

令和 2 年 6 月 15 日現在

機関番号：32623

研究種目：基盤研究(B)（一般）

研究期間：2017～2019

課題番号：17H02245

研究課題名（和文）同一価値労働同一賃金原則に基づく新たな賃金制度と法の研究 男女賃金格差の解消へ

研究課題名（英文）Study of Fair Pay System and Pay Equity Law based on the Principle of Equal Pay for Work of Equal Value

研究代表者

森 ます美（MORI, Masumi）

昭和女子大学・生活機構研究科・教授

研究者番号：70141281

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 14,100,000円

研究成果の概要（和文）：同一価値労働同一賃金原則（ILO100号条約）に基づくカナダ・オンタリオ州のペイ・エクイティ法の研究からは、プロアクティブ（使用者に賃金差別を是正する積極的な義務を課す）な法制を担保する「ペイ・エクイティ計画」の実際、行政の事業主への継続的なモニタリングなど実施・運用上の詳細について有益な知見を得た。一方、国内の大手家電量販店の協力を得て行った店舗従業員に対する職務評価の実践からは、正規・非正規雇用者間、男女雇用者間の賃金格差を検証し、同一価値労働同一賃金原則による公正な賃金と賃金制度について提案した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

2020年4月に「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、非正規雇用者の主要な処遇改善施策に「不合理な待遇の禁止」、「差別的取り扱いの禁止」が据えられた。他方で、「旧労働契約法20条」に基づく非正規雇用者に対する差別是正訴訟が頻発したが、その成果は諸手当の改善の域を出ていない。非正規雇用者の生活困難と待遇格差の中核は「基本給格差」である。同一価値労働同一賃金原則（ILO100号条約）に基づく法理と法制度および職務評価による正規・非正規雇用者間の基本給格差の是正と賃金制度の設計を課題とする本研究の成果は、日本の現行法政策・社会政策と切り結ぶ大きな意義を有している。

研究成果の概要（英文）： From the study of the Pay Equity Act of Ontario based on the Principle of Equal Pay for Work of Equal Value, we got useful knowledge about “proactive model” that makes employers implement pay equity in their workplace without complaining from their workers. The knowledge includes the reality and issues of pay equity plan, the detail of the administrative continuous monitoring system to employers which contributes to operate pay equity plan effectively, etc.

On the other hand, from the practice of the job evaluation for the workers of the major electrical appliances general merchandising store, we clarified the pay gap between regular and non-regular workers, men and women workers, and proposed the fair wage and the fair pay system based on the Principle of Equal Pay for Work of Equal Value.

研究分野：社会政策

キーワード：同一価値労働同一賃金 職務評価 家電量販店 ペイ・エクイティ法 オンタリオ州

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

2008年のリーマンショック以降、日本の労働市場では、雇用の非正規化が一層進展した。本研究課題を計画した2016年には、非正規雇用比率は37.5%にのぼり、低賃金による非正規雇用の生活困難と正規・非正規雇用者間の賃金格差(一般労働者男女計65.8)は大きな社会問題となっていた。この傾向は、非正規雇用の7割近くを占める女性非正規雇用者でとりわけ深刻であった。こうした実態を背景に、政府は、2016年冒頭に「働き方改革」の中心施策として正規・非正規雇用者間の「同一労働同一賃金の実現」を掲げ、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の一括改正を目指した。他方、先進国中、最も高い水準にある我が国の男女間賃金格差は依然として大きいにもかかわらず(2016年一般労働者73.0)、労働政策レベルではほとんど顧みられることはなかった。

こうした状況に鑑みると、正規・非正規間及び男女間賃金格差を是正する国際戦略である同一価値労働同一賃金原則(ILO100号条約)に基づく新たな賃金制度の設計と我が国における法理・法制度のあり方を追究する本研究課題の遂行は大きな意義を有するものであった。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、第一に、男女間賃金格差解消の国際的な戦略である同一価値労働同一賃金原則(ILO100号条約)に基づいて、職務評価を用いた「同一価値労働同一賃金制度」を複数企業の協力の下に具体的に検討し、公正な賃金制度の設計・普及を図ること、第二に、その先進事例として同一価値労働同一賃金原則を理念とするカナダ・オンタリオ州のペイ・エクイティ法(1987年制定)と同法に基づき賃金制度を整備する企業等の実情に着目し、公平な賃金制度の実施を担保する同法の法理や法解釈の研究によって日本の賃金格差解消に資する日本法への示唆を得ることである。

