

労働、賃金そして労働組合

2021年4月30日 山下恒生

大阪市立大学：「労働と人権」Human Rights in Labor Society

【自己紹介】

1968.4	大阪市立大学商学部	入学	
1973.6	〃	中退	(*1)
1974.4	日本国有鉄道(国鉄)	入社	(国労)
1975.3	〃	解雇	
1976.7	豊中市教職員組合書記	採用	(日教組)
1989.9	〃	退職	
1989.10	大阪教育合同労働組合専従役員就任	(教育合同)、	上部団体役員歴任
2014.3	〃	退任	
現在	〃	顧問	

(2000.4 大阪市大大学院経済研究科前期博士課程 - 2002.3 修了)

(2006.4 大阪地方裁判所労働審判員 ~ 2011)

ライフワーク(研究テーマ)：労働運動、リージョナリズム

ブログ：<https://neoyamashita.kagoyacloud.com/>

(*1) 1971年2月~1973年11月 沖縄在住



復習



資本主義経済における賃金・労働・労働組合についての高校教科書（東京書籍、山川出版、第一学習社、実教出版などの「政治・経済」）の説明

<労働>

労働者はみずからの労働力を売り賃金を得る

労働（力）は商品である

商品の価格は需要と供給で決まる

商品の売り手と買い手が出会い取引する場を市場という

労働力が取引される市場が労働市場である

<労働者と資本家>

契約自由の原則があるが、労働者は働く以外に生計を立てる手段をもたず、労働力商品は身体や人格から切り離して売買することができないから、資本家に対して弱い立場におかれる

労働者は生産手段をもたず、資本家に雇われて賃金を得るため、不利な労働条件をおしつけられる

<労働組合>

資本家の収奪にたいして労働者は機械打ちこわし運動（ラッドライト運動）で抵抗したが、成果が上がらなかったため、労働組合をつくって対抗するようになった
労働者が団結して資本家と対峙するようになると労働組合法が制定された

これら教科書の説明は論理矛盾や史実と異なった記述がある



アンケート

賃金について、自分の考えに一番近いものはどれですか

●回答に正解はありませんので、自分の思うままに回答してください

1. 賃金は需要（企業が必要とする人数）と供給（労働者の数）の関係で決まる
（需要曲線と供給曲線の均衡するところで賃金が決まる）
2. 賃金は労働の対価（対償）である
3. 企業があげた利益の分け前が賃金である
4. 賃金は労働力商品の価格である
5. 労働者の必要に応じて受け取るものが賃金である



賃金説 (*2)

1. 需要供給説 (*3)

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 (*4)

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 (*5)

赤字経営の場合は無給なのか

4. 労働力商品の価格説

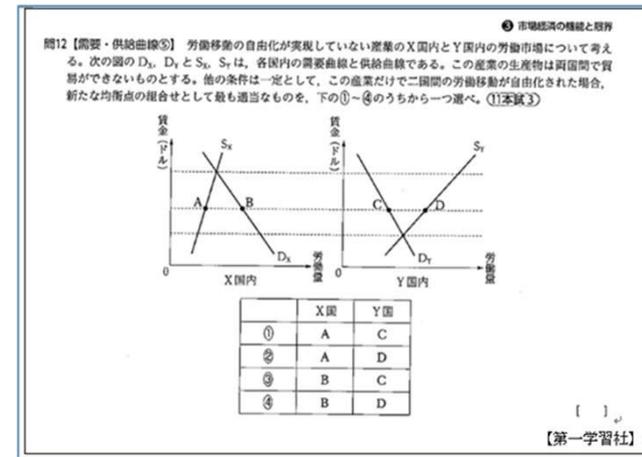
本論

5. 必要に応じて受け取る

共産主義社会の富の分配 (*6)

労働に応じて受け取る

社会主義社会の富の分配



(*2) 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・・

(*3) 中高社会科ー市場で商品価格が決まる仕組みを教える

(*4) 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)

(*5) 支払能力論

(*6) MMT理論? 「ちょっと何言っているかわからない」



労働の対価説の問題性

1. 労働の対価説－労働に対する反対給付

労働基準法11条が「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、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をいう。」と定めていることもあり、多くの労働者がこの説を支持する

