

## 【論文】

2020年4月、臨時・非常勤制度は会計年度任用職員制度に変わった。期待されスタートした会計年度任用職員制度であったが、制度そのものに起因する課題も浮き彫りになってきている。本論では、自治労松戸市職員組合会計年度任用職員連絡会が実施したアンケートから現状の問題点を明らかにし、労働組合が果たすべき役割を考察した。

# 会計年度任用職員と魅力ある公務職場 — 自治労松戸市職員組合実施アンケートから —

千葉県本部／自治労松戸市職員組合・会計年度任用職員連絡会 渡邊 弘

## 1. はじめに

コロナ禍以降、低賃金かつ不安定な条件の下で働く非正規労働者への関心が高まっている。地方自治体では多数の会計年度任用職員が「事務補助」という「職種」で窓口や後方の事務職務をこなしている。また、保健師、看護師、介護認定調査員、各種相談員などの健康や福祉サービスの提供を行う際に重要となる専門職種では、基幹的な業務を担っている。マイナンバー受付・交付事務、コロナワクチン接種に伴う事務、子育て給付事務、介護保険認定・給付事務なども会計年度任用職員の働きなしには円滑に進まない行政サービスとなっている。利用者である住民がサービスを申し込む際の窓口には会計年度任用職員が配置されている部署も多くなっている。こうした事情を考慮すると、会計年度任用職員の存在は、魅力ある公務職場を実現するために欠かすことのできないものとなっているといえよう。

2020年4月、地方公務員法および地方自治法改正に伴い会計年度任用職員制度が導入された。臨時・非常勤制度から新しい制度に移行するにあたっての職場説明会では、この改正により期末手当の支給が可能になったことが利点として説明された。さらに、2024年度から勤勉手当の支給が法定され「任期の定めのない常勤職員」と同率の期末・勤勉手当の支給が可能となった。いっぽう運用が始まってから3年が経過し制度の問題点も明らかになってきている。それは常勤職員との処遇差である。第一に、正職員には有給とされている病気休暇などの各種特別休暇が会計年度任用職員に対してはその多くが無給となっていること。第二に、昇給上限が定められており職場での経験が給与に反映されていないこと。第三に、会計年度ごとの任用であることから「再度の任用」が見通せないため年度末に「失職の恐怖・不安」にさらされることである。

処遇差は、職員を「任期の定めのない常勤職員」と「会計年度任用職員」に二分する制度に起因している。法律で隔てられた労働者同士が同じ職場に並立するという状況から、互いが異なる階層に所属しているという意識が醸成される。上林陽治（2021）は、「他者と繋がりたいという気持ち」や「社会的地位を向上させたい」などの人として当たり前に抱く欲求が奪われている状況を「剥奪」と表現し、この状況に長く置かれると自分自身を卑下し、その責任を自分の能力不足にあると考えるようになると指摘<sup>1</sup>している。これは自己責任論の典型である。東海林智（2024）は、会計年度任用職員が受けるハラスメントを解決するための相談機関が整備されていないことから問題が見えにくくなっていると指摘する<sup>2</sup>。制度に起因する問題を解決するには制度自体を変える必要があるが、そのためには生じている実態を正確にとらえなければならない。田中洋子（2023）は、コロナ禍でエッセンシャルワーカーへの注目は集まったが、そこでの働き方がほとんど研究されていない現実があり、彼女ら/彼らのリアルな働き方とその条件を調査・研究する必要がある<sup>3</sup>としている。

本稿では「権利」「価値」という二つの面から会計年度任用職員を取り巻く状況とそこから生まれる

意識を明らかにしようと試みた。この意識が彼女ら/彼らの働き方にどのような影響を与えているのか考えてみた。さらに、職場の労働組合がどのような役割を果たすことができるかを考察した。最後に、問題が現実起こっている職場のリアルを手掛かりとして会計年度任用職員にとって魅力ある公務職場づくりのための方向性を提起した。

## 2. アンケート結果にみる会計年度任用職員のリアル

松戸市役所職員の内訳は定数上表1の通りとなっている。この表から、会計年度任用職員の割合は34.7%を占めている。この数字だけでも、公務職場は会計年度任用職員の働きを欠いては正常な業務を果たすことができなくなっていることを表していることがわかる。

