

「根本からの見直し」

法学部 1 年水野志保

目次

1. 社会認識
2. 理想社会像・問題意識
3. 失業者現状分析
4. ワーキングプア現状分析
5. 原因分析
6. 政策
7. 結

1. 社会認識

現代日本は経済的に成熟した社会である。

第二次世界大戦後、朝鮮戦争による特需で日本経済は戦後復興を進めた。1955 年以降の設備投資ブームや 1960 年に池田勇人内閣により提唱された国民所得倍増計画は日本の経済成長を急速に推し進めた。いわゆる高度経済成長である。この時期には労働力への需要が大きく、企業は終身雇用・年功序列賃金により労働者を囲い込んだ。

しかしながら、このような経済成長は 1970 年代には円の切り上げや変動相場制への移行で減速し、第一次石油危機が決定的打撃となって終了した。こうして、高度経済成長期に生活に必要な財やサービスが広く普及した結果、差し迫った需要は少なくなった。需要が生まれるものは生活に必要不可欠のものではなく、いわば余剰である。そのような余剰は個人によって多様なものが選択される。その結果、活気に満ちた市場が存在せず、日本経済は安定成長となった。

1990 年代にバブルが崩壊すると、景気後退の影響から企業は新規採用を減らした。同時期には新興国が安価な労働力を売りとして先進国の工場を誘致したことや、新興国からの安価な工業製品の流入が雇用パイの減少に拍車をかけた。以降日本は低成長を続けることになる。

さて、このような状況の中での日本における労働の状況に目を向ける。高度経済成長期末期である 1970 年に約 1%であった完全失業率は 1987 年まで右肩上がりですべて約 3%にまで上昇。バブル経済を迎えて一時的に完全失業率は低下するも、1991 年以降急速に完全失業率は上昇し、2003 年に約 5.5%でピークを迎える。しかし以降は 2008 年にリーマンショックを発端とする世界同時不況に至るまで完全失業率は低下した。2008 年における完全失業

率は約4%であった。しかしながらこの間雇用情勢が改善したとは言えないのである。当初専門知識を持つ者に対象が限定されていた労働者派遣法が2003年の法改正により物の製造業務にまで拡大された。つまり、単純労働における労働者の派遣を解禁することとなったのである。グローバル化のあおりを受けコストカットを強いられた企業側の思惑によるものである。こうして2003年以降の非正規労働者数の推移と非正規労働者の全労働者における割合はともに増加の一途をたどっている。以上のことから完全失業率の低下は派遣労働者等の非正規労働者の増加が原因であると考えることができる。また、非正規労働者の8割がワーキングプアであるということからも日本の労働状況が改善したとは言えないのである。

2.理想社会像・問題意識

私の理想社会像は「人々が幸せに暮らせる社会」である。「幸せ」とは、人それぞれが自身の好きなように生きることである。しかしながらもちろん、自身の幸せの追求のために他者の幸せの追求を阻害することは許されない。「暮らす」とは他者との関係の中で生きていくことである。また、幸せは人それぞれであり他者に規定されるものではないため、幸せの追求は主体的に行われなければならない。加えて、幸せの追求の基盤を担保するために、生存権は保障するものとする。生存権は最低限の衣食住のみならず、文化的な生活をも保障することで、他者との接触の基盤を担保するものである。

よって、私は失業者とワーキングプアに問題意識を抱く。まず、失業者は就職を希望していながらも職に就くことができず、結果あらゆる活動の源となる富の獲得手段を剥奪されている。次にワーキングプアは働いても働いても、生活に必要なだけの富すら獲得できないことから幸せの追求が阻害されているのである。以上より、両者は私の理想社会像に大きく反している。

3. 失業者現状分析

●失業者とは

現在、総務省統計局が行う「労働力調査」における完全失業者¹とは(1)「仕事についていない」、(2)「仕事があればすぐつくことができる」、(3)「仕事を探す活動をしていた」の3条件²をすべて満たすものとしている。仕事を探す活動とは、公共職業安定所(ハローワー

