

現代日本の労働における意識内排除のメカニズムと その社会的背景について

大久保 元 正

About the Mechanism of Exclusions in People's Consciousness
in Contemporary Japan's Labor and Its Social Background

OKUBO Motomasa

要　　旨

本稿の目的は、現代日本社会において、人々の意識の中でどのように排除がなされているのかということを、労働・仕事を素材として検証することである。昨今の日本においては、労働に関する意識的相互作用の中で弱い立場に置かれる人々が生み出されてしまう、「他者化」という問題が見られる。そして、その排除現象が生み出される背景には、日本に根強く残っている、「高度成長期モデル」と「正社員メンバーシップ」という2つの慣習があると思われる。本稿では、このような問題に焦点を当てている。

キーワード：排除、他者化、高度成長期モデル、正社員メンバーシップ

Summary

The purpose of this paper is to inspect how exclusions are made in people's consciousness in contemporary Japanese society by using labor and work as materials. In today's Japan, the problem of "othering" is seen when people placed in a weak position are produced through the conscious interaction of labor. And in the background of its exclusion phenomenon, there seem to be two persistent customs of "high-growth period model" and "full-timers membership". This paper focuses on such issues.

Keywords: exclusion, othering, high-growth period model, full-timers membership

はじめに

本稿の目的は、現代日本社会において、私たちが生活保護などの制度からどのように排除されているかということではなく、人々の意識の中でどのように排除がなされているのかということを、労働・仕事を素材として検証することである。これまでの日本では、労働において弱い立場に置かれる人々、およびそのような人々が生み出されるメカニズムを思想的に研究する場合、疎外論的な分析が行われることが多かった。しかし、昨今の日本においては、「本来的な労働や人間的な労働条件からの疎外」という問題とはまた異なる、労働に関する社会的・意識的相互作用の中で弱い立場に置かれる人々が生み出されてしまうという問題が見られる。そして、その排除現象が生み出される背景には、日本に根強く残っている2つの慣習があると思われる。本稿では、このような問題に焦点を当てている。

構成を紹介しておくと、まず1節において現代日本の労働における意識内排除現象を概観し、2節ではその現象の実態を説明するために、ヤングの「他者化」論を簡単に見ていく。そして続く3節において、現代の日本で「他者化」という意識内排除現象が引き起こされる社会的な背景に、高度成長期モデルと正社員メンバーシップという2つの慣習があることをとりあげる。

1. 現代日本の労働における意識内排除現象

それではまず、どのような排除のされ方があるのかというその簡単な類型化を、各種の観察を参考にして行っていく。

第一に、昨今の日本では、何らかの理由で働いていない／働けない人々が排除されることがあり、例えば「ひきこもり」だと範疇化される人々に向けられる非難がそれにあたる。著作家の上山和樹は、自らが「ひきこもり」の当事者だった経験を基にして、自分たちに向けられる視線について次のように述べている。

苦しみながらも何とか頑張って仕事をして生きている人は、自衛のために閉じこもっている人を「甘えている」と見なすのだろう。…「当事者は苦しんでいる」という認識は広がりつつある。でも、苦しんでいる人間がその心情を吐露しても、かえって反感を買い攻撃を受けることがある。あるいは、「当たり前だ、生きるのは誰だって苦しいんだ」で終わらないか。（上山、2004: 4月25日分）

この上山の見解と同様に、「ひきこもり」研究を専門とする石川良子も、「ひきこもり」への非難の背後には「この社会で生きることは誰にとっても辛く苦しいことだ。それでも自分は頑張って生きている」という、非当事者たちの訴えが潜んでいると捉えている（石川、2009:215）。また、様々な問題を抱えている若者の研究を専門とする貴戸理恵によると、働いて自活してい

る「私たち」は、働く／働かない「彼・彼女ら」に対して、怠けているとか甘えているという非難を浴びせるが、その非難の背後にあるのは憎悪や嫉妬であるという。つまり、「彼・彼女ら」が実は楽をしているだけかもしれないという事態を、「私たち」は見すごすことができないのである。というのも、「私たち」は過酷な労働に耐えながら生きているのに、楽をしても生きていける「彼・彼女ら」が存在してしまっては、「私たち」の立場がなくなってしまうからである（貴戸，2010:233-4）。このように、昨今の日本では働いていないことが道徳的な問題として語られやすくなっているが、それは現代日本社会が、社会構造的背景や個別の事情を無視し、賃金労働に従事しているか否かという一点だけで個人の優劣を測ろうとするようになったからだと見られている（石川，2009:214-5）。

