

## 三井三池炭鉱閉山の事例に見る労働者の転職可能性 ～構造改革下の雇用問題改善の手がかりとして～

経済産業研究所上席研究員  
児玉俊洋

### はじめに

9月の完全失業率は5.3%と、同じ調査形式が始まった昭和28年以来の過去最悪を更新した。我が国経済の再生のために経済構造改革が必要な状況には変わりがないが、さらに、経済構造改革の第一関門とも言うべき不良債権処理の進展等に伴って、雇用情勢は当面は一層厳しくなる可能性が大きい。特に、不良債権処理との関係では、建設業、流通業などの特定産業を中心として離職者が増加することが予想されている。

経済的ショックが特定産業に集中する場合、産業間の円滑な労働移動が大きな課題となる。特に、公共事業の縮小の影響もあり新たな雇用機会の創出が見込まれない建設業を中心として、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ことが予想される。異なる業種や職種に転職する場合、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。

その手がかりとして、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を見るのが有益と考えられる。石炭鉱業は、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を有するが、その中で、最も近時点の大型閉山は、平成9年3月30日に閉山した三井三池炭鉱（福岡県大牟田市、熊本県荒尾市所在）である。私は、大牟田市をはじめとする関係機関の方々のご協力を得て、同炭鉱閉山に伴う炭鉱離職者の再就職状況を調査した<sup>1</sup>。本稿では、その概要をご紹介しますとともに、そこから、構造改革の下で問題となる、異なる業種や職種への労働者の転職可能性に関して検討してみたい。

### 三井三池炭鉱閉山後の再就職状況

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、年金受給年齢に達しているなどで再就職緊要度が低下し求職活動をとりやめた人を除いた有効求職者数等<sup>2</sup>は1,317人、それに対して就職者数<sup>3</sup>は1,065人で、有効求職者数等に対する就職率は80.7%<sup>4</sup>である（第1表）。

年齢区分別に見ると、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、失業手当<sup>5</sup>だけでは生活上不十分であることなどから、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。

一方、未就職者は50代以上、特に55歳以上の高齢者に多いが、炭鉱労働者の年金は55歳から支給されるため、年金受給年齢に達して再就職緊要度が低下している場合も多い。

(第1表) 三井三池炭鉱の閉山にともな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% (有効求職者数等に対して)
福岡県	1,165	992	851	698	153	82.0
熊本県	388	519	466	367	99	78.8
計	1,553	1,511	1,317	1,065	252	80.9

(備考) 三井石炭(株)三池鉱業所本体、一次・二次下請及び資本関係のある子会社の計28社の元従業員を対象とする。

(出所) 福岡労働局資料より作成

## 再就職状況の評価

以上のような再就職状況を評価するに際しては、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、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、比較的恵まれた(坑内員の平均月収は約36万7千円)条件下にあり、このことは、地元で再就職しようとするれば条件の低下につながる事が多く、早期の再就職を阻害するひとつの要因となった、炭鉱離職者には最大3年間の失業手当が認められていたことが早期の再就職意欲を損なう面もあったという離職者側の求職事情も存在したことを考慮に入れる必要がある。

すなわち、有効求職者等のうち80%の就職率を達成するのに約4年を要したが、これは、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場合が多いと見られること、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、以上のような早期の再就職を難しくする炭鉱離職者側の求職事情があったことも影響している。これらを考慮に入れると、三井三池炭鉱閉山の事例は、再就職対策として成果を挙げた事例であると言えるだろう。

## 再就職先と職業訓練

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、運輸通信業等多岐にわたる（第2表）。また、職業別にみても（大牟田公共職業安定所担当分のみ）、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3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。

これらの再就職の中には、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、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。

しかし、ほとんどが業種、職種の転換を伴う再就職であった事実にも注目したい。

(第2表)三井三池炭鉱閉山にともなう  
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	就職者数	構成比%
農業	4	0.4
林業	0	0.0
漁業	2	0.2
鉱業	11	1.2
建設業	246	26.3
製造業	311	33.3
電気・ガス・熱供給・水道業	7	0.7
運輸・通信業	88	9.4
卸売・小売業・飲食店	28	3.0
金融・保険業	4	0.4
不動産業	4	0.4
サービス業	127	13.6
公務	25	2.7
分類不能(自営を含む)	78	8.3
計	935	100.0

(備考)炭鉱離職者求職手帳又は特定不況業種離職者手帳の有効期間中の再就職のみ。

(出所)福岡労働局

(第3表)三井三池炭鉱閉山にともなう  
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

### 再就職支援対策

三井三池炭鉱閉山に際しては、福岡県、熊本県、大牟田市、荒尾市、関連地域公共職業安定所、職業訓練校(県立及び雇用・能力開発機構)、九州通産局、商工会議所等からなる連絡会議が設置され、地元企業等への雇用要請行動や炭鉱離職者等への再就職促進セミナーや合同会社説明会など、様々な再就職支援策が講じられた。

その中で、特色的であった職業訓練と職業相談について簡単に紹介する。

まず、職業訓練に関しては、炭鉱離職者のうち709人が職業訓練を受けた。受け入れ先となった公的職業訓練機関では、一時的に大量に発生する炭鉱離職者の受け入れのため、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。これら訓練機関毎の指示数(入校者数と一致)は第4表のとおりである。