### 3. 研究の方法

第一の目的については、民間企業2社の協力を得て、各企業における【職種・職務の分類 職務分析 職務評価システムの策定 職務評価の実施 職種・職務の価値に対応した賃金ランキングの作成 これをベースとした当該企業に適合的な賃金制度の設計】を試行し、これら事例をベースに汎用性を持つ「同一価値労働同一賃金制度」のモデルを設計・提案する。この過程では、海外の賃金制度研究の成果や日本国内で職務基準賃金を採用する企業へのインタビュー、さらに協力企業2社の人事・賃金担当者や当該企業従業員へのインタビュー等を行う。

第二の目的については、同一価値労働同一賃金原則の実現に向けて先進的に取り組み、およそ30年の運用実績を有するカナダ・オンタリオ州におけるペイ・エクイティ法を比較法の対象として設定し、文献及び現地調査によって研究を行う。これと並行して既に日本で蓄積のある同一(価値)労働同一賃金原則に関する研究を整理、再検討するとともに、雇用形態間の平等を目指す「同一労働同一賃金」の立法化の動向と裁判例の展開を追い、日本の到達点と問題状況を明らかにする。

### 4. 研究成果

本研究課題は研究代表者の下に置かれた二つの研究グループによって遂行された。一つは、上記第一の研究目的を担当した社会政策グループ、もう一つは上記第二の研究目的を担当した労働法グループである。各研究成果を定期的な研究会や合宿によって共有し、研究を進めてきた。

#### < 社会政策グループ >

社会政策グループの研究成果は次の諸点である。

第一に、賃金制度に関する先行研究サーベイを行い、日米・日英の賃金制度等に関連する諸文献を読み、議論を深めた。正社員と非正規社員間の「同一労働同一賃金を実現する賃金制度・人事制度」への改定を実施した日本の企業5社の人事部/労働組合へのインタビュー調査を行い、その詳細について理解を深めた。特に、正社員と契約社員の賃金体系を完全に一本化し、正社員の賃金を段階的に引き下げるとともに、定年を延長することで同一労働同一賃金を実現した広島電鉄の事例は、その後の研究に参考になった。

第二に、新たな賃金制度設計の事例となる協力企業2社(大手家電量販店A社、B社に決定)において、人事部、労働組合に人事・賃金制度および店舗の業務実態等についてインタビューを行い、職務評価の対象となる職種を販売職とレジ・カウンター職に絞り込んだ。4店舗・35人の対象職種従業員に担当職務に関するインタビュー調査を実施した。その結果を基に、家電量販店の前掲2職種の職務を、売り場管理/接客業務/販売業務/販売後の顧客対応/商品管理/顧客管理/レジ・カウンター業務/店舗・施設の維持に関する業務/販売計画・予算管理/金銭管理/人員管理や指導・サポートの10職務に区分した。さらに、従業員インタビューに基づく詳細な職務分析から職務を評価する(サブ)ファクターとそれぞれのウエイトを検討し、下表の職務評価システムを策定した。

その後、家電量販店A社、B社の店舗従業員(販売職、レジ・カウンター職)の職務評価を行うために「仕事の評価についてのアンケート」を作成し、2019年2~3月に2社の正社員、非正規社員を対象に同「アンケート」を実施した(2,194票回収)。

A社、B社の正社員、非正規社員が回答した自らの職種・職務についての職務評価データと各

企業人事部から提供された当該正社員、非正規社員の月例賃金・労働時間データを合体させ、雇用形態別、職種別、男女別、資格等級別、勤続年数別等に職務の価値と現行賃金の関係を分析した。

