

職業困難度の知覚と相応しい給与額の判断の関係

The Relationship Between Perceived Job Difficulty and Judgments of Deserved Pay

田 中 友 理* 松 尾 朗 子**
Yuri TANAKA Akiko MATSUO

概要：本研究では、職業困難度 (job difficulty) の知覚と相応しい給与額 (deserved pay) の判断の関連性を探索的に検討した。オンライン調査をおこない、介護職やバス運転手などの低賃金が問題とされるエッセンシャルワーカーを加えた6つの職業に対して、就業や実務の困難さや、(1) 身体的スキル・技術、(2) 感情コントロール・ストレスへの対処、(3) 知識・知能、(4) 資格、(5) 実務をおこなう前の研修の5側面での難しさのイメージを測定した。また、それぞれの職業の賃金として予測される給与額や、実際の年間給与額が妥当であるかと思うかについても訊ねた。104名の回答結果から、ほとんどの職業で、より困難な職業ほど高い給与が相応しいと判断される傾向が見られた。本研究の結果から、職業困難度に対する人々の認識が労働環境の改善や賃金引き上げを促進する可能性が示唆された。

キーワード：職業困難度、相応しい給与額、職業ステレオタイプ

Abstract : In this study, we aimed to explore the relationship between the perception of job difficulty and the judgment of deserved pay. An online survey was conducted, measuring perceptions of job difficulty in six occupations, including low-wage essential workers such as caregivers and bus drivers. We measured various aspects of job difficulty, including physical skills, emotional control, knowledge, qualifications, and pre-employment training. Participants also provided estimates of appropriate salaries and evaluations of the fairness of actual annual wages. Results from 104 respondents showed a general tendency to associate higher job difficulty with the belief that a job deserves higher pay. These findings suggest that public perceptions of job difficulty could influence efforts to improve working conditions and raise wages.

Keywords : job difficulty, deserved pay, occupational stereotypes

* 多摩大学経営情報学部 School of Management and Information Sciences, Tama University

** 東京大学先端科学技術研究センター Research Center for Advanced Science and Technology, The University of Tokyo

問題

近年、日本では様々な職業について、給与額の低さが問題視されている。介護職や教員、バスの運転手などは、社会の維持に必要なエッセンシャルワーカーと呼ばれる職業であるにも関わらず、低賃金であることが問題とされている。例えば介護職は賃金の低さから人材の流出が続いており、賃上げ等の処遇改善が急務とされている（日本経済新聞、2023）。近年では路線バスの運転手不足とそれによるバスの減便が問題となっているが、その原因として労働の負荷に対して給料が安いことが指摘されている（朝日新聞、2023；NHK 仙台、2024）。また、教員の給与は決して低くはないが、時間外勤務手当が支給されないことから労働時間に見合っていないことが指摘されており、経済協力開発機構（OECD）の加盟国の平均給与額も下回っている（高浜、2023）。このように、一部の職業について労働の負荷に対して給与が安いことが可視化され、社会問題として話題に上っている。では、こうした職業に対する、現状の給与額が適切なものであるかの社会的な合意は、どのように形成されているのだろうか。本研究では、これらの職業に対するイメージと、相応しい給与額の判断との関連を調べることを目的とする。

人々が様々な職業に対して抱いているイメージを、職業ステレオタイプ（occupational stereotypes）という。様々な社会集団に対するステレオタイプは温かさと能力の2次元で区別され（Cuddy et al., 2009）、職業のステレオタイプも他の社会集団と同様の2次元構造が見られる（Strinić et al., 2022）。さらに、職業に抱かれるイメージについて検討した Glick et al. (1995) では、参加者に様々な職業について思い浮かぶ特徴やイメージを自由に挙げさせ、そこから名声（prestige；職業の権威や社会的評価）と性別タイプ（gender type；その職業が男性的か女性的か）という2つの次元を抽出している。また、Reeves et al. (2021) は職業における年齢のステレオタイプを検討しており、手作業や技術を要する職業は若年層向け、多大な教育や訓練が必要な職業は高齢者向けとして認識されていることを示した。このように、人々は職業に対する様々なイメージを共有しており、ある職業が社会の中でどのように扱われるかに対して職業ステレオタイプは大きな影響を与えたと考えられる。

職業に対するイメージのうち、給与額の相応しさに関する判断と関連すると考えられるもののひとつに、その職業に就くことや実務をおこなう難しさが挙げられる。Johnson (2024) では、職業困難度（job difficulty）の知覚と相応しい給与額（deserved pay）の判断の関連を検討し、職務が難しいと知覚されている職業ほど、より高い賃金が相応しいという判断が下されることが報告された。この研究では、職業困難度として、身体的・知的・感情的な困難さ、訓練を必要とする程度、類似の仕事を探すことの困難さなどを用いている。その結果、同じ職業であっても、その職業の職業困難度を高く知覚した人ほど、その職業に高い賃金が支払われるべきだと判断したことが示された。また、林・鳥取部（2016）によると、米国で職務分析に用いられる職業情報ネットワーク（Occupational Information Network; O*NET）では、多種多様な職業に関する情報を、労働者特性（能力や仕事のスタイル等）、労働者要件（スキルや知識、教育など）、求められる経験（経験と訓練、資格など）、職業要件（仕事で行う諸活動など）、職業特性（労働市場の状況や将来の見通しなど）、特定職業要件（特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力、資格、経験など）の6つのドメインに分類している。ある職務への賃金は、O*NET 上の情報にもとづいた職務分析によって決定されることも多いことから、一

般の人々が様々な職業の相応しい給与額を判断する際にも、職業の難しさに関するイメージは大きく影響すると考えられる。そこで本研究では、様々な職業に対してどの程度困難度が知覚されるかを調査し、それがその職業に従事するものへの相応しい給与額（deserved pay）の判断と関連するかを、探索的に検討する。

職業困難度が相応しい給与額の判断に影響するメカニズムとして、Johnson（2024）は共感の働きを指摘している。職業困難度が高いほど、その職業に従事する労働者に対して共感を抱きやすくなるため、労働条件改善の支持につながるというメカニズムである。この研究でおこなわれた実験のひとつでは、元労働者が経験した困難を強調することで共感が高まり、共感の増加が低賃金の仕事における労働条件改善の支持につながることを示された。これにより、低賃金の仕事に対する給与の改善の機運を社会で高めるためには、その仕事に従事する労働者が直面する困難さを強調することが有効である可能性が示唆されている。この知見にもとづけば、職業困難度の知覚は相応しい給与額の判断と線形関係にある（すなわち、職業困難度を高く知覚するほど、労働者への共感が高まり、労働条件改善のために高い給与額が相応しいと判断される）と考えられるため、本研究においても線形関係を仮定して分析をおこなう。

