

非正規雇用問題における賃金格差の同一労働同一賃金モデル

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 明治大学大学院 公開日: 2022-09-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 富岡, 禎司 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/22667

非正規雇用問題における賃金格差の 同一労働同一賃金モデル

An Equal Pay for Equal Work Model for the Pay Disparity in Non-Regular Employment Issues

博士後期課程 商学専攻 2021 年度入学

富 岡 禎 司

TOMIOKA Tadashi

【論文要旨】

非正規雇用には、①「雇用格差」、②「賃金格差」、③「男女格差」の3つの格差問題が存在している。前報では、その中の「賃金格差」の要因の1つとなっている最低賃金制度について取り上げた。その最低賃金制度と同様に、非正規雇用問題の改善策として「同一労働同一賃金」が注目されているが、この原則は、男女間の賃金格差是正を目的として発展し、現在では、男女間のみならず、賃金格差を是正する考え方として、国際的に承認されている。また、SDGsの開発目標8『働きがいも経済成長も』のターゲット8.5によって、2030年までに、同一労働同一賃金を達成することになっている。さらに、国内においても2018年6月に成立した働き方改革関連法により、2020年4月1日から、同一労働同一賃金制度が施行されている。

以上のような観点から、本研究では、同一労働同一賃金制度について考察する。また、非正規従業員の賃金と作業の複雑性の関係を分析するため、賃金/作業エントロピーを小さく、かつ作業全体としてのエントロピーを大きくするような選択比率を推定するための同一労働同一賃金(EPEW)モデルを提案する。

【キーワード】 SDGs, ILO100号条約, 厚労省ガイドライン(厚労省告示第430号), 職務給と職能給, 組織活性化

1. はじめに

非正規雇用には、下記のような3つの格差が存在している（図1、表1）。

①「雇用格差」：非正規雇用の割合は、1989年時点では19.1%であったが、2019年は36.7%を占め、非正規雇用の割合が2倍近くになっている。

②「賃金格差」：非正規雇用者の中でも、低所得者層（100～199万円）が、34.2%（707万人）を占めている¹。

③「男女格差」：非正規雇用者2,097万人のうち1,432万人は女性であり、68.3%を占めている。非正規雇用内では、パート従業員（18.0%）が多く、パート従業員の88.1%は女性である。

等の格差がある²。

その非正規雇用の大部分を占めるパートタイム労働者の労働条件の改善には、「法整備」、「労働組合の活動」、労働における「男女格差問題の是正」が必要である。これらの格差は、雇用流動性が低い日本の雇用慣行の閉鎖性や硬直性から生じた日本社会の根深い問題でもあるため、雇用差別として認識し、具体的改善策を喫緊に講ずるべき事案である³。

非正規雇用には、上記の3つの格差問題が存在するが、前報では、その中の「賃金格差」の要因のひとつとなっている最低賃金について取り上げた⁴。日本の最低賃金法による最低賃金水準は、国際的に見て非常に低い水準にあり、これが賃金格差の要因となっており、看過できない課題であるため、日本の最低賃金法の現状や国際比較を含めて考察したのである。

日本の最低賃金制度には、

①最低賃金額が非常に低いこと。日本の最低賃金額は、OECD諸国で最低レベルにあること。

また、全国加重平均が中位賃金の約40%に過ぎないこと。

②最低賃金額が地域別に設定され、その地域間格差が大きいこと。

等の特徴がある⁵。

なお、日本は、2013年に国連の社会権規約委員会から最低賃金の平均水準の低さに対する懸念が示され、最低賃金水準を決定する際に考慮される要素を見直すよう是正勧告を受けている⁶。

¹ 総務省統計局労働力調査（詳細集計）<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf> [最終閲覧日 22.3.3]

² 富岡（2021a）「日本の企業経営における非正規雇用問題の諸問題」、『商学研究論集』第54号、明治大学大学院 p.196; 当時のデータを更新している

³ 同書 p.196

⁴ 富岡（2022）「非正規雇用問題における最低賃金水準の国際比較」、『商学研究論集』第56号、明治大学大学院 pp.179-198

⁵ 同書 p.185

⁶ 2013年5月採択 社会権規約委員会「日本の第3回定期報告に関する総括所見」, 18. 委員会は、締約国全域の最低賃金の平均水準が、最低生活水準、生活保護給付額および上昇する生活費に満たないことを懸念する。（第7条、第9条および第11条）

委員会は、労働者およびその家族が人間にふさわしい生活を送れることを確保する目的で、最低賃金水準

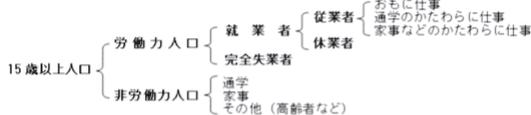
年	就業者	雇用者	雇用者 (除役員)	正規雇用 労働者	非正規雇用 労働者	パート・ アルバイト	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
1989	5,904	4,571	4,269	3,452	817	656	468	188	-	-	-	161
2021	6,634	5,965	5,601	3,546	2,055	1,455	1,012	443	134	265	117	83
比率	1.12	1.30	1.31	1.03	2.52	2.22	2.16	2.36	-	-	-	1.24

就業者 = 自営業主 + 家族従業者 + 雇用者

雇用者 = 会社等又は自営業主等に雇用され給料、賃金を得ている者 + 会社等の役員

15歳以上人口について、調査期間中の活動状態に基づき、110基準に従い次のように区分した。

1. 基本集計



年	雇用者/ 就業者	正規雇用 率	非正規雇用 率
1989	77.4%	80.9%	19.1%
2021	89.9%	63.3%	36.7%
比率	1.16	0.78	1.92

労働力人口：15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの

就業者：「従業者」と「休業者」を合わせたもの

従業者：調査期間中に賃金、給料、手当、内職収入などの収入を伴う仕事（以下「仕事」という。）を1時間以上した者。

なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたとする。

休業者：仕事を持ちながら、調査期間中に少しも仕事をしなかった者のうち、

図 1. 雇用形態別雇用者数比較

出典：総務省「労働力調査 長期時系列データ（詳細集計）⁷⁾より作成

表 1. 雇用形態別雇用者数

2021年12月	男女計						男			女		
	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合
役員を除く雇用者	5641	15	-	3001	9	-	2640	6	-			
正規の職員・従業員	3544	10	62.8	2337	3	77.9	1207	7	45.7			
非正規の職員・従業員	2097	4	37.2	664	5	22.1	1432	-2	54.3			
パート	1014	-3	18.0	120	2	4.0	894	-6	33.9			
アルバイト	467	1	8.3	227	-4	7.6	240	5	9.1			
労働者派遣事業所の派遣社員	151	6	2.7	59	3	2.0	92	3	3.5			
契約社員	276	0	4.9	149	5	5.0	127	-5	4.8			
嘱託	107	-1	1.9	69	-1	2.3	38	1	1.4			
その他	82	1	1.5	40	1	1.3	42	1	1.6			

