

資料 13 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に関する条約の国内措置状況

名称	日本の 締約状 況等	概 要	主な国内措置状況	関連する主な国内法等
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 に関する条 約（ILO第 100号）採 択 昭和 26 年（1951）年 第 34 回ILO 総会	昭和 42 年（1967 年）8 月 24 日 締 約	第1条(定義) この条約の適用上、 a)「報酬」とは、通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与をいう。 b)「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」とは、性別による差別なしに定められる報酬率をいう。	労働基準法は、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定している。	労働基準法 船員法
		第2条(同一報酬の原則の適用) 1.各加盟国は、報酬率を決定するために行われている方法に適した手段によって、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の全ての労働者への適用を促進し、及び前記の方法と両立する限り確保しなければならない。 2.この原則は、次のいずれによっても適用することができる。 (a)国内法令 (b)法令によって設けられ又は認められた賃金決定制度 (c)使用者と労働者との間の労働協約 (d)これらの各種手段の組み合わせ。	民間労働者の賃金は、原則として労使の自主的な交渉によって決定されている。 労働基準法は、第4条において、「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、男子と差別的取扱をしてはならない。」と規定するとともに、第119条において第4条違反に対する罰則を設け、本条約の原則の適用を確保している。 「男女間の賃金格差問題に関する研究会」を開催し、有識者の参集を求めて検討を行い、2002 年 11 月に報告書を取りまとめた。また、報告書の提言を受け、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方針に係るガイドライン」を作成し、周知・啓発を行っている。	憲法 労働基準法 船員法 国家公務員法 地方公務員法
		第3条(客観的評価の方法) 1.行すべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置をとるものとする。 2.この評価のために採用する方法は、報酬率の決定について責任を負う機関又は、報酬率が労働協約によつて決定される場合には、その当事者が決定することができる。 3.行すべき労働における前記の客観的な評価から生ずる差異に性別と関係なく対応する報酬率の差異は、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に反するものと認めてはならない。		国家公務員法 一般職の職員の給与に関する法律 人事院規則
		第4条(関係団体との協力) 各加盟国は、この条約の規定を実施するため、関係のある使用者団体及び労働者団体と適宜協力するものとする。	労働基準法等の施行及び改正に関する事項等を調査審議するため、厚生労働省に労働政策審議会を、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者で組織し、使用者団体及び労働者団体の参加を確保している。 「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方針に係るガイドライン」を労使団体を通じて周知・啓発を行っている。	厚生労働省設置法 労働政策審議会令