

第2節 日本国憲法と労働法

憲法は「**国の最高法規**」ですから、その条規に反する法律、命令等は、その効力を有しないものとされています（憲98条1項）。

労働法は労働に関する諸々の法律の総称ですから、例えば、労働基準法の内容は、憲法に反してはならないことになります。そこで、憲法と労働法の関係が問題となります。

まず、労働法の基本法と呼ばれる労働基準法は、直接的には憲法27条2項を根拠としているのですが、労働法そのものの根本精神は憲法25条に由来します。

憲法第25条 ■ 〔生存権、国の生存権保障義務〕 〈H16社一選〉

- ① すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
- ② 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

憲法25条1項は、国民に対し「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」（生存権）を保障し、同条2項は、生存権保障を具体化する政策を実現すべきことを国家に義務づけています。後に学習するように、この生存権保障の規定は、労働基準法1条1項に具体化して現れます。

社労士試験の出題対象となる多くの法律は、この憲法25条に由来していますので、必ず憲法25条は言えるようにしておいてください。

ちなみに、平成16年度の社会保険一般常識科目では憲法25条1項がそのまま出題されたわけではなく、昭和25年制定の「**生活保護法**」の目的（法1条）が出題されたのですが、「**健康で文化的な**」に続く語句を選択する問題として出題されましたから、結局、憲法25条1項の規定を尋ねた問題だと考えてよいでしょう。

生活保護法第1条（この法律の目的）〈H16社一選〉

この法律は、日本国憲法第25条に規定する理念に基き、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする。

*労働法の学説の中には、労働者の自己決定権や職業生活を通じた自己実現や幸福追求などを重視すべきとして、労働法は憲法13条に由来するという考え方も有力ですが、社労士試験としては「労働法は憲法25条に由来する」と覚えておけばよいでしょう。

憲法第27条 ■**〔勤労の権利義務、勤労条件の基準、児童酷使の禁止〕**

- ①すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- ②賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- ③児童は、これを酷使してはならない。

〔1〕 勤労の権利（勤労権・労働権）

憲法27条1項による勤労の権利（勤労権とも労働権ともいいます）とは、国に対して、2つの政策義務を課したものです。

第1は、労働の意思と能力を有する者に対して、その適性に応じた労働の機会を得られるように、労働市場を整備すべきとする政策義務です。この勤労権規定に基づき、労働市場に関する法律として、労働施策総合推進法、職業安定法、職業能力開発促進法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）などが定められています。

また、具体的な施設として、「**公共職業安定所**」（職安法8条）や「**公共職業能力開発施設**」（能開法16条）などが設置されています。

第2は、労働の意思と能力を有する者など一定の者が私企業に就職できないような場合に、相当の生活費（金銭給付）を支給すべきとする政策義務です。この具体的な立法として「**雇用保険法**」や「**職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（就職支援法）**」などがあります。

〔2〕 勤労の義務

憲法27条1項による勤労の義務とは、働こうとする意欲がない者に対しては、国はその生存のための政策を講ずる必要がないとの意味です。

国民の3大義務（教育の義務、勤労の義務、納税の義務）の1つですが、大金持ちで一生働かなくても生きていける者がいたとして、その者が実際に働

いていなくても、何かの法律によって罰せられるわけではありません。

なお、雇用保険法で学習しますが、雇用保険法の規定による失業等給付を受けるために「労働の意思及び能力を有すること」が必須要件とされているのは、憲法27条1項に勤労の義務が定められているからです。

* 現行憲法27条1項は、実は衆議院で修正されたものです。修正前の政府原案においては「すべて国民は、勤労の権利を有する。」のみであったのですが、それが「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。」と勤労の義務をも追加して、修正されました。つまり、「勤労の義務」は当時の国民の代表である衆議院の意思によって、あえて追加された規定なのです。その理由の1つとしては、原案にはなかった現行憲法25条1項による生存権保障規定を追加する以上、「勤労の義務」をも規定すべきであるという考え方に基づいて修正されたといわれています。

〔3〕 勤労条件の基準の法定

勤労条件に関する基準は、「**法律で**」定めなければならないこととされており、この憲法27条2項の規定を根拠にして、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、賃金の支払の確保等に関する法律（賃確法）などが定められています。

* このように、憲法が立法府（国会）に対して、勤労条件に関する基準を法律で定めるように義務づけている事例は、国際比較としては珍しいと言われています。この憲法27条2項があるために、日本において、例えば、最低賃金法を廃止することは憲法違反（違憲）となる可能性が高くなるのです。

〔4〕 児童の酷使の禁止

重工業化以後、多くの諸国では、児童の酷使が深刻な社会問題となっていたため、労働者保護法（労働者を保護するための法律の総称）は、まず児童の保護から始まりました。憲法27条3項は、このような歴史的経緯を踏まえて、特に児童の保護を図ったものです。

労働基準法でも、「第6章 年少者」という章を設けて（法56条～64条）、年少者（児童）の保護を図っています。

憲法第28条 ■ 〔労働三権〕 〈H14労一選・21労一選〉

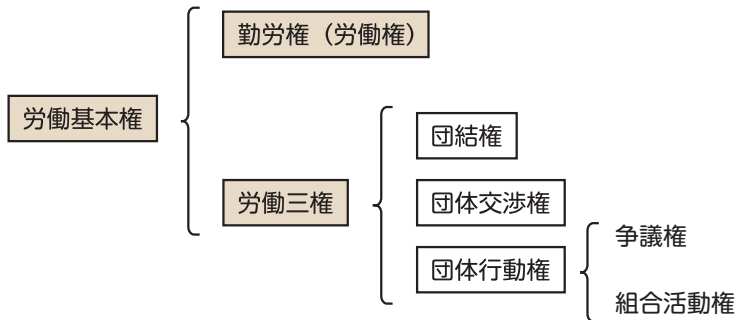
労働者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

〔1〕 労働三権（労働基本権）

憲法28条では、労働者の「**労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）**」を保障しています。ここで気をつけておきたいのは、労働三権は労働者のみにしか保障されていない点でしょう。労働者にのみ「労働三権」が保障され

ているのです。

＊労働三権は、勤労者に対して直接保障されており、その権利行使の相手方は、原則として使用者になります。つまり、憲法28条の保障する権利は、他の多くの基本的人権のように国家に向けられた権利ではなく、主として労使間（私人間）に直接適用される権利なのです。これを「私人間適用」といいます。



ここで「**労働基本権**」という言葉に気をつけてください。厳密には、上図にあるように、憲法27条1項による「勤労権（労働権）」と、憲法28条による「労働三権」とを総称して「労働基本権」というのですが（「**基本権**」とは憲法上の権利のことです）、最高裁判所が「労働三権」のことを「労働基本権」と呼んだことに由来して、「労働基本権」がそのまま「労働三権」を意味する場合が多いことに気をつけてください。

Column 「労働三権」は実は「労働二権」？

条文を正しく読むためには、法令用語の知識が必要です。法令用語の知識があれば、社労士試験では、特に選択式対策に役立ちます。

例えば、「A、B、Cその他のD」とあった場合、AやBやCは、大きな概念であるDの例示を表しており、労働基準法では「賃金、労働時間その他の労働条件」のように出てきます。賃金や労働時間は、労働条件の重要な例示なのです。

そうすると、憲法28条は「団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利」とありますので、団体交渉権は団体行動権の重要な例示であり、憲法28条は、団結権と団体行動権の「労働二権」を表明しているのではないかと考えられます。

しかし、憲法28条は、アメリカの1935年ワグナー法（全国労働関係法）を参考にしており、そこには「団体交渉をする権利」とありました。そこで、法令用語を厳格に解釈するよりも、ワグナー法の精神を重視するべきだという考え方によって、「**団体交渉権**」を独立した1つの権利とみなすことにしたのです。

演習問題

Exercise

問題 1 次の空欄を適当な語句で埋め、文章を完成させなさい。

□□□

憲法 25 条 1 項は「すべて国民は、を営む権利を有する」として、いわゆる生存権を国民に対して保障している。この生存権保障の規定を具体化した法律として、その第 1 条に「日本国憲法第 25 条に規定する理念に基き、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その最低限度の生活を保障する」という文言のある法律がである。

また、同条 2 項では「国は、すべての生活部面について、社会福祉、及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」としているが、という語句が日本で初めて公的に使用されたのは、この憲法 25 条 2 項だといわれている。

さらに、憲法 28 条においては、労働三権（労働基本権）として、団結権、及び団体行動権をに対して保障している。ここで、団体行動権は、争議権と組合活動権に分けられる。