注)割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

出典：総務省統計局 労働力調査（基本集計）2021年12月分 p.2⁸⁾

このように、賃金とは、勤労の権利を有した労働者が提供した労働力の価値の対償として受取るものである。また、憲法により健康で文化的な最低限度の生活を営む権利が保障されている。さらに、仕事と家庭との両立を可能とするような環境整備や、人間らしい仕事を持てる社会となることを目指し、これを実現することが国際的な流れにもなっているのである⁹⁾。

を決定する際に考慮される要素を見直すよう、締約国に対して促す。委員会はまた、締約国が、最低賃金以下の報酬しか支払われていない労働者の割合に関する情報を次回の定期報告書で提供するよう要請する。

⁷⁾ 総務省統計局 http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html#hyo_9 [最終閲覧日 22.3.3]

⁸⁾ 総務省統計局労働力調査（2020.6.30公表）<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf> [最終閲覧日 22.3.3]

⁹⁾ 富岡（2022）前掲，p.183

最低賃金と同様に、非正規雇用問題の改善策として注目されている「同一労働同一賃金」については、国連のSDGs（持続可能な開発目標¹⁰）の開発目標8『働きがいも経済成長も』のターゲット8.5によって、「2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事（decent work）、並びに同一労働同一賃金を達成する¹¹」ことになっている¹²¹³。また、国内においても2018年6月に成立した働き方改革関連法により、2020年4月1日から、同一労働同一賃金制度が施行されている。この制度の施行によって、ある店舗の求人広告は、時給が部門、時間、雇用区分によらず、同一労働同一賃金（最低賃金）で統一されているのである。

以上のような観点から、本研究では、非正規雇用問題における3つの格差問題のうち、「賃金格差」を改善すると期待されている同一労働同一賃金制度について考察する。さらに、コスト意識の高い経営者の中には、最低賃金の引き上げや同一労働同一賃金の導入により、雇用を維持することができないという抵抗感を持つものが多い。そこで、非正規従業員の賃金と作業の複雑性の関係を分析するため、賃金/作業エントロピーをなるべく小さく、かつ作業全体としてのエントロピーをなるべく大きくするような選択比率を推定するための同一労働同一賃金（EPEW）モデルを提案する。

2. 同一労働同一賃金とは

2.1 同一労働同一賃金ガイドライン

SDGsの開発目標8のターゲット8.5にある同一労働同一賃金とは、equal pay for work of equal value¹⁴（同一価値労働同一賃金）である。この原則は、1951年にILOにおいて第100号条約として採択された。その後、欧州では、1957年にローマ条約119条が制定された。この119条は、「各加盟国は、同一労働に対する男子及び女子労働間の同一賃金の原則が適用されることを確保するものとする。¹⁵」という規定であり、その目的は男女同一賃金の法制化であった。

国単位では、米国において1963年にEqual Pay Act（同一賃金法）、英国では1970年にEqual

¹⁰ SDGs (Sustainable Development Goals), 持続可能な開発目標を示す。2001年に策定され、2015年に達成期限を迎えたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された。この国際目標は2016年から2030年までの期間での達成を目指し「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載されている。17のゴール・169のターゲットから構成され、「地球上の誰一人として取り残さない (leave no one behind) こと」を誓い、SDGsは発展途上国のみならず先進国自身が取り組む普遍的なものとなっている。

¹¹ 外務省仮訳「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」p.20

¹² 国際連合広報センター 2030アジェンダ https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/ [最終閲覧日 22.3.3]

¹³ SDG_Guidelines_AUG_2019_Final_ja.pdf (unic.or.jp) [最終閲覧日 22.3.3]

¹⁴ United Nations (2015) *The General Assembly Adopts: Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, p.19 United Nations Official Document [最終閲覧日 22.3.3]

¹⁵ 濱口桂一郎 (2017) 『EUの労働法政策』JILPT, p.429

Pay Act 1970（同一賃金法）が制定されている。このように、同一価値労働同一賃金の原則は、男女間の賃金格差是正を目的として発展し、現在では、男女間のみならず、賃金格差を是正する考え方として、国際的に承認されている。

一方、日本においては、1980年代から「新自由主義」の市場原理主義による規制緩和等の経済改革が行われたことや、続く90年代には、日経連の「雇用ポートフォリオ（1995）」をモデルとした正規雇用を減らして非正規雇用を増加させるという人事政策を企業が導入したことに加え、「労働者派遣法の改正（1999、2003）」によって、派遣社員を利用できる業務範囲が拡大された。その結果、労働コストが低く雇用調整機能として効果的な非正規雇用を積極的に導入したこと等により、社会保障の抑制、雇用の不安定化、生活の格差拡大等の問題が生じるようになった¹⁶。そして、現在では、労働市場に「雇用格差」、「賃金格差」、「男女格差」の3つの格差が存在しているのである。

このような状況において、政府は、2018年6月に成立した働き方改革関連法の中で、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を目指し、2020年4月1日から、同一労働同一賃金制度を導入したのである。同一労働同一賃金制度の施行前は、旧労働契約法第20条で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件は禁止されていた（図2上）。その労契法20条を統合した「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（（改正）パートタイム・有期雇用労働法）」の制定により、また派遣労働者については改正労働者派遣法により、正規労働者との均等・均衡待遇等について規制された（図2下）。

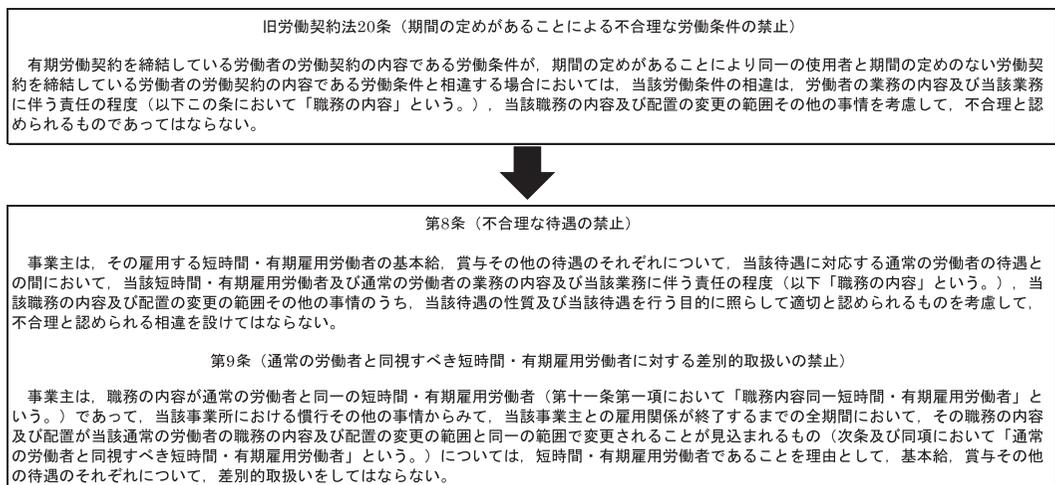


図2. 法改正の概要

¹⁶ 富岡（2021a）「日本の企業経営における非正規雇用問題の諸問題」、『商学研究論集』第54号、明治大学大学院 p.196

2018年12月には、厚生労働省が「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）¹⁷」を告示した。同一労働同一賃金は、「同一の事業主に雇用される通常の労働者と、短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違、及び差別的取扱いの解消、並びに、派遣先に雇用される通常の労働者と、派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違、及び差別的取扱いの解消の実現を目指すこと」が、その目的である¹⁸。

