

藤本文庫(洋書・和書)の移管と利用可能性 : 賃金制度論史をめぐる課題を中心に

兵頭, 淳史 / Hyodo, Atsushi

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

692

(開始ページ / Start Page)

10

(終了ページ / End Page)

18

(発行年 / Year)

2016-06-01

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013178>

藤本文庫（洋書・和書）の移管と利用可能性

——賃金制度論史をめぐる課題を中心に

兵頭 淳史

- 1 藤本武と藤本文庫
- 2 藤本文庫の専修大学社会科学研究所への移管の経緯
- 3 利用可能性のあるテーマについて——賃金制度論の歴史的検討

1 藤本武と藤本文庫

2015年まで労働科学研究所（労研）に所蔵され、同年、専修大学・立教大学・大分大学に分割して移管された「藤本文庫」は、戦後日本を代表する経済学者・労働問題研究者であり、労研の研究員・社会科学研究所長や日本女子大学教授などを歴任した、故・藤本武博士の蔵書で構成された、労働・生活・経済分野を中心とする社会科学文献の集成である。蔵書数は、和書・洋書合わせて7,000冊を超え、現在では入手不可能な資料も多く含まれている⁽¹⁾。

藤本は、1912年京都府舞鶴生まれ。京都府立舞鶴中学校、第三高等学校を経て、1931年、東京帝国大学経済学部に入學した。三高時代にすでにマルクス経済学に目覚めていた藤本は、大学では大内兵衛ゼミに所属した。この間、1933年、大学3年のときには、京都帝国大学法学部教授の滝川幸辰に対する文部省による免職処分、いわゆる滝川事件をめぐって発生した、この事件への東大生の抗議行動とその弾圧事件（東大滝川事件）の際には、抗議学生のリーダーの一人として検挙され、大学から1年間の停学処分を受けている。

1935年に東大を卒業した後、全国米穀販売購買組合連合会（全販連）に就職したが、4年後の1939年9月には労働科学研究所に入所し、本格的に研究者生活をスタートさせることになった。しかし藤本は、労研入所後まもなく「唯物論研究会」事件で検挙されて、9カ月間の勾留を受け、1941年に労研が大日本産業報国会に吸収されると、被検挙歴を理由に労研本体からの退職を余儀なくされた。しかし当時の労研所長・暉峻義等のはからいで、中国の現河北省にある龍烟鉄鉱山内の労研の「分室」に赴任、研究者としてのキャリアを継続させることになった。このように、戦時体制の確立と強制的同質化が進む当時の日本の政治・社会状況のなかにあった、初期における藤本の学究生活は、波乱と試練に満ちたものであった。

(1) 本節の記述については、主要な内容の大部分を鷲谷（2002）に依拠している。なお、これ以降、故・藤本武氏も含め、本文中に記述する人名については、故人であると生存中の方であることを問わず、敬称・呼称を省略する。



藤本文庫

しかし敗戦後、戦後日本の民主化の動きの中で、藤本は労研に復帰、旺盛な調査研究活動を展開しはじめる。まず注目されるのは、労働者の生計費の研究、賃金の理論と政策の研究、そしてそれらの延長線上にある最低生活費の研究と最低賃金制度の研究である。最低生活費研究は1954年に労研から刊行された『最低生活費の研究』（後に改編されて『日本の生活水準』（1960年、労働科学研究所））に集約されるが、全く独自の方法で科学的な最低生活費水準の測定にはじめて成功したこの業績は、一方で労働組合の生活賃金要求の基礎となり、また他方では、憲法第25条の「健康で文化的な最低限度の生活」の実態的根拠を明らかにすることを通じて生活保護水準の引き上げに資することとなり、日本の社会保障水準の引き上げに貢献するところとなった。とりわけ、それは「人間裁判」として知られる朝日訴訟の原告一審勝訴の大きな力となったことでよく知られている。

また、最低賃金制度の研究は1961年に『最低賃金制度の研究』（日本評論新社刊）として著書（東大の経済学博士論文）にまとめられているが、それは60年代の総評の最賃制闘争を理論的に支え、その後の日本の最低賃金制度の改善に資するところとなった。

こうした分野も含めて、藤本の研究領域はきわめて広範囲にわたるものであった。賃金研究分野では前述のごとく、最低賃金制研究を含め、賃金水準論、賃金制度論、運動論等々、生計費研究と結びつけながら膨大な業績をあげた。また、賃金と並んで重視した研究分野は労働時間問題であった。後述の生活時間研究と関連づけながら、日本の長時間労働を告発し続け、労働時間短縮の意義を早い時期から主張していた。

