

## 過労死と義理 ～「義理を欠く実践」はいかに可能か～

村尾幸太郎

東京大学教養学部前期課程文科一類2年

### はじめに

本稿では、一般に「義理」と呼ばれる意識あるいは慣習と、過労死との関係をテーマに設定し、義理とは一体何であるのか、過労死と義理はどのような関係にあるのかを明らかにすることで、過労死の防止について新たな側面から考察することを目指す。

川人博は、2014年に上梓された『過労自殺 第二版』において、過労自殺の防止のために、「義理を欠くこと」の重要性を説いた。その論旨を約すると以下ようになる<sup>1</sup>。① 過労自殺の大きな原因の一つとして、日本の労働者の義理がたさ、つまり自己の健康より他者への配慮を優先してしまう意識が挙げられる。② 義理を守ることよりも、自身の命と健康を重視して、自殺を防ぐべきである。③ 個々人が義理を欠く意識を持つことは、健康よりも他者への配慮を優先することを美德とみなす社会の意識を変革していくことにもつながる。④ 義理を欠くことで、歪んだ労働環境をも暴くことができる。

社会や職場の構造だけでなく、個人の意識にも過労自殺の原因があることを明らかにし、個人の実践も重要であると指摘した川人の議論は極めて大きな意義を持つ。

川人は、日本の労働者には体調不良をおして勤務を続けるほどの義理がたさがあると述べて、義理を欠く実践を求める。義理が労働者の心を強く縛っているのだとすれば、義理を欠くことは容易ではない。どうすれば義理の束縛を振り払い、義理を欠くことを実行することができるのか。「心を鬼に」<sup>2</sup>せよというだけでは心細いものがある。

そこで、本稿では、義理の正体を考察し、義理を欠く実践を助ける具体的な方法を提案することで、過労死の防止に寄与することを目指す。まず、義理という言葉が何を表しているのか、日本社会において義理とはどのような慣習であるのか、その詳細に迫る。次に、職場における義理の

あり方について検討した後、それがどのように過労死と結びついているかを考察し、最後にどうすれば義理を欠くことができるかについて考え、論をまとめる。

### I. 義理とはなにか

#### 1. 義理の持つ意味

まずは、義理の辞書的意味を確認しよう。

ぎり【義理】<sup>3</sup>

- ①物事の正しい筋道。道理。
- ②わけ。意味。
- ③(儒教で説く)人のふみ行うべき正しい道。
- ④特に江戸時代以後、人が他に対し、交際上のいろいろな関係から、いやでも努めなければならぬ行為やものごと。
- ⑤血族でないものが血族と同じ関係を結ぶこと。

本稿で主に問題にすべきは、④の意味であろう。しかし、おおもとの意味は①であり、意味が転じてきたことがうかがえる。また、④の意味を主に考察するとしても、それをさらに詳細に定義しようとすれば、さまざまな類型が考えられる。

長野晃子は、義理をどう考えるかは、その心情を喚起する要因によって5つに分類できることを紹介している<sup>4</sup>。

- ・義理＝意地説
- ・義理＝他への配慮説
- ・義理＝好意の交換説
- ・義理＝交際説
- ・義理＝道義・規範説

これら5つが複合的に絡み合って、義理を果たさねばという心情が生まれると考えられる。しかし、後に確認するように、本稿ではこれら5つ全てを重視するのではなく、過労死との関連で注目すべきものに絞って議論する。

ルース・ベネディクトは『菊と刀』の中で、義理という言葉には「怨嗟が込められ、いやでも「義理」を果たさなければならぬのは世論に押されて

のことだと強調する含みがある」と述べ<sup>5</sup>、義理を仲間への恩返しの責務だと捉えた。義理は、「いやでも」という要素がない単なる義務とははっきり区別される。先ほどの5分類でいえば、好意の交換説に立ちながら、不本意性を強調していると言える。「いやでも」という要素に注目し、単なる義務と義理を不本意性の有無で切り分ける議論は非常に説得的である。次節で確認するように、好意に対する返報以外の義理の要素は、今日では恐らく廃れつつある。よって、本稿では、基本的にはベネディクトに倣い、好意の交換説を採用とともに不本意性を強調して、義理をひとまずは次のように定義しよう。

