

酒屋仲間と酒造コミュニティ

伊 賀 光 屋

第1節 職業コミュニティを結束させるものは何か？

伊賀（2006a；2007）は、従来の酒屋男達が帰属意識をもつ範囲は旧町村を単位とする酒造従業員組合（杜氏組合）の各支部であることを明らかにしている。そして、そうした帰属意識が蔵人達のリクルート方式と関係があることを論じた。蔵では分業に基づく協業が行われており、共同作業を円滑に進めるために和が重視されている。また親方請負制の間接雇用方式の名残から蔵人のリクルートは杜氏に任されている。そこで、杜氏は和が保ちやすい親族や同じ村の知り合い、以前同じ蔵で働いたことがあって気心が知れた人々の中から蔵人を選抜する傾向が強いというわけだ。

もしこれが事実なら、強い紐帯強度によってリクルートが行われ、それが蔵人の結束を強めているといえ、一見すると「弱い紐帯の強さ」理論（M.Granovetter, 1973；1974）と矛盾するように思われる。本稿は、酒男の職業コミュニティが強い紐帯を通して求職・求人活動を進めているのか、また強い紐帯だけで職業コミュニティが維持されているのかについて考察したい。

第2節 求職活動における紐帯強度と社会関係資本

(1) 弱い紐帯仮説

M.Granovetter（1974）は、専門職、技術職、管理職（PTM労働者）のメゾレベルでの雇用メカニズムを究明すべく、マサチューセッツ州ニュートン市で過去五年以内転職者を対象者とする調査を実施した。その結果、次の事柄が明らかになった。

1. PTM労働者が職業を見つけるのに、

- ① フォーマルな方法（公的職業紹介所などの非個人的な仲介サービス）を通して勤め先を見出した人は18.8%いた。
- ② 人的なつながり（personal contacts）を利用した人は56%で、そのうち家族・付き合いのある人を利用した人が17.4%で仕事上の知人を利用した人が38.5%であった。
- ③ 直接応募した人は18.8%いた。
- ④ その他の人は6.7%であった。

2. 人的なつながりについてみると、失業中など職探しが緊急である場合には家族・付き合いのある人（強い紐帯）を用い、時間的プレッシャーが存在しない場合には仕事上の知人（弱い紐帯）を用いる。

3. 若年者ほど、フォーマルな方法、直接応募を用い、また人的つながりを用いる場合には家族・付き合いのある人（強い紐帯）を用いる。

4. 地元出身者が、地元で雇用先を見つける場合は、家族・付き合いのある人（強い紐帯）を用いることが

多い。

5. 強い紐帯で結ばれた縁故者が仕事を紹介してくれる場合、その人の働いている会社で求人がある場合が多い。
6. 強い紐帯を用いて求職すると、収入の低い雇用に就きやすい。

そして、

「強い紐帯をもつ人の方が就職情報を与えてくれそうに思われるかも知れないが、弱い紐帯の人の方が休職者がまだもっていない就職情報にもっと接近できるという構造的傾向がある。親密な友人と比べて、知り合いは自分のサークルとは別のサークルに属する可能性が高い。自分と最も親密な人々は、自分がすでに知っている人々との重複した接触が最も多く、彼らが関知する情報は自分がすでにもっているものとほとんど変わらない傾向がある。」
(訳書51頁、下線は筆者が付した)

と述べ、いわゆる「弱い紐帯の強さ」理論を打ち立てた。前年に発表された論文では、紐帯強度を

「紐帯を特徴づける、時間量、情緒の強さ、親密さ、そして双方向的なサービスの（おそらく直線的に）結合したもの」(M.Granovetter, 1973:1361)

と定義された。しかし、PTM調査では紐帯強度は接触頻度によって測定された。そして、人的つながりを通して職を見つけた人のうち、その縁故者とまれに会う人（年1回以内）は27.8%、時々会う人（年2回以上週2回未満）は55.6%、しばしば会う人（週2回以上）は16.7%であり、縁故者との関係は弱い紐帯に偏っていたが、失業者の場合には特にしばしば会う人（強い紐帯）から仕事の紹介を受けることが多かった。

ところで、M.Granovetterの場合には、弱い紐帯が就職上の情報を与えるという対個人的機能を有するだけでなく、弱い紐帯で結ばれている諸グループを連結してコミュニティ意識を作り出すという対社会的機能も果たしていると論じている。

「弱く結びついている人々は、エゴ自身の仲間うちとは異なる仲間うちのところに入出入りしやすいので、エゴが受けとるのは異なる情報を入手しやすい。・・・個人の視点から見ると弱い紐帯は移動を可能にする重要な情報源だが、巨視的に見ると、弱い紐帯は社会的凝集性をもたらす。ある人が仕事を変える時、その人は一つの紐帯ネットワークから別の紐帯ネットワークに移動するだけでなく、それらのネットワークを連結させる。こうした連結は、・・・凝集的なクラスター間に弱い紐帯の橋を作り上げる。・・・専門職・技術者の場合、この紐帯を通して情報やアイデアの流れが容易になり、一種の『コミュニティ意識』を作りだし、各種の会合を活性化させる。」
(M.Granovetter, 1973:1371-1373)

