

「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）

○考察対象文献：

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』

Contents

Acknowledgments --- 9

1 Introduction: Class Struggle and the Origins of Industrial Bureaucracy ---11

2 The Rise of the Factory: Technology as a Social Control Device ---36

※3 Inside Contracting, a Contradictory System ----71

4 Craft Production and Workers' Control ----126

5 Undermining the Craft System: Early Management ---167

6 Scientific Management and the Dictatorship of the Bourgeoisie ---202

7 Conclusion: Socialism or Barbarism? ---254

Bibliography ----269

Index ----279

日本版への序文 はしがき

第1章 序論—階級闘争と産業官僚制の起源

第2章 工場制度の生成—社会統制手段としての技術

※第3章 内部請負制度の矛盾

第4章 クラフト生産と労働者統制

第5章 クラフト制度の浸食—近代的管理の生成

第6章 科学的管理とブルジョアジーの独裁

第7章 結論—社会主義かバーバリズムか

訳者あとがき 参考文献 索引

○今回の考察対象：「第3章 内部請負制度の矛盾」“Inside Contracting, a Contradictory System”

内部請負制度： The System of the Inside contracting 助手制度：The Helper System

請負人 Inside Contractor 契約 agreement 職長 foreman

※原書の電子版（参照のみ）：

<https://books.google.co.jp/books?id=l9pWCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ja#v=onepage&q&f=false>

※余談

- ・原書の目次で、第1章が、「産業官僚制」が「産業民主主義」になっている：意図的??!!

原書ハードカバー版：1980年版、なお本文と外カバー裏面は正しく「産業官僚制」

誤記 1 Introduction: Class Struggle and the Origins of Industrial Democracy ---11

正解 1 Introduction: Class Struggle and the Origins of Industrial Bureaucracy ---11

○問題提起

- ・工場内部請負制についての検証：現代の業務請負・人材派遣との違いを明らかにする
- ・資本主義がどこまで成熟しているかで、請負制の内容を大きく異なる
- ・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い：まだそこまでの支配力が出来ていない：社会制度がまだ古い制度を残して、それを資本制が利用している
- ・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ない、出自が労働者のみの人々が過剰人口して存在し、そこに資本制の下での、資本による内部請負制が出てくる
- ・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。労働者の権利が行き届かない
- ・今回の報告は、そこまで来た資本主義の姿を、かつての内部請負制を考察することで対比し、現代の業務請負・人材派遣の姿を照らし出す一つ的手段とする

○内部請負制（訳書では「工場内部請負制度、内部請負制度」）・内部請負人とは：

- ・1860年と今日の工場の顕著な相違： 内部請負制の存在
- ・下請業者：製品の一部分を製造し、完成部品に対して一定の価格を受け取る契約： 会社の工場長・所有者との契約
- ・自分の領域の生産、従業員の雇用、作業過程の監督について完全な責任：独立下請け業者と同じ
- ・内部請負制と独立下請け業者との異なる点：
 - 1) 請負人が企業が所有する工場建物内部で働き、その企業の機械・設備・原材料を使用
 - 2) 請負人がその企業の従業員であり、企業からの日給と、完成品1個当たりの賃金を受け取る
- ・内部請負人は通常の賃金と出来高の超過分を受け取る
- ・その権限：職長よりも大きな権限・企業経営者との関係：

請負価格の決定・交渉では経営者優位に： その価格が傘下の従業員の賃金に影響

在庫・日々の生産水準を絶対的に決定は請負人、どの程度部品を購入するかは経営者の唯一の権限

改善・変革の導入は請負人の権限、どの製品を作るかの変更の権限は経営者

一定の全般的方針は経営者：8時間労働か10時間労働か。何時から仕事を始めるか、労働者は労働組合員でよいのかどうか、の支配権
- ・請負人：自身の恣意的基準で雇用・解雇、仕事の配分、賃金決定、訓練とその方法、原材料の注文、納品の促進、在庫水準の統制、生産方法の決定の全責任、技術変革の導入、日々の作業過程の監督
- ・請負人自身が監督と同時に生産作業を行う
- ・決まった資格なく、権限の階層なく、書類・ファイルなく、成文化された規則もない
- ・1860年代の工場では、工場長は、管理者であるより、調整者： 個々の部門の仕事が同時にスムーズにいくように調和的に進行の維持

- ・請負人の職場：独自の自治権で運営：製造命令にはほとんど従わず：記憶によって鑄造・鍛冶への命令ができる：機械の治具、予備在庫
- ・作業を統括している職長も同様の職場に対する専制的な権利、生産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保持：作業現場が生産を統制

