

# 働く貧困層（ワーキングプア）を考える\*

——公正な社会のために——

小 野 寺 真 生

## 序

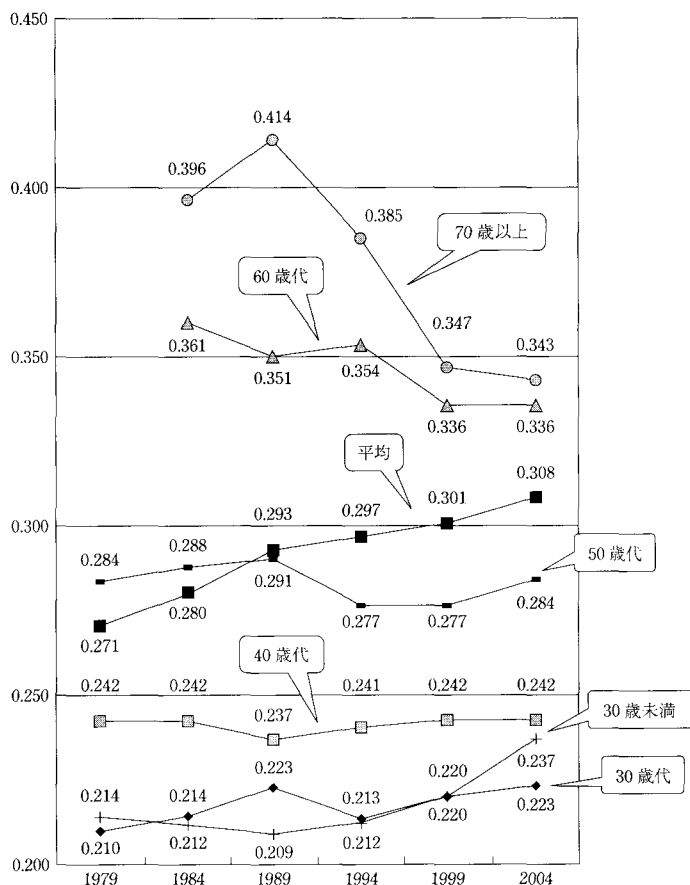
ワーキングプアという言葉が知られるようになった。この言葉は正社員並みにあるいは正社員としてフルタイムで働いても生活が困難な就労者、もしくは生活保護の水準以下の収入しか得られない就労者を指し、2002年には656万世帯（18.7%）がこのワーキングプア状態に陥っている。年収200万円以下の労働者は1000万人を突破したという。かつては困窮した生活を送るのは本人の努力が足りないから、という自己責任に帰結して考える事が多かった。しかしながらこのワーキングプアと呼ばれる人々は、多くの残業をこなし余暇も殆ど無い状態まで働いているにも関わらず、最低限の生活にさえ困窮しているのである。このような労働環境を考えると、現代の日本のどこかにひずみがあると考えざるを得ない。やろうとしないから出来ないのか、やろうとしても出来ないのか。この二つの間には大きな差が存在し、そこには個人の努力だけで解決するには困難な壁が立ちはだかっている。先進国における貧困とはどのようなものか、日本が格差社会になってしまったと感じる認識は果たしてどこから来るのか。本研究ではこうした現状の背景や原因を見据え、対策を追求したい。

## 1. 日本の労働現場の状況

格差問題が大きく取り上げられるようになってきたが、全ての労働者の給与に格差が生まれたのだろうか。図1のジニ係数の時系列推移を見ると、30歳代から50歳代までの労働者には大きな格差はない<sup>1)</sup>。一方で、30代未満の格差は近年急速に増加している。また、表1において、全ての給与所得者の所得階層分布をみると300万円超～2000万円の所得者数が減少し、100万円以下～300万円以下の所得者層が増加している。このような貧

