

憲法と労働法及び労働者(その3) **改悪の狙いとは何か**

このシリーズの第3回目になる。ここでは「労働者の権利」という視点に立ち、憲法改悪の問題点と狙いについて述べてきた。今回は、その「労働者の権利」を明文化し、規定したものとして、憲法27条、および28条に関わる諸問題について述べていきたい。

なおここで対比する「憲法改正草案」(以下、改正案)は、自由民主党憲法改正推進本部が取りまとめた「案」である。

現行憲法ではこう述べられている。

「憲法第27条(勤労条件の基準) 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。」

「憲法第28条(勤労者の団結権) 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。」

これに対する自民党案は以下である。

「憲法第27条(勤労の権利及び義務等) 全て国民は、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、何人も児童を酷使してはならない。」

「憲法第28条(勤労者の団結権等) 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。 2、公務員については、全体の奉仕者であることに鑑み、法律の定めるところにより、前項に規定する権利の全部又(また)は一部を制限することができる。この場合においては、公務員の勤労条件を改善するため、必要な措置が講じられなければならない。」

まず憲法27条、28条の基本的原理であるが、これらの条文が労働者にとってどのような意味を持っているかということである。

現行日本国憲法では、25条の「生存権」および13条の「人権」「幸福追求権」に基づき、日本国憲法27条および28条で労働者の権利を保障しているとされる。22条1項で保障される職業選択の自由も労働者の権利の一つといえる。

憲法13条は「すべての国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重必要とする。」とある。つまり前段で個人の尊厳を明記し、後段で幸福追求権を保障している。

「人権」というのは、個々の人間という存在が「在る」ということだけで当然にある権利ということである。つまり、個々の人間が存在主体であり、集団は個々の人間が存在するから存在意義があるのであり、最終的な価値の担い手は民族・国家といった集団でなく、個々の人間に帰属するということである。

「幸福追求権」は個人の人格的生存に不可欠な利益を内容とする権利の総体とするのが通説だとされる。(人格的利益説・人格的自律権説)。ちなみに、「人格的自律権説」とは、「一人一人が、その尊厳に基づく人格の共有主体として、自らの生き方を決定し、これを実現するために自己を律することである」とされる。そして、「これを行いうる『人格的自律権能』が『自律権能としての自己決定権』の実体となり、その「人格的自律権能」には、以下のことが含まれる。 ・ 自己に関する重要な事項について自ら決定する ・ 自己の決定に基づき、自らこれを実現する ・ その結果生じた事態・事物について自ら責任を負う」としている。この「幸福追求権」は、社会情勢等によってその範囲が当然にも拡大されてくるが、新しい人権が認められたものには、プライバシー権、肖像権、名誉権、自己決定権がある。

その上に、労働者の権利の保障を明記したのが、憲法27条及び28条である。

日本国憲法 27 条 1 項は勤労の権利・義務を、同条 2 項は勤労条件の法定を、28 条は労働者の団結権・団体交渉権・団体行動権（労働三権）を定めている。

まず「**勤労の権利**」である。「勤労の権利」とは、国民が勤労をする自由を侵害されないということである。日本国憲法 27 条 1 項で保障される勤労の権利の保障には、労働者が国家に対して、労働の機会を得られるように労働環境を整えること（就職機会の均等の確保や、雇用保険制度などを整備する等）を求める権利があるとともに、国家に対しては労働環境を整える義務を課すという意味がある。また、労働の機会を得られなかった労働者が、国家に対して生活保障を求める権利も含まれると解されている。

2 項は経済的弱者たる労働者を保護する趣旨であり、これを具体化したものとして、労働基準法、男女雇用機会均等法、最低賃金法などが制定されている。

「**勤労の義務**」とは何か。「勤労の義務」とは、強制労働を認めたものではなく、自らの勤労により生活を維持すべきという建前を宣言したにすぎず、勤労能力がありながら、その意思を持たない者に対しては、国家はその生存権確保のための施策を講じる義務を課されないという政策上の指針を表明したものであるという趣旨で解されている。したがって国民は必ず勤労していなければならないというような義務的法的効果を生じるものではない。

「**労働三権**」とは何か。労働三権とは、労働者の団結権・団体交渉権・団体行動権の三つの権利のことである（日本国憲法 28 条）。労働基本権ともいう。憲法は、労働者と経営者が対等な関係になるように、第 28 条で労働者が団結し、経営者と交渉できる権利を保障している。

「**団結権**」とは、労働者が労働条件の維持・改善を図るために、一時的または継続的に団体（労働組合）を結成・運営する権利のことをいう。

「**団体交渉権**」とは、労働者が使用者との間で団体交渉をする権利のことをいう。

「団体行動権」とは、労働者が労働条件の維持・改善を図るために争議行為(ストライキ等)を行うことができるとする権利のことである。団体行動権は争議権だけでなく、争議行為や団体交渉以外の団体活動を含む権利であると解する見解もある。

ストライキとは労働条件の改善を求めて労働者がまとまって働くのをやめる(労働力の提供を拒否)ことであるが、経営者側に損害が出ても、第 28 条の「団体行動」として保障されているので、正当な行為なら、それを理由として解雇されたり、賠償を求められたりすることはない。

そこで、自民党案で付け加えられた 28 条 2 項である。現在でも公務員は法律でストライキ等が禁止され、人事院という国の機関が労働条件を国会や内閣に「勧告」する仕組みになっている。自民党案はこれを憲法に明記したということであろう。しかし、そもそも公務員労働者を 28 条の適用外すること自体が現行憲法に抵触しないのかという問題である。これは現行憲法の第 15 条が根拠となっている。「第 15 条 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。」。これは最高裁の判例等で次のように解釈されている。

「憲法 15 条 1・2 項は、国民主権の原理の下における、全ての公務員の地位と制度の基本理念である。公務員はその選定および罷免が国民の固有の権利に属する。そのため国民は議会の代表者である公務員を選挙により選任する。また、その他の公務員についても、『全体の奉仕者』であり(憲法 15 条 2 項)、その選定罷免が国民固有の権利である以上(同 1 項)、公務員の究極の使用人は国民であるから、国民主権原理の下、国民の代表者たる国会・地方議会が公務員の組織・事務・勤務条件等の決定権限を有すべきことは、議会制民主主義から導かれる憲法上当然の要請だと解される。憲法 73 条 4 号は、このことを前提とした定めと位置づけられる。上記のように、公務員の究極の使用人は国民であり、公務員の勤務条件が議会制民主主義・財政民主主義のプロ

セスを持って決定されることから、公務員のストライキなど一定の労働基本権は制限される」というものである。

個人的な見解では、この解釈自体が、憲法の趣旨にそぐわないと思っている。憲法の主体はあくまでも個であり、個人の人権が優先されなければならない。「全体の奉仕者」とは個人の人権を守ることでの「奉仕」であり、当然にもそれは、自分自身をも含めた個人である。そうした意味では公務員の場合も個々の人権が最優先されるということである。そして公務員といえども「勤労者」（働く者）であることに変わりはなく、15条を根拠とすること自体に違和感を感じる。

28条2項を付け加えることでこうした議論自体を封じ込めようとする意図が見え隠れする。

労働者及び労働組合の存在が問われている。憲法も労働法もそれ自体では労働者の生活、権利を守ることはできない。その実体を作るのは、職場生産点で労働手段を駆使する労働者及びその団結体としての労働組合の闘いのみである。私たちは改めて階級社会における「労働者階級」の位置と役割を自覚する必要があるだろう。

（ 労働研事務局長 本村充 ）