

Decent Work の観点から見る労働者保護を意図した 賃金・所得に関する研究 —Minimum Wage (MW)・Living Wage (LW)・Basic Income (BI) の例を用いて—

創価大学大学院博士前期課程

森 浩 祐

Kousuke Mori

解題

賃金は長い労働の歴史の中で労使による交渉事項の重要な一つとされてきた。労働者にとっては唯一の「生活手段」であり、一方使用者にとっては自らの生産活動を行うために必要な「費用」である。それゆえに、賃金の議論は両者の中で中核を担うものとして存在し、賃上げを主張する労働者と人件費を削減する使用者は、激しい対立を繰り広げてきた。さらに近年では、使用者側において、報酬における成果主義の導入や企業の内部留保の増加が見られる。一方労働者側では、多様な雇用形態によるワーキングプアの増加やそれに伴うワークライフバランスなどの問題が相次いでいる。こうした点を踏まえると、賃金は労使関係の中で「マネジメントの側面」と「労働者保護の側面」を有していると言える。

一方、賃金における「労働者保護の側面」は、ILO の中でも設立当初から支持されてきた。1919年のILO憲章の前文では、労働条件の緊急の改善が要求されるとともに、十分な生活費を満たす賃金の必要性が言及されている。これは、賃金の人権的要素を含むため、労働者を保護するための重要な概念であると位置づけられたからである。しかしながら、グローバル化による競争の激化は、賃金における議論を「労働者保護の側面」から「マネジメントの側面」だけに集中したものへとシフトしていったと言える。これを受け、ILOは、持続可能性という目的を果たすためには、労使がWin-Winとなるようなアプローチが必要であるとし、1999年にDecent Workという新たな概念を提唱した。今日Decent WorkはILOの主要目標となっており、そこには労働者保護を意図した賃金の必要性も含まれている。

こうした労使における賃金の重要性とILOの新たな動きを踏まえ、本稿ではDecent Workの観点から「労働者保護の側面」を意図した現在の賃金・所得制度に焦点を当て、再検討を行っていく。なお、賃金のみならず所得も対象とする根拠は、Decent Workの概念が労働の分野に限らず、Social ProtectionのようなNon Work-Relatedな分野も含むため、あえて労働に関する賃金とより広義なものとして所得という概念に分け、両者を考察していくべきであるとしたからである。

そして「労働者保護の側面」を意図した賃金・所得として、具体的に Minimum Wage (MW)、Living Wage (LW)、Basic Income (BI) の事例を取り上げていく。これら3つの賃金・所得制度は、ILO の様々な文書の中でも言及されているため、「労働者保護の側面」を有したものとして適切であると言える。ゆえに、Decent Work の観点から、MW、LW、BI を考察し、現在の「労働者保護の側面」を有する賃金・所得制度を再検討していきたい。

1. Decent Work とは—各戦略目標と賃金

1.1. Decent Work の概説

Decent Work は、1999年の第87回ILO（国際労働機関）総会の中で、ファン・ソマビアILO事務局長によって提唱された概念である。総会の報告書に明示された原文から、その定義は「生産的な仕事の中に①労働に関する権利と②十分なIncomeが含まれていることが重要であり、それを促進するために③社会保障があることを意味する」¹と解釈することができる。

現在、Decent Work の概念は、ILO が様々な労働の分野で実践する活動の主要目標となっており、その目標を達成するために次の4つの戦略目標が掲げられている。すなわち、Rights at Work（労働の権利）、Employment（雇用）、Social Protection（社会保障）、Social Dialogue（ソーシャルダイアログ）である。これら4つの戦略目標について以下論じていく。

1.2. Rights at Work

(1) Rights at Work の概説と中核的労働基準

ILO が示す Rights at Work とは基本的に労働者の人権保障を目的としてきた。これは労働という概念が人権的要素を含むため、労働者の生活を保障する賃金や職場の安全衛生などは、倫理的な観点から保障されなければならないという考えに基づくものである。

労働の歴史を振り返れば、Rights at Work の保障が活発化したのは19世紀の産業革命以降である。初期の権利は結社の自由や差別の撤廃、強制労働の廃止など、主に女性や子供を劣悪な労働環境から救済するための限定的な施策であった。しかし、第二次世界大戦後を契機として、現在では数多くの国が団体交渉や有給休暇、十分な所得、社会保障、労働安全衛生などの社会的かつ経済的な Rights at Work を保障している。こうした Rights at Work への認識の発展は、労働者の賃金交渉における権利の保障も推進している。

しかし、Rights at Work の適用はその国の政治体制や発展レベルに依存するため、現実的には各国間で格差が存在している。例えば、最低賃金制度におけるその賃金水準は、各国の経済レベルに依存するため、国際的な普遍化は困難である。これを受けILOはRights at Work の人権保障としての普

¹ ILO (1999a, p.1) 「Decent work means productive work in which rights are protected, which generates an adequate income, with adequate social protection」の英文を筆者が意訳。

遍的側面と各国の状況に依存する特殊的側面に次のような姿勢を見せている。

Rights at Work の普遍的側面としては、1998年に採択された中核的労働基準（労働における基本原則及び権利に関するILO宣言）が挙げられる。中核的労働基準とは、①結社の自由や団体交渉、②強制労働の廃止、③差別の撤廃、④児童労働の禁止を含み、労働者の普遍的に守られるべき権利として定めたものである。第87回ILO総会の報告書にある優先行動計画（ILO, 1999b, pp.16-17）によると、あらゆるRights at Workの公式化は困難であるが、中核的労働基準は国の政治体制や発展レベルに関わらず、遵守されるべき普遍的な権利であるとしている。さらに栗山（2003, p.14）によると、「合意が難しい『公正労働基準』を強調する代わりに、普遍的に合意可能な中核的労働基準として、労働における基本的原則及び権利を明確にするアプローチをとったことに意義がある」としている。このようにILOはRights at Workの適用可能性の問題を受けつつも、普遍的な権利として中核的労働基準を掲げている。そして、この中核的労働基準がDecent Workの中核でもある（Ghai, 2006, pp.9-10）。

一方Rights at Workの特殊的側面に関して、ILOは普遍化困難な内容であっても労働者の人権侵害に係るものについては最低限を確保する必要があるとし、ILOの条約や勧告の批准を促している。そしてこうした認識の発展がDecent Workという概念の起点となったという指摘も存在する。

Rights at Workの普遍的側面にあたる中核的労働基準は、その内容が考慮された際、最低賃金や労働時間などのコストや競争に関わるようなCash standardsは普遍化困難なため無視するように考えられてきた。それにより中核的労働基準は、生活賃金や職場の安全衛生のような人が生きていくための基準ではなく、最低限の人間の尊厳性だけを重視したものになったと言える（Elliott and Freeman, 2003, p.13）。その結果、中核的労働基準でカバーできなかった分野を補うため、新たにDecent Workという概念が提唱されたのである（Budd and Scoville, 2005, p.127）。

以上を踏まえると、Decent WorkはRights at Workの普遍的側面と特殊的側面の両方を包括する概念と捉えることができる。逆を言えば、Decent WorkにおけるRights at Workは普遍性と特殊性を有しているのである（図1.1）。