---

\*社会科学総合学術院鷺津明由教授の指導の下に作成された。



注：2人以上の一般世帯。

1979～1994年の各年齢階級の値は2つの5歳階級の値を平均した値。

資料：全国消費実態調査

出典：社会実情データ図録、<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/4665.html>

図1 世帯主の年齢階級別年間収入の格差（ジニ係数）の推移

ジニ係数は不平等さの指標であり、0に近いほど格差は少なく1に近いほど格差が大きい状態を表す。

困者層増加の一つの要因として非正規雇用の問題が考えられる。

こうした若年層の非正規雇用について丸山（2004）は、バブル経済崩壊後、中高年のリストラはマスメディアに大きく取り上げられた一方で、若年の失業問題にはあまり触れられず、そうした若者が現在のフリーターなどにならざるをえなかった状況を述べている。若者が就職出来ないのは自分の責任であると見なされ、生活も親との同居が可能だったという側面があるので、若年者の失業はあまり重要視されてこなかった。その背景には働き盛りの人間といえども解雇されれば再就職が容易でないという労働市場の流動性の低さが問題となっていると推論している（丸山、2004、19-21頁）。

表 1 所得階層別給与所得者数の推移

単位：千人

区分	1998 年	2005 年	2005 年 -1998 年
100 万円以下	3,294	3,555	261
100 万円超 200 万円以下	4,639	6,257	1,618
200 万円超 300 万円以下	6,783	7,104	321
300 万円超 500 万円以下	14,705	14,104	- 601
500 万円超 700 万円以下	8,281	7,395	- 886
700 万円超 1,000 万円以下	5,178	4,374	- 804
1,000 万円超 1,500 万円以下	1,995	1,602	- 393
1,500 万円超 2,000 万円以下	394	335	- 59
2,000 万円超 2,500 万円以下	79	101	22
2,500 万円超	98	109	11
合計	45,446	44,936	- 510

出典：民間給与実態統計調査、<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokui/kokuzeicho/minkan2006/menu/pdf/1.pdf>

## 2. 非正規雇用とは

我が国の非正規雇用には次のような種類がある。

### ①パートタイマー

雇用期間を定めた非終身雇用者。仕事のある場合は雇用更新が前提であり、一般正社員より労働時間や勤務日数が少ない。平成18年度で1148万人強を数える。

### ②アルバイト

一般正社員より短時間の勤務もしくは一定期間限定勤務であり、パートタイマーに比べ不定期あるいは不規則である。学校卒業などで雇用上の終わりが予定されている。

### ③嘱託社員

中途採用者で労働の業務が特定され、正規社員登用予定が全く無い契約を結ぶ。定年後の再雇用者や特殊な作業形態の労働者、専門職従事者など、幅広い意味を持つ。

### ④契約社員

雇用期間を定めた比較的高度な専門職であり、選考試験に合格すれば正規社員の採用も可能である。業務内容としては証券や金融ディーラー、客室乗務員、カメラマン、料理人、競技選手など幅広い。

### ⑤フリーター

働く意思があるが失業していたり、正社員にならずに非正規雇用としてパートやア

アルバイトという労働形態によって働く15歳から34歳までの若者。学生・主婦を除く。

すなわちパート・アルバイトと同義である。現在181万人いると推定される。

⑥派遣社員（2006年時点で約236万人、4分の1が40歳以上、うち6割が女性）

企業に派遣されて労働力を提供する社員。派遣元の事業主に登録して雇用契約を結び、派遣先で実際の労働を行う。現在約236万人が存在する。

社会保障費に関しては、正規雇用者は多くの場合、給料からの天引きという形で勤務先の健康保険と厚生年金の保険料を支払っている。非正規雇用者も通常は正規雇用と同様、派遣先の健康保険と厚生年金に入るようになる。一方、2か月以内の短期契約労働者及び労働時間が通常の労働者の4分の3以下の労働者の場合、健康保険法や厚生年金保険法は適用除外となる。ただしこの場合も非正規雇用者は国民健康保険と国民年金を支払う義務があり、本人が銀行に行き支払う形を取ることが基本である。

### 3. 非正規雇用の功罪

#### (1) プラス面

非正規雇用という雇用形式の優れた点として、被雇用者側からは、時間や勤務場所など労働者の都合に合わせて働けるという点が挙げられるだろう。世帯主の扶養家族から外れる事を希望しない主婦や学生は多い。また、仕事内容が適していないと思われる場合は辞めやすく、次の職場も比較的に見つけやすいという利点も挙げられる。雇用者側からのメリットとしては、様々なタイプの労働者を自由に雇用出来る為、無駄を減らし柔軟な経営が可能になるという点が挙げられる。社会的メリットとしては、低廉な労働力のおかげで廉価な商品やサービスを消費者は手に入れられる。図2は、雇用者側からの理由と労働者側からの理由を図示している。

