

研究ノート

## 地場中手造船所の解散と 従業員の労働移動

山 本 興 治

### 序 本稿の狙い

本稿は、今造船不況に伴う業界の縮小・再編過程—時期的には1986年6月の海造審答申の直前から設備処理が確定した1988年3月までと狭く区切っておく—において、遂には解散に追い込まれた地場中手造船所の、元従業員の労働移動状況を考察しようとしたものである。考察の主対象造船所は、かつての全国有数の造船集積都市・下関のH Z造船所である。次節でみるように、H Zは往時には下関の他、長崎、横須賀にも造船所を抱え、従業員も約2,300人擁していたが、本稿では、合理化の最終局面にいた約670人の在籍者の労働移動を取り上げる。

ここで労働移動という場合、終局、再就職をめぐる諸状況が問題となるのであって、基礎資料的には逐一各自の現況—仕事内容、地位、経済的状況等—を確認しながら、そこに至る経路を辿り、もってそうした状況を結果した要因が収集・分析されることとなる。この要因にはミクロ的には職歴・年齢等離職者自身の属性が、マクロ的には基盤としての地域労働市場とか、産業政策・労働行政のあり様が挙げられよう。造船合理化が一段落し、H Zも解散から1年余、今が考察好機と思われる。

ところで比較論・補充論の意味合いから、下松市KD造船所の従業員労

働移動を、並行して取り上げる。ただし同一県内で、職安資料等諸資料を収集したという点だけでなく、次節で見るように、ほぼ同規模の典型的な中手・地場造船所であった点、また同時期同じような過程を経て解散に至った点が重要である。あらかじめ断わっておくと、両社が同一県内にあるからといって一括出来ない。下関地域と周南は地理的に同じ通勤圏を形成しえないばかりでなく、産業構造・労働市場の性格が明らかに異なるのである。

さらに、1年半程度の短期だとはいえ、この最終局面は、86年末の希望退職と88年初の解散・解雇でかなりの状況が違う。この2階梯で残っていた従業員はほぼ半分ずつ「処分」されたのだが、先述のマイクロ要因もマクロ要因もかなり異なっているのである。総じて、この最終局面を連続的にみる視角と、分割的にみる視角の双方が必要とされているように思われる。

最後に、社外工＝下請・孫請企業従業員の労働移動は扱わない。行政上、下関職安が捉らまえたそれらの「解雇者」だけで、86～87年度丸2ケ年で、150社800人に登る。地域労働市場論からみて、この点大幅な限定付きである。

## 第1節 予備知識

(1) HZ造船所の沿革と性格—KD造船所との対比—  
煩雑さを避け、主題に必要な限りでこの点を論述しよう。

HZは創業1916(大正5)年だが、船番1301の冷凍運搬船を建造後の1988年1月、72年の歴史を経て新造船の幕を閉じた。資本金8億円、未上場で筆頭株主の大阪造船が25%の株を保有する他、大洋漁業が24%、林兼産業が18%となっている。大阪造船自身は、第1次造船合理化期の業界再編過程で資本参加してきたのだが、もともと「大洋(漁業)グループの造船部門」と位置づけられており、この点、HZ最終期の資金援助・債務保証、従業員処遇、解散と新会社設立に、大洋漁業の意思が、如何なく発揮され

ているように思われる。

造船不況前までH Zは、下関に27千総トンと13.2千総トンの2船台のほか、長崎に8万総トン・ドックの大型造船所、横須賀に漁業用小規模造船所をもち、往時の従業員は2,300名と言われた。これは造船会社として10数位の規模でいわゆる大手、準大手に次ぐ中手の代表格であった。しかし78年の海造審答申に伴う第1次合理化期の81年、長崎から撤収、また84年には横須賀も閉鎖し、新造船業務を下関に集約してきた。ちなみに長崎撤退時には異動の形で約40名が下関に移籍している点、注記しておく。

事態はこれで収まらず、85年「G 5」前後からの造船不況深化に伴い、再び赤字決算を連続させ、最後には住友重機グループの一員として2船台とも廃棄、新造から完全撤退することとなった。この2回の造船合理化期の各段階で、長崎は約61億円、下関は50億円余で「特定船舶製造業安定事業協会」という国家的設備買い上げ機関が買収している。これに用いられた資金は、それぞれ全国で368億円と110億円であったからその比重の大きさが分かる。つまり見方を換えれば、政府の造船政策のもとで、解散に追い込まれた最大の造船会社だともいえるのである。H Z閉鎖と同時に新H Z等、従来の事業の部分・部分を引き継ぐ形で船舶修理会社、産業機器製造会社等小規模の5社が誕生し、総計で120数名が再雇用された。現時点でそれぞれ初年度決算が出揃っているが、計画の売上合計30億円に近い線が一応出たと報道されている<sup>1)</sup>。

図—1 AとB<sup>2)</sup>で、最終局面2時点の会社組織図を示しておく。そして本稿では、86年12月の「希望退職応募者」338名と、88年1月の解散時「解雇者」326名を考察の対象とする。

ところで当社の労使関係においては、H Z労組が従前より造船重機労連傘下でその路線に沿った穏健な対応に終始しており、合理化の段階の進展

---

1) 例えば、毎日新聞89年2月16日付。

2) 図表は、すべて本稿末尾に一括した。

とともに退職条件のこの種の社会通念の上積みが図られたほか、退職者の再就職援助に労使共同の努力が払われたということである。

他方、周南のKD造船所もHZと類似の解散経過を辿るが、概説してみよう。

KDは下松市笠戸島に位置し、51千総トンの大型ドックを保有する1918(大正7)年以来の伝統ある造船所であった。資本金22.6億円中の63%を宇部興産が握り、同社傘下の1ヶ所、1基造船所で一但し特定船舶製造業の枠外の3,300トン・ドックを併有、また宇部興産傘下には宇部にもう1つ別会社の造船所があったが本稿では無視—従業員も最盛期には約2千人おり、これまたHZに次ぐ地場中手の代表格であった。表—1でみるように、従業員数は78年の希望退職で470人が退職した事を軸に、80年代前半は1,100人台で推移し、85年末には1,098名を記録している。

この従業員は、HZ同様2段階で整理された。すなわち86年9月に500名の希望退職募集が提案され、結局10月末から12月初めにかけて、合計438名が一但しHZでは募集人員を大幅に上回り、KDではこれを下回った点注意したい—これに応じた。しかし事態はそれでも収まらず、62年7月累積赤字68億円を理由に会社解散を発表、都合上常石・尾道グループに組み込まれた形で88年3月をもって70年の歴史の幕を閉じた。土地・設備は、当初HZ同様国家機関に売却予定だったが、労組や地元の要望もあって、親会社の宇部興産自身が引き継いだ。跡地の一部では新KD社が137名を再雇用し、修繕船業務を行っているが、新聞報道等<sup>3)</sup>では見込み通りの営業実績をあげているようである。

本稿では、この137名を含めた解散時の618名と、希望退職時の438名が考察対象となる。従って、企業全体の母数はHZ664人(338+326)に比べ、KDが1,056人(618+438)とかなり多い。

最後に、KDの労使関係はHZのそれと若干異なる。KDの企業内労組

---

3) 同89年3月17日付。

は83年春闘時までは総評系（全造船）だったが、この直前の役選で主導権が入れ替わる中、組合が分裂し、以来総評系は50名程度の圧倒的少数派に転落、同盟系（造船重機労連）を片方の当事者とした協調的労資関係が支配的となった。そして前述86年秋～88年春先の合理化・解散期には、比較的早く主力組合の合意を得て目的を達成している。とはいえ、総評系労組の職場活動と地域社会にうって出た反合理化闘争は、希退時に応募者が目標数をかなり下回った点、会社が国家機関でなく親会社に買い取られた点、さらに会社解散後に総評系労組による一種のワーカーズ・コレクティブが誕生した点等、HZのそれとは違った諸結果に部分的に反映しているようである。

## （2）下関地域産業構造と労働市場の性格—下松・周南のそれらとの対比—

本州の最西端に位置する下関市は、今年市政100年を祝う伝統ある都市であり、産業的には様々な「顔」をもっている。戦前の「大陸への窓口」としての役割が担った苦々しい経験は、今日、韓国・中国との交流・交易の活発化と共に、改めて「港湾貿易都市」としての期待を拡大しつつある。江戸期以来の国内物流の伝統も廃れきったわけではなく、卸売業や運輸業の地位は現在でも相対的に高い。小売業も北九州の再開発と共に、競合の度合を強めますます苦戦気味とはいえ、30万余の商圈をかかえる「商都」でもある。

下関漁港は、明治期以来の以西底びき等の漁業基地であり、戦後も「特定第三種漁港」として発展、1966年には日本1の水揚量を誇った。しかし200カイリ漁業規制の波と、脆弱な消費地ヒンター・グラウンドを克服しえず、その後集積機能を著しく低下させ、今は「ふぐ」と韓国産輸入魚で、命脈を維持している。

本稿の焦点である工業では、造船・水産加工・合板・非鉄といわゆる「構造不況業種」が軒を連ねた。85年度の工業統計表を繰れば、製造業出荷

額は総計4,831億、この内造船（船舶造修業）は1,077億、食料品製造業は980億円でそれぞれ22.3%、20.3%と当市の2大工業を形成している。造船合理化直前のこの数字は、それまでの下関工業の伝統を十分表現しており、つまり下関での造船の比重は2割強程度で、「造船壊けたら皆壊けた」という意味での造船城下町ではないが、絶対額は全国的に見ても大きく、やはり「造船の街」だったのである。

造船法上の造船所（建造能力20総トン以上）が14、この内、許可造船所（建造能力5百総トン以上）が10あるが、特に86年6月の海造審合理化答申の対象となった5千総トン以上の建造設備をもつ造船所が4もあった。そして5千総トン以上設備数は本稿対象のHZが2基の他、三菱重工（下関造船所）が同じく2基、さらにいわゆる地場小手の旭洋造船と東和造船にそれぞれ1基、計6基も保有していたのである。それが今合理化の結果、HZの解散、東和の新造船撤退・修理会社化、旭洋の特定船舶製造業営業権譲渡—建造能力を4,999総トンに削減—および三菱の1基廃棄によって、事実上、三菱だけの1造船所1基体勢に変質した。まさに壊滅的な打撃で、出荷額も62年度288億円まで激しく縮減し、「造船の街」という看板は外さねばならなくなったのである。ちなみに、造船ブームが将来あった場合でも、下関の売上数字が回復する可能性はない。設備と営業権そのものが廃棄されたのであって、許認可行政の枠組みにはめこまれている以上、下関は半永久的に「造船の街」に再起しえないのである。

以上みてきた産業構造とその変化は、当然当地の労働市場を規定する。

85年国勢調査によると下関市の人口は269,169人、豊浦郡4町を含めた地域の一以下関地域とよぶが、これは職安行政上下関職安の管轄区域でもある—それは324,585人であった。当地域の就業者の産業別割合では第1次産業が9.7%で、第2次27.0%、第3次63.1%となり、県全体に比べ第3次産業の割合が高い。下関地域は西は関門海峡を隔てて北九州市、東は宇部・小野田地域、北は長門地域に隣接し、若干の通勤交流は否定出来ない—特に北九州—ものの、おおむねそれ自体で独自の労働市場を形成し

ているといえそうである。

前述のごとく、78年の特定不況地域指定以来、いわゆる「構造不況都市」として、雇用情勢の低迷に悩まされ続けてきた下関地域ではあったが、G5以降一層の悪化をきたした主因は、やはり造船にあった。すなわち84年度、85年度は年平均0.60倍、0.59倍と幾分回復してきた有効求人倍率が反転し、0.5倍割れを示すのも、図—2でみるように、造船離職者の発生と機を一にしている。ここに造船不況の再来を、雇用指数からも確認出来る。

運輸局資料から、下関海運支局管内のここ10年間の造船従業員数の推移を表—2で見る。造船業小康期の80～81年当時、一定の回復を示した従業員数一但し本工の増加ではなく社外工の増加という形で—85年以降再び激減している。しかもこの資料では、いわゆる構外下請（外注業者）や部品納入・据付業者の従業者は十分把まえていない。それらを含めた数は、市資料等から運輸局資料の最低5割増はいると推量しておくが、総合組み立て型産業としての造船不況の影響は、当然ここでも深刻である。

86年度には、下関職安管内の新規求職申込件数が対前年比11.2%の大幅増となり、有効求人倍率も0.51と78年度以来の低水準を記録し、県下でも最も厳しい情勢となった。このため86年末には「緊急雇用安定地域」として地域指定を受け、さらに87年4月、地域雇用開発等促進法成立とともに「特定雇用開発促進地域」の指定を受けるに至った。

対比的にKDのある下松市、および周南地区の産業構造と労働市場を、ごく簡単に概観しておこう。

下松市は山口県の南東に位置し、徳山・新南陽・光市とともに周南工業地帯を形成、工業都市として発展してきた。製造業出荷額は81年3,539億円だが、この工業製品の93%を4大工場を中心とする重化学工業が占めている。つまり日立製作所・笠戸工場、東洋鋼鈑・下松工場、日本石油精製・下松製油所およびKDという4大工場の業績が、直接同市の経済動向に影響する体質をもっている。製造業出荷額は84年には2,908億円まで落ち

込みを記録するが、この内鉄鋼が42%で第1位、以下一般機械、石油製品と続き、輸送用機械器具—大半が造船—は288億円で9.9%、第4位である。また造船会社はKD1社で、関連業者の集積も下関に比し薄く、「造船城下町」という修辭は当らない。ちなみに、当市の商業は、1,200億円(85年)程度で徳山市の $\frac{1}{4}$ ~ $\frac{1}{5}$ しかなく、商業全体からすれば徳山市の商業圏に吸収されている。

