

労働組合の本質

－労働力商品の販売と監視－

山 下 恒 生

はじめに

労働組合のリーダーや活動家は、労働法に依拠して労働問題に対処するのが常である。労働基準法、労働契約法、労働組合法その他の労働諸法及びその解説書を学習し、あるいは裁判例や労働委員会命令例にあたる。労働経済学や哲学を勉強して労働運動に役立てることもあるが、主として労働法に依拠している。これは、現実には生起する労働問題を解決するために不可欠である。

労働組合の活動は、賃金・労働条件維持改善、福利厚生、組合員親睦交流、平和運動、地域共闘、国際連帯、政治運動、社会運動、行政闘争など多岐にわたるが、その本質的かつ決定的活動は賃金・労働条件に関するものである。なぜなら賃金・労働条件の活動は労働組合だけに認められており、それ以外の活動は労働組合でなくても行うことができるものだからである。従って、賃金・労働条件に関わる理論は労働組合にとって決定的に重要なのである。賃金・労働条件は、労働者による労務提供と使用者による賃金支払いに関係することであり、賃金・労働条件に関わる理論とは、労働者と使用者との関係を明らかにするものである。

この労働者と使用者の関係について有力な労働法理論は従属労働説である。従属労働説とは「労働の諸条件は、形式的には対等な立場にたつ労働者と使用者の自由な契約によって決定されるが、実際には、両者の支配・従属関係のゆえに、使用者によって一方的に決定される」（西谷 2016、5 頁）というものであり、すでに 1930 年代に津曲藏之丞が、資本主義的商品生産過程に派生する基礎が存在する「従属労働関係は債権関係の中に身分的従属関係を包蔵しているもの」と定義しているから（津曲 1932、232 頁）、もはや労働法学の定説ともいえるものである。何をもって従属しているかの定義は論者によって異なるが、労働者は使用者に従属して労働を行っているというのが従属労働説の共通理解である。

この従属労働説の背後には、労働力の商品性を否定する考えがある。1944 年に「労働は、商品でない」と謳った ILO フィラデルフィア宣言は、そのような考えをうまく表現している。この宣言では、「労働は」となっており、「労働力」の商品性を否定していないということもできるが、一般には「この宣言が「労働力非商品原則」を再確認した」（片岡 2001、13 頁）と理解されており、労働は労働力と同義に扱われている。

このような従属労働説及び労働力非商品説という考えが、労働組合のリーダーや活動家を取り巻いているのが現状である。

ところで、従属労働説及び労働力非商品説という考えが間違っていたらどうなるであろう。労働組合及び労働運動は空回りして、労働問題の解決はおぼつかなくなり、労働者からの信頼を失うことになりかねない。

私は、労働組合専従として労働問題にかかわってきたが、かねがね従属労働説に違和感をもっていた。例えば、退職後に未払い賃金を請求する労働者が多数存在すること、個人英会話学校経営者から雇用する外国人講師の言動を恐れているとの相談を受けたときなど、労働者は使用者に従属していないことを実感するとともに、これらのことを従属労働の例外として無視することはできなかった。

また、労働法学の従属労働説および労働経済学の労働力非商品説は、ともに労働力の商品性を否定する考えであるが、そのような考えがなぜ世間に通用してきたのか不思議でな

らなかった。例えば、賃金引き下げを行う使用者に対して労働力という商品の売買なのだから労働者の同意が求められると指摘するにあたり、あるいは就活をする学生に対して労働力の商品価値が賃金に反映すると説明するにあたり、労働力が商品であることが実感を伴って理解されていたからである。

だから従属労働説と労働力非商品説は労働組合及び労働運動の発展を妨げているのではないかと思うようになったのである

そこで、労働者と使用者の関係は従属関係ではなく対等関係であること、労働力が商品であることを今日的に明らかにすることが、労働問題を根本のところで理解し、従って解決の道筋を見つけることにつながると考えた。労使対等関係、労働力商品性の貫徹のためには、労働組合が決定的な役割を果たすことから、労働組合の本質を明確にすることも必要と考えた。

そこで本稿は序章において、労働組合がどこにどれぐらい組織されているかの現状を知るために、労働組合組織率の推移とともに雇用形態別組織率及び企業規模別組織率を一瞥する。その結果、大企業及び官公庁における組織率が高く、中小零細企業では組織率が低いかあるいは未組織であることがわかる。なぜ企業規模によって労働組合組織率に違いが生じるのか、この原因を探るために資本主義システム及びそこにおける労働者と使用者の関係の解明へと進むことにする。

従って本稿の第1部では、労働者と使用者の関係を解明するために、労働者とは何かについて論究する。使用者との間に使用従属関係が認められる者が労働者であるという従属労働説が流布されていることから、従属労働説についての先行研究を紹介する。その上で、従属労働説と労働力非商品説は間違っており、労働力が商品であることを明らかにする。その際、労働力の商品性を否定する論者が多いことから、労働力が一般商品であることをレンタカーとの比較で証明する。労働力が一般商品であることを証明できれば、賃金・労働条件あるいは労使関係についての新しい概念（コンセプト）が生まれることになる。

続いて本稿の第2部では、賃金・労働条件の新しい概念のもとで労働組合の目的と機能は何かを追及し、労働組合の本質を明らかにする。資本主義システムのなかで登場する労働組合は、労働者を代表するものに過ぎず、労働者の労働力商品の販売と監視という本質的目的をもっていることを明らかにする。従って、労働組合の本質的目的からかけ離れた活動を期待する考えを批判するとともに、現にある労働組合がその目的に合致しているかについても検討する。

さらに、本稿の射程外にあるかもしれないが、従属労働説を否定した場合には労働法が不要になるのではないかと疑問に答えるために、労働法の再定義を補論として行う。

以上のとおり、本稿は労働法学と労働経済学の両分野にまたがるものである。だから各分野だけに限定した場合のシンプルさはないかもしれないが、ひとえに労働組合の本質を解き明かすためである。

私は、労働組合活動家を自負している。活動家にとって、理論は実践に裏打ちされていなければならない、また理論なき実践は経験主義となってしまう。日頃の実践において、従前の労働法理論及び労働経済理論が役立っていないことを実感してきたが、それにかわる理論を生み出すことは困難だと思っていた。しかしあるとき、大学非常勤講師として労使関係論を教えている若手研究者が、公正・中立の立場であるために労働組合に加入しない

と言うのを聞き、そのような研究者に労使関係論を任すことはできないと思い、困難であっても実践の中から理論を考える決意をした。そして本稿の完成は 10 年を超えることとなった。研究室でまとめ上げられた公正・中立な労使関係論と比べて、本稿は労働組合寄りであるかもしれない。しかし、現実には生起する労働問題を理解し、解決の道筋を提起することにおいては引けを取らないと思っている。

目次

はじめに

序章 労働者と労働組合

第1編 労働者

第1章 労働者とはなにか

1. 労働法による定義
2. 使用従属関係における従属労働説
3. 対等関係か従属関係か

第2章 労働力商品

1. 資本による労働力の商品化
2. 労働力商品の価値および価格
3. 労働力商品の売買－交換過程の対等関係
4. 労働力商品の消費－剰余価値の源泉
5. 労働力商品の価値移転
6. 労働力商品の所有権
7. 労働力レンタル商品
8. 労働力商品の消費における内在的限界－生産過程も対等関係

第3章 労働力商品の否定－労働経済学批判

1. 擬制商品説－資本主義システムの説明
 - (1) ボランニーの場合
 - (2) シュトレークの場合
2. 擬制商品説－労使関係の説明
3. 特殊商品説
4. レント説と日価値
5. 労働力価値と労働力価値一部移転説

第4章 賃金

1. 労働の対価説
2. 労働の価格説
3. 基本賃金と諸手当
4. 賃金の計算単位と支払い期
5. 賃金制度あるいは賃金体系
 - (1) 成果主義賃金
 - (2) ナチス政権の賃金政策

第5章 労使関係

1. 生産過程と労働の指揮
2. 労働の指揮の制約
3. 労使の権利義務
 - (1) 主たる権利義務
 - (2) 付随権利義務
労働受領義務

年次有給休暇

労働災害および健康診断

社会保険

第6章 雇用形態と非典型労働

1. 有期雇用

2. 派遣労働

3. 独立自営業者

第2編 労働組合

第7章 労働組合の本質

1. 資本主義と労働組合

2. 労働組合の歴史

3. 国による規制－工場法

第8章 労働組合の目的と機能

1. 労働力商品の売買過程

新規採用と労働組合

契約更新と労働組合

契約終了と労働組合

2. 労働力商品の消費過程

3. 労働組合の目的と機能

4. 労働組合の目的と機能に関する所論

第9章 日本の労働組合

1. 企業別組合

2. 産業別組合

3. 職業別労組

4. 一般労組あるいは合同労組

5. 地域ユニオン

6. 労働組合の組織形態と機能

第10章 公務員組合

1. 公務員の法的性質

2. 公務労働の経済学的考察

3. 地方公務員の組合

職員団体

4. 混合組合

補論 労働法の再定義

おわりに

序章 労働者と労働組合

経済のグローバル化が進行するにつれて、いわゆる先進国では多様な雇用形態が生み出されている。その一方で、労働組合の組織率は低下している。表1は、VisserによるOECD加盟24ヶ国及びEUの調査であるが、フィンランド、スウェーデン、デンマーク、ベルギーを除いては2003年の組織率が1970年を下回っている（Visser2006）。労働組合組織率の低下は、増加する多様な雇用形態にある労働者が労働組合に加入していないことを物語っている。

表1 OECD加盟24ヶ国及びEUの労働組合組織率

Table 3. Union density in 24 countries and the European Union, adjusted data, 1970–2003, in percent												
Year	United States	Canada	Australia	New Zealand	Japan	Republic of Korea	European Union	Germany	France	Italy	United Kingdom	Ireland
1970	23.5	31.6	50.2	55.2	35.1	12.6	37.8	32.0	21.7	37.0	44.8	53.2
1980	19.5	34.7	49.5	60.1	31.1	14.7	39.7	34.9	18.3	49.6	50.7	57.1
1990	15.5	32.9	40.5	51.0	25.4	17.6	33.1	31.2	10.1	38.8	39.3	51.1
1991	15.5	—	—	44.4	24.8	16.1	34.1	36.0	9.9	38.7	38.5	50.2
1992	15.1	33.1	39.6	37.1	24.5	15.1	33.4	33.9	9.9	38.9	37.2	49.8
1993	15.1	32.8	37.6	34.5	24.3	14.5	32.7	31.8	9.6	39.2	36.1	47.7
1994	14.9	—	35.0	30.2	24.3	13.4	31.7	30.4	9.2	38.7	34.2	46.2
1995	14.3	—	32.7	27.6	24.0	12.9	30.4	29.2	9.0	38.1	32.6	45.8
1996	14.0	—	31.1	24.9	23.4	12.2	29.6	27.8	8.3	37.4	31.7	45.5
1997	13.6	28.8	30.3	23.6	22.8	11.9	28.8	27.0	8.2	36.2	30.6	43.5
1998	13.4	28.5	28.1	22.3	22.5	12.1	28.2	25.9	8.0	35.7	30.1	41.5
1999	13.4	27.9	25.7	21.9	22.2	11.1	27.8	25.6	8.1	36.1	29.8	—
2000	12.8	28.1	24.7	22.7	21.5	11.1	27.3	25.0	8.2	34.9	29.7	—
2001	12.8	28.2	24.5	22.6	20.9	11.2	26.6	23.5	8.1	34.8	29.3	36.6
2002	12.6	28.2	23.1	22.1	20.3	11.1	26.3	23.2	8.3	34.0	29.2	36.3
2003	12.4	28.4	22.9	—	19.7	11.2	—	22.6	8.3	33.7	29.3	35.3
Absolute change												
1970–1980	¹ -2.5	3.3	¹¹ -7	¹⁵ 13.9	-4.0	2.0	1.9	2.9	-3.4	12.6	5.9	3.9
1980–1990	⁴ -4.0	⁷ -1.8	¹³ -9.0	-18.1	-5.8	3.0	-6.7	-3.7	-8.1	-10.8	-11.4	-6.1
1990–2003	-3.1	-4.7	-17.6	-28.9	-5.6	-6.5	-6.7	-8.6	-1.9	-5.1	-10.0	-15.8
1970–2003	⁵ -11.1	⁶ -6.5	¹² -27.3	¹⁶ -33.1	-15.4	-1.5	¹⁷ -11.5	-9.5	-13.4	-3.3	-15.5	-17.9

Notes: ¹1973; ²1983; ³1973–1981; ⁴1983–1990; ⁵1983–2003; ⁶1984; ⁷1984–1990; ⁸1984–2003; ⁹1970; ¹⁰1982; ¹¹1970–1982; ¹²1982–1990; ¹³1976–2003; ¹⁴1971; ¹⁵1971–1980; ¹⁶1990–2002; ¹⁷1970–2002.

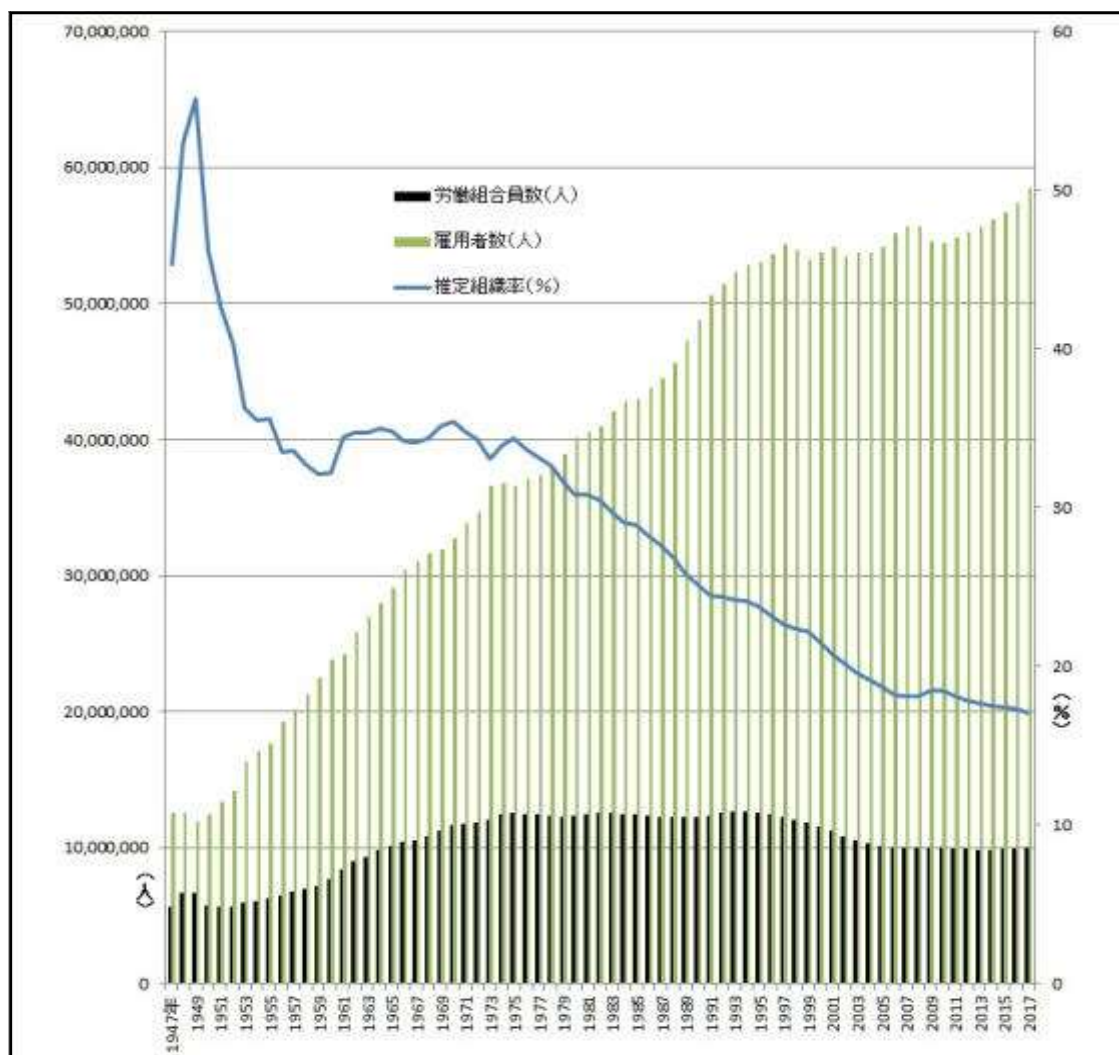
Table 3. Continued—Union density in 24 countries and the European Union, adjusted data, 1970–2003, in percent													
	Finland	Sweden	Norway	Denmark	Netherlands	Belgium	Spain	Switzerland	Austria	Hungary	Czech Republic	Slovak Republic	Poland
1970	51.3	67.7	56.8	60.3	36.5	42.1	—	28.9	62.8	—	—	—	—
1980	69.4	78.0	58.3	78.6	34.8	54.1	12.9	31.1	56.7	—	—	—	—
1990	72.5	80.8	58.5	75.3	24.3	53.9	12.5	24.3	46.9	—	78.8	78.7	¹⁵ 53.1
1991	75.4	80.6	58.1	75.8	24.1	54.3	14.7	22.7	46.5	—	—	—	—
1992	78.4	83.3	58.1	75.8	25.2	54.3	16.5	23.0	44.3	—	—	—	—
1993	80.7	83.9	58.0	77.3	25.9	55.0	18.0	22.9	43.2	—	—	—	—
1994	80.3	83.8	57.8	77.5	25.6	54.7	17.6	23.3	41.4	—	—	—	—
1995	80.4	83.1	57.3	77.0	25.7	55.7	16.3	22.8	41.1	63.4	46.3	57.3	32.9
1996	80.4	82.7	56.3	77.1	25.1	55.9	16.1	22.9	40.1	—	—	—	—
1997	79.5	82.2	55.5	75.3	25.1	56.0	15.7	22.6	38.9	—	—	—	—
1998	78.0	81.3	55.5	75.6	24.5	55.4	16.4	21.7	38.4	32.8	—	—	24.2
1999	76.3	80.6	54.5	74.1	24.6	55.1	16.2	21.0	37.4	—	—	—	—
2000	75.0	79.1	53.7	73.3	23.1	55.6	16.1	19.4	36.5	—	—	—	—
2001	74.5	78.0	52.8	72.5	22.5	—	16.1	17.8	35.7	19.9	27.0	36.1	14.7
2002	74.8	78.0	53.0	—	22.4	55.4	16.2	—	35.4	—	—	—	—
2003	74.1	78.0	53.3	70.4	22.3	—	16.3	—	—	—	—	—	—
Absolute change													
1970–1980	18.1	10.3	1.5	18.3	-1.7	12.0	—	2.2	-6.0	—	—	—	—
1980–1990	2.9	2.8	-2	-3.3	-10.4	-2	-3	-0.8	-9.8	—	—	—	—
1990–2003	1.6	-2.8	-5.2	-4.9	-2.0	¹¹ 1.4	3.7	⁴ -6.5	¹ -11.5	⁷ -43.6	¹ -19.3	⁷ -21.2	⁷ -18.2
1970–2003	22.8	10.3	-3.5	10.1	-14.2	¹³ 13.3	³ 3.4	⁵ -11.2	² -27.3	—	—	—	—

資料 Visser 2006, p. 45

日本における労働組合組織率は表2の通り、2017年には17.1%に低下した。日本の労働組合の多数は企業別組合であるから、企業が非正規雇用や派遣労働などを活用して正社

員を削減することになると、組合員の範囲を企業内正社員に限定してきた企業別組合は組織人員及び組織率を減少させることになる。たしかに、正社員の代替となった派遣などの非正規労働者が社外の労働組合に加入すれば組織率は低下しないのであるが、非正規労働者の労働組合加入が進まない現実がある。厚生労働省の2014年就業形態の多様化に関する総合実態調査によれば、全労働者に占める非正規労働者の率は40.0%になっているのであるから、非正規労働者の組合未加入が組織率低下の大きな要因と言えるであろう。

表2 労働組合組合員数および推定組織率の推移^{*1}



資料 厚生労働省「労働組合基礎調査」

*1 厚生労働省による労働組合組織率が推定とされるのにはさまざまな要因がある。その一つとして、組織人員は単位組合の自主申告によるところがあり、正確さを欠く。また、労働市場に入り込まない退職者等の組合員も含む場合がある。しかし、調査方法は変化しないため、組織率の推移を見るにあたっては有効である。なお Visser 作成による表1は退職者の組合員を除外して「賃金受給者」のみを労働組合員に統計している。

とはいえ、1970 年当時であっても主要先進国における労働組合組織率は 30 % 台だったことからすれば、単に非正規労働者の増加が組織率を低下させたとはいえない。北欧を除いては、組織率は高くないのである。日本の場合は、労働組合組織率は第 2 次大戦後の 1949 年に 55.8 % にまで上昇したものの、その後は低下を続けてきた。非正規労働者が増大する以前において、つまり正社員であっても労働組合に加入していない労働者が数多くいたのである。

ちなみに、厚生労働省の 2017 年労働組合基礎調査（表 3－1）にある雇用者数 5,848 万人は同年 6 月の総務省統計局「労働力調査」（表 4）の数値であるが、総務省統計局の調査によれば役員の除く雇用者数は 5,505 万人であり、そのうち正規労働者は 3,457 万人、非正規労働者は 2,046 万人である（表 4）。非正規労働者のうちパート、アルバイト、派遣労働者の合計は 1,544 万人であり、厚生労働省調査による「パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率」（表 3－2）における雇用者数 1,537 万人とほぼ同じである。このうち 120 万人が労働組合員数である。そうすると、2017 年厚生労働省「労働組合基礎調査」が示す労働組合員数 998 万人のうち 120 万人が非正規労働者、残り 878 万人が正規労働者といえる。従って正規労働者 3,457 万人のうち労働組合員数は 878 万人となるから、2,579 万人の正規労働者は労働組合に加入していないことがわかる。つまり、74.6 % の正規労働者は労働組合に加入していないことになる。組合に加入しているのは 4 人に 1 人なのである。

表 3－1 2017年労働組合数・労働組合員数および推定組織率

年	労働組合数			労働組合員数			雇用者数 ¹⁾	推定 ²⁾ 組織率
	対前年差	対前年増減率		対前年差	対前年増減率			
	組合	組合	%	千人	千人	%	万人	%
平成25年	25,532	-243	-0.9	9,875 (3,034)	-17 (44)	-0.2 (1.5)	5,571 (2,404)	17.7 (12.6)
26	25,279	-253	-1.0	9,849 (3,054)	-26 (20)	-0.3 (0.7)	5,617 (2,444)	17.5 (12.5)
27	24,983	-296	-1.2	9,882 (3,120)	33 (66)	0.3 (2.2)	5,665 (2,490)	17.4 (12.5)
28	24,682	-301	-1.2	9,940 (3,192)	58 (72)	0.6 (2.3)	5,740 (2,544)	17.3 (12.5)
29	24,465	-217	-0.9	9,981 (3,268)	41 (76)	0.4 (2.4)	5,848 (2,609)	17.1 (12.5)

資料 2017年厚生労働省「労働組合基礎調査」

表 3-2 2017年パートタイム労働者の労働組合員数および推定組織率

年	パートタイム労働者の労働組合員数			全労働組合員 数に占める 割合	雇用者数 ¹⁾	推定組織率 ²⁾
	対前年差	対前年 増減率				
	千人	千人	%	%	万人	%
平成 25 年	914	77	9.2	9.3	1,392	6.6
26	970	56	6.2	9.9	1,439	6.7
27	1,025	55	5.7	10.4	1,469	7.0
28	1,131	106	10.3	11.4	1,517	7.5
29	1,208	77	6.8	12.2	1,537	7.9

資料 2017年厚生労働省「労働組合基礎調査」

表 4 2017年 6 月度雇用形態別雇用者

2017年 6月	男女計	(万人)
就業状態, 従業上の地位, 雇用形態, 従業者規模, 農林業・非農林業		総数
		1
雇用者	(12)	5848
うち 役員を除く雇用者	(13)	5505
正規の職員・従業員	(14)	3457
非正規の職員・従業員	(15)	2046
パート・アルバイト	(16)	1405
パート	(17)	991
アルバイト	(18)	413
労働者派遣事業所の派遣社員	(19)	139
契約社員	(20)	300
嘱託	(21)	124
その他	(22)	79

資料 総務省統計局「労働力調査2017年 6 月度」

組合組織率低下を企業規模別に見ると、表 5 のとおり、大企業よりも中小企業における低下のほうが顕著であることがわかる。日本以外における企業規模別組織率の資料が入手できないが、おそらく日本と同様であろうと思われる。表 6 の 14 ヶ国の調査結果から、Visser は公務員の組織率は高く、民間においては製造業での組織率が平均を超えていると

分析している [Visser2006, p47] ことから、日本以外でも中小企業での労働組合組織率は低いといえる。

表 5 企業規模別組織率

企業規模	組 織 率 (%)					
	1960 年	1980 年	1990 年	2000 年	2010 年	2015 年
1,000 人以上	67.1	64.2	61.0	54.2	46.6	45.7
100 ～ 999 人	36.4	32.2	24.0	18.8	14.2	12.2
30 ～ 99 人	8.0	7.4	2.0	1.4	1.1	0.9
29 人以下	0.6	0.5				

資料 厚生労働省「労働組合基礎調査」その他による。企業規模別は民営企業のみが対象

表 6 14ヶ国男女・雇用形態・年齢・官民別等労働組合組織率・労働協約適用率

Table 4. Union density rates and bargaining coverage in 14 countries – analytical table															
Category	Survey data								Administrative data						
	United States	Canada	Australia	United Kingdom	Ireland	Netherlands	Sweden	Norway	Finland	France	Spain	Austria	Germany	Japan	
	2004	2004	2004	2004	2003	2001	1997	1998	2001	2003	1997	1998	1997	2003	
Total	12.5	30.3	22.7	28.8	37.7	25.0	82.2	55.5	71.2	8.2	15.7	38.4	27.0	19.6	
Men	13.8	30.6	25.9	28.5	38.0	29.0	83.2	55.0	66.8	9.0	—	44.0	29.8	22.0	
Women	11.1	30.3	21.7	29.1	37.4	19.0	89.5	60.0	75.6	7.5	—	26.8	17.0	17.0	
16–24	4.7	—	—	9.7	27.8	11.0	45.0	25.0	⁴ 53.5	—	—	—	—	—	
Full-time	13.9	32.0	25.0	31.5	39.6	27.0	90.0	⁶ 62.0	—	—	—	—	—	—	
Part-time	6.4	23.6	17.0	21.1	29.2	19.0	83.0	⁵ 57.0	49.1	—	—	—	—	—	
Standard	—	—	¹ 36.0	29.5	40.8	26.0	—	³ 61.0	—	—	—	—	—	—	
Casual	—	—	¹ 13.8	17.2	22.1	10.0	—	³ 35.0	—	—	—	—	—	—	
Private	7.9	17.8	17.4	17.2	30.4	22.4	77.0	43.0	⁵ 55.3	5.2	14.5	29.8	21.9	17.9	
Public	36.4	72.3	46.4	58.8	68.0	38.8	93.0	83.0	86.3	15.3	32.0	68.5	56.3	58.1	
Manufacturing	12.9	30.5	³ 35.0	24.6	40.0	28.0	95.0	54.0	⁶ 83.8	⁷ 7.5	24.0	57.0	45.0	27.0	
Coverage	13.8	32.4	50.0	35.0	—	82.0	92.0	77.0	95.0	95.0	81.0	99.0	63.0	23.5	

Notes: ¹1997; ²2002; ³1994; ⁴16–29 years; ⁵private services only; ⁶including mining and construction.

資料 Visser2006, p46

大企業は中小企業に比較して、労働条件はよいはずである。ではなぜ大企業の組合組織率が高いのだろうか。もともと大企業には組合がつくられていたとか、ユニオンショップ制度があるからというのではこの答えにはならない。

他方、中小企業の労働者が労働組合に加入しないのはなぜだろうか。

デイヴィッド・ハーベイは、工場制度が必ずしも資本家の利益になるのではないというマルクスの識見を再確認して、「大規模な工場と一緒に働く労働者は、共通の利益に気づいて、集団的な政治勢力となる可能性がある」という。そして、韓国における 1960 年以降の工業化で大規模工場労働制が発展したため、強力な労働運動が生まれて政治勢力をつくり上げたのに対して、家族と下請けに基礎をおく香港の労働システムが労働運動を生まない根拠だとしている [Harvey2010, p226]。大規模な工場では労働者は共通利益をみつけ

ることになるであろうが、それがなぜ労働組合の組織化につながるのかを考えることが問われている。労働者が労働者階級意識に目覚めて労働組合を組織あるいは加入するという、いわゆる階級闘争論は一つの考え方であろう。しかし、階級形成は大企業と中小企業との間で異なるものではないはずだから、企業規模による組合組織率のちがいを説明できない。

企業別組合を前提にしてではあるが、労働組合は公共財的な性格を持つから、それを受取る人が増えてもサービスの水準が低下しない反面、その費用の分担は組合員が増加すれば比例的に減少するから、労働組合は大企業を中心に存在する〔大橋 1993, 155 頁〕、あるいは規模の経済性による〔大竹 1998, 127 頁〕というように、人的及び財政的要因にその原因を求めようとする見解がある。しかし、これらの見解は、労働組合をその本質にまで踏み込んで経済学的に分析したものとはいえず、現象を統計的に分析したにとどまっている。

労働組合の本質を分析するということは、労働組合組織率、労働組合の形態別組織状況、組合員の意識調査などの分析を組み合わせることではない。また、労働組合を所与の条件として、労働組合と生産性の関係、労働組合が賃金・雇用に及ぼす影響といった研究を行うことでもない。

大企業における労働組合組織率が高く、中小企業において労働組合の組織化が困難であることは、資本主義経済システムと労使関係にまで掘り下げて考察することによって、理解することができるのである。それは、資本主義経済にあつて労働組合が登場する必然性、つまり労働組合の目的および機能を、労働組合が代表する労働者と使用者との関係性の中で分析することである。だから、労働者と使用者の個別的労使関係を理解しないことには、その集団的労使関係たる労働組合の分析へと進むことができないのである。労働組合だけを見ていても、その本質はとらえられないのである。

労働経済学が労働組合を扱う場合、ややもすると無味乾燥な労働市場論にとどまっており、生の労働過程^{*1}の分析は少ない。労働法学者から「経済学的な議論においては、ともすれば労働市場政策の観点だけがとりあげられ、労働関係存続中の権利保障や人格的利益の保護が視野の外におかれがちである」〔西谷 2011, 74 頁〕との批判が行われるゆえんである。労働過程は、かつては階級関係論による経済学的分析が華やかに行われたが、今は主として労働法学的に行われているにすぎない。しかし、その労働法学は、逆に労働市場を扱うことは少ない。労働市場も労働過程もトータルに説明するために、現状の労働経済学・労働法学の批判的検討が求められているといえる。

本稿は、労働者と使用者との関係、その労働者を代表する労働組合の目的と機能を明らかにすることになるが、その過程において労働組合が大企業や官公庁に多く組織され、中小企業に少ないかを解明するであろう。なお、日本における労使関係及び労働組合を対象とし、必要に応じて諸外国事情について言及することになる。

*1 労働過程とは労働者が労働する過程であり、資本にとっては生産過程である。本稿においては、文脈にあわせて使い分ける。

第1編 労働者

第1章 労働者とはなにか

1. 労働法による定義

法律による労働者の定義は、一様ではない。労働基準法では「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」、また労働契約法では「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」、そして労働組合法（労組法）では「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」とそれぞれ定義されている。労働基準法は事業所における労働基準の最低限を定めることが目的であるから、労働者は事業所に使用されて賃金を支払われる者となる。労働契約法は労働者と使用者の契約関係を定めることから、使用者に使用されて賃金を支払われる者となる。これに対して労組法は、使用者と労働者の集団的労使関係を規律するものであることから、必ずしも使用者に使用されている者に限らず、失業者や被解雇者も含む幅広い概念となっている。共通するのは賃金であり、賃金が支払われる者、賃金等で生活する者が労働者と定義される。

しかし、これら法律の定義だけでは、雇用契約と業務委託契約とのちがいが複雑な労働実態に対応できないことから、労働基準法上の労働者については、労働法学者等で構成された労働基準法研究会が1985年に「労働基準法の「労働者」の判断基準について」報告を出すこととなった。それによると、「労働者であるか否かは、「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労務に対する対償性、すなわち報酬が提供された労務に対するものであるかどうかということによって判断されることとなる。この二つの基準を総称して、「使用従属性」と呼ぶこととする」とされた。つまり、使用者の指揮監督下の労働に労務提供をして、その労務に対する対償として賃金を支給される者が労働者であるとされた。そして、このような使用者と労働者の関係を使用従属関係と呼ぶこととしたのである。また、2008年3月に施行された労働契約法に関する厚生労働省労働基準局長通達^{*1}では「使用従属関係が認められる場合には労働者に該当する」とされた。

また、労組法の定義があるにもかかわらず、契約は労働契約ではなく業務委託契約であり、したがって労働者との関係は労使関係でないからという理由で、労働者が所属する労働組合との団体交渉を拒否する使用者もいる。その結果、労使紛争となり、最高裁が労働者性の判断を出すことになった例もある^{*2}。最高裁は、「労働者は組織に組み入れられている」「契約内容を使用者が一方的に決定している」「報酬が労務提供の対価である」「指揮監督の下で労務を提供している」「業務が場所・時間的に拘束されている」ことをもって、労組法上の労働者であると認定した。これらの最高裁判決は使用従属関係という用語を使用しなかったが、INAX事件の東京高裁判決は、使用従属関係の有無を労働者性の判断基準とした。

