

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に

関する調査報告

——本報告は、昭和四十年・四十一年度に文部省総合科学研究費を受けた「社会保障の構造的变化と社会開発の課題」についての研究報告の一部である——

戸木田 嘉久
川端 久夫

はじめに——問題の限定

I、炭鉱離職者問題の推移と概要

A、炭鉱業の解体

B、炭鉱離職者対策の推移と炭鉱離職者の動向

C、炭鉱離職者の就職構造——概況

II、炭鉱離職者の就業形態——典型的考案

A、大阪府下を中心とする概況

B、重化学工業の大企業

1、P鉄工における炭鉱離職者

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告（戸木田・川端）

七一（七〇五）

2、R金属における炭鉱離職者

3、Sアルミにおける炭鉱離職者

C、四つの中小企業の事例（S市）

1、T鋼管における炭鉱離職者

2、U建材における炭鉱離職者

3、V鋳造における炭鉱離職者

4、W精工における炭鉱離職者

D、建設・港湾・トラック運送——略

E、公務員・公共企業（以上本号）

Ⅲ、雇用促進事業団宿舍に居住する炭鉱離職者の就労と生活実態の分析

A、関西地区における雇用促進事業団宿舍居住者の概況

B、関西地区の雇用促進事業団三宿舍（小倉、富田、大阪港）に居住する炭鉱離職者の実態

はじめに——問題の限定

本稿は、昭和四一年春から秋にかけて、われわれが実施した、「関西地方在住炭鉱離職者の就労・生活状態にかんする調査」の中間報告である。調査は、雇用促進事業団が経営する「移転就職者用宿舍」及び「簡易宿舍」居住者に対する面接質問が主な内容であるが、その準備・整理の過程で、雇用促進事業団大阪支部、大阪府労働部職業業務課、いくつかの職業安定所、離職者を雇用している事業所、等々での聞き取り・資料収集を行なった。問題の関連するところが予想以上にひろく複雑であつて、われわれの当初の問題意識を充たすにはなお老大な継続調査を要するが、一応の整理の意味で執筆

した。

ところで、この調査を実施するにあつたての私的関心は別として、われわれの問題意識は、さしあたり次の諸点に集約される。

第一に、この調査を過去に蓄積された多くの研究業績と連けいして、日本経済の高度蓄積過程における炭鉱労働者の状態、とりわけ炭鉱失業の発生・流動・堆積の問題にかんする科学的分析の一環となることである。一九五〇年代における資本蓄積の急速な展開過程は、日本の低賃金制にたいしかかりの程度において形態上の変貌をもたらしたといつてよいが、それさえも、多くの限界と犠牲を内包するものであつた。炭鉱業の危機と解体、大量失業の発生こそは、戦後日本資本主義の高度蓄積のもつとも象徴的な裏面をなしている。炭鉱失業がいかなる原因によつて、また、どのように発生・流動したか。いかなる対策が誰の手によつて立てられ、実行されたか。そして、失業者たちは、結局、どうなつたか……。炭鉱失業問題の全面的解明をぬぎにして、われわれは、日本経済の「高度成長」＝高度蓄積について語ることはできない。

この点に着目してすでに炭鉱失業についての多くの調査研

究がつみ重ねられて来たが、それらはすべて旧産炭地での状態を主に対象としたものである。^{*}しかしながら、昭和三四年

一二月に成立した「炭鉱離職者臨時措置法」を軸とする一連の炭鉱離職者対策の展開は、炭鉱失業者を産炭地に滞留する部分と他地域へ転出する部分とに二分することになり、四〇年度までに累計五十万人をこえる炭鉱離職者が、各種の就職促進措置のルートにのせられ、主要工業地帯を中心に全国各地に流出させられることになった(このルート以外による産炭地外への流出もかなりの数に上るものとおもわれるのであるが)。ところが、これら遠隔地に流出した炭鉱失業者の状態は、いまのところ断片的にしかとりあげられていない。かれらは、大多数が失対事業と生活保護にたよっている産炭地滞留者に比べれば、がいして炭鉱失業者のなかの相対的に恵まれた部分、現役労働者としての再生コースを歩んでいる部分として特徴づけられよう。しかし、この部分の炭鉱失業者の範囲・性格・就業と移動の形態・生活状態は一貫した脈絡において捉えられていない。われわれの調査は、彼らの実情を体系的に把握し、それらに内在する問題点を抽出することによって、従来の炭鉱失業研究にのこされた空白をうずめようとし

た。

^{*}この点での代表的な研究報告として、九州炭労・九州産労組「失業者―カンテラは消えず」(一九五四年、五月書房、戸木田嘉久執筆)、正田誠一編「九州労働市場調査報告(2)」(一九六四年、九州経済調査協会)をあげることができる。

第二に、炭鉱離職者臨時措置法を軸とする炭鉱離職者対策は、国際的にはいぜん不十分なものではあるが、わが国の失業対策としては、ともかく新しい段階を画するもの、ということができる。また、それは、さまざまの批判を生んだ一九五九年と六二年にわたる「炭労」主導の石炭政策転換闘争の所産であった。ところで政策転換闘争は、それが、いわゆる「構造改革」論と深く関連していたという意味で、ひろく労働運動次元での指導理論の問題として、きわめて重要な検討素材である。より限定された視角からみても、三鉱連の企業整備反対闘争(一九五三年)に端を発し、いわゆる「経営参加」を経て炭労の長期計画闘争(一九五五年)にいたる雇用確保のための労働組合の政策―藤田若雄氏によって、日本の労働組合が労働市場統制機能を体得拡充していくという点で、自生的なるがゆえに発展の可能性をもつ唯一にちかい事例と

して「評価」された——が、石炭産業の破局化と三池争議の敗北という新たな状況の中で、拡散されながらもひとつの頂点に達したものが政転闘争であった。その意味で政転闘争の評価は、そのまま戦後の（少くとも一九六〇年前後までの）労働組合の雇用⇨労働市場政策全体の評価につながっている。われわれの調査は、政策転換闘争の「成果」の主要部分を解明することによって、闘争評価のための素材を提供することになる。

第三に、炭鉱離職者対策は、今になってみると、今日、雇用対策法の下で本格的展開をみせている労働力流動化政策の「端的・原型的」形態であった。労働力流動化の幹線水路は、広域職業紹介と中高年失業者の就職促進措置であるが、

この二つは、なかば治安対策として炭鉱失業者を全国的に分散させる手段として出発したのである。失業保険給付の実質的延長・転職訓練・移住費の支給、雇用主への雇用奨励金の支給、住宅の提供、等々いわゆる就職促進措置が、政転闘争の圧力の中で、炭鉱離職者にも例外的に実施されることになったのであるが、数年のうちに金属鉱山・駐留軍関係離職者から失業多発地帯全域に中高年失業者全体に（多少の制

限や形態のちがいはあるが）拡充され、これら多様な就職促進サービスの機関として成立した雇用促進事業団（六一年七月）は、年々膨脹の一途をたどっている。政転闘争の「成果」は、労働力流動化政策推進のテコとして最大限に活用されたといわねばならない。われわれは、この調査の過程で、流動化政策の強力な展開の実相に接する結果となった。流動化政策は、全面的な解明は現段階の労働問題研究のもっとも重要な課題とおもわれるのであるが、この調査が、その原基形態の帰結点を捉えることによって、ひとつの新たな手がかりともなれば幸いである。

Ⅰ 炭鉱離職者問題の推移と概要

A 石炭鉱業の解体

日本経済の「高度成長」過程は、石炭鉱業の急速な解体過程であった。一九五五年に、石炭は一次エネルギー総供給の半分を占めていたが、一九六五年には四分の一に低下し、国内産炭だけとれば一八・四％にすぎなくなった。石炭鉱業合理化臨時措置法（一九五五年八月）を起点とする一貫した石炭

〈I-A-1〉 石炭生産・労務推移

年 度	炭 鉱 数	出 炭	能 率	
			常用労働者数	能 率
昭和25	781	3,933 万トン	347.9 千人	8.7 トン/月
27	949	4,374	367.8	9.9
29	805	4,291	277.5	12.0
30	807	4,251	278.4	12.9
31	843	4,828	287.9	14.3
32	864	5,225	298.2	14.6
33	824	4,849	283.2	13.9
34	754	4,789	256.3	15.0
35	682	5,261	231.3	18.0
36	662	5,541	198.2	21.7
37	608	5,358	159.5	24.9
38	436	5,110	122.8	31.3
39	322	5,077	112.8	36.4
40	286	5,011	107.1	38.1
41	198	5,055	100.3	40.3

石炭統計月報による

政策は、(国際石油独占体のエネルギー支配に屈服した・対米従属的なエネルギー政策の一環として)、石炭産業のなしくずしの解体の政策であった、といつてよい。それは、一応は、安定エネルギー供給源として、五、五〇〇万トン・ベースの出炭確保をかかげながらも、非効率炭鉱の整理と高効率炭鉱への集中投資を内容とする、大規模なスクラップ・アンド・ビルド計画にほかならなかつた。へー——A——1は、そのような政策の結果として、五千万トン台の出炭が維持されるなかで、昭和二五年(一九五〇年)から昭和四一年(一九六六年)の間に炭

鉱数は四分の一に、労働者数は三分の一に減り、能率は一人一カ月当り四〇〇トンに達したことを示している。

しかし、この過程で、石炭産業の危機は緩和するどころか、ますます内攻していった。労働強度は極度に高められ、労働災害は続発し、賃金の上昇は、全産業平均の上昇率を下廻り他産業との賃金格差は拡大した。炭鉱業は若年労働力「不足」の大勢の中で全く魅力を失って、若年者の入職はほとんどなく、希望離職者が続出して、大手ビルド炭鉱においてすら、労働力不足になやむようになった。他方、石炭企業の経理状態もごく一部をのぞいて一貫して「悪化」し、とうてい私企業体制を維持しえないという論調さえみられる状況となつた。昭和四二年度にいたつて五、五〇〇万トン体制は完全に崩壊の様相をあらわし、石炭鉱業調査団の「第三次答申」を契機として、業界側の統合案、炭労の国有化要求など、石炭鉱業の全面的再編成が迫っている。

B 炭鉱離職者の動向と推移

石炭鉱業の解体過程で、どれだけの失業者が発生したか、

〈I-B-1〉 炭鉱従業員推移（人）

昭和	常用労務者	臨時夫	請負夫	職員	計
A. 32	298,190	11,021	25,740	38,673	373,624
33	283,231	8,821	23,761	37,231	353,044
34	256,350	7,027	24,869	34,002	322,248
35	231,294	6,162	27,358	30,974	295,788
36	198,164	6,073	29,181	28,516	261,934
37	159,485	4,683	26,148	23,516	213,832
38	122,827	4,913	23,609	19,329	170,678
39	112,779	4,993	21,378	17,575	156,725
40	107,096	4,941	18,994	?	?
B. 41	100,251	4,543	17,856	(15,717) 42年3月末	138,367
A-B	188,939	6,658	7,884	(22,956)	226,437

石炭統計月報による

九年の閉山した多数の中小炭鉱が再開されぬままであった、といわれる。〈I-B-1〉は、その昭和三三年以降四一年までの九年間に、常用労働者のみで十九万、総計二三十万人に及

現にどれだけ
の失業者が存
在しているか
を、数量的に
確定するのは
難事である。
炭鉱業が最
後の好況を楽
しんだ昭和三
二年（一九五
七年）におい
てさえ、筑豊
炭鉱地帯には
数万の失業者
が滞留し、昭
和二八年〜二

〈I-B-2〉 炭鉱常用労働者の移動

	雇入（率）	解雇（率）
S. 32	88,901 (29.3)	76,401 (25.2)
33	53,357 (17.6)	67,903 (22.5)
34	42,336 (15.5)	71,538 (26.1)
35	45,228 (18.0)	70,530 (28.0)
36	42,359 (19.1)	74,823 (33.7)
37	32,944 (17.8)	72,877 (39.4)
38	29,265 (20.7)	66,247 (46.9)
39	28,540 (23.6)	36,952 (30.6)
40	27,569 (?)	33,496 (?)
41	19,398 (19.2)	26,260 (26.1)
計	408,088	597,027

石炭統計月報による

これは高率の労働移動——年間三〜五万人におよぶ雇入と年間七万人という水準の解雇＝離職——の合成なのである。〈I-B-2〉は、この間の炭鉱業の離職率が二六％〜四七％にも及び、累計六〇万人の労働力を排出したことを示している。それは、炭鉱失業の底の深さを示す数値である。
なお、この推移表はこれと関連して、中小炭鉱を中心に、相当数の雇入れが離職者発生の最盛期を通じて行なわれていたこと、おなじ期間に、請負夫の雇用がむしろ増加する傾向をみせたことなども、とくに注目を要する。この二点は、つ

ぶ従業員の減少を示している。その大部分は昭和三三―三八年の間に起り、年々三万前後の急激な減少をみた。
しかも、そ

< I - B - 3 > 常用労働者年齢構成

年 令	昭和32. 12	昭和42. 3
18才未満	0.5%	0.2%
18 ~ 20	2.8	1.6
20 ~ 25	13.2	5.2
25 ~ 30	19.6	9.9
30 ~ 35	18.0	16.7
35 ~ 40	13.9	20.0
40 ~ 45	12.5	18.3
45 ~ 50	10.8	14.5
50 ~ 55	7.2	11.2
55 ~ 60	1.1	1.7
60才以上	0.4	0.7
平均年齢	34.9才	39.0才

(「石炭統計月報」昭和42年5月号 p.60.)

とに明らかにされた炭鉱労働市場の封鎖性、その内部における大手↓中小↓請負夫↓失対・生活保護……という労働力の下降法則が、石炭鉱業の全面的解体状況のなかで生きつづけていること、離職者対策の展開・炭鉱労働市場の全国的な開放の過程とからみあって、石炭鉱業の労働条件をますます悪化させ、労働力の萎縮を加速していることを示唆する。へI-B-3へみる労働者年齢構成の老化は、炭鉱労働力の再生産が、ほとんど休止していることを示すものである*。

*以上の諸点は、すでに昭和三十九年一二月、「石炭鉱業調査団第二次答申」に指摘されているが、調査団は、実効ある対策を提起せず、事態は深刻化の一途をたどった。

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告(白木田・川端)

七七(七二一)

< I - B - 4 > 炭鉱離職者対策計画人員

年度	34	35
	(下半期)	
一般職業紹介	1,700	3,000
広域職業紹介	2,000	4,000
公共事業	3,800	5,000
緊急就労	1,500	2,700
被害復旧事業	5,000	7,500
一般失対事業	2,500	2,800
計	3,525	4,400
計	18,025	26,400

34, 35年は労働省「職業安定広報」昭和35年12月号 p.32 による

1、前期の計画と実績
炭鉱離職者対策は、炭鉱離職者臨時措置法の成立に先立って、昭和三十四年十月から実質的に発足したへI-B-4へ。
同年十一月一三日には、日経連が、三四、〇〇〇人の炭鉱離職者を産業界に受入れるとの方針を発表し、事実、三四年度中の広域就職者は、目標をはるかに突破して三、五三九人に達した。対策人員合計一・八万人は三四年度中の炭鉱労働者の減少二・三万人の七八%にあたる。表出のほかに、職業訓練も開始され三四年度中に五、二八〇人が訓練をうけ一三〇〇人の修了者を出した。滑り出しはますますであったといつてよい。

職者を産業界に受入れるとの方針を発表し、事実、三四年度中の広域就職者は、目標をはるかに突破して三、五三九人に達した。

〈I-B-5〉 昭和35年度 炭鉱離職者就職状況 (人)

(職業安定広報による)

子弟の広域就職	産炭地別	就 職	県 内	うち炭鉱	広 域	就 職 数	
						求 職 数	求 職 数
183	北 海 道	2,206	2,033	606	173	37.6%	
497	福 島	2,034	1,436	236	598	45.8	
0	茨 城	351	349	167	2	48.0	
70	山 口	1,498	1,287	1,240	211	27.0	
2,414	福 岡	10,854	8,577	523	2,277	25.3	
758	佐 賀	2,011	1,588	1,557	423	42.7	
946	長 崎	4,535	3,488	2,345	1,047	72.4	
92	熊 本	764	691	602	73	52.6	
4,966	計	24,253	19,449	7,076	4,804	33.7	

〔求職総数 71,968人〕〔広域炭鉱離職者+子弟 9,770〕

〈I-B-6〉 合理化による炭鉱離職者再就職計画の実績

労働省編「石炭対策資料集」(昭和40年10月) p.173, 177 より

(昭和41年は、三宅史郎論文『賃金と社会保障』No.382 p.16 より)

	年 度		37		38		39		40	41
			計 画	実 績	計 画	実 績	計 画	実 績	計 画	計 画
新規離職者	常用労働者 職 員 臨時夫、請負夫		30,900		35,200		17,000		9,800	
			1,700		2,600		2,600		1,100	
			—		1,500		1,600		1,800	
①	計	32,600	32,800	40,300	41,000	21,200	18,980	12,700	11,300	
②	前年度より繰越求職者	16,300	16,300	18,800	18,800	19,900	19,900	13,310	5,900	
③	求 職 者 計 ①+②	48,900	49,100	59,100	59,800	41,100	38,880	26,010	17,200	
④公共職安を 通ずる就職	広域紹介 一般紹介 計		6,000	5,800	12,000	10,900	12,000	9,000	10,000	
			15,000	9,100	7,000	9,500	7,000	9,810	5,000	
		計	21,000	14,900	19,000	20,300	19,000	18,810	15,000	11,300
⑤	産炭地振興事業団就職	500	—	2,800	2,500	2,760	980	1,000		
⑥	会社あっせんによる就職	—	7,900	11,600	11,600	2,650	2,330	1,400		
	⑤のうち⑥との重複(-)	—	—	400	700	690	480	500		
⑦	自己就職、自営、帰農、引退 etc	7,200	7,500	6,900	6,200	3,260	3,930	3,170	2,000	
⑧	就 職 者 etc 合 計	30,500	30,300	39,900	39,900	27,000	25,570	20,070	13,300	
⑨	年 度 末 求 職 者	18,400	18,800	19,200	19,900	14,100	13,310	5,940	3,900	

