

# 第1章

## 労働法のあらまし

### ねらい

---

労働法とは、労働三法と称せられる労働基準法、労働組合法、労働関係調整法のほか、憲法の原則を労働関係の面で直接具現化した各法律を総称したものです。ここでは、その主な法律について学びます。

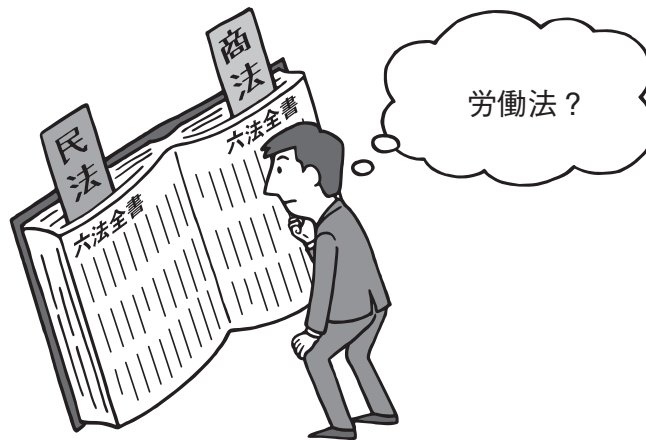
また、労働者個々人と使用者との間の労働契約の成立から終了までを主たる内容とする関係、いわゆる、個別的労使関係について学びます。

# 1-1

## 労働法とは

### 1-1-1 労働法という名の法律は存在しない

労働法は、「法」と名が付いているので、労働法という名称の法律があり、民法や刑法のように国会で制定された法律として、六法全書や小六法に掲載されているのではないかと誤解されることがあります。労働法という名称は、われわれが企業など他人のもとで働いて、賃金を得て生活するという「労働関係」をめぐって生じるさまざまな問題を解決するために形成されているルールの総体（法規範）として用いられているものです。その意味で、労働法とは、労働関係をめぐって生じるさまざまな問題を解決するためのルールを提供する法分野であるということができません。



## 1-1-2 労働法の生成

労働法が生まれるまでの労働関係の基本的ルールは、民法に定められていました(民法第3編2章8節「雇用」623条から631条の9箇条)。民法の世界は、個人の自由の実現を目的に、人はみな等しく合理的な判断能力を持ち合わせている対等な個人であって(権利能力の対等性)、契約自由の名のもとに人々は誰にも拘束されることなく、自由な経済活動を営むことが保障されています(契約自由の原則)。このことから、民法の世界では、労働条件の決定において、その交渉力に格段の実力差がある労働者(労働の機会を得て労働力を売る以外に生活できない経済的弱者)と、使用者(資本家として生産手段を持つ経済的強者)が締結した、賃金や労働時間などの労働条件は、その内容がどうであれ、対等な者同士の自由な意思に基づく「雇用契約」として法的に是認されることとなります。

このような市民社会にあって、使用者は資本主義社会の進展に伴ってより多くの利潤を得るため、次第に定型化した劣悪な労働条件の提示を労働者に行うようになりました。労働者も生きんがため仕方なく劣悪な労働条件の提示を受け入れざるを得ない状況下におかれ、労働者と家族はその生存を脅かされるようになりました。労働者も自救行為として労働条件や作業環境の改善を、団結して使用者に要求したのですが、その要求行為は個々の労働者と使用者の取引の自由を制限する違法な行為として、禁圧されました。また、ストライキ(集団的な労務提供の拒否)の実施についても、雇用契約上の労働義務違反などとされました。労働組合運動に対する当時の規制は厳しく、治安警察法(明33法36)などの刑罰法規により禁圧されました。

労働法は、市民社会におけるこのような労働関係をめぐる社会問題に鑑み、労働者が使用者と非対等であることや、交渉力において労働者と使用者が不平等であるといった点を是正し、もって労働条件などの決定において、労使の実質的な対等が図られることを目的に、19世紀末から20世紀にかけて、個人が人間らしく生きる権利(生存権)を理念に、民法が定めた雇用規定などを修正する形で生成し、発展してきたものです。このことから、労働法は民法や刑法などの市民法の修正法であるとか、資本主義社会の落とし子であるといわれています。