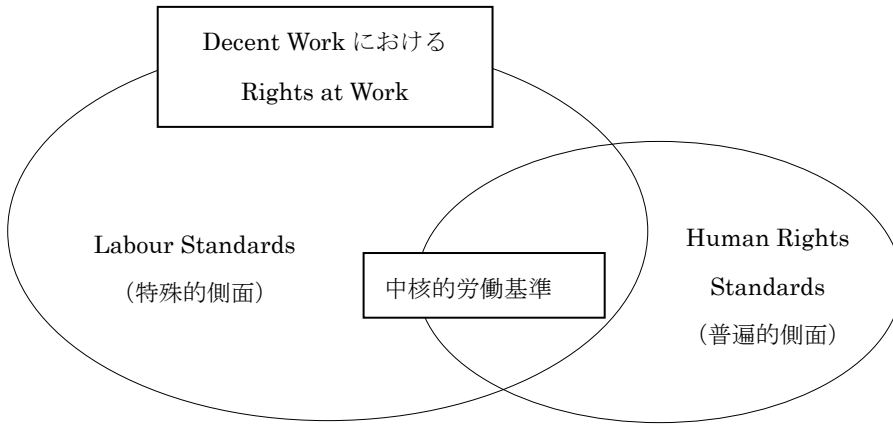


図 1.1 Decent Work における Rights at work が持つ普遍的側面と特殊的側面

(2) Rights at work と賃金

ILO の活動の中で、賃金に係る Rights at Work の確立は最も困難な事項の一つと言える。なぜなら、具体的な賃金額や賃金制度の管理はその国の経済発展や政治体制と結びつき、それらの在り方は多様にならざるを得ないため、賃金における統一的な国際労働基準による規制は不可能であるからである。すなわち、賃金にはその国の労働環境に依存する特殊的側面があると言える。

しかし、賃金が労働者の生活を支える人権的要素を含むという観点から、それらは最低限ではなく、彼らの人間らしい生活を満たすものでなければならないという倫理的な見解が存在する。Budd and Scoville (2005, pp.134-135) は、Rights at work の普遍的側面を考慮する際、ILO の中核的労働基準は、賃金支払いと職場における健康・安全の二つの側面において欠落している点を指摘し、生活賃金や職場の安全衛生も人権的要素の一部であると言及している。このような認識は ILO の活動の中でも見られ、前述したとおり、Decent Work が中核的労働基準で補うことができなかった項目をカバーしているという点からも、賃金の人権保障としての普遍的側面が国際的に認知されていることを示唆している。

以上を踏まえ、賃金の観点から Decent Work における Rights at Work を考察したとき、そこには賃金が特殊的側面を持ちつつも、普遍的側面も兼ね備えるため、その線引きを考慮した Rights at Work の確立が必要であると言える (図 1.2)。これを受け、ILO は次のような条約と勧告を定め、その線引きを行っている。すなわち、最低賃金制度、賃金保護、同一賃金に関する条約及び勧告である²。最低賃金の議論は本論の焦点にもなっているため、詳細は後述する。

² 3つの条約及び勧告の詳細については、森 (2019) を参照。

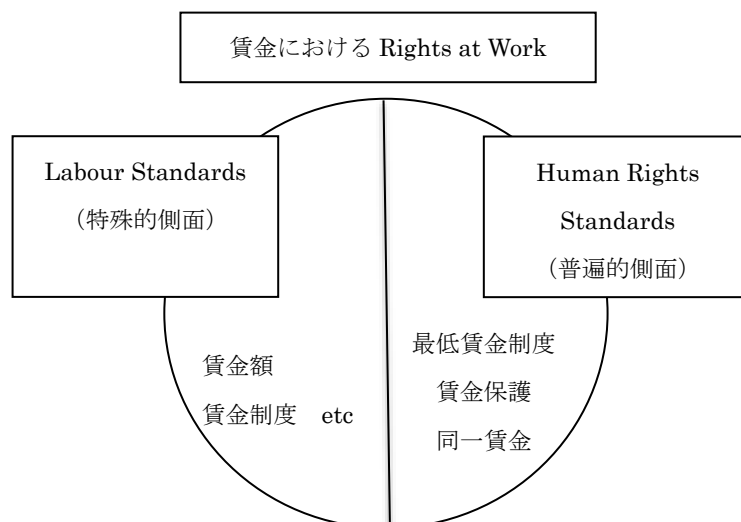


図 1.2 賃金における Rights at Work の特殊性と普遍性

1.3. Employment

(1) Employment の概説と Employment Responsibility

ILO が示す Employment とは、Full (完全雇用) で Freely chosen (自由に選択された雇用) な Productive employment (生産的な雇用) である。また、Employment には労働者のみならず、その家族の基本的な生活ニーズを満たす報酬を伴うものでなければならないとしている。これらの考え方は、Decent Work における Employment にも当然のごとく反映されており、ここではとりわけ ILO も示唆している Employment Responsibility (雇用責任) の概念について着目したい。

ILO はこれまで全労働者の Full Employment を保障するため、Employment Security の促進に注力してきた。なぜなら、Employment の喪失が国の社会的かつ経済的側面に大きな影響を及ぼすためである。例えば、社会的側面として、賃金は Employment と密接な関係にあり、労働者が安定した所得を得るためには Full Employment が求められる。しかし、余剰人員による解雇は失業率を増加させ、労働者の安定した所得を困難とさせる。一方、経済的側面としては、余剰人員削減の際、解雇されず残された従業員のコミットメントの低下が挙げられ、企業への不信任や忠誠心の喪失は企業の競争力を失わせる可能性がある (栗山, 2018a, pp.47-49)。

しかし、こうした Employment Security の重要性とは逆に、それを維持することの困難性を示した見解も存在する。Rogovsky (2005, p.49) は、「Employment Security はもはや過去の遺物であり、企業は激しい国際競争の中で変化に迅速かつ効率的に対応することが求められている」と指摘している。その結果、「解雇はもはや単なるコストを削減するための手段ではなく、企業が効率的に利益を上げる手段と化している」とする (Rogovsky, 2005, p.49)。

これらを踏まえると、Employment Securityには企業のEmploymentに対するジレンマが生じている。すなわち、企業は自らの存続を維持していくために積極的に余剰人員解雇を行っていく必要性和、労働者の生活賃金を保障するためのFull Employmentを確保していく必要性和との間に生じるジレンマである。これに対し、Kuriyama (2018b)は、Employment確保はいわば企業のCSRの一環とも捉えることができ、社会と経済の安定を図ることは使用者の責任であるとし、Employment Responsibilityの重要性を指摘している。すなわち、Employment Securityがもはや困難であるとしつつも、Employmentは労働者の生活維持に関わるため、Employment Securityも含めたより広義の概念として、Employment Responsibilityが注目されている。

一方、ILO(1997, pp.32-33)はこうしたEmploymentにおける責任に対して、労働者のEmployment Securityを確保していくことよりも、彼らのEmployability(雇用される能力)を育む訓練を提供していくことが、Decent WorkにおけるEmploymentを考慮する上で重要であるとの指摘もしている。

(2) Employmentと賃金

Employment Responsibilityの考え方は、労働者の賃金保障にも関係している。賃金は労働者の基本的生活のニーズを支えており、それを生み出すEmploymentは労働者にとって唯一の賃金獲得の手段である。ゆえに、Employmentに責任を持つEmployment Responsibilityの概念は、賃金保障にどのような責任を果たしていくのかという問題にも関係している。ゆえにここでは、企業がEmployment Responsibilityを果たしていく上で考慮すべき点を賃金と関連付け考察したい。以下がその二点である。

