

11. 労働時間の延長

- 11.1 剰余価値率の上昇
- 11.2 労働時間の延長とその結果
- 11.3 例解
- 11.4 労働時間の延長の限界
 - 11.4.1 労働時間の限界
 - 11.4.2 資本主義社会の営利性
 - 11.4.3 市場社会の原理
 - 11.4.4 標準労働時間の法制度化
 - 11.4.5 労働時間の延長の結果

今回の課題

- 剰余価値率を上昇させる第一の基本的な方法である労働時間の延長とその経済的効果を明らかにする。
- 私的な経済主体による労働時間の延長がもたらす社会的な影響を明らかにする。
- それをケーススタディにして、私的な経済主体の営利的・合理的な経済行為の矛盾点、および私的な経済主体に対する社会による干渉の必然性を明らかにする。

キーワード

標準的な労働時間、合理性、競争

11.1 剰余価値率の上昇

引き続き、企業による剰余価値(利潤)の獲得を、それが社会全体でのサープラス(=剰余)の産出に帰結するかぎり、考えてみることにしよう。すでに見たように、商品価値($c+v+s$)の中で、旧価値部分(c)は、その商品の生産過程において新たに生みだされた付加価値ではなく、その生産過程が始まる前から(生産手段の価値として)すでに存在していた価値が移転されたものにすぎなかった。一企業なり一社会なりが同じ(あるいはより大きな)規模で経済活動を続けていく限り、この旧価値部分は、使われたのと同じ生産手段を再び市場で購入するのに支出されなければならなかった。

これにたいして、新価値=付加価値($v+s$)こそがその商品の生産過程において新たに生みだされたものであり、従業員と企業との可処分所得をなすものであった。そして、資本主義的企業の目的は営利活動、す

なわちできるだけ多くの利潤の追求、つまりできるだけ s を大きくすることであった。

それでは、どうやったら s を大きくすることができるのか。やはり、それにはいろいろなやり方があるだろう。だが、問題なのは、個々の企業による s の最大化が社会にとっても s の最大化に帰結するということである。そこで、ここでは、 s の追求という企業行動の目的を実現する最も基本的な方法として、剰余価値率の上昇に着目する。

(以下では、可変資本の変化分を \dot{v} 、剰余価値の変化分を \dot{s} で表す)。形式的に言うと、剰余価値率の上昇は、可変資本の変化率よりも剰余価値の変化率の方が大きい($\frac{\dot{s}}{s} > \frac{\dot{v}}{v}$)場合には必ず生じる。し

たがって、たとえ剰余価値量が減少しても ($0 > \frac{\dot{s}}{s}$),
もし剰余価値の減少率が可変資本の減少率よりも
小さければ ($0 > \frac{\dot{s}}{s} > \frac{\dot{v}}{v}$), 剰余価値率は上昇する。

しかし、個々の従業員が産み出す剰余価値量の
総和は社会全体での剰余価値量に等しい。したが
って、社会全体での従業員数の増大が相殺しない
かぎり、個々の従業員が産み出す剰余価値量の減
少は、社会的に見てもやはり剰余価値の総量の減
少にならざるをえない。こういうわけで、ここ
では、このようなケースは無視することにする。

すでに見たように、新価値の中の v と s との比率で
ある剰余価値率は、

$$\frac{\text{剰余労働}}{\text{必須労働}} = \frac{\text{剰余生産物}}{\text{必須生産物}} = \frac{\text{剰余価値}}{\text{可変資本}}$$

で表すことができた。個々の従業員の 1 日の総労働時
間を例にとって、社会全体にとっての剰余価値率の上
昇に帰結するかぎり、個々の企業の剰余価値率の上
昇を考察しよう。

11.2 労働時間の延長とその結果

すでに見たように、労働力の価値は、平均的な生活
水準を達成するために必要な必須生産物の価値であ
った。もちろん、個々の企業は、できるだけ安く労働力
を買おうとするし、実際にまた、需給の状況に応じて、
労働力の価値以下の価格 (= 賃金) で労働力を買うこ
とができるだろう。

