



RIETI Discussion Paper Series 01-J-004

# 三井三池炭鉱閉山後の炭鉱離職者の 再就職状況に見る労働者の転職可能性

児玉 俊洋  
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

## 三井三池炭鉱閉山後の炭鉱離職者の再就職状況に見る 労働者の転職可能性

児玉俊洋\*

### 要 旨

現下の経済構造改革の必須課題である不良債権処理の推進に伴って、建設、流通等の特定産業からの離職者が増加することが予想される。特に、建設業を中心として異業種への転職を要する離職者が多く発生する可能性が高い。このような経済構造改革下で生ずる離職者の転職可能性を検討することは、経済構造改革の推進にとって重要な分析課題である。

このような分析のための手法として、我が国において、過去に異業種への転職を要する離職者を大量に発生した事例である炭鉱閉山の例に学ぶことが有益であると考えられる。本稿では、このような観点から、最近の大型閉山である三井三池炭鉱閉山に伴う炭鉱離職者の再就職状況を調査した。同炭鉱閉山に伴う炭鉱離職者の場合、再就職希望地の地理的限定性など再就職を難しくする求職事情等があったにもかかわらず、有効求職者数等に対して80%の就職率を達成している。この事例は、労働者の転職可能性が、技能転換や技能修得を伴うものを含め、本人の再就職意欲が高い場合を中心として、十分に存在することを示している。

キーワード：転職可能性、技能転換、再就職、三井三池炭鉱、炭鉱離職者、経済構造改革、不良債権処理

JEL classification: J60、J62、L71

\*独立行政法人経済産業研究所上席研究員（E-mail:kodama-toshihiro@rieti.go.jp）

本稿は、児玉俊洋が、独立行政法人経済産業研究所上席研究員として、2001年4月から、当研究所ファカルティフェローである樋口美雄氏（慶應義塾大学教授）及び阿部正浩氏（獨協大学専任講師）との共同研究として実施している「労働移動、人的資本形成及び経済成長に関する研究」の一環として作成し、同年9月7日の当研究所政策シンポジウム「活力ある経済を支えるセーフティネット ～システムとしての再設計～」において発表した内容に多少の修正を加えたものである。

本稿を作成するに当たっては、末尾の訪問先リストに掲げた、福岡県大牟田市、大牟田公共職業安定所をはじめとする三井三池炭鉱離職者対策の関係機関の方々から資料提供及びインタビュー協力等のご協力をいただくとともに、経済産業省資源エネルギー庁資源・燃料部石炭課長吉村佳人氏、同部産炭地域振興室長中西穂高氏、同室長補佐飛田聡氏並びに上記共同研究者から有益なコメントをいただいた。本稿の内容や意見は、ことわりのない限り筆者個人に属し、経済産業研究所の公式見解を示すものではない。

## 1. 本稿の目的

現下の経済構造改革の必須課題である不良債権の最終処理に伴って、建設、流通等の特定産業からの離職者が増加することが予想され、これは、経済構造改革の具体的な痛みとして認識されている。特に、建設業は公共事業の縮小傾向とも相まって新たな雇用機会の創出が見込まれず、異なる業種や職種への転職を要する離職者が多く発生する可能性が高い。異なる業種や職種に転職する場合、必然的に、これまで培ってきた技能・知識の転換や新たな技能・知識の修得が必要になる場合が多く、その分再就職に困難が伴うことが多いと考えられる。このような異なる業種や職種への転職がどの程度可能であるかを検討することは、特定産業からの離職者を発生しやすい経済構造改革を推進する上で重要な分析課題である。

このような転職可能性分析を行うための手法として、我が国において、過去に、異業種への転職を要する離職者を大量に発生した炭鉱閉山の例に学ぶことが有益と考えられる。石炭鉱業には、昭和30年代以来過去40年以上にわたる合理化（生産能力の縮小）とそれに伴う人員削減の歴史があるが、本稿では、その中で、最も近時点の大型閉山である平成9年3月30日に閉山した三井三池炭鉱を事例として取り上げ、その閉山に伴う炭鉱離職者の再就職状況を調査する。すなわち、本稿の目的は、三井三池炭鉱の閉山に伴う炭鉱離職者の再就職状況を調査し、これを通じて、異なる業種や職種への労働者の転職可能性に関して一定の示唆を得ることである。

三井三池炭鉱閉山に伴う炭鉱離職者の再就職状況の調査を実施するため、筆者は、三井石炭株式会社三池炭業所が所在した福岡県大牟田市を中心として、三井三池炭鉱及び同離職者対策の関係機関の方々を訪問し、炭鉱離職者の再就職状況や職業訓練状況並びに対策

の状況に関する資料収集及びインタビューを行った<sup>1</sup>。

以下の各節においては、まず、第2節において三井三池炭鉱閉山後の雇用対策を概観し、第3節から第5節にかけて三井三池炭鉱閉山に伴う炭鉱離職者の再就職状況を説明し、第6節と第7節では再就職支援対策の重要な柱である職業訓練と相談業務について説明する。最後に、第8節において、三井三池炭鉱閉山の事例から現在の経済構造改革の下で発生が予想される離職者の転職可能性に示唆できることを検討する。

## 2. 三井三池炭鉱閉山後の雇用対策

### (1) 炭鉱離職者に対する一般的援護制度

#### 1) 求職手帳の発給

「炭鉱労働者等の雇用の安定等に関する臨時措置法」及び「特定不況業種関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法」に基づいて、炭鉱離職者に対しては、いわゆる「黒手帳」（「炭鉱労働者等の雇用の安定等に関する臨時措置法」対象者＝1年以上雇用されていた炭鉱労働者、及び炭鉱の下請業者に1年以上雇用されていた者で坑内業務又は坑外の基本的工程に従事していた者向け）又は「緑手帳」（「特定不況業種関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法」対象者＝炭鉱の下請業者に1年以上雇用されていた者で黒手帳の対象にならない者向け）が発給された<sup>2</sup>。これらの手帳所持者に対して、次のような援護措置が講ぜられていた。