そして、弱い紐帯のコミュニティ結合機能に関する原理を次のように定式化した。まず、F.Harary, R.Norman, & D.Cartwright (1965) らの橋の概念を援用する。彼らは、一つのネットワーク内の二点間に唯一の道を与える線を橋と呼んだ。それに対してM.Granovetterは、必ずしも唯一ではないが、二点間の局地的に最短の効率的な道を「局地的な橋」(local bridge) と呼び、それ自身以外の次に最短の道の辺の数を、その局地的な橋の度数 (degree) と呼んだ。そして、

「一つのコミュニティ内の（一人当たりの）局地的な橋の数が多ければ多いほど、そしてその橋の度数が大きければ大きいほど、そのコミュニティの凝集性はより強くなり、また協力して活動する能力は高くなる。」
(M.Granovetter, 1973:1376)

つまり、強い紐帯で結ばれたネットワーク内のノード間には多数の道が存在するので、そもそも橋は存在しない。むしろ、それぞれ凝集性の強いクリークのようなグループがあり、そのグループ間は疎遠であるが、

それぞれのメンバー同士に紐帯が存在すれば、その紐帯は橋になるので、橋は弱い紐帯の多いネットワーク内で生じやすいのだ。そして、

「弱い紐帯は、異なるグループの諸メンバー同士を結びつけやすく、他方強い紐帯は個々のグループ内のメンバーを結束させやすい。」(M.Granovetter, 1973: 1376)

だから、

「コミュニティ内で局地的凝集性を生む『強い紐帯』はコミュニティ全体を細分化させ、逆に『弱い紐帯』こそ、コミュニティ全体の統合には不可欠である」(M.Granovetter, 1973: 1378)

というパラドックスが生じるのだ。本稿では、この議論が更に重要な論点となる。

(2) 社会的資源仮説 (社会資本仮説)

M.Granovetterの弱い紐帯仮説に対して、その後それが就職機会を広げるだけでなく、さらに高い地位に到達する可能性を高めるとする社会的資源説が登場してくる。その一例としてN.Lin, W.M.Ensel, & J.C.Vaughn (1981)の研究を見てみよう。

彼らはまず、社会的資源をある個人と直接あるいは間接に結びついている人々の富、地位、権力、及び社会的紐帯と定義した。つまり、社会的資源とはある人が有する社会関係と、その関係を通して得る位座に埋め込まれた資源のことであるが、現在では情報経路としての紐帯だけでなく、相互に義務履行を期待できる信頼関係や有効なサンクションで支えられた規範的关系を含め社会関係資本 (J.S.Coleman, 1988) へと拡張して捉えられている。

さて、社会的資源仮説とは次のようなものである。求職者は弱い紐帯を通してより高い地位の縁故者（紹介者）にたどり着く（求職の時に用いる紐帯の強度は獲得できる職業的地位と負の相関をする）。また、到達した職業の地位は、縁故者（紹介者）の地位の直接的関数であり、エゴと縁故者（紹介者）との間の紐帯強度の間接的関数である。

この社会的資源仮説は、威信原理と弱い紐帯仮説の二つから導き出せるという。つまり、求職者が職業上の情報や影響力の源泉である縁故者（紹介者）を見出す機会を最大にしたいなら、好異質性原理ではなく、威信原理に従い、その構造内のより高い地位の位座の人に接触しようとする。そのためには、自らと強い紐帯で結びついている人々が高い地位の縁故者を含まない（多くの場合真である）とすれば、弱い紐帯を広げて、そうした紹介者と接触しなければならない。

かれらは、1975年にニューヨーク州アルバニー、トロイ、シェネクタディの三地区の20～64歳の労働力人口から多段階無作為抽出で399人のサンプルを得て、初職と現職の就職経路について調査した。そのデータの分析から発見されたことは次の諸点である。

1. 紐帯強度は、達成された地位に、初職では直接効果が無く、現職では直接効果がある。
2. 社会的資源変数は、達成された地位に強い直接効果がある。
3. そして、これら二つの独立変数で、達成された地位の分散の、初職で41%、現職で47%を説明する。

また、初職と現職で利用された縁故者のタイプから、

4. 初職の場合、個人的コネを用いた人の41%は親族に頼り、35%は友人に、21%は知人や間接的結びつき（親族の友人など）に頼っている。
5. 現職の場合には、親族に頼った人は26%、友人に頼った人は37%であるのに対して、知人や間接的結びつきのある人に頼ったのは34%に達している。

このように、職業経歴を積み重ねる中で構築された紐帯（職縁）が次第に生得的紐帯（親族関係）に取って代わることを明らかにした。

(3) 強い紐帯仮説

S.O.Murray, J.H.Rankin,& D.W.Magill (1981) はアメリカとカナダの大学教員を対象とした調査から、弱い紐帯仮説を否定して、強い紐帯仮説を提示している。かれらは、アメリカとカナダの大規模大学各1校の合計9学部（院）の教員を対象として、最初の常勤の大学職に就いた時の求人情報を誰から得たかについて質問し、情報提供者が、候補者の専門業績や本人を知っているかどうか答えてもらった。そして、インフォーマルに情報を得た場合で、情報提供者が候補者の業績も本人もよく知っている場合は「強い紐帯」、どちらか一方のみを知っている場合は「中間の紐帯」、いずれもよく知らない場合は「弱い紐帯」、そして求人広告に応じたり、直接大学に応募するなどフォーマルな手段を用いた場合は「紐帯が存在しない」に分類した。そして、この紐帯強度の指標が接触頻度と強い相関をしていることから、この紐帯強度の指標を用いて分析した。そして、

