

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 日本国憲法 | 日本国憲法を知らう (条文解説) 第3章 国民の権利及び義務 (13)

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

日本国憲法を知らう (条文解説) 第3章 国民の権利及び義務 (13)

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

教育カリキュラム

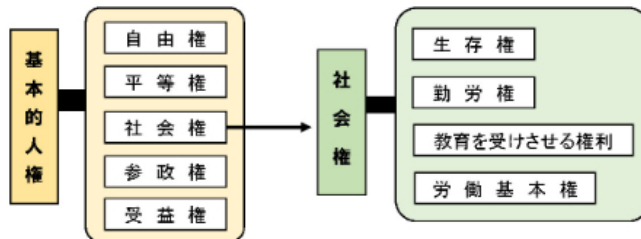
日本国憲法

日本国憲法を知らう!

(3-13)

第三章 国民の権利及び義務

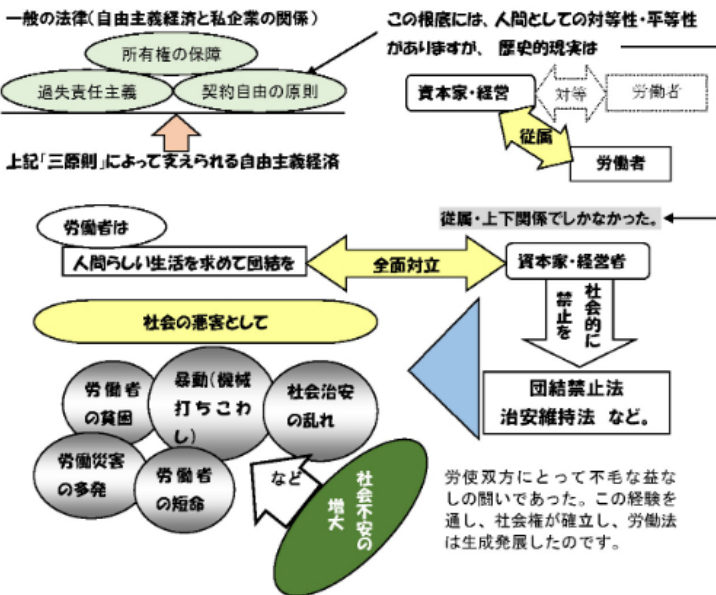
— 「国民の権利及び義務」の概要と条文の説明 —



労働者の基本的な権利として憲法第27条で「勤労の権利（働く権利）」を、同じく第28条で労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）を保障しています。

この権利を受けて、具体的に規定したものが、労働関係の種々の法律（労働法）で、労働者を保護する目的があることから、労働者保護法と呼ばれたりします。

したがって、特別法としての性格を有し、「特別法は一般法に優先する」という原則から、一般法（民法・刑法など）に優先して適用します。



労使双方にとって不毛な闘いであった。この経験を通し、社会権が確立し、労働法は生成発展したのです。

労働者が自らの生活の向上を図るとする場合、使用者（資本家）は経済的な実力の違いから、従属が生じ、その弊害が生じまゝ。不毛な闘いのなかから、労働の団結を禁止するのではなく、それを認め、権利と義務を明示し、労働の秩序を確立する方が互いの利益に繋がることを学ばしました。このようなことから、労働組合の結成やストライキを認め、労働の対等性を図る、賃金、労働時間などの労働条件の最低基準を決定する、企業側に過失がないも労働災害の補償を義務付けなど基本原則を修正して労働を保護することとしました。労働三法は、具体化されたものが、これが今日、労働三法（労働三法）という労働法です。さらに現代では、労働力の調整を図る雇用対策（雇用法）や若者や中年に対する労働福祉（心とする労働福祉関係の法律）がえられています。

労働者の豊かさを実現する二つの方法

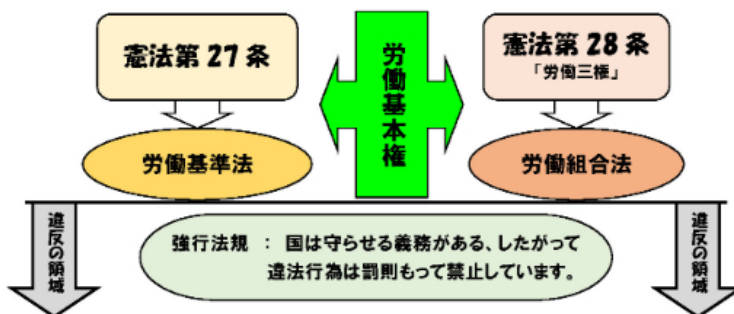
労働法は、労働者の生活向上へ二つの道筋を示しました。

その一つは、国家（社会）が強制して労働条件の最低基準を示したことです。

もう一つは、労働者の生活は労働者自身の問題であるから、労働者が自主的に主体的に運動し、自らの力で向上させることです。

この自らの力の発揮方法として「労働組合」で団結し、その団結力を背景に対等性を担保し、団体交渉（労使協議）を通じて労働条件の維持改善を図るということです。

したがって、力の行使についても一定の秩序維持を基盤に実力行使（ストライキ・ラベ・集会など）を認めています。



労働三権とは

1. 団結権（労働者がまとまり結束すること） → 労働組合を結成すること。
2. 団体交渉権（労働者の代表が団結を背景に対等の関係で協議すること）
3. 団体行動権（デモやストライキなど団体で示威行動すること）

