

日米企業システムの比較史序説（4）：雇用 及び労使関係の日米比較史2：1910年代まで （下）

KIM, Yongdo / 金, 容度

（出版者 / Publisher）

法政大学経営学会

（雑誌名 / Journal or Publication Title）

経営志林 / The Hosei journal of business

（巻 / Volume）

60

（号 / Number）

3

（開始ページ / Start Page）

51

（終了ページ / End Page）

77

（発行年 / Year）

2023-10-31

（URL）

<https://doi.org/10.15002/00030804>

〔論文〕

日米企業システムの比較史序説（4）

——雇用及び労使関係の日米比較史2：1910年代まで（下）——

金 容 度

目 次

問題提起

I. 企業間取引

1. 問題の所在
2. 20世紀前半の米自動車部品取引：戦後日本との共通点を中心に（以上、50巻1号）
3. 鉄鋼の企業間取引史の日米比較：自動車用鉄鋼の事例（以上、54巻4号）

II. 雇用及び労使関係

1. 雇用及び労使関係の日米比較史1：20世紀初頭まで（上）

(A) 共通点

- ①労働者の激しい移動と短期雇用
- ②労働者の頻繁な移動の理由における日米共通点（以上、60巻2号）

2. 雇用及び労使関係の日米比較史2：20世紀初頭まで（下）

(A) 共通点（続き）

- ③間接雇用・管理体制：内部請負制、親方請負制
- ④間接雇用・管理体制の定着理由における日米共通点
- ⑤親方・熟練工からの企業家叢生

(B) 相違点

- ①間接雇用・管理体制における親方と労働者の関係の相違
- ②親方による管理の領域の違い
- ③間接雇用・管理体制の導入領域・幅の違い
- ④労働者争奪の度合いの違い（以上、本号）

(A) 共通点（続き）

③間接雇用・管理体制：内部請負制、親方請負制

前号で明らかにしたように、工業化初期の日米両方で、労働者の頻繁な移動が一般的であったが、その時期、今とは違って、親方制という間接雇用・管理制度が定着していた点でも日米は共通していた。多くの企業が労働者を直接雇用・管理するのではなく、親方を媒介に一般労働者を間接的に雇用し、管理する内部請負制（internal contract system）、親方請負制（piece-mastering）をとっていた。

ホブズボームがいうように、親方請負や内部請負は、「初期段階における急速な資本主義的工業化のほぼ普遍的な付随物」¹⁾であった。事実、親方制度は、近代的経営成立の初期段階で、ヨーロッパ、アメリカなどで一般にみられ、内部請負制は、英、米、日の3国で共通に観察された管理方式であった²⁾。

こうした間接雇用・管理体制は人の頻繁な移動の上で成り立っており、逆に、人の移動を可能にした面もあった。19世紀後半と20世紀初頭における日米共通の間接雇用・管理体制を詳細に分析していこう。

アメリカ

工業化が始まってから、アメリカ製造業では内部請負制という間接雇用・管理体制の導入が進んだが、そこには4つの類型があった³⁾。第1類型は、米北東部の機械工場に広く普及され、「ニュー・イングランド・スタイル」と呼ばれる内部請負制である。このタイプの請負は大規模の請負単位で行われ、例えば、内部請負人によ

る雇用労働者は6人以上であり、場合によっては50人～100人の部下の作業を請負人が監督していた⁴⁾。アメリカで最も多く導入された内部請負制がこの第1類型であり、ネルソンは、厳密な意味では、この1類型のみが内部請負制という⁵⁾。

第2類型は助手制度・補助工制度(helper system)といわれるものであった。この助手制度は職人・熟練工が小グループの「助手」または不熟練の「助手」を雇用、管理し、賃金を支払う仕組みである。技術的に規定される組作業に適用された内部請負制であり、親方が2、3名の少数の補助労働者を使うため規模が小さいのが特色であった⁶⁾。このタイプは、第1類型に次ぐ頻度で導入されており、イギリスでも、鋳型工ないしは炭鉱の坑夫にその導入が見られたものである⁷⁾。

第3類型は、下位請負人(subcontractor)に再下請を出す慣行や、共同請負・請負分割であった。

最後の第4類型は、個人の雇用労働者がいない内部請負制であり、請負人は個別出来高給制度のもとで労働者と変わらなかった。作業内容が助手を必要しなかったか、助手の雇用を必要とするほどの作業量がなかった場合に導入されたタイプである⁸⁾。

i) 内部請負制の導入産業・企業と導入プロセス

歴史的に、内部請負制がアメリカで導入され始めのは19世紀初であり、第1次世界大戦期まで存続した⁹⁾。内部請負制が導入された産業をみれば、金属加工業や機械工業がメインであったが、綿紡績工場を除けば、ほとんどのリーディングインダストリーで導入された¹⁰⁾。

同制度導入の端初は、1798年に、ネイサン・スター(Nathan Starr)が軍刀の政府契約を遂行するために、彼のコネティカット州ミドルタウン工場に導入したことであり¹¹⁾、早く内部請負制を導入した産業はニューイングランドを中心とする兵器製造業であった。1809年に、アメリカで2番目に作られた政府工廠であるハーパース・フェリー工廠(Harper's Ferry Armo-

ries、バージニア州(後のウェストバージニア州)所在)が、小銃の製造に内部請負制を導入した¹²⁾。その後、民間の小銃メーカーの同制度導入が相次いだ。例えば、ウィンチェスター社は1855年の設立時より内部請負制を採用し、1914年に最終的に消滅するまで主要な組織形態として同制度を利用した¹³⁾。同社の小銃工場では、1880年代から90年代にかけて、従業員の半数以上が15～20人の内部請負人によって雇用された人であり、同社の弾薬筒工場や機械工場でも内部請負制が利用された¹⁴⁾。コルト社(Colt Arms Co.、コネティカット州ハートフォード所在)も、1860年代に小火器のほとんどすべてを請負制度の下で生産しており、レミントン社も内部請負制を導入していた。こうして、ニューイングランドの兵器製造企業の間では内部請負制はほとんど普遍的になった¹⁵⁾。

南北戦争(1861年～65年)以降は、銃器だけでなく、諸機械産業・金属加工業に内部請負制が普及した。すなわち、許容誤差のごく小さい部品をつくったり、また、高度の技能を必要とする諸産業に内部請負制が広がった。例えば、機械組立、時計、ミシン、蒸気鉄道機関車製造業、織物機械製造業、陶器製造業、鉄鋼業などに内部請負制が使われていた。石切場、鉄鉱石鉱山、炭鉱でも請負制の導入が盛んであった¹⁶⁾。

地域的にもニューイングランドだけでなく、中部大西洋沿岸、中西部にまで広がった¹⁷⁾。例えば、フィラデルフィアの機械製造企業群はその初期においてニューイングランドの紡績業の発展と共に、その設備の製作・保守のための附属工場として出発しており、その影響で内部請負制がフィラデルフィアにも広がった¹⁸⁾。

こうした内部請負制の広がりや、人の移動を伴うものであった。内部請負制で働いていたマネージャーが新しい会社に移ったとき、その制度を持っていく場合が少なくなかった。例えば、マンハッタン・ファイアアームズ(Manhattan Firearms)に勤めた人がシンガー社の新しい工場長として移ったとき、マンハッタン・ファイ

アームズで学んだとおり、生産工程を変えて、内部請負制を導入したとされる¹⁹⁾。

また、内部請負制で経験を積んだ労働者が転職して、新しく入った企業で内部請負制の請負人になる場合もあった。例えば、ボールドウィン社（Baldwin Locomotives, ペンシルベニア州フィラデルフィア所在）で、人々は特定の仕事を契約し、親方に労働者の確保を要求し、親方は仕事に対する賃金を労働者に支払った。その集団は解散されたが、その後、その労働者の中には、他社の請負人になるケースが多かった²⁰⁾。

内部請負制のうち、「助手制度」については、イギリスからやってきた陶工たちが助手制度を最初にニュージャージー州トレントンに、ついで中西部オハイオ州イースト・リバプールに持ち込み、主に米中西部に広範に展開された。導入産業としては、熱利用が多い産業、たとえば、陶器、ガラス、鉄および鋳造産業であった。熟練労働者は、彼らの仕事に関係する二次的作業など生産工程のいくつかの部分を遂行するためや、かれらを援助するために、少数の少年や婦人たちを雇用した。1850年代以降、鋳鉄熟練工の間には、大量の鋳物を生産する上で一組の助手を雇っていた²¹⁾。

1860年代～80年代に内部請負制を利用したと知られている企業は、規模面、技術面で各産業の指導的企業であった。ホイティン社（Whitin Machine Works）、リード・アンド・バートン社（Reed and Barton Co.）、ウォルサム社（Waltham Watch Co.）、プラット・アンド・ホイットニー社（Pratt and Whitney Co.）、ローウェル社（Lowell Machine Shop、以上マサチューセッツ州所在）、シンガー社（Singer Manufacturing Company、ニューヨーク州所在）、前述したボールドウィン社などであり、これら企業の多くでは20世紀に入っても同制度が存続していた²²⁾。

実は、内部請負制はアメリカより早くイギリスで導入されていた。イギリスでは、工業化初期に、統一された企業体への結合よりも、委任とか、内部請負の方式の方が、より多くの産業や企業の中に見出された²³⁾。機械産業はもちろん、

製鉄、陶器、建築、土木、運輸業、さらに炭鉱業においても重要な作業に内部請負制が使われた²⁴⁾。前述したアメリカの「ニュー・イングランド・スタイル」の内部請負制は、イギリスの内部請負制よりきたとされる²⁵⁾。

イギリスの場合、産業別に三つの異なるタイプの内部請負制が導入された。第1に、紡績業などに導入された、家族・親族関係に基づくタイプの内部請負制である。これは17世紀以来、綿工業、錠前製造業、小農場で広く使われていた下請問屋制（putting-out system）からきたものである。この下請問屋制では、問屋が農村の作業者に下請けを出し、作業者が自分の小家屋で作業を行い、製品を問屋に納入する方式であったが、それが19世紀に内部請負工場生産に移行した。従って、このタイプの内部請負制は、問屋制と完全な工場制の両方の性格を兼ねる中間的な制度であった²⁶⁾。

第2のタイプは、鉱山業において16世紀より導入され、その後支配的になり、1910年代まで続いたバットー・システム（bytty system、中間請負制）である²⁷⁾。バットー・システムは16世紀から17世紀にかけて多数のイギリス中小炭鉱で導入され、1774年の解散令で坑双制が法的に禁止されたことをきっかけに一層広がった。例えば、小さな鉱山をもつスタッフフォードシャー州の中小鉱山は内部請負によって運営されており、1784年に、ランチェスター炭鉱にも、巻き揚げ籠の供給を内部請負に出していた。このように早くから間接雇用・管理制が導入されていたため、内部請負というアイデアは新しいものではなく、多くの場合、内部請負制は古い制度からの残存物であったとされる²⁸⁾。

19世紀中葉にはイングランド中部炭田でこのバットー・システムが全盛を誇り、アングルシーの諸会社やアイルランドを含む他の地域にも波及し、鉱山業のいたる処で、グループによる「請負契約」がなされた。ダービーシャーやスコットランドのレッドヒルズ、カーディガンシャーの銀と鉛の鉱山、また、レークランドの銅山、サウス・ウェルズの炭鉱においても内部請負人が見出された。ワージントンおよびハリントンの炭鉱、リーズのミドルトン炭坑などでも、

大規模の石炭の荷馬車による運送が内部請負によって行われた。バッテリー・システムは、イギリスの最も遅れた炭鉱地帯であるフォレスト・オブ・ディーン地方で 1910 年頃まで続いた²⁹⁾。

最後の第 3 タイプは、19 世紀鉄鋼業、造船業にみられる、職人親方による制御に基づく内部請負制である³⁰⁾。

ii) 内部請負制の仕組み 1：親方と企業の関係

内部請負制は、企業が生産工程遂行の一部を熟練職工（いわゆる親方職工）に委託する方式であり、内部請負人は各完成部品に対して一定の価格を受け取る契約を企業の工場長あるいは所有者と結んだ³¹⁾。従って、親方と企業の関係は製品や作業の市場取引関係である。市場性が強く働いたのである。他方、請負人の親方は、その会社以外に取引はないことが一般的であり³²⁾、その意味で親方と企業の関係は組織性の強い関係でもあった。

企業はどれくらいの部品を請負人から購入するかを決定する権限をもっており、内部請負業者は自ら労働者を雇って、必要な量と質の製品を確実に供給することが求められた。「請負人」は、企業によって一定の量を指定されて、指定された期日までに特定の生産物や部品をつくる

ことを承諾した³³⁾。

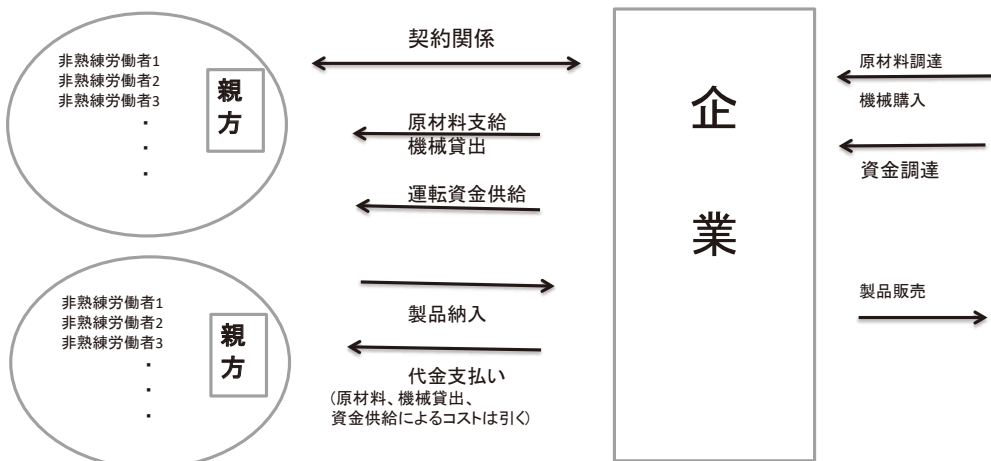
その上で、特定の生産目標と品質目標以外はすべて親方に任された。すなわち、企業は管理的統制を請負人に譲り渡し、特定品目の生産のすべてを親方に依存し、生産の一切を請負人に任せた³⁴⁾。従って、内部請負の親方は作業を行う上での独立性が強かった。内部請負人は労働者と工場長あるいはその他の企業経営者との間の唯一の監督層を代表しており、大きな権限をもっていたのである³⁵⁾。

