

九州国際大学 紀要第80号（平成31年 3 月）
社会文化研究所

働き方改革 —職務分析・職務評価—

松 本 幸 一

働き方改革 —職務分析・職務評価—

松 本 幸 一

1. はじめに

本稿では、厚生労働省がすすめる「職務分析・職務評価普及事業」の概要を俯瞰した上で、職務分析・職務評価導入支援ツールの特徴と課題について考察することを目的とする。

「同一労働同一賃金」は仕事ぶりや能力が適正に評価され、正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇差の解消を目指すことが内包されている（厚生労働省、2018a）。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間にみられる、処遇の不均衡を解消する必要性については、多くの企業や各種組織等において意識化され研究者の間でも議論が続けられてきた（労働政策研究・研究機構、2017）。つまり、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇がなされ、多様な働き方を選択できる社会（一億総活躍社会の実現）に向かい始めたのである（首相官邸、2018）。「同一労働同一賃金」のガイドライン案が既に示されているが、それは政府主導で策定された目安であり現段階では法的拘束力もないため、行政指導を実際に運用するところまでは至っていない（厚生労働省、2018b）。そのガイドライン案によれば、対象になる待遇は賃金のみならず福利厚生や教育訓練なども含まれており、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇格差を生じさせる合理的な理由がなければ、それは差別的な扱いとして全て見なされることを示している。

ここでいう「同一労働」の定義とは、労働者が取り組む職務内容の「同一性」や「同等性」をあらわしており、職務内容が「同じ」であれば常に同一賃金の支払いが生じるとしている訳ではない（遠藤、2014）。禿（2018）も同じ趣旨

の説明を別角度から述べており、「同一労働同一賃金」原則では異なる職種や職務を比較できないため、「同一価値労働同一賃金」を原則として発展させていくことを支持している。例えば、一つの企業のなかでは異なる職種や職務の構成員で成り立っているため、その中にいる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の職務を比較するためには、「同一価値労働同一賃金」原則でなければ比較が困難であると示唆しているのである。遠藤（2014）や禿（2018）によれば、日本的雇用慣行のもとでの「同一価値労働」であるか否かの判断は、労使双方の参加によって「知識・技能、責任、負荷、労働環境」の4要素からなる職務評価によって行うことを原理としている。これらの要素は、厚生労働省が推進している「職務分析・職務評価普及事業」の職務分析・職務評価導入支援ツールの要素とは異なっているものの、労働者が企業や各種組織等にもたらす価値（つまり労働生産性）の同一性に触れていることから、「同一労働」ではなく「同一価値労働」という概念を導く嚆矢であったものと考えられる。

そもそも、日本的雇用慣行のもとで職務評価がなされてこなかった理由は、正規雇用労働者に適用した「職能評価」を企業や各種組織等が受け入れてきたからに他ならない（小池、2015）。しかし、労働者に占める非正規雇用労働者の割合が約4割となっている現状では、正規雇用労働者に比べ非正規雇用労働者は同じ働きにもかかわらず、経済的不利益を甘受せざるを得ない者が確認されている（神林、2017）。働き方の多様性が広がる一方で、正規の仕事がないという理由で非正規雇用を選択している者が、2017年度で人数にして273万人であったこともわかっている（厚生労働省、2018c）。多様な働き方が広がることで、様々な労働者が社会へ参画することが可能になるものの、例えば処遇面格差を甘受している非正規雇用労働者の諸課題が解決していないのである。特に就労を希望する女性や若者に加え、定年後に継続雇用者として働き続けることを望む高齢者まで、非正規雇用労働者として働く者は拡大し続けているのである（厚生労働省、2018c）。

このような問題意識も含意しながら、働き方改革実現会議が2016年に開始されることとなったが、有識者を交えて「同一労働同一賃金」の実現に向けた検討会も並行して開かれていた（厚生労働省、2018d）。そこで、「同一労働同一

賃金（同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止）」に向けた実践的な取り組みの手法を、「職務分析・職務評価普及事業」の調査活動で用いられる職務分析・職務評価導入支援ツールを通して解釈していく。そして、職務評価をどの労働者に対しても適切に実施するためには、どのような課題が残されているかを考察していく。

