

日本の男女賃金差別と同一価値労働同一賃金原則

木下武男

1 日本における男女賃金差別の構造

日本の男女賃金格差は世界に例を見ない大きさであることはよく知られている。もちろん、男女の賃金格差は欧米先進国にも存在する。しかし、大きな賃金格差が長きにわたって存在し、格差是正のための国の施策や企業の人事制度がほとんど展開されていないことは他の先進国には見られない。本稿では、日本の賃金格差を企業内の人事制度に着目して分析し、さらに格差是正の方策の国際基準である同一価値労働同一賃金の原則を検討することにした。

まず、賃金格差がどのような制度から生じるのかを見ていくことにしよう。日本の民間企業における女性の賃金差別は、ジェンダー・バイアスを生じさせる人事制度によって引き起こされるが、その制度は、コ

ス別雇用管理制度と職能資格制度の二つである。まず賃金差別の実態を、コース別雇用管理制度については総合商社の兼松から、職能管理制度は昭和シェル石油から、それぞれ賃金差別裁判の資料で見えていくことにしよう。

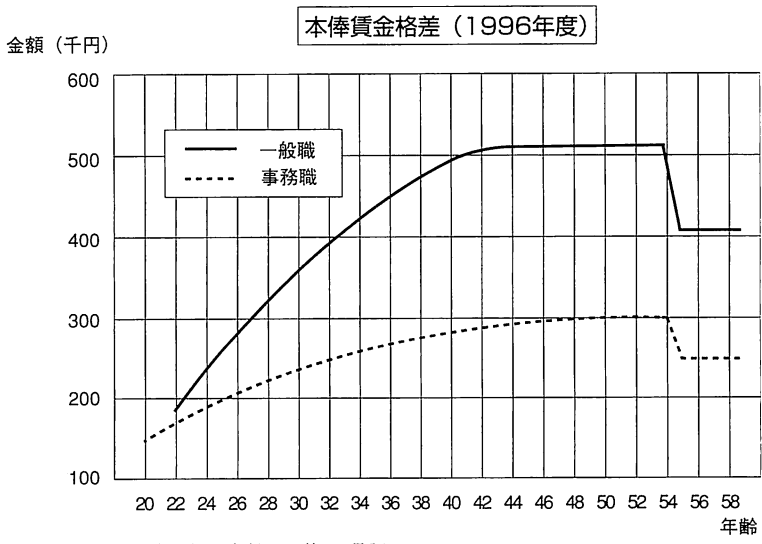
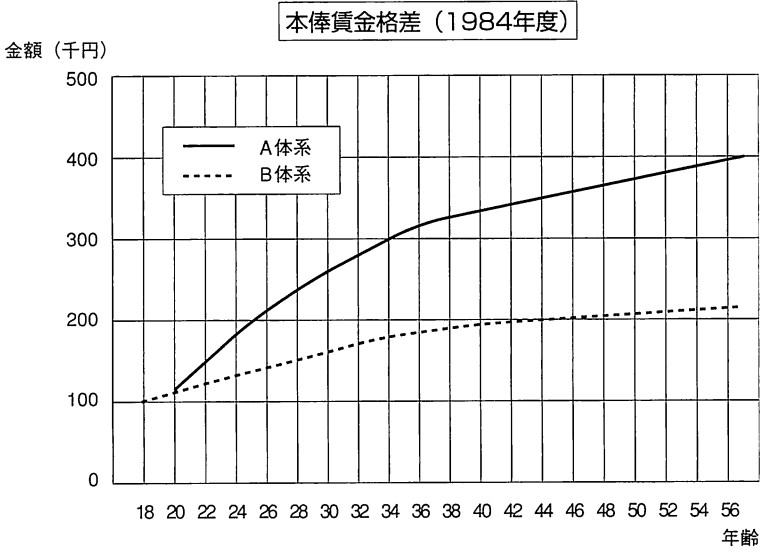
1 コース別雇用管理制度と女性の賃金

図1は男女賃金格差の実態を分かりやすく示している。兼松の女性社員六名が一九九五年に賃金差別の是正を求めて東京地裁に提訴した。その兼松男女賃金差別裁判における資料である。上の図は、男女雇用機会均等法施行（一九八六年）以前の賃金表であり、名称はA体系、B体系となっているが、Aは男性、Bは女性という完全な男女別賃金体系である。