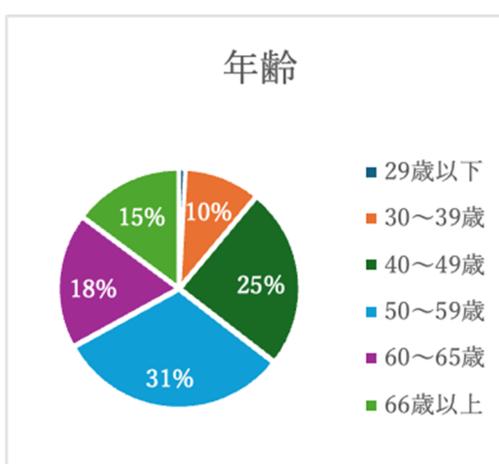
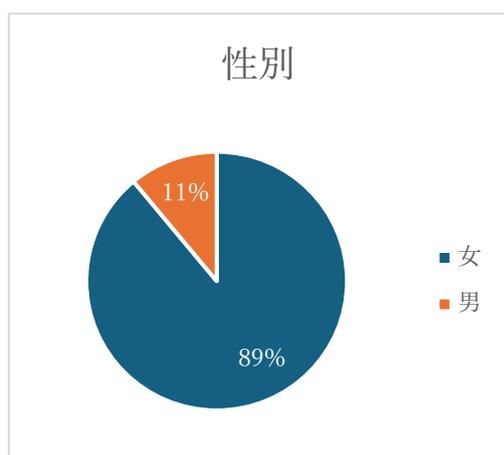
表1. 松戸市役所職員定数と会計年度任用職員数

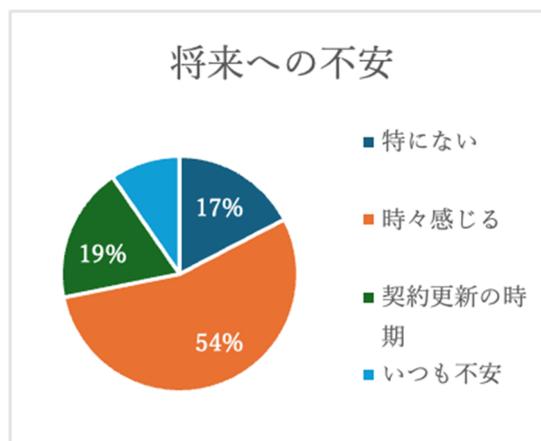
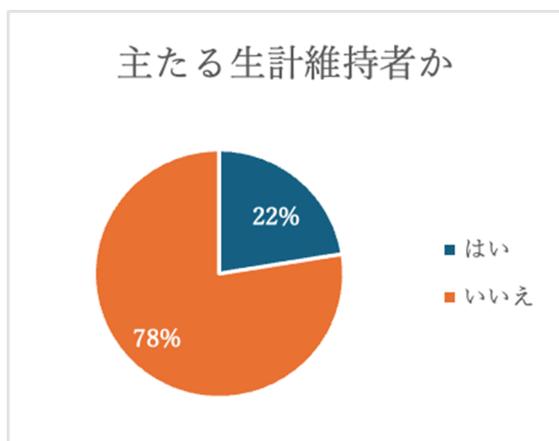
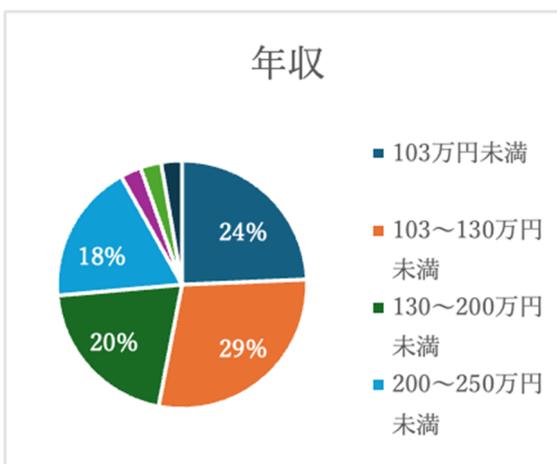
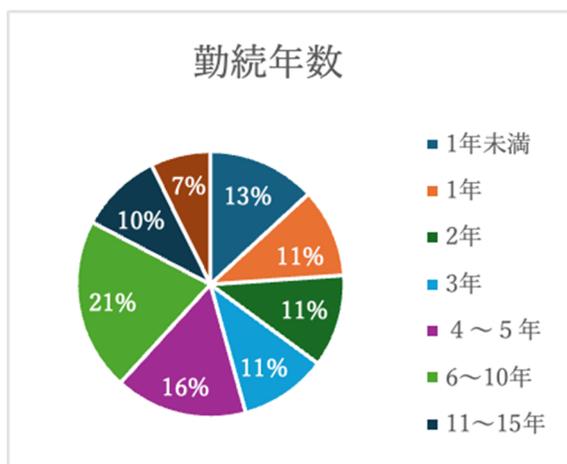
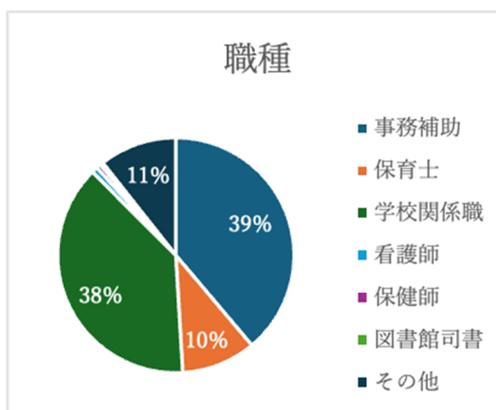
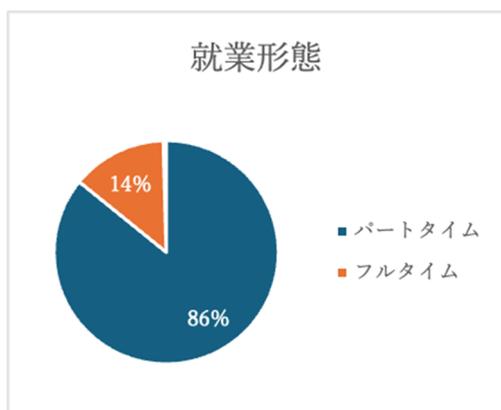
区 分	定 数	会計年度任用職員雇用数 (括弧内は女性)	女性割合%
市長部局	2,073	895 (810)	90.5
公営企業 (病院)	1,254	366 (296)	80.1
教育委員会	445	739 (618)	83.6
合 計	3,772	2,000 (1,724)	86.2