共同体の他の構成員から受けた好意に対して返報しなければならないという責務。また、いやでもその責務を果たさねばならないという意識。

## 2. 義理の変遷

先ほど、義理の意味について、広辞苑における①の意味から④の意味が派生したことを確認した。では、その派生はどのような経過をたどって起こったのだろうか。

義理という言葉の歴史的变化を考察した沼田健哉の論を約すると次のようになる<sup>6</sup>。

- ①義理という観念が広く使われるようになる前から、好意に対する返しの習俗は存在していた。
- ②江戸時代、武士の間で使われていた朱子学的な意味での義理が、次第に町人にも浸透し、好意に対する返しの文脈に導入された。朱子学的な用法からは意味が変化し、現在では、好意に対する返しの意味が特に強く残っている。
- ③義理は人を外から拘束する規範であり、内から湧き出る自然な感情である「人情」と対立するという捉え方が台頭した(近松門左衛門の浄瑠璃作品などに顕著<sup>7</sup>)。

中国思想では普遍的内容を持っていた「義理」が、武士の特殊な封建秩序に仕えるうちに意味を変化させ、やがて日本の習俗に合った新しい意味を持たされた。その過程で、外的規範としての側面が強調されがちになったこと、義理と人情の対立が語られるようになったことに注目すべき

である。

新渡戸稲造は、『武士道』において、「文字通りには”正しい理由”という意味であるにもかかわらず、今では世間をおもんばかって何かを果たさねばならない、漠然とした義務感を意味するようになっている」と述べ、義理の意味の変遷をまとめている。新渡戸は変遷の詳しい経緯は追っていないが、変遷の原因として興味深い指摘をしている<sup>8</sup>。

例えば我々の両親にたいするふるまいにおいては、愛情が唯一の動機であるべきだが、それを欠く場合、孝心をむりにでも引き出す権威がなければならない。そこで作られたのが「義理」である……(中略)……生まれた境遇や、根拠のない特権によって階層の序列が生じているこの社会では、家が社会単位であり、年齢の上下が才能の上下より重要とされ、自然の愛情よりも人が恣意的に作った習慣が優先されることも多いのである。このように「義理」は不自然に架構された観念なので、やがて墮落し、行動のよしあしを漠然と判断する語になってしまった。

注目すべきは、新渡戸も、義理は外から強制する規範であること、義理と自然な情愛は対立するということを述べていることである。沼田が指摘した、義理の外部規範化と、特に江戸期の文学における義理と人情の対立に通ずるものがある。そして、義理がいやでも従わねばならない規範に「墮落」してしまった原因を、社会の構造に求めていることにも留意する必要がある。

## 3. 義理は日本特有のものか

義理という心理あるいは慣習は、一見日本特有のものに思える。川人もそれを前提に議論しているようである<sup>9</sup>。しかし、好意への返報が責務となるということは、他国でも当たり前のこととしてあるのではないだろうか。

ベネディクトが義理を「あらゆる風変わりな道徳的義務の範疇の中でも、最も珍しいものの一つ」「特に日本的」と述べてその特殊さを強調したのに対し、長野は米・仏など諸外国の例を引いて反論している<sup>10</sup>。欧米の社会にも、ときに不本意だと思いつつも、好意への返しの責務を果たさ

なければならない場合は存在しているようである。

長野の議論から、義理の存在がある程度の通文化性を持つことは否定しがたいと思われる。義理的なものが外国の社会には一切ないとするのは無理がある。ただし、外国語には、日本語の「義理」にあたる語がなかなか見当たらない。『武士道』において新渡戸は、「墮落した後の意味（すなわち、広辞苑における④の意味）での義理を a vague sense of duty と英訳しているが<sup>11</sup>、義理の意味を正確に汲み尽くしているとは言えないだろう。思うに、義理のあり方には日本に特殊な要素が存在しているのではないか<sup>12</sup>。