#### 2) 求職活動中の手当

炭鉱離職者は、a.雇用保険の給付として、離職の翌日から雇用保険基本手当が支給（最長300日）され、それ以後も失業している者には延長給付が一定期間（三池炭鉱閉山時の離職者の多くは90日）支給され、b.なお再就職できない者に対して、手帳の有効期限内（黒手帳所持者は離職後3年間、緑手帳所持者は雇用保険支給終了後1年間）において就職促進手当が支給された。これら手当の水準は、雇用保険基本手当及び延長給付の日額は、離職前の賃金の概ね5割から8割で、最低3,390円、最高10,660円、就職促進手当の日額は、離職前の賃金に応じて最低3,390円、最高5,830円であった。

#### 3) 職業訓練

職業訓練の受講を希望するものに対しては、原則として無料で職業訓練を行うとともに、職業訓練中は「訓練手当」（雇用保険受給期間中の者は同基本手当のまま、就職促進手当受給期間中の者は同手当相当分の訓練手当）と受講手当（日額数百円）等が支給された。

---

<sup>1</sup> 本年7月末から8月にかけて、三井三池炭鉱の地元において、大牟田市役所、大牟田公共職業安定所等の関係機関を訪問するとともに、東京において、三井石炭株式会社及びその親会社である三井鉱山株式会社を訪問した。訪問先の詳細は末尾のリスト参照。

<sup>2</sup> 数としては黒手帳が中心である。手帳交付総数1,503のうち、黒手帳1,227、緑手帳276である（福岡労働局資料）。

#### 4) 再就職が決まった場合等の手当

再就職が決定した者には離職日からの日数に応じて「就業支度金等」が支給された。「就業支度金等」とは、手帳所持者のうち、a.再就職日が離職後1年未満の者には就職促進手当日額の180日分、1年以上6か月未満の者には100日分、1年6か月以上2年以内の者には80日分等が支給される「就業支度金」、b.雇用保険受給期間中の者に対して、b.-1基本手当日額の30日分を最低として雇用保険支給残日数に応じて支給される「再就職手当」、b.-2あるいは再就職手当に該当しない者のうち45歳以上で公共職業安定所の紹介であれば支給残日数の多少にかかわらず基本手当日額の30日分が支給される「常用就職支度金」、のいずれかが支給されるもので、早期就職を促すインセンティブ措置となっていた。

また、求職や就職のため住居を移転する者に対しては「移転費」が支給された。

#### (2) 三井三池炭鉱閉山に伴う雇用対策

三井石炭鉱業株式会社三池鉱業所閉山に関しては、平成9年3月20日、福岡県(労働部、企画振興部、商工部)、熊本県(商工観光労働部)、大牟田市、荒尾市、九州通産局、関連地域の公共職業安定所、職業訓練校(県立及び雇用・能力開発機構(元雇用促進事業団))、商工会議所等からなる「炭鉱離職者等の雇用促進対策連絡会議」が発足し、同対策連絡会議の検討・協議の下、次のような対策が講じられた。

- 1) 黒手帳及び緑手帳の発給の弾力的運用と就職促進手当の改善。
- 2) 「地域雇用開発等促進法」に基づく特定雇用機会増大促進地域への指定及び地域雇用開発助成金(雇用機会増大促進地域に新たに事業所を設置し、雇用を創出した事業主への助成)の拡充。
- 3) 三井石炭鉱業(株)等の経営多角化・新分野開拓事業の地元展開、石炭に代わる企業誘致への協力並びに地元企業及び三井関係企業等への雇用の要請。
- 4) 企業誘致活動として、昭和アルミニウム缶(株)大牟田工場、(株)テクノックス九州、大牟田テクノパークに3社、勝立工業団地に1社等の誘致実績あり。
- 5) 大牟田市長、荒尾市長、大牟田及び荒尾公共職業安定所長等による地元事業所、商工団体等への雇用要請行動。
- 6) 県、市、公共職業安定所、雇用促進事業団等による炭鉱離職者等への再就職促進セミナーや合同会社面談会の開催。
- 7) 炭鉱離職者等臨時職業相談所の開設と炭鉱離職者援護相談員の配置(後述7.参照)。
- 8) 炭鉱離職者への職業訓練について、職業訓練機関における特別コースの設置及び施設外委託による定員枠の拡大(後述6.参照)。

#### (3) 雇用対策以外の閉山対策

なお、雇用対策以外の閉山対策としては、閉山に直接関連する緊急的な対策として、工業者への経営支援融資、閉山に伴う市外転出児童生徒の就学相談、離職者の住宅対策、

土地利用及び炭鉱関連施設対策、有明海の漁場環境保全対策等が実施された。さらに、それ以外に、「大牟田テクノパーク造成事業及び関連公共事業」等の新産業創出関連施策、「三池港港湾整備」、「有明沿岸道路の早期建設促進」等の広域的交通ネットワークの整備、市街地再開発事業や公共下水道処理場建設等の都市機能の整備などが、国への協力要請も含めて推進されており、大牟田市はこれらも閉山対策の一環として位置づけている。

### 3. 三井三池炭鉱閉山後の再就職状況

#### (1) 再就職状況

平成9年3月30日の閉山以降現在(平成13年5月31日現在)までの三井石炭鉱業株式会社三池鉱業所本体及び一次、二次下請け、資本関係のある子会社までを含めた解雇者数は1,553人であった。そのうち、求職申込者数は1,511人であり、さらにそのうち、移管失効を含め求職活動をとりやめた人を除いた有効求職者数等<sup>3</sup>は1,317人、それに対して就職者数は1,065人で、有効求職者数等に対する就職率は80.9%<sup>4</sup>である(第1表)。「就職」とは常用雇用された時点にとらえられている。求職申込者数より有効求職者数等が少ないのは、他県への転出による移管、塵肺患者等の労災保険給付対象への移行等による失効のほか、年金受給等により再就職緊要度が減少し求職活動をとりやめた人がいるためである。