松戸市職員定数条例および令和2年総務省会計年度任用職員調査より筆者作成

自治労松戸市職員組合会計年度任用職員連絡会では、実態を把握することを目的とするアンケート調査を2023年2月に実施した。主な結果をグラフでまとめると次の通りである。その対象者は2,022人で、428人から回答を得ることができた。有効回答率は21.2%であった。

自治労松戸市職員組合  
 会計年度任用職員連絡会実施アンケート  
 期間：2023年2月1日～28日  
 QRコードによる回答  
 対象者 2,022人  
 回答者 428人 (回答率21.2%)





このアンケートから次のことがわかる。

- ① 89%は女性であり、表1の統計上の割合を反映しているといえる。
- ② 年代は40代以上が91.3%を占めている。
- ③ 職種では事務補助と保育士からの回答が多い。
- ④ 年収103万円未満は21.0%、130万円未満で28.7%いる。「103万円の壁」「130万円の壁」の枠内で就労している割合は49.7%である。
- ⑤ 勤続年数は1年から3年は全体の約1割ずつとなっている。4年以上になると割合は上がり、継続して任用される割合が高いことを示している。
- ⑥ 体調では身体、メンタルとも80%を超える人が問題はないと回答しているが、15%前後の人は何らかの不調を感じている。
- ⑦ 将来に対する不安は82%の人が持っている。全体の2割の人は任用の継続に不安を抱えている。

また、上記のアンケート結果から会計年度任用職員の典型的な姿が浮かんでくる。あえて一般化して記せば次の通りとなるかもしれない。

40代の女性で、雇用保険、社会保険料を負担せず、配偶者の扶養内に収まるように働いている。子どもは学齢期でありそれなりの教育費用がかかる。子育てや家族の世話など家庭責任を果たすためにはパートタイムで働く他はない。心身ともに健康である。会計年度ごとの任用なので継続雇用が保障されていないが、自分のことを当てにしてくれているから長く働くことができている。できればこのまま継続して働かせて欲しい。

