

## 日系ブラジル人労働者家庭の生活と子育て

### — 公的年金を中心に —

*Life and child raising in Japanese-Brazilian working-class family: Pension issues*

中田 照子 Teruko Nakada

(人間発達学部)

#### はじめに

2009・2010年に日系ブラジル人労働者の子育てを中心とする聞き取り調査を実施してきた。日系ブラジル人労働者に関する聞き取り調査・分析の結果は、後述するが、本論文では、これまでの調査・分析の結果から「親の労働と生活の安定」が子どもの発達に欠かせないという結果を踏まえて、老後生活という長い生活の見通しの「年金」問題について、日本に生活する外国人労働者の社会保障の一つとして論じたい。移民問題あるいは外国人労働者問題は、これまで多くの先進工業国・豊かな産油国で経験してきた。そこでは、常に、国民国家としての国家的利害と国際人権レジュームとの相克が見られた。

本論に入る前に、近年、東アジアの社会保障研究の必要性和研究の高まりのなかで、アジア研究は長足の進歩を遂げているが—日本を含めて後発性資本主義社会の抱える問題—ここでは、その代表的な論旨を紹介し、今日、日本における外国人労働者の抱える諸課題を考察するための一助としたい。

埋橋孝文は後発性資本主義が及ぼす影響について、「第1に、公的福祉が低位に推移する一方で、家族や企業が福祉機能を代替するという現象が広範に見られることである。第2に、『経済的な意味での後発性利益』を利用した急激な産業化の進展は、労働者に多大の犠牲を強い、その結果、工場での労働時間や衛生基準の面での国家の介入が不可避になる。『再配分』よりも『規制』が国家介入の主要な形態となる。第3に、経済成長による雇用機会の創出と提供への政策的プライオリティが高く、また、第二次的な役割しか期待されない福祉政策にあっても、就労による生活自立に重点がおかれる。第4に、後発資本主義は、社会的な意味での後発利益も享受でき、その結果、DGPに占める社会支出の水準は低位に推移することになる」<sup>i</sup>と分析している。

また、労働と生活において、諸矛盾を抱える日本の労働者の生活も不安定であるが、後発資本主義国家として経済発展を遂げていく過程において、多くの外国人労働者を活用している。日本における日系ブラジル人労働者の労働と生活に例を取っても、日本人労働者のそれよりも多くの困難と矛盾を抱えている。こうした現象は、日本よりもさらに遅い時期に市場経済を導入した韓国や中国においては、日本以上に矛盾した社会現象が現れている。それにもかかわらず、後発資本主義国家における外国人労働者は増加し続け、アジア

諸国において、その抱える問題の研究は立ち遅れてきた。アジア研究の立ち遅れについて菅谷広宣は「第 1 に、アジア諸国での社会保障・社会福祉が国民経済全体に対してもつ比重が小さかったため、この地域の動静を分析する際に社会保障が周辺の位置しかなかったこと、第 2 に、経済の発展段階に応じた社会保障・社会福祉システムがあり、それは『不可逆的』なもので、後発のものは先発のものにとって、いつか来た道であっても、今後の進路にとっては関わりがないこと」<sup>ii</sup> をあげている。それに対して、埋橋孝文は、第 1 の問題はアジア諸国において、すこし事情が異なっていると指摘する。「第 1 に、産業化や都市化により家族や個人で対応できない問題群やリスクが出現してくるためである。第 2 に、経済発展により、新たに出現してきた社会問題を解決するための社会政策コスト財源が生まれてくるためである」<sup>iii</sup> と述べている。

しかし、各国の経済発展のために、現実にはアジア各国で増え続ける外国人労働者にとって、労働・生活の諸矛盾の解決は、具体的な政策として求められており、各国において、問題の究明にあたる必要性は高まっている。

## 第 1 章 2009・2010 年の日系ブラジル人労働者の聞き取り調査及び分析によって明らかになったこと

### 第 1 節 2009 年の聞き取り調査結果

2009 年は外国人労働者の細かな聞き取りができ、取り上げたのは 7 例であるが、子育てや生活について細部にわたって聞き取ることができた。以下は、それら聞き取り調査・分析結果のまとめである。

