

国内周辺地域における製造業務請負労働者および派遣労働者の就業特性

—— 鹿児島市で求職活動をする労働者の場合 ——

加茂浩靖*

要 旨

本研究では、人材サービス業にとって主要な労働力調達地域である国内周辺地域を対象に、人材サービス業で就業する労働者の就業状況を分析し、この産業への労働力供給の要因を考察する。このため、鹿児島市の17の人材サービス事業所で得た聞き取り調査の結果、および就職説明会参加者68人に対する聞き取り調査の結果を用いて分析を行った。

労働者データの分析の結果、人材サービス業での就職を希望する最大の理由は「賃金支給額の多さ」であり、賃金の地域差がこの地域からの労働力供給の要因になっている。ただし、年齢で動機や就業行動が異なると考えられるため、回答者を35歳未満と35歳以上に分類して分析すると、35歳未満の若年者とりわけ単身者では、条件の良い職業を求めて短期間で転職を繰り返している点特徴的である。これに対して35歳以上の中高年では、製造業務の経験を生かせる職業を求めて人材サービス業に応募している点特徴的である。後者には直接雇用での製造業務経験者が57%と多く、近年減少した直接雇用求人代わりに人材サービス業を選択している。

キーワード：業務請負労働者・派遣労働者、就業行動、鹿児島市

Key word : temporary worker, job searching behavior, Kagoshima City

1 はじめに

国内の製造業の立地には地域的な偏りがあり、そこで生じる労働力の需要と供給にも地域的な不均衡がともなうため、労働力の需給圏が地理的課題になってきた。労働力需給圏を経済地理学の立場から検討した研究は多数存在する。川崎(1963)、菊地(1963)等は、三大都市圏における製造業を取り上げ、労働力の対象として新規卒業者や出稼ぎ労働者、その供給地域として雇用機会の乏しい地方を明示した。高度経済成長期には、農村から太平洋ベルト地帯への労働力供給が指摘され、その背景としてこの地域での旺盛な労働力需要、また一方で農家の収入維持、次男三男の就業機会などの供給側の要因も研究され、需給圏形成のメカニズムが解明された。先行研

* 日本福祉大学経済学部

究が対象にしたのは主として製造業の期間工、新卒正社員などの直接雇用である。ところが、今日では外部委託の有効性が注目され、業務請負業や労働者派遣業（以下、人材サービス業とする）の利用が広がっている。人材サービス業が製造業に代わって労働者を採用するため、その経営特性を考慮に入れた分析が必要になる。これを考慮すると必要とされる労働力も従来とは異なり、顧客企業が求める労働力すなわち市場変動への対応および経費削減に有効な労働力、さらには人材サービス企業に利益をもたらす労働力となる。人材サービス業が求める労働力とその調達地域の関係については、加茂（2006）が検討し、労働力調達の主要地域が、経費節約に有効な顧客メーカーの通勤圏、若年労働力の豊富な大都市圏、雇用機会の乏しい国内周辺地域¹であることを指摘している。しかしながら、人材サービス業を通じて就業する労働者の側の要因は検討されておらず、人材サービス業の成長のもとで生じる労働力需給圏の形成メカニズムが十分に解明されているとは言いがたい。本研究では、上述した主要な労働力調達地域である国内周辺地域を対象に、人材サービス業で就業する労働者の就業状況を分析し労働力供給の要因を考察する。

ところで、国内周辺地域における従来の製造業務就業の特徴には、期間工出稼ぎ、就職進学、Uターン等の就業行動の歴史があり、今日の就業問題を論じる上でもこの点への配慮は必要である。こうした就業行動に着目し、労働力供給の要因解明を試みる研究も進められてきた（例えば、加茂 1999、山口 2004）。そこでは雇用機会や所得の格差のみならず、この地域に根づいた就業慣行や諸制度等様々な視点から就業状況が検討され、地元中学校や高等学校の進路指導、あるいは現地駐在員の役割の重要性等が指摘された（例えば、加茂 1999、友澤 1989、山口 2004）。ただ、求人活動の効率性を重視する人材サービス業の広がりの中で、労働力の供給要因が変化していることも考えられる。また、直接雇用から間接雇用への転換が進むなかで、期間工出稼ぎが人材サービス業の供給源になっていることも予想される。従来、製造業は雇用調整の対象となる労働者を期間工として国内周辺地域から採用しており、これが今日の人材サービス業への労働力供給に反映されている可能性があるため、本研究ではこうした点に配慮して研究を進める。