2.2 同一労働同一賃金に関する最高裁判決

同一労働同一賃金に関する最高裁判決としては、①ハマキョウレックス事件（2018.6.1）、②長澤運輸事件（2018.6.1）、③メトロコマース事件（2020.10.13）、④大阪医科薬科大学事件（2020.10.13）、⑤日本郵便事件（2020.10.15）の5つの事件がある。特に、2020年には、旧労働契約法第20条に関する最高裁判決が出されている。これらの裁判は、正規と非正規との待遇格差が、労働契約法20条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」に当たるとかが争われたものであるが、この法律が、パートタイム・有期雇用労働法第8条に引き継がれたため、同一労働同一賃金を争点として裁判として最高裁の判断が示されるということで注目されたのである。

まず、大阪医科薬科大学事件の判決は、「賞与」に関する最高裁判決であり、「無期契約労働者に対して賞与を支給する一方で有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違が労働契約法（改正前）20条にいう不合理と認められるものに当たらないとされた事例¹⁹」である。最高裁判決は、「以上によれば、本件大学の教室事務員である正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員である第1審原告に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。²⁰」とした。

当判決は、賞与の支給にも「不合理」に当たる場合はあり得るとしながらも、それらは賞与の性質や支給目的、労働契約法20条の諸事情によって検討すべきであって、アルバイトと正職員との業務には一定の相違があり、人事異動・配置転換にも差がある等の職務内容を考慮すれば、賞与不支給は不合理とまでは言えないという判断であった。

次に、東京メトロ子会社であるメトロコマース事件の判決は、「退職金」に関する最高裁判決であり、「無期契約労働者に対して退職金を支給する一方で有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違が労働契約法（改正前）20条にいう不合理と認められるものに当たらないとされた事例²¹」である。最高裁判決は、「以上によれば、売店業務に従事する正社員に対して退

¹⁷ 厚生労働省（2018）告示第430号平成30年12月28日、p.2 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html> [最終閲覧日 22.03.3]

¹⁸ 同上、なお“、”を挿入している

¹⁹ 最高裁判所判例集 https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=89767 [最終閲覧日 22.3.3]

²⁰ 最高裁判所判例集 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/767/089767_hanrei.pdf [最終閲覧日 22.3.3]

²¹ 最高裁判所判例集 https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=89768 [最終閲覧日 22.3.3]

職金を支給する一方で、契約社員 B である第 1 審原告らに対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。²²⁾とした。

当判決は、退職金の支給にも「不合理」に当たる場合はあり得るとしながらも、それらは、退職金の性質や支給目的、労働契約法 20 条の諸事情によって検討すべきであって、正社員は欠勤補充や早番・遅番があり、複数店舗統括などの業務に従事することがある反面、契約社員は売店業務のみで、業務に一定の相違があり、業務や配置変更の範囲にも一定の相違がある等を踏まえても、退職金不支給は不合理とは言えないという判断であった。

いずれの最高裁判決も、「同一労働（均衡処遇の原則）」であるかが重要な判断基準となっており、労働者の業務内容および当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容および配置の変更の範囲等が重視されている。このように、最高裁判決においては、個々の待遇の趣旨や必要性が個別に考慮され、不合理性の存否判断がなされている。「各種手当」については不合理と判断している事案もあるが、「賃金格差」については、まだ不合理であると判断された事案はない。

また、同一労働同一賃金の原則は、欧米の「職務給」を前提に実現した原則であるが、これは、職種別労働組合が、職務内容、就業に関する規定、賃金水準について、経営者側と交渉・協議して団体協約を締結しているためである²³⁾。その結果、同じ労働組合に所属していれば、原則、同じ賃金体系が適用されるため、職能や職務内容ごとに企業間賃金が平衡化するのである。つまり、同一労働同一賃金を実現するには、労働組合が職種別、産業別に結成されていることが前提になるのであるが、日本では企業別組合が形成されているため、適応させるのが難しい概念なのである²⁴⁾。

3. 同一労働同一賃金における職務給と職能給

3.1 英仏独の同一労働同一賃金

厚生省のガイドラインには、「同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。²⁵⁾とある。

また、1951年にILOで採択された100号条約における同一価値労働同一賃金は、「労働の価値が同じであれば、それらがたとえ異種分野の仕事同士であっても同一賃金にしなければならないとする。²⁶⁾という概念であり、その目的は、男女差別を排除し、より実質的な男女平等を促進することにある。そのため、同一価値労働同一賃金は、男女が同種または類似の仕事に従事する場合だ

²²⁾ 最高裁判所判例集 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/768/089768_hanrei.pdf [最終閲覧日 22.3.3]

²³⁾ 富岡禎司 (2021b) 前掲, pp.79-80

²⁴⁾ 同上

²⁵⁾ 厚生労働省 (2018) 前掲, p.2

²⁶⁾ 藤野敦子 (2018) 「フランスで「同一価値労働同一賃金」原則は実現しているのか? —フランスの実態と課題—」京都産業大学経済学レビュー No.4 (平成 29 年 3 月)

けでなく、男女が全く異なる分野の仕事をしている場合も想定しているのである。

まず、英国では、「同一賃金法（Equal Pay Act 1970）」によって男女間の賃金差別を禁止してきた。その後、1975年に性差別禁止法（Sex Discrimination Act）、2010年平等法（Equality Act 2010）に統合された。2010年平等法は、9つの理由（年齢、障害、性転換、婚姻・同性婚、妊娠・出産、人種、宗教・信条、性及び性的指向）による差別を禁止している²⁷。

英国には、法律の他に行為準則（Code of Practice）という、労働分野の特定領域の行為に対する労使対象の実務的ガイダンスがある。行為準則自体に法的拘束力はないものの、多くの場合雇用審判所や裁判所等の手続きにおいて証拠として認められるため、行為準則を順守しているかは、雇用審判所や裁判所等の手続きの結果に影響を与える可能性があり、その意味で労使双方にとって無視できないルールとなっている²⁸。

次に、フランスは、1972年に定められた法律（1972年法）によって同一価値の労働に対する男女間の報酬平等が義務付けられ、報酬の構成要素は男女同一の基準にしなければならないことが規定された²⁹。いわゆる「有利原則（principe de faveur）」のもとで、産業レベルの労働協約が集团的な労働条件決定（規範の設定）の中心的な役割を果たしてきた一方、2004年の集团的労使関係法制の改正によって企業別労働協約による、産業別労働協約の適用除外制度が導入された³⁰。

