

地研通信

発行人 尾崎 正利
 編集人 南 有哲
 発行所 三重短期大学地域問題
 総合調査研究室
 津市一身田中野157番地
 〒514-0112 TEL(059)232-2341

題字 岡本祐次元学長

構内請負業における労働力確保について 沖縄県における募集・斡旋のシステムと経路

尾崎 正利

1：はじめに

この報告書は、筆者が2003年2月24日から26日にかけて、沖縄県在住者の県外就職に関連した募集、斡旋及び採用のシステムに関する調査を行ったが、その結果を報告するものである。この調査は、筆者がこれまで行ってきた「構内請負業」における労働力確保に関する研究の一環として、国内労働力確保にかかるシステムを対象とするものである。

沖縄県における県外移動労働力募集の形態は、従来の製造業が期間工を直接募集する形態から構内請負業者の募集へと変化しつつある。しかしいずれの場合でも、現地に募集人をおき、公共職業安定所を経由した募集・採用活動が主要な形態である、との特徴を見ることができる。また構内請負業者による雇用が主要になってきている状況は、主要な就職地であった東京都、神奈川県が大幅に激減した1992年から3年にかけて、愛知県が最大の就職地として圧倒的な数の労働力を受け入れており、さらにその他就職地が1980年代から徐々に増加し、1987年以降愛知県と並ぶ数を記録し続けているという就職地の拡散傾向からこれを見ることができる。

以下において、沖縄県内の労働市場の状況及び、メディア媒体を含めた募集のシステムを見ることにする。

2：沖縄県における労働市場の状況^{*3}

沖縄県の人口は、戦前は1937年の594,312人をピークに50万人代後半を推移していたが、戦後は1946年の509,517人から出発し、1974年に100万人台に入り、2001年には

1,327,572人を数える。その内那覇市以下10市に居住する者は888,583人(66.93%)、郡部に居住する者438,989人(33.07%)であり、1989年の数字と比較してそれぞれ67.47%、32.53%でやや郡部の人口増加が高くなっているが、これは那覇市等周辺部のベッドタウン化も影響していると思われる人口増加の大きいのは、中頭郡、島尻郡であり、国頭郡、離島の八重山郡、宮古郡は幾分減少気味に推移している。人口増加率は1980年から2001年の間で、1.0%から0.7%の間にあり、1996年までかろうじて自然増の1万人台を維持してきたが、以降減少気味に推移してきた。人口構成は、14歳以下層が1965年の国勢調査以降一貫して減少し、1960年調査に対して94,264人の減少に比べ、65歳以上層は134,386人増加した。出生数は1987年以降2万人を割り、自然増も8千人台に入ってきたように、沖縄県も高齢化社会へ向けて歩み始めたと言える。

就業者と失業者を合わせた労働力人口は、1971年以降一貫して増加してきている(1971年の37万5千人から2001年の63万人)が、完全失業者数の伸びはこれを上回り、最近では一番よかった1990年の2万2千人、3.9%に対して、2001年5万3千人、8.4%に上昇した。問題なのは、15歳から29歳層が1991年の1万1千人から2001年の2万6千人へと2.36倍の増加を示したことである。経済の好況期においてすら5%台の高水準を維持してきた沖縄県の失業率は、経済が低迷している中でその影響をもろに受けており、とりわけ若年者に対する影響が大きいと言える。

新規学卒者の就職状況には、次のような変化が見られる。すなわち、高等学校卒業者の県内就職数が高まる一

*1 調査は、沖縄労働局職業安定部、那覇安定所、沖縄県商工労働部雇用対策課、人材開発センターぱっしょん、沖縄駐在募集人(2名)に対するヒアリングを中心として行った。多忙な中、快くヒアリングに応じていただき、貴重なアドバイスも多々頂いた。紙面を借りて感謝申し上げます。

*2 筆者のこれまでの研究として、尾崎正利「構内請負業と雇用問題」地研年報7号、2002年を参照されたい。沖縄県での県外就職募集の例を紹介したものに、丹野清人「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号、1999年、36頁がある。

*3 以下の数値は、原則として、沖縄県「沖縄県統計年鑑」(各年版)、沖縄労働局職業安定部「職業安定行政年報」(各年度版)、沖縄労働局「業務概要」(平成14年度)、沖縄県「沖縄県職業安定計画」(平成14年)による。なお本稿では、紙幅等から統計数値を掲載しなかった。上記に掲げた統計資料等を参照したい。

方、県外就職数が激減してきている。1989年には県内就職がわずかながら県外就職を上回り、2001年にはほぼ2対1の割合にまでなった(1,545人対864人)。これは進学率の上昇、学生数の減少に伴う就職希望者絶対数の減少を考慮しても、新規高等学校卒業者の県内就職希望が極めて強いことを意味する。4年制大学の2002年卒業生、2003年卒業予定者の希望就職地における県内、県外比率もほぼ同様の2対1であり、内定者も同様である。短大及び専修学校卒業者の場合には一層ははっきりと、県内就職を希望している。このように新しく沖縄県内の労働市場に参入してくる若年者は、その大半が県内就職を目指し、供給圧力を一層高める働きをしている。