鹿児島市は、周辺地域のなかでも交通の利便性が良く、人口が61万人と多いため（県全体の33%）、人材サービス業にとっては多数の労働者を短期間に採用しやすい地域である。このため求人専用事業所の立地が卓越するなど、国内周辺地域のなかでは人材サービス業の求人活動が活発である。以上から本研究では鹿児島市を事例地域として選択した。

なお、業務請負と労働者派遣を研究対象にしたのは、両方の事業を経営する企業が多いためである。2004年に製造業務への労働者派遣が解禁になり、労働者派遣を事業に取り入れる業務請負企業が増加している（社団法人日本人材派遣協会 2008、p. 45）。労働者派遣と業務請負の相違は、主に指揮命令権の所在にある。業務請負業では指揮命令権は業務請負企業にあるのに対し、

1 加茂（1998）にしたがい、国内周辺地域を、工業化や公共投資を通じその経済を中心地域に依存することで周縁的な性格を強めてきた地域と定義する。主として、北海道や九州南部などの国土の周辺部に位置する地域である。

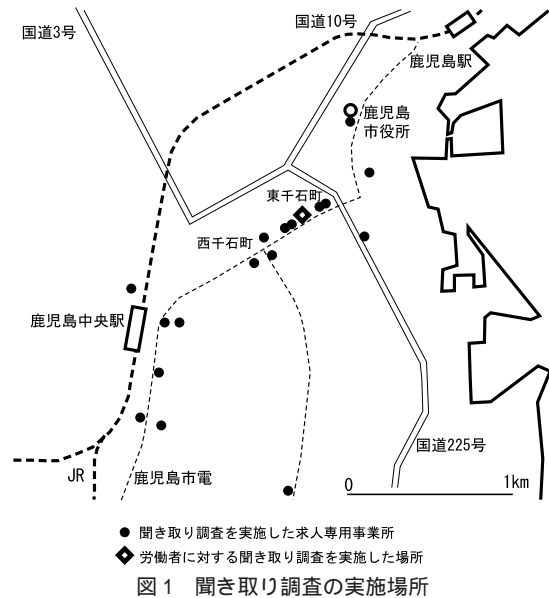
労働者派遣業では派遣先企業にある。

本研究では、人材サービス業の求人活動に関するデータを得るため、鹿児島市の求人専用事業所で聞き取り調査を実施した。鹿児島公共職業安定所で得た資料、人材サービス企業のウェブサイトをもとに41企業に調査を依頼し、17事業所からデータを得た。調査を実施したのは2006年9月および2008年9月である。求人専用事業所が周辺地域に設置されるのは、主として求人活動における面接の必要性からである。面接における応募者の負担を軽減するため、鹿児島から離れた地域に本社を有する人材サービス企業は、当該地域に求人専用事業所を設置することがある。この求人専用事業所では以下のような流れで業務が遂行される。まず、求人情報を提示するために、折込広告や求人誌に求人を掲載、あるいは就職説明会を開催する。応募があった場合、求人専用事業所、就職説明会会場、あるいは喫茶店等の任意の場所で応募者の面接を行う。その後、応募者の情報をファックス等で本社に送付する。最後に、本社の決定に基づき採用者を勤務地へ送る手配を行う。

最後に、本社の決定に基づき採用者を勤務地へ送る手配を行う。

図1は調査を実施した求人事業所の所在地を示す。求職者の交通利便性を重視して、人材派遣会社の事業所は駅周辺や繁華街に立地することが多い(友澤・石丸 2005)。本研究においても同様の立地特性が現れていて、調査事業所は鹿児島中央駅周辺、金融機関や百貨店等が立地する東千石町および西千石町に多く立地している。

一方、労働者のデータは、人材サービス企業の鹿児島市内での就職説明会会場の入口周辺で、その参加者に対する聞き取り調査により収集した。調査は2006年9月11日～15日に鹿児島商工会議所ビルの周辺で実施した。公共職業安定所のなかには、就職説明会用に所内の部屋を提供しているものもあるが、鹿児島公共職業安定所の場合は部屋を提供していない。このため事業所外で説明会を開催する人材サービス企業は、繁華街等の貸会議場を利用する。当該会場は人材サービス企業の説明会会場としてしばしば利用される場所である。調査期間内にこの会場で説明会を実施した企業は5社で、特定の企業に偏ることなく説明会参加者のデータを収集した。データを得た68人の内訳は男性57人、女性11人である。また回答者の居住地については鹿児島市が65人と9割以上であるが、鹿屋市が2人、奄美市が1人いる。この3人は多様な就業機会を求めて鹿児島市を訪れていた求職者である。