しかし、労働「する」ことか「したこと」かについてあきらかでない
労働しない場合は、ノーワーク・ノーペイ原則により賃金が支給されないとなる(*7)

2. 労働の価格説－労働の結果で支払う (*8)

労働力の価格ではない（後述）

賃金前払いあるいは中間払い (*9) については説明できない

(*7) 労基法26条休業手当、年次有給休暇、定期健康診断

(*8) 民法624条「約した労働を終わった後でなければ報酬を請求することができない」

(*9) 給与計算を月末締め当月25日支給をする企業が多い



労働力商品価格説の優位

1. 労働力は商品

- ・ 労働力 = 労働する能力
- ・ 労働 = 労働力が機能すること
- ・ 上記アンケート①需要供給説は労働市場における労働量と賃金の相関関係を扱っている
- ・ 市場とは商品が売買される場所。労働市場では労働力商品が売買される
- ・ 労働市場という概念は資本主義の発生とともに誕生（資本主義以前では労働力は商品でなかった）

2. 労働力商品の価格（例：塾の講師）

- ・ 心身を動かす力+知識・知見・生徒指導・保護者対応
- ・ 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 - 成果主義賃金の前近代性
- ・ 契約は対等関係で結ばれる(*10)
- ・ では労働力商品の価格 = 賃金水準を決める要素は何か

(*10) 労働法学の主流は、労働者は使用者に「人的従属」「経済的従属」しているから労使は対等でないとする「従属労働説」を唱える



労働力商品否定説^(*11)

(*11) 労働力商品否定説は多数に支持されているが・・・

- ・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



資本主義の商品

1. 資本主義的商品

資本主義はあらゆるものを商品にする(*12)

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

価格は商品が市場で売られる前に決めることができるし、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

(*12) 物的商品、サービス商品、金融商品、
情報商品、レンタル商品・・・

(*13) 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ない

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

この労働力の再生産にかかる費用が生産費－主には生活費(*13)

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）

商品を購入するときには価格が決められているように、労働する前に賃金は決定している（計算できる）のである

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）



労働力レンタカー理論 (*15)

労働力も一般商品・レンタル商品である
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	業者	<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



(*15) 労働力レンタカー理論は山下持論



労働力商品消費における制限 (*16)

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「資本論」）

「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「ビヒモス」）

- ・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」
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、延長料金発生

労働力も又貸し（派遣労働）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 (*17)

