

# 琉球大学学術リポジトリ

[論説]

## 沖縄県外で就労する季節労働者募集に関する組織的 求人システムの形成と展開

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): 季節労働者, 組織的求人システム, 求人情報誌, 業務請負業, 人材派遣業, 沖縄県 キーワード (En): temporary workers, system to send temporary workers, a help-wanted magazine, firms working on contract 作成者: 宮内, 久光 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12000/0002017744">http://hdl.handle.net/20.500.12000/0002017744</a>

# 沖縄県外で就労する季節労働者募集に関する 組織的求人システムの形成と展開

宮内久光  
(琉球大学法文学部)

## Development 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 system involves job hunters, help-wanted companies, a job placement, and mass media. The aim of this study is to examine the history and structure of the system from perspectives of time.

Okinawa's present system to send temporary workers has its origin in a system established during the United States military administration. Under the US military administration, the system is named the formative period. After return to Japan proper, many people were sent factory in Japan proper as temporary worker. To a bubble economy in 1990, the system is named the expansion period. The constituent factors of the system went through changes in 1990's. The advertisement tool for help-wanted companies changed from newspapers to weekly magazines. The help-wanted companies changed from manufacturers to businesses under contract and temporary personnel services. Suddenly, the whole world was left gasping by the Great Depression in 2008. Help-wanted companies have withdrawn from Okinawa and no one has been able to sent factory in Japan proper. Before 2008 the system is named the turning period, and after 2008 that is named the standstill period. The factors in changing the system are point out economic trends and labor policies.

**キーワード** : 季節労働者, 組織的求人システム, 求人情報誌, 業務請負業, 人材派遣業, 沖縄県

**Key Words**: temporary workers, system to send temporary workers, a help-wanted magazine, firms working on contract, temporary personnel services, Okinawa Prefecture

## I はじめに

### 1. 研究目的

筆者は前稿(宮内, 2008)で, 沖縄県から他の都道府県(以下, 他府県)の製造現場に, 多くの人々が約半年の短期契約のもとで, 単純労働を目的として移動を行っていること, そしてその労働力移動に公共職業安定所(以下, 職安)が深く関与する諸組織として機能していることを明らかにした。具体的には, 県内の職安が所内の一室に求人企業の採用担当者を待機させ, 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結合させる官民一体となった組織的な求人システム<sup>1)</sup>が機能していること, そして宮古地区や八重山地区と

いった離島地域も含めて, 沖縄県内で季節労働者<sup>2)</sup>を募集している求人企業の活動の分析を通してその地域的展開を明らかにした。

このように, 求人企業の地域的展開に着目することで, 沖縄県に構築された季節労働者募集時における組織的求人システムの空間的な側面はある程度解明できたが, 前稿ではこのような組織的求人システムが, どのようにして形成され, 変化して現在に至っているのか, という時間的側面についての考察がなされていなかった。特に, 他府県ではほとんどみられないこのような求人システムを利用した労働者募集が, 何故沖縄県で行われているのだろうか。このことを考える上で, システムの形成を歴史的に検討しなければならない。またその後, このシステムがどのように展開をしてい

くのか、加えて、そのようなシステムの変化をもたらす諸要因を解明することも重要である。その際、本稿では求人システムを取り巻く外部環境として、経済的状况とともに法制度の側面を重視する。特に、研究対象地域の沖縄県は戦後27年間にわたり米軍統治下にあり、この期間は他府県とは異なった法制度のもとにあった特異な地域であること、職業紹介事業や労働者派遣事業が職業安定法や労働者派遣法といった法制度により強く規定されていることなどを考慮すると、法制度の側面からの検討が重要であると思われる。

以上のことから、本稿では現在沖縄県内で機能している季節労働者募集に関する組織的求人システムが、どのようにして沖縄県において形成されたのか、その後システムがどのように展開していったのかを、システムを取り巻く諸要因、特に経済的状况と法制度の側面から検討することを研究目的とする。

## 2. 組織的求人システムの形態と時期区分

ここで、本稿が対象とする沖縄県外（以下、県外）で就労する季節労働者募集に関する組織的求人システムについて、その構成要素を明らかにしたうえで、そのシステムの時期区分について述べておく。

沖縄県に居住する求職者が、県外での就労を決定するまでには、大きく2つの段階を経る。すなわち、求職者が求人情報を取得し、県外へ働きに行こうと意識を高める段階と、求人企業と接触し、職種や就労場所、就労条件などを交渉した上で県外での就労を意思決定し、労働契約を結ぶ段階である。

第1段階においては、宮内（2009）で明らかにしたとおり、求職者は求人情報を得る手段として新聞や求人情報誌などマスメディアを重視している<sup>3)</sup>。第2段階においては、求人企業との面接の場が重要になってくる。先述したとおり、沖縄県ではその場が職安の一室に設けられた選考会である。

これらのことを踏まえると、沖縄県に構築された季節労働者募集に関する組織的求人システムの構成要素とその関係は、図1のように示されよう。すなわち、この求人システムは、求職者のほかに求人企業、労働行政機関およびマスコミ企業の計4要素で構成されている。このうち、労働行政機関およびマスコミ企業は求人に関与する諸組織に相当し、このシステムでは重要な役割を果たしている。

次に、システムの時期区分について紹介する。後述するように、このシステムは沖縄が戦後27年にわたる米軍統治下に置かれたという特別な状況の中で形成された。そのため、本稿では米軍統治時代をシステム

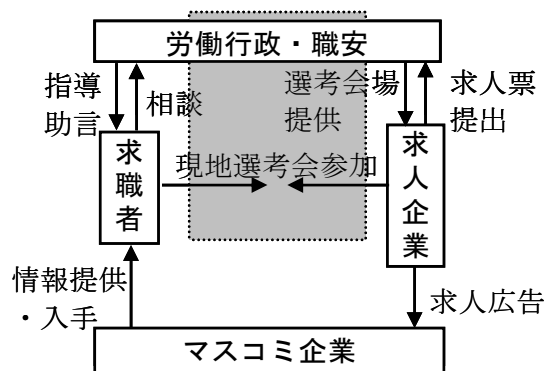


図1 組織的求人システムの基本形態

の形成期とする。1972年に沖縄の本土復帰により沖縄県は他府県と制度的に一体化された。システムを利用して他府県に季節労働者として移動する人々が増加していく。それは1990年前後のバブル経済期に移動量はピークを迎える。そこで、本土復帰からバブル経済期までをシステムの確立期とする。バブル崩壊後はシステムを構成する要素が変化し、システムの構造自体も変容していく。さらに、2008年11月には世界同時不況の影響で、沖縄県内での季節労働者募集が皆無となり、その状況は現在（2009年6月）まで続いている。そこで、バブル経済崩壊後から2008年10月までをシステムの変容期、2008年11月以降をシステムの停止期と名付けた。

次章からはその時期区分を用いて、システムの形成と展開をみていく。II章は米軍統治時代に沖縄で組織的求人システムが構築された状況を、当時の新聞や職安資料などから明らかにする。III章のシステムの確立期、IV章の変容期についても職安資料のほかに、新聞や求人情報誌の求人広告を利用して統計を作成すると同時に、職安職員や求人企業の採用担当者からの聞き取りを行い、当時の状況を明らかにする。V章の停止期については、採用担当者への聞き取りや現地調査を中心に状況を明らかにする。

## II 組織的求人システムの形成（米軍統治時代）

沖縄県における季節労働者募集に関する官民一体となった組織的求人システムは、その起源を本土復帰以前に求めることが出来る。すなわち、沖縄戦後、米軍施政権下に置かれた沖縄は、本土とよばれた他府県が外地として扱われた。そのため、他府県への渡航にはパスポートと呼ばれる身分証明書が必要となるなど、沖縄からの移動には大きな制限があった。この期間、沖縄は他府県とは異なる法制度の下に移動を行わなければならない。

戦後初めて沖縄から他府県に集団就職を行ったの

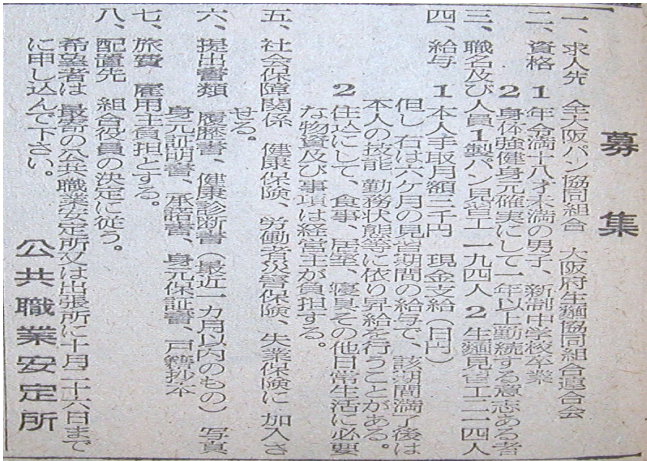


図2 戦後初の正規労働者募集の求人広告  
(沖縄タイムス 1957年 10月 17日付).

