

日本における炭鉱離職者支援 —「公正な移行」にどう活かすか

早稲田大学 文学学術院 教授
嶋崎 尚子

はじめに

石炭産業は1950年代半ばから半世紀をかけて、国策として終焉した。石炭から石油へのエネルギー転換による産業転換であり、この過程では、産炭地域・炭鉱労働者の移行が最大の課題であった。「脱炭素」社会の実現にむけた産業転換での社会混乱の回避を検討する際に、その排除の主対象である石炭産業の経験を参照基準とするとは、皮肉な事態である。

ともあれ本稿では、炭鉱離職者対策の概要をたどったうえで、大手炭鉱の閉山が集中した第4次石炭政策期の動向を確認する。そこから離職者支援が総体として成功した促進要因を2点指摘する。最後に、はたして「誰も取り残されなかったのか」を検討し、本特集の課題に答えたい。

1 国策としての炭鉱離職者支援

(1) 石炭政策による産業転換

石炭産業の転換は、石炭から石油へのエネルギー転換によって1950年代後半から始まった。国は、産業統制するなかで石炭産業の合理化に着手した。1955年に石炭鉱業合理化臨時措置法を制定し、スクラップ・アンド・ビルド政策を開始した。この動きに対して、組合・労働者側は「政策転換闘争」を展開したものの、国は「石炭が重油に対抗できないということは、いまや決定的である」との方針を明示した。1963年度からいわゆる「石炭政策」が始まり、2001年度まで38年・9次にわたって継続し、最終的な石炭産業のソフト・ランディングを図ったのである(表1)。

政府は、石炭六法(表2)を整え、通産省管轄での石炭鉱業審議会形式で対策を講じた。具体的には炭価統制ならびに電力業界と鉄鋼業界での国内炭引き取りを主軸とした。費用には、石炭対策特別会計(重油

輸入関税)が充てられ、石炭産業の転換に、総額4兆円が投じられた¹。

政府は、政策推進の方針として、生産における経済合理性の追求、エネルギーの安全保障への配慮とともに、炭鉱閉山による地域社会・労働者生活の社会的摩擦の回避を掲げた。石炭政策に先んじて、1950年代の筑豊「黒い失業地帯」の社会問題化を契機に、1959年には炭鉱離職者臨時措置法(以下「離職者法」)を制定し、離職者の再就職支援整備に着手した。1960年三池争議終結後に指名解雇された1,200人に対する支援がその始まりであった。

最盛期には949炭鉱(1952年度)、労働者35万人(1955年度)を擁した石炭産業は、2001年度末までにすべての炭鉱が閉山した。図1は、1956年度からの閉山炭鉱数と離職者数の推移である。炭鉱閉山数のピークは、第1次石炭政策開始年の1963年度、146炭鉱が閉山し、18,674人が解雇された。「スクラップ・アンド・ビルド」政策のもとで、弱小炭鉱がスクラップされ、将来性のある炭鉱をビルドアップして増強したのである。その後1969年度から1972年度までの第4次石炭政策期には、ビルドアップもしくは現状維持を期待されていた大手炭鉱が、閉山特別交付金制度を活用し、企業ぐるみ閉山を選択した。その結果、1970年度の閉山離職者数は17,000人を超えたのである。

周知のとおり、日本の石炭産業は、欧州のように国营化や公社化など公的管理体制へは移行しなかった。しかし、炭鉱離職者対策は、私企業、各産炭地の個別問題にとどまらない国家的課題として認識され、公共性の極めて強い国家事業と位置づけられて進行した。その結果、総体としては大規模な社会的混乱を生じることなく、粛々と遂行されたのである。