男女雇用機会均等法は、募集・採用・配置・昇進に関して男女差別の解消に向けて企業に努力義務を課した。男女雇用機会均等法はこれらを禁止規定にはしなかったが、企業はこれを受けてより巧妙にコース別雇用管理制度を導入した。兼松に限らず大手商社では、一般に言われている総合職は「一般職」、一般職は「事務職」と呼称されているが、総合職コースは、企業の基幹的な業務を担当し、企画・立案や判断・折衝業務などに従事することが期待され、また転居を伴う転勤も期待されている。また、一般職コースは、企業の定型的・補助的業務を担当することが期待され、転居を伴うような転勤もない。

この二つの区分は、企業の業務に配置する上での基準であり、職務や職種によるものではなく、「職掌」と言われている。この職掌の区分による処遇がコース別雇用管理制度である。これまでの明示的な男女別処遇を、職掌区分という一見すると性に中立的であるかのような制度に塗り替えただけである。しかし、総合

図1 兼松のコース別雇用管理制度における男女別賃金



(出所) 原告側提出資料 甲第95号証

職にわづかながら女性がいないわけではないので、裁判において会社は配置の違いによる賃金差であると主張した。

図1の上の図の賃金カーブを見ればすぐに分かるように、コース制の導入によって賃金格差はむしろ大きくなっている。これは兼松に限ったことではない。「商社の女性の賃金は、二七歳の男性の賃金を永遠に越えることはない」と言われているが、ほとんどの大手商社は男性二七歳以下の賃金におさまっている。⁽¹⁾

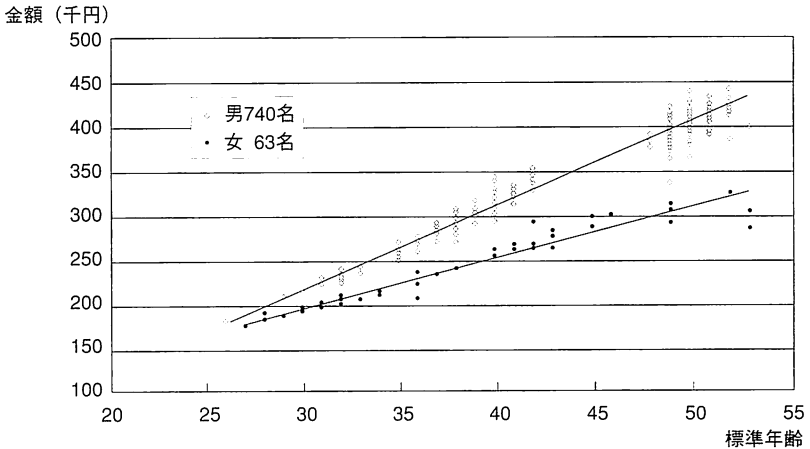
2 職能資格制度と女性の賃金

コース別雇用管理制度がいわば横に二つの別コースを設けて、実質的には男女別にそれに配置して差別的な処遇をするのに対して、職能資格制度は、男女一本の資格制度を設定して、その上下の位置によって、いわば縦に男女を分離して処遇する仕組みである。昭和シェル石油男女賃金差別裁判において、会社側は高卒組合員八〇三名の賃金票を提出した。図2は、その賃金票を原告側がグラフにしたものである。この年齢別賃金カーブの男女二つのカーブは集団として整然と分離し、接し交わるところがない。

コース別雇用管理は、実質的には男女別立て処遇なので差別は見えやすいが、職能資格制度は複雑である。職能資格制度については二系統の仕組みを理解することが必要とされる。まず、なぜ、男性には「右肩上がり」の賃金が保障されるのか、という仕組みである。昭和シェル石油は、昭和石油とシェル石油と合併して設立された企業であるが、昭和石油はランク制、シェル石油は職能資格制度であった。両制度ともに、資格等級の刻みによって昇格の階段がつくられ、その階段を上がることによって賃金が上昇する。

ここで、男女の差ではなく、男性がほぼ同じように階段を上がる点に注目しよう。賃金は、

図2 昭和シェル石油の職能資格制度における男女別賃金（1992年12月）



(出所) 原告側文書提出申立による会社側提出資料 甲第112号証

部長や課長などの人員が限定されたポストによって決まるのではなく、あくまでも資格制度の等級による。重要なのは資格等級制度においては各資格には定員枠がないことである。資格等級制度は、誰もが資格等級を上げることができ、またそのことによって誰もが昇給することができるという年功的昇給を保障するシステムだったのである。

