

公布70年憲法はいま

齋見 賢一郎

日本国憲法は、27条で、労働の権利（1項）と労働条件の基準は法律によって定めることの原則（2項）を定め、28条で、労働者の団結権・団体交渉権・争議権の労働基本権を保障しています。大日本帝国憲法（明治憲法）にはこれらと同様の規定はありません。

法定される労働条件は、憲法13条の個人尊重と幸福追求権及び憲法25条の生存権の保障によるさわしい適正なものでなければなりません。

第2次大戦前の労働は、製糸・紡績業の「女工袁史」に代表される、1日14～18時間にも及ぶ過酷なものでした。炭鉱・土木工事など

では、人夫供給業や親分子による口入れ稼業がはじめていました。

1911年（明治44年）にようやく工場法が制定されましたが、工場法の下でも20年間にわたって14時間労働が認められていました。戦前、労働組合は、警察などの厳しい監視下におかれ、治安警察法などの刑罰法規によって弾圧され、壊滅に追い込まれることもしばしばありました。

「人間に値する」労働条件を要請

憲法27条2項に基づく労働者保護法の中心をなすのは、1947年制定の労働基準法です。労働基準法

27・28条 労働者の権利

第27条【勤労の権利及び義務・勤労条件の法定・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ついての基準は、法律で定めます。③児童は、これを酷使してはならない。

第28条【労働基本権の保障】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。

は、「人間に値する生活を営むための必要な生活を営むための必要を充分にすべきものでなければならぬ」と定め、強制労働の禁止（5条）、中間搾取の禁止（6条）、1日8時間労働制（32条2項）などを定めています。戦前の工場法に比べて、日本国憲法の理念のもとに権利保障を大幅に拡充しています。

しかし、日本の労働者保護法の規制は、歐米諸国に比べてゆるやかです。労働基準法は残業時間の上限を法定しておらず、違法な不払い残業の横行とあいまって、過労死・過労自殺の原因となっています。

最低賃金法は「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障する」（1945年制定、1949年改正の労働組合法は、016年度の地域別最低賃金の全国平均額は、時

働時間の上限の間208円823円です。法定内閣

の最低額を保障する」（1955年1月1日）働いても、1ヶ月に5955円にしかなりません。法的規制を強化してこのような状況を改善するこ

とが必要です。

1945年制定、1949年改正の労働組合法は、

労働組合の正当な争議行為などについて、刑事上、民事上の責任を問わないことを定めています（1条2項、8

条）。また、組合員に対する使用者の不利益取り扱い、団体交渉拒否、組合活動に対する支配介入を不当労働行為として禁止しています（7条）。

労働組合の組織率は現在（2015年）17.4%といわれていますが、日本国憲法と労働組合法は、社会

に必要な存在として、労働万円程度を超えるなどの要件を満たす労働者に、労働組合の増加と発展を求めています。いま、憲法の団結時間規制の適用を一切除外する「高度プロフェッショナル制度」の創設を定める動きがござります。

安倍内閣は、2015年9月、労働者派遣の期間制限を廃止し、派遣労働を永続的に利用できるように労働規制の適用を一切除外する制度は、適正な労働条件を定める制度はどういふ制度かはどういふ制度かを定める制度とはどういふ制度かを定めます。いすれも憲法27条2項に違反する悪法です。

労働組合の組織率は現在（2015年）17.4%といわれていますが、日本国憲法の理念に基づき、安倍「雇用改革」に反対し、働く人を確立することが重要です。