

日本の危機

高度成長期における鉱業の
労働生産性向上を実現した
事業合理化に伴う労働移動の実態

中川達也

Tatsuya Nakagawa

公益財団法人日本生産性本部 / 研究員

日本の労働生産性は、海外に比べると非常に低いと言われている。OECD データに基づく2017年の日本の時間当たり労働生産性（就業1時間当たり付加価値）は、47.5ドル（4,733円／購買力平価（PPP）換算）。米国（72.0ドル／7,169円）の3分の2程度の水準に相当し、順位はOECD加盟36カ国中20位だった。名目ベースで見ると、前年から1.4%上昇したものの、順位に変動はなかった。主要先進7カ国で見ると、データが取得可能な1970年以降、下位の状況が続いている¹⁾。

1970年以前は国際比較できないものの、当時までは日本経済において高度成長期と呼ばれる時期である。日本の危機について考える上で、高度成長期における労働生産性が急伸した要因について調べることにした。実際、当時の季刊生産性統計を元に、労働生産性指数の推移をみると、製造業を中心として、内需の拡大や技術投資による急激な伸びを示している。しかしながら、鉱業も製造業と同様に急激な伸びを示しているが、労働投入量指数や生産量指数の伸びが製造業のそれと大きく異なっている。要因としては、合理化による雇用の減少によるものとの記載が1950年代から1960年代にかけて頻繁に見られた。当時の鉱業では、石炭鉱業において大規模な事業の合理化が起きており、その影響で産業人口が数年で3分の1程度まで減少していたからである。

当時の産業を取り巻いていた問題は、昭和32年度よりはじまった世界的な不況と、エネルギー革命の流行による需要の減少だった。貯炭は急増し、石炭企業の経営は非常に悪化した。政府をはじめ、業界においても、この状況は単なる一時的

¹⁾「労働生産性の国際比較 2018」2018年、公益財団法人日本生産性本部。

不況によるものではなく、石炭鉱業の構造に基づくものであり、その根本的な体質改善が必要であるとの認識にたち、石炭鉱業の合理化をはかるといふ方向がうまれ、スクラップアンドビルド方式による体質改善が石炭対策の基本となり、このための諸般の措置がとられたが、重油の石炭市場への進出はますます激しくなり、石炭鉱業の危機は深刻化していった²⁾。

石炭産業の合理化の実態は、昭和32年に784あった炭鉱が昭和42年には153にまで減り、常用労務者の人数は昭和32年に29万8千人いたのが、9万人まで減ったというものである³⁾⁴⁾。短期間かつ大規模な合理化を労働者が受け入れたわけではもちろんなく、その過程で、労働争議などの手段もとられたが、結果的に事業の合理化は進められていった。それと同時に、合理化により発生する大量の離職者に対して、国や企業による再就職を支援する様々な取組が実行された。昭和30年代の合理化の結果が、40年代初頭の石炭鉱業の安定に見ることができればいいものの、その後の石炭鉱業は安定化することがなかった。石炭の価格は据え置かれている一方で、諸物価は高騰し、労賃は高騰した。このため、炭鉱の赤字の累積はますます深刻な問題となった。さらに、短期的で大規模な人員削減が引き起こしたものは、高齢化した炭鉱、自然条件の悪い炭鉱、労働力の不足という問題を残すこととなってしまったのである⁵⁾。

エネルギー革命がもたらした石炭鉱業の合理化は短時間で達成され、結果として、上記のような問題が残ったものの、高度成長期の労働生産性向上に大きく寄与したことは間違いない。国や企業がとった取組から現代において学べる点と、産業の不安定化を招いてしまった欠陥がどこにある

のかを合わせて調べることにした。危機(crisis)とは、それまでの原理やまたそれによって支えられてきた全体性や統一性が破れ、何か新しい状態が模索されたり、それに移行したりしたとき、この事態を連続の切断という否定的意識でとらえた言葉である。日本の危機について考えるにあたり、第4次産業革命による影響や人口減少の結果、産業構造が急激に変化していくことは避けられない。高度経済成長期も産業構造の急激な変化という意味では同じような状況にあった。日本の危機について考えるときに、高度経済成長をいかに乗り越えたのか、そしてその時の知恵を今後の日本経済にどう活かすことができるのかという視点で考えていく。さらに、石炭鉱業は、我が国の産業復興の原動力である基礎資材との認識から、いわゆる傾斜生産方式がとられ、石炭産業優先の拡張の措置が協力で推進された経緯がある⁶⁾。その石炭鉱業の労働生産性向上を引き起こした合理化に焦点を当てて論じていく。