第一に、より良い賃金を含む雇用を促進するためには、企業の生産性を上げ、そこから得られる付加価値のパイを拡大する必要があるという点である。

Decent workにおけるEmploymentは、労働者のみならず、その家族の基本的生活のニーズを満たす報酬を伴うようなものでなければならないとしている。もし仮に企業が全ての労働者にこれを支払うことになれば、賃金コストは上がり、おそらく相対的に雇用の数は減少するであろう。一方、労働者の生活面だけを考慮した賃金支払いは持続可能的ではない。つまり、いかにこのEmploymentの量と質におけるジレンマを乗り越えていくのが問題となる。

これを受け、森・岩出(2016, pp.297-298)は、労使のwin-win構造、すなわち労働者と使用者の要求と期待を同時に実現できる経済的な基盤が必要であるとし、「高生産性→低コスト→高利益→高賃金」の好循環を回していくことの必要性を指摘している。実際、1955年に発足した日本生産性運動では、企業は労働者に対して雇用保障や生計費を補うのに十分な賃金支払いを行い、一方、労働者はQCサークルのような職務の範囲を越えたカイゼン活動を行うという合意の下、企業の生産性向上に貢献していった。これらの運動は、企業における付加価値を増加させ、結果としてEmploymentの量

Decent Work の観点から見る労働者保護を意図した賃金・所得に関する研究

と質を満たしていくことに繋がった一例として興味深い。

第二は、全ての労働者が「付加価値の高い雇用」を得るために、労働市場における流動性を高める必要があるという点である。

Decent Work における Employment では、Full Employment を言及しているが、それは同時に Freely Chosen Employment の尊重も指摘している。これを Employment Responsibility の観点から見たとき、企業は労働者の生活を保障するために Full Employment を提供するとともに、労働者に自由に Employment を選ぶ権利を与える必要があると捉えることができる。

しかし、現実的にはさまざまな要因が労働者の「高付加価値雇用」へのシフトを阻んでいる。例えば、内部労働市場を基礎としてきた日本の雇用システムでは、年功型賃金が採用され、労働者の中では転職するよりも企業に留まる方が得をするという認識が暗黙の了解となっている。しかし、そうした認識は、一部の大手企業に勤める労働者に限定されており、ブラック企業と呼ばれるような企業に勤める者にとっては、より良い Employment へのシフトの足枷となっている可能性がある。また、今日見られる高付加価値ビジネスへのシフトは、低技能労働者の雇用の選択肢を狭め、十分な報酬を伴う雇用へのアクセスを困難にさせている。これらの要因は労働市場の流動性を弱め、その結果、十分な報酬を伴わない雇用に留まる労働者を増加させていると言える。ゆえに、職業訓練提供により労働者の Employability を育み、Freely Chosen Employment を促進することが企業の Employment Responsibility の一つとなってくるであろう。

図 1.3 は、Decent Work における Employment と賃金の関係性を示したものである。前述した通り、賃金と Employment は強い関係性があり、Decent な Employment を確保していくためには、Employment Security だけではなく、Employment Responsibility という考え方に立脚する必要がある。

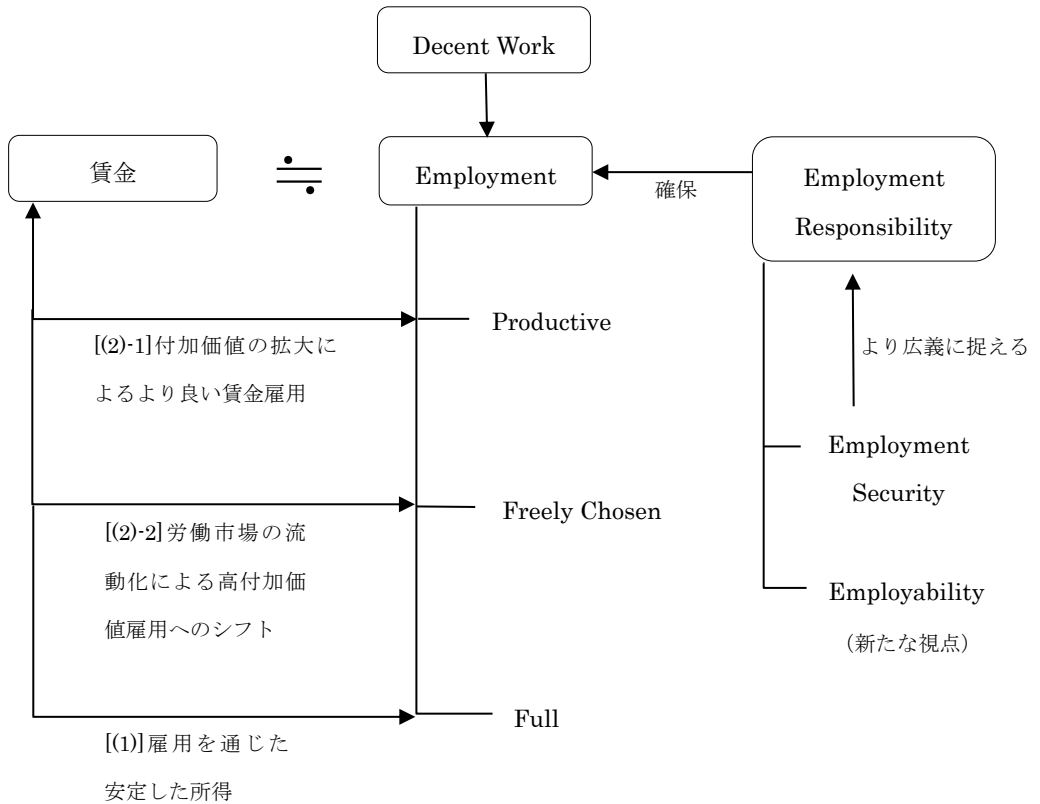


図 1.3 Decent Work における Employment と賃金の関係性

1.4. Social Protection

(1) Social Protection の概説と保障の拡大

ILO は Decent Work における Social Protection の定義を、「労働者に降りかかる不測の事態に対してや、その脆弱性を補うために保障を提供することである」としている (Ghai, 2006, pp.14-15)。また、Ghai (2006, pp.14-15) によると、上記で示した ILO の Social Protection の定義は、現在少なくとも二つの観点から実行されるべきであるとしている。

第一に、Social Protection で保障される者の範囲が、多様な労働者を含み、またその家族さえも含んでいく必要があるという点である。第 87 回 ILO 総会報告書 (ILO, 1999b, p.40) では、Social Protection の拡充が指摘され、そこには「住んでいる場所に関わらず、全ての人間が各々の社会の能力と発展の水準によって決められる最低限の社会保護と所得保障を必要としている」と言及している。

第二に、Social Protection によってカバーされる範囲が、従来考えられていたものより、広範囲を扱うようになってきた点である。すなわち、上記で述べた不測の事態や脆弱性の定義が、Decent Work 以前に ILO がこれまで述べてきた「労働環境における不安定さ」を超えて、極端な経済変動や自然あ

Decent Work の観点から見る労働者保護を意図した賃金・所得に関する研究

るいは人為的災害を含めた多くの範囲を考慮している。これは、仕事と生活の共存を意味するワーク・ライフ・バランスが強調される中、人の労働的側面と生活的側面がそれぞれ独立したのではなく、相互に影響し合うという認識が発展したため、それらをカバーする Social Protection が必要になった結果と言える（図 1.4）。