1. 回答者の56.2%は強い紐帯を用い、9.4%は中間の紐帯を用い、9.1%が弱い紐帯を用い、紐帯のないものは25.3%であった。
2. 社会科学系と自然科学系という学問分野別にみた構成比率に有意差はなかった。
3. アメリカ教育評議会の学部ランキングトップ10に挙げられた学部の卒業生をエリート大学出身者としてそれ以外の大学出身者と比較したが、やはり構成比率に有意差はなかった。
4. 初職に留まり続けた人（出身大学で博士号を取り出身大学で就職した人に多い）と初職が現職と違う人とを比べると、前者の方が強い紐帯を用いた人の割合が高かったものの、やはり有意差はなかった。
5. 就職した年代は効いてきて、各年代とも「強い紐帯」の利用者が多いものの、1970年代以降の就職者では、「弱い紐帯」を利用した者の比率は更に低下していることが分かった。

以上のことから、Murrayらは専門職の求職活動における「強い紐帯」仮説を提示している。

Y.Bian (1997) は改革開放以前の中国では、職業が当局によって割り当てられていたので、より良い就職先を得るには、求職者と職業統制機関とを仲介する縁故者が必要であったことを論証している。M.Granovetterの橋の議論（1982）では、ある個人とその知人との間の弱い紐帯は「平凡な知人としての紐帯であるだけでなく、それぞれの親友達から成る二つの稠密な塊の間の重要な橋となる」とされていたが、Y.Bianは、インターパーソナル・ネットワークにおいては強い紐帯も橋になりうることを論じている。彼は、R.S.Burt (1992) が、紐帯が橋として機能するには、紐帯の弱さが前提条件ではないと論じたことにヒントを得ている。R.S.Burtは組織の管理的位座を占める戦略的プレイヤーたちは、自らの情報収集力や統制力を強めるために、競争相手のもつネットワーク内の紐帯を切断し、自らの紐帯を橋として維持することで、大きな社会的資本を得ようとする論じている。また、E.Bott (1957) の性別役割分業型の夫婦では、夫と妻がそれぞれ別の親族・友人ネットワークを有していて、夫婦間の紐帯が橋として機能することを暗示している。このように、いくつかの研究で、強い紐帯が橋として機能することが示されるが、Y.Bianは中国における求職活動では、この強い紐帯が就職の成功を左右することを実証した。1988年に天津に在住した18歳以上人口を母集団として、多段階無作為抽出法により1008人のサンプルを得て、初職に就く際に用いた紐帯について質問する調査を行った。紐帯強度は回答者と仲介者及び最終的援助者との関係について、①役割関係（親族か、友人か、知人か）と②親密度（相互に「よく知っている」「知っている」「まあまあ知っている」「あまり知らない」「全く知らない」）の二つの次元で測定した。そして次のことが分かった。

1. 都市部での初職を得るのに誰かに助けてもらったかどうかという問いに対して、直接間接の縁故者がいるとした人は45%に達していて、M.Granovetter (1974) N.Lin, et al (1981)らの結果とほぼ同じ結果を得た。
2. しかし、中国で用いられた紐帯は強い紐帯の方に偏っていた。すなわち、援助者の43.2%は回答者の親族、17.8%は友人、39.0%は知人であった。また、親密度では、「とても良く知っている」援助者は44.2%、「良く知っている」は15.5%、「まあまあ知っている」は12.1%、「あまり知らない」は12.4%、「全く

知らない」は15.9%であった。

3. また社会的資源と獲得された地位との関係については、仲介者であれ、最終援助者であれ、管理職の地位にある人の援助を受ければ、高いランクの職場で、高い職業的地位を得る可能性があり、それは紐帯の親密度によって影響されない。」

このように、社会経済的組織が関係（guanxi）という、親密さ、信頼性、互酬的義務を特徴とする対人関係によって支配されているという。Y.Bianの結果は強い紐帯説と社会的資源説とを支持しているといえるだろう。

渡辺深（1991, 2001）は首都圏の20～54歳の男性労働者を母集団として二段階クラスター・サンプリングによって6480のサンプルを得て、転職の実態に関する質問紙調査を留置法により実施し2593票を回収した。転職経験者812人中人的つながりで転職した443人について、望ましい転職をもたらす紐帯強度を分析した。紐帯強度は求人情報を得た人との年間に換算した接触頻度で測り、コンタクトの種類は家族・社交上のコンタクトと仕事上のコンタクトに分け、コンタクトの影響は口添えをして貰ったか否かで見た。分析の結果次のことが分かった。

1. 転職後の現職の年収は紐帯が強いほど高くなる。
2. 転職後の会社帰属意識は紐帯が強いほど、またコンタクトの影響があるほど帰属意識が高くなる。
3. 転職後の職務満足度は紐帯が強いほど高くなる。
4. 企業規模はコンタクトの影響と負の相関をし（日本では転職は企業規模の低下を意味する）、職位は紐帯強度とは関連がない。

以上から、日本では強い紐帯を通じて十分な就職情報に接近でき、また望ましい転職結果をもたらすとした。ここでも、強い紐帯仮説と社会的資源説が支持されている。

第3節 酒男の求職仲介者

酒男は出稼ぎ先の蔵を見出すために誰の紹介を得るのか。この問題を考えるのには、彼らのライフステージを考慮しなければならない。というのも、初めて出稼ぎに出る場合とその後では、紹介者の性格が異なり、また杜氏の職を得るためには今までの紹介者とはまた異なる人物の紹介が必要となるからだ。そこで、次節でみる現在の吉川杜氏のいくつかの酒屋仲間を中心となっている、言い換えれば次数の高い（同じ蔵で働いた経験のある蔵人が吉川酒造従業員組合のメンバーの中に多い）何人かの杜氏の職歴と紹介者の変遷について例示してみよう。

