

現代資本主義と労働基準 (2)

三 好 正 巳

目 次

- 1 はじめに
- 2 労働基準と価値法則
 - (1) 価値規定と労働基準
 - (2) 工場法と労働基準
- 3 労働基準と資本主義社会
 - (1) 労働基準と生活基準
 - (2) 国家による階級「統合」と労働基準
(以上第32巻第4号)
- 4 国家独占資本主義と労働基準
 - (1) 労働力誘導政策と労働基準
 - (2) 労働福祉政策と労働基準
- 5 帝国主義的同盟と労働基準
 - (1) 自由貿易市場と労働基準
 - (2) 国際労働基準と国内基準
- 6 む す び
(以上、本号)

4 国家独占資本主義と労働基準

(1) 労働力誘導政策と労働基準

資本主義は、恐慌から脱出するために、国外市場の拡大と確保の道を追求するほかはなかった。独占が形成され、独占資本主義の段階に到達すると、領土の分割と領土圏の確保をめぐる抗争が熾烈なものとなった。すなわち帝国主義の時代が到来した。独占資本主義のもとで、大量・慢性化した構成失業も、戦

争経済の戦時労働によって「解決」される外はなかった。また、失業にたいする失業保険が制度化されても、制度ができた当初からそれは経済的停滞のもとで保険財政をつねに破綻の危機にさらされていた。

したがって、戦争経済体制としての戦時国家独占資本主義のもとでは、労働基準は低迷・悪化することになったが、そのばあい、労働運動の状況、したがって労使関係として労働者の団結と団体行動が制度的に保障されているか否か、またその保障の水準などによって、戦時下の労働基準の内容が規定されることに留意すべきである。たとえば、わが国のごとく、労働者の政治的権利が抑制され、労働組合にたいして社会的承認がえられていなかったところでは、戦時強制労働体制への道を急速につっぱしることになった。他方、イギリスのごとく、すでに労働組合運動が社会的に承認され、労使関係の制度化が進んでいたところでは、ひたすらに戦争経済に労働者の協力をえようとすれば、将来の約束を含めて一定の譲歩措置を講じなければならなかった。

戦争による恐慌からの脱出は、独占がとる方法の1つであった。それは昭和
大恐慌後のわが国の進路に照らしても明らかである。軍部主導による中国への侵略の開始と、その侵略にたいする独占資本の追認、重要産業統制法などによる統制的経済軍事化のもとで、なお、結果として独占支配が強化されたということは、恐慌と失業の解決が、資本主義世界市場再分割と金融寡頭制の補強のほかに道のないことを示している。この道は、第2次世界大戦後の世界資本主義においても、資本主義がたどる基本的には同じ道なのである。資本主義世界市場支配・領土再分割と金融寡頭制の補強・戦時国家独占資本主義とは、今日、われわれが日本資本主義を、したがってその構造的危機を分析するばあいに¹⁾も、共通の理論枠を提起してくれるものである。もちろん、第2次世界大戦後の新しい条件を無視することではない。社会主義圏との対立は、資本主義世界に、反共・反革命のための帝国主義的同盟をもたらすし、この同盟支配のもとでの発展途上国と先進資本主義国との関係、すなわち独占資本の世界支配を軸とした「南北問題」をひきおこす。帝国主義にとっての、このような新しい国際環境は、金融寡頭制にたいする国家の補強によってのみ独占の支配を貫徹さ

せるものとなる。なぜなら、社会主義体制が成立し、強力になった影響の下では、帝国主義的同盟抜きに、資本主義世界市場の分割・支配はありえなくなったし、資本輸出にしても、国家援助なしには困難であり、巨大な利潤も保障されなくなったからである。とはいっても、それは、戦時国家独占資本主義と全く同じとすることはできない。軍事経済はある面で必然的に統制化をともなうが、今日の国家独占資本主義では、国家権力による直接的・全面的な経済統制をみることはできない。しかし、国家が、その政策的意図を貫徹するために、国家資金による誘導政策をとっていることも否定できない。例えば政府金融機関と政府の開発プロジェクトとが、国家資金による金融寡頭制の補強に貢献している事実をみても、それは国家独占資本主義たる所以のものを示している。また、戦時労働とは違うけれども、資本主義の社会的危機のもとで、労働者の国策への協力は、合意形成の新しい回路をもつて可能となっている。²⁾

そこで、今日の国家独占資本主義における労働基準は、国家による金融寡頭制の補強が、労働基準の形成とその水準にあたる影響のもとで明らかにされねばならない。すなわち、労働基準の経済的内容については付け加えるものはないが、失業にたいする資本の側の対策を、金融寡頭制にたいする国家の補強の過程でもたらされる影響として闡明することが必要だということである。

参与制度、融資・資金調達、人的結合をとおして、産業資本と銀行資本が融合し、独占の支配は金融寡頭制を生みだす。資本過剰は、技術進歩につれて高度化した資本の技術構成のもとで、増大する前貸不変資本と可変資本の間に、したがって総資本と生産された剰余価値との間に「一つの溝が掘られる」（フランス共産党中央委員会経済部・『エコノミー・エ・ポリティーク』誌、大島雄一他訳『国家独占資本主義論』上、新日本出版社、1974年、25～27ページ）。こうして平均利潤率は低下傾向を示すが、しかし超過利潤を求める資本の競争は継続し、過剰投資が続行される。その場合「技術進歩の一般化がかなり急速であれば、追求された〔超過利潤獲得〕効果も消滅する。その間に資本過剰は過重される」（同上書、27ページ）。この資本の過剰蓄積は、「資本の一部分の『減価』^{デフアリエーション}を必然的にする」（同上書、28ページ）のである。そして、この減価には、政府資本の

減価が、さらに民間資本の減価には政府資金が、それぞれに大きな役割を果たす。すなわち、参与制度、融資・資金調達、人的結合による銀行資本と産業資本の融合の仕組みのもとで、さらに過剰蓄積の処理として資本減価を行う場合の政府資金の役割は大きく、過剰蓄積の処理に当って、直接的統制よりも資金による誘導によって金融寡頭制が補強されることが強く要請されるのである。さらに、技術進歩にとっても、今日の技術の軍事的性格とかかわって、開発プロジェクトによる政府資金の重要性も高まってきている。こうして、資本主義経済の危機に当って、金融寡頭制は、政府金融を媒介に国家によって補強される。このばあい、あくまでも支配はひと握りの独占資本家の手にあって、国家は政府金融などを媒介にして、金融寡頭制をいちだんと補強するだけである。

政府金融による資本減価は、国家財政にたいする重い負担とならざるをえない。その結果、資本減価は、財政破綻を機に、つまるところ可変資本の減少に回帰することになる。したがって、失業が、資本の過剰蓄積とその一部分の減価に結びついて起きる。しかし、この失業にたいし、労働者階級がこれまで歴史的に獲得した制度からして、職業斡旋と失業保険を基幹とする対応を、政府も独占資本も欠かすことはできない³⁾。そこで、現代の資本主義では、独占資本と政府の「計画」のもとに、資本の過剰蓄積とその一部分の減価は、職業斡旋や失業保険の制度と整合させられるようになる。この整合性は、過剰人口をつくりだす資本の傾向をやわらげるものではない。むしろ、それは、この傾向をより総括的で多様な雇用政策として、おし進めるのである。こうして、「雇用の規模、構造、編成は、独占体と共謀する国家によって、労働者の搾取を増大させるように調整される」(『国家独占資本主義論』上、255ページ) ことになる。

「独占体と共謀する国家」の、「より総括的でより多様な雇用政策」は、労働力の定着と流動という相反する運動を包括しなければならない。その場合の国家の雇用政策は、「国家独占資本主義独自の諸条件のなかで、過剰人口をうみだし、労働者を吸引・反発する資本の傾向を整序(原文では organiser—引用者)するだけである。それは、この傾向をつくりだしはしない」(同上書、256ページ) のである。したがって、独占資本の雇用管理において示される「産業予

備軍のあらたな構成要素」（同上書、277ページ）と、労働関係にかかわる諸制度、すなわち労働制度との間の調整こそが、国家の雇用政策の基本的性格を規定するものにほかならない。