上記二点を踏まえると、Decent work における Social protection の定義に対して次のように解釈することができる。すなわち、Decent Work における Social Protection とは、「労働に関する限定的な Work-related Social Protection の範囲を超えて、多岐に渡り、全ての人々に展開されるべきもの」ということである。これは、Social Protection を含む Decent Work の概念が「労働者」という側面だけでなく、「生活者」という側面をも含めた「人」という側面を考慮していると解釈することができる。

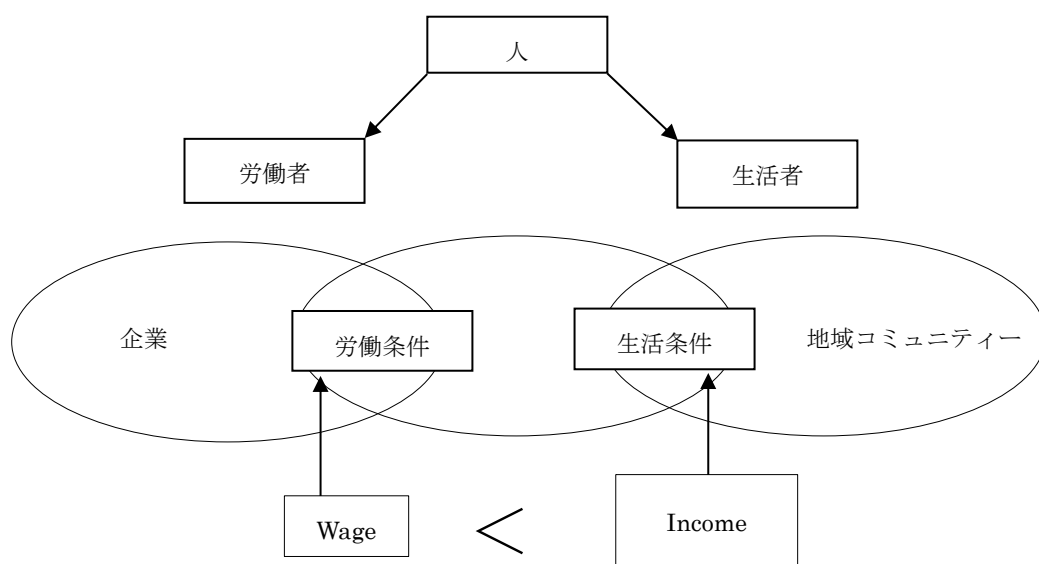


図 1.4 企業と地域コミュニティーの人をめぐる相互関係

出所：栗山（2018a）をベースに筆者が修正、加筆した

(2) Social Protection と賃金

賃金は、労働者の基本的な生活ニーズを支える手段であるため、それらは人権保障として保障されるべきものである。一方で、Decent Work における Social Protection の定義は、「人の脆弱性を補うものであり、それは Work-related な部分を超えているもの」とされている。この観点から、賃金はある意味 Social Protection の定義が示す「人の脆弱性を補うもの」に当てはまる要素を含んでいると言える。

しかし、賃金は、Social Protection の定義で示す「Work-related の範囲を超えて」は、当然のごとく反映していない。賃金は通常労働の対価として支払われ、Work-related でない賃金は存在するはずがない。これを図 1.4 を用いて示すならば、それは労働条件に関する Wage である。

一方で、生活条件に当てはまるものとして、Income が挙げられる。ここでは図 1.4 が示す通り、Income の概念が Wage で補うことができない Work-related な範囲を超えた部分を含んでいることに着目したい。すなわち、Wage だけでは全ての人の脆弱性を補うのに不十分として、より包括的な概念として Income が存在していると言える。実際、最低賃金のような Wage は Work-related な要素に含まれるため、失業者や雇用へのアクセスが困難な者にとっては、得ることのできないものである。一方、失業手当や後述するベーシックインカムのような Income は、Work-related な範囲を超えているため、Decent Work における Social Protection の定義をより満たすものと言える。

1.5. Social Dialogue

(1) Social Dialogue の概説と新三者構成主義

ILO³によると、Social Dialogue とは、「政労使の代表者が、経済あるいは社会政策に関しての共通事項に対し、交渉や協議、単に情報交換を行うこと」と定義している。また Social Dialogue 自体の主要な目的は、「労働の世界における主要なステークホルダー達との間に、コンセンサスを形成し民主的な参画を促すことである」としている。

伝統的な労使関係では、政労使の三者による利害は相反するとして、比較的 Social Dialogue に対し悲観的な思潮があったと言える。労働者は労働条件や賃金に関する向上を望み、一方使用者は自らの発展を重視するため、労働条件の改善に比較的ネガティブな姿勢をとってきた。また、政府はその両者の関係性を保ち、より国の安定に繋がるような Enabling な環境を提供してきた。こうした関係性は、各団体が特定の利益団体として機能し、それは政策や経済に負の影響を与えると言える (ILO, 2007, p.161)。

しかし、1999 年を契機として、Social Dialogue は持続可能な発展のために必要な手段であるとの認識が広まった (ILO, 2007, p.161)。すなわち、政労使の各団体は、Social Dialogue を通じて、三者の共通価値を見出し、win-win-win の関係を構築することが求められるようになった (栗山, 2018a, p.136)。

この流れに際し、ILO では初めて企業の立場から労働問題を検討しようという動きが見られる。すなわち、2007 年に行われた第 96 回 ILO 総会では、企業の持続可能性を促進するための要件が示され、その中には、労使による Social Dialogue が果たす役割についても議論された。第 96 回 ILO 総会の報告書 (ILO, 2007, pp.161-173) によると、企業の持続可能性を促進するためには、①民主的統治、

³ ILO HP . “What is Social Dialogue”,

<<https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>>, (参照 2018 - 10 - 18)

②経済効率、③社会的公正の要素が必要であり、これら三つは Social Dialogue によって生み出されるとしている⁴。

こうした動きから理解できることは、Social Dialogue の在り方が、伝統的な労使関係で見られたような労働者の救済に偏ったものとは画するという点である。すなわち、持続可能性という労使の共通目的を実現するためには、上記の3要素を満たす必要があり、そのために Social Dialogue は労使がそれぞれの共通価値を探っていく手段となっている。

(2) Social Dialogue と賃金

ここでは、三つの賃金・所得制度の観点から、現在、新三者構成主義⁵とされる Social Dialogue の在り方がどのように異なるのかについて考察していく。

第一に Minimum Wage (以下 MW と表記する) である。MW の決定には、労使の交渉によって制定される労働協約によって決まる場合と、法形式で決定される法定最低賃金がある。また、法定最低賃金には、政府が単独で決定する場合と、三者構成審議会方式で決定される場合が存在する。MW の歴史的な出発点は、労使間の団体交渉が成熟していない産業や地域に対し、MW を機軸として、労使の交渉を促進し、労働者の最低限を確保する賃金や労働条件を設けることにあった。それゆえに、MW は労使の団体交渉、すなわち労働協約によって決められるべきであるとし、ドイツやイタリア、ナミビアなどはこれを採用している。一方で、政府が単独で決定する法定最低賃金としては、アメリカやカナダの連邦最低賃金などが挙げられ、その改定は毎年行われるわけではないため、しばしば決定構造が硬直的であると指摘されている。そのため、日本を含む多くの国では、政労使を含む三者構成審議会が設定され、MW を法形式で決定しつつも、関係当事者からの意見聴取を義務づけている。これらの三つの決定方式から、MW における Social Dialogue を考察したとき、それに関与するステークホルダーの層は、政府、使用者、労働者のいずれかによるものであると言える。

