

## 賃金・労働そして労働組合の役割

2020年1月24日大阪全労協若手組合員学習会

山下恒生（大阪全労協顧問）

### 1. 事前アンケートの説明

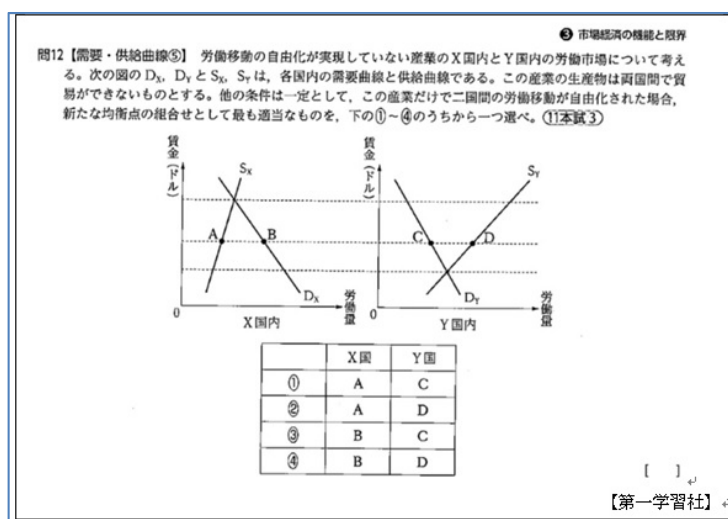
回答内訳 ①-1 ②-3 ③-0 ④-1 ⑤-1

賃金の捉え方-立場、時代、地域などで様々だが (\*1)

#### ① 需要供給説 (\*2)

各人賃金は一律でないことを説明できない

賃金水準が出てこない (\*3)



#### ② 労働の対価説

労働基準法が依拠する説

#### ③ 利益の分け前説 (\*4)

赤字経営の場合は無給

#### ④ 労働力商品の価格説

本論

#### ⑤ 必要に応じて受け取る

共産主義社会の富の分配 (\*5)

労働に応じて受け取る

社会主義社会の富の分配

(\*1) 「賃金学説も、社会思想としての側面をもつ」(小池和男)

賃金生存費説、賃金基金説、生産力賃金説、権力賃金説、賃金勢力説、購買力賃金説、限界生産力説、人的資本説 (\*2) 中高社会科-市場で商品価格が決まる仕組みを教える

(\*3) 長期的には平均的な価格に落ち着く「自然価格」(アダム・スミス)

(\*4) 支払能力論

(\*5) MMT理論?

<p>2. 労働の対価説の問題性(*6)</p> <p>労務の提供と交換に受け取るもの</p> <p>① 労働の対価説—労働に対する反対給付</p> <p>    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」</p> <p>    労働「する」ことか「したこと」かが不明</p> <p>    労働しない場合は（ノーワーク・ノーペイ）(*7)</p> <p>② 労働の価格説—労働の結果で支払う</p> <p>    労働力の価格ではない</p> <p>    賃金前払い（中間払い）の場合は？</p>	<p>(*6) 1950 年代～1960 年代に議論された</p> <p>(*7) 労基法 26 条休業手当、年次有給休暇、定期健康診断</p>
<p>3. 労働力商品価格説の優位</p> <p>(1) 労働力は商品</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上記①需給説は労働（力）を商品と同様に扱っている</li> <li>・ 労働市場という概念は資本主義の発生とともに誕生</li> <li>・ 市場で売買されているのは「商品」</li> <li>・ 「労働の売買の条件を話し合う権利を使用者と労働者に認め、労働者が労働組合に団結する権利を承認する」（英 1825 年法—団結禁止法廃止）(*8)</li> </ul> <p>(2) 労働力商品の価格（例：トラック労働者）</p> <p>    労働＝労働力が機能すること（労働+トラック運転）</p> <p>    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）</p> <p>    労働力という商品の売買契約＝労働（雇用）契約</p> <p>    労働する前に労働（雇用）契約で賃金が決まる</p> <p>    ※労働が終わった後ではない—成果主義賃金の前近代性</p> <p>    契約は対等関係で結ばれる(*9)</p> <p>    賃金水準を決める要素とは</p>	<p>(*8) 共謀罪は労組法（1871 年）まで適用</p> <p>(*9) 対等としない従属労働説</p>
<p>4. 資本主義の商品</p> <p>(1) 資本主義的商品</p> <p>    資本主義はあらゆるものを商品にする(*10)</p> <p>    商品価格はその価値にもとづく</p> <p>    商品の価値はその生産費（用）によって決まる</p>	<p>(*10) 土地、貨幣、労働は商品にできないので、労働＝擬</p>