好意に対する返しは共同体の維持に重要なので、義理的な意識は多かれ少なかれ日本社会の外に存在する。返報をしないと後ろ指をさされたり不名誉な感じがしたりということも、海外にも存在する現象であろう。けれども、日本では、江戸時代に、偶然に「義理」という言葉が与えられた。そのことによって、それまで人々が漠然と抱いていた義理的な意識、漠然と従っていた習慣に、「義理」というはっきりとした名前がつけられることになった。そうして明確な認識が生まれ、外的規範としての義理の拘束力が強まったのが日本の特殊性である、というのが説得的な理解だろう。

## II. 職場における義理

### 1. 川人の義理論

『過労自殺』において、義理とは、同僚、上司などの他者に配慮する心情であるとされている<sup>13</sup>。これは、義理＝他への配慮説に立脚しており、本稿の義理の定義とずれている。確かに、先ほどの定義には問題がある。労働者が働きすぎることは、職場の関係者から受け取った好意に対する返しと言えるだろうか。オーバーワークの労働者と、職場の関係者との間に、等価的交換が成立しているとは思えない。

しかし、先ほどの沼田の議論によれば、義理という言葉の意味は、今日では好意への返し为主であり、他への配慮という要素は見当たらないようだ。これをどう理解すべきか。次節で先ほどの定義を修正していく。

## 2. 義理の再定義

義理の理解をより精緻化するために、「好意」「返し」という言葉をより厳密に検討するとともに、義理の外的規範化についても一度考え、義理＝他への配慮説との架橋を行う。

先ほどの定義にある「好意」「返し」とは、一体何であろうか。「好意」とは、社会的交換理論における報酬であろう。経済的交換を社会的文脈に広げる形で理解しようとする社会的交換理論では、相互の報酬のやりとりにより人間関係が発展するとされる。金銭だけではなく、挨拶・感謝の言葉・気持ちの伝えあいなども報酬に入る<sup>14</sup>。報酬を受けた人は、できる限りの「返し」をしようとするが、報酬には非経済的価値も入るため、厳密な等価交換が不可能な場合も多い。そもそも、何が返報を義務付けられる報酬であるのかも曖昧である<sup>15</sup>。何が適切な返報であるかはっきりしないとき、人は心のどこかで不公平感を覚え、「いやでも」返しを行わざるを得ないのではないか。

不公平感を抱くのであれば、返報をしなければよい——そう考えたくなるが、共同体の円滑な維持のためには社会的交換がどうしても必要である。交換の義務を忘れさせないために、社会は逸脱者に制裁を与える。報酬を受けても返しをしない構成員は、「恩知らず」というレッテルを貼られて非難される<sup>16</sup>。『菊と刀』によれば、

人が「義理」を果たすのは、日本人によれば、「そうしなければ、世間に「義理」を知らない人間」と呼ばれて、天下の恥さらしになるから<sup>17</sup>なのだ。歴史的経緯の中で義理の外的規範化が進んだことは先ほど確認した。いいことをされたからお返しをしたいという自然な情念を超え、道徳規範と化した義理は、不公平感を我慢してでも「返報」をするように人に迫る。報酬の対価としてつり合いが取れていないと思ったとしても、返しをしなければ、「義理を知らない人間」という烙印を押されてしまう。

ここで、義理＝好意の交換説と、義理＝他への配慮説の架橋が可能となる。社会的交換システムの維持は、共同体の紐帯のために必須である。交換システムに反旗を翻す構成員には、社会が制裁を加える。制裁を回避し、構成員の地