表1 国内石炭鉱業合理化にむけた石炭政策の概略

第1次 1963・64年度	石炭鉱業の自立とスクラップ・アンド・ビルドの施策（生産目標：5,500万トン／年） ・石炭鉱業崩壊のもたらす経済・社会への影響を防止 ・エネルギー革命の進行に対応して生産構造を再編
第2次 1965・66年度	第一次策の補完と新鉱開発（原料炭）（生産目標：5,500万トン／年） ・エネルギーの高い輸入依存度は、国際収支上も供給の安定性という見地からも望ましくなく、重要な国産エネルギー資源たる石炭を確保
第3次 1967・68年度	抜本的安定対策としての第一次肩代り - 石炭対策特別会計法の制定（生産目標：5,000万トン／年） ・経営基盤回復対策とある程度の需要確保策を講ずれば、今後とも5,000万トン程度の出炭維持は可能
第4次 1969～72年度	石炭産業の急速な縮小と再編成問題（この期間の生産目標は明示せず） ・安定した出炭、供給体制構築 ・石炭企業は再建に努力する反面、維持・再建困難の場合には進退を決すべき
第5次 1973～75年度	円高進行による内外炭価格差の拡大（1975年度において、2,000万トン／年を下回らない生産規模を想定） ・石炭鉱業の急速な縮小は多大な社会的混乱を惹起する恐れがあることに鑑み、需要の引き上げ及び対策の拡充を行う
第6次 1976～81年度	石油危機の到来と代エネ法の制定（生産目標：2,000万トン／年以上の生産規模を維持） ・エネルギーの安定供給の一環として石炭を可能な限り活用
第7次 1982～86年度	国内炭の積極活用と石炭企業の自立（生産目標：2,000万トン／年） ・安定性と安全保障面の両面から貴重な国内炭を積極的に活用 ・国内炭生産量を維持し、石炭鉱業の自立達成を支援
第8次 1987～91年度	構造調整対策としての生産規模の縮小（生産目標：1,000万トン／年） ・海外炭との競争条件改善は見込めず、国内炭の役割は変化、段階的縮小はやむなし ・集中閉山回避、経済・雇用への影響を緩和
ポスト8次 1992～2001年度	国内石炭鉱業の構造調整の最終段階 ・経営の多角化・新分野の開拓を図りつつ、国内炭生産の段階的縮小 ・需要業界における引取協力、地域対策や雇用対策 ・海外炭の安定供給確保、地球環境問題への対応、国際協力の展開 等

出所:石炭エネルギーセンター2002『石炭政策史』より転載

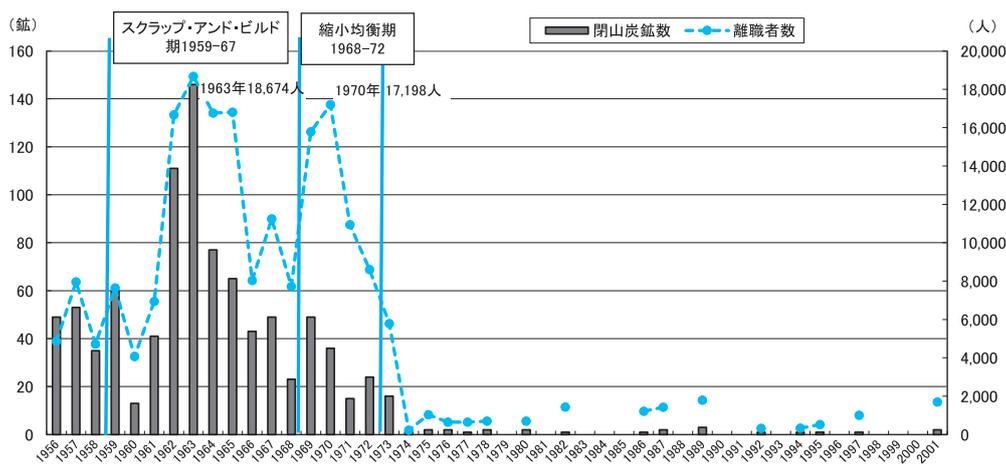
表2 石炭六法の概略

名称（制定時）	所管省	目的	制定	廃止
1. 臨時石炭鉱害復旧法	通産省	石炭鉱業の採掘にともなって発生した鉱害を、国土の有効利用及び保全ならびに民生の安全を図るという観点から、計画的に復旧をしていくことを目的とする。	1952年8月	2002年3月廃止
2. 石炭鉱業合理化臨時措置法	通産省	石炭鉱業合理化計画に基づいて、石炭鉱業を整備、石炭坑の近代化を促進すること等により、石炭鉱業の合理化及び安定を図る。	1955年8月	2002年3月廃止
3. 炭鉱離職者臨時措置法	労働省	炭鉱離職者緊急就労対策事業及び職業訓練の実施、再就職に関する援護等の措置を講じ、生活の安定に資することを目的とする。	1959年12月	2002年3月廃止
4. 産炭地域振興臨時措置法	通産省	産炭地域における鉱工業の急速かつ計画的な発展を図ることと、石炭需要の安定的な拡大を図ることを目的とする。	1961年11月	2001年11月失効
5. 石炭鉱害賠償等臨時措置法	通産省	石炭鉱害に関する紛争処理、賠償積立金制度をもうけるため、及び石炭鉱害事業団に賠償等の円滑な実施並びに計画的な復旧を図る業務を行わせることを目的とする。	1963年6月	2002年3月廃止
6. 石炭並びに石油特別会計法	大蔵省 通産省 労働省	原重油関税収入を財源として、石炭鉱業の抜本的安定を図るために設けられ、石炭勘定、石油勘定の2つから成っている。	1967年5月	2002年3月廃止