本研究の第一の目的は、日本において様々な職業に対して職業困難度・相応しい給与額がどのように認識されているかを調べることである。日本において低賃金であることが問題視とされやすい職業を題材として、その職業がどのくらい困難であると考えられているか、またどの程度の給与額が相応しいと思われているかについて、実態を把握する。そのうえで、Johnson（2024）の報告と同様に職業困難度の知覚と相応しい給与額の判断に関連が見られるかの一般化可能性を検証することを、第二の目的とする。職業の難しさには様々な側面が考えられるが、どの点における難しさが特に相応しい給与額の判断に影響を与えるかは明らかとなっていない。人々の職業ステレオタイプの詳細に検討するためにも、職業困難度の知覚として複数の側面を区別して測定し、それらがどのように相応しい給与額の判断と関連しているかを探索的に検討する。例えば、困難度が高い職業を想像するとき、その職業に就くことの難しさにもとづいて挙げられる場合（宇宙飛行士や国家公務員など）もあれば、その職務をおこなう上での難しさにもとづいて挙げられること（エンジニアや漁師など）もあるだろう。これらは重なる場合もあるが、異なって知覚されている可能性もある。そのため本研究では、就くことの難しさを「就業困難度」、職務をおこなう上での難しさを「実務困難度」とし、区別して検討する。また、職務上のどの側面の困難さかを細分化するため、Johnson（2024）で用いられたものや O*NET における分類を参考にし、(1) 身体的スキル・技術、(2) 感情コントロール・ストレスへの対処、(3) 知識・知能、(4) 資格、(5) 実務をおこなう前の研修という5側面を取り上げる。

方法

参加者

2024年3月に、クラウドソーシングサービスを介したオンライン調査を実施した。回答した158名のうち、後述する6つの職業のいずれかに就業経験がある、あるいは就業経験のある家族や親しい友人がいる者を除き、104名（女性39名、男性65名、平均年齢42.51歳、標準偏差10.21歳）を分析対象とした。

職業の選定

調査で用いる職業を選定するため、令和4年賃金構造基本統計調査（厚生労働省、2022）を用いて、職業区分ごとに1年間で支給される給与額を算出した。この給与額は、あらかじめ定められている支給条件・算定方法によって6月分として支給された現金給与額に12を掛けたものに、年間賞与やその他の特別給与を足したものであった。賃金構造基本統計調査の対象とされていた職業区分の中には、職務内容が想像しやすい身近なもの（看護師、デザイナー、大工など）と、その区分に含まれる範囲が広く具体的な職務内容を想像しにくいもの（飲食物調理従事者、化学製品製造従事者、鉄道線路工事従事者など）が含まれていた。身近でなかったり、職務内容を想像することが難しい職業区分の場合、職業困難度が知覚されにくい可能性があったため、賃金構造基本統計調査の対象とされていた職業区分の中から職務内容が想像しやすいと考えられる職業を選定した。具体的には、1年間で支給される給与額を参考に、高賃金の職業として医師、中程度の給与額の職業として庶務・人事事務員、低賃金の職業としてビル・建物清掃員を選定した。これに加えて、低賃金が問題視されており、かつ、この賃金構造基本統計調査の対象とされていた、介護職員、バス運転手、高等学校教員を選定した。合計で6つの職業を用いた。それぞれの職業の年間給与額をTable 1に示す。なお、賃金構造基本統計調査は民間の事業所を対象としており、学校教育サービスについては私立のみが含まれていた。そのため、質問フォーム上では「高校教員（私立）」と表記した。

Table 1 調査で用いた職業とその年間給与額

職業区分	平均年収（万円）
医師	1400
高等学校教員	680
庶務・人事事務員	490
バス運転手	400
介護職員	360
ビル・建物清掃員	280

注）令和4年賃金構造基本統計調査（厚生労働省、2022）に基づき作成

質問項目

職業困難度に関して、就業困難度（その仕事に就くことの難しさ）と、実務困難度（その仕事を実際におこなうことの難しさ）を訊ねる質問項目を作成した。職業困難度の設問は「他の様々な職業と比べて、『(職業名)』という仕事に就くことはどのくらい難しいと思いますか。」、実務困難度の設問は「他の様々な職業と比べて、『(職業名)』という仕事を実際におこなうことはどのくらい難しいと思いますか。」であった。さらに、「身体的スキル・技術」「感情コントロール・ストレスへの対処」「知識・知能」「資格」「実務をおこなう前の研修」という5つの側面について、「他の様々な職業と比べて、『(職業名)』という仕事をおこなうために必要な以下の要素を身に着けることは、どのくらい簡単、あるいは難しいと思いますか。」という設問で困難度を訊ねた。以上の項目はいずれも、「1. 非常に簡単」「2. やや簡単」「3. 普通」「4. やや難しい」「5. 非常に難しい」の5件法で測定された。

相応しい給与額の判断に関して、単一項目では誤差や偏りが含まれる可能性があるため、2項目を用いて測定した。まず、その仕事に支払われる賃金として適切だと考える年収を予想賃金として訊ねた。「『(職業名)』という仕事に支払われる賃金として、年収いくらくらいが適切だと思いますか。『〇〇万円』の〇〇の部分に当てはまるように、半角数字のみを入力してください。」という教示文を用い、数字での回答を求めた。その後、その仕事の実際の年間給与額を示した後、それがどのくらい妥当だと考えるかを賃金妥当性として訊ねた。例えば医師の場合であれば「今の社会では、『医師』という仕事の平均年収は1400万円です。この金額は、この仕事に支払われる賃金として、どのくらい妥当だと思いますか。」という教示文が用いられた。賃金妥当性は「1. もっと安いべき」「2. もう少し安いべき」「3. 妥当である」「4. もう少し高いべき」「5. もっと高いべき」の5件法で測定された。

手続き

医師、庶務・人事事務員、ビル・建物清掃員、介護職員、バス運転手、高等学校教員の6つの職業について、職業困難度に関する質問（就業困難度、実務困難度、難しさ5側面に関する設問）と、相応しい給与額に関する質問（予想賃金、賃金妥当性）を訊ねた。呈示される職業の順序、および、難しさ5側面に関する設問の順序はランダム化されていた。