沖縄県内の事業所の構成、数には次のような特徴が見られる。1986年から2001年に間に、事業所数は1996年の73,191をピークに、ほぼ7万台を維持しており、構成比を見ると2001年では、第1次産業が0.3%、第2次産業が12.1%、第3次産業が87.6%となり、圧倒的に第3次産業が多いことが分かる。この割合は、第2次産業がやや増加傾向を示し、その分第3次産業が僅かながら比率を下げているものの、第2次産業では建設業の増加が5.7%から7.6%へと著しく、製造業は4%台で推移していることから、この傾向は大きく変化することはないものと思われる。第3次産業の内訳でも特徴が見られ、卸・小売、飲食業がやや割合を下げているものの2001年で46.6%と全事業所の半数近くを占める(1986年では57.1%であった)。これに対して大きく伸びてきたのがサービス業で、25.6%から29.3%へと割合を増やした。従業者数の推移では同じく1986年から2001年の間、建設業が事業所数の増加にも関わらず従業者数の割合を減少させ、製造業も比率を下げていたのに対して、サービス業はその割合を一貫して増加させ、24.9%から31.5%へと卸・小売、飲食業に迫ってきている。沖縄地域振興特例法による情報関連産業、と

りわけコール・センター等の沖縄県進出が近年目覚ましいものがあり、これら数値の変化はそうした環境変化を反映しているものと理解できる。ちなみに2002年8月現在、情報通信関連産業の沖縄県進出企業数は56、雇用者数は4,337人に昇り、その内、コール・センターは23企業、3,783人を雇用し、沖縄県の労働市場に及ぼす影響は極めて大きい。

求人についても、その特徴は次の点に見られるように、同じ傾向を示している。産業別求人数の年度別の推移を見ると、1980年度から2001年度の間、全産業で13,960人から39,253人へと3倍に増加したが、その大半はサービス業で、3,100人から18,255人へと6倍近く増加し、卸・小売、飲食業も4,319人から8,609人へと倍増した。2001年度、この二つの産業で全求人数の68.4%を占める。これに次ぐのが建設業で、2,284人から4,693人へと増加し、その占める割合は12.0%である。サービス業は1996年度から急激に求人数を増加させ、1996年度からの5年間に2倍となったが、このことは、先に述べた情報通信関連産業の沖縄県への立地が大きく影響したものと理解できる。

県外就職の内、臨時・季節(1ヶ月以上1年未満)雇用の状況は次の通りである。公共職業安定所を経由した就職件数は、1972年度から1988年度まで、最低が1975年度の1,602人、最高が1988年度の8,886人の間で、年間平均3,200人強を数える。1989年度以降就職者数は大幅に増加し、1万人を越えたが、1992年度以降はやや沈静化し、2001年度まで年平均6,700人強で推移している。就職地の内、東京都、神奈川県を中心に従来多かった関東地域が激減し、愛知県、静岡県が多く、全国への分散化傾向を示している。就職者のプロフィールは、1987年までは圧倒的に男性であったが、その後は女性が増加し、ほぼ3対1の割合で推移している。求職者のごく大雑把なイメージで、30歳未満、離職者または高校卒業以来出稼ぎを繰り返す

*4 沖縄県では、若年者の雇用対策を重点課題に挙げ、インターンシップも県外、海外での研修を視野の内に入れて検討している。また若年者の総合的な雇用対策として、2003年4月から、「新規学卒者等の雇用状況の改善を図るため、職業間の形成の支援等人材育成から人材データバンクを活用した就職支援までの一貫した若年者就職支援システムを構築し、新たに設置する沖縄キャリアセンター(仮称)において産・学・官連携の下、若年者の総合雇用支援事業を実施する」としている。県内志向は、Uターン率の高さにも表されている。すなわち、県外就職組を含めた県外転出は全国レベルより高いものの(1990年で18.4%)、25歳から29歳層におけるUターン、Jターン(九州等の出身者が転出後、沖縄に転入するパターン)及びIターン(出身県から直接沖縄に転入するパターン)の合計が1995年で41.6%に達する。内田真人「現代沖縄経済論」沖縄タイムス社、2002年、109-110頁、沖縄県商工労働部職業安定課「Uターン等実態調査結果」1998年3月等を参照されたい。

*5 沖縄県の製造業は食品加工部門が圧倒的であるとされるが、機械組立、電子機械器具製造業は輸送距離の問題、水が硬水であることなどから立地には不向きとされている。例えばヤマハがベトナムにおける自動二輪車の中継的部品製造拠点として沖縄を選んだが、ベトナム側の輸入制限問題のため、棚晒しとなっている。

