

# 職業スティグマと偏見

立正大学心理学部教授

上瀬由美子 (かみせ ゆみこ)

## Profile — 上瀬由美子

1993年、日本女子大学大学院文学研究科博士課程後期単位取得満期退学。江戸川大学教授などを経て現職。博士（文学）。専門は社会心理学（偏見やステレオタイプの形成と変容）。主な著書は、『ステレオタイプの社会心理学：偏見の解消に向けて』（単著、サイエンス社）、『社会と人間関係の心理学』（共著、岩波書店）など。



職業は個人のアイデンティティを構成する大きな要素であり、教育や所得とともに社会的地位を規定するものでもある。また職業は誇り、心の支え、自尊心の源泉となる一方で、さまざまな苦境を生じさせる。職業スティグマ研究では、職業のもたらす否定的側面に注目し、社会的に価値を低下された職業に就く人の心理、対処行動などについて検討している。

## 職業威信とスティグマ

人々の社会的価値を低下させる望ましくない属性は、「スティグマ」と表現される。この属性をもった個人は、望ましくない者として他人から蔑視や不信を受け、社会から十分に受け入れられなくなってしまう。スティグマとして民族など集団に関するもの、障害など身体的特徴に関するもの、その他さまざまな属性が上げられているが、実際には何がスティグマになるかは、時代や地域、場面によって変化する。また、スティグマ化された人は偏見・差別を被り、社会的アイデンティティの価値が低下しているという自覚、ステレオタイプ脅威、帰属の曖昧性といった心理的苦境を経験する（Crocker, Major & Steele, 1998）。

スティグマの中で職業に関連するものが、職業スティグマである。職業スティグマそのものを扱った日本の心理学的研究は少ないが、職業威信の文脈で行われてきた研究は、職業によるスティグマ化の問題を別の側面から検討したも

のとも位置づけられる。例えば代表的な研究であるSSM調査（社会階層と社会移動全国調査）では、多くの職業名に対して5段階評定法で威信が測定され、算出された職業スコアに基づいて各職業が高いものから低いものまで順位づけされている（例えば直井, 1979）。また社会的地位研究（例えば山本, 1994）も、職業威信の問題を扱っている。これらの調査結果からは、職業には時代を通しておおまかに安定した威信の順位づけがある一方、文化による威信の捉え方の差異があると示されている。

ただし、職業威信の低さとスティグマ付与は必ずしも一致しない。アシュフォースとクライナー（Ashforth & Kreiner, 1999）は、「職業威信」とは別に「次元」の軸を提出して、スティグマ化される職業を分類している。ここでは、価値低下される職業の次元として、身体的（廃物や死などに直に接するもの、汚染や危険などに影響を受けると考えられるもの）、社会的（病気や犯罪歴をもつ人々と直に接するもの、他者と隷属的な関係にあると考えられるもの）、道徳的（罪があるとか反道徳的と考えられるもの）の三つが提出されている。彼らは、「高威信だが、職業次元で価値低下された職業」についても議論している。ただし全体として価値低下は威信低下に結びつくため両者は独立ではなく、また職業によっては複数の領域で価値低下されるものもあると論じている。

### 被職業スティグマ意識

上記研究は、さまざまな職業に関する社会的評価に注目したものである。一方、上瀬・堀・岡本（2010）では、「自分の職業が低くみられている」という個人の意識に注目し、それを被職業スティグマ意識として測定する調査を実施している。東京30キロ圏在住の20～59歳の就労者男女について、層化2段無作為抽出法で標本抽出を行い、訪問留置法による調査が行われ（調査標本数862名。有効回答数は男性255名、女性246名。回収率58パーセント）。その結果、「世間は、私の職業について偏見をもっていると思う」「私の職業には、一般的に悪いイメージがある」「私は私の職業のせいで、実際よりも低く評価されることがある」といった「被職業スティグマ意識」項目について、平均すると回答者のおよそ1割が肯定していた。またこれらの項目を用いて回答者を分類するクラスター分析を行い、被職業スティグマ意識の高群・低群が抽出された。高群・低群に含まれた

