担と生活費の点で、家族から経済的に自立していること²⁶、親が正規雇用を望んでいること、職業上モデルになる人あるいは同じ目標をもつ仲間がいること、在学中にアルバイトを経験していることなどが、正規雇用化を促す要因となっている。

フリーターについては、いくつかの全国調査も行われている。調査対象・時期・方法・目的も異なるので、単純な比較はできないが、沖縄県のフリーターが置かれている状況の特徴を推測するのに役立つ。二点だけ指摘しよう。

(1) 女性の正規雇用化における困難 卒業直後に無業あるいは非正規雇用であった大卒男性の六割強、大卒女性の約五割が、卒業後四年目で正規雇用になっているとの全国調査がある²⁷。さきほどの沖縄県に関する調査によれば、非正規雇用であった大卒男性の五割弱、大卒女性の二割弱が、三〇歳以上で正規雇用となっている。単純な比較はできないが、沖縄県のほうが、とりわけ女性については正規雇用になるのに困難がみられるといえる。

(2) 正規雇用志望の高さ 正規雇用ではなく非正規雇用として働く理由を、「正社員としての仕事に就く気がしなかった」とする者が四割も存在し、「就職口がなかった」とする者の二倍となっているとの全国調査がある²⁸。沖縄県に関する前掲調査によれば、就職先がない、入社できる技術や経験がないことなどから、正規雇用が難しいという消極的な理由を挙げる者が五割弱である。やりたいこと、なりたい職業があるという積極的な理由を挙げる者も三割弱存在するが、この中身は公務員志望であり、正規雇用につけなかったという理由と実質的には同じである。モラトリアムを理由とする者は一割強でしかなかった。これらのことから、正規雇用志望の非正規雇用（非自発的な非正規雇用）が沖縄県にはより多いのではないかと解される。

2-2-2. 県内就職者の離職行動・県外就職者のUターン——正規雇用からの移行過程

高校新卒者の離職行動に焦点を絞ると、二〇〇〇年三月卒の県内就職者のうちで一年目で離職した者の比率は、沖縄県で三七・八％である。全国平均では二六・二％であることから、一〇ポイントほど高いことがわかる。これは持続的な傾向である。²⁹⁾なお、二年目、三年目における離職率の全国平均との差はわずかである。

他方で、県外就職者のUターンも若年者の顕著な傾向である。とりわけ高卒者の県外就職率が伝統的に高いことと対をなす現象といえる(前述「1-2-1. B.」参照)。これに関しては多くの実態調査が行われている。³⁰⁾特徴を整理してみよう。

臨時的・季節的雇用を除く県外就職者のうち、三年未満で早期Uターンする者の割合は五割から六割にのぼる。二〇歳代の者の割合が同様に五割から六割である。当初から沖縄に帰る予定だった者が五割を越えている。県外就職をする理由としては、「視野を広げる」が三割弱、「賃金・労働条件がよい」が二割前後、「県内に適当な仕事がない」が二割弱である。とりわけ、高卒県外就職者の場合には、初任給の高い地域に多くが集まる傾向にある。離職理由は自己都合が八割から九割である。このようにしてUターンしても、さしたる技能もないままでは、県内の厳しい雇用情勢のもとでは失業者となってしまう。そこで今度は臨時工・季節工となる事例もみられる。

なお、県外就職の八割から九割が臨時的あるいは季節的雇用である。出稼ぎ労働者として常用労働者よりも割高な賃金を受け取り、半年働いた後に帰郷して、雇用保険、貯金、アルバイトによって、残りの半年を暮らすことを繰り返す者が少なくないことが指摘されている。