だが、つづく三五年度の対策人員二六、四〇〇人、予算三四億円は、累積した失業者の上に新たな勢いで追加される離職者に対処するには、あまりに不十分であった。職業訓練体制の不備や、広域紹介業務の拙速主義といった技術上の欠陥も加わって、多くの炭鉱離職者の間で炭鉱離職者対策に対する、抜きがたい否定的評価が下されるようになったのも、もつともである。計画は、年度途中で拡大され、とりわけ一般就業紹介は、計画をはるかに上廻る実績を上げたが、七万人をこえる求職者総数の約三分の一を消化したにとどまった（I—B—5）。広域紹介による就職は、初発期の主役であった建設業への受入れが一巡するとともに停滞し、離職者自身よりも離職者の子女の就職数の方が上廻った。移住関係や住宅の不備、雇用者側の炭鉱離職者への警戒心などが重なり合いい、かぎられた条件のもとでしか（会社・炭鉱のあつせん、特殊技能者、雇入側における開明的な労務担当者の尽力等）、広域紹介による就職はうまく成立しなかったのである。

2、後期の計画と実績

昭和三十七年一〇月一三日の「石炭鉱業調査団答申」およびこれにもとづいた「石炭対策大綱」（同年一月二九日、閣議決

定）は、離職者対策の第二段階を画した。この時点でより全体的・長期的な離職者の把握と「再就職計画」がたてられた。〈I—B—6〉がそれである。昭和三七―三九年の三年の計画合計九六、四〇〇人は、当時の石炭鉱業合理化計画における三六年度の平均実働労務者数と四〇年度同上との差一〇・三万人にほぼ見合う数値である。したがって、ここでいう「再就職」には、炭鉱への就職、すなわち炭鉱業内部での移動は、計算の外にあった（少なくとも、あるべきだった）といつてよい。しかし、計画実施過程では、炭鉱への再就職が無視しえない比重をしめ、この傾向は、昭和三九、四〇年度にいたつて決定的となった。炭鉱離職者対策は、ここで新たな性格を付加されたわけである。^{*}

^{*}炭鉱離職者対策は、今日まで3つの段階を経てきている。

1、激増する炭鉱離職者に種々の形でさしあたりの生計を保障し、あわせてできるかぎりの分散就職をはかる段階（昭和三四―三六年）。

2、炭鉱離職者の発生を全体的に把握し、主として労働力不足地域への再就職を計画的に行なう段階。緊急就労・失対事業等の自然減少を期待する（昭和三七―三八年）。

3、広域就職の推進を併行して崩壊に傾いた炭鉱労働力の補充要

員として炭鉱離職者を再び炭鉱に送り込む段階（昭和三九年度以降）。この、全く矛盾した政策の組み合わせが、第3期の特徴である。昭和四一年七月以降、炭鉱離職者が炭鉱に再就職したのち再び合理化によって離職したばあいにも「黒い手帳」を交付するようにしたこと、炭鉱に再就職するばあいに移住資金を支給することとしたこと（昭和四一年二月）等は、その端的な現われである。

ところで、前出（一―B―6）は、各項目算出基礎が不明確で、他の統計数値と矛盾する点があるが、産炭地における三七年度の一般就職実績が計画を大きく下廻り、三八年度以降の産炭地振興事業関係（土地造成事業への雇入れおよび事業団融資をうけて進出した企業への就職）の就職実績が、累計六千人に充たぬ計画にさえ及ばず、三九年度のごときは、計画の三分の一強にすぎなかったことを示している。逆に昭和三八、三九年度の一般就職が計画を上廻っているのは、少なからざる「炭鉱への就職」が含まれているからである（この点は後述）。

（一―B―6）でいま一つ注目されるのは、「会社あっせん就職」の動向であって、昭和三七年度には、産炭地一般就職の不振をちょうど補って、再就職計画全体の辻つまを合わせる役割を果し、三八年度にも、再就職者合計の二九%を引受

けている。昭和三六年度以前の初期段階では、会社あっせんの意義はさらに大きかったものと推測してよからう（おそれなく、遠隔地就職の半分ちかくを占めたであろう）。昭和三九年度は、この点についても転機であって、「会社あっせん就職」者は、前年の三割以下に減り再就職者合計の一割に充たなくなつた。ベルト工業地帯における労働力不足化の浸透と併行する広域紹介システムが軌道にのつてきたこと、転職容易な適性労働者が漸く底をついてきたこと、等がその要因として考えられる。

C 炭鉱離職者の就業構造（概観）

——「炭鉱離職者就業実態調査」に拠つて——

「炭鉱離職者の就職状況——事業所の産業・規模・賃金や炭鉱離職者の家族・住居の状況等を把握して、雇用促進のための基礎資料とする」意図をもって昭和三六年度以降、継続して、「炭鉱離職者就業実態調査」が実施されている*。その結果によりながら、炭鉱離職者の性格と動向を、とくに広域就職者を中心として、今一度かんたんにたどつてみよう。

* 一、この調査は、雇用促進事業団が費用を負担し、労働者の職

〈I-C-1〉 炭鉱離職者就業実態調査対象者数

年 度	総 数	産 炭 県	受 入 県
36	2,474人	1,015人 (41.0)	1,459人 (59.0)
37	2,599	1,461 (56.2)	1,138 (43.8)
38	5,729	2,950 (51.5)	2,779 (48.5)
39	10,635	8,095 (76.1)	2,540 (23.9)
40	4,011	3,158 (78.7)	853 (21.3)

玉、千葉、東京、神奈川、岐阜、静岡、愛知、三重、大阪、兵庫、奈良、岡山、広島)について、各年七月八月頃に実施している「I-C-1」。調査時まですでに退職している者については、その退職理由及び退職後の状況を、事業所レベルで調査記入するものである。このように、対象把握の地域・期間が限定されており、また、受入地の範囲は年々出入りがあり、昭和三十九年分については、八県(埼玉、東京、神奈川、岐阜、静岡、愛知、大阪、兵庫)だけに限られたよう

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告(戸木田・川端)

八一(七一五)

業安定行政の機構を通じて実施されている。その結果の詳細は公表されない。ここでは、雇用促進事業団「炭鉱離職者援護業務五年のあゆみ」(昭和四一年二月刊)所収の概括的統計数値を主とし、一部、職安業務統計、大阪府炭鉱離職者雇用対策協議会の年次報告、等によって補充した。したがって、いくぶんの不正確を免れない。

二、この調査は、各年度第一回四半期(四月六月)に、職業安定所を経由して就職した炭鉱離職者(黒い手帳所持者にかぎる)の全数と、その就業先事業所全数を対象とし、産炭地七県(福岡、佐賀、長崎、熊本、山口、福島)、受入地一四県(茨城、埼

である。したがって、厳密な意味での数学的な比較分析は不可能であるが、産炭地のほとんど全部と、主要受入地をカバーしている点で、大ざっぱな推移をつかむには十分役立つ。

(1) 炭鉱離職者就業先の産業別構成(「I-C-2」)

イ、産炭地については、顕著な推移がみとめられる。昭和三六年には半数を占めた建設業(その実体は大部分、鉱害復旧・その他の公共事業)が漸減し、代って昭和三八年以降は炭鉱への再就職が増加して六割近くを占めるにいたった。これは昭和四一年度における広域就職を含めた再就職者合計の四三%に当る。製造業をはじめとする諸産業の比率は、漸減傾向にある。産炭地振興の名の下に、工場誘致もすすめられて来たが、それらは炭鉱離職者の再就職先としては、十分な機能を果たしておらず、ここにも限りでは、旧来の炭鉱労働市場法則が縮小再生産され、旧産炭地を再び支配しているわけである。

ロ、受入地については、大分類でみるかぎり、概して安定した構成が保たれている。つまり、少くとも最初の就職先は、圧倒的に製造業であり、この点は、今後も持続ないしさらに強まるものとおもわれる。初発期リードした建設業やトラック港湾荷役などの運輸通信業は、漸減傾向にある(昭三五年度の広域就職者三、五三一人のうち、建設業は一、一六〇人で三三%、

〈1-C-2〉 炭鉱離職者の就業先の産業別構成

産 業	産 炭 地					受 入 地							
	36	37	38	39	40	35	36	37	38	39	40	41	
農 業	0.8%	0.7	0.6	0.8	1.2	0.4	—	0.5	1.1	0.9	0.9	7.1	0.6
林 業	4.4	3.7	22.6	43.6	38.8	58.5	3.0	0.4	0.4	1.7	0.1	1.8	0.3
漁 業	50.6	40.1	30.1	18.9	21.7	11.1	14.3	5.8	8.4	6.4	7.4	11.0	5.4
建 設	23.2	28.7	23.3	18.2	18.4	14.6	64.8	68.0	70.9	72.3	68.5	61.5	82.2
製 小 売 業	7.1	8.6	8.4	5.2	6.5	5.8	2.4	2.9	2.0	5.9	4.8	4.4	1.6
卸 小 売 業	1.1	0.4	0.6	1.1	0.8	1.1	0.2	1.3	2.0	1.7	0.6	1.1	1.1
金 融・不 動 産	6.1	4.6	6.2	3.7	3.9	3.4	12.3	18.0	14.5	4.1	10.4	7.6	3.0
運 輸	0.8	—	—	0.4	0.1	0.2	0.4	0.5	—	—	0.2	—	—
電 気 力 水 道	4.8	12.5	7.2	6.9	8.1	4.8	2.9	2.6	0.7	6.0	5.9	3.4	5.2
サ ー ビ ス 業	1.1	0.5	0.8	1.1	0.6	0.2	—	—	—	1.0	1.1	2.1	0.1

36—40年は前記調査による。 35・41年は職安業務統計による年度内。 炭鉱離職者全国合計についての百分比

〈1-C-3〉 炭鉱離職者就業先の規模別構成

規 模	産 炭 地					受 入 地							
	36	37	38	39	40	35	36	37	38	39	40	41	
1～14人	18.6%	16.8	11.7	11.5	17.3	12.4	3.9	4.4	3.1	6.9	3.8	15.6	2.3
15～29人	16.5	12.5	12.8	10.8	12.2	6.8	7.0	7.2	6.3	8.7	5.4	7.5	2.1
30～99人	33.8	51.7	20.4	19.6	24.8	15.1	24.7	24.7	24.1	33.1	22.2	23.1	10.7
100～499人	24.6	31.9	38.9	29.5	21.9	15.9	27.9	34.4	38.3	29.0	28.3	36.6	18.6
500人以上	6.5	7.1	16.2	28.5	23.8	49.7	36.5	29.3	28.2	22.3	40.4	17.1	66.4

36—40年は前記調査による。 35・41年は職安業務統計による年度内。 炭鉱離職者全国合計についての百分比

〈1—C—4〉炭鉱離職者の年令構成

年令区分	産 地				受 入 地				合 計						
	36	37	38	39	40	36	37	38	39	40	36	37	38	39	40
19才以上	0.5%	1.1%	1.0%	0.5%	0.3%	1.0%	1.4%	0.4%	0.4%	0.1%	0.8%	1.2%	0.7%	0.5%	0.2%
20～29	19.4	18.4	17.5	12.5%	9.9	33.5	31.3	19.3	15.1	8.7	27.8	23.8	18.4	13.2	9.6
30～34	17.3	16.4	17.3	13.7	12.0	27.0	24.6	24.4	21.8	16.6	23.1	19.8	20.7	15.7	13.1
35～39	14.6	15.8	19.4	18.3	16.5	22.4	20.0	23.3	23.1	21.8	19.3	17.5	21.3	19.6	17.7
40～49	18.5	26.1	25.5	32.9	29.9	13.1	19.8	25.6	32.4	32.4	15.4	23.1	25.6	32.1	30.5
50～59	26.2	22.1	16.2	19.2	28.1	3.1	3.5	8.6	10.5	18.0	12.7	13.8	12.6	17.3	25.9
60才以上	1.9	1.3	1.1	1.8	3.3	0.2	0.2	0.2	0.8	1.5	0.9	0.8	0.7	1.6	3.0

〈1—C—5〉炭鉱離職者の居住状況

住居種類	産 地				受 入 地								
	36	37	38	39	40	41	35	36	37	38	39	40	41
飯 場	0.9%	1.4	0.7	—	—	—	5.7	0.3	0.2	0.2	0.2	—	—
寮	6.6	2.2	3.0	—	—	—	44.7	30.6	27.0	16.8	—	—	—
社 宅	25.8	38.7	47.6	50.8	42.1	52.5	14.2	15.6	22.8	22.6	30.2	19.9	19.5
事業団宿舍	—	—	—	1.3	1.3	1.3	—	—	—	—	—	—	70.1
借 家	{24.0 0.8 0.6 9.1 —	20.8 0.6 9.2	—	13.3 8.3	—	—	8.0	{10.5 0.8 24.5 0.3	12.0 1.4 18.0 0.4	39.4 —	—	—	—
借間アパート	—	—	—	—	—	—	16.0	—	—	—	—	—	—
自 宅	22.1	24.2	25.1	28.2	35.0	31.3	2.6	1.8	0.8	2.0	1.4	13.9	1.8
明	10.7	2.9	2.0	18.5	19.9	2.3	0.5	15.6	17.4	1.6	17.4	16.3	2.4

36—40年は前記調査による。 35・41年は職名業務統計による年度内。 炭鉱離職者全国合計についての自別比

〈I—C—6〉 炭鉱離職者年令階層別平均賃金（単位=円、但し月額）

	産 炭 地				受 入 地								
	36	37	38	39	40	41	35	36	37	38	39	40	41
19才以下	— ^円	— ^円	16,000 ^円	— ^円	— ^円	— ^円	10,181 ^円	16,000 ^円	16,000 ^円	18,667 ^円	— ^円	— ^円	— ^円
20～29才	16,355	17,355	22,000	23,518	27,122	35,074	15,625	19,426	19,983	23,129	27,189	31,526	40,062
30～34才	17,957	19,500	24,241	—	—	13,684	20,645	24,186	22,446	25,426	—	—	22,000
35～39才	18,389	21,446	25,356	—	—	35,796	20,073	24,237	23,227	26,319	—	—	40,658
40～49才	17,450	20,560	25,841	23,915	25,209	16,000	18,980	22,857	23,533	24,970	27,832	28,270	19,000
50～59才	15,233	16,824	24,182	—	—	35,870	15,937	20,833	22,000	23,182	—	—	40,448
60才以上	12,250	16,000	18,000	20,105	18,714	30,610	—	—	—	24,000	22,333	20,333	34,444
計	16,732	18,788	24,330	23,723	24,263	33,934	16,993	21,969	21,935	24,970	27,535	29,022	40,310

出典（I—C—2）におなじ。41年は上藤男、下藤女。（41年度中の採用者の42年8月における賃金である。）

陸運業は二七四人で八割を占めた。だんだん嫌われてきたのである。商業・サービス業は、まとまった受入先とはなりにくく、むしろ第一次就職先に定着しえなかつた者の転職先として問題になるようだ。いづれにせよ、炭鉱労働から商業・サービス部門の労働への転出は、本来的にもなじみにくい点があり、今後とも再就業先としてこれらの部門が大きな比重を占めることはないであろう。

(2) 就業先事業所の規模へI—C—3〈

炭鉱離職者について、産炭地と受入地における就業先事業

所の規模構成は、歴然として異っている。産炭地において昭和三八年以後、大企業の比重が高まっているのは、さきふれた残存炭鉱への再就職をあらわすもので、就労の安定性をいささかも示すものではない。受入地の就業規模が、全就業者の平均よりも大企業に偏しているのは、遠隔地への移住就職という点からして当然である。二九人以下の零細企業には、縁故や特別の条件のないかぎり、炭鉱離職者側は就職を希望せず、事業所の受入体制も乏しい。一応の受入体制をもつ企業であれば、規模の大小は労働条件の格差と、必ずしも結び

つかない。労働条件の規模別格差の縮小は近年の一般的傾向であるが、炭鉱離職者のばあいは、ごく一部をのぞいて等しく不熟練労働力であり、近年ますます中高年層に集中しつつあること、機動的な広域紹介体制の整備につれ雇用条件の統一化が意識的にすすめられていること、等によって、労働条件の平準化傾向は、とくに著しい。のちに詳細に論ずるが、要するに炭鉱離職者にかんしては、就業先事業所の規模は、あまり信用のおける労働条件の指標ではないというのがわれわれの印象である。なお、昭和四〇年に零細企業の比率上昇、大企業比率の低下がみられるのは、景気後退による一時的現象とおもわれる。昭和四一年度には業務統計でみると、五〇〇人以上の大企業の比率が再び急上昇して、六六・七％に及んでいる。構造的労働力不足の段階に入った現在、炭鉱離職者の大企業集中は、さらに高まる傾向にある。

(3) 年令構成の特色へI—C—4

工業地帯からの吸引は、まず炭鉱離職者の子女、ついで炭鉱離職者のなかの若年層に向けられた。炭鉱離職者対策初年度（昭和三四年）の広域就職者中五六・六％は、三〇歳未満の炭鉱離職者であったといわれる〔職安広報〕昭和三五年五月号、

二九頁）。この傾向は、昭和三七年までほとんど変わらず、広域就職者の年令構成は、産炭地就職者のそれと対照的に、若年に偏っていた。昭和三八年以降、受入地の就労者についても老令化がすすみ、昭和四〇年になると、産炭地の年令構成とほとんど変らなくなる。すなわち、三五歳以上が四分の三を占め、さきに表出した、現役炭鉱労働者の年令構成よりもやや老年に偏した構成となった。炭鉱離職者問題は、文字どおり、中高年労働者問題化したといつてよい。