次に、働いてはいるが、正規職についていない／つけないという事情で排除されるという現象も起きている。例えば、貧困問題を専門とし、貧困者への支援活動にも携わっている湯浅誠によると、非正規雇用者として派遣業界で働く者の中には、仕事のない日に家にいると、親から「怠けている」と叱責され、さらには他の家族からも軽蔑されて、台所すら使わせてもらえない者もいるという（湯浅（他），2009:166）。このような、仕事をしているにもかかわらず、家族という一番身近な人間からすら排除されるという現象は、非正規雇用者の割合が増す一方の昨今¹⁾、おそらく各所で見られるものなのだろう。実際、そのことを裏づける様々な事例が報告されている。例えば、釜ヶ崎支援機構と大阪市立大学が行なった聞き取り調査には、高校や大学などを卒業した後に実家に居住したまま就業を開始したものの、その後に生じた就労不安定を理由に実家の親と揉めるか、自分が気兼ねをして家出し、友人宅やネットカフェへ至るという、若年ネットカフェ・ホームレスの事例がいくつか見られる（釜ヶ崎支援機構（他），2008:185-206）。また、別のNPO団体が行なった若年ホームレスへの聞き取り調査においても、正社員をリストラされた後にアルバイトと派遣を繰り返していることを、家族が快く思っていないために関係が悪化して、家を出てホームレスとなった男性の事例がある（ビッグイシュー基金，2010:8）。

さらに、正社員という立場を得たものの、そこに至る過程に問題があると見なされることで起きる排除現象もある。戦後以降の日本では、新規学卒採用という就職形態が慣行化していたこともある、各段階の学校（中学・高校・大学）を卒業後、すぐに正社員として就職することが当然視されてきた。そのため、その慣行から外れたり回り道をしたりする者たちは、異端視されやすいという傾向が日本にはある。そして、若者の労働に関する研究を専門とする阿部真大によると、その異端視という視線の内には、自らのたどった道を正当化したいと考える新卒採用者たちのコンプレックスが含まれているという。つまり新卒採用者たちにとっては、「学校から会社へ」というレールから外れずに正社員となることが、会社中心社会に適応していることの証なのである。だからこそ、一度レールから外れた者（フリーターなど）が、後に正社員として入社してきたとしても、そこに「異質なものを排除したい」という新卒入社の正社員たちの論理がはたらくために、元フリーターが社会不適応者として排除されるのだという（阿部，2009:233-4）。新卒入社の正社員が、フリーターなどを経て正社員となった者に向ける視線の中に、コンプレックスの感覚が含まれているという阿部のこの見解が適切なものだと

すると、その感覚には少なくとも2つの内容が考えられる。①「学校から会社へ」というレベルから外れることで自分たちにも得られたかもしれない様々な経験を、元フリーターが経てきたかもしれないことに対する羨望および嫉妬、②乗り続ける必要がなかったかもしれないレベルに、自分たちが乗り続けてしまったことに対するやるせなさ、この2つである。これらが重なり合うことで排除が生み出されているということになる。

ここまで、現代日本の労働における各種の意識内排除現象について、主にそれらに対する観察を参考にすることで概観してきた。そこで明らかとなったことは、①働いていないことを理由として被る排除、②働いてはいるが正社員という立場を得てないことを理由として被る排除、③正社員という立場を得るための、標準化された過程からの逸脱を理由として被る排除の、3種類の排除があるということである。そしてこれら3種類の排除には、ある種の二項対立を前提としているという共通点がある。実際、上で見た「ひきこもり」・「非正規雇用者」・「元フリーター」に対する排除のいずれの場合も、「(頑張っている)私たち／(怠けている)彼・彼女ら」という二項対立的な性質を持っていると言える。しかしこのことは、排除構造の構成要素としては普遍性が高いと思われる二項対立と、日本特有の事情（特に②と③）が重なり合ったところに、現代日本の労働における排除現象が立ち現れてくるということでもある。言い換えば、これら双方の性質を適切に把握しておかなければ、本稿で問題としている排除現象を正確に理解することもできないということである。

