

「19世紀末アメリカの工場内部請負制について —D. クロースンの研究から—」

高田好章（所員）

工場内に請負労働者と称する労働者が働いている姿は、今の日本では当たり前の姿になったと言える。かつての工場でははたしてどうだったのだろうか。我々が知りうる限り、資本主義が勃興したイギリスにおいて、資本家たる経営者が直接労働現場に対して労働者を統制するのではなく、仕事の一部を請け負う請負人を介して工場を運営するという工場内部請負制が、産業革命期の当初から存在していた。特に、鉱山業や鉄鋼業ではその姿は珍しい物ではなかったし、産業革命期の主産業であった繊維産業の工場では機械を扱う熟練工たる請負人が子供などの助手を使って製造の責任を担っていた。しかし時がたつにつれて、次第に工場経営者が製造過程を直接統制するようになってきた。

今回の報告では、既に初期の資本主義を脱していた19世紀末に、資本主義国として大きな勢力の存在を示し始めていたアメリカ合衆国（以後、アメリカ）において、工場内部請負制が大きな役割を果たしていた事、そしてその制度における矛盾の結果、次第に姿を消していった過程を、D. クロースンの以下の研究からひも解いてみたい。

D. クロースン『科学的管理生成史—アメリカ産業における官僚制の生成と労働過程の変化：1860～1920年—』（今井齊監訳・百田義治・中川誠士訳、森山書店、1995年、Dan Clawson “*Bureaucracy and Labor Process: The Transformation of U.S. Industry, 1860-1920*”, Monthly Review Press, New York, 1980、原題『官僚制と労働過程：1860年から1920年のアメリカ産業における変化』）の「第3章 内部請負制度の矛盾、3 Inside Contracting, a Contradictory System」

ここで考察の対象とした工場内部請負制 [Inside Contracting] とは、アメリカにおいて1860年代から1890年代まで、主要な製造工場において見られた一般的な作業形態である。一般的という事は、それを特に資料に残されずまた指摘するまでもなく、主要な工場には請負人が存在していたということを、クロースンは強調している。請負人 [Inside Contractor] は会社の経営者あるいは工場長と契約 [agreement] をして、製品生産の一部分を担当し、完成部品にたいして一定の対価受け取る。作業場は会社の所有する工場内にあり、会社の持つ機械・設備・原材料を使用する。請負人は熟練労働者としてその会社の従業員でもあり、さらに彼の下で働く従業員もその会社の従業員である。請負人は通常の熟練労働者と同様に会社から日給を受け取るとともに、完成品1個当たりの対価を受け取る。この対価には、彼の下で働く従業員の賃金部分も含まれている。この賃金部分をどのように従業員に分配するかは請負人の権限であり、この対価から賃金支払い後の残余が彼の受け取り分となる。したがって、通常の賃金と出来高の超過分が彼の収入となる。ここで一番重要なことは、請負価格が経営者あるいは工場長と請負人との間で毎年交渉され、ほとんどの場合前年よりも低い価格で契約されたことである。そのために、請負人は単価切り下げ分以上に製造原価を下げなければ、そうしなければ自らの超過部分を失うことになる。このことにより、常に新たな原価切り下げの方法を請負人は実践していかなければならない。それが請負人による技術革新への強い動機となっていた。単価削減への対応だけでなく、契約年中の原価低下は請負人の収入を増やした。しかしながら、もし請負人部分の

収支がマイナスであっても、彼の日給部分が保障されることもあったという。あくまでもかれはその会社の従業員であるという立場に立っていた。

どの製品を作るか、どのくらい部品を購入するかは経営者の唯一の権限であって、在庫・日々の生産水準の決定、いつから仕事を始め終わるのか、原材料の注文・納品の促進、生産方法の決定、技術革新の導入は請負人の責任で行い、彼は日々の作業工程の監督とともに同時に自ら生産作業も行う。請負人はその下で働く従業員の雇用・解雇・賃金水準についての権限を有し完全な責任を負い、仕事の配分、従業員に対する職業訓練とその方法を決定する。従業員に対する職業訓練は従業員に対して重要な意味を持っていた。従業員を熟練労働者として育てていくのか、それとも単なる助手としてルーチンワークにとどめておくのかは、請負人の権限であり、その従業員の将来の立場を決定するほどに大きな意味を持っていた。しかしながら、驚いたことに請負人には決まった資格はなく、書類・ファイルもなく成文化された規則もなく、独自の自治権で記憶によって機械扱い、不測の事態のために予備在庫を隠しておき、うまく運営するのが請負人であった。ところによっては、請負人は固定されておらず、ある作業を行う場合に請負人だったものが、他の作業では別の熟練労働者が請負人となってその下で請負人だった熟練労働者が従業員として働くという形を取るという工場もあった、という。ただし、このような請負人の専制的な権利と作業運営は、請負人だけではなかった。クロースンが続く第4章で明らかにしているように、作業を統括している職長 [foreman] も、同様の職場に対する専制的な権利、すなわち従業員の雇用・解雇・賃率・訓練、原材料・備品・完成品の注文・在庫、生産方法への絶対的な統制権を、テイラーシステムが浸透する前までは、保持していた。