2 事例地域の労働市場特性

国内周辺地域への人材サービス業の進出要因の1つは雇用状況の相対的な悪さである。2008年度の鹿児島公共職業安定所管轄区域（区域は鹿児島市及び鹿児島郡で、以下鹿児島地区と呼ぶ）の有効求人倍率は0.48であり、全国平均の0.77を大きく下回る。また賃金水準も地域差が大きい。鹿児島公共職業安定所提供資料

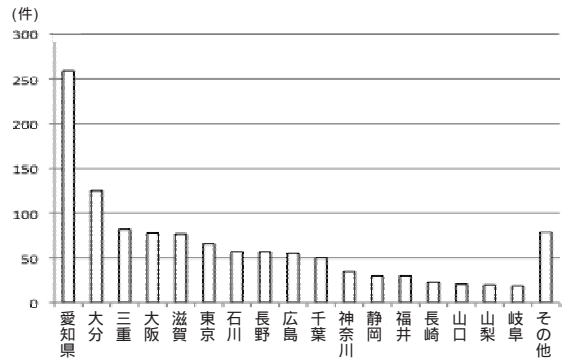


図2 鹿児島地区における県外からの求人
注) 製造業務請負および労働者派遣の数値である。
資料：鹿児島公共職業安定所提供資料

によると、鹿児島地区勤務の生産工程・労務職の平均時給は682～729円である。これに対して、愛知県勤務の業務請負求人の平均時給は1,042円である（いずれも2006年7月）。

この地域に提出される製造業務の求人の大半は人材サービス業からの求人である。2006年9月15日のみの鹿児島公共職業安定所の求人票によるため注意が必要であるが、求人1,752件のうち業務請負形態が66%、労働者派遣形態が15%を占める。求人の業種で多いのは自動車や電機を中心とした機械機器製造業である。また人材サービス業から出された求人の勤務先地域は、主として愛知県、大分県、滋賀県であり、特に愛知県は全体の22%と大きな割合を示す（図2）。勤務地が鹿児島地区という製造業務の求人は僅少であるため、製造業務を希望する求職者は県外での就職を検討せざるを得ない。近年、大分県の自動車および電機関連企業から募集人数が比較的多い求人が出されている。鹿児島市に比較的近いことからこの求人に対する希望者が多い。

3 人材サービス業の求人活動

人材サービス業にとっての主要な業務は労働力の確保であるため、各企業は求人活動を工夫する。それゆえ、人材サービス業の特徴が表れるのはこの求人活動であり、製造業による直接雇用との大きな相違点である。

特徴の第1は求人広告である。人材サービス業が通常行う求人方法は、求人誌やウェブ上への求人掲載、公共職業安定所への求人票提出等である。その際に、求人対象に合わせてより効果的な広告手段を採用する。例えば、携帯型ゲーム機給付の記事の求人誌への掲載は若年者の募集に有効であり、就業前一時金給付の記事の掲載は緊急の求人、また折込広告の利用は求人誌への馴染みが薄い農村での募集に有効である。

第2の特徴は求人種類にある。人材サービス業が提供する中心的な求人は、夜勤や残業を伴う業務の求人である。この求人の掲載により相対的に高い賃金支給額を求職者に提示することができ、応募者の獲得において効果を発揮する。鹿児島市内の求人専用事業所での聞き取りによると、

1ヶ月当たりの支給額が25万円以上の求人求人誌に掲載すると応募者数が急増する。

第3に、求職者の様々な要望への対応である。中高年あるいはすぐに就業が可能な求人を求める求職者がいればそれに適した職を提示する。また、求人専用事業所の担当者と応募者の面接において、応募者が希望する場所があればそれに応じる。さらに、人材サービス業は、求職から就業開始までに必要な求職者の様々な手続きをサポートしており、公共職業安定所での煩雑な手続きや長い駐車場待ち等を嫌う者を自らの応募者として獲得している。求人専用事業所では、本社が作成した手順に従って求人活動を遂行するが、面接対応等の詳細な求人活動については現地職員に任されている。また、その職員の多くは現地で採用された地元住民であるため、現地の生活習慣や交通事情等に詳しい。それゆえ、求職者の多様な要望への柔軟な対応が可能である。