2. 単純な二項対立から他者化へ

ところで、上記のような二項対立が問題視されるのは、排除をする側から見た対立相手やその特徴が、往々にして恣意的に構築されたものだからである。しかも、犯罪研究を専門とするジョック・ヤングが言うには、現代の二項対立はより複雑な仕組みを有しているという。それによると、ヤングの研究フィールドである現代欧米社会では、下層中流階級が「アンダークラス」というカテゴリー、およびその特徴を恣意的に構成した上で、前者が後者を排除するという問題が見られるが、それは単なる二項対立——「われわれ」（下層中流階級）と「彼ら」（アンダークラス）——なのではない。下層中流階級という存在は、上層階級とは違って努力しても報われにくく、かつ、その立場すらいつ失われるか分からない非常に不安定な存在である。その事実から生まれる不安を鎮めるために、下層中流階級は自分たちよりさらに下の存在を見出し、彼らを非難の対象とする。ただその場合、「アンダークラス」を自分たちとは全く別種の存在として区別しているのではない。自分たちと同一の労働倫理の内側にいるべき者たちと勝手に見なした上で、勝手に序列化をする、つまり「頑張らないから『われわれ』のようになれない『彼ら』」と見なしているのである。ヤングはこの、単なる二項対立にとどまらない排除の営みを「他者化²⁾（othering）」と呼んでいる（Young, 2007=2008）。

ただし、ヤングのこの排除分析には、1つの留保をつける必要がある。ヤングは、主にジグムント・バウマンの現代社会観（リキッド・モダニティ）を、自らの議論の基盤としている。そして、リキッド・モダニティでは、私たちの生活を支えていた堅固な自明性が溶解し、個人裁量化と個人帰責化という変化が同時に現代社会に降りかかったが故に、私たちに不安が生ま

れると見立てている。しかし、若者研究を専門とするアンディ・ファーロングとフレッド・カートメルに言わせれば、この認識には誤りが含まれている。すなわち、確かに個人への帰責化は進行しているかもしれないが、階級やジェンダーなど、従来、私たちの生活や人生の形成に強い影響力を及ぼしていた——リスクの不平等な配分も含めて——カテゴリーは、現在でも依然として私たちに同様の影響力を及ぼしているのであり、これらのカテゴリーの凝集性が弱まったからといって、リスクの不平等配分がなくなったわけでもなければ、私たちが旧カテゴリーの拘束力から脱して自由に人生を設計できるようになったわけでもない。にもかかわらず私たちは、そのことを誤認しているのだということである (Furlong & Cartmel, 2007=2009)。このように考えるなら、ヤングが言う他者化は、個人裁量の拡大によって努力次第で報われる機会が増した下層中間階級が、結果が出ない際の責任を個人で背負わなければならないことに苛立って行ってしまう行為なのではない。実際には従来とさほど状況が変わっていないにもかかわらず、個人裁量が拡大したと誤認した状態のまま個人帰責化だけを背負わされているが故に、いっそう苛立つ下層中間階級が選択してしまう行為なのだとと言えよう。

では、これらの分析を、現代日本にあてはめて考えてみよう。単なる二項対立にとどまらない他者化について言うと、例えば前節で参照した石川は、「ひきこもり」が排除される現象を以下のように分析している。それによると、「ひきこもり」の非当事者は、当事者のことを基本的に自分たちと同質な存在と見ているのであり、だからこそ「自分にできることが何でお前にはできないのか」と責めたくなるのだという (石川, 2009:217)。そのように「ひきこもり」の当事者を攻撃することによって、非当事者はこの不安定な社会を何とか生き抜こうとしているのだというわけだが、この「自分にできること」、すなわち、苦しみながらも何とか頑張って仕事をすることが「何でお前にはできないのか」という決めつけの部分が、他者化における、勝手に同じ労働倫理の内側に引き込んだ上で、勝手に序列化までするという操作に相当している。また、「元フリーター」に対する排除の例でいえば、「正社員に至るまでの標準化されたレールから降りないこと」が、労働倫理ではないにしても、要求される規範に相当するだろう。そして、みな等しく乗っているべきだったそのレールから外れた者が、勝手に序列化されるというわけである。こうして見ると、現代日本の日常的な次元において他者化が行われていることがうかがえる。また、現実に実施されている政策的な次元から見ても同様のことが言える。貧困や社会福祉などの研究を専門とする岩田正美によると、現代日本における社会福祉政策は、労働参加とセットになっていることが多く、非就労者のモラルを問う声が強い。つまり、日本でもニューレイバー的な労働倫理の強調が見られ、労働参加・就労自立に失敗した人は、就労自立できた人に対して価値が低められていく傾向があるという (岩田, 2008:169,173)。これらのことから明らかのように、現代日本の労働における排除現象は、他者化という仕組みをもつものとして説明することが可能である。