下松市の就業者構造は、85年第1次産業6.2%、第2次産業40.3%、第3次産業53.5%で、県全体から見ても第2次産業の比重がかなり高い。周南4市全体でもその比率は41.6%を記録し、漸減しつつあるとはいえ、重化学工業ベルト地帯の伝統を雇用面からも裏付けている。そしてこのベルト地帯は、そのまま開放的な通勤圏でもある。

下松市は、主要業種でこの間需要停滞が続き、前述の4大工場でも表—3のように厳しい人員整理に見舞われてきたが、わけてもKDの削減は際立っている。85年までは、山口県および全国平均とほぼ同率で推移してきた有効求人倍率も、KDおよび関連企業からの離職者大量発生で、86年12月には0.48まで急落下し、緊急雇用安定地域に指定され、さらに88年4月には特定雇用開発促進地域に指定替えされたのである。

## 第2節 本論—造船離職者の労働移動

本節ではHZ離職者の労働移動—端的には再就職—状況を直接扱う。その際、86年年末の希望退職者338名—以下総称する場合は「第1次」離職者と呼ぶ—と、88年1月末の解散時・解雇者326名—以下総称する場合は「第2次」離職者という—をまずは分離して対比的に考察する。けだし以下論証するように、この第1次と第2次では大いに性格を異にしているから。さらに対照的・補充的に論じるKDも、86年秋の「第1次」と88年3月末の「第2次」があるので、考察対象は4つの集合となる。

そして、それぞれを個々に対比する場合もあれば、HZ全体とKD全体



を比較したり、また第1次同士と第2次同士を比較する場合もある。但し、論述の軸心をH Z第2次に置く。ただし第1次については、既発表の稿がいくつかあるから。以下、論述を急ごう。

### (1) 第2次再就職の迅速性

H Z第2次の再就職は、その速度に関する限り極めて迅速だった。表一4は役員9名、臨時雇6名を除く310名の所属部・課別就職状況を解散後約2ヶ月半後に調べたものである。未就職者は既に22名にまで減じて、就職率は93%に達している。この未就職者数は88年年末には11名となり、今年3月末には8名—うち職業訓練生2名—にまで減じた。ここに、「H Z解雇者の再就職問題は終わった。」といわれる最大の論拠がある。

対照的に第1次の失業期間は長期化し、再就職は著しい遅延性を示した。当時の会社「相談室」調べによる再就職者は、希望退職約7ヶ月後の87年8月3日現在で、341名中212名、率にして62.2%にすぎず、また同年11月12日調べでも67.3%で、いまだ112名が未就職者として職安を軸とした労働市場に滞留した。さらに第1次においては、丁度丸2年を経た88年年末においても29名が職安の紹介対象者として残留したのである。

同じことがKDの場合にもいえる。図一3は、KD離職者第1次と第2次の再就職率の推移を、時系列で追ったものだが、第2次は早期に片づけられたのに対し、第1次は滞留と遅延性を示したことが明瞭である。それでは第1次再就職の遅延性、第2次再就職の迅速性という対照的な事実にこだわり、その論拠を、ミクロ・マクロ織りまぜ考察してみよう。

#### イ) 従業員の性格と対応

第2次離職者を見ると、年齢的には中年で働き盛りの中堅層が多い。図一4はH Z離職者の年齢別分布図だが、第2次の場合、50歳以上層は既に8.0%の25名にすぎず、平均年齢も37.1歳と相対的に若い。

中年であるが故に学齢の子供を抱え、生活費の最もかさむ時期であり、また雇用保険基本手当も相対的に低く、再就職を急がねばならない。また

働き盛りの中堅であるが故に勤労意欲も一層高く、失業をよしとしない。さらに第1次離職の経緯を熟知しているから、労使が退職条件交渉で一定の積み上げを妥結した今は、納得づくで新しい職業生活を急ぎたい気持ちにもなる。

対照的に第1次は、通例の希望退職募集が示す高・若年人員整理の特徴をここでもみせた。表一5は50歳以上層および30歳未満層の高退職率を、そして表一6は50歳以上層の再就職難一低就職率と失業長期化一を明瞭に浮かび上がらせている。すなわち、図一4から、50歳以上層は退職者の42.8%という高率を占めるとともに、この時点の再就職率は、表一6から未だ36.6%に留まっている。

彼等は高齢で勤続年数も長く、比較的高給を取っていたから雇用保険基本手当も高く、子供が独立期を迎えて扶養家族数も減ずる傾向にある。対照的に求人票の賃金は低く、「雇用保険にも及ばない求人賃金」という事例がこの層にあてはまる。この意味で就職意欲も失せがちである。就職「相談室」責任者が自らの責務上、再就職を進める立場で用いた、表一6の「再就職斡旋不具合者」という分析視点も、かかる脈絡でみればその意図が理解できる。

ところで、86年末の希望退職・合理化協定は募集人員を210名と提示し、応募者には一定の退職金割り増しを行う一方で、残留者には移籍出向や自宅待機、命休制度を導入する他、1年間基本給を10%カットするという厳しい内容だった。募集期間は12月3～22日の20日間だったが、一種のなだれ現象が起こり6日目にして計画人員を突破、最終的にその1.6倍の338名が応じた。会社経営にたいする将来不安と、疑心暗鬼が横行し、特にブルー・カラー（技能系）で予定を大幅に上回る結果となった。当時高齢者が有形・無形の退職勧奨圧力の渦中で、付和雷同的に退職応募せざるをえない状況と、以降、就職難の実体験を重ねながら、少しでも有利な就職状況を待機する様子は十分理解出来るところでもある。

ロ) 会社の対応

常識的に考えても、「会社解散」という文字通り一世一代の非常時と、「希望退職募集」という、その限りで通過的な縮小合理化では、自ずと再就職斡旋に熱の入れようが違うといえるかも知れない。

第2次については労使解散合意後の87年11月19日、図一5のような全社的「雇用対策室」が設置され、役員・管理職を先頭に「雇用開発チーム」を編成し、親会社や共同設備処理グループへの支援要請や、職安、自治体との連繋等万全の体制がとられた。雇用対策室に寄せられた募集人員は、表一7にみられるように、総計124社・901人に上った。旧H Zの事業の部分・部分を引き継ぐ新会社5社が120人の採用を予定したほか、共同設備処理グループの住重グループでの大量募集など、数字的には求人倍率2.8倍に達した。もちろん後に詳述するように、再就職予備調査の段階からいわゆる「雇用のミスマッチ」諸現象が露呈するのであるが……。

これに対し第1次においては、全社的対策が取られたとは言い難い。募集開始とともに「相談室」が設置され、課長クラス数人が応接に当たったが、職安求人が軸で、漸次大洋漁業グループからの求人協力が追加されたにすぎない。210人の削減予定に338人が殺到するという予想外の大量応募に追いつかず、あくまで本人が「希望」しての退職という空気が支配的だった。相談室も未だ4割近くが未就職のまま、87年夏の頃には開店休業状態となり、漸次職安行政の手に委ねられていった。こうした会社対応の相違は、基本的にKDの場合も同様だった。

#### ハ) 労働市場と労働行政

G5後の円高を直接の引き金とした造船不況が、造船離職者増→労働市場悪化の姿を顕在化させたのは、図一2でみたように86年夏前からだった。まずは社外工の解雇が続き、年末には親会社H Zの希望退職募集という大量離職が生じたので、86年後半期の下関職安行政は、「海造審が出てからある程度は覚悟していたけれど、これほど厳しい状況になるとは……<sup>4)</sup>」

4) 山口新聞86年12月15日付。

と慨嘆が出るほど多忙となった。しかし、この期は未だ休業・訓練・出向の「雇用調整助成金」の増額による失業予防、特定不況産業離職者求職手帳による雇用保険の延長、緊急的職業訓練など、いわば失業者対策としての応急措置が中心で、積極的な雇用開発までには至らなかった。前節でみたように新規求職申込の激増によって、年度末になっても有効求人倍率が回復しえず、HZ第1次の失業期間も長期化した。

しかし87年4月、総合的な地域雇用対策法として「地域雇用開発等促進法」が成立し、下関もこの法律がいう最も要対策地域「特定雇用開発促進地域」に指定されると、雇入れに対する事業主助成が拡充をみ、徐々に効果をみせ始めた。この法律独自の効果を計測することは難しいとしても、87年度の求人 は前年比21%増にもなり、その呼び水の役割は否定出来ない。そして88年1月、HZ第2次離職が発生しても、再び図—2でみるように、有効求人倍率は必ずしも落ち込みを見せず、引き続き好転したのである。

KD第2次に係わって、行政の奮闘ぶりを職安レベルでみておこう。

前述のように、下松地域の有効求人倍率は86年度までは山口県、及び全国平均とほぼ同率で推移してきたが、KD第1次の離職をみる86年秋以降、急速に落ち込み、12月には0.48倍を記録しているが、下関に比べても一層回復が遅れ、87年度もずっと0.5倍前半の数字で低迷している。先述87年7月のKD解散発表も誘因となって、この地域は「地域雇用開発等促進法」がいう「緊急雇用安定地域」から「特定雇用開発促進地域」に指定替えされたのだが、第2次の離職者発生をみた88年春には一層下落し0.45倍まで落ち込んでいる。というのも労働市場の規模が下関の3割程度なのに対し、第2次のKD離職者はHZの2倍近かったからでもある。

KDでは親会社・宇部興産グループは通勤圏になかったし、共同設備処理の常石造船グループからも、70名程度の雇用協力申入れがあったものの条件は悪く、かつ遠隔地であったから、全く再就職先にはなりえなかった。それゆえ地域労働市場への滞留は当初から大きいと予想され、職安を中心に大掛かりな雇用開拓が実施された。

87年11月下旬、下松、光及び徳山の周南3職安管内で、従業員10人以上の雇用保険適用事業所1,040社に対し「KD離職予定者に対する雇用についてのアンケート調査」が実施され、12月10日の第1次集計では、217社から652人の求人を得ている。同年末から翌年春先にかけて開拓された分は、職安を通じて順次「求人情報・第何報」として離職予定者に流され、再就職に資することとなった。そして第2次の就職率が向上するとともに、この地域の有効求人倍率も見る見るよくなり、12月には一挙に1.0倍を突破してしまったのである。

以上この第(1)項では、HZ、KDとも第2次の再就職は迅速であったという事実を直視し、その根拠を3つのレベルで確認した。しかしこの事は、次項で述べるように「雇用のミスマッチ」が解消したことを意味するのではない。

## (2) 雇用のミスマッチ

第2次においても「雇用のミスマッチ」は、基本的に存在した。以下詳述するように、もちろん部分的には解消し、またHZとKDでかなり形態が異なるとしても……。

### イ) 地域的ミスマッチ

HZ第2次については、第(1)項で予告したように、87年11月14日人事課の手で「再就職のための予備調査」アンケートが実施され、96.1%の299名が回答、集計されている。その結果の抜粋を表—8として提示するが、やはり一家転居や単身赴任になる遠隔地希望は少なかった。その典型である住重グループの場合—募集に45歳程度までの年齢制限があったとしても—第3希望まで含めて49名、16%が希望したにすぎない。結果は表—7でみた同グループ募集230名の1割にも満たない22名—住友重機16名、サノヤス6名—のみが採用され、赴任していった。

住友重機の16名は、事務・技術職と技能職でほぼ折半されるが、事務職は広島や福岡の支店へ、技術職は東京・田無、横浜・追浜、名古屋、倉敷

・玉野の各工場へ点在的に配属され、そして技能職はほぼ田無で吸収された。またサノヤスの6人は元役員の設計部長と5名の技能職だが、全員倉敷の造船所配属だった。年齢的には19歳、24歳、51歳が各1人で、他は30～45歳の中堅層に集中している。また社宅・民間アパート等持ち家でない、その限りで「身軽さ」をもった者が大部分だった。彼等の着任パターンは、当初は単身赴任で様子をみながら、子供の学年・学期の変わり目に呼び寄せるといふ形で、89年4月時点ではほぼ単身赴任を解消させている。

ところで、住重グループ3社—但し応募者がいなかったO造船所を除く—と新会社5社が募集に当たって示した労働条件—但し新会社はすべて同じ—を、比較表の形で表—9に掲げておく。新会社の場合、前述希望退職・合理化協定後の基本給10%カット分が復元されたほかは、年間労働日数が10日増等、軒並み労働基準法最低レベル的なものに引き下げられた。かくて特に大手・住重との雇用条件格差は、一層歴然とした。にもかかわらず新会社5社には、再び表—8でみるように、募集人員2倍の希望者が殺到した。ここには、明らかに地域的な要因、ミスマッチが作用している。

KDの場合をみよう。

第2次においては、HZ同様「雇用対策室」が設置され、前述のように、職安協力のもと求人開拓が行われ、逐次全従業員に「求人情報」が流された。87年12月15日配布のそれを、労組が集計した求人状況は、111社・551人、この内、新KD等新会社8社で130名、常石グループ9社で73人を占め、また周南地区の一般企業は50社・193名と35%程度にすぎなかった。

結論的に、常石へは技術者1人が就職したにすぎない。というも造船以外子会社の単純サービス職種等が用意され、雇用条件も転地に足るものではなかったからである。これに対する新会社も、採用予定が解雇者の約2割とHZ以上に厳しい上、現行給与の2割カットが条件だった。にもかかわらず希望者が殺到したのであるが、残余は居住地職安で一般企業就職を期さざるをえなかった。しかし前述のように、その後の求人開拓努力と労働市場の好転で、1年後の89年3月末には離職者619名—内1名死亡—

