常磐炭礦礦員に関する一覚書

――「礦員カード」が示すその若干の特徴――

伊部正之

目次

一　常磐炭礦について
二　礦員カードについて
三　本礦員
四　習技生出身者
五　臨時礦員

一　常磐炭礦について

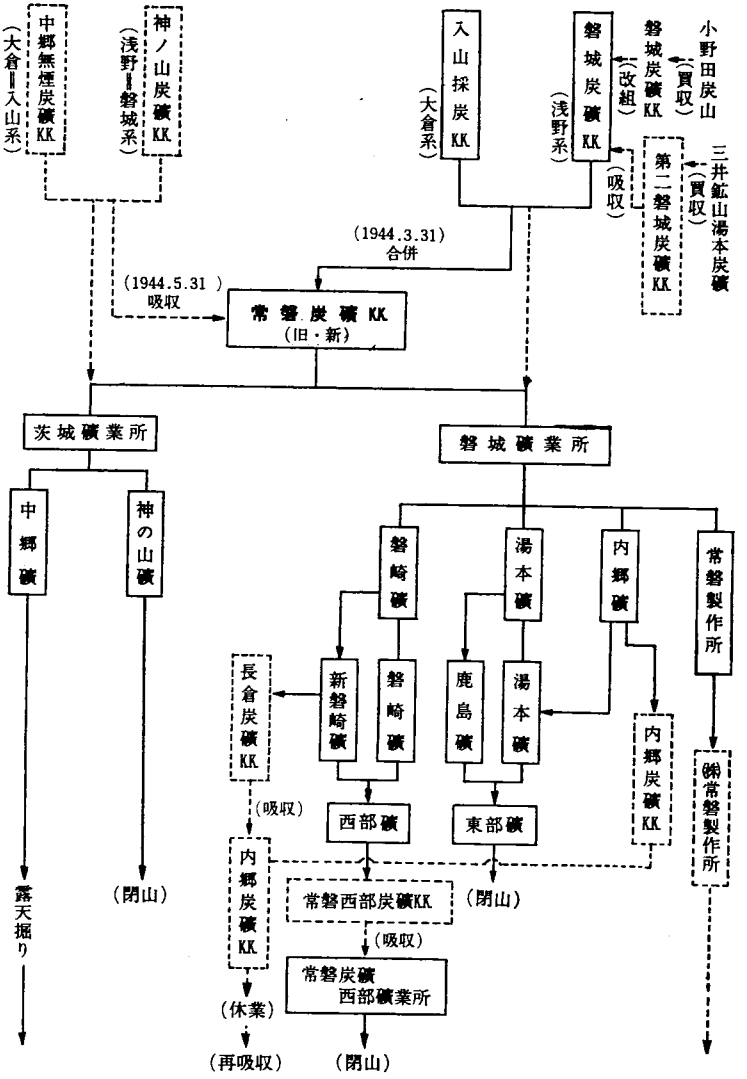
福島県浜通り南部の双葉郡から、いわき市（かつての石城郡）を経て茨城県多賀郡にいたる太平洋沿岸には、南北約九五キロメートル、東西五～二五キロメートル、面積約七八〇平方キロメートルにおよぶ日本有数の炭田があり、その一部は海底にまで広がっている。これが常磐炭田である。炭田内には大小の断層が走っており、炭層の分布も一様ではない。

そこで、この炭田はさらに双葉炭田、磐城炭田、茨城炭田、あるいは双葉地区、石城北部地区、石城南部地区、多賀地区などのように様々に小区分される。常磐炭田の理論可採埋蔵炭量は約一〇億五、〇〇〇万トン、実収炭量つまり現在の技術水準でも採掘可能な炭量は約二億五、〇〇〇万トンとみられ、往時には大小一〇〇余の炭鉱会社が年産三〇〇万トンをこえる出炭量を記録してきた。つまり、一口にいって、常磐炭田は全国石炭産業のおよそ一〇%を担ってきたのである。同時に、常磐炭田の他炭田との比較における一つの特徴は、常磐炭田がその炭質の劣位性（亜瀝青炭ないし褐炭）のゆえにもっぱら一般炭（原料炭にたいする燃料炭）しか供給しえなかったにもかかわらず、大消費地たる京浜市場に比較的近いというその立地上の利点によってその炭質上の弱点を相殺する関係にあった、ということである。常磐炭田の歴史は、この間の事情を如実に示している。

そして、この常磐炭田にあって最大の石炭企業の地位を占めたのが常磐炭礦株式会社であった。それは一八八三（明治一六）年設立の磐城（いわき）炭礦社（一〇年後には磐城炭礦株式会社に改組）と、一八九五（明治二八）年設立の入山（いりやま）採炭株式会社を主たる前身とし、第二次大戦末期における政府の戦時石炭増産＝炭鉱統合政策にそって、一九四四（昭和一九）年三月三一日に両社が対等合併することによって成立した。かくして常磐炭礦は、炭質や炭量の点でこの炭田の最優良鉱区たる石城北部地区に拠点をおくとともに、炭量が比較的多くかつ採掘条件にも恵まれた茨城県多賀地区にも地歩を確保し、常磐炭田における出炭量と炭鉱労働者の過半を制した。常磐炭礦はまた、その前身が浅野系（磐城炭礦）や大倉系（入山採炭）という財閥系炭鉱であったにもかかわらず、戦後は独自の最大手地場資本炭鉱となった。

ところで、常磐炭礦の経営組織はおよそ図のごとくである。すなわち、一般企業における本社—地方工場（支社）—部分工場（課）—部分職場（係）に対応するのが、炭鉱や鉱山における本社—鉱業所—鉱—坑である。たとえば、新日本製鉄本社（東京都千代田区）—釜石製鉄所（岩手県釜石市）—鋼片工場—分塊職場等々にたいするのが、常磐炭礦本社（東

常磐炭礦系統略図



注：(旧)常磐炭礦ＫＫ⟶常磐興産ＫＫ (1970.7. 1社名変更) ⟶
⟶ (新)常磐炭礦ＫＫ (1970.5.25系列子会社として設立)→

京都中央区）―磐城礦業所（いわき市常磐湯本町）―西部礦―五斜坑等々である。図にみるように、常磐炭礦の場合、本社を別にすれば、二つの礦業所から成っていた。磐城礦業所は当初は内郷（うちごう）、湯本（ゆもと）、磐崎（いわさき）の三礦（このうち湯本礦が旧入山採炭にほぼ相当する）からなり、その後湯本礦から鹿島礦（戦前の磐城炭礦小名浜坑）が分立（一九五五＝昭和三〇年）し、さらに、磐崎礦から新磐崎礦が分立（一九五九＝昭和三四年）するとともに、内郷礦を閉鎖して湯本礦に吸収（同前）する。また、この一九五九（昭和三四）年に、いわゆる「東西開発計画」がスタートした。それは「高度経済成長」政策の開始と石油中心のエネルギー政策への転換の本格化によっていよいよ明白になった石炭産業の危機にたいする一つの具体的な対応策であった。その骨子は、磐城礦業所の四礦を国鉄常磐線を境とする東部礦と西部礦に集約合理化し、あわせて各礦にそれぞれ重装備切羽二カ所、準備切羽（採炭しつつ次の重装備切羽を準備していく切羽）一〇カ所、選炭場一カ所を設定するものであり、三百億円の追加投資によって要員の半減化と出炭量の倍化（つまり一人当りでは四倍化）を目指すものであった。この集約合理化・重装備化計画は短期的には一応の成功をみたといえる。常磐炭礦はまた、この「東西開発計画」の推進と並行して、各種の関連部門を系列企業として独立させ（常磐開発、常磐製作所など三〇余企業）つつ、経営体質の改善と余剰人員の吸収をはかっていった。

しかし、日米新安保体制のもとで、石炭産業の危機はいよいよ全面化し、それは中小炭鉱の淘汰にとどまらず、閉山・「合理化」の危機は大手炭鉱にもおよんだ。そして、独占資本系の大手炭鉱が政府の閉山交付金（いわゆる葬式代）と引替えに次々と全面撤退をつづけるという全国情況のなかで、地場資本大手炭鉱としての常磐炭礦は、常磐炭礦グループとして、系列・関連企業とともに地元に存続・再生する道を選択することになった。

ところで、「東西開発計画」（集約合理化・重装備化）の一応の成功にもかかわらず、磐城礦業所が全面閉山の危機におい込まれた直接の契機は、東部礦（旧鹿島礦）における含サルファー（硫黄）炭の公害発生問題による市場喪失と、西

部礦における重装備採炭のもとでの採炭条件の悪化（軟弱な坑内地盤、無炭地区への突入）であった。そこで常磐炭礦は、一九七〇（昭和四五）年五月二五日にその一子会社として新常磐炭礦株式会社を設立して採炭部門をこれに移すとともに、同年七月一日には本社自体を常磐興産株式会社に社名変更し、これにともなって新常磐炭礦の社名もまた常磐炭礦株式会社（もちろん子会社のままで）に復した。つまり、閉山への伏線は、少なくともこの時点ですでに敷かれていたのである。かくして、一九七一（昭和四六）年年初の閉山提案にそって、四月二九日の閉山（いわゆる大閉山）を迎えることになるが、急激な全面閉山による諸影響とりわけ失業問題激発の現実的可能性は、中高年者を多くかかえる労働組合からの抵抗を避けえなかった。その結果、大閉山にさきだつ三月九日には常磐西部炭礦株式会社（第二会社）が設立され、閉山する西部礦を引継いで残炭掘りをつづけることになった。

一方の茨城礦業所は、常磐炭礦設立二カ月後の一九四四（昭和一九）年五月三一日に、神ノ山炭礦株式会社（浅野＝磐城炭礦系）と中郷（なかごう）無煙炭礦株式会社（大倉＝入山採炭系）を吸収合併することによって成立していた。いずれも良質の無煙褐炭を産し、煖房用や船舶燃料用に需要された。しかし、神の山礦はすでに炭層が涸渇して、大閉山と同じ七一（昭四六）年一一月二九日をもって計画閉山が予定されていた。一方の中郷礦は、採掘条件もよく、新坑開発も順調であり、なお相当期間にわたる稼行が見込まれていた。しかし、大閉山直後の八月に異常出水による坑内水没事故が発生し、八月三一日には突然の閉山となった。こうして常磐炭礦は、磐城礦業所を閉山（その一部は第二会社化して存続したが）し、ひきつづいて茨城礦業所の全面閉山を近々のうちに予定することになった。しかし、政府からの莫大な石炭危機対策資金を受入れている以上、常磐炭礦としてはその見返り条件としての採炭稼行をなおしばらくは停止するわけにはいかなかった。そこで常磐炭礦は、一旦は第二会社化した旧西部礦（常磐西部炭礦）を、同年一一月一日に再吸収して、これを西部礦業所とした。しかし、残炭掘りの将来性は限られており、ここもまた一九七六（昭和五一）年九月一日には閉山（いわ

ゆる小閉山）となった。そして、福島県における石炭採掘の歴史はこれをもって終息し、常磐炭礦としては、その経営政策上の必要から、中郷礦水没後に新たに開始した露天掘りをつづけるにすぎない。これはまた常磐炭田に稼行する最後の炭鉱でもあり、その石炭の納入先は、常磐炭礦が最大株主（他には電力会社や炭鉱会社が共同出資）となって一九五五（昭和三〇）年に設立した常磐共同火力株式会社の勿来発電所である。

そして今日、すでにみたように、かつての常磐炭礦は常磐興産となり、それは一方では常磐興産グループの親会社として系列・関連会社を統轄するとともに、自らはその豊富な坑内温泉水（それはかつて採炭作業を困難かつ高価にしてきた最大の要因であった）を利用したレジャー施設（常磐ハワイアン・センター）の経営などに新しい活路を見出している。この常磐ハワイアン・センターは、もともとは常磐炭礦グループの一系列子会社として一九六四（昭和三九）年に設立された常磐湯本温泉観光株式会社が六六（昭四一）年一月に開設したものであり、常磐炭礦が常磐興産に社名変更した際に、親会社に吸収され、その主要な収益源となった。つまり、常磐炭礦の常磐興産への変身は、炭鉱会社からレジャー観光会社への変身であり、脱石炭の一つのモデル・ケースとなったのである。

二　礦員カードについて

さて、以上でみてきたごとき常磐炭礦において、最盛時一万五〇〇〇人を数えた炭坑夫の把握方法の一つとなったのが「礦員カード」である。礦員カードは、それぞれの礦員について、氏名、生年月日はもとより、本籍地、現住所、学歴、職歴、紹介者、保証人、採用時の家庭状況や健康状態、採用後の履歴（所属・職名・賃金）、退職理由などを逐一記入することになっている。本稿はこれらのデータをもとにして、常磐炭礦礦員のあれこれの特徴を析出しようとするものである。したがって、本稿での「礦員」とは常磐炭礦に働く炭坑夫という限定された意味をもっている。

この鑛員カードは、いわゆる大閉山の後に福島大学経済学部が常磐炭礦から譲り受けつつある尨大な文書資料（常磐炭礦資料）にふくまれていたものである。その総量は約一万枚におよび、時期的には一九五一（昭和二六）～七一（同四六）年に退職した者を対象とし、また、その出所にみるかぎりでは主として鹿島礦および内郷礦関係分とみられる。したがって、かりに礦員カードの集積度が完全であったとしても、全礦員にしめるその割合はせいぜい数分の一程度であろう。しかも、一九六五（昭和四〇）年八月一二日の磐城礦業所事務所の全焼火災（礦業所本部と湯本礦関係の礦員カードを焼失）による礦員カードの再発行が実際上当然にも現役礦員にかぎられていたことなど、資料集積上の様々な問題が存在する。とはいえ、一万枚という数字は、何がしかの傾向的特徴を引出すには一応可能な数量かと思われる。

そこで、この一万枚の礦員カードは、さらにつぎのように分類されうる。第一は本礦員であり、およそ六五〇〇枚を数えた。ただし、この本礦員はさらに、①最初から本礦員として採用された者（約三九〇〇枚）、②社内訓練施設たる中堅礦員習技所ないしは平工業高校委託生を経由しつつ本礦員となった者（約一三〇〇枚）、③臨時礦員から登用された者（約一三〇〇枚）に再分類することができる。第二は臨時礦員（季節礦員ないし短期礦員）として採用され、かつそれとして退職した者であり、その数はおよそ一九〇〇枚である。第三は、看護婦、炊婦、電話交換手など炭鉱における種々の補助的部門に働く日払夫等々であり、およそ七〇〇枚である。そして第四は、下請作業に働くいわゆる組夫（組親方を通じた間接雇用者）であり、およそ一〇〇〇枚である。しかし、これらのカードの全てに、さきに列挙した事項が全て十全に記入されているわけではない。そのため、習技生出身者のうちの約三〇〇枚と、組夫の全て約一〇〇〇枚はデータとして使用不能であり、また雑多な職種や身分をふくむ日払夫等々についても、これを一括して扱うことは不適切であり、これらは検討の対象から除外すべきものと判断された。

その結果、以下の分析では、①「本礦員」（臨時礦員からの登用者をふくむ）約五〇〇〇枚、②「習技生出身者」約一

○○○枚、③「臨時礦員」約二○○○枚、という三つのグループに分けて検討していくことにしたい。こうした分類基準の理由は、以下の各節であらためて明らかにする。

ところで、この礦員カードの整理・分析は、結果的には数年に及ぶ作業となった。まず礦員カードをさきの区分に従って分類し、さらに採用年月日順に配列した。そのうえで、諸データを数字化するマニュアルを作成し、それに従って一枚一行（約六○桁）のデータ・シートにまとめた。この過程では相当数のアルバイター（主として学生）を動員した。一応完成したデータは福島大学計算センターのコンピューターに打込まれ、各種の集計が行なわれた。しかし、たまたま大学の移転統合期と重なって、この文明の利器の利用は未完成のままで終らざるをえなかった。新団地における新機種の採用は、旧来のデータ（テープ）の継続利用を許さなかったのである。ともあれ、この間にえられた集計結果は、礦員カードのおよその内容把握を可能にし、すでに示した三分類による分析に一応の見通しを与えるものであった。しかし同時に、いまだ集計未了のデータを残していたこと（たとえば職業経験の集計など）、プログラムのミスによって無意味な集計が行なわれていたこと（たとえば退職理由を退職年次によらずに採用年次によって集計しているなど）、集計結果からみて区分の基準を変更すべきものが出てきたこと（たとえば五年ごとの集計を各年集計にするとか、さらに月別集計にするとか）、などの問題点が明らかになった。また、学生アルバイターでは避けることが困難であった学歴の読み違え（たとえば「高卒」は必ずしも新制高校卒ではないとか）や坑夫歴にかかわる炭鉱名の所在地区分（常磐炭礦、常磐炭田、その他のいずれに分類すべきか）の誤りなども看過しえないことがわかった。そこで、筆者自身によるデータの集計・再集計が（もっとも原始的な手作業によって）始まった。そして、その過程は結果としてさらにデータ全体のほぼ全面的な再点検・再検討の機会となり、単純ミスの訂正はもとより、この間の知識の豊富化によるデータの一層の正確化・補正が行われた。その結果、一旦でき上っていた集計表もふくめて、その度に大巾・小巾の修正・組替えが行なわれ、当初コンピュー

ターがはじき出した数値とは多かれ少なかれ違ったものとなった。この煩瑣きわまる再整理のために新たに費した数カ月の時間と労力が、集計表の精度を納得しうる水準にまで高めえたとともに、集計結果の背後に展開した歴史的諸事実をつきとめることをも一層可能にしたという意味で、コンピューター処理の未完成はまさに怪我の功名というべきであろうか。以上の点はいささか余談にすぎるが、一言しておきたい。

また、以下の分析にあたっては、常磐研究会の名前で『東北経済』に掲載してきた「常磐炭礦株式会社・同労働組合資料」のほか、若干の刊行文献のみを利用し、かの尨大な常磐炭礦資料、とりわけ本稿に関連する採解簿、在籍日報、習技生関係綴、平工委託生関係綴などの労務関係資料は一切利用し(え)なかった。これらの資料は、直接の分析対象たる礦員カードの集積度をより正確に把握し、データの示す意味内容を一層豊富に把握するための重要な手だてとなるはずのものであるが、これまた大学の移転統合にかかわる常磐炭礦資料の「貸出し停止」措置によって、体系的な閲覧利用ができない現状にあり、これが本資料を利用し(え)なかった直接の理由である。これまた余談になるが、一言しておきたい。

三　本礦員

ここでいう「本礦員」とは炭坑夫のうちのいわゆる常用労務者である。ただし、そのうちの習技生出身者は次節で別途検討することとし、ここにはふくまれない。また、本礦員にふくまれていた女子礦員（約一五〇人）については、特殊な要素が多いために、データからは除外した。さらに、本礦員には、臨時礦員から登用された者をふくめたが、本礦員への登用時点でデータ（「採用後の履歴」）が途絶えている者（一八六人）については、「臨時礦員」の項（次々節）で扱うこととした。その結果、ここで取扱う人数は合計五〇二九人（うち臨時礦員からの繰入れ分一一六人）である。

ただし、臨時礦員経由の本礦員を別置してその特徴をさぐり、それを純粋な本礦員あるいは純粋な臨時礦員と比較する

ことは、一般的には可能であり、意義もあるはずである。しかし、そのためにはデータ自体のより一層の正確さと煩雑な集計作業とがまず必要なだけではなく、同一グループを再区分しすぎることの問題もでてくる、すなわち、第1表最右欄でみるように、一九五〇（昭和二五）年以降に採用された本礦員のうちの実に約七〇％が臨時礦員経由者である（五〇年代で約七五％、六〇年代で約五〇％）。また、この繰入れ割合の低い六〇年代においても、とりわけその後半については、さきに「臨時礦員」に留め置いた臨時礦員経由本礦員が集中していることによって、臨時礦員経由者の割合が過小に示されている。したがって、この割合は全体として実際にはより高いはずである。そこで、もしもこの臨時礦員経由本礦員を別置して、これを純粋な本礦員と比較するとすれば、それは実際上は五〇年以前入職者中心の本礦員と五〇年以降入職の臨時礦員経由本礦員の比較ということにもなり、そうした比較は時代情況を同じくする諸集団の比較にはならなくなるであろう。臨時礦員経由本礦員を別置しなかったのは、むしろこのためである。

なお本節ではとりわけ入職年次が半世紀以上にも及ぶため、集計作表にあたっては、実数集計をA表にまとめ、総括集計をB表にまとめる方法をとっている。

さて、第1表は本礦員の年次別・月別採用者数である。ここでは、年次別集計による採用動向だけではなく、採用の季節性をも検討すべく月別集計を行なった。ただし、臨時礦員経由者については、その切替え時点が不明確な場合もあったので、臨時礦員として採用された時点を採用年月として扱った。しかし、臨時礦員採用から本礦員登用までの期間が比較的短かく（あらゆる例外はあるが、五〇年代で三、六、ないしせいぜい一二カ月であり、六〇年代にはやや長期間になる）、また、本礦員登用後にこの臨時礦員期間の一部（三ないし六カ月）が勤続年数に算入されることになっているので、この臨時礦員採用時点をもって本礦員の採用時点とすることは、あながち不当ではあるまい。ともあれ、五、六〇年代を通じて、臨時礦員が本礦員のための最大の供給源であったことは明らかである。

第1表(A) 本礦員の年次別・月別採用者数

採用年＼採用月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計	臨時礦員経由者
1916～20					1			1					2	(内数)
1921～25						1	1		5		4		11	
1926～30	3		3	5	5				1	4	3		24	
1931～35	3	4	10	12	9	6	4	4	13	11	6	5	87	
1936		3	3	3	4	4	1	3	6	4	8	5	44	
1937	3		7	13	8	7	11	5	4	7	9	3	77	
1938	6	6	11	12	6	3	4	5	8	11	4	6	82	
1939	11	9	7	16	10	5	4	5	7	7	1	4	86	
1940	5	5	5	24	8	7	7	11	9	5	1	5	92	
1941	8	5	9	15	6	6	4	6	4	6	5	3	77	
1942	9	6	5	29	8	4	6	5	2	2	1	8	85	
1943	7	5	9	31	5	9	4	4	4	9	5	6	98	
1944	10	5	23	10	3	2	6	2	7	6	2	4	80	
1945	3	2	32	41	5	3	2	3	31	34	61	149	366	
1946	97	82	86	150	76	59	81	53	42	32	39	62	859	
1947	46	61	44	117	85	65	69	60	60	57	46	39	749	
1948	35	29	46	67	26	36	31	30	32	17	19	28	396	
1949	19	29	14	16	14	12	1				1		106	
1950			1	9	1			3		47	12	14	87	(50)
1951	4	5	2	20	44	68	33	18	61	72	25	16	368	(296)
1952	20	40	40	41	15	11	22	8	13	16	11	26	263	(193)
1953	17	6	3	3	2	2				1			34	(12)
1954			1										1	
1955											50		50	(49)
1956		30		1		1	13			11	28	22	106	(104)
1957	20	30	10	14	20	13	14	2	4	4	8	12	151	(113)
1958	3	6	8	5	7				4				33	(20)
1959			1	1		2			1	2			7	(1)
1960		2	2	2		2	2	3	2	3			18	
1961	2	5		1	1	2		2		3	6	1	23	(10)
1962	10	1	3	4	5	4	2	1	1	7	3		41	(13)
1963	2	2		1	8	1	11	23	5	18	11	20	102	(22)
1964	18	13	11	16	11	7	4	4	7	12	4	1	108	(68)
1965	15	6	3	6	5	6	9	8	8	7	6	6	85	(48)
1966	7	12	13	7	6	7	3			2	3	1	61	(18)
1967	3						7				3	3	16	(4)
1968	5	6	8	4	6	15	9	4	2	3	3	1	66	(35)
1969	3	2	1	2	2	1	5	6	3	8	3	2	38	(22)
1970	15	19	6		1	2	1	1		2		2	49	(38)
1971	1												1	
計	410	436	427	698	413	373	371	280	346	430	391	454	5,029	(1,116)

