

首都圏アンダークラスのメンタルヘルス

——「非正規雇用者の基幹労働化」の帰結——

片瀬 一 男・浅川 達 人

1. 問題の所在

1.1. アンダークラスの増加

バブル経済の崩壊から 20 数年たち、いわゆるロスジェネレーションでも初期の者は、40 歳代を迎えようとしている。非正規雇用で就労した場合、そこからの脱出困難性（橋本 2013）あるいは非正規雇用から正規雇用への移動障壁の高さ（中澤 2011, 2017）¹ゆえに、近年は中高年の非正規労働者の増加が著しい。図 1 には、25 歳から 34 歳、35 歳から 44 歳の

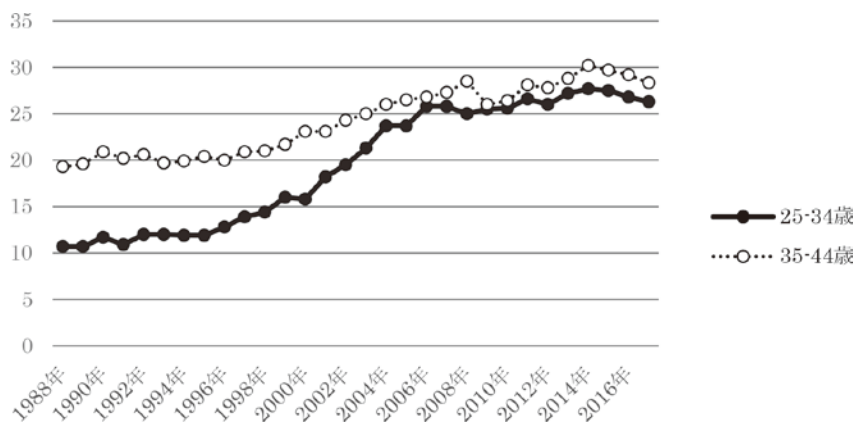


図 1 年齢別非正規雇用率の推移

出典：労働力調査（1988年-2001年は2月、それ以降は1-3月の平均）

¹ これに対して、中澤（2017）は、非正規への滞留をもたらす要因を「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査（JLCP）」のパネルデータをもとに男女別に分析し、非正規からの脱出を可能にする施策を検討している。それによると、男性では加齢が脱出を困難にする一方、数年程度の就業継続が正規雇用への移行の可能性を高めるといふ。これに対して、女性では同じ非正規でもパート・アルバイトより、派遣・請負の方が非正規を継続する傾向が強いという。また、継続勤務は男性と逆に非正規からの脱出を妨げるが、教育や蓄えられた知識・技能が正規雇用への脱出を促進するとされる。ここから中澤（2017：133-137）は、男性では比較的高齢の非正規労働者への支援を行うこと、女性ではとくに未婚女性の就労経験を評価する制度をつくとともに、高卒以下の女性への特別なサポートを行うことを提案している。

年齢層について、非正規雇用率の推移を示した。これによると、とくに25歳から34歳で2000年代前半に非正規雇用者の増加が著しく、またどちらの年齢層でも2000年代後半で増加が頭打ちとなったが、それでも2017年の時点で25歳から34歳の26%、35歳から44歳の28%が非正規雇用にある。

橋本(2013: 257-259)によれば、こうした中高年の非正規労働者は、労働者階級の最下層にあるというより、伝統的な「労働者階級」以下の存在——階層構造の外部にあって、その脱出困難性ゆえ「アンダークラス」という性格を帯びるという。「アンダークラス」とは、もともとミュルダール(Myrdal, 1963=1964)によって唱えられたが、その後は「社会的排除」との関わりでも論じられるようになった。すなわち、バラとラペール(Bhalla and Lapeyre, 2004=2005)によれば、アンダークラスという用語はミュルダール(Myrdal, 1963=1964)によって提唱された当初は、構造的失業によって豊かな社会の成果の配分にあずかっていない人々の存在を示すものであった。これに対して、1980年代のアメリカにおいては、「貧困の文化」に注目した保守主義者が、貧困の原因を勤労倫理や意欲を低下させて福祉に依存する文化的要因に帰属させ、こうした依存的文化が浸透した貧困層をアンダークラスと呼んだ。他方、この時期、アメリカでは自由主義の立場からインナーシティにおける貧困層(いわゆるゲットーにすむ下層階級)をアンダークラスと呼び、それが成立した原因を経済的要因とわりわけ都心の製造業の衰退に結びつける議論も登場した。他方、1990年代のイギリスでは、階級論の視点からアンダークラスが位置づけられた。ここでは、新自由主義による市場化のもとで、労働市場への参加から構造的に排除された長期失業者を指すものとしてアンダークラスという用語が用いられるようになった。この場合のアンダークラスは、労働市場から排除されているという意味で階級図式の枠外にあるものとされ、橋本(2013, 2018)のいうアンダークラスも、脱出困難性を強調する点で、この用法に近い。同時にこうしたアンダークラスへの構造的アプローチは、アメリカの自由主義とも異なり、人種差別の観点や空間的な集中性といった規定を欠く代わりに、長期失業による労働能力や社会参加、政治的権利の剥奪といった不利益の累積過程まで視野に入れるので、フランスに起源をもつ社会的排除にも近い。実際、橋本(2017)はまた、エプスタイン＝アンデルセン(Epstein=Andersen 1999=2000)などを引きながら、先進諸国で同様に出現してきた貧困階級に様々な名称が与えられてきたが、この階級を示す名称としては英米圏でいう「アンダークラス」がもっとも的確であるとしている²。