「内部」請負の表現で現れるように、作業は企業が所有する工場の建物内部で行われた。つまり、企業が親方に作業スペースを提供した。その意味で、内部請負は工場内部に市場原理を導入した制度といえる³⁶⁾。

また、企業は原材料を供給し、機械・設備を貸したうえ（図 1）、工具、動力、暖房、照明も提供し、必要に応じて運転資金まで貸出した³⁷⁾。その上で、請負人は配下の労働者によって設計され、検査される部品を作った³⁸⁾。要求された作業、製品が完成、完了されると、企業に納入し、企業は親方に請負報酬を支払った。企業は納入された部品を組み立て、最終製品を作り、販売した（図 1）。

この内部請負制で企業は大抵の場合、生産高によって親方に請負価格を支払っており、鉄鋼業における請負でみられるように、内部請負契

図 1 内部請負制の仕組み



約は作業集団全体との契約であることから、集団出来高であったといえる³⁹⁾。

具体的に、請負親方は、作業が完成すれば、企業から日給と完成品1個当たりいくらかの賃金を一括して受け取っていた。受取るのは請負価格に基づき計算された金額であるが、請負価格は、多くの場合1年ごとに、企業によって再評価・再設定され、この請負価格から間接費（機械を含む）、前渡し原材料費などが差し引かれた。その際、親方による製造原価は事前に決められていたため、企業がチェックすべきことは、間接費、原材料、および販売だけであった⁴⁰⁾。

こうして決められた請負人勘定から労働者に払った賃金を引いた分が親方の所得であった。例えば、ホワイティン社の内部請負人、サイラス・ベーカー（Cyrus F. Baker）は、3ヵ月で370台の機械を生産し、織機旋盤1台当たり2ドル25セントの価格で、総額832ドルを企業から受け取った。そのうち、配下の3人の労働者とベーカー自身、合わせて4名の人件費が3ヵ月に660ドル（一人約165ドル）であり、ベーカーは、請負人として「出来高仕事」に対して企業からの請負価格総額と人件費の差額、172ドルを余分に受け取った。その結果、彼の収入は配下の労働者の2倍にもなったが、労働者に追加的な支払いはしなかった⁴¹⁾。

大規模な請負人の所得は経営状態によって年々大きく変化し⁴²⁾、そのため、請負人は賃金労働者の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受けていた。その意味で、請負人は日給で労働する従業員の性格をもちながらも、予想利潤のために労働する実業家でもあった。

iii) 内部請負制の仕組み2：親方と労働者の関係

前述したように、内部請負制で、企業は親方と契約し、親方が労働者を雇って作業を行った。従って、労働者は企業に間接的に雇用されることになる。つまり、多くの労働者の直接の雇用、管理者は大資本家ではなく、内部請負業者であった⁴³⁾。企業（工場）と労働者（職工）の間に請負親方が入って、工場と一般職工との関係

は、仕事の実行に関するかぎりきわめて間接的であった⁴⁴⁾。

請負人である親方は半熟練、不熟練労働者の採用管理を起点に、労働力の養成、賃金支払い、作業労働の指揮監督について完全な責任を負っていた。まず、採用、募集については、請負人が一群の熟練労働者を雇って指図し、場合によって熟練労働者がさらに自分で不熟練の助手、「補助工」を雇うこともあった⁴⁵⁾。フィラデルフィアのある工場の例では、「親方がリングを群衆の中に放り込み、それをつかんだ者が職にありつき」、「彼らはしばしば自分の友人、すでに雇われている者の親戚、時には自分の親戚を雇い入れた」⁴⁶⁾。

作業管理については、親方が生産方法を決定し、作業過程の監督や生産工程に関して全責任を負って⁴⁷⁾、原材料の注文、納品の促進、在庫水準の統制を行った。配下の職工集団を統率して請け負った仕事を執行し、仕事の完成・納入に対する、実質的で完全な支配権を保持していた。

親方は、作業の割当だけでなく、労働者の訓練も統制した。親方は、従業員をどのように訓練するのか、従業員がどのような熟練を学ぶのかを決定し、特に、作業経験が教育より重要な資格であった時には、請負人が従業員を熟練労働者として訓練すべきか、ルーティン・ワークをさせるべきかを決定した⁴⁸⁾。

最後に、賃金については、親方が従業員の賃金を決定する専制的な権限をもっており、企業から請負価格を受け取った上で従業員の賃金を決め、従業員に分配した。助手制度では、熟練工はかせぎの中から補助工の賃金を支払った⁴⁹⁾。

その支払い基準は時間給であった。つまり、内部請負制のもとでは一般工員の賃金は時間給で支払われることが多かった。熟練工が補助工に支払う場合も、時間当たりの固定賃率で支払った。たとえば、前述したホワイティン社の内部請負人サイラス・ベーカーのケースで、3人の従業員は1ヵ月に25日間働き、1日約2ドル25セントの賃率で1ヵ月に一人約55ドルの賃金を払った。親方の手許にプレミアムを多く

残すためには自分の監督の下で働く職工たちの賃金を時間給にした方が有利だったからである⁵⁰⁾。

iv) 間接雇用・管理と労働者移動の関連

前号で見たように、この時期、労働者が頻繁に移動した重要な理由が労働力不足にあったが、後述するように、労働力不足は間接雇用・管理の導入理由でもあった。労働力不足が間接雇用・管理と労働者の移動の共通の理由である以上、間接雇用と労働者の移動は正の相関関係をもつことになる。

さらに、親方請負制は、労働者の移動を促進した面がある。例えば、親方であるフォアマンが不熟練労働者を簡単に採用・解雇していたことが工業化初期、労働移動率を高めた。また、製鉄業の親方（熟練工）は他の企業に移動する度に、配下の職工をつれて一緒に移動したとされる⁵¹⁾。これは、後述するように、同じ時期の日本でもみられたことである。

日 本

i) 間接雇用・管理制度の導入時期

日本の工業化初期にも、親方請負制内部請負制が広く導入され、企業は労働者を間接的に雇用、管理した。工場主と職工との間に親分的職工が介在し、職場の実権をこの親方職人、飯場頭等親方が握っていた⁵²⁾。

請負そのものは既に江戸期の18世紀にもあったが、間接雇用・管理制度としての請負制は、19世紀前半の終り頃に現れ、19世紀中葉には、請負制的労働関係をむつ組請負制が機械制工場の中で展開した。1890年前後に製造業にも導入され、19世紀末には内部請負制に再編された。日露戦争後には、内部請負制で親方が職場内の労務の実権を握り⁵³⁾、明治末年まで内部請負制は根強く存在した。

ii) 間接雇用制の産業別導入過程

親方請負制は、大企業はもとより、中小経営にも広く導入された。また、日雇い、土建労働者、坑夫、林業、港湾などにも導入され、産業

によって種々の名で呼ばれていた。例えば、鉱業では飯場制、納屋制⁵⁴⁾、土建業では人夫部屋、監獄部屋、林業では杣頭、庄屋、組頭制、他では、組頭、親方制度などと呼ばれた⁵⁵⁾。

日本の近代経済成長初期に、工場の出自は3種類があった。第1に、従来の技術を踏襲し、それに改良を加え、かつ生産組織の規模を拡大することによって工場へと成長したものである。第2に、先進国の生産体系を移植することによって誕生したもので、ここでは生産技能者には従来の職人、その組織が活用されていた。第3に、第2と同様だが、活用すべき職人的技能がないため、新たに生産組織を形成したものである。そのうち、第1と第2、主として第2の種類の工場に内部請負の例が多かった⁵⁸⁾。

工場の熟練労働者の間に親方請負制が導入され、特に、重工業と鉱業に多くみられた⁵⁶⁾。工場制に移行するにつれ、各企業の雇用する労働者数が増加していったが、この労働力を直接管理する体制を企業自らが整備する意図はなく⁵⁷⁾、親方請負制が定着した。

1890年前後から、軍工廠、造船工場などで労働者の統轄機構は、古参労働者から抜擢された職長を通じて間接的に労働者を把握していく方式がとられ⁵⁹⁾、日清戦後には、重工業の民営工場でも親方請負制がかなり一般的であった。同じ時期、東京砲兵工廠など軍工廠でも請負制が拡大した⁶⁰⁾。

まず、造船業では、伝統的に「請負親方制」を有しており⁶¹⁾、明治維新以来西欧技術を移植して成立した軍工廠、造船所などで、親方請負制が活用されていた。とりわけ、横須賀海軍工廠では早くから「親方請負制」が支配的となった。同工場で、鋼船製造に移行した明治20年代には職場を直接統率したのは親方労働者であり、現場の技術者層が親方労働者を通じて間接的に労働者を管理する方式がとられた⁶²⁾。民間の三菱長崎造船所でも、親方労働者による作業請負がもっとも根強く残存していた船体部門を中心に親方請負制が使われていた⁶³⁾。

製鉄業では、官営八幡製鉄所の例で、工務部のような特定部門で請負制に多くを依存し、親方職工は鍛冶、製缶、鋳物などに集中していた。

こうした仕事には間接雇用関係の臨時労働者が多く、また、八幡製鉄所の立ち上げ時の建設作業に請負人が多く使われた。ただし、工場の中の「普通の製鉄や本当の仕事を始めてからは外部の請負人はその仕事に入らなかった」⁶⁴⁾。

当時の親方の経歴については、たとえば、重工業の親方は、小頭、頭目などとして、外人技術者、熟練工の助手として働いているうちに、新しい技能を修得し、旧親方にかわって新しい親方として登場した⁶⁵⁾。実は、「当時の職人気質は、職長となるか、小さくともたとえ一台の旋盤にしてもこれを持って、親方になりたいということ」であって、職人の中では、他人に使われることのない親方職人になることを目指す人が多かった。徒弟養成所を出た職人の方も、早く親方になって現場で人を使う立場に立ちたいということで、その経験をふむために、「5、6人の職人を任す」といわれる中小企業に走った⁶⁶⁾。

土木建築業においても、日雇労働のような雑作業では、作業が不規則で需要側に監督機構が整っていなかったから、必要な場合に必要数の労働力を供給し、その作業を監督する機構として親方制度が導入された。前述のように、請負という経営形態はすでに18世紀ころから始まってきたが、明治政府による鉄道建設、役所の建築など、政府の仕事が増えたため、1887年頃からは土木建築関係の請負業が企業としても成立するようになった⁶⁷⁾。

土木建築業における親方請負制は棟梁制的な労使関係であり、棟梁＝部屋頭＝親方が配下職人・不熟練労働者と請負師の間に入っている間接雇用・管理の仕組みであった。請負師の多くは元々商人であり、やがて資力をもった大工棟梁などが請負師になり雇主として現れた⁶⁸⁾。

雇われる側については、出職の場合、資力のない日雇い職人層が請負師の傘下に組み入れられ⁶⁹⁾、大部分の大工は、平職人・平大工として親方や請負師の統制のもとで働かなければならなかった。左官・屋根葺・畳差・石工・植木職などの土木建築関係の職人も親方職人＝棟梁の配下職人となることが多く、事実上賃労働者として現れた⁷⁰⁾。不熟練労働者も、この棟梁制的

な労使関係に組み入れられ、特に、明治前期、鉄道敷設工事に不熟練労働者を集中的に使役した。例えば、浅草の土木建築工事では、区ごとに500-600人の労働者が使われ、一人の親方が配下に40-50人を引率していた⁷¹⁾。

土木建築に内部請負制が導入されていた点で、日本とイギリスは共通であった。イギリスの建設業と土木業は、内部請負を豊富に抱えた産業であり、とりわけ、運送など建設の補助的な工程に内部請負が容易に普及された⁷²⁾。さらに、その歴史は日本より長かった。すなわち、イギリス建設業における契約のやり方は古くから一人の職人に対して仕事の責任を負わせ、さまざまな専門の仕事を、他人に対して内部で請け負わせるというものであった⁷³⁾。

鉱業においても、企業からみれば、間接的な労務管理方式である親方制が導入された。中でも、官営炭鉱においては囚人労働が支配的な形態であったのに対して、民営炭鉱を特色づけたものは納屋制度・飯場制度であった。納屋制度では、納屋が坑夫募集と納屋経営と出炭督励を任務とし、飯場制度は、大鉱山による積極的な坑夫雇入のなかで、下稼人層を出自とする坑夫集団を基礎に形成され、作業請負の基本的な単位として機能した⁷⁴⁾。

歴史的に、納屋制度もしくは飯場制度は、古くから金属鉱山に存した制度であるが、幕末期の石炭業で早くも坑夫の募集・管理から採炭まで請負う頭領の発生をみ、明治初期に近代的石炭鉱業は囚人労働制度と納屋制度で特徴づけられた⁷⁵⁾。特に、明治に入ってから規模の大きな鉱山において納屋制度、飯場制度が広く導入され、炭鉱や土木工事で単純労働の統轄組織としての役割を演じた⁷⁶⁾。

納屋頭の出現がもっとも早く確認できるのは、幕末・維新时期、炭鉱業の先進地帯であった肥前の諸炭田と高島炭鉱であった⁷⁷⁾。例えば、明治初年、旧佐賀藩坑業では、「坑夫数百名を募集し、初めて納屋頭を置き、坑夫の取締をなさしめ、これを統括する」に請負人をおき、1876年には、請負人が「多少の弊害を生じ」、納屋頭を直接の請負人となした⁷⁸⁾。高島炭鉱では、明治初年に採炭機構の要として請負人及び納屋頭

を設けた。すなわち、坑夫募集の際に納屋頭が置かれ、採炭作業の監督、統制は、納屋頭の上に位する一種の親方である「請負人」により遂行された。しかし、明治の初年から捲揚げ機械が入っていた高島において、早く請負人が廃止され、1876 年からは、納屋頭そのものが直接の請負人となった。さらに、坑夫の賃金管理や就業管理、あるいは納屋経営など従来頭領によってはなされていなかった領域にも納屋頭の機能が拡充された。その背景には、前述したように、捲揚げ機の採用により運搬の中心過程が機械化され、採炭請負は却って弊害を生じたことがあった⁷⁹⁾。

