

閉山後の雄別炭礦からの労働移動についての分析

宮地, 英敏
九州大学 : 准教授

<https://doi.org/10.15017/7344007>

出版情報 : エネルギー史研究 : 石炭を中心として. 40, pp.53-66, 2025-03-25. 九州大学附属図書館付
設記録資料館産業経済資料部門
バージョン :
権利関係 :



【論説】閉山後の雄別炭礦からの労働移動についての分析

宮 地 英 敏

一、はじめに

石炭から石油へのエネルギー革命によって炭鉱がつつぎと閉山を迎えていくなかにあって、炭鉱離職者たちの生活再建が難航したことはよく知られている。^①一九五九（昭和三四）年に制定された炭鉱離職者臨時措置法や一九六一（昭和三六）年に発足した雇用促進事業団があったものの、一九六〇年代の中頃から特にそれは深刻化していく。これは、エネルギー革命という状況下であったために同じ業種である他炭鉱の職をみつけることが難しかったことや、炭鉱で働いていた労働者が他業種の現場の労働者へと転換することが難しかったことなどが理由としてあげられる。幸いに職を得た者たちであっても、重筋労働や深夜労働など過酷な労働現場へと入っていくことが多かったことも指摘されている。^②また、中高年の炭鉱離職者たちの再就職はことさらに難航し、旧産炭地では生活保護の受給率が高まったことなども指摘されてきた。^③ところが、そのようなエネルギー革命後の全国的な動向のなかで例外的な動きをみ

せたのが、雄別炭礦が閉山した際の事例である。

雄別炭礦とは、北海道阿寒郡阿寒町（現・釧路市）にあった炭鉱である。一九二一（大正一〇）年より芝義太郎が経営していた北海炭礦鉄道株式会社によって開発がすすめられたが、経営難から一九二四（大正一三）年には三菱鉱業によって会社ごと買収されることとなり子会社の雄別炭礦株式会社となった。一九二八（昭和三）年には尺別炭礦を、一九三五（昭和一〇）年には茂尻炭礦を、一九三六（昭和一一）年には浦幌炭礦をそれぞれ買収して経営拡大をみた。しかしながら、戦後の財閥解体によって三菱鉱業から分離独立することになったのである。

その後、一九五四（昭和二九）年に浦幌炭礦が閉山する一方で、一九五六（昭和三一）年には子会社の釧路製作所を設立したり、一九五七（昭和三二）年には上茶路鉱区の開発をはじめたりするとともに、一九五九（昭和三四）年には鉄道部門（雄別鉄道株式会社）と炭礦部門（雄別炭礦株式会社）の切り離しが行われている。その後、坑内の機械化がすすめられていったことにより、一九六四（昭和三九）年には雄別炭礦は出炭

量のピークを迎えたものの、翌年下期からは転じて無配となってしまった。一九六九（昭和四四）年に茂尻炭礦で爆発事故が起こると経営はさらに苦しくなっていく、茂尻炭礦の経営を本体から切り離している。

雄別炭礦の閉山については、三輪紀元（二〇一四）でかなり詳しく紹介されている。一部で指摘されるような倒産による閉山ではなく、一九七〇（昭和四五）年三月に不渡手形の出るが見込まれていたため、二月中に会社を自主解散したことが指摘されている。それと同時に、三輪紀元は会社解散にあたっての清算業務を担当した一人であった。回顧録として、三ヶ月間という短期間の清算期間で労働者たちの再就職を行ったことを述懐している。三輪紀元はまた、嶋崎尚子（二〇一三）などによりながら、雄別炭礦の再就職率が他炭鉱と比べてかなり高いことを示している。両者による調査を踏まえると、雄別炭礦の場合には閉山後五〇日後の再就職率は八五％、七三日後の再就職率は九〇％強、九〇日後の再就職率は九四％、一年後の再就職率は九六・八％であった。

このような短期間での高い再就職率について、三輪紀元（二〇一四）は閉山から社宅の閉鎖までに三ヶ月間という期限が設けられており、それを過ぎると釧路市内へと転居して再就職活動に当たらざるを得ないため、会社側も労働者側も再就職を急いだためであると説明している⁵⁾。一方で石川孝織編（二〇二二）では、一九七〇（昭和四五）年一月の閉山というタイミングが大阪万博の開幕直前であり高度経済成長による人手不足が深刻であったために「求人合戦」が繰り広げられたことを紹介している⁶⁾。実態は、この両者の要因が組み合わさったことにより、短期間での高い再就職率が実現したものと推察される。

こうした研究動向の中で、本稿に引き付けて注目すべき研究は畑山直

子（二〇二〇）および笠原良太（二〇二二、第五章）である。畑山直子の研究は、雄別炭礦株式会社のうち尺別炭礦の離職者八一名について、閉山から五ヶ月後の一九七〇（昭和四五）年八月末のデータを分析したものである。また笠原良太の研究は、おなじく雄別炭礦株式会社のうち尺別炭礦の離職者の子どもたちについて、閉山から七ヶ月後の一九七〇（昭和四五）年一〇月段階のデータを分析したものである。しかしながら笠原良太はその分析をするうえで、その父親たち八一名の離職後の動向についての分析も行なっている。

両者の分析結果はおおよそ一致しているが、それらによると北海道内での就職が三分の一ほど、北海道外での就職が約五割強、不明が約一五％という数値があげられている。また具体的な再就職先としては、北海道内では三菱系の炭鉱が大きく抜きんでつつ住友・三井系の炭鉱がそれにつづき、北海道外では富士パルプ・常石造船・トビー工業・日産自動車・三井造船などが上位に並んでいる。

さて、雄別炭礦株式会社の閉山をめぐる研究史は以上のようなところであるが、本稿ではその傘下の炭礦としての雄別炭礦を離職した炭鉱労働者たちの再就職先に関する分析を行うこととしたい。この時期の北海道の炭鉱離職者の再就職先については、市原博（一九九七）や嶋崎尚子（二〇一三）によって「炭鉱復帰」と呼ばれるような、再就職先もビルド鉱を擁する炭鉱企業を望むケースが多くみられたことが指摘されている⁷⁾。一方で、雄別炭礦株式会社について紹介した石川孝織編（二〇二二）によると炭鉱への再就職を望む者は一割に過ぎず、炭鉱に見切りをつけて道内の他産業へと転職することを望む者が多かったが、次第に道外企業を希望する者も増えていったという⁸⁾。つまり、北海道の多くの炭鉱離職