*1 基発第0123004号（2008年1月23日）

*2 新国立劇場事件（最判2011.4.12）、INAX事件（最判2011.4.12）

こうしたことに現れているように、労働法学や判例においては労使関係を使用従属関係ととらえることが一般的となっている。使用従属関係における労働は従属労働と呼ばれる。そこで、従属労働説について検討してみよう。

2. 使用従属関係における従属労働説

ほとんどの労働法学者が従属労働説を採るが、なかでも片岡昇の説明はわかりやすい。片岡は使用者と労働者の関係について次のように語る。

生産手段の所有者と労働力の所有者との結合としての資本制労働関係は、労働力と賃金との交換関係（賃労働関係）となる。

資本制経済社会のもとでは、労働者をも含めたすべての人間は、商品の所有者ないし交換者として一切の身分制的差別や権力的支配から解放された自由・平等・独立な市民となる。

労働者は自由であるといっても、自己の労働力を売らない以上生活の資を得ることはできないのであるから、・・・使用者たる資本家に対して労働者は明らかに対等の地位に立つとはいえない。

賃金・労働時間等の労働条件は、使用者によって一方的に決定され、・・・現実には労働が行われる過程では、労働者は使用者による労働力の処分をととして使用者に対する支配・従属の關係に立たざるをえない。

[片岡 2007, 320 頁～ 323 頁]

つまり、資本主義経済のもとではあらゆる商品は対等関係で交換されるのであるが、労働者は労働力を売られることを強制され、労働条件は使用者が一方的に決めて、労働者に労働させるのだから、使用者と労働者との関係は対等ではなく支配・従属関係となる。これが、従属労働説の代表的な見解である。そして、従属性は3つの側面から説明される。すなわち、労働力の処分権限を使用者にゆだねる人的従属、労働条件が使用者によって決定される経済的従属、労働者が企業等の組織的労働に組み込まれるという組織的従属である[片岡 2007, 5 頁]。これに加えて労働者階級が資本家階級に従属する地位に立たざるをえないという階級的従属も唱えられる[本多 1981, 4 頁]。従属労働は論者によって、支配従属関係、使用従属関係、服従・従属関係と表現される。指揮命令の下に労働する関係を人的従属あるいは使用従属と定義して、人的従属性を重要視せず、経済的従属性を有する者を労働者と定義する論者もいる[川口 2005]。

他方、労働契約によって労働者が使用者の指揮命令に服するだけなのだから、従属労働という表現には慎重であるべきだという論者にあっても、人間労働の性質上、労働力商品は売り惜しみに適さず、また完全に売り渡されるものではないとして、経済的従属性を認める者もいる[石井 1957, 139 頁、石井・荻澤 1997, 5 頁]。

片岡は「経済学上の労働力概念をそのまま労働法上の概念と等置しているわけではなく」（片岡 1983, 264 頁）というが、労働経済学にあっても、むしろ労働経済学にこそ従属労働すなわち労働力と賃金との交換における従属関係を唱える論者は多い。その典型的な見解は次の通りである。

労働者階級は奴隷社会の奴隷や封建社会の農奴のごとく、経済外的強制により労働を強制され、も

って彼らが生産した余剰生産物を収奪されるわけではないが、生産手段を失って、それから分離されているために、生産手段の所有者たる何れかの資本家に雇用されて働かなければ生きてゆけないという目に見えない経済的強制によって働かなければならないのであり、かくて労働者階級は、経済的には、全体として資本家階級に従属しているといえることができるのである。

〔岸本 1955, 3 頁〕

資本主義社会のもとでは、労働力は 1 商品である。労働力商品の売買は、それが個々の自由な賃金労働者と個々の雇い主との間で、任意的な双務関係、すなわち労働者は所定の時間、労働力の使用を譲渡し、これに対し資本は所定の対価を支払う、という「契約」によって成立するものであれば、そのかぎりにおいて、両者は法的に対等の立場にある。しかし、本来、労働者は生活を維持するために、いずれにしても労働力の販売をよぎなくされるため、けっきょく、資本に従属しなければならない。経済的には不自由な、弱者としての立場で労働力の売買関係に臨まなければならない。法的に対等であった両者も、経済的には非対等の関係となる。

〔前川 1969, 119 頁〕

これら第 2 次大戦後の時代状況を反映した労働経済学のみならず、近年においても労使関係を使用従属関係ととらえる見解は見られる。資本主義的労働過程では資本による独自の支配従属関係が生ずる〔鈴木 1999, 313 頁〕、雇用のなかには決められた時間内は使用者側の命令に服従するという従属関係が含まれている〔横山 2003, 15 頁〕、雇用労働においては権力的な関係が支配している〔八木 2006, 220 頁〕などである。

イギリス経済社会学者であるコリン・クラウチは、従属労働者という表現を使う〔Crouch2004, p65〕が、これは単に雇用労働者を示すための技術的用語に過ぎないという^{*3}。

3. 対等関係か従属関係か

労使関係を使用従属関係あるいは支配従属関係ととらえ、その労働に従属労働と規定する議論は 19 世紀末のドイツ労働法学に起源を持っている〔和田肇 1990, 21 頁〕^{*4}。

資本主義の法的支柱は「契約の自由」と「私有財産」であるところ、労働契約については契約の自由がそのまま適用されるのか、それとも労務供給が人格的性格を有するのだから契約の自由には任されない規制が必要なのかという議論である。そしてドイツ労働法学においては、労働契約の本質が人格的・共同体的性格をもつとする所論が優位を占めていく。それは、労働契約とは別の労働関係なる概念による労使関係の説明へと発展していくのである。1920 年代の代表的論者であるジンツハイマーの所説は次の通りである。

労働は人間の自己自身に対する処分を通じて現出される。この処分権は、法的に他人に帰属させることができる。かかる場合に、従属労働という言葉を用いる。従属労働は、労働する人間が法的権

*3 筆者の問い合わせに対するクラウチの回答。

*4 本稿が扱うドイツ労働法学における議論の紹介は、和田肇「労働契約の法理」に負う。

力関係のもとで給付する労働である。(17 頁)

従属は、法的人格者としての状態における従属であって、決して身分の従属ではない。(27 頁)

生産手段の所有権が従属労働を生み出す。(33 頁)

労働契約^{*5}は労働関係を設定する契約である。労働契約は、即ち契約当事者の一方が労働の給付を、他方が報酬の支払いを約定する契約である。(123 頁)

労働関係は、内容上は、単なる債権債務関係につきるものではなくて、権力関係である。(125 頁)

無効の労働契約にもとづく労働関係、他人の被用者との間の労働関係など労働契約にもとづかない労働関係が存在する。(147 頁)

[ジンツハイマー 1955]

すなわち、資本主義的生産手段を所有している他人の処分権のもとで労働することが従属労働であり、労働契約を結んで（あるいは結ばないで）従属労働に入ることによって、労働関係が生み出され、この労働関係は権力関係であるというのがジンツハイマーの労使関係論である。

ジンツハイマーの労働関係論は、ワイマール期を通して、労働契約にもとづかない労働関係論に発展していく。すなわち、大規模事業所における労働関係は組織関係および支配関係の性格を帯びており、労働契約は事実上も法律上も労働関係の内容を規律する機能を失っており、労働者が事業所に編入されることによって権力関係としての労働関係が成立するというものである。

このワイマール期労働関係論は、ナチス期になるとさらに発展して、事業所の指導者としての企業主と従者としての労働者は利益の対立する関係ではなく、共同体としての共通の目標に向かって協働する関係とされる。すなわち共同体思想である^{*6}。

ナチス労働法学者が唱える労働関係について、ノイマンは次の通り解説する。ノイマンによれば、ナチス労働法学者は労働力が商品であること、すなわち労働契約を否定しようとした。

いかなる近代社会においても、労働力はたとえ全面的にはそうでないにせよ、商品として考えられねばならない。

この簡単な考察を、国民社会主義（ナチズム）はやっきになって否定してきた。労働力は商品でない、と彼らは主張する。

国民社会主義的政治家および哲学者は、労働は商品ではない、労働は名誉である、雇用者と被雇用者との関係は共同体関係である、と声を和して歌う。

[Neumann2009, p419, 日本語訳 358 頁]

*5 ジンツハイマー「労働法原理」では傭使契約となっているが、労働契約と同義とされているため、労働契約に置き換えた。

*6 ドイツ国民労働秩序法(1934.1.20) 第1条「経営においては、企業家は経営の指導者として、而して使用人及び労働者はその従者として、相協同して経営の目的を促進し且つ国民及び国家の協同利益を図るべきものとす」[後藤清 1939, 366 頁]。

とはいえ、ナチス期ドイツにおいても、労働契約は存在した。国民労働秩序法第 20 条等に労働契約の規定がある。ただし、ナチスは、労働契約を以て財産法的な交換関係と見ることを強く斥け、共同体思想を支配的なものとし〔後藤清 1939, 369 頁〕、この共同体関係としての労働関係は、労働契約の締結を以てはじまる〔同前, 417 頁〕としたのであった。

ナチスにおいて労働契約が存在したことについてノイマンは次のように分析した。

労働契約の自由とはそもそも、労働時間と余暇との間の明確な区別を意味している。つまり、労働者は、協定によって定められたか、あるいは法によって固定されたある時間だけ、自分の労働力を売るのだということを意味している。

このような労働契約の自由が、ドイツには、いまもなお存在している。

〔Neumann2009, p338, 日本語訳 294 頁〕

労働契約をおしのけ、共同体理論をもってそれにかえようとする国民社会主義党の法律専門家の試みは、すべて失敗に終わった。

〔ibid., p421, 日本語訳 359 頁〕

このノイマンの分析を受けて、ナチス期ドイツにおいても労働契約の自由が存在していることから、スウィーギーは近代のファシスト経済は、資本主義経済だと断定する〔スウィーギー 1967, 70 頁〕。つまり、労働契約の自由が資本主義経済の基礎にあり、資本主義経済にあつては労働契約の廃止はありえないというのである。

ノイマンは労働契約が労働関係をつくり出すとの立場に立ったうえで、労働関係は支配従属関係であると主張する〔Neumann2009, p448, 日本語訳 381 頁〕。ナチス期ドイツの労働関係論つまり共同体思想を、ワイマール期の支配従属関係に引き戻したのである。

第 2 次大戦後のドイツでは、労働契約を人格的・共同体的性格としてとらえてきたワイマール期およびナチス期ドイツ法学を反省して、これを否定する論者が出てきた。彼らは、契約当事者は対等であるから身分的支配関係である従属労働は間違いであり、労使関係は交換・債権関係であると主張するようになる。

以上、従属労働についてのドイツ労働法学の流れを見てきたが、労働契約が契約の自由として存在するとなれば契約当事者が対等関係となってしまうことから、労働契約に基づかない労働関係という概念を措定して、労使関係を権力関係として把握しようとしてきたのである。

現在日本の従属労働説も基底では労使関係を権力関係ととらえているといえる。

従属労働説は、労働契約が労働力商品の売買契約であることについては異論がないものの、購入した労働力を資本が使用する段階すなわち生産過程・労働過程で、労働力商品の売買関係にとどまらない使用従属関係が生じるというのである^{*7}。

*7 西谷敏は、労働契約締結段階においても労働者は使用者に従属していると主張する（第 7 章注 1 参照）

一般商品の売買契約と異なって、労働力商品の売買関係は使用従属関係に発展するといふことなら、労働力商品の本質が問題となる。そして労働力商品の本質がとらえられると、労働者の定義も自ずから明確になるであろう。

第2章 労働力商品

1. 資本による労働力の商品化

資本主義経済は、商品を生産し、市場で交換する経済システムである。たしかに、商品生産と交換だけでは資本主義以前の社会でも行われた。そこでマルクスは、資本主義的生産様式の特徴は、商品であることがその生産物の支配的で規定的な性格であるとする〔全集 25 巻, 1124 頁, K III, 886 頁〕。マルクスによれば、資本主義社会の富の基本形態は商品〔全集 23 巻, 47 頁, K I, 49 頁〕なのだから、資本主義経済のもとでは商品がすべての生産物と生産用具の一般的な形態になるのであり〔全集 25 巻, 1039 頁, K III, 820 頁〕、飽くなき商品化が追求されることになる。

商品には様々な種類がある。物的商品、サービス商品、金融商品、情報商品、レンタル商品などであり、京都議定書が産み出した地球温暖化ガス排出権さえ商品として取引されている。ほとんどすべての人々がインターネットを利用している今日、ネット「住空間」の住所に当たるメールアドレスやホームページ URL などが商品として売買されている。

資本主義的商品生産を行うとき、資本家は機械と原材料という生産手段とこれに働きかけて生産物をつくる労働とを必要とする。資本家はこれら生産に必要なものを市場で調達しなければならない。機械、原材料は市場で売買されるが、労働は売買されない。なぜなら、労働とは機械と原材料に働きかける人間の営み、活動を指すのであり、このような人間の活動は市場で売られてはいない。それでは、活動をする人間が売られているかといえ、資本主義社会は奴隷制ではないから人間も売られていない。それを市場で買い、商品の生産過程で労働させることができるものは、人間の労働する能力、すなわち労働力なのである〔全集 23 巻, 219 頁, 696 頁, K I, 181 頁, 559 頁〕。

マルクスは労働力を次のように定義する。

われわれが労働力または労働能力と言うのは、人間の肉体すなわち生きている人格のうちに存在していて、彼がなんらかの種類の使用価値を生産するときにそのつど運動させるところの、肉体的および精神的諸能力の総体のことである。

〔全集 23 巻, 219 頁, K I, 181 頁〕

この労働力は、市場で売買される。その市場は労働市場といわれ、労働者と資本家が労働力の売買を行うのである。このように市場で売買されることから、労働力は商品といえるのである。また、労働力は労働者が資本家に売るものであり、労働者間や資本家間で交換あるいは売買される商品ではない。封建制や奴隷制など資本主義に先立つ社会にあっては、農奴や奴隷の労働力は市場で購入するものではなかった。封建領主と農奴との身分的關係から農奴の労働は調達され、奴隷主は奴隷の所有者として奴隷労働を自在に使用できた。しかし、資本制のもとでは、資本は労働力を労働市場で商品として購入する以外に取得できない。この意味で、資本が労働力を商品化したといえるのである。

資本家とは人格化された資本〔全集 23 巻, 200 頁, K I, 168 頁〕であり、賃金労働者とは賃労働の人格化〔全集 25 巻, 1124 頁, K III, 887 頁〕にすぎないから、資本と労働の關係が資本家と労働者の形をとって表現されるのである。

労働力は労働者の肉体の中に存在しているから、物的商品と異なって、その存在を労働者から切り離して取り出せない。だから、労働力商品は抽象化して理解するしかない。しかし労働力は実在しているのであるから、労働力商品も実在する。

2. 労働力商品の価値および価格

労働力商品は市場で売買されるが、その売買価格はどのように決定されるか。

どのような商品であっても、市場価格を決定する一般的原則は需要と供給の関係に依存する。需要と供給は常に変動するから、市場での商品価格も変動する。しかし、長期的には平均的な価格に落ち着く。この平均的な価格をアダム・スミスは「自然価格」と名付けた[スミス 2000(1776) (1), 108 頁]。この自然価格とは、マルクスがいう費用価格と平均利潤からなる生産価格のことであり、重農主義が必要価格とよび、リカードが生産費用と名付けたものである。

この自然価格あるいは生産価格には商品の価値があらわれており、その価値は商品の生産費によって規定される。価値の大きさは、「価値を形成する実体」の量、すなわち労働の量によって、計られる[全集 23 巻, 52 頁, K I, 53 頁]^{*1}。

だから、「商品の価値は、商品が流通にはいる前に、その価格にあらわされているのであり、したがって流通の前提であって結果ではない」[同前, 206 頁, K I, 172 頁]。

労働力も商品であるかぎり、その価値は生産費によって規定されている。しかし労働力は労働者の肉体のうちに存在するのであるから、工場で生産されるのではなく、労働者が生産するものである。労働力の生産（再生産）とは「今日の労働を終わったならば、明日も力や健康の同じ条件のもとで同じ過程を繰り返すことができなければならない」[同前, 224 頁, K I, 185 頁]労働力の所有者をつくりだすことに他ならない。

そこでマルクスは、「労働力の価値は、他のどの商品の価値とも同じに、この独自の商品の生産に、したがってまた再生産に必要な労働時間によって規定されている」[同前, 223 頁, K I, 184 頁]としたうえで、労働力の価値を、この労働力を生産するのに必要な生活手段の価値に置き換える。「労働力の価値は、労働力の所持者の維持のために必要な生活手段の価値である。・・・労働力の生産に必要な生活手段の総額は、補充人員すなわち労働者の子供の生活手段を含んでいる・・・。一定の労働部門で技能と熟練とを体得して発達した独自の労働力になるようにするためには、一定の養成または教育が必要・・・」[同前, 224 頁～225 頁, K I, 185 頁～186 頁]として、生活手段の価値は、生活費、家族生活費、養成費から構成されるとする[同前, 673 頁, K I, 542 頁]。

労働力の価値が、本人の生活費や養成費を含み、生活費には衣食住の最低生活費だけでなく、文化水準も影響を与えることから、その価値は労働者が生活する地域によって差が

*1 商品の価値はその生産に要した労働の量によって規定されるとするのが労働価値説である。これに対して、商品や財の効用つまり使用価値の大きさが価値を決めるというのが効用価値説である。しかしパソコンの効用が増大しているのに単価が下がるといったことなどは効用価値説では説明できない[松石 2002, 40 頁] ことから、労働価値説の優位性は明らかである。

生じることになる。この地域とは一般的には国よりも小さい単位である*2。

労働力の価値の測定は、1労働日ごとに行われる。なぜなら、労働力は労働者の肉体の中に存在するものだから、生理的に1労働日で消費され、労働が終わると次の労働日のための再生産がはじまることになる。労働力は、労働過程あるいはその再生産過程において価値を高めることがある。例えば、OJT や OffJT によって熟練度や新しいスキルを身につけることで労働力の価値は高まる。ただし、労働力は1日でその価値を極端に変動させることにはならないため、賃金に反映する際には、その賃金を適用する期間が労働契約等で定められることになる。しかし、価値の測定は1労働日ごとである。このことは、後で考察する賃金（第4章）において重要になる。

このような価値をもった労働力商品が市場において貨幣と交換されるのである。この貨幣が賃金と呼ばれる。すなわち労働力商品の価格なのである。

ところで、労働力の価値が、本人の生活費や養成費を含むことは自明であるが、はたして家族生活費や子どもの養育費まで含むかについては議論の余地がある。

いうまでもなく、労働力商品といえども使用価値がなければ価値をもたない。使用価値とは、資本が生産過程で消費する商品の有用性である。それは、縫製、旋盤、タイプ、自動車セールスといった具体的有用労働を行うことができる労働力である。この労働力商品の価値が家族数によって変化することになれば、家族数が多ければ多いほど価値が高くなる。そうすると、労働者は家族を増やそうとするであろうし、資本家は家族数が少ない労働者を雇用しようとするだろう。同じ使用価値をもつ労働力であっても、家族の生活費を必要としない労働力だけが購入されることになる。

同一の使用価値をもつ労働力が同一価値をもつためには、家族生活費や子どもの養育費は労働力の価値の構成からは除外されなければならない。マルクスは、労働者を階級としてとらえて、労働者の補充人員として子どもの養育費を労働力の価値構成に入れ込もうとしたのであろうが、労働力の価値をわかりにくくしている。そしてこのことが、賃金論において混乱を引き起こすことになる。この点も、賃金（第4章）において考察する。

3. 労働力商品の売買－交換過程の対等関係

商品が市場で交換されるためには、商品所有者は独立した自由人でなければならない。つまり、その商品の所有権を有する者だけが市場での交換過程に参入できるのであり、同時に商品所有者は互いに対等な関係にある。

マルクスはいう。

彼ら（商品所持者－引用者）は互いに相手を私的所有者として認めあわなければならない。契約をその形態とするこの法的関係は、法律的に発展していてもいなくても、経済的關係がそこに反映している一つの意味関係である。

[全集 23 卷, 113 頁, K I, 99 頁]

*2 ここではいう地域とは、ミクロ・リージョンにあたり、EU の Committee of the Regions に参加する region がそれにあたる。日本では、県あるいは地方になる。

商品交換は、それ自体としては、それ自身の性質から生ずるもののほかにはどんな従属関係も含んではない。

[同前, 219 頁, K I, 181 頁]

このように商品所有者は対等な関係において市場で交換を行うのであるから、労働力商品の所有者すなわち労働者も、自らの労働力を資本家の貨幣すなわち賃金と対等関係で交換する。市場における商品交換は等価交換である。労働力商品と賃金との交換の法的表現が、労働者と資本家との間に交わされる労働契約なのである。

労働力が賃金と交換されるという労働力商品の売買が、労働者と資本家の対等関係のもとで行われることを否定する論者はいない。

4. 労働力商品の消費－剰余価値の源泉

あらゆる商品は消費される。消費には、生産的消費と個人的消費がある。生産的消費とは、商品として購入した機械や原材料および労働力を消費して新たな商品となる生産物を生産することである。これに対して、個人的消費とは生活手段の消費のように個人生活のための消費である。この点において、労働者が生活手段を消費するのは労働力を再生産することから生産的消費といえるが、本稿では立ち入らない。

そこで、労働力商品の消費とは何かを考えて見よう。労働力商品は資本家しか購入しないのであったから、資本家が労働力商品を消費する目的や方法を考えることである。

資本家による労働力商品の消費は生産的消費である。労働力は生産過程で生産的に消費されるのである。つまり、商品として購入した機械や原材料に働きかけて生産物をつくる労働として労働力商品が消費されるのである。この機械、原材料、労働力はすべて商品であるから、それぞれに価値を持っている。その価値は生産費によって規定され、その生産に投入された労働の量によって計られるのであった。この3つの商品が資本にとって生産過程で新しい生産物に生まれ変わるのであるから、それぞれの価値は新しい生産物に移転することになる。新しい生産物は3つの商品価値を含んだ商品として流通過程つまり市場での交換過程に入る。

このように資本家は、市場で機械、原材料、労働力を購入して、それらを生産過程に投入し、新しい商品を生産する。そして、生産された新商品は市場という交換過程で販売されるのである。市場でこれらの商品を購入し生産過程に投入するために使用される貨幣が資本なのである。

ところで、機械、原材料、労働力の購入に投入された資本は、商品を生産して市場で販売することで資本家の手に返ってくるが、回収した資本が投入した資本よりも大きくなっていないと利潤は得られない。しかし市場での商品交換は等価交換だったから、商品は市場に持ち込まれる前の価値でしか交換されない、つまり、利潤は交換過程からは発生しない。利潤の源は生産過程にあることになる。

商品交換は等価物どうしの交換であり、したがって、価値を増やす手段ではないのである。

[全集 23 巻, 207 頁, K I, 173 頁]

原材料は商品生産のために使われるから、原材料に含まれる価値はすべて生産物に移転する。機械は一度きりの生産だけで償却されてしまわないから、その価値の一部が移転し、残りの価値は次の生産にまわされる。労働力の価値はすべてが移転する。しかしこれでは、生産物に含まれている価値は、もとの機械、原材料、労働力の価値が移転しただけである。

マルクスは、機械、原材料に含まれていた価値はそのまま生産物に移転するが、労働力の価値は、労働をとおして生産物に新しい価値を付加することを発見した。つまり、労働力は市場で一定量の貨幣と等価交換されたが、資本家はこの労働力を消費することによって、一定量の貨幣を上回る価値をつくりだすのである。これが剰余価値である。

機械や原材料に投入された資本は生産過程で価値量を変えないので不変資本といわれ、労働力商品の購入に投入された資本は価値量を変えるので可変資本という〔全集 23 巻, 273 頁, K I, 224 頁〕。可変資本によって購入された労働力が剰余価値の源泉である。

労働力が商品である限りその価値は、機械及び原材料同様に生産物に移転するのであり、新価値になるものではない。にもかかわらず、労働力は生産物には新価値としての剰余価値を付加する。なぜ、労働力商品の消費が新しい価値すなわち剰余価値を生み出すのかについて、マルクスは資本主義的生産様式の一つの特徴である〔全集 25 巻, 1125 頁, K III, 887 頁〕としながら、次のように説明する。

労働力の売り手は、他のどの商品の売り手と同じに、労働力の交換価値を実現してその使用価値を引き渡すのである。・・・労働力の使用価値、つまり労働そのものはその売り手のものではない・・・。貨幣所持者は労働力の日価値を支払った。だから、1 日の労働力の使用、1 日じゅうの労働は、彼のものである。・・・労働力の使用が 1 日につくりだす価値が労働力自身の日価値の 2 倍だという事情は、買い手にとっては特別な幸運ではあるが、けっして売り手にたいする不法ではないのである。

〔全集 23 巻, 254 頁, K I, 208 頁〕

労働力を買うことは、労働力の価格すなわち労賃の補填のために必要であるよりも多量の労働の提供、つまり・・・剰余価値の生産のための根本条件としての剰余労働の提供を条件とする購入契約である。

〔全集 24 巻, 40 頁, K II, 35 頁〕

資本家は、労働者が労働力商品を生産するのに必要な生活手段等の価値に等しい賃金を支払ってその労働力を購入し、その労働力を使用して支払った以上の価値をもつ商品を生産するのである。これは、労働力の交換価値が等価交換され、使用価値が労働力の購入者たる資本家に使用される結果である。

19 世紀半ばになっても、労働者に労働時間や標準労働日の概念が定着していなかったこともあり〔Harvey2010, p147、Hutchins & Harrison1911, p107, 日本語訳 107 頁〕、1 労働日の労働時間を長くすることで資本家は剰余価値を増やすことができた。しかし、労働時間を長くしなくても剰余価値を生産できるのが労働力商品の特徴なのである。つまり、労働時間延長によって生み出される剰余価値は絶対的剰余価値ということに対して、労働力商品の再生産費である生活手段の価値が下がることや発明等による生産性向上によって生

み出される剰余価値は相対的剰余価値と呼ばれる、労働力商品の消費はこの絶対的剰余価値及び相対的剰余価値を生産するのである。

なお個別資本家は、発明等による生産性向上によって他の資本家よりも多くの剰余価値を受け取ることがあるが、その剰余価値は特別剰余価値といわれる。それは「資本が相対的剰余価値の生産において全体として行うことを、個別的に行うのである。しかし、他方、新たな生産様式が一般化され、・・・商品の個別的価値とその商品の社会的価値との差がなくなってしまうと、あの特別剰余価値もなくなる」[全集 23 巻, 419 頁, K I, 337 頁] のであり、この特別剰余価値は労働力が生産する相対的剰余価値に含まれるのである。

5. 労働力商品の価値移転

さきに、労働力の価値は生産物に移転すること、また移転する価値以上に価値が生み出され、これが剰余価値となることを見てきた。ところが、労働力の価値が移転することについて否定しないまでも明確にしないことから、労働力の商品性について疑念を生じさせる見解がある。そこでこのことについてマルクスがどうとらえているかを見てみよう。

機械、原材料に含まれる価値が生産物に移転することは明白であるが、労働力に含まれる価値が生産物に移転することについて、マルクスは二通りの表現をする。一つには、労働力は新価値をつくるというものであり [全集 23 巻, 272 頁, K I, 223 頁, 全集 24 巻, 51 頁, K II, 44 頁]、二つには労働力の価値は生産物に含まれる、あるいは付け加えるという表現である [全集 23 巻, 761 頁, K I, 610 頁, 全集 24 巻, 52 頁, 200 頁, K II, 44 頁, 164 頁]。前者の場合、生産物に移転するのは機械、原材料の価値だけであり、労働力の価値は新価値に含まれることになる。これに対して後者の場合は、労働力の価値も生産物に移転し、これとは別に剰余価値が付加されると読むことができる。マルクスは労働力の価値は「再生産」され、機械・原材料の価値は「再現」されるという表現を随所に使う。

労働力が商品であるなら、それは機械や原材料と同様に、その価値は生産物に移転しなければならない。マルクスが労働力の価値移転に関して曖昧な態度を取ったのは、労働力商品の価格すなわち賃金の支払いが、労働が終わった後、すなわち労働力を消費した後で行われたとしたことによるとと思われる [全集 23 巻, 227 頁, K I, 188 頁]。つまり、生産物にはすでに購入した機械・原材料の価値は移転するが、労働力への支払いがなされていない段階なので、価値移転ではなく、新価値として付け加えられると表現したのであろう。

その一方で、マルクスは、労働力の売買について、貨幣が購買手段として機能するか支払手段として機能するかは商品交換の性質を少しも変えるものではないとして、「労働力は、あとからはじめて代価が支払われるとはいえ、すでに売られているのである。だが、関係を純粹に理解するためには、しばらくは、労働力の所持者はそれを売ればそのつどすぐに約束の価格を受け取るものと前提するのが、有用である」[同前, 228 頁, K I, 188 頁] とも述べる。

このように、労働力に含まれる価値と生産物に含まれる価値との関係についての曖昧な表現は、マルクスが労働力の商品性について明確な認識を持たなかったためである。すなわち、後述するとおり、剰余価値を資本家が取得する資本主義的取得様式を商品売買関係ではなく階級関係から説明するために、労働力商品の価値が生産物に移転するのではなく、

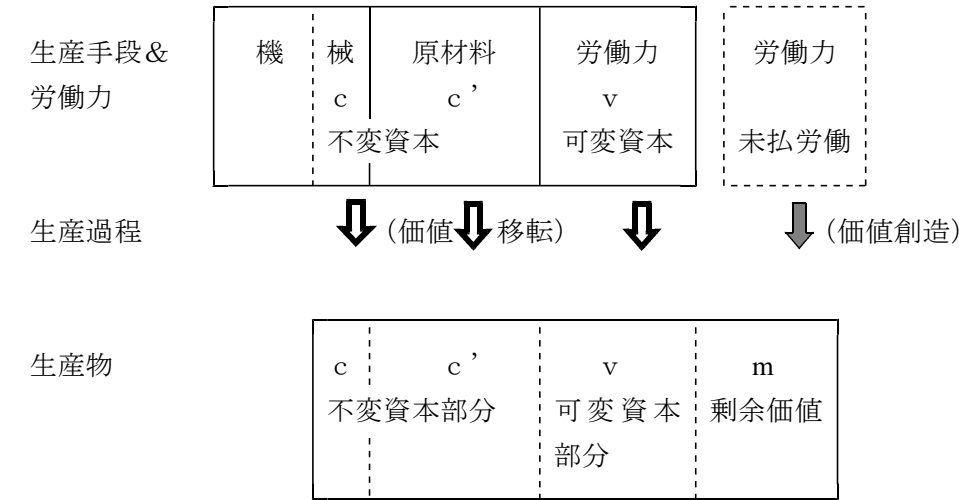
労働力すなわち労働者が新価値をつくるかのように説明してしまうのである。

こうしたマルクスの曖昧さは、「労働力は・・生産手段のようにその価値を移転せられるものではない」[宇野 1964, 66 頁]とか、「1日の労働による生産物の価値は、1日のうちに生産手段から生産物に移転した旧価値（＝不変資本）と1日のうちに新たに形成された新価値（可変資本＋剰余価値）との合計である」[大谷 2001, 139 頁]という言説を生みだし、労働力を商品として理解することを妨げることになっている。

八木紀一郎は、不変資本の価値は生産物の商品としての価値に移転するが、「可変資本は賃金として支払われれば労働者の所得になってしまうから、企業会計のなかで資産として残る価値ではない。生産によって回収すべき費用（労務費）として記帳されるだけである。労働力の購買に投じられた可変資本は、資本の資産としてはいったんゼロになり、その後、生産的労働が行われるにつれて生産物のなかに新たな価値を形成する」と理解している[八木 2006, 80 頁]。しかし、不変資本として、その価値が生産物商品の価値に移転する材料は「生産によって回収すべき費用」たる材料費として記帳される。リース料も同じである。このように不変資本のうち流動資本は「生産によって回収すべき費用」として記帳されるのであるが、その価値は生産物に移転している。だから、労働力の購買に投じられた可変資本が費用に記帳されるからといって、生産物商品の価値に移転しないということにはならない。ましてや、「賃金として支払われれば労働者の所得になってしまうから、企業会計のなかで資産として残る価値ではない。資本の資産としてはいったんゼロになり」と言ってしまうと、賃金によって労働力商品が購入されたことを見失ってしまう。マルクスは、古典派経済学が不変資本と固定資本を区別できなかったと批判したが、八木はこれにくわえて会計実務まで組み入れることで、労働力の価値移転についての理解を妨げるのである。

労働力が商品である限り、その消費過程で他の商品と同様にその価値は生産物に移転するのであり、その上で労働力商品の特徴として、剰余価値を生産するのである。これを図式化すれば図1の通りである。

図1 商品価値の生産物への移転



資本主義的生産の I T 化に続いて A I（人工知能）の導入が見られる。この A I は生産要素としては機械に分類される。すると、A I の価値の一部が生産物に移転するものの、それは剰余価値を生み出さない。また、労働者が労働力再生産のために生活資料たる商品を購入して消費するのと違って、A I 自身はなんらの商品を購入することをしない。従って、A I は労働者にとって代わることはないのである。資本家が A I を導入する目的は、先に見た特別剰余価値で説明される。