三池炭鉱でも、「九州炭坑一般の風として鉱山局時代 (1878 年～) より納屋制度が形成」され、労働者は納屋頭に属し、同炭鉱が三井の経営に移っても納屋制度は続いた⁸⁰⁾。1890 年前後には筑豊の炭田でも納屋制度の普及がみられ、坑夫数 500 名以上の炭鉱では納屋頭を置くものが多く、特に 1,000 人から 3,000 人程度の炭鉱においてその比率が高かった。

明治 20 年代後半頃から 30 年前後にかけて九州の各炭鉱では納屋制の全盛期であった⁸¹⁾。明治 30 年頃から関東以北の炭鉱にも飯場制度が広く採用され、たとえば、明治 30 年頃から飯場制度が移入された常盤炭田では、1911 年以降、飯場の全盛時代を迎えた⁸²⁾。明治後期以降、北海道諸炭鉱の開発が進むことに伴い、北海道の炭鉱にも納屋制度が導入された。

納屋制度と飯場制度はほぼ同一の内実をもつ雇用・管理制度であったが、石炭鉱山では主として納屋制度、金属鉱山では飯場制度と呼ばれた。また、納屋制においては家族持ちが多数を占めたのに対して、飯場制においては単身出稼が多数を占めていた。地域別には、北海道では、東北 6 県の出身者が大半で、貧農の次三男として主として農閑期に出稼ぎし、単身出稼を常態としていたため、飯場制が主流であったのに対して、九州地域では納屋制がメインであった⁸³⁾。

鉱業における納屋制度、飯場制度は、従来の三つの制度から移行したものであった。第 1 に、従来の頭領制からの推転であり、1890 年頃

は、頭領制から納屋制度へと推転する炭鉱が多くなり、納屋制度が支配的になった⁸⁴⁾。

従来の頭領制では、「頭領」とか、「棟梁」と呼ばれた人々に開坑・採炭・運搬作業の指揮・監督が一任され、この頭領が労働力の調達と統轄から生産面一切に亘る権限を掌握していた⁸⁵⁾。しかし、炭鉱の機械化が進み資本制生産が発展するようになると、生産面における頭領の権限は労働者募集、納屋における生活管理・経営、および出勤管理に局限されていった。その代りに、納屋頭が坑夫の募集、飯場の経営のみならず、採炭作業の請負を行い、労働力の調達と統轄の役割も受持つようになった。頭領という呼び名が納屋頭領又は納屋頭という名称に変わっていったことによって請負業者としての頭領が労働力の統轄を本体とする納屋頭へ転化した⁸⁶⁾。

明治期に入ってしばらくの間、佐賀県や福岡県で炭坑主と坑夫の間に介在した請負人は一般に棟領あるいは頭領と呼ばれており、この棟領が全体の責任者で、坑夫の責任者でもあった。例えば、麻生経営の炭鉱でも、当初、「山勘場」の統轄の下で頭領が坑夫を統括して採炭作業を遂行していた⁸⁷⁾。

頭領たちのほとんどは坑夫前職としており、それ以外の者もほぼすべて小頭や監量などといった炭鉱の監督的職務から転じた者であった。この頭領の配下に納屋頭がおかれ、炭坑夫の生活、管理に当たった。従って、後の納屋制度と区別して「頭領制度」といえるものであった⁸⁸⁾。その後、請負人が廃止され、納屋頭がその役割を代替し、納屋制度へ移行した。

第 2 に、金属鉱山では、山師制から飯場制への移行があった⁸⁹⁾。近世から、山師と呼ばれる請負人が金属鉱山で生産面を掌握していた。これら山師は各々 1 か所～3 か所の坑「間歩」についてその操業を請負い、生産手段を自ら所有しており、炭夫、手子、支柱夫、製錬夫等を採用し、採炭から製錬まで「自己の採算と責任において経営」し、飯場における坑夫の生活管理まで行っていた。しかし、金属鉱山においてこの山師制度が 1880 年代以降姿を消し始め、飯場制度へと転化した⁹⁰⁾。

第3に、足尾銅山にみられるように、下稼人制度から飯場制への移行があった。それまでの下稼人制度では、下稼人が採鉱から製錬までを一貫して請負い、粗鋼を鉱業主に売り渡していた。しかし、賃金の貸付け、あるいは直轄坑夫による下稼人保有坑の開墾援助、さらには優良坑の買収等によって、特定の坑についての下稼人の独占的操業権は次第に制限され、ついに、この制度は廃止され、飯場制度が導入された⁹¹⁾。

こうして、1890年代には坑夫統轄のために納屋制度、飯場制度が全国の炭鉱に普及し、中小の炭鉱にまで同制度が一般的になった。明治末期にも、この親方制度は強化され、親方（頭役ら）を重視、厚遇する方針が、依然として持続され、1920年代初頭までも多くの鉱山で同制度は続いた⁹²⁾。

イギリスの石炭業にも、日本の石炭業に現われた親方請負制とその性格を一にするバッテリー・システムが導入されていた。例えば、イギリスノース・ウェールズの炭田管理者は、炭鉱全体の採掘契約を、採掘請負親方である2、3のチャーター（ないしはチャルター）・マスターとの間に結んでいた⁹³⁾。採炭の内部請負業者であるバッテリー（buttery）と、そのパートナーのドグギー（doggy）が労働者と企業の間を介在し、彼らが作業に必要な道具や馬匹を有し、数名、多い場合は数十名の労働者を日給で抱えていてこれを稼働していた⁹⁴⁾。炭鉱に内部請負制が導入されていた点で、アメリカだけでなく、イギリスも日本と共通であったのである。

iii) 親方請負制の仕組1：企業と親方の関係

この親方請負制では、企業と親方の間に、労務供給請負契約あるいはこれに類する名称をもつ一括契約が結ばれており、この点、アメリカの内部請負制と同じであった。

この契約によって大企業においては現場労働者の労務管理を一切親方の権威と力量に頼らざるをえず、親方が労働の提供や引上げを行い、配下の労働者を働かせた⁹⁵⁾。炭鉱においても、炭鉱当局は募集・督励・統轄等、煩わしい労務に関するほとんど一切と納屋経営までを親方に

一任していた⁹⁶⁾。

従って、親方は独立の業者であり、企業に対する自律性が強かった。実際、親方請負制度のもとで、親方は形式的にはしばしば造船所の職長＝約付職工の地位を与えられていたが、実質的には作業の請負主体として独立手工業者であった。炭鉱においても、飯場頭は鉱主に対して相対的な独自性を保っており、実質的な雇用・解雇の権限を持ち、募集した坑夫を自己の配下に組入れ、「労働管理」についてほぼ独自の権限をもち、生産過程において一定の自立性を有した⁹⁷⁾。

企業と現場労働者の間には直接の雇用契約関係はなく、親方をその間に置いた間接雇用関係が結ばれ、企業との雇用契約には労働者が一切介入しなかった。熟練工でさえ、企業ではなく、親方に雇用される形であった⁹⁸⁾。炭鉱においても、炭鉱（当局）あるいは炭鉱経営者と坑夫との間には直接の関係がなく、炭鉱（当局）は納屋と坑夫たちの人格的結合関係に依拠して坑夫を間接的に統轄しようとした⁹⁹⁾。

その代りに、親方が鉱業主と坑夫の間に入って一種の緩衝地帯となり、意思取次、意思疎通の仲介という役割を果たした。例えば、飯場頭は鉱業主の支配を容易にし、且つ坑夫の不満が公然たる反抗にまで展開するのを未然に防ぐ安全弁としての役割を果たしていた¹⁰⁰⁾。

また、親方との契約の上で、企業の重点は資金と販売とに置かれ、企業側の首脳陣はこの二つのものに責任を負っている人々によって占められた。例えば、炭鉱の場合には、飯場頭の上に会社の職員がいて、販売頭および坑夫を管理していた。

製造業では、請負金額は競争入札によって決められる場合が多かった¹⁰¹⁾。ただ、競争入札のみによる請負制は、親方労働者の談合などを通してかえって請負金額の低下を妨げる危険性を孕んでいた。そのため、日清戦争以後になると、同じく入札によって決めるにしても、企業が請負金額の上限を積算する形で入札価格を規制するようになった。

炭鉱の場合、炭坑主（炭鉱所有者）と請負人の請負金額については、トン当り幾許（請負炭

価)で石炭を採掘するという形で、出炭高に応じて報酬が支払われた¹⁰²⁾。つまり、切羽における作業グループごとに、出来高給に応じて賃金総額が計算された。従って、団体請負給であり、集団出来高制あるいは団体出来高制であったといえる¹⁰³⁾。炭坑主はこの請負炭価の切下げによって収益の増大を図った¹⁰⁴⁾。また、工場、民間工場では、日清戦争以後、請負利益の配分が客観化され、個人を単位とした請負制度あるいは個人を対象とした出来高払制度の導入も増えた¹⁰⁵⁾。

一方、請負人である親方は、この請負価額と実支出、つまり、配下の労働者に払った賃金との差額を自己の所得・得金(ウマミ)とした。炭鉱の場合は、納屋頭あるいは飯場頭の所得は炭鉱所有者との契約価格と生産費との差額であった¹⁰⁶⁾。これは、イギリスのバッテリー・システムでの中間請負者の所得と同じであった。すなわち、バッテリー・システムで、炭鉱の所有者とトン当たり幾何で石炭を採掘することを契約し、時間賃銀で労働者を雇い、炭鉱所有者との契約価格と生産費との差額を中間請負者が取得した。

親方の収入について、企業は一定の給与を親方に支払うか、全ての支払い賃金の何%を取得して差支えないことにした¹⁰⁷⁾。あるいは、企業から一括受け取った金額の一定歩合をピン「ハネ」る形であった。納屋頭の報酬として採炭に対する手当は採炭賃銀の多少にかかわらず該賃銀高の一定割合を企業から支給されたともされる。

企業から支払われた金額のうちどれほどが親方の所得になるかは多様であった。多くの場合、5%か10%であり、日雇の場合は15%前後ともいわれる¹⁰⁸⁾。例えば、常盤地方の炭田で、飯場頭、納屋頭は、その配下坑夫の総賃金の5%~20%を手数料として徴収した¹⁰⁹⁾。八幡製鉄所の請負人は使用「人夫」の給料から1割~2割をハネた¹¹⁰⁾。大ざっぱには、最大の場合でも30%をこえることはなければ、5%より少ないこともないとされる¹¹¹⁾。ただ、親方の収入は、募集した労働者の人数の多少、その稼働・勤続日数の長短等によって変わりも激しかった¹¹²⁾。

加えて、親方自ら飯場を開設して配下に納屋を経営させていたが、食物をはじめ坑夫の職業上使用する器物物品はすべて炭坑当局として、「原価を以て」「払い下げ」られた上¹¹³⁾、賄料、日用品の販売額などを控除した残額を坑夫に支払い、よって、賄料、作業用品、日用品等雑品の販売による利益を親方が吸い上げた¹¹⁴⁾。盆と暮との二回の食費、前賃金、諸雑費で親方が労働者から取る分も相当な額に上ったとされる。それに、納屋頭が、道具代やその他必要な資金、坑夫所要の費用など一切を労働者に貸出し、その費用を控除した分を坑夫に賃金として払った¹¹⁵⁾。

iv) 親方請負制の仕組2：親方と労働者の関係

前述したように、親方請負制では、労働者と企業の関係は間接的なものであり、代わりに、親方が労働者との間に全面的な関係を結んでいた。

募集された労働者の職場の中での訓練、仕事の割り付け、労働者に対する賃銀の支払い、一切の労務統轄のための手段体系すべてを、企業は親方的熟練者に委ねた。親方は作業の指揮監督のみならず、労働者の採用・解雇・昇進・賃金などの決定について、きわめて大きな権限をもっていた¹¹⁶⁾。

「多数の職工を備用する」軍工廠・造船所では、親方に「職工の雇入、解雇、賃金支給方等一切を」「任せ工場主はほとんど関係せざるもの」であった¹¹⁷⁾。鉱業では、飯場制度で、親方は労働力確保の機能、作業請負・監督の機能、賃金管理の機能、飯場経営による労働者の日常生活管理の機能を果たしていた。製造業では、親方の責任は、労働者の調達・解雇から始まり、作業方法の決定と作業割当・作業監督、教育、労働者への賃金支払、労働者の日常生活の管理・監督、納期合わせに及んでいた¹¹⁸⁾。

親方の対労働者の機能は大別して4つであった。第1に、募集機能、第2に、作業管理機能、第3に、生活管理的機能、第4に、賃金管理機能である¹¹⁹⁾。親方のこの4つの機能を順次みておこう。

第1に、労働者の募集・採用について、鋳業の例では、請負人である飯場頭や納屋頭が労働力の供給確保を任としており、自己の責任で配下の労働者を募集し雇入れ、納屋や飯場に収容して使役させた¹²⁰⁾。採用は主に縁故で賄われ、農村の家族関係、親方が作り上げた親方間の個人的な縁故関係に大きく依存した。貧窮農民を「誘拐」同様の手段で雇入れる場合もあれば、身内のものと呼び集める場合も多かった¹²¹⁾。

労働者の募集雇入の際、親方はみずからその折衝に当り、募集の費用は原則として親方の負担となった。例えば、炭鋳の納屋頭が鋳夫を募集する場合、原則として自己の責任と計算を以ってこれに当り、経営者からは直接には何等の報酬や援助も受けられず、募集費は自らの負担となった。飯場頭の一ヶ月の収入に比べ、この募集費が相当高額であった。他方、募集時、採用される労働者に「肩入金」を求める場合もあった。例えば、九州の炭鋳では古くから鋳夫募集の際に「肩入金」と称する賃金前貸の慣習があって、特に、労働力の需要が急増したり、募集が困難になったときには、肩入金を通増して鋳夫争奪の具とするなど、弊害が多かった¹²²⁾。

第2に、作業管理については、有力な親方になれば、数百人の職人、徒弟を支配しており、親方は、作業方法を決定し、作業の流れを管理監督する責任を負った¹²³⁾。例えば、1870年代から大正初期まで、横須賀造船所や長崎造船所で請負親方は段取り決定、作業配分等に大きな権限を有し、職場の実質的な管理責任者として作業の指揮監督に任じ、工場の秩序を保つ役割を果たした¹²⁴⁾。この親方請負制で、小日程の作成、人員・資材・機械の配置、時間管理、品質管理はすべて請負の組長に集中し、労務管理はすべて組長に属する仕事であった¹²⁵⁾。

