

炭鉱離職者の再就職決定過程

——昭和46年常磐炭鉱 KK 大閉山時のマイクロデータ分析——

嶋 崎 尚 子

はじめに

本州最大炭鉱であった常磐炭鉱株式会社磐城鉱業所は、昭和46年4月29日全員退職による大閉山をむかえた。離職者は総勢4,702名⁽¹⁾にのぼった。彼らの再就職は、昭和48年9月までに95.3%に達している。この数値は、一見すると常磐炭鉱離職者の再就職対策事業が成功裏に、粛々と進化したものと理解できる。しかし、常磐炭鉱KKならびに労組・職組が残した閉山時の文書資料データ（以下アーカイブデータ）⁽²⁾を紐解けば、その過程が決して平坦ではなかったことが明らかになる。

常磐炭鉱KKの閉山離職者の再就職過程については、2つの側面から検討がなされてきた。すなわち、就職対策事業の経緯（正岡2000、白井2000、2001、嶋崎2000、矢野2000）と、離職者の就職希望とその実現（正岡・藤見・嶋崎・澤口1998、1999、2000、2001、2002、藤見2000、2001）である。これらの検討から、離職者の再就職過程が能動的適応ではなく、就職対策事業等の上位水準の動向・指導への条件適合的な過程であったことが、仮説として導かれた（藤見2001）。

小論は、この点を就職対策事業経緯と求人企業・求職離職者との関連から検討したい。ここでこの仮説の検討には広範囲な考察が求められるが、本稿では、大口求人への集団就職と高齢者就職への対応の2点から分析検討を試みる。具体的には、求人、求職、就職決定に関するマイクロデータ⁽³⁾を分析する（図1）。本分析の手法は、多元的なアーカイブデータを用いた復元法である点で、タマラ・K・ハレーブン（1982）が行ったアメリカの紡績会社従業員の職歴分析と類似している。しかし、ハレーブンの分析が従業員データのサンプリングデータを用いたのに対し、本分析では離職者の全数データを用いる点で優れている。この点は、早稲田大学文学部社会学研究室による昭和30年代からの常磐炭鉱なら

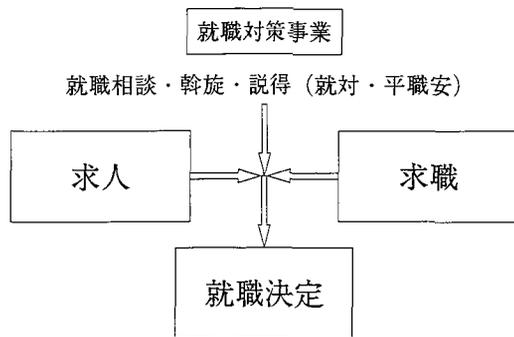


図1 離職者の再就職過程

びに常磐地域調査研究の蓄積を、本研究が継承する機会に恵まれたことによっており、本稿の冒頭で謝意を記しておきたい。

1. 常磐炭砒閉山の経緯と就職対策の概略

1.1 閉山の経緯

戦後日本の高度経済成長の原動力となった石炭産業は、固体エネルギーから液体エネルギーへのエネルギー革命の波のなか、スクラップ・アンド・ビルドを基本方針とする石炭産業合理化計画のもと、国策として大転換が図られた⁽⁴⁾。そうしたなか、本州最大炭砒であった常磐炭砒KK磐城砒業所は、いわば葬式代をもらっての閉山を余儀なくされた⁽⁵⁾。磐城砒業所の閉山は、昭和46年1月6日のNHKニュースによって電撃的に伝えられたが、その後の進展は急速であった。同年1月24日には、閉山ならびに新会社操業に関する会社側の最終案が提示された[資料1]。その後、全員退職を前提に退職手当等をめぐって労使の全面対決を経て、労使間の仮協定書を組合が承認したのは4月1日であった。4月29日の閉山をむかえ、翌30日に労使間で閉山をめぐる本協定の調印が行われた[資料2]。協定書の第1項では、全員退職を4月29日から2ヶ月以内に実施するとし、具体的に退職時期として4区分を提示している。

第一次 昭和46年4月29日（第二次以降退職者を除く全員）

第二次 昭和46年5月9日（西部砒保安要員）

第三次 昭和46年5月30日（残務要員の一部）

第四次 昭和46年6月29日（撤退、残務要員、常磐事務所要員など全員）

この区分の該当者数は、本調印に先立つ4月17日付「閉山業務日程表」[資料3]によれば、第一次退職3,919名、第二次250名、第三次16名、第四次496名となる（総計4,681名）。4,702名の退職者のほとんどは、第一次退職すなわち4月29日付で離職したのである。

