

非正規であることの男女差

—— 従業上の地位とメンタルヘルス ——

片 瀬 一 男

はじめに

バブル経済の崩壊から25年ほどたち、いわゆる「ロストジェネレーション」でも初期の者は、40代半ばを迎えようとしている。学卒後、非正規雇用で就労した場合、そこからの脱出困難性¹ゆえに、近年は中高年の非正規雇用者の増加が著しい。「労働力調査」(総務省2016)によれば、バブル経済崩壊前夜の1990年から2016年にかけて、非正規雇用率²は25歳から34歳で11.7%(118万人)から26.8%(285万人)へ、また35歳から44歳では20.9%(118万人)から29.2%(385万人)へと増加している(図1)。バブル崩壊の前夜(1988年～97年頃)までは、35歳～44歳の年代で非正規雇用が多かったが、その後は25歳～34歳の非正規雇用者が増え、それが時代の進行とともに上の世代の非正規雇用率を押し上げると同時に、若い世代の非正規雇用者を新たに供給していると考えられる。すなわち「就職氷河期」に「ロストジェネレーション」と呼ばれた世代は、「毎年その年齢構成を高めながら、新たな非正規労働者として若者たちを含みこみ拡大を続けていく」(橋本2013: 257)ことになる。

この壮年層の非正規雇用のなかには「パート主婦」も含まれるが、近年なって新たな動きも見られる。図2は、各年次ごとの非正規雇用者(35歳から44歳)の性別構成を示した

¹ 橋本(2006)はいわゆる「フリーター」すなわち若年層(15-34歳)の非正規労働者の特徴として①不安定性、②不本意性、③脱出困難性、④家族形成の困難をあげる。そして、とりわけその脱出困難性の主たる原因は、企業がフリーター経験者を採用したがるにないことにあるとする。実際、本社の常用労働者が30人以上の全国の民間企業から層化抽出した4,266企業を対象とした「平成16年雇用管理調査」(厚生労働省2004)によれば、いわゆる「フリーター」経験者を正社員として採用する場合、フリーターであったことが「評価にほとんど影響しない」という企業は61.9%あるものの、フリーターであったことの評価をみると、「プラスに評価する」企業は3.6%、「マイナスに評価する」企業は30.3%にのぼる。また、「マイナスに評価する」理由(複数回答)としては、「根気がなくいつ辞めるかわからない」(70.7%)、「責任感がない」(51.5%)など個人の性格に関わるものが上位を占めている。これらことから、フリーターを含む非正規雇用者には、企業社会で「スティグマ」が貼られやすいことが推測される。その結果、フリーターは、周縁的な労働市場を周流し、低賃金などの経済的ハンディキャップを蓄積させ、結婚や家族形成も困難になる。こうした点から、橋本(2013: 257-259)は、若年非正規労働層を、労働者階層の最下層にあるというより、伝統的な意味での「労働者階級」以下の存在、すなわち「アンダークラス」であると特徴づける。

² 『労働力調査』における非正規率とは、「役員を除く雇用者」を「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員(パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、その他)」にわけ、「役員を除く雇用者」に占める「非正規の職員・従業員」の比率を意味する。