工場内部請負制がクラフト制度として、近代的な生産組織への移行期における主要な制度のひとつであり、アメリカでも広く普及しており、クロースンはその存在を、小火器製造業（コルト社、ウィンチェスター社、レミントン社）や政府兵器廠、機械工場（ローウェル社、プラット・アンド・ホイットニー社、ホワイトイン社）、その他の産業（リード・アンド・バートン社、ボールドウィン社、ウォルサム社、シンガー社）などの資料から明らかにし、1860～90年代のアメリカ産業の指導的企業において利用されたと、述べている（ちなみにプラット・アンド・ホイットニー社は請負人の二人が創業したものである）。そして、アメリカ産業の本質であり、大量生産を可能にする基礎である互換部品は、交換可能な精度を備えた高性能の工作機械が内部請負制の下で切り開かれ、発展してきたという。ここにこの制度が原価削減方法により技術革新・技術改善に寄与し、また請負人は積極的に生産に関わり、生産の基本決定を行う要因となった。

請負人の規模は100人以上の従業員を雇用している場合から、1～2名の従業員雇用まで多様性があったが、会社の資料には請負人の受取総額だけが記録され、請負人と従業員の受取割合は把握せず、その必要もなかった。請負人は労働者でもあり管理者でもあったから、単純な階級概念が通用せず、労働者を管理し生産される製品ごとに利益を上げるが、生産活動も行うことから、資本家からは多少とも労働者とみなされる、という矛盾した立場に置かれていた。熟練労働者である請負人は他の労働者階級の人達とは異なった生活・文化をもち、単純・半熟練労働者が増大とともに、彼らによる請負制度に反対するストライキも1840～60年代のイギリスでは起こっていた。ただ、この段階のアメリカでは、資本家は基本的にクラフト制度に手を付けず、選ばれた労働者に対して資本家・経営者に協力するための特別な刺激を与えようとしたが、資本家との関係は基本的に敵対的であり、資

本家は請負人を労働者とみなし続けた。しかし、請負人は賃金労働者を雇い、規律の強化と生産高極大化に対する強力な物質的刺激を持っていて、他の労働者に対する監督・指揮により剰余価値の一部を受け取り、収入・権力・自立性・名声において従業員とは大いに異なっていて、雇用の支配権が家族・地域社会全般における大きな権力を請負人に与え、大規模な請負人は、その地域の重要な人物となっていた。会社役員さえ乗ることのない装飾された四輪馬車に乗り、フロックコートにダイヤモンドのタイピンにスパッツと手袋を見せびらかせて仕事にくる大規模請負人まで出てきた。

会社経営者と請負人との関係は敵対関係にあり、請負単価の交渉では常に新価格が低くなったが、会社は製品の製造方法についてほとんど知らず、請負人の知識が交渉過程での一つの手段となっていた。結局、生産過程における資本家の統制が充分に行われず、請負人が資本家に代わる役割を担った。ここに請負人の重要な役割が隠されている。会社は請負人を景気変動に対する緩衝材としたことである。請負人の所得は会社の経営状態によって年々大きく変化した。景気変動による会社の利益への影響を軽減することができるように、景気が悪い年はできるだけ小規模な請負作業で乗り切ったのである。この役割をクロースンはあまり大きく扱っていない。それは、会社が不況期には労働者全体に対して大幅な賃金切り下げに行っており、特に請負人だけではなかったという事からである。

内部請負制そのものは本質的にひとつの移行段階であり、資本主義の原動力は労働過程に対する大きな統制を獲得することであり、それは内部請負制の最終的廃止とテイラリズムの生成によって達成された、とクロースンは述べている。請負人は、本質的にあらゆる統制権をもち、会社は請負人の作業について何も知らなかったが、請負制度の廃止過程は、会社からの請負人の従業員への直接賃金支払いが発端であったという。各々の労働者への支払額により、彼らの労働時間から完成品部品の価格が高いのか安いのかを知ることとなり、仕事の単価に関する正確な情報を獲得することができるようになり、会社は次年度の請負人との価格削減交渉に対する有力な材料を獲得したのである。このように記録保持が従業員の統制に対して不可欠なものとなり、会社は請負人の所得削減の可能性を持つこととなった。大規模な請負人は次第に弱体化し、あるものはそれまでの知識と経験を利用して新たな工場長となる者もあった。