(4) 住居状況へI—C—5

中高年層の吸引は、むしろ根本的には労働力不足の深化に支えられているが、直接の契機となったのは、昭和三七・三八以降本格化した、中高年の炭鉱離職者採用企業への雇用奨励金や住宅確保奨励金の支給等の優遇措置であり、就中バンプハウスにはじまって鉄筋アパート中心となった「雇用促進事業団宿舎」の建設であった。居住状況の推移が示すとおり、現在では大多数が事業団宿舎に入居するようになり、炭鉱離職者の住宅問題は、量的には全く解決し、交通不便・狭さ・管理運営上の不都合などの問題が残されている。

(5) 賃金の水準と構造へI—C—6

イ、年令階層別平均賃金の推移のなかで、まず目立つのは、産炭地と受入地の歴然たる格差である。昭和三六年の七六・二%↓四一年の八四・二%へと、格差が多少縮小してきたような外観を呈しているが、これは、さきに言及した、炭鉱業への再就職者がふえてきたためである。炭鉱以外の就業先にかぎって比較すれば、産炭地における炭鉱離職者の賃金水準は、最近五、六年全期間をつうじてずっと受入地の七五〜八〇%の線に固定しているのである。これだけの吸引力に拮抗して産炭地にいぜん過剰人口を停滞せしめている諸条件の強さと複雑さを、想うべきである。

* 昭和三九年の「炭鉱離職者」製造業平均賃金は、A・産炭地、二一、三二〇円、B・受入地二七、五六一円で、A/Bの割合は七七・三%であった。また、昭和四一年度の「炭鉱離職者」産炭地の平均賃金三三、九三四円（四二年八月現在）は、炭鉱業三六、二九〇円、炭鉱以外三〇、六一五円に分れ、後者を受入地平均賃金と比較すれば、七五・九%となる。（いずれも、炭鉱離職者雇用対策協議会・参考資料による。）

ロ、産炭地・受入地を通じて、炭鉱離職者の賃金構成は、当初、三五歳前後を頂点とするゆるやかな両面カーブであったが、若年層の希小化に対応する急上昇と高年層の停滞とは、次第に、片面水平の急傾斜構造へと変形しつつある。このつ

とに石炭型^{*}として知られていた賃金構成が、受入地の炭鉱離職者をも規定しつつあること——炭鉱離職者に特有の現象としてでなく、不熟練労働力一般の賃金構成としてすでにあったものが、近年、明らかに姿をあらわし、巨大企業に属する労働者の相当部分をも規定しつつあり、「中高年層問題」についての基本的政策目標として意識的に追求されつつあることとの、直接の反映として——は、興味ぶかい。

* 吉村正晴「年令と賃金」九大産業労働研究所報第1号（昭和二四年参照）。この、筆者の知るかぎり、誰一人顧りみたことのない論稿の意義は、戦後の賃金論——とくに賃金構成論史の問題として、是非とも再評価される必要がある。

ハ、しかし、趨勢は明確とはいえず、それは、多彩な要因の複合であり、単純な系論は許されない。たとえば表出四一年度受入地の数値は、前記の構成変化の趨勢からすれば、足踏みないしは、逆転をおもわせる。それは、全般的な鈍化傾向の反映でもあるが、少くともひとつの要因はこの数値が、四二年七、八月のもので、炭鉱離職者雇入れ後三〜十五ヶ月後の月収を示すものである点にあろう（昭和三六—四〇年は数値は雇入れ後二—四カ月後の月収である）。つまり、初任給なし試用期間中の賃金と、定着後の賃金との性格のちがいであ

る。後述のように

1、小企業では、採用後半年足らずで、炭鉱離職者を班長その他の職場の中心となる地位にすえる例が相当ある。急激に成長し、若年労働者が圧倒的多数を占めるような企業の場合はあいなど。

2、炭鉱離職者のうち、臨時工として採用される者の割合は、年によって変動するが、昭和四〇年には三・二%（炭産地）九・九%（受入地）であった（初期はもっと高率であったと推定される）。その大部分は五〇〇人以上の大企業でのこととおもわれる。かれらは半年〜一年の沙汰期間のち一部の高令者のほかは、本工に登用され、より年功的な賃金体系の適用下に入る。

3、出来高給の賃金形態の下にある炭鉱離職者は、定額給との併用を含めると、十%前後である。ひとつおりの技能修得後における稼得率は、家計負担のきびしい中年層の方が高くなる傾向がある（かも知れない）¹⁾。

1) Robertson: Factory Wage Structure.

要するに、雇用先に定着した炭鉱離職者は、炭鉱時代または採用時点に比して多少ともより、年功的な職場秩序に入りこ

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告（戸木田・川端）

八七（七二一）

〈I-C-7〉 炭鉱離職者就職後の賃金変動（円）

年 令	採用時の賃金		昭和37年8月の賃金			
	A	B	A'	A'/A	B'	B'/B
29才以下	16,747	19,159	19,426	116.0	19,983	104.3
30 ~ 34	18,186	21,545	24,186	133.0	22,446	104.2
35 ~ 39	19,678	22,383	24,337	123.0	23,227	103.8
40 ~ 49	18,071	22,968	22,857	126.5	23,533	102.5
50才以上	16,833	22,250	20,833	123.8	22,250	100.0
計	18,461	21,242	21,969	119.0	21,935	103.3

A—36年4〜6月に採用された者} 全国、労働省調
 B—37年4〜6月に採用された者}
 (炭)雇用主懇談会 (38.6.20日・大阪府) 資料よりとる。

み（大規模企業ほど強く維持されてい

る）、そこに支配する年功的賃金構成に、あるていど規定されるようにな

る。この点の参考として〈I-C-1

7〉をかかげる。

なお、〈I-C-1

6〉の年令・賃金

〈I-C-8〉は

やや混乱した配列が得られる。標本の偏差といえはそれまでであるが、上記の論点からみると、興味ぶかい過渡の様相といえるのではないか。

(6) 家族構成との関連

ともかく、炭鉱離職者の就業形態は、一口に不熟練労働力

〈I—C—8〉 炭鉱離職者規模別年令別平均賃金（円）

注 炭雇用主懇談会資料よりとる

（受入県 男 昭和40年）

	34 以下	35 ~ 59	60 以上	計	（該当者）
（全産業）					
14人以下	20,000	21,561	—	21,474	94人
15~29人	32,667	28,333	—	29,250	52
30~99人	32,286	30,313	—	30,568	185
100~499人	33,556	30,333	—	31,333	226
500人以上	31,273	31,000	—	31,118	131
計	31,789	29,054	20,667	29,800	689
（製造業）					
14人以下	—	26,000	—	27,500	9
15~29	30,000	28,500	—	?	35
30~99	32,714	31,421	—	31,714	120
100~499	32,800	28,875	—	28,529	153
500人以上	28,667	32,250	—	30,538	105
計	31,000	30,371	20,000	30,434	422

として一括することはできないが、その内部構成は当然のことながら複雑である。製造業・男子・採用直後にかぎっても、

〈I—C—9〉 炭鉱離職者年令階級別賃金分布

（昭和40年度）

	計	34才以下	35~59才	60才以上
1.4万円以上	12 (2.7%)	—	10 (3.1%)	2 (40%)
1.4~2.0万円	23 (5.2)	3 (2.6%)	18 (5.6)	2 (40)
2.0~2.4 "	67 (15.0)	19 (16.2)	47 (14.6)	1 (20)
2.4~2.8 "	86 (19.3)	25 (21.4)	61 (18.9)	— —
2.8~3.2 "	81 (18.2)	18 (15.4)	63 (19.6)	— —
3.2~3.6 "	78 (17.6)	27 (23.1)	51 (15.8)	— —
3.6~4.0 "	38 (8.6)	10 (8.5)	28 (8.7)	— —
4万円以上	59 (13.3)	15 (12.8)	44 (13.7)	— —
計 (人)	444	171	322	5
平均賃金 (男)	29,942円	30,818円	29,785円	20,000円

出典 炭鉱離職者就業実態調査

世帯では同居家族数よりは要扶養家族数が多いという現象にみられるように、別居仕送りの問題をかかえている。配偶者の就業率は三七・五%（配偶者以外の家族の就職率は一四・九%）の高率であり、その稼得賃金は、へI—C—11のように、

へI—C—11のよう
な広巾の賃
金分布がみ
られる。
また、そ
の家族構成
は、へI—
C—10の
ように、都
市労働者世
帯平均より
はやや多子
であり、か
つ、小人数

圧倒的に一万円台の
低水準に集中してい
る。とはいふもの
の、少数の相対的高
給者の存在も無視で
きない。

(7) 再就職者の再離
職

炭鉱離職者の再離
職率はかなり高く、
さまざまの施策にも
かわからず、顕著な
低下の兆候はない。

へI-C-12のよ
うに、採用後一〜四

ヶ月のうちに、産炭地一五〜一八%、受入地でも一二〜一四
%の離職者がある。よく云われる、中卒就職者の早期離職よ
りもはるかに高率である。*

* 東京都下の公共職安を通じて就職した中卒者の離職率は四〇%。

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告(戸木田・川端)

八九(七二三)

平均一年後の時点では、離職率は産炭地四九〜三〇%、

三月卒業者のばあい、三カ月後三・七%、六カ月後六・五%、
一年後一三・四%であって、年々じりじりと上昇する傾向にあ
るといふ。

< I - C - 10 > 炭鉱離職者の家族同居・扶養状況

昭和40年度

家族数	受 入 県		産 炭 県	
	同 居	要 扶 養	同 居	要 扶 養
(計)	627人	624人	2,429人	2,316人
1 人	105	126	293	413
2 人	147	194	491	561
3 人	181	193	690	679
4 人	97	72	555	433
5 人	57	26	262	164
6 人	24	4	78	36
7 人	7	4	28	9
8人以上	—	—	13	3
不 明	9	5	19	18

出典 同上

< I - C - 11 > 炭鉱離職者の就業配偶者及家族就業者賃金分布

(昭和40年度)

賃 金 階 級	受 入 県		産 炭 県	
	配 偶 者	家 族 就 業 者	配 偶 者	家 族 就 業 者
1.4万円以下	(48.7%)110	(23.2%)19	(55.3%)197	(29.9%)134
1.4~2.0万円	(39.4) 89	(36.6) 30	(13.8) 49	(14.7) 68
2.0~2.4 "	(4.9) 11	(8.5) 7	(9.0) 32	(12.9) 58
2.4~2.8 "	(3.1) 7	(7.3) 6	(6.7) 24	(11.2) 50
2.8~3.2 "	(2.2) 5	(1.2) 1	(8.7) 31	(14.1) 63
3.2~3.6 "	(0.9) 2	(6.1) 5	(2.0) 7	(4.5) 20
3.6~4.0 "	(0.9) 2	(1.2) 1	(1.7) 6	(2.0) 9
4万円以上	(0.0) —	(15.9) 13	(2.8) 10	(10.3) 46
計 (人)	226	82	356	448
平均賃金	14,130円	16,333円	13,155円	18,880円

出典 同上

〈I-C-12〉 炭鉱離職者の再離職状況（一）

年 度	産 炭 地		受 入 地	
	昭和38	40	38	40
調 査 総 数	3,671人	3,158	2,930	853
就 業 者	82.0%	84.2	87.7	86.0
退 職 者	18.0	15.8	12.3	14.0
山元へ帰った 親類へ寄寓 転職した その他・不明	8.3%	5.4	25.8	17.6
	4.4	0.6	6.2	5.0
	28.4	28.6	36.7	37.8
	58.8	65.1	31.4	39.5

▲各年4～6月に就職した者の同年7月または8月における状況
 △前出 炭鉱離職者就業実態調査による。

〈I-C-13〉 炭鉱離職者の再就職状況（二）

年 度	産 炭 地		受 入 地	
	昭和 37～38	40～41	37～38	40～41
a 採 用 総 数	6,728	4,497	3,403	1,609
b う ち 退 職 者	3,324	1,340	684	477
b/a	49.3%	30.0%	20.1%	29.6%

▲ $\left\{ \begin{array}{l} 37年度中の採用者の38年7月における状況 \\ 40年度中の採用者の41年8月における状況 \end{array} \right.$
 △出典：前表におなじ。

〈I-C-14〉 炭鉱離職者の再離職者の
退職理由及びその後の動静

年 度	産 炭 地		受 入 地		
	昭和 40～41	41～42	40～41	41～42	
退 職 理 由	企業整備による	12.2%	22.6%	5.0%	—%
	健康上の理由	12.5	12.4	12.0	17.4
	職場での折合わない	2.5	2.1	4.2	7.2
	労働条件の不满	5.9	6.5	10.9	8.5
	よりよい仕事に変わる	21.3	18.4	23.1	30.3
	家庭事情	27.3	26.0	29.1	20.4
動 静	そ の 他	12.2	11.9	15.7	16.4
	他で就業している	?	57.6	?	66.7
	不 就 業	?	12.2	?	4.5

△出典：前表におなじ。

受入地二〇～二九%とさらに高まる（I-C-13）。そして、産炭地と受入地の差が数字の上ではほとんどなくなっているのが、近年の特徴である。ただし、産炭地のばあいには、炭鉱への再就職が多くなったために、企業整備による再離職が目立ち、受入地では、労働条件の不满や、よりよい就職先への積極的な転職が産炭地よりも高率であり、離職の再就職率

もやや高いというちがいはある（I-C-14）。表出の退職理由は、企業整備や、明確な「本人の責」による解雇をのぞけば、実際には互いに重なり合い、見分けがつかないものであって、具体的事例とむすびつけてでなければ、不毛な分析におちいるであろう。われわれはさしあたり昭和四〇年以降において——一方で、全般的に若手労働力の

不足が表面化し、他方、炭鉱離職者の大多数が中高年令者で占められるようになった時期において、年間二五〜三〇%の再離職者があるという事実を確認するととどめる。昭和三十九年一月の労働省調査によれば、炭鉱離職者（黒い手帳所持者）のうち、近い将来に就職の可能性ある者は三分の一にすぎず、三分の二は、なんらかの就職阻害要因をもっている、とされていた。そのうち、労働省のいう「不当な求職条件の固執」による者を、就職可能者に加えると、この時点での炭鉱離職者は、就職可能と不可能とがほぼ半々に分れていたことになる（I-C-15）。この事実と、さきの就職者の一年度再離職率二五〜三〇%とを重ね合わせると、炭鉱離職者の吸引・反撥・淘汰のすさまじさを、ある程度捉えたことになるうか。

一口にいえば地域のおよび産業（職業）的に隔絶した異質の労働市場を、政策の力で接触・融合させる過程における摩擦熱である。それは労働力流動化政策の最初の「成果」であり、その本格的展開のための実験的材料（の消耗）であった。われわれは、その実相をほり下げて分析することにより、労働力流動化政策そのものの評価基準を確立したいとおもう

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告（戸木田・川端）

九一（七二五）

< I - C - 15 > 炭鉱離職者の就職阻害要因

調査対象総数	12,911人
就職阻害要因なし	4,338人 (33.6%)
就職阻害要因あり	8,573人 (66.4%)
不当な求職条件の固執	2,098件 24.5%
事業経営中	657 7.7%
事業の手段	362 4.2%
将来自営業開始予定	440 5.1%
身心上の疾病・負傷	1,696 19.8%
老衰またはそれにちかい状態	1,515 17.7%
身家族看護のため就職不可能	665 7.8%
臨時日雇など不安定な職業に就労中	202 2.4%
高年令のため求人確保が困難	140 1.6%
その他の理由で就職阻害	2,606 30.4%
計	11,704

のである。そのばあい、われわれはさきに言及した、年令と賃金の相関を重視する。そこから出発して、一方では炭鉱離職者の現在及び予想しうる将来の「職務」内容を中心として、就職先

- 1) 昭和39年11月10日現在、労働省調査による。
- 2) 就職阻害要因の構成比は、阻害要因をもつ 8,573人に対する比である。したがって合計は 100%をこえる。
- 3) 三宅史郎：前掲論文よりとる。（『賃金と社会保障』No. 282. p. 17）

企業の技術革新・労務管理制度・労使関係等々との関連に及び、他方では、炭鉱離職者の「家計」を中心として、生活環境・家族就業形態、子女の教育問題にいたる広義の生活過程に立ち入る必要がある。この、二つの方向での、事例的Ⅱ類型的分析を接合させて、前述のような吸引⇄反撥の様相に帰結する論理を析出しようというのが、われわれの狙いであり、本調査は、その最初の試みである。

Ⅱ 炭鉱離職者の就業形態——類型的考察

A、大阪府下の炭鉱離職者の概況

一、炭鉱離職者にたいする広域職業紹介

炭鉱離職者臨時措置法によって広域就職が開始された、昭和三四年から昭和四一年の春に、大阪府だけで八千人をこえる炭鉱離職者が、このルートにのって移住してきた。当初、気質を異にし、技能をもたず、激烈な労働運動になじんだ炭鉱離職者を、いかに受入れてもらうかに、職安業務の当事者たちは、散々苦心したというが、受入施策が軌道にのった昭和三八、九年以後、府内の労働需要は一段と旺盛になり、移

〈Ⅱ—A—1〉 広域紹介による炭鉱離職者の就職状況（大阪府）

年 度	全 国		大 阪 府					
	就職目標	就職実績	就職目標	a 求 人	b 就職実績	c 同子弟	b + c	b + c / a
昭和34	2,600	3,521	250	1,247	216	150	366	29.4%
35	6,000	4,804	840	4,019	764	506	1,270	31.6
36	6,300	7,318	1,190	6,648	1,268	936	2,204	33.2
37	7,000	7,676	2,200	5,210	1,309	561	1,870	35.9
38	14,000	14,730	1,800	9,575	2,457	454	2,911	30.4
39	14,000	7,484	2,100	10,776	1,431	167	1,598	14.8
40	10,000	6,980	1,300	6,470	601	59	660	10.2
41	6,500	1,390	1,010	14,758	378	0	378	2.6
計	66,400	13,913	10,690	58,703	8,424	2,833	11,257	19.2