だが、やはりすでに見たように、社会全体を考
えると、労働力の以下の賃金水準が一般的になって、ど
の労働者も平均的な生活水準を達成することができな
いようになると、労働力の健全な再生産が不可能にな
り、したがって資本主義社会 (= 企業社会) の維持は困難
になるだろう。個々の企業は社会の平均的な生活水準
を決定することはできないし、労働力の価値を し
たがってまた必須労働時間を 勝手に変更すること

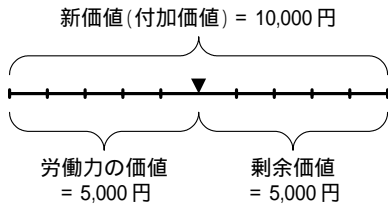
はできないはずである。したがって、ここでも、労働
力の価値通りに労働力が売買されると仮定することに
しよう。つまり、最初は必須労働時間が定数 (= 不変)
であると仮定するわけである。そうだとすると、剰余
価値率を上昇させる方法は、1 日の労働時間の延長に
なる。

以下の「11.4 労働時間の延長の限界」で見るとおり、
あまりにも 1 日の労働時間が長いと、労働力が急速に
疲弊してしまい、したがって労働力の価値も高くなる
と考えることができる。だが、ある緩やかな限界内
では、労働力の価値を高めることなく (つまりさほど
労働力を疲弊させることなく) 契約条件で 1 日の労働
時間を延長することができるだろう。

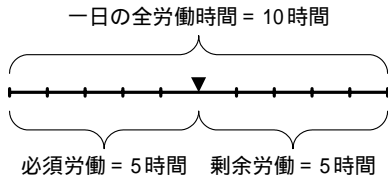
11.3 例解

「9.7 例解」を例にとって考えてみよう。この例解
では、労働契約によって、1 日の労働時間が 10 時間と決
められていた。これにたいして、企業は従業員に労働
力の価値通りの賃金 5,000 円を支払った。すなわち、

価値額で考えると、労働力の価値が 5,000 円、剰余価
値が 5,000 円だった。

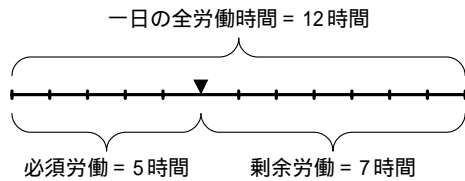


また、労働時間で考えると、必須労働時間が5時間、剰余労働時間が5時間だった。

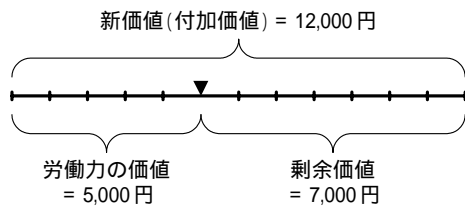


したがって、どちらから見ても、剰余価値率は100% ($\frac{5時間}{5時間} = \frac{5,000円}{5,000円}$) だった。

いま、ここで、労働契約を変更して、企業が、賃金すえおき(5,000円)のまま、労働時間を12時間に延長することに成功したと仮定しよう。そうすると、労働時間で考えると、必須労働時間はすえおきのまま、剰余労働時間だけが5時間から7時間へと2時間分だけ延びることになる。



また、価値額で考えると、1人の従業員が1日に生産する新価値が10,000円から12,000円へと2,000円分だけ増え、その結果として剰余価値も5,000円から7,000円へと、やはり2,000円分だけ増えることになる。



すなわち、2時間の労働時間延長によって、剰余価値も2,000円だけ増えたわけである。剰余価値率も、以

前の100%から140% ($\frac{7時間}{5時間} = \frac{7,000円}{5,000円}$) に上昇する。

今度は不変資本を入れて考えてみよう。ここでは、個々の従業員の労働時間が延長されているだけであって、その生産性は全く変わらない。したがって、シャツ1着の価値は、1日の労働時間が10時間の場合にも12時間の場合にも、3,000円のままである。

