

働き方改革と同一労働同一賃金の実現がもたらす効果

田井 浩介

はじめに

2019 年に長時間労働や雇用形態、福利厚生などの格差の是正、多様な働き方の実現を目的とした働き方改革関連法案が制定され、既存の働き方に関する法律が改正された。少子高齢化が進む中、日本社会全体で働き方への見直しが進められている。2020 年 11 月に内閣府が発表した「コロナ危機：日本経済変革のラストチャンス」の第 2 章の第 3 節「働き方改革の効果検証」によると働き方改革の 1 つである「同一労働同一賃金」の取組について、労働生産性が低下することなく労働時間が減少したことが報告されている¹。

第 1 節では働き方改革の取り組みについて触れながら労働生産性についても考察する。第 2 節では海外での労働者の事例を取り上げる。第 3 節では正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇や課題点について考察する。第 4 節では同一労働同一賃金について触れながらこれからの日本社会における重要性を考察する。

同一労働同一賃金を実現することで労働生産性が向上し日本経済は好転する可能性がある。働き方改革の課題点などを参考にする。

第 1 節 働き方改革によって明らかになる日本の労働の課題

1.1 働き方改革の趣旨

働き方改革は日本経済再生に向けて、最大のチャレンジが働き方改革であり、働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするものである。そして、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにするという考え方がある²。

2016 年に安倍晋三首相自らが議長となり労働界と産業界の有識者によって設置された働き方改革実現会議によって話し合いが行われた。翌年にその成果として働き方改革実行計画が発表された。アベノミクス成長戦略において労働市場の改革は必要不可欠なものである。戦後の高い経済成長期とピラミッド型の人口の年齢構成という特殊な環境の下で成立普及した日本の働き方をいつまでも維持することはできない³。少子高齢化が進み生産年齢人口の低下している日本社会において適した働き方ではない状況になってきている。

働き方改革実行計画では根本的な考え方やどのような改革が必要なのかについて述べられて

¹ 内閣府 (2019) .

² 厚生労働省 (2016) p. 3.

³ 八代 (2017) p. III.

いる。日本の労働制度における働き方の課題として、長時間労働、単線型の日本のキャリアパス、正規、非正規の不合理な処遇の差の 3 つが挙げられた⁴。

1.2 長時間労働の改善に向けた時間外労働の上限規制

長時間労働を制限するために、週 40 時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月 45 時間、かつ、年 360 時間に制限すること、1 日残業 2 時間程度などの罰則付き時間外労働の法律による上限規制などが行われた⁵。

図 1 の左の図が規制以前の時間外労働について表したものである。規制以前は時間外労働について法律上の制限がなく行政指導の大臣告示による上限しかなかった。しかし、上限規制が行われたことによって、合意の上でも上限を上回することはできなくなった。労働時間について違反すると企業には法律違反による罰金刑が課されることになった。さらに、使用者には労働時間の適切な管理をする責務があり、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（2017）では、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしている⁶。

図 1 の右側の図が規制後の時間外労働について表したものである。臨時的な特別な事情があっても時間外労働が年 720 時間以内、時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満、時間外労働と休日労働の合計について、「2 か月平均」「3 か月平均」「4 か月平均」「5 か月平均」「6 か月平均」が全て 1 か月当たり 80 時間以内、時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月が限度という規則を守らなければならない⁷。

長時間労働の規制は労働者の心のケアにもつながる。休息の時間が必ず設けられることによって、体と心をリフレッシュさせることができ、社会問題となっている過労死を防ぐことにもつながるだろう。

⁴ 厚生労働省（2016）p. 3.

⁵ 厚生労働省（2016）p. 13.

⁶ 厚生労働省（2019a）p. 7.

⁷ 厚生労働省（2019a）p. 4.

図1 規制前後の時間外労働の限度



（出所）厚生労働省「時間外労働の上限規制」より筆者作成。

1.3 単線型の日本のキャリアパスから脱却するための様々な取り組み

キャリアパスとは働く中で自身の経歴や役職などを積んでいくプロセスのことをいう。厚生労働省が指摘している単線型の日本のキャリアパスとは新卒採用で終身雇用を前提としたキャリアパスのことを指す。

日本の雇用慣行では定年退職を迎えるまで企業が雇う終身雇用、年齢や勤続年数が上昇していくことによって賃金が上がっていく年功序列がある。つまり、年齢や勤続年数が上昇していくことによって変わっていくということである。日本では昔から雇用環境が問題視されていた。長時間労働を筆頭に低賃金による経済格差などは是正しなければならない問題は数多く存在していた。低賃金の改善にはまず最低賃金の格上げが要求される。春闘や有識者の会議によって2024年度からの最低賃金の引き上げが決定された。香川県では918円まで40円引き上げられることになった。他の都道府県でも引き上げられ、900円を割っている都道府県が無くなった。

日本の雇用慣行には定年退職を迎えるまで企業が雇う終身雇用、年齢や勤続年数が上昇していくことによって賃金が上がっていく年功賃金、職種に関わることなく労働者を組織する企業別組合があった。これらの制度ではライフステージにあった仕事の仕方を選択することが難しい環境であった。労働者の生活環境や意志によって仕事を柔軟に選択することができるようにすれば、生産性の向上に大きく貢献すると考えられる。そのためには多様な人材の育成環境の整

備も必要であった。個人の学び直し支援の充実、多様な女性活躍の推進、就職氷河期世代や若者の活躍、病気と労働の両立、子育て・介護等と労働の両立、障がい者の就労支援、高齢者就業促進、外国人材の受け入れ拡大などが課題点として挙げられた。この問題を解決するにあたって様々な施策が実施された。

個人の学びなおし支援の充実

個人の学びなおし支援の充実を目的として雇用保険法が改正された。雇用保険とは労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付を支給するとともに、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るために事業を行う、雇用に関する総合的機能を有する制度のことである⁸。改正によって専門教育講座の受講費用に対する教育訓練給付が拡充されるようになった。給付率や上限額、給付の適用期間も引き上げられた。特に給付期間は 6 年も伸び、子育てと勉学の両立が行いやすい環境になった⁹。

多様な女性活躍の推進

女性活躍に関する企業情報の見える化に向けて、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など必要な情報が確実に公表されるよう、2018 年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などが検討された¹⁰。女性活躍推進法とは自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした法律のことである¹¹。特に男性の育児休業の取得率の向上は優先して取り組むべき問題である。図 2 は日本の育児休業取得率の推移を表したものである。2019 年に行われた厚生労働省の発表によると 1999 年の男性の育児休業取得率は 0.42%だったが、2019 年には 7.48%にまで上昇している¹²。しかし、いまだに低い水準であるのが現状である。男性の育児休業の取得が高まっていくことによって必然的に女性による活躍の機会が増加していくと考えられる。

⁸ 厚生労働省（2019b）p. 1.

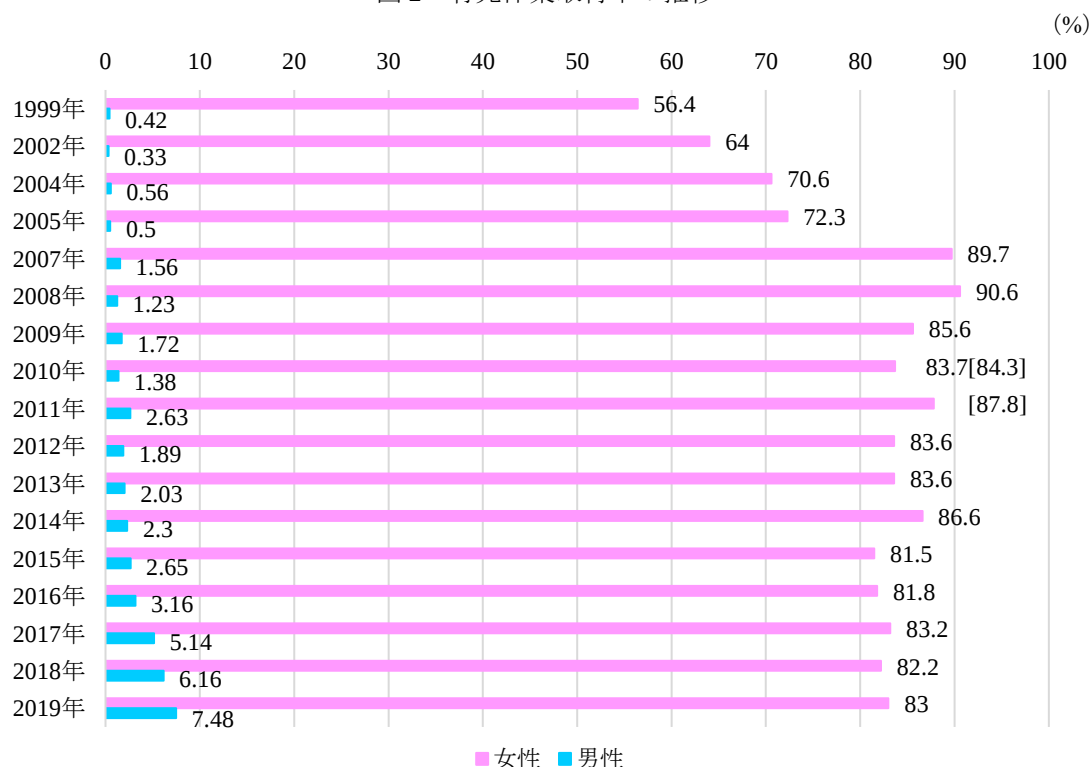
⁹ 厚生労働省（2016）p. 17.