では、認識的な錯誤に関してはどうだろうか。前節で見た3種類の排除のうち、特に②と③に関しては、そもそも正社員という立場が従来に比べれば獲得しづらくなったこと、および、正社員に就くまでのレールが機能にくくなっているという現実が前提にある。この正社員に至る堅固に標準化されたレール、およびその立場から得られる様々な利得に依存して生活を組み立

てることを、次節での説明から分かるように「高度成長期モデル」と呼ぶとすると、②や③は、この高度成長期モデルの恩恵を受けることができなくなった層が、未だに恩恵を受けられる層から非難を浴びたり、あるいは恩恵を受けられなくなった者たち同士で排除を行っているのだと言い換えることができる。そして、そのような排除が起きるのは、高度成長期モデルは未だにあてにできるものだという錯誤が、現代日本に広く残っているからだと言えよう。すると、欧米の場合は、依然として拘束力がある旧カテゴリーを「もうない」と錯視することから他者化が生まれていたが、現代日本の他者化は欧米とは逆に、「もうないものを、まだある」と錯視することから生じている現象だと言える。

3. 高度成長期モデルと正社員メンバーシップ

それでは、高度成長期モデルとはどのようなものであるかを把握するために、まずは以下のようなまとめを参考しよう。

まず、現代社会論を専門とする後藤道夫によると、高度成長期の後半以降からバブル崩壊に至るまで、①「日本型雇用」、②それが基盤となった「企業主義統合」、③低効率部門を中心とする「自民党型福祉」の3つが、日本国民の働き方と暮らし方に關する、一種の標準イメージを形成していたという。本稿の内容にとって重要なのは前二者だが、①は、新卒定期一括採用・長期雇用・企業内技能養成・年功型賃金で特徴づけられる雇用型である（後藤、2001:4）。②は、自分が属する企業の業績向上に努めることでパイを大きくし、企業への貢献度をめぐる労働者間競争に勝ちぬくことでパイのより多くの部分を確保する、という道筋での生活向上の論理を、労働者が受容することで成り立つ社会統合形式である（同:37）。また、家族研究を専門とする山田昌弘によれば、高度成長期の生活には、①職業領域における「企業の男性雇用の安定と収入増加」、②家族領域における「サラリーマン—専業主婦型家族の安定と生活水準の向上」、③教育領域における「学校教育の職業振り分け機能の成功と学歴上昇」という3つの要素があり、これらによって、われわれの生活の安定と向上が保証されていたという（山田、2004:92-3）。

今、後藤が「標準イメージ」という言葉を用いていたが、山田が言う諸要素もそこに含めることができるとして、この標準イメージは、日本型雇用を前提とする企業主義を受け容れて働いている男性正社員と専業主婦（パート含む）およびその子供を軸とした、核家族の労働と生活と教育についてのものである。後藤に言わせれば、このイメージはステレオタイプ化されたモデルにすぎないが、当時の社会体制を多くの国民が受け容れ社会秩序が維持されるという点で、重要な意味をもっていた。なぜなら、こうした標準的生活は「悪くない」ものであり、しかもその範囲に参入することが、自分自身には無理でも、自分の子供には可能のように見えたからである。つまり、この標準イメージは、当時の社会秩序の下でも、生活の維持・向上が可能だという感覚が多数の国民に行き渡り、社会秩序に自発的な同意を与える拠り所になっていたという（後藤、2001:3-7）。こうした観察が適切だとすれば、高度成長期以降に、人々の意識の中に自明なものとして根づいていったこれら労働・生活・教育についての様式が、高度成長期モデルの内容だと言える³⁾。そして、このモデルの中心的な要素として挙げられるのが、

正社員という立場である。いま見たモデルのいずれにしても、男性は正社員として就職し、女性は正社員と結婚し、その子供も、男女いずれにしろ同じライフコースを辿るだろうという標準イメージを醸成し、またそれに支えられてもいた。