鋳業においても、飯場頭や納屋頭は作業を開始するに当って、請負った作業を配下の坑夫や全子方に割り当てて、作業用具のみずから用意して、子方に貸与した。その上で、親方は、作業の監督・督励、労務管理など労働者の統括・指揮・支配を行った。その場合、坑内労働の管理は、配下の「人操り」である小頭を通じて行

われた¹²⁶⁾。

親方が労働者の管理・監督をうまく行いえた背景には、親方・子方間の強い人的関係があった。三菱長崎造船所の例では、請負の「組長」は自分等の利益関係から子供を選択し、自己の家屋の中に彼ら住み込みの徒弟を抱え、作業を請け負って徒弟として養成した。それゆえ、徒弟は組長等の家の子といったありさまであった。さらに、彼らの移動に伴い、親方は、同造船所の枠をこえて親方・子方の関係を取り結んでいた。炭鋳業でも、坑夫頭と坑夫の間、そして、問屋と坑夫頭の間に親方・小方関係が成立していた。「多年の縁故が一種情愛のために支配され互に親子の関係にあ」った。こうした親方・子方関係は、相手が特定され、かつ、極めて個人的・属人的な関係であり、それが親方の対労働者の管理・監督に貢献した¹²⁷⁾。

第3に、親方による労働者生活管理はすべての親方請負制で行われたわけではないものの、鋳業を中心に、飯場若しくは納屋を通じて行われた。

鋳山の場合、労働力確保のため、坑夫の居住施設として長屋建ての数組ないし数十組からなる納屋、飯場が設けられた。納屋は納屋頭が自分で建てたものと炭鋳から貸与されたものとがあった。坑夫の大半がこの納屋や飯場に居住しており、坑夫に食と住を供給すると共に、飯場には勘場を付設して飲食物日用品等を販売した。納屋には小納屋と大納屋の二種があった。小納屋は、家族持ち、有配偶者の坑夫向けであり、棟割長屋一戸の形であった。すなわち、小納屋には、10間ないし20間の長屋を分割し、これを5～6戸ないし12～13戸として家族携帯者を別居させた。納屋制度下の坑夫にあっては、家族持ちが少なくなかったのである。この小納屋では、家族持の坑夫に必要な場合、「鍋釜、炊事具等の家具用品」すら貸与された。もう一つは大納屋であり、大納屋には多数の独身の坑夫を収容、寄宿させ、飲食その他一切の世話をした¹²⁸⁾。

各々の納屋には一人ずつの納屋頭を置いて、一人の納屋頭の下には十数人から多い場合には数百人を超す大納屋坑夫と小納屋坑夫とが所属

した。納屋頭と飯場頭がこれら多数の労働者の生活全般を管理、支配監督、統轄していた。自らの子方の飲食の世話から、座臥、進退、風紀、衛生等の一切の取締と保護を行った。多数の坑夫を統轄するために納屋頭はその下に小頭、人繰、勘場と称する助手を置いて、坑夫の行動の取締りに当たらせる場合も多かった¹²⁹⁾。納屋頭は「或る程度の警察権を握り、私的制裁の暴力を背景とする威圧を以て配下鉱夫に臨み」、「平素の前借金や吉凶その他の機会に配慮をうけるという関係」にあった。親方は、子方の身分を保証し、子方の行為によって生じた損害については、経営当局に対して、時として賠償の責さえ負った。

第4に、「親方請負制」で個々の職工や坑夫の賃金管理は親方に一任されるのが一般であった。親方が企業側から賃金を受け取り、生活諸費用及び一定歩合の上前をはねて(若干の「頭ハネ」をして)、その残額が労働者に賃金として配分された¹³⁰⁾。炭鉱では、賃金の支払は現金ではなく、「山札」という炭券を発行して払う例も多かった¹³¹⁾。

賃率決定の権限は親方に掌中した。例えば、鉱業では、作業請負に伴って飯場頭が事実上の賃金決定権を掌握し、配下坑夫への作業箇所の割り当て「番割り」を通じて、個々の坑夫の賃金決定に事実上関与した。生野鉱山の例のように、飯場頭は配下の組坑夫への賃金管理権をもっていた¹³²⁾。

明治維新後、間接労働者は原則として日給制(あるいは定額の出来高給)であった¹³³⁾。つまり、職工、雑夫等のように、標準作業量策定の困難な労働者は請負人が日給払い賃銀を支給した¹³⁴⁾。日給の上昇が請負制の場合にも収入増加の基礎となるよう、多くの工場において団体請負制の採用が一般化し、その団体の収入が(勤続年数と共に増加する)日給額により按分比例して各人に支給された¹³⁵⁾。

鉱業では、納屋制度もとの坑夫は、出炭高に應ずる出来高払によって支払われており、特に、炭坑労働者の最も重要部分たる採炭夫は、出来高払賃金が普通であった。ただ、坑内運搬の機械化に伴って、運搬関係労働者は日給制と

なり、雑役、機械工、また採炭と直接関係のない坑内夫などは日給制であった¹³⁶⁾。

v) 親方請負制と労働者移動の関連

日本の産業勃興期、民営工場の雇用関係は労働移動と親方制を2大前提として成り立っていたとされる。工場だけでなく、鉱業の雇用関係においても、労働移動と親方制が重要な前提になっていた。例えば、足尾、別子等1,000人以上の坑夫数をもつ大鉱山では坑夫移動率が高いと共に、飯場制度が導入されていた¹³⁷⁾。

間接雇用・管理制が労働者の移動を促進した面があった。大組織による直接雇用に比べ、親方請負による間接雇用・管理制はフレキシブルに人を雇用、解雇することができ、人の出入りがより頻繁であった。実際、納屋制度の下では、直轄制度の場合よりも坑夫の移動が激しかった¹³⁸⁾。間接雇用・管理制で市場性が強く働いたということができる。

明治期における徒弟の移動は親方子方関係の上で成立しており、子方の交換は親方相互が作り上げた、個人的つながりの範囲内で行われた。通常、子方が親方になると、元の師匠の元に戻るか、元の親方の拡大する組のメンバーに留まり続けた。親方の人的なネットワークが存在する範囲がその職種なり職業にとっての労働市場になった。こうした親方の人的なチャンネルによって子方の移動が容易になった。例えば、この時期、個々の親方固有の狭い仕事領域での秘伝を伝習させうだけの能力をもつにすぎなかったから、自分の子方を訓練するために、親方は他の親方たちの職場を巡回させた。そのため、子方の移動はかなりひんばんなものであった¹³⁹⁾。

また、親方自身が新たな仕事のため工場を変える際には、その配下にあった労働者集団も一緒に移動する場合が多かった。炭鉱で親分である納屋頭が炭鉱を移動する時には、多くの坑夫も彼に従って炭鉱間を移動することが多かった。金属鉱山でも、親方・頭領的な位置にある坑夫を中心とした親方小方関係の紐帯に結ばれた坑夫の集団的な移住がみられた¹⁴⁰⁾。

このように、親方制における人的な紐帯が労

働者の移動を多くする一方で、この親方制は、労働力の自由市場競争とは異なるものであり¹⁴¹⁾、従って、親方制下の労働市場では、市場性と組織性が絡み合っていたといえる。

他方、人の移動が激しかったため、間接雇用・管理制の必要性があり、人の移動によって、同制度がうまく機能した面がある。例えば、鉄道工事などの土木・建築業で、作業が地域的に移動し、労働者の移動が多いことによって請負人が労働力の供給と作業の監督とに任ずるという親方請負制が機能した¹⁴²⁾。何れの地方の炭鉱でも労働力不足は慢性的であって、労働移動が異常に激しく、これを不断に充足してゆくことは容易なことではなく、こうした労働力の調達、確保が納屋制度の発生と存続の根本要因であった¹⁴³⁾。ただ、納屋制度、飯場制度が労働力の移動を制御する面もあった。例えば、飯場頭は血縁や地縁を通じて、時には「殆ど誘拐同様の手段」で坑夫を募集し、いったん雇い入れたものは、賄いや日用諸品の貸与で、雇い入れの際の前貸金とともに坑夫の負債となって、労働者の自由な移動を制限した¹⁴⁴⁾。

④間接雇用・管理制の定着理由における日米共通点

19世紀から20世紀初頭にかけて、内部請負制、親方請負制という間接雇用・管理の制度が導入された理由においても日米の共通点が多かった。

企業の管理回避：企業の弱い管理能力の代替
間接雇用・管理制が定着した最も重要な理由は、企業が作業を管理・監督する能力が足りなかったことである。いわば管理回避説であり、経営管理機能のための「資本家と熟練工のパートナーシップ」説である¹⁴⁵⁾。

産業化の初期段階には、西欧でも日本でも、企業の経営者や技術者は、工場現場で立ち働く何百人という労働者を管理する十分な経験、熟練や技術知識がなかった。特に、企業の労務管理機能が弱く、炭鉱業でみられるように、坑夫たちの心情にも通じない会社係員が募集、監督することは困難であった¹⁴⁶⁾。そこで、作業現場

での作業上、管理上の必要に対応して内部請負人が登場した。多くの企業家たち、特に大規模な雇用者たちは、労働者の直接的管理という困難に飛び込むよりは、内部請負制を導入することによって管理の重荷を軽減することができた。とりわけ、製造業においては内部請負制は運営面で有益で、コスト削減につながった¹⁴⁷⁾。例えば、ウィンチェスター社では、内部請負制の導入によって、労働監督、生産、プロセス改善に関する技術的な問題から「ほとんど」解放され、財務とマーケティングの問題に専念することができたとされる¹⁴⁸⁾。

アメリカで、管理回避面の内部請負制は以下のようなメリットがあった。第1に、この制度の下で、企業家は労務管理の複雑な問題を請負人に委ね、直接的な監督業務を軽減し、効率的な監督・選別の機能を果たした。第2に、リスク負担と資本・技術上の知識を内部請負人との間に分かち合った。第3に、企業にとってあらゆる複雑なコスト計算の手間を省くことができ、企業の代わりに親方が会計作業を果たし、その原価構成にある程度の安定性を導入することもできた。第4に、内部請負人の専門化を可能にした。第5に、この制度では、企業の管理者が絶えず親方を監督するのを不必要とするような、「自働的な刺激」を内部請負人に与えて、原価を低く保持してゆくことができた¹⁴⁹⁾。

日本においても、間接雇用制が導入、定着された重要な理由は企業の管理能力の不足であった。各種の職制組織（賃金課、福利課、人事課など）をもっておらず、そのための有能な職員層をつくりあげるには至っていなかった上、技術者がきわめて少数で、技術系職員の指導力が弱く、一般工員の監督ができない状況であった。個別企業はまだ自身の労務政策を打ち出しておらず、労働者を効果的に管理する体制が整備されていなかった¹⁵⁰⁾。例えば、造船所など当時の重工業大経営では、職制構造や管理能力が未成熟であり、技術者に工事の経験がなく、企業が直接職工に接することも困難であった¹⁵¹⁾。炭鉱では、独特な社会を形成した坑夫たちを管理・統轄する能力を経営側が持ちえなかった上、各炭鉱で、技手の数も足りず、技術者層が生産過

程を直接掌握することが困難であった¹⁵²⁾。

企業はこうした弱い管理能力を補うために、内部請負制を導入して、親方に煩瑣な労務管理を任せ、一般工員の指導監督に当らせ、企業は直接に労働面に手を下すことなくその目的を達することができた。こうして労働の間接管理体制、親方制度が成立したのである¹⁵³⁾。

このように、日米共に企業の管理回避が内部請負制導入の重要な理由であったが、実は、前述したイギリスの間接雇用・管理制度であるバッテリー・システムも、企業が管理を回避する方法として導入されたものであった。すなわち、バッテリー・システムは、スケールの大きな管理問題に取り組む必要を回避させ、大規模な管理の最も緊急かつ直接的な問題から企業家を免れさせた。内部請負に託した企業家は同制度によって彼の直接的な監督義務を軽減し、管理の危険負担と資本および技術知識を内部請負業者との間に分かつことができた¹⁵⁴⁾。

熟練工及び不熟練労働者の不足への対応

親方請負制を導入したもう一つの理由は、労働者の不足にあった。工業化の進展の中で、熟練工はもちろん不熟練労働者が不足して、それに対応する一つの工夫が親方請負制であった。

熟練工の需要拡大で熟練工が不足する中で、技能養成の必要が結びついてこの時代の民営工場で発達したのが親方制であった¹⁵⁵⁾。つまり、経験の少ない労働者に必要な技能・熟練を獲得する機会を提供し、熟練工養成の仕組みとして親方請負制が使われた。

また、熟練工不足に対応して、親方請負制あるいは内部請負制は仕事を不熟練化（デスクリング（deskilling））する仕組みでもあった¹⁵⁶⁾。例えば、小銃製造のウィンチェクスター社では、親方請負人が新しい治具を開発し、不必要な積み上げや洗浄作業を省き、熟練労働者を非熟練労働者に変えていくことに力を注いだ。従って、当時の多くの手工的熟練労働者や熟練職人の組合は、内部請負制を彼らの自立性に対する攻撃とみなし、助手の使用に反対し、その使用を制限しようとしたのである¹⁵⁷⁾。1880年代に、煉瓦職人組合は、その組合のメンバーが

煉瓦製造企業の請負親方になることを禁止した。1860年代後半、銑鉄成形職人組合は、そのメンバーが助手制を使うことを禁止するという規則を設けた。全米鉄鋼労働者組合は、親方を通じて助手に直接賃金を払うのではなく、企業が直接助手に賃金を払うことを要求した¹⁵⁸⁾。内部請負制の導入について、既存の熟練工の反発、抵抗が強かったことは、同制度が仕事のデスクリングを狙ったものである点を裏づける。