独占資本の雇用管理では、職能資格制度と臨時雇用制度が軸をなしている。職能資格制度は、「日本的経営の長所を生かした今後の能力主義管理の方向」（日経連事務局編『賃金交渉の手引』、別冊「経営者」日経連弘報部、1983年版、97ページ）をなすものとされている。その職能資格制度も、M・E化、ロボット導入に基づく職種転換、配置転換がさけられず、ばあいによっては解雇に結びつく可能性が大きいという状況のもとでは、賃金引下げ、ときとしては離職を労働者に強制するものとなる。すなわち、解雇は別として、職種転換、配置転換は、当然に昇進・昇格に影響することになり、したがって労使関係の安定のためには、再教育訓練、人事処遇制度の「適切な運用」（同上書、81ページ）が求められざるをえない。しかし、企業の責任範囲で実施されるばあいの労働力再配置では、職能資格制度が能力主義賃金体系と結びついている以上、再教育訓練が能力再開に効果をあげたばあいをのぞいて、職種転換、配置転換による賃金低下はまぬがれない。また、高齢化社会のもとの従業員の高齢化についても、雇用管理としては同様の問題をかかえている。このように雇用管理は、労働力の定着をすすめるかの如き方策をとりながら、その内実としては、労働力の流動による効果を追求している。M・E化、ロボット導入や従業員高齢化に対応した労働力再配置が、雇用管理として企業の責任範囲で実施されるかぎり、そこで発生する賃金・労働条件問題につき、政府は、労使の自主交渉・自主決定に委ねる。しかし、行政の現状からすれば、労働基準の最低レベルは保障するとしても、基準の改善を促進するうえで、政府が役割をになうような状況はない。いまや、労働経済の環境をとりまくきびしい諸要因は、企業の責任範囲において基準が改善しえなくなることを、近い将来のこととして予想させる。

他方、臨時雇用制度については、企業において、すでに、広範に利用されている。臨時雇⁴⁾の増加について、「これは石油危機後の厳しい減量経営を強いられたときの体験にもとづき、事業量の変動に対応しにくい常雇よりも比較的対

応しやすい臨時雇を選択する傾向が強まってきたこと、また、長期的には労働市場において女子労働者の進出がめざましいこと、とくに、その中で比較的臨時雇に就くことの多い中年有配偶女子の占める比率が大きくなっていること」(日経連調査部編『目でみる労働経済』、日経連弘報部、1982年、86ページ)などが原因とされている。また、その背景として、「技術革新の進展によって工程の標準化・単純化が進んだため臨時雇の未熟練工も就業可能な分野が拡大していること」(同上書、86ページ)がいわれている。伸び率が鈍化する常雇にたいし、臨時雇は、人材派遣、パート、アルバイトとして今後とも増加が見込まれる。それは、まさに独占資本の雇用管理がうみだした過剰人口にほかならない。

独占資本の雇用管理が、以上のように一方で定着、他方で流動という矛盾した運動をとまなう以上、国家の雇用政策も、この定着と流動の2つの運動にそったものとなるほかはない。この場合の国家の雇用政策は、基本的には労働市場における同じ2つの運動を促進する以上のものではない。そのかぎりでは、この雇用政策は、労働力政策であって、企業の雇用管理を支えるものでしかない。もし、これを支えるということを超えるとすれば、雇用政策は労働力配置政策となるが、その場合でも、雇用管理に依拠し、国家資金によって誘導するのみである。雇用対策基本法体制下雇用保険法のもとでの各種の調整・給付金⁵⁾制度がその例である。こうして、労働力政策はもとより、労働力配置政策としても、それらは、雇用管理を「整序」するものに過ぎない。

しかし、国家資金による労働力の再配置は、企業の責任を媒介とするとき、企業における職能資格制度、臨時雇用制度を軸とする人事制度のもとでは、労働力の定着の内容としてその流動化をもたらず。かかることからすれば、それは、つまるところは失業の半失業化にほかならない。この半失業においては、労働基準は部分的にしか成立しえない。なぜなら、半失業においては、労働関係そのものが、労働契約条件の曖昧さ、すなわち職種別契約が成立していないために職務規制も不十分にしかできないことや、人材派遣にみるごとく労働関係の法的枠組みをはみ出すことによって、労働基準の成立は困難となるか、あるいは部分的にしか成立しなくなるからである。

かくて、労働力誘導政策のもとでは、企業の雇用管理において、失業が半失業化し、この半失業において、労働関係が行政的に設定された枠からはみだすことになる。こうして、失業が顕在化されない場合をふくめて、労働基準は部分的にしか成立しなくなり、基準として稀釈化していく。

- 1) レーニンの帝国主義論の理解として、そこでの国家の政治的理解が重要であること、領土再分割＝帝国主義戦争、労働運動の2つの潮流の対抗。そうした政治的内容としての経済理論、すなわち独占資本主義の理論という枠組みについての理解が、今日とくに必要である。

こうした理解は、また、世界市場における恐慌のあつかいについても、国家独占資本主義の理解についても重要な示唆をあたえてくれるものである。

- 2) コーポラティズム（協調主義）について、たちいった批判を必要とするが、これは、別個にあらためて検討することにする。
- 3) 国家は、「充用労働力を大量に増加させ、予備軍から生じる圧力を強化し、失業が体制にあたえる政治的脅威をとりのぞくという、矛盾した政策目標をになっている」（前掲『国家独占資本主義論』上、256ページ）という。
- 4) 労働省の統計上のあつかいでは、1ヶ月以上1年以内の期間を定めて雇われているもの。パートタイマーは、常用的、臨時的、日雇的に分類されるが、1ヶ月の労働時間が一般の労働者より短いものである。なお、アルバイトは、パートタイマーにふくまれる。
- 5) 雇用安定資金制度（雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金）、職業転換給付金制度、身体障害者雇用納付金制度などがある。これら助成金は、多くは事業主を対象としている。

（2）労働福祉政策と労働基準

職能資格制度と臨時雇制度を軸とする企業の雇用管理が、労働力の定着と流動との2つの運動を支えるためには、労働市場機能の「回復」⁶⁾が求められる。本来の労働市場機能は、福祉制度によって阻害されたという。すなわち、労働力の定着と流動の2つの運動に支障があるばあいには、賃金変動が影響を受け、とくに福祉制度は賃金変動の下方硬直をもたらす。賃金変動の下方硬直化は、経済危機の局面で、資本蓄積構造のたて直しを必要とするときに桎梏となる。

たしかに、企業の雇用管理において、職能資格制度は、職務転換や配置転換にあたり、職能再教育が効果をあげたばあいを除いて、賃金低下をきたすのが

通常である。したがって、労働組合は、賃金の低下をもたらすような職務転換や配置転換を認めようとしないうか、あるいは職務転換や配置転換自体を認めようとしないう。労働組合の機能において、すなわち労使関係のルールと慣行にもとづき賃金低下のない職務転換や配置転換が行われたとすれば、それは雇用管理に福祉機能が働いたことを意味する。従業員の 高年齢化と M・E「合理化」のもとで、資本の側からは、「総合的人事管理システム」導入が主張されている(『賃金交渉の手引』, 103ページ)。このシステムは、従業員の能力開発・育成, 能力考課のフィードバック, 能力に応じた処遇・配置を一連とするシステムである。このシステムに期待されているものは、中高年齢層を再活性化し、「労働力と仕事のミス・マッチを自律的に解消しうる雇用安定化装置の役目を果たす」ということである。このように、雇用管理は、それが「総合的人事管理システム」を雇用安定化装置とすることによって、福祉に配慮するものとなるというわけである。雇用の安定化こそ最大の福祉であって、能力の開発, 能力考課のフィードバック, 適正な配置と処遇を内容とするかぎりでも、それは福祉と資本の側はいうのである。

しかし、労働力と仕事のミス・マッチを自律的に解消して雇用の安定化をはかるといいながら、職能給を中心とする賃金体系, すなわち能力主義賃金体系のもとでは、従業員の高年齢化と M・E「合理化」による職務転換・配置転換が、賃金を低下させることは明らかである。また、雇用延長にしても、それにふさわしい人事処遇制度ということで、職能資格制度を軸とした専門職制度や役職勇退制度の導入, 年功的な賃金, 賞与, 退職金などの一定の調整など, 人事の停滞・人件費の増額にたいする対応策が、資本の側から主張されている。このような主旨と内容からすれば、「総合的人事管理システム」は雇用の安定という名のもとで、賃金総額の抑制をはかるものに過ぎないが、労働力の流動を労働力の定着の方策のもとに包摂することをとおして、雇用の安定こそ最大の福祉という思想を表現しているのである。しかも、雇用管理に、能力開発・育成の施策をもちこむことによって、それが福祉であるというもっともらしい根拠があたえられる。