者の一般的な事例と、雄別炭礦株式会社の離職者の事例は一致していない。この点についての分析も必要であろう。

筆者はこの度、畑山直子（二〇二〇）や笠原良太（二〇二二）で用いられた尺別炭礦のデータとは別の、雄別炭礦労働組合の資料を入手した。閉山時の雄別炭礦株式会社には雄別炭礦、尺別炭礦、上茶路炭礦の三つの炭鉱があったが、今回利用する資料は雄別炭礦と上茶路炭礦の労働者たち（および推測であるが釧路営業所の人員）のデータが掲載されている。職員一三四名、労働者二三八名の合計一、五二〇名分のデータである。^⑨ 作成年月日は一九七〇（昭和四五）年七月一日付の資料であるが、データは同年五月三〇日現在のものである。本稿では、このデータの分析を中心に考察を進めることとしたい。

二、雄別炭礦株式会社の特徴

「一、はじめに」でも紹介したように、雄別炭礦株式会社は戦後の財閥解体によって誕生した会社であったため、戦後の会社の性格について最初に確認しておくこととしよう。まずは上位10位までの大株主について【表1】を作成した。雄別炭礦株式会社は大株主の変動が激しい企業であるが、本稿の目的はその所有の詳細な変遷を分析することではない。ここでは五年ごとのデータを掲載することで、大よその傾向を確認しておくに留める。

一九五〇（昭和二五）年のデータは、財閥解体によって三菱財閥の株式が多く株主へと移ったことを反映している。これが、一九五五（昭和三〇）年、六〇年（昭和三五）年、六五（昭和四〇）年、そして解散

【表1】大株主一覧

（単位＝％）

順位	1950年		1955年		1960年		1965年		1969年	
	株主名	持株比率	株主名	持株比率	株主名	持株比率	株主名	持株比率	株主名	持株比率
1	大和証券	29.20	東京海上火災保険	6.25	雄別興産	14.48	東京海上火災保険	7.04	東京海上火災保険	7.04
2	第百生命保険	3.40	釧路埠頭	4.33	釧路製作所	8.36	三菱鉱業	6.94	三菱鉱業	6.94
3	中外証券	1.31	住友信託銀行	4.05	東京海上火災保険	7.64	三菱銀行	3.82	三菱銀行	3.82
4	昭光商事	1.00	静岡銀行	3.38	三菱鉱業	7.29	釧路埠頭	3.08	釧路埠頭	3.25
5	吉田利和	0.55	三菱銀行	3.00	三菱銀行	3.82	東京瓦斯	3.00	三菱金属鉱業	2.77
6	芝義太郎	0.51	東京瓦斯	3.00	雄別鉄道	3.47	三菱金属鉱業	2.77	三菱信託銀行	2.63
7	末綱礎吉	0.50	大和証券	2.23	大和証券	3.11	三菱信託銀行	2.63	雄別興産	2.36
8	廣松揆一郎	0.47	山一証券	1.77	遠山証券	3.02	雄別興産	1.59	東京瓦斯	1.97
9	平澤利三	0.47	三菱信託銀行	1.51	東京瓦斯	3.00	雄別鉄道	1.58	雄別鉄道	1.64
10	中山傳義	0.45	平和生命保険	1.41	三菱金属	2.08	住友信託銀行	1.41	日本郵船	1.58
	上位10社合計	37.86	上位10社合計	30.93	上位10社合計	56.27	上位10社合計	33.86	上位10社合計	34.00

出典）雄別炭礦鉄道株式会社（1950）2-3頁、同（1955）4頁、雄別炭礦株式会社（1960）3頁、同（1965）3頁、同（1969）3頁より作成。

直前の六九（昭和四四）年と移り変わっていく中で、大きくいつて二つの傾向を示すようになっていく。

一点目は、雄別炭礦株式会社の子会社・関連会社による持ち株比率がある程度のウェイトを占めている点である。具体的には、釧路埠頭、雄別興産、釧路製作所、雄別鉄道がこれに該当する。その持ち株比率の合計は、一九五五（昭和三〇）年に四・三三％、六〇（昭和三五）年に二六・七一％、六五（昭和四〇）年に六・二五％、六九（昭和四四）年に七・二五％であった。

二つ目の点は、三菱グループの企業による持ち株比率もある程度のウェイトを占めている点である。具体的には、東京海上火災保険・三菱銀行・三菱鉱業・三菱信託銀行・三菱金属鉱業・日本郵船がこれに該当する。その持ち株比率の合計は、一九五五（昭和三〇）年に一〇・七六％、六〇（昭和三五）年に二〇・八三％、六五（昭和四〇）年に二三・二〇％、六九（昭和四四）年に二四・七八％であった。

ただしこのデータを、一度は雄別炭礦株式会社の子会社・関連会社が持ち株比率を高めたものの、三菱グループ企業にそれを奪われていったと見てはならない。あくまでも五年ごとのデータをピックアップしているだけであり、一九六〇（昭和三五）年以前に三菱グループ企業の持ち株比率が高い年もあるためである。ここでは両者の持ち株比率の合計が、一九五五（昭和三〇）年に一五・〇九％、六〇（昭和三五）年に四七・五四％、六五（昭和四〇）年に二九・四五％、六九（昭和四四）年に三三・〇三％であったことを確認しておくだけとしよう。ちなみに閉山時のメインバンクは、第六位の株主である三菱信託銀行であった^⑩。

