

《目次》

<はじめに>

なぜ私たちは非正規労働者の貧困に取り組むのか p2

<現状>

・実態

1. 四半世紀で 3.5 倍に p3
2. 「不本意」は 263 万人 p3
3. 正規・非正規間に大きな格差 p4
4. 男性の 6 割がワーキングプア p5

・政策

5. 国の取り組み p6
6. 企業の取り組み p7

<提言>

・国レベル

1. 「貧困解決大臣」を設置 p8
2. データベース「みつかるサポート」を開設 p8
3. 「正社員登用率」を制定 p9

・自治体・企業レベル

4. NP0 運営による教育訓練センターを設置 p9
5. 非正規労働者の労使協議会への参加 p10

・民間レベル

6. 「貧党」を結成 p10
7. 早大に「Pov(ポブ)センター」を設置 p11

<まとめ> p11

<参考文献> p12

<はじめに>

なぜ私たちは非正規労働者の貧困に取り組むのか

政府の発表によると、日本の「相対的貧困率」は2015年現在、15.7%だ。つまり、この国で7人に1人が貧困状態にあるわけだ。それは私たちにとって、にわかには信じがたく、想像のつかないものだった。実態のよく分からない貧困について、まずは調べることから始めていくうち、私たちが特に関心をひかれたのが非正規労働者だ。

全労働者の4割にあたる2000万人以上の人々が非正規労働者として、その大半が低賃金で働いている。食費や住居費、通信費……。この国で「普通の暮らし」をするには、それなりにお金がかかる。

さらに、非正規労働者の雇用は景気によって左右され、調整弁のように使われやすいため、不安定な働き方をしている人が多い。生活が不安定だと、自己肯定感が湧きにくい。周囲との接触を避け、社会的孤立を招くことすらある。

私たちメンバーの知人に、非正規労働者であるTさんという男性がいる。中学校を卒業してすぐ建設業界に入り、30代後半になった今も業界内で職を転々としている。「男社会」で生きてきたため、女性との出会いがなく、結婚を望んでいるが未婚だ。リュウマチを患っており、「体への負担が軽い職へ転職したい」と、ずっと以前から考えているが、資格取得の勉強に時間を割く余裕もない。このまま独り身で年を重ね、体が動かなくなったとき、頼るあてはなさそうだ……。未来に漠然とした不安を抱えながら、今日もTさんは建設現場へと向かう。

「Tさんのような人が一人でも減って欲しい。何とかせねば」。そんな強い思いに駆られ、私たちは非正規労働者の貧困の解決に取り組んできた。

貧困層が多い社会では、景気は低迷し経済成長が困難になるというデータがある。貧困状態にある人々は、所得が少ないため消費の規模も小さい。そのため社会全体の経済成長が停滞しかねない。

格差が大きい社会では、社会が不安定になると言われている。貧困層は劣等感や敗北感を感じる一方、そうでない人々も貧困層に転落する恐怖を感じながら暮らすからだ。もちろん、そうした恐怖は私たち自身も強く感じている。就職活動に失敗し正社員になることができなかつたら、同じようになるかもしれないのだ。明日は我が身、である。

自分が非正規労働者になってしまったとき、果たしてどんな社会であってほしいのか。そう自問自答しながら、非正規労働の貧困について学び、提言を考えた。その成果を発表したい。

<現状>

1. 四半世紀で 3.5 倍に

厚生労働省『「非正規雇用」の現状と課題』によると、非正規労働者は 1984 年に 604 万人だったのが、14 年後の 2018 年には 2120 万人と 3.5 倍に増加した。全労働者に占める非正規労働者の割合も 1984 年は 15.3%だったのが 2018 年は 2 倍超の 37.9%に増えている。