II 高度成長期における 鉱業の労働生産性

i 高度成長期における製造業と鉱業の 労働生産性比較

まずは、労働生産性の具体的な数値をみていく。昭和45年の労働生産性指数を100として、昭和30年から同51年までの推移をみると、製造業平均が23.8から151.4と変動しているのに対して、鉱業は23.8から146.6へと変動している。労働生産性は産出量や雇用の増減にも大きく左右されるものの、労働生産性指数においては大きな差は生じていないのである。

2) 職業研究16(12)1962年、10p。

3) 全国鉱業市町村連合会十五年史、1968年、188p。

4) 炭鉱離職者援護業務5年のあゆみ、1966年、81p。

5) 前掲 全国鉱業市町村連合会十五年史、1968年、190p。

6) 2)と同じ。

しかし、産出量指数と労働投入量の内訳をみると、製造業全体と鉱業とでは生産性向上の実態に違いが見て取れる。労働投入量指数は製造業平均が50.6から82.3、鉱業は308.7から48.5へと変動しており、産出量指数は製造業平均が11.7から125.2。鉱業は70.1から73.4で伸び率に大きな差がみられる。労働投入量は製造業が増加しているのに対し、鉱業は約6分の1にまで下がっている。単純に6分の1に減ったわけではなく、30年代に削減が進められたため、昭和40年にはすでに合理化は達成されて約3分の1まで減少していた。それでも、昭和40年から51年に至るまでに半分まで削減されていることを示している。いかに多くの人員削減が実行されたかを表しているといえる。産出量指数は、鉱業に至っては合理化前とほぼ変化がない。人員削減によりこれだけ産出量が維持されているのは、高能率炭鉱への集中が取られたことが大きい。

生産性に関する分析をまとめると、鉱業に見られる生産性の向上は、昭和30年代を中心に、出炭量が重油の進出あるいはうち続くストライキのために、大した増加をみせていない一方で、長期の不況を見越して行われている雇用の縮小を反映するものであって、設備合理化による生産性の変動要因は極めて小さかった。その後、30年代後半に至っても、大規模な解雇、希望退職が行われたため、雇用の減少が他の産業と比較して各段に進んだことが労働投入量指数の変動から明らかとなっている。鉱業の生産性が上記のような実態に基づいて向上してきたものの、製造工業全体としては、景気により影響を受ける操業度や稼働率、あるいは設備合理化によって増大の傾向を辿ってきた。高度成長の労働生産性向上において、製造

工業の実績も鉱業に並ぶ急激な伸長といえるが、その実態は大きく異なるのである。まず、30年代の労働市場におきた変化について概観し、石炭鉱業の労働移動における潜在的な問題点、石炭鉱業の合理化に対して取られた諸施策とその結果の考察という流れでみていく。

III 昭和30年以前から 昭和30年代後半にかけての 日本経済の状況と労働需給に 生じた変化

i 30年代の技術革新と職種構造の変化

上述の通り、昭和30年代には、戦時及び、終戦直後の技術進歩の遅れを取り戻すための技術革新投資が製造業を中心としてさかんに行われたが、これにもなって職場で必要とされる技能の性格と、労働力の職種別構成が変化してきた。例えば、機械工業分野などの生産工程部門などでは労働者の作業が単能化し始め、流れ作業を円滑にするための工程工、多能工的な指導工、調整工および保全などのための技能労働者が必要とされるようになってきた。一方、装置産業においては、監視的な業務が一段と増大した。さらに、事務、管理部門に電子計算機が導入されるなど、事務部門の機械化、オートメーション化も同時期に進んでいる。

このように、企業内における職種構造が変化し、なかには需要が減少し、場合によっては、消滅した職種さえ出たにもかかわらず、わが国では技術革新による失業はほとんどこれまで問題とならなかった。これには、高度成長期を通じて、繊維や石炭などの一部の産業を除いて、どの産業においても、雇用が膨張を続けたためである。