2. 職務分析・職務評価普及事業

厚生労働省の事業において、職務分析・職務評価の普及を前提にコンサルティングを希望する全国の企業や組織等に対して、専門家がその導入支援のサポートを1事業所あたり4回～6回程度おこなっている（厚生労働省、2018e）。

雇用する人材が多様化するなか、正規雇用労働者だけではなく非正規雇用労働者の処遇について納得度を高めることが、近年ではより重要視される社会となってきた。納得度を高めるためには、各々の職務内容を正確に把握し労使双方の均等・均衡待遇の理解を踏まえて、役割の明確化や労務管理制度について必要な見直しを行うことが重要ともいえる。このための手法の一つとして、職務分析・職務評価の手法は非常に有意であると考えられる（居城、2007）。ところで、厚生労働省が示す要素別点数法による職務評価の実施ガイドラインには、その評価項目は「人材代替性、革新性、専門性、裁量性、対人関係の複雑さ（部門外/社外）、対人関係の複雑さ（部門内）、問題解決の困難度、経営への影響度」8要素から成り立っている。これは遠藤（2014）の事例にあった国際労働機関を範とした「知識・技能、責任、負荷、労働環境」の4要素からなる職務評価とは異なるものである（厚生労働省、2018f）。「職務分析・職務評価普及事業」が始まる前に、厚生労働省では「中小企業モデル賃金制度の研究開発等事業」をすすめており、すでに国際労働機関の評価項目（4要素）とは異なる実施手順（8要素）を運用しながら、中途採用者の賃金決定の支援事業をおこなっていた。そこで、国際労働機関と厚生労働省の要素別得点法の違いを確認したうえで、厚生労働省が用いている評価項目の特徴を考察していくことにする（図表1）。

図表 1 厚生労働省と国際労働機関の職務評価項目（要素）一覧

厚生労働省		国際労働機関	
職務評価項目	定義	基本的な職務評価項目	二次的な職務評価項目
人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事	知識・技能	職務知識
革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事		コミュニケーションの技能
専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事		身体的技能
裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	負担	感情的負担
対人関係の複雑さ（部門外／社外）	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事		心的負担
対人関係の複雑さ（部門内）	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事		身体的負担
問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事	責任	人に対する責任
経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事		物に対する責任
<div>（注１）右側が「国際労働機関（ILO）による職務（役割）評価項目」左側が「厚生労働省による職務（役割）評価項目」を示している。</div> <div>（注２）左右にある評価項目の対応関係は無い。</div> <div>（注３）左右ともに、厚生労働省HPを参照した。</div>			財務責任
		労働条件	労働環境
			心理的環境

厚生労働省と国際労働機関の職務評価項目（要素）一覧は、双方とも2010年前後から各ホームページ上で公開されており、各々が運用され始めてから10年程度しか経っていないものである（厚生労働省、2018g）。厚生労働省の職務評価項目は、GEM Pay Survey Systemと呼ばれる学習院大学経済経営研究所のもので、2005年の仕事別賃金統計プロジェクトから発足した頃から活用されている。いわゆる日本型職務評価モデルとしてつくられたため、あくまでも仕事を大まかに括ったものとして評価しており、細分化した仕事ごとに賃金額が決められるアメリカ型職務給を目指しているものではない。細分化された「仕事ごと」に賃金を決める方法では、配置転換や転勤が一般的にみられる日

本の企業や組織等では、現実的な働き方を維持するうえで無理が生じるためでもある。厚生労働省の職務（役割）を見る視点つまり職務遂行のプロセスを「回す」能力に注目して、「インプット要因」「スループット要因」「アウトプット要因」の3つの枠組みに別れているため（図表2）、連続性のある8つの職務（役割）評価項目を独自に運用し始めたことがわかる（厚生労働省、2018h）。この最大の特徴は、投入された人材の生産能力を測るうえで職種や職位が異なる場合でも、仕事のプロセスをどのように推進し結果を出すことができたのか、人的資源のパフォーマンス能力を測定していることにある。