位を維持するために、人は共同体の意向にも注意しながら(俗に言えば、「世間の目を気にしながら」)、適切な返しをしなければならない。これはまさしく配慮である。好意の交換説と他への配慮説は二者択一ではなく、異なる側面から義理という現象に説明を与えてくれる。

ただし本稿は、あくまでも好意の交換が土台であり、他への配慮という要素は交換システムの補強材であるという立場をとる。はじめに「もらったら返さなければいけない」という意識があり、それが社会化して共同体の規範の一部となると、免れがたい義務となる。日本において強い道徳的規範となっている義理は、過労死を助長しかねない。川人が他への配慮の要素を主に論じる理由はここにあるだろう。

ここまでの議論をまとめ、義理の定義を修正すると、次のようになるだろう。

適切な社会的交換をなさなければならないという責務。また、いやでもその責務を果たさねばならないという強い道徳的規範意識。その意識は、交換による秩序を維持したい社会の強い圧力によって強化される。

この一般的な定義を踏まえ、職場における義理を定義すると、次のようになるだろう。

職場の関係者との間で、適切な社会的交換をなさなければならないという責務。また、いやでもその責務を果たさねばならないという強い道徳的規範意識。その意識は、職場社会の強い圧力によって強化される。

### Ⅲ. 義理と過労死の関係

前章で職場における義理について確認した。次になぜ義理が過労を生むのか精査しよう。先述のように、社会的交換における報酬は、経済的価値で測り難いものも多く含む。その曖昧さゆえに、労働者は、同僚や上司など職場の関係者から受ける報酬を過大に評価してしまい得る。その場合に過労死がもたらされるのではないか。返報は、厳密な等価交換になり得ないとしても、受けた報酬とバランスのとれたものである必要がある。

社会学者P. M. ブラウが指摘するように、「一方の授与はそれまで対等者であったもののあいだ

に地位差をつくりだし、優位の地位がいったん社会構造のなかにしっかりと基礎をもつと、その占有者は自分の支配的位置を危険に落とすことなしに一方的サービスを要求することができる」<sup>18</sup>。自分が受けた報酬に見合うものを返すことができない者は、相手に服従してバランスを取るしかない。報酬を与えてくれた職場の関係者に感謝と申し訳なさを過度に感じると、労働者は主観的な交換のバランスをとろうとするあまり、客観的には明らかに均衡を失した、自らの健康を顧みぬ過重労働という隷属的な返報を余儀なくされる。

だがそれだけではない。日本では、政府支出を抑え、企業や地域を基盤とする社会保障制度が形作られてきた。企業を通じた厚生年金の仕組みと、年功賃金や長期雇用などの慣行とがあいまって、人々は「カイシャ」集団を軸に生活を組織してきたのである<sup>19</sup>。生活の維持のためには集団の福利が重要であり、集団の福祉を維持することによってはじめて個人の福祉が確保される以上、まず集団の繁栄が重視され、個人の欲求は後回しになる<sup>20</sup>。ここに日本的集団主義文化が顕在化する。年功賃金、長期雇用などのあまりにも大きな報酬に対して主観的に均衡のとれた返報をするには、労働者は集団に服従して働くしかない。集団から大きな報酬を受けているという意識が、職場で日常的に受け取るささいな報酬の評価を過大にしているのではないか。「〇〇さんに申し訳ない」という意識の奥には、「私や〇〇さんが属している組織に申し訳ない」という考え方が隠れているのではないか。

職場社会が労働者に義理を守るよう強く圧力をかけていることは前章で指摘した。その圧力は制裁に支えられている。義理を守らなかったとしても、フォーマルな制裁(解雇など)を受けることは珍しいかもしれない。しかし、「義理を知らない」というレッテルを貼られ、共同体にふさわしくない者として排除され、村八分やいじめなどのインフォーマルな(だからこそ往々にして苛烈な)制裁を受ける<sup>21</sup>恐れを前に、労働者は個人的な欲求を飲み込まざるを得ない。制裁の恐怖に裏打ちされた圧力をはねのけることは容易ではなく、「いやでも」働かなければいけないという意識は強化される。