第1表(B) 本礦員の年次別・月別採用者数（総括表）

採用年＼採用月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計	臨時礦員経由者
1916～35	6	4	13	17	15	7	5	5	19	15	13	5	124	（内数）
	4.8	3.2	10.5	13.7	12.1	5.6	4.0	4.0	15.3	12.1	10.5	4.0	100.0	
1936～40	25	23	33	68	36	26	27	29	34	34	23	23	381	
	6.6	6.0	8.7	17.8	9.4	6.8	7.1	7.6	8.9	8.9	6.0	6.0	100.0	
1941～45	37	23	78	126	27	24	22	20	48	57	74	170	706	
	5.2	3.3	11.0	17.8	3.8	3.4	3.1	2.8	6.8	8.1	10.5	24.1	100.0	
1946～50	197	201	191	359	202	172	182	146	134	153	117	143	2,197	（50）
	9.0	9.1	8.7	16.3	9.2	7.8	8.3	6.6	6.1	7.0	5.3	6.5	100.0	
1951～55	41	51	46	64	61	81	55	26	74	89	86	42	716	（550）
	5.7	7.1	6.4	8.9	8.5	11.3	7.7	3.6	10.3	12.4	12.0	5.9	100.0	（76.8）
1956～60	23	68	21	23	27	18	29	5	11	20	36	34	315	（238）
	7.3	21.6	6.7	7.3	8.6	5.7	9.2	1.6	3.5	6.3	11.4	10.8	100.0	（75.6）
1961～65	47	27	17	28	30	20	26	38	21	47	30	28	359	（161）
	13.1	7.5	4.7	7.8	8.4	5.6	7.2	10.6	5.8	13.1	8.4	7.8	100.0	（44 8）
1966～71	34	39	28	13	15	25	25	11	5	15	12	9	231	（117）
	14.7	16.9	12.1	5.6	6.5	10.8	10.8	4.8	2.2	6.5	5.2	3.9	100.0	（54.9）
計	410	436	427	698	413	373	371	280	346	430	391	454	5,029	（1,116）
	8.2	8.7	8.5	13.9	8.2	7.4	7.4	5.6	6.9	8.6	7.8	9.0	100.0	

そのうえで、本表を年次的にみると、第一のヤマが四五（昭二〇）年の敗戦直後からの数年間にみられる。これは戦後復興の要としての石炭増産が多分に人力動員に依存して推進されたことを反映している。また、五〇年代初めの増勢は朝鮮戦争期を示し、五〇年代半ばすぎの増勢は「高度成長」の開始と神武景気を反映するものであろう。同時に、六〇年代の石炭危機のなかでもなお本礦員の採用が行なわれている事実が注目される。これは、石炭危機のなかで、一方での周辺中小炭鉱の閉山による礦員予備軍の大量発生と、他方におけるこの危機を反映した本礦員自体の流出激化とによって、はげしい礦員の入替えが生じたということであろうか。また、月別の採用状況についてみれば、四五年九月以降の増加という特殊な時期を別にすれば、一九五〇年以前における四月採用者の高さ（新卒採用者の高さを反映する）と、それ以後の各月平均化傾向（習技生を別にすれば四月新卒採用者が事実上途絶）がうかがえる。いずれにしても、本礦員、臨時礦員の別を問わず、年間を通じて新規採用

第2表(A) 本礦員の出身地

採用年＼出身地	岩手	宮城	秋田	山形	福島				茨城	その他 不明	計
					会津	中通	浜通	計			
1916～20							2	2			2
1921～25			2			6	1	7	1	1	11
1926～30			5	3	1	3	11	15	1		24
1931～35	3	1	4	6	7	24	40	71	1	1	87
1936		4	1		1	16	20	37	1	1	44
1937	2	3	6	3	3	14	37	54	4	5	77
1938		7		4	1	15	45	61	5	5	82
1939		7		4	3	20	42	65	6	4	86
1940	2	6	4	2	3	10	59	72	2	4	92
1941	2	4		1	2	13	43	58	6	6	77
1942		6	1	5	1	18	48	67	2	4	85
1943		2	2	5	1	15	57	73	3	13	98
1944		3	3	2	3	10	49	62	4	6	80
1945	7	25	8	30	5	77	154	236	21	39	366
1946	22	59	18	58	22	189	333	544	25	133	859
1947	13	47	19	63	38	157	278	473	26	108	749
1948	5	23	5	31	18	83	159	260	17	55	396
1949	2	6	3	8	3	16	51	70	3	14	106
1950	3	6		7	1	9	56	66		5	87
1951	5	11	9	25	13	71	191	275	10	33	368
1952	3	9	4	6	11	56	134	201	9	31	263
1953	1	1	1	7		9	14	23	1		34
1954							1	1			1
1955	5	4	1	1	1	9	25	35	1	3	50
1956	1	3		4	5	23	48	76	6	16	106
1957	11	9	2	13	6	38	58	102	2	12	151
1958		3	1	1	1	8	18	27	1		33
1959			2				4	4		1	7
1960		2		1		2	11	13	1	1	18
1961		1	1	1		3	14	17		3	23
1962			2	2	3	6	24	33		4	41
1963		2	1	5	1	11	71	83	3	8	102
1964	5	6		2	1	11	73	85	2	8	108
1965	2	1		3		18	52	70	2	7	85
1966	2			4	3	6	37	46	2	7	61
1967			1	2			12	12		1	16
1968	2	2		1	1	4	43	48	5	8	66
1969		1		2		5	22	27	5	3	38
1970				1	1	8	35	44	3	1	49
1971						1		1			1
計	98	264	106	313	160	984	2,372	3,516	181	551	5,029

第2表(B) 本礦員の出身地（総括表）

出身地／採用年	岩手	宮城	秋田	山形	福島				茨城	その他不明	計
					会津	中通	浜通	計			
1916～35	3	1	11	9	8	33	54	95	3	2	124
	2.4	0.8	8.9	7.3	6.5	26.6	43.5	76.6	2.4	1.6	100.0
1936～40	4	27	11	13	11	75	203	289	18	19	381
	1.0	7.1	2.9	3.4	2.9	19.7	53.3	75.9	4.7	5.0	100.0
1941～45	9	40	14	43	12	133	351	496	36	68	706
	1.3	5.7	2.0	6.1	1.7	18.8	49.7	70.3	5.1	9.6	100.0
1946～50	45	141	45	167	82	454	877	1,413	71	315	2,197
	2.0	6.4	2.0	7.6	3.7	20.7	39.9	64.3	3.2	14.3	100.0
1951～55	14	25	15	39	25	145	365	535	21	67	716
	2.0	3.5	2.1	5.4	3.5	20.3	51.0	74.7	2.9	9.4	100.0
1956～60	12	17	5	19	12	71	139	222	10	30	315
	3.8	5.4	1.6	6.0	3.8	22.5	44.1	70.5	3.2	9.5	100.0
1961～65	7	10	4	13	5	49	234	288	7	30	359
	1.9	2.8	1.1	3.6	1.4	13.6	65.2	80.2	1.9	8.4	100.0
1966～71	4	3	1	10	5	24	149	178	15	20	231
	1.7	1.3	0.4	4.3	2.2	10.4	64.5	77.1	6.5	8.7	100.0
計	98	264	106	313	160	984	2,372	3,516	181	551	5,029
	1.9	5.2	2.1	6.2	3.2	19.6	47.2	69.9	3.6	11.0	100.0

が行なわれていることは事実であり、他の一般企業とはちがって、炭鉱社会における労働力異動のはげしさを示すものである。

第2表は本礦員の出身地である。出身地は原則として本籍地をもってあてたが、学歴（出身学校名）や職歴（職場名や職場所在地）からみて、本籍地と出身地の間の違いはほとんどないと判断された。その結果、時期的に多少の変動はあるが、全体の七〇%が福島県出身者であり、なかでも地元の浜通りが約五〇%、中通りが約二〇%となっている。ただし、そのなかでも、第一に、戦後混乱期＝復興増産期には地元（浜通り）以外からの大量流入があったことがうかがえる。第二に、次々節でもみるように、五〇年代の臨時礦員がもっぱら地方農民による季節礦員であったことと関連して、彼らの本礦員登用（それは当然にも脱農・現地移住をともなう）が地元出身者の比率増大を抑えていることがうかがえる。第三に、一方での農村潜在労働力の涸渇や他産業への転向と、他方での周辺中小炭鉱からの坑夫予備軍の大量排出とによって、六〇年代の臨時礦員がもっぱら短期礦員（一年雇用）に

第3表(A) 本礦員の採用時年令

採用年＼年令	～14	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～	計
1916～20	2									2
1921～25	1	3	6	1						11
1926～30	3	8	9	4						24
1931～35	4	46	22	11	3	1				87
1936	2	22	13	6	1					44
1937	2	34	14	18	7	1	1			77
1938	9	31	26	4	6	4	2			82
1939	8	37	16	11	7	6	1			86
1940	13	36	21	6	10	4	2			92
1941	8	29	26	5	5	4				77
1942	25	28	21	7	3	1				85
1943	25	23	30	10	4	5		1		98
1944	27	24	11	11	5	1	1			80
1945	68	143	85	37	15	8	8	2		366
1946	76	196	254	196	72	44	18	3		859
1947	51	142	199	213	68	54	19	2	1	749
1948		60	132	91	66	34	10	3		396
1949		16	34	26	12	15	2	1		106
1950		26	29	19	10	2		1		87
1951		93	110	88	56	16	3	1	1	368
1952		78	100	41	28	13	2		1	263
1953		4	17	8	3	2				34
1954		1								1
1955		8	35	4	1	2				50
1956		19	63	14	4	6				106
1957		5	67	46	29	3	1			151
1958			5	17	5	5	1			33
1959			4	2		1				7
1960			4	5	3	4	1	1		18
1961			4	6	2	9	1	1		23
1962		1	2	4	16	8	8	2		41
1963				18	12	10	8	9	45	102
1964		2	19	8	22	23	13	6	15	108
1965		3	15	19	19	11	4	3	11	85
1966		10	10	11	6	7	5	2	10	61
1967			2	7	4	3				16
1968		3	6	10	8	10	9	4	16	66
1969		4	6	8	5	4	5	3	3	38
1970		2	2	3	1	6	12	16	7	49
1971									1	1
計	324	1,137	1,419	995	518	327	137	61	111	5,029

第3表(B) 本礦員の採用時年令（総括表）

採用年＼年令	～14	15～19	20～24	25～39	30～34	35～39	40～44	45～49	50～	計
1916～35	10	57	37	16	3	1				124
	8.1	46.0	29.8	12.9	2.4	0.8				100.0
1936～40	34	160	90	45	31	15	6			381
	8.9	42.0	23.6	11.8	8.1	3.9	1.6			100.0
1941～45	153	247	173	70	32	19	9	3		706
	21.7	35.0	24.5	9.9	4.5	2.7	1.3	0.4		100.0
1946～50	127	440	648	545	228	149	49	10	1	2,197
	5.8	20.0	29.5	24.8	10.4	6.8	2.2	0.5	0.0	100.0
1951～55		184	262	141	88	33	5	1	2	716
		25.7	36.6	19.7	12.3	4.6	0.7	0.1	0.3	100.0
1956～60		24	143	84	41	19	3	1		315
		7.6	45.4	26.7	13.0	6.0	1.0	0.3		100.0
1961～65		6	40	55	71	61	34	21	71	359
		1.7	11.1	15.3	19.8	17.0	9.5	5.8	19.8	100.0
1966～71		19	26	39	24	30	31	25	37	231
		8.2	11.3	16.9	10.4	13.0	13.4	10.8	16.0	100.0
計	324	1,137	1,419	995	518	327	137	61	111	5,029
	6.4	22.6	28.2	19.8	10.3	6.5	2.7	1.2	2.2	100.0

なったことと関連して、六〇年代の彼らの本礦員登用が今度は地元出身者の割合を高めていることがうかがえる。なお、隣接する茨城県からの出身者が少ないのは、茨城炭田および茨城礦業所による吸収の結果であろう。また、「その他」のなかでは北海道、北関東、新潟、青森などのほか、中部、西日本出身者も散見される。

第3表は採用時年齢である。ここでの特徴をみると、第一に、戦時において年少者の就業制限が緩和された結果、第二次大戦時における一四才以下の新規採用者が二〇%をこえている。第二に、採用時年齢の中心層が敗戦までは一五～一九才層であったが、その後六〇年までは二〇～二四才層に、六〇年代にはさらに高年齢層に移動している。第三に、とくに六〇年代において高年齢採用が増大している。この高年齢採用の背景には、若年層の炭鉱離れとともに、閉山した周辺中小炭鉱からの流入増大が作用している。いずれにしても、炭鉱社会における新規採用は季節や年齢を問わないのであり、この点で他の一般企業とは大いにことなる。

第4表(A) 本礦員の学歴

学歴 / 採用年	旧小	高小	新中	旧中	新高	訓練校	旧高以上	不明	計
1916～20	2								2
1921～25	11								11
1926～30	14	6		1		1		2	24
1931～35	35	47				2		3	87
1936	21	16				4		3	44
1937	19	52				3		3	77
1938	23	52		1		2		4	82
1939	19	62				2		3	86
1940	23	56		4		3		6	92
1941	15	58		2				2	77
1942	2	74		1		4		4	85
1943	13	78		1		3		3	98
1944	2	69		3		1		5	80
1945	47	291		12		10		6	366
1946	95	681		46		28	1	8	859
1947	119	559		44		23	1	3	749
1948	51	274	2	37	2	24	5	1	396
1959	14	74	1	7	5	4	1		106
1950	7	62		6	9	1	2		87
1951	33	261	24	18	18	11	1	2	368
1952	11	160	47	20	12	11		2	263
1953	2	26	2	1	2	1			34
1954			1						1
1955	4	12	31	1	2				50
1956	4	39	44	1	14	4			106
1957	3	75	52	3	14	2	1	1	151
1958	1	22	6		4				33
1959		3	4						7
1960		8	8				1	1	18
1961		14	8			1			23
1962		33	6		1	1			41
1963	24	53	17	3		2		3	102
1964	21	47	21	3	3	12		1	108
1965	5	27	37	2	11	1		2	85
1966	1	17	28	1	8	5		1	61
1967	2	4	8		2				16
1968	4	33	17	1	6	4		1	66
1969	3	8	12		9	5		1	38
1970	9	25	11	1	1	2			49
1971	1								1
計	660	3,378	387	220	123	177	13	71	5,029

第4表(B) 本礦員の学歴（総括表）

学歴／採用年	旧小	高小	新中	旧中	新高	訓練校	旧高以上	不明	計
1916～35	62	53		1		3		5	124
	50.0	42.7		0.8		2.4		4.0	100.0
1936～40	105	238		5		14		19	381
	27.6	62.5		1.3		3.7		5.0	100.0
1941～45	79	570		19		18		20	706
	11.2	80.7		2.7		2.5		2.8	100.0
1946～50	286	1,650	3	140	16	80	10	12	2,197
	13.0	75.1	0.1	6.4	0.7	3.6	0.5	0.5	100.0
1951～55	50	459	105	40	34	23	1	4	716
	7.0	64.1	14.7	5.6	4.7	3.2	0.1	0.6	100.0
1956～60	8	147	114	4	32	6	2	2	315
	2.5	46.7	36.2	1.3	10.2	1.9	0.6	0.6	100.0
1961～65	50	174	89	8	15	17		6	359
	13.9	48.5	24.8	2.2	4.2	4.7		1.7	100.0
1966～71	20	87	76	3	26	16		3	231
	8.7	37.7	32.9	1.3	11.3	6.9		1.3	100.0
計	660	3,378	387	220	123	177	13	71	5,029
	13.1	67.2	7.7	4.4	2.4	3.5	0.3	1.4	100.0

第4表は本礦員の学歴である。ここでは、採用時における学歴（卒業または中退）を扱い、採用後に卒業した夜間高校などはふくんでいない。また、青年学校は「訓練校」にふくめたので、この項目に一定のふくらみがみられる。そのうえで若干の特徴をあげると、第一に、旧制の小学校や高等小学校の卒業者が戦前・戦中において圧倒的であっただけではなく、閉山に至るまでなお非常に大きなウエイトを占めていることである。これはすでにみた新規採用者の高年齢化と照応する。第二に、新制中学卒の割合もかなり大きく、六〇年代後半にはかえって増大している。これもまた新規採用者の高年齢化に照応するものであり、高校進学率の上昇という社会情況のなかで、高卒労働市場が重化学工業に牛耳られ、「斜陽産業」化した炭鉱企業には、それ以前に中卒労働市場を構成した人たちが流入している結果であろう。第三に、旧制中学出身者が戦後の混乱期に大量入職し、その後も閉山に至るまで断続的に入職している。これは敗戦直後期における労働市場の混乱を示すとともに、戦前型中等

学歴者の戦後社会への不適合を示すものであろう。第四に、新制高校出身者の割合が低いことである。これは高校教育が一般化した段階ですでに石炭産業が「斜陽化」し、炭鉱企業が高卒労働市場に十分喰い込めなかったことの結果であろう。第五に、戦後の混乱期において旧制高校・大学卒などの高学歴者が学歴を詐称して鑛員となっていることである。これまた労働市場の混乱を示すものであるが、彼らはその事実が判明した後に雇員（職員）化された。かくして、全般的な低学歴は明らかであるが、それは一方における全般的な機械技術の導入による採炭能率の向上という「危機」対策といかに対応しうるであろうか。習技生制度や委託生制度がこの点でいかほどの効果を発揮したかは、次節にかかわる別個の検討課題である。

第5表は本鑛員の職歴記載状況である。第一に、職歴不明（記載なし）者がかなりの割合を占めてきたことがわかる。これは、何よりもまず、「鑛員カード」が戦後の制度であり、それ以前の入職者にとっては、過去の記録や記憶が大いにあいまいであったり、また、さきの学歴詐称をはじめとして、過去を正確に再現したがらない者が少なからずいたためであろうか。同時に、全般的な低学歴（無就学をふくむ）による書類嫌いと、雇入れ側での体力強壮・性格従順の重視とが、履歴の相対的な軽視をもたらしたことも事実であろう。さらに、一九六五（昭和四〇）年八月一二日の磐城鑛業所の全焼火災に際して再発行された鑛員カードの場合、職歴欄を空欄（または略記）にしたものが少なくなかった。いずれにしても、途中採用者の多さと、その間の記憶（記録）の不確かさ、そして職歴の非重要視がここに反映されているのであり、ここにも炭鉱労働者の一つの特徴をみることができる。第二に、同様の理由から職歴不完全記載者もまたかなりの割合を占めており、戦前・戦中期採用者にはこの区分がもっとも多数を占め、総平均でも全体の三分の一に達している。第三に、したがって、職歴完全記載者が過半を占めるのは戦後採用者についてのことである。第四に、新卒採用者は事実上五〇年前後までに限られ、その後は、坑内労働の就業最低年齢の制限や若年層の炭鉱離れも重なって、五〇年代の習技生制

第5表(B) 本礦員の職歴記載状況（総括表）

職歴／採用年	完全	不完全	なし(新卒)	記載なし	計
1916～35	35	58	10	21	124
	28.2	46.8	8.1	16.9	100.0
1936～40	101	165	43	72	381
	26.5	43.3	11.3	18.9	100.0
1941～45	221	268	142	75	706
	31.3	38.0	20.1	10.6	100.0
1946～50	1,298	693	156	50	2,197
	59.1	31.5	7.1	2.3	100.0
1951～55	523	150	8	35	716
	73.0	20.9	1.1	4.9	100.0
1956～60	177	127	2	9	315
	56.2	40.3	0.6	2.9	100.0
1961～65	207	148		4	359
	57.7	41.2		1.1	100.0
1966～71	166	62		3	231
	71.9	26.8		1.3	100.0
計	2,728	1,671	361	269	5,029
	54.2	33.2	7.2	5.3	100.0

第5表(A) 本礦員の職歴記載状況

職歴／採用年	完全	不完全	なし(新卒)	記載なし	計
1916～20				2	2
1921～25	3	4		4	11
1926～30	9	10	2	3	24
1931～35	23	44	8	12	87
1936	10	20	6	8	44
1937	21	38	8	10	77
1938	21	29	11	21	82
1939	27	38	7	14	86
1940	22	40	11	19	92
1941	25	27	10	15	77
1942	25	25	22	13	85
1943	15	50	24	9	98
1944	17	29	28	6	80
1945	139	137	58	32	366
1946	374	372	86	27	859
1947	512	176	53	8	749
1948	287	93	6	10	396
1949	82	21	3		106
1950	43	31	8	5	87
1951	258	93	7	10	368
1952	211	31		21	263
1953	20	13		1	34
1954			1		1
1955	34	13		3	50
1956	70	29	2	5	106
1957	74	75		2	151
1958	23	9		1	33
1959	3	4			7
1960	7	10		1	18
1961	10	13			23
1962	13	28			41
1963	64	36		2	102
1964	56	52			108
1965	64	19		2	85
1966	51	9		1	61
1967	14	2			16
1968	50	16			66
1969	24	12		2	38
1970	27	22			49
1971		1			1
計	2,728	1,671	361	269	5,029

度および六〇年代後半の平工委託生制度を別にすれば、その後の新卒一般採用は事実上なくなっている。したがって、これらの制度が五〇年代以降における新卒一般採用をなくしたといえなくもないが、ことの本質はむしろ、戦後の機械化・近代化に対応して必要となる中堅労働力をこうした制度によって自前で確保せざるをえなかった、ということであろう。

第6表は、職歴完全記載者の職業経験である。ここではもっとも基本的で記載頻度の高い職業を選び、また、

第6表(A) 本礦員・職歴完全記載者の職業経験

職業 / 採用年	農民	工員	坑夫	(内訳) 会社	炭田	その他	職歴完全者
1916～20							
1921～25	1						3
1926～30	3	2	1	1			9
1931～35	8	4	9	8		1	23
1936	5	2	7	5	2		10
1937	8	5	7	6	1		21
1938	8	5	10	8	2		21
1939	13	3	11	11			27
1940	6	4	13	12	1		22
1941	4	7	15	15	1		25
1942	5	6	13	13			25
1943	2	10	4	4	1		15
1944	2	10	3	2		1	17
1945	14	91	14	10		4	139
1946	119	219	96	69	17	21	374
1947	278	290	120	80	15	36	512
1948	162	151	81	64	9	13	287
1949	48	45	28	22	5	5	82
1950	9	14	33	32	1		43
1951	131	107	119	92	26	10	258
1952	93	63	95	84	14	2	211
1953	8	4	9	8	2		20
1954							
1955	7	9	10	8	3		34
1956	22	22	25	21	4		70
1957	33	24	54	44	13	3	74
1958	10	8	14	9	6		23
1959		1	3	3		2	3
1960		5	4	3	2		7
1961	1	3	7	5	5		10
1962	5	3	12	8	8	1	13
1963	9	15	61	57	4	4	64
1964	17	35	38	31	14	3	56
1965	16	38	37	32	8	2	64
1966	9	44	23	19	3	3	51
1967	1	7	6	5	1	1	14
1968	10	20	35	24	15	3	50
1969	6	13	15	10	5	2	24
1970	9	10	21	11	16	1	27
1971							
計	1,082	1,299	1,053	836	204	118	2,728

第6表(B) 本礦員・職歴完全記載者の職業経験（総括表）

職業／採出年	農民	工員	坑夫	（内訳）会社	炭田	その他	職歴完全者
1916～35	12 34.3	6 17.1	10 28.6	9 25.7		1 2.9	35 100.0
1936～40	40 39.6	19 18.8	48 47.5	42 41.6	6 5.9		101 100.0
1941～45	27 12.2	124 56.1	49 22.2	44 19.9	2 0.9	5 2.3	221 100.0
1946～50	616 47.5	719 55.4	358 27.6	267 20.6	47 3.6	75 5.8	1,298 100.0
1951～55	239 45.7	183 35.0	233 44.6	192 36.7	45 8.6	12 2.3	523 100.0
1956～60	65 36.7	60 33.9	100 56.5	80 45.2	25 14.1	5 2.8	177 100.0
1961～65	48 23.2	94 45.4	155 74.9	133 64.3	39 18.8	10 4.8	207 100.0
1966～71	35 21.1	94 56.6	100 60.2	69 41.6	40 24.1	10 6.0	166 100.0
計	1,082 39.7	1,299 47.6	1,053 38.6	836 30.6	204 7.5	118 4.3	2,728 100.0

不完全な記載の場合でも礦員採用との関連で比較的書き漏らしにくいと思われる職業を選んだ。また、本表の作製方法からすれば、各項目が各々右端の「職歴完全者」数と同じか、またはそれ以下となる。さらに、坑夫については、その内訳とともに二重の集計を行なったので、内訳の合計は少なくとも「坑夫」数と同じか、またはそれ以上になるはずである。なお、内訳のうち、「会社」は、常磐炭礦とその前身（磐城炭礦、入山採炭、神ノ山炭礦、中郷無煙炭礦など）、系列炭礦（長倉炭礦、内郷炭礦など）、下請企業（加地和組など）をふくみ、「炭田」は常磐炭田における他資本炭鉱をさし、「その他」は常磐炭田以外の炭鉱および鉱山をさしている。したがって、B表での比率は、各項目相互の構成比ではなく、各項目ごとの「職歴完全者」に占める比率を示している。

そこで、まず農民についてみれば、戦前の三〇%台という経験率が戦時中には一〇%台に低下している。これは兵役や軍需生産への優先動員によって農村での

坑夫給源が涸渇した一方で、各種の都市型住民が炭鉱に動員された結果であろう。また、戦後については、農村の社会的比重の低下につれての農民経験率の低下がみられるが、（季節礦員の本礦員登用などによる）農村からの直接的供給が止まった六〇年代においてもなお農民経験者が新規採用されているのは、高年齢新規採用者の過去における農民経験を示している。つぎに、工員経験における戦時の増大が都市型住民の動員によることはすでに指摘したが、戦後においてもその経験率はかなり高く、石炭産業が「斜陽化」した六〇年代にはかえって高まってさえいる。つまり、これは工業から石炭産業への直接的な流入の増大を示すものではなく、周辺閉山炭鉱からの中高年坑夫の流入による戦時・戦後直後期入職坑夫の過去の職業経験の再現を示すものである。