1.2 就職対策事業

4,700名にのぼる離職者の再就職については、会社側、労組・職組、地元いわき市、平職業安定所が連携して、求人開拓、就職相談、斡旋事業をすすめる方針が早くから打ち出された。すでに昭和46年2月に発表された会社の「転進計画内容」[資料4]によると、大閉山後5月5日には新会社（西部炭砒株式会社）を設立し、離職者の4分の1にあたる1,100名を採用するとしている。この時点では、新会社を含む5つのルートで全員再就職の実現を計画している。新会社以外のルートは、継続残務処理（133名）、既存系列企業（200名）、新設企業（誘致企業）（406名）、職安での一般就職斡旋（3,058名）である。地域別では、地元2,700名、県外2,002名を目安とされている。

他方、平職業安定所は、炭鉱離職者臨時措置法による就職相談・斡旋および職業訓練校紹介等

の業務を担う機関であるが、同時期（昭和46年1月）に、会社の計画よりも現実的な数値を基本方針として提示している。すなわち、就職斡旋対象は2,100名とし、管内（新会社・系列除く）900名、広域紹介1,200名の再就職の決定を目標とする。昭和46年中に3分の2の達成をめざす〔資料4〕というものである。

こうした基本方針にもとづいて、2月には労使間での就職対策本部（以下「就対本部」）が設立され、求人開拓、就職相談といった業務に着手した。4月5日に「磐城砒業所転進対策本部」が正式発足し、就対本部は新企業開発推進本部とともに、転進対策本部の1系統と位置づけられた〔資料4〕。就対本部は、「他地域就対班」「地元就対班」「系列会社班」からなり、表1のような事業を進めた。

表1 就対事業日程

昭和46年2月中旬	労使間で就職対策本部設立
2月上旬・中旬	求人情報収集、労使情報連絡会議設置
2月16日	第一次就職相談票配布（3月上旬集計）
3月上旬	新会社、新設会社 JKK.FKC 要員人選、就職先視察確認（労使合同）
3月中旬	系列要員人選（4月初旬まで）
3月26日	第二次就職相談票配布
3月下旬	職業訓練所入所予定者人選（4月初旬まで）
4月	（大閉山直前から）集団就職人選、一般求人、人選（12月まで） 離職手続実施（平職安 求職手帳の発給、各種援護とその手続き）
4月29日	大閉山 第一次退職
5月1日	平職業安定所正式求職ならびに離職票受理開始
5月5日	新会社設立・要員採用
5月9日	第二次退職
5月下旬	第一次就職（7月まで）
5月30日	第三次退職
6月29日	第四次退職
7月1日	就対本部新体制発足
7月7日	第三次就職相談票配布
7月初旬～8月下旬	県外転出対策強化期間
8月	第二次就職目標達成期間
10月	第1回退職手当支払
12月中旬	第三次就職目標達成期間（2月末）
昭和47年5月	失業保険受給期間打切

〔資料5〕〔資料6〕〔資料7〕より作成。

就対本部主導のもと、離職者の就職活動が開始された5月5日時点での求人数は、地元企業（系列含む）114社、2,852名、福島県内4社、44名、県外430社、8,354名である（白井2000, 95）。県外では東京都167社、3,469名、千葉県59社、1,441名、神奈川県69社、1,027名である。総数では548社、11,250名の求人が確保されていた。しかし、当初の地元2,700名の方針と照らすと、明らかに地元求人が少ない状態である。

その後の就対本部の基本課題は、①大口求人確保、②高齢者雇用の促進、③地元企業求人の開拓、④県外就職の説得、の4点であった。たとえば、県外就職に対する離職者の恐れを払拭するための説得例として、「或る有名会社は常磐炭砒の従業員ならば200人でも300人でも受け入れたいとっている。某重工KKはアパートを新築（3K住宅、3階建）してまとめて受け入れたいとっている。日本銀行は常磐炭砒の離職者を是非とっている。再就職は生活環境の変化に耐えられれば心配ない」という説明資料がある〔資料8〕。

集中的に課題対応を進めた結果、大閉山2年半後の昭和48年9月10日には、閉山時在籍者4,702名から残務要員を除いた4,687名のうち4,467名（95.3%）の就職が決定した。その再就職先は、地元企業3,196名、県内企業128名、県外1,143名である。職業訓練中5名、死亡43名であり、未就職者は172名を数える。そのうちの141名は50歳以上である〔資料9〕。この数値は、5月5日時点での求人内容とは大きく異なっており、この間の地元求人の開拓の成果がうかがえると同時に、高齢者就職の困難さを再確認できる。

2. 再就職過程に関するマイクロデータ

求人、求職、就職決定に関しては、アーカイブデータから詳細なマイクロデータを利用できる。表2に示すデータを用いて、求人票データ、求職データ、就職データを作成した。各データの概要は以下のとおりである。いずれのデータについても、閉山からすでに30年が過ぎようとしている現在こうして利用できること自体、幸運といわざるを得ない。