出典：厚生労働省(2019)『「非正規雇用」の現状と課題』

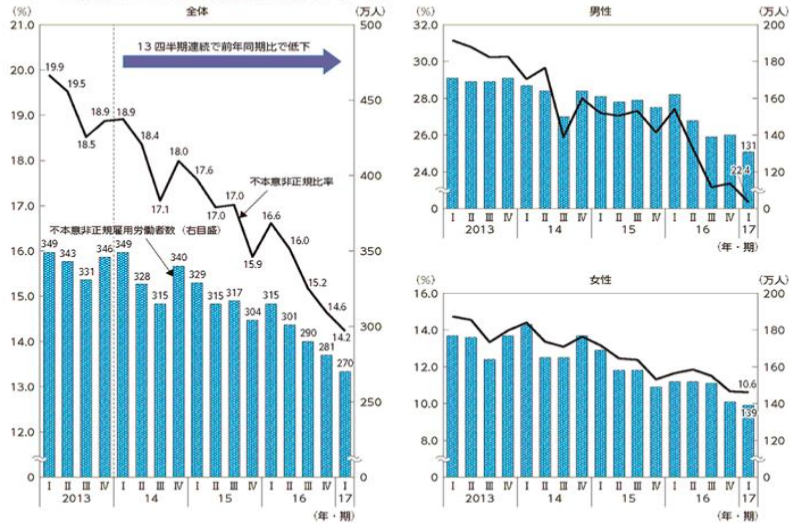
ここまで非正規労働者が増加した原因は何なのか。1990 年代、バブル経済が崩壊すると、企業は人件費削減のために、正社員の雇用を抑制し、非正規労働者を増やすようになった。並行して、国は規制緩和の一環として、派遣労働の対象職種拡大を進め、2004 年には製造業への派遣も解禁された。非正規労働者は雇用の調整弁として、増加の一端をたどってきたのである。

2. 「不本意」が 263 万人

厚生労働省の「平成 30 年版 労働経済の分析」によると、2018 年の調査で、非正規雇用就いた主な理由が『正規の職員・従業員の仕事がないから』である者は推計で 263 万人おり、非正規労働者全体に占める割合は 13.1%になる。こうした不本意非正規雇用労働者の 22.4%は 25～34 歳の若年層であり、少子高齢化社会となっている日本の将来を考える上で無視できない存在になっている。

第1-(2)-27図 不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移

○ 不本意非正規雇用労働者の割合は男女とも低下傾向で推移しており、男女計及び女性は2014年1～3月期以降13四半期連続で低下している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 「不本意非正規」とは、現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、「不本意非正規割合」は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

出典：厚生労働省(2018)「平成30年版 労働経済の分析」

【不本意非正規の状況】

○ 正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者(不本意非正規)の割合は、非正規雇用労働者全体の14.3%(平成29年平均)となっています。

	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	273	14.3(▲1.3) ^{※4}
15～24歳	21	9.3(▲1.8)
25～34歳	57	22.4(▲2.0)
35～44歳	51	14.5(▲2.3)
45～54歳	60	15.4(▲1.5)
55～64歳	58	14.8(▲0.6)
65歳以上	27	9.2(+1.0)

出典元『厚生労働省』非正規雇用の現状と課題

3. 正規・非正規間に大きな格差

正規労働者・非正規労働者間の格差は、主に賃金・社会保険・能力開発の3つの面でみられる。

① 賃金

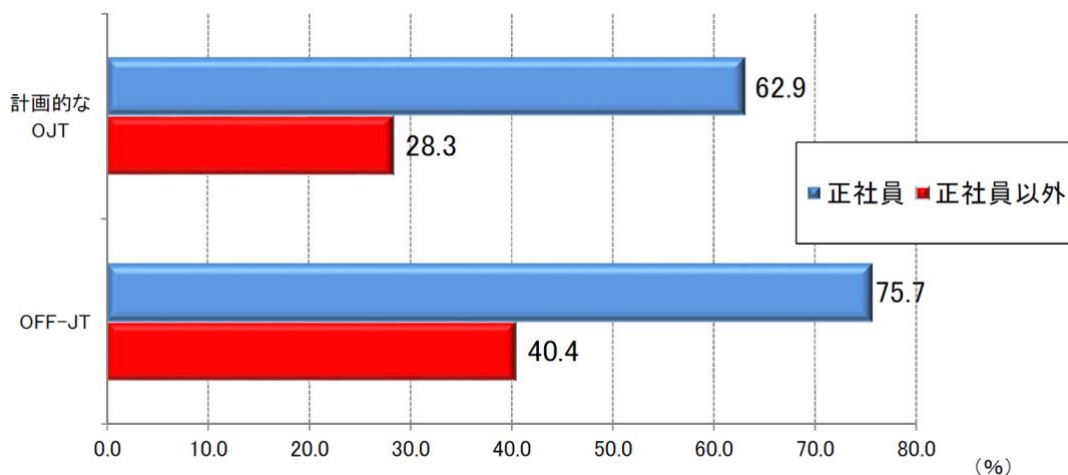
星貴子『中高年ワーキングプアの現状と課題』によると、2017年の月額所定内給与(労働契約などに基づく現金給与額から時間外勤務手当や休日出動手当といった超過労働給与額を除いた額)は正規労働者では32.2万円、非正規労働者では21.1万円であり、非正規労働者の賃金は正規労働者の約65%である。

