

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 5 年 5 月 5 日現在

機関番号：12601
研究種目：若手研究
研究期間：2018～2022
課題番号：18K12824
研究課題名(和文) 推薦採用の実態とその効果に関する実証研究 - 近代鉱山業における労働市場と労働組織

研究課題名(英文) Empirical Study on the Effect of Referral Hiring - Labor Market and Labor Organization in the Japanese Modern Coal Mining Industry

研究代表者
森本 真世 (Morimoto, Mayo)
東京大学・社会科学研究所・准教授

研究者番号：20782311
交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本プロジェクトの成果は大きくわけて3つである。研究成果の出版、史料調査、史料整理によるデータベース化である。出版物に関しては、査読付き国際学術雑誌に2本の論文を出版し、分担執筆の書籍を3本出版した(うち1本は共著)。史料調査においては「麻生家文書」の貴重な一次史料を数多く新たに撮影し、管見の限りまだ分析されていないものも多く撮影し、今後の研究にも役立てられる。史料整理については、のべ5名を雇用し、例えば、事例対象としている炭鉱企業の出勤簿14ヶ月分をデータベース化、人事日誌36ヶ月分の翻刻が完了するなど大きく進捗した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

SERに出版したものは筑豊地方における1900年代の炭鉱電化による効果を分析したものであり、発展途上の国々における未電化地域への電化を推進する際に参考となるだろう。SSJJに出版したものは1900年代の炭鉱企業を対象としているが、採用時の選別についてどのような点に注視すれば企業と労働者のマッチングを高められるかについて示唆的な内容である。『危機対応の社会科学』において「危機対応と共有信念」として寄稿したものは、同じく1900年代の炭鉱業における事例であるが、企業の構造改革などで新しい技術、文化や人員が入ったとき、いかに衝突を少なくし組織が運営されるかについて示唆する内容である。

研究成果の概要(英文)：The research outcomes of this project can be broadly categorized into three areas: publications, archival research, and database construction through organizing historical materials. Regarding publications, I have published two peer-reviewed articles in international academic journals and three books as contributing authors (one of which was a co-author). In archival research, I have taken photographs of many valuable primary documents of the "Aso Family Documents (Aso Ke Monjo)" collection, many of which have not yet been analyzed (to the best of our knowledge), and which will be useful for future research. As for organizing historical materials, I have employed 5 people over 5 years and made significant progress, such as compiling a database of 14 months of attendance records for a coal mining company that is the subject of my case study, deciphering of 36 months of personnel journals of the company.

研究分野：日本経済史

キーワード：炭鉱労働 推薦採用 間接管理 生産性 人事管理

様式 C-19、F-19-1、Z-19（共通）

1. 研究開始当初の背景

(1) 労働市場における不可避の問題と推薦採用

本来、企業が労働者個人個人の生産性に応じて賃金を決めるとき、利潤が最大化される。しかし、雇用主は採用時には労働者の生産性について完全には分からないため、企業にとって最適な雇用ができないという逆選択問題が生じてしまう。

こうした問題を緩和するためのひとつの方法として注目されているのが、推薦採用 (referral hiring) である。推薦採用とは、我々の日常生活上の言葉で言い換えるならば、縁故採用やコネ採用といった言葉になるであろうが、Tassier and Menczer (2015) は「社会的または家族的つながりの利用を通じた採用 (hiring through the use of social or familial contact)」と定義している。1990年代の欧米における調査においても、最低でも30パーセント以上の労働者が推薦採用を用いて職探しを行い、最低でも30パーセント以上の雇用主が推薦採用を用いて労働者を募集する、と回答している (Galenianos, 2014)。

(2) 推薦採用の効果

雇用主は労働者に関するより多くの正しい情報を得、逆選択問題を緩和するため、推薦採用を用いる。Pinkston (2012) は、雇用者は、紹介・推薦を用いた方が志願者についての情報をより多く得ることができ、特に、その企業の従業員からの紹介が志願者の情報を雇用者によりよく提供することを示す理論モデルを提示した。Nakajima et al. (2010) による、特許出願書類を用いた、研究開発業界の研究においては、非公式な情報網を通じて紹介されて雇用された研究開発者の方が、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され、また、非公式な職業情報網が、採用担当者には見えない研究者の能力に対する選別機構として働いていることが示唆されている。Burks et al. (2015) は、3つの産業（コールセンター、トラック、ハイテク）より9つの大企業のデータを用い、推薦採用を用いて雇用された者とそうでない者の比較を示した。彼らの結果によれば、ハイテク産業においては、推薦採用によって雇入された者の方が、より特許を発明する傾向があることを示している。Nakajima et al. (2010) の結果と同様に、高度な技能が必要とされる労働者を採用する際には、推薦採用を用いる方が効果的であることが示されている。