第二に Living Wage (以下 LW と表記する) である。近年増加するワーキングプアの問題や様々な分野における民営化の流れ、新自由主義市場による社会保障の減少などを背景とし、「労働者の生活を保障する賃金」として LW が注目されている。LW 自体の想起は 19 世紀にまで遡り、使用者に対し、労働者の生活を満たす賃金を求める運動が、労組や市民団体、宗教団体を中心となって起こった。LW の支給は企業によって行われるが、それには義務として制度化されたものと、自主的なものが存在する。例えば、LW 導入が進んでいるアメリカや韓国の事例では、政府が LW を制度化し、企業はそれに従い、支給することが義務付けられている。一方、イギリスの事例では、制度化と自主的な支給の両方を行っており、自主的に行う企業は労組や NGO などとの連携が図られる。制度化と自主化の二つの決定方式から LW における Social Dialogue を考察したとき、それに関与するステークホルダー

⁴ 企業の持続可能性を促進する三つの要素の詳細については、森 (2019) を参照。

⁵ ILO (2017) を参照。

の層は、政府、使用者、労働者、NGO、市民団体、宗教団体のいずれかによるものであると言える。

最後に Basic Income (以下 BI と表記する) である。BI とは、政府が国民の生活を最低限保障するため、年齢、性別等に関係なく、全ての人に一律で現金を給付する仕組みのことである。欧州を筆頭に社会保障が充実した国で実験が行われており、年金や失業保険、生活保護、医療費などの事情が発生してから支給されるような従来の社会保障制度とは画するものとされている。この観点から言えば、BI は、Decent Work における Social Protection が示す Work-Related を超えた保障を行う Income として限りなく近いものであると言える。政府が国民に一律に支給するため、基本的には BI における Social Dialogue は中央政府と地方政府との間で行われると言える。しかし現在、財源の捻出にあたり、税制の工夫が必要であるとの議論があるため、場合によっては企業や労組、NGO などとの Social Dialogue が展開されるであろう。

上記の賃金・所得制度の例から、現在の Social Dialogue が新三者構成主義へと進展していることが把握できる。また、各賃金制度の運営が異なれば、当然それに関与するステークホルダーの層も変わるため、Social Dialogue の在り方も変容していくであろう。すなわち、各賃金・所得制度によって Social Dialogue における各ステークホルダーの力点が異なってくる。

2. Decent Work と労働者保護を目的とした賃金・所得制度

2.1. Minimum Wage

(1) Minimum Wage の概説・歴史と ILO 条約

Minimum Wage (以下 MW と表記) の必要性は、ILO の中でも、設立当初から議論されてきた重要なテーマである。1919 年の ILO 憲章の前章では、労働条件の緊急の改善が要求されるとともに、十分な Living Wage (以下 LW と表記) の給付が言及されている。さらに、1944 年の「国際労働機関の目的に関する宣言」(フィラデルフィア宣言) では、「Minimum Living Wage の全ての雇用される者、そのような保護を必要とする者への適用」とあるように、LW から MW により焦点を当てた言及がなされている。これは 2008 年の「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」でも繰り返し言及され、さらに Decent Work の議論の流れに際し、後述する Basic Income の必要性も示されている。このように MW は、労働者保護を目的とする賃金の一つとして、今日まで国際的に認知されている。

MW の起源は、1894 年のニュージーランドによる調停仲裁法によって始まる。同法は、不当に低い賃金設定から生じる労使紛争を防止することを目的に、産業別の協約の中に産業全体を適用範囲とする MW を制度化するというものであった。さらに、1896 年にはオーストラリア、1909 年にはイギリスが MW を導入することとなった。特に、イギリスでは、労使の団体交渉のない低賃金労働者に対し、最低限の賃金・労働条件を確保することを目的として、MW が導入された。これらの MW の萌芽は、ILO の最低賃金に関する条約のうち、1928 年に採択された 26 号条約の内容を反映している。

26 号条約では、主に低賃金労働者の保護を目的としており、具体的な内容としては、MW を通じた団体交渉の促進や、団体交渉制度がない産業に対しての MW の決定機構の設置、MW 自体に法的拘束力を持たせることが定められた。

1930 年代以降、MW の導入は、先進国のみならず、途上国でも見られるようになる。メキシコ、ブラジル、コスタリカ、ウルグアイなどでは、地域別の MW を導入する動きが見られ、これらは政府が積極的に介入し、地域の職業別の MW を定めたことにより発展した。一方、先進国では全国一律の MW が普及していった。先駆的なケースとしては、1938 年に、アメリカで導入された連邦最低賃金が挙げられる。これはルーズベルト大統領のニューディール政策の一環として施行され、今日まで継続されている。連邦レベルで時間あたりの法的な MW の額が設定され、より広範囲の労働者をカバーすることとなった。

第二次世界大戦後には、国際的に社会保障を整備する動きが見られ、それとともに MW を導入する国も拡大することとなった。1969 年にはオランダ、1970 年にはフランス、1980 年にはスペインが、アメリカのような全国一律の MW を導入した。

一方、1960 年代には、多くの新生のアフリカ諸国において、全国的な MW を制度化していく動きが見られた。実際これらの制度は、途上国ゆえの様々な制限により、国営企業や多国籍企業だけに限定したものであったが、全体的な流れとして MW の導入が拡大していったと言える。

ILO (2018, p.7) によると、「法的な MW の進歩的な拡大は、全ての労働者が極端な低賃金から保護されるべき権利を有しているとの認識が広まったためである」としている。実際 ILO はこうした認識を踏まえ、1951 年に 26 号条約の上位互換として 99 号条約を採択している。具体的な内容としては、26 号条約で明記されなかった農業労働者も MW の対象とする必要性が示されている。つまり、労働者保護の認識が発展するとともに、賃金保障も労働者の権利の一つとして見られるようになり、それが MW の拡大に繋がったと言える。

しかし、1970 年代から 1980 年代にかけて、オイルショックなどによる経済的問題や、それに伴う新自由主義政策の潮流は、MW の普及を停滞させることとなった。イギリスでは、1993 年にサッチャー政権の下、法律的に制限される賃金決定は市場原理の阻害になるとし、MW を決定してきた強制的賃金決定機構である賃金審議会が廃止された (田口, 2000, p.48)。

このような流れに際し、ILO は新たな最低賃金に関する条約として、1970 年に 131 号条約を採択した。131 号条約は、途上国をも念頭に置いた基準を定めており、26 号条約や 95 号条約ではカバーしていない内容を包括し、強化するものとして採択された (鈴木, 1999, pp.175-176)。

表 2.1 は、MW に関する各条約の趣旨と、それに対応する国々の MW の導入・廃止を年代で示したものである。このように、MW の歴史的変遷は、労働者の人権保障に対する認識の発展とともに進展し、その流れの中で ILO 条約も進化していったと言える。

