

労働基準法（総則）

憲法27条を中心として、労働者を保護していくことが明らかにされていますが、更に、労働者を保護するための法律として、労働基準法・労働安全衛生法・最低賃金法があります。

『これらの法律は、本当に労働者を保護するためにあるの？』と疑問に思っている人も多いと思います。

格差が広がり、ワーキングプアと呼ばれる労働者が存在する、長時間労働が当たり前などと言うことで多くの人が疑問を感じているのではないのでしょうか。

労働基準法がどのようになっているのかを見ていきましょう。

第1条（労働条件の原則）

「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすものでなければならない」と書かれています。

これは、憲法25条で表されている『すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する』と言うものを基本として表されています。

次に「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」と書かれています。

ここには、①労基法で定めている労働条件は、最低のものであること。②だからそれ以下に低下させてはならないこと。③労使でその向上を図っていかなければならないこと。の3点が表されています。

第2条（労働条件の決定）

「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」と書かれており、労働条件は、会社側が一方的に決めて、労働者が従うものではなく、お互いが対等の立場で議論し、決定するものなのです。だから、一方的に不利益な変更などは、一切できないのです。

次に「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」と書かれています。

これは、互いに決定をした労働条件、ここでは、労働協約、就業規則及び労働契約と表していますが、これを労使共に守っていかなければならないとしています。

しかし、労基法を下回るものや一方的に変更された労働条件は、法違反になるので守る必要はありません。

第3条（均等待遇） 第4条（男女同一賃金の原則）

「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」としています。

これは、憲法14条の「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と言うものを、働くと言う分野で表したもので、明確にどのような差別も禁止であることが書かれています。

しかし、私たちの周りを見回すと男女間の格差や正規と非正規での格差など、「格差」と言う言葉が蔓延しています。これは、明らかに労働条件の差別的な扱いと言えます。

第5条（強制労働の禁止）

「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない」と書かれています。

いまどき、強制労働なんてと思う人も多いと思います。

しかし、中国から研修の名目で来日した女性たちのパスポート、貯金通帳、印鑑を取り上げて、低賃金（最賃法にも違反）で長時間働かせていた事件などがあります。

第6条（中間搾取の排除）

「何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」と書かれていて、職業の紹介で利益を得てはならないとしています。

これは、強制労働や中間搾取から労働者を守っていかうと言うものです。

しかし、1985年に成立した労働者派遣法は、96年の改悪、99年の改悪、03年の改悪と労基法6条の精神を根底から覆すものになっています。

派遣労働者の待遇は、正規社員とは大きく違い低賃金長時間労働が蔓延しており、更には、再雇用と言うことをエサにした強制労働まがいの内容も出ています。

労働者派遣法は、第6条の精神を否定するだけでなく、労基法の基本的な精神すべてを否定する悪法だと言えます。

その他、**第7条（公民権の行使）、第9条から第12条までは、（定義）**で「労働者」とは何を指すのか、「使用者」とは、「賃金」とはなどの定義が書かれています。