

9. 労働時間の延長と労働強度の強化

- 9.1 剰余価値率の上昇
- 9.2 労働時間の延長とその結果
- 9.3 例解
- 9.4 労働時間の延長の限界
 - 9.4.1 労働時間の限界
 - 9.4.2 資本主義社会の営利性
 - 9.4.3 市場社会の原理
 - 9.4.4 標準労働時間の法制度化
 - 9.4.5 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

9.1 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点である。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。

9.2 労働時間の延長とその結果

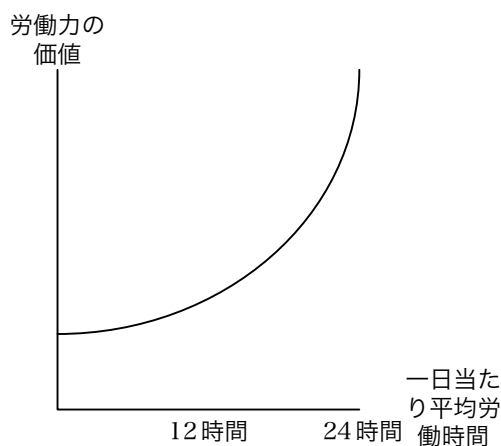
すでに見たように、労働力の価値は、平均的な生活水
準を達成するために必要な必須生産物の価値であった。
もちろん、個々の企業は、できるだけ安く労働力を買
おうとするし、実際にまた、需給の状況に応じて、労
働力の価値以下の価格 (= 賃金) で労働力を買うこと
ができるだろう。

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、労働者1人当たりが支出
する労働量の絶対的な増大に帰着する。労働者1人当
たりが支出する労働量の絶対的な増大には、1日の労
働時間の延長 (労働量の外延的増大) と1時間当たり
の労働強度の強化 (労働量の内包的増大) との2つが

ある。資本主義的営利企業が目指すのは、もちろん、
労働時間の延長と労働強度の強化との同時的達成であ
る。以下では、基本的に、労働強度の強化を労働時間
の延長に含めて考えることにしよう。

以下の「9.4 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、この疲弊した労働力を
回復するために必要な消費手段の価値によって決まる
労働力の価値も急速に高くなると考えることができる。

図1 労働力の延長と労働力の日価値



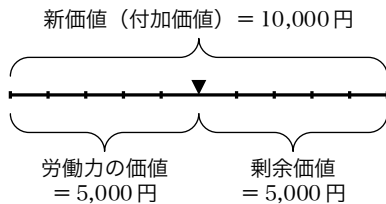
だが、ある緩やかな限界内では、労働力の価値を高めることなく（つまりさほど労働力を疲弊させることな

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。

9.3 例解

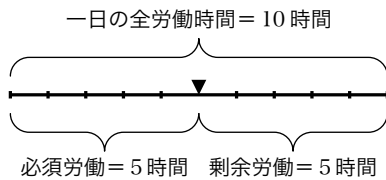
「9.7 例解」を例にとって考えてみよう。この例解では、労働契約によって、1日の労働時間が10時間と決められていた。これにたいして、企業は従業員に労働力の価値通りの賃金5,000円を支払った。すなわち、価値額で考えると、労働力の価値が5,000円、剰余価値が5,000円だった。

図 2 新価値の内訳：10 時間労働の場合



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。

図 3 一日の全労働時間の内訳：10 時間労働の場合



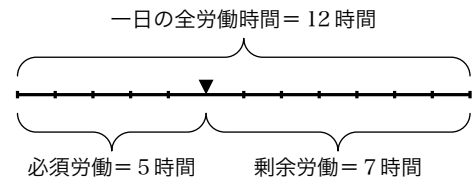
したがって、どちらから見ても、剰余価値率は100% ($\frac{5時間}{5時間} = \frac{5,000円}{5,000円}$) だった。この場合に、不変資本を含めて考えると、1日に生産されたシャツ（10着）の総価値は30,000円だった。