○内部請負制度の範囲：

- ・非常に広範に普及 近代的生産組織への移行期における主要な制度の一つ、その最も重要なもの
- ・鉱山業：支配的な制度、請負人は多数の労働者を雇用
- ・綿紡績業：多くの熟練労働者が、それぞれ若干名の助手・子供を雇う
- ・アメリカでも同じ：注目の必要がないほど一般的に普及：特に記録に記述せず
1880年のシンガー社：内部請負制があるのに、出版物には語らず
- ・鉄鋼業：80年代には一般的、1910年でもいくつか存在
- ・小火器製造業では、ほとんど普遍的に採用：
コルト社：1864年：数百人の請負人、1名から40人の助手
ウィンチェスター社、レミントン社、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、ホワイティン社
(プラット・アンド・ホイットニー社は、他社の請負人二人が創業した)
- ・その他の業種：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
- ・1860～1880年代のアメリカ産業の指導的企業で利用
- ・互換性部品：産業・社会を大変革する大量生産の基礎・アメリカ産業の本質
 - ・十分に交換可能性に必要な精度は、高性能の専門工作機械によって、はじめて達成できた
 - ・兵器産業は必然的に、機械工場や工作機械工業と手を携えた
 - ・互換性部品は、内部請負に依存したことで知られる産業で切り開かれ、発展してきた

○技術変革と大量生産

- ・技術改善に請負人が寄与： 請負価格が1年程度固定：原価削減方法は請負人の利益
- ・特殊な工作機械の発明は、請負制度の成果
 - ・会社と請負人は請負価格を定期的に交渉し、通常1年毎に、調整され、下げられた
 - ・請負人：積極的に生産に関わり、生産の基本決定を行う

○作業の規模

- ・請負人の規模：
 - 100人以上の従業員雇用：請負人の所得は従業員の6倍から10倍、生産よりも管理
 - 1名から2名の従業員雇用：管理よりも生産
- ・ただし、会社の資料には請負人の受取総額だけ、自分自身と従業員への支払いの内容は分からず、会社は請負人への総額の記録だけで、その内訳は記録する必要がなかった：
従業員の人数も把握せず、どれだけが請負人・従業員それぞれなのかも、把握せず

○請負人の階級視点からの問題点

- ・請負人：労働者でもあり、管理者でもある

- ・内部請負制度：階級が単純な概念でないことを示している
- ・請負人：階級関係では著しく矛盾した立場
 - 一方：労働者を管理、生産される製品ごとに利益を上げる
 - 他方：生産活動をし、資本家からは多少とも労働者とみなされる
- ・19世紀の労働の特徴：クラフト生産：特殊的には内部請負
 - 労働者が労働過程の細部を統制していた：仕事を計画、実行、監督、服従
- ・1840～60年のイギリスにおける請負の生成：労働力と生産方法の変化に関するもの
 - 熟練労働者の比率：約70%から40%に低下、単純・半熟練労働の増大：児童労働の職種増大
 - 請負制度導入に反対するストライキ：不熟練労働者は戦闘的、熟練労働者と対立
 - 請負人・熟練労働者は、労働者階級の他の人とは異なった生活・文化
- ・資本家は基本的にクラフト制度に手を付けなかったが、選ばれた労働者に資本・経営者に協力する特別な刺激を与えようとした
- ・請負人は労働者階級の出身、労働者階級の構成部分、技術訓練・最初の作業現場の社会化は労働者から生じたもの：資本との関係は基本的に敵対的、資本家は請負人を労働者とみなし続けた

○請負人と従業員の関係

- ・本来の請負人：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獲得
- ・請負人は、収入・権力・自立性・名声において従業員とは異なる
- ・請負人のその年の総所得、その内訳、日給と請負仕事の総額を分ける
 - 請負仕事で損しても、日給は保証されていた
- ・請負人の賃金はほとんど変化ない：熟練労働者の指標と同じ程度：年500ドル
- ・請負人への所得格差：他の労働者に対する監督・指揮によるもの：剰余価値の一部分を受け取る
- ・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る
- ・大規模な請負人は、その地域の重要な人物
- ・従業員の賃金を決定する専制的権限を持っていた
- ・企業は、請負人を景気変動への緩衝手段とした：景気後退の時に利用
- ・請負人の年々の所得は経営状態によって大きく変化した。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た。景気が悪い年は、できるだけ小規模は請負作業で乗り切ったのである。
- ・請負人と従業員の関係：経済的關係と経済的關係以上の社会的關係の2つの要員
- ・1) 雇用した人々：親族の雇用、高い賃金の支払い、他の請負人の親族、友人・友人の子供、近隣の人、多くの従業員が請負人のもとに寄宿、大家族の長のような存在
- ・2) 請負人の間の関係が：熟練労働者から請負人になるとき配慮、階級関係・労働組合、
- ・請負制度：請負人と従業員を資本に対立させない制度
 - 請負人とその従業員を協力させる
 - 請負人は、生産高の極大化に強い物質的利害をもつから
 - 新しい機械の導入：通常労働者は新しい機械の使用を拒否、請負人での新しい機械を成功させる
- ・熟練労働者→請負人→製造業者：上層への現実的可能性
- ・生産高の極大化と原価の最小維持のための制度：資本の代理人
- ・労働者としての階級意識的行為の重要な障壁
- ・ただし、労働組合との関係はまた別である：労働組合・職工組合としては、経営者の雇用の支配権