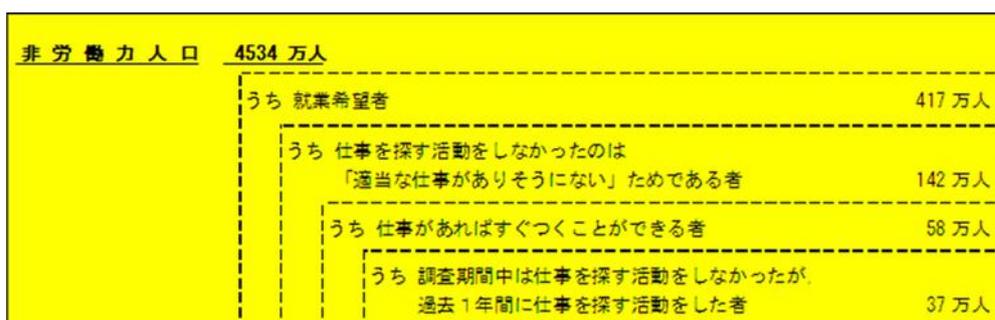
¹「完全失業者」とは、昭和25年、従来の「失業者」の定義に「仕事を探す活動をしていた」という条件を加えたため、両者を区別するためにつけられた名称である。

² この3条件は、他の主要先進国と同様、客観的に就業・失業の実態を把握するための定義としてILOの定めた国際基準に準拠している。ILOが定める失業者の定義とは、調査期間中(1)「仕事についていない」、すなわち、有給就業者でも自営就業者でもなく、(2)「仕事があればすぐつくことができる」、すなわち、有給就業又は自営就業が可能で、(3)「仕

ク)に登録して仕事を探すほか、求人広告・求人情報誌や学校・知人などへの紹介依頼などが、広く仕事を探す活動に含まれる。

ところで、図 1 に示されているように、非労働力人口のうち約 10%、417 万人にも及ぶ人が就業を希望しているにもかかわらず完全失業者に含まれていない。果たして、これらの人々は完全失業者に含まれなくてよいのだろうか。非労働力人口のうちの就業希望者を男女、年齢階層別にみた内訳をみると、女性が全体の 3/4 を占め、特に 34-54 歳の女性が 34.5% と最も大きな割合を占める。また、図 1 に示されているように、就職を希望しながらも、過去 1 年間に仕事を探す活動をした者は就職希望者全体の 10 パーセントにも満たない 37 万人である。これらのことから、非労働力人口のうちの就業希望者の多くは主たる家計の担い手ではなく、家計の補助的役割を果たすものであろうと考えられる。

以上より、「労働力調査」で用いられている「完全失業者」の基準は、私が問題意識とする失業者と一致すると判断し、以下失業者の定義は「労働力調査」で用いられているものを採用する。



(労働力調査 詳細集計平成24年平均より)

図 1 (出典:総務省統計局ホームページ <http://www.stat.go.jp/data/roudou/ga-1.htm> 閲覧日 9/3)

●失業者の実態

2013 年 5 月現在、失業者は 279 万人存在する。年齢階層別にみると完全失業者数は 25-34 歳の層が 69 万人と最も多く、次いで 35-44 歳の層が 63 万人である。また、年齢階層別における完全失業率が最も多いのは 15-24 歳の層で 7.1%、次いで 25-34 歳の層が 5.5% を占める。このことから、若年層の就職が難しいことがわかる。

失業期間についてしてみると、2013 年 1-3 月期において、1 年以上の失業者が 109 万人と、全失業者の 40.8% を占め、失業状態が長期にわたり続く傾向を示している。

事を探す活動をしていた」、すなわち、最近の特定期間中、有給就業又は自営就業のために特別な手だてをした、一定年齢以上のすべての者としている。

4. ワーキングプア現状分析

●ワーキングプアとは

ワーキングプアとは、日本には明確な基準は存在しないが、正社員並み、あるいは正社員としてフルタイムで働いてもギリギリの生活さえ維持が困難、もしくは生活保護の水準にも満たない収入しか得られない就労者の社会層、と一般的に解釈されている。