また藤本は堪能な語学力を活かし、若いころから外国の様々なジャンルの文献に通じており、日本の賃金・労働条件の水準を国際比較によって明らかにすることを重要な仕事の領域としてきた。1986年の第11回野呂栄太郎賞を受賞した『国際比較・日本の労働条件』（新日本出版社、1984年刊）はその一つの画期をなす作品である。

こうした賃金・労働条件研究の中で、藤本は一貫して賃金・労働条件改善の主体としての労働組合運動の役割に言及してきた。労働運動論分野の最初のまとまった著作として『ストライキ』（新

日本出版社、1971年）があげられる。

生活研究の領域については、生計費研究に関してすでにその一端を紹介したが、もう一つの重要なテーマは生活時間研究であった。藤本は、戦後直後から様々な生活時間調査を展開しつつ、独自の方法論を開発してきた。その一つの頂点が生活時間分類における労研方式あるいは藤本方式とよばれる分類方法である。生活時間を収入生活時間と消費生活時間に大きく区分し、消費生活時間を生理的生活時間、家事的生活時間、社会的文化的生活時間の3つに区分する方法は多くの研究者、機関の採り入れるところであって、今日でも最も有力な方法として使われている。この業績は『日本の生活時間』（労研、1965年刊）にまとめられている。

また労研の主要なテーマの一つは労働災害・職業病の防止と対策立案にあり、藤本もこの分野で国内の実態を明らかにするとともに、諸外国の経験を調査・研究し、国際比較の方法によって、多くの論文を執筆した。その集大成の一つが『各国の労働安全対策』（労研、1966年）であり、藤本の仕事は、60年代に総評を中心に進められつつあった労働組合の労働安全衛生・職業病対策の運動に大きな影響を与えることとなった。また、藤本が労研で最初に取り組んだ課題は「婦人労働」の研究であり、処女作は1940年に労研が出版した『婦人労働に関する文献抄録（邦文の部）』（分担執筆）であった。その後、労研への委託研究課題の広がりをも反映しつつ、「少年労働」「高齢者労働」等各属性別の労働問題に次々と取り組み、中小企業の労働問題、さらには産業別、職業別、地域別といった視角から様々な労働問題に取り組んでいる。

藤本は1977年に労研を定年退職後、日本女子大学教授に就任、1981年まで在任した。同大では貧困論を担当し、そのことがきっかけとなって一連の各国貧困史研究を進めるようになった。貧困史研究のまとまった著作として最初のものは『資本主義と労働者階級——イギリスにおける貧乏小史』（法律文化社、1985年刊）であり、最後の単著である後述の『イギリス貧困史』の基礎となっている。さらにアメリカ貧困史にも取り組み、1996年、84歳で『アメリカ資本主義貧困史』（新日本出版社）という771頁の大著を発表し関係者を驚嘆させた。実は藤本はその後さらにフランス貧困史にも取り組み、21世紀を迎えてなおその完成に心血を注いでいたが、その完成をみることなく、2002年、90歳で永眠した。1943年刊行の『支那鉅夫の生活』、『把頭炊事の研究』の2冊を皮切りに、20世紀最後の年である2000年9月に88歳で最後の著書である『イギリス貧困史』（新日本出版社刊）を発表するまで、藤本が生涯に刊行した著書は42冊におよび（編書・共著を含み非市販の報告書を含まない）、論文を含めた業績数は700点を超える。

2 藤本文庫の専修大学社会科学研究所への移管の経緯

藤本文庫については、筆者（兵頭）はとりわけ賃金制度をめぐる研究史に関する貴重な資料となりうる文献を含むものとして、2010年頃より注目してきたが（後述）、これまで他のテーマでの仕事や大学の業務などに追われるままに、本格的な分析や検討には着手しないままにすごしてきた。

しかし、2015年6月になって、近日中に労研が改組・移転すること、および、移転に伴い藤本文庫を含めた旧労研図書館の蔵書の相当部分が行き場を失う可能性がある旨の情報がもたらされた。藤本文庫はもとより、旧労研図書館全体が、労働分野を中心に貴重かつ有益な学術文献の宝庫

