HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	離農者の労働移動と労働市場に関する実証的研究
Author(s)	長沼, 信之
Citation	北海道大學教育學部紀要, 39, 195-235
Issue Date	1981-09
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/29248
Type	bulletin (article)
File Information	39_P195-235.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

離職者の労働移動と労働市場に関する実証的研究

長沼信之

A study on the labour mobility and labour market of the unemployed

Nobuyuki Naganuma

目　次

Ⅰ　課題と方法……195
Ⅱ　対象地域および離職者の概要……198
Ⅲ　労働移動の特徴と基本要因……207
Ⅳ　離職者の年齢と労働移動の特徴……220
Ⅴ　職安・職訓行政の機能と失業者の実態……231
Ⅵ　むすび……234

Ⅰ　課題と方法

本稿は，「低成長」局面における離職者の労働移動の実態とその構造を把握し，そのことが労働者にどのような影響を及ぼしているのかを具体的に見ることを課題としている。また，こうした労働移動の側面からアプローチすることによって，造船企業関連企業を核とする地域労働市場再編の実態を解明する手がかりを得ようとするものである。

周知のように，ドルショックからオイルショックを契機として，独占資本と政府は「低成長」下においても高利潤を獲得しうる体制をつくり出すために，産業再編，人員整理をテコとした「合理化」および様々な「不況対策」を押しすすめた。

その結果，大企業本工労働者における終身雇用の動揺，不安定就業者層の増大および再編，「完全失業者」の増大など過剰労働力をめぐる問題が深刻化し，労働問題あるいは社会問題の焦点として重大化した。

以上の事態の中で，構造不況業種を中心としたドラスティックな産業再編成にともなう離職者の大量発生をめぐる問題も焦点のひとつになり，彼らの雇用不安・生活不安の実態と雇用・失業政策の機能を問題とする動きも活発になりつつある。しかし，離職者問題は単に失業による生活不安の増大や高齢者を中心とする雇用確保といった問題領域として存在しているだけではなく，むしろ，流動，停滞をともないながら，再就業せざるをえない多数の離職者の問題である。したがって，冒頭に述べた本論文の課題は，今日の離職者問題をめぐる重要な焦点と言える。

本論文では，オイルショックを契機として1974年当時の３分の１にも及ぶ離職者を発生せしめた造船業を対象とし，離職者の追跡調査結果をもとに実証的に解明する手法をとった。

さて，最近の先行研究の状況を見れば，離職者問題が重大化しているにもかかわらず，不況地域を中心に雇用・失業対策との関連で簡単な実態調査が行われているものの，本格的な実証研究は少ない[1]。その中にあって，離職者の追跡調査を精力的に行っているものとして慶応大学黒川研究室大学院グループ（以下，黒川研究室とする）があげられる。しかし，彼らの調

査研究は，「高成長」期における九州地方の炭鉱離職者調査研究と同様な視角から，離職者の下降移動に焦点をあて，生活不安・雇用不安の実態と雇用・失業対策の機能を問題にしたものが多い[2]。

したがって，彼らの研究は「見捨てられた失業者たちの置かれた現実を見据え」[3]てはいるものの，離職者をトータルに把握する点では一面性を免れえず，したがってまた，離職者の労働移動のメカニズムについてもほとんど明らかにされていない。さらに彼ら自身も職種の転換が「労働者自身にとって具体的にどのような意味をもったものとしてあらわれているのかという問題については，さらに検討を要する必要がある」[4]と述べている。以下，彼らの調査研究などと関連づけて，本稿のいくつかの目的と分析方法を整理する。

第一の目的は，職種別に離職者の同一職種・関連職種への移動の実態と構造を明らかにし，地域の造船企業・関連企業を核とする労働市場がいかに再編されつつあるのかを労働移動の側面から追求することである。

この点について先の黒川研究室の調査研究では，地域労働市場を企業規模別・雇用形態別の階層構造としてとらえ，離職者の玉突的下降移動によって，より下層の者ほど不熟練職種に流入している，と報告されている。しかし，労働市場は需要側が要求する特定の技能・熟練などと対応する「職種」を抜きには考えられない[5]。たしかに，現実の労働市場は職種だけでなく企業規模・雇用形態もからみあった複合的な構造を有しているが，少なくとも離職者の労働移動を職種別に分析しない限りは労働市場再編の実態に深く入り込むことは不可能である。しかも，多様な熟練職種が結合されている造船業を対象とする場合，職種別分析の視角は一層重要性を増すものである。

したがって，ここでは前職種・離職前の企業ごとに，①離職者の性格――技能，熟練度，年齢，職歴を整理し，②同時に労働力を需要する企業の業種，作業内容，賃金水準をはじめとする労働諸条件の実態を把握する。そのためには，同一職種間・関連職種間移動を中心に労働移動の特徴を明らかにし，上記の①②の要因がどのように作用しているのか，とりわけ，労働力需要を基本的に規定する造船企業・造船関連企業（本稿では，金属・機械製品製造業業種も含む）の生産技術および分業の発展段階と賃金水準に留意する[6]。

第二の目的は，こうした需要側の要因と同様に重要な意味をもつと思われる離職者の年齢および家族構成と労働移動の関連を明らかにすることである。さらに，労働移動にともなう作業内容・賃金水準および労働諸条件の変化のなかで，彼らが移動の方向や年齢によって新たに抱えている問題が何かということを追求する。たとえば，同一職種間・関連職種間移動といっても，その移動の方向に対応して彼らの果している機能がどのように異なるのか，また共通する問題は何かということも問題となる。また，異職種間移動の場合，今日ますます増大する建設業・第３次産業へ流入した離職者の実態がいかなるものであるのか，異職種間移動イコール不熟練職種化という実態が支配的なのか[7]，などの点が問題となろう。

なお，こうした作業のなかで再就業者の生活の変化についても見ることにする。とくに，彼らの年齢・家族構成・離職前の企業に注目して各年齢層ごとにその特徴を明らかにする。この点について最近の離職者調査研究では，離職者の生活不安の深刻化を強調するあまり生活不安が集中している層と生活不安を何らかの形で回避している層を分けて考える，という把握が不十分であった。また，大手本工旧組合員離職者の追跡調査結果をもとにした高梨昌教授の「40歳代の中年者と50歳代の高年者とでは区別してみなければいけない」[8]という指摘は一定

の意味をもちうるが，調査対象が大手本工「希望」退職者という限定つきのものであり，また，アンケート調査結果のためにその内実もさだかではない。

第三の目的は，以上のような労働移動・労働市場の再編に職安，公共職訓行政がどのように機能しているのか，という点である。ここでは，職安・公共職業訓練の就職斡旋や転職訓練がどのような層の離職者に機能しているのかをみることに限る。同時に，労働者間に存在する求職網の実態を解明することも重要である。そして，造船企業・造船関連企業がH造船所を頂点とする系列・下請関係に深く組みこまれているなかで，こうした系列・下請関係が労働移動，労働市場再編に果たしている役割もひとつの焦点となろう。

さいごに，失業者の性格も年齢・離職前の企業に注目して明らかにしたい。

なお，対象離職者については，函館地域経済の中核をなしていたHドックH造船所（以下，H造船所とする。）の「希望」退職者（1978年1月から1979年8月まで4次にわたる「希望」退職募集に応じて1196名が離職），およびその系列化にあって函館工場造船部門が閉鎖に追いこまれた（株）N造船所の離職者（1977年11月から1978年2月27日までの間に造船部門220名全員が「離職」）とした。

また，調査の概要については，以下のとおりである。

①H造船所離職者については，会社資料により，第4次「希望」退職者を除く全員(1,130名）にアンケートによる郵送調査を実施（1979年10月）し，611名分を回収した。さらに，函館地域外へ再就職したものについても同様のアンケートで郵送調査を行い（1980年8月，92名），30名分を回収した。また，1979年10月現在失業中だったものについては，1979年10月現在の動向を知るために同様の補足調査を実施し，206名に郵送して130名分を回収した。

②N造船所離職者については，会社資料の制約により，造船部門の直接工程に配属されていたものに現り，同様のアンケート調査を行った。152名に郵送し，62名分を回収した（1979年10月)。さらに，1980年8月に，前年調査で未回収だったものについて補足の郵送調査を実施し，87名に郵送して10名分を回収した（合計72名分回収)。

③アンケート回収者を中心に，離職者の面接調査を行った。面接は，原則としてテープ・レコーダーに記録し，後に文章化した。1979年11月に本調査，1980年11月に補足調査を行った。面接調査対象者は，1979年11月には，H造船所44名，N造船所26名，1980年11月には，H造船所5名，N造船所3名，であった。また，昭和55年11月に，離職者が比較的多く再就職している企業に面接調査を行った（中小造船関連企業4社)。

④その他，函館職安，地評，当該企業労組，H造船所・N造船所等において面接調査，資料収集を行った。

注

1) 最近の造船離職者調査としては，愛媛県社会経済研究財団『愛媛県下の造船業の雇用調整及び当該離職者の職業転換の実態に関する調査報告』1980年3月，および，長崎県雇用開発委員会『長崎県下の造船関連離職者の帰趨状況に関する実態調査』1980年3月，がある。また，製造業の旧本工組合員を中心に40才以上の離職者を対象とした調査として，政策推進労組会議『離職者追跡調査報告書』1979年1月，さらに，北信越5県評と県労協が実施し，民間組合離職者を対象とした『北信越における離職者実態調査報告書』（労働調査研究所編）1979年4月，などがある。

2) 「高成長」期の炭鉱離職者調査については，以下の報告がある。
戸木田嘉久「炭鉱失業の諸問題」（社会政策学会編『生産性向上と社会政策』有斐閣，1958年)。

九州経済調査協会『九州労働市場調査報告(2)』1964年。

戸木田 嘉久・川端 久夫「関西地方在住の炭鉱離職者の就労と生活状態に関する調査報告」(『立命館経済学』第19巻第5号，第20巻第5・6合併号)。

また，黒川研究室の造船離職者調査報告としては「造船不況と雇用・生活不安の実態」(『賃金と社会保障』労働旬報社，1979年3月下旬号，4月上旬号)，「雇用不安と階層的労働市場の再編成」(『賃金と社会保障』労働旬報社，1980年7月上旬号) がある。

3) 同上「雇用不安と階層的労働市場の再編」15ページ。

4) 同上，35ページ。

5) 労働市場の構造を職種別にみるという視点は，江口英一『現代の「低所得者層」』中，未来社，1980年，4～6ページなどにみられる教授の方法論に多く学んだ。もちろん，戦後における造船業についての実証的研究の原型と思われる東大社研編『技術革新と労務管理』東京大学出版会，1972年，や，それをもとにした山本 潔氏の『日本労働市場の構造』東京大学出版会 1967年などの造船業における「技術革新」の進展と職種の細分化・再統合の実態および労働市場の雇用形態別・職種別構造なども参考にした。

6) なお，本稿では，造船関連企業を，船舶製造・修理業，船舶機関製造業，建設用・建築用金属製品製造業および造船社外企業（外注兼用も含む）とした。

7) 前掲，黒川研究室（大学院）「雇用不安と階層的労働市場の再編」36ページ。また，いわゆる「産業構造の転換」にあたって過剰労働力の建設業，第3次産業への流入の実態や転職のもっている意味についての実証的な研究は見あたらない。

8) 高梨 昌「『離職者追跡調査』の含意」(『労働調査』1979年3月号，13ページ)

Ⅱ 対象地域および離職者の概要

本稿で対象とした函館地域の産業構造の変化を一瞥すると，第一に産業構造の比重が製造業から建設業・第3次産業へと移っていること，第二に，こうした産業構造の変化がドラスティックな造船不況によって引きおこされたことが指摘できる。

第一の点について「国勢調査」より製造業就業者数の全産業就業者数に占める割合を見ると，1970年に17.5%を占めていたものが1980年では10.9%まで低落していることがわかる。一方，建設業就業者数は，8.8%から11.3%に急増し，実数でも1975年から1980年の間に2,300人以上の就業者（ほとんどが雇用者）が増えている。また，1975年から1980年までの第3次産業における就業者数の変化をみると，とくに卸売・小売業で約4,000人，サービス業で約5,000人増えていることがわかる（表1参照)。

第二の点については，「工業統計調査」より輸送用機械器具製造業の製造業全体に占める比重の変化を見ると，従業者数で1975年に21.5%を占めていたものが1979年には12.6%にまで激減し，製造品出荷額等も同様に27.5%から14.5%に比重を大きく低下させており，製造業全体の衰退が輸送用機械器具製造業の低落によることがはっきりと認められる。しかも，そのほとんどをH造船所が占めているのである。

さらに，H造船所を頂点とした重層的な下請関係の連鎖に包摂されている造船関連企業にも不況の影響が波及した。たとえば，函館市の調査によると，造船・機械関連企業の総売り上げは1975年以降漸減し，とくにH造船所および造船・機械関連企業への売り上げの低下が顕著である。

たしかに，その売り上げも1979年には一定の回復をみせたが，従業員数は一貫して低下傾向にあり，雇用計画も若干名を数えるにすぎない。つまり，このことは，不況をテコとしたより一層の「合理化」が造船業・関連工業全体を通して貫徹されたことを示している。

表－1　函館市における産業別就業者の推移（男女別15歳以上）

産業	就業者数（人）												構成比（%）											
	1980年			1975年			1970年			1965年			1980			1975年			1970年			1965年		
	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女
総計	**138 829**	**87 595**	**51 234**	**133 541**	**86 119**	**47 422**	**133 244**	**83 758**	**49 486**	**121 108**	**76 900**	**44 208**	**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1次産業計	**5 056**	**3 712**	**1 344**	**5 725**	**4 136**	**1 589**	**7 681**	**5 267**	**2 414**	**9 082**	**5 862**	**3 220**	**3.7**	**4.2**	**2.6**	**4.3**	**4.7**	**3.4**	**5.7**	**6.3**	**4.9**	**7.5**	**7.6**	**7.3**
A農業	1 925	1 063	862	2 201	1 161	1 040	3 181	1 544	1 637	4 281	1 989	2 292	1.4	1.2	1.7	1.6	1.3	2.2	2.4	1.9	3.3	3.5	2.6	5.2
B林業・狩猟業	523	447	76	541	463	78	590	500	90	814	650	164	0.4	0.5	0.1	0.4	0.5	0.2	0.4	0.6	0.2	0.7	0.8	0.4
C漁業・水産養殖業	2 608	2 202	406	2 983	2 512	471	3 910	3 223	687	3 987	3 223	764	1.9	2.5	0.8	2.3	2.9	1.0	2.9	3.8	1.4	3.3	4.2	1.7
第2次産業計	**30 854**	**23 586**	**7 268**	**33 150**	**25 110**	**8 040**	**35 087**	**24 787**	**10 300**	**35 340**	**24 425**	**10 915**	**22.2**	**27.0**	**14.2**	**24.8**	**29.1**	**16.9**	**26.3**	**29.6**	**20.8**	**29.2**	**31.8**	**24.7**
D鉱業	95	81	14	63	53	10	131	109	22	287	209	78	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.3	0.2
E建設業	15 643	13 563	2 078	13 377	11 753	1 624	11 684	10 226	1 458	11 592	9 521	2 071	11.3	15.5	4.1	10.0	13.6	3.4	8.8	12.2	2.9	9.6	12.4	4.7
F製造業	15 116	9 940	5 176	19 710	13 304	6 406	23 272	14 452	8 820	23 461	14 695	8 766	10.9	11.4	10.1	14.8	15.4	13.5	17.5	17.3	17.8	19.4	19.1	19.8
第3次産業計	**102 919**	**60 297**	**42 622**	**94 501**	**56 802**	**37 699**	**90 388**	**53 647**	**36 741**	**76 682**	**46 611**	**30 071**	**74.1**	**68.8**	**83.2**	**70.8**	**66.0**	**79.5**	**67.9**	**64.0**	**74.2**	**63.3**	**60.6**	**68.0**
G卸売・小売業	41 716	21 573	20 143	37 748	20 028	17 720	35 620	18 230	17 390	30 075	15 568	14 507	30.0	24.6	39.3	28.3	23.3	37.4	26.7	21.8	35.2	24.8	20.2	30.1
H金融・保険業	4 662	2 215	2 447	4 030	1 942	2 088	3 552	1 777	1 775	3 890	2 103	1 787	3.4	2.5	4.8	3.0	2.2	4.4	2.7	2.1	3.6	3.2	2.7	4.0
I不動産業	1 140	700	440	993	608	385	751	440	311				0.8	0.8	0.9	0.7	0.7	0.8	0.6	0.5	0.6			
J運輸・通信業	15 217	13 948	1 269	15 242	13 912	1 330	15 829	14 376	1 453	14 967	13 584	1 383	11.0	15.9	2.5	11.4	16.2	2.8	11.9	17.2	2.9	12.4	17.7	3.1
K電気・ガス・水道・熱供給業	990	825	165	960	826	134	816	707	109	818	741	77	0.7	0.9	0.3	0.7	0.9	0.3	0.6	0.8	0.2	0.7	1.0	0.2
Lサービス業	32 500	15 541	16 959	27 824	13 318	14 506	26 664	12 308	14 356	21 308	9 677	11 631	23.4	17.8	33.1	20.8	15.5	30.6	20.0	14.7	29.0	17.6	12.6	26.3
M公務	6 694	5 495	1 199	7 704	6 168	1 536	7 156	5 809	1 347	5 624	4 938	686	4.8	6.3	2.3	5.8	7.2	3.2	5.4	6.9	2.7	4.6	6.4	1.6
分類不能の産業	—	—	—	165	71	94	88	57	31	4	2	2	—	—	—	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0