6. 労働力商品の所有権

労働力の価値移転とならんで、労働力の所有権譲渡も、その商品性を理解する上で重要な問題である。一般商品は買い手に所有権が譲渡されるが、労働力の場合はどうか。

通説は、労働力は資本家に販売されるが、その所有権は労働者に帰属するというものである。マルクスも資本論（第 4 章 労働力の売買）で明確に、労働者は労働力の所有権を放棄しないと言っている。

彼が人として彼の労働力にたいしてもつ関係は・・・彼がいつでもただ一時的に、一定の期間を限って、彼の労働力を買い手に用立て、その消費にまかせるだけで、したがって、ただ、労働力を手放してもそれにたいする自分の所有権を放棄しないかぎりでのことである。

[全集 23 巻, 220 頁, K I, 182 頁]

しかし、マルクスは第 17 章「労働力の価値または価格の労賃への転化」では次のように言う。

労働者が売るものは、彼の労働力である。彼の労働が現実には始まれば、それはすでに彼のものではなくっており、したがってもはや彼によって売られることはできない。

[全集 23 巻, 696 頁, K I, 559 頁]

マルクスが資本論第 4 章で言いたいことは、労働者と資本家は対等な商品所有者として関係を結び、労働者は一定時間を限って労働力を売るのであって、ひとまとめにして一度に売のではないということである。他方、第 17 章では、売ってしまった労働力は労働者の所有から離れているから、もはや売ることにはできないということである。だから、労働者は明日以降に売る労働力全体の所有権を放棄しないものの、今日一定時間を限って売る労働力の所有権は買い手に譲渡されるということになる。所有権が買い手に譲渡されることは、それが商品であることを裏付けることになる。

このようにマルクスを理解することで、労働力の商品性についての理解を深めることができる。

労働力の所有権は譲渡されないとの立場から、労働力の売買説ではなく賃貸借説^{*3}もあるが、「所有権を保持したままでの時間ぎめの売買または利用権の売買」（水谷 2002, 70 頁）とすれば、賃貸借説は売買説に包摂されることになる。だから、賃貸借説は売買説と異なる意味を持たないのであり、賃貸借説に立ったところで、労働力の所有権の譲渡について否定することはできない。

7. 労働力レンタル商品

これまで、労働力商品を抽象的に見てきたが、その性質の理解を助けるために、労働力商品と類似した商品であるレンタカーと比較してみる。

現代ではレンタル商品にも多くの種類があるが、「20 世紀後半から成長したリース・レンタル業に関する経済理論の研究が不十分であり、その歴史的研究は皆無に近い」[水谷 2002, 47 頁]といわれるように、マルクスの時代にレンタル商品の分析はなかったと思われる^{*4}。

レンタル商品の一例としてレンタカーと労働力とを比較してみると、それぞれの生産者、所有者、使用者は図 2 のとおりである。なお、先に見たとおり労働力の所有者はその商品全体の所有者であり、使用者には一定期間を限って所有権を譲渡するのであった。

図 2 労働力とレンタカーの比較

商品名	生産者	所有者	使用者（購入者）
労働力	労働者	労働者	資本家
レンタカー	業者	業者	顧客

労働力は労働者の肉体のうちに存在するものであり、労働過程から離れて次の労働過程に入る間に再生産されるものであった。再生産のためには、生活資料等が消費された。労働力という商品を生産するのは労働者である。レンタカーは、車を購入し、これに塗装や装飾をほどこしてあるいは何もしないでレンタカーという商品につくりあげる。この商品を生産するのをレンタカー業者とする。

労働者は労働力を所有し、賃金と引き替えに資本家にその時間を定めての使用を認める。資本家は労働力商品の使用価値を購入し、時間を定めて労働力を消費するのである。労働力の使用あるいは消費とは労働のことである。定められた時間が終われば、労働力は空になって労働者に返され^{*5}、労働者は労働力を補充して翌日に販売する。労働力の再生産で

*3 労働力の売買説と賃貸借説については鈴木和雄が検討しているが、鈴木は労働力の商品性を否定する立場から、売買説も賃貸借説も間違っていると結論づける。[鈴木 1999, 310 頁]

*4 資本論第 17 章 [全集 23 巻, 702 頁, K I, 564 頁] には、機械の賃借りにについての記述があるが、レンタルやリースが商品となっていたとは思えない。

*5 労働力の未使用分があっても翌日に繰り越しできないのであるから「空」となるのであり、労働力を補充するための器たる労働者の身体が労働者に返される。

ある。

レンタカー業者はレンタカーを所有し、料金と引き替えに顧客にその時間を定めての使用を認める。顧客はレンタカー商品の使用価値を購入し、時間を定めてレンタカーを使用する。レンタカーの使用とはレンタカーを機能させることであり、その用途は顧客が決める。定められた時間が終われば、あるいはその時間の前にレンタカー^{*6}はレンタカー業者に返され、業者は次の使用のために清掃や点検等を行いあるいは何もしないで次の販売のためにレンタカーを再生産する。

労働力は一定期間使用されると再生産ができなくなり、商品としての生命を終える。労働者の肉体的限界から労働力の機能たる労働が不能になるからである。労働者が生きていたとしても、労働力商品は存在しないのである。

レンタカーも一定期間使用されると、商品としての生命を終える。車そのものが動くかどうかに関係なく、レンタカー商品としては存在しなくなる。

このように労働力商品をレンタカーと比較することで、労働力が一般商品と同じ商品としての普遍性を有することが理解できる。レンタル商品などの誕生によって、労働力が実在する商品であることが再発見されるのである。

ちなみに、レンタカー料金は、顧客がその使用によって生産した商品の価値の分け前ではないことはいままでのない。同様に、労働力の価格たる賃金も、資本家が生産する商品の価値の分け前ではない。これらの料金や賃金は、使用される前に決められ、あるいは支払われているからである。

前項で考察した、労働力の所有権の譲渡について、レンタカーで検討することは有意義であろう。すなわち、レンタカー業者は車の所有権を保持しているが、レンタカーとしての一定時間を限って使用する権利（これは所有権である）は顧客に譲渡される。そうでないと、顧客はレンタカーを使用できない、つまりレンタカー商品を消費できないからである。レンタカーと車が異なるのと同じように、労働力と労働者は区別しなければならない。

8. 労働力商品の消費における内在的限界－生産過程も対等関係

資本家は購入した労働力商品をみずからの思いのままに消費できるであろうか。

第2節で検討したとおり、労働者は労働力を生産し、その日の労働力を使い果たすと、翌日の労働力を再生産するのであった。再生産は、労働過程（生産過程）を離れた労働者が休息・余暇の過程で行う。従って、労働力商品はその再生産が可能となる状態で、労働過程（生産過程）から解放されなければならない。

資本主義システムが労働力を商品化したのであったが、商品化された労働力は再生産されることが前提となっており、その前提のもとに資本主義システムは構築されたのである。だから、資本主義システムにあっては、再生産が不可能になるような労働力商品の消費はできないのである。これを労働力商品の消費における内在的限界ということができる。

労働者は市場において資本家と対等な関係で労働力商品と資本（賃金）との交換を行うのであったが、市場すなわち交換過程のみならず、生産過程すなわち労働過程においても

*6 この場合、レンタカー機能を果たさないで、返されるのは車そのものである。

対等な関係で労働力商品の消費が行われるのである。この対等関係の法的表現が労働契約である。労働契約が書面であるか口頭であるかは問題ではない。

一般的には、商品の購入者は所有権を有することになるから、その商品を自由に消費できるのであるが、消費における内在的限界をもつ商品は労働力以外にも存在する。例えばそれはレンタル商品に多く見られるところである。

前節でみたレンタカー使用者たる顧客は、レンタカー使用つまりレンタカー商品の消費における制約が課せられている。例えば、レンタカーを転貸しすること、第三者に使用させること、各種テストもしくは競技に使用することなどは禁止されている。レンタカーとしての機能を果たせなくなる状態で業者に返すことは許されない。レンタカー商品購入契約に当たる貸渡約款を守ることが求められている。そして、この貸渡約款に基づいて商品の消費が制約されるのである。

労働力は商品であり、その特徴として剰余価値を生み出す商品であるが、レンタカーと比較することで一般商品としての普遍性を持つことが理解できるのである。こうして労働者と資本家の関係すなわち労使関係は、労働力商品の売買関係だということがわかる。そこで、現実の労使関係を労働力商品の売買関係の視点から考察してみよう。

しかしその前に、労働力が商品であることを否定する諸説、また労働力商品の売買関係に基づかない賃金諸説を次章以下で検討する。

第3章 労働力商品の否定－労働経済学批判

労働力が商品であることを正面から否定する論者は多くない。しかし、先に見たように労働力商品の価値が生産物に移転しないという説は労働力の商品性を疑問視していると思われる。これは資本の生産過程においては商品交換法則が貫徹しないということと同旨である。資本の生産過程すなわち労働過程については、労使関係の章で詳しく考察することになるから、ここでは労働力商品は何かを説明するために実在するかのように擬制したものであるとする説、労働力は特殊な商品であるとする説、労働力商品の日価値の計算に関する説、また労働力商品の価値移転を否定する説について代表的な見解を検討する。

1. 擬制商品説－資本主義システムの説明

(1) ポランニーの場合

労働（力）は本来商品でなく、擬制商品であると考えたのはカール・ポランニーである。ポランニーは、資本主義経済（彼の言葉で言えば市場経済）において労働、土地、貨幣は産業の本質的要素であり、それらの市場は経済システムの重要な部分となっていること認める。しかし、販売のために生産されたのが商品であることを前提にすれば、これらは販売のために生産されていないから商品とは言えない。それでも、これらを商品として見なさないことには市場での売買ができない。そこで、これらは本来商品ではなく、擬制商品（fictitious commodity）として商品になぞらえることとした^{*1}。

擬制商品だから、「労働力」という商品は取り出したり、みさかいなく使ったり、使わないままにしておくことはできない[Polanyi2001, p75-76, 日本語訳 125-126 頁、ポランニー 2003, 39-40 頁]、また労働が商品と類似しないこととして、「人間から切り離すことができない、貯蔵されることや輸送されることも、製造されることや消費されることもできない」[ポランニー 2012, 162 頁] というのである。

ポランニーは、労働、土地、貨幣が本来商品になってしまうことは、社会の壊滅をもたらす[Polanyi2001, p75, 日本語訳 126 頁]、とりわけ労働（力）については「市場の法則に従って、この商品を自由に処分することは、社会の骨組み、すなわちそれを構成する人間的存在を破壊してしまうほどに人間を濫用することなの」[ポランニー 2012, 123 頁] だから、これらは本来商品には転化しないと考える。

ポランニーは、市場経済の発展により、社会から切り離れて振る舞う経済的自由主義の運動と、この運動から社会を保護する運動との二重の運動がうまれて、労働、土地、貨幣は擬制商品のまま本来商品には転化しないと考える^{*2}。この対抗運動たるもののなかに、工場法や労働組合そして社会保険などが含まれている。こうしてポランニーは、経済は社会的関係の中に埋め込まれているとの主張を貫くのである。

*1 fictitious は「仮想」「架空」と訳されることが多く、その逆は「現実」「実在」であろう。しかし、先行研究者にならって「擬装」及び「本来」をあてる。

*2 ポランニーは 19 世紀市場経済において労働が商品化されたということもあるが[Polanyi1947, p.100, ポランニー 2012, 250 頁]、本来商品であるとは言わない。

ポランニーの思想について深入りすることは本稿の趣旨から離れてしまうので、彼が労働（力）を本来商品でなく、擬制商品とみなした点を批判的に検討する。

まず、販売のために生産されたのが商品であるとの定義であるが、前章において商品には様々な種類があることをみた。例えば、住所は販売のために作成されたとは言えないが、メールアドレスは売買の対象となっている。電話番号や自動車ナンバーは、高値で販売することもできる。販売のために生産されてはいないものでも商品にするというのが、資本主義経済なのである。従って、労働、土地、貨幣は本来商品に転化していてもおかしくない。内より、労働力は資本主義誕生とともに商品化されたのであり、逆に言えば労働力が商品化されないことには資本主義は誕生しなかったのである。

次にポランニーは、労働、土地、貨幣が本来商品になってしまうと、その自由な消費が可能となり、社会が壊滅することになるという。しかし前章第8節（労働力商品の消費における内在的限界－生産過程も対等関係）で検討したとおり、購入者が自由に消費できない商品があり、労働力もその一つである。従って、労働、土地、貨幣が本来商品であっても、その消費によって社会が壊滅することはない。

以上のとおり、ポランニーは交換過程（流通過程）及び生産過程・労働過程（消費過程）の両面において市場経済から社会を保護する目的を持って擬制商品概念を導き出したのであるが、本来商品としても社会保護の目的は達成できるのであるから、理解が厄介な擬制商品という概念は不要である。それが真理を否定する場合はなおさらである。

（２）シュトレークの場合

ポランニーが擬制商品概念を考えたのは1930年代から40年代にかけてであるが、その影響は大きく21世紀に入っても生き延びている。新自由主義的資本主義の行き詰まりを背景に、ポランニー再評価も手伝って、擬制商品概念も進化を遂げている。

ポランニーの考え方に同調するヴォルフガング・シュトレークは、労働、土地、貨幣が完全商品化することをもって資本主義は終焉するのだという。

資本主義は、私有化された資本と商品化された労働力を結合させる「労働過程」を通して、・・・資本蓄積を追求するために利益の最大化を保証する社会である。

[Streck2016, pp58-59, 日本語訳 83 頁参照]

今日の危機を要約的に説明するには、三つの擬制商品（貨幣、自然、労働）とそれらを商品化することについての内在的限界についてのポランニーの議論ほど有用なものはない。

[ibid., p248, 日本語訳 344 頁参照]

現在、ポランニーの三つの「擬制商品」－労働、土地、自然－は大胆かつ急激な商品化の結果として危機的な状況にあると思われる

[ibid., p208, 日本語訳 289 頁参照]

三つの擬制商品は、注意深く制限が設けられ、規制された方法においてのみ商品として扱われるのであって、完全商品化されてしまうと、それ自身が破壊されるか利用不可能になる。実際、市場拡大によってポランニーの3つの擬制商品は危機的状況の入り口に立たされており、それらを完全な市場化から守るために諸制度が次々と破壊されている。

[ibid., p61, 日本語訳 87 頁参照]

商品化の3つのフロンティア―労働、自然、貨幣―にあって、資本主義にとってよいものであるはずのその抑制装置が崩壊している。

[ibid., p72, 日本語訳 104 頁参照]

グローバリゼーションは、ポランニーが3つの擬制商品と呼んだ「労働、土地、貨幣」の商品化を制限していた社会体制を腐食させた。労働、土地、貨幣を完全商品化させず、その濫用を防ぐために必要な政府の権威は、グローバリゼーションによって消滅した。

[ibid., p24, 日本語訳 38 頁参照]

シュトレークは、労働力の商品化が資本主義にとって前提であると把握しているものの、その「完全」商品化は資本主義を崩壊させるという。彼が資本主義の前提としての労働力の商品化という場合、それは擬制商品を意味している。そして、「完全」商品化とはいわゆる本来商品に転化することである^{*3}。そして、グローバリゼーションによって、完全商品化が進行して、資本主義は終焉を迎えるというわけだ。

たしかに、資本主義が終焉期を迎えていることについて異論はない。しかし、その原因を労働力など3つの擬制商品の完全商品化に求めることは、彼の考え方それ自体と矛盾する。なぜなら、彼は3つの擬制商品は商品化するについての内在的限界があると主張するからである。内在的限界があるのになぜ商品化ができるのか。この矛盾に気づいているからなのか、彼は「完全」商品化と表現する。つまり、内在的限界があるから、商品化は徐々に進められ、ついに「完全」に商品化するというのである。ではどの段階をもって「完全」となるのかについては明らかにしない。ということからすれば、「完全」の段階それ

*3 シュトレークは、労働力が本来商品と異なることを、筆者への返信で次のように説明する。For me the specific property of labor power is that it is inseparable from its supplier (seller, owner). If you sell bananas or rent out a car, you can go home after the deal and watch TV; if you sell (rent out) your labor power you have to come along and operate it according to orders given to you by the buyer/renter. This results in a relationship of authority that does not exist between the buyer and the supplier of a banana or a rented car. (労働力の特徴はその提供者（売り手、所有者）から分離できないことである。バナナを売ったり、レンタカーを貸すとなれば、その取引が終わった後では家に帰ってテレビでも見ていればいい。労働力を売る場合（貸す場合）は、その買い手（借り手）の命令に従って、労働力から離れずにそれを動かさなければならない。この結果として、バナナやレンタカーの売り手と買い手の間には存在しない権威関係（従属関係）を生じさせるのである。)

自身が流動することになる。このように商品化を程度問題^{*4}にすることは商品化についての誰もが共有できる客観的で共通した基準がないことになる。

シュトレークが矛盾に陥ったのは、労働力が本来商品であることを否定したためである。ポランニーの時代は別としても、20 世紀後半にレンタル商品が普及したのであるから、シュトレークは労働力商品が本来商品、一般商品であることを捉まえられたはずである。そして、前章で検討したように、労働力商品には消費についての内在的制約があるのだから、この文脈で資本主義の終焉を捉えることが可能となる。つまり、資本はその本性から、内在的限界を無視して労働力（ポランニー流に言えば、土地、貨幣も）を消費することになり、そのことによって資本主義の基盤を掘り崩しているのである。内在的限界を無視した労働力の消費とは、いわゆるブラック企業 *sweat shop* で起きていることである。この内在的限界については、第 6 章及び第 8 章の労使関係で詳しく検討する。

以上のとおり、労働力を商品とみなさない擬制商品説は資本主義経済を説明できない。

2. 擬制商品説－労使関係の説明

労働経済学において労働力商品擬制説を採る鈴木和雄は次のように展開する。

マルクスは、資本の側に貨幣があるのなら対局には商品がなければならず、それを「労働」とするわけにいかないから「労働力」とした。しかし、労働力はもともと人間の一素質であって、商品体として独立させようような物象として存在するのではない。この商品は、労働の搾取を貨幣関係で処理している事態を説明するために、理論上、労働者の身体のうちに観念的に定立された商品である。

[鈴木 1999, 56 頁]

労働力は労働者の身体と不可分であり、売買当事者にとって覚知しえぬ、不可視の過程として「労働力の売買」は存在する。

[同前, 132 頁]

労働力の代価支払いは、流通過程で完了するものではなく、生産過程で労働が終わった後で、労働の対価として支払われるのであるから、それは労働の売買であるが[同前, 59 頁]、労働力の対価が先払いされたとしても、当事者にとってはやはり、労働力の対価は労働の対価と受け止められるの

*4 私の質問に対して以下のとおり、程度問題であることを認めている。where complete commodification begins is probably a matter of degree. I see it as a limiting condition and capital is fighting to move the limit back. There is also the astonishing willingness and capacity of people to commercialize themselves in order to survive in expanding markets (“coping”). The limit is historically contingent, movable and moving.（完全商品化が始まるところは多分程度問題だろう。私は、完全商品化を限定された条件として、また資本は限界を引き戻すためにたたかうものとみている。これらは、人々が拡大する市場において、いきおい勇んで自分を市場化・商品化する（対抗する）ことで生き延びていくことにも見られる。完全商品化の限界は、歴史的に一定しておらず、流動するものであり、流動している。）

である。

[同前, 63 頁]

生産過程と切り離して「労働力の売買」は成り立ちえないのだから、流通過程で購入した労働力商品を消費しない場合、すなわち資本家が労働者に労働をさせない場合にも賃金を支払わなければならないのは例外として処理できる。

[同前, 234 頁]

このように鈴木は、労働力商品の代価支払いは流通過程では完了せず生産過程で労働が終わった後で支払われるのだから、擬制された商品だという。賃金後払い説の誤りは第4章「労働の価格説」で詳説するが、賃金後払い説に立脚することが擬制説の間違いを引き起こしている。

労働力商品が消費されない、すなわち労働力商品が生産過程に入らない場合があったとしても、それは「例外」だから無視できると鈴木はいうが、マルクスは「価値を創造する能力として、労働力は買われる。生産的に働かせるためではなしにそれを買うこともできる。例えば、純粋に個人的な目的、召使として使うなどということのために買うこともできる」[全集 25 巻, 478 頁, K III, 395 頁] として労働力は生産過程に入らない商品になりえると説明している。このように現実事象を説明できないところに鈴木説の破綻は明らかである。

鈴木が展開する擬制商品説の間違いは、先に見たレンタカー商品の説明によって簡単に指摘することができる。レンタカー商品は不可視であり、見える物は車である。しかし、顧客は車を買うのではなく、レンタカー商品を買う、つまりレンタカーを使用するのである。料金が先払いか後払いになるかは関係なく、料金は使用する前つまりレンタカー商品を消費する前から決まっている。例えば、建設業を営む顧客が建設現場にレンタカーを使用する場合、レンタカーは生産過程に入ることになるが、レンタカーを使用しない場合でも、料金は支払わなければならない。このことを労働力商品で置き換えれば鈴木説の破綻は明白となる。

3. 特殊商品説

前章において、労働力商品は剰余価値を生み出すことに特徴があることを見た。ところが、労働力は剰余価値を生み出す以外にも特殊性をもつ商品であると主張する見解がある。

労働経済学において従属労働説をとる前川嘉一は、「労働力＝商品の需給法則は労働力＝商品の特殊性のため、供給側に不利な条件を生ずるようにモディファイされる」として、労働力商品の特殊性をゆえに商品性は貫徹されないと、次のように説明する。

それが労働者たる人間に内在し、その生活に癒着しているため、労働力と労働者は不可分の存在様式をもつことから次のことがいえる。すなわち、(1)貯蔵できない商品である－労働力商品は日常的に生産され日常的に消費されるべきもの。(2)移動困難な商品である・・・(3)供給過剰化の商品である。

労働力商品の特殊性は、その供給に緊急性、硬直性および競合性を賦与することになり、労働市場を全く不完全競争の場とする。このため、労働力商品の市場価値は生産費以下となり、労働力商品

の商品性は貫徹されない^{*5}。

[前川 1969, 120 頁]

小川登は労働力商品には6つの素材的特殊性、11の経済学的特殊性があるという。

すなわち、素材的特殊性として①生身の労働者と不可分 ②「生産されない」生産要素であり、本源的生産要素 ③貯蔵・保存がきかない、使われなければ消滅する財貨 ④消費（経験）によってその質（熟練、技能、知識、能率など）が向上する ⑤労働可能年齢（労働寿命）と身体的寿命がちがう ⑥移動困難なものであるとする。

また経済学的特殊性として①新価値および剰余価値を創造 ②「売切り」の普通の商品とことなり、「切売り」「賃貸し」である ③労働力の売買は売買関係にとどまらず、雇用関係をとめない、かつ労働力商品への支払いは「後払い」形式をとる ④その使用のされ方が問題となり、契約条件の変更が契約期間内に行われるのが原則 ⑤「赤いハートをもった商品」として、労働者は拘束にたいする「負の効用」を感じる ⑥長時間の育成・訓練に比較して収穫（return）が遅い ⑦差別化が容易に行われる ⑧売り惜しみができず、「窮迫販売」「投売り」が強いられる ⑨相対的過剰な商品であり、賃金は労働力の価値以下に引き下げられる ⑩自動的需給調整機能が弱く、「生産」制限・供給制限ができない ⑪売買・交換関係は形式的には平等であるにもかかわらず、内容的・実質的には社会階級関係・従属関係である、というものである。

そして小川は「労働力はほんらい商品でないにもかかわらず、商品化させられているといういみで労働力商品は「強制された商品」であり、資本主義社会は賃金奴隷制の社会である」と結論づける。[小川 1975, 39 頁～44 頁]

労働市場の分析に力を入れる吉村励は抽象的・一般的労働市場であることを断った上でだが、「労働者は、その生活条件そのものによって、企業家と同一の市場に関する情報・知識をもちえない。また労働力移動は、・・・自由な移動もまた制約される。・・・労働力の販売以外に生活の手段をもたない労働者は、形式的には、あれこれ企業家＝資本家を選ぶのは自由であるが、しかし必ずだれかの企業家を選択しなければならない。したがって、労働者は形式的には、個々の資本家から独立しているが、全体としての資本家には従属しているのである。・・・全体としての従属関係のもとで、商品が窮迫販売として行われ、市場知識・情報に関して格段の差があり、労働力移行が不完全である労働市場は、完全競争市場ではありえない」と述べる [吉村 1975, 86 頁]。すなわち、労働市場における労働力商品は一般商品として扱われていないというのである。

これらの論者は、労働力商品が一般商品と異なる特殊な商品であるがゆえに、使用者（資本家）に対して労働者は弱い立場に立たされ、その結果、対等関係で完全競争が保障され

*5 前川は、労働力商品の特殊性に起因する労働市場の不完全性、すなわち個別的取引の経済的非対等関係を克服する方法として、集団的に取引する方法をとらなければならない、団体的取引を行うために、労働組合の形成をしなければならない、とする [前川 1969, 121 頁]。労働組合の形成という結論は間違っていないが、労使の非対等関係を労働力商品の特殊性から説明することは正しくない（第7章参照）。

ている一般市場と異なり、労働市場は不完全競争市場であると論及する。そして、労働力商品の特殊性はさまざまな側面から語られるが、その基本は、労働力の売買において、使用者は購入しなくても生きていけるが、労働者は販売しなければ生きていけないという点にある。

たしかに、生産手段から切り離された労働者は労働力を売る以外に生活する手段がないという意味で、労働力を販売しなければならない。しかし、使用者たる資本家は労働力を購入して生産をしないかぎり資本蓄積を行うことができないのであった。資本家にとって労働力を購入しない選択肢はないのである。もちろん労働力を購入せず、資本で生きつないでいくことはできるが、それは資本主義的生産をやめることであり、今日においては銀行等からの借り入れの返済を考えると、資本家にとっても死活問題となる。労働力を購入しなくても生きていけるのは資産家であって資本家ではない。

小川登が唱える労働力商品の素材的特殊性および経済学的特殊性のうち、特殊性といえるのは経済学的特殊性①にあげた剰余価値の創造だけである（素材的特殊性②④はこれに含めることができる）。それ以外の特殊性とするものは、一般商品にも同様のものがあり（素材的①③⑤⑥、経済学的②④⑦⑧⑩）、あるいは事実であるとはいえない（経済学的③⑤⑥⑨⑪）ものが含まれている。

以上のとおり、労働力は特殊な商品であるとの説は、労働力をひとまず商品として把握してはいるが、一般商品とは異なる特殊商品と認識するために、商品性を否定することになってしまっている。

4. レント説と日価値

労働力は時間極めで売られることから、労働力賃貸料（レント）説、すなわちリース商品ととらえたのは大谷禎之助である [大谷 2001, 131 頁]。

ところが大谷は、リース機械のレント（賃貸料）が総価値（総価格）と耐久期間（販売期間）にもとづいて算定されることから、労働力の総価値を労働者の一生分の再生産費（親の家計から独立したのち死ぬまでのあいだ、労働する個人として正常な状態で一生を送るのに必要な再生産費の総額^{*6}）としてそれを販売日数で割ったものが労働力の日価値であるとする [同前, 132 頁]。

たしかに、労働力の価値はこの労働力を生産するのに必要な生活手段の価値に置き換えることができるのであるが、労働力が労働者の肉体のうちに存在するものだから、その生産は毎日行われるのであり、機械のようにあらかじめ総価値が決められるものではない。

労働力という商品は毎日生産され、その積算として生涯の再生産費が算定できるに過ぎ

*6 労働力価値には老齢等による労働不能の場合の生活費が含まれるとする見解は以下のとおり労働経済学に見られるところである。「労働者として免れることができない当該社会の特定の時期における平均的な頻度の災害や疾病や失業或いは老齢等による労働不能の場合の最低生活費は、労働力の価値の一部を構成する」[岸本 1955, 4 頁]、
「労働者は賃労働者として一生を過ごすわけではない。老後の生活費、扶養家族の生活費は労働力の価値に含まれている」[松井 1975, 18 頁]

ない。また、毎日の生産にあたり、経験・研修・教育などによって生産費が高くなり、商品としての価値が高まることにもなる。あるいは逆の場合もあり得る。毎日の（再）生産費が労働力の日価値であり、これを週極め、月極めでレンタルするのである。

大谷の労働力賃貸料（レント）説は賃貸借説と変わらない。大谷自身も、賃貸借は所有権を譲渡しないと云い〔同前, 129 頁〕、労働力の総価値が一生分の再生産費ということや、前章で考察したレンタカー商品と同じように理解しているとは思えないことから、労働力をレンタル商品ととらえることができたかについては疑問が残る。

5. 労働力価値と労働力価値一部移転説

森田成也は労働力価値が生産物に移転するが、それは養成費や修業費から構成される労働力価値部分だけであるという。

森田は、労働力価値を2つに分ける。すなわち「生活手段価値や子どもの養育費などによって構成される本源的労働力価値と、特殊な熟練や技能を修得するのに費やされた修業労働や養成労働や種々の物品費によって構成される追加的労働力価値である」。そのうえで「複雑労働者が生産のさいに生産物に価値を移転させるのはこの追加的価値労働力だけであり、本源的労働力価値はいかなる意味でも生産物に価値を移転しない」という〔森田 2009, 152 頁〕。なぜなら、生活手段価値部分は労働者が消費してしまうから、生産物に価値を移転しないが、追加的労働力価値部分は社会的必要労働であるから生産物に価値を移転するというのである〔同前, 158 頁〕。

森田は、労働力価値を構成する生活手段の価値が生活手段の個人的消費とともに消失するから労働力は生産物に価値移転しないという論者を「生活手段価値消失説」と定義したうえで、そうなれば労働力は市場に出てきた時には価値を持たない空っぽの容器でしかなく、これは労働力商品擬制説だと、批判する。森田は、生活手段を消費することで労働力という商品が生産されるのだから、価値は消失していない、労働力は価値を持った商品だとする。しかし、生活手段の価値部分は労働者が消費してしまうから、生産物に価値を移転しないというのである。つまり、「生活手段価値消失説」が労働力商品擬制説であるのに対して、森田は労働力商品説をとるが、どちらも生活手段部分の価値は労働者の個人消費となるから、生産物に価値を移転しないことでは変わらないのである。だから森田は、生活手段部分以外が生産物に価値を移転するというのである。

しかし、労働力が商品であるなら、その価値が生産物に移転するのは自明である。労働者が生活手段部分つまり生活費を個人消費するとしても、その消費は次の労働日に売るための労働力の再生産である。今日の労働日に売った労働力の価値は、今日の生産物に移転しているのである。森田の一部移転説は、労働力を商品としてとらえていないことになる。

また、森田は標準労働日が成立して以降は、労働力の日価値は一定ではなく、増大するという。すなわち、標準労働日に対応するのが「1日分の労働力価値」であり、これを「労働力の基本価値」と呼び、労働力が「標準時間を上回って消費される場合には、その時間に比例した価値の増大がみられるのである。この増大分の労働力価値を『労働力の追加価値』と呼ぶ」として、標準労働日が成立することによって、労働力価値は「労働力の基本価値」と「労働力の追加価値」に分化するという〔森田 2008, 73 頁〕。

たしかに、長い時間消費される労働力は、短い時間に比べて労働力の価値は高い。しか

し、それは労働力を販売する時にわかっていることである。また、時間を延長した労働は、1日分の労働力価値すなわち1日の労働力の再生産費で充足できないから延長した分だけ再生産費が高くなると考えるべきである。このことは割増残業手当の根拠を考える賃金の章で再度検討する。

「労働力の基本価値と追加価値」とか「労働時間が延長されたから労働力価値が増大する」[同前, 76 頁] というと、価値増殖過程についての理解を難しくする。なぜなら、「価値増殖過程は、ある一点を越えて延長された価値形成過程にほかならない。もし価値形成過程がこの点を越えて継続すれば、それは価値増殖過程になる」[全集 23 卷, 256 頁, K I, 219 頁] と理解すれば十分なのであり、労働時間の延長すなわち生産時間の延長が価値形成過程と価値増殖過程にどのように分かれるのかというように問題を複雑に考える意味はない。

標準労働日を超えるという労働時間の延長については、あらかじめ延長された労働時間に対応する労働力価値で考えた方が、労働力についての理解が容易になる。わざわざ複雑に考えることで、労働力の商品性について混乱をもたらすべきではないであろう。

第4章 賃金

労働力商品は労働市場において貨幣と交換されるのであるが、この貨幣が賃金である。賃金は、労働賃金あるいは労賃ともいう。従って、労働力商品の価格が賃金であらわされるのである。

しかし、資本主義経済のもとでの賃金についてさまざまな学説が展開されてきた。生存費説、基金説、搾取説、取引説、限界生産力説、人的資本説などが、時代とともに唱えられたきた。それぞれの説が、労働の供給者か需要者のどちらの側面からか、さらにはどちらの立場に立って賃金を考えるかによる違いがあるとして、「賃金学説も、社会思想としての側面をもつ」[小池 1966, 13 頁] ともいわれた。しかし、資本主義経済のもとで賃金の本質が、その時代や社会背景の移り変わりに影響されることはあり得ない。変化するのは、労働者の賃金要求あるいは資本家の賃金政策である。賃金理論が歴史的にさまざまに展開されてきたのは、それぞれの時代の現実を説明できなくなったからに他ならないのであって、決してイデオロギーの問題ではない。