フランスには、1980年代に英米を中心とした新自由主義（neoliberalism）の市場原理主義の流れには乗らずに、当時の社会党のミッテラン政権が、雇用情勢悪化の状況の中、労働者保護の立場から、無期雇用（CDI）を標準雇用とするなど、有期雇用を抑制する立法化の流れを取ったという要因がある³¹。

そして、ドイツは、「一般平等取扱法」により性別や年齢など7つの理由（人種、民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢、性的アイデンティティ）による不利益取扱いを禁止し、同一又は同一価値の労働に対する報酬をより低く定めることを禁じている。ドイツでは、企業が自主的に男女間賃金格差の実態を調査できるように、ウェブツールの開発を政府等が行っている³²。

ドイツには、ナチス時代に国家が直接労働条件を規制した歴史的経緯から、「賃金政策への国家介入」には、労使ともに強い警戒感があるため、戦後は、「労使自治」に基づき、産別を中心とした労働協約によって賃金を決定してきた³³。しかしながら、東西ドイツ統一後の雇用情勢の悪化、EU拡大による国外労働者の流入、ハルツ改革の規制緩和等による格差の拡大、グローバル化や産

²⁷ 小針泰介（2016）「欧州にみる同一労働同一賃金」調査と情報 第909号、国立国会図書館

²⁸ 内藤忍（2009）「当事者の自律的規制を促すしくみ—イギリスの「平等賃金に関する行為準則」を素材に」、『季刊労働法』226号

²⁹ 奥愛、越前智恵紀、和田誠子（2016）「正社員の男女間賃金格差の解消に向けた検討—フランスとイギリスの事例を踏まえて—」PRI Discussion Paper Series (No.16A-10)、財務省

³⁰ JILPT（2019）「フランス労働法改革の意義と労使関係への影響」、JILPT資料シリーズ No.211、p.6

³¹ 富岡（2021a）、前掲、4.3 フランスの無期雇用、pp.194-196

³² 小針、前掲

³³ JILPT（2017）「資料シリーズ No.181 諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査」pp.25-30

業構造の変化に伴う労働協約システムの弱体化などが重なり、労使だけで賃金の下限を設定することが次第に困難になり、変革の必要性に迫られたという背景がある。

3.2 職務給

同一労働同一賃金を実現するには、労働組合が欧米のように職種別、産業別に結成されていることが前提になるのであるが³⁴、日本では労働組合が企業別組合という諸外国には見られない特殊な形態で組織されており、適応させるのが難しい概念であり、現状、最高裁判決では合理性がないと判断されている。日本の労働組合は組織率が17.1%（2020年）と低く³⁵、脆弱な組織であり、その実現に向けて一筋縄ではいかない国内事情もある³⁶。

職務給とは、「各従業員を担当する職務の重要度と難易度によって賃金が決まる賃金形態であり、「同一職務同一賃金」の原則に従って職務と労働者の能力が対応づけられている。³⁷」という欧米では一般的な賃金形態である。

西村は、「賃金構造が合理的であるものであるかどうかは、会社の払う賃金率が、外部の雇用市場との関係で経済的に妥当性がある（つまり合理的である）かどうかが問題である。賃金構造が“合理的である”とする諸条件を満たすために、職務評価がある³⁸」とし、同一労働同一賃金を実現するためには、職務分析、業務改善の考えや方法が必要であるとしている。

日本労働組合総連合会（連合）は、「雇用形態間の均等待遇原則の基本的な考え方」として4点あげている。その2点目で、雇用形態間の合理的理由のない格差の禁止について、「同じ仕事であれば同じ賃金を支払うべき」と狭義に解すべきではない。その弊害として、

- ①「仕事」が完全に同じでなければ対象外となる懸念
- ②職務給でなければ同じ「賃金」にはできないという誤解
- ③適正な労働の対価が考慮されず、低位平準化する懸念

を表明している³⁹。また、

- ①は、最高裁判決が「同一労働」であるか否かに判断基準が示されていることに表れている。
- ②は、どのように交渉し、賃金を設定していくのか非常に注目すべき考え方であり、また、職務分析をどのように行うかについては、有識者が共有すべきものであると考える。

³⁴ 注23, 24参照、富岡禎司（2021b）前掲、pp.79-80

³⁵ 厚労省（2021）『令和3年版労働経済白書』p.77

³⁶ 富岡（2020）「日本の雇用慣行の脆弱性—非正規雇用問題と企業別組合—」、『商学研究論集』第53号、明治大学大学院 pp.151-174

³⁷ 山下洋史（2016）『人的資源管理と日本の組織』p.67

³⁸ 西村聡（2019）『同一労働同一賃金を実現する職務分析・職務評価と賃金の決め方』pp.37-38、「職務評価は、職務内容の異なる各種の労働の間の相互関係を明らかにしようとするもので、例えば熟練度が個々の労働の職務内容において相互にどのように開いているかを明らかにするもの」とある。

³⁹ 連合（2016）「雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた連合の考え方」
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/data/20160616.pdf?7594> [最終閲覧日 22.3.3]

③は、労働者が現在の職制に比較して賃金が低下するおそれや、正規雇用の処遇水準が引下げられる。

とも表明している⁴⁰。

3.3 職能資格制度（職能給）

日経連は、「能力主義管理における「能力」について、能力とは企業における構成員として、企業目的達成のために貢献する職務遂行能力であり、業績として顕現化されなければならない。能力は職務に対応して要求される個別的なものであるが、それは一般には体力・適性・知識・経験・性格・意欲の要素からなりたつ。それらはいずれも量・質ともに努力、環境により変化する性質をもつ。開発の可能性をもつとともに退歩のおそれをも有し、流動的、相対的なものである⁴¹」と定義している。このように、職能資格制度とは、従業員の職務遂行能力を基準にした等級制度であり、職能資格制度においては、職能資格基準に合わせて賃金（職能給）が決定されている。

山下は、「職能給は、職務遂行能力に応じて賃金を支払う賃金形態であり、日本では属人給（年功型賃金）を補完する意味から、これらを併用することが多い。（略）職能給から年功的な要素を排除し、本来の姿で運用していくためには、職務遂行能力を正確に測定することが求められる。（略）こうした職能給の観点からも、できる限り人事考課の信頼性（客観性）を高める努力が求められるのである。⁴²」と述べている。

職能給は、日本の長期雇用を前提とした人事管理の中では効果的であるが、短期雇用の未熟な従業員にはうまく適合しない。さらに、低成長時代にあり、非正規雇用労働者の比率が増加している現在の日本企業において、企業への忠誠心や一体感といった集団主義に見られる日本的経営の利点が失われている面もある。他方、日本企業は人材が国際化、多様化しており、職務分析の重要性は増している。昨今、同一労働同一賃金の法制化以降に盛んになっている「ジョブ型雇用」に関する論議もそのひとつであろう⁴³。