#### (2) マイナス面

社会的なマイナス面として第一に、非正規雇用労働者の賃金が正規雇用労働者より低いために、社会的な所得水準が低下する事が挙げられる。所得の減少は住民税、所得税などの納税額や、健康保険や年金などの社会保険料、雇用保険料の減収をもたらす。非正規雇用によって、どれほど税収が減少するかが丸山（2004）によって試算されている。丸山は30代未満の労働力人口約1390万人（2004年）のうち13%を占め、非正規雇用全体の23.6%という最大の割合を占めるフリーターを取り上げて計算を行った。そして正規雇用者とフリーターの納税額を、1人当たりの平均値として計算された結果が、図3に示されている。

社会的マイナス面として第二に、非正規雇用者が高齢化すると資産の全くない状態が生

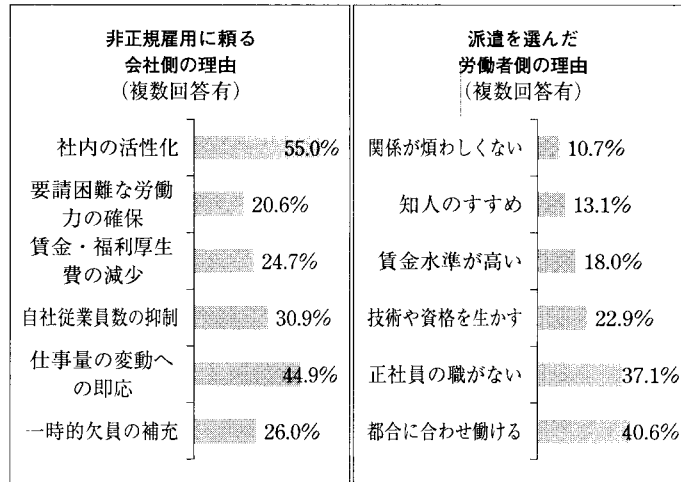


図2 非正規雇用を雇用する側と雇用される側の理由

ホームページ [14]「平成20年パートタイマー白書」、<http://apj.aidem.co.jp/question/parttimer/20part.html> より筆者作成。

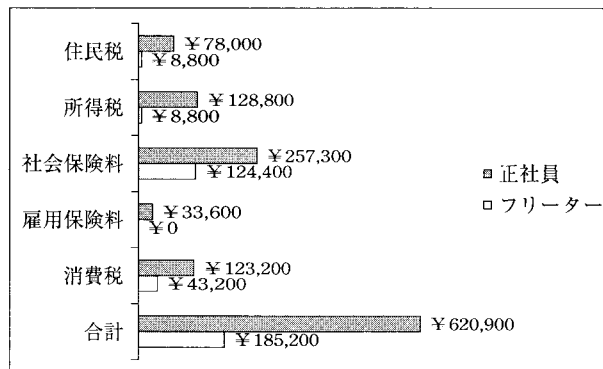


図3 正社員とフリーターの納税額及び社会保障額の比較

注1：社会保険料について、ここでは加入義務のない15歳～19歳も計算上含んでいる。社会保険料の所得に対する負担率を考えると、正社員6.7%に対し、フリーターは11.8%となっている。実際にはフリーターの多くは年金を納めていないものと考えられる。

注2：雇用保険料について、非正規雇用者は1年以上の雇用が見込まれないとして雇用保険を拒否されるケースが目立つため、計算上0円としている。

文献 [3]「フリーター亡国論」より筆者作成。

じるという問題が考えられる。賃金が低いいため十分な貯蓄が出来ず、年金などの社会保障費用も未納な場合が多いので、結果として生活保護受給者を多く生む。大山（2008）によれば、生活保護費としてワーキングプアに年間180万円を配分するとなると、社会保障費は500万人×180万円＝9兆円と試算される<sup>2)</sup>。