その結果、第三に、(1)雇用形態別・資格等級別（正社員のみレベル3, 2, 1）に職務の価値（職務評価点）と現行賃金（年収換算時給）の関係を、同一価値労働同一賃金の視点からみると（正社員レベル3 = 100）、正社員レベル1等級、契約社員、パートタイムの賃金は職務の価値から大きく乖離し、同一価値労働同一賃金 / 比例価値労働比例賃金原則（ペイ・エクイティ）による是正賃金は、それぞれ時給で400～500円余り増額されるべきであること、(2)職種別・雇用形態別では、家電量販店の中核職種である販売職において雇用形態間の賃金格差が極めて大きく、契約社員、パートタイムの賃金が非常に低く据え置かれており、ペイ・エクイティによれば時給（是正賃金）の昇給額は500～600円を超えること、(3)雇用形態別・男女別に職務評価点と現行賃金（年収換算時給）を比較すると、正社員の男女間賃金格差は100:90.2で社会的格差水準よりは小さいものの、職務評価点の差（100:96.1）よりは大きく、ペイ・エクイティによって時給は130円近く増額される必要がある。家電量販店においては、性というよりは雇用形態による賃金差別が顕著であること等が明らかとなった。

第四に、同一価値労働同一賃金原則に基づく賃金制度の設計に当たっては、カナダ・オンタリオ州で現地調査を行ったUSW Local 1998（トロント大学支部）のペイ・エクイティ法に基づく職務評価制度・賃金制度を参考に、家電量販店の賃金制度の設計を試みた。2社の職務評価データと賃金データから、職務等級は職務評価点50点刻みの16等級、各職務等級に対応する賃金等級額は、現行正社員の職務評価点1ポイントの年単価から算出した。各職務等級に属する職務の定義（職務記述）は、職務評価の12のサブファクタの評価レベルを用いて記述することを試みた。これらの作業を通して家電量販店に適合する同一価値労働同一賃金制度案を設計した。本来なら、2019年度末に協力企業2社の人事部・労働組合にこの賃金制度案を提示し、意見交換をする機会を設定していたが、新型コロナウイルスの感染拡大によって訪問することが叶わず、今日に至っている。コロナ禍が収束した段階で、その機会を設け、賃金制度案をさらに洗練する予定である。

図表：家電量販店の販売職、レジ・カウンター職の職務評価システム

ファクター		ウェイト (%)	評価レベルと得点					最高得点 計
4大 ファク ター	12サブファクター	100.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	1,000
(1)知識・技能		38.0						380
	1)商品および販売・店舗運営に関する知識	12.0	20	45	70	95	120	120
	2)レジ・カウンター業務に関する知識・技能	8.0	12	35	58	80		80
	3)販売スキル	10.0	20	46	72	100		100
	4)課題を解決する力	8.0	30	46	62	80		80
(2)責任		30.0						300
	5)顧客に対する責任	12.0	10	47	84	120		120
	6)人員の育成・管理に関する責任	8.0	10	33	56	80		80
	7)予算の達成に対する責任	10.0	10	40	70	100		100
(3)負担		22.0						220
	8)身体にかかる負担	6.0	20	40	60			60
	9)仕事に伴う精神的負担	8.0	20	50	80			80
	10)感情の調整に関する負担	8.0	20	50	80			80
(4)労働環境		10.0						100
	11)勤務時間帯の不規則性	5.0	10	30	50			50
	12)勤務予定の不規則性	5.0	10	30	50			50
		(最低点)	192					

#### <労働法グループ>

労働法領域における研究成果は、(1)カナダ・オンタリオ州におけるペイ・エクイティ法の法制度とその運用を考察したことによる成果と、(2)この成果を比較法の素材として、日本においてペイ・エクイティ（同一価値労働同一賃金）を実現するための論点およびあるべき法制度について研究したことによる成果に分けられる。

オンタリオ州のペイ・エクイティ法（Pay Equity Act）は、一定範囲の事業主に雇用する男女労働者の賃金格差を積極的に是正するための行動計画を定めたペイ・エクイティ計画の策定と運用を義務づけ、労働者からの賃金差別訴訟の提起を待たず（プロアクティブ）に男女の賃金の衡平を実現する仕組みを規定する。一般に「プロアクティブモデル」と呼ばれるこの仕組みは、賃金衡平を効果的に実現する世界に先駆けた仕組みとして注目されてきた。しかし同法に関する日本における研究は、同法制定初期にいくつか存在するものの、その後はほとんど見られず、この既存の研究も制度の背景と概説にとどまり、その法理論的研究は必ずしも十分ではなかつ