(1) 求人票データ

離職者に対する求人に関しては、4種の資料を入手している。求人調として、就対本部ならびに当地域の雇用対策の管轄であった平職業安定所がまとめたものである⁽⁶⁾。分析にあたっては、4種資料に記載のある全企業の求人内容を企業単位でデータ化した。資料自体の記載内容が必ずしも統一されていないため、すべての項目を網羅してはいない。データは703社分である。

(2) 求職データ

離職者の求職内容に関するデータは、本分析の独自性を端的に示すものである。閉山が決定した直後、就対本部は労働組合の協力のもと3回にわたる就職相談調査「就職相談票」を実施している⁽⁷⁾。離職者自身が記載している点で、重要なデータである。このうちの第一次ならびに第二次はほぼ全員を対象としたものである。ここでは、3回の就職相談票記載内容を個人単位で連結

表2 常磐炭鉱 KK 離職者の再就職過程に関するマイクロデータ一覧

求人に関するデータ ^a	求職に関するデータ	就職に関するデータ
求人調査表：280社 常磐炭鉱磐城鉱業所総務課作成 昭和46年	就職相談票(第1次):4,038票回収 ^b 常磐炭鉱就職対策本部実施 昭和46年2月16日	就職決定者名簿：登載者4,449名 就職対策本部作成 昭和46年1月～昭和47年8月決定分
常磐炭鉱離職者求人情報：222社 平公共職業安定所作成 昭和46年	就職相談票(第2次):4,434票回収 ^c 常磐炭鉱就職対策本部実施 昭和46年3月26日	退職金内払い申請書：863名 常磐炭鉱総務課作成 昭和46年5月～8月申請分
炭鉱離職者対象求人一覧表：152社 東京都作成 昭和46年	就職相談票(第3次):944票回収 ^b 常磐炭鉱就職対策本部実施 昭和46年7月7日	帰郷帰省旅費支払申請書：1,127名 常磐炭鉱総務課作成 昭和46年4月29日～11月28日転居分
雇用情報(県外)：287社 常磐炭鉱就職対策本部作成 昭和46年		

a：求人に関するデータは、上記4種により、就对本部公表求人数にほぼ合致する。

b：就对本部公表の回収数。

c：離職者全員に配布され、そのうち回収分としてわれわれが入手した票数。

した求職データを作成した。データ数は4,544名である。

(3) 就職決定データ

就職決定に関するデータは、平職業安定所の報告による就職決定内容を、就对本部が一覧としてとりまとめた「就職決定者名簿」を中心に作成した⁽⁸⁾。この名簿は、昭和47年8月時点までの就職決定者を集約したものである。また補足データとして「退職金内払い申請書」（この資料は、離職者が提出した申請書の現物を綴った簿冊である）、「帰郷帰省旅費支払申請書」（同様）を利用した。ここでは、就職決定者名簿の登載者全員について個人単位で就職データを作成した。データ数は4,449名である。さらに、就職決定先企業の業種、地域等のデータが得られた。このデータは855社分である。

これら3種のデータを連結して、2種のデータベースを構築した。就職決定データを媒介に、企業単位で求人情報と就職決定企業を連結した「企業データベース」と、個人単位に求職情報と就職決定を連結した「個人データベース」である。前者は、総計1,360社に関する求人、採用者情報からなる。後者は、4,544名分の求職情報、就職決定情報、就職先企業情報からなる。この2つのデータベースは、昭和47年8月末までの16ヶ月間を対象としている。ここで、以下で観察する求人と就職の総体を概観しておく（表3）。求人は703社、のべ11,592名にのぼる。単純に計算するならば、離職者1名あたり2職以上の求人があったことになる。県外からの求人数は、9,700余りにのぼる。他方、昭和47年8月時点での就職決定者数は3,974名、企業数は855社にわたる。企

表3 求人数と就職数（企業データベース・個人データベース）

		求人		就職	
		企業数	求人数	企業数	就職人数
全体		703社	11,592名	855社	3,974名
企業地域	いわき市内	143	1,851	534	2,819
	県内	0	0	15	17
	県外	560	9,741	284	1,115
	その他	0	0	22	23
企業種別	新会社（西部炭砒）	1	1,026	1	993
	系列企業	1	3	20	369
	誘致企業	6	125	24	372
	一般企業	695	10,438	810	2,240