人事考課者が行う評価とは、ウエイトと呼ばれる「項目別の重み」とスケールと呼ばれる「個人別の素点」を掛け合わせ、一人ひとりのポイントを出してから総得点を算出して能力を可視化している。ウエイトは原則として全評価項目ともに「1」を標準とするが、職務評価を実施する対象の「部署」「店舗」などの特性により、「項目別の重み」を変更する場合がある。ただし、役職が高くなるほど特定の評価項目が有利となるような、恣意的な職務評価を行わないよう注意を払わなければならない。そのため、ウエイトは原則「1」を推奨して運用されている。各労働者の時間賃率は、標準的給与とみなされる労働対価の月給を月当たりの標準的労働時間数で除することで算出して、（例えば）パート労働者の時間給と比較することを前提としている。ただし、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間に「活用係数」とよばれるファクターを介在させることができ、明らかに正規雇用労働者にしか当てはまらない職務上の特徴がある場合に、双方の時間賃率を比較するときの緩衝作用を施している。具体的な事例としては、正規雇用労働者には職務上で夜勤が規定されているが、非正規雇用労働者にはその規定が免除される様な場合である。正規雇用労働者の時間賃率に対して、0.8もしくは0.9を乗ずることで双方ともに公平性のある職務評価を実施することができる（厚生労働省、2018h）。ただし、企業や組織等によって職務内容が異なることは当然であり、労働者の多様性もあるため厚生労働省が示す職務評価項目の定義が必ずしも普遍性を帯びてはいない。そこで、次に企業や組織等で実際に職務分析・職務評価を実施する際に、そこで用いられる職務評価項目の定義がどのように解釈され、運用上ではどのような課

図表2 厚生労働省の職務（役割）評価法を構成する枠組み

厚生労働省			
職務（役割）をみる視点		職務評価項目	定義
インプット	人材の投入：職務（役割）に人材を配置する	人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事
スループット	目標の設定（Plan）：業務の目標（「何をするのか」）を設定する 実施（Do）：専門知識を活用し、他者と協同しながら自己判断を加えて業務を遂行する	革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事
		専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事
		裁量性	従業員の裁量に任せる仕事
		対人関係の複雑さ（部門外／社外）	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事
		対人関係の複雑さ（部門内）	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事
	問題解決行動（Check, Action）業務の遂行にあたった発生する問題を解決する	問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事
アウトプット	成果：業務遂行によって成果をあげる	経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事

（注）厚生労働省「パートタイム労働者の納得度を高め能力発揮を促進するために」～要素別得点法による職務評価の実施ガイドライン～を参照した。

題があるかを考えてみることにする。

3. 職務分析・職務評価導入支援ツールの特徴と課題

ここでは、図表2にある8つの職務評価項目と各定義について、研究等を通して感じた運用上の課題について考察をすすめる。また、国際労働機関の評価項目との関連性について、差異や特徴についても併せて考察をすすめる。なお、ここでは特に断りのない限り、厚生労働省「パートタイム労働者の納得度を高め能力発揮を促進するために」～要素別得点法による職務評価の実施ガイドラ

インを参照して、論考をすすめて行くこととする。また、その「ガイドライン」から一步踏み込んだ表現を加えているが、当該内容に関する責任の一切は筆者にあることを付記する。

3－1．人材代替性

人材代替性の定義は「採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事」であった。これは、職務（役割）に人材を配置するという前提から成り立っているため、人材がいらないから「仕方なく」配置したというケースを想定していない。現実的には、その職務担当者として相応しくない配置が仮にあったとしても、業務を担当する最も相応しい人材を確保することが、どの程度困難であるのかを測っている。平たく言えば、「この人でなくとも」代わりはいくらでもいるときには、人材代替性としての評価値は下がることになる。

3－2．革新性

革新性の定義は「現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事」であった。これは、職務（役割）評価の視点から見ると、どの程度達成の難しい目標が設定されているのかを測っており、前提として「新しいこと」に目を向けることができるかをみている。新しいことに目を向け、現業が疎かになり部署の生産性が低下することなく、いまとは異なる方法に取り組むことが評価値を上げる指標につながる。

3－3．専門性

専門性の定義は「仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事」であった。業務を遂行するにあたり、どの程度の「専門性」の要求が求められるか、その職場で最も大切にしている理念（商品、サービス）を体現できるかを測っている。製造業であれば、生産された商品を利用するユーザー（取引先、エンドユーザー）の納得度であり、ユーザーの便益性が増していることにつながる。サービス業であれば、提供されたサービスを受ける側の納得度であり、ユーザーの便益性が増していることにつながる。