※1、2、4の3法から「石炭鉱業の構造調整の完了等に伴う関係法律の整備等に関する法律」を制定

出所:石炭エネルギーセンター2002『石炭政策史』、石炭労協1989『第8次石炭政策の補強・補完を求めて』より作成

図1 閉山炭鉱数と離職者数（1956年度～2001年度）



出所:石炭エネルギーセンター(2002)『石炭政策史(資料編)』より作成

(2) 炭鉱離職者臨時措置法と支援

その具体策が離職者法であった。同法は、「石炭不況の構造的な性格、炭鉱離職者の地域的集中発生、移転就職の困難性を強く留意し、長期的かつ総合的な炭鉱離職者対策のための特別立法」(傍点は引用者)である。それまでの「公共事業、失業対策事業等に失業者を吸収することを主とする応急的なもの」から、広域職業紹介、職業訓練、援護業務を含む、「総合的な炭鉱離職者対策」への拡充が謳われた。

その後1963年法改正(第1次石炭政策)により「黒手帳方式」が整った。具体的には、閉山直後に離職者に黒手帳を交付し、失業保険給付が開始される(当初は最大270日間)。受給中に公共職業安定所(以下「職安」)による求職斡旋、職業訓練受講を経て、再就職先を決定する。移動に際しては、移住資金等も支給される。失業保険期間中に就職先が決まらない場合には、就職促進手当へ移行し、最大2年間保障された。結果、離職後の再就職支援は最大3年間であった。また高齢者の場合には、石炭鉱業年金受給との連結も可能であった²。

具体的な就職支援業務は、雇用促進事業団が担った。主要業務は、給付金給付業務(移住資金、広域求職活動費、雇用奨励金、職業訓練手当、再就職奨励金、自営業支度金)と、職業訓練、住宅施策、窓口相談、援護協力員、債務保証等業務である³。なかでも住宅施策は重要であり、再就職者の移動先での宿舎として雇用促進事業団住宅(第1種宿舎)が設けられた。1965年7月時点で、すでに全国に133宿舎、19,301戸が用意された⁴。住宅整備は、当初は九州の離職者を主対象に、近畿、中部地方を中心に整備され、なかでも愛知県では30宿舎5,557戸が用意された。

再就職支援・斡旋は、実際には地元(以下、「山元(山

元)」)で、会社、組合、地元自治体が職安と連携して進めた。その際の相談業務の担い手は、職安の就職促進指導官(1963年設置)のほかに、相談員(名称は多様、身分は雇用促進事業団嘱託)として、当該炭鉱を既に退職した人物が充てられた。後述のとおり彼らの存在は重要であった。

また、北海道では、1968年4月に道内離職者の支援を担う機関として北海道炭鉱離職者雇用援護協会(以下「協会」)が設立された。「民間でなければ出来ない親身の世話役活動」を目指して道炭労が設立した民間機関で、会員は石炭鉱業企業、団体、石炭鉱業労働組合であった。

1950年代後半以降、石炭供給地の中心は九州から北海道へ移行し、道内での離職者問題は深刻化していた⁵。同時に、道内のビルドアップ炭鉱では深刻な労働力不足に陥っていた。そこで職安と協力して「道内の炭鉱離職者の石炭鉱業への復帰と、併せて定着促進に関する援助を行うことを目的」(規約第2条)に、協会を組織したのである。同協会は、2006年7月の解散まで、38年にわたって道内の離職者支援業務に取り組み(1982年までは「炭鉱復帰」促進に重点をおく⁶)、その支援対象は、80炭鉱、39,194人に達した⁷。