は、1957年8月に大阪府の製パン組合、製麺組合が見習い工として沖縄に求人した中学卒業者122人であった<sup>4)</sup>。この求人は公的機関を通じた戦後初めてのケースであったため、当時の琉球政府労働局は「琉球地区外からの求人取扱要領」を定めた。その中には、

- ・日本からの求人申込の受付は、当該事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経て、琉球政府労働局に行われるものについてこれを行うものとする。但し、その場合においては琉球政府労働局はその都度これを琉球列島米国民政府労働部に通報するものとする(第二)。

とあり、他府県の職安から琉球政府労働局に求人情報が届くような体制が整えられた。もちろん、米国民政府に通報しなければならないという制約は付いているが、これをもって沖縄の労働市場が、すでに全国に構築されていた職安求人システムの一部に組み込まれたといえよう。

求職者の選考及び採用に関して、受入側の大阪府労働局が策定した「沖縄地区との地域間職業紹介業務取扱要項」では、

- ・応募者の選考は原則として琉球政府に委託するが、本府職員が出張選考を行うこともある(四の2)。
- ・選考した労働者について琉球政府は次に掲げる応募書類を添え、本府あて適格者の推薦を行うものとする(四の5)。
- ・採否の決定は求人者が応募書類で行い、団体を通じ本府から琉球政府あて通報するものとする(四の5)。

と定められた。

このため、他府県への就職移動における琉球政府労働局とその傘下の職安の役割は大きかった。琉球政府労働局では、職業安定課長の白川(1959)が「本土へ

の就職は、人口問題の解決策としては、多額の資金を伴う海外移民<sup>5)</sup>と比べて“金のかからない移民”あるいは“雇用移民”といわれる程大きく期待がかけられている」と認識していたように、積極的に他府県への就職を推進した。具体的には、他府県への就職が始まった初期の頃は、労働局が各職安に求人者数の割当を行い、新聞などに求人広告(図2)まで出している<sup>6)</sup>。それを受けて各職安も、沖縄まで出張選考できない求人企業<sup>7)</sup>のために、職安が選考会を設定し、そこに集まった求職者に求人企業や労働条件などの説明を行った。さらには職安が選考合格者を決定することもあった。すなわち、職安は単なる求人紹介にとどまらず、独自で新聞に求人広告を出し、企業説明会を開催し、採用者の実質的決定まで行う場合があるなど、沖縄からの労働力移動のプロセスに強く関与した組織となったのである。

以上のことは、主に新規学卒者や一般の正規労働者の移動に関するものであるが、この求人システムは、本稿が対象とする季節労働者求人についても、そのまま適用された。沖縄で半年契約の季節労働者を最初に募集したのは、1963年12月22日付沖縄タイムス紙で「本土就職男子従業員募集」という求人広告を掲載した日本農薬株式会社と思われる(図3)。求人広告によると、大阪市西淀川区に所在するこの企業は、満18歳以上50歳迄の男子30人を募集し、職種は農薬の製造及び包装であった<sup>8)</sup>。勤務期間は1964年2月1日より7月末日までの半年間で、25歳未満で成績優

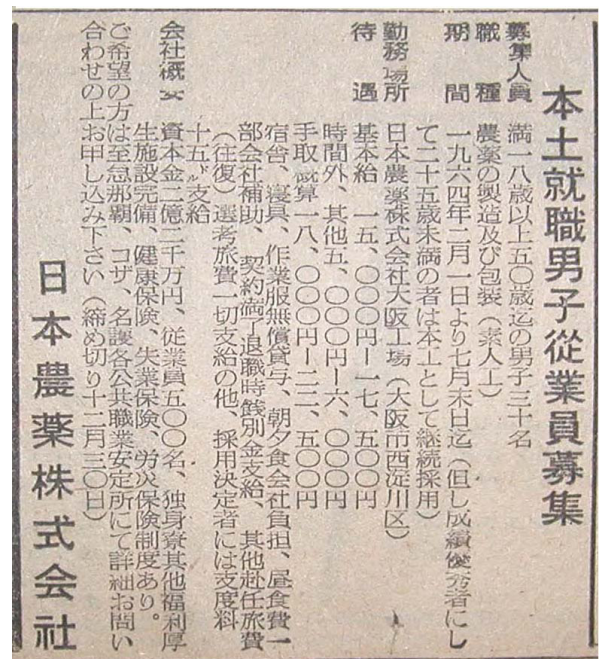


図3 戦後初の季節労働者募集の求人広告  
(沖縄タイムス 1963年 12月 22日付).

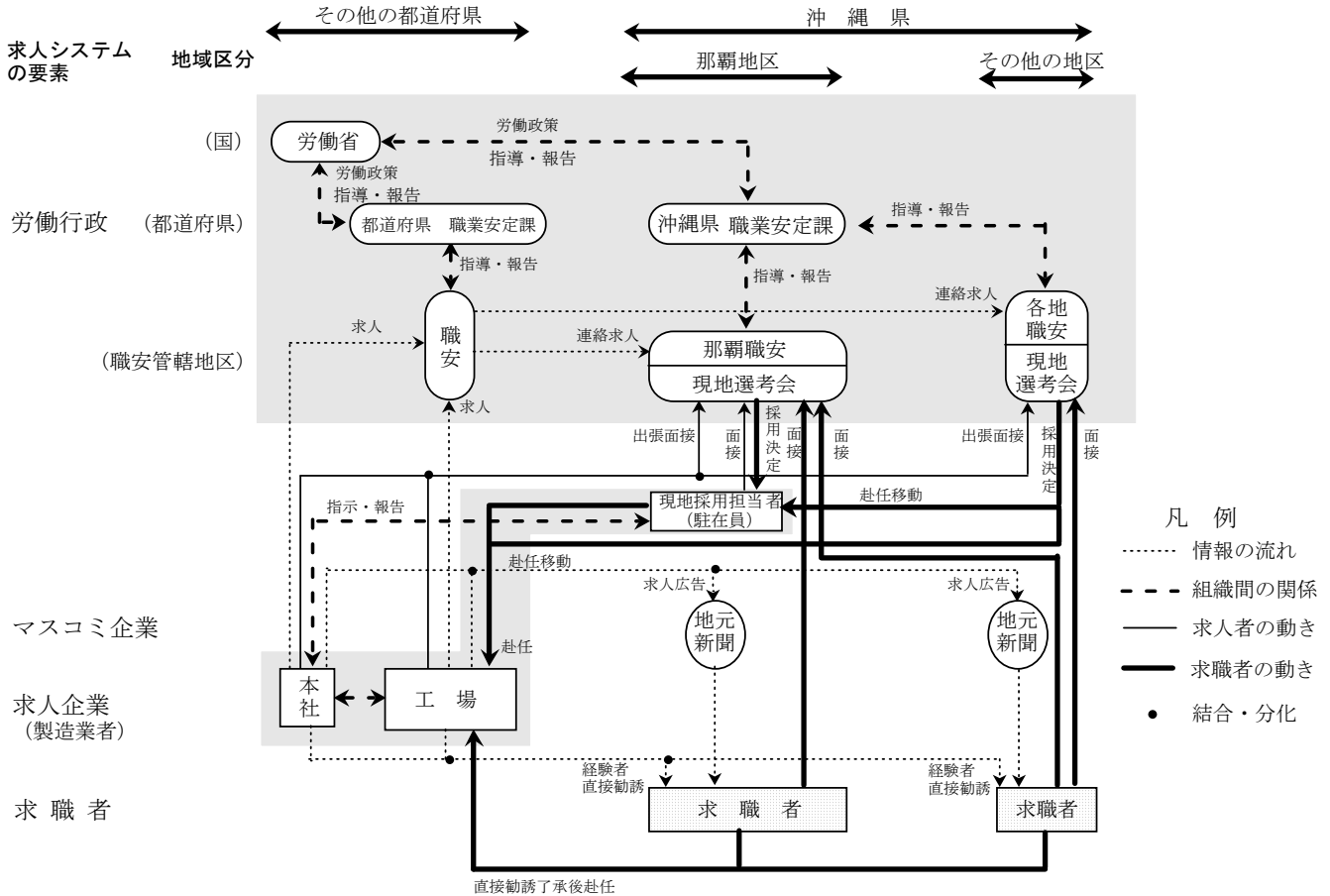


図4 組織的求人システムを利用した県外季節就労の流れ (1980年代)