3－4．裁量性

裁量性の定義は「従業員の裁量に任せる仕事」であった。業務を遂行するにあたり、どの程度の「裁量性」が付与され実行されるかに応じて、その職場で発揮しているパフォーマンスの高低を測っている。これは、元からある裁量権限の高低に依拠するのではなく、本質的な意思決定能力が高く職務を総合的に推進できているかをみている。例えば、裁量権限が高くとも総合的に仕事を推進しなければ、裁量性については低い評価が与えられることになる。

3－5．対人関係の複雑さ（部門外/社外）

対人関係の複雑さ（部門外/社外）の定義は「仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事」であった。業務を遂行するにあたり、どの程度の「対人関係の複雑さ（部門外/社外）」の要求が求められるかに応じて、その職場で発揮しているパフォーマンスの高低を測っている。これは、商品やサービスの付加価値をあげるために、部門外/社外との連携や提案を通しやすくするためのコミュニケーション能力ともいえる。

3－6．対人関係の複雑さ（部門内）

対人関係の複雑さ（部門内）の定義は「仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事」であった。業務を遂行するにあたり、どの程度の「対人関係の複雑さ（部門内）」の要求が求められるかに応じて、その職場で発揮しているパフォーマンスの高低を測っている。これは、商品やサービスの付加価値をあげるために、部門内のチームをまとめるコミュニケーション能力ともいえる。

3－7．問題解決の困難度

問題解決の困難度の定義は「職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事」であった。これは、業務の遂行にあたって発生する問題を解決するか、また発生する可能性のある課題に気付いているかを測っている。解決するにあたり、日常的な方法で通用しない難度の高い場面においても、自分自身や

周りをコントロールする（新しい方法を編み出す）ことで、問題を解決へと導くことができる能力ともいえる。

3－8．経営への影響度

経営への影響度の定義は「会社全体への業績に大きく影響する仕事」であった。業務の遂行によって実現が期待される成果は、経営にどの程度の影響を与えるのか、組織の成長へとつながっていくことが前提となっている。仕事のありかたに向けた改善提案（創意工夫）などを通して、ユーザーの満足度や生産性の向上も実現でき、その結果として組織の成長をもたらすことをみている。

以上のように、厚生労働省が採択しているGEM Pay Survey Systemでは、職務（役割）をみる視点が＜インプット→スループット→アウトプット＞となっており、労働者の職務遂行能力に力点が置かれているものと考えられる。国際労働機関による職務（役割）評価項目にも、「知識・技能」「責任」など二次的な職務評価項目として、労働者の職務遂行能力に結びつく説明がなされている。しかし、「負担」「労働条件」を注目していくと、労働者の負荷に対する均衡を保つための説明であり、必ずしも職務遂行能力を示しているものではない。つまり、職場のあるべき状態としての「均等」であり、「同一価値労働」に就く比較対象者間においては、同一の処遇が求められることを指しているのである。それでは、「同一労働同一賃金」にある均等・均衡待遇が目指すことは何であるか、労働契約法第20条「不合理な労働条件の禁止」を理解しながら次に考えてみることにする。

4．均等・均衡待遇の指標と課題

少子高齢化が急速にすすむなか、労働力人口が徐々に減少していく一方で、非正規雇用労働者など短時間勤務の者が増加している。パートタイムで働く者の内訳は、過半数以上が女性で占められているものの、若年者や高齢者を中心に男性の労働者も増加している。また、非正規雇用としての契約で役職者として働く者などもあり、多様な働き方は正規雇用労働者との境界が曖昧な部分を

残している（阿部・山本、2018）。しかしながら、仕事や責任や人事管理などが正規雇用と変わらず、賃金などの待遇が働きや貢献に見合っていない問題が依然として存在する。そして、いったん非正規雇用として契約すると、希望してもなかなか正規雇用に転換することが難しいといった問題も存在する（崔、2018）。

このように、正規雇用労働者とは異なる働き方（短期雇用、短時間雇用など）をしている者が、正規雇用労働者と同じ仕事に従事し同じ責任を負担しているにもかかわらず、単に有期契約というだけの理由で労働条件が低くなっているような場合もみられる。そもそも「同一労働同一賃金」強化の背景とは、非正規雇用労働者の急激な増加に加えて、正規雇用と非正規雇用の間にある処遇格差是正にあった。労働契約法第20条では、不合理な労働条件の禁止つまり処遇の均等均衡を目指すものとして、同一労働同一賃金の実現に向けた論拠として扱われてきた（川口、2016）。そこで、働き方改革関連法の均等均衡待遇に関係する規定をみながら（図表3）、厚生労働省の職務（役割）評価法を構成する要素の捉え方と、考え得る課題について考察をすすめていく。