企業の雇用管理は、以上のように、従業員の能力開発・育成によって、労働力と仕事とのミス・マッチを解消する総合的人事管理のトータル・システムの実現を追求している。いまや、このトータル・システムのもとに、企業の責任の領域で、雇用が確保されることになり、そのためにも、労働者にたいし賃金の抑制、労働時間短縮の自粛が求められている。この趣旨を貫徹すべく、資本の側の主張においては、賃金についても労働時間についても、これまで以上に生産性向上の成果配分と結びつけられている。こうして、「生産性基準原理」は、賃金ばかりか、労働時間をふくめた適用が主張されるようになった⁷⁾。しかも、この「生産性基準原理」の具体的展開にあたって、「国民経済全体との整合性」、すなわち国民経済全体の生産性上昇率を基本基準とし、ついで個別事情としての産業・企業の業況や支払能力が勘案されるべきだとする。その場合に、支払い能力に余裕があるところでは、労働者へのその余裕の配分は、「適切な範囲でのプラスアルファ」にとどめ、残る余裕は高齢化対策、企業体質改善、投資の積極化、雇用増進、物価の安定などに配分するものとされている。もし支払い能力に余裕がないばあいには、最重点施策を雇用の安定におき、「国民経済生産性上昇率に適切なマイナスアルファを行なって、労使ともに痛みを分かち」（『賃金交渉の手引』1983年版、57ページ）べきものとしている。

雇用の確保は、以前には、すなわち、高い経済成長率が維持されていた時期には、急速なインフレーションを理由に賃金抑制の主張を生み、そして今日の低い経済成長率、さらには経済危機の時期には、雇用の確保は、賃金か雇用かの選択を労働者にせまる主張を生んでいる。いずれにしても、雇用の確保は、賃金抑制の主張と結びついている。

こうして、雇用の確保は、労働基準にしわよせされるようになったが、このしわよせは、企業の雇用管理レベルにおいて、労働力の定着と流動の2つの運動が規定する内実と深くかかわるものとして現われるようになった。雇用の確保にしわよせを受けた労働基準は、賃金、社会給付、労働時間、雇用創出投資などの間のトレード・オフに関する現実主義⁸⁾によって、それぞれの具体的水準として規定されてくる。労働市場におけるこの「現実主義」は、具体的決定の

場では、国民経済生産性上昇率との整合性を基準にし、ついで産業・企業の個別的事情を勘案して決定されるべきだという資本の側の主張として、すでに述べたところである。もちろん、資本の側のこの主張のとおりに決まるには、それにふさわしい決定の機構が必要である。すなわち、国民経済生産性上昇率との整合性をもって、労働市場における賃金・社会給付、労働時間、雇用創出投資などの間のトレード・オフに関する現実主義を貫徹しようとするれば、労使関係における「合理性」が追求されざるをえなくなるのである。

労使関係の「合理性」は、労使の集团的自治を、企業経営における労使協議に傾斜させることである。このような労使協議制は、いまでは、生産性向上(パイの増大)に労使が協力するという範囲をこえたものとなっている。すなわち、さきに述べた労働市場における賃金・社会的給付、労働時間、雇用創出投資などのトレード・オフに関する現実主義としての労使協力という内容にまで拡張されている。かつて、団体交渉制度と社会保障制度からなる社会システムでは、労働基準は、そのレベルとしては、賃金と同じように、基本的には団体交渉制度で決まった。また、社会保障制度は、失業が賃金・労働諸条件の低下として影響することを防ぐのに貢献することによって、団体交渉制度による労働基準の決定を補足するものであった。ところが、労使協議制は、資本主義の危機に直面して、労働市場機能に歪みをもたらすものととらえられる団体交渉制度とは区別され、それゆえに協調の新しい期待をになうものとなる。そしてそのことによって、すでにその協議の場において、労働市場の、かの「現実主義」を体現しなければならないものとなった。こうして、企業レベルで、この「現実主義」を体現しようとするれば、「生産性基準原理」の具体化に当って、国民経済全体との整合性が重視され、産業・企業の業況や支払い能力による個別事情は勘案材料とされるに過ぎないという扱いが必要となるのである。

労働市場におけるかの「現実主義」が、このように企業の労使関係のルールと慣行とに委ねられるとすれば、国家の労働政策は、ただ労使関係におけるその「合理性」を維持することに努めればよいことになる。事実、わが国の労働行政においては、労政行政、ひいては労使関係行政の基本方針は、「健全な労

働組合運動の発展と合理的かつ安定した労使関係の確立を図ること」(労働省編『グラフでみる労働事情』1983年度版、285ページ)に置かれている。こうした「合理的労使関係」の形成は、労使の良識と相互信頼に期待されているのであって、行政としては、産業、地域、企業など各種レベルにおける労使および労使と政府との対話を進めるのみでこと足れりとされている。そこでは、労政行政の基幹となすべき団体交渉制度による協約自治にたいする何らの積極的方針も示されていない。それどころか、近年の産業経済や社会の諸事情が各種の面で著しく変化し、労働者の意識、欲求も多様化高度化してきたがゆえに、「労働者、労働組合、使用者が経済社会においてそれぞれの役割を果たすうえからも、また団体交渉制度のみによってはその解決が必ずしも容易でない多くの問題が生じつつある」(同上書288ページ)とさえいっている。このような新しい問題に対応するために、労使協議制、苦情処理制度が、労使の意思疎通と相互理解の増進、さらに労使関係の安定のために役立っているというのである。

しかし、すでに述べてきたところからも明らかなように、団体交渉制度と労使協議制は、その集団的自治機能において果たす役割が異なっている。この内容の違いを無視して、労使協議制が労使のコミュニケーションを促進するものとして評価することは、労政行政としては、現行労使関係制度において団体交渉制度を軸とするという基本方針の放棄でしかない。

団体交渉制度と労使協議制は、その、それぞれに付与された機能と内容からして、本来、並置されうるものではない。労使協議制の活用は、団体交渉制度そのものの機能を変化させ、その内容を換骨奪胎するものである。それは労働現場および従業員の構成変化をプルーラリズム(複数主義)化ととらえ、逆にコーポラティズム(協調主義)への道を目ざすものといってよかろう。しかし、現段階では、労使協議制をもって、将来の望ましい労働者参加の在り方にかかわるものと行政当局が自覚しながら、慎重に対処しているのも、また、日本生産性本部が、労働者の経営参加⁹⁾につながるものとして法制化問題に慎重なもの、労使協議制のもつ政治的性格を如実に示すものとみてよかろう。

労働市場における、賃金、社会的給付、労働時間、雇用創出投資などの間の

トレード・オフに関する現実主義が、いまや労働基準を規定するものとなった。しかも、そこには、社会保障制度で補足された団体交渉制度によって、資本蓄積にもとづいておきる労働力の定着と流動の2つの運動を一定規制し、それによって生産力の発展を労働基準の改善にとり込むという仕組みとは、異なる仕組みが求められる。これまで、社会保障制度で補足された団体交渉制度では、標準労働日が法定され、その法定労働時間を前提にして賃金交渉が行われる。こうして決定される賃率にたいする失業の影響を、社会保障制度で抑制し、労働基準と生活基準とが相互に関連をもつものとして維持されるという構造が設定されてきた。それが、いまや企業の雇用管理と総合的人事管理システムによって、賃金、社会的給付、労働時間、雇用創出投資などの間のトレード・オフに関する現実主義のもとに一括され調整されるコーポラティズムの制度的枠組みの中で追求されるようになった。こうして企業は、このコーポラティズムのもとで、その構成員の福祉を実現する場としてとらえられるようになった。その結果、労働基準と生活基準は、この企業におけるコーポラティズムのもとで実現する福祉の水準として、統一が「回復」されることとなる。