賃金について議論する場合、本質、形態、決まり方など分野は多いが、本稿は本質論を扱うことにする。それは、賃金を労働力の商品性から見ることであり、商品性を否定する賃金論を批判することである。

1. 労働の対価説

賃金は「労働の対価」であるとの見解がある。

例えば、労働基準法では「賃金とは、労働の対償（remuneration for labor）」とされている。対償とは対価と同義語である。隅谷三喜男は、「資本制社会においては、この労働に対する反対給付として賃金が支払われる」[隅谷 1965, 7 頁] という見解をとる。反対給付とは対価のことにほかならない。

しかし、賃金を労働の対価としてしまうと、労働がなされなかった場合には賃金が支払われないことになる。また、労働の結果によって賃金額が決定される余地を残してしまう。

資本主義経済は、市場における商品交換を基礎にした経済システムである^{*1}。市場における商品交換としてある労働力と貨幣との交換の契約が、労働者と資本家が結ぶ労働契約である。すべての商品交換が対等な関係にある商品所有者によって行われるように、労働契約も対等な関係で結ばれる。だから、労働の結果で賃金を決めるという労働契約は成立しない。

労働契約は労働力の売買契約として結ばれるのであるから、労働者が契約に違反して労働力を引き渡さない場合、つまり労働がなされなかった場合には、賃金は支払われない、

*1 この場合の商品は「資本主義的商品」である [松石 1987, 280 頁]。なおウォーラー・ステインは資本主義であるための必須条件は、賃労働、交換のための生産、階級闘争、自由市場などではなく、あくなき資本蓄積にあるというが [Wallerstein2013, p10]、資本蓄積は労働力商品の市場での購買を抜きにしては実現しないのであるから、本文のように定義することは間違っていない。

あるいは支払い済みの賃金は返還される。欠勤などによる賃金カットがこれにあたる。

他方、使用者の責任において労働力が使用されなかった場合、賃金は労働契約どおりに支払われる。労働力はそれが使用されなくても、時間の経過とともに消滅していくからである。労働基準法 26 条が「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない」という休業手当を定めているのはこのためである。なお、60 %という数字は、労働基準法が労働条件の最低基準を定めているためであり、経済学的には 100 %支給となる。

こうしたことから、賃金は、労働をしたことへの報酬として決められるのではない。労働をすることへの対価として賃金が決められる、すなわち、労働力商品を譲渡することに対して賃金を支払うという意味である。その譲渡あるいは支払いの時期には関係なく、賃金は労働力商品の価格であることを意味する。

ところで、資本家は労働力の売買契約時間を超えて使用することがある。所定労働時間（標準労働日）を超えて残業させる場合であり、それには割増残業手当を支払うことになる。これは、資本家が購入した労働力を過度に使用したためであり、再生産費が通常よりも高くなるからである。例えば、1 労働日 8 時間労働の賃金が 8,000 円とすれば、それは労働力の再生産費に 8,000 円が必要だからであった。そこで 2 時間残業をすれば 10,000 円ではなく、割増賃金率を 25 % とすれば、10,500 円となる。これは、残業のために労働力が過度に消費され、再生産費が通常以上にかかるからである。

2. 労働の価格説

賃金を「労働の価格」とする見解もある。「労働の対価」が「労働をしたことへの報酬」と理解されるのに対して、「労働の価格」は「労働の対価」ほどではないが「労働力の価格」への異論として唱えられる。

船橋尚道は、「賃金を現象的に見ればそれはまぎれもなく労働の価格であり」[船橋 1996, 55 頁] という。そして、「賃金は労働力の価値ではなく使用価値（価値をうむ力能）に比例して決定される」[同前, 52 頁] として、「労働力の価値法則は・・労働者階級全体にあてはまるマクロ的な平均的概念であるのに対して、後者（労働の価格法則—引用者）は企業において賃金が支払われる場合に作用するミクロ的な法則である」[同前, 53 頁] という。つまり、賃金は労働力の価値・価格とは異なる「労働の価格」だということである。もっとも、船橋は、「単一労働市場（そこで競争が行われている市場）においては、同一銘柄の労働力の価格は同一になると」[同前, 54 頁] して、「労働の価格」ではなく「労働力の価格」と表現するが、いずれの表現であれ労働の市場価格のことを意味している。

マルクスは、「労働の価格」は不払い労働を隠蔽することになるという。「労働力の価値および価格」と「労働の価値および価格」または「労賃」は区別され、賃金は「労働力の価格」なのであるが、それを「労働の価格」とすることによって、すべての労働が支払労働であるかのようにしてしまう、これが「労働力の価値と価格」の「労働の価値と価格」すなわち「労賃」への転化であり、「労賃」という現象形態の背後にあるものは科学によって始めて発見されなければならないという [全集 23 巻, 700 頁～703 頁, K I, 562 頁～564 頁]。

しかし船橋は、「労働力の価値は、流通にはいる前に規定されているのであるが、雇用契約を締結した時に賃金を支払うのではなく、労働力の使用価値の現実的ひきわたし、つまり労働が行われた後で、いわゆる後払いを行う。このように賃金は後払いされるから、労働力の購買者は、労働力の価値に規定されながら労働力の使用価値の発揮の度合いをみて賃金を支払うことになる」として「労働力の価値・価格は必然性をもって労働の価格に転化するのであって、それは単なるイリュージョン、あるいは仮象ではない」という〔船橋 1965, 10 頁〕。こうして船橋は、賃金は「労働をした価格」であるとしてしまい、労働力の商品性を否定することになる。

「労働者は自分の労働を提供したあとで支払いを受ける」〔全集 23 巻, 701 頁, K I, 563 頁〕という事情から、「(労働の価値または価格の) 現象形態が生ずるのは、主として賃金が、労働者が労働をしたあとで、彼が労働した時間数 (または生産物量) に応じて支払われるからである」〔金子 1968, 65 頁〕という見解も出される。しかし、月末締め of 当月 25 日支給で「月給」が支払われる賃金前払い制 (中間払い制) が少なくない今日、「労働の価格」は現象形態としても支持されないであろう。

また実際、労働組合が労働分配率を問題とする一つの根拠は、労働力の使用によってつくり出される価値生産物に比較して労働力への支払いが少ないことにある。賃金が「労働の価格」であるとすれば、労働分配率は問題にならないであろう。

3. 基本賃金と諸手当

商品価格は需給関係によるが、その商品の価値をあらわす生産価格 (マルクス) あるいは自然価格 (スミス) に落ち着くことは先に見たとおりである。そしてこの価値は、生産費によって規定されるのであった。労働力商品の価値は、その再生産費つまり生活手段の価値に置き換えることができ、第 2 章第 2 節で見たとおり、マルクスは生活手段の価値は生活費、家族生活費、養成費から構成されるとした。

ところで実際に支給される賃金をみると、基本給とは別に家族手当あるいは扶養手当が支給されることが多い。扶養家族がない場合には、これらの手当は当然ながら支給されない。労働力商品の価値に家族生活費が含まれるとすれば、家族手当や扶養手当は余計なものとなる。このことはどのように解釈すればよいのであろうか。

マルクスは、「機械が、労働者家族の全員を労働市場に投ずることによって、成年男子の労働力の価値を彼の全家族のあいだに分割する」〔全集 23 巻, 515 頁, K I, 417 頁〕として、機械あるいは工場制度によって、女性や児童が大量に賃金労働者になったと述べている。また、別の箇所ではエンゲルスの「イギリスにおける労働者階級の状態」についても言及している。それによれば、1839 年のイギリス工場労働者の半数は 18 歳未満で、58% は女性であり、木綿工業での女性の割合は 56.25%、羊毛 69.5%、生糸 70.5% であったと記述している〔エンゲルス「イギリスにおける労働者階級の状態」全集 2 巻, 374 頁〕。マルクスは資本主義的生産様式のもとでは成年男子だけでなく、女性も子どもも賃金労働者になっていることを十分承知していた。機械制工場労働者における女性・児童の割合を考え

るなら、家族生活費を含めた成年男子労働者をモデルにするのがむしろ不自然である*2。

当時のイギリス労働者にとって工場労働は比較的安定した賃金労働であった。他の家族が働いていなくても、成年男子が一人働けば、最低限の生活は維持できていた。つまり、家族全員の生活費が成年男子労働者の賃金でまかなえていた。また、救貧法あるいはスピーナムランド法が適用されない労働者はその賃金で家族を養わなければならなかった。そこで、家族の生活費を労働力の価値の構成要素としたと考えられる。つまり、当時の現実を説明したのである。従って、家族数が多いから労働力商品の価値が高くなるというものではない。

次に、マルクスは「消耗と死によって市場から引き上げられる労働力は、どんなに少なくとも同じ数の新たな労働力によって絶えず補充されなければならない」から、労働力の生産に必要な生活手段の総額は「労働者の子どもの生活手段を含んでいる」という[全集 23 巻, 225 頁, K I, 186 頁]。労働者の子どもの養育費は労働者が出すことになるだろうが、だからといって、その労働者の労働力の価値に子どもの養育費が含まれることにならない。たしかに、次世代の労働者の養育は資本主義経済の維持成長には不可欠である。このことをマルクスは、次世代の労働者階級の養育ととらえて、階級としての労働力の価値に子どもの養育費を含めたのであろう。しかし、次世代の労働者は労働者階級から生まれるだけではない。没落する資本家階級や農民が労働者階級に入ってくることはマルクス自身が語っていることである[全集 23 巻第 24 章いわゆる本源的蓄積, K I, 741 頁以下]。従って、子どもの養育費は労働者の労働力の価値に含まれるのではなく、その子どもの労働力の生産費に含まれるといえるのである。

国が支給する「子ども手当」があるが、これは子どもの養育費を国家が負担する考え方である。階級が負担するのではない。また、「子ども手当」の支給に伴って、家族手当・扶養手当をなくする企業も出ている。これに、賃金をシングル単位で考える[伊田 1998, 248 頁] ことと合わせると、子どもの養育費を労働力の価値に含めることは、理論的にも現実的にも妥当とは言えない。家族賃金についてはジェンダーの視点から疑問がだされる[Harvey 2010, p209, 中川 2000, 127 頁]。

さらに現実の賃金を見ていると、家族手当や住宅手当などは労働時間に対応しない賃金として支給されている。これは、社会政策あるいは労働政策としては、厚生省・軍需省共編「勤労規範草案」(1945 年)において「生活の本拠は家にあり・・・給与の支給にあたり年齢と家族とに考慮を払うべき所以にして、これを給与の根幹たらしむべし」としたこと、戦後日本の賃金に影響を与えた電産型賃金が賃金構成として本人給と家族給を生活保障給としたこと[河西 1999] から、家族手当が普及したといえる。またアメリカにおいては、「フォード主義は男性が外で稼ぎ、女性が家事をする生活保障給を発展させた」[Mishra1999, p25] ともいわれる。このように、国家の社会政策や企業の賃金政策および

*2 19 世紀前半のイギリス議会における工場法制定論議の中で、児童労働が成人男子より多いことが報告されている[Hutchins & Harrison1911、戸塚 1966]。親が子どもに請負労働をさせたり、「世間一般の習慣に反して、児童たちがその父親を扶養する」状況が議会で証言された[Hutchins & Harrison1911, p20, 日本語訳 20 頁]

労働組合の要求によって家族手当が普及していったといえる。このことは、そもそも基本給（本人給）には家族手当が含まれていないことを物語るものである。

この現実から、労働力商品の価値に家族生活費は入っていないことを理解しなければならない。ましてや家族単位賃金はありえない。労働力商品の価値には家族生活費が含まれるという抽象から、賃金という具体を見ていくなれば、現実の賃金を説明できなくなる。こういった場合は、再度具体から出発する下降的分析を行って、抽象へと達しなければならない^{*3}。

4. 賃金の計算単位と支払い期

賃金が労働力商品の価格であり、労働力は労働者の生理的事情から毎日（再）生産されるのであった。従って、労働力商品の価格は毎日（1労働日ごと）計られるのである。

これにたいして大谷禎之助が賃金を賃貸料（レント）にとらえ、労働者一生分の再生産費を販売日数で割ったものが労働力の日価値であるとしていることは先に見た。大谷は、具体的には労働力を20歳から定年まで売るのが、死亡するまで生活費が必要だから、定年後の生活費も含めて再生産費の総額が労働力の総価値になるという〔大谷 2001, 134頁〕。また、八木は「子供を食べさせるだけではなく教育を与えるための支出も含まれる。働けなくなってからの生活費も入るだろう」という〔八木 2006, 65頁〕。

このように、子どもの生活費と本人の退職後の生活費も労働力の総価値に含めるとなると、労働力は商品ではなくなる。子どもの生活費については前節で見たとおりであるが、退職後の生活費までも労働力の価値に含めて賃金と交換するとなれば、理論上は退職後に労働力を売ることができないことになる。退職後に別の労働契約を結んだり、あるいは自営業につく場合、その生活費はすでに退職前の労働力の価値に計算されているのだから、無償で労働することになってしまう。

退職後の生活費は年金に支えられている現実がある。年金は社会保険であり、労働力の販売ではない。無年金だからといって、生活費が賃金の蓄えで支えられる必然性もない。つまり、退職後の生活費は労働力の価値には含まれないのである。この現実をふまえるなら、退職後の生活費が労働力の価値に含まれるという見解は間違っている。

労働力は日価値で計られるが、賃金は毎日変動することにはならない。先に見たように（第2章2節）労働力は1日でその価値を極端に変動させることにはならないから、賃金に反映する際には年単位になることが多い。通常、昇給やベースアップは年ごとに行われる。

また、賃金計算期間と支払いは月単位が多い。月給制である。週給制や日給制もある。

賃金の計算単位や支払い期は、労働力商品と賃金の交換の割合と支払い期を決めたものである。

*3 松石勝彦の説明を参考にした下降的分析である。この下降的分析と上昇法〔松石 1987, 13 頁, 23 頁〕は、労働力商品から労使関係を考える際に有意義である。下降的分析と上昇法、あるいは下降法と上昇法はマルクス資本論の方法である〔Mandel 1976 p21, Harvey 2010, p8〕。

5. 賃金制度あるいは賃金体系

労働力の価格である賃金の額及び支払いは、労働者と資本家の交渉による。しかし、資本が企業として多数の労働者を雇用する場合、個別交渉は時間と費用の面からコストがかかること、また賃金も労働条件として統一的かつ画一的に処理することができることから、賃金制度あるいは賃金体系が考案されることになる。賃金制度を考えるにあたり、賃金を勤続年数など年功で決める年功賃金、能力で決める能力主義賃金、成果で決める成果主義賃金などの考え方がある。

他方、これらの賃金の考え方は属人給であり、仕事給が平等であるとの考え方もある〔木下 1999〕^{*4}。

男女という性別、無期雇用と有期雇用あるいはフルタイムとパートタイムという雇用形態別などによって大きな賃金格差がつくられることに反対して、同一価値労働同一賃金が唱えられる。1921 年に結成された赤色労働組合（プロフィンテルン）は行動綱領のひとつに「男女同一労働同一賃金」を掲げた。1951 年に採択された ILO100 号条約は、性別による差別のない同一価値労働同一賃金を批准国に求めた。日本においては 1990 年代に入り、男女賃金差別撤廃の運動原則として同一価値労働同一賃金の論争が、賃金論と運動論において盛んに行われた。また、非正規雇用労働者が増加する状況にあってその低賃金を改善する理念として同一価値労働同一賃金が使われている。

この同一価値労働同一賃金の理念は、賃金差別に反対する要求の原則であり、それ自体として賃金水準を規定するものでない（中川 1996, 141 頁, 本多 1996, 141 頁, 森 2005, 293 頁）。また、それが資本家による労働者分断の考え方として使われ〔総評 1979, 306 頁〕、なにより上述した「賃金は労働の価格あるいは対価」説に陥ってしまい、労働力の商品性を否定しかねないことから、同一価値労働力同一賃金という正確な用語法を用いて、差別賃金廃止の運動原則とすべきである。

本節では、労働力商品の観点から、近年企業や国・地方自治体を取りいれている成果主義賃金について考察してみよう。また、労働力の商品性を否定して「業績賃金（成果賃金）」を導入しようとしたナチス政権の賃金政策についても考察する。

（1）成果主義賃金

成果主義とは、「①できるだけ客観的にこれまでの成果をはかろうと努め、②成果のようなものに連動した賃金体系で動機づけを図ろうとするすべての考え方」〔高橋 2004, 230 頁〕と定義される。そこで、成果主義賃金とは、主に成果の評価に基づいて査定された賃金、ということになる。同時に、成果の評価が当期の賃金に反映する場合に限定される。なぜなら、評価を次期の賃金に反映させる方法は、能力主義賃金によく見られたことであり、成果主義に特徴的なものではないからである。

土田道夫は人事考課と賃金決定の関係に着目して、切断説と連動説を紹介している〔土田 2004, 63 頁～ 64 頁〕。すなわち企業に人事考課権があっても賃金決定を労使間合意で

*4 仕事給つまり「イスの値段」〔木下 1999, 51 頁〕は効用価値説であり、「イスの値段」は測定不可能である

行う場合は切断説であり、評価と賃金が直接に連動する場合は連動説とする。しかし、連動説であっても評価が次期賃金に反映する場合は、必ずしも連動しているとは言えない。労働者が労働契約を解除することによって、評価を賃金に連動させなくできるからである。連動説は、評価が当期賃金に反映する場合、例えば成果によってボーナスが決定される場合などに当てはまるのである。

この成果主義賃金は、成果の評価が当期の賃金に反映するのであるから、労務の提供が終わった後で賃金が決まることを意味する。

それは、成果主義賃金の決定方法の問題を派生させる。資本主義経済では対等な関係によって労働力商品の売買が行われるのだが、成果主義賃金の場合は、労働力商品の購買者の意思によって賃金額が決定され、販売者の意思は反映されないこととなる。そこから、賃金決定において、経済外的要因が入り込む余地が生まれる。それが、購買者たる資本家の恣意性ということになる。

この恣意性が成果主義そのものを潰していることは多くの実践レポートで報告されているところであるが、成果主義賃金の本質から、成果主義には恣意性がついて回るのは避けられないのである。

ところで、資本主義経済における企業は市場取引の主体である。個々の労働者あるいは労働組合を相手に市場取引を行うのは、個々の資本家よりも組織としての企業の方が多い。企業が市場取引に参加できるようにするため、自然人と同様の権利義務主体としての法人格が与えられている。企業であれ、個人事業主であれ資本としては同じであるが、企業は経営に多くの者が関わるため、個人事業主と異なる性質を持っている。

経済システムが価格メカニズムによって調整されているとしても、「意識的な力の島々」として企業がなぜ存在するのかを考察したロナルド・コースは、企業内部を支配する法則と市場原理を次のように区別している。

企業の外部では、価格の変動が生産を方向づけ、それは市場における一連の交換取引を通じて調整される。企業の内部では、このような市場取引は排除され、交換取引をとともなう複雑な市場構造に代わって、調整者としての企業家が生産を方向づける。

[Coase1990, p35, 日本語訳 41 頁]

コースは、企業内部における異動は、部署間の「相対価格の格差」ゆえに行われるのではなく、「移るように命じられたからそうするのである」として、「企業の特質は、価格メカニズムに取って代わることにあり、とみなしてよい」[Coase1990, p35 ～ p36, 日本語訳 42 頁]とする。コースは市場を利用する費用を節減するために企業が登場したことを考察したのであるが、市場原理と企業原理は異質であるとするコースの見解は成果主義賃金を考える上で重要である。

企業が経済活動を行うにあたり、その活動は計画的である。企業は計画が支配している組織である。「見えざる手」が支配しているのではないのである。

ところで成果主義賃金は、企業内部の労働者を市場原理で競争させるものである。企業版市場主義ともいわれる。企業は価格メカニズムといわれる市場経済の中で、意識的計画的に活動する主体である。企業は市場経済にあつては他企業と競争するものである。その

企業内部が市場主義で調整されることになれば、それは企業原理の放棄である。しかも、企業の本質からすれば、企業内が市場主義になることはあり得ない。なぜなら、企業はトップの「意識的・計画的」な決定で動くからである。

成果主義賃金はこのような企業原理に反しているものであり、それゆえにまた機能不全に陥るのである。

法人である企業にとっての成果主義賃金を、自然人にアナロジーすると、それは心臓と肺臓をお互いに競争させることであり、右手と左手を喧嘩させることである。自然人なら死亡する。

成果主義賃金は資本主義経済における賃金からの逸脱であり、また企業内から企業原理を追放するものである。

成果主義賃金は、先に見たとおり、成果の評価が当期の賃金に反映される。評価期間の長短はあっても、その評価が当期のボーナスに反映されるケースなどが成果主義賃金の典型である。このような成果主義賃金だと、労働者はボーナスの額を知らないままに労働契約を結ぶことになる。

成果主義賃金では、評価期間を1ヶ月として、その評価がその月の給料に反映させられることもある。労働者は、契約締結時に月給がいくらになるかわからないのである。

このように、一定の労務提供に対応する一定の賃金というものが契約締結時に明確になっていないのが成果主義賃金の特徴である。一定の労務提供と引き換えに一定の賃金が支払われるというのが労働契約であるなら、成果主義は契約ではない。

成果主義賃金は、労働者が行った労働に対して資本家が評価を下し、それに基づいて賃金を支払うものである。したがってそれは労働力商品の売買関係からの離脱である。法的に言えば、労働契約関係ではなく、前近代的主従関係の復活である。封建的主従関係から資本主義的契約関係への発展を、ヘンリー・メインは1861年に「進歩していく社会の運動はこれまでのところ、身分から契約への運動であったといえる」という有名な命題で表現している[Maine1960(1917), p100]が、成果主義賃金は「契約から身分へ」の運動といえる。成果主義賃金は、資本主義経済における商品取引ではない。

ところで、日本の公務員賃金は、仕事給たる職務給が原則になっているが、実際には年功賃金^{*5}に近い。近年は成果主義賃金を取り入れられているが、勤続年数が賃金決定の最重要な要素を占めている。勤続年数が増えることを経験という養成費ととらえるならば労働力商品の価値は高まっているのであり、いわゆる年功賃金あるいは勤続給などは労働力商品の価格を反映したものといえる。このように考えれば、いわゆる年功賃金がなかなか退場していかない根拠が理解できるのである。

賃金制度は資本の賃金政策あるいは労使交渉の結果によって決まるのであり、どの賃金制度が正しいということではない。ただ、賃金が労働力の価格であることを前提にしない賃金制度は短命に終わるということである。それは商品の市場価格が自然価格に落ち着く

*5 年功賃金の定義は論者によって様々であるが、年齢や勤続年数によって自動的に賃金がきまるものではないことでは一致している。[野村1994, 小池1966, 熊沢1997, 河西1999]

ことと同じである。

（２）ナチス政権の賃金政策

ナチス政権が、労働力は商品でなく、雇用者と被雇用者の関係は共同体関係であると主張したことについては既に述べた（第１章第３節）。労働力の商品性を否定するナチスの賃金政策は「業績賃金」*⁶として知られている。

業績賃金は時間賃金や請負賃金（出来高賃金）と異なり、「すべての賃金所得の高はそれに先だって為された業績に依存すべきである、という思想から出発している」[高野 1939, 25 頁]。すなわち、「国民社会主義的な観方によれば、労働力はもはや、市場に行われている価格で購入することのできる、例えば原料のような、商品ではない。相共に経営において創造に従事しているすべての人は、同時に経営の共同の担当者である」[同前 61 頁] から、賃金も業績に応じて支払われるとしたのである。

この業績賃金についてノイマンは「社会主義的労働組合の階級賃金は、労働憲章第 29 条に規定されている「業績賃金」によっておきかえられた。「時間あたりの賃金率の上昇を許さず、もっぱら業績の増大によって収入を高めることが、国民社会主義指導の鉄則であった。」ヒトラーは、名誉党大会でこのように語った。」[Neumann2009, p432, 日本語訳 369 頁] と分析している*⁷。

ナチスは共同体思想のもと、労働（力）を商品とする考えを排斥して、労働者も企業家も業績に基づいて報酬が支払われるべきとしたのである。そして、業績を評価する客観的な基準が存在することはなかった。このようにナチスの業績賃金政策は、先に見た成果主義賃金と通底するのである。

ナチスの法律が契約を排除したことをもって、ノイマンが「法律は身分から契約へ発展するというヘンリー・メイン卿の定式は逆転されてしまった」[Neumann2009, p449, 日本語訳 382 頁] と指摘したことは、労働力の商品性を考察する上で示唆に富む。

* 6 ナチス労働憲章と呼ばれている国民労働秩序法第 29 条は次の通り定めている。「経営規則を以て労働者及び使用人に対する労働報酬を定むる場合には、個々の経営所属員に彼れの業績に相当する報酬を興へうる余地の存する旨を挙示したる最低賃率を掲載しなければならぬ。なおその他においても特別な業績に対し適当なる報酬を与えうるよう留意すべきである。」[高野 1939, 33 頁]

* 7 岡本友孝／小野英祐／加藤栄一訳『ビヒモス』は業績賃金を「出来高賃金」と訳しているが誤訳である。ノイマンは Behemoth を英語で執筆しており、leistungslohn を performance wage と英訳している。performance wage は業績賃金あるいは成果賃金であり、出来高賃金にあたる piece wage とは明らかに異なる。

第5章 労使関係

1. 生産過程と労働の指揮

労働力商品を買った資本家は、商品生産のために労働力商品を消費する。労働力商品を売った労働者は、労働力商品を提供して、資本家がこれを消費する際に協力することになる。すなわち労働である。一般の商品にあっては、売り手は買い手が商品をどのように使用し消費するかについて気にとめないが、労働力商品はそうではない。

それはひとつには、「他の商品とちがって、労働^{*1}の販売者は、販売行為が完了すると同時に、その販売したものに利益関係をもたなくなるのではない。かれは、自分の労働が販売されたあとで、それがどのように使用されるかに重大な関心をいだいているのである」〔ドップ 1966, 231 頁〕からである。

あとひとつには、「労働力と言うのは、人間の肉体のうちに存在する肉体的および精神的諸能力の総体」〔全集 23 巻, 219 頁, K I, 181 頁〕であり、「(労働力)の売り手である労働者が直接労働力を消費^{*2}する以外に買い手はこの商品をみずからのものとして処分することができない」〔小倉 1985, 19 頁〕し、「労働力の買い手はこの商品の消費を・・・労働者の意思をつうじて間接的に実現」〔鈴木 1999, 60 頁〕するのであるから、消極的であれ労働者が労働力の消費過程すなわち労働過程に参加しなければならないのである。

ここに、労働力商品の売買が終わったあとにも、売り手と買い手の間に新たな関係が生まれる。この関係は労使関係と呼ばれる。なお、労使とは、本来は労働と資本を意味する労資であったが、資本主義の発展とともに資本の所有と経営との分離が進み〔全集 25 巻, 463 頁以下, K III, 383 頁以下〕、資本家とともに労働力商品を使用する者には企業管理職などが含まれることから、本稿では労使と表記する。

さて、商品の買い手は、商品を売り手から引き離すだけでなく、使用あるいは消費できるようにしておくことを売り手に求める。労働力商品にあっても同じである。すなわち、使用者は、労働力商品を使用するにあたり、それを労働者から引き離し、使用あるいは消費できるように求める。使用者による労働力の使用とは、労働者による労働を意味する。そして、労働力が労働者の肉体の中に存在するのだから、その労働力を使用するには労働者に労働の指揮をする以外にない。

使用者が労働の指揮を行い労働者がこれに従う労使の関係は、労働市場において対等な関係で労働力商品が売買された結果つくられた関係である。

「資本家は、労働力の価値、またはその価値からずれるその価格を支払って、そのかわりに、生きている労働力そのものにたいする処分権を受け取る」〔全集 23 巻, 692 頁, K I, 556 頁〕のである。

ところでマルクスは、資本家が労働力商品を消費する生産過程すなわち労働過程におい

*1 ドップがいう労働とは労働力のことである。

*2 労働力は商品として資本家に買われたのであるから、「労働者が直接労働力を消費する」という小倉の見解は間違いである。この場合「労働者が直接労働力を機能させる」というべきである。

ては、資本と賃労働の関係が生じて、労働力は等価なしで剰余価値を生産するのであるから、「資本家と労働者のあいだの交換という関係はただ流通過程に属する外観でしかなくなり、内容そのものとは無関係でただ内容を不可解にするだけの単なる形式になるのである」[同前、760 頁, K I, 609 頁]と述べて、生産過程は商品交換の諸法則と正反対物に一変すると言う。このことから、生産過程における資本家と労働者の関係は、対等な交換関係ではなく、支配・従属関係であるとマルクスが主張していると理解できなくもない。

しかし、マルクスは生産過程における資本・賃労働関係は商品交換法則の適用によって生まれると言い、生産過程は支配・従属関係であるとは言っていない。マルクスは、次のとおり展開する。

資本主義的取得様式は商品生産の本来の諸法則にはまっこうからそむくように見えるとはいえ、それはけっしてこの諸法則の侵害から生まれるのではなく、反対にこの諸法則の適用から生まれるのである。

新たな生産物の価値は、さらに、労働力の価値の等価と剰余価値を含んでいる。・・・労働者は、自分の労働力の交換価値を支払ってもらい、それと同時にその使用価値を手放したのである—どの売買でもそうであるように。

この特殊な商品、労働力が、労働を供給するという、したがって価値を創造するという、独特な使用価値をもっているということも、商品生産の一般的法則を動かすことはできない。

交換の法則は、これらの商品の使用価値の相違をはじめから要件としているのであって、取引が終了してからはじめて始まるこれらの使用価値の消費とはまったく何の関係もないのである。だから、貨幣の資本への最初の転化は、商品生産の経済的諸法則とも、そこから派生する所有権とも、最も厳密に一致して行われるのである。

[全集 23 卷, 761 ~ 762 頁, K I, 610 ~ 611 頁]

資本家が資本の人格化として直接的生産過程でもつ権威、彼が生産の指揮者および支配者として身につける社会的機能は、奴隷や農奴などによる生産を基礎とする権威とは本質的に違うものである。・・・この権威の担い手は、ただ労働に対立する労働条件の人格化としてのみこの権威をもつのであって、以前の生産形態でのように政治的または神政的支配者として権威をもつのではないのである。

[全集 25 卷, 1126 頁, K III, 888 頁]

対等な交換関係にある市場で労働力商品を買った資本家は、これを生産過程に投入して生産物をつくるが、この生産物には労働力の価値が移転したものに加えて剰余価値が含まれるのであった。この剰余価値は労働力が等価なしに創造したのであるから、生産過程において資本と労働は対等関係にあるとは見えない。しかし、生産過程における資本と労働との関係は、対等な商品交換関係の結果生み出されたものにほかならず、他の商品と同じく労働力という商品の使用価値を消費した資本が剰余価値をつくり取得したのであるから、生産過程における資本と労働の関係を支配・従属関係ということはできないのである。

労働力が商品であるかぎり、この商品を買った資本は消費する権利をもつのである。もともと労働力商品の消費には一定の限界が内在していることはすでにみたとおりである(第2章第8節)。

資本家と労働者とは従属関係にあると記述する箇所が「資本論」にも散見される[全集 23 巻, 661 頁, 963 頁, K I, 533 頁, 765 頁]。しかしこれらは、資本主義的生産様式に労働者が包摂される論理および歴史的過程を叙述したものにすぎず、資本主義的生産様式の特徴、すなわち剰余労働の提供を条件とする購入契約である商品交換関係を支配・従属関係におきかえるものではない。

2. 労働の指揮の制約

労働者は賃金と引き換えに労働力を売る。この賃金は労働力の生産（再生産）費であった。このことは、労働力は再生産を前提として売られることを示している。労働力の再生産は、労働を離れて再び労働に入るまでの間に行われる。したがって、労働力の使用は、その再生産が可能である限りにおいて認められる。マルクスは労働日の限界に関して、「売られた商品の独自の性質には、買い手によるその消費にたいする制限が含まれている」[全集 23 巻, 305 頁, K I, 249 頁] とする。

また、ノイマンが、ナチス・ドイツにあっても労働契約の自由が存在しており、その労働契約の自由とは、「労働者は、協約、法、ないし慣習によって定められた特定の仕事のためにのみ、彼らの時間を売るのであり、彼らの雇用主が勝手に決めたどんな仕事もしなければならぬ義務はないのだということをも意味する」[Neumann2009, p339、日本語訳 294 頁] というように、労働力はどんな目的に使用してもよいというものではない。例えば、レンタカーを各種テストやサーキット競技に使用したり、連続高速回転などさせてエンジンを焼き付かせてはならないのと同じである。これと同様に女性労働力を「お茶くみ」に使用することも制約されるのである。つまり、労働力が商品であるゆえに、その使用（消費）は制約されるのである。

次に、労働力の使用は、労働者による労働であることから、労働者が主体となる人間活動である。使用者が指揮を行うとしても、それは労働者を通して労働力を機能させるしかない。従って、労働の指揮は労働者の合意なくしては実行されない。

このことから、指揮が奴隷や牛馬を使用する際の命令とは異なることが明らかとなる。奴隷や牛馬の使用は、次に労働するための再生産を前提にする必要がないし、またどのような命令も絶対であり、労働への合意は不要である。

労働の指揮を労働者に対する支配・服従と混同することがあってはならない。労働の指揮は、あくまで労働力商品の使用・消費に限ってのことであり、労働者を従属させることではない。

ところが、労働の指揮を支配・服従関係であるととらえる、労働力商品擬制説や雇用契約による法的身分（支配服従）形成説などがある。これらの諸説は、労働力の商品性を否定するものである。

