

# 琉球大学学術リポジトリ

## [論説] 沖縄県における期間工求人企業の地域的活動

メタデータ	言語: 出版者: 沖縄地理学会 公開日: 2018-11-16 キーワード (Ja): 期間工, 求人企業, 公共職業安定所, 現地選考会, 沖縄県, temporary workers キーワード (En): help-wanted companies, a job placement, local job selection meeting, Okinawa Prefecture 作成者: 宮内, 久光 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12000/0002017721">http://hdl.handle.net/20.500.12000/0002017721</a>

## 沖縄県における期間工求人企業の地域的活動

宮内久光

(琉球大学法文学部)

### Structure of the System to Send Temporary Workers from Okinawa

Hisamitsu MIYAUCHI

(Faculty of Law and Letters, University of the Ryukyus)

#### 摘要

The system to send temporary workers from Okinawa to Japan proper has been established in Okinawa Prefecture by a group of the government and private sector. The aim of this study is to examine the structure of the system from perspectives of space.

Naha district is the largest source of supplying laborers in Okinawa absolutely. Many of the help-wanted companies have their local employees. They attend local job selection meetings sponsored by a job placement office for hiring activities. It is beneficial for hiring companies to meet job hunters at a job placement office since many job hunters gather, and they can exchange job hunters with other companies in the same line of business.

The help-wanted companies send their employees in Naha Office to local hiring activities in Okinawa, Nago, Miyako and Yaeyama. Especially, Companies' hiring activities in Nago, Miyako, Yaeyama tend to come to a full scale only when Naha area fails to supply needed temporary laborers. The study clearly reveals that Okinawa's system to send temporary workers to Japan proper comprises of the main system formed around Naha City metropolitan area and the sub-system formed in Non-metropolitan district.

**キーワード** : 期間工, 求人企業, 公共職業安定所, 現地選考会, 沖縄県

**Key words**: temporary workers, help-wanted companies, a job placement, local job selection meeting, Okinawa Prefecture

#### I はじめに

##### 1. 研究目的

2000年代に入り、地理学における国内労働力移動研究は、移動者を取り巻く諸組織や制度に着目して議論する傾向が看取される<sup>1)</sup>。これらの研究は、移動プロセスの中でも、諸組織や制度が関与しやすい求人・求職行動の局面に焦点を当てている。そして、研究事例の多くが、新規学卒者の就職移動を取り扱っていることに特徴がみられる。新規学卒者の就職に関する事例が多い理由は、学卒者の就職に関しては、学校、公共職業安定所(以下、職安)、求人企業が有機的に連携して職業紹介を行う制度が確立しており、移動への制度や組織の関与の把握が容易であるためと考えられる。これに対して、就職経路が

多様であり、制度や組織が就職決定に関与する程度が把握されにくい非新規学卒者の就職移動に関しては、従来の研究では取り扱われにくく、その実態の解明が不十分である。

一般的に、新規学卒者は就職先企業の内部労働市場において、安定的な長期雇用と良好な労働条件を有する正規労働者として雇用されるが、非新規学卒者については、近年の労働市場の構造変化に対応して、パート、アルバイト、日雇い、臨時雇用といった非正規労働者としての雇用が増加している。そのため、労働力移動研究においても、非新規学卒者の非正規労働者としての就職移動のメカニズムを解明することは、今日的な課題といえる。

ところで、1997年からの10年間で職安を通して自県外の製造業事業所に採用された「臨時・季節」就職者(以

下、期間工<sup>2)</sup>のうち、沖縄県を送出地とする者は39,025人(全国の32.2%)である。これは、従来、出稼ぎ者の輩出地と考えられてきた東北・九州諸県を抑えて<sup>3)</sup>全国最多である。バブル経済最盛期の1990年に、沖縄県が都道府県別第一位の期間工送出处になって以来、その順位を維持し続けている。すでに、県外からの求人担当者をして「沖縄は最大の季節労働市場」(喜屋武, 1988)といわしめる状況になっており、期間工調達における沖縄県の重要性は高い。

沖縄県における期間工移動プロセスの最大の特徴は、それが労働行政のもとで、職安が期間工移動に深く関与する諸組織として機能していることである。具体的には、職安が所内の一室に求人企業の現地駐在員(以下、駐在員)などを待機させ、企業説明会と現地選考会(以下、選考会)を同時に行わせる場を提供することで、求人企業と求職者を有機的に結合させているのである。沖縄県以外でも、このような職安内での選考会が行われている県はあるが<sup>4)</sup>、求人企業にとって期間工採用の主な場は、各企業の現地採用事務所(以下、オフィス)である。それに対して、沖縄県では、採用の主な場が職安での選考会にあり、職安と求人企業による、まさに官民一体となった求人活動が制度化しているのである。

このような組織的求人システムの存在については、す

でに社会学者の丹野(2003)や労働法学者の尾崎(2003)、地理学者の吉田(2008)が報告している<sup>5)</sup>。ただし、これらの報告では那覇職安で展開している組織的求人システムの現状を紹介するにとどまっており、求人企業がどのような特性を有し、どのような求人活動を行っているのか詳しい検討はされていない。また、従来の研究は主に那覇職安管内で行われている活動状況を報告しており、求人企業が那覇職安以外の県内4職安地区内で、どのような求人活動を展開しているのか、地区間で差違は見られないのか、という空間的側面についての言及は不十分である。特に、沖縄本島から250km以上離れた宮古島や石垣島など先島諸島における求人企業の活動形態を検討しない限り、この組織的求人システムの全体像を明らかにしたとはいえないのである。

そこで本研究では、国内最大の期間工供給地域である沖縄県を研究対象地域として、そこで期間工を募集する求人企業の求人活動の実態を、県内の職安単位で明らかにすることを目的としている。