憲法第二十七条 【勤労の権利及び義務、勤労条件の基準、児童酷使の禁止】

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。

条文説明

条文1項は、すべての国民が勤労の権利を有することを規定しています。働く意思や能力があるのに、職業の機会に恵まれない国民をサポートし、適切な措置を講ずるよう求めています。

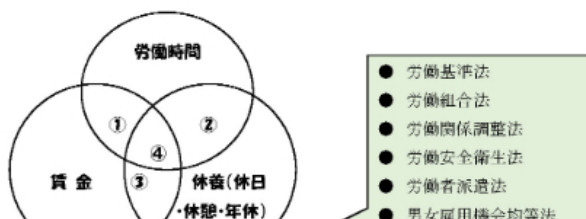
2項は、経済的弱者である労働者を保護し、国民としての生存権を実現するため、勤労条件に関する基準の法定を求めています。

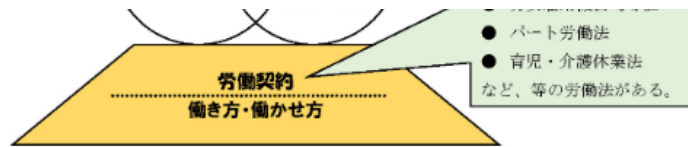
3項は、歴史的な反省を踏まえ、児童の酷使を禁止しています。

憲法第27条を具体化するものとして、労働基準法、男女雇用機会均等法などが制定されています。

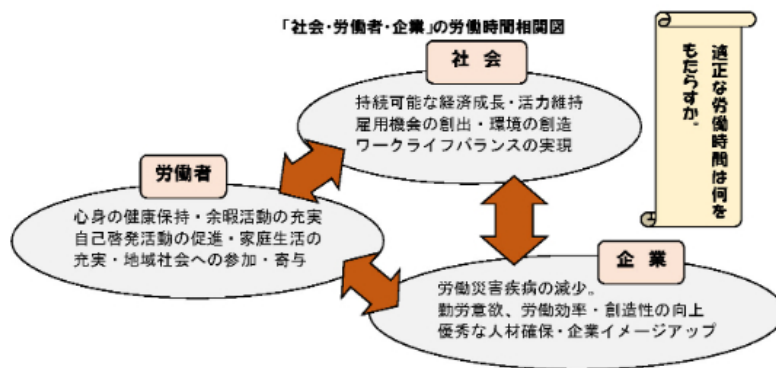
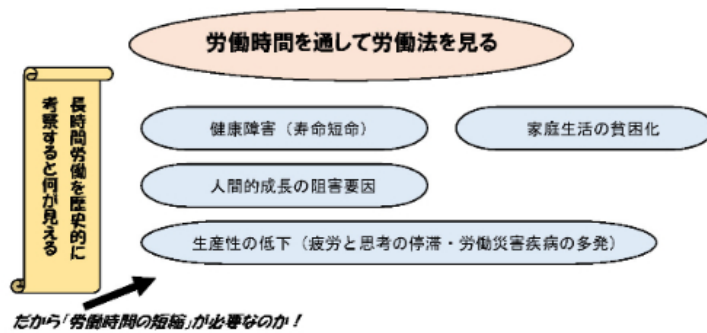
労働者が人間として「労働」する基本は「労働時間・賃金・休養」

三位一体の労働条件(賃金・労働時間・休養)





三位一体(労働時間・賃金・休養)の係わりを考える



労働条件の中核は、労働時間・賃金・休養（休日・休憩・休暇）です。この三分野が保たれ合いを持ち、多様な働き方や労働条件の複雑化をもたらしています。

三位一体として捉え、労働法システムの源であることを知らなければなりません。その中で「労働法」は、労働時間に照準をあて、その意味することを考えたいと思います。

労働時間の定義については、法条文として定義づけされていませんが、最高裁判法により確定しています。

それによると、「労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令・監督下において、労働契約で義務付けられた労務を提供する時間」となります。

労働は労働時間をモノサシとして結果を形にします。そして、その意味するところは、労働者にとっては、生活の充実を図る基礎資金となり、社会参加・社会貢献、人間的成長を図る場となります。

会社（使用者）にとっては、利益を確保し企業発展の動力となります。

PDF版

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[📄 サイトマップ](#) [📄 このサイトについて](#) [📄 個人情報保護の取組みについて](#)

[📄 ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.