続いて【表2】および【表3】から雄別炭礦株式会社の経営陣を検討

【表2】雄別炭礦の経営陣（1955年）

役職名	氏名	学歴	新卒時入社	社内の主な役職歴
取締役社長	末綱磯吉	京都帝大法科大学卒	三菱鉱業 (1918年)	常務取締役
取締役副社長	三原二郎	東京帝大工学部卒	三菱鉱業 (1919年)	
常務取締役	廣松揆一郎	京都帝大工学部卒	山下汽船 (1923年)	茂尻礦業所長 技術部長
常務取締役	平澤利三	東京帝大法学部	九州炭礦汽船 (1926年)	総務部長
常務取締役 (雄別礦業所長)	片岡良太郎 (雄別礦業所長)	九州帝大工学部	三菱鉱業 (1927年)	雄別礦業所長
常務取締役 (技術部技師長)	太田秀一	東京帝大工学部卒	三菱鉱業 (1928年)	雄別礦業所副長 尺別礦業所長
取締役 (営業部長)	飯島延雄	東京商科大学卒	三菱鉱業 (1926年)	総務部副長 業務部長
常務取締役 (経理部長)	蒔田信夫	神戸高等商業卒	三菱鉱業 (1926年)	経理部長
監査役	浜田顕吉郎	京都帝大法科大学卒	三菱合資 (1915年)	
監査役	矢部金作	東京帝大法科大学卒	三菱鉱業 (1918年)	

出典）雄別炭礦株式会社（1955）5-6頁より作成。

【表3】雄別炭礦の経営陣（1969年）

役職名	氏名	学歴	新卒時入社	社内の主な役職歴
取締役社長	岡田益十	東京帝大法学部卒	三菱鉱業 (1934年)	総務部長 取締役
常務取締役 (技術部技師長)	松永信義	東京帝大工学部卒	三菱鉱業 (1938年)	茂尻礦業所長 尺別炭鉱長
常務取締役 (労働部長)	久江壬子	東京帝大経済学部卒	三菱鉱業 (1938年)	茂尻礦業所副長 総務部副長
常務取締役 (経理部長)	坂本栄五郎	東京商科大学卒	三菱鉱業 (1938年)	尺別礦業所副長 経理部副長
取締役 (営業部長)	貞荊 健	東京帝大法学部卒	三菱鉱業 (1940年)	小樽営業所長 札幌営業所長
取締役 (総務部長)	北村富三	中央大学法学部卒	雄別炭礦 (1940年)	茂尻礦業所副長 総務部副長
監査役	広瀬慎吾	東京商科大学卒	三菱鉱業 (1935年)	取締役営業部長 常務取締役
監査役	寺田政雄	東京帝大工学部卒	三菱鉱業 (1934年)	取締役雄別礦業所長 取締役副社長

出典）雄別炭礦株式会社（1969）4-6頁より作成。

【表3】は一九六九（昭和四四）の閉山時の経営陣である。一九五五（昭和三〇）年時点でも、一九六九（昭和四四）年時点でもその大よその傾向は一致している。戦前に三菱鉱業に入社した者が大半であるものの、彼らは財閥解体とともに雄別炭礦株式会社の所属となり内部昇進を遂げた者たちであった。ただし、一九五五（昭和三〇）年の三原二郎（取締役副社長と浜

田顕吉郎・矢部金作の両監査役は、雄別炭礦株式会社での勤務歴はなく三菱鉱業を退職して就任した者たちである。また、一九五五（昭和三〇）年の廣松揆一郎・平沢利三の両常務取締役は山下汽船・九州炭礦汽船に新卒就職した経歴を持つが、その後勤務先が三菱鉱業に吸収合併されているため、他の経営陣と同様の性格を持っているといえよう。

ただし、一九五五（昭和三〇）年時点と一九六九（昭和四四）年時点の経営陣とを比べた際に、大きな違いがある。それは、一九五五（昭和三〇）年の経営陣は財閥解体時からそれから時をおかずして三菱鉱業から雄別炭礦株式会社へと移籍した者が多かった点である。そのため、雄別炭礦株式会社での勤務歴は比較的短期で経営陣に就任している。具体的には、廣松揆一郎常務取締役と太田秀一取締役（技術部技師長）の二名をのぞくすべての取締役がそうであった¹¹。一方で、一九六九（昭和四四）年の経営陣たちは社内でのある程度の長期勤続と内部昇進を経て、経営陣へと出世していった者たちである¹²。どちらの時期にあっても、三菱鉱業採用組が経営陣の中心であったために、結果として雄別炭礦株式会社での勤続期間の差がみられたのである。こうして、閉山時の経営陣は「一山一家」の心情を持ち合わせるものとなっていたといえよう。

つまり、雄別炭礦株式会社は所有の面からいえば三菱の影響はそれほど強くはない。しかしながら、経営陣は三菱鉱業をルーツとしながら、戦後の雄別炭礦株式会社で働いた者たちであった。その結果として、雄別炭礦株式会社の子会社などが持株比率を高めることもあれば、三菱グループが持株比率を高めることもあるという状況であった。三菱グループへの帰属と独立とが、微妙なバランスの上で成り立っていた企業であったといえる。

三、労働者の移動についての分析

つづいて雄別炭礦株式会社のうち、畑山直子（二〇二〇）や笠原良太（二〇二二）で紹介された尺別炭礦をのぞく、雄別炭礦および上茶路炭礦の労働者たちが所属した雄別炭礦労働組合の一九七〇（昭和四五）年五月三〇日のデータをもとにして、労働者の移動について分析していくこととしよう。その際に比較対象のため、笠原良太（二〇二二）の尺別炭礦の労働者たちのデータを併記する。ただし、尺別炭礦の労働者のデータは一九七〇（昭和四五）年一〇月のものであり、五ヶ月間のズレがあることは注記しておく。

【表4】はエリア別の労働者の移動先を、【表5】は都道府県別の労働者の移動先を、それぞれ表したものである。閉山後三ヶ月しか経っていない雄別炭礦労働組合が不明者等数五八名（三・八％）であるのに対して、八ヶ月が経過している尺別炭礦労働組合では不明者等数一四一名（一七・二％）となっているのが大きな違いである。この不明者等には、文字通り再就職先が不明な者だけでなく未就業者なども含まれている。そのため、雄別炭礦労働組合の場合には未就業者が、尺別炭礦労働組合の場合には不明者が、それぞれ多いのではないかと推測されるが、詳細についてはそれ以上分らない。

