

企業価値を向上させる同一労働同一賃金制度の提案¹

～企業レベルのデータを使った実証分析～

日本大学
鶴田大輔研究会
労働雇用③
藤澤倫隆²
大島唯人³
佐野峻⁴
富永大和⁵
三井琢也⁶

2021 年 11 月

¹ 本稿は、2021 年 12 月 11 日、12 日に開催される ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2021」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

² 日本大学経済学部金融公共経済学科

³ 日本大学経済学部経済学科

⁴ 同上

⁵ 同上

⁶ 同上

要約

本稿は2020年4月より施行された同一労働同一賃金制度（以下、同一制度）について着目し、同一制度の「同一労働」とは何かを議論し、同一制度が施行されることによる企業に与える影響を企業価値の観点から分析する。我々は、この政策の雇用者側に対する対応について疑問点はないが、企業側にかかる負担が大きすぎるのではないかと考える。その上で、同一制度と同時に発表された同一労働同一賃金ガイドライン（以下、ガイドライン）に対する改正や同一企業・団体における正規・非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消しながら、企業価値を下げない方法について政策提言を行う。

同一制度の企業側への影響を分析している論文を、筆者の知る限りでは存在しない。そのため、本稿では独自性として同一制度導入による企業への影響を計量分析手法により分析する。

上記のことから問題意識として以下の二つを挙げる。第一に、「同一労働同一賃金制度」とあるが「同一労働」とは、同じ職務内容であれば雇用形態によらず賃金を“同一”にすべきという考えである。しかし、現状どのように労働を“同一”とみなすのか検証方法がなく、どの程度で同一と定義しているか政府の見解やガイドラインを含め曖昧であるという問題点が挙げられる。第二に、同一制度が企業に与えている影響に対する問題意識である。2020年に大企業、2021年に中小企業に適用された同一制度は現状、義務化されているにも関わらず導入率が低い。その背景として、制度導入による人件費の増大が挙げられる。賃金や福利厚生といったガイドラインに記載されてある項目に沿って企業を運営すれば、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差が縮まるも、その分雇用者側に与える金額が増えるため、人件費の増加は免れないと考えられる。よって、企業は導入を懸念し、同一制度導入が促進されず「働き方改革関連法」における「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保～同一企業内における正規雇用・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消～」が実現されない可能性が考えられる。

つまり、同一制度導入→コスト増大→導入率の低下→賃金格差や待遇差の解消に至らず、負の連鎖が続くことが懸念されている。しかし、このような負の連鎖はあくまでも仮説であり、実証的には分析されていない。よって、本稿では同一制度導入がコスト増大につながるか、実証分析により示して同一労働制度の問題点を明らかにする。

以上の問題意識により本稿では以下の仮説を検証した。同一制度の導入は非正規雇用労働者に依存した企業の人件費比率を上昇させる要因になるのではないか。

この仮説に対し、同一制度導入年前後において、非正規雇用労働者比率が人件費に与えた影響を固定効果モデルを用いて分析した。分析の結果、同一制度導入後に非正規雇用労働者に依存した企業の人件費比率が上昇することが明らかになった。

この結果から、新たに非正規雇用労働者に依存した企業の企業価値（「営業利益率」「総資産変化率」「売上高変化率」）を低下させるという仮説を立て、上記と同様の方法で分析を行った。その結果、非製造業において非正規雇用労働者比率が高い企業において、同一制度導入後の人件費比率は上昇し営業利益率を低下させていることが立証された。

さらに、上記の結果から現行のガイドラインを厳守すると、年齢が高く賃金が高い労働者の基準に合わせる必要がある。よって、企業の平均年齢が高いと人件費が高くなり、企業の営業利益率や時価総額が低くなるという仮説を立てた。上記と同様の方法で分析した

結果、企業の平均年齢が高いと人件費が高く、営業利益率、時価総額が低いということが立証された。

以上の結果に基づき、以下の政策提言を行う。

政策Ⅰ：同一労働同一賃金制度から同一価値労働同一賃金制度（以下、同一価値制度）に変更を行う。ガイドラインの訂正箇所を明確に記す。

政策Ⅱ：同一価値制度を達成するため、労働者の同意なしに賃金・福利厚生水準を下げることを許容する。分析の結果より企業の平均年齢が高いと人件費が高く、営業利益率、時価総額が低いということが立証されたため、政策Ⅰの導入を促せるようにする。

政策Ⅲ：賃金が適正水準ではない労働者の流動化を促進する。分析結果より企業の平均年齢が高いと人件費が高く、営業利益率、時価総額が低いということが立証されたため、労働者の流動化を行い非正規雇用労働者は正規雇用労働者にキャリアアップする機会を多く得られるようになる。この政策により企業価値を下げずに、賃金格差を是正することを実現できると予想する。

政策Ⅳ：上記の政策提言を非製造業において早期に導入する。分析結果より同一制度は非製造業においてマイナスの影響を与えるからである。

目次

はじめに

第1章 現状分析

- 第1節 同一労働同一賃金制度の概要
- 第2節 同一労働同一賃金ガイドラインの概要
- 第3節 雇用形態別賃金格差の現状と推移
- 第4節 雇用形態別労働者数の現状と推移
 - 第1項 雇用形態別労働者数の推移と詳細
 - 第2項 65歳以上の雇用形態別労働者数の推移
 - 第3項 産業別労働者数の推移
- 第5節 完全失業率・有効求人倍率の現状と推移
- 第6節 企業の同一労働同一賃金制度への対応状況
- 第7節 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の根本的な違い

第2章 問題意識

第3章 先行研究及び本稿の位置づけ

- 第1節 先行研究
- 第2節 本稿の独自性

第4章 実証分析

- 第1節 同一労働同一賃金制度は非正規雇用労働者が多い企業の企業価値を低下させているのではないのか
 - 第1項 問題意識
 - 第2項 同一制度導入によるコスト増大に関する分析
 - 第3項 同一制度導入が企業価値に与える影響に関する分析
- 第2節 企業内労働者の高齢化により企業価値は高まっているのか
 - 第1項 問題意識
 - 第2項 企業内労働者の年齢上昇が企業価値に与える影響に関する分析

第5章 政策提言

- 第1節 同一労働同一賃金制度から同一価値労働同一賃金制度へ
- 第2節 同一価値労働同一賃金制度における人件費の適正化
- 第3節 同一価値労働同一賃金制度における雇用の流動化
- 第4節 非製造業に対する同一価値労働同一賃金制度の優先的導入
- 第5節 政策提言及び本稿のまとめ

参考文献・データ出典

はじめに

「働き方改革関連法」における「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保～同一企業内における正規雇用・非正規雇用の間の不合理な待遇差の解消～」に該当する「同一労働同一賃金制度」が大企業では2020年4月1日、中小企業では2021年4月1日から施行された。現状として、雇用形態別の賃金格差は減少傾向にあるが未だに格差は存在する。また、65歳以上の労働者数は年々増加しており、企業側は人件費の増大を懸念し、同一制度の導入に踏み込めていないという現状がある。

本稿の問題意識は次の二点である。

第一は、同一制度における”同一労働”とは、同じ職務内容であれば雇用形態に依らず賃金を“同一”にすべきという考えなのか、どの程度で同一と定義しているか政府の見解やガイドラインを含め曖昧であるという点である。目には見えない労働力をどのように計るかが問題として挙げられる。

第二は、本制度が企業にどのような影響を与えるか、非正規雇用労働者や高齢者の多い企業に対してはどのような影響を与えるか、という点が問題意識として挙げられる。以上の二つの問題意識から「同一労働同一賃金」という制度名が日本の賃金格差問題を解決する上で適切なのかを本稿では明らかにする。

以上の問題意識より、以下の実証分析を行う。

第一に、2016年から2021年の製造業と非製造業における企業財務データから、同一制度導入による非正規雇用労働者が多い企業の人件費や企業価値への影響を分析する。その結果、現行の同一制度は企業側にはメリットがないことが立証された。非製造業における非正規雇用労働者が多い企業において、同一制度導入後に人件費比率の上昇をもたらし、営業利益率を低下させているという結果が得られた。つまり、この同一制度は企業に負の影響を与えることが明らかになった。

第二に、2016年から2021年の製造業における企業財務データと2019年から2021年までの企業内平均年齢と時価総額のデータから、企業内労働者の高齢化により企業価値は高まっているかを分析する。この分析を行う理由として、労働者の高齢化により賃金が上昇しており、同一制度の導入の制約になっているのではないのか、と考えたからである。その結果、労働者の高齢化は人件費の増加、営業利益率の低下、時価総額の低下から企業価値の低下を招くことが明らかになった。

上記より、以下の提言をする。

- ・提言Ⅰ：同一労働同一賃金制度から同一価値労働同一賃金制度へ
- ・提言Ⅱ：同一価値労働同一賃金における人件費の適正化
- ・提言Ⅲ：同一価値労働同一賃金における労働者の流動化
- ・提言Ⅳ：非製造業に対する同一価値労働同一賃金制度の優先的導入

第1章 現状分析

第1節 同一労働同一賃金制度の概要

「同一労働同一賃金制度」とは、大企業には2020年4月1日、中小企業には2021年4月1日から施行された制度である。これは、2019年4月1日より施行された「働き方改革関連法」における「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保～同一企業内における正規雇用・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消～」に該当する。

この制度は「同一企業内における正規雇用・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を“選択できる”ようにする」（厚生労働省ホームページより引用）ことを目的としており、改正のポイントとして「不合理な待遇差の禁止」「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」「裁判外紛争解決手続の整備」の3つを挙げている。

第2節 同一労働同一賃金ガイドラインの概要

「同一労働同一賃金ガイドライン」とは「雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、制度の実現に向けて制定するもの」である。

具体的にガイドラインの概要は三つある。

- ① ガイドラインは、同一企業・団体における、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合、いかなる待遇差が不合理なものか否かの原則となる考え方や具体例が記載され、主に基本給・昇給・賞与・各種手当などの賃金に加え、教育訓練や福利厚生等についても記載されたものである。ガイドラインに記載のない退職手当等の待遇や具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このことから、各社の労使によって個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが必要である。
- ② (1) 基本給に関して、労働者の能力や経験に応じて支払うもの、業績や成果に応じて支払うものなどその趣旨・性格が様々である事実を認めた上で、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
昇給に関して、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。
- (2) 賞与に関して、労働者の企業への貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- (3) 各種手当に関して、役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

らない。そのほかの食事手当・単身赴任手当・地域手当・出勤手当・出張旅費などの手当に関しても同一の支給を行わなければならない。

③ 福利厚生・教育訓練に関して

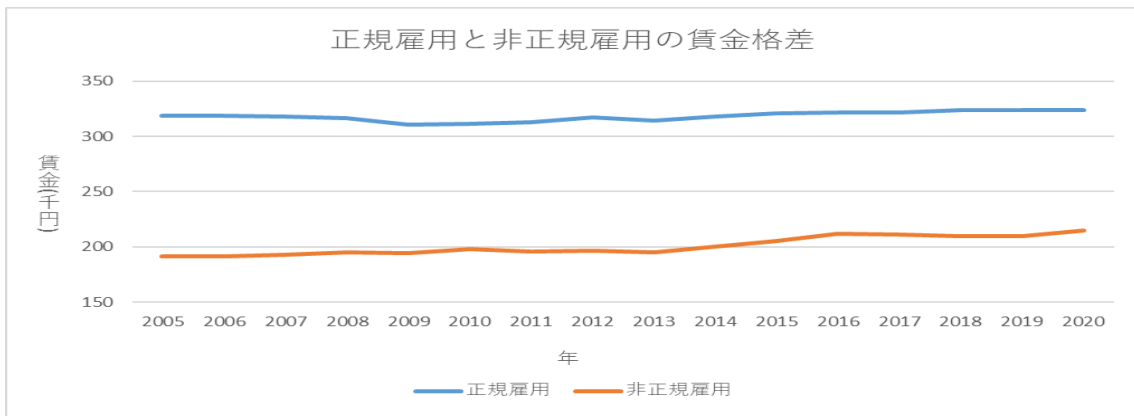
- ・福利厚生施設の利用や慶弔休暇・健康診断に伴う勤務免除・有給保障、病気休職については同一の利用・付与を行わなければならない。
- ・教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものにていては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