図 4 一日（10 時間）に生産されたシャツの総価値

$$\underbrace{20,000}_c + \underbrace{5,000}_v + \underbrace{5,000}_s = 30,000$$

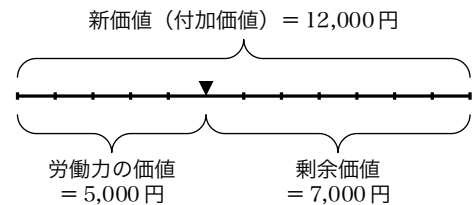
いま、ここで、労働契約を変更して、企業が、賃金すえおき（5,000円）のまま、労働時間を12時間に延長することに成功したと仮定しよう。そうすると、労働時間で考えると、必須労働時間はすえおきのまま、剰余労働時間だけが5時間から7時間へと2時間分だけ延びることになる。

図 5 一日の全労働時間の内訳：12 時間労働の場合



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。

図 6 新価値の内訳：12 時間労働の場合



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。

図7 シャツ1着の価値

$$\underbrace{2,000}_c + \underbrace{500}_v + \underbrace{500}_s = 3,000$$

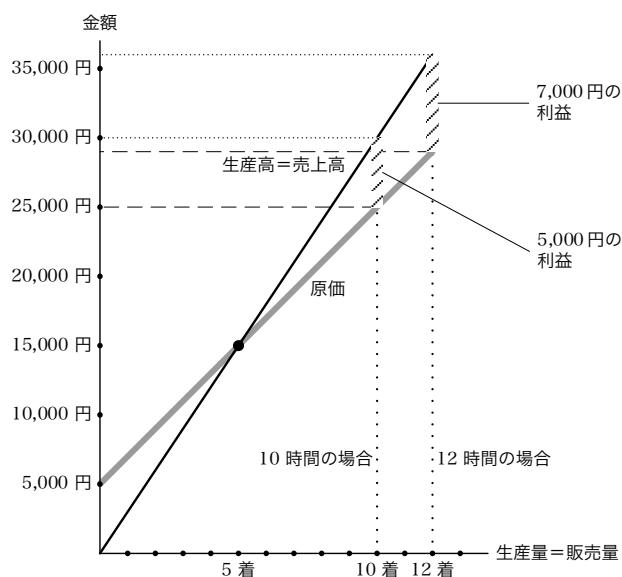
ただし、1日の労働時間が10時間から12時間になった結果として、追加分の2時間に、追加分のシャツが2着生産される。この追加分の2着には、それまでの10時間に生産されたシャツと同様に、1着当たり綿布2メートル分の価値(1,500円)、およびミシン0.001台分の価値(500円)が移転される。すなわち、10着分の不変資本20,000円に加えて、綿布の価値3,000円、ミシンの価値1,000円が、追加分の2着のシャツに移転される。したがってまた、1日の総生産物シャツ12着に移転される不変資本の額は、24,000円になる(20,000円+(1,500円+500円)×2、または、(1,500円+500円)×12)。

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着の総価値は、36,000円になる(24,000円+5,000円+7,000円、または、3,000円×12)。

図8 一日(12時間)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9 12時間の場合の原価と売上



なお、ここでは簡単化のために、労働時間の延長の場合の時間賃金(時給)、労働強度の強化の場合の出来高賃金(業績給)については度外視していた。しかし、時間賃金・出来高賃金自体が既存の剰余価値率を前提にして計算されているのだから、労働時間の延長によって剰余価値量が増大することには変わりはない。たとえば、1日の労働時間が10時間であったときの労働力の日価値は5,000円だった。ここから時給を計算すると、時給は500円になる。この場合に、もし労働者が12時間労働するならば、企業の側での賃金負担が1,000円増えるだろう。その場合には労働者1人あたりが生み出す利潤は、7,000円ではなく、6,000円になるが、やはり1日の労働時間が10時間であったときの利潤5,000円よりもは高くなる(なお、この場合には剰余価値率は増大せずに100%のままである)。

