

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

○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
- ・19世紀末の内部請負制は、かつての独立生産者の要素を大きく残しており、まだ製造現場内部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：生産制度に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  
※どこから工場の労働者（特に未熟練労働者）がやってきたのか：自然には生まれてこない：
- ・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。労働者の側に絶対的な権力を持たない
- ・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の手段とする
- ・特に、クロースンは、ブレイヴァマンと同様に、生産の統制、労働者統制を課題としている

## #クロースンによるブレイヴァマン（『労働と独占資本』）への批判点

1) 労働者の活動を分析していない：真実であり重要な唯一の批判：批判者もしていない： p24

2) ブレイヴァマンの内部請負制の理解批判：

問屋制家内工業と内部請負制度を一括している（『労働と独占資本』邦訳 p66-69）：

伝統的な見解（下請制・内部請負制を問屋制家内工業で分析）の採用に批判：p116、注1 6 p128

## ○内部請負制（訳書では「工場内部請負制度、内部請負制度」）とは

- ・請負人は、その企業の従業員であり、かつ経営者・工場長と部品・製品の製造請負の契約を行い、従業員としての日給の他、1個当たりの出来高による請負金額を受け取る
- ・請負人は、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
- ・請負人の領域における生産・配下の従業員の雇用・作業過程の監督について完全な責任を負う（）
- ・請負人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：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・独自の自治権をもつ
- ・配下の従業員の賃金は請負金額から支払われ、その残余分が請負人の収入となる
- ・請負人の規模：大小さまざまな生産規模が存在  
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、生産よりも管理に重き  
1名から2名の従業員雇用：管理よりも生産に重き
- ・時には、製造する製品によって、請負人と配下の従業員が入れ替わった請負契約もある

- ・会社・工場長は、どの製品をつくるか・数量、のみに権限
- ・会社は請負人の受取総額だけを把握、請負人と配下の従業員への支払い明細は分からず  
会社は請負人への支払総額の記録のみ：その内訳は記録する必要なし：従業員の人数も把握せず

#### ○内部請負制が、どの程度広がっていたか

- ・1820年代から1900年代初頭までアメリカ製造業に広く存在
- ・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
- ・歴史的に、鉱山業：支配的な制度、請負人は多数の労働者を雇用
- ・イギリス綿紡績業：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：特に記載の必要がないほど一般的に普及していた  
1880年のシンガー社：内部請負制が存在していたが、会社の出版物では語らず
- ・鉄鋼業：1880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が利用
- ・請負人は、作業を統括し職場に対する専制的な権利、生産への絶対的な統制権は、テイラーシステムが浸透する前まで保持していた

#### ○技術革新と内部請負制：互換性部品への内部請負制の役割： アメリカによる大量生産の基礎

- ・技術改善を行うことは請負人の利益に：請負価格が1年程度固定：原価削減方法は請負人の利益
- ・請負人は、積極的に生産の技術革新に関わった：特殊な工作機械の発明は、請負制度の成果である
- ・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
- ・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  
・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

#### ○内部請負人の特権的地位

- ・請負人：労働者でもあり、管理者でもある：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
- ・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：馬車・フロックコート
- ・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
- ・資本家は、基本的にクラフト制度に手を付けなかった。  
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：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

#### ○内部請負制の問題点

- ・請負人に、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
- ・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、予備在庫についての絶対的権限を持つ
- ・請負価格の決定・交渉では経営者優位に：毎年の契約で低単価に：配下の従業員の賃金に影響
- ・19世紀の労働の特徴：クラフト生産：生産過程の統制は内部請負制  
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：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
- ・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
- ・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
- ・内部請負制は、生産管理・生産統制において、本質的にひとつの移行段階である

#### ○生産調整の役割としての内部請負制

- ・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。

※ただし、クローズンはこの面を簡単に取り上げ強調していない：現代では最も重要な論点である

#### ○内部請負の崩壊過程

- ・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
- ・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：内部請負制廃止の過程で起こったこと  
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、請負人は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年代に低下していったが、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
- ・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

#### ◎クローズンによる内部請負制分析の問題点

- ・内部請負制の始まりを1820年代としているが、これはアメリカ製造業の話であって、むしろ資本制工場生産の創設時からあったものとするべき：熟練機械工の利用と内部請負制
- ・内部請負制の未熟練労働者への言及がこの第3章では少ない：その実態が書かれていない  
：第4章で、未熟練労働者には移民が多いと言及、むしろここが要点である
- ・内部請負制崩壊における暴力面：スト破り、警察権力の利用：第4章で、政府の役割として言及
- ・労働組合の変化：熟練労働者による職人組合、その歴史性：ここで出てくる労働組合は、職人組合徒弟制度で職人（熟練労働者）を育てる：未熟練労働者による一般労働組合との関係  
熟練工の職人組合から一般労働組合の変化を勘案していない：単に労働組合としている
- ・内部請負制による生産調整機能を述べてはいるが、重要性を与えていない。  
むしろ、生産過程への統制の問題のひとつとして述べている

#### ◎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であるが、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、クローソ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に労働者、機械に付き従う助手でしかない

※下請制、内部請負制、業務請負、派遣：いつでも生産には未熟練労働者を必要としていた：

それをどこから持ってくるのか、自ら雇うのかどうか、外国人か、常に存在する資本制の課題

※外部雇用利用において、現代は資本による供給：人材取扱資本が、その役割を担っている