1．賃金格差とジェンダー平等
――同一（価値）労働同一賃金論の批判的検討――

Wage Gap and Gender Equity: A Critical Review of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value

永田　　瞬 NAGATA Shun

は じ め に

国際的にも大きい日本の雇用形態別、性別賃金格差に対して、ここ数年、同一労働同一賃金論や同一価値労働同一賃金論が注目されている。同一労働同一賃金論は、同じ仕事であれば同じ賃金が支払われるべきだとする議論であるのに対し、同一価値労働同一賃金論は、性別職掌分離克服の観点から、異なる職務価値を比較し格差是正を目指す議論である。日本でも2000年代以降、研究者と労働組合等の諸団体との間で共同研究が進み、公務部門、医療関係、スーパーマーケット等の職場で職務評価の実践が進んでいる。

こうした状況に対し、労働者の年齢や勤続など属性を重視する日本の雇用慣行が、同一労働同一賃金論の動きと適合するのか、あるいは新たな制度設計の導入過程で、労働者の賃金下落が伴うのではないか等の懸念が広がっている。本稿では、賃金格差是正に関わる２つの代表的な議論を批判的に検討し、あるべき雇用環境の方向性を提示したい。

以下、第Ⅰ節では、労働者の賃金が下落するなかで求められる賃金格差是正は、労働条件の底上げがはかられるものでなければならないことを示す。第Ⅱ節では、市場原理にもとづき格差是正を試みる議論（以下、新自由主義派）とジェンダー平等の視点から格差是正を試みる議論（以下、ジェンダー派）の骨格を紹

介する。第Ⅲ節では、賃金格差是正に関わる両議論の問題点を検討し、第Ⅳ節では賃金格差是正の方向性を提示する[1)]。

Ⅰ　賃金格差と賃金水準

日本の賃金は1990年代以降、長期下落傾向にある。国税庁『民間給与実態調査』によれば、2015年の１年勤続者の平均給与は420.4万円で、1989年以降のピークである1997年の467.3万円と比べて、46.9万円減少している（**図１**）。こうした労働者の賃金下落は、直接的には正規労働者の賃金カーブの伸び悩みや、労働市場における非正規労働者の拡大などの要因の影響が大きい。

第１に、正規労働者の賃金カーブの伸び悩みである。厚生労働省『賃金構造基本統計調査』によれば、20～24歳の賃金を基準としたとき、2006年は35～39歳の賃金が約1.8倍、40～44歳が約2.1倍であるのに対し、2016年は前者が約1.6倍、後者が約1.8倍へと下落している（**図２**）。2000年代以降、正規労働者に対して、目標管理制度、年俸制、賞与の成果主義化など賃金抑制を意図する人事管理がとられたことの影響が大きい（橋場 2016：175）。