*6 沖縄経済の強みは人口増加にあり、経済成長率の全国を上回り、消費は堅調に推移し、大型商業施設も新規に立地している。

*7 沖縄労働局「平成14年度業務概要」12頁、表5による。

*8 雇用の形態は、時間給で、1時間740円程度、交替勤務、雇用期間は1年間であり、離入職が激しく、常に募集を行っている状況がある。

リピーター、男性、単身者が浮かび上がる。最近では、運転免許を取り消された者（沖縄県では運転免許が就職に不可欠だと云われる）多重債務により沖縄にいたことが困難となった者等が目につくようになったと云われる。1984年頃から1年を越える常用雇用としての就職者数が1千人内外と減少し、2002年度でその数は737人となり、新規高校卒業者の777人と合わせても1,514人で、臨時・季節の5,384人の28.12%に過ぎない。このことは、沖縄県における県外就職は、後で見ると募集の大半が構内請負業ものであることなどから、本土地域における構内請負業の、主要な労働力送り出し県を意味する、と理解されるべきである。もっとも、2001年度の全就職者数に対する県内就職割合は71.2%と最高値を示し、県外臨時・季節就職者の割合は25.29%に止まり、最大値を示した1990年度の64.71%に比べて激減した。このことは、先に述べた求職者側、とりわけ若年求職者側の県内志向の強さを示すものであり、今後、構内請負業による募集が困難となる要因もはらんでいる。

3：県外労働力送り出しのシステムについて

那覇公共職業安定所は、管轄区域として、本島南部に位置する那覇市をはじめとする4市6町10村、2002年4月1日現在の沖縄県の人口推計値で671,888人（50.6%）を擁する、沖縄県でもっとも経済活動が盛んな地域である。設置場所は、元米軍住宅地で、返還後大規模都市開発が行われている地域で、8月にはモノレールが開通し、交通の便がよくなる見込みである。沖縄職業総合庁舎（5階建）とし

て他の労働関係機関と共有している（安定所は3階まで）、県外労働力の送り出しはこの那覇公共職業安定所が主要な窓口となっている。那覇公共職業安定所では、3階部分に沖縄学生職業情報センターとともに、県外就職コーナーが設置されている。中央部に求人票を掲示する場所とソファが置かれ、窓側に求人、求職登録、相談・援助のカウンターが設置されている。その両側の別室で、募集人が待機する部屋とマッチングを行う面談室が設けられている。

¹⁰ 募集人達は、自主的に団体を形成して活動し、「県外求人企業駐在員名簿」を定期的に作成し、安定所を訪れた求職者を直接勧誘しないとすなどの、申し合わせを行っている。彼らは待機室で求職者が求人票を見て応募するのを待ち、応募があれば面談室で労働条件、その他を説明し、その場で契約を締結する募集人もあれば、求職者の履歴書を事業所に送り、その返事を待って契約を締結する募集人もある。彼らのプロフィールは様々であるが、一般的には沖縄県在住者で、仕事のひとつとして採用され、また駐在制度が廃止された企業の募集人は、仲間内のネット・ワークを使って、新たに駐在員を設けようとする企業の募集人として再就職しているようである。中には県外労働者として就労した経験を持つものもいる。彼らの報酬について、求人メディアの担当者のヒアリングでは、完全歩合給制が10%程度、固定給プラス歩合給制が30-40%程度、完全固定給制度は50%程度でないかと云う。完全歩合給制では活動費、広告費等も自己負担のケースもある、とのことであった。公共職業安定所との

*9 沖縄県商工労働部雇用対策課の理解では、県外からの求職者数の減少が1999年以降持続し、これが需給の悪化に繋がっている、としている。これが直接の原因であるが、構造的には、若年者の県内志向の強さ、産業基盤の弱さからくる雇用総出力不足、人口増（自然増及びUターンに伴う社会的増加）に伴う供給圧力が依然として強いことが指摘される。内田「前掲書」112頁は、雇用ミスマッチが需給の悪化をもたらすとの見解について他の県と大きく変わるところはない、とする。ただし沖縄県に特徴的な不利要因の存在を否定できない。すなわち、県外との距離は県外就職活動に不利益をもたらすし、公務員志向の過度の強さ（沖縄県内7大学の学生の意識調査では60%が公務員・教員志望であった）は、需給バランスを妨げる大きな要因である。