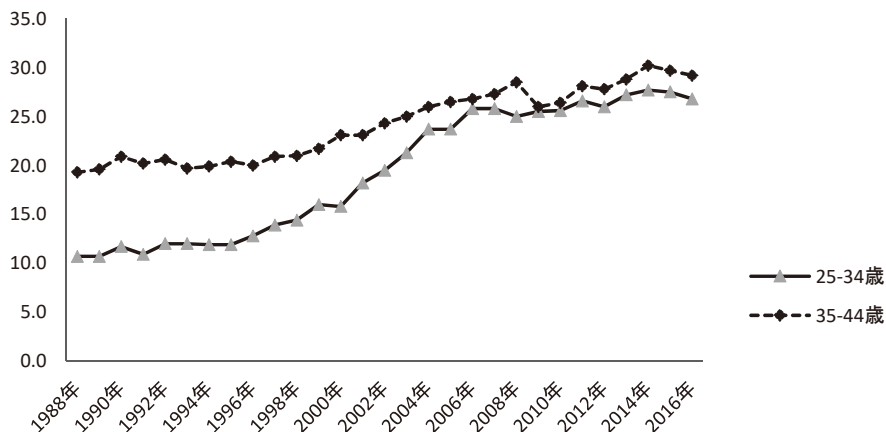


図1 年齢別非正規雇用率の推移
出典：『労働力調査』（1988-2001年は2月，それ以降は1-3月の平均値）より作成

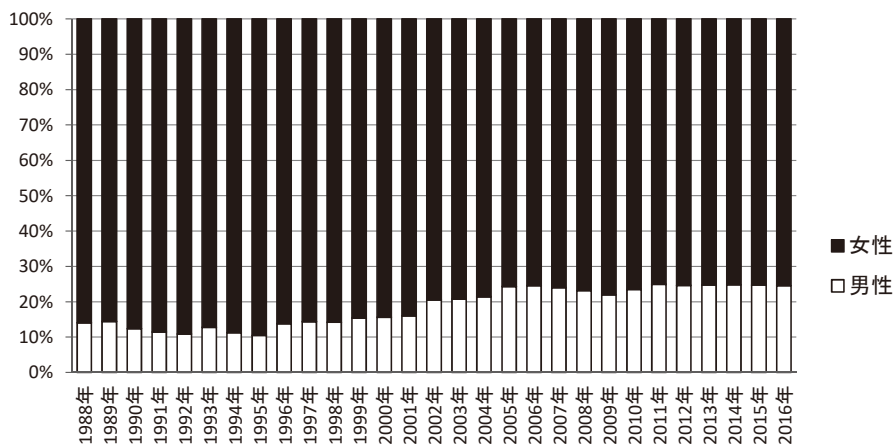


図2 非正規雇用者（35-44歳）の男女比
出典：『労働力調査』より作成

ものである。これによれば、1990年には35歳から44歳の非正規雇用者のうち男性は12.4%に過ぎなかったが、2002年の頃から次第にその比率を増し、2016年時点で非正規労働者のうち男性は24.6%を占めるに至った。

また同じ非正規といっても、男女で雇用契約や形態が異なる。同じく35歳から44歳の非正規雇用者について、男女別に雇用形態（雇用契約）を示したのが図3a（男性）および図3b（女性）である。これによると、まず男性では女性に比べてパートタイムが少なく、アルバイトや契約社員・嘱託が多い。このうち、アルバイトは減少傾向にあるが、契約社員・嘱託、派遣社員およびパートタイムは微増傾向を示している。とくに2002年に比べると2016年までに契約社員・嘱託は11ポイント、派遣社員は8.5ポイントほど増えている。

非正規であることの男女差

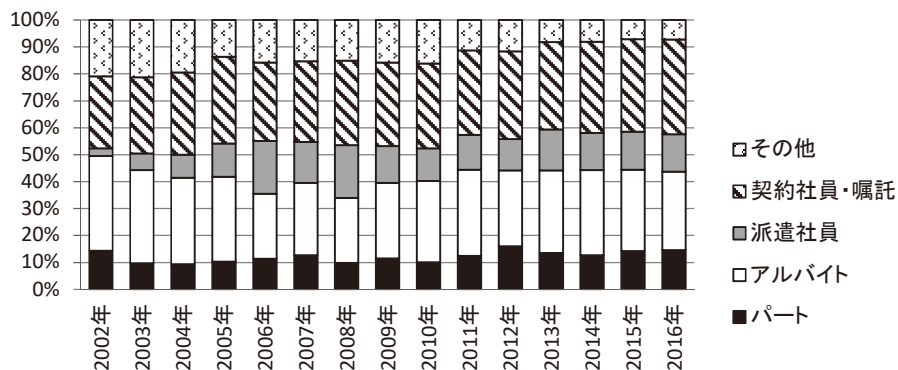


図 3a 男性非正規（25-44歳）の内訳
出典：『労働力調査』（派遣・契約が区分された2002年以降）より作成

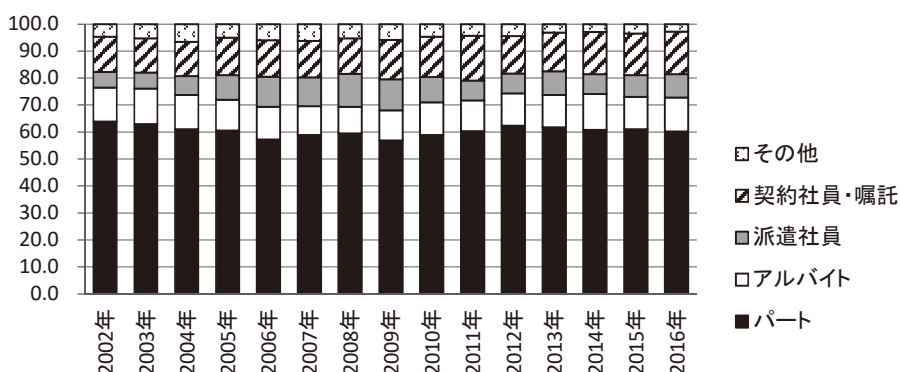


図 3b 女性非正規（25-44歳）の内訳
出典：同上

これに対して、女性の非正規雇用者では、一貫してパートタイムが6割程度を占めている。また2000年代後半に派遣社員の比率が一時的に増えたものの、その後は減少に転じ、代わって近年では契約社員・嘱託が微増する傾向にある。