資料出所　国勢調査報告

次に，函館職安資料よりこうした「合理化」過程で排出された離職者についてみると，特定不況業種離職者（求職者）のうち91.5%が造船業離職者であり，そのうち，H造船所本工離職者だけで59.4%も占めているのである。このうち，職安を通して就職した者は1978年10月末で30.4%，1979年９月末で40.3%，1980年９月末で55.1%と漸増しているものの，今だに失業者が少なからず地域内に堆積している。

こうした結果，求人倍率（函館職安）をみると，1978年度0.22倍（常用0.21倍），1979年度0.21倍（常用0.19倍），1980年度上期（９月）計で0.30倍（常用0.21倍）となっており，1980年度に入って若干上向いているものの，その数値は依然として雇用・失業情勢の深刻化が厳しいことをあらわしている。

次に，離職者の全体的な動向について簡単にふれることにする。

まず，離職者の年齢別構成をみると，H造船所離職者については45歳以上層が全体の約５割（40歳以上層をとると約６割）を占め中高年齢層の比重が高いけれども，N造船所離職者の場合25～44歳層が全体の60.1%と若年層・中堅層の占める割合が大きい（表－２，表－３参照）。つぎに，離職者の勤続・経験年数をアンケート結果からみることにする。H造船所離職者の勤続年数は25年以上のものが全体の58.1%。さらに15年以上のものになると87.1%で若年層のアンケート回収率が低いことを考慮しても圧倒的多数が15年以上の勤続年数を有している。また，

表－２　H造船所の「希望」退職時期別年齢別人数

時期区分 / 年齢階層	１　次	２　次	３　次	４　次	計
	人	人	人	人	人
70～75歳		1 (0.15)			1 (0.08)
65～69歳		1 (0.15)	1 (1.41)		2 (0.17)
60～64歳		1 (0.15)			1 (0.08)
55～59歳	※ 126 (31.03)	27 (4.10)		2 (3.08)	155 (12.91)
50～54歳	126 (31.03)	144 (21.85)	3 (4.23)	3 (4.62)	276 (22.78)
45～49歳	※ 67 (16.50)	99 (15.02)	6 (8.45)	3 (4.62)	175 (14.57)
40～44歳	22 (5.42)	87 (13.20)	9 (12.68)	8 (12.3)	126 (10.49)
35～39歳	17 (4.19)	85 (12.90)	13 (18.31)	9 (13.85)	124 (10.32)
30～34歳	12 (2.96)	81 (12.29)	16 (22.54)	17 (26.15)	126 (10.49)
25～29歳	18 (4.43)	94 (14.26)	20 (28.17)	18 (27.69)	150 (12.49)
20～24歳	18 (4.43)	39 (5.92)	3 (4.23)	5 (7.69)	65 (5.41)
合　計	406 (100.0)	659 (100.0)	71 (100.0)	65 (100.0)	1,201 (100.0)

資料出所，同社就職援護センター資料。
注．（　）内は構成比，※は死亡者の数も含んでいる。

表－3　N造船所離職者離職時期別年齢別人数

年齢・職場＼離職時期	1977年10月以前	1977年11月，12月	1978年2月27日
55歳以上	2〈1〉	1	1
50歳～54歳	1	8	9
45歳～49歳		11	16
40歳～44歳		11	10
35歳～39歳		11	13
30歳～34歳		12	12
25歳～29歳		6	17
20歳～24歳	1	2	7
計	4〈1〉	62	85

資料出所：N造船所「従業員名簿」より作成。

注）1）数字は離職者数，〈 〉内は女子，事務系離職者を除く。
2）1977年10月以前は，仕事がなくなったために，「自己都合」退職したもの。
3）1977年11月，12月は賃金が支払われなくなったために「自己都合」退職したもの。
4）1978年2月27日は管財人によって解雇通告を受けたもの。ただし3名は年齢，職場不明のために上記の表からは除いた。
5）その他，1977年4月28日付で希望退職した者が30名。ただし年齢，職場不明なために上記の表からは除いた。

経験年数は20年以上のものが62.4%で10年以上のものを加えると全体の80%をこえ，年齢と勤続年数・経験年数がほぼ対応している。これに対して，N造船所離職者の勤続年数は15年以上のものが28.9%と少なく，N造船所がHドック（株）と資本提携してH造船所の下請企業化しそれまでの小型鋼船建造からH造船所で建造する大型船の船体ブロック製作に生産の中心を移した1970年以降に入社した離職者が全体の6割を占めている。しかし，彼らの経験年数をみると10年以上のものが50%をこえており，N造船所が船体ブロック製作中心に切り替えるために若年・中堅の経験工を相当数雇い入れたことがわかる。つまり，H造船所離職者の大半は「終身雇用」のもとで古くからH造船所に勤めていた中高年層で，彼らがより「過剰」化したために「希望」退職という形で企業からはじき出されたのに対して，N造船所離職者の場合，流動性向の高い小零細企業労働者の典型とも言うべき若年・中堅労働者の全てが工場閉鎖にともなって職を失ったのである。

さらに，離職者の職種についてみることにする。現場作業員の比率はH造船所離職者で56.2%，N造船所離職者で67.6%となっている。現場作業員に限って離職者数・離職率の高い職種をみると，H造船所離職者の場合，溶接工，取付工，仕上工，クレーン運転工，機械工，船具工がそれにあたり，うち溶接工，取付工，仕上工で現業員の4割を占めている。また，N造船所離職者についても，船体ブロック製作の主力である溶接工，取付工が62名と現場作業員の46.7%に達しており，これらの金属・機械製品製作を担う職種の動向が注目される。同時に，建設業・運輸業との関連が深いクレーン運転工・塗装工・配管工・木工離職者の労働移動の特徴も重要である。もちろん，H造船所の設計・管理職・事務員離職者などの非現業職員についても全体に比める比重は高く，彼らの動向も看過しえない。

以上のような性格を有する離職者の再就業・失業状況をアンケート結果などから整理すると次のようになる。

1979年10月時点でH造船所離職者の再就業率は57.3%（うち再就職率54.3%），さらに会

表－4　離職者の年齢別にみた産業別再就業状況（1979年10月現在）

離の職企前業	再就業先 / 年齢	製造業	うち造船業造船関連業	建設業	サービス業	運輸・通信業	卸売・小売業	公務	その他（不明含）	自営業	再就業者（A）	失業中（B）	再就業率 $\frac{A}{A+B}\times100$
H造船所	55歳以上	名 10 (9) 38.5%	名 10 (9) 38.5%	名 5 (1) 19.2%	名 6 (3) 23.1%	名 0 0	名 1 (1) 3.8%	名 2 (0) 7.7%	名 2 (0) 7.7%	名 0 0	名 26 (14) 100.0%	名 58	31.0%
	45歳以上 55歳未満	41 (30) 46.1%	25 (24) 28.1%	20 (10) 22.5%	12 (6) 13.5%	5 (1) 5.6%	4 (3) 4.5%	1 (0) 1.1%	2 (0) 2.2%	4 (2) 4.5%	89 (52) 100.0%	86	50.9%
	30歳以上 45歳未満	31 (24) 33.7%	14 (13) 15.2%	18 (8) 19.6%	9 (4) 9.8%	12 (0) 13.0%	11 (1) 12.0%	0 0	4 (0) 4.3%	7 (1) 7.6%	92 (38) 100.0%	37	71.3%
	30歳未満	9 (8) 22.5%	4 (4) 10.0%	3 (0) 7.5%	7 (2) 17.5%	8 (0) 20.0%	5 (0) 12.5%	3 (1) 7.5%	3 (?) 7.5%	2 (0) 5.0%	40 (11) 100.0%	5	88.9%
	計 平均	91 (71) 36.8%	53 (50) 21.5%	46 (19) 18.6%	34 (15) 13.8%	25 (1) 10.1%	21 (5) 8.5%	6 (1) 2.4%	11 (0) 4.5%	13 (3) 5.3%	247 (115) 100.0%	184	57.3%
N造船所	55歳以上	名 2 (2) 50.0%	名 2 (2) 50.0%	名 1 (1) 25.0%	名 1 (0) 25.0%	名 0 0	名 0 0	名 0 0	名 0 0	名 0 0	名 4 (3) 100.0%	名 1	80.0%
	45歳以上 55歳未満	13 (11) 81.3%	11 (11) 68.8%	2 (1) 12.5%	0 0	1 (1) 6.4%	0 0	0 0	0 0	0 0	16 (13) 100.0%	6	72.7%
	30歳以上 45歳未満	22 (19) 53.7%	19 (18) 46.3%	6 (1) 14.6%	5 (2) 12.2%	4 (0) 9.8%	3 (1) 7.3%	0 0	0 0	1 (0) 2.4%	41 (23) 100.0%	3	93.2%
	30歳未満	7 (5) 53.8%	5 (5) 38.5%	2 (0) 15.4%	1 (1) 7.7%	1 (0) 7.7%	1 (0) 7.7%	1 (0) 7.7%	0 0	0 0	13 (6) 100.0%	1	92.9%
	計 平均	44 (37) 59.5%	37 (36) 50.0%	11 (3) 14.9%	7 (3) 9.5%	6 (1) 8.1%	4 (1) 5.4%	1 (0) 1.4%	0 0	1 (0) 1.4%	74 (45) 100.0%	11	87.1%

注　1）事務員の離職者を除く。全て男子離職者である。
　　2）（　）内の数字は，同一職種・関連職種に再就業した者。
　　3）アンケートおよび聞きとり調査より作成。

社資料では1980年８月時点で再就職率が63.6%となっており，とくに中高年層の再就業がスムーズにいってないことがわかる。それに対して，N造船所離職者の場合，失業中の者が12.9%と少なく，その多くも「会社再建（工場再開）」闘争のためにアルバイトという形式で半就業している（表－４参照）。しかし，N造船所離職者の再就業率の高さは，彼らの主力が若年・中堅労働者であるために雇用保険期間が短いこと，さらに離職時に退職金が支払われていないために蓄えもなく窮迫的に多くの離職者が再就職したことを示しているにすぎない。

まず，再就職者についてみることにしよう。

①　再就職者の産業別内訳は，H造船所離職者の場合，製造業，建設業で55%を占めつづいてサービス業，運輸・通信業（ほとんどが運輸業），卸売・小売業となっており比較的分散しているのに対して，N造船所離職者の場合，製造業，建設業に集中しており両者で75%，サービス業，運輸・通信業を加えると９割をこえている（表－４参照）。同時に，造船・造船関連業への再就職者もH造船所離職者では21.5%と比較的少ないのに対して，N造船所離職者は50.0%と半数が造船関連業種への下向移動となっている。なお，自営業についた者が両造船所離職者とも少ないこと，また第１次産業への移動がほとんど見られないことも注目される。

②　さらに，以上の動向を年齢との関係でみると，次のような特徴を指摘できる(表－４参照)。まず，55歳以上層の場合，約40～50%の者が造船・造船関連業に再就職し，残りの大半が建設業とサービス業という２つの分野に再就職している。また，運輸・通信業への再就職や自営業についた者は存在しない。さらに，45～54歳層になると製造業（とくに造船関連業種）への再就職の比重が大きくなり建設業も加えると70～90%に達する。つまり，45歳以上層の中

高年層の多くが造船関連企業への下動移動と建設業への流入という２つの方向へ移動しているのである。もちろん，H造船所離職者については，分散性が強いために他の製造業やサービス業への移動も無視できない。

他方，30～44歳層の場合，H造船所離職者については，製造業の比重が33.7％と低下し，造船・造船関連業種と建設業の比重が逆転する。また，他の産業への移動も分散的となり，自営業についた者もこの年齢層がもっとも多い。N造船所離職者のこの年齢層も，製造業・造船関連業種への移動の比重は低下していているものの，他の産業への移動はH造船所離職者ほど分散的でなく建設業，運輸・通信業に集中しているのが特徴的である。

20代の若年層についてみると，H造船所離職者は製造業・造船関連業種ばなれが著しく，その比率はサービス業，運輸・通信業の水準以下となっている。また，多様な産業への移動がみられる。N造船所若年離職者は，製造業・建設業に多く集中しているけれども，他の製造業への移動の比重も高くなっている。

以上，再就業者の産業上の分散性はH造船所離職者ほど大きい。しかし，両造船所離職者とも，年齢が若くなればなるほど造船・造船関連業種離れがみられるために，同一職種間移動についても若年層ほどその比重が小さくなる傾向がある。

③　つぎに，離職者の前職種ごとに再就業状況をみることにする（表－５，表－６参照)。

前職種ごとの再就業率をみると，H造船所離職者で平均値より再就業率が高くなっている前職種は，ガス切断工・溶接工・木工・電気工・設計職・管理職などであり，反対に再就職率が低い前職種は機械工・クレーン工転工，仕上工・現図工・配管工・船具工・事務などである。すなわち同じ技能労働力でもガス切断工･溶接工離職者と機械工離職者ではその動向が全く異なり，また管理職や設計職などの再就職率が高いことも興味深い。しかし，失業者が少ないN造船所離職者については，ケースが少ないこともかかわって前職種による再就業率の特徴が明確にあらわれていない。ただし，電気工離職者の場合は，４人中３人が失業中である。

つぎに，前職種ごとに造船・造船関連業種への再就職者をみると，その比重が平均値より高い前職種は，H造船所では溶接工，ガス切断工，仕上工，電気工，現図工，木工，管理職であり，N造船所では溶接工，仕上工，取付工，木工，電気工，管理職である。一方，造船・造船関連業種への移動の比重が極めて低い前職種は，H造船所ではクレーン運転工，塗装工，船具工，機械工，設計職，事務，N造船所ではクレーン運転工，ガス切断工，船具工，現図工である。

さらに，前職種別の職種間移動の特徴を整理すると，以下のようになる。同一職種間・関連職種間移動の割合が大きい前職種は，H造船所溶接工，木工，配管工，管理職，N造船所仕上工，溶接工，取付工，木工などである。逆に，多くの離職者が異職種間移動を余儀なくされている職種は，H造船所ガス切断工，クレーン運転工，塗装工，船具工，機械工，N造船所ガス切断工，船具工，現図工であり，離職前の企業や前職種によって大きな差異がみとめられる。ただし，造船・造船関連業種以外の産業で同一職種間・関連職種間移動が比較的多く見られる他の製造業，建設業，サービス業への再就職の場合は，技能や作業上前職と関連性の深い関連職種である。再就業者の職種は表－７を参照されたい。

なお，表－５，表－６に示されているように，造船所（社外企業は造船関連企業とした）への再就職が極めて少ないが，それは造船所が本工を極力増さず受注量に応じて零細な社外企業（組）などを一層利用していることの反映である。

④　さいごに，函館公共職安の資料より地域間移動をみると，1980年９月末時点でH造船

表－5　H造船所離職者の再就業・

職種名	失業中 (A)	再就業者数 (B)	再就業率 (B/A+B)	再就職先				
				製造業			建設業	
				造船所	造船関連	他の製造業	総合工事業	職別工事業
クレーン運転工	12	10 (2)	0.45		1 (?)			2 (1)
仕上工	24	24 (11)	0.50		6 (6)	1 (0)		
ガス切断工	5	17 (6)	0.77	2 (2)	2 (2)	3 (1)	1 (0)	2 (1)
溶接工	18	40 (24)	0.69		11 (11)	6 (6)	1 (0)	2 (1)
取付工	23	31 (14)	0.57		6 (6)	6 (4)		4 (2)
塗装工	6	8 (2)	0.57					3 (1)
木工	6	10 (7)	0.63		4 (3)	2 (2)	1 (1)	1 (1)
船具工	12	14 (1)	0.54			2 (0)	2 (0)	2 (0)
電気工	7	11 (8)	0.61		3 (3)	3 (1)		
現図工	9	7 (3)	0.44		2 (2)	2 (0)		2 (1)
配管工	12	9 (5)	0.43		1 (1)			1 (0)
機械工	27	6 (0)	0.18		1 (0)		1 (0)	
設計	14	27 (12)	0.66		3 (3)	7 (3)	3 (2)	2 (0)
管理職(係長以上)	8	35 (22)	0.81	4 (4)	8 (7)	6 (4)	4 (1)	
事務	32 〈13〉	36 (24) 〈6 (2)〉	0.53			5 (3) 〈1 (1)〉	4 (4)	1 (1)
合計	215 〈13〉	285 (141) 〈6 (2)〉	0.57	6 (6)	48 (44)	43 (24) 〈1 (1)〉	17 (8)	22 (9)

注　1）（ ）内の数字は同一職種・関連職種に再就業したものをあらわす。数字はすべて労働者数をあらわす。
　　2）〈 〉内の数字は女子をあらわす。事務の数字はすべて女子の数字を含む。

表－6　N造船所離職者の再就業・

職種名	失業中 (A)	再就業者 (B)	再就業率 (B/A+B)	再就職				
				製造業			建設	
				造船所	造船関連	他の製造業	総合工事業	職別工事業
クレーン運転工	0	5 (3)	1.00					1 (0)
仕上工	0	7 (6)	1.00		5 (5)			
ガス切断工	0	6 (2)	1.00		2 (2)	1 (0)		
溶接工	1	17 (11)	0.94		10 (10)	1 (1)		1 (0)
取付工	5	25 (17)	0.83		14 (14)	2 (0)	2 (1)	2 (1)
塗装工	1	1 (1)	0.50					1 (1)
木工	1	3 (3)	0.75	2 (2)				
船具工	0	4 (1)	1.00	1 (1)		1 (0)		
電気工	3	1	0.25		1 (0)			
現図工	0	3	1.00			2 (0)		
配管工								
機械工								
設計								
管理職	0	2 (1)	1.00	1 (1)				
合計	11	74 (45)	0.87	4 (4)	32 (31)	7 (1)	2 (1)	5 (2)