富岡武二氏（町田生まれ、西野島在住）

- ① 初職（埼玉の久星酒造）（働き） 同じ村（吉川町町田）で久星に麴屋で行っていた人が、杜氏の深沢壽平氏（隣村の西野島）に口利きしてくれた。
- ② 三井酒造（長野）（釜屋） 隣村（吉川町西野島）の五十嵐壽平氏（杜氏）が呼んでくれた。
- ③ 鈴木酒造（三重）（釜屋） 親の従兄弟の布施惣助氏（杜氏）が呼んでくれた。
- ④ 滝沢酒造（長野）（もと屋と頭） 同じ村（町田）の畠山氏（杜氏）が呼んでくれた。
- ⑤ 宮崎酒造（三重）（もと屋） 親族の白子田周次郎氏（杜氏）が呼んでくれた。
- ⑥ 東海発酵（愛知）（頭） 姉婿の小池勇氏（杜氏）が呼んでくれた。
- ⑦ 真能酒造（愛知）（杜氏） 東海発酵に研修に来ていたことのある鑑定官の木村氏が推挙してくれた。
- ⑧ 間酒造（岐阜）（杜氏） 四君子（東海発酵）系列の蔵で、四君子から紹介される。
- ⑨ 東海発酵（愛知）（杜氏） 四君子の社長直々に依頼される。
- ⑩ よしかわ杜氏の郷（新潟）（役員兼杜氏） 町長、町議会議員から招請される。

このように、初職では地縁者が杜氏に紹介している。その後、三役までは、地縁者や親族でもある杜氏本人（同じ酒造従業員組合、または隣接する酒造従業員組合のメンバー、すなわち職縁）が採用している。そして、杜氏の職を得るには、局の鑑定官の推薦か蔵の主人の招請を受けている。

袖山明氏（片田在住）

- ① 初職（山梨の腕相撲）（働き一釜屋—もと屋） 山本幸一（父で大杜氏）が後に自分の後任の大杜氏になる内藤軒三氏（杜氏）に口利きした。
- ② 旗本酒造（山梨）（もと屋—頭） 内藤氏が深沢氏（杜氏）に紹介してくれる。
- ③ 県醸造試験場（新潟）（伝習生） 父が天尾場長に口利きした。
- ④ 大沢酒造（山梨）（検査係） 父が知り合いの杜氏に紹介する。
- ⑤ 県醸造試験場（新潟）（副杜氏） 父の紹介
- ⑥ 加賀の井（杜氏） 試験場の技師であった嶋悌司先生の紹介

このように、初職は父（親族であり、酒造従業員組合長）の紹介、その後三役までは父か前に勤めていた蔵の杜氏（職縁）の紹介、そして杜氏になる時には試験場の先生の紹介を受けている。

小山幸司氏（片田在住）

- ① 初職（山梨の二葉屋）（働き） 親族である山本幸一氏（大杜氏）が山梨県の杜氏組合の役員もしていたので二葉屋の杜氏に口利きしてくれた。
- ② 寄居十一屋（埼玉）（働き） 吉川町赤沢在住の知り合い（同じ酒造従業員組合のメンバー）の水瀬氏（杜氏）が引いてくれた。
- ③ 藤平酒造（千葉）（麴屋） 吉川町河沢在住の知り合い（同じ酒造従業員組合のメンバー）の江村文夫氏（杜氏）が引いてくれた。
- ④ 宮崎酒造（千葉）（頭） 吉川町東寺在住の知り合い（同じ酒造従業員組合のメンバー）の杜氏が引いてくれた。
- ⑤ 群馬酒造（群馬）（釜屋） 柿崎町荻谷在住の知り合いの三輪勝義氏（杜氏）が引いてくれた。
- ⑥ 市川酒造（愛知）（麴屋） 吉川町長沢在住の知り合い（同じ酒造従業員組合のメンバー）の柳沢久氏が杜氏に紹介してくれた。
- ⑦ 笹本酒造（山梨）（頭） 柿崎町の西巻哲氏（杜氏）が引いてくれた。
- ⑧ 白米城（三重）（杜氏） 吉川町酒造従業員組合長であった山岸誠一氏（吉川町竹直で銀嶺立山の杜氏）の推挙。
- ⑨ 後藤酒造（三重）（杜氏） 前杜氏の常山幸一氏の推薦。局の鑑定官の推挙もあった。
- ⑩ 東春酒造（愛知）（杜氏） 吉川町酒造従業員組合長であった富岡武二氏の推挙。
- ⑪ 黄金井酒造（神奈川）（杜氏） 吉川町酒造従業員組合長であった富岡武二氏の推挙。
- ⑫ 谷の井酒造（新潟）（杜氏） 吉川町酒造従業員組合長であった富岡武二氏の推挙。