このように非正規雇用といっても雇用形態の点で男女はかなり異なる状況にあり、それぞれが抱える問題は異なっていると考えられる。このうち女性の非正規雇用の問題は、とりわけ賃金の低さや雇用の不安定性から生じる「下層化」の問題としてとらえられてきた（小杉・宮本2015）。これに比べると、男性の非正規雇用の問題は、結婚や家族形成の困難の問題（佐藤・永井・三輪2010、趙・水ノ上2014）として論じられることがあるものの、それほど大きく注目されることはない。たしかに、2016年の時点で女性の非正規雇用者は全女性労働者（役員も含む）のうち54.1%を占めるのに対して、男性の場合は、増加してきたとはいえ、20%程度である。こうして男性非正規雇用者はマイノリティであることに加え、日本社会

の「男性稼ぎ手モデル」(竹中 2005)³のもとで「スティグマ化」され、メンタルヘルスの悪化を招いている可能性も考えられる。

大槻 (2012: 147) によれば、雇用が不安定であることも、離職・転職を経験したことも、男性自身の「稼ぎ手役割意識」に影響を与えないという。たしかに、離職経験のある男性ほど女性の経済的自立を重要と考え、雇用や事業が不安定な既婚男性ほど妻による家計補助を重要と考える傾向にある。しかし、その一方で自分自身が主たる稼ぎ手であるという意識は変わらない。この点で、「稼ぎ手役割意識」は男性アイデンティティの中核にあり続けている。この「稼ぎ手役割意識」は、また社会的成功への志向性が強く、管理的職業についている者で強いという。ここには雇用流動化を強めつつある企業社会で競争から「おりられない」男性の意識があるという (大槻 2012: 150-153)。

これに対して、非正規男性はこうした「男性稼ぎ手モデル」(竹中 2005) から「おりた」存在であり、社会的地位の達成をめざす正規雇用の「サラリーマン」を男性性の支配的モデルとみなす日本社会では、「従属的な男性性」(Connel 1987=1993) として「スティグマ化」されることになる⁴。しかも、彼らはゴフマン (Goffman 1963=1970: 60) のいう「人生半ばでスティグマをもつことになった人」であるがゆえに、中高年になって男性としてのアイデンティティの再編を迫られることになる。しかし、そうした「個人的努力」が功を奏さない場合、現実との関係を断って「ひきこもる」可能性もある (Goffman 1963=1970: 22-23)。こうした「ひきこもり」によって、彼らは社会的に孤立し、メンタルヘルスの悪化を昂進さ

³ この「男性稼ぎ手モデル」という語は、本来、男女雇用平等政策、とりわけヨーロッパと日本の政策を対比する文脈で用いられてきた (船橋 1998, 竹中 2005)。たとえば、船橋 (1998) は、EU の育児政策に関して、主として北欧諸国では男性の子育てを促進するジェンダーセンシティブな育児休業のあり方が模索されているとした。そこでは、労働が「男性稼ぎ手モデル」から「平等シェアモデル」へ転換することをふまえて、育児も「家族単位」から「他者に移譲できない個人の権利」としての制度へという基本的な政策動向が見いだされたという。また、竹中 (2005: 9-10) は、1991 年の OECD の報告書において女性の経済的役割の重要性を認め、フルタイムの「男性稼ぎ手モデル」に代わる新しいモデル (労働時間短縮やフレックスタイム制やワークシェアリングなどの導入による) への転換がめざされているという。他方、日本では 1980 年代は EU や OECD とは逆に「男性稼ぎ手モデル」を強化する労働・税制政策がとられたが、1991 年の男女共同参画社会基本法で従来の税制・社会保障制度が前提としてきた「男性稼ぎ手モデル」を解体する動きは見られたが、90 年代後半以降はパートタイム法の見直しをみても「男性稼ぎ手モデル」を解体するような実効性のある施策がとられているとは言えないとしている (竹中 2008: 13-18)。

⁴ 「男性稼ぎ手モデル」から逸脱した非正規雇用の男性は、R. コンネル (Connel 1987=1993) の「男性性階層モデル」(川口 2014: 65) でいう「従属的な男性性」を担っていることになる。コンネル (Connel 1987=1993) は男女二元論的なジェンダー論を批判し、男性性・女性性の内部にも階層性を想定する。このうち男性性に関しても、最も上位に位置するのは、権威や高い社会的地位を保有することで他の男性性に対して優位に立つ「ヘゲモニックな男性性」である。この男性性を保有する者は、その権威と稼働能力からして職場では女性を周辺化し、家庭では家事を職場から排除された女性＝主婦に負わせることができる。日本でいえば、「サラリーマン」＝男性正規雇用者がこれに当たるといふ (多賀 2011: 11-12)。しかるに、1990 年代以降は男性にも非正規化の波が押し寄せ、こうした「ヘゲモニックな男性性」の下位に位置する「従属的な男性性」に甘んずる非正規雇用の男性も増加することで、男性性の揺らぎが生じつつあるといわれる (多賀 2011: 12-17)。