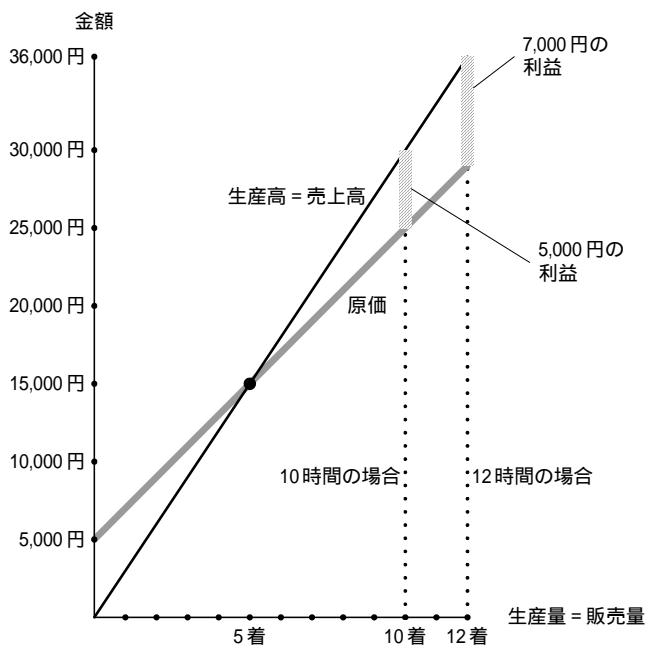
$$\text{シャツ1着の価値} = \underbrace{2,000}_C + \underbrace{500}_V + \underbrace{500}_S = 3,000$$

ただし、1日の労働時間が10時間から12時間になった結果として、追加分の2時間に、追加分のシャツが2着生産される。この追加分の2着には、それまでの10時間に生産されたシャツと同様に、1着当たり綿布2メートル分の価値(1,500円)、およびミシン0.001台分の価値(500円)が移転される。すなわち、10着分の不変資本20,000円に加えて、綿布の価値3,000円、ミシンの価値1,000円が、追加分の2着のシャツに移転される。したがってまた、1日の総生産物シャツ12着に移転される不変資本の額は、24,000円になる ($20,000円 + (1,500円 + 500円) \times 2$, または、 $(1,500円 + 500円) \times 12$)。

仮定によって、この従業員に支払う賃金の額は変わらないのだから、可変資本も変わらずに5,000円であり、ただし剰余価値だけが5,000円から7,000円に増えている。したがって、1日に生産されたシャツ12着の価値は36,000円になる ($24,000円 + 5,000円 + 7,000円$, または、 $3,000円 \times 12$)。

$$\text{1日に生産されたシャツの総価値} = \underbrace{24,000}_C + \underbrace{5,000}_V + \underbrace{7,000}_S = 36,000$$

図 1 12 時間の場合の原価と売上



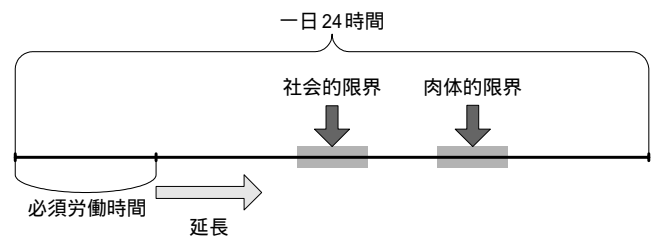
11.4 労働時間の延長の限界

11.4.1 労働時間の限界

引き続き個々の従業員について、1 日の労働時間の限界を考えてみよう。そもそも 1 日は 24 時間しかない。それを別としても、個人が毎日 24 時間働けるはずもなく、そこにはおのずから肉体的な限界がある。また、この肉体的な限界ぎりぎりまで労働させると、労働力の正常な再生産が困難になる。

