

論文

構造改革・規制緩和と社会保障

—労働市場の格差問題を中心に—

伊 藤 薫

Restructure, deregulation and social security

—Mainly on the issue of difference of the labor market—

Kaoru Ito

私は、労働者の健全な生活を守るために、「中型の政府」を目指すべきであると主張する。昨今の労働市場の状態は、あらためて、社会保障や福祉の重要性を教えている。バブル経済の崩壊後、低賃金の雇用に加え、雇用者の都合でいつでも解雇される非正規労働者が増加した。組織のコアに位置づけられる正規労働者と、比較的容易に解雇が可能な非正規労働者を併用することで、人件費を抑える傾向が定着した。人間の使い捨てが常態化し、不安定な生活を強いられる人々を、これまで以上に、創り出している。問題は、低所得層に陥った場合、どんなに働いても、最低生活を維持することができる所得を、自力では稼ぎ出せないケースが増えていること、格差が特定の世代を超えて拡大していることである。本論は、日本の労働市場をアメリカ、イギリス、スウェーデンのそれと比較することを通じて、市場と政府がどのようにかわり合えば、国民・市民が幸せに生きることができるのかを考察する。

キーワード 構造改革、ワーキング・プア、正規雇用・非正規雇用、開かれたコミュニティ、「第三の道」

はじめに

私は学部生であった当時、ボランティア活動を行っていた障害者施設に指定管理者制度が適用されたこともあり、福祉の市場化に強い関心を寄せてきた。指定管理者制度とは、「構造改革」を推進した小泉政権の下で国や各自治体が導入を促進させた、公の施設の管理・運営を株式会社やNPO団体に開放し、公費負担の節減を目的とする制度である。この「自治体の市場化・民営化」は、福祉、教育、保育、医療など住民の生活や地域経済に深く関係する分野にまで浸透しつつある。その一方で、従来「公共サービス」として、公平・中立に提供されていたものが、利潤を求め

て競争することになったことから、その帰結するところに危機感を抱く研究者も存在する。

例えば、弁護士や日本自治体労働組合総連合のメンバーから成る、自治体アウトソーシング研究会は、「官製市場に、強い競争力を有する株式会社・営利企業がビジネスチャンス را求めて参入する動きを強め、その運営のもとで提供されることになる<公共サービス>への住民のアクセスは、貧富の格差に応じたチャンネルを選択することを余儀なくされる。こうして住民が平等に享受すべき福祉、人権の内容・価値に、貧富の格差に応じた階層化が進行していくことになる」と指摘する(自治体アウトソーシング研究会2004:3)。

私は、このような構造改革や規制緩和、あるいは経済のグローバル化がもたらす労働者の働き方や若者の低賃金労働に、強い関心を抱いてきた。本稿における私の主張は、大きな政府か小さな政府かという二項対立の考え方ではなく、中道の選択（「中型の政府」）が最も望ましいというものである。スウェーデン、イギリス、アメリカにおける動きを観察することで見えてきたのは、ある程度の平等と格差の両方を承認している国には、安定性があり、国民にも活力があるということであった。

渡辺治によれば、構造改革とは「巨大企業の競争力を回復強化することをめざした改革」である。それが特に新自由主義構造改革と言われるのは、「企業の競争力回復のために企業の自由を復活させることがめざされるからであり、これが『新』であるのは、19世紀の古典的自由主義の弊害が噴出してその是正をめざして福祉国家が出現した後に、改めてその福祉国家の規制に反対して登場しているから」（渡辺2005: 135-136）であるという。就労形態や職務内容が賃金に反映されるのは市場経済においては当然のことである。しかし、ひたすら労働能力の違いだけを強調するだけで、最大限の努力をする労働者が報われない社会は、「希望」のない社会となり、社会的活力を失う結果になりかねない。社会にとってそれは不都合であり危険である。

いま日本の労働者は厳しい競争にさらされている。グローバル・スタンダードを背景に企業は、いま、そのしわ寄せを労働者に押し付けている。その結果、多くの労働者が生活困難に直面する事態は随所に目撃されている。

1. 格差・不平等とは

(1) はたらく低賃金層

本稿において明らかにしたいのは、これまでも

存在してきた格差や不平等が、小泉構造改革や「小さな政府」への転換を経て再び注目されていることの＜意味＞である。昨今の格差・不平等問題の特徴は、就労形態によって階層が固定化されてきていること、親の経済力次第で子どもの将来が決まってしまうということである。その結果、無力感が社会に充満するという事態を招いている。

「最後の安全網」と言われる生活保護制度から、稼働世帯が排除されているという現状については注目が必要である。稼働世帯を保護から排除することで、失業者及び低賃金労働者、不安定就業者との摩擦を避け、保護率を上昇させないようにする目的から、1964（昭和39）年から2年間、厚生省（当時）は「第二次適正化（稼働世帯の生活保護受給を大規模に引き締める政策）」を実施した。一般に、福祉国家諸国の場合、税を財源として最低生活保障を行うため、国民の合意が難しい事情がある。その結果、勤労者世帯が公的扶助基準以下のまま放置されることになる。江口英一は、『現代の「低所得層」―「貧困」研究の方法』（江口1979: 40-41）において、低所得階層が「公的扶助層＝生活保護基準よりも、低位な水準まで低下しうる法則性を持っている」と述べ、その根拠を、①低所得階層は殆ど未組織であり、相対的過剰人口の流入によって絶えず供給過剰となり、底なしに賃金が低下する可能性があること、②労働力を持つため、その扶助費受給は、納税者である多くの国民から歓迎されないこと、③労働能力を持たない障害者、病弱者、高齢者などと異なり、一般の納税者と同じ労働市場に属する競争相手と見做されるので、厳しい目に曝されること、④労働能力を持つ者が賃金より高い扶助を受けると、賃金を高める可能性を持ち、雇い主層の反発を招くこと、の4点に求めている。

この指摘は的を射ていると言えるだろう。稼働

能力があるのに低賃金であるということは、過去または現在において本人の努力が足りないためだという批判を受ける可能性が高いからである。しかし、そうした批判をする側には、競争に参加する機会そのものが全ての人に平等に与えられていないという根源的な問題への視点が欠けている場合が少なくない。現代のワーキング・プア問題には、このような社会的排除がもたらす問題が存在する。しかし、かつてブース（Booth, Charles James 1840-1916）やラウンツリー（Rowntree, Benjamin Seebohm 1871-1954）の貧困調査から明らかになったように、貧困の背景には、単なる「身から出た錆」ではなく自己責任だけでは説明しきれない不条理や一般性があることが多い。「一億総中流」が崩れ、働き方が多様化し、世界のスピードで少子高齢化が進むこの国は一体どこへ向かうのか。