また、アンケートでは自由記入欄に不満や不安、改善点を記載してもらった。全体の約3割にあたる143人が記入している。1 給与、2 職場環境、3 労働時間、4 休暇、5 雇用、6 期末手当、7 その他に分類して代表的なものを列挙する。

#### ① 給与

- ア 仕事内容からすると時給が低い。物価も上がっているので時給を上げてほしい。
- イ 2021年度から社会保険の適用範囲が広がり社会保険料を負担することになったため手取りが減った。
- ウ 学校勤務なので夏、冬休みの期間は給料が出ない。
- エ 時給が上がるにつれて勤務時間が短くされる。
- オ 正職員は毎年給料が上がるのに、会計年度任用職員は上限がある。不公平だ。

#### ② 職場環境

- ア パワハラ、モラハラ、非正規差別、いじめ、嫌がらせがある。職場にいてもいなくてもいいように扱われている。
- イ お茶休憩の時間に自分以外の人の飲み物を入れなければならない。休憩時間がない人もお茶代を徴収されている。
- ウ 就業規則が渡されていない。
- エ 正職員の手を煩わせないように気を使わなければならない。

#### ③ 労働時間

- ア 最初の雇用条件は1日8時間であったが、10年ほど前から6時間半に減らされた。年収が大幅に減ったので人生設計を変更しなければならなくなった。
- イ 勤務時間が実態と合わない。朝から帰りまで追い立てられるように働いている。45分の休憩時間がとれないばかりか、トイレに行く時間も取れない時がある。
- ウ 8時半から窓口が開くのに、同時刻から始業となっている。その前に掃除の作業があるがおかしいのではないか。
- エ 労基法では1分でも残業したら超過勤務なのに、10分すぎでの残業代は支払われない。タイムカードなどの出退勤システムを入れるべきだ。
- オ 勤務時間を長くしてほしい。
- カ 勤務時間を短くしてほしい。

#### ④ 各種休暇

- ア 年休を消化しきれず、毎年数日捨てている。
- イ 時間単位の休暇がほしい。
- ウ 子や親の看護のための年休が足りない。また、無給ではなく有給にしてほしい。
- エ 夏季休暇を正職員並みにしてもらいたい。
- オ 育児休暇はあるが取れるような雰囲気ではない。

#### ⑤ 雇用

- ア 2022年度で契約終了となる。年度ごとの契約なので仕方ないと思うが、同じ時期に入った人は継続されたのでおかしいと感じている。
- イ ここの職場だけでは生活できないのでダブルワークをしている。どちらか一つがなくなると生活

できない不安がいつもある。

ウ 給与がどのように決まっているのか、どのように契約が終了するのかの説明が全くない。

エ 安定した雇用がほしい。

#### ⑥ 期末手当

ア ボーナスの支給が週15.5時間以上と決められているが30分足りなくてもでない。週30分多く働けるようにすればいいのではないか。

#### ⑦ その他

ア 社会とのつながりを持つことができ、働けることに感謝です。

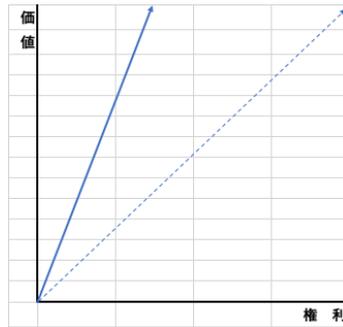
ここから読み取れるのは職場で働く労働者として一人前の処遇をしてもらいたいという叫びがあるということであろう。彼女ら/彼らは、同じ職場にいる正職員との対比で自らの処遇が妥当なものかを判断する。時給で働くから致し方ないとは分かりながらも、夏休み期間中は収入がないことを疑問に感じる。子どもや親の世話、看護の必要に迫られるたびに、無給であるばかりでなく「正職員の手をわずらわせないように気を使って」休みを取らなければならない自分の立場に違和感を感じる。この場合の処遇差とは、単なる「扱いに違い」があるということではなく、人としての「価値に違いがある」ように感じられるととらえられているのではないだろうか。この感覚を「権利」と「価値」という二つのワードを手がかりに分析してみたい。本論文で使用する「権利」と「価値」の内容について次節で説明する。