具体的な移動先としては北海道内が最多である。雄別炭礦労働組合で六七九名（四四・七％）を、尺別炭礦労働組合で二七一名（三三・一％）を占めている。このうち雄別炭礦労働組合の組合員で北海道内に居住する者について【表6】を作成した。比較対象として、畑山直子（二〇二〇）のデータも掲載している。ただし、再就職した者と未就職者を厳密

に区別することができない。また、雄別炭礦労働組合のデータは一九七〇（昭和四五）年三月から七月までのどこかの時点の調査ではあるものの、その調査月日は不明である⁽¹³⁾。そのため、他の表とは異なり合計値が七〇三名となっている。先述の五月三〇日付のデータよりも未就職者が多いことから判断するに、三月から五月の間のデータではないかと推測される。

【表6】によると一見、先行研究で明らかにされていた尺別炭礦労働組合（尺炭労）の事例とはことなり、雄別炭礦労働組合（雄炭労）の場合には釧路管内のウェイトが高くなっているようにみえる。しかしながら先述のように、このデータは未就職者の割合が高

【表4】労働者の移動先（地方別）

	雄別炭礦		尺別炭礦	
	人数 (人)	割合	人数 (人)	割合
北海道	679	44.7%	271	33.1%
東北	10	0.7%	4	0.5%
関東	545	35.9%	308	37.7%
北信越	8	0.5%	1	0.1%
東海	180	11.8%	67	8.2%
近畿	15	1.0%	6	0.7%
中四国	24	1.6%	20	2.4%
九州	1	0.1%	0	0.0%
不明等	58	3.8%	141	17.2%
合計	1520	100.0%	818	100.0%

出典）雄別炭礦労働組合（1970）112頁および笠原良太（2022）89頁より作成。

【表5】労働者の移動先（上位の都道府県）

	雄別炭礦			尺別炭礦		
	都道府県	人数 (人)	割合	都道府県	人数 (人)	割合
1位	北海道	679	44.7%	北海道	271	33.1%
2位	千葉	223	14.7%	神奈川	118	14.4%
3位	神奈川	176	11.6%	千葉	88	10.8%
4位	静岡	94	6.2%	埼玉	49	6.0%
5位	愛知	59	3.9%	東京	30	3.7%
6位	埼玉	49	3.2%	静岡	30	3.7%
7位	東京	36	2.4%	愛知	29	3.5%
8位	栃木	27	1.8%	茨城	19	2.3%
9位	広島	24	1.6%	広島	18	2.2%
10位	岐阜	18	1.2%	三重	8	1.0%

出典）雄別炭礦労働組合（1970）112頁および笠原良太（2022）89頁より作成。

認するために、【表6】と同じデータを用いてます【表7-1】および【表7-2】を作成した。この二つの表は北海道内の炭鉱へと移動した離職者たちを対象に、【表7-1】では炭鉱別の、【表7-2】では企業グループ別のデータについてまとめたものである。これによると、研究史で扱われてきた尺別炭礦労働組合側のデータと、本稿で新たに取り上げている雄別炭礦労働組合側のデータとで違いがあることが分かる。

【表6】 北海道内の移住地（雄炭労）

地域	人数（人）	割合	うち炭鉱	炭鉱を除く割合	尺炭労
釧路管内	280	39.8%	16	59.3%	36.2%
空知管内	250	35.6%	241	2.0%	—
石狩管内	85	12.1%	0	19.1%	26.2%
胆振管内	44	6.3%	0	9.9%	14.1%
十勝管内	11	1.6%	0	2.5%	9.4%
オホーツク管内	9	1.3%	0	2.0%	—
その他	24	3.4%	1	5.2%	14.1%
合計	703	100.0%	258	100.0%	100.0%

出典）雄別炭礦労働組合（1970）1-48、102-111および畑山直子（2020）163頁より作成。

注）割合は小数点第2位以下を四捨五入している。

い。具体的には釧路管内における未就職者は一一四名を数えている。そのためその傾向を排除すると、おおよそ先行研究の状況と近似しているのではないかと思われる。

移動先としては、雄別炭礦が位置する釧路管内が三九・八％（炭鉱を除くと五九・三％）と最も高く、つづいて夕張市・砂川市・芦別市といった炭鉱地帯の空知管内が三五・六％、札幌市を抱える石狩管内が一・一％（炭鉱を除くと一九・一％）、室蘭市や苫小牧市を抱える胆振管内が六・三％（炭鉱を除くと九・九％）となっている。近距離の移動、炭鉱への移動、道都への移動、工業都市への移動と、さまざまなパターンが見られる。

このような道内への移動の詳細を確

【表7-1】 北海道内の炭鉱への移動（炭鉱別）

	三菱系		三井系		住友系			
	南大夕張	大夕張	芦別	砂川	赤間	歌志内	奔別	赤平
雄炭労	69	5	50	11	4	8	23	30
	26.7%	1.9%	19.4%	4.3%	1.6%	3.1%	8.9%	11.6%
尺炭労	28	21	14	12	0	0	4	22
	22.4%	16.8%	11.2%	9.6%	0.0%	0.0%	3.2%	17.6%
合計	97	26	64	23	4	8	27	52
	25.3%	6.8%	16.7%	6.0%	1.0%	2.1%	7.0%	13.6%

	北炭系					その他				合計
	空知	平和	夕張	幌内	清水沢	羽幌	然別	鹿島	雄別(残務)	
雄炭労	4	11	16	9	1	1	3	0	13	258
	1.6%	4.3%	6.2%	3.5%	0.4%	0.4%	1.2%	0.0%	5.0%	100.0%
尺炭労	0	1	4	7	6	1	0	1	4	125
	0.0%	0.8%	3.2%	5.6%	4.8%	0.8%	0.0%	0.8%	3.2%	100.0%
合計	4	12	20	16	7	2	3	1	17	383
	1.0%	3.1%	5.2%	4.2%	1.8%	0.5%	0.8%	0.3%	4.4%	100.0%