また、閉山後の炭鉱離職者の就職率を時系列で見ると、閉山後1年間は急速に就職率が上昇し、その後2年間は就職率の上昇は緩やかであり、閉山後3年を経た平成12年3月以後に再び就職率が大きく上昇している(第1図)。

---

<sup>3</sup> 本稿において、「有効求職者数等」は、ある時点における、閉山以来の求職者数累計から就職前に求職活動をとりやめた人(求職意志の有無は公共職業安定所の確認に基づく)を差し引いた人数、すなわち、閉山以来の就職者数累計にその時点で求職活動を継続している人(手帳有効期間中の人と手帳有効期間満了後の人を含む)を加えた人数を指す。

<sup>4</sup> 求職申込者数1,511に対する就職率は70.5%である。しかし、以下、本稿では、ことわりのない限り、「就職率」は、求職とりやめ者を除いた「有効求職者数等」(脚注<sup>3</sup>)に対する「就職者数」の比率として用いる。

(第1表) 三井三池炭鉱の閉山に伴う離職者の再就職状況 (総括表)

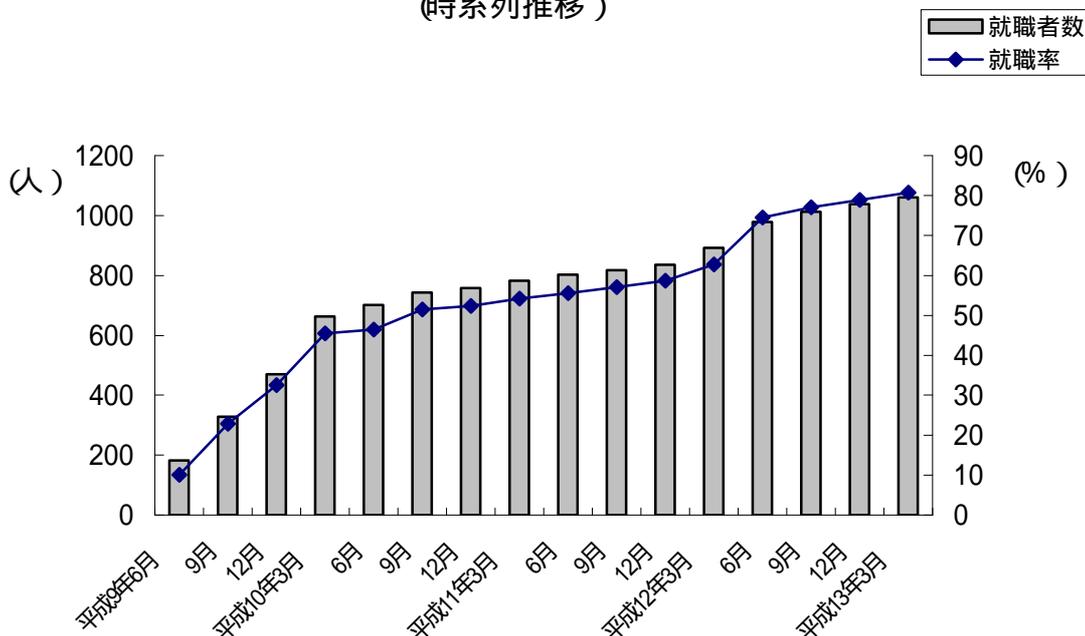
平成13年5月31日現在  
(人、%)

	H9.3.30以降の解雇者数	H.13.5.31までの求職申込者数	有効求職者数等	就職者数	未就職者数	就職率% (対有効求職者数等)
福岡県	1,197	1,013	851	698	153	82.0
熊本県	388	525	466	367	99	78.8
計	1,585	1,538	1,317	1,065	252	80.9

(備考) 1.三井石炭(株)三池鉱業所本体、一次・二次下請及び資本関係子会社の計28社の元従業員を対象とする。  
2.ただし、解雇者数及び求職申込者数は、その他関連会社6社の解雇者32名及び求職申込者27名を含む計34社を対象とし、その本本文中の数字より多い。

(出所) 福岡労働局

(第1図) 三井三池炭鉱閉山に伴う炭鉱離職者の再就職状況 (時系列推移)



(備考) 平成9年6月～平成10年6月までは、就職率 = 就職者数 ÷ 求職申込者数  
平成10年9月～平成12年3月までは、就職率 = 就職者数 ÷ 有効手帳交付数  
平成12年6月～平成13年3月までは、就職率 = 就職者数 ÷ 有効求職者数等  
但し、「有効手帳交付数」は、手帳有効期間中に就職した人数を含む。  
有効求職者数等 = 「有効手帳交付数」+ 「期間満了者」

(出所) 福岡県労働部、福岡労働局資料より、大牟田市企画振興部企画振興課作成

(2) 残存未就職者の未就職理由

現在時点での未就職者は50代以上の高齢者に多い(第2表)。これは、一般的に若年者に比べて高齢者の求人が少ないことに加えて、炭鉱労働者の年金(月額14万5千円~22万円程度)は55歳から支給される<sup>5</sup>ことなどから50代以上の人の再就職意欲が必ずしも高くないことも未就職の要因と考えられ、地元において、これら未就職者の存在が大きな雇用問題となっている状況ではない。

(第2表) 三井三池炭鉱閉山に伴う離職者の状況(年齢区分別)  
(大牟田公共職業安定所担当分)

平成13年5月31日現在

(人、%)