大阪府炭雇用対策協議会「炭の受入状況」昭和41年度版による。
 ここでいう炭は、必ずしも、「黒い手帳」所持者にかぎられていない。
 就職目標は、前出〈Ⅰ—B—6〉の就職計画+αで、職安業務の目標である。

住 possible の炭鉱離職者は逆に急速に潤滑してきた。Ⅱ—A—1。最近では、炭鉱離職者は、広域就職者のごく一部分を占めるにすぎなくなった。Ⅱ—A—2 は、炭鉱離職者対策の流動化政策の呼び水としての役割をよく現わしている。

他の受入地と同じく、大阪府においても、炭鉱離職者臨時措置法成立後、まもなく、炭鉱離職者雇用対策協議会が、つく

られ、産炭地の状況や炭鉱離職者の適格職種、採用に当たっての留意点などの広報活動・雇用主懇談会の開催等を実施し、求人開拓につとめた。* 他方、府下各職安における炭鉱離職者求人を一括して職安課の係官が産炭地におもむき、現地職安、炭鉱側と協力して、現地紹介相談をくりかえした。(注) 昭和四一年現在で、一〜二月に一度の頻度でつづけられて

＜Ⅱ—A—2＞ 広域職業紹介受入状況 (大阪府)

1. 職業安定業務統計による
2. () 内は合計に対する比率

年度	炭 鉱 離 職 者		命 令 広 域		一 般 広 域		季 節 勞 働 者		合 計	
	求 連 絡 人 数	受 入 人 数	求 連 絡 人 数	受 入 人 数	求 連 絡 人 数	受 入 人 数	求 連 絡 人 数	受 入 人 数	求 連 絡 人 数	受 入 人 数
38	9,575	(19.4) 2,911 (9.8)	48,843	(35.9) 5,395 (38.0)	40,484	(26.1) 3,915 (24.9)	4,038	(18.7) 2,805 (27.3)	102,940	(100) 15,026 (100)
39	10,776	(4.5) 1,598 (4.5)	60,060	(32.0) 6,213 (31.6)	39,718	(18.0) 4,081 (20.3)	7,142	(45.4) 4,475 (46.1)	117,696	(100) 16,367 (100)
40	6,470	(2.0) 660 (2.0)	38,824	(31.6) 4,703 (31.6)	23,633	(20.3) 2,647 (20.3)	13,184	(46.1) 6,666 (46.1)	82,111	(100) 14,676 (100)
41	14,758	() 378 ()	70,913	() 6,001 ()	38,484	() 3,853 ()	39,445	() 8,741 ()	163,600	() 18,973 ()
42 (4月～6月)	11,281	() 331 ()	57,521	() 4,988 ()	32,517	() 2,949 ()	26,946	() 6,449 ()	128,265	() 14,594 ()

(注) 季節労働者の雇用受入れ数の主なものは (昭和41年度)

北海道 640, 秋田 411, 山形 292, 富山 288, 石川 2,033, 福井 861, 新潟 609, 兵庫 613, 鳥取 532, 島根 903, 岡山 123, 鹿児島 341

いる。これには、府下職安の係員が交代で参加し、求人側の人事係が同行して、現地で詮衡即決することが奨励され、また、面接・採用決定までも、職安係員に委嘱する例も多い。

*大阪府炭鉱離職者雇用対策協議会は、関西経営者協会々長を会長とし、各業界団体の代表者一八名が副会長・委員となっている。ほかに府の労務部長・商工部長・大阪通産局総務部長、文月会（大手炭鉱会社の大阪支店より成る）と三水会（中小炭鉱の大阪支店より成る）の代表が加わっている。幹事二名のうち、七名は、前記諸団体の事務局長で総務部長クラス、このり五名は、府職業安定課長、同職業訓練課長、総合職業訓練所長、雇用促進事業団大阪支所長、文月会就職課長である。運営費は年間数十万円で主として広報活動、雇用主懇談会費に充てられ、全額、雇用促進事業団からの支出でまかなわれている。

**昭和三年一月に大阪府下の広域職業紹介状況を視察した、中央職業安定審議会特別委員会の結果によれば……炭鉱離職者受入業務開始当初は、特に求人側の説得が困難をきわめ、左記のように、非常な手数を要し、じょじょに開拓能率を上げていった。

雇用主訪問	開拓求人	就職者
三四年下期	二、〇〇〇件	一、三〇〇人
三五年下期	四、四〇〇件	三、六〇〇人
	三、六〇〇人	一、三〇〇人

（職業安定広報、昭和三十七年一月号）

**昭和四二年五月三十一六日の現地紹介相談対象求人一覽表を例にとると、九二社、六六五人のうち、

- ② 定安所に採否を一任するもの 九社 四三人
 - ① 人事係が同行して現地詮衡するもの 二六社 二七七人
 - ③ 現地で得られた志望者を呼寄面接するもの 五社 一八人
 - ④ “ “ 書類だけで選考するもの 五二社 三二七人
- となっている。このようにしても、現地で仮採用決定となるものは一回当り四〇―五〇名が限度であるという。

援護措置としては、移住資金ぐらいで、職業訓練も軌道にのっていないが昭和三五―三六年度には、大手炭鉱及び中小炭鉱の一部が行なった就職あっせんルートにのった炭鉱離職者と、若年の炭鉱離職者子弟の単身就職（鉄鉱・電機・トラック運送など）が二つの主流であった。この子弟の就職は三六年度にピークとなり、炭鉱離職者自身の七五%を占めた。

*三六年前期における炭鉱離職者の受入先事業所をみると

一五一	九九人	三五・六%
一〇〇―四九九人	四二・五%	

であって、中小企業が大部分を占め、また受入者の年齢構成は、三五才未満八五%、四〇才以上七%で中高年齢はきわめて少なかった。このことに関連して、賃金も月収一五、〇〇〇円―一七、〇〇〇円程度がもっとも多い。住居の状況は、単身者は殆んど事業主の施設（独身寮等）に入居しているが、世帯もちのばあい、社宅その他事業主側の全部または一部負担した形の入居は四割程度に止まっている。このように賃金が低く、独力で住宅を確保せねばならぬ状況は炭鉱離職者の就職促進を強

く阻害していた。

(前出・中央職業安定審議会メンバー視察結果による)

炭鉱離職者雇用促進月間(三六年六月)を経て、雇用促進事業団大阪支部の開設(同年七月一日)をみるあたりから、求人開拓、現地紹介指導活動も軌道にのり、S銀行(倉庫係)五〇余名、M新聞(発送配達)四〇余名……といった「好」条件の大口採用が現われはじめた。昨年十月には、労働力不足になやみながら、イデオロギー問題にこだわって炭鉱離職者の雇用をしづっていた大阪港の港運業者がはじめて炭鉱離職者の受入れを開始した。昭和三七年度に入ると、雇用奨励金制度と簡易宿舎・鉄筋宿舎の貸与が開始され、大手炭鉱の閉山続出に伴なう就職あっせんもさかに行なわれ、昭和三八、三九年にかけ、炭鉱離職者受入の最盛期が訪れる。ここにいたる過程にきずかれた広域紹介の体制は、前掲へⅡ―A―2)のように、より広範囲に活用され、この時期を境として今日では炭鉱離職者雇用対策は、その使命を終了した、というべき段階にある。

2、炭鉱離職者の広域紹介による就業概況

炭鉱離職者の就業実態、とくに職務内容にまで下りた統計

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告(戸木田・川端)

九五(七二九)

数値で、公表されたものはほとんどないようである。へⅡ―A―3)は、標本少数で、時期的にも、年令構成の点でも、炭鉱離職者の就業構造を代表させるには難があるが、事例分析のまえおきとして、一応の参考にならう。

また、炭鉱離職者雇用促進のための指導資料として、「炭鉱離職者転換可能職種一らん表」がつくられており、炭鉱離職者の大部分を占める採炭・掘進夫については、土工・荷役・雑役などのほかつぎのような職種があげられている。

△容易に転換しうる職種として、熱処理工・鋳削工・塗油工
・鋼材整理工……。

△若干の習熟期間を要する職種として、孔明工・空気錘工・鋸焼工・铸造仕上(バリトリ)工……。

これらの職種は、採炭・掘進夫の精神的身体的特質としての、①体力および手・腕・背・脚の力、②眼と手足の共応と手先の器用さ、③危険に対する注意力と機敏さ、④危険で不快な条件の下で働く意欲、⑤他人との協調性に対応してえらばれたという。こうした特質は、表中にも、鑄鍛造工、熔解メッキ工としてあらわれている。しかし、炭鉱離職者は採炭・掘進夫のほかに、大工・電工・機械修理方や事務職員にい

〈Ⅱ-A-3〉 昭和41年度大阪府炭鉱離職者受入状況

大阪府職業業務課調
()は女子、内数

産 業 別		職 業 別	年 令 別		
製 造 業 食 品 維 織 木 材 ・ 紙 化 学 ・ ゴ ム 窯 業 ・ 土 石 鉄 鋼 非 鉄 金 属 金 属 製 品 機 械 そ の 他 運 輸 通 信 建 設 業 卸 小 売 業 金 融 業 サ ー ビ ス 業 (自治体をふくむ)	298(13)	*管 理 職 員 等	16		
	4	製 造 業 関 係 紡 績 工 工 合 板 木 工 化 学 工 工 庄 延 工 鑄 鍛 造 工 熔 解 メ ッ キ 工 仕 上 工 工 機 械 工 工 伸 線 捲 線 工 運 輸 関 係 運 転 手 電 報 配 達 員 荷 役 作 業 員 大 梱 包 夫 雑 役 夫 清 掃 員 寮 管 理 人	16(2)	20才以下	2
	18(4)		24	21 ~ 24才	11
	25		24	25 ~ 29才	30(4)
	25		32	30 ~ 34才	82(3)
	34		19	35 ~ 39才	124(4)
	13		76(2)	40才以上	129(2)
	41(2)		49(3)	(42年8月現在) 給 与 別	
	46(4)		23(4)		
	46(3)		19(1)	1.5万 ~ 2万円	20(3)
	42(2)		16	2.1 ~ 2.5万	57
	27		5	2.6 ~ 3.0万	48
	2		6	3.1 ~ 3.5万	107
	19		11	3.6 ~ 4.0万	109
	18		3	4.1 ~ 4.5万	23
	2		2	4.6 ~ 5.0万	7
	1		4	5.1 ~ 6.0万	5
40(13)	13(1)	6.1万円以上	2		
計	378	寮 管 理 人	10		

*内訳 管理職3 事務員4 技術者9

立命館経済学(第十九巻・第五号)

九六(七三〇)

たる多様な職種を含んでおり、また、職業訓練をうける機会にも相対的には恵まれた。職業訓練は、とくに初期段階では施設・スタッフとも不十分で、炭鉱離職者としての成果はあまり上らなかつた、という評価が下されているが、*それでも、塗装・溶接・ブロック建築・電工・自動車整備・ブルドーザー運転などでは、かなりの就職促進効果があつたとされており、昭和三九年度までに、移動訓練・速成訓練を加えれば一五、〇〇〇人以上の炭鉱離職者が、ともかくも、訓練課程を修了しているのである。さらに、こうした狭い意味の技能や適性の問題をとらまく、求人企業側の労務管理方針の関係スタッフの能力や意欲、たとえば激烈だった(と印象づけられている)労働組合運動とその影響下にあつた炭鉱離職者に対する、広い意味での評価ないし先入見といった問題があり、そのときどきの人手充足の緊急性の度合が、しばしば決定的であつた。また、こうした求人側のさまざまな思惑に対する炭鉱離職者側の選択態度も多種

多様であつて、興味ふかい事例がみられる。ともかく、 \wedge II—A—3 \vee は、これら諸要因がからみ合い、落ちつくところに落ちついた状況を、案外正しく表示しているようにおもわれるのである。

* 東京都の炭鉱離職者雇用主懇談会（昭和三五、一〇、一一）での発言

C 製作所……炭鉱離職者の特別訓練の修了者の技能は中学卒業生が半年くらい仕事した後の程度で現地の訓練状況も見たが、あの程度の設備や訓練では止むを得ないだろう。

M 運送……特別訓練の免許証はあてにならない。部品の名称など知らない者が多く、シャフトが折れたのを「エンジンから出てる棒が折れた」といって大笑されたことがある。

こうした発言に対して当局者は、「……まだ開所早々しかも六カ月の訓練、夜間の訓練では三カ月に匹敵する状況で現在は次第に整備されて来ている。……」と答えている。

（職業安定広報昭和三五年一月号、三一頁以下）

B、重化学工業の大企業

1、P 鉄工における炭鉱離職者

P 鉄工は、铸件・鉄管からはじまって、農業・土木関係機械全般にわたる総合メーカーで、関西地方を中心として、全国一四工場、従業員一四、〇〇〇人（昭和四一年当時）をもつ

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告（戸木田・川端）

九七（七三一）

大企業である。同社丁鑄鋼工場で、昭和三八年九月～三九年九月の間に、炭鉱離職者四七人を採用したが、そのうち四一年七月現在で、退職者二九人、技能社員（本工）に昇格して在籍中の者一四人、臨時技能社員でとどまっている者五人となっている。

会社は、従業員の共同体的な一致団結を重視する一方、素朴な実力主義の強い社風をもっており、労働組合は無所屬・中立——純粹の企業別組合であり、思想問題にきびしい人事管理をもつて知らされている。その意味では、炭鉱離職者の雇用に積極的ではなかつたのであるが、設備増強に伴なう人員充足の困難から、適格職種とみられる铸件関係についての炭鉱離職者採用にふみきつた（同社で、炭鉱離職者が配置されているのは、丁鑄鋼工場のほかには兵庫県のK鉄管工場だけである）。昭和三八年九月～三九年二月にかけて、数回に分けて、現地で紹介相談をし炭鉱で選考採用した。主として三菱崎戸炭鉱および三井系（田川、山野）の炭鉱離職者約三〇名。このり十数名は、所在地職安の紹介及び新聞広告による随時採用で関西に来てからの転職者が多いが、出身炭鉱は、大手及中小Aクラスにかぎられている。集団採用者はさしあたり独身

寮に收容し、漸次、通勤圏内の事業団宿舎におちつかせた。会社では炭鉱離職者用に社宅を建てる気はなかったため、J工場に容易に通動できる（他方、大阪市内には通動しにくい）場所に事業団宿舎がたてられたことが、採用の直接原因だといつてもよい。

〈II-B-1〉 P鉄工炭鉱離職者雇用状況

年令 (採用時)	採 用	退 職 (半年以内)	在 籍 (臨時工)
24~29才	16	12 (6)	4 (1)
30~34	15	5 (3)	10 (4)
35~39	12	9 (2)	3
40~41	2	1	1
54才	1	1 (1)	—
不 明	1	1 (1)	—
計	47	29 (13)	18 (5)

何人か居る。この人々を別にして勘定すると、炭鉱離職者がとくに定着がわるいとはいえない。同工場では近年の拡張期

〈II-B-1〉のように、P鉄工は、炭鉱離職者中の若年

・ 壮年層を採用することができたのであるが、年令別の歩留りには興味ふかい格差が生じた。二〇代及び三五歳以上の中年層では四分の三が退職し、三〇代前半は三分の二ががんばっている。二〇代のばあいは早期退職者が多い。「来ただけで一日も出勤しなかった」者も

〈II-B-2〉 P鉄工炭鉱離職者職種配置及び転換

鑄 物 工	10	① 35才	鑄物工→分析工
鑄物仕上工	7	② 25才	” →熔解工
機 械 工	4	③ 29才	” →試験工
起 動 機 工	1	④ 29才	” →記録係→本社営業部（J工場製品の宣伝係）→工程管理係
試 験 工	1		
分 析 工	1		
計	24名		

に年間二〇〇人前後の臨時工を採用してきたが、一年後には半分がやめ、本工に登用される者はさらに残りの三分の二にすぎないのである。

P鉄工には訓練生（II養成工）制度があり、毎年二〇〇〜三〇〇人の工場単位で採用した中途者を鑄物関係と機械関係に分け、指定工場で3年間訓練する。この訓練生出身の基幹工員が、J工場のばあい現在一二五人で、技能社員合計の四分の一を占め、他は随時採用の臨時技能社員のうち、一年〜一年半以上の勤続者の中から、簡単な試験と、勤務成績によって登用した中途採用者である。本工登用の

<Ⅰ-B-3> P鉄工炭鉱離職者の職種・年令・賃金

職 種 (年令)	a 採用時賃金 (1ヶ月残業時間)	b 41年7月賃金 (同 左)	b/a
鑄物工 (39)	34,352 ^円 (51)	48,794 ^円 (44)	142.0 [%]
” (56)	36,555 (45)	49,250 (38)	134.7
* ” (28)	25,610 (11)	33,477 (25)	130.7
鑄物仕上工 (34)	31,696 (27)	36,727 (29)	115.9
” (31)	32,537 (31)	46,612 (25)	143.3
” (34)	31,145 (39)	41,856 (27)	134.4
* ” (34)	30,840 (49)	40,834 (69)	132.4
機 械 工 (33)	30,681 (20)	44,184 (30)	144.0
” (33)	34,500 (48)	50,305 (71)	145.8
* ” (33)	31,675 (26)	48,610 (63)	153.5
” (40)	34,251 (31)	49,291 (45)	143.9
起重機工 (34)	36,674 (48)	48,223 (61)	131.5
*分 析 工 (30)	24,420 (20)	34,721 (22)	142.2
◦分 析 工 (35)	34,732 (35)	47,037 (39)	135.4
◦試 験 工 (29)	31,508 (39)	35,511 (14)	112.7
◦工 程 係 (29)	31,999 (47)	38,917 (46)	121.6
◦熔 解 工 (25)	17,650 (19)	36,014 (26)	204.0

* 臨時技能社員，昭和39年4月以降採用

◦ 採用時は鑄物工

<Ⅱ-B-4> P鉄工J工場の平均賃金

(技能社員のみ……………)

(ききとりによる概算値)