## 2. 研究対象地域と期間工移動流の概要

研究対象地域の沖縄県は、国土の最南西端に位置する国内唯一の島嶼県である。県内には那覇、沖縄、名護、宮古、八重山の5つの職安が設置されている(図1)。

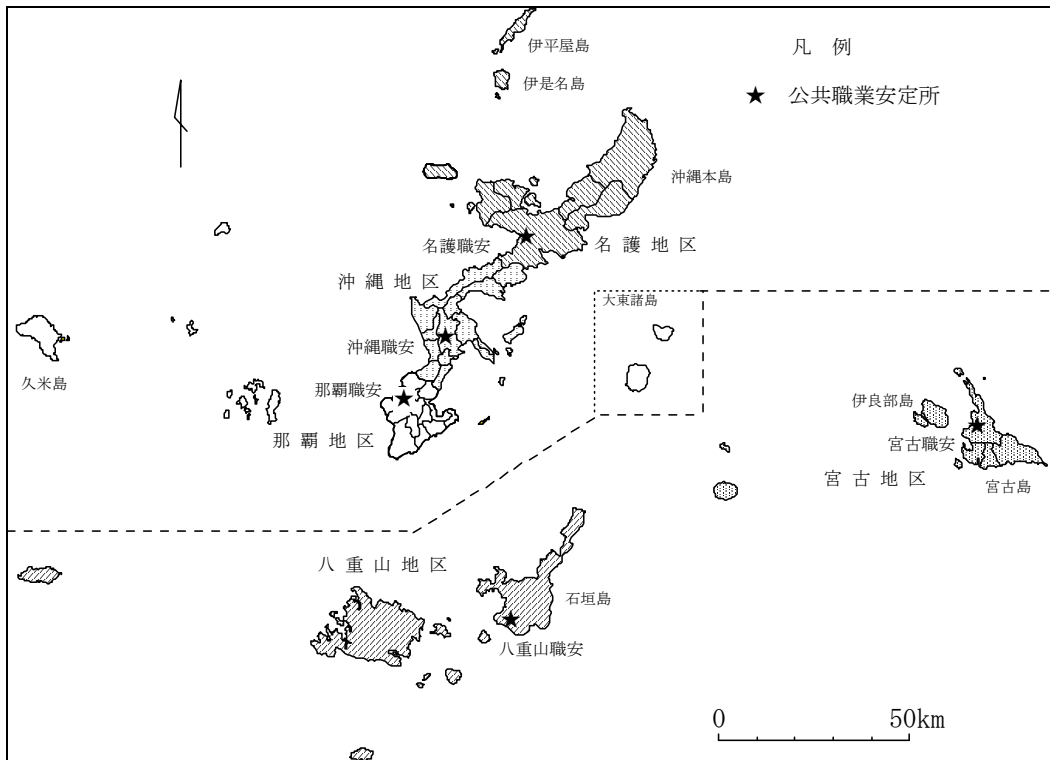


図1 研究対象地域

このうち那覇職安は、那覇市をはじめとする5市5町6村を管轄し、管内労働力人口が322,238人(2005年国調, 県全体の50.7%)を数える県内最大の職安である。それに隣接する沖縄職安の労働力人口は205,001人(32.2%)である。この2つの職安区域は、堂前(1997)が沖縄コナベーション<sup>6)</sup>と名付けた連接都市が含まれており、実質的にはひとつの大都市圏<sup>7)</sup>(以下、那覇都市圏)とみなされる。これに対して、名護、宮古、八重山の各職安区域は、非都市的な地域を多く含んでいる(以下、非都市圏)。特に、宮古と八重山は離島地域であり、那覇市へのアクセスも容易ではない。

近年における沖縄県からの期間工移動流について、職安統計から概観しておく。1997-2006年度までの10年間で、沖縄県から本土へ期間工移動者数は、先述したとおり39,025人であった。そのうち、移動者の約7割が男性だと推計される<sup>8)</sup>。期間工の移動先は、愛知県が第1位であり、移動者数はのべ17,541人(全体の44.9%)である。愛知県は自動車関連の製造事業所が多く、第2位の滋賀県(3,224人)を大きく引き離している。以下、静岡県、岐阜県、富山県、大分県、茨城県、長野県、群馬県の順である。期間工は自動車、家電、コンピューター、精密機械などの製造現場で労働するため、そのような事業所が多く立地している県への移動が多い。

これを職安別にみても、那覇職安経由で25,269人が本土に期間工として移動をした<sup>9)</sup>。これは県全体の51.7%を占める。次いで、沖縄職安から19,185人が期間工移動をした。これに対して、名護職安(2,275人)、宮古職安(1,659人)、八重山職安(529人)は移動者数が少ない。労働力人口に対する期間工移動者数の特化係数を求めても、那覇、沖縄職安が1.0以上で、名護、宮古、八重山職安は1.0を下回る。このことは、那覇、沖縄職安が含まれる那覇都市圏が、絶対的にも相対的にも県内最大の期間工供給地域であることを示しており、この傾向は1980年代より続いている。その理由として、離島を含む非都市圏は、長年にわたる人口、特に若年層の流出により、地区内に期間工移動可能者の絶対数が減少しているのに対し、谷(1989)により「過剰都市化」の可能性が指摘されている那覇都市圏では、若年層の膨大な余剰労働力のストックが存在し、彼らが潜在的な移動者となるのである<sup>10)</sup>。

研究方法として、沖縄県内の職安管轄地域ごとに、求人企業がどのような形態で求人活動を行っているのかを、主に職安職員や求人企業の駐在員に対して聞き取り調査を行うことで実態を把握する。II章では、県内最大の期間工供給地域である那覇地区における状況を考察したの

ち、III章ではその他の4地区においても考察する。これにより、期間工を募集する求人企業が沖縄県内でどのような求人活動を行っているのか、その地域的展開が明らかになる。

## II 那覇地区における期間工求人活動

本章では、那覇市内を拠点とする求人企業がどのような特性を有しているのか、那覇職安での選考会の状況、オフィスの立地などを検討することで、那覇地区の期間工求人活動の実態を解明する。併せて、沖縄県全体に対して那覇地区が期間工求人に関してどのように位置づけられるのか検討する。

### 1. 求人企業の特性

那覇市内を拠点に期間工募集の求人活動をした企業を、求人情報誌アグレに掲載された求人広告および那覇職安で選考会を開催した企業リストから企業名を抽出した。その結果、2007年における求人企業は134社を確認することができた。

これを業種別に分類すると、製造業者が7社、業務請負のみを行う業者が1社、人材派遣のみを行う業者が29社、業務請負と人材派遣を兼ねた業者が97社である。丹野(2003)や尾崎(2003)が報告しているとおおり、1990年代から沖縄県内では、製造業者に代わり業務請負業者が沖縄県内で期間工を募集していた。ところが、労働者派遣法の改正により、2004年以降は製造派遣が解禁されたため、それまで主にオフィス業務への労働者の派遣を行っていた人材派遣業者が、製造派遣にも進出するようになった。また、業務請負業者も「一般労働者派遣事業」の許可を得て、請負と派遣の両方から期間工を採用する形態が主流となっている。求人企業の本社所在地は25都府県におよび、愛知県の39社を筆頭に、東京都18社、大阪府13社、滋賀県・静岡県が9社と続き、三大都市圏が多い。ただし、期間工が実際に働く製造現場は本社所在地の周辺とは限らず、全国各地の請負先、派遣先での就労となる。

業務請負業や人材派遣業にはそれぞれ業界団体が組織されている。前者には日本生産技能労務協会(加盟82社)、日本製造アウトソーシング協会(同29社)、中部アウトソーシング協同組合(同51社)の3団体である。後者では日本人材派遣協会(同789社)がある。2007年の求人企業134社のうち、日本生産技能労務協会に加盟する企業は14社、日本製造アウトソーシング協会へは9社、中部アウトソーシング協同組合へは10社、日本人材派遣協会へは16社が加盟している。ただし、多くの企業

は先述したとおり、業務請負と人材派遣の両方の事業展開を行っているため、日本人材派遣協会と業務請負業界団体の両方に加盟している5社をはじめ、業務請負業界でも複数の団体に加盟している企業がある。このため、いずれかの業界団体に加盟している求人企業は42社であり、全体の31%にしか過ぎない。このように業界団体に加盟する企業が少ないのは、業務請負業や人材派遣業という業界自身が発展途上段階にあることも一因ではあるが、これらの企業の零細性と業界としての統一性の無さを伺わせる。