注1：事業所を含む。

注2：就職は昭和47年8月までの決定分。網かけ部分は、求人と就職で大きく異なる箇所を示す。

業数は、求人企業数を上回っており、とりわけ地元企業が534社と急増している点が特徴である。

3. 求人と採用決定：企業単位の分析

本節では、企業データベースを用いて、企業の求人と採用との合致具合を把握する。なお企業データベースは1,360社からなるが、求人票と採用決定の組み合わせは、求人票提出企業703社（うち採用者ありの企業198社、採用者なしの企業505社）、求人票がなく採用者がある企業657社である。以下の分析では、求人票提出企業703社を分析対象とする。

3.1 求人内容

まず、求人票提出企業の地域、企業種別、企業規模、業種の構成は以下のとおりである。

- ①企業地域：「いわき市内」143社、「県外」560社と圧倒的に県外企業である。
- ②企業種別：695社が「一般企業」である。
- ③企業規模：概して小さい。従業員「1,000人以上」の企業は57社にとどまる。471社が「300人未満」である。そのうち215社が「50人未満」である。
- ④企業業種：「製造業」（304社）が中心。ついで「建設業」76社、「卸売・小売」68社、であり、「鉱業」は13社にとどまる。

求人内容に関して、1社あたりの求人数、年齢制限の有無、40歳台求人有無、50歳台求人有無、住宅諸手当の有無の5変数を用いる。まず、本分析の中心の変数の1つである求人数からみておく。大口求人への集団就職は、就職斡旋において効率的な方法である。しかし、実際の求人数は

全体に小規模であり、就对本部のいう大口求人に該当する企業は、決して多くはない。「5名未満」201社、「5-9名」159社、「10-29名」225社、「30-99名」76社、「100名以上」16社となっている。企業属性別にみると以下の2点が特徴となる。

①地元企業は小規模求人が多く、半数が「5名未満」である。

②求人数は、企業規模とほぼ対応している。

求人年齢は、高齢者の就職を考察する際に用いる変数の1つである。536社が、求人にあたっての年齢制限を設定している。40歳台の求人がある企業は全体で395社、4分の3であるが、50歳台を求人している企業は34社にとどまる。高齢者の雇用確保が深刻な課題であったことがうかがえる。地域別にみると、地元企業20社が高齢者の求人を提示している。また住宅諸手当は、地元企業では求人票上の言及はほとんどないが、県外企業の半数は、住宅手当が明記されている。「住宅」、「手当て」、「借り上げ」、「事業団宿舍」「斡旋」が主である。

3.2 採用有無と求人充足率

企業からの求人は、どの程度充たされたのだろうか。ここでは、大口求人への集中があったのかを中心に観察する。すでに指摘したように、実際に1名でも採用があった企業は703社中198社(28.2%)にとどまる。まず、企業属性別に採用有無をみると3点を指摘できる。

①地元企業(143社)の採用企業比率は56.6%と高く、県外企業(560社)では20.9%にとどまる。

②企業規模別にみると、「300人以上」企業(157社)で32.5%と高く、「300人未満」企業(471社)では28.5%にとどまる。

③業種では、「製造業」(304社)で30.3%、「建設業」(76社)で38.2%と大差ないが、「鉱業」(13社)では61.5%と高い。

大口求人は、就对本部の意向に沿うものであるが、表4のように求人数が多い企業ほど、採用決定がなされている。「100名以上」の大口求人企業16社のうち9社が採用している。他方、年齢制限、住宅諸手当との対応はみられない。

つぎに採用者数をみよう。採用者20名以上の企業をリストアップすると11社である。最大は新会社(西部炭鉱)である。これをのぞくと、採用人数の多い順に、①浜田重工(株)(君津支店)100名(求人305名)、②東京郵政局72名(300名)、③鴻池運輸(株)(鹿島支店)59名(220名)、④太平工業(株)(千葉県)55名(200名)、⑤機動建設(株)(愛知県ほか)47名(40名)、⑥三光産業(いわき市内)32名(25名)、⑦王子製鉄(株)(群馬県)29名(50名)、⑧東京エコ建鉄(千葉県)28名(86名)、⑨高丘工業(株)(愛知県)22名(50名)、⑩山陽スコット(株)(神奈川県)20名(50名)、合計採用数464名となる。新会社を合わせると1,457名の採用である。就職決定総数2,217名の65.7%が、大口求人への採用である。また、この10社のうち9社は県外であり、県外への集団就職である。

表4 求人数別にみた採用企業と求人充足率

	採用企業		求人充足率 (%)							
	N	%	n	平均	100% 以上	100%	75- 99%	50- 74%	25- 49%	25% 未満
全体	703	28.2	193	56.3	13.0	9.8	4.7	13.5	21.2	37.8
5人未満	201	23.4	47	113.1	25.5	36.2	2.1	27.7	8.5	—
10人未満	159	27.0	43	54.2	14.0	4.7	7.0	7.0	27.9	39.5
10-29人	225	29.8	67	36.8	9.0	—	6.0	13.4	23.9	47.8
30-99人	76	32.5	27	19.5	3.7	—	—	3.7	22.2	70.4
100人以上	16	56.3	9	24.5	—	—	11.1	—	33.3	55.6