もちろん、企業におけるコーポラティズムが、現段階においてすでに成立しているとはいえない。しかし、労使協議制にたいする行政の対応、財界団体によるその普及努力、法制化の論議の状況からみれば、この道筋が指向されているとあってよいだろう。こうした指向が、なお流動的な状況にとどまっているのは、何よりも現実の政治状況に不透明な¹⁰⁾ものがあるからである。他方で、かの「現実主義」については、「生産性基準原理」の具体化が、この間の「管理春闘」といわれる状況に照して、資本の側の願いをみたしているといえるとき、それは一定の現実性をもっていることを否定すべくもない。さらに、この間、政府と独占資本とによって福祉「見直し」として追求された道筋は、国家資金を企業がとり込んで、労務管理に活用するという方向に一致するものであった。また、すでに、企業年金制度にしても、雇用調整金制度にしても、そこに国家と企業との間の福祉における新しい役割分担のための調整が進んできた。そして、これらのことが、企業レベルで、かの「現実主義」のもとに、社会的給付

が含まれることを証拠だてているものでもある。

以上のような現状のもとにあるコーポラティズムとそこでの福祉は、今日の労働政策の在り様とも深くかかわっている。この係わりによって労働政策は、労働行政の基本方針を福祉に傾斜させられる根拠があてられる。ところで、第2次臨時行政調査会の最終答申が示す行政改革の方向は、「民間の活力」を利用するという主張のもとに国家の責任を放棄し、「労働行政骨ぬき」をねらうものとなっている。すでに、労働省は、労働者福祉の向上のために労働政策はもとより、産業政策、社会保障政策とも関連した総合的対策が必要だとしている(労働省編『グラフで見る労働事情』1983年度版、245～246ページ)。このような総合的対策によって、賃金・労働時間などの労働条件の向上、中高年齢者を中心とした雇用安定、物価の安定がはかられることで労働者福祉は向上するとされている。しかし、総合的対策のもとで、なお、労働政策が軸になることに間違いはないと思われるが、賃金、労働時間、雇用などにたいする労働行政では、実体としては「お願い行政」でしかありえないという状況が進行している。

6) 労働市場機能の改善については、1980年頃からOECD経済統計部および社会問題・マンパワー・教育局で研究されている。それは、福祉制度の急速な普及が労働市場を根底から変えたとして、労働市場のこの歪みを是正する政策を検討しているものである。

7) 生産性基準原理の基本公式は、

$$\begin{aligned} 1 \text{人当り平均賃上げ率} &= \text{実質国民経済生産性上昇率} \\ &= \text{実質GNP成長率} - \text{就業者増加率} \end{aligned}$$

である。この場合の、1人当り平均賃上げ率(「賃上げ」)は、本来は1人当り総額人件費(ベ・ア金額、定昇の持出分、社会保険料の使用者負担増加分など)であって、労働時間短縮により時間当り人件費がアップになるばあいは、「賃上げ」+「時短」=「生産性上昇率」となるべきという(前掲『賃金交渉の手引』1983年版、56～57ページ)。

8) 1982年3月4～5日に開かれたOECDの労働力社会問題委員会の閣僚級会議は、労働市場の弾力性について、公正と効率との調和を保つことの必要性を認めたらうえで、多様な社会的措置の労働市場にたいする意図せざる効果について討議した。

この討議では、「歪みの性格と程度」について確たる証拠はないとしながら、

国情と国民的ニーズに合わせて、その有効性を高める改革が望ましいとされた（経済団体連合会・OECD諮問委員会『The OECD OBSERVER』No. 115, 日本経済調査委員会, 1982年3月）。

- 9) 1978年版の『労使関係白書』（日本生産性本部）は、「労使協議制の新基準案」を提起し、従来の生産性向上を中心とした労使協議制に、新たに社会的公正と人間の尊重とをつけくわえた。

混迷した経済的社會から脱するために、失われた均衡と総合機能を再興する必要があり、新しいシステムと、新しい目的と、その担い手たる新しい人間像の必要を提起している（日本生産性本部『わが国労使協議制の推進とその発展』, 1980年, 6ページ, 66～67ページ）。

- 10) 労使協議制が、単に労使コミュニケーション・チャンネルの1機関なのか、労使協力の場合なのか、それとも産業民主主義として位置づけられるのか。それを、労使の実践を通じて明らかにしていくのが、法制化を考えるばあいのポイントであるという。いまは、その屈折点に労使協議制は位置しており、その法制化は、「連合政権問題が具体化される段階」で論議されるものという主張がある。（日本生産性本部労使関係課長・加藤譲治「労使協議制の今日的意義と課題」, 『参加社会と労使協議制——その現代的意義と課題——』日本生産性本部, 1980年, 96～97ページ）。

5 帝国主義的同盟と労働基準

(1) 自由貿易市場と労働基準

労働の国際的基準は、それぞれの国の労働基準を、世界市場の連関のもとで1個の同一の労働基準としてとらえようとするのである。したがって、国際労働基準を考える場合の商品の価値規定は、世界市場レベルまで抽象されることになる。しかし、この抽象は著しく現実から遊離したものである。この遊離は、領土の分割・再分割と経済の不均等発展という帝国主義のもとで、すなわち独占資本主義のもたらす諸結果をみるとともに明らかである。また、マルクスが解明しようとした賃金の国民的相違の理論的意味からしても明白である。賃金の国民的相違の内容は、¹¹⁾労働基準の国際的関係の内容でもある。それゆえ、国際労働基準は、各国レベルの労働基準の国際的な比較調整の問題としてとらえ

られるべきであろう。この比較調整の過程は、労働基準が価値法則にもとづくものである以上、商品の国際的交換をとおして行われることになる。この交換においては、商品の国際的価値は貨幣の国際的価値を媒介とせざるをえない。そこで、貨幣の相対的価値にかかわって国民的相違を、現実の貿易環境と条件の問題として明らかにすることから分析することが必要となる。

1971年6月のOECD閣僚理事会は、長期的な観点から、「貿易およびそれに関連する諸問題を分析するグループ」(Special Trade Group)を設置することを決定した。この時期は、経済拡大によって失業を解決することが共通の課題であって、そのための国際貿易市場の拡大が強くもめられていた。こうして、ネケディ・ラウンド以後、外国貿易は急速に拡大してきたが、他方では、国際経済関係の将来に不確実な要因も広がってきた。すなわち、第2次世界大戦直後、ブレトン・ウッズ協定で設定された通貨体制、「関税および貿易に関する一般協定」(ガット)による貿易関係の規制機構とによって形成された「多角的枠組み」が、弱体化してきた時期であった。そして、その年の8月には、アメリカがドル交換性停止、輸入課徴金などの措置を打ちだし、1973年には第1次石油危機が起きたのである。したがって、OECDのこのグループの作業になる報告書『世界経済とこれからの通商政策』(*Policy Perspectives for International Trade and Economic Relations*, 1972年。萩原徹・吉崎英男訳、日本経済新聞社、1974年)は、国際貿易における「多角的協力」の関係と、そこで発生する問題をみるうえで、好都合の文献といえる。

この報告書によれば、「財貨・サービス面での貿易拡大は、生産の拡大と複雑に関連しあっている。大きな外国市場の存在は、まさに経済成長の要件である。一方、国民生活の成長に伴い、国内生産上の必要と、成長が生み出す所得との双方を満たすために、新しい輸入が始まる。貿易の拡大、国際競争に対する経済の解放化のいっそうの推進によって、いっそうの国際分業がもたらされ、ますます大きな市場が生み出されることになった。その結果、生産性と1人当りの所得は大いに高まった。これはさらに、生活水準の全般的な向上をもたらすとともに、ますます強く求められつつある社会的な要請、とりわけ保険、教

育および余暇の分野における要請を満たすようになった」(同書、15～16ページ)という。さらに、1958年前後の通貨の一般的な交換性の回復、E E C (欧州経済共同体)、E F T A (欧州自由貿易連合)の形成などを基礎にして、外国投資が拡大したし、ユーロダラー、ユーロ・カレンシー市場など新しいメカニズムが形成されたことに促迫されて、国際短期資本移動の規模も拡大した。こうして、拡大と相互依存とが発展し、諸国間経済の相互浸透性は、「それ自体、景気変動の過程にも現われるが、同時に、構造上の進展に伴う影響の中にもみられる」(同書18ページ)ようになった。いまや、経済予測と需要管理が進歩したにもかかわらず、「一国の政策が国際的な関係、とくに他国で採用された政策措置に左右される傾向が強くなっている」(同書、19ページ)し、完全雇用、物価安定、国際収支均衡などの問題で、パートナー間の積極的な調整がいちだんと重要性を増してきている。

