



Title	格差と抗争：労資関係の調整（国際比較）：研究ノート及び資料（Ⅱ）
Author(s)	山崎，俊夫
Citation	Estudios Hispánicos. 1984, 9, p. 105-117
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/97901
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

格差と抗争：労資関係の調整（国際比較）

—研究ノート及び資料(Ⅱ)—

山 崎 俊 夫

〔学会報告〕

昭和57年11月20日(土) 於神奈川大学

第28回日本イスパニヤ学会報告要旨

大阪外国語大学 山崎 俊夫

何故日本では「男女同一労働同一賃金」か — 特にメキシコ憲法第 123 条の検討を中心としたイスパニア語・ポルトガル語圏諸国についての若干の対比を通して —

まえおき

本報告の副題の枠内では、メキシコとブラジルの対比を最も重点的に取上げる。なお、翻訳（訳語）への省察を目的とするため、立法の歴史的な経緯についての詮索には敢て深入りせず、もっぱら条文文言の定義的な解釈で終始することになる。

（問題の提起）

a) Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo *ni nacionalidad*.

(CONSTITUCION POLITICA de los Estados Unidos Mexicanos, 5 de febrero de 1917 — hasta la reforma de 1962—, Art. 123, A, VII)

b) A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

(CONSTITUCION POLITICA de los Estados Unidos Mexicanos, *ibid.*, Art. 123, B, V)

c) A todo TRABALHO de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

(Decreto-Lei No. 5.452, De 1 de maio de 1943—Consolidação das Leis do TRABALHO—, Art. 5)

上掲3者はいずれもその主文に *trabajo igual* と *salario igual* との対応を要求している。ブラジルの労働関係調整法第5条では、*igual valor* の *todo trabalho* に *salário igual* の対応を要求した主文になっているが、内容的に規定の趣旨は前2者のメキシコ憲法第123条における場合と差異は無いものとする。なお、メキシコ憲法第123条A号第Ⅶの従属文では、*Discriminación prohibida* に *nacionalidad* が *sexo* のほかに加わっている点が目立つ。また、以上の三者に共通して、それぞれ従属文における *Discriminación prohibida* が、自然人である個人労働者の有する特性の中でも、特に性別について、更に上記のようにメキシコ憲法第123条A号第Ⅶでは国籍についても無差別待遇を命じており、従って、男女性別若しくは国籍別の特性を本来的に有する労働者間に *igualdad* が現われる原由としては、上掲三者いずれの場合でも、すべて従属文から命ぜられて結果することになる。つまり、主文における *igualdad* は *trabajo* と *salario* との間の対応関係の特性に要求せられたものであって、*contrato de trabajo* の内容を構成する契約対象としての最も主たる要素部分に等価交換法則に基づく *igualdad* 乃至は *principio de cambio equitativo* が導入されている。そして他方、従属文における差別禁止の文言から、男女間及び国籍を異にする労働者間にも主文の条件への無差別平等の待遇、つまり *igualdad* が保障されて来る。すなわち、労働契約締結の一方の主体であり、当事者である労働者への平等待遇の保障である。換言するならば、労働条件における等価交換原則に基いて調整された労働と賃金との公正な対応を労働者に提供することが労働契約の他方の側の当事者である雇用者の責任であり、また、特に賃金について男女間平等の待遇、更にメキシコ憲法第123条A号第Ⅶでは、加えてメキシコ人と外国人との間に国籍を差別しない賃金の支払義務を雇用者に課したことになる。規定の主文と従文とで文言の命ずる領域

範囲を上述のように区分して、主文の包摂する *igualdad* と従文に云う *igualdad* とには相互に関連し合いながらも、性格の相異なる保障作用を持つことを先ず確認しておかなければならない。そして、法律手続（司法手続）としての *identificación* はこれら主文と従文とを結合して、その全体領域関連に及んでいることにもこの際注意しておくことが必要である。

上掲3つの規定と日本の諸規定の場合とでは使用文言の含める概念内容が明らかに相異している。のみならず、たとえ取扱われる問題の対象領域は同じ共通のものであっても、規定文言の様式がメキシコやブラジルの場合と対比して可成りに異った形になって現われている事例が認められる。対比検討の資料に、日本でよく普及している岩波書店の2つの刊行図書の中から、特に代表例としての問題の関係部分を拾って次に列挙してみる。