さらに、求人充足率を企業ごとに算出した。求人総数11,592名に対して、就職決定総数は2,217名である。全体の充足率は19.1%である。これを採用のあった企業193社ごとに算出すると、平均56.3%であるが、分散が非常に大きい。最大で467%（求人の4.67倍を採用）、最低で1%である。むろん求人規模との対応は明確で、求人規模が小さい場合に充足率が高い。つまり、小規模求人企業は採用率は低いが、採用の場合の求人充足率は高い。他方大口求人は、採用率は高いが、求人充足率は低いことになる。

4. 求職と就職決定：個人単位の分析

4.1 求職者のすがた

求職にあたっての離職者の関心は、職務内容はもとより、地域、給与、住宅確保、家族移住の可能性など生活全般にわたる。この点は、とりわけ炭鉱離職者の特徴として指摘しておく必要がある⁽⁹⁾。石炭産業は地下の稼業産業であるという自然的条件から、その労務管理は炭鉱住宅に象徴される労働者の集住形態をとる（武田,1963）。実際、常磐炭鉱KK閉山時の炭住居住者数は3,426名（離職者の73%）におよぶ〔資料10〕。このことは、炭鉱離職が、彼らの生活全般の再構築を余儀なくすることを意味する（嶋崎,2000）。閉山協定では、炭住使用期間は原則として閉山後1年6ヶ月、経費負担は従来通りとされた。県外へ就職する場合には、住宅確保が課題であり、持ち家を取得するか、就職先の社宅に入るか、あるいは雇用促進事業団住宅などの援護を受けるかが選択肢となる。こうした炭鉱離職者固有の条件をふまえつつ、個人単位の求職と就職先とをみていこう。

まず、個人データベースに含まれる求職者4,544名の属性を確認する。年齢、勤続年数をみると以下の2点を指摘できるが、いずれも再就職の抑制要因とみなせる。

①全体に年齢が高く、「40歳台」2,128名と半数を占める。「50歳以上」は1,169名、「39歳以下」

969名。

②勤続年数は「20年以上」2,079名と、長期間常磐炭鉱で就業してきた者たちである。

彼らの求職内容は、閉山直前（昭和46年3月26日）に実施した「第二次就職相談票」から詳細に知ることができる。すでに指摘したように地元希望が強いが、年齢別にみた求職内容は、以下のようである。

- [39歳以下] ● 地元希望高い（76%）が、県外も1割。
 - 「新会社」希望少ない（7%）。
 - 「就職先の社宅入居」希望高い（68%）。
 - 早い時期の就職を希望（「6月いっぱい」71%）。
- [40歳台] ● 地元希望高い（86%）。
 - 「新会社」17%、「系列」14%、「その他」11%に分かれる。
 - 「就職先の社宅入居」希望者は44%、50%は「持家」希望。
 - 早い時期の就職を希望（「6月いっぱい」69%）。
- [50歳以上] ● 地元希望高い（87%）。
 - 「新会社」18%、「系列」11%、「職業訓練校」希望も高い。
 - 持家希望が高い（73%）。
 - 早い時期と遅い時期とに分かれる。
 - 希望月収は低い。

4.2 就職決定

求職内容とおなじく、就職決定状況はあきらかに年齢による差を示す。表5のように、大閉山から16ヶ月間での就職決定状況は、50歳未満と50歳以上とでは開きがある。すなわち前者ではほぼ全員が就職決定しているのに対し、後者は4分の3にとどまり、2割が未決定の状態である。明らかに高齢者の再就職は厳しい。決定者の就職先においても、年齢による特徴が認められる。

- [39歳以下] ● 地元就職が少なく（61%）、県外が高い（39%）。
 - 「新会社」就職少ない（15%）。
 - 「製造業」就職が多く（45%）、「鉱業」少ない（28%）。
 - 52%が「住宅諸手当ある」企業へ就職。
 - 「6月いっぱい」に52%が就職決定。
- [40歳台] ● 地元就職73%、県外27%。
 - 「新会社」への就職多い（28%）。
 - 49%が「鉱業」、「製造業」27%と少ない。
 - 44%が「住宅諸手当ある」企業へ就職。

- 「6月いっぱい」に50%が就職決定。
- [50歳以上]
- 地元就職79%、県外21%。
 - 「新会社」への就職多い(30%)。
 - 57%が「鉱業」、「製造業」18%と少ない。
 - 「住宅諸手当ある」企業への就職は30%。
 - 「6月いっぱい」に40%が就職決定。

