

経営者のための女性力活用塾(第16回)

女性労働者の保護1「労働基準法」(下)

2018.01.24

法律は土台の「1つ」に過ぎません。制度を上乗せしても崩れないしっかりした土台をつくるには、「ワーク・ライフ・バランス」と「法律」の双方を、同程度制度に盛り込む必要があります。前回から引き続き、労働基準法について解説します。

労働基準法における女性労働者

労働基準法の概要説明に続き、女性労働者に関する条文を説明していきます。

労働基準法に記載されている、2014(平成26)年4月時点での女性(妊産婦含む)に関する条文と説明を下記にまとめました。なお各種法律の運用や解釈については、ケースごとに異なる可能性がありますので、実際に運用する場合にはその都度専門家に相談・確認してください。

下記の「労働基準法における女性労働者に関する主な条文」が女性労働者に関係する主な条文です。単体で意味を成すものもあれば、他の条文を踏まえた上で、その例外規定としての特徴を持つ条文もあります。

また第15回でも説明したとおり、労働基準法はあくまで「最低限の基準」を規定している法律です。たとえ法律違反をしていないとしても、それが最低限ギリギリの基準だとしたら労働者の不満は高まるでしょうし、女性社員の能力をフル活用するという効果も望めません。

繰り返しになりますが、実際に運用する際は関係条文やその他の関係法令、および自社内での現状や問題の状況などを加味した上で、できれば専門家の意見を交えながら運用するようにしてください。

労働基準法における女性労働者に関する主な条文

1. 男女同一賃金の原則(第4条)

「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」

ーポイントは、「労働者が女性であっても、性別以外の理由(能力・勤怠・功績など)で差別的取り扱いをすることは違反ではない」「性別を理由にしている、賃金以外の部分(待遇・昇進・福利厚生など)について差別することは違反ではない」という点。ただし労働基準法では問題なくても、その他の関連法(男女雇用機会均等法や最低賃金法など)による規制や罰則を受ける可能性があるため、その点は注意してください。… 続きを読む