² ただし、橋本(2017)によれば、「アンダークラス」概念をめぐっては、依然として理論的に次のような問題が残されているという。第一に、アンダークラスは労働者階級の一部なのか、それとも労働者階級とは区別される存在なのか、あるいは階級とは別の基準によって識別されるものなのか、第二にアンダークラスは現在の先進諸国に固有の存在なのか、産業資本主義に共通するもの、さら

1.2. 非正規雇用の「基幹労働化」

さらに、日本では近年の企業の人事管理方針の転換により、非正規雇用者の「基幹労働化」が進んだとされる（津崎 2009）。この非正規雇用者の「基幹労働化」は量的なもの（長時間労働）と質的なものに分けられる（本田 2004）。質的基幹労働化はさらに、多様な単純労働を割り当てられる「多能的基幹化」と、レベルの高い職務を長時間続ける「高度基幹化」に分けられる。そして、前者がパート主婦に割り当てられるのに対して、後者は 35 歳以上の中高年非正規労働者に割り振られるという（津崎 2009）。とくに 1990 年代以降は、高度基幹化にあたる管理業務や指導・育成業務、非定型的な判断業務などが非正規雇用者に割り当てられるようになった、とされる（武石 2006）³。

こうして基幹化した非正規労働者は、意思決定の余地（コントロール）を欠いたまま、要求度が高い基幹労働を担うという点で、仕事の「要求度-コントロール」モデル（Karasek and Theorell, 1990）でいうストレインの高い状態にある。すなわち、カラセクラ（Karasek and Theorell, 1990）のモデルでは、仕事のストレインの高さを、仕事の「要求度」の高さと「コントロール」の高さの組み合わせからとらえ、仕事の「要求度」が高いにもかかわらず、「コントロール」（意思決定の裁量の余地）が低い仕事の条件を「高ストレイン」の仕事と呼んだ。そして、こうした仕事の条件がメンタルヘルスの悪化（特に抑うつ傾向の高さ）をもたらすことを明らかにした。

日本でも井上ら（Inoue, et al., 2010）が 2007 年に厚生労働省が実施した国民生活基礎調査のデータをもとに、職業、労働契約（従業上の地位）および企業規模がメンタルヘルスに及ぼす影響を検討した。この研究ではカラセクラの仕事の「要求度-コントロール」モデルは

には歴史的な存在なのか、という問題である。これに関して、橋本（2017）によれば、まずアンダークラスは、ある社会の下層階級のなかでも下層階級としての最低限の要件に欠ける部分があるために、とくに貧困状態にある者を指す。現代の非正規労働者は、労働者階級の一部ではあるが、労働力の販売を安定的にできないか、またもしてきたとしてもその価格が再生産費を大きく下回る存在である。この点で、アンダークラスは労働者階級の本来の要件を満たしていない。またアンダークラスは労働者階級に限定されず、近代日本における都市雑業層—この実態については武田（2017）参照—や小作農は旧中間階級の一部でありながら、所有する生産手段が量的に少なかったり、他者から借りた生産手段（土地）によって生産を行っているために貧困状態に置かれることになる。したがって、「現代のアンダークラスは労働者階級の一部でありながら、労働力を安定的に販売できる正規労働者階級とは区別される 1 つの階級内分派であり、少なくとも近代資本主義社会には共通にみられるアンダークラスの、現代的形態である」（橋本 2017: 5）と規定されている。

³ 津崎（2009）によれば、こうした非正規の基幹化が進行した背景について、従来の研究（小野 2001；武石 2006）は、企業の経営および人事管理方針の変更、すなわち「脱熟練化」（POS システムの導入などによる標準化・機械化によって業務を簡単なスキルでできるようにすること）や「教育・評価の工夫」（非正規労働者にも教育や評価を通じて技能向上や勤続のインセンティブを与えること）によって説明してきた。これに対して、津崎（2009）は、こうした企業側の要因よりも、非正規労働者の多様化、すなわち従来の家計補助的なパートタイム労働（いわゆるパート主婦）に加えて、新規学卒時に非正規雇用に就労した者（いわゆるフリーター）がそのまま非正規雇用に滞留したことに着目し、小売業界での調査を通じて、非正規雇用の多様化がその基幹化をもたらしたことを指摘している。

明示的に用いられていないものの、男性労働者においては、年齢を統制しても、正規雇用に比べてパート・アルバイト（週労働時間が40時間未満の者）、女性労働者においては契約・派遣労働者において抑うつが多くみられた、という。これに対して、職業や企業規模には一貫した影響がみられず、日本の労働者のメンタルヘルスを規定する要因としては正規-非正規がより基底的な要因となるとしている。

本稿の目的は、仕事の「要求度-コントロール」モデルを用いて、非正規雇用の基幹化がアンダークラスのメンタルヘルスを悪化させるメカニズムを探ることである。というのも、非正規雇用の基幹化がもたすものは、「要求度-コントロール」モデルからすると、非正規雇用というコントロールが低い条件下で基幹労働という要求度の高い仕事を要求されることで、ストレインがいっそう高まり、メンタルヘルスが悪化すると予想されるからである。