出典）雄別炭礦労働組合（1970）1-48頁、102-111頁および畑山直子（2020）163頁より作成。

注）割合は小数点第2位以下を四捨五入している。

【表7-2】 北海道内の炭鉱への移動（企業別）

	雄炭労		尺炭労		合計	
三菱系	74	28.7%	53	42.4%	127	33.2%
三井系	61	23.6%	26	20.8%	87	22.7%
住友系	65	25.2%	26	20.8%	91	23.8%
北炭系	41	15.9%	17	13.6%	58	15.1%
その他	17	6.6%	3	2.4%	20	5.2%
合計	258	100.0%	125	100.0%	383	100.0%

出典）雄別炭礦労働組合（1970）1-48、102-111および畑山直子（2020）162頁より作成。

注）割合は小数点第2位以下を四捨五入している。

一つ目は、尺別炭礦労働組合からの離職者の場合には三菱系の炭鉱への移動が四二・四％も占めていたのに対して、雄別炭礦労働組合の場合には二八・七％に過ぎない点である。その分、住友系の炭鉱が二五・二％、三井系の炭鉱が二三・六％というように三菱系と遜色ない割合を占めており、北炭系の炭鉱も一五・九％を占めていた。尺別炭礦労働組合側とは異なり、雄別炭礦労働組合側の離職者の移動データからは、雄別炭礦と三菱鉱業との関係性の影響を看取することはできない。このことから、先行研究で指摘されていた三菱系への労働移動の多さという側面は、偶然的に生じたものであったことが分かる。

もう一つは、尺別炭礦からの離職者が多く移動していた炭鉱が、必ずしも雄別炭鉱からの離職者もまた多く移動した炭鉱であるとはいえないという点である。具体的には、尺別炭礦から炭鉱へ再就職したうち一六・八％（二一人）を占めていた三菱大夕張炭鉱は、雄別炭礦から炭鉱へ再就職したうちの一・九％（五人）しか占めていない。逆に、尺別炭礦から炭鉱へ再就職したうち三・四％（四人）しか占めていなかった住友別炭鉱は、雄別炭礦から炭鉱へ再就職したうちの八・九％（二三人）を占めている。

嶋崎尚子（二〇二〇）では、尺別炭礦労働組合員の事例として「職場で信頼のおける人やリーダー的人物の判断に従う傾向があったことを指摘している。つまり「あの人がいくのなら自分もいきたい」と決めるケース」を紹介している。この点については「リクルーター側も（中略）心得ていて、人望の厚そうな人物や職員層に声がけし、彼らに仲間集めを依頼して、同時に職員を抱き合わせ採用した」という。¹⁴このように「つながり」による採用を行った結果として、尺別炭礦の離職者と雄別炭礦の離職者とで、その移動先に違いが生まれたといえよう。

この点を、北海道内の他産業への就職先に関する【表8】からも確認してみることしよう。これは雄別炭礦労働組合員についてのみの表である。雄別炭礦株式会社（阿寒町）があった釧路管内に属する釧路市・阿寒町・白糠町の企業が多いものの、石狩管内（札幌市・石狩町）や胆振管内（室蘭市・登別町・白老町）の企業名も並んでいる。

畑山直子（二〇二〇、一六三頁）によると、尺別炭礦労働組合の離職者たちの北海道内での再就職先としては、炭鉱以外だと菱中海陸運輸株式会社（苫小牧市、一〇人）、釧路製作所小樽工場（小樽市、七人）、札幌ベニヤ株式会社白糠工場（白糠町、七人）、今野産業株式会社（苫小牧市、六人）などが上位の就職先であったという。しかしながらそれらの企業は、【表8】の上位に登場してこない。釧路管内や胆振管内の企業であっても雄別炭礦労働組合の離職者たちの再就職先とは異なっている。逆に、【表8】に登場している企業名の大半は畑山直子（二〇二〇）では紹介されていない。たとえ紹介されていたとしても釧路製作所のように人数がまったく違っていた。炭鉱以外のその他の産業においても、嶋崎尚子らが提唱した「つながり」による移動が行われた結果として、雄別

【表8】北海道内の他産業への移動（企業別）

企業名	立地	人数（人）
扶桑建設	登別町・白老町	11
三和工業	室蘭市・登別町	10
菊谷建設	石狩町	8
北一水産加工	白糠町	7
松田電気	釧路市	6
札幌通運	札幌市	6
本州製紙	釧路市	5
釧路重工業	釧路市	5
高橋林産	阿寒町	4
釧路製紙	釧路市	4
葵磁発	釧路市	4
東方測量	釧路市	4
松岡運輸	札幌市	3
中道機械製作所	札幌市	3
村井建設	釧路市	3
釧路練炭	釧路市	3
釧路製作所	釧路市・小樽市	3
釧路北文水産加工所	釧路市	3
宇部コンクリート	北見市・中標津町	3
石山ブロック	白老町	3

出典）雄別炭礦労働組合（1970）1-48頁、102-111頁より作成。

炭礦労働組合側と尺別炭礦労働組合側とで再就職先が異なったことがうかがえる。

次に、【表9】に北海道外の企業への再就職を掲載したため、【表4】

【表5】の地域・都道府県別の移動先も踏まえつつ確認しておくこととしよう。雄別炭礦労働組合の離職者たちは、地域・都道府県別では千葉県・神奈川県への移動がそれぞれ一割を超えており、静岡県や愛知県がそれに続いてきた。離職者がまとまって移動した企業をみてもその傾向は一致しており、ある程度のまとまった人数による「つながり」の移動が見られる。この点は、畑山直子（二〇二〇）の尺別炭礦の離職者たちの移動先の上位一〇社のうち、雄別炭礦の離職者の移動先上位（一〇人以上の移動者）でも登場するのは富士パルプ・常石造船・キャタピラー三菱