しかし、それでは、この「右肩上がり」の年功的昇給から女性が排除されるのはなぜか、という仕組みを次に検討しよう。職能資格制度は人事考課制度とセットになっている。人事考課制度は、労働者を職能等級に格づけするため、個々人の能力を査定する、その能力評価の体系である。そのあり方が女性の排除をもたらしている。

しかし、男女別の評価のモノサシがあるのではなく、評価基準は一つである。それならば、男女の従業員に対して能力評価を行ったとしたら、いくらからでも男女のバラツキが生じ、重なっているとかがあってしかるべきであろう。そうはならない。評価のモノサシが男女別ではないにもかかわらず、しかし、結果として、男女が集団として分かれ

る。

そのためには、個人を評価しながら、結果として、賃金分布において男女が集団として分離するような、しかも一元的な評価ファクターが設定され、運用されなければならない。それが日本の能力主義に基づく評価制度である。ランク制では、「職務内容とか能力(学歴・勤続・年齢・能力)といったいわば将来に対する期待度」であり、昭和シェル石油の人事考課制度では成績考課、能力考課、情意考課の三つの柱からなっていた。

詳細に検討することはできないが、「将来に対する期待度」という評価の尺度は男性上司が部下の女性を査定する際に、女性を低く評価することが可能になる基準である。また、たとえば、昭和シェル石油の情意考課における「積極性」の評価要素は、「向上心を持って主体的に努力し行動しているか」であり、「責任性」は「意欲をもって粘り強く行動し、責任を全うしたか」であるように、その曖昧さは、男性に対しては将来の期待を前提にして高く評価することを可能にする。このような評価ファクターの設定によって性差別的な評価がなされ、男女別々の昇給コースができあがったのである。

2 年功賃金の性別差別

民間企業における差別賃金の実態とそれを実現する人事制度について見てきたが、ここで、その制度の奥底にある年功賃金について検討しなければならぬ。それは、日本における男女別賃金の隔絶たる格差は、日本独特の年功賃金に大いに関係があるからである。ここでは、年功賃金制度そのものではなく、総体とし

ての年功賃金思想を取り上げることにする。年功賃金は「年と功」賃金といわれているが、その「年」と「功」の両面から検討することにしよう。

1 年功賃金における生活給思想

まず、「年」とは、年齢とともに賃金上昇する年功賃金の特質を表現している。この年功賃金における年齢の要素は、年齢と賃金が直接的に結びつくというよりも、生活をまかなう生計費は加齢とともに上昇し、賃金はその増加する生計費に則して支払われるべきであるという考えと結びついている。賃金は生計費に結びつき、その指標が年齢という関係になっている。この考え方が生活給思想である。

ところで、年功賃金の類型と展開は、一九二〇年代における「勤続給」型年功賃金、そして戦時中と戦後労働運動高揚期における「年齢給型」年功賃金、さらに高度経済成長期の日本の能力主義に基づく「能力給」型年功賃金、という経過をたどって今日に至っている。生活給思想は、「年齢給」型年功賃金として戦時中に国家によって社会的規範とされ推奨された。

敗戦の年、一九四五年二月、厚生省と軍需省共同でつくった「勤労規範草案」は、給与について「生活の本拠は家に在り、人長ずるに随^{したが}つて、夫々^{それぞれ}齊家の責任を負う。これ給与の支給に当たり年齢と家族とに考慮を払^{ゆえん}う所以にして、之を基本給となし、給与の根幹たらしむべし」と述べている。この時期に確立した生活給思想は、家族の長たる男性を前提にして賃金は労働者家族の必要に応じて支給されるべきであり、具体的には年齢と家族数という要素を重視する考えである。

しかし、この生活給思想は国家が社会的規範として打ち出したが、実際には、戦後労働運動の高揚によつ

て実現したのである。そして、ごく最近まで、労働運動の世界では、あるべき賃金の根拠として生活給思想は生き続けてきた。それは戦時中の「銃後の守り」として家族の生活保障の規範としてではないが、労働運動におけるあるべき賃金論の装いをもって受け入れられてきたのである。