年齢区分	就職者数	未就職者数	就職率%	未就職率%
21~25	4	0	100.0	0.0
26~30	2	0	100.0	0.0
31~35	22	0	100.0	0.0
36~40	69	1	98.6	1.4
41~45	150	2	98.7	1.3
46~50	240	13	94.9	5.1
51~55	104	26	80.0	20.0
56~60	96	76	55.8	44.2
61~65	9	30	23.1	76.9
66~	1	1	50.0	50.0
21~50	487	16	96.8	3.2
21~55	591	42	93.4	6.6
51~	210	133	61.2	38.8
56~	106	107	49.8	50.2
合計	697	149	82.4	17.6

- (備考) 1.就職率=未就職者数/(就職者数+未就職者数)\*100  
 2.未就職率=就職者数/(就職者数+未就職者数)\*100  
 3.年齢区分は、就職者については就職時点、未就職者については、手帳有効期間満了者は期間満了時点、手帳有効の者は現在時点の年齢で区分してあるので、必ずしも厳密に対応しているわけではなく、従って、年齢区分別の就職率と未就職率は概略のものである。

(出所) 大牟田公共職業安定所資料より作成。

<sup>5</sup> 厚生年金及び石炭年金の受給資格を満たしている炭鉱労働者に対する年金支給開始年齢は55歳(55歳以降に退職した場合は退職時)である。但し、従来55歳となっていた坑内員への厚生年金支給開始年齢(坑外員は一般と同様)は、昭和21年4月2日生まれの人(平成14年4月1日現在55歳の人)から56歳支給開始となり、その後徐々に引き上げられ、昭和29年4月2日以降生まれの人は60歳支給開始となる予定。なお、これら年金の掛け金は、厚生年金は労使折半、石炭年金は100%事業主負担である。

### (3) 就職者の内容

一方、50歳以下の炭鉱離職者の就職率は約96%とほとんどが就職している。特に、30代から40代前半にかけての年齢層の人々は再就職の時期も早かった人が多い。これらの年齢層で扶養家族がある人は、手帳所持者に対する手当だけでは生活上不十分である(特に、雇用保険支給期間が終了し就職促進手当の期間にはいると手当が減少することなどから、早期の再就職やそのための訓練受講に向けた意欲が高い人が多く、また、そのような人は早期の就職が実現したことが関係者から指摘されている。

ただし、一度目の常用就職が成立した時点でその離職者に対する炭鉱離職者対策としての雇用対策は終了したとみなされているため、その後の定着状況について定量的な把握はされていない。従って、ここで言う「就職」の後、再び離転職を繰り返している人も多いと見られるが、就職後の相談にも応じている炭鉱離職者援護相談員によれば、再離職後何らかの職に就いているケースが多いと見られる。

### (4) 炭鉱離職者の求職事情

前掲第1図に示されたように、就職率80%を達成するまでに4年を要した。その要因として、平成9年以降の厳しい経済情勢の中での再就職活動であったことに加え、炭鉱離職者には次のような求職事情が存在していたことが指摘できる。

#### 1) 閉山前の給与及び福利厚生

閉山前の炭鉱労働者の給与や福利厚生は、危険な作業との見合いではあったが、坑内員の平均月収は約36万7千円と比較的高収入である(第3表)ほか、住宅家賃や光熱費など福利厚生面でも恵まれた条件下にあった。このことは、通常は条件の低下につながる再就職に関して、本人のみならず妻の同意が得られにくかったことが、炭鉱離職者援護相談員によって指摘されている。

(第3表) 三池鉱業所従業員の平均月収

		平成7年度 (円) 一人当たり 平均月収
坑内員	直接員	380,718
	間接員	352,785
	坑内員平均	367,251
坑外員	男子	306,758
	女子	226,844
	坑外員平均	295,890
坑内員坑外員平均		358,259

(備考) 平成7年度実績。操業日数月平均23.8日。

(出所) 雇用・能力開発機構炭鉱離職者援護相談所

2) 地元志向性

炭鉱離職者は地元志向性が強く、求人開拓先企業の地理的範囲が限定された<sup>6</sup>。閉山直後の炭鉱離職者等の雇用促進対策連絡会議によるアンケート調査によると、就職希望地の9割近くが大牟田・荒尾両市に集中しており、福岡・熊本両県内では97%となっている（第4表）。実際の再就職地を見ても、大牟田・荒尾地区に7割の就職が実現し、近隣市町を含めれば9割近くが、福岡・熊本両県内では96%が就職している（第5表）。

（第4表）三井三池炭鉱閉山に伴う離職者の就職希望地

就職希望地		就職希望者数	構成比%
大牟田・荒尾計	大牟田市	728	60.3
	荒尾市	328	27.2
	大牟田・荒尾計	1056	87.5
	久留米市	13	1.1
	福岡市	11	0.9
	管内その他市町	44	3.6
	県内その他市町	44	3.6
福岡・熊本県内	1168	96.8	
県外	21	1.7	
不明	18	1.5	
合計	1207	100.0	

（出所） 炭鉱離職者等の雇用促進対策連絡会議  
就職希望アンケート集計結果」

<sup>6</sup>三井鉱山株式会社及び三井石炭鉱業株式会社の担当者は、北海道の三井砂川炭鉱（昭和62年閉山）及び三井芦別炭鉱（平成4年閉山）の閉山の際にも、炭鉱離職者は、厳しい気候の土地柄であるにもかかわらず地元又は北海道内での再就職にこだわった事実を指摘し、強い地元志向性は炭鉱労働者の特徴であるとしている。

(第5表) 三井三池炭鉱閉山に伴う離職者の再就職先(地域別)  
(大牟田公共職業安定所担当分)

平成13年5月31日現在  
(人・%)

就職地	就職者数	構成比%
大牟田市	383	54.9
周辺	59	8.5
管内計	442	63.4
大牟田・荒尾市	51	7.3
荒尾地区計	493	70.7
久留米・大川	16	2.3
八女・筑後	30	4.3
玉名郡	64	9.2
熊本市	13	1.9
近隣市町計	616	88.4
福岡市	24	3.4
北九州市	19	2.7
田川市	10	1.4
福岡・熊本県内計	669	96.0
県外	28	4.0
合計	697	100.0