第２に、非正規労働者の増大である。総務省『労働力調査』によれば、アル

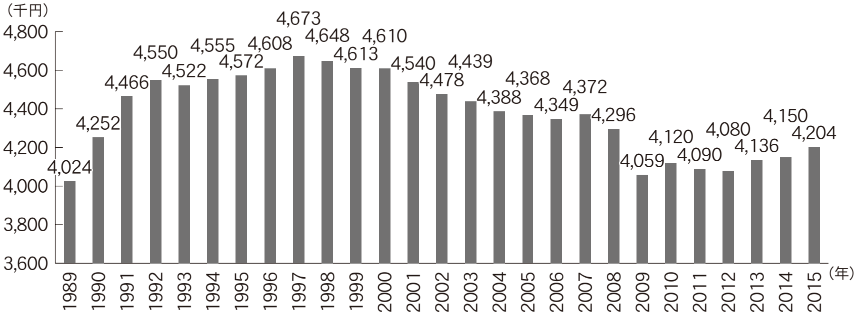

図１　１年勤続者の平均給与（給料・手当と賞与）**の推移**

（出所）国税庁『民間給与実態調査』より作成。

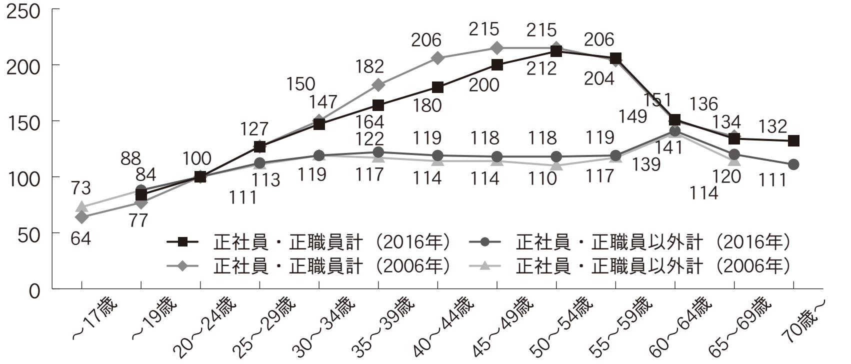

図２　正規雇用･非正規雇用の賃金カーブ（2006年と2016年, 20～24歳＝100）

（出所）厚生労働省『平成28年賃金構造基本統計調査』『平成18年賃金構造基本統計調査』（e-stat）より作成。
（注）20～24歳を100としたときの値。時給は､（きまって支給する現金給与額＋年間賞与その他特別給与額）÷12／所定内実労働時間＋超過実労働時間、で計算した。

バイト、パート、派遣労働者などの非正規労働者は、1985年２月の655万人から、2017年１～３月の2017万人へと約3.1倍に拡大している。雇用形態別の賃金カーブをみれば明らかなように、非正規労働者の多くは、勤続や技能の蓄積に比例した賃金上昇が確認されない。正規労働者と比較して賃金カーブはフラット化する（**図２**）。また、男性の非正規労働者も拡大傾向にあるとはいえ、非正規労働者2017万人の68.3％（1377万人）は女性である。

非正規労働者の中には，自らの収入で生計をたてる家計自立型の労働者も増えている。正規労働者の中にも、定期昇給や賞与が支給されない周辺的正社員の増加もみられる[2)]。大企業の資本蓄積が、輸出主導型から、多国籍企業型あるいは逆輸入型へとシフトしていることで、国内の労働者の賃金が抑制されている。こうした事情を踏まえるのであれば、いま求められる賃金格差是正は、労働者の労働条件底上げが可能なものでなければならない[3)]。

Ⅱ　新自由主義派とジェンダー派の同一（価値）労働同一賃金論

1　新自由主義派の同一労働同一賃金論

雇用形態別、性別賃金格差是正の必要性を主張する議論のひとつとして新自由主義派の同一労働同一賃金論があげられる。新自由主義派は、労働市場における賃金格差の原因を、男性正規労働者の年功賃金に求め、年功賃金の解体を主張する。同時に、正規労働者の長時間労働を削減するため、解雇可能な限定正社員制度を積極的に評価する[4)]。

第１に、男性正規労働者の年功賃金の問題点である。正規労働者と非正規労働者の間の賃金格差は著しい。それは正規労働者が年功賃金であるのに対し、非正規労働者は市場賃金であるからである。限界生産性の原理からすれば、労働生産性に見合う水準への賃金の収斂が必要である。そのためには正規労働者の年功賃金を解体し、職務基準で同一労働同一賃金を実現することが望ましい。「新自由主義の立場で考える『合理的な賃金』のひとつの基準は、労働者の（限界）生産性（企業の生産活動への貢献度）に見合ったもの」（八代 2011：187)、「賃金格差の是正が望ましいとすれば、主として年功賃金の慣行を見直すことから始めなければならない」（八代 2011：189)。

第２に、限定正社員の導入を通じた解雇規制の緩和である。雇用形態別の労働条件格差は、賃金水準のみならず、雇用の安定度にもみられる。正規労働者は解雇規制に守られているのに対し、非正規労働者は有期雇用契約の反復更新で、雇用が不安定化している。正規労働者の長時間労働も社会問題化しており、転勤や残業が負担となっている。以上から、職務限定の正社員制度が評価される。限定正社員とは「あらかじめ雇用契約で、具体的な職務内容、労働時間、勤務地などが限定されている正社員」（八代 2015：163）であり、「その仕事がなくなった場合には、雇用契約が解除されることもあり得る【傍点引用者】」（八代 2015：212)。すなわち、職務固定だが解雇可能な労働者の存在が推奨される。