MWに関するILO条約	各国のMWに対する動向
<p>1928年 26号条約・30号勧告採択</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ MWは<u>団体交渉制度</u>の補足として機能。 ➤ 団体交渉制度がない低賃金産業では、<u>MWの決定機構</u>を設けること。 ➤ MWが<u>法的拘束力</u>を持つこと。 ➤ 労使の代表が対等の立場でMWの決定機構に参加すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1894年 ニューージーランドの調停仲裁法。 ● 1896年 オーストラリアがMWを導入。 ● 1909年 イギリスのMWは26号条約のモデルとなる。 ● 1930年代以降 メキシコ、ブラジル、コスタリカ、ウルグアイなどの途上国でもMWを導入。 ● 1938年 アメリカが全国一律のMWを導入。
<p>1951年 99号条約・89号勧告採択</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 26号条約の内容を引き継ぐ形で、<u>農業労働者</u>もMWの適用対象とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第二次世界大戦後、MWの拡大が見られる。 ● 1969年 オランダ（全国一律MW） ● 1970年 フランス（全国一律MW） ● 1980年 スペイン（全国一律MW）
<p>1970年 131号条約・135号勧告採択</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 全ての賃金労働者に適用すること。 ➤ MWを必要に応じて<u>随時改定</u>すること。 ➤ MWの決定基準には、労働者およびその<u>家族の生活ニーズ、経済的要素</u>を考慮すること。 ➤ MWの違反に対する<u>制裁</u>。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1970-80年代 MWの普及が停滞。 ● 1993年 イギリスの賃金審議会が廃止。 ● 1990年代 MWの普及が再度広がる。 ● 1990年 イギリスで全国最低賃金制度導入。 ● 1994年 中国 ● 2013年 マレーシア ● 2015年 ラオス、ミャンマー

表2.1 MWに関する各条約の趣旨とそれに対応する国々のMWにおける動向。対応する国々は代表的な例のみを挙げており、全てを示しているわけではない。

(2) Minimum Wage に関する議論

MW が、ILO 条約の進化とともに、労働者保護を意図した賃金としての認識の広がりを見せる中、その施行に対して、いくつかの議論が存在する⁶。ここでは、労働者保護を目的とする賃金という視点から、以下の二点に焦点を当てたい。

第一に、労働者に支払われる賃金のうち、何を MW と捉えるのかという点である。ILO は、労働者保護としての MW の重要性や、MW の権利としての法的拘束力については言及しているが、具体的な賃金額や制度については示していない。これは、MW の在り方が各国の状況に依存することを踏まえ、あくまで ILO は普遍的な見解のみを示しているからである。しかしながら、ILO は MW の概念は Reward と一線を画するものであることを明確に示している。ILO (2018, pp.4-6) によると、MW は団体交渉によって削減されないものであり、通常に支払われる賃金の根底に存在するため、交渉によって決まる賃金とは識別されるべきであるとしている。それゆえに、いかなる賃金体系が生まれ、成果主義による決定や、所得税、社会保障などの控除が考慮されようとも、MW は維持されるべきものであるとしている (ILO, 2018, p.10)。

第二に、MW を受け取る者が限定されているという点である。ILO は 131 号条約を通じて、雇用形態や性別、年齢、移民労働に関わらず、MW が全ての労働者を対象としていく必要がある (ILO, 2018, p. 32) ことを言及している。

しかし、今日見られる多様な労働の在り方は、一部の労働者が MW を受け取ることができないという問題をもたらしている。例えば、主婦や家政婦などの家庭内労働に携わる労働者たち (Domestic workers) は、国の労働法適用外とされるケースが多く、同様に MW の受取りも保障されていない場合が多い。また、非公式経済 (Informal economy) で働く労働者など、行政の把握が困難な領域で働く労働者も MW の受け取りがなされていないと言える。

上記二点の議論を踏まえ、MW を Decent Work の観点から考察すると、MW は労働者保護を意図した賃金として発展してきてはいるものの、いくつかの点で不十分な点があると言える。例えば、Decent Work の重要な戦略目標である Employment の観点から言えば、MW は雇用が維持されなければ得ることができないものであり、また Social Protection の観点から言えば、MW は Work-Related な領域に留まるものであると言える。ゆえに、Decent Work という包括的な概念から見れば、MW は不十分であることが浮き彫りになり、そして、これは同時に ILO 憲章や「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」の中で位置づけられる LW や BI といった概念の必要性を新たに示唆している。

⁶ ILO (2018) の『ILO's Minimum Wage Policy Guide』では MW を多面的な観点から議論している。

2.2 Living Wage (LW)

(1) Living Wage (LW) の概説・歴史

LW の議論は前述した通り、1919 年の ILO 憲章でも言及され、労働者保護を目的とする賃金として MW よりも長い歴史を持つ。しかし、1894 年のニュージーランドの MW 導入を契機として、国際的な労働者保護を意図する賃金の議論は、MW に焦点がシフトしていったと言える。にもかかわらず、近年、増加するワーキングプアの問題や新自由主義市場による社会保障の減少、MW の不十分さを背景として、再度労働者の生活を考慮した賃金として LW の議論が展開されている。

LW の構想自体は、1770 年代まで遡ることができる。周 (2017, p.87) によると、1776 年に出版された Adam Smith の「国富論」では、すでに LW を支持するような考えが述べられていたとしている。そして、1894 年のイギリス経済誌 *The Economic Journal* (Vol.4, No.14) には、LW に関する一連の論文が記された。これらの LW の議論の芽生えは、産業革命に伴う激しい労働運動とともに発展し、賃金が労働者保護を意味するものとして重要視されてきた歴史を示している。

1990 年代以降には、学術的な展開のみならず、一部の国や地域で LW を促す運動が見られる。これらの運動は、主に労組や市民団体、宗教団体が中心となって起こり、使用者に対し労働者の生活を満たす賃金を求めるといった形で展開された。現在では LW を条例や法律として制度化する動きも見られ、こうした LW の運動の代表的な例としては、アメリカやイギリスの例が挙げられる⁷。

(2) Living Wage (LW) に関する議論

LW が MW に代替する新たな労働者保護の賃金として、昨今に及び活発な議論が展開される中、ここでは現在 LW 導入に際して議論される、得られる可能性のある効果と弊害について焦点を当てたい。

まず、LW の導入によって得られる効果については、以下の三点が挙げられる。

第一に、LW の導入を通じて使用者に対し、労働者を雇用する上での責任を課すことができるという点である。通常外部労働市場において、労働力は使用者にとって共有資源と捉えることができ、企業は労働者の労働力再生産が維持できないほどの低賃金を設定し、搾取しようとする動機が働く。その結果、極端な低賃金が労働者の長時間労働を誘発させ、それは彼らの健康を損なわせることに繋がり、働ける期間の短縮をもたらす。結局、これは働けない期間に伴う社会保障の増加を意味し、企業は社会保障制度への「ただ乗り (Free-ride)」を行うことができる (周, 2017, p.77)。したがって、企業に対し LW の導入を課すことにより、労働力の持続可能性と社会保障の負担について、責任を持たせることができる。

第二に、LW の導入は、労働者に金銭的かつ時間的余裕をもたらせ、それらは彼らのスキル向上への投資の機会を設けることに繋がる。今日見られる高付加価値ビジネスへのシフトは、ハイスキル労働力への需要をますます高めていると言える。ゆえに、労働者のスキル向上は労使の共通課題である