このように、初職の時には親族、その後三役までは知り合い（地縁・職縁）、そして杜氏の時には大杜氏（酒造従業員組合長）の口利き得ている。

渡辺祐之助氏（原之町在住）

- ① 初職（三重の森源八酒造）（働き） 父が友人の同じ村の市村実吉氏（吉川町原之町）に頼む。
- ② 名吟酒造（富山）（働き） 親戚の野呂要氏（杜氏）が引いてくれた。
- ③ 田島酒造（群馬）（釜屋） 叔父の土屋氏が仲間の小松栄司氏（杜氏）に紹介してくれた。
- ④ 服部酒造（愛知）（麴屋） 友人に五十嵐壽平氏（杜氏）を紹介してもらう。
- ⑤ 加藤酒造（新潟）（働き一検査） 同じ村の市川春治氏（杜氏）が引いてくれる。その後、杜氏は大滝賢二氏に代わる。
- ⑥ 加藤酒造（新潟）（杜氏） 前任者の大滝賢二氏から引き継ぐ。

このように、初職の時には、父の友人の紹介、その後三役までは親族、友人（酒屋仲間＝職縁）、同じ村の人（地縁）の紹介、そして杜氏の時は前任者から推挙があった。

佐藤良一氏（竹直在住）

- ① 初職（富山の立山酒造）（働き） 同じ竹直の親戚の塚田氏が杜氏をしていて呼んでくれた。

- ② 山一酒造（愛知）（頭） 西野島の高倉一郎氏（杜氏）が呼んでくれた。
- ③ 和久井酒造（埼玉）（もと屋） 竹直出身の児玉氏が杜氏仲間であった大潟村出身の水沢文三氏に紹介してくれた。
- ④ 奥野酒造（山梨）（杜氏） 奥野酒造で働いていた旭村神田町の大谷氏から前杜氏（越後杜氏ではない）が辞めたので酒造従業員組合を通さずに杜氏にならないかという話をもってきてくれた。
- ⑤ 神杉酒造（愛知）（もと屋） 杜氏である頸城村花ヶ崎の田中清一氏に神杉で働いていた親戚の小山氏から紹介してもらった。
- ⑥ 猪俣酒造（新潟）（杜氏） 越路町出身の前杜氏が引退するので、吉川町酒造従業員組合長をしていた山岸新平氏に後継者を探してくれと頼み、山岸氏が佐藤氏を推挙した。

このように初職の時には、親戚の紹介、その後三役までは酒男仲間からの引きがあり、杜氏の時には酒造従業員組合長からの推挙を受けている。ただし、奥野酒造に杜氏として入った時は、この蔵が越後杜氏の系列になく、また前杜氏に推挙してもらえなかったと言う特殊な事情から、蔵人を介しての紹介という形態を取っている。これはかなり例外的な事例と言える。

一般的には、蔵人の雇用は杜氏が決めるので、働きから三役（麴屋、もと屋、頭）までの雇用の場合には杜氏が親族や地縁者に声をかける。直接の知り合いでない場合には紹介者が介在するか、杜氏本人が蔵人などからの情報を得てリクルートする。そして、初職時の杜氏への紹介者は働きに入りたい者の親族や地縁者であることが多い。またその後三役までの雇用の場合には、同じ蔵で働いた経験のある人や、本人の人物および技量についての情報をもっている酒造従業員組合のメンバー（職縁のある人）が、杜氏への紹介者であったり杜氏本人であったりすることが多い。杜氏の採用の場合には、蔵の主人が局の鑑定官や醸造試験場の技師、あるいは酒造従業員組合長（大杜氏）に適任者を推薦して貰うので、その人達が介在する。

これを第2節の議論にかみ合わせれば、初職の紹介者が最も強い紐帯（親族・同じ部落の人）のある人である。以後三役までの紹介者は中間の強度の紐帯あるいは間接的な紐帯のある人（同蔵で働いたことのある人やそれら職縁者の親族・地縁者・職縁者）である。そして杜氏になる時の紹介者は弱い紐帯者（局の鑑定官、試験場の場長、大杜氏など）となっている。このように初職では親族や地縁者などの強い紐帯が活用され、その後役職の上昇と共に、酒屋仲間や同じその知人といった弱い紐帯を辿ってネットワークを広げている。そして最後の杜氏に推挙して貰うときには多くの人にとって弱い紐帯である杜氏組合長（大杜氏）の介在が必要であることが分かる。

第4節 吉川町酒造従業員組合内のクリークと酒屋仲間

さて、もう一つの論点である弱い紐帯のコミュニティ統合機能について検討してみよう。平成15酒造年度に酒男として終業した酒造従業員組合もメンバー116人に対して、職業経歴と同じ蔵で働いた経験のある人に関する質問紙法の郵送調査を実施し、58名から回答を得た。うち同じ蔵で働いた人についての質問に回答のあった52名について同じ蔵で働いたことのある者を1、ない者を0とする隣接行列を作った。この隣接行列からまず、クリークを析出してみた。表1は析出された28のクリークを示している。これらは同時に同じ蔵で働いたことのあるすべてのグループを示している。しかし、酒屋仲間という場合には同時に同じ蔵で働かなくとも、誰かを介して間接的に連結しているグループの内部で、当人の技量や人柄についての情報や蔵についての情報が伝達されるであろう。そこで、先の隣接行列を非階層的なクラスター分析に掛けて、大まかな酒屋仲間のグループを析出することにした。