本レジュメでは、ワーキングプアの問題規模を把握するために、『本人が「主に仕事」をしていながらも、世帯の所得の合計が、相対的貧困線³に満たない人』と定義する。相対的貧困線は、世帯の可処分所得を、世帯員数の平方根で割った値である、等価可処分所得の、国民における中央値の半分と OECD によって定義されている。この相対的貧困の概念は、単に生物的に身体を維持するのみで社会生活を送ることは非常に厳しいものがあるとして、タウンゼント⁴が持ち出したものである。この概念では最低限の生活の定義に、家族と旅行をする、友人を家に招くといった社会活動や社会で必要とされる物品も含み、この活動や物品の項目リストが、その人が存在する社会によって異なるため、「相対的」と名づけられた。このように文化的な側面を考慮した基準こそが、本レジュメで問題意識とするワーキングプアの基準に適合すると考えられる。

●ワーキングプアの実態

厚生労働省の研究班によれば、2007 年時点において、現役世代（20－64 歳）では男性 321 万人、女性 234 万人、高齢者（65 歳以上）では男性 53 万人、女性 33 万人の計 641 万人がワーキングプアである。また、現役世代のワーキングプア率は男性 9.85%、女性 13.39%、高齢者では、男性 15.84%、女性 23.94%である。

以上より、ワーキングプアの人数は現役世代の男性において多いながらも、ワーキングプアに陥る可能性は、高齢者や女性の労働者において高いとわかる。

また、ワーキングプアの約 8 割が非正規労働者である。

5. 原因分析：雇用形態の差

非正規労働とワーキングプア、失業は相互に関連している。相互関連の理由は、正規労働と非正規労働という雇用形態の差が存在することである。では如何に関連しているのかを詳しく見ていく。

まず、正規労働者と非正規労働者の間の差を共有したい。

正規労働者は、新卒一括採用という形で採用され、採用された企業において実際に職務

³国民生活基礎調査より、平成 22 年時点において日本における相対的貧困線は単身世帯で 125 万円、二人世帯で $125 \times \sqrt{2} \div 177$ 万円、三人世帯で $125 \times \sqrt{3} \div 217$ 万円である。

⁴ ピーター・タウンゼント。イギリスの社会学者。

に就き作業しながら技能を習得する OJT (on the job training) という訓練を受ける。人事異動により様々な職務を経験し身に着けながら、定期的に昇進・昇給を受け、定年まで同一企業に勤務することが一般的である。定年まで雇用が保障される⁵。

一方非正規労働者は企業における人員の不足の際に随時採用されるが、採用時に募集している職務をこなせる技術を持つ者を採用するため、企業内において訓練を受けることはない。人事異動がない代わりに定期的に昇進・昇給することもなく、その職務が不要となれば解雇される⁶。

また、現在賃金制度として正規労働者には月給制、非正規労働者には時給制が用いられている。時給制とは、産業・職種ごとの労働市場の状況により 1 時間当たりの賃金が決定され、労働者の労働時間とその時給により賃金が決まる制度である。一方月給制とは、学卒初任給に定期昇給が足された形で月あたりの賃金が決定される制度である。

加えて正規労働者は労働組合への参加が可能であるが、非正規労働者は労働組合への参加が制限されている。

以上の違いをまとめると、表 1 のようになる。

	正規労働者	非正規労働者
採用の時期	新卒一括採用が主	人員不足時に随時
能力の身に着け方	企業内訓練	企業外で身に着ける
人事異動	あり	なし
定期昇進・定期昇給	あり	なし
勤務企業	定年まで同一企業に勤めることが主	定年までには数社に勤めることが主
サービス残業	あり	なし
労働組合	参加できる	参加できないことがほとんど
賃金制度	月給制	時給制
解雇のしやすさ	しにくい	しやすい

表 1 正規労働者と非正規労働者の違い (発表者作成)

このように正規労働者と非正規労働者の間には様々な差が存在する。これらの差の根源には、正規労働はまず人を採用し、その人それぞれに職務が割り当てられる、一方、非正

⁵ 解雇規制の 4 要件、すなわち(1)人員整理の必要性(2)解雇回避努力義務の履行(3)被解雇者選定の合理性(4)解雇手続きの妥当性、の 4 要件すべてを満たさなければ整理解雇は認められないという判例法が適応される。