表5 就職決定状況と就職先(昭和47年8月まで)(%)

	N	決定	自営 など	移管	未決・ 失効	n	地 元				県外
							計	新会社	系列会社	その他	
全体	4380	87.9	0.8	2.2	9.1	3951	71.4	25.1	9.3	36.9	28.6
39歳以下	1083	93.8	1.0	1.9	3.2	1039	61.2	15.2	11.1	34.9	38.8
40歳台	2128	92.5	0.9	1.6	5.0	2021	73.2	28.0	8.5	36.7	26.8
50歳以上	1169	74.3	0.5	3.4	21.8	891	79.0	30.2	9.3	39.5	21.0

注：就職先は不明を除く。

ここで、個人水準での求職希望内容の実現程度をみておく。地元希望の実現は、「39歳以下」75.3%、「40歳台」82.9%、「50歳以上」82.9%と高年齢層で高い。就職時期は、早い時期での就職希望の実現は「39歳以下」で高い。また、就職先の社宅入居希望の実現も「39歳以下」で高い。このグループでは51%に達するが、「40歳台」では28%、「50歳以上」ではわずか6%である。このように、地元就職希望については、高年齢者が優位である。しかし、それは「新会社」への吸収による部分が多い。他方、就職時期の点では、若年者で若干優位である。

5. 求人・求職と就職対策

5.1 大口求人と高齢者対策

就对本部の6月1日付資料では、「現在までの就職状況からみても高齢者の就職は非常に難しい。従って特に高齢者の就職対策に力を入れなければならないが、具体的な方法の一つとして大口求人企業に対しては就对本部として高齢者の雇用について強力に要請を行う」とある[資料10]。高齢者の抱き合わせ求人の方角を探っていることがわかる。この点を、マイクロデータから確認しておこう。表6には、年齢グループ別に、就職地域と就職企業の採用者数の関連をみた。

「39歳以下」では、「県外」就職者の多くが、大口あるいは、少なくとも10名以上の集団で就職している。「50歳以上」でも20% (34名) が「50名以上」である。この34名の就職先は、鴻池運輸(株)18名、浜田重工(株)10名、太平工業(株)4名、東京郵政局2名であり、抱き合わせ就職と考えられ

表6 年齢・就職地域別にみた就職企業採用者数

	n	50名以上	20-49名	10-19名	2-9名	1名
39歳以下						
市内（新会社含む）	636	38.8	14.3	11.0	25.3	10.5
市内（新会社含まない）	478	18.6	19.0	14.6	33.7	14.0
県外	392	28.3	17.3	20.4	21.9	12.0
40歳台						
市内（新会社含む）	1470	45.7	10.2	11.5	22.3	10.3
市内（新会社含まない）	904	11.7	16.6	18.7	36.3	16.7
県外	517	27.3	12.0	17.6	28.0	15.1
50歳以上						
市内（新会社含む）	700	46.7	6.0	12.0	22.3	13.0
市内（新会社含まない）	431	13.5	9.7	19.5	36.2	21.1
県外	169	20.1	9.5	7.1	37.9	25.4

る。新会社以外で最大の大口求人企業である浜田重工(株)を例にみると、100名が就職しているが、「39歳以下」42名、「40歳台」48名、「50歳以上」10名である。この企業の求人票には、50歳台の求人は提示されていない。大口求人への高齢者の抱き合わせの実現例といってよいだろう。

すでにみたように、大口求人のはほとんどは県外企業である。地元就職希望の高さから考えると、県外就職の説得には多くの困難があったに相違ない。実際、大閉山直後から就対本部は「県外求人企業440社の内有力企業をピックアップし、労働条件、福利厚生問題等の実状を調査し就職斡旋活動を積極的に推進」[資料10]してきた。さらに6月以降は、「求職者の家庭状況等も個人別にチェックし早期就職を図るため県外転出の可能な者に対しては各人の意志を充分尊重した上で、積極的に就職斡旋を進めなければならない」として、6項目の活動を提示している[資料10]⁽¹⁰⁾。そうした活動は、その後も継続し、7月～8月は県外転出対策強化月間と位置づけられた（前掲表1）。

表7 年齢別にみた県外就職者の就職決定時期（％）

	n	5月以前	6月	7月以降年内	47年
39歳以下	379	12.7	42.5	42.0	2.9
40歳台	515	10.7	33.0	52.2	4.1
50歳以上	175	14.3	20.0	54.3	11.4

注：時期不明を除く。

マイクロデータから県外就職者の就職決定時期をみると(表7)、県外就職の斡旋・説得はある程度成功したのだろう。初期の斡旋・説得は、「39歳以下」を中心にした若年層に、7月～8月の対策強化は、相対的に高齢層に効を奏したようである。