社会的マイナス面の第三に、所得の無い人口が増加する事により、窃盗や治安悪化、自

殺などの社会不安が増加することが考えられる。

次に、労働者側からのマイナス面として、まず第一に心理的不安がある。先が見えないという精神的な負担を常時抱えて働かなくてはならない上、単調で平易な作業が多く仕事にやりがいを感じにくい。また、こうした労働は一般的に低賃金である。第二に、登録型派遣労働者は有給休暇が取りにくい事や、雇用保険制度が実質的に機能していない点が挙げられる。3～6か月の短期契約なので労使関係が希薄になりやすく、何らかの問題があったとしても「契約期間だけ我慢すれば良い」と考える労働者も多く、改善に結びつきにくい。第三に、労働組合組織率がゼロに近い。お互いにほとんど顔を合わせない状態なので、労働運動も難しい。たとえ待遇に何らかの問題があったとしても、問題改善するのではなく別の職場を新しく見つけるという行動を選択するため、待遇改善がなされにくい状態となっている。

#### 4. 非正規雇用から生じる問題点

以上の考察から、非正規雇用について以下の五つの問題が考えられる。

まず第一に、単純労働という性質から生まれる問題がある。マニュアル化され誰にでも出来る作業が中心であり、日常業務からの技術獲得は非常に難しい。そのため、キャリアアップをして正社員になる機会も限られる。

第二に、社会保障に関する問題がある。長期の派遣を予定しながら2か月ごとに契約更新を繰り返して社会保障費支払いを行わない企業がある。就労当日からではなく、2ヵ月を超えてから保険に加入させる場合も多い。雇用保険加入には、1年以上の雇用期間の見込みを前提とするが派遣にはそのような見込みがないとして、派遣労働者の雇用保険加入を拒否する例がある。そして、2週間などの期間で契約更新を繰り返す事が少なくないため、社会保障の無い労働者が生まれる。また、天引きではなく自主的に保険料を納入する形式を採用しているために、年金や健康保険料を納めない人が出やすいと言える。

第三に、最低賃金の低さから生まれる問題がある。最低賃金での生活は非常に困難である。東京都の最低賃金は時間額766円（平成20年）だが、正規の労働者と同じ時間で働いたと仮定すると、報酬は月額766円×（8時間×5日×4週間）＝12万2560円にすぎない。厚生労働省の賃金構造基本統計調査（平成19年）によれば、20代までは正規労働者と非正規労働者の給与に大きな差は無いが、正規労働者の給与は徐々に増加して年額318万2000円となる一方、非正規雇用者の給与は雇用当初からほとんど変化が無く、年額224万3000円であり、年齢を重ねても横ばいの状態が続く。生涯賃金は正社員男性で2億7000万円、フリーターは約6840万円となる（職種等により異なる）。非正規雇用の労働は単純労働や肉体作業が中心のため、本人の個性や能力が重視される事が少ないので、企業側か

らはいつでも代わりを補充できる状態にある。即ち、景気が回復し会社の利益が上がっても待遇改善には反映されるとは言えず、労働者の使い捨て状態が蔓延している。低賃金のため必然長時間労働となり、給料も生活のために消費するだけとなってしまう、自らの社会保障費を負担出来ずにいる。賃金もダンピングや更新拒否などで低下しているし、昇給も殆どないので、次世代にその格差が伝わりやすい。

第四に、雇用形態から生まれる問題がある。非正規雇用には前記の通り様々な種類があるが、アルバイト・パート（フリーター）は使用者が雇用者と同じなので責任の所在が明確である一方で、派遣社員については、責任の所在が曖昧である。派遣元や派遣先が使用者責任についての知識を十分持たない事が多く、「派遣先は雇用の責任が無い」と逃げられる構造がある。萬井他（2001）は、短期契約の登録型派遣という雇用形態自体がそもそも不安定雇用の性格を持っていると述べている。派遣社員は1年経過する事で正社員登用を考える努力義務が企業に課される「1年ルール」がある。（但しソフトウェア開発や通訳等、専門的な知識や技術、経験を必要とする特別26業務に分類される派遣業務に関してはこの限りではない。）一方で同じ業務ではない場合、同じ会社内であっても適用されなかったり、3か月の空白期間をおけば再び同じ労働者の派遣受け入れが容認されてしまう。この為、契約期間満了の後は別の人員を雇う事が多く、労働者の使いまわしの状態を生んでしまう。派遣労働者は仕事や職場の不満があっても雇用責任のない派遣先企業の上司には言えない。派遣労働者は同じ派遣元だとしても互いをよく知らず、連絡も難しい。こうした環境なので非正規労働者の組合は作りにくく、そうした活動を行う労働者は契約更新がなされない可能性が多分にある。契約期間満了になる前に突然解雇される事も多い。途中解雇に関しては違約金を支払うなどの義務はあるものの、雇用の不安定化に拍車をかける一つの要因になる。