①外国人労働者の生活を安定させ豊かにする課題である。外国人労働者家族の生活を安定させるには、労働環境の整備と社会保障に関する課題がある。在日外国人労働者は、日本で長年働いているにも関わらず、依然として安定した職業に就くことができていない。彼らは毎日、長時間単調な労働を繰り返しており、日本で生活しながら日常の日本語さえ使用することができないゆえに、安定した職業につくために必要とする専門的知識や技能を獲得するための言語手段を持っていないのである。彼らは日本社会において弱い立場に置かれている。近年の経済不況によって、本研究に協力してくれた多くの外国人労働者が解雇されている。彼らは人生で、一番輝かしい青春時代を日本経済に協力し、力を尽くした挙句、安定した生活さえ手に入れていなのが現状である。こうした状況を打破するためには、外国人労働者を日本社会における一時的な単純労働者とみなすのではなく、彼らを持続的な新しい価値を創出することが可能な人的資源及び日本人と共存する市民・公民として育成しなければならない。例えば、企業側は彼らに対して、積極的に日本語教育を行い技術更新に必要とされる専門知識的知識や技能訓練を前向きに実施することに責任を持たなければならない。

②多文化社会における子どもの発達保障・教育保障に関する課題である。前述のように、外国人労働者の出稼ぎの長期化に伴い、家族で日本に暮らしているのが一般的な形態である。そのためには、外国人労働者家族における子どもたちが置かれている多言語・多文化的な環境で、如何にその子どもたちの発達と教育を保障していくのか緊急の課題であると考えられる。本研究で明らかにされた外国人労働者家族の子育ての現状を踏まえて、保育・教育現場においては、その子どもの発達保障・教育保障に関わって次のような課題があると考えられる。

- \*外国人労働者を受け入れる日本社会のパラダイムを転換させ、外国人労働者家族の持つ母国の文化・民族性を尊重し、相互理解・国際理解を深め、差別や偏見をなくす保育・教育実践を行わなければならない。
- \*子どもの学力形成・人間形成に注目して、母国語と日本語の二言語習得を「生活言語」レベルだけではなく、「学習言語」レベルにおいて保障しなければならない。外国人の子どもにとって、二言語習得の問題は、家庭内における母国語と住んでいる国の双方の言語とその背景にある文化を摂取しつつ、両文化の尊重を基本とした友好に貢献することによって、人間成長を達成していくことにある。これは、「子どもの権利に関する条約」や国際人権規約の教育条項でも重要視されていることである。

こうした多言語・多文化環境における子どもたちの発達保障・教育保障を実現させるために、法制度の整備や保育者・教員配置の改善及び保育者養成・教員養成課程の改革も緊急に求められる課題であると考えている。

③地域社会包摂・参加の課題である。外国人労働者のライフ・ストーリーから伺えるように、彼らは長年日本人と同じ地域に住んでいながらも、日本語ができないために、日本人の友人を殆ど持っていないのが現状である。また、今まで、日本社会の中で、日本人の生活様式生活習慣、言葉、考え方、価値観等広義の日本文化から隔離された状態で、過ごしてきたのである。今後、日本社会を豊かで活気の満ちあふれる真の多文化共生社会へ転換させるために、積極的に外国人労働者家族を地域社会の建設者として包摂し、地域貢献に参加させるよう働きかけなければならない<sup>iv</sup>。

## 第2節 2009・2010年調査結果を深めるための分析

上記、2009年聞き取り調査を踏まえて、「生きがいのある仕事」についての認識を深めておきたい。近年、ILOは、リーセントワーク（働きがいのある仕事）の必要性を強調している。「働きがいのある仕事」とは、あらゆる仕事で、生活を保障し、仕事の従事者が、創意工夫を生みだし、生きる糧にすることを意味することであろう。日系ブラジル人労働者の多くは、単純・単調労働に従事している。しかし、人間の労働において、一見単純に見える労働も、労働に携わる人々の創意工夫が、労働過程の改善に結びつくとき、その労働者にとっては、リーセントワークになると考えられる。つまり、労働と労働過程の改善