もちろん、この報告書も事実として認めているように、このような拡大と相互依存とにおけるアメリカの役割はきわめて大きいし、そのことが、この相互依存関係に一定の安定をあたえてきた。しかし、やがて強力な貿易単位としてE E Cと日本が登場してきたことから、世界貿易市場の再分割の問題を呼びおこし、かの拡大と相互依存の「多角的協力」の枠組みに新しい困難をひきおこしていることも、明らかである。

ところで、1964年から1967年にわたるケネディ・ラウンド(第6回一般関税交渉)で締結された諸協定は、ガットを通じて基本権限(basic authority)にもとづいて関税を一律一括引下げることであり、主要先進国の関税水準は平均35%引き下げられた。これによって、その後の世界貿易は急速に拡大しつづけたが、この間に、「多角的協力」の枠組みをなすブレトン・ウッズ体制の危機が進行し、主要準備通貨ドルが弱化した。それにともなって金為替本位制も危機にさらされた。同じく貿易機構にかかわっても、制度的弱体化が進行した。ハバナの国連貿易雇用会議準備委員会が策定した多角的な貿易自由化と無差別の原則は、当初から欧州宗主国と旧植民地諸国との間の貿易上の既得権を認める例外を含むものであったが、E E CやE F T Aなどの登場と、この地域統合におい

て締結された連合協定や貿易協定などによって、最恵国待遇条項が適用される国際貿易の範囲はせばめられてきた。

そこで、拡大と相互依存の「多角的協力」を維持するために、国際通貨制度と国際収支の調整とに努力が払われた。しかし、その場合に、スペンディング・ポリシーの採用で生じた超過需要がもたらしたインフレの急進という事情に、国際金融市場からくる新しい困難な事情がつけくわえられた。すなわち、ユーロ・カレンシー市場の発展が、急進するインフレーションの抑制にたいする対応を困難にした。しかし、世界的インフレの基礎にある国際流動性のストックは、基本的にはアメリカの公的決済収支の赤字基調に規定されていた。実際に、1960年代の後半、安定した生産の発展を続けたOECD諸国、高い成長率を持続していた日本などでは、超過需要の状態にあり、この期間のインフレ率はきわめて高かった¹²⁾。アメリカにおいても、拡大するベトナム戦争とジョンソン政権の「偉大な社会」を目標とした社会計画のもとで需要は根強く、インフレ圧力も高かった。それにもかかわらず、アメリカは、増大する国防費をまかなうために、景気拡大的な財政政策を転換する需要管理上必要な措置をとりかねた。需要管理上の必要と政治的でないし社会政策的必要とのジレンマのもとで、賃金・物価のガイドポストは、それが提案された60年代初頭では、インフレよりも6%という高い失業率の解決こそを課題としなければならなかったし、実際にインフレ率の上昇に直面し始めた1967年の段階では、その数量的ガイドポストは、経済教書から消えることとなった。

1960年代後半になると、アメリカの国際収支は、経常収支が赤字に転じ、基礎収支の赤字幅は拡大した。1968～69年になると金融引締めで多額の短期資本の流入があり、公的決済収支は黒字になったが、それによって、今度は、国際流動性が不十分であることを懸念されたことから、IMFのSDR（特別引出権）の配分が行われることになった。こうしたアメリカ経済の動向は、OECD加盟諸国の経済に大きく影響したが、それはまた、アメリカとそれ以外の諸国との間に国際収支の不均衡をもたらした。この不均衡で、アメリカは一種の貨幣鑄造権にもとづく利益を享受しているとか、インフレを輸出しているとい

う国際的な批判を受けることになった。

1960年代の後半において、物価高騰にたいする遅れを一挙にとりもどすために、ヨーロッパを中心に「賃金爆発」が生じ、さらに強まるインフレのもとで、インフレ対策がそれら諸国の政府の重要施策となった。しかし、「各国間の経済パフォーマンスの違い、各国の政策優先事項の違い、循環的攪乱、および固定されているが調整可能な為替レートの体制に固有な、国内経済の運営に対する対外的制約ないし『規律』を受け入れることに対し、各国政府が次第に消極的になったこと等のために、1960年代末期を通じて国際通貨体制は次第に高まる緊張にさらされるようになった」(OECD マクラッケン・レポート、小宮・赤尾沢『世界インフレと失業の克服』日本経済新聞社、1978年、23~24ページ)。いまや、固定相場制のもとでは、健全さを失い、そのポジションを低下させたドルの流入にたいし、各国の中央銀行は自国通貨を切上げにくい政治・経済的環境のもとで苦慮せざるをえなかった。1971年にアメリカがドルと金との交換性を停止し、10%の輸入課徴金を実施したのちに、主要通貨がフロート制に移行し、スミソニアン会議の平価再調整によりドルの実効為替ベースは約9%の切下げが行われた。それでもなおアメリカの経常・資本収支の大幅赤字は続いた。

スミソニアンの合意も、1973年には、円のフロート制への移行、EC諸国がドルにたいして共同フロート制をとるようになって破綻し、固定為替相場制下の平価調整である「アジャスタブル・ベッグ制は主要通貨に関するかぎり事実上終わった」(『世界インフレと失業の克服』、27ページ)のである。このような事態は、国際準備資産を大幅に増加させ、各国内の通貨拡大に大きく影響した。60年代の後半には、労働市場の不安定が増し、通貨の切上げとなる諸国では、それによるデフレ効果を減殺するために拡大政策をとらざるをえない状況にもあった。もちろん、各国の事情に違いはあるが、国際的な規模でインフレは高進し、国際商品にたいするインフレ・ヘッジとしての見込み買いが呼びおこされて、産業活動と不釣合いな国際商品価格の上昇が発生した。1972~73年のインフレの爆発のなかで、石油価格の急騰がおきた。その影響は、外国貿易の規模、商品構成および実効為替レートの変動幅が国により異なっていて、輸入価格の上昇

による影響(輸入インフレ)は各国によって非常に異なるものであった。

ここにいたって「多角的協力」によって維持されてきた拡大と相互依存の自由貿易市場は危殆にひんすることになった。拡大基調が維持されるかぎり、相互依存は円滑に保たれ、その自由貿易市場における共通の政策課題はインフレ対策であった。したがって、このインフレ対策として、物価と賃金の相関において、所得政策がそれぞれの国の事情にしたがって採用された。しかし、その効果ということからすれば、すでにのべたアメリカのガイドポスト政策のごとく、所得政策は実効性をもちえなかった。また、イギリスにおいては、1961年の賃金凍結(pay pause)に始まり、1962年には実収賃金のガイデングライトを設定する所得政策が実施されることになった。しかし、それは、労働組合の協力はえられず効果をあげえないままに、1964年の内閣交替を迎えた。労働党内閣にかわって、労・使、政府の協力のもとの所得政策が実施されることになった。1966年には、国際収支の悪化で賃金凍結によるポンド防衛策をとらざるをえなくなり、所得政策は、当初は労働組合の協力をえたものの、60年代末には破綻せざるをえなくなった。しかし、イギリスの所得政策は、1972年の政権交替で、保守党内閣によって実施された所得政策が失敗したあと、1974年の労働党内閣の成立で、それは社会契約へと引きつがれた。しかし、労働組合の賃上げ自主規制に依存するこの社会契約も、その後の大幅な賃上げによって実効をあげえなかった。

もともと、賃金、労働時間などの労働条件は、それらが価値形成労働という質的規定を前提とするがゆえに商品交換関係のもとで相対的形態規定をうけ、この規定において量的に秤量できる基準、すなわち労働基準であった。そこで、労働基準の国際的水準としての評価は、国際的な商品交換をとおして、すなわち、商品の国際的価値の相対的形態のもとで、それは可能になるのである。それゆえ、国際労働基準は、商品の国際的価値における自国の労働力の発揮を評価するために、現実的には実効為替レートにしたがって、その水準が比較されるものである。また、この為替レートによって示される内容は、労働強度と労働生産性の国民的相違によって、国民経済レベルの価値法則が修正されること