第五に、法律に抜け穴が存在するという問題がある。法律があっても実質的には効力を持たず、その監督もなされない状態になっている部分がある。法律が実質的には効力がなくなるメカニズムを萬井他（2001）は以下のように記述している。

「規制緩和は、監督行政の後退という形でも、実質的に進展する。それは、間接的に、監督業務遂行に必要な行政職員の人数などを保障しないことなどによっても生じる。ある元労働省職員は、法そのものの改正による正面切った規制緩和が労働組合の抵抗などで困難な場合には、法を執行する行政の次元で実質的に規制緩和がすすめられることについて、つぎのように指摘している。「最低労働基準のスポイルは、多くの場合行政の不作为という形態をとることにより実現された。それは、労働基準法違反の水準を法定基準以下にする『是正基準』の労働省通達であったり、監督官を含む職員定員の不足など行政体制の不備等により、監督率を低下させる方法がとられた。監督率は、現在では4%台と言う状況にあり、現在の行政体制のもとでは、すべての事業

所を監督するには約二十年かかることになる。こうなると労働条件の規制法である労働基準法の実効的適用を、主要な『監督』という面からみれば95%が『未適用』状態にあることになる。」(萬井 et al, 2001, 88-89 頁)

このように法が存在していたとしても、それが実際に機能出来ない状態を作り出す事によって抜け道が発生してしまう。

## 5. 非正規労働者に対する諸外国の対応例

雇用行政には経済活動として規制緩和を行える部分と、労働者の基本的人権を損なわない為に規制緩和をしてはいけない部分があるはずである。萬井他(2001)を参考に、我が国とEUの違いを考えてみたい。

「ヨーロッパやILO181号条約の場合には、パート・派遣などの非正規労働者の雇用に關して、正規労働者との均等待遇の義務付け、その他種々の特別な保護が加えられているが、わが国では、雇用の弾力化(契約期間の緩和、有料職業紹介事業・労働者派遣業務の原則自由化)ばかりが前面に出て、そうした保護のために派遣法やパート労働法を改正する試みは十分に現われてはこない。」(萬井 et al, 2001, 26 頁)

EU内の派遣労働者は300万人とされる。雇用は正社員が基本であり、派遣労働はやむを得ない場合に使用するという常識がある。派遣社員が社会保障の適用を受けられるのは我が国と同じだが、こうした基本的意識が存在する為、EUでは契約開始の1日目から休暇や福利厚生等で正規労働者と同じ権利を持ち、研修機会も向上する。解雇するにも労働事件を専門に扱う労働裁判所が各国にあり、人件費削減という理由での解雇は不当として認められない。次の仕事に就くための職業訓練も充実している。非正規雇用がその時限りの助力としてではなく、正規雇用のステップアップの手段と考えられている点が日本と異なる。

## 6. 登録型派遣社員へのインタビュー

登録型派遣社員として約10年勤務している35歳男性と話をする機会を得た。率直に次のような意見を述べてくれたので、以下に記載する。

「学校卒業後の数年間は正社員でしたが、すぐにお給料がもらえるという点が魅力的だったので派遣を選びました。健康保険は納めていますが年金制度が信頼出来ないのので年金は払ってないです。年をとってもずっと働くつもりです。社会保障費を自分で払うシステムだと平日に銀行や役所に行かなくちゃいけないから手間もかかるし、目先の事でいっぱいになる人もいますから、納めなくなる人も少なくないと思いま



す。本当は天引きされる方が良いでしょうね。派遣にはボーナスや福利厚生が無いので、昇給が無い以上そうした部分を派遣元でも派遣先でも考慮してもらいたい。派遣を選んでる身ですが、一方で派遣という雇用形態は問題だとも思います。お互いに使い捨て感がありますから、会社も労働者もこうした心理のままだと日本は土台からどんどん悪くなっていくと思いますよ。」