注　1）（ ）内の数字は同一関連職種に再就業した者をあらわす。
　　2）事務は除く。管理職は，課長以上とした。

失業状況（職種別）1979年10月現在　（単位：人）

の業種									
業	第3次産業						分類不能	自営業	第1次産業
設備工事業	卸売小売業	金融・保険不動産業	サービス業	運輸通信業	電気・ガス・水道熱供給業	公務			
	3 (1)			4 (0)					
	2 (0)		7 (5)	5 (0)			1	2 (0)	
1 (0)	1 (0)		1 (0)	2 (0)			1	1 (0)	
1 (0)	3 (1)	1 (0)	6 (4)	7 (0)				1 (0)	1 (0)
2 (0)	3 (1)		3 (1)	1 (0)		1 (0)	3	2 (0)	
1 (0)			1 (0)				1	2 (1)	
			1 (0)			1 (0)			
	4 (1)		1 (0)		1 (0)			1 (0)	1 (0)
1 (1)	1 (0)		1 (1)	1 (1)			1 (1)		
	1 (0)								
4 (4)			2 (0)	1 (0)					
			2 (0)	1 (0)		1 (0)			
1 (0)	2 (0)		5 (2)	2 (0)		1 (1)		1 (1)	
2 (2)	1 (1)		4 (2)	1 (0)		2 (0)		3 (1)	
2 (2)	6 (6)	4 (1)	9 (6) 〈3 (1)〉	2 (1)		2 (0) 〈1 (0)〉		1 (0) 〈1 (0)〉	
15 (10)	27 (11)	5 (1)	43 (21) 〈3 (1)〉	27 (2)	1 (0)	8 (1)	7 (1)	14 (3) 〈1 (0)〉	2 (0)

失業状況（職種別）1979年10月現在　（単位：人）

先の業種								
業	第3次産業						分類不能	自営業
設備工事業	卸売・小売業	金融・保険不動産業	サービス業	運輸通信業	電気・ガス・水道・熱供給業	公務		
			2 (2)	2 (1)				
1 (0)	1 (1)							
1 (0)			1 (0)					1 (0)
	1 (0)		1 (0)	2 (0)		1 (0)		
2 (0)	1 (0)		2 (1)					
1 (1)								
	1 (0)			1 (0)				
				1 (0)				
			1 (0)					
5 (1)	4 (1)	0	7 (3)	6 (1)		1 (0)		1 (0)

表－7　再就業先の職種および年齢構成（1979年10月現在）

年齢 ＼ 現在の職種 ／ 前企業		溶接工	取付工（鉄工）	クレーン運転工	仕上工	木工・大工	ガス切断工	塗装工	電気工	配管工	管理職	設計	事務員	サービス業営業員	店員	配達員	公務	建設現場監督	土工・雑役	運転手	その他	不明	警備員	合計
55歳以上	Ⓗ		2		1	2			1	1	5	2		2							8			24
	Ⓝ		2	1									1						2					6
45歳以上 55歳未満	Ⓗ	2	8	1	1	11		1	6	3	11	5	4	4		1	6	3	1	14	1	1	84
	Ⓝ	1	2	1	2	2		1												4	1		14
35歳以上 45歳未満	Ⓗ	3	6		2			1	2	3	11	4	6	8	4	2	4	2	3	6		2	69
	Ⓝ	2	2	1	1			1			1			1				1	3	4			17
35歳未満	Ⓗ			1	1	2			1			4	6	5	6	2	1	3	8	14			54
	Ⓝ	1	4	1	2	1					1					2			3	6			21
計	Ⓗ	5	16	2	5	15	0	2	10	7	27	15	16	19	10	5	11	8	12	42	1	3	231
	Ⓝ	4	10	4	5	3	0	2	0	0	2	0	1	1	0	2	0	3	6	14	1		58

注　1）アンケート結果より作成。数字は人数をあらわす。
　　2）Ⓗ……H造船所離職者。　Ⓝ……N造船所離職者。

所離職者の87.2%，N造船所離職者の94.9%が函館職安管内への就職で地域外への移動は一部に限られている。その理由を，函館公共職安が1979年12月に行った「就職意識調査」からみると，「自宅等があるから」が最も多く45.3%で，ついで「地元に仕事が期待できるから」23.8%「子弟の教育のため」が14.1%となり，「病人がいるから」も10.6%におよんでいる。それに加え，N造船所離職者の場合，「会社再建」闘争を進めるために多くが地域内にとどまったことも大きい。

H造船所離職者の地域外への再就職状況は，同一職種間・関連職種間移動についてみると，35歳前後層～50歳前後層に集中しておりとくに管理職・設計離職者が地域外の造船企業・造船関連企業に再就職している例が多い。異職間移動については若年層がもっとも多く，サービス業・小売業への再就職が特徴的である。

つぎに，失業者の性格をまとめると，H造船所離職者の中高年層に失業者が集中しており，

表－8　対象離職者の職種別にみたアンケート等回収状況（単位：人）

職種名		離職者総数	離職後の動向が判明した者 ( )内アンケート回収者	回収した年齢層の分布
溶接工	H	108	38 (35)	ほぼどの年代も40～70%を回収。
	N	24	18 (14)	年齢層に偏りほとんどなし。
取付工	H	90	54 (41)	35～39歳，45歳～49歳→33%回収，他の年齢層は，60～90%回収。
	N	39	30 (20)	20代→50%。 他の層は，80～100%。
仕上工	H	74	48 (37)	30～34歳，45～49歳→20%，その他の年齢層は60～100%。
	N	9	7 (6)	40歳以上2名を除く全員。
ガス切断工	H	31	22 (14)	20代，35～39歳層→20～30%，その他は，75～100%。
	N	9	6 (4)	年齢層に偏りなし。
クレーン運転工	H	38	22 (15)	20代，35～39歳層が0～25%，その他は60～100%。
	N	6	5 (3)	36歳の者1名除いて全員回収。
塗装工	H	21	14 (11)	25～29歳層を除いて80～100%。

注）　HはH造船所離職者，NはN造船所離職者をあらわす。

年齢が若くなるほど再就業率が高いことが指摘できる。また，先に述べたように，前職種によっても再就業率が異なるが，H造船所の機械工・仕上工離職者の場合，失業中の者がとくに多いのは50歳以上の中高年層の比重が高いことによるが，それに加え技能の通用性の問題もかかわっている。

これまで離職者の動向を一瞥したけれども，それが離職者の離職前の企業，年齢，前職種によって大きく異なることが明らかになった。したがって，本稿の課題を具体的に明らかにするためには離職者の職種や年齢までに深くおりて分析する必要がある。以下では，技能労働力のいくつかの職種に限って分析する。なお，以下で扱う職種の概要については表－8を見ていただきたい。

Ⅲ　労働移動の特徴と基本要因

離職者の労働力の性格に着目して労働移動の特徴を整理したのが，表－9，表－10，表－11である。以下その要点を述べる。

まず，職種間移動を中心に見ると，その特徴は，次の如くである。

ⓐ　同一職種間・関連職種間移動が集中しているタイプ――H造船所離職者については，溶接工（35歳以上55歳未満）・仕上工（40齢以上層のうち万能的な技能を有する者）・取付工（古くから工場内の作業に従事し幅広い技能を有する中高年離職者）である。N造船所離職者については，溶接工（35齢以上層），取付工（20代および40齢以上層），仕上工，クレーン運転工である。

ⓑ　異職種間移動が集中しているタイプ ― H造船所離職者については，ガス切断工，クレーン運転工，塗装工，取付工（若年層および外業に従事していた者），仕上工（若年層および運転職場に従事していた者），溶接工（若年層），N造船所離職者については，ガス切断工，取付工（30代），溶接工（若年層）である。

以上，溶接工・ガス切断工のように前職種によって労働移動の方向が全く異なり，また取付工・仕上工・クレーン運転工のように，同一職種内部においても離職者の年齢や離職前の企業・職場いかんによって労働移動の方向に差異が生じている。

次に，こうした労働移動の要因について，とくに需要側である造船関連小零細企業の技術および分業の実態と賃金水準と労働移動の関係に留意してみることにする。

この地域の造船業・造船関連工業は，準大手のH造船所を頂点とし，その下に少数の従業員100～300人規模の造船企業・造船関連企業が，さらにその下に数多くの小零細企業が存在するピラミッド型の構造をなしている。したがって，各企業における作業内容や労働諸条件の差異が存在している。たとえば，図－1のようにH造船所とN造船所の間でも職種の細分化が異なるし，また造船関連小零細企業では労働者が多様な作業に従事しなければならない。そして，一定の離職者を吸収しているのはこれらの造船関連小零細企業なのである。とりわけ，鉄工所と社外企業が主な吸引先となっている。

ここでいう鉄工所とは，自工場を有し主に金属・機械製品組立製作を行っている小零細企業をさす。そこでは（現図），罫書，切断，曲げ加工，取付，（溶接）という広範囲な作業を遂行しうる労働力が必要とされ，造船所や建設親企業の外注下請企業が多いために作業密度も高い。また，鉄工所の多くは，社外企業に比べれば社会保険等も整備され，雇用の不安定性もいく分小さい。そうは言っても，鉄工所の賃金水準はH造船所・N造船所よりも大きくダウンし，下

表—9　溶接工，ガス切断

前職種	離職前の企業	労働移動
		同一職種間・関連職種間移動
溶接工	H造船所	○同一職種間・関連職種間移動の比重は，再就業者の62.5%と高い。 ○再就業者のうち，35歳以上層の83.3%が同一職種間・関連職種間移動と高い数値を示している。一方，34歳以下層については，23.5%と一部の者に限られている。 ○再就職先の業種は，造船業・造船関連工業が約半数で，同一職種間・関連職種移動の半数は建設業，他の製造業，サービス業への移動である。 ○地域外への移動は，埼玉県に２名（43歳）と限られている。
	N造船所	○Ｈ造船所離職者と同様に，同一職種間・関連職種間移動の再就職者に占める比重は64.7%と大きく，35歳以上層では，１名を除いて全てが同一職種間・関連職種間移動である。 ○再就職先の業種は，１名を除いて全てが造船業・造船関連工業で，零細な社外企業がほとんどである。賃金水準も低位に集中している。また，そのうちの半数以上が，再離職→再々就職をくり返している。 ○８名中７名は，離職後妻が働らきはじめている。
ガス切断工	H造船所	○ガス切断工として再就職した者は，一人も存在しない。関連職種間移動と言える者も６名（再就業者の35.3%）と少ない。その職種は，造船所・造船関連企業の鉄工（製缶・配管作業にも従事している者もいる）が4名，機械修理工1名，鉄筋1名となっている。 ○関連職種間移動の多くは40歳以上層であるが，溶接工・仕上工のように中高年に集中している様相はなく，年齢を問わず異職間移動の比重が大きい。
	N造船所	○ガス切断工となった者は１人もいない。ガス切断作業も含まれる鉄工となった者が２名（46歳，44歳），である。 ○このうち１名は，Ｎ造船所に入社する以前に鉄工，溶接工の職歴を有する者である。しかし１名は，ガス切断工の経験しかなく，鉄工の広い作業内容を「はじめから覚えている」のである。

表—10　取付工・仕上工

前職種	離職前の企業	労働移動
		同一職種間・関連職種間移動
取付工	H造船所	○同一職種間・関連職種間移動は，再就業者の50%という比率を示しているが，取付工（鉄工）となった者は，再就業者の30%にすぎず，そのほとんどが古くから工場内の作業に従事していた中高年層である。 ○残りの20%全て，工場外での作業に従事していた30代の者である。彼らは，地域外の関連職種（プラント修理工５名，自動車整備工１名，アルミ組立工１名）に再就職した。

工離職者の労働移動

の　特　徴	
異職種間移動	失業中の者
○40歳以上の異種間移動のほとんどは，溶接工・鉄工を希望したが，高密度・広範囲な作業などとの摩擦が大きく，熟練した技能を必要としない集金人，営業員，巡視員として再就職した。賃金低下も大きい。（このケースの場合，高齢者，病弱な者，溶接工の経験が浅い者が多い） ○34歳以下層のほとんどが，異職種間移動である。その内訳は，自動車運転者６名（24歳～35歳），サービス業関係３名（24歳～39歳），土木作業員１名（30歳），店員２名（30歳），自営業１名（34歳），その他１名（31歳），と主に第３次産業への移動である。 ○地域外への移動は，見られない。	○45歳以上層のほとんどは，溶接工を希望しているが，「賃金が低い」「労働条件が悪い」「将来性がない」などの理由によって失業を余儀なくされている。とりわけ，55歳以上の者は，「技能を生かせない」「年令制限のため」「紹介がない」という理由が特徴的である。この中高年齢層の場合，扶養家族が多いほど早く再就職している。 ○35歳～44歳層の失業者は，扶養家族が２～３名と多く，妻も「子どもに手がかかるために」就労できず，生活の圧迫が大きい。彼らの場合，造船関連小零細企業の低賃金水準と希望条件との格差が大きく，異職種の雇用も限られているために，失業中なのである。
○異職間移動は，全て35歳以下層に集中している。30代の者は，タクシー運転者（２名），車両清掃員（１名）となっており，25～29歳の者は，大工（１名），ガラス戸製造工（１名），事務兼運転者（１名）となっている。 ○彼らの多くは，離職時，溶接工を希望したが，賃金面での格差などのために異職種に再就職している。実際，再就職先の条件と希望条件の違いを見ると，「労働条件が悪い」「技能を生かせない」と答える者は多いが，「賃金が低い」と答える者はいない。	○47歳の者１名で，「会社再建闘争」のために失業中，と答えている。
○45歳以上層のうち５名は建設作業者（建具工２，植木工，水道工事工，建設作業者各１）で，あとの１名は，車両清掃員である。彼らの多くは，離職時，鉄工，ガス切断工を希望している。 ○44歳以下層の再就職先の職種は，タクシー運転者（39歳31歳），店員（26歳）となり，自営業（鮮魚・43歳）も１名となっている。彼らのほとんどは，扶養家族３～４名と多く，離職時から異職種間移動を希望している。地域外への移動は，存在しない。	○失業中の者は４名と少ない。50代の者はガス切断工を希望しているが，扶養家族が妻だけということも関連して，待機中である。 ○残りの40代の２名は，公共職訓建築科を受講している。希望職種は，ガス切断工（鉄工）と建築関係という二面作戦をとっている。これは，扶養家族が４名と多いことと強く関連している。
○異職種間移動の者は，全て40歳以下層である。その内訳は自動車運転者１（36歳），水産加工塩干製造工（26歳），自営業（理髪店37歳）である。 ○彼らは，当初ガス切断工を希望していたが，ガス切断工専門として雇用してくれるところもなく，賃金水準も低いために，異職種間移動を余儀なくされた。	○調査の範囲では存在しない。

離職者の労働移動

の　特　徴	
異職種間移動	失業中の者
○45歳以上層のうち，古くから工場内の作業に従事していた者の一部に，警備員・事務員・集金人などとなった者もいる。彼らは当初，取付工（鉄工）を希望したが，零細企業における高密度で広範囲な作業内容・労働条件とのギャップが大きいために，比較的体力を必要としない異職種に再就職した。	○55歳以上層は，離職前の職場（経験）に関係なく，多くの者が失業中である。 ○45歳～54歳層の失業中の者のうち，全員が，同一職種を希望しているが，「賃金が低い」ために失業を余儀なくされてい

前職種	離職前の企業	労働移動 同一職種間・関連職種間移動
取付工	H造船所	○扶養家族も３～５名と多い。 ○20代の一部に，同一職種間・関連職種間移動がみられる。
	N造船所	○20代および40歳以上層のほとんどが，鉄工（取付工）として再就職し，離職前の職場が工場の内外を問わず，同一職種間・異職種間移動したものが多い。ただし，20代の経験年数の短い者は造船社外工となり，40歳以上層の職歴の豊かな者は，鉄工所の社外工などとなっている。 ○彼らの賃金は低位に集中しており，再離職率も高い。 ○地域外への移動は，３名と少なく，鉄工（46歳，35歳），溶接工（27歳）となっている。
仕上工	H造船所	○再就業者のうち，同一職種間・関連職種間移動は50%に近い数値を占めているが，その全てが45歳以上層に集中している。しかも，仕上工として再就職したケースは中高年層でも，万能的な技能を有している者である。ただし，同一職種間移動のほとんどが，造船社外工としての再就職である。 ○主にエンジンの運転調整作業に従事していた者は，仕上工としてではなく，関連職種（ボイラーマン，船舶機関保守管理）に再就職した。 ○地域外の造船社外工となった者も，中高年層を中心に10名前後存在する。
	N造船所	○７名中６名が，地域の鉄工所の仕上工として再就職した（30代４名，52歳２名）。 ○彼らの月収は，15万円前後と低位に集中しており，扶養家族も２～３名と多い。また，鉄工所の高密度な作業と劣悪な労働諸条件との摩擦が大きい。