このように、新自由主義派の同一労働同一賃金論は、雇用形態別、性別賃金

格差の問題を、労働者間対立として捉える。正規労働者の年功賃金を、非正規労働者の市場賃金に収斂させるとともに、解雇規制の緩和を通じて流動的労働市場の構築を目指す議論だといえよう。

2　ジェンダー派の同一価値労働同一賃金論

ジェンダー派の同一価値労働同一賃金論は、職務評価を通じて相対的に低く評価されてきた仕事の価値を再評価し､賃金格差是正を試みる議論である｡ジェンダー派は、雇用形態別、賃金格差が形成される根本的な要因を、家族賃金思想が具体化された年功賃金に求める。労働者の年齢や勤続を基準とする年功賃金は性差別賃金であり、格差是正には職務基準賃金の確立が必要不可欠との立場に立つ[5)]。

第１に、年功賃金の性差別性である。日本の長期安定雇用に支えられた年功賃金は、男性が働き、女性が家事・育児等を担うという性別役割分業が内面化された家族賃金思想にもとづく。年功賃金は、男性労働者の生活保障をする一方、女性労働者の賃金を低く抑えている。女性は、出産や育児等のために退職を余儀なくされ、職場復帰する際には家計補助型低賃金の非正規雇用に従事することを強いられる。また、正規労働者の女性の場合、長時間労働や転勤を引き受けることができず、人事査定で格差がつけられる。「企業の賃金原資（パイ）は、『男性稼ぎ主』規範に基づいて、男女の労働の価値とはかかわりなく、当初から男性に過分に女性に過少に配分されてきた【傍点引用者】」（森 2011：69)。「労働者の属性を賃金決定の基準とする年功賃金は、ジェンダーによる格差を容易に形成し、男性には年齢と勤続に応じた賃金上昇を、女性には、年齢、勤続とは無関係に、労働生涯の全期間を通じて、年功賃金の出発点をなす低い単身者賃金を支給してきた」（森 2005：83)。

第２に、職務基準賃金を媒介とした同一価値労働同一賃金の展望である。欧米の同一労働同一賃金論や同一価値労働同一賃金論は、職務という共通のものさしが確立してはじめて実現可能である。日本の場合、男性・正規労働者が属人基準賃金であるのに対し、女性・非正規労働者は職務基準賃金であるため比

較ができない。職務評価を通じた同一価値労働同一賃金実現のためには、男性・正規労働者の属人基準賃金を廃棄することが望ましい[6)]。

第３に、限定正社員制度や役割等級制度を職務基準賃金への接近と把握することである。2000年代以降注目されるようになった役割等級制度は、範囲レート職務給に近い性格をもっている[7)]。限定正社員制度もまた、職務内容が固定されているという点で、職務基準賃金の一種である。欧米でなされている職務評価は得点要素法を用いることが多く、労働環境、努力または負荷、責任、知識・技能などの要素を得点化することで、異なる職務の価値を比較検討する。経営コンサルティングが行う職務評価と異なり、感情負担などサービス労働に関わる項目を組み込むことで、女性が多く就労する職場の価値を引き上げることが期待される（遠藤 2015：237-238)。こうして、客観的にみても日本企業の賃金形態は職務基準賃金に接近しており、職務評価を通じた同一価値労働同一賃金実現の可能性が広がる。

このように、ジェンダー派の同一価値労働同一賃金論は、年功賃金の性差別性を問題視し、その是正を目指す。職務評価を通じた同一価値労働同一賃金を実現するためには、職務基準賃金の導入が何よりも必要であるという立場から、属人基準賃金の廃棄を主張する点に特徴があるといえよう。