た。

#### (1) ペイ・エクイティ法の解釈と運用に関する新たな知見

本研究では、先行研究の到達点を確認の上、ペイ・エクイティ法の解釈・運用に関するオンタリオ州の資料、審判例を収集し、同法に関する情報を最新のものに更新し、同法の今日までの展開を整理した。その上で、ペイ・エクイティ法の運用に関わる行政機関である賃金衡平委員会作成のペイ・エクイティ法の解釈に関する最新の「ガイドライン」(2019年版)を翻訳し、他の行政資料とともに分析した。

これらの研究から、第一に、ペイ・エクイティ計画の実施・運用基準が明確となり、プロアクティブモデルにおける行政による事業主に対する継続的なアプローチ・モニタリングと、職務評価の実施を支援する行政の仕組みが重要な役割を担っていることが明らかとなった。第二に、日本では研究上手つかずであったペイ・エクイティ法に関する審判例の分析を通じて、ペイ・エクイティ法の解釈にカナダ憲法の一部であるカナダ権利自由憲章が影響を与えていること、ペイ・エクイティ法がペイ・エクイティの達成方法に加え、達成すべきペイ・エクイティの内容の決定に対しても労働組合等労働者の関与を認めていること等、同法の理論的基礎に関わる特徴を明らかにした。本研究期間中の2018年12月に、連邦レベルでもオンタリオ州のペイ・エクイティ法と類似する仕組みから成る「ペイ・エクイティ法」が成立した。合わせてその内容を整理し、州・連邦のペイ・エクイティ法の対比分析を進めている。

第三に、2019年3月にオンタリオ州において現地調査を行った。調査対象は、前述した同州の賃金衡平委員会、ペイ・エクイティ計画の実施に積極的な取り組みを行う労働組合であるUSW Local 1998、カナダ公務員連合会、ペイ・エクイティ法制定に深く関与した学識者等である。この調査では、ペイ・エクイティ実現に向けた近年の行政の取り組みの実際や政権交代下における行政の活動傾向の変化、オンタリオ州の企業や労働者の雇用管理の一般的傾向等、文献には現れにくいペイ・エクイティ法の実態分析に有用な情報を得た。中でもペイ・エクイティ法の制定や展開において労働組合や市民が果たした具体的取り組みに関する情報、USW Local 1998がトロント大学との間で実施してきたペイ・エクイティ計画の現物や、同計画作成と運用のために実際に用いた職務評価制度の内容や労働者に対するアンケート等の資料は、ペイ・エクイティ計画の実際の運用を精密に描き出すための有用な資料であった。トロント大学で在外研究をしていた研究分担者を通じて、これらの調査対象との間で今後の研究において必要となる情報提供等の協力の約束を取り付け、将来の研究につながる手がかりを得た。

#### (2) ペイ・エクイティの実現に向けた日本法の検討により得られた知見

他方、日本法の検討に当たっては、性差別の禁止に関する同一価値労働同一賃金原則および雇用形態間差別の禁止に関する同一労働同一賃金原則に関連する文献の収集と分析を行い、現在の理論・判例状況を整理した。この作業からは、第一に、日本の「パートタイム・有期雇用労働法」が規定する「同一労働同一賃金」が、欧米で歴史的に規定されてきた同一労働同一賃金原則とは異なる意味を持つこと、職務給制度が主流でない日本においても同一労働同一賃金原則は、労働契約上の平等義務や相対的公序に基礎づけることで機能しうること、「パートタイム・有期雇用労働法」の均衡待遇規定の解釈方法に関する学説上の対立は、当該雇用形態で働くことに関する労働者の「選択」を、労働者の自主性か、あるいは、社会的な強制か、といった、いかなる特徴を有するものと理解するかについての評価の違いに根ざすこと等が明らかになった。