1980年以降、地元紙沖縄タイムスおよび求人情報誌アグレに期間工求人広告を掲載した求人企業をリストアップして、各企業が那覇地区を始めとする沖縄県において、いつから求人活動を開始したのかをみよ。それによると、すでに1980年の段階でトヨタ、日本電装（現デンソー）、豊田自動織機の3社が那覇地区を中心として沖縄県内で求人活動を行っていたことが確認できる<sup>11)</sup>。1980年代前半からの求人活動はこの3社だけである。1980年代後半になると丸徳産業(1985年)、日総工産(1988年)、新日本(1988年)、高木工業(1989年)など主要業務請負業者が那覇地区での求人活動を始めている。その後、1990年代前半からは12社、同後半からは14社、2000年代前半からは36社、そして残り61社は2000年代後半に入ってから参入組である。特に、2007年だけで40社が新たに求人活動を開始している。2007年末現在で、那覇地区で求人活動を行っている企業の約6割が、沖縄県での求人活動歴は5年以内なのである。

求人活動を行う社員の特性という点からみると、求人企業は大きく2つの形態に分けられる。第1は、求人企業の正社員が本土府県から沖縄県に来県して、職安や会館などで選考会を行う形態である。主に沖縄県での求人数が少ない場合や、求人数の季節変動が大きな場合にとられる形態である。ただし中には、トヨタやデンソーのように企業の人事方針としてこの形態を採用している場合もある<sup>12)</sup>。第2は、求人企業が沖縄に駐在員を置いて、彼らに求人活動を行わせる形態である。駐在員のほとんどは吉田(2008)が報告しているように、契約社員や臨時社員という肩書きである。2007年に那覇市内で求人活動をした企業134社のうち、第1の形態は37社、第2の形態は97社であった。

## 2. 那覇職安での採用活動

那覇地区で期間工求人をする企業の多くは、那覇職安で選考会を開催している。那覇職安で選考会開催を行うために職安に登録を行っている企業は、2008年5月現在

で107社である<sup>13)</sup>。そのうち、実際に選考会を行った企業は55社で、残りは職安で選考会をいつでも開催できるように職安に登録している企業といえる。那覇職安を含めて、求人企業がこの月に、沖縄県内5職安で開催した選考会の状況を表1にまとめた。これによると、企業により各職安で週何回何曜日に選考会を開催するのか、パターンを見出すことができる。本節では那覇職安での選考会開催について検討する。

那覇職安では、1週間当たり55社が延べ178回の選考会を開催している。そのうち、毎日選考会を開催している企業は11社である。この場合、職安の開庁は月曜日から金曜日までなので、週5回選考会を開催していることになる。このなかには、製造業者が4社(表1の3, 4, 5, 12番)含まれる。次いで、選考会を週4回開催している企業が12社、週3回は17社、週2回は10社、週1回は5社となっている。

週当たりの開催日数は、主に駐在員の人数に関係している。2008年5月に那覇職安で選考会を開催した求人企業の駐在員は76人である<sup>14)</sup>。このうち、表1の6番の求人企業は駐在員数が6人を数え、最多である。2人以上駐在員がいる企業は18社あるが、1人のみは27社であった。すなわち、約半数の企業は駐在員が1人なのである。

駐在員は、なるべく多くの期間工求職者と面接ができるように、県内各職安を回って選考会を開催するように努めている。そのため、駐在員が1人しかいない場合は、那覇職安での選考会を毎日開催するという事はしない。例えば、駐在員が1人の15~17番の求人企業は、月・火・水・金曜の4日間を那覇職安、木曜を沖縄職安で選考会を開催している。また、18, 19番の求人企業は月・火・水曜を那覇職安、木・金曜を沖縄職安で、23~26番の求人企業は、月・火・金曜を那覇職安、水・木曜を沖縄職安で選考会を開催している。これに対して、駐在員が複数になると、1人は毎日那覇職安で選考会を行うことも可能となる。

ところで、駐在員を配置しない企業が10社あった。これは、本土から人事担当者が沖縄まで出張して選考会に望んでいる形態である。その多くは、年間を通して恒常的には沖縄県内で期間工を採用していない企業であり、ちょうど調査期間がその企業にとって期間工を調達する必要があったため、本土から採用担当者が来沖して採用活動を行っていたのである。このほか、先述したとおり、トヨタとデンソーの2社は企業の人事方針として愛知県の本社から人事担当の正社員が来沖して選考会対応を行っている。



会場の使用料が無料なこと、求職者が多く集まること、同業他社と情報交換および求職者の回しあいができること、などがあげられる<sup>16)</sup>。また、求職者にとっては、職安では多くの企業が選考会を開催しているの、自分に合った勤務地や勤務条件の企業が選べる、公的機関が関与しているため、就職後も勤務条件などで安心感がある。選考会場を貸す職安にとっては、就職実績が高くなる利点がある。求人企業、求職者、職安という3者の利益が一致したところで、職安内での選考会が行われているのである。

#### 4. 求人企業のオフィス立地

期間工を求人している企業の中には、那覇市内にオフィスを開設させている場合があり、2008年5月現在で78社を数える。これは2007年に沖縄県内で求人活動をした134社の58%に相当する。オフィスの形態としては、オフィスビルやマンションの1室を借りている場合が多い<sup>17)</sup>、中には駐在員の自宅をオフィスとしている企業もある。いずれにしても、オフィスには駐在員を配し、求人活動の拠点としている点には変わりはない。

人材派遣企業のオフィス立地の合理性を検討した友澤・石丸(2004)によると、それは「顧客(派遣先)となり得る事業所へのアクセシビリティを最大化する立地」であり、かつ「派遣の対象となる労働者を集める上での利便性を最大化する立地」が望ましいとしている。そして、その2つの要件を満たす地点は、中心都市の都心になるとしている。そして広島市における事例では、中区紙屋町交差点から東方向に約1km、南方向に約500m内に広がるオフィス街に、人材派遣業のオフィスも集中立地していることを明らかにしている<sup>18)</sup>。

那覇市内における求人企業オフィスの立地も都心志向といえる。しかし、その立地特性は、女子主体のホワイトカラー的労働力の需給を事例とする友澤・石丸とは一部異なる。それは、期間工求人を行っている企業の顧客は、那覇市内の事業所ではなく、主に県外の製造業者であるため、友澤・石丸があげた2つの要件のうち、顧客事業所へのアクセシビリティの最大化については考慮する必要がほとんど無い点である。そのため、多くの求人企業が「採用オフィス」と名付けているように、基本的には2つ目の要件である、労働者を集める上での利便性を最大化する立地を考慮すればよいのである<sup>19)</sup>。それを最大化するのは、那覇市内の場合は都心、より厳密には職安立地点なのである。職安は先述したとおり、求人企業の選考会が平日に多数開催されており、求職者が最も集まる場所である。求人企業のオフィスを職安に近接