¹⁰ 厚生労働省（2016）p. 17.

¹¹ 厚生労働省 茨城労働局 雇用環境・均等室（2021）p. 18.

¹² 厚生労働省（2021a）p. 203.

図2 育児休業取得率の推移



2014年度調査においては2012年10月1日から2013年9月30日までの1年間。

2010年および2021年の〔 〕内の比率は、岩手県及び福島県を除く全国の結果。

(出所) 厚生労働省 (2021a) より筆者作成。

就職氷河期世代や若者の活躍

就職氷河期世代とは、1970年ごろから1980年ごろに生まれた、バブル崩壊後に就職を迎えることになった世代のことを指す。バブル崩壊の影響だけでなく、消費税の引き上げやアジア通貨危機などがあり、景気が急速に落ち込み、多くの企業で有効求人倍率が1.00を下回ることになった。アジア通貨危機とは1997年7月にタイでの通貨下落を皮切りに発生したアジア各国の急激な通貨下落現象のことである。

これらの影響によって、就職氷河期世代に非正規雇用労働者が増加するようになった。就職氷河期世代の人たちや2023年の若者の中にも非正規雇用労働者として働いている人がいる。35歳を超えて離転職を繰り返すフリーターの正社員化を推進するために、同一労働同一賃金制度を通して均等、均衡な教育機会の提供や、個々の対象者の職務経歴、職業能力に応じた集中的な支援が実施された¹³。さらに、若者雇用促進法に基づく指針の改定を行った。若者雇用促進法とは若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選

¹³ 厚生労働省 (2016) p. 17.

択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる法律のことである¹⁴。希望する地域等で働ける勤務制度の導入促進や職業安定法を改正した。職業安定法とは就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の失業等給付の拡充、失業等給付に係る保険料率の引下げ、及び育児休業に係る制度の見直しを行うとともに、職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化等の措置を講ずる法律のことである¹⁵。これによって一定の労働関係法令違反を繰り返す企業の求人票不受理が可能になった。

病気と労働の両立

病気の治療と労働を並行して行っている人は労働人口の 3 人に 1 人を占めている。治療をしている労働者とその家族を支えるためには医療機関と企業が情報共有を行うことが必要である。さらに、その三者に寄り添う両立支援コーディネーターによるトライアングル型のサポート体制を構築する。両立支援コーディネーターが中核となって連携することによって治療と労働の両立や治療後の職場への復帰などのプランが明確になる¹⁶。

子育て・介護等と労働の両立

子育てにおいては「待機児童解消加速化プラン」に基づく取り組みを推進していく。受け皿の拡大を進めていくにあたり保育士の処遇改善も行う。技能・経験に応じたキャリアアップの仕組みを構築する。2017 年度予算ではすべての保育士に 2%の処遇改善を実施した。さらに、出産後も仕事を続けられるために保育園などが見つからない場合には育休給付の支給期間を最大 2 歳まで延長した。

介護についても同様に受け皿の確保と介護人材を確保するための処遇改善を行う。2017 年度予算において介護職員の経験などに応じて昇給する仕組みを創り改善を実施した。

男性の育児・介護等への参加促進も必要である。育児休業の対象者に対して事業主が個別に取得を勧奨する仕組みや、育児目的の休暇の仕組みを育児・介護休業法に導入した¹⁷。

障がい者の就労支援

2015 年に障がい者総合支援法が制定され、就労を希望する 65 歳未満の障がい者で、通常の事業に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、生産活動、職場体験等の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び、能力の向上のために必要な訓練などを実施した。求職活動に関する支援やその適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行うことが決定された。雇用契約に基づく就労が可能であるが、通常の事業に雇用されることが困難な者や、雇用契約に基づく就労と通常の事業に雇用されることが困難な者に対しても就労に必要な知識及び、能力の向上のために必要な訓練などを実施する。加えて、障がい者

¹⁴ 厚生労働省。

¹⁵ 厚生労働省（2017）。

¹⁶ 厚生労働省（2016） p. 3.

¹⁷ 厚生労働省（2016） p. 18.

の実習での受け入れ支援、障がい者雇用のノウハウを付与する研修の受講や知見のある OB などの派遣が進められる。さらに、障がい者の在宅就業の促進や職場の環境改善を図るために最新技術を活用した補装具を普及する¹⁸。

高齢者の就業促進

65 歳までの定年延長や継続雇用などを行う企業に対しての支援を拡充し¹⁹、将来的な継続雇用年齢の引き上げが目標とされた。相談窓口の設置、企業側への説明、マニュアルの作成など様々な働きかけが行われている。

外国人材の受け入れ

外国人は出入国管理法および難民認定法で定められた在留資格の範囲によって就労活動を行うことができる。2018 年に改正入管法が成立したことによって、外国人労働者の受け入れが拡大された。改正前までは認められていなかった単純労働が認められるようになり、特定技能 1 号、特定技能 2 号が創設された。単純労働とは特別な訓練を受けないままで労働することが可能な労働のことである。特定技能制度の目的は、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」（2018 年 12 月 25 日閣議決定）において、①中小・小規模事業等で深刻化する人手不足対策として、②生産性向上や国内人材確保措置をしてもなお人材確保が困難な産業分野たる「特定産業分野」において、③「一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人」の受入れを行うものである²⁰。1 号と 2 号では職種や技能水準などの違いがある。これによって特定の業種では外国人の労働が許可されるようになった。この制度によって少子高齢化や地方の過疎化による労働力不足を解消することができる可能性がある。しかし、日本人労働者の雇用の問題や産業構造への影響などを慎重に考慮しなければならない。外国人労働者が増えた影響で日本人労働者の雇用が減少してはならない。さらに、外国人労働者とのコミュニケーションに関するトラブル、生活インフラの確保などのいくつかの問題点も考慮する必要がある。

1.4 働き方改革が日本経済にもたらす影響

これらの課題を解決することによって低迷している労働の生産性を向上させることができると考えられている。国ごとの経済的な豊かさを比較するための指標としては GDP が用いられる。図 3 は 2021 年の OECD²¹加盟国内での国民 1 人当たり GDP を表したものである。日本の 1 人当たり GDP は 43,595 ドルで 38 カ国中 24 位となっている。これはアメリカの 6 割強に相当し、チェコやスロバキアとほぼ同じ水準になっている²²。OECD 加盟国の平均である 49,063 ドルにも達

¹⁸ 厚生労働省（2016）p. 19.

¹⁹ 厚生労働省（2016）p. 21.

²⁰ 早川（2020）p. 12.

