

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(再論)

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2009-12-17 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 矢野, 昌浩 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/14048

沖縄県における若年者の求職活動と雇用対策の課題（再論）

矢野昌浩

1 はじめに

本稿は、本誌に掲載させていただいた拙稿「沖縄県における若年者の求職活動と雇用対策の課題（1-2・完） ヒアリングの記録から」（81号（2009年）、本号（同））、同「若年者雇用対策と法 労働法制改革は若者の労働市場に何をもたらしたのか？」（78号（2007年））等をもとに、沖縄県における求職活動と雇用対策の課題に関する試論を素描するものである。また、同じく本誌に掲載させていただいた拙稿「沖縄県における求職活動と雇用対策の課題（1-2・完）」（69号（2003年）、70号（同））の再論としての性格も有する。本稿は、科研費（19530048）による研究成果の一部である。

2 沖縄型雇用社会

統計データなどから、沖縄における雇用社会の特徴として、つぎの4点を確認することができる。

地域労働市場が労働供給超過である。

完全失業率の高さは全国1位であり（たとえば、2007年の時点で、全国平均が3.9%であるのに対して沖縄県は7.4%である。以下、括弧内で引用する2つの数値は、とくに断りがなにかぎり、同年における全国平均と沖縄県の数値をそれぞれ指す。）、復帰後から全国平均の約2倍という状態が続いている。有効求人倍率（1.04、0.42）、新規有効求人倍率（1.52、0.67）の低さも全国1位で、全国平均の2分の1未満となっている。労働力率（60.4%、57.1%）も全国平均に比べて低い。20～54歳人口に占める非労働力人口は、沖縄県において近年増加傾向にある。若年者雇用にかかわっては、30歳未満の完全失業率（6.7%、

12.7%)、大卒無業者率 (12.4%、27.7%)、高卒無業者率 (5.2%、17.4%) も全国平均に比べて相当程度に高い。関連して、世帯主との続柄別完全失業率では、世帯主、配偶者、単身者以外の「その他家族」が全国平均の2倍以上となっている (7.0%、15.3%)。これは若年失業者が親元で生活している (さらには失業中の所得保障を親に依存している) 割合が高いことを意味している¹。

このように労働供給超過であることは、一般に、雇用・労働条件を低下させる圧力として作用していると考えられる。たとえば、全国平均に比べて沖縄県の常用労働者 1 人当たりの月間総実労働時間は長く (2008年の時点において、事業所規模 5 人以上で149.3時間、152.0時間)、月間現金給与総額は低い (同、331,300円、254,724円)。新規高卒者初任給 (男性) (15万8800円、13万1900円) ・新規大卒者初任給 (同) (19万8800円、16万8300円)、女性パートタイマーの時給 (962円、773円) も全国でもっとも低い。また、非正規雇用の比率も全国平均より高い (2006年の時点で33.2%、42.7%)。このように沖縄の地域労働市場は圧倒的に「買手市場」である。

産業構造が中小企業・サービス業中心である。

沖縄県の総企業数 (約 1 万社) のうち、99.4%が中小零細企業であり、大企業 (従業員数300名以上) は60社程度、上場企業は 6 社である。沖縄の労働市場は、一方でこのような大企業と公務部分と、他方で多くの中小零細企業とからなる極端な二極構造をしているといえる。また、これに関連して、第 2 次産業就業者比率が全国でもっとも低い (2005年の時点で26.1%、16.3%)。その内訳では建設業の比重が高く (2008年の時点で68.3%)、製造業の比重 (同31.7%) が低い。これに対して、第 3 次産業就業者比率が全国で2番目に高い (2005年の時点で67.2%、76.3%、全国 1 位は東京で77.4%)。

¹ 雇用保険受給率 (= 雇用保険受給者実人員 ÷ (被保険者数 + 受給者実人員) × 100) は、1995年、2000年、2005年の各時点で、全国平均が2.5%、3.2%、1.8%と推移しているのに対して、沖縄県の場合には3.3%、3.8%、3.0%と高い水準を維持している。

雇用の流動性が高い。

沖縄県における転職率（5.6%、7.6%）、離職率（5.2%、7.7%）、新規就業者（6.1%、7.9%）はともに全国1位である。男性労働者の平均勤続年数は、全国平均よりも低い（2008年の時点で13.1年、9.9年）。女性労働者についても同様である（8.6年、7.7年）。関連して、事業の新設率（2006年の時点で22.1%、34.7%）・廃業率（同28.4%、35.4%）ともに全国1位である。これらは主として上記に関連する特徴であると考えられる。