訓練科目の主なものは、建設機械科、金属加工科、ビル管理科(以上ポリテクセンター荒尾)、家屋営繕科、溶接技術科、機械技術科(以上大牟田高等技術専門校)、大型種自動車、大型種自動車、造園科、調理師科(以上施設外訓練)等がある。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ものとして設定された。

また、職業相談に関しては、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（現在は計12名）の体制で、就職促進と就職後の定着指導等を内容とする相談業務に当たった。

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、離職者本人の適性に合った就職相談に当たれるとともに、再就職や生活改善に向けた離職者とその家族の意識改革にも取り組んだ。

(第4表)三井三池炭鉱閉山にともなう  
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	指示数
施設内訓練	
大牟田高等技術専門校	114
久留米高等技術専門校	19
ポリテクセンター荒尾	301
ポリテクセンター熊本	1
計	435
施設外訓練	
大牟田高等技術専門校	138
久留米高等技術専門校	1
ポリテクセンター荒尾	134
熊本高等技術訓練校	1
計	274
合計	709

(出所)福岡労働局

#### 構造改革下の離職者の転職可能性への示唆

以上に見た三井三池炭鉱閉山に伴う炭鉱離職者の再就職事例は、閉山に至る比較的長期間の検討、炭鉱労働者の離職前における技能レベルの高さや建設業労働者等との雇用形態の相違（炭鉱労働者は常用雇用）などから、現在の構造改革の下での離職者全ての転職可能性の類推にそのまま一般化できるわけではない。

しかし、未経験の職業に就かなければならなかったこと、そのため、技能転換や新たな技能修得が必要な場合が多かったことは、現在の構造改革下の雇用問題と共通している。

このような意味で、三井三池炭鉱閉山に伴う炭鉱離職者の事例の重要な点は、第一に、異なる業種や職種への転職可能性を示す事例であるということである。新旧の職場での仕

事の類似性が大きいほど再就職が円滑であったが、業種、職種の転換が多数実現した事実も重要である。また、就職や訓練への本人の意欲が高いほど再就職が早期に実現したことも注目したい。

第二に、転職可能性を高めるための仲介機能のあり方への示唆としても興味深い。例えば、職業紹介や斡旋に関して、炭鉱会社、地元行政、公共職業安定所などの関係機関が相互の連携の下に手を尽くしたこと、職業訓練に関しては、民間機関の活用を含めて職業訓練機能をフルに活用したこと、また、炭鉱会社の労働組合や労務担当経験者OBが炭鉱離職者援護相談員として起用され、離職者本人の適性を踏まえつつ、再就職に向けた意識改革も含めて相談に当たったことなどである。

また、第三に、最大3年間の失業手当が存在することによって、離職者の早期の再就職意欲が損なわれる側面もあったことは、雇用のセーフティネット（狭義の）として雇用保険給付を延長する場合には、離職者の再就職意欲を損なうことのないよう、職業訓練と結びつける等の条件付け<sup>6</sup>が必要であることを示唆する一例であると言える。

#### おわりに～成長部門への労働移動に向けて～

本人の意図に反して離職職を余儀なくされることは苦痛と不安を伴うものであるが、経済構造と産業構造の大きな変化の過程にあって否応なく離職者は発生する。政府として重要なことは、離職者が成長性の高い部門に円滑に移行する支援体制を構築することであり、このための教育・訓練や職業紹介をはじめとする仲介機能の整備を進めることが今ほど重要な時はない。先般、9月20日の産業構造・雇用対策本部で決定された政府の「総合雇用対策」についても、このような成長部門への労働移動の円滑化の観点から、早期かつ実効性ある実施に結びつくことに期待している。

---

<sup>1</sup>本稿は、児玉俊洋が経済産業研究所のファカルティフェローである樋口美雄、阿部正浩両氏との共同研究として実施している「労働移動、人的資本形成と経済成長」の一環として作成した「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」RIETI Discussion Paper Series 01-J-004（2001年9月）（経済産業研究所ホームページ中<http://www.rieti.go.jp/publications/dp/01j004.pdf>を参照）に基づくものである。調査にご協力いただいた関係機関の方々には同論文の中に記載させていただいた。

<sup>2</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取りやめた人（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を加えた人数を指す。

<sup>3</sup>「就職」とは常用雇用された時点でとらえている。また、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、再び離職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。

<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、本稿では、「就職率」は、

---

求職とりやめ者を除いた「有効求職者数等」(脚注2)に対する「就職者数」の比率として用いる。

<sup>5</sup> 炭鉱離職者に対しては、「炭鉱離職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」に基づき、雇用保険給付(延長分を含む)終了後も離職後最大3年間(炭鉱本体労働者及び下請企業の坑内業務又は坑外の基本的工程に従事していた労働者)又は雇用保険給付終了後最大1年間(それ以外の下請業者労働者)の就職促進手当の支給が認められていた。これらの炭鉱離職者に対する雇用保険給付(延長給付を含む)及び就職促進手当を総称して、本稿では「失業手当」と呼ぶ。

<sup>6</sup> 本文後述の総合雇用対策において失業者の支援措置として「訓練延長給付制度を拡充する」とされていることは、方向としては妥当なものと考えられる。