*10 求人メディア紙に勤務する玉城出氏は、そのペーパー「県内アウトソーシングの募集に関する概要と見解」において、募集人の活動状況を次のように分析している。県内で常時60-70社ほどが募集活動を行っており、半数強が営業所や支社を開設するが、そうした使節が泣くとも営業活動が可能となるのは、募集人は、公共職業安定所を中心に活動できる点に沖縄県での特色がある。県外から直接募集に沖縄を1週間程度訪れる例もあり、これは全体の5%程度である。これはメーカーの採用担当者が多く採用する方法である（筆者がヒアリングに訪れた日には、デンソーの担当者が出張して面談をしていた）。募集を行っている職種は、機械部品の組立、自動車・携帯電話の組立等の製造業（構内請負業）で、人材派遣で行うOA機器を使用した事務・経理等は皆無である。採用期間の多くは半年から1年で、基本的には期間満了とともに沖縄にUターンするが、その原因は、遠隔地特別措置法による失業手当の需給が直ちに認められる点にある。従ってリピーターを確保することが募集の重要課題である。今後の問題として、沖縄県でもIT技術を持つ技能者が育ってきているが、彼らを吸収できる職場が少ない。コール・センターでも雇用条件が悪く、そこでスキル・アップした労働者は県外に職を求める可能性がある。また新規卒業者もIT技能者は県外に積極的に出ていく傾向がある。すなわち県外就職については、さらなるスキル・アップを目指す層が今後の主流となる可能性がある。これらの層を引き受けるため、既に大手派遣業社が沖縄県内に営業所や事務所を設け始めている。氏はこのような分析に基づいて、構内請負業の沖縄県内人材募集は今後衰退していくのではないかと、この見込みを指摘した。

関係は、以前は所と募集人の交渉窓口となっていたが、現在では、就職した労働者からの苦情の伝達が主要な接触で、募集人に対して適正な解決を促し、苦情の概要と解決の内容を記録して、業務引継の資料としている。それ以外は日常的な非公式接触があるに過ぎない、と云う。公式に要請しているのは、担当者の氏名、連絡場所の通知を義務づけていること、求職者に直接接触する取り込みの禁止程度と云う。求職者は公共職業安定所を通じた6ヶ月の就労により失業保険を受給することが出来るメリットがあり、従って業社も公共職業安定所を経由した採用が不可欠になり、公共職業安定所としてもこうした業社を近くに置くことで、監督・指導が容易になるというメリットがある。この柔構造を持ったシステムは、沖縄県における県外で稼ぎ就労において効果的に機能している、と云える¹¹。

2002年5月末現在の那覇公共職業安定所に参集している募集人の状況は、名簿によれば、構内請負業の募集人が42社、64人、直接期間工として募集をするために製造業社、運輸業社、土木業社その他が13社、13人となっている。構内請負業者は調査時点では50社を越えているとのことであった。名簿の中には、日系ブラジル人を多く雇用している業社の名前も見られ、自動車関連に進出していない業社はこの内11社に過ぎない、とのことであり、自動車関連産業の好調を物語るとともに、アウトソーシング化の進行が極めて顕著であることも物語っている。

彼らの活動地域は、沖縄全島に及び、彼らは求人紙(誌)を使い、予め求人広告を行い、その中で安定所における面談日を明示しておく。特に八重山、宮古などでは効率的に面談ができる、とのことであった。募集経費の削減は、沖縄の募集人にも影響し、駐在事務所を廃止して、自宅を事務所代わりに使って活動を行うものもある一方、新たに進出してきた構内請負業社は一等地に事務所を構え、大々的に名前を売り込む作戦にでるなど、募集業務の競争が厳しくなってきた。

以下は、那覇公共職業安定所の紹介でヒアリングが出来た二人の募集人の調査結果である。

[A社のケース]

募集人の属するA社はソニー、立山アルミを中心に構内請負業を総合物流サービスとして展開している。主要な事業所は、稲沢、富山、千葉、で多くは東海地域に設置されている。ヒアリング対応者B氏は、駐留軍に勤めた後、農業に従事していたが、その後ニッサンの車体組立工場で出稼ぎを経験した後、知り合いとなった同社の関係者から駐在員となるよう勧められたとのことであった。就任平成2年である。

構内請負業者と安定所との関係については詳しく聞けなかった。出入りが認められている業者の世話役を平成2年頃から(名簿作成者)しているようで、非公式のネッ

トワークであるとのことだが、B氏の話では、2業者が最近出入り禁止となったとのことであった。以前は業者と安定所との窓口になっていた。沖縄には80程度の業者が進出しているようで、この名簿にないのは安定所を通さずに採用行為をしている業者である。

B氏の話によると、平成12年頃まではA社が最大の送り出し業者であったとのことである。年間1千人を超えたという。他業者は200~300人、多いところで400人程度という。平成9年からは2人体制とし、事務所を持っている。

送り出しについては、近年、とりわけ電子機械器具における昨年の単価切り下げが大きく響き、家計維持者の就労が難しくなってきたことが上げられる、と云う。平均月収で20万から25万の範囲に集中してきた。これは単価切り下げ前の70%程度と云う。またこの単価は、日系人の2001年当時の水準とも云う。月収表示額は、時間単価×8時間×21日の計算上のものである。赴任時には、航空券26,500円(名古屋)、1週間勤務後の支払われる赴任手当(数万円の小遣い程度)、宿舍の借り上げ費用(敷金、礼金その他)であり、家賃は本人負担となる。労働者はワンルームタイプを希望し、希望にあわないときには止めて帰るものもあるという。なお、募集採用に係る管理的経費は、一人平均46,000円前後であるが、最近は上昇気味と云う。