## 7. 非正規雇用という労働形態から生じる問題に対する解決策

これまで考察してきた問題点を踏まえ、解決策として次の五点を考えたい。

まず第一に、国や自治体はスキルアップの援助をする必要がある。アメリカではインターンや派遣労働者として、複数の会社で技能を習得しながら希望した仕事を探し、後に定職につく若者が多い。一方で日本では、近年、通年採用も増えてはいるが、依然として就職のチャンスは卒業時というただの一度だけであり、その時点で失敗すればその後の就職は非常に難しく、非正規雇用になる可能性が極めて高い。丸山（2004）の提案では、決まった職に就けない若者への支援として、所得補償的なものではなく、スキルを身に付けるための職業訓練へのインセンティブ付与を行うべきであるとしている（丸山、2004、165頁）。

第二に、社会保障を充実させることが考えられる。今後も正規雇用・非正規雇用という二極化は進み、様々な格差がそこから生まれてくるだろう。そうした生活の格差によって次世代が不利にならないように、児童手当をはじめとする社会保障を充実させる事が必要・急務である。また、我が国では、雇用保険の後に来るセーフティーネットが生活保護である。しかし生活困窮者のほとんどは一時的な生活費を必要とするだけで、生活保護まで至らないが当面の生活に苦慮しているケースである。低利での生活費用の貸し付けなど、雇用保険と生活保護をつなぐ社会保障が望まれる。

第三に、最低賃金の引き上げをすべきである。生活保護の金額よりも最低賃金で正規に働いた時の方が少ないというのは、極めて不可解な状態と言えるだろう。生活保護とはその地域ではその金額をもってはじめて最低限度の生活を送る事が出来るという証明に他ならない。加えて、生活保護受給者はある程度の制限はあるとはいえ、受給金額以外に通院費用のような社会保障的費用も支給されている。このことは、生活保護受給金額に社会保障費用が支給されてはじめて最低限度の生活が可能になることを示す。短期の非正規雇用者は自分で社会保障費を払わなくてはならない。そこで、短期非正規雇用者が最低限受け取るべき時給を試算してみると次のようになる。生活保護費用は住所や年齢、家族構成などで様々であるが、ここでは東京都標準3人世帯（33歳男、29歳女、4歳子）と設定されたものを参考にして保護費用を16万7170円とし、これを健康で文化的な最低限度の生活を送る為に必要な生活費としよう。この金額に国民年金月額1万4410円（平成20年）、国

民健康保険（平等割額・一世帯当たりとして計算）2万4240円として加算し、時給に直すと（16万7170円＋1万4410円＋2万4240円）÷（8時間×5日×4週間）＝1286円となる。生活保護受給者は所得税や地方税を免除されているので、税引き後の手取り金額がこの時給とならなくてはいけない<sup>3)</sup>。それに対して、首都圏の非正規雇用者の時給はアルバイト・パートで946円、派遣社員で1247円（平成20年）である。

第四に、派遣会社による派遣労働者への雇用保険や賞与の負担を提案したい。萬井（2001）によれば「派遣とつぎの派遣の空白期間について、単なる登録だけの関係とせず、少なくとも一か月は派遣元との雇用関係の継続を強制し、その間に就労が無ければ賃金全額の休業補償を義務付けるべきである。」ということである（萬井 et al, 2001, 233頁）。

派遣会社は確かに職業紹介の意味合いが強いが、登録した派遣社員が働いた分、派遣元にも従量的に利益が上がる。非正規雇用という不安定な立場を考慮し、派遣会社にも登録した派遣社員が働いた分や登録継続期間に応じて賞与などの取り決めがあっても良いのではないか。また、派遣会社への登録はインターネットで行うだけであり、社員登録に際して面接も何も行われない。派遣会社は社員としての労働を顧客に提供する立場として、改善されるべき点は多いのではないだろうか。

