

## 令和7年度 沖永賞の選考経過と授賞理由

令和7年度の沖永賞の選考経過と授賞理由についてご説明したいと思います。

### ■選考経過

- まず、選考経過について申し上げます。

昨年の9月に、本年度の沖永賞の候補となる図書および論文の推薦を、労働関係の学者・研究者の方々、沖永賞審査委員会及び沖永賞選考作業部会委員の先生方、計120名の方々をお願い致しました。

- 推薦の対象は、

当センターの「労働関係図書・論文等の表彰の実施要綱」に基づき、令和5年（2023年）10月から令和7年（2025年）9月までの2年間に出版された図書および論文といたしました。

推薦していただきました図書および論文について、まず、沖永賞選考作業部会で事前審査をしていただき、そのうえで、本年1月27日、沖永賞審査委員会を開催し、慎重かつ厳正な審査を行いました。

その結果、次の図書2点を本年度の沖永賞の授賞作とすることに決定いたしました。

### ■授賞図書

- ・ 授賞された図書は、
  - 大湾 秀雄（おおわん ひでお）著  
『男女賃金格差の経済学』

(日本経済新聞出版 2025年6月30日 発行)

● 志水 深雪 (しみず みゆき) 著

『雇用契約における明示条項と黙示条項』

(成文堂 2025年3月25日 発行)

です。

## ■授賞理由

次に、各作品の授賞理由についてご説明いたします。

1 はじめに、大湾秀雄さんの著作 『男女賃金格差の経済学』 について申し上げます。

近年、日本企業において「人的資本経営」へのシフトが急速に進んでいますが、その中心的な柱となるのがダイバーシティ&インクルージョン (D&I) です。経済環境が激変し、正解のない問いに立ち向かわなければならない現代、多様なバックグラウンドを持つ人材が互いに尊重し合い、その能力を最大限に発揮できる環境は、もはや「倫理的な配慮」ではなく、革新的なアイデアを生み出すための「生存戦略」そのものと言えます。

性別、年齢、価値観、そして働き方の違い——。これらあらゆる多様性を積極的に受け入れ、組織の成長へと変換していく。この考え方は広く浸透しつつありますが、実態が伴っている企業は残念ながら未だ少数派です。多くの現場では、依然として男女間の賃金格差や昇進の壁が、見えない「ガラスの天井」として厳然と存在します。

多くの D&I 担当者が直面する最大の壁は、「格差があるのは分かっているが、何が要因なのか、どう説明すれば組織が動くのかが分からない」という点にあります。

本書は、この難問に対して人事経済学の既存研究をベースに客観的かつ強力な武器を提示しています。

まず、男女間賃金格差の原因を大きく二つの軸で分析しています。企業（職場や上司、同僚）による無意識の偏見が評価や昇進にどう影響しているかという軸と、ライフイベントやキャリア選択の背景にある女性特有の経済学的メカニズムという軸です。これらを峻別することで、情緒的な議論を排して論理的な分析を可能にし、「女性活躍」を単なるスローガンに終わらせず、構造的な課題として捉え直す視点を提供しています。

また、本書は企業内における賃金格差を計測する手法を具体的に説明し、データに基づいた「エビデンス・ベースト」な改善プロセスを丁寧にガイドしています。格差がどの程度存在し、それが役職や経験などの属性（で説明できるものなのか、あるいは説明のつかない「不当な格差」なのか。その数値をどう読み解き、経営層や従業員にどうフィードバックすべきか。本書を読むことによって、担当者は力強い武器を手に入れることになるはずです。

本書は第68回（2025年度）日経・経済図書文化賞を授賞していますが、今申し上げましたとおり、人事経済学研究の知見を社会実装しようと試みた点が高く評価され、本審査委員会は、本書を沖永賞にふさわしい作品と判断しました。

2 次に、志水深雪さんの『雇用契約における明示条項と黙示条項』について

申し上げます。

本書は、イギリス法における雇用契約の「明示条項 (express terms)」と「黙示条項 (implied terms)」の意義や特質を詳細に分析・検討した本格的な研究書です。

日本では、雇用契約の内容、特に契約上いかなる権利義務がいかなる根拠により発生するのかについて必ずしも明確でない場合が多く、その解明が課題となってきました。そうした日本の労働法理論や実務の状況の問題意識を背景として、本書は、イギリスの判例法理に基づく緻密な契約上の権利義務の設定枠組みを包括的に検討しています。

具体的な視点としては、契約当事者が明示的に合意した明示条項の他に、法律の規定、慣習、あるいは信義則などによって契約内容に含まれるとされる黙示条項に着目し、その法的構成要素、機能と限界を、詳細な判例分析と理論的検討を通じて徹底的に分析しています。

こうした雇用契約上の黙示条項という概念は、日本では必ずしもなじみがなく、必ずしも包括的な研究がなされてこなかったのですが、本書は、この概念についての包括的な研究書として初めてのものであるといえ、今後の日本の労働法理論において大きな貢献をなすものです。

また、日本では、判例法上の労働契約に係るルールを明文の規定として具体化した労働契約法のもとで、実務上も、労働契約における労働者と使用者の権利義務関係を整序し、それを明確化することの紛争予防・解決の上での重要性が増していますが、本書は、そのような実務上の課題への対応に当たり、新たな視点を提供するものでもあります。

本書は、こうしたイギリス法の姿につき、まず第1編では、イギリス雇用

契約法の特徴である黙示条項の推定という法理の歴史と内容を、イギリス社会の歴史的変遷も踏まえて分析します。

続く第2編では、これと対比する契約上の明示条項の意義と機能やそこでの課題を明らかにします。そのうえで、第3編においては、雇用契約内容の確定に当たり特に重要であるとともに難解でもある、法による黙示条項の意義を明らかにし、判例の分析を通じて、そこから導かれる雇用契約上の権利や義務を整理しています。

そして、第4編では、法による黙示条項の抱える課題と可能性を示したうえで、最後の結びにおいて、雇用関係における合意の意義の重視、また、合意をめぐる議論の精緻化という観点から、日本法にとってイギリス法がもたらさうる意義を指摘しています。

こうした内容を持つ本書は、イギリスの歴史や現状も含めた幅広い問題意識と、多数の判例をとりあげての深い検討を明快に結び付けた分析を行い、日本も含めて今後に向けた新たな視点を提供するものとなっています。

この点で本書は、日本の労働法理論に大きな貢献をもたらすものであるとともに、雇用契約の重要性の理解や契約内容の明確化が課題となっている日本の雇用社会の実務にとって、今後活用が期待される視点を提供する点でも有意義な貢献をなす、特に価値の高い本格的な研究書であると考えられます。

以上の理由により、本審査委員会は、本書を冲永賞にふさわしい作品と判断しました。

以上が選考経過と授賞理由でございます。

冲永賞審査委員長 山川 隆一