厚生労働省HP「同一労働同一賃金ガイドライン」より引用

しかし、上記のように概要が述べられているが、ガイドラインの考え方等に反した場合や守らなかった場合に関しては、現行では罰則や処罰などはない。つまり、ガイドラインという存在があるだけで強制力がなく、企業側は必ずしもこれを守らなくても良いことになっている。正規雇用・非正規雇用労働者の間にある不合理な待遇差を埋めるべくガイドラインが示されているものであるから、両労働者間で不満がないのであれば、ガイドラインを守る必要はない。しかし、企業内で不合理な待遇差があるのにもかかわらず、企業がガイドラインを厳守していないのであれば問題である。

第3節 雇用形態別賃金格差の現状と推移

図表 1-1 正規雇用と非正規雇用の賃金格差



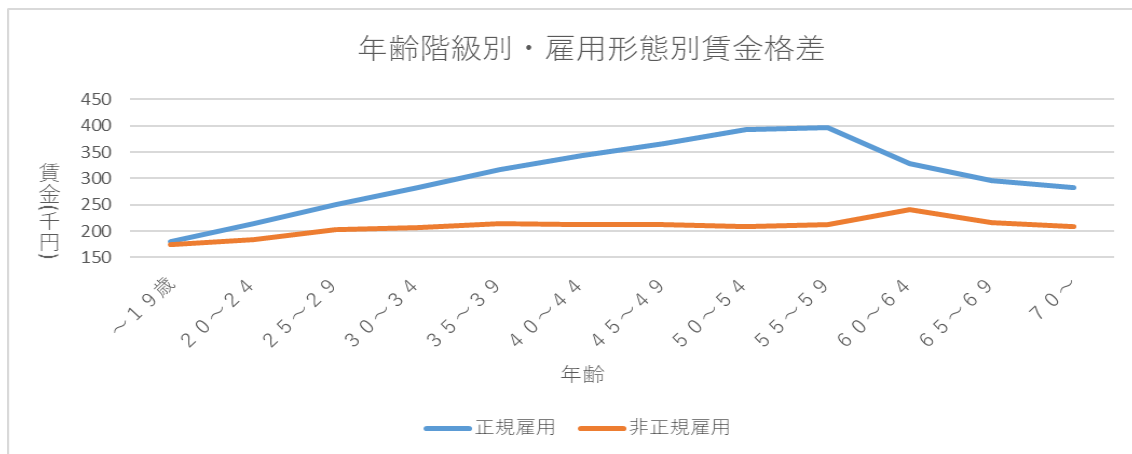
出典：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より筆者作成

図表 1-2 雇用形態間賃金格差



出典：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より筆者作成

図表 1-3 年齢階級別・雇用形態別賃金格差



出典：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より筆者作成

図表 1-1 は 2005 年から 2020 年における雇用形態別の賃金格差の推移である。この図をみると、正規雇用労働者の賃金は 30 万円から 35 万円の間で推移しているのに対し、非正規雇用労働者の賃金は 2005 年に 20 万円未満であった。しかし、2010 年代後半には 20 万円を超えている。また、この図から年々、非正規雇用労働者の賃金は正規雇用労働者の賃金に近づいていることがわかる。この原因として、非正規雇用労働者への賃金引き上げなどが考えられるが非正規雇用労働者の賃金は正規雇用労働者よりも低く、依然として賃金格差は存在することがわかる。その差は約 10 万円程であるが、非正規雇用労働者の賃金は正規雇用労働者の賃金の 3 分の 2 程度であるため、その格差は非正規雇用労働者にとって大きく感じるであろう。

図表 1-2 は同年における雇用形態別賃金格差額を表している。この図は正規雇用労働者

の賃金を 100 として、非正規雇用労働者の賃金を指数として表したものである。図表 2 から、非正規雇用労働者の賃金は 2005 年から 20 年にかけて 60 から 66 へ上昇している。しかし、未だ正規雇用労働者の 3 分の 2 程度である。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金格差は縮小しているものの、未だに両者の賃金において格差が存在する。

図表 1-3 は年齢階級別・雇用形態別賃金格差を表したものである。この図から正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で年齢が 55～59 歳になるまで格差が広がっていくことがわかる。

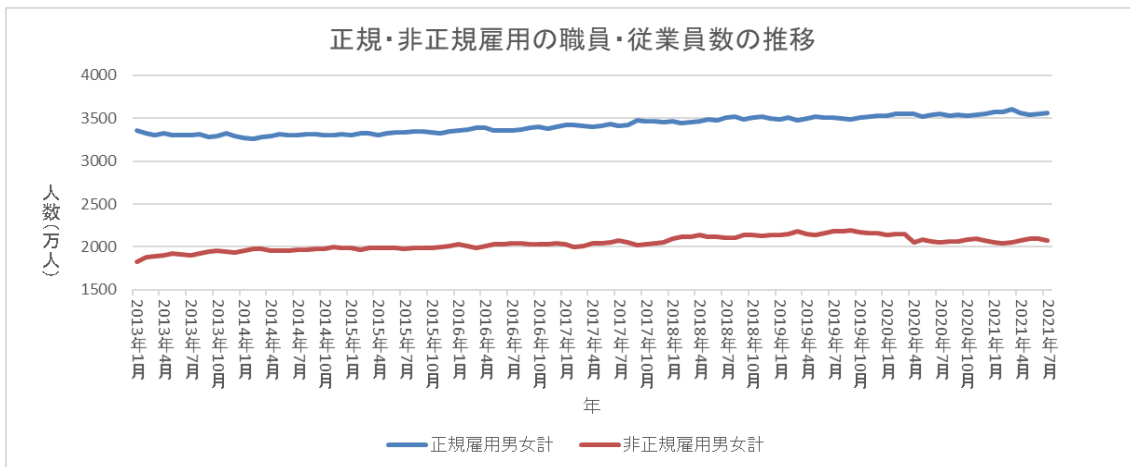
正当な理由による賃金差(例えば、両労働者の労働時間の違いによる賃金格差など)の存在は当然労働内容が違うのだから認めるべきことである。しかし、不合理な賃金格差(例えば、同一内容の仕事をこなしているのにも関わらず時給が違うなど)は認めがたい。後者のような賃金格差は問題視されるべきであり、何らかの手段で格差の是正を目指すことが社会的に望ましいと考えられる。また、この賃金格差を考慮すれば正規・非正規雇用の違いによって二次的な問題、例えば、収入の低さ故に損なわれる社会的信用や生活困難などが生じると考えられる。

ここまですと、雇用形態別の賃金格差は停滞、賃金格差額は減少傾向にあるが未だに格差は存在する。

第 4 節 雇用形態別労働者数の現状と推移

第 1 項 雇用形態労働者数の推移と詳細

図表 1-4 正規・非正規雇用の職員・従業員数の推移

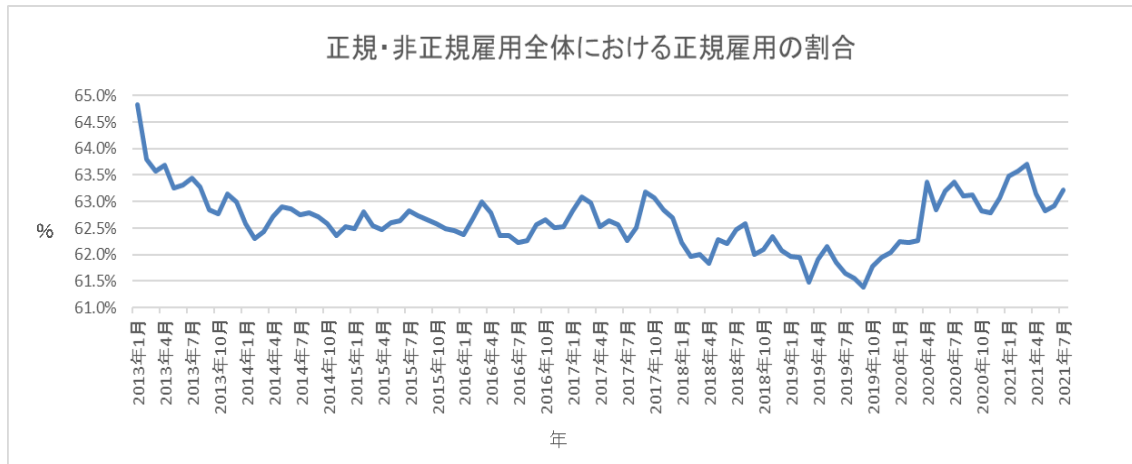


出典：総務省統計局「労働力調査」より筆者作成

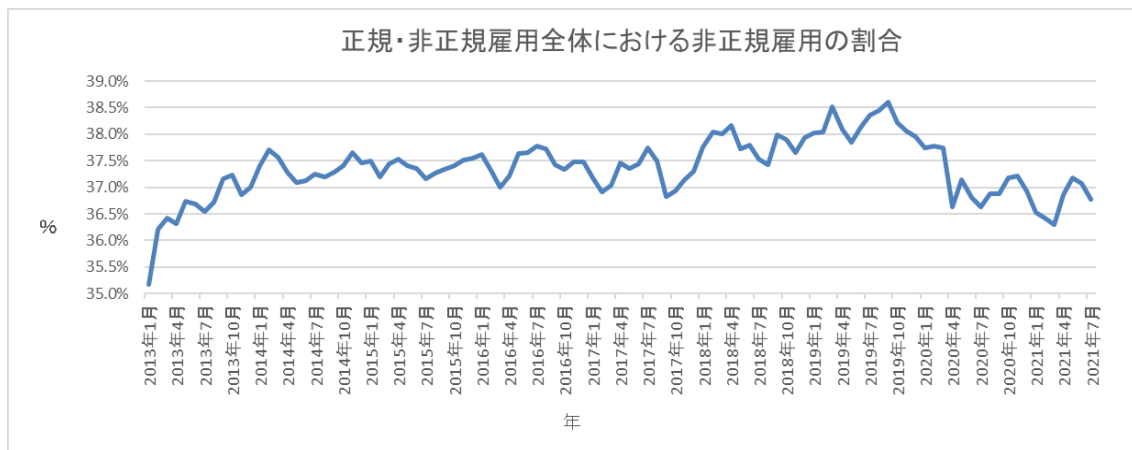
図表 1-4 は 2013 年 1 月から 2021 年 7 月までの雇用形態別労働者数の推移を表したものである。この図から、両労働者数は年々増加傾向にあることがわかる。また、正規雇用労働者

働者の人数は単調に増加している反面、非正規雇用労働者は波があることがわかる。特に、非正規雇用労働者の人数は2018年1月に急増加、2020年1月に急減少しているのが見受けられる。2020年における変化は新型コロナウイルス感染症の影響も考えられるが、非正規雇用労働者として働くことは安定して職に就けることが困難である可能性を持っている。