鈴木和雄の労働力商品擬制説の破綻について先述したとおりである。労働力の商品性を否定する労働力商品擬制説は、「労働者の統制手段の発動によって実現される労働強制の関係は、商品経済的な契約関係というよりはむしろ、広義の政治的支配関係に属する」[鈴木 1999, 203 頁] として、労使関係は経済的関係ではなく政治的支配関係であり、支配服従関係であると結論づける。ところが、労働力が商品ということになれば、その賃金との交換関係には従属関係を含まないことになってしまい、これでは支配服従関係が説明でき

なくなる。そこで労働力は商品ではなく商品に「擬制」されているというのである。労働力が商品であるとなれば、労使関係は政治的支配関係であるとの論拠は消えてしまうのであり、もはや擬制説は労使関係の説明には適さない。

雇用契約法的身分形成説をとる森建資は、雇用契約を結ぶかどうかは個人の意思によるが、契約が支配・服従の権威関係を形成する、という。「契約を通じて身分に属する」[森 1988, 44 頁]というわけである。森は否定するが、これでは契約を通じて奴隷になることも可能である。この説は、労働の指揮が支配・服従関係であると措定して、支配・服従という権威関係を説明するために、契約と身分は二項対立するものでなく、契約による身分形成があるというのである。第 1 章でみたジンツハイマーの労働関係論は、従属は法的なものであって身分の従属ではないということであったが、森は身分的従属とまで言うのである。

しかし、「身分から契約へ」というメインの命題はもはや定説であり、封建的身分関係から資本主義的契約関係への移行があったことは否定しがたい。マルクスも「貨幣地代とともに、土地の一部を占有し耕作する隷属民と土地所有者とのあいだの伝統的な慣習法的な関係は、必然的に、契約的な、実定法の定則に従って規定された、純粋な貨幣関係に転化する」としている[全集 25 巻, 1023 頁, K III, 806 頁]。契約による身分の形成とは、二律背反である。

資本家が労働者に労働の指揮を行うことができるのは、資本が購入した労働力商品の消費が許されるからである。この労働力の商品性についての理解が不足するところから、上記の労働力商品擬制説や雇用契約による法的身分(支配服従)形成説が生まれるのである。また、「売られた商品が売った労働者と不可分であるため、労働力の取引をめぐって生じる経済的な問題は、単に経済的な問題に止まることができず、・・・「賃労働」は「労働力」に解消しえない固有性をもった範疇であり、その意味で賃労働の理論を構成する必要がある」[隅谷 1969, 28 頁～29 頁]という資本・賃労働関係説も、同じく労働力商品を一般商品と区別することを強調するところから生まれたものである。このような特殊性の強調は、労働力の商品性の否定につながりやすい。

これらの諸説は労働力の商品性を否定するところから発生したのであるが、論者によっては労働力を商品としながらも、その消費過程すなわち生産過程で労使関係が変容して労働力商品が専制的あるいは権力的に消費されるととらえる。置塩信雄・鶴田満彦・米田康彦は、「資本家と労働者が形式的に対等であるのは、労働力という商品の売買においてであって、生産＝労働においては資本は専制的にふるまう」[置塩・鶴田・米田 1988, 44 頁]という。八木紀一郎は「雇用労働においては・・・権力的な関係が支配している。・・・市場経済のもとでこうした権力的関係を含む生産関係が成立・発展し、1 つの、事実的な法秩序をなす体制をつくり出している」[八木 2006, 220 頁]という。これらは、マルクスが資本論「貨幣の資本への転化」および「労働日」の章で叙述した文学的表現と共通する。

労働力の売買が、その限界のなかで行なわれる流通または商品交換の部面は、じっさい、天賦の人権のほんとうの樂園であった。ここで支配しているのは、ただ、自由、平等、所有、そしてベンサ

ムである。

いまこの部面を去るにあたって、・・・さっきの貨幣所持者は資本家として先に立ち、労働力所持者は彼の労働者としてあとについて行く。一方は意味ありげにほくそえみながら、せわしげに、他方はおずおず渋りがちに、まるで自分の皮を売ってしまってもはや革になめされるよりほかにはなんの望みもない人のように。

[全集 23 巻, 230 頁～ 231 頁, K I, 189 頁～ 191 頁]。

われわれの労働者は生産過程にはいったときとは違った様子でそこから出てくるということを、認めざるをえないであろう。市場では彼は「労働力」という商品の所持者として他の商品所持者たちに相対していた。つまり、商品所持者にたいする商品所持者としてである。・・・取引がすんだあとで発見されるのは、彼が少しも「自由な当事者」ではなかったということであり、自分の労働力を売ることが彼の自由である時間は彼がそれを売ることが強制されている時間だ。

[全集 23 巻, 397 頁, K I, 319 頁]

マルクスの叙述は、剰余価値が生み出される過程を描いたものである。この生産過程を、資本家の専制が行われる過程ととらえるのは誇張である。本稿第 2 章で考察したように、労働力商品の消費が価値移転と価値増殖を行っているのであり、価値増殖は交換法則と所有法則から自明のことであり、専制や支配従属ということではない。

それでも、生産過程で資本家の専制が行われているというのは、労働者が生産したものを資本家が奪っているという考え方があるからである。はたしてそうだろうか。

資本主義経済における生産者は資本家であって、労働者ではない。マルクスも次のように述べている。

労働者自身も、生産過程にはいつてからは、資本家のものとして機能している生産資本の一成分なのであり、したがって資本家が現実の生産者なのだから、必然的に商品の費用価格が資本家にとっては商品そのものの現実の費用として現れるのである。

[全集 25 巻, 34 頁, K III, 34 頁]

労働者から買い入れた労働力と生産手段および原材料を使用して資本家が生産を行うのである。その生産物は資本家のものである。生産物には剰余価値が含まれていることもわかっている。これが資本主義的取得の諸法則 [全集 23 巻, 765 頁, K I, 613 頁] である。

このことを領有法則の転回^{*3}ということによって議論するから、労働者の生産物を資本家が略奪する、その生産過程は権威関係ということになるのである。同時にそれは、労働力の商品性を否定することでもある。

労働力商品は消費における内在的限界をもっており、生産過程においても労働者と資本家の対等関係が成立していることから、労働の指揮には制約が伴うのである。

3. 労使の権利義務

労働力商品の売買からつくられる労使関係は、労使の権利義務をつくり出す。

この労使の義務について、片岡昇は法学の立場から主たる義務と付随義務に分ける。主たる義務は、労働者の労働義務と使用者の賃金支払い義務である。また付随義務として、労働者には告知・説明義務、企業秩序遵守義務、守秘義務、競業避止義務があり、使用者には労働受領義務、安全配慮義務があるとする [片岡 1999, 103 頁～ 123 頁]。

本節では、この労使の権利義務を経済学的に考察する。

(1) 主たる権利義務

まず主たる義務であるが、労働者の主な義務は、労働力の提供である。つまり労働力を資本が使用・消費できる状態をつくることである。これは資本家の労働力使用权を意味する。資本家の主な義務は、労働力商品の購入代金を支払うこと、賃金支払いである。これは労働者の賃金請求権を形成する。賃金は、労働を終えたあとでなければ請求できない (日本民法 624 条) というが、労働力を提供したことで事足りるのであり、使用者がこれを使用しない場合でも賃金請求権はなくなる。これは前章の賃金で考察したとおりである。

(2) 付随権利義務

労使関係における主たる義務である労働力提供と賃金支払いにともなって、付随義務が多く派生する。

労働者の付随義務は、労働力商品が正常に消費できるようにする義務といえる。先に見たように、労働力の消費には労働者の合意が必要であった。そのためには、労働力につい

*3 「領有法則の転回とは、自己労働に基づく領有の他人労働に基づく領有への転回である」 [松石 1987, 313 頁] というように、等価交換される労働力と貨幣は「自己労働に基づく領有」であるが、その労働力が生産過程で創造した剰余価値を資本家が取得し、それを資本に転化し、さらに剰余価値を取得することになるので「他人労働に基づく領有」に転回するというものである。領有法則の転回については多くの論考があるが [山田 1977, 広松 1990, 長谷川 1995]、労働生産物は資本家が生産するものではないとする共通点がある。これはマルクスが「商品生産の所有法則は資本主義的取得の諸法則に一変する」ことを説明した資本論第 22 章 (日本語版) で「労働力と交換される資本部分そのものが、等価なしで取得された他人の労働生産物」「この資本部分は、その生産者である労働者によって補填される」と労働者が労働生産物の生産者であると表現しているためであろう [全集 23 巻, 760 頁, K I, 609 頁]。

て正確に告知すること、企業内においては分業と協業が行われているのであるから企業秩序に従って労働を行うことが求められ、職務上知り得た企業秘密を保持する義務がある。もっとも何が企業秘密なのかは各企業によって異なる。しかし労働者が企業に所属していた間に身につけた知見やスキル等は労働力の価値形成となったのであるから、これは企業秘密ではない。なお、競業避止義務は、退職後に他の資本家に労働力を売ることを禁止するものであるから、資本主義経済と適合しない。

ところで、競業避止義務はフルタイム正社員を対象にしており、パートタイムや非正規雇用労働者は対象外であることが多い。これは、パートあるいは非正規の場合、一つの企業だけでは生活を維持できる十分な賃金が得られないために、企業も同業他社での労働を禁止できない。このことから、労働者は在職中であっても競業避止義務を負うことにはならないといえる。

次に、資本家の付随義務に関して、労働受領義務と安全配慮義務を考察するが、労使関係を労働力の売買関係とする立場からは、少し詳しく検討する必要がある。

労働受領義務

労働受領義務とは、労働者が提供する労働を受領する義務のことである。これは、労使関係は労働力の売買関係なのだから、資本家は契約通りに賃金を支払えば事足りるのであって、労働させる義務まで負うものではないとする見解と対立するものである。労働者の側から見れば、就労請求権を有するかという問題である。

たしかに第3章では、労働力を買ってそれを生産的に働かせないこともできるというマルクスの見解を引用した。それは、労働力商品は流過程（交換過程）で購入できること、また生産過程に入らないこともあること、そして一般商品と同じ実在する商品であることを立証するためであった。それでは、労働力を生産過程に入れない、つまり労働させないで、賃金だけを支払うことが可能となるのか。

労働力の価値はその再生産費すなわち生活費と養成費であった。この養成費について、マルクスは「この修業費は、普通の労働力についてはほんのわずかだとはいえ、労働力の生産のために支出される価値のなかにはいるのである」[全集 23 巻, 225 頁, K I, 186 頁]と考える。マルクスの時代における修業費は、労働力の価値のほんのわずかしが構成しなかったかもしれないが、今日では価値構成の小さくない割合を占めている。とりわけ、IT 技術が日進月歩で進化し、あらゆる職場にコンピュータが導入されるなか、労働現場から外れることは、労働力の価値の減退をまねくことになる。

人間機械には、いくら油を塗っても磨きをかけても働かずにいれば錆びるという性質がある。

[タイムス 1863 年 3 月 24 日付タイムス全集 23 巻, 751 頁, K I, 602 頁]

このように、賃金を支払って労働させないことは労働力の価値の減退となるのであるから、労働者は就労請求権を有するといえる。つまり、資本家は労働受領義務を負うのである。

また、労働力価値の増大の側面からもこのことは言える。OJT や OffJT によって熟練度や新しいスキルを身につけることで労働力の価値が増大することを見たが、労働をしない

ことは労働力の価値増大の機会を失うことになる。就労請求権は、「業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合」*4にのみ認められるのではなく、また「(労働が) 労働者の技能の向上、人格の形成と不可分のものであり、まさに自己実現の生命活動である」[本多 1981, 54 頁] という人格形成といった基準で判断されるものでもなく、労働力の価値にどのように影響するかで判断されるものなのである。

年次有給休暇

表 7 のとおり、労働基準法では、使用者は雇入れから 6 月を経過した労働者に 10 日の年次有給休暇を与えなければならないとしている。その後 1 年を経過するたびに休暇日数は遡増する。

**表 7 労働基準法による年次有給休暇
正社員等**

継続勤務年数	6 月 ～	1 年 6 月	2 年 6 月	3 年 6 月	4 年 6 月	5 年 6 月	6 年 6 月
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

パート労働者等

週所定 労働日数	1 年間の 所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		6 月	1 年 6 月	2 年 6 月	3 年 6 月	4 年 6 月	5 年 6 月	6 年 6 月
		付与日数						
4 日	169 日～ 216 日	7	8	9	10	12	13	15
3 日	121 日～ 168 日	5	6	6	8	9	10	11
2 日	73 日～ 120 日	3	4	4	5	6	6	7
1 日	48 日～ 72 日	1	2	2	2	3	3	3

年次有給休暇は、労働力を提供しないにもかかわらず賃金を支払うものである。商品交換が等価交換されないことを意味している。

しかし、年次有給休暇は雇入れから 6 月後に発生していることからわかるように、労働力商品の売買契約すなわち労働契約が継続的で長期にわたる場合に限られている。これは、労働力商品を長期にわたって使用することから起きる損耗を抑え、商品価値の低下を防止させるためである。

* 4 読売新聞社事件（東京高判 1958.8.2）

従って、年次有給休暇を与えることは資本家の義務である。ドイツでは労働者は強制的に年次有給休暇を与えられる。

年次有給休暇は6月を超えない雇用については発生しない。また、労働時間が通常の労働者より少ないパートタイム労働者には労働時間や労働日数に按分して与えられる。このことは、労働力商品の損耗の度合いが少ないからである。

労働災害および健康診断

労働基準法によれば、労働者が業務上負傷あるいは疾病にかかった場合においては、使用者が療養費を負担し、また休業に伴う賃金を支払うことになっている。そこで、使用者は労働災害に備えて労働災害補償保険（労災保険）に入ることになる。

これは労働力の再生産が不可能になったのは資本家の責任ということになるから、これが再生産可能になるまで資本家が費用を負担することを意味する。レンタカー使用中に事故を起こしてレンタカーを損傷させた場合に、顧客が賠償することと同じである。

労働安全衛生法によれば、使用者は労働者に定期的な健康診断を受けさせなければならない。雇入れ時にも健康診断を受けさせることになっている。事業場における衛生管理という側面もあるが、労働者の健康維持に注意を払う義務があるからにはほかならない。これは、労働力の過度の消費によって労働力の再生産が困難にならないように、定期的な検査を行うものである。それは、レンタカーの長期継続使用（つまりリース契約）の場合、法令に基づく車検や定期点検の実施などのメンテナンスを顧客が行うのと同じことである。

このように労使関係における権利義務を見てみると、資本家は、労働力の損耗や損傷に対して責任を負うことになり、また労働力の再生産が可能になる範囲で消費しなければならないことがわかる。そして、労働力の売買関係としての労使関係の対等原則は、労働力の消費過程すなわち生産過程においても貫かれることが理解できるのである。

社会保険

労災保険と異なり、健康保険や厚生年金保険などの社会保険は労使関係の付随義務とはいえない。たしかに、労働者と使用者は保険料を支払うが、これは国家が行う社会保障あるいは社会保険であって労働力の売買関係が直接生み出したものではない。

従って、「資本家は労働力を支配するために、賃金だけでなく社会保険、福利厚生などの付随的な費用を支払っている」[八木 2006, 82 頁]とか、「現役の労働者階級が、老後の生活に必要な費用を、すべて自分たちの賃金からの控除によって賄うことはできません。資本家階級の利潤から控除を必要とします。それが社会保険料の資本家の負担であり」[佐藤 2003, 41 頁]というように理解することは間違っている。

日本において労働者年金保険（今日の厚生年金保険）が創設されたのは1941年であり、創設目的が国債消化や戦費調達などであったことから、社会保険は労使関係から派生したとはいえない。

第6章 雇用形態と非典型労働

資本家は、剰余価値を含んだ生産物を商品として市場で販売し、利潤を得なければならない。商品が市場で買い手を見つけることは「命がけの飛躍」[全集 23 巻, 141 頁, K I, 120 頁]なのである。剰余価値の源泉は労働力の消費から生み出されたのであったが、資本家は利潤については機械や原材料などの生産手段から生み出されるかのように考える。そこで剰余価値率は剰余価値を可変資本つまり賃金で除算したものであるのに対して、利潤率は剰余価値を不変資本と可変資本の和つまり生産に入る^{*1}総資本で除算したものとなる。剰余価値率と利潤率の違いは、剰余価値を可変資本で割るか総資本で割るかの違いである。生産手段といった不変資本から剰余価値が生まれるものではないことは、これまで見てきたとおりである。

資本の本性は剰余価値、利潤の追求にある。資本はそのために、拡大再生産を繰り返し、資本を蓄積していく。追加資本は、労働力商品の購入よりも、設備・機械や原材料という不変資本の増強へと向かう。より少ない労働者でより多くの資本を動かすことによって利潤量は多くなるからである。「資本主義的生産様式の一法則として、この生産様式の発展につれて可変資本は不変資本に比べて、したがってまた動かされる総資本に比べて、相対的に減少していくのである」[全集 25 巻, 266 頁, K III, 222 頁]。他方、総資本で計られた剰余価値の率が利潤率であったから、不変資本が増えると利潤率は低下する（第2章第5節）。資本主義の発展に伴って利潤率が低下することを、マルクスは「一般的利潤率の傾向的低下の法則」と呼んだ[同前, 265 頁以下, K III, 221 頁以下]。そして同時に、利潤率を低下させないために資本は「労働日の延長と労働の強化」「労賃の引き下げ」等を行うのである[同前, 291 頁以下, K III, 242 頁以下]。

さらに、資本家間の競争が利潤追求に追い打ちをかける。「自由競争が資本主義的生産の内在的な諸法則を個々の資本家にたいしては外的な強制法則として作用させる」[全集 23 巻, 353 頁, K I, 286 頁]ため、資本家は生産性を上げ、コストを下げることに躍起になる。賃金の変動が利潤に及ぼす影響についてはマルクスが考察している[全集 25 巻, 251 頁, K III, 210 頁]。また安価な労働力および原材料等を求めて資本が生産拠点を海外に移し国内産業が空洞化することが、グローバル時代の資本主義の特徴であることは周知の事実である。そこで、本章では資本家が利潤追求のために労使関係を歪める点を考察する。

1. 有期雇用

労働力は日価値を計算単位にしていた。しかし、資本家が労働契約を日単位で結ぶことは少ない。日雇い労働も存在するが、多くの場合は長期雇用の契約となる。それは、労働市場においても競争があり、優秀な人材すなわち良質の労働力を購入するためには、より良い労働条件を提示しなければならないからである。労働条件には賃金も含まれるが、雇用期間や労働時間も重要な要素となる。

*1 機械などの固定資本は1回の生産過程で消費されてしまわず、その一部だけが生産過程で消費されることから、利潤率の計算にあたっては生産に入る資本だけとなる。

雇用期間が長期になると、経験や熟練が積まれて労働力の価値を高めることになる。これが賃金に反映することは先に見たとおりである。これに加えて、労使関係が労使に権利義務をつくり出し、長期雇用にもなう年次有給休暇付与や健康診断実施が使用者に求められるのであったことも先述したとおりである。労働者はたいていの場合に長期の雇用期間を希望する。この長期雇用は、期間の定めのない労働契約となって、例えば定年までの雇用を保障することになる。多くの場合は、正社員や正職員が長期雇用となる。

長期雇用あるいは期間の定めのない労働契約を結ぶことになると、資本家は契約途中の解雇が困難になる。そこで、有期雇用あるいは期間の定めのある労働契約に向かうことになる。つまり、期間を区切った労働力の購入である。この有期雇用によって、賃金引き上げの圧力をかわし、かつ付随義務を免れるのである。

しかし、有期雇用は雇用期間が終了するとその労働力は使用できなくなる。その時点で生産活動が終了していない場合は、新たな代替の労働力を購入しなければならない。新規労働力を購入してスキルをつけさせるためにはコストがかかる。そこで、コストを比較して、資本はさきの労働力を継続使用することもある。そのためには、雇用期間を更新する方法が用いられる。ただし、雇用期間の更新が続くと、労働者は雇用継続を期待することになり、期待権を生むことになる。このことは意思の合致という古典的契約理論に対して、近年有力になっている関係的契約理論^{*2}から説明することができる。この期待権に反して雇用期間満了に伴う雇止めを行った場合は、解雇の効力を争う紛争に発展することになりかねない。

雇止めに伴う紛争を避けるために、労働契約締結時に更新の有無を明示することを義務づけるなどの労働政策があるが、資本は基本的に生産活動の長期予測が無理なためこの政策に従うことを嫌う。そこで、労働契約の更新回数と雇用年数に応じて有期雇用を無期雇用に変換されることが労働契約法に盛り込まれた。それでも資本家は政府に圧力をかけて、無期雇用変換ルールを骨抜きとする特例法を制定させている。

2. 派遣労働

派遣労働は、派遣会社が労働契約を結んだ労働者を第3者に派遣して労働させるものである。派遣元と派遣先の間で派遣契約が結ばれ、労働者は賃金を派遣元から受け取るが、労働力の使用は派遣先が行う。

有期雇用は長期雇用に伴うコストの増加を防ぐためであったが、派遣は雇用そのものに伴うコストを避けるためである。すなわち、労使関係が生み出す一切の義務から自由になり、労働力を使用する権利だけを手に入れるのである。労働力の提供に対しては、派遣先が派遣元に派遣料金を支払う。派遣が不要になった場合には、派遣元との契約を解除すれ

*2 「契約関係は動的（ダイナミック）に把握され、契約関係の進行とともに権利義務が発生するだけでなく変化する。そして紛争が発生した場合には、それまでの全契約関係の経緯を考慮に入れて、権利義務が判断されるのである。その判断を導く原理は、当事者の意思や信頼、あるいは法律だけではなく、契約の背後にある社会関係・共同体の規範（関係の保存等）にも拠り所が求められる」[内田 1990, 173 頁]

ばよいのであって、労働者との紛争は避けることができる。派遣元と派遣先の関係からは、契約更新などの期待権が生じることはない。

労働者は派遣元に労働力を売り、派遣元はその交換として賃金を支払う。しかし、派遣元はその労働力を使用せずに、そのかわりに派遣先に労働力を提供する。そして労働力を購入していない派遣先が労働力を使用するために労働の指揮を行うのである。労働力と賃金の交換は労働者と派遣元との間で行われ、労働力は派遣先が使用するというこの派遣労働は、労働力商品の売買関係の法則から外れている。

前章において、労働力の売買関係としての労使対等の労使関係は、労働力の消費過程すなわち生産過程においても貫かれることについて説明をした。しかし、派遣先は労働者との間に対等関係としてある労働力売買関係がないのだから、労働力を使用する生産過程においても対等関係の原則は存在しないことになる。あるのは一方的な労働指揮関係だけである。

こうしてみると、労働力の売買関係としてある労使関係が派遣労働の場合は存在しないことになるのだから、派遣先は労働力を使用できないと考えるべきである。また、そうであるから、派遣元は派遣先に労働力を提供することはできない。レンタカーを第3者に転貸して利潤を得ることは一般的に禁止されていることと同じである。

それでは、この労働力の売買関係の法則から外れてはいるが、派遣が行われた場合、その提供された労働力を使用することから、派遣先と労働者の間に黙示の労働契約つまり黙示の労働力売買関係が生まれたといえるだろうか。たしかに、労働者の労働力は派遣先に提供されている。しかし、派遣先から賃金は支払われていない。このことから労働力の売買関係がつくられているとはいえない。つまり、黙示だったとしても労働契約が成立したとはいえないのである。現に労働契約は労働者と派遣元との間で結ばれている。

労働関係は労働契約がつくり出すことを第1章で検討したように、労働契約に基づかない労働関係の存在を見つけることは資本主義経済の原則から不可能である。この意味で、関係的契約理論からも派遣労働が黙示の労働契約であるということとはできない。

3. 独立自営業者

第1章で紹介した最高裁判例は、1つは劇場運営財団がその開催する個別公演に出演する合唱団員の加入する労働組合から申し入れられた団交に対して、合唱団員は労働者でないからとの理由で拒否した事件である。あとの1つは住宅設備機器の修理補修等を業とする会社が、業務委託契約を締結してその修理補修等の業務に従事するカスタマーエンジニアの加入する労働組合から申し入れられた団交に対して、カスタマーエンジニアは労働者でないという理由で拒否した事件である。最高裁は、これらについて労組法上の労働者と認定して、団交拒否が違法であると判断した。

両事件とも、使用者は労働者を独立自営業者として扱った。有期雇用、派遣労働の場合には、雇用期間の不安定さや雇用関係の不明確さがあるもののどちらも労働者であることには変わりがなかった。しかし、これら両事件のように、独立自営業者にしてしまえば、労働者でなくなるのだから労使関係はどこにも成立せず、労使関係に伴う権利義務は発生しない。雇用保険や労災保険にも加入しなくてもすむのである。

しかし、最高裁は業務委託契約は形式に過ぎず、内容は労働契約であると判断した。そ

の判断にあたって経済学的な考察はされなかったが、「独立自営業者」の労働力が使用されたということである。

労働者であっても時間外手当を支給したくないために「名ばかり管理職」とすることがある。さらに労働者性を持たせないために「名ばかり取締役」として子会社の役員の肩書きを与えて、そのまま労働力を使用することもある。

これらの事例は、労働力の売買関係がある限りその消費過程つまり生産過程にも対等関係としての労使関係の法則が貫かれることを忌避しようとする資本の動きである。

第2編 労働組合

第7章 労働組合の本質

1. 資本主義と労働組合

資本の本性は、飽くなき利潤の追求であり、資本の増殖である。そのために、対等関係としてある労働力商品の売買関係の原則が生産過程においても貫かれるにもかかわらず、この原則に反して労使関係をゆがめ変容させようとするのであった。これは資本主義経済の根本原理である競争の法則が働くからである。対等原則と競争原理の狭間で資本は運動する。

そして資本主義の発展は、資本の集中・集積を引き起こすとともに、株式会社が形成され、資本の企業は個人企業に対立する社会企業として現われ、現実機能している資本家が他人の資本の単なる支配人、管理人に転化し、資本所有者は単なる所有者、単なる貨幣資本家に転化する[全集 25 巻, 556 頁, K III, 452 頁]。資本は諸個人の資本を結合させ、個人企業から社会企業となる。また、資本主義の発展とともに資本の所有と経営との分離が進み[全集 25 巻, 463 頁以下, K III, 382 頁以下]、それ自身は資本家ではないが資本の側に立つ管理職が使用者として労働の指揮を行う。

このように法人化、組織化された資本に対して、労働力商品を高く売り、その消費における毀損を防止させるための交渉において、労働者は個人としては交渉力に劣る。そこで、労働者は集団に団結したものとして労働組合をつくるのである。「同等な権利と権力のあいだでは力がことを決する」[全集 23 巻, 305 頁, K I, 249 頁] のだが、法人化した資本に対して、同等な権利を労働者に持たせるものとして労働組合が登場する。あるいは、資本がその本性から対等関係にある労使関係をゆがめようとすることを防ぐために労働者の団結体としての労働組合が登場するのである。

マルクスは、資本による労働の無制限な使用を防ぐために標準労働日のための闘争、そのために労働者の団結と工場法（労働法）が必要だと訴えた。

彼らを悩ます蛇にたいする『防衛』のために、労働者たちは団結しなければならない。そして彼らは階級として、資本との自由意志的契約によって自分自身と家族とを死と奴隷状態に売りわたすことを阻むような超強力な社会的後ろ盾としての法律を通さなければならない。

[Marx 1976, p416, マルクス 2005, 443 頁]^{*1}

第5章で、労働力の商品性を否定し、あるいはその特殊性を強調する論者が、労働力の消費過程すなわち生産過程では、対等な労使関係はになく、権力関係であったり身分関係

*1 [全集 23 巻, 397 頁, K I, 320 頁] の訳がわかりにくいため、英語版およびマルクスコレクションを参考にした。なお、マルクスはここで「労働組合」ではなく「労働者たちの団結」と表現しているが、資本論の中で労働組合の闘いについて言及するのは、労働の需要供給法則に言及した一カ所だけである [全集 23 巻, 834 頁, K I, 669 頁]。

であると主張していることを見た。また、第1章では、労働法学および労働経済学が労働者は資本に経済的に従属しているととらえていることも見てきた。

しかしこれらの論者も、形式的には労働契約締結すなわち労働力商品の売買時においては労使関係は対等であり、労働契約は対等関係で結ばれていると考えている^{*2}。

この対等関係において、労働力商品売買すなわち労働契約が締結される時においても労働組合の関与は必要であり、経済的合理性があることを見ておかなければならない。たしかに、資本が個人である場合、交渉力に差がないことから、労働組合の交渉参加は不要かもしれない。しかし、先述のとおり、法人化した資本と労働者個人との間では交渉力の差は大きすぎる。「同等な権利」となっていない、対等関係が崩れている。だから労働者の団結体であり、労働者を代表するものとして、労働組合が労働力の販売交渉にあたることは当然であり、資本主義経済の交換法則に合致している^{*3}。法人化した資本に対抗して労働組合は「組合員を代表して重要な市民的権利 (civil rights) を集団的に行使することができる^{*4}」[Marshall and Bottomore 1992, p26, 日本語訳, 55 頁] ののである。このように、労働力商品の売買契約に労働組合は関与するのである。

日本の労働法にあつては、使用者は個人および法人の両者であるが、労働者は個人として扱われている。だから、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」(労働基準法第2条)と規定していても、個人でない使用者に対して、個人の労働者が対等な関係に立てるものではない。もちろんこの場合に労使は対等関係とはいえないが、従属関係でないことはすでに見てきたとおりである。

こうして見ると、労働組合組織率が大企業において高く、中小零細企業で低いことについて経済学的回答が出てくる。すなわち、資本主義経済において労働力商品は対等関係において賃金と交換されるのであるが、資本主義の発展による資本の集中と集積が進み企業が巨大化することにたいして、労働者の巨大化として労働組合への団結が必然となったのである。企業規模と労働組合組織率が比例するのはこのためである。このことは大組織で

*2 西谷敏は労働関係において労働者の自己決定は容易ではないとして、労働契約締結においても対等でないとの見解をとる。「労働契約の自己決定は、当然基本的な労働契約の締結段階から問題となりうるが」「労働契約締結過程においては、労働者は最も強い程度において使用者に従属しているのであって、そこにおける『同意』を当然に労働者の真意に基づくものと解することはできない」[西谷 2004, 366 頁～367 頁]。しかし、労働力を売らない自由は保障されているのであるから、労働力の売買は対等関係のもとで行われるのであり、従属ではない。なお、労働市場は対等関係でないという言説については第3章第3節で検討した。

*3 「団体交渉は契約の一つの形態」(Webb 1894, p276, 日本語訳, 329 頁)であるから、労働組合は個人資本家との団体交渉権を有するのであり、法人資本となればなおさらである。

*4 マーシャルは労働組合による団体交渉を、市民的権利の集団的行使と定義しているのだが、「団体交渉の承認は単に市民的権利の自然な延長線上にあるものではなかった」とも述べ、団体交渉権が社会的権利であることを認めている。

ある官公庁にも当てはまることである。

中小零細企業で労働組合組織率が低いのは人的および財政的に組合を組織するのが難しいからというのでは、経済学的回答にならない。たしかに中小零細企業も組織化、法人化されており、労働者と対等関係にないから、この点で大企業の場合と異なるものではないかもしれない。しかし、企業規模は労働組合組織率という程度問題には正直に反映する。また、中小零細企業にあって、労働者は個人として、労働力商品の販売及び消費に関して大企業よりもよりよくコントロールができる。労働力の消費という労働過程にあって、労働者は自らの労働を身近に感じることもである。もちろん、中小零細企業が労働力の販売及び消費において労働者の関与をさせない場合などは労働組合が組織されることになる。

また、労働組合が労働者を代表して資本と交渉することから、企業が資本主義経済における行動主体・アクターであると同様に労働組合もアクターであることがわかる。労働市場に労働組合が参入する場合に、労働市場は不完全競争市場になるという見解もあるが、この見解はなぜか企業が労働市場に入っているにもかかわらず完全競争市場だという。資本の側は企業体であってもかまないが、労働は個別でなければならないというのは、対等関係で行われるべき商品取引原則に反する考え方である^{*5}。こうして、労働組合も資本主義経済システムに不可欠な運動と組織であることが理解できる。

労働組合が労働力という商品の取引を行う行動主体だということは、当然に交渉権限を有することになる。また取引を拒否する権限も有する。これらの権限は団体交渉権であり、争議権として理解される。

日本の労働法体系にあっては、労働組合と使用者との間に結ばれる労働協約は、労働条件を統一的画一的に決める就業規則あるいは個別労働者と使用者の間の労働契約よりも優先する。これは、労働力商品の集団的販売が個別的販売よりも優位性をもつことの法的表現である。

2. 労働組合の歴史

資本主義経済に不可欠な労働組合であるが、それが資本家および国家によって法認されるのは19世紀に入ってからである。

資本主義的生産様式が始まり、前資本主義的生産に取って代わるにつれて、社会システムも変わっていく。資本主義の発展とともに、国民国家が誕生し、成長していく。

ティリーは国民国家が暴力を独占する上で、資本主義が大いに貢献したという。すなわ

*5 片岡昇は「団結は、個人の自由意思を中核とする市民法的労働関係と対立せざるを得ない。・・・(労働組合は) 個別労使の自由な労働力の取引にかえて、これを団結の集団的規制のもとにおき、集団の力を通じて労働条件の維持向上を図ろうとする。」(片岡2007, 325頁) というように、使用者は集団ではないとしているようである。