5.2 小括

以上をふまえて、年齢別に就職決定過程の整理を試みる。「39歳以下」は、マクロデータからみれば、求人も多く、就職決定も早期に実現しており、順調あるいは希望どおりのようである。しかし、マイクロデータからは、速やかな就職の実現にむけての県外転出の働きかけが作用していたことがうかがえる。高齢者の抱き合わせ就職には、根幹となる若年者の県外就職を早期に決定しておくことが前提となる。実際、地元希望であっても多くの者は、県外の大口求人企業に採用され、集団就職していった。就職先地域に関しては、地元志望の実現率は低く、当初からの転出希望者の場合には、その実現は可能であった。

「40歳台」は、大口就職に関しては、「39歳以下」とほぼ同じ傾向を示すが、地元志望の実現は、むしろ「50歳代」と同じく高い。これは、新会社への大量な採用による。

「50歳以上」の強い地元志望は、新会社への採用により一部が実現された。「39歳以下」とは対照的に県外転出希望者の場合には、その実現には困難をともなった。求人自体がないという問題である。そこで、早くから就対本部は、大口求人企業に対して、若年者との抱き合わせ採用を強く要請した。その結果、2割程度が大口採用企業へと就職していった。他方では、高齢者の県外就職は寮の管理人といった職種での「1名」のみ採用も多い。

本分析からは、大口求人に象徴されるように、就対本部が離職者を総体として文字どおり「全員就職」に万策を講じていることがわかる。その結果、求職者個人の水準では希望とのミスマッチはあろうが、全体として90%を超える就職決定をみたのである。まさに、就職対策は常磐炭硯KK、地元、職安が一丸となった最後の一大事業であったといえよう。小論の分析の範囲では、冒頭にあげた「離職者の再就職過程は、能動的適応ではなく、就職対策事業等の上位水準の動向・指導への条件適合的な過程であった」とする仮説を支持するものといえよう。

しかしながら、本分析はいくつかの重要な課題を今後に残している。求人に関しては、求人職種、待遇といった求人内容の検討ならびに、本分析では扱えなかった求人票を提出したものの採用のなかった企業の観察が残されている。求職に関しては、離職者の常磐炭硯KKにおける職位(硯員、職員など)や在職中の職種など、求職内容を規定する側面への着眼が不可欠である。そして、最も重要な点は、常磐炭硯KKが、昭和30年代末の大規模な合理化にともない、多くの離職者の就職対策を実施していたことである。この実績が、大閉山にあたっての就職対策を促進したことは想像に難くない。今後、検討を加えたい。先行する昭和30年代の九州地域の炭鉱失業、再就職過程との比較検討も試みたい。

付記：本稿は、文部科学省科学研究費補助金 平成13～16年度基盤研究B「石炭産業の終焉過程に関するアーカイブ・データの構築と歴史社会学的考察」（研究代表者：嶋崎尚子、13410065）による研究成果の一部である。

註

- (1) 閉山離職者数は、いくつかの値が存在する。この4,702名は、就職対策本部が公的に使用している常磐炭磐城城炭業所閉山時在職者数である。このほかに閉山時に常磐炭鉱が石炭鉱業合理化事業団に対して閉山交付金および退職金代弁支払を受けるための資料として提出した「常磐炭離職者基本名簿」の登載者数は4,255名、石炭合理化臨時措置法の規定による離職金支払対象者名簿「離職金支払原簿」の登載者数は3,560名と少ない。本稿で用いる「就職決定者名簿」は4,449名、「就職相談票」は4,437名である。4種の名簿の重複を整理すると、少なくとも1つの名簿に登場する離職者数は4,793名となる（正岡ほか、2000、58-71に詳しい）。他方、平成10年11月に作成された常磐興産資料によれば、閉山離職者は4,762名とある。
- (2) 常磐炭鉱 KK は、大閉山後の磐城炭業所整理にあたり、その文書資料のほとんどを地元福島大学経済学部へ寄託した。現在は同地域創生支援センターに数千点におよぶ文書資料が保管されている。筆者を含む常磐炭鉱アーカイブ研究室では、1997年から常磐興産 KK ならびに福島大学の協力を得て、同文書資料のうち、大閉山前後の労務、総務、労組関連資料を約1,500点をデジタル化し文書アーカイブの構築をすすめている。本稿で用いる文書資料はいずれも文書アーカイブ保管のものである。
- (3) ミクロデータとは個票データを指す。本分析の場合には、求人企業あるいは離職者個人水準のデータである。マクロデータとは集計表データを指す。本分析では、就对本部集計資料を指す（嶋崎2001）。
- (4) 石炭産業終焉にむけての昭和30年代からの国家政策の経緯については、正岡2000aを参照。
- (5) 常磐炭鉱の大閉山過程については正岡2000bを参照。
- (6) 求人経緯については白井2000、2001を参照。
- (7) 就職相談票の記載内容等の詳細な分析は、藤見2000がある。
- (8) 就職決定者名簿のマクロな分析は矢野2000を参照。
- (9) 昭和30年代から、九州地方の炭鉱離職者の再就職と住宅問題については、多くの実証研究がある。雇用促進事業団住宅の実態調査など興味深いデータが多数ある（戸木田1989など）。
- (10) 元組合役員へのインタビューから、当時の様子をうかがい知ることができる。実際の説得にあたっては、労組役員による当該企業への労働条件確認など、組合の貢献が非常に大きかった。また集団就職先への移住の引率、その後の苦情処理など、西部炭鉱閉山まで、離職者への支援が継続していたことなど、常磐炭鉱 KK 労組に固有の特徴といえよう。