4 人材サービス業が採用する労働者

調査を実施した17事業所の操業開始時期は、1980年代が2社、1990年代が6社、2000年代が9社である。製造業務の労働者派遣が解禁された2004年以前から、業務請負業としてこの地域で求人活動を展開している企業が10社と多い。1960～70年代から活動している事業所はないが、当時この地域で製造業が期間工の採用で成果を残していたため、その方法を参考にして鹿児島市に進出したと回答する事業所もある。

月平均採用数をみると、10人未満が6社、10～20人が11社である(表1)。企業内総従業者

表1 鹿児島県において調査を実施した求人専用事業所の概要

| 事業所番号 | 本社所在地 | 採用した労働者の居住地 (%) | | | 企業内総従業者数 (人) | 1ヶ月平均採用数 (人) |
|-------|-------|-----------------|----------------|-------|--------------|--------------|
| | | 鹿児島地区 | 鹿児島地区と島嶼部を除く地域 | 島嶼部 | | |
| 1 | 北九州市 | 80 | 10～20 | 10%未満 | 1,050 | 15 |
| 2 | 東京都 | 50 | 40 | 10 | 13,000 | 12～13 |
| 3 | 大阪市 | 20 | 60 | 20 | 1,030 | 12～15 |
| 4 | 名古屋市 | 90 | 10 | 0 | 2,500 | 15 |
| 5 | 安城市 | 90 | 10 | 0 | 500 | 3～5 |
| 6 | 駒ヶ根市 | 80 | 10～20 | 10%未満 | 500 | 5～10 |
| 7 | 名古屋市 | 80 | 20 | 0 | 2,500 | 20 |
| 8 | 福岡市 | 60 | 40 | 0 | 1,250 | 15 |
| 9 | 横浜市 | 50 | 50 | 0 | 5,100 | 20 |
| 10 | 岡崎市 | 50 | 40 | 10 | 不明 | 8～11 |
| 11 | 鹿屋市 | 50 | 50 | 0 | 220 | 5 |
| 12 | 名古屋市 | 20 | 80 | 0 | 800 | 4～5 |
| 13 | 宮崎市 | 95%以上 | 5%未満 | 0 | 400 | 15 |
| 14 | 福岡市 | 90 | 10 | 0 | 120 | 7～8 |
| 15 | 大阪市 | 50 | 40 | 10 | 5000 | 3～5 |
| 16 | 可児市 | 60 | 30 | 10 | 650 | 5～6 |
| 17 | 広島市 | 90 | 10 | 0 | 200 | 10人弱 |

注)「採用した労働者の居住地」は2005年に採用した労働者のデータである。

資料：各事業所での聞き取り調査(2006年9月の状況を示す)

数が13,000人の事業所2であっても、鹿児島事業所での月平均採用数は12～13人であり、各企業の従業者規模と採用数の関係は明瞭ではない。調査事業所のなかには目標採用数を定めているものもあり、1ヶ月あたり目標は15人前後である。目標を超える応募者数があっても、面接のうでの応募者の辞退や適性の不一致等で、採用数が目標に達しない事業所が多い。

採用者の居住地をみると、鹿児島地区が50%以上を占める企業は15社である。また居住地が鹿児島県全域に及ぶ企業は7社、島嶼部を除く鹿児島県全域とする企業は10社である。したがって、多くの企業は鹿児島地区を中心として鹿児島県の広い範囲から労働者を採用している。このため、県内の主要都市で人材サービス企業は採用説明会を随時開催している。説明会は島嶼部でも開催されており、島嶼部で求人活動を行う7社のうち、1社は奄美市に契約社員を常駐させ、あとの6社は鹿児島市から奄美市や徳之島へ1ヶ月に1回または2ヶ月に1回出張して採用説明会を開催している。

