

平成 21 年 6 月 5 日現在

研究種目：基盤研究（C）
研究期間：2007～2008
課題番号：19530048
研究課題名（和文） 沖縄県における若年者の求職活動と雇用対策の課題
研究課題名（英文） A study of the school-to-work transition and the active measures to youth employment in Okinawa
研究代表者 矢野 昌浩（YANO MASAHIRO） 国立大学法人 琉球大学・法文学部・教授 研究者番号：50253943

研究成果の概要：沖縄県では、狭隘な地域労働市場への新卒者を中心とする若年者の参入が供給超過を結果として招来し、そのことが雇用・労働条件の改善や学校から職場への間断なき移行という社会慣行の形成にとって、消極的要因の1つとして機能してきた。同県の若年者雇用対策では、1980年頃から現在に至るまで、需要創出と上質なマッチングが基本的な課題とされている。今後、これらの諸施策をより効果的なものにするためには、若年者の労働権保障のための労働市場のリスクマネジメントという視点の設定、データの収集・分析による対象集団とその特性の明確化、ステークホルダー間の協働関係を通じたガバナンスの改善などが望まれる。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	500,000	150,000	650,000
2008年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,000,000	300,000	1,300,000

研究分野：労働法学

科研費の分科・細目：法学・社会学

キーワード：若年者、沖縄、雇用対策、労働法、労働市場

1. 研究開始当初の背景

(1) 雇用・失業状況の悪化を示す統計的数値のほとんどの項目において、沖縄県は全国第1位となっている。沖縄県の社会的実態を雇用という観点からみた場合に、3つの特徴をあげることができる。第1に、中小企業・サービス業中心の産業構造であること、第2に、人事慣行・職業意識が雇用の流動性を前提にしていること、第3に、労働市場が極端な二層構造になっていることである。

(2) 沖縄県における若年者雇用の現状と問

題点については、つぎの5点を挙げるができる。第1に、沖縄県の大学生・高校生は、卒業時に無業者となる割合が格別が高い。第2に、大学生については、公務員志向が高いが、明確な目的意識をもたない漠然とした志向となっており、このことは、職業意識の形成を妨げている。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も相当程度に依存している。第3に、県内若年男性については、大卒者は、官公庁において非正規雇用を経てか

ら正規雇用となる傾向にある。高卒者は、民間の中小企業において非正規雇用を経てから正規雇用となる傾向にある。学歴による職業的キャリアの格差が存在するといえる。県内若年女性については、正規雇用に就くのに顕著な困難が存在する。第4に、県外に就職した若年者は、最初からUターンすることを前提にして早期にそれを実行する。他方で、県内に就職した高校新卒者の一年目の離職率は、全国平均よりも顕著に高い。いずれにしても、正規雇用であっても初職に定着するという傾向が弱い。第5に、沖縄県の若年者雇用にみられるミスマッチは、若年者の職業意識・職業能力・地域的選好に起因する。当初(2002年)の「沖縄県職業安定計画」に集約された若年者雇用対策は、これらの各要因に対応するものとなっていると解された。

(3) このような特徴をもつ沖縄型の雇用社会と、そこにおける若年者雇用政策の課題をあらためて検討することは、重要な研究テーマとなりうると考えた。

2. 研究の目的

(1) 本研究の第1の目的は、沖縄県における若年者の学校から職場への移行の現状と、そこに存在する問題点を明らかにすることにある。つぎに、現在の若年者雇用対策の基本的スタンスは、ミスマッチ論と呼ばれるものであると解される。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」として定義可能である。本研究の第2の目的は、このようなミスマッチ論の機能と限界と課題を整理しながら、沖縄県の若年者雇用対策としてミスマッチ論は有効なのか、あるいはいかなる政策手段を媒介としたら有効となりうるのかを検討することにある。

(2) 本研究の基本的な作業仮説は、2つにまとめることができる。大企業・製造業を中心とする雇用慣行と、中小企業・サービス業を中心とする雇用慣行とは異なる。前者は雇用の安定を、後者は雇用の流動性を基本的な特徴とする。沖縄県における雇用慣行は、中小企業・サービス業を中心とする雇用慣行の特徴が強く現われている。このため、沖縄県における雇用・失業対策は、中小企業・サービス業を中心とする他の地域産業社会にとって、1つの参照事例となりうるというのが第1の仮説である。つぎに、日本的雇用慣行といわれるものは、実態としては大企業・製造業をモデルとしたものであった。しかし、判例や立法政策によって望ましい雇用モデルとされ、中小企業・サービス業にもイデオロギーとして機能してきた。経済のグローバル

化と脱工業化を基本的な背景として、日本の雇用慣行の終焉が議論されているが、そこではこれまで実態としては中小企業・サービス業にみられた雇用慣行が、新しい雇用モデルとされつつある。このため、沖縄県における雇用・失業対策は、このような新しい雇用モデルを前提にすることになる雇用・失業対策一般にとって、1つの参照事例となりうるというのが第2の仮説である。

