

博士論文（要約）

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—

酒井 真世

論文の要約

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い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。

まず、納屋制度について説明しよう。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なやがしら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さおとりふ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。

次に「推薦採用」についてであるが、「推薦採用」とは、社会的情報網(social networks)や非公式な職業情報網(informal job networks)などを通じ、友人や親戚を通じた求職活動や、候補者の選別に企業内の従業員による紹介・推薦を用いるものなどのことを指し、近年、労働経済学の文脈で興味関心が高まっている。雇用者は推薦や紹介を用いた方が、用いないよりも志願者についての情報をより多く得ることができると論じられ、Nakajima et al. (2010)においては、研究開発者の場合、非公式な職業情報網を通じて雇用された従業員の方が、そうでない者より生産的であり、勤続期間が長い傾向にあることを実証研究によって明らかにし、つまりは、非公式な職業情報網が従業員のタイプに関するスクリーニング機構として機能していることを示唆した。

炭鉱において労働者に必要とされる熟練と、Nakajima et al. (2010)の描く研究開発業界におけるそれとは、労働者のタイプが私的情報である点において共通しており、さらに、採用担当といった間接部門には判断しえないほど高度な熟練を要する点においても共通している。前者は伝統的に高度、後者は先端的に高度、である。つまり、間接部門である採用担当には判断ができない場合、言い換えると、企業と労働者との間に労働者のタイプに関する非対称情報が存在している場合、企業の求める労働者の獲得には推薦採用を用いる方が効果的である。

このような場合、新規に労働者を雇用する際、労働者のタイプに関する情報は企業より労働者自身が多く持っている。すなわち、志願者自身は自らの能力や技能に関する情報を持つが、雇用主である企業側はその情報を持たない。情報構造が労働者側に情報優位であるとき、採用の際には、雇用主が志願者のタイプに関して完全に把握することができず、アドバース・セレクション(逆選択)の問題が生じる可能性がある。

情報の非対称性に加えて、採用担当に判断できない高度な熟練を持つ者を採用する際、より正しく志願者のタイプを判別し、アドバース・セレクションを緩和するため、紹介者や保証人に労働者のスクリーニングさせる推薦採用が用いられるであろう。第1章においては、炭鉱労働市場においても用いられていた推薦採用に着目する。まず、どのような場合において推薦採用が用いられると効率性が改善されるのか、簡単な数式モデルを使って予測する。さらに、その理論的予測を実際の炭鉱労働者に適用し、検討する。こうして得

られた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」を用い、検証する。直接管理組織への移行段階にありながらも依然として納屋制度が用いられていた1900年代の採用実態が、実際に交わされた雇用契約書という一次史料を用い、初めて明らかにされる。

採用については、雇用契約前に存在する情報の非対称性が問題となる一方、雇用契約後に存在する情報の非対称性によって、モラル・ハザード問題が生じる。労働者の仕事ぶりが見えない、すなわち適切に働いているのか否かわからないため、その労働を適切に制御できないという問題である。たとえば、怠けた者に対しても働いた者と同じ賃金を与える可能性が生じる。一般に、モラル・ハザード問題の緩和のため、経営側は労働者のモニタリング（監視）を行い、また適切な誘因体系を構築する。しかし、近代鉱山業においては、坑内労働が手作業による実地経験によって獲得された熟練に依存しており、経営側にその技能に関する情報の蓄積がなかったことから、経営側自身が監視や誘因設計を行うことには禁止的に高い費用が必要であった。このような技術条件と情報構造において選択された納屋制度は、経営側から納屋頭に鉱夫の監視や稼働の管理、賃金分配を委託するものであった。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」を使用し、納屋制度下の管理の実態に迫る。上述のように、麻生藤棚第二坑は労働組織の変遷過渡期にあった。「勤怠表」には、伝統的な納屋による出勤管理のみならず、「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による出勤管理、また仕操夫と呼ばれた坑道の整備を行う労働者の納屋の出勤管理の情報も含まれている。それぞれの労務管理組織におけるモニタリングの精度および組織構造はいかなるものであったかに着目する。さらに、第2章において構築する「勤怠表」データベースを第1章において構築した「志願書」データベースに照合する。両データベースにおいて一致した鉱夫については、雇入時の情報、配属組織、そして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。労働組織についてだけでなく、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。

労働組織の変化は、技術条件の変化、すなわち技術進歩によって促される。近代炭鉱業においては、技術変化は徐々に進んだ。炭鉱においては労働工程が細かく分かれており、各工程において必要な技術と技能が異なっていたためである。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、採炭方式が残柱式から長壁式へ移行し、かつ採炭機械が普及する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。

さらに、第4章においては、技術変化によって労働環境がいかに変化したかを分析する。ここで扱う技術変化とは具体的に、1890年代に本格的に普及した運搬過程の機械化、すなわち捲揚機の導入である。情報構造が労働者優位であった要因として、労働の現場が暗く狭い坑内という物理的な条件があり、また採炭作業中に天井が崩れ落ちる可能性があり、それは実際に作業する労働者にしかわかりえないことであった。労働市場が競争的であり、労働条件の産業間格差があることから、補償賃金仮説が検証可能である。1908、1909年の採炭高と採炭夫賃金、およびそれぞれの炭鉱における捲揚機所有数を用いて、賃金関数を推計する。捲揚機導入に代表される近代化投資が労働環境に及ぼした影響を観察する。

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。現代の企業においては、企業理念や綱領の作成によって、企業と労働者との間に共有信念を形成する努力が広く観察される。Van den Steen(2010)が、企業組織内の共有信念は生産性を高めるとの予想から、マネジャーは自らと同じ信念を共有する者を採用する傾向が高いと論じているように、職場において同一の信念体系を共有することは一般に重視されており、近代炭鉱業においてもそうであった。鉱夫としての職業特性から、一般社会と区別される傾向にあり、20世紀半ばにおいてもなお経営側と労働者は異なる社会階層に属すると互いに認識していた。しかし、経営側は、新しい技術を導入し、鉱夫らがそれに適応することを求めた。常に危険と隣り合わせである炭鉱においては、管理者はリスク管理に責任を持てるか否かが重要であり、新しい技術を導入しようとする際には、それを遂行する技師が、技術導入にともなって新たに発生するリスクを管理できると、現場の鉱夫が認識しなければ技術導入が生産性拡大につながることは難しかった。新しい技術の導入や、組織の変化には、管理者と労働者との共有される信念体系を再構築する必要があったことを論じる。

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、近代炭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。

(第1、3、5章の一部は、酒井(森本)真世、「労働市場と労働組織－筑豊炭鉱業における直接雇用の成立」(第7章、218-302頁)、および「内部労働市場の形成－筑豊炭鉱業における熟練形成」(第8章、259-302頁)、中林真幸(編)『日本経済の長い近代化－統治と市場、そして組織 1600-1970』名古屋大学出版会、2013年、に含まれている。第2章の一部は、酒井真世、「過渡期炭鉱業の労働市場と労働組織－筑豊麻生炭鉱における鉱夫の募集と管理－」、『社会経済史学』第81巻3号、2015年11月、127-149頁、に含まれている。含まれていない部分に関しては、学位授与後、5年以内に出版予定である。)