②社会保険

また、正規労働者は雇用保険・厚生年金に加入しているのに対し、非正規労働者は雇用期間や労働時間の短さなどから加入できない場合が多い。厚生年金に加入できないことは、高齢になったときに貧困に陥る可能性が高くなる。

② 能力開発

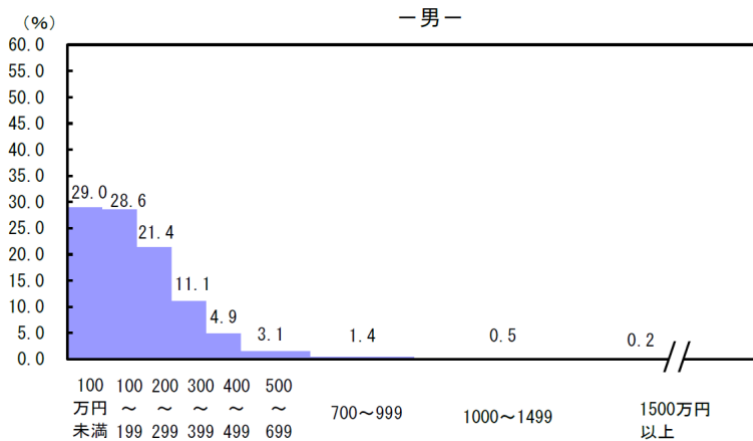
厚生労働省『「非正規雇用」の現状と課題』によると、正社員に計画的な OJT（On-the-Job-Training、職場での実務を通じた従業員の教育訓練）を実施している事業所は 62.9%なのに対し正社員以外に実施している事業所は半分以下の 28.3%である。また、正社員に OFF-JT（Off-the-Job-Training、業務命令に基づき通常業務を一時的に離れて行う教育訓練）を実施している事業所は 75.7%なのに対し正社員以外に実施している事業所は 40.4%である。



出典：厚生労働省(2019)『「非正規雇用」の現状と課題』

4. 男性の 6 割がワーキングプア

総務省『労働力調査(詳細集計)平成 30 年(2018 年)平均(速報)』(2019)によると、男性非正規の職員・従業員は年間収入 100 万円未満が 29.0%と最も高く、次いで 100～199 万円が 28.6%、200～299 万円が 21.4%、300～399 万円が 11.1%、400 万円以上が 10.1%であった。仕事に就いていてもギリギリの生活をしている「ワーキングプア」の一つの目安が年収 200 万円未満とされるが、その割合は全体の 6 割に達している。



出典：総務省(2019)『労働力調査(詳細集計)平成30年(2018年)平均(速報)』

・政策

5. 国の取り組み

こうした非正規労働者が置かれている厳しい現状を改善するため、国が進めている政策を説明する。

第一は「正社員転換待遇改善・実現プラン」である。2016年度から、2020年度まで5年間の計画で始まった。不本意非正規労働者の正社員転換や、非正規労働者の待遇改善を目指している。不本意非正規労働者の割合を2015年の18.1%から10%以下に、25～34歳の若年層における不本意非正規労働者の割合を28.4%から半減させるなどの数値目標を掲げている。総じて改善傾向にはあるが、短時間正社員制度を導入している事業所の割合を21.2%から29.0%に増やすとしながらも、2017年度の実績では20.8%にとどまっている目標もある。地域の実情に応じた対策を講じるため、各都道府県労働局に設置された「都道府県正社員転換・待遇改善実現本部」が「地域プラン」を策定している。