Ⅲ　新自由主義派とジェンダー派の議論の批判的検討

1　新自由主義派の問題点 ――階級分配視点の欠如――

新自由主義派の同一労働同一賃金論は、労働者間対立として賃金格差を把握する点に特徴があるが、他方で、こうした労働者間格差をもたらす企業の人事労務管理の変化への着目はほとんどみられない。はたして、賃金格差の問題は「労働者対労働者」の利害対立が主軸で、「資本家と労働者との社会階層間対立は少ない」（八代 2015：194）のであろうか。また、事実上の解雇規制の緩和を促進することが、正規労働者と非正規労働者との間の処遇改善や長時間労働の

削減に役立つのであろうか。

第１に、労働者間の賃金格差の問題は、経営者報酬や株主配当の拡大によって生じている。財務省『法人企業統計調査』によれば、2001年度から2014年度の間に、企業の経常利益は約2.3倍、株主配当は約3.8倍に急増しているのに対し、労働者の賃金は約1.1倍である（**図３**）。理論的に見て、利潤と賃金は対抗関係にある。利潤が増加すれば、賃金は減少する。日本の大企業は、1990年代以降に輸出主導型から多国籍企業型へと資本蓄積を変化させ、労働者の賃金を抑制するとともに、経営者報酬や株主配当を強め、内部留保を蓄積してきた[8)]。経営側優位の構造で賃金抑制構造が形成された事実を把握することなく、労働者間対立にだけ焦点を絞ることは、分析枠組みとして大きな問題を残す。

第２に、限定正社員と解雇規制の緩和についてである。日本の正規労働者の長時間労働を引き起こす要因のひとつは、勤務態度までも評価項目に含める人事査定にある。上司による人事査定が労働者の昇進・昇格に多大なる影響を及ぼす。労働時間の長時間化が問題なのであれば、業務量の見直しや必要な労働力の確保等に加えて、長時間労働を助長する人事査定、それ自体の見直しが求められる。そうした点を言及せず、正規労働者を無限定正社員として把握する一方、解雇可能な限定正社員を増加させることは、不安定な労働者をいたずら

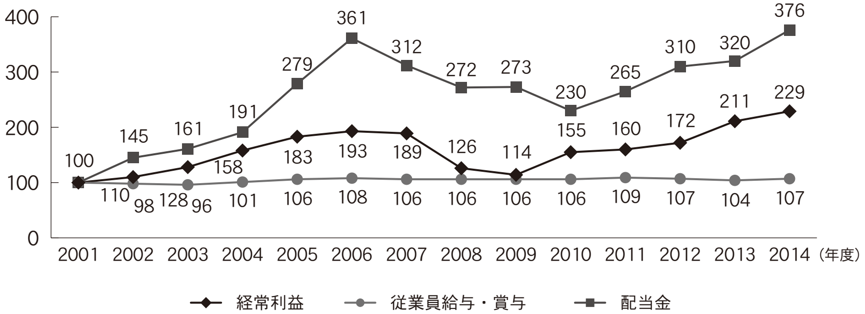

図３　経常利益、従業員給与・賞与、配当金の推移（2001年度＝100）

（出所）財務省『法人企業統計調査』より作成。
（注）2001年度を100としたときの値。全産業ベース。

に増加させることを意味する。職務が固定された限定社員であっても、労働組合が関与するなど経営側の裁量権を制約する機能が担保されなければ、労働者の処遇は一層低下する可能性が高い。

このように、新自由主義派の同一労働同一賃金論は、賃金格差の問題を、階級間分配の問題とセットで論ずるという視点が希薄である。新自由主義派が描く対応策をとれば、正規労働者、非正規労働者双方の労働条件が引き下がる可能性が高い。

2　ジェンダー派の問題点 ——属人基準賃金の性差別性と職務基準賃金の公正性——

ジェンダー派の同一価値労働同一賃金論は、年功賃金が属人基準賃金であるために不可避的に性差別を伴うという理解に基づく。同時に、役割等級制度が職務基準賃金への接近だと把握し、賃金格差是正に有効であるとの理解を示す。それゆえ、ジェンダー派の議論では、第１に、年功賃金が不可避的に男女差別を伴うものなのかという点、第２に、職務基準賃金の導入が公正性を担保するものなのかという点、以上２点は決定的に重要な論点となる。