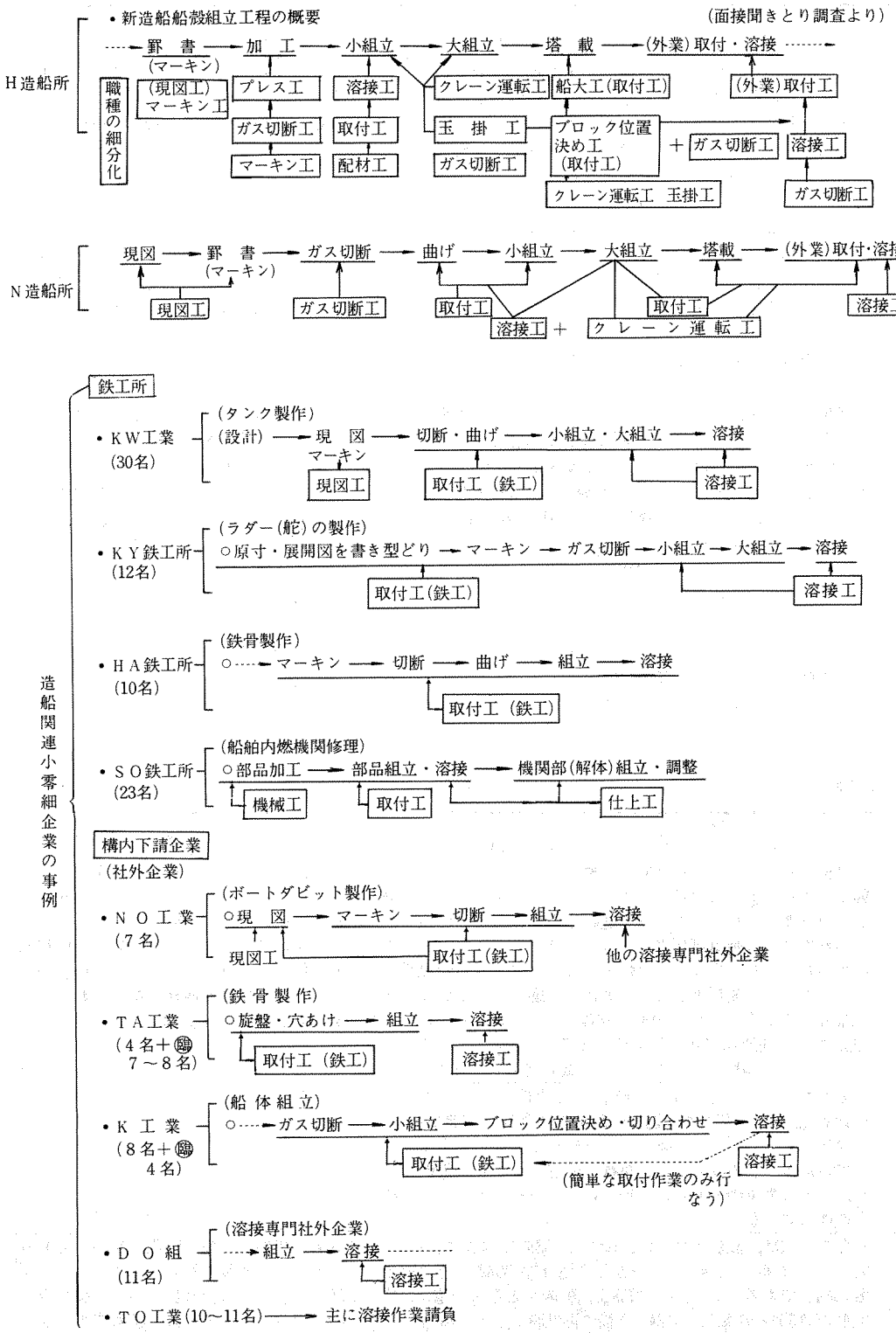
表―11　クレーン運転工・

前職種	離職前の企業	労働移動 同一職種間・関連職種間移動
クレーン運転工	H造船所	○再就業者のうち，クレーン運転工として再就職した者は２名(49歳，44歳。44歳の者は地域外の海上クレーン運転工）と限られ，その後の調査でも，２名(57歳，45歳。57歳の者はパート雇いで，45歳の者は地域外の公共職訓のクレーン科講師）と少ない。 ○同一職種間移動のケースは，賃金低下も少ない。
	N造船所	○５名のうち，３名がクレーン運転工となったが，１名は地域外への就労であり，他の１名も再離職を希望している。それは建設業におけるクレーン運転作業のため，賃金は高いが，長時間不規則労働・「企業」の零細性などの問題が存しているからである。
塗装工	H造船所	○８名中２名と少ない。45歳の者が自営業をはじめ，32歳の者が塗装店に再就職した。いづれも建築塗装工としてである。

の特徴	
異職種間移動	失業中の者
また，このことは彼らの扶養家族が1名と少ないことにもよる。他方，同年代でも，扶養家族が3～4名と多い者は，配管工，建具工となり賃金低下を少しでもおさえている。 ○30～44歳層は，地域外の関連職種か「高収入」を得ることのできる石工，配線工，大工などとなった。しかし，一部には，低賃金水準の不熟練職種への移動もみられる。20代のほとんどは大工・警備員，消防士などの異職種間移動である。	る。とくに扶養家族の多い者は，公共職訓に入校している。 ○39歳以下層は，1年前後で再就職した。
○異職種間移動は30～40歳層に集中しており，「高収入」を求めて重機運転手，冷凍機組立工などの建設業に流入するケースと，水産加工製造工・菓子職人などになるケースが特徴的である。 ○彼らの場合，扶養家族が2～4人と多く，とりわけ前者のケースが，4人となっている。	○失業中といってもアルバイトをしながら「会社再建闘争」に参加している者である。 ○希望職種は，全て同一職種である。
○異職種間移動は，38歳以下層に集中している。扶養家族が3～5名と多い者は，タクシー運転者2(36歳，27歳)，生コン車運転者1(38歳，地域外)，青果物運送1(30歳)，クレーン運転工1(29歳)，サッシ取付工(自営業，27歳)となり，賃金低下も小さい。独身者は，運転手1(22歳)，病院勤務（地域外25歳)，営業員（デパート23歳)となっている。 ○また，後者のケースとほぼ同様なケースとして，扶養家族が妻のみの者も，スーパー店員(28歳)，自営すし屋（28歳）となっており，賃金低下はほとんどない。	○失業中の者は，45歳以上層に集中しており，その数も24名と多い。彼らのほとんどは同一職種を希望しているが，雇用が比較的あるのは造船社外企業に限られているために失業中なのである。ただし，彼らの多くは扶養家族が少なく，妻が離職前から働らいている。全体の75%が公共職訓に入校（予定も含む）している。
○33歳の者1名が，ガス会社の下請企業に，運転手兼配管工として再就職した。彼は，職種よりも賃金を優先した例であるが，その下請企業の賃金も低いために，再就職→再々就職を希望している。	○調査の範囲では，存在しない。

塗装工離職者の労働移動

の特徴	
異職種間移動	失業中の者
○異職種間移動は，その再就職先の業種・職種より，3つの形態に分れる。① 自動車運転免許（大型・2種など）を取得している者は，当初，クレーン運転工を希望したが就職口がないために，自動車運転者となった。彼らの年令は36～47歳に集中しており，生コン車運転者となった者は，再び離職したが，タクシー運転手となった者は，一応定着している。②扶養家族が3名と多い者(43歳,34歳)は,「高収入」を求めて，建設業の重機運転者兼大工手元・雑役となった。③その他ボイラーマン(49歳)，セールスマン(31歳)となったケースもある。	○79年10月時点では，再就業者を失業者が上まわっており，年齢的にも高年層に限らず30代，40代の者も多い。 ○その後の調査では，多くは異職種間移動を余儀なくされた。なお，50歳以上層については，扶養家族が少ないけれども，35～44歳の多くは生活上の圧迫が強い。
○2名とも，クレーン運転工を希望したが，重機運転者，トラック運転者として再就職した。賃金水準・労働諸条件は劣悪である。 ○その他，N造船所で玉掛兼クレーン運転工として作業に従事していた者3名のうち2名は重機運転者，トビ職(46歳)となり，1名は失業中であった。彼らは，クレーン運転士の資格を取得していない。	○左記の1名。
○6名の内訳は，鉄筋工(56歳)，配線工(53歳)，雑作業員(52歳)，タンク取付工(46歳)，やきとり屋(自営35歳)，その他1名(56歳)である。このうち，鉄筋工，配線工となった者は，公共職訓鉄筋科・電気科を受講した後に再就職したケースである。 ○賃金低下が大きい。	○6名の年齢は，42～58歳に集中しており，ほとんどが塗装工を希望している。 ○50代の者は，扶養家族が1名と少ないが，40代の者は4人～6人と極めて多い。



図－1　造船・造船関連企業の主要工程と職種の編成

表－12　離職者の再就業・失業動向（職種別・離職前企業別・年齢別）（単位：人）

1979年10月現在

前職種	年齢	離職前の企業	失業中	就業中	再就職先の業種																自営業	第1次産業
					製造業			建設業			第3次産業								分類不能			
					造船所	造船関連	他の製造業	総合工事業	職別工事業	設備工事業	卸売・小売業	金融・保険不動産業	サービス業	運輸通信業	電気・ガス・水道・熱供給	公務				
溶接工	55歳以上	H造船所	5	2(1)		1(1)							1(0)									
		N 〃	0	1(1)		1(1)																
	45歳以上	H 〃	6	8(8)		4(4)	3(3)						1(1)									
	55歳未満	N 〃	1	3(3)		3(3)																
	30歳以上	H 〃	6	21(11)		3(3)	3(3)	1(0)	2(1)	1(1)	3(1)	1(0)	2(2)	3(0)					1(0)	1(0)		
	45歳未満	N 〃	0	9(6)		5(5)	1(1)						1(0)	2(0)								
	30歳未満	H 〃	1	9(4)		3(3)							2(1)	4(0)								
		N 〃	0	4(1)		1(1)			1(0)		1(0)					1(0)						
	計	H 〃	18	40(24)		11(11)	6(6)	1(0)	2(1)	1(1)	3(1)	1(0)	6(4)	7(0)					1(0)	1(0)		
		N 〃	1	17(11)		10(10)	1(1)		1(0)		1(0)		1(0)	2(0)		1(0)						
ガス切断工	55歳以上	H造船所	2	2(0)					1(0)	1(0)												
		N 〃	0	0																		
	45歳以上	H 〃	2	7(3)	1(1)	1(1)	2(0)	1(0)	1(1)				1(0)									
	55歳未満	N 〃	0	1(1)		1(1)																
	30歳以上	H 〃	1	7(3)	1(1)	1(1)	1(1)							2(0)				1(?)	1(0)			
	45歳未満	N 〃	0	4(1)		1(1)				1(0)			1(0)						1(0)			
	30歳未満	H 〃	0	1(0)							1(0)											
		N 〃	0	1(0)			1(0)															
	計	H 〃	5	17(6)	2(2)	2(2)	3(1)	1(0)	2(1)	1(0)	1(0)		1(0)	2(0)				1(?)	1(0)			
		N 〃	0	6(2)		2(2)	1(0)			1(0)			1(0)						1(0)			
取付工	55歳以上	H造船所	8	2(1)		1(1)							1(0)									
		N 〃	0	2(2)		1(1)			1(1)													
	45歳以上	H 〃	9	6(4)		1(1)			2(2)	1(0)	1(1)			1(0)								
	55歳未満	N 〃	3	2(2)		2(2)																
	30歳以上	H 〃	5	15(9)		4(4)	5(4)			1(0)	2(0)		1(1)						2(0)			
	45歳未満	N 〃	2	15(8)		7(7)	2(0)	2(1)	1(0)	1(0)	1(0)		1(0)									
	30歳未満	H 〃	1	8(0)			1(0)		2(0)				1(0)			1(0)	3(?)					
		N 〃	0	6(5)		4(4)				1(0)												
	計	H 〃	23	31(14)		6(6)	6(4)		4(2)	2(0)	3(1)		3(1)	1(0)		1(0)	3(?)	2(0)				
		N 〃	5	25(17)		14(14)	2(0)	2(1)	2(1)	2(0)	1(0)		2(1)									
仕上工	55歳以上	H造船所	12	6(6)		4(4)							2(2)									
		N 〃	0	0																		
	45歳以上	H 〃	12	6(5)		2(2)	1(0)						3(3)									
	55歳未満	N 〃	0	2(2)		2(2)																
	30歳以上	H 〃	0	4(0)										3(0)				1(?)				
	45歳未満	N 〃	0	5(4)		3(3)				1(0)	1(1)											
	30歳未満	H 〃	0	8(0)							2(0)		2(0)	2(0)					2(0)			
		N 〃	0	0																		
	計	H 〃	24	24(11)		6(6)	1(0)				2(0)		7(5)	5(0)				1(?)	2(0)			
		N 〃	0	7(6)		5(5)				1(0)	1(1)											
クレーン運転工	55歳以上	H造船所	2	0																		
		N 〃	0	0																		
	45歳以上	H 〃	4	5(1)		1(?)					2(1)			2(0)								
	55歳未満	N 〃	0	2(1)					1(0)					1(1)								
	30歳以上	H 〃	6	5(1)					2(1)		1(0)			2(0)								
	45歳未満	N 〃	0	3(2)									2(2)	1(0)								
	30歳未満	H 〃	0	0																		
		N 〃	0	0																		
	計	H 〃	12	10(2)		1(?)			2(1)		3(1)			4(0)								
		N 〃	0	5(3)					1(0)				2(2)	2(1)								
塗装工	55歳以上	H造船所	2	2(0)					1(0)									1(?)				
		N 〃																				
	45歳以上	H 〃	1	4(1)					1(0)	1(0)			1(0)						1(1)			
	55歳未満	N 〃																				
	30歳以上	H 〃	3	2(1)					1(1)										1(0)			
	45歳未満	N 〃																				
	30歳未満	H 〃	0	0																		
		N 〃																				
	計	H 〃	6	8(2)					3(1)	1(0)			1(0)					1(?)	2(1)			
		N 〃																				
職種計	55歳以上	H造船所	31	14(8)		6(6)			2(0)	1(0)			4(2)					1(?)				
		N 〃	0	3(3)		2(2)			1(1)													
	45歳以上	H 〃	34	36(22)	1(1)	9(8)	6(3)	1(0)	4(3)	2(0)	3(2)		6(4)	3(0)					1(1)			
	55歳未満	N 〃	4	10(9)		8(8)			1(0)					1(1)								
	30歳以上	H 〃	22	54(25)	1(1)	8(8)	9(8)	1(0)	5(3)	2(1)	6(1)	1(0)	3(3)	10(0)				2(?)	5(0)	1(0)		
	45歳未満	N 〃	2	36(21)		16(16)	3(1)	2(1)	1(0)	3(0)	2(1)		5(2)	3(0)					1(0)			
	30歳未満	H 〃	2	26(4)		3(3)	1(0)		2(0)		3(0)		5(1)	6(0)		1(0)	3(?)	2(0)				
		N 〃	0	11(6)		5(5)	1(0)		1(0)	1(0)	1(0)		1(1)			1(0)						
	計	H 〃	89	130(59)	2(2)	26(25)	16(11)	2(0)	13(6)	5(1)	12(3)	1(0)	18(10)	19(0)		1(0)	6(?)	8(1)	1(0)			
		N 〃	6	60(39)	0	31(31)	4(1)	2(1)	4(1)	4(0)	3(1)		6(3)	4(1)		1(0)		1(0)				

注）（ ）内の数字は，同一職種・関連職種に移動した者を示す。

方平準化傾向を見せている。

一方，社外企業は，親企業の業種・技術水準や労働力編成に律せられる面もあって一様ではないけれども，基本的には鉄工所と同様に幅広い作業を遂行しうる労働力を必要とする。ただし，H造船所やN造船所専属社外企業の中には溶接・仕上・取付作業専門の企業がみられる。社外企業の特徴は，本工のもとでの高密度・不規則・長時間労働に象徴され，今回の調査では賃金水準に高低の幅が存在した。しかし，社外企業の場合，社会保険の不備，雇用の不安性が大きく，「出張」も多い。また，地域外の造船所などを転々と移動する零細な社外企業（組）の場合は，高収入が得られるものの二重生活との矛盾や雇用の不安性が大きい。

こうした需要側である造船関連企業などの作業内容・賃金水準および労働諸条件と離職者の技能・経験および年齢が適合的か否か，ということが労働移動の方向を基本的に規定している。

たとえば，小零細な造船関連企業ではガス切断工の需要がないために，ガス切断工離職者は年令・離職前の企業を問わず多くの者が異職種間移動を余儀なくされた（表—12参照)。

表—13　（H造船所取付工離職者）離職前企業の

職場別	離職時期	失業中の者	再就業者	再就		
				製造業		
		1979年10月	1979年10月→1980年10月	造船所	造船関連企業	他の製造業
内業小・中組立	合計	2	9(4)→10(4)			
	1次	0	5(4)→5(4)		1(1)→1(1)	
	2次～	2	4(0)→5(0)			0 →1(0)
内業大組立	合計	5	4(3)→6(5)			
	1次	5	2(1)→3(2)		1(1)→1(1)	
	2次～	0	2(2)→3(3)		2(2)→3(3)	
外業（船台）搭載（鉄木工）	合計	7	4(0)→8(1)			
	1次	3	0 →2(1)		0 →1(1)	
	2次～	4	4(0)→6(0)			
外業（船台）取付	合計	5	11(5)→11(5)			
	1次	2	2(0)→2(0)			2(0)→2(0)
	2次～	3	9(5)→9(5)		1(1)→1(1)	※4(4)→4(4)
鉄艤装	合計	3	2(1)→4(3)			
	1次	1	1(0)→2(1)		0 →1(1)	
	2次～	2	1(1)→2(2)			
修理船取付	合計	1	1(1)→1(1)			
	1次	0	0			
	2次～	1	1(1)→1(1)		1(1)→1(1)	
職場計	合計	23	31(14)→40(19)	0	6(6)→9(9)	6(4)→7(4)
	1次	11	10(5)→14(8)	0	2(2)→4(4)	2(0)→2(0)
	2次～	12	21(9)→26(11)	0	4(4)→5(5)	4(4)→5(4)