中、再就職は604名を数え、率で97.7%にまで到達した。

この内、新KD就職者137名や会社幹旋の者など、職安統計上「未求職」扱いの者190名、及び周南地区外職安求職申込者を除く周南3職安—下松、光、徳山—のその就職状況をみると、求職申込者404名中既就職者は393名と、就職率97.3%である。

図—6 Bは、この既就職者393名の求職申込職安—事実上、本人の居住地—を内円で、就職先事業所の所在地を外円で示したものである。通勤不可能な転出組は県外8人等わずかで、周南ベルト地帯就職組で94.4%を占める。いま一步周南地区の中身に踏み込んでおくと、徳山地域がその居住求職者の倍近い雇用吸収力で、下松・光の求職者を吸収している。

同じ趣旨の調査を第1次でしておこう。

第1次の場合、退職後ほぼ1年の87年11月末時点の再就職率は、周南3職安の求職申込者合計でもめても、362名中273名、75.4%と第2次に比しかなり悪い。そして図—6 Aでみるように、県外・周南地域外流出組は第2次のその倍を記録し、周南での就職難が分かる。同地域内での居住分布は、第2次の場合とほとんど同じにもかかわらず、下松から徳山への流出は一層際立っている。

以上、KD第1次・第2次の分析からいえることは、第1に地元再就職指向が極めて強いこと、第2に地域労働市場が悪化した時期には地域外流出も1割を越えたが、市場好転とともに半減したこと、第3に、同じ意味のことが域内区分についてもいえ、労働市場好転とともに、居住地接近再就職が一層増加することである。

#### ロ) 年齢的ミスマッチ

本節(1)項・イ)で分析したように、HZ第1次の再就職が不調を示し、第2次のそれが比較的好調を示した理由の一端は、離職者の年齢分布の違いにもあった。KDの場合も、基本的に同じことがいえる。そしてこちらでは、第2次の絶対数が618名と大きい上、HZと比較して50歳以上層が12.0%、74名と多く残っていたから、当主題の考察材料としてより適

当であろう。

前掲図一3は、KD離職者の再就職率の推移を、50歳以上層のそれと全体のそれとを区別して一かつ第1次と第2次を分け一時系列で追っている。改めてKDでも第1次の再就職遅延性、第2次の迅速性が明瞭だが、とはいえ、いずれの場合においても、析出した50歳以上層の再就職率は、全体のそれをかなり下回る一前半期では20～30%程度一水準で推移している点、確認しておきたい。

50歳を越えると、極端に求人状況が冷え込む。表一10はこれを下関労働市場でみたものだが、88年度若干改善の兆しがあるとはいえ、全体状況と比較すると落差は歴然としている。「年齢的ミスマッチ」は、年齢だけを強調しすぎてもおそらく無意味だろうが、年齢的要因が随伴する離職前給与の相対の高さと求人賃金の低さ、前職や経験に一層こだわる求職姿勢などと重層的に絡み合いながら、失業期間の長期化を顕在化させている。

#### ハ) 職業的・産業的ミスマッチ

表一11は、KD離職者で周南3職安求職申込者中、既就職者の産業別一大分類一就職率の推移を、いくつかの時点で示したものである。第1次、第2次とも製造業と建設業一職種的にも造船業に隣接する一に滞留する傾向が強く、卸・小売、サービス業等第三次産業への転出は小である。この傾向は、地域労働市場が堅調となりつつあった第2次において一層際立っているが、いずれにせよ、前節で概説した周南ベルト工業地帯の伝統を反映したものともなっている。

HZでは少し趣をかえ、第1次、第2次ともそれぞれ一時点だけで、しかし産業別就職率は中分類まで詳しくみたものである。図一7AとBでは下関産業構造の実態を反映して、やはり第三次産業への流出が相対的に高い。とはいえ、製造業への滞留、特に造船関係業種への滞留は、第1次と第2次で大きく異なっている点、単に労働市場全体の好不調要因だけには帰しえない「準内部労働市場」の状況が関係してくるので後述する。

転職状況、職種別再就職を知るには、次の下松職安「KD離職者・再就



職動向調査」が役立つ。第1次・第2次とも離職後約7ヶ月経過した時点—87年6月末および88年10月末—で、既就職者へのアンケートの形で行われた同追跡調査<sup>5)</sup>から、表—12AとBが作成された。この内、前者に係わる第1次については先に別稿でみておいたが<sup>6)</sup>、便宜上改めて要約しておくとして、①人員的にも構成比の高い造船技能工の代表的な職種—表中の6群—で大きい転職率を記録していることが、そのまま、全体で55.9%という高転職率に連動している。②6群は離職前比再就職比率が半減以上で、重厚長大工業型衰退職種の様相を呈している。③代わって、営業販売、建設、単純労働という職種が著増しているが、それぞれ「経済の第三次産業化」、転職時における「近接職種への流入」および「職業の下降化」を傾向的に表現している、という諸点にあった。

これと対比的に、表—12Bから、第2次では全体の転職率が39.0%まで減っているのも6群の転職率が21%低下した他、比重を増していたホワイト・カラー職種（事・技職）も比較的同一職種で就職した点にあらう。総体的には、先に第1次で要約した傾向は、鎮静化しマイルドとなった。

職歴とのミスマッチ状況の鎮静化は、同じ調査の意識レベルの質問からも分かる。図—8AとBは、再就職先を選んだ理由を一つだけ選ばせたものだが、「職種転換型」指向と「前歴同職型」指向の比率がほぼ逆転している。すなわち、再就職に当たり第1次離職者は一付言すると高年齢層が多いにもかかわらず—大胆な職種転換に踏み切らざるをえなかったが、第2次では比較的前職指向が通用したのである。

この職種転換指向の対照性は、職業訓練受講生数の大きな相違に連動している。第1次ではそれが114名—但し短期間のフォークリフト運転講習48

5) 第1次は87年6月末現在、第2次は88年10月末現在、アンケート方式の個別調査。ただし、第1次は周南3職安求職申込者361名中の再就職者214名対象で回答者177名、回答率82.7%。第2次は離職者619名中の再就職者580名対象で、回答者467名、回答率80.5%である。

6) 拙稿「研究ノート 第2次造船不況下の離職者動向」『下関市立大学論集』第31巻第1・2合併号、87年9月参照。

名を除くと66名—と離職者の26%にも達する—同15.2%—のに対し、第2次ではわずか20名、3.2%にすぎない。この傾向はHZの場合も全く同様で、その理由として、一部既にみた労働市場と労働行政指導上の相違があったと思われるが、「職業訓練」問題については別稿を期し、これ以上立ち入らない。

ところで、産業転換・職業転換論の視角からいえば、第1次と第2次を対比的にみることに以上に連続的にみる必要があるかもしれない。とすると86～87年度は海造審第2次合理化答申のもと、地場中手造船所の切り捨て—その最大のものが本稿でみるHZとKD—という形で、業界の縮小再編が押し進められた時期であり、造船熟練労働力の解体が図られた時期だったのである<sup>7)</sup>。その結果、景気の持ち直した88年度には、いたる所で造船労働力不足が現出することにもなった。

### (3) 準内部労働市場の意義

既述のように、HZもKDも、地域経済に影響力をもつ伝統ある造船親会社であり、かつ背後に巨大資本をもっていたから、その離職者も中小零細・下請企業の社外工のように、全くの空手で地域労働市場に投げ出されたわけではなかった。最終的に造船修理業新会社を軸に、何分の1かの再雇用が確保された他、一定受け皿が用意されたのである。とはいえ、KDにおいては新KDが137名を引き継いだ他は、先述のように親会社・共同設備処理グループの雇用もゼロに等しく、第1次も第2次も大半が地域に投げ出され、職安経由の再雇用を待たねばならなかった。これに対しHZの場合には、かなり幅広くいわゆる「準内部労働市場」の存在を発見できる。表—13は、旧HZと何らかの結び付きのある会社を、資本関係を中心に、関係の意味合いに応じていくつかのグループに分け、企業別・離職時

---

7) 同「造船不況下の資本処理と労働力処分に関するノート」『地域研究山口』第13号、88年10月参照。

期別に再雇用数を数え挙げたものである。

まず、H Z新造船閉鎖と同時に大洋グループの出資で新会社5社が設立され、合計124名を引き継いだ。これは表—8でみた希望者の半数程度だったとはいえ、第2次離職者の4割にあたる。第2に、H Z自身の旧子会社5社で、第1次については24人、第2次については12人引き受け、さらに大洋グループ11社で、第1次17人、第2次36人引き取っている。前者は船関係派生業務、後者は魚加工業務が中心の会社群であった。以上が、筆者が考える狭義の「準内部労働市場」で、総計第1次については41人、離職者の12%が、第2次については172人、離職者の55%が採用されていった。

ところでH Zは、地場の他造船会社にとってもリーディングな存在であったから、従前からの人事や営業・技術指導関係を通じて、地元造船所2社で第1次4名、第2次22名、引き受けてもらっている。さらに前述の住友重機グループで—これは設備の処理・営業権譲渡を目的とした運輸省主導の臨時的なグループ化であったが—で、22名引き取られていった。筆者はこれらをさしあたり「広義の」準内部労働市場と呼びたいが、これらを含めると、第2次全体では311名中の216名、実に7割が、第1次と第2次の合計でも651名中の261名、4割が準内部労働市場を流動化したことになる。

H Z第2次離職が、有効求人倍率の低下に連結するような、下関労働市場の攪乱要因に発展しなかった理由の一端は、ここにあった。これとの対照においてH Z第1次、またはKDが第1次・第2次とも厳しい雇用不安を誘発した理由の一端も、逆に外部労働市場への大量流出にあったといえそうである。

以上の論点を踏まえ、造船離職者の労働移動の概念図を描けば、図—9のようになろう。つまり時と場所に係わって、離職労働者の属性と意識、労働運動の質、会社・親会社の経営戦略対応、政府・自治体の産業政策・労働行政、労働市場の性格と再編動向が規定要因をなす。それらが全体となって離職者の再就職先、就職経路、失業期間、雇用条件等、市場の成り

行きを決定したのである。

#### (4) 雇用条件の低下と労働者意識

まずHZからみるが、その第1次については、独自のアンケート調査に基づく先稿のささやかな発見がある<sup>8)</sup>。そのいくつかを列挙すると、①造船技能工の場合、最終的には地域の中小企業労働市場に一産業的・職業的には社外工と異なり、造船関係から拡散しながら一吸収されていったが、雇用形態上「常用」とはいってもその賃金形態をみれば、相当部分は「擬制的常用工」と呼ばねばならない。②かつての地域中核親企業が、特権的に享受しえた年功待遇は廃断され、再就職時賃金のピークは40歳代前半となり、自分の収入だけで家計を維持しえる者は少数となった。③それゆえ50歳以上工員層は、職業訓練受講組を含め大幅な減収を受容する求職姿勢を強いられており、彼等の希望月収も20万円を割り込み、社外工のそれと全く差がなくなった、という諸点であった。

さらにここで一つだけ追加すると、④ホワイト・カラー技術者層、特に電算技術者・中堅層には造船と下関に見切りをつけ、独立指向を含め、一定部分が転地していった。彼等はもともとHZの年功制の強さに不満をもっていたし、自らの技術の売れ口も開拓できた。

HZ第2次については、まず、前述の「準内部労働市場」部分と「外部労働市場」部分に分け、それぞれの代表的事例を紹介することが便利だろう。

イ) 表-13のA群の新会社5社については、既に表-9で募集時の提示雇用条件をみておいた。年間労働が10日・80時間延長され、280日・2,240時間—これは表-13の番号22(地場中小造船所)の282日とほぼ同水準—となり、時間外割増率、年次有給休暇付与も法定最低限度まで低下した。社宅がなくなり、定年も若年化する等、企業内福利も悪化した。

---

8) 同。

給与面では、表一9にみるように元来低かった家族手当と役付手当は、そのまま据え置かれたが、86年12月の希望退職・合理化協定後の基本給10%カットが復元された他、賞与も予告と異なって、冬期に1ヶ月分だけ出た。総じて地域中小企業労働条件への接近は明瞭だが、それでも競争率が高かったのは、解散前の月収がともかく保障されたことと、慣れた場所で慣れた仕事に引き続き従事しえることだった。

ロ) 表一13のE群の住重グループ転出組は、(2)項イ)でみた中堅層中心だった。表一9にみるごとく、その労働条件はほぼ全てのレベルで旧HZをかなり上回っており、なかでも住重はそうで、88年度賞与も大手造船所水準が支給された。再離職は2名にすぎず、数字的には一応転出「成功」といえそうだが、それに伴う苦労は十分に伺い知れない。そもそも東京の生活コストは高いのだ。

ハ) 表一13のD群、地場中小造船所再就職組は、地元で、これまでの職歴を生かした点に最大のメリットを感じている。しかし、番号22の企業は現在会社更生法適用下で低労働条件にあり、年間労働日数も282日と悪いことは既にみた。賃金体系上ほぼこれ1本の基本給は、43歳標準195,000円と低い。

ちなみに、助成金等のからみで、彼等はこの造船所の直接雇用でなく、下請雇用の形で働いている。そして、旧HZの賃金水準を基本的に引き継いで雇用されたから、額的には同造船所本工より社外工が高いという、一種の「逆ざや」も生じているが、それは彼等が低賃金範疇にいないことを意味するのではない。

ニ) 表一13のB群とC群は、HZ自身の解散によって、旧子会社B群を含め大洋グループに統一されたが、これら企業への再雇用者が意識する最大のメリットは、「大洋グループの一員」という点にあり、これは第1次離職者にも共通している。それ以外の点については同一とはいえないので、ここでは第2次の再就職数が5人以上の企業一すなわち企業番号7, 10, 11, 12-についてのみ、寸評しておこう。

