

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [教育カリキュラム](#) | [労働法実務講座③](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)[教育カリキュラム](#)[日本国憲法](#)

労働法実務講座③

労働条件とは、労働者に対する労働契約関係におけるすべての待遇をいう（労働基準法1条）。したがって、労働条件とは、具体的には、雇用形態・従事業務・就業場所・契約期間・賃金・退職金・労働時間・休憩・休日・休暇・休職・昇進・降格・配転・出向・安全衛生・災害補償・福利厚生・解雇・退職等のすべての労働環境を意味する。

そして、その労働条件の決定については、憲法14条に規定する「法の下での平等」の原則に基づいて、労働法においても次のように差別禁止規定が定められている。

(1) 国籍・信条等の均等待遇

差別的取扱いは禁止されているが、労働能力が低いことを理由とした合理的な取扱いは、違法にならない。このことは、以下においても同様であるから、労働者は留意せねばならない。

(2) 男女雇用均等

この規定は、従来は女性差別を禁じるものであったが、現在では男女間の差別禁止を対象としている。

(3) 男女同一賃金

使用者は、賃金について、女性労働者を男性労働者と差別的に取り扱ってはならない。この場合の賃金は、定期賃金・退職金等のすべての賃金を意味する。

(4) パートタイマーの差別禁止

事業主は、通常の労働者（フルタイマー）と同視すべき短時間労働者（パートタイマー）については、賃金の決定・教育訓練の実施・福利厚生施設の利用その他の労働条件について、通常の労働者と比較して差別的取扱いをしてはならない（パート労働法9条～12条）。

(5) 同一労働同一賃金法

この法律は平成27年9月に制定され、正式名称が「労働者の職務に応じた待遇の確保のための施策の推進に関する法律」である。この法律の細部についてはその後3年以内に定められることとされており、現在はまだ定められていない。

(つづく)

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>> 一覧へ戻る](#)

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🔍 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE 【ワーカーズ・ライブラリー】

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.