注　1）（ ）内は，同一職種・関連職種に移動した者をあらわす。
2）1(1) → 2(2) のうち，左側の数は，1979年10月時点の状況をあらわし，右側の数は，1979年10月時点で失業中の者のうち，1年後に再就業した者をつけ加えたものである。
3）内業小中・大組立職場に従事していた離職者の多くが，造船関連企業の同一職種に再就職したけれども，外業（工場外）に従事していた離職者の大半は関連職種間・異職種間移動を余儀なくされた。
4）※印の5(5)は，関連職種間移動（地域外）であり，取付工(鉄工)として再就職した者ではない。

「小さな会社ではガス（切断）専門というのはないからね。……溶接とガスができれば鉄工の仕事もあるけどね。」「職安の紹介は，札幌鉄工団地とか遠いところばっかしだからね，家族で移るとなるとねー。」

「ガス切断生かせるところ，そういうところまずないね。溶接なんかもやれないとね。それに，溶接工は出張多いから，（再就職する上で）決心がいるものね」（27歳，N造船所ガス切断工離職者。職安の求人カードを見て水産加工の塩干製造工として再就職。）

また，鉄工所などに鉄工（取付工）として再就職した労働者も次のように述べている[1)]。

「N（造船所）では，ガス切断作業だけやっていたから，（現在の企業では）寸法の出し方や組立の順序，作業の方法とか，はじめから人に聞いて覚えていくしかない。」「給料もN（造船所）より全然悪い。」（44歳，N造船所ガス切断工離職者。以前，機械工の経験があるので機械工を希望したが，40歳という年齢制限のために断わられる。現在の鉄工所へは，以前の仕事仲間の紹介という気易さも手伝って再就職した。）

「（現在の仕事は）ガスだけでなく，取付作業も2～4人でやっているし，たまに溶接もやる。……Hドック時代に，取付工の仕事を見ていたので，やれないことはない。溶接も基本ならできる。」

「（現在の社外企業は）組合がないから文句言ったらクビになるし，作業環境も賃金体系も悪くなった。」

職場別にみた再就業・失業状況（単位：人）

職先の業種										
建設業			第3次産業						分不類能	自営業
総合工事業	職別工事業	設備工事業	卸売・小売業	金融・保険不動産業	サービス業	公務	運輸・通信業	電気・ガス・水道・熱供給		
	2(2)→2(2)		2(1)→2(1)							
		1(0)→1(0)			1(0)→1(0)				2(?)	
	0→1(1)						1(0)→1(0)			
	0→1(1)									1(0)→1(0)
	1(0)→2(0)	1(0)→2(0)	1(0)→1(0)			1(0)→1(0)				
	1(0)→1(0)								1(?)	1(0)→2(0)
					1(0)→1(0)					
		0→1(1)			1(1)→1(1)					
0	4(2)→7(4)	2(0)→4(1)	3(1)→3(1)	0	3(1)	1(0)	1(0)	0	3(?)	2(0)→3(0)
0	2(2)→4(4)	0→0	2(1)→2(1)	0	1(0)	0	1(0)	0	0	1(0)→1(0)
0	2(0)→3(0)	2(0)→4(1)	1(0)→1(0)	0	2(1)	1(0)	0	0	3(?)	1(0)→2(0)

(44歳，H造船所ガス切断工離職者。他の職種では賃金面・作業面でのギャップが大きいので造船関連企業に再就職した。道外への再就職は条件が良ったけれども，子どもがいるので断念。)

次に，H造船所取付工離職者についても，H造船所と造船関連小零細企業における作業内容や労働諸条件の差異が大きいために，異職種間移動を余儀なくされた事例が少なくない。

「はじめは鉄工関係で独立しようかなーってね。で，手伝ってくれっていうしボツボツ稼いでみるかと。それが，セメントタンク組み立て(のアルバイト)なわけさ。やっぱりH造船所の人間って片輪だもんね。ということは，H造船所では職種がたくさんあるからね。自分たちの仕事だけやってりゃいい。組立は組立で，溶接は溶接，足場屋は足場屋ね。ところが町（工場）さ行けば，全部それ自分でやんなきゃねえわけさ。しかもそれがね，その道具でも機械でもそろってりゃいいけど，ねえわけだ。それで，細くても長くやれる仕事（事務員など）をやろうかなあーてね。まあ，子ども2人とも勤めているし家内の協力（パートで勤め出す）もあるので，ね。…」(51歳，H造船所取付工離職者。現在，生命保険の外交兼事務)。

「町工場に行ったって，頭ではね(いいけど)身体ではね，町工場さついて行けないんだ。20代や30代のはじめなら町工場でも身体慣しながら，ということもあるけどね。……もうすっかり身体わがままになっているからね。そうやって釧路でも帯広でも向こうに行ってる者もいるけど，それは短期間には金になるけど，そんな不安定な生活したくないしさ，町の鉄骨屋なんなりでも退職金とかH造船所みたくあるなら考えるけど（そんなものないし），それでバクチ打って店（ラーメン屋）持ったんだけど，今のところまあまあだね。」(41歳，H造船所取付工離職者。現在はラーメン屋を開業している。)

もちろん，H造船所取付工離職者の3割は，造船関連企業の同一職種に再就職している。しかし，そのほとんどは，古くから主に工場内の作業（内業小組・大組立）に従事していた中高年離職者のうち鉄工所などの幅広い作業に適合的な労働力なのである（表－10，表－13参照)。

他方，N造船所取付工離職者の場合，再就職者の70%が取付工（鉄工）として零細な社外企業に就職したのである。また，ほぼ同様なことが仕上工離職者にも言える[2]（表－10，表－14参照)。

このように取付工・仕上工離職者の動向が両造船所離職者で異なるのは，以下の要因が存在するためである。第一に，N造船所離職者がH造船所離職者に比して造船関連小零細企業の作業に適合的な技能・経験を有していることがあげられよう。それは，N造船所がH造船所ほど職種の細分化・固定化が進展していないこと（図－1），またH造船所離職者が新卒採用者・中途未経験工が圧倒的なのに対して，N造船所離職者の多くは鉄工所や社外企業を経てN造船所に入社していることによる（表－15参照)。

第二の点は，H造船所とN造船所との間に賃金水準をはじめとする労働諸条件の格差が存在することである。すなわち，H造船所離職者の場合，造船関連小零細企業への再就職にともなう賃金・労働諸条件の低下が極めて大きいのに対して，N造船所離職者のそれは比較的小さ

表－14 H造船所仕上工離職者の前職場別にみた再就業・失業状況

前職場	再就業者(人) 同一職種	関連職種	異職種	失業中の者(人)	計(人)
主補機	2(20.0%)	1(10.0%)	5(50.0%)	2(20.0%)	10(100.0%)
機修内業	3(16.7%)	1(5.6%)	2(11.1%)	12(66.7%)	18(100.0%)
〃 外業	5(38.5%)	0	3(23.1%)	5(38.5%)	13(100.0%)
主補機運転	0	2(50.0%)	2(50.0%)	0	4(100.0%)
計（名）	10(23.3%)	4(9.3%)	12(27.9%)	17(39.5%)	43(100.0%)

注) 主補機運転職場に従事していた者は，エンジンなどの運転調整作業に主に従事していたために，仕上工としての一人前の労働力とは言えない。その結果，仕上工として再就職した者は皆無である。

表—15　離職者の経験年数・勤続年数の相関（単位：人）

① 取付工

H造船所離職者

経験＼勤続	～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上
30年以上							14
25～29年						4	2
20～24年					2	1	
15～19年				2			
10～14年			9				1
5～9年		2					1
～4年	1						

N造船所離職者

経験＼勤続	～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上
30年以上				1	2		1
25～29年	1	2				1	
20～24年		3			1		
15～19年		5		1			
10～14年		8	1				
5～9年		11					
～4年	1						

② 仕上工

H造船所離職者

経験＼勤続	～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上
30年以上				1			28
25～29年							
20～24年					1		
15～19年					1		1
10～14年			1				
5～9年		3					
～4年	1						

N造船所離職者

経験＼勤続	～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上
30年以上				1			2
25～29年					1		
20～24年							
15～19年				1			
10～14年			1				
5～9年		1					
～4年				1			

③ 溶接工

H造船所離職者

経験＼勤続	～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上
30年以上						1	11
25～29年						4	1
20～24年			1		7	1	
15～19年			1				
10～14年		1	3	1			
5～9年		1		1			
～4年			1				

N造船所離職者

経験＼勤続	～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上
30年以上						1	
25～29年							
20～24年		1			1		
15～19年		6					
10～14年		5	1				
5～9年		9					
～4年							

注）H造船所離職者の場合，勤続年数と経験年数が一致しているのに対して，N造船所離職者については，N造船所に入社する以前に同一職種の経験を一定期間有している。とりわけ，その傾向が溶接工・取付工で顕著である。

く，そのことがN造船所離職者の造船関連小零細企業への再就職を容易にしたのである（表—16の賃金変化の項を参照）。もちろん，N造船所離職者の多くは年令が若く，勤続年数が短いために，彼らの基本給が少ないことも見逃せない。

さらに，N造船所離職者については，「会社再建闘争」を進めるためにアルバイトで生計を維持していた者（最後まで組合に残った者）が多く，造船関連企業にアルバイトで入ったまま常用工となったケースが少なからず存在する。

しかし，溶接工離職者の動向は，表—12にあるように両造船所離職者とも同一職種間・関連職種間移動の比重が高く，ガス切断工離職者のように同一・関連職種の労働市場からはじき出されているケースは少ない。それは，溶接工専門として再就職できる社外企業や組などで溶

表—16　同一職種間・関連職種間移動の動向

前職種（）内は，同一・関連職種に再就職した者	再就職先			現在の職種	賃金変化（税込み月収）離職時→現在		
	造船所・	構内下請	その他		上昇	変化ナシ	低下
溶接工（Ⓗ 24名）（Ⓝ 11名）	Ⓗ 14名（うち道外1名）	6名	車両・自動車修理業 3名 機械設備 1名	Ⓗ溶接工→11名 取付工＋溶接工→9名，不明→4名	Ⓗ（3名） 0名 7→9（道外） 3→5，5→6	0名	(9名) 9→7，9→7，8→6，5→4，8→6 7→5，8→5，8→5 8→4
	Ⓝ 3名	7名	セメント会社のプラント修理工 1名	Ⓝ溶接工→7名 取付工＋溶接工→4名	Ⓝ（2名） 2→4，3→5	（3名）5→5，4→4，3→3	0名
ガス切断工（Ⓗ 6名）（Ⓝ 2名）	Ⓗ 1名	3名	鉄筋 1名 機械修理 1名	取付工（鉄工）4名 鉄筋工 1名	0名	0名	（4名）6→4，7→6 7→5，8→4
	Ⓝ 2名	0名	0名	取付工（鉄工）2名	?	?	?
取付工（Ⓗ 19名）（Ⓝ 14名）	Ⓗ 9名	3名	コンクリート製造 4名 電気工事業 1名 自動車整備 1名 アルミ組立 1名	取付工（鉄工）13名 プラント修理工 5名 自動車板金工 1名	（2名） 3→7（地域外） 3→5（〃）	（3名） 8→8（工場長） 5→5（地域外） 5→5	（7名）8→7（工事主任）8→7，7→5，7→5，8→6，8→5，8→4，
	Ⓝ 3名	11名	0名	取付工（鉄工）12名 溶接工 1名 配管工 1名	（4名）4→6 4→5，3→5， 2→4	（4名）5→5 4→4，4→4 3→3	（1名） 5→3
仕上工（Ⓗ 11名）（Ⓝ 6名）	Ⓗ 1名	7名	機械販売 1名 ホテル 1名 病院 1名	仕上工 8名 機械サービス 1名 ボイラーマン 2名	0名	（2名） 8→8（工務課長） 7→7	（6名）10→8（工事係員）8→6，8→5，8→4，7→3（ボイラーマン）
	Ⓝ 6名	0名	0名	仕上工 6名	（3名） 7→8，4→5， 3→5	（2名） 4→4，3→5	（0名）

注　1）ⒽはH造船所離職者をあらわす。ⓃはN造船所離職者をあらわす。
　　2）Ⓝの賃金変化は，離職当時残業がなかったために「上昇」した者が多い。
　　3）賃金変化の数字は，2→8～10万円未満，3→10～12万円未満，4→12～14万円未満，5→14～16万円未満，6→16～18万円未満，7→18～20万円未満，8→20～25万円未満，9→25～30万円未満，10→30万円以上

接工の需要が比較的衰えておらず，また鉄工所等が経営多角化・若年労働力「不足」のために熟練溶接工を吸引したからである[3]さらに，溶接工の場合，造船・造船関連以外の業種でも需要があることも看過できない。また，溶接工が一人前の技能を習得する期間が3～5年ということや職種の細分化・固定化が取付工・仕上工のように進展しなかったことにより，溶接工離職者のほとんどが通用性のある技能を有していることも一因である。

以上，金属・機械組立製作を担う溶接工・取付工・仕上工・ガス切断工離職者の動向については，その主要な需要先である造船関連小零細企業に強く規定されていることが明らかになった。他方，造船関連企業よりもむしろ建設業・運輸業と関連が深いクレーン運転工・塗装工離職者の動向は，全体として同一職種間移動をする上で摩擦が大きく異職間移動の比重が高い（表—11，表—12参照）。その主要因について整理すると次のとおりである。

クレーン運転工の場合，表—17にあるように鉄工所などでの需要が全くないのに加え，建設業・運輸業におけるクレーンはトラック・クレーンが多く，「大型自動車免許」の取得が必要条件となっている。しかも，雇用の際の年齢制限も強い。ところが，H造船所離職者についてはクレーン運転専門工のために「大型自動車免許」を取得していない者が多く，且つ，40歳以上層が圧倒的なために異職種間移動を余儀なくされたのである。一方，N造船所離職者の場

表－17　造船・機械関連企業のクレーン所有状況（函館市）（単位：事業所数）

企業総数	クレーンを所有している企業		クレーンを所有していない企業	不　明
	5トン以上	5トン未満		
117 (100%)	12 (10.3%)	28 (23.9%)	73 (62.4%)	4 (3.4%)

注　1）函館市造船機械関連不況対策本部昭和55年度『造船・機械関連企業要覧』より作成。
2）5トン以上のクレーンを運転する場合に，クレーン運転士の資格が必要となる。したがって，鉄工所などの5トン未満のクレーン運転は，取付工（鉄工）などが行っている。

合は年齢が比較的若く「大型自動車免許」を取得しているために，5名中3名がクレーン運転工として再就職した[4]。しかし，その3名のうち1名は地域外への再就職であり，他の1名も建設業の不規則・長時間労働および再就職先の零細性に強い不満を示している。

「町場ではトラッククレーンがほとんどだから大型（自動車）免許が必らず必要なわけさ。H造船所やめた者は，ほとんど大型自動車の免許ないわけさ，だから，町場の方に行くのはなかなかいないんだよ。おれ知っているのでクレーンに乗っているの1人だよ。」「おれも，やめるときクレーンの免許もっているから，なに，すぐクレーンに乗れるって，やめたがいいわ，なかなかねえ。」（48歳，H造船所クレーン運転工離職者。離職→4ヶ月間の失業→生コン車の運転手を9ヶ月，冬期「失業」中に解雇される→クレーン運転工という約束でFサルベージに就職したが，雑役の仕事しかなく賃金も低いので2ヶ月で離職→トラック運転手）

「希望は，クレーン運転で，賃金もN造船所と同じくらい。だけど，クレーン工は職安でも紹介ないし，他の職では賃金や条件悪い。それで，あんまり行きたくなかったけどTレッカーに入った。というのは，（Tレッカーの仕事は）クレーン工だけど，ボーナスもないし，社長とおれの2人きりの会社だし，健康保険とか自己負担だもの。給料はいいけど，ここに長くつとめる気はないねえ。ちゃんとした会社がやっぱりいいね。」（31歳，N造船所クレーン運転工離職者）

また，塗装工離職者についても，造船塗装工として再就職する場合は造船社外企業にほとんど限られているために「汚れる割に給料が安い」などの劣悪な労働諸条件が存在し，一方，比較的需要のある建築塗装工として再就職する場合も造船業における塗装作業との作業内容の違いや賃金の低下が大きな問題となっている[5]。しかも，塗装工離職者の多くが中高年齢層であるために，そうした作業内容や労働諸条件の変化に対する適応性が乏しいことも重なり合って造船塗装工となった者は存在せず，わずか2名が建築塗装工として再就業したにすぎない。

注

1）N造船所に入社する以前に造船関連企業で取付作業に従事していた離職者のなかには，鉄工所の鉄工（取付工）として比較的スムースに再就職した事例が多い。

2）仕上工の場合，H造船所離職者の若年層や主にエンジンの運転調整作業に従事していた者は，一人前の労働力（機関部関係なら何でもできる能力，10年位の経験が必要）と言えず，ほとんどが異職種への再就職であった。他方，中高年の万能的な熟練を有する離職者の多くは仕上工として造船社外企業に再就職した。これに対し，N造船所仕上工の作業は，分化しておらず機関部関係全般の作業を遂行する能力を要求された。その結果，N造船所離職者全員が万能的な技能・経験を有するために，7名中6名が鉄工所の仕上工として再就職したのである。なお，H造船所における職種の細分化・固定化の進展は，たんに大型ブロック建造方式の導入（1963年～）という技術的要因だけでなく，労働組合（総評系）の「多能工化」「ステージ別編成」に対する強固な反対運動などの労資関係要因もはたらいている。したがって，H造船所の場合，大手造船所と異なり「ステージ別編成」や「多能工化」がほとんど進んでいない。