とが結びつくとき、実践と学習の結合が生まれるのである。それは、労働者が、自分の労働過程に対して、主体的に関わり、労働過程に対する工夫や改善を実践しようとするとき、実践と学習が結びつき、主体的に労働と学習を実行するのである。いいかえれば、それは、労働実践と学習を通して、持続的に、新しい価値を生み出す労働者になっていく道なのである。またそれは、労働者として、親として、自分の労働に誇りを持ち、意欲を燃やし、学習をする姿であり、その姿こそが、子どもにとっては最良の家庭学習環境となるのである。

日本経済の不況は、日系ブラジル人労働者の労働や生活を直撃している。独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2010 年 10 月 15 日に公表した「日系人労働者の就労実態調査結果」(速報)のなかで、「企業が求める日本語能力と日系人労働者の日本語能力にギャップ」という見出しで、「日本語能力(会話・読解・筆記)について、事業所が外国人労働者に求める日本語能力と日系人労働者が実際に有する能力との間でギャップがあるが、会話については、ギャップが相対的に小さい。また、日系人労働者は、独学で日本語を学習している者が多い」と報告している。本研究機構は、本調査の結果を踏まえた政策的含意として、以下の 3 点を挙げている。

- (1) 世界同時不況後、企業の外国人労働者への労働需要は依然として小さい。企業は、外国人労働者を雇用する際、高い日本語能力を要件としている。実際、同時不況後に職を失っても早い時期に就職できた日系人は比較的高い日本語会話能力を有している。そのため日系人労働者の就業促進策として能力開発を行う際には、日本語学習も同時に実施する必要がある。
- (2) 日系人労働者が就業していない期間の生活は貯蓄の切り崩しや家族の収入によって生活したものが多く、失業等給付を受けたものは少ない。そのため、日系人労働者をはじめとする外国人労働者に対する雇用のセーフティネットの整備が必要である。
- (3) 日系人労働者は、現在の仕事に高い満足度を感じており、今後も現在の仕事での就業継続を希望している者が多い。日本での就業年数が長期化していることと併せて考えると、健康保険や公的年金への加入を促進する必要がある<sup>v</sup>。

また、日系ブラジル人労働者を評価する側面も生まれてきている。地元新聞では、「東海地方のものづくり現場で、職人の域に達する日系ブラジル人が登場し始め、貴重な戦力になっている。日系人の定住者の在留資格が、認められた『改正入管難民法』施行 20 年、働く場を求め海を渡ってきたブラジル人たちは経験を積み、いまや『メイドイン ジャパン』を支える存在になりつつある」<sup>vi</sup>と報道されている。この報道のなかで、日系ブラジル人のスキルアップ意欲として、「厚生労働省の日系人就労準備研修事業を受託している財団法人日本国際協力センターによると、2009 年度に全国で開催した日系人向け就労講座には、約 6300 人が受講し、ブラジル出身者が 65% を占めた。溶接や機械加工の専門用語を学ぶ講座には、定員を上回る応募があった。『日系人の間で、日本語をさらに上達さ

せて、資格取得や技能向上につなげたいという意識が高まっている』という点も併せて報道されている<sup>vii</sup>。

しかし、ブラジルにおける労働力としての労働者の集め方は、日本における「女工哀史」時代と大きく変わることなく、現代の雇用形態である正規雇用と派遣労働・非正規雇用の違いもわからないまま、渡航費の貸付・来日後の仕事と住居をあてがわれて、働かされている。「来日後は、企業が日本語教育をしてくれる」と聞かされていたが「全く果たされない」と日系ブラジル人労働者たちは話す。このような状況で、日系ブラジル人労働者が、長時間労働に従事している現状は目を覆いたくなる。しかも、依然として、日本の外国人労働者の労働や生活保障システムは不十分なままである。

## 第2章 日本の年金制度と諸外国の年金改革

これまでの聞き取り調査者に健康保険・年金の加入についての問いに対して、総ての調査者が「加入している」と回答している。さらにどのような年金に加入しているかを質問すると「国民保健・国民年金」に加入していると回答している。そこで、国民年金がどのような仕組みで、現状はどのようになっているかを問うてみると全く知らない状況であった。現に働いているにも関わらず厚生年金ではなく国民年金に加入している理由も理解していない。つまり、派遣労働者であるために、厚生年金ではなく国民年金加入者であるということも理解していないのである。