今後は、職務給による同一労働同一賃金の考え方を企業に取り込み、他方では職務遂行能力を正確に測定し、精度の高い「人事考課システム」を構築するなど、バランスの良い職能資格制度（職能給）を開発することが課題となると考えている⁴⁴。

3.4 同一価値労働同一報酬

同一労働同一賃金の礎になっているILOの同一価値労働同一報酬の権利は、1919年に承認されている。その内容は、「男女は同一価値の労働に対して同一報酬（equal remuneration）を受け取

⁴⁰ 同上

⁴¹ 日経連能力主義管理研究会（1969）『能力主義管理—その理論と実践—』p.55

⁴² 山下（2016）、前掲書 p.69

⁴³ 濱口桂一郎（2021）『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』岩波書店

⁴⁴ 富岡（2021b）前掲、p.90

る権利をもっている。男女が同じあるいは類似の仕事をする場合に、同一賃金を受け取らなくてはならず、全く異なる仕事をしていても、客観的な基準に照らして同一価値の仕事である場合には、同一賃金を受け取るべきである。同一賃金は、すべての男女が付与されている人権として認められている。^{45]}である。また、「二人の人間が同じあるいは類似の仕事をしている場合には、同一の報酬の支払いを受けるべきである。明らかな賃金差別（pay discrimination）は、男女が同じあるいは類似の仕事を遂行しているにもかかわらず、女性が男性よりも低い報酬を受ける場合である。^{46]}としている。

このように、ILOや欧州の同一労働の概念の発端は男女差別にある。日本の労働市場においても、非正規雇用者の68.3%を女性が占めており、「男女格差」がある。ゆえに、同一労働同一賃金の制度化は、ILOが掲げる同一価値労働同一報酬の原則を達成するためには、ぜひとも達成しなければならない課題となっているのである。

4. 同一労働同一賃金（EPEW）モデル

現在の企業経営においては、会計上モノ、カネは資産として貸借対照表（B/S）に計上され、ヒトは人件費という費用（cost）に過ぎず、損益計算書（P/L）上、その多くは「販売費及び一般管理費」の中で会計処理されている⁴⁷。経営者のコスト意識は高く、経営体力のない中小零細企業の経営者の中には、最低賃金の引き上げや同一労働同一賃金の導入により、雇用を維持することができないという抵抗感を持つものが多い⁴⁸。

山下は、専門的学習（ λ 学習）と幅広い参加的学習（ θ 学習）の「学習の二面性」に注目し、「組織活性化にはメンバーの学習が必要である」ことを指摘している。このメンバーの学習の考え方により、非正規従業員が多能工化されることに加えて、正規従業員の権限委譲（empowerment）により、すべてのメンバーが活性化されることになるのである⁴⁹。

このように、組織活性化による労働生産性の向上は、非正規雇用問題における賃金格差を改善する方法のひとつであると考えられる⁵⁰。

そこで、本研究では、非正規従業員の賃金と作業の複雑性の関係を分析するため、最小限のエネルギー（低コスト＝賃金）で、柔軟かつ多様な活動（高エントロピーの活動）を行うことによって、作業エントロピー⁵¹を最大化するような方式（Line, Mix, Multi-Function）の選択比率を推定す

⁴⁵ ILO (2013) *Equal pay An introductory guide* p.2

⁴⁶ *ibid.*, p.31

⁴⁷ 製造業における労務費は売上原価に計上される

⁴⁸ 富岡（2022）前掲，p.194

⁴⁹ 山下（2016），前掲書 pp.93-94；専門的学習（ λ 学習）：スペシャリストとしての能力向上，幅広い参加的学習（ θ 学習）：職場でのTQC（総合的品質管理），VA（価値分析）

⁵⁰ 富岡（2022），前掲，pp.194-195

⁵¹ 山下，西（2012）「工業経営における「非正規従業員による低エネルギー化と正規従業員による高エントロピー化の調和モデル」」

る⁵² 分析モデルを提案する。

コスト意識の高い経営者は、コスト削減に際し、一般に人員調整を考える傾向があるが、それでは業務における作業効率が悪化することになる。一方、この提案モデルでは、人員を調整するよりも、下記のように、現在の従業員（メンバー）を有効に活用する方が得策であるという考え方に基づいている⁵³。

本研究で提案する同一労働同一賃金（EPEW）モデル（図3～図5）は、最小限のエネルギー（低コスト＝賃金）で、柔軟かつ多様な活動（高エントロピーの活動）を行うことによって、作業エントロピーを最大化するような3つの方式（Line, Mix, Multi-Function）の選択比率を推定する分析モデルである⁵⁴。

この提案モデルにより、作業の柔軟性とコスト（賃金）のバランスを図るための各方式に対する選択比率の解を得ることができる。さらに、本研究の提案モデルに対して、簡単な数値例を設定し、上記の選択比率を推定することにより、提案モデルの妥当性について検討していくことにする。

そこで、まず下図（図3～図5）のような3つのタイプの方式（ $i = 1, 2, 3$ ）を設定し、この問題を定式化していくことにする。

同一労働同一賃金（EPEW）モデル，賃金倍率 b が変化

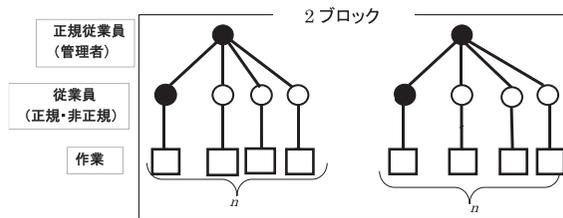


図3. $i = 1$: Line (正規：●4人，非正規：○2 (n-1) 人)

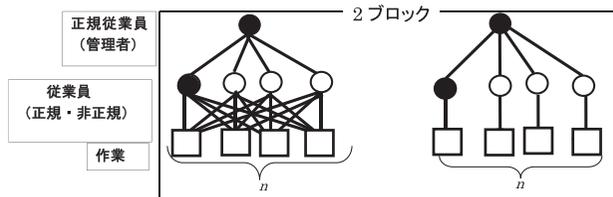


図4. $i = 2$: Mix (正規：●4人，非正規：○2 (n-1) 人)

⁵² 富岡・山下（2022）「非正規雇用問題における賃金格差の最低賃金モデル」、『日本経営システム学会全国研究発表大会講演論文集』日本経営システム学会，pp.50-53

⁵³ 富岡・山下（2022），前掲

⁵⁴ 山下，西（2012）前掲を参考とした

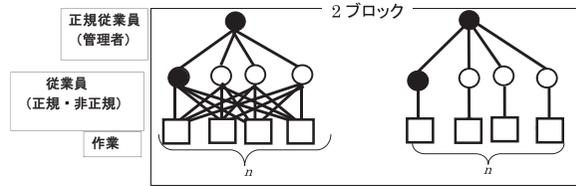


図5. $i=3$: Multi-Function (正規: ● 2人, 非正規: ○ $2n$ 人)