して立地させるほど、職安とオフィスとの移動時間は短縮され、業務の効率が高まるのである。

那覇職安は、1954年に那覇市旭町に庁舎を新築して以来、約半世紀にわたり旭町に立地していた<sup>20)</sup>。そして、那覇職安の道を挟んだ向かい側には那覇バスターミナルがあり、そこが県内最大の交通結節点でもあった。そのため、多くの求人企業は、職安に至近で、バスターミナルが所在する那覇市泉崎1丁目、2丁目に事務所を立地させた。図2(a)は1998年5月時点における求人企業のオフィスを示したものである。当時、那覇市内には20社のオフィスが立地していたことが確認できた。そのうち、泉崎1丁目に9社<sup>21)</sup>、同2丁目には3社のオフィスが立地しており、泉崎地区への集中傾向が認められる。すなわち、泉崎地区は「期間工求職者を集める上での利便性の最大化」と、「求人企業にとって組織的な求人活動のパートナーであり、求職者が集まる職安へのアクセシビリティの最大化」という2つの立地要件を同時に満たす場所なのである。

ところが、那覇職安は1999年5月に、米軍軍用地返還後の再開発が行われた新都心地区へ移転したのち、2003年に県外就職部門(現ハローワークプラザ那覇)を、同じ新都心地区内のショッピングセンター(あつふるタウン)3階に再移転させる。このように職安が新都心地区に移動をしたため、職安移動後にオフィスを新設した求人企業の多くは、それを新都心地区に立地させる傾向が強い。さらに、もともと泉崎地区周辺に立地していたオフィスを新都心地区に移転させる企業が相次いだ。これはまさに、求人企業が職安と官民一体化しながら組織的な求人活動を行っていることの空間的な表出といえよう。

図2(b)は2008年5月時点での求人企業のオフィスを示したものである。那覇市内には78社のオフィスが立地している。10年間でオフィス数は3倍以上増加したことになる。町字別にオフィス数をみると、最多は新都心地区のおもろまち(1~4丁目)の34社である。ここでは、石丸・友澤(2006)が指摘しているように、オフィスは特定のビルへの集中が認められる。特に、おもろまち2丁目のパルマビル<sup>22)</sup>には、求人企業19社のオフィスが入居している。また、おもろまち4丁目には5社が同居しているビルがある。新都心地区に立地するオフィスは、おもろまちのほか、天久(4社)、銘川(4社)、安謝(3社)、上之屋(1社)を加えると46社になり、全オフィス数の約6割を占めている。

第2位は泉崎(1~2丁目)の11社である。1998年に泉崎地区に立地していた12社のうち、10年後にも泉崎地区にオフィスを設けている企業は4社に過ぎない<sup>23)</sup>。

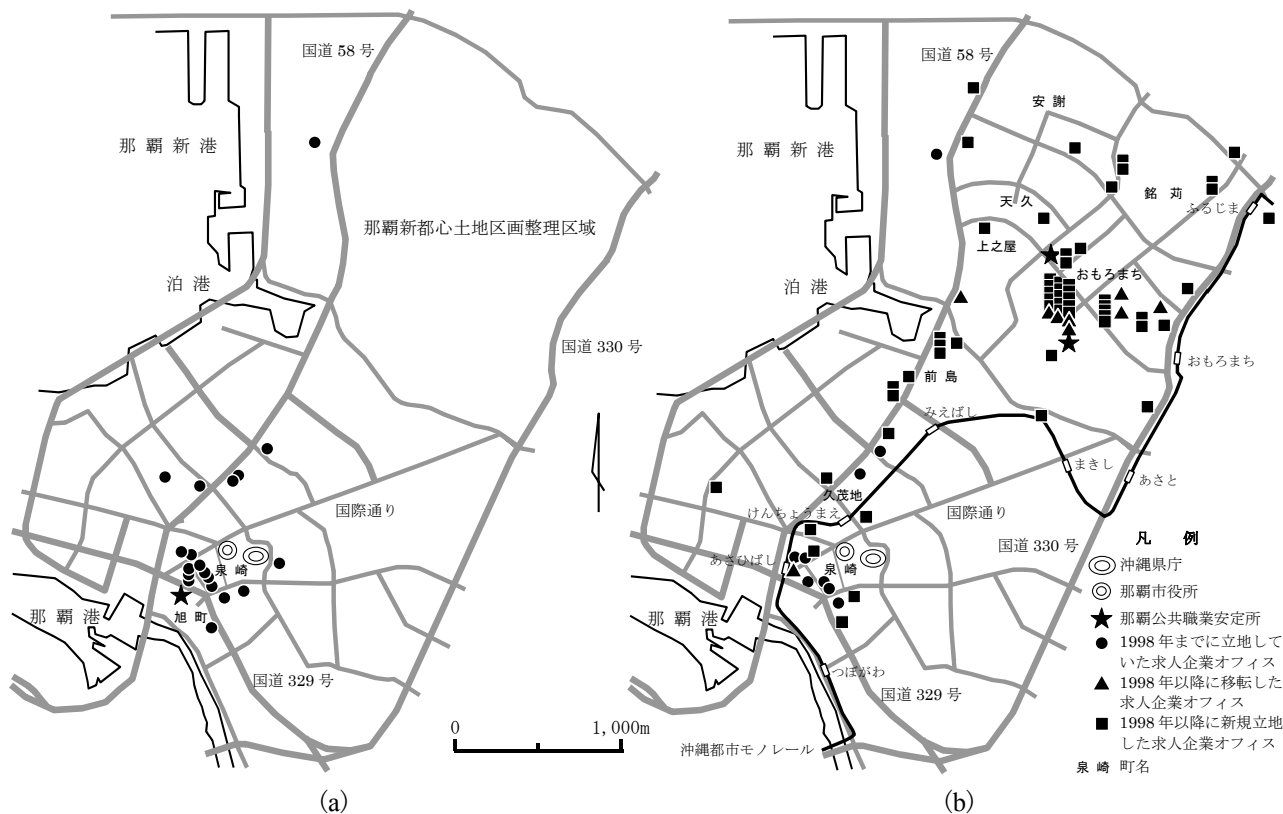


図2 那覇市中心部における求人企業のオフィス立地

資料：沖縄タイムスおよびアグレ掲載の求人広告と現地調査より作成。

そして、6社が泉崎地区から新都心地区へオフィスを移設している<sup>24)</sup>。先述したとおり、職安が泉崎地区から新都心地区へ移動したのに呼応して、泉崎地区に立地していた多くの求人企業も新都心地区に移動したのである。

オフィス数第3位は前島(1~3丁目)の6社、第4位は久茂地(1~3丁目)の5社である。両地区は国道58号線沿いに位置し、いわゆるオフィス街を形成している。ここに立地する求人企業は、もともと県内の事業所を顧客とする人材派遣業者であり、2003年の労働者派遣法の改正により、県外への製造派遣にも事業進出をした企業が多い。このように、県内の事業所への人材供給をメインとする求人企業の場合は、その立地合理性は友澤・石丸(2004)が考察した人材派遣ビジネスのそれと同一であり、都心のオフィス街ということになる。