(3) 1900年代の炭鉱業における労働市場および労働組織

炭鉱業においては、納屋制度と呼ばれる間接管理組織によって労働者を管理していた。炭鉱の近くに建てられた納屋にそれぞれ納屋頭と呼ばれたリーダーがおり、企業は彼らに、各納屋に所属する鉱夫について、監督、賃金支払いなどを委託していた。労働供給についても納屋頭に大きく委ねられ、実質的には納屋頭と鉱夫との間に雇用関係が成立しているような状況であった (荻野、1993)。鉱業条例 (1892年施行) によって雇用契約関係は炭鉱企業と鉱夫との間で成立する形となったが、手作業による技能に依存していた鉱夫についての情報をほとんど持たない企業側は、納屋頭や熟練鉱夫を推薦者（「保証人」）として、募集・採用活動に用いた。一方で、鉱業条例施行をきっかけとして、企業側が直接に募集・採用活動を始めており、1900年代は、間接管理に委ねていた部分を少しずつ企業側の直接管理に移行する時期であった (森本、2013; 森本(酒井)、2015)。森本 (2013) によって、全志願者のうち、約6パーセントが保証人を通さず、企業の人事係によって直轄採用（「事務直轄」）されていることが示されている。

<参考文献>

Burks, Stephen V., Bo Cowgill Mitchell, Hoffman, and Michael Housman, “The Value of Hiring Through Employee Referrals,” *The Quarterly Journal of Economics*, Feb. 2015,

130 (2), 805-839.

Ekinci, Emre, “Employee referrals as a Screening Device,” *Universidisd Carlos III de Madrid working paper*, Oct., 2012. (のちに同タイトルで *RAND Journal of Economics*, 2016, 47 (3), 688-708 として発表.)

Galenianos, Manolis, “Hiring through referrals,” *Journal of Economic Theory*, July 2014, 152, 304-323.

Nakajima, Ryo, Ryuichi Tamura, and Nobuyuki Hanaki, “The effect of collaboration network on inventors’ job match, productivity and tenure,” *Labour Economics*, August 2010, 17 (4), 723-734.

Pinkston, Joshua C. 2012. “How Much Do Employers Learn from Referrals?” *Industrial Relations*, 51(2): 317-341.

Tassier, Troy and Filippo Menczer, “Social network structure, segregation, and equality in a labor market with referral hiring,” *Journal of Economic Behavior and Organization*, June 2008, 66 (3-4), 514-528.

荻野喜弘 (1993) 『筑豊炭鉱労資関係史』九州大学出版会.

中林真幸編 (高槻泰郎、中林真幸、結城武延、森本 (酒井) 真世、共著)、『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、第7章「労働市場と労働組織—筑豊炭鉱における直接雇用の成立」、218-258 頁、2013 年.

森本 (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 卷 3 号、127-149 頁、2015 年 11 月.

2. 研究の目的

労働者を雇用する際、推薦採用の重要性について、理論および実証研究の双方で、近年活発な分析がなされている。推薦採用によって雇用された者は、そうでない者に比べて、生産性が高く、勤続期間も長くなる傾向があると多くの研究において示され、特にハイテク産業において顕著に現れることが示されている。実は、推薦採用が 1900 年代の炭鉱においても支配的であった。現代のハイテク産業における労働者も、100 年前の炭鉱業の労働者も、人事担当者が適切な候補者であるか否かを判断できないほど高度な技能を持つとの点においては共通する。今後求められる一層の技能の特殊化、専門化が進む中で、雇用主と労働者のマッチングの効率性を高め、高い生産性をもつ組織形成のための望ましい採用方法を模索する必要がある。そのために、近代炭鉱業における労働者個々人についての労務管理資料を用いて、推薦採用による効果を正確に評価する。Nakajima et al. (2010) や Burks et al. (2015) の示した研究開発者と同様に、高度な技能が必要とされる労働者を雇用する必要があった近代炭山企業は、推薦採用を用い、どのような効果を実感していたのか、すなわち、どのような推薦者によって雇入された者が、どのような成果をもたらしているのかを正しく示すことが、本研究の目的である。

3. 研究の方法

福岡県鞍手郡下境村に位置した麻生炭鉱の藤棚第二坑を事例対象とする。同炭鉱の雇用契約書に当たる「志願書」を用い、1902-1907 年における 775 名分の志願者情報をデータベース化が完了している。加えて、同炭鉱における 1905 年 7 月の出勤管理簿である「勤怠表」によって 555 名分の労働者の出勤状況を分析、データベース化し、202 名の労働者を「志願書」情報と照合している。「勤怠表」はこの他にのべ約 80 ヶ月分遺されており、これら全てをデータベース化し、

雇入時と雇入後の情報を照合できる労働者数を増やし、労働者の出勤傾向を推薦採用の効果として計測する。

また、鉱夫個々人の氏名とともに、採炭量、採炭賃金、所属納屋名などが記された「採炭報告書」という史料が存在する。この史料に記録された労働者を「志願書」においても照合し、生産性という意味でより厳密に、推薦採用の効果について計測する。