図表 1-4-(1) 正規・非正規雇用全体における正規雇用の割合



図表 1-4-(2) 正規・非正規雇用全体における非正規雇用の割合



出典：図表 1-4 と同様

図表 1-4-(1), (2)は、図表 1-4 において

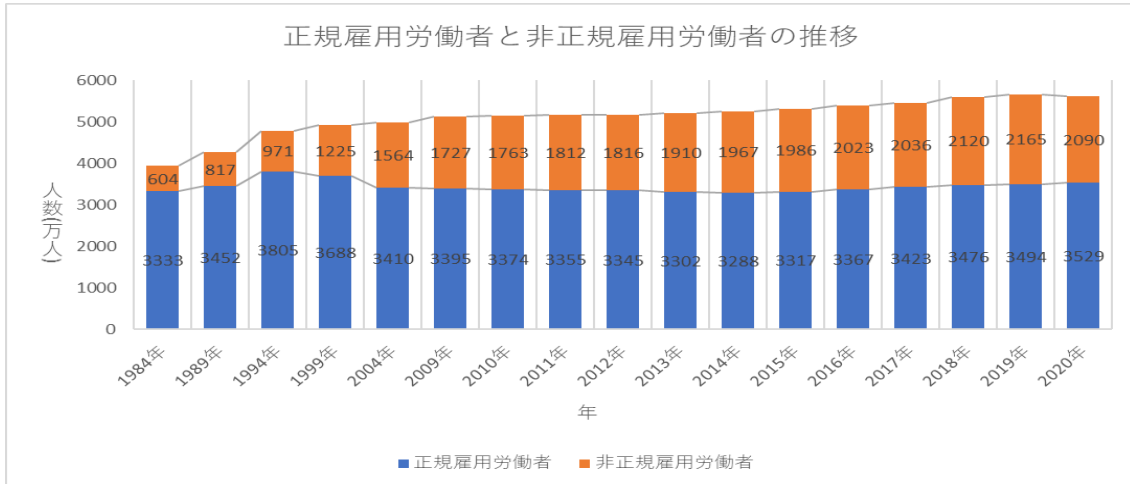
$$\begin{aligned} & \text{正規雇用男女合計} / (\text{正規雇用男女合計} + \text{非正規雇用男女合計}) \\ & \text{非正規雇用男女合計} / (\text{正規雇用男女合計} + \text{非正規雇用男女合計}) \end{aligned}$$

として筆者が独自に算出したものであり、2013年1月から2021年7月までの正規・非正規全体に占める正規・非正規雇用の割合である。

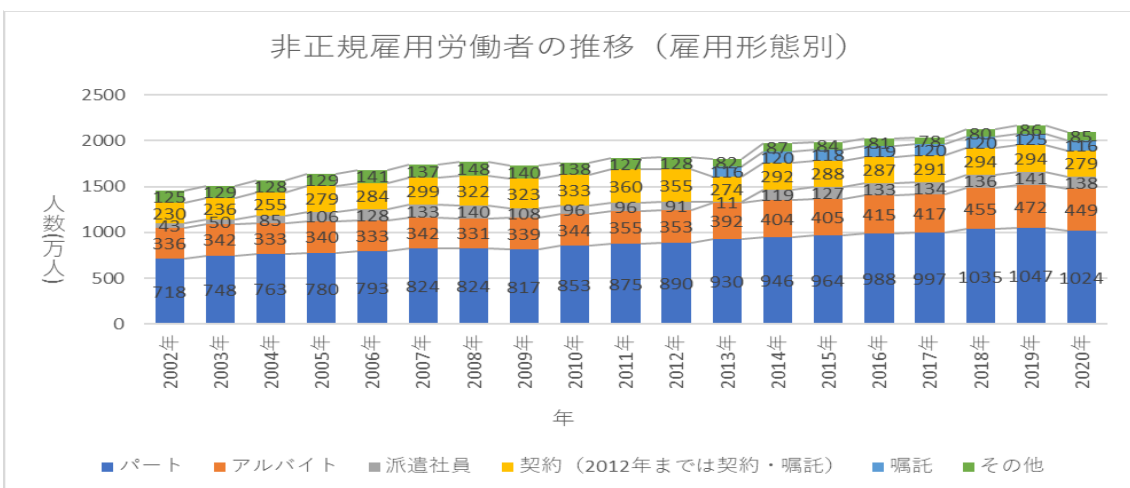
2020年においては新型コロナウイルス感染症拡大後に、非正規雇用労働者が減少した結

果、正規雇用労働者の比率が拡大したことが分かる。上記のことから、非正規は雇用が不安定である。このことから、正規・非正規雇用労働者の間の待遇差があることが再度確認できる。

図表 1-5-(1) 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移



図表 1-5-(2) 雇用形態別非正規雇用労働者の推移



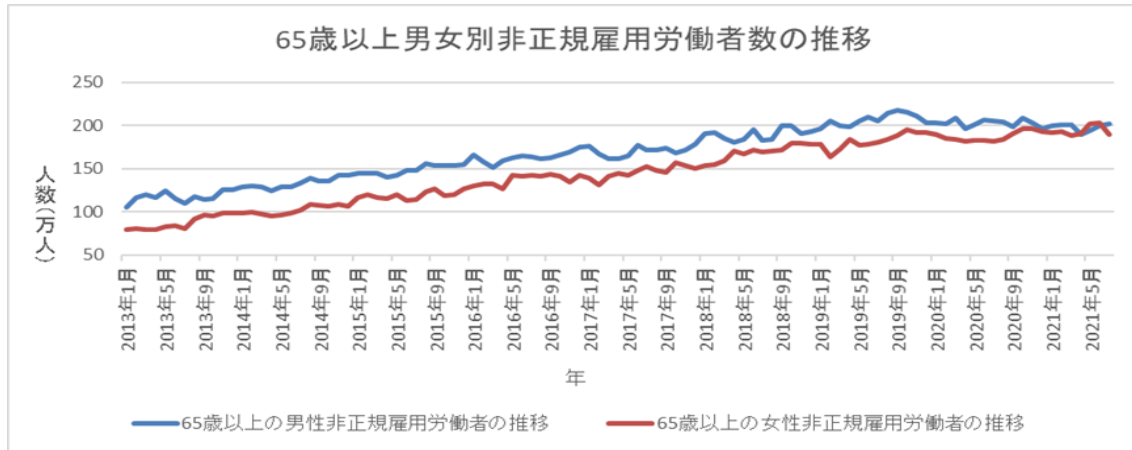
出典：厚生労働省「『非正規雇用』の現状と課題」より筆者作成

図表 1-5-(1)は1984年から2020年までの雇用形態別労働者数の推移である。この図から年々、非正規雇用労働者は増加傾向にあり、正規雇用労働者の人数はあまり増加していないことが分かる。また、役員を除く雇用者を含めれば、全体として労働者は若干増加傾向にあることが分かる。

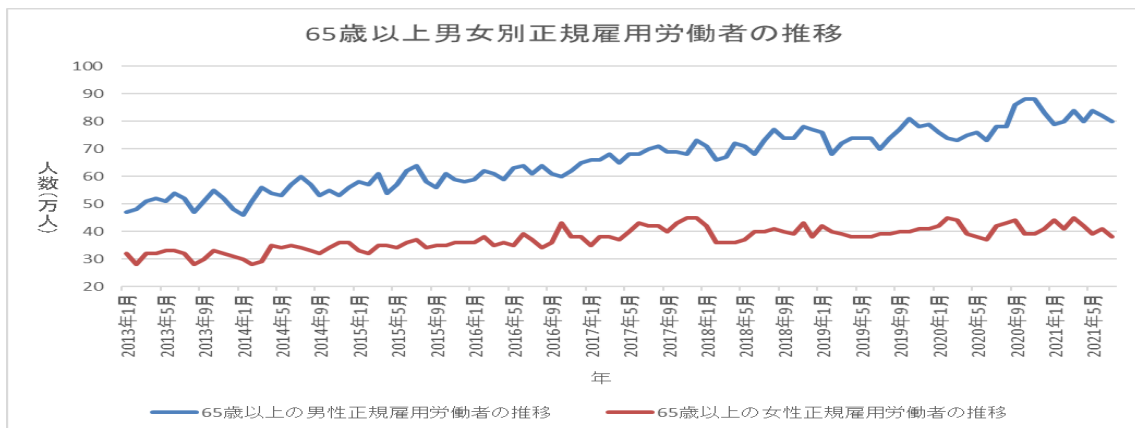
図表 1-5-(2)は2002年から2020年までの雇用形態別非正規雇用労働者数の推移である。この図から、非正規雇用労働者の中でも、パート・アルバイトの労働者が増えていることが分かる。この要因として「高齢者や女性の労働推進」「働き方の多様性」が考えられる。

第2項 65歳以上の雇用形態別労働者数の推移

図表 1-6-(1) 65歳以上の男女別非正規雇用労働者数の推移



図表 1-6-(2) 65歳以上の男女別正規雇用労働者数の推移



出典：総務省統計局「労働力調査」より筆者作成

図表 1-6-(1)は、2013年1月から2021年5月までの65歳以上の男女別非正規雇用労働者数の推移である。この図から、男女ともに定年退職後も非正規雇用労働者として働いている人がおり、年々、そのような人々が増加していることが分かる。さらに、65歳以上になると、男性の非正規雇用労働者数が女性の非正規雇用労働者数を上回っていることが分かる。この背景として、労働者の高齢化が考えられる。

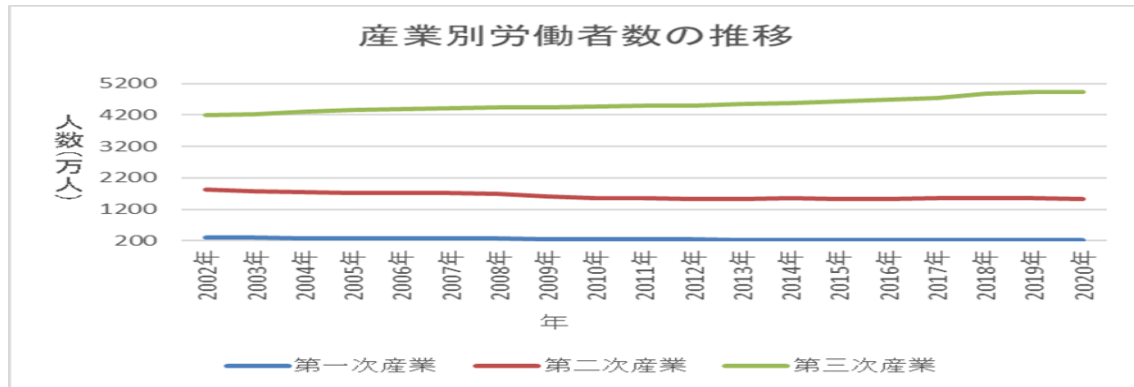
図表 1-6-(2)は、(1)と同年における男女別正規雇用労働者数の推移である。この図から、男女ともに正規雇用労働者として働いている人が年々増加していることが分かる。上記の図からも、労働者の高齢化が分かる。

よって、両図から、65歳以上の労働者は雇用形態に依らず増加傾向にあり、労働者の高

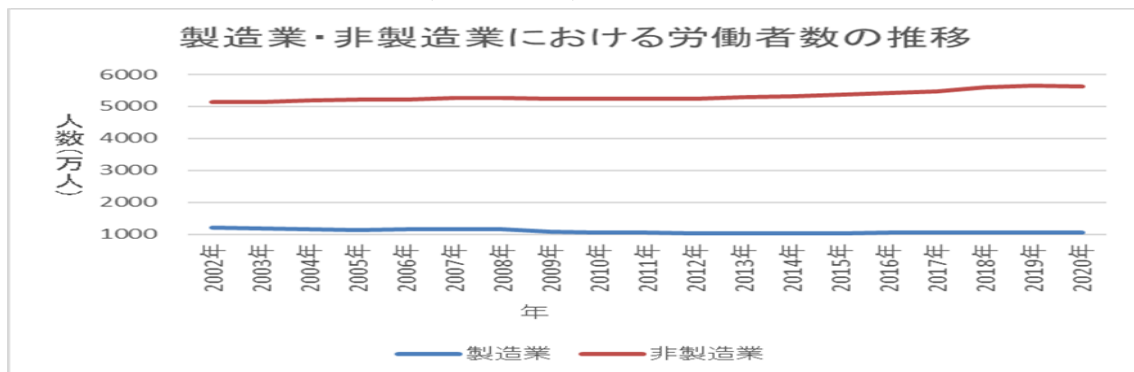
齢化が分かった。

第3項 産業別労働者数の推移

図表 1-7-(1) 産業別労働者数の推移



図表 1-7-(2) 製造業・非製造業における労働者数の推移



出典：総務省統計局「労働力調査」より筆者作成

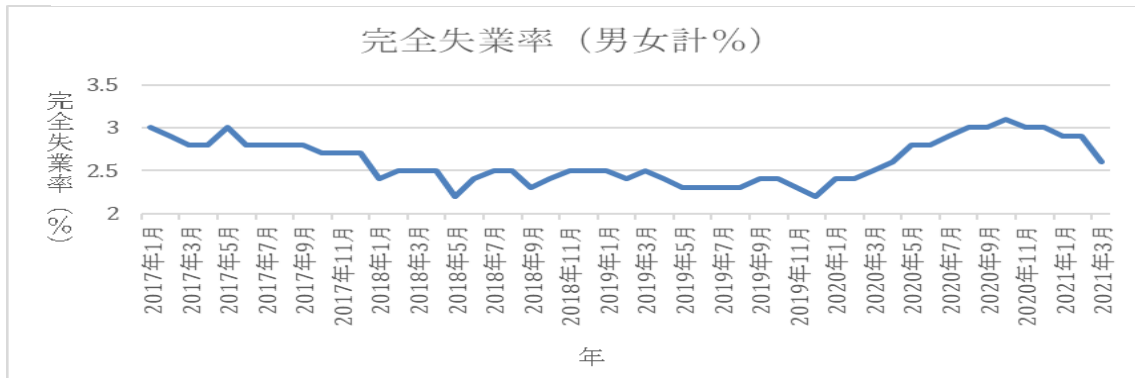
図表 1-7-(1)は、2002 年から 2020 年における産業別就業者の推移である。この図では特に、第三次産業における労働者数が年々増加傾向にあることが分かる。