以上のように分析・整理した新卒者・若年者の求職行動について、つぎにミスマッチ論の観点から若干の検討を加えてみたい。

- (1) 厚生労働省編「平成一四年版・労働経済白書——最近の雇用・失業の動向とその背景」(日本労働研究機構・二〇〇二年)、沖縄県企画開発部「平成一三年・労働力調査報告」(二〇〇二年)、総務省統計局統計センター「平成一三年事業所・企業統計調査」(二〇〇二年)、労働省「平成一一年・賃金構造基本統計調査」(二〇〇〇年)参照。以下の統計数値はとくにことわりのないかぎり、これらからの引用である。なお、沖縄の雇用・失業問題に関する最新の文献として、沖縄県商工労働部雇用対策課「沖縄県職業安定計画」策定調査報告書(二〇〇二年)が有益である。
- (2) 二〇〇一年、二〇〇〇年、一九九九年における各失業率は、沖縄県で八・四%、九・四%、七・七%。全国で五・〇%、四・七%、三・〇%である。
- (3) なお、二〇〇〇年における若年人口比率(一五―二四歳人口/一五―六四歳人口)について、全国が一八・五%であるのに対して、沖縄県は二一・一%で全国第一位である。
- (4) 二〇〇〇年における就業率は、沖縄県六〇・九%、全国六七・四%である。
- (5) 二〇〇一年における有効求人倍率は、沖縄県〇・二六、全国〇・五九である。
- (6) 二〇〇一年において従業員三〇名未満の企業に就業する者の比率は、沖縄県六三・六%、全国五四・二%である。従業員五名未満の企業に就業する者の比率は、沖縄県二〇・三%、全国一四・〇%となり、格差がより顕著となる。
- (7) 二〇〇〇年におけるサービス業就業者比率は、沖縄県三三・四%、全国二七・四%である。二〇〇一年における沖縄県の産業別就業者比率は、第三次産業については、サービス業就業者三三・四%、飲食店・卸売・小売業二四・四%、電機・ガス・熱供給・水道・運輸・通信業六・八%、公務六・六%、金融・保険・不動産業三・三%であり、全体で七四・四%となっている。
- (8) 二〇〇〇年における製造業就業者比率は、沖縄県五・三%、全国一九・四%である。沖縄県は全国第一位の低率さである。

二〇〇一年における沖縄県の産業別就業者比率は、第二産業については、建設業一三・三%、製造業五・九%であり、全体で一九・二%となっている。

(9) 日本労働研究機構「無業者から正社員雇用への移行過程——平成一一年度沖縄振興開発総合調査」(二〇〇〇年) 三五二頁以下(沖縄労働経済研究所「沖縄県労働力の県外移動に関する調査研究報告書——経済的自立に向けて労働市場の役割を探る」(一九八八年)の要旨収録) 参照。

(10) 日本労働研究機構・前掲書注(9) 三六八頁以下(労働省「沖縄県における産業振興を通じた雇用拡大のための人材の育成・確保に関する調査」結果報告書——平成三年度沖縄振興開発総合調査一(一九九一年)の要旨収録) 参照。

(11) 一九九六年度からの新設事業数が一九九九年度の全事業所数に占める比率は、沖縄県一八・〇%、全国一二・〇%である。これに対して、一九九六年度から一九九九年度までの廃業事業所が一九九六年度の全事業所に占める比率は、沖縄県二一・五%、全国一六・三%である。これに関連して、国民年金の第一号被保険者が二〇—五九歳人口に占める割合は、沖縄県が全国でもっとも高い。総務省統計局「統計でみる県のすがた」二〇〇二(日本統計協会・二〇〇二年) 九三頁参照。

(12) 一九九九年における男性労働者の平均勤続年数は、沖縄県一〇・五年、全国一三・二年である。女性労働者ではそれぞれ八・五年、八・〇年であり、格差は顕著ではない。なお、沖縄県の転職率・離職率・新規就業率は、ともに全国第一位の高さとなっている。総務省統計局・前掲書注(11) 五三頁参照。

