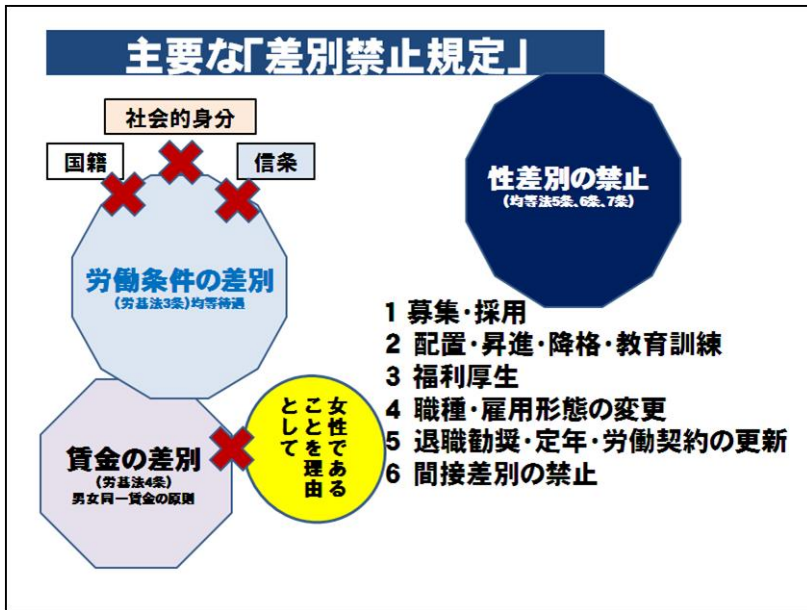


11-7 個別労働法分野の主な「差別禁止規定」



個別労働法分野の主な差別禁止規定

性差別禁止関係規定として、労働基準法第4条が「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、男女同一賃金の原則を規定しているのに対して、男女雇用機会均等法が、この「賃金」以外の男女の差別的取扱いを禁じていることに特徴がある（均等法第5, 6, 7条）

また、労働基準法第3条は、「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」として、均等待遇の原則を規定している(*)。

(*) 労基法第3条（均等待遇）のその他には、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件が含まれる（昭23.3.26基収1365号）。労基法第4条（男女同一賃金の原則）は、男性・女性の双方を保護対象とした条項である。

労基法第3, 4条には第119条の罰則が科される。