⁶ 解雇規制の 4 要件が適応されることはなく、むしろ「被解雇者選定の合理性」という要件において、正規労働者より先に非正規労働者を解雇することが求められている。

規労働はまず職務があり、その職務をこなせる人を採用する、という差がある。この根源的な違いから、正規労働者の雇用形態を「メンバーシップ型」、非正規労働者の雇用形態を「ジョブ型」と呼ぶことが一般化している⁷。

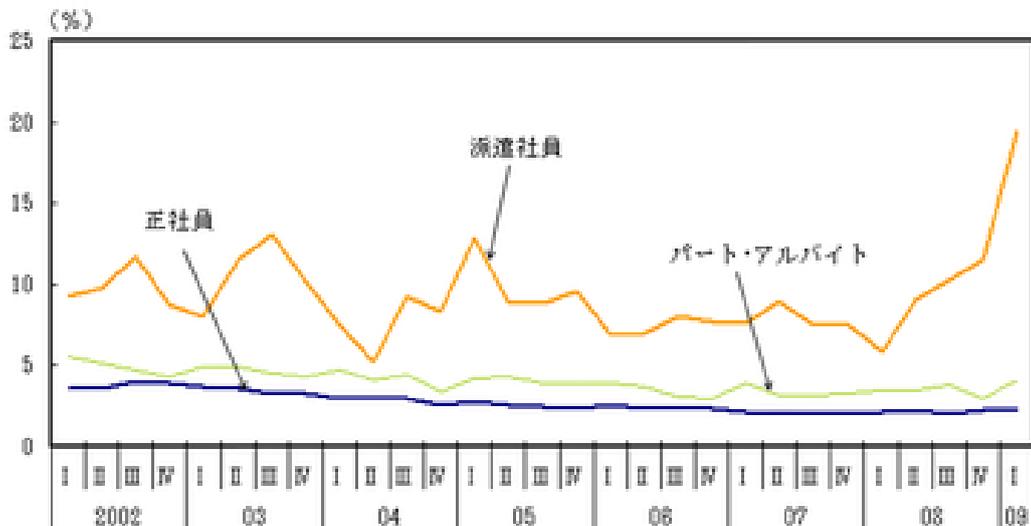
このような雇用形態の差によって非正規労働者とワーキングプア、失業者は連関するのである。つまり、正規労働者は新卒一括採用での採用が主であるため、新卒一括採用に溢れたり、中高齢者が正規労働者の状態から解雇されてしまうと、正規労働者として就職することが困難になってしまう（表 2 参照）。非正規労働者は低賃金でありワーキングプアとなる可能性が高く、また解雇されやすいため失業するリスクも高い（図 2 参照）。失業者は正規労働に就くことは難しく、非正規労働に就くしかない⁸。このように、非正規労働、ワーキングプア、失業者は連関してしまい、その状態からの脱却は困難なのである。

総数	19歳 以下	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65歳 以上
0.62	3.75	0.76	0.52	0.53	0.48	0.48	0.56	0.62	0.57	0.40	1.14

表 2 年齢階層別常用労働者の有効求人倍率（出典：統計局ホームページ <http://www.stat.go.jp/data/nihon/zuhyou/n1601200.xls> 閲覧日 9/3 表：発表者作成）

⁷ これらの名称は独立行政法人労働政策研究・研修機構客員研究員である濱口桂一郎氏により考案された。

⁸ 非正規の職員・従業員で今の雇用形態に就いた理由を、「正規の職員・従業員の仕事がないから」としたのは 342 万人にのぼる。（労働力調査（詳細集計）平成 25 年（2013 年）4～6 月期平均（速報）結果の概要より）



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。原数値。
 2. 地位別失業割合 = 前職の地位別失業者数 ÷ (前職の地位別失業者数 + 地位別雇用者数) により計算。

図 2 従業上の地位別失業率の推移⁹ (出典：内閣府年次経済財政報告 <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je09/09f31060.html> 閲覧日 9/3)

6. 政策：正規労働者と非正規労働者間の雇用形態の差をなくす。

原因分析で見た雇用形態の差という原因より、正規労働者と非正規労働者間の雇用形態の差をなくすことが必要である。では、差をなくした際に目標とすべきなのは、「全労働者が現在の正規労働者のような雇用形態」、「全労働者が現在の非正規労働者のような雇用形態」のいずれであろうか。