このような高度成長期モデルは、後で見るように、1990年代初め以降、あてにできないものとなった。にもかかわらず、このモデルが生み出した標準イメージが、現代日本社会にはまだ根強く残存しているのだと思われる。例えば、一般企業で人事制度の運営に関わっていた経験がある城繁幸によると、日本の中間層の若者は、長らく続く不況の中で、一時的に経済が回復して求人倍率が上昇したという程度のこと、「自分たちは年功序列に乗って一生いけるんじゃないかな、という感覚」をもってしまうなど、いまだにバブル期に近いという錯覚があり、昭和的価値観を引きずっているという。また、従業員には3つのヒエラルキーがあり、中高年の正社員と若年層の非正規雇用者に挟まれた35歳未満の若年層の正社員は、実際のところ非正規雇用者の立場に近く、長年勤めても出世はできない者が多いという現実があるにもかかわらず、そのことを認識していない者が多いという（フリーターズフリー、2008:89-90）。正社員という立場を得たことで安心してしまっている者が多いという、よい例だろう。

こうして見てくると、日本では正社員という立場が「メンバーシップ⁴⁾」化していたということも分かってくる。メンバーシップとは、語義通りには「何らかの会員や仲間であること」を意味するわけだが、それは、①みな横並びの平均的な立場にいるという意味での仲間意識だけではなく、②企業・会社の一員として評価されるという形式に順応できるという意味での仲間意識、ひいては、③後藤が指摘したような社会秩序のあり方・成り立ち方に同意しているという意味での仲間意識もあるだろう。これらは言い換えれば、学校から会社に入って正社員になるという価値観を是とする社会に適応した生き方をしている、その価値観に照らして真っ当な生き方をしているというように、「会社のメンバーシップと社会の一員というメンバーシップを、積極的に混同して」（佐藤・広田、2010:13）いるということでもある。そして、意識の問題にとどまらず、会員・仲間であるということは、それに付随する権利を享受できることでもあり、それが高度成長期における生活の安定・向上と、真っ当な人間だという周囲からの承認を得られることだったのである。しかし、現代の日本では、もはや以前のように享受できるとは限らないこの権利を獲得するために、激しい競争が起こされているのである。階層研究を専門とする佐藤俊樹によると、日本では、経済が行き詰ると、みな正社員というメンバーシップにしがみついてやり過ごそうするために、すでにメンバーシップの傘の中にいる人は、できるだけ新しい人を入れまいとする。そしてこの傘が拡大ではなく収縮をしているため、誰が傘の内に入れるのかを巡って、熾烈な争いが行われているという（同:12）。

こうした競争が起きるのは、正社員重視体制は維持されたまま、正社員のイスの数が減らされているからであるが、その現象は、財界の思惑で引き起こされたという性質を色濃く有している。労働法や労働政策研究を専門とする濱口桂一郎によると、元々は体制批判勢力に使われていた「企業中心社会」とか「会社人間」とか「社畜」という言葉が、90年代初め頃には、経営者の発言や政府の公式文書にも否定的な意味合いで用いられるようになったという（濱口、2010:106）。つまり、これらの言葉はもともと、その中で生きる人々が「会社人間」や「社畜」

にならざるをえないような、企業を最重視するという価値観で運営される社会は間違っている、という批判を行なうために使われていた。しかし、いつの間にかこれらの言葉が、「会社に依存する『会社人間』はいらない」というように、人員を抱えきれなくなった財界側に使われだしたということである。事実、早いところでは、経済企画庁が1985年に出した報告書の中で、「労働者の会社人間からの自立」が提言されていた（経済企画庁総合計画局、1985:178）。同じく濱口によれば、この頃から市場志向の言説も拡大していき、やがて90年代後半から2000年代半ばにかけて、構造改革と規制緩和が政策のキーワードとなっていました（濱口、2010:107）。そしてこの動きと合わせるように、1995年に日経連が公表した報告書では、企業の核となる正社員を絞り込みながら、非正規労働者を拡大するという戦略が提言されていた。具体的には、雇用形態を「長期蓄積能力活用型」・「高度専門能力活用型」・「雇用柔軟型」の3つに分けて「雇用ポートフォリオ」を組むというものであり、期間の定めがない雇用契約を想定しているのは、最初の1形態のみであった（新・日本の経営システム等研究プロジェクト、1995:32-3）。