職業に関する質問の後、デモグラフィック変数として性別、年齢、職業を訊ねた。職業は自由記述形式で回答を求めた。さらに、調査対象とした6つの職業のいずれかに就業経験がある、あるいは就業経験のある家族や親しい友人がいるかを確認するため、「あなたは、このアンケートに出てきた職業（医師、高校教員（私立）、庶務・人事事務員バス運転手、介護職員、ビル・建物清掃員）への就業経験がありますか」「あなたには、このアンケートに出てきた職業（医師、高校教員（私立）、庶務・人事事務員バス運転手、介護職員、ビル・建物清掃員）への就業経験がある家族や親しい友人がいますか」という2項目に対して回答を求めた。最後に謝礼の支払いに関する情報について入力求めた。

結果

6つの職業の職業困難度と相応しい給与額の判断の各項目について、記述統計量を算出した。Table 2に就業困難度・実務困難度、Table 3に職業の難しさ5側面（身体的スキル・技術、感情コントロール・ストレスへの対処、知識・知能、資格、実務をおこなう前の研修）について、各職業の平均値と標準偏差を示した。就業困難度・実務困難度については、平均値が最も高いのは医師であり（就業困難度 $M = 4.92$ 、実務困難度 $M = 4.82$ ）、最も低いのはビル・建物清掃員であった（就業困難度 $M = 2.04$ 、実務困難度 $M = 2.63$ ）。特筆すべき点として、介護職員の実務困難度は医師に次いで4.05であった。そのため、低賃金が問題視されている職業であっても、必ずしも職業困難度が低く知覚されているわけではないということが示された。職務の難しさの5側面については、感情コントロール・ストレスへの対処以外の4側面において、医師が最も高かった（身体的スキル・技術 $M = 4.61$ 、知識・知能 $M = 4.91$ 、資格 $M = 4.95$ 、実務をおこなう前の研修 $M = 4.72$ ）。感情コントロール・ストレスは、介護職員が最も高かった（ $M = 4.45$ ）。身体的スキル・技術について最も難しさが低く見積もられていたのは庶務・人事事務員（ $M = 2.52$ ）であり、それ以外の4側面で最も難しさが低く見積もられていたのはビル・

建物清掃員であった（感情コントロール・ストレスへの対処 $M = 2.71$ 、知識・知能 $M = 2.32$ 、資格 $M = 2.03$ 、実務をおこなう前の研修 $M = 2.49$ ）。

Table 2 就業困難度・実務困難度の各職業の平均値と標準偏差

	就業困難度	実務困難度
医師	4.92 (0.27)	4.82 (0.41)
高等学校教員	3.79 (0.63)	4.00 (0.71)
庶務・人事事務員	2.68 (0.77)	2.74 (0.78)
バス運転手	3.29 (0.89)	3.71 (0.77)
介護職員	2.59 (1.10)	4.05 (0.92)
ビル・建物清掃員	2.04 (0.90)	2.63 (0.97)

注) 標準偏差を () 内に示した。

Table 3 職務の難しさ 5 側面の各職業の平均値と標準偏差

	身体的スキル ・技術	感情コントロール ・ストレスへの 対処	知識・知能	資格	実務をおこなう 前の研修
医師	4.61 (0.63)	4.34 (0.72)	4.91 (0.34)	4.95 (0.21)	4.72 (0.49)
高等学校教員	3.54 (0.88)	4.29 (0.73)	4.11 (0.70)	3.89 (0.77)	3.66 (0.75)
庶務・人事事務員	2.52 (0.84)	2.98 (0.89)	3.04 (0.81)	2.63 (0.89)	2.75 (0.83)
バス運転手	3.91 (0.68)	3.50 (0.93)	3.11 (0.85)	3.48 (0.86)	3.47 (0.84)
介護職員	3.67 (0.94)	4.45 (0.68)	3.32 (0.84)	2.99 (0.82)	3.34 (0.85)
ビル・建物清掃員	2.85 (0.94)	2.71 (0.97)	2.32 (0.91)	2.03 (0.95)	2.49 (1.02)

注) 標準偏差を () 内に示した。

Table 4 に、各職業の実際の年間給与額と、参加者が予測した年間給与額である予想賃金、実際の年間給与額が妥当かを表す賃金妥当性の平均値と標準偏差を示した。実際の年間給与額と予想賃金の差に注目すると、医師、高等学校教員、庶務・人事事務員は、実際の年間給与額が予想賃金を上回っていたのに対し、バス運転手、介護職員、ビル・建物清掃員は実際の年間給与額の方が低いという結果が得られた。賃金妥当性は 5 件法で訊ねており、3 が「妥当である」を示す数値であるため、医師 ($M = 2.95$) は実際の給与額がほぼ妥当であると判断されていた。もっと高くあるべきだと判断されたのは介護職 ($M = 4.18$)、ビル・建物清掃員 ($M = 3.76$)、バス運転手 ($M = 3.62$) であり、もっと低くあるべきだと判断されたのは高等学校教員 ($M = 2.78$)、庶務・人事事務員 ($M = 2.67$) であった。

Table 4 各職業の年間給与額および予想賃金と賃金妥当性の平均値と標準偏差

	年間給与額 (万円)	予想賃金 (万円)	賃金妥当性
医師	1400	1140.67 (453.78)	2.95 (0.92)
高等学校教員	680	548.94 (150.58)	2.78 (0.75)
庶務・人事事務員	490	380.29 (86.77)	2.67 (0.70)
バス運転手	400	478.41 (150.19)	3.62 (0.71)
介護職員	360	452.79 (166.02)	4.18 (0.82)
ビル・建物清掃員	280	350.91 (106.19)	3.76 (0.70)