(2) 人は何に対して「不平等・不公平」を感じているのか

1955年以来10年ごとに行われている「社会階層と社会移動全国調査」（SSM調査）の1995年調査には興味深い結果がある。「大いに不公平だと思う」と答えた者の割合が最も高かったのは、「学歴による不公平」（48.6%）であり、次いで「所得による不公平」（39.0%）、「資産による不公平」（36.6%）で、「家柄による不公平」は24.2%と比較的低い。学歴や所得に不公平を感じる割合が高いのは、学歴や所得が、本人の努力や能力に起因する一面、本人の努力や実力だけで獲得されるものではないという、もう一面があることに人びとが気づいているからであろう。海野道郎は、「教育は結果の不平等と機会の不平等の両方を合わせもつからこそ、人々は不公平を一層敏感に感じるのではなかろうか」（海野2000）と指摘する。公平に与えられたチャンスのなかであれば、結果

に違いが出て諦めることができるし、また再チャレンジしようという意欲も生まれるであろう。しかしチャンスそのものが公平に与えられていない状況で、結果に違いが出ることを憤るのは当然である。つまり、人々は結果の背後にある機会の不平等に不条理を感じ、不平等感を募らせていると考えられる。

それを考えた場合、今日における不平等観が、“一生懸命働いているのに豊かになれない”ワーキング・プアに向けられるのは当然のもののように思える。毎日汗水を流し重労働や長時間労働をしていても豊かになれず、下層に沈殿している人たちがいる一方で、インターネットを駆使して数時間のうち数百万の稼ぎをするデイ・トレーダーがいる。あるいは、同じ時間同じ業務に従事しているにもかかわらず、正規社員と非正規社員とで待遇が全く異なるという不平等も生じている。働いて生活資金を手に入れる方法が多様になり、働くことの意義が曖昧になり、自分を見失っている若者も多い。

2. ワーキング・プアの現状

(1) 日本

「平成14年就業構造基本調査」（総務省）によると、在学生を除く雇用者5318万人のなかで年間所得が100万円に満たない層は700万人（13.2%）、200万円未満では1571万人（29.5%）に達すると試算されている。そして、さしあたり200万円未満層を「ワーキング・プア」と定義するならば、その8割近くをパートタイマー、アルバイト、派遣労働者、契約社員などの非正規雇用が占めているという。

’97年から’02年までの5年間に正規雇用が約400万人減少し、これと対照的に非正規雇用は368万人増加した。特に女性では、非正規雇用が正規雇用を130万人も上回り、53%を占めるに至ってい

る。このような転換は企業のリストラ策のもとで大々的に進められた。後藤道夫ほか著『現代日本のワーキング・プア』（2005）を参考に、今日指摘されることの多いワーキング・プアについて考察してみたい。

1) 類型別の考察

同書によると、まず年間所得200万円未満層を代表しているのが女性パートタイマーである。総数716万人のうち677万人（94.6%）が200万円未満である。主婦である人のなかには課税対策のために自ら所得調整をしている人々が多くいるものと思われるが、仮に正社員と同じ時間働いてもパートタイマーのままでは200万円を上回るのは難しい。次に、年間所得200万円未満の低所得層のなかで注目されているのが、若年の非正規雇用である。総務省の前掲調査では15～34歳までの若年層の非正規雇用（493万人）のなかで200万円未満層（344万人）は約7割を占めていることがわかる。非正規雇用化の進行はとくに10代が目立つが、これは高卒者が従事する職業の変化を反映していると言われる。10年ほど前までは、男子は製造工程の正社員として、女子は事務職として就労するのが普通であった。しかし現在では、男子は製造工程で働く場合でも正社員としてではなく、業務請負業者を介して就労する形態が増え、女子では事務職に代わって、理美容師、調理人、接客・給仕職、ホームヘルパーなどのサービス職が増えている。こうした職では正社員は少なく非正規就労が圧倒的に多い。

さらに、ワーキング・プアは雇用労働者だけでなく、自営業主のなかにも見られる。自営業主（699万人）のうち、ほぼ半数（346万人）は年間所得が200万円に達していない。また、現在増加しつつある在宅ワーカーという働き方にも課題があるという。在宅ワークのなかには、主に大企業

が導入している育児期間中の正社員が行う実験的・一時的なケースから、恒常的に低料金の単価に悩みながら家内労働を行っているケースまで多様な形態が含まれるからである（後藤2005:47-49）。

働き方が多様化し、労働問題の解決が難しくなっていることが感じられる。そこで、次に、非正規雇用と正規雇用という働き方（就労形態）別の考察をしてみたい。

2) 就労形態別の考察・・・

非正規雇用の場合、正規雇用の場合

非正規雇用の場合

非正規雇用のなかには、パートタイマーやアルバイト¹⁾、契約社員²⁾、業務請負労働者など様々な形態がある。そのなかでも今日のワーキング・プアの働き方を象徴するのが、登録型の派遣労働³⁾や業務請負にみられる「間接雇用」であるという。ここでとりあげる「間接雇用」とは「労働者を指揮命令して就業させる使用者」と「労働者」の間に第三者が介在する雇用形態のことで、これを利用する事業主は、事業に必要な労働者を直接雇用することなく、他の業者から供給された労働者を指揮命令できる仕組みである。1990年代後半以降、請負業者の数は急増しており、全国で1万社、そこを通じて働く人は100万人超とも言われている。事業主は業務量の増減に応じて容易に雇用調整でき、経費も割安に抑えられるため、定型的でそれほど技能を必要としない業務については請負労働者を活用することが当たり前となり、今では製造業の求人の多くが業務請負業者からのものである（後藤2005:50-52）。

正規雇用の場合

非正規雇用の効率的な活用が一般的になってきたことに併せ、1990年代以降、仕事を裁量的・非定型的部分と定型的部分とに分け、労働者の棲み分けが行われるようになった。特に、1999（平成