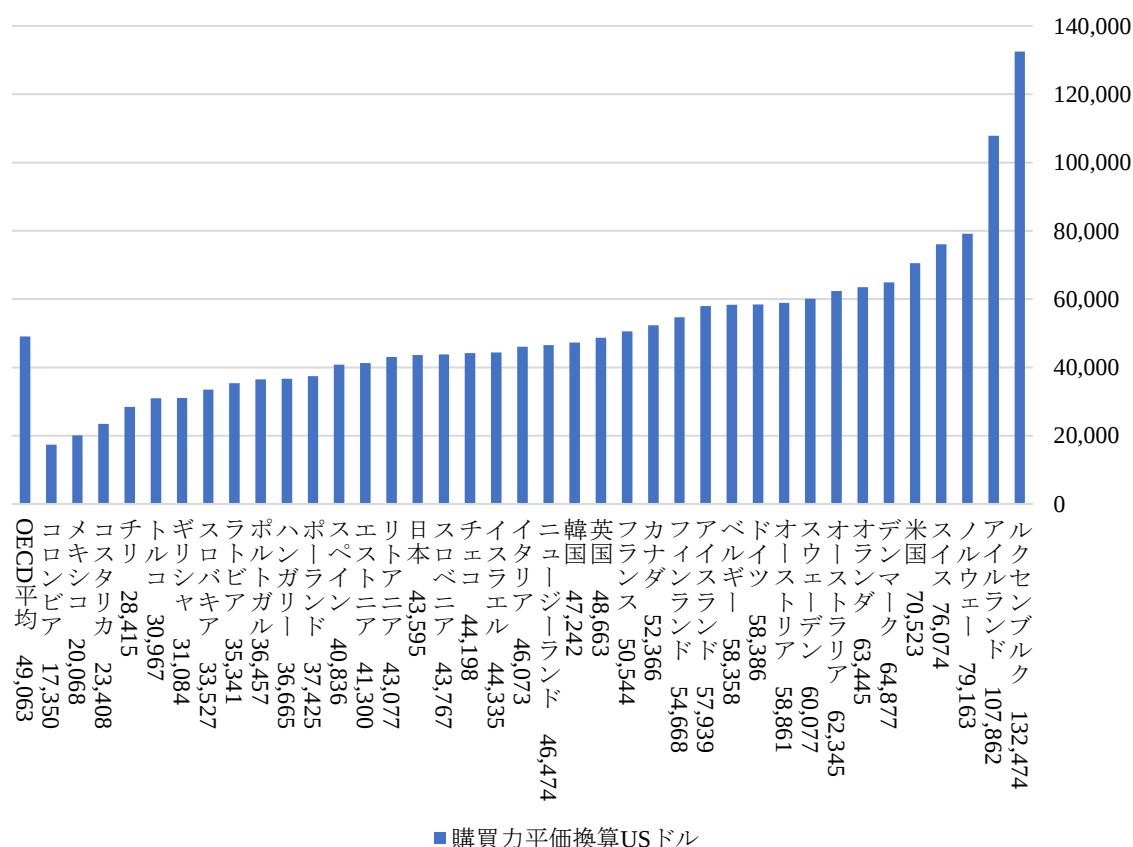
²¹ OECD とは経済協力開発機構のことである。

²² 日本生産性本部（2022）p. 2.

しておらず、低い水準であることが分かる。

労働生産性とは就業者1人当たりの労働力から産出する生産高のことを指す。図4は2021年のOECD加盟諸国の就業者一人当たりの労働生産性を表したものである。日本の就業者1人当たりの労働生産性は81,510ドルでOECD加盟38カ国中29位となっている。ほぼ同じ水準に相当するのは、ポーランドやハンガリーといった東欧圏の国々のほか、ニュージーランドなどである。西欧諸国では、ポルトガルがほぼ同水準だったものの、労働生産性が比較的低い部類の英国やスペインよりも2割近く低くなっている²³。実際に、就業者1人当たり労働生産性の順位の変遷をみると1990年代後半から20～22位台を横ばいに推移し、2018年には25位に転落している。主要7カ国（日本・アメリカ・イギリス・ドイツ・フランス・イタリア・カナダ）の中でも1990年代から最下位で推移している²⁴。この労働生産性が向上することによって経済が豊かになっていくと考えられる。企業競争力が高まり、企業や労働者の技術力が向上するようになる。さらに、技術の進歩によって新たな雇用も創出されていくと思われる。働き方改革はこういった好循環を生み出す最良の手段とされている。

図3 OECD加盟諸国の国民1人当たりGDP（2021年，38カ国比較）

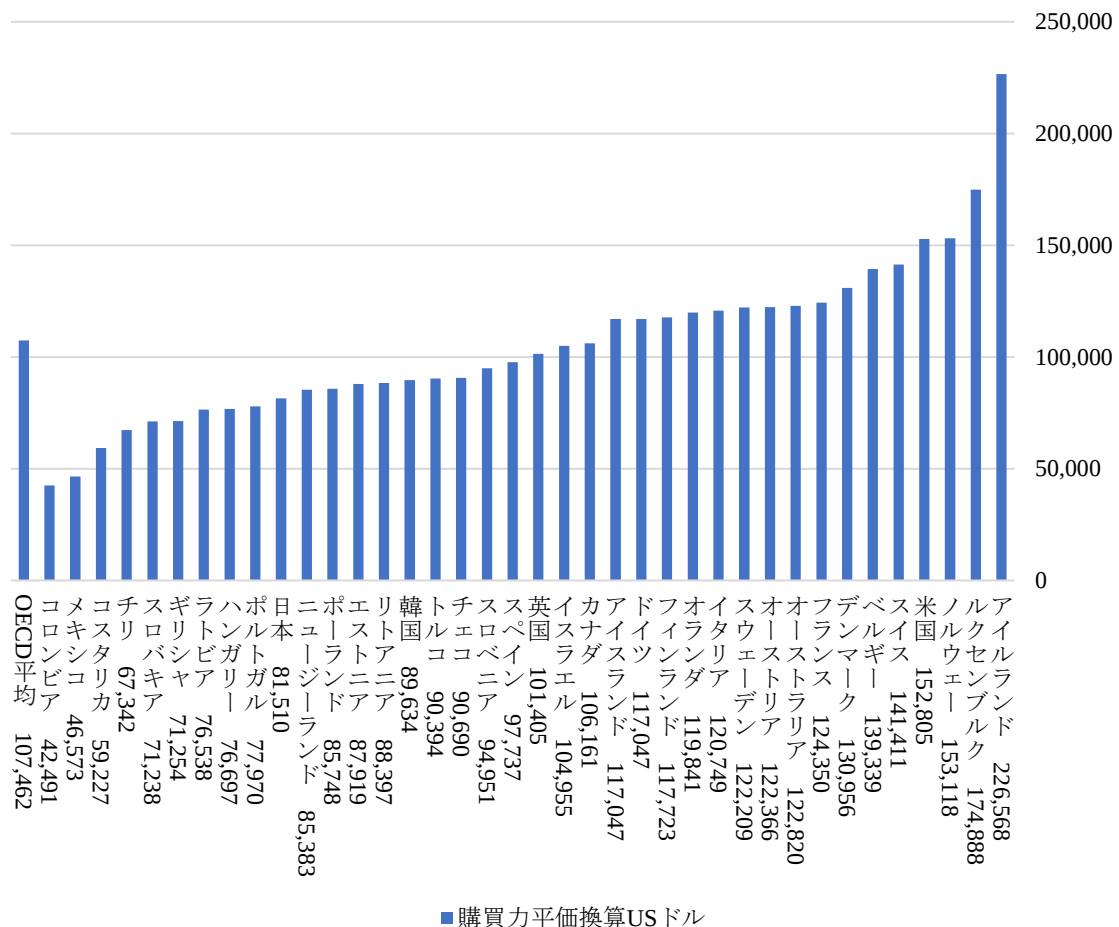


（出所）日本生産性本部（2022）より筆者作成。

²³ 日本生産性本部（2022）pp. 4-5.

²⁴ 日本生産性本部（2022）p. 6.

図4 OECD加盟諸国の労働生産性（2021年、就業者1人当たり、38カ国比較）



（出所）日本生産性本部（2022）より筆者作成。

第2節 諸外国における労働形態の特徴

2.1 労働組合による団体交渉が特徴的なアメリカ

アメリカの労使関係も労働者と使用者と政府の三者によって成り立っている。三者が労働分配、年金や健康保険といった社会保障制度、職業訓練と労働条件の工場、企業活動の効率的な推進、経済と社会の安定といった利害調整を行う。この調整の基盤となるのが、労働組合と使用者との間で行われる団体交渉である。

アメリカの労働組合は産業・職種ごとに形成されている。本部、いくつかの州を統括する地方本部、各地方支部から形成されており、産業ごとの組織の場合は、企業単位の組織が存在している²⁵。産業単位による労使が交渉の中枢を担っていたが、国内市場だけでなく国際的な市場の競

²⁵ 労働政策研究・研究機構（2013）p. 8.