(出所)大牟田公共職業安定所

### 3) 最大3年間の失業期間中の手当

上記1.のとおり、炭鉱離職者に対しては、「炭鉱労働者等の雇用の安定等に関する臨時措置法」等によって、就職促進手当を含めて3年間(黒手帳所持者)は手当の支給が保証されていた。このことは、炭鉱離職者の生活を安定させる上で効果があったものの、再就職促進という観点からは、離職者の再就職意欲を鈍らせる面もあった。このことは、前掲第1図によって炭鉱離職者の再就職の時系列推移を見ると、炭鉱離職者の黒手帳の有効期限が切れ始める平成12年3月を境に就職率が跳ね上がっていることから推測される。

### (5) 再就職状況の評価

このように、高齢者を中心として約20%の未就職者が残っており、また、約80%の就職率を達成するまでに4年間を要しているものの、年金の存在などから残存未就職者の緊要度がそれほど高くないと見られること、上記(4)のような再就職を難しくする炭鉱離職者側の求職事情があり、また、平成9年以降の厳しい経済情勢の中での再就職活動であった、にも関わらず80%の就職率を達成したことは、炭鉱離職者の再就職対策としては所期の目的を達成しているものと考えられる。

#### 4. 再就職先

##### (1) 就職先の業種、職種

炭鉱離職者の産業別の再就職先は、製造業、建設業、サービス業を中心として、ほとんどが他産業に再就職した（第6表）。

また、職業別の再就職先を大牟田公共職業安定所が担当した離職者の再就職状況によってみると、現場労働者の多くが職種の変更を伴う再就職を行ったことがわかる（第7表）。

具体的な再就職先としては、例えば、製造工場における生産工程の要員や機械設備の保守要員、建設現場におけるフォークリフト等の車両系建設機械の操縦要員、ビル管理会社におけるボイラ・電気機器・空調設備等の保守点検要員及び警備要員、運輸業におけるトラックやバスの運転手などが挙げられる。また、少数ながら、炭鉱事務職からの離職者には病院の事務職に再就職した例もある。

これら、業種別、職種別の再就職動向は、6. に後述する職業訓練の存在を前提とすれば、異なる業種、職種への転職は十分に可能であることを示すものと考えられる。ただし、公共職業安定所等によれば、仕事の内容として、炭鉱労働に従事していた際の電機設備の取り扱いや掘削機械の操作などの経験を生かして、職業訓練コースや再就職先を選択していると見られる例も多く、当然のことながら、前職における経験との類似性が高い、すなわち、新たな職場で前職における技能要素を活用できる度合いが高いほど、再就職が円滑であると考えられる。

(第6表)三井三池炭鉱閉山に伴う離職者の再就職先(産業別)

平成13年5月31日現在  
(人、%)

産業分類	福岡県	熊本県	計	構成比%
農業	1	3	4	0.4
林業	0	0	0	0.0
漁業	0	2	2	0.2
鉱業	7	4	11	1.2
建設業	155	91	246	26.3
製造業	200	111	311	33.3
電気・ガス・熱供給・水道業	6	1	7	0.7
運輸・通信業	59	29	88	9.4
卸売・小売業・飲食店	21	7	28	3.0
金融・保険業	4	0	4	0.4
不動産業	3	1	4	0.4
サービス業	74	53	127	13.6
公務	17	8	25	2.7
分類不能(自営を含む)	70	8	78	8.3
計	617	318	935	100.0

(備考)手帳有効期間中の再就職のみ。

(出所)福岡労働局

(第7表)  
三井三池炭鉱閉山に伴う離職者の再就職先(職業別)  
(大牟田公共職業安定所担当分のみ)

平成13年5月31日現在  
(人、%)

職業分類	就職者数	構成比%
専門的・技術的	40	5.7
管理的	6	0.9
事務的	28	4.0
販売の職業	10	1.4
サービスの職業	15	2.2
保安の職業	33	4.7
農林漁業の職業	2	0.3
運輸・通信の職業	57	8.2
採掘の職業	16	2.3
窯業・土石・金属材料科学	49	7.0
金属製品・機械製造	82	11.8
その他の製品	40	5.7
定置機関・機械運転・電機	44	6.3
建設の職業	90	12.9
労務の職業	49	7.0
自己就職(職種不明)	136	19.5
合計	697	100.0

(出所)大牟田公共職業安定所

(2) 就職後の状況。

本来、炭鉱離職者の再就職の成果を正確に把握するためには、再就職先企業からの評価及び本人の満足度を知ることが望ましいが、これらの点に関する定量的な調査は行われていない。

そこで、関係者のコメントによって概括的な傾向を示すと、個別の炭鉱離職者についてその再就職後も引き続いて相談に応じている炭鉱離職者援護相談員によると、炭鉱離職者に対する再就職先企業の評価については、最初に良い人物を受け入れたところは炭鉱離職者に対する評価が高く、炭鉱離職者に対する追加的な求人がある。また、そういう企業では再就職者の定着率も高く、本人の満足度も高いと見られる。これに対して、最初に受け入れた人物の評価が低い企業にあっては、炭鉱離職者一般に対する評価も低く、追加の求人要望は少なく、また、再就職者側の定着率も低い傾向がある。

また、公共職業安定所も、炭鉱離職者に対して評価の高い企業もあれば、低い企業もあるとしているほか、再就職先の業種、職種によらず、人間的に仕事に対する取り組みのひたむきな人に対する企業側からの評価は高いとしている。