ここで、表 3 をみていただきたい。

年度	2008	2009	2010	2011	2012
支給決定事業所 (千件)	5	794	756	520	330
支給額 (億円)	67.8	6534.5	3245.0	2361.7	1134.3

表 3 雇用関係助成金の利用事業所数と支給額 (データ出典：厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/file.jsp?id=147206&name=0000013319.pdf> 閲覧日 9/3 表：発表者作成)

⁹ 非正規労働者にはパート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託が含まれるなかで、パート・アルバイト、派遣社員と、正規労働者の失業率の推移をそれぞれを示している。

雇用関係助成金とは、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合に支給される助成金である。近年だとリーマンショックのあおりを受けた 2009 年度に支給決定事業所数・支給額ともにピークをむかえ以降減少しているが、2011 年度から 2012 年度にかけての激減は 2012 年度における支給対象・支給額の変更によるところが大きい。ここで注目していただきたいのは、2009 年度の支給決定事業所数 794 千件とは日本の全事業所数の約 13%、2012 年度は同様にして約 6%を占めているということである。¹⁰このように、現在雇用を助成金を用いて守っている企業が多く存在し、さらに助成金支給事業所の規定の厳格化と支給額の減少によりそのような雇用の維持が危うくなっている様子がうかがえる。

以上から、現在の全労働者の約 4 割が非正規労働者の社会においても雇用の維持が困難な社会の中で「全労働者が現在の正規労働者のような雇用形態」は実現可能性が乏しいと考えられる。

よって以下では「全労働者が現在の非正規労働者のような雇用形態」において、労働によって生存権を保障しうる金額を取得できる制度体系の構築を目標とする。

「全労働者が現在の非正規労働者のような雇用体系」とは端的に言うと、職務が存在し、それに対して労働者が雇われる形態である。先ほども述べたとおり、このような雇用形態をジョブ型と呼ぶことが一般化しているので、本レジュメでもその呼び方を採用する。

まず正規労働者と非正規労働者の間の雇用形態の差を、全労働者をジョブ型の雇用形態にする形で埋めるためのメインの 2 つの政策を掲げる。

①時給制の一般化

②解雇規制の緩和

この 2 つの政策によって、正規労働者と非正規労働者の差異の中で根幹を占める、賃金制度と解雇のしやすさの違いについて、ジョブ型の雇用形態を目指す形に変更を行う。この他に現在正規労働者と非正規労働者の主な差異としては原因分析で述べたように、i 採用の時期、ii 能力の身に着け方、iii 人事異動、iv 定期昇進・定期昇給、v 勤務企業、vi サービス残業、vii 労働組合、という 7 つの差異が存在する。しかしこの 7 つの差異については、この 2 つの政策により方向性が決められているのである。つまり、ジョブ型の雇用形態を思考し、時給制の一般化と解雇規制の緩和を行うことによって、正規労働者と非正規労働者の差異が失われるのである。以下でその理由を述べる。

i 採用の時期については、労働者の配置転換は職務ありきでその職務をこなせる労働者を採用するジョブ型の雇用形態にはなじまない。よって現在日本で行われているような、

¹⁰ 日本の事業所数は統計局ホームページ <http://www.stat.go.jp/data/e-census/2012/pdf/youyaku.pdf>（閲覧日 9/3）より、2009 年には 619 万 9222 事業所、2012 年度には 580 万 4223 事業所存在していたことがわかる。

新卒一括採用とその新卒者のためのポストを開ける必要から生ずる 4 月の大規模な人事異動というものは起こりえず、必然的に欠員が出るたびにその人員不足分を補うようにして採用が行われることになる。ここから、iii 人事異動もなくなる。ii 能力の身に着け方については、ジョブ型の雇用形態においては必然的に能力を企業外で身に着けることになる。なぜならば、ジョブ型においては、まず職務ありきで、その職務をこなせる人でないと雇ってもらえないからである。iv 定期昇進・定期昇給についてはジョブ型の雇用形態には職務に対して給料が支払われるため、定期的自動的な昇給はあり得ない。v 勤務企業については解雇規制の緩和の結果失業リスクが増大する一方で、採用の機会も増えるため定年までに数社に勤務することになる。vi サービス残業については時給制のためサービス残業がなくなる。vii 労働組合については、正規労働者と非正規労働者の差異を以上のようにうめた結果誰でも参加可能になり、労働者全体の意見を反映するようになる。