第１に、年功賃金の性差別性の歴史的検証である。ジェンダー派は、年功賃金が属人基準賃金であるため、本質的に性差別をもつと把握される。また、本人給と家族給から構成される生活保障給の典型である電産型賃金についても、その対象は男性労働者であって、女性労働者は排除されていたとの把握がなされる（山田 1997:33-34)。要するに、生活保障型の年功賃金（いわゆる「年の功」賃金）であれ、年齢や功績を評価の軸とする能力主義型の年功賃金（いわゆる「年と功」賃金）であれ、労働者の属性を基準とするため、女性労働者が必然的に排除されると理解されている。はたして、こうした理解は妥当だろうか。労働者の属性を評価とすることは、女性労働者を自動的に排除することに帰結するのであろうか。

敗戦直後の飢餓状態で、電気産業労働組合が要求した電産型賃金は、本人の年齢、家族数、産業横断的な勤続年数など客観的な指標で、経営側の恣意的な判断を極力排除した点に特徴がある。年齢に基づく本人給と家族数に基づく家

族給は、基本賃金額のおよそ80％を占め、生活保障給としての役割を果たした。同時に、戦前から男性中心に考えられてきた労働者の諸権利を、女性労働者にも拡大することを志向していた。たとえば、生活保障給の本人給は、その対象を主たる生計維持者としており、戦時中の勤労動員で多く就労していた女性もカバーされた。また、扶養家族は本人の配偶者、その子供、孫、本人の父母、配偶者の父母など広範囲にわたり、扶養の実態に即した運用がなされていた（河西 2015：79-87）。電産型賃金は万人に平等な賃金体系であり、年齢や勤続などの客観的な指標を、労働者の能力など主観的な指標に変更してきたのは、むしろ日経連など経営者団体である。男性労働者有利に働く能力主義管理こそ、男女賃金格差を生む根本的な要因に他ならない。

第２に、職務基準賃金における公正性担保の問題である。職務基準賃金は賃金形態を分類する類型のひとつであり、それ自体は賃金格差是正に寄与するものではない。同一価値労働同一賃金を目指す職務評価を通じて、相対的に価値の高い職務と価値の低い職務へと再序列化が進めば、序列下位の職務に女性労働者が配置される可能性も否定できない（首藤 2013：159）。職務評価における各要素の配点も、ジェンダー平等な指標をどれだけ配置できるか否かで、得られる数値結果は異なる。経営側が女性労働者にとって不利な項目を重視すれば、職務基準賃金が成立しても、雇用形態別、性別賃金格差は温存される可能性もある[9)]。

限定正社員制度についても同様である。ジェンダー派は、限定正社員制度を職務基準賃金への接近と把握するが、労働者の過剰労働が抑制されるか否かは、経営権の抑制がなされるかどうかに依拠する[10)]。すなわち、現状の経営側優位の構造のもとでは、限定正社員制度は、事実上の雇用調整の労働者として活用される可能性が高い。職務基準賃金を、労働者の処遇改善の唯一の手段として理解するあまり、結果として、新自由主義派の同一労働同一賃金論と同じ内容になっている[11)]。このように、職務基準賃金は、それ自体で、ただちに公正で中立な人事・賃金システムを生み出すものではない。

Ⅳ　賃金格差是正の方向性

1　役割等級制度の評価

日本の賃金形態は、依然として属人基準賃金である。1990年代以降本格化する年功的処遇の見直しは、成果主義賃金の失敗を経て、2000年代以降、職能資格制度と役割等級制度へと収斂しつつある。労務行政研究所の「人事労務諸制度実施状況調査」によれば、上場企業と上場企業に匹敵する非上場企業で導入されている資格等級制度は、職能資格制度54.7％、役割等級制度27.6％、職務等級制度12.6％である（**図4**）。2000年代半ば以降、職能資格制度が再評価されるとともに、役割等級制度が徐々に増えている点が注目される。