この点について中川スミは、「戦後日本では労働力の価値を賃金闘争によって獲得すべき目標としてとらえる賃金規範説（価値貫徹論）の強い影響のもとで、労働力の価値は労働者家族を生活できる賃金、即ち『生活給』あるいは『生計費』であるにとらえられ、この『生活給』の内容が男性労働者が妻子を扶養するにたる賃金であると短絡される傾向があった³⁾」と要約的に指摘している。つまり、賃金は「労働力の価値」であり、労働力の再生産費であるというマルクスの賃金論に依拠する。ここはよいとして、さらに、①「労働力の価値」を抽象的な概念ではなく、具体的なあるべき標準的生計費、そして賃金運動で獲得すべき目標になり、さらに進んで、②労働者家族を扶養するためには生計費の上昇に賃金が対応することが当然とされ、そして、③その生計費は男女で異なることを主張するという決定的な誤りへと展開していった。

こうして労働運動の世界では男女で賃金が異なること、また異なる賃金要求を行うことが当然であるときえてきた。この生活給思想が男性中心の労働運動で受容されてきたために、企業の人事管理政策と相俟って、女性の賃金差別が温存され続けてきたのである。

2 年功賃金における能力観

年功賃金の性差別性は「年と功」の「功」の方からも見るができる。「功」は功勞・功績の「功」であるが、日本の人事考課制度ではその「功」の評価は、アメリカのように現にあげた成果・業績というよりも、

むしろ潜在能力の評価を基本にしている。この潜在能力とは、終身雇用制を前提にして将来にわたる企業への功労を期待することができるとする能力のことである。現在の能力ではなく、将来において期待できるであろうという能力であり、従業員に対する企業の「役割期待」観でもある。

そのような能力は測定不可能であることは言うまでもない。しかし、そこには代理指標が存在するように思われる。昭和石油のランク制は、潜在能力を、「職務内容とか能力(学歴・勤続・年齢・能力)」といったわば将来に対する「期待度」としていた。「勤続」は客観的な基準ではなく、ここでは、能力の構成要素に組み込まれ、「将来の期待度」のバロメーターとなっているところに着目しなければならない。したがって、女性の勤続が短いとみなせば、「将来に対する期待度」は下がり、潜在能力は低く評価され、したがって、昇格できないことになる。そして、会社は、実態と異なり、女性全体に対して勤続が短いという認識にたっていた。潜在能力⇨勤続、そして女性は勤続が短いとみなす、だから、集団として女性の評価は下がる、というパターンになるのである。

「勤続」を能力評価の要素にすることは、昭和シェル石油の例で見たように、その後の人事考課制度では基本的には見られない。人事考課制度の柱は、①成績考課、②能力考課、③情意考課であるが、その中で、潜在能力を重視する能力考課や、「役割期待」をこめて評価することができる情意考課などにおいて潜在能力を評価する仕組みは継承された。

3 賃金決定基準と同一価値労働同一賃金原則

1 賃金の決定基準

このように、女性の生活費は男性に比べて少ない、女性の能力は男性よりも低い、として女性を差別的に処遇することを可能にする年功賃金が欧米よりも格段に大きい賃金格差を生んできた。それでは欧米の賃金と日本の賃金はどのように違うのだろうか。

賃金の決め方において二つはまったく異なっている。人間の属性に基づいて支払われているのが日本の年功賃金である。属性には年齢、勤続、個人の能力、性差が含まれており、その中の年齢・勤続の要素によって「右肩上がり」の賃金上昇カーブになっている。一方、従事する仕事の種類や難易度を基準にして決めるのが欧米の仕事給である。仕事給と年功賃金の区別は、イスと人間にたとえると理解しやすい。仕事給はその「イスの値段」なのであり、一方、座っている個々の人間に賃金が支払われるのが日本の年功賃金である。

2 同一労働同一賃金の原則

さてここで差別を照らし出す基準が明らかになってくる。イスに座る人間が、男性か女性か、若年か中高年か、そしてどんな人種か、その人間の属性は問われないのが仕事給なのである。すなわち、同じイスに座っている、すなわち同じ仕事に就いているにもかかわらず、賃金が違えば差別なのである。

「同一労働同一賃金」原則の「労働」とはこの同じ仕事に就いていることを指している。同一労働に関し

てアメリカの平等賃金法（一九六三年、Equal Pay Act）は、①同等の知識・技能（skill）、②同等の精神的・肉体的負荷（effort）、③同等の責任度（responsibility）、④類似する作業条件（working conditions）の下でなされている労働に賃金差をつけることを禁止している。