一般的に、人材サービス業が求める労働力は、仕事内容、勤務地等の変更に順応できる者であり、福利厚生費、募集費等の経費の抑制に有効な労働者であり、健康で欠勤をしない勤勉な者である。さらに、メーカーが委託する業務は、数時間から2日程度の指導を受ければ誰でも問題なく遂行できる業務である。このため労働者を募集する際に学歴や経験は不問となり、健康で欠勤の少ないおおよそ35歳未満の若年単身者を人材サービス業は求める。調査事業所の場合、35歳未満が採用者の50%以上を占める事業所は15社のうち12社と、大多数である。とはいえ、35歳未満が100%を占める事業所はなく、すべての事業所が35歳以上の中高年を採用している。中高年を採用する理由は、若年者の応募の少なさ、応募する中高年の勤勉さや技術の高さなどである。勤勉さ、経験や技術を重視する顧客企業は造船や自動車部品製造業に多く、その要望に応えるために採用している。

一方、女性の割合が大きい事業所をみると、就業先の業種は主に電気機械、繊維である。女性の場合、子供のいない若年夫婦や未婚カップルが相手男性と同時に応募するケースが見られる。事業所6のような一部の企業では世帯用の寮を所有し、これを宣伝していることもあって男女ペアでの応募が比較的多い。

また、鹿児島市内の高校3校での聞き取りによると、人材サービス業から提出される求人もあるが、生徒には勧めていない。このため、新規学卒者が卒業と同時にこの職業に就職することは少なく、人材サービス業への就職者の多くは既卒者と考えられる。

5 労働者の就業特性

1) 若年労働者

調査回答によると(表2)、人材サービス業での就職を希望する最大の理由は「賃金支給額の多さ」(43%)であり、次いで「希望の職種がある」(25%)である。この結果はこの地域における賃金水準の低さや職種の乏しさを反映していて、この地域からの労働力供給の要因と言える。

ただし、年齢で動機や就業行動が異なると考えられるため、回答者を35歳未満の若年者（42人）、35歳以上の中高年（26人）に分類して分析し、その結果を以下に示した。

35歳未満では、人材サービス業を希望する理由として「賃金支給額の多さ」が一層大きな割合を占める（表2）。なお、男性で52%、女性で46%と男女間で若干の差が認められる。35歳未満の若年者とりわけ独身男性では、賃金等の雇用条件の良い職業を求めて短期間で転職を繰り返している点が特徴的である。聞き取り結果から彼らの就業経歴をみると、就職後6か月未満で転職した経験がある者は、35歳未満の独身男性21人のうち14人もいて、そのうちの約半数が学卒後の初職先を6ヶ月未満で退職している。経験した職種は製造業務に限らず、運送、販売等多様である。このため特定の職種に関する技能が優れているわけではない。若年者の多くは、人材サービス業の求人賃金支給条件の良い求人としてみていて、なかでも直ちに現金を必要としている求職者にとって、就業前一時金や短期間で高収入等の情報が応募の動機になっている。高い賃金支給額や一時金を希望する理由は生活費等多様である。人材サービス業を希望する理由を「賃金支給額の多さ」、「就業前一時金の支給」と回答した求職者27人について給与の使途をみると、生活費が7人、自動車購入・ローンの返済が5人、娯楽が4人、借金の返済が4人、貯金が3人である。

上述したこの地域の若年回答者の就業行動は、古郡（1997, pp. 42-43）において指摘されている日本で一般的な非正規雇用の若年労働者の就業行動と大きな違いはみられない。すなわち、自分に合った仕事、労働条件のより良い仕事を求めて、自発的に離職する就業行動である。もちろんこの地域に特徴的な就業行動も認められる。その1つはUターン就業であり、回答者の62%が県外就業を経験している。ところが、そのほとんどは帰還後に再び県外で就職している、あるいは離職を繰り返している。山口（2004）や加茂（1999）は、Uターン就業の背景には都会へのあこがれ、あるいは技能修得のための県外就職もあることを指摘するが、回答者にこうした事例は少なく、多くの回答者は条件の良い職を求めて地域や職種を限定せずに就業している。