せることになりかねない⁵。

1 非正規男性のメンタルヘルスに関する先行研究

こうした非正規男性のメンタルヘルスの問題を全国レベルのデータで分析した研究としては、2001年と2007年の「国民生活基礎調査」の個票データを用いた鶴ヶ野・錦谷（2011）による分析がある。鶴ヶ野・錦谷（2011）は、非正規雇用者における労働時間の多様性にも注目し、週労働時間が40時間を超える「フルタイム非正規雇用者」と40時間未満の非正規雇用者を区別し、とりわけフルタイムの男性非正規雇用者で主観的健康が悪く、不安・抑うつリスクが高いことを見出した。ここから、フルタイムの男性非正規雇用者は、非正規としての劣悪な待遇の下、単調な作業や身体的負荷の大きな業務に長時間就労することで、主観的健康やメンタルヘルスを悪化させると推測されている（鶴ヶ野・錦谷2011：145-146）。同じくNishikitani et al.（2012）も、2001年、04年、07年の『国民生活基礎調査』の個票の分析から、この間に日本の労働者の健康がいくつかの指標からみて悪化しているが、それは加齢効果やコーホート効果ではなく、時代効果によるものであることを指摘したうえで、この時代効果が非正規雇用の増大によるものであることを明らかにしている。

さらにInoue et al.（2010）も全国サンプルを使って職業、従業上の地位（雇用契約）および企業規模がメンタルヘルスにどのように影響しているか検討している。それによれば、正規雇用に比べ、男性の場合、パートタイムで、また女性の場合、アルバイトおよび契約社員でディストレスが高くなっていた。これに対して、職業は男女ともディストレスに関連せず、また企業規模は女性でのみディストレスに関連していた。

社会学においても、メンタルヘルスではないが、階層意識のあり方が従業上の地位（正規・非正規）によって影響されるということが明らかにされてきた。すなわち、小林（2008, 2011）は、2005年「社会階層と移動全国調査（SSM調査）」データをもとに、1995年のSSM調査結果との比較も踏まえて、非正規雇用が増え、雇用が流動化した社会において、従業上の地位（正規・非正規）が階層意識（生活満足度、階層帰属意識）にどのような影響を及ぼしているか検討している。小林（2008：56, 2011：95-96）はまず主観的幸福感の研究から、失業は主観的幸福感を下げることが、「失業状態であることの負の影響が、経済的要因

⁵ 精神分析医の斎藤（2009）は、リストカットなどの自傷行為が女性に多い病理であるのに対して、「ひきこもり」の8～9割が男性であることに注目する。そして、女性のリストカットが実際の自殺企図というより他者の関心を引こうとする動機にもとづくのに対して、男性の「ひきこもり」の背後には、男性が伝統的に学歴や社会的地位の獲得や所有を期待されていることがあると推測している。つまり、女性にとっては自己を顧慮してくれる他者との「関係」が重要だが、男性では社会的資源の「所有」が重視されているという（斎藤2009）。

のみには還元できない社会的な意味づけに関わるもの」(小林 2011: 95) であるという知見に示唆を受け、同様の可能性が非正規雇用(フリーター層)についても成り立つか検討した。その結果、生活満足感に対しては、フリーターであることが男性においてのみ負の効果をもっていること、また階層帰属意識については同じく男性のみにおいて失業が負の効果をもつことを明らかにした。さらに男女別の分析から、男性の若年層(34歳以下)においては、非正規雇用であることが階層帰属におよぼす固有の効果は将来、収入の増加が期待できないという経済的要因ではなく、「フリーター」というカテゴリーに付与された負のラベリングを自らの「スティグマ」として受容していることによる可能性が考えられるという。つまり、男性の若年層(34歳以下)においては、非正規雇用であることが階層帰属におよぼす固有の効果は将来、収入増が期待できないという経済的要因ではなく、「フリーター」というカテゴリーに付与された負のラベリングを自らの「スティグマ」として受容していることによる可能性が考えられる。しかも、1995年SSM調査の分析からはこうした従業上の地位の効果は見られなかったので、2005年には従来の職業威信にかわって、従業上の地位が階層意識を差異化する要因として浮かび上がってきたとされる(小林 2011: 106-109)。

本研究では、こうした先行研究も踏まえつつ、男性の非正規労働者のメンタルヘルスについて分析を行う。というのも、先に見たように「男性稼ぎ手モデル」(大沢 2002, 竹中 2005)のもとでは、増加しつつあるがまだマイノリティと呼ばざるをえない非正規雇用の男性が「スティグマ化」され、メンタルヘル스에悪影響が及ぶ可能性があると考えられるからである。