- ・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

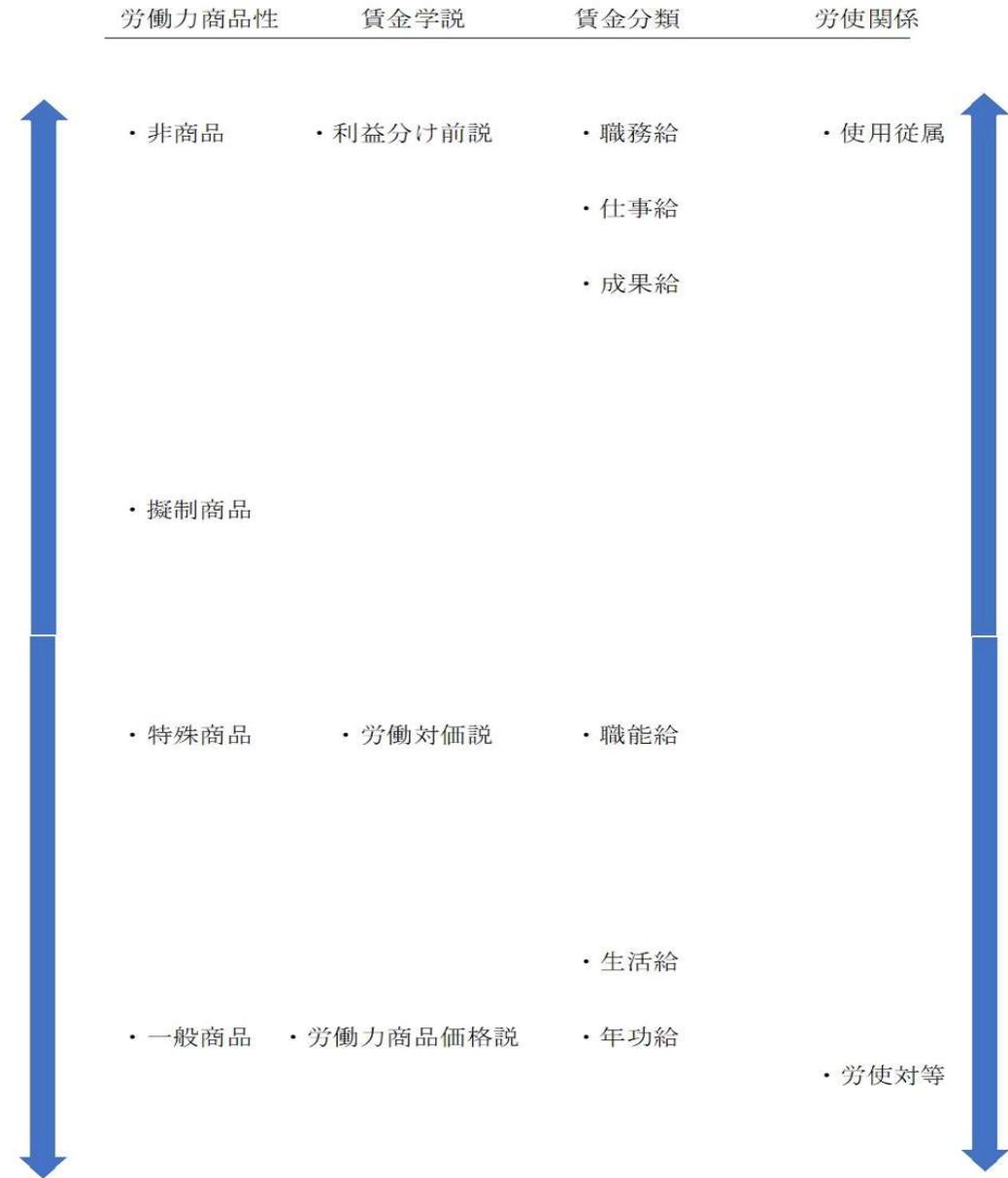
労働力の過度の消費によって再生産が困難にならないよう定期的検査

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

(*16) 内在的制約という
(*17) 継続勤務6月以上で
年休発生、パートは
年休日数が少ない



労働、賃金、労使関係の相互関係



労働組合

1. 役割—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
→しかし、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(*18)
- ・労働者個人による交渉力の弱さ
使用者（資本家）は法人、法人でない場合でも組織である
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。市場失敗説を背景に、ストライキは損害賠償訴追を受けないとする英労働争議法が1906年制定
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(*19)
- ・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・公務職場で高いのはなぜか
- ・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
- ・「商売に人情はない」（マルクス「資本論」）—使用者（資本家）に人道主義を期待しないこと

(*18) コロナ危機は資本主義終焉を促進させるか
(*19) 市場失敗説は1930年代世界恐慌時にも唱えられ、ニューディール法制度を生む



2. 歴史

誕生

イギリスにおいて賃金労働者は14世紀に登場するが、資本主義経済が発展するまではわずかであった。賃金は法律によって低く定められたため家族を養うまでに達しなかった。こうした状況で労働者は結束して、資本家に待遇改善を要求し、ときには実力による反抗を行った一初期の労働組合

弾圧

資本家は労働者の行動を暴力的に抑えるだけでなく、国家に働きかけて団結禁止法を制定した。労働者が賃金引上げ・労働時間短縮を目的に団結することが法律で禁止された。労働者が団結して労働を売らないあるいは労働時間を短縮させることなどは、契約自由原則に反するという理屈である。

イギリスにおいて職業ごとにつくられていた団結禁止法は1799・1800年団結禁止法によって全産業に適用されることとなった。フランスにおいては、労働者の団結は企業家の自由を侵害するからフランス憲法に違反するとして禁止された（1791年ル・シャプリエ工法）

