

令和 2 年 5 月 29 日現在

機関番号：32621

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K04046

研究課題名(和文)非正規雇用の拡大と男性性変化 - 企業別シティズンシップによる排除と承認をめぐる葛藤

研究課題名(英文)The expansion of non-regular employment and the changes of masculinity

研究代表者

今井 順 (Imai, Jun)

上智大学・総合人間科学部・教授

研究者番号：30545653

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：日本社会の雇用労働者に求められる最も基盤的な能力は、企業のフレキシビリティの要求に対して応え得ることであった。それはこれまで特に能力として認識されてきたわけではなく、まさに当たり前の、(産業)市民の義務として存在してきたと言ってよい。この規範は日本における支配的男性性と深く重なり、非正規雇用で働く若年男性労働者の社会的承認・アイデンティティに深く影響を与えていた。また同時に、近年の限定正社員の制度化という流れにおいても、この認識と規範はあらためて構造化されており、雇用労働の世界とジェンダーのかかわりは深いまま再生産されていると言ってよい。

研究成果の学術的意義や社会的意義

正規・非正規格差の解消や働き方の多様性の実現が求められている。しかし、本研究の成果は、それらの改革努力が企業別シティズンシップの内包する平等・公正の観念と性別秩序の関連を理解しなければ、結果は常に不平等と排除の再生産につながってしまうことを示している。このシティズンシップの規範は人々の男らしさ(女らしさ)を、職場において期待される能力において強く規定していると同時に、政策過程において言わずもがな前提となっているなど大きな影響力を持ち続けている。それを認識しなければ、劣位にある人ですら現状の社会構造を再生産してしまい、多様化は階層化として実現してしまうだろう。

研究成果の概要(英文)：The foundational ability to be an employee at Japanese companies has been the ability to be flexible to the requirements of work assignment, regional transfer, and working time. This was/is not clearly recognized as "ability", rather existed almost as the obligations as an industrial citizen in this society. This sense of obligation is structurally equated to the obligation mandated to be a matured man in Japan. The research of young men in non-regular employment revealed that they are hurt because they cannot obtain social recognition as matured/responsible men due to the lack of their intention/ability to fulfill the obligations. The analysis of the policy process that facilitated to establish and introduce the restricted regular employment tells that the norms and their relation to gender roles has been reproduced. Therefore the structure of employment/gender order that does not allow diversity of identity is still in place in Japan that is in the midst of work-style reform.

研究分野：社会学

キーワード：男性性 非正規雇用 産業的シティズンシップ 標準的雇用中心主義 象徴的暴力 限定正社員

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

本研究の目的は、これまで「サラリーマン男性性」を中心として捉えられてきた日本における男性性の秩序が、非正規雇用が拡大する中でどのように揺らいでいるのか、また変化するとすればどのような道筋をたどるのかという疑問に対し、非正規雇用という地位を日本の福祉・雇用レジームの中に位置づけることを起点として、変化の方向性についての理解枠組みを作っていくことにあった。この大きな目的は最後まで変わらなかったが、実際の調査の対象は個人の意識から政策へと変わり、またその結果明らかになったことも、個人レベルの葛藤ではなく、社会レベルの葛藤の不在、すなわち社会構造の頑健性を強調する方向へと変化することになった。

これまで日本の男性性については、サラリーマンの持つ文化が、「サラリーマン男性性」というヘゲモニーを形成していることが指摘されてきた(多賀2011; Hidaka 2010; Dasgupta 2013)。その名の通り、日本的雇用関係とともに作られてきたことから、近年の雇用関係の多様化が、これまでのサラリーマン男性性中心の男性性秩序を解体・多様化させているのではないかという仮説の根拠となっている。もっとも、エリート男性においては、雇用関係の個人化・グローバル化や女性の社会進出に対応し、イクメンのイメージに近い男性性が新しい支配的男性性となりつつあるという指摘がある一方(多賀 2011)、ノンエリート男性や非正規男性については、彼らの職業意識・稼ぎ意識・ジェンダー意識が変わらないこと、むしろやや伝統的な価値意識に近いことなどの報告されてきた(目黒・矢澤・岡本 2012; Cook 2013; 乾 2015)。

