

第3回 利潤率の傾向的低下への資本の対応

その① 新自由主義的搾取強化策

1. 利潤率回復のため、なぜ「労働搾取の強化」が中心になったのか



1960年代後半から70年代にかけて先進資本主義諸国で生じた「利潤率危機」は、単なる景気後退ではなく、資本主義の内部構造から生じた利潤率低下圧力の表面化であった。前回学習会の利潤率の式で整理すると次の通り。

$$\text{利潤率} = \text{剰余価値} / \text{投下総資本} = S / (C + V)$$

S:剰余価値(労働が生み出した価値－労働力の価値)

C:不変資本(機械・設備・原料など)

V:可変資本(労働力)

(1) 戦後資本主義の発展が利潤率を圧迫した

戦後の高度成長は次の特徴を持っていた。

- ① 技術革新による機械化・設備投資の拡大
- ② 労働生産性の急上昇
- ③ 労働組合の強い交渉力(欧州)
- ④ 福祉国家の成立(欧州)

この結果、資本の有機的構成(労働力に対する生産手段の割合)が急速に上昇した。つまり

- 投下資本の中で **機械・設備の比率が増える**
- 労働力の比率が相対的に減る**

しかし剰余価値は **労働からしか生まれない**。

そのため、**有機的構成の上昇は構造的に利潤率を押し下げる**。これが 1970 年代の利潤率危機の基礎にあった。

(2) 資本が取り得る 3 つの対応策

利潤率が低下したとき、資本が取り得る基本的対応は理論的には次の三つしかない。

- ① **不変資本を減らす(資本の破壊、資本主義においては普通の現象、かつては周期的に起きた)**

資本主義では競争によって資本が過剰に蓄積する。つまり利益を生むよりも多くの資本が存在する。これを「**過剰資本**」という。すると「**利潤率が下がる**」。そこで恐慌が起きる。恐慌は、企業破産、設備廃棄、失業などを通じて資本の価値を破壊する。その結果、利潤率が回復する。歴史的には利潤率回復の典型的メカニズムであり、周期的に繰り返されてきた。

しかしこれは大量失業、社会不安、政治危機を伴う。1970 年代の西側資本主義にとって、**これは政治的に受け入れがたい選択だった**。しかし、結局はのちに小規模ながら起きる(リーマンショックなど)。

- ② **技術革新による生産性革命**

新技術を先行して採用した企業は、その個別企業としてはコストを劇的に下げ、高いコストのまま生産・販売し市場価格を形成している企業よりも高い**超過利潤(※1)**を得る。新技術が、有機的構成が低くても高利潤を得られる新市場・新産業を創出すれば、その新産業にとっての利潤率は高くなる。もちろん、新技術が全産業に普及すれば特別利潤などは失われるが、新技術・生産性向上は労働力の再生産に入る日用品などの価格を下げ、労賃を下げるので、資本全体としても**相対的剰余価値(※2)**の上昇をもたらすことができる。しかし 1970 年代の段階では、IT 革命はまだ未成熟、生産性革命は限定的であり、**短期的な利潤率回復手段にはなりにくかった**。後に、経済の「ME革命」などを唱道しつつ導入。

※1「特別利潤(超過利潤)」 平均的な生産条件より優れた技術や設備を持つ企業が、社会平均コストよりも低い費用で商品を生産し、市場価格(平均価格)で売ることによって得られる、平均利潤を上回る超過分の利潤

※2相対的剰余価値の生産 技術革新などで労働生産性を高め、労働力の再生産費(生活費)を下げ「必要労働時間」を短縮することで、労働日全体の中で「剰余労働時間」を相対的に増やし、搾取する剰余価値を増加させる方法

※絶対的剰余価値の生産 資本家が労働賃金を据え置いたまま、労働時間を延長することなどで剰余労働時間を増やし、搾取(剰余価値)を最大化する手法です。必要労働時間を変えず、一日の労働時間を8時間から10時間に延ばすような、単純かつ物理的な時間延長による価値増殖