他方、ナチズムが「契約の自由」は産業結合体(独占)の設立の権利を含意していると主張することに対して、ノイマンは「契約の自由」は労働組合を結成し、労働者の集団的な力で独占者の勢力に対抗する権利を、含意していると主張する[Neumann2009, p259, 日本語訳 229頁]

ち、13世紀のヨーロッパ商人は国民国家を求めてはいなかったが、その後には資本主義の拡大と国家権力の成長は相互に強い関係を持った [Tilly1975, p30]、資本主義経済からの安定した税収入で暴力独占が容易になったため、国民国家は帝国や都市国家に勝ったのである [Tilly1990, p91]。他方、アーネスト・ゲルナーは資本主義が国民国家を必要としたという。すなわち、産業社会は新しい種類の分業を生み出し、人々には読み書き能力に基礎をおく洗練された共有文化・高文化を求める。この高文化を維持・持続させ、かつ全人口に普及させるためには、中央集権的な命令執行機関、あるいはむしろ機関集合体、すなわち国家による保護が必要となるのである [ゲルナー 2000, 235 頁]。国家が普通教育を普及させるのは、作業指示書が読める労働力をつくるためでもある。

マルクスも、資本家（ブルジョアジー）が資本主義的生産の歴史的生成期に、国家権力を利用して、資本の本源的蓄積を行ったという [全集 23 巻, 963 頁, K I, 766 頁]。

資本主義的生産様式に対する規制の一つは労働者の側から始まった。しかし、労働者の団結は国家によって弾圧された。例えば、イギリスでは 1349 年に「法定賃金よりも高く支払うことは禁固刑で禁止されるが、法定よりも高い賃金を受け取ることは、それを支払うことよりももっと重く処罰される」労働者法が制定され、また「労働者の団結は 14 世紀から団結禁止法が廃止された 1825 年まで、重罪として取り扱われる」[全集 23 巻, 965 頁, K I, 767 頁] のであった。フランスにおいては、1791 年にル・シャプリエ法が制定され、労働者の団結は企業家の自由を侵害する封建的同職組合と同じだからフランス憲法に違反するとされた [全集 23 巻, 968 頁, K I, 769 頁]。

18 世紀初頭から特定の職業ごとに団結を禁止したイギリスでは、1799・1800 年にはあらゆる団結を禁止した団結禁止法 (Combinations of Workmen, 1800) が制定された。この団結禁止法は、賃上げや労働時間を短縮した契約は無効であり、また、賃上げ、労働時間短縮、就職妨害、退職強要、採用妨害、正当な理由なしの労働拒否をめざした団結は有罪にするとした。18 世紀後半からの産業革命進展に伴う経済・社会システムの変容によって、生活苦に入ってしまった労働者が集団として暴動を起こしたり、資本家たちへの集団交渉を求めたことから、これらの行為を「不法行為」として禁止し、この不法行為をするための団結を禁止したのである。つまり、「もろもろの規制法が第一議的に狙いとした目的は、団結の禁止ではなくて、実に賃金の制定、使い込みと損害の予防、労働契約の履行、または徒弟のための適正な取り決めにあった」のであり [Webb1894, p58, 日本語訳, 74 頁]、団結一般が禁止されたというのではない。

また実際、資本家たちが労働者の団結を承認したり黙認した事例が多かったことをウェブたちは次のように例示する。1805 年にはロンドンの印刷職では親方と労働者が同数からなる合同委員会で賃金等級表を作成していたこと、ロンドンの桶職では 1813 年に賃金表が締結されたこと、刷毛製造工は 1805 年に協定賃金表をもっていたこと、1794 年から 1810 年までナッチングムシャーの縫製職が親方と労働者が同席する会合を公の公告で招集していたこと、ダブリンではサマリタン組合という強力な労働組合をつくっており労働者が逮捕された時には雇い主が保釈を求めていること、等である [Webb1894, p66 ~ p68, 日本語訳, 85 頁 ~ 87 頁]。

1824 年には団結禁止法が廃止され、労働者が賃上げ・労働時間短縮・労働量縮減・労働拒否・雇用拒否の勧誘などのために団結することは共謀罪に問わないと定めた。また雇

用主も賃下げ・労働時間延長などのために団結することで刑事罰を受けることはないと言われた。それでも 1871 年に労働組合法が制定されるまでは、資本家たちは労働組合をつぶそうとした [Hobsbawm1999, p101]。19 世紀おわりから 20 世紀はじめにかけて労働組合活動が刑事・民事免責を認められるようになり、1919 年のドイツ・ワイマール憲法によって労働基本権が法認された。その後労働基本権は、アメリカのワグナー法で発展し、日本国憲法に引き継がれたといえる。

このように労働組合が法認されていくまでには長い年月と労働者の闘いがあったことは歴史的事実である。労働組合の法認は後述する労働時間の短縮同様に、労働組合が資本主義経済と適合しているからであった。

もちろん、労働組合はその組織自身が法認されるだけでなく、労働者を代表して団体交渉や団体行動をすることができることによってはじめて存在意義をもつことになるのである。日本国憲法は団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権）の労働基本権を保障しており、この権利を侵害することは不当労働行為として労組法で禁止されている。

次章で、労働組合が労働者を代表して使用者と交渉する場面を、労働力の売買過程とその消費過程とに分けて考察する。

3. 国による規制－工場法

労働者とその家族を死あるいは奴隷状態に追い込む資本主義的生産様式に対して、マルクスは社会的後ろ盾としての法律の必要性を訴えた。労働組合とは次元を異にするが、国による機械と工場制度に対する規制である。

イギリスで最初の工場法が制定されたのは 1802 年といわれる。以降、工場法は改正され、週労働日、労働年齢制限、児童教育保証、労働時間制限、標準労働日制定などが行われていった（図 3 参照）。この工場法の適用は、児童及び年少者であり、1844 年法で女性を対象となった。労働時間については、1847 年法で 1 日 12 時間労働が 11 時間労働となり、1848 年に 10 時間労働制となった。この労働時間制は成人男性には適用されなかった。また、11 時間労働制が成立したのは、経営者たちが「11 時間労働の生産の方が 12 時間労働よりもすぐれている」と認識した結果でもあり [Lester1949]、当時の不況で稼働工場が減少していたこともあった [Hutchins & Harrison1911, p97, 日本語訳 99 頁]。それは合理性の勝利や政治的圧力の結果というよりは、裕福になった経営者が時間短縮は可能だと確信したからである [Hobsbawm1999, p102]。つまり、生産性・利潤性と両立するところで、工場労働の規制が行われたのである。

ところで、工場法が労働者保護法のはじまりであるというのが労働法学の定説である。労働者保護法は、資本との関係において弱い立場にある労働者を保護するという、これまでみてきた従属労働説から説明される。

工場法が労働者保護法であるとする西谷の以下の解説は簡明である。

とりわけ工場法の歴史が重要である。いずれの国においても、名称はともかく、工場その他の事業場における労働条件（とくに労働時間）の最低基準を設定し、職場環境の改善を図る法律が制定されるが、それが労働法の端緒であり、それは多くの国で現在も労働法の中核をなしている。

18 世紀後半から産業革命の時代に入ったイギリスでは、19 世紀初頭以来、工場法による保護を必

要とするほどの劣悪な労働条件と労働環境が蔓延していたわけである。

いずれの国でも工場における年少者と女性を保護対象とする法律から出発し、次第にその範囲を成人男子にも拡大するという経過をたどった。

[西谷 2016, 4 頁]

なるほど労働時間等の規制が工場法によってはじまったことは間違いないが、それが児童・年少者だけに適用され、成人男性が除外された意味を考えてみる。

まず、当時の労働者の社会的地位である。労働者はその労働力を資本家に売るにあたり、独立した自由人として登場した。つまり「自由な当事者」として資本家との取引をおこなうものとされた。そして成人男性に対しては、「工場法は市民としての地位身分を尊重するという視点から、すなわちあまりにも強い保護手段は自由な雇用契約を結ぶという市民的権利を縮小してしまうという根拠にもとづいて、保護を差し控えた」、そして「婦人たちは、市民でなかったがゆえに保護されたのであった」[Marshall and Bottomore 1992, p15, 日本語訳 31 頁]。工場法を含めて、「法律は、表面上、「自らを保護することができない人びとを保護する」という考えにもとづいて」[Hutchins & Harrison 1911, p209, 日本語訳 208 頁]成人男性には適用が除外されたのであった。

次に、当時の労働者の労働観についてである。産業革命と工場労働が大量の労働者を必要としたことはいうまでもない。とはいえ、機械制工場とともに手工業も併存しており、中世からの職人や職工による製造も行われていた。これら職人・職工たちは「自分の好きなときに仕事を始めたり終えたりすることができ、工場のベルにきちんと従う必要がなく」「固定された労働時間なり就業規律なりに激しい嫌悪を感じていたので、そのような拘束のもとで働く工場労働者を自分たちよりも下位の社会階層に属するものとみなす偏見を、容易に捨て去ることができなかった」[戸塚 1966, 81 頁～104 頁]。だから法律の干渉が有害であり、「初期の工場法は多くの人びとによって中世の立場に逆戻りする後退的傾向をもつものであると誤って考えられてきた」[Hutchins & Harrison 1911, p196, 日本語訳 194 頁]。

このように時間に束縛されない働き方を労働者は望んでいた。しかし、機械制工場は機械にあわせて労働することが必須であるから、労働時間制の適用は不可欠となる。19 世紀半ばにおいて成人男性への労働時間規制が政治課題となった状況を示すものとして 1867 年 3 月 4 日タイムス紙の社説がある。

無制限な自由という古い原理の最悪の結果は、労働者をして怠惰と過度労働を交互に繰り返すまぐれにふけらせた。週のはじめの二日間は、飲んだくれ、残りの週のあいだ、自ら過度労働をするばかりでなく、妻子をも滅茶苦茶な長時間働かせて、儲けそこねた賃金をとりもどすように努力するのがつねであった。

工場法の規制の効果は、この事実を率直に認めたうえで、すべての階級にこの事実にもとづいて行動するようにさせることである。

[Hutchins & Harrison 1911, p167, 日本語訳 167 頁]

工場法は市民としての権利がない児童・女性を保護して労働時間規制を行うものであつ

たが、成人男性によって組織された労働組合は、工場法による労働時間規制等を支持した。それは、児童は自己防衛のために団結しないし、法律による労働時間制限がなければ全労働者の労働日を延長させるからであった[Hutchins & Harrison 1911, p197, 日本語訳 195 頁]。

このようにみると、工場法は労働者保護というより労働者を規則正しく働かすための法律といえる。もちろん規則正しく働くことによって労働者（児童・女性）が保護されるといえる。工場法の性格について戸塚は「むしろ保護法は、本質的には、主導的資本の利益をこそ第一議的に保護しようとしていた、といっても過言ではあるまい」[戸塚 1966, 353 ページ]と結論づける。

戸塚の結論は極論だろう。しかし、工場法は労働者保護法というよりも、労働力商品の売買関係を正常に保つための法的しほりであったといえる。それは、今日いわゆる労働者保護法と言われる法律に受け継がれている。

	労働時間	就業禁止	標準労働日	児童の教育条項	作業環境	拷問等	監督制度	備考
	(定率*) (児童%) (年少者%) 女性	成人男性						
1802法 12時間			従弟 21時～0時	時間中の読み書き算盤	生石灰の洗浄 換気	男女別寢室	巡視者 治安科事	従弟&20以上の工場対象
1819法	9歳以上 16歳未満 12時間/日	年少者 21時～0時					"	絹工場対象
1831法	9歳以上 18歳未満 12時間/日	21歳未満 20時半～0時半						機械運轉時間記録 絹工場
1833法	9歳以上 絹工場以外 12時間/日 11歳未満 69時間/週	18歳未満 20時半～0時半		1日2時間以上学校			工場監督官	絹・大麻・亜麻等工場
1844法	6歳以上 69時間半/日			月～金3時間	安全装置義務			
1847法		11時間/日 10時間(9歳～)						
1850法		10時間半/日 標準労働日	6時～18時 11～14時(土)					
1853法	標準労働日							他産業への拡張
1867法								50人未満
1867(4)法	8歳以上 6時～20時	12時間/日 5時～21時		週10時間以上				
1874法		10時間/日 110時間/日						
1878法					白鉛工場で児童禁止			動力機使用-工場 不使用-事業場
1880法		7時間/週 商店						
1891法		資金明細条項						
1895	11歳以上	産後労働禁止						洗濯業適用
1907(4)法			衛生規則適用					
1910(4)法								
1906(4)法			労働時間制適用					
*1 衣倉仕付き観見								
*2 16歳未満								
*3 18歳未満								
*4 仕事場規制法-50人未満								
*5 洗濯業法								
*6 商店時間法								
*7 労働時間規則								

第8章 労働組合の目的と機能

1. 労働力商品の売買過程

労働力商品の売買は、労働者の新規採用段階と契約更新段階とに分けることができる。前者は労働力の価格すなわち賃金を決定する段階であり、後者は同一の資本に継続して販売するにあたり価格すなわち賃金を改定する段階である。賃金改定は、有期労働契約の更新の場面において、長期労働契約にあっては一定期間ごとに行われる。労働力の価値に影響を与える生活費や養成費（修業費）の変動に対応するためである。

そして労働力商品の売買には、その売買を終える契約終了段階もある。

新規採用と労働組合

資本家が労働者を新規採用する場合、その交渉は労働者個人との間で行われることがほとんどである。日本の場合には企業別組合が多いこともあって、採用以前に労働組合員であることはまれだからである。クローズドショップ制がとられる場合は、労働組合員だけが雇用されることになるのだから、当然に労働組合が交渉を行う。しかし日本においてクローズドショップ制を採用している企業や労働組合はみられない。他方、転職等による新規採用にあっては労働者は労働組合に加入していることもあるから、労働組合が交渉を行うことが考えられる。しかし、企業は交渉力において優位に立ちたいため、労働組合と交渉しようとししない。

このように労働力が新規に売買される段階において、労働組合が労働者を代表できないとすれば、情報量や交渉力が十分でないまま労働者は個別に交渉することになる。その結果、労働力商品は安く買いたたかれる。単に、その価格である賃金が低だけでなく、労働力の購入期間や使用条件としての労働条件も資本の側が優位に立って決定することになる。

労働組合に団体交渉権が保障されているのであるから、資本が新規採用にあたって労働組合との交渉を拒否すれば不当労働行為になる。労組法第7条第2号は「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を禁止している。また、ここでいう「雇用する労働者」とは現に雇用するだけでなく、過去および近い将来に雇用する場合も含むというのが、労働法学説及び判例^{*1}で確立している。しかし、労働法は、全くの新規採用にあっては資本家の「採用の自由」の前に手をこまねいてしまう。せいぜい「労働者が労働組合の組合員であることの故をもって、その労働者に対して不利益な取扱いをすること」を禁止している労組法第7条第1号を適用して、不採用の是非を審査するぐらいである。

労働法の介入が制限されているのにたいして、労働組合は労働者を代表するのであるから、新規採用段階でも資本との交渉は認められている。法律の後ろ盾がないため、それを実現するためには、クローズドショップ制に近づけることである。すなわち、労働市場に

*1 学説としては〔菅野 2016, 961 頁、西谷 2012, 154 頁〕。裁判例は土佐清水鯉節水産加工業共同組合事件（高松高判 1971.5.25）

は労働組合員しかいない状態、労働者とこれから労働者になる者が労働組合に加入している状態をつくることである。とはいえ、これは相当に困難な課題である。そこで、実践的に可能なことは、労働者が労働組合に蓄積された情報と交渉力を手に入れて、交渉に臨むことである。労働組合としては間接的に交渉に参加することになる。そのためには、労働組合は労働者とこれから労働者になる者に関わっていなければならない。また労働者は組合費納入メンバーであるかにかかわらず労働組合に加入するのだからなければならない。こうしたことは、労働者が資本と同等の交渉力に基づいて労働力の売買をするために追求しなければならないことであり、対等関係としてある労使関係を実現するために資本主義経済システムに組み込まれるべきことでもある。

契約更新と労働組合

新規採用と異なって、契約更新段階における労働組合の関与は難しくない。

契約更新段階とは先述のとおりであるが、正社員などの長期雇用契約の場合は、1年ごとの定期昇給や賃金見直し時期に相当する。すでに雇用されている労働者が契約更新段階を迎えるのであるから、労働組合が組合員である労働者を代表することは当然である。たしかに、労働組合が労働者を代表して交渉できるかについては、団体交渉権の保障内容の如何にかかわる。例えば、アメリカ合衆国では事業所に複数の労働組合が存在する場合に労働者の過半数の支持を得た労働組合が交渉する権限を与えられる排他的交渉代表制があることから、すべての労働組合に団体交渉権が保障されているとはいえない。韓国では、事業所に複数労働組合が認められたが、団体交渉については排他的交渉代表制がとられている。日本ではすべての労働組合に団体交渉権が保障されており、労働者が一人で地域にある合同労組に加入した場合でも、企業は合同労組との団体交渉を拒否できない。なお、労働者が雇用されると一定期間内に組合に加入することが義務づけられるユニオンショップ制のもとでは、その企業の全労働者を労働組合が代表して交渉することになる^{*2}。

このように、どの労働組合になるかは別としても、労働組合が労働者を代表することになる。

労働組合による団体交渉の結果、労働協約が締結される。すなわち、労働組合が代表する労働者について団体交渉が行われるのであるから、団体交渉で合意に達した事項は労働協約となり、労働組合が代表する労働者すべてに適用される。排他的交渉代表制による団体交渉の結果結ばれる労働協約は、その事業所すべての労働者に適用される。また、事業所に限らず、労働組合連合体と使用者団体との間で地域的あるいは全国的な労働協約が締結され、組合員以外の労働者に適用されることもある〔荒木・山川 2006, 48 頁〕。本稿序章で紹介した表 6 から労働協約適用率がわかる。

契約更新段階の交渉における賃金改定は、生活費や養成費（修業費）の変動による労働力価値の変動を反映させることになる。これに加えて労働組合は、剰余価値あるいは利潤

*2 アメリカ合衆国などでは、非組合員も労働協約の適用の恩恵を受けることから、労働協約闘争の費用相当を納入するエージェンシー・ショップ制がある（agency shop あるいは agency fee, fair share と呼ばれる）。

の分配を求める。労働分配率を高める要求である。労働力を商品として捉えるならば、この労働分配とは、資本の利潤を分けることではない。例えば、前年度にあたる従前の契約期間において、支払われた賃金に比較して剰余価値、利潤が大きくなったことを受けて、契約更新に際して、賃金すなわち労働力商品の価格の引き上げを求めることである。こうした契約更新段階における交渉にあっては、労働者の個別交渉よりも労働組合による団体交渉のほうが有利に進められる。あるいは、団体交渉を行うにあたり、労働組合は情報収集分析能力や交渉力をもっていなければならない。場合によっては、ストライキという団体行動を実行する力ももっていなければならない。

契約終了と労働組合

労働契約の終了は合意退職か解雇かに分けられる。正社員の合意退職には、定年によるものや定年前の自主退職あるいは労使合意による退職もある。解雇には懲戒解雇、普通解雇あるいは整理解雇がある。有期雇用の場合は、雇用期間満了による退職、契約非更改にともなう雇止めがある。また契約期間途中の解約もある。

合意退職あるいは雇用期間満了による退職にたいしては労働組合が労働者を代表する場面は少ない。退職に付随する退職金などに関する問題が起きた場合だけである。

解雇や雇止めにたいしては労働組合が労働者を代表して交渉に入ることになる。これは、資本に対して労働力の購入を続けることを求める交渉である。解雇や雇止めにたいする交渉では、労働者の個別交渉よりも労働組合の団体交渉がはるかに有利である。なぜなら、個別交渉の場合、資本は交渉で合意を見つける必要がなく、解雇等を実施すればよいのである。しかし、労働組合との団体交渉で合意ができない場合には、団体行動等の争議を覚悟しなければならないからである。

解雇等の契約終了段階については、労働法が介入することがある。解雇に合理的理由があるか、解雇権の濫用かといったことが裁判所等によって審査されるからである。

2. 労働力商品の消費過程

労働力商品の売り手は、買い手がこの商品をどのように使用し消費するかについて気にとめることを、第5章で考察した。それは、労働力商品の消費過程に労働者が参加しなければならないこと、また労働力の再生産を不可能になるような消費を防ぐためであった。

他方、買い手である資本は他の一般商品と同じように自由な消費を求めるのであるが、労使関係の対等関係原則は消費過程においても貫かれ、労使双方に権利義務を発生させるのであった。ところが、競争原理の圧力と誘惑が、資本をして対等関係から離れさせようとする。そして資本家は、購入したのが労働力という商品であり、この商品を消費できるにすぎないにもかかわらず、労働者を自由に使用できると勘違いする。労使関係ではなく主従関係あるいは使用従属関係であると考えるのである。労働力商品の消費過程つまり生産過程では、労働の指揮がついてまわることから、資本家は生産にかかわることならどんなことでも指揮命令ができると考える。この点において、使用従属関係を認める労働法学及び労働経済学は資本の後ろ盾となっていると言わなければならない。

こうしたことから労働力商品の消費過程について、労働組合は監視する機能をもつことになる。労働力が対等な労使関係のもとで消費されているか、労働力の再生産ができなく

なるような消費になっていないか、あるいは労働力の価値を高める措置が講じられているかについて監視するのである。この監視は、主には労働条件の改善として表現される。分業と協業がおこなわれる生産過程では、労働条件が統一的画一的に処理されるから、労働組合による監視は労働者総体に向けられる。

利潤率の傾向的低下に反対する作用として、資本は賃下げや労働強化を行うのであった（第6章）。グローバル化した資本主義経済のもと、資本には競争原理の圧力がますます高まる。その結果、労働者を奴隷のようにこき使うブラック企業 **sweat shop** が登場した。それはブラック企業にとどまらず、大企業においても労働者を過労死させる事態となっておりあらわれている。ブラック企業あるいは過労死に見られるのは、労働力を商品として扱わない考え方である。

イギリス産業革命期の労働者が時間に束縛されることを嫌ったことは先に見たとおりである。また「賃金労働者は他人の命令で労働する。しかし、屈辱的なのは命令で労働することではない。・・・屈辱的なのは、服従する者の人格を損なうからである」[ポランニー 2012, 26 頁] というように、労働者は人格を損なう労働を許せないのである。

労働者に限らず人間は、自らの仕事への楽しさ、おもしろさ、やりがい、働きがいをもつものである。これらがなくなると仕事への情熱が消え失せる。働きがいのない仕事を、長時間あるいは叱責や嫌がらせをうけてすることが過労死につながる。過労死は決して長時間労働だけのせいではないであろう。労働力商品の消費における内在的限界が労使間で共通認識されなければならない。なにより労働組合はこの内在的限界を資本に守らせる役割を果たさなければならない。

だから、労働組合が労働力の消費過程を監視する機能を果たさず、逆に資本の意のままに労働力が消費させることになれば、労働組合の使命は終わる。

労働力の消費については国家も監視してきた。それが、工場法であり、労働基準法である。資本主義的生産が発展して工場制度が生まれ、工場労働が過酷であったことから、労働時間や労働条件を国家が監督することになった（工場法の性格については第7章第3節）。

国家の労使関係への介入について、大河内一男は労働力保全説で説明する。

すなわち、「総体としての資本の視野から、労働力の保全と培養のために行う社会政策」であるという[大河内 1944, 大河内 1980]。労働者の人道的救済ではなく労働力保全のために、つまり労働者保護ではなく労働力保護のために、国家が介入するということに大河内理論の特徴があり、国家の介入を経済学としてとらえようとするものである。大河内は、「原生的労働関係」の時期においては個別資本は労働力を濫用（食潰し）することにより、労働力を摩損させ、次世代の労働力を培養しないことになるから、総資本の立場から国家が介入して労働力を保全するのだという。また「原生的労働関係」の時期以降において労働者組織が全面化し労働者運動が活動しはじめた後においては、その存在や闘争を容認することによってはじめて資本は「労働力」を握り得ることになるのであるから、労働者組織の権利の保護を目的とする社会政策が成立する、という。すなわち、総資本にとっての「労働力」の確保と培養という社会政策として国家が介入するというのである。

このように、労働力保全説は国家の社会政策として労使関係への介入を説明するのであるから、それが想定する総資本とは国内総資本である。このことを大河内は、第2次大戦

中の論文で「社会政策が・・・国内の労使紛争を平和的に合理化し、その基礎の上に一国経済の海外市場への進出、その争奪の争奪戦のための一前提を創出するものとして理解すべきである」と述べている（大河内 1944, 293 頁）。また、資本の海外進出あるいは海外移転などが進行する今日のグローバル経済にあって、労働力の代替は容易になっており、国内労働力の保全は不要とはいえないにせよ絶対的なものではないことから、社会政策は変更されることになる。先に見たように、労働者派遣や有期雇用など労働法制の規制緩和が進んできているが、労働力保全説では海外からの代替労働力移入と引き替えに国内労働力の濫用を認めることとなり、これらの規制緩和を受け入れてしまうことになる。さらに、産業構造転換に伴う労働力再配置あるいは生産縮小の場合、労働力保全と培養は不要となり、これに社会政策も対応しなければならなくなる。

大河内の労働力保全説では、資本制的労働関係においては資本家と労働者は労働力の単なる販売者と単なる購買者・消費者の関係と理解されているが、労働力は生産要素であり、その確保は資本の存在と再生産のために不可欠であるから保全されるにすぎない。労働力保全説が労働力を商品として扱うのはその交換過程においてだけであり、消費過程では商品として扱っていない。だから、個別資本が労働力を食い潰すこと、総資本も代替労働力が確保できれば国内労働力を濫用することが避けられないことになるのである。つまり、労働力の商品性は理解されないままである。

労働力が商品である以上、一般商品と同じ法則が働く。すなわち、商品の使用価値を超えて消費できないことである。労働力の再生産が不可能となるような消費はできないのであるから、個別資本においても濫用はできないのである。総資本の立場から国家が介入して労働力を保全するのではなく、労働力商品の売買関係という原則を守らせるために、国家が介入するのである。国家は、総資本ではなく資本主義の原理から介入しているのである。

3. 労働組合の目的と機能

労働力商品の売買過程と消費過程における労働組合の役割を見てきたが、このことから労働組合の目的は労働力商品の販売と消費の監視にあり、その目的を達成するための機能を持っていることがわかる。労働組合が行う交渉をバーゲニング(bargaining)ということから、労働力を販売する目的をもつことはしばしば取り上げられるが、消費の監視については論及がない。労働経済学が労働市場だけをとりあげ、労働過程つまり生産過程を視野の外にしているとの批判が出てくる所以である。

労働力商品の消費過程の監視は国家が行うところではあるが、労働基準法が定めるとおり、国家は最低基準を下回る場合だけを取り締まる。労働組合はそうではない。労働力は消費過程を終えたあと、再生産されて売買過程に再度入る。労働力は一度売ってしまえば終わりではなく、一定期間は売り続けられるのである。この消費過程と売買過程は反復連続しているのであり、両方の過程において労働組合は介入して、労使関係を対等関係として保持する機能を果たすのである。それは、理論的かつ歴史的に確認されることである。

また、労働組合の目的が労働力商品の販売と消費の監視にあると理解すれば、その機能は企業内に止まらない。この目的の障害となるものを取り除き、目的達成のための手段やツールを駆使することになる。政治への関わり、社会的関係づくり、国境を越えた活動な

どの機能も求められる。労働組合はもとよりこのような機能をもつのものである。もちろん、言葉の問題や労働法および労働慣習などによって、これらの機能を十分に果たしていないことは事実であるが、そのことと発揮すべき機能とは別のものである。

労働経済学にあつては、労働組合の目的を「高い賃金、雇用の拡大、快適な労働環境、公平な処遇」[大竹 1998, 128 頁]といい、また「労働組合運動にとっては、賃上げと雇用増加が同時に可能となるような経済成長（労働需要の増加）の続くことが望ましい」[神代 1997, 270 頁]という見解がある。これらは労働組合の政策つまり方針であり、目的ではない。目的はあくまで労働力商品の販売と消費の監視である。例えば、雇用の拡大は労働者の増大であろうが、これは労働組合の目的ではなく、むしろ資本が利潤追求のために必要とすることである。労働力を販売するにあたり、雇用機会すなわち需要が増えることは望ましいが、労働組合の目的は雇用増ではなく、労働力商品の販売と監視である。

次に、労働組合を制度的枠組み [島田 1995, 268 頁]、また社会的あるいは経済的制度 [リース 1991, 306 頁] ととらえる見解もある。労働組合は企業と同様に、制度ではなく経済活動主体であり、運動体である。労働組合を制度ととらえてしまうと、労働運動が見えなくなる。

4. 労働組合の目的と機能に関する所論

労働力を商品であると定義したマルクス及びエンゲルスは、労働組合の目的について次のように展開する。

労働組合の当面の目的は、日常の必要を満たすこと、資本のたえまない侵害を防止する手段になることに、限られていた。一言でいえば、賃金と労働時間の問題に限られていた。労働組合のこのような活動は、正当であるばかりか、必要でもある。・・・他方では・・・労働組合は、資本と労働者の間のゲリラ戦にとって必要であるとすれば、賃労働と資本支配との制度そのものを廃止するための組織された道具としては、さらにいっそう重要である。いまや労働組合は、その当初の目的以外に、労働者階級の完全な解放という広大な目的のために、労働者階級の組織化の中心として意識的に行動することを学ばなければならない。

[マルクス「個々の問題についての暫定中央評議会代議員への指示 六 労働組合。その過去、現在、未来」全集 16 巻, 195 頁～196 頁]

労働組合は賃金制度を攻撃するものではない。だが、労働者階級の経済的屈従をなすものは、賃金の高い低いではない。この屈従は、労働者階級が自分の労働にたいして、この労働の全生産物を受け取るのではなく、賃金と名づけられる自分自身の生産物の一部で満足しなければならないという事実のうちにふくまれている。・・・だから、労働者階級がいつさいの労働手段－土地、原料、機械その他－の所有者となり、それによってまた自分自身の労働の全生産物の所有者となるまでは、労働者階級の真の救いはないのである。

[エンゲルス「賃金制度」全集 19 巻, 247 頁]

すなわち、マルクスたちは、労働組合の目的が賃金や労働時間への関与にあると考えていた。しかし、このような労働組合の目的が達成され、あるいはその目的のために労働組合が完全に機能したとしても、そのことによって労働者階級の解放は成し遂げられない、

なぜなら労働者階級の解放とは「資本家階級と労働者階級とのあいだの対立をたえずあらたに生産している資本関係の除去」[エンゲルス『賃金制度』, 全集 19 巻, 247 頁] だからであると主張した。つまり、労働者階級の解放それ自身は労働組合の目的とは考えていないが、労働組合はその実現のために行動すべきというのである。労働者階級の解放は資本関係を除去する社会主義の実現によって達成されるとして、労働組合は労働者階級の政治組織と結びつくことが重要だというわけである。

マルクス・エンゲルスが労働組合の当初の目的を賃金や労働時間への関与におき、広大な目的を資本関係の除去すなわち社会主義の実現においたことから、マルクス主義の系譜に属する論者は、労働者階級の解放という目的を重視する。

例えば、エルネスト・マンデルは「労働者は、労働組合に団結して労働力を売ることを数週間やめることができるが、資本はそのことが自然、少なくともブルジョア社会の自然に反するとして、嫌悪する。資本主義の初期には労働組合を禁止し、成熟したときにはストライキを否定することで、強制労働をさせる。対等関係による交換という偽善が不可能になると、むき出しの暴力を使う」[Mandel1976, p48]、「社会主義が資本主義に取って代わることは避けられないことか、社会主義革命が起きなければ資本主義が永続するのか。答えは、社会主義かバーバリズムかである」[ibid., p86] という。

また、デイヴィッド・ハーベイは「労働者は労働市場と職場で階級闘争に勝ったとしても、住居、教育、保健や社会福祉といった生活の場で資本に収奪されるのだから、左翼はこの分野の闘いを考慮し戦略化すべきである」[Harvey2014, p67 ~ p 68] と述べる。

マルクス主義の影響を受けた労働組合も、階級闘争や社会主義に力点を置く。

レーニンが指導した第3インターナショナルにより設立された赤色労働組合（プロフィントレン）は、その行動綱領に「第 45 項 労働組合戦術の基礎は資本に反対する革命的大衆とその諸組織の直接行動である。・・・労働者階級を資本主義の強行的打倒に的確にみちびく革命的行動のことである」と明示し[ロゾフスキー 1981(1900), 7 頁]、規約第2条では「赤色労働組合インターナショナルの目的は以下の通りである。(1) 資本主義の打倒、労働者の解放」と謳う[同前, 19 頁]。

日本にあっても第2次大戦後の労働運動の発展に寄与した総評は、「労働組合が、賃金・労働条件の改善などの日常的経済的闘争を積み重ねるだけでは、搾取なき社会主義社会を実現することは出来ないのだから、社会主義政党を強化しなければならない」との組織方針を持っていた[総評 1979, 303 頁]。

