

## 論文の内容の要旨

論文題目 労働市場と労働組織の相互作用 —近代鉱山企業における技術と情報と組織—  
氏名 酒井真世

本稿の問題関心は、法律や政治などの社会的条件、企業の業績を左右する市場環境、また、技術的条件が変化するとき、労働市場において、それぞれの企業が用いる制度や、企業内部の組織がいかに変化し、またその変化が互いにかに作用し合うのか、にある。19世紀後半から20世紀前半にかけての筑豊炭鉱業の労働市場においては、企業の人事係が直接に採用を行うのではなく、保証人を通じた採用、いわゆる「推薦採用」を行っていた。一方、労働組織については、企業側が労働者を管理するのではなく、中間管理者によって労働者の管理が委託される間接管理組織である納屋制度が用いられていた。こうした興味深い労働市場における制度と労働組織の存在した筑豊炭鉱業は、こうした問題関心を分析するにあたって興味深い視角を提供するものであろう。

19世紀後半から20世紀の初めの筑豊炭鉱業で用いられた納屋制度においては、企業が坑口周辺に納屋を設置し、それぞれの納屋におかれた納屋頭<sup>なやがしら</sup>によって労働者の管理がなされていた。納屋頭は、企業から労働者の募集、監督、賃金支払い、生活管理に至る一切の業務を請け負うか、もしくは委託された。主要炭鉱には1890年頃から捲揚機<sup>まきあげき</sup>と呼ばれる運搬機械が導入され、捲揚機に乗務する棹取夫<sup>さおとりふ</sup>は納屋頭を介さずに企業に直接採用されるようになった。一方、機械化の進展しない採炭過程における労働者の採用および管理は依然として納屋頭に委託された。

大規模な炭鉱においては、1900年頃より労務管理を漸次、直轄化する試みが始まっていたが、それは雇用契約は形式的に企業と鉱夫との間に結ばれるにすぎない場合も多く、依然として鉱夫の募集や監督、生活管理などは納屋頭が担当する、過渡的形態が長く存続した。完全に直轄制度へ移行させることは容易ではなく、過渡期には、鉱夫中の親分的存在、有力者や世話役などが労務管理の補助員となり、直轄制度の「サブシステム」として存在していた。

労働組織の変化の始まりと完了については隅谷(1968)や荻野(1993)によって指摘されているが、何がどのような作用を受けて組織が変化することとなったのか、30年以上にわたる長期的変化の過程が十分に明らかにされているわけではない。つまり、静学的分析が組織変化の始点と完了点においてなされているものの、漸進的な変化に対する動的な分析は欠落している。

隅谷(1968)が運搬工程の機械化にともなう当該工程における直接採用への移行を指摘したように、組織の変化は、技術条件が変化するとともに、情報構造が変化することによって生じる。本稿においては、労働組織の変化、即ち間接管理組織から直接管理組織への移行は、技術に関する情報が労働者に情報優位であったものが企業に情報優位となり、情報構造が変化したことによってもたらされたと考える。技術条件が変化し、企業側に情報優位となった工程においては、それまで納屋頭や熟練鉱夫らによって担われていた採用、募集、賃金の支払や労働者の管理が徐々に企業の人事係によって担われるようになったのである。

1900年代より、納屋頭への権限委任は徐々に減少し、1930年代に納屋制度は解体されるに至った。しかし、そのような納屋頭に委任されていた権限の、企業側への回収は簡単ではなかった。納屋制度は、機械ではなく、道具や手作業によって、そして伝統的な残柱式採炭法によって採炭が行われていたときの技術条件、そしてその技術条件の下における情報構造を所与とすると、実現可能な、最もましな次善解であった。技術条件が変化し、情報構造が企業側に優位になれば、それに応じて組織を変化することが望ましい。その技術条件の変化は、工程ごとに求められる技能が異なる炭鉱業においては漸次的にしか進まず、したがって、組織変化も漸次的にならざるを得なかった。

納屋制度から直接管理の成立までの長期的かつ漸次的変化は、これまでの先行研究においても述べられ、機械化がそのひとつのきっかけとなっていたことも指摘されている。しかし、機械化を含む技術変化がどのように情報構造の変化をもたらし、どのように組織を変えたか、明らかにされてこなかった。本稿は、技術条件と情報構造との関わりを軸に、近代炭鉱業における労働市場と労働組織の実態を明らかにすることを試みる。