③ 労働からより多くの剰余価値を取り出す

つまり剰余価値率(搾取率)を上げることである。これは

- 賃下げ
 - 労働時間延長
 - 労働強度上昇
 - 社会保障削減
 - 非正規化
 - 労働組合破壊
- などを通じて実現できる。

そしてこれは最も即効性があり、政治的に実行しやすい方法だった。

(3) 1970年代以降の資本の選択

結果として資本陣営は、恐慌的資本破壊、技術革命よりも、労働搾取の強化を中心戦略として選択した。

その理由は三つある。

理由① 最も短期で利潤を回復できる。賃金を下げれば翌年から利益は増える。設備投資や技術革命のような長期投資は必要ない。

理由② 国家権力を動員できる。労働攻撃は、労働法改正、社会保障改革、税制変更などの国家政策で制度化できる。

実際に1970年代後半以降、サッチャー、レーガンの登場によって**国家主導の労働攻撃**が本格化した。

理由③ グローバル化による「労働の脅迫」

1970年代以降、中国の市場経済化、グローバルサプライチェーン、移民労働の増大によって**世界的労働予備軍**が形成された。

これにより資本は「賃金を下げなければ工場を海外に移す」という**国際的賃金競争**を武器にできるようになった。

(4) 新自由主義の本質

この結果、1980年代以降の新自由主義は利潤率低下に対する資本の体系的対応として成立した。その本質は剰余価値率(搾取率)の構造的引き上げであり、

- 雇用
- 賃金
- 労働時間
- 社会保障
- 労働組織

のすべてを再編する

総合的労働攻撃体制であった。

2. 「労働搾取強化」の全体構造、資本陣営の対応の体系性・網羅性

① 雇用流動化(雇用の不安定化)

具体政策

- 解雇規制の緩和
- 整理解雇要件(人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続の妥当性)の緩和
- 「雇用保障」から「雇用可能性(employability)」への転換

代表例

- 英国サッチャー政権の雇用法改正
- 米国の「随意雇用」(Employment at Will)原則の強化 「ファイヤー」の一言で即日解雇!
- 日本の「解雇権濫用法理」の実質的空洞化(1990年代以降、4要件の4要素化、2007年の労働契約法施行で判例法理を抽象化して「総合判断」化、人事制度変更による実質的解雇容易化)

搾取メカニズム

- 労働者の交渉力を低下させる
- 失業リスクへの対応を個人化させる
- 賃金・労働条件への下方圧力

② 非正規雇用・多層雇用構造の拡大

具体政策

- 派遣労働・有期雇用の合法化・拡大
- パート・アルバイトの制度的常態化
- 外注化・業務委託化

代表例

- 日本:1985年労働者派遣法 → 1999年・2004年の派遣法改悪

○EU:有期労働指令と「柔軟性」の名の下での拡大
 搾取メカニズム

- 同一職場内での賃金格差拡大
- 社会保険・福利厚生負担回避
- 労働者間競争の制度化

③ 労働時間延長・労働強度の強化(絶対的+相対的剰余価値の生産)

具体政策

- 残業規制の緩和(1987年 労基法改正により週40時間制と並行して「柔軟化」が同時進行)
- 裁量労働制・みなし労働時間制
- 成果主義・ノルマ管理の導入
- 管理監督者の範囲拡大

代表例

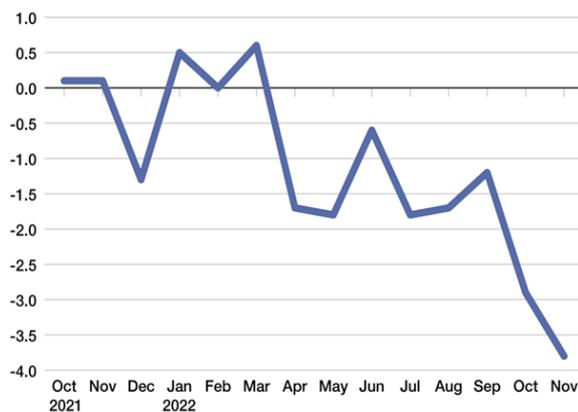
- 日本:裁量労働制(1987年)、36協定の拡張運用
- 米国:ホワイトカラー・エグゼンプション拡大