2. データと方法

今回の分析には2016年に行われた「首都圏住民の仕事・生活と地域社会に関する調査」データ（橋本2017）を用いる。この調査の目的は、「質問紙調査データの分析を中心とする階級・階層研究の方法と、都市社会学の社会地区分析の方法を接合することにより、大都市部における格差拡大と分極化の進行過程と、これが生み出しつつある諸問題の構造を明らかにすること」（橋本2017）にあった。実際、日本社会では、多くの論者が指摘するように（橋本2006；苅谷2007；山田2004）、1990年代初頭のバブル経済の崩壊後、急激に経済的・社会的格差が拡大してきた。この格差拡大は、個人間・世帯間、階級・階層間の格差拡大とともに、地域間格差の拡大をともなっていた。ただし、この地域間格差の拡大は、都道府県間において格差が拡大したというよりは、都市分極化——都市または都市圏内部での格差拡大という形態で進行してきた。実際に首都圏では、市区町村間の格差が拡大し、新中間階級の多い地域と労働者階級の多い地域の分化が顕在化しただけでなく、富裕層が周辺部で減少する一方で都心への集中が進行するなど、分極化の傾向が明確になってきた（豊田2007, Asakawa 2016）。

本稿ではこうした大都市圏における格差の拡大において、もっとも基底的と考えられる「健康格差」（Kawachi and Kennedy 2002=2004；川上・橋本・近藤2015）にフォーカスして、首都圏アンダークラスのメンタルヘルスを悪化させる条件を明らかにすることを目的としている。

そのため、本調査では、市区町村別の所得統計と国勢調査のメッシュ統計を併用して、都心（東京駅）から半径60 km内の地域メッシュ別の平均所得と所得分布を推定するとともに、

社会－地区分析（倉沢・浅川 2004, 浅川 2017）を行なった。さらに、ここから得られた 16 の地域類型を層として選んだ 50 のメッシュから 20～69 歳の調査対象者を抽出し、2016 年 7 月から 10 月にかけて、「首都圏住民の仕事・生活と地域社会に関する調査」を実施した。有効サンプル数は 5,631 人、有効回収数は 2,351 人であったので、有効回収率は 41.8% だった。なお、本稿の分析では、中高年のアンダークラスにおける基幹労働化を問題にするため、年齢層は 35～59 歳に絞った（この中には既婚のパートタイム女性、いわゆるパート主婦は含まれない）。

メンタルヘルスに関しては、抑うつ傾向（ディストレス）を測定するためにケスラーら（Kessler et al. 2002）が考案した 6 項目からなる尺度 K6 の日本語版（Furukawa et al. 2008）を用いた。また、仕事の条件としては「要求度-コントロール」モデルからストレイン（要求度とコントロールの比）を計算した。なお、以下では中高年の非正規雇用者における基幹労働化を明らかにするために、階級分類は橋本（2017, 2018）による階級分類（資本階級・新中間階級・旧中間階級・主婦パート・アンダークラス）⁴を用いた。さらに、この階級による分析を踏まえて、産業領域によっても抑うつに差異があるか、また産業が抑うつを規定するメカニズムにどのように関与しているのかについて、マルチレベルモデル（混合モデル）によって検討する。というのも、抑うつをもたらす労働時間の長さには産業による違いがあることが報告されている（長松 2008: 2011）からである。これによって、労働者のメンタルヘルスは、個人的要因を超えたメゾレベル（組織）やマクロレベル（産業）の変数も含んだモデルによって説明される必要性を明らかにしていきたい。

3. 非正規雇用者の基幹労働化

まず非正規雇用者の量的基幹労働化の実態を確認するために、図 2 には、非正規雇用者の週労働時間の分布を男女別・年齢層別に示した。これによると、35～59 歳の男性非正規雇用者で、法定労働時間の週 40 時間を超えて働く者は 68% にのぼり、量的基幹化が著しい⁵。

また図 3 では、質的な基幹化のうち「高度基幹化」の指標として中間管理職（課長以下の役職）についている率を男性について正規・非正規雇用にわけて年齢層別にみた。この図からは、40 歳以上では中間的管理職は、正規雇用の者が多いが、35-39 歳では両者に差はなく、

⁴ ただし、旧中間階級（自営業・家族従業者）は仕事のコントロールの一部が測定できなかったため、またパート主婦も家計補助的就労をしているなど、他とは異質な性格をもつため、この 2 つの階級を除いて分析を行っている。

⁵ 全年齢層対象にした分析からも、週平均労働時間は 36.3 時間と他に比べれば短いですが、実際には全体の 50.9% までが週 40 時間以上働いており、「労働時間の上でフルタイムと変わらない人が過半数である」（橋本 2017）とされる。