(イ) 第〇条、日本臣民は労働に対し生活を維持するに足る報酬を受け同価値の労働に対しては男女同額の報酬を受くべきものとす。

（憲法問題研究会編『憲法を生かすもの』岩波新書 412, 1961年3月20日第1刷発行, 一1968年4月10日第9刷発行—岩波書店, 39頁）

上記は昭和20年11月24日労務法制審議委員会が労働組合法案答申の付帯決議で提案した改正憲法に挿入すべき労働関係規定試案の中の1条である。下線は報告者山崎のものである。同価値の労働に男女同額の報酬が対応し、日本臣民である労働者に無差別に支払われなければならないことを規定しようとした試案である。男女同額の報酬が対応する同価値の労働は、雇用者によって職階表に明示されたときのみ確認せられる価値内容の労働であり、その際、対応する男女の報酬が同額で表示されていることが必要であるだろう。この職階表に基いて日本臣民である労働者は賃金の無差別支給を受けることになる。

(ロ) 世界人権宣言（1948・昭23・12・10第3回国際連合総会において採択）第23条2項：すべて人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の労働に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。

（『岩波コンパクト六法』昭和58年版866頁）

下線は報告者山崎のものであるが、上記には労働が同等であり、報酬が同等でなければならない労働と賃金との対応関係が明示されている。両者がそれぞれ同等であり、しかも両者間のそれぞれの同等関連相互間が結合して賃金支給の基準が求められ、労働者には無差別に支払われることの保

障である。前記(イ)が、恐らく日本で「男女同一労働同一賃金」の原則と呼ばれる戦後最初のものであると思われる。これに対し(ロ)は国際的に *equal work, equal wage* と呼ばれて広く諸国で採択せられた原則の唯一の正確に字義通りの訳語を用いた邦訳文であって、少くとも岩波書店の前掲六法全書では、他に「同等労働同等報酬」なる語は見出されない。かつ、この用語のみが、前掲問題提起の a), b) 及び c) の三者に共通して主文に見られる労働と賃金の対応に正確に当てはめて妥当し得るものである。従って、日本でこの(ロ)の例の用語の無い規定は、すべて日本の立法者によって独自の立場の判断から、これと異なる概念内容の文言規定を作成したものと考えなくてはならないのではないか。次の規定では、国際規約に基いた日本語文であるにもかかわらず、再び「同一価値の労働」と「同一報酬」という、前記(イ)の例に近似した用語が現われている。

(イ) 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（国際人権規約A規約）(昭54・8・4条約6号) 1966年（昭41）12・16第21回国際連合総会で採択、1976年（昭51）1・3発効、1978年（昭53）5・30日本国署名、1979年（昭54）6・21日本国批准書寄託（昭54外告 187）、1979年（昭54）9・21日本国について発効。

第7条：この規約の締約国は、すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認める。この労働条件は、特に次のものを確保する労働条件とする。

(a) すべての労働者に最小限度次のものを与える報酬

(i) 公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること。

（前掲『岩波コンパクト六法』昭和58年版867頁）

上記下線は報告者山崎のものである。なお、労働基準法第4条の見出しに（男女同一賃金の原則）という語が付せられている。後に、ブラジル労働関係調整法と対比する目的で、次に労働基準法第3条と第4条を掲げる。

(ニ) 労働基準法（昭22・4・7法律49号）

第3条：（均等待遇）使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をし

てはならない。

(上掲『岩波コンパクト六法』763頁)

下線はいずれも報告者山崎のものである。見出語に（均等待遇）とあり労働者の国籍その他に差別を禁止している点で、前に掲げたメキシコ憲法第123条A号第Ⅶ項の従文における禁止差別に一致する。この場合、見出語のとおり、労働条件についても同一性概念からの区別禁止があることを注意しておく必要がある。つまり、均等待遇の構成内容には、労働条件の側と労働者の特性の側との両面にそれぞれ差別禁止が存在している。

(ホ) 労働基準法第4条：（男女同一賃金の原則）使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。

(上掲『岩波コンパクト六法』763頁)

下線は報告者山崎が施した。前述のメキシコ憲法第123条A号第Ⅶ項は日本の労働基準法第3条と第4条の内容を包括的に規定した箇条であると云える。上記労働基準法第4条では、賃金は男子についての規定と同一の賃金として、男女無差別賃金の支払が命ぜられており、ここでの差別的取扱とは、賃金差別と男女性別の差別との二通りの禁止差別を含めている。見出語はこれを男女同一賃金の原則と、2側面の差別禁止を一括した表現になっているが、*identificación*の意味での同一であると考えてよいだろう。