3）造船関連企業は，不況の深化にともなって造船業から建設業への依存度を増やすなどの対策をとった。また一部の零細な社外企業（組）は地域外に仕事を求めた。たとえば，KW工業所では，不況後，建設用タンクの

組立・現場取付の受注を増やすために，タンクやパイプの溶接作業に就練したH造船所溶接工中高年離職者を雇い入れている。その他，多くの鉄工所でも経営多角化，若年労働力「不足」のために，両造船所の熟練溶接工・取付工・仕上工離職者を吸収した。

4) クレーン運転工についても，H造船所ではクレーン運転工とトラック運転者は，はっきりと分化していた(一部にトラック運転者からクレーン運転工に転換した者は存在する)。けれども，N造船所についてはクレーン運転工がトラック運転も兼ねていたために離職者は「大型自動車免許」を取得している。

5) 建築塗装の場合，室外の壁を塗る塗料が造船業と全く異なる。また，室内のハケ塗りについては造船業との共通性が強く一応できるものの，最近は多様な建材が普及しているために建材を扱う知識が必要となっている。しかも，塗料の種類が増えているために，それに関する知識と経験を新たに修得しなければならない。

Ⅳ　離職者の年齢と労働移動の特徴

以上，地域の造船業・造船関連業を核とする労働市場にあって，離職者の労働移動が彼ら

表－18　同一職種間・関連職種間

前職種	労働者番号	年齢(1979年11月) 家族構成	経験年数	現在の職種	企業規模(人数)・雇用形態
Ⓗ 溶接工	①	56歳 (1980年8月) 妻(内職) 親1	28年 (28年)	溶接工 (H造船所社外工)	8名　正従業員 (溶接社外企業)
	②	53歳 妻(パート3万円) 親2 子1	37年 (37年)	溶接工 (ハッチ，カバー製作)	100名　正従業員 (造船関連企業)(ボースン)
	③	47歳 妻(常用)・子1	24年 (24年)	溶接工 (車両修理)	直営臨時工 国鉄(機関区)
Ⓝ 溶接工	④	36歳 妻(パート3万円)＋子2人	11年 (7年)	溶接工 (ハッチカバー製作)	11名　正従業員 (溶接社外企業)
	⑤	26歳 妻＋子1人	7年 (7年)	溶接工・ガス切断 (プラント修理)	11名　正従業員 (社外企業)
Ⓗ 取付工	⑥	52歳 妻・親1	35年 (35年)	取付工 (鉄工)	12名　正従業員 (鉄工所)　(工場長)
Ⓝ 取付工	⑦	58歳 妻(自営)・子1	40年 (18年)	取付工 (鉄工)	7名　正従業員 (社外企業)
	⑧	44歳 妻(パート)・子1	20年 (5年)	取付工 (鉄工)	4名＋臨7名　正従業員 (社外企業)
	⑨	29歳 妻(パート)・子1	10年 (7年)	取付工 (鉄工)	11名　正従業員 (社外企業)
Ⓗ 仕上工	⑩	56歳 妻	30年 (17年)	仕上工 (ポンプ類の保守・保全)	30名　臨時雇 (H造船所社外企業)
	⑪	54歳 妻・親1・子1	36年 (36年)	仕上工	10名　正従業員 (H造船所社外企業)
Ⓝ 仕上工	⑫	52歳 妻・子1	33年 (33年)	仕上工	20名　臨時雇 (鉄工所)
	⑬	36歳 妻(パート)・子2	2年 (15年)	仕上工	23名　正従業員 (鉄工所)
Ⓗ ガス切断工	⑭	44歳 妻(夏のみ5～6万)・子3	27年 (24年)	取付工 (鉄工)	8名＋臨4名　正従業員
Ⓝ ガス切断工	⑮	44歳 妻(内職)・親1，子3	7年 (7年)	取付工 (鉄工) 兼 溶接工	10名　臨→(常用) (鉄工所)

注) ⒽはH造船所離職者，ⓃはN造船所離職者を表す。

の前職種や離職前の企業によって大きく異なる様相をみてきた[1]。次に，こうした前職種や離職前の企業による差異を内包しつつ，彼らの動向が年齢および家族構成と密接な関連を有していること（表—12の職種計の項を参照），また，再就職先の賃金や労働諸条件，さらには生活の変化についても述べることにする。

① 中高年齢層（45歳以上，場合によっては40歳以上の者）は，異職種間移動の壁が厚い——年齢制限，賃金の大幅な低下，適応力の乏しさ——ことも関連してほとんどの者が同一職種を希望する傾向がある。しかし，前述したように同一職種や関連職種に比較的スムーズに再就職した者と異職種間移動を余儀なくされた者が存在している。前者には，N造船所中高年離職者のほとんどとH造船所中高年離職者のうち，溶接工・仕上工離職者の大半が含まれる。

再就職先における賃金や地位などの面から彼らを見ると，同一職種間・関連職種間移動を

移動の事例（面接聞きとり調査より）

1979年10月現在

賃金変化（離職時→調査時点）	労働諸条件の変化
1977年末　基本給 20万円 残業含 25万円 → 1980年8月時間給 850円/1日 総額 194,650円(残業40h)	• 賃金が低下した。ボーナス・諸手当ナシが不安。 • 作業場所が転々とする。仕事がきつくなった。
1977年末　総　額 21万円 → 1979年10月日給月給 3,950円/1日 総額 131,616円(残業26h手当有)	• 賃金が大巾に低下した。休日が60日から6日に減る。 • 安全靴などの負担多い。仕事がきつい。
1977年末　総　額 20～24万 → 1979年10月12～14万円	• 仕事は楽になった。　• 47歳では，常用雇いは無理。 • 1年契約だが，継続の可能性大きい。
1977年10月基準内のみ 121,000円 → 時間給 700円/1h 総額 155,400円(残業30h)	• 退職金，ボーナスがないので，安定した企業を希望。 • 残業を含めると，前職の方が，少し良い。仕事がきつい。
1977年10月基準内のみ 91,700円 → 時間給 700円/1h 総額 14万円(残業10h)	• 賃金の低下はないが，有休ナシ。残業の割増ナシ。昇給2年間ナシ。
1977年末　総　額 22～23万円 → 月給制・総額 21万円 (時間外20h)	• 手当・一時金などがないものの，他の企業よりいくらか条件は良いので，落ちつきたい。
1977年10月総　額 14万円 → 日給月給 4,000円/1日 総額 14～15万円(残業40h)	• 元請が，単価をはたく一方なので，賃金が停滞したまま。
1977年9月 総　額 134,000円(残業ナシ) → 日給月給 5,500円/1日 総額 17万円(残業30h)	• 地上での仕事が多く，雨降ると「休んでくれ」と言われる。仕事が1980年1月で切れる。安全に無関心。
1977年10月総　額 101,800円(残業ナシ) → 時間給 700円/1h 総額 141,000円(残業20h)	• 手当，一時金，残業割増ナシ。
1977年12月 223,659円 最高時　26万円 → 総額 15万円 ㊎10万円＋手当3万円＋一時金2万円	• 残業あっても，なくても，手当3万円は不満。 • 日曜出勤手当ナシも不満。　• 60歳定年。
1977年12月総　額 20万円 → 日給月給 4,300円/1日 総額 151,100円	• 残業が1hあたり，1,500円→800円に低下したことが大きい。　• 60歳定年
1977年10月総額20万円 ボーナス年に100万円 → 総額 19～20万円 日給 (残業30h)	• 他よりも条件よい。（子どもが大学に行っており，仕送り7万5千円/1月にかかるので，食べるのが精一杯）
1977年11月132,740(残業0h) 1976年8月198,353(残業60h) → 月給制 163,000円 (残業0h) 1980年10月	• 賃金の低下も大きいが，経験が浅いために作業面での苦労が多い。
1978年12月18～19万円 残業最高時→22～23万円 → 日給月給 5,000円/1日 総額 17～18万円(残業40h)	• 組合がないので，作業環境，賃金水準が低位のまま。 • H造船所より条件は低下している。
1977年11月13万円 1976年頃 15万～ → 入社したばかりなので不明	• 前職より，賃金水準が低下することは確実。

した離職者は，次の３つのグループにわけられる。(1) もっとも主要な部分は，地域内の造船関連小零細企業の一般工となった離職者であ。表－18の労働者番号②⑦⑧⑩⑪のように，彼らの賃金は15万円前後に集中しており，「給料が大巾に低下した」「仕事がきつくなった」「休暇が年に60日から６日にへった」「残業（割増）がつかない」など，中高年層にとって総合的な労働条件の悪化はひとつの問題となっている。(2) 次に，同じく地域内の造船関連小零細企業に再就職した者であるけれども，「工場長」「課長」「主任」「ボースン」として再就職し，賃金低下も比較的小さいケースが存在する。このケースは，表－18の労働者番号①⑥⑫に示されるが，同一職種間・関連職種間移動をした中高年離職者41名中９名と極めて限られており，そのうち４名は造船社外企業の一般工で，賃金低下が小さいケースであるためにこのグループに入れたにすぎない。彼らのほとんどは，Ｈ造船所離職者のうち元作業長であった者に限られている。それは，こうした造船関連企業がＨ造船所の下請関係に包摂されている（いた）ために，造船関連企業の経営者と元作業長であった離職者との人的関係が深いことに起因している。（表－19参照)。(3) 第三のグループは，地域外の造船所などを転々と移動する零細な社外企業（組）に再就職した人達である。このケースは，Ｈ造船所溶接工・仕上工離職者に多く，「30万近くはもらえる」「今まで（Ｈ造船所）と同じぐらいはかせげる」などと高収入が得られることが特徴である。しかし，この場合，二重生活による支出の増大や雇用の不安定性が大きいことが問題となっており，手のかかる子どもがいない独身者や身軽な中高年層に限られている。とりわけ，熟練した技能を有する50歳前後層が多い。Ｎ造船所離職者については，50歳前後層が少ないうえに「会社再建闘争」の存在が大きく，全年令階層にわたって地域外への移動は少ない。

ところで，前述したように異職種間移動は，Ｈ造船所取付工・ガス切断工・クレーン運転工離職者に多いが，先の取付工離職者の事例にあるように子どもが独立している者は，「細く長くやれる」事務職などとして再就職した（表－20の事務員参照)。しかし子どもが独立してい

表－19　離職前企業での地位別にみた再就業状況と賃金水準

前企業での地位 ＼ 再就業・失業 ／ 税込み月収注1)	再就業者（上段…同一・関連職種，下段…異職種）（人） 総数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	失業中の者（人）
作業長 ㊐	14			1		5	1	5	2			14
㊥	2				2							
班長・伍長 ㊐	25				5	4	4	2		1		45
㊥	15	1			3	2	1					
一般工 ㊐	16				1	2			2			23
㊥	49		2		7	3	3	3	1		2(自営)	
その他 ㊐	0											1
㊥	0											
計 ㊐	55			1	6	11	5	7	4	1		83
㊥	66	1	2		12	5	4	3	1		2	

注　1）税込み月収の番号と額は，以下のとおりである。

1	8万円未満	2	8～10万円未満	3	10～12万円未満
4	12～14万円未満	5	14～16万円未満	6	16～18万円未満
7	18～20万円未満	8	20～25万円未満	9	25～30万円未満	10	30万円以上

2）㊐は同一職種間・関連職種間移動を表し，㊥は，異職種間移動を表す。

3）元作業長だった者の賃金水準を見よ。

ないなど生活面の重圧が強い者は，(1) 公共職業訓練校に入校し，受講した科目と関連する職種に転職した。その職種は建設業の建具工・鉄筋工・植木工となっており，賃金水準もせいぜい総額で14～16万円である（表－21－1の45歳以上の者を参照)。(2) また，クレーン運転工離職者の一部には，自動車運転免許を生してトラック運転手になったケースもある。(3) いずれにせよ，「雑役」などの不熟練職種への移動が，45歳以上の中高年層ですら4名と極めて限られていることは注目される。なお，彼らの職種と税込み月収は，雑作業員（52歳，14～16万円)，警備員（56歳，8万円未満)，巡視員（45歳，10～12万円)，清掃員(45歳，?）となっている[2]。

こうした中高年層の労働移動が彼らの生活にどのような影響をもたらしているのか，という点については，先にあげた職種と賃金水準から見たいくつかの類型とは必ずしも対応していないことが重要である。たとえば，工場長として鉄工場に再就職した労働者番号⑥（表－18）の離職者は「母もいるし，家のローンも残っているから（生活は）ゆるくないですよ。それに現場の仕事もみんなと同じようにやるし，工場長ということで精神的に疲れますよ。帰ってきたらへたっとする。」と述べ，労働者番号⑫（表－18）の離職者も「割と給料は良い」けれども「子どもが東京の大学に行っているので，月に7万5千円仕送りしている。切りつめているけど食べるのが精一杯，大変だ。(妻もアルバイトをしている)。」と述べている。一方，前述したように事務職になった者は，賃金収入が大巾に低下しているものの，子どもが独立しており，そのうえ妻の就労による収入と退職金のとりくずしによって生活の変化は比較的小さい。つまり，彼らの生活の変化は，賃金水準の低下によるだけでなく，扶養家族数とその構成，退職金の額，住宅ローンの残額などに強く規定されていることが明確になっているのである。したがって，退職金が無いに等しいN造船所中高年離職者の場合，ほとんどの離職者の妻が離職以前から就労していることも重って，賃金水準の低下が生活不安の増大に直結する様相を見せている。

とくに，前述した同一職種間・関連職種間移動(1) 異職種間移動(1),(3)に属するH造船所離職者のうち，扶養家族が多い者の生活不安が大きいことは言うまでもない。今，再就業したH造船所中高年離職者の扶養家族数（同居者のうち無業の者）を整理すると，1人以下の者27名，2人の者13名，3人以上の者23名となっており，すくなくとも扶養家族数が3人以上の者は生活の変化が大きいと言える。先の労働者番号⑥，⑫なども扶養家族が3人なのである。

② 30歳前後～40歳台前半の年齢層については，中高年層よりも同一職種間移動の比重が小さい（表－12参照)。とくに，H造船所離職者については，厳密な意味での同一職種間移動は再就業者の21.2%と少なく関連職種間移動25.1%を合わせても46.3%にすぎない。しかも，中高年層とも言いうる40歳前後層の場合は両造船所離職者とも同一職種間移動が圧倒的であるけれども，30代の離職者の多くは異職種間移動である。ここで，この年齢層の移動パターンを整理すると以下のようになる。

まず，同一職種間・関連職種間移動をみると，(1) もっとも主要な部分は両造船所の溶接工・取付工離職者およびN造船所仕上工離職者（とくに40歳前後層）を中心に，地域内の造船関連小零細企業の同一職種への再就職したケースである。ただし，中高年層の一部にみられたような「工場長」などの地位につき比較的高い賃金で再就職した例は存在しない。彼らの賃金水準は15万円前後に集中しており，この年齢層にとって賃金（月収）の低下は大きなものとなっていない。しかし，労働者番号④⑧⑬⑭⑮（表－18）のように「残業含めるとN造船所の方が少し良いぐらい。(しかし，今の社外企業は）退職金なし，ボーナスなし，なので安定してい

表—20　異 職 間

現在の職種	労働者番号	現在の作業内容(職種) 〃の企業規模(雇用形態)	年齢・前職種 家族構成(同居者)	賃金変化(税込み月収) 離職時 → 調査時
建設業関係の職種	H 1	看板製作見習い工　20名	58歳　溶接工(自動パイプ溶接) 妻(病弱)＋長女27才(アルバイト)	1977年12月　1979年10月,日給月給 203,070円→12～13万円 (残業7,000円～13,000円)
	H 2	配線工・見習工 6名＋㊐26名 電々公社の下請	35歳　取付工(ブロック位置決め工) 妻(セールス5万円)＋長女8歳・次女幼稚園	1978年11月　1979年10月,月給制 18～19万円→20万円
	H 3	石工(見習い) 3名(墓石製作・取付)	43歳　取付工(小組立) 妻(パート4万円)＋長男16才・長女12歳	1978年月平均　1979年10月,月給制 21万円 → 19万円(残業30ｈ) (残業20ｈ)　一時金(夏1.5ヶ月)
	N 1	冷蔵庫組立・設置・修理 5名(本社・札幌50名)	30歳　取付工(外業) 両親・妻(パート6～7万)・長女4歳	1977年10月　1979年10月,月給制 13～14万円→19万円(15～21万円) (残業15h～120h/1月)
	N 2	重機オペレーター(ユンボダンプ) 約100人	34歳　取付工(外業) 親1・妻・子2＋兄(有業)	1977年10月　1980年10月,日給制 12～13万円→28万円(1日11ｈ労働)
	N 3	重機オペレイター(タイヤローラー) 12～3名＋㊐ アスファルト舗装専門	40歳　(玉掛・クレーンダンプ運転) 妻(子どもに手がかかる無業)・長男6歳・次男5歳	1977年10月　1979年10月,日給月給 131,940円→214,538円 時間外(60ｈ)
他の製造業関係	N 4	イカのくんせい製造 (イカのいぶし専門) 30名＋㊐80～90名	31歳　取付工(曲げ加工) 妻・長女2歳	1977年10月　1979年10月,月給制 116,365円 → 156,450円 1976年平均　15万円(残業21ｈ)
	N 5	イカの塩干製造 (イカのかくはん専門) 90名	27歳　ガス切断工 独身	1977年10月　1979年10月,日給月給 103,800円 → 16万円弱(4,300円/1日) (残業10h～20h)
事務職関係	H 4	事務兼「設計」 給水・排水管工事会社 6名	51歳　取付工(検査) 妻(旅館につとめる)　子ども2人は独立	1978年6月　1979年10月,月給制 246,961円→125,000円 (残業30ｈ)　(残業0円～7,500円)
	H 5	保険外交兼事務 39名	51歳　取付工(大組) 祖母・妻(パート3.5万円) 長女(有業)	1978年1月　1979年10月,月給制 22万円 → 145,000円 1976年→25～26万円(残業20h～30h)