第二は、新卒時に就職難で非正規労働に就いた人が多い、おおむね30代半ば～40代半ばの世代を対象にした「就職氷河期世代支援プログラム」である。2019年から3年間の計画で始まった。この世代は1990年代半ばから2000年代初めの就職難の時期に学校を卒業したため、正規雇用に就けず非正規労働者として社会に出る人が多かった。「ロストジェネレーション」とも呼ばれるゆえんである。非正規労働者の割合が高いため、他の世代よりも収入が低い。蓄えが少ないまま高齢を迎えると、貧困に陥る人が出現し、生活保護受給者が増えるなど、将来の社会保障費の増大が危ぶまれている。

このため、国も同世代の正社員化に力を入れるようになった。支援対象を100万人程度と見込んでおり、氷河期世代の正規労働者を3年間で30万人増やすことを目標としている。

両政策を通じて行われている支援としては、本人に対するハローワークによる就労支援、ハロートレーニング(公的職業訓練)や教育訓練給付といった能力開発支援、正規雇用や待遇改善を進める企業へのキャリアアップ助成金などが挙げられる。能力開発支援策では、利用に制約がある、受講料の負担が大きい、教育訓練内容が市場ニーズに合致していないといった問題点がある。企業側が非正規労働者の教育訓練や正規雇用転換に積極的でないことも課題である。

第三は、「同一労働・同一賃金」制度を 2020 年 4 月から大企業で、2021 年 4 月から中小企業で導入することだ。これは同一企業内における正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものだ。しかし、何が「不合理」にあたるのか、基準にあいまいさが残るため、労使双方から不満が出ている。

第四に、国は厚生年金に加入できる非正規労働者を拡大することを検討し始めた。2019 年 8 月に公表された財政検証を踏まえた動きだ。現在の加入条件は「従業員 501 人以上の企業で週 20 時間以上働き、月収が 8.8 万円以上」などであるが、中小企業のパート従業員らが新たに加入すれば、保険料収入が増えて年金制度が維持されるばかりか、非正規労働者が将来受け取る年金額が増え、貧困に陥るリスクが減る。しかし、厚生年金の保険料は労使折半で支払うため、企業の負担が増えることになり、反発が予想される。

6. 企業の取り組み

非正規労働者の正社員化や、正社員との同一賃金化など、貧困防止につながる取り組みを行なっている企業がある。

一つ目は、「全社員を正社員として採用」している企業だ。株式会社エス・アイ（情報通信業、兵庫県姫路市、1991 年設立、資本金 1000 万円、従業員数 49 名）では設立当初、正社員とパートの 2 種類に分けて採用を行っていた。正社員は毎日決まった時間働く代わりに一定額の給与が保障され、パートは上記の「自由出勤制度」、「完全時給制度」が適応されていた。残業を発生させないため、正社員の残業分の仕事をパートに任せていたが、次第にパートに任せる仕事の量、質が正社員に近づいていったため、正社員に比べて低い給与に不満を持つパートが現れ始めた。一方、パートの定時のない自由出勤という働き方に魅力を感じる正社員が多く現れた。そのため、同社ではまずは 2000 年頃から正社員の自由出勤を認めるようになり、その後 2004 年頃に正社員の時給制を始め、現在は社員を正社員として雇用している。

二つ目は、「正社員と非正社員の同一賃金化」である。株式会社ヤマシタワークス（金属部品製造業、兵庫県尼崎市、1986 年設立、資本金 1000 万円、従業員数 48 名うち正社員 40 名）では、設立当時は景気がよく、「3K」（きつい、危険、汚い）の職場だった同社にはなかなか人が集まらず、また採用しても定着しなかった。そのため、高校生（アルバイト）、高校を中退した若者、そして育児中の女性ら、多様な人材を受け入れてきた。勤務時間に制約のある女性たちを受け入れ、定着してもらうことが必要だったため、社員の望む働き方をなるべく受け入れる、という方針が確立されることとなった。正社員は月給制、パートは時間給制であるが、勤務時間が同一であれば給与は同一であり、パートにも賞与はある給与面では社員とパートの待遇があまり変わらない。

三つ目は、「正社員と非正社員間の移行の自由化」である。株式会社レグルス（自動車部品製造業、三重県鈴鹿市、1969 年設立、資本金 1000 万円、従業員数 133 名うち正社員 35 名）では、設立当時から人材確保が難しかったことから、限られた人材にいかに関与してもらうかが課題であった。また機械化できない現場作業が多く、丁寧で根気のある女性従業員を多く採用していたことから、働き方に対する