2 第4次石炭政策下での離職者支援

(1) 離職者の動向

前述のとおり第4次石炭政策下では、大手炭鉱の「企業ぐるみ閉山」が集中した。この時期(1962～70年度)の炭鉱離職者の再就職は、労働省マクロ統計によれば、求職者181,450人に対し就職者等174,360人であった(96%)。職安紹介による就職では、製造業が中心であり(84%)、産炭道県内就職率は47%であった⁸。半数

表3 石炭政策と炭鉱閉山における離職者数と帰趨⁹

石炭政策	閉山時期	炭鉱名	地域	離職者数	純求職者数	就職率	※就職率算出時点
第2次	1966年9月	貝島（第六次合理化）	福岡県	1,923	1,839 a	91.7%	閉山9ヶ月後
第4次	1970年2月	雄別三山	北海道	2,328	1,925 a	96.8	12
	1971年4月	常磐	福島県	4,702	4,171 b	91.2	16
	1971年10月	住友奔別	北海道	2,335	2,032 a	69.0	5
	1971年10月	住友歌志内	北海道	1,124	943 a	79.2	5
第7次	1982年10月	北炭夕張新鉱	北海道	1,905	1,711 b	57.6	3
ポスト8次	1992年9月	三井芦別	北海道	356	318 a	83.3	8
	1994年2月	住友赤平	北海道	408	307 a	79.8	8
	1995年3月	空知（北炭）	北海道	565	190名が未決定		36
	1997年3月	三井三池	福岡・熊本	1,553	1,317 a	80.9	50
	2001年11月	池島	長崎県	1,214	954 a	49.7	35
	2002年1月	太平洋	北海道	1,066	1,016 b	70.7	36

注：純求職者数では、a：職員・鉱員・組夫（臨時・下請け）、b：職員・鉱員を指す

表4 閉山離職者の再就職先地域（北海道：1963年～1970年閉山）

	三井美唄 (1963年)	豊里 (1967年)	羽幌 (1970年)	尺別 (1970年)	然別 (1970年)	雄別 (1970年)
総数（人）	1,504	595	1,434	811	181	1,335
札幌市（%）	13.4	8.6	15.1	4.9	1.1	3.7
地元産炭地	48.7	55.0	4.3	5.2	17.1	5.5
道内産炭地	4.8	5.2	29.0	22.7	34.8	31.2
札幌・産炭地以外	10.6	12.6	15.8	13.7	12.2	12.2
道外計	22.4	18.2	32.7	52.2	32.0	47.3
不詳	0.2	0.5	3.0	1.4	2.8	0.1

出所：嶋崎作成

表5 閉山離職者の再就職先地域（北海道：1973年～2002年閉山）

	大夕張 (1973年)	赤間 (1973年)	平和 (1975年)	万字 (1976年)	夕張 (1977年)	清水沢 (1980年)	夕張新 (1982年)
総数（人）	2,029	501	1,203	417	1,202	613	1,722
札幌市（%）	12.5	11.8	4.8	8.4	3.9	4.9	7.1
地元産炭地	25.3	46.9	85.5	24.2	91.2	76.7	70.9
道内産炭地	4.9	10.2	0.2	40.5	0.5	10.8	15.3
札幌・産炭地以外	10.3	11.0	3.5	24.7	3.0	5.9	5.7
道外計	36.2	20.2	1.2	2.2	1.2	1.8	0.9
不詳	10.8	0.0	4.8	0.0	0.2	0.0	0.1
	砂川 (1987年)	真谷地 (1987年)	登川 (1987年)	幌内 (1989年)	南大夕張 (1990年)	空知 (1995年)	太平洋 (2002年)
総数（人）	586	624	203	942	813	408	1,066
札幌市（%）	2.4	10.3	18.7	7.6	14.6	3.7	0.5
地元産炭地	81.7	76.1	67.5	58.4	42.7	69.6	76.4
道内産炭地	2.4	3.8	3.4	5.9	3.9	7.8	0.0
札幌・産炭地以外	13.0	8.0	9.4	16.8	28.9	18.1	1.7
道外計	0.5	1.8	1.0	10.8	9.8	0.2	0.1
不詳	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.5	21.4