第五に、派遣社員が労働組合を作る事が必要だろう。違法な処遇に対しては当然だが、法律があっても実質的に機能していない状態を回避するため、労働者が声を上げて行くことが待遇改善への一歩となる。正規雇用代替を許さないという原則を明確にし、整理解雇など人員調整後の派遣の導入などは禁止されなくてはならない。真島（2002）は、労働者なら誰でも入れる「首都圏青年ユニオン」という労働組合も存在するので、そうした力を借りながら、自らの待遇について声を上げる機会を手に入れる事も出来るだろうと提案している。それによって派遣先への労働運動ももちろんだが、先に述べたように派遣元責任や負担を要求していくことなども考えられるべきである。

## 8. ワーキングプアを生み出す非正規雇用の今後についての結論

これまでの社会は長期の雇用を前提にしてきたが、雇用の不安定を前提にした非正規雇用者を容認する以上、彼らを支える制度もその実態に適合的な方向へ変更されることが不可欠である。いまや非正規雇用者は労働人口の3分の1に上り、非正規雇用が前提となっている産業も非常に多い。契約社員・派遣社員の受け皿となっている大企業のある経営者は、「不採算部門は閉鎖し、本業にもてる資源を集中する。財務体質を筋肉質にして、中核的な業務を行う人材以外は正社員として採用しない」としているが、このようにスリム志向を強める企業が増加している（丸山、2004、169頁）。正社員なら会社の利益が上がると給与や賞与も増額されるが、非正規雇用の給与には反映されにくい。こうした非正規雇用

が、結果として貧困状態に陥る人達を増やしている。外国からの廉価な労働職も多く入ってくる時代であるから、マニュアル化され誰にでも出来る仕事は今後も非正規雇用にますます依存するようになるだろう。それによって、仕事をしていれば誰でも少しずつ給料が上がっていくという時代ではなくなりつつある。より厳しい能力主義に変化している中で、これからの時代に対応していく為には、それぞれが自ら独自のスキルを磨くことが益々必要になってきている。私自身も正規雇用と非正規雇用の両方を経験し、それぞれの利点欠点を現実を感じる。健康状態・やりがい・自由に重きを置いたために非正規雇用を選択し、現在は塾講師・家庭教師として働いているが、やはり常に先行きの不安を抱えている。

世界的に不況の波が襲う中、連日の様に住む場所も貯金も無いという非正規雇用者の実態が報道されているが、非正規雇用を選択する際には、雇用の安定や働き方の自由度、生涯賃金の差などのメリット・デメリットを良く考慮する必要がある。そして、非正規雇用者として働く場合も意識を高め、貯蓄を行う・社会保障費を払うといった自己責任を重視する等も肝要と言える。

#### 注

- 1) 所得再分配後（年金・生活保護手続き後）のジニ係数。
- 2) 大山（2008）より  
生活保護費の予算は2兆5000万円であり、これを受給者数で割ると生活保護費（2兆5000万円）÷生活保護受給者数（142万人）≒180万円となる。この金額を将来の受給者になるであろうワーキングプアに配分するとワーキングプア500万人×180万円＝9兆円となる。
- 3) 実際はこの金額に加えて雇用保険料を納める必要がある。月収20万5820円に対する雇用保険料は20万5820円×0.006＝1235円となる。

#### 引用文献

- [ 1 ] 大山典宏「生活保護vsワーキングプア」PHP新書、2008年。
- [ 2 ] 真島伸一郎「働くフリーターお助けガイド」日本実業出版社、2002年。  
全ての労働者のための労働組合『首都圏青年ユニオン』  
（住所）170-0005 東京都豊島区南大塚2-33-10東京労働会館5階公共一般労組内  
（電話）（03）5395-5359  
（ホームページ）<http://www.seinen-u.org/>  
（メールアドレス）seinen@mx10.freecom.ne.jp
- [ 3 ] 丸山俊「フリーター亡国論」ダイヤモンド社、2004年。
- [ 4 ] 萬井隆令・脇田滋・佐賀一「規制緩和と労働者・労働法制」旬報社、2001年。
- [ 5 ] 脇田滋「派遣・契約社員 働き方のルール」旬報社、2002年。

#### 参考文献

- [ 1 ] 足立正樹「現代ドイツの社会保障」法律文化社、2008年。
- [ 2 ] アマルティア・セン「不平等の再検討 潜在能力と自由」岩波書店、1999年。
- [ 3 ] 安西愈「トラブルを起こさないパートタイマーの雇用と法律実務」日本経営協会総合研究所、2002年。
- [ 4 ] 岩田正美「現代の貧困」ちくま新書、2007年。