また、図表 1-7-(2)は、同年における労働者数を製造業と非製造業に分類した際の労働者数の推移である。この図から、製造業の労働者数はおおよそ横ばいであることに対して、非製造業の労働者数が年々増加傾向にあることが分かる。

この 2 つの図から「第三次産業の労働者数の増加」「非製造業の労働者数の増加」が見受けられた。この背景として、ICT 技術の発展による新しい職業の発現や産業用ロボット等の導入による製造の機械の推進が考えられる。

第5節 完全失業率・有効求人倍率の現状と推移

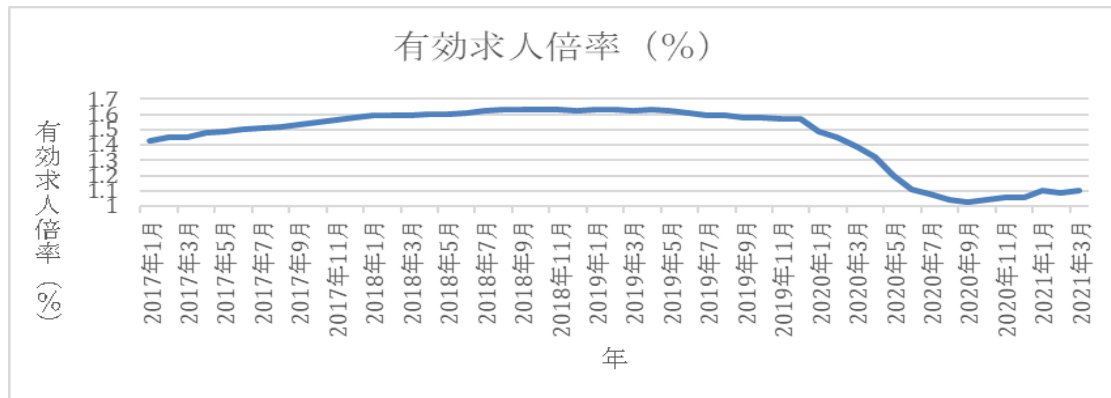
図表 1-8 完全失業の推移



出典：厚生労働省「令和3年度版厚生労働白書」より筆者作成

図表は、2017年3月から2021年3月までの完全失業率の推移である。この図から、完全失業率は2017年から若干減少傾向であったが、2020年からは再び増加していることが分かる。この要因として、新型コロナウイルス感染症の影響による「コロナ解雇」というのは言うまでもなく、非正規雇用労働者が解雇に遭遇していることが考えられる。

図表 1-9 有効求人倍率の推移



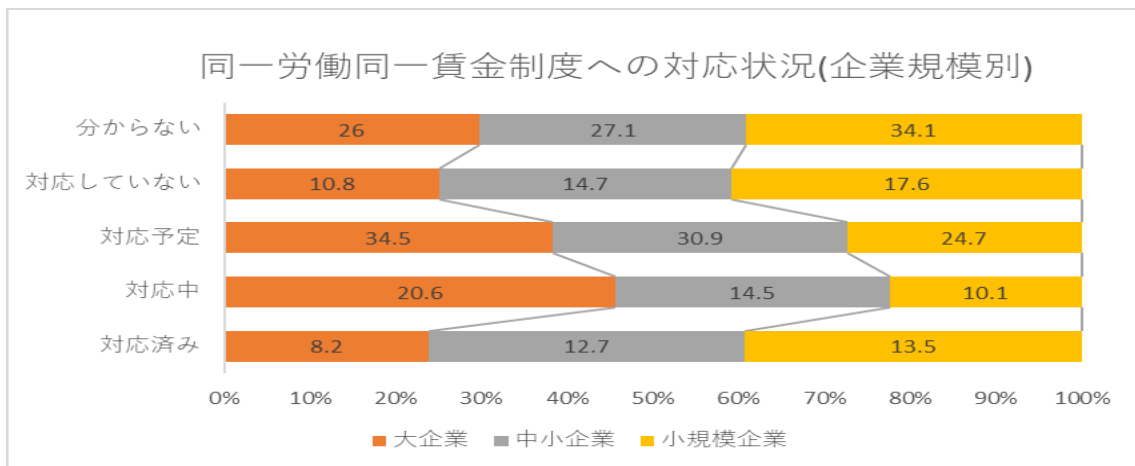
出典：厚生労働省「令和3年度版厚生労働白書」より筆者作成

図表 1-9 は、2017年1月から2021年3月までの有効求人倍率の推移である。この図から、図表と同様に、有効求人倍率は年々増加傾向にあったにもかかわらず、2020年1月から急激に減少している。これも「コロナ解雇」が要因として考えられるのは言うまでもない。過去には有効求人倍率は増加傾向にあったことから、労働市場が活発であったことが分かる。しかし、「コロナ解雇」により非正規雇用労働者が立場として非常に弱いことが浮き彫りになったと考えられる。

同一制度導入を前提にすると、労働者側では「労働意欲があっても有効求人倍率等の低下により就職困難に陥っているため就職できない」、企業側は「制度導入には人件費が増加するため労働者を雇いたくても雇うことができない」という現状にあると考えられる。

第6節 企業の同一労働同一賃金制度への対応状況

図表 1-10 同一労働同一賃金制度への対応状況(企業規模別)



出典：TDB景気動向オンラインより筆者作成

図表 1-10 は、企業規模別の制度導入の対応状況を表したものである。データの出所は帝国データバンク（TDB）景気動向オンラインであり、調査期間は 2020 年 1 月 20 日～31 日、調査対象は全国 2 万 3,665 社、有効回答企業数は 1 万 405 社（回答率 44.0%）である。この図から、企業規模によらず制度導入企業は少ないことが分かる。

全体的に制度導入率が低い理由として『「同一労働かどうかを明確に判断するのは難しいことが挙げられる。今後、法改正に対応し具体的にどうアクションできるか不安」や「制度内容が複雑であり、対応に苦慮している」といった声があがり、法律の施行を控えるなかで、多くの企業で対応に悩んでいる様子が窺えた。一方で、6 割近くの企業で同一制度への対応を進めているが、「同一制度の影響で企業の負担が増える。設備投資を控えるなどの対応が考えられる」や「同一制度による労務費負担増などの影響により、倒産する中小企業が増加すること考えられる」という声にあるように、企業側の負担を危惧する意見が多数みられた。また、「非正規の人材には同一労働を嫌がる者もいて、個別対応が必要」という個人の求める環境を考慮するという声も聞かれた。』（同サイトより引用）

このことから、同一制度の問題点として「同一労働とは何か」や「制度内容の複雑さ」などの制度面に関する問題と「企業側のコスト増大」などの同一制度導入による企業側の負担という 2 つの問題が主に考えられる。特に、「同一労働とは何か」という線引きと同一制度導入の際に非正規雇用労働者の賃金引き上げ、福利厚生との付与などの賃金面確保による「人件費の増大」が最大の懸念であると考えられる。

第7節 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の根本的な違い

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の根本的な違いとして、正規雇用労働者では「大きな業務などの判断をする責任を負うこと」「転勤・部署移動などの命令に従うこと」が挙げられる。また、非正規雇用労働者では「直接業務とは関係ない研修・勉強会・会議への参加義務」「残業の命令に従うことやサービス残業発生可能性がある」などが考えられる。

さらに、同一制度は端的に言えば、「非正規雇用労働者の待遇確保」であるが、正規・非正規労働者労働者が同一の職務をしているならば同一の賃金を付与するという、両者を対等に扱うという観点から見れば、「正規雇用労働者の待遇免除または引き下げ」という方法も考えられる。しかし、現状、正規雇用労働者に対する賃金面・福利厚生などの待遇引き下げは、年功序列制などの日本の雇用制度を考えると困難である。

第2章 問題意識

本章では前章の現状分析を踏まえ、以下の問題意識について議論していく。

第一に、制度そのものに対する問題意識である。我々は、「同一労働同一賃金制度」の”同一労働”の定義について着目した。果たして、この同一制度における”同一労働”とは、同じ職務内容であれば雇用形態に依らず賃金を“同一”にすべきという考えなのか、どの程度で同一と定義しているか政府の見解やガイドラインを含め曖昧である。しかし、現状として、どのように労働を“同一”とみなすのか、検証する方法がない。また、労働時間・勤務日数・作業内容といった雇用形態に依らず同一か否かの判断はできるが正規雇用労働者と非正規雇用労働者では仕事に対する“責任”の重さが違う。このような目には見えない労働力をどのように計るかが問題である。

第二に、同一制度が企業に与えている影響に対する問題意識である。2020 年に大企業、2021 年に中小企業に適用されたこの同一制度は現状、義務化されているにも関わらず導入率が低い。その背景として、同一制度導入による人件費の増大が挙げられる。賃金や福利厚生といったガイドラインに記載されてある項目に沿って企業を運営すれば、正規・非正規雇用労働者の間の待遇差が縮まるも、その分、労働者側に与える金額が増えるため、人件費の増加は免れないと考えられる。よって、企業は導入を懸念し、制度導入が促進されず本来の目的である「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保～同一企業内における正規・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消」が実現されない可能性が考えられる。

つまり、制度導入→コスト増大→導入率の低下→賃金格差や待遇差の解消に至らないという負の連鎖が続くことが懸念されている。しかし、このような負の連鎖はあくまでも仮説であり、実証的には分析されていない。よって、本稿では同一制度導入がコスト増大につながるかを実証分析により示し、同一制度の問題点を明らかにする。

第3章 先行研究及び本稿の位置づけ

第1節 先行研究

稲上（2016）は、正規雇用労働者の処遇水準を劣化させることなく、準社員的な非正規雇用労働者のボリュームをどれほど大きくしていくことができるかを課題としている。正規雇用労働者のいる内部労働市場では職務系列横断的な同一価値労働同一賃金というルールが、非正規雇用労働者のいる外部労働市場では、地域別・職種別の同一労働同一賃金というルールが適用されることが理想であるとする。同一制度による両者の架橋は画期的なものであるが、ある特定の仕事を正規雇用労働者が行うというようになり、今以上に非正規雇用労働者と正規雇用労働者の仕事の間に明確な線引きが発生してしまう。この結果、内部と外部を一層分断してしまう結果となるため、あまり有効な方法でないとしている。特に、賃金の改善は労働市場の需給バランスと地域別最低賃金によるほかないとしている。

水町（2019）は、「同一労働同一賃金」の実現のためには社会的側面・経済的側面の2つの側面が課題としており、日本の法的ルールと欧州の法的ルールを比較し共通性や独自性を明らかにしている。共通性では、法的ルールの枠組みやガイドラインの参考、独自性では、両者の「不合理な待遇の相違の禁止」と「同一労働同一賃金」の関係について説明がなされている。以上のことから、「同一労働同一賃金」改革を進めていく上で、正規・非正規雇用労働者の待遇格差の是正の着実な実行、賃金・人事労務管理制度の再検討、非正規雇用労働者の増加への対応の必要性の3つの課題を挙げている。