番号10は、漁船を得意とする70数名規模の中小造船所で、役員2人の他、40歳代のプレス、マーキン、クレーンの技能をもった工具3名が再就職した。賃金ベースは、ほぼ既述の番号22に近い水準と思われるが、年間労働日数において、隔週週休2日制に見合った旧HZ時代の270日が維持された点にメリットがあった。番号7は、40数名規模の塗料メーカーだが、調色工具、営業マンとして数名採用された。しかしモデル賃金が前者25歳139,500円—残業20時間含む—、後者35歳18万円—同10時間含む—と低水準である他、技能変更である。

番号12は、ハム・ソーセージでは大手の東証一部上場会社だが、採用者9名中30歳代の事・技職は営業マンとして、50歳前後の技能職は警備員として、ほぼ半数ずつ採用された。勤務については同社のカレンダーで、採用時給与については、特に前者で、前歴相当の配慮が払われたようである。

番号11は、大洋漁業の水産物加工工場への派遣会社で、表—13をみれば、第1次も含めて大量27人が採用された。ほぼ30歳代の元技能工だが、職場は魚類を原料に加工食品を製造する現場であるから、職種転換が顕著である。再び表—13から、再離職が多いのも特徴で、若干の聞き取り調査では、単純作業の割には立ち仕事できついこと、加えて薄給で、残業でやっと20万ということであった。再離職組の一部は、改めて旧HZ時代の技能に活路を求め、地場の機械メーカー、鉄工場に再就職していった。

以上、本稿で「準内部労働市場」移動者と呼びうる層の代表事例をみてきたが、総じて、賃金・地位等で旧HZ時代の前歴換算の配慮が強かったこと、労働日数等勤務形態にもともと共通するものがあったこと等がメリットだった。しかし同じ大洋グループとはいっても、業種が違い、職種も変更が大きくなるとともに、雇用条件も変動せざるをえない。特に月収レベルではHZ時代の水準が確保された場合でも、労働時間・日数は大きく延長された。そしてその方向は、ますます外部労働市場に開放的で、ますます地域中小企業労働条件に接合・吸収されている。

ホ) 本稿で「外部労働市場」への流出と呼びうる層は、HZ第2次に関

する限り、第1次から大幅減の95名にすぎないが、筆者の調査では、この内4人採用企業が3社、3人が7社、2人が12社、他は1人と推計している。ここで3人以上採用企業の「求人速報」を、資料入手分だけ表—14に掲げておく。

これらは、地元ではそれほど業績の悪くない機械メーカーや建築会社であり、地元で造船工としての前職歴が活かせる点に、メリットがあった。しかし賃金減額以上に、労働日数増が顕著である。また、高学歴、事・技職が、外部労働市場に放出された場合の苦労の一端も、番号5ないし1の採用者名簿から確認できる。

次に、KD離職者の労働条件変化を知るには、(2)項ハ)で利用した下松職安「KD離職者・再就職動向調査」が、再び有益である。表—15—Aが第1次で、Bが第2次—は、再就職者のKD時代と再就職先の月収比較を、職種別および年齢別に整理したものである。そして図—10AとBは、これを年齢別に分かり易く図示し、また図—11AとBは職種別にみたものである。

まず、年齢別平均の月収比較をみると、離職前月収は第1次・第2次ともほぼ同じ年功賃金カーブを描いており、この間変化が無かったことが伺われる。にもかかわらず全平均の月収で283千円から258千円へと、25千円も低くなっているのは、ひとえに第2次離職者の年齢構成が若返ったことによる。

一方、再就職先収入は全く違った様相を呈し、平均も199千円から219千円へ10%上昇した。その理由は図—10Bに明らかな通り、45歳以上で一程度こそKD時代より低まったとはいえ—地域レベルで「年功賃金的カーブ」が復活したことにある。適宜前歴換算がなされ、第1次でみられた10万円以上の大幅減収はなくなった。全体の減収率が、第1次の30%から第2次の15%へと半減したのも、既にみた、この間の周南労働市場の好転によること大であろう。

また、職種別平均の月収比較をしても、高給層はほとんど全職種で、第

1次に退職している。逆に再就職先収入は、第2次の方がほぼ全職種で高い。それゆえ減収率はかなり狭まり、設計職のように賃金アップを結果した例もある。ここでも市場好転の影響がみられる。

ちなみに造船工の代表的職種、鉄工・製缶工・溶接工の範疇では、年功賃金体系が瓦解した上で、この間横断的な職種賃金の色彩が強まったように見受けられる。つまり第1次・第2次とも再就職時月収は20～21万円台とほとんど差がない上、年齢別格差が著しく狭まった。但しその方向は、下方平準化そのものである。

ところで、第1次・第2次の区別以上に、両方通算した見方が大事かもしれない。表15のAとBを合算した筆者の試算では、644名の平均月収は、265千円から214千円へと19.4%落ち込んだ。この点、KD解散後の新会社・新KDが募集にあたって提示した賃金「一律2割カット」という条件が、KD離職者に対する当地労働市場のトータルな反応を、足元から象徴したものとして評価しえなくもない。

同じ調査から、再就職後の満足度を図12AとBでみる。

総計的に、第2次より第1次の方に「満足派」が多い点、大変興味深い。第2次では「やや満足している」が10%減って、ほぼその分「再転職指向派」が増えている。つまり先にみた、第2次における減収率の低下も、意識レベルの改良には結びついていないのである。

Bの第2次だけにある理由別集計を取り出してみると、「不満派」の主理由はやはり賃金にある。そして図12Cでみるように、回答者の丁度半数を占める30歳代後半と40歳代前半で、不満派が半数を越える点にも注目したい。周知のように、この年齢層こそ収入と生計費のギャップに最も悩む層である。こう考えると、「満足度」意識調査というものも、単なる賃金水準とかその増減ということだけでなく、調査対象者の家庭生活に係わっての属性とその意味を考慮することによって、初めてその意義が明らかになるといえる。



## む す び

本稿では、1986～87年度の造船合理化期に、解散に追い込まれた地場中手造船所の労働移動状況を、山口県下の2造船所の元従業員を対象として分析した。あくまでファクト・ファインディングな論述に固執したが、方法論的には2造船所の場所の相違ならびに、86年希望退職合理化時—第1次とよんだ一と88年会社解散時—第2次とよんだ一の時の相違に着目し、分析用具としては、地域の産業構造・労働市場に係わる伝統を前提としながら、離職者個人レベルの属性と意識、会社・親会社レベルの経営戦略、政府レベルの産業政策・労働行政を重用した。少し煩雑な記述となったが、ここで要点のみ箇条書きし、本ノートのむすびとしたい。

1) 第1次離職者の失業長期化・再就職遅延、第2次離職者の迅速な再就職が好対照をなす。その理由として、下向きだった第1次時の労働市場、上向きだった第2次のそれを前提としながら、離職者の年齢分布、会社の再就職先開拓・斡旋状況、労働行政の相違が関係している。つまり第2次の側からいえば、第2次は離職者が中年・中堅層で、会社も全社的な取組を行い、行政も新法で雇用開発への積極性を示したということである。

2) いわゆる「雇用のミスマッチ」現象—第2次の方で幾分軽微化したとはいえ—を確認できる。

年齢上のミスマッチでは、高齢層が排出された第1次において、著しい再就職遅延を招いた。高齢層は、求人倍率が極端に落ち込んだままである。

転地を要する場合、地域上のミスマッチは明らかである。第2次では共同設備処理会社から、かなり大量の求人協力が得られたものの、応じた者はHZの少数で、大手企業の労働条件好転が期待できる所に限られていた。転出に見合った条件が示されなかったKDの場合は、ゼロに等しい。本稿の事例では、広域労働移動の要件がほとんど欠落したままである。

また職種上のミスマッチも、特にブルーカラーで激しい。仮に中・高年

層が造船に見切りをつけ、転職に踏み切った場合、通例「職業の下降化」で極端な雇用条件悪化となる。それゆえ景気が上向くと、再び前歴同職指向が強まる他、転職組も造船関係へ再参入してくる。公共職訓の転職促進機能上の分析は後日を期すが、総じて、構造調整業種の熟練労働力解体に伝統的につきまとう「痛み」の緩和剤がきいたとは、今回も思えない。

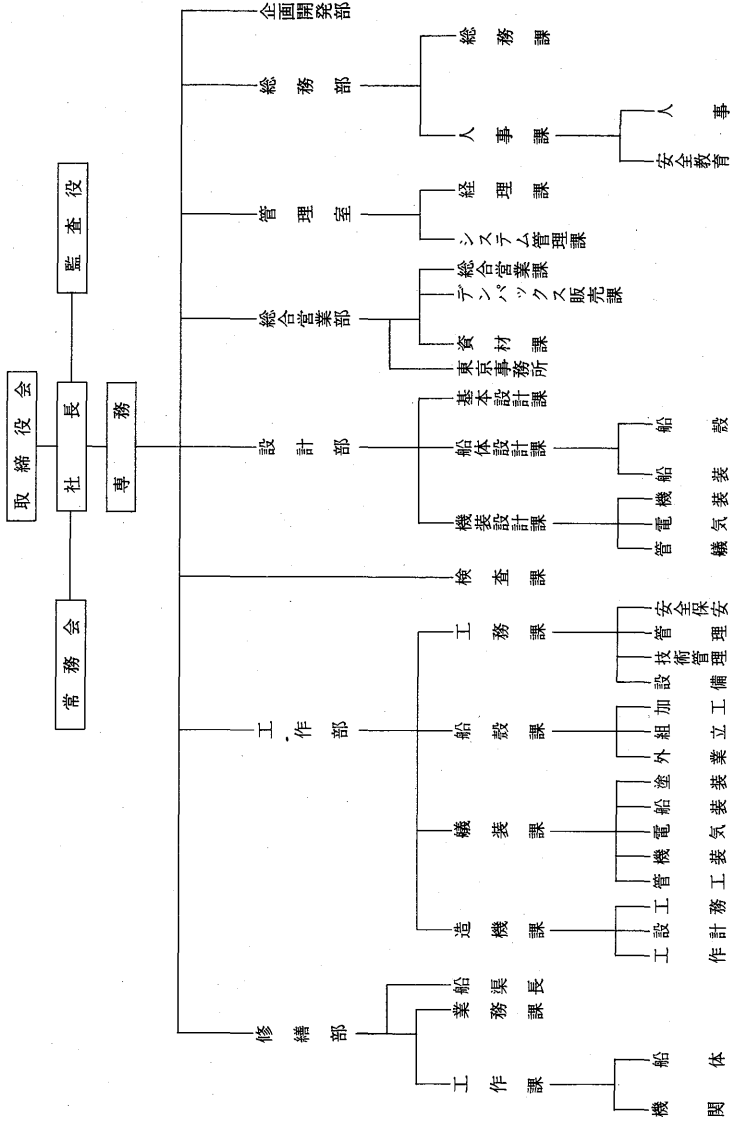
3) 中小造船所や下請企業と違って、HZのような伝統ある地域中核企業においては、親会社グループの存在によって、いわゆる「準内部労働市場」の意義を発見できる。特に、第2次においては同グループがかなりの比率吸収したから、外部労働市場への流出は少なく、もって地域労働市場の攪乱要因にはならなかった。対照的にKDの場合は外部への流出が顕著で、地域労働市場は悪化した。

4) とはいえ、「準内部労働市場」に留まりえた層を含めて、雇用条件の全般的低下がみられる。その度合を推量すれば、賃金2割減か労働2割増かといったところが標準だろう。新会社に就職しえた最良の部分でも、地位・月収が前歴相当の換算があった他は、労働日数、企業内福利等で悪化した。その他の「準内部労働市場」再就職者は推して知るべしで、ますます外部労働市場に接近する。「大洋グループの一員だ」という観念は残っても、実態は地域中小企業労働市場そのものと連続している。

労働条件の全般的低下といっても種々のバリエーションがありえるが、一般的には、旧HZ時代の月収を労働延長で何とか補うという方向が大勢である。けだし、給料は離職前既にほぼ受忍の限界に近づいていたから。再就職後の不満も賃金中心で、特に生活コストの嵩む中年層で大きい。ここには喫緊の時短優先労働行政に対する重大な隘路が存在する。地域中小企業での「賃下げなしの時短」条件の整備こそ、望まれるところである。