また、これと同時にわが国特有の雇用賃金慣行や労働組合が企業別に組織されている事情から企業内の労働力の配置転換が比較的容易に行われたことも大きな原因である⁷⁾。

ii 労働条件の標準化

30年代は賃金の上昇が進み、各種の格差の縮小が始まった時期でもある。例えば、初任給について男子中卒者の賃金は、昭和29年の3,800円から35年までに68%上昇して6,000円を超えている。40年には119%上昇して1万3,200円。高卒者の上昇率も、それに近い上昇が続いている。また、賃金に加え、フリンジベネフィットの形で、従業員の宿舍をはじめとする福利厚生施設を整備し、現場の作業環境を改善し、きれいな職場をつくる政策が、とくに若年労働者を対象としてとられるようになった。それも労働力を吸収し、定着させるために必要とされたのである。

また、中小企業と大企業との間の格差とそれに依存する中小企業の体質に注目した「二重構造」論の問題は、昭和20～30年代の経済成長が急激な労働需要を生み出して、労働市場の需給の均衡を回復させたことによって解消に向かった⁸⁾。

このように30年代は、増え続ける需要と技術革新を引き起こし、雇用の増大を生み出しただけにとどまらず、人材を獲得するために労働条件の向上も実現していったのである。企業側にとって、人材獲得のためには労働条件向上が重要であると考えなおす一つのきっかけになったといえる。

iii 新規学卒の就業分野に起きた変化

それでは、製造業の技術革新や労働条件の標準化は、新規学卒の就職にどのような影響を与え

たのかみていく。産業別就業状況を見ると、30年代において、農業への就業者が著しく減少し、反面、金属機械関連産業を中心とする製造業が大幅に増大している。すなわち農業に就業したものは25～27年にかけて毎年40万人強、学卒就業者の4～5割を占めていたのが、28年に29万人、全体の3割弱に低下し、以後減少を続け、景気後退で製造業の雇用需要が停滞したときでも、この傾向はほとんど変わらなかった。35年以降この傾向は一層強まり、37年には、8万人と全体の僅か6%に低下した。

反面、製造業への就業増加は著しく、37年には製造業は全体の5割以上を吸収し、金属機械関連産業への就業は急激に増加し、37年には、卸売小売業、サービス業を上回るに至った。卸売小売業およびサービス業も、製造業とならんで学卒を吸収してきたが、34年をピークとしてその後減少している。これは小零細企業の多いこの分野で学卒の充足が困難になってきたことを反映したものと考えられる⁹⁾。

iv 産業間における転職の変化

一方、第1次産業就業者の他産業への転職者は、農林漁家就業動向調査によると33年度の22万人から年々増加し、36年度には34万人と5割以上の増加を示している。これは、農業の機械化、省力栽培の普及などにより、労働力に余剰が生じたこともあるが、在宅転職の大幅増加にみられるように、企業の地方進出により農業就業者の転職機会が増加したことや学卒の充足が著しく困難になった小零細企業分野で、学卒に代わる給源の一つとして農業就業者を求めようになったことがその大きな要因としてあげられる¹⁰⁾。

7) 労働時報19(8)、1966年、10p。

8) 労働市場の長期展望 1968年、479p-491p。

9) 労働白書 1963年版、1963年、12p-13p。

10) 同前書 115p-116p。

IV 炭鉱の特徴から見えてくる 労働移動の課題

i 石炭鉱業における労働移動の特徴

戦前以来、石炭産業はその経営上の安全弁を労働者の低い労働条件と人員整理に求めていた一方で、炭鉱労働者も流動性が強く「渡り鉱夫」の数が多かったことなどは、炭鉱労働力の流動性を大きくする要因となってきた。この傾向は、戦時戦後の間において少しずつ弱められた。とくに大企業における労働者は戦後結成された組合の力で「完全雇用」協定をかちとったことさえあって、その定着性を高めたことは否定できない。しかし、企業側の政策は、かならずしも変化はせず、依然として好況時には雇用を増加し、不況時には「合理化」の名において人員整理を行うという傾向がみられたのである。勿論、その傾向は中小炭鉱において激しかった。中小炭鉱では労働者の組織も強くななく、労働者はこの動きに対してほとんど抵抗できなかったのである。そして、組合がしっかりしている大手炭鉱でも、はげしい争議をともなったとはいえ、人員整理は多くの場合、企業の勝利に終わった。