さらに、坑夫経験をみると、戦前の経験率四〇％前後から、戦時・戦後直後期には二〇％台へと明らかに低下している。この戦時における低下は坑夫不足による未経験者の動員によって説明されうるし、戦後直後期における低下は、大量失業（工場閉鎖、復員、引揚げ）による未経験者の流入によって説明されうる。また五〇年代以降における臨時礦員経由者についての今次の臨時雇用は本表には全く表示されていないが、臨時礦員の性格上、一般にはすでに数次にわたる坑夫経験をもっており、それが、五〇年代以降採用者の高い坑夫経験率となって表示されている。さらに、坑夫経験の内訳をみると、「会社」（常磐炭礦関係）がやはり大きな割合をしめ、とりわけ臨時礦員からの登用が重要な比重を占めた五〇年以降はとくに高くなっている。つまり、臨時礦員と特定炭鉱との結びつきの強さを示すものであろう。なお、六〇年代後半には、坑夫経験率全体や「会社」坑夫経験率の低下がみられるが、これは臨時礦員経由本礦員の「臨時礦員」留め置き分（次々節）がこの時期に集中していることとも関連しており、必ずしも数字通りの傾向にあるのではない。さらに、戦争直後期における「その他」の増大は、旧満州、朝鮮、樺太での坑夫経験者の引揚げ流入によるものが主であり、六〇年代における「炭田」の増大は周辺中小炭鉱から排出された人たちの流入を示している。

第7表(A) 本礦員・職歴不完全記載者の職業経験

職業 / 採用年	農民	工員	坑夫	(内訳) 会社	炭田	その他	職歴不完全者
1916～20							
1921～25		1	3	1	2		4
1926～30	2		8	8			10
1931～35	12	10	14	13	2		44
1936	6	1	10	9	1		20
1937	7	6	19	14	5	1	38
1938	5	12	15	13	2	2	29
1939	9	4	26	24	3		38
1940	9	9	22	21	3		40
1941	7	7	15	15			27
1942	3	6	14	13	1	1	25
1943	6	13	19	18		1	50
1944	3	12	9	9			29
1945	17	61	33	20	7	10	137
1946	98	174	102	80	11	19	372
1947	61	78	65	49	4	18	176
1948	30	36	42	39	1	8	93
1949	8	8	10	8		2	21
1950	3	7	22	21		1	31
1951	30	35	52	42	10	2	93
1952	11	6	14	12	2		31
1953	6	5	9	9			13
1954							
1955	1	2	10	7	3	1	13
1956	2	5	12	12			29
1957	22	12	58	46	13	4	75
1958		1	7	4	3		9
1959	1		3	3	1		4
1960		1	9	6	5		10
1961	1	2	13	12	3	2	13
1962	3	3	26	14	15	3	28
1963		6	33	32	3		36
1964	7	15	44	36	19	2	52
1965	1	5	14	12	5	1	19
1966	2	7	7	6	4		9
1967		2	2	2			2
1968	2	9	13	10	5	2	16
1969		5	8	4	4		12
1970	4	5	22	3	20		22
1971			1	1			1
計	379	571	805	648	157	80	1,671

第7表(B) 本礦員・職歴不完全記載者の職業経験（総括表）

職業／採用年	農民	工員	坑夫	（内訳）会社	炭田	その他	職歴不完全者
1916～35	14	11	25	22	4		58
	24.1	19.0	43.1	37.9	6.9		100.0
1936～40	36	32	92	81	14	3	165
	21.8	19.4	55.8	49.1	8.5	1.8	100.0
1941～45	36	99	90	75	8	12	268
	14.2	36.9	33.6	28.0	3.0	4.5	100.0
1946～50	200	303	241	197	16	48	693
	28.9	43.7	34.8	28.4	2.3	6.9	100.0
1951～55	48	48	85	70	15	3	150
	32.0	32.0	56.7	46.7	10.0	2.0	100.0
1956～60	25	19	89	71	22	4	127
	19.7	15.0	70.1	55.9	17.3	3.1	100.0
1961～65	12	31	130	106	45	8	148
	8.1	20.9	87.8	71.6	30.4	5.4	100.0
1966～71	8	28	53	26	33	2	62
	12.9	45.2	85.5	41.9	53.2	3.2	100.0
計	379	571	805	648	157	80	1,671
	22.7	34.2	48.2	38.8	9.4	4.8	100.0

第7表は、同じ職業経験を職歴不完全記載者についてみたものである。一般的可能性としては、職歴完全記載者よりも職歴不完全記載者の方が数字のうえでは全体的に低い経験率を示すであろうと予想したが、実際には農民と工員の経験率については職歴完全記載者の方が高く、坑夫とその内訳については職歴不完全記載者の方が高くなっており、また、そうした傾向は全期間にわたってほぼ共通している。この場合、職歴不完全記載者がその農民・工員経験を粗略に扱った（したがって経験率が低く表われる）ということは十分ありうることではあるが、逆に坑夫経験を誇大に記載することはあまり考えられないから、後者の理由はさしあたり不明である。ただし、あえていえば、農民経験と坑夫経験は相対的に競合度が低い（たとえば夏は農民、冬は坑夫）であろうから、各々独自の経験率が表われうるのにたいし、工員経験と坑夫経験は競合度が高いであろうから、工員経験率の高い職歴完全記載者は坑夫経験率が低く、職歴不完全記載者は逆に坑夫経

験率が高いので、工員経験率では低くなるとはいえないであろうか。しかし、この競合性の理解がかりに妥当するとしても、職歴完全記載者と職歴不完全記載者について、なぜそうした結果になるのかは明らかではない。これを明らかにするには、両集団についての各々の独自性を分析しなければならない。この点ではすでに第5表において、敗戦までは職歴不完全記載者の比率が高く、戦後は逆に職歴完全記載者の比率が上回っていることをみた。しかし、これによって職歴不完全記載者を戦前・戦中型坑夫、職歴完全記載者を戦後型坑夫と規定してしまうのは妥当ではない。そこであるいは、一方の職歴不完全記載者を相対的な低学歴者つまりは農村・農民型坑夫、他方の職歴完全記載者を相対的な高学歴者つまりは擬似都市・工員型坑夫と想定できれば、両者の経験率に関する差異を説明できるかもしれない。ただし、今度は、職歴不完全記載者＝農村・農民型坑夫がなぜ職歴完全記載者＝擬似都市・工員型坑夫よりも農民経験率において低いのか、という疑問が解けなくなる。したがって、これもまた全くの仮説であり、これによって両集団についての独自の分析にかえうるものでないことは明らかである。とはいえ、ここで改めてそれを行なう余裕もないし、さしあたりの成算もない。したがって、この点は今後の課題として残さざるをえない。ともあれ、職歴不完全記載者についても、各項目ごとの職業経験については、職歴完全記載者の場合とほぼ同様の傾向を示している。

そして、第8表は前二表の総括表である。全体として各項目の絶対数がふえた結果、各々の経験率についての傾向が一層安定的に示されている。つまり、ここでは、戦時における農民経験率の低下と工員経験率の増加、戦時と戦後直後期における坑夫経験率の低下、戦後直後期における工員経験率と「その他」坑夫経験率の増大、五〇年代にかけての季節鑛員経由本鑛員登用による農民経験率の増大、五〇年代以降の臨時鑛員経由本鑛員登用による坑夫経験率の増大、六〇年代における周辺閉山炭鉱からの高年齢坑夫の流入による「炭田」坑夫経験率の増大、そして同じ理由による農民経験率・工員経験率の下支えないしは増大傾向（つまり敗戦前後期型ないし五〇年代型入職者の再流入）、等々が再確認される。

第8表(A) 本礦員・職歴記載者の職業経験

職業 / 採用年	農民	工員	坑夫	(内訳) 会社	炭田	その他	職歴記載者
1916～20							
1921～25	1	1	3	1	2		7
1926～30	5	2	9	9			19
1931～35	20	14	23	21	2	1	67
1936	11	3	17	14	3		30
1937	15	11	26	20	6	1	59
1938	13	17	25	21	4	2	50
1939	22	7	37	35	3		65
1940	15	13	35	33	4		62
1941	11	14	30	30	1		52
1942	8	12	27	26	1	1	50
1943	8	23	23	22	1	1	65
1944	5	22	12	11		1	46
1945	31	152	47	30	7	14	276
1946	217	393	198	149	28	40	746
1947	339	368	185	129	19	54	688
1948	192	187	123	103	10	21	380
1949	56	53	38	30	5	7	103
1950	12	21	55	53	1	1	74
1951	161	142	171	134	36	12	351
1952	104	69	109	96	16	2	242
1953	14	9	18	17	2		33
1954							
1955	8	11	20	15	6	1	47
1956	24	27	37	33	4		99
1957	55	36	112	90	26	7	149
1958	10	9	21	13	9		32
1959	1	1	6	6	1	2	7
1960		6	13	9	7		17
1961	2	5	20	17	8	2	23
1962	8	6	38	22	23	4	41
1963	9	21	94	89	7	4	100
1964	24	50	82	67	33	5	108
1965	17	43	51	44	13	3	83
1966	11	51	30	25	7	3	60
1967	1	9	8	7	1	1	16
1968	12	29	48	34	20	5	66
1969	6	18	23	14	9	2	36
1970	13	15	43	14	36	1	49
1971			1	1			1
計	1,461	1,870	1,858	1,484	361	198	4,399

第8表(B) 本礦員・職歴記載者の職業経験（総括表）

職業 / 採用年	農民	工員	坑夫	（内訳） 会社	炭田	その他	職歴記載者
1916～35	26	17	35	31	4	1	93
	28.0	18.3	37.6	33.3	4.3	1.1	100.0
1936～40	76	51	140	123	20	3	266
	28.6	19.2	52.6	46.2	7.5	1.1	100.0
1941～45	63	223	139	119	10	17	489
	12.9	45.6	28.4	24.3	2.0	3.5	100.0
1946～50	816	1,022	599	464	63	123	1,991
	41.0	51.3	30.1	23.3	3.2	6.2	100.0
1951～55	287	231	318	262	60	15	673
	42.6	34.3	47.3	38.9	8.9	2.2	100.0
1956～60	90	79	189	151	47	9	304
	29.6	26.0	62.2	49.7	15.5	3.0	100.0
1961～65	60	125	285	239	84	18	355
	16.9	35.2	80.3	67.3	23.7	5.1	100.0
1966～71	43	122	153	95	73	12	228
	18.9	53.5	67.1	41.7	32.0	5.3	100.0
計	1,461	1,870	1,858	1,484	361	198	4,399
	33.2	42.5	42.2	33.7	8.2	4.5	100.0

第9表は、「紹介者」の欄からまとめた本礦員の雇用ルートである。ここではまず、「不明」が大きな割合を占めているが、それは主として次の理由によっている。第一に、とくにふるい時期の礦員カードの場合、紹介者欄が最下段に置かれ、かつこの型式が通常よりも縦長になっているため、ときとしてこの部分が（折れ曲がり、かつ）滅失していることである。第二に、同じく一時期の礦員カードには紹介者欄がなく、その代りに人物欄の中の最下段に「印象」欄があり、ここに紹介者の名前が記載されたりしているが、多分に空欄のままの場合が多く、また、第一の場合と同様に滅失している場合が少なくなかったことである。第三に、一般に「紹介者」欄は「採用後の履歴」欄の上に位置している場合が多く、このため雇用期間が長期化すると、この履歴欄の追加分が紹介者欄を糊台にして貼り足されるため、紹介者欄の記載事項の確認が往々にして困難になったことである。そして第四に、さきにもふれた六五（昭四〇）年八月の磐城礦業所事務

第9表(A) 本礦員の雇用ルート

採用年＼ルート	職安	直志	縁故	礦員の紹介	職員の紹介	不明	計
1916～20						2	2
1921～25				2	4	5	11
1926～30					10	14	24
1931～35		4	1	2	41	39	87
1936		4	3	4	13	20	44
1937		2	1	4	25	45	77
1938		6			24	52	82
1939	2	13	2	2	17	50	86
1940	2	12	3	1	18	56	92
1941		8		6	14	49	77
1942	7	9	4	7	10	48	85
1943	8	5	1	15	12	57	98
1944	21	7	9	3	5	35	80
1945	89	68	5	10	16	178	366
1946	176	195	34	65	108	281	859
1947	145	57	74	141	194	138	749
1948	26	22	32	110	166	40	396
1949	1		9	21	70	5	106
1950	1	1		4	15	66	87
1951	63	10	21	72	94	108	368
1952	29	1	15	75	75	68	263
1953	5	1		11	13	4	34
1954						1	1
1955		1	1	7	9	32	50
1956	1	3	4	18	9	71	106
1957	66	4	5	31	14	31	151
1958	4	2		2	3	22	33
1959				1		6	7
1960						18	18
1961				3	9	11	23
1962	1		1	1	25	13	41
1963		1		3	70	28	102
1964	5		1	29	62	11	108
1965	6		1	17	41	20	85
1966	3	2		18	28	10	61
1967		1	3	2	8	2	16
1968				9	28	29	66
1969				7	31		38
1970				4	44	1	49
1971					1		1
計	661	439	230	707	1,326	1,666	5,029

第9表(B) 本礦員の雇用ルート（総括表）

採用年＼ルート	職安	直志	縁故	礦員の紹介	職員の紹介	不明	計
1916～35		4	1	4	55	60	124
		3.2	0.8	3.2	44.4	48.4	100.0
1936～40	4	37	9	11	97	223	381
	1.0	9.7	2.4	2.9	25.5	58.5	100.0
1941～45	125	97	19	41	57	367	706
	17.7	13.7	2.7	5.8	8.1	52.0	100.0
1946～50	349	275	149	341	553	530	2,197
	15.9	12.5	6.8	15.5	25.2	24.1	100.0
1951～55	97	13	37	165	191	213	716
	13.5	1.8	5.2	23.0	26.7	29.7	100.0
1956～60	71	9	9	52	26	148	315
	22.5	2.9	2.9	16.5	8.3	47.0	100.0
1961～65	12	1	3	53	207	83	359
	3.3	0.3	0.8	14.8	57.7	23.1	100.0
1966～71	3	3	3	40	140	42	231
	1.3	1.3	1.3	17.3	60.6	18.2	100.0
計	661	439	230	707	1,326	1,666	5,029
	13.1	8.7	4.6	14.1	26.4	33.1	100.0

所火災による礦員カードの再発行に際して、紹介者欄がしばしば空欄のままにされたことである。また、この火災による再発行の場合、紹介者をとりあえず住宅区の区長（労務職員）にした場合も少なくなかったようである。

さらに、以上とは別に、礦員カードでは、職員や礦員による身内者・友人・知人の紹介を多くの場合に「縁故」として扱っている。しかし、坑夫の募集・調達をその重要な職務内容の一つとする労務職員の場合は別として、とりわけ礦員がもたらす被紹介者は、いずれにせよその身内者か友人・知人の域を出ることはないであろう。したがって、本表では、社外者（駅長、警察署長、郵便局長、学校教師など）による紹介と、紹介者不詳の「縁故」のみを「縁故」として扱い、紹介者名のあるものは、その具体的な氏名や肩書き、住所、敬称の有無、保証人との異同（保証人には一般に労務職員がなっていたようである）などによって、改めて「縁故」・「礦員の紹介」・「職員の紹介」に

分けた。しかし、鑛員の採用・解雇をふくむ鑛員管理、したがって鑛員カードの管理は、少なくとも一九六三(昭和三八)年までは各鑛別に行なわれており、記載の基準や精度もきわめて不統一であった。そのため、この紹介者の社外者・鑛員・職員分類は、部外者たる筆者にとっては大変心もとないものとなった。その点では「職安」(その前身をふくむ)と「直志」(直接志願)はきわめて明確であり、誤解の余地はない。しかし、これとても「不明」のなかに埋もれている可能性はもちろんある。

そこで、以上のような不完全さをふくみながらも、本表からいえる第一は、労働市場機構の未発達な戦前はもちろんのこと、これが多分に整備された戦後をもふくめて、坑夫調達における労務職員の役割が非常に大きいことである。ここからは、戦前の農村部への出張募集や、世話所の活動、さらにはいわゆる門前募集が労務職員の重要な職務内容となってきたことがうかがえる。第二に、「直志」が戦後混乱期以後は急減している。これは、炭鉱社会の一定の閉鎖性と地下労働の特殊性が個人応募を少なくしていることの表われであるとともに、石炭産業への先行き不安の反映でもあろう。したがって第三に、職安による紹介や労務職員による勧誘という他律的な働きかけが坑夫調達の重要な要因になってきたことがわかるし、鑛員や労務職員との個人的なつながりが入職の重要なきっかけとなっていることもうなずけるであろう。ともあれ、「不明」の多さが他の諸項目の絶対数を少なくし、それが全体的な傾向把握を困難にしていることは否めない。

つぎに、これらの本鑛員を退職の側面からみていく。なお、ついでながら、資本の側からの「採用・解雇」にたいして、賃労働者の側からの「入職・退職」が対応する。ここでこれまでの「採用」にたいして、「解雇」ではなく、「退職」という用語を用いるのは、退職理由のなかの「解雇」(せまい意味での)との区別が必要と思われるからである。このため、以下では「退職」との対応において、しばしば「入職」という用語をつかうことにする。そこでまず、第10表は本鑛員の年次別・月別退職者数である。ただし、本鑛員の約半分程度(そのうちの約八〇%は七〇年に集中)については

第10表 (A) **本礦員の年次別・月別退職者数**

退職年＼退職月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
1951						10	7	13	10	6	3	7	56
1952	6	4	3	11	5	4		4	8	5	3	3	56
1953	7	5	14	3	5	16	8	10	20	12	5	5	110
1954	11	5	14	6	6	11	6	9	17	17	10	8	120
1955	12	5	19	12	17	9	4	6	9	11	4	4	112
1956	2	5	5	1	5	4	1	5	5	2	3	3	41
1957	6	3	4	4	1	3	3	2	3	5		1	35
1958	3	1	4	9	2	2	2		1	3	4		31
1959	4		2	4	5	8	7	8	5	7	10	2	62
1960	8	8	5	6	10	8	3	16	74	2	3		143
1961	7	4	9	7	2	5	4	2	8	12	12	14	86
1962	8	8	8	11	8	21	6	6	12	6	4	4	102
1963	8	286		4	1	8	7	12	10	25	5	2	368
1964								5				1	6
1965								1	4	4		32	41
1966	9	7	2	13	7	10		4	4	2	1	2	61
1967	1	3	2	1	4	1		21	2	18	6	1	60
1968	5	8	7	12	10	64	6	6	7	9	5	9	148
1969	5	9	6	9	4	29	8	6	6	9	6	7	104
1970	4	8	5	15	6	26	1,033	10	18	29	105	380	1,639
1971	34	14	16	10	1,376	191	1	4	2				1,648
計	140	383	125	138	1,474	430	1,106	150	225	184	189	485	5,029

第10表 (B) **本礦員の年次別・月別退職者数**（総括表）

退職年＼退職月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
1951～55	36	19	50	32	33	50	25	42	64	51	25	27	454
	7.9	4.2	11.0	7.0	7.3	11.0	5.5	9.3	14.1	11.2	5.5	5.9	100.0
1956～60	23	17	20	24	23	25	16	31	88	19	20	6	312
	7.4	5.4	6.4	7.7	7.4	8.0	5.1	9.9	28.2	6.1	6.4	1.9	100.0
1961～65	23	298	17	22	11	34	17	26	34	47	21	53	603
	3.8	49.4	2.8	3.6	1.8	5.6	2.8	4.3	5.6	7.8	3.5	8.8	100.0
1966～70	24	35	22	50	31	130	1,047	47	37	67	123	399	2,012
	1.2	1.7	1.1	2.5	1.5	6.5	52.0	2.3	1.8	3.3	6.1	19.8	100.0
1971	34	14	16	10	1,376	191	1	4	2				1,648
	2.1	0.8	1.0	0.6	83.5	11.6	0.1	0.2	0.1				100.0
計	140	383	125	138	1,474	430	1,106	150	225	184	189	485	5,029
	2.8	7.6	2.5	2.7	29.3	8.6	22.0	3.0	4.5	3.7	3.8	9.6	100.0

退職年月日が記載されていなかったので、その場合は「採用後の履歴」の最終記載年月をもって退職年月とした。このため、退職年月が実際よりも早目に表示されることは事実であるが、にもかかわらず、退職年月もまた、入職年月と同様に、季節性を問わないことは明らかである。その主要な要因は実際に年齢や時期にかかわらない種々の理由による中途退職者がきわめて多いことと、（満五五才）誕生日定年退職制をとっていることである。本表ではまた、いくつかの年月に退職者数の固まりをみることができるが、これは鑛員側での理由からではなく、むしろ会社側の理由によって生じたものである。まず、六〇（昭三五）年九月には約五〇〇人（うち職員四〇人）の希望退職や他企業への人員放出が実施されたほか、翌月には有力な系列会社たる常磐開発株式会社（坑道関係部門から発した総合建設業）が設立された。また、日米新安保体制のもとで、六二（昭三七）年末の政府による石炭政策大綱をうけて、磐城鑛業所は「東西開発計画」の推進と並行した大巾な人員削減計画を提案し、実施した。それは現行在籍数約六〇〇〇人にたいして、その約二〇％を削減しようとするものであり、そのため六三（昭三八）年二月には、定年年齢の五二才への繰上げと三次にわたる希望退職の募集が実施され、最終的には職員一〇一人、鑛員一二二七人が退職した。この翌月には株式会社常磐製作所（炭鉱機械の修理・製作部門が独立した機械メーカー）などが設立され、様々な配転・移籍が行なわれていった。同様に、六五（昭四〇）年一二月のふくらみは、翌年一月に営業を開始する常磐ハワイアン・センター（常磐湯本温泉観光株式会社）への移籍によるものである。なお、ハワイアン・センターとの関連では子女との入替え退職も行なわれた。また定年繰上げ・希望退職の実施は、「東西開発計画」（集約合理化・重装備化）が完了した六七（昭四二）年秋にも実施されたが、本表にはその影響がほとんど反映されてはいない。さらに、その後の三年間については、いずれも六月にふくらみがみられる。これは春闘による賃金改訂がこの時点で実施（「採用後の履歴」に記載）されて後、おそらく一年（記載間隔の最大限）以内に何らかの異動が生じたにもかかわらず、それが鑛員カードには反映されないままになったものであり、したがって、こ

の六月時点が直接退職につながっているものではない。その最たるものが七〇（昭四五）年七月の数字であり、つまり、この年の数字の大部分は実際には翌年の大閉山時に表われるべきものであろう。また、同年末の退職者の増勢は株式会社福島環境整備センター（FKC、住宅・ビル関連工事）や常磐興産電気工事株式会社の設立とそれらへの移籍、あるいは公害炭問題で困難をきたした東部鑛から西部鑛への配転などを反映している。そして七一（昭四六）年初めの閉山提案につづく四月二九日の磐城鑛業所全体の閉山（大閉山）によって、すでに四六八八人（職員三八三人、鑛員三八三九人、臨時鑛員・日払夫四六六人）にまで縮小されていた人員は、以後二カ月間で全員退職となった。これらの退職者は、さしあたり、磐城鑛業所の残務整理のために設置される常磐事務所に一四五人、第二会社として旧西部鑛の残炭掘りにあたる常磐西部炭礦株式会社に一〇六五人、系列各社に五六五人、職業訓練校（半年～一年）入校二六五人、自動車運転委託促成訓練二五〇人が予定され、残る二四〇〇人余はさらに外部に職を求める必要にせまられたが、その八〇％は県外流出を余儀なくされるものとみられた。なお、退職動向における以上のような年次的・季節的なばらつきのなかで、六〇年代中葉にはまとまった空白がみられる。これは、六三（昭三八）年末の鑛員カード管理一元化（以前は各鑛別管理、以後は鑛業所による一括管理）と六五（昭四〇）年八月の鑛業所全焼火災の間に退職した者について、鑛員カードの再発行がありえなかったことの結果であろう。

第11表は本鑛員の退職時年齢である。ここでも前表と同じ理由によって、全体の半分程度が実際よりも様々に若く記録されているが、年齢階梯が五才きざみのため、その影響は前表よりもはるかに小さいはずである。本表からも明らかなように、第一に、退職時年齢があらゆる年齢階梯に及んでおり、入職時年齢のばらつき（第2表）と同様に、坑夫の流動性の高さが反映されている。第二に、五〇年代前半には退職者の過半を占めていた青年層（三〇才未満層）の割合が、その後急速に低下している。これは戦後経済の復興と「高度成長」の開始によって青少年労働者が他産業に吸収され、若年層