注) 労働者番号のHはH造船所離職者をあらわす。同じくNは，N造船所離職者をあらわす。

移動の事例

（面接聞きとり調査より）

労働諸条件の変化	再就職に至る経過
• 現在，見習いだが，将来独立を希望。 • 1人前→5年前後。	• 室内装飾を希望，高齢者無料職業紹介所の紹介で，現在のところへ（溶接工は，年齢上，また耳が悪いためにあきらめる）。
• 雇保ナシ。他の社会保険アリ。 • 独立する予定。 • 資格必要。 • 1人前→1～2年	4ヶ月失業→O食品(株)に（4ヶ月後）→現在の会社に。独立するためには，適当な仕事である。
• 冬期の雇保50日分を90日分にしてほしい。 • 今のところ，定着したい。 • 1人前→3～5年（機械操作が多く，仕事を覚えるのが大変）	• 取付工を希望したが，賃金が低いのでやめる。→ 知人の紹介で，現在の会社へ。
• 社会保険あり。ボーナス3ヶ月/年 • 残業が無制限にできる。 • 資格，多種必要。1人前→5年以上。	• 取付工のアルバイト→造船関係は，不況が続いており下請が多いために賃金も低い。どうせやるなら，新しい技能を身につけて→親戚の紹介。
• 社会保険あり。• 賃金はよいが，休日がほとんどなく，労働時間も不規則・長時間。 • 冬期失業で，取付関係良くなれば復帰したい。	• 取付工を希望したが，良いところなし。 • 以前，バス・タクシーの運転手をしていたので，オペレイターの作業も可能。
• 冬期失業。 • スコップでの穴堀り作業などがきつい。労働時間不規則・ボーナスなし。 • 他の会社も良くはないので，変わる意志なし。	• クレーン運転はできるが，免許なし。長距離運転手を希望したが，経験がないので断わられる。 • オペレータに的をしぼり，新聞広告で今のところへ。
• 基本給は，現在の会社の方が良い。しかし，手当，福利厚生は，N造船所の方がよい。 • 社会保険あり。• 仕事は，きつい。	• 一時，鉄工所につとめたが，将来性，安全性に欠けるので，現在のところへ（近所の知り合いの紹介）
• 社会保険あり。　• ボーナス5ヶ月/年。 • 基本給低すぎる。現在のところが，函館で一番低いと思っていた。	• ガス切断工を希望したが，ガス切断の経験だけで通用するころがない。→ 職安の紹介で現在の会社へ。 • 職訓「印刷科」も考えたが，印刷工の賃金12～13万円なので，あきらめる。
• 雇保・健保ナシ。（とくに健保の自己負担が大きい） • 簡単な図面の写しなので，仕事しながら覚えている。	• 腰が悪いので，体をできるだけ使わないこころ→運転手(病院）を希望したが，知人の紹介で今の会社へ。子どもに手がかからず幸い。
• 社会保険有。ボーナス2ヶ月/年。 • 保険の外交は，自信がなかったが，向かなかったら，やめるという気持ちで入った。	• 取付工で独立しようと思ったが，作業内容の範囲，労働密度の点で，自信がなく→現在の会社へ。 • 子どもも独立しているので「細く長くやれるところ」を希望した。

表—21　公共職業訓練と

	離職前の職種	年齢(歳)	職訓受講科目	現在の職種	(注1)賃金変化
表21—1 再就職した者 受講した科目と関連する職種に	取付(小組)	52	建築科	建具工	7→5
	取付(ブロック位置決め)	37	建築科	大工手元	7→7
	ガス切断	59	鉄筋科	鉄筋工	7→5
	〃	57	配管科	陸上配管工	?
	〃	54	木工科	建具工	?
	〃	47	鉄筋科	鉄筋工	8→4
	クレーン運転工	43	建設機械科	重機整備・雑役	7→8
	塗装工	56	建築鉄筋(委託)	鉄筋工	8→5
	〃	53	電気科	配線工	8→4
表21—2 い職種に再就職した者 受講した科目と関連のな	溶接工	56	配管	溶接工(社外工)	9→7
	溶接工	56	大工建具(委託)	営業員	9→4
	溶接工	53	配管	溶接工	7→3
	取付工(大組)	51	調理科	事務員	8→4
	取付工(大組)	42	配管(委託)	取付(鉄工)	8→5
	取付工(外業)	34	電気工事	運転手(→後に失業)	4→4
	仕上工	56	配管(設備)	仕上工	8→5
	クレーン運転工	42	溶接科	不明(雑役と思われる)	6→?

注　1) 3→10～12万円未満，4→12～14万円未満，5→14～16万円未満，6→16～18万円未満，7→18～20万円未満，8→20～25万円未満，9→25～30万円未満。

2) 1．賃金が低い　2．勤務時間などの労働条件が悪い　3．自宅から遠い　4．技能を生かせない　5．将来性がない　6．単純雑作業が多い　7．受講した職業訓練の内容にあう仕事がない　8．特別な違いはない　9．その他

るところに就職したい。」と言う言葉にも示されているごとく，年間を通じた賃金収入の低下は少なくない。(2) 次の移動のパターンは，造船関連企業以外への関連職種間移動である。このケースは，主に外業に従事していたH造船所取付工離職者に見られ，全て地域外（道内）への再就職である。彼らの作業内容と賃金を見ると，アルミ組立（18～20万円），プラント修理（14～16万円），自動車修理・板金（14～16万円），重機設置・修理（14～16万円）など，簡単な溶接・ガス切断作業を含む関連職種についており，賃金は15万円前後が多い。しかし，再就職企業の従業員規模が100人以上と地域内の造船関連企業よりは比較的大きく，ボーナスなどがあるためか，就職先の条件と自分の希望条件の違いについて「賃金が低い」と答えた者は存在しない。つまり，彼らのようにH造船所の外業取付作業に従事していた30代の離職者は細分された取付作業の経験しかなく，鉄工所などにおける高密度で多様な作業を遂行する上で摩擦が大きい。同時に，30代の多くは子どもに手がかかる反面，退職金などの蓄えが少なく再就職先の賃金面や雇用の安定性を最優先する傾向が，とくに強い。そこで，これまでの技能・経験を少しでも生かしまた比較的規模の大きい企業への再就職を望めば望むほど，地域内での就職は困難となり，結局地域外への再就職を余儀なくされたのである。もちろん，求人側の年齢制限の範囲内であるという点も留意する必要があろう。地域外（道内）へ同一職種間移動を行った3名（クレーン運転工2名，取付工1名）の状況を見ても中高年層のように地域外の零細な社外企業（組）の一員として道内の小型造船所などを転々とするケースとは，その質を異にして

再就職状況（H造船所離職者）

家族構成	(注2) 就職先と希望条件の違い	希望職種・条件（その他）
妻・親1・子1	1．4	取付・建築関係（定時で18万円）
親2・姉1	1	大工（定時で18万円，週休あり）
妻→死亡		
妻	?	取付工
妻・親1・子2	1．2．4．5	取付・溶接工
妻(内職)・親1・子1	1．7	ガス切断溶接工
妻・子2	2	自動車学校指導員
妻・子1・妹1		
妻(パート)・子1(独立)	1	電気工(塗装工)
妻(内職)・親1・子1	1．2．3	賃金の高い仕事（配管工の賃金が低すぎた）
妻・子2(独立)	1．8	溶接工
妻・子1(独立)	1．3	溶接工（職訓の紹介で再就職）
妻(パート35万)・親1・子2(独立)	1	取付工
妻(自営)・親1・子3	2	取付工 18～20万円
妻(公務員)・子1	1．5	取付工 → 運転手 → セールスマン
妻(セールス常用)・子1 子2(独立		仕上工
妻・子1	4	クレーン運転工（18～20万円）

いるのである。(3) 地域間移動のもうひとつのケースとして，42～43歳のH造船所離職者が京浜地方に同一職種間・関連職種間移動した事例が見られる。これらのケースは，扶養家族が3～4名と多い40代の前半層の一部が，比較的企業規模が大きく賃金も高い企業を求めて移動したのである。しかし，40代という年齢上，雇用の範囲が狭く二重生活にともなう支出の増大も大きいために，このケースはわずか3名である。しかも，1名は臨時雇いにすぎず他の1名も1年たらずのうちに再び離職している。

なお，地域間移動の多くはH造船所の就職援護センターと公共職業安定所が一体となって斡旋したのであるが，それは上記のように極く一部に限られ，今次「低成長」下における広域職業紹介の限界を示している。

したがって，30歳前後から40歳台前半にかけての中堅離職者の多くは，二重生活の矛盾などから地域内に再就業する志向がつよい。そして，その大半が異職種間移動であるが，その特徴を整理すると以下の諸点である。(1) まず，タクシー，トラックなどの運転者になった離職者が14名と最も多い。この場合，前職種・離職前の企業を問わず，既得の自動車免許を生かして自動車運転者として再就職している。このケースは，比較的「手っとり早く」再就職できる点が共通しているけれども，再就職にともなう問題は一様でない（表—22参照）。たとえば，タクシー運転者となった者は，一定の収入を得ることができ再就職者の定着志向も強い。しかし，不規則・長時間労働と歩合制にもとづく賃金形態が問題となっており，「賃金が低い」と答える

表－22　異職種間移動の

労働者番号	現在の作業内容 〃　企業規模 〃　雇用形態	年齢・前職種 家族構成(同居者)	賃金変化（税込み月収）
H 6	トラック運転手 (トラック・クレーンリース企業) 8名 ㊡	48歳　クレーン運転工 妻(㊡ 7万円)・長男(有業)・長女(17歳)	1978年11月　19万円 → 1980年10月,日給月給 203,000円(残業20ｈ) 19万～23万(年間) 1977年→22～23万(残業30～40ｈ)
N 6	タンク車運転（時に，ガス管取り替え） ガス会社の下請企業　10名	33歳　仕上工 妻	1977年夏　15万円 → 1979年10月,日給月給 156,000円 (残業ナシ)
N 7	トラック運転手（普通車） 函館土木現業所の ㊡ (地方公共団体)	36歳　ガス切断工 妻(事務11万)・ 子ども２人(高１・小１)	1977年８月　114,200円 → 1979年10月,日給 16～17万円 1976年頃　15～17万円（残業なし）
H 7	タクシー運転手 120名 臨時雇い→2～3ヶ月後 正社員	36歳　仕上工 妻(子どもに手がかかる無業)・長女６歳 次女５歳	1978年11月　206,878円 → 1979年10月,歩合制 17万円 (手当ナシ・ボーナスナシ)
H 8	タクシー運転手 50名 ㊡ → ㊢	25歳　溶接工 妻（働らいている） 親２(働らいている)	1978年12月　133,800円 → 1979年10月 13～14万円

注)　㊡は臨時雇い，㊢は正従業員をあらわす。労働者番号の記号は，表－20に同じ。

者が少ない反面，「勤務時間などの労働条件が悪い」「将来性がない」と，多くの者がアンケートに答えている。一方，生コン車など建設業にも関連が深い大型自動車運転者の場合は，冬期間の失業や「出張」などの問題が存在しているために，再び離職した者も少なくない。その他，小型トラックの運転者となった者が若干名いるが，長距離トラック運転者として再就職したケースは存在しない。長距離トラック運転者となる場合，既経験者に限った雇用や「体力がもたないよ」といった問題が大きいのである。

(2)　次に多いケースは，建設業への異職種間移動である。建設業に流入した中堅離職者は，前述の中高年層と異なり，表－20にあるように特定の技能を必要とし，一人前になるまで５年前後を必要とする職種に再就職しており，その賃金水準も月収では造船関連小零細企業より高くなっている。たとえば，鉄工所などの賃金水準は月収14～17万円に集中している。彼らのほとんどは，公共職業訓練校に入校せず，現場での作業に従事しながら技能を身につけている。しかも，その「高収入」は建設業特有の冬期間の失業・長時間・不規則労働という条件つきによるものが多い。全体的には，定着志向が強く将来の独立を希望する者が多いが，表－20の労働者番号Ｎ２のようにその劣悪な労働諸条件から再び造船業への復帰を希望している者も存在している。

(3)　上記の運輸業・建設業への転職者は，この年齢層の半数を占めており，他の者の多くは，新たな技能を比較的必要としない店員，集金人，セールスなど多様な職種に転換している。再就職先の産業も分散しているが，その賃金水準は下方に平準化している（12万～14万円が最も多い)。

以上のように，中堅離職者の動向は多様である。その移動の論理を整理すると次のようにな

事例（運転手として再就職した者）

（面接聞きとり調査より）

労働諸条件の変化	再就職に至る経過
• 社会保険アリ。　• 通年雇用 • ボーナス・手当なし。40歳以上は㊙ • 有休ナシ，体力的にきつくなった。	• クレーン運転を希望したが，雇用がなく，運転手となる。3度職を変える。（生コン車運転手→クレーンの手元雑役→現在の会社へ・知人の紹介）
• 労働は楽になったが，賃金が低い。 • 手当も少ないので，やめる意志強い。	• 仕上工を希望したが，賃金低いのであきらめる。アルバイトという形で職を転々とする→親戚の紹介で，現在の会社へ。
• 雇保・健保アリ。 • 臨時なので，継続して雇用されるかどうかわからないのが不安。	• 造船関係は不況なのであきらめる。 • アルバイトなど転々と職をかえる→職安の紹介で現在のところへ。
• 23時間労働が，今のところきつい。賃金が低下し，歩合制による不安もある。	• 仕上工に限らず，これまでの生活が維持できる仕事を希望。道外などへも面接に行ったが，労働条件が悪く，あきらめる。新聞広告で現在のところへ。
	溶接以外を希望。どっかに就職できると思った（若いので）→道外へ面接に行ったが，条件が話と食いちがっていた→知人の紹介で現在の会社へ。

る。第一に，先に述べたように，外業に従事していたH造船所取付工離職者やガス切断工・塗装工離職者の場合は，彼らの技能・経験の適合性が大きな要因となっている。しかし，第二に，溶接工離職者やN造船所取付工・仕上工離職者については，造船関連企業などの需要側にとっても中高年離職者に比して好ましい労働力である。したがって，後者の場合には彼らの技能・経験の適合性という面よりも造船関連小零細企業の賃金水準や将来性などと彼らの希望条件との食い違いの方がより重要な問題となっている。むしろ，彼らの方から造船関連小零細企業に見切りをつけた，と言える。それは，この年齢層の場合，子どもや両親などの扶養家族が多く，そのうえ子どもの養育費や住居の問題など生活の圧迫が長期にわたって強いことも重要な問題となっているからである。たとえば，石工となった表—20の労働者番号H３の離職者は，次のように述べている。

「できるなら，20何年やってきた鉄工（取付工）関係の仕事につきたかったしさ。私は，家族のことを一番念頭においたからね。まあ，仕事があるからってビョンと札幌に飛んで行くわけにもいかないしね。それで，（鉄工関係に）５～６件電話かけて探したんだけど賃金の条件があわんしね。給料いいなあーと思うとアルバイト的でしょ。仕事が忙しいピークの時に人だけ集めるということ多いから，内容聞いてみると合わないしね。」なお，彼の友人も「子どもがまだ小さいために，石屋になった者もいるよ」と述べている。

第三に，こうして多くの者は異職種間移動を余儀なくされるのであるが，再就職先の決定要因としては，求人・求職ルートの存在が大きい。というのは，異職種間移動の場合，知人や親戚などを通じての再就職が多いために，個々人の就職機会もそうした就職ルートの差異に制約されるからである。もちろん，30代ぐらいまでの年齢なら異職種における雇用の間口が比較

的広いことも看過できない。

第四に，タクシー・トラック運転者や建設重機械のオペレーターとして再就職した者の大半が離職前から有資格者であるという事実に注目する必要がある。これらのケースの場合の転職の限界性は明らかであろう。

このような労働市場の状況下にあって，自営業をはじめた者も，この年齢層に集中している。それは，彼らの離職時の希望職種が全て同一職種だったことにもよくあらわれており，他の調査でも指摘されている「窮迫的自営」と同様な現象であろう。たとえば，現時点で自営業を営んでいる者の他にも自営業を営んだ者も２～３名いたが，採算があわず短期間で廃業し再々就職している。ただし，調査時点で自営業についたケースは，月収（実収入）30万円以上の者が多く，今のところ生活の変化も収入面では大きくない。

さて，この年齢層の再就職者の生活上の問題点を一瞥することにしよう。まず，同一職種間・関連職種間移動の多くは，年間収入でみるとその低下は確実である。したがって，生活水準を維持するために妻が働らきはじめたり，本人が再離職する者（賃金水準低下のため）が少なからずおり，とりわけＮ造船所離職者の場合にこの傾向がつよい。次に，異職種間移動の場合，扶養家族の多い者のうち免許を生かしたり知人の紹介を通じてタクシー運転者や建設作業従事者となった者は収入面の低下は小さいが，集金人・店員などとなった者については賃金の低下も小さくない。しかも，この年齢層は，子どもに手がかかるために妻の就労の制約も大きく「子ども２人の保育料とパートの収入が同じくらい」といった悩みも生起している。彼らの扶養家族をみると，０～１名の者が13名，２名の者が21名，３名以上の者が51名となっており，妻の就業の有無が判明した者56名のうち妻が離職後働らきはじめたケースは13名である（夫妻で自営業をはじめた者４名を除く。）また，妻が離職前から就業している者は14名である。