実際に、労働者が職場社会の強い圧力を感じていることが、各種調査から明らかになっている。図1を見ると、入社時はあまり重視されなかった職場の人間関係が、その後最も重視する項目となっており、労働者が集団の秩序維持と他者

への配慮に心を砕いていることがわかる。図2を見ると、職場における強いストレスの主な原因は人間関係の問題であり、職場の「世間の目」の圧力が労働者の心理的負担となっていることがうかがえる。

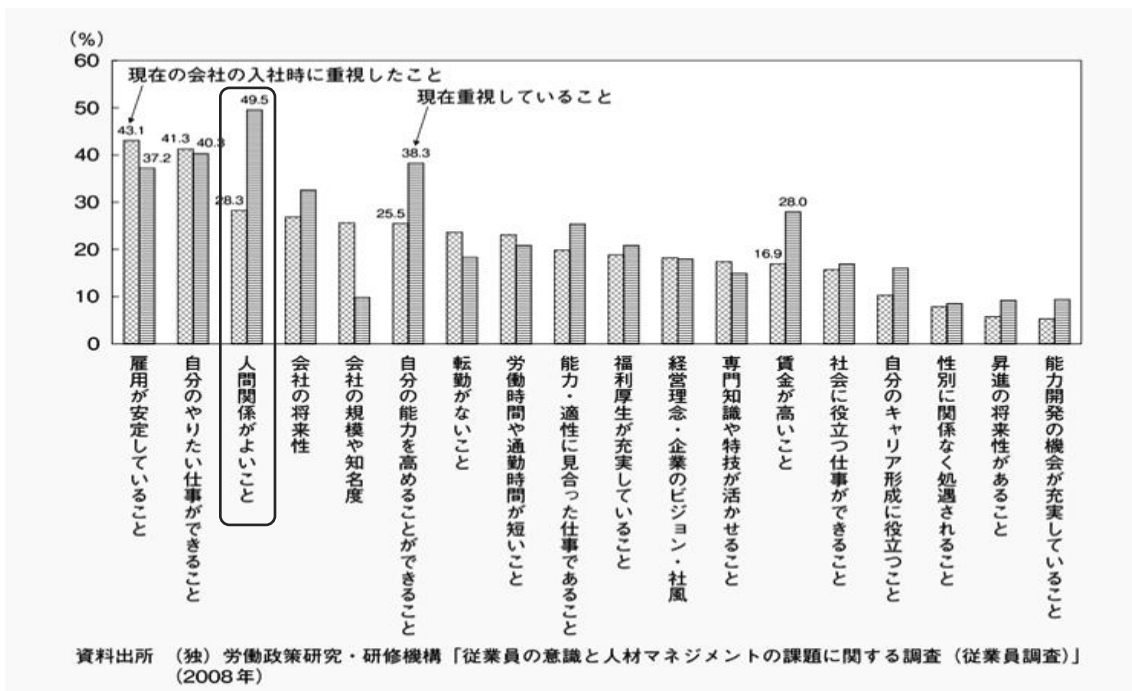


図1. 会社の入社時に重視したものと現在重視していること(30歳未満・5つまでの複数回答)<sup>22</sup>

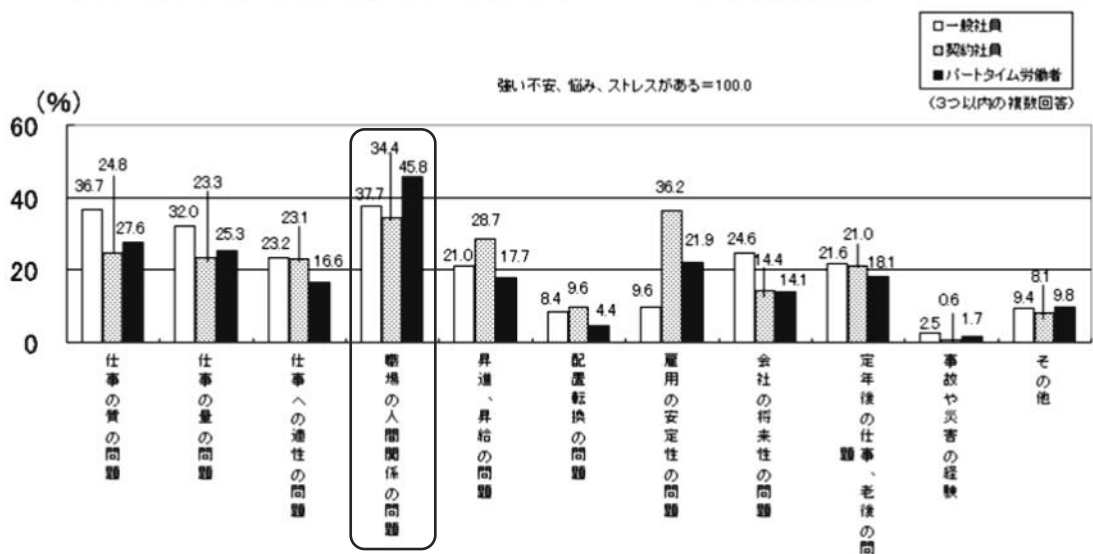


図2. 労働者が強い不安、悩み、ストレスを抱える内容別労働者割合<sup>23</sup>

#### IV. 過労死防止のために

まずは、前章で探った義理と過労死の関係を再度確認／要約しよう。職場における義理とは、そこでの社会的交換に適切に応じなければならないという規範であったが、報酬の曖昧さ、「カイシャ」組織への忠誠などがあいまって、相手からの報酬を過大評価し、均衡を失した返報が起こることがある。オーバーワークという過度の返報に、責務の履行を強く迫る職場社会の圧力が拍車をかけ、労働者は死ぬまで働きつめることになりかねない。