第11表(A) 本礦員の退職時年令

年令 / 退職年	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	計
1951	3	23	15	6	3	2			4	56
1952	4	19	12	8	6	3	3		1	56
1953	4	20	31	18	12	9	5	8	3	110
1954	1	25	35	14	7	18	3	15	2	120
1955		26	22	14	16	16	6	9	3	112
1956		6	7	4	9	3	7	2	3	41
1957		2	2	6	4	5	2	9	5	35
1958	1	1	5	6	3	1	3	5	6	31
1959		3	10	5	6	2	4	22	10	62
1960		8	10	16	15	7	12	68	7	143
1961			6	20	17	8	11	13	11	86
1962			12	23	26	9	6	15	11	102
1963		3	18	45	58	33	54	146	11	368
1964				1	1	3	1			6
1965			2	12	6	7	10	1	3	41
1966	5	10	9	8	10	3	7	7	2	61
1967	3	1	6	6	9	5	5	21	4	60
1968		4	8	21	32	37	20	13	13	148
1969	5	4	9	7	29	17	15	7	11	104
1970	3	9	38	65	238	426	414	419	27	1,639
1971	1	1	2	15	280	470	457	422		1,648
計	30	165	259	320	787	1,084	1,045	1,202	137	5,029

第11表(B) 本礦員の退職時年令（総括表）

年令 / 退職年	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	計
1951～55	12	113	115	60	44	48	17	32	13	454
	2.6	24.9	25.3	13.2	9.7	10.6	3.7	7.0	2.9	100.0
1956～60	1	20	34	37	37	18	28	106	31	312
	0.3	6.4	10.9	11.9	11.9	5.8	9.0	33.9	9.9	100.0
1961～65		3	38	101	108	60	82	175	36	603
		0 5	6.3	16.7	17.9	10.0	13.6	29.0	6.0	100.0
1966～70	16	28	70	107	318	488	461	467	57	2,012
	0.8	1.4	3.5	5.3	15.8	24.3	22.9	23.2	2.8	100.0
1971	1	1	2	15	280	470	457	422		1,648
	0.1	0.1	0.1	0.9	17.0	28.5	27.7	25.6		100.0
計	30	165	259	320	787	1,084	1,045	1,202	137	5,029
	0.6	3.3	5.2	6.4	15.6	21.6	20.8	23.9	2.7	100.0

第12表(A) **本礦員の退職理由**

理由 / 退職年	定年	死亡	指導退職	会社都合	自己都合	解雇	逃亡	雇員へ	不明	計
1951	4	1	15	1	33	1		1		56
1952	1	2	19	2	25	1	1		5	56
1953	3	1	79	1	16	1	1		8	110
1954	2	7	91	3	4	3	1		9	120
1955	3	7	85		4	3	2	1	7	112
1956	3	4	25		5	1	1	1	1	41
1957	5	7	5		5		1	2	10	35
1958	6	4	11	1	1		2	5	1	31
1959	10	7	20	4	11				10	62
1960	27	3	27	35	38		1		12	143
1961	11	2	38	7	4			1	23	86
1962	11	4	7	8	23				49	102
1963	98	4	13	158	46	1			48	368
1964									6	6
1965	3			14	13				11	41
1966	2			27	27	4			1	61
1967	16			23	12	7			2	60
1968	13	6		28	48	11			42	148
1969	11	4	1	16	48	8			16	104
1970	27	3		229	59	13	1	63	1,244	1,639
1971		1		1,545	3	29			70	1,648
計	256	67	436	2,102	425	83	11	74	1,575	5,029

第12表(B) **本礦員の退職理由**（総括表）

理由 / 退職年	定年	死亡	指導退職	会社都合	自己都合	解雇	逃亡	雇員へ	不明	計
1951～55	13	18	289	7	82	9	5	2	29	454
	2.9	4.0	63.7	1.5	18.1	2.0	1.1	0.4	6.4	100.0
1956～60	51	25	88	40	60	1	5	8	34	312
	16.3	8.0	28.2	12.8	19.2	0.3	1.6	2.6	10.9	100.0
1961～65	123	10	58	187	86	1		1	137	603
	20.4	1.7	9.6	31.0	14.3	0.2		0.2	22.7	100.0
1966～70	69	13	1	323	194	43	1	63	1,305	2,012
	3.4	0.6	0.0	16.1	9.6	2.1	0.0	3.1	65.6	100.0
1971		1		1,545	3	29			70	1,648
		0.1		93.8	0.2	1.8			4.2	100.0
計	256	67	436	2,102	425	83	11	74	1,575	5,029
	5.1	1.3	8.7	41.8	8.5	1.7	0.2	1.5	31.3	100.0

の炭鉱離れが急速にすすんだことを反映している。つまり、一方での入職時年齢の高年齢化傾向と他方での青年層の早期の離脱とが、炭鉱を漸次青年不在の中高年職場にしていったのである。したがって第三に、退職時年齢層の中心が漸次中高年齢層に向かって上昇し、やがて退職時年齢層のもうひとつの中心である五〇才以上層と接続するに至っている。第四に、七一（昭四六）年の大閉山時における（退職時）年齢構成である。ここでは四〇才代が過半を占めており、その全体の平均年齢が四〇代後半にまで高まっていたこと（ただし、これに次節で扱う習技生出身者をふくめれば平均年齢は多少低まるであろう）が推定できる。また、さきにみた理由から、これに前年分の数字を加味した場合でも、事態はほぼ同一であり、石炭産業従事者の中高年齢化がまさに如実に示されている。

第12表は本礦員の退職理由である。ここでは、退職年月日および退職理由が明示されていない者を「不明」に入れたほか、配転や系列会社への移籍による記載途絶は「会社都合」に、また「合理化」による解雇や会社斡旋による転職（たとえば八欧電機などへの）も「会社都合」に入れた。さらに、本表での「雇員」は職員の資格階梯たる社員・准社員・雇員・見習のなかに位置する（その下に礦員資格としての准員・礦員が位置する）ものであり、つまりは礦員から職員への身分変更を意味する。したがって、この場合も本来の退職にはあたらない。また、このようなきびしい身分障壁の突破が生じたのは、さきにも指摘した高等学歴詐称（秘匿）者についての労務管理上の必要からの措置や、労働組合幹部としての「功績」への論功行賞的措置などによるものとみられる。このほか、五二才繰上げ定年とのかかわりが連想される「T・K」（退職勧奨）は「定年」に入れたが、実質的には「会社都合」と紙一重である。また、五五才以上層の退職理由は本来は定年であるはずであるが、記録上で誕生日定年退職となっているのは全体の半数にすぎず、残りの半分はさらに継続雇用されて、種々の理由で退職したことになっている。しかし、本表ではこれを全て「定年」退職で処理した。このように、記録自体にも種々の弱点をともなっていることは留意されるべきである。

そこで、本表から明らかなことは、第一に、退職時年齢のばらつきを反映して、定年退職者の割合がきわめて小さいことである。第二に、「自己都合」がかなりの割合を占め、五〇年代の帰農や転職、六〇年代における炭鉱離れの反映をみることができる。第三に、五〇年代における「指導退職」の大きさであり、これは「会社都合」の低さと相殺関係にあり、両者の区別は紙一重にすぎない。第四に、縮小「合理化」が本格化した六〇年代以降における「会社都合」の大きさであり、おそらくは「不明」のなかの相当部分もまた、これに該当するはずである。第五に、七一（昭四六）年退職者の大部分が「会社都合」であり、大閉山がそのまま表われている。第六に、六〇年代から増大してきた「不明」がとりわけ七〇（昭四五）年に集中している。これは、すでにみたように、翌年の大閉山の混乱し、屈折した別様の表現である。第七に、死亡事故が六〇年代中葉をのぞいて毎年のように記録されているほか、「指導退職」や「自己都合」のなかにも、疾病・事故によるものがふくまれている。第八に、雇員への登用が七〇（昭四五）年に集中しているが、これはむしろ大閉山への準備措置であろう。

なお、ついでながら、ここで仮に、七〇（昭四五）年の退職理由「不明」者と翌年四月以降の退職者を合算すると二八二八人となる。つまり、この人数が全て大閉山時まで在籍していたと仮定すれば、大閉山時の実在籍礦員数三八三九人にたいして、ここでの礦員カードはその時点で約七四％を把握していたことになり、これに「会社都合」配転者の一部関係分や次節で扱う習技生出身者などを加えれば、おそらく九〇％には達するであろう。

第13表は、以上の二表を関連づけた退職時年齢と退職理由の相関である。これを理由別（横構成比）でみると、第一に、五五才定年制のもとで、定年退職者の半数近くが実は繰上げ定年で退職していることがわかる。ただし、これがこの間の定年退職者の全てでないことはもちろんである。第二に、「指導退職」のうち、さらに理由が明示的なものは「虚弱」、「疾病」などの身体的要因が追記されているが、それとは別に労務管理上の措置としての「非協力分子」の排除や余

第13表　本礦員・退職時年令と退職理由の相関

理由＼年令	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	計
定　年								119	137	256
死　亡		3	11	9	12	9	10	13		67
指導退職	5	82	96	65	72	54	31	31		436
会社都合	7	14	34	79	389	548	534	497		2,102
自己都合	17	50	52	51	60	53	46	96		425
解　雇		4	4	6	8	14	15	32		83
逃　亡		1		2	4	1	1	2		11
雇員へ			2	4	12	22	23	11		74
不　明	1	11	60	104	230	383	385	401		1,575
計	30	165	259	320	787	1,084	1,045	1,202	137	5,029

理由＼年令	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	計
定　年								46.5	53.5	100.0
死　亡		4.5	16.4	13.4	17.9	13.4	14.9	19.4		100.0
指導退職	1.1	18.8	22.0	14.9	16.5	12.4	7.1	7.1		100.0
会社都合	0.3	0.6	1.5	3.6	17.7	24.9	24.3	23.6		100.0
自己都合	4.0	11.8	12.2	12.0	14.1	12.5	10.8	22.6		100.0
解　雇		4.8	4.8	7.2	9.6	16.9	18.1	38.6		100.0
逃　亡		9.1		18.2	36.4	9.1	9.1	18.2		100.0
雇員へ			2.7	5.4	16.2	29.7	31.1	14.9		100.0
不　明	0.1	0.7	3.8	6.6	14.6	24.3	24.4	25.5		100.0
計	0.6	3.3	5.2	6.4	15.6	21.6	20.8	23.9	2.7	100.0

理由＼年令	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	計
定　年								9.9	100.0	5.1
死　亡		1.8	4.2	2.8	1.5	0.8	1.0	1.1		1.3
指導退職	16.7	49.7	37.1	20.3	9.1	5.0	3.0	2.6		8.7
会社都合	23.3	8.5	13.1	24.7	49.4	50.6	51.1	41.3		41.8
自己都合	56.7	30.3	20.1	15.9	7.6	4.9	4.4	8.0		8.5
解　雇		2.4	1.5	1.9	1.0	1.3	1.4	2.7		1.7
逃　亡		0.6		0.6	0.5	0.1	0.1	0.2		0.2
雇員へ			0.8	1.3	1.5	2.0	2.2	0.9		1.5
不　明	3.3	6.7	23.2	32.5	29.2	35.3	36.8	33.4		31.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

・退職年の関連

1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	計	退職年／入職年
										2	1916～20
1										11	1921～25
1	6		1		1	1		3		24	1926～30
2	15		4	1			1	29	8	87	1931～35
1	13		1			1		17	8	44	1936
3	14				3	1	1	27	13	77	1937
1	11		1		1		1	43	10	82	1938
	17			1	1	2	1	40	5	86	1939
	7		1		2	1	1	54	9	92	1940
4	5		1	1	1	1		43	13	77	1941
6	4					1	1	55	15	85	1942
2	6		1		2	1		59	12	98	1943
1	6	1		1	1		3	53	7	80	1944
9	24		2	2		6	3	127	144	366	1945
18	76	2	2	3	6	8	4	347	230	859	1946
18	67		2	2	6	10	7	68	412	749	1947
8	27	1	1		5	3	8	35	194	396	1948
3	10						1	5	43	106	1949
	5		2		2	3	3	14	43	87	1950
9	21	2	4		1	8	7	82	147	368	1951
6	15		3		1	4	5	84	105	263	1952
1	3		2				1	13	11	34	1953
									1	1	1954
1	2					1	2	3	35	50	1955
2	5		4	1	2	5	1	32	42	106	1956
5	7		1		2	13	1	59	53	151	1957
	2					4	1	14	11	33	1958
						3			4	7	1959
						5		2	11	18	1960
					1	3	4	14	1	23	1961
					1	15	1	10	14	41	1962
			1	3	5	7	7	68	11	102	1963
				4	2	9	8	75	10	108	1964
			7	21	3	12	6	33	3	85	1965
				21	3	8	3	20	6	61	1966
					8	3		5		16	1967
						9	9	43	5	66	1968
							13	24	1	38	1969
								39	10	49	1970
									1	1	1971
102	368	6	41	61	60	148	104	1,639	1,648	5,029	計

第14表(A)　本礦員の入職年

入職年＼退職年	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961
1916～20					1				1		
1921～25			1	1		1	1	1	2	2	1
1926～30					1		1		3	6	
1931～35			3	3	2	3	1	3		10	2
1936										3	
1937	1		1	2	2				1	6	2
1938	1	1	1	2		2	1	1		2	3
1939		2	1	1	1	2		4	2	5	1
1940	1	2	1	2	2		1		1	5	2
1941		1	2						4		1
1942					2			1			
1943	1	3		2	2		1		1	4	1
1944	1				1	1					4
1945	6	4	11	3	8	2	2	1	4	5	3
1946	15	8	15	22	17	9	11	8	13	26	19
1947	14	9	29	19	17	8	7	4	12	20	18
1948	8	9	17	22	17	1	4	1	6	17	12
1949	5	5	10	7	5	1	1			6	4
1950	2	2	1	2	4	1			1	1	1
1951	1	7	13	21	17	5	1	4	3	9	6
1952		3	4	11	11	4	1	1	2	2	1
1953					2						1
1954											
1955							1		1	2	2
1956						1	1	1	3	6	
1957								1	2	6	1
1958											1
1959											
1960											
1961											
1962											
1963											
1964											
1965											
1966											
1967											
1968											
1969											
1970											
1971											
計	56	56	110	120	112	41	35	31	62	143	86

第14表(B) 本礦員の入職年・退職年の関連（総括表）

退職年 / 入職年	1951～55	1956～60	1961～65	1966～69	1970	1971	計
1916～35	12	35	33	4	32	8	124
1936～40	24	36	78	17	181	45	381
1941～45	47	26	81	24	337	191	706
1946～50	281	158	296	71	469	922	2,197
1951～55	90	36	79	30	182	299	716
1956～60		21	28	38	107	121	315
1961～65			8	112	200	39	359
1966～69				77	92	12	181
1970					39	10	49
1971						1	1
計	454	312	603	373	1,639	1,648	5,029

退職年 / 入職年	1951～55	1956～60	1961～65	1966～69	1970	1971	計
1916～35	9.7	28.2	26.6	3.2	25.8	6.5	100.0
1936～40	6.3	9.4	20.5	4.5	47.5	11.8	100.0
1941～45	6.7	3.7	11.5	3.4	47.3	27.1	100.0
1946～50	12.8	7.2	13.5	3.2	21.3	42.0	100.0
1951～55	12.6	5.0	11.0	4.2	25.4	41.8	100.0
1956～60		6.7	8.9	12.1	34.0	38.4	100.0
1961～65			2.2	31.2	55.7	10.9	100.0
1966～69				42.5	50.8	6.6	100.0
1970					79.6	20.4	100.0
1971						100.0	100.0
計	9.0	6.2	12.0	7.4	32.6	32.8	100.0

退職年 / 入職年	1951～55	1956～60	1961～65	1966～69	1970	1971	計
1916～35	2.6	11.2	5.5	1.1	2.0	0.5	2.5
1936～40	5.3	11.5	12.9	4.6	11.0	2.7	7.6
1941～45	10.4	8.3	13.4	6.4	20.6	11.6	14.0
1946～50	61.9	50.6	49.1	19.0	28.6	55.9	43.7
1951～55	19.8	11.5	13.1	8.0	11.1	18.1	14.2
1956～60		6.7	4.6	10.2	6.5	7.3	6.3
1961～65			1.3	30.0	12.2	2.4	7.1
1966～69				20.6	5.6	0.7	3.6
1970					2.4	0.6	1.0
1971						0.1	0.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

剰人員の整理の一部もこの項目にふくまれていると判断される。その結果、この項目が比較的早い時期に集中したことも重なって、相対的に若い年齢層への集中がみられる。第三に、「会社都合」や「不明」が中高年齢層に集中しているのは、これらの年齢層が、「合理化」・閉山解雇の影響をもっとも直接にうけた年齢層であり、その転出可能性の低さのゆえにギリギリまで炭鉱にしがみつかざるをえなかったことを示している。第四に、「自己都合」はほぼ全ての年齢層に平均化しているが、早い時期における「帰農」などの追記のほかは明示的ではなく、あるいは「指導退職」ないしは「会社都合」に相当するものが「帰農」という形態をもふくめて少なからず存在したということであろうか。

つぎに、これらを年齢階梯別（縦構成比）でみると、第一に、若手層では「指導退職」ないし「自己都合」が多くなっている。これは、これらの理由が発動された時期が主として五〇年代であったこととも関連するが、いずれにせよ、入職後の比較的早い段階で、坑夫としての適否が自律的あるいは他律的に判断され、処置されていることがわかる。第二に、「自己都合」による退職・転進の余地が比較的ありうるのは、せいぜい三〇才代前半までであることがわかる。したがって第三に、中高年になるにつれて「会社都合」という他律的な退職理由の比重が（「不明」も加えて）圧倒的になっている。これは労働市場における彼らの立場の弱さ、その転職の困難さを反映している。

いずれにせよ、全体として礦員カードの作製管理がかなりの期間にわたって各礦ごとにまかされてきた結果、退職理由などのようにとりわけ記載者の判断が問われる項目を中心にして、記載内容の様々な不整合がさけられない。そのため、諸項目の集計・評価にあたっても、つねにその点についての一定の留保が必要となっている。

最後に、以上のような入職面、退職面の検討のまとめとして、第14表に入職年・退職年の関連を示した。まず、本表での分布が全体の動向を正確に反映しているか否かはさしあたり不明であるが、入職（採用）動向と退職動向が一般には時期的に逆の傾向を示すことは明らかである。すなわち、五〇年代初めの朝鮮戦争期には入職者が増大（退職者が減少）

し、間もなく戦争がこう着して休戦に至ると今度は退職者が増大（入職者が減少）し、つづいて神武景気がおこるとふたたび入職者が増大（退職者が減少）している。しかし、石炭の増産を機械技術の改善よりも、もっぱら人力動員によって推進してきたことのツケが、「高炭価問題」としてこの時期にいよいよ回ってくる。したがって、「高度成長」の開始にもかかわらず、その後は入職抑制・退職促進のすがたが本表からもよみとれる。とりわけ、六〇（昭三五）年と六三（昭三八）年の退職者の増大は、かなり大掛りな人員整理が行なわれたことを示している。ただし、大閉山に向かっての退職者数の動向は、すでにみたように、データ自体の種々のあいまいさによって、様々にゆがめられている。とくに、七〇（昭四五）年に関する数字は明らかに実勢とはことなるものであり、この年の退職理由（第12表）から判断すれば、あるいは、その九〇％（「不明」のほか「会社都合」「雇員へ」の一定部分がふくまれる）は翌年の大閉山時における退職者であるとも推定できる。

したがって、B表においてこの最後の二カ年をそれぞれ独自に集計したのは、この点を意識したからである。そのB表を入職年次別（横構成比）でみると、まず全体として大閉山による退職への傾斜がみられるのは当然である。同時に、戦前入職者の退職時期が五〇年代後半～六〇年代前半にも集中しているのは、この時点ですでにその高年齢層が定年期に達していたことなどによっている。また、この入職年次別構成比における六〇年代前半退職者比の高まりと、退職年次別構成比（縦構成比）における四〇年代後半入職者比の高まりは、ともにこの時期における退職者数ないし入職者数の絶対的な多さによっている。さらに、両構成比について共通なのは、五〇年代前半および六〇年後半にかけての構成比の高さであるが、これがいずれも早期退職者の多さを反映することは当然である。前者（五〇年代前半）については、すでにみたように、この時期に若年層を中心とした炭礦離れが生じたためであり、後者（六〇年代後半）については、とくに六五（昭四〇）年以降、当年入職・当年退職者が多いことによっている。これは、「東西開発計画」の進行と合わせて、廃棄

第15表 (A) 本礦員の入職年次別雇用期間

入職年＼年間	0	1～5	6～10	11～15	16～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～	計
1916～20									2		2
1921～25							2	7	2		11
1926～30							5	11	7	1	24
1931～35					3	9	34	19	22		87
1936						3	15	26			44
1937				1	5	12	17	42			77
1938				3	6	17	2	54			82
1939				4	9	23	5	45			86
1940				8	7	10	58	9			92
1941				3	5	11	58				77
1942				2	7	4	72				85
1943			4	5	14	4	71				98
1944			1	2	12	5	60				80
1945			32	14	38	138	144				366
1946		15	71	77	101	595					859
1947		23	80	72	77	497					749
1948		34	45	70	10	237					396
1949		27	7	23	1	48					106
1950		11	3	8	22	43					87
1951	1	63	23	36	245						368
1952	3	31	12	19	198						263
1953		2	5	2	25						34
1954					1						1
1955		4	5	6	35						50
1956	1	11	12	82							106
1957		15	10	126							151
1958		3	4	26							33
1959			3	4							7
1960			7	11							18
1961			23								23
1962		1	40								41
1963		16	86								102
1964		23	85								108
1965	7	75	3								85
1966	21	40									61
1967	8	8									16
1968	9	57									66
1969	13	25									38
1970	39	10									49
1971	1										1
計	103	494	561	604	821	1,656	543	213	33	1	5,029

第15表(B) 本礦員の入職年次別雇用期間（総括表）

入職年＼年間	0	1～5	6～10	11～15	16～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～	計
1916～35					3	9	41	37	33	1	124
					2.4	7.3	33.1	29.8	26.6	0.8	100.0
1936～40				16	27	65	97	176			381
				4.2	7.1	17.1	25.5	46.2			100.0
1941～45			37	26	76	162	405				706
			5.2	3.7	10.8	22.9	57.4				100.0
1946～50		110	206	250	211	1,420					2,197
		5.0	9.4	11.4	9.6	64.6					100.0
1951～55	4	100	45	63	504						716
	0.6	14.0	6.3	8.8	70.4						100.0
1956～60	1	29	36	249							315
	0.3	9.2	11.4	79.0							100.0
1961～65	7	115	237								359
	1.9	32.0	66.0								100.0
1966～71	91	140									231
	39.4	60.6									100.0
計	103	494	561	604	821	1,656	543	213	33	1	5,029
	2.0	9.8	11.2	12.0	16.3	32.9	10.8	4.2	0.7	0.0	100.0

された坑道・切羽の撤収（回収）作業が大規模化し、これにかなりの新規採用者が動員されるとともに、かつ比較的短期間に配転・移籍させられ、あるいは退職していったことを示している。つまり、大閉山への鳴動が始まっているのである。

そして、第15表・第16表は入職年次別・退職年次別の雇用期間である。ただし、ここでは第14表を援用して、当年入職・当年退職をゼロ年とし、当年入職・翌年退職を一年とする方法で集計している。そもそも雇用期間は、本来は入職年月日と退職年月日の間の正確な期間として集計すべきものであり、一旦はその準備をした。しかし、すでにみたような入職時点・退職時点にあいまいさがある以上、むしろ第14表の援用によってまとめることが得策であると判断した。したがって、この場合には、たとえば同じく雇用期間ゼロ年でも、当日～一年未満のひろがりがあり、同じく雇用期間一年でも、数日～二年未満のばらつきがありうる。つまり、「足かけ」期間

第16表 (A) 本礦員の退職年次別雇用期間

退職年＼年間	0	1～5	6～10	11～15	16～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～	計
1951	1	44	8	3							56
1952	3	32	15	6							56
1953		45	55	5	4		1				110
1954		41	66	5	4	3	1				120
1955		34	64	7	3	2	1		1		112
1956	1	9	20	3	4	3		1			41
1957		3	13	14	2	1	1	1			35
1958		2	6	13	6		3	1			31
1959		6	6	35	8	1	2	3	1		62
1960		14	12	74	9	16	11	7			143
1961		2	10	54	9	8	2		1		86
1962		5	10	38	36	8	2	2	1		102
1963		2	17	78	179	44	41	5	2		368
1964				2	4						6
1965	7	1	5	11	7	3	6		1		41
1966	21	28	1		5	4	1	1			61
1967	8	14	3	3	14	9	8		1		60
1968	9	39	30	19	18	25	5	2	1		148
1969	13	26	12	5	17	25	3	3			104
1970	39	125	169	108	193	582	264	142	16	1	1,639
1971	1	22	39	121	299	922	191	45	8		1,648
計	103	494	561	604	821	1,656	543	213	33	1	5,029