であることから、地理的にも近接する専修大学において、この蔵書を、労研が移転先で所蔵するものを除き一括して引き受けることがベストであると考えられたものの、専修大学附属図書館にも一研究図書館全体の蔵書を一括して引き取る空間的余裕がないのは言うまでもないため、せめて藤本文庫だけでも移管させるべく検討を開始した。しかし、藤本文庫だけでも前述したように相当量の文献から構成されており、とりわけ和書は、専大図書館の蔵書との重複も多数に上ることから、重複所蔵をさけるために引き受ける図書を選別する作業や、学内手続に要する時間を考慮すれば、労研の移転までに藤本文庫全体を専大図書館で一括して引き受けることは、時間的余裕という面から厳しいことが予測された。

そこで、専大の付置研究所で、筆者も所員として所属する社会科学研究所であれば、書庫の空間的制約と予算面での制約という問題さえクリアされれば意思決定が相対的には短期間で行いうるという見通しがあったことから、同研究所事務局に対して、藤本文庫の受け入れを緊急に要請した。専大社研はこの要請を受けて事務局内で検討した結果、次のように決定した。将来的には専大図書館と最終的な所蔵については協議することを見越しつつ、いったん社研で藤本文庫の移管を受け入れる。ただし、文庫全体を受け入れるスペースはないことから、現在では入手困難で学内重複も少ない洋書を中心に引き受け、和書についてはとくに貴重なものの少数のみに限って受け入れる。

この判断を受けて、6月中には、労研側と、筆者を窓口とした専大社研側との合意がまとまり、7月1日、筆者立ち合いの下、旧労働科学研究所図書館書庫より藤本文庫の洋書および少数の邦語文献・資料、段ボール74箱分が搬出され、同日中に専修大学生田キャンパス内の社会科学研究所書庫に搬入された。

なお、すでに述べたように、専大社研に移管された旧藤本文庫蔵書は、その大部分を欧語文献が占めるが、少数の邦語文献も含まれている。その多くは、藤本が戦時中、龍烟鉄鉾山で調査・研究を行った報告書などの未公刊資料を中心としたものである。これらについては、専大蔵書との重複がないことが確実であること、これらの文献・資料は当時部外秘扱いとされた未公刊資料を含み、とりわけ貴重であるにもかかわらず、その段階では受け入れ先が決まっていなかったことから、洋書限定を基本としつつも、これらの邦語文献・資料についても受け入れることが適当と判断したものである。ただ、本特集で明らかなように、その後、藤本文庫の和書に関しては、立教大学と大分大学への移管が決まったことから、将来的には、これらの文献についても、いずれの機関で所蔵するかについてあらためて協議することが考えられる。

2016年3月現在、これらの文献・資料は、燻蒸消毒など本格的な整理作業の準備中の状態にあるが、本年度中には整理作業についての予算措置も講じられる見込みである。配架について若干の問題も残しているため、具体的な日程は未定であるが、学内外の研究者に対して貴重な研究資料として公開しうる日も遠くないものと思われる。

3 利用可能性のあるテーマについて——賃金制度論の歴史的検討

このような藤本文庫を構成する文献・資料は、労働・生活問題、経済学から、歴史学、政治・社会運動など、極めて広範な領域におよぶものであり、さまざまなテーマの研究に資するものと思われるが、前節で述べたように、筆者がこの藤本文庫に関連してさしあたり関心をよせているのが、賃金制度、とりわけ「同一労働同一賃金」の日本における受容とその理解をめぐる問題である。

ところで、「同一労働同一賃金」概念を日本において広く知らしめることに最も大きな貢献をした研究者の一人として、岸本英太郎の名をあげることに大きな異論はないであろうと思われる。岸本の論文・著書は、批判対象に対する批判の辛辣さでも知られているが、この同一労働同一賃金論をめぐって岸本の舌鋒鋭い批判の槍玉にあがっているなかの一人が、実は藤本なのである。岸本(1962)には次のような記述がみられる。

「藤本氏の同一労働同一賃金論を検討してみよう。まずここで、藤本氏が、この原則について、驚くべき誤った理解をされていることを強調したい。それは、この原則を企業内の問題だと理解される点である。……これまで沢山の賃金論の書物や論文を読んできたが、こんな出鱈目な議論に接したのははじめてである。同一労働について企業内であろうと企業間であろうと、そこに賃金格差が存在すれば、賃金の低下傾向が防げないのは賃金理論の示すところであり、さればこそ、労働組合は、職能別組合の場合にしろ、産業別組合の場合にしろ、企業の枠をこえて労働を格付けし、これと賃率をむすびつけ、職種別熟練度別の横断的な最低賃率を設定し、これによって同一労働同一賃金の原則を近似的に実現したのである。職務給の問題ではあるまいし、同一労働同一賃金の問題が、企業内の問題だという藤本氏の見解は前代未聞であり、藤本氏がこの原則を全然理解していないことを如実に物語るのである」(176-177頁)。