本研究の基盤となった「知識・サービス経済における新しい男性性」(基盤研究C)でも非正規雇用男性に着目し、支配的男性性が雇用関係とのかかわりで形成されてきた以上、男性性秩序の変化を理解するには、正規・非正規雇用の社会構造上への位置づけや職場とのより具体的な関係性を明らかにすることが必要だと考えた。その結果は、職場における職務の配分、フレキシブルな異動や時間外労働への対応について、使用者の要求に沿って自分の生活・生活設計を行える労働者、すなわち明確な性別役割分業に基づき家計を支えようとするところこそが正規雇用労働者たる者への要件であり、サラリーマン男性性の核をなしていた。そしてこの研究でも、若年非正規男性労働者の稼ぎ意識・ジェンダー意識は、いわゆる「保守的」な傾向を持つことが確認されたのである。

2. 研究の目的

こうした研究に基づく本研究の当初課題は、非正規男性の生きる意味空間の構成を、福祉・雇用レジームにおけるシティズンシップの概念で捉えること、そして現在起こっている男性性秩序の変化が、「承認」をめぐる問題であることを明らかにすることであった。こうした仮説は、前掲「新しい男性性」プロジェクトにおけるインタビュー対象者たちが、職場との関わりや自らの非正規という地位について、権利と義務の用語を用いて説明し、正規との違いや不平等を正当化していたことに由来する。権利と義務の規範とはすなわち地位を定義する規範であり、現代社会において人々の地位はまずシティズンシップによって定義され、産業社会とのかかわりにおいては産業的シティズンシップ(マーシャル 1993)という概念に着目することが有用であると思われた。本研究代表者は、これまで本プロジェクト以外の研究プロジェクトにおいて、日本社会における不平等構造の形成論理を日本版の産業的シティズンシップ 企業別シティズンシップ と同定する研究を行ってきた。本研究では、そうした研究と性別秩序研究を有機的に連

結ぶ機会であると捉えることとした。

よって、本研究ではまず、被雇用者として働く正規・非正規労働者の地位を規定する規範が、産業的シティズンシップのそれであることを明確にする必要があった()。その上で、このシティズンシップ規範が人生の時間軸に沿って人々が獲得する(諸)社会的地位を定義し、そこで役割を果たそうとする個人にとって、日々の生活実践とライフコース構築上の正当化されたガイドラインとして立ち現れる(Kohli 1986)という議論に乗り、権利へのアクセスのない人々が義務とどう向き合わざるを得ないのか明らかにすることを目的とした()。

3. 研究の方法

本研究の当初予定では、 の整理を理論的に行い、 については新しい産業に属する企業での従業員調査を行う予定であった。 については、前回プロジェクトの成果をまとめる中で、より深い理論的考察が必要なことが明らかになり、Imai (2018、業績欄参照)にいたる議論の中で、企業別シティズンシップをより深い構造的・象徴的暴力とかかわる規範として整理する必要が生じた。最終的には今井(2020、業績欄参照)にまとめることができたが、この作業に非常に多くの時間と議論を要した。また、その結果、 についても当初予定とは大きく異なる調査することとした。調査の対象を個人とするのではなく、すなわち象徴的暴力の構造を個人の生活の中に見ようとするのではなく、規範の震源地たる法や政策の領域に確認することとした。ここではImai (2015)においてパート法や労働者派遣法の改正を分析した手法を用い、近年大きなうねりとなっている限定正社員の制度化過程を分析し、企業別シティズンシップがいかに性別秩序とかかわりながら、労働市場を構造化しているのか明らかにすることとした。

4. 研究成果

本研究で確認できたことは、まず産業的シティズンシップの概念を用いることで、正規・非正規といった雇用関係にある労働者としての人々を、福祉・雇用レジームにおける地位の階層構造の中に位置づけることができることである。また、この概念を使う利点には、この規範が包摂と排除の論理としても機能するという点である。権利を得るために義務を果たすべきという点はよく確認されるが、これは同時に義務を果たさなければ、権利がなくて仕方がないという排除正当化の論理にもなるという点を確認しておきたい。男性正社員の文化も、特定の福祉・雇用レジームの中で、特定の資源・機会が割り当てられた地位とそれに付随する権利からのみ理解するのではなく、それにアクセスするには働き方において一定の義務が求められるということで、非正規雇用労働者たちはそれを強く意識していた。非正規雇用男性の生きる社会空間は、日本的福祉・雇用レジームにおける企業別シティズンシップの規範によって意味づけられており、この規範の強さ、日本社会への根付きの深さこそが、不平等構造の安定や、アイデンティティレベルでの正当な排除を作り出しているように思われた。前プロジェクトの調査結果をあらためて理論的に解釈しなおすこと、また、規範の強さ・根付きの深さを明らかにする政策レベルの検討を通して、以下の2点を明らかにすることができた。