(3) とくにミスマッチ論との関係では、本研究の目的はつぎのように整理された。

① ミスマッチ論の機能・限界・課題については、つぎの5点を指摘できる。第1に、ミスマッチ論は、若年者雇用問題について、制度により支配されていた領域には市場の機能を組み込み、市場により支配されていた領域には制度的サポートを設定する機能を果たしている。第2に、ミスマッチ論は、産業構造の転換にともなう構造的失業を内在化させた社会に特有の雇用対策として位置づけることができる。市場ニーズとの関係で適切な職業選択を通じたミスマッチの回避というビジョンは、労働者が職業能力を高めることにより、失業リスクあるいは転職コストを削減することを前提としてのみ実行可能となる。第3に、ミスマッチ論は、低成長を前提にしながら、雇用問題について中高年層と若年層とのトレードオフを回避する機能をもつ。第4に、ミスマッチ論は、人間労働の特殊性という社会学的実態と、職業選択の自由という憲法論的要請との双方から、本来的限界を画されている。また、労働需要不足がミスマッチを実際には拡大する点で、機能的限界を抱えている。さらに、企業の選好によるミスマッチが正面から扱われないために、現実の政策内容における限界をともなっている。ミスマッチ論は短期的政策としては、求人行動に求職者を順応させる効果をもつ。第5に、求職者あるいは被用者が職業能力を高めるための教育訓練が、どのように制度化されるか。ミスマッチ論の成否は、究極のところではこの問題にかかっている。

② このようなミスマッチ論から、沖縄県における若年者雇用問題にアプローチすることは有効なのだろうか。ここでも鍵となるのは、求職者あるいは被用者の教育訓練をどのように制度化するかであり、沖縄型の雇用社会を前提にした場合、つぎの2つのことが重要であると考えた。1つは、雇用の流動性を前提にした場合に、特定の企業における長期雇用を通じたOJTに依拠するのではなく、外部労働市場に依拠して職業教育訓練を制度化する必要がある。もう1つは、県内労働市場の階層構造の強化に対抗するために、教育訓練制度を通じた社会的連帯を組織することが有益である。具体的には、業界団体、行政、教育機関、労働組合、さらには消費者団

体、NPO などの連携・参加により、教育訓練制度を運営することが挙げられる。

③ ポスト工業化社会において、中小企業・サービス業中心で雇用流動性の高い沖縄型雇用社会は、このよう教育訓練制度を備えることにより、先駆的なモデルとなるのか。それとも、労働市場の階層構造を強化して、さらに閉塞的になるのか。本研究は、前者の可能性を追求する立場から、基礎的な検討課題とその分析視点を提供することを最終的には目指したいと考えた。

3. 研究の方法

(1) 沖縄労働局や沖縄県観光商工部雇用労政課などの公的機関を通じて、沖縄県における雇用・失業問題に関する基本データ・政策文書等の資料収集を行う。

(2) 沖縄県の政策担当者、公共職業安定所、キャリアセンター、高校・大学の就職担当者、経営団体、労働組合などへのヒアリングを行う。この際に、とくに、沖縄県の雇用慣行の特徴、若年者の学校から職場への移行の現状と課題、職業訓練に関する現場の労使の要望が明らかになるようなデータを収集する。

(3) 沖縄県の若年者雇用に関する先行業績の検討や、そこに記載された情報のフォローアップを行う。

(4) ヨーロッパにおける労働市場改革プログラムもフォローして、比較検討を行う。とくに、公的機関等により行われる職業紹介等の社会的サービスの契約化・個別化といわれる動向に着目する。

4. 研究成果

(1) 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。

① 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、とくに断りがないかぎり、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。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。

② 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%)。

③ 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%)、新規就業率(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②に関連する特徴であると考えられる。それとともに、上記①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、県内求人にも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。

④ 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%）。①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。

(2) 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。

① 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。

② 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。

③ 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ものであり、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。

(3) 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。

① 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。

② 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。

③ 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。

④ 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もあったが、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おそれがあるが、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、ここに一因があると解される（沖縄の高校・大学の各就職内定率は、2007年度で93.0%、68.0%、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。

⑤ 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。

⑥ 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）。

⑦ 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、ほとんど手をつけられてない。

⑧ 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）。

⑨ 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処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。

(4) 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るだけに、雇用の不安定化・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位置づけた。「移行」なき「安定」は労働者の自由を制限するものであり（日本的雇用慣行の一側面）、「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）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）、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）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。

① 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。

② 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（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。

③ 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、普遍主義的で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）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。

④ 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（エンプロイアビリティの低い層、社会的に不利な層）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）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。

⑤ 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、「拋出 1 日につき給付 1 日」（協定改定交渉での標語）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。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。国との協定に基づき雇用センター（従来の失業保

除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の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。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ビ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歩として位置づけられる。

⑥ 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、権利基底的アプローチ(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。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。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、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必要がある。

(5) 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必要がある。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と考え。

(6) ヒアリングや資料収集等は昨年前半でひととおり終えたが、昨年後半の世界同時不況により雇用情勢が急速に悪化した。沖縄県の雇用問題、とくに若年者雇用問題の動向については、今後とも情報を収集していきたい。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計4件)

- ① 矢野昌浩、沖縄県における若年者の求職活動と雇用対策の課題(1)—ヒアリングの記録から、琉大法学、査読無、81巻、95-188頁、2009年
- ② 矢野昌浩、労働法改革をめぐる理論動向と対向理論の可能性、法の科学、査読無、39巻、50-61頁、2008年
- ③ 矢野昌浩、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、査読無、78巻、1-18頁、2007年
- ④ 矢野昌浩、労働法制改革は若者の労働市場に何をもたらしたのか?、法の科学、査読無、38巻、117-122頁、2007年

[学会発表] (計1件)

- ① 矢野昌浩、労働法改革をめぐる理論的対抗、民主主義科学者協会法律部会、2007年11月11日、大阪大学

[その他]

機関リポジトリ ([雑誌論文] ①・③掲載) : http://ir.lib.u-ryukyu.ac.jp/ir/repo_top.htm

6. 研究組織

(1) 研究代表者

矢野 昌浩 (YANO MASAHIRO)
琉球大学・法文学部・教授
研究者番号 : 50253943

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし