

序 章

総 則

語弊があるかもしれません、社会保険労務士試験の出題対象となっている科目において、最も法律らしいといえるのが労働基準法です。労働基準法は「**労働法の基本法**」と呼ばれ、労働基準法を深くしっかりと学習することにより、法律の構造、条文の読み方、労働判例の読み方、行政通達（疑義のありそうな法令等に関して厚生労働省などが発する行政解釈）の考え方などを身につけることができます。

さらに、「**労働法の基本法**」と呼ばれる労働基準法を徹底的に学習することにより、多くの受験生が苦手とする、いわゆる労働一般常識科目の実力向上にも資することになるのです（平成20年閣議決定により、社会保険労務士試験において憲法や民法等も科目追加すべき旨の検討がなされています）。

それでは、労働基準法の学習を本格的に始める前に、まず労働法の成立過程などを概観しながら、社会保険労務士試験の第一歩である労働基準法で大きくステップアップする素地を作りましょう。

第 1 節 労働法とは

六法全書（法令集とか条文集とも言います）のどこを見ても「**労働法**」という題名（名称）の法律は存在しません。「労働法」とは、労働基準法、労働契約法、労働組合法、労働関係調整法、労働者災害補償保険法、労働施策総合推進法、職業安定法、最低賃金法、職業能力開発促進法など、さまざまな労働問題を規律する法律の総称なのです。

一般に労働法の全体像は、主に次の4つの分野に分類されます。これは目安にすぎませんが、このように便宜的に分類しておくことも頭の整理に役立ちます。

1 ■ 個別の労働関係法

労働者と使用者との個別の労働関係を規律するもので、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）、育児介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）、短時間・有期雇用労働者法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）などがあります。

2 ■ 団体的労使関係法

使用者又は使用者団体と労働組合（労働者団体）との団体的・集団的な労使関係を規律するもので、労働組合法、労働関係調整法、労働契約承継法（会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律）などがあります。

3 ■ 労働市場法

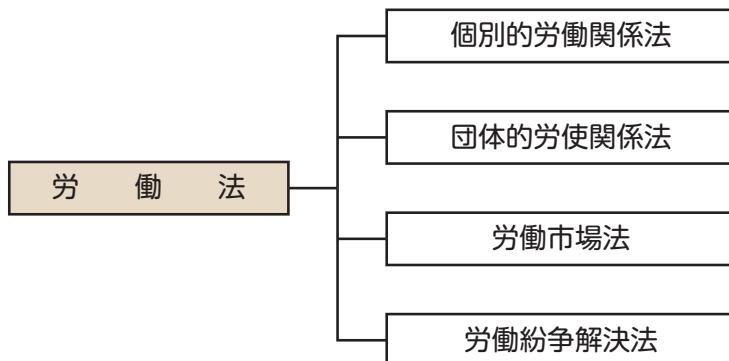
求職者（労働者）と求人者（使用者）との間の労働力の取引を扱うもので、

労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）、職業安定法、労働者派遣法（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）、雇用保険法などがあります。

* 社会保険労務士試験（今後は「社労士試験」と略して呼びます）において雇用保険法は単独科目として出題されますが、特に職業安定法との関連性が強いことを意識しておきましょう。労働一般常識科目を学習するときに役立つことがあります。

4 ■ 労働紛争解決法

労働関係に伴う紛争の解決のための法分野で、労働審判法、個別労働関係紛争解決法（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律）などがあります。



上記4つの労働法分野の関連性をイメージしましょう。

まず、大学等を卒業して就職（就社）したとします（在学中のアルバイトでも構いません）。直接に関係するのが**個別的労働関係法**です。使用者の指揮命令を受けて一生懸命仕事をするでしょう。

しかし、最近は「ブラック企業」であるとか「ブラックバイト」であるとか、または「マタハラ（マタニティ・ハラスメント）」とか「パワハラ（パワー・ハラスメント）」、さらに「過労問題」や「メンタルヘルス問題」など、労働者をめぐっては深刻な就業環境が社会問題化しています。運悪く、労働者であるなら、そのような悲劇に遭遇するかもしれません。そのようなときに登場するのが**労働紛争解決法**です。

また労働組合を通して紛争解決しようとする場合は**団体的労使関係法**も登場します。

さて、大学等を卒業しても就職（就社）が決まらなかったり、または一度は就職（就社）したもの、リストラなどで失業したりして、就職活動（求職活動）を余儀なくされることもあるかもしれません。このような場合に登場するのが**労働市場法**です。これまた最近は、「求人詐欺」などで社会問題化しています。

もちろん、1つの会社で定年まで何事もなく安定して働き続けることができる運のよい人もいるかもしれません。しかし、現在の雇用社会においては、大部分の労働者は何らかの形で労働法の4つの法分野にかかわりを持つことになります。

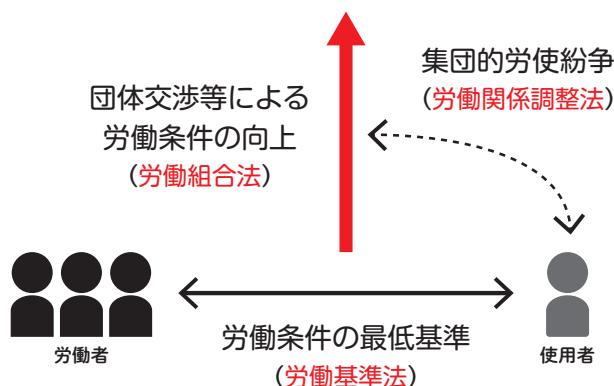
労働法は非常に範囲が広く、非常に長い学習時間が必要とされていますが、上記のように具体的なイメージを想像しながら学習すれば、理解しやすいのです。

Column 「労働三法」とは？

昭和20年代初期に制定された、**労働基準法**、**労働組合法**、**労働関係調整法**のことを、労働法における3つの基本となる重要な法律という意味で「**労働三法**」と総称します。

実は、これには大きな意味があります。

- ①まず、労働基準法によって労働条件の最低基準を定め、個々の労働者の保護を図ります。
- ②次に、労働組合法による労働組合を助成することによって、労働者と使用者とを対等の立場に立たせ、労働条件の向上を図らせます。
- ③労働組合と使用者との交渉等において、労働者と使用者との間に集団的労使紛争が発生した場合に、労働関係調整法により、紛争解決を図ります。



ただし、令和2年調査の労働組合推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は17.1%（前年16.7%）とおおむね年々少しづつ低下しており、労働組合の役割に懐疑的な労働者が増加していること、雇用形態の多様化により集団的な労使紛争解決に向かない事件も増加していることなどにより、特に「労働関係調整法」の存在意義が薄くなっています。

そこで、労働関係調整法の代わりに「労働契約法」を入れて「**新労働三法**」と呼んだり、従来の「労働三法」に労働契約法を加えて「**労働四法**」と呼んだりすることもあります。現在では、それほどに「**労働契約法**」（平成19年12月5日法律第128号）が重要な法律と考えられているわけです。

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、働く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、大金持ちで一生働くなくても生きていける者がいたとして、その者が実際に働く

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ましたため、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)

勤労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、勤労者の「**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、労働三権は勤労者のみにしか保障されていない点でしょう。勤労者にのみ「労働三権」が保障され