以上のように、ジョブ型の雇用形態を目指して、賃金制度・解雇規制について変更をすることで、その他の正規・非正規間の差異についてはおのずと方向性が定まるのである。

また、このようなジョブ型への労働形態の変更においては、I 企業外訓練の需要の増加が予想される。よって、補完する政策として、

I 職業訓練の拡充

を掲げる。

以下では、以上に掲げた 3 つの政策について詳細を述べる。

6-①時給制の一般化

先ほども述べたように、現在、賃金制度として正規労働者には月給制、非正規労働者には時給制が用いられている。時給制を一般化することによって、賃金面での正規労働者と非正規労働者の区別がなくなる。つまり、今までは賃金制度の差異から賃金における差が出ていたが、賃金制度を統一することでこの差異をなくするのである。

6 - ②解雇規制の緩和

先に脚注を付けたとおり解雇規制の 4 要件という判例法が存在する。その 4 要件とは、(1) 人員整理の必要性(2)解雇回避努力義務の履行(3)被解雇者選定の合理性(4)解雇手続きの妥当性、の 4 つであり、この 4 要件すべてを満たさなければ整理解雇は認められないとされた。しかし、この解雇規制が適用されるのは正規労働者のみである。非正規労働者はむしろ、(3)被解雇者選定の合理性、において正規労働者よりも先に解雇させるべきことが定められている。

本レジュメにおける解雇規制の緩和では、解雇整理の 4 要件のうち、(1)-(3)を撤廃し(4)解雇手続きの妥当性のみを維持することとする。(3)被解雇者選定の合理性、の撤廃によって、正規労働者と非正規労働者間の解雇のしやすさについての差異を失わせる。また、ジョブ型の雇用形態においては(1)人員解雇の必要性、はその職務に就く労働者が必要か否

かの判断は企業の判断に任せるべきであるし、(2)解雇回避努力義務、はそもそも配置転換によって雇用を維持しようとする制度であり、職務ありきで人を雇おうとするジョブ型の雇用形態になじまない。よって、(1)-(3)は撤廃するのが妥当である。一方、(4)解雇手続きの妥当性は説明・協議、納得を得るための正当な手順を取ることを要求しており、この要件は対等な関係で労働契約を結ぶ使用者と労働者の契約の終了時には必要な手順であり、またジョブ型の雇用形態にも適応するものであることから、この要件は維持する。

6・i 職業訓練の拡充

しかしながら、それでも補完の政策が必要になる部分がある。それは、職業訓練の拡充である。先にも述べたように、ジョブ型の社会ではまず職ありきでその職をこなせる人でないと雇ってもらえないことから、企業内訓練をあてにすることができない。その結果として公共職業訓練の希望者の増加が見込まれるからである。

	離職者訓練	在職者訓練	学卒者訓練	合計
受講者数 (人)	149,112	90,333	20,012	259,457
就職率 (%)	70.7	—	93.1	—

表 3 平成 23 年度公共職業訓練実施状況 (データ出典：厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kousyoku/index.html> 閲覧日 9/3 表：発表者作成)

表 3 より、離職者訓練で 7 割、学卒者訓練で 9 割の就職率を誇り、職業訓練の実施は効果的であることがわかる。訓練対象の職種も多く建築や溶接からネットワークプログラミングまで幅広い。また、現在厚生労働省は今年度の予算案において、成長分野¹¹ などでの雇用創出、人材の育成の推進を掲げて 2,825 億円の予算をつけている。以上のことから、公共職業訓練は有用であり、成長産業へも積極的に取り組みを行っている結論づけられる。ただし、表 2 より現在 1 年間における受講人数は約 26 万人にすぎず、日本の失業者数が平成 25 年 6 月現在 260 万人いることから明らかにキャパシティーが不足するであろうことが予測できる。