秀者には本工として継続就業が可能とした。「ご希望の方は至急那覇、コザ<sup>9)</sup>、名護各公共職業安定所にて詳細お問い合わせの上お申し込み下さい」と求人広告に書かれているように、ここでも職安が求人窓口となり、その情報伝達手段は地元新聞であった。

このように復帰前の沖縄で、行政主導の労働者送出处体制が確立した背景として、次の理由があげられる。すなわち、当時の沖縄では、「若年層を中心に不完全就業者および潜在失業者が47,000人を超え」(琉球政府労働局, 1960)ており、過剰人口問題に悩んだ琉球政府が他府県への就職を推進したこと。本土の求人企業にとって、米軍統治下で土地勘に乏しい沖縄から労働者を求める場合、独自に求人ルートを開拓するより、職安に依頼をする方が効率的に求職者を集めることができること。また、求職者、特にその父兄が「本土就職が戦前の紡績女工と同じものだという考え方をして」(宮平, 1961)いる傾向がみられ、職安を仲介することで求職者とその家族の不安が軽減されること、などである。現在の職安を舞台とした、職安と求人企業が一体となった組織的求人システムは、復帰前にすでに存在し機能していた、といえる。

このようにして、復帰前の沖縄における季節労働者募集の求人システムは、米軍統治下という沖縄の置かれた特別な法制度を背景に、求人企業が、琉球政府の労働行政の中に組み込まれる形で形成されていったのである。

### III 組織的求人システムの確立 (本土復帰後～バブル経済期)

1972年5月15日、沖縄の本土復帰に伴い、琉球政府は廃止されて沖縄県が設置された。琉球政府労働局職業安定課は、労働省の地方機関として沖縄県商工労働部の職業安定課に移管されるなど、労働行政も他府県と完全に一体化されることになった。求人企業も復帰後は渡航などの各種の申請が不要となり、沖縄県内で自由に求人活動が出来るようになった。本土復帰に伴い法制度や行政組織は変化した。米軍統治下で形成された官民一体となった組織的求人システムは、基本的形態をその後も維持していく。

ここで1980年代の季節労働者に関する求人システムの全体構造を図4に示す。図の横方向には地域を、縦方向にはシステムの構成要素を配した。その中で、

求人企業の採用担当者の動き、求人情報の動き、求職者の動きなどをその流動量と共に示した。

1980年代、沖縄県で季節労働者を採用したい県外の求人企業のほとんどは、日本を代表する自動車や家電など大手製造企業である。本社あるいは工場が、その所在地を管轄する職安に求人票を提出する。受理された求人票は、都道府県職業安定課を経由して、那覇や宮古など沖縄県内の職安に連絡される。一方、求人企業はマスメディア、この場合、沖縄タイムスや宮古新報など地元新聞に求人広告を出して、就業条件や選考会の日時などの情報を求職者に提供する。求人広告から情報を得た求職者は、指定された日時に職安に行き、職安内に設けられた選考会場で求人企業の採用担当者と面接して就業条件など詳しい情報を入手する。その際、職安が所在していない離島に住む求職者は、沖縄本島まで渡り、那覇職安や沖縄職安の選考会に参加する<sup>10)</sup>。職安内で選考会を開催する求人企業の中には、沖縄本島内に駐在員を配置している企業も存在するが、それを配していない企業は、県外から採用担当者が沖縄県に出張して選考会に臨む。

このように職安内で求職者と求人企業の採用担当者が何回か面接を行い、両者が合意すると職安窓口で労働保険などの手続きを行う。その後、指定された日に求職者は県外へと赴任するのである。なお、求人企業はかつて自社で働いたことがある経験者を勧誘したい場合や、経験者が再び同じ企業に再雇用を希望する場合は、職安での選考会に参加せず、両者が直接交渉して採用が決定・赴任する場合もある。

沖縄の本土復帰後から1980年代をとおして、このような組織的求人システムを利用して、沖縄県から多くの季節労働者が県外の製造現場に移動していった。そして、1990年前後のバブル経済期では、年間1万人を超える空前の労働力移動が起こるのである。

#### IV 組織的求人システムの変容 (バブル経済崩壊後～2008年10月)

バブル経済が崩壊した1990年代前半頃から、組織的求人システムを構成している各要素に大きな変化が現われる。そして、それがシステム全体の構造を変容させる。それぞれの要素の変化とシステムの構造変容について、主に経済状況や法制度の変化と関連付けながら考察する。

##### 1. 労働行政機関の変化

まず、組織的求人システムの一端を担う労働行政機関の変化についてみてみる。従来、地方職業安定行政

は、労働省の地方機関として都道府県職業安定主務課で行われていた。それが2000年4月に同じ地方機関である都道府県労働基準局や都道府県女性少年室と統合して、「総合的な地方労働行政の展開を目指す<sup>11)</sup>」都道府県労働局が発足した。沖縄県域においても、本土復帰後から沖縄県商工労働部に職業安定課が設置されて職業安定行政を行ってきたが、この組織改編により沖縄労働局が発足し、その中に職業安定部が設けられた。

下部機関としての公共職業安定所<sup>12)</sup>は、従来通り那覇、沖縄、名護、宮古、八重山の5所が置かれ、それぞれの管轄区域に変更はない。このうち、那覇職安は1999年に新都心地区へ移転した。さらに2003年に県外就職部門（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（あつぷるタウン）3階に再移転させた。ここには、県外での季節就労希望者への職業紹介カウンターや雇用情報端末パソコンの他に、多くの選考会が設定できる広いオープンスペース、求人企業の採用担当者の待機席が完備されている。沖縄労働局がこのような県外就職を専門的に取り扱う専用施設を設けたことは、他府県の製造現場での季節労働の需要が多いことを前提に、県外就職を政策的にも重要視していることの表れといえよう<sup>13)</sup>。

このような施設面の変化のほかに、日本の雇用政策自体も大きく変化した。特に、バブル経済崩壊後の厳しい雇用状況や、労働力需給のミスマッチを緩和すると同時に、企業がリストラクチャリング（事業の再構築）をするための「重要な条件は雇用の柔軟性」（経済企画庁、1998）であるとの認識のもとで、「労働力需給調整機能の強化が重要であり、有料職業紹介事業や労働者派遣事業など民間の労働力需給調整機能に関わる雇用労働分野の制度の見直し」（ibid.）が行われてきた。いわゆる1990年代後半以降に盛んに行われた構造改革の一環としての規制緩和と政策である。後述するが、この政策に基づいて職業安定法や労働者派遣法は数次にわたり改正されていく。このような法制度の変化は、求人企業やマスコミ企業の行動に変化を引き起こす大きな要因となった。

##### 2. 求人企業の変化

システムの重要な要素である求人企業は1990年代以降、大きく変化している。ここでは沖縄県内で季節労働者を募集する求人企業の数明らかにした上で、本社所在地と業務形態の変化について検討してみる。

まず、1980～2007年に沖縄県内で季節労働者募集を行った求人企業を確認し、その数を時系列的に集計

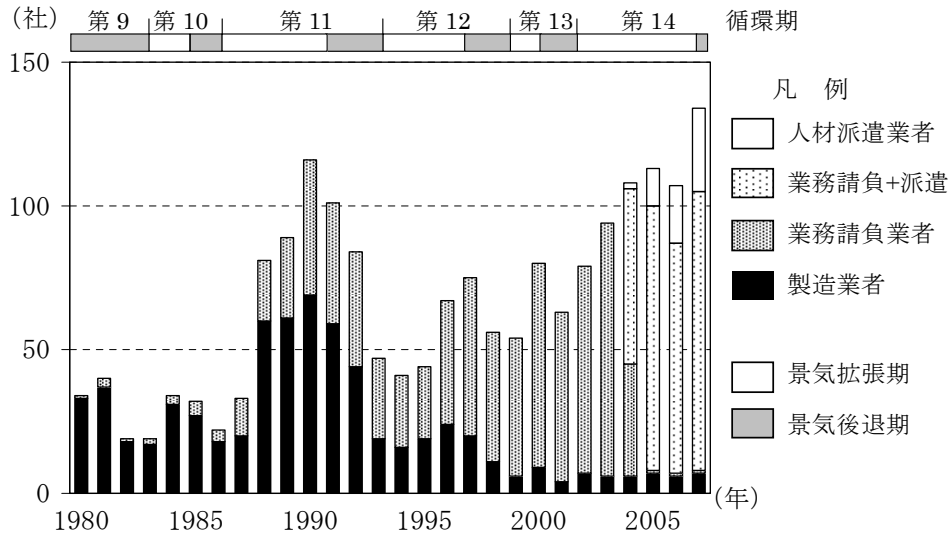


図5 沖縄県で季節労働者募集を行った求人企業の変化  
 景気循環は内閣府経済社会総合研究所景気統計部 ([http://www.esri.cao.go.jp/stat/di/di\\_ken.htm](http://www.esri.cao.go.jp/stat/di/di_ken.htm))  
 を参照した。  
 (沖縄タイムスおよびアグレの求人広告を集計して作成)。