争が激化した結果、企業単位の労使交渉が多くみられるようになった。

団体交渉の中で賃金や労働時間、個人の異動や解雇などの労働条件が話し合われる。しかし、1980 年代以降に労働組合の組織率が 20%を割り込んだことに加えて、経営に労働組合を回避して従業員を参加させる企業などが増加した²⁶。労働組合に参加しない労働者が減少することによって労働組合の使用者に対する影響力が低下してしまう。これによってそれまでは労使関係の基礎となっていた団体交渉が効果的に機能しなくなった。さらに、労働組合が使用者と合法的に団体交渉を行うためには同種の職務と雇用形態にある労働者が交渉単位としての認定を全国労働関係局から受けたのち、その労働者 30%以上から賛成を得る必要がある。そのうえで、その交渉単位の労働者が投票を行い、過半数を超えなければ交渉を行う権利を得ることができない²⁷。そのため団体交渉権を獲得できる可能性が低く、権利の獲得要件などの緩和が課題になっている。

アメリカにおいて非正規雇用労働者は、「就業を継続する契約を結ばないもの」であり、想定的に短期間に就業するものを指す²⁸。派遣労働者は代替的就業形態に分類され、伝統的就業形態として認知される直接雇用あるいは長期継続雇用を前提とした就業形態とは対置された位置づけになっている。非正規雇用労働者のフルタイム賃金は 400 ドルから 500 ドル未満で、パートタイム労働者は半分以下から 3 分の 1 にまで減少する²⁹。アメリカでは同一賃金法が制定されている。同一の技能、努力、責任を要し、かつ、同様の労働条件の下で行われる同一の労働に対して、労働者間で性別による賃金差別を行ってはならないと定められている。同一の労働とは完全に同一である必要はなく実質的に同一であればよいとされているが、賃金格差が、①先任権制度、②能力成績による任用制度、③生産の量や質による出来高制度、④その他の性別以外の要素に基づいている場合、当該賃金格差は違法とされないという抗弁事由が設けられている³⁰。非正規雇用労働者の地位は性別以外の要素として認められており違法な賃金差別には当たらないとされている。

2.2 労働者の法的地位に関して三分法が採られているイギリス

イギリスの労働政策の方針は EU 労働法と密接に関係しており 2020 年 2 月 1 日に EU から離脱を果たしたものの、EU 労働法の規制をもとにそれらが国内法化されたものも多くある。イギリスでは労働者の法的地位は労働法上「被用者」、「労働者」、「自営業者」という三分法が採られている（なお、「労働者」概念に「被用者」概念は含まれる）。イギリスにおいては従来「被用者」を権利主体とする制定法がほとんどであったが、1997 年の労働党による政権獲得以降「被用者」よりも広い概念となる「労働者」を権利主体とする制定法や規則が一定数成立したことにより、

²⁶ 労働政策研究・研究機構（2013）p. 8.

²⁷ 労働政策研究・研究機構（2013）p. 8.

²⁸ 池添（2016）p. 167.

²⁹ 池添（2016）p. 172.

³⁰ 池添（2016）p. 183.

それらの新たな制定法や規則の適用対象は一定の従属的な自営業者にも及ぶこととなる。こうした経緯から、「労働者」概念は「被用者」を含み、被用者に該当しないが自営業者としてみなすのも適当でない人々を「労働者」概念に含ませることで、一定の保護を及ぼそうとしているのである³¹。被用者に分類される場合にはあらゆる雇用上の権利が保証されるが労働者に関してはそれらの一部が保証されるというのがイギリスの労働法の特徴になっている³²。図5は法的地位に伴う権利・保護についての一覧表である。被用者には認められているが、労働者と自営業者には認められていない権利を表している。

図5 法的地位に伴う権利・保護についての一覧表

	被用者	労働者	自営業者
年次有給休暇	○	○	×
全国最低賃金	○	○	×
違法な賃金控除からの保護	○	○	×
内部告発に関する権利	○	○	△
労働時間に関する権利	○	○	×
パートタイム労働に関する権利	○	○	×
雇用条件記載書	○	○	×
母性／父性／養子休暇	○	×	×
不公正解雇に関する権利	○	×	×
整理解雇に関する権利	○	×	×
フレキシブルな働き方を要請する権利	○	×	×
事業譲渡による解雇からの保護	○	×	×

(出所) 滝原 (2023) より筆者作成。

「一覧表」における「自営業者」は、本来的には、従属的でない真正な自営業者であるべきこととなる³³。一覧表を見ると労働者は年次有給休暇や全国最低賃金、違法な賃金控除からの保護などの基本的な権利は認められている。しかし、母性／父性／養子休暇やフレキシブルな働き方を要請する権利は認められていない。不公正解雇に関する権利、整理解雇に関する権利、事業譲渡による解雇からの保護などの企業からの解雇に関する権利は認められていないのが現状である。

「被用者」、「労働者」、「自営業者」の3つの法的地位の分類は税制や社会保障とも関連しており、複雑な問題を生じさせている。雇用上の権利では、「被用者」、「労働者」、「自営業者」の3層構造になっているのに対し、イギリスの税制は「雇用される者」と「自営業者」の2層構造に

³¹ 滝原 (2023) p. 28.

³² 滝原 (2023) p. 2.

³³ 滝原 (2023) p. 28.

なっているという点である。そのため雇用上の諸権利について労働者という法的地位を有する者が税制上いずれに該当するかが必ずしも明らかにならない³⁴。雇用される者と自営業者に対する社会保険料の負担についても被用者とは異なった条件が適用されている。雇用されるものは受け取った報酬に対して課されるのに対して、自営業者については取引・専門職・職業の利益に対し所得税及び社会保険料が課される社会保険料の負担についても自営業者には被用者とは異なった条件が適用されてきた。しかし、2016年の新国民年金の実施により、自営業者と被用者とが得られるそれぞれの給付における大きな差異は解消されるようになった³⁵。

イギリスにおける非正規就業者は、パート労働者と有期労働者の非正規労働者と、パート就業者、有期就業者、派遣就業者などのテンポラリー就業者のことを指す³⁶。イギリスでは同一賃金法や性差別禁止法が制定されておりこれらの枠組みの中で賃金が決定されているが、性別で区別せずにパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金を比較した場合、その格差は縮小傾向にはあるものの、2014年時点で28.6%ある³⁷。

2.3 日本に似た労働者概念を持つフランス

フランスにおける労働者の概念は日本と同様に、一般的な「労働者」概念およびその判断基準について、法律による詳細な規定は存在しないとされている。労働者かそうでないかの判断は判例にゆだねられており、法的な根拠は存在していない。しかし、フランスにおける労働者概念の特徴として、労働者に類似する一定の就労者については、立法によって労働者とみなす、あるいは一定の労働法規の適用を定める措置が取られている³⁸。フランスでは労働法の適用を受けるのは賃金労働者および使用者になる。労働契約者の当事者でなければ労働法の適用を受けることができないため、労働を行う際の契約が労働契約であることが必要になってくる。労働契約であるとするならば当事者である労働者は最低賃金、有給休暇、労働時間の上限規制など、労働法典に定められたあらゆる保護及び権利を享受することとなる³⁹。しかし、労働契約であるか、ないかの判断については不明瞭な状態であり、判例による判断がなされている。フランスでは労働に関して多くの解釈が存在している。建築現場や工事現場などで働く肉体労働、エンジニアやマーケターなどの知的労働だけでなく芸術やスポーツも労働に含まれている。労働者が報酬を受け取る立場であり、従属的な関係があるのであれば労働契約の性質決定が判例によってもたらされる⁴⁰。報酬は労働契約がなされている以上、有償契約であり受け取るものであるとされている。報酬として認められるかどうかについては支給単位や支払い方法については問題にならない

³⁴ 滝原（2023）p. 29.

³⁵ 滝原（2023）p. 29.

³⁶ 神吉（2016）p. 129.

³⁷ 神吉（2016）p. 132.

³⁸ 細川（2021）p. 53.

³⁹ 細川（2021）p. 54.

⁴⁰ 細川（2021）p. 56.