A：

B：

C：

D：

E：

問題 2 次のそれぞれの肢において、その正誤を答えなさい。

1 労働基準法は、労働法の基本法とも呼ばれることがあり、いわゆる労働市場法の中の 1 つの法律とされている。
□□□

2 憲法は、勤労の権利のみを定めており、勤労の義務は定めていない。
□□□

3 憲法は、国家権力を拘束するためにあるものであるから、例えば、一般私企業の勤労者が団体交渉権を用いて相手にすべきなのは国家である。
□□□

Answer

演習問題の解答



- 解答 1
- A : 健康で文化的な最低限度の生活
 - B : 生活保護法
 - C : 社会保障
 - D : 団体交渉権
 - E : 勤労者（労働者）

解答 2

-
- 1 誤り 確かに、労働基準法は労働法の基本法と呼ばれることはあるけれども、いわゆる労働市場法の中の1つの法律ではなく、いわゆる個別的労働関係法の中の1つの法律である。
-
- 2 誤り 憲法27条1項では、勤労の権利とともに、勤労の義務をも定めている。
-
- 3 誤り 確かに、法律と異なり、憲法は基本的には国家権力を拘束するためのものであるため、国民対国民との関係（私人間）に適用されるものではない。しかし、憲法28条の規定は、国民対国民との関係（私人間）において直接的に適用されるものである（これを「私人間適用」と呼ぶ）。したがって、一般私企業の勤労者が団体交渉権を用いて相手にすべきなのは、国家ではなく、使用者である。
-

演習問題

Exercise

4 憲法27条2項では、賃金、就業時間、休息その他の勤労条件
□□□ に関する基準については、政令で定めることと定めている。

5 憲法27条3項では、児童を酷使することを禁じているが、酷
□□□ 使してはならない児童の年齢について、憲法では定めていない。

6 一定の失業者に対して基本手当等の金銭給付を行う具体的な行
□□□ 政機関を公共職業安定所というが、この公共職業安定所の定義に
ついては、雇用保険法という法律で定められている。

7 公共職業安定所において、基本手当等の金銭給付を受けようと
□□□ する失業者には、基本手当等の金銭給付を受ける前提として、労
働の意思又は能力を有することが必要とされている。

8 一般に労働三法といえは、労働基準法、労働組合法及び労働安
□□□ 全衛生法の3つの法律のことをいう。

9 憲法28条による団体行動権の内容としては、一般に争議権と
□□□ 組合活動権に分けられるが、組合活動権とは、例えば、労働組合
によるビラ貼り、ビラ配布、集会、演説などの活動を一定限度で
保障する権利である。

10 憲法28条による労働三権（労働基本権）は、勤労者にのみ保
□□□ 障されたものであるから、使用者に対して争議権を認めた最高裁
判所の判決は存在しない。

Answer

演習問題の解答

- 4 **誤り** 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準については、内閣が定める政令ではなく、国会が定める「法律」で定めなければならない。
-
- 5 **正しい** 憲法では、児童の年齢についての定めはない。年齢を含む児童の定義については、種々の法律等によって定められることが普通である。
-
- 6 **誤り** 確かに、公共職業安定所という行政機関は雇用保険法において頻出するが、公共職業安定所の定義そのものについては「職業安定法」という別の法律で定められている。職業安定法8条1項に「公共職業安定所は、職業紹介、職業指導、雇用保険その他この法律の目的を達成するために必要な業務を行い、無料で公共に奉仕する機関とする」との定義規定がある。
-
- 7 **誤り** 「労働の意思又は能力」ではなく、「労働の意思及び能力」である。基本手当等の金銭給付を受けるためには、その前提として、労働の意思と労働の能力の両方が必要であるとされており（雇用保険法4条3項）、「又は」のように、どちらか1つがあればよいというものではない。社労士試験では、「又は」と「かつ」、「又は」と「及び」などで受験生を引っ掛けることが多いので気をつけたい。
-
- 8 **誤り** 一般に労働三法とは、労働基準法、労働組合法及び「労働関係調整法」の3つの法律をいう。ただし、最近では、労働関係調整法の存在意義が薄れているため、従来の労働三法に労働契約法を加えて「労働四法」と呼んだり、労働関係調整法と労働契約法を入れ替えて「新労働三法」と呼ぶこともある。
-
- 9 **正しい** 争議権とは、一定範囲での争議行為（ストライキなど）を保障する権利であり、組合活動権とは、争議行為及び団体交渉以外の労働組合の行動を一定限度で保障する権利である。ちなみに、争議行為の定義は、労働関係調整法7条に「この法律において争議行為とは、同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行ふ行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいふ」と定められている。
-
- 10 **誤り** 一定の範囲で使用者に争議行為を認めた最高裁判例は存在する。社労士試験として知っておくべき労働判例としては、丸島水門事件（最判昭50.4.25）がある。
-