

2019年9月8日

労働、賃金、労働組合の役割

山下恒生（大阪教育合同労働組合顧問）

於：全港湾大阪支部労働学校

1. 賃金について

労働の引き換えに受け取るもの

この場合の労働は使用者との雇用契約による労働であり、自営業者の労働ではない
賃金を受け取れるのはなぜか

- ・労働の対価説－労働に対する反対給付

←労働しない場合は（ノーワーク・ノーペイなのか）？

※労基法 11 条「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」

※労働基準法 26 条「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合・・・平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない」

- ・労働の価格説－労働の結果で支払う

←賃金前（中間）払いの場合は？

◎労働力商品の価格

労働＝労働力の機能（労働+トラック運転）

労働力＝労働する能力（心身活動+運転技能・道路事情熟知・事故対応能力）

労働力という商品の売買契約＝労働（雇用）契約

労働する前に労働（雇用）契約で賃金が決まる

※労働が終わった後ではない－成果主義賃金？

契約は対等関係で結ばれる

※「同一価値労働同一賃金」のあいまいさ

2. 資本主義の商品

資本主義はあらゆるものを商品にする

商品価格はその価値にもとづく

商品の価値はその生産費（用）によって決まる

だから価格は商品が市場で売られる前に決めることができ、決めなければ市場に入れない→市場では需要・供給で最終価格決定

労働力商品の価値も生産費による

労働力は労働者の肉体の中に存在するから、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

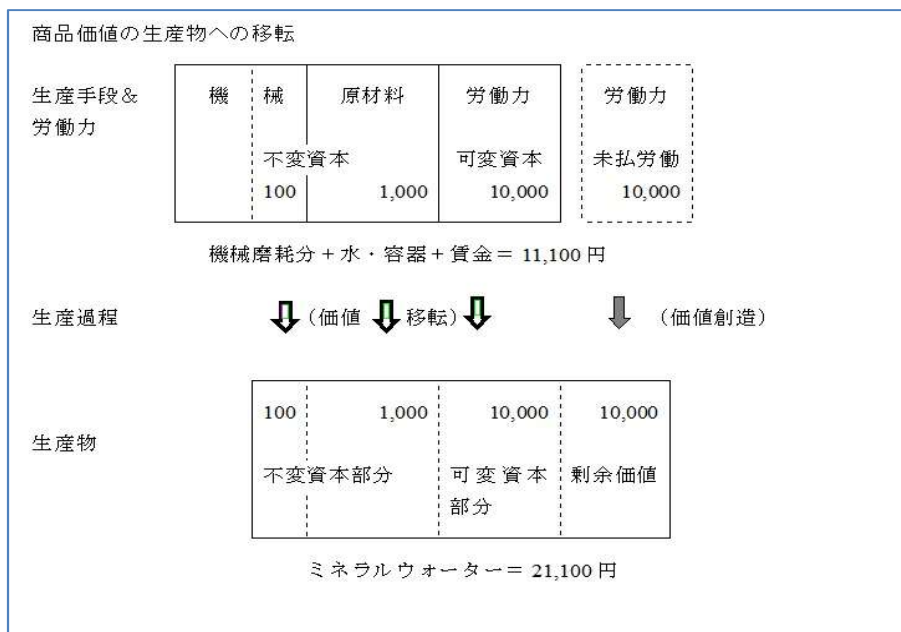
この再生産にかかる費用が生産費－主には生活費

労働の質に合わせた生産費－熟練能力獲得費、技術能力取得費
 人としての価値は同じであるが、労働力の価値は異なる
 この価値をもった労働力商品が市場で貨幣と交換される（この場合の貨幣＝賃金）

3. 労働力商品の特徴

商品の売り主＝労働者、買主＝使用者（資本家）

価値創造（労働価値説）



剰余価値が追加資本となるか内部留保となるか

※「搾取」「領有法則の転回」「不等価交換」などの言説

◎労働力はレンタル商品－労働力レンタカー理論（山下持論）

労働力とレンタカーの比較

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

	労働力		レンタカー	
労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用契約 ・供給→ ←賃金 ・←労働者退勤 ・翌日のために再生産 	使用者	<ul style="list-style-type: none"> ・貸渡契約 ・貸渡→ ←代金 ・←車返却 ・次の貸渡のため整備 	顧客

※「労働（力）は商品でない」という考え方

- ・商品だと買い手の自由にされる
- ・「労働は、商品でない」（ILO フィラデルフィア宣言 1944 年）
- ・販売のために生産されたのが商品であるから、労働力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
- ・人間から切り離すこと、貯蔵・輸送すること、製造・消費すること、未使用のままにしておくことできないから商品でない
- ・「完全」商品化は資本主義を崩壊させる
- ・労働力商品の代価支払いは労働が終わった後で支払われるから、擬制商品だ
- ・特殊商品説
 - 売り惜しみができない（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）
 - 過剰な商品 価値以下になる商品

4. 労働力消費における制限

(1) 労働力商品の消費にたいする制限—買った商品だから自由にできるのではない

- ・労働力は翌日のために再生産されるが、これができなくなる消費は制限される
「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」（マルクス）—労働日の延長の限界
「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と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」（ノイマン）
- ・レンタル商品には消費の制限がある—レンタカー貸渡約款
レンタカーを各種テストやサーキット競技に使用できないように、女性労働力を「お茶くみ」に使用することなどは制約される
レンタカーは又貸し禁止＝労働力も又貸し（派遣）禁止のはず
- ・時間外労働、契約外労働、セクハラ、パワハラは制約・禁止される

(2) 労働力再生産のための使用者義務

- ・年次有給休暇
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するため—継続勤務6月以上、パート有休日数
※「労働者の健康で文化的な生活の実現に資するため」（菅野和夫）
「労働者の人間的な生活の確保を目的とするもので、単なる「労働力」の

観点によるものではない」(西谷敏)

使用者の温情・恩恵による休暇、憲法 25 条に依拠する休暇

・労働災害

労働力商品を壊したのだから、全面補償が原則

・健康診断

労働力の過度の消費によって再生産が困難にならないよう定期的検査

レンタカーの長期継続使用(リース契約)の車検等メンテナンスは顧客

5. 労働組合の役割

労働力商品は売買過程(市場)、労働過程(生産過程)においても労使対等関係

→職場では上下関係となる現状(上司・部下)

労働過程における消費の制限にかかわらず過剰消費(使用)するため

→競争原理が働き、利益最大化が企業・資本家・使用者の使命

※資本主義の終焉(2040年代)に合わせた企業の「ブラック」化

労働者個人による対抗力の弱さ

① 使用者(資本家)は法人あるいは法人でない場合でも組織

② 労使対等原則を唱える労働法も使用者の組織性を無視

法人化・組織化された使用者(資本家)に対して、労働者の法人化・組織化としての労働組合への団結は資本主義システムに合致(労働力の再生産を保障)

→労働組合組織率は大企業・公務職場で高い

労働組合は労働力商品の販売及び消費において、労使対等関係を維持する役割

→賃金・労働条件の改善

※「働き方改革」—労働時間だけでなく、労働コントロールにも注視

・「商売に人情はない」(マルクス)—使用者(資本家)に人道主義を期待せず

労働組合運動の領域拡大

賃金・労働条件維持改善、福利厚生、組合員親睦交流から平和運動、地域共闘、国際連帯、政治運動、社会運動、行政闘争へ

しかし基本的活動は賃金・労働条件維持改善

労働現場(職場)で労働力を商品として扱うことによって、労働者と使用者の対等関係が維持され、労働者の人権が保障される

6. 補足
—略—