注) 標準偏差を () 内に示した。

職業困難度の知覚と相応しい給与額の判断の関係を調べるため、職業ごとに相関分析をおこなった。それぞれの散布図は付録 Figure A-1 から Figure A-12 に示した。職業困難度のうち、就業困難度・実務困難度の知覚と、予想賃金・賃金妥当性の判断との相関関係を、Table 5 に示した。就業困難度との関連は、予想賃金では庶務・人事事務員 ($r = .43$)、バス運転手 ($r = .33$)、ビル・建物清掃員 ($r = .36$) でのみ有意な正の相関関係がみられ、賃金妥当性では庶務・人事事務員 ($r = .24$)、バス運転手 ($r = .25$)、高等学校教員 ($r = .27$)、ビル・建物清掃員 ($r = .37$) で正の相関がみられた。医師、介護職員については、就業困難度は相応しい給与額の判断の2指標どちらも関連が見られなかった。実務困難度との関連について、予想賃金とは医師以外の5つの職業で有意な正の相関がみられ ($rs > .24$)、賃金妥当性についてはすべての職業で有意な正の相関がみられた ($rs > .26$)。

Table 5 各職業の就業困難度および実務困難度の知覚と相応しい給与額の判断の相関係数

	就業困難度	実務困難度
予想賃金		
医師	.15	.01
高等学校教員	.14	.24 *
庶務・人事事務員	.43 **	.52 **
バス運転手	.33 **	.40 **
介護職員	.18 +	.36 **
ビル・建物清掃員	.36 **	.39 **
賃金妥当性		
医師	.06	.26 **
高等学校教員	.27 **	.29 **
庶務・人事事務員	.24 *	.34 **
バス運転手	.25 **	.36 **
介護職員	.16	.37 **
ビル・建物清掃員	.37 **	.37 **

注) + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

職務の難しさ5側面がそれぞれどのように相応しい給与額の判断と関連しているかを確かめるため、相関係数を求めた (Table 6)。身体的スキル・技術と、実務をおこなう前の研修に関する難しさは、どの職業でも予想賃金・賃金妥当性の両方と有意に関連していた(身体的スキル・技術 $rs > .21$ 、実務を行う前の研修 $rs > .21$)。また、感情コントロール・ストレスへの対処が予想賃金と関連していたのはバス運転手 ($r = .36$) のみであり、高等学校教員と庶務・人事事務員では予想賃金・賃金妥当性の両方で有意な相関関係が見られなかった。さらに、資格の難しさは、医師と介護職員では予想賃金・賃金妥当性の両方との有意な関連が見られなかった。

Table 6 各職業の難しさ 5 側面の知覚と相応しい給与額の判断の相関係数 ($n = 104$)

	身体的スキル ・技術	感情コントロール・ ストレスへの対処	知識・知能	資格	実務をおこなう 前の研修
予想賃金					
医師	.22 *	.17 +	.14	.02	.21 *
高等学校教員	.23 *	.12	.34 **	.23 *	.35 **
庶務・人事事務員	.22 *	.16 +	.49 **	.42 **	.39 **
バス運転手	.37 **	.36 **	.37 **	.40 **	.38 **
介護職員	.30 **	.16	.15	.17 +	.30 **
ビル・建物清掃員	.30 **	.19 +	.30 **	.32 **	.35 **
賃金妥当性					
医師	.24 *	.29 **	.14	.14	.40 **
高等学校教員	.27 **	.19 +	.31 **	.19 *	.30 **
庶務・人事事務員	.21 *	.08	.26 **	.24 *	.31 **
バス運転手	.39 **	.26 **	.36 **	.37 **	.37 **
介護職員	.41 **	.30 **	.30 **	.15	.31 **
ビル・建物清掃員	.37 **	.30 **	.33 **	.40 **	.38 **

注) + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

考察

本研究の目的は、日本において低賃金であることが問題視されている職業を対象とし、その職業の困難度と、どの程度の給与額が相応しいと考えられているかの実態を把握すること、およびそれらの関連を検討することであった。

日本の様々な職業に関する職務困難度と相応しい賃金額のイメージについて、ビル・建物清掃員はほとんどの側面において難しくないという知覚がされており、予想賃金や実際の年間給与額も低かった。一方で、介護職員やバス運転手など低賃金である職業でも職業困難度が他の職業よりも高く知覚されていたことが示された。例えば、介護職員の実務困難度の平均値は6職業中2番目に高く、バス運転手の身体的スキル・技術も6職業中2番目に高かった。また、庶務・人事事務員は就業や実務、難しさ5側面において、より低賃金である介護職員やバス運転手よりも困難度が低く知覚されている部分もあった。バス運転手、介護職員については予想賃金の平均値よりも実際の年間給与額の方が高かったため、これらの職業の困難度が実際よりも高く知覚されやすく、低賃金であることを人々が問題視できていない可能性を示唆している。高等学校教員については、実際の年間給与額が日本人の年収の中央値である396万円（厚生労働省、2022）よりも高いが、給与額について社会で問題視されているために予想賃金が低く見積もられている可能性があり、それによって賃金妥当性も低く、もっと安くあるべきだという判断が下されたと考えられる。なお、今回の研究で算出した年間給与額は一般労働者を対象としたデータから算出していた。本調査の結果、特に予想賃金と実際の平均年収との差異は、短時間労働者は含まれていなかったことが関連している可能性がある。

職業困難度の知覚と相応しい給与額の判断との関連については、多くの職業において、職務の難しさに関する様々な側面が、得られているであろう給与額の予想や、実際の給与額の妥当性に対する判断と関連することが示された。医師については、他の職業では見られた有意な相関が見られなかった箇所もあったが、相関が見られなかった知識・知能や資格、就業困難度、実務困難度は、他の職業の職業困難度と比較して高く知覚され、分散も小さかった。そのため

に相応しい給与額との相関関係が生じなかった可能性がある。難しさの種類別に見ると、相応しい給与額の判断には、その仕事に就くことが難しさの知覚より、仕事を実施することの難しさの知覚の方が、多くの職業において関連していた。Johnson (2024) では、身体的、知的、感情的な困難さが相応しい給与額の判断と関連することが示されていたが、本研究でも身体的スキル・技術や知識・知能に関する難しさで同様の結果が得られていたため、この関連はある程度頑健なものであると考えられる。一方で、感情コントロール・ストレスへの対処の難しさは、賃金妥当性とは多くの職業で有意な相関関係が見られたが、予想賃金との関連は見られなかった。この結果から、予想賃金には個々人の相応しい給与額の判断だけでなく、企業がどのような側面にもとづいて給与を決定しているかに関する信念も反映されていた可能性がある。すなわち、日本社会においては、感情面の負担や困難さに応じては給与が支払われないという信念である。本研究の知見を、感情労働によるバーンアウトが指摘される他の職業、例えば看護師や心理士などにも適応できるかを検討することも有用であろう。さらに、Johnson (2024) で報告された研究のひとつでは、その仕事に必要な訓練や資格を強調しても、労働者に対して感じられる共感が変わらないことが示されている。しかし本研究では、実務をおこなう前の研修という側面での難しさも、予想賃金および賃金妥当性と関連していた。このような違いが生じた可能性として、少なくとも今回の参加者にとって、実務をおこなう前の研修の難しさは抽象的なものとしてではなく、その困難に直面した労働者の様子を思い浮かべることができるものであり、共感を抱くのに十分な要素であった可能性がある。以上のように、職業困難度の相応しい給与額の判断の関連性は、基本的には通文化的に見られるものであると考えられるが、難しさの側面によっては文化による影響を受け得ることが示された。文化や社会のどのような形態が職業困難度の知覚と相応しい給与額の判断との関係を調整するのかについては、今後検討の余地があるだろう。