11) 年12月1日、改正労働者派遣事業法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）が施行されたことに大きな影響を受けたとされる。'86年から続いていた同法では、当初の10年間はソフトウェア開発や秘書、通訳・翻訳・速記、旅行の添乗など、専門性が高いとされる16職種だけに労働者派遣を認めていた。これに'96年の法改正でテレマーケティングやセールスエンジニアの営業など10職種が加えられたが、それでも制限されていた対象職種についても原則自由化したのが今回の改正法だったからである。また、この際労働者保護を目的として、新たに自由化された業務については、同一業務への派遣を1年間までとし、これを超える場合は本人が希望すれば、派遣先企業に直接雇用する努力義務が課されることになった。この他にも、衆参両院で修正や付帯決議が行われ、常用雇用者の代替や派遣契約の中途解約防止など、労働者が一方的に不利を被らないよう一定の策も講じられているのである。

しかし実際にはこれらの改正が、従来正社員の職務に含まれていた定型的部分を切り離して派遣社員に回すことで、正社員には直接利益に直結する仕事や、成果主義、裁量労働制と結びついた仕事が求められるようになり、彼らを過密かつ長時間労働に追い込んでいるという。

実際、30代の男子正社員を中心に長時間労働が近年増加し、総務省「労働力調査」によれば、1週間に60時間以上働く（＝過労死ラインとされる年間3000時間を超える）雇用者数は、1998年の549万人（従業者総数の10.4%）、2000年の631万人（同12.0%）、2004年の642万人（同12.2%）へと増加している（後藤2005:56-57）。

このようにみえてくると、働くことと人間らしい生活を送ることという車の両輪のバランスが、どのような就労形態にしても崩れてしまっている現

実を実感せざるを得ない。

(2) イギリス、アメリカ

格差社会、階級社会の代表格として取り上げられるイギリスとアメリカの二国についても、格差の固定化が危機としてとらえられ始めている。貧しい移民がかつて実現してきた一攫千金の期待やアメリカン・ドリームの実現も、もはや本当の夢でしかなくなっているといった見方も出てきている。なぜこのような社会になったのか、両国それぞれのこれまでの経緯と今後の展望について考察する。

1) イギリスの場合

『ハードワーク～低賃金で働くということ～』（Polly Toynbee, 2003／椋田直子訳2005:258）から見えてきたのは、「鉄の女」サッチャー（Margaret Hilda Thatcher, 1925 - ）が1980年代初頭を中心に推進した公共サービスの民営化に伴うひずみや矛盾の数々であった。特に著者が衝撃を受けたのは、民間に委託される公共サービスの多くが、老人介護や清掃、公立学校の給食調理員など、「女の仕事」として軽く扱われ、賃金も安い作業が中心となっていることであったという。そして、エージェンシーを通じてこの種の仕事に就いている人々の実に70%を、女性が占めていることがわかった。こうした就労形態の特徴として、日本と同様単純作業が中心であるために、労働者がスキルアップをはかり高収入や威信を獲得していくステップや将来像が全く描けないという問題点が挙げられている。

イギリスは資本主義国家として、戦後いち早く「大きな政府」を作り上げたばかりでなく、1980年代には他国に先駆けて「小さな政府」へ転換したという独特な経緯を持つ。世界で最初に産業革命を成し遂げたイギリスでも、1837年から1901

年に至る「ヴィクトリア時代」の前半には、失業問題は国家が取り組むべきものとは考えられていなかった。この時代にはサミュエル・スマイルズ (Samuel Smiles, 1812～1904) の「天は自ら助くる者を助く」で始まる『自助論』がイギリス人のバイブルになるなど、勤勉が成功への近道であり、貧困は怠惰と不道德の結果であると考えられていたのである。しかし、ヴィクトリア時代後期になると、循環的に不況が発生する度に、失業者が増大することが分かってきたため、失業は国家が取り組むべき課題と考えられるようになった。その結果、1900年代初頭には、当時の大蔵大臣であったウィンストン・チャーチル (Sir Winston Leonard Spencer-Churchill, 1874～1965) の尽力により、世界初の国営の失業保険制度が成立した。

第1次世界大戦が終わる頃には、イギリスはデフレを伴う長期不況に悩まされるようになっており、労働運動が活発化するなかで、1906年に労働党が誕生し、国家が最低限の所得を保障するというナショナル・ミニマムの思想が広まった。そして第2次世界大戦中の1942年12月には、ベヴァリッジ委員会が『社会保険および関連サービス』を発表するに至る。1945年7月の総選挙に破れたチャーチルの後継となった労働党のクレメント・アトリー内閣 (Clement Richard Attlee, 1883-1967: 首相在任は1945～1951) がベヴァリッジ報告に基づいた改革を進めていくこととなった。

しかし'60年代に入ると、均一拠出・均一給付を原則とする国民保険制度には、年金給付水準が低すぎるという問題点があることが指摘されるようになり、'78年には所得比例年金が導入されるに至った。そしてその翌年、サッチャー政権 (1979～1990) の下で、基礎年金と所得比例年金の二階建て年金制度は直ちに見直し作業の対象とされた。

サッチャーの思想には、ハイエク⁴⁾ やフリード

マン⁵⁾ の自由主義の思想が加わり、勤勉・自助努力・節約といったヴィクトリア時代の徳を信念とするようになったと考えられている。サッチャーは自由主義思想に基づき、マクロ経済政策では“インフレを抑制”することを重視した安定化政策をとっている。興味深いのは、ミクロ経済政策の内容が小泉構造改革と全く同じであることだ。政府が民間の市場取引に対して、課税、規制、補助金、関税、私企業の国有化といった介入をする政策を制限し、規制緩和や規制の撤廃、補助金の打ち切り、関税の撤廃、国有企業の民営化などを行ったのである。私が注目するのは、「行政ビッグバン」と呼ばれる、行政に民間の経営手法と競争原理を導入することにより、行政の効率化を図った改革である。この改革は、中央省庁が担当していた行政サービス提供業務を、人事・予算・権限について独立した一般企業であるエージェンシー機関に移管するという「エージェンシー制度」と、地方政府が担う行政サービスの提供を強制的に民間との競争入札にかけることによって、行政サービスの効率化を目指す制度である「強制的官民競争入札制度 (Compulsory Competitive Tendering, 以下CCT)」という2つの方法によって実現された。

現在、日本においても行政サービスの民間開放の一つの手段として、市場化テスト⁶⁾ の導入が目指され、国・地方自治体レベルで様々な試みが行われている。この市場化テスト導入に大きな影響を与えているのが、イギリスの動向である。特に注目を集めてきたのは、自治体におけるCCTであると考えられている。CCTは、ブレア政権 (1997～2007) によって「官民ともに価格競争に陥り、サービスの質が確保されなかった」という理由で廃止されたが、行政サービスのアウトソーシング自体は継続して行われている。ブレア政権の下では、官民競争の強制的側面を排除したので