こうして、高度成長期モデルの標準イメージと正社員メンバーシップが根強く残存している一方で、正社員体制を維持しつつ正社員ポストが削減されているという、主觀と客觀が齟齬をきたした状況が、現代日本の労働における排除現象（他者化）の基礎を構成しているのである。

おわりに

近年、非正社員による正社員登用願望には強いものがある。例えば、「派遣社員の約8割が今後、正社員になることを希望している」といった調査結果があるし（郡司・奥田、2011:1）、雇用不安が高まるほど正社員希望の割合が高まる⁵⁾という結果も出ている（同:9）。こうして、非正社員から正社員への登用願望が増している一方で、それを阻害するかのような現実もある。例えば労働政策研究・研修機構の調査によると、約6割の企業は依然として新卒採用を重視している（労働政策研究・研修機構、2004:問6-C）、一方で、約4割の企業が、フリーターやニートを「正規従業員としても、非正規従業員としても採用するつもりはない」と答えている（同:問25）。このように、非正社員であった履歴を持つ人の需要がそれほど高くなない現状では、正社員としての登用もなかなか進まないだろう。ここにはおそらく、本章で見てきたような排除意識も働いていると思われる。

とはいっても、単に皆が正社員という立場を得ることができれば、問題は解決するのだろうか。しかし、昨今の正社員が置かれている労働環境の過酷さを指摘する報告は、枚挙に暇がない。例えば、企業の中には、新人に一人前の実務能力を求めたり、短時間で仕事を覚えることを求めたりする傾向があり、そういう企業の対応の仕方は、新人に負担感を与えることもあるということ。縮減された人数の正社員で従来通りかそれ以上の業務をこなさなければならず、自分のポストが非正社員にいつ置き換えられるかもしれないという潜在的脅威により、長時間労働⁶⁾や過重なノルマがのしかかっていること（本田・平井、2007:16）。長時間労働だけならまだしも、それに報酬が伴わないサービス残業が急増しており、しかも事業所や人事担当者がその事実を表に出さないこと（玄田、2005:44）などである。これらの内容からすれば、かつて

正社員という立場に込められていた、生活の安定や生活水準の向上といった期待は、もはやはほば潰えてしまっている。それはせいぜい、一部の上層ホワイトカラーにのみ残されたものだろう。そのため、正社員か非正社員かという、単なる立場上の差異は本質的な問題ではなくなってきている。そしてその差異の消失は、以下の指摘のような感情を増幅し、誰も報われない状況を拡大させていくだろう。

現在の正社員雇用は、旧来のタイプと、個人給的かつ流動的なものとの間に、分裂しつつある。大多数の流動雇用は、サービス産業での労働をはじめとする非熟練労働——英語圏の表現を借りれば「袋小路職（デッドエンド・ジョブ）」——として増大している。競争激化は、旧来システムによる恩恵を受ける層よりも、そこから排除されたこの層を直撃することになる。その中では、競争原理によるイノベーションよりも、怨恨や被害者意識の方が、はるかに大きく増幅していくだろう（高原, [2006]2009:304）。

今後の日本は、グローバル化による「競争激化」にますます巻き込まれていく。その中で、誰も報われない過酷な状況をこれ以上拡大させないためには、いかなる手立てが必要なのだろうか。筆者にはこの間に答える能力はないが、日本が今、大きな岐路に立たされていることだけは間違いない。