役割等級制度は企業が期待する貢献度や働き方を序列化し、役割期待に対する貢献度を評価する（黒田・山崎 2012：69）。キヤノンの事例では、職務と職責をあわせたものが役割であるとされる。キヤノンがわざわざ職責という概念を導入しているのは、人材育成がおろそかになるという危惧からである。職責という概念で、労働者の企業忠誠心を担保しようと考えている（遠藤 2014：54-55）。日本企業では、依然として職能資格制度が根強く支持されているとともに、職責という概念で労働者の姿勢や意欲を評価しうる枠組みが整備されている。

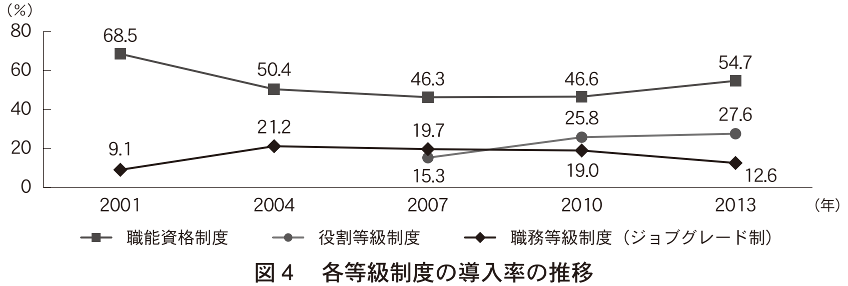

図４　各等級制度の導入率の推移

（出所）労務行政研究所「人事労務諸制度実施状況調査」（2013年）。
（注１）2013年調査では全国証券市場の上場会社3432社と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上）304社の合計3736社を対象。214社の回答。
（注2）役割等級制度とは、仕事の責任や権限の範囲をベースとした経営合理性の高い処遇を担う制度である。この調査では役割等級制度を「職務等級制度」の一種に区分している。

このことは、いまなお日本の賃金体系が属人基準賃金の枠内で運用されていることを意味する[12]。

2　人事査定とジェンダー平等

職能資格制度では、上位資格に昇進・昇格する際の人事査定が、また、職務に加えて職責が重視される役割等級制度では、労働者の働き方を評価する人事査定が、それぞれ重要な意味を持つ。基幹労働力化した非正規労働者の一部に対して、正規労働者と同じ枠組みで人事管理を適用する事例も増えている（本田 2007：73-74)。こうした事情を踏まえれば、人事査定においてジェンダー平等な指標を構築していくことは、雇用形態別、性別賃金格差の是正を行う上で有力な武器になると考えられる。査定項目や内容に関する労使交渉を行い、査定の客観性や納得性を確保していくこと、査定結果を公開し、被査定者の救済制度を設けることなどが求められる（黒田・山崎 2012：185-186)。査定結果の公開や救済制度の整備が進んだ結果、男女賃金格差が縮小したと判断される事例もみられる（山縣 2010：159-161)。このように、労働者の属性をその評価対象とする日本の人事管理の現状にてらして、それらを極力職務に関わるものに限定するとともに、評価項目全体の透明性や公平性を担保することは、賃金格差是正の条件となると考えられる[13]。

お わ り に

本稿では、賃金格差是正という観点から、新自由主義派とジェンダー派の議論を批判的に検討した。新自由主義派とジェンダー派は、それぞれの理論的枠組みは異なるものの、年功賃金の見直しと、職務基準賃金の必要性を指摘する点で共通の特徴を持つ。また、職務基準賃金を重視するあまり、労働者の賃金引き下げに十分な配慮が払われていない点に課題を残す。本稿では、雇用形態別、性別賃金格差是正を行う上では職務基準賃金、それ自体が公正性を担保するものではなく、それらが有効に機能するためには労働側の関与が必要不可欠であること、依

然として労働者の忠誠心を重視する傾向が強い日本の雇用慣行のもとで、人事査定の透明性や公平性を追求することは、ジェンダー平等を実現する上で有効な手段となりうることを指摘した。いま求められるのは、労働者の賃金底上げと平行して、労働者間の賃金格差が是正される方向性の検討である。そのためには、1990年代以降のグローバル展開で、経営者報酬や株主配当が過度に重視される日本企業の分配構造の問題点についても議論を深める必要がある。