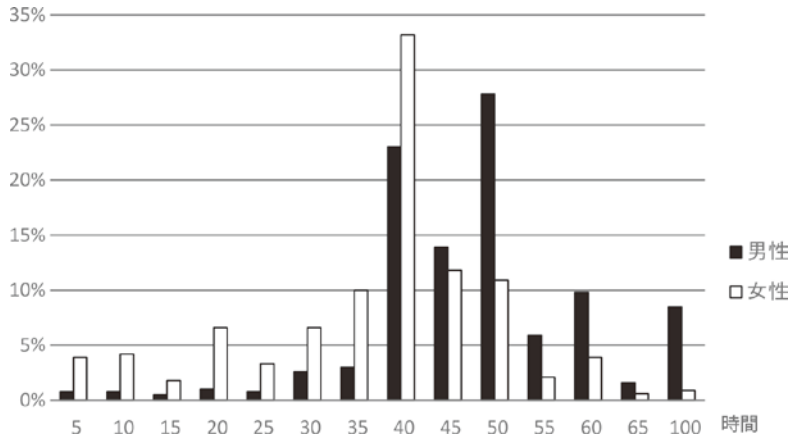


図2 年齢・男女別にみた非正規労働者の週労働時間の分布

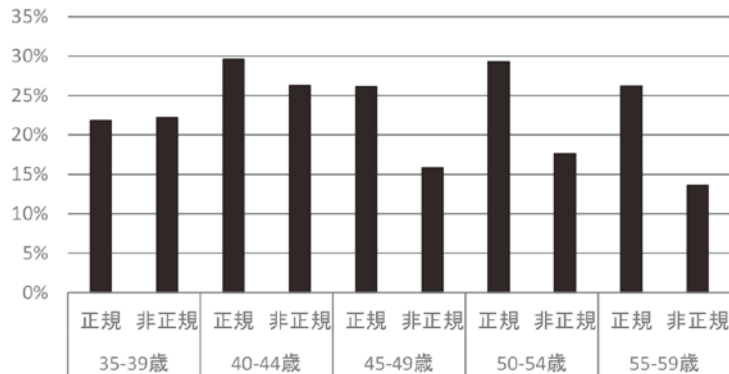


図3 年齢・従業上の地位別にみた中間管理職率 (男性)

とくに若い世代で質的にも基幹化が進んでいることがわかる。

4. 非正規雇用者のメンタルヘルス

4.1. 階級別にみたメンタルヘルス

他方、K6で測定した抑うつ傾向の平均スコアについて階級間で比較したところ（図4）、分散分析の結果からも、階級間のK6スコアの平均値の差は有意であり（ $F=9.52, df=4, 1445, p<0.05$ ）、多重比較をすると5%水準でみて他の階級に比べてアンダークラスで有意にディストレスが高かった。K6の場合、スコアが5点を超えると「心理的ストレス反応」があると判定される（川上2011）。この基準からみてもアンダースコアで「心理的ストレス反応」がある者は46.6%にのぼり、資本家階級（38.4%）、新中間階級（36.9%）、労働者階級（42.9%）

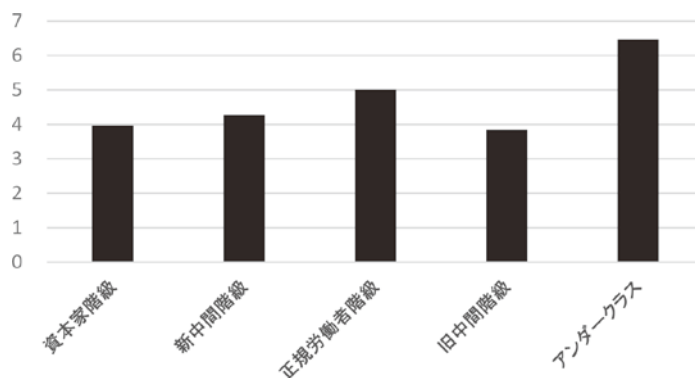


図4 階級別にみた抑うつ傾向 (K6 スコアの平均値)

のいずれも上回っている。

4.2. 抑うつ傾向の規定メカニズム (1)：個人レベルの分析

そこで、この抑うつ傾向を従属変数とし、階層的重回帰分析を行った。まず性別（男性ダミー）・年齢・階級ダミーを独立変数とした重回帰分析を行ったところ（表1、モデルI）、年齢や性別をコントロールしても、アンダークラスに属すること（階級ダミー変数の基準は資本家階級）は抑うつ傾向を有意に高めていた。ただし、年齢も有意な負の効果をもち、年齢が若いほどディストレスも高いことがわかる。さらに、モデルIIで仕事の「要求度-コントロール比」を追加すると、アンダークラスの効果は有意ではなくなり、また年齢の効果も消えて、「要求度-コントロール比」のみがディストレスを高めていた。したがって、モデルIにみられた年齢およびアンダークラスの効果は、仕事の「要求度-コントロール」に媒介されるものであった。すなわち、アンダークラスであるほど、また年齢が若いほどストレイン

表1. 抑うつ傾向の規定因：階層的重回帰分析

独立変数	モデル I	モデル II	モデル III	モデル IV
男性ダミー	-0.014	-0.012	-0.025	0.001
年齢	-0.088**	-0.054	-0.060	-0.079**
新中間ダミー	0.004	-0.070	-0.034	-0.067
正規労働者ダミー	0.067	0.012	0.049	-0.003
アンダークラスダミー	0.092**	0.063	0.114**	0.024
要求度-コントロール比		0.284***		
要求度			0.195***	
コントロール				-0.223***
調整済 R ²	0.014**	0.091***	0.047***	0.059***

注) ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

が高く、それによってアンダークラスの者や若年層のディストレスが高くなることになる。

他方、モデル III とモデル IV では、要求度とコントロールを別個に入れると、いずれの効果も有意となったが、アンダークラスの効果は有意でなくなるのはコントロールを投入した場合のみであった。このことから、アンダークラスであることがメンタルヘルスの悪化に及ぼす効果は主として仕事のコントロールの低さに媒介されるものであることが示唆された。また要求度を階級別に比べると（図表略）、アンダークラスで最も低く、非正規の質的基幹化でも、高度基幹化はまだ部分的にしか進行しているにすぎない。その結果、コントロールも低くなっているとも考えられる⁶。

4.3. 抑うつ傾向の規定メカニズム (2)：産業レベルの分析

以上の分析から、仕事のコントロールの低さ、すなわち自律性の低さが、メンタルヘルスの悪化を招来していることがあきらかになったが、この仕事における自律性の低さはまた、「強いられた」長時間労働に結びつき、これを介してメンタルヘルスの悪化をもたらしている可能性もある。たとえば、2005 年の SSM 調査データをもとに仕事における自律性と労働時間との関係を分析した長松（2008）は、男性においてのみ、仕事の自律性や働き方の自律性がないほど労働時間が長いこと、また仕事の自律性や働き方の自律性が企業規模や職業階層を労働時間に媒介する効果は、産業や職業階層などによって異なることを指摘した。すなわち、専門・管理職、販売職では、仕事の自律性は、長時間労働を抑制していたが、産業が運輸、卸売・小売り・飲食店であるほど働き方の自律性が低く、それによって労働時間を長期化させていた。