A社では、管理スタッフは110人程度、生産スタッフは3千数百人(多くは事業所近辺の主婦パート)である。途中で脱走するものは多い年で15~16人、最近では年7~8人程度で、そうした者には沖縄には年老いた親しい場合が多く、事実上債権を回収できず、従って借用書もとっていないと云う。

公共職業安定所を経由した場合のメリットは、苦情処理に真摯に対応できる点にある。苦情を受けると、現地事務所、本社、就労地に分け、それぞれ対応を検討する。次のような例があった。労働者はA社に採用される前に他の多くの業者から説明を受けるために、労働条件について混同が生じているケースがある。管理側の初期対応のまずさが、問題をこじれさせるケース。残業については多い点を不満とする者、少ない点を不満とする者がある。これら苦情は沖縄にいる母親が子供に代わって申し立てるケースのあるという。またいじめ等の苦情も発生しているが、これらの中には、担当者から強い口調で云われたことがいじめられていると信じ込むようになった例もあるという。

[C社のケース]

C社の募集人であるD氏は、ソニー瑞浪工場において人事を担当しており、その経験を活かして現職に就いている。

C社はEグループの傘下企業で、法人自身は1974年設立であるが、実際に事業を始めたのは1986年からである。

*11 しかし求人誌における求人広告の記載を見ていくと、安定所での面接日を記載せず、直接営業所等で求人を受け付けるとする例も多く見られ、こうした求人については安定所での求人票になかった業社もあって、今後は、いわゆるアウトサイダーの増加が問題となるであろう。

営業所は各地に61ヶ所、事業所（請負受入事業所）は400程度である。直接部門の労働者12,000人の内、自宅から通勤できないケース、遠隔地からの出稼ぎのケースでは「寮生」と呼ばれ、2,400人から2,500人程度おり、沖縄からの労働者は「寮生」と呼ばれるグループに属する。沖縄からの送り出し事業所はソニーが多い。

那覇募集事務所は昨年閉鎖し、自宅を拠点に事業活動を行っている。各公共職業安定所に対応して合計3人が活動中。宮古、八重山については出張する。送り出し数は月に70人から100人程度である。C社の求人90%は、事業所の近隣の居住者を採用し、10%が「寮生」として募集される。この程度であるからほぼ充足できる。募集は新聞等のメディアで前宣伝を行い、安定所に求人票を掲示する。これらを合わせるにより、とりわけ離島では効果的な求人活動が可能となる。掲載料が安いから可能である。

労働条件等の説明は詳細に行い、送り出し側、本人、受取側三者による文書確認を行っており、また赴任の段取り等についても文書で丁寧に（特に公共交通機関の利用方法等は重要）赴任費用は航空券の支給である。また就労途中で顕在化するアレルギー症状等については、職場の変更等配慮している。労働者とのトラブルは生活上の問題に関して発生する例が多いという。ここでもワンルームタイプの部屋に対する要求は極めて強いという。

契約期間は、受入事業所によって変わり、1ヶ月、2ヶ月、4ヶ月及び6ヶ月があり、更新することで6ヶ月を標準とする。1年間就労者は長期就労者と位置づけている。

ソニーは、事業所受入後、ソニーのトレーニングスクールで訓練を実施しており、それが終了しないと入構許可（現実の就労許可）が出ない仕組みとなっている。

派遣法改正を受けて派遣業に進出すべきかどうか、未だ結論は出ていない。しかし直接部門の労働者に対する技能研修の重要性が必要とされ、昨日まで本社での会議に参加したとのことであった。募集部門では、求職者自身自らの労働能力を正確に把握していない場合が多いようで、面接においては、必要とされる能力を下に、丁寧に説明し、本人がそれに対応できるかどうかをじっくり見極め、場合によっては履歴書指導もし、うまく適合する職場を指示するケースもあるとのことであった。このようなコーディネート業務が重要と考えているようだ。こうした活動が個人的なつながりを強化し、リピーター確保にも役立っている、とのことであった。

沖縄県における労働力ストックについては、見通しは明るくないようだ。彼女の説明によれば、沖縄コールセンター立ち上げに伴い、女性労働者の求職数の減少を経験した、とのことであった。今後企業の沖縄進出が多くなれば、出稼ぎ減少が考えられる、と云う。

4：求人メディア紙（誌）の状況について

沖縄タイムス月曜日に入っている別冊紙の広告サイズは、2cm×6.6cmを基本スペースとしている。これで1回2万3千円、2月24日号の「NEXTAR」による求人広告はこの6倍のスペースで、1色カラーだと133,000円であるが、これがフルカラーであるので305,000円と高くなる。しかし新聞本紙よりの低価格に設定され、一色で69%、フルカラーで73%の価格に相当するようである。求人雑誌に比較して高い。同日号の県外就職欄で、構内請負業者は3、その他タクシーが2となっている。平成10年当たりが広告量のピークで、減少してきたとのことであった。