2 データと方法

本稿における分析で用いるデータは、2010年度に首都圏の25~50歳の男女を対象に行われた多目的共用パネル調査のJ-SHINE(The Japanese Study of Stratification, Health, Income, and Neighborhood)の第1ウェーブデータである(Takada, Kondo and Hashimoto 2014)。この調査では、首都圏4地点の住民基本台帳から13,920名の標本を抽出し、データ収集にはCAPI(Computer-Aided Personal Interview)を用い、4,357名より回答を得た(回収率51.8%)。

調査項目のうち、メンタルヘルスに関しては、抑うつ傾向(ディストレス)を測定するK6(Furukawa et al. 2008)を用いた⁶。また年齢、性別など基本属性に加えて、職業、企業規模、労働時間、従業上の地位などを調べた。このうち従業上の地位については、『労働力調査』

⁶ K6の用い方はいくつかの方法があるが、ここでは「まったくない」(0点)~「いつも(ある)」(4点)を与え、各項目の項目得点(0~4点)を6問合計し、尺度得点(0~24点)を計算して用いた。これについては川上(2011)参照。

に就いて「経営者・役員」を除く「常時雇用されている正規職員・社員」を正規雇用者、「派遣社員」「契約社員・嘱託」「臨時雇用・パート・アルバイト」および「内職」を非正規雇用者にまとめた。また職業は、企業規模を考慮したSSM総合職業分類（原1979）を用いる。ただし、正規・非正規という従業上の地位を問題にするので、自営業・家族従業者（農業も含む）は分析から除外した。そして、重回帰分析を行う際には、中小企業ブルーカラーを基準カテゴリーとして設定した。

3 非正規男性のメンタルヘルスを規定するもの

まずK6で測定した抑うつ傾向について、男女別に従業上の地位による差異をみたところ、男性においては0.1%水準で、また女性では5%水準で有意差がみられた（表1）。また、図4に示したように、女性より男性において、非正規であることが抑うつを強める度合いが大きかった。そこで、抑うつ傾向の規定因を探るために、性別と従業上の地位（正規・非正規）を要因とした二元配置の分散分析を行うと（表省略）、性別の主効果（ $F=20.389, p<0.001$ ）および従業上の地位の主効果（ $F=35.016, p<0.001$ ）に加えて、性別と従業上の地位の交互作用効果も有意となった（ $F=15.611, p<0.001$ ）。つまり、非正規であることは、女性より男性において有意に抑うつを強める傾向があった（図4参照）。この結果は、先に触れた国民生活基礎調査の分析結果（鶴ヶ野・錦谷2011）とも合致する。

そこで、抑うつ傾向を従属変数とし、年齢・性別（男性ダミー）・職業ダミー・従業上の地位（非正規ダミー）を独立変数とした階層的重回帰分析を行った。その結果は表2に示した。まず基本モデルとなるモデルIの結果を見ると、決定係数は0.004と小さいものの、抑うつ傾向（ディストレス）に対しては、年齢は有意な効果をもたないものの、女性に比べ男性で有意にディストレスが高いことがわかる。また職業ではダミー変数の基準カテゴリーと

表1 男女別・従業法の地位別にみた抑うつ傾向

性別	従業上の地位	抑うつ傾向 (K6スコア)
男性	正規 (N=1125)	3.20
	非正規 (N=141)	5.08
	t 値	-4.081***
女性	正規 (N=463)	2.93
	非正規 (N=557)	3.40
	t 値	-2.143*

注) ***: $p<0.001$ *: $p<0.05$

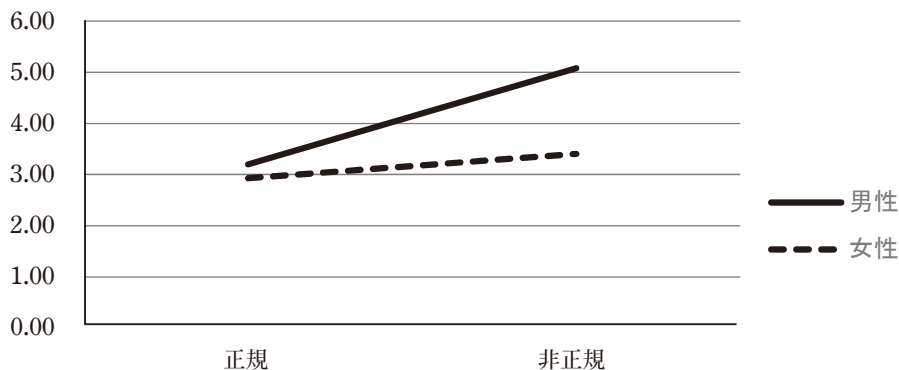


図 4 男女別にみた正規・非正規の抑うつ傾向

表 2 抑うつ傾向 (K6 スコア) の既定因: 重回帰分析 (標準化回帰係数)