(13) 沖縄県企画開発部統計課「平成一四年度・学校基本調査報告書」(二〇〇二年) 二〇頁参照、日本労働研究機構・前掲書注(9) 三五二頁以下参照。

(14) 日本労働研究機構「沖縄企業(法人)と中核的人材に関する調査——沖縄振興のための雇用開発調査(平成一三年度)(二〇〇二年) 四三頁以下参照。

- (15) 総理府編「男女共同参画白書——男女共同参画の現状と施策」(大蔵省印刷局・一九九八年)二八頁参照。別のデータによると、国民年金の第三号被保険者が二〇一五九歳人口に占める割合は、沖縄県が全国でもっとも低い。総務省統計局・前掲書注(11)九三頁参照。本人の所属階級、配偶関係の有無、夫の所属階級を分類軸として、それぞれのグループに属する女性の生活実態を分析したものと、橋本健二「階級社会日本」(青木書店・二〇〇一年)一七九頁以下参照。なお、沖縄県における女性・男性それぞれの労働力率は全国平均よりも低い。二〇〇一年における女性の労働力は、沖縄県四六・二%、全国四九・二%である。男性については、沖縄県七二・〇%、全国七五・七%であった。
- (16) 日本労働研究機構・前掲書注(9)三八六頁以下(沖縄県地域雇用開発協議会「沖縄県における労働力需給の量的、質的バランスに関する調査」(一九九九年)の要旨収録)参照。
- (17) 統計資料と調査文献の制約から、高校・大学の中退者については検討対象から除外とする。中退者については、学卒者に比べていわゆるフリーターになりやすいことが一般に指摘されている。労働省編「平成三年度版・労働白書——女子労働者、若年労働者の現状と課題」(日本労働研究機構・一九九一年)一八五頁以下参照。
- (18) ミスマッチ論については、厚生労働省編・前掲書注(1)一〇〇頁以下に詳しい。また、同編「平成一三年度・労働経済白書——情報通信技術(IT)の革新と雇用」(日本労働研究機構・二〇〇一年)一八五頁以下、労働省雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題——人々の意欲と能力が活かされる社会の実現をめざして」(一九九九年)参照。なお、実際の失業率に関してそれぞれの失業の寄与割合を分析したものと、労働省編「平成一二年版・労働白書——高齢社会の下での若年と中年のベストミックス」(日本労働研究機構・二〇〇〇年)三五頁以下、樋口美雄「雇用と失業の経済学」(日本経済新聞社・二〇〇一年)三三頁以下参照。これに対して、このような二分法の限界を指摘するものとしては、厚生労働省編・前掲書注(1)一一〇頁参照。さらには、二分法そのものを批判するものとして、酒光一章・樋口美雄・駿

河野和・大井方子「座談会／平成一四年版労働経済白書をめぐって——最近の雇用・失業の動向とその背景」日本労働研究機構五〇六号(二〇〇二年)五五頁以下(樋口発言)参照。この点は、本稿の結論を導く一つの方向性となるものである。

(19) 労働省編・前掲書注(18)一四一頁。このような見方の萌芽は、労働省編・前掲書注(17)一七九頁以下にみることができ。

(20) 文部科学省・厚生労働省「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告(二〇〇二年三月)参照。

(21) 大久保幸夫編「新卒無業」(東洋経済新報社・二〇〇二年)四頁以下参照。

(22) 以下にあげる各図のデータの出所は、文部科学省「学校基本調査」の各該当年版(図1、図3、図5)、沖縄県企画開発部統計課「平成一四年度・学校基本調査報告書」(図2、図4)、沖縄県商工労働部雇用対策課・前掲書注(1)(図4)である。

(23) 図の横軸に表記された「年」は卒年を意味する。年度ではなく暦年である。

(24) フリーターをどのように定義するかについては、労働省編・前掲書注(17)一七七頁参照。

(25) 日本労働研究機構・前掲書注(9)九頁以下参照。

(26) ただし、家族と同居している者は調査対象の八六・二%であり、かなりの高率である。

(27) 日本労働研究機構「日欧の大学と職業——高等教育と職業に関する二カ国比較調査結果」(二〇〇一年)参照。

(28) 労働省編・前掲書注(18)一五八頁以下(リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(二〇〇〇年)の要旨収録)参照。

(29) 日本労働研究機構・前掲書注(9)八頁参照。

(30)

沖縄労働経済研究所「沖縄県労働力の県外移動に関する調査研究報告書——経済的自立に向けて労働市場の役割を探る」(一九八八年)、労働省「沖縄県における若年層のUターン就職とその条件整備に関する調査」結果報告書——平成二年度沖縄振興開発総合調査(一九九〇年)、沖縄県商工労働部職業安定課「Uターン等実態調査結果」(一九九五年)、同(一九九七年)、同(一九九八年)がある。最初の二つの調査については、日本労働研究機構・前掲書注(9)三六一頁以下に要旨が収録されている。残りの三つの調査については、沖縄県商工労働部雇用対策課・前掲書注(1)二五頁以下に要旨が収録されている。