第16表 (B) 本礦員の退職年次別雇用期間（総括表）

退職年＼年間	0	1～5	6～10	11～15	16～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～	計
1951～55	4	196	208	26	11	5	3		1		454
	0.9	43.2	45.8	5.7	2.4	1.1	0.7		0.2		100.0
1956～60	1	34	57	139	29	21	17	13	1		312
	0.3	10.9	18.3	44.6	9,3	6.7	5.4	4.2	0.3		100.0
1961～65	7	10	42	183	235	63	51	7	5		603
	1.2	1.7	7.0	30.3	39.0	10.4	8.5	1.2	0.8		100.0
1966～70	90	232	215	135	247	645	281	148	18	1	2,012
	4.5	11.5	10.7	6.7	12.3	32.1	14.0	7.4	0.9	0.0	100.0
1971	1	22	39	121	299	922	191	45	8		1,648
	0.1	1.3	2.4	7.3	18.1	55.9	11.6	2.7	0.5		100.0
計	103	494	561	604	821	1,656	543	213	33	1	5,029
	2.0	9.8	11.2	12.0	16.3	32.9	10.8	4.2	0.7	0.0	100.0

（足掛け年数マイナス一年）を採用したことによる実雇用期間とのズレ、あるいは逆転という矛盾をともなうことになる。しかし、もともと不明確さをともなう始期と終期の間の測定である場合、それに見合ったルーズな測定基準もまた有効な方法と判断しうるし、大量平均的には満期間に近い数値がえられるであろう。また、入職年次を基準とした第15表については、その性格上、諸数値が二本の斜線の間にのみ表われるのは当然である。いずれにしても、以上の三表については、入職年次と入職時年齢、退職年次と退職時年齢、中途退職者の動向、そして、とりわけ大閉山時における年齢構成等々が諸々に作用しているが、その仔細な分析はこれらの表からは不可能というべきであろう。

ともあれ、第15表からは、閉山・全員解雇時点まで勤続した者の割合（右側斜線に接する雇用期間者の割合）が入職年代の進行とともに高まっていることがわかる。また、六〇年代についてこの割合が低下しているのは、一方での雇用期間ゼロ年者の異常な増大によるものであり、このゼロ年者の増大が閉山直前期の混乱状況を示していることもすでに指摘した。また、第16表については、そのB表による構成比のヤマが、五〇年代前半退職者については雇用期間一〇年までの層であり、これ以後は退職年代とともに五年ごとの並行移動を示している。これは要するに、戦後四〇年代後半に最大の入職者数が記録されたことを最大の原因にして、各退職年代と四〇年代後半との間の年数差が、それぞれの退職年代についての雇用期間のヤマを形成している、ということにほかならない。

以上が本礦員についての分析であるが、ここに取上げえた諸項目間の各種の相関を検討することがさらに必要かもしれない。たとえば、さきに提起された職歴完全記載者と職歴不完全記載者との比較に関連した、学歴と出身地・職歴記載状況・職業経験・退職理由等々との相関などである。しかし、とりわけ採用年次が半世紀以上のばらつきを示し、その間に戦争をはさんだ社会・経済情勢の大変動を経過しているために、これらの各項目を全期間にわたって一括して比較するのは妥当ではなくなる。つまり、とりわけ入職時点に関連する諸項目間の比較は、何らかの時期区分をともなってなされね

ばならないことになる。それは、時期区分の合理性とともに、データ自身の一層の正確さをも要求するものであり、さしあたりの成算は期待しがたいものである。

四　習技生出身者

常磐炭礦には、その礦員養成機関としての「常磐炭礦中堅礦員習技所」が、一九五一（昭和二六）年七月～六〇（同三五）年三月の間存在した。この習技所が設置される時代的背景としては、戦後の石炭産業の復興を支えてきた傾斜生産方式がドッジ・ラインのもとで打切られ、逆に石炭産業の「合理化」政策が提起された時期にあたっており、カッペ採炭を中心とする坑内機械化・近代化を推進しようとする時期にあたっていた。つまり、大手地場資本炭鉱としての常磐炭礦は、新しい機械採炭の担い手を基本的には自前で確保しようとしたのである。同時に、この制度の設置には、従業員子弟にたいする就職対策をかねた礦員確保や長期的な礦員管理への布石（経営家族主義・一山一家思想の涵養や労務・礦員間の巾広い人間関係の育成）という目的も明確に意図されていた。

習技生には、中卒男子を対象とする本科習技生と、高卒男子を対象とする専科習技生があり、修業年限は本科生が五年、専科生が二年であった。本科生の最初の三年間と専科生の最初の半年間は習技所において教育を行ない（在所習技生）、本科四、五年生と専科一年生後半、二年生は配置先の職場において教育される（職場習技生）。各礦労務係に在籍する在所習技生は、中央習技所（礦業所）で学科と体育を教育され、習技所分所（各礦）で坑外実習をうける。一方、職場習技生は各係に在籍して現場作業の実習をうける。いずれにしても、満一八才までは坑内労働が許されないため、この間に基礎教育（基礎学科・躾教育・体力養成・基本作業の体得）を施しつつ、炭鉱労働の機械化・近代化に対応しうる忠実な炭鉱マンの育成を図ることが、この制度の趣旨であった。この間二〇〇〇人をこえる習技生が採用された。しかし、高度

成長」の開始と、石炭から石油へ、固体エネルギーから流体エネルギーへという「エネルギー革命」の本格化によって、石炭産業の「合理化」、人員の縮小がはじまり、習技所は所期の存在理由を失って六〇（昭三五）年三月には閉所され、在所生もその時点で様々に処置された。

しかしながら、石炭産業の「危機」は、その解決策の一つとしてより一層の「合理化」・機械化を要請し、それに対処しうる人材の確保を必要とした。この点で、社内養成機関としての習技所は、学科教育と特殊炭鉱技術教育をふくめた一応の到達水準を目指したとはいえ、技術水準の一層の高度化に対応する点で当初から一定の限界をもっていたことは否めなかった。さりとて、「斜陽化」した石炭産業に新しい技能をもった新卒労働力を確保していくことも実際上困難であった。そこで、六五（昭四〇）年には、平工業高校との「産学提携」（技能修得と学歴取得の結合）施策にそった「習技生」制度が復活した。すなわち、新たな本科生（中卒採用者）は、平工業高校定時制機械科に入学し、昼は職場での基礎訓練をうけつつ、夜間の四年制課程に通学した。ただし、四年次には高校側が指定する週二〜三回の登校となるとともに、各職場に配置されて、所定の現場実習（二カ年）をうけた。また、高卒採用者からなる専科生は、以前と同様に、最初の六カ月を坑外教育にあて、その後の一年半は各職場において現場実習をうけた。そして、この間の学費等々はもちろん会社負担であった。なお、この制度のもとで、四年間で新たに一〇〇人の習技生が採用された。

そして、この制度は、さらに六九（昭四四）年には平工委託生制度に展開する。すなわち、委託生は同じく定時制機械科に入学し、最初の三カ年は昼間課程に通学し、四年次には夜間に週二〜三回登校しつつ、各職場に配置されて現場実習をうけるものであった。ここに、炭鉱機械技術の高度化に対応した養成水準の引上げ意図をみることができるし、また、大手炭鉱なるがゆえに可能な制度であったともいえよう。しかし、大閉山が現実化するに及んで、この制度もまた二カ年で打切りとなった。ただし、委託在校生については、社内的な教官（労務職員）も配置しつつ、七四（昭四九）年春まで

第17表　習技生年度別採用数・職場配置数・卒業数

採用年	本科生 採用	本科生 職配	本科生 卒業	専科生 採用	専科生 職配	専科生 卒業	合計 採用	合計 職配	合計 卒業	職員カード 本科生	職員カード 専科生	職員カード 計
1951	300	281	256				300	281	256	161		161
1952	186	171	155	194	181	134	380	352	289	86	36	122
1953	224	192	179	130	126	90	354	318	269	80	35	115
1954	189	170		106	101	86	295	271	86	93	45	138
1955	35	34		15	14	11	50	48	11	3	11	14
1956	189			38	38	35	227	38	35	84	11	95
1957	230			54	48		284	48		72	15	87
1958	256			76			332			49	29	78
1959	270						270			16	6	22
1960												
1961												
1962												
1963												
1964												
1965	37			7			44			32	2	34
1966	41			5			46			35	9	44
1967	7						7			9	4	13
1968	2						2			4	2	6
1969	90						90			25	8	33
1970	80						80			31	2	33
1951～59	1,879	848	590	613	508	356	2,492	1,356	946	644	188	832
1965～68	87			12			99			80	17	97
1969～70	170						170			56	10	66
計	2,136	848	590	625	508	356	2,761	1,356	946	780	215	995

には卒業させるという事後措置もとられた。委託生は二カ年で一七〇人が採用された。

以上が習技生制度ないしは委託生制度の概要である。したがって、以上の記述からみても、同じ本礦員のなかから習技生出身者を別置した理由をここで改めて論ずる必要はないであろう。そこで次に、礦員カードによりつつ、習技生出身者の実態をみていくことにする。

まず、第17表（の左側）はこの間の習技生および委託生の全体的な採用数・職場配置数・卒業数である。ここでは、採用年度を基準にして集計されているので、本来は（昭和）年号表示で表わすべきであるが、他の表との関連で西暦表示とした。また、表自体が未完成のままであることも留意しておかねばならない。その点は別にしても、採用から職場配置、さらに卒業へとすすむ間に、一定の脱落者のあることが当然にもよみとれる。その一部は本礦員（前節）や臨時礦員（次節）のなかにも顔を出している。第17表の右端は、礦員カードがとらえた習技生出身者の採用者数である。これを左側の関連数値と比較すると、全体としてはほぼ三分の一程度がこれらの礦員カードにふくまれていることがわかる。また、左側では存在しないことになっている年度に採用者がいたり、同じく左側での数値をこえる採用者数が記録されたりしている。しかし、さしあたりこの矛盾を解決しうる材料をもちあわせないので、礦員カードに記されたものを、そのまま事実として先にすすむことにする。

そこで、前節との対応からすれば、月別採用者数、出身地、採用時年齢、学歴などが次の検討項目となる。しかし、この制度が学年制をとり、また、習技生が基本的には従業員子弟の中卒者ないしは高卒者を対象としているので、これらの項目をあえて集計する意味はない。つまり、当初の七月開所分とその後のごく例外的な途中入所者をのぞけば、基本的には四月採用が一般的であり、出身地はもちろん地元であり、その採用時年齢は、若干の過年度卒業者を別にすれば、本科生は一五才、専科生は一八才であり、そして学歴は新中卒（本科生）ないしは新高卒（専科生）である。

第18表　習技生出身者の職歴記載状況

職歴／採用年	本科生 完全	本科生 不完全	本科生 なし（新卒）	本科生 記載なし	本科生 計	専科生 完全	専科生 不完全	専科生 なし（新卒）	専科生 記載なし	専科生 計	合計 完全	合計 不完全	合計 なし（新卒）	合計 記載なし	合計 計
1951	21	23	20	97	161						21	23	20	97	161
1952	1		81	4	86			34	2	36	1		115	6	122
1953			78	2	80			34	1	35			112	3	115
1954			87	6	93			43	2	45			130	8	138
1955			3		3			11		11			14		14
1956	2		80	2	84			11		11	2		91	2	95
1957			68	4	72			15		15			83	4	87
1958			45	4	49			29		29			74	4	78
1959			16		16			6		6			22		22
1960															
1961															
1962															
1963															
1964			32		32			2		2			34		34
1965	3	1	30	1	35	1		8		9	4	1	38	1	44
1966			9		9	1		3		4	1		12		13
1967	2		2		4	1		1		2	3		3		6
1968															
1969			25		25			8		8			33		33
1970			31		31			2		2			33		33
1951～59	24	23	478	119	644			183	5	188	24	23	661	124	832
1965～68	5	1	73	1	80	3		14		17	8	1	87	1	97
1969～70			56		56			10		10			66		66
計	29 3.7	24 3.1	607 77.8	120 15.4	780 100.0	3 1.4		207 96.3	5 2.3	215 100.0	32 3.2	24 2.4	814 81.8	125 12.6	995 100.0

第19表　習技生出身者の父兄

父兄 / 採用年	本科生					専科生					合計				
	礦員	職員	その他	不明	計	礦員	職員	その他	不明	計	礦員	職員	その他	不明	計
1951	98	8	1	54	161						98	8	1	54	161
1952	52	4	5	25	86	11	5	12	8	36	63	9	17	33	122
1953	33	1	3	42	80	11	5	3	16	35	44	6	6	58	115
1954	64	6	11	12	93	25	8	5	7	45	89	14	16	19	138
1955	2			1	3	1	3	1	6	11	3	3	1	7	14
1956	29	5	1	49	84	4	1	1	5	11	33	6	2	54	95
1957	15	1	3	53	72	4	4	4	3	15	19	5	7	56	87
1958	30	7	7	5	49	9	9	5	6	29	39	16	12	11	78
1959	13	2		1	16	2	1		3	6	15	3		4	22
1960															
1961															
1962															
1963															
1964															
1965	17	1	3	11	32			1	1	2	17	1	4	12	34
1966	21		9	5	35	2		5	2	9	23		14	7	44
1967	5		4		9	2		2		4	7		6		13
1968	2		2		4			4	2	2	2		6	2	6
1969	5		15	5	25	2			1	8	7		15	6	33
1970	5		25	1	31		1			2	5	1	25	1	33
1951～59	336	34	31	242	644	67	36	31	54	188	403	70	62	296	832
1965～68	45	1	18	16	80	4		12	5	17	49	1	30	21	97
1969～70	10		40	6	56	2	1		1	10	12	1	40	7	66
計	391	35	89	264	780	73	37	43	60	215	464	72	132	324	995
	50.1	4.5	11.4	33.8	100.0	34.0	17.2	20.0	27.9	100.0	46.6	7.2	13.3	32.6	100.0

また、第18表にみるように、採用（入所）前の職業経験についても、そのほとんどが新卒採用者のために、職業経験なし者が圧倒的である。ただし、五一（昭二六）年の本科生については、新卒者が六〇名にすぎず、制度新設初年度の通例として、過年度卒業者が多数を占めている。また、この習技生制度の開設が七月にずれ込んだこととも関連して、職業経験なし者がさらに押し下げられている。その点では、五二（昭二七）年の専科生の九〇％近くが新卒者であり、その他全体として過年度卒業者＝職業経験者はごくわずかである。そのため、これらの職業経験の内容にまで立入ることはあえて必要ないであろう。

そこで、前節とは別に、「其他家族状況」欄から習技生の父兄をみたのが第19表である。ここで明らかなことは、第一に、本科生の父兄では鑛員の比率が高くて職員の比率が低いのにたいし、専科生の父兄では逆に鑛員の比率が低くて職員の比率が高いことである。そして、この傾向は五〇年代にも六〇年代にも共通している。これは、鑛員と職員の収入や生活水準、自身の学歴や子弟教育への関心度などが反映しているとみてよかろう。第二に、父兄にしめる常磐炭鑛従業員（鑛員プラス職員）の割合である。習技所の規定では、従業員の子弟が採用の対象となっているが、五〇年代についても本科生の一〇％程度と専科生の相当割合が非従業員の子弟であったといわれる。さしあたり、本表では「その他」が非従業員を示しているので、とくに専科生の父兄のなかにしめる非従業員の割合が五〇年代にもかなり高かったことがうかがえる。しかし、多数の「不明」（記載なし）者がいるため、実態が必ずしも十分明らかではない。同時に、六〇年代については、本科生の相当部分もまた非従業員家庭の出身者であることがわかる。したがって、習技生の雇用ルート（紹介者）については鑛員カードには一切記載されてはいないが、おそらく従業員子弟については「縁故」が一般的であり、非従業員の子弟については「学校」（への照会による進路指導）が一般的であろう。

また、第20表によって家族のなかでの習技生の地位をみると、本科生では次三男の割合が高く、五〇年代も六〇年代も

第20表　習技生出身者の家庭環境

採用年＼地位	本科生 長男	本科生 非長男	本科生 不明	本科生 計	専科生 長男	専科生 非長男	専科生 不明	専科生 計	合計 長男	合計 非長男	合計 不明	合計 計
1951	71	80	10	161					71	80	10	161
1952	35	42	9	86	17	15	4	36	52	57	13	122
1953	14	32	34	80	10	13	12	35	24	45	46	115
1954	42	39	12	93	13	28	4	45	55	67	16	138
1955	3			3	9	1	1	11	12	1	1	14
1956	28	31	25	84	7	3	1	11	35	34	26	95
1957	28	29	15	72	5	9		15	33	38	16	87
1958	19	28	2	49	19	10		29	38	38	2	78
1959	12	4		16	5	1		6	17	5		22
1960												
1961												
1962												
1963												
1964												
1965	16	14	2	32	2			2	18	14	2	34
1966	13	22		35	6	3		9	19	25		44
1967	1	8		9	3	1		4	4	9		13
1968	1	3		4	2			2	3	3		6
1969	2	22	1	25	3	5		8	5	27	1	33
1970	17	14		31	1	1		2	18	15		33
1951～59	252	285	107	644	85	80	23	188	337	365	130	832
1965～68	31	47	2	80	13	4		17	44	51	2	97
1969～70	19	36	1	56	4	6		10	23	42	1	66
計	302 38.7	368 47.2	110 14.1	780 100.0	102 47.4	90 41.9	23 10.7	215 100.0	404 40.6	458 46.0	133 13.4	995 100.0

第21表　習技生出身者の年次別・月別退職者数

退職年＼退職月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
1951													
1952													
1953									2				2
1954	2								1	2	1		6
1955	2		1		3	5	5	1	1	2	1		21
1956	1		1	1				2	1	1			7
1957	2			1	1		1		1	1	1		8
1958	1	2	1	4	1			1		2	1	2	15
1959			1		1	1		2	3	2	5	2	17
1960		6	2	21	30	11	2	21	34	6	1	2	136
1961	2	1	1	1	3	3	1	3	7	2		1	25
1962	1	3	2	1	1	3	2	4	3	5	4	2	31
1963	1	28			2	1	1		3	11	4	1	52
1964													
1965									2	1		23	26
1966	1		3		4	1		3	3	2		1	18
1967	1	2	1		2	5		2	2			4	19
1968	6	5	2	4	7	2		2	3	5	1	3	40
1969	3	1			2	6		1	3	3	2		21
1970		3	5	5	2	7	324	9	5	10	34	48	452
1971	15	6	10	26	21	17	1	2	1				99
1951～55	4		1		3	5	5	1	4	4	2		29
1956～60	4	8	5	27	33	12	3	26	39	12	8	6	183
1961～65	4	32	3	2	6	7	4	7	15	19	8	27	134
1966～70	11	11	11	9	17	21	324	17	16	20	37	56	550
1971	15	6	10	26	21	17	1	2	1				99
計	38	57	30	64	80	62	337	53	75	55	55	89	995
	3.8	5.7	3.0	6.4	8.0	6.2	33.9	5.3	7.5	5.5	5.5	8.9	100.0

ほぼ同じ割合を示しているのにたいし、専科生では長男の割合が大きく、しかもその比率は明らかに増大している。これは、前表の父兄区分とも関連して、本科生の家庭は礦員家庭が多く、そこでは子供数が多くて、（次三男が）中卒→本科生の道をたどる確率が高く、一方、専科生の家庭では職員家庭が多く、そこでは子供数が少なく、（したがって長男ないしは一人息子が）高卒→専科生の道をたどる確率が高い、ということであろうか。これを確認するためには、第19表と第20表との連関をみるべきであるが、その両方にかなりの「不明」があり、ここでは表として掲げるのを控えたい。

次に、習技生出身者の退職面の検討にうつろう。第21表は、習技生出身者全体の年次別・月別退職者数であるが、数字が非常に分散するので、本表のみ本科生・専科生の区別を省略した。前節の一般本礦員と同様に、ここでも退職年月に広汎なばらつきがみられるほか、やはり特定年月への集中がみられる。まず、六〇（昭三五）年三月に習技所が閉所されて後、その事後措置をも兼ねて、他企業（日立工機・日本電気など）への人員放出が行なわれている。また、この年一〇月には常磐開発が設立され、習技生出身者もかなり移籍したことが本表からうかがえる。同様に、六三（昭三八）年二月の数字は翌月の常磐製作所の独立に関連するものであるが、ただし、習技生出身者の年齢構成からいっても、前節でみたこの時期の繰上げ定年（退職勧奨）等々には無関係なことはもちろんである。また、六五（昭四〇）年一二月の数字は翌年一月の常磐ハワイアン・センター（常磐湯本温泉観光）の営業開始に関連している。そして、七〇（昭四五）年七月および同年末の数字については、前節の場合と全く同様に数字のいたずら（記載途絶ないし系列会社・他礦への移籍・配転）であり、実際はその相当部分が翌年四月二九日の大閉山にかかわるものと判断される。したがって、七一（昭四六）年の数字については、もはや言及を要しないであろうが、あえて一言すれば、この最後の二カ年の退職者数約五〇〇人を前節での同様の退職者数に加えれば、これらの礦員カードは、大閉山時における本礦員在籍数のほぼ九〇％はおさえていたであろう、ということである。また、六〇年代中葉の空白についても、前節と全く同じ事情によるであろう。

第22表　習技生出身者の退職時年令

年令 / 退職年	本科生 ～19	20～24	25～29	30～34	35～	計	専科生 ～19	20～24	25～29	30～34	35～	計	合計 ～19	20～24	25～29	30～34	35～	計
1951																		
1952						2							1	1				2
1953	1	1				5		1				1	4	2				6
1954	4	1				11	3	7				10	5	16				21
1955	2	9																
1956	3	2				5	1	1				2	4	3				7
1957	2	3				5		3				3	2	6				8
1958	4	7				11	2	2				4	6	9				15
1959	3	7				10	4	1	2			7	7	8	2			17
1960	76	32	3	1		112		23	1			24	76	55	4	1		136
1961	2	14	4			20		1	4			5	2	15	8			25
1962	1	17	10			28		1	2			3	1	18	12			31
1963		26	14			40		3	9			12		29	23			52
1964																		
1965	3		13	3		19			2	5		7	3		15	8		26
1966	15	1		1		17			1			1	15	1	1	1		18
1967	13		3	1		17		1	1			2	13	1	4	1		19
1968	8	1	4	13	1	27	1	4	2	1	5	13	9	5	6	14	6	40
1969	4		2	9		15	1			5		6	5		2	14		21
1970	36	15	62	176	68	357	4	9		33	49	95	40	24	62	209	117	452
1971	30	12		25	12	79	2	4	1	2	11	20	32	16	1	27	23	99
1951～55	7	11				18	3	8				11	10	19				29
1956～60	88	51	3	1		143	7	30	3			40	95	81	6	1		183
1961～65	6	57	41	3		107		5	17	5		27	6	62	58	8		134
1966～70	76	17	71	200	69	433	6	14	4	39	54	117	82	31	75	239	123	550
1971	30	12		25	12	79	2	4	1	2	11	20	32	16	1	27	23	99
計	207 26.5	148 19.0	115 14.7	229 29.4	81 10.4	780 100.0	18 8.4	61 28.4	25 11.6	46 21.4	65 30.2	215 100.0	225 22.6	209 21.0	140 14.1	275 27.6	146 14.7	995 100.0

第23表　習技生出身者の退職理由

退職年＼理由	本科生 死亡	指導退職	会社都合	自己都合	解雇	不明	計	専科生 死亡	指導退職	会社都合	自己都合	解雇	不明	計	合計 死亡	指導退職	会社都合	自己都合	解雇	不明	計
1951																					
1952																					
1953		1		1			2									1		1			2
1954		3		2			5		1					1		4		2			6
1955	3	8					11		9			1		10	3	17			1		21
1956		4				1	5		2					2		6				1	7
1957		3		1		1	5		2	1				3		5	1	1		1	8
1958		5	1	5			11				3	1		4		5	1	8	1		15
1959		5		4		1	10		4	2	1			7		9	2	5		1	17
1960	1	11	70	20	1	9	112		3	16	2		3	24	1	14	86	22	1	12	136
1961		9	7	3		1	20		3	1	1			5		12	8	4		1	25
1962		6	3	5		14	28				1		2	3		6	3	6		16	31
1963	1	2	21	14		2	40			10	2			12	1	2	31	16		2	52
1964																					
1965			16	3			19			7				7			23	3			26
1966			2	15			17			1				1			3	15			18
1967	1		2	12		2	17			2				2	1		4	12		2	19
1968			2	23	2		27	1		2	9	1		13	1		4	32	3		40
1969			1	13		1	15				6			6			1	19		1	21
1970	2		51	28	12	264	357			17	6	1	71	95	2		68	34	13	335	452
1971			56	11	8	4	79			20				20			76	11	8	4	99
1951～55	3	12		3			18		10			1		11	3	22		3	1		29
1956～60	1	28	71	30	1	12	143		11	19	6	1	3	40	1	39	90	36	2	15	183
1961～65	1	17	47	25		17	107		3	18	4		2	27	1	20	65	29		19	134
1966～70	3		58	91	14	267	433	1		22	21	2	71	117	4		80	112	16	338	550
1971			56	11	8	4	79			20				20			76	11	8	4	99
計	8 1.0	57 7.3	232 29.7	160 20.5	23 2.9	300 38.5	780 100.0	1 0.5	24 11.2	79 36.7	31 14.4	4 1.9	76 35.3	215 100.0	9 0.9	81 8.1	311 31.3	191 19.2	27 2.7	376 37.8	995 100.0

