

男女同一賃金に関する法制

日本では

●憲法第14条

すべて国民は法の下に平等であって 性別などにより 政治的 経済的 社会的関係において差別されない

●労働基準法第4条

使用者は 労働者が女子であることを理由として 賃金について 男子と差別的取扱いをしてはならない

国際的には

●世界人権宣言

何人もいかなる差別も受けないで 同等の労働に対し 同等の報酬をうける権利を有する (1948年)

●ILO 100号同一賃金条約

加盟国は同一価値の労働についての 男女労働者に対する同一報酬の原則を全労働者に適用するようすすめるなければならない (1951年)

「国連婦人10年」について

1975年 国際婦人年世界会議で 世界行動計画が採択されました

1975年 第60回 ILO 総会で「婦人労働者の機会と待遇の均等を促進するための行動計画」が採択されました

1976年から1985年までを 国連婦人の10年

とすることを 国際連合が宣言しました
各国で 国際婦人年の目標である

平等 発展 平和

の達成のために努力がつづけられています

わが国でも これらの計画を国内政策にとり入れるとともに 各方面で男女の平等をめざす活動が行われています

御相談 お問合せは下記へ

男女同一賃金を すすめよう



労働省婦人少年局

リーフレットNo.144 1978

男女同一賃金をすすめよう

男女同一賃金とは

使用者が女子であることのみを理由として 賃金について男子と差別的取扱いをしないことです 女子であることのみを理由とする差別的取扱いとは 労働者が女子であることのみを理由として あるいは社会通念として 若しくは 事業場で女子労働者が一般的平均的に能率が悪い 能力が低い 勤続年数が短い 扶養家族が少ないことなどを理由として初任給や入社後の賃金で差別することです ただし職務の内容 能率 技能などによって賃金に差があることは 差別的取扱いとはなりません

あなたの職場の賃金制度はどうなっていますか

初任給や基本給 諸手当（住宅 家族 生計 特別 通勤など）昇給額 昇給基準について 次のような取扱いがあれば それについて合理的な理由があるかどうか 就業規則 労働協約などをもう一度見直してみましょう

- 職務内容 学歴などに差がなく 男子7万7千円 女子7万円と賃金格差を設けて適用するなど 初任給に男女別の差を設けること
- 本俸を年齢と勤続年数によって決定とした上で 年齢と勤続年数を組合わせた高低二種の賃金表を作成し男子には高い賃金表を 女子には低い賃金表を各々一律に適用した結果 年齢 勤続年数などに差がないにもかかわらず男女で本俸の格差を生じるなどのように一律に男女別に賃金表を設け 適用すること
- 男子は定年まで昇給するのに 女子は30才までで頭打ちとしたり 勤務実績などとは無関係に男女で昇給額に差を設けるなど 昇給に関し年齢 金額などについて男女別に差を設けること
- 住宅手当 家族手当 生計手当 特別手当 本俸特別加算などの諸手当を 男子のみに支給する あるいは 女子には低く支給するなど 手当の支給条件に男女別の差を設けること
- 就業規則などに支給要件などが明記されている退職金の算定基礎額 支給率などについて男女別の差を設けること