安井・佐野・久米・鶴（2016）は、契約社員、嘱託社員という非正規雇用労働者に焦点を当て、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金格差を明らかにしている。経済産業研究所によるWebアンケート調査のデータを用いてBlinder-Oaxaca分解をした結果、賃金格差において、男性は勤務年数・職種など、女性は職種・学歴などにより差が大きいとされている。非正規雇用労働者の賃金が国際的に低いことを問題視していたが、分析により欧州の分析結果と比較して然程変わらないことを見出し、政策の出発点として日本の現状を明らかにしている。

居城（2011）は、ヴェルサイユ条約からILO100号条約成立前後までの男女間での労働における差別的扱いをめぐる議論と2011年に至るまでの日本の賃金格差や待遇面の課題の2つの側面から「同一労働同一賃金」の歴史を辿り、家族賃金を中軸とする賃金制度との相克の中で展開されていることを明らかにしている。国の歴史をなぞり、社会の中で「同一労働同一賃金」制度を共通に指す方針の有無を明確にし、これを保障する立法や推進する主体の形成の実行を問題視している。以上より本研究では、「同一価値労働同一賃金」の内容の明確化と、日本社会に適した具体的政策案の実行を課題に挙げている。

第2節 本稿の独自性

稲上（2016）は、内部労働市場と外部労働市場のシステムを軸に同一制度は有効ではないことを論じているものの、分析データを用いて十分な検証がなされているとは言えない。そのため本論文では、制度導入による企業価値の低下、平均年齢が企業に与える影響について回帰分析を用いて分析する。

居城（2011）、水町（2019）は、制度分析や歴史分析などから同一制度に対して肯定的な結論を導いている。しかし、本稿では実証分析により企業側への影響を明らかにしたうえで、同一制度の問題点について明らかにする。

久米・佐野・鶴・安井（2016）は、有期雇用労働者の賃金を国際的に比較し、然程変わらないことを立証したが賃金格差の原因を発見しているとは言えない。そのため本稿では、企業視点で賃金格差の理由を推測し、労働者寄りの制度の問題点についてデータを用いた回帰分析により明らかにする。

第4章 実証分析

第1節 同一労働同一賃金制度は非正規雇用労働者が多い企業の企業価値を低下させているのではないのか

第1項 問題意識

大企業には2020年4月1日、中小企業には2021年4月1日から施行された同一制度であるが、第1章でも述べたように、同一制度導入後には非正規雇用労働者の賃金面引上げや福利厚生等の付与により、企業側の「人件費の増大」が考えられる。この結果、非正規雇用労働者が多い企業または非正規雇用労働者率が高い企業の企業価値が低下している可能性が考えられる。

本稿では、同一制度導入前後において人件費が増大しているかどうか、人件費の増大がどのように企業価値に影響を与えるのかを明らかにする。仮に同一制度が企業価値を低下させているのであれば、この制度は労働者に偏った制度と考えられるため、企業側は導入を躊躇すると考えられる。つまり、各企業が同一制度の導入をしないのであれば、「働き方改革関連法」における「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保～同一企業内における正規雇用・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消～」の実現が促進されないと言える。

本分析では、この仮説を立証するために企業価値を「営業利益率」「総資産変化率」「売上高変化率」の3つで定義し、人件費の増大が企業価値にどのような影響を与えるのかを分析する。

第2項 同一制度導入によるコスト増大に関する分析

ここでは、同一制度導入年前後で非正規雇用労働者の増減が人件費に与えた影響を推定する。分析方法は固定効果モデルによる多重回帰分析を用いる。

・推定式と各変数の定義

推定式は以下の式である。

$$\begin{aligned} \text{人件費比率}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{臨時従業員比率}_{i,t} + \beta_2 \text{交差項}_{i,t} + \beta_3 \text{企業規模}_{i,t} + \beta_4 \text{負債比率}_{i,t} \\ & + \beta_5 \text{現預金比率}_{i,t} + \beta_6 \text{有形固定資産比率}_{i,t} + \lambda_i + \varepsilon_{i,t} \end{aligned}$$

・・・(1)

i は企業、t は 2016 年から 2021 年までの年を表す添え字である。また、推定式における被説明変数および各説明変数は以下で定義し算出する。 λ は企業の固定効果、 ε は誤差項である。なお、本稿で注目する変数は臨時従業員比率であり、正規雇用の従業員数に対する臨時従業員数の比率である。

$$\text{人件費比率} = \frac{(\text{製造原価労務費福利厚生費累計} + \text{販管費人件費福利厚生費累計})}{\text{売上高営業収益累計}}$$

$$\text{臨時従業員比率} = \frac{\text{平均臨時従業員数}}{\text{従業員数 (期首)}}$$

$$\text{交差項} = \text{臨時従業員比率} * \text{同一制度導入前後ダミー}$$

$$\text{ただし、同一制度導入前後ダミー} = \begin{cases} 1 & (t = 2021) \\ 0 & (t \neq 2021) \end{cases}$$

$$\text{企業規模} = \ln(\text{資産合計 (期首)})$$

$$\text{負債比率} = \frac{\text{負債合計 (期首)}}{\text{資産合計 (期首)}}$$

$$\text{現預金比率} = \frac{\text{現金預金及び現金同等物 (期首)}}{\text{資産合計 (期首)}}$$

$$\text{有形固定資産比率} = \frac{\text{有形固定資産 (期首)}}{\text{資産合計 (期首)}}$$

・使用したデータの説明

分析に用いたデータは「日経 NEEDS Financial QUEST」の 2016 年から 2021 年の製造業と非製造業における企業財務データである。ここではベンチマークを 2017 年のデータで設定した。なお、各項目の金額の単位は百万円である。

・符号条件

本分析では交差項の係数符号に着目する。仮に同一制度が企業の人件費を上昇させているのであれば、非正規雇用労働者の代理変数である臨時従業員比率が高いほど、同一制度導入後に人件費比率が上昇するはずである。つまり、同一制度が人件費を上昇させていれば臨時従業員比率*同一制度導入前後ダミーの交差項の係数は $\beta_2 > 0$ であると予想される。

図表 4-1 (1) 式の基本統計量

変数	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
人件費比率	10,472	0.134	0.117	0.001	0.656
臨時従業員比率	10,690	0.599	1.386	0.000	28.901
交差項	10,690	0.095	0.580	0.000	23.988
企業規模	10,690	10.174	1.654	5.278	16.695
負債比率	10,690	0.440	0.214	0.002	2.730
現預金比率	10,690	0.200	0.181	0.000	0.982
有形固定資産比率	10,690	0.218	0.189	0.000	0.932

出典：推定結果より筆者作成

図表 4-1 は(1)式の各変数の基本統計量である。人件費比率の観測数について、分析の際に異常値として観測されたものは除外したため上記の観測数を得た。また、各変数の最大値・最小値を見ると、大きく外れた値は観測されていないため、ここで外れ値の問題は特に重要でないと思われる。

図表 4-2 (1)式の推定結果

式	(1)
変数	人件費比率
臨時従業員比率	0.00326*** (0.000771)
交差項	0.00369*** (0.000675)
企業規模	-0.0104*** (0.00258)
負債比率	-0.00360 (0.00581)
現預金比率	0.0134* (0.00689)
有形固定資産比率	0.0107 (0.0112)
観測数	10,472
決定係数	0.024
企業数	2,447

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出典：推定結果より筆者作成

図表 4-2 は(1)式の推定結果である。この図から、係数は臨時従業員比率が人件費比率に対して統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なり、臨時従業員比率に対してプラスであった。また、臨時従業員比率の係数が 0.00326 であることから、臨時従業員比率が 1 単位上昇すると人件費比率が 0.326%上昇することが分かる。また、本稿で注目している交差項の係数はプラスであり、統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なる。つまり、同一制度導入後に非正規雇用労働者が増加すると、人件費比率がさらに増加することを示している。臨時従業員比率の係数と交差項の係数の和から、制度導入後の臨時従業員比率の効果が読み取れるため、制度導入後は企業にさらなる人件費の増大が見込まれる。

よって、この結果から我々の仮説である、同一制度導入後に非正規雇用労働者に依存した企業の人件費比率が上昇することが支持される。

第 3 項 同一制度導入が企業価値へ与える影響に関する分析

ここでは、前項の推定結果を踏まえ、企業価値を「営業利益率」「総資産変化率」「売上高変化率」の 3 つで定義する。仮に、前項で定義した交差項の係数が、各々の被説明変数に対してプラスであるならば、同一制度は企業に便益をもたらすと考えられる。一方、各変数に対して交差項がマイナスの影響を与えているのならば、同一制度は企業価値を低下させているとわかる。それだけでなく、同一制度が労働者側に寄っている制度とも表すことができ、特に、富が企業から労働者に移転している可能性が考えられる。

分析方法は前項と同様に固定効果モデルによる多重回帰分析を用いる。

・推定式と各変数の定義

推定式は以下の(2)(3)(4)の 3 つの式である。

$$\begin{aligned} \text{営業利益率}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{臨時従業員比率}_{i,t} + \beta_2 \text{交差項}_{i,t} + \beta_3 \text{企業規模}_{i,t} + \beta_4 \text{負債比率}_{i,t} \\ & + \beta_5 \text{現預金比率}_{i,t} + \beta_6 \text{有形固定資産比率}_{i,t} + \lambda_i + \varepsilon_{i,t} \\ & \dots \dots (2) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{総資産変化率}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{臨時従業員比率}_{i,t} + \beta_2 \text{交差項}_{i,t} + \beta_3 \text{企業規模}_{i,t} + \beta_4 \text{負債比率}_{i,t} \\ & + \beta_5 \text{現預金比率}_{i,t} + \beta_6 \text{有形固定資産比率}_{i,t} + \lambda_i + \varepsilon_{i,t} \\ & \dots \dots (3) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{売上高変化率}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{臨時従業員比率}_{i,t} + \beta_2 \text{交差項}_{i,t} + \beta_3 \text{企業規模}_{i,t} + \beta_4 \text{負債比率}_{i,t} \\ & + \beta_5 \text{現預金比率}_{i,t} + \beta_6 \text{有形固定資産比率}_{i,t} + \lambda_i + \varepsilon_{i,t} \\ & \dots \dots (4) \end{aligned}$$

i, t および λ, ε の定義は前項と同様である。また、各被説明変数は以下で定義して算出する。

$$\text{営業利益率} = \frac{\text{営業利益累計}}{\text{資産合計（前年）}}$$

$$\text{総資産変化率} = \frac{(\text{資産合計} - \text{資産合計（前年）})}{\text{資産合計（前年）}}$$

$$\text{売上高変化率} = \frac{(\text{売上高営業収益累計} - \text{売上高営業収益累計（前年）})}{\text{売上高営業収益累計（前年）}}$$

・使用したデータの説明

前項と同様である。

・符号条件

仮に同一制度による人件費の上昇が企業価値を高めるのであれば臨時従業員比率*同一制度導入前後ダミーの係数は $\beta_2 > 0$ であると考えられる。一方、同一制度が企業価値を毀損すれば、 $\beta_2 < 0$ であると考えられる。

図表 4-3 (2) (3) (4) 式の基本統計量

変数	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
営業利益率	10,690	0.042	0.083	-1.289	0.545
総資産変化率	10,690	0.061	0.214	-0.774	5.915
売上高変化率	10,681	0.043	0.754	-0.993	43.108
臨時従業員比率	10,690	0.599	1.386	0.000	28.901
交差項	10,690	0.095	0.580	0.000	23.988
企業規模	10,690	10.174	1.654	5.278	16.695
負債比率	10,690	0.440	0.214	0.002	2.730
現預金比率	10,690	0.200	0.181	0.000	0.982
有形固定資産比率	10,690	0.218	0.189	0.000	0.932

出典：推定結果より筆者作成

図表 4-3 は(2) (3) (4) 式の各変数の基本統計量である。人件費比率の観測数については前述の通りである。また前項と同様に、各変数の最大値・最小値を見ると、大きく外れた値は観測されていないため、ここで外れ値の問題は特に重要でないと思われる。