人員整理による「合理化」は、もっとも安易な方法であったが、それが石炭企業の「政治力」による保護政策の実現とあいまって、炭鉱における本来の意味での「合理化」をばむ麻薬の役割をはたしたこともまた否定できない¹¹⁾。

ii いびつな年齢構成がもたらした

若年層の急激な減少

炭鉱労働者は、通常みられる勤続年数が少ないほど高率という形をしていないのが特徴である。これは、大手炭鉱において、石炭鉱業の新規雇い

入れが戦後の傾斜生産方式時代・朝鮮動乱ブーム時等一定の時期にのみ片寄った結果を如実に示しているものといえる¹²⁾。

労働市場の活況と時をほぼ同じくして、石炭斜陽化論や解雇計画の論議が取りざたされることにより、若年層の離職が30年代前半に集中してしまった。30歳未満の比率は昭和32年の36%からわずか5年で22.5%まで低下している。平均年齢については、36.5歳(35年時点)であり、製造業平均(29.7歳)に比べて高齢化の傾向がみられる。石炭鉱業における新規入職者の割合を見ても、20歳未満8%(製造業平均44%)、20歳～29歳38%(製造業平均38%)、30歳以上54%(製造業平均18%)となっており、製造業平均との差が際立っている¹³⁾。

広域職業紹介の実績でも、30歳未満の若年層が全体の7割以上を占めているとの記録もある。通産省資料によると、大手炭鉱の直轄鉱員の基幹であるはずの若年労働者の減少が35年12月26.6%→40年3月末19.3%にまで減っている。労務構成の老齢化を防ぐために企業整備中止していた養成施設の再開或いは新設等を行い若年労働者の確保に努めることになった¹⁴⁾。

石炭鉱業でも、若年層のボリュームが比較的小さいにもかかわらず、特段の対策をとらずに合理化に踏み切ってしまったが、本来であれば、若年層に対して、将来的な産業のビジョンを指導し、産業に対する不安感を払しょくするように積極的に取り組むべきだったといえる。

iii 都市から離れた生活圏がもたらす影響

地理的な要因にも労働移動にどのような課題があったのかについてみていく。まず、炭鉱離職者の

11) 日本労働協会雑誌、1963年、4p。

12) 石炭労働年鑑 昭和38年版、1962年、150p。

13) 移動構造分科会報告、1962年、77p。

14) 前掲 炭鉱離職者援護業務5年のあゆみ、1966年、87p。

発生は、特定地域に大量に発生している。そのため、離職者発生地域の職業紹介だけでは効果的な再就職を図ることが困難であり、全国の職業安定機関や受け入れ地側の職業安定機関との連携協力体制の上になった強力な推進に努めることが求められた。

結果として、36年度を例にとると、82,852人の新規求職者に対して、22,682人（広域職業紹介7,318人）が就職し、就職率27.4%と予期以上の成果となった。これは、炭鉱離職者臨時措置法に基づき、33の公共職業安定所の管轄区域の炭鉱離職者6,300人を都道府県外への就職をさせるための職業紹介計画を策定し、東京都ほか15府県に受入れ目標数を割り当てた強力な活動を展開した。地域別では、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫で全体の約9割。産業別では、製造業が約7割となっている¹⁵⁾。

しかし、30年代前半の若年層を中心とする移動から、37年度以降は扶養家族を抱えている年齢層の移動を想定した政策に重点が置かれていった。昭和35年（業務開始年）から39年にかけての住宅確保に関する奨励金の支給金額は、9,145千円から598,343千円へと増額され、移転就職者用宿舍の設置戸数は、36年（貸与開始年）の392戸、その後毎年増加し続け、39年には14,792戸が設置されている¹⁶⁾。

各都道府県による連携協力により地理的な問題を解決していくことだけでなく、異動する年齢層に合わせて、国による住居への支援も年々大きくなっていったのである。しかしながら、そうした取組がなされたにも関わらず、滞留者の問題は大きくなり、年齢層は急激に上がっていくことになる。