搾取メカニズム

- 労働時間の不可視化
- 実質賃金率の低下
- 労働密度の上昇

④ 賃金抑制・分配構造の転換

Year-on-Year Changes in Real Wages in Japan

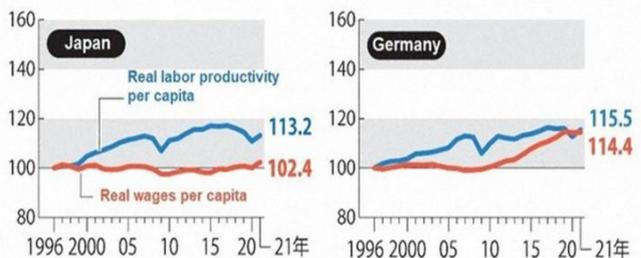


Created by Nippon.com based on data from the Ministry of Health, Labor, and Welfare. The figure for November 2022 is preliminary. nippon.com

▲日本における実質賃金の前年比変化

Only in Japan, wages have not kept pace with growth of labor productivity

* Based on data from Ministry of Health, Labor and Welfare. Indexed with 1996 figure as 100.



▲賃金が労働生産性の伸びに追いついてないのは日本だけ

具体政策

- 最低賃金の抑制(1968年最賃法改正で地域別へ移行、支払い能力論を強化)
- ベースアップ否定

○成果給・変動賃金の導入

代表例

○米国レーガン政権期の最低賃金凍結

○日本の「春闘解体」「ベア否定」路線(1999年以降のベアゼロ常態化、横断的相場形成から企業別業績主義へ)

搾取メカニズム

○実質賃金の長期停滞

○労働生産性上昇分の資本取り込み

○利潤率の回復

⑤ 労働組合・集团的交渉の解体

具体政策

○スト権制限。1970年代初頭、公務員労組はスト権回復を求めたが、1975年の最高裁判決(全農林警職法事件など)で代償措置(人事院勧告など)があるから許容されると決着。その後は損害賠償リスクと違法争議論の強調。

○組合財政・交渉権の縮小

○企業別組合の温存と産業別組合の弱体化

代表例

○英国:炭鉱スト破壊(1984-85)

○米国:PATCO(米国航空管制官組合)事件(1981)

○日本:企業内協調主義の制度化(闘う組合潰し、第2組合結成など)

搾取メカニズム

○労働者の集团的抵抗力の喪失

○個別化された労使関係

⑥ 社会保障・労働力再生産コストの個人化

具体政策

○年金・医療・失業保険の削減

○自己責任論の浸透

○ワークフェア化(働くことを条件とした福祉提供に)

推進主体

○IMF

○World Bank

○OECD

搾取メカニズム

○労働力再生産費の賃金外部化・見えざる労働化(女性の家族役割の強化)