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

## (2) 労働力商品

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(\*11)

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) 賃金制度あるいは賃金体系

- ・ 年功賃金、能力給、成果主義賃金
- ・ 仕事給 (あるいは職務給)
- ・ 同一価値労働同一賃金

賃金差別に反対する要求、賃金水準を規定しない

賃金水準に関与しない場合の賃下げ効果

※「職務評価システムを、ジェンダーなどあらゆるバイアスや差別がないようにシステム設計し、実施する考え方」(遠藤公嗣)

制商品説 (ポランニ  
ー)

(\*11) 生活費、養成費を含むが、家族生活費や子どもの養育費は含まず

## <ケース・スタディ>

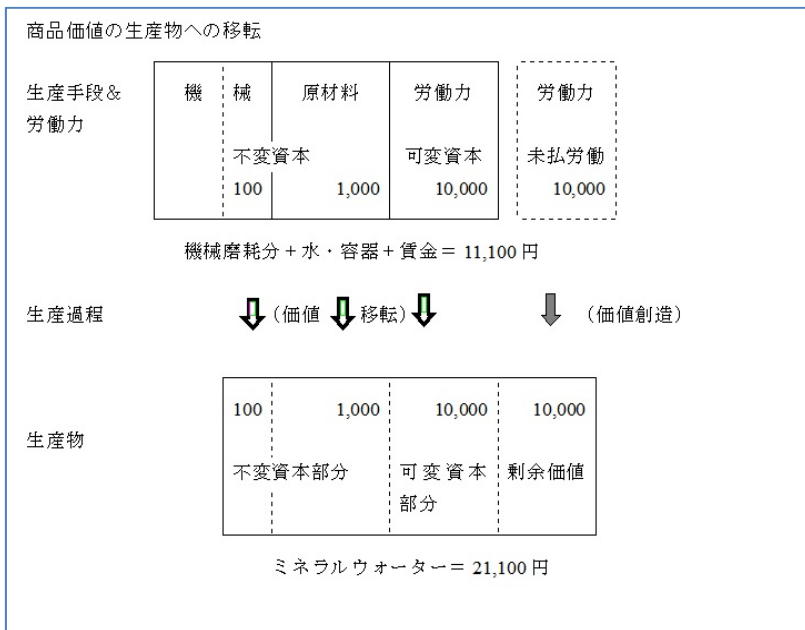
次の事例の解決方法を考える。ただし、組合の要求とその根拠だけについてであり、闘い方までは考えない。

- ・ 大学非常勤講師、1年期限労働契約を4年間更新
- ・ 2019年度前期2コマ、後期2コマの授業担当契約
- ・ 後期1クラスを受講生がいなくなった
- ・ 大学は1クラス分については賃金を払わないと通知

5. 労働力商品の特徴（特性）

(1) 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）(\*12)



(\*12) 効用価値説—  
効用の大きさで価値が決まる

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

(2) 労働力も一般商品・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"> <li>・雇用契約</li> <li>・供給→</li> <li>←賃金</li> <li>・←労働者退勤</li> <li>・翌日のために再生産</li> </ul>	使用者	業者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・貸渡契約</li> <li>・貸渡→</li> <li>←代金</li> <li>・←車返却</li> <li>・次の貸渡のため整備</li> </ul>	顧客

## 6. 労働力商品否定説(\*13)

- ・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)
- ・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)  
過剰な商品で価値以下になる商品