女性の要望に柔軟に対応してきた。1985 年から病気、障がい、育児、介護等の事情に応じたパート・正社員間の切り替えを可能にした。最近 10 年間で、正社員からパートになった者は 2 人、逆のケースは 13 人いた。

・小括

このように、正社員になることを望みながらも、賃金・待遇・能力開発機会などで劣る非正規労働者に甘んじざるを得ず、結果的に貧困に陥っている人々がいる。国や自治体が対策に乗り出し、NPO も様々な支援活動に取り組んでいるが、目に見える成果が出たとは言い難い。そこで、私たちは次の 7 項目を提言したい。

<提言>

・国レベル

1. 「貧困解決大臣」を設置

内閣に「貧困解決大臣」を置くことを提言する。先日発足した第4次安倍内閣の閣僚の担当特命事項を見ると、「宇宙政策担当」「クールジャパン戦略担当」「国土強靱化」といった聞きなれない言葉が並ぶ中、「貧困」の2文字はどこにも見当たらない。また、「厚生労働・働き方改革」「社会保障改革」「女性活躍」といった具合に、貧困問題解決に関連する部署がバラバラである。

そこで、「貧困解決大臣」というセンセーショナルな名称の大臣を置き、「貧困問題は深刻な社会問題である」という意識を世間に広めることで社会の意識を変えることを目指す。同時に大臣は、各部署で練られている政策に対して「貧困解決」の視点から助言を行うことで、政策をより貧困の当事者目線なものに近づけることを目指す。

また、貧困に関する統計をまとめ、貧困問題がもたらす経済損失を算出も行う。現状において、貧困に関する統計は様々な部署に分かれて行われているため探すのが困難であり、経済損失の算出は今まで行われていないもしくは公表されていない。大臣はそうした統計をもとに貧困問題の改善状況を毎年調査し報告する。報告は貧困問題に関する社会の関心を高めるきっかけにもなる。

野党からは、貧困問題をここまで放置した責任を追及されるかもしれないが、「貧困解決に熱心な政権」として世論の支持が得られるのではないだろうか。

2. データベース「みつかるサポート」を開設

ウェブサイト「国民生活支援情報検索サイト」（愛称「みつかるサポート」）の開設を提言する。このウェブサイトは国、自治体、NPO 法人問わず、貧困に関連する様々な支援事業・活動をデータベース化したものである。開設するのは、現在、国内のNPO 法人の情報や自治体・国の施策の情報をまとめたウェブサイトが複数あるが、それぞれ独立しており、目的も仕様もバラバラであるため使いづらい状況となっているためだ。

国内のNPO 法人の情報や自治体・国の施策の情報をまとめたウェブサイトの例

名称	管理者	目的
ハローワークインターネットサービス	厚生労働省職業安定局	求人案内
子供の未来応援プロジェクトホームページ	内閣府	こどもの貧困対策の支援案内
地域若者サポートステーション	厚生労働省人材開発統括官	全国のサポートステーションの案内

「みつかるサポート」の特徴は、国・自治体・NPO 法人のすべての支援団体の施策の情報を網羅している点と、自らの希望する条件を入れて検索することが可能な点である。条件の例としては、居住地・年齢・支援の種類・年収・支援団体の種類などである。これらの条件を入力し検索すれば自身が支援対象となっている支援の情報が絞られた状態で表示されるため、自身が支援の対象に該当するのかが一発で分かる。

よって、「みつかるサポート」を開設することにより、支援を必要とする人々に適切な情報が届くようになることが期待される。今までは支援の情報を得るのに自治体の窓口を訪れるなどの必要があった。開設によって人々が自分で支援情報を収集しやすくなると同時に、自治体の窓口対応業務を軽減できる可能性がある。その分、担当職員は、仕事や生活に追われて「みつかるサポート」を使うことすら難しい生活困窮者への情報提供や支援に労力を割くことができるため、全体的な活動強化につながる。