第二に、比較検討対象としたペイ・エクイティ法は、ペイ・エクイティの実現にプロアクティブモデルが有効であることを示唆している。従来日本では、男女平等賃金の実現は、刑事罰による予防的効果や労働局による紛争解決、民事訴訟等によって担われており、立法の機能範囲の狭さや当該制度を利用する際の利便性の低さなどの課題があった。これに対し事業主に女性活躍推進基本計画の策定・届出義務を課す女性活躍推進法は、プロアクティブな差別是正を指向する部分がある。しかし同法では、男女の賃金の差異は任意的な状況把握項目にとどまり、情報公表項目にもなっていないなどの課題がなお残っている。

また、プロアクティブな差別是正は職場の問題状況に即した人事制度の積極的な修正を必要とするが、この修正作業やその後の制度運用のモニタリングに労働者を参加させることが、職場の問題状況を効率的に是正し、労働者を尊重した人事処遇を実現するという差別禁止の基本目的を実現するために必要とされている。オンタリオ州では労働組合がこの役割を担っているが、必ずしも労働組合の基盤が十分でない日本では、労働組合のほか、行政等による一定の支援を必要とする部分があることが明らかになった。

本研究課題「同一価値労働同一賃金原則に基づく新たな賃金制度と法の研究」の目的は、同一価値労働同一賃金原則(ILO100号条約)の実施によって日本における男女雇用者間および正規・非正規雇用者間の大きな賃金格差を是正することである。そのためには同原則を体現した法の

整備と運用、並びに、賃金決定の場である企業において同原則に基づく賃金制度の整備が不可欠である。この賃金制度の公平性を担保するのは、性と雇用形態に中立な職務評価制度である。

この二面戦略を達成するために、今回、法についてはカナダ・オンタリオ州の「ペイ・エクイティ法」にフォーカスし、現地調査も含めて理論的にも実践的にも有益な知見を得ることが出来た。これを日本で具現化するためには、2020年4月に施行された「パートタイム・有期雇用労働法」との関連と差異に関する多面的な検討が求められる。さらに日本法の体系に「プロアクティブな賃金差別是正の制度」を組み込むためには課題は多いが、上述の研究成果の上に展望したい。

他方、企業における「同一価値労働同一賃金制度」の設計という課題では、試行ながらも同一価値労働同一賃金研究における数歩の前進があった。一つは、研究上、先行事例のない家電量販店の店舗従業員を対象に職務評価を行い、雇用形態と性ももたらす現行賃金の問題点を析出したこと、同時に、その職務評価データを用いて職務の価値に基づく具体的な賃金制度案を設計したことである。この成果は、私たちの前回のJSPS科研費による研究『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』（森ます美・浅倉むつ子編、有斐閣、2010年）をさらに進めたものである。

もう一つの前進は、今回の研究に家電量販店大手2社の人事部並びに労働組合の全面的な協力が得られたことである。職務評価研究・実践において正確な賃金データ・労働時間データを得ることは大きな難問であった。今回は、調査・研究のプロセスで人事部や労働組合のご意見を反映させ、調査回答者個々人の賃金データ等を提供頂いた。同時に、回答された従業員個々人から会社に対する「同意書」を提出して頂いた。個人情報保護の時代の調査・研究の実施についての貴重な経験であった。

最後に、賃金制度との関わりで「パートタイム・有期雇用労働法」について一言触れたい。同法8条、9条と関わる「同一労働同一賃金ガイドライン」（「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」）は、「基本給」について3通りの支給基準（能力又は経験、業績又は成果、勤続年数）を設定し、当該企業が正社員に適用する支給基準を持ってパートタイム・有期雇用労働者を判定し、通常の労働者（正社員）と同一の基準レベルであるパートタイム・有期雇用労働者（非正規社員）には通常の労働者と同一の基本給（均等待遇）を、また基準レベルについて一定の相違がある場合には、その相違に応じた基本給（均衡待遇）を支給しなければならないと規定している。