あって、担当大臣が民間のほうが低コストで、より質の高いサービスを提供できると判断した場合は、民間にサービスの提供を委ねるという裁量の幅を持たせたのである。

ブレア首相 (Anthony Charles Lynton Blair、英語: Tony Blair、1953-: 首相在任は1997～2007) が掲げた社会経済モデルは「第三の道」と呼ばれ、社会民主主義的福祉国家でも、「小さな政府」を目指したサッチャリズムでもない、効率と社会正義 (機会の平等) とを両立させることを主眼とした政治を目指した。その特徴は、① (社会保障などの受給資格を調べるためにミーンズ・テストを行うなど) 資格要件を満たさない者を社会福祉サービスや社会保険の給付対象から削除したこと、②福祉から雇用 (welfare to work) への転換を行ううえで「ニュー・ディール・プログラム」を導入し、若者、長期労働者、50歳以上の労働者、ひとり親世帯などのカテゴリー別に積極的労働市場政策を行い、雇用の創出を目指したこと、③「労働生産性の向上」と「人々の雇用される能力を高めて、機会の平等を達成する」という2つの観点から教育を重視し、教育分野への予算を増やすなど、中央政府の関与を強めた点などに現れている。

さらにサッチャー政権が遺した「格差」という負の遺産に対して、ブレア政権は1999年地方自治法によって、CCTを廃止すると同時に、ベストバリュース制度を導入した。この制度では、自治体のサービスの効率性と共に質を重視する方法として、①目的や手段について意欲的な刷新を求める挑戦 (challenging)、②サービス利用者等の参加 (意見聴取: consulting)、③ベンチマーキング等を用いることを通した他者との比較 (comparing)、④他のサービス提供者との競争 (competing) という「4C」が提案された。そのうえで、自治体は自ら全ての機能に関して審査 (reviews) を行わ

なければならない。自治体にはベストバリューの一般的義務が課せられ、特定された種類の住民の代表グループの参加が求められたり、達成指標 (performance indicators) や達成基準 (performance standards) が大臣によって設定される仕組みで、サービスの質を確保する仕組みである。その結果は、当然毎会計年度公表することが要求され、自治体の外部監査人による監査が行われる。さらに、監査委員会には自治体を検査する裁量的権限が、大臣には監査委員会に検査を命じる裁量的権限が付与されているという (榊原秀訓ほか著2006: 81-82)。

日本でも、アウトソーシングが進むと同時に第三者評価制度や内部告発者保護制度が制定されるなどの動きが広がっている。その根底にあるのは、「<労働条件の切り下げは、市民への公共サービスの質の維持・向上と両立しない>というイギリスのベストバリューによる市場化テストにおける労働者の雇用保護政策の経験」(前掲書: 124) である。そして、それは、「わが国における行政の民間化および公正な労働力評価を考える場合に有効な示唆」(前掲書: 124) である。イギリスにおいては、労働者を擁護する視点が漸く重視されるようになってきたと言えるだろう。

2) アメリカの場合

アメリカについては、社会の成り立ちや制度に他国との差がありすぎるため、比較するのが難しいという印象を受けた。そこで、イギリスのように社会制度の成り立ちを追うよりも、『ニッケル・アンド・ダイムド』(Barbara Ehrenreich, 2001/曾田和子訳2006)などを参考に、現状と課題に目を向け、展望を探ることに重点を置いて比較をすることにしたい。

同書によると、米国の労働者にとって英国との最大の違いは、最低賃金が低いだけでなく、福祉

制度が整っておらず、失業手当がないに等しいことである。更に決定的なのは、家賃に対する住宅手当がないうえに医療費も自己負担しなければならないことだという。

自由主義・民主主義国家に生まれ育ち、恵まれた立場にいる人たちは何世代にもわたって、「実力本位」という言い訳に頼ってきた。誰にでもチャンスは平等にあると信じることであれば、恵まれた人たちも良心を痛めることなく、自分たちの暮らしを正当化することができた。実際、貧しい家庭の子どもが努力の末に出世しヒーローになっていく物語がいくつも生まれた国はアメリカである。しかし、中流階級へと続く梯子が外されてしまった今日では、この方便が通用しなくなっている。

アメリカの労働者のなかでも、特に貧困化しやすいと考えられているのは、日本と同様「若年層」の人々である。ファーストフード店やスーパーマーケットのレジ係の、過酷な労働環境を取り上げた、『使い捨てられる若者たち～アメリカのフリーターと学生アルバイト～』（Stuart Tannock, 2001／大石徹訳2006）によれば、現在同国では若者の貧困化を食い止める手段として、若者と労働組合を連携させる取組みが始まっているという。全国規模や地域別の集会を開き、定期的にワークショップを開催したり、ガイドブックを発行するほか、全米のキャンパスでの組合員募集に力を入れているのもその一つである。また、労働組合は教育にも関心を寄せ、「1994年／学校から職場への就業機会法」制定に基づき、全米の組合が数多くの労働教育プログラムを小学校や高校、コミュニティ・カレッジで展開するようになっている。例えば、一連の「労働教育」カリキュラム、組合でのインターンシップ、学校からキャリアへの橋渡しプログラム、スキル開発プログラム、仕事に関する仮想体験プログラム、カウンセリングと助

言に関するプログラムなどがあるという（Stuart Tannock, 262-267）。

こうした動きは、単なる腰掛けとして仕事をしている若年労働者という枠を超えて、日本も含め多くの労働者集団の雇用環境を改善するうえでも参考になるものであろう。北米では労働者のおよそ70%以上がサービス部門に従事し、熟練・非熟練といった区別や労働に見合った適切な報酬という評価をされにくくなっている（前掲書:262-267）からである。労働組合活動を北米のように活発化させることは難しいにしても、今後の日本のあり方と重ね合わせてみることはできそうである。

3. 人口減少社会の働き方

(1) ゆらぐ日本型雇用

非正規雇用の増加と並行するように、終身雇用・年功賃金といったこれまでの日本経済の発展を支えたと言われる雇用慣行が崩れ始めて久しい。ここでは、厚生労働省の調査結果など、統計的なデータも交えて、これからの「働き方」について考察してみたい。