次に問題関係資料部分を含めたブラジル労働関係調整法の規定を掲げる。

第3条：雇用者に対して不確定臨時的に非ざる性格の（特定期間の契約による）役務を、雇用者への従属下に及び俸給を媒介にして提供する自然人はすべて労働者であると考えられる。

独立挿入条項—雇用の種類にも及び勤労条件に関しても、及び知的、技術的、及び手工的労働の間にも区別が存在してはならない。

(Victor Valerius, “Consolidação das Leis do Trabalho” ...Decreto-Lei No 5.452...1-5-1943..., Editora Aurora, 1959, 15 Edição, Rio de Janeiro, Brasil. p. 13)

第5条：いっさいの同等価値の労働には性の区別なく同等額の賃金に対応する。(Ibid., p. 16)〔第5条は前掲世界人権宣言(ロ)に該当する。世界人権宣言第23条2項の邦語訳と違うところは、問題提起(c)に掲げたとおり、ブラジルでは、従属文部分の差別禁止の文言が性別によっている点だけで

ある。]

上掲書の著者は「第3条の独立挿入条項及び第5条では、雇用の性格若しくは労働条件によつての区別が排斥せられる。並びに性の契機により賃金の区別が存在することを禁止せられる。」と指摘している。(Ibid., p. 17, Comentario 13).

すなわち第3条では全労働者に無差別に労働条件が平等待遇として与えられ、第5条では、等価交換原則に立脚した労働と賃金との対応が男女無差別に与えられる。前者は労働条件の無差別性とそれの全労働者への平等待遇であり、後者は労働と賃金とにおける均等的対応性が男女無差別の平等待遇となるように命じたのである。

ここで禁止差別を整理してみると、労働条件における区別、労働者間の差別待遇の存在；労働と賃金との間の対応関係の不均等差別、男女間性別の相違によるその不均等対応関係が醸し出す待遇の不平等。一とそれぞれ2種類の労働問題対象領域における差別禁止が命ぜられている。なお、第6条では就労場所について差別禁止が規定せられる。(Ibid., p. 17)

以上、差別禁止はメキシコ憲法第123条A号第Ⅶに見られる従属文中の男女性別と国籍別のみではなく、ブラジル労働関係調整法では、均等性として労働条件、労働と賃金との対応関係、就労場所などがすべて *igualdad* 若しくは *identidad* によって結ばれることになる。著者は法的概念である *identidad*、乃至 *identificación* を用いて、これを通して上記のように *igualdad* すなわち平等性、若しくは均等乃至均質性 (*homogeneidad*) の概念にまとめている。法的には *identificación* がより基調となる広汎な概念であって、雇用契約の結ばれた労働関係の全領域を蔽い尽してカバーし、これを通して *igualdad* が保障されて来るのである。この著者の視点は、日本で「男女同一労働同一賃金」と云われる同一性視点からの原則で、法律学者が用いている筈の概念内容への視点に一致するであろう。従って、上記著者の批判指摘はまた、日本の法律学者の立場からも支持せられて来るに違いない。結局、*identificación* の概念からも差別禁止を通して男女平等の保障は十分に確立せられて来るし、その概念内容の中に、国際的普遍慣行の公認せられたものや条約による批准宣言は結構導入され得ると考えられる。ただ、経営管理乃至雇用者側に課せられた等価交換原則による真の科学的平等待遇実現への責任は目標としてこれへの不断接近の努力が今日世

界的に必須のものとして要求せられている。メキシコ憲法第 123 条 B 号第Ⅷでは *escalafón* の保障を国に命じている。何よりも先ず、経営管理者側で真に科学的合理性をもった質的な職務分析とその評価のためのシステムが完備されることが必要であり、より理想的な職階制の確立をこそ期待すべきであろう。

旧師、故菊池勇夫博士は社会法・労働法分野に経済理論に立脚した経済法としての体系を樹立することが肝要であるとされ、また、故清水金次郎博士は、未組織労働者の救済こそが労働基準法の眼目でなければならないと強調しておられたことが思い起こされる。日本の企業の世界的役割を重視するならば、それだけに企業法の規制にはなおさら国際的な動向への注目と尊重が必要な所以を痛感させられる。単に、実益の上で左程の支障が無いという理由のみで放置されていてよい問題ではないであろう。