要約すれば、「法」は正社員と非正規社員に同一の賃金制度を適用すること、その上で、同一基準で判定した違いに応じた基本給の支給を求めているのである。なぜか、「同一労働同一賃金ガイドライン」は、「同一労働同一賃金」を標榜しながら支給基準に労働の基準となる「職務」を挙げていない。ともあれ、グローバル化と企業間競争が一層厳しくなる中で、企業が正規・非正規雇用者を通じた同一賃金制度に、遙か以前から年功的運用に陥った職能給や勤続給を採用するとは思えない。昨今の先進大企業が、「ジョブ型賃金」へと舵を切っているように、今後の進む方向は職務基準/役割基準賃金かと思われる。賃金の公平・公正を確保するためには、本研究の成果をさらに洗練して対応していく必要がある。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計39件（うち査読付論文 3件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 森ます美	4. 巻 第47号
2. 論文標題 USW Local 1998の職務評価制度と賃金 オンタリオ州 ベイ・エクイティの実践	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 昭和女子大学女性文化研究所 紀要	6. 最初と最後の頁 1~21
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 大槻奈巳	4. 巻 56巻 2号
2. 論文標題 同一価値労働同一賃金の原則に基づく職務評価と是正賃金：A生協の事例から	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 季刊経済理論	6. 最初と最後の頁 7~24
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 禿あや美	4. 巻 28号
2. 論文標題 同一価値労働同一賃金原則を用いた小売業の人事・処遇制度の分析（その2）	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 跡見学園女子大学マネジメント学部 紀要	6. 最初と最後の頁 35~100
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 浅倉むつ子	4. 巻 6号
2. 論文標題 公務における『隠されたコース別人事』と性差別 - 東京地裁平成31年2月27日判決を契機として	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 ジェンダー法研究	6. 最初と最後の頁 181-197
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 浅倉むつ子	4. 巻 33号
2. 論文標題 女性差別撤廃条約批准後の国内法の展開	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 国際女性	6. 最初と最後の頁 52-57
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 浅倉むつ子	4. 巻 1951=1952号
2. 論文標題 「ジェンダー主流化」を国内法規範に	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 6~12
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 山田省三	4. 巻 1953号
2. 論文標題 労働者派遣と均等法9条3項	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 18~28
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 鬼丸朋子	4. 巻 第66巻 第2号
2. 論文標題 日本における女性労働者の働き方に関する試論	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 明治大学経営学研究科 経営論集	6. 最初と最後の頁 215~228
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 禿あや美	4. 巻 26号
2. 論文標題 同一価値労働同一賃金原則を用いた小売業の人事・処遇制度の分析(その1)	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 跡見学園女子大学マネジメント学部紀要	6. 最初と最後の頁 103 ~ 120
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川聡	4. 巻 445号
2. 論文標題 非雇用型就業者の就業条件の保護 - 労働法の知見から	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 法学教室	6. 最初と最後の頁 63-68
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 長谷川聡	4. 巻 1523号
2. 論文標題 働き方の多様化と障害者雇用の課題	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 88-93
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 山縣宏寿	4. 巻 60巻・2号
2. 論文標題 役割給の賃金形態上の位置とその運用上の特徴	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 経営論集	6. 最初と最後の頁 275 ~ 293
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -



1. 著者名 山縣宏寿	4. 巻 28号
2. 論文標題 ジョブレス・ウェイジレス・リカバリーと『働き方改革』	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 労務理論学会誌	6. 最初と最後の頁 55～67
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 山縣宏寿	4. 巻 71号
2. 論文標題 自治体における非正規雇用と会計年度任用職員制度	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 自治と分権	6. 最初と最後の頁 70～80
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 山田省三	4. 巻 1103号
2. 論文標題 労契法20条における「合理性」の判断基準	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 労働判例	6. 最初と最後の頁 89-97
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 宮崎由佳	4. 巻 260号
2. 論文標題 雇用平等法における実効性の確保：均等法における調停制度の意義	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 53～60
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 森ます美	4. 巻 第143号
2. 論文標題 女性非正規6割時代の賃金格差のジェンダー構造：同一賃金への戦略	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 経済科学通信	6. 最初と最後の頁 20-27
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 森ます美	4. 巻 第246号
2. 論文標題 非正規労働者の賃金の「公正な評価」をどのように行うか	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 生活経済政策	6. 最初と最後の頁 9-13
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 禿あや美	4. 巻 第28号
2. 論文標題 職務基準賃金普及のための手法	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 労務理論学会誌	6. 最初と最後の頁 33-46
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 山田省三	4. 巻 第1888号
2. 論文標題 男女雇用機会均等法9条4項の法理	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 12-17
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 山田省三	4. 巻 第2340号
2. 論文標題 使用者との間で期間の定めのある労働契約を締結している定年後再雇用者と期間の定めのない労働契約を締結している正社員との間の賃金に関する労働条件の相違が不合理なものであり、労働契約法20条に違反するとされた事例	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 判例時報	6. 最初と最後の頁 18-23
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 山縣宏寿
2. 発表標題 ジョブレス・ウェイジレス・リカバリーと『働き方改革』 - 賃金・労働時間管理の視点から -
3. 学会等名 労務理論学会第28回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 大槻奈巳
2. 発表標題 賃金のあり方を考える - 同一価値労働同一賃金と賃金水準 - (統一論題コメンテーター)
3. 学会等名 労務理論学会第27回全国大会 (諏訪東京理科大学)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 禿あや美
2. 発表標題 職務基準賃金普及のために
3. 学会等名 労務理論学会第27回全国大会 (諏訪東京理科大学)
4. 発表年 2017年