訪問先で面会した炭鉱離職経験者によれば、概して、閉山前の合理化時期から離職者を

受け入れている企業よりも、閉山後新たに受け入れた企業の方が炭鉱離職者に対する評価が高いとの指摘があった。

#### 5. 再就職先のベストマッチ事例：(株)テノックス九州

今回訪問した(株)テノックス九州は、受け入れた炭鉱離職者への評価が高い典型的な事例である。同社は、建築の基礎工事の専門企業である(株)テノックス(本社：東京)の九州における活動の拠点として、大牟田市の炭鉱閉山後の企業立地協定第1号となる機材センター(施工機械の開発・製造及び工事部)を立地した。同社には、閉山以降11名の炭鉱離職者が就職し、9名が基礎工事の現場要員及び工場での機械の製造・整備の現場要員として、1名はボーリングの専門技術者として、また、1名が開発営業部及び製造部部長として勤務している。

建築の基礎工事は地表面に近いところで掘削や地盤の改良などを行う仕事であるが、炭鉱は地下の深いところで石炭の採掘、岩盤の掘削をする仕事である。従って、現場の技能としては、機械を使って掘削をする点では炭鉱の技能がそのまま活用でき、また、公共職業訓練によって建築現場に必要な資格を取得できたことも役に立った。また、技術的には、地下深く自然環境的に悪条件の下で堅い石炭や岩盤を掘削するという点で高度な内容を持つ炭鉱技術を、地盤改良等の基礎工事技術に転用することは大きなプラスであった。(株)テノックスは元々、テノコラム工法に代表される約300の特許を保有又は出願中であるなど、業界随一の技術先進企業であり、長引く不況下にあっても安定した業績を誇っているが、炭鉱技術を国内で初めて導入することで新たにいくつかの特許も申請中である。

従って、同社は、炭鉱離職者の再就職先としてはベストマッチの事例である。会社としては、受け入れた炭鉱離職者に対して、転用できる技術や現場技能に加え、仕事に頑張る姿勢も含め高く評価している。給料は、炭鉱労働者が再就職すると下がるが多いが、同社は残業も含めれば給与水準は維持できている。再就職者側としても仕事が忙しいこともあって皆非常に満足している。生活の必要もあり早期からの就職に意欲の高い人達であったことも相互の高い評価につながっていると考えられる。

同社は、新しい仕事への適応は、本人の意欲や仕事への姿勢並びに訓練の役割が非常に大きいとしている。また、公共職業訓練の利点として、訓練の進捗に応じて資格を取得できることを挙げている点も、職業訓練に期待される機能を示すものとして留意すべきである。

## 6. 職業訓練状況

### (1) 職業訓練状況と就職率

炭鉱離職者のうち 709 人が職業訓練を受けた。訓練機関は、主として、雇用・能力開発機構のポリテクセンター荒尾（正式名称：荒尾職業能力開発促進センター）と福岡県立大牟田高等技術専門校の 2 校である。これらの訓練機関では、一時的に大量に発生する炭鉱離職者の受入れのため、特別コースないしは特別の定員枠を設けるとともに、「施設外訓練」として民間を含む外部機関への委託を行った。訓練機関及び訓練科目毎の指示数（入校者数と一致）は第 8 表のとおりである。

これらの訓練科目は、科目によっては炭鉱労働者固有の技術と共通する要素があり得るものの、基本的には炭鉱での作業とは異なる職種の技術技能を修得する内容となっている。

これらの訓練の訓練成果を就職率によってみると（大牟田公共職業安定所担当分のみ）指示数 429、退校者（就職決定による）を含む修了者数 419、そのうち就職者数は 344 で、修了者数に占める就職率は 88%となっている（第 9 表）。

(第8表)三井三池炭鉱閉山に伴う離職者への職業訓練指示状況

平成13年5月31日現在  
(人)

訓練機関	訓練科目名	訓練期間	指示数	
<b>施設内訓練</b>				
大牟田高等技術専門学校	OABビジネス科	1年	2	
	電気設備科	1年	15	
	溶接技術科	1年	28	
	機械技術科	1年	17	
	家屋営繕科	1年	52	
	計		114	
久留米高等技術専門学校	自動車整備科	2年	1	
	配管科	1年	9	
	介護サービス科	6月	9	
	計		19	
ポリテクセンター荒尾	ビル管理科	6月	70	
	建設機械科	6月	148	
	金属加工科	6月	79	
	テクニカルオペレーション科	6月	3	
	ビジネスワーク科	6月	1	
	計		301	
ポリテクセンター熊本	ビル管理科	6月	1	
	計		1	
合計			435	
<b>施設外訓練</b>				
大牟田高等技術専門学校	経理事務科	6月	4	
	リサイクル科	6月	18	
	被服デザイン科	6月	1	
	エクステリア工芸科	6月	24	
	大型種自動車	40日	66	
	大型種自動車	2月	2	
	大型特殊自動車	2月	8	
	移動式クレーン	9日	6	
	牽引	18日	3	
	フォークリフト	12日	5	
	建設機械科	15日	1	
	計		138	
	久留米高等技術専門学校	電子計算機科	1年	1
		計		1
ポリテクセンター荒尾	大型種自動車	40日	30	
	大型種自動車	2月	38	
	大型特殊自動車	2月		
	調理師科	1年	15	
	エクステリア工芸科	6月		
	造園科	6月	50	
	塗装科	6月	1	
	計		134	
熊本高等技術訓練校	自動車運転科	1月	1	
	計		1	
合計			274	
総計			709	

(出所)福岡労働局

(第9表) 三井三池炭鉱閉山に伴う離職者の職業訓練後の就職率  
(大牟田公共職業安定所指示分のみ)

平成13年5月31日現在  
(人・%)