生存権を理念とする法体系は社会法と呼ばれ、近代法上、労働法は社会法に属することとなります。社会法に属する労働法は、市民法の考え方を全面的に否定する

ものではありません。市民法の適用によって生じる不都合を修正し、そのバランスを図ろうとするものです。つまり、労働法の世界では、労働法が市民法につき修正した部分については、労働法が優先して適用されることとなりますが、労働法によって修正されていない部分については、市民法が適用されるということになります。

## 1-2

# 労働法の体系（領域）

労働法が提供するルールには、どのような法律があり、それはどのように体系づけられているのでしょうか。労働法を形成する法律は憲法25条の生存権を理念に、憲法27条と28条を根拠に体系づけられています。ここでは、規制対象領域に着目して、その内容を「労働市場法」「個別的労働関係法」「集団的労働関係法」の3つに区分して説明することにします。

図表 1-1 労働法の体系（領域）

憲法27条1項（労働市場法・雇用保障法の分野）
(1) 労働市場の体制を整えるルール <ol style="list-style-type: none"> <li>① 労働施策の総合的な推進等に関する法律（労働施策総合推進法）</li> <li>② 求人・求職の媒介等に関する法律（職安法、派遣法）</li> <li>③ 職業訓練と職業能力開発に関する法律（職業能力開発促進法）</li> <li>④ 雇用の促進に関する法律（高齢者雇用安定法、青少年雇用促進法、障害者雇用促進法、地域雇用開発促進法）</li> </ol> (2) 失業支援に関するルール <ol style="list-style-type: none"> <li>① 失業者の失業給付等の付与に関する法律（雇用保険法）</li> <li>② 失業給付を受給できない求職者の支援に関する法律（求職者支援法）</li> </ol>
憲法27条2項（個別的労働関係法・雇用関係法の分野）
(1) 労働者保護のためのルール <ol style="list-style-type: none"> <li>① 刑事罰・行政監督を前提とする法律（労基法、最賃法、労安法、労災保険法）</li> <li>② 行政指導・勧告等を前提とする法律（均等法、育介法）</li> </ol> (2) 裁判所等の紛争処理機関を前提とする紛争解決援助ルール <ol style="list-style-type: none"> <li>① 労働契約の成立～終了をめぐる紛争解決に関する法律（労契法）</li> <li>② パート・有期等の紛争解決に関する法律（パート・有期法、派遣法）</li> </ol>
憲法28条（集団的労働関係法・労使関係法の分野）
(1) 労働組合と使用者・使用者団体をめぐるルール（労組法） (2) 労働争議の調整手続に関するルール（労調法、スト規制法）

## 1-2-1 労働市場法・雇用保障法の分野

この分野は、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」とする憲法27条1項に基づいて、求人・求職といった労働関係の入り口をめぐる領域を対象にその法的整備がなされているもので、「雇用保障法」とも呼ばれています。

「勤労の権利を有し」とは、国民に労働することの権利を国が保障するという意味です。「保障」というのは、市場経済では労働関係も原則として需要と供給の関係にあることから、場合によっては働く意欲もあり、能力もありながら労働の機会がなく失業の憂き目にあうこともあるわけで、国がこの点についてサポートしましょうということです。つまり、国が自己の能力と適性に応じて労働の機会が得られるようその体制を法的に整備するとともに（労働市場整備義務）、労働の機会が得られない労働者に対してはその生活保障を法的にサポートしましょうということです（失業援助義務）。

「勤労の義務」とは、国民は必ず労働しなければならないということを義務づけたものではありません（労基法5条）。国民は自らの労働によりその生活を維持すべきであるということを明らかにしたものです。国からすれば働く意思のない者については積極的にサポートする義務を負わないといっているのです。これを受けて雇用保険法は、失業給付の条件たる失業について労働の意思および能力を有すも職業に就くことができない状態にあることとされ、公共職業安定所を通じての求職活動を要件としています（雇用保険法4条3項、15条2項）。生活保護法による保護も、生活困窮者に利用し得る能力などの活用を要件としています（生活保護法4条1項）。

## 1-2-2 個別的労働関係法・雇用関係法の分野

この分野は、「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」とする憲法27条2項に基づいて、個々の労働者と使用者の労働契約の締結から、その展開、終了といった個別的な労働関係をめぐる領域を対象に、その法的整備がなされているものです。

これはすでに述べたように、労働者と使用者では交渉力に格段の違いがあり、労働者が労働条件の決定において、使用者から一定基準以下の契約内容を押し付けら