また、「みつかるサポート」の運営には労力と高い技術力が必要になるため国が行う必要があり、「貧困解決大臣」直轄の運営委員会が行うこととする。

3. 「正社員登用率」を制定

企業は雇用した非正規社員のうちの何割かを必ず正規社員として雇用しなければならないという「正社員登用率」を定めることを提言する。社会全体での非正規雇用者数が減少し、将来の社会保障費の支出を抑えることができるほか、不本意非正規労働者に「頑張れば必ず正社員になれる」という強いインセンティブが与えられるため、生産性の向上も見込める。

企業が安定的に抱えることのできる正社員数を考慮して、総従業員数が多い企業ほど高率にする。業種ごとの雇用実態を加味すれば、非正規労働者が多いスーパーなどの小売業は他業種より低めに設定することが現実的かもしれない。

・自治体・企業レベル

4. NPO 運営による教育訓練センターを設置

NPO 法人が運営する、非正規労働者対象の教育訓練センターの複数設置を提言する。国や自治体、企業による教育訓練では、非正規労働者のニーズに十分応えられていないからである。

センターは非正規労働者が正社員になることを目指し、就労中でも通える施設である。訓練内容は、AI 時代においても淘汰されにくい IT 関係やプログラミングを中心にする。

修了生が正社員として就職できると、センターは国から報奨金を受け取れる。報奨金制度を導入することで、既存の公的な教育訓練施設との競争化や、運営にあたる NPO 間の差別化を図り、支援の質の向上を目指す。

正社員になれた修了生は、収入安定後に所得に応じて授業料をセンターに支払うことにし、負担を無理のない範囲に抑える。また、修了生の正規就職先は、ハローワークに登録されている企業に限定し、就職先での不法労働や報奨金の不正受給を防ぐ。

この提言の背景には二つの要素がある。一つ目は、非正規労働者に対する専門資格・技術取得支援が国と企業において乏しいことだ。高度な技能及び知識を習得するためには、在職労働者や高等学校卒業生らを対象とした公共職業訓練がある。しかし、この制度は有料であり、就業時間と重なることも多いため、非正規労働者がたやすく受講できる状況にはない。

企業による職業訓練の機会は<現状>の3.で説明したように、正社員に手厚く、非正規労働者には少ない。非正規労働者を長期雇用する考えが薄いからだ。

二つ目は、職業訓練を行う施設全体において「他の提供主体との違いやその担うサービスの特徴をふまえたうえで『透明で自由な競争や利用者の選択を促進する』必要がある」という考えが広まっていることだ。NPO法人に運営を任せ、報奨金制度を導入することで、公的セクターとの競争化やNPO間の差別化を図る仕組みは有効だと考える。

5. 非正規労働者の労使協議会への参加

非正規労働者の声を企業の経営に反映させるため、「労使協議会」に非正規労働者を参加させることを提言する。労使協議会は、経営者側と従業員側が会社の経営方針や労働条件を定期的に協議する場で、法的拘束力を持たず、労使の自治によって行われる。厚生労働省「労使コミュニケーション調査」によると、2009年時点で労使協議機関を置く事業所の割合は39.6%であり、労働組合がある企業の労使協議機関設置率は83.3%に達する。労使協議が行われる大半の企業では、従業員側の代表は組合に加入する正社員である。

そこで、労使協議会に参加する非正規労働者の枠を設けたい。こうすることで、会社運営において早期の段階で非正規労働者の声を反映させることができ、低賃金や待遇の改善が期待される。

・民間レベル

6. 「貧党」を結成

「なくそう、貧困。」をスローガンとし、公約を貧困対策に限定したシングルイシューの政党「貧党」をつくることを提言する。非正規労働に就いている貧困層で「支持政党なし」の割合が高い理由として、知識不足により、複数の複雑な課題に対して態度が表明できないという状況がある。このため、貧困層に対する支援政策を公約に掲げる既存の政党はあっても、原発問題などその他の問題に対して是非が言えない貧困層が多いため、なかなか支持が集まらない。そのため、貧困層の利益だけを考えた公約掲げるシンプルな政党が必要である。

活動は貧困問題に関心強い専門家らが支えるにしても、貧党の設立により、貧困問題について幅広い世論が形成され、解決に向けた実効性の高い政策が加速することを期待したい。