(昭和40年6月)		注
基 本 給	約10,000円	1. 基本給は年令・勤続年数による。
能 率 給	” 13,000 ”	2. 能率給は工場全体，奨励給は課単位に決定される集団能率給で イ) 製品不良率
奨 励 給	” 12,000 ”	ロ) 工数当り生産量 ハ) 工数当り生産金額の如何によって変動する。個人への配分
家 族 手 当	2,000 ”	係数は，基本給×出勤率×勤務成績点数による。
地方税補給金	1,000 ”	3. 家族手当は1人目 1,500円，2人目以後1人 500円。平均 1.7人。
交代手当	1,000 ”	4. 交代手当，1方 100円
超過勤務手当	4,500 ”	
(平均残業時間 20時間)		
計	43,500円	
[平均年令 31才]		
[平均勤続年数 6.5年]		

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告(戸木田・川端)

さいの所要勤続期間・合格率は、人員の状況によって変化する。昭和四一年七月当時は手控え期で、在籍の炭鉱離職者はすべて一年半以上勤続者であったが、なお五人（一人は病氣長欠中）が臨時工のままであった。

特殊技能者以外は、すべて、鋳物処理（補助作業）作業につけられるが、三カ月後の正式配属時の職種をみると、 $\text{A} \rightarrow \text{B} \rightarrow \text{C}$ のようになっていいる。このうち六名が退職し、四名の職種が変わった。四名のうち、②をのぞく三名は高卒（①は定時制）であり、それぞれ能力を生かせる職種を得たことになる。採用者四七名の中には上記以外に高卒・旧中卒者が五名いたが、すべて退職している。短期間に鋭く分解したのである。

現在籍者全員の職種年令、賃金を表出した $\text{A} \rightarrow \text{B} \rightarrow \text{C}$ 。二年足らずのうちに、定着した炭鉱離職者の賃金は、平均三〇%程度、一三〜四六%の幅で上昇し、工場の平均賃金と比べても大差ない水準に達した（平均賃金は一年前のもので、残業時間も少ないことと考慮しても）。

$\text{A} \rightarrow \text{B} \rightarrow \text{C}$ で直ちに目につき、また、付記した賃金体系スケッチから知られるように、P 鉄工の賃金はかなり年功

賃金——それも、一昔前の製鉄所を想わせる集団能率給の年功配分の体系である。

二〇代後半三・六万円 \rightarrow 三〇代後半四・八万円という曲線は、勤続年数ゼロにちかいかだけ割引されているのだが、扶養家族の多い炭鉱離職者にとっては貴重である。鋳物業大企業の年令別賃金は、四〇代半ばまで上昇するはずである（後出鈴木論文より推測）。ここに定着した炭鉱離職者は、若年期と高年期と、二度「高賃金」に恵まれることになる。

採用時についても、年令差がかなり大きい。P 鉄工の年令別最低保障給は、臨時技能社員にも適用され、三八〜三九年当時、二五歳二一、二〇〇円—三〇歳二八、五〇〇円—三五歳三三、五〇〇—四〇歳四〇、〇〇〇円となっていた。同社の臨時工の賃金は本工に比し家族手当・退職金がないほかには規定はちがうが金額的に大差はない。ここでも、年令が決定的で、不熟練労働としては相対的に高い水準であり、それゆえに炭鉱離職者中の少くとも外見上良質の部分を、たやすく吸引しえたのである。

鋳物労働者の賃金は、「昔から、他の労働者に比べて高いのが常識となっていた」（大阪府商工経済研究所「機械工業の実

態調査「鉄鋳物」(昭和三四年)六八頁)。それには、高熱・重筋のげばしい労働と作業環境の不快感を償なう意味が含まれている。P鉄工のような先進的大企業では、その点は大いに緩和され、なかば機械工業的な技能とふんいきに変わって来ているのであるが、基本的な変質には至らず、何よりも二交代深夜業・残業二〇〜五〇時間の作業体制が維持されている。

このことは、製造業全般の年少労働力の不足基調の中で、铸件労働の「歩の悪さ」を相対的によりひどくしているのである。P鉄工では近年、訓練員(↓基幹従業員)の採用にも困難を生じている。同社は铸件部門は、訓練員としての中卒者については伝統的に淡路島を主要給源としてきたが、しだいにとれなくなり、現在、淡路島の中卒は機械関係工場の一部に配置されるだけで、他は宮崎・鹿児島・熊本の出身者で占められるようになっていた。それも質の低下が目立ち、訓練期間(三年)中に一割は退職する、という。「年少の労働者あるいはこれから労働者になろうとする年少者は、铸件工になろうとするよりはむしろ機械工になるという性向にある」(埼玉県「川口铸件工業産地診断報告書」(昭和三〇年)九六頁、ただし鈴木正里「大阪の铸件労働者」(大阪経済大学論集、第三九、五頁

より再引用)とは、十余年前の零細铸件業について云われた言葉であるが、今日では似た状況が最大級の企業にも現われてきたのである。そこで長期労務方針として臨時工(↓中途採用本工)により強く依存することになるが、ここでも、おなじく量的な充足困難、質の低下が感じられる……。炭鋳離職者はこの空ゲキを埋めるものとして導入されたのである。体力的にも思想的にも入念に選んで採用したのだが、結果的には三分の二近くがやめてしまった。

一々の退職理由を聞取ることではできなかったが、人事係の言では、概して炭鋳離職者は、やめずに働いている者も含めて、作業時間が長いことをこぼす。残業一〜二時間・深夜業は炭鋳でもやって来たことであるが、炭鋳のような入昇坑の往復時間がないし、途中一息入れる時間も少ない。密度が濃い、というのである。暑さ、重量物の運搬もこたえる、という。作業環境や危険度をあわせ考えると、炭鋳よりも総合点はよいはずだが、炭鋳離職者は、そうは感じないらしい。要するに、作業や規律になじめないということか、努力ということをしらない。作業の仕方を教えても、積極的におぼえようとする者が多い。それに、月に一、

二日は必ずといってよいほど休日以外に欠勤する。炭鉱では皆勤はめったになく、月に二、三日休むのは当たり前で、そのくせが抜けないらしい。「十人に一人位良いのが居る」……

といったわけで、炭鉱離職者の採用の結果をP鉄工丁工場ではあまり高く評価していない。昭和三十九年九月を最後に、以後炭鉱離職者を採用しておらず、将来も、随時応募者の中によさそうな人があれば……という程度で、集团的採用の計画はない。なお、やめて他に就職していた者が、また雇ってほしいと云ってくる例があるが、同社では、一旦他に転職した者は、雇わない方針である。

P鉄工に代表されるような、重工業大企業の労働過程は、その「高賃金」と結合して、炭鉱離職者をきびしく淘汰し、適応層と脱落層の急速な分解をひきおこす、と結論してよからう。そして平均的には、炭鉱離職者中の最良質とみられるにもかかわらず、適応よりも脱落の方が多い。

ただし、P鉄工のばあい、出発点からして、炭鉱離職者の採用に消極的であったし、採用後も技能教育、生活指導など全般的に労務管理が、わるくいえば冷淡なきらいがある。炭

鉱離職者の側が社風になじまないのと同程度に、社風の側も炭鉱離職者になじまない、といった感じなのである。

P鉄工と並ぶ铸件・機械総合メーカーであるQ鉄工でも、铸件・鉄管工場にかぎって炭鉱離職者を採用しているが、P鉄工に比して幾分の積極性が感じられる。昭和三十八年に約三〇名を採用したのが最初であるが、逐次採用をつづけ、昭和四〇年秋には、一三〇名（K工場従業員の二〇％）に及んでいる。相当数は一年前後で退職しているようであるから、本来の採用数は、これよりかなり上廻るのである。主として佐賀県下の炭鉱離職者を集中的に採用している。雇用形態と賃金制度は、P鉄工とほぼ同様で、採用時（四〇年春のばあい）二〇歳二・二万円、三〇歳二・七万、三五歳二・九万円、四〇歳三・二万円（八時間労働として）の最低給与を支給する。はじめ「試用社員」とし、一年後出勤率九五％以上の成績優秀者を社員に登用する（業人エのばあい）。出勤率一年間九五％を充たした炭鉱離職者は、ほぼ一年または一年半で社員に登用されているようであり、P鉄工よりも規定の運用が寛大である。ただし、四一歳以上は雇員として採用し、よほど特別の事情がないかぎり

社員にしないので、雇員のまま、十年勤続している者もある。四〇歳台の炭鉱離職者は社員になれないのに失望して大半は辞めてしまうが、採用前の産炭地職安における紹介の際の話とのくいちがいがからんで、きつく不満を訴えつづけている事例もある（里山兼義一件書類参照）。同社K工場では、鋳物工（鋳型づくり）、鋳物仕上工のほか、熔接職場に集中的に配属している。また、家族（ \parallel 妻）をタール塗装・雑役に日雇雇用（四〇年春、日給六七〇円）し、最近の求人要項では、妻の稼ぎ先を安定所を通じてあつせんすることになっている。この点は、炭鉱離職者雇用の常識であるが、P鉄工ではやらなかったことであり、よりこまかな配慮を示しているといえる。労働はきびしく、三九年末ごろの事例では、残業一ヶ月九〇〜一〇〇時間で手取四万円前後（採用後約一年、熔解工）とある（佐賀県民の皆さまへ第三集、昭和四〇年三月、四九頁「座談会記録」参照）。四〜五人家族、内職で四〜五千元を稼ぎ、事業団宿舍に任んでいるが、「全然ゆとりなんか無い」といったところである。

2、R金属における炭鉱離職者

R金属は、非鉄金属及軽金属の延延・加工を専業とし、

業界ではトップクラスの大手メーカーである。近年とくに加工部門に重点をおいて順調な成長をとげつつある。その過程で、五年間に従業員五割増という急激な人員充足を必要とし、その少なからざる部分を、炭鉱離職者及びその家族の雇入れでまかされた。（ \parallel B-5）のように、昭和三八年（九月）から三九年にかけて、炭鉱離職者一一六人、同家族五七人、計一七三人を採用し、四一年八月現在で一三六人（本人九四、家族四二）が在籍している。定着率七八・六%（炭鉱離職者のみについては八一%）は、かなり高率だといつてよい。

表の示すように、同社は新規学卒者を、年々（女子職員を含めて）、従業員総数の五%程度採用している（工員だけをとれば、三多強である）が、定年をのぞいて年々十%前後が退職する。いかえれば、新規学卒ないしそれに準ずる若年時に採用された、いわゆる基幹従業員は工員総数の半分に充たず、過半数は、随時採用の臨時工および一年の試用期間を経て本工に選抜登用された、中途採用者である。随時採用者の定着率（数年後に在籍する者の割合）は明確な数字は得られないが、五〇%以下である。昭和三八、三九年の拡充期には大量採用したので平均の質が落ち、定着率がさらに低くなっている。

〈Ⅱ—B—5〉 R金属 従業員推移

① 年末在籍人員

	計	男	女
昭和35	861	810	51
36	1,014	927	87
37	1,031	943	88
38	1,357	1,174	183
39	1,437	1,249	188
40	1,396	1,228	168
(8月末)41	1,311	1,169	142

② 採用

	総数	新規学卒 (工員)	炭	炭 () 家族 () 女子	その他
昭和35	245	(2) 34	—	—	211
36	280	(2) 46	—	—	234
37	191	(12) 37	—	—	145
38	556	(1) 50	60	22 (20)	424
39	297	(27) 52	56	32 (26)	159
40	85	(2) 79	—	3 (3)	3
41 (8月まで)	1	—	—	—	1
累 計	1,655	298	116	57 (49)	1,177

註・炭＝炭鉱離職者，以下の表も同じ。

③ 退職

	総数	定年	炭	炭 () 家族 () 女子	その他
昭和35	135	4	—	—	131
36	127	4	—	—	123
37	174	6	—	—	168
38	230	2	—	—	228
39	217	2	19	9 (7)	187
40	126	4	7	4 (4)	111
41 (8月まで)	86	3	3	2 (2)	78
累 計	1,095	25	29	15 (13)	1,026

昭和四〇、四一年は調整期で、減員不補充方針をとり、四一年には新規学卒者すら採用していない。炭鉱離職者その家族の定着率は、同社の随時採用者の中できわ立っており、会社側の立場からすれば、この炭鉱離職者採用の方針は、大成功と評価されている。

同社では、昭和三五年に約三〇人の炭鉱離職者子弟（若年

男子）を採用し、炭鉱離職者雇用優良事業所として表彰をうけた位であるが、「……この連中は二年ほどのうちに、二人のこしてみなやめてしまった。R金属を都市生活の足場にただけだ。会社も不なれで、手落ちがあった若年労働者はひっぱりだこの時代であるから、楽にかせげそうな話に乗っていったのだとおもわれる。実際、うちの仕事は高熱の力仕

〈Ⅱ-B-6〉 R金属 年令別最低賃金
(男子) 昭和41年8月

年令	本 雇	臨 時	(日給)
15	16,700円	15,900円	(640)円
20	19,300	19,000	(760)
25	21,300	20,500	(820)
30	22,900	22,600	(900)
35	24,600	24,200	(970)
40	26,000	"	"
45	27,700	"	"
50	29,400	"	"
55	31,300	"	"

*本雇は月給制、臨時雇は日給制。

待しうる世帯持
ちの中老年層に
重点をおき、共
稼ぎの口を抱き
合わせた。(イ)現
地の若年層が底
をついていたこ
と、(ロ)若年者雇
用の前例にこり
たこと、(ハ)女子

事で、夜業・残業も多く、楽ではない。つなぎとめるにはよ
ほどの工夫が要る」と、会社側は話している。このように評
判を落した炭鉱離職者を再び、かつ大量に採用するにいたつ
た直接の原因は、昭和三八年、同社が造幣局と契約して補助
貨幣の製造を行なうこととなって、二〇〇人余の増員が必要
となったとき、丁度景気高調期の只中で、在来のやり方では
到底充足できない状況となったことである。人事係長が十数
回出張し、一四八名(世帯持八五、独身六、炭鉱離職者の配偶者
三三、子弟・親類二四)を現地採用した。今度は、定着性を期

〈Ⅱ-B-7〉 R金属 年齢別構成

() 内は炭及其家族の内数

年令	区分	職 員				計
		職員男	職員女	工員男	工員女	
年令構成	20才未満	5	10	66 (6)	4 (2)	85 (8)
	20才以上	52	19	209 (5)	18 (3)	298 (8)
	25 "	79	5	179 (6)	13 (2)	276 (8)
	30 "	45	3	155 (2)	12 (4)	215 (24)
	35 "	18	4	118 (2)	20 (3)	160 (3)
	40 "	13	3	78 (2)	11 (10)	105 (1)
	45 "	6	1	49 (10)	7 (2)	63 (12)
	50 "	11		32 (3)		43 (3)
	55 "			1		1
	合 計	229	45	887 (3)	85 (3)	1,246 (29)

鉱出身者にかぎられては賃金収入が低下するが、共稼ぎすれば十分に補
鉱当時よりは賃金収入が低下するが、共稼ぎすれば十分に補
える、という線で説得したこと、等々の事情が関連してい
る。同社では従来、臨時工としての採用も原則として三〇歳
までとし、一年間の臨時工期間中は、一律に日給五七〇円と
していた。炭鉱離職者採用を機会に、

の職務として
雑役のほか、
貨幣の切抜、
撰別等の軽作
業に相当の人
員を要するこ
と、(ニ)採用し
た炭鉱離職者
が、見島・明
治・古河・西
戸崎など、大
手ないし中小
Aクラスの炭

〈Ⅱ-B-8〉 R金属 組織図及人員

社 常 長 務 1,311	部	課	総務	72	総計 H I	29						
			製作		務量所場	1						
			経理	17	経財機	5	理務算	6				
			営業	業	207	仲加輸	7	銅工	3			
						業原出	5	品出務	5			
						料購	10	品出務	2			
						名大	2	荷所店	5	(6)		
						古屋	52	張出	5	(2)		
						阪里	42	販販	16	(2)		
						大京	46	販販	9	(1)		
						東福	9	店店	6			
						岡島	6	店店				
						資材	11	資材	11	(1)		
			労働	47	勞厚安	12	務生全	33	(1)			
			管理	2	管	1	理	1	(5)			
			製造第一	第一	379	原鑄	37	料一	37	(6)		
						鑄造	40	二棒線	40	(5)		
						製電	87	管	87	(29)		
						製電	114	管	16	(5)		
			製造第二	第二	286	製電	75	一三管	75			
製電	68	管				54						
電燒	21	洗				21						
燒	67	洗				67						
一部品下請事業	事業	173	管冷	55	工房	55						
			機建	54	ス材	19						
			加暖	19	加	21						
			械	23	材	23						
技術	術	20	管研	9	理究	9						
			分	2	析	9						
施設	設	95	工管	55	作繕	55	(7)					
			電	19	氣	21	(4)					

(注) 数字は人員を示す。() 内はうち炭, () 内はうち女子。

1、年令制限を一気に四〇才台にまで緩和し、
 2、臨時工期間を七ヶ月に短縮し、かつ、選抜をゆるめて成績不良者以外は原則として本採用する方針を明示し、
 3、臨時工についても、三五歳ピークの本工と同水準の年令

これは、人事方針の大転換であり、今後における中高年令者の受入体制を、基本的に確立する意味をもっている。
 現在籍者の年令構成は〈Ⅱ-B-7〉のごとくで、炭鉱離

別最低賃金を設定した。〈Ⅱ-B-6〉

職者は、平均よりも高年令に偏している。〈Ⅱ-B-8〉の
 ついで、密接・鋳造・庄延職場を重点として、施設（大工・
 機械修理工など）、出荷（調子手・荷役・雑役）・厚生（徳倉寮管理
 ・雑役）関係に配置された、機械操作を主とする加工部門には
 全く配置されていない。この点を注目して要する。