「出鱈目な議論」とは、学術文献らしからぬエキセントリックな表現ではあるが、論点は明快に示されている。ここでの筆者(兵頭)による引用文中では省略したが、このなかでは藤本の具体的な記述(発言)が正確に引用されてもいるので、こちらも確認してみよう。

「同一労働同一賃金で、各単産がお取り上げになっているところで、ちょっと申し上げたいことの一つは、同一労働同一賃金が、企業間の賃金格差を撤廃するという問題を、不可分のものとして、その中に含んでいる場合が多いようですけれども、私、外国のいろんな書物を読んでおりまして、大体、企業間の格差を縮小させるという意味で、同一労働同一賃金を取り上げている場合はほとんどありません。労働組合の中では、大体そういう意味では取り上げていないと解釈した方がいいのじゃないかと思います。／なぜその問題を二つに分けていく必要があるかといいますと、企業間の賃金格差を取り上げてゆこうとすればとてつもないむずかしい問題なわけですね。そうすると永久に、同一労働同一賃金ということは、資本主義がぶつつぶれるまでは、まずだめだろう。こういうことがいえると思うのですね。企業内の問題として解決で

きる問題を、企業外の問題がむつかしいんだからといって、そっちの方ばかり頭を使っちゃって、結局、本来同一労働同一賃金の問題が表面に上がってこないという危険性があります。企業内と言うのは、私は企業間をのぞいたという意味なんですが、そういう企業内のいろんな問題についての、同一労働同一賃金という考え方、これが正しいと考えて問題を取り上げた方がいいんじゃないかというのが第一点です」（176 頁。原典は総評調査研究所（1959）173-174 頁）。

要するに、藤本は、「同一労働同一賃金」概念を、同一の雇主に雇用された労働者の間での、男女、人種、年齢などによる賃金差別を撤廃する原理（equal pay for equal work regardless of sex / gender, race or age）としてとらえているのに対して、岸本は同概念のこのような解釈を批判し、「同一労働同一賃金」を、企業を超えた職種別横断賃率の問題ととらえるべきだという立場をとっているのである。

確かに、1950 年代には、スウェーデン労働総同盟（LO）が、いわゆるレーン・メイドナー・モデルに基づく経済政策を採択し、その中核をなす賃金政策である「連帯賃金」が、やはり「同一労働同一賃金」（equal pay for equal work regardless of market conditions or the profitability of individual firms）と呼ばれることがある。レーン・メイドナー・モデルや連帯賃金政策については、スウェーデン型福祉国家への関心の高まりから、日本でもつとに知られるようになっており、説明を要することでもないかもしれないが、あえて簡潔に要約しておけばつまり、完全に中央集権的な（産業別ですらない）団体交渉によって、企業はもとより産業間でも同一職種について同一の賃率を実現することで、インフレの抑制と低生産性産業・企業から高生産性産業・企業への労働力移動を実現するという考え方にに基づく賃金制度原理である。

この2つの概念は、確かにどちらも「同一労働同一賃金」と訳しうるものである。だが、その意味するところは、内容、歴史的文脈、背景となる思想を含めて全く異なるものと言ってよい。現在、世界的に（そして前述したように日本においても）通常用いられているのは前者、とりわけ男女間の差別賃金を撤廃する原理としての意味においてである⁽²⁾。そもそも、男女間の賃金差別の是正は、近代社会において普遍的に保障されるべき人権原理に基づくものとして規範化されてきたのに対して、後者の連帯賃金政策は、福祉国家体制と経済成長とを両立させるという、すぐれて現代的な課題をめぐる政策的なオルタナティブとして提起されてきたものであり、当のスウェーデンにおいてさえ、この意味での「同一労働同一賃金」は、提唱時から今日にいたるまで完全な実現を見

(2) ただし年齢については、新規学卒一括採用が長らく慣行化してきた日本においては、事実上「勤続年数」の代理指標として機能してきた（ないしは賃金制度上の「勤続年数」が慣用的に年齢という表現形態をとってきた）こと、そして、勤続年数に応じた賃金格差については、それがジェンダー中立的に機能している限りにおいて、同一労働同一賃金原理に反するものではないことは世界的に標準的な認識であることから（奥田（2011）、U.S. Department of Labor（1960）、および <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guid4e/equalpay.php> など参照）、日本ではやや複雑な問題を提起するものとなっている。いわゆる年功賃金と同一労働同一賃金の問題であるが、この問題については別途詳細な検討が必要と思われるので、本稿においては立ち入らない。