さらに、熟練工だけでなく、不熟練工の不足も慢性的になっていた中で、その供給を親方・請負人に任せることで対応しようとしたことも請負制度の導入理由であった。例えば、横須賀造船所は、人夫の供給が不足を来したため、その供給を請負人に委託した¹⁵⁹⁾。炭鉱は、地下労働という労働条件の劣悪さが労働力確保を一層困難にして労働力の調達難が激しかった。また、開坑・採鉱作業の現場＝切羽は、鉱体の賦存状況に応じて、広大な地域の各所に、しかも立体的に散在しており、各作業場の独立性、分散性は一般の工場とは比較にならないほど強かった。そこで、開坑・採鉱の作業現場での監督強化が著しく困難であった。従って、労働力の特殊な調達方法と一旦調達した労働力を確保に留め置くための特別な統轄方法として、かつ、開坑・採鉱の有効な作業監督の仕組みとして、納屋制、飯場制を導入した¹⁶⁰⁾。

前号の論文で、工業化初期、労働者の頻繁な移動の理由の一つが労働者の不足にあったことを明らかにしたが、同じ理由が間接雇用・管理体制の導入・定着の理由でもあったのである。この点からも、前述したように、間接雇用・管理体制と労働者の移動の間に正の相関関係があったことが推論できる。

投資負担と需要変動リスクの回避

内部請負業者がなければ、企業自らが人の採用、育成、技術の導入、その他経営資源の蓄積に投資を行う必要がある。内部請負制で、企業はその負担を回避することができる。この時期の米製造業で、請負業者が自分の財務管理と自分の購入の大部分に責任を負い、その意味で、請負業者を活用することは資金面で企業に有益

であった。日本の民間大経営も、生産技術を導入するだけの資金力が軍工廠と比べて劣位し、この劣位を克服するため、特定の生産分野で親方請負制を積極的に利用したとされる¹⁶¹⁾。

さらに、内部請負制、親方請負制は、企業が景気変動のリスクを回避すると共に、需要変動への弾力的対応を可能にする仕組みでもあった。例えば、企業は請負人を景気後退の矢面に立たせ、そのことによって企業の利益への影響を軽減することができた。不況時、企業は事業リスクの一部を請負業者に転嫁することができたのである¹⁶²⁾。

また、工業化の初期、需要の繁閑に応じた、弾力性のある組織への要請が強かったと推測されるが、構成員の増減が、迅速かつ大幅に行いうる労働組織をつくっておくことでその要請に対応しており、それが親方請負制であった。前号で、労働者の激しい移動の中でも、労働者の解雇は相対的に少なかったことを明らかにしたが、それは、親方請負制のこの機能を現している。激しい需要変動に見合う作業編成が可能な、柔軟な労働システムであったのである¹⁶³⁾。

作業、作業場の特性

アメリカでも、日本でも、産業革命期のリーディング産業であった綿紡績産業には親方請負制が導入されなかった¹⁶⁴⁾ ことから分かるように、内部請負制、親方請負制が導入される産業では、導入に相応しい作業、作業場の特性があった。従って、作業、作業場の特性も同制度導入如何を決める理由であった。

まず、アメリカでは、量産へ向う大工場内部における繰り返し作業の増大が、内部請負制の導入を可能にした。内部請負制が広く行われるための条件の1つは、固定資本量が嵩んだところにあるからである。また、非熟練労働者の多数の集団作業を必要とする仕事、困難な精密作業を含んでおり、高度の熟練労働者と周到な監督とを必要とする作業、組作業の必要な工場、工程管理機能をビルト・インするに至っていない工場が内部請負の導入必要性が高かった。プラント設計による体系的効率化ができなかった業界も、工場内部の諸作業に対する個別的効率

化を追求するために内部請負制が利用されていた。それに、垂直分業が可能になるために、生産工程が非連続的であることも内部請負制の導入必要性を高めた。こうした作業の特徴を多くもっているのが金属加工業や機械工業、例えば、機械組立、時計、ミシン、機関車、織物機械製造業であった。これらの産業に内部請負制度の導入が多かったゆえんである。

とりわけ、互換性部品を組立てる諸産業に内部請負制が広がった¹⁶⁵⁾。実は、アメリカで内部請負制度が広く導入された背景として、互換性部品の利用が増えたことがある。すなわち、互換性部品を多く使う米金属加工業の需要拡大に対応して、「増大する互換性部品原理の利用」が内部請負制発達要件であった。アメリカの内部請負制は、互換性部品ごとに職場を分けて、その親方にそれぞれの部品の生産を請け負わせ、企業側では加工精度をチェックして互換性を確保するという仕組みであった。よって、精密な互換性部品を組み立てる複雑な機械の製造業において内部請負制が切り開かれ、発展してきた¹⁶⁶⁾。

日本においても、各産業の作業、作業場の特性に合う制度として親方請負制が選択された。例えば、生産が労働者の手工的熟練に強く依存していた一部製造業では、作業の指揮監督、それに対応する作業組織の編成、賃金の決定などは長年の経験をもった古参労働者の親方に委ねるほかなかった¹⁶⁷⁾。土木、建築業では、作業場所が一定しない場合が多く、客観的組織として作業体系の中に形成された条件を欠いていた。そのため、各親方に「一区中の少部を担当し、その範囲内において全責任を荷」わせ、親分・子分の関係に基づく作業及び生活の秩序を維持させたのである¹⁶⁸⁾。

鉱業では、運搬・排水・選鉱・製錬過程は機械化されたものの、採炭・掘進等の機械化がたちおくれた。そのため、作業がほとんど手労働に依存し、道具を労働手段とする労働者を多数必要とした。採炭の労働強化をはかるため、採炭作業請負が確立されたのである。その限りで、飯場制度は日本鉱山業の産業革命期における技術的特質に基礎を持っていたといえる¹⁶⁹⁾。

コストダウン、技術改善・改良

企業が親方請負制を導入したもう一つの理由は、請負方式が親方にとって、技術革新と綿密な管理によるコスト削減の「強力な刺激」となることを企業が認識していたからであった。入札による競争と親方に対する能率刺激によってコストを低めることを期待した¹⁷⁰⁾。

この制度で、請負価格は1年程度固定されていたために、原価の削減方法を見出すことが請負人・親方の利益になり、原価引下げのために強力な刺激を提供した。さらに、請負金額の決定を入札に委ね、親方相互の競争を通じて親方が労務費の引き下げを追求することとなった。市場性が働いていたのである。よって、請負業者がコストを低く抑え、多くの場合、従来の職長システムの下で行われる作業のコストよりも低かった¹⁷¹⁾。このように、内部請負制、親方請負制はコストの節減を促す仕組みでもあり、それゆえ、それも同制度の導入、定着の一理由であったといえる。

また、同制度は、親方・内部請負人に報酬増大という誘因を常に与えることによって、生産効率の上昇と生産性の向上が親方の関心になり、親方による技術の改善・改良や技術革新の導入を促した¹⁷²⁾。

その成果の一部が新たな機械、道具の開発として現れた。例えば、アメリカで、小火器やマシン、その他の関連産業で使用された特殊な工作機械の発明は内部請負制の成果であった。内部請負制のもとで、親方である熟練機械工がアメリカにおける専門的工作機械・ジグ・取付具・測定具の開発主体であった。内部請負制は、専門的工作機械の発達の発端となった原理であり、技術面で工作機械産業の成長に貢献したのである¹⁷³⁾。

⑤親方・熟練工からの企業家叢生

この時期、日米共に、親方請負制、内部請負制の親方の中には、その後、独立の企業家になる人が少なくなかった。アメリカだけでなく、日本でも、間接雇用・管理制が企業家輩出の温床であったといえることができる。さらに、親方に限らず、熟練工が創業に踏み切る場合も多

かった。親方、熟練工からの企業家叢生という現象も日米の共通点であったのである。

起業、創業はある組織から他の新組織への人の移動を伴うものであることから、こうした親方、熟練工出身の企業家の叢生は頻繁な人の移動の一形態であるとみることができる。人の移動形態における日米共通点である。

アメリカ

19世紀アメリカで、内部請負制の親方の中で、その後、企業家になって成功した例は驚くべき数に上る¹⁷⁴⁾。とりわけ、19世紀後半、内部請負人によって立ち上げられた機械メーカーが叢生し、米工作機械メーカーの経営者の多くは、過去、請負親方であった¹⁷⁵⁾。

例えば、19世紀のもっとも重要な機械メーカーの一つであったといわれる米プラット・アンド・ホイットニー社はかつて内部請負人であった二人、プラット (Francis F. Pratt) とホイットニー (Amos A. Whitney) によって創業された。アモスキークやロウエルで請負親方や職長として働いたW・B・ビメントはその後、フィラデルフィアで工作機械メーカーを立ち上げた¹⁷⁶⁾。1830年～1880年、ニュージャージー州パターソン (Paterson, New Jersey) で製造企業を創業し、成功した人々の多くは、創業の前に内部請負人の経験を積んでいたとされる。

また、企業家達の間にはかなりの技術情報の交換がなされ、親方の下で育った機械工達は機会をえて独立し、自らの企業を創設することを自己の職業的生涯の目標としていた¹⁷⁷⁾。

こうした人達が創業に踏み切って成功できた重要な理由は、彼らが親方の経験を積む中で企業家に必要な能力を身につけたことにある。すなわち、彼らは生産の責任を負って労働者を雇用、解雇、監督する活動を行い、使用する機械の選択・維持、仕事の計画・手順の決定、生産管理、在庫管理、材料の注文、などの経験を積み、その能力を鍛えた¹⁷⁸⁾。資金調達や財務管理、販売・マーケティングの経験こそできなかったものの、内部請負制の親方は経営者に必要な能力・ノウハウの多くを修得したのである。こうした人達の中で、ある程度の資金を蓄積、調

達し、創業に踏み切る人が相次いだ。結果的に、将来の経営者になるための良い訓練の機会を内部請負制が提供し¹⁷⁹⁾、それゆえ、米機械産業において、内部請負制は独立の企業家を育てる上で有効に機能した制度であったといえる。

さらに、親方を含めて一部の熟練工の創業意欲は強く、彼らに対する社会的評価が高かったことも起業に踏み切りやすい要因になった。当時のアメリカの熟練機械工は、イギリスの熟練職人工よりはるかに独立的で高い社会的地位を誇っていた。彼らは労働者によっても工場支配人 (mill agent) によっても “master of trade” として尊敬されていた¹⁸⁰⁾。それゆえ、親方が企業家を目指すことに対する社会的評価が高かった。それも熟練工の創業を後押しする要因になったとみられる。

日本

日本においても、親方の中には企業を立ち上げ、企業家になるケースが多かった。多くの渡り親方にとって、小さくても自分の工場をもつことが夢であり、親方としてそれまで習得してきた「うで」を生かすべく町工場を自ら経営するようになった¹⁸¹⁾。

さらに、親方請負制の親方に限らず、熟練工、職人、徒弟出身者も企業に踏み切って、中小企業の経営者になる場合も多かった。例えば、熟練工の多くはいずれ一人立ちしたいという気持ちを抱き続け、独立自営の小経営者を志す方に傾いていた。数年間の徒弟生活の後、自分のビジネスを立ち上げた人たちがしばしばあった¹⁸²⁾。

将来小経営の主となることを主な目的として、それを見越して「職人」として修練する人が多かった。機械工業の場合、海軍工廠（船廠）と陸軍砲兵工廠など初期の近代工場に新世代の基幹職工として勤務し、実地訓練をした「新型職人」の中には大工場に勤めたあとで自前の小工場を経営した者があった¹⁸³⁾。池貝鉄工所の池貝庄太郎のように、職人が小経営者として自立する例も多く、当時の零細工場主の多くは、そのような経歴をもった人であった¹⁸⁴⁾。

「渡り職工」の中には、遍歴によって得た経験をもとに小経営主として独立することを志す

「職人氣質」の労働者が多く含まれていた。労働市場を転々しながら、いつの日にか、自分もみずから工場主になり、労働者を雇って事業を行うのだ、という独立自営業者の観念や、「パイオニア的精神」が心の片隅に消え去らずに存在していた。機械職、大工等熟練労働の多くが自ら小資本家工場主となって、小規模の工業を経営しえる望みをもった¹⁸⁵⁾。

日露戦争時には職工不足と残業の増加で熟練職工はかなりの高賃金を獲得していたから、職工が独立開業する資金的な裏づけもある程度はあり¹⁸⁶⁾、好況の度に、熟練工の不足で親方は高賃金を獲得していた。そこで、創業に必要な資金を貯めることができた。また、「渡り職工」は遍歴によって小金を貯めて多少の資力、蓄財を得た、それをもとに創業に踏み切った。

福岡県直方のように、工場相互の関係が密接であるところでは、技術をもった職工も得やすかったため、資金、技術が十分でない者や鋳造、仕上げ、鍛造の内一つの作業のみに熟練した者も容易に独立し自営できた¹⁸⁷⁾。不況時、大工場から解雇された職工の中にも、その後、自ら中小鉄工所を開業した人が少なくなかった。

このように渡り職工が相次ぎ企業家になったことは、人の組織間移動に当り、それゆえ、この時期、企業家の創出は労働者の頻繁な移動の一形態でもあった。

日米共に、内部請負制や親方請負制が企業家輩出の温床になり、さらに、親方に限らず、熟練工が経験を積んで起業に踏み切る場合も多かった。企業家叢生のメカニズムに日米の共通点を見出せるのである。

(B) 相違点

以上みてきたように、19世紀後半から20世紀初頭にかけて、日本とアメリカの労使・雇用関係においては多くの共通点が観察された。例えば、労働者の頻繁な移動及び短期雇用とその理由、間接雇用・管理制の普及とその理由、親方・熟練工から企業家の創出という共通点がみられた。しかし、同じ時期、日米の間に異なる点も観察される。

①間接雇用・管理制における親方と労働者の関係の相違

内部請負制という雇用制度は現場における権限様式であるだけでなく、継承されるべき技能が引き継がれる社会的様式でもある。それゆえ、内部請負制の基盤として文化構造や労働市場の特質が重要である¹⁸⁸⁾。この文化構造や労働市場が社会によって異なるため、内部請負制の具体的な制度運営において社会・地域による違いが出てくる。内部請負制の地域性である。

まず、日本では、アメリカにおけるほどには広範に職能的熟練労働者の横断的組織が形成されなかった。その結果、大部分の雇用労働者は親分・子分的雇用関係に包摂され、親方制度の広がりがあった。