### 3. 「権利」と「価値」を軸とした承認について

他者と自分が同じ人間であると互いが認めることが「承認」である。アクセル・ホネット（2014）によれば承認の形式には「愛、法（権利）、価値評価」三つの種類がある<sup>iv</sup>としている。愛とは原初的な関係であり相互の情緒的な繋がりである愛情（親子関係が典型的）や友情などがそれにあたる。法（権利）とは道徳的な責任能力があるという意味において承認されるということである。日本国憲法で明文化されている権利は全ての国民が無条件で有している。法によって個人や組織体（企業や労働組合など）は社会的に承認されている。価値評価とはある組織体（会社、役所、労働組合など）において互いの有する能力や特質に基づいて他者を承認する関係である。この場合、個人の有する能力などは千差万別であることから社会的な基準（ものさし）が必要とされる。各々の組織において使用する尺度はその組織の目的によって異なる。学校では成績であり、職場では職務を基にした評価基準が用いられる。日本国憲法に基づけば人は法の下に平等であって、個々人の能力差（例えば学歴、職務遂行実績など）によって有する権利が異なることはない。

人が他者から認められたいという承認への欲求は根源的なものである。それゆえ、人は他者との関係なしには生存することはできない社会的存在であるともいわれる。禹宗杭（2024）は個人が求める承認要素としての「権利」と「価値」の関係を図1のように示している<sup>v</sup>。禹によれば「権利」と「価値」は図1の破線で示したような曲線であることが理想である。日本では「権利」は戦後成立した憲法によって確立されたが、時代を経るとともに人間の「価値」に重きを置く考え方があらゆる組織（会社や労働組合など）に広がった。それは日本の労働者あるいは労働組合は自らの「権利」を制限せざるを得ない状況に直面した際に、「権利」に代わるものとして「価値」を重視する考え方に傾いたからだ。

図1 「価値」と「権利」の関係

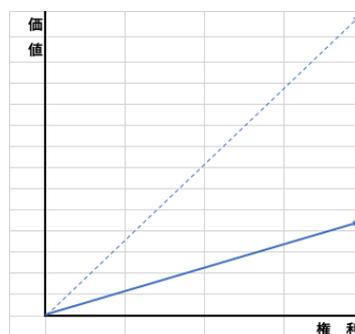


禹 宗杭 (2024) p 187を参考に筆者が作成

戦後一貫して、日本の労働組合は労働力価格である賃金を引き上げることを労使交渉の最優先課題としてきた。経営者側も安定した経営を確保するためそれに応じてきた。しかし、1980年代以降、新自由主義的な市場競争の中で生き残っていくために、経営者はリストラ策にみられた労働者の選別をしなくてはならなくなった。こうした時代背景から、「雇用も賃金も」という労働組合の主張は「雇用」を優先する要求に変化し、賃金を交渉で決めるという労働組合の役割を一旦放棄したのである。この結果、労働者間の競争も始まり、労働者一人ひとり自らの「価値」を高めて自らの雇用を守る必要に迫られた。同時に、自らの権利（労働基準法で定められている事項など）を制限していくことになったと考えられる<sup>vi</sup>。会社組織への帰属意識が強いとされる日本の労働者にとって、使用者から承認されるためには権利の行使を保留し、自己研鑽を積んでいくことが大切なことになった。厚生労働省が公表した令和5年版過労死等防止対策白書の地方公務員精神疾患等公務上認定数の推移によれば、2000年に2件（自死0）であったものが2021年には66件（自死は16件）へと急増している<sup>vii</sup>。考えられる理由として健康問題が挙げられているが、健康を害する主たる原因は長時間労働であると考えられる。これも自身の「価値を高めるため」に「健康で文化的な生活を送る権利」を犠牲にしていることを表すものかといえるかもしれない。