い。つまり、現物による支給という方法をとっても問題はないということである。

フランスにおける非正規雇用労働者とは直用かつ期間の定めのない契約が、労働契約の基本的な形態であることからそれ以外の雇用のことを指す⁴¹。有期雇用、派遣労働、パートタイム労働のそれぞれについて、法律上明文で平等取扱い原則が定められているが、これに加えて、同一労働同一賃金原則の法理が判例により展開されている。労働者側が裁判官に対して同一労働同一賃金原則違反を基礎づけることができる要素を主張することにより立証されるとされている⁴²。

2.4 労使自治が重視されているスウェーデン

スウェーデンでは雇用法や雇用保護法など労働者の権利を保護する法律がいくつか制定されている。法律の規定の中には労働協約によって法が定めた規定を逸脱してよいとの条項が含まれており、規制はあるものの労使自治は尊重されたままになっている。このような体制がとられている背景には、労使双方に2つの義務が課されているということがある。1つ目が平和義務である。平和義務とは「双方の当事者は、団体協約の有効期間中は、労働条件や双方の当事者の一般的な関係に関することで、紛争（争議）行為を行ってはならないことに、同意する。」ということである。2つ目が交渉に応じる義務である。交渉に応じる義務とは「もし、法的、もしくは、労働条件や一般的な双方の当事者の関係についての利益に関する紛争が生じた場合、本協約が定めた方法と手続きに沿って、交渉が行われなければならない」ということである。この2つの義務によって団体協約有効期間中は、争議行為ではなく、交渉を通じた問題解決の道を追求していくことが可能になる⁴³。さらに、スウェーデンでは法定最低賃金が定められていない。国として最低賃金を設定するのではなく、各産業単位で締結される団体協約によって定められている⁴⁴。この団体協約で決定された額が法定最低賃金の役割を果たしている。賃上げ率に関しても産業別の協約によって決定されており、どのような理由があっても協約によって定められた条件を下回ったローカル協約を結ぶことはできなくなっている⁴⁵。つまり、個人と団体の間で取り決めるため賃金に関する労働者の考えが反映されやすいということである。スウェーデンでは労働市場に関する事柄は、基本的には、法律によらずに労使自身が、交渉や協議を通じて、解決することとしている⁴⁶。日本だけでなくアメリカやイギリス、フランスなどの国は国家が介入するケースが多いが、スウェーデンは国家が介入することに消極的な立場をとっており、法律による規制などなく、労使関係者が直接話し合うことによって問題を解決するのが一般的になっている。

スウェーデンにおける雇用契約の形態は、大きく5つに分けられており、一般雇用契約、試験

⁴¹ 細川（2016）p. 104.

⁴² 細川（2016）p. 114.

⁴³ 西村（2015）p. 27.

⁴⁴ 西村（2015）p. 26.

⁴⁵ 西村（2015）p. 54.

⁴⁶ 西村（2015）p. 26.

採用、一般的な有期契約、交代要員、季節限定の雇用契約となっている。一般雇用契約の雇用期間は合意がない限り無期契約になっている。試験採用の場合は条件付きではあるものの無期契約に転換することができる。さらに、一般的な有期契約は団体協約を結んでいなければ自由に有期契約を結ぶことが可能である。しかし、制限もあり協約適用率の高さによって自由に結ぶことができない場合がある。利用期間の制限もあり、5 年間の間に最長 24 か月しか結ぶことができない。この期限を超えて雇用契約を結んでいた場合、自動的に無期契約へと移行される。交代要員という雇用形態は従業員などが休暇を取得したことによって欠員が生じた際に、補うために雇われる有期契約の従業員のことを指す。交代要員が存在することによって休暇を取得しやすい環境を作ることができる。この交代要員にも有期契約と同様の期間制限が設けられている。季節限定の雇用契約は働く時期や季節が限られているのを条件に結ぶことができる契約のことである。スウェーデンでは有期契約を結ぶことは可能であるが、期間を超えれば無期契約になることがあるように、無期契約が雇用形態の中での基礎になっている⁴⁷。しかし、交代要員や季節限定の雇用形態といったように、社会的に有期契約を結んだ労働者が必要な存在になっている。

第 3 節 非正規雇用労働者の実情と待遇

3.1 労働市場における非正規雇用労働者

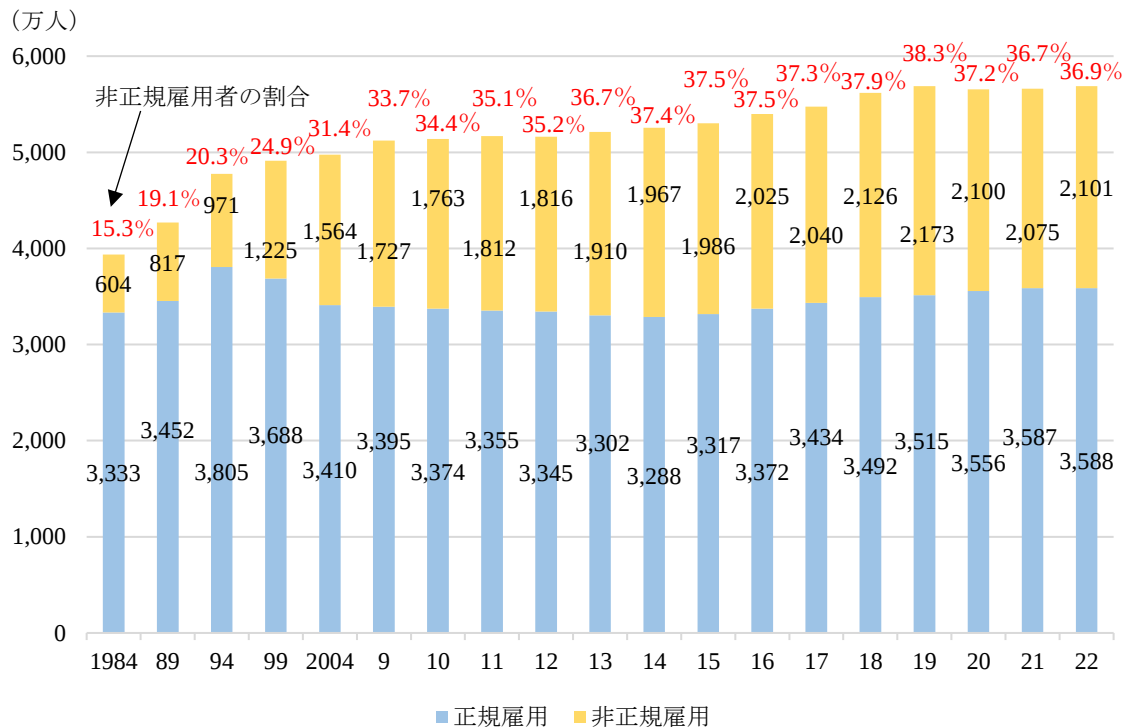
正規雇用労働者とは雇用者の中で、企業と雇用契約期間の定めがない契約を結び就労する者のことを指す。非正規雇用労働者とは実際に就労する企業と特定の雇用契約期間を定めて働く者や、派遣契約のもとで働く者のことを指し、前者はパートやアルバイト、契約社員などと呼ばれる。つまり、非正規雇用労働者とは、正規雇用労働者のような長期雇用や年功賃金が保障されておらず、一定の雇用期間と賃金があらかじめ定められた有期の雇用契約に基づく働き方のことである⁴⁸。契約期間中の雇用は保障されることになるが、契約期間が終了すると契約更新が保証されない。つまり、非正規雇用労働者は正規雇用労働者の代わりに企業の雇用調整の負担を担っているということである。

図 6 は正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移を表したものである。正規雇用労働者は 1994 年の 3,805 万人をピークに減少傾向にあったが、2015 年から 2022 年の間は増加している。非正規雇用労働者は 1989 年から 2019 年までの間増加が続き、2020 年、2021 年と減少することになったが、2022 年は増加している。2022 年における非正規雇用労働者の割合は 36.9% となっており、2021 年からは若干の増加がみられている。これらのことから労働市場における非正規雇用労働者の割合が高まったのと同時に重要性も高まったと考えられる。

⁴⁷ 西村（2015） pp. 28-29.

⁴⁸ 八代（2017） p. 10.