した(図5)。求人企業およびその数については、職安などの公的機関に資料は残っていないため、沖縄タイムスと求人情報誌アグレ<sup>14)</sup>に掲載された求人広告から求人企業名を抽出し、年ごとに企業数を集計した。その結果、28年間で545社が沖縄県内で求人活動を行っていたことが確認できた。

求人企業数の経年変化をみると、製造業の景気動向を反映していることが読み取れる。内閣府が報告している月例経済報告をもとに、1980年以降の日本経済の景気循環と対応させてみると、景気拡張期には沖縄県への求人企業数が増加している。特に、第11循環の景気拡張期(1986年11月～1991年2月)、すなわちバブル経済最盛期の1990年には、求人企業数は116社を超えて大きな極となっている。また、2002年1月から始まる第14循環景気拡張期においても、2004年以降は求人企業数が毎年100社を超え、2007年は過去最高の134社を記録した。逆に、各循環の景気後退期には、求人企業数は確実に減少していることが読み取れる。

豊田(1980)は、非正規労働者の一形態である期間工の本質について、「資本の側からすれば、景気変動にさいし容易に雇入れ、解雇しやすいこと」(211頁)と述べている。図3からは、沖縄県出身の季節労働者は、まさに大河内(1959)が述べたように「景気変動に伴う雇用量の調整弁としての機能」を持たされていることが再確認できる<sup>15)</sup>。

沖縄県内で季節労働者の求人活動を行った企業の本社所在地を年代ごとにみても、表1は都道府県の求

人企業数を1980年代、1990年代、2000年代に分けて上位5位まで集計した<sup>16)</sup>。それによると、1980年代はのべ403社が沖縄県で求人している。そのうち、第1位は東京都の101社で全体の25.1%を占めた。次いで神奈川県(79社、19.6%)で、以下、愛知県、静岡県、滋賀県と続く。上位5都県で全体の74.2%を占めていた。この年代は、京浜工業地帯に立地する製造業者からの求人が多く、その本社は東京都と神奈川県に所在していた。

それが1990年代になると、求人企業数はのべ685社を数え、前年代比で約1.7倍に増加している。第1位は愛知県の153社(22.3%)となっている。愛知県は自動車産業が好調であり、生産工程部門の未熟練労働者の需要が高まり、東京都や神奈川県からの求人企業数を抜く結果となった。この年代でもう一つ特徴的なのは、沖縄県で季節労働者の求人をした企業が所在する都道府県数が、1980年代の26都道府県から1990年代には36都道府県へと増加したことである。そして、上位5位以下の「その他の県」の占める割合も、25.8%から32.6%へと比率が高くなっている。バブル経済崩壊後は、地方圏に立地した製造企業においても季節労働者の需要が増加したことを表している。

さらに2000年代になると、2000-07年までの7年間だけの集計であるが、すでにのべ778社が沖縄県で求人活動を行っている。第1位は愛知県で231社であり、全体の29.7%を占めている。愛知県の自動車産業は2000年代に入って順調な輸出に支えられて生産が拡大する中で、関連企業の労働力調達が一層厳しくなっ

表1 沖縄県で季節労働者募集を行った求人企業の本社所在地

1980年代 (1980-89年)			1990年代 (1990-99年)			2000年代 (2000-07年)		
都道府県名	企業数	(%)	都道府県名	企業数	(%)	都道府県名	企業数	(%)
東京都	101	25.1	愛知県	153	22.3	愛知県	231	29.7
神奈川県	79	19.6	東京都	123	18.0	東京都	89	11.4
愛知県	62	15.4	神奈川県	68	9.9	大阪府	87	11.2
静岡県	38	9.4	大阪府	62	9.1	静岡県	72	9.3
滋賀県	19	4.7	静岡県	56	8.2	神奈川県	48	6.2
上位5県	299	74.2	上位5県	462	67.4	上位5県	527	67.7
その他21県	104	25.8	その他31県	223	32.6	その他28県	251	32.3
合計	403	100.0	合計	685	100.0	合計	778	100.0

(沖縄タイムスおよびアグレの求人広告を集計して作成)。

いたことを表している。第2位は東京都、第3位は大阪府となり、本社所在地は3大都市を含む都府県が上位3位までを占める結果となった。ただし、1位の愛知県と、2位の東京都との差は前年代より拡大してきている。上位5位以下のその他の県の数や占める割合は、前年代と比べて大きな変化はない。

ここで県外就労の季節労働者の求人を行った企業を、業務形態により製造業者、業務請負業者、人材派遣業者に分類してその推移をみる。図5によると、1980年代は製造業者が直接季節労働者の求人活動を行っており、その割合は60～90%台で推移している。製造業者数は1990年に69社を数えるまで増加したが<sup>17)</sup>、バブル経済崩壊直後の1993年には、19社にまで急減した。それと入れ替わる形で、業務請負業者が伸び、1993年には製造業者を上回る28社が求人活動を行った。その後、業務請負業者の数は製造業の景気変動と対応しながら増加していき、2003年には沖縄県での求人企業94社のうち、製造業者の6社に対して、業務請負業者は88社に達した。

1980年代後半以降、製造業では経営資源をコア業務である研究開発業務や生産管理業務に集中投下して、工場生産業務や労務管理業務など周辺業務を外委託<sup>18)</sup>する経営方法が盛んに用いられた結果、製造工程部門に業務請負業者<sup>19)</sup>が進出した。国際競争力を高めるために経費削減が常に求められ、「国民経済の景気の上昇があっても雇用を増加させたくない環境」(丹野, 1999)にあるため、「フレキシブルな人事計画」(丹野, 2003)が求められている製造業では、「1980年代後半以降、安い請負単価で、かつ、必要なときに必要なだけ人材を供給できる請負会社を選択してきた」(佐藤, 2003)のである。尾崎(2002)は、製造業の労務管理が期間工制度のような自ら雇用システムの本体につながる雇用の責任を引き受ける方法ではなく、雇用の責任を全く負わない業務の委託を通じた方

法に変わったこと、1980年代後半に業務請負業者が大きく成長する基盤は、人手不足に悩む企業における周辺業務の一括受注が普及したことを指摘している。このほか、加茂(2006)は製品需要の激しい変動などの今日的な経営環境への有効な適応手段として、製造業者が業務請負業者の利用を拡大させていることを指摘している。

このような理由により、1990年後半になると沖縄県での季節労働者募集は業務請負業者が中心となったのである<sup>20)</sup>。1980年ですでに愛知県東海市に所在する鉄鋼関係の業務請負業者が沖縄県で求人活動を行っている。この業者は特定の製造業者の構内下請を専門に行っていた。このように1980年代前半の業務請負業者は、特定の企業との請負傾向が強く、業界自体が未熟であることを伺わせる。しかし、1980年代後半になると、複数の製造業者と契約し、複数の製造工程部門、多様な職種の請負を可能とする総合的な請負業者が多数出現してくるのである。

さらに2004年になると、新たな動きが出てくる。すなわち、人材派遣業者の参入と増加である。1985年に労働者派遣法が制定された時は、派遣可能な業務はソフトウェア開発や秘書など専門性の高い13業種に限定されていた。それが1996年、1999年の改正ごとに対象業務や派遣期間の上限が伸びていき、2003年6月に成立した改正労働者派遣法では、2004年3月より物の製造業務についても自由化されることになった<sup>21)</sup>。これにより製造派遣が解禁となり、人材派遣業者が沖縄県の季節労働市場に参入することが可能となった。

人材派遣業者が季節労働者を採用する形態として、人材派遣業を専門とする業者が新規参入をするタイプ、人材派遣業者が業務請負部門を併設して派遣と請負の両方から労働者を採用するタイプ<sup>22)</sup>、これまで業務請負を主に行ってきた業者が「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季節労働者を採用するようになるタイプ、の3つのタイプがある。特に、それまで沖縄県で季節労働者の求人を中心的行ってきた業務請負業者のほとんどは、派遣事業の許可も取得している。そのため、2005年に沖縄県内で求人活動をした108業者のうち、業務請負事業だけを行っている業者は、特定の鉄鋼業社の業務請負を行っている1社のみとなった。これに対して、業務請負と人材派遣の両方を行っている業者は92社、人材派遣のみを行っている業者は13社であった。業務請負業者は労働者派遣法の改正を機に、製造業への人材派遣事業に進出することで、事業を拡大させたのである。また、人材派遣のみを行っている業者も2006年に20社、2007年には29社と毎年増加傾向にあり、法律改正を機に、それまで中心であった事務職種への派遣のほかに、製造派遣にまで進出して事業を拡大させてきているのである。