注意すべき点として、本研究によって明らかにされたのはあくまで相関関係であることが挙げられる。Johnson (2024) では、職業困難度の知覚が労働者に対する共感を喚起することで、労働条件改善の支持が生じるというメカニズムを想定しており、実際に実験的手法を用いてそれを明らかにしている。一方で、職業困難度の知覚と相応しい給与額の判断との関連は一方向のものではなく、給与額が職業困難度の知覚に影響を与えている可能性もある。すなわち、現代社会で低賃金の職業に対して、「簡単な仕事だから賃金が安いんだろう」というように、職務困難度の知覚を変容させることによって賃金が安い理由を作り上げている可能性がある。因果関係の方向性も考慮しながら、今後はさらなる実験的検討をおこなうことで因果関係を精査する必要がある。

本研究の意義として、日本における職業ステレオタイプの実態を、職業困難度に焦点を当てて明らかにしたことがある。また、職業困難度の知覚と相応しい給与額の判断について、Johnson (2024) で見られた関係が他の文化圏でも生じることを示すと同時に、難しさの側面によっては日本文化特有の結びつきがある可能性も示唆された（感情コントロール・ストレスへの対処や、実務をおこなう前の研修など）。本研究の結果から、低賃金が問題とされている職業の待遇を改善するためには、一般の人々の職業に対するイメージを変容させていくことが効果的である可能性が示された。社会で必要とされている職業について、労働環境改善の機運を社会で高める方略を考える際、本研究の知見が有用であると考えられる。また、本研究では職業困難度の知覚と相応しい給与額の判断との関係を検討する第一歩として職務内容が想像し

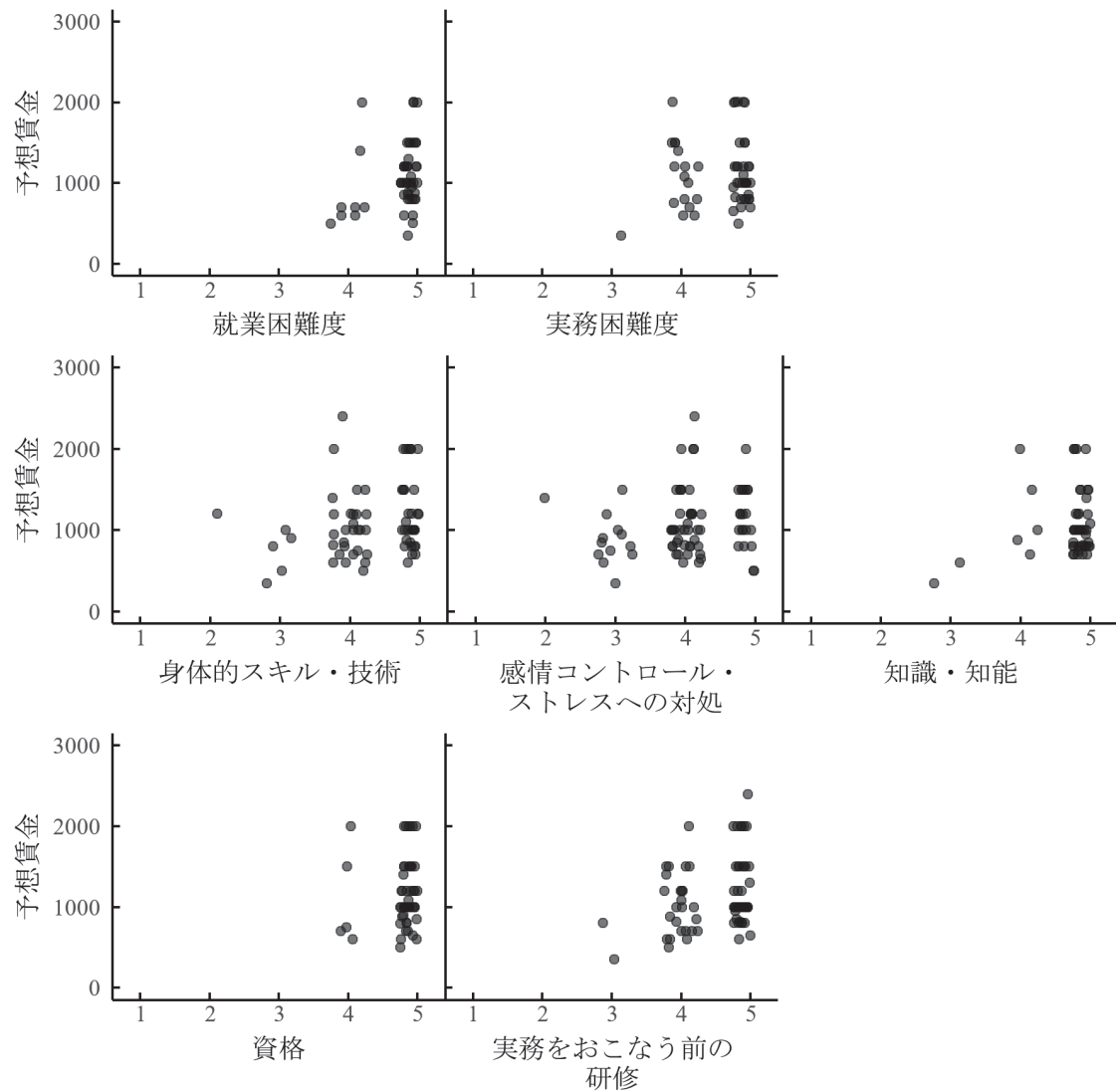
やすい職業を対象としたが、想像する職務内容が人によって大きく異なる職業を対象とした場合には予想賃金に対する効果がより大きくなると予測できる。さらに、新しい職業（例えば生成 AI のプロンプトエンジニアなど）に対するステレオタイプは、その職務内容から知覚された困難度に応じて形成される可能性もある。このような多種多様な職業との比較も今後の展望としたい。