## 7. 労働力消費における制限(\*14)

- (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

(\*13) 商品説は少数派。一般商品説は山下持論

(\*14) 内在的制約

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)

これらは、使用者の温情・恩恵による休暇、憲法25条に依拠する休暇とみなす

- ・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の責任

## 8. 労働組合の役割

### (1) 労働力商品の販売と監視

- ・労働力商品は売買過程(市場あるいは流通過程)、労働過程(生産過程)においても労使対等関係

→職場で上下関係となる現状(上司・部下という表現)

- ・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)が行われる—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(\*15)

- ・労働者個人による交渉力の弱さ

① 使用者(資本家)は法人、法人でない場合でも組織である。

(\*15)「資本主義に未来はあるか」(唯学書房)

市場失敗説 (market failure theory) —産業の発展に伴い使用者 (資本・企業) は巨大化して、労働市場は完全自由競争でなくなる。国家による規制あるいは労働組合への組織化が解決策となる(\*16)

- ② 労使対等原則をいう労働法は使用者の組織性よりも使用者そのものが優位に立つと考える

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(\*17)

- ・「商売に人情はない」(マルクス) —使用者 (資本家) に人道主義を期待しないこと

## (2) 労働組合組織形態と運動領域拡大(\*18)

- ・労働組合の優劣を組織形態で考えない (産業別、職業別、企業別・・・)

労働組合の役割を自覚的に果たしているかによる

地域共闘の重要—遠くの親戚より近くの他人

- ・運動領域

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

(\*16) 市場失敗論は1930年代世界恐慌でも唱えられ、ニューディール法制度を生む

(\*17) 「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。工場法は労働者保護法か？

(\*18) 労働組合の歴史

## 9. 労働組合運動の歴史と権利拡大及びその範囲

### (1) 資本主義の法的2大支柱

私的所有権の保障

契約の自由 (営業の自由)

(2) 団結禁止法から労働組合法へ(\*19)

市場における自由取引の制限させない

団結禁止→賃金・労働条件改善の団結容認→ストライキ・ボイコットを自由取引の制限から除外（刑事免責・民事免責→反トラスト法を適用しない）→労働組合の育成

(3) 労働基本権と違法行為

・労働組合としての活動は免責（目的が労組法の趣旨に沿い、方法が非暴力）

・ストライキ、ボイコットの適法範囲

（1941 米最高裁）

「事案－会社のみならず会社ビルに入っているテナントに対して、スト、ピケ、ボイコット、不買運動を呼びかけた。

判示－労働組合活動は自らの雇用主に限られるものはない。したがって、自らの利益のために、かつ非労働団体と共同するのでない限り、労働組合の活動は適法性を判断されるものではない。」

（1965 米最高裁）。

「事案－過剰生産を抑えるために、過去に締結された石炭賃金協定に基づいて、組合が大企業との間で福祉基金支払額引き上げ協定を結び、これを中小企業に押し付けて支払い能力のない企業を廃業に押し込み、また組合が組織されていない企業との取引を行わない協定も大企業との間で結んだ。

判示－競争を排除しようとして経営者と共謀する場合は反トラスト法が適用される。他団体の交渉を束縛するために経営者団体と結ぶ協定は反トラスト法の適用除外とならない。」

(4) 熊沢誠「産業政策論」のあやうさ

－略－

(\*19) ①イギリス－団結禁止法→団結禁止法廃止・共謀罪適用→労働組合法（ストも共謀罪除外）→労働争議法 1906（組合活動の免責）。「未組織企業の顧客相手にストをすると威嚇して組織化する行為は第3次ボイコットであり違法」（1901判決）

② アメリカ－

1842 団結容認→シャーマン法＝反トラストで労組弾圧→ノリス・ラガーディア法 1932 で共謀罪排除→全国労働関係法（ワグナー法）1935 で組合育成を国が保護、不当労働行為設定→労使関係法（タフト＝ハートレイ法 1947 でスト制限、労組にも不当労働行為。

③ 日本－労働組合法は進駐軍にいたニューディール世代の影響