2004年の製造派遣解禁後も、業務請負業者はこれまでどおり収益率が高い業務請負事業を主体に事業を行ってきた。しかし、2006年7月に始まる朝日新聞の報道を契機に、いわゆる「偽装請負<sup>23)</sup>」が社会問題化されるようになると、製造企業は労働者に直接指揮・命令ができない業務請負ではなく、それが可能な製造派遣を選択するようになった。そのため、業務請負業者も事業の中心を業務請負から製造派遣にシフトしなければならなくなった。その結果、2007年以降になると沖縄県で募集される季節労働者の雇用契約は、業務請負に従事する契約社員ではなく、派遣社員が多くなった。

### 3. マスコミ企業の変化

求人システムが円滑に作動するには、求人情報が求職者に伝わらなければならない。システムの確立期までは、求人企業は職安に求人票を提出するほか、地元新聞の求人募集欄にも求人広告を出し、求人情報の周知を図ってきた。先述したとおりバブル経済全盛期の1990年前後では、県外企業による求人広告欄が見開き2ページ分のスペースを占めるまでになった<sup>24)</sup>。この頃が新聞を媒介とする求人募集のピークと考えられる。

バブル経済崩壊後は沖縄県への季節労働者の求人も一時的に減少するが、それが回復局面に向かう1995年以降、求人情報の主役は新聞から求人情報誌に移ったと考えられる。

2008年4月末段階で、沖縄県内で発行されていた総合求人情報誌は5誌である。このうち、沖縄アルバ

イトサービス社が1988年10月に創刊した週刊求人おきなわ社(現、アグレ)が最も古い情報誌である。次いで、フリーペーパーのジェイウォーム(冒険王社)が1989年8月に創刊された。前者はスーパーやコンビニエンスストア、大学や専門学校など県内835か所に設置され、55,000部が配布されていた。また、後者は1,219ヶ所で43,000部が配布され、求職者に情報を提供していた<sup>25)</sup>。その後、1994年にルーキー(ラジカル沖縄社)、2000年にイエローブック沖縄(現、JOB GATES、イエローブック沖縄社)、2006年にはドリッチ(マイルストーン社)が創刊された<sup>26)</sup>。

新聞と比較して求人情報誌は、求人企業、求職者の両者にとって魅力的なメディアである。すなわち、求人企業にとっては、求人情報誌は新聞より求人広告の掲載費が安価で、かつ、広告に大きなスペースが取れ、そこを自由にレイアウトして自社をアピールできる長所がある。一方、求職者にとっては、新聞の求人広告では求人内容の概要しかわからないが、求人情報誌には各企業が提供する多くの有益な情報<sup>27)</sup>が盛り込まれており、意思決定の判断材料にできる。2005年4月の1ヶ月間では、地元新聞沖縄タイムスに掲載された季節労働者求人広告は11社のべ24広告であったのに対し、求人情報誌アグレには53社のべ132広告が掲載されており、求人情報誌の比重が高いことが裏付けられる。

2000年代に入り、自動車や家電の輸出が好調で、景気が順調に拡大していくと、前節でも記したとおり、季節労働者に対する需要が増加した。それに伴い、求人企業も次々と沖縄県に参入してきて、求人広告を求人誌に掲載をするようになった。そのため、ジェイウォームは2004年12月から、フリマガアグレは2005年3月から、ルーキーは2005年10月から、県外求人を専門的に扱う「県外版」や「全国版」を発行するようになった。

求人情報誌の発行からスタートしたマスコミ企業の中には、その後、新たな事業展開を行う企業が出現する。まず、ルーキーを発行しているラジカル沖縄社が情報誌の延長線上に、就職情報webサイト「シゴトアリマスドットコム」を1999年に開設した。また、2003年にはアグレを発行している求人おきなわ社が、求人サイト「WEB Agre」と携帯電話インターネットサイト「WEB Agre(ケータイ版)」を開設して、紙媒体のほかに電子媒体による求人情報の提供も行うようになった。

さらに特筆すべき動きとして、2007年3月にラジカル沖縄社が那覇市新都心地区内に駐車スペース50台

分を完備した常設面接会場施設「仕事ありますプラザ」をオープンさせたことがあげられる。この施設のホームページ<sup>28)</sup>によると、「常時 30 以上のブースを用意し、求職者と県外企業との出会いの場を提供しているのが那覇新都心の『仕事ありますプラザ』。運営時間も 10:00～19:00 と長く（土曜日は 10:00～17:00）入退場もちろん自由。」と自己紹介している。

すなわち、これまで半世紀にわたり職安が提供し続けてきた「求職者と県外企業との出会いの場」を、マスコミ企業が肩代わりしようとしているのである。これは官民一体となった組織的な求人システムの構造の一部を変化させる新たな動きといえよう。前稿（宮内，2008）では、2008 年 5 月に那覇職安で 1 週間にのべ 178 回の選考会があったことを報告したが、同時期に「仕事ありますプラザ」では 1 ヶ月間にのべ 468 回の選考会が設定されていた。

ラジカル沖縄社が「仕事ありますプラザ」を設立した理由についてこの会社の担当者は、①求人情報誌を発行する会社として、求職者の姿を直にみて彼らの動向を知りたい。②「仕事ありますプラザ」で面接を設定する求人企業は、就職情報誌ルーキーにも求人広告を掲載してくれる。さらに他社の就職情報誌にも「仕事ありますプラザ」での選考会について掲載してもらえる。③選考のために「仕事ありますプラザ」に来た採用担当者と、ルーキーの求人広告の細部について容易に打ち合わせができる。などのメリットを挙げている<sup>29)</sup>。

「仕事ありますプラザ」を利用する求人企業にとって最大のメリットは、選考会を平日は職安より 3 時間長い 19 時まで、そして職安が閉庁日である土曜日も設定が可能であることである。また、職安のオープンスペースとは異なり、企業ごとにブースが設定されるために求職者がいなくても机やイスが利用して仕事ができることもメリットと考えられる。その後、2008 年 12 月にはジェイウォームを発行している冒険王社も那覇市、沖縄市、名護市の 3 カ所に常設面接会場施設「お仕事ステーションある J」を開設した。

このように、組織的求人システムの構成要素であるマスコミ企業は、1990 年代後半にその主役を新聞社から求人情報誌発行会社へと移行したといえよう。長年、新聞社は求人システムを構成していた要素であった。しかし、新聞社にとって求人情報の提供は新聞事業全体の中ではそれほど重要なものではない。基本的には求人企業からの情報を掲載するだけの役割であった。したがって、この求人システムの中では新聞社は受動的な存在であった。それに対して、求人情

報誌発行会社は求人企業からの求人情報にだけ特化した媒体の発行を経営基盤とし、さらに常設面接会場施設を設立するなど、この求人システムの中では能動的な存在としてその重要度を高めている。

以上のようにバブル崩壊以降、季節労働者募集に関する組織的求人システムを構成する労働行政、求人企業、マスコミ企業の各要素の変化を考察した。この期間の期末にあたる 2008 年初頭ごろの求人システムと求人活動の全体像を図 6 に示した。

各要素の変化により、この求人システムの構造は大きく変容したと考えられる。特に期間の後半となる 2000 年代に入ると、その傾向は顕著になる。具体的には求人企業の職安離れが徐々に進行し、これまで官民一体で行ってきた組織的な求人方法のうち、官＝職安の比重が相対的に低下したことである。職安の比重低下は、次の 2 点から伺える。まず第 1 に、求人企業が那覇職安の新都心移転といわゆる「いざなぎ超え景気」（第 14 循環拡張期）を背景に、新職安の近くに次々と自社オフィスを立てさせる一方<sup>30)</sup>、オフィス自体を採用センターとして活用し、オフィス内で選考会を随時開催する傾向が強くなったこと、第 2 に先述したとおり就職情報誌発行企業が常設面接会場施設を設立したため、職安以外にも選考会を開催できる場が増えたことである。すなわち、求人企業は職安と連携を取らなくても季節労働者の求人活動が可能になったのである。

このように期間の後半になると、官民一体を前提とした季節労働者募集に関する従来からの組織的求人システムは、職安の相対的地位低下、および求人企業とマスコミ企業の連携強化という新たな段階に入り、構造的に大きく変容したといえる。