Line方式 ($i=1$) は、1人の管理者 (正規従業員) と n 人の作業員 (正規 (1人) および非正規従業員 ($n-1$ 人)) によって構成される Line が2つあり (計、2人の管理者と $2n$ 人の作業員)、それぞれの作業員が1つの作業のみを担当することにより、 $2n$ 種類の作業を $2n$ 人の作業員で担当する方式である。

Mix方式 ($i=2$) は、1人の管理者と n 人の多能工化された正規および $n-1$ 人の非正規従業員がそれぞれ n 種類の作業を担当する Multi-Function と、1人の管理者と n 人の正規および $n-1$ 人の非正規従業員からなる Line が Mix された方式である。

Multi-Function方式 ($i=3$) は、1人の管理者と n 人の多能工化された正規および $n-1$ 人の非正規従業員がそれぞれ n 種類の作業を担当する Multi-Function が2つある方式である。

その上で、上記3種類の方式におけるコスト c_i と作業エントロピー h_i を考えていくことにするが、その際に問題を簡素化するため、山下・西 (2012) の設定条件を踏まえ、下記のような前提条件を置くことにする⁵⁵。

- ① 正規従業員は1ブロックにつき「管理者」1人と「一般従業員」1人とする。
- ② Line方式 ($i=1$) におけるすべての非正規従業員を「単能工」とする。
- ③ Mix方式 ($i=2$) と Multi-Function方式 ($i=3$) の多能工は n 種類の作業を担当し、管理者は管理のみで作業を担当しないものとする。
- ④ $2n$ 種類の作業の負荷はすべて等しいものとする。
- ⑤ n 人の単能工に対する管理の負荷はすべて等しいものとする。
- ⑥ エネルギーをコスト (賃金) によって捉えることにする。
- ⑦ 正規従業員 (管理者) のエネルギー (賃金倍率) は2.0倍 ($a_1 = 2.0$)、正規従業員 (一般従業員) の賃金倍率は1.5倍 ($a_2 = 1.5$) で固定とする。
- ⑧ 各方式におけるエントロピーは、「どの作業を行うか」についてのエントロピー (従業員) と、「だれを管理するか」についてのエントロピー (管理者) の和によって表すことにする。
- ⑨ 本研究のモデルは、パート従業員等が従事するチェーンストアやスーパーマーケット等の小売業を対象とし、図3～図5のような3種類の方式の配分問題を考えることにする。

⁵⁵ 山下, 西 (2012), 前掲

こうした前提条件に基づけば、3種類の方式におけるコスト c_i と作業エントロピー h_i は表2のようになる。ただし、対数の底を e (自然対数) とする。

表2. 非正規従業員の多能工化を考慮した賃金 c_i と作業エントロピー h_i

方式 i	賃金 c_i	作業エントロピー h_i
Line	$2a_1+2a_2+2(n-1)$	$2 \cdot \log n$
Mix	$2a_1+2a_2+(b+1)(n-1)$	$(n+1)\log n$
Multi-Function	$2a_1+2a_2+2b(n-1)$	$2n(n+1) \cdot \log n$

次に、最小限のエネルギー(低コスト=賃金)で、柔軟かつ多様な活動(高エントロピーの活動)を行うことにより、作業エントロピーを最大化するような方式の選択比率を推定する分析モデルを提案するため、

- ①なるべくコスト(賃金 c_i)を少なく
 - ②なるべく作業エントロピー h_i を大きく
 - ③なるべく各方式 i への配分エントロピー E を大きく
- するような各方式 i への選択比率 p_i を推定する。

そこで、まず①と②に関しては、山下・西(2012)と同様に⁵⁶、
①/②の平均 T を小さくすることを考える。

$$T = \sum_i p_i \cdot c_i / h_i \quad (1)$$

また、各方式 i への配分エントロピー E をシャノン・エントロピーとして、(2)式のように表すことにする。

$$E = -\sum_i p_i \cdot \log p_i \quad (2)$$

まず、①~③を、山下・西(2012)は、 E/T の最大化問題として、(3)式のように定式化しており、本研究もこれと同様のアプローチをとることにする。ただし、 λ はラグランジュの未定乗数である。

$$\begin{aligned} \varphi &= E/T + \lambda \cdot (\sum_i p_i - 1) \\ &= -\sum_i p_i \log p_i / (\sum_i p_i \cdot c_i / h_i) + \lambda \cdot (\sum_i p_i - 1) \rightarrow \max. \quad (3) \end{aligned}$$

⁵⁶ 山下, 西 (2012), 前掲

その上で、 φ を最大化する p_i を推定すべく、

(3) 式を p_i で偏微分して 0 とおくと、(4) 式のようになる。

$$\partial\varphi/\partial p_i = \{(-\log p_i - 1) \cdot T - E \cdot c_i/h_i\} / T^2 + \lambda = 0 \quad (4)$$

ここで、(4) 式の両辺に p_i をかけて、 i について足し込むと、

$$\begin{aligned} \sum_i p_i \{(-\log p_i - 1) \cdot T - H \cdot c_i/h_i\} / T^2 + \lambda \cdot \sum_i p_i \\ = (E \cdot T - E \cdot E \cdot T) / E^2 + \lambda = 0 \end{aligned} \quad (5)$$

となるため、

$$\lambda = 1/T \quad (6)$$

が得られる。そこで、(6) 式を (4) 式に代入して、その式を整理すると、

$$-\log p_i - (c_i/h_i) \cdot E/T = 0 \quad (7)$$

$$p_i = \exp[-(c_i/h_i) \cdot E/T] \quad (8)$$

さらに、 $Q = \exp[-E/T]$ とおけば、(8) 式は (9) 式のように簡素化される。

$$p_i = Q^{-c_i/h_i} \quad (9)$$

(9) 式の Q は未知であるが、各方式 i への選択比率 p_i の和が 1 であることを利用して、(9) 式を i について足し込んだ値が 1 になるような Q を数値的に求め、それを (9) 式に代入すれば、(3) 式を最大化する選択比率 p_i を推定することができる。

本研究の提案モデルに対して下記のように簡単な数値例を設定し、賃金/作業エントロピー（特性値 $T_i = c_i/h_i$ ）をなるべく小さく、かつ作業全体としてのエントロピー h_i をなるべく大きくするような方式 i の選択比率 p_i を推定する。ここでは、正規従業員の賃金倍率 $a_1 = 2.0$ （管理者）、 $a_2 = 1.5$ （一般従業員）で一定、非正規雇用の賃金倍率 $b = 1.0, 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5$ の数値例を設定する。こうした数値例による分析から得られた各方式 i ごとの選択比率 p_i とコスト c_i は、表 3 のようになる。

表 3. 数値例の分析結果

(作業 $n=1$)