## 〔図書〕 計7件

1. 著者名 植木 淳 / 林 陽子 / 杉山有沙 / 長谷川聡 / 黒岩容子 / 中野麻美 / 盧 尚憲 / 藤本 茂 / 川田知子 / 相澤美智子 / 大山盛義 / 新谷真人 / 笹沼朋子 / 藤井直子 / 水野圭子 / 鈴木 隆 / 所 浩代 / 浅倉むつ子 / 他	4. 発行年 2019年
2. 出版社 旬報社	5. 総ページ数 676
3. 書名 「尊厳ある社会」に向けた法の貢献 - 社会法とジェンダー法の協働	

1. 著者名 守屋貴司、中村艶子、橋場俊展、岡田行正、山崎憲、澤田幹、鬼丸朋子、鹿嶋秀晃、山本大造、佐藤飛鳥、水野由香、木村三千世、松尾孝一	4. 発行年 2018年
2. 出版社 ミネルヴァ書房	5. 総ページ数 240
3. 書名 価値創発（EVP）時代の人的資源管理 Industry4.0の新しい働き方・働かせ方	

1. 著者名 山田省三 / 山川隆一 / 川口美貴 / 鎌田耕一 / 長谷川聡 / 滝原啓允 / 山崎文夫 / 米津孝司 / 石井保雄 / 森井利和 / 小俣勝治 / 松井良和 / 廣石忠司 / 川田知子 / 高橋賢司 / 河合 壘 / 春田吉備彦 / 新谷真人 / 他	4. 発行年 2019年
2. 出版社 信山社	5. 総ページ数 640
3. 書名 山田省三先生古稀記念 現代雇用社会における自由と平等 24のアンソロジー	

## 〔産業財産権〕

## 〔その他〕

-

## 6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	大槻 奈巳  (OTSUKI Nami)  (30356133)	聖心女子大学・文学部・教授    (32631)	

## 6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	長谷川 聡 (HASEGAWA Satoshi) (30458632)	専修大学・法学部・教授  (32634)	
研究分担者	鬼丸 朋子 (ONIMARU Tomoko) (00325557)	中央大学・経済学部・教授  (32641)	
研究分担者	所 浩代 (TOKORO Hiroyo) (40580006)	福岡大学・法学部・教授  (37111)	
研究分担者	禿 あや美 (KAMURO Ayami) (00388597)	跡見学園女子大学・マネジメント学部・教授  (32401)	
研究分担者	山縣 宏寿 (YAMAGATA Hirohisa) (80588773)	専修大学・経済学部・准教授  (32634)	
研究分担者	浅倉 むつ子 (ASAKURA Mutsuko) (80128561)	早稲田大学・法学学術院・教授  (32689)	2017年度 研究分担者 2018～2019年度 研究協力者
研究分担者	山田 省三 (YAMADA Shozo) (30276696)	中央大学・法務研究科・教授  (32641)	2017年度 研究分担者 2018～2019年度 研究協力者
研究協力者	内藤 忍 (NAITO Shino)		

## 6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 協力 者	宮崎 由佳  (MIYAZAKI Yuka)		