## V 組織的求人システムの機能停止（2008 年 11 月～）

2008 年 9 月 15 日にアメリカ大手証券会社リーマン・ブラザーズが、サブプライムローン問題などの影響を受けて経営破綻した。これを発端としてアメリカの金融システムに対する不安が広がり、世界経済は同時不況に突入した。円高状況も加わり、自動車や家電、IT 関連など輸出依存型の日本企業の経営に大打撃を与えることとなった。財務省が 2009 年 3 月 5 日に発表した 2008 年 10-12 月期の法人企業統計によると、製造業の経常利益は前年同期比 94.3%減の 3,976 億円に縮小した。2009 年に入っても、極めて厳しい経営状況は続いている。

このような 100 年に 1 度といわれる大不況下で、日

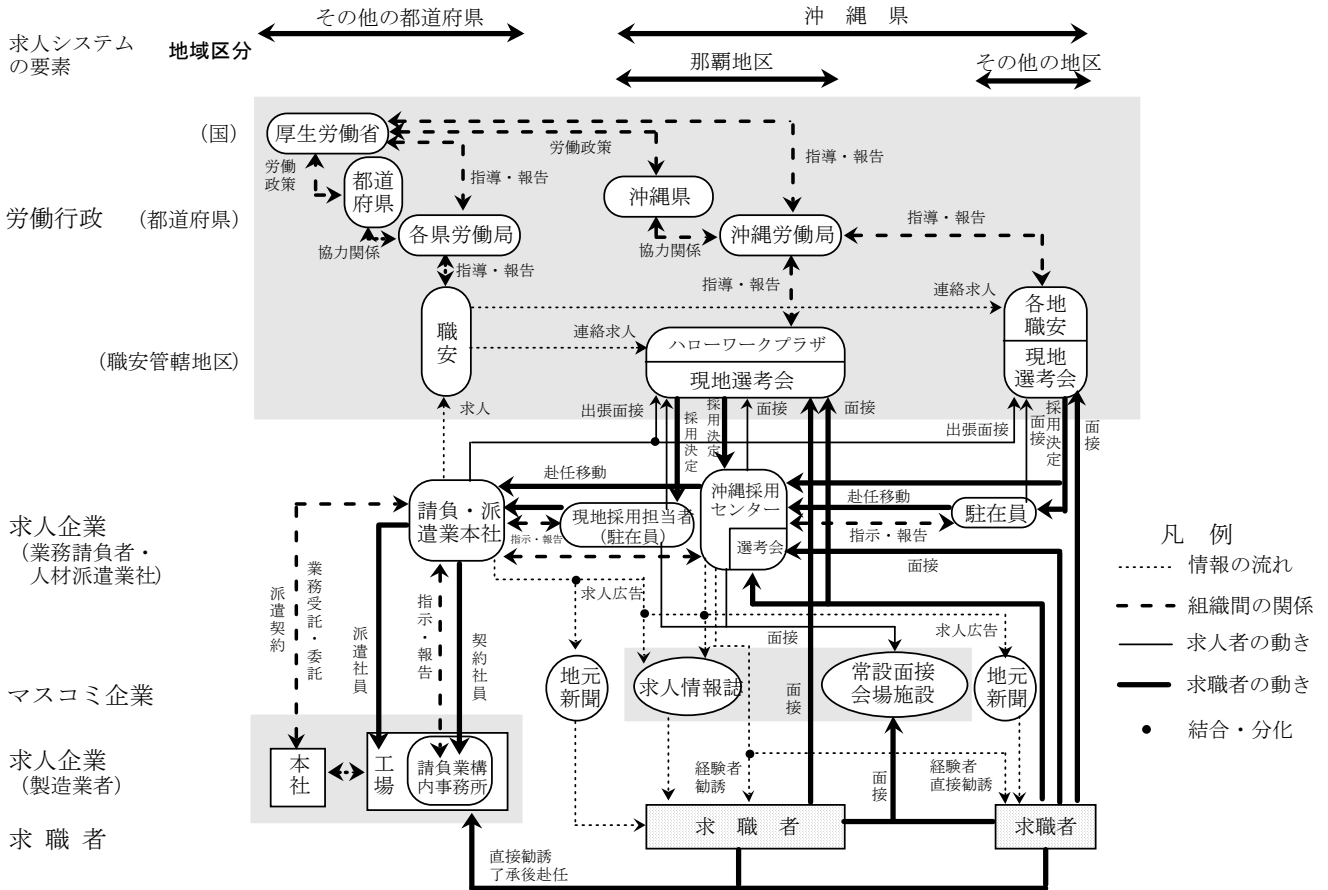


図6 組織的求人システムを利用した県外季節就労の流れ (2008年初頭)

本の製造企業は生産調整，そしてそれに伴う雇用調整を行うため，まず派遣社員や期間工など非正規の短期雇用者のうち，契約期間満了後に再契約しない「雇い止め」や，契約の途中解約である「契約切り」を行った。まさに，非正規労働者は雇用の調整弁であったことが，改めて社会全体に共通認識されることとなった。

このような製造企業の対応は，そこで就労する沖縄県出身の季節労働者を直撃することになる。2008年10月ころから，契約先企業から突然，契約解除を告げられる労働者が多くなった。中には離職と同時に宿舍の立ち退きも迫られた挙げ句に，様々な理由から沖縄県に戻ることができず，就業地近くの大都市でホームレスになる者も現れた。これがマスコミなどで連日報道され，大きな社会問題となった<sup>31)</sup>。

当然，沖縄県での季節労働者の求人も皆無となり，求人企業の採用活動は停止した。2008年11月になると，これまで沖縄県内で求人活動を行っていた現地採用担当者たちの多くが解雇され，採用オフィスも次々と閉鎖された。2009年に入っても営業していたオフィスの中には，2009年3月の年度末をもって閉鎖されたところも現れた。そこで，2009年4月時点における求人企業の現状を明らかにするために現地調査を行

い，求人活動および事業継続の有無を確認した。

2008年5月時点において沖縄県内で季節労働者の求人活動を行っていた企業は前稿(宮内，2008)で紹介したとおり145社あったが，2009年4月では全ての企業が県内で求人活動を停止していた。このうち，トヨタやデンソーなど他府県から採用担当者を派遣して求人活動を行っていた12社は，求人活動の停止に伴い，採用担当者を沖縄県に派遣しなくなった。残りの133社は県内に現地採用担当者を配置していたが，2009年4月時点で現地採用担当者を配している求人企業は19社であった。約1年間で，実に86%に当たる114社が採用担当者を事実上解雇して沖縄県から撤退したのである。これら撤退企業の中には，1980年代から県内で求人活動を行っていた日総工産や高木工業といった古参企業も含まれている。事業を存続させている19社の中でも，採用担当者の解雇は進んでいるため，この1年間で県内に配置されていた現地採用担当者は，少なく見積もって120人は職を失っていると推定される。

このような変化を，求人企業のオフィスの立地からみってみる。2009年4月時点における那覇市内のオフィスの立地を現地調査により確認し，2008年5月時点

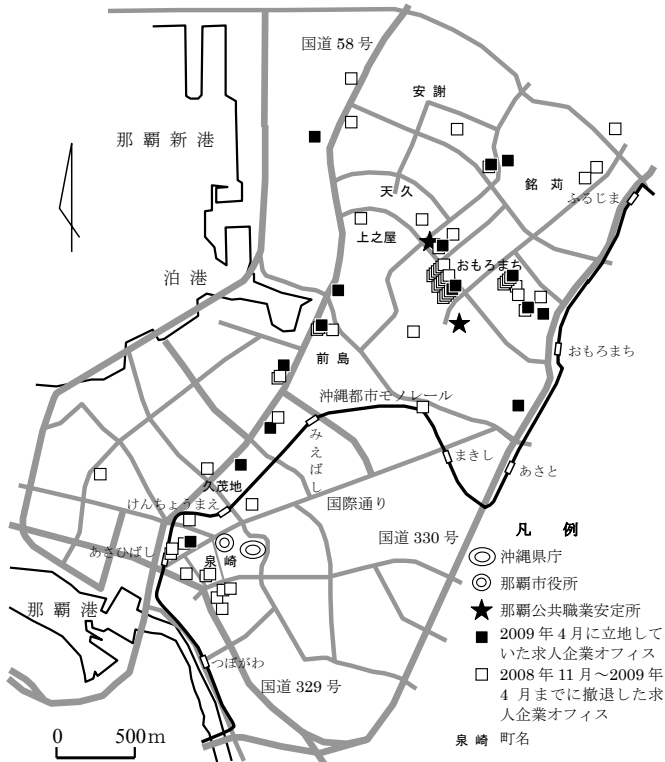


図7 那覇市中心部における求人企業のオフィス立地  
(宮内(2008)および現地調査により作成)。

の立地状況と比較して、その結果を図7に示した。これによると、2008年5月時点では那覇市内に76社がオフィスを立地させていた。それが2009年4月時点では60社がオフィスを閉鎖し、16社のみが存続させていることがわかる。