賃金倍率 a, b	方式 i i	賃金 c_i	作業エントロピー h_i	特性値 T_i c_i/h_i	選択比率 p_i
$a_1=2.0$	$i=1$: Line	13.0	2.773	4.689	0.069
$a_2=1.5$	$i=2$: Mix	13.0	6.931	1.876	0.344
$b=1.0$	$i=3$: Multi-Function	13.0	13.863	0.938	0.587
$a_1=2.0$	$i=1$: Line	13.0	2.773	4.689	0.074
$a_2=1.5$	$i=2$: Mix	13.3	6.931	1.919	0.345
$b=1.1$	$i=3$: Multi-Function	13.6	13.863	0.981	0.581
$a_1=2.0$	$i=1$: Line	13.0	2.773	4.689	0.079
$a_2=1.5$	$i=2$: Mix	13.6	6.931	1.962	0.346
$b=1.2$	$i=3$: Multi-Function	14.2	13.863	1.024	0.575
$a_1=2.0$	$i=1$: Line	13.0	2.773	4.689	0.084
$a_2=1.5$	$i=2$: Mix	13.9	6.931	2.005	0.347
$b=1.3$	$i=3$: Multi-Function	14.8	13.863	1.068	0.569
$a_1=2.0$	$i=1$: Line	13.0	2.773	4.689	0.089
$a_2=1.5$	$i=2$: Mix	14.2	6.931	2.049	0.347
$b=1.4$	$i=3$: Multi-Function	15.4	13.863	1.111	0.564
$a_1=2.0$	$i=1$: Line	13.0	2.773	4.689	0.094
$a_2=1.5$	$i=2$: Mix	14.5	6.931	2.092	0.348
$b=1.5$	$i=3$: Multi-Function	16.0	13.863	1.154	0.558

表3の結果より、すべての場合について、非正規従業員の賃金倍率 b が増大するほど、Line の選択比率 p_i が増大し、Multi-Function の選択比率 p_i は減少する。Mix の選択比率 p_i は、約 34% で概ね一定の値となる。また、賃金倍率 b が小さい時には、作業 n を Multi-Function によって従事させる方が優位性は高くなる。逆に、賃金倍率 b が大きくなると選択比率 p_i は小さくなるため、Multi-Function の優位性は徐々に低くなる。この Multi-Function は、多能工が複数の職務を担当するため、各作業の複雑性・多様性が増大（高エントロピー化）している。

賃金倍率 $b = 1.0$ のとき、どの方式 i においても賃金は $c_i = 13.0$ で一定となる。選択比率は Line の $p_i = 0.069$ が最も小さくなっている。Multi-Function の特性値 ($T_i = 0.938$) が最も小さくなっており、選択比率 ($p_i = 0.587$) は最も大きくなっている。この時点では、従業員に対し、複雑な作業を低賃金で従事させる方が有益であるため、Multi-Function の方が優位性は高くなる。しかし、低賃金で働く労働者に、さらに複雑な作業を強いるのは、あまり現実的ではないと思われる。

次に、賃金倍率 $b = 1.5$ のとき、Multi-Function の選択比率 ($p_i = 0.558$) は、Line の選択比率 ($p_i = 0.094$) の約 5.93 倍であり、依然として有利な結果となっている。また、このとき Multi-Function の賃金は $c_i = 16.0$ と増大し、従業員の賃金倍率 ($a_2 = 1.5, b = 1.5$) が同等（同一労働同一賃金）となっており、非正規従業員の待遇が改善されることになる。一方、経営側にとっても、賃金 c_i の上昇は、多能工化した非正規従業員の職務遂行能力の高度化に包含されるのである。

このように、Multi-Function では、複雑な作業を低賃金で従事させることができるため、賃金倍率 b を大きくしても、その優位性が維持されるのである。

Multi-Function は、Line と比較して、作業エントロピー hi が高く、特性値 Ti は小さくなっている。これは、賃金 ci が上昇し、作業エントロピー hi が増大していることを示している。このように、Multi-Function の方式は、複雑な作業をこなすため、メンバーが活性化している必要があることが示唆される。

したがって、方式 i において Multi-Function による組織が、より活性化していることがわかる。すなわち、企業経営をコスト（賃金）面から見た場合、従業員を単能工から多能工化すれば、組織は活性化するため、賃金の上昇分を吸収することができるのである。

以上のように、本研究の提案モデルは、①賃金 ci をなるべく小さく、②作業エントロピー hi をなるべく大きく、かつ③配分エントロピー E をなるべく大きくするような選択比率 pi を推定しており、これらは、現実に即した結果となっている。これより、急速に複雑化・多様化する企業経営において、本研究の提案モデルは、低エネルギー化（賃金）と高エントロピー化（作業）といった2つの方向性の調和を図る分析枠組みとなりうるものであろう。

5. おわりに

非正規雇用には、「雇用格差」、「賃金格差」、「男女格差」の3つの格差が存在するが、非正規雇用問題における賃金格差の改善策として注目されている「同一労働同一賃金」は、国連のSDGsによって2030年までに達成する目標になっている。また、2018年6月に成立した働き方改革関連法により、2020年4月1日から、同一労働同一賃金制度が施行されている。そこで、本研究では、非正規雇用問題における3つの格差問題のうち、賃金格差を改善すると期待されている同一労働同一賃金について考察した。さらに、非正規従業員の賃金と作業の複雑性の関係进行分析するため、賃金／作業エントロピーをなるべく小さく、かつ作業全体としてのエントロピーをなるべく大きくするような選択比率を推定するための同一労働同一賃金（EPEW）モデルを提案した。

2章では、日本における同一労働同一賃金について考察した。厚労省の同一労働同一賃金ガイドラインによれば、同一労働同一賃金の目的は、通常の労働者と、短時間・有期雇用労働者、派遣労働者との間に見られる不合理と認められる待遇の相違や、差別的取扱いの解消を目指すことである。また、2020年には、同一労働同一賃金に関する5件の最高裁判決が出されているが、その最高裁判決の内容は、個々の待遇の趣旨や必要性が個別に考慮され、不合理性の存否判断がなされており、賃金格差については、まだ不合理であると判断された事案はない。

この同一労働同一賃金は、欧米の「職務給」を前提に実現した原則であるため、同一労働同一賃金を実現するには、労働組合が職種別、産業別に結成されていることが前提となるが、日本においては企業別組合が形成されているため、適応させるのが難しい制度なのである。

3章では、欧州の英独仏の同一労働同一賃金について取り上げた。次に、欧米で一般的な職務給

と日本における職能資格制度を考察した。この職能資格制度（職能給）は、日本の長期雇用を前提とした人事管理の中では効果的であるが、短期雇用の未熟練な従業員にはうまく適合しないため、職務分析の重要性は増している。そのため、今後は、職務給による同一労働同一賃金の考え方を企業に取り込み、他方では職務遂行能力を正確に測定し、精度の高い「人事考課システム」を構築するなど、バランスの良い職能資格制度（職能給）を開発することが課題となると考えている。