引用文献

- 朝日新聞 (2023). 路線バス、都市部もピンチ——収支悪化や運転手不足、減便・廃止—— 11月25日朝刊, 35.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., ... & Ziegler, R. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *The British journal of social psychology*, 48(1), 1-33. <https://doi.org/10.1348/014466608X314935>
- Glick, P., Wilk, K. & Perreault, M. (1995). Images of occupations: Components of gender and status in occupational stereotypes. *Sex Roles*, 32, 565-582. <https://doi.org/10.1007/BF01544212>
- 林 洋一郎・鳥取部 真己(2016). 我が国の賃金制度に関する心理学からの考察——公正理論に基づくレビュー—— 日本労働研究雑誌, 58(5), 28-42.
- Johnson, E. R. (2024). Perceptions of Job Difficulty Inform Deserved Labor Conditions. [Oral presentation]. The 2024 Annual Convention of the Society for Personality and Social Psychology, San Diego, CA.
- 厚生労働省 (2022). 令和4年賃金構造基本統計調査 Retrieved September 19, 2024, from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/index.html>
- NHK 仙台 (2024). 深刻なバスドライバー不足——背景は—— Retrieved September 19, 2024, from <https://www.nhk.or.jp/sendai/lreport/article/000/48/>
- 日本経済新聞 (2023). 介護職賃上げ月6000円、24年2月から——人材確保へ厚労省—— 11月7日, Retrieved September 19, 2024, from <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA072YD0X01C23A1000000/>
- Reeves, M. D., Fritzsche, B. A., Marcus, J., Smith, N. A., & Ng, Y. L. (2021). "Beware the young doctor and the old barber" : Development and validation of a job age-type spectrum. *Journal of Vocational Behavior*, 129, 103616. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103616>
- Strinić, A., Carlsson, M., & Agerström, J. (2022). Occupational stereotypes: Professionals warmth and competence perceptions of occupations. *Personnel Review*, 51(2), 603-619.
- 高浜行人 (2023). 日本の教員給与、OECD平均下回る「待遇面への投資で魅力向上を」 朝日新聞デジタル 9月13日, Retrieved September 19, 2024, from <https://www.asahi.com/articles/ASR9D7FLFR9DUTIL036.html>

付録：各職業における職業困難度の知覚と相応しい給与額の判断の散布図¹

Figure A-1. 医師に対する予想賃金の判断と職業困難度の知覚の散布図



¹ データのプロット点の重複が多いため、プロット点にわずかな位置のずれ（ジッター）を加え、色を透明度 50% に設定した。同じ位置に複数のデータが存在する場合、重なりによってプロット点の色が濃く示されている。