注

- 1) 日本における正規／非正規職員・従業員の割合は、1984年には83.6%／16.4%だったが、2014年の最新結果では62.1%／37.9%になっている（総務省統計局, 2014）。
- 2) ヤングのこの「他者化」論は、社会心理学の知見からも裏づけることができる。池上知子によると、集団間の序列や階層構造が明確な社会状況下では、序列の中位以下の集団に所属するメンバーは集団への所属を不本意とする集団脱同一視傾向を示し、また、脱同一視傾向を示す者ほど、自分の所属する集団よりさらに下位に位置する集団の評価を下げる傾向にあるという。また、序列の中位以下の集団に所属するメンバーは、上位集団に対して劣等感を抱きやすく、上位の集団への移動を欲するようになると推測されるが、上位集団への移動が事実上不可能もしくは極めて困難であると知ると、そのことによって傷ついた自尊心を回復するため、いわば補償反応として下位の集団の価値を貶めるという（池上, 2014:136）。
- 3) もちろん、このモデルには問題も多々あった。例えば、核家族の内部で、専業主婦の女性が子供の教育や引退した老人の介護などの不払い労働に拘束されるという、ジェンダーの不平等が内包されていた（高原, 2010:66-7）。そもそも、このモデルが第一に包摂することを想定していたのは大企業の大卒男性正社員であり、したがってこのモデルが確立された当初から、中小零細企業、非大卒、女性、非正規の従業員との間には格差が存在していた。この二重構造が目立たなくなっていたのは、高度成長期における経済全体のパイの拡大、人口構成が若かったこと、政策的な保護や規制があったこと、それを支える国際環境があったことなど、一時的な諸条件が重なった結果だった（小熊, 2012:44）。また、これまでの日本の社会保障政策は、企業が正社員に与える年功賃金、家族手当、住宅手当といった制度を前提とし、それに相当する部分を社会保障として実施してこなかったのであり、年金や医療保険は欧洲諸国に匹敵する制度を構築してきたものの、育児や子供の教育、住宅保障といった人生前半期の社会保障はほとんど欠落していた（濱口, 2010:110）。
- 4) 日本の労働におけるメンバーシップの内実については、濱口（2009, 2010）が詳しい。また貴戸理恵

によると、メンバーシップを得るということは、組織の構成員としての権利や義務を担うだけでなく、配属された職場という具体的な場の中で、丸ごとの存在を没入させるような競争と協調の求めに応じていくことに他ならないという（貴戸、2012:314）。貴戸はこのメンバーシップの影響が及ぶ範囲を、雇用システム外にも広がっているものとして見ている。すなわち、日本の子供・若者が社会的存在となる過程において、組織内で個人が関わる事柄の具体的な内容や個人がもつ技能・資格に比して、組織の威信やそこに所属していること自体がより大きな意味を持つ事態が現にあり、それを「メンバーシップ主義」と呼んでいる（同:298）。そしてこの主義は、明確に制度化されてはいないものの実質的には存在し、ある種の均衡や統合を成立させていたという（同:300）。それはつまり、キャリアの各段階で何らかの組織に所属するだけではなく、そこで競争と協調の求めに応じてきたか否かを、各人が問われ続けるということであろう。実際、子供たちが学校という場で競争と協調の訓練を積まれ、そのことが、企業に採用される際に、組織への適応力の目安とされることが指摘されている（同:314）。

- 5) ちなみに、新入社員に対して「この会社でずっと働きたいか」という質問をした調査もあるが、それに対しては「定年まで勤めたい」という回答の割合が、平成15年を底として上昇を続け、平成24年は34.3%で過去最高の数値となった（25年は30.8%に減少）。また、「定年まで勤めたい」という回答と「状況次第でかわる」という回答の割合の差が、平成12年をピークとしてそれ以後縮小を続け、平成23年には逆転した（25年には再逆転した）（日本生産性本部（他）、2013:4）。この結果からすると、若年者の中で、長期にわたる雇用の安定や安心に関する関心がますます高まっていることが分かる。
- 6) 総務省統計局（2013:29）によると、「正規の職員・従業員」について、男女別に週間就業時間が60時間以上の割合をみると、男性は16.8%、女性は7.6%となっている。さらに男性について、週間就業時間が60時間以上の割合を年齢階級別にみると、「30～34歳」が20.6%と最も高く、次いで「25～29歳」（19.6%）、「35～39歳」（19.4%）となっており、25歳から39歳の「正規の職員・従業員」の約2割が1週間に60時間以上就業している。ただし前回調査時の平成19年と比べると、男性の「正規の職員・従業員」において週間就業時間が60時間以上の割合は、「65歳以上」を除くすべての年齢階級で低下している。