沖縄県内の求人メディアは、新聞が沖縄タイムス本紙、琉球新報本紙、琉球新報「ウイクリー1」（月曜朝刊に入っている、文字数に制限がある）が新聞メディアで、アスク、ルーキー、J ウオーク（タブロイド、昨年8月から無料配布）があり、昨年8月創刊のイエローブックがあるが知名度は未だ低い。その他アルバイト誌が2誌ある。アスク、ルーキー及びJ ウオークにはかなりの構内請負業者が大きい紙面を使った広告を掲載している。これらの料金については調査できなかった。

5：まとめに代えて

構内請負業にとって必要な求人政策というのは、以下にコストをかけないで、必要な労働力を確保するか、につぎ。それには、当然ながら募集地における労働市場の状況が大きく影響する。沖縄県内の労働市場の状況は、これまで見たように、県内志向の高まりと雇用創出不足により、供給圧力が極めて高い状況にある。このことが構内請負業による積極的な募集地として沖縄県が選択されているものと思われる。

しかしながら、この供給圧力の原因の大きな要因である県内志向の高まりは、人材確保戦略に対する阻害要因ともなることに注目しなければならない。例えば、一人当たりの国民所得と県民所得との格差は、1999年には72.8%と縮まってきた。2001年の勤労者世帯1ヶ月の所得は407,366円となっており¹²、消費者物価指数も他の地域と比べ、ほぼ同じか、それ以下のものが大半である。もっとも輸送用コストがかかる分、家庭用電気器具、ガス、鮮魚といった品目では割高になるが、物価変動の季節変動が殆どない等、比較的安定している。さらに経済成長率も全国平均を僅かであるが上回っており、比較的暮らしやすい生活環境がある。加えて、問題はあがるが情報通信関連の企業進出も今後増加することが予測されるから、この県内志向は、今後一層高まることが想定される。

構内請負業が今後、確保できる沖縄県内の労働力が減少していくとすれば、新規参入業者との間に人材確保のための競争がますます激化することは容易に想定される。その時に、現在の公共職業安定所を経由したシステムがなお存続できるのか、今後の推移を見守りたい。しかし

*12 沖縄県企画開発部統計課「平成14年沖縄県勢要図」による。

*13 内田「前掲書」161頁以下を参照。

いずれにせよ、構内請負業にとって、沖縄県は労働力の決定的なストックの場所ではなかったものであり、国内の他に適当な労働力のストックが見つからない以上、必要な

労働力をどこから調達すべきか、外国人労働力の導入をめぐる問題がさらに継続することになる。

那覇公共職業安定所（那覇市おもろ町）

上の二つは、いずれも最近進出した構内請負業者の沖縄営業所（那覇市泉崎町）

修飾語とジェンダー

東福寺 一郎

形容詞などの修飾語には、従来男性あるいは女性のみで使用されるものがある。例えば、「白魚のような」と言えば、それは女性の指を表すものであり、決して「白魚のような指をした男が～」と一般には表現しない。「柳眉」もふつうは女性の眉を表す。一方、同じ「眉」でも「眉目秀麗」は男性に対して使われる。「美人」は「人」であっても、通常は「女性」を指し、「二枚目」は男性に対して使われる。このように、語句そのものにジェンダーが内在していることは、日常的にはあまり意識されないが、ジェンダー意識形成と深くかかわっていると考えられる。

語句がその特性としてもつジェンダーにかかわる心理学的研究として、日本では例えば伊藤(1978、1986)がある。伊藤(1978)では、人に対する修飾語が「男らしさ」「女らしさ」「人間らしさ」の3つに分類されることが指摘された。さらに伊藤(1986)では、性役割特性語の意味構造について、因子分析の結果、「作動性」「共同性」「美・繊細」の3因子が抽出されている。また、伊藤の研究を受けて、後藤(2003)は性役割特性語が「Masculinity F eminity」「性的次元 非性的次元」の2軸で表現されるとしている。

本稿では、筆者の担当するゼミが大学生・短大生を対象に実施した「ジェンダーフリーに関する意識調査」(東福寺、2003)の中で、32語の修飾語について、それらが「男性的 女性的」であるかを5件法で尋ねた結果を考察するものである。32語の選択にあたっては、ゼミのテキスト(青野他、1999)に掲載されているウィリアムズとベスト(Williams & Best)の形容詞リストを参考にした上で作成した。

回答結果は表1に示すとおりである。男性的を「1」、女性的を「5」として、回答者全体384名、および女性回答者247名、男性回答者137名に分けて平均値を記載している。便宜的に、2.5以下を男性性の強い修飾語、3.5以上を女性性の強い修飾語とすると、全体では「たくましい」「車の運転が上手い」「頼りがいがある」「攻撃的な」「支配的な」「冒険好きな」「がんこな」が男性性の強いものと考えられる。一方、「献身的な」「怖がりな」「料理が上手い」「家庭的な」「繊細な」「色白な」「セクシーな」「かわ