表2 人材サービスで職を探す理由

| | 35歳未満 | | | | 35歳以上 | | 全体 | |
|---------------|-------|-------|----|-------|-------|-------|-----|-------|
| | 男性 | | 女性 | | (人) | (%) | (人) | (%) |
| 賃金支給額の多さ | 16 | 51.6 | 5 | 45.5 | 8 | 30.8 | 29 | 42.6 |
| 希望の職種がある | 5 | 16.1 | 4 | 36.4 | 8 | 30.8 | 17 | 25.0 |
| 希望の企業の求人 | 3 | 9.7 | 0 | 0.0 | 4 | 15.4 | 7 | 10.3 |
| 入社時に一時金が給付される | 5 | 16.1 | 1 | 9.1 | 0 | 0.0 | 6 | 8.8 |
| 短時間で仕事が見つかる | 2 | 6.5 | 0 | 0.0 | 2 | 7.7 | 4 | 5.9 |
| 手続きが簡単 | 0 | 0.0 | 1 | 9.1 | 3 | 11.5 | 4 | 5.9 |
| 知人から紹介された | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 3.8 | 1 | 1.5 |
| 合計 | 31 | 100.0 | 11 | 100.0 | 26 | 100.0 | 68 | 100.0 |

注) 35歳以上はすべて男性

資料：求職者への聞き取り調査

2) 高年労働者

一方、35歳以上の中高年では、製造業務の経験を生かせる職業を求めて人材サービス業に応募している点の特徴的である。人材サービス業での就職を希望する理由としては「賃金支給額の多さ」と「希望の職種がある」がともに31%で最大である(表2)。また「希望の企業の求人」と回答する者も15%と比較的多く、就業経験のある企業での就業を希望している。

調査回答者の初職就職時から2006年までの就業経歴を就業形態別に示したのが図3である。これによると、2000年以降、直接雇用での製造業就業が減少し、代わって人材サービスによる製造業務就業が増加している。回答者には直接雇用での製造業務経験者が57%と多く、減少した直接雇用の求人代わりに人材サービス業を選んでいる。技術の漏洩に対する危惧等により人材サービスを利用しない企業もあるが、この地域で労働力を確保する

製造業において人材サービスの利用が進展しており、その影響が表れていると考えられる。彼らが希望するのはこれまでに経験したことがある職業であり、具体的には自動車組立、溶接、工作機械の操作等である。図3の回答者1、7は、この種の職に期間工として10年以上就業し、その後同じ事業所で人材サービスを通じて就業している。彼らの場合、収入の減少が認められ、期間工就業時と比較すると約10%の減少である。

直接雇用の求人が減少したとはいえ、この地域で開催される製造業の期間工募集の説明会にも参加する回答者は多い。説明会の開催に関する情報は公共職業安定所で入手することができ、意中の企業であれば就職説明会に参加する。求職の際に彼らが重視するのは職種や企業名であるため、直接雇用が間接雇用かという点への関心は低い。ただ、特定の勤務地を希望する求職者の中には間接雇用での求職を避ける者がいる。人材サービス業での就業では、勤務地が就業期間内に変更になることがあるからである。求職者が希望するのは居住地に近い地域である。一般に、この地域の求職者は自宅通勤が可能な鹿児島市やその周辺を希望する。回答者の中には人材ビジネ