このように、労働組合の目的を賃金・労働条件への関与に限定せず、社会主義社会の実現に向けて、日常的経済的闘争だけでなく階級闘争組織として機能させることとした。

しかし、1989 年ベルリンの壁の崩壊から始まるソ連圏の消滅は、社会主義社会の実現が困難であることを示した。社会主義社会の実現を目的とした労働組合は、大きく路線を変更しなければならなくなった。もっとも、ベルリンの壁の崩壊は社会主義の行き詰まりの結果であった。そして現存する社会主義体制は労働組合を魅了するものでなくなっていた。日本においては、1989 年総評の解散に伴って結成された「連合」「全労連」「全労協」のナショナルセンターがいずれも社会主義の実現をその目的とはしなかった。労働組合は社会主義との結びつきをやめたのである。

他方、労働組合の誕生から発展の歴史を研究したウェブたちは「労働組合の基本的目

的は生活水準の保護である」と主張し [Webb1894, p19, 日本語訳, 25 頁]、19 世紀イギリス労働組合の 3 大機能を相互保険、団体交渉及び法律制定とした [Webb1902, p150, 日本語訳 172 頁*³]。ナチズムに労働組合が解体される経緯を分析したノイマンは、雇用主の独裁的な力を自らも参与することになる民主的な力に置き換えるのが労働組合の仕事であり、労働組合の機能として相互扶助、団体交渉及び国家への圧力であるとした [Neumann2009, p404, 日本語訳 347 頁]。また、ワイマール体制が労働組合の 3 大機能を無条件に認めたにもかかわらず、増加する非熟練労働者を労働組合が組織化することに失敗して、組織労働者と非組織労働者が分断され、後者がナチズムの強力な支持者となった [ibid. p411, 日本語訳, 352 頁] との分析は労働組合の目的を考察する上で貴重である。

しかし、これら労働組合の目的を社会主義の実現と結びつけない考え方であっても、それは決して労使協調を唱えるものではなかった。

* 3 日本語訳は collective bargaining を集団取引と訳しているが団体交渉が正確である。

第9章 日本の労働組合

前章で労働組合の目的について見た。では、日本の労働組合はこの目的についてどれほど自覚的だろうか。また、目的を達成するために機能しているであろうか。このことについて、組織形態別に考察してみる。

労働組合の組織形態として、職業別、産業別、企業別、地域別、一般労組、合同労組、地域ユニオンなどがある。そこで、労働組合の目的と機能において、これらの組合のメリットとデメリットを見てみよう。それぞれの組合の生成過程や歴史については多くの論究があるので、本稿では取り上げない。

1. 企業別組合

日本の労働組合の多数は企業別組合である。企業別組合とは、正社員だけが組合員資格を持つ1つの企業あるいは事業所ごとに組織された労働組合である。企業ごとに組織されているから、労働者の職業や職種は問われず、ホワイト・カラーもブルー・カラーも同一労組に加入している。また、大企業などではユニオン・ショップ制をとっているところも多い。企業別組合であることは、当然ながら企業籍がない者は組合員にはなれない。

ユニオン・ショップ制による正社員だけの組合ということから、同じ職場で働いていても、臨時、パート、派遣、下請けといった非正規労働者は組合に加入できないか、できるとしても例外的である。さらに、同一企業の労働者で組織された組合員だから、組合員から管理職になることが通例である。

このような企業別組合であるから、採用になる前に労働組合に加入することにはならない。従って、新規採用者の労働力販売にあたって企業別組合はまったく関わりがもてない。もっとも、初任給について企業と団体交渉を行うことはできるし、多くの企業別組合はそのような取り組みを行うが、その場合でも新規採用労働者を代表しているのではない。新規採用労働者にしてみれば、本人の意思を反映しない労使交渉で決定された初任給について、企業と個別合意をして雇用契約を結ぶことになる。

他方、企業別組合は契約更新段階における労働力販売そして労働力消費過程である労働過程には大きく関与することになる。1企業に組織された組合であるから、団体交渉は日常的に実施することができるし、労働力の消費過程の監視すなわち労働条件のチェック機能は十分に発揮できるのである。

しかし、企業別組合がこのような機能を果たす客観的な条件を備えていることと、現実において労働力の消費過程の監視ができていることとは別である。それもまた企業別組合の性質によるのである。すなわち、企業別組合は企業ごとに組織されていることから、組合運動の方針は企業の業績や経営方針に大きく左右される。業績悪化の場合、賃金引き上げや労働条件改善の要求は後景に退き、業績を上げるために労働組合として協力することが優先される。また、管理職が元組合員であることから、組合執行部に対して影響力を発揮して組合を支配することも起こりうる。企業が、労働組合を第2労務部として機能させることにもなりかねない。こうしたことから、労働力の消費過程は資本の自在な指揮がまかりとおり、労働力の再生産がおぼつかなくなるような消費となることもある。サービス残業だけでなく、過労死にもつながる労働力の消費が行われる職場に企業別組合が存在し

ている現状がある。

次に、企業別組合は臨時・パート労働者あるいは社外工たる派遣・下請け労働者を組織していないことから、これら非正規労働者の労働力の販売には関与できない。企業別組合が非正規労働者を組合員にしていないのは、組合加入を認めると非正規労働者の待遇改善に取り組まなければならない、それは正社員の待遇悪化と引き替えになるという組合員の意識を反映しているのも事実である。

それ以上に考えられるのは、労働協約適用との絡みからである。例えば、企業との間で締結された労働協約が正社員である組合員に適用されていたところ、新たに雇われた非正規労働者は組合に加入しても労働協約が適用されないのである。労働条件を変更する場合に組合との事前協議と同意を必要とする協約があるとして、非正規労働者を雇止めする場合に組合の同意が条件となるようでは企業にとっては有期雇用を導入するメリットはない。企業はそのような協約を破棄するであろう。ユニオンショップ協定も組合員対象を正社員だけにしている場合が多く、非正規労働者が組合加入すればユニオンショップ協定が失効する。こうして、企業別組合はみずからの組織を守るためには、非正規労働者を組合から排除しておかなければならない仕組みになっているのである。その結果、企業別組合は非正規労働者の労働力の販売の交渉、その消費の監視に関与できず、労働者全体を代表することができないのである。

逆に企業は、非正規労働者との個別交渉で労働力の購入と消費を行うことができることから、正社員の労働条件の引き下げ効果を期待できるのである。企業は、正社員を非正規労働者で置き換えていくようになり、企業別組合はみずからの組織を守るために、みずからの組合員の労働条件を引き下げることになるのである。これが企業別組合が陥った隘路なのである。

労働力消費過程の監視機能低下は、企業のコンプライアンスにたいする労働組合の監視機能低下にも連動している。企業の粉飾決算、贈収賄関与など違法あるいは脱法行為に対して、企業別組合は対応が鈍い。公害企業を告発する企業別組合は多くない。労働力消費過程で起きる労働者の過労死、とりわけ過労自殺に対して企業別組合が労働者の立場に立たないと言われる。これらは利潤最大化を追求する企業の中につくられた企業別組合ゆえの限界である。

労働者は企業を退職すると企業別組合からも脱退することになる。またユニオンショップ制のもとでは、組合から除名されると企業からも解雇されることになる。企業と企業別組合は一種の「共同体」となっている。ヨーロッパの労働組合が退職者も組合員にとどめているのと大きく違う。

2. 産業別組合

1つの産業の全労働者を組織するのが産業別組合である。職業、職種だけでなく企業の別なく組織する。通常は1つの産業に1つの産業別組合がつくられるが、路線の違いから2つ以上の産業別組合がつくられることもある。産業別組合といえども1国規模でつくられ、国境を越えることはまれである。

産業別組合は、労働力を販売するにあたり、個別企業の業績にかかわらず産業全体に適用される水準を用いる。産業別組合が使用者団体との全国協約を締結して、組合員に適用

すれば、それは非組合員も含めて産業全体の労働者を代表することになる。こうした機能と役割から産業別組合は大企業に組織されがちであり、中小企業は組織されにくい。だから産業別組合であっても、地域差や企業差を無視することはできず、一定程度の柔軟さは要求される。産業別組合は地域ごとに支部をつくって対応することになる。

産業別組合は企業別組合と違って、個別企業からの影響は受けにくい。組合員が個別企業の管理職になるような構造ではない。その一方で、企業が経営方針の変化にともなって他産業に進出する場合などは、産業別組合の側からこれにあわさなければならない。鉄鋼メーカーが食品メーカーになったり、繊維業者が製薬業者になったりすると、組合員は別の産業別組合に移ることはならないから、産業別組合のまま新企業に対応することになる。産業別組合の境界が明瞭でなくなる。

3. 職業別労組

労働組合の始まりは、熟練工が団結した職業別労組であった。しかし、資本主義的生産様式の発展によって、熟練労働が不熟練労働に置き換えられ、また産業や企業に多様な職種の労働者が生み出されたことから、労働者の職業別あるいは職種別団結は交渉力を弱めていくことになった。職業別組合は、産業別組合あるいは企業別組合に吸収されることになる。

しかし、企業が正社員を減らして非正規労働者の雇用を増やすようになると、企業への帰属意識をもたない非正規労働者による職業別組合が活動する。例えば、音楽家、医者、介護士たちがそれぞれ企業を超えた職業別組合をつくっている。

4. 一般労組あるいは合同労組

産業、職業、企業の別なくすべての労働者を組織するのが一般労組である。産業別組合がその性格から大企業に適合しているとすれば、一般労組は中小企業に適合している。また、全国性よりも地域性を重視することになる。

一般労組の組織単位は企業あるいは事業所ごとになり、支部あるいは分会として組織される。しかし、企業ごとに支部や分会があるとしても、一般労組そのものは企業別組合ではないため、企業からの影響を受けない。企業から独立した方針のもとで組合運動が行われる。労働力の販売交渉や消費監視は、企業論理からは独立して行われる。従って、公害やコンプライアンスに厳しい対応をする。また、同一企業にあっても正社員と非正規労働者の両方が組合に加入していることから、企業別組合の弱点を克服することになる。

他方、企業との日常的な関係が希薄であることから、労働力の消費の監視については十全でないこともある。つまり、1つの企業だけに組織している組合でないことから、集中度を欠くことになるからである。また、産業別組合のように1つの産業だけにかかわるものでないから、企業との交渉にあたって情報量不足等が露呈することになる。しかし、これらの弱点は組合が大きくなることでカバーできるものではある。

合同労組も一般労組と同じく、産業、職業、企業の別なく労働者が加入する組合であるが、一般労組が企業単位に支部や分会をつくるのに対して、合同労組は労働者が個人で加入することが多い。もちろん、個人で加入した後に複数の労働者が参加して支部や分会をつくることもある。また、すでに職場に存在している企業別組合を脱退して別組合として

合同労組を選択する労働者もある。これは、複数労組制が認められているからである^{*1}。支部及び分会であっても独自の規約を制定している場合は単位組合として扱われる。

一般労組も合同労組も地域における他労組との共闘関係を重視する。これは産業別組合が全国協約で組合員をカバーするのと違って、同一地域にある労働組合の連携によって交渉力を高め、また共同行動で要求を実現しようとするものである。

5. 地域ユニオン

地域ユニオンは組合が存在しない中小企業等の労働者が個人で加入する組合である。しかし、他の労働組合と同じように、企業や職場で複数の労働者が支部や分会をつくる場合もある。地域ユニオンは、他の労働組合は役員が組合員とともに行動することと比べると、個別労働者の代理として資本家と対応することが多い。従って、役員や活動家の献身的な行動に依存することになる。また、個別組合員はみずからの問題が解決すると組合を離れていく傾向が強く、定着率が低いことが特徴である。

地域ユニオンが取り扱うのは、労働者の個別問題が多く、労働力の販売交渉や消費監視を行うことは少ない。それは、解雇問題、職場でのセクシャルハラスメントやパワーハラスメント問題などであり、一過性の相談が多い。また、地域ユニオンに加入する労働者の多くは非正規労働者であるが、企業別組合の活動に物足りない正社員が地域ユニオンを支援するために加入しているケースも見られる。

非正規労働者が激増する今日、企業別組合に加入できないこと、また企業内でも少数職種であることから、地域ユニオンへの加入が増えてきた。地域ユニオンが身近に感じられるのである。しかし、地域ユニオンが、企業や職場に労働組合をつくるというよりは、個別の非正規労働者を代理して活動するという特性のために、その組合を維持することに困難が伴う。また、労働力の販売交渉や消費監視をするには向いていないのである。

6. 労働組合の組織形態と機能

労働組合の目的と機能については前章で述べたが、この目的及び機能において労働組合の組織形態の優劣を論ずる傾向がある。上述の通り、労働組合がどのような組織形態をとるかは、資本主義の発展段階、国の法律制度、あるいは地域の労働運動状況のちがいに由る。

日本の労働組合の多数は企業別組合の組織形態をとる。これは、第2次大戦後のアメリカ占領政策によって労働組合を「上から」つくるにあたり企業別組合が容易であったといわれる〔総評 1979, 75 頁〕。企業別組合の弱点や限界については上述のとおりであり、企業別組合が多数参加している「連合」でさえも企業別組合主義から脱却すべきとの見解を出している^{*2}。それでも企業別組合が存続するのは、労使から必要とされているからである。今日においても、労働組合を「上から」つくることが行われている。

アメリカにおいて産業別組合が主流となっているのは、労働組合の歴史による。19 世

*1 企業や事業所に団交権を有する複数労組が認められている。

*2 連合評価委員会最終報告（2003 年）等

紀に主流であった職業別組合は熟練労働者によって組織されていたが、20 世紀前半の技術の発展や製造システムの進化によって半熟練・非熟練労働者が雇用されるようになると、これらの労働者も組織した産業別組合が労働界を席卷することになる [Lester1949, § 21]。また、資本家や企業が労働組合を歓迎せず、かつ排他的交渉代表制がとられているため、産業別組合の援助がなければ個別企業ごとに労働組合を組織することは困難である。

また、非正規労働者は企業別組合が受け入れないため、一般労組、合同労組そして地域ユニオンに加入する傾向がある。労働組合を選択することができないといえる。

このように労働組合がどのような組織形態をとるかは、時代と地域による。従って、労働組合は時代と地域に適した組織形態をとるように変化あるいは進化することが求められているのである。それは、労働組合がその目的と機能にふさわしい組織形態をとることを意味している。資本家が利潤の最大化のために企業形態を柔軟に変化させていくのと同様に、労働組合も柔軟に組織形態を変えることである。特に、経済のグローバル化にあわせて企業の海外進出あるいは海外企業との合併が進められる今日、労働組合の組織形態の発展が課題となっている。

第10章 公務員組合

1. 公務員の法的性質

公務員は職種、職務、従事事業、雇用形態、雇用期間などの区分基準でさまざまに分けられるが、すべての公務員は公共の利益のために勤務するという性質から、勤務関係は公法上の任用関係であり労働契約ではないというのが、今日まで長く続いた判例の水準である^{*1}。この任用関係とは非常にわかりにくい概念であるが、公務員の権利義務を規定している。

任用関係について、地方公務員法（地公法）に詳しい橋本勇は次のように解説する。

日本国憲法第15条2項で「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない」と定めている。民間における雇用関係は、いわば労働力の売買関係であり、使用者に対する奉仕という要素は全くないのに対し、公務員は国民に対する奉仕者であることが要求されるということは、公務員の勤務関係は単なる労働力の提供とそれに対する報酬の支払いという関係ではなく、その基礎において国民に対する忠誠心（ロイヤルティ）が求められていることを意味する。

〔橋本 2009, 19 頁〕

実定法からみた場合には、公務員の身分は分限に関する規定によって保障され、自由な合意、契約としても取扱がなされていないこと、労使対等の原則の適用がないこと、服務上の義務が法定されていること、任用の根拠となる法律が任命または任免という用語を使用していること、任用について行政不服審査および行政訴訟が認められていないことなどから判断して、公務員の採用は、行政行為であると解するのが妥当と思われる。しかし、個人の意思に反して強制的に公務員として採用することは認められないので、採用は「相手方の同意を要する行政行為」と考えるべきであろう。

〔同前, 218 頁〕

公務員を規律する諸法律から判断したとはいえ、公務員は任用関係にあつて労働契約関係ではないというのである。橋本は労働契約関係とは労働力の売買関係であると正確に理解した上で、公務員は労働契約関係でないというのであるから、それは単なる法的認識ではなく、経済学的認識でもある。

公務員の労使関係（勤務関係）を任用関係にとらえる、特に採用について「相手方の同意を要する行政行為」とすることが労使関係にかかわって紛議を引き起こしている。

まず、採用の定義自身が不明瞭であり、「相手方の同意」と「行政行為」が両立しないのである。「行政行為」はあくまで権力的な行為であるのに対して、「相手方の同意」とは契約の自由を前提にしているからである。

*1 現業公務員懲戒処分取消事件（最判 1974.7.19）は、「その勤務関係は、基本的には、公法的規律に服する公法上の関係である」と判断した。しかし、東京都専務的非常勤職員事件において東京高裁は「専務的非常勤職員は労組法上の労働者であり、東京都は労働契約関係ないしはそれに隣接又は近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者」という旨の判断をした（東京高判 2013.4.24、最高裁上告棄却）。

次に、一度採用されると定年までの雇用（任用）が保障される一般職と異なり、1年未満の期限を切って雇用（任用）される特別職など非正規職員の雇用（任用）期間満了に伴う雇止め（任用止め）の問題を生じさせる。先述したとおり、有期雇用であっても民間労働者の場合は、雇止めについては更新期待権をもとに解雇の効力を争うことがある。しかし、採用が行政行為であるとする「相手方の同意を要する行政行為」説からは、期待権は生じないことにされてきた。国あるいは地方公共団体で何年にもわたって非常勤職員として勤務して、任用を繰り返してきたにもかかわらず、雇用（任用）が打ち切られて紛争になるケースが後を絶たないが、判例は雇用（任用）止めが違法でないとの判断を行っている^{*2}。また、雇止め（任用止め）ではないが、賃金を引き下げて雇用（任用）を更新する場合、また賃金を引き下げるために従前の雇用（任用）期間を短縮する場合なども、採用たる行政行為にあたり、契約ではないから、職員の同意は不要であるとされる。さらに、同意しない場合は任用が生じないのであるから、勤務しているということは任用および同意があったのであるとの裁判例も出てきている^{*3}。

こうした公務員の任用関係について、労働契約説をとる法学者も少なくないし、また労働契約説が有力であるともいわれる〔青木・室井 1978, 9 頁, 59 頁〕。行政法学の立場から晴山一穂は、「公務員を一定の職務に就ける採用・昇任等の行為を『任命行為（任用行為）＝行政行為』と呼んでいるのは単なる用語の問題に過ぎず、『任命行為（任用行為）＝行政行為』なのではない。行政実務や裁判例ではそのように解される傾向が強いが、全くの誤解というほかない。任命行為（任用行為）の法的性質をどう解するかは、任命行為（任用行為）という用語によってではなく、公務員の勤務関係の法的性質をどのように理解するかによって決せられるべき問題であり、たとえば、学説上有力な労働契約説に立てば、任命行為（任用行為）は実質的には労働契約の締結ということになるのである」〔晴山 2011, 23 頁〕と労働契約説を支持する。

公務員の労使関係あるいは労働関係については古くから議論があり、先に引用したジンツハイマーはすでに 1927 年に労働契約説の立場から次のとおり述べている。

官公吏とは、・・・専ら公法により規定される労働を給付する被傭者である。この後者の特色だけが、現行法上、他の被傭者と異なる特別の地位を官公吏に賦与するにすぎない。官公吏の特別の地位を基礎づける特色は、この他には存在しない。

このことはまず第一に、官公吏の任用についていい得る。官公吏の任用は契約に基づく。官公吏の任用のなかに一方的な国家的高権行為のみを見る見解は、われわれの右の立場を動揺せしめ得るものではない。この見解も、国家高権の任用行為の効力発生が関与者の同意に結びつけられていることを認めざるを得ないからである。かくて一方的な高権の任用という措定は脱落し、意思の合致が任用の基礎である。

〔ジンツハイマー 1955, 43 頁〕

*2 長野県農事試験場事件（最判 1987.6.18）、中野区非常勤保育士地位確認等請求事件（東京高判 2007.11.28）

*3 大阪府公立学校非常勤職員賃金請求控訴事件（大阪高判 2011.3.25）

このように、公務員の労使関係が労働契約関係か任用関係かという議論は、主に採用すなわち公務員としての身分あるいは地位の取得について行われてきた。しかし、任用関係説の論者にあっても、法律の規定がなくても国や地方公共団体が公務員の権利義務を制限できるという特別権力関係説を採用するわけではなく、公務員の勤務関係においても労働力の提供とそれに対する報酬の支払いという関係が成立していることを認めている。橋本勇も「公務員は、国または地方公共団体に一定の勤労を提供して、その反対給付として給与の支給を受け、それによって生計を維持するという点で、民間企業の労働者と異なるところはない」[橋本 2009, 677 頁]と解説する。だから任用関係説は、公務員と地方公共団体（国）は、少なくとも労働力と賃金を交換する関係すなわち労働力の売買関係にあることを認めた上で、これだけにとどまらない関係として任用関係があると主張するものなのである。

最高裁は公務員の争議権及び団体交渉権を制限する理屈として、全体奉仕者論・勤務条件法定主義・財政民主主義・代償措置論^{*4}を持ち出しているが、これらは公務員法や人事院（人事委員会）制度という法律や制度で公務員の労働力を保護しているから、諸権利が制限されても仕方がないという論理である。

そこで公務員の労働力の売買について考察することから、公務員の労使関係（勤務関係）を明らかにしていこう。

2. 公務労働の経済学的考察

資本主義的生産関係とは別の生産関係が成立しない今日の経済システムでは、生産手段を所有していない者は労働力を売る以外に生活を維持できない。公務員に採用される労働者も、その労働力を売ることによって賃金を得る。公務員労働者の労働力も労働過程すなわち生産過程で消費される。この労働力の消費は公務労働と呼ばれる。しかし国や地方公共団体は民間企業と違って利潤追求を目的とした団体ではない。かつての郵便事業、あるいは地下鉄など地方公営企業が収益を生むことはあるが、収益が資本増殖に回され再生産過程に入るというものではない。つまり、国や地方公共団体は資本主義的商品生産を行っているのではなく、そもそも資本として運動をしているのでもなく、それゆえに資本の人格化でもない。だから、公務員の労働力の購入にあたる賃金は先に見たような可変資本ではないのであり、公務労働は剰余価値を生産することはない。

では、国や地方公共団体が、公務員の労働力の購入にあたる賃金とは何か。

国や地方公共団体が公務員に支給する賃金の財源は、国民や住民あるいは経済活動を行う企業等が納入する税金である。企業は、個別資本が対応できないインフラ整備等を国家や地方公共団体に委ねる費用として法人諸税を納入する。また国民や住民は国家や地方公共団体というコミュニティでの生活を維持するために必要な費用として住民税等を納入する。これらの税金さらには国債等による借入れを財源にして、国家や地方公共団体は事

*4 全農林警職法事件判決（最判 1973.4.25）、全通名古屋中郵事件判決（最判 1977.5.4）等

業を行い、その事業にあたる公務員に賃金を支払う。その事業が、住民生活を支える公共施設の運営であるか、企業の経済活動を拡大するための公共工事か、将来の住民を育てるための教育活動であるかは、公務員労働力の販売にとってはどうでもよいことである。なぜなら、公務員も労働力が使用される前に、国や地方公共団体にそれを売っているからである。もちろん、従事事業や労働形態によって労働力の価格は異なるが、それは第4章で考察した賃金と同じことである。つまり、公務員の労働力の価値を民間労働者と別に考えることは無意味である。公務員の労働力の価値もその再生産費だからである。実際、日本の公務員賃金は人事院（人事委員会）勧告をもとにして決定され、勧告は民間企業の賃金実態を反映するものとされる。公務員労働者に労働基本権を付与する代わりに人事院を解体することが議論されているが、労使交渉で賃金が決まるとしても、賃金が労働力の再生産費であることには変わらない。

従って、公務員の労働力の売買については、先に考察した労働者のそれと変わるものではない。公務員の労使関係も労働力商品の売買関係なのである。その上で、採用が「相手方の同意を要する行政行為」といわれる任用関係について見てみよう。

任用関係が主に扱う場面は、採用と解雇段階の労使関係である。採用においては、「相手方の同意を要する」とされていることから、権力的な任命関係ではなく、結局は契約関係であるというしかない。公務員として労働するにあたり、労働力の価格である賃金（報酬）やその消費条件である労働条件について、その購入者である国や地方公共団体との間で交渉をすることが前提となっている。この交渉がどのような形態をとり、採用決定がどのような様式で行われるかは、契約関係が始まる事態の本質を変えるものではない。こうして、採用段階における労使関係は労働契約関係といえるのである。

次に、解雇段階であるが、問題になるのは特別職等定期雇用（期限付任用）の雇用（任用）止めである。一般職員等は定年までの雇用（任用）とされているため、退職は契約の終了と変わりが無い。ところが雇用（任用）止めの場合には、雇用（任用）開始時期と終了時期が行政行為で明確にされているため、更新の期待権が生じないというのである。任用は労働契約ではないから関係の契約理論も適用されないということである。任用辞令を何回も更新し、何十年も継続勤務を行っている実態があっても、一つ一つの任用は始期と終期が明示されており、なにより行政行為として任用されているのであるから、任用期間が満了すると雇用（任用）は終了して、次の任用行為がない限り公務員としての地位は生まれえないというのである。そして次の任用は新規任用であるから、それまでの任用があったとしても何らの優先権が与えられない。つまり、更新期待権はないというのである。

民間企業の場合は、一つ一つの労働契約で始期と終期の明示があったとしても、契約更新が繰り返されている事実、また周囲の事情から判断して、雇止めは解雇権の濫用と見なされることもある^{*5}。ところが、公務労働においては、この法理は適用されない。それは行政行為としての任用だからという訳である。しかし、任用関係であることと期待権が生じないことは論理的に整合するものではない。

公務員の場合も労働力の販売とその消費については民間の労働者と変わるものではない

*5 労働契約法第19条で雇止め法理が法定化された。

とすれば、労働過程において労働力の価値を高めることも同じである。公務職場であろうと、民間職場であろうと同じである。また使用者にとっては価値が高まった労働力は有用であり継続して使用しようとするから、有期雇用が当初は期限を定めた契約であっても、契約の更新で事実上労働契約を延長することになる。公務員の場合も同じであり、任用辞令が任用期間を定めていたとしても、新規任用の形式をとって継続任用が行われるのである。有期雇用である非正規公務員が、任用辞令を繰り返され、任用期間中にその労働力の価値を高めていくことから、継続任用を期待するのは当然である。従って、労働力の売買関係の側面から見れば雇止め（任用止め）は、正当あるいは合理的な理由が必要なのであって、任用関係を理由とすることはできない。つまり、公務員の労使関係は労働力の売買関係でなく主従関係であるとするのでない限り、民間企業の労働者に適用される原則を公務員にも適用しなければならないのである。

そもそも任用関係とは、公務員が全体の奉仕者であるとの規定から生み出されたものであった。全体の奉仕者であるから、労働力の売買関係だけでなく、「国民に対する忠誠心」が求められているというのであった。しかし、全体の奉仕者であって一部の奉仕者でないということから、国民に対する忠誠心が出てくるものではない。それは、民間企業労働者には企業にたいする告知・説明義務、企業秩序遵守義務、守秘義務、競業避止義務があることを先に検討したが、それでも企業への「忠誠」義務はない。なぜなら労働力の売買関係はその労働力が正常に消費できるようにする義務を付随するため、例えば企業秩序遵守義務までは求められるが、企業への「忠誠心」ともなれば主従関係になって労働力の売買関係をこえてしまうからである。公務員にも労働力の売買関係があるとすれば、それは「忠誠心」と矛盾するものである。公務員には職務専念義務が課せられているが、「忠誠義務」ではない。従って、「国民への忠誠心」で表現されるような任用関係は、労働力の売買関係とは両立しないものである。公務員の労使関係も、労働力の売買関係として理解する以外にない。

文部科学省や教育委員会は公立学校教職員に対して国歌「君が代」の起立斉唱を命令する。この起立斉唱は教職員の労働であるが、労働力商品の売買あるいは消費の問題として議論されることが少ない。公務員の思想良心の自由よりも職務命令が優先するという権利問題の議論に終始している。第5章2節「労働の指揮の制約」において、労働力はどんな目的に使用してもよいというものではなく、女性労働力を「お茶くみ」に使用することは制約されることを見た。それと同様に、公務員労働力も労働力商品の売買及び消費関係からその使用は内在的に制限されるのであり、国歌「君が代」起立斉唱という労働についてもこのことはいえる。

ところで、公務員の労働基本権を制限する最高裁判例を先に見たが、人事院（人事委員会）制度が適用されない非正規職員についても、財政民主主義や給与法定主義の適用があ

るからとの理由で、賃金等についての交渉権を否定する裁判例がある*⁶。

非常勤職員の報酬費用弁償条例などは議会の議決は要するとしても、賃金等は地方公共団体が一方的に決定するもので、雇用（任用）する職員との合意で決めることは違法だということである。一般職員の労働力の価格は、人事院（人事委員会）制度といった第3者機関を介在させて決定されるが、非正規職員は労働力の購入者が価格を決めるというものである。さすがの上記裁判例も「一般職地方公務員の給与を人事委が勧告することとの対比で、特別職地方公務員の労働基本権の制限にたいする代償措置がないことは立法政策上問題となりうる」と付言したが、こういった非正規職員については、労働力の売買関係あるいは商品交換関係の領域の外におかれているというのが裁判例の水準なのである。

3. 地方公務員の組合

公務員は国家公務員と地方公務員に分けられる。日本の公務員の中では地方公務員が80%以上を占めかつ職種が多様であることから、本稿の趣旨にあわせて、ここでは地方公務員の組合を取り上げる。

なお、公務員が憲法第28条にいう「勤労者」すなわち労働者であることは異論のないところである*⁷。

地方公務員は、その職務の性質から一般職と特別職に、従事する事業にあわせて現業職員と非現業職員に、勤務形態から常勤職員と非常勤職員に分けられる。一般職にあっても6ヶ月以内の任用となる臨時的任用職員や任期付職員もある。また、地方公営企業の職員も地方公務員に含まれる。地公法が適用され、定年まで長期雇用が保障されているのは、常勤の一般職員である。民間企業に非正規労働者が増大しているのと同様に、地方公共団体にも非正規職員が増えている。一般職と特別職を問わず、非常勤職員であったり臨時職員であったりする。とりわけ、特別職の非常勤職員が増大しており、これらの職員には地公法が適用されず、労組法と労働基準法が全面的に適用となる。しかし、後述するように、特別職非常勤職員にも法的保護が十分に行われているとは言えない。労組法と労働基準法が適用される民間労働者の労使関係の法的理解が容易であるのに比べ、地方公務員の法律関係は複雑怪奇である。

職員団体

地公法の規定によって非現業一般職員は労組法が適用されない。そして、これら一般職

*6 大阪高裁は大阪府公立学校非常勤職員賃金請求控訴事件（2006.5.18）で「地方自治法の給与条例主義、非常勤職員の報酬費用弁償条例で非常勤職員の報酬が定められているので、労働組合との団交対象とすること自体がすべて禁止されているとまではいえないとしても、労働協約や就業規則等、個別合意で報酬額を決定することはできない」とした。また大阪高裁は別件の大阪府公立学校非常勤職員賃金請求控訴事件（2011.3.25）でも、非常勤職員要綱は「法規」にあたるため、「教育委員会自身これに羈束され、同要綱の定める基準を上回る条件で任用することは不可能である」と判示した。

*7 全農林警職法事件（最判 1973.4.25）

員がつくる組合は「職員団体」とされる。現業職員である公営企業職員等は地公法が一部適用されるものの、地方公営企業等の労働関係に関する法律（地公労法）が適用されるため、労働組合を結成できるし、労組法も適用となる。表 8 は、地方公務員（企業職員を含む）の任用（雇用）形態別分類と労働法規制の概要である。

図 4 地方公務員（企業職員を含む）の任用（雇用）形態別分類と労働法規制の概要

区分	現業／非現業	職種等	正規／非正規	常勤／非常勤	適用法規	労働基本権
一般職	非現業	事務職員/教員等	正規採用 (地公法17)	常勤/非常勤	地公法	団結権○（職員団体） 団交権△（一部制限） 団体行動権×（刑事罰）
			臨時採用 (地公法22)	常勤/非常勤		
	現業	企業職員	正規	常勤	地公労法	団結権○（労働組合） 団交権○（労働協約締結権あり） 団体行動権×（解雇）
		単純労務職員	正規	常勤		
特別職	地公法3-3-3	嘱託員	非正規	非常勤の扱いは不定	労組法	団結権○（労働組合） 団交権○（労働協約締結権あり） 団体行動権○（刑事・民事免責）
				常勤 常勤的非常勤 非常勤		
	地公法3-3-3以外	知事・議員				

* 地方公務員法—地公法

* 地方公営企業労働関係法—地公労法

地公法の規定によれば、職員団体とは職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体となっていることから、日本国憲法第 28 条の団結権保障という点で労働組合と同等のものと見なされる。しかし、一般職員と管理職員が同一職員団体に加入することができない。また、警察官と消防職員は職員団体を結成または加入することができない。同一地方公共団体（教育公務員は県単位も可）に所属する一般職員で組織した職員団体だけが、人事委員会や公平委員会に登録することで登録職員団体となり、地方公共団体に対して、交渉をする権利を保障される。地方公共団体をまたがって職員団体が組織された場合には登録職員団体としての資格がない。また一般職員だけで組織しなければ登録の要件を欠くから、特別職等の非正規職員が加入している場合は登録職員団体とはなれない。