【表9】北海道外の主な就職先（雄別炭礦）

就職先	所在地	職員	労働者	合計
関東自動車	神奈川県・静岡県	2	44	46
キャタピラー三菱	神奈川県	2	39	41
日立習志野	千葉県	1	31	32
吾嬬製鋼	千葉県	2	28	30
浜田重工	千葉県		28	28
矢崎資源・電線・工機	静岡県		24	24
日本弁管	東京都・群馬県		21	21
常石造船	広島県	2	19	21
太平工業	千葉県		19	19
堀切パネ	千葉県	1	17	18
日産自動車	神奈川県		16	16
三井造船	千葉県		14	14
スパンクリート製造	栃木県	4	9	13
東京鉄鋼	東京都・埼玉県	1	12	13
岡崎工業	千葉県		13	13
三晃プラスチック	茨城県・千葉県	2	11	13
トビー工業	愛知県	1	12	13
日本建鉄	千葉県		12	12
紅三	栃木県	1	10	11
日本フルハーフ	神奈川県		11	11
大日本給食	全国各地	3	8	11
日本ロックラーパーバイ	神奈川県	5	5	10
富士パルプ	神奈川県	3	7	10
鶴田石材	三重県	3	7	10

出典）雄別炭礦労働組合（1970）より作成。

の三社のみであることからもうかがえる。多くの採用企業の場合、雄別の地での「つながり」を重視しつつ、雄別炭礦側か尺別炭礦側に偏って採用が行われたのであろう。

ただし、そうはいうものの【表9】には興味深い事実も隠れている。それが大日本給食の事例である。これは企業としては一社であるが、その職場は全国に点在していた。そのため、採用されても基本的には別々の地へと移動する必要があった。つまりは、「つながり」はないのである。このように、他の誰とも同一ではない一人きりの職場へと移動して

いった者は、職員一六名、労働者七三名の合計八九名がいた。これは雄別炭礦の離職者の内一・三%にあたる。この一割強の人々は、自発的に嫌々ながらかは不明であるが、雄別炭礦での人間関係を断つことによって再出発へと向かったのであった。

四、社会的背景

これまで雄別炭礦の離職者たちの再就職について確認してきたが、雄別炭礦の事例でも指摘されていたように北海道内外での高い就職率をみることができた。他炭鉱と比べて高い就職率は、結論から言うならば雄別炭礦株式会社が解散した一九七〇年二月末というタイミングが非常に重要であったといえる。よく知られているように、日本経済は一九六五（昭和四〇）年一月から一九七〇（昭和四五）年七月にかけて五七ヶ月間も好景気がつづき、いざなぎ景気と呼ばれた。

しかしながら、いざなぎ景気という長期の好景気の局面においても、労働需要については常に引く手数多であったというわけではない。一九六九（昭和四四）年度の『経済白書』によると、一九六五（昭和四〇）年から一九六八（昭和四三）年への変化として①若年層（二五～一九歳）の就職率の上昇と、②女子中高年齢層の就職率の上昇が指摘される¹⁵。この点を同年の『労働白書』はより直接的に言及しており、「若年層中心の労働力不足は、一般の中高年女子への代替需要を拡大しパートタイマーの増加等となってあらわれてきた」とし、しかも「中高年女子の労働市場が、就業経験の有無を問わず、労働力不足を背景に拡大しはじめている」と指摘している¹⁶。中卒・高卒労働者につづいて中高年女性のパート

タイム労働が、いざなぎ景気の前半にはよく採用されていたのである。

先ほどの『経済白書』に戻ると、それとともに注目すべきは、今後の課題として、女子労働力と男子中高年齢層をより活用する必要性が唱えられたことである¹⁷。これは翻ってみると、結婚して子育て期間にある女子労働力と、解雇なり退職をして無職となった中高年の男子労働者は、この時期の労働市場においてさへ敬遠されていたことを意味している。特に「四〇才以上の層では求職者数に対して就職者は少な」かったためである¹⁸。OJTによる育成を目的とする若年労働者と、男女雇用機会均等法前であるために低賃金で働かせることが可能であった女子のパートタイム労働者の働き口はあっても、勤務期間が短くしかも賃金が相対的に高い中高年の男子労働者は、いざなぎ景気下であってもその前半期には企業から必要とされていなかったといえよう。

しかし一九六四（昭和三九）年から一九六八（昭和四三）年をピークとして、若年労働者の流入が減少に転じていく。一九六八（昭和四三）年には、ベビーブーム期生まれのベビーブーマーたち（団塊の世代）が一九歳～二一歳となっており、中卒者だけでなく高卒者の新規採用も終わった¹⁹。このために一九六九（昭和四四）年には新規学卒者以外においても労働市場は逼迫していき、「労働力の充足難のため、企業にとって必要な労働者が欠員のまま充足されない状況がみられ、（中略）求人への未充足の状況は中小企業ほど著しいが、従業員一、〇〇〇人以上の大企業でも、未充足のまま一か月以上経過している求人が六割近くみられる」状況となってしまう²⁰。

こうしたまま推移していき、一九七一（昭和四六）年度の『経済白書』では二年前とは異なった情景が描かれている。企業側のニーズについて

は、「いぜん若年労働力に集中している。これは若年労働力が新しい技術や環境に最も柔軟に適応できると考えられているためであるが、年功序列の賃金体系のもとにあつては賃金の低い若年労働者を雇用することが有利であるからでもある」とまずは叙述する。労働の需要側の状況は、それ以前とは変わっていない。しかしながらそれに続いて、「若年労働力の不足が著しくなるにつれて、企業では中途採用者をふやさざるをえなくなり、終身雇用制の強い大企業でも、最近（中略）転職者の受入れが3割近くを占めるようになってきた。中小企業では、新規学卒者と中途採用者とが相半ばするにいたっている」というようにデータの紹介がされているのである。⁽²¹⁾ このように若年労働力が不足している状況下で、中高年の男子労働者が再就職先を探すことも相対的に容易になっていたといえるであろう。