出所：嶋崎作成

が広域職業紹介による成長産業への就職であり、地域移動をともなった。

この時期の主要炭鉱の閉山離職者の帰趨をみる（表3）と、就職率は、雄別三山と常磐では閉山1年後もしくは1年4か月後に90%以上、住友奔別と住友歌志内では5か月後時点でそれぞれ70%、80%に達している。この比率は第7次、ポスト8次での閉山炭鉱に比すと、明らかに高率である。さらに表4は、同時期の道内6炭鉱の再就職先地域を示している。1970年閉山の4炭鉱では道外への再就職が突出して高い。高度成長

期における成長産業の強い吸収力を示している。

ちなみに表5は1973年以降の道内炭鉱のそれである。75年以降、道外比率が激減し、対照的に地元産炭地比率が急増した。7割以上が地元滞留を余儀なくされた。ビルド鉱として近代化を課された炭鉱の末路である¹⁰。

（2）離職者支援の実態

この時期の各山元での支援については、貝島大之浦炭鉱（1966年）と尺別炭鉱（1970年）の事例がある¹¹。

就職斡旋担当者の記述からは、閉山を前に途方に暮れる労働者と家族の姿が浮かび上がる。尺別の場合には、「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。つまり『あの人がいくなら自分も行きたい』と決めるケースである。リクルーター側もその点を心得ていて、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たという¹²。

就職指導での苦勞として、「職安では離職者(すべての失業者)に対して、失業給付の基本である『就職の意思と能力』を前提にして就職指導をするのだが、受けるほうは炭鉱人特有の口べたもあってうまく対応ができない。職安の就職意思にかかわる就職指導に対して、離職者は失業給付が打ち切られるのではないかと疑心を持つ。それが職安は嫌なところ、恐ろしいところとイメージする、こんな関係では離職者が適職を選ぶのも難しいことになり生活の安定にも影響¹³したとの指摘がある。

また高度成長期に固有の課題として、求人への過度な集中への対応があった。雄別三山の場合、「閉山をねらい撃ちする求人合戦」という雑誌記事では、「三千三百人の離職者という餌を求めて求人のカラスが群がる。さながら“通夜のにぎわい”である」と、各社の求人者がヤマの街で暗躍する様子が記されている¹⁴。各山は「不公正求人活動の禁止」をかかげ、その対応に追われた。

具体的には労使からなる離職者対策本部が、求人内容を精査した。尺別の場合には「35歳くらいで基本給5万円以上、住宅が完備されて、老人や未亡人もセットで雇うこと」を条件に選別したという。その結果でも求人は企業約900社、求人総数3万3千人に達した¹⁵。

3 離職者支援の成果と課題

(1) 炭鉱離職者の産業転換の促進因

前述のとおり、炭鉱離職者の移行は、総体としては大規模な社会的混乱を生じることなく遂行された。その要因は2点ある。

言うまでもなく最大の要因は、高度経済成長による製造業を中心とした成長産業の旺盛な求人・吸収力であった。そして成長産業への再就職は、離職者・家族の工業地帯への大移動を発生させた¹⁶。

見方を変えれば、炭鉱労働者・家族の大移動は、地元産炭地の産業転換の失敗に起因する。産炭地域振興臨時措置法(1961年)、産炭地域振興事業団(1962年)のもと、各地域は石炭産業からの転換を試みたが、主体的な展開は望むべくもなかった。政府主導の工業団地造成・企業誘致に頼らざるを得なかった。折から

の工業団地造成ブームは、全国に2900超の工業団地が乱立する事態を招き、結果、産炭地の企業誘致は遅々として進まなかったのである¹⁷。

ちなみに、離職者法は失対事業から広域職業紹介への転換を目論んだが、閉山離職者という、不定期にかつ地域的に集中発生し、緊急性の極めて高い者たちの広域就職斡旋事業は、容易でない。職安がその中核を担い得た背景には、1950年代に整えられた新規中卒者への斡旋事業実績が功を奏したと考えられる。職安諸機構は「全国の中学校と連携して計画的なジョブ・マッチングを進める、未曾有の職業紹介事業を展開し」、「一人の落伍者も出すことなく卒業から就職への切れ目のない移行」という「中卒労働力の地域間移動」を実現していた¹⁸。炭鉱離職者と中卒者は「移転就職の困難性」を抱えるという点では共通していた。