いい」「美しい」「華やかな」はいずれも女性性が強い。特に、女性性が強いと判断される修飾語については、回答者の性別にはほとんど関係なく類似した傾向を示しており、男女間で共通した認識があるようである。続いて、このデータをもとに、主因子法による因子分析を行い、バリマックス回転をかけた結果、2つの因子が抽出された(表2)。第1因子は、「たくましい」「攻撃的な」「がんこな」あるいは逆に「セクシーな」「美しい」「かわいい」に代表される「剛-柔」の次元であり、いわゆる従来からの「男らしさ」「女らしさ」に対応していると考えられる。第2因子は、「運転が上手い」「探求心のある」「冒険好きな」と自ら率先して行動しようとする特性と、「家庭的な」「献身的な」「感情的な」と、どちらかと言えば裏方的な特性からなる、いわば「動-静」の次元と言えるだろう。これについても、従来からの「男らしさ」「女らしさ」に対応づけることができる。

<引用文献>

- 青野篤子・森永康子・土肥伊都子 1999
ジェンダーの心理学
- 「男女の思い込み」を科学する -
ミネルヴァ書房
- 後藤淳子 2003
大学生のジェンダー意識
平成14年度三重県男女共同参画フォーラム
「みえの男女2003」配布資料
- 伊藤裕子 1978
性役割の評価に関する研究教育心理学研究、
26、1-11
- 伊藤裕子 1986
性役割特性語の意味構造
- 性役割測定尺度(I S R S) 作成の試み
- 教育心理学研究、34、168-174
- 東福寺一郎 2003
大学生のジェンダー・フリー観
- 学生意識調査をもとに -
年報 第8号 (印刷中)

表1 修飾語の男性性・女性性

全体		女性		男性	
たくましい	1.69	たくましい	1.73	たくましい	1.61
車の運転が上手い	2.10	頼りがいがある	2.14	車の運転が上手い	1.99
頼りがいがある	2.11	車の運転が上手い	2.16	攻撃的な	2.02
攻撃的な	2.22	支配的な	2.22	頼りがいがある	2.06
支配的な	2.23	攻撃的な	2.33	冒険好きな	2.13
冒険好きな	2.34	冒険好きな	2.45	がんこな	2.22
がんこな	2.42	がんこな	2.53	支配的な	2.24

リーダーシップがある	2.55	リーダーシップがある	2.70	リーダーシップがある	2.70
探求心のある	2.64	探求心のある	2.73	勇気がある	2.47
勇気がある	2.66	勇気がある	2.76	探求心のある	2.48
心が広い	2.84	心が広い	2.84	心が広い	2.83
冷静な	2.88	冷静な	2.89	大胆な	2.85
自立した	2.92	自立した	2.92	冷静な	2.86
積極的な	2.95	積極的な	3.00	積極的な	2.87
大胆な	3.04	優しい	3.06	自立した	2.91
優しい	3.12	子ども好きな	3.10	従順な	3.20
子ども好きな	3.19	大胆な	3.15	手先が器用な	3.21
感受性のある	3.27	おしゃれな	3.26	優しい	3.23
おしゃれな	3.28	感受性のある	3.26	感受性のある	3.29
感情的な	3.29	感情的な	3.28	感情的な	3.31
手先が器用な	3.30	手先が器用な	3.34	おしゃれな	3.32
従順な	3.32	従順な	3.38	子ども好きな	3.34
献身的な	3.50	献身的な	3.51	献身的な	3.50
怖がりな	3.53	怖がりな	3.54	怖がりな	3.53
料理が上手い	3.64	料理が上手い	3.60	繊細な	3.57
家庭的な	3.71	家庭的な	3.63	料理が上手い	3.77
繊細な	3.76	繊細な	3.86	家庭的な	3.87
色白な	3.97	色白な	3.99	色白な	3.95
セクシーな	4.14	セクシーな	3.99	セクシーな	4.40
かわいい	4.17	かわいい	4.01	華やかな	4.47
美しい	4.44	美しい	4.32	かわいい	4.47
華やかな	4.46	華やかな	4.46	美しい	4.64

図1 「剛 - 柔」、「表 - 裏」の二次元内における各修飾語の布置

表2 因子分析の結果（主因子法）

攻撃的な	剛	-0.53	-0.21
たくましい		-0.51	0.14
がんこな		-0.46	-0.15
勇気がある		-0.45	-0.32
支配的な		-0.44	-0.2
大胆な		-0.38	0.15
積極的な		-0.34	-0.1
自立した		-0.27	-0.21