このように、2008年では求人企業のオフィス立地は、那覇市の都心部の中でも、新職安の所在地である新都心地区を中心にして、かつての職安の所在地である泉崎地区、そしてオフィス街の前島・久茂地地区の3か所に集中立地をしているのである。

### 5. 那覇地区の期間工送出機能

ところで、那覇地区で採用されて本土へ移動する期間工の中には、離島出身者<sup>25)</sup>も存在する。期間工求人企業F社に採用された441人のうち、離島出身者は36人である。このうち、現住地が離島である者は24人、現住地が沖縄本島である者は12人であった(表2)。

現住地が離島である場合、那覇職安管内の久米島の居住者が、那覇職安でのF社の選考会に参加して、期間工に採用されるのは当然である。ところが、現住地が宮古島の人が7人、石垣島が5人、伊良部島が2人、伊是名島が1人いるのは注目される。なぜなら、これらの島々は那覇職安の管轄区域ではないからである。しかも、宮古島と石垣島にはそれぞれ職安が配置され、後述するように選考会がそこでも開催されている。そして、伊良部島は宮古職安の、伊是名島は名護職安の管轄内である。

このように、那覇地区以外の離島に居住している期間工求職者が、わざわざ那覇職安の選考会に参加しているのは、最寄りの職安で開催される選考会の数が、那覇職安で開催されるそれと比較して少ないためである。しかも、各離島でも求人情報誌が配布されており、那覇職安で開催されている選考会に参加している求人企業の就業条件を求職者は知っている。そのため、離島に在住する



表2 離島出身の期間工採用者

出身離島	人数	A	B	( )内は現住市町村
宮古島	16	7	9	(那覇市4, 浦添市3, 糸満市1, 石垣市1)
久米島	9	9	0	
石垣島	7	5	2	(那覇市2)
伊良部島	2	2	0	
伊是名島	2	1	1	(那覇市1)
合計	36	24	12	(那覇市7, 浦添市3, 糸満市1, 石垣市1)

A：現住地が出身離島 B：現住地が沖縄本島

単位：人

資料：F社資料より作成。

求職者の中には、自分の希望する賃金、職種、就業地域など就業条件を有する求人企業が、最寄りの職安で選考会を開催しない場合は、交通費や滞在費などを支払ってでも那覇職安まで来て、意中の求人企業の選考会に参加するのである<sup>26)</sup>。もちろん、求人企業の選択肢が多い那覇職安にとにかく行き、そこで自分に適した企業を選ぼう、と考えている求職者が存在することも推測できる。

現住地が沖縄本島である離島出身期間工採用者の出身離島は、宮古島が9人、石垣島が2人、伊是名島が1人である。そして彼らの現住地は、那覇市が7人と最も多く、次いで隣接する浦添市が3人<sup>27)</sup>、糸満市が1人であり、石垣市の1人を除くと、那覇地区に集中している。また、彼らの経歴は、進学のため沖縄本島に居住地移動をしていた者(6人)をはじめ、出身離島で最終学校を卒業後に沖縄本島に移動して就職先を探した者(5人)や、本土就職したがJターンをして沖縄本島で求職している者(1人)である。つまり、教育機会や就業機会を求めて離島から押し出された離島出身者は、沖縄本島、特に那覇地区に滞留し、そのうち、組織的求人システムにのって、本土に期間工として送り出されているのである。これは見方を変えると、那覇地区は離島出身者の労働力移動に関するポンプアップ機能を有しているとも解釈できる。

### Ⅲ 那覇地区以外における期間工求人活動

前章では、那覇地区で期間工を募集している求人企業について、その求人活動の形態を明らかにした。ところで、同じ県内でも那覇地区以外の職安地区では、どのような形態の期間工募集の求人活動が行われているのだろうか。先述したとおり、沖縄県には那覇地区以外に、沖縄、名護、宮古、八重山の4職安が設置されている。そこで、本章では職安地区ごとに考察してみる。

#### 1. 沖縄地区

沖縄地区における期間工採用の求人活動の実態を、沖縄職安における選考会およびオフィスの立地状況からみてみる。沖縄職安では1週間当たり59社が延べ142回の選考会を開催した。これは選考会開催総数では那覇職安のそれを下回るが、開催企業数は那覇職安よりも多い。毎日(週5回)選考会を開催している求人企業は10社であるのに対して、週4回が1社、週3回が11社、週2回が16社、週1回が19社であった。沖縄職安では毎日選考会を開催している企業と、週1~2回程度の企業の両極に分かれている。

毎日選考会を開催している10社のうち、那覇職安でも毎日選考会を開催している企業は8社である。すなわち、大量採用を計画している企業は、両職安で採用活動を行っているのである。本土から複数の人事担当者が来沖している表1の3, 4, 5番の製造業者を除いて、いずれも複数の駐在員を雇用している求人企業である。逆に、週1~2回の選考会開催企業は、駐在員が1人である場合が多い。そのため、曜日別にみた場合、那覇職安での選考会開催企業が40社を超える月、火、金曜は、沖縄職安での選考会は20社台にとどまるが、那覇職安での選考会開催企業が少ない水・木曜は沖縄職安での選考会が30社を超えている。

沖縄地区には求人企業のオフィスが8社立地している。その所在を示した図3によると、オフィスは沖縄市胡屋2丁目に集中している。特に、沖縄警察署前には6社がほぼ隣接立地している。求人企業が都心部のオフィス街に集中立地している理由は次の3点である。第1は沖縄職安が住宅地の中に立地しており、付近の通りが狭いうえにオフィスビルがないこと<sup>28)</sup>、第2にこの場所が沖縄市の中心である胡屋十字路から至近で、かつ沖縄警察署という沖縄市民なら誰でも知っている場所であること、第3にオフィスビルが古いため賃料が極めて安いこと、である<sup>29)</sup>。このほか、胡屋2丁

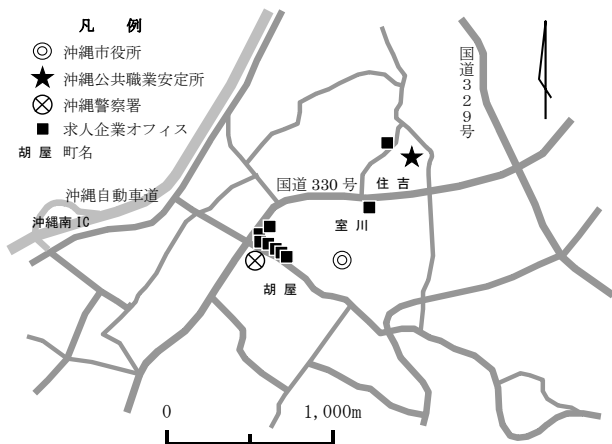


図3 沖縄市中心部における求人企業のオフィス立地  
資料：現地調査にて作成。

目から職安までは1,500 m程度の距離であり、那覇地区ほど職安と求人企業が至近ではないが、沖縄職安までの移動には不便を感じさせない場所であることも、立地要因といえよう。