第1章においては、1900年代の炭鉱労働市場において企業が用いていた推薦採用と呼ばれる制度について、まず理論的にその採択・不採択を予測した。そして、その理論的予測の妥当性を、1902-1907年に麻生太吉が所有した麻生藤棚第二坑の雇用契約書である「志願書」から構築したデータベースを用い、検証した。技術変化の結果として企業の審査能力が高まったと推測される職種の採用や、労働者の異質性によって生じる労働者間の利潤貢献の差が小さいと推測される労働者の採用にあたっては、企業による直接採用が行われた。しかし、企業の審査能力はほとんどなく、労働者間の生産性の違いから生まれる利潤の差も大きくなることが予測される、採炭夫などの伝統的熟練を持つ労働者については、企業による直接採用が行われる傾向は極めて低く、推薦採用が用いられていたことが明らかになった。

第2章においては、麻生藤棚第二坑の出勤管理簿である「勤怠表」を用い、当該期の労務管理の実態に迫った。当炭鉱は、納屋制度から直接管理体制へと移行する過渡期にあり、従来の納屋を設置しながらも、「直轄納屋」と名付けられた企業の制御がより働いたと推測される納屋も設置していた。第2章において構築する「勤怠表」データベース分析だけでなく、それを第1章において構築した「志願書」データベースとを照合し、雇入時の情報と、雇入後の配属組織、そこにおける勤務状況をひとつながりの情報として個別に観察することが可能となった。労働市場における保証人や志願者の動きが、実際の配属先の労働組織においてどのように機能しているのか、労働市場と労働組織の相互作用についての分析を試みる。分析の結果、従来の納屋は採炭夫などの伝統的熟練を持つ労働者を確保したが、出勤率で見たモニタリング機能については必ずしも高くなかった一方、直轄納屋に所属する鉱夫の実質出勤率は高い傾向があったことが明らかとなった。

第3章においては、運搬機械である捲揚機の普及が完了したと言われる1910年代前半と、採炭工程への技術変化が完了したと言われる1920年代後半の生産関数を推計し、技術革新が工程別の労働投入収益に及ぼした影響を定量的に検出する。まず、期間を通じて、採炭工程に従事する労働者の重要性を確認した。そして、1910年代前半から1920年代後半に継続して操業した炭鉱について、両期間を比較すると、1920年代後半において、運搬機械に従事する棹取夫の貢献度が上昇していることが明らかとなった。これは、1920

年代の採炭機械導入の影響を受け、採炭量が増加し、捲揚機の稼働が逼迫していたことを反映したものと思われる。

第4章においては、近代化投資が労働環境に与えた影響を明らかにするため、1890年代に普及した捲揚機の各炭鉱所有数と1900年代の採炭夫賃金を用いて、補償賃金格差モデルによって賃金関数を推計した。新しい機械が入ることによって労働者の感じる不快感や危険度は上昇することも、下降することもありうるが、実証結果は、捲揚機導入に代表される近代化投資によって不快感もしくは危険度は軽減される、すなわち労働環境が改善されたと示唆している。

技術条件の変化が情報構造に、情報構造の変化が労働組織に影響するという議論は、それ自体、実証されるべき命題である。本稿の目的は、労働組織の長期的、かつ、漸次的変化がこうした枠組みによって説明されうることを示すことにある。第5章においては、情報構造に関して、技術条件に加えて労働者および企業がそれぞれ持つ共有信念がまた重要となることを議論する。近代鉱山学を修得した技師とはいえ、なかなか現場の鉱夫は命令を聞かず、坑内で共に働いてもすぐに状況は変わらなかった。管理者と労働者の間に共有される信念体系を再構築する必要があったのである。また、採炭方式の変化と機械の導入が完了し、これまでの伝統的熟練に代わって重要となった知的熟練の重要性について指摘した。知的熟練とは、機械などの近代技術の操作に要する熟練である。どの炭鉱企業にとっても新しいこの知的熟練は、各企業自身が企業内で養成し、鉱夫らに人的資本投資を行うしかない。そして、その投資を回収するため、企業はより長く勤続させようとし、たとえば年功慰労金支給などの「足止め策」をとっていたことが確認された。つまり、知的熟練形成と長期勤続は補完的であり、年功慰労金といった誘因は長期勤続の必要条件であったのである。

本稿は、機械化などの技術条件と情報の非対称性などの情報構造との関わりを軸にし、労働組織の変遷期にある近代炭鉱業を事例とし、労働組織の変遷を分析することを目的とする。仮説の構築にあたっては、経済理論を用いた演繹的な推論を行い、その妥当性は一次史料もしくは刊行史料によって帰納的に検証する。そうした作業を通じて、近代鉱山業における労働市場と労働組織のそれぞれを、そしてその相互作用について分析するものである。