回答者の属性を比較したところ、相対的に高群では男性の割合が多かった。また、高群は低群に比べて事務・管理職が少ないという職種差が示されたが、業種による差はみられなかった。

さらに男女別に、雇用形態と高群・低群の割合を比較したところ、図1・図2に示すようになった<sup>1</sup>。本調査の男性回答者の中で非正規雇用だった者は少ないため十分安定した結果とはいえないが、男性の非正規雇用者のおよそ6割が高群に含まれていた点がめだっている。また、男性の高群では、20代（図3）や、低年収が多かった。一方、女性では、雇用形態と被職業スティグマ意識の関連は明確ではなく、代わりに職種による意識差がみられた（高群は事務・管理職が少なく、サービス・販売職が多い）。

性差がみられた背景には、雇用状況や、就労に対する社会的期待の差があると考えられる。近年、雇用をめぐる状況は激しく変化しているが、男性の非正規雇用の割合は現状では少数派であり、年功序列をふまえた給与体系も全体と

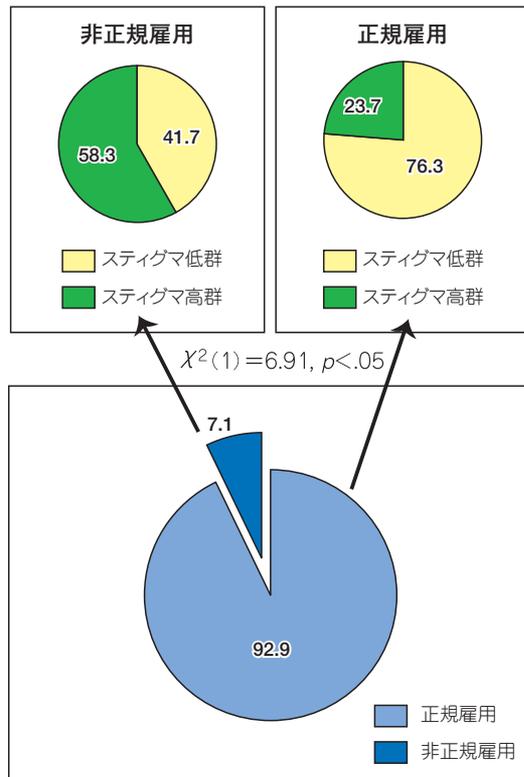


図1 男性の雇用形態 (N = 168)

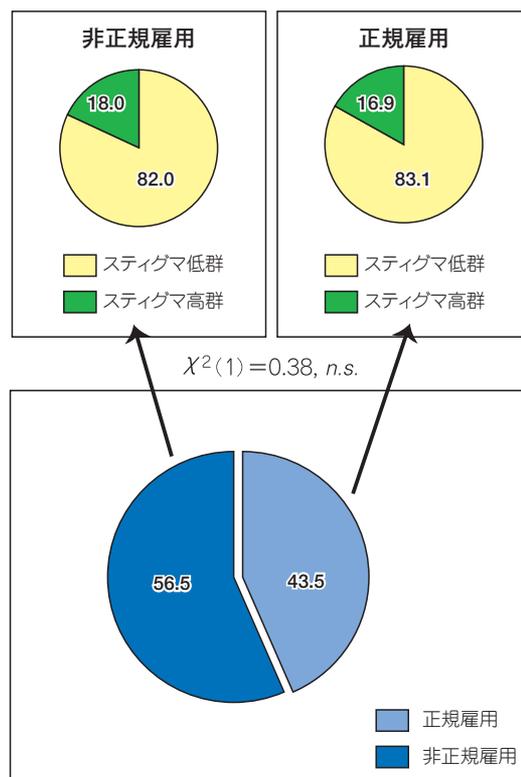


図2 女性の雇用形態 (N = 177)