室川と胡屋に立地している2社を除いた6社は、2000年代に入ってから沖縄地区にオフィスを設立させている。そして、沖縄地区にオフィスを設立している企業は、全て那覇地区にもオフィスを有している。各社それぞれのオフィスは、職安管轄区域でエリアを分割して、それぞれの区域内で採用活動を行っている。2社を除いて沖縄地区のオフィス駐在員は、那覇地区のオフィス駐在員の管轄下に置かれている。

那覇地区と比較して沖縄地区は求人企業のオフィス立地が少ない。そのため、那覇地区では職安での選考会を行わず、自社オフィスで面接を行っている求人企業も、沖縄地区では職安での選考会を開催する必要がある。結果的に、沖縄職安での選考会開催企業数が那覇職安のそれを上回るのである。すなわち、那覇地区よりも沖縄地区の方が求人活動の場としての職安の重要性が高いといえよう。

## 2. 名護地区

沖縄本島北部9市町村を管轄とする名護職安では、2008年5月に選考会を開催した求人企業が9社で、週当たり延べ13回である。これは那覇職安や沖縄職安で開催される選考会回数と比較して1割未満であり、極めて少ないといえる。その理由として、名護地区の労働力人口が那覇地区や沖縄地区のそれと比較して少ないため、求人活動が不活発になること、名護職安が所内での選考会を月、金曜の週2回しか認めていないこ

と、あげられる。特に、求職者からの希望が多いトヨタやデンソーが名護職安での選考会をほとんど行わないため、求職者にとっては名護職安の選考会が魅力の少ないものになっている。

そのため、名護地区の多くの期間工求職者は、様々な企業の選考会が開催される那覇職安や沖縄職安まで行き、そこでの選考会に参加して意中の企業と接触している。そのような状況をくみ取り、名護職安内には、那覇職安や沖縄職安で開催されている各求人企業の選考会の日程表が掲示されており、名護職安に来た求職者に両職安の情報を提供している。また、名護職安職員が求職者に那覇、沖縄職安に行くように勧める場合もある。

名護地区には、求人企業のオフィスが職安に隣接する場所に1社(表1の11番)のみ立地している。そして、名護職安での恒常的に選考会を開催する企業も少ない。このことから、求人企業にとって、期間工の対象となる若年人口が少なく、かつ希望者は那覇職安や沖縄職安へ容易に行くことができる名護地区では、求人活動を本格的に展開する必要がないと判断していることが伺える。しかし、名護職安での選考会を開催するための登録は79社が行っている。そこには沖縄県内で求人活動を行っている主要企業がほぼ網羅されている。すなわち、求人企業は日頃那覇地区や沖縄地区で期間工の求人活動を行うが、期間工の需要が高まり、那覇地区や沖縄地区だけでは求人充足できない時だけ、名護地区で求人活動を行っているのである。

## 3. 宮古地区

宮古地区は沖縄本島から南西方向に約250 km離れた宮古諸島の2市町で構成される。求人企業が宮古地区で期間工を募集する時は、地元新聞や求人情報誌に求人広告を掲載し、求人内容と宮古職安での選考会日時を告知する。宮古職安では、所内の一室が選考会会場として提供され、求人企業の採用担当者が待機している。求職者は地元新聞や求人情報誌に掲載された求人広告をみて、職安の選考会に望む。数回面接を行い、条件の合意後に採用が決定される。このように、離島の宮古地区でも沖縄本島同様に、期間工を本土へ送出する組織的な求人システムが存在している。

2008年5月には、12社が宮古職安で延べ99回の選考会を開催した。そのうち、10社までが業務請負と製造派遣を行っている企業である。毎日選考会を行っている求人企業は2社で、週4回が2社、週3回も2社であり、それぞれ宮古地区に在住する駐在員が対応し

ている。残り6社は月に1回のみ選考会を開催し、その度に沖縄本島や本土から駐在員や人事担当者が出張して対応している。

もともと、宮古地区には求人企業のオフィスをはじめ、駐在員も配置されていなかった。ところが、2002年にD社(表1の7番)、2003年にF社(同6番)が宮古居住者を1人ずつ契約社員という身分で雇い、駐在員として選考会を担当させるようになった<sup>30)</sup>。これは2000年代に入り、期間工需要が高くなったことに加えて、那覇地区や沖縄地区では求人企業が多く、期間工採用の競合状態になったため、宮古地区に駐在員を置いて、他社と競合することなく期間工を確保しようとする企業戦略によった<sup>31)</sup>。そして、D社は市内中心部にオフィスを設立した<sup>32)</sup>。

その後、宮古地区に駐在員を置いている企業は先述したとおり6社にのぼる。これは沖縄地区とほぼ同じで、名護地区の1社よりも多い。このように宮古地区の駐在員数が相対的に多い理由として、宮古地区は沖縄本島から遠距離にあることがあげられる。すなわち、沖縄本島内の沖縄地区や名護地区での求人活動は、那覇地区の駐在員が巡回して沖縄、名護職安で選考会を開催するなど対応が容易であるため、わざわざ両地区に駐在員を配置する必要性は低い。しかし、那覇地区の駐在員が離島の宮古地区まで恒常的に出張対応するのは、時間と経費の両面から制約があり、十分に求人活動ができない。そのため宮古地区で継続的に期間工調達を考えている企業は、独自の駐在員を配置しているのである。

ところで、宮古地区駐在員の直属の上司是那覇地区の駐在員である場合が多いこと、宮古地区の駐在員の求人活動は、那覇地区の駐在員に連絡・報告をして、那覇側から指示を受けている場合が多いこと、宮古採用の期間工採用者を一旦那覇市内に集合させ、那覇採用の期間工と一緒に那覇地区の駐在員が彼らを本土企業に送出している企業もみられることなどから、宮古地区における期間工求人は、宮古地区独自に本土の求人企業本社と結びついて行われているとは限らず、那覇地区の駐在員と連携をとりながら行われているといえよう。

#### 4. 八重山地区

石垣市に配置されている八重山職安では、求人企業による選考会を毎週木曜日のみ許可している。2008年5月に選考会を開催した求人企業は6社のみである。そのうち、毎週選考会を開催している企業は、石垣市

内に駐在員を配置している表1の6, 11, 46番の3社である。それ以外の3社は、那覇地区にいる駐在員が八重山職安を訪れて選考会に対応している。

八重山職安での選考会が宮古職安よりもその回数や参加企業が少ないのは、八重山地区の地域労働市場が宮古地区のそれよりも良好なためと考えられる。具体的には、八重山地区は観光サービス産業を中心に雇用の場合は比較的多く、2006年度の有効求人倍率は月平均で0.76倍であった。これは宮古地区の0.31倍はもとより、沖縄県全体の0.45倍よりも高く、県内全職安の中では最高値であった。そして、2005年の国勢調査によると、期間工就業の中心的存在である20歳代の完全失業者は、八重山地区には474人に過ぎなかった<sup>33)</sup>。そのため、求人企業が期間工希望者の求人活動を行うには不適切な地区と判断されている。