なおまた、こんにちでは、実際には就業時間外労働については、割増賃金の支払が義務づけられている。もし10時間を越える労働時間を時間外労働と考えるならば、労働者を12時間働かせた場合には、剰余価値率の低下は生じるだろう。しかし、割増賃金の割増率が既存の剰余価値率よりも低い限りでは、剰余価値量は、したがってまた労働者1人

あたりが生み出す利潤は、絶対額として増大するだろう。たとえば、割増率が25%（つまり時給だと625円）だと仮定しよう。既存の剰余価値率は100%だから、割増率は既存の剰余価値率よりも低い。この場合には、労働者を12時間働かせた場合の賃金総額は、6,250円になる。付加価値総額は割増賃金が支払われているといまいと、12,000円

だから、剰余価値量は、したがってまた労働者1人あたりが生み出す利潤は5,750円になる。したがって、労働者を12時間働かせた場合と比べて、確かに剰余価値率は100%から92%に8%下落したが、しかし剰余価値量は5,000円から5,750円に750円増大したのである。

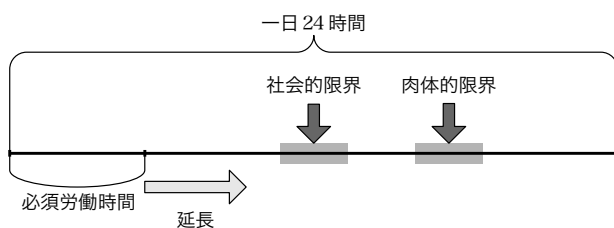
9.4 労働時間の延長の限界

9.4.1 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 10 労働時間の延長と限界



9.4.2 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、したがって人間破壊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う。

そもそも資本主義的営利企業がこのような剰余価値の増大において目指すのは労働時間の延長と労働強度の強化との同時的追求である。しかし、この追求はある地点まで達すると互いに矛盾するようになる。すなわち、一方で、労働時間を延長すればするほど、集中力が落ちるから労働強度の強化は困難になる。他方で、労働強度を強化すればするほど、単位時間当たりの疲労が増えるから、労働時間の延長は困難になる。

こうして、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・精神的に疲れきってしまったら、労働の強度の低下そのものを別にしても、生産力が落ちてしまうだろう。

すでに見たように、熟練労働や複雑労働は、長時間労働や高い強度の労働とは違って、労働の個人的な生産力の上昇に帰着した。しかし、労働強度を意図的に落とすのではなく、疲弊の結果として落ちてしまう場合には、それは、熟練労働や複雑労働を十分に発揮することができないということになる。この点は、今後に詳しく見ていくような、労働の社会的生産力（協業・分業の生産力や機械設備を通じた生産力）についても、全く同じことが言える。すなわち、労働時間の延長および労働強度の強化による労働者の疲弊は、生産力の下落をもたらすのである。

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。それらを別にしても、労働力の疲弊は、過労死、過労自殺、労災、業務上過失致死傷などの具体的な形で目に見えるようになる。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。

ここでは、資本主義的営利企業の行動自体が矛盾を含んでいるということを明らかにするために、労働者の疲弊が資本主義的営利企業そのものにとっても不利益をもたらすということを強調した。しかし、資本主義的営利企業は、自然破壊からの回復費用と同様に、人間破壊からの回復費用や対策費用や損害賠償をも、もし可能ならば、社会に――要するに租税を財源にする国家の政策に――押し付けようとする。逆にまた、このような費用は、一企業が十分に負担しきれぬものとは限らない。こういうわけで、労働者の疲弊は社会にとってはますます不利益をもたらすのである。

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の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。誰しも一人の個人としては、目的に応じて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、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。

9.4.3 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（じつくりと休息を取り、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。

9.4.4 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。

9.4.5 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いない。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かぎり、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。