	モデル I	モデル II	モデル III
年齢	0.008	0.002	0.003
男性ダミー	0.055***	0.070**	0.018
専門ダミー	-0.044***	-0.021	-0.022
大企業ホワイトダミー	-0.044**	-0.017	-0.015
中小企業ホワイトダミー	-0.030	0.001	-0.005
大企業ブルーダミー	-0.040*	-0.027	-0.028
非正規ダミー		0.097***	0.036
非正規ダミー×男性ダミー			0.096**
自由度調整済 R ²	0.004***	0.007***	0.012***

注) *: $p < 0.05$ ** : $p < 0.01$ *** : $p < 0.001$

した中小企業ブルーカラーに比べると、専門職や大企業・中小企業ホワイトカラー、大企業ブルーカラーであることは、いずれも有意に抑うつを低下させていた。こうした職業の影響は、Inoue et al. (2010) では検出されていなかったが、これは用いた職業分類の違いによるものと思われる⁷。

次に、モデル II で非正規ダミーを追加すると、非正規ダミーは有意な正の効果を持ち、非正規であるほどディストレスが高くなることがわかる。さらにモデル I で有意な負の効果をもっていた職業の影響がモデル II で有意でなくなっている。このことはモデル I における職業の負の効果がいずれも非正規雇用に媒介されたものであったことを意味する。表 3 にはこのモデルに投入した 5 つの職業と基準カテゴリーとした中小企業ブルーカラーについて、

⁷ Inoue et al. (2010) では、基本的に ILO が作成した国際標準職業分類 (ISCO: International Standard Classification of Occupations) で選んだ職業を用いてオッズ比を計算し、それとは別に企業規模についてもオッズ比を求めている。それに対して、本稿では職業と企業規模を組み合わせた SSM 総合職業分類 (原 1979) を用いている。

表3 職業別にみた正規・非正規雇用 (%)

	正規	非正規	合計
専門	65.7	34.3	100.0
大企業ホワイトカラー	77.9	22.1	100.0
中小企業ホワイトカラー	67.3	32.7	100.0
大企業ブルーカラー	77.3	22.7	100.0
中小企業ブルーカラー	66.8	33.2	100.0
全体	69.6	30.4	100.0

正規・非正規率を示した。これによると専門職および中小企業ホワイトカラー・ブルカラーの約3割、大企業ホワイトカラー・ブルカラーでも2割が非正規用となっていることがわかる。そして、この非正規雇用が抑うつを強める効果をコントロールすることで、専門職や大企業・中小企業ホワイトカラー、大企業ホワイトカラーであることが抑うつを低下させる効果は消失することになる。さらにモデルIIIでは、非正規雇用と男性ダミーの交互作用項を入れると、これも有意な正の効果を示した。このことから、男性が非正規雇用であることは抑うつを有意に高めることがわかる。ここから当初の仮説、すなわち非正規雇用の男性は、「男性稼ぎ手モデル」から逸脱しているために「スティグマ化」されやすく、抑うつ傾向が強いことが明らかになった。

4 考察と結論

内閣府の『平成27年度 年次経済財政報告』（内閣府2015）は、その冒頭で「デフレからの脱却と経済再生に向けた取組が進み、デフレ状況ではなくなる中、企業の収益改善が雇用の増加や賃金上昇につながり、それが消費や投資の増加に結び付く「経済の好循環」が着実に回り始めている」（内閣府2015：5）と述べ、デフレ不況からの脱却・景気回復を謳いあげた。また労働市場に関しては、「柔軟な働き方を希望する女性や高齢者の労働参加の拡大が、我が国の非正規雇用者比率の上昇に寄与している」と述べる一方で、長期的にみれば「男性や若年・中年層の非正規化」（内閣府2015：81）が進展すると指摘している。実際、2016年度の『労働力調査』（1-3月平均）から計算すると、35歳から54歳までの非正規雇用者数は、男性225万人、女性772万人で、合計997万人となる。また、2005年からの伸び率は、女性で12.9%であるのに対し、男性で62.3%と際立って高い。

こうした非正規化の流れを肯定的に評価する経営学者もいる。たとえば、小池（2016）は、戦後の労働史・経営史を検討するなかで、非正規雇用が日本の主要産業で終戦直後から行わ