## VI おわりに

本研究では、国内最大の期間工供給地域である沖縄県を対象に、そこで期間工を募集する求人企業の活動状況を職安地区ごとに概観したものである。特に、沖縄県においては、職安内での選考会が求人企業にとって期間工調達の最大場であり、官民一体となった組織的な求人システムに特徴が見られる。本研究で明らかになったことは次のようにまとめられる。

①沖縄県内において、期間工を募集する求人企業のうち、本土から直接正社員が出張して求人活動をする企業は、2007年では3割未満であった。それ以外の企業のほとんど是那覇市内に拠点を置き、駐在員を配している。なお、求人企業は、「一般労働者派遣事業」の許可を得て、請負と派遣の両方から期間工を採用する形態が主流である。

②駐在員は県内各職安を巡回して期間工希望者と面会し、採用選考をおこなっている。その巡回は曜日により決められたパターンが見出せる。職安内で選考会を行う利点は、求人企業にとっては会場使用料が無料なこと、求職者が多く集まること、同業他社と情報交換および求職者の回しあいができることなどである。

③那覇市内にはオフィスを設置している求人企業も多い。その立地は、求人企業の顧客が主に県外の製造業者であるため、顧客事業所へのアクセシビリティの最大化については考慮する必要はなく、労働者を集める上での利便性を最大化となる地点を考慮すればよい。この場合、最適立地点は職安所在地である。そのため、那覇職安が旭町から新都心地区に移動すると、オフィスも旭町に隣接する泉崎地区から新都心地区に移

動させた企業が多く見られた。

④那覇職安での選考会はその回数から見ると全職安中最多である。那覇地区の求職者はもとより、沖縄本島北部の名護地区や、離島の宮古、八重山地区からもより良い勤務条件を求めて求職者が集まってくる。

⑤那覇都市圏に属する沖縄職安でも選考会が多く開催される。那覇地区には職安で選考会を開催せず、自社オフィスで採用面接を行っている企業もみられるが、沖縄地区ではオフィスを設置している企業が少ないため、求人活動は職安での選考会が中心となっている。そのため、那覇地区よりも沖縄地区のほうが職安での選考会開催企業数は多く、相対的に職安の重要性は高いといえよう。

⑥非都市圏の名護、宮古、八重山地区でも、職安と求人企業が一体化した組織的求人システムはみられる。ただし、求職者が少ないため那覇、沖縄地区と比較して求人活動は低調である。中には期間工の需要が高まり、那覇地区や沖縄地区だけでは求人を充足できない時だけ、これらの地区で求人活動を行っている企業もみられる。離島の宮古地区は那覇地区の駐在員では対応しにくいと、独自に駐在員を配する企業がみられる。ただし、同じ離島でも八重山地区では地域労働市場が良好なので、期間工求職者数が少なく、駐在員を配してまでの求人活動はほとんど行われていない。

沖縄県における若年層の雇用状況の悪さや、本土との賃金格差など経済的な理由をはじめ、本土での生活体験をしてみたいという若年層特有の心理的理由などから、今後も沖縄県には潜在的な期間工求職者は多いとみられる。ただし、沖縄県から本土への期間工移動量は、本土製造業の経営状況に規定される。2008年6月には、これまで那覇職安と沖縄職安で連日選考会を開催していたトヨタとデンソーの2社が、当分の間沖縄県内で選考会を行わないことを決定した。国内や北米市場での自動車販売の不振・減速により、自動車生産の調整期間に入ったため、労働力に余剰が生じたためである。まさに期間工は「資本の側からすれば、景気変動にさいし容易に雇い入れ、解雇しやすい労働力」(豊田 1980)であり、「景気変動に伴う雇用量の調整弁としての機能」(大河内 1958)を持たされている存在であることが再確認できる。この2社だけで沖縄県からの期間工数の約半分を占めているため、今回の決定は期間工求職者に大きな影響を与えられよう。

さらに今後、原油高騰に起因する世界的な経済不況が予測されており、今後沖縄県から期間工移動量は数年間にわたり急減すると思われる。このほか、製造業

が円高に見舞われた場合や、現在禁止されている単純労働に就労する外国人の入国を認めるような政策転換が行われた場合も、沖縄県での期間工募集量に大きな影響が生じるだろう。その場合、求人企業は最初に採用コストがかかる離島の宮古、八重山地区、次に沖縄本島北部の名護地区、そして沖縄地区、最後に那覇地区の順に求人活動を停止していくと予想される。

本研究では、沖縄県内における求人企業の活動を、主に駐在員による職安での選考会開催の状況から明らかにした。しかし、本土に所在する求人企業本社が全国レベルでどのような期間工のリクルート戦略を行っているのか、それに沖縄県はどのように位置づけられるのか。また、期間工採用者を本土の製造現場でどのように配置しているのかについては言及することができなかった。これらのことは今後の研究課題としたい。

調査にあたり、県内5カ所の公共職業安定所をはじめ、求人企業の駐在員の方々には、資料提供や聞き取り調査などご協力をいただきました。また、本稿を作成するにあたりご指導いただきました広島大学大学院の岡橋秀典先生に御礼申し上げます。

本稿の骨子は、地理科学学会(2004年5月)及び日本地理学会秋季学術大会(2004年9月)において発表した。

## 注

- 1) このような事例として、谷(2000)、中澤高志(2001)、山口・江崎(2002)、佐藤(2004)などがある。なお、本稿で扱う沖縄県に関しては、山口(2004)、吉田(2008)の成果がある。また、業務請負業の期間工調達については加茂(2006)が詳しい。
- 2) 沖縄県内では、一般的に「季節」(あるいは季節工)と呼ばれており、それは期間工と同じ意味で使われている。沖縄県からの短期契約に基づく労働力移動は季節性が弱いいため、本研究では期間工の名称を用いることにする。
- 3) 東北各県から期間工を含む出稼ぎが減少した理由については、川本(1984)や青柳(1987)が工場誘致による地元就労機会の増大、モータリゼーションの発達による通勤圏の拡大、出稼ぎ者の高齢化、若者世代の出稼ぎ敬遠傾向をあげている。
- 4) 例えば、熊本県内の各職安への聞き取りによると、熊本職安、菊地職安、上益城出張所を除く全職安で、職安内における選考会が開催されていた。
- 5) 丹野(2003)はこのシステムを期間工送出システムと、尾崎(2003)は県外労働力送り出しのシステムと名付けている。