UCINET 6ではTabu Searchのアルゴリズムで実行される。クラスター数が増加するに連れてFit値（値が小さいほど適合度が高い）が低下していく。

表1 蔵人クリークのメンバー

クリーク番号	メソバー	集落名	氏名	集落名	氏名	集落名	氏名	集落名	氏名	集落名	氏名
1	11,19,33,73,77,78	下川谷	1 松浦 静男	東田中	31 井ノ山庄一	東鳥越	61 渡邊 良二	長 峰	91 宮野入政雄		
2	19,33,54,73,77,78		2 松浦 金治		32 八木 武		62 岡住 一昭	六万部	92 五十嵐義正		
3	19,33,69,78	大 賀	3 坂口 富治	河 沢	33 岩井 満	片 田	63 袖山 明		93 八島 恵		
4	19,69,78,86	稲 古	4 臼田 政則		34 江村 亮一		64 山本 静司	町 田	94 畠山 隆		
5	19,77,78,86	川 袋	5 長谷川吉松		35 江村 一郎		65 小山 幸司		95 布施 宏		
6	72,77,78		6 長谷川昭男	泉 谷	36 尾方 武		66 袖山 健一		96 布施 孝司		
7	69,78,86,109	山 中	7 太田 一二		37 横田 豊		67 吉田 保	西野島	97 塚本 秀夫		
8	10,14,56	高沢入	8 長谷川 稔	吉 井	38 関沢 清一	三ヶ字	68 武藤 一衛		98 高倉 繁		
9	10,14,110	坪 野	9 小池 昭二	下小沢	39 萩原 文一		69 小池 一男		99 富岡 武二		
10	14,99,100		10 小池健太郎		40 滝沢 孝	二ヶ山	70 上野 歳男		100 井部 源一		
11	14,49,56		11 小池 重利	平等寺	41 杉田博八郎		71 加藤 武史		101 高倉 一郎		
12	21,73,75		12 津田 政雄		42 杉田 一誠	下 町	72 松村 昭雄		102 高倉 三郎		
13	22,99,100,114	尾 神	13 長谷川高角	後生寺	43 中島 訓男	原之町	73 市村 春治		103 高倉 昭一		
14	22,97,114		14 長谷川和作		44 中島 正栄		74 室岡 亀吉		104 金子 正治		
15	45,55,75		15 長沢 省吾		45 中島 良昭		75 渡邊祐之助		105 田中 政雄		
16	46,48,49		16 山崎 清二	泉	46 武藤 満雄	大乘寺	76 関沢 定雄		106 田中 昭二		
17	46,48,55	国 田	17 中村 義一		47 小池善一郎	竹 直	77 山岸 良実	長 沢	107 高野 五郎		
18	49,83,103		18 横田 剛一		48 中嶋 哲男		78 山岸 徳男		108 室橋 六郎		
19	50,54,73		19 片桐 幸三		49 臼田 昭治		79 塚田 英孝		109 渡邊 勇		
20	50,73,75	福 平	20 弓納持 卓	赤 沢	50 佐藤 勝徳		80 小田 虎雄		110 柳沢 久		
21	54,55,77		21 弓納持耕太郎		51 佐藤 久市		81 市川 正則		111 永井 実		
22	55,77,86	道之下	22 田村 耕一		52 星野 馨		82 小田 宗平	梶	112 田中 栄治		
23	56,77,86		23 野呂 康夫		53 佐藤 和夫		83 佐藤 良一		113 片桐 一郎		
24	80,99,114		24 野呂 昇		54 中嶋 春雄		84 小田 亮平		114 田中 克八		
25	83,103,106		25 古屋 弘		55 塚田 勝義		85 中島 孝次	坪野内	115 大平 正男		
26	83,103,115		26 星野 啓治	下中条	56 佐藤 正平		86 小田 正男	下八幡	116 高橋 休三		
27	72,83,115		27 齋藤 勇夫		57 諏訪部文明		87 高野 薫				
28	86,99,100		28 野呂 光雄	代 石	58 森口 一雄		88 小田 慶一				
			29 野呂 久雄	小苗代	59 金子 俊雄		89 市川 信司				
			30 八木 義雄		60 太田 一義	長 峰	90 北井 貞夫				

クラスター数	Fit	r-square
4	0.580	0.176
5	0.536	0.215
6	0.504	0.246
7	0.480	0.271
8	0.452	0.300
9	0.429	0.326
10	0.412	0.346

となっている。そこで、クラスター数10の場合の各クラスターのメンバーを見ると表2のようになる。メンバーの職歴から一緒に働いていた主な蔵とその蔵の杜氏をしていた中心人物を挙げると次のようになる。

表2 酒屋仲間クラスターのメンバー

クラスター番号	酒屋仲間クラスターのメンバー
1	11, 19, 33, 50, 54, 69, 73, 77, 78, 86
2	79, 92, 97
3	22, 53, 96, 100, 114
4	3, 42, 59, 81
5	46, 48, 49, 68, 109
6	16, 37, 41, 44, 52
7	2, 62, 80, 105
8	10, 14, 56, 110
9	72, 83, 101, 103, 106, 115
10	20, 21, 45, 55, 75

- クラスター1 竹直在住者中心で富山の銀嶺立山の酒屋仲間のグループ（山岸良実氏）
 クラスター3 西野島在住者中心で愛知の東海発酵の酒屋仲間のグループ（富岡武二氏）
 クラスター5 泉在住者中心で旭、天領、七賢の愛知・岐阜・山梨の酒屋仲間グループ（武藤満雄氏）
 クラスター6 後生寺など尾神岳山間部の集落在住で町田、小澤、寒梅など関東蔵の酒屋仲間グループ（中島正栄氏）
 クラスター9 竹直・西野島在住者中心で猪俣酒造の酒屋仲間グループ（佐藤良一氏）
 クラスター10 福平・原之町在住者中心で加藤酒造の酒屋仲間グループ（渡辺祐之助氏）