この義理と過労死の関係から考えると、義理を欠く実践を手助けする、あるいは義理による過労死の危険性を緩和する方法は、次のようにまとめられるだろう。

普段、職場の関係者からかなり多くの報酬を受け取っていて、それに感謝していたとしても、死ぬほど働くという返報がバランスを欠いていることは、客観的には明らかである。しかし、人的余裕がなく追い詰められている職場の構造と、「カイシャ」に生活を支えられている社会の構造が、主観的な交換のバランスの評価を歪ませている。新渡戸が指摘した通り、「墮落」した義理は無理のある職場／社会の構造の維持のために奉仕し、人間の自然な欲求を抑圧する規範として作用しているのだ。

これを踏まえると、まず職場の労働力不足の解消が必要であることは言うまでもない。通常時からギリギリの人数で稼働している職場は、一時的に負担が高まった時に対応が困難になる。同僚に負担が集中し、苦しみながらも働いているのを目にするとき、人は申し訳なさを感じ、返報をしなければという責務を強く感じることになる<sup>24</sup>。そんな中で自分の都合を優先させて休養をとることは、いわば「前線からの逃亡」であり、道徳的に許されないと労働者は感じてしまうのである。もし労働力に余裕がある職場設計がなされていれば、過度な負担を課せられる人は出てこなくなる。そうすれば労働者も休養を取ったとて、過度な負い目を感じることもなくなるだろう。それゆえ、職場に人的余裕(冗長性)をもたせることは企業の責務である。