この困難性を前提とした個別支援が、離職者の産業転換を促進した第二の要因であった。炭鉱労働者の非社会性、そこから派生する都市生活への不適応という特性を前提に、各山元では「ヤマの仲間」による個別支援が実施された。炭鉱での危険かつ苛酷な労働過程で醸成された「ヤマの仲間」意識を用いた個別支援は、「炭鉱社会が生み出した労働者文化ときわめて親和性の強い」ものだった¹⁹。組合が主体となる支援は、顔の見える関係、血縁、地縁、職縁からなる〈つながり〉を活用した自前の支援体制であり、まさに自助であった。

(2) 誰も取り残されなかったのか

はたして、石炭産業の転換による労働者の産業転換は「公正な移行」「誰も取り残されない移行」だったのか。支援体制の限界を2点指摘し、今後の移行を検討する際の課題としたい。

第一の限界は、支援対象の限定性・階層性である。支援の主対象は、大手炭鉱の職員と直轄鉱員にとどまった。炭鉱労働者は職員、鉱員、下請会社所属の組夫の三階層からなるが、組夫は対象外であった。そもそも彼らの労働条件は、鉱員に比して苛酷・劣悪であるが、それが閉山時支援においても引き継がれた。彼らは黒手帳の対象から除外され、石炭年金受給資格も持たず、必然的に、失対事業に頼らざるを得なかった。後に緑手帳が導入された(第8次石炭政策)ものの、離職者法制定の契機であった「黒い失業地帯」発生構造は、その後も持続した。

第二の限界は、支援期間の限定性である。離職者支援は、閉山直後に始まり、再就職・移動で終了したが、その後の定着まで、追跡的支援が必要であった。たとえば、再就職者採用企業への雇用安定奨励金の支給期限は1年であり、移動1年後は重要な局面であった。

実際、再就職者の解雇や身分変更が頻発したが、再度の就職斡旋は実施されなかった。むろん組合を中心に追跡訪問・支援を実施した例もある²⁰。かつての仲間の訪問が移動者にどれほどの安心を与えたかは言うまでもない。しかし山元の組合が解散した時点で組織としての継続的な支援は現実的ではなかった。

石炭産業の転換によって、離職を強いられた炭鉱離職者は、新たな仕事を求めて家族ぐるみで都市へ移動したが、多くは都市のなかでコミュニティからも放り出されたといつてよい²¹。もはや炭鉱離職者の再失業、滞留、再移動については把握すら困難な状況である。

皮肉なことに、支援対象から外れた者、とりわけ産炭地に滞留した離職者に対する種々の保護費・補助金行政は持続している。そして筑豊に代表されるように、その体制が複数世代で蓄積した結果、若年層の自立した職業生活への移行を困難にしているのである。

おわりに

石炭政策下での炭鉱離職者の産業転換支援は、国策として手厚い制度が半世紀にわたって展開された。異例ともいえるこの体制は、石炭産業が基幹エネルギー産業であり、日本の近代化の主役であったことを背景に、石炭産業界と炭労を中心とする労働組合勢力が両輪となって強力に前進させた結果である。労働市場が流動化し、労使関係が個別化した現代社会では、隔世の感がある。

しかし、石炭産業という衰退産業への社会的関心は、1960年代から急激に低下していたことも事実である。それゆえ、石炭業界には自助が強く求められた。各山元で展開された個別の支援は、炭鉱コミュニティで形成された人びとの〈つながり〉の活用、すなわち自助で、かろうじて実現できたともいえる。同時に、それを持たない者たちは、排除されてきた。

労働者の〈つながり〉連帯の場として労働組合機能が弱化している現在、われわれは個人の私的な関係に依存せざるをえない。この状況での産業転換は、われわれに「個人責任」での対応を求め、必然的に労働者内の格差・分断の拡大を惹起する。〈つながり〉連帯の新たな核の形成・包摂なくしては、産業転換の過程が、かつての石炭産業の経験をしのぐ、苛酷な様相を呈することは、容易に予想できよう。

1 閉山時の交付金については島西智輝2019「閉山交付金制度による炭鉱閉山の金銭補償とその配分—1960～80年代の北海道の事例を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』第723号,61-77頁に詳しい。

2 石炭鉱業年金は1967年に設立された。石炭鉱業事業主が掛け金を負担し、厚生年金保険に上積みして支給される。詳細は嶋崎尚子2013「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641号,4-14頁を参照のこと。