15) 労働行政要覧 昭和36年版、1961年、214p-215p。

16) 前掲 炭鉱離職者援護業務5年のあゆみ、1966年、87p。

V 炭鉱離職者対策に見られる その他の対策

i 昭和30年代後半に実施された 滞留者対策事業

炭鉱離職者に対する移転就職を妨げている諸要因の調査によると、38年後半をピークに炭鉱離職者の合理化がひと段落し、産炭地における離職者の滞留化傾向が強まった。そうした事情の中実施された阻害要因のアンケート(34歳以上を対象)には、「自己または家族が土地または家屋を所有しているため(55.8%)」「家族が常用労働者となっているため(36.2%)」との結果が出ている¹⁷⁾。同じく、職業安定広報によると、50歳以上の高齢者の占める割合は40.8%（39年度3月末）、55.0%（40年3月末）、56.6%（40年7月末）と急激に上昇している。また、39年11月の調査では、求職手帳所持者のうち近い将来に就職の可能性のある者は33.6%にすぎず、残りの66.4%すなわち全体の3分の2はそれぞれに何らかの就職阻害要因があると担当指導官に判断されている。主に、心身上の疾病負傷、老衰、身体障害等、労働能力に関係のある事由が全体の35.2%を占め、ついで高齢のため求人確保困難22.3%、賃金、職種等に求職条件を固執している17.9%とつづくが、そのほか、事業経営、家業手伝い、自営業開始予定等のために就職する意欲がうすく斡旋の困難な者が相当数に及んでいる。

こうした事態に対処するため、就職阻害要因別に求職者を把握し、それぞれのグループに対する指導方針とすべき具体的措置が示された。例えば、疾病負傷、老衰者等については医師の健康診査を受けさせ（経費は国費負担）その身体状況、

17) 職業安定広報15(24)、1964年、6p。

就業能力に応じた指導を行うこと、不当な求職条件固執者には条件変更指導を強力に行うほか、訓練所への入所を行うこと。事業経営中の者（農業を含む）、家業手伝い者については、実態調査を行い、すでに安定就業の状態であると判断される者は手帳を失効させること。自営業の開業希望者には、6か月間を限って紹介を保留し、開業の順位指導を行うこと、高齢者については速成訓練の活用を重点的に行うこと等である¹⁸⁾。

滞留者に対して、個別具体的な対処が取られていたことが分かる。再就職が困難なケースに対する働き口も下記のような取組によって用意されていた。

炭鉱離職者に対しては、離職者が産炭地域内において再就職することが困難な実情にあることから、炭鉱離職者臨時措置法第4条の規定に基づき、暫定的に就労する機会を与えることを目的とする炭鉱離職者緊急就労対策事業が実施されてきた。この緊急就労対策事業は、地方公共団体またはその長を事業主体とし、河川、砂防施設、農林施設、通路、水道、土地、港湾施設及び営造物の8種目の整備事業であり、この事業には就労者数の85%以上の数を炭鉱離職者から吸収しなければならないこととなっていた。

賃金について、昭和38年の筑豊地区を例にとると、世帯当たりの生活保護費8,500円に対し、大半が日給500円程度であり、極端な低賃金が高産業への転職意識を失い生活保護に依存しつつあることの証明にほかならない。生活保護を受ける人たちの間には、生活保護を打ち切れないために協議離婚をして母子世帯の形式をとる例もあれば、小炭鉱の閉山の際に、従業員に生活保護をうけるように進める例もあった¹⁹⁾。

賃金については、離職者の就業先の初任給は30歳～34歳が最も高く、35歳以上のものに対する受入れ側の評価がこれより低くなっている。さらに、大手炭鉱の平均賃金が29千円（36年11月時点の採炭夫に関する数値）であり、年齢水準の一致する35歳～39歳の就業先の初任給が15.3千円にすぎないことは、扶養家族を抱える同年齢層に極めて苦しい条件であることがわかる²⁰⁾。

ii 特殊な労働環境により高まる

職業訓練の重要性

炭鉱離職者は、その前職が地下労働という特殊な労働環境下における職業に携わっていたものであり、一般産業への転職にあたっての順応性に乏しく、このため、これら離職者に対しては炭鉱離職者臨時措置法の第5条に基づき、その特殊性に応じた特別の職業訓練を実施して、その職業転換の促進を図ってきた。36年度における前期職業訓練は、一般職業訓練所12か所において延べ2,480人総合職業訓練6か所では延べ3,560人の規模において実施した²¹⁾。

炭鉱離職者が転職にあたって職業訓練をうけることは、最も望ましいコースであり、その終了後の就職もかなり好結果であるにもかかわらず、入所率は低かった。実際、労働省職業安定局調整課の調べでは、34年度から37年度にかけて一般職業訓練所では合計5,390人の募集定員に対して入所者は4,952人。総合職業訓練所では同5,720人に対し、3,058人となっている²²⁾。

上記のような現状を受け、訓練所への入所を促すためには、技能習得手当の支給や雇用予約制度といった取り組みがとられた。雇用予約制度により、炭鉱離職者が公共職業訓練、職業講習の