図表 4-4 (2) (3) (4) 式の推定結果

式	(2)	(3)	(4)
変数	営業利益率	総資産変化率	売上高変化率
臨時従業員比率	0.00200* (0.00118)	0.000756 (0.00366)	-0.0299* (0.0168)
交差項	-0.0106*** (0.00103)	-0.00359 (0.00317)	-0.0220 (0.0146)
企業規模	-0.0189*** (0.00384)	-0.564*** (0.0119)	-0.130** (0.0549)
負債比率	0.0201** (0.00866)	-0.0661** (0.0268)	0.242* (0.124)
現預金比率	0.0394*** (0.0103)	-0.141*** (0.0318)	-0.455*** (0.146)
有形固定資産比率	-0.00157 (0.0168)	0.117** (0.0521)	-0.466* (0.240)
観測数	10,690	10,690	10,682
決定係数	0.059	0.228	0.005
企業数	2,482	2,482	2,480

出典：推定結果より筆者作成

図表 4-4 は(2) (3) (4) 式の推定結果である。この図を見ると、臨時従業員比率の係数が営業利益率に対して統計的に 10%の水準で有意にゼロと異なり、符号はプラスであった。臨時従業員比率の総資産変化率に対する係数は統計的に有意ではなかった。さらに、売上変化率に対する臨時従業員比率の係数は統計的に 10%の水準で有意にゼロと異なり、符号はマイナスであった。

ここで、交差項に着目すると係数はどの被説明変数に対しても負であり、符号条件から同一制度は企業価値を毀損させていると考えられる。ただし、交差項の係数は列(2)のみで統計的に有意であるため、同一制度導入後には非正規雇用労働者に依存した企業の営業利益率で測った企業価値が低下していると言える。

以上、第1節の推定結果を踏まえると、同一制度導入前後において非正規雇用労働者が多い企業では、非正規雇用労働者の増加に伴い人件費比率が増加し、営業利益率は減少することが分かった。

つまり、同一制度は企業側には有効ではなく、政策として見直すべき課題を持っている。特に、企業にとって負の影響を与え、富が企業から労働者に移転していると分析結果から分かる。

最後に、製造業と非製造業に分けた際における分析結果に関して述べる。

図表 4-5 (1) (2) (3) (4) 式の製造業における推定結果

式	(1)製造業ダミー=1	(2)製造業ダミー=1	(3)製造業ダミー=1	(4)製造業ダミー=1
変数	人件費比率	営業利益率	総資産変化率	売上高変化率
臨時従業員比率	-0.0213*** (0.00420)	0.00304 (0.00612)	-0.00241 (0.0198)	-0.464*** (0.0665)
交差項	-0.00463* (0.00268)	0.00213 (0.00391)	-0.000904 (0.0127)	0.00960 (0.0425)
企業規模	-0.0229*** (0.00371)	-0.0244*** (0.00529)	-0.526*** (0.0171)	-0.292*** (0.0580)
負債比率	0.0203*** (0.00760)	0.0439*** (0.0109)	-0.208*** (0.0354)	-0.303** (0.120)
現預金比率	0.0130 (0.00963)	0.0706*** (0.0138)	-0.0717 (0.0448)	-0.618*** (0.151)
有形固定資産比率	-0.0171 (0.0136)	-0.0870*** (0.0198)	0.193*** (0.0641)	-1.321*** (0.215)
観測数	4,374	4,437	4,437	4,428
決定係数	0.033	0.060	0.258	0.052
企業数	975	984	984	982

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出典：推定結果より筆者作成

図表 4-5 は(1) (2) (3) (4)式における製造業における推定結果である。この図を見ると、交差項の係数が人件費比率に対して統計的に 10%の水準で有意にゼロと異なり、符号はマイナスであった。また、臨時従業員比率の係数は売上高変化率に対して統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なり、符号はマイナスであった。さらに、(1)の推定式における交差項の係数が-0.00463 であることから、結果として製造業に対して同一制度は人件費に対して負の効果をもたらすと分かる。また、交差項の係数は営業利益率、総資産変化率、売上高変化率に対して、有意にゼロと異ならないことから製造業において同一制度の負の影響は観察されなかった。

図表 4-6 (1) (2) (3) (4) 式の非製造業における推定結果

式	(1)製造業ダミー=0	(2)製造業ダミー=0	(3)製造業ダミー=0	(4)製造業ダミー=0
変数	人件費比率	営業利益率	総資産変化率	売上高変化率
臨時従業員比率	0.00373*** (0.000910)	0.00153 (0.00141)	0.00184 (0.00431)	-0.0232 (0.0211)
交差項	0.00360*** (0.000820)	-0.00987*** (0.00126)	-0.00599 (0.00384)	-0.0277 (0.0188)
企業規模	-0.00799** (0.00349)	-0.0160*** (0.00525)	-0.587*** (0.0161)	-0.105 (0.0785)
負債比率	-0.0139* (0.00806)	0.00571 (0.0121)	-0.00503 (0.0371)	0.427** (0.181)
現預金比率	0.0153 (0.00933)	0.0249* (0.0140)	-0.148*** (0.0429)	-0.351* (0.210)
有形固定資産比率	0.0320** (0.0161)	0.0365 (0.0244)	0.105 (0.0747)	-0.0547 (0.365)
観測数	6,098	6,253	6,253	6,254
決定係数	0.031	0.066	0.226	0.004
企業数	1,472	1,498	1,498	1,498

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出典：推定結果より筆者作成

図表 4-6 は(1) (2) (3) (4)式における製造業における推定結果である。この図を見ると、交差項の係数は人件費比率に対して統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なり、非製造業の人件費を同一制度が押し上げているという結果となった。また、(2)式の結果において、交差項の係数はマイナスであり、統計的に 1%の水準で有意であった。しかし、(2) (3)式においては有意な結果は得られなかった。係数に着目すると、臨時従業員比率の係数が 0.00360 であることから、同一制度導入後に臨時従業員比率が 1 単位上昇すると、人件費比率は 0.00360 増加することが分かる。よって、非製造業において非正規雇用労働者の多い企業にとって同一制度後に人件費比率の上昇をもたらし、営業利益率を低下させていることが立証された。

第 2 節 企業内労働者の高齢化により企業価値は高まっているのか

第 1 項 問題意識

前節での結果「同一制度導入後において、非正規雇用労働者の多い企業での人件費の増大及び企業価値の低下」と現状分析の「労働者の高齢化」により、企業は正規雇用労働者の枠が埋まっていることがわかる。そして、新たな正規雇用労働者を雇えず、非正規雇用労働者は正規雇用キャリアアップしたくてもできない状況にあるのではないかと考えられる。

また、現行のガイドラインを厳守すると、賃金格差是正には年齢が高く賃金が高い労働者の基準に合わせる必要がある。しかし、前節での分析結果より、同一制度導入後における非正規雇用労働者率の増加は人件費の増大につながるため、上記のような基準の合わせ方は更なるコスト増大につながる可能性が見込まれると考えられる。

そこで、我々は、そのような年齢が高く賃金が高い労働者は生産性を有しているのかという問題に着目した。現在の日本の雇用制度に着目すると年齢上昇を職務能力の向上とみなしているため、給与を決定する年功序列制が採用されている。仮に、年齢上昇に伴い職務能力が向上されているのであれば企業の生産性は向上していると言える。つまり、企業内労働者の年齢上昇に伴い企業価値は高まるはずである。しかし、企業価値を毀損しているのならば、年齢増加は問題視されるべきである。

よって、本節ではこの仮説を立証するために、企業内労働者の年齢上昇が企業価値にどのような影響を与えるかを分析する。

第 2 項 企業内労働者の年齢上昇が企業価値に与える影響に関する分析

ここでは、平均年齢の上昇が与える企業の一人あたり人件費および企業価値への影響を分析する。分析方法は前節と同様に最小二乗法による重回帰分析を用いる。

・推定式と被説明変数および説明変数の定義

推定式は以下の (5) (6) (7) の 3 つの式である。

$$\begin{aligned}
 \text{一人あたり人件費}_{i,t} &= \beta_0 + \beta_1 \text{平均年齢}_{i,t} + \beta_2 \text{企業規模}_{i,t} + \beta_3 \text{負債比率}_{i,t} + \beta_4 \text{現預金比率}_{i,t} \\
 &+ \beta_5 \text{有形固定資産比率}_{i,t} + \beta_6 \text{製造業ダミー}_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \\
 &\dots \dots (5)
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{営業利益率}_{i,t} &= \beta_0 + \beta_1 \text{平均年齢}_{i,t} + \beta_2 \text{企業規模}_{i,t} + \beta_3 \text{負債比率}_{i,t} + \beta_4 \text{現預金比率}_{i,t} \\
 &+ \beta_5 \text{有形固定資産比率}_{i,t} + \beta_6 \text{製造業ダミー}_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \\
 &\dots \dots (6)
 \end{aligned}$$

(2019 ≤ t ≤ 2021)

$$\begin{aligned}
 \text{時価総額対数}_{i,t} &= \beta_0 + \beta_1 \text{平均年齢}_{i,t} + \beta_2 \text{企業規模}_{i,t} + \beta_3 \text{負債比率}_{i,t} + \beta_4 \text{現預金比率}_{i,t} \\
 &+ \beta_5 \text{有形固定資産比率}_{i,t} + \beta_6 \text{製造業ダミー}_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \\
 &\dots \dots (7)
 \end{aligned}$$

t = 2021

i は企業、t は 2019 年から 2021 年までの年を表す添え字である。ε は前節と同様に誤差項である。特に、(7) 式に関して、時価総額対数は 2021 年でのデータのみであるため、t=2021 として分析する。また、前項で扱っていない被説明変数は以下で定義し算出する。

$$\text{一人あたり人件費} = \frac{(\text{製造原価} + \text{労務費} + \text{福利厚生費} + \text{累計} + \text{販管費} + \text{人件費} + \text{福利厚生費} + \text{累計})}{(\text{平均臨時従業員数} + \text{期末従業員数})}$$

$$\text{時価総額対数} = \ln(\text{時価総額})$$

・使用したデータの説明

分析に用いたデータは「日経 NEEDS Financial QUEST」の 2016 年から 2021 年の製造業における企業財務データと「YAHOO! JAPAN ファイナンス」から入手した 2019 年から 2021 年までの企業内平均年齢と時価総額のデータである。

・符号条件

本節では平均年齢の係数に着目する。仮に平均年齢の上昇が一人あたり人件費を増大させているのであれば $\beta_1 > 0$ 、減少させているのであれば $\beta_1 < 0$ である。

図表 4-7 (5) (6) (7) 式の基本統計量

変数	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
営業利益率	9,192	0.038	0.085	-1.289	0.519
一人あたり人件費	6,134	4.752	6.621	0.021	327.378
時価総額	9,192	218,392	1,060,251	546	33,800,000
時価総額対数	9,192	10.174	1.807	6.303	17.337
平均年齢	9,192	40.853	4.176	26.400	59.800
企業規模	9,192	10.312	1.743	5.497	16.695
負債比率	9,192	0.436	0.222	0.001	6.668
現預金比率	9,192	0.197	0.180	0.000	0.983
有形固定資産比率	9,192	0.208	0.187	0.000	0.929
製造業ダミー	9,192	0.425	0.494	0.000	1.000

出典：推定結果より筆者作成

図表 4-7 は(5) (6) (7) 式の基本統計量である。前節と同様に、一人あたり人件費の観測数については、分析の際に異常値として観測されたものは除外したため上記の観測数を得た。各変数の最大値・最小値を見ると、大きく外れた値は観測されていないため、ここで外れ値の問題は特に重要でないと思われる。

・推定結果

図表 4-8 (5) 式の推定結果

年	2019	2020	2021
変数	一人あたり人件費	一人あたり人件費	一人あたり人件費
平均年齢	0.153*** (0.0521)	0.119*** (0.0241)	0.125*** (0.0243)
負債比率	-0.912 (1.028)	-0.316 (0.482)	0.197 (0.456)
現預金比率	0.326 (1.453)	-0.0236 (0.666)	-0.0466 (0.699)
有形固定資産比率	-1.709 (1.145)	-2.557*** (0.530)	-2.955*** (0.507)
企業規模	0.475*** (0.136)	0.356*** (0.0640)	0.354*** (0.0616)
製造業ダミー	-2.417*** (0.431)	-2.147*** (0.203)	-2.020*** (0.190)
観測数	2,212	2,276	1,646
決定係数	0.021	0.071	0.110