会計年度任用職員の場合、「権利」と「価値」の関係はどのように考えたら良いのだろうか。図2に示した関係になると考えられる。なぜならば、会計年度任用職員の場合、縦軸の「価値」を高める機会がほとんどない。権利の拡大を図ったとしてもそれによって「価値」が高まる割合も高くはないからである。

図2 会計年度任用職員の「権利」「価値」関係



会計年度任用職員が拡大する理由は、業務を定型的業務と非定型的業務に分割して前者を会計年度任用職員に、後者を正職員に担わせるからである。日本は今、どの国も経験したことのない少子高齢社会となっている。また、個々人の多様な価値観を受容する時代に入ってきた。介護保険制度や子ども政策上の施策の提供などの事務量の増大に見られるように公務職場に新たな業務をもたらすことにつながる。事務量の増加は、従前は正職員が担うことができた定型的業務を本来業務から切り離して会計年度任用

職員に任せることになるのである。こうした流れの底流には、主に定型業務を担う「パート労働」は家計補助的なものであるとみなされる日本的慣行があり、それが「価値」の伸びを抑制する力として働いていると考えられる。

#### 4. 「発言」で公務職場に魅力を

アンケートで出された会計年度任用職員の抱えている不満や改善点を求める意見を「権利」「価値」の面から分類すると次のとおりとなる。

##### ① 「価値」の問題と考えられるもの

- ・仕事内容からすると時給が低い。
- ・正職員は定昇があるのに、会計年度任用職員には上限がある。不公平だ。
- ・パワハラ、モラハラ、非正規差別がある。職場にいてもいなくてもいいように扱われている。

##### ② 「権利」の問題と考えられるもの

- ・社会保険料負担によって手取りが減った。(制度)
- ・子や親の看護休暇が足りない。無給ではなく有給にしてほしい。(発言・制度)
- ・始業時間前に掃除をしなければならない。(発言)
- ・勤務時間が実態と合わない。忙しくて休憩時間、トイレに行く時間も取れない。(発言)
- ・10分過ぎての超過勤務手当が支払われない。(発言)
- ・お茶汲みをさせられている。飲まないのにお茶代が徴収される。(発言)
- ・就業規則が渡されていない。(発言)
- ・勤務時間を長くしてほしい。短くしてほしい。(発言)
- ・安定した雇用がほしい。(制度)
- ・育児休暇があるが取れる雰囲気ではない。(発言)
- ・正職員の手をわずらわせないように気を使う。(発言)
- ・給与がどのように決まっているか、どのように契約が終了するか説明がない。(発言)

上記①の「価値」の問題とされるのは評価をめぐってのことである。「仕事の内容から……」というのは同僚や正職員が行っている仕事ぶりと比較してということである。アンケートに書かれた同様の意見として「異動してきた正職員に仕事を教えている」「自分はたくさんの業務量をこなしている」にもかかわらず、賃金が低いことに納得がいけないというものもあった。このように使用側の「評価」と自己「評価」に齟齬が生じているのは、評価基準が不明確であるためであろう。松戸市の会計年度任用職員に対しては、勤務評価はあるものの雑駁であるということも要因の一つである。昇級に上限があることも会計年度任用職員の「価値」は一定の水準にとどまることを意味している。非正規差別と受け取られる言動が職場にあることは、非正規であることが一人前ではないという社会一般の認識を反映したものと考えられる。職務評価とは何を持って一人前とするかという問題でもある。この問題を解決するために「ジョブ型雇用」<sup>Ⅷ</sup>を会計年度任用職員に適用することも一つの方法であるかもしれない。

次に②の権利の問題である。「価値」の問題と比較して圧倒的に多いことがわかる。「価値」に関する意見は、さらに、「制度を変える必要があるもの」と「発言することによって解決が可能なもの」とに分けることができる。制度は法律の改正を伴うものが多い。一方「発言によって解決可能なもの」とは、現に日本国憲法や労働基準法などの法律によって解決が可能であることを意味する。社会保険料負担は法律上の義務の問題であるから、その是非はともかく法律を変えなければ解決しない。看護休暇を取れないことは問題であるが、それが無給であることは地方自治体の条例の問題である。「権利」の問題は「発言」と「制度」の二つに分けて考えると理解がしやすくなる。こうして「価値」の実現を「制度」と「発言」とに分類してみると、発言する「権利」を行使することで不平・不満が解決できるかもしれないということである。権利なのだから行使すれば良いのではと簡単にはいかない。それは会計年度任用職員が文字通り「会計年度」を任期とする任用であるため、上司や正職員に睨まれ、うるさいと思わ