れていたことを明らかにしたうえで、それが持続しかつ正規労働者との併存しえたのは「市場経済を前提とする限り、存外に合理的な根拠」（小池 2016：3）ないしは機能があったとする。すなわち、非正規雇用は、これまで① 正社員に登用するための「人材選別機能」、② 業績悪化時の「雇用調整機能」、③ 低賃金を活用する「低技能分野担当機能」という3つの機能を果たしてきたという（小池 2016：5-15）。このうち②や③の機能が乱用されると失業率の増加や非正規雇用の貧困化を生むが、①の人材選別機能は、ある程度の期間をかけて人材を見分ける働きであり、新規学卒労働市場で求職側・企業側がともに情報不足からジョブマッチングが適正に行われていないことを是正するのに役立つという。そこで「非正規労働者の正規への昇格制の整備」を条件とした「非正規労働者制の存続」（小池 2016：189）を提唱する。その際、ホワイトカラーとブルーカラーでは仕事評価の基準が異なることから、それぞれに適合した昇格評価の基準を設け、恣意性を制限することで、労働者のモチベーションも向上するという。つまり、非正規労働が存続してきた合理性を継承しつつその弊害を少なくするという主張である。

しかし、この主張はあくまでも経営サイドから非正規労働の一部機能についてのみ論じており、そこから非正規労働の存在を正当化する論理に貫かれている。けれども、いわゆるリーマンショック後の世界経済同時不況時に非正規雇用の問題を取り上げた『平成22年版労働経済白書』（厚生労働省 2010）の「まとめ」においても、2000年代の雇用環境について次のように述べられている。

生産力の高い産業分野が採用を抑制し、雇用を削減することで労働生産性を引き上げる一方、生産力が停滞する産業分野が非正規雇用など不安定な就業を増やすことで、人件費を抑制しながら、事業を拡張する傾向を強めた。…（中略）…2000年代の労働生産性の上昇が、採用抑制や雇用削減によってもたらされた側面を見落としてはならない。（厚生労働省 2010：203）

すなわち、戦後史全体を見渡せばともかく、2000年代の非正規雇用の増大は、少なくとも小池（2016）のいう「人材選別機能」ではなく、不況下で減量経営を余儀なくされた企業—それも中小企業—における「雇用調整機能」や、非正規雇用者を低賃金で活用する「低技能分野担当機能」に主導されたものとみることができる。加えて、企業の側に「スティグマ化」された非正規経験者を採用することへの忌避感⁸は強い。

⁸ これについては注1) 参照。

したがって、経済的合理性という経営的視点から非正規労働を主題化するだけでは一面的であり、それが労働者のメンタルヘルスに悪影響を及ぼすといった側面もみていく必要がある。本稿でみたように、男性が非正規雇用であることは女性以上に抑うつを高めており、これに加えて非正規雇用の男性は、「男性稼ぎ手モデル」から逸脱しているために「スティグマ化」されやすくなっていた。彼らはそのスティグマゆえに、ジェンダー秩序でも「ヘゲモクックな男性性」に対して「従属的な男性性」(Connell 1987=1993) という位置を占めることになる。非正規雇用であることが階層帰属におよぼす効果は、先に紹介した小林(2008, 2011) が述べていたように、収入が期待できないという経済的要因ではなく、「フリーター」というカテゴリーに付与された負のラベリングを自らの「スティグマ」として受容していることによる可能性が考えられた。

この点に関して、フランクフルト学派の第三世代に属する A. ホネット (Honneth 1992=2003) は、人々が承認を求める 3 つの領域の 1 つに「社会的価値評価」——労働の領域における「個人的業績」に対する評価をあげ⁹、それが「賃金が与えられるとともに社会的にまともなものに見なされるような労働に従事する機会の有無と結びついている」(Honneth 2000=2005: 113) ことを強調する。その一方で、彼は労働市場の周辺とりわけ長年にわたって失業や非正規労働に追いやられる「存在を構造的に否認された人々」がいることに注意を喚起する。とくに「男性稼ぎ手モデル」が強固な日本社会では、本稿での分析からも明らかになったように、非正規雇用を継続する男性は、労働市場という社会的価値評価の領域で「存在を構造的に否認」されることで「スティグマ化」され、メンタルヘルスの悪化を招来しやすいと考えられる。今日、非正規に滞留する中高年は、いわば労働を通じた社会的承認をめぐる闘争に敗れ、「従属的な男性性」を生きる存在であり、若年非正規(フリーター)や「下層化する女性」同様、新たに光をあてられるべき存在であるといえるだろう。

【付記】

本研究は平成 21～25 年度文部科学省科学研究費新学術領域研究「現代社会の階層化の機構理解と格差の制御：社会科学と健康科学の融合」(代表：川上憲人東京大学大学院医学系研究科教授)によるものである。データの使用にあたっては、2014 年「社会階層と健康」研究班データ管理委員会の許可を得た。

⁹ 残りの 2 つの承認は、「情緒的気遣い」—親密圏における愛情や友情と、「認知的尊重」—法的圏域での平等な法的権利の承認である (Honneth 1992=2003: 124-175) である。