を奪うもの： 請負人の立ち位置は、労働組合側にあった

○請負制度と経営者との関係

- ・所得からは、最高経営者と同額の請負人が存在：ウィンチェスター社
- ・請負人は、労働者にとっては、経営者・会社幹部よりも労働者階級に近い存在
- ・会社との敵対的關係：請負価格の交渉：常に新価格は低くなった
- ・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
- ・生産過程による統制の問題：資本家からの統制が十分行われていない：請負人が資本家に代わる半
自立的な権力者となって生産の統制をしている
- ・請負は、本質的にひとつの移行段階である
- ・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い
- ・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
- ・請負制度の最終的廃止とテイラリズムの生成に関連している

○請負制度の廃止過程

- ・シンガー社の例：会社から請負人の従業員への直接賃金支払い：
仕事の単価に関する正確な情報を獲得： 労働者への支払額によって、その労働時間から、
部品の価格の高い・安いことを発見し、会社は次年度の請負人との価格削減交渉の可能性を獲得
- ・官僚制的記録保持が従業員を統制する試みに不可欠なもの：価格競争力・製品改善ではなかった：
- ・記録保持・統制は当初単純、次第に拡大、強化された
- ・記録保持で会社は請負人の所得を削減の可能性がでた
- ・ホワイティン社：請負人の純利益が最低水準になるまで請負賃率の水準を徐々に引き下げた
請負人は熟練労働者よりかなり多く取得すべきでないと
- ・ウィンチェスター社：請負人の所得の引き下げ：1890年以後、入札のうまみがなくなる
大規模な請負人の仕事が2人以上に分割され、弱体化された
- ・最大規模の請負人は新工場長となり、請負人の立場の弱体化にその知識・経験を利用
- ・労働者に対する統制権：
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、
ホイッスルが鳴った1分後に工場の門が閉鎖された
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、
- ・その10年後、請負人が完全に雇用に関する支配権を喪失：
ホワイティン社：1890年頃、ウィンチェスター社：1900年頃
ウィンチェスター社は、労働組合組織化の動きの統制のため
- ・請負制度は1870年代に低下したが、しかし20世紀後も存続：
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、ボールドウィン社・ウィン
チェスター社などの兵器工場、鉄鋼業で存在
- ・1904年：銃器工場の請負人は、会社の賃金総額の32%を取得・銃器工場の半分に達する
- ・その後、急速に廃止されていく： ウィンチェスター社：1908年：賃金総額の10%に、
1912年：7%、1914年：誰も残らず

○請負制度の廃止の理由

・ 1) 所得を請負人から会社へ移行

廃止の主要な理由：原価切り下げにならなくとも：技術変化を請負人ではなく、会社のものとするため：技術変化を会社の利益とするため：請負では短期的には望めないから

・ 2) 受容可能な社会階層の構築・維持：労働者内の軋轢に対するもの

社会的制度の問題：社会的変則状態：従業員の所得の現実の格差と可能性

賃率は請負人の決定：同じ仕事・同じ熟練であっても、異なった賃金を受け取る：格差への不満・反抗を生み出す：請負人と会社へも

大きな問題：(特に会社幹部からみて)：大規模請負人の所得と社会的地位：会社の高級幹部よりも多くの収入を得る

◎考察と検討課題

※内部請負制の存在意義：生産管理が行きとどかないから、熟練労働者である請負人に生産を任せるといふ技術的側面の考察が必要：このような技術的側面だけでなく、会社経営側面が重要：景気後退期の緩衝策としての役割：それが内部請負の廃止にはその面はどうなったのか

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

※工場内部請負制の歴史的起源：親方制度、納屋制度、組頭制度との関連、徒弟制度が起源

資本による生産過程の直接包摂が可能となったこと

※20世紀までで存続、量産体系・クラフト制度との関係性問題、さらに請負人は「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、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：第4章で詳述されていて、今回の報告の考察範囲を超えている

※時間管理の問題：請負人は就業時間を自由にできた。プラット・アンド・ホイットニー社のように、他社の請負人をしながら自らの会社創業に関わる時間を自由にもっていた。近代的生産組織は、それまでとは違って厳格な時間管理を行った。いつ始めるか、いつ終わるか、いつ休むか、それは仕事という一つの生活時間の関わり方が、まったく変わった点が重要である。そのことには、クロースンは現象を描きながら、その重要性を語っていない。

※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いること

・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い：まだそこまでの支配力が出来ていない：社会制度がまだ古い制度を残して、それを資本制が利用している

・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ない、労働者のみの人々が過剰人口として存在し、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。労働者の権利が行き届かない

・現代の内部請負制は、労働者のみの派遣であって、技術的な側面はそぎ取られている。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