### 第1節 日本の国民年金制度

ここで、日本における「国民年金の仕組み」を紹介しておきたい。国民年金は1959年に成立した国民年金法に基づき、1961年から施行された自営業者（商工業・農業・魚用・サービス業等）、自由業者（医師・弁護士等）、無業者及びその家族等を対象とした公的年金制度である。その後、公的年金制度の改正で、国民年金は、民間会社や公務員等を含む全国民共通の年金制度に拡充され、「基礎年金」制度として位置づけられた。従って、国民年金の加入者は

第1号被保険者 20歳以上60歳未満の自営業者や学生等

第2号被保険者 厚生年金に加入する民間会社社員・共済年金に加入する公務員等

第3号被保険者 第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者

となっている。加入者のうち、個人で、直接国民年金の保険料を負担するのは、第1号被保険者（自営業者等）だけである。保険料は収入に関わりなく、月額14,100円（2007年度現在）である。厚生年金及び共済年金加入者については、厚生年金・共済年金から国民年金へ拠出金が支払われる。また、強制加入から除外されているのは、60歳以上65歳未満の自営業者及び20歳以上60歳未満の在外邦人等であるが、希望すれば、任意加入ができることとなっている。

なお、国民年金の第1号被保険者で、経済的に保険料の負担が難ずかしい人は、申請により保健料負担の免除が受けられる。保険料免除制度には、所得（世帯主・配偶者の所得を含む）に応じて全額免除、半額免除、4分の1免除があり、これは年金の受給資格期間に含まれる（年金額は免除期間や免除幅に応じて計算される）。学生については、納付特例制度があり、就学後の本人の所得が一定以下の場合には在学中の保険料納付が猶予される。また、30歳未満の若者は、若者納付猶予制度があり、本人と配偶者の所得が一定額以下であれば、保険料納付が猶予される（2015年6月まで）。いずれの猶予制度も猶予期間は年金の受給資格期間に含まれ、年金額の計算には反映されない（いずれも、10年以内であれば、保険料を追納することができる）。

基礎年金は、「老齢基礎年金」「障害基礎年金」「遺族基礎年金」に分かれている。老齢基礎年金を受給するには、25年の加入期間が必要である（下線筆者）。この25年の中には(1)国民年金の加入期間、(2)国民年金の保険料支払いの免除を受けた期間、(3)1985（昭和60）年までの厚生年金等他の公的年金の加入期間、任意加入できたが加入しなかったカラ期間（受給対象期間には算入されるが、年金額の計算には反映されない）は合算対象期間として合計することができる。

老齢基礎年金の支給開始年齢は65歳である。しかし、60歳からの繰り上げ支給と70歳までの繰り下げ支給の制度がある。老齢基礎年金の支給額は、定額で、1人、年額79万200円（2009年）である。

基礎年金の給付に要する費用は、(1)第1号被保険者の保険料と厚生年金・共済年金からの拠出金、(2)国の負担（税金）がある。拠出金と国庫負担との割合は国庫負担が従来は給付費の3分の1であったが、現在は、段階的に2分の1に引き上げられている。

## 第2節 欧米の公的年金制度

近年、先進各国は多かれ少なかれ少子・高齢化に悩まされている。そこで、先進工業国各国は年金制度改革に着手している。ここでは、福祉国家のモデルと考えられている北欧のスウェーデンと第二次大戦後の福祉国家を主導したイギリス、及び自立と自己責任社会の代表的社会保障国アメリカの公的年金改革を紹介したい。

### I. スウェーデンの年金改革

スウェーデンの公的年金は全国民を対象とする単一の制度である。旧制度は定額給付の基礎年金と所得比例の付加年金の二段階で、世代間扶養の賦課方式であった（これは、現在日本の年金制度のモデルであった）。1999年、改革後のスウェーデンの年金は、所得比例年金に一本化された。ただし、低所得者には国庫負担により一定の水準が保障されている。保険料率は、18.5%に設定されており、その範囲内で、給付が行われている。保険料率の18.5%のうち16%は従来どおり賦課方式（賦課方式部分は、徴収した保険料が現在の年金受給者の年金原資になっている）として運営されるが、2.5%は積み立て方式となっ