るには至らないまま、早くも 1980 年代にはその限界・衰退が指摘されている⁽³⁾。そのこともあり、現在でも、連帯賃金ないし横断賃率の意味で同一労働同一賃金というタームを用いるのは、世界的にはきわめてマイナーな用語法と言わねばならない。

ところが、日本において 1950 年代に労働運動の領域や学術分野としての社会政策・労働問題の世界で、この「同一労働同一賃金」概念が紹介され導入されたとき、男女などの差別賃金の是正という内容と、企業を超えた職種別横断賃率の実現という内容が、混在した形で受容された。そうした用語法に基づく同一労働同一賃金論を展開した研究者の代表が、先にみたように岸本英太郎であった。そしてこれに対して、同一労働同一賃金概念を、同一の雇主の下での不当な賃金差別の是正という、より普遍的な解釈に限定されたものとして紹介・提唱したのが藤本であったと言える。

だが 1950-60 年代の日本で、労働運動の実践領域を中心に導入された政策原理・運動方針としての同一労働同一賃金原理は、岸本的な理解を基本とするものであった。このことは、わが国における同一労働同一賃金の普及や規範化にとって重大な問題をもたらすことになる。前述したように、本来、欧米での普通の用法としての、つまり藤本的な意味内容での同一労働同一賃金は、近代社会における普遍的な人権原理の一環として実現されるべき規範として提唱されたものであり、人は誰も生まれながらもつ属性によって差別されてはならないという「近代」の基本原則を受容する限りにおいて、本来、同一労働同一賃金は、それ自体の「現実性」をめぐる論争する余地などないはずのものである。他方、岸本的な意味での同一労働同一賃金は、あくまで政策的オルタナティブの一つとしてとらえられるものであり、政策・運動目標としての現実性・妥当性如何をめぐるは大いに議論となりうるものである。

日本の労働運動圏において、同一労働同一賃金論が岸本的解釈によって受容されてしまい、職種別横断賃率と混濁された形で理解されたことは、同一労働同一賃金原理に「理想的ではあるが、組合の力量の問題など解決すべき点も多いので現実にはなかなか困難な課題である」という認識をまとりつかせることになった。結果として、第二次世界大戦後にあつては世界中の労働組合によって中心的なスローガンの 1 つとして掲げられるものとなった「同一労働同一賃金」が、日本においてのみ、いつまでも「論争」の対象にとどまり、優先順位の高い運動目標として掲げられないという特異な状況が生まれ、結果として、男女間の賃金差別問題への取組みにも決定的な後れをもたらしたと思われるのである⁽⁴⁾。

日本でも近年に至って、ようやく、この概念を藤本の意味、つまり主として男女間の差別賃金は

(3) もちろん、男女間の賃金格差が世界的にみて小さいことに、この賃金原理が貢献しているとみることはできる (Meidner, 1989)。しかし、男女間の賃金差別そのものを否定する原理と、この政策原理が異なる性格のものであることに変わりはない。

(4) ただし公正を期すために付言しておけば、日本においてこのような「同一労働同一賃金」概念の特殊な解釈が成立したことの責任は、ひとり岸本だけに負わせることができるものではない。同概念が日本に輸入された時代の、マルクス経済学原理論と直接的に結び付いた賃金理論の隆盛という知的状況が、この概念に、搾取論・価値論と関わる抽象的賃金理論の核心をなす理論という、過剰な意味づけをもたらす一因になったとも考えられる (この点については、下山 (1966) 147-216 頁を参照のこと)。そして、藤本自身が、そのようなマルクス経済学的労働問題研究の一翼を担う研究者でありながら、同一労働同一賃金概念のそうした過剰な一般化、という罠に陥らなかったところに、藤本の非凡さの一端が現れていると言えよう。

正原理という意味で理解することが主流となり、より最近においてはそれに加えて、異なる雇用形態間における賃金格差の解消も含めた原理として規範化することが政策的争点となっているという状況認識でよいであろう（ただし、藤本自身は、1950年代の時点で早くも臨時工への低賃金を同一労働同一賃金原理で解消すべきだという先駆的な認識を示している（総評調査研究所（1959）176頁）⁽⁵⁾）。