18) 職業安定広報17(3)、1966年、7p。

19) 前掲 日本労働協会雑誌、1963年、11p。

20) 前掲 移動構造分科会報告、1962年、80p。

21) 前掲 労働行政要覧 昭和36年版、1961年、254p。

22) 前掲 職業研究(16) 12、1962年、12p-13p。

受講中に、将来の就職問題に煩わされることなく安心して毎日の訓練に励むことができるようになった。これによって炭鉱離職者に安定した職場が確保され、ひいては職業訓練の効果を高める結果ともなったのである。

雇用予約制度は、その意義を中年以上の求職者のよりよい再就職の道は、その求職者を産業界のほしがっている技能労働者に養成して採用させることとした。入所前の雇用予約制度とは職業訓練を受けようとするものと雇用主との間において、その者が職業訓練の過程を修了すれば、雇用契約を結ぶことを約束することができる制度である。利点は、大きく4つある。1つは訓練生にとれば修了後の就職問題に煩わされることなく技能の習得に専念できる点。2つは、雇用主にとれば、所要の技能者を計画的に雇い入れることができる点。3つは、効果的な職業訓練が実施できる点。4つは、商業訓練所への入所あっせんを修了生の就職斡旋との2つの業務を1回で処理できる点である。(中高齢者の場合、これを別に解決することは多大の労苦を必要とし、また、中高齢求職者の転職訓練は後半に実施されるから、年中、入所と就職のあっせんに忙殺されることは明白である。

具体的な運用としては、当事者は雇用主もしくは雇用主団体と個々の訓練生。対象となる訓練生は各訓練施設の職種ごとに訓練生全員とされる。雇用予約は、雇用主から仮採用の通知を、訓練生からは相手方である求人者に確認書を提出して成立となる。このとき、雇用契約関係にはないが、採用内定の関係にあるため、職業訓練の受講状況に関する情報提供などの情報を提供するとともに、雇用主からも職業訓練所との情報交換、職業訓練生との連絡を密接にやってもらうように指導

することとされた。もちろん、雇用主から訓練生に対する激励や援助などは大いに歓迎されていた。

職業訓練が抱える課題を解決するべく進められた制度であるが、広く普及させるには以下の点が大事であった。雇用予約求人者を積極的に確保することである。そのためには、中高年者の採用に対する理解を促し、3か月から6か月程度の中長期的な雇用計画を立てる必要がある²³⁾。

次に、技能工の需要と炭鉱離職者とのミスマッチについてみていく。

技能程度別の不足状況が示されている当時の調査結果の掲載をみると、経験6年程度以上の技能を必要とするものが全体の16.1%であり、他はそれ以下の経験年数の少ない技能工となっている。これは、企業において技術革新が進展し、中小企業においても設備の合理化が進んできた結果、このような傾向はさらに強められ、なかでも新しい労働に対して適応性のある新規学卒者の需要は大幅に増大している。特に技能の面では、生産工程が高度化することによって、従来の永年勤続の経験工の技能が特別に役立つことが少なくなり、経験年数の少ない若年技能工との間に技能や労働能率の差が狭まるといわれているが、前期の結果はかかる傾向の一端を表しているといえる²⁴⁾。

新しい技術への適応が優れていると考えられているのは、比較的若年労働者の方が労働市場において価値を見出されやすいからである。今後、第4次産業革命による産業構造の変化においても若年労働者と中高年労働者間の価値の格差は残っていくと考えられる。中高年が持つ技術だけでは労働移動が難しいため、雇用する側も、求人を出す側も労働者の職業訓練に対して理解を示す必要があるとともに、採用と雇用で職業訓練を結び

23) 職業安定広報(14)19、1963年、4p-5p。

24) 職業安定広報(12)8、1961年、21p。

つける制度を活用することも選択肢としてあってもいいといえる。

iii 財閥・政府による大規模な就職支援策

石炭各社において、就職あっせん担当部門が中心となり、昭和34年4月から昭和37年3月にかけて、合計2万4,099人(鉱員1万5,656人、職員2,518人、子弟その他5,925人)の斡旋を実施している。例えば、三菱鉱業は昭和36年に就職部を設立し、37年の不況期に至るまで毎月300～400名のあっせんを実施してきた²⁵⁾。