したがって、実際には、労働力の正常な再生産を損なわない社会的・文化的に標準とされる労働時間は、もっとずっと短い。ただし、すでに見たように、このような社会的・文化的な標準には、かなりの幅があるわけで、その幅の範囲内では、労働力の再生産を困難にすることなく、労働時間を延長することができるだろう。

図 2 労働時間の延長と限界



11.4.2 資本主義社会の営利性

しかし、必須労働時間を短縮することができないという、これまでの仮定のもとでは、結局のところ、剰余価値率を高めるためには、企業は上記のような限界を突破して労働時間を延長しようとするしかない。

個々の企業にとっては、目的は利潤の最大化であって、それを最小限のコストで達成するための手段を選ぶことが合理性の基準である。つまり営利性こそが合

理性である。個々の企業にとっては、さしあたって、ダメになった労働力はどんどん使い捨てて、フレッシュな労働力に切り替えていけばいいだけの話だ。それどころか、企業間の競争は、労働時間の延長をつまり労働力の使い捨てを個々の企業に強制する。たとえば、もしA社が従業員を1日に15時間も働かせているのに、B社が1日に8時間しか働かせていないならば、B社はA社との競争に負けてしまうかもしれない。したがって、競争に勝ち抜くという観点から見ると、個々の企業にとっては、“労働力使い捨て”こそが合理的である。

しかし、同じことをすべての企業が行ったとすると、特に労働強度の強化とミックスされると、結局のところ、まわりまわって、一社会全体の労働力が疲れきってしまい、フレッシュな労働力の供給が需要を下回り、どの企業にとっても営利活動に支障が生じることになるだろう（簡単に言うと、労働者が肉体的に疲れきってしまったら、かえって作業の効率性とか労働の強度とかが落ちてしまうだろうし、また、社会的標準以上に働かせたら、労働意欲が減退してしまうだろう）。したがって、競争をもたらす社会的な結果という観点から見ると、“労働力使い捨て”は非合理的である。

このように、個々の企業にとっての合理性そのものが矛盾した性格を持っているのであって、それは個々の企業では解決不可能である。以下に述べる標準労働日の法制度化は、個々の企業にとっては、競争条件が同じになるということを意味するのであって、その限りでメリットがあるわけだ。

なお、従業員側についても、事情は同じである。誰も一人の個人としては、目的に応じているいろいろな合理性の基準をもっている。だが、少なくとも従業員（賃金労働者）としては、できるだけ少ない労働支出で、できるだけ多くの賃金を獲得することが合理性の唯一の基準になる。

たとえば、企業が一方では時間賃金（時給）を導入し、他方ではたとえば就業時間トップ10以外はみんなクビにするなんてことになれば、同僚を蹴落としてでも長時間労働に邁進するだろう。し

かした、どこかで制限を課さなければ、やがては自分の身の破滅が待っている（たとえば過労死）。これは合理性に反する。かと言って、自分一人だけ“8時間しか労働しません”などとやってみたところで、競争の負け犬になることは目に見えている。これもまた合理性に反する。ここでもやはり、個々の経済主体の合理性の追求はその正反対のものになってしまうのである。結局のところ、自分も同僚も規制するような標準的な労働時間が法制度化されないと従業員は困るわけである。

11.4.3 市場社会の原理

今度は商品交換の原理にそくして考えてみよう。労働力商品の売買もまた、売買である以上、商品交換の原理にもとづいているはずだ。

まず、買い手側（＝企業）側の権利について。一般に商品というものは、買ってしまえばこっちのものであって、買った後でどう使おうと買い手の勝手である。買い手である企業は労働力という商品を買ったのであり、また従業員を労働させるということは労働力の使用である。その限りでは、企業が労働時間を延長しようとするのは、買い手としての企業の権利に含まれている。