(1) 企業別シティズンシップに基づく象徴的暴力の構造

まず、日本の福祉雇用レジームが、特に大企業男性正規雇用労働者を特権的地位とつつ形成

されたことを認識しておくことが重要である。協調的な労使関係が形成される歴史の中で、男性稼ぎ主を前提とした賃金、企業規模別に異なる社会保障のデザインを可能にする税制によって、まさに公的にも「特権的地位」として形成されてきた。ジェンダー研究は、こうした雇用関係の形成が女性を職場から排除したこと、それから、企業福祉を含む労務管理制度が、人々に男性稼ぎ主的分業を受け入れさせるインセンティブになったことを指摘してきた（木本 1995；大沢 1993）。ここで男性に求められることは、（これまでの男性性研究がしてきたように）単に「職場に対する強いコミットメント」というだけではなく、職務変更、異動・転勤、柔軟な労働時間のアレンジメントを受け入れるフレキシブルな態度、そして個人の事情よりも企業の事情を優先する生活態度としての能力（転勤の受容が典型的）の発揮が求められているということである。

非正規雇用男性は、当然正規雇用労働者と同等の権利へのアクセスを持っておらず、自らの人生、もしくは家族に対して、一人前の男性という承認に見合う資源と機会を持ち帰ることができない。このことが、彼らをして、彼らを不平等構造上劣位に置き、排除しようとする構造そのものに、投企する意欲を作り出していた。それがジェンダーにかかわる保守的な意識として現れていた。Imai (2018)では、非正規雇用という「去勢された」ライフコースを歩むことになってしまった若年男性の危機への対応には、1)モラトリアムの主張、2)（企業への「義務」を拒否することによる）社会的自立の強調、3)保守的ジェンダー観の強調という3つのパターンがあることを指摘した。いずれも社会的な承認の獲得をめぐる彼らの葛藤を源泉としているが、特にジェンダーにおいて保守的な態度を示すことで支配的な文化を身に付けていることを示そうとする傾向が見られたことは、彼らが彼らを劣位に置き排除する構造・秩序そのものに対して、彼らが積極的に投企していることを示しており、典型的な象徴的暴力として社会的承認をめぐるダイナミクスが存在していることが明らかになった。

（2）能力主義が経由する企業別シティズンシップとジェンダー秩序

企業別シティズンシップが、どれほど階層化と排除を司る規範・論理として構造化されているか明らかにするために、非正規雇用の再規制過程の分析（Imai 2015）に続き、限定正社員の制度化過程を分析した。ここで観察されたのが、根強い標準的雇用中心主義と、能力主義を経由した企業別シティズンシップとジェンダー秩序の関連であった。限定正社員は、正規・非正規格差を解消し、またワーク・ライフ・バランスを改善する妙手として、企業レベルで広がり始め、ここ10年程の政策において推奨されている働き方・コース別雇用管理制度である。勤務地・職域・労働時間といった側面において、それぞれ限定された働き方ができる制度として拡大しており、家庭におけるケア責任を持つ人々が仕事を継続できる点で利用が進んでもいる。

しかしこの拡大は、二つの問題を内包している。一つは、それがきわめて強い標準的雇用中心主義に基づいて制度化されており、企業別シティズンシップの義務が、日本の職場においては「能力」として問われていることを徐々に顕在化しつつ、労働者を階層化しつつ拡大していることである。限定正社員は、勤務地・職域・労働時間の（うちのいずれかの）フレキシビリティに要請に応えることができない。限定正社員制度は、そのような労働者を、正社員でありながら労働条件に劣る雇用トラックに囲い込んでいる。「多様化」はその実「階層化」なのだ。転勤に応じられないのだから、一定の職域以外任せられないのだから、特定の時間以降は働けないのだから、「通常の」正社員よりは処遇が劣るということが正当化されている。それは、この階層化は、

正社員が同じ処遇では「ずるい」と感じる独特の公正観に基づいていることも明らかになった。日本の労働者にとって、企業のフレキシビリティに貢献することこそが基礎的能力として認識されるべきであって、それ以外の基準で平等や公正を作り出すことができないのだ。

