

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

◇追加事項

◎考察と検討課題

○熟練／未熟練の区別と、アメリカ生まれの白人男性と移民

第4章で、少数の白人男性＝熟練労働者、移民＝大多数の低賃金・未熟練労働者という関係：これが労働者の間のどのような問題があるのかは、不熟練労働者の研究・調査が必要としている：邦訳 p177

○請負制度廃止理由について：ダニール・ネルソンの説との関係

ダニール・ネルソンは、大量生産が内部請負制[the internal contract system]が対応できなかったことを的確に述べている。

ダニール・ネルソン『20世紀新工場制度の成立—現代労務管理確立史論』広文社,1978, p69

Daniel Nelson “Managers and Workers: Origins of the New Factory System in the United States,1880-1920” University of Wisconsin Press, 1975, p37

クロースンは、本書でこのネルソン（ネルソン？）の大量生産説を取り上げ、ネルソンが大量生産による内部請負制廃止の例証したシンガー社において、技術がより複雑になった時に請負人を導入した、と反駁している[邦訳 p83]。それに加えて、ウィンチェスター社の事例も取り上げている。

その後の歴史は大量生産体制ができるとともに、内部請負制がやがて廃止されていくのであり、当初の生産の急速な伸びを内部請負制に頼るとしても、いずれは大量生産性にとっては内部請負制は桎梏となる存在であると考えの方が適切である。

なお、クロースンは互換性部品がアメリカの大量生産の基礎であり、この互換性部品には高度な技術が必要だとして内部請負制の存在を重要視しているが、これについても互換性部品そのものが大量生産の基礎であることには変わりがないが、技術発展を考慮するならば、やがては内部請負制が桎梏になることには間違いはない。

○ネルソンの工場労働力の調達・「雇用代理人」について

ネルソンはこの本の第5章「工場労働力の調達[Recruiting the Factory Labor Force]」において、雇用代理人[employment agent]を取り上げ、未熟練労働者の求人係[recruiter]として行動、人種問題も指摘、会社が雇用責任を負わず景気に対応（解雇）できることから、これをインフォーマルな調達制度としている・フォードも利用した、という： p.81 邦訳 p168

アメリカの次々と下層に入り込んでくる移民問題、工場の門前に職を求める人の群れ、などを考察しており、インフォーマルな制度としたとても重要な指摘であり、不熟練労働者を対象とした人材ビジネス業の先駆的形態として、今後の研究対象としたい。