先述したように雄別炭礦株式会社が解散したのは一九七〇（昭和四五）年二月末であり、同年五月までの三ヶ月間で九四％の高い再就職率を誇っていた。それからの九ヶ月間で九六％以上まで再就職率を上げるものの、この解散後の最初の三ヶ月間が重要である。三輪紀元（二〇一四）でも、会社側による再就職の斡旋がこの三ヶ月間に急いで行われたことを述懐していた。この点を踏まえつつ、いざなぎ景気の最終局面である一九七〇（昭和四五）年をより詳細に確認しておくこととしよう。

【表10】は一九六九（昭和四四）年七月～一九七一（昭和四六）年二月までの全国の新規求人倍率および有効求人倍率（ともに新規学卒者を除いた一般求人倍率）についての表である。言うなれば、転職者などの中途採用者についての状況をあらわしている。雄別炭礦株式会社が解散した一九七〇（昭和四五）年二月末から三ヶ月間で九四％もの再就職率を

【表10】 新規求人倍率および有効求人倍率（全国）

		新規求人倍率	季節調整済 前月比	有効求人倍率	同 季節調整済
1969年	7月	11.9	5.1	1.2	1.32
	8月	7.9	-7.4	1.4	1.31
	9月	19.8	11.0	1.6	1.32
	10月	25.1	8.6	1.7	1.39
	11月	15.6	-7.5	1.7	1.42
	12月	25.7	10.4	1.3	1.50
1970年	1月	15.0	-10.8	1.2	1.52
	2月	16.8	1.3	1.3	1.48
	3月	18.2	3.8	1.4	1.45
	4月	6.3	-8.2	1.4	1.42
	5月	9.0	2.2	1.5	1.42
	6月	12.6	5.2	1.5	1.42
	7月	-0.2	-9.4	1.3	1.42
	8月	-0.9	-1.2	1.4	1.38
	9月	4.2	10.9	1.6	1.39
	10月	-3.4	-1.1	1.7	1.37
	11月	-8.4	-8.4	1.6	1.34
	12月	-4.0	4.7	1.2	1.32
1971年	1月	-12.7	-9.7	1.1	1.25
	2月	-12.2	0.4	1.1	1.22

出典）日本銀行調査部編（1970a～d）（1971a・b）より作成。

誇ったことを踏まえ、その前後の半年間ほどのデータもあわせて表示してある。

いざなぎ景気の下で労働力不足が高まっていたとは言うものの、その需要は先述のように若年労働者が先行し集中していたため、転職者などの中高年労働者が含まれる一般求人の有効求人倍率（季節調整済）が一・四〇倍を超えたのは、ようやくと一九六九（昭和四四）年十一月のこと

であった。しかしながら、大阪で開催される日本万国博覧会に関連する工事が終了することになると、新規求人倍率は大幅な減少へと転じていく。こうして有効求人倍率（季節調整済）は、早くも一九七〇（昭和四五）年一月をピークに下降していくこととなる²²。

雄別炭礦株式会社が解散して職員・労働者たちが再就職活動を行っていた時期は、このいざなぎ景気の終盤における一般求人の有効求人倍率（季節調整済）がピークから下降をはじめた直後からの数か月間であった。会社が解散した二月は一・四八倍であったが、三月には一・四五倍、四月には一・四二倍と下がっていき、そのまま七月まで横ばいで推移していく。

一九七〇（昭和四五）年八月には再び一般求人の有効求人倍率（季節調整済）は一・四〇倍を下回り、同年十一月からは大きく下落していくことになる。雄別炭礦の離職者たちは、全国的に中高年労働者の中途採用についても大企業・中小企業ともに積極的であった例外的な時期に、再就職活動を行う好運に恵まれたのであった。こうして、多くの炭鉱離職者の再就職に関する先行研究が指摘していたような困難さには直面せず、人々は驚くほどのスピードで次なる職場へと転じていくことができたのであった。

五、おわりに

戦後の日本社会においては、企業は他社の手垢のついていない新卒者の採用を志向する傾向にあった。しかしながら、いざなぎ景気の最終局面である一九七〇（昭和四五）年前半に解散した雄別炭礦株式会社にお

いては、そこで働いていた職員・労働者たちは極めてスムーズに再就職に成功して次なる人生を歩んでいった。雄別炭礦のケースは、他の炭鉱の離職者たちの再就職の事例と比べても極めて特異なケースであった。三菱系の色合いが比較的には強かった雄別炭礦株式会社であったが、職員・労働者たちの再就職先は三菱系に限らず他の財閥系や中小企業など多岐にわたった。また、再就職先の所在地も北海道内（炭鉱・非炭鉱）にとどまらず、関東地方や東海地方などの企業にも及んだ。

その理由は、ひとえに景気状況によるものであった。いざなぎ景気の終盤におよんでついに若年労働力の不足が極めて著しくなり、しかも中高年女性のパートタイム労働での採用もかなり進んでいた。そのため企業としては、年功序列賃金のもとではあまり望まなかった中高年の男性労働者を中途採用するところまで、人手不足が切羽詰まった問題として降りかかっていたのである。会社側による再就職の斡旋が、最初の三ヶ月間に集中して行われたことも功を奏した。そのような点から、雄別炭礦株式会社が解散した時点での離職者たちの再就職は、炭鉱離職者の動向としては例外的な事例として位置づけられねばならない。

最後に、本稿の事例を参考にしつつ現代の労働力不足について言及しておこう。現在の日本における労働力不足は、団塊の世代が七〇代後半にはいつて労働市場からほぼ退場したことに加えて、少子化の進展によるものである。また、女性労働力についても男女雇用機会均等法によって男性と同じ正規職員に就く者も増え、専業主婦が減ってパートタイム労働の担い手も減少している。このため、将来的にも労働力不足が容易に解消される状況とはなっていない。

つまり今後の日本社会に待ち受けている事態は、本稿で検討したいいざ

な景気の最終局面で解散した雄別炭礦の離職者たちと同じように、中高年であっても引く手あまたに再就職を望まれるようになっていく状況だと思われる。炭鉱離職者としては好運で例外的な事例であった雄別炭礦の離職者のケースが、一般的な事例としてみられるようになっていくのである。本稿の事例を踏まえるならば勿論、その再就職には地域的な偏在や職種の偏りはみられるであろうが、戦後日本の特徴とは異なり転職市場の活性化が予想される。それとともに中長期的には、新卒至上主義・長期勤続・年功序列賃金などの日本的な雇用慣行を徐々に変化させていくことになるであろう。