3 雇用促進事業団1992『雇用促進事業団三十年史』137-140頁。

4 雇用促進事業団1965年8月『雇用促進業務便覧』,40-42頁。

5 道内では、第1次石炭答申（昭和38年度）から昭和42年度までに89炭鉱が閉山し、離職者は14,281人を数えた。

6 炭鉱復帰については前掲「石炭産業の収束過程における離職者支援」を参照のこと。

7 北海道炭鉱離職者雇用援護協会2006『援護協会三十八年の歩み—解散レセプション』,2頁。

8 労働省職業安定局失業対策部編1971『炭鉱離職者対策十年史』日刊労働通信社,209頁。

9 表3の出所は以下のとおり。貝島：高橋伸一・高川正通1987「石炭鉱業の盛衰と離職者対策—筑豊・貝島炭礦の事例研究」『佛教大学社会学研究所紀要』第8号、雄別：北海道炭鉱離職者雇用援護協会1978『援護協会10年の歩み』、常磐：嶋崎尚子2004「炭鉱離職者の再就職決定過程—昭和46年常磐炭礦KK大閉山時のマイクロデータ分析」『文学研究科紀要』49, pp.43-56、住友奔別・歌志内：前掲『援護協会10年の歩み』、北炭夕張新鉱：大場四千男2011「北炭夕張新鉱労働組合時代」笠島一『北炭労働運動百年史の栄光と悲劇』『開発論集』88, pp.221-280、三井芦別：慶應義塾図書館所蔵『日本石炭産業関連資料コレクション』COAL@C@2449より算出、住友赤平：太平洋炭硯資料室所収資料「経営の多角化と再就職」（H6.12.1付資料）より算出、空知：北海道新聞1998年3月18日より転載、三井三池：児玉俊洋2001「三井三池炭鉱閉山後の再就職状況に見る労働者の転換可能性」RIETI Paper Series 01-J-004より算出、池島：浜民夫2004『池島炭鉱離職者の就労生活実態：池島炭鉱離職者及び家族の就労・生活実態に関する調査分析—閉山2年を経て』長崎大学環境科学部労働環境研究室より算出、太平洋：嶋崎尚子・須藤直子2013「最後のヤマ」閉山離職者の再就職過程—太平洋炭硯と釧路地域』『地域社会学年報』25, pp.109-125。

10 ビルド鉱の閉山後については嶋崎尚子・西城戸誠・長谷山隆博編2023『芦別—炭鉱〈ヤマ〉とマチの社会史』寿郎社,第3章に詳しい。

11 貝島については前掲「石炭鉱業の盛衰と離職者対策—筑豊・貝島炭礦の事例研究」、尺別については嶋崎尚子・新藤慶・木村至聖・笠原良太・畑山直子2020『〈つながり〉の戦後史—尺別炭硯閉山とその後のドキュメント』青弓社に詳しい。

12 前掲『〈つながり〉の戦後史』178頁。

13 奥田春男「炭鉱離職者対策に思う」日本炭鉱労働組合『炭労—激闘あの日あの時』437頁。

14 『アサヒグラフ』1970年4月10日号,朝日新聞社。

15 前掲『〈つながり〉の戦後史』177頁。

16 中澤英雄・嶋崎尚子編2018『炭鉱と「日本の奇跡」—石炭の多面性を掘り直す』青弓社,第3章に詳しい。

17 常磐炭硯（いわき市）と宇部炭硯（宇部市）は数少ない成功例である。両炭硯は都市型炭硯であり、かつ地場企業であったことで実現した。内陸型炭硯や島嶼型炭硯では難しい。内陸型の場合には赤平のように長い年月をかけて新規産業を育成し、定着させた例もある。

18 菅山真次2011『「就社」社会の誕生』名古屋大学出版会,446頁。

19 前掲「石炭産業の収束過程における離職者支援」12頁。

20 尺別炭硯では移動4か月後に労組役員が大規模な追跡訪問を実施した（前掲『〈つながり〉の戦後史』178頁）。また三井芦別では、相談員が個人として長期間にわたって定期的に追跡訪問した事例もある（前掲「石炭産業の収束過程における離職者支援」9頁）。

21 この点は、雇用促進事業団住宅に移り住んだ離職者たちの50年後にも当てはまる。事業団住宅の売却が進むなかで、住民たちは転出を求められているが、多くの高齢の元炭硯労働者とその家族が、行き場を失うという事態に直面している。前掲『〈つながり〉の戦後史』129頁。