また、ILOの同一価値労働同一報酬の権利とは、男女が同じあるいは類似の仕事をする場合には、同一賃金を受け取らなくてはならず、全く異なる仕事をしていても、同一価値の仕事である場合には、同一賃金を受け取るべきであるという考え方である。すなわち、ILOや欧州の同一労働の概念の発端は男女差別にある。日本の労働市場においても、非正規雇用者の68.3%を女性が占めており、男女格差がある。したがって、同一労働同一賃金の制度化は、ILOが掲げる同一価値労働同一報酬の原則を達成するためには、ぜひとも達成しなければならない課題である。

4章では、経営者のコスト意識は高く、経営体力のない中小零細企業の経営者の中には、最低賃金の引き上げや同一労働同一賃金の導入により、雇用を維持することができないという抵抗感を持つものが多い。そこで、非正規従業員の賃金と作業の複雑性の関係を分析するため、同一労働同一賃金（EPEW）モデルを提案した。この提案モデルは、最小限のエネルギー（低コスト＝賃金）で、柔軟かつ多様な活動（高エントロピー化）を行うことによって、作業エントロピーを最大化するような3つの方式の選択比率を推定する分析モデルである。

その結果、本研究の提案モデルは、賃金の上昇分を作業エントロピーの最大化によって吸収していることを示し、数値例の分析結果については、①賃金 c_i をなるべく小さく、②作業エントロピー h_i をなるべく大きく、かつ③配分エントロピー E をなるべく大きくするような選択比率 p_i を推定しており、これらは、現実に即した結果が得られた。すなわち、企業経営をコスト（賃金）面から見た場合、従業員を単能工から多能工化すれば、組織は活性化するため、賃金の上昇分を吸収することができるのである。

このように、本研究の提案モデルは、現在の企業経営において、低エネルギー化（賃金）と高エントロピー化（作業）といったトレードオフの関係について、そのバランスを図る際の分析枠組みとなりうるものであると考えられる。

【参考文献】

- ・ Bratton, John and Gold, Jeffrey (2017) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT THEORY AND PRACTICE*, 6th ed, Palgrave
- ・ Dessler, Gary (2019) *Human Resource Management*, 16th edition, Global Edition, Pearson Education
- ・ International Labour Organization[ILO] (2013) *Equal pay An introductory guide*
- ・ Insee[Institut national de la statistique et des études économiques] - Institut national de la statistique et des études économiques
- ・ United Nations (2015) *The General Assembly Adopts: Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*

- ・遠藤公嗣（2013）『同一価値労働同一賃金めざす職務評価 官製ワーキングプアの解消』旬報社
- ・大内伸哉, 八代尚宏, 大庭浩一郎, 岩元昭博, 吉田肇（2021）『同一労働同一賃金 最高裁5判決と企業対応』日本法令
- ・奥愛, 越前智亜紀, 和田誠子（2016）「正社員の男女間賃金格差の解消に向けた検討—フランスとイギリスの事例を踏まえて—」PRI Discussion Paper Series (No.16A-10) 財務省
- ・鍵山整充（1989）『職能資格制度』白桃書房
- ・北岡大介（2018）『「同一労働同一賃金」はやわかり』日本経済新聞社
- ・経団連（2016）「同一労働同一賃金にむけて」日本経済団体連合会
- ・厚生労働省（2018）「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」厚生労働省告示第430号
- ・厚生労働省（2021）『令和3年版 労働経済白書』
- ・小針泰介（2016）「欧州にみる同一労働同一賃金」調査と情報 第909号, 国立国会図書館
- ・柴山恵美子（2016）「欧州連合（EU）における男女同一賃金原則の発展」, 『国際女性』No. 30, pp.121-124
- ・新・日本の経営システム等研究プロジェクト編（1995）『新時代の「日本の経営」—挑戦すべき方向とその具体策—』日本経営者団体連盟
- ・高橋伸夫（1993）『組織の中の決定理論』朝倉書店
- ・富岡禎司（2020）「日本の雇用慣行の脆弱性—非正規雇用問題と企業別組合—」, 『商学研究論集』第53号 明治大学大学院, pp.151-174
- ・富岡禎司（2021a）「日本の企業経営における非正規雇用問題の諸問題」, 『商学研究論集』第54号 明治大学大学院, pp.177-198
- ・富岡禎司（2021b）「日本の労働市場における雇用形態の二極化について—公企業に見る非正規雇用の諸問題—」明治大学修士論文
- ・富岡禎司（2022）「非正規雇用問題における最低賃金水準の国際比較」, 『商学研究論集』第56号 明治大学大学院, pp.179-198
- ・富岡禎司・山下洋史（2022）「非正規雇用問題における賃金格差の最低賃金モデル」, 『日本経営システム学会全国研究発表大会講演論文集』日本経営システム学会, pp.50-53
- ・内藤忍（2009）「当事者の自律的規制を促すしくみ—イギリスの「平等賃金に関する行為準則」を素材に」, 『季刊労働法』226号（2009年秋季）。
- ・西村聡（2019）『同一労働同一賃金を実現する 職務分析・職務評価と賃金の決め方』日本法令
- ・日経連能力主義管理研究会（1969）『能力主義管理—その理論と実践—』日本経団連出版
- ・濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波書店
- ・濱口桂一郎（2017）『EUの労働法政策』労働政策研究・研修機構
- ・濱口桂一郎（2021）『ジョブ型雇用社会とは何か—正社員体制の矛盾と転機』岩波書店
- ・藤野敦子（2018）「フランスで「同一価値労働同一賃金」原則は実現しているのか？—フランスの実態と課題—」京都産業大学経済学レビュー No.4
- ・山下洋史（2016）『人的資源管理と日本の組織』同文館出版
- ・山下洋史, 西剛広（2012）「工業経営における「非正規従業員による低エネルギー化と正規従業員による高エンタロピー化の調和モデル」」, 工業経営研究第26巻, 工業経営研究学会
- ・山田久（2017）『同一労働同一賃金の衝撃 「働き方改革」のカギを握る新ルール』日本経済新聞社
- ・水町有一郎（2011）「「同一労働同一賃金」は幻想か？—正規・非正規労働者間の是正格差のための法原則のあり方—」RITEI Discussion Paper Series11-J-059, 独立行政法人経済産業研究所
- ・水町有一郎（2011）「日本型『同一労働同一賃金』は幻想か？—正規・非正規労働者間の是正格差のための法原則のあり方—」RITEI Discussion Paper Series19-J-011, 独立行政法人経済産業研究所
- ・水町有一郎（2019）『「同一労働同一賃金」のすべて 新版』有斐閣

- ・ 連合（2016）「雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた連合の考え方」
- ・ 労働政策研究・研修機構〔JILPT〕（2017）「資料シリーズ No.181 諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査」
- ・ JILPT（2019）「フランス労働法改革の意義と 労使関係への影響，JILPT 資料シリーズ No.211」