それとともに、上記に関連して、沖縄における求職活動の特徴として、県外労働市場依存型の労働需要が挙げられる（新規求人倍率については、県内求人に対し県外求人をプラスすると全国平均とほぼ変わらない数値となる）。その一方で、県外就職者の多数が数年でUターンしてくること、それにより県内における労働供給がさらに超過することが指摘されている。

最後に、組合の組織率が全国平均に比して低位で推移してきた（18.1%、11.9%）。

これに関連して、全国平均に比べて沖縄県の企業における売上高経常利益率が高い一方で、売上高人件費比率が低いとの分析がある。また、労働分配率も低くなっている（2003年の時点で52.7%、47.5%）。で挙げた要因とともに、労働者側の交渉力の弱さが雇用・労働条件を低位にしているものと考えられる。

3 若年者雇用政策の系譜

復帰前後からの雇用・労働に関する政策文書を整理すると、沖縄（県）における若年者雇用政策の系譜は、つぎのように整理できる。

若年者の失業問題が沖縄県において政策課題として取り上げられたのは、それほど新しいことではない。1977年3月に沖縄県が策定した「第3次沖縄県雇用基本計画」には、「本県の失業情勢で注目すべきことは、若年失業者が多いこと」である旨の言及がみられる。しかし、そこでは「若年齢U

ターン者の増加」による沖縄県の失業情勢の悪化という文脈で課題が把握されていた。

1980年8月に沖縄県が策定した「第4次沖縄県雇用基本計画」では、これに加えて、「県内における労働市場が狭隘であるにもかかわらず、県内志向が高いこと」が指摘され、より広い文脈では、「若年者を中心とする求職者の超過の傾向」が注目されるようになった。そのうえで、需要創出のための政策（観光関連事業等の振興、既存企業の育成、新規企業の誘致を通じた雇用吸収力と付加価値の高い産業構造の実現）と、上質なマッチングのための政策（県外就職の促進、定着指導の強化、高学歴化に対応した職業訓練・職業指導・職業紹介体制の充実）が、政策課題として掲げられた。

新卒者を中心とする若年者が狭隘な地域労働市場における供給を過剰にしているのであり、それに対して、需要創出と上質なマッチングのための各政策が必要であるという、以上のような状況認識と課題設定は、基本的には現在に至るまで広く受け継がれていると解される。

4 沖縄県の若年者雇用対策の特徴・争点

ヒアリング調査などから、沖縄の若年者雇用対策の特徴あるいは争点として、つぎのことが確認・認識できた。

地域労働市場が労働供給超過であり、そのことが労働条件の低下も招いていること、学校から雇用への間断なき移行という雇用慣行が弱いことなどが再確認された。学校から雇用への間断なき移行という従来の日本的なシステムは、高度経済成長期の人手不足（労働需要超過）を背景に、学校側の主導により形成されたとの指摘がある。若年者雇用について、供給側の交渉力が弱かった沖縄では、このような契機がなかったといえる。

地域雇用対策が国からの地方への事業委託という形で行われるようになっており、その受け皿づくりをめぐるのは労使主導型と行政主導型との対立

がみられる。若年者雇用に関しても同様の事情がある。「財団法人雇用開発推進機構」自体の機能強化を図るべきとする立場と、同機構の下部組織として出発した「沖縄県キャリアセンター」をワンストップサービスセンターとして充実させていこうとする立場とがみられる。

沖縄における地域雇用政策の仕組みとしては、地域雇用開発促進法が一般法となり、同法の各規定の要件を緩和する特別法として沖縄振興特別措置法が位置づけられる。これにより、地域雇用開発促進法に基づく各種助成金・支援を受けやすくなっている。

学校から職場への円滑な移行のために、あるいはより一般的に若年者雇用のために、学校側・行政側が積極的に就職支援策を展開している。この間の景気の回復を主たる要因としつつも、これらの諸施策（とりわけ学校現場の取り組み）もあって、高校・大学の就職内定率はかなり改善したものと推測される。今後影響が深刻化するのとは確実であるけれども、2008年後半期からの不況が、就職内定率のかつてのような低下に直結しなかったのも、過大評価することはできないが、ここに一因があるのは否定できないであろう（沖縄の高校・大学の各就職内定率（3月末現在）は、2007年度で89.8%、65.8%、2008年度で83.3%、66.4%）。しかし、とくに行政の就職支援策の実効性に関する厳密な評価システムは、未確立であるといえる。