ている。積み立て方式部分は、拠出した保険料を個人名義の年金勘定に記録し、市場で運用する。運用先は、登録された民間基金等のなかから加入者が選択し、老後に受け取る年金額は拠出した保険料と実際の運用益によって、事後的に決まる。

年金受給の算定は、拠出した保険料に、物価や賃金の上昇率を反映した「みなし運用利回り」を加えた額が年金資源とされている。拠出金額に「みなし運用利回り」を加えた額を世代ごとに、65歳時の平均余命で割った額が年金額となっている。

## II. 英国の公的年金制度

英国では、これまでに支給年齢の引き上げや中所得者層の公的年金の適用除外等による給付総額の抑制を図ってきた。2002年に設置された年金委員会の報告に基づいて、2006年5月に政府の年金改革案が公表された。その内容は、(1)年金支給開始年齢を現在の65歳から段階的に引き上げ、2044年から68歳にする。(2)現行の物価スライド制に加えて、賃金スライド制を導入し、給付水準を引き上げる。(3)満額の年金を受け取るための保険料納付要件を39年から30年に短縮した。

## III. アメリカの公的年金制度

アメリカでは、2050年には公的年金受給者1人を現役世代2人で、支えることになることと予測されている。これまでの改革で、すでに年金受給開始年が段階的に67歳になることが決まっている。しかし、将来現行制度のままでは、予定給付水準を支給することができない状況が生まれると予想されている。そこで、ブッシュ政権は、社会保障税（日本の年金保険料）の一部を個人が投資先（株式・投資社債等）を選択する改訂拠出の制度にするという提案をした。

## 第3章 考察

はじめにでも述べたが、ヨーロッパの福祉国家の社会保障の考え方の基本的な思想（哲学）が「所得再分配」であるのに対して、日本のそれは、「最低生活保障・低所得者対策」である。このことは、さまざまところに影を落としている。

年金問題に即してみても、多くの調査者が外国人労働者の社会保障制度・年金等への加入促進の必要性を論じている。しかし、現行制度は、外国人労働者にとっていかなるものなのであろうか。第1に、受給に必要な加入期間（資格期間）が25年というのは、日本の雇用制度の基本が終身雇用・正規労働者であった時代の考え方である。

現在は、日本の労働者も期限付き、あるいは、正規雇用よりも非正規雇用（パート労働者・派遣労働者・臨時雇用等）が増加している時代であり、日本人労働者にとっても加入期間25年は厳しいと思われる状況がある。ましてや外国人労働者の場合は雇用形態が不安定であり、滞在期間は仕事次第であると考えられる人々である。これらの人の老後生活保障を考えると、受給加入期間の25年は極めて長く、しかも、満額支給されたとしても、年額79万200円では1人暮らしの生活を支えるのは困難であるが、夫婦2人で生活する

場合であっても、住居を持たない場合は極めて厳しい額である。

第 2 に、外国人労働者の労働形態をみると派遣労働者がほとんどである。この就労形態は、日系ブラジル人が日本に出稼ぎに来る場合、その渡航費・入国手続きや来日後の住居・仕事の斡旋と結びついて広範に定着している。また、来日後の仕事も転々と変わることが多く、こうした雇用の不安定な状況が、彼らが見通しのある生活設計ができない要因となっているとともに、日本の社会保障制度は、埋橋孝文の言う後発資本主義に見られる、正規労働者としての「就労による生活自立」を基礎に組み立てられている。つまり、生活に対する極めて強い自己責任が課せられている。従って、日系ブラジル人労働者の場合、日本の社会保障制度に乗りにくい就労形態のまま働いており、その上、日本の社会保障制度に関する知識が乏しいために、厚生年金と国民年金の違いについても、十分理解していないと思われる状況がある。

第 3 に、近年、どの地域においても、国際労働力移動が活発になっている。そうした状況の下で、労働者にとって、年金が老後の生活費の主要な支えであるならば、どこの国で働いても老後の年金支給を可能にする年金の国際的な管理による高齢期支給が必要であるとともに、各国の公的年金制度共通基盤の確立が必要である。