なお、クラスター2、4、7ははっきりとした同一の蔵が存在しないので残余グループとしておこう。また、非回答者のデータを入れれば他の酒屋仲間も析出されることは確実だし、時間の経過と共に酒屋仲間の構成も変化していくだろう。また表2からはH15年現在で他のグループから比較的に独立した酒屋仲間は7つ確認されるが、図1に見るように同一蔵隣接行列データを測地線距離表示すると、クラスター1以外の酒屋仲間はそれほど他から孤立しているとは言えない。

さらに、H9年からH12年まで吉川町酒造従業員組合会長（大杜氏）を勤めた富岡武二氏が推挙して杜氏になった人々のなかで表2に含まれる人を見ると、

- クラスター1の小田正男氏
 クラスター2の塚本秀雄氏
 クラスター3の田村耕一氏
 クラスター4の市川正則氏

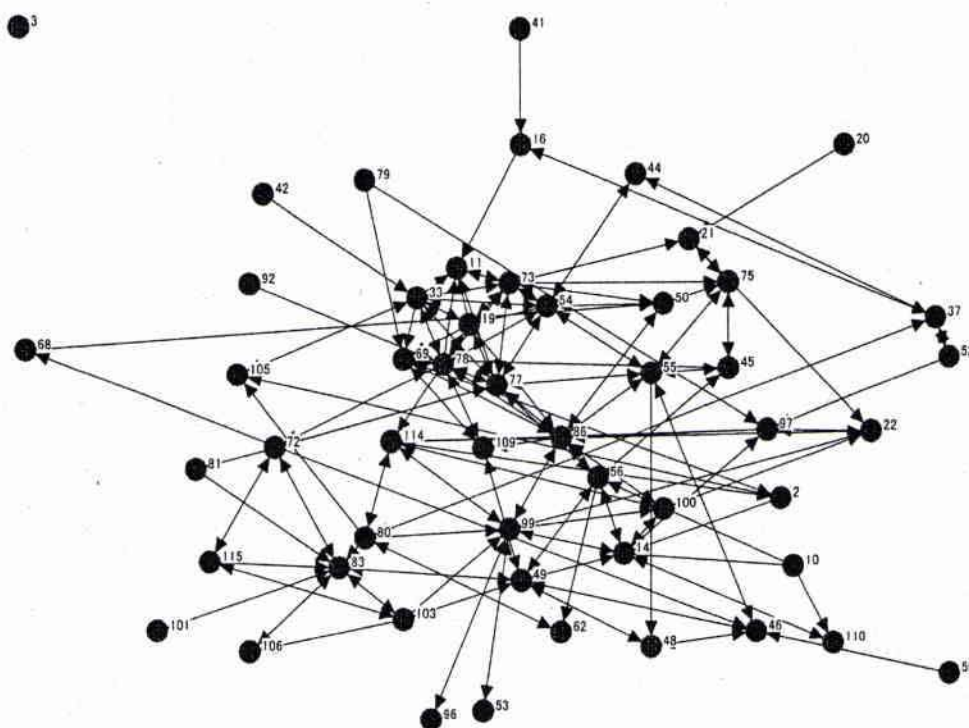


図1 酒男間の測地線距離

クラスター5の武藤満雄氏

クラスター8の長谷川和作氏

クラスター9の村松昭雄氏

がいる。クラスター6と10以外のすべてのクラスターで富岡氏の推挙を受けて杜氏になった人がある。これは愛知、岐阜、三重、長野を中心に活躍した富岡氏がそれらの県の蔵の主人達や局の鑑定官からの信頼が厚く、リクルートの重要な仲介者となっていたことを示している。富岡氏の前任の大杜氏であった山岸誠一氏の場合には富山・石川・福井の北陸地方の蔵々、更にその前任の内藤軒三氏や山本幸一氏の場合には関東甲信地方の蔵々の杜氏の推挙に力があつた。こうした大杜氏たちは凝集性が強く他から孤立しがちな酒屋仲間間の各グループを一つに繋ぐもう一つの関係性を構築している。そしてこの絆は親族関係や地縁関係の要素を含まず、杜氏組合の研鑽の会合などでなければ直接接する機会も乏しく、間に相互が強い紐帯で結びつく第三者を媒介しないと到達できない弱く間接的な紐帯であることが多い。ただ、一旦杜氏に推挙して貰えばその後は様々の機会に大杜氏から直接指導を受けることも多くなるだろう。だからもともとは弱い紐帯であっても、杜氏に推挙された後にはこれら杜氏と彼らを推挙した大杜氏との関係は頻繁な接触によって強い紐帯に転じる。このように、大杜氏と推挙してもらう杜氏候補者との間の弱い紐帯はそれぞれ凝集性が強く全体を分散化させる傾向をもった酒屋仲間どうしを繋ぐ重要な絆であり、これが酒造コミュニティの統合に機能している。この意味で、弱い紐帯は極めて重要といわざるを得ない。