さらに、内部請負制の基盤になる部分で日米の違いがみられた。親方と小方の関係における違いがその端的な例である。アメリカの内部請負制とは違って、日本の親方請負制の基盤になる親方と子方の紐帯・関係は強かった。親方と子方の関係期間の長さに基づいて厳格な地位の階層が形成され、親方と子方の強固な個人的な紐帯が成立し、恩・義理といった心理的な諸力が、親方と子方を終生にわたって結合させる方向に作用した。日本の場合、親方と子方の関係において特殊なものがあり、親方制度は、伝統的な家族共同体関係を擬制することによって、身分的な支配・従属関係としての性格をもった¹⁸⁹⁾。アメリカではみられないことである。

②親方による管理の領域の違い

日米共に、前述したように、間接雇用・管理制では、親方が作業の指揮監督のみならず、労働者の採用・解雇・昇進・賃金などの決定についても大きな権限、責任をもっていた。労働者を管理する領域が極めて広がったのである。

しかし、親方が労働者の生活面の管理までしたかどうかで日米の相違があった。つまり、アメリカと違って、日本では、すべての産業ではないものの、鉱業などを中心に、すでに述べたように、親方・小方関係を作り出して、親方が労働者の生活全般を管理、支配監督、統轄した。

実は、この点は、日本とイギリスの親方請負

制の違いでもあった。イギリスの石炭業に導入されたバッチ・システムは、日本の納屋制度、飯場制度と類似点が多かったものの、親方が労働者（坑夫）の生活面まで管理するかどうかでは違った。バッチ・システムにおいては、バッチが納屋を経営したという記述は見出されない¹⁹⁰⁾。

③間接雇用・管理制の導入領域・幅の違い

工業化初期に、日本で、親方請負制の導入がみられたが、実は、親方請負制を実施するための基盤が必ずしも強くもなかった。ゆえに、日本の場合、親方請負制は、中小の町工場は別として大勢を占めるといほどのものではなかった¹⁹¹⁾。アメリカに比べ、同制度の導入の幅が制限されたのである。

前述したように、アメリカでは、製造業の中で、親方制が導入された産業の幅は、機械組立、時計、ミシン、鉄道機関車、繊維機械製造業、また、陶器製造業、鉄鋼業に至るまで広がった。

対して、日本では、民間大経営内部における親方請負制は部分的・限定的な存在であった。親方請負制が導入された造船業、鉄鋼業の場合も、核心的な工程、部分には親方請負制は使われなかった。例えば、三菱長崎造船所の例では、親方請負制は一般的でなく、日鉄大宮工場においても、仕事の速成を期するときは、請負制ではなく、「常用法に依る」とされる¹⁹²⁾。また、足尾銅山における飯場制度で、基幹作業に従事する「一類鉱夫」は鉱業所（企業）と直接雇用関係を結んでおり、企業や鉱業所と直接の雇用関係をもたず、組頭に雇われていたのは雑作業の労働者であった¹⁹³⁾。

炭鉱業に限定しても、飯場制、納屋制が広く導入されてはいたものの、同制度の作業面の機能が作業全部に及ぶことは少なかった¹⁹⁴⁾。間接雇用と共に、直接雇用の制度（直轄制）も導入され、両者が併用されていた。政府の調査によれば、1906年、金属鉱山では、飯場制度と直轄制度を併用しているのが25%で、石炭鉱山（炭坑）では、飯場制度と直轄制度の併用が42%に至る。1909年にも直轄制採用が43%、両制度併用が40%に達した¹⁹⁵⁾。

④労働者争奪の度合いの違い

この時期、労働者の移動が頻繁であり、激しかったことは日米共通であるが、企業側からの吸引による労働者移動は日本で多かった。企業間の労働者争奪、奪い合いである。前号でみたように、日本では繊維産業（紡績業、製糸業）、鉄鋼業、造船業、鉱業など主力産業で、例外なく、労働者の争奪が極めて激しく、それが労働者の移動に強く影響した。アメリカではそこまで激しい労働者争奪現象はみられなかった。

これは、労働者の不足という日米共通の状況の中でも、その不足の度合いは日本でもっと深刻であったことを示唆する。逆に、アメリカで労働力不足が相対的には緩和されていたことである。それはおそらく、日本と違ってアメリカでは1910年代まで持続的に移民労働者の流入があったことが影響したとみられる。母国に帰ってしまう移民も多かったものの¹⁹⁶⁾、総じて、移民労働者の純流入の波が労働力不足を緩和したことは間違いない。日本と異なるアメリカの特殊性である。

こうした移民の多数は低賃金層に流入されたため、低賃金層の「民族的 (ethnic)」な入れ替えを増やし、労働者の移動率、雇用流動性を高めた面があるが¹⁹⁷⁾、ただ、一般に、移民は産業経験が不足しており、英語力の問題もあるため、ある仕事を辞めて別の仕事を探すことには消極的になりがちであった¹⁹⁸⁾。自発的な移動が相対的に少ない労働者であったのである。

参考文献

(1) 日本語

- アルフレッド・チャンドラー、Jr. (1984) 「アメリカ的方式と近代経営」 (オットー・マイヤー、ロバート・C. ポスト編『大量生産の社会史』東洋経済新報社)。
- アンドルー・ゴードン (2006) 『日本の200年—徳川時代から現代まで (上)』みすず書房。
- 暗涙生 (1914) 「職工生活二十年の告白」『友愛新報』、6月15日号。
- 犬養毅 (1969) 「高島炭坑の実況」 (明治文化研究会編『明治文化全集 第6巻 社会編』)。
- 市原博 (1997) 『炭鉱の労働社会史—日本の伝統的労働・社会秩序と管理』多賀出版。

- 市原亮平、田中光夫 (1964a) 「納屋制度論 (一) : 日本賃労働史の一断面」『経済論集』 (関西大学)、第14巻第1号。
- 市原亮平、田中光夫 (1964b) 「納屋制度論 (四) : 日本賃労働史の一断面」『経済論集』 (関西大学)、第14巻第4号。
- S.M. ジャコービ (1989) 『雇用官僚制—アメリカの内部労働市場と「良い仕事」の生成史』北海道大学図書刊行会。
- S.B. レヴィーン (1964) 「戦後日本における労働市場、賃金構造、団体交渉」『日本労働協会雑誌』 (日本労働協会) Vol.6 No.2。
- 遠藤正男 (1960) 「明治初期における労働者の状態—軍需諸産業における労働事情」 (明治史料研究連絡会編『明治前期の労働問題』御茶ノ水書房)。
- 遠藤元男 (1985a) 『日本職人史の研究 I 日本職人史序説』雄山閣。
- 遠藤元男 (1985b) 『日本職人史の研究 III 近世職人の世界』雄山閣。
- 遠藤元男 (1985c) 『日本職人史の研究 IV 職人と生活文化』雄山閣。
- O・E・ウィリアムソン (1980) 『市場と企業組織』日本評論社。
- 大河内一男 (1959) 「日本的労使関係の特質とその変遷」『日本労働協会雑誌』 (日本労働協会) 創刊号。
- 大山敷太郎 (1954) 「我が国鉱業労働における封建性と親方制度」『立命館経済学』第3巻第4号。
- 大山敷太郎 (1955) 「我が国鉱業 [石炭] における親方制度の解体過程—「我が国鉱業労働における封建性と親方制度」補論その三」『立命館経済学』第4巻第3号。
- 大山敷太郎 (1964) 『鉱業労働と親方制度—「日本労働関係論」鉱業偏一』有斐閣。
- 岡本康雄編 (1986) 『現代経営学辞典』同文館出版。
- 尾高煌之助 (1988) 「内部請負と内部労働市場—労働過程変革の歴史理論—」『経済研究』 (一橋大学) 第39巻第1号。
- 神奈川県県民部県史編集室 (1980) 「明治後期の神奈川県経済」『神奈川県史 通史編 6 近代・現代 (3) 産業・経済 (1)』。
- 故田男爵伝記編纂委員会 (1938) 『男爵伝琢磨伝 (上)』。
- 塩見治人 (1985) 「アメリカにおける工場制度の変質

と内部請負制度』『経営史学』第20巻第2号。

シドニー・ポラード (1982) 『現代企業管理の起源—イギリスにおける産業革命の研究』千倉書房。

島田晴雄 (1968) 「年功制の史的形成について—戦前八幡製鉄所の事例研究—」『三田学会雑誌』第61巻第3号。

島田晴雄 (1969) 「戦前八幡製鉄所における労働事情：面接聴取記録」『三田学会雑誌』第62巻第2号。

菅山真次 (2011) 『「就社」社会の誕生—ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会。

鈴木淳 (1996) 『明治の機械工業』東京大学出版会。

隅谷三喜男 (1960a) 「賃労働史研究の展望—明治前期を中心に—」(明治史料研究連絡会編『明治前期の労働問題』御茶ノ水書房)。

隅谷三喜男 (1960b) 「納屋制度の成立と崩壊」『思想』8月号 (No.434)。

隅谷三喜男 (1964) 『日本の労働問題』東京大学出版会。

隅谷三喜男 (1966) 『日本労働運動史』有信堂。

隅谷三喜男 (1968) 『日本石炭産業分析』岩波書店。

隅谷三喜男 (1970a) 『日本職業訓練発展史《上》—先進技術土着化の過程—』日本労働協会。

隅谷三喜男 (1970b) 『日本職業訓練発展史《下》—日本の養成制度の形成—』日本労働協会。

隅谷三喜男 (1976) 『日本賃労働の史的研究』御茶ノ水書房。

隅谷三喜男編 (1959) 『産業と労働組合 産業関係講座5』ダイヤモンド社。

隅谷三喜男、小林謙一、兵藤釗 (1967) 『日本資本主義と労働問題』東京大学出版会。

荘田平五郎談 (1907) 「労働問題に就て」『東洋経済新報』第411号、4月

大東英祐 (1971) 「アメリカ工作機械工業の技術と経営：一九世紀後半を中心にして」『経済研究』(成城大学)、第34号。

武田晴人 (1987) 『日本産銅業史』東京大学出版会。

田島壮幸編 (1997) 『経営学用語辞典』税務経理協会。

ダニエル・ネルスン (1978) 『20世紀新工場制度の成立—現代労務管理確立史論』広文社

ダン・クロースン (1995) 『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—』森山書店 (Clawson, D. (1980). *Bureaucracy and the Labour Process: The Transforma-*

tion of U.S. Industry, 1860-1920. Monthly Review Press)。

高野江基太郎 (1898) 『筑豊炭鉱誌』中村近古堂。

津田真澄 (1968) 『年功的労使関係論』ミネルヴァ書房。

東條由紀彦 (1990) 『製糸同盟の女工登録制度—日本近代の変容と女工の「人格」』東京大学出版会。

中川敬一郎 (1981) 『比較経営史序説』東京大学出版会。

西成田豊 (1988) 『近代日本労資関係史の研究』東京大学出版会。

二村一夫 (1987) 『足尾暴動の史的分析—鉱山労働者の社会史』東京大学出版会。

農商務省鉱山局 (1908) 『鉱夫待遇事例』。

農務省鉱山局 (1923) 『坑夫調査概要』。

ハーバート・G ガットマン (1986) 『金ぴか時代のアメリカ』平凡社 (Gutman, Herbert (1976). *Work, Culture, and Society in Industrializing America*. Alfred A Knopf)。

間宏 (1964) 『日本労務管理史研究：経営家族主義の形成と展開』ダイヤモンド社。

馬場克三 (1957) 『個別資本と経営技術—経営学の方法及び労務の根本問題』有斐閣

ピーター・キャペリ (2001) 『雇用の未来』日本経済新聞社 (Peter Cappelli (1999). *The New Deal at Work: Managing the Market Driven Workforce*, Harvard Business School Press)。

兵藤釗 (1971) 『日本における労資関係の展開』東京大学出版会。

藤田若雄 (1963) 『日本労働協約論』東京大学出版会。

藤本武 (1952) 「組頭親方制度の本質—非近代的雇傭形態の分析—」『社会学評論』(日本社会学会) 第2巻第4号。

松原岩五郎『最暗黒の東京』(岩波文庫)、岩波書店。

渡部徹 (1960) 「明治初期の労働力市場形成をめぐる」(明治史料研究連絡会編『明治前期の労働問題』御茶ノ水書房)。

(2) 英語

Allen, G.G. (1929). *The Industrial Development of Birmingham and Black Country*. Routledge.

Ashworth, John H. (1915). *The Helper and American Trade Unions*, Johns Hopkins Press.

- Bennett, John W. and Ishino, Iwao (1963). *Paternalism in the Japanese Economy*, Oxford University Press.
- Brody, David (1980). "Labor and Small-Scale Enterprise During Industrialization," in Bruchey, Stuart W. ed., *Small Business in America Life*, Columbia University Press.
- Buttrick, John (1952). "The Inside Contract System," *Journal of Economic History*, Vol.12 No.3.
- Daito, E. (1979). "Management and Labor: The Evolution of Employer-Employee Relations in the Course of Industrial Development," in Nakagawa, Keiichiro ed. (1979). *Labor and Management: Proceedings of the Fourth Fuji Conference*. University of Tokyo Press.
- Englander, Ernest J. (1987). "The Inside Contract System of Production and Organization: A Neglected Aspect of the History of the Firm," *Labour History*, Vol.28 No.4.
- Evans, Robert Jr. (1970). "Evolution of the Japanese System of Employer-Employee Relations, 1868-1945," *Business History Review*, Vol.44 No. 1.
- Fowell, Ernest (1901). "The Protection of Labour in Japan," *Economic Journal*, Vol.11 No.41.
- Gordon, Andrew (1985). *The Evolution of Labor Relations in Japan*, Council on East Asian Studies, Harvard University Press.
- Hobsbawm, Eric (1964). *Labouring Men: Studies in the History of Labour*, Weidenfeld and Nicolson.
- Hounshell, David (1985). *From the American System to Mass Production, 1800-1932: The Development of Manufacturing Technology in the United States*, Johns Hopkins University Press.
- Levine, Solomon B. (1965). "Labor Market and Collective Bargaining in Japan," in Lockwood, William W. ed. *The State and Economic in Japan: Essays in the Political Economy of Growth*, Princeton University Press.
- Littler, Craig R. (1982). *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies-A Comparative Study of the Transformation of Work Organization in Britain, Japan and the USA*, Heinemann Educational Books Ltd..
- Montgomery, David (1976). "Workers' Control of Machine Production in the Nineteenth Century," *Labor History* Vol.17 No.4.
- Nelson, Daniel (1975). *Managers and Workers-Origins of the New Factory System in the United States 1880-1920*, University of Wisconsin Press.
- Pollard, Sidney (1965). *The Genesis of Modern Management*, Edward Arnold Ltd..
- Pollard, Sidney and Robertson, Paul (1979). *The British Shipbuilding Industry, 1870-1914*, Harvard University Press.
- Slichter, Sumner H. (1929). "The Current Labor Policies of American Industries," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.43 No.3.
- Wright, Carroll D. (1883). "Report on the Factory System of the United States," Tenth Census of the United States.
- Yoshino, M.Y. (1968). *Japan's Managerial System: Tradition and Innovation*, MIT Press.