斡旋先の会社は、昭和34年4月から昭和36年3月までは、子会社・系列会社が多かったものの、景気の下降を受けた昭和36年4月～昭和37年3月にかけては、3割まで低下し、その他会社への斡旋が半分に至るまで割合が増えている。なお、産業別の斡旋先は製造業が継続して半数を占めている²⁶⁾。しかし、37年度の不況期において、三菱鉱業は不況のあおりを受けない斡旋先として、病院や社員寮の管理などを優先するような対応もとっていた。

そうした中、企業は工夫を凝らしながら斡旋に取り組んできた。例えば、昭和36年においては、実

績が停滞してきたことを受け、グループ経営の強みを活かし、三菱がグループとして土建業界への参入もかねて、炭鉱離職者による新会社三菱土建会社を設立することに決めた²⁷⁾。また、三井三池炭鉱でも「就職支援部」が設置され、求人は2,000を超えている²⁸⁾。昭和39年5月には、三井が三井セメントを設立し、従業員450名中350名を炭鉱離職者から採用した²⁹⁾。企業の斡旋に加え、政府による就職あっせんも積極的に実施され、郵政省などが2,500名など下記の実績を上げている³⁰⁾。

VI おわりに

以上、石炭を中心とした鉱業における生産性向上をもたらしした労働移動について述べてきたが、昭和30年代における実態を数値として表とした。大規模な労働移動に付随する問題と課題について、若年労働者の育成、労働組合、職業訓練の活用 の3点から述べる。

石炭鉱業の労働移動において特に問題といえるのは、希望退職を進める中で、若年層、特に基幹となる労働者の流出を想定しきれず、事業の長

労働移動の実績

	3月末求職者数	新規求職者数	求職者計	公共職業安定所紹介	広域職業紹介	一般	政府関係機関などの採用数	産炭地振興事業への吸収	会社による斡旋	自己就職、遺影、きおぬ、引退等の数	就職者数計	次年度繰越就職者数
昭和34年度				3531	3531	-						
昭和35年度				18908	4804	14104						
昭和36年度				22682	7318	15364			12720*			
昭和37年度	16300	33800	49100	14900	5800		370	-	11379	7500	30300	18800
昭和38年度	18800	41000	59800	20300	10900	9500	2500	700	2600	6200	39900	19900
昭和39年度	19900	18980	38880	18810	9000	9810	1400	980	480	3930	25570	13310
昭和40年度	13310	12000	25310	14020	6980	7040		360	980	3590	18810	6500
昭和41年度	6500	11200	17700	6550	1390	5160	-	690	1220	1900	8700	9000
昭和42年度	9000	13500	22500	9770	3390	6380	-	690	2270	2590	13070	9430

(参照) 労働行政年報(37年度以降)・労働省職業安定業務統計(35・36年度)・職業安定広報(34年度)

25) 毎日新聞 昭和37年5月26日、1962年。

26) 前掲 石炭労働年鑑 昭和38年版、1963年、186p。

27) 25)と同じ。

28) 朝日新聞 昭和36年6月20日、1961年。

29) 朝日新聞 昭和38年6月6日、1963年。

30) 朝日新聞 昭和38年4月25日、1963年。

期的な安定性に支障を来したことだと考える。若年層の流出は、産業の将来への危機感が理由だとされている。さらに、当時はエネルギー革命に対する炭鉱離職者の転職が最優先課題だったことはいうまでもなく、労働移動、特に広域職業紹介の実績を少しでも多く上げることに重点が置かれていた。当時の取組に欠けていたことは、合理化と産業の継続を切り分けて考えることだったといえる。つまり、基幹労働者の定着率を上げるために雇用の安定を確保し、産業としての長期的なビジョンを労使で共有するべきだったのである。

近年、第4次産業革命の影響で事業の合理化や長期的な人員計画に対する事前の対応を進める動きが活発になっている。石炭鉱業において、若年層の流出による年齢構成の偏りは、その後の事業を安定的に継続する上で、請負夫の増加という結果を招いた。労働移動により減少したのは主として常用労務者であり、職員、臨時夫の減少数は小さかった³¹⁾。適正な人員配置にも影響を与えてしまう。実際、事業の合理化以降、保安体制の人員が削減されていったことで炭鉱事故も頻発しており、過剰な人員整理がもたらすものはコンプライアンスにも大きく関わるような事件に発展しかねない³²⁾。

これからの労働移動を考えるにあたっては、基幹労働者の長期的な育成プランを念頭に置きながら、産業の持続性を維持するための対策が必要になってくる。

石炭鉱業の事業合理化の過程で三井三池争議などの大規模かつ長期に渡るストライキが行われたが、結果的に合理化は実施され、本来の計画を上回る速さで産業人口は減った。ストライキが労働移動に与えた影響について、白い目で見られる