「職務内容」を評価する項目のうち、ここでは裁量性のありかたに注目してみたい。裁量性の定義は「従業員の裁量に任せる仕事」となっているため、役職など権限の有無に応じて任せる仕事の度合いが変わることもあり得る。つまり、均衡待遇の比較方法が個別の労働条件か全体のそれか、等しき者は等しくなるよう均衡を保つことが出来るのかという問題がある。均等待遇にかかる説明は、企業や組織等の労務管理のありかたに依拠しているところがあり、職務内容全体とその責任や人材活用の仕組みに至るまで採用段階から区別されていることも忘れてはならない（北岡、2018）。また、自由裁量がそもそも無い業務の場合は、裁量性の評価に関しては要素別得点法になじまない。一般的な可能性として、職位が上がるほど裁量性（つまりラインにいる立場で裁量権限）が発揮され、それに伴って自由裁量を行使した結果周りに影響を与えることになる。逆に、フラットなチームでの裁量性（つまりプロジェクトにいる立場での裁量権限）が発揮された場合には、チームの誰かを動かす又は協同することで（広義にはあるが）自由裁量を行使した結果、周りに影響を与えることに

図表3 働き方改革関連法（2020年4月1日施行）の一部要約

【要約】 不合理な待遇差をなくすための規定の整備	
均衡待遇規定 (不合理な待遇差の禁止)	①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲 ③その他の事情
均等待遇規定 (差別的取り扱いの禁止)	①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲
【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎既定の明確化	
均衡待遇規定 (不合理な待遇差の禁止)	パート：◎ 有期：◎ 派遣：○+労使協定
均等待遇規定 (差別的取り扱いの禁止)	パート：○ 有期：◎ 派遣：○+労使協定○
ガイドライン	パート：○ 有期：○ 派遣：○

- (注1) 厚生労働省HPパートポータルサイトを参照し「不合理な待遇格差をなくすための規定の整備」の部分を用いている。
- (注2) 短時間労働者だけではなく、有期雇用労働者も「不合理な待遇差をなくすための規定の整備」の対象となっている。
- (注3) ガイドラインについては、すでに厚生労働省HP同一労働同一賃金ガイドラインへ、その概要と「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（平成30年厚生労働省告示第430号）」が示されている。
- (注4) 職務の内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」から成り立っていると説明されている。
- (注5) 「不合理な待遇格差をなくすための規定の整備」に関する厚生労働省HPの説明では、このほかに「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」「行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備」が併せて記されている。
- (注6) 中小企業における働き方改革関連法（「短時間・有期雇用労働法」）の適用は、2021年4月1日からとされている。

なる。組織のありかたや立場の自由度により、裁量性の捉え方やそれを運用する範囲などが曖昧なのである。固定的な職務の場合では、裁量性もある程度の範囲で発揮されているか否かを知ることが可能である。しかしながら、流動化する社会・組織のなかで裁量性を測るとすれば、労働者に向け何らかのキャリアパスを示すなど将来的展望を周知した上で、合理的な職務の「説明（評価）義務」を果たし得るものと考えられる（阿部・菅・勇上、2017）。担当職種が変わる場合や担当職種を兼務する場合など、正規雇用労働者や非正規雇用労働

者は共に変化する組織に対応する場面があるため、ある程度のキャリアパスを見込んだ人材育成計画を織り込みながら、裁量性に関する評価項目の運用をすべきではないだろうかと思われる。

5. おわりに

無期転換ルールとは、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるものと記されている（厚生労働省、2018i）。5年を超える前に「雇止め」をする企業や組織等がある一方で、進んで人事制度の改革に取り組み基幹職への職種転換を推進するところもあり、非正規雇用労働者の職務のあり方を再考した事例をみることがある。短時間や期間限定で働く者も、正規雇用労働者に求められる能力や責任（権限の範囲を含む）と等しい人材が一定数おり、職務能力において正規雇用労働者に劣らないことが顕在化されてきたからである（青山、2011）。そのため「同一労働同一賃金」の実現に向けて、いわゆる正社員化へのステップとして「限定正社員」「リーダースタッフ」など呼称は様々ではあるが、多様な働き方に呼応した職務職域を企業や組織等が創設した事例も見受けられる。正規雇用 vs 非正規雇用という二元的発想を超えることが、流動化する労働市場における多様な人材の確保に向けて、新たな雇用管理の区分をつくることにつながると考えられる（川口、2016）。なぜならば、例えば有期雇用と無期雇用の間にある溝を埋める発想は、その格差を「縮め」はするものの「無くす」ことは困難だからである。またこれは、多様な働き方に対して公正な処遇を示していることにもなり、労働者が自律的に働き方を選択できることにもつながる。