図-1B HZ会社組織図—— 87年6月改訂——



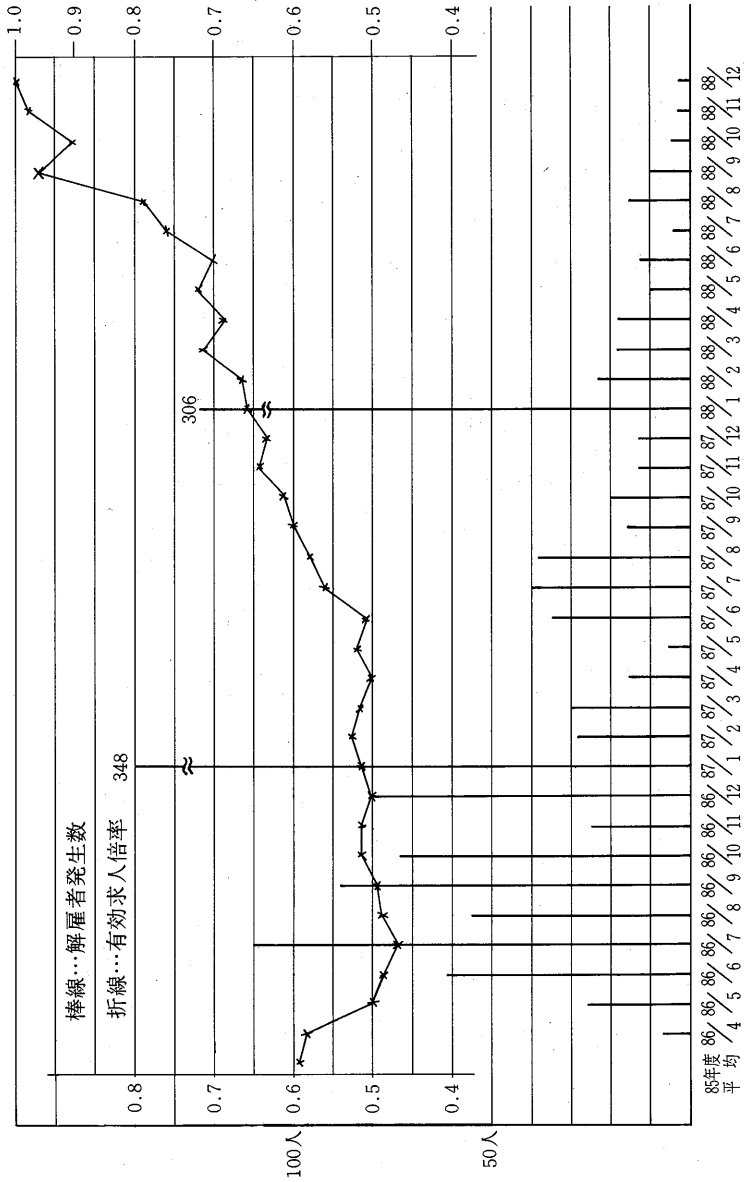
(出所) 図-1Aに同じ

表-1 KD従業員数の推移（各年末）

区分 年	職 員	工 員	臨時工	計	社外工	合 計
60	199	359	329	887	293	1,180
65	258	570	183	1,011	361	1,372
70	329	804	120	1,253	838	2,091
74	404	1,390	165	1,959	908	2,867
75	405	1,477	65	1,947	651	2,598
76	391	1,413	59	1,863	524	2,387
77	(以降この身分呼称廃止)			1,769	574	2,343
78				1,226	193	1,419
79				1,179	334	1,513
80				1,159	399	1,558
81				1,154	511	1,665
82				1,161	271	1,432
83				1,138	314	1,452
84				1,123	252	1,375
85				1,098	201	1,299
86				642	24	666

(出所) 会社資料

図一 2 下関地域造船解雇者の月別発生数と有効求人倍率の推移



(出所) 職安資料から筆者が作成

表-2 下関地域造船従業員数の推移

(各年度末)

区分・年度	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
造船従業員数	3,775	3,550	3,507	3,379	3,301	3,072	3,048	2,954	2,413	2,236
下請従業員数	1,122	1,604	1,989	2,016	1,688	1,909	1,733	1,457	1,432	1,060
計	4,897	5,154	5,496	5,395	4,989	4,981	4,781	4,411	3,845	3,296

(出所) 九州通輸局下関海運支局「業務要覧」

表-3 下松4大工場雇用保険被保険者数の推移

年度末 企業名	75	78	80	85	87.3.19	87.6.30	88.1末
日本石油精製(株) 下松製油所	(100) 632人	(94.8) 599	(88.9) 562	(53.8) 340	(30.5) 193	(29.9) 189	(27.2) 172
東洋鋼鋳(株) 下松工場	(100) 1,927人	(87.4) 1,685	(79.9) 1,539	(82.7) 1,594	(84.1) 1,620	(83.9) 1,617	(82.2) 1,585
(株)日立製作所 笠戸工場	(100) 2,507人	(87.2) 2,185	(68.2) 1,709	(73.4) 1,840	(69.0) 1,731	(67.4) 1,690	(63.5) 1,591
K D (株) KD造船所	(100) 1,830人	(64.9) 1,188	(65.8) 1,204	(56.9) 1,041	(34.3) 628	(34.1) 624	(30.7) 561
計	(100) 6,896人	(82.0) 5,657	(72.7) 5,014	(69.8) 4,815	(60.5) 4,172	(59.7) 4,120	(56.7) 3,909

( ) 内は、対75年度比 (75年度=100)

(出所) 職安資料

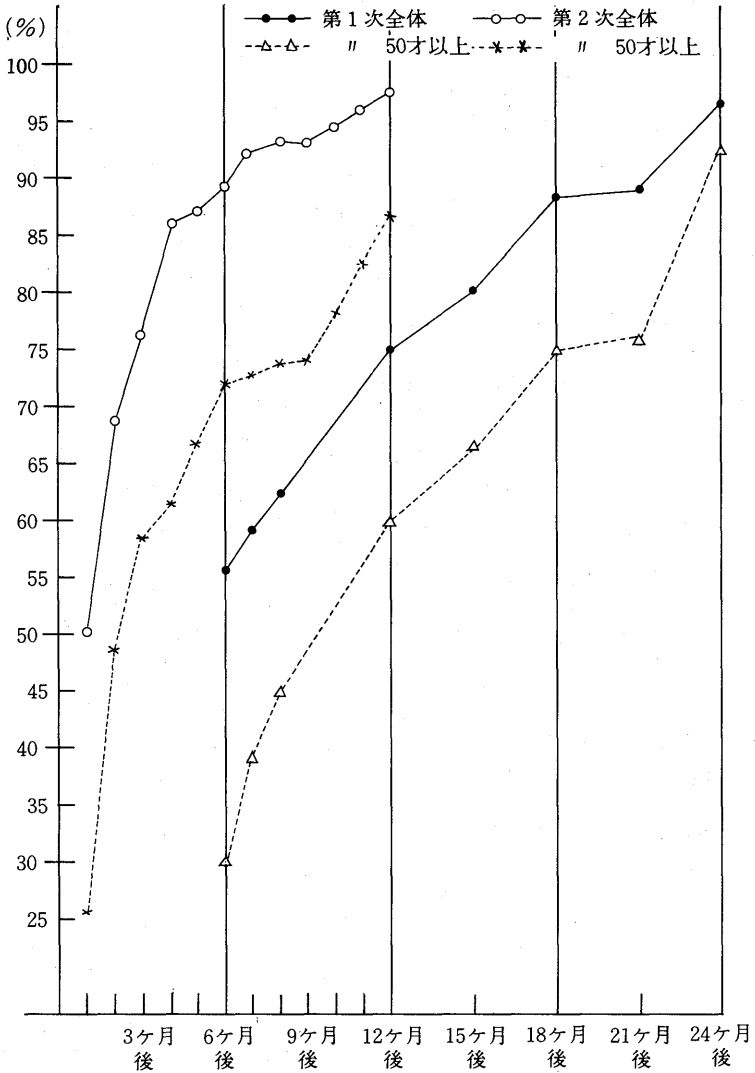
表-4 HZ第2次所属部・課別就職状況 88.4.18現在

所 属		事 技 職			技 能 職			残数計
		人数	就職	残	人数	就職	残	
企画開発		5	5					
総務	総 務	3	3					
	人 事	6	6		1		1	
管理	経 理	4	3	1			1	
	システム	7	7					
総合営業	総 営	12	12					
	デンパックス	7	7					
	資 材	7	5	2			2	
	東 京	1	1					
設計	基本設計	9	9					
	船体設計	13	13					
	機装設計	7	7					
検 査		3	3					
工 作	工 務	6	6		27	24	3	
	船 殻	6	5	1	59	55	4	
	機 装	15	15		55	49	6	
	造 機	14	13	1	12	12		
修 繕	11	10	1	13	11	2		
出 向		7	7					
合 計		143	137	6	167	151	16	

(出所) 会社資料



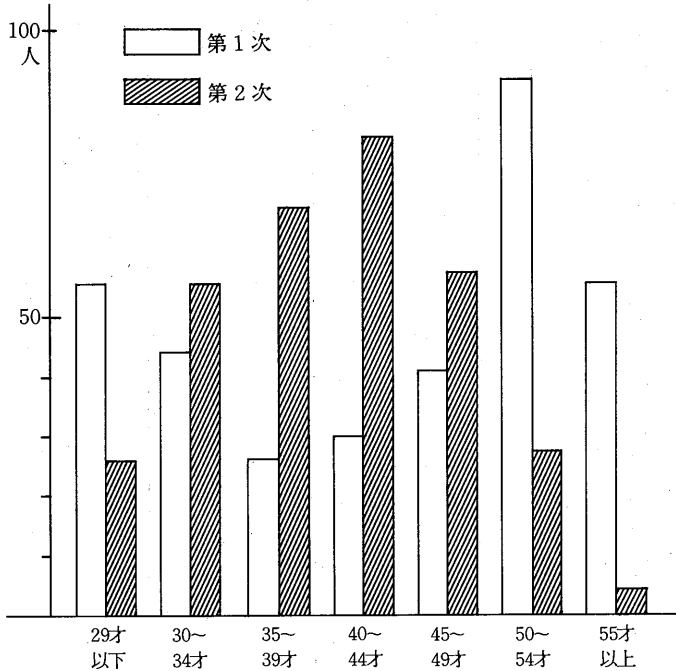
図-3 KD離職者再就職率の推移



(注) ①第1次については86年11月末を起点とした。②数字は周南3職安への求職申込者が母数となっているが、第1次については若干異なる場合もある。

(出所) 職安資料から筆者が作成した。

図-4 HZ離職者年齢別分布図



(出所) 会社資料から筆者が作成

表-5 HZ年齢別希望退職応募状況

	29才以下	30~34才	35~39才	40~44才	45~49才	50~54才	55才以上	合計
86.12.1 在籍人員	87	108	114	99	97	107	65	677人
86.12.22 希退応募者	54	43	26	30	41	88	57	339人
応募率(%)	62.1	39.8	22.8	30.3	42.3	82.2	87.7	50.1

(出所) 会社資料から作成

表一 6 HZ第1次再就職決定ならびに是非等年齢別動向表 87.8.3現在

	決定および 自営予定	各種 予 定 等 学 校	活 再 動 就 中 職	再 就 職 轉 旋 不 具 合 者					
				失業保 険を採 る	出勤率 不良者	ヤル気 不足	病気に よる不 可能	重度心 身傷害 者	年金 生活者
29才 以下 55人	52人 (94.5%)	1	0		1	1			
30～ 39才 70人	58人 (82.9%)	1	2		1	6	1	1	
40～ 49才 71人	49人 (69.0%)	2	3	8	2	6		1	
50才 以上 145人	53人 (36.6%)	37	3	47		1	3		1
合 計 341人 (%)	212人 (62.2%)	41 (12.0)	8 (2.3)	55 (16.1)	4 (1.2)	14 (4.1)	4 (1.2)	2 (0.6)	1 (0.3)
主要 合計 (%)	253人 (74.3)		8人 (2.3)			80人 (23.5)			

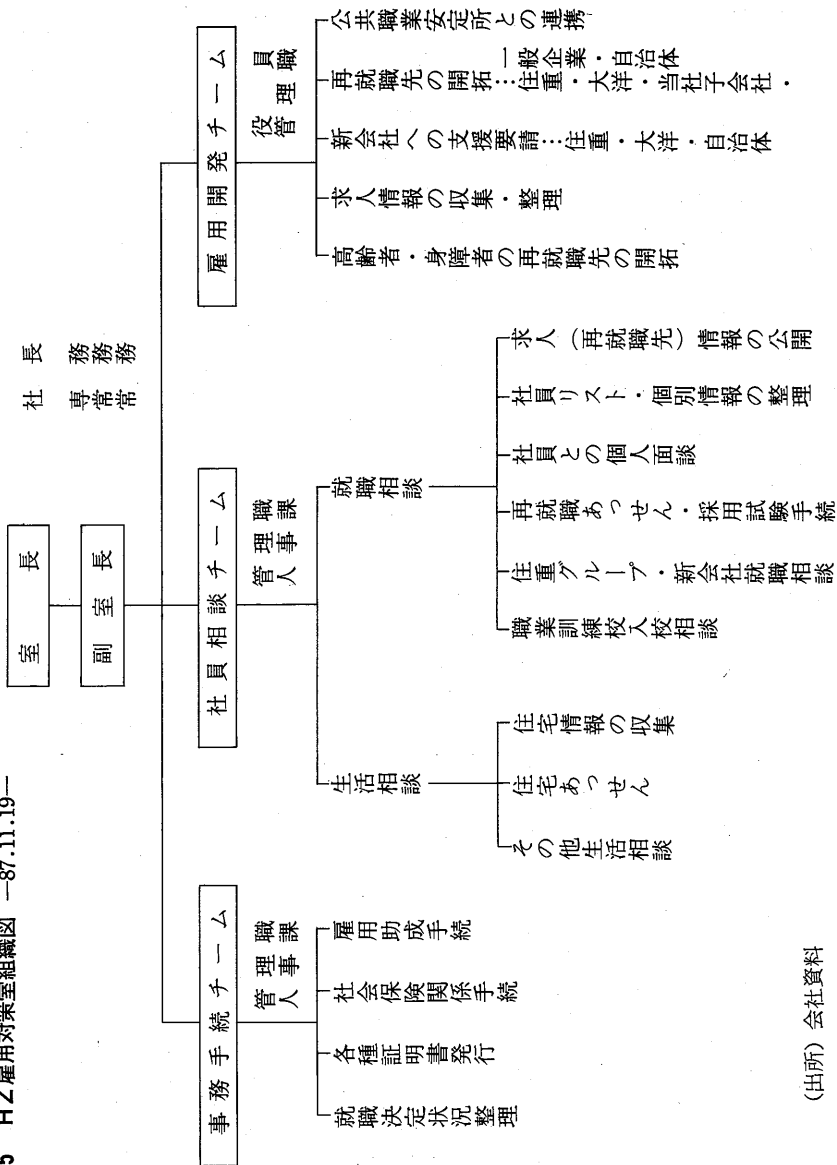
注 1. 各種学校はほとんどが雇用保険延長を考えている  
 2. 失業保険を採ると、ヤル気不足と同じようですが、旧職種、課長、  
 係長等の意見も入れて分析した  
 (出所) 会社「相談室」資料