	訓練科目	訓練期間	指示数	修了者数 退校者含む	移管者数	就職数	就職率 %
施設内訓練							
大牟田高等技 術専門学校	電気設備科	1年	9	9		9	100
	OAビジネス科	1年	2	2		2	100
	機械技術科	1年	11	11		7	64
	溶接技術科	1年	23	23		18	78
	家屋営繕科	1年	34	33	1	19	58
	小計		79	78	1	55	71
久留米高等技 術専門学校	自動車整備科	2月	1	1		1	100
	配管科	1年	8	8		8	100
	介護サービス科	6月	6	6		4	67
	小計		15	15	0	13	87
ポリテクセンター 荒尾	テクニカルオペレーション科	6月	1	1		1	100
	金属加工科	6月	41	40	1	37	93
	建設機械科	6月	87	84	3	76	90
	ビル管理科	6月	42	40	2	37	93
	小計		171	165	6	151	92
施設外訓練							
大牟田高等技 術専門学校	経理事務科	6月	3	3		3	100
	エクステリア工芸科	6月	19	18	1	8	44
	被服デザイン科	6月	1	1		0	0
	リサイクル科	6月	15	15		3	20
	大型1種自動車	31日	63	62	1	56	90
	大型2種自動車	30日	2	2		2	100
	大型特殊自動車	30日	8	8		7	88
	移動式クレーン	10日	4	4		4	100
	けん引	18日	1	1		1	100
	フォークリフト	9日	5	5		4	80
	小計		121	119	2	88	74
久留米高等技 術専門学校	電子計算機科	1年	0	0		0	0
	小計		0	0		0	0
ポリテクセンター 荒尾	大型1種自動車	40日	2	2		2	100
	大型2種自動車	2月	22	20	2	19	95
	調理師科	1年	3	4	受1	3	75
	造園科	6月	16	16		13	81
	小計		43	42	2 受1	37	88
合計			429	419	11 受1	344	82

- (備考) 1. 移管者数は外数 (ただし、移管受数は、修了者数に含む)。  
 2. 訓練校在籍者数 = 指示数 - (修了者数+退校者数+移管者数)。  
 3. 就職率 = 就職数 ÷ (修了者数+退校者数) × 100 (小数点第1位四捨五入)。  
 4. 手帳再交付者の就職は計上しない。  
 5. 大牟田高等技術専門学校の自動車系施設外訓練の訓練期間は実訓練期間。

(出所) 大牟田公共職業安定所

(2) 訓練機関による就職率の違い

ただし、訓練機関によって就職率には違いが見られる。ポリテクセンター荒尾の施設内訓練の修了者数に対する就職率は92%に達しているのに対して、大牟田高等技術専門校の施設内訓練修了者の就職率は71%にとどまっている(前掲第9表)(なお、大牟田高等技術専門校の一般の施設内訓練生についての就職率はもっと高く、修了直後時点の把握(退校者を含まず)においても平成9~11年度の平均で79%)。

この理由としては、県立の高等技術専門校が中学、高校新卒者を中心とする若年者の職業能力養成機関としての性格を持ち、訓練期間も1年間のコースが多いのに対して、ポリテクセンターは離転職者の職種転換を目的として設立され、訓練期間も6か月という比較的短い期間でカリキュラムが編成されており、従って、再就職の緊要性の高い離職者がより多く入校した可能性があることが考えられる。実際、大牟田高等技術専門校への炭鉱離職者の入校者数は平成10年度がピークであったのに対して、ポリテクセンターへの入校者数は平成9年度がピークで閉山後早い時期から炭鉱離職者が入校している(第10表)。

(第10表)三井三池炭鉱閉山に伴う離職者の年度別職業訓練入所状況

		平成 年度			(人)	
		9	10	11	計	
大牟田高等技術専門校	施設内	入所者数	23	73	17	113
		修了者数	17	70	14	101
	施設外	入所者数	101	33	5	139
		修了者数	99	32	5	136
	計	入所者数	124	106	22	252
		修了者数	116	102	19	237
ポリテクセンター荒尾	施設内	入所者数	270	30	2	302
		修了者数	243	28	2	273
	施設外	入所者数	79	48	7	134
		修了者数	76	45	7	128
	計	入所者数	349	78	9	436
		修了者数	319	73	9	401

(出所)大牟田高等技術専門校、ポリテクセンター荒尾

## 7. 臨時職業相談所と援護相談員

三井三池炭鉱閉山に伴い多数の離職者が生じたことに伴い、これらに対して十分な時間をかけてきめ細かな職業相談を行えるよう、平成9年4月7日、雇用促進事業団（現雇用・能力開発機構）、大牟田公共職業安定所、荒尾公共職業安定所によって、炭鉱離職者のための臨時職業相談所が開設され、ここに13名の炭鉱離職者援護相談員が配置された。また、大牟田公共職業安定所、荒尾公共職業安定所、ポリテクセンター荒尾にも、既設8名、新設3名の相談員が配置され、臨時職業相談所の13名と併せ計24名（うち新設は計16名）の体制で相談業務に当たった。相談員自身の雇用形態は嘱託である。なお、現在の炭鉱離職者援護相談員は、臨時職業相談所に8名、大牟田及び荒尾の公共職業安定所に4名の計12名である。

これらの相談員は主として三池炭鉱のOBである。炭鉱のことに詳しく、離職者との人間関係もあるということで三池鉱業所から推薦された人々で、労働組合の執行委員経験者や労務関係の仕事をしていた人などが多く、離職者の人間関係や家庭の事情にも詳しい。

相談内容は、就職促進と就職後の定着指導の二本立てである。このほかに、家庭内問題や年金等の経済的問題などの相談をされることも多い。所内での相談も行うが、相談員の地区割りをして原則として家庭訪問によって家族も含めた相談に当たっている。離職者は炭鉱勤務時の待遇に比べれば給与その他の勤務条件が低下せざるを得ない状況であったので、生活改善指導を含めて離職者及び家族の意識改革に取り組むことが大きな課題であった。また、求職活動の助言をするとともに、求職活動をあまりしない人に対しては就職意欲の向上にも努めた。