平成 23 年度、職業訓練には 317 億円の予算がついていた。その予算で約 26 万人が職業訓練を受講していたことを考えると、現在の失業者全員が職業訓練を受講を希望しても受講ができるようにするには、

$$317 \text{ 億} \div 26 \text{ 万} \times 260 \text{ 万} = 3,170 \text{ 億}$$

より、約 3,170 億円の予算が必要になるであろうと概算できる。

¹¹ ここでの成長分野とは、医療、介護、保育、情報通信、環境・エネルギー分野を指している。

また、求人企業は資格以上に実地経験を重視して労働者を採用するという実情から、実地経験を積める職業訓練として、インターン型の職業訓練を制度化する。現在このような実地経験を積むことを目指した制度として、「日本版デュアルシステム¹²」と呼ばれる制度が存在している。しかしこの制度は35歳までの若者に対象が限られており、また、実地経験の期間が短く、実地経験を積むというよりは訓練を行った企業による試用雇用期間のような役割しか果たしていない。そこで、このような制度をインターン¹³型職業訓練として制度化する。具体的には、受講者は1-2年のあいだ企業で実地経験を積む。この間の賃金は訓練受講手当として国から支給される。そのため、企業側には受講者の労働力をコスト負担なしで使役できるというメリットが、受講者には生活を維持しながら実地経験を積むというメリットが発生する。

7. 結

以上の政策をもって、ジョブ型の雇用形態による統一によって正規労働者、非正規労働者間の雇用形態の差をなくすことで、失業者とワーキングプアを生み出す構造の修正をはかった。

このようなジョブ型の雇用形態は従来正社員に適用されたメンバーシップ型の雇用形態と比較して、人事異動が行われず、自身の職務を長年続け熟練できるといった点から、主体的に技能や経験を身に着け、職務に取り組めるというメリットがある。

また、ジョブ型の雇用形態とそれに伴う雇用の流動化は、勤務する企業に変更はあろうとも、企業に入社してから人事部に勝手に自身の職務を定められるのではなく、自身の選択した職務に就けるといった点から、私の理想社会像の幸せの定義である、「人それぞれが自身の好きなように生きる」ということに資するものである。

参考 URL

総務省統計局 労働力調査に関する Q&A

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/qa-1.htm>

労働政策研究・研修機構 データブック国際労働比較 2013

http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2013/05/p171_t5-4_t5-5.pdf

¹² 「デュアルシステム」とはドイツで行われている、学校教育の枠組みの中で学校における座学と企業現場における実習とを組み合わせた仕組みである。

¹³ 「インターン」とは、元来「住込み」を意味する言葉で、教育用語としては一定期間の実習的勤務をいう。現在、日本でも盛んに行われているが、その対象は主として大学生や短大生である。学生が主体的に就職あっせんサイトや大学の掲示板を通じて企業に申し込むものであり、国として制度化されているわけではない。

総務省統計局 労働力調査

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>

厚生労働省 平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23e.html>

総務省統計局 労働力調査（基本集計）平成 25 年（2013 年）5 月分（速報）

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/201305.pdf>

総務省統計局 労働力調査（詳細集計）平成 25 年（2013 年）1－3 月期平均（速報）

http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/2013_1.pdf

厚生労働省 HP

<http://www.mhlw.go.jp/>

総務省統計局 HP

<http://www.stat.go.jp/>

相対的貧困基準と日本の生活保護制度

<http://homepage2.nifty.com/juniwada/13ki/shirai.pdf#search=%E7%94%9F%E6%B4%B%E4%BF%9D%E8%AD%B7+%E9%87%91%E9%A1%8D+%E7%9B%B8%E5%AF%BE%E7%9A%84%E8%B2%A7%E5%9B%B0>

（すべて閲覧日 9/3）

参考文献

埋橋考文/連合総合生活開発研究所『参加と連帯のセーフティネット』ミネルヴァ書房（2010）

厚生労働省『労働経済白書』日経印刷株式会社（2011）

木暮太一『僕たちはいつまでこんな働き方を続けるのか？』星海社新書（2012）

今野晴貴『日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか？』星海社新書（2013）

濱口桂一郎『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波新書（2009）

濱口桂一郎『若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書ラクレ（2013）

山川隆一『労働法の基本』日経文庫(2013)