1) リストラの増加と労使関係の変化

一度正社員として就職すると、定年まで同じ会社に通い続ける終身雇用制度は、日本型雇用の象徴と言われるが、明確な法制度があるわけではない。これが浸透したのは高度成長期の1950年代以降とされる。そして、終身雇用を社内から支えたのが、勤続年数や年齢に応じて給与が自動的に上がる年功型賃金であり、社外から支えたのは、企業側の都合による解雇を厳しく制限した判例の数々だと考えられている。働く側にとっては雇用が保障されるうえ、収入が右肩上がりが増えるので、結婚、子育て、住宅購入など、人生設計を立てやすいというメリットがあった。また、長く勤めるほど給料が上がるので転職は不利であり、会

社への忠誠心が高まり、人手不足の時代においては企業側が人材を囲い込めるという利点があった。

しかし、'90年代後半になると、このような働き手と企業の「蜜月関係」は崩れ始めた。長引く不景気で、大企業も含めて倒産やリストラが相次ぎ、職を失う従業員が増加したのだ。業績不振に陥った企業が人件費を減らすため、退職金を割り増しして早期希望退職を募る動きも相次いだ（朝日新聞2006/9/10「人口減で明日は～働き方編～」）。終身雇用を信じていたサラリーマンが、「うちの会社もいつ潰れるかわからない」、「自分が肩たたきに遭うのでは」と、身の不安を感じるようになった。

2) 人数調整ができる…非正社員の増加

それでも、正社員の終身雇用は比較的保たれているほうである。ここでも最もその煽りを受けているのは非正社員である。不景気で過剰に従業員を抱えるリスクを実感した多くの企業は、景気回復後も正社員を増やさず、パートや派遣社員などの非正規雇用置き換えの動きを強めているからである。非正規社員には契約期間があり、雇用を調整しやすい利点がある。

希望型フリーターや希望型派遣社員も多いと言われているが、働き手の間では「終身雇用の正社員」を望む声は依然として根強いのが事実である。独立行政法人労働政策研究・研修機構が'99～'01年と、'04年に、20歳以上の男女4000人を対象に行った調査によると、終身雇用を「良い」「どちらかというが良い」と評価した人は、'99年の72%から'04年には78%に増えている（前掲、朝日新聞記事）。終身雇用への期待は、労働者の総意と言えるのではないかとさえ思える結果である。

(2) スウェーデン人の働き方

ティトマス⁷⁾が「制度的再分配モデル」と呼び、

エスピン＝アンデルセン⁸⁾が「社会民主主義モデル」と呼んだ、スウェーデンなどの北欧諸国では、「曲がり角にきた福祉国家」などとその大きな政府ぶりが批判されることが度々あるが、依然として男女平等ランキングや国際競争力指数では世界のなかでもトップクラスの地位を保っている。

小澤徳太郎によると、スウェーデンが世界の最貧国から「福祉国家」へと発達した土壌には、①石炭や石油に代わる水力発電の技術確立するなど、優秀な技術力を持っていたこと、②早くから教育に力を入れたこと、③1814年以来戦争に巻き込まれず、十分な社会資本の蓄積ができたこと、④社民党が掲げた「この貧しい国を福祉国家に変える」というビジョンのもと、その実現に向けて着実に努力を重ねてきたこと、などがあったという（小澤2006: 201～203）。しかし、900万と1億2000万という人口の差や、1%と16%という世界経済に占める国力の割合の差などから、「経済大国日本」の自負に慣れた日本の経済官庁が、この2国を比較検討することを軽視する傾向があったことも事実のようだ。

ここでは、主に同国の労働環境や教育制度がどのような方針で整えられているのかを確認し、日本との違いを考えてみたい。

1) 女性の社会進出

スウェーデンの労働市場の特徴として、女性の就業率と雇用全体に占める政府雇用率がともに極めて高いことが挙げられる。現在では、男女の就業率格差はほとんど見られない。'70年と2004年を比較してみると、OECD全体の政府雇用比率がおおよそ13%程度に止まったのに対し、スウェーデンでは19%から29%へと大きく上昇していることがわかる。このような動きは、同国の福祉政策が確立するにつれて、育児・介護サービスなどの福祉サービスの供給が大幅に増えたことを反映し

ているといえる。政府雇用のうち、最も大きかったのは医療サービスであり、次いで教育と育児サービスが多かったという。

こうした女性の就労を支えるのは、充実した家族政策に他ならない。岩田規久男によれば、以下の4点にその特徴がみられるという（岩田2006: 148）。

- ① 公的な育児サービスの充実……就学前の子どもの6割が公的な育児サービスを受け、残りの子どもの多くは、育児休暇制度を利用した両親によって育てられている。公的な育児サービスでは、平均的に親がコストの10%を負担し、残り90%は公的部門が負担している。
- ② 両親保険と育児休暇……両親保険制度により、出産前後15ヶ月間の休暇と、12歳までの子ども1人について1年間に60日間の休暇が認められている。その15ヶ月のうち12ヶ月間は従前所得の80%が公的に支給される。
- ③ 育児手当……16歳以下の全ての子どもに対して育児手当が支払われる。日本と違い、育児手当を受ける際に親の所得制限がなく、支給期間が極めて長い。
- ④ 住宅手当……家族の所得、子どもの人数及び住宅価格に応じて住宅手当が支給される。

日本では女性が生涯働き続けることが依然として難しいといわれているが、スウェーデンの政策の数々をみると、社会全体の意識の違いを実感せざるを得ない。

2) ワークシェアリング

ハーバード大学経済学部のリチャード・フリーマン（Richard B. Freeman, 1943-）は、スウェーデンで「平等な所得分配と高福祉・高負担及び完全雇用の達成」が両立できた原因として、同国の「働くことによって初めて受けられる社会保障制度（福祉を受けるためには働かなければならない

システム）」の重要性を指摘している。高福祉を支えるためには高負担にならざるを得ず、租税と社会保険料を合わせた国民負担率は、'02年に71%に達しているほか、個人所得税の累進度が大きいことも特徴であった。そのため、本来ならば高い所得が得られたはずの労働者が賃金決定過程における平等化を受け容れる必要があった。賃金格差が小さいために、労働者は職探しに躍起になることもなく、転職率も低くなる。所得税率の累進度が大きく、社会保障給付も寛大であるため、長時間頑張って働こうという労働者が少ない。このような背景のもと、ワークシェアリングが定着することとなったことは容易に想像できる。有給休暇を完全にこなして他の労働者と仕事を分け合うことで、雇用需要を増やすことができたのである（岩田2006: 150-151）。

しかしそれでも高い国際競争力を保っていることから、先述のフリーマンの指摘に納得することができる。福祉を受けるためには働かなければならないという、日本とは逆のシステムを、ウェルフェア（welfare）にならって「ワークフェア（workfare）」といい、この仕組みこそスウェーデンが高福祉・高負担でありながら勤労意欲をそれほど低下させることなく、完全雇用を維持しつつ貧困をほぼ撲滅できた秘訣であったと言えるのである。