である。したがって、固定相場制を維持することは、国際労働基準としてみれば、労働強度と労働生産性の国民的相違を固定しようとするものである。しかも、これらの国民的相違を固定的に維持するために、国民経済レベルの労働基準について、極力その改善を抑制しようとするをも意味している。すなわち、この間の経済的拡大は、失業の解決のためのものであって、労働基準の改善のためではなかったということである。実態として、失業率の一定の低下と引きかえに、労働基準としては、部分的な改善は別として一般的な改善はなされなかったということである。もちろん、固定相場制のもとで、すでにみえてきたように、その破綻をもたらしたような各貿易単位間のポジションの変化は、そのポジションの改善されたところで労働基準を改善する環境をつくりだした。しかし、この環境が、そこでの労働基準の改善となったか否かは、その国の社会的状況によって、とりわけ労働運動の状況によって規定されている。

変動相場制への移行は、実効為替レートにしたがって、価値法則が修正される条件を回復させることになった。もちろん、現実には、この為替レートの変動が、各国の金融政策を規定している政治的条件や、国際流動性の状況に規定される金融市場の環境、直接的海外投資の増加と多国籍企業による貿易と直接投資の相互作用の新しい局面の展開などによって規定されていることは明らかである。したがって、各国の政治的・経済的環境に基づいて、価値法則の修正される深さや範囲が影響をうけることになる。変動相場制のもとで、貨幣の相対的価値において国際的価値が表現される場合に、独占による市場支配から経済の不均等な発展がもたらされ、市場の再分割が求められるようになるという必然は、経済摩擦を拡大し国際的対立を激化させる。この摩擦と対立の激化こそ、一方で価値法則の修正がもつ諸結果の、すなわち等価交換のもとでの国際間の搾取という結果の重大さを示しており、他方で、その修正に当たって国際的相互依存のもとで金融政策にとっての制約があることや、労働制度が硬直性をもっているために、国民的労働の相違が貨幣の国際的な相対的価値に反映しにくいという現実を表現しているのである。もし、実効為替レートによって、この価値法則の修正が円滑に進行するならば、労働基準の国際的調整は自動的に

進行する。しかし、国際的等価交換がそのことによって成立するとしても、そこには国際的な搾取は存在する。したがって、国際労働基準は、価値形成労働が世界的レベルで成立するという抽象において理念として価値法則の修正に合理性をあたえるとしても、現実の国際労働基準が成立する条件はきわめてとぼしいものとなる。その意味では、国際的経済摩擦や対立は、この価値法則の修正過程が円滑に進行されえない環境を表現するものであって、それゆえ、かえってイデオロギー的な意味で、国際労働基準が説かれることになる。それは、帝国主義における独占がもたらす結果にたいする怨嗟ともいえるものである。

- 11) マルクスは、労働の生産性やその内包的大きさについて、異なる諸国の同じ産業について平均日賃金に還元するために、時間賃金を出来高賃金に換算すべきとしている（『資本論』岩波文庫版(3)、90ページ）その場合、各国には一定の中位の労働強度とみなされるものがあるが、その国民的平均は1つの階梯をなし、その度量単位は世界的労働の平均単位であるとする。ここに価値法則が修正されるが、生産性の国民的相違は、より以上の修正を加えるという。
もちろん、労働基準は、それが国際的に秤量されるばあいには、賃金の国民的相違として比較されることから、賃金にかかわって労働時間など労働諸条件はもとより、生活内容などを、それがふくむことも明らかである。
- 12) OECD地域全体としては、諸資源の利用・雇用の水準がかなり高かったもので、インフレ率は、この期間平均3.75%、期末にはほぼ5%にまで加速した。1960年代前半の2倍のインフレ率ということであった（OECDマクラッケン・レポート、小宮隆太郎・赤尾信敏訳『世界のインフレと失業の克服』（日本経済新聞社、1978年、12ページ）。
- 13) 1970年代のわが国の物価爆発について、たんに石油危機に原因を求めることには批判がある。たとえば、米田康彦氏は、資本主義経済の構造の変化や矛盾としてとらえ、資本の運動、国家の諸政策、国民諸階層への影響、その克服の主体形成をふくめてトータルに明らかにしようとする（米田康彦「日本型スタグフレーションの特質」、『日本資本主義の危機の構造』講座・今日の日本資本主義3、大月書店、1981年、所収）。
- 14) 価値法則の国際的適用に関する修正については、発展途上国をふくめて考察する必要がある。とくに、OECDにおいて発展途上国問題がさげえない政策課題になっていることからしてもいえることである。

(2) 国際労働基準と国内基準

国際労働基準とは、抽象的レベルでは、社会的不安を起こすような不正、困苦および窮乏をもたらす労働条件を、必要な措置によって改善し、それによって達成された「人道的な労働条件」のことである。

この「人道的な労働条件」を達成するための措置について、国際労働機関憲章は「前文」の中で以下のように述べている。すなわち、「たとえば、1日および1週の最長労働時間の設定を含む労働時間の規則、労働力供給の調整、失業の防止、妥当な生活賃金の支給、雇用から生ずる疾病・疾患・負傷に対する労働者の保護、児童・年少者・婦人の保護、老年および廃疾に対する給付、自国以外の国において使用される場合における労働者の利益の保護、同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認、結社の自由の原則の承認、職業的および技術的教育の組成ならびに他の措置によって改善する」ものとしている。

国際労働基準として、「人道的な労働条件」の趣旨を普及するための国際労働機関(ILO)が常設されることになった。この国際労働機関の目的および加盟国の政策の基調となるべき原則については、フィラデルフィアで採択された国際労働機関の目的に関する宣言(1944年)が明らかにしている。この宣言は、国際労働機関の基礎となっている根本原則として、(1)労働は商品ではない。(2)表現および結社の自由は、不断の進歩のために不可欠である。(3)一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である。(4)欠乏に対する戦は、各国内における不屈の勇気をもって、かつ、労働者および使用者の代表者が政府の代表者と同等の地位において、一般の福祉を増進するために自由な討議および民主的な決定にも参加する継続的かつ協調的な国際的努力によって、遂行することなどを明らかにしている(公共企業体等労働組合協議会編『ILOと労働基本権——国際労働基準に関する条約・勧告・文書類総集——』, 内外労働問題研究所, 1977年, 13, 27ページ)。

したがって、国際労働基準は、国内的努力と、労・使と政府の代表のそれぞれが国際的レベルで自主決定することによって、改善されるものとされている。しかも、この宣言は、その目的が達成されるためには、生産と消費の増大、経

済変動の回避，未開発地域の経済的・社会的発展，一次的生産物の国際価格の安定，国際貿易の拡大などが必要だとしている。すなわち，国際労働機関において，労・使の代表と政府の代表が協調的関係を継続しうる条件として，経済発展が各国の協力関係にもとづいて確保される必要を確認している。

国際労働機関のこのような構成と条約・勧告¹⁵⁾などの採択を発効の手續からみれば，そこで決定される国際労働基準は，公正基準という性格をあたえられるながらも，その適用がすぐに保証されているわけではない。たとえば，労働時間に関するILO条約と勧告は，22条約ある。しかし，わが国ではその1つとして批准されていないという現実がある。その意味では，国際労働機関で決定された国際労働基準は，あくまでも国際公正基準¹⁶⁾であって，それと国内基準との調整が必要なものである。すなわち，プログラム規定の基準である。