新たな労働者への統制とは、まず朝工場が開いたとき、請負人とすべての労働者は仕事につくこと、就業開始のホイッスルが鳴った1分後に工場の門が閉鎖されたこと、遅刻者は仕事に就く前に事務所を通らなければならないこと、とクロースンは詳細に綴っている。それほどに、内部請負制は請負人の思うように生産を管理していたのである。そして10年後、すなわちホワイティン社では1890年頃、ウィンチェスター社では1900年ごろに、請負人は完全に雇用に関する支配権を喪失していた。ここでクロースンは、請負人廃止はウィンチェスター社では労働組合組織化の動きへの措置であったと、重要な指摘を行っている。内部請負制は1870年代に低下していったが、しかし20世紀に入ってから、例えば、プラット・アンド・ホイットニー社、ホワイティン社などの機械工場、ワールドウィン社、ウィンチェスター社などの兵器工場・鉄鋼業で存在し続けたが、その後急速に廃止されていく。ウィンチェスター社では1908年に賃金総額の10%が請負人分になり、1912年に7%に減り、そして1914年には請負人は誰も残っていなかった。

クロースンは内部請負制廃止の主要な理由を2つ挙げている。一つは、所得を請負人から会社へ移行したことである。技術変化による利益を、請負人ではなく会社のものであるとするためである。もう一つ

の理由は社会階層間の問題、特に労働者内の軋轢にある。賃率決定が請負人にあり、同じ仕事・同じ熟練であっても請負人の恣意的な処置で異なった賃金を受取り、そこから格差への不満・反抗を労働者に生み出したのである。特に大きな問題は、大規模請負人たちが会社幹部より社会的地位や多くの収入を得ていたということにある。

以上、クロースンの記述に従って工場内部請負制の盛衰を見てきた。我々の目的は、彼の工場内請負制についての研究を検証し、現代の業務請負・人材派遣との違いを明らかにすることである。ここで、いくつかの問題点を考えてみたい。

工場内部請負制の存在意義を生産管理が行き届かないこと、すなわち熟練労働者である請負人に生産を任せるという技術的側面だけでなく、会社の経営側面、すなわち景気後退期の緩衝策としての役割が内部請負制にあることを簡単に述べているが、それが内部請負の廃止後どうなったのか、その点をクロースンは書いていない。現代の業務請負・人材派遣を考える場合には、景気変動対策として役割が重要であって、このことがここで対象となった工場内部請負制と現代の業務請負・人材派遣を考える場合の重要な論点のひとつにはなるのではないか。

資本主義は、その発生した初期から現代まで、それまでに存在していた生産様式・生産体系を利用できるのであれば、利用してきた。この点でクロースンは、かれが対象とした工場内部請負制の歴史的起源を述べていない。請負人制度とは親方制度という旧来の生産体制をそのまま引き継いだものであるという事ができる。親方制度には、納屋制度や組頭制度も含まれているが、それが未熟練労働者や世のはぐれ者を統括する制度であるが、それとは違いここでの親方制度はむしろ旧来の徒弟制度がその起源であって、熟練労働者の歴史的な制度としての面を引き継いでいる。ただし、ここでは旧来のままではなく、技術的に最先端の生産方法を取り入れるシステムでもあることが重要である。それが崩壊していくという事は、資本が旧来の制度を利用するまでもなく、直接生産過程を包摂できるように統制が成長してきたという事が出来るのである。ここに内部請負制度の限界を視なければならない。ちなみに、資本による生産過程の包摂であって、独占資本によるそれでない。

クロースンは内部請負制度が20世紀初頭まで存在したと述べているが、むしろそれは生産体系の問題、特に量産体系とクラフト制度との関係がある。さらに、請負人においては「書類・ファイルなく、成文化された規則もない」という状態であったが、いつマニュアルが整備され、経験による知識が会社のものになる過程の問題が残っている。それはこの本の第4章「クラフト生産と労働者統制」で述べられていて、今回の報告の考察範囲を超えている

最後に、工場内部請負制が独立自営業者にその源があるとすれば、現代の業務請負・人材派遣は、資本が労働力商品である人材の供給業務にまでその業務対象を広げてきた、資本の直接的支配の拡がり、資本内の業務分担が進んできたと言える。1870年代の内部請負制は、かつての独立生産者の要素を大きく残しており、まだそこまで資本制の支配が行き届いていなかったし、支配力が出来ておらず、古い社会制度をまだ残しており、それを資本制が利用していた。翻って、現代は過剰人口であっても農村に帰ることもできず、過剰人口が失業者として存在し、そこに資本制の下での新たな資本による業務請負・人材派遣が出てくる。そこで働く労働者は、資本制のもとで作られたもので、本当の意味での資本制下の赤裸々な丸裸の入れ替え自由な労働者である。単なる機械の代わりの労働者、機械に付き従う助手でしかない。