〔訳稿資料〕

同一性概念から見たブラジル労働関係調整法の禁止差別

ブラジル労働法学者ヴィクトール・ヴァレリウス氏はその著『労働関係諸法の調整』で次のように云っている。以下は上記書からの抄訳である。

第 3 条、雇用者に対して不確定臨時的でない性格の（特定期間の契約による）役務を、雇用者への従属下に及び俸給を媒介にして提供する自然人はすべて被用者であると考えられる。

独立挿入条項—雇用の種類にも及び勤労条件に関しても、及び知的、技術的、及び手工的労働の間にも区別が存在してはならない。

註釈(7)に云う。前記の規則（第 2 条の法律の規定のこと—山崎）では、雇用者が個人企業若しくは自由職業での雇用者たる場合の例外を除いて、雇用者は（これをイタリアでは勤労の提供者と呼んでいるが）集団企業若しくは法人である。

しかし被用者の概念は、自然人に限られる。その自然人から、彼の従属の下に及び俸給を媒介として他人に役務が提供せられるのであり、その俸給からはそうした役務は不定時（臨時偶発的）性格のものではないのである。

法人の場合限定的（特定）役務の行為（実体）を契約できるとは未だ嘗

て予想されたことがない。

集団企業が他人と役務の実現を契約する場合に雇用者にとって最も親しい（直近の）被用者自身の個別的（個々の）勤労の中で終局的に変化して（帰属して）行くのがそのような役務なのである。

労働立法者は法的価額主義を除去（排斥）しつつ、単に1つの職務を行こない、執行する勤労者に関してのみ言及することを目的とした。

雇用関係が存在するためには、勤労者たる人と、一時的（臨時偶発的）性格の役務が請負いでうまい具合に（都合よく）存在していることが必要である。しかし、不確定でなく賃金と従属若しくは勤労者の雇用者に対する服従が必要である。

服従若しくは従属の要件を欠如することによって、株式会社の取締役は総会（株主総会）において選出せられた株主の場合には被用者とは考えられず、雇用者であると理解せられている。（コマンド系譜慣行の支配的に社会体制の中に浸透・普及している国では、経営管理担当重役として株主仲間から選任されたわけで、イスパニア国合名会社における経営管理担当社員の事例と同様に経営信託責任を課せられたものであり、責任の受寄者であると理解してよからう。一山崎）

なお、既婚の女性が彼女自身の夫の被用者であり得るかをめぐって未だに異論がある。

学者のなかには、婚姻契約と労働契約との間に抵触阻害があることを認めているものがある。（婚姻契約と労働契約とは別ものでかつ両立しないと認めている者がある。一山崎）

（上記のこれには反対論があつて）他の者はこのようには考えない。そしてそのために個人企業若しくは集団企業すなわち法的企業実体とその監督者（指揮者）たる経営管理者若しくは社員との間に常に存在する区別を論じようと求めている。

註釈(8)に云う：単一の項目（挿入独立条項）の規定は雇用の種類及び労働条件を契機とする労働契約の概念の中における虚偽を回避することを目的としている。（労働契約の概念的構成要素としての雇用及び労働条件には、それが真実であるならば前者の種類、後者の契機の如何にかかわらず、いっさい区別を問わずに労働契約でさえあるならば雇用関係としての同一性の認識をもたれ得ることになる。この場合、労働契約の有無は、実際に

雇用があり、労働条件が規定されているか否かにかかっているであろう。
—山崎)

被用者は文筆家、化学者或いは筋肉労働者でもよいが、但し、規定の中に集約結集(糾合)せられた性格から発生する雇用関係が常に必らず存在しなければならない。

判例：1—他人のために役務を提供し、これら役務を引受けて受容し、報酬を与え、指揮し、監督する者は、上記のことからのこれらいっさいの法的事実を目的としては被用者となる。(第一地域の地方労働裁判所—『判例』国立印刷局第4巻121頁)

判例：2—勤労者に対する保護の法律の恩典を被むる効果を目的として、永続的な性格で、確定的な報酬を得て、経済的若しくは法的従属性をもって他人に役務を提供する場合には知的職業人でも単なる被用者である。(第5回調停審判委員会—『判例』第11巻169頁)

判例：3—弁護士が一定の報酬の下に限定的な場所と日数で継続的役務を提供するときは被用者である。(第1地域の労働地方裁判所—声明第299号—51年—51年4月13日の和議、1951年6月1日の裁判所日報)