また、日本人は自分のために働き、稼ぎ、貯蓄をする国民であるのに対し、北欧の人々は社会のために働き、稼いだお金は社会のために還元することをためらわないという、働くことに対する認識の違いを感じる。もともと国民負担率の高い国であるからこそ、自己責任や自立を目指す際のセーフティネットを整備する国の責任も大きいに違いない。

雇用が増えれば福祉関連給付は減って財政が改善するという好循環の波に乗れるかどうか、今後の同国の動きにも注目していきたい。

4. 日本にとっての「第三の道」とは

(1) 公正なルールを持った競争的市場と、労働者が自尊心を持てる社会づくり

ここまでみてきたように、日本の社会は不条理な労働条件で働く人たちの要求を聴き入れる仕組みが必要なときに来ている。そして労働者自身にも、労働条件の改善を求める責任と権利があると言える。すべてを「自己責任」とするには、あまりにも酷な現状があるからである。

一方、「公正としての正義」という視点から、現代の政治哲学や経済倫理学の基礎を築いたジョン・ロールズ (John Rawls, 1921-2002) は、すべての人々に配分されるべき基本的な財として、一定の権利と自由、機会と力、所得と富、そして自尊（または自尊の社会的基礎）を挙げた。自尊とは、「自分には価値があるという感覚、自分が善いと考えることや人生についての自分の意志は、実行するに値するという確信」のことであり、また「力の及ぶ限りは、自分の意志を実現できるという自信」のことである。自尊がないと、すべての行いは無意味となり、人々は努力しようという意志をもつことができない。こうして「すべての望みや行いは虚しいものとなり、人は無気力と悲観へと沈んでしまう」。だからこそ自尊は、公正としての正義が配分すべき「最も重要な基本財」なのである（橋本2006:196）。どんな仕事をしている人でも、自分の居場所があり、自分が必要とされていると感じている人は生き生きとしている。就労形態に拘らず正当に評価され、仲間がいて自分を高めていける内容であることが、仕事の本質でなければならないと思う。

(2) <成功と失敗>ではなく<充足と絶望>の枠で考える

加藤諦三は、『夜と霧』を著したフランクル⁹⁾の論文を引き、「<成功と失敗>ではなく<充足

と絶望>の枠でものを考えることが、人生を豊かにする秘訣である」と言う。そして、「成功と失敗」の範疇でしかものを考えられない人を「ホモ・ファールベル (Homo faber = 働く人間)」といい、逆に最もはなはだしい失敗においても自らの生を充足できる、「充足と絶望」という範疇で生きている人を「ホモ・パチエンス (Homo patiens = 苦悩する人間)」と言う。フランクルは、次元的にホモ・ファールベルよりもホモ・パチエンスが優位であると述べた。不安に怯えた勝ち組よりも、楽しく仲間をつくって何かをしようという夢のある人こそ、「貧乏でも楽しいよ」と言える勝ち組なのではないかという意味である（加藤2006: 134-136）。

さらに加藤は、「成果主義でうまく機能しているアメリカには、そもそも富裕層と貧困層という階層があり、日本人に比べて能力の違いがあまりにも大きいという特徴がある。年功序列ではもと会社経営ができないのである。さらに、<ビジネスマン=会社人間>とされているような社会で成果主義を取り入れるのと、広場があり家庭生活が重視される社会で成果主義を取り入れるのでは、心理面への負担の度合いが大いに異なる。欧米では300年をかけて民主主義的価値を勝ち取ってきた歴史があり、職場と広場の両立ができているが、100年そこそこの民主主義しか経験していない日本では、職場以外の広場や家庭の価値が確立していない。アメリカの格差は日本の比ではないほど大きいにも拘らず、格差社会という言葉の言葉がないのは、国民の<格差>の解釈に対する心理的な問題であることがわかる」とも述べている。

経済の動向が変わりグローバル化が進むなかで、「<成功と失敗>ではなく<充足と絶望>の枠でものを考える」という方法は、現代日本の労働者が生きていくうえでたいへん有効だと思う。

少なくとも、“自分を活かす”生き方をし続けるためには、そのような考え方の枠組みや信念が不可欠だと思うからである。

私は社会がどのように変化しても、労働者の生活保障が福祉国家の根底にあるべきだと考えている。人生においては、仕事も健康も人間関係も、ある程度のお金も、同じように大切である。そのなかのどれかに偏った視点でものを考えていたのでは、バランス感覚を失い、特定の人たちの犠牲のうえにある「豊かさ」や「幸せ」しか実現できない社会になってしまう恐れがあるからである。

(3) 小さくもなく大きくもなく、中型の政府を目指す

最後に経済面からの考察であるが、経済学の父アダム・スミス（Adam Smith, 1723 - 1790）は、自由競争に任せた市場のもとでは、全てが「見えざる神の手（利己的に行動する各人が市場において自由競争をおこなえば、自然と需要と供給は収束に向かい、経済的均衡が実現され、社会的安定がもたらされるという考え方）」に導かれて生産性を増すと唱えたが、それでは必ず競争に負け、這い上がれなくなる人間が出てくることが、どの国の歴史においても明らかになっている。しかし北欧のような「大きな政府」では国民負担率が大きくなりすぎ、労働意欲を引き出すことが難しくなるので、一步間違えば国際競争力も落ち込む原因になってしまう。この両者を経験したイギリスの動向を調べて感じたことは、やはり何をするにも中庸であることが肝心ということであった。

例えば、前出の岩田規久男は、所得格差の拡大に対して、政府が果たすべき役割について以下のように説明する。

＜大きな政府＞としての役割…正規社員などの高所得者の所得税率や社会保険料を高める一方、非正規社員などの低所得者の所得税率や社会

保険料を引き下げたり、かれらに対する福祉支出を増やすことである。これは「結果の平等」を重視する立場からの格差対策である。

＜小さな政府＞としての役割…こちらは「機会の平等」を重視する立場からのもので、結果を平等にするのではなく、差別などをなくしてすべての人々の機会をできるだけ平等にし、それによって人々の所得獲得能力を高めることである（岩田2006: 223）。

もともと、企業のリストラ策も、国営企業の民営化策も、どちらも労働力を効率的に活用して、生産性を引き上げるためのものであり、各々一方だけを取り上げて善し悪しを言っても仕方がない性格のものなのだと思う。