基幹労働力化した非正規労働者の一部は、正規労働者と同様の人事管理の適用を受ける事例もあるとはいえ、多くの非正規労働者は地域最低賃金水準で働いている。国際的にみて、日本の最低賃金水準は著しく低く、最低賃金の引き上げを通じて、労働者が単身で生活可能な賃金相場を準備していくことが求められる。この点は今後の重要な課題のひとつである[14)]。

注

1）1990年代から2000年代初頭にかけての新自由主義派とジェンダー派の議論の検討は、永田（2010）を参照。本稿では2000年代後半以降の議論をカバーしている。

2）NPO・POSSEの調査によれば、定期昇給や賞与の欠ける「周辺的正社員」の38％は週60時間以上働き、53％は月収20万円以下である。また違法状態を経験した「周辺的正社員」は53.4％にのぼる（本田 2009：48-49）。

3）大企業がグローバル展開するなか、中小企業を軸とする日本経済の展望を考察することは極めて重要な課題である。労働者の賃金引き上げも地域経済活性化や中小企業支援という枠組みから議論される必要がある。繊維中小企業を対象とした人材育成の事例は永田（2016）を、経営指針を柱として人材確保を進める中小製造業の事例は永田（2017）を参照されたい。

4）以下、新自由主義派の代表的論者として八代尚弘氏の議論を中心に検討する。なお、新古典派経済学では、若年層の雇用問題も現役労働者との対立の中で論じられる傾向が強い。たとえば、大竹・奥平（2006：182）では、若年層の所得格差解消の方法として、「既存労働者が実質賃金の切り下げに応じやすい環境【傍点引用者】」を構築することの重要性が指摘されている。

5）ジェンダー派を代表する研究として、森（2005）、遠藤（2014）、木下（2016）等がある。

6）「同一労働同一賃金が実現するのは、このような世界【ジョブ型世界のこと――引用者】においてだ。いろいろな方法で正社員と非正社員の処遇格差を是正していくことは可能だし、喫緊の課題だ。だがそれは、日本の労働社会で同一労働同一賃金が実現したこと

を意味しない」（木下 2016：57）。また、遠藤（2008：35）では、「正規労働者は属性基準賃金に固執すべきでなく放棄すべきであり、職務基準賃金を志向すべきである【傍点引用者】」として、属人（属性）基準賃金の廃棄が主張されている。

7）「役割給は、職能給でもなければ、職務給でもない。しかし、職務給に、正確には範囲レート職務給に、近づいている」（遠藤 2014：51）。

8）村上（2013：228）は、2000年代以降の外需依存型の成長は、「不安定雇用下の膨大な非正規労働者の堆積を伴っている」という点で、従来の資本蓄積構造と異なると指摘している。

9）職務評価を通じた同一価値労働同一賃金論の問題点として、1）賃金水準を規定しない、2）職務評価への過度の期待、3）職務評価後の再序列化などを指摘した研究として、中川（1996：5-9）、櫻井（2016：125-129）がある。

10）政府の規制改革会議等における限定正社員構想が、「経営独裁」状態を所与にしていることの問題性については、後藤（2014：296-298）が的確に整理をしている。

11）木下（2012：66）は、濱口桂一郎氏のメンバーシップ論を紹介しつつ、ジョブ型雇用契約では、「その会社で担当する職務が縮小したり、なくなったら、会社を去ることは致し方のないこと【傍点引用者】」との理解をされている。

12）日本経団連の「同一労働同一賃金の実現に向けて」（2016年7月19日）では、「将来的な仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）」等の要素を加味したうえで、「同一の付加価値の企業にもたらすと評価される労働に対して、同じ賃金を支払う」べきだとする、独自の同一労働同一賃金論が展開されている。職責が役割等級制度に組み込まれているのと同じように、労働者の企業に対する忠誠心を担保しようとしている。