さらに長松（2011）は、マルチレベル分析によって産業が労働時間に及ぼす効果を分析し、賃金率が低く、非正規率が高い産業で正規雇用の労働時間が長いことを明らかにした。これは 1 つには、産業という企業活動の環境が労務戦略の違いを通じて、労働時間に影響を与えている（たとえば生産性が低いために賃金率の低い産業では、利益を上げるためサービス残業の恒常化にみられるように長時間労働になる）とも考えられる一方で、2 つには非正規労働の活用状況の影響で、非正規雇用が多い職場で正規労働者に仕事が集まる傾向が、サービス業や小売業といった産業で増えていることも考えられるという（長松 2011：109-110）。ここから、長松（2011）は、これらの条件が長時間労働を「選択」させる「不平等な」条件となっていると指摘する。

⁶ 流通サービス業におけるパートタイム労働者の基幹労働化について検討した西野（2006）もまた、職務内容ではパートタイマーの基幹労働化が進んでいるものの、責任の範囲や要求度（プレッシャー）、時間的拘束性の点では、基幹化が限定的であることを指摘している。

こうした長い労働時間（週労働時間が50時間を超えること）が、努力と報酬の不均衡を増大させ、抑うつ傾向を強めることは、これまでも指摘されてきたところである（Tsutsumi et al. 2001a：2001b）。また2005年のSSM調査データにより中高年層（35歳以上）における職業性ストレスの規定メカニズムを分析した結果（片瀬2011）からも、労働時間の長さが、職業や従業上の地位（正規-非正規）を統制しても、社会的な努力-報酬不均衡をうみ、この不均衡が職業性ストレスを昂進することが明らかにされている⁷。

このように産業によっても仕事の自律性が異なり、その結果「不平等な」条件で労働時間が選択され、職業性ストレスの違いが生み出されるとするならば、産業領域も踏まえて抑うつの規定因をさらに探求する必要があるだろう。そこで、以下では産業ごとのコントロール（自律性）と要求度の違いを考慮して、抑うつの規定因についてマルチレベル分析をおこなう。この分析モデルは、ミクロレベル（個人）の変数（たとえば職業）がマクロレベルの変数（産業）の入れ子になっているという階層的なデータ構造を仮定するモデルである。このモデルでは、マクロレベルの独立変数の級内相関も考慮しながら、従属変数を説明するとともに、AIC（赤池情報統計規準）などの適合度指標を用いて、適合度の高いモデルを探究することになる（Kreft and Leeuw 1998=2009）。

ここでは産業領域を9つに分け⁸、マクロレベルの変数とした。そして、独立変数を含まないヌルモデルでランダム効果（産業領域）による抑うつ傾向の差異の有無をみたのち、表1の重回帰分析に倣って順次、独立変数を投入し、その効果を比較した（表2）⁹。以下では産業領域の効果を考慮していない表1の結果とも対照しながら、表2の分析結果をみていこう。

まず独立変数を投入していないモデルV（ヌルモデル）では、産業領域の切片が0.1%水準で有意となった。このことから、マクロレベルの水準にある産業領域によって、抑うつ傾向には有意な差異があることがわかる。次に、個人レベルの変数を投入したモデルVIでは、

⁷ ここでいう「努力-報酬不均衡」とは、ジークリスト（Siegrist 1969）による職業性ストレスの説明モデルにおける概念である。彼は、労働における社会的・経済的・心理的報酬と努力の不均衡が職業性ストレスを生むのみならず、自らの努力が成果を上げないために報酬も低いという認知上の歪みを生み、さらに仕事にオーバーコミットメントすることでストレスが昂進することを明らかにしている。

⁸ 具体的には、分布も考慮しながら、調査票にある産業分類を以下の9領域に分けた。① 機械その他製造業、② 建設業（含む電気・ガス・水道）、③ 運輸・通信・郵便、④ 金融・保険・不動産業、⑤ 教育・学習支援・医療・福祉、⑥ 小売り・卸・飲食店、⑦ 情報サービス業、⑧ その他サービス業、⑨ 官公庁。

⁹ こうしたマルチレベル分析の手順については、鳶島（2014：264-266）参照。なお、この分析では、産業レベルの変数は産業の平均を用いたうえで全体平均によって中心化し（各産業の群平均から全体の平均を引いた値を求めて投入した）、個人レベルの変数は産業の群平均で中心化してある。また、この表では示していないが、産業レベルの要求度-コントロール比の平均値を投入すると、個人レベルの要求度-コントロール比も、集団レベルの要求度-コントロール比も有意となるとともに、産業レベルの切片が有意ではなくなっていたので、産業領域ごとの差異は要求度-コントロール比で説明されることが示唆された。

表 2 抑うつ傾向の規定因 (2): マルチレベル分析 (非標準化係数)

	モデル V	モデル VI	モデル VII	モデル VIII
固定効果 (個人レベル)				
男性ダミー		-0.486**	-0.701**	-0.243
年齢		-0.061***	-0.05***	-0.061***
新中間層ダミー		-0.17	-0.617	-0.315
正規労働者ダミー		0.456	0.171	0.294
アンダークラスダミー		1.174***	1.26***	0.699**
要求度			0.355***	
コントロール				-0.379***
ランダム効果 (産業領域レベル)				
産業領域切片	4.597***	4.597***	4.616***	4.597***
要求度 G			0.117	
コントロール G				-0.161
適合度指標				
AIC	10137.992	10073.39	9822.803	9552.452

注) ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

男性ダミーと年齢が有意な負の効果を示し(男性ほど、年齢が高いほど抑うつ傾向が小さい)、アンダークラスであることは抑うつ傾向を強めるという正の効果がみられた。表 1 のモデル I と比べると、産業を考慮することによって、モデル I では有意となっていなかった男性ダミーの負の効果が有意となり、男性であることが抑うつを緩和する効果が明らかになった。表 2 に戻って、さらに個人・産業レベルで要求度を投入したモデル VII をみると、個人レベルの要求度は有意であるが、産業レベルの要求度は有意ではなかった。最後にモデル VIII で、個人レベルの仕事のコントロールおよび産業レベルの仕事のコントロールの平均値を投入した結果、表 1 のモデル IV と同様、個人レベルのコントロールは有意な負の値であったが、産業レベルのコントロールは有意ではなかった。また表 1 のモデル IV と異なり、コントロールを投入しても、アンダークラスであることが抑うつを強めている効果は依然として有意である。しかも、このモデルは AIC が表 2 の 4 つのモデルで最も小さく、適合度が高いといえる。したがって、アンダークラスであることがメンタルヘルスの悪化におよぼす影響は主として仕事のコントロールの低さに媒介されるものであるという表 1 の知見は、個人レベルの変数と集団レベルの変数の影響を区別せずにみた場合の知見ともいえる。またこのモデルでも、産業領域の切片は依然として有意であることからみて、産業の効果は、要求度とコントロールのみでは説明できないことになる。この点では、個人を超えたレベルで、メンタルヘルスを悪化させる要因を探求する必要があるだろう。

5. 結論と課題：仕事のコントロールの低さが意味するもの

本研究では、アンダークラス、すなわちパート主婦以外の非正規労働者のメンタルヘルスを悪化させる仕事の条件に注目して分析を進めてきた。分析対象となったアンダークラスは、1990年代から2000年代初頭にかけて急増した。これらの人々は、今回の調査からみて、個人年収は、186万円と極端に低く、世帯年収は343万円あるが、これは一部の同居家族のいる世帯によって引き上げられており、34%は350万円未満、さらに24.1%は200万円未満である。このため貧困率は高く、39%に上っている（橋本 2017, 2018）。これに加えて、橋本（2017, 2018）によれば、アンダークラスにおいては、男性で有配偶者が少なく、女性で離死別者が多い、という。すなわち、男性の有配偶率はわずか26%で、未婚者が66%に上っている。ここからは、男性稼ぎ手モデル（船橋 1998）のもと、アンダークラス男性が結婚して家族を形成することが、いかに困難であるかがよくわかる。女性の場合（既婚者は定義の上でパート主婦に含まれるため、すべてが無配偶者）、離死別者の比率は年齢とともに上がり、既婚女性が離死別を経てアンダークラスに流入してることが推測される。こうして、アンダークラスは、「極端に低所得で貧困率が高いのみならず、若年世帯では未婚率が、中高年世代では未婚率とともに離死別者比率が極めて高いなど、正規労働者とは社会的特性が大きく異なる」。つまり、「所得水準、生活水準が極端に低く、一般的な意味での家族を形成・維持することからも排除され、多くの不満を持つ、現代社会の最下層階級である」（橋本 2017）。

本稿では、こうしたアンダークラスにメンタルヘルスという観点から分析を行った。その分析の結果、個人レベルの分析では、アンダークラスにおける仕事のコントロールの低さが抑うつ反応の起因となっていることが示された。この「仕事のコントロール」の低さを問題にする際、カラセクラ（Karasek and Theorell, 1990）が念頭に置いているのは、マルクスの労働過程論である。かつてマルクスは『資本論』で人間の労働過程を昆虫の巣作りと対比して、こう書いた。

蜜蜂はその蛹房の構造によって多くの人間の建築師を赤面させる。しかし、もともと、最悪の建築師でさえ最良の蜜蜂にまざっているというのは、建築師は蜜房を蛹で築く前にすでに頭のなかで築いているからである（Marx 1862=1964: 234）。

すなわち、人間の労働の特質は、昆虫や動物と異なり、労働に先立って頭脳に「構想」があることにある。

このマルクスの着想をもとに、20世紀のアメリカ資本主義社会における労働過程を分析したブレイヴァマン (Braverman 1974=1978) は、テイラー主義の科学的管理のもと「構想と実行の分離」がすすんだという¹⁰。この科学的管理のもとでも「いぜんとして構想は、実行に先立ち、実行を規制しなくてはならないが、しかし、ある者が構想した観念を他の者が実行に移す」(Braverman 1974=1978: 55, 傍点原文) ことができる。このうち、企業の経営方針を「構想」するのは資本家階級であり、それを労働者に媒介するのが新中間階級である。これに対して、それをひたすら「実行」するのが労働者階級である (Braverman 1974=1978: 317-444)。