さらに、将来的には「カイシャ」が労働者の生活

を支える現在の社会構造を見直していく必要があるだろう。近年は非正規雇用労働者の増加などが指摘されているが、大企業を中心として、旧来の日本型雇用慣行はおおむね維持されている<sup>25</sup>。「カイシャ」に生活の維持を頼る日本社会のしくみは、「カイシャ」に帰属していない人の不利益となるだけでなく、「カイシャ」に帰属する人が「カイシャ」集団への忠誠を求められる状態も引き起こす。長期雇用などの恩恵を組織から受け取る労働者は、自らを組織に服従させることによってしかその大きな報酬に報いることは出来ないと感じ、個人的欲求を抑えてでも組織の秩序維持と組織の福利拡大に仕えるという集団主義文化に絡めとられてしまう。日本社会のしくみを変革し、「カイシャ」に依らない福祉を提供する必要がある。(ただし、こうした改革は緻密な議論の蓄積と長い年月を要するもので、当座の過労死予防の方法として提示するには不適切であることを急いで付言しておく)。

報酬の評価が歪んだ労働者は、隷属的な過重労働によって返報しようとするが、返報の責務に労働者をさらに縛り付けるのは、職場社会の圧力である。この圧力を軽減するために、まず、休養をとるのは当然のことであり、職場の紐帯を脅かす逸脱行為ではないという認識を広めなければならない。そのためには、教育の充実が必要であろう。

具体的には、個人のもつ権利についての教育の拡充を前提に、個人の利益と組織の利益は必ずしも対立するものではなく、個人の心身の健康の維持は共同体の繁栄にも役立つという視点を与えることが効果的であろう。個人が優先か、組織が優先かという二項対立の見方は非生産的である(とはいえ、こうした教育内容の変更には頼る手段も、やはり相当の時間を要する)。

さらに、職場社会が逸脱者に対して行使できる実力としての制裁を弱める必要がある。インフォーマルな権力行使の手段(いじめなど)は、それが過剰なものとならないよう、フォーマルな仕組みを用いて管理すべきである。過酷な制裁が労働者に加えられた場合、フォーマルな制度によって労働者を保護しなければならない。

これらの事柄の達成には、先ほど述べた日本

社会のしくみの変革によって、集団主義文化が弱まることも間接的に寄与するだろう。

## おわりに

本稿では、義理という言葉の歴史的変遷などを確認しながら、義理とは社会的交換の責務を果たさねばならないという意識であり、返報の履行を促す規範でもあることを明らかにした。また、社会的圧力が義理の意識を強化していることについても確認した。続いて、職場における義理の態様について検討した。さらに、社会的交換をなす上で報酬と返報の均衡が失われることと、職場社会の強い圧力が返報を促していることが、労働者が義理を守って過労に陥ってしまうメカニズムであることを詳らかにした。最後に、義理によってもたらされる過労死の防止に寄与するために、① 職場における余剰人員の確保 ② 権利に関する教育・個人と組織の関係について考える教育の充実 ③ 雇用慣行や社会保障制度などの日本社会の構造の変革 ④ インフォーマルの過大な制裁の防止 といった方法を挙げた。

上記の方法の多くは平凡なものであるが、義理と過労の関係という角度から過労死の問題を考察した本稿の意義は小さくないと考える。

また、本稿の議論の一部は、川人の議論に対し、天邪鬼的に反対する述べるものとなってしまうかもしれない。しかし、川人の議論と、本稿の議論は、義理と過労死の問題を解決する上での両輪であると考えてほしい。個人の実践と、職場や社会の構造の改善は、並行して進めるべきものである。社会のしくみや意識が変わらない中、個人が社会に対して英雄的な反抗を試みることに無理がある。一方で、各個人が義理を欠く意識を持たなければ、社会のしくみをうわべだけ変えたとしても何の意味もない。義理と上手く付き合っていくためには、個人による実践も、集団単位での変革も、両方必要なのである。

最後に、本稿の議論の限界について申し添えておきたい。

本稿における義理の定義は絶対的なものではなく、過労死と義理の関係を明らかにするために、わかりやすいものを選んだに過ぎない。義理のもつ意味は多様で複雑である。また、本稿で

は、労働者が具体的にどのようなときに返報の必要性を感じるのか、職場で受け取る様々な報酬をどう評価しているのか、等について検討できていない。職場における義理の態様を正確に把握するためには、労働者へのアンケート調査など、より詳細な研究が必要であろう。