引用文献

- 藤見純子、2000、「閉山を目前にした炭鉱労働者」正岡ほか『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成』早稲田大学人間総合研究センター、155-183。
- 藤見純子、2001、「強制離職後の進路選択」『社会学年誌』42号、19-30。
- 藤見純子・嶋崎尚子・澤口恵一、2001、『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成—旧常磐炭鉱 KK 職員の縦断調査研究、Part IV』早稲田大学人間総合研究センター。
- 藤見純子・嶋崎尚子・澤口恵一、2002、『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成—旧常磐炭鉱 KK 職員の縦断調査研究、Part V』早稲田大学人間総合研究センター。
- Hareven, Tamara, K., 1982, *Family Time and Industrial Time*, Cambridge University Press.
- 正岡寛司、2000a、「閉山誘導政策と常磐炭鉱の閉山」正岡ほか『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成』早稲

- 田大学人間総合研究センター、8-25.
- 正岡寛司、2000b、『『整備閉山』による脱構築の過程』正岡ほか『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成』早稲田大学人間総合研究センター、26-57.
- 正岡寛司・藤見純子・嶋崎尚子・澤口恵一、1998、『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成—旧常磐炭鉱KK 鉱員の縦断調査研究、1958～2000年 Part I』早稲田大学人間総合研究センター.
- 正岡寛司・藤見純子・嶋崎尚子・澤口恵一、1999、『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成—旧常磐炭鉱KK 鉱員の縦断調査研究、1958～2000年 Part II』早稲田大学人間総合研究センター.
- 正岡寛司・藤見純子・嶋崎尚子・澤口恵一、2000、『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成—旧常磐炭鉱KK 鉱員の縦断調査研究、1958～2000年 Part III』早稲田大学人間総合研究センター.
- 嶋崎尚子、2000、「大閉山にともなう炭鉱住宅の再編」正岡ほか『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成』早稲田大学人間総合研究センター、130-154.
- 嶋崎尚子、2001、「社会学における2次分析の方法と可能性」『社会学年誌』42号、147-162.
- 白井千晶、2000、「就職対策本部の対策と再就職の推移」正岡ほか『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成』早稲田大学人間総合研究センター、87-129.
- 白井千晶、2001、「再就職エージェントの組織間ダイナミクス」『社会学年誌』42号、7-18.
- 武田良三、1963、『炭鉱と地域社会』早稲田大学社会科学研究所.
- 戸木田嘉久、1989、『九州炭鉱労働調査集成』法律文化社.
- 矢野佐和子、2000、「閉山離職者の再就職」正岡ほか『炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成』早稲田大学人間総合研究センター、184-195.

資料

- [資料1] 「常磐炭鉱磐城鉱業所閉山申し入れ書」(磐城鉱業所、昭和46年1月24日)
- [資料2] 「協定書 本文」(常磐炭鉱磐城鉱業所所長、常磐炭鉱労働組合組合長、昭和46年4月30日)
- [資料3] 「閉山業務日程表」(磐城鉱業所総務課、昭和46.4.17)
- [資料4] 「就職対策の基本方針:昭和46年2月時点での会社の転進計画内容」(磐城鉱業所作成、昭和46年1月28日)
- [資料5] 「就職対策の経緯」(就对本部、昭和46年5月12日)
- [資料6] 「閉山転進対策日程」(就对本部、昭和46年月日不詳)
- [資料7] 「総合会議資料」(磐城鉱業所、昭和46年1月)
- [資料8] 「磐城転進計画資料」中の「下部説明資料」(磐城鉱業所、昭和46年2月14日)
- [資料9] 「常磐磐城鉱業所閉山処理状況」(常磐炭鉱磐城鉱業所、昭和48年9月)
- [資料10] 「就对本部資料」(就对本部、昭和46年6月1日)