ここから労働過程からの疎外が生じる。すなわち「労働者の活動は、彼の自己活動ではないのである。労働者の活動は、他人に属しており、それは労働者自身の喪失なのである」(Marx 1962=1994: 92)。こうしたマルクスやブレイヴァマンの議論に言及しつつ、カラセクラ (Karasek and Theorell, 1990: 77) はこう述べる。「疎外はコントロールの低さ、仕事の要求の重さ、仕事の不安定性、社会的孤立といった仕事の要因の帰結として生じうる」。こうした労働疎外は、今日、労働者階級以下の存在といわれるアンダークラスにおいて先鋭に現れる。非正規の地位にあるアンダークラスは、職場の意思決定から疎外され、自分の労働の仕方についても裁量できる余地が小さい。彼らは自らの労働過程を「構想」することなく、ひたすら管理職や正規労働者、派遣先に命じられるままに「実行」しているにすぎない。それに加えて、彼らはカラセクラの言う仕事の不安定性、社会的孤立にもさらされている (橋本, 2018: 79-114)。

ただし、こうしたコントロールの低さを統制しても、マルチレベル分析で産業領域を考慮すると、アンダークラスであることが抑うつを強めていることも示唆された。したがって、アンダークラスであることがメンタルヘルスに及ぼす効果は、個人レベルのコントロールの低さのみによって説明されるものではなく、それ以外の産業領域に関わる要因をさらに探求していく必要がある。管見の限りでは、産業による抑うつを説明する体系的な理論モデルはないが、個人を超えてメンタルヘルスを規定する要因として注目されているのが、組織的公正の影響がある。

職場組織における公正では、まず報酬の配分や意思決定を生み出す過程における公正さ、

¹⁰ 橋本 (2017) もまた、ブレイヴァマン (Braverman 1974=1978) の「構想と実行の分離」という概念をもとに、階級による「労働過程」の違い、すなわち労働疎外の在り方の違いを論じている。橋本 (2017) は、2015年SSM調査データの分析から、とくに「自分の仕事の内容やペースを自分で決めることができる」「職場全体の仕事のやり方に自分の意見を反映させることができる」という労働過程に関わる項目において階級差が表れるとし、構想に関わる労働に関与できる度合いが、資本家階級で高いのは当然であるとしても、これに次いで新中間階級で高く、アンダークラスでもっとも低い、という。その結果、「能力が発揮できるチャンスも、また自分の経験を生かすチャンスも、新中間階級で多く、アンダークラスでは少ない」とされる。

すなわち手続き的公正 (procedural justice) が注目された (Thibau and Walker 1975)。さらにこうした組織における意思決定の過程に加えて、部下に対する上司の態度も分配公正に影響する重要な要素と考えられ、対人的／相互作用の公正 (interpersonal/relational justice) に関心が集まった (Bies and Moag 1986)。この対人的／相互作用の公正には、① 上司が部下を尊重しているのか、② 部下に対して、上司が意思決定の理由を十分に説明しているのか、という2つの次元があるとされる (Bies and Moag 1986)。こうして、労働者のメンタルヘルスもあり方を検討うえでは、「要求度-コントロール」といった個人レベルの仕事の条件に加えて、職場における意思決定の公正さも考慮する必要性が指摘されるようになった。

たとえば小売業界の「高度基幹化」した中高年のアンダークラスの意識を調べた津崎 (2009) によれば、彼らがコントロールを欠いたまま要求度の高い仕事を割り当てられることで、正規雇用者との格差に不公平感を抱くことが多いという。こうした組織内の不公平性は、ディストレスをさらに昂進する要因となることは、これまでも指摘されてきた (Inoue et al. 2010)。今後は個人レベルでの仕事の条件に加えて、組織の公平性というメゾレベルの要因、さらには産業構造といったマクロレベルの要因も考慮して、基幹労働化したアンダークラスのメンタルヘルスを悪化させる要因連関を究明していくことが課題となる。

【付記】

本研究は平成 27～30 年度基盤研究 (A) 「大都市部における格差拡大の進行過程とその社会的帰結に関する計量的研究」(課題番号 15H01970 研究代表者: 橋本健二) による成果の一部である。

引用文献

- Asakawa, Tatsuto, 2016, “Changes in the Social-Spatial Structures in Tokyo Metropolitan Areas” *Development and Society*. 45 (3) : 537-562.
- 浅川達人, 2017, 「大都市部における格差拡大の進行過程とその社会的帰結に関する調査 (2) : 信頼感・社会関係資本に関する地域類型を考慮したマルチレベル分析: 社会地区分析と標本調査の接合」. 第 90 回日本社会学会報告資料
- Bhalla A.S. and Frédéric Lapeyre, 2004, *Poverty and Exclusion in a Global World*. 2nd. Edition, Palgrave Macmillan. (=2005. 福原宏幸・中村健吾 (監訳) 『グローバル化と社会的排除: 貧困と社会問題への新しいアプローチ』 昭和堂.)
- Bies, Robert and Joseph S. Moag, 1986, “Interpersonal Justice : Communication Criteria of Fairness” in Roy J. Lewicki, Shppard Blair and Max H. Bazerman (eds.) *Research on Negotiation Organization*. Vol. 1. JAI Press : 43-55.
- Braverman, Harry, 1974, *Labor and Monopoly Capital : The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press (=1978. 富沢賢治訳 『労働と独占資本: 20 世紀における労働の衰退』 岩波書店).
- Epstein=Andersen, Gosta, 1999, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press (=2000. 渡辺雅雄・渡辺景子訳 『ポスト工業経済の社会的基礎』 櫻井書店).