③ 若年層（20代）については調査による把握が不十分であることを考慮して，ここでは労働移動の特徴を大雑把に述べることにする。第一の特徴は，溶接工・取付工離職者の一部に造船関連企業の同一職種に再就職した者も見られるけれども，全体的に見れば造船企業・造船関連企業および同一職種・関連職種離れの傾向が極めて強いことである。その理由は，②で述べた中堅層の動向とほぼ同じであるけれども，20代の場合は異職種における雇用の間口が一層広くなることや独身者が多いために，新たな職業にも比較的身軽に転換できることが，上記の傾向に拍車をかける結果となっている。とりわけ，Ｈ造船所離職者の場合には，異職種間移動が圧倒的な理由として，彼らの細分された技能が中小鉄工所などでは半人前ということも大きく影響している（仕上工，取付工，ガス切断工に顕著）。第二の特徴として，異職種間移動の産業上，職種上の分散性が強く，とくに雇用の安定性・「将来性」を期待してサービス業・運輸業・小売業・建設業などに流入しているケースが多い。第三の特徴は，賃金収入の多い者が存在しないという点である。もっとも，年齢の若い彼らの場合，前職の賃金水準も低位に集中しているために，賃金低下は小さい。現在の賃金水準をみると，同一職種間・関連職種間移動が12～16万円の間に集中しているのに対して，異職種間移動は14～18万円の間に集中している。したがって，造船関連小零細企業に再就職した者のなかには，30代の離職者と同様に扶養家族が多いにもかかわらず，実質上賃金の低下が大きいケースも見受けられる。しかし，全体としては独身者も多多いために，生活の変化もさほど大きくない，と言えよう。彼らの扶養家族をみると，０～１名の者が22名（うち独身者12名），２名の者が６名，３名以上の者が７名となっており，妻が就業している者は12名中６名である（うち，離職後，妻が働らき出した者は１名)。

以上のように，中高年離職者の多くが地域内の造船関連小零細企業に堆積し，その賃金水準や労働条件を一層低下せしめている。しかし，H造船所離職者の大半は，賃金の大幅低下にともなう生活不安を退職金の食いつぶし，および妻子の就業によって回避している。したがって，造船不況にともなう中高年労働力の過剰化は，生活破壊を大きくもたらさないこととも重なりあって低賃金基盤を一層強化する方向で作用する結果となった。一方，溶接工・取付工を中心とするN造船所離職者は，零細な社外企業を中核とする下層労働市場内の流動的な労働力として機能しており，その再離職率は50%をこえている。しかも，退職金が無に等しいために中高年層にも生活不安がストレートに波及している[4]。その結果，20代，30代の離職者の多くに造船業・造船関連業離れがみられ，長期的な労働市場の展望が問題にならざるをえない。

注

1) 黒川研究室の調査報告（前掲「雇用不安と階層的労働市場の再編」）では，溶接工・取付工（鉄工），仕上工などを一括して「溶接・鉄工関連職種」としておられるが，各職種に明確な違いが存在することは，前章全体を通して明らかにしてきた。たしかに，H造船所については労働組合の反対などにより「職種の複合化」「多能工」化が進展していないことは否定しがたい。しかし，職種の「複合化」「多能工化」の典型と言われている日立造船所ですら，小組立溶接班はあるものの溶接工，取付工（鉄工）仕上工の複合化は実現していない（1977年における向島工場の組織編成および1974年7月以降の因島工場における複合職種計画案にもとづく）。むしろ，現段階の特徴は，電気溶接・ガス切断・玉掛作業における基本技能の共通化という点である。したがって，少なくとも大手造船所に関するかぎり，溶接工，取付工については，その関連性が強まっているものの，関連職種としてひとくくりにすることは問題が大きい。まして，仕上工をこれらの職種と同等に考えることは，不可能である。たとえば，取付工・仕上工も，電気溶接作業にたずさわることがあるけれども，それは仮溶接作業などの簡単な作業に限られており，彼らの溶接技能は溶接工として社会的に通用するものではない。実際，仕上工離職者で溶接工となった者は1人も存在せず，取付工離職者についても溶接工となった者はN造船所離職者1名である。他方，両造船所の溶接工の場合，取付・仕上作業に従事することはなく，せいぜい「見て知っている」程度である。もちろん，N造船所溶接工のなかには以前に取付工として従事していた者も存在し，その一部は取付工として再就職した。また，H造船所溶接離職者のなかには「溶接工兼取付工」として再就職した者が少なくないが，簡単な取付作業からはじめている。なお，取付工，溶接工離職者で仕上工となった者も存在しない。

2) 離職者全体の動向をみても，不熟練職種（店員，配達員，雑役，土工，警備員など）に再就職した者はH造船所離職者で11.7%，N造船所で5.2%にすぎない。

3) 離職者全体で自営業についた者は，H造船所離職者の再就業者のうち5.3%（事務系離職者含む），N造船所離職者では1.4%（事務系離職者除く）と少なく，同一職種・関連職種の自営業をはじめたケースはH造船所離職者の4名にすぎない。「高成長」下にあっては，技能労働力離職者の一部が独立する例がよく見られたけれども，今次不況下での「独立」の可能性は極めて小さい，と言える。

4) 裁判闘争の結果，1979年6月30日に更生計画案が認可され，1978年2月27日付で「解雇」された88名については退職金および未払い賃金が共益債権となり，土地売却金が支払われ次第すみやかに支払われることになった（1980年末で75%が支払われる）。しかし，更生計画開始決定（1978年1月24日）以前に「自己都合」退職という形で離職した110名については，退職金および未払い賃金の3分の1は共益債権となったけれども，残りのうちの50%は支払われず，しかも，残りの50%も1989年までの分割払いとされたのである。したがって，退職金および未払い賃金が全額支払われる前者の場合でさえも，離職後，約2年間は，退職金なしの生活をしいられたのである。

V　職安・職訓行政の機能と失業者の実態

①　労働移動あるいは労働市場を論じる上で欠かすことができないものとして，求人・求

表—23　長期訓練(能開)入校実績

1979～1980年度　　函館公共職業安定所資料より作成

校名＼区分	科目	1979年度 入校数	中途退校数	修了見込数	求人数	1980年度 入校数	30歳未満	30～44	45～54	54～64	65歳以上	平均年齢(歳)
函館総合高等職業訓練校	塗装科	20	3	17(14)	29	19(17)	3(1)		11(11)	5(5)		47.4 (50.8)
	構造物鉄工科	4	0	4(3)	12	16(14)	1(0)	4(3)	11(11)			44.9 (47.9)
	木工科	19	0	19(18)	12	22(21)		1(0)	17(17)	4(4)		51.0 (52.0)
	配管科	11	0	11(10)	13	9(9)		1(1)	8(8)			49.7 (49.7)
	電工科	20	3	17(14)	2	17(9)	5(0)	4(1)	7(7)	1(1)		37.7 (47.7)
	小計	74	6	68(59)	68	83(70)	9(1)	10(5)	54(54)	10(10)		46.1 (49.1)
道立函館高等職業訓練校	建築大工科	45	1	44(41)	15	48(37)〔1〕	2(0)	11(5) 〔1〕	23(21)	12(11)		48.6 (51.1) 〔44.0〕
	印刷技術科	12	0	12(9)	8	11(6)	5(1)	1(0)	1(1)	4(4)		39.0 (50.5)
	溶接科	6	0	6(5)	2	3(3)		1(1)	2(2)			48.0 (48.0)
	自動車整備科	2	1	1(1)	2	1(0)	1(0)					19.0 (0)
	電子機器科	3	2	1(0)	2	4(0)	3(0)	1(0)				24.8 (0)
	小計	68	4	64(56)	29	67(46) 〔1〕	11(1)	14(6) 〔1〕	26(24)	16(15)		45.1 (53.4) 〔44.0〕
	合計	142	10	132(115) (87.1%)	97	150(116) 〔1〕 (77.3%)	20(2)	24(11) 〔1〕	80(78)	26(25)		45.7 (50.8) 〔44.0〕

注　1)(　)は，特定不況業種離職者で内数。そのほとんどが，造船離職者。
　　2)〔　〕は，漁業離職者で内数。

表—24　特定不況業種離職者対象機動訓練実施状況

	科目	実施済数 1978年度	1979年度	期間
函館総合高等職業訓練校	電気設備科	8		6ヵ月
	木工技術科	20		6ヶ月
	配管設備科	26		6ヶ月
	自動車運転科		16	6ヶ月
	小計	54	16	
道立函館高等職業訓練校	建築大区※	21		6ヶ月
	左官※	7		6ヶ月
	造園※	14	9	3ヶ月
	調理※	8		3ヶ月
	経理事務※		17	3ヶ月
	鉄筋※		18	3ヶ月
	小計	50	44	
	合計	104	60	

注)※は委託訓練科目
　函館職安資料より作成。

職ルートの存在がある。まず，同一職種・関連職種への移動をみると，同一職種の仕事仲間や離職前の企業の職制などを通じた再就職がほとんどを占めている。特に，溶接工，取付工，仕上工については，社外企業（組）などを核とした求人・求職網が網の目のように形成されており，地域外で社外工として就労することも含めて社外企業（組）の「親方」や労働者から離職者に頻繁に「口がかかって」いる。

こうしたルートを通じてN造船所離職者の多くは，以前に社外工だった者が多いことも関連して零細な社外企業（組）に再就職した。しかし，H造船所離職者については，社外工がH造船所構内において本工の指揮のもとで高密度な作業に従事するということを嫌って社外企業に再就職する者は一部に限られ，むしろ鉄工所への再就職が多くみられた。

それは，鉄工所がH造船所の部品外注下請企業である（あった）ために，鉄工所の経営者などとH造船所の離職者，とくに職制にとって求人・求職ルートのパイプが太いことも強く影響している。こうしたルートにのってH造船所離職者のうち職制（とくに，作業長）だった者の多くは，鉄工所などの「工場長」,「課長」,「主任」として比較的恵まれた条件で再就職した。すなわち，同一職種間移動の場合，離職者1人ひとりにとってみれば，こうした企業間・労働者間の求人，求職網のもつ意味は大きいのである。

他方，異職種間移動の場合は，親戚・知人，新聞広告を通じた再就職が圧倒的で，そうした求職ルートによって再就職先が制約されることは，前にふれたとおりである。

したがって，職安の職業紹介機能は，実質的には極めて限られたものとなっている。それは，職安による紹介先が，極端に賃金が低い地元企業か地域外の企業となっていることにも関連している。その結果，同一職種・関連職種に再就職したケースでは，前述の網の目のような求人網からはじき出された高年層の一部が職安を通して社外企業に再就職しているにすぎない。もっとも，異職種間移動の場合は，職安も一定の影響を及ぼしていることは明らかであるが，全体から見れば極めて限られたものと言える。

② 次に，労働移動，特に異職種間移動に公共職業訓練が果たしている機能・役割について簡単に整理してみる。

職安資料より，離職者を主な対象とした「長期訓練(能力開発課程1年)」入校者数みると，1979年度142名，1980年度150名で，そのうち造船離職者は8割前後（1980年度）を占めている（表—23参照)。さらに，機動訓練者委託訓練者164名を加えると，相当数の離職者が入校したことになる（表—24参照)。しかも，45歳以上層をみると90%以上が造船離職者で，そのほとんどがH造船所の離職者となっている。なお，N造船所離職者が皆無に近いのは，第一に中高年齢層が少ないこと，第二に，彼らが雇用保険（訓練手当）給付額が低いために多くが窮迫的に離職後すぐ再就職（アルバイトも含む）したからである。

公共職訓に入校したH造船所の中高年離職者についてみると，転職の意志はないが，訓練手当の支給によって失業中の生計を維持している者と受講した科目と同一職種か関連職種への再就職を期待して入校した者に大別される。前者は，同一職種・関連職種における需要が比較的ある溶接工，仕上工の中高年離職者に多く見られ，後者は，前述したようにガス切断工・取付工の一部に見られる。もちろん，溶接工・仕上工の中高年離職者のなかにも転職を志向して入校した者が少なからず存在している。しかし，この場合も転職にともなう大幅な賃金低下などのために零細な社外企業に再就職したケースが多い（表21—2参照)。

したがって，前述したように，受講した科目と関連する職種に再就職した者は，建設業関

係に限られている。しかし，1978，1980年度の入校者のうち70%近くが建設業関係（建築大工科，塗装科，木工科，配管科）を受講しているにもかかわらず，1979年度における建設業企業から公共職業訓練校への求人件数をみると，塗装工，配管工は入校者数を上回っているものの，もっとも入校者の多い建築大工科，木工科は入校者数の42.2%にすぎない現状なのである。

また，その訓練内容も，設備の不備などにより再就職先の作業内容と全く適合しない科（木工科，鉄筋科など）もみられる。さらに，委託訓練にいたっては，実習が３ヶ月間と短かいことも重なって，そもそも「職業訓練」とは呼べない現状である（表—24参照）。

③ 次に，「特定不況地域離職者臨時措置法」などによる雇用保険（訓練手当）給付の最大３年間の延長は一定の機能を果たしている，といえる。特に55歳以上層のH造船所離職者の場合，需要がほとんどないために失業者も多いが，３年間の雇用保険の支給と退職金のとりくずしによって厚生年金支給年齢まで何とか食いつないでいる様相がみられる。また，中高年齢層のうち子どもが独立している者などは，雇用保険給付額が再就職時の賃金収入よりも高い場合には再就職を見合わせる傾向が強い。つまり，「特定不況地域離職者臨時措置法」などの労働力諸政策が離職者の年齢や離職前６ヶ月間の賃金にもとづく格差政策であるために，雇用保険給付額および支給期間が比較的保障されているH造船所中高年離職者にとってはその政策が生活の維持や賃金水準低下への「歯止め」としての機能を果しているのである。

一方，雇用保険給付額が少なくその期間も短い中堅層・若年層にとっては，こうした政策自体彼らの生活維持や賃金水準低下の歯どめの保障にはならない。言いかえれば，それは，比較的求人の多い若年層・中堅層に対して自力で再就職する道を保障しているにすぎない。さらに，退職金がないN造船所離職者の場合，雇用保険給付額が極めて少ないために窮迫的に再就職せざるをえないのである。

こうして，雇用保険給付額が少ない故に，失業者の多くは，雇用保険の支給を受けながらアルバイトなどで生活を維持しているわけである。

Ⅳ むすび

最後に，いくつかの問題を指摘してむすびにかえることにする。

① 最近の造船離職者調査報告では，同一職種・関連職種が再就職者の40～60%と比較的多いことが報告されている。しかし，それは，量的把握にすぎない。これらの調査報告のなかで労働移動のメカニズムや離職者の実態を問題にしたものは，冒頭で述べた黒川研究室の調査報告のみと言っても過言ではない。その調査報告ですら，職種ごとに離職者の実態に深く入りこんだものとなっておらず，本稿との関連では以下の諸点が今後の論点となろう。

第一に，造船業においては労働市場が職種別に異なる特質を有しており，その労働市場メカニズムのもとで，離職者の年齢・離職者の企業・職歴などによって労働移動の方向にも明確な特徴が存在する。

第二に，離職前の企業が小さいほど離職者の異職種間移動の比重が大きいという事実はなく，むしろ，職種や職歴との関連が大きいという事実に注目する必要がある。

第三に，異職種への移動の場合，「雑役」などの不熟練職種に再就職した者が少なく，異職種への移動イコール不熟練職種化と安易に結論づけられない。

② 離職者の多くは零細な企業への就職か失業を余儀なくされたが，彼らの生活不安は一様ではないことが明らかになった。まず，わが国造船業の中手造船所のトップに位置していた

H造船所の離職者，より正確には「希望退職者」についていえば，雇用・失業問題の焦点となっている中高年齢層の雇用・生活不安の実態のみを強調するのは妥当ではなく，むしろ「終身雇用」の中途で排出された中堅労働者に雇用・生活不安の問題が重くのしかかっていたことが特徴的であった。したがって，今後の雇用・失業および生活問題の研究において，この年齢層（30歳～40歳代前半層）の実態解明を一層深めなければならない。

しかし，問題が一層深刻だったのは，わが国中小造船業界に厖大に存在している相対的過剰人口の典型的形態のひとつと言えるN造船所離職者の状態であった。すなわち，彼らの場合，勤続年数が短いこと，離職が倒産・解雇という形態をとったことなどによって中高年齢層でも退職金が少なく，また，多くが零細な造船企業・関連企業への再就職であったことも重なり合って，離職者の全階層にわたって雇用・生活不安がストレートに波及していることが認められたのである。

③　今後の研究課題の第一は，離職者の対象を船具工などのように不熟練職種に近い職種や設計職，管理職などのホワイトカラー層までひろげ，本稿で扱った熟練的な技能労働力の動向との差異および共通性を明らかにすることである。さらに，本稿で意識的に考察の対象外とした社外工離職者の動向との関連も問題になることは言うまでもない。第二は，離職者の年齢や家族内就業状況の実態を最近のライフステージ研究の成果にふまえて正確に把握することである。第三には，以上のことをベースにしつつ労働組合が労働移動・労働市場再編に果たしている役割を明らかにすることである。

なお，本稿は『昭和55年度文部省科学研究費総合研究』（代表　道又健治郎教授）による研究の一部である。