職業訓練に関しても同様の事情がある。職業訓練は、職業能力開発校での施設内訓練と、民間への職業訓練の委託によって行われる施設外訓練とに大別できるが、その区分、それぞれの内容、プログラムの実効性等に関する厳密な評価・決定システムは、それ自体としては未確立であるといえる。

沖縄の若年失業者の所得保障に関して、職業訓練の全期間支給される失業扶助制度が存在する。すなわち、沖縄県内に居住する30歳未満の求職者

で、安定した職業に就いておらず、常用労働者として雇用されることを希望し、公共職業安定所長の指示による訓練を受けているものについて、職業転換給付（雇用対策法18条）のなかの「訓練手当」において、特別な給付措置が講じられている（同施行規則2条5項、支給は県が行う）。しかし、実態としては、沖縄の若年失業者の所得保障は、親との同居により事実上行われているものと推測される（失業時所得保障の家族内化）。

労働需要の県外依存については前述したが、近年では県内派遣会社を通じて県外企業に派遣される労働者数が増えてきているとの指摘がある。ハローワークを介さず、派遣会社と直接面接して就労したというケースは、労働局の統計数値には計上されない。このため、実態の把握自体が困難となっている（本研究でも未着手である）。また、県外に就職した若年者が失業した場合の支援策については、ほとんど手がつけられてない。

とくにいわゆるニート対策については、そのターゲットとなる若年者が、障害者雇用制度の対象とならない程度のなんらかの「障害」を抱えている場合があるとの指摘が、現場の責任者からみられた（この問題にどのようにアプローチできるかも、未解明である）。

最後に、以上のような若年者に対する諸々の就職支援策の展開が、どちらかといえば対症療法的な性格を有し、一方では、権利論・規範論によって支えられていない、他方では、労働市場改革との全体的な関連付けのなかで十分に論じられていない、という問題が存在することを指摘できる²。

5 沖縄県における若年者雇用対策の展望

以上のような沖縄における若年者雇用対策の今後の展望を考えるうえで、若年者のなかで未就業失業や非典型雇用が増加していえるだけに、雇用の不安定

² なお、個人的な印象であるが、若年者雇用の関連機関等において、自らの雇用・身分が不安定なまま、若年者の就職をサポートする担当者（若年者）の多さが目についた。

化・非典型化等を通じた労働市場の二極化のなかで、所得の「安定」と雇用（あるいはよりよい雇用）への「移行」をどのように制度化するかという課題の検討が、とくに重要であると考えられる。「移行」なき「安定」は労働者の自由を制限するものであり（日本の雇用慣行の一側面）、「安定」なき「移行」は余儀なくされた流動性を意味する（強制された「移行労働市場（transitional labour market）」³としての沖縄）。

そこで、このような検討にあたって、若年者雇用対策に関する国際的な分析（とくに OECD が最近実施している若年者（30歳未満）雇用に関する各国分析⁴）、より一般的にはヨーロッパ（とくに若年失業率の高いフランス⁵）の労働市場改革の動向をフォローしつつ、つぎのような視点が有益であると考えた。

労働市場の二極化の進展、非典型雇用から典型雇用への移行可能性の低下、終身雇用慣行・企業内職業訓練の規模縮小といった、現在進行している労働市場の大規模で深刻な変容が、若年者雇用に直接的に悪影響を与えていること、近年の諸施策の展開によっても、多くの若年者は、積極的労働市場プログラム（職業訓練など）や所得保障といった適切な公的サポートを、学校から職場への移行過程および職業生活の初期において享受していないことを、基礎的な現状認識とする必要がある。このような認識を前提として政策立案・実施を行う場合に、改革の方向性についてはつぎのように整理できる。

学校から職場へのより円滑な移行を確保する。具体的には、教育と労働市場とのリンクをさらに強化すること、職業高校の地位を向上させること

³ 移行労働市場のコンセプト、および移行と安定という課題設定については、拙稿「雇用社会のリスク社会化とセーフティネット」日本労働法学会誌111号（2008年）83頁、95頁参照。