## 注

- 1 川人博『過労自殺 第二版』岩波新書、2014、226-228頁。
- 2 川人、同上書、227頁。
- 3 新村出編『広辞苑 第六版(電子辞書版)』岩波書店、2008。
- 4 長野晃子「義理は日本文化に固有のものか」『東洋大学社会学部紀要』第38巻1号、2000、57-58頁。
- 5 ルース・ベネディクト、越智敏之・越智道雄訳『菊と刀』平凡社、2013、173頁。
- 6 沼田健哉「義理と人情」『社会学評論』第25巻1号、1974、75-77頁。
- 7 近松の作品に現れる義理については、浅田善二郎「近松世話物小考」『西京大学術報告。人文』第2巻、1952、1-6頁を参照。
- 8 新渡戸稲造、山本史郎訳『対訳 武士道』朝日新書、2021、64-68頁。
- 9 川人、前掲書、226-227頁。
- 10 長野、前掲論文、59-73頁。
- 11 新渡戸、前掲書、65頁。
- 12 九鬼周造は『「いき」の構造』(岩波文庫、1979)の中で、フランス語や英語に「いき」と完全に対応する語彙がないことをもって『「いき」とは東洋文化の、否、大和民族の特殊の存在様態の顕著な自己表明の一つであると考えて差し支えない』(18頁)と述べ、「いき」という心性の日本固有性の論証を試みている。しかしながらここには明白な論理の飛躍がある。本稿では、義理に対応する語彙が外国語にないことをもって、義理の存在自体を日本特有のものと論じているのではない。義理という言葉が与えられたことで、規範意識が強化されたことが日本に特有だと論じている。
- 13 川人、前掲書、226頁。
- 14 福井賢一郎・藤井聡・北村隆一「内発的動機に基づく協力行動：社会調査における報酬の功罪」『土木計画学研究・論文集』第19巻1号、2002、137-143頁。
- 15 なお、心理学の研究成果においては、特に返報を強く促すのは、「他者負担状況」だという。返しをしなければという意識は、他者から援助をされたときの「申し訳ない」という心理的負担感と関係しているが(伊藤忠弘「感謝を感じる経験と感謝される経験に

- おける感情」『学習院大学文学部研究年報』第61輯, 114頁)、「申し訳ない」気持ちをもっとも呼び起こすのは、例えば「面倒くさいので後回しにしていた家族旅行の手配を、忙しい中、母親が一人でした」といった「他者負担状況」であるという(蔵永瞳・樋口匡貴「感謝が生じやすい状況における感情体験の特徴」『広島大学心理学研究』第12号, 2012, 22頁)。いやでも義理を果たさなければならないという意識が強くなるのは、他者がいやいやながら何かを負担してくれたことに負い目を感じるときなのかもしれない。こうした「他者負担状況」は職場で頻繁におこるはずである。
- 16 高橋憲昭「社会的交換理論—その一側面について—」『大谷学報』第64巻2号, 1984, 14-25頁。
- 17 ベネディクト, 前掲書, 175頁。
- 18 ピーター・M・ブラウ, 間場寿一・居安正・塩原勉訳『交換と権力 社会過程の弁証法社会学』, 新曜社, 1974, 97頁。
- 19 小熊英二『日本社会のしくみ—雇用・教育・福祉の歴史社会学』講談社現代新書, 2019, 27-28頁。
- 20 野村一夫『社会学感覚 増補版』文化書房博文社, 1998, 326-328頁。
- 21 野村, 前掲書, 328頁。
- 22 厚生労働省『平成20年版 労働経済の分析』2008, 110頁。
- 23 厚生労働省『平成19年 労働者健康状況調査結果の概況』2007, 17頁。
- 24 まさに「他者負担状況」である。詳しくは注15を参照。
- 25 小熊, 前掲書, 52-56頁。