【文献】

- 趙宣・水ノ上智邦, 2014, 「雇用形態が男性の結婚に与える影響」『人口学研究』50: 75-89.
- Connell, Robert, W., 1987, *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Basil Blackwell. (=1993, 森重雄・菊池栄治・加藤隆雄・越智康詞訳『ジェンダーと権力—セクシュアリティの社会学』三交社.)
- 船橋恵子, 1998, 「育児休業制度のジェンダー効果—北欧諸国における男性の役割変化を中心に」『家族社会学研究』10(10-2): 55-70.
- Goffman, Erving, *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Prentice-Hall. (=1993, 石黒毅訳『スティグマの社会学—烙印を押されたアイデンティティ』せりか書房.)
- Inoue, Akiomi, Norito Kawakami, Masao Tsuchiya, Keiko Sakurai and Hideki Hashimoto, 2010, Association of Occupation, Employment Contract, and Company Size with Mental Health in a National Representative Sample of Employees in Japan. *Journal of Occupational Health*. 52: 227-240.
- 原純輔, 1979, 「職業経歴の分析」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会: 198-231.
- 橋本健二, 2006, 「アンダークラス化する若年層—近代的階級構造の変貌」『社会学年報』35: 19-46.
- , 2013, 「格差」の戦後史—階級社会 日本の履歴書』河出書房新社.
- Honneth, Axel, 1992, *Kampf um Anerkennung: Zur moralistischen Grammatik sozialer Konflikte*. Shurkamp. (=2003, 山本啓・直江清隆訳『承認をめぐる闘争—社会的コンフリクトの道徳的文法』法政大学出版局.)
- , 2000, *Das Ander der Gerechtigkeit: Aufsätze zur praktische Philosophie*. Shurkamp. (=2005, 加藤泰史・日暮雅夫ほか訳『正義の他者—実践哲学論集』法政大学出版局.)
- 川上憲人, 2011, 「精神健康尺度 K6 の信頼性・妥当性およびカットオフ点に関するメモ」.(2011/12/17「社会階層と健康」研究会配布資料).
- 川口遼, 2014, 「R.W. コンネルの男性性理論の批判的検討—ジェンダー構造の多元性に配慮した男性のヘゲモニー闘争の分析」『一橋社会科学』6: 65-78.
- 小林大祐, 2008, 「階層意識に対する従業上の地位の効果について」轟亮『階層意識の現在(2005年SSM調査シリーズ5)』2005年SSM調査研究会: 53-66.
- , 2011, 「雇用流動化社会における働き方と階層帰属意識」斎藤友里子・三隅一人『現代の階層社会 3 流動化のなかの社会意識』東京大学出版会: 95-110.
- 小池和男, 2016, 『「非正規労働」を考える—戦後労働史の視角から』名古屋大学出版会.
- 小杉礼子・宮本みち子, 2015, 『下層化する女性たち—労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房.
- 厚生労働省, 2004, 『平成16年雇用管理調査』(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/index.html>).
- , 2010, 『平成22年労働経済白書』(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/10/dl/04.pdf>).
- Nishikitani, Mariko, Shinobu Tsurugaya, Mariko Inoue and Eiji Yano, 2012, Effect of Unequal Employment Status on Workers' Health; Results from a Japanese National Survey. *Social Science and Medicine*. 75: 439-451.
- 内閣府, 2016, 『平成27年度年次経済財政報告』(http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je15/index_pdf.html).
- 大槻奈巳, 2012, 「雇用不安定化なかの男性の稼ぎ手意識」目黒依子・矢澤澄子・岡本英雄『揺らぐ男性のジェンダー意識—仕事・家族・介護』新曜社: 134-153.
- 斎藤環, 2009, 『関係する女 所有する男』講談社.
- 佐藤博樹・永井暁子・三輪哲編著, 2010, 『結婚の壁—非婚・晩婚の構造』勁草書房.
- 多賀太, 2011, 「揺らぐ労働感規範と家族規範」多賀太編著『揺らぐサラリーマン生活—仕事と家庭のはざままで』ミネルヴァ書房: 1-33.

- Takada, Misato, Naoki Kondo and Hideki Hashimoto, 2014, Japanese Study on Stratification, Health, Income, and Neighborhood : Study Protocol and Profiles of Participants. *Journal of Epidemiology*. 24(4) : 334-344.
- 竹中恵美子, 2005, 「日本の男女雇用平等政策のいま —「男性稼ぎ手モデル」は転換しうるか」『女性労働研究』 47 : 7-21.
- 鶴ヶ野しのぶ・錦谷まりこ, 2011, 「国民生活基礎調査の分析」矢野栄二・井上まり子『非正規雇用と労働者の健康』労働科学研究所 : 133-151.