⁴ 日本については、OECD, Jobs for Youth, Japan, 2009参照。以下の記述は、同書に負うところが大きい。

⁵ 拙稿「フランスにおける労働市場政策と法 失業保険制度を中心として」琉大法学80号（2008年）37頁参照。

(職業高等教育を生徒にとっても企業にとってもより魅力的なものにする、職業高校から大学への経路を強化するなど)、大学生により多くの就労体験の機会を提供すること、若年者のための公的な職業訓練の拡充を行うこと、学校から職場への移行に関するデータ収集を進めること(問題特定と政策決定のために不可欠であり、また、労働市場の変容により若年者雇用問題の複雑さが増していることから、最優先で行われるべきである)などが検討に値する。

若年者雇用に関する需要サイドの改革を行う。具体的には、典型雇用・非典型雇用間の雇用保護のギャップを縮小すると同時に、フレキシキュリティ (flexicurity) アプローチ (モデレートな雇用保護法制と、普遍主義的かつ制度設計がよく練られた所得保障システムと、強力な積極的労働市場諸施策との組合せ)⁶を強化すること、雇用・就労形態による賃金・諸給付の差別的な格差を是正すること、年齢に基づく差別的な雇用慣行の改善に取り組むこと、職場のファミリーフレンドリー化を進めることなどが重要である。

雇用促進と所得保障に関する諸施策を強化する。具体的には、学歴の低い層 (あるいはエンプロイアビリティの低い層、社会的に不利な層⁷) をさらに対象にしつつ、若年者のための積極的労働市場諸施策を拡充すること、これらの諸施策の対象をより明確にし、たとえば年齢や学歴ごとのニーズの特定を行うこと、既存のプログラムの徹底した評価を行うこと (研究者に利用可能な情報・データが存在しないためでもあるが、既存のプログラムに関する外部の独立した評価が非常に弱い)、相互義務 (mutual obligations) アプローチ (求職者が所得保障を受けることと、教育訓練を含めた

⁶ 同概念については、拙稿「労働法改革をめぐる理論動向と対抗理論の可能性」法の科学 39号 (2008年) 53頁以下参照。

⁷ OECD, *Des emplois pour les jeunes, France*, 2009, p. 26 et p. 42.

求職活動を行うことをリンクさせる取扱い、これは求職者のアクティベーション（activation）を図るための実施手法として位置づけられる⁸を実施しながら、雇用保険制度による若年失業者のカバー率を高めることなどが望まれる。

最後の点に関連して、フランスでは、失業保険に関する2009年2月19日の全国職協定（有効期間は同年4月1日から2011年3月31日まで、同国では失業保険制度の具体的内容は労使協定により決定される）が、最低加入期間を、従前の最近22か月につき182日（6か月）に替えて、最近28か月（50歳以上については36か月）につき122日（4か月）とし、かつ加入期間の区分を廃止し、これに一本化した。給付日数は、「拠出1日につき給付1日」（協定改定交渉での標語⁹）原則に基づき、122日以上730日（24か月、50歳以上については1095日・36か月）以下とされた¹⁰。

また、2009年3月27日のデクレ（同年4月1日施行）は、2009年4月1日から2010年3月31日までに非自発的に失業したが、失業保険手当を受給できない者について、最近28か月間に305時間（2か月相当）以上の有償労働に従事していた場合に、500ユーロの定額手当を支給することを定めた¹¹。国との協定に基づき雇用センター（従来の失業保険給付機関と職業安定所と統合した機関）が給付事務を担当し、財源は失業保険ではなく、社会投資基金（2009年修正予算法により新設）による。

フランスでは、労働市場の二極化の防止あるいは労働市場の現代化とい

⁸ アクティベーション戦略と相互義務アプローチについては、拙稿・前掲注(3)90頁以下参照。

⁹ 経営者側の提案に由来するようである。Bref social (Liaisons social), No 15248 (le 27 novembre 2008), p. 2.

¹⁰ Conventions et accords (Liaisons sociales), No 94/2009 (le 28 avril 2009), p. 1 et s..

¹¹ 2009年2月18日に大統領府で労使団体と「社会サミット」を行った際に、サルコジ大統領が現在の経済危機の犠牲者への支援として打ち出したのが、この措置が講じられる直接の契機となった。Bref social (Liaisons sociales), No 15307 (le 20 février 2009), p.1.