○低賃金でも労働せざるを得ない構造

⑦ グローバル化と「世界的労働予備軍」の形成

具体政策

- 生産拠点の海外移転
- 移民労働の選別的受け入れ
- グローバル・サプライチェーンの構築

搾取メカニズム

- 賃金を国際競争にさらす
- 国内労働者への脅迫効果
- 過剰人口(余剰労働力)の恒常化

3.労働陣営の部分的・場当たりの対応と資本の本気度を見誤った妥協的姿勢

① 最大の問題点 利潤率危機を「資本の構造問題」として捉えられず、現象対応に終始

- 派遣導入 → 「限定的ならやむを得ない」
- 変形労働時間制 → 「例外措置にすぎない」
- 成果主義 → 「一部の管理職だけの話」

実際には、これらはすべて、資本の長期戦略＝利潤率低下に対する「剰余価値率引き上げの総合戦略」の一環だった。

② 第二の総括点 雇用・賃金・再生産を「不可分一体の体系」として守れなかった。闘争を横断化できず縦割り化・分断化した

- 正規労働者の雇用防衛が中心になった
- 賃金カーブの部分的維持を重視した
- 企業内福利厚生死守に限定される傾向があった

その結果、

- 非正規化は「外部問題」化
- 再生産(子育て・ケア)は「福祉問題」へ切り離し
- 若年・女性・移民労働者が周縁化

資本が戦略的統合的に攻める一方、労働側は横断的陣形を築けず分断された陣地戦に陥った。

③ 第三の総括点 「生産性向上＝分配改善」という戦後合意への過剰依存

歴史的前提の変化を読み誤った

戦後の労使関係は、次の暗黙の合意に支えられていた
生産性が上がれば、いずれ賃金と雇用に戻ってくる

しかし 1970 年代以降、

- 生産性上昇分は利潤・金融収益へ
 - 賃金は実質停滞
 - 再分配は縮小
- という**構造転換**が起きていた

それにもかかわらず、労働陣営は、

- 生産性協議
 - 協調的労使関係
 - 企業競争力の共有
- に留まり、**分配構造そのものへの異議申し立てが遅れた。**

④ 第四の総括点 国家・財政・制度設計を争点化できなかった

企業内交渉への依存

資本の本気度は、実際には:

- 労働法制の改変
 - 税制(法人減税・消費税)
 - 社会保障制度の再編
- といった**国家装置を通じても発揮された**

一方、労働陣営は、

- 企業別交渉
 - 職場レベルの条件闘争
- に軸足を置き続け、「**制度そのものを変えられている**」局面に十分対応できなかった

⑤ 第五の総括点 再生産領域を「補助的テーマ」に押し下げたこと

ケア・子育て・医療・教育は、

- 労働力の再生産
- 剰余価値生産の前提条件

であるにもかかわらず、

- 家庭の問題
 - 女性の問題
 - 福祉の話
- として周縁化されがちだった

結果として、賃金で守れなかった分を、無償労働で補われる構造を許し、長期的には労働陣営全体の交渉力を弱体化させた

⑥ 総括(核心命題)

労働陣営の弱さとして、最も総括されるべき点を一文で言えば:

利潤率危機に対する資本の「総合的・長期的・制度的攻勢」を、労働側が「部分的・短期的・職場レベルの問題」として受け止めてしまったこと

これは単なる判断ミスではなく、

- 戦後成長期の成功体験
- 企業内協調主義
- 国家の中立性

への期待に支えられた歴史的制約でもあった。

4.労働陣営の「誤認」はなぜ長く修正されなかったのか

①企業内交渉への過剰依存が、資本・政府一体の「制度改変」を見えにくくした

日本型労使関係は、企業別組合を中心に企業レベルでの団体交渉が支配的で、制度・国家レベルの変更(派遣、労働時間、社会保障、税制)を、企業内の「労務管理の工夫」や「例外措置」の問題として処理しやすい構造だった

この結果、資本側の攻勢が「法制・制度の組み替え(=ルール変更)」で進んでいることが、戦術の連続として把握されにくくなる

②「限定導入→拡大→常態化」という新自由主義の手法に制度的に弱かった

派遣や変形労働時間制などは、初期には「限定」の顔をするが、後に対象拡大・常態化が起きるのが典型です。ここで重要なのは、労働側が「限定」条件を将来にわたり拘束する制度技術(強固な歯止め・レビュー条項・独立監視・制裁)として実装できなかった点だ。

③労働側内部の利害分断が「総合戦略」を阻害した

非正規・若年・女性・周辺産業・地域中小を含む「全労働者」の賃金・雇用・再生産を一体として守るよりも、正規・基幹層の雇用維持を優先しがちになり、結果として「二重労働市場」が固定化する。日本の労働市場二重構造とその政治経済的帰結は、研究でも指摘されている。[Wiley Online Library](#)

④「成長→分配」経験への慣性と、危機の“長期化”が判断を鈍らせた

1970年代以降は、好況局面が短く、停滞が長い。そこで労働側は「いずれ回復する」という時間感覚を持ちにくく、短期の「痛み分け」を受け入れやすくなる。これが制度改変の累積を許し、後から見れば「小さな譲歩の連鎖＝レジーム転換」になる。