今一つは、この能力主義が、個人の選択を媒介して、やはり企業のフレキシビリティ要請に対してコミットできる人とできない人を選別するという形で、性別秩序とも強くかかわっていることが分かった。限定正社員を「コース別雇用管理」とまとめたが、それはこの制度がかつての一般職・準総合職と、原理上まったく変わるところがないからである。一般職・準総合職はあからさまに女性職であったが、雇用均等法制定時に語られたのは、女性は勤続意欲に欠けるため長期的な人材開発に振り向けることができないという論理に基づいていた。限定正社員は、あからさまに女性を狙っているわけではないものの、ワーク・ライフ・バランスに対する事情を自ら勘案したうえでの選択という機序を介してはいるものの、結果として家庭責任・ケア役割を重視せざるを得ない状況にある労働者がこのキャリアトラックを選ばざるを得ない状況にある。その結果、限定正社員に限って言えば緩やかに脱ジェンダー化しつつ、全体としてケア役割を持つ（女性）労働者が非正規も含めた劣位のキャリアトラックに配置されるという意味で、性別秩序とのかかわりを結びなおしている。個人には選択を問う契機が存在していることから、企業への献身・稼得責任という規範は、ジェンダーのラインに沿って人々にはより明確に認識されるようになっていいると考えられる。

(1)(2)の成果は、今井(2020、業績欄参照)の一部として、2020年に刊行予定である(科研費研究成果公開促進費取得済み)。

主な参考文献

- Dasgupta, Romit, 2013, *Re-Reading the Salaryman in Japan: Crafting Masculinities*, Abingdon Oxon: Routledge
- Imai Jun, 2015, "Policy Responses to the Precarity of Non-Regular Employment in Japan: Path Dependence of the Negotiated Order of Inequality," in *Policy Responses to Precarious Work in Asia*. Hsiao M. Taipei, Arne L. Kalleberg and Kevin Hewison (eds.), 49-80. Taipei: Institute of Sociology, Academia Sinica.
- Kohli, Martin, 2009, "The World We Forgot: A Historical Review of the Life Course," in *The Life Course Reader: Individuals and Societies across Time*, Heinz, W. R., J. Huinink and A. Weymann (eds.), Frankfurt: Campus Verlag, pp. 64-90
- マーシャル T.H., 1993 「シティズンシップと社会的階級」 (T.H. マーシャル/T. ポットモア 著) 『シティズンシップと社会的階級—近現代を総括するマニフェスト』 1-51 頁、(岩崎信彦・中村健吾訳) 法律文化社
- 宮下さおり 2003 「戦後日本の男性熟練労働者像とその評価—活版工の職業・生活史調査から—」 『社会政策学会誌 第9号: 雇用関係の変貌』 社会政策学会(編) 法律文化社 203-223 頁
- 目黒依子・矢澤澄子・岡本英雄(編) 2012年 『揺らぐ男性のジェンダー意識: 仕事・家族・介護』 新曜社
- 多賀太(編著) 2011 『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

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計6件（うち招待講演 4件 / うち国際学会 3件）

1. 発表者名 IMAI Jun
2. 発表標題 Struggling in an Emasculated Life-Course: the experiences of men in non-regular employment in Japan
3. 学会等名 Gender, Equality and Employment in Japan: Reflections on three decades of equality, SOAS Japan Research Centre (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 IMAI Jun
2. 発表標題 The culture of lifetime employment in Japan: The prevalence of “company citizenship” in the practice of mobilities
3. 学会等名 Joint East Asian Studies Conference (国際学会)
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 IMAI Jun
2. 発表標題 Diversity as Stratification: Work-style Reform and its Consequences on Inequality in Japan
3. 学会等名 SASE (Society for the Advancement of Socio-Economics) (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 IMAI Jun
2. 発表標題 Diversity as Stratification: Work-style Reform and its Consequences on Inequality in Japan
3. 学会等名 Work and Inequality Institute workshop, University of Manchester (招待講演、先方大学のストライキにより直前にキャンセル) (招待講演)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 IMAI Jun
2. 発表標題 Diversity as Stratification: Work-style Reform and its Consequences on Inequality in Japan
3. 学会等名 Japan Research Centre seminar, SOAS University of London (招待講演、先方大学のストライキにより直前にキャンセル)(招待講演)
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 今井 順	4. 発行年 2020年
2. 出版社 有斐閣	5. 総ページ数 370
3. 書名 雇用関係と社会的不平等－産業的シティズンシップへの着目	

1. 著者名 Patrick Heinrich and Christian Galan, eds. J. Imai, M. Ishii-Kuntz et.al.	4. 発行年 2018年
2. 出版社 Routledge	5. 総ページ数 246
3. 書名 Being Young in Super-Aging Japan: Formative Events and Cultural Reactions	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------	---------------------------	-----------------------	----