求人企業のオフィスは、泉崎地区、新都心地区、前島・久茂地地区に多いことを前稿(宮内, 2008)で明らかにしているのので、この3地区別に立地変化を比較してみる<sup>32)</sup>。まず、泉崎地区は2008年5月に11社がオフィスの立地をしていたが、2009年4月では1社になった。

新都心地区は44社から9社に、前島・久茂地地区は16社から5社にそれぞれ減少している。これにより、オフィス数の減少の割合が最も高いのは泉崎地区であり、次いで新都心地区であった。一方、前島・久茂地地区は減少率が相対的に低いことがわかる。

このような地区別による減少率の差異は、全業務に占める県外求人割合の差異が反映していると考えられる。すなわち、泉崎地区に立地していたオフィスは、県外求人に特化傾向がみられた。それに対して、前島・久茂地地区は県内事業所への派遣を行ってきた企業が県外求人にも参入したところが多い。そのため、県外における季節労働の需要が無くなっても、県内事業所への派遣業務がメインであるため、経営的に存立が可能なのである。

新都心地区は2000年代に入り、泉崎地区から移転してきた求人企業に加え、新たに進出した求人企業のオフィスが多かった。2008年末からの不況により、35社のオフィスが閉鎖された。おもろまち2丁目にあるパルマビルには、2008年5月時点で18社のオフィスが入居していたが、2009年4月時点では2社のみが存続している。不況前のビルの壁面には、入居している求人企業の広告看板が多く設置されていたが、不況後には企業の撤退により広告看板も撤去され、都市景観にも変化を与えている(図8)。

このほか、県内第2位の人口を有する沖縄市には、2008年5月時点で求人企業のオフィスは9社立地していたが、2008年12月までに全て閉鎖されていた。また、名護市、宮古島市、石垣市に立地していたオフィスも全て閉鎖された。

不況の影響は求人システムを構成するマスコミ企業や職安にも及んでいる。マスコミ企業についてみ



(a)



(b)

図8 パルマビル壁面の景観の変化  
(a: 2008年6月30日, b: 2009年4月18日 筆者撮影)。

てみると、前章でも述べたとおり、2005年前後に求人情報誌は「県外版」や「全国版」が発行されるようになった。しかし、2008年後半以降は世界同時不況のため、求人企業からの広告収入が皆無となり、県外求人だけの就職情報誌を発行することは困難になった。そのため、ジェイウォームは2008年12月には「全国版」を、ルーキーは2009年2月に「県外版」をそれぞれの「県内版」と合併リニューアルすることとなった。「全国版」「県外版」の事実上の廃刊である。

2009年4月現在、那覇職安をはじめ、県内各職安内に設置された県外就業のための選考会場には、求人企業の姿はない。設立3年目に入った「仕事ありますプラザ」でも、職安と同様に県外求人の選考会は開催されていない<sup>33)</sup>。

このように、復帰前から継続していた季節労働者募集に関する官民一体となった求人システムは、その求人存在を前提としているため、今回のような世界同時不況により求人が皆無となった状況ではシステムそのものが機能しえず、極めて短期間でシステムは停止に追い込まれたと考えられる。

## VI おわりに—組織的求人システムの今後

本稿は、沖縄県に構築されている県外就労の季節労働者募集に関する組織的求人システムがどのようにして形成されたのか、そして、その後どのように展開していくのかを、システムを取り巻く諸要因、特に経済的状況と社会・法制度の側面から検討したものである。本稿で明らかになったことは次のようにまとめられる。

①職安を舞台とした、職安と求人企業が一体となった季節労働者募集の組織的求人システムは、戦後の米軍統治という沖縄の置かれた本土都道府県とは異なる法制度を背景に、求人企業と求職者が、琉球政府の労働行政の中に組み込まれる形で形成されていったものである。

②米軍統治下で形成され1980年代を通して確立されたこの組織的求人システムは、1990年代以降になると構成要素に変化が生じたため、システムの構造自体も変容していく。具体的には、求人企業に関しては、製造業者が労働者を直接求人する形態から業務請負業者が求人する形態へ、そして2004年以降は人材派遣業者が求人する形態へと変化したことである。マスコミ企業に関しては、求人媒体としての主役が新聞社から求人情報誌発行企業へと変わった。さらに求人情報誌発行企業の中には単なる求人情報の提供だけでなく、これまで職安が独占してきた常設面接会場施設の

経営に進出した企業も出現した。これは官民一体となった組織的求人システムの構造が変容したことを意味する。このような変化は、製造業を取り巻く経営環境の変化のほかに、労働者派遣法など法制度の変化がもたらしたものである。

③2008年秋に始まった世界同時不況は日本の輸出産業に大打撃を与えた。生産調整は雇用調整を引き起こし、多くの季節労働者が「雇い止め」や「契約切り」を経験することになった。沖縄県への季節求人も皆無となったため、求人企業の多くはわずか半年の間に次々とオフィスを閉鎖し、現地採用担当者を解雇して沖縄県から撤退した。職安や民間の常設面接会場施設では2009年に入り季節労働者採用に関する選考会は全く開催されておらず、県外求人があることを前提とした組織的求人システムは、短期間で機能停止することとなった。

今回の世界同時不況により、機能を停止してしまった組織的求人システムであるが、今後はどのようなものになるのだろうか。原稿執筆時点(2009年4月)ではまだ製造企業は生産調整下にあるため、沖縄県内で季節労働者の求人は行われていない。この不況がいつまで続き、いつから県外求人が再開されるのかは予測がつかない。ただし、求人が再開された時には、組織的求人システムも再開されると思われる。問題はシステムの構造がどのような形で復活するのかである。

ここで、大きく二つの方向が考えられる。まず一つは、すでに2000年代に入り求人企業の職安離れ、すなわち官民一体であったはずの求人システムから官の比重が低下している状況がすでにあり、今後さらにシステムにおける職安の重要性が弱まるという方向である。もう一つは、その逆に、今回の世界同時不況をきっかけに行き過ぎた市場原理主義が修正され、公の役割が再認識された結果、職安の重要性が高まるという方向である。

筆者は恐らく求人システムの再開後には、一時的にはこのシステムにおける職安の重要性は高まると思っている。撤退した求人企業が再び沖縄県に季節労働者求人のために戻ってきたのち、現地採用担当者の再雇用や採用センターとなる自社オフィスの設置など求人活動の態勢が整うまでは、しばらく時間を要すると考えられる。そのため態勢が整うまでの期間、求人企業は職安内での選考会に依存することが多くなると予測される。しかし、中長期的にみると、民間の常設面接会場施設の充実、インターネットを活用した求人情報提供の定着など、職安を経由しない求人方法が一般化され、結果的に官民ではなく、民が連携した求人

システムになるのではないかと予想している。求人システム再開後におけるシステムの構造変化に注目したい。

調査に当たり、求人企業の現地採用担当者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。本稿の骨子は日本地理学会秋季学術大会（2004年9月）において発表した。

（受付 2009年4月30日）

（受理 2009年6月11日）

### 注

- 1) 本稿におけるシステムとは、「相互に作用する要素の複合体」（ベルタランフィ、1973）と定義し、システムは「要素、状態および要素間の関係から構成」（ヒューゲット、1989）するものと捉える。
- 2) 前稿（宮内、2008）では、製造現場において短期契約で労働を行う人々を期間工と記した。しかし、期間工という用語は、一般的にメーカーが直接雇用する契約社員に対して使用する。後述するように、1990年代以降になると、製造現場では期間工のほかに、業務請負企業の契約社員や人材派遣企業の派遣社員なども働いており、就労形態が多様化している。そこで、本稿ではそれら多様な就労形態を全て含み、かつ沖縄県で一般的にこのような労働者のことをキセツと呼んでいることを勘案して、季節労働者という語を用いる。用語の中に季節という言葉が含まれているが、この労働力移動には季節性はない。なお、本稿では季節労働者は沖縄県外で就労する者をさし、沖縄県内で就労する季節労働者は含まない。
- 3) 宮内（2009）は、求職者が地元新聞や求人情報誌の求人広告を利用していること、特に求人広告の中でも最高提示賃金の情報を重視していることを明らかにした。
- 4) 山口（2004）は、この集団就職について、米国民政府、日本政府、琉球政府という、沖縄に関与した三つの政府の対応、およびその後の集団就職者輸送計画について論及している。
- 5) 当時、琉球政府當間主席の十大政策の中に、「海外移民の奨励」という政策があり、社会局移民課が斡旋業務を行っていた。
- 6) 1958年7月27日付沖縄タイムス紙に琉球政府労働局職業安定課は、大阪府と神奈川県への各種求人情報を掲載したのち、「本土への紹介は今回で打ち切ります」と宣言している。これ以降は、求人企業が求人広告を行うようになる。ただし、その後もたびたび職業安定課名で求人広告が掲載されている。労働局が最後に求人広告を出したのは、1961年8月27日付沖縄タイムス紙に埼玉県川口市への鋳物工30名募集のものと思われる。