注

- 1) Hobsbawm (1964), p.356. 19 世紀、内部請負人層の存在が世界的に広範に確認できる。例えば、イギリスにおける piece-master、job-taker、ドイツにおける Unternehmer、Kölonemführer、アメリカにおける contractor、job-worker、日本における親方などは世界各国で内部請負制の主体として統一的に把握することができる (塩見 (1985)、23 頁)。
- 2) 尾高 (1988)、83 頁 ; 隅谷 (1966)、14 頁 ; 隅谷、小林、兵藤 (1967)、49 頁。日米だけでなく、19 世紀のイギリスで、労働者管理は間接方式が一般的であった。この委託方法には外部請負と内部請負との二種があった。前者はいわば下請雇用制であり、雇用契約の作成から仕事の執行、賃金支払いに至るまでをすべて企業外の生産労働者に委託するものであった。対して、後者の内部請負は、企業 (工場) が自己の被雇用者である熟練工、親方職工に対して特定の仕事の執行を委託する方式で、内部請負が盛んだったのは造船所など機械工場であった (尾高 (1988)、83 頁)。
- 3) 塩見 (1985)、35-38 頁。
- 4) クロースン (1995)、95 頁 ; 塩見 (1985)、28 頁。
- 5) Nelson (1975), p.12.
- 6) この助手制度の熟練労働者は内部請負人と見做さ

- ないと主張する論者もいる。代表的なのがクロースンであり、彼によれば、二つの理由で助手制度は内部請負制と区別される。一つには作業規模が一般に小規模であり、もう一つは、強力な労働組合員であることである (クロースン (1995)、95-96 頁)。ダニエル・ネルソンも、内部請負システムと助手制度を区別しており、内部請負よりも管理機能が限定されていたとみる (Littler (1982), p.166)。
- 7) ポラード (1982)、62 頁。
 - 8) クロースン (1995)、75 頁；塩見 (1985)、35 頁。
 - 9) ネルソン (1978)、68 頁；Littler (1982), pp.65, 76; Hounshell (1984), p.49; ウィリアムソン (1980)、168 頁；岡本編 (1986)、259 頁。
 - 10) 尾高 (1988)、83 頁。
 - 11) 塩見 (1985)、28 頁。
 - 12) Englander (1987), p.434。政府工廠として一番早く設立されたスプリングフィールド工廠 (Springfield Armory、マサチューセッツ州所在) では内部請負制が導入されなかった。同工場で請負制度が導入されなかったのは「労働者の技量が低級であることよりも、むしろ忠誠心のコンフリクト」を恐れたためであるとされる (クロースン (1995)、86 頁)。
 - 13) 塩見 (1985)、39 頁。
 - 14) クロースン (1995)、68、84、119、126-127 頁；塩見 (1985)、39 頁。1904 年においても、同社銃器工場の請負人は同工場の賃金支払額の半分を、会社の賃金支払総額の 32% を得ていた (クロースン (1995)、119-120 頁)。
 - 15) クロースン (1995)、76 頁；Hounshell (1984), pp.49, 50, 70。
 - 16) クロースン (1995)、76、101 頁；Wright (1883), p.668; Brody (1980), pp.271-272; Montgomery (1976), p.492。
 - 17) Littler (1982), p.167; ネルソン (1978)、68 頁；ジャコビー (1989)、41 頁。
 - 18) 大東 (1971)、6 頁。
 - 19) Hounshell (1980), p.140。
 - 20) クロースン (1995)、109 頁。
 - 21) ネルソン (1978)、71-72 頁；塩見 (1985)、28-30 頁；Englander (1987), p.430; Montgomery (1976), p.492。
 - 22) クロースン (1995)、77、79、119 頁；塩見 (1985)、28-29 頁；Englander (1987), pp.433, 492。ただ、1863 年に内部請負制を導入したシンガー社は 1883 年に同制度を全廃した (クロースン (1995)、76-77、80、84 頁；塩見 (1985)、40 頁)。
 - 23) クロースン (1995)、75 頁。
 - 24) ポラード (1982)、62 頁；Littler (1982), p.149。
 - 25) 塩見 (1985)、23 頁。
 - 26) Hounshell (1984); 塩見 (1985)、23 頁。
 - 27) Littler (1982), p.66; ポラード (1982)、56 頁。
 - 28) ポラード (1982)、52、67 頁。
 - 29) ポラード (1982)、57、59-60、65-66、97、108 頁；隅谷 (1976)、96-97、405、412 頁；市原、田中 (1964a)、102 頁。
 - 30) Pollard and Robertson (1979), p.164。
 - 31) クロースン (1995)、71 頁；尾高 (1988)、82 頁。
 - 32) クロースン (1995)、71 頁。
 - 33) ネルソン (1978)、68 頁。
 - 34) ジャコビー (1989)、41 頁。
 - 35) クロースン (1995)、104 頁。
 - 36) クロースン (1995)、125 頁。
 - 37) Buttrick (1952), pp.205-208; Englander (1987), p.429; ネルソン (1978)、68 頁；クロースン (1995)、71、76 頁。
 - 38) ネルソン (1978)、68 頁。
 - 39) クロースン (1995)、93 頁；塩見 (1985)、39 頁；尾高 (1988)、83 頁。
 - 40) クロースン (1995)、113、116 頁。例えば、内部請負制を導入したホワイティン社では、機械の価格をどのレベルで見積もるかを知るために材料費を観察するだけでよかった (Englander (1987), p.434)。
 - 41) クロースン (1995)、71-72 頁。イギリスにおいても、18 世紀末までに典型的なミッドランドの採炭請負人の利潤は、坑夫の賃金を炭鉱所有者との間に結んだ契約価格以下に引き下げることによって抑えられていた (ポラード (1982)、58 頁)。ただ、親方が、少数の労働者に自分の所得並みかそれよりも大きい賃金を支払う場合もあった。例えば、1870 年、親方はしばしばいく人かの従業員に、自分自身の賃金以上のものを支払い、大部分の請負人は少なくとも一人の従業員には自分自身の所得と等しい額を支払った (クロースン (1995)、82 頁)。F. ホー

- トン (Fred Houghton) という人が請負人に昇進した時、請負人たちは自分自身の自給を引下げ、請負単位内の他熟練労働者の賃金を引き上げた (クロースン (1995)、103、108 頁)。
- 42) Littler (1982), p.65; クロースン (1995)、71 頁。
- 43) Buttrick (1952) pp.205-206。
- 44) 尾高 (1988)、82 頁。
- 45) ネルスン (1978)、71 頁; ジャコービ (1989)、41 頁。
- 46) ジャコービ (1989)、43 頁。直接雇用の場合、19 世紀を通じて不熟練労働者も企業が直接募集することが普通であり、特に、建設業や鉄道のように労働が季節的で、特定のプロジェクトに何千という労働者を使うことのある産業で、不熟練労働者の直接雇用が多かった。この場合、雇い主がお抱えの募集係をニューヨークの波止場に派遣して移民労働者を確保したりした。しかし、1890 年以降、移民の流入が十分に大きくなり、大量移民の全盛期になると、直接雇用は稀になり、米移民会社のような、私的機関に頼ったり、移民たち自身のインフォーマルなネットワークを通じて募集を行った (ジャコービ (1989)、45 頁)。
- 47) クロースン (1995)、71-72 頁; ネルスン (1978)、68 頁; Buttrick (1952), pp.205-206; 塩見 (1985)、25-26 頁。仕事の遂行の責任と支配権に関して、請負人の親方と俸給制の職長の間には共通点もあった。多くの産業で、職長は仕事のやり方、使用する工具や、しばしば原材料、作業の時間調節、作業の流れ、労働者の作業方法および動作の順序などについてのさまざまな意思決定を行い、作業方法、技術的工程、作業組織を含めて、生産活動をどのように遂行するかのをほとんどを決定する権限をもっていた (ネルスン (1978)、74-75 頁; ジャコービ (1989)、39-41 頁)。
- 48) クロースン (1995)、72、104 頁。
- 49) 尾高 (1988)、82 頁; クロースン (1995)、71-72 頁。木綿工場の親方たちは家族単位で賃金を支払い続けていた (ポラード (1982)、60 頁)。
- 50) Littler (1982), pp.65-66; ネルスン (1978)、72 頁; 尾高 (1988)、83 頁; クロースン (1995)、71 頁。
- 51) ジャコービ (2005)、132 頁; Pollard (1968), p.201; Littler (1982), p.66。
- 52) 隅谷 (1964)、275 頁; 間 (1964)、34 頁。
- 53) 兵藤 (1971)、116 頁; 隅谷編 (1959)、18 頁; 隅谷 (1964)、180 頁; 隅谷 (1966)、71 頁; 田島編 (1997)、34 頁。
- 54) この飯場制や納屋制は、一応外部請負と内部請負とは別のものであるものの、一種の労働請負制であることには間違いない (尾高 (1988)、83 頁)。
- 55) 藤本 (1952)、155-156 頁。
- 56) Daito (1979), p.17; 隅谷 (1966)、14 頁; 西成田 (1988)、25 頁。
- 57) 隅谷、小林、兵藤 (1967)、46 頁。
- 58) 尾高 (1988)、84 頁。
- 59) 隅谷、小林、兵藤 (1967)、108 頁。
- 60) 兵藤 (1971)、78 頁; 間 (1964)、445 頁; 西成田 (1988)、25 頁。日清戦後の重工業における親方制の特性づけをめぐる諸見解がある。第 1 は、職長である親方熟練工が労働者の採用・解雇から作業の指揮・監督、賃金・労働条件の決定に至るまで絶大な権限をもっていたとする見解である。第 2 に、親方請負制 (間接的管理体制) は、日清戦後の経営の生産過程に対する規制強化と職場を管理する技術者層の進出によって変容したとする見解である。第 3 に、この段階の親方職工は、①子方 (徒弟) をもつ職工、②工場内の作業請負にみられる請負主体としての親方職工、③普通の現場監督、本来の職長としての親方職工の三類型があるとし、第 3 類型を一般的な存在とみる見解がある (西成田 (1988)、23 頁)。
- 61) 津田 (1968)、150 頁。
- 62) 兵藤 (1971)、78 頁; 神奈川県県民部県史編集室 (1980)、668 頁; 隅谷、小林、兵藤 (1967)、108 頁。横須賀海軍工廠は、1890 年に「職工組合内則」を改革し、職工のなかから選ばれた組長・伍長に率いられたいくつかの協業集団 (職工 7 ~ 15 名程度からなる「組」) を、下級技術者である班長が管轄する管理体制を築いた (神奈川県県民部県史編集室 (1980)、668 頁)。
- 63) 西成田 (1988)、88 頁; 隅谷、小林、兵藤 (1967)、159 頁。
- 64) 島田 (1968)、53、57 頁; 島田 (1969)、81-82 頁。イギリスでは鉄鋼業にも日本より多い作業領域で内部請負制が導入されていた。例えば、イギリスでは、1770 年頃から引き続き、ソーホウ製造所で内部請負によって仕事の大半がなされており、クロウリー製鉄所およびサウス・ウェールズ製鉄所

- に内部請負方式が活用されていた(ポラード(1982)、56、63頁)。
- 65) 間(1964)、34、443、467頁。企業側にとって、この時期の職工、人夫を対象にした労務管理の要諦は、いかにして有能な、小頭、伍長など、親方を確保するかにかかれていた。
- 66) 隅谷(1970b)、87頁；西尾(1951)、57頁；隅谷(1964)、26頁。
- 67) 隅谷(1966)、13頁；遠藤(1985a)、252頁。
- 68) 松原(1988)、108頁；遠藤(1985c)、85頁。
- 69) 出職の親方職人の一部は請負人的性格をも兼ねた。
- 70) 遠藤(1985b)、229頁；遠藤(1985c)、85頁。
- 71) 隅谷、小林、兵藤(1967)、48頁。
- 72) ポラード(1982)、65-66頁。
- 73) ポラード(1982)、124頁。
- 74) 武田(1987)、175頁；犬養(1967)、199頁；隅谷(1960b)、103-104、106頁；遠藤(1960)、83頁；隅谷(1968)、273-274頁；市原(1997)、48頁。
- 75) 遠藤(1960)、79、83頁。
- 76) 馬場(1957)、169頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、48頁；隅谷(1971)、141-142頁。
- 77) 遠藤(1960)、83頁；市原(1997)、48頁。
- 78) 大山(1964)、161頁。
- 79) 市原(1997)、49-50頁；隅谷(1960b)、107頁。
- 80) 故団男爵伝記編纂委員会(1938)、240頁。
- 81) 市原(1997)、48頁；隅谷(1968)、315頁；市原、田中(1964a)、110頁、131頁。
- 82) 市原(1997)、50頁；馬場(1957)、169頁；隅谷(1971)、261頁；市原、田中(1964a)、113、130頁。
- 83) 隅谷(1960b)、111頁。
- 84) 隅谷(1960b)、106頁；隅谷(1971)、256頁；市原(1997)、7頁；大山(1964)、162頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、48、114頁。この時期、一部の大鉱山では、坑夫の中の熟練者が採鉱、選鉱、運搬を請負う「かなこ制」が形成されており、これは、「飯場制度」が飯場頭に転化したという系譜的なものではなく、「飯場制度」と同一の範疇に属する制度であった。「かなこ」は生産部面についても独自の指揮権を有し、通常1か所から2～3か所の切羽を請負い、時には数人の坑夫や手子を雇い作業に従事した(西成田(1988)、142頁)。
- 85) 隅谷(1968)、86頁；市原(1997)、17頁。
- 86) 市原、田中(1964a)、103-104頁。従来の「棟梁」が坑内作業の指揮監督を職責とする「坑内頭領」と、納屋を起点に坑夫の統轄を担う「納屋頭領」に分離され、独自の職責を持つ存在としての納屋頭の地位が確立した。また、1889年には、平頭領が「坑内頭領」に名称を変更され、坑内作業の指揮監督を職責とする頭領と納屋を中心に坑夫の統轄を担う納屋頭に分離した(市原(1997)、49頁)。
- 87) 市原(1997)、49頁。
- 88) 隅谷(1960b)、103-105頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、113頁；市原(1997)、18頁。
- 89) 二村(1988)。
- 90) 西成田(1988)、141頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、114頁。例えば、生野鉱山でも、1896年以降、部屋主制度と呼ばれる飯場制度に類似した組織が坑夫の統轄管理の役割を果たした(武田(1987)、179-180頁)。
- 91) 西成田(1988)、145頁。
- 92) 隅谷(1960b)、104頁；大山(1964)、193頁。福岡、佐賀、長崎、山口の4県で炭坑夫100名以上を使用する鉱山の調査によれば、1922年1月末現在、納屋頭を置く鉱山は、福岡県が61%、長崎県が58%、山口県が70%で、4県合計が59%であった(大山(1954)、22-23頁)。また、納屋制、飯場制は最初、資本に従属した請負業者の形で現れるが、次第に三つの方向に発展していった。すなわち、第1に、独立性を強めて、斤先業者となっていく。第2に、特定部分作業についての請負契約に入っていく。第3に、労働力募集及び労働力管理の役割を引き受けるところの、労務係として残った(馬場(1957)、169頁)。
- 93) ポラード(1982)、58頁。
- 94) 馬場(1957)、166-167頁。
- 95) レヴィーン(1964)、6頁；Levine(1965)、p.642；Yoshino(1968)、p.71；大山(1964)、199頁；藤本(1952)、156頁。フォウエルによれば、通常の契約期間は3年であったといわれる(Fowell(1901)、p.109)。
- 96) 菅山(2011)、27頁；森口(2013)、56頁；大山(1964)、163、182頁；隅谷(1960b)、104頁。
- 97) 西成田(1988)、88、137、140頁。ただ、内部請負業者の自律性の範囲は産業や時期によって異なり(Littler(1982)、p.65)、例えば、企業との関係におい