れる存在となれば次年度の「再度の任用」に影響を及ぼすのではないかという「恐れ」と「不安」を抱えているためである。「発言」を躊躇することは「権利」行使の制限につながっている。発言の権利を保障するにはどうすればよいのだろうか。最後にそのためのアイデアを提起したい。

## 5. おわりに 媒介項に労働組合を置く

アンケートの結果からうかがい知ることができることは会計年度任用職員の多くが「再度の任用」をめぐって「不安」や「恐れ」を感じているということである。この感覚は労働者であれば当然に味わうことである。労働市場では自分を使ってくれる使用者が見つかる保証は全くない。労働者にとって職がなくなることは今と将来の生活の基盤を失うことである。

会計年度任用職員は職場にある労働組合の存在を頼りにしているのだろうか。賃金の引き上げや勤勉手当が支給されることになったということは知っていても、労働組合が人事院勧告に対する取り組みや総務省交渉などを行っていることは知らない。その一方で、自治労松戸市職員組合を頼って労働相談におとずれる会計年度任用職員の数は少ないとはいえない現状がある。困り事を解決するための相談先の一つとして労働組合があることは認識されているといえるかもしれない。通常は、労働者個人が仕事内容や処遇に疑問を抱いた場合、同じ職場の正職員に尋ねることが多い。アンケートの中にある「休憩時間が取れない」「超過勤務に対して手当が支給されない」「飲まないお茶代を支払っている」というような事柄は、職場の風通しをよくすることで解決できる内容であるように思える。こうした素朴な疑問を持った会計年度任用職員の思いを受け止める素地がない職場では「発言」ができなくなってしまうことは容易に想像できる。思い切って「発言」すれば職場で孤立することもあるため「退職」する覚悟でモノを言うことになる。「退職」は組織に対して大きな損失を与える。新たに採用し訓練するための費用がかかるためである。無駄なコストをかけない方策として「発言」の権利を行使することが必要ではないかと考える。「発言」は、職場を働きやすいものに変える機能を持っている。「発言」によって風通しの良い職場となる。そのためには個人と自治体組織の間を媒介する「何か」が必要になる。

筆者は「何か」に当たるものが労働組合ではないかと考えている。「個人→自治体組織」の間に媒介項として労働組合が入ることで個人が発言した際に生じる自治体組織からの反作用の影響を低減することができるからである。労働組合は「職場の声を集める」、その声を元にして要求を組み立て交渉することを得意としている。交渉相手である自治体組織とは恒常的なコミュニケーションの場を設けている。労働組合は公式・非公式の労使関係を構築している。

今日、日本社会は個人の多様性を認めて社会的に包摂しようとする方向に進んでいる。そのための法律が新たに作られ、また従来の法律も改正されている。それにより新たに生まれる利用者ニーズに応えるための職種はその多くが会計年度任用職員で担われている。この傾向はこれからも続いていくと思われる。さらに市民・利用者と直接対応する係の多くが会計年度任用職員になっている。魅力ある公務職場とするためには、会計年度任用職員の処遇改善が必要である。会計年度任用職員の「発言」による改善がなされれば市民・利用者にとっても親しみやすい役所につながっていくであろう。

- 
- i 上林陽治 (2021) 『非正規公務員のリアル 欺瞞の会計年度任用職員制度』、日本評論社、pp. 3-4.
  - ii 東海林智 (2024) 『ルポ 低賃金』、地平社、電子版 (Kindle)、210ページ中pp. 152-158.
  - iii 田中洋子 (2023) 『エッセンシャルワーカー 社会に不可欠なのに、なぜ安く使われるのか』、旬報社、電子版 (Kindle)、493ページ中pp. 9-10.
  - iv アクセル・ホネット (2014) 『承認をめぐる闘争 [増補版] 社会的コンフリクトの道徳的文法』、法政大学出版局、p2.
  - v 禹宗杭 (2024) 『〈一人前〉と戦後社会 — 対等を求めて』、岩波書店。
  - vi 川上忠雄・増田寿男編 (1989) 『新保守主義の経済社会政策 レーガン、サッチャー、中曽根三政権の比較研究』法政大学出版局、p229。経済のグローバル化は世界同時不況という経済的な危機を乗り越える政策としてマネタリズムと呼ばれる市場原理主義が先進各国で導入された。これは、中央銀行が通貨発行量を抑制しデフレ状態