仕事給ではこの仕事基準の賃金が基本給になっている。アメリカの職務給は平等賃金法とほぼ同じフォーマットで職務を評価し、その難易度で等級をつくり、それが職務等級である。個人の職務遂行能力によって等級をつくるのが日本の職能資格制度であり、仕事の難易度に基づいて等級をつくるのがアメリカの職務等級制度である。

3 「同一価値労働同一賃金」原則

同一労働同一賃金の原則は、「同一労働」＝同じ仕事についている者の間での賃金の平等である。同一労働同一賃金の原則が貫徹していれば、賃金決定に性や人種などの属性が入り込む余地はない。当然、賃金差別は生じないはずである。

しかし、日本に限らず、欧米でも「性別職務分離」といって、女性と男性とは同じ仕事をしているわけではない。男性が多くを占める男性職と女性の多い女性職とに分かれている。そして、「ピンクカラー・ゲッター」（ゲッター＝囲い込み）とも言われているように女性は低賃金の職業に押し込められているのである。一方、男性は、妻子を養うための賃金として家族賃金を企業に要求してきた。男性には家族賃金が支払われるべきであるとする考えは、家族賃金イデオロギーと言われている。このように男性職と女性職が分かれるなかで、男性には家族賃金が、そして女性には低い賃金が支払われるところに仕事基準の世界であっても男女

の賃金格差が生まれる原因がある。

さらに、同一労働同一賃金の「同一労働」は「同じ職業」のことを意味し、異なる職業の間ではこの原則が適用できない。そこから、比較可能な価値（コンパラブルワース）という考えに基づいて、同一価値労働同一賃金の原則とその実行を求める女性の運動（ペイ・エクイティ運動）が欧米で生まれてきた。たとえば看護師とトラック運転手、タイピストと警備員、電話交換手と電車の車掌、このように異なる職業ではあるが、一定の基準に基づいてコンパラブルワースを測定する。いわば、リングとオレンジを比較するようなものである。

そして、ペイ・エクイティ運動は、職務を評価する場合に、ジェンダー・ニュートラル（性に中立的）な評価をさせるよう求める。たとえば、男性ブルーカラーを中心に見ると、重筋労働という「作業条件」や「肉体的負荷」のファクターが高く評価される。そこからは、女性ホワイトカラーの仕事は低く評価される。また、労務管理上、「責任度」の点で男性管理職の評価が不当に高く評価されることもある。しかし、保育士や介護職の職業におけるコミュニケーション能力を重視するならば、「知識・技能」は高くなり、女性職の仕事の価値は高まる。このようにして男女賃金格差を是正する運動が欧米で進められている。

この「同一価値労働同一賃金」原則はILO第一〇〇号条約「同一価値の労働についての男女労働者の同一報酬に関する条約」（一九五一年）として国際的に明確にされている。日本政府もこの条約を一九六七年に批准している。しかし、条約批准から三〇年以上も経つにもかかわらず、日本国内でその実効措置は何一つとっていないほどとられていない。

4 日本における「同一価値労働同一賃金」原則の活用と賃金差別是正運動

1 「同一価値労働同一賃金」原則への理解の広がり

欧米のベイ・エクイティ運動の中で掲げられている「同一価値労働同一賃金」原則が、日本で一般的に知られるようになったのは一九九〇年代に入ってからである。そのきっかけになったのは、一九九二年の女性労働問題研究会による国際シンポジウム「雇用平等の最前線」であった。⁽⁴⁾その後、賃金差別を裁判に訴える女性たちの動きが広がり、女性労働者の運動は一九九〇年代、飛躍的に前進した。⁽⁵⁾その中で、「ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク」(WWN、一九九五年結成)、「女性ユニオン東京」(一九九五年結成)、「均等待遇二〇〇〇年キャンペーン」(二〇〇〇年結成)、「均等待遇アクション二〇〇三」に発展)など同一価値労働同一賃金の実現をスローガンとする団体がつくられていった。

そして、二〇〇二年に連合の委嘱で発足した連合評価委員会は、二〇〇三年九月に最終報告をまとめ、「働く側の視点に立った『公正な賃金論』」を提起した。⁽⁶⁾そこでは、「同一価値労働・同一賃金原則」を軸に置いた提案を行っている。「年功賃金から職務型・職種型賃金への移行を働く者の視点に立って実現させることが重要である」とし、さらに「仕事の価値付けを行う際には、(一)男性の『特性』や担っている仕事に関わる価値は高く評価されがちなこと、(二)一般的に女性の『特性』とされる『細やかな心遣い』といったものの価値を不当に低く評価しない必要があること、(三)全体としてジェンダー中立的な評価項目を立て、間接差別にならない内容とすること、が重要である」と述べている。これは明らかにジェンダー視