しかし、政府がようやく同一労働同一賃金法制化に動き始めるなど、この原理にあらためてスポットライトがあたりつつある昨今において、なお次のような言説が現れてもいる。

「日本の労働組合の多くは企業別組合だ。同じ業種で同じ職種の仕事をしていても、企業規模の大小によって賃金格差が生じるのが当たり前になっているのは、この組合の形態がひとつの要因だ。欧米のような産業別の労働組合が一般的な社会では、同一労働同一賃金の下で、企業が違っても同じ職種ならば同じ水準の給与が得られる。／つまり、同一労働同一賃金を突き詰めていくには、組合の形が根本から変わる必要が出て来るのだ。／安倍首相はその点を十二分に分かったうえで、同一労働同一賃金を打ち出した、とみられている」（磯山（2016））。

安倍晋三が同一労働同一賃金という概念を「十二分に分かったうえで」使用しているのか否かはともかくとして、日本を代表する経済オピニオン誌において、このように、概念の本来的な意味からも、そして欧米労使関係の現実からも乖離した解釈が堂々と示され、同一労働同一賃金の実現をめぐる議論を歪曲していることに、1950-60年代に形成されたこの原理の「特殊日本的理解」が、日本における政策・運動・言論の世界をいかに強く呪縛しているかが端的に示されていると言えよう。

藤本武は、当時としては極めて先駆的な、海外労働・賃金事情に関する積極的な情報・文献・資料の蒐集を通じて、同一労働同一賃金に関する普遍的な理解に到達していた。しかし、岸本英太郎の批判に対して藤本が積極的には応答しなかったことが、結果として、わが国における同一労働同一賃金概念の理解に特殊日本的なバイアスをもたらし、それは、男女間をはじめとする不当な賃金差別撤廃のための、この原理の実現にとっての桎梏として機能することとなった。

藤本が蒐集した欧米の賃金制度に関する膨大な文献・資料をあらためて精査し、それらがどのような認識に到達する可能性を拓くものであったのかを明らかにすることは、50-60年代における同一賃金論争の内容と問題を今一度検証することに、それを通じて、同一労働同一賃金概念の受容をめぐる日本的な歪みを、その淵源に遡って解消することにつながるものと、筆者は期待している。

（ひょうどう・あつし 専修大学経済学部教授、法政大学大原社会問題研究所嘱託研究員）

(5) 今さら言うまでもないことであるが、男女間賃金格差の問題については、単なる同一労働における差別問題のみならず、性別職務分離の寄与が着目されるようになって久しいことから、同一労働同一賃金よりは同一価値労働同一賃金がより重要な概念として用いられるようになってきており、同一労働同一賃金の方は異なる雇用形態間での賃金格差は正原理としての用法がむしろ主流となっている。ただし、こうした用法が規範として共有されているのは欧州であり、日本でもようやく政策目標として提起されるようにはなっているものの、米国においては、異なる雇用形態間での賃金格差を不当な差別と認識する意識は希薄であり（川田（2002）など参照）、その意味で、米国における同一労働同一賃金概念は、未だに性・人種などに基づく差別は正原理としての用法が主流であると言える。

〈参考文献〉

- 磯山友幸（2016）「『同一労働同一賃金』は、非正規の水準に寄る？」『日経ビジネスオンライン』2月26日
(<http://business.nikkeibp.co.jp/atcl/report/15/238117/022500017/?rt=ocnt>)
- 奥田香子（2011）「フランスにおける「同一労働同一賃金原則」の展開」『法科大学院論集』（近畿大学）7号
- 川田琢之（2002）「パートタイム労働の法制度：アメリカ」『海外労働時報』26巻13号
- 岸本英太郎（1962）「賃金綱領運動と同一労働同一賃金論」岸本編『日本賃金論史——年功賃金論と同一労働同一賃金論』ミネルヴァ書房
- 下山房雄（1966）『日本賃金学説史』日本評論社
- 総評調査研究所編（1959）『賃金綱領と賃金闘争——第一回賃金綱領研究集会議事録』労働出版社
- 鷲谷徹（2002）「藤本武先生と労研」『労働科学』78巻4号
- Rudolf Meidner（1989）, “The Swedish Labour Movement at the Crossroads”, *Studies in Political Economy*, No. 28.
- U.S. Department of Labor, Women's Bureau（1960）, *Equal-pay Primer : Some Basic Questions*.