第22表は退職時年齢である。習技生制度のあり方を反映して、全体として本科生出身者の退職時年齢の方が低くなっている。また、とりわけ六〇（昭三五）年について若年退職が目立つのは、すでにみたように、習技所の閉所に関連した人員の放出について、相手企業からもとくに若年者が要求されたことと関連しているが、何よりも習技生（出身者）が全体としていまだ若かったということである。また、大閉山時における習技生出身者の年齢階層が、本科生出身者では三〇代前半層、専科生出身者では三〇代後半層に達していたことが数字のえうからも再確認されるであろう。

第23表は習技生出身者の退職理由である。前節の場合とはちがって、いまだ定年年齢には達しないので、「定年」を除外したほか、「逃亡」も存在しなかった。ここで第一に明らかなのは、「会社都合」の大きさである。これについてはすでに言及してきたことではあるが、六〇（昭三〇）年には習技所の閉所処理とも関連した他企業への人員放出と常磐開発の設立にからむ移籍が行なわれ、六三（昭三八）には常磐製作所の自立、六六（昭四一）年年初には常磐ハワイアン・センター（常磐湯本温泉観光）の営業開始、七〇（昭四五）年末には福島環境整備センター（FKC）や常興電気工事の設立をみ、これらの系列会社に大量の移籍が行なわれている。第二に、「指導退職」が比較的早い時期に集中していることである。この場合も、「虚弱」などの身体的要因が付記されている場合が多く、したがって、これが若年退職の主要な理由であったこと、また、習技生採用から職場配置・卒業に至る間の人数の減少の主要な要因がここにあったことがうかがえる。第三に、「自己都合」もまたかなりの割合を占めていることである。この点を前節の一般本礦員と単純比較することは、年齢構成等々のちがいもあるので、必ずしも適切ではないが、やはり習技生出身者の相対的な若さと技能水準の高さ、したがって社会的な「つぶし」のきき方のちがいによって、「自己都合」による退職＝転職が高く表われているかにみえる。しかし、「つぶし」が相対的によくきくはずの高卒者＝専科生（出身者）の方が「自己都合」退職率ではむしろ低くなっているのは、低学歴＝高流動性という労働市場の一般傾向がここにも表われているということであろうか。第四

・退職年の関連

(上段＝本科生 / 下段＝専科生 } 計)

1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	計	退職年／入職年
6 } 6	7 } 7		4 } 4	1 } 1		7 } 7	3 } 3	86 } 86	12 } 12	161 } 161	1951
3 / 1 } 4	1 / 4 } 5		4 } 4		1 } 1	2 / 5 } 7	1 } 1	54 / 21 } 75	7 / 3 } 10	86 / 36 } 122	1952
2 } 2	11 } 11		2 / 4 } 6			3 / 1 } 4	3 } 3	36 / 20 } 56	7 / 3 } 10	80 / 35 } 115	1953
5 / 1 } 6	9 / 2 } 11		3 / 1 } 4		1 } 1	2 } 2	2 / 3 } 5	42 / 20 } 62	5 / 5 } 10	93 / 45 } 138	1954
	1 / 2 } 3							2 / 3 } 5	} 1 / 1	3 / 11 } 14	1955
4 } 4	8 / 2 } 10				1 / 1 } 2	3 } 3	1 } 1	42 / 5 } 47	5 / 1 } 6	84 / 11 } 95	1956
7 } 7	3 } 3		1 } 1	1 } 1	1 } 1	1 } 1	1 / 1 } 2	33 / 9 } 42	1 } 1	72 / 15 } 87	1957
1 } 1			1 / 2 } 3			1 } 1	1 } 1	10 / 2 } 12		49 / 29 } 78	1958
1 } 1	2 } 2		1 } 1	1 } 1		1 } 1		2 / 2 } 4		16 / 6 } 22	1959
											1960
											1961
											1962
											1963
											1964
			3 } 3	12 } 12	4 } 4	2 / 1 } 3		11 } 11	} 1 / 1	32 / 2 } 34	1965
				3 } 3	7 / 1 } 8	6 / 3 } 9	1 } 1	6 / 4 } 10	12 / 1 } 13	35 / 9 } 44	1966
					2 } 2	1 / 1 } 2	1 } 1	} 1 / 1	5 / 2 } 7	9 / 4 } 13	1967
							1 } 1	} 1 / 1	3 / 1 } 4	4 / 2 } 6	1968
							1 / 1 } 2	14 / 6 } 20	10 / 1 } 11	25 / 8 } 33	1969
								19 / 1 } 20	12 / 1 } 13	31 / 2 } 33	1970
28 / 3 } 31	40 / 12 } 52		19 / 7 } 26	17 / 1 } 18	17 / 2 } 19	27 / 13 } 40	15 / 6 } 21	357 / 95 } 452	79 / 20 } 99	780 / 215 } 995	計
832	832	832	866	910	923	929	962	995	995	995	入職累計
268	320	320	346	364	383	423	444	896	995	995	退職累計
564	512	512	520	546	540	506	518	99	0	0	差　引

第24表　習技生出身者の入職年

退職年 / 入職年	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961
1951			2 } 2	5 } 5	10 } 10		3 } 3	3 } 3	2 } 2	6 } 6	4 } 4
1952				1 } 1	1 } 2 1	5 } 5		2 } 2	1 } 1	3 } 3	1 } 1
1953					4 } 4		2 } 2	2 } 2	2 } 3 1	9 } 9	1 } 3 2
1954					5 } 5		2 } 2	1 } 3 2	2 } 3 1	14 } 15 1	7 } 9 2
1955						2 } 2	1 } 1			2 } 2	
1956								1 } 1	1 } 1	13 } 15 2	5 } 5
1957								1 } 1		20 } 25 5	2 } 2
1958								1 } 3 2	2 } 7 5	35 } 49 14	1 } 1
1959										12 } 12	
1960											
1961											
1962											
1963											
1964											
1965											
1966											
1967											
1968											
1969											
1970											
計			2 } 2	5 1 } 6	11 10 } 21	5 2 } 7	5 3 } 8	11 4 } 15	10 7 } 17	112 24 } 136	20 5 } 25
入職累計	161	283	398	536	550	645	732	810	832	832	832
退職累計	0	0	2	8	29	36	44	59	76	212	237
差　引	161	283	396	528	521	609	688	751	756	620	595

に、やはり七〇（昭四五）年における「不明」の多さであり、それがもっぱら七月昇給記載後の記載途絶であることも、前節と全く同様である。また、この「不明」のほとんどと「会社都合」の一定部分とが、実際には翌年の大閉山時において退職したであろうことも同様である。第五に、死亡については、五〇年代の四人が労働災害（落盤など）によるほか、その他は「私症」、通勤事故などによっている。ただし、本礦員についてみられたような大閉山を前にした雇員への登用はここではよみとれなかった。

次に、前節に従えば、退職時年齢（第22表）と退職理由（第23表）との相関が問題となるが、習技生出身者が全体として四〇才以下で大閉山を迎えたこと、習技生や委託生がいまだその養成途上に閉所や大閉山を迎えるなどの大きな攪乱要因があること、さらには、本科生と専科生のちがいや、五〇年代と六〇年代後半という採用者群の時期的差異が大きいこと、などによって、この相関を一括して扱うことは必ずしも適切ではないであろう。その上で一言すれば、五〇年代採用者については、若年者についての「指導退職」と「会社都合」（会社斡旋による他企業への転職）がとくに目立つことであり、六〇年代後半採用者（つまり若年者）については「会社都合」と「自己都合」が目につくことである。また、「不明」は全年齢層にみられる。

第24表は入職年・退職年の連関である。ここでも、それぞれの年度の入職者が、大閉山に至るまでほとんどの年に退職者（または転出者）を出していることがわかる。ただし、六四（昭三九）年に退職者の記録がないことの背景理由はすでに指摘した。また本表（下段）では、入職者数と退職者数の累計比較を行なった。これによると、差引在籍者のピークは五〇年代後半の約七五〇人であるが、このなかには養成途上の習技生もふくまれている。したがって、一応の中堅礦員（卒業在籍者）はせいぜい五〇〇人程度ということになる。ただし、礦員カードが習技生出身者のおよそ三分の一しか把えていないことを考えれば、中堅礦員は計算上一五〇〇人程度になる。しかし同時に、習技生出身者は「別途独立部門」

の一つである常磐製作所にも当初から配置されていたので、茨城礦業所もふくめた石炭部門への直接の配置数は割引かれるであろう。また、本表にかぎっても、六〇年代末までの一〇年間はともかくもこの五〇〇人という水準を維持しているかにみえるが、六〇年代後半に新たに受入れた習技生や委託生（いまだ養成途上にある）を差引けば、中堅礦員（習技生出身の在籍者）の漸減傾向は明らかである。ともあれ、この間、習技生出身者が礦員全体の少なくとも一〇％台を占めてきたことはおそらく確かであろう。

そこで、これらの習技生出身者が石炭産業の機械化・近代化にいかほど対応しえたかは、すでに前節以来の検討課題であった。この点では、さらに技術系職員（技師・技師補・技手・技手補）がおり、一般礦員のなかにも相応の技能水準を有する者が少なからずいたはずであり、その意味で、さしあたり必要な人材は一応確保されていたといわれる。しかし、石炭産業「斜陽化」以後は、鉱山学や機械工学を学んだ若手の専門技術者を新たに確保することが困難であったともいわれており、そのため、現世代による技術的対応は可能であれ、技術陣の世代交替まではあるいは展望しえなかったのではないかと思われる。しかし、これらを検証する材料はさしあたりえられないし、また、本稿の課題をこえるものでもあろう。

第25表・第26表は、入職年次別・退職年次別の雇用期間である。ただし、ここでも前節と同様に、第24表を援用して、当年入職・当年退職をゼロ年、当年入職・翌年退職を一年とする方法で集計している。全体として雇用期間が二〇年以内におさまっているのは事の経緯から当然である。そこで、これを入職年次別にみると、第一に、雇用期間が五年以下と一六～二〇年に片寄りがみられる。このうち、前者については、六〇年代後半採用者のほとんどがこれにふくまれざるをえないこと、六〇（昭三五）年の習技所閉所後に他企業への就職斡旋によってかなりの若年者を放出したことが大きく原因しているが、さらにこれは、五〇年代における「指導退職」が若年者の早期退職でしかありえなかったことと関連して

第25表　習技生出身者の入職年次別雇用期間

年間 / 入職年	本科生 0	1～5	6～10	11～15	16～20	計	専科生 0	1～5	6～10	11～15	16～20	計	合計 0	1～5	6～10	11～15	16～20	計
1951		17	18	18	108	161								17	18	18	108	161
1952		6	10	6	64	86		2	1	4	29	36		8	11	10	93	122
1953		4	25	5	46	80		4	3	5	23	35		8	28	10	69	115
1954		3	35	8	47	93		10	6	4	25	45		13	41	12	72	138
1955			1	2		3		5	2	3	1	11		5	3	5	1	14
1956		20	12	52		84		2	2	7		11		22	14	59		95
1957		30	6	36		72		5		10		15		35	6	46		87
1958	1	37	1	10		49	2	21	3	3		29	3	58	4	13		78
1959		13	1	2		16		2	2	2		6		15	3	4		22
1960																		
1961																		
1962																		
1963																		
1964																		
1965	3	29				32		1	1			2	3	30	1			34
1966	3	32				35		9				9	3	41				44
1967	2	7				9		4				4	2	11				13
1968		4				4		2				2		6				6
1969	1	24				25	1	7				8	2	31				33
1970	19	12				31	1	1				2	20	13				33
1951～59	1	130	109	139	265	644	2	51	19	38	78	188	3	181	128	177	343	832
1965～68	8	72				80		16	1			17	8	88	1			97
1969～70	20	36				56	2	8				10	22	44				66
計	29 3.7	238 30.5	109 14.0	139 17.8	265 34.0	780 100.0	4 1.9	75 34.9	20 9.3	38 17.7	78 36.3	215 100.0	33 3.3	313 31.5	129 13.0	177 17.8	343 34.5	995 100.0

第26表　習技生出身者の退職年次別雇用期間

年間 / 退職年	本科生						専科生						合計					
	0	1～5	6～10	11～15	16～20	計	0	1～5	6～10	11～15	16～20	計	0	1～5	6～10	11～15	16～20	計
1951																		
1952																		
1953		2				2								2				2
1954		5				5		1				1		6				6
1955		11				11		10				10		21				21
1956		5				5		2				2		7				7
1957		2	3			5		3				3		5	3			8
1958	1	5	5			11	2	2				4	3	7	5			15
1959		5	5			10		6	1			7		11	6			17
1960		80	32			112		23	1			24		103	33			136
1961		7	13			20		1	4			5		8	17			25
1962		8	14	6		28		1	2			3		9	16	6		31
1963			32	8		40		2	6	4		12		2	38	12		52
1964																		
1965	3		3	13		19			2	5		7	3		5	18		26
1966	3	12	1	1		17			1			1	3	12	2	1		18
1967	2	11	1	3		17		1		1		2	2	12	1	4		19
1968		9		9	9	27		5	2	1	5	13		14	2	10	14	40
1969	1	3		4	7	15	1			5		6	2	3		9	7	21
1970	19	31		89	218	357	1	12		21	61	95	20	43		110	279	452
1971		42		6	31	79		6	1	1	12	20		48	1	7	43	99
1951～55		18				18		11				11		29				29
1956～60	1	97	45			143	2	36	2			40	3	133	47			183
1961～65	3	15	62	27		107		4	14	9		27	3	19	76	36		134
1966～70	25	66	2	106	234	433	2	18	3	28	66	117	27	84	5	134	300	550
1971		42		6	31	79		6	1	1	12	20		48	1	7	43	99
計	29 3.7	238 30.5	109 14.0	139 17.8	265 34.0	780 100.0	4 1.9	75 34.9	20 9.3	38 17.7	78 36.3	215 100.0	33 3.3	313 31.5	129 13.0	177 17.8	343 34.5	995 100.0

いる。また、後者については、もちろん大閉山による解雇がもっぱらの原因である。そして第二に、六〇年代後半採用者に雇用期間ゼロ年（当年採用・当年退職）者が多いことである。この場合は、七〇（昭四五）年の二〇人もふくめて、そのほとんどが「自己都合」退職であり、かつ、それが本科生（委託生）に集中している。つまり、石炭産業の先行き不安が、会社負担による高校通学をも放棄させたのであろうか。さらに第三に、その他の中途退職者のヤマがいくつかみられることである。これはもっぱら系列会社の設立にともなう移籍によるものである。これらの点は退職年次別雇用期間の方からも十分よみとれよう。

そして、習技生出身者の場合も、さらに諸項目間の相関をみることによって、その実態や特徴がさらに明らかになるはずである。しかし、その種の相関をみる場合、その背後にある基本条件が多分に均質でなければ、えられた結果はむしろ認識を誤まらせることになりかねない。ここでは、本科生と専科生のちがい、五〇年代の習技生と六〇年代後半の習技生・委託生のちがい、さらには、石炭産業をふくめた経済的・社会的な情況の変化等々を無視するわけにはいかないであろう。その意味で、本節での分析は、さしあたり以上のような主として第一次的な集計分析の範囲にとどめるべきであろう。

五　臨時礦員

最後に、臨時礦員を検討する。臨時礦員は季節礦員（季節夫）と短期礦員とからなり、そのそれぞれが社内季節夫（季節礦員）・社外季節夫（季節礦員）あるいは社内短期礦員・社外短期礦員に区分される。このうち、季節礦員（季節夫）は、主として東北一円の農村部からの農閑期出稼ぎを主たる供給源とし、雇用期間は六カ月（失業保険受給のための最低条件）を一応の目安にしていた。これが社外季節夫である。このほかに、会社の管理する炭住に住む本礦員の子弟（目下

無職の）からも若干の季節鑛員（季節夫）が供給されたが、これが社内季節夫である。季節鑛員は五〇年代における臨時鑛員の主要な形態であったが、それは「高度成長」開始期までの労働市場における需給要因から導き出される出稼ぎ型臨時雇用の一つの典型的なすがたをなしていた。他方で、通常は一年を単位に雇用される短期鑛員は、六〇年代に入って農村部からの季節鑛員の供給が事実上途絶するに及んで、臨時鑛員のもっぱらの形態となった。短期鑛員の場合には、その通年雇用的性格のために、地方農村部からの出稼ぎ的就労によってではなく、主として地元労働市場から供給された。そのなかには、一般失業者・求職者のほか、閉山した周辺中小炭鉱の離職者などがおり、こうした社外短期鑛員とは別に、いわゆる社内短期鑛員（鑛員の子弟・縁者）も若干ではあれ存在した。

ところで、本節で取扱う臨時鑛員は、こうした臨時鑛員として採用され、かつそれとして退職した者約一九〇〇人と、臨時鑛員として採用されて後に本鑛員（または雇員）に登用されながら、その時点で記録が途絶えている者（その意味では事実上臨時鑛員としての記録しか残っていない者）約二〇〇人からなっている。そのため、その間歇的雇用のゆえに同一人物が数度にわたって別個の鑛員カードをもって登場してくる可能性があり、また、同一人物が（臨時鑛員からの直接的な本鑛員登用であれ、一旦退職したあとの一定期間後の本鑛員採用であれ）臨時鑛員と本鑛員の両方に別個に登場する可能性もある。しかし、その種の重複についての検索はあえて行なわなかった。

さらに、前々節での本鑛員にふくめて取扱った臨時鑛員経由本鑛員（の臨時鑛員関係部分）を本節に再生させて全体としての臨時鑛員を分析するとか、あるいは、純粋な臨時鑛員と本鑛員化される臨時鑛員とを峻別して両者の相違性と共通性を析出するとか、が問題の枠組設定としては当然可能である。しかし、すでにみてきたように、鑛員カードの記録そのものについても、その集積度（かの鑛業所火災による鑛員カード焼失の影響は短期雇用者たる臨時鑛員にもっとも大きく表われるはずである）、管理、記載方法などに多分の不整合があり、それを承知で各種の集計値を深追いすることは、大

いなるジレンマに陥いる可能性の方が大きいであろう。また、臨時礦員からの本礦員登用については、石炭市場の動向などをも背景としたその時どきの本礦員需要によっており、せいぜい「成績優秀」と「身体強健」、そして季節礦員の場合には脱農・現地移住の可否が問われたにすぎなかったといわれる。したがって、本節では、あえてそうした厄介な枠組を設定することなく、以上の二節（とりわけ前々節）では取扱いえなかった「臨時礦員」のみを分析の対象とすることにした。

なお本節では、全ての集計項目について、年次別集計と出身地別集計の二重集計を行なった。また、ここで取扱われている臨時礦員は、五〇年代については季節礦員（ただしその後半期にはそのままで同時に短期礦員扱いされている者も多くなるが）、六〇年代については短期礦員として概括しうることを、あらかじめ示しておきたい。したがって、臨時礦員分析の枠組みについては、むしろ五〇年代と六〇年代、あるいは季節礦員と短期礦員を最初からはっきりと区別して（場合によっては節を改めて）分析すべきである、といえなくもない。ただし、その場合でも、とくに後者の区別については、とりわけ五〇年代後半において一部不明なものがふくまれているという困難にぶつかる。これもまた各礦別の礦員管理のなせるわざかもしれないが、この点にかぎらず、厳密な方法の追求が資料（礦員カード）自体のあいまいさによって阻止される場合が少なくなかったことは事実である。それは別にしても、五〇年代と六〇年代、そして季節礦員と短期礦員との特徴的差異は、本節での以下の行論においてもおよそ明らかになるはずであり、これを峻別してしまうことは、むしろ細分化しすぎることの否定面をこそ大きくすることでしかないであろうし、それはまた、本礦員（前々節）や習技生出身者（前節）とのバランスを失することにもなるであろう。

さて、第27表は臨時礦員の年次別・月別新規採用者数である。礦員カードの全体的な集積度がさしあたり不明のために断定的なことはいえないが、五〇年代中葉と末にかけての欠落（おそらくは資料の欠落のためであろう）と、その間の大

第27表　臨時鑛員の年次別・月別新規採用者数

採用年＼採用月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計	第1表（外数）
1951					2	4	18	3	43	6	18	3	97	(296)
1952	2	3	6	9	20	6	2	18	31	14	8	42	161	(193)
1953	38												38	(12)
1954														
1955										106	45	40	191	(49)
1956	33	15		89	25	49	11	49	92	36	31	109	539	(104)
1957	82	85	1	62	52	82	26	8	20	25	50	77	570	(113)
1958	12	16	16	36	59								139	(20)
1959														(1)
1960														
小　計	167	119	23	196	158	141	57	78	186	187	152	271	1,735	(788)
	9.6	6.9	1.3	11.3	9.1	8.1	3.3	4.5	10.7	10.8	8.8	15.6	100.0	(45.4)
1961	1	1	1						1	1	3	1	9	(10)
1962		2	3	1	4	4	2			2			18	(13)
1963			3		4	2	2		9		2	6	28	(22)
1964	5	4	10	5	6	1	4	2	9	4	2	3	55	(68)
1965	13	2	1	7	2	1	7	2	5	11	6	11	68	(48)
1966	8	9	6	4	4	2	3				2	1	39	(18)
1967	4										1	2	7	(4)
1968	5				4	9	7	2	14	4	4	1	50	(35)
1969	1	4	1	2		2		1	1	10	2	2	26	(22)
1970	21	22	6	7	3		2	3	1	5	4	6	80	(38)
小　計	58	44	31	26	27	21	27	10	40	37	26	33	380	(278)
	15.3	11.6	8.2	6.8	7.1	5.5	7.1	2.6	10.5	9.7	6.8	8.7	100.0	(73.2)
岩手	20	25	1	7	27	13	12	1	44	14	21	51	236	
宮城	12	5	2	10	7	1	3	2	4	11	7	4	68	
秋田	3	9		3	4	3	6		2	3	4	34	71	
山形	31	32	2	20	18	17	6		30	22	28	49	255	
小　計	66	71	5	40	56	34	27	3	80	50	60	138	630	
	10.5	11.3	0.8	6.3	8.9	5.4	4.3	0.5	12.7	7.9	9.5	21.9	100.0	
福島　会津	11	5	4	25	8	10	1	6	5	9	20	22	126	
福島　中通	34	25	10	88	46	53	15	45	65	110	47	69	607	
	5.6	4.1	1.6	14.5	7.6	8.7	2.5	7.4	10.7	18.1	7.7	11.4	100.0	
福島　浜通	109	50	34	57	67	52	34	32	61	38	38	67	639	
	17.1	7.8	5.3	8.9	10.5	8.1	5.3	5.0	9.5	5.9	5.9	10.5	100.0	
福島　小計	154	80	48	170	121	115	50	83	131	157	105	158	1,372	
	11.2	5.8	3.5	12.4	8.8	8.4	3.6	6.0	9.5	11.4	7.7	11.5	100.0	
その他・不明	5	12	1	12	8	13	7	2	15	17	13	8	113	
合　計	225	163	54	222	185	162	84	88	226	224	178	304	2,115	(1,066)
	10.6	7.7	2.6	10.5	8.7	7.7	4.0	4.2	10.7	10.6	8.4	14.4	100.0	(50.4)

量採用がまず目につく。この大量採用は当時の本礦員採用数（第1表）よりも多く、また、六〇年代の臨時礦員採用総数よりもかなり多くなっている。ただし、当時の臨時礦員が主として就労期間の短い季節礦員であったことは留意しなければならない。つまり、一人あたり就労日数の相対的な少なさは、その臨時礦員による労働量をその延人数ほどに大きくはしないはずだからである。また、農村部からの季節礦員の場合、秋の収穫期を終えて九月後半から年末にかけて来山し、それに見合って六カ月後の三月末から五月ごろまでに離山するのが一つの典型であり、そのほか農作業が比較的手すきになる夏場にかけての一層短い期間についての就労もみられた。以上の点は、月別新規採用動向における五〇年代と六〇年代の比較、および地方出身者と地元浜通り出身者の比較においてかろうじてうかがうことができる。しかし、契約更新をともなう長期就労者の存在や様々な流入者の存在によって、新規採用の季節的な片寄りは大いに攪乱・緩和・修正されており、いずれにせよ、新規採用の非季節性はこの場合にも明らかである。また、第1表にみた臨時礦員経由本礦員登用者を本表の右端に掲げたが、本表でみるかぎりでも、臨時礦員採用者のうち、五〇年代にはその約三〇%、六〇年代には約四〇%、総平均で約三分の一が本礦員化されていることがわかる。ただし、本礦員登用の時点で記録が途絶えたために本表にふくまれている者（第38表参照）をこれに加えれば、その比率はさらに上昇するであろう。