う観点から、とくに若年者の就職支援のための特別な個別的支援策と所得保障のあり方が、かねてより議論されていた¹²。そこでは、所得保障を含めた制度改革によって円滑な職業的移行を積極的にサポートすることで、ヨーロッパの労働市場改革で重視されているフレキシキュリティ路線のフランス版が若年者雇用問題においても追求されていたといえる。上記のような改革はこの方向での新たな一步として評価されている¹³。

なお、フランスでは、社会保険料の使用者負担分について、SMIC（全国一律最低賃金）¹⁴の1.7倍未満の賃金で労働者を雇用している場合には、SMICの最大で26%相当額の控除が認められている（社会保障法典 L. 241-13条）。これを導入した雇用担当大臣の名前をとってフィヨン（Fillon）控除といわれるものである（2003年1月17日の法律）。労働法典のなかで失業保険制度に関する部分において、あらゆる使用者はすべての労働者を失業のリスクから保護する義務を負うとの条項が置かれている（L. 351-3-1条）。この義務を負う使用者がフィヨン控除を受けることができる（社会保障法典 L. 241-13条第2パラグラフ第1項）。このことから、失業に関する使用者の消極的・積極的義務（失業保険加入義務・失業防止義務）と、比較的高い水準の最低賃金での雇用を促進するためのフィヨン控除の適用とが、理屈の上ではリンクしているものと解される（使用者が失業保険加入義務を負うことを前提にフィヨン控除という特典が正当化される一方で、失業防止義務を負うことを前提にフィヨン控除による雇用促進という施策が正当化される）。

このフィヨン控除について、2008年12月3日の法律（労働所得促進法）により、つぎのような改革が行われた。まず、2009年1月1日以降におい

¹² 拙稿・前掲注(5)128頁、145頁参照。

¹³ OECD, *op. cit.*, p. 27 et s.

¹⁴ 2009年7月1日に1時間あたり8.82€となる予定である。

て、賃金に関する企業レベルの年次交渉義務（労働法典 L. 2242-8条 1項）を履行しない使用者について、フィヨン控除が削減あるいは廃止される。つぎに、2011年1月1日以降において、当該企業が属する産業の産業別労働協会の最低賃金が SMIC を下回る場合には（フランスではこのような例はめずらしくない）、フィヨン控除は当該協約最低賃金を基準に行われる。これらの改革は賃金交渉を促進するためのものであるとされる¹⁵。いずれにしても、フランスでは、ヨーロッパ諸国のなかで比較的高い水準の全国一律最低賃金を定めていることを前提に、使用者の負担軽減策が社会保険料の使用者負担分の削減という形で実際には行われているが¹⁶、ここにさらに賃金に関する団体交渉の促進のための施策がリンクされたことになる。

また、2009年4月24日にサルコジ大統領は若年者雇用のための緊急プランを提示し、2010年6月までに13億ユーロの予算をあてると公表した¹⁷。その一環として、2008年5月1日から2009年4月24日の間に8週以上の実習を企業で行った26歳未満の者を、2009年4月24日から9月30日までの間に無期労働契約で採用した使用者に対して、3000ユーロの手当を支給する制

¹⁵ Législation sociale (Liaisons sociales), No 268/2008 (le 16 décembre 2008), p. 1 et s. なお、同法により、従来は7月1日に行われていた SMIC の年次改定が、2010年から1月1日に行われることも定められた。

¹⁶ OECD は、このような社会保険料の控除を考慮しても、無資格あるいは低資格の労働者の生産性に比べて、SMIC の上昇が急であるとして、これらの労働者の雇用促進のためには、SMIC の上昇を抑制すべきであると指摘する。これに関連して、2008年12月1日の法律（積極的連帯所得の一般化および参入政策の改革のための法律）により導入された積極的連帯所得 (revenu de solidarité active, RSA) (2009年6月1日以降、従来の RMI (参入最低所得) と API (単親手当) に最終的にとってかわる。同法については、Législation sociale (Liaisons sociales), No 17/2009 (le 23 janvier 2009), p. 1 et s., No 18/2009 (le 26 janvier 2009), p. 1 et s.) により、雇用からもっとも離れた者を就労させるための施策が大幅に改善されたと評価する。Bref social (Liaisons sociales), No 15362 (le 13 mai 2009), p. 2 et s. なお、SMIC の適用労働者の生産性を上げる（それにより解雇リスクを減らす）ために教育訓練を重視するものとして、Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts (CSERC), Le SMIC, La Documentation Française, 1999, pp. 7-8.