さらに、酒造りの技能の陶冶、伝承の面を考えると、この弱い紐帯の重要性が浮かび上がってくる。暗黙知としての酒造りの勘やこつは同時に同じ蔵で働いた蔵人クリークの中で見よう見まねで伝承されるだろう。しかし、それぞれの酒造従業員組合は夏期に研修や鑑評会を行い技能研修に努める。そのなかで、配布される様々な資料を通してその杜氏組合に固有の、あるいはその杜氏組合の代表的な名杜氏の形式知（例えば、仕込み配合表や製麴の品温経過表、酒母の品温経過表、醗の品温経過表など）が公開され伝授される。こうした、技術的情報を伝える弱い紐帯は職業コミュニティとしての杜氏組合のメンバー達のアイデンティティを強める重要な絆である。特に、杜氏組合の中に名杜氏が多数いて全国や局の鑑評会の金賞や首席第一位を

競い合っているような場合には、技術交流が更にその杜氏組合の技能水準と名声を高める働きをして、ひるがえってそのことがその杜氏組合のリクルート先を拡大し、メンバー達の雇用や昇進の可能性を広げることになる。

第5節 職業コミュニティから企業コミュニティへ

新潟県では昭和50年以前には、蔵人達が母村を同じくする酒男たちの職業コミュニティから供給されていたことが明らかにされている（伊賀，1997；2005；2006a）。しかし、農村工業化を背景として母村で出稼ぎ希望者が減少するとともに（伊賀，2003），蔵人達も母村を共にする職業コミュニティから供給されにくくなり、代わって企業内で陶冶されるように成りつつあることが明らかにされた（伊賀，2006b）。杜氏が自分の蔵の蔵人を母村からリクルート出来なくなるだけでなく、大杜氏も年々高齢化とともに縮小する酒造従業員組合から杜氏候補者を推挙出来なくなるに連れて、職業コミュニティは人的にも技術的にも再生産が不可能になっていく。そのために企業内での人材の育成と技能の伝承が急務となっているのだ。

参考文献

- Bian, Y., 1997, "Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Search in China", *ASR*, 62:366-385.
- Boorman, S.A., 1975, "A combinational optimization model for transmission of job information through contact networks", *Bell Journal of Economics*, 6:216-249.
- Bott, E., 1957, *Family and Social Network: Roles, Norms, and External Relationships in Ordinary Urban Families*, London, Tavistock.
- Burt, R.S., 1992, *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, M.A.: Harvard University Press.
- Coleman, J.S., 1988, "Social Capital in the Creation of Human Capital", *AJS*, 94 Supplement:s95-s120.
- Fernandez, R.M., & N. Weinberg, 1997, "Sifting and Sorting: Personal Contacts and Hiring in a Retail Bank", *ASR*, 62:883-902.
- Fernandez, R.M., E.J. Casyilla, & P. Moore, 2000, "Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center", *ASR*, 65(5):1288-1356.
- Granovetter, M., 1973, "The Strength of Weak Ties", *AJS*, 78(6):1360-1380.
- Granovetter, M., 1974, *Getting a job*, University of Chicago Press, 「転職—ネットワークとキャリアの研究」渡辺深訳，ミネルヴァ書房
- Harary, F., R. Norman, & D. Cartwright, 1965, *Structural Models*. New York: Wiley.
- 伊賀光屋, 1997, 「参与観察『蔵』—蔵人の労働と生活」新潟大学教育学部紀要, 39(1):129-147.
- , 2003, 「出稼ぎから通勤へ—新潟県越路町の酒造出稼ぎの変化—」日本労働社会学会年報, 14:103-125.
- , 2005a, 「品質構築のためのフレーミングとディカップリング」新潟大学教育人間科学部紀要, 7(2):181-196.
- , 2005b, 「外部スターによる工業的品質の構築と経路依存からの脱却」新潟大学教育人間科学部紀要, 8(1):49-64.
- , 2006a, 「職業コミュニティへと取り込まれる過程—杜氏になる—」新潟大学教育人間科学部紀要, 8(2):171-182.
- , 2006b, 「企業コミュニティに埋め込まれた知識—朝日酒造の酒造技術—」新潟大学教育人間科学部紀要, 9(1):61-85.
- , 2007, 「語りの中の職業コミュニティ—峯村杜氏のインビボ・コード—」新潟大学教育人間科

学部紀要, 9(2):241-276.

Lin, N., W. M. Ensel, & J. C. Vaughn, 1981, "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment", *ASR*, 46:393-405.

Marsden, P. V., & K. E. Campbell, 1984, "Measuring Tie Strength", *Social Forces*, 63(2):482-501.

Marsden, P. V., & J. S. Hurlbert, 1988, "Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension", *Social Forces*, 66:1038-1059.

Marsden, P. V., & K. E. Campbell, 1990, "Recruitment and Selection Process: The Organizational Side of Job Search", in R. L. Breiger (ed.) *Social Mobility and Social Structure*, New York: Cambridge University Press, pp.59-79.

Montgomery, J. D., 1992, "Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-of-weak-ties hypothesis", *ASR*, 57:586-596.

Murray, S. O., T. H. Rankin, & D. W. Magill, 1981, "Strong Ties and Job Information", *Sociology of Work and Occupation*, 8(1):119-136.

Podolny, J. M., & J. N. Baron, 1997, "Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace", *ASR*, 62:673-693.

渡辺深, 1991, 「転職——転職結果に及ぼすネットワークの効果——」 *社会学評論* 42(1): 2~16.

———, 2001, 「ジョブ・マッチング—情報とネットワーク—」 *日本労働研究雑誌* 495: 19~27.

Wegener, B., 1991, "Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment", *ASR*, 56:60-71.