7. 早大に「Pov(ポブ)センター」を設置

早稲田大学内に、貧困に焦点を当てたフリースペース「Poverty Action Center」（通称「Pov(ポブ)センター」）を設けることを提言する。貧困に関する専門スタッフを置き、資料を充実させて、生活困窮者もそうでない人も、自由に居場所として利用できる開かれた空間を目指す。さらに、Pov センターは早稲田大学における貧困に関する教育と研究の拠点であり、貧困問題や奨学金に関する広報活動も行う。

手本にするのが、早大に既に設置されている「Gender and Sexuality Center」（通称 GS センター）である。性的マイノリティの学生はもちろん、ジェンダー・セクシュアリティに関心のある全ての人々が予約不要で自由に利用できるフリースペースだ。友人と会話をすることや、豊富に取り揃えられたジェンダー・セクシュアリティに関する文献を読むことができ、また予約すれば専門のスタッフによる個別相談を受けることも可能である。

現在、早大にはジェンダーに関する授業や地域開発に取り組む授業など、幅広い学問を学ぶことができる。そこで、Pov センターが実質的に運営にあたる、貧困関係の全学教育科目を設置し、早大において貧困に関する教育と研究が行われる土台をつくる。具体的には、代表的な貧困研究者に協力してもらい日本の貧困問題の現状や課題を学ぶ「貧困学入門」、貧困問題に関する取材を行う「貧困の現場」、さらに子ども食堂などの NPO 法人へのボランティアを行う「貧困対策支援ボランティア」などである。

「貧困学」の発展学習として、高校生の貧困問題に対する意識を高めるために、学生が出前授業を行う「貧困問題の啓発ボランティア」という授業を提案する。内容は貧困層目線で政策を立てる「貧党」と富裕層目線で政策を立てる「富党」に対し、模擬投票を行うというものだ。高校生に社会に出る前から貧困について考える機会を持ってもらうことで、貧困に関する意識を高めてもらう。

Pov センターの設置によって貧困問題を可視化させ、貧困への無関心や「スティグマ」（他者によって個人に押し付けられた負の表象・烙印）が次第に解消されていくことを期待したい。

<まとめ>

以上、非正規労働者の貧困の現状とその解決に向けた 7 項目の提言をまとめた。これらの提言が実現すれば、人々の貧困状態が改善され、経済が成長し、日本の社会は今より安定してくるはずだ。何よりも、不安を抱え生きる T さんのような人々が、今よりは安心して暮らすことができるようになるだろう。

私たちの提言によって、不安定な収入により人生の選択肢を狭められた非正規労働者の厳しい現実が少しでも緩和され、貧困に陥る人たちを一人でも減らすことにつながれば幸いである。

<参考文献>

- ・厚生労働省(2019)『「非正規雇用」の現状と課題』
<https://www.mhlw.go.jp/content/000508253.pdf>
- ・総務省(2019)『労働力調査(詳細集計)平成30年(2018年)平均(速報)』
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf>
- ・星貴子(2019)『中高年ワーキングプアの現状と課題ーキャリアアップ・就労支援制度に新しい視点をー』
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/10560.pdf>
- ・内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局(2017)「企業・地方公共団体における好事例集」
- ・労働総務局(2011)「資料4-1 職業別にみた就業形態と就業時間に関する分析」
<https://www.stat.go.jp/info/kenkyu/roudou/pdf>
- ・独立行政法人経済産業研究所(2019)「職業訓練法人の課題:NPO政策の観点から」
<https://www.rieti.go.jp/publications/summary>
- ・厚生労働省(2018)「平成30年版 労働経済の分析ー働き方の多様性に応じた人材育成の在り方についてー」
- ・マイナビ転職「平均年収レポート&モデル年収ランキング」
<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/income>
- ・内閣府HP『平成26年度 年次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告)』
https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je14/index_pdf.html 2019年9月22日閲覧
- ・『ブラック企業体験イベントーTHE BLACK HOLIDAYー』
<https://kuriyaso.net/black/pc/> 2019年9月22日閲覧
- ・橋本健二(2018)『アンダークラスー新たな下層階級の出現ー』ちくま新書
- ・橋本健二(2016)『現代貧乏物語』弘文堂
- ・朝日新聞『(時時刻刻)老後不安、年金も「自助を」 50%確保、甘い経済想定 財政検証』朝日新聞記事データベース、2019年8月28日付