国際労働基準は，フィラデルフィア宣言の趣旨からみて，労働関係制度の民主化のもとで成立されるものといえよう。このことは，国際労働機関が，使用者および労働者が自由かつ独立した団体を設立することの権利を確認し，公の機関と使用者および労働者の団体との間の全国的段階における有効な協議を促進するための措置を求めた国際労働条約および勧告をだしてきた経過によっても明らかである。しかし，こうした努力も，国際労働基準の実施を促進するという点では，かならずしも実効性をもたなかった。ILO条約ないし勧告にもりこまれた規定として示される国際労働基準は，その性格上普遍性をもたねばならない。そのため現実には各国の経済・社会ならびに政治的条件の多様性が考慮されねばならず，普遍的性格の条約に各種の弾力的条項が挿入されることになる（N・パルティコス「国際労働法」，R・バラン編・花見忠監訳『労働問題の国際比較』，日本労働協会，1983年，50～51ページ）。ここにも，国際労働基準の適用の困難さが示されている。さらに，条約と勧告との間の選択が問題となることとも関連して，国際労働基準の適用における実効性が減殺されることになる。もちろん，国際労働機関として手をこまねいていたわけではない。1976年には，国際労働基準の実施を促進する条約（第144号），その実施と国際労働機関の活動に関する国内措置を促進する勧告（第152号）が採択されている。

ところで、国際労働基準は、国際労働機関憲章を根拠とする国際労働法の内容をなすものである。そして、この国際労働基準は、ILO条約および勧告にふくまれる規定として表現されるものである。このようなものとしての国際労働基準は、賃金については最低賃金制度を、一般的労働条件については労働時間、その他婦人・児童・若年者・高齢者の労働保護、海上労働など各種の特殊な労働者、外国人および移民労働者の保護、さらに労働基準からすれば周辺の規定である雇用、労使関係、社会保障についても規定している。

このように、条約ないし勧告に規定された国際労働基準は、労働時間についてのそのように明確な基準を規定するものもある。1919年に採択された労働時間に関する最初の条約は、各種の例外を条件に1日8時間、週48時間を超えてはならない旨を規定している。1935年には40時間労働の基準にもとづく多数の特別な条約が採択され、1962年には、労働時間短縮勧告によって40時間労働の社会的基準を達成するための段階的短縮の原則が設けられた。もとより、これら労働時間に関する規定は、条約や勧告の採択によってすぐに実効性をもつものではない。それでも国際労働基準としては、労働時間に関しては、明確な基準を設定しうるし、保護労働についての制限・禁止も明確に規定しうる。その点では、法制化された国内基準と同様に基準としての具体的内容、すなわち1つのレベルをもつものである。

ところで、国際労働基準は、国際労働機関の条約、勧告によってのみ設定されるものではない。たとえば、国際連合は労働時間を取り扱うことはないが、人権に関する宣言や国際規約が労働問題にかかわる内容をふくむことはありうる。そのほかに、欧州会議において加盟国が批准したヨーロッパ社会憲章、アラブ諸国連合やアラブ労働機関で採択された条約などがある。さらに、2国間の条約もあり、国際労働法の国際的起源を複数¹⁸⁾にしている。複数の起源に立つ国際労働基準として、とくに興味をひくことは、欧州共同体(EC)における労働基準の比較と統一の問題であり、発展途上国との関連における国際労働基準の役割の問題である。この2つの問題は、世界経済における拡大と相互依存の「多角的協力」が、独占資本主義のもたらす諸現象によって表現される帝国

主義の世界史的 position (冷戦と「平和共存」) に係わるという意味で重要である。したがって、第1の問題は、帝国主義同盟における国際労働基準が、第2の問題では「第三世界」¹⁹⁾と国際労働基準の問題が核心となる。もちろん、これら2つの問題領域において、国民的労働の相違、すなわち賃金の国民的相違があり、独占による支配があることを看過することはできない。また、それゆえに、独占の今日的形態である多国籍企業による労働基準の国際的調整にたいする影響の問題も、この2つの問題領域とかかわってこそ闡明されるべきであろう。

E E C 条約 117 条は、加盟国が生活および労働条件の改善の促進を合意したものである。そのために、その内容は、共同市場の効率化と生活・労働条件の調和の必要性を認めたものとなっている。そのほかに、同条約は、適正賃金の原則などの規定ももっている。

しかし、E E C にみる経済統合は、自動的に生活および労働条件の改善を促進するものではなく、独占の活動を規制することなしには、改善の促進とは矛盾するものですらあったことを実証している。もともと、共同市場は、「それぞれの弱さを克服しようとする関係帝国主義の企てとして現われる」(フランス共産党中央委員会経済部・『エコノミー・エ・ポリティーク』誌、大島雄一他訳『国家独占資本主義』下、新日本出版社、1975年、143ページ) ものである。したがって、その参加国が共同市場に託した希望は、同一のものではありえなかった。そして、共同市場による交易の集約化は、²⁰⁾独占的集積を加速化し、その有害な諸結果として、「競争力強化」の名のもとに賃金引上げを拒否しようとし、さらに、非独占諸階層にもしわ寄せをもたらすものであった(同書、147ページ)。こうして、経済統合と社会発展との間の矛盾にたいし、加盟各国首脳会議は、1972年にパリに会し、社会的分野におけるE Cのより広い活動についての原則を設けることとした。これらの原則は、1974年のE C理事会で承認された「社会的活動に関する計画」として具体化された。そして、この計画によって、「加盟国の労働法の比較と調和のための措置が、E Cの枠内で確実に増加した」(G・シュノル「ヨーロッパ共同体」、『労働問題の国際比較』、76ページ)。すなわち、超国家的法規として命令(directives)と規則(regulations)の制度がある。もちろん、超国家

的法規による労働法の比較と調和が活動のすべてではない。EC委員会は社会年次報告を発表しているし、さらに、EC委員会とその専門家の活動は、国内労働法立法担当者の協力促進をすすめることや、共同体の立場を明確にするプログラムや勧告を行うなど、幅広い活動において労働法の比較と調和を進めている(同書、78ページ)。しかし、EC委員会のこうした努力が、十分に実効をあげたとはいえない。男女非差別にしても、賃金支払と雇用に関しても、加盟国で十分に効果があがったとはいえなかった。それゆえに、平等な扱いをうける権利が侵害された場合の法的措置を規制するために、男女同一賃金の原則の適用に関する加盟国の諸規定の調和に関する命令(No. 75/117)と、就職、職業訓練、昇進及び雇用条件に関する男女の待遇平等の原則の実現に関する命令(No. 76/207)の2つの命令が発せられた(同書、80ページ)。

国際労働基準が、労働法の比較と調和によって実現するとしても、欧州共同体のばあいに、ヨーロッパ・レベルの団体交渉が「社会活動に関する計画」の重要な要素をなしているとはいえ、その現実性はとぼしいものといわねばならない。このレベルでの集团的自治が困難であるとすれば、あとは個別的自治のレベル、すなわち国民的レベルとしての努力が残される。このレベルは、もっとも国民的労働における相違を反映しているが、そうであればこそなお勧告による調和が努力される。かくしてECは、週40時間労働と年次有給休暇4週の原則を勧告している(勧告457号、1975年)。

国際労働基準の実施が、国際労働機関、欧州共同体のどのレベルでみても、なお国内労働法の比較と調和における困難は明白である。こうした実情のもとでは、多国籍企業は出先国の労使関係のルールと慣行に従わざるをえない。したがって、多国籍企業の賃金をはじめ他の労働条件は、基本的には、その出先国のそれらの水準と同じであるが、それでも賃金・労働条件は、しばしば高い方にランクされているといわれる。²¹⁾しかし、多国籍企業が、出先国において労働法上の問題をおこすなかで、その解決のプロセスが、国際労働基準の実施に貢献するという事は認めうる。OECDやILOで進められている多国籍企業に関するガイド・ラインは、その延長上の問題である。

ところで、この多国籍企業の出現は、その生産工程を国際化した。この国際化は、それが比較優位の作用とプロダクト・サイクルの展開に沿うものとするれば、多国籍企業のそこで果たした役割は大きかったといえよう。²²⁾しかし、このような生産過程の国際化は、豊かな国と貧しい国との格差を拡大しこそすれ縮めるものではなかった。「多角的協力」による拡大と相互依存が進むなかで、国際資本援助、国際貿易と開発計画、援助、投資の改善政策と貿易の改善政策のそれぞれの相互関係において、「第三世界」はとり残されてきた。それは、世界銀行についていえば、援助量が不適切であったことと、特定プロジェクトに特化した援助であったことなどが影響している。また、IMFやガットにしても、先進工業諸国の金融、貿易問題への対応をめざすもので、発展途上国の要望に応えうるものではなかったことによる。