表一 7 HZ第2次採用募集状況 88.4.18現在

募集先	募集人員 職 種		計
	事・技職	技能職	
新会社 5社	76	44	120
大洋グループ 13社	17	49	66
住重グループ 3社	130	100	230
一 般 103社	132	353	485
合 計 124社	355	546	901

(出所) 会社資料

図-5 HZ雇用対策室組織図 —87.11.19—



(出所) 会社資料

表-8 HZ第2次「再就職のための予備調査」結果

87.11.19

会社再就職斡旋希望

希望する 282 人	希望しない 17人
↓	自分で探す7人, 自営1人, 職訓希望1人, 雇用保険2人, その他6人

斡旋希望先 (希望する数だけ記入)

区 分	第1志望	第2志望	第3志望
住重 グループ	3	20	26
新 会 社	199	41	6
その他一般企業	80	130	13



一般企業の場合の希望勤務地  
(希望する数だけ記入)

区 内	第1志望	第2志望
下 関 地 区	254	8
県 内	7	64
県 外	11	17
特にこだわらない	6	4

(出所) 会社資料

表-9 旧HZ, 新会社, 住重グループの雇用条件比較表

会社	新会社5社	旧HZ	住友重機	サノヤス
年間総労働日数	280日 (2,240時間)	270日 (2,160時間)	246日 (1,968時間) *年度により多少変動	267日 (2,136時間)
年間所定休日	年間85日 (新カレンダー)	年間95日 (日曜, 祝祭日, 隔週土曜 年末年始, 夏季, メーデー等)	年間120日 (週休2日制, 3大連休)	年間98日 (日曜, 祝祭日, 隔週土曜 年末年始, 夏季休暇等)
年次有給休暇	初年度6日	勤続: 0年: 1日: 2年: 3年: 3日 日数: 6: 12: 12: 13 (以後1年ごと1日増加, 最高年間20日)	勤続: 0年: 1.2年: 3.5年: 6年 日数: 0: 1.2: 1.4: 1.5 特別: 2.0: 8: 6: 5 休暇: 2.0: 8: 6: 5 (以後1年ごと1日増加, 最高年間20日)	日数: 4: 1.5: 1.6: 1.7 (以後1年ごと1日増加, 最 高年間20日)
賃金	カット前の基本給を 基準, 日給月給制	—	下に掲げる	下に掲げる
賞与	原則1年目なし	—	〃	〃
時間外割増率	割増率25%	—	—	—
役付手当	現行に準ずる	部長 25,000 課長 20,000 係長 2,500 組長 2,000 伍長 1,500	係長 6,500 班長 4,000 副長 3,000	部長 30,000 課長 20,000 係長 5,000 主任 4,000 組長 4,000 伍長 3,500
家族手当	一律1,300円	一律 1,300	1人目 6,000 2人目 1,500 3人目 1,400	配偶者 2,500 その他の扶養家族1,250~350
社宅・寮	なし 住宅手当1万円支給	家族同居 3DK 4,200~6,000	家族同居 2DK・3DK 13,000~20,000 独身寮 4,850~7,700 * 社宅・寮入居可	家族同居 2DK・3DK 6,500~8,500 独身寮 4,000 * 社宅・寮入居可

賃 金

区分	大 学		短 大		高校(事技職)		高校(技能職)	
	住 重	サノヤス	住 重	サノヤス	住 重	サノヤス	住 重	サノヤス
0	—	—	131,322	—	120,738	113,200	119,166	112,700
5	157,884	147,700	151,032	138,850	146,436	—	131,808	125,850
10	217,472	—	213,220	162,000	189,632	155,300	163,956	144,250
15	274,540	199,200	252,932	198,700	235,972	189,100	182,016	—
20	—	—	321,068	—	278,532	220,450	198,592	193,500
25	—	270,900	—	—	327,502	251,450	—	210,850

(1)賃金…①サノヤスは89/3まで上記賃金の5%カット②一印は標準者がいないことを示す。

(2)賞与…①住重は87年度実績年間15万円+3ヵ月。②サノヤスは87年度実績年間1.5ヵ月。

(出所) 会社資料等より筆者が作表

図-6 KD離職者の居住地と再就職先所在地

図-6A 一第1次-

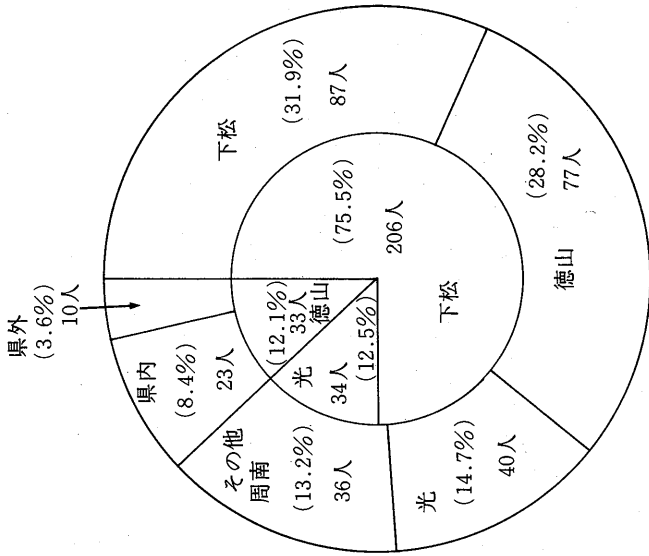
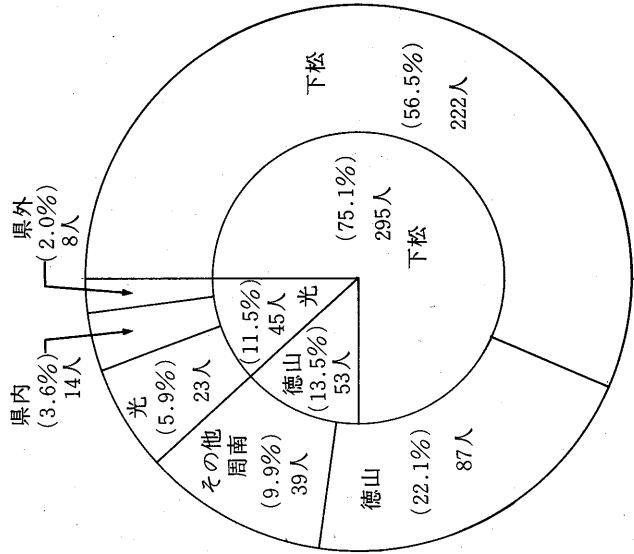


図-6B 一第2次-



(注) 内円が居住地, 外円が再就職先所在地, 職安資料より作成



表-10 下関職安常用求人・就職状況（各年度10月）

年 月	85/10	86/10	87/10	88/10
月間有効求人	3,213	2,793	3,395	4,348
〃 求職	5,089	5,696	6,034	4,989
求人倍率	0.63	0.49	0.56	0.87
50歳以上求人	213	262	222	395
〃 求職	1,995	2,208	2,463	2,001
同求人倍率	0.11	0.12	0.09	0.20

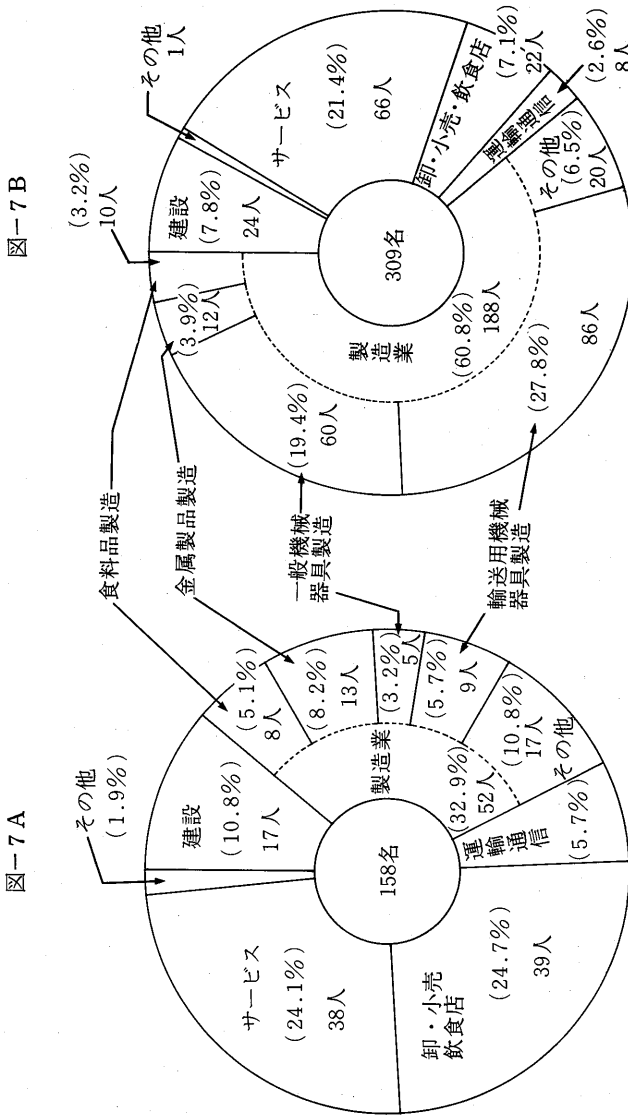
（出所）職安資料から作表

表-11 KD離職者産業別再就職率の推移

経過	3ヶ月後		6ヶ月後		1年後		2年後	
	第1次	第2次	第1次	第2次	第1次	第2次	第1次	第2次
建設	—	16.8%	18.0%	17.5%	17.6%	18.1%	19.9%	—
製造	—	58.3	51.5	57.1	51.6	57.0	50.0	—
運輸・通信	—	3.5	7.0	4.5	7.7	4.6	6.3	—
卸・小売・飲食	—	8.7	10.0	8.1	8.4	7.4	8.0	—
サービス	—	9.4	8.0	8.9	8.8	9.2	10.2	—
その他	—	3.3	5.5	3.9	5.9	3.7	5.6	—

（出所）職安資料より筆者が作成

図-7 HZ離職者産業別再就職率



(注) Aは87年10月末までの第1次分, Bは88年12月末までの第2次分, 職安資料等から作成

図-8 KD離職者再就職先選択理由

図-8A 一第1次-

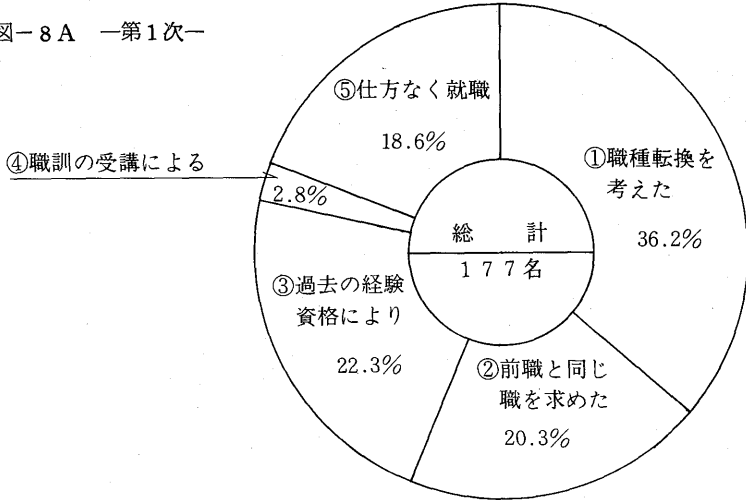
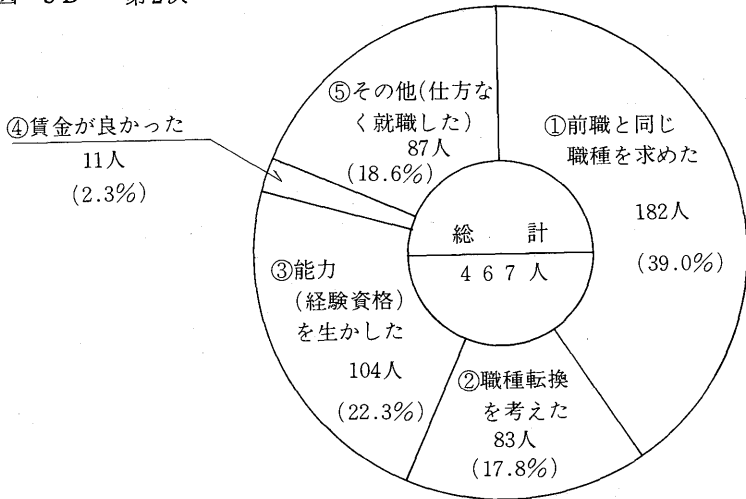