第28表は臨時礦員の出身地である。ここでは、前々節（第2表）のように茨城県出身者を別置しなかったが、それはその絶対数が少ない（二〇人）ためである。なお、「その他」のなかでは、北海道、茨城、新潟、青森、栃木、富山等々がつづいている。ともあれ、本表からは、地元浜通り出身者とそれ以外の地方出身者との対照性が明らかである。すなわち、季節礦員中心の五〇年代には地方出身者が圧倒的であるのにたいし、短期礦員からなる六〇年代には地元浜通り出身者が圧倒的になっている。ただし、同じく浜通りといっても、元来の地元たる石城郡（いわき市）のほか、相双（相馬・双葉）地方もこれにふくまれており、逆に、すでに地元に定着している者でも形式上の出身地（本籍地）が地方にある場

第28表　臨時礦員の出身地

出身地／採用年	岩手	宮城	秋田	山形	福島 会津	福島 中通	福島 浜通	福島 計	その他 不明	計
1951	3	2		11	2	44	31	77	4	97
1952	21	3	1	4	1	66	54	121	11	161
1953		4	1	2		6	25	31		38
1954										
1955	16	6	6	32	27	84	18	129	2	191
1956	81	9	20	83	52	198	82	332	14	539
1957	93	33	26	90	29	128	146	303	25	570
1958	11	8	10	20	10	40	33	83	7	139
1959										
1960										
小計	225	65	64	242	121	566	389	1,076	63	1,735
	13.0	3.7	3.7	13.9	7.0	32.6	22.4	62.0	3.6	100.0
1961	1					1	7	8		9
1962				1			17	17		18
1963		1		1		2	23	25	1	28
1964	3	2			1	6	39	46	4	55
1965	5		1	3	1	6	46	53	6	68
1966				2	1	3	30	34	3	39
1967			1	1			5	5		7
1968	2		1	1	1	4	22	27	19	50
1969				3		3	11	14	9	26
1970			4	1	1	16	50	67	8	80
小計	11	3	7	13	5	41	250	296	50	380
	2.9	0.8	1.8	3.4	1.3	10.8	65.8	77.9	13.2	100.0
合計	236	68	71	255	126	607	639	1,372	113	2,115
	11.2	3.2	3.4	12.1	6.0	28.7	30.2	64.9	5.3	100.0

合もありうる。とはいえ、臨時礦員全体として、五〇年代には地方出身者が多く、六〇年代には地元出身者が多いことはまぎれもないことであろう。

第29表は臨時礦員の採用時年齢である。五〇年代には二〇代前半層を中心に、その四分の三が三〇才未満層であるのにたいし、六〇年代には三〇代後半層を中心にして、全般的な高年齢化が明らかである。また、とりわけ六〇年代後半において高年齢新規採用が多いのは、閉山した周辺中小炭鉱からの流入者が多いためである。以上のことは出身地別の採用時年齢にもみごとに反映しており、五〇年代の傾向は地方出身者に、六〇年代の傾向は浜通り出身者

第29表　臨時鑛員の採用時年令

採用年＼年令	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	計
1951	11	37	21	17	9	2				97
1952	35	63	37	15	8	3				161
1953	7	13	13	2	2	1				38
1954										
1955	17	80	53	25	12	3	1			191
1956	36	198	161	102	37	4	1			539
1957	51	197	171	95	37	17	1	1		570
1958	7	52	33	34	10	2	1			139
1959										
1960										
小　計	164	640	489	290	115	32	4	1		1,735
	9.5	36.9	28.2	16.7	6.6	1.8	0.2	0.1		100.0
1961		2	2	1	3	1				9
1962	2	2		2	6	4	1	1		18
1963		1	4	5	9	6		3		28
1964	1	8	11	15	12	5	3			55
1965	1	15	11	12	13	8	2	6		68
1966	6	8	6	6	9	2		2		39
1967		1	2	1	1				2	7
1968	4	5	11	7	8	11	2	2		50
1969	1	4	8	1	3	5	2	1	1	26
1970	1	5	5	4	14	10	20	11	10	80
小　計	16	51	60	54	78	52	30	26	13	380
	4.2	13.4	15.8	14.2	20.5	13.7	7.9	6.8	3.4	100.0
岩手	24	80	74	33	18	3	1	3		236
宮城	9	29	16	11	3					68
秋田	5	23	16	18	7	1		1		71
山形	20	113	53	33	18	11	5		2	255
小　計	58	245	159	95	46	15	6	4	2	630
	9.2	38.9	25.2	15.1	7.3	2.4	1.0	0.6	0.3	100.0
福島 会津	13	39	41	16	11	4	1	1		126
福島 中通	52	216	164	116	38	10	7	3	1	607
	8.6	35.6	27.0	19.1	6.3	1.6	1.2	0.5	0.2	100.0
福島 浜通	47	167	156	100	88	40	16	17	8	639
	7.4	26.1	24.4	15.6	13.8	6.3	2.5	2.7	1.3	100.0
福島 小　計	112	422	361	232	137	54	24	21	9	1,372
	8.2	30.8	26.3	16.9	10.0	3.9	1.7	1.5	0.7	100.0
その他・不明	10	24	29	17	10	15	4	2	2	113
合　計	180	691	549	344	193	84	34	27	13	2,115
	8.5	32.7	26.0	16.3	9.1	4.0	1.6	1.3	0.6	100.0

第30表　臨時鑛員の家庭環境

採用年＼地位	世帯主	独身長男	独身次三男	不明	計
1951	54	17	26		97
1952	54	34	70	3	161
1953	14	10	12	2	38
1954					
1955	72	50	66	3	191
1956	216	121	155	47	539
1957	247	135	168	20	570
1958	72	30	37		139
1959					
1960					
小計	729	397	534	75	1,735
	42.0	22.9	30.8	4.3	100.0
1961	7	1	1		9
1962	14		4		18
1963	28				28
1964	47	4	3	1	55
1965	54	8	6		68
1966	22	6	11		39
1967	7				7
1968	42	3	5		50
1969	25		1		26
1970	71	7	2		80
小計	317	29	33	1	380
	83.4	7.6	8.7	0.3	100.0
岩手	96	53	84	3	236
宮城	18	20	24	6	68
秋田	38	9	23	1	71
山形	106	67	75	7	255
小計	258	149	206	17	630
	41.0	23.7	32.7	2.7	100.0
福島 会津	49	24	34	19	126
福島 中通	280	128	190	9	607
	46.1	21.1	31.3	1.5	100.0
福島 浜通	392	108	117	22	639
	61.3	16.9	18.3	3.4	100.0
福島 小計	721	260	341	50	1,372
	52.6	19.0	24.9	3.6	100.0
その他・不明	67	17	20	9	113
合計	1,046	426	567	76	2,115
	49.5	20.1	26.8	3.6	100.0

にほぼそのまま表われている。

第30表は臨時礦員の家庭環境（家庭内での地位）である。前表でみた採用時年齢とも関連して、五〇年代には独身者が過半を占めており、さらに、農村部における子供数の多さを反映してか、次三男が長男を上回っている。おそらく、臨時礦員経由本礦員の多くは、こうした次三男のなかから確保されたものと思われる。同時に、五〇年代においてさえ、臨時礦員の四〇％が世帯主であり、独身長男をふくめた約六〇％が一家の中心的な働き手であったと判断できる。つまり、ここには東北地方における農業・農民問題が反映されているのである。また、六〇年代については、世帯主の割合が八〇％台に上昇するとともに、独身長男、独身次三男の割合がともに一〇％以下に低下している。世帯主の増加と独身者の減少は採用時年齢の上昇と若年者の炭鉱離れを反映するものであろうが、とくに次三男の減少については、さらに子供数の減少、とりわけ次三男そのものの欠如が多少とも作用しているかもしれない。さらに、以上の傾向を出身地別にみると、地方出身者についての傾向は五〇年代の傾向とほぼ一致しており、地元浜通り出身者については、六〇年代の傾向をかなりゆるやかなかたちで示している。

第31表は臨時礦員の学歴である。まず、五〇年代については、高小卒が過半数を占めるほか、新中卒以下者が全体の八六％台を占めている。また、旧中卒（中退）者が一定割合を占めるほか、大学卒業（中退）者も若干記録されている。これらはいずれも戦後労働市場の混乱の名残りを示しているが、とくに後者については、前々節でもみたような学歴詐称（秘匿）による場合と、職員採用期までのつなぎとして臨時礦員になっている場合とがあった。六〇年代については、さすがに高小卒の比率低下と新中卒の増大がみられるとはいえ、同じく新中卒以下者が全体の八七％に達している。また、旧小卒者の割合が六〇年代にかえって増大しているのも注目されるが、これは新規採用者の高年齢化に照応した現象である。そのほか、新制高校卒（中退）者の割合が五〇年代とかわらずに停滞的なのも、同様の理由によっている。さらに、こう

第31表　臨時鑛員の学歴

採用年＼学歴	旧小	高小	新中	旧中	新高	訓練校	旧高以上	不明	計
1951	3	80	1	8	1	1	3		97
1952	5	116	20	4	4	11	1		161
1953	2	25	5	2	1	2	1		38
1954									
1955	5	121	47	1	5	11		1	191
1956	18	296	158	13	11	19		24	539
1957	20	258	195	13	22	21	1	40	570
1958	5	59	61	1	6	6		1	139
1959									
1960									
小計	58	955	487	42	50	71	6	66	1,735
	3.3	55.0	28.1	2.4	2.9	4.1	0.3	3.8	100.0
1961	1	4	4						9
1962		14	3			1			18
1963	2	20	6						28
1964	4	20	25		1	5			55
1965	2	26	34		3	3			68
1966	1	12	18	1	6	1			39
1967	1	1	4	1					7
1968	4	17	19	2	6	1		1	50
1969	2	8	11	1	4				26
1970	15	37	16	1	2	8		1	80
小計	32	159	140	6	22	19		2	380
	8.4	41.8	36.8	1.6	5.8	5.0		0.5	100.0
岩手	6	130	73	2	7	5		13	236
宮城	6	26	34			1	1		68
秋田	5	36	23		2			5	71
山形	11	115	93	3	8	15	1	9	255
小計	28	307	223	5	17	21	2	27	630
	4.4	48.7	35.4	0.8	2.7	3.3	0.3	4.3	100.0
福島 会津	2	67	38	5	1	7		6	126
福島 中通	21	360	162	15	11	23	2	13	607
	3.5	59.3	26.7	2.5	1.8	3.8	0.3	2.1	100.0
福島 浜通	33	331	170	15	38	37	2	13	639
	5.2	51.8	26.6	2.3	5.9	5.8	0.3	2.0	100.0
福島 小計	56	758	370	35	50	67	4	32	1,372
	4.1	55.2	27.0	2.6	3.6	4.9	0.3	2.3	100.0
その他・不明	6	49	34	8	5	2		9	113
合計	90	1,114	627	48	72	90	6	68	2,115
	4.3	52.7	29.6	2.3	3.4	4.3	0.3	3.2	100.0

第32表　臨時礦員の職歴記載状況

採用年＼職歴	完全	不完全	なし（新卒）	記載なし	計
1951	87	9	1		97
1952	131	30			161
1953	26	12			38
1954					
1955	138	53			191
1956	306	226		7	539
1957	337	224	1	8	570
1958	85	54			139
1959					
1960					
小計	1,110	608	2	15	1,735
	64.0	35.0	0.1	0.9	100.0
1961	3	6			9
1962	8	10			18
1963	11	17			28
1964	45	10			55
1965	47	21			68
1966	33	6			39
1967	7				7
1968	30	20			50
1969	17	8		1	26
1970	54	26			80
小計	255	124		1	380
	67.1	32.6		0.3	100.0
岩手	166	69		1	236
宮城	45	23			68
秋田	35	36			71
山形	156	98	1		255
小計	402	226	1	1	630
	63.8	35.9	0.2	0.2	100.0
福島 会津	69	56		1	126
福島 中通	387	214	1	5	607
	63.8	35.3	0.2	0.8	100.0
福島 浜通	445	192		2	639
	69.6	30.0		0.3	100.0
福島 小計	901	462	1	8	1,372
	65.7	33.7	0.1	0.6	100.0
その他・不明	62	44		7	113
合計	1,365	732	2	16.	2,115
	64.5	34.6	0.1	0.8	100.0

第33表　臨時鑛員・職歴完全記載者の職業経験

採用年＼職業	農民	工員	坑夫	（内訳）会社	炭田	その他	職歴完全者
1951	60	24	40	28	10	7	87
1952	113	35	49	44	2	6	131
1953	23	4	17	16	1		26
1954							
1955	124	40	65	43	13	15	138
1956	249	69	125	97	14	27	306
1957	237	61	157	138	17	17	337
1958	55	16	29	26	4	1	85
1959							
1960							
小計	861	249	482	392	61	73	1,110
	77.6	22.4	43.4	35.3	5.5	6.6	100.0
1961	1	1	3	2	1		3
1962	4	2	8	5	3		8
1963	2	4	11	10	3	1	11
1964	7	31	29	26	12		45
1965	13	29	30	22	11	2	47
1966	6	24	21	16	6	1	33
1967	2	5	6	6		3	7
1968	5	17	22	10	9	9	30
1969	4	10	11	5	8	1	17
1970	18	20	48	24	35	2	54
小計	62	143	189	126	88	19	255
	24.3	56.1	74.1	49.4	34.5	7.5	100.0
岩手	140	28	56	45	4	12	166
宮城	34	7	24	21	1	4	45
秋田	25	3	22	15	1	10	35
山形	142	28	80	62	9	16	156
小計	341	66	182	143	15	42	402
	84.8	16.4	45.3	35.6	3.7	10.4	100.0
福島 会津	51	19	25	20	7	4	69
福島 中通	310	103	170	133	35	18	387
	80.1	26.6	43.9	34.4	9.0	4.7	100.0
福島 浜通	194	179	258	205	78	19	445
	43.6	40.2	58.0	46.1	17.5	4.3	100.0
福島 小計	555	301	453	358	120	41	901
	61.6	33.4	50.3	39.7	13.3	4.6	100.0
その他・不明	27	25	36	17	14	9	62
合計	923	392	671	518	149	92	1,365
	67.6	28.7	49.2	37.9	10.9	6.7	100.0

した学歴を出身地別にみれば、おしなべて高小卒が過半を占めるなかで、地方出身者では新中卒の比率が高く、地元出身者では新高卒が高くなっている。これは、地方出身者中心の五〇年代と地元出身者中心の六〇年代という時代的差異を反映するとともに、教育機会における地域差（地元＝都市部の先行と地方農村部の立遅れ）を反映するものであろう。ともあれ、全般的な低学歴はここでも歴然としている。

第32表は職歴記載状況である。前々節の場合（第5表）と同様に、およそ三分の二が職歴完全記載者、三分の一が不完全記載者となっている。そのなかでも五〇年代よりは六〇年代の方が、また、地方出身者よりも地元出身者の方が、記載状況は若干よくなっている。これは季節礦員（五〇年代）と短期礦員（六〇年代）の差、あるいは学歴の差を示すものかもしれないが、いずれにせよ大差はない。さらに、臨時礦員については、新卒採用が事実上存在しないことも確認されよう。

第33表は職歴完全記載者の職業経験である。五〇年代が地方農村からの季節礦員中心であったことを反映して、全体の四分の三以上が農民経験をもっているが、おそらくそのほとんどが、農業をこそ生業としていたであろう。また、同じ理由によって工員経験率は二〇％強にすぎず、坑夫経験率も五〇％に満たない。つまり、二人につき一人以上が今回はじめて坑夫を経験するわけであり、三人につき二人近くが今回はじめて常磐炭礦にきたことになる。また、地方出身者が多かったため、「その他」坑夫経験率が「炭田」坑夫経験率を上回っている。一方、六〇年代については、農民経験率が二〇％台に急減したほか、逆に工員経験率が過半に達している。ここにも季節礦員から短期礦員への転換、地方出身者から地元出身者への転換が反映されている。また、坑夫経験率が全般に高まり、全体の四分の三が坑夫を経験し、二分の一がかつて常磐炭礦で働いた経験があり、三分の一が常磐炭田で働いた経験をもっている。これは、臨時礦員の一般的性格として過去に数次にわたる臨時礦員を経験していることが坑夫経験率の上昇をもたらしているほか、周辺炭鉱の閉山によるそ

第34表　臨時鑛員・職歴不完全記載者の職業経験

採用年＼職業	農民	工員	坑夫	（内訳）会社	炭田	その他	職歴不完全者
1951	5	1	6	5		1	9
1952	11	4	22	20	1	1	30
1953	7	3	10	10			12
1954							
1955	24	19	38	24	11	7	53
1956	100	62	147	116	20	30	226
1957	84	44	168	148	12	29	224
1958	17	8	39	36	5	7	54
1959							
1960							
小計	248	141	430	359	49	75	608
	40.8	23.2	70.7	59.0	8.1	12.3	100.0
1961		3	5	4	1	1	6
1962	1	3	8	6	3		10
1963	2	4	17	14	7		17
1964	2	3	9	7	1	1	10
1965	9	10	17	15	5		21
1966	1	4	4	4	2		6
1967							
1968	1	7	20	6	10	6	20
1969	1	2	7	2	7		8
1970	3	12	26	5	19	5	26
小計	20	48	113	63	55	13	124
	16.1	38.7	91.1	50.8	44.4	10.5	100.0
岩手	34	11	52	46	1	9	69
宮城	13	3	10	8	1	1	23
秋田	13	6	32	22		18	36
山形	43	22	74	61	7	17	98
小計	103	42	168	137	9	45	226
	45.6	18.6	74.3	60.6	4.0	19.9	100.0
福島 会津	16	23	24	22	2	2	56
福島 中通	84	48	163	134	28	18	214
	39.3	22.4	76.2	62.6	13.1	8.4	100.0
福島 浜通	58	59	152	116	51	10	192
	30.2	30.7	79.2	60.4	26.6	5.2	100.0
福島 小計	158	130	339	272	81	30	462
	34.2	28.1	73.4	58.9	17.5	6.5	100.0
その他・不明	7	17	36	13	14	13	44
合計	268	189	543	422	104	88	732
	36.6	25.8	74.2	57.7	14.2	12.0	100.0

こでの本礦員ないし臨時礦員の流入が「炭田」坑夫経験率をも押上げていることの反映である。これを出身地別にみれば、地方出身者についての農民経験率の高さと工員経験率の低さ、地元出身者についての農民経験率の低さと工員経験率および坑夫経験率の高さがまず明らかである。また、坑夫経験率にかぎっても、五〇年代を代表する地方出身者は常磐炭礦との特約的な結びつき（繰返しの来山）と一定割合の「その他」（地方にとっての地元）坑夫経験率を示すのにたいし、地元浜通り出身者の坑夫経験率については、常磐炭礦からの距離（地理的・精神的な）に比例して経験率を低下させている。これまた当然の現象であろう。

第34表は職歴不完全記載者の職業経験である。これまた前々節の場合と全く同様に、農民と工員の経験率については職歴完全記載者の方が高く、坑夫とその内訳については職歴不完全記載者の方が高くなっている。かくして、前々節と同じ疑問、同じ問題にぶつかるが、全体を統一的に説明しうる材料や知識はさしあたり見出しえない。そのうえで、それぞれの項目の経験率の変化の傾向がほぼ共通しているなかで、職歴不完全者について新たに指摘しうる事実は、とくに六〇年代後半入職者における「会社」坑夫経験率の低下と「炭田」・「その他」坑夫経験率の上昇である。これは職歴完全記載者についてもある程度あてはまるし、前々節の本礦員についてもおしなべてあてはまる。また、「会社」経験率と「炭田」・「その他」経験率とが絶対的に競合するものでもないことは明らかである。これは、おそらく従来の臨時礦員（「会社」経験率として表われる）に代えて、周辺閉山炭鉱の元礦員等々（「炭田」・「その他」経験率として表われる）を採用することによって必要人員を確保し、かつ臨時礦員の技能水準の向上をはかったということであろうか。ただし、これはとりあえずの推定である。

第35表は、以上の二表を総括した職歴記載者の職業経験である。それぞれの項目の絶対数が増加し、これまでみてきた諸傾向が一層安定的に表われている。

第35表　臨時礦員・職歴記載者の職業経験

採用年＼職業	農民	工員	坑夫	（内訳）会社	炭田	その他	職歴記載者
1951	65	25	46	33	10	8	96
1952	124	39	71	64	3	7	161
1953	30	7	27	26	1		38
1954							
1955	148	59	103	67	24	22	191
1956	349	131	272	213	34	57	532
1957	321	105	325	286	29	46	561
1958	72	24	68	62	9	8	139
1959							
1960							
小計	1,109	390	912	751	110	148	1,718
	64.6	22.7	53.1	43.7	6.4	8.6	100.0
1961	1	4	8	6	2	1	9
1962	5	5	16	11	6		18
1963	4	8	28	24	10	1	28
1964	9	34	38	33	13	1	55
1965	22	39	47	37	16	2	68
1966	7	28	25	20	8	1	39
1967	2	5	6	6		3	7
1968	6	24	42	16	19	15	50
1969	5	12	18	7	15	1	25
1970	21	32	74	29	54	7	80
小計	82	191	302	189	143	32	379
	21.6	50.4	79.7	49.9	37.7	8.4	100.0
岩手	174	39	108	91	5	21	235
宮城	47	10	34	29	2	5	68
秋田	38	9	54	37	1	28	71
山形	185	50	154	123	16	33	254
小計	444	108	350	280	24	87	628
	70.7	17.2	55.7	44.6	3.8	13.9	100.0
福島 会津	67	42	49	42	9	6	125
福島 中通	394	151	333	267	63	36	601
	65.6	25.1	55.4	44.4	10.5	6.0	100.0
福島 浜通	252	238	410	321	129	29	637
	39.6	37.4	64.4	50.4	20.3	4.6	100.0
福島 小計	713	431	792	630	201	71	1,363
	52.3	31.6	58.1	46.2	14.7	5.2	100.0
その他・不明	34	42	72	30	28	22	106
合計	1,191	581	1,214	940	253	180	2,097
	56.8	27.7	57.9	44.8	12.1	8.6	100.0

第36表　臨時礦員の雇用ルート

採用年＼ルート	職安	直志	縁故	礦員の紹介	職員の紹介	不明	計
1951	60	2	7	7	6	15	97
1952	102	1	15	17	17	9	161
1953	8		5	14	3	8	38
1954							
1955	185	4	1			1	191
1956	487	4	4	4	2	38	539
1957	507	15	10	17	6	15	570
1958	127	5		2		5	139
1959							
1960							
小計	1,476	31	42	61	34	91	1,735
	85.1	1.8	2.4	3.5	2.0	5.2	100.0
1961	1		1		7		9
1962				1	16	1	18
1963	1				26	1	28
1964	4		4	13	34		55
1965	11		8	17	24	8	68
1966	4		9	9	10	7	39
1967			1	2	4		7
1968				11	23	16	50
1969	1	1		3	20	1	26
1970	1	5	1	21	45	7	80
小計	23	6	24	77	209	41	380
	6.1	1.6	6.3	20.3	55.0	10.8	100.0
岩手	230				3	3	236
宮城	59	2	2		3	2	68
秋田	50	1	2		2	16	71
山形	226	1	4	3	10	11	255
小計	565	4	8	3	18	32	630
	89.7	0.6	1.3	0.5	2.9	5.1	100.0
福島 会津	117	2		2	3	2	126
福島 中通	548	3	7	12	22	15	607
	90.3	0.5	1.2	2.0	3.6	2.5	100.0
福島 浜通	224	25	45	103	171	71	639
	35.1	3.9	7.0	16.1	26.8	11.1	100.0
福島 小計	889	30	52	117	196	88	1,372
	64.8	2.2	3.8	8.5	14.3	6.4	100.0
その他・不明	45	3	6	18	29	12	113
合計	1,499	37	66	138	243	132	2,115
	70.9	1.7	3.1	6.5	11.5	6.2	100.0

第36表は臨時礦員の雇用ルートである。まず、五〇年代には八五%を占めていた職安ルートが六〇年代には一〇%以下に激減していることが目につくが、これは地元浜通りに属する相双地方（相馬職安、富岡職安）をふくむ地方出身者の割合の変化にほぼ照応するものである。これとは対照的に、地元出身者が中心となる六〇年代には「職員」、「礦員」の紹介割合の増大が著しく、それぞれ五五%と二〇%を占めるとともに、これに「縁故」を加えると、全体の八〇%以上が私的なルートで雇用されていることになる。したがって、地元職安からのルートの細さや直接応募者の少なさと合わせて、こうした私的ルートの多さをみれば、六〇年代に一層具体化する石炭危機のなかで、ましてや臨時礦員（短期礦員）という不安定雇用なるがゆえに、この時期にはむしろ私的なルートにたよって人員を確保せざるをえなかった、ということであろうか。ともあれ、地方出身者中心の五〇年代と地元出身者中心の六〇年代における雇用ルートの以上のような特徴は、出身地別の集計にもほぼそのまま反映されている。