図 6 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移



(出所) 厚生労働省 (2021b) より筆者作成。

3.2 非正規雇用労働者が増加した要因

非正規雇用労働者が増加した要因には様々なものがある⁴⁹。1 つ目は、企業による人件費抑制である。労働内容や労働時間などは異なるものの派遣労働者が正規雇用労働者と同等の労働をしても賃金が半分にも満たないケースがある。つまり、非正規雇用労働者として労働者を雇うことによって企業側は費用を削減することが可能になる。非正規雇用労働者を雇うことによって景気変動や季節的・臨時的な雇用調整を行うことができる⁵⁰。つまり、賃金による削減だけでなく雇用量を減らすことによる大幅な人件費削減のほうが、正規雇用労働者を多く雇うよりも容易にできる。さらに、企業の人件費は年々増加しており、人件費負担を表す指標となる労働分配率は 1990 年代以降から急激に上昇しており、1990 年代は 65%～70%台を推移している。2000 年代初頭になると 65%を下回るようになったが、リーマンショックを機に再び急激に増加することになった。

企業の雇用過剰度を表す雇用人員判断 DI でも同様の傾向がみられる。1990 年代以降から増加傾向がみられるようになり、2000 年代中頃までは雇用過剰になっていると感じている企業が雇用不足になっているという企業の数を常に上回っている状態が続いた。主な要因としては平成

⁴⁹ 三橋・内田・池田 (2018) p. 373.

⁵⁰ 山田 (2017) p. 121.

バブルの崩壊によって景気の停滞が続き、販売の不振と国民からの値下げ圧力が強まった影響で企業の売り上げが減少したことにある⁵¹。競合他社との競争がより激しくなるなかで、増大していた人件費を削減することが市場での生き残りをかけた策として有効なものになっていった。

2 つ目は、労働者派遣法の規制緩和である。1985 年の施行当初は派遣労働者の職種などに多くの規制がかかっていた。しかし、1999 年、2004 年と段階的に規制が緩和されることになり、2004 年には製造業への派遣が解禁された。それまでに規制されていた職種への派遣が緩和されることによって必然的に派遣労働者の数も増えていった。しかし、2015 年における非正規雇用労働者全体に占める派遣労働者の割合は、2.4%にとどまっており、雇用の非正規が進んだ主因とはならない⁵²。

3 つ目は、働き方の多様化である。非正規雇用労働者は、賃金は安くても自分の都合がよい時間に働くことができ、転勤や異動などのしがらみがないというメリットがある。さらに、学費の捻出や、家計の補助などを目的に短時間働きたいと考えている者もいる。不本意な状態で非正規雇用労働者として働くのではなく、自ら望んで働く人も増加したということである。

3.3 正規雇用労働者と非正規雇用労働者間にみられる金銭面の格差

両者の不合理な待遇差というのは賃金や各賞与、手当、福利厚生、昇格や昇進、そのための教育機会の差のことである。図 7 は正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金カーブを表したものである。正規雇用一般労働者と非正規雇用一般労働者の平均賃金は 20～24 歳間にはほぼ等しくなっているものの、年齢の増加とともに格差も拡大しており、55～59 歳間では約 1100 円もの差がある。短時間労働者の場合には、格差が最も大きくなっているのは 35～39 歳間になっており、年を重ねるごとに短時間正規労働者の賃金下がっていき、格差が縮小されていく傾向がみられる。つまり、一般労働者と短時間労働者では、格差の幅は年代によって異なるものの、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ、賃金が低いという課題があることが分かる。

次に所得面での格差についてみていく。先ほど述べたように賃金面では年代によっては 1000 円以上の格差があるものの、格差は徐々に縮小されている。実際に正規雇用労働者に対する所定内給与比率は 2021 年には 67%に達している。政府が目標としている不合理な待遇差は賃金面に関しては少しずつ改善に向かっていることが分かる。しかし、大きな課題として賞与や手当の格差がある⁵³。賞与とはボーナスのことを指す。改善の兆しはみられるものの正規雇用労働者の約 2 割程度と非常に低い状況で推移している。さらに、正規雇用労働者に向けた賞与制度を有する企業は、全体の約 4 割弱にとどまっている。手当とは給料以外に支払われる賃金のことである。法律で認められている手当と会社側の判断で支給される手当がある。役職手当を支給している企業が 7 割超あり、非正規雇用労働者に対しては 1 割に満たない⁵⁴。つまり、より所得格差を是

⁵¹ 山田（2017）p. 123.

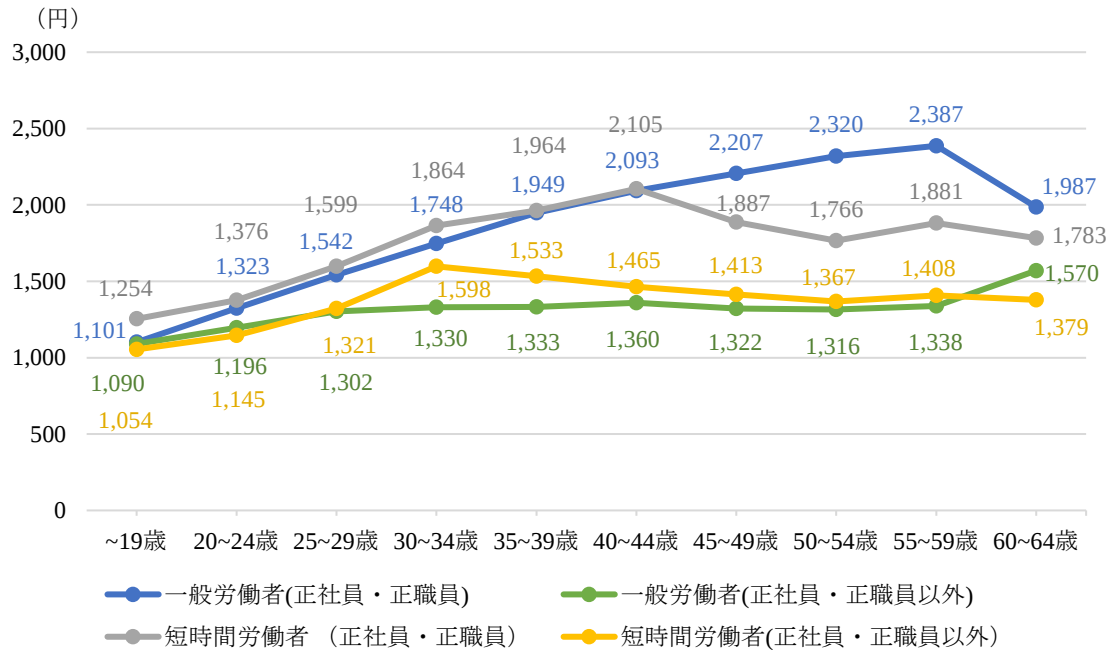
⁵² 山田（2017）pp. 124-125.

⁵³ 玄田（2018）p. 31.

⁵⁴ 杵渕（2017）p. 4.

正するためには非正規雇用労働者に与える賞与や手当を正規雇用労働者と同じ水準にしていかなければならないということである。

図7 賃金カーブ（時給ベース）



（出所）厚生労働省（2021b）より筆者作成。

3.4 金銭面以外にもみられる正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の格差

人材育成の機会の格差についてみていく。厚生労働省が実施したアンケートによると無期雇用パートタイム、有期雇用パートタイム、有期雇用フルタイムのいずれの就業形態においても「計画的な教育訓練（OJT）」、「入職時のガイダンス（Off-JT）」は正規雇用労働者と比べて7割程度の実施となっている。さらに、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）」は4割を下回っている⁵⁵。これらの格差の要因には非正規雇用労働者の離職率の高さがあると考えられる。つまり、人材育成に力を入れたとしても離職してしまう確率が高いため非正規雇用労働者には行わないということである。有期間での雇用であれば、再度契約しなければ継続して働くことができないため、このような結果になってしまう。しかし、人材育成は先ほども述べたように労働生産性の向上には必要不可欠なものである。格差の是正という面で金銭面に関する取り組みが重要視されているが、将来的にみてみると人材育成の機会の格差是正にも力を入れていかなければならないことが分かる。人材育成は個人の能力向上において非常に重要な役割

⁵⁵ 厚生労働省（2021b）p. 6.