図-8B 一第2次-



(出所) 表-12に同じ

表-12A KD職種別転職状況-第1次分-

離職前		再就職						
職種	人員	① 技術管理専門	② 事務	③ 営業・販売	④ 運転手・配達	⑤ 機械・仕上	⑥ 鉄工・製缶	⑥-1 溶接・ガス
① 技術管理専門	12	9		3				
② 事務	19	3	8	4		1		
③ 営業・販売	1			1				
④ 運転手・配達	19		1	3	9			1
⑤ 機械・仕上	10					8		2
⑥ 鉄工・製缶	44	1		7		3	18	
⑥-1 溶接・ガス	20	1	1	2	1	2	4	1
⑥-2 配管	18			1	2	1	1	
⑦ 建設	2							
⑦-1 木工	2							
⑦-2 塗装	2	1		1				
⑧ 単労	6				1	1		
⑨ 電気	9	1						
⑩ 設計	13	3	2	2		1		
合計	177	19	12	24	13	17	23	4

※1. 職種の設定について、統計上多少の問題はあるが本表を参考に同様職種、及び関連職含めてみる必要がある。  
2. 高令者については再就職は困難であるが、旧職を生かした再就職が多い。

(出所) 下松職安 87.7.25 KD第1次「再就職者動向調査」

職 種							転職率
⑥-2 配管	⑦ 建設	⑦-1 木工	⑦-2 塗装	⑧ 単労	⑨ 電気	⑩ 設計	
							25%
	2			1			57.9%
							0
	1	2		1	1		52.6%
							20%
2	6		1	6			59%
	3			5			95%
7	2			3	1		61.1%
	2						0
	2						100%
							100%
				4			33.3%
	2				6		33.3%
						5	53.3%
9	20	2	1	20	8	5	55.9%

表-12B KD職種別転職状況—第2次分—

離 職 前		再 就 職							
職 種	人 員	①-1 技 術 管 理	①-2 技 術 補 助	② 事 務	③ 営 業 販 売	④-1 運 転 手	④-2 ク レ ーン	⑤-1 機 械	⑤-2 仕 上
①-1 技 術 ・ 管 理	46	41		1	1				
①-2 技 術 補 助	37	6	17	1	5				1
② 事 務	49	3	1	32	10				2
③ 営 業 販 売	1				1				
④-1 運 転 手	5					5			
④-2 ク レ ーン	17					2	12		
⑤-1 機 械	10	1			1			3	2
⑤-2 仕 上	37		1		2			1	29
⑥-1 鉄 工	49	4		1	5	1			3
⑥-2 製 缶	27		1	1	1	1			1
⑥-3 溶 接 ・ ガ ス	84		1		1	5	1		2
⑥-4 配 管	22		1	1	1				3
⑦-1 建 設									
⑦-2 塗 装	7				2				
⑧ 単 労	33		5	1		3			1
⑨ 電 気	17		1	1		1			
⑩ 設 計	26	1	5		1				1
計	467	56	33	39	31	18	13	4	45

(出所) 下松職安 88.12.10 KD第2次「再就職者動向調査」

職 種										転職率
⑥-1 鉄工	⑥-2 製缶	⑥-3 溶接・ ガス	⑥-4 配管	⑦-1 建設	⑦-2 塗装	⑧ 単労	⑨ 電気	⑩ 設計	計	
								3	46	10.9%
				1				6	37	54.1%
						1			49	34.7%
									1	0%
									5	0%
	1	1				1			17	29.4%
				1		2			10	70.0%
1	1	1				1			37	21.6%
25	2	1		1	1	5			49	49.6%
	20					1		1	27	25.9%
11	9	38	5	5	1	5			84	54.8%
1		1	13			1			22	40.9%
1	1				3				7	57.1%
2		3	1		1	16			33	51.5%
							14		17	17.6%
				1			1	16	26	38.5%
41	34	45	19	9	6	33	15	26	467	39.0%

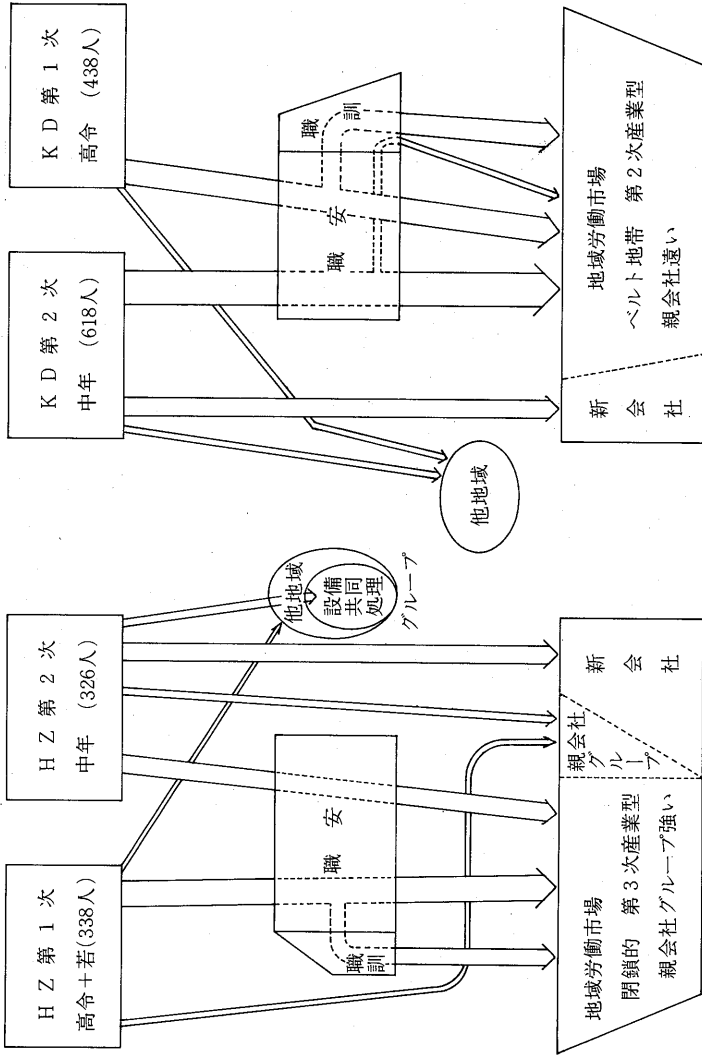
表-13 HZ準内部労働市場の企業と採用数

再就職会社と業種	第1次	第2次
<b>A. 新会社5社(大洋グループ出資)</b>		
1. 船舶修理	+1	54-2
2. 産業機械製造・保守	+1	33-1
3. 設計・技術		20+1
4. 電算業務	+1	10
5. 医療機器販売		7
計	+3	124-3+1
<b>B. 旧子会社(大洋グループに統合)</b>		
6. 食料品販売 16人	2	2-1
7. 塗料製造・販売 44人	5-1+2	5-1+1
8. 消毒・駆除 26人	3-1+1	0
9. 造船下請 2人	11-10	0
10. 船舶造修業 72人	3	5
計	24-12+3	12-2+1
<b>C. 大洋グループ</b>		
11. 食品加工	7-2+1	20-7
12. ハム・ソーセージ・配合飼料製造	1	9
13. 石油スタンド	3-1+1	0
14. 船舶造修業	2	1
15. 木函・紙器・段ボール製造	0	2
16. 百貨店業	1	1
17. 食品冷蔵	0	1
18. 海運業	1-1	0
19. 水産業	0	1
20. 食品冷蔵	0	1
21. 医療	2	0
計	17-4+2	36-7
(小計)	(41)	(172)
<b>D. 地元中小造船所</b>		
22. K造船(商船設計研)造船設計	1+1	10-1+1
〃 (旭工作)造船下請	—	11-1+1
23. O造船 船舶造修	3	1
計	4+1	22-2+2
<b>E. 住重グループ</b>		
24. 住友重機 船舶造修	0	16-2
25. サノヤス 〃	0	6
計	0	22-2
総計	45	216

(注) 表中のマイナスは再離職者、プラスは再転入者、会社資料および筆者調査から作成



図一 9 造船離職者労働移動の概念図



会社・親会社・設備処理会社の経営対応、  
政府・自治体の政策対応

労働市場の性格、再編動向、

労働者の属性と意識  
労働組合と運動

表-14 HZ外部労働市場流出者・主要採用企業

企業番号	業種	採用職種	勤務地	必要資格 免許など
No. 1	産業用冷凍機 プラントエンジニアリング	食品機械設計 メンテナンス	下関 大分	大学卒
No. 2	産業機器設計・製造	旋盤工 機械組立工	下関	特になし
No. 3	コンベア設計・製造, 製缶	機械設計, 機械工, 製缶工	〃	自動車免許 電気・ガス溶接
No. 4	建設業	建設工	〃	高所作業に 不安のない者
No. 5	〃 (宇部)	営業職 管理職	宇部	自動車免許 〃 (大学卒)
No. 6	船舶艀装品製造	溶接工 製缶工	下関	アルミ溶接
No. 7	船舶艀装品 機械部品製造	見積, 営業 製缶, 機械工	〃	自動車免許 特になし

(注)「求人速報」, 聞き取り調査から筆者が作成

労働条件			採用者
休日	勤務時間	賃金	
日・祝等 隔週土旺		面談の上	45才営業課長(大卒)→部長で 38才係長(大卒)→課代で 36才設計技師 34才現場技師
日・祝 盆, 年始末	8:00~17:00	116,000~230,000 (含残業) 賞与4ヶ月	56才旋盤工組長→旋盤 39才〃 伍長→〃 47才〃 →〃
日・祝 盆	8:00~16:30	284,565 (35才, 含残業) 賞与2ヶ月	44才取付鉄工 42才溶接工伍長 51才旋盤工組長→旋盤
日・祝 年間300日	8:00~17:00	208,418 (33才, 含残業) 賞与7ヶ月(基本給)	42才玉掛工 30才溶接工 34才
日・祝等	8:00~17:00	年収300万前後 賞与2ヶ月以上 年収400万以上, 賞与同	34才設計技師 37才管工 44才資材課長→再離職(保 険外交) 45才営業→〃 (〃)
日・祝等 年間291日	8:00~16:50	20万(40才, 残業 15,000円含) 賞与4, 5ヶ月	30才管工→製缶 51才〃→〃 38才溶接工→溶接
日・祝等	8:00~18:00 土8:00~17:00	17~25万賞与10~30万 179,500~226,000 賞与10~30万	32才管工→製缶 31才〃→〃 46才切断工

表—15A KD職種別・年齢別・離職前再就職時月収比較表 — 87年6月末現在 —

年齢	職 区 種 分	① 技 術、 管理専門		② 事 務		③ 営業販売		④ 運 転 手 達		⑤ 機 械、 上		⑥ 鉄 工、 製 缶		⑥-1 溶 ガ、 接、 ス	
		人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円
29歳 以下	離職前			(6)	118							(1)	177	(1)	200
	再就職			(5)	99	(2)	170								
30歳 ∩ 34歳	離職前			(2)	192					(1)	235	(7)	212	(3)	220
	再就職	(3)	226			(7)	188			(2)	205	(1)	170		
35歳 ∩ 39歳	離職前	(2)	290	(1)	282			(4)	249			(8)	259	(1)	256
	再就職	(5)	243			(4)	195	(3)	207	(1)	195	(1)	160	(1)	180
40歳 ∩ 44歳	離職前	(3)	284	(4)	280	(1)	350	(1)	242	(1)	322	(8)	271	(4)	278
	再就職	(4)	343			(5)	246			(3)	180	(6)	205	(1)	250
45歳 ∩ 49歳	離職前	(3)	328	(1)	297			(4)	296	(3)	357	(10)	299	(6)	296
	再就職	(2)	273			(4)	193	(4)	193	(4)	203	(8)	206	(1)	206
50歳 ∩ 54歳	離職前	(2)	378	(3)	264			(10)	329	(4)	327	(9)	311	(4)	314
	再就職	(2)	257	(4)	163	(2)	190	(6)	177	(6)	187	(6)	210	(1)	180
55歳 以上	離職前	(2)	393	(2)	316					(1)	370	(1)	388	(1)	428
	再就職	(3)	283	(3)	219					(1)	210	(1)	230		
計	離職前	(12)	330	(19)	222	(1)	350	(19)	301	(10)	331	(44)	275	(20)	284
	再就職	(19)	272	(12)	150	(24)	201	(13)	189	(17)	193	(23)	204	(4)	204

(出所) 表—12に同じ

⑥-2 配管		⑦ 建設		⑦-1 木工		⑦-2 塗装		⑧ 単労		⑨ 電気		⑩ 設計		計	
人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円
												(8)		(8)	136
								(1)	200					(8)	127
(1)	210					(2)	251			(3)	237	(3)	212	(22)	219
						(1)	150	(4)	146	(2)	198	(2)	180	(22)	185
(3)	248							(1)	291	(1)	283	(4)	246	(25)	260
(2)	178	(2)	188					(3)	175	(1)	180	(2)	230	(25)	202
(3)	271									(4)	280	(4)	267	(33)	278
		(7)	197					(3)	207	(3)	227	(1)	220	(33)	228
(5)	287													(32)	304
(3)	182	(3)	159					(2)	155	(1)	170			(32)	196
(6)	335	(1)	299	(2)	309			(4)	335					(45)	322
(4)	192	(7)	184					(7)	166					(45)	186
		(1)	319					(1)	339	(1)	400	(2)	287	(12)	353
		(1)	280					(2)	260	(1)	153			(12)	242
(18)	290	(2)	309	(2)	309	(2)	251	(6)	328	(9)	278	(13)	251	(177)	283
(9)	186	(20)	190			(1)	150	(22)	178	(8)	199	(5)	208	(177)	199