18世紀後半から始まった産業革命により過酷な工場労働が導入されると、団結が禁止されている労働者たちは機械打ちこわし運動（ラッドライト運動）を行うこととなった。こうしたことの結果、1824年に団結禁止法が廃止された。

法認

団結禁止法が廃止されても、資本家たちは労働組合を認めなかった。イギリスでは1871年に労働組合法が制定され、ようやく労働組合が合法化されたものの、ストライキは別の法律で取り締まられた。20世紀に入りストライキが刑事訴追・損害賠償から免責された。

1935年アメリカでワグナー法が制定され、資本家による労働組合攻撃が不当労働行為（unfair labor practice）として禁止された。不当労働行為は日本労働組合法に引き継がれ、労働組合への加入や活動に対する不利益取扱の禁止、団体交渉拒否の禁止、労働組合への介入禁止などが定められている。

3. 組織形態と運動領域拡大

- ・労働組合の優劣を組織形態で考えない

産業別労働組合、職業別労働組合、企業別労働組合、一般労働組合、合同労働組合、混合組合・・・

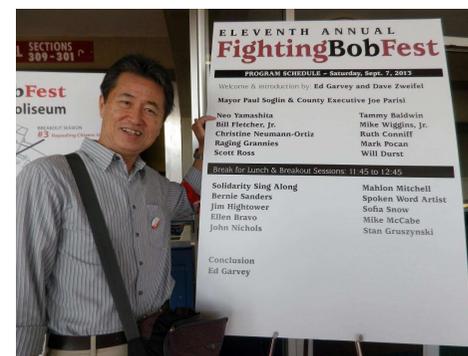
- ・労働組合の役割を自覚的に果たしているかによる

労働力商品の販売と監視

- ・運動領域の拡大

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、グローバル草の根連帯、政治運動、社会運動、行政闘争・・・

基本的活動は賃金・労働条件維持改善



米ウィスコンシン交流集会に登壇（2013）



まとめ

- ・ 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
- ・ 実践に裏打ちされない理論は空論であり、理論なき実践は経験主義である
- ・ 大学は人生のノウハウを学ぶところではなく、真理を追究するところである

参考文献

< 賃金・労働・労働組合 >

- ・ 山下恒生 2018: 『労働組合の本質』 <https://neoyamashita.kagoyacloud.com/tradeunion/>
* 本プレゼンテーションに引用した文献は上記「労働組合の本質」末尾引用文献に掲載

< 資本主義終焉 >

- ・ Wallerstein, I. 2013 : *Does Capitalism Have A Future?*, Immanuel Wallerstein . . . ,Oxford University Press
(若森章孝・若森文子訳『資本主義に未来はあるか』唯学書房)
- ・ 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』河出書房新社)

< 未来社会 >

- ・ 斎藤幸平2020 : 『人新世の「資本論」』集英社新書
- ・ 山下恒生1998 : 『国家はいらない』株式会社タイムス



課題

- ・とある進学塾を経営する会社は、講師の残業時間管理が難しいために、固定残業代として18時間労働分を教育調整手当という名目で毎月支給してきた。
- ・教育調整手当は残業時間がゼロの場合でも支給され、残業時間が18時間を超える場合は実働時間外労働分が支給される。
- ・残業をするためには、労働基準法36条に基づく労使協定（36協定という）を結ぶ必要があるが、労働者代表となった労働組合委員長は労使協定を結ぶにあたり、時間外労働時間の上限について会社に協議をするよう労働組合として申し入れた。
- ・会社は、協議をすることなく、上限を月45時間とする労使協定書を提示した。組合委員長は協議をしないままに、労使協定は結べないと対応した。
- ・会社は、労使協定が締結できなければ残業はできないとして、組合委員長に対して残業禁止命令を出した上で、教育調整手当を支給しなかった。
- ・組合委員長への教育調整手当を支給させるための論理および根拠を示せ。教育調整手当は支給できないという場合はその理由を示せ。