を果たすとされている。もちろん個人が自主的に行うことも必要であるが、費用や時間面などに限界はある。資格や免許などを取得するには大きな労力がかかってしまう。こういった面での何かしらのサポートは必要である。そのためには企業だけでなく政府も一体となって取り組む必要がある。あらたな補助金や助成金などを創設し、企業と連携しながらサポートしていくべきである。

第 4 節 同一労働同一賃金が果たす役割

4.1 同一労働同一賃金制度の意義と成立過程

同一労働同一賃金制度は第 2 次安倍晋三内閣が掲げ、働き方改革の中心的な施策の 1 つとなっている。同一労働同一賃金とは正規雇用、非正規雇用の不合理な待遇差を解消し、両者の格差を是正することが目的である⁵⁶。ここでの待遇差の解消というのは両者を同じ待遇にするということではない。ガイドラインにはどのような待遇が不合理になるのかが示されており、企業はそれに従って改善を図る。労働者の雇用条件に関する具体的な例が示されており、問題になる場合とならない場合が分かりやすくなっている。加えて、ガイドラインが正しく機能しているか否かを判断するために裁判で労働者を救済することができるように法改正も行われた。さらに、正規、非正規の両者が対象となる手当を行った企業には経費を助成、非正規労働者の賃金を引き上げた中小企業に対しては、助成金を加算するなどの支援策も行っている。政府の援助も必要不可欠であるが、企業側が改善に向けて積極的に行動する必要もある。

2015 年に労働者派遣法改正と同時に同一労働同一賃金推進法が国会で成立した。労働者派遣法の改正案は派遣労働者のキャリアアップや雇用継続の推進等を図るという観点から労働者派遣の法規制の在り方を大きく見直そうとするものであった。全ての労働者派遣の許可制や「専門的 26 業務」と「それ以外の業務」という業務区分を廃止し、派遣期間制限については「無期雇用派遣」「60 歳以上の高齢者派遣」（期間制限なし）と「有期雇用派遣」（労働者個人単位で上限 3 年）という新たな区分を用いる。有期雇用派遣労働については派遣先の同一組織単位への派遣が上限に達する場合、派遣元は派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、派遣元での無期雇用の機会の提供等のいずれかの措置を講ずること、派遣先で派遣労働者を後退させて同一事業所で 3 年を超えて継続して派遣労働者を受け入れようとする場合、過半数労働組合から意見を聴取し異議に対しては理由を説明することなどが義務付けられた。派遣元は、派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望する派遣労働者へのキャリアコンサルティングを行うこと⁵⁷という内容であった。しかし、派遣労働者の待遇については従来の規定が基本的に用いられ、派遣労働者の待遇改善を法的強制力によって実現しようとするものではなかった。これに対して野党側が議員立法として「同一労働同一賃金推進法案」を提出した。与野党間で激しい攻防がなさ

⁵⁶ 杵渕（2017）p. 1.

⁵⁷ 水町（2018）pp. 5-6.

れた結果、同法案に修正が加わり可決されることになった。この法案によって政府は雇用形態が異なることによる待遇の相違が不合理なものとならないよう、正規・非正規の待遇に関わる制度の共通化の推進等の必要な施策を講じること、および、派遣労働者と派遣先雇用労働者との均等・均衡待遇を図るために、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講じることが必要になった⁵⁸。

4.2 同一労働同一賃金の社会的側面と経済的側面

同一労働同一賃金には大きく2つの側面がある。

1つ目は社会的側面である。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に存在している賃金、福利厚生、教育訓練などにわたる待遇格差は、仕事や能力等の実態に対して処遇が低すぎるという社会的公正の問題を顕在化させているとともに、若い世代の結婚・出産への影響により少子化の一要因となり、ひとり親家庭の貧困の要因となっている⁵⁹。賃金が低いために将来への不安から結婚を躊躇したり、子供をつくらなかつたりする。つまり、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の格差は個別の事象の問題ではなく労働市場や社会全体にも影響を及ぼしている。

2つ目は経済的側面である。正規雇用・非正規雇用労働者間の待遇格差は、非正規雇用労働者がコストの安い労働力と認識されることにより、能力開発の機会の乏しい非正規雇用労働者の増加につながり、労働力人口の減少のなか労働生産性の向上を阻害する要因となってしまう。さらに、低賃金、低コストの非正規雇用労働者の存在は、経済成長の成果を賃上げによって労働者に分配することで賃金上昇、需要拡大を通じたさらなる経済成長を図るという「成長と分配の好循環」を阻害する要因となっている⁶⁰。日本経済がデフレからの脱却を目指している中でこの正規雇用・非正規雇用労働者間の格差は日本経済の構造を改革するうえでの根本にある重要な問題となっている。

同一労働同一賃金は日本社会全体にまで影響を与えている2つの問題を解決することが目的とされている。正規雇用・非正規雇用労働者間の不合理な格差を是正することによって派遣労働者や有期雇用労働者、パートタイム労働者といった雇用形態に関わらず、労働者の働き方や能力に応じた公正な待遇を得られる社会をつくることができる。実現することができれば先述したように労働生産性を向上させることができる。それらが日本経済の好循環の回復にもつながってくる。

4.3 基本給の決定方法の改善と法的保護の拡大

同一労働同一賃金の実現には課題が残されている。それは企業が労働者に支払う報酬の大部

⁵⁸ 水町（2018）p. 7.

⁵⁹ 水町（2018）p. 53.

⁶⁰ 水町（2018）p. 54.

分を占める基本給の決め方である。ガイドラインでは、同一企業における「正規雇用労働者（無期雇用のフルタイム労働者）」と「非正規雇用労働者（有期雇用、パートタイム、派遣労働者）」との間の「不合理な待遇差を解消」を目指すとされている⁶¹。ガイドライン内で意味する非正規労働者の待遇改善のための同一労働同一賃金とは正規雇用労働者の年功賃金を維持したまま、非正規労働者の賃金を合わせる方式になっている。つまり、有期雇用の非正規雇用労働者の基本給を決定する際に勤続年数によって基本給が出される年功賃金が適用される企業では賃金が高まる前に契約が打ち切られる可能性がある。さらに、過去に多様な企業で働き、現在の企業で長期勤続の正規雇用労働者と同等かそれ以上の能力があったとしても、現在の企業での勤続年数を反映した部分しか基本給が与えられない可能性がある。非正規雇用労働者にとっては自分自身の経験や能力などが適切に評価されないため、不利な雇用条件になる可能性がある。

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の3つの雇用形態には該当しないが、非正規的に扱われている労働者の待遇に関しても課題が残っている⁶²。いずれにも該当しない労働者は直接的に働き方改革関連法における同一労働同一賃金の適用を受けることができない。例えば、労働契約法18条によって無期労働契約に転換したが、賃金等の労働条件はかつて有期労働契約であった時と同じままとされている「ただ無期」と呼ばれる人たちである。無期雇用労働者は働き方改革関連法における同一労働同一賃金の適用を受けることができないため不合理な格差が是正されないままになってしまう。さらに、契約形態では法令適用外となるフルタイム・無期契約・直接雇用労働者であるが、実態としては「非正規雇用」労働者として企業から低い待遇として雇われている労働者についても、働き方改革関連法を類推適用するなどして救済を図る必要がある⁶³。

さらに、増加している個人で業務委託を受ける労働者やフリーランスとして働く労働者、クラウドワーカーなどの自営業的な形態で働く人に対しての法的保護も必要になってくる。このような労働形態は世界的に見ても大きな流れとなっており、「労働者の概念の見直し、労働法・社会保障法制の柔軟化・複線化などが求められる⁶⁴。政府は有識者会議を設置し、法的保護の必要性を中長期的に検討していくとしているが、議論を活発にすすめ、早期に結論を出す必要がある。

企業を超えた企業間・産業間の待遇格差に関する課題もある。例えば親会社・中核会社の正規雇用労働者と子会社・グループ会社の非正規雇用労働者との間の待遇格差、大企業の正規雇用労働者と中小企業の非正規雇用労働者との間の待遇格差についてである⁶⁵。このような1つの企業や団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の格差は働き方改革関連法による規制の対象になっていない。これらのケースは法による規制ではなく最低賃金の引き上げや全国的な労働協約の締結によって解決すべき課題であるとされている。最低賃金の引き上げは一企業の努力だけで実行することは不可能である。したがって企業間の話し合いだけではなく異なる

⁶¹ 八代（2017）p. 46.

⁶² 水町（2018）p. 119.

⁶³ 水町（2018）p. 120.

⁶⁴ 水町（2018）p. 121.