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出典：推定結果より筆者作成

図表 4-8 は(5) 式の推定結果である。この図を見ると、2019 年から 2021 年各々において、

係数は平均年齢が一人あたり人件費に対して統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なり、平均年齢に対してプラスであった。また、平均年齢の係数が 2019 年では 0.153、2020 年では 0.119、2021 年では 0.125 であることから、平均年齢が 1 歳増加すると、一人あたり人件費が 2019 年では 15.3 万円、2020 年では 11.9 万円、2021 年では 12.5 万円上昇することが分かる。つまり、企業内労働者の平均年齢上昇に伴い、一人あたり人件費は増加すると立証された。特に、一人あたり人件費の定義から、労働者に対する賃金のみならず、福利厚生費も増加することが立証された。

図表 4-9 (6) 式の推定結果

年	2019	2020	2021
変数	営業利益率	営業利益率	営業利益率
平均年齢	-0.00441*** (0.000336)	-0.00365*** (0.000359)	-0.00173*** (0.000446)
負債比率	-0.0504*** (0.00686)	-0.0478*** (0.00648)	-0.0771*** (0.00872)
現預金比率	0.0269*** (0.00960)	0.0133 (0.00998)	0.00471 (0.0131)
有形固定資産比率	-0.00677 (0.00767)	-0.0128 (0.00823)	-0.0369*** (0.00971)
企業規模	0.00422*** (0.000858)	0.00614*** (0.000931)	0.00622*** (0.00112)
製造業ダミー	-0.0187*** (0.00284)	-0.0188*** (0.00307)	-0.0110*** (0.00360)
観測数	3,256	3,350	2,586
決定係数	0.109	0.077	0.059

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出典：推定結果より筆者作成

図表 4-9 は(6)式の推定結果である。この図を見ると、2019 年から 2021 年各々において、係数は平均年齢が営業利益率に対して統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なり、平均年齢に対してマイナスであった。また、平均年齢の係数が 2019 年では-0.00441、2020 年では-0.00365、2021 年では-0.00173 であることから、平均年齢が 1 歳増加すると、営業利益率が 2019 年では 0.441%、2020 年では 0.365%、2021 年では 0.173%減少することが分かる。つまり、企業内の平均年齢上昇に伴い、営業利益率(=企業価値)は減少することが立証された。

図表 4-10 (7) 式の推定結果

年	2021
変数	時価総額対数
平均年齢	-0.0502*** (0.00427)
負債比率	-1.273*** (0.0836)
現預金比率	1.040*** (0.126)
有形固定資産比率	-1.083*** (0.0933)
企業規模	0.994*** (0.0107)
製造業ダミー	-0.162*** (0.0346)
観測数	2,609
決定係数	0.790

Standard errors in parentheses

出典：推定結果より筆者作成

図表 4-10 は(7)式の推定結果である。この図を見ると、2021 年において、係数は平均年齢が時価総額対数に対しては統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なり、平均年齢に対してマイナスであった。また、平均年齢の係数が-0.0502 であることから、平均年齢が 1 歳上昇すると、時価総額は 5.02%減少する。つまり、企業の平均年齢上昇にともない時価総額は減少することが立証された。

以上、(5) (6) (7) 式の推定結果から、企業内労働者の平均年齢上昇に伴い、一人あたり人件費は増加し営業利益率・時価総額は減少すると立証された。つまり、企業にとって高齢労働者の存在はコスト増大に繋がり、企業価値の低下やキャリアアップを目指す労働者の妨げなど便益をもたらさない可能性があると考えられる。さらに、時価総額の低下ということから、将来における企業価値の低下や企業業績の低迷の可能性が考えられる。

よって、労働者の高齢化は企業価値の低下につながる可能性があると考えられるという我々の仮説は立証された。

第5章 政策提言

第1節 同一労働同一賃金制度から同一価値労働同一賃金制度へ

図表 4-2 から、係数は臨時従業員比率が人件費比率に対して統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なり、臨時従業員比率に対してプラスであった。また、臨時従業員比率の係数が 0.00326 であることから、臨時従業員比率が 1 単位上昇すると、人件費比率が 0.326%上昇することが分かる。また、本稿で注目している交差項の係数はプラスであり、統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なる。つまり、同一制度導入後に非正規雇用労働者が増加すると、人件費比率がさらに増加することを示している。臨時従業員比率の係数と交差項の係数の和から、制度導入後の臨時従業員比率の効果が読み取れるため、制度導入後は企業にさらなる人件費増大が見込まれる。よって、この結果から我々の仮説である、同一制度導入後に非正規雇用労働者に依存した企業の人件費比率が上昇することが支持される。

また図表 4-4 から、臨時従業員比率の係数が営業利益率に対して統計的に 10%の水準で有意にゼロと異なり、符号はプラスであった。臨時従業員比率の総資産変化率に対する係数は統計的に有意ではなかった。さらに、売上変化率に対する臨時従業員比率の係数は統計的に 10%の水準で有意にゼロと異なり、符号はマイナスであった。

ここで、交差項に着目すると係数はどの被説明変数に対しても負であり、符号条件から、同一制度は企業価値を毀損させていると考えられる。ただし、交差項の係数は列(2)のみで統計的に有意であるため、同一制度導入後には非正規雇用労働者に依存した企業の営業利益率で測った企業価値が低下していると言える。

推定結果を踏まえると、政府の発表しているガイドラインの導入前後において、非正規雇用労働者が多い企業では、非正規雇用労働者の増加に伴い人件費比率が増加し、営業利益率は減少するという結果になった。

以上のことから、本稿では、現行のガイドラインの適正化をする経済政策を提言する。つまり、企業価値を低下させないようにし現在発生している賃金格差の是正をする。ここで我々が提言したいのが「同一価値労働同一賃金制度」である。同一制度が「同じ職務内容であれば同一の賃金を支払う」という考え方であったのに対し、同一価値労働同一賃金とは「職務が職務基準の下、同一の価値の労働であれば同一の賃金を支払う」という考え方である。同一労働同一賃金の考え方は、職務の内容を基準として同一かどうかを判断する考え方である。しかし、同じ職務を表面上、行っている役職などの立場が違えば同一の賃金は支払われない。これは、職務の価値が異なるため、当然の対応であるといえるが職務内容のみで判断すると同一かどうか曖昧になる。このような曖昧な点をより明確にするために、同一価値制度は職務の内容ではなく、その価値により判断し、賃金の格差を正当化するものである。よって、実態に合った賃金の提示が可能となり、より柔軟な対応を企業が行うことができる。そのため、同一価値労働同一賃金の考え方をガイドラインに反映させた方が、企業価値の毀損を防ぐためにも望ましいと考えられる。この考え方をもとに現行のガイドラインとの変更点を上げていく。

現行の同一労働同一賃金ガイドライン

基本給

- ・基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ・昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。



我々が提案する同一価値労働同一賃金ガイドライン

基本給

- ・基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、行った職務が職務基準の下、同一の価値であれば同一の賃金を、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ・昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

この変更により、同一価値労働同一賃金とする。また、上記の同一労働同一賃金では職務内容のみで判断した場合同一かどうか曖昧になるが、同一価値制度は職務の内容ではなく、その価値によって判断し賃金の格差を正当化する。よって、現行のガイドラインが導入された理由でもある賃金格差の是正という問題点を解決することができる。また、この内容は変更点が少なく、ガイドラインの文言のみに修正であることから実現可能であると考える。

第2節 同一価値労働同一賃金制度における人件費の適正化

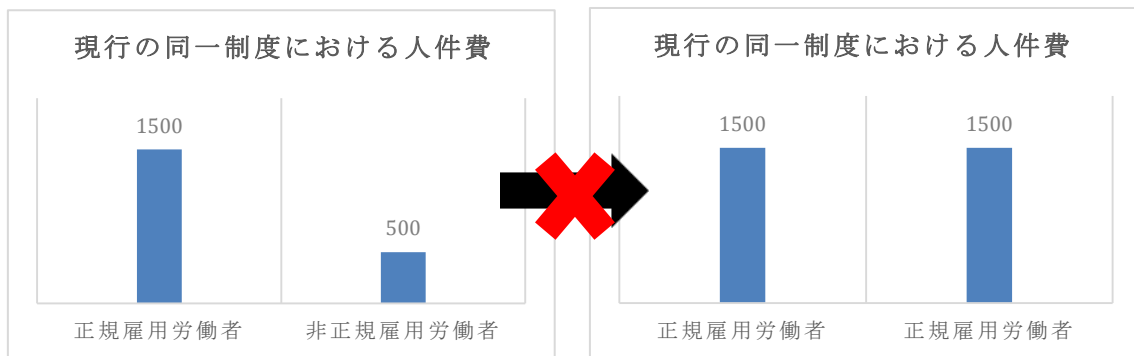
第4章で示した実証分析では、同一制度導入によって企業が雇う労働者の人件費が高くなり、企業価値を低下させているのではないかということについて、2016年から2021年における企業財務データと2019年から2021年までの企業内平均年齢のデータを用いて分析した。図表4-8で示したように、分析により以下の結果が得られた。

2019年から2021年各々において、一人あたりの人件費に対する平均年齢の係数は統計的に1%の水準で有意にゼロと異なり、平均年齢の係数はプラスであった。また、平均年齢の係数が2019年では0.153、2020年では0.119、2021年では0.125であることから、平均年齢が1歳増加すると、一人あたり人件費が2019年では15.3万円、2020年では11.9万

円、2021 年では 12.5 万円上昇することが分かる。つまり、企業内労働者の平均年齢の増加に伴い、一人あたり人件費は増加すると立証された。特に、一人あたりの人件費の定義から、労働者に対する賃金のみならず、福利厚生費も増加することが立証された。

以上のことから、本稿では、同一価値制度における人件費を適正化する政策を提言する。つまり、働いている量や質に対して見合わない給料や福利厚生を受けている労働者の人件費水準を下げることを可能である。しかし、現在の日本では労働契約法第 9 条によって企業は労働者と合意することなく、給料の引き下げや一部の福利厚生の減額といった労働条件の変更は違法とされている。また、日本はメンバーシップ型雇用を採用している企業は多く、年功序列制に沿った働き方が根付いている。このことから、人件費の価値に見合っていない労働者でも企業に留まっていると考えられる。この状況下で、現在の雇用形態に現行のガイドラインを企業が遵守してしまうと、年齢が高く給与が高い労働者に基準を合わせなければならないという問題が生じる。そのため、人件費の増加に直面してしまうことが要因となり、この制度の企業導入率が低いことや賃金格差・待遇差が解消されていないという問題点にも繋がってくる。

図表 5-1-(1) 現行の同一制度における人件費の適正化



出典：筆者作成

図に表すと、以上のようなことが言える。例えば、同一価値労働を行っており、給与が 1500 万円の正規雇用労働者と 500 万円の非正規雇用労働者がいたとする。現状の制度では、給与の高い方に合わせる必要があるため、同一賃金とするためには両者を 1500 万円とする必要がある。しかし、企業側の負担が重く、同一価値同一賃金を実現することができない。

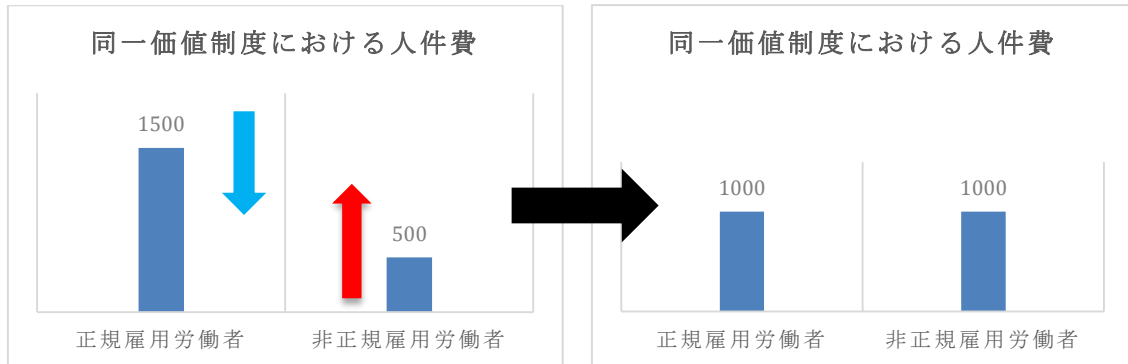
そこで企業側は、同一価値制度における情報開示を義務化し、新しいガイドラインに労働契約における給料の引き下げや福利厚生の削減を組み込むことを可能とする内容を含める。