Figure A-2. 医師に対する賃金妥当性の判断と職業困難度の知覚の散布図

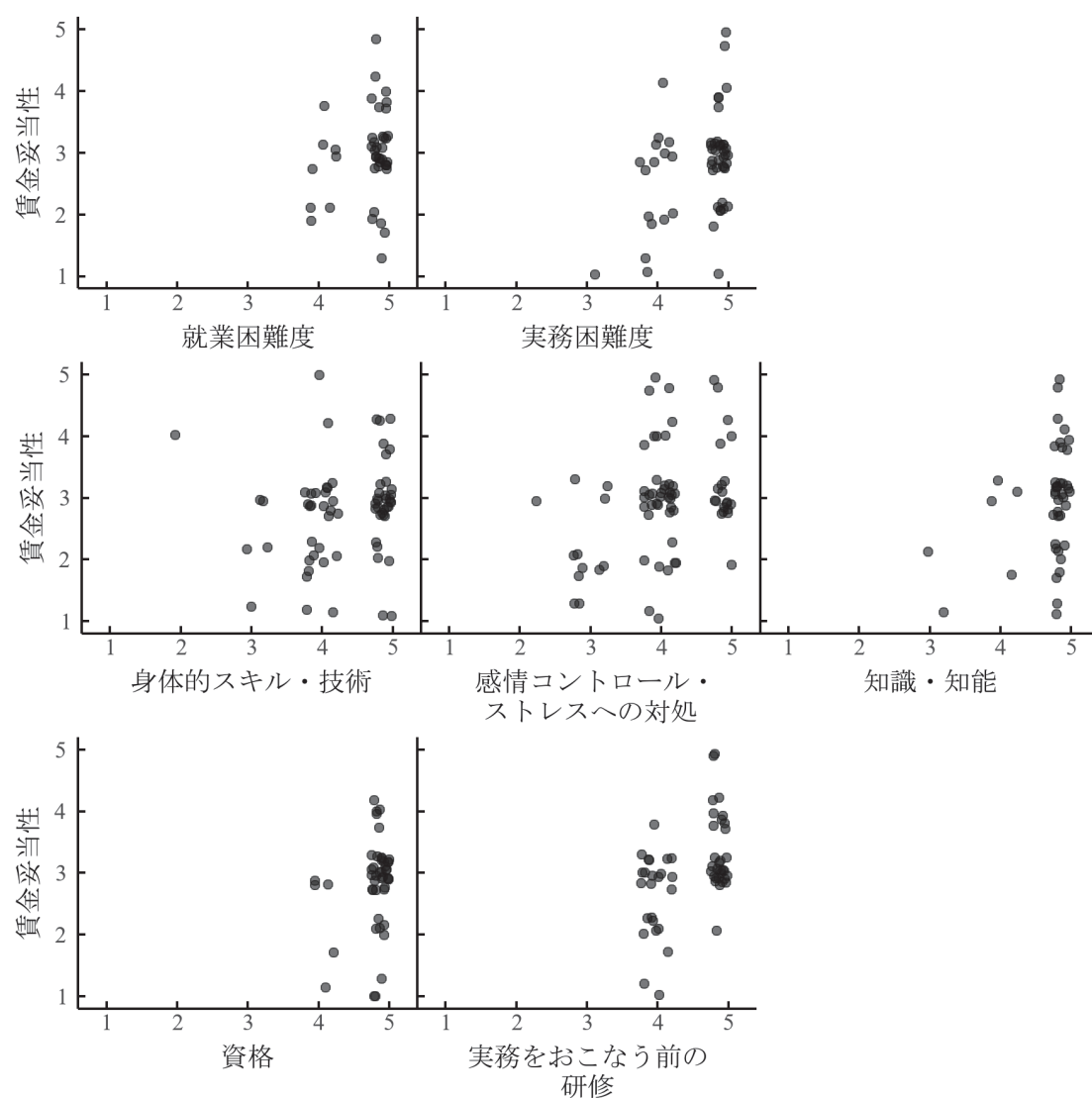


Figure A-3. 高等学校教員に対する予想賃金の判断と職業困難度の知覚の散布図

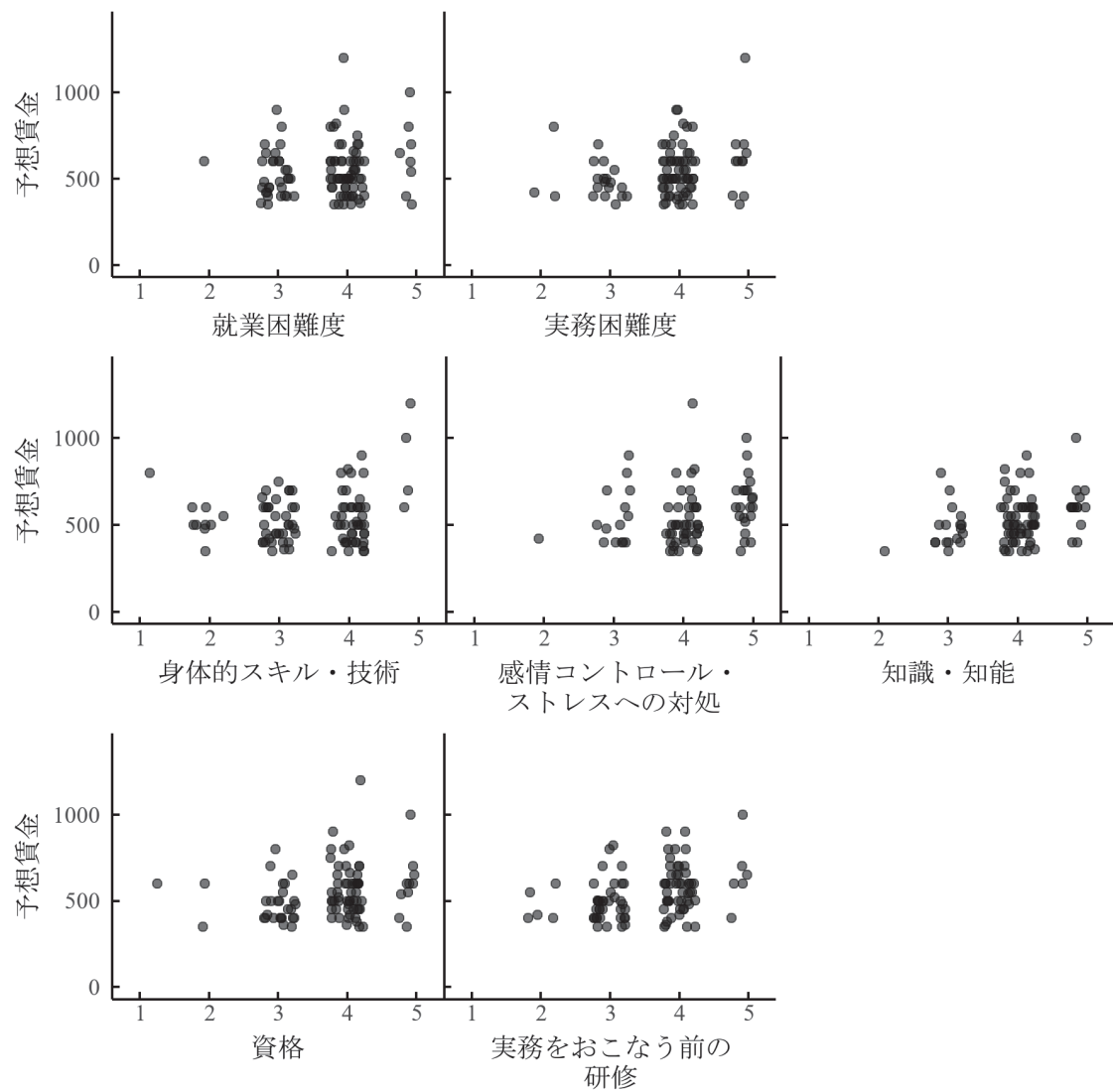


Figure A-4. 高等学校教員に対する賃金妥当性の判断と職業困難度の知覚の散布図