- 7) 沖縄までの交通費や沖縄での滞在費のコストが現在よりも相対的に高かったことに加え、制度的な負担も大きかった。琉球政府労働局（1960）によると、労働条件の説明や選考のために沖縄に入域する場合は、琉球政府労働局長の身元引受が必要であり、そのための申請書の作成から許可までは時間がかかった。また、求人企業は沖縄入域後、速やかにその旅行日程を労働局長に提出し、面接を受けなければならなかった。
- 8) 採用決定者には選考旅費や赴任旅費が往復で支給されたほか、15ドルの支度料も付けられた。また、勤務地では、宿舍、寝具、作業服は無償貸与、朝夕食は会社負担（昼食は一部負担）とし、契約満了退職時には餞別金を支給するという条件を提示している。現在の季節労働者募集の求人広告とほぼ同じ形式、内容といえる。
- 9) 1974年に沖縄公共職業安定所と改称した。
- 10) ここでは久米島や津堅島など沖縄本島周辺の離島を想定している。西表島や多良間島など先島諸島の求職者は、宮古職安や八重山職安で開催される選考会に参加する。
- 11) 労働省が2000年4月1日に各都道府県労働局長あてに通知した「平成12年度地方労働行政運営方針」による。
- 12) 1990年代ごろから、公共職業安定所はハローワークの愛称で呼ばれるようになった。
- 13) 沖縄職安においても、職安の敷地内にプレハブ小屋を設けて選考会場として提供している。
- 14) 先述の週刊求人おきなわは、アスクに名称変更し、さらに2004年からはアグレに再変更をしている。
- 15) 工業地理学におけるフレキシビリティ研究を整理した友澤（1995）によると、期間工など一時的従業員は、企業内の「労働力のフレキシビリティ」のうち「数量的フレキシビリティ」の側面を持ち、解雇や一時帰休の対象となり、結果的には数量的な雇用の変動からコアワーカーを保護している、としている。
- 16) ここでは、各年の求人企業数を10年間合計した。そのため、毎年求人活動をしている企業は、1社だけでのべ10社とカウントされる。
- 17) 「バブル景気」最盛期の1990年8月19日の沖縄タイムスには、トヨタ、日産、三菱、マツダ、ダイハツ、いすゞ、鈴木、日野の自動車メーカー、日本電装、アイシンなど部品メーカー、松下、日立、東芝、ソニー、キャノンなど家電メーカーといった日本を代表する大企業が求人広告を出している。その際、日立は青梅工場とデバイス開発センターが、東芝は深谷工場と多摩川工場が別々に求人広告を出すなど、工場や部門を求人単位としている企業が多い。
- 18) 事業所業務の外部委託は、委託する側からはアウトソーシング、委託を受ける側から請負である（富田、1999）。

- 19) 林 (1996) は、労働省告示 37 号 (1986 年 4 月) を挙げながら、請負とは労務管理上の独立性と事業経営上の独立性という、二つの要件を充足する必要があるとしている。
- 20) 1980 年以降、沖縄県で季節労働者の求人活動した業務請負業者は 315 社である。
- 21) なお、物の製造業務に対する派遣期間の上限は、2007 年 2 月末までは 1 年間、2007 年 3 月以降は 3 年間と定められた。
- 22) 人材派遣業者の収益を分析した友澤・石丸 (2004) によると、人材派遣部門の低収益性を補うために、他の人材ビジネスを組み合わせた総合人材業化を目指す企業が多くなっている、と指摘している。
- 23) 偽装請負とは、業務請負の契約形式を採りながら、注文主(製造業者)が請負労働者を直接指揮・命令するなど、実態が労働者派遣に該当するもので、違法行為である。
- 24) 例えば、1991 年 3 月 3 日付沖縄タイムス紙では、2 ページにわたり 44 社が求人広告を出している。
- 25) 2008 年 4 月時点における発行元への聞き取りによる。
- 26) このほか、2000 年代に入ると、フジワークが 2003 年に月刊フジワーク沖縄版(その後、ii-work 沖縄版)を、日研総業が 2007 年に JobNAP 沖縄版を、プレミアラインが 2008 年にリッキー・オブ・プレミアンを創刊するなど、求人企業が自ら求人情報誌を発行・配布して情報を提供するようになった。
- 27) 例えば、勤務地、勤務内容、待遇などの他に、企業理念や沖縄出身者の体験談などが掲載されている。また、「うちなーんちゅ 100 名以上活躍中」、「男女・カップル積極採用中」、「えッ、家具や電化製品は買わなくていいの?」などのキャッチコピーも求職者にとって有益な情報だと思われる。
- 28) <http://www.shigotoarimasu.com/plaza/outline/> (2009 年 3 月 18 日検索)
- 29) 東江幸蔵氏(ラジカル沖縄社総合営業部長)への聞き取りによる。
- 30) 前稿(宮内, 2008)では、1998 年から 2008 年までの 10 年間で求人企業のオフィス数が 3 倍以上増加したことを報告した。
- 31) 例えば、沖縄タイムスでは、2008 年 12 月 27 日から 2009 年 2 月 2 日まで「壊れた雇用」という連載記事を 17 回にわたり掲載した。ここでは、季節労働者の解雇に関わる様々な問題や、政府や企業の対応と責任など多岐にわたり論じている。また、全国紙の読売新聞でも 2009 年 2 月 19 日から「はたらく 派遣家族」という連載の中で、3 回にわたり沖縄県からの派遣労働者の生活問題の特集した。

- 32) ここでは、泉崎地区は泉崎、新都心地区は安謝、天久、上之屋、おもろまち、銘苅の 5 町、前島・久茂地地区は久茂地、久米、松山、前島、泊の 5 町の町域とする。
- 33) 県外からの求人は、運輸業、建設業、飲食店・宿泊業関係のものは数件ある。

## 文 献

- 尾崎正利 (2002) : 構内請負業と雇用問題. 地研年報 (三重短期大学), 7, 51-67.
- 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.
- 経済企画庁 (1998) : 「平成 10 年 年次経済報告 — 創造的発展への基礎固め —」 <http://wp.cao.go.jp/zenbun/keizai/wp-je98/wp-je98-00206.html> (2009 年 3 月 29 日検索)
- 佐藤博樹 (2003) : 生産業務への派遣解禁と人材ビジネス. 人材ビジネス, 206, 14-15.
- 白川英男 (1959) : 本土就職の現況と今後の課題. 琉球労働, 6(2), 2-4.
- 丹野清人 (1999) : 在日ブラジル人の労働市場 — 業務請負業と日系ブラジル人労働者. 大原社会問題研究所雑誌, 487, 21-40.
- 丹野清人 (2003) : 契約の時代と日系人労働者 — 外国人労働と周辺部労働市場の再編 —. 日本労働社会学会年報, 14, 3-23.
- 富田耕二 (1999) : 提案型の新しい業務請負システムで躍進. 商工ジャーナル, 1999.8, 54-56.
- 友澤和夫 (1995) : 工業地理学における「フレキシビリティ」研究の展開. 地理科学, 50, 57-307.
- 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.
- 林 隆春 (1996) : 業務請負業について. インフォメート Nagoya, 1996.9, 1-8.
- ヒューゲット, R. 著, 藤原健蔵・米田 巖訳 (1989) : 『地域システム分析』古今書院.
- ベルタランフィ, V. 著, 長野 敬・太田邦昌訳 (1973) : 『一般システム理論: その基礎・発展・応用』みすず書房.
- 宮内久光 (2008) : 沖縄県における期間工求人企業の地域的活動. 沖縄地理, 8, 47-60.
- 宮内久光 (2009) : 沖縄県から日本本土への期間工移動流の変化. 金沢大学文学部地理学教室編: 『自然・社会・ひと〜地理学を学ぶ〜』古今書院, 163-180.
- 宮平琳光 (1961) : 本土就職についての一考察. 琉球労働, 7(5), 11-13.
- 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.
- 琉球政府労働局 (1960) : 『琉球労働経済の分析』琉球政府労働局調査課.