第5条、いっさいの同等価値の労働には性の区別なく同等額の賃金が対応する。

(本条はまさに、問題の日本におけるいわゆる「男女同一労働同一賃金」—労働基準法第4条—に該当するブラジルの規定である。—山崎)

註釈(11)に云う：—それは社会的正義公正の公理である。

被用者によって費消せられた肉体的努力自体への相等しくない報酬は、不均衡や反抗を、更には罷業及び怠業のような、極端な非常手段における救済策自体をまでも醸し出しかねない。

第3条の独立挿入条項の中にその原則が補足完成して定められている。(すなわち、労働としての無差別同一性を意味する。日本の労働基準法第3条が第4条に対しての普遍原則であるが、第4条は決して第3条の例外原則ではなく、両者は補完関係にあることも、ブラジルの場合と同様である。—山崎)

第461条が定めるところは更に堅格なものになっている。そこでは同一

雇用者及び同一の職位で提供されている以上、同等価値の労働における職能機能の同一性は相等しい賃金に対応することが規定せられている。

こうして最も客観的な普遍一般的判断の規範基準規尺が固定する。(メキシコ憲法第 123 条挿入条項 A 号第 X の鉄則と B 号の第 V 及び第 VIII が合わせて適用せられたときに目標とされる男女平等での最も理想的な実現が期待せられるであろう。一山崎) しかしながら、実際には、異論や論争を終結せしめるには充分ではない。

労働行為は複雑であり、したがって、完全な機能の同一性を固定することは極めて困難である。

たとえ常に遂行される労働の複雑性、微妙さ、重要度と絶えず一致することはなくても、労働の性質に注目するほうが更に良かったであろう。(むしろ労働の機能における性質に着目して同一性を求めることをすすめているわけで、この場合、労働についての質の面から *igualdad* よりも *identidad* の強調になっている点が殊更に注目せられる。ブラジルの条文では、既に見て来たとおり、*igual trabalho, igual salário* の原則が確立されているにもかかわらず、この書の著者の批判では敢て *identidad* の概念を用いる方がむしろ望ましいとすら指摘しているのである。一山崎)

職能機能はまた役務の困難性、従ってより良き報酬の必然性に常に必ずしも対応するわけではない。(メキシコ憲法第 123 条挿入条項 B 号第 VIII についてもこのことはあてはまるであろうから、最も理想に近い解決策である筈の職階表でも、なおやはり職務評価における真の平等主義の達成には困難が伴うわけであり、まさにこの著者の指摘のとおり事情が存在するであろう。一山崎)

註釈(12)に云う：一第 5 条に含まれた規則は新規なものを樹立しているのではない。

1919 年のヴェルサイユ条約の結果、国際連盟規約の中に規定して、その第 X Ⅲ 部が労働機構を創設した。

第 427 条に、上記のその条約は、戦後の世界に一層人間的な労働についての組織機構が導入されなければならないとして諸原則を列举した。

そこでは、価値の相等しい労働に対する、性の区別のない相等しい賃金の原則が規定せられた。

判例：1 — 「斯くして、労働関係調整法の第 5 条と第 461 条は相共に重

さなつてこれらの法的規定の強制力によつて、次のような諸条件に集中し、糾合する場合に、賃金が相等しくなることができる。すなわち：a) 要求する被用者の職能機能と対比する被用者職能機能が合致するとき。（雇用者求人側の要求と候補者との間で職能機能の質的合一性—同一性—が求め得られたとき。—山崎） b) 相互の労働が価値的に相等しいとき。（真に科学的な分析評価によつた職階表のみがこの目的を果たすために役立つ手段となり得るであろう。然しながら、現実には偶然の場合は存在し得ても、なかなか理想どおりに行かないことは先に著者も指摘していたとおりである。—山崎）

上記これら2つの要求と合致して賃金の法的平等性が出て来る。

（調停審判委員会45年声明第248号—1945年9月13日判決ニテロイ調停審判委員会）

「職能機能の分析が存在しない場合及び役務期間の差が5年に等しいか若しくはそれ以上に互る場合には、賃金の均等性は与えられない。」（第一地方の地方労働関係調整令の和議—『判例』第XXI卷156頁）