## 8. 構造改革下の離職者の転職可能性への示唆

### （1）炭鉱離職者経験の他との比較上の留意点

#### 1) 炭鉱離職者経験の他との比較上の留意点

第一に、炭鉱離職者問題は、石炭産業の状況や国の施策の方向を踏まえ、関係者は相当長い期間をかけて閉山の可能性を含めて雇用問題を検討してきたいきさつがあり、従って、現在のように不良債権処理や公共事業の減少で建設業の受注が減少して失業が発生するという状況がいきなり発生したものではない点、第二に、炭鉱労働者の多くは技能のある労働者であり、新たに別の技能要素を修得すれば新たな職場に対応できる技能となる場合もあるという意味において、何の技能も持たない人に比べれば技能転換が容易である点、第三に、炭鉱労働者の雇用形態は常用雇用であったのに対して、例えば、建設業労働者は農家と兼業で農閑期だけ建設業に従事するなど必ずしも生計維持の中心となる雇用形態ではない場合も多い点、において炭鉱離職者の再就職経験が現在の構造改革の下での離職者に

そのまま適用できるわけではない（大牟田公共職業安定所指摘）<sup>7</sup>。

## 2) 構造改革下の転職可能性問題との共通性

しかし、今まで勤めていた職業がなくなり、再就職は今まで経験した以外の職業に就かなければならなかったこと、そのため、技能転換が必要な場合には能力開発のための職業訓練が必要であり、又は今までの技能要素が生かせる職種を探すことが必要であった点が重要なポイントであり（同公共職業安定所指摘）この点において、炭鉱離職者の再就職状況は、これから生ずる離職者の転職可能性を考察する上で参考になる。

## （2）炭鉱離職者の再就職状況に見る転職可能性

以上の意味で、三井三池炭鉱閉山に伴う炭鉱離職者の再就職状況を見ると、次の理由により、労働者の転職可能性は、技能転換や技能修得を伴うものを含め、十分に存在すると考えられる。

1) 炭鉱離職者の求職事情として再就職を難しくする要因があり、また、マクロ的に厳しい経済状況の下にあったにも関わらず、有効求職者数のうち80%の就職率を達成している。

2) 特に、閉山後初期においては、離職者の就職率は急速に上昇しており、再就職意欲の高い人々の転職可能性が高いことが示されている。

3) 再就職先の業種、職種を見てもかなり異なる職業への転職が実現している。ただし、この点については、新たな職場で前職における技能要素を活用できる度合いが高いほど再就職が円滑であった点に留意する必要がある。

## （3）転職可能性を高めるための考慮要因

三井三池炭鉱閉山に伴う炭鉱離職者の再就職経験から、離職者の転職可能性を高めるための考慮要因として、次のような諸点が示唆される。

1) 離職者本人の再就職意欲及び仕事や能力開発に対する前向きな姿勢が重要である。

2) 現在議論になっている、失業期間が雇用保険求職者給付の所定日数を超えた場合の給付制度を設ける場合には、離職者の再就職意欲を損なわないような制度設計が重要である。

3) 民間機関の活用を含め職業訓練機能を充実するとともに、離職者側の能力開発意欲を高めることが重要である。

---

<sup>7</sup> 以上のほかに、三井鉱山グループが離職者の再就職に尽力したことも留意点として挙げられる。三井鉱山(株)及び三井石炭鉱業(株)は、労働組合との交渉経緯もあり、離職者の再就職支援に会社として全力を尽くした。しかし、当初三井鉱山グループは離職者の人数を上回る再就職先を用意したものの、離職者の地元志向性や待遇、職種に関するニーズと合わず、実現した再就職の多くは、公共職業安定所をはじめとする一般の職業紹介経路によっている（離職者の三井鉱山グループ企業及びそれ以外の三井グループ企業への受入実績は約150名）など、三井鉱山グループの存在のみが良好な再就職結果の絶対的な要件であったわけではない。また、送り出し企業が離職者の再就職支援に協力することは、現在の構造改革下での離職者発生企業にも同様の責任があると考えられる。

4) 離職者の増加が予想される業界や企業に関しては、当該業界・企業並びに関連地域の公的及び民間の職業紹介機関において、早期の準備に取り組むことが重要である。

5) 離職者の既存の技能や知識の転用可能性のある業種・職種・企業が明らかになるよう、地域や関係業界間での情報交換が重要である。

6) 待遇の変化に対応できる意識改革や就労意欲の向上の側面を含めた求職相談を行えるよう、相談要員（カウンセラー）の配置等の体制整備が重要である。

訪問先リスト（訪問順）

<大牟田市>

大牟田市企画調整部 副参与 稲永裕二氏  
同 企画振興課 主査 平野裕二氏  
大牟田公共職業安定所 所長 平忠治氏  
庶務課長 西島悌爾氏  
専門援助第二部門統括職業指導官 吉岡義一氏  
株式会社テノックス九州 取締役 松尾弘二氏  
同 開発営業部部長兼製造部部長 生田静夫氏  
雇用・能力開発機構炭鉱離職者援護相談所（炭鉱離職者等臨時職業相談所）  
炭鉱離職者援護相談員 石原道雄氏  
雇用・能力開発機構ポリテクセンター荒尾 所長 原田正幸氏  
同 訓練課長 粟津憲次氏  
福岡県立大牟田高等技術専門校 校長 永田一之氏  
同 副校長 川野正廣氏  
同 訓練課長 深江孝一郎氏  
三井大牟田病院 事務長代理 八尋憲吉氏

<福岡市>

福岡県企画振興部地域振興課 課長 佐藤光俊氏  
九州経済産業局長 吉本孝一氏  
同局 総務企画部長 小此鬼正規氏  
地域振興グループ 産炭地域振興室長・参事官 水貝今朝利氏

<東京>

三井鉱山株式会社 総務部長 野口徹氏  
三井石炭鉱業株式会社 業務部業務課長 猿渡智則氏