〈Ⅱ-B-9〉 R金属 組合員給付ベース

昭和41年8月20日

A-1 職員・工員男女区別

性別	職員				工員				総計			
	人数	平均年令	平均勤続年数	平均金額	人数	平均年令	平均勤続年数	平均金額	人数	平均年令	平均勤続年数	平均金額
男	199	29.7	6.7	36,438	869	31.5	6.10	31,094	1,068	31.1	6.10	32,090
女	46	26.2	4.8	24,553	83	32.7	2.7	21,728	129	30.4	3.4	22,736
計	245	28.11	6.3	34,206	952	31.7	6.6	30,278	1,197	31.0	6.5	31,082

A-2 (A-1) 表における最高最低別

区分	最 高 者				最 低 者					
	年令	勤続年数	学 歴	職務地位	金 額	年令	勤続年数	学 歴	職務地位	金 額
職員	男	53.1	28.9	高小卒	係長	79,760	19.6	1.4	新高卒	19,380
職員	女	39.9	25.4	高小卒	主任	54,690	19.5	1.4	新高卒	18,330
工員	男	44.7	26.2	高小卒	副 長	66,420	17.7	2.3	新中卒	17,920
工員	女	48.1	5.11	高小卒	副 長	36,870	17.4	1.8	新中卒	15,620

同社の賃金構造概要を〈Ⅱ-B-9〉に、年令階層別の賃
 金分布とそのなかでの炭鉱離職者の位置を〈Ⅱ-B-10〉に
 示す。炭鉱離職者は、そのほとんどが年令別最低賃金線に
 あり、三万円をこえる者はその10%以下にすぎない。ほと
 んどが、単身、妻帯、深夜手前、家族手前を問わず、等三五%

・基準内賃金のみ ・職員のうち、組合員は係長以下

C-1 職員(係長まで)年令別

区 分	男				女							
	人員	平均年令	平均勤続年数	平均金額	最高金額	最低金額	人員	平均年令	平均勤続年数	平均金額	最高金額	最低金額
20才以下	3	19.8	1.4	19,380	19,380	19,380	9	19.6	1.6	18,411	19,060	18,330
21—25	48	22.7	3.0	24,636	31,370	19,380	20	22.3	2.10	21,126	23,750	18,330
26—30	77	27.3	5.1	31,784	41,770	26,040	6	26.5	3.10	24,480	28,640	22,610
31—35	40	31.9	9.4	46,013	56,300	31,980	3	31.7	6.6	28,853	30,940	25,520
36—40	13	36.4	9.6	54,136	64,430	36,140	4	38.8	14.1	40,303	54,690	28,650
41—45	5	42.9	12.0	54,633	74,100	34,460	3	41.11	10.3	33,423	42,350	27,500
46—50	2	45.7	3.9	43,720	52,230	35,210	1	50.2	15.5	46,310	46,310	46,310
51才以上	11	52.8	19.1	59,833	79,760	39,230						

C-2 工員年令別

区 分	男				女							
	人員	平均年令	平均勤続年数	平均金額	最高金額	最低金額	人員	平均年令	平均勤続年数	平均金額	最高金額	最低金額
20才以下	57	19.2	1.9	19,277	21,790	17,810	4	18.2	1.8	16,718	17,600	15,620
21—25	195	22.8	3.6	22,760	29,200	19,170	17	22.4	2.10	19,559	21,040	17,500
26—30	186	27.3	5.0	27,470	39,560	21,250	12	27.1	2.9	21,033	23,230	19,690
31—35	147	32.10	7.2	32,716	52,260	23,350	13	32.6	2.0	21,966	23,750	20,520
36—40	123	37.1	8.1	35,951	56,380	25,020	18	37.8	1.8	22,052	25,720	19,690
41—45	83	42.0	9.4	40,238	66,420	26,050	12	41.4	1.10	22,708	30,830	21,560
46—50	49	47.0	13.9	45,920	65,880	28,780	7	47.4	6.9	28,096	36,870	19,690
51才以上	31	52.5	16.5	48,631	62,930	30,560						

＜Ⅱ-B-10＞ R金属 年令階層別賃布分布 (人)

昭和41年8月（標準内職名のみ、家族手当ものぞく）

賃金階層	19才以下	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50才以上	男子 計	女子
1.7～2.0万円	36 (6)	30 (1)	—	—	—	—	—	—	66 (7)	1) 20 (2)
2.0～2.5	18	128 (4)	77 (5)	22 (11)	3 (2)	2 (1)	—	—	250 (23)	2) 87 (4)
2.5～3.0	—	54	106 (1)	47 (10)	44 (8)	23 (8)	6 (6)	1 (1)	281 (4)	3) 12
3.0～3.5	—	1	71	37	24	9 (2)	8 (4)	3 (2)	153 (8)	4) 5
3.5～4.0	—	—	22	27	20	9	6	6	90	3
4.0～4.5	—	—	1	22	12	14	5	4	58	2
4.5～5.0	—	—	1	26	15*(1)	16	11	7	76 (1)	1
5.0～6.0	—	—	—	4	12	8	18	12	54	1
6万円以上	—	—	—	—	2	4	1	9	16	—
計	54 (6)	213 (5)	278 (6)	185 (10)	132 (1)	85 (1)	55 (10)	42 (3)	1,044 (3)	131 (3)

(注) A. () は炭鉱離職者とその家族で内数。

B. 女子の賃金階層区分は下記による。

1) 1.5万～1.9万円, 2) 1.9万～2.3万円, 3) 2.3万～2.9万円, 4) 2.9万～3.5万円

C. *はもと炭鉱職員で、現労働課主任。

間は、四二時間間の制度をとり、炭鉱離職者の大半が配置されている製造第一部のみ二交代制となっている。残業は一定しないが、調査当時は一ヶ月五〇時間(女子は三〇時間)程度とのことであった。炭鉱離職者の共稼ぎ家庭では、税込み収入五～六万円というところであろう。「主人だけでは、残業をこめても、今でも炭鉱時代に比べてやや低賃金であるが、ボーナスが高いから、年間通しては補ないがついて

いるはず……」と労働担当者は云う。

R金属のボーナスは、業績の如何で変動するが、三九年度夏六八、五〇〇円……四〇年末六三、五〇〇円、四一年夏六八、五〇〇円(基準内賃金の二、三ヶ月分)であった。配分は一律十%、基準内賃金にスライド八〇%、査定十%である。

同社の賃金体系は単純年功給といつてよく、春闘時に一

(付) R金属従業員 住宅状況

住居種類	人員	%
イ. 会社寮	340	26
ロ. 自宅	293	23
ハ. 自借	58	4
ニ. 借間	219	17
ホ. アパ	43	3
ヘ. ト	176	14
ト. 雇用促進事業団宿舍	52	4
チ. 公団・公管住宅	101	8
リ. ホ～チの同居	16	1

通勤状況

通勤方法	人員	%
徒歩のみ	63	5
自転・單車	274	21
自動車	50	4
通勤バス(会社)	363	28
私鉄・私バス・市電	208	16
通勤バス、その他併用	340	26

人当たり定時昇給及び臨時昇給額を交渉する。四一年春は三、五〇〇円、一二・七%アップであった。熔接職場の従業員について、一方八〇円の熔接手当を支給するほかは、職種、職務に応ずる項目はない。また、能率給的、報賞金的なもの、全く実施したことがない、という。この点、作業内容において多分に共通性のある、前記P鉄工・Q鉄工の旧鉄鋼方式とははなはだ対照的である。R金属——一般に非鉄金属の圧延加工は、最近は幾分変貌しつつあるが、多種少量生産方式であって能率計算が複雑であり、材料が比較的高価(鉄に比べ)

であることなど、能率給による刺激に不適当な要因が多い、と一応はいえるが、それだけで説明のつくことではない。多分に歴史的な、労使関係の具体的なからみ合いの中で、ようになってきたのであろう。だが、ともかく、P・Qに比べて、より温和な労使関係——とくに職場レベルでの——の表現ではある。それは、炭鉱離職者が比較的よく適応・定着しえている基本的な要因の少くとも一つではないか、とおもわれるのである。

炭鉱離職者の集団採用にあたって、R金属の労務担当者は、炭鉱特有の労務管理をつぶさに研究して、かなり徹底的な対策を講じた。K炭鉱の職員を、労務課主任に迎えて課長のスタッフとしたこともその一つである。第一陣三〇余名は、空いた社宅及び独身寮に収容したが、通勤圏内に建築中の事業団宿舍に手を打って、第二陣以下の大部分をそこに入居させ、通勤バスを買い足して送迎することにした。都市労働者には当然とおもえる通勤時間も、炭鉱離職者にとっては苦痛であり、しばしば離職の原因となる。職場・住居・通勤途中まで、すべての生活時間を旧知の炭鉱仲間とすごせるように計らった。工場の更衣室・浴場も拡充して炭鉱の水準に近づけた。

つぎに「：炭鉱では労務管理機構が強力で、労務係が労働者一人一人を実によく掌握し、あらゆる世話をする。こちらでは労務係はスタッフで、採用・配置や賃金交渉などをのぞいた日常の労務管理は、現場の係長・職長に権限があり、一々の苦情などは労務係には聞こえていない」仕組である。炭鉱離職者については、過渡的措置として、採用面接に当った労務係長が苦情相談の窓口となり、現場の監督者は作業についての指示・指導に当るだけで、多少とも本人にとつてこたえるような叱責・勧告等は労務係長を通じて伝達することとした。炭鉱離職者のなから、もと採炭の組長や労働組合役員のようなインフォーマル・リーダーをえらんで世話人とし、炭鉱離職者の苦情を出やすくし、また実情掌握の便とした。職長に対する不満や、配置転換の申出など、苦情の数は多く、労務係長は、現場管理者と炭鉱離職者との間に立って調整に奔走させられた、という。「炭鉱離職者は、信頼できるとなると、何でもしてもらいたがり、どんなことでも云うてくる。……」炭鉱離職者の特別扱いの度がすぎる、という苦情は多かったが、大抵のことは炭鉱離職者の言分を立ててやって、早期離職防止に全力をあげ、採用後三ヶ月を経過する

頃から、徐々に本来の管理体制にもつていった。

……いかに炭鉱離職者が特殊の取扱いを要するといっても、いつまでも温室に入れておくのは会社全体の気風を害し、彼ら自身のためにもならない。彼らがはやく都会生活にとけこむように努力すべきことを機会ある毎に強調し、荒稼ぎ荒つかいの習慣をやめてケチケチした消費生活に馴れるよう買物の仕方なども指導し、共稼ぎできない主婦に内職をあっせんし、……等々生活指導に力を入れた。事業団宿舍の入居期間をすぎる頃から、市営住宅への転居を推奨（二年）あっせんし、現在（四一年八月）までに、六〇世帯が転居した。……

以上、労務担当者の口を通じてではあるがR金属の受入施策は相当なものであり、定着率を高からしめた大きな要因であることは推察してよい。家族の退職の大部分は、主人だけの収入で生活の見通しがついた主婦の退職であり、貨幣鋳造の注文が一段落した現在では、会社にとってむしろのぞましい位である。炭鉱離職者自身の退職理由としては、体力的に仕事が多く、その割に賃金が低い……といったところが多く、転職先としては、（商事会社（雑役）大阪市清掃局、市内の機器メーカーなどが散見される。機器メーカーは、居住してい

る事業団宿舍から自転車通勤できる工場であり、別の軽金属加工工場からは、急な人集めの必要から、引抜きをかけてきて、数人が引抜かれた。この地域は、阪神工業地帯のなかでも、もっとも活気のある、労働力窮迫地域であり、この種のこと、あるていど避けがたいという。要するにR金属の退職者は、概してそれなりに積極的な転職——「上向」移動しているようにおもわれる。

非鉄金属加工業では、総原価中、素材費が決定的な比重を占め、かつその価格変動がはげしいので、製品価格の契約に際しては材料費を別建てにした貸加工形式をとる。R金属は、M金属鉱業との長期契約によって安定した建値で一定量の素材の供給を受けており、国際価格の騰貴傾向に支えられて、概して市価建値の時期が多く有利な競争条件となっている。

このような企業としてのゆとりが、将来かなりの人件費負担を必然ならしめるような形の、炭鉱離職者受入施策を可能にした一因であろう。また、同社が比較的歴史が浅く、個人企業的な経営のままで着実に成長し、近年ようやく大企業らしくなってきた、というところから、管理機構全般、とくに労務管理の面で若さがあり、P鉄工等のごとく炭鉱離職者に対して

拒絶反応を示すような、牢因たる慣行制度が確立していなかった。多分に一労務係長の熱意と工夫に支えられた受入施策が、大きな抵抗もなく実施された主たる理由は、そこにあろう。

このような成果にもかかわらず——まさにこの成果の故に、つぎの成長段階では、より強化された年功賃金制度の下で、中高年労働力への依存度が高まり、年々の賃金引上げが、経営への重圧となる事態が予測されるのである。加工部門の拡大が、冶金作業とならんで機械加工作業の比重を次第に増大させていく傾向とむすびついて、管理組織と賃金制度の変更——一方では能率給、他方では職務給の導入が課題となるであろう。炭鉱離職者を含む中高年従業員にとってシビアナな事態が、いつ訪れるかは、いまのところ予測できないが。

3、Sアルミにおける炭鉱離職者

「Sアルミ」はアルミ加工の中堅企業で、従業員六二二名（本工五九〇、臨時・嘱託三二）のうち炭鉱離職者及び家族八一名（本工七一、臨時・嘱託一〇）を雇用している。これは昭和四一年八月現在の数字で、ここに至る推移はA—B—11のごとくである

同社の炭鉱離職者採用の契機は、つぎの三点である。

〈Ⅱ-B-11〉 Sアルミ 昭和38年～41年人員移動状況
(社員のみ)

時 期	在 籍	採 用			退 職		
		学卒	炭	その他	停年	炭	その他
S. 38.1 38.1～12	698	7	0	41	20	0	83
39.1 39.1～12	643	42	92	53	11	1	108
40.1 40.1～12	710	69	2	13	7	17	74
41.1 41.1～ 8	696	43		2	8	5	150
(臨時)男			2			1	
女			29			20	

大量退職者が出た。その大部分は勤続三～五年の現場作業員であり、緊急に補充せねばならなかった。同系の「Fアルミ」（東京）で炭鉱離職者を採用し、成績

1、三八、九年にかけアルミ製繊維関係器具の開発やサッシ部門の新設によって、一〇〇名以上の増員の必要が生じた。

2、まさにその時期に、三八年八三人、三九年一〇八人の

良好であるとのことであった。

九四名の大半は、見島・三菱崎戸・古河目尾などの大手炭鉱からの集団採用であるが、一部、いったん大阪周辺の他の企業に就職していた転職者を含む。最初から本採用とし、主要職場のすべてに分属させた。配置にあたって格別の適性検査などは行なわず、ただ、比較的若年者を素材部門（溶解量・押出）に、中高年者を製品部門に選択配置した。第一に、素材部門は二交代制の重労働であり、残業も多い。第二に、同社の賃金は年功給体系で初任給も年令別に差があるので、低賃金に若年層はなるのを、深夜割増で幾分補なう意味も含めてそうした。（四一年八月現在のベースは基本給二七、六〇九円、家族手当九七四円、住宅手当七〇九円、残業手当等約五、〇〇〇円。基本給はよくある年令給・勤続給・職能給の三本立である。四一年春の賃上の配分は、ここ数年、若年層重点の配分がつついたことの修正の意味で、中年層に手厚くしたという。）

炭鉱離職者の離職率は他に比べ低く、現在では職場の中軸となつている者もかなりある。退職理由の大半は、給与に対する不満——より高収入を求めての転職である。大部分が事業団宿舍に居住し、「うまい口」についての情報がたえず流通

しているからである。労務担当者の意見では、同社の炭鉱離職者の雇用は、まずまずの成果を上げた、と判断している。

Sアルミは、創業はふるいが、長く個人企業的な経営をつづけ、昭和三四年、財閥系「F軽金属」の系列下に入り、F軽金属から役員を迎え急速に製品を多様化しつつ成長しはじめた。その頃から労使関係が不安定となり、幾度かストライキが起り、組合役員の政権交代（おん健な路線のわるく、いはばポス的な役員と左派系との）がくりかえされた。こうしたなかで、F金属から経理・労務などの管理職員が出向し、管理体制の近代化につとめてきた。三八、三九年に大量退職者が出たのは、数年間に累積した従業員間のあつれき、会社の先行に対する不安が、労働力不足、流動化の時期になって、噴出したものと推察される。炭鉱離職者の雇用は、Sアルミにとって、経営危機打開の意味をこめた一つの切札として機能した、といえるかも知れない。

四〇年後半になると、同社の「成長」製品である紡績用器具の需要が一巡減退し、一般的な景気調整と合体して、同社は再び苦境におちいった。老朽設備の素材部門など不採算部門を縮少し、一〇〇名の希望退職募集を行なった。労働組合

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告（戸木田・川端）

一一五（七四九）

の執行部には、副委員長ほか執行委員の四分の一まで炭鉱離職者が進出しているが、会社の人員縮少方針に協力し、条件闘争に終始した。しかし、表の示すように、炭鉱離職者の退職希望はごくわずかであったから、整理後、従業員総数のなかの比率はさらに高まって一三%となった。会社はなお大企業への「成長」過程で乗りこえねばならぬ問題の多くを未解決のまま抱えており、今後も波瀾を免れないであろう。その際の致命的な要点となる労使関係の安定化について、再び同社は炭鉱離職者に依存することになるのかも知れない。

C、四つの中小企業の事例

S市内で炭鉱離職者を積極的に雇用している、若干の中小企業の事例を紹介しておこう。

〈II—C—1〉のように、四社いずれも炭鉱離職者への依存率が高く、T鋼管・U化工では半ばちかくに達している。定着率もかなり高い。

S市は、新たな臨海工業地帯として、鉄鋼・石油化学をはじめとする大企業が立地し、内陸部にはそれら大企業の下請や関連の中小企業が急激に新設ないし拡充しつつある。活発

〈Ⅱ—C—1〉 S市内中小企業の炭鉱離職者雇用事例
昭和41年8月

	T鋼管	U建材	V鑄造	W精工
a. 従業員総数	155	143	75	55
b. うち炭	67 (13)	69	27 (6)	10
b/a (%)	43.2	48.3	36.0	18.1
c. 炭採用総数	82	92	40	15
定着率 b/c (%)	81.7	75.0	67.5	66.7
炭採用時期	昭和38~40	昭和36~39	昭和36~39	昭和38~40