- 6) 堂前(1997)は糸満市から石川市(現うるま市)まで接続する沖縄コナベーションの存在を指摘している。
- 7) 那覇および沖縄職安管内を合わせた人口は1,143,442人(2005年)に達しており、政令指定都市の人口要件を備えている。
- 8) 『労働市場年報』では、臨時・季節(製造業)の男女別就職者数は不明であるが、臨時・季節就職者全体では男女別に集計されており、1997年度からの10年間では沖縄県では県外就職者の73.5%が男性であった。この期間の臨時・季節就職者に占める製造業の比率が79.8%であることを考慮すると、臨時・季節(製造業)でも男性比率は同程度と考えられる。
- 9) 移動者数は臨時・季節就職者数であり、製造業以外も含まれる。
- 10) 沖縄県からの期間工には若年層が多いことが、八木(1987)、渡辺・石川(1988)により報告されている。
- 11) 特にトヨタは1964年1月12日付けの沖縄タイムスに求人広告を出しており、採用歴は40年以上におよぶ。
- 12) 両社に聞き取りをすると、たとえ交通費がかかっても、人事課社員が対応したほうが優秀な人材が採用でき、かつ契約途中の退社率が低くなるため、結局は経費が安くなると考えていた。
- 13) 那覇職安の内部資料による。
- 14) このほか、那覇職安以外の職安で選考会を開催した求人企業24社に35人、2008年5月には選考会を開催しなかったが、沖縄県内の職安に選考会登録をしている企業35社に44人の駐在員がいるため、少なくとも沖縄県内には駐在員が155人はいる。
- 15) 例えば、東京都で勤務したい求職者が多いが、東京都を勤務地とする求人企業は少ない。そこで、東京都に請負現場を有するF社が紹介される。
- 16) ただし、求人企業への聞き取りによると、職安内での選考会は平日の9-15時までしか開催できないこと、面接者の人数やスペースなど制限されていることなどが問題点としてあげられる。
- 17) 友澤・石丸(2004)によると、人材派遣業は法的に20m<sup>2</sup>の床面積があれば開設できることを指摘している。
- 18) このほか、石丸・友澤(2006)では、東京23区および福岡市における人材派遣業のオフィス立地が、前者では西新宿など都心3区の特典エリア、後者では天神地区という、それぞれの都市の都心部に集中していることを明らかにしている。
- 19) 友澤・石丸(2004)においても、今後増加する製造ラインへの派遣を行う事業所は、工場の分布やブルーカラー労働のプールを志向した立地を見せると予想しているが、那覇市内の場合、求人企業のオフィス立地には県内の工場の分布はもとより、本土における工場分布ともほとんど関係がないと考えられる。
- 20) 1975年に那覇職安は移転するが、それはわずか数十mの移動であった。
- 21) そのうち、那覇バスターミナルの2階に3社がオフィスを開設していた。
- 22) このビルは、ハローワークプラザ那覇、那覇職安、沖縄労働局の3つに分散している労働行政庁舎のいずれからも200m以内であり、かつ県内最大ショッピングセンターの斜め前という好立地である。
- 23) また、3社は沖縄県での求人活動から撤退したため、オフィスも閉鎖した。逆に7社が泉崎地区にオフィスを新設させている。
- 24) 泉崎地区にオフィスを維持しながら新都心地区にもオフィスを新設させた1社を含む。
- 25) ここでは、離島の中学校を卒業した者を離島出身者とした。
- 26) F社採用担当者である柳原浩之氏の御教示による。
- 27) 宮古地区出身者が両市に多く居住していることは、石原(1986)が指摘している。
- 28) 沖縄職安前にオフィスを設立した企業(表1の14番)は、元飲食店を改造してオフィスとしていた。
- 29) 2001年に沖縄警察署前に初めてオフィスを設立した企業(表1の44番)の駐在員のご教示による。
- 30) D社の宮古駐在員は全ての職安開庁日に、E社の駐在員は毎週月・水・金の3日間、宮古職安で選考会を開催していた。
- 31) この戦略が功を奏し、2003年度に宮古職安で手続きを行った期間工の約4割が両社の採用となった。駐在員の存在が、宮古地区からの期間工移動プロセスに大きく関与したのである。
- 32) このほか、N社(表1の11番)もオフィスを立地させており、宮古地区にオフィスを開設している企業は2社である。
- 33) なお、20歳代の完全失業者率は八重山地区が9.9%であるのに対し、沖縄県全体で17.5%(宮古地区は19.2%)であった。

## 文 献

- 青柳光太郎(1987):低成長下の出稼ぎ動向.地理,32(2),67-73.
- 石丸哲史・友澤和夫(2006):わが国における人材派遣業の成長と立地動向.福岡教育大学紀要,56,9-22.
- 尾崎正利(2003):構内請負業における労働力確保について

- ー沖縄県における募集・斡旋のシステムと経路ー. 三重短期大学地域問題総合調査研究室通信, 72, 1-6.
- 加茂浩靖 (2006) : 我が国における業務請負業の労働力調達行動. 地理科学, 61, 81-95.
- 川本忠平 (1984) : 地理学と出稼ぎ研究-出稼ぎの構造変化-. 岩手大学文化論叢, 1, 223-241.
- 喜屋武臣市 (1988) : 「一般」の県外就職-出稼ぎ労働を中心に-. 沖縄労働経済研究所編『沖縄県労働力の県外移動に関する調査研究報告 経済自立に向けて労働市場の役割を探る』沖縄経済研究所, 73-89.
- 佐藤裕哉 (2004) : 筑波研究学園都市における研究者の労働力移動の分析-医薬品研究者を中心として-. 経済地理学年報, 50, 205-226.
- 谷 謙二 (2000) : 就職・進学移動と国内人口移動の変化に関する分析. 地理学研究報告 (埼玉大学教育学部), 20, 1-18.
- 谷 富夫 (1989) : 『過剰都市化社会の移動世代-沖縄生活研究-』溪水社.
- 丹野清人 (2003) : 沖縄からの現代出稼ぎ事情-沖縄化する本土の労働市場と期間工送出システム-. けーし風, 40, 80-81.
- 堂前亮平 (1997) : 『沖縄の都市空間』古今書院.
- 友澤和夫・石丸哲史 (2004) : 人材派遣ビジネスの地域的展開. 広島大学大学院文学研究科論集, 64, 95-112.
- 豊田 尚 (1980) : 『現代日本の就業・雇用』青木書店.
- 中澤高志 (2001) : 研究開発技術者の新規学卒労働市場-東京大都市圏への集中過程を中心に-. 経済地理学年報, 47, 19-34.
- 八木 正 (1987) : 第7節 沖縄からの出稼ぎの動向と特徴. 渡辺 栄・羽田 新編『出稼ぎの総合的研究』東京大学出版会, 257-267.
- 山口 覚 (2004) : 海外移住としての「本土」就職-沖縄からの集団就職-. 人文地理, 56, 21-42.
- 山口泰史・江崎雄治 (2002) : 高校生の就職における組織的求人システムについて-女子就職者における西南九州と中京圏の結びつきから-. 季刊地理学, 54, 92-104.
- 吉田道代 (2008) : 沖縄における若年労働者の県外出稼ぎ-送り出し媒体としての人材派遣業者・職業安定所・求人情報誌の役割について-. お茶の水地理, 48, 27-41.
- 渡辺 栄・石川雅典 (1988) : 沖縄県の出稼ぎ. 研究所年報, 19, 21-39.