以上のように見てくると、労働と連動している現在の社会保障制度の下にあっては、日系ブラジル人労働者の就労形態の改善とともに、老後の生活保障の基礎である公的年金としての「国民基礎年金」の改革は急務である。これはまた、外国人労働者のみならず、日本の不安定雇用労働者の多くにとっても老後生活の安定のために必要である。従って、日本の非正規雇用者にとっても一連の社会保障改革は急務である。

#### [注]

- 1 埋橋孝文著『福祉政策の国際動向と日本の選択』法律文化社 2011年6月 36ページ
- 2 菅谷広宣著「東アジアの社会保障 ― 制度における類型化を中心に『賃金と社会保障』135号  
労働旬報社 2003年 9ページ
- 3 埋橋孝文著『福祉政策の国際動向と日本の選択』法律文化社 2011年6月 37ページ
- 4 劉郷英・中田照子・吉田幸恵他「在日外国人労働者家族の生活と子育て環境に関する調査研究 ― 愛知県在住の日系ブラジル人家族を中心に ―」『名古屋経済大学・名古屋経営短期大学環境経営研究所年報』第9号 名古屋経済大学・名古屋経営短期大学環境経営研究所刊 2010年3月 39～49ページ
- 5 独立行政法人労働政策研究機構「日系人労働者の就労実態調査報告書」(速報)独立行政法人労働政策研究・研修機構刊 2010年10月15日
- 6 中日新聞2010年12月28日
- 7 同上