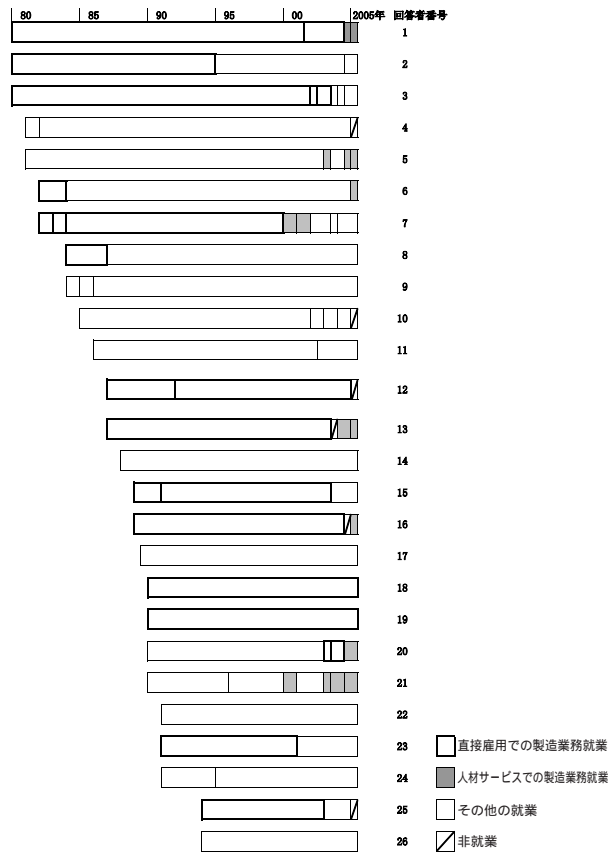


図3 35歳以上の調査回答者の就業経歴
 注) 単位期間は6ヶ月であり、その期間内で最長の就業形態を表記している。
 資料：表2に同じ。

すでの勤務地が鹿児島県から大分県に変更になったことをきっかけに離職した者もいて、勤務地との関連で人材サービスを選択するかが問題になることがある。

6 おわりに

本研究では、人材サービス業にとって主要な労働力調達地域である国内周辺地域を対象に、人材サービス業で就業する労働者の就業状況を分析し、この産業への労働力供給の要因を考察した。

人材サービス業は労働者を顧客企業に提供する専門サービス業であり、必要な労働者の採用を任務とするため、求人方法を工夫する。具体的には、夜勤や残業を伴う賃金の高い求人の提示、一時金や携帯型ゲーム機等の付加給付、求職者が求めるサービスの提供等である。

人材サービス業にメーカーが委託する業務は、数時間から2日程度の指導を受ければ誰でも問題なく遂行できる業務である。このため健康で欠勤の少ない勤勉な若年単身者を人材サービス業は求める。本研究においても採用の中心は若年者であることが判明した。調査事業所の場合、35歳未満が採用者の50%以上を占める事業所は15社のうち12社と大多数である。

労働者データの分析の結果、人材サービス業での就職を希望する最大の理由は「賃金支給額の多さ」であり、賃金の地域差がこの地域からの労働力供給の要因になっている。ただし、年齢で動機や就業行動が異なると考えられるため、回答者を35歳未満と35歳以上に分類して分析すると、35歳未満の若年者とりわけ単身者では、条件の良い職業を求めて短期間で転職を繰り返している点が特徴的である。これに対して35歳以上の中高年では、製造業務の経験を生かせる職業を求めて人材サービス業に応募している点が特徴的である。後者には直接雇用での製造業務経験者が57%と多く、近年減少した直接雇用求人の代わりに人材サービス業を選択している。

2008年後半以降、全国的に派遣労働者の雇止めや契約打ち切りが多発し、労働者派遣業による製造業務派遣が問題視されている。本研究で聞き取り調査を実施した求人専用事業所では、3割に相当する5事業所が2009年9月までに閉鎖した。こうした変化に伴う労働者の就業行動については本研究では検討しておらず、今後の課題としたい。

付記 本研究を進めるにあたり、鹿児島労働局等の関係機関、業務請負事業所および労働者派遣事業所、就職説明会会場への来場者の方々にご協力を賜りました。ここに記してお礼申し上げます。なお、本研究は平成18年度文部科学省科学研究費補助金(奨励研究)「労働者派遣業における労働力供給の特性と供給地域」(課題番号:18909006)および平成20年度文部科学省科学研究費補助金基盤研究(B)「知識経済化時代における成長ビジネスの立地と人的資源」(研究代表者:友澤和夫,課題番号:20320128)の一部を使用した。また、本研究の骨子は2009年度人文地理学会(於:名古屋大学)で発表した。

文 献

- 加茂浩靖 (1998) : わが国における労働市場の地域構造 1985年と1993年の比較考察 . 経済地理学年報, 44, pp. 93-115.
- 加茂浩靖 (1999) : わが国「周辺地域」における地域労働市場の性格と労働者の遷流移動 鹿児島県始良地域を事例として . 人文地理, 51, pp. 24-47.
- 加茂浩靖 (2006) : わが国における業務請負業の労働力調達行動 東広島市に立地する業務請負企業を事例に . 地理科学, 61, pp. 81-95.
- 川崎 敏 (1963) : 三大労働市場における吸引労働力の地域構造. 地理学評論, 36, pp. 481-498.
- 菊地利夫 (1963) : 京浜労働市場圏における労働力の需給構造とその動向予測. 人文地理, 15, pp. 553-569.
- 社団法人日本人材派遣協会 (2008) : 『人材派遣データブック 「派遣の現在」がわかる本』社団法人日本人材派遣協会, 71p.
- 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, pp. 95-112.
- 古郡頼子 (1997) : 『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社, 268p.
- 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, pp. 47-59.
- 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, pp. 21-42.