以上に挙げた一次史料のみならず、同炭鉱企業の労務管理についての情報を得られるものをデータベース化、翻刻し、定量・定性の双方の分析によって歴史的帰納的な実証分析を行う。そして得られた結果に対し、推薦採用がいかに有効に機能していたのか、人事と組織の経済学をはじめとした経済学的な枠組みによる分析を行う。

4. 研究成果

出版物以外の成果について述べる。

(1) 労務管理手法による生産性へ効果

3で言及した「採炭報告書」については、残存する全史料の分析が完了した。出版には至っていないが、学術雑誌に投稿を予定している。明らかにしたことの概要としては、労働者の生産性については間接管理か直轄管理か、つまり労務管理手法の違いによって統計的に有意な差が認められたということである。推薦採用による効果については、雇用契約書にあたる「志願書」とのさらなる精緻な照合が必要となっている。

(2) 本研究期間中における史資料の整理・データベース化

①まず『筑豊石炭鉱業組合月報』という近代日本の炭鉱業として最も栄えた筑豊地方の実態を詳細に記した雑誌中の「筑豊重要炭山使役人員現在数」および「筑豊重要炭山採炭高」の月次データのデータベース化をこれまでに完了していたものとあわせて1909年から1935年の27年間について完了した。

②次に、事例研究の対象としている麻生藤棚第二坑の出勤管理簿について、追加的に14ヶ月分の労働者情報とそれぞれの勤怠情報をデータベース化が完了した。新たにのべ6000人余りの労働者の勤怠状況が判明したことになる。出版は間に合わなかったが、労務管理手法の違いによる勤怠の差を確認している。入職時の情報を照合し、推薦採用の効果を検査し、学術雑誌に投稿予定である。

③また、同炭鉱の人事日誌については新たに36ヶ月分の翻刻が完了した。この人事係による日誌は、日々の労務管理について参照できる貴重な記録であるが、これまでの研究史では分析が後回しにされていた。本分析により、定性的な分析によって定量的な分析を補強することが出来る。

④さらに、同炭鉱の「業務日報」とよばれる管理組織単位での入坑数・志願数・退坑数などの詳細を記録したものについても15ヶ月分の情報をデータベース化が完了している。上述の出勤管理簿による情報との整合性を確認することが可能となるし、勤怠管理を成果とする労務管理手法の違いによる効果を判断できると考えている。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

| | |
|---|----------------------|
| 1. 著者名 MORIMOTO MAYO | 4. 巻 online reday |
| 2. 論文標題 EFFECTS OF ELECTRIFICATION ON THE COAL INDUSTRY ' S PRODUCTION AND DISTRIBUTION: EVIDENCE FROM 1900s JAPAN | 5. 発行年 2020年 |
| 3. 雑誌名 The Singapore Economic Review | 6. 最初と最後の頁 1~26 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1142/S0217590820500526 | 査読の有無 有 |
| オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 | 国際共著 - |

| | |
|---|-----------------------|
| 1. 著者名 MORIMOTO Mayo | 4. 巻 23 |
| 2. 論文標題 Inkan Seals as Tools of Labor Selection in Early 20th Century Mining | 5. 発行年 2020年 |
| 3. 雑誌名 Social Science Japan Journal | 6. 最初と最後の頁 225~257 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1093/ssjj/jyaa025 | 査読の有無 有 |
| オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 | 国際共著 - |

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 1件/うち国際学会 0件）

| | |
|--|--|
| 1. 発表者名 森本真世 | |
| 2. 発表標題 「電化が生産と分配に与える効果：1900年代における日本の炭鉱業を事例として(Effects of Electrification on the Coal Industry ' s Production and Distribution: Evidence from 1900s Japan)」 | |
| 3. 学会等名 経営史学会関西部会（招待講演） | |
| 4. 発表年 2021年 | |

〔図書〕 計3件

| | |
|--------------------------------|-----------------|
| 1. 著者名 麻生グループ150周年プロジェクト委員会 | 4. 発行年 2023年 |
| 2. 出版社 株式会社麻生 | 5. 総ページ数 991 |
| 3. 書名 麻生百五十年史 | |

| | |
|-------------------------|-----------------|
| 1. 著者名 鶴光太郎 | 4. 発行年 2019年 |
| 2. 出版社 日本評論社 | 5. 総ページ数 392 |
| 3. 書名 雇用システムの再構築に向けて | |

| | |
|---------------------------|-----------------|
| 1. 著者名 東大社研、玄田 有史、飯田 高 | 4. 発行年 2019年 |
| 2. 出版社 東京大学出版会 | 5. 総ページ数 362 |
| 3. 書名 危機対応の社会科学 上 | |

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

| 氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号) | 所属研究機関・部局・職 (機関番号) | 備考 |
|---------------------------|-----------------------|----|
|---------------------------|-----------------------|----|

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

| 共同研究相手国 | 相手方研究機関 |
|---------|---------|
|---------|---------|