感受性のある	と 柔	0.24	0.15
子ども好きな		0.31	0.23
優しい		0.32	0
手先が器用な		0.37	-0.12
料理が上手い		0.37	0.33
おしゃれな		0.4	0.06
怖がりな		0.44	0.14
華やかな		0.45	0.06
繊細な		0.54	-0.11
色白な		0.54	0.25
かわいい		0.59	0.07
美しい		0.6	0.07
セクシーな		0.65	-0.08
車の運転が上手い		動 と 静	-0.11
探求心のある	-0.25		-0.53
冒険好きな	-0.37		-0.49
頼りがいがある	-0.34		-0.44
リーダーシップがある	-0.33		-0.43
心が広い	-0.07		-0.37
冷静な	-0.02		-0.26
従順な	0.04		0.28
感情的な	-0.03		0.37
献身的な	-0.05		0.41
家庭的な	0.21	0.45	
寄与率		32.7%	18.5%

【受人図書一覧】

本研究室で平成15年2月以降に受け入れた図書は次の通りです。

書名	筆者名
平成13年版 世論調査年鑑	内閣府大臣官房政府広報室
平成14年度 学校基本調査報告書(高等)	文部科学省
平成14年度 学校基本調査報告書(初等)	文部科学省
補助金総覧 平成14年版	財政調査会
保険と年金の動向 2002年	(財)厚生統計協会
余暇・レジャー総合統計年報 2002年版	(株)生活情報センター
2002年版 日本労働年鑑 第72集	大原社会問題研究所
日本子ども資料年鑑 2003	日本子ども家庭総合研究所
高齢社会基礎資料 '02-'03年版	エイジング総合研究センター
UNDP 人間開発報告書 2002年	国際協力出版会
2003年 伊勢年鑑	伊勢新聞社
平成14年版 土地白書	国土交通省
平成14年版 公務員白書	人事院
平成14年版 経済財政白書	内閣府
日本都市年鑑 2002	全国市長会
社会福祉の動向 2002	社会福祉の動向編集委員会
平成14年版 全国市町村要覧	市町村自治研究会

2002年版 ジェトロ貿易投資白書	日本貿易振興会
杉浦 謙 全集 第一巻	土屋喬雄
杉浦 謙 全集 第二巻	土屋喬雄
杉浦 謙 全集 第三巻	土屋喬雄
杉浦 謙 全集 第四巻	土屋喬雄
杉浦 謙 全集 第五巻	土屋喬雄
コミュニティーの再生とNPO	川合正兼
米国都市の行財政	近藤直光
太田薫とその時代(上)	水野 秋
太田薫とその時代(下)	水野 秋
財政危機と地方債制度	日本地方財政学会
都市問題の政策科学	アーバン・インスティテュート
増補 市民社会と生涯学習	黒沢惟昭
生涯学習の方法	土橋美歩
アイデンティティ-生涯発達論の射程	岡本祐子
土地政策実務六法 3	国土交通省 土地・水資源局総務課
紀伊半島 海南島の朝鮮人 木本トンネル・紀州鉱山・「朝鮮村」	三重県木本で虐殺された朝鮮人労働者(イギョン・ベサンド)の追悼碑を建立する会
継承の人口社会学	坪内玲子
近代化以前の日本の人口と家族	木下太志
世界の国々	昭文社
ワンペアレント・ファミリーに関する6カ国調査	(財)家計経済研究所
図表でみる教育	OECD/OECD教育研究革新センター
政策分析 2002	九州大学大学院経済学研究院 政策評価研究会
情報化社会と青少年	内閣府政策統括官
あなたの家事の値段はおいくらですか?	経済企画庁経済研究所
持続可能な地域づくりのためのガイドブック	環境省総合環境政策局
心に響き、共に未来を拓く道徳教育の展開	文部科学省
介護する人される人を応援します	総務省行政評価局
「ファミリー・フレンドリー」企業をめざして	労働省女性局
緑化施設整備計画の手引き	(財)都市緑化技術開発機構
学校週5日制の解説と事例	文部省

編集後記

2002年度の最後となる第72号をお届けします。今号は尾崎室長と東福寺研究員の寄稿をいただいています。

尾崎室長には沖縄県における労働力募集・斡旋のシステムについての調査報告を寄せていただきました。もともと本土に比して失業率が高い沖縄にあって、若年層の県内志向の強さ、雇用創出力の不足、人口増大といった要因によって、特に若年層における失業率が高く押し上げられるという事態のなか、「構内請負業」者の手によって本土へ労働力として送り出されている実態が浮き彫りにされています。また、報告からは派遣先からの脱走や債権回収、労働条件をめぐるトラブルなど、外国人労働者とどこか重なって見えてもきますが、やはり一種の「移民労働者問題」として考えなければならない面があるということなのでしょう。

東福寺研究員には、修飾語とジェンダーに関する調査報告を寄せていただきました。「男らしさ」「女らしさ」といったものは生物学的あるいは先天的に決定されるというよりは、文化的あるいは後天的に構築されていくものであるという主張は、近年とみに有力なものとなってきています。この点から見ても、日常つかわれる言葉や語句がジェンダーの形成にいかにか影響するかは重要なテーマとなるはずで、今後の研究の進捗が大いに期待されるところです。

(南)