点に立った同一価値労働同一賃金の原則に基づく賃金政策の提案である。連合はこの最終報告を受け入れた。こうしてほぼ一〇年間を経て日本の有力なナショナル・センターで同一価値労働同一賃金の原則が受容されたのである。

2 「同一価値労働同一賃金」原則の活用

このように日本においても同一価値労働同一賃金の原則への理解が広がり、女性の賃金差別の是正に活用したいとの運動も発展してきている。しかし、すでに見たように日本の年功賃金は「同一価値労働同一賃金」原則の土台たる仕事基準の賃金ではない。欧米の仕事給は、仕事を基準にしているので女性の就いている職種と男性の就いている職種の、その二つの職務を公正に評価し直すことが容易である。個々人の属性を基準にしている日本の年功賃金では同一価値労働同一賃金の原則は貫徹し得ないのである。

しかし、日本の賃金を仕事基準にした後に、同一価値労働同一賃金の原則が実現できると考えるよりも、年功賃金の土壌でも「同一価値」に基づかない賃金は差別であるとは正していく努力が最も必要とされる。すなわち、同一価値労働同一賃金の原則をいかにして差別を是正させることを通じて、初めて、差別賃金の体系としての年功賃金も克服できるのである。生計費の多寡をもって賃金が異なるのは差別であること、年齢や家族数で賃金が決められるのはアンフェアであること、これらが働く者たちに共有され、また企業も受容することによって賃金制度も変わっていくだろう。

同一価値労働同一賃金の原則を確立する上で、その最前線に立っているのが女性の賃金差別裁判である。

一九九〇年代からの差別裁判の動向は一進一退はあるけれども、明らかに前進していると見ることができ

まず、特筆すべきは京ガス賃金差別裁判の判決だろう。二〇〇一年九月に、日本で初めて同一価値労働同一賃金の原則を採用した画期的な判決が出された。京都地裁は京ガス男女賃金差別事件で、原告の女性の職種と男性管理職の職務とを比較して「その困難さにさほどの差はないもの、すなわち、その各職務の価値に格別の差はないものと認めるのが相当である」との判断のもとで、労働基準法第四条（男女同一賃金の原則）違反として原告の主張を認めた。これは詳細な職務分析・職務評価を行った「森ます美意見書」を、その論拠として全面的に受け入れたものであった。

次に、職能資格制度で検討した昭和シェル石油の判決を見てみよう。二〇〇三年一月、東京地方裁判所は原告勝利の判決を下した。⁸⁾ 判決で裁判所は「原告の業務内容等からみた格差の合理的理由の存否」に関して「従事していた業務の中には、一定の専門技術や知識を必要とするものもあり、より上のランクや職能資格等級に該当する職務と見る余地があるものもある」として、原告の仕事と、職能等級が想定している仕事とが対応していないことを指摘している。つまり、職能資格制度の能力とは職務遂行能力のことであり、「職務」と「能力」とは本来は切り離すことができないのである。判決は、仕事を基準にして賃金差別を認定したものと見るができる。

コース別雇用管理制度のもとでの賃金差別の実態を冒頭で紹介したが、兼松男女賃金差別裁判では、二〇〇三年一月、原告敗訴の判決があった。判決は、コース別雇用管理は事実上は男女別コース制であるとしながら、男女雇用機会均等法では是正は努力義務であり、また、会社はその後、コース間の転換制度を導入したので男女雇用機会改正均等法でも違法ではないとした。判決は間接差別を是認したものであるが、いっそう重要なのは、仕事を基準にした直接的な賃金差別についてまったく無視したことである。