13）1990年代前後の男女賃金格差問題の議論状況と、対案としてのジェンダーニュートラルな人事査定の必要性については、黒田（1995：153-155）を参照。

14）後藤（2016：13）は、最低賃金1500円を掲げるAEQUITAS（エキタス）の主張は、ここ数年急速に、「要求としてのリアリティ」が増しているとしている。

● 参考文献

遠藤公嗣（2008）「職務給と『同一価値労働同一賃金』原則――均等処遇のために（下）」『労働法律旬報』1686。

遠藤公嗣（2014）『これからの賃金』旬報社。

遠藤公嗣（2015）「同一〈価値〉労働同一賃金とは何か」『世界』869。

大竹文雄・奥平寛子（2006）「解雇規制は雇用機会を減らし格差を拡大させる所得格差解消の手立てを考えるために」福井秀夫・大竹文雄編『脱格差社会と雇用法制法と経済学で考える』日本評論社。

河西宏祐（2015）『電産型賃金の思想』平原社。

木下武男（2012）『若者の逆襲　ワーキングプアからユニオンへ』旬報社。

木下武男（2016）「同一労働同一賃金を実現するジョブ型世界」『POSSE』31。

黒田兼一（1995）「男女賃金格差と人事考課――『コンパラブル・ワース』論争によせて――」

基礎経済科学研究所編『日本型企業社会と女性』青木書店。
黒田兼一・山崎憲（2012）『フレキシブル人事の失敗』旬報社。
後藤道夫（2014）「安倍政権の社会保障改革と労働改革――皆保険体制の解体と労働移動強制」渡辺治・岡田知弘・後藤道夫・二宮厚美『〈大国〉への執念　安倍政権と日本の危機』大月書店。
後藤道夫（2016）「『最賃1500円』運動――その大きな背景と変化――」『賃金と社会保障』1660。
櫻井幸男（2016）「労働過程論と『同一価値労働同一賃金』論批判」『労務理論学会誌』25。
首藤若菜（2013）「男性稼ぎ主モデルと女性労働」社会政策学会編『社会政策』5（1）。
中川スミ（1996）「賃金格差と賃金水準――男女賃金格差是正をめぐるいくつかの論点――」『賃金と社会保障』1176。
永田 瞬（2010）「労働市場改革と均等待遇――新自由主義派とジェンダー派の議論をめぐって――」『福岡県立大学人間社会学部紀要』19（1）。
永田 瞬（2016）「児島繊維産業における人材育成の課題――技能実習生活用のジレンマ――」法政大学大原社会問題研究所・相田利雄編『サステイナブルな地域と経済の構想――岡山県倉敷市を中心に』御茶の水書房。
永田 瞬（2017）「経営指針と従業員育成――山岸製作所――」高崎経済大学地域科学研究所編『地方製造業の展開――高崎ものづくり再発見――』日本経済評論社。
橋場俊展（2016）「賃金管理と処遇問題」澤田幹・谷本啓・橋場俊展・山本大造『ヒト・仕事・職場のマネジメント　人的資源管理の理論と展開』ミネルヴァ書房。
本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー　基幹化と新しい労使関係』白桃書房。
本田由紀（2009）『教育の職業的意義』筑摩書房。
森ます美（2005）『日本の性差別賃金――同一価値労働同一賃金原則の可能性――』有斐閣。
森ます美（2011）「『価値の承認』・『資源の配分』の実証研究――ペイ・エクイティ研究の意義――」大沢真理編『承認と包摂へ――労働と生活の保障――』岩波書店。
村上研一（2013）『現代日本の再生産構造分析』日本経済評論社。
八代尚宏（2011）『新自由主義の復権』中央公論社。
八代尚宏（2015）『日本的雇用慣行を打ち破れ　働き方改革の進め方』日本経済新聞社。
山縣宏寿（2010）「生協における賃金・査定と労働組合――CK生協の事例に基づいて――」法政大学大原社会問題研究所・鈴木玲編『新自由主義と労働』御茶の水書房。
山田和代（1997）「電産賃金体系における『年齢』と『家族』―ジェンダー視点からの分析」『大原社会問題研究所雑誌』461。

（**筆者**＝高崎経済大学）