な労働需要を反映して、労働異動もはげしく求職倍率・求人充足率とも、大阪府下で最低の水準にある。こうしたなかで、小企業から中堅企業への道を歩んでいる前記の四社にとって、炭鉱離職者の雇用は、まさに決定的な「成長」条件をなしているようである。特徴的なのは、四社とも、炭鉱離職者の採用と同時にまたは先立って、炭鉱労務管理職員（かれら自身も炭鉱離職者である）を迎え入れていることである。かれらは、単に炭鉱離職者の受入に万全を期するために雇われたのではない。それぞ

れの企業にとって、近代的——とはいえぬまでも一応形の整った労務管理の導入者となったのである。さらに、労務問題の戦略的意義のゆえに、実質的に全般的管理の中樞を占めるに至っている。

1. T鋼管における炭鉱離職者

長年、鋼管の冷間引抜加工を営んできた個人企業であったが、ステンレス鋼管の熔接及引抜技術を開発して、昭和三〇年に会社組織となり、三六年S市内陸部に新工場を建設した。以後、継目なしステンレス鋼管、レアメタル（タンタル、チタン等）鋼管の分野にも進出し、逐次拡張中である。製品用途は主として化学・食品プラントおよび船舶・航空機エンジン用であり、素材は、N金属（ステンレス板・S製鋼（押出素管））から供給される。N金属はN鋼管の系列下にあるステンレス・メーカーである。昭和四一年三月、T鋼管はN金属の資本を導入し、N金属から常務取締役が派遣された。当社の技術は強く、将来性があり、投資意欲は旺盛ならざるをえない。他方では、製品需要が拡大基調ながら変動が烈しいために、しばしばきびしい資金難におちいる。かくして系列化は必然であったといえる。

同社の炭鉱離職者採用は、昭和三八年から始まっている。左に示すように、三八年から四〇年にかけての労働力需要の大部分は、炭鉱離職者によって賄われた。その他の源泉、とくに新規学卒者の求人努力を怠ったわけではないが、年々十名

前後しか集らず、定着もよくない。

労務担当のM氏は、社長の甥に当り、大手U炭鉱の労務職員として十年以上の経験をもっている。新工場設立と共に、勤労課長として迎えられ、賃金体系や就業規則の整備、厚生施設の充実などを手がけた。その当初は、炭鉱離職者雇用は予定されていたのであるが、設備拡充要員の充足困難が決定的となるに及んで、経験を生かすことになった。

まず、出身のU炭鉱から縁故者を中心に十余名を採用し、成績の良いのに自信を得て逐次増強し、三井系や一部中小炭鉱の出身者にも枠をひろげた。第一陣は、雇用促進事業団から借用したパイプハウス十戸と、一部の独身寮に収容した。第二陣以下は事業団宿舍および事業団融資による社宅（鉄筋アパートNDK、昭和三九年に建設）に入れ、パイプハウス居住者も社宅に移転させた。炭鉱離職者には、採用後一年間、家賃全額を支給し、その後二年間半額を補助した。その後、事業団宿

	従業員総数	炭鉱離職者	その他
昭和38.4	107	11	86
昭和39.2	114	27	87
昭和39.7	154	63	91
昭和40.7	175	79	96
昭和41.8	155	67	88

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告（戸木田・川端）

一一七（七五一）

〈Ⅱ-C-2〉 T鋼管の組織・人員

社務	代表取締役	製造部	製造課	現場	炭	炭	
		技術部	技術課	男	95	うち(53)	
		営業部	販売課	女	14	うち(10)	
		総務部	庶務課	男	7	うち(7)	
経理部	経理課	男	67	うち(49)			
					女	7	うち(7)
					男	35	うち(1)
					女	11	うち(3)

………動労課長

舎居住者の大部分は、府営住宅に移り、炭鉱離職者向け公営住宅申込みの制度が設けられている。昭和四二年度一七〇戸（詳細は別記）、四一年八月現在の居住状況は下記のとおりである。同社の社宅は、民間アパートを借用したものを

社宅	二一
事業団宿舍	三
府営住宅	三三
計	五七世帯

を合せて三〇戸であるから、七〇%を炭鉱離職者が占めていることになる。別に独身寮二棟に一四人を収容しているが、この中には炭鉱離職者は含まれていない。

同社における炭鉱離職者の配置は、〈Ⅱ-C-2〉のごとくで、基幹部門の大多数を占めている。製造課の下部組織は、

課長 — 組長 2（基幹工程） — 班長 7 — 一般工員
 係長 1 — 主任 5（補助工程） — 一般工員
 （うち炭鉱離職者 1）

となっており、平工員のほとんど全部が炭鉱離職者である。炭鉱離職者の成績が良いとかわるいとかいう状況ではない、全面的存在である。

M氏によると、炭鉱離職者の第一陣は、顔見知り、またはそれに準ずる人々のなかから吟味してえらんだ関係で、揃って質がよかった。後になるほど質がわるくなったようである。おなじ職場に居た者をまとめて採用したケースはとくにわるい。^{*}また、大手炭鉱の出身者と中小炭鉱のそれとを比べると、やはり大手出身の方が健全な常識をもっている。中小の出身者は辛抱が足りないきらいがあり、退職した者も中小出身に多い。

^{*}炭鉱離職者は団結、相互援助の気風が強く、顔見知同志の集団就職を望む傾向がある。遠隔地に就職するばあいは、誰しもそうであるが、炭鉱離職者はとくにこの傾向が強く、職安でも、雇用主側に対しては、なるべくその方向に指導している。それが移職状態への意志決定を円滑ならしめ、新職場の定着度を高める効果があるからだ。これが一つまちがうと逆に、仲間の職場適応を阻害し、集団離職にみちびくのである。T鋼管では、このケースに該当する三名が毎月一〇日以上欠勤して職場

のふんいきを害している。平均出勤率九五・九七を目標にしているのが、最近は九〇%かつつである。

鋼管の熔接・引抜作業は、従来、熟練工となるのに七年を要するとされていた。炭鉱離職者の能率向上のテンポは、この常識よりも、かなりはやいようである。異動のはげしい近年の若年労働者に比べてはもろんのこと、従来、同社に採用され動線を重ねてきた人々に比べても、炭鉱離職者の質はやや水準が高いようにみえる。もともと、設備の合理化がすすんでいるので正確な比較はできない。

炭鉱離職者がふえて一人前の技術を發揮しはじめるにつれ、かれらが各種の優遇措置——とりわけ、公営住宅にも別枠入居がみとめられていることなど——を受けている下請も加わって、従来からの従業員との間に摩擦が生じており、かれらの離職の原因ともなっている。これがM氏の、いま一番頭をなやましている点である。同社の炭鉱離職者は、一部をのぞいて、よく働き、おとなしく、労働組合を結成する気配もない。M氏は組合結成を抑える気はなく、むしろ組合があった方が、従業員の気分がよく把めて管理上プラスになるとおもっているが、まだそこまで盛り上らない。ただし——酒は強

見当とならう。炭鉱離職者の収入として、平均以上ではあつても以下ではない。炭鉱離職者女子一三人はすべて同社炭鉱離職者従業員配偶者または子女であることを考え合わせると、ますます状況は良い。それでもなお、手当かせぎ目的の申合せ連勤（↓代休）がたえない。

四種の基本給は年々定期（↓自然）昇給する。前記例の炭鉱離職者では五二五円上る（基準外はねかえりを含めて六五〇→七〇〇円）。これでは不十分であり、若年者の初任給上昇との調整を含めて、特別昇給を併せて行なう。A一、〇〇〇円、B七〇〇円、C四〇〇円の三段階とし、勤続年数・出勤率・勤務成績の三要素によつて査定する。四一年春の特別昇給該当者は、八二名であつた（毎年総員の三〇〜五〇%を該当させる方針である）。これで四一年春の昇給率は、約十%となつた。年々の賃上率を七%に抑える方針を立てているが、いろんな考慮からしてふくらんでしまう。大勢には逆らえない。

総員の半分は特別昇給に洩れ、該当者についても、金額差別は比較的巾広く、労働組合のチェックがない等々、同社の年功給体系は、かなり古典的に運用されている。手当の種類が多く、手厚いことも特徴であつて、この点でも古典的であ

る。

炭鉱離職者の特昇該当率は他の従業員よりも高い、といふ。年々の無差別自然昇給額が明示されていることも、中年にさしかかる炭鉱離職者にとっては、安定感を与えているであろう。だが、こうした年功的体系が、いつまで運用できるかは、問題である。同社の賃金中心の労務管理は、ほぼ限界に近づいており、さらに一段の改革は不可避であり、そのさい炭鉱離職者の地位は、大きく動揺せざるをえないであろう。

2、U建材における炭鉱離職者

廃材を碎削—膠付—高压成型—研摩した新建材を製造している。スイスの特許を導入して昭和三十一年に設立されたが、S市に工場を建設して操業を開始したのは、三五年のことである。総務課長H氏は、もと大手炭鉱の労務職員で、操業開始後まもなく就任した。製造が軌道にのるにつれて人員充足に苦しみ、三六年八月、旧勤務先の手炭鉱を中心に三〇名の炭鉱離職者を採用した。以後、三九年まで数次にわたつて集団採用し、全従業員の半ばを依存するに至つた。炭鉱離職者以外の採用も行なわれたが定着率ひくく、むしろ減少傾向

をたどった。

炭鉱離職者の第一陣三〇名は、平均年齢三〇歳であったが、第二陣以下はやや高年化し、三五歳平均になった。定着率は高く、すべての現業職場の中心となつている。これまでの退職者二三名のうち、鉄鋼関係の大企業に、六人一度に転職したことがある。他は個々の家庭事情による。炭鉱離職者の大部分は現在、府営および市営住宅に住んでいる。

同社の賃金体系は、5等級(中卒・高卒・大卒・課長級・部長級)・各等級五〇号俸より成る「年功的職能給」制度である。原則として年一回二号昇給し、査定によつて昇給を延期または繰り上げる。社会保険料の半額を会社が負担する。基幹作業は2交代制をとり、深夜割増率三二%である。〈II-C-4〉は同社四一年五月の職種群別賃金分布を示す。炭鉱離職者は大部分太い線の範囲内にあり、平均残業時間は月計約十時間であった。同社では三六年二月に労働組合が結成されたが、現在、幹

		(a) 総入員	(b) うち炭	(a)-(b)
炭 人 員 推 移	昭和37	135	23	112
	昭和38	136	38	98
	昭和39	135	72	63
	昭和41	143	69	74

〈II-C-4〉 U建材、職種群別賃金分布

	1.5万円 ~2.5	2.5~ 3.0	3.0~ 3.5	3.5~ 4.0	4.0~ 4.5	4.5~ 5.0	5.0~ 5.5	5.5万円 以上	計
A. 基幹作業	4	7	8	13	12	13	5	1	58
B. 補助 "	4	2	1	1	4	4	1	—	17
C. 倉庫・出荷	7	2	—	2	2	2	—	—	15
D. 事務・販売	7	3	7	10	2	—	—	—	29
E. 管理職	—	—	—	5	2	4	6	2	19
計	22	14	16	31	22	23	12	3	143

A) 原木、削木、成型(乾燥、のり付、成型)仕上の各工。
B) 工務、保全、木工の各工。 D) 研究課をふくむ。 E) 課長、係長(部長以上は含まれない)

部の地位にある者はすべて炭鉱離職者である。専従者はなく、労務担当者との関係は良好だとい

う。

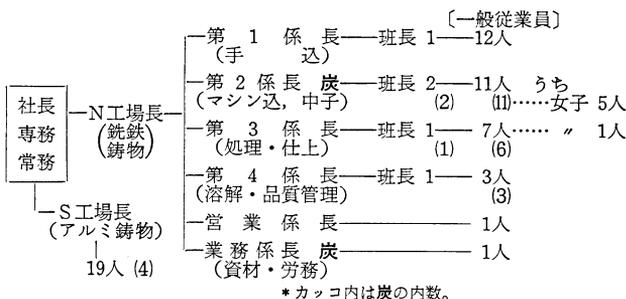
3、V 鑄造における炭鉱離職者

V 鑄造は創業五〇年、S市の中心部にあつて、とくにミシン本体の鑄造で知られた業者である。昭和三六年六月、設備拡張を見越し、マシン工(Mォールディングマシン)によって鑄型をつくり注湯する。従来の鑄型半II手込作業者が一人前となるには三、五年の年季を要したのに対し、三、六ヶ月で完全に習

〈Ⅱ—C—5〉 V 铸造充員状況

A. 学卒者採用推移		B. 最近1年間の採用退職状況 (昭和 41.8)			
昭和36	10人	採用	30	退職	20
" 37	10	うち学卒	3	うち学卒	3
" 38	13	" 炭	2	" 炭	1
" 39	5				
" 40	2				
" 41	3				

〈Ⅱ—C—6〉 V 铸造組織・配置図



熟する。半練熟工) および鋳物処理・仕上工(ばり取り、みがき等の補助作業)要員として一三名の炭鋳離職者を採用したのがはじまりである。近年は集団採用はしないが、在籍炭鋳離職者の縁故者関係で、年二〜三名はとっている。炭鋳離職者の

採用とならんで新規中卒者の採用にも力を入れたが、次第に集まらなくなり、採用しても、二年間のうちにはほとんどやめてしまう。最近の採用者は大部分、縁故者及び一般広域求人、九州の旧産炭地に重点をおいている。

昭和三八年、S市郊外に新工場を建設して鉄鋳物の主力工場とし、旧工場は、アルミ鋳物専門工場とした。現在の組織概要は〈Ⅱ—C—6〉のとおりである。

炭鋳離職者の大部分は新工場に集中し、マシン込・中子・処理・仕上・溶解作業のほとんど全部を担当している。旧熟練工の手込作業には一人も配置されておらず、截然と分れている。マシン込職場は係長段階まで炭鋳離職者が独占している。それは新工場の主力であり、今後、拡充する見通しの職場である。

業務係長T氏は、旧制商業卒、戦後まもなくから一五年間、長崎県の某中小炭鋳の職員として、庶務・労務を担当した人である。炭鋳が三六年三月に閉山となり、残務整理ののち、同年十月、V 铸造に入る。同社の炭鋳離職者導入策に付随した労務管理者の導入である。同時にまた、新工場操業開始に伴なう、幾分か「近代化」な労務管理体制への布石であった。

〈Ⅱ-C-7〉 V 鑄造の資格別号俸制度

(昭和38年4月実施)

等級	資格	初任号俸	昇給間差	備考
1	中卒	10,500円	380円	単純労働
2	高卒	13,800	400	習熟労働(班長または準ずる者)
3	大卒	18,600	420	中堅管理者(係長)
4	管理職	24,900	440	部長・工場長
5	役員	32,700	460	

(注) 1 等級→2等級 学歴にかかわらず、上級職務遂行能力ありとみとめられる者は、会社所定の訓練課程(コンサルタントによる)
2 義級→3等級 を受けたのち、昇格させる。

〈Ⅱ-C-8〉 V 鑄造の請取給者収入概況

	係長	男子	女子
第1係(手込)	6.5万円	5~10万円	—
第2係(マシン込)	4.5 "	4~6 "	2.2~2.5万円
第3係(仕上)	?	3~4.5 "	"
第4係(熔解)	4.0 "	3~5 "	—

昭和41年7~8月、労務担当者ききとりによる。

集中した、鑄物業界では例のない良い構成となっている(平均年令三才、平均勤続年数五・三年)。

新工場創設時の、いま一つの新制度は、資格別号俸制の実施である。〈Ⅱ-C-7〉これは、U建材とはほぼ同形の、整備された単純年功給であるが、爾後の賃金交渉のレールとなった。労組の四一年春の賃上げ(ベースアップ+定期昇給)要求は六号俸アップで、五号俸アップで妥結した。その結果、四〇歳のモデル賃金は左記のようになる。

- 一等級 三八、〇〇〇円
- 二等級 四〇、三〇〇円
- 三等級 四一、三〇〇円
- 四等級 四一、八〇〇円
- △一八歳初任給 二六、四〇〇円
- △二五歳初任給 三一、〇五〇円

(△求人要項による)

残業四〇時間として

た。事実、新工場創設と同時に五五歳定年制を布き、高令者十人が退職し、空白は再び炭鉱離職者の集団採用で埋めた。この措置と前記のような学卒者の採用難・定着難とのために、四一年四月現在の従業員年令構成は、三〇歳前後に大多数が

ただし、鑄物業の伝統的賃金形態は「請取給」であって、マシン込作業への移行も請取給制度をくつがえさなかった。単価水準を下げ、計算を複雑にし、定額給の見習工期間を三年↓半年に短縮しただけである。したがって前記の号俸制も、

見習期間をすぎた従業員については仮想モデルであって、その引上げは出勤手当（現在一方当り平均一六〇円）の引上げとなるにすぎず、収入の大半は、実収高（＝単価×出来高）に依存する。その計算の詳細は略すが、平均概算実収高を係別に示す（ $\text{A} \sim \text{C} \sim 8$ ）。人員不足のため、第一・第二係は残業二時間、三・四係は早出二時間＋残業一時間を原則としており、所定時間は実働八時間（午前八・三〇↓午後五・一五、休憩四五分）であるから、炭鉱時代に劣らぬ重労働である。賃金交渉結果としての四〇歳モデル賃金四万円は、基準内としてであったが、現実には二～三時間の残業付で支払われている。この点も、どこか炭鉱時代と共通性がある。交渉成果が現場では消えてしまうのである。しかし、同社の炭鉱離職者たちは、長時間労働や作業環境のわるさをこぼすが、収入の不満は強くない、という。第二係の中子作業を行なう女子はすべて炭鉱離職者の配偶者であり、夫婦あわせて七～八万円に達する。これは十分な中和剤である。