判決は、あの大きな男女間賃金格差は、コースが違うのだから当然だとした。しかし、商社における男女の仕事は、コース制が規定する定型的・補助的業務と基幹的業務という二分法で画然と分離しているのではない。この二分法に対して、原告側は同一価値労働同一賃金の原則から商社の仕事を綿密に職務評価し、対置した。原告側の主張は、賃金格差が「合理的事由と評価できるかを検討するに当たって」「同一価値労働同一賃金原則に基づく職務評価の手法を用いることは」「合理的であり」、労働基準法に「即した法的処理とすべきであること」という点にあった。つまり、同一価値労働同一賃金の原則に基づいて男女の職務の「同一価値」を明らかにすることができないならば、それは労働基準法第四条違反に当たるとする主張である。コース別雇用管理は、間接差別はもとより、同一価値労働同一賃金の原則に反するという点において直接的な差別でもある。裁判所の判断はこの論点をまったく避けたものであったが、原告側の主張は、同一価値労働同一賃金の原則を活用して労働基準法四条違反を立証する重要な方法を提起したものと云える。⁽⁹⁾

さて、兼松の判決から一カ月後、二〇〇三年一月、同じコース別雇用管理制度のもとで起きた住友電工男女差別裁判において大阪高裁は和解の勧告を行った。会社側も応じ和解は成立した。この和解勧告の前文には、冒頭に、もし判決を下すとするならば原告勝訴と思われるような裁判所の基本的な考え方が記載されている。そのなかに「直接的な差別のみならず、間接的な差別に対しても十分な配慮が求められている」と間接差別に対する踏み込んだ判断が示されている。

それとともに重要なのは、企業や国に対して男女平等の国際的な動向をふまえることを強調している点である。「日本国憲法は、個人の尊厳と法の下での平等を宣言しており、わが国においても、国際的潮流と連動しつつ、その精神を社会に定着させるため、女子差別撤廃条約の批准」等が行われてきたと述べ、そして、

この「男女差別の撤廃に向けた国際的な取組みと」、「取組みが進められている今日のわが国の状況を考慮し」、「勧告する」となっている。男女差別をなくす「国際的潮流」や「国際的な取組み」が日本と無関係ではないとする判断が貴重である。

「同一価値労働同一賃金」原則という言葉はないが、男女賃金差別是正の国際基準であるこの原則が一層活かされ、その流れを強く進めるような勧告と受けとめることができる。日本の男女賃金差別の是正が同一価値労働同一賃金の原則を活用して大きく進むことを感じさせるものである。

[注]

- (1) 拙稿「ベイ・エクイティと日本の賃金体系―商社における男女賃金差別の実態―」『女性労働研究』三三号、青木書店、一九九八年一月。
- (2) 年功賃金の類型と展開については、拙稿「日本の労使関係の現段階と年功賃金」〔講座 現代日本 三〕大月書店、一九九七年〕を参照されたい。
- (3) 中川スミ「経済学とジェンダー―性別賃金格差論を手がかりに」〔賃金と社会保障〕一一八八号、一九九六年。また、中川スミ「賃金論の再考―ジェンダー視点に立つて」〔賃金と社会保障〕一二七三号、二〇〇〇年〕も参照されたい。
- (4) 女性労働問題研究会『国際シンポジウム 雇用平等の最前線』岩波書店、一九九二年。
- (5) 女性労働者の運動の「九〇年代飛躍」については、対談・越堂静子／柚木康子「女性労働運動の『九〇年代飛躍』、そして未来」〔ポリティーク〕三三号、旬報社、二〇〇二年〕を参照されたい。
- (6) 外部評価委員会の中間報告については、拙稿「連合評価委員会中間報告に寄せて／論評と提案」〔賃金と社会保障〕一三五二―一三五二合併号、二〇〇三年〕のコメントを参照。
- (7) 森ます美『京ガス男女賃金差別裁判に関する意見書―同一価値労働同一賃金原則の観点から―』二〇〇一年。

森ます美「ベイ・エクイティで勝ちとった京ガス男女賃金差別事件裁判判決」『女性労働研究』四一号、青木書店、二〇〇二年。

(8) 拙稿「昭和シェル石油の職能資格制度と判決の意義」『女性労働研究』四五号、青木書店、二〇〇四年。

拙稿「職能資格制度の年功的性格と性別性—昭和シェル石油男女差別裁判事件—東京地裁への鑑定意見書・補筆—」上「下」『賃金と社会保障』一三三六号、一三三七—一三三八合併号、二〇〇二年・二〇〇三年。

(9) 兼松の裁判については『兼松男女賃金差別裁判 最終準備書面 ダイジェスト版』(二〇〇三年七月三〇日結審)、中野麻美「憲法違反の性別」(『女性労働研究』四五号、青木書店、二〇〇四年)を参照。