- [ 5] NHKスペシャル「ワーキングプア」取材班「ワーキングプア 解決への道」ポプラ社、2008年。
- [ 6] NHKスペシャル「ワーキングプア」取材班「ワーキングプア 日本を蝕む病」ポプラ社、2007年。
- [ 7] OECD編著「図表で見る世界の社会問題」明石書店、2006年。
- [ 8] 大橋範雄「派遣労働と人間の尊厳」法律文化社、2007年。
- [ 9] 兼清弘之「福祉の社会保障」大明堂、2000年。
- [10] 佐藤博樹「不安定雇用という虚像」勁草書房、2007年。
- [11] 女性労働問題研究会「派遣労働とジェンダー」青木書店、2001年。
- [12] 女性労働問題研究会「貧困と疲弊」青木書店、2006年。
- [13] 高梨昌「日本の雇用問題 21世紀の雇用」社会経済生産性本部、2001年。
- [14] 竹本善次「社会保障入門」講談社現代新書、2001年。
- [15] 橋本俊詔「日本の経済格差」岩波新書、1998年。
- [16] 太郎丸博「フリーターとニートの社会学」世界思想社、2006年。
- [17] 堤未果「ルポ 貧困大国アメリカ」岩波新書、2008年。
- [18] 中野雅至「格差社会の結末」ソフトバンク新書、2006年。
- [19] 広井良典・山崎泰彦「社会保障論」ミネルヴァ書房、2000年。
- [20] ボリー・トインビー「ハードワーク」東洋経済新報社、2005年。
- [21] 三浦展「仕事をしなければ、自分はみつからない。」晶文社、2005年。

#### 参考ホームページ

- [ 1] アルバイト・パート全国エリア別募集時平均時給調査（経済レポート専門ニュース）、<http://www3.keizaireport.com/report.php/RID/69088/>（2009年2月28日アクセス）
- [ 2] NHKスペシャル ワーキングプア 解決への道Ⅲ、[http://www1.odn.ne.jp/kamiya-ta/working\\_poor5.html](http://www1.odn.ne.jp/kamiya-ta/working_poor5.html)（2009年2月12日アクセス）
- [ 3] All About マネー、<http://allabout.co.jp/finance/401k/closeup/CU20041013A/index2.htm>（2009年2月28日アクセス）
- [ 4] 川越商工会議所ホームページ、<http://www.kawagoe.or.jp/tools/koyo.htm>（2009年2月12日アクセス）
- [ 5] 厚生労働省ホームページ、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/seikatushogo.html>（2009年2月12日アクセス）
- [ 6] 社会実情データ図録、<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/4665.html>（2009年2月12日アクセス）
- [ 7] 人事院ホームページ、[http://www.jinji.go.jp/kyuuyo/f\\_kyuuyo.htm](http://www.jinji.go.jp/kyuuyo/f_kyuuyo.htm)（2009年2月12日アクセス）
- [ 8] 賃金構造基本統計調査（厚生労働省統計）、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z07/kekka1-5.html>（2009年2月12日アクセス）
- [ 9] 東京労働局ホームページ、<http://www.roudoukyoku.go.jp/wnew/t-toukyo.htm>（2009年2月12日アクセス）
- [10] パートタイム労働者総合実態調査（厚生労働省）、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-18.html>（2009年2月12日アクセス）
- [11] 派遣社員の募集時時給・求人動向レポート（人と仕事研究所）、<http://apj.aidem.co.jp/pay/dispatch.html>（2009年2月28日アクセス）
- [12] 平成19年 就業構造基本調査（総務省）、<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/pdf/youyaku.pdf>（2009年1月12日アクセス）
- [13] 平成18年国税庁 民間給与実態統計調査、<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan2006/menu/pdf/1.pdf>（2009年2月12日アクセス）
- [14] 平成20年パートタイマー白書、[http://apj.aidem.co.jp/question/part\\_timer/20part.html](http://apj.aidem.co.jp/question/part_timer/20part.html)（2009年2月12日アクセス）
- [15] 法務省 犯罪白書、<http://hakusyo1.moj.go.jp/>（2009年2月9日アクセス）