交渉は事前手続、交渉時間、交渉参加者などが地公法で規定され、当局の管理運営事項は交渉事項とすることはできないこととなっている。交渉で合意に達した事項があっても労働協約は締結できない。当局が交渉拒否あるいは不誠実交渉を行った場合、労働組合に保障されている不当労働行為救済制度が地公法には定められていないため、泣き寝入りするしかない。これは「官は悪をなさず」という発想に基づく法理論の結晶であるが、現実には使用者たる地方公共団体が不当労働行為をすることは少なくない。

こうしたことから、登録職員団体であっても交渉権が十分に保障されているとはいえない。また、行政解釈としては、登録を受けない職員団体についても、地方公共団体の当局の判断によって、これらの職員団体と交渉できる^{*8}、とされているが、登録職員団体と同様に当局に交渉応諾義務があるのではない。

地公法は、職員が職員団体を結成あるいは加入しようとしたこと又は職員団体のために正当な行為をしたことの故をもって不利益取扱をすることは禁じている。これは労組法第

* 8 自治公発第 48 号各都道府県知事宛自治省行政局長通知(1966.6.21)

7条第1号に対応するものである。しかし、労組法第7条第2号、第3号に相当する交渉拒否や支配介入について、地公法は禁止規定をもたない。また、不当労働行為救済制度や罰則規定がないため、不利益取扱についても行政救済制度がない^{*9}。

このように、団結権の保障があるとしても、職員団体は団体交渉権が制約されており、また地公法等によって職員はストライキ権が剥奪されているから職員団体はストライキという団体行動が制限される。

地方公務員も地方公共団体との間では労働力の売買関係という労使関係があった。この地方公務員を代表するのが職員団体であり、職員の勤務条件の維持改善を目的とする団体であるとされている。ところが、上述のとおり、職員団体は同一の地方公共団体の一般職員で構成されていないと登録職員団体とはなれず交渉権が保障されないのであるから、企業別組合にはかならない。さらに非正規職員等の加入は登録職員団体の要件を欠くことになるのであるから、正社員に限定した企業別組合が法定されたようなものである。たしかに登録していない職員団体も交渉することができるが、それも使用者たる地方公共団体の裁量によるのであるから、同じ職員団体といえども登録職員団体が優遇され非登録職員団体が差別されることには変わらない。だから地公法が職員団体から非正規職員を排除することを要請しているといえる。先に企業別組合の隘路について考察したが、職員団体は法律で非正規職員を排除することになっている反面、地方公共団体は非正規職員を自由に雇用（任用）することができるのである。そして地方公共団体は、財政悪化を理由に、正職員を削減して非正規職員に置き換えている。そうすると職員団体はますます職員の労働力の販売あるいは消費について果たす機能を減退させることになるのである。

では、現業職員がつくる労働組合の場合は労働力の販売および消費について関与できているであろうか。地公労法の規定で、企業職員等は労働組合を結成できるし、労組法も適用となっている。しかし、同法は団体交渉の範囲を制限している。すなわち、①賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項 ②昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項 ③労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項 ④前3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項が団交事項となっている。ただし、地方公営企業等の管理運営事項は、団体交渉の対象とすることができないとされている。上記②では、免職等の基準に関する事項が団交事項となっており、個別職員の免職は団交事項とはなっていないのである。解雇・免職は最重要な労働条件であるが、その基準だけが団交事項となり、個別免職事案は団交事項でないとすれば、職員の労働力の販売と監視に関われないことになる。民間企業における経営権事項は団交事項でないとの意見もあるが、経営権概念が曖昧であることは別としても、経営権事項が労働条件に影響するのであれば義務的団交事項であることはいうまでもない。個別免職事案は最重要な労働条件であるから、どのような事情があっても団交事項となるのでなければならない。現業職員と地方公営企業等の間に労働力の売買関係が認められるにもかかわらず、地公労法が労働組合の団交制限を規定するのであるから、地方公共団体を使用者とする労働組合は限

*9 懲戒等不利益処分の場合に不服申立てができるが、それが処分に該当しない訓告などの措置については不服申立てはできない。

りなく職員団体に近づけられることを意味する。

4. 混合組合

地方公共団体が非正規職員を多く雇用（任用）することに対応して注目を浴びてきたのが混合組合である。混合組合とは、労組法と地公法といった適用法規が異なる労働者や職員で構成された労働団体である。

かつて混合組合は、地公法が適用される非現業一般職員と地公労法が適用される現業職員で構成されることが普通であった。市役所事務職員（非現業一般職員）と自動車運転手や学校校務員（単純労務職員）また水道局職員（企業職員）などで作る組合である。大規模な地方公共団体では、適用法規ごとに労働団体をつくって運営することは可能であるが、小規模な場合は交渉力や組織運営の面からも1つの労働団体を組織することになる。大規模な地方公共団体の場合は各労働団体による連合体を組織することが一般的であり連合体としての混合組合となる。小規模な場合は単位組合としての混合組合となる。しかし、どちらの場合も、これらの混合組合は、常勤職員だけで、また同一の地方公共団体や地方公営企業の職員で組織されている。

これに対して、近年になって増えているのが、非正規職員が加入する混合組合である。非正規職員の多くは特別職非常勤職員であり、地公法が適用されず労組法が適用される。そこで、非正規職員が加入する混合組合は、労組法適用労働者と地公法適用職員（地公労法適用職員も含む）で構成されることになる。たしかに非正規職員だけで組織すれば、その労働団体は純粋な労働組合となるが、不安定雇用であり雇用（任用）更新を繰り返すために独自の組合をつくることは現実的でない。そこで職場に存在する組合に加入することになるが、その組合は一般職員が組織する職員団体であったところ、これらの非正規職員が加入することで混合組合となるのである。いまや地方公共団体で働く労働者には、一般職公務員、特別職非常勤職員、第三セクター職員、民間派遣労働者、民間委託労働者など適用法規が異なる労働者が混在している。このような職場で1つの労働団体をつくるとすれば、それは混合組合にならざるを得ない。また、同じ職種である公立学校と私立学校の教職員が1つの組合をつくる場合も混合組合となる。

非正規職員などに労組法が適用されるのであるから、混合組合は非正規職員を代表して団体交渉等が行えるはずである。そして労組法が適用されるのだから、職員団体に見られた団交制限はないはずである。

ところが、混合組合を労働組合として認めていない裁判例がある。その典型的な裁判例^{*10}の判断は概ね次のとおりである。

現行法は職員団体を規律する法（地公法）と労働組合を規律する法（労組法）を区別し、1つの労働団体が職員団体たる性格と労働組合たる性格とを兼ねるのを予定していないのであるから、このような労働団体は職員団体か労働組合かのどちらかでしかなく、構成員のうちで地公法適用職員と労組法適用労働者のどちらが主体になっているかで判断される。地公法職員が主体となっている場

*10 大阪教育合同労組事件（大阪高判 2002.1.22）

合は職員団体であり、これに加入した労組法適用労働者は労組法の規定による救済を受けられない。労組法適用労働者が労働組合による団体交渉等を望むのであれば、労働組合を結成すればよいのである。

また法学者^{*11}にもこの裁判例と同じ意見を述べる者もいる。

他方、労働法学の立場から大沼邦博は、適用法規を異にする各種の組合員を擁する混合組合が出現することは現行法の予想するところであるとしたうえで、一般行政職員らが主体をなす混合組合も組合員の労働条件の維持改善などを目的として自主的に組織された団体である点において労組法上の労働組合と異なるところはなく、単純労務職員や企業職員、特別職の臨時・非常勤職員などの労組法の適用がある組合員に関する限り、労組法上の労働組合として取り扱い、不当労働行為の救済申立適格を認めるべきである、と述べる〔大沼 2000〕。

中央労働委員会は、労組法適用者の問題に関する混合組合の活動は、原則として、労組法上の労働組合としての活動とみなすべきであるとの立場に立つ。そして、上記裁判例等については、労働団体の一時点における構成員の量的構成又は質的構成を捉えて基準としたとしても、その後に構成員が変動すれば、実体的に同一の混合組合であっても法的性格が変わることになり、構成員に不測の不利益を被らせることになるし、労組法適用構成員と地公法適用構成員がほぼ同数であるような境界例においてはいずれとも決し得ないこととなりかねない、と批判的である^{*12}。

中労委等労働委員会は労使関係を専門的に担当する行政委員会であり、準司法的機能を有するが、上記の通り労働委員会と裁判所の判断が分かれていた。

こうした状況にあって、先の裁判例を否定して労働委員会命令を支持する判決が 2013 年以降あいついで出された^{*13}。その判断は概ね次のようなものである。

混合組合は、構成される組合員に対して適用される法律の区別に従い、地公法上の職員団体及び労組法上の労働組合としての複合的な性格を有する（複合性格説・二元適用論）。混合組合は、職員

*11 阿部泰隆は、労働者の団体は、労働組合か、職員団体かのいずれかでしかなく、労働組合は労働組合法によって、職員団体は公務員法によって規律されるため、二つの労働団体は截然と区別されており、適用法規の異なる労働者で組織される混合組合といえども労働組合と職員団体との二面的性格（二枚看板説）を併せ持つことはできず、いずれの労働団体であるかはその構成員の主たる部分が労組法上の労働者であるか、公務員法上の非現業職員であるかによって決まる（二者択一説）、という（大阪地労委 1992 年（不）第 26 号・1993 年（不）第 13 号・1995 年（不）第 69 号併合事件に対する 1998 年 5 月 12 日付意見書―非公表）。

*12 中労委 2005 年（不再）第 89 号尼崎市・尼崎市教育委員会事件命令（2006.10.4）

*13 国・中労委（大阪府教委・大阪教育合同労組）事件（東京地判 2013.10.21、東京高判 2014.3.18、最判 2015.3.31）、大阪府・大阪府労委（大阪府教委・大阪教育合同労組）事件（大阪地判 2014.7.23、大阪高判 2015.1.29）

団体又は労働組合のいずれかの法的性格を単一的に有し、いずれの団体になるかは組合員の量的割合等により一元的に決定されるという単一性格説・一元適用論は、次のような問題をもっている。組合員の量的割合等は容易に変動すること、組合の法的性格が変動することにより組合員に不測の不利益を被らせること、ほぼ同数の境界例ではいずれとも判断できないこと、労働団体の法的性格に関わりなく団結権及び団体交渉権を保障した ILO87 号条約に反すること。

労組法適用になる特別職公務員が職員団体に加入したことにより団結権及び団体交渉権が制約されるという主張は特別職公務員の権利を軽視するものである。雇用形態の変化により非常勤雇用が増加し、地公法適用職員と労組法適用職員が同一職場に混在している現状にあって、同一の職場に勤務する者が団結して使用者との交渉等に当たることは労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上に資する。

このように、混合組合の法的性格については各種意見があるが、混合組合を組合員とは相対的に独自の団体として把握するか、組合員と一体でありその代表として存在すると理解するかで意見を分けることができる。つまり、前者は主たる構成員の法的性格によって、後者は代表する構成員の法的性格によって、混合組合の法的性格を分けることになる。

労働組合は、その歴史や機能から判断して、労働者を代表するものであった。労働者がいないと労働組合も存在できないのである。だから、労働者を代表する限り、団体交渉ができるのである。他方、職員団体も登録職員団体となることで、当局と交渉することができるのであるが、登録職員団体とは、その構成員が同一地方公共団体の一般職員であったことから明らかなように、職員を代表していることが自明だからである。このように、労働組合も登録職員団体も労働者や職員を構成員としているから、その構成員を代表して資本家や地方公共団体と団体交渉を行うことができるのである。主たる構成員を代表して交渉できるが、従たる構成員については交渉できないという見解は、労働組合の歴史及び機能についての理解が不足している。

したがって、混合組合についても、地方公共団体が雇用（任用）する非正規職員を代表している場合は、その労働条件について団体交渉ができるのでなければならない。まして、人事院（人事委員会）制度が適用にならずに、その購入者だけによって労働力の価格が決められかねない非正規職員については、それを代表する労働組合が関与できなければならない。また、非正規職員の労働力の消費過程についても、混合組合（労働組合）の監視が認められなければならない。このことは、労働条件にかかわる団体交渉権の保障であり、団交拒否や不誠実団交があった場合には、不当労働行為救済制度が適用されることを意味する。

非正規職員の労働力売買および消費監視について労働者との合意を認めない、また非正規職員を代表する混合組合（労働組合）に労働力販売および消費監視の機能を与えない裁判例などは、資本主義経済における商品売買原則を否定するものである。それが、労働力の商品性を否定していることはいうまでもない。

公務労働の非正規職員という最も法的保護が届かない労働者の労働力は商品として見なされずに使用されているのである。労働力を商品として扱うこと、そして商品売買関係として労使関係を再構築することがいま最も問われていることなのである。

日本政府は 2017 年国会に対して地公法等改正案を上程可決し、2020 年 4 月から施行す

ることとした。改正地公法は、会計年度任用職員の職が新たに設けられ、従前の非常勤公務員を特別職から一般職に移行させることなどを骨子としたものである。非常勤職員であっても一般職となれば、労組法が適用除外され地公法適用となり、ストライキが禁止され、不当労働行為救済制度が排除される。混合組合の労働基本権を全面的に認めた最高裁判決を逆手にとったのである。

しかし、地方公共団体は非常勤職員を正規職員に転換させる方向にはなく、むしろ事業の民間開放、民間派遣労働者の受け入れに向かう。従って、混合組合の活動の場は広がるだろうし、一般職公務員も含めて公務労働にたずさわる労働者の労働力販売および消費監視への期待は高まるであろう。

従属労働説に立つ労働法学は労働法を次のように位置づける。

社会法は、市民法があえて視野の外に置いた社会階層の生活実態を法的視野にとらえて対策を講じるものである。その典型である労働法は、商品交換過程の裏面である価値増殖（搾取）を軽減し、また労働過程における非人間的な酷使を緩和しようとする

〔西谷 2016, 40 頁〕

労働法における人間は、使用者に対する従属的な関係にありながら、なお少しでも自由で対等であろうと努力する人間であり、労働法はそうした努力に援助を与えることも一つの任務とする

〔同前, 54 頁〕

労働法は、その目的からすれば、従属労働によって生活する者の人間の尊厳に値する生活を保障するための法と規定しうが、その最も中心的な手段は、使用者の単独決定の規制である

〔同前, 8 頁〕

従属労働という概念を使用しない菅野和夫は労働法を次のように位置づける。すなわち、労働者が使用者に対し労働力を提供して賃金を得る関係（労働関係）は、市民法の基本原理が適用される結果、低賃金・長時間労働などの劣悪な労働条件が契約自由の名の下に放置され、労働災害に遭遇しても、過失責任法理が適用される結果、その補償を受けることは困難であり、契約締結の自由や解約の自由は、使用者のための採用の自由及び解雇の自由と化し、労働者は失業の憂き目を見ることとなり、労働者の自救行為としての団結活動は、市民法上の基本原理と抵触するものとして禁圧される、市民法下の労働関係の以上のような問題に対処すべく、労働法は生成・発達した、労働法による市民法の修正である（菅野 2016, 1 頁）。この位置づけは従属労働説と変わらない。

このように労働法学は、「市民法の個人主義的自由の原理を前提としつつ、それのもたらす社会的弊害を矯正しようとするところに、今日の労働法のもつ現代的意義がある」とする（片岡 2007, 331 頁）。そして日本国憲法 25 条の生存権あるいは 13 条の人間の尊厳理念によって労働法を深化させてきた。

しかし、日本において労働法のはじまりである工場法が制定されたのは 1911（明治 44）年であり、生存権理念あるいは人間の尊厳理念は登場していなかったのであるから、これらの理念を援用して労働法を市民法の修正だと定義するのは無理がある。また第 7 章では、イギリスにおける工場法あるいは労働組合法の生成経緯から、生産性・利潤性と両立するところで工場労働の規制が行われ、資本主義経済と適合するゆえに労働組合の法認があったことも明らかにしたとおりである。ましてや生存権あるいは人間の尊厳は労働者だけでなく、自営業者や資本家も享受する権利であるから、労働法を支える理念となるものではない。

本稿において、労使関係は労働力の売買及び消費関係であり、労働力はあくまで商品として扱われなければならないことを見てきた。そうすると、商品交換関係であるのなら市民法（民法）のルールで十分であり、労働法は不要ではないかという疑問が出てくる。

たしかに、商品交換関係は市民法で規律することができる。しかし、民法の特別法とし

て商法、借地借家法、貸金業法などがあるように、民法によっては労働力商品の取引ルールを定めきれないところがあるため、労働法の出番となるのである。とりわけ、他の商品と異なって、労働力商品の特徴は剰余価値を創造することであった。剰余価値あるいは利潤なくして資本主義は存続できない。従って、労働力商品は資本主義経済システムの基底をなす商品なのであり、この商品の取引を規律する労働法は資本主義経済システムが要請するところなのである。

労働力商品の取引を規律する労働法の位置づけは、すでに第5章3節で述べた。これ以上細部にわたって論じるのは本稿の役割を超えているが、例えば労働基準法、労組法、労働契約法などにおいて、労働者と使用者が対等の立場である根拠を示すことなどが考えられる。そこでは、労働力が商品であること及びその商品価格が賃金であること、労働力商品の消費には内在的限界があること、そして毀損してはならないことが、法的に表現されるであろう。

労働力商品説・労使対等関係による労働法は、資本主義経済システムにおいては労使は対等関係にあるが、資本はその本性である利潤追求及び資本増殖そして競争原理のために対等関係を破壊する性質があることから、これを防止する目的をもつ法と定義できる。これに対して、労働力非商品説・従属関係による労働法は、資本主義経済システムにおいては労働者は資本家に従属しており、非人間的な労働を強制されているから、労働者の生存権を保障する目的のための法と規定される。しかし、労働法等によって従属労働が解消するとは言わない。「労働関係において他の諸関係とは異質な労働者の従属性が解消されない限り、労働法の固有の意義は失われない」（西谷 2016, 81 頁）とされる。

このように労働力商品説も従属労働説も、資本主義経済システムと労働法は不可分の関係にあるという点で共通する。しかし、その内容は大きく異なる。

どちらが現実を正確に捉えられるか、現場が決めることになる。

おわりに

私は、労働組合員および労働組合専従として 40 年を超えて労働運動に関わってきた。その時々課題に忙殺されながらも、労働組合の本質、すなわちその目的と機能について理解を深めようとしてきた。

労働組合専従の前半にあたる 1970 年代から 1980 年代は、労働組合は社会主義の学校あるいは社会主義社会を実現するための道具という定義がまだ有力な時代であり、賃金・労働条件改善などの「経済闘争」よりも反戦・平和課題などの「政治闘争」が重要視されていた。賃金がいくら上がったからといって労働者が解放されるものではない、資本から搾取される構造を変革することが重要だということである。

他方、ソ連圏といういわゆる社会主義体制が崩壊した 1990 年代以降の労働運動は労使協調路線が有力となり、その結果「経済闘争」さえも取り組まれなくなった。経済のグローバル化にともなう競争の激化により、資本が利潤を株主配当や内部留保に回して、賃金・労働条件を引き下げることによって歩調を合わせる労働組合が主流となった。

こういう時代の変遷にあつて、労働組合の目的と機能を特定することは簡単ではない。加えて、労働組合あるいは労働者の定義に関する様々な言説が、それをいっそう困難にする。本稿でも取り上げた従属労働説や賃金労働対価説などである。これらの言説が労働現場の実態を踏まえているか、あるいは労使関係を理解するのに役立つかと言えば疑問である。少なくとも、労働組合活動を行うに当たり、労働者を鼓舞する役割を果たしているとは言いがたい。

そこで私は、資本主義経済システムにおける労働者と資本の関係を捉える先達の研究に学びながら、労働組合の目的と機能をわかりやすく説明するものとして本稿を執筆した。すなわち、労働力商品の販売と監視である。そのために、労働力の商品性を否定する言説を批判した。

この労働力が商品であることの理解、その延長線上にある労働者と資本の関係あるいは労働組合についての正確な知識と理解に立って、公務員バッシングがグローバルに展開されている今日の公務労働についても言及した。公務労働については明らかに間違った言説が政治的に流布されている。例えば、橋下徹大阪市長（当時）は、日本の公務員は身分になっているからクビにできないと認識し [橋下・堺屋 2011, 54 頁]、これに同調する堺屋太一は「身分から職業に」すべきだと主張する [同前, 231 頁]。公務員が労働力商品を販売することの交換として給与を受けていること、すなわち公務労働は職業として行われていることに触れないまま、公務員は身分として税金で飯を食っていると言うのである。彼らの理屈からすれば、民間企業の労働者は企業の経費で飯を食っているということになる。労働者と資本家あるいは使用者との関係を考察することなく流布される風説の寿命は短いであろう。

労働力商品の販売と監視という目的を達成するために、労働組合の機能が拡大することについても述べた。これら労働組合の目的と機能はあくまで、資本主義経済システムにおけるものである。資本主義以外の経済システムにもとでは、労働力は商品であることはやめるのだから、労働組合も存在しないであろう。資本主義の終焉が現実問題として討論さ

れ始めている今日^{*1}、ポスト資本主義が何であるかは労働組合にとっても大きな関心事である。

しかし、労働組合の目的と機能にとってより重要なことは、資本主義経済システムを逸脱して行動するブラック企業 *sweat shop* に代表される資本の動きは資本主義終焉時代の特徴であるということを理解して活動することである。労働力商品の売買関係に支えられた労使関係に引き戻すことが労働組合に課せられた使命であろう。

ではポスト資本主義をどのように描くか、それは労働組合の目的と機能の射程外にある。それは、労働組合運動とは別次元で構想されるものである。

本稿は、労働組合運動の発展に寄与する理論構築に挑戦することをねらったものである。この理論構築において、労働力の商品性を明確にすること、商品としての労働力の売買とその消費における労使関係そして労働組合の役割の解明が一定できたのではないかと思っている。しかし、労働力の商品性を否定する労働法学および労働経済学が説明する労働関係のすべてに対して、労働力商品性を貫徹させる新しい概念を提起することまではできていない。今後の課題である。

2018 年 4 月

山下 恒生

*1 例えば、ランドル・コリンズは「IT やロボットの導入により労働者の仕事がなくなる」と資本主義の構造的危機を語る [Collins2013, p39]。

引用文献

全集：CD-ROM 版『マルクス＝エンゲルス全集』Ver.2.0 大月書店

資本論については第 1 部が全集第 23 巻、2 部が全集 24 巻、3 部が全集 25 巻に収録されていること、また全集の上欄には原著のページが示されており、容易に手に取ることができる大月書店版「資本論」などにも同じ原著ページが示されていることから、先行研究者に倣って引用箇所はたとえば〔全集 23 巻, 47 頁, K I, 49 頁〕とする。

青木宗也・室井力 1978：『基本法コンメンタール・地方公務員法』日本評論社

荒木尚志・山川隆一 2006：「各国の労働契約法制の概要」、荒木尚志・山川隆一編『諸外国の労働契約法制』労働政策研究・研修機構

石井照久 1957：『労働法総論』有斐閣

石井照久・荻澤清彦 1997：『労働法全訂版』勁草書房

伊田広行 1998：『21 世紀労働論－規制緩和へのジェンダー的対抗』青木書店

内田 貴 1990：『契約の再生』弘文堂

宇野弘蔵 1964：『経済原論』岩波全書

大河内一男 1944：『社会政策の基本問題』日本評論社

——— 1980：『社会政策（総論）』有斐閣

大谷禎之助 2001：『図解社会経済学』桜井書店

大竹文雄 1998：『労働経済学入門』, 日経文庫

大橋勇雄 1993：「公共財としての労働組合」、橘木俊詔／連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社

大沼邦博 2000：「混合組合の法的地位について」、『労働法律旬報 No. 1479』旬報社

小川 登 1975：「特殊な商品としての労働力」、『労使関係の論理と展開』有斐閣

置塩信雄・鶴田満彦・米田康彦 1988：『経済学』大月書店

小倉利丸 1985：『支配の「経済学」』れんが書房新社

片岡 昇 1983：『現代労働法の展開』岩波書店

——— 1999：『労働法（2）〔第 4 版〕』有斐閣双書

——— 2001：『労働法理論の継承と発展』有斐閣

——— 2007：『労働法（1）〔第 4 版〕』有斐閣双書

金子ハルオ 1968：「賃金の本質、一般的運動、形態」、『講座現代賃金論』青木書店

川口美貴 2005：「労働者概念の再構築」、『季刊労働法 209 号』労働開発研究会

河西宏祐 1999：『電産型賃金の世界』早稲田大学出版会

岸本英太郎 1955：『窮乏化法則と社会政策』有斐閣

木下武男 1999：『日本人の賃金』平凡社新書

熊沢 誠 1997：『能力主義と企業社会』岩波新書

ゲルナー, A. 2000：加藤節監訳『民族とナショナリズム』岩波書店

小池和男 1966：『賃金 その現状分析』ダイヤモンド社

神代和欣 1997：『労働経済論』八千代出版

後藤 清 1939：『労働法と時代精神』河出書房

佐藤卓利 2003：「生活と福祉」、角田修一編『社会経済学入門』大月書店

- 島田晴雄 1995 : 『労働経済学』 岩波書店
- ジンツハイマー 1955 : 檜崎二郎／蓼沼謙一訳『労働法原理』 東京大学出版会
- スウィーギー, P. 1967 : 都留重人訳『資本主義発展の理論』 新評論
- 菅野和夫 2016 : 『労働法第 11 版』 弘文堂
- 鈴木和雄 1999 : 『労働力商品の解説』 日本経済評論社
- スミス, A. 2000(1776) : 水田洋監訳『国富論』 岩波書店
- 隅谷三喜男 1965 : 『労働経済論』 日本評論社
- 1969 : 『労働経済論』 筑摩書房
- 総評 1979 : 『総評組織綱領と現代労働運動』 労働教育センター
- 高橋伸夫 2004 : 『虚妄の成果主義』 日経 B P 社
- 高野岩三郎 1939 : 『獨逸社會政策と労働戦線』 栗田書店
- 土田道夫 2004 : 「成果主義人事と人事考課・査定」、土田道夫／山川隆一編『成果主義人事と労働法』 日本労働機構
- 津曲蔵之丞 1932 : 『労働法原理』 改造社
- 戸塚秀夫 1966 : 『イギリス工場法成立史論』 未来社
- ドップ, M. 1966 : 氏原正治郎訳『賃金論』 新評論
- 中川スミ 1996 : 「「家族賃金」イデオロギーの批判とマルクスの賃金論」、社会政策学会年報第 40 集『技術選択と社会・企業』 御茶の水書房
- 2000 : 「ジェンダー視点から見た賃金論の現在」、社会政策学会編『社会構造の変動と労働問題』 ミネルヴァ書房
- 西谷 敏 2004 : 『規制が支える自己決定』 法律文化社
- 2011 : 『人権としてのディーセント・ワーカー働きがいのある人間らしい仕事』 旬報社
- 2012 : 『労働組合法〔第 3 版〕』 有斐閣
- 2016 : 『労働法の基礎構造』 法律文化社
- 野村正實 1994 : 『終身雇用』 岩波同時代ライブラリー
- 橋本 勇 2009 : 『新版逐条地方公務員法第 2 次改訂版』 学陽書房
- 橋下徹・堺屋太一 2011 : 『体制維新—大阪都』 文春新書
- 長谷川義和 1955 : 「マルクスにおける人格の陶冶論」、有井行夫／長島隆編『現代認識とヘーゲル＝マルクス』 青木書店
- 晴山一穂 2011 : 「大阪府公立学校非常勤職員賃金請求事件」『行財政研究 79 号』 行財政総合研究所
- 広松 渉 1990 : 『今こそマルクスを読み返す』 講談社現代新書
- 船橋尚道 1965 : 『賃金論研究』 時潮社
- 1996 : 「賃金論研究と私（上）」、『大原社会問題権研究所雑誌』 法政大学出版局
- 本多淳亮 1981 : 『労働契約・就業規則論』 一粒社
- 1996 : 『企業社会と労働者』 大阪経済法科大学出版会
- ポランニー, K. 2003 : 玉野井芳郎・平野健一郎編訳『経済の文明史』 ちくま学芸文庫
- 2012 : 若森みどり・植村邦彦・若森章孝編訳『市場社会と人間の自由 社会哲学論選』 大月書店

- 前川嘉一 1969 : 「労働組合と労使関係」、岸本英太郎編『労働経済論入門』有斐閣双書
- マルクス, K. 2005 : 今村仁司／三島憲一／鈴木直訳『資本論第1巻』筑摩書房
- 松井栄一 1975 : 「資本蓄積と労働者階級の窮乏化」、『労使関係の論理と展開』有斐閣
- 松石勝彦 1987 : 『資本論の方法』青木書店
- 2002 : 『新版 現代経済学入門』青木書店
- 水谷謙治 2002 : 「賃貸借の経済理論」、『立教経済学研究第56巻第1号』
(http://www.rikkyo.ac.jp/grp/econo/paper/images/56_2_3.pdf)
- 森 建資 1988 : 『雇用関係の生成—イギリス労働政策史序説—』木鐸社
- 森 ます美 2005 : 『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣
- 森田成也 2008 : 『資本と剰余価値の理論—マルクス剰余価値論の再構成』作品社
- 2009 : 『価値と剰余価値の理論—続・マルクス剰余価値論の再構成』作品社
- 八木紀一郎 2006 : 『社会経済学』名古屋大学出版会
- 山田悦夫 1977 : 「領有法則の転回」、佐藤金三郎／岡崎栄松／降旗節雄／山口重克編『資本論を学ぶ』有斐閣選書
- 横山政敏 2003 : 「雇用と賃金・労働条件」、角田修一編『社会経済学入門』大月書店
- 吉村 励 1975 : 「労働市場の構造」、『労使関係の論理と展開』有斐閣
- リース, A. 1991 : 田村剛訳『労働組合の経済学』日本生産性本部
- ロゾフスキー, A. 1981 (1900) : 野村淳三訳『プロフィンテルン行動綱領』柘植書房
- 和田 肇 1990 : 『労働契約の法理』有斐閣
- JILPT : 独立行政法人・労働政策研究・研修機構『イギリスの労働時間制度』
(www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_5/england_01.html)
- Coase, R. H. 1990 : *The Firm, the Market, and the Law*, The University of Chicago Press
(宮沢健一・藤垣芳文・後藤晃訳『企業・市場・法』東洋経済新報社)
- Collins R. 2013 : *The End of Middle-Class Work: No More Escapes, Does Capitalism Have A Future?* by Immanuel Wallerstein, Randall Collins, Michael Mann, Georgi Derluguian and Craig Calhoun, Oxford University Press
- Crouch, C. 2004 : *Post-Democracy*, Polity, Cornwall
- Harvey, D. 2010 : *A Companion to Marx's Capital*, Verso, London
- 2014 : *Seventeen Contradictions and The End of Capitalism*,
Profile Books LTD, London
- Hobsbawm, E. 1999 : *Industry and Empire*, Penguin, London
- Hutchins, B.L. & Harrison, A. 1911 : *A History Of Factory Legislation*, P.S. King & Son
(大前朔郎・石畑良太郎・高島道枝・安保則夫訳『イギリス工場法の歴史』新評論)
- Lester, R. 1949 : *Economics of Labor*, Duke University
- Maine, H. 1960 (1917) : *Ancient Law*, J. M. DENT & SONS LTD
- Mandel, E. 1976 : Introduction in K. Marx *Capital Volume 1* (Translated by Ben Fowkes),
Penguin Classics, London
- Marshall, T.H. and Bottomore, T. 1992 : *Citizenship and Social Class*, Pluto Press
(岩崎信彦・中村健吾訳『シティズンシップと社会的階級—近現代を総括するマニフェスト』法律文化社)

- Marx, K. 1990 : *Capital Volume I* (Translated by Ben Fowkes) , Penguin Classics, London
- Mishra, R. 1999 : *Globalization and The Welfare State*, Edward Elgar Publishing Limited
- Neumann, F. 2009(1942) : *Behemoth*, Ivan R Dee
 (岡本友孝／小野英祐／加藤栄一訳『ビヒモス』みすず書房)
- Polanyi, K. 2001 : *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Beacon Press (野口建彦・檜原学訳『[新訳] 大転換』東洋経済新報社)
- 1947 : On Belief in Economic Determinism, *The Sociological Review*, 1947, vol.37
- Streeck, W. 2016 : *How Will Capitalism End? Essays on Failing System*, Verso
 (村澤真保呂・信友建志訳『資本主義はどう終わるのか』河出書房新書)
- Tilly, C. 1975 : Reflections on the History of European State-Making, in C. Tilly (ed.), *The Formation of National States in Western Europe*, Princeton, Princeton University Press
- 1990 : *Coercion, Capital, and European States, AD990-1990*, Massachusetts, Basil Blackwell Inc.
- Visser, J. 2006 : Union membership statistics in 24 countries, *Monthly Labor Review January 2006*
- Wallerstein, I. 2013 : Structural Crisis, Or Why Capitalism May No Longer Find Capitalism Rewarding, *Does Capitalism Have A Future?* by Immanuel Wallerstein, Randall Collins, Michael Mann, Georgi Derluguian and Craig Calhoun, Oxford University Press
- Webb, S.&B. 1894 : *The History of Trade Unionism*, Longmans, Green and Co., London
 (荒畑寒村監訳『労働組合の歴史』日本労働協会)
- 1902 : *Industrial Democracy*, Longmans, Green and Co., London
 (高野岩三郎監訳『産業民主制論』法政大学出版会)