次に、売り手（＝従業員）側の権利について。売り手である従業員は、確かに労働力という商品を買ったのだが、ただし自由人として時間ぎめで売ったのである（そうでなければ奴隷になってしまう）。しかも、労働力というこの商品は、同じく時間ぎめで販売されるレンタルビデオやレンタカーとは違って、売り手の人格とは不可分のものである。したがって、労働力の使用時間（＝つまり1日の労働時間）が無制限に延長されるということは、売り手の生活を侵害することを意味する。ところが、労働力という商品は生活の中で再生産されるものである。しかも従業員は労働力という商品しか所有していないのだから、できるだけ高い価格で売れるように、毎日まいにち、この虎の子の労働力をきちんと再生産しておかなければならない（じっくりと休息を取り、娯楽にいそしみ、こうして毎日フレッシュな気持ちで働けるようにしなければならない。また、自社に対しても他社に対しても高い価格で売れ

るように、能力開発・キャリアアップしておきたいものである。その限りでは、従業員が労働時間を制限しようとするのは、売り手としての従業員の権利に含まれている。

こうして、売り手と買い手とが、全く正反対の主張を行う権利を対等にもっていることになる。こういうわけで、商品交換の原理からもまた、双方の欲求を充たす合理的な基準は出てこないわけである。

11.4.4 標準労働時間の法制度化

したがって、資本主義的生産の営利追求という観点から見ても、商品交換の権利という権利からみても、合理的な基準は存在しないことになる。したがってまた、個々の企業と個々の従業員との個別交渉では、

労働力市場での需給の状況に応じて、常にその場その場で、さまざまな長さの労働時間が決まるだけであって、標準的な労働時間を確定することはできないわけである。こうして、結局のところ、当事者同士の私的交渉に対して社会が介入・干渉してくるしかないことになる。具体的には、標準的な労働時間が法制度化されて、企業をも従業員をも規制しなければならなくなり、実際にそうなっている。

11.4.5 労働時間の延長の結果

このように1日の労働時間の標準が、商品交換と企業経営の外部から、法制度という形で企業に押し付けられたからと言っても、個々の企業の側で1日の労働時間を延長しようとする動機がなくなるわけでは決してない。個々の企業はたえず1日の労働時間を延長しようとするだろう。しかしまた、1日の労働時間には限界があるということが今や法制度という形で当事者

たちの意識と行動とを規制している。したがって、必須労働時間（または労働力の価値）が一定であるというこれまでの仮定にもとづくがぎり、労働時間の延長だけでは、剰余価値（利潤）の増大 したがってまた資本主義社会の発展 は不可能であろう。

そうだとすると、このような仮定のもとで、個々の企業がとるべき利潤最大化行動は、従業員の雇用の増大になる。そもそも資本主義的企業は数多くの従業員を雇うものだが、それをさらに増やしてくわけである。

個々の従業員の労働力の価値を v 、個々の従業員が生み出す剰余価値を s 、従業員の人数を N とすると、企業全体の可変資本の大きさは $v \cdot N$ 、企業全体で生みだされる剰余価値は $s \cdot N$ になる。したがって、雇用する従業員の人数を増やすと、企業は剰余価値の量を増やすことができる。けれども、それと同じ比率で可変資本も増える。したがって、個々の企業が従業員の雇用を増やしただけでは、剰余価値の量が増大するだけであって、剰余価値の率が上昇するわけではない。

また、社会全体で見ると、もし社会での就業者人口が一定である（就業者人口の成長率がゼロ）ならば、個々の企業で剰余価値量が増大しても、社会全体では剰余価値量は増大しないことになる（あるいは、就業者人口の成長率が正であっても、社会全体での剰余価値量の成長率は就業者人口の成長率に等しいことになる。つまり就業者人口の成長率に制約される）。

こういうわけで、急激に成長して全世界を覆うようになったという資本主義の現実を明らかにするためには、“必須労働時間（または労働力の価値）が一定である” というこれまでの仮定を放棄しなければならないわけである。