¹⁷ Bref social (Liaisons sociales), No 15353 (le 28 avril 2009), p. 1 et s.

度（2009年6月15日のデクレ）¹⁸などがすでに実施されている。このような動向と並行して、たとえば、金属産業では、実習生等として若年者を企業に受け入れるのを促進することを1つの柱とする全国協約が、2009年5月7日に署名された¹⁹。これらは従来からの制度の延長線上に位置づけられるものであろうが²⁰、現下の経済危機の社会的管理と雇用確保のための取り組みのなかで、若年者をターゲットにした諸施策が、政府および労使により積極的に講じられていることが注目される。

沖縄では若年者雇用を中心に雇用社会の市場化とそれへの政策的対応が従来からみられるが、その状況のなかで「安定」と「移行」のための仕組みをつくるには、権利基底のアプローチ（rights-based approach）による労働市場のリスクマネジメントというコンセプトが必要ではないかと考える。このような視点から、上述のような改革の方向性を具体化するにあたっては、少なくともつぎの3点が重要であると考ええる。

第1に、若年者雇用に関する施策は、国も地方も実施しており、また、その内容は必要性や予算に関する政策的判断に応じて頻繁に変更されるため、全体像を把握しにくく、かつ政策としての安定性・一貫性に欠ける²¹。このため、高年齢者雇用安定法と同様に、若年者雇用促進法といった法律を制定し、関連施策の体系化を図ることが望ましい。その際には、若年者の労働権（憲法27条1項）の具体化という観点から、若年者雇用促進のための諸施策の内容拡充を行うべきである。第2に、若年者雇用に関する国と地方のよりよい協働関係を追及し、この問題に関するガバナンスを改善すべきである。また、既存のプログラム間の相互作用が促進されるように、

¹⁸ Bref social (Liaisons sociales), No 15384 (le 17 juin 2009), p. 2.

¹⁹ Conventions et accords (Liaisons sociales), No 120/2009 (le 5 juin 2009), p. 1 et s.

²⁰ 情報が若干古いのが、拙稿「若年者雇用対策と法 労働法制改革は若者の労働市場に何をもたらしたのか？」琉大法学78号（2007年）8頁以下、拙稿・前掲注（5）184頁以下（熟練化契約に関連する説明）等参照。

²¹ OECD, op. cit., p. 26.

若年者雇用問題に関するあらゆるステークホルダーが参加する仕組みが必要であると考え、第3に、最低賃金の積極的な引上げ（それと連動して、フランスのように企業負担を軽減するための社会保険料の軽減などの実施）を通じて、若者にとって雇用をより魅力のあるものにすることが必要である。

6 ミスマッチ論について

現在の失業はミスマッチによるものが多く、その解消を行えばこの問題の解決に繋がるという主張が、沖縄の若年者雇用問題にも散見される。しかし、マッチング（あるいは雇用の配分）を当局が支配・管理することはできないという点を措くとしても、まずは、沖縄における雇用・労働条件そのものを魅力のあるものにすることが必要である。また、求職者のアクティベーションを促す仕組みがなければ、ミスマッチ論は実効性に乏しいであろう。さらに、マッチングをどのような原則・手法により行うのかを明確にする必要がある。この点でも若年者雇用に関する基本的な法律の整備、あるいはそれを支える権利論が必要である²²。

* 本稿の最終校正の段階で、来春卒業予定の高校生の求人・就職状況に関する厚生労働省の発表（2009年9月11日）に接した。それによると、2009年7月末時点の求人倍率は、全国的には、前年同期の1.31倍から0.71倍に下落し（求人数は48.8%減の約13万5064人）、4年ぶりに1倍を下回っている。沖縄県についても、前年同期の0.20倍から0.11倍（いずれも都道府県別で最低）となり（県内企業の求人数は41.2%減の304人）、県外からの求人を含めた場合でも0.96倍から0.40倍に悪化している（県外企業の求人数は61.5%減の757人）（沖

²² 拙稿・前掲注(3)45 - 46頁参照。

縄タイムス2009年9月12日)。このような状況を踏まえつつ、雇用、とくに若年者雇用のために、法がなにをできるのかを引き続き検討していきたい。