を作り出し大量倒産と大量失業を意図的に生む経済政策である。大量倒産を進めるのは、競争力のない企業は社会的に価値のない劣悪企業であると考え、資本家間の競争を強いて自分自身の力で生き残るという自由市場の考え方を徹底させるためである。同様に大量失業は労働者間の競争を進めるものであり、労働市場に残りなければ他者との競争に勝たなければならないという考え方を作り出すことであった。この市場原理を徹底させる政策は、企業は労働者の生活を守るものであるという意識を一掃させた。

- vii 厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/karoushi/23/index.html> (2024年6月14日閲覧)
- viii 濱口桂一郎 (2019) 『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』、岩波書店。

---

#### 参考文献

- アクセル・ホネット (2014) 『承認をめぐる闘争 [増補版] 社会的コンフリクトの道徳的文法』、法政大学出版局。
- アベグレン J. C. 占部都美・森義昭訳 (1958) 『日本の経営』、ダイヤモンド社。
- アベグレン J. C. 井尻昭夫訳 (1989) 『日本の企業社会』、晃洋書房。
- ダグラス・ラミス (2000) 『経済成長がなければ私たちは豊かになれないのだろうか』、平凡社。
- 間宏 (1996) 『経済大国を作り上げた思想——高度経済成長期の労働エートス——』、文眞堂。
- 濱口桂一郎 (2019) 『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』、岩波書店。
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』、岩波書店。
- 川上忠雄・増田寿男編 (1989) 『新保守主義の経済社会政策——レーガン・サッチャー・中曽根三政権の比較研究』、法政大学出版局。
- 基礎経済科学研究所編 (1992) 『日本型企業社会の構造』、労働旬報社。
- 上林陽治 (2021) 『非正規公務員のリアル 欺瞞の会計年度任用職員制度』、日本評論社。
- 熊沢誠 (2018) 『過労死・過労自殺の現代史——働きすぎに斃れる人たち』、岩波書店。
- 熊沢誠 (2007) 『格差社会ニッポンで働くということ——雇用と労働のゆくえを見つめて』、岩波書店。
- 熊沢誠 (1990) 『日本的経営の明暗』、筑摩書房。
- 森岡孝二 (2009) 『貧困化するホワイトカラー』、筑摩書房。
- 森岡孝二 (2005) 『働きすぎの時代』、岩波書店。
- 森岡孝二 (2011) 『就職とは何か』、岩波書店。
- 森岡孝二 (2015) 『雇用身分社会』、岩波書店。
- 森岡孝二編 (2012) 『過労死のない社会を』、岩波書店。
- 中西洋 (1998) 『《賃金》《職業=労働組合》《国家》の理論』、ミネルヴァ書房。
- 日本経営学会編 (2019) 『日本的経営の現在——日本的経営の何を残し、何を变えるか——』、千倉書房。
- 大内伸哉 (2019) 『非正社員改革——同一労働同一賃金によって格差はなくなる』、中央経済社。
- 小熊英二 (2019) 『日本社会のしくみ 雇用・教育・福祉の歴史社会学』、講談社。
- 田中洋子 (2023) 『エッセンシャルワーカー 社会に不可欠なのに、なぜ安く使われるのか』、旬報社、電子版 (Kindle)。
- 東海林智 (2024) 『ルポ 低賃金』、地平社、電子版 (Kindle)。
- 橋木俊詔 (2009) 『働くことの意味』、ミネルヴァ書房。
- 橋木俊詔 (2011) 『いま、働くということ』、ミネルヴァ書房。
- 山崎憲 (2014) 『「働くこと」を問い直す』、岩波書店。
- 湯浅誠 (2008) 『反貧困——「すべり台社会」からの脱出』、岩波書店。
- 禹宗杵 (2024) 『〈一人前〉と戦後社会——対等を求めて』、岩波書店。