次に、臨時礦員の退職面の検討にうつろう。第37表は臨時礦員の年次別・月別退職者数である。これを採用（入職）動向に関する第27表と比較すると、五〇年代については採用時点を若干あとにずらせたかたちで退職時点が分布しているが、六〇年代については、採用時点がほぼ全体にわたって分布しているのにたいし、退職動向は六〇年代後半に大きく片寄っている。つまり、五〇年代には季節礦員が中心であったので、入職と退職の間が相対的に短いのにたいし、六〇年代の短期礦員はその雇用期間が形式的以上に長かったことを反映している。また、五〇年代には、季節礦員の入職時の一応の季節性を反映して、春先の四月前後の退職が一つのヤマをなし、初夏から晩秋にかけては退職者も減少（旧盆や収穫期直前にあたる八月にはやや増加しているが）している。一方、六〇年代についてはとりわけ秋に退職者が多くなっているが、これは本礦員への登用や配転・移籍といったむしろ主として会社側の要因によっている。また出身地別にみればやはり地方出身者は五〇年代型を示し、浜通り出身者は六〇年代型に近いことがうかがえるであろう。なお、六五（昭四〇）

第37表　臨時礦員の年次別・月別退職者数

退職年＼退職月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
1951						2	6	2	7	8	13	4	42
1952	6	6	5	6	17	4	11	11	28	6	2	20	122
1953	31	20	9	40	31								131
1954			1										1
1955											13	11	24
1956	37	19	23	62	29	14	19	57	24	79	18	79	460
1957	70	63	28	85	55	28	17	27	13	39	59	64	548
1958	9	21	22	33	41	34	8	15	21	12	12	23	251
1959	26	23	66	32	2	4							153
1960	1												1
小　計	180	152	154	258	175	86	61	112	93	144	117	201	1,733
	10.4	8.8	8.9	14.9	10.1	5.0	3.5	6.5	5.4	8.3	6.8	11.6	100.0
1961				1									1
1962													
1963													
1964													
1965									2	1			3
1966	1		1	1			2						5
1967			1				3	32	45	14	42	1	138
1968	6	4	2	17	5	1		1	3	16	23	4	82
1969	6	6		11			1	1	2	1	12		40
1970	1	2	28	11	14	15	6	5	3	3	9	4	101
1971		2	2		2	6							12
小　計	14	14	34	41	21	22	12	39	55	35	86	9	382
	3.7	3.7	8.9	10.7	5.5	5.8	3.1	10.2	14.4	9.2	22.5	2.4	100.0
岩手	24	15	19	44	20	13	9	7	10	21	15	39	236
宮城	1	9	11	6	9		1	1	5	8	12	5	68
秋田	6	5	5	14	4	12		8	1	4	6	6	71
山形	30	20	34	60	25	10	13	9	7	12	12	23	255
小　計	61	49	69	124	58	35	23	25	23	45	45	73	630
	9.7	7.8	11.0	19.7	9.2	5.6	3.7	4.0	3.7	7.1	7.1	11.6	100.0
福島　会津	9	17	8	17	10	8	2	15	8	15	6	11	126
福島　中通	72	55	42	80	54	26	17	42	54	52	54	59	607
	11.9	9.1	6.9	13.2	8.9	4.3	2.8	6.9	8.9	8.6	8.9	9.7	100.0
福島　浜通	42	33	59	67	64	34	28	54	51	60	88	59	639
	6.6	5.2	9.2	10.5	10.0	5.3	4.4	8.5	8.0	9.4	13.8	9.2	100.0
福島　小　計	123	105	109	164	128	68	47	111	113	127	148	129	1,372
	9.0	7.7	7.9	12.0	9.3	5.0	3.4	8.1	8.2	9.3	10.8	9.4	100.0
その他・不明	10	12	10	11	10	5	3	15	12	7	10	8	113
合　計	194	166	188	299	196	108	73	151	148	179	203	210	2,115
	9.2	7.8	8.9	14.1	9.3	5.1	3.5	7.1	7.0	8.5	9.6	9.9	100.0

第38表　臨時礦員の退職理由

退職年＼理由	満期	指導退職	会社都合	自己都合	解雇	逃亡	本屋い	不明	計
1951	6	24		3	1		6	2	42
1952	79	5	5	13		1	17	2	122
1953	107	3		3	1	1	15	1	131
1954	1								1
1955	1	3		16	1			3	24
1956	249	4		140	3			64	460
1957	307	4		94	3	4	3	133	548
1958	143	4		87	4	11	2		251
1959	148			4	1				153
1960	1								1
小計	1,042	47	5	360	14	17	43	205	1,733
	60.1	2.7	0.3	20.8	0.8	1.0	2.5	11.8	100.0
1961		1							1
1962									
1963									
1964									
1965				2				1	3
1966			2	2				1	5
1967	17		67	4			47	3	138
1968			2	19	8	1	51	1	82
1969			2	8	1	6	23		40
1970	1	1		15	6	4	62	12	101
1971			1	9				2	12
小計	18	2	74	59	15	11	183	20	382
	4.7	0.5	19.4	15.4	3.9	2.9	47.9	5.2	100.0
岩手	124	4	1	58	2	2	11	4	236
宮城	47	2	1	7		1	3	7	68
秋田	42	1		16		6	1	5	71
山形	127	7		65	1	4	13	38	255
小計	340	14	2	146	3	13	28	84	630
	54.0	2.2	0.3	23.2	0.5	2.1	4.4	13.3	100.0
福島 会津	71	1	1	33			4	16	126
福島 中通	353	18	1	122	5	4	44	60	607
	58.2	3.0	0.2	20.1	0.8	0.7	7.2	10.0	100.0
福島 浜通	264	13	74	98	18	3	118	51	639
	41.3	2.0	11.6	15.3	2.8	0.5	18.5	8.0	100.0
福島 小計	678	32	76	253	23	7	166	127	1,372
	49.4	2.3	5.5	18.4	1.7	0.5	12.1	9.3	100.0
その他・不明	32	3	1	20	3	8	32	14	113
合計	1,060	49	79	419	29	28	226	225	2,115
	50.1	2.3	3.7	19.8	1.4	1.3	10.7	10.6	100.0

年八月の礦業所火災によって生じた礦員カード焼失の影響は、六〇年代前半全体に退職者がないことによって、むしろ分りにくくなっている。

そこで、前々節での順序からすれば、次に退職時年齢を取上げることになるが、臨時礦員が一般にはきわめて短期の雇用者であるため、採用時年齢（第29表）と大差のない結果が予想される。したがって、ここではあえて取上げないことにする。

第38表は臨時礦員の退職理由である。主として季節礦員からなる五〇年代には、その六〇％が満期退職していたほか、本人自身の都合による退職が二〇％に達していた。また、本表で「本雇い」とあるのは、本礦員または雇員（職員）への登用をまとめて表現するためのものであるが、五〇年代には四〇人が雇員に登用されている。職員が全従業員のおよそ一〇％しか占めず、しかも礦員から職員への身分変更の道は一般にはほとんどないとされるきびしい身分制組織のなかで、しかも臨時礦員からの雇員登用はいかにも破格である。つまり、これは高学歴者が臨時礦員に紛れ込んでいたことの事後措置を意味している。したがって、この人数が入職時において申告された臨時礦員の学歴（第31表）の数値と必ずしも符合しないのはむしろ当然といえよう。もちろん、第31表にも明示されるように、当初から高学歴を承知で、一時的なつなぎとして臨時礦員になった場合もあったことは、すでに指摘した通りである。いずれにせよ、こうした事態は戦後労働市場の混乱情況の名残りともいえるが、同時に、「指導退職」の多さも同様性格を有するものである。この場合は、とくに朝鮮特需への対応として採用した者のなかに、少なからず身体的不適格者がいたことを示している。また、各礦別の非一元的な礦員対策が五〇年代におけるこうした事態の背景にあったことも否定できない。一方、六〇年代については、「東西開発計画」が完成する六七（昭四二）年の人員「合理化」によって、満期および会社都合による大量整理が行なわれたことがまず目につくが、この場合の「会社都合」は、茨城礦業所への転出、内郷炭礦への移籍、「事業都合」解雇によっ

ておよそ三分されている。したがって、これをのぞけば、満期、指導退職、会社都合はいずれも僅少である。また、自己都合退職が五〇年代同様に一定割合を占めているが、臨時雇用という不安定雇用と石炭産業についての先行き不安による当然の結果であろう。さらに、六〇年代の臨時礦員の半数近くが本礦員化（本雇い）されているのが注目されるが、これに第1表（および第27表）に表示された数字を加えると、その登用率は実に七〇％に達する。縮小「合理化」が進行する六〇年代後半になお本礦員登用を行なっているのは、本礦員自体の大量流動傾向のなかで、長期雇用の展望もないままに本礦員の補充をせまられたということであろうか。必要な人員を臨時雇用でまかなうことの是非は別にしても、大閉山に向かっての労務対策の矛盾・混乱がすでに顕在化しつつあったことを示すものといえよう。ともあれ、全体として臨時礦員の五〇％が満期退職し、二〇％か自己都合退職していることが本表から確認されるであろう。また、退職理由を出身地別にみると、地方出身者については、満期退職が五〇年代平均よりもやや低く、逆に自己都合退職がやや高くなっている。これは六カ月という予定（失業保険受給資格と関連した）を満たす以前に帰農する者が少なくなかったことを示している。さらに、浜通り出身者についてもかなりの満期退職者がいるのは、採用者の絶対数で五〇年代の方が多かったこと（第28表）などをみればうなずけるであろう。また、会社都合退職や本礦員登用が浜通り出身者に多いのは、それが六〇年代に集中していたことと対応するものであろう。なお、この間臨時礦員の死亡が三人（五七年一人、五八年二人）記録されているが、数としては僅少のため、とりあえず「指導退職」にふくめた。

第39表は退職月と退職理由の相関であり、主として、退職理由の季節性をみようとするものである。これを退職理由別（横構成比）でみると、満期退職は冬から春に多く、夏から秋には少なくなっている。この場合、農作業の始まる春先きだけではなく、年末から新年にかけても満期退職が多いのは、契約の最短期間が三カ月であったことと関連しており、秋口に入職した者がともかくも一回分の契約期間を経過した時点で退職する場合が少なくなかったことを示している。また、

第39表　臨時礦員・退職月と退職理由の相関

退職月 / 理由	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
満期	153	102	97	138	73	32	13	75	50	89	72	166	1,060
指導退職	1	5	1	3	2	4	5		5	10	12	1	49
会社都合	1			2	2	2	2	20		12	35	3	79
自己都合	30	37	51	46	48	26	30	30	39	31	25	27	419
解雇	1	3	1	2	2	3	1	3	2	2	4	4	29
逃亡	2	5	1	1	3	3	1	2	3		6	1	28
本雇い	2	2	28	47	18	14	4	5	44	18	43	1	226
不明	4	12	9	60	48	24	17	16	5	17	6	7	225
計	194	166	188	299	196	108	73	151	148	179	203	210	2,115

退職月 / 理由	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
満期	14.4	9.6	9.2	13.0	6.9	3.0	1.2	7.1	4.7	8.4	6.8	15.7	100.0
指導退職	2.0	10.2	2.0	6.1	4.1	8.2	10.2		10.2	20.4	24.5	2.0	100.0
会社都合	1.3			2.5	2.5	2.5	2.5	25.3		15.2	44.3	3.8	100.0
自己都合	7.2	8.8	12.2	11.0	11.5	6.2	7.2	7.2	9.3	7.4	6.0	6.4	100.0
解雇	3.4	10.3	3.4	6.9	6.9	10.3	3.4	10.3	6.9	6.9	13.8	13.8	100.0
逃亡	7.1	17.9	3.6	3.6	10.7	10.7	3.6	7.1	10.7		21.4	3.6	100.0
本雇い	0.9	0.9	12.4	20.8	8.0	6.2	1.8	2.2	19.5	8.0	19.0	0.4	100.0
不明	1.8	5.3	4.0	26.7	21.3	10.7	7.6	7.1	2.2	7.6	2.7	3.1	100.0
計	9.2	7.8	8.9	14.1	9.3	5.1	3.5	7.1	7.0	8.5	9.6	9.9	100.0

退職月 / 理由	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
満期	78.9	61.4	51.6	46.2	37.2	29.6	17.8	49.7	33.8	49.7	35.5	79.0	50.1
指導退職	0.5	3.0	0.5	1.0	1.0	3.7	6.8		3.4	5.6	5.9	0.5	2.3
会社都合	0.5			0.7	1.0	1.9	2.7	13.2		6.7	17.2	1.4	3.7
自己都合	15.5	22.3	27.1	15.4	24.5	24.1	41.1	19.9	26.4	17.3	12.3	12.9	19.8
解雇	0.5	1.8	0.5	0.7	1.0	2.8	1.4	2.0	1.4	1.1	2.0	1.9	1.4
逃亡	1.0	3.0	0.5	0.3	1.5	2.8	1.4	1.3	2.0		3.0	0.5	1.3
本雇い	1.0	1.2	14.9	15.7	9.2	13.0	5.5	3.3	29.7	10.1	21.2	0.5	10.7
不明	2.1	7.2	4.8	20.1	24.5	22.2	23.3	10.6	3.4	9.5	3.0	3.3	10.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第40表　臨時鑛員の雇用契約回数

採用年＼回数	1	2	3	4	5	6 ～	計
1951	55	27	15				97
1952	157	3		1			161
1953	38						38
1954							
1955	88	103					191
1956	435	82	7	7	7	1	539
1957	358	105	48	38	21		570
1958	77	59	3				139
1959							
1960							
小　計	1, 208	379	73	46	28	1	1, 735
	69. 6	21. 8	4. 2	2. 7	1. 6	0. 1	100. 0
1961	2	7					9
1962	5	10		1		2	18
1963	11	14	1			2	28
1964	31	19	1	1		3	55
1965	39	14	1	8	5	1	68
1966	21	14	4				39
1967	5	2					7
1968	45	5					50
1969	26						26
1970	80						80
小　計	265	85	7	10	5	8	380
	69. 7	22. 4	1. 8	2. 6	1. 3	2. 1	100. 0
岩手	176	48	8	3	1		236
宮城	34	21	6	4	2	1	68
秋田	59	9		3			71
山形	182	53	10	6	3	1	255
小　計	451	131	24.	16	6	2	630
	71. 6	20. 8	3. 8	2. 5	1. 0	0. 3	100. 0
福島 会津	88	34	2	2			126
福島 中通	429	147	19	8	4		607
	70. 7	24. 2	3. 1	1. 3	0. 7		100. 0
福島 浜通	410	140	30	29	23	7	639
	64. 2	21. 9	4. 7	4. 5	3. 6	1. 1	100. 0
福島 小　計	927	321	51	39	27	7	1, 372
	67. 6	23. 4	3. 7	2. 8	2. 0	0. 5	100. 0
その他・不明	95	12	5	1			113
合　計	1, 473	464	80	56	33	9	2, 115
	69. 6	21. 9	3. 8	2. 6	1. 6	0. 4	100. 0

八月は旧盆と収穫期直前であり、一〇月の増勢は六七（昭四二）年の人員「合理化」による上積みが作用している。さらに、自己都合退職が春先きに多いのは、農家出身者の場合には農作業との関連があり（同様の理由で九月退職者も若干多い）、同時に、春が転職シーズンであることとも関連している。しかし、その他の退職理由については必ずしも季節性は問えないであろう。一方、月別にみた退職理由（縦構成比）については、それぞれの退職理由の全体的なウエイト（計の欄でみた構成比）をみても明らかなように、全体の半分を占める満期退職の月別動向によって左右される要素が大きく、本表から特段の意味づけをすることはむずかしい。

最後に、臨時礦員の入職と退職の間の時間的な関連をとりあげる。これについてはすでに第37表に関連して若干検討しているが、それをさらに具体的に知る手だてとして、まず第40表に雇用契約回数をかかげた。ここでは最初の入職時点を一回とし、以後契約更新ごとに回数をふやす方法で集計した。本表をみるかぎり、五〇年代も六〇年代も、したがって出身地別集計についても、ほぼ同一の傾向が示されている。しかし、五〇年代の季節礦員の契約期間は三カ月ないし四カ月を一応の単位としていたのにたいし、短期礦員の場合は、五〇年代後半に六カ月雇用がみられるほかは、一般には一二カ月を単位にしていた。そのうえ、六〇年代については契約更新（継続再採用）の記録があいまいのままになっている場合もみられる。したがって、本表がそのまま正確に雇用期間に反映するわけではない。ともあれ、全体の約七〇%か契約更新なしの一回雇用でおわり、全体の九〇%以上が二回雇用以内で退職していることになる。

ついでに、この契約回数と退職理由との相関をみたのが第41表である。これを理由別（横構成比）でみると、満期退職者の約三分の二が一回契約者、四分の一が二回契約者となっており、両者の割合は全体平均よりもやや平均化されているが、それでも両者の合計が九〇%をこえることに変わりはない。これにたいして、指導退職や本雇い（本礦員ないし雇員への登用）が一回契約者に片寄っているのは、労務対策の実際からみてもうなずける。さらに、自己都合退職者に一回契

第41表　臨時礦員・雇用契約回数と退職理由の相関

理由＼回数	1	2	3	4	5	6 ～	計
満期	705	269	53	33			1,060
指導退職	42	6	1				49
会社都合	12	10	12	12	27	6	79
自己都合	333	62	11	8	3	2	419
解雇	16	11			2		29
逃亡	25	3					28
本雇い	182	41	2	1			226
不明	158	62	1	2	1	1	225
計	1,473	464	80	56	33	9	2,115

理由＼回数	1	2	3	4	5	6 ～	計
満期	66.5	25.4	5.0	3.1			100.0
指導退職	85.7	12.2	2.0				100.0
会社都合	15.2	12.7	15.2	15.2	34.2	7.6	100.0
自己都合	79.5	14.8	2.6	1.9	0.7	0.5	100.0
解雇	55.2	37.9			6.9		100.0
逃亡	89.3	10.7					100.0
本雇い	80.5	18.1	0.9	0.4			100.0
不明	70.2	27.6	0.4	0.9	0.4	0.4	100.0
計	69.6	21.9	3.8	2.6	1.6	0.4	100.0

理由＼回数	1	2	3	4	5	6 ～	計
満期	47.9	58.0	66.3	58.9			50.1
指導退職	2.9	1.3	1.3				2.3
会社都合	0.8	2.2	15.0	21.4	81.8	66.7	3.7
自己都合	22.6	13.4	13.8	14.3	9.1	22.2	19.8
解雇	1.1	2.4			6.1		1.4
逃亡	1.7	0.6					1.3
本雇い	12.4	8.8	2.5	1.8			10.7
不明	10.7	13.4	1.3	3.6	3.0	11.1	10.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第42表　臨時職員の雇用期間

採用年＼月間	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13～18	19～24	25～30	31～	計
1951	22	8	8	1	19	3	5	5	9	1	3	1	11	1				97
1952	3	10	3	5	132	1	3	1					2	1				161
1953	2		4	4	28													38
1954																		
1955	16	6	7	51	36	16	3	1		3	10	38	4					191
1956	44	58	36	56	255	11	4	3	26	3	23	2	1		4	13		539
1957	54	50	47	41	51	20	101	13	5	4	54	6	12	55	39	17	1	570
1958	7	7	9	8	5	3	36	15	7	10	13	8	2	8			1	139
1959																		
1960																		
小　計	148	139	114	166	526	54	152	38	47	21	103	55	32	65	43	30	2	1,735
	8.5	8.0	6.6	9.6	30.3	3.1	8.8	2.2	2.7	1.2	5.9	3.2	1.8	3.7	2.5	1.7	0.1	100.0
1961																	9	9
1962																	18	18
1963																	28	28
1964		1													1		53	55
1965	1					1	2						2	1	19	21	21	68
1966			1			1					1			8	13	6	9	39
1967			1							2				2	1		1	7
1968	1		3	15	14	10	1	1		1	2	1				1		50
1969		1	3		4	3	3	5	3	1				1		2		26
1970	16	18	18	12	6	6	1	1	1				1					80
小　計	18	20	26	27	24	21	7	7	4	4	3	1	3	12	34	30	139	380
	4.7	5.3	6.8	7.1	6.3	5.5	1.8	1.8	1.1	1.1	0.8	0.3	0.8	3.2	8.9	7.9	36.6	100.0

岩手		15	22	16	25	73	14	16	14	2	1	12	8	2	6	3	2	5	236
宮城		4	2	6	3	13		9		1		8	3	4	7	3	2	3	68
秋田		5	4	4	7	21	3	14	1	2	2	3		2	1	2			71
山形		15	25	29	22	73	11	22	6	2	2	13	7	3	10	7	3	5	255
小計		39	53	55	57	180	28	61	21	7	5	36	18	11	24	15	7	13	630
		6.2	8.4	8.7	9.0	28.6	4.4	9.7	3.3	1.1	0.8	5.7	2.9	1.7	3.8	2.4	1.1	2.1	100.0
福島	会津	6	17	7	20	35	5	8	1	4	2	7	6	1	3	1	2	1	126
	中通	64	44	32	75	181	19	41	9	26	14	31	18	14	12	11	5	11	607
		10.5	7.2	5.3	12.4	29.8	3.1	6.8	1.5	4.3	2.3	5.1	3.0	2.3	2.0	1.8	0.8	1.8	100.0
	浜通	45	35	37	36	126	13	41	12	10	3	31	12	8	33	45	42	110	639
		7.0	5.5	5.8	5.6	19.7	2.0	6.4	1.9	1.6	0.5	4.9	1.9	1.3	5.2	7.0	6.6	17.2	100.0
	小計	115	96	76	131	342	37	90	22	40	19	69	36	23	48	57	49	122	1,372
		8.4	7.0	5.5	9.5	24.9	2.7	6.6	1.6	2.9	1.4	5.0	2.6	1.7	3.5	4.2	3.6	8.9	100.0
その他・不明		12	10	9	5	28	10	8	2	4	1	1	2	1	5	5	4	6	113
合計		166	159	140	193	550	75	159	45	51	25	106	56	35	77	77	60	141	2,115
		7.8	7.5	6.6	9.1	26.0	3.5	7.5	2.1	2.4	1.2	5.0	2.6	1.7	3.6	3.6	2.8	6.7	100.0

約者が多いのも、農業経営上の都合や入職早々の流出者の存在によって理解できるし、これをこえて多少とも長期間就労した者が会社都合または自己都合によって転出または退職していったことも明らかである。また、逃亡についてはその性格上、自己都合退職の一変種とみることができる。一方、契約回数別の退職理由（縦構成比）をみると、全体の半数を占める満期退職に影響されながらも、一回契約者では自己都合と本雇い、二回契約者では自己都合、以後は会社都合と自己都合が目立っている。つまり、このことは、労務対策や臨時傭員の社会的性格との関連で、契約回数と退職理由との間に

一定の相関関係がありうることを示している。

第42表は臨時礦員の雇用期間である。この場合には端数日数を切捨てた満月数で集計してある。つまり、たとえばゼロ月とは一月未満のことである。まず五〇年代においては、全体の三〇％が四カ月台であり、さらに三カ月、六カ月などが目につく、つまり、これは契約の単位期間が四カ月、三カ月あるいは二回契約による六カ月（失業保険受給資格の発生）であったことを反映している。また、三カ月未満という超短期雇用者だけで全体の二〇％以上を占めており、臨時礦員の流動のはげしさを示している。さらに、五〇年代後半からは、全般に雇用期間の長期化傾向がみられるが、これは季節礦員の短期礦員化ないしは季節礦員にかわる短期礦員の使用を反映している。しかし、いずれにしても、全体の八〇％以上が半年以内で退職していることがわかろう。一方、六〇年代については、雇用期間がさらに長期化していることは明らかであり、全体の三分の一以上が三年以上つづけて働いていることがわかる。同時にまた、同じく全体の三分の一以上が半年以下で退職していることもよみとれる。また、これらを出身地別にみれば、やはり地方出身者については五〇年代型、地元浜通り出身者は六〇年代型を示していることもおよそ明らかであろう。

以上が臨時礦員に関する諸項目およびその若干の相関についての検討であるが、このほかにも、出身地別、契約回数別等々の種々の集計、およびその間の相関に関するデータを用意した。しかし、同じ基準でそれらを掲げ切るにはさらに相当程度の紙幅を要することや、何よりも同じ臨時礦員といっても五〇年代（季節礦員）と六〇年代（短期礦員）での内容的なちがいがあることを考えれば、あるいはまた、本礦員（前々節）や習技生出身者（前節）とのバランスからみても、これ以上の深追いは妥当性を欠くであろう。

（付　記）

一、本稿は昭和五一～五二年度文部省科学研究費助成研究「戦後常磐炭田の発展・衰退・転換の実証的研究――『常磐炭礦資料』を通してみた経営・労働と国家政策との連関――」にもとづく研究成果の一部である。

二、本稿のためのデータ集計には福島大学計算センターを利用した。

三、本稿の執筆にあたっては常磐炭礦株式会社磐城礦業所の関係者の方々、とりわけ同礦業所総務部部長高橋岩雄氏、同次長円谷裕一氏、同庶務係長大輪良則氏に特段のご教示を頂いた。ここに末筆ながら心からのお礼を申上げる次第である。ただし、本稿に思わぬ誤りがあり、あるいは関係方面に思わぬご迷惑が及ぶとすれば、それがひとえに筆者の責任に属すべきことは当然である。