さらに、貿易が拡大した1960年代において、「第三世界」の輸入品には法外の高値がつけられ、輸出品の価格は過少に評価され、そのために先進資本主義諸国は余剰を取得する。このような「不等価交換による差額が輸出入それぞれにおいて20%である場合には、こうして中枢的中心部が外縁の周辺部から引き出す余剰は、第三世界への長期資本投資をはるかに上回るものになる」（ランジット・サウ著、長谷川・入江訳『世界資本主義の政治経済学——不等価交換、帝国主義および低開発——』、梓出版社、1981年、73ページ）のである。資本主義の中枢部と「第三世界」との貿易が、不等価交換になっているということは、国際価値論からすれば理解しがたいところである。しかし、現実の国際通貨制度と、実効為替レートを規定する政治的・経済的諸要因からすれば、過渡的にはかかる不等価交換がおりうるともいえる。しかし、ここでのランジット・サウの主張は、国際的等価交換による価値法則の修正を不当とするという理解にたった表現であって、本来の不等価交換ではない。こうした保留をつけたうえで、この貿易における不等価交換が、国際労働基準の実施において、全くの泣き所となることは明らかである。比較的優位とプロダクト・サイクルによる生産過程の国際化が進むとすれば、国際的貧富の格差の解消も、国際労働基準の実施も困難であらう。²³⁾

- 15) 条約は、批准国にたいする国際的義務を課し、勧告は、政府の措置に指針を提供するものである。
- 16) 国際労働基準は、そのレベルとしては、「大多数の国にとって適切なものたるべきである一方、現行の平均的慣行を実質的にやや上回るものでなければならない」(N・バルティコス「国際労働法」、R・ブランパン編、花見忠監訳『労働問題の国際比較』、日本労働協会、1983年、51ページ)とされる。
- 17) ただし、国際労働条約ならびに勧告は、最低基準であって、労働者により有利な法律、慣行、協約に影響をあたえるものではない。
- 18) 労働法の国際的起源が複数であることは、互いに相反するような基準の採択を予防する各種の方法や調査を必要としている。また、紛争の場合に、労働者に有利になるような配慮を保証することも必要である(N・バルティコス前掲論文、55ページ)。
- 19) 「第三世界」という用語は、世界資本主義の中枢部、社会主義国にたいし、世界資本主義の周辺部をいう。すなわち、ラテンアメリカ(キューバを除く)、アフリカ、アジア(社会主義国と日本、イスラエルを除く)、オアセニア(オーストラリアとニュージーランドを除く)である。ここでのこの規定は、ランジット・サウに従ったものである(ランジット・サウ著、長谷川幸生・入江成雄訳『世界資本主義の政治経済学——不等価交換、帝国主義および低開発——』、梓出版社、1981年、6ページ)。
- 20) 「商品交換は、第三国にたいして差別的な障害をつくりだす対外的な関税線に保護されて、集約化されている」。また、「交易の集約化にともなって、経済循環の諸変動は、欧州経済共同体6ヶ国において、同じ基調をもつ」ようになる(フランス共産党中央委員会経済部『エコノミー・エ・ポリティーク』誌、大島雄一他訳『国家独占資本主義論』下、新日本出版社、1975年、146~147ページ)。
- 21) ILOの調査結果が発表されている。*Multinationals in Western Europe: the Industrial Relations Experience*, Geneva, ILO, 1975. *Wages and working Conditions in multinational Enterprises*, Geneva, ILO, 1975.
- 22) 確証はないとしながら、より急速な技術移転のせいで、1960年代の初めからプロダクト・サイクルの展開が徐々に加速しはじめたという。この事態の進展は「ある程度多国籍企業の働きによるものであった」(OECDレポート、大和田恵朗訳『新興工業国の挑戦』、東洋経済新報社、1980年、66ページ)とされる。
- 23) だから、国際労働基準の「第三世界」への適用は、それらの国々の社会的発展を促進するものとなり、その発展を保証する中枢部による援助や、搾取の制限なしには、その発展は現実性をもたないものとなる。

6 む す び

労働基準は、労働法上に規定された最低基準として理解されることが一般的である。そのかぎりでは、労働基準について、その法的基準が決定されるプロセスの解明が分析の対象となる。その場合にも、国内労働法として、法律成立の手續としてのみとらえるべきではない。その国内労働法で規定される労働基準のレベルの形成と、その基準レベルが法認されるプロセスをトータルにとらえる必要がある。とくに、労働基準のレベルの形成は、労働制度が法的に承認された労働関係のもとにあろうと、あるまいと、現実の労働関係において決定される水準を出発点としている。この実態としての水準、すなわち労働基準の現実的レベルが、社会的に承認されるプロセスを経過したのちに、はじめて法的基準となるのである。すなわち、社会権として承認された基準となる。

そこで、労働基準は、この現実的レベルの内容として解明されるべく、経済学的分析を必要とする次第である。われわれは、労働基準のこの現実的レベルの解明のために、労働基準を価値法則とのかかわりで理論的に明らかにしようと試みたのである。

労働基準と価値法則との関連を明らかにしようとすれば、当然資本主義社会の労働基準として、資本主義の発展によって生ずる労働基準の現実的レベルの形成・推移を問題とせざるをえない。しかも、労働基準のこの現実的レベルは、労働市場の環境によって大きく規定されるわけであるから、この現実レベルに対比された生活基準を想定しなければならなくなる。つまり、過剰人口を媒介に、労働基準は、その現実的レベルにおける労働基準と生活基準に分離されることになる。これが、労働基準と生活基準との乖離の問題であった。

ところで、労働基準は、それが資本主義社会では法的に承認された現実レベルにおける基準として現われるということにおいて、国際労働法に規定されることになる。とりわけ、帝国主義的同盟のもとでは、国際労働基準として独自

に明らかにされねばならない問題領域が生じる。国際労働基準は、たしかにそれ自体が国際労働条約を根拠として国内労働法を規定するという面の、すなわち国際労働法によって表現される労働基準としての問題領域をもつ。しかし、他方で、国際労働法が現実²⁴⁾に効力を発揮しようというプロセスにおいては、国内労働法に表現される基準との間に、ときには矛盾も発現し、この面での問題領域も存在する。この後者の問題領域は、帝国主義的同盟に規定された国家独占資本主義の労働基準として解明されるべき問題である。また、前者の問題は、「多角的協力」のもとにある国際経済秩序のもとで、公正基準としての国際労働基準の実効性を解明することである。しかし、この公正基準としての実効性は、「第三世界」を視野に入れるとき、その欺瞞性が一挙に明らかにされる。

しかし、本稿は、以上のような展開において、最低限の必要をみたすための歴史的検証にとどまっている。本来ならば、この検証に当って最近の諸成果にたよるべきであったろうが、当面の目標を理論的構想の素描においたために、文献の十分な渉猟をなしえていない。

さらに、今回の展開では、労働基準についての労働運動における行動綱領との関係についての検討も残している。この点については、すでに一定の分析をすすめてきた労働現場²⁴⁾における労働者権利としてみた労働基準の現実的レベルと法的基準の実効性の問題のほか²⁴⁾に、労働運動の行動綱領との関連で、歴史および現状にわたって闡明されねばならないと考えている。

また、国際労働基準にかかわっては、資本主義の中核部分と周辺部分との間の「不等価交換」について、価値法則の問題として、最近の論争の整理をし、²⁵⁾そのうえで価値法則の修正について再考してみることを課題として残している。ただ単に、以上のような理論上の問題に限られるべきものではなく、国際的諸機関・諸制度において定められる国際開発政策の検討としても行われるべきものである。

以上、いくつかの残された問題について、現在のところ、新しい構想と見とおしを、すべての課題について持っているわけではない。しかし、その残された課題のいくつかの部分については、あらためて稿をおこしたいと考えている。

- 24) 拙稿「現代資本主義における労働者権利——労働政策論の課題と方法——」
(1), (2), 『立命館経済学』第30巻6号（1982年2月）, 第31巻3号（1982年8月）。
- 25) 国際的不等価交換をめぐる国際価値論争がある。エマニエルのアミンによる批判もそうである。これらの理論が、賃金の国際的格差を問題にしているかぎり、労働基準の問題として、結論はともかく検討を欠かすことはできない。