⁶⁵ 水町（2018）p. 121.

産業間での話し合いなどを行い、着実に実行していくことが求められる。

4.4 同一労働同一賃金の実現が社会に与える影響

まずは、基本給の面での格差の是正に努めることが重要であると考えられる。給与の多くを占めている基本給が改善できれば目的である同一労働同一賃金に向けて大きな一歩を踏み出すことができると考えられる。しかし、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の格差を是正するために、正規雇用労働者の賃金等を下げるのは望ましくないことである。働き方改革では正規雇用労働者の待遇を下げることなく、両者の格差を是正することが求められている。しかし、企業によっては非正規雇用労働者の待遇を改善するのに見合った利益の上昇や売上が見込めていない場合でも企業は待遇改善を行わなければならないのだろうか。企業としての利益が増加していない以上、待遇改善のための資金を捻出するのは難しい問題である。働き方改革では賃金原資を増額するために、労働生産性向上による収益力の向上を図ることが基本的な課題とされている⁶⁶。企業も増加傾向にある内部留保を賃金原資に回すことにより、労働分配率を上げることも有効な手段の一つとして考えられている。内部留保がない企業は非正規雇用労働者の待遇改善をすぐに行うことができない。つまり、企業は待遇改善のための取り組みを計画的に実行していく必要がある。加えて労働者側も働き方改革関連法案を活用してくことも重要である⁶⁷。ガイドラインに待遇差の問題となる例と問題とならない例が記載されているため、労働者側で違反しているかどうかについて判断することができる場合がある。さらに、団体交渉権を持っている労働組合などを通して企業側と積極的に交渉していく必要がある。

日本社会は少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少することが予測されている。つまり、常に労働力が不足する時代が到来するということである。そんな中、雇用保障がない定年退職後の再雇用者が増えるなかで、非正規雇用社員比率はさらに高まっていくことが見込まれる⁶⁸。実際に人手不足が深刻になっている中小企業やサービス関連業種などの無期契約の短時間労働者は、不可欠な存在になっている⁶⁹。この無期契約の短時間労働形態を望む人の多くが仕事と生活のバランスを重視している。育児をする人だけでなく、更なる高齢化が進むにつれて介護と仕事を両立しなければならない人が増えてくると考えられる。この無期間での雇用によってそういった人々の、いつ仕事が無くなるかという不安が解消されることになる。同一労働同一賃金の実現すれば短時間だからといって不合理な待遇をされることが無くなる。それにより安心して日々の生活を送ることができるようになるのではないかと考えられる。そして、自分に合ったライフステージを構築していくことも可能になってくる。働き方を柔軟に選択することができるようになれば労働の生産性が向上し、景気の好転につながり日本経済がより豊かになっていく。この好循環を生み出すことができれば必然的に正規雇用労働者と非正規雇用労働者の格差は是正され

⁶⁶ 水町（2018）p. 123.

⁶⁷ 脇田（2019）p. 12.

⁶⁸ 八代（2019）p. 10.

⁶⁹ 玄田（2018）p. 229.

ていくのではないだろうか。

おわりに

働き方改革によって労働環境の整備や正規雇用労働者と非正規雇用労働者の格差の是正への動きがみられるようになった。

長時間労働の規制を目的とした時間外労働の規制や働く女性活躍を推進する取り組みがなされている。正規雇用労働者と非正規雇用労働者に関する海外の事例を取り上げながら日本社会における課題点などを考察した。さらに、同一労働同一賃金の実現への課題点なども考察した。

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少することによって日本社会は労働力不足に陥ってしまう。その中で非正規雇用労働者の存在は非常に重要なものになっている。不合理な待遇差については改善に向かっている面はあるものの、いまだ残されている課題は多い。そのためには企業側と政府の協力が必要不可欠であると考えられる。働き方改革関連法案を積極的に活用し、労働者側も行動を起こしていかなければならない。真の同一労働同一賃金の実現には構造改革が求められているように長い時間がかかる。働き方改革の動向をしっかりと押さえ、新たに浮かび上がってきた課題などを国民一人一人がしっかりと考え国全体で解決に取り組んでいく必要がある。

参考文献

- ・ 玄田有史（2018）『雇用は契約』筑摩選書。
- ・ 三橋規宏・内田茂男・池田吉紀（2018）『新・日本経済入門』日本経済新聞出版社。
- ・ 水町勇一郎（2018）『「同一労働同一賃金」のすべて』有斐閣。
- ・ 八代尚宏（2017）『働き方改革の経済学』日本評論社。
- ・ 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。
- ・ 池添弘邦（2016）「諸外国の法制度と実態（各論） アメリカ」，労働政策研究・研修機構『諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書』，
https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/0715_03.pdf（参照 2024 年 1 月 22 日）
- ・ 神吉知郁子（2016）「諸外国の法制度と実態（各論） イギリス」，労働政策研究・研修機構『諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書』，
https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/0715_03.pdf（参照 2024 年 1 月 22 日）
- ・ 滝原啓允（2023）「現代イギリス労働法政策の展開」，労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No. 224 』，

- <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2023/documents/0224.pdf> (参照 2024 年 1 月 22 日)
- ・西村純 (2015)「スウェーデンの労使関係 ―賃金・労働移動のルールを中心に― (「規範設定に係る集团的労使関係のあり方 研究プロジェクト」スウェーデン編)」, 労働政策研究・研修機構,
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/documents/0179.pdf> (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・早川智津子 (2020)「外国人労働者をめぐる政策課題」,
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2020/special/pdf/010-019.pdf> (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・細川良 (2016)「諸外国の法制度と実態 (各論) フランス」,
労働政策研究・研修機構『諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書』,
https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/0715_03.pdf (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・細川良 (2021)「第 3 章 フランス」, 労働政策研究・研修機構『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向 ―独・仏・英・米調査から―』,
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/documents/0207.pdf> (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・杵渕友子 (2017)「「同一労働同一賃金」の多角的検討 生きているヒトへの飛躍」,
https://libir.josai.ac.jp/il/user_contents/02/G0000284repository/pdf/JOS-18810624-34001.pdf (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・八代尚宏 (2019)「働き方改革の現状と課題」, 商工総合研究所,
https://shokosoken.or.jp/shokokinyuu/2019/04/201904_2.pdf (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・脇田滋 (2019)「日本における「同一労働同一賃金」の課題」, 全国労働組合総連合『月刊全労連 2019 年 11 月号』,
https://www.zenroren.gr.jp/jp/koukoku/2019/data/273_02.pdf (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・厚生労働省 茨城労働局 雇用環境・均等室 (2021)「女性活躍推進法について」,
<https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/content/contents/20210310jokatu.pdf> (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・厚生労働省「若者雇用促進法の概要」,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000726872.pdf> (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・厚生労働省 (2016)「働き方改革実行計画 (概要)」,
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyoku/hakenyukiroudoutaisa-kubu/0000190733.pdf> (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・厚生労働省 (2017)「雇用保険法等の一部を改正する法律の概要」,
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000080011_2.pdf
(参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・厚生労働省 (2019a)「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」,
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/img/overtime/000463185.pdf> (参照 2024 年 1 月 22 日)
 - ・厚生労働省 (2019b)「雇用保険制度の概要」,

- <https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000599213.pdf>（参照 2024 年 1 月 22 日）
- 厚生労働省（2021a）「令和 3 年版 厚生労働白書（令和 2 年度厚生労働行政年次報告） 厚生労働省－新型コロナウイルス感染症と社会保障－」，
<https://www.mhlw.go.jp/content/001011736.pdf>（参照 2024 年 1 月 22 日）
 - 厚生労働省（2021b）「「非正規雇用」の現状と課題」，
<https://www.mhlw.go.jp/content/001078285.pdf>（参照 2024 年 1 月 22 日）
 - 内閣府（2019）「コロナ危機：日本経済変革のラストチャンス」，
<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je20/index.html>（参照 2024 年 1 月 22 日）
 - 日本生産性本部（2022）「労働生産性の国際比較 2022」，
https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/report_2022.pdf（参照 2024 年 1 月 22 日）
 - 労働政策研究・研究機構（2013）「国別基礎情報アメリカ」，
https://www.jil.go.jp/foreign/basic_information/usa/2013/USA_20130709.pdf（参照 2024 年 1 月 22 日）
 - OECD, <https://www.oecd.org/ja/about/>