「中型の政府」に似た視点で、「新しい社民主義」に基づいた「定常型社会」を提唱しているのが広井良典である。それは、「社民主義的な理念¹⁰⁾をベースに置きつつ、市場原理や効率性を一定程度活用し（自由主義¹¹⁾、かつ、環境保護（ないし脱生産主義）に重要な価値を置く（保守主義¹²⁾）。ある意味では社民主義・自由主義・保守主義の複合体（朝日新聞2006/11/23「保守とは何か」）」であるという。私が賛同するのは、同氏の「市場経済を支える理念として自由主義への移行がまず起こるが、やがて人々はその問題に気づいていく。個人をしっかり立てつつコミュニティーや公共性を志向する新たな理念が求められている」という考え方である。自己責任や、競争の原理から脱落した人を支える仕組みが、やはり不可欠なのである。その救済方法は、ひと昔前の地縁・血縁に基づいた“閉じた”共同体ではなく、“開かれた”コミュニティーである必要がある。たとえば、不登校児を救うフリー・スクールを主宰するNPO団体や、ニート・フリーターの自立塾を運営する団体・企業、あるいは大型スーパーの出店に悩む地方商店会の会合などはその例といえるだろう。財

政基盤の確立など課題はあるにしても、自分の抱えた苦しさ・不条理さを分かち合える仲間に出会える場や、自分の居場所を提供してくれる活動が広がっていることは、新しい福祉国家のかたちとして重視し、今後おいに期待すべきだと思う。

忘れてはならないのが、「個人をしっかり立てる」視点が必要だという主張である。日本では、社民主義が浸透しているヨーロッパ諸国に比べて民主主義教育が貧弱であり、個人主義が確立しにくいという欠点があると思うからである。昔の共同体と異なり、ムラの「長」がいない代わりに、コミュニティーのなかでは自分が主体となって率先して動かなければならないという責任が各自に課されていると考える必要があると思う。福祉分野のキーワードが地域福祉やコミュニティーと言われるようになって久しい。まだまだ発展の途上にある概念ではあると思うが、労働者福祉という観点からも、地域社会やコミュニティーが活用されるようになることで、より安心して生活できる社会が実現できるのではないかと考える。

おわりに

福祉国家の成り立ちと変遷を考えてみると、労働市場にうまく乗ることのできない人々を「社会的弱者」と呼び、その救済策を福祉は常に模索してきたとも考えられる。社民主義と自由主義とが、それぞれの利点を活かせる仕組みを、時代に合わせて整備していく必要があることを、各国の歴史は教えている。

本文中でとりあげた『格差病社会～日本人の心理構造～』を著した加藤諦三から、私は、私たちの日常生活がいかに「不安」に縛られたものであるかを教えられてきた。同時に、考え方一つで自分らしく自信を持って生きることができることを学んだ。「＜成功と失敗＞ではなく＜充足と絶望＞の枠でものを考えることが、人生を豊かにす

る秘訣である」というフランクルの思想もまた、加藤の考えに近いものであろう。この社会は、（基本的人権以外の部分で）生まれながらにして不平等であるのが現実であり、上を見ても下を見ても切りがない。その現実や不安と理想に折り合いをつけて、誰もが自分の居場所や仕事、使命を見つけて生きていかなければならない。

人間の使い捨てが横行する社会、時代ではあるが、それを理由に反社会的な行動をとることは許されない。現実が、厳しい競争社会であれば一層のこと、労働環境が厳しくなり、弱者を切り捨てるような時代であればなおさらのこと、セーフティネットや人と人とのつながりがある社会＝コミュニティーが必要である。本論において、私は、私たちが求める政府の在り方を「中型の政府」に置く様主張したが、「中型の政府」そのものについて検討を行なったものではない。いまや、「大きな政府」の見直しが必要であると同時に、「小さな政府」の見直しも不可欠である。

付記

本稿は、2007年1月提出の日本女子大学人間社会学部社会福祉学科卒業研究の一部である。今回、内容に若干の加筆修正を行なった。

註

- 1) 日本では、一般的に正社員と比べ労働時間が短く、低賃金とされている。期間契約労働者の一種でもある。厳密な定義はなく、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」では、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者よりも労働時間が短い労働者」と定義されている。パートもアルバイトも「労働基準法」の適用範囲内だが、日本では企業が正社員に提供する福利厚生な

どの対象にもならないことが多い。現状では、多くの非正規雇用者が、正規雇用の社員と同程度かそれ以上の労働時間で勤務しているほか、人数でも正規社員を上回る場合もあり、必ずしも「パートタイム労働法」が現状に即した法制度となっていないとの批判もある。

- 2) 以前は、高度な技術を有した専門職が1年以上の契約を結んだり、一度退職した社員が再雇用で嘱託として雇われる形態を指したが、今では短期契約で雇われる形態を広く指す。年齢構成では、高齢層の割合が高い。
- 3) 戦後長らく、労働者を指揮命令するためにはその前提条件として労働契約を締結しなければならないという直接雇用の原則が貫かれていた。そのため、労働力のリースを意味する間接雇用は職業安定法によって規制されていた。しかし、1985（昭和60）年の労働者派遣法によって直接雇用の原則を弾力化し、雇用主責任を派遣元である派遣会社に課すことで、「雇用主責任代行サービスの商品化」が容認されたと言える。派遣先にとって都合のよい、雇用主責任を免れる仕組みが制度化されたことでその対象業務は次第に拡大され、現在は一部の例外的業務（建設、港湾運送など）を除いて原則自由となっている。

※業務請負と人材派遣については、昭和61年労働省告示第37号「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」により区分されている。

- 4) (Friedrich August von Hayek, 1899-1992, オーストリア生まれの経済学者) 1974年ノーベル経済学賞受賞。オーストリア学派の代表的学者の一人であり、経済学、法思

想、さらに心理学まで多岐に渡る業績を残した。1944年に発表した「隷属への道」(The road to serfdom)では社会主義、共産主義、ナチズムが同根の集産主義であると批判し当時のベストセラーとなった。1947年にはリバタリアニズムに立脚する学者が集結した組織「モンペルラン・ソサイエティー」を組織し、その初代会長を務めた。その思想は、後の英国のマーガレット・サッチャーや米国のロナルド・レーガンによる新保守主義・新自由主義の精神的支柱となった。1991年には、アメリカの民間人に与えられる最高の栄誉賞であるPresidential Medal of Freedomを受賞。20世紀を代表するリバタリアニズム思想家である。