一例ではあるが、ジョブグレード制度の導入である。その中で、ベース給に着目して説明する。この制度は、職務を役割等級群に分け、等級群ごとにいくつかの段階で給料に分けられている。ベース給とは、業績によって細分化された段階の給料が割り振られる。

一方、業務給とは、年 2 回に会社業績および実績評価に応じた業績給に加えた給料である。この例から、適正な人件費を割くことができる。この政策により、人件費に対する価値が見合っていない労働者に対する給与の低下を許容し、人件費削減をすることが可能となる。この政策では、給料の引き下げや福利厚生の削減の対象となる労働者の不満が積もってしまうと考えられるが、これまで以上に成果に対する評価を適正に受けることができ

る。

図表 5-1-(2) 同一価値制度における人件費の適正化



出典：筆者作成

図に表すと、以上のことが言える。前述した図と同じ状況を考える。また、ここで 1000 万円が労働に対する適切な賃金とする。本稿で提言した新制度を導入することで、正規雇用労働者の給与を 1500 万円から 1000 万円に下げることができ、その結果として非正規雇用者の賃金を 1000 万円にあげ、同一賃金を実現することが可能になる。

新制度導入の結果、本稿が目指している、同一価値制度を実現することができる。そこで、さらに削減した資金を使用して非正規雇用労働者から優秀な人材の獲得し、企業価値の上昇を見込むことができる。よって、人件費を抑えることにより企業価値の低下をさせず、賃金格差の是正を実現できると予想する。

第 3 節 同一価値労働同一賃金制度における労働者の流動化

第 4 章で示した実証分析では、企業平均年齢の上昇が与える営業利益率(=企業価値)と時価総額への影響を 2016 年から 2021 年の企業財務データと 2019 年から 2021 年までの企業内平均年齢と時価総額のデータを用いて分析した。図表 4-9 で示したように、2019 年から 2021 年各々において、営業利益率に対する平均年齢の係数は統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なり、符号はマイナスとなった。また、平均年齢の係数が 2019 年では-0.00441、2020 年では-0.00365、2021 年では-0.00173 であることから、平均年齢が 1 歳増加すると、営業利益率が 2019 年では 0.441%、2020 年では 0.365%、2021 年では 0.173%減少することが分かった。つまり、企業内の平均年齢の増加に伴い、営業利益率(=企業価値)は減少するということが立証された。

図表 4-10 で示したように、2021 年において、係数は平均年齢が時価総額対数に対しては統計的に 1%の水準で有意にゼロと異なり、平均年齢に対してマイナスであった。また、平均年齢の係数が-0.0502 であることから、平均年齢が 1 歳増加すると時価総額は 5.02%減少することが分かった。つまり、企業の平均年齢の増加に伴い時価総額は減少するという

ことが立証された。

以上のことから、本稿では、同一価値制度の実現のために賃金水準の適正ではない高齢労働者を労働基準法第 16 条「解雇権濫用の法理」の対象外とし、労働者の流動化を可能とする政策を提言する。正木（1991）が示しているように、現在、日本の多くの企業では、年齢増加を職務能力の向上とみなし、それによって給与を決定する年功序列制が採用されている。つまり、年齢増加に伴い職務能力が向上されているのであれば、企業の生産性は向上しているとするという雇用制度である。年功序列制が有効であれば、企業内労働者の年齢増加に伴い営業利益率や時価総額は高まるはずであるが、第 4 章の分析結果により、営業利益率、時価総額ともに低下するという結果が得られた。上記より、年齢が高く賃金水準の適正ではない労働者の存在が、企業活動を制約していると考えられる。さらに、時価総額の低下から、将来の企業業績の低迷を予想することができる。そこで、賃金水準の適正ではない高齢労働者を、終身雇用慣行のもととなっている労働基準法第 16 条「解雇権濫用の法理」の対象外とし、労働者の流動化を可能とする。このことにより、労働者の理解を得るため、企業は説明開示を詳密に行う必要があるが、企業は賃金水準が適正ではない労働者の存在による企業活動の制約から解放されることになる。つまり、企業は企業価値を高める優秀な人材を確保しやすくなり、非正規雇用労働者は正規雇用にキャリアアップする機会を多く得ることができるようになる。この政策により企業価値を下げずに、賃金格差を是正することを実現できると予想する。

第 4 節 非製造業に対する同一価値労働同一賃金制度の優先的導入

本稿で提言した同一価値制度を非製造業に優先して導入することを提言する。

図表 4-5、4-6 の実証分析から、製造業において同一制度の負の影響は観察されなかったが、非製造業において非正規雇用労働者の多い企業では人件費比率の上昇をもたらし、営業利益率を低下させていることが明らかとなった。総務省統計局『国勢調査報告』の 2015 年調査より、日本の 15 歳以上の就業者数を産業三部門別にみると、第一次産業は 222 万人、第二次産業は 1392 万人、第三次産業は 3961 万人となっている。ここから非製造業が中心である第三次産業が全体の約 7 割を占めていることが分かる。第三次産業の発展は日本を含む先進国に多く見られる傾向であり、主な理由としては情報通信サービスの発展によるサービス業の成長や経済発展を原因とした労働単価の上昇による第一・二次産業の国際競争力の低下があげられる。したがって、今後も第三次産業は大きく成長していくと予測される。しかし、同一制度の継続は第三次産業の成長の制約となり、日本経済の低迷に繋がるため、社会的損失を生み出すと考えられる。そこで非製造業の成長の妨げにならないために、本稿の政策提言にあげた政策の早期施行が必要であると考えられる。

以上のことから、本稿で提言した政策を企業全体を対象として一斉に導入するのではなく、非製造業に絞って段階的に導入する。本稿で提案した政策は企業価値を向上させ、日本経済の発展のために有効な政策であると考えられるが、労働者側には少なからずデメリットがあり、導入にあたっては丁寧な説明が必要である。そのため、新たな政策を企業全体に適用した場合、多くの企業において労使間の混乱が生じる恐れがある。よって、実施する企業を限定し段階的に政策を行うことが有効であると考えられる。同一制度は 2020 年

の4月に大企業、その1年後の2021年4月に中小企業が実施されており、政策の実施のタイミングがずれることは非現実的ではない。本稿の政策を現行の同一制度の弊害が大きい非製造業の企業を対象に早期実施を行い、製造業の企業はのちに適用することとする。

本稿での政策を優先して導入することにより第三次産業の成長を妨げない制度を実現することが期待できる。第三次産業の経済成長の制約を取り除くことで、大きな社会的便益を得ることができる。本提案は、現行の同一制度では弊害が大きい産業から政策の導入を行うものであり、制度の実現の可能性を高めると考えられる。

第5節 政策提言及び本稿のまとめ

本稿では、現行の同一制度で企業のコスト増大や企業価値の低下をもたらし、制度の普及が阻害されているのではないのか、という点を問題意識として分析を行った。

そして、この問題を解決するために以下の政策提言を行った。

提言Ⅰ. 同一労働同一賃金制度から同一価値労働同一賃金制度へ

提言Ⅱ. 同一価値労働同一賃金制度における人件費の適正化

提言Ⅲ. 同一価値労働同一賃金制度における雇用の流動化

提言Ⅳ. 非製造業に対する同一価値労働同一賃金制度の優先的導入

現行の同一制度に対する我々の政策提言より、企業価値の低下をもたらさない賃金格差の是正をすることができるという社会的ベネフィットが拡充し、人件費等のコスト増大及び企業価値の低下という社会的コストを縮小することができると考えられる。

以上より、企業のコストが抑制されることにより各企業の本制度の導入が促進され、現行の同一制度が掲げる「正規・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消」が効率化することを期待する。

図表 5-3 は第4章の分析結果、問題点及び政策提言についてまとめたものである。

図表 5-3 分析結果、問題点及び政策提言まとめ

第4章	分析結果	問題点	政策提言	政策効果
第1節	現行の同一制度導入後、非正規雇用労働者が多い企業では人件費が増大する。	現行のガイドライン導入により、企業の人件費負担が増大している。	同一労働同一賃金制度から同一価値労働同一賃金制度へ	企業価値の低下をもたらさずに賃金格差是正が可能
	現行の同一制度導入後、非正規雇用労働者が多い企業では企業価値(=営業利益率)が低下する。	企業側にとって、現行の同一制度はメリットにある制度ではない。		
	上記の影響は非製造業において深刻である。	今後、非製造業が中心である第三次産業の成長の制約になり、日本経済の低迷につながる可能性がある。	非製造業に対する同一価値労働同一賃金制度の優先的導入	第三次産業の成長を妨げない本制度の実現
第2節	企業内労働者の平均年齢上昇に伴い一人あたり人件費が増大する。	現行のガイドラインを厳守すると、年齢が高く賃金が高い労働者の基準に合わせる必要がある。	同一価値労働同一賃金における人件費の適正化	企業価値の低下をもたらさずに賃金格差是正が可能
	企業内労働者の平均年齢上昇に伴い、企業価値(=営業利益率)及び時価総額が低下する。	年齢が高い労働者の存在が、企業活動を制約しており、高齢者の賃金水準が適正ではない可能性がある。	同一価値労働同一賃金における労働者の流動化	

出典：筆者作成

先行研究・参考文献

・参考文献

- ・厚生労働省HP「同一労働同一ガイドライン」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>)

アクセス日 2021/11/09

- ・厚生労働省「『非正規雇用』の現状と課題」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000830221.pdf>)

アクセス日 2021/11/09

- ・TDB景気動向オンライン「同一労働同一賃金に対する企業の対応状況調査」

(<https://www.tdb-di.com/special-planning-survey/sp20200227.php>)

アクセス日 2021/11/09

- ・正木久司(1991)「日本的経営論：終身雇用制、年功序列制、そして企業別労働組合制をめぐって」『同志社商学』第42巻第6号 pp. 109-111 アクセス日:2021/11/09

- ・総務省統計局「国勢調査報告」

(http://websv.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/P_Detail2021.asp?fname=T08-07.html)

アクセス日:2021/11/09

・先行研究

- ・稲上毅(2016)「労働政策の展望 同一労働同一賃金論に寄せて」『日本労働研究雑誌』第676巻 pp. 78-82

- ・水町勇一郎(2019)「日本型『同一労働同一賃金』改革とは何か？—その特徴と課題」『独立行政法人経済産業研究所』pp. 1-15

- ・久米・佐野・鶴・安井(2016)「正社員と有期雇用労働者の賃金格差」『独立行政法人経済産業研究所』pp. 1-15

- ・居城(2011)「同一価値労働同一賃金原則の変遷と課題」『大原社会問題研究所雑誌』第632巻 pp. 40-60

・データ出典

- ・厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2020/index.html>)

2021/11/09 データ取得

- ・総務省統計局「労働力調査」

(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>)

2021/11/09 データ取得

- ・厚生労働省「令和3年度版厚生労働白書」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/20/backdata/index.html>)

2021/11/09 データ取得

- ・ T D B 景気動向オンライン

(<https://www.tdb-di.com/special-planning-survey/sp20200227.php>)

2021/11/09 データ取得

- ・ 日経 NEEDS Financial QUEST

(<https://finquest.nikkeidb.or.jp/ver2/online/>)

2021/11/09 データ取得

- ・ YAHOO! JAPAN ファイナンス

(<https://info.finance.yahoo.co.jp/ranking/?kd=44&mk=1&tm=d&vl=a>)

2021/11/09 データ取得