5. それでも胚胎していた新しい運動の芽

(1) 非正規労働者の組織化という転換の芽(1990年代後半～)

背景

1999年・2004年の派遣法改正以降、非正規比率が急上昇。
従来の企業別組合では代表されない層が拡大。

新しい動き

① 地域ユニオン・合同労組の拡大

- 個人加盟型
- 企業外部からの団体交渉
- 小規模争議を戦術化

これは「企業内協調主義」からの脱却の試み。

② フリーター・派遣労働者運動

2000年代半ば

- 「ワーキングプア」問題の可視化
- 派遣切り問題(2008-09)を契機に街頭闘争

企業別枠組みではなく、**階層横断型の運動**。

意義

- 労働市場全体を視野に入れた発想への転換
- 「雇用形態横断」の視点

(2) 2007年の最低賃金法改正以降

- 「生活保護との逆転」問題を争点化
- ナショナルミニマム論の復活

これは
賃金を企業交渉から社会政策へ引き上げる動きだった。
企業内交渉依存からの部分的離脱。

(3) 同一労働同一賃金要求の台頭(2010年代)

非正規格差問題を通じて、

- 同一労働同一賃金
 - 均等待遇
- が中心課題に。

これは

- 正規中心主義の修正
 - 二重労働市場への対抗
- という意味で重要な芽。

(4) ケア労働・再生産領域との接続(2010年代以降)

保育・介護・医療の現場で:

- 処遇改善要求
 - 公的財源拡充要求
- が強まる。特に
- 保育士不足問題
 - 介護職の低賃金問題
- が社会問題化。

これは、再生産領域を労働問題の中心に戻す動き
という点で理論的に重要。

(5) ジェンダー平等との接続

- 女性労働の非正規集中への批判
- ハラスメント問題の可視化
- #MeToo以降の職場権力構造問題

労働運動が部分的にフェミニズムと接続。
これは「見えざる労働」批判の萌芽。

(6) ナショナルセンター間の再編と模索

日本労働組合総連合会は主流協調路線を維持しつつも、

- 最低賃金 1500 円目標
- 非正規処遇改善要求
- を掲げるなど、一定の方向修正。

一方で、より対抗的な路線も小規模ながら持続。

(7) 総括:萌芽の性格

これらの芽は共通して

1. 企業内枠組みを超えようとする
2. 非正規を視野に入れる
3. 再生産領域に接続する
4. 社会政策と結びつく

という方向を持っていた。

ただし

- 産業横断的統一戦略にまでは成熟せず
- 分断を突破するまでには至らなかった
- という限界も。

(8) 理論的評価

労働運動内部の修正の芽は

「企業内協調主義の枠内での改善」ではなく、
「社会全体の再生産を軸に再構築しようとする方向」
に向かった。

これは、

- 再生産中心型経済
- 税・雇用・社会保障の再統合
- と理論的に接続可能な萌芽。

6. 全体総括

(1) 核心命題

新自由主義的労働政策とは利潤率低下に対する「労働側への構造的調整メカニズム」であり、

- 雇用
- 賃金
- 労働時間
- 社会保障
- 労働組織

のすべてを通じて、

利潤率の回復＝剰余価値率の引き上げ＝搾取率の上昇を目指した体系的政策群

また新自由主義とは、利潤率危機を「先送り」し、そのコストを労働者と労働力の再生産領域(家庭など)に転嫁する体制

したがって現在の危機は、

- 単なる「景気循環」ではなく
- 利潤獲得と資本主義的再生産システムの同時的危機である。

(2) 位置づけ

- 新自由主義的搾取
 - 財政膨張・逆進課税
 - 金融化・バブル
 - IT・AI 資本主義
 - 軍事ケインズ主義
- という連鎖の初動局面をなす。

③長期停滞(1997年以降)との連続性

1997年以降の「長期停滞」(Long Depression)において重要なのは:

- 利潤率は「完全回復」していない
- にもかかわらず、労働条件の切り下げだけが累積している

つまり:新自由主義は、利潤率危機を解決したのではなく、労働者への負担転嫁を恒常化させただけという評価が妥当。