- 5) (Milton Friedman, 1912～2006, アメリカの経済学者) シカゴ学派に属するマネタリストの代表者と見做される。国家による管理や裁量的な政策を排した競争的資本主義を信奉し、政府の財政政策によってではなく、通貨供給量と利子率によって景気循環が決定されると主張した。1976年にノーベル経済学賞を受賞。主著は『資本主義と自由』。
- 6) 小さな政府論の下、公的サービスを民間に移譲するにあたり、期待された成果を上げるかどうか試すために行われる官民競争入札制度のことを言う。市場化テスト制度のモデルはアメリカ、イギリスなどである。小泉内閣の構造改革の中で打ち出した施策の一つとして採用された。この制度の導入により、公共サービスの質が向上するとともに、経費が削減されることが期待される。
- 7) (Titmuss, Richard Morris, 1907-1973, イギリス社会政策・社会福祉研究の理論的支柱となった社会学者) 65歳で没するまでロン

ドン経済学校（LSE，現ロンドン大学）で教授を務めた。1938年に出版した『貧困と人口』が賞賛を受け、イギリス統計学会の会員となる。主著に、『出生、貧困と富』（1943）、『社会政策の諸問題』（1947）などがある。社会福祉行政という新しい学問分野に、「贈与関係」に基づく「社会的市場」という概念や、「普遍主義」、「制度的再分配モデル」などの分析枠組みを導入し、その発展に大きく貢献した。

- 8) (Esping-Andersen, G. 1947-, デンマーク生まれ)『福祉資本主義の三つの世界』において、脱商品化と社会的階層化という二つの指標を基に、福祉国家レジームを、自由主義的、コーポラティズム的、社会民主主義的という三つに類型化するなど、福祉国家論の研究者として知られている。
- 9) (Frankl, Viktor Emil. 1905-97, オーストリアの精神医学者) 1955年～ウィーン大学教授。実存哲学の影響を受けて独自の人格主義的心理療法（ロゴセラピー）と実存分析を唱えた。ナチスの強制収容所における体験をもとにした『夜と霧』（1947）は、限界状況における人間精神の観察記録として貴重である。他の著書として、『識られざる神』（1948）、『時代精神の病理学』（1955）などがある。
- 10) 独立した個人に価値を置く点では自由主義と同じだが、格差や環境破壊など自由主義の弊害を公共性で是正しようとする。公共性の担い手の1つは政府であり、福祉国家につながる。福祉サービスが手厚い大きな社会保障が特徴で、財源は税が中心。社会保険のように多く保険料を出すと報酬比例で給付も増えるという要素は小さく、富を再分配する機能が強い。

- 11) 独立した個人に価値を置き、経済は市場経済至上主義である。米国が典型例で、民間保険中心・ボランティアなどの自発的な自助がベースとなる。
- 12) 相対的な概念であるが、「伝統的な家族や共同体に基本的な価値を置く理念」と考えられる。ムラ社会で完結するのが前提である。家族や共同体内の相互扶助が基本であり、国家による社会保障はできるだけ小さいことが望ましい。介護保険制度のスタート前に、亀井静香・自民党政調会長（当時）が「子が親を介護する美風を損なうような制度には問題がある」と発言したのが典型的である。ただし、介護についてはそれでは立ち行かないので、国として行う場合は保険料を出し合い、相互扶助で支えあう社会保険が基本になっている。

※註10～12は、広井良典の説に基づいている（朝日新聞2006/11/23「保守とは何か」）。

参考文献・資料

- 岩田規久男（2006）『「小さな政府」を問いなおす』ちくま新書616, 筑摩書房, 148, 150-151, 223.
- 江口英一（1979）『現代の「低所得層」—「貧困」研究の方法』未来社, 40-41.
- 大沢真知子, スーザン・ハウスマン編著（2003）『働き方の未来～非典型労働の日米欧比較～』日本労働研究機構.
- 大竹文雄（2005）『日本の不平等～格差社会の幻想と未来～』日本経済新聞社.
- 小澤徳太郎（2006）『スウェーデンに学ぶ「持続可能な社会」～安心と安全の国づくりとは何か～』朝日選書792, 朝日新聞社, 201-203.
- 加藤諦三（2006）『格差病社会～日本人の心理構造～』大和書房, 134-136.
- 後藤道夫ほか著（2005）『ポリテイク第10号～

- 特集 日本のワーキング・プア～』労働法律旬報別冊, 47-52, 56-57.
- 榎原秀訓ほか著 (2006)『イギリスの市場化テストと日本の行政』自治体研究社, 81-82.
- 佐藤俊樹 (2000)『不平等社会日本～さよなら総中流～』中公新書1537, 中央公論新社.
- 庄司洋子ほか編 (1997)『貧困・不平等と社会福祉』《これからの社会福祉②》有斐閣.
- 海野道郎 (2000)『豊かさの追求から公平社会の希求へ 階層意識の構造と変容』白波瀬佐和子編『変化する社会の不平等～少子高齢化にひそむ格差～』, 東京大学出版会, 8.
- 橋本健二 (2006)『階級社会～現代日本の格差を問う～』講談社, 196.
- 広井良典 (1999)『日本の社会保障』岩波新書598, 岩波書店.
- 三浦展 (2005)『下流社会～新たな階層集団の出現～』光文社新書221, 光文社.
- 森田洋司 (2001)『落層～野宿に生きる～』日本経済新聞社.
- 和田秀樹 (2006)『「新中流」の誕生～ポスト階層分化社会を探る～』中公新書ラクレ225, 中央公論新社.
- 渡辺治 (2005)『構造改革政治の時代—小泉政権論』花伝社, 135-136.
- 自治体アウトソーシング研究会 (2004)『自治体アウトソーシング—指定管理者制度と地方独立行政法人の仕組みと問題点』自治体研究社, 3.
- Youth at Work: The Unionized Fast-Food and Grocery Workplace, Stuart Tannock, 2001 (2006, 大石徹訳『使い捨てられる若者たち～アメリカのフリーターと学生アルバイト～』岩波書店, 262-267).
- Barbara Ehrenreich, *Nickel and Dimed: On (Not) Getting By in America*, May 2001 (2006, 曾田和子訳『ニッケル・アンド・ダイムド～アメリカ下流社会の現実～』東洋経済新報社, 271-273).
- Polly Toynbee, *Hard Work: Life in Low-pay Britain*, January 2003 (2005, 椋田直子訳『ハードワーク～低賃金で働くということ～』東洋経済新報社, 258)