注

- (1) 代表的なものとしては矢田俊文（一九六七）がある。ここでは、中高年を中心に失業率が高くなっていることや、再就職先としては石炭産業・建設・運輸・碎石土砂業などが多いことが明らかにされている。後に矢田俊文（一九七五）第八章に採録された。
- (2) 例えば、戸木田嘉久（一九八九）第三部Ⅳでは、遠隔地である大阪などで再就職した炭鉱離職者たちの職場や生活環境についての調査を行っている。
- (3) 平将志（二〇一七）、平将志（二〇二二）、平将志（二〇二三）などの一連の研究を参照のこと。
- (4) 雄別炭礦の概要については石川孝織編（二〇二二）二二―二七頁および一六四頁による。
- (5) 三輪紀元（二〇一四）九四頁。
- (6) 石川孝織編（二〇二二）二九頁。

- (7) 市原博（一九九七）三七〇―三七二頁および嶋崎尚子（二〇一四）九―一頁。

- (8) 石川孝織編（二〇二二）二九頁。

- (9) 雄別炭礦労働組合（一九七〇）一二頁では合計一五三〇人の組合員の再就職となっているが、実際の数値を計算していくと一五二〇人しか確認できない。一五三〇人は単純な計算間違いだと思われる。

- (10) 三輪紀元（二〇一四）九三―九四頁。

- (11) 雄別炭礦鉄道株式会社（一九五五）五一―六頁。

- (12) 雄別炭礦株式会社（一九六九）四―五頁。

- (13) 閉山時の三月から雄別炭礦労働組合（一九七〇）が刊行された一九七〇年七月末までの間のどこかの時点であろう。

- (14) 嶋崎尚子（二〇二〇）一七八―一七九頁および一九〇頁によると、尺別炭鉱からの離職者へのインタビューに基づく記述であるという。

- (15) 経済企画庁編（一九六九）一五四―一五五頁。

- (16) 労働省編（一九六八）三九頁。

- (17) 経済企画庁編（一九六九）一五四―一五五頁。

- (18) 労働省編（一九六八）二五頁。

- (19) 労働省編（一九六九）五〇頁。

- (20) 労働省編（一九六九）五頁。

- (21) 経済企画庁（一九七二）一三二―一三三頁。

- (22) 日本銀行調査部編（一九七〇b）三二頁。

参考文献一覧

石川孝織編（二〇二二）『雄別炭破閉山50年 雄別・尺別・上茶路』釧路市立博物館

市川博（一九九七）『炭鉱の労働社会史』多賀出版

笠原良太（二〇二二）「石炭産業の漸次的撤退と閉山離職者の子どものライフ

コース——雄別炭鉱株式会社尺別炭鉱の閉山と中学生に関する追跡研究」

早稲田大学博士学位申請論文

経済企画庁編（一九六九）『昭和44年度年次経済報告——豊かさへの挑戦——』

経済企画庁

経済企画庁編（一九七二）『昭和46年度年次経済報告——内外均衡達成への道

——』経済企画庁

嶋崎尚子（二〇一三）「石炭産業の収束過程における離職者支援」『日本労働研

究雑誌』第五五巻第一二号

嶋崎尚子（二〇二〇）「尺別からの転出——「縁」を活用した再就職と移動」（嶋

崎尚子ほか『つながり』の戦後史 尺別炭鉱閉山とその後のドキュメン

ト』青弓社）

平将志（二〇一七）「エネルギー革命期」における生活保護制度の展開…石狩、

常磐、筑豊炭田の比較から」新潟大学博士学位申請論文

平将志（二〇二二）「北松炭田における炭鉱離職者救済…長崎県松浦市を事例と

して」『社会事業史研究』第六〇号

平将志（二〇二三）「構造的不況都市における生活困窮者救済…高度成長期の長

崎県佐世保市を事例として」『九州社会福祉学』第一九号

日本銀行調査部編（一九七〇a）『日本銀行調査月報一九七〇年一月』日本銀行

調査部

日本銀行調査部編（一九七〇b）『日本銀行調査月報一九七〇年四月』日本銀行

調査部

日本銀行調査部編（一九七〇c）『日本銀行調査月報一九七〇年七月』日本銀行

調査部

日本銀行調査部編（一九七〇d）『日本銀行調査月報一九七〇年一〇月』日本銀行

行調査部

日本銀行調査部編（一九七二a）『日本銀行調査月報一九七二年一月』日本銀行

調査部

日本銀行調査部編（一九七二b）『日本銀行調査月報一九七二年四月』日本銀行

調査部

畑山直子（二〇二〇）「閉山後の再就職——離散からの再出発」（嶋崎尚子ほか

『つながり』の戦後史 尺別炭鉱閉山とその後のドキュメント』青弓社）

三輪紀元（二〇一四）「第四次石炭政策下での雄別炭礦株式会社の企業ぐるみ閉

山」『エネルギー史研究』第二九号

矢田俊文（一九六七）「常磐炭田における離職者の動向」『地理学評論』第四〇

巻第九号

矢田俊文（一九七五）『戦後日本の石炭産業』新評論

雄別炭礦株式会社（一九六〇）『有価証券報告書』第七六期、雄別炭礦株式会

社（一九六五）『有価証券報告書』第八六期、雄別炭礦株式会

社（一九六九）『有価証券報告書』第九五期、雄別炭礦株式会

社（一九五〇）『有価証券報告書』第五七期、雄別炭礦鉄

道株式会社

雄別炭礦鉄道株式会社（一九五五）『有価証券報告書』第六六期、雄別炭礦鉄

道株式会社

雄別炭礦労働組合編（一九七〇）『雄炭労組会員住所録45・7・1現在』雄別炭

礦労働組合

労働省編（一九六八）『昭和43年版労働白書』大蔵省印刷局

労働省編（一九七〇）『昭和45年版労働白書』大蔵省印刷局