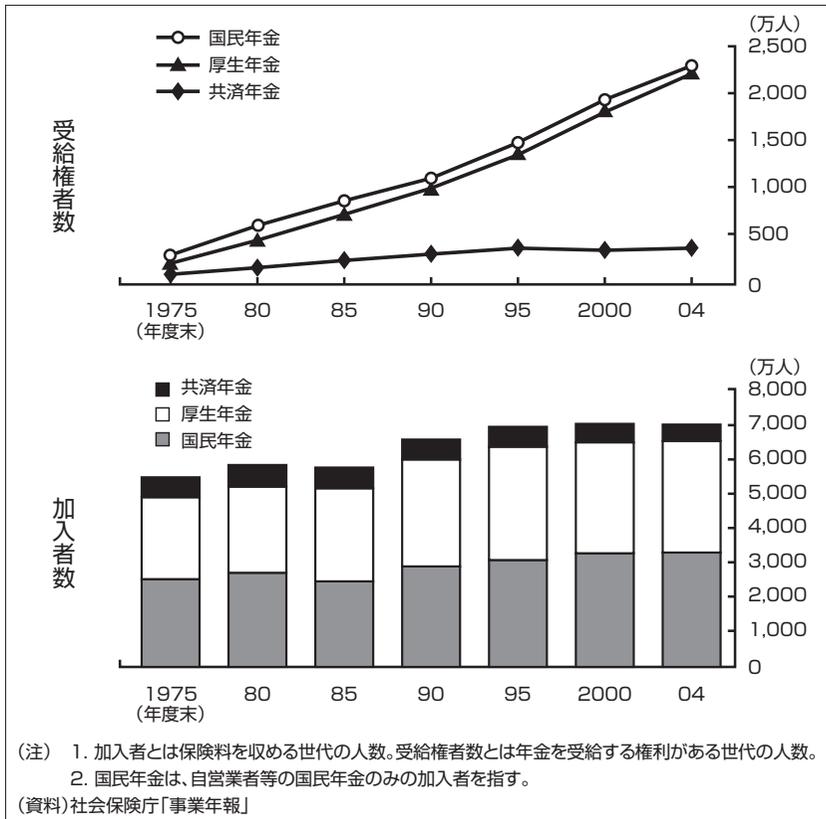
資料1 最近の改正ポイント（日本）

1985年改正	<ul style="list-style-type: none"> <li>●基礎年金の導入による年金制度の一元化</li> <li>●一人一年金の原則による併給調整</li> <li>●障害年金の改正</li> <li>●女性の年金権の確立</li> </ul>	2000年改正	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢引き上げ</li> <li>●総報酬制の導入</li> <li>●65～69歳の在職者に在職老齢年金制度を導入</li> <li>●65歳以降の年金額は物価スライドのみで改定</li> <li>●国民年金保険料の学生納付特例制度の創設</li> <li>●子が1歳に達するまでの育児休業中の事業主の保険料免除制度の導入</li> </ul>
1989年改正	<ul style="list-style-type: none"> <li>●完全物価スライド制導入</li> <li>●年金支払回数改正</li> <li>●在職老齢年金の改正</li> <li>●20歳以上の学生の強制加入</li> <li>●国民年金基金の創設</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●基礎年金の国庫負担割合を3分の1から2分の1へ引き上げ</li> <li>●保険料水準固定方式の導入</li> <li>●モデル世帯の給付水準は現役世代の平均的収入の50%以上を確保</li> <li>●在職老齢年金の改正</li> <li>●子が3歳に達するまでの育児休業期間の保険料免除期間の拡充</li> <li>●離婚時の夫婦の厚生年金分割制度の導入</li> </ul>
1994年改正	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引き上げ</li> <li>●ボーナスからの保険料徴収</li> <li>●在職老齢年金の改正</li> <li>●年金と失業給付の併給調整</li> <li>●年金と高齢雇用継続給付の併給調整</li> <li>●子が1歳に達するまでの育児休業中の本人の保険料免除制度の導入</li> </ul>	2004年改正	

(資料) 厚生労働省

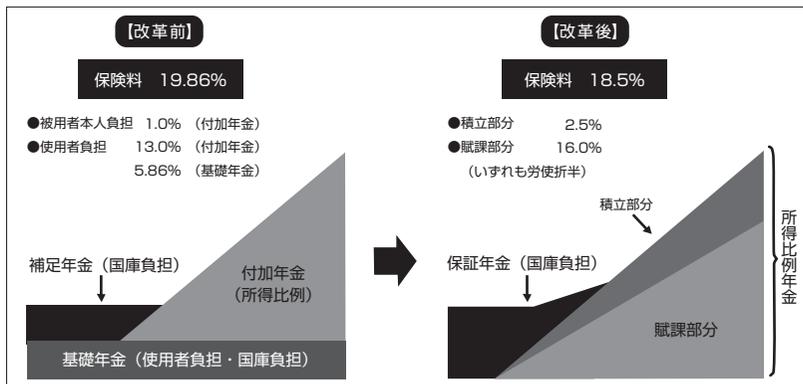
資料出所：みずほ総合研究所『年金のしくみ』東洋経済新報社

資料2 急速に増大する受給者数（日本）



資料出所：みずほ総合研究所『年金のしくみ』東洋経済新報社

資料 3 スウェーデンの年金改革



資料出所：みずほ総合研究所『年金のしくみ』東洋経済新報社

### 参考文献

- 社会保障研究所編『外国人労働者と社会保障』東京大学出版会 1991年  
 社会保障制度審議会五十年の歴史『社会保障の展開と将来』法研 2000年  
 高藤 明著『外国人と社会保障法』明石書店 2001年  
 駒村 公平編『最低所得保障』岩波書店 2010年  
 宮本 太郎著『社会保障』岩波書店 2010年  
 駒井洋・小井戸彰宏編著『移民政策の国債比較』明石書店 2008年  
 『社会保障の手引き — 施策の概要と基礎資料 — 』平成23年版 中央法規  
 服部 栄造編著『年金の基礎知識』自由国民者 2006年  
 嵩 さやか著『年金制度と国家の役割』東京大学出版会 2006年  
 本沢 一善著『社会保障と年金制度』2005年  
 OECD 編著 栗林世監訳・連合総合生活開発研究所訳  
 『図表でみる世界の年金 — 公的年金政策の国債比較 — 』明石書店 2007年  
 大田 啓之著『年金50問50答』文芸新書 2010年  
 飯塚和夫・小越洋之助・久昌以明・渡辺顛助著  
 『年金の根本問題とその解決の道を考える』労働旬報社 2007年8月  
 みずほ総合研究所著『年金のしくみ』第5版 東洋経済旬報社 2007年8月