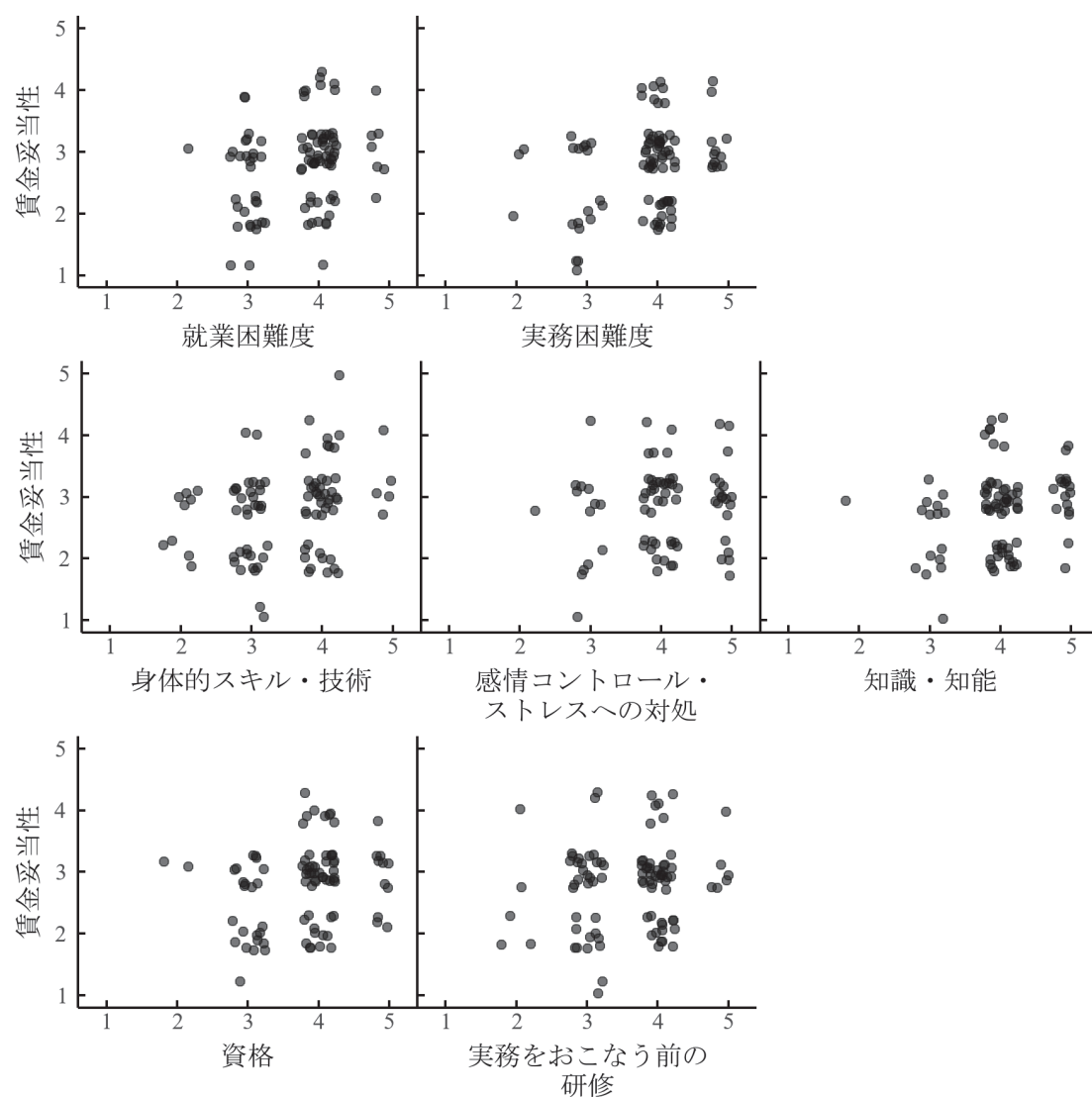


Figure A-5. 庶務・人事事務員に対する予想賃金の判断と職業困難度の知覚の散布図

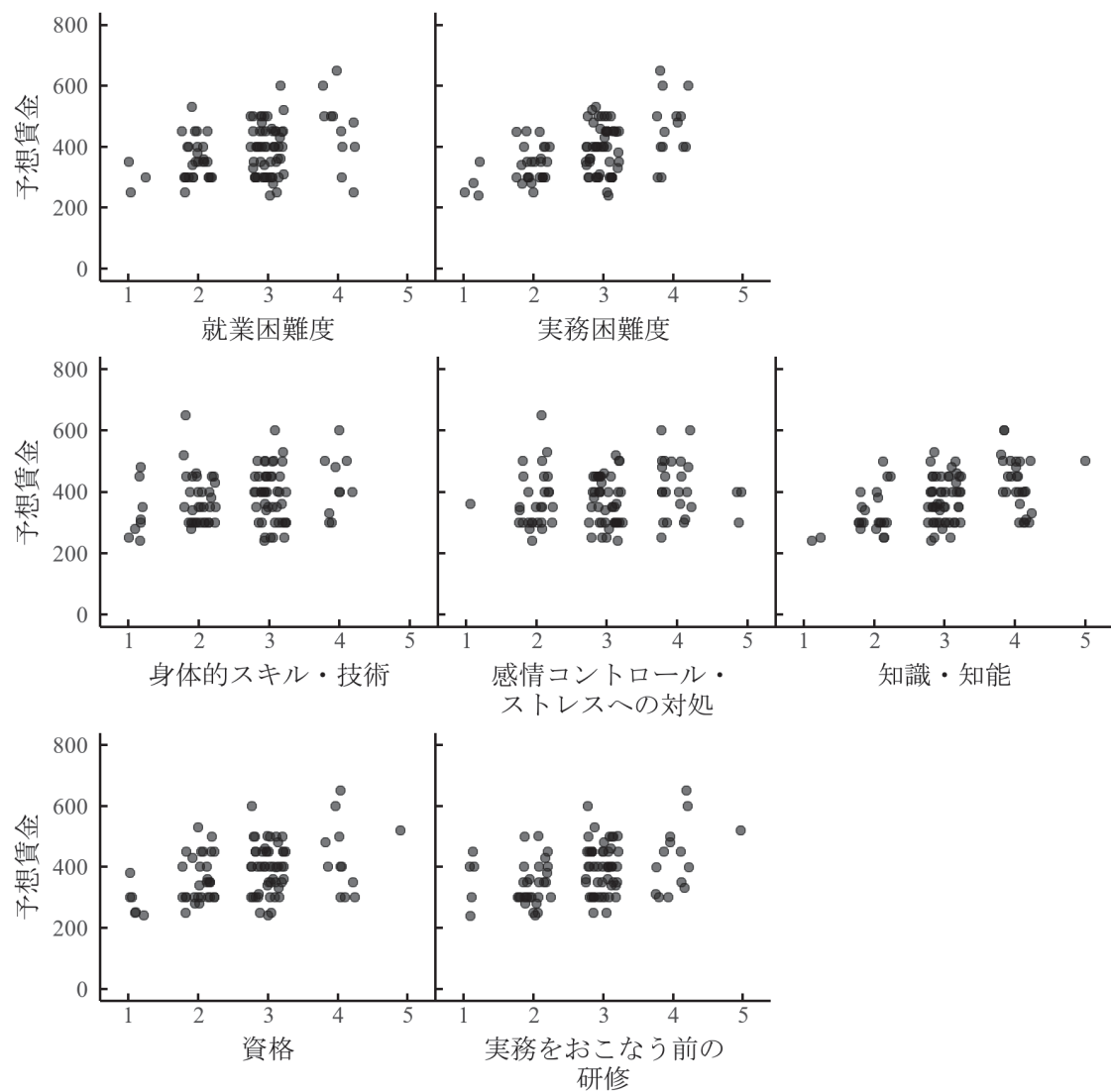


Figure A-6. 庶務・人事事務員に対する賃金妥当性の判断と職業困難度の知覚の散布図