参考文献

- 阿部真大、2009、「新卒採用はなぜ問題なのか？」好井裕明編『排除と差別の社会学』有斐閣、225-239。
- ピッグイシュー基金、2010、『若者ホームレス白書——当事者の証言から見えてきた問題と解決のための支援方策』（<http://www.bigissue.or.jp/pdf/wakamono.pdf>）
- フリーターズフリー、2008、『フリーター論争2・0——フリーターズフリー対談集』人文書院。
- Furlong, Andy & Cartmel, Fred, 2007, *Young people and social change: new perspectives*, 2nd ed, UK: Open University Press. (=2009, 乾彰夫（他）訳『若者と社会変容——リスク社会を生きる』大月書店。)
- 玄田有史、2005、『働く過剰——大人のためぎ若者読本』NTT出版。
- 後藤道夫、2001、『収縮する日本型〈大衆社会〉——経済グローバリズムと国民の分裂』旬報社。
- 郡司正人・奥田林二、2011、『[派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣社員調査）]調査結果』労働政策研究・研修機構。（<http://www.jil.go.jp/press/documents/20110519.pdf>）
- 濱口桂一郎、2009、『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波新書。
- 、2010、『[正社員]体制の制度論』佐藤俊樹編『自由への問い6 労働——働くことの自由と制度』岩波書店、90-111。
- 本田由紀・平井秀幸、2007、「若者に見る現実／若者が見る現実」本田編『若者の労働と生活世界——彼らはどんな現実を生きているか』大月書店、13-42。
- 池上知子、2014、「差別・偏見研究の変遷と新たな展開——悲観論から楽観論へ」『教育心理学年報』53: 133-46.
- 石川良子、2009、「『ひきこもり』について考える／『私』を振り返る」好井裕明編『排除と差別の社会学』有斐閣、205-222。

- 岩田正美, 2008, 『社会的排除——参加の欠如・不確かな帰属』有斐閣.
- 釜ヶ崎支援機構・大阪市立大学大学院, 2008, 『「若年不安定就労・不安定住居者聞き取り調査」報告書——「若年ホームレス生活者」への支援の模索』(<http://npokama.org/research/netcafe2007/netcafe2007.pdf>)
- 経済企画庁総合計画局, 1985, 『21世紀のサラリーマン社会——激動する日本の労働市場』東洋経済新報社.
- 貴戸理恵, 2010, 「学校に行かない子ども・働くことの自由と制度」佐藤俊樹編『自由への問い 6 労働——働くことの自由と制度』岩波書店, 218-238.
- , 2012, 「教育——子ども・若者と『社会』とのつながりの変容」小熊英二編『平成史』河井出書房新社, 295-359.
- 日本生産性本部(他), 2013, 『平成25年度新入社員の「働くことの意識」調査結果』(<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001381/attached.pdf>)
- 小熊英二, 2012, 「総説——『先延ばし』と『漏れ落ちた人びと』」小熊編『平成史』河井出書房新社, 13-89.
- 労働政策研究・研修機構, 2004, 『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』(http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/chosa-hyo/0522c_kigyou.html)
- 佐藤俊樹・広田照幸, 2010, 「働くことの自由と制度」佐藤編『自由への問い 6 労働——働くことの自由と制度』岩波書店, 1-26.
- 新・日本の経営システム等研究プロジェクト, 1995, 『新時代の「日本の経営」——挑戦すべき方向とその具体策』日本経営者団体連盟.
- 総務省統計局, 2013, 『平成24年就業構造基本調査』(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf>)
- , 2014, 『労働力調査 長期時系列データ(詳細集計)雇用形態別雇用者数』(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt51.xls>)
- 高原基彰, [2006]2009, 「召喚されるふたつの『墓掘り人』——小泉支持と正社員願望」本田由紀・筒井美紀編『仕事と若者』日本図書センター, 300-306.
- , 2010, 「戦後日本における『会社からの自由』の両義性——『自由放任主義』『新自由主義』との相違を中心に」佐藤俊樹編『自由への問い 6 労働——働くことの自由と制度』岩波書店, 54-89.
- 上山和樹, 2004, 「自己支援と他者支援——『《常識》だろう、そんなの』」「Freezing Point」4月25日分記事 (<http://d.hatena.ne.jp/ueyamakzk/20040425#20040425f9>)
- 山田昌弘, 2004, 『希望格差社会——「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房.
- Young, Jock, 2007, *The vertigo of late modernity*, London: Sage. (=2008, 木下ちがや(他)訳『後期近代の眩暈——排除から過剰包摂へ』青土社.)
- 湯浅誠(他), 2009, 「貧困は自己責任なのか——人が貧しさに陥るわけ」神保哲生(他)『格差社会という不幸』春秋社, 156-223.

(原稿受理日 2015年2月22日)