

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0 | 年 | 保 | 存 |
| 機 | 密 | 性 | 1 |   |

基 発 1220 第 4 号  
雇 児 発 1220 第 2 号  
平成 24 年 12 月 20 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省雇用均等・児童家庭局長  
( 公 印 省 略 )

「労働基準法関係解釈例規について」の一部改正について

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「法」という。）第 4 条の解釈については、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・婦発第 47 号「労働基準法関係解釈例規について」（以下「150 号通達」という。）等で示されているところであるが、今般、当該解釈の明確化を図る観点から、150 号通達の一部を下記のとおり改正することとしたので、了知の上、取扱いに遺漏なきを期されたい。

記

法第 4 条関係の〈差別的取扱い〉の項目の次に以下の項目を加える。

〈家族手当等〉

家族手当、住宅手当等について、一方の性の労働者にはその配偶者の所得が一定額を超える場合でも手当を支給するのに、もう一方の性の労働者にはその配偶者の所得が一定額以下でないと手当を支給しないとの取扱いをすることは、本条に違反すること。

例えば、男性労働者について、その配偶者（妻）の所得額の如何に関わらず家族手当を支給しているのに、女性労働者については、その配偶者（夫）の所得が一定額以上（所得税法上、配偶者控除の対象となる額を超える等）ある場

合には家族手当を支給しないとすることは、本条に違反する。

〈男女間で異なる昇格基準〉

男女間で異なる昇格基準を定めていることにより男女間で賃金格差が生じている場合は、本条に違反すること。

例えば、昇格に必要な在級・在職年数などについて男女間で異なる基準を定め、これにより賃金格差が生じている場合には、本条に違反する。