（ブラジル労働関係調整法の第5条の規定は存在しても、如何にその適用をめぐる現実には紛争が起つてゐるかを立証する資料であろう。—山崎）

第6条、雇用関係の特性が存在する場合には、雇用者の設立物の内部で実現せられるところとの間に区別は存在しない。

註釈(13)に云う：本条を、他の禁止された区別に焦点を合わせて考えてみる。—雇用関係での特徴を見るならば、この区別は雇用者の設立物の内部で実現せられる労働を、被用者の住居において遂行されたところに対比したのであるが—

第3条の独立挿入条項及び第5条では、雇用の性格若しくは労働条件によつての区別が排斥せられる。並びに性の契機により賃金の区別が存在することを禁止せられる。（日本のいわゆる「男女同一労働同一賃金」でもそれは未だ男女同権賃金であるが、この最後の点では全く一致したものになっているであろう。いわゆる「同一労働」に関する限り、結果的に男女に対して平等賃金となるからである。—すなわち当該特定労働に支払われる当該特定賃金に限って、男女どちらが就労しても無差別にその特定の場

合に保障せられた賃金額が支給される意味で。一なお、日本の労働基準法第4条で単に「賃金」とだけ規定して、労働と賃金の間の対応に触れていない理由の少くともその1つには、年功序列制が一般的慣行として存在するなど、職階表の採用が逆に困難な事情に陥ることもあり得ると想像される。つまり、飛び越えの抜てき昇進にはそれなりに余程の顕著な業績を伴った破格の根拠が必要なのである。その意味で先に引用のブラジル『判例』第XXI巻156頁の趣旨は日本でも考えられて支持され得るケースであろう。(一山崎)

上記のこのもう1つの方で、その同じ平等の精神が保障されている。

(同一性概念がこの場合、平等概念に一致している意味と解せられる。著者の主張は禁止差別に注目してこれまで殆どもっぱら同一性概念を判例理解の支柱に採用して来ているのであるが、ここで初めて平等概念がもたらされ、しかも「同一性」と「平等性」が一致したものになっている点に特に留意しておく必要がある。(一山崎)

1つの労働を、それが遂行される場所を契機としての焦点からは区別されないのである。(ある特定の労働は、それが如何なる場所でもなされても区別は存在しないという労働としての同一性の主張である。(一山崎)

雇用関係が存在する限り、すなわち、雇用者、被用者、賃金及び従属性若しくは後者(被用者)の前者(雇用者)に対する服従関係が存在する限り、その労働が工場、事務所若しくは主人の店或いはまた被用者の住居でおこなわれようとそんなことは大したことではなく、権利は同じなのである。

上記のこの労働の態様が、たとえどんなに雇用関係乃至使用者若しくは企業家に対する直接的従属若しくは服従の関係という特徴的な要素因子からひどくかけ離れているにしろ、労働立法の保護下に存在するのである。と。(ここでも著者は「同一労働立法による保護」という意味での「同一性」と、保護対策労働としての「同一性」を重ね合わせて、あくまで「同一性」概念に終始一貫し、透徹した説明を施こしていることに気付かれる。(一山崎)

BIBLIOGRAFIA

- (1) a) Toshio YAMASAKI, "Corporación sindical de Turismo", Editorial GEIRIN-SHOBO, Tokio, 1975. (español)
b) Toshio YAMASAKI, "Empresas Turísticas y Gobierno", Editorial GEIRIN-SHOBO, Tokio, 1978. (español)
c) Toshio YAMASAKI, "Gestores y Comanditarios", Editorial GEIRIN-SHOBO, Tokio, 1973. (español)
d) Toshio YAMASAKI, "Autofinanciación e Impuesto", Editorial GEIRIN-SHOBO, Tokio, 1971. (español)
- (2) ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA, "Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada", EDITORIAL PORRUA, S.A., México, 1963.
- (3) COLECCION TEXTOS LEGALES "Contrato de Trabajo", BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO, Madrid, 1965.
- (4) ALFREDO MONTOYA MELGAR, "DERECHO del TRABAJO", EDITORIAL TECNOS, Madrid, 1978.
- (5) Victor Valerius, "Consolidação das Leis do Trabalho", Editórea AURORA, Rio de Janeiro, 1959.
- (6) "Lei Geral do Trabalho", Editor Rei dos Livros, Lisboa, 1978.
- (7) MANUEL MARTINEZ RODRIGUEZ, "La Nueva Regulación de las Relaciones Laborales", IBERICO EUROPEA DE EDICIONES, S.A., Madrid, 1976.
- (8) RAFAEL DE PINA, "Diccionario de Derecho", Editorial PORRUA, S.A., México, 1965.