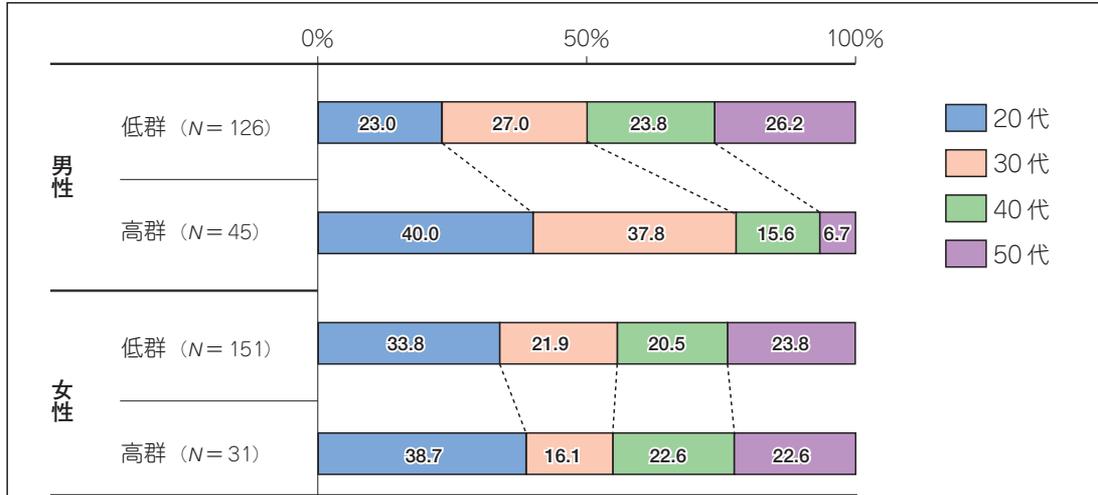


図3 被職業スティグマ意識の高低と年代

男性では年代の違いによる被職業スティグマ意識の差が統計的に有意だったが ( $\chi^2(3) = 11.82, p < .01$ ), 女性では有意差はみられなかった ( $\chi^2(3) = 0.65, n.s.$ )。

しては継続している（総務省統計局，2009）。また伝統主義的性役割観において，就労は男性の役割として位置づけられてきた。このため，男性では若年や非正規雇用といった収入の低さに関連する属性が被職業スティグマ意識に結びつきやすかったと推察される。これに対し，女性では非正規雇用はおよそ半数であり，年齢に伴う給与の上昇が男性と比較して小さい。このため同性間で社会的比較を行う場合，女性は男性に比べて職業にかかわる格差を感じにくいと推察される。

上瀬らの調査は，現在の日本において職業スティグマを感じさせる要因が，業種や職種よりも，雇用形態やそれに伴う収入差であることを示唆している。ただし，この調査では仕事内容や就労環境は調査されておらず，今後は就労状況も含めた詳細な検討が求められる。

### スティグマと制御可能性

スティグマを付与された側の心理的な苦境の性質に影響を与える要因の一つが，制御可能性である（Crocker, Major & Steele, 1998）。制御可能なスティグマの場合は，苦境の原因が本人に帰属されるため，否定的な感情を向けられやすく，同情されにくくなる。現代の日本におい

て職業は，自由に選択できるもの，すなわち制御可能な属性と位置づけられている。このため，職種，あるいは就労形態や収入の差異は，本人の意思，努力や能力の結果と判断され，スティグマ化された職業に就く者に対して拒否的態度が強くなると考えられる。また，スティグマ化された本人が，原因を自分に制御可能なものとする場合には，社会的移動の努力を継続していくことが予想され，場合によって苦境はより強くなる。