炭鉱離職者受入の当初は事業団のバイブハウス一五戸を二年間借用し、ついで事業団の住宅確保奨励金一、五〇〇万円を得て、二DKアパート一五戸を建てて収容した。別に従前

からの会社寮に八人が居住している。一時は、N市の事業団宿舎に八人入居していたが、社宅に移り、他は退職した。通勤時間が長すぎる（二時間半）のと、事業団宿舎の居住者同志の情報によって転職しやすい条件があるからである（N市には、鑄物工場が多い）。小規模で、種々条件のわるい同社のばあい、事業団宿舎に入れては逃げられる。定着させるには社宅に入れねばならぬという。

新工場といっても、建物は粗末で、暗く埃が多く、作業環境はお世辞にも良いとはいえない。炭鉱離職者の第一陣入職時の旧工場は更にひどく、便所・食事場所も、炭鉱以下の感じだったという。炭鉱離職者入職の二ヶ月後の三六年八月、はやくも労働組合が結成され、組合の承認・労働基準法の遵守を要求した。以前に組合結成を企てた従業員が解雇された例があったが、炭鉱離職者中心の組合を会社は承認し、有給休暇の買上げ・食事場所の改善などを結束した。組合はその後もなく、大阪金属労組（同盟系）に加盟し、同年の年末手当闘争は、大金労の指導応援を得て、相当荒れた。

T氏の言によると、荒れた原因は、組合が高額要求を吹っかけたため、もつれた場合句、例年とあまり変らぬ一ヶ月分

十小額のαで妥結したが、要求額はその三倍近かった、という。

その後、組合は次第におとなしくなり、大金労との関係もS地協の定期会議に出席する程度の、稀薄なものになっていく。結成当時の三役は、公傷や感情のもつれなどの理由で退職した。三役だけでなく、組合結成の主力となった炭鉱離職者第一陣一三人のうち、いまなお在職しているのは一人だけである。現在の組合役員は、年末手当闘争後に入職した第二陣以下から出ており、役付者(係長・班長)が主体である。したがって会社との関係も平和的となった。求人要項には、「：当社は特にこの点(労使関係の安定)に重点をおいて、各種の会合・講習会・委員会の設置等に努め、その結果、和気暖々たる空気を作つて居ります。」と記されている。

現在の組合員は三五名、N工場のみで、旧S工場は組織されていない。組合はS工場だけのときに結成されたのであった。N工場創設に伴なう配置転換は、組合員のN工場集中、S工場からの隔離でもあったわけである。……種々考慮すれば、前記年末闘争以後、組合の穏健化ないし骨抜き努力が継続的に払われ、成果を収めたと判断すべきであろう。そ

の複雑な経緯に行くことは短時間の面接調査によつては、到底不可能である。

4、W精工における炭鉱離職者

W精工は、昭和三年に従業員数名の個人企業として出発し、三五年に会社組織となり、現在従業員五五名をかかえるにいたつた「成長」企業である。大手のTベアリングと協力関係をもつて、ベアリング用アダプターの製造及び内外輪の旋削加工を行ない、アダプターについては独自販売に力を入れて三九年には販売会社を設立し、東南アジア向け輸出にも手のばしている。アダプターのうちクローム鋼を素材とする高級品はTベアリングなどの大企業が独占しており、炭素鋼を素材とする並級品メーカーは、大てい従業員一〇〜二〇程度の小企業で大阪府下に謂集し、過当競争におちいつている(年々、企業数が変動する)。近年、そのなかから若干の企業が量産と積極的販売努力によつて優位に立ち、中堅企業へと成長しつつある。W精工もその一つで、売上高は府下第二位である。製造技術の上で特別の後位性はなく、大部分の機械が新品で、相対的に高能率だけであり、売先開拓の積極さが成長の起動力である(主要仕向先は農業・建設などの機械メーカーと一

部自動車メーカー）。したがって、需要増に見合う増産のカギは人員拡充にあった。社長が若く、積極的人事政策をとり、郷里（長崎県）に強い縁故をもっていることも幸いして、年々六～七人前後の新規学卒者を採用して来た。最近では歩留り低下の傾向があるとはいえ、現在、従業員の大半は二五歳未

〈Ⅱ—C—9〉 W精工従業員年令・勤続年数別

	1年以下	1～3年	3～5年	5年以上	計
19才以下	(1) 12	8	1	—	(1) 21
20～24	2	(1) 6 (1)	(1) 2	1	(2) 11 (1)
25～29	—	2	—	—	2
30～34	(1) 3	3 (2)	—	2	(1) 8 (2)
35～39	(1) 1	1 (1)	—	—	(1) 2 (1)
40～49	1 (1)	(1) 3 (3)	2 (1)	1	(1) 7 (5)
50才以下	—	(1) 2 (1)	—	(1) 2	(2) 4 (1)
計	(3) 19 (1)	(3) 25 (8)	(1) 5 (1)	(1) 6	(8) 55 (10)

(注) 各らん左カッコ内は女子、右カッコ内は炭鉱離職者の内数。

満の若年層で、平均年令二七、五歳となっており、総員五五名中三人が独身寮にすんでいる（Ⅱ—C—9）。新規学卒者は、年々大体十名を目標として六～七人を充足するが、三年間で半分に減る。六人のうち一人は帰郷、二人は転職というところか。転職の多くは、兄、姉など近親者が関西で働いていて、その

関係でひっぱられ、より高給な、またはきれいな仕事を目指す。この程度の小企業としては、定着率はむしろ高い部類であり、今後、向上というより、これ以上の低下をどうして防ぐかが問題である。

炭鉱離職者は、このような「若い者ばかりの職場の背骨となってもらう」ために採用されたのであるが、それに先立って三八年九月に人事担当職員としてK氏が迎えられている。K氏は長崎県の中小Aクラスに属するF炭鉱の労務職員であったが、同鉱閉山後、知合の労務職員がさきにS市内の同じような小企業に人事係として就職していたのがきっかけで、おなじコースをたどった。現在は管理課長として、人事だけでなく、製造・営業以外の全業務をとりしきっている。炭鉱離職者の採用は、K氏の出身炭鉱およびその近辺の中小炭鉱離職者から、原則として出張面接のうえ決定した。安定所の現地紹介相談の際に委任採用した二人の炭鉱離職者は三ヶ月で退職した。「手間をかけなければ必ず駄目」である。他の退職者二人は二年つとめたのち、地下鉄工事をやっている土建会社と金属圧延の大企業へ、最近、転職していった、別の一人は在職一年で健康を害し、退職後一年ほどで死亡した。

のこり八人は、狙いどおりに役立ってもらっている。製造部門四〇名のうち課長二人、係長（通常の用語では班長というところ）五人が役付だが、係長のうち三人は炭鉱離職者である。

アダプター製造課長の話では、機械（旋盤、フライス、歯切盤）の操作に習熟するのに六ヶ月〜一年。刃物の取付・研摩が出来て一人前となるが、これに大体三年。機械の保守（調整）

には更に数年を要する。技能的には一人前に達していない炭鉱離職者が、職場をひきしめ、勤労意欲を整える主役となっている。欠勤が少なく、仕事をおぼえるに熱心で、若い者の相談相手として信頼されている、という。^{*}炭鉱離職者にも気風の差があり、長崎県北松炭田の労働者は、筑豊地区などに比べて、地味で辛抱つよいと評されているが、それが生かされている、といえるかも知れない。

^{*}年少者多数のなかに、中高年の炭鉱離職者を入れてバランスをとる事例は多い。愛知県豊橋地区の製材業で炭鉱離職者を大量採用したばあいも、主要なねらいはそれにあった。若年労働者のみに執着しつづけて、充足困難におちいりあなうめに中高年者を入れるのと差は紙一重であるが、企業の「成長」に与える作用には大差が生じる。自動車部品、電機など急激に成長して大企業となったばあいにも、同様の戦略がとられる。五〇歳前

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告（戸木田・川端） 一二七（七六一）

後の高年者を中心に一〇〇名の炭鉱離職者を採用した、八欧電機の例がそうである（昭和三八年）。大企業では、若い労働者の人間関係を調整し、気を保持するために、大がかりな組織的・科学的な技法・制度が導入されているから、中高年者を入閣関係の良好な維持のために分散配置する必要も意味もない。代りに巨大分業体系のなかに、成年男子には軽度で性に合わず、女子には過重気味という中途ハンパな仕事、案外に多く発生して、ここに高年の炭鉱離職者を配置した。

テレビの組立ライン終末部の梱包、箱づめ、コンベアー流動中の方向転換のための半転といった仕事である。これらに七〇名、のこり三〇名をマッキ・板金作業に充てた。給与は当時二五、〇〇〇円十家族手当というところであった。一部、前歴・経歴・本人の希望を考慮して機械・旋盤などに配置したが、視力が予想以上に弱く失敗であったという。なおこの事例では、さらに高年者雇用のプラス面として配偶者、子供の就労が強調されている。「採用世帯は一〇〇世帯ですが、実際には配偶者、子供などを入れて私のところで六〇名、傍系関連会社に二〇名、計六〇名の方が就労している現状で、この労働力不足の折一〇〇名のほかに六〇名ですから非常に助かっています。何とんでもこの付近で子供、婦女子の人を募集するのは大変ですからね。……また、本人たちには悪いかも知れませんが、若い男女が行きたくない職場とか作業でも非常に安定した仕事をやってくれることです。……」以上、職業安定広報第一四卷（昭和三八）第二九号、三頁以下「中高年令者の就職促進をめぐって、——事業所の実情を聴く座談会」

〈Ⅱ—C—10〉 W精工の年令別等賃金構造

() 内は炭鉱離職者

(昭和 41. 8)

	1万以下	1.0~1.5	1.5~2.0	2.0~2.5	2.5~3.0	3~4	4万以上
15 ~ 17才	4	4	4				
18 ~ 19		2	4	1			
20 ~ 24		3	2	1 (1)	1	2	
25 ~ 29						1	
30 ~ 34			1		1 (1)	1 (1)	1
35 ~ 39					2 (1)		
40 ~ 49				1 (1)	1 (1)	1 (1)	
50才以上				1 (1)	1		
課 長						1	
女子事務		1	2	1			4 (1)
〃その他		2	3 (1)				
計	4	12	16 (1)	5 (3)	6 (3)	6 (2)	5 (1)

炭鉱離職者は、事業団から貸与、のち払い下げられたパイプハウス十戸に住みつづけている。かなりくたびれてきて建替える計画はあるが、工場拡張用地の手当てとの関係でのびのびになっている。

〈Ⅱ—C—10〉で、同社の年令別等賃金分布を示す。一万円以下の者すらいるのは、帰郷等による欠勤のためであろう。それにしても、この賃金水準は、S市内としては低い部類に入る。この月の残業は平均二〇時間で、残業手当は総額の九%であった(月々の残業時間は一〇〜三〇時間の間を変動し、残業手当の比率は五〜一〇%を上下する)。

同社の若年者初任給は、基本日額五八〇円(一八歳)で、二五歳まで一年につき二〇円の年令加算がつく。皆勤手当二日分。別に、基本給の五%を源資とする能率手当が、課↓係までは加工高により、係↓各人は出勤率と勤務成績により配分される。炭鉱離職者採用の際は基本日額八〇〇円とし(昭和三九年)、家族手当(一人目一〇〇〇円、二人目五〇〇円)を付設した。事業団から支給される雇用奨励金(一人五〇〇〇〜七〇〇〇円、年令差あり、一年間)は全額本人に支給した。合計して月二五、〇〇〇円程度であった。最近では(表示の四一年

八月はやや低いが）平均三五、〇〇〇円前後の収入になつていくという。要するに同社の賃金管理は、若年向と炭鉱離職者向の二つの柱を立ててあるだけで、体系整備・政策樹立はこれからである。労働組合はない。

D、建設・港湾・トラック運送等

略

E、公務員・公共公業

政府関係機関への炭鉱離職者受入れが課題に上つたのは、昭和三七年に入ってからであり、前記の炭鉱離職者対策の第二段階を画する三七年度以降、再就職計画の中に三ヶ年合計五、三三〇人という数字が組みこまれた。政府関係機関には、定員・予算の関係もあり、炭鉱離職者にはもっともなじまぬわけであるが、「民間企業に対して炭鉱離職者受入れを強力に勧奨する立場からして、まず政府機関が率先して実施すべきことを要望する声も高く」、三七年五月、労働省が政府関係機関の人事担当部長を招いて懇談会を開き、炭鉱離職者対策の現状を説明して協力を要請した（職安広報、三八年六月号、

三〇頁）。その結果、郵政省の郵便集配人五〇名（同年七月）を皮切りに、政府諸機関の「協力」がはじまった。その実績はへⅡ—E—1のごとくである。

〈Ⅱ—E—1〉 政府関係機関への炭鉱離職者就職状況

	37年度	38	39	累 計
計	330	2,800	2,200	5,330
画績	370	2,530	1,376	4,276
法務省	—	7	4	11
大蔵省	—	43	10	53
文部省	—	10	9	19
厚生省	—	39	13	52
農林省	—	40	5	45
通産省	—	56	25	81
運輸省	—	228	752	980
郵政省	118	489	132	739
労働省	28	201	89	318
建設省	—	55	—	55
北海道開発庁	—	10	5	15
防衛庁	—	10	—	10
科学技術庁	—	4	—	4
人事院	—	2	—	2
地方自治体	224	1,336	332	1,668

非現業の各省は人数も少なく、主として、庁舎・付属施設の守衛・管理人・用務員である。若い職員で一般事務についている者が少数あり、とくに労働省では、職業安定所職員、雇用促進事業団職員として相当数が活躍している。

<Ⅱ-E-2> 政府関係機関への炭鉱離職者就職者初任給（円）

（昭和40年度）

	職 種	30才	35才	40才	45才	前歴加算	備 考
労働省	行政事務	20,650	21,780	30,760	37,940	80~	
"	守 衛	—	23,040	23,660	25,010	100%	
郵政省	集配員	20,600	23,800	27,300	—	100%	一般のばあいには50%
電々公社	電報配達	18,200	21,200	23,400	—	45%	同種前歴なら75%
"	線 路	18,400	20,400	—	—	"	
"	資材出納	16,700	19,400	—	—	"	"
"	守 衛	20,500	22,700	25,500	—	"	
専売公社	製 造 職	16,700	18,300	20,200	—	47~44%	
国 鉄	整備掛	17,200	20,400	—	—	?	
"	軌道掛	16,800	18,400	*21,900	—	?	

（注）国鉄は、炭労が行なった炭鉱離職者国鉄職員調査（東京鉄道局管内、55名、昭和40.4）による。昭和39年10月正式採用時のもの。他は、各省・各公社の定めた初任給基準（中卒者）。すべて本俸。ほかに暫定手当（大都市のばあい、本俸の8~12%）家族手当、通勤手当等がつく。

*は38才。

職務については、当然、鉱員出身者は少ない。鉱員身分であっても、職務内容は労務係であった者、労働組合役員の経験をもつ者が大部分のようである。雇用促進事業団管轄の「移転就職者用宿舍」は、四〇年度末で一四八ヶ所、二一、一五八戸に達し、その管理人は二〇〇人をこえる数であろう（大阪支部管内で五九人その後さらにふえている）。管理人は、当初、事業団正規職員及び委任契約者であったが、四〇年一月、新たに設立された「中高年令者福祉協会」職員に新たに身分替えされた。そのとき確定した採用条件は、五〇歳以上人生経験の多いことを重視し、定年六三歳。厚生年金の受給資格者は正規職員でなく委任契約とする。給与は管理戸数によって若干の差をつけるが、二五、〇〇〇~二八、〇〇〇円（これは本人と配偶者と七対三分割支給の形になる）。配偶者の内職によって三万円程度の収入になるから、高令者の就職先としては有利な方であろう。

政府関係機関への就職は、安定感はあるが給与がわるい（Ⅱ-E-2）。どの機関でも大同小異であるが、小異は主として前歴加算のちがいがから来る。最初に炭鉱離職者を採用した郵政省では、初任給最高制限を、炭鉱離職者については

「全通など組合の判断ときりはなして、個別に特例を設けるよう」にする方針をとり、組合もこれを認めて前歴換算を一〇〇%とした。——炭鉱在職期間をそのまま郵政省勤務期間としてみとめたのである。電々公社は当初、組合との協定で炭鉱離職者については五〇%としていたが、のちに中途採用者前歴加算方法が、同種前歴七五%、異種前歴四五%として協定されたから、炭鉱離職者にも協定どおりに適用されるようになった。国鉄のばあいには就職者の大部分が軌道掛という重労働であるにもかかわらず、当初、もっとも不利であり、子供が三人居れば、生活保護基準を下廻るほどであった。このため、炭鉱離職者から炭労本部に歎願書が寄せられ、炭労から労働省及び国鉄労組に申し入れて、前歴加算の改善、試用期間の勤続年数への繰入れ、鉄道官舎への入居、等を要請した。^{*} ↓この結果は調べていない。

^{*} 国鉄職員となった者の大部分は、事業団宿舎に入居したのであるが、通勤に時間がかかり、家賃一、五〇〇円、かつ、一年間の入居期限付（実際には延長されるが、家賃が三、四〇〇円高くなる）であることから、家賃五、六〇〇円の国鉄宿舎に入りたい希望が強く表明された。個人で国鉄当局に宿舎入居を懇願して成功した事例を引用しておく。

関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告（戸木田・川端）

一三一（七六五）

政府関係の多少ともまとまった数の就職のなから、炭鉱離職者自身によって比較的有利な状況にあると感ぜられているのは、地方自治体の清掃職員である。公務員関係の枠をこえて、およそ三〇歳半ば以上で、職業上の特別の技能をもたない炭鉱離職者にとって、自治体清掃員は、公務員の年功賃金体系の関係もあって、職業選択上むしろ上位にランクされているようである。（未完）