表-15B KD職種別・年齢別・就職前再就職時月収比較表 — 88年10月末現在 —

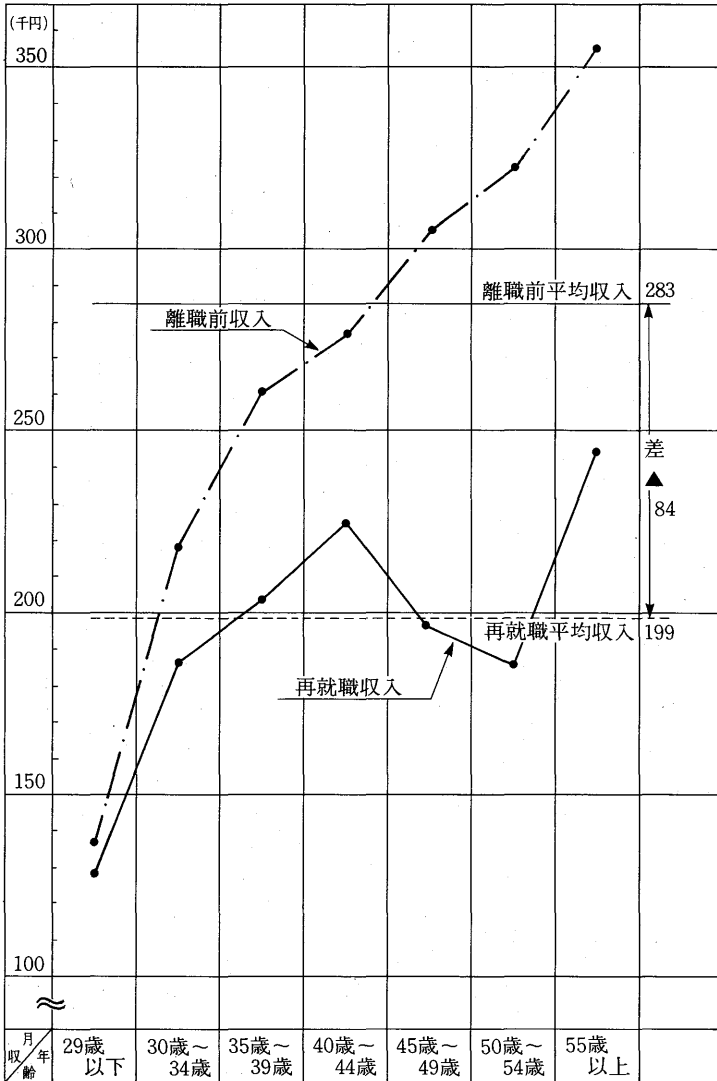
年齢区分	職種	①-1		①-2		②		③		④-1		④-2		⑤-1		⑤-2	
		技術管理		技術補助		事務		営業販売		運転手		クレーン		機械		仕上	
		人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円	人	千円
29歳 以下	離職前	7	171			13	118									3	147
	再就職	7	171	3	137	11	117	7	145	2	140					3	133
30歳 ↓ 34歳	離職前	2	215	3	223	5	196						1	200	2	250	
	再就職	2	210	4	194	6	225	4	194	1	200					4	191
35歳 ↓ 39歳	離職前	8	259	12	260	11	245	1	250			3	243	2	275	10	252
	再就職	11	266	9	211	8	216	9	248	3	182	2	205	2	230	12	218
40歳 ↓ 44歳	離職前	8	288	13	275	13	273			2	293	4	300	3	240	13	271
	再就職	14	282	11	241	8	228	6	228	6	203	4	210	2	191	15	220
45歳 ↓ 49歳	離職前	12	341	5	284	6	260			2	283	7	281	3	320	5	271
	再就職	12	303	5	256	6	269	2	225	3	190	6	224			7	217
50歳 ↓ 54歳	離職前	7	376	4	325	1	295			1	300	3	308			4	350
	再就職	7	318	1	260			3	263	3	182	1	230			4	245
55歳 以上	離職前	2	450											1	270		
	再就職	3	320														
計	離職前	46	296	37	273	49	216	1	250	5	290	17	284	10	270	37	263
	再就職	56	273	33	220	39	200	31	214	18	187	13	217	4	211	45	213

(出所) 表-12に同じ

⑥-1		⑥-2		⑥-3		⑥-4		⑦-1		⑦-2		⑧		⑨		⑩		計	
鉄	工	製	缶	溶接	ガス	配	管	建	設	塗	装	単	労	電	気	設	計	人	千円
3				1		1				1		2		2		1		38	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	147				150		170				150		125		125		160		138
		1										1		2		1		38	
			130									150		125		210		140	
1		4		18		2				2		1		4		9		64	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	217		219		216		278				235		140		238		189		215
11		4		12		1		1		1		2		3		8		64	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	190		188		199		230		150		200		180		213		205		199
9		4		30		6				2		9		6		9		122	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	260		261		263		230				240		216		242		259		252
13		9		11		8		2		3		9		4		7		122	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	213		216		201		184		240		183		183		221		278		219
13		3		15		6				2		6		4		5		110	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	265		267		284		273				285		280		270		258		275
9		7		8		3		2		2		6		5		2		110	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	230		233		227		199		240		215		205		234		250		231
9		9		18		6						9				2		93	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	292		278		279		302					302				285		292	
6		10		11		5		4				11				5		93	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	230		214		223		205		208			215				268		236	
3		3		2		1						5		1				35	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	293		312		285		240					314		280				324	
		3		3		2						4		1		3		35	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	208		240		228		228					188		200		230		242	
1												1						5	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	310											310						358	
2																		5	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	230																	284	
49		27		84		22				7		33		17		26		467	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	254		247		259		263			239		261		236		233		258	
41		34		45		19		9		6		33		15		26		467	
	千円				千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円		千円
	214		212		213		199		216		197		197		210		243		219

図-10 KD離職者 離職前再就職時月収比較図（年令別平均）

図-10A



(出所) 表-12に同じ



図-10B

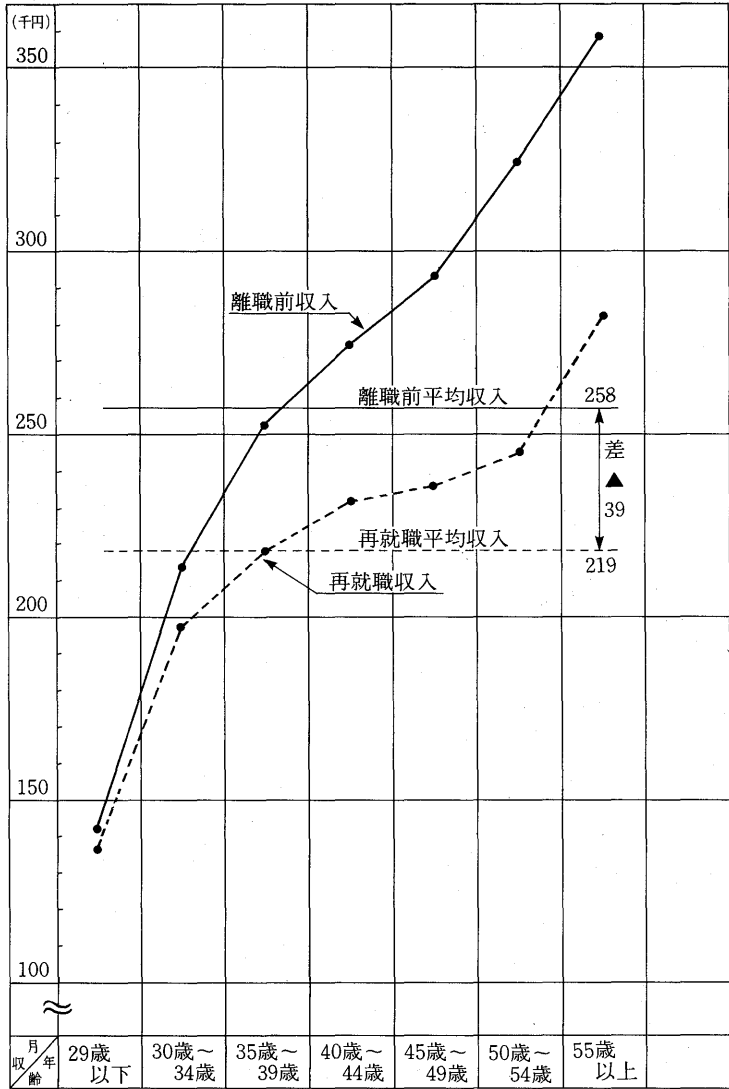
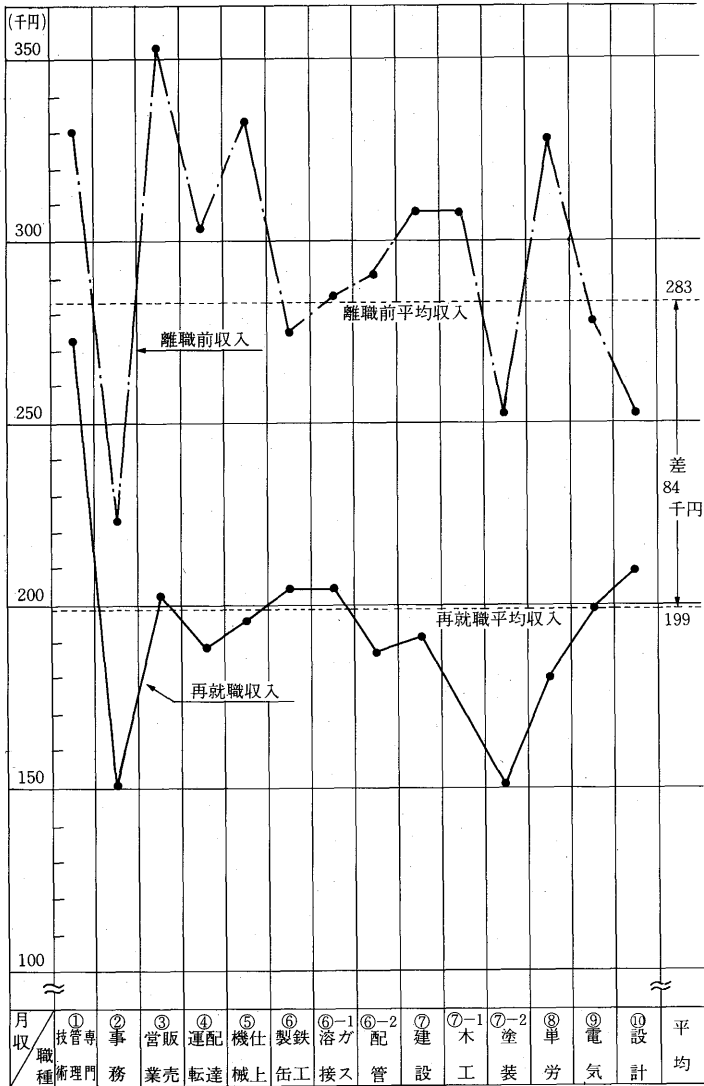


図-11 KD離職者 離職前再就職時月収比較図（職種別平均）

図-11A



(出所) 表-12に同じ



図-12 KD再就職満足度

図-12A 一第1次-

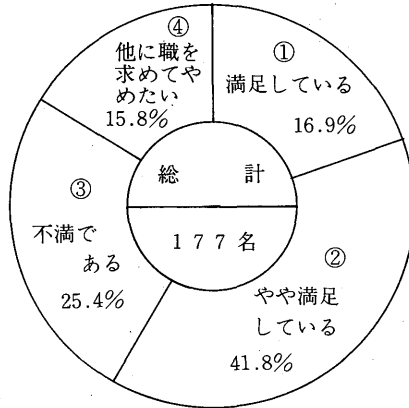
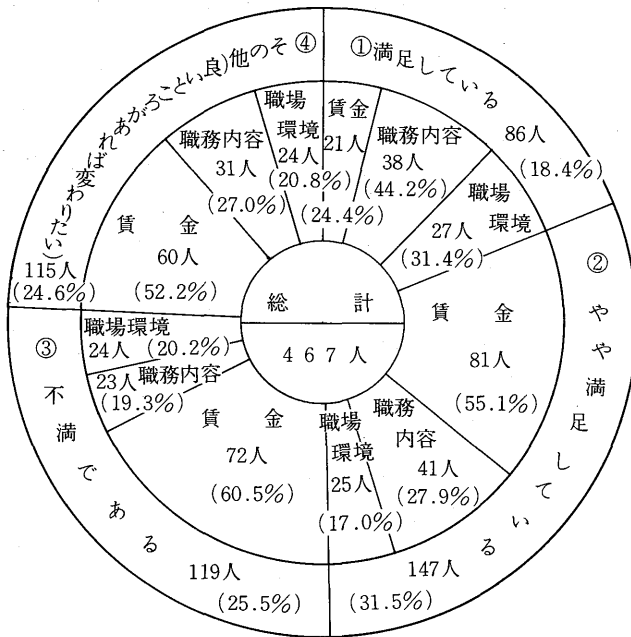


図-12B 一第2次-



(出所) 表-12に同じ

図-12C

年 目 目 年 齢	① 満足 している	② やや 満足 している	③ 不満 である	④ ば 変 わ り た い そ と こ ろ が あ れ ば 良 い そ の 他	計
29 歳 以下	14	10	6	8	38
30 歳 ~ 34 歳	8	24	20	12	64
35 歳 ~ 39 歳	21	36	31	34	122
40 歳 ~ 44 歳	21	31	30	28	110
45 歳 ~ 49 歳	17	32	20	24	93
50 歳 ~ 54 歳	4	13	11	7	35
55 歳 以上	1	1	1	2	5
計	86	147	119	115	467

〔付記〕本稿作成にあたり、会社、組合、職安各関係者から事情聴取を行い、参考資料の提供をうけました。いちいち御名前を記しませんが、ここで御礼申し上げます。

また本稿は文部省科学研究費一般研究B（課題番号62450073）の成果の一部です。