バーグマンとチョークレー（Bergman & Chalkley, 2007）は，スティグマ化された職業に就いた人が，その職業から離れた後もスティグマを付与されやすいことを問題として指摘し，原因を論考している。スティグマ化された職業に就いている人は，他者から外集団成員と認知されやすい。また制御可能性の解釈から，問題は個人の資質にあると判断される。このため仕事で成功したり仕事を離れた後でも，否定的ステレオタイプが個人につきまといやすい。さらに，職場が閉鎖的になりやすいため他職業に移動するスキルが獲得されにくいこと，転職の際には前職が明らかになること，スティグマ化された職業の雇用者側が経験者を求めやすいこと，これらの要因も職業スティグマの消

えにくさに影響を与えていると分析されている。

### 自尊心維持のための方略

スティグマ研究では、苦境を乗り越えて自尊心を維持するための方略に大きな関心を向けている。例えばクロッカーら (Crocker, Major & Steele, 1998) はスティグマに関する既存研究をもとに、苦境への対処方略として偏見や差別への帰属、社会的比較、切り離し/脱同一視の三つを挙げ、これらがスティグマをもつ者の自尊心低下を防ぐと論考している。その他、内集団への同一視も、自尊心低下を抑制するのに有効な手段として検討されている (Branscombe, Schmitt & Harvey, 1999)。

職業スティグマへの対処方略は、先の上瀬らでも検討されている。ここでは被職業スティグマ高群が、低群よりもさまざまな対処方略で自尊心維持を図っていることが示された。また対処方略としては、従来指摘されてきたものに加え、「価値付け」という特徴的な方略も多用されていた。これは「自分の仕事に情熱を捧げるのは、喜んでくれる人がいるからだ」「自分の職業は、人に役に立っていると感じる」といった項目で測定され、自分の仕事に価値があると考えて自尊心を高める方略である。さらに、高群の職業的自尊心維持にはどのような方略が役立っているのかパス解析を行った。分析の結果、価値付け、集団同一視、社会的比較、差別への帰属、脱同一視のうち、職業的自尊心の高さに結びついていたのは「集団同一視」であった。職業スティグマにおいては、集団の他の成員と結びつきを強め、類似の職業に就く者と自分を同一視する方略が、ストレスフルな状況の対処として有効と考えられる。なお集団同一視は、不適切な集団間関係の現状を同様の立場にいる人と共有する行為でもある。このため個人の職業的自尊心を維持するだけでなく、その職業に就く人々全体の苦境に対処する集団レベルの行動の発生につながる可能性もある。

本稿では職業スティグマ研究の一部を紹介したが、特定の職業に焦点を当てた他の研究から

は、苦境の性質や対処方略の有効性が職業により異なることも示されている。そして職業スティグマの問題、とくに深刻な苦境は、「貧困」という社会問題に密接につながっている。職業スティグマに限らず、偏見・ステレオタイプ研究は不利益を被る人々の現実問題を背景に成立しており、心理学的な研究知見を社会に活かすためにも行政や他分野研究者との積極的連携が今以上に必要と考える。

1 図1・図2の作成にあたっては、上瀬・堀・岡本 (2010) のデータを本稿で新たに分析した。

### 文献

- Ashforth, B. E. & Kreiner, G. E. (1999) "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24, 413-434.
- Bergman, M. E. & Chalkley, K. M. (2007) "Ex" marks a spot: The stickiness of dirty work and other removed stigmas. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 251-265.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T. & Harvey, R. D. (1999) Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 135-149.
- Crocker, J., Major, B. & Steele, C. (1998) Social stigma. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (4th ed., Vol.2). New York: McGraw-Hill. pp.504-553.
- 上瀬由美子・堀洋元・岡本浩一 (2010) 「被職業スティグマと対処方略」『社会心理学研究』26, 25-35.
- 直井優 (1979) 「職業地位尺度の構成」富永健一 (編) 『日本の階層構造』東京大学出版会 pp.434-472.
- 総務省統計局 (2009) 「労働力調査：長期時系列データ」(平成20年度)  
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
- 山本真理子 (編) (1994) 『ソーシャルステータスの社会心理学：日米データにみる地位イメージ』サイエンス社