⁷ 詳しくは森 (2019) を参照。

といえる。つまり、労働者のスキル向上に伴う労働生産性の向上は使用者にとって良いことであり、一方労働者も自らの **Employability** を向上させ、更なる高賃金労働の機会を得ることができる。

最後は、LW の導入が低賃金労働者の賃上げを促し、貧困削減をもたらす可能性があるという点である。現在、労働者保護を目的とした賃金議論の焦点は、MW から LW にシフトしていったというのが趨勢と言えるが、その根拠の一つとして両者の決定水準の違いが挙げられる。MW の決定水準には、国内の賃金水準や労働者の生計費、企業の経済的側面が考慮されるが、LW の決定水準には、労働者の生計費のみが考慮される。ゆえに、LW の方が考慮すべき要素が少ない分、より理想的な労働者保護としての賃金に近づくことができる（周，2017，p.78）。つまり、LW の導入は労働者の生計費に沿った十分な賃金支払いを意味し、低賃金労働者の所得の底上げを行うことができる。その結果、彼らの消費活動が促進され、経済が活性化することにより、全体の貧困が削減される可能性がある。

一方、LW の導入が起こす弊害も考えられる。すなわち、LW の導入は雇用減少に繋がる可能性がある。LW の導入において、経済学の観点から最も懸念されるのが、雇用への影響であるが、現在それにはいくつかの実証研究が進められている。代表的な研究としては、Adams and Neumark (2005, pp.177-202) がアメリカの低賃金労働者の賃金変化と就業確率（雇用量）の変化を調べた。彼らは LW 導入に失敗した 25 の自治体と、成功した約 100 の自治体を比較し、その結果、LW が 100%引き上げられる場合（例えば、5 ドルの MW から 10 ドルの LW に変わる場合）、賃金分布の下位 10%層の賃金が 4%増える一方、彼らの雇用確率が 12%低下することを明らかにした。

以上では、LW 導入における効果と弊害について言及してきた。得られる効果としては、①労働力の持続可能性を維持するために雇用主に責任を課すことや、②労働者の能力開発を促すこと、③十分な生計費を支給することによる貧困削減が挙げられた。これらを Decent Work の観点から考察すれば、LW の導入は、それぞれ①賃金保障を意味する **Employment Responsibility** の堅持や、②労働者の **Employability** の向上、③労働者とその家族の生活を考慮した領域の確保、を意図していると捉えることもできる。しかしながら、LW の弊害として挙げられる雇用への負の影響は、雇用が賃金と密接な関係にあることから、Decent Work の観点において、懸念すべき事項であると言える。また、LW が労働者とその家族の生活を最大限に考慮したものであっても、あくまでその領域は **Work-Related** な領域に留まるものであるため、雇用を有しない者にとっては得ることのできない賃金であると言える。ゆえに、こうした LW の不完全さを受け、新たな賃金を超える概念として **Basic Income** が挙げられる。

2.3 Basic Income (BI)

(1) Basic Income (BI) の概説と歴史

MW や LW の不十分さを受け、新たな労働者保護を意図する概念として Basic Income (以下 BI と表記) が、長い年月を経て注目されている。BI の概念は 2008 年の「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」の中でも言及されており、年齢、性別等に関係なく全国民に一律で支給される所得という観点から、これまでの賃金とは異なり、Decent Work における Social Protection に力点を置いたものの一つとして重要視されている。

BI の構想自体は、18 世紀末に社会政策的な施策として生まれたとされている。英国における産業革命は、自給自足から労働所得で生計を維持する社会へと変化させ、そこでは搾取する者とされる者の二極化を生み出し、人々の物質的、精神的富の分配における不平等さを拡大していった。そうした中、自由思想と人間の平等性を主張するトマス・ペインによって、成人時に生活の元手として現金給付を行うことの必要性が提案された。これは BI 構想の端緒と見ることができ、さらに 1795 年のスピナムランド制は BI 構想を実行に移した最初の制度と捉えることができる (小沢, 2004, p.20)。

19 世紀終盤になると、BI の具体化には至らないものの、貧困に対し、「救貧」から「防貧」への考え方が強まることとなる。1878 年には、ドイツで世界初の社会保険制度であるビスマルクの三大保険法が公布され、Social Protection が欧州各国に普及されるようになった。また、1848 年、ジョン・スチュアート・ミルが著した「経済学原理」では、労働の可否に限らず最小限度の生産物の分配を行うことで、労働生産性が高まることが示され、これは今日議論される BI に通ずる概念であると言える (須藤, 2016, p.3)。

20 世紀前半には、ケインズによって「有効需要論」が提唱され、1942 年にはウィリアム・ベヴァリッジによる「ベヴァリッジ報告」が発表された。「ベヴァリッジ報告」では、全ての国民に最低生活を保障する Social Protection の必要性が示され、こうした考え方は、ケインズの「有効需要論」と連携する形で発展していった。

1960 年代から 1970 年代にかけて、BI の議論が欧米などで注目されることとなる。1962 年には、ミルトン・フリードマンが「負の所得税」という BI の実用性を考慮した提案を行った。米国では 1968 年から 1979 年にかけて、BI の実証試験が行われ、「勤労所得税額控除制度」と呼ばれる BI 的制度を展開している。

しかし、1970 年代のオイルショックによる経済低迷や、1980 年代のサッチャリズム、レーガノミクスに見られる小さな政府への志向は、Social Protection の見直しや縮小を招くこととなった。その結果、BI は無条件に支給されるものではなく、就労を条件とした「勤労所得税額控除制度」や「条件付き現金給付制度」のような BI もどきの制度が導入されていった。

(2) Basic Income (BI) に関する議論

MW や LW の概念があくまで労働の領域に留まるのに対し、BI は新たに賃金の枠を超えた理想的な施策であると言える。しかし現実的には、BI の導入によってもたらされる効果とそれに伴う弊害との間にジレンマが生じていると言える。ゆえに、以下では BI 導入における効果と弊害について焦点を当てたい。

まず、BI の導入によって得られる効果については、以下の三点が挙げられる。

第一に、BI は年齢、性別等に関係なく全国民に一律で支給されるため、全ての人がその恩恵を平等に受けることができ、最低限の生活を確保できるという点である。Social Protection における社会保険 (Social Insurance) の給付は、これまで防貧機能を果たす制度として受給者の最低限の生活を保障してきた。しかし、社会保険の給付は、社会保険料を支払うことによって受け取ることができるという観点から、受給者が限定されていると言える。言い換えれば、社会保険料を支払うことが困難な者は、最低限の生活を保障するのに必要な恩恵を得ることができないことになる。その点、BI は全ての人に一律支給されるため、そうした不平等性を排除することができる。永嶋 (2016, p.51) によると、「BI の誰にでも最低限の生活ができるように現金給付を行うという性格は、同時にそれによって、人々が貧困になることを防ぐために、全ての国民に対して基礎的な生活を保障していると言うこともできる」としている。

第二に、基本的に、BI は資力調査 (Means Test) を必要としないため、調査に係る事務的なコストや社会支援 (Social Assistance) 受給者の屈辱感 (スティグマ) を排除することができる。通常社会支援の給付には資力調査を基に、その受給者が決定されるわけであるが、現在欧州のような福祉国家ではその調査が精緻であればあるほど、それに係る事務的なコストが増加している。さらに、社会支援の受給には、受けようとする者の申請が必要であるが、その際屈辱感や劣等感といったスティグマが発生するため、申請をためらう人も存在している。