ことが怖く、失業保険を期日いっぱいまで受けとり、失業対策の適用を希望するものが多い³³⁾。ストライキが労働移動への労働者の意識に対して、一定の影響を与えていたといえる。

労働組合は労働条件の向上を目的としており、労働移動を念頭に置くことが正しいかどうかには触れないが、当時、職業安定広報に掲載されていた「最近の雇用失業情勢とその対策」座談会のやり取りにも、労働移動における労使関係の在り方が取り上げられている。離職者の労働移動には、労使の協力が必要であり、予算も必要とした上で、組合の協力を得ながら解雇された人たちの意見や生活態度というものから将来の転身の相談というものまでお世話することで、相当再就職が出来るとの発言がなされていた³⁴⁾。

労働組合法の目的は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することとされている。

労働移動の支援までも労働組合に求めるには、予算の問題だけでなく、労働組合の本来の目的との整合性に関する議論がでてくるかもしれない。しかし、終身雇用を維持できないと経団連が発表したことに加え、一部の企業では新卒採用者に対し、3,000万円を初任給とする事例もでてきており、賃金カーブを維持できなくなる会社も出てくる。これからの時代、労使の信頼関係の在り方が大きく変わっていくことを想定すると、労働組合の

31) 前掲 移動構造分科会、1962年、76p

32) 前掲 石炭労働年鑑 昭和40年版、1965年、152p。

33) 朝日新聞 昭和36年6月20日

34) 職業安定広報(14)1、1963年7p-13p。

役割に対して一定の見直しが必要とされ、国による支援が実施されることには検討の余地があるといえる。

また、労働市場が流動的になるにつれて、時代に必要とされなくなった技術を持つ中高年労働者や事務職を専門としてきた中高年労働者が滞留しないための施策が今後必要になってくる。炭鉱で起きたケースは、高度成長や国による大規模な政策に救われたが、今後各産業で起きることに対し、同様の施策で対応しきれない保証はない。というのも、多くの産業で同時多発的に起きることを想定すると、個人だけでなく、企業や国、自治体が共同して職業訓練を実施する必要がある。中高年労働者が技術への適合性において労働市場での価値が劣る分、市場価値のある技能を習得することが不可欠である。雇用主は、採用計画や必要とする技能を明確にする必要があるものの、雇用予約制度の活用が現代でも広く普及させられることがあってもいいと考える。入所のあっせんや就職活動が一度で済んでしまう制度は、行政や企業の事務的な負担も軽減し、雇用における不安が技能習得に対するハードルとなる制度の問題点を解決するためにできた制度であり、中高年の再就職に及ぼす効果が期待できるからである。

労働移動を円滑にし、有意義なものにするにはあくまで個人の性格や能力、姿勢に帰結することはいくらまでもないことである。しかし、社会として用意すべき制度やその周知啓発、終身雇用を確保できなくなる企業が労働者の再就職のために対応すべきことも、今後は必要になってくるはずである。

Labor Mobility and Business Rationalization that Raised Coal Mining Productivity During Japan's High-Growth Period

Tatsuya Nakagawa

Japan achieved a high level of labor productivity during its postwar period of rapid growth without undergoing significant technical innovations in its coal industry, but through an abnormal decrease in its work force. But how was this decrease in employment smoothly achieved? And what measures were taken to affect the smooth mobility of labor? The answers may provide valuable lessons for the purpose of understanding labor transformation in the country's coming fourth industrial revolution.

The labor market of the time exhibited high levels of job-change activity, so it is important to analyze the impact that labor conditions within the coal industry had on labor mobility starting with its distinctive workplace traits and particular geographical factors. The national and local governments tried to limit the influence that the coal industry's particular conditions had on labor mobility by creating wide area job placement services and providing such benefits as housing support. This mobility of labor, however, fueled an outflow of youth labor from coal industry while middle-age to elderly workers remained in place, intensifying the mismatch between skilled technicians and elderly workers. Policies taken to resolve this problem as well as an "employment reservation system" were implemented to encourage on-the-job training, and warrant some examination.

In examining these factors, the example of the coal industry and the extraordinary efforts seen in labor mobility within it during Japan's period of rapid economic growth may help us identify remaining issues and provide lessons for facing the crises of structural change currently taking place in this fourth industrial revolution.