

労基法4条は、男女同一賃金の原則を定めています。

事業主は、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りません。

「女性であることを理由として」とは

労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又はその事業場において、女性労働者が一般的又は平均的に勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないことなどを理由とすることを意味します。

「差別的取扱い」とは

不利に取扱う場合だけでなく有利に取扱う場合も含まれます。

なお、平成22年8月、厚生労働省により、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」が作成されました。このガイドラインは、男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票といった支援ツールを盛りこんだ内容となっています。

(参照 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000ned3.html>)

また、男女間賃金格差の更なる縮小を図るため、令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がなされ、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、女性の活躍に関する情報公表項目として、「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられました。

(参照 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962289.pdf>)