非正規雇用労働者に対して無期転換を前提とした契約を始めから結ぶなど、将来的展望を含めたキャリアプランを契約時に前もって提示した企業の事例報告もある（厚生労働省、2018j）。今後の課題は、多様な働き方のニーズに合致した労働者に対する中長期的キャリアプランの提示や、雇用区分を問わず能力開発・教育機会を平等に付与しモチベーションの高い人材の職域を広げるなど、適正な職務評価を通じた労務管理の標準化を推進すべきであろう。また使

ユーザー側にとって、無期転換制度も含め多様な働き方に目を向けることは、職務評価のあり方自体を根本的に見直す契機ともなり、日本の雇用慣行によりなじみやすい職務評価制度の構築につながると考えられる。

本稿では、厚生労働省で推進される「職務分析・職務評価普及事業」の概要を理解することを通して、職務分析・職務評価導入支援ツールの特徴と課題について若干の考察を加えた（「資料」を記した）。このなかでは、職務評価の手法が日本独自のものとして展開されていることを確認したため、その職務評価項目に対して筆者が付記的な説明を追加で述べてみた。しかしながら、実証的な職務分析・職務評価の結果（つまりデータ）がまだ不足しているため、今後に向けてそれらを収集・整理することが必要である。引き続き、その課題を意識した様々な取り組みを行なっていきたい。

引用・参考文献

- 青山 悦子（2011）「『改正パートタイム労働法』と均等・均衡待遇原則」『嘉悦大学研究論集』53（2）、pp.1-21.
- 阿部 正浩、菅 万理、勇上 和史（2017）『職業の経済学』中央経済社
- 阿部 正浩、山本 勲（2018）『多様化する日本人の働き方——非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る』慶應義塾大学出版会
- 居城 舜子（2007）「賃金構造の変化とペイ・エクイティ戦略の可能性」『季刊経済理論』44（3）、pp.19-31.
- 遠藤 公嗣（2014）『これからの賃金』旬報社
- 禿 あや美「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）」『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』（26）、pp.103-120.
- 川口 俊一（2016）「格差社会に対する労働法からのアプローチ：パートタイム労働法と労働契約法にみる均等・均衡待遇について」『法学論集』50（2）、pp.101-147.
- 北岡 大介（2018）『「同一労働同一賃金」はわかり』日本経済新聞社
- 神林 龍（2017）『正規の世界・非正規の世界——現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会
- 小池 和男（2015）『戦後労働史からみた賃金』東洋経済新報社
- 厚生労働省（2018a）<<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>> 2018年12月22日検索
- 厚生労働省（2018b）<<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>> 2018年12月22日検索

厚生労働省（2018c）」 <<https://www.mhlw.go.jp/content/000179034.pdf>> 2018年12月22日検索

厚生労働省（2018d） <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syokuan_339702.html> 2018年12月22日検索

厚生労働省（2018e） <<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>> 2018年12月22日検索

厚生労働省（2018f） <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001d468-att/2r9852000001d6ai.pdf>> 2018年12月22日検索

厚生労働省（2018g） <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/model/index.html> 2018年12月22日検索

厚生労働省（2018h） <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/pdf/guideline_01.pdf> 2018年12月22日検索

厚生労働省（2018i） <<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000177137.pdf>> 2018年12月31日検索

厚生労働省（2018j） <<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000138213.pdf>> 2018年12月31日検索

首相官邸（2018） <<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/index.html>> 2018年12月22日検索

崔 勝溟（2018）「非正規の正規化と正社員の限定化」『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』（26）、pp.41-63.

労働政策研究・研修機構（2017）「非正規雇用の待遇差解消に向けて」『プロジェクト研究シリーズ』第3期プロジェクト研究シリーズNo.1