- Furukawa, A. Toshiaki, et al. 2008, "The Performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan". *International Journal of Methods of Psychiatric Research*. **17**(3) : 152-158.
- 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.
- 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【増補版】』河出書房新社.
- , 2017, 「大都市部における格差拡大の進行過程とその社会的帰結に関する研究(1): 研究の概要および首都圏の階級構造と空間構造」第90回日本社会学会大会報告資料.
- , 2018, 『新・日本の階級社会』講談社.
- 本田一成, 2004, 『職場のパートタイマー: 基幹化モデルを手がかりにした文献サーベイ』JILPT 研究レポート, No. I, 日本労働政策研究・研修機構.
- Inoue, Akiomi, et al. 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.
- , 2010, "Occupational Justice, Psychological Distress, and Work Engagement in Japanese Workers." *International Archives Occupational Environmental Health*. **83** : 29-38.
- 荻谷剛彦, 2007, 『階層化日本と教育危機: 不平等再生産から意欲格差社会へ』有信堂.
- Karasek, Robert, A. Jr. and Töres Theorell, 1990, *Healthy Work: Strss, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- 片瀬一男, 2009, 「若年労働者のディストレス: 労働時間・密度・努力/報酬不均衡」菅野剛編『階層と生活格差(2005年調査シリーズ10)』2005年SSM調査研究会: 43-53.
- , 2011, 「中高年の労働条件とストレス」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: 159-171.
- Kawachi, Ichiro and Bruce P. Kennedy, 2002, *The Health of Nations: Why Inequality is Harmful to Your Health*. New Press. (=2004, 社会疫学研究会訳『不平等が健康を損なう』日本評論社).
- 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.
- 川上憲人・橋本英樹・近藤尚己編, 2015, 『社会と健康: 健康格差解消に向けた統合科学的アプローチ』東京大学出版会.
- Kessler Ronald C, et al. 2002, "Short Screening Scales to Monitor Population Prevalences and Trends in Non-specific Psychological Distress". *Psychological Medicine*, **32**(6) : 959-976.
- Kreft, Ita and Jan de Leeuw 1998, *Introducing Multilevel Modeling*, Sage. (=2009, 小野寺孝義ほか訳『基礎から学ぶマルチレベルモデル』ナカニシヤ出版).
- 小森田龍生, 2017, 「労働時間とメンタルヘルス関係: 2015年SSM調査を用いた検討」『第90回日本社会学会大会報告要旨集』: 316.
- 倉沢進・浅川達人編, 2004, 『新編 東京の社会地図』東京大学出版会.
- Marx, Karl, 1962, *Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844; Karl Marx Friedrich Engels historisch-kritische Gesamtausgabe, im Auftrage des Marx-Engels-Instituts*, Herausgegeben von V. Adoratskij, Erste Abteilung, Bd. 3, Marx-Engels-Verlag G.M.B.H. (=1964, 城塚登, 田中吉六訳『経済学・哲学草稿』岩波書店).
- , 1867, Karl Marx. *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Friedrich Engels Werke*, Band 23. Erster Band. Buch I: Der Produktionsprozeß des Kapitals. Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED, Dietz Verlag. (=1964 マルクス = エンゲルス全集刊行委員会訳『資本論 第1巻(1)』大月書店).
- Myrdal, Gunnar, 1963, *Challenge to Affluence*, Pantheon Books (=1964, 小原敬士・池田豊訳『豊

- かさへの挑戦』竹内書店新社).
- 村田ひろ子, 2017, 「職業性ストレスの規定因に関する国際比較調査: ISSP 職業意識についての国際比較調査から」『第90回日本社会学会大会報告要旨集』: 272.
- 長松奈美江, 2008, 「長時間労働と仕事における自律性: 「強いられたもの」としての長時間労働」阿形健司編『働き方とキャリア形成 (2005年SSM調査シリーズ4)』2005年SSM調査研究会: 103-125.
- , 2011, 「長時間労働をもたらす「不平等」な条件」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層構造 1 格差と多様性』東京大学出版会: 97-111.
- 中澤渉, 2011, 「分断化される若年労働市場」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層構造 1 格差と多様性』東京大学出版会: 21-64.
- , 2017, 「正規/非正規の移動障壁と非正規からの脱出可能性」石田浩編『教育とキャリア』勁草書房: 143-170.
- 西野史子, 2006, 「パートの基幹労働化と正社員の労働」『社会学評論』56(4): 847-863.
- 小野晶子, 2001, 「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」『日本労働研究雑誌』497.
- Siegrist, Jonasan, 1969, “Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions.” *Journal of Occupational Health Psychology*, 1.1.: 27-41.
- 橋木俊詔, 2006, 『格差社会: 何が問題なのか』岩波書店.
- 武田尚子, 2017, 『荷車と立ちん坊: 近代都市東京の物流と労働』弘文堂.
- 武石恵美子, 2006, 『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.
- Thibau, John and Laurens Walker, 1975, *Procedural Justice: A Psychological Analysis*, Erlbaum.
- 鳶島修治, 2004, 「マルチレベル分析」三輪哲・林雄亮『SPSSによる応用多変量解析』オーム社.
- 豊田哲也, 2007, 「社会階層分化と都市圏の区間構造」『日本都市社会学年報』25: 5-21.
- Tsutsumi, Akizumi et al. 2001a., “Association between Job Stress and Depression among Japanese Employment threatened by Job Loss in a Comparison between two Complementary Job-stress Models.” *Scandina Journal of Work Environmental Health*, 27(2): 146-153.
- , et al. 2001b., “Association between Job Strain and Prevalence of Hypertension: A Cross Sectional Analysis in a Japanese Working Population with a Wide Range of Occupation: The Jichi Medical School Cohort Study.” *Occupational Environment Medicine*, 58: 376-373.
- 津崎克彦, 2009, 「非正規社員の多様化と基幹化」『一橋社会科学』7: 53-89.
- 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.