第三に、BI の導入は、生活保護に頼る低所得者に長期的な自立の機会を与えることができる。BI は、人々の最低限の生活を保障するため、彼らの経済的かつ精神的安定をもたらす。その結果、人々は労働を自ら選択することができるようになり、長時間労働や低賃金の支給を行うブラック企業は市場から淘汰される。また、BI は可処分所得を増加させるため、彼らの消費活動を促進し、経済の活性化にもつながる。

一方で、BI の導入が起こす弊害もいくつか存在しており、以下はその主な二点である。

第一に、BI の財源をどのように確保するのかという問題である。小沢 (2008, pp.196-197) は、BI の財源には所得税が適しているとしており、その理由としては、富の源泉が労働である以上、社会全体としての労働と所得の一体性を切り離すことはできないとしている。また、山森・橘木 (2009, p.264) において、山森亮は負担の公平性という観点から、BI の財源を消費税にすべきとし、その際消費税が持つ逆進性を克服する手段として、生活必需品の税率を低く設定することを推奨している。

第二に、BIの導入は、人々の心理的側面に安定をもたらすが、それと同時に負の影響も与える可能性がある。仮にBI制度を導入した場合、現行のSocial Protectionは全て撤廃されるわけであるが、それまでに年金などの社会保険料を支払ってきた者にとってみれば、損をしたと感じるだろう。またBIの導入は、各個人の自己責任・自助努力によってリスク対応が行われることを意味するため、不安を抱く者も少なくないと言える。さらに、BI導入による十分な生活費の支給は、人々の労働に対するモチベーションにも負の影響を与える可能性があり、それは労働力の減少に繋がると言える。その結果、3Kのような労働市場では、賃金の上昇を招く可能性がある。

以上を踏まえ、Decent Workの重要な戦略目標の観点から考察すれば、BIの導入は、労働に関わらず全ての人に給付されるという観点から、Social Protectionが示すWork-Relatedな領域を超えるものとして理想的である。また、人々に自由な労働の選択機会を与えるという点は、EmploymentにおけるFreely Chosen Employmentの考え方にも通じている。しかしながら現実的には、財源の確保や人々の感情への影響などの問題が懸念事項とされている。BIが理想的な労働者保護を意図した概念として確立されるためには、現実との乖離をどう埋めていけるかが重要となる。

結びにかえて

賃金が労使関係において、「マネジメントの側面」と「労働者保護の側面」を有する中、本稿ではとりわけ「労働者保護の側面」に焦点を当て、ILOが提唱するDecent Workを参照点として考察を行ってきた。さらに具体的な例として、現在の労働者保護を意図した賃金・所得制度と考えられるMinimum Wage (MW)、Living Wage (LW)、Basic Income (BI)を取り上げた。本来、これら三つの概念は並行して捉えることのできないものであるが、Decent Workという包括的な概念を用いることにより、それを可能とすることができた。

MW、LW、BIの歴史の変遷からは、それぞれの構想が労働者保護を意図して生まれたものであることが把握できた。しかしながら、Decent Workというより包括的な観点から見れば、それらにはいくつかの不完全さがあると言える。例えば、MWが家庭内労働者や非公式経済で働く者を対象としないということや、LWの雇用減少への影響、BIの財源の確保における問題は、Decent Workの重要な戦略目標を果たす上では不十分であると言える。すなわち現状において、最も普及されているMWや新たに導入が検討されるLW及びBIが、絶対的な労働者保護を意図する概念として広がっていくには限界があると言え、それらの適切な運営は各国の状況によって成り立っていくものであると言える。

こうしたこと踏まえ、今後の研究課題としては、本論で挙げた三つの賃金・所得制度が、各国・各地域でどのように展開されているのかについて調査・研究する必要性が挙げられる。

参考文献一覧 五十音順

- ILO (1999b) 『ディーセントワーク～働く価値のある仕事の実現をめざして～』 ILO 東京支局.
- 小沢修司 (2004) 「ベーシック・インカム構想と新しい社会政策の可能性」, 『社会政策学会編』 2004, pp.18-31, 法律文化社.
- 小沢修司 (2008) 「日本におけるベーシック・インカムに至る道」, 『武川正吾編「シティティズンシップとベーシック・インカムの可能性」』, 法律文化社.
- 栗山直樹 (2003) 『グローバリゼーションと「労働」に関する研究—アジアからの視点を中心として』 創価大学アジア研究所.
- 栗山直樹 (2018a) 「成長する人と組織—人間主義的視点をもつ人的資源管理論」 創成社
- 周燕飛 (2017) 「日本の生活賃金」, 『季刊 個人金融 2017 年秋号』, pp.73-89, 公益財団法人アジア成長研究所.
- 鈴木 (1999) 『講座 ILO (国際労働機関) —社会正義の実現をめざして— (下巻)』 財団法人 日本 ILO 協会.
- 須藤敦 (2016) 「ベーシックインカムの可能性を探る」, 三井物産戦略研究所.
- 田口典男 (2000) 「イギリスにおける賃金審議会の廃止と全国最低賃金制度の導入」, 『大原社会問題研究所雑誌 No.502』 2000, 大原社会問題研究所.
- 永嶋信二郎 (2016) 「社会保障としてのベーシック・インカム」, 仙台白百合女子大学紀要 20 pp.49-59.
- 森五郎・岩出博 (2016) 「LECTURE 人事労務管理」 泉文堂.
- 森 (2019) 「Decent Work の観点から見る労働者保護を意図した賃金・所得に関する研究—Minimum Wage(MW)・Living Wage(LW)・Basic Income(BI)の例を用いて」 (未発表)
- 本論は、ILO が提唱する Decent Work と賃金及び所得の関係性を整理し、現行の賃金・所得制度を用いて、今日の労働者保護を意図する賃金・所得に対し、一考察を行っている。
- 山森亮・橘木俊昭 (2009) 『貧困を救うのは、社会保障改革やベーシック・インカムか』 人文書院.
- Adams, S. and D. Neumark. (2005) *The Effects of Living Wage Laws: Evidence from Failed and Derailed Living Wage Campaigns*, Journal of Urban Economics 58, p.177-202.
- Elliott, Kimberly Ann, and Richard B. Freeman. (2003) *Can Labour Standards Improve Under Globalization? Washington, DC*, Institute for International Economics.
- Ghai, D. (2006) *DECENT WORK: OBJECTIVES AND STRATEGIES*. Switzerland: International Institute for Labour Studies, International Labour Office Geneva.
- ILO. (1997) *ILO Enterprise Forum*. Geneva, 8/9 November 1996 Summary of Proceedings.
- ILO. (1999a) *Report of the Director—General: Decent Work*, ILO 87th Session, Geneva, June 1999.

- ILO. (2007) *The promotion of sustainable enterprises*, International Labour Conference, 96th Session, 2007.
- ILO. (2017) *Inception report for the Global Commission on the Future of Work*, Geneva.
- ILO. (2018) *Minimum Wage Policy Guide*, International Labour Organization (ILO).
- John W. Budd and James G. Scoville. (2005) *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations*, ILR Press.
- Kuriyama, N. (2018b) *A Japanese perspective on responsible management*, 未発表論文.
- Rogovsky, N. (2005) *Restructuring for corporate success: A socially sensitive approach*, International Labour Office in Geneva.