- て鉱業の親方の相対的な独立性が、重工業におけるそれより強かった(間(1964)、443頁)。
- 98) Yoshino(1968),pp.70-71;Levine(1965)。鉱山労働者を統括した親方には二つの型があった。つまり、労務供給請負契約を結ぶ型と、親方が「高級労働者」として当局と直接雇用関係にある型であった(大山(1964)、199頁)。
- 99) 大山(1964)、50頁;市原(1997)、51頁;市原、田中(1964a)、110頁。
- 100) 西成田(1988)、140頁;市原(1997)、51頁。
- 101) 隅谷、小林、兵藤(1967)、109頁;兵藤(1971)、116頁;神奈川県県民部県史編集室(1980)、668頁。
- 102) 市原、田中(1964a)、103頁。
- 103) 隅谷(1968)、406頁;武田(1987)、180頁;西成田(1988)、25頁;藤本(1952)、165頁。この団体請負給は、鉱山業では、飯場制度・納屋制度との関係で生まれ、日清戦争、日露戦争の時期を通じて形成されるに至ったとされる(藤田(1963)、49頁)。
- 104) 兵藤(1971)、116-117頁;隅谷(1968)、405頁。
- 105) 兵藤(1971)、118頁。
- 106) 隅谷(1968)、405頁;隅谷、小林、兵藤(1967)、109頁;間(1964)、445頁;市原、田中(1964a)、102頁。ここには、配下坑夫の稼働成績を基準とする手当、出稼手当、賞与的な手当、募集手当が含まれていた。
- 107) 藤本(1952)、158頁。
- 108) 藤田(1963)、50頁。
- 109) 市原、田中(1964a)、105、123頁。
- 110) 島田(1969)、82頁。
- 111) 馬場(1957)、170頁;藤本(1952)、158頁。
- 112) 大山(1964)、43頁。
- 113) 大山(1964)、168頁。
- 114) 市原、田中(1964a)、101-102、104、106、120-121頁;高野江(1898)、637頁;隅谷、小林、兵藤(1967)、113頁。
- 115) 藤田(1963)、50頁。
- 116) 大河内(1959)、6頁;神奈川県県民部県史編集室(1980)、668頁。
- 117) 隅谷、小林、兵藤(1967)、108頁。
- 118) レヴィーン(1964)、6頁;Levine(1965),p.642;Yoshino(1968),p.71;隅谷(1966)、14頁。
- 119) 藤本(1952)、156-159頁。ただ、現実の親方制で、親方が四つの機能すべてを果たしてはいない例もある。例えば、作業面における機能をほとんど喪失しているものもあり、飯場を欠いて親方が生活管理的機能を果たしていない組頭制も見られる(藤本(1952)、160頁)。また、鉱山では、坑内の労働力統轄=作業管理を担当する親方と、納屋を中心とする労働者=坑夫の生活管理を担う納屋頭(頭領)に分かれる場合も見られた(隅谷(1968)、315頁)。例えば、小坂鉱山で、10名の「飯場頭」は坑夫の募集宿泊を専業とした(武田(1987)、179頁)。
- 120) 隅谷(1976)、58頁;大山(1954)、10-11頁;大山(1964)、284頁;農務省鉱山局(1923)、17-18、28頁;馬場(1957)、169頁。
- 121) レヴィーン(1964)、6頁;大河内(1959)、6頁;馬場(1957)、169頁;渡部(1960)、84、119頁。
- 122) 市原、田中(1964b)、83、87-88、108頁。
- 123) 間(1964)、34頁;Levine(1965),p.642;Yoshino(1968),pp.70-71。
- 124) 隅谷、小林、兵藤(1967)、47-48頁。
- 125) 津田(1968)、150頁。
- 126) 西成田(1988)、134、139頁;隅谷(1968)、322頁;隅谷(1971)、99、257頁;武田(1987)、175頁;大山(1964)、2-3、283頁;市原、田中(1964a)、112頁。
- 127) 三菱重工業長崎造船所職工課(1900)、119-121頁;間(1964)、34頁;隅谷(1971)、257頁;Yoshino(1968),p.71。
- 128) 農商務省鉱山局(1908);隅谷(1976)、58、100、107頁;大山(1964)、283頁;市原、田中(1964a)、114-115頁。
- 129) 隅谷(1976)、99、123頁;大山(1954)、2-3頁;大山(1964)、283-284頁;武田(1987)、175頁;隅谷(1966)、14頁;高野江(1898)、83頁;市原、田中(1964a)、110、114-115頁;市原、田中(1964b)、93頁;隅谷、小林、兵藤(1967)、48頁。
- 130) 遠藤(1960)、85頁;藤本(1952)、156頁;西成田(1988)、139頁;隅谷(1968)、315頁;大山(1955)、34頁;神奈川県県民部県史編集室(1980)、668頁;農商務省鉱山局(1908);藤田(1963)、50頁。炭鉱では、企業側が納屋頭に年4回に分けて坑夫の賃金を一括して渡していたとされる(大山

- (1964)、140 頁；市原、田中(1964b)、102 頁)。
- 131) 例えば、山形の田川炭鉱では「納屋頭」が各自の納屋限りの「納屋切符」を発行し、「部下の坑夫に向っては常にこの切符をもって勘定し納屋内の売勘場」で「適宜に日用品と交換」させたという(市原、田中(1964b)、109 頁)。
- 132) レヴィーン(1964)、6 頁；武田(1987)、175、180 頁；西成田(1988)、139 頁。
- 133) 請負制に限らず、明治維新後に、賃金は日給制であった。明治 20 年頃から明治末年までは、技能を中心とした格付けが行われ、賃金は能率賃金で、年功賃金の色彩が薄く、腕次第であった(間(1964)、32-35 頁)。
- 134) 請負人が労働者各人の労働時間と持歩に応じて配分した。こうした日給制は、出来高給の場合の標準作業量策定の困難、出来高給引上げへの企業および労働者の衝動抑制などに起因する労働組合の要求を重要な契機として実現された(隅谷(1968)、406-407 頁)。
- 135) 隅谷編(1959)、29 頁；隅谷(1964)、192-193 頁；隅谷(1968)、405、407 頁；遠藤(1960)、90 頁。
- 136) 遠藤(1960)、90 頁；馬場(1957)、180 頁；西成田(1988)、139 頁；隅谷(1968)、407 頁。イギリスのパティ・システムにおいては、労働者は定額時間賃金によって支払われた(馬場(1957)、180 頁)。
- 137) 間(1964)、452 頁；武田(1987)、182 頁。
- 138) 高野江(1911)；馬場(1957)、173 頁。
- 139) レヴィーン(1964)、6 頁；Levine(1965)、p.643；Evans(1970)、p.116；大河内(1959)、4 頁。
- 140) 武田(1987)、161-162 頁；Daito(1979)、p.17；市原(1997)、38 頁。
- 141) Levine(1965)、p.644。
- 142) 隅谷、小林、兵藤(1967)、47 頁。
- 143) 市原、田中(1964b)、87 頁。
- 144) 西成田(1988)、137、140 頁。
- 145) 塩見(1985)、26 頁。
- 146) 塩見(1985)、24 頁；市原(1997)、51 頁；Littler(1982)、p.67；Gordon(1985)、pp.413-415；菅山(2011)、27 頁。
- 147) 塩見(1985)、31 頁；キャペリ(2001)、92 頁；Englander(1987)、p.434；ポラード(1982)、54、142 頁。
- 148) Englander(1987)、p.434。
- 149) 塩見(1985)、23-26 頁；チャンドラー(1984)、166 頁；ネルスン(1978)、68 頁；クロースン(1995)、98、104 頁；ポラード(1982)、53 頁；Littler(1982)、pp.67、76；Englander(1987)、p.443。
- 150) 間(1964)、34 頁；大河内(1959)、6 頁；神奈川県県民部県史編集室(1980)、668 頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、47 頁。
- 151) 兵藤(1971)、80 頁；田島編(1997)、258 頁。
- 152) 市原(1997)、50、59 頁；西成田(1988)、23 頁。
- 153) 馬場(1957)、167 頁；市原、田中(1964a)、108 頁；間(1964)、34 頁；隅谷(1966)、11、13 頁。
- 154) ポラード(1982)、53、67 頁。
- 155) 間(1964)、442 頁。
- 156) Littler(1982)、p.77。
- 157) Ashworth(1915)、pp.16-18,76。
- 158) Montgomery(1976)、p.495。
- 159) 隅谷、小林、兵藤(1967)、47 頁。
- 160) 隅谷、小林、兵藤(1967)、48 頁；隅谷(1966)、14 頁；市原、田中(1964a)、101、106-108 頁；渡部(1960)、119 頁；西成田(1988)、154 頁。イギリスの石炭業でも、地下労働という悪条件が加わって労働力の確保が困難であったことがこの内部請負制の導入の重要な理由であった(隅谷(1976)、96-97 頁)。
- 161) Littler(1982)、p.65；キャペリ(2001)、92 頁；西成田(1988)、27 頁。
- 162) クロースン(1995)、104 頁。
- 163) 間(1964)、442 頁；Hobsbawm(1964)、p.298。
- 164) 塩見(1985)、34 頁。
- 165) 尾高(1988)、83 頁；塩見(1985)、34、39、45 頁；ネルスン(1978)、68 頁。
- 166) Buttrick(1952)；塩見(1985)、26-27 頁；クロースン(1995)、78、84 頁。
- 167) 隅谷、小林、兵藤(1967)、108 頁；神奈川県県民部県史編集室(1980)、668 頁。
- 168) 隅谷(1966)、13 頁。
- 169) 隅谷(1968)、405 頁；西成田(1988)、155 頁。
- 170) ネルスン(1978)、68 頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、109 頁。
- 171) 兵藤(1971)、82-83 頁；クロースン(1995)、80 頁；ネルスン(1978)、68 頁；Englander(1987)、p.435。

- 172) クロースン(1995)、72、80-81 頁。
- 173) Englander(1987), p.438; 塩見(1985)、26-27、41 頁; クロースン(1995)、80-81 頁。
- 174) Englander(1987),p.436。
- 175) 塩見(1985)、41 頁。
- 176) クロースン(1995)、110-111 頁; 大東(1971)、6 頁。
- 177) 大東(1971)、3 頁。
- 178) クロースン(1995)、90、128 頁。
- 179) Englander(1987),pp.435-436。
- 180) 中川(1981)、226 頁。
- 181) ゴードン(2006)、216 頁; 隅谷(1970a)、32 頁; 隅谷、小林、兵藤編(1967)、108-111 頁; 隅谷(1964)、272-278 頁; 間(1964)、441-451 頁。
- 182) 大河内(1959)、6 頁; ゴードン(2006)、320 頁; Evans(1970), p.112。
- 183) 尾高(1988)、85 頁。
- 184) 東條(1990)、422 頁。
- 185) 大河内(1959)、6 頁; 兵藤(1971)、306 頁; 荘田談(1907); 隅谷(1970b)、8、10 頁; 暗涙(1914); 隅谷、小林、兵藤(1967)、111 頁; 西成田(1988)、30 頁。
- 186) 鈴木(1996)、226 頁。
- 187) 鈴木(1996)、127 頁。自営に失敗した人は、一定の独立性をもった熟練工として他人の工場に入り得たとされる(鈴木(1996)、127 頁)。
- 188) 塩見(1985)、28 頁; Littler(1982),p.65。
- 189) 隅谷、小林、兵藤(1967)、49、84 頁; レヴィーン(1964)、6 頁; Littler(1982),p.149; Bennet and Ishino(1963)。
- 190) Allen(1928),p.144; 隅谷(1960b)、107 頁; 隅谷(1976)、101 頁。
- 191) 尾高(1988)、85 頁。
- 192) 西成田(1988)、25-26 頁。
- 193) 西成田(1988)、146 頁。
- 194) 藤本(1952)、157 頁。
- 195) 農務省鉱山局(1908); 隅谷(1960b)、109 頁; 大山(1954)、5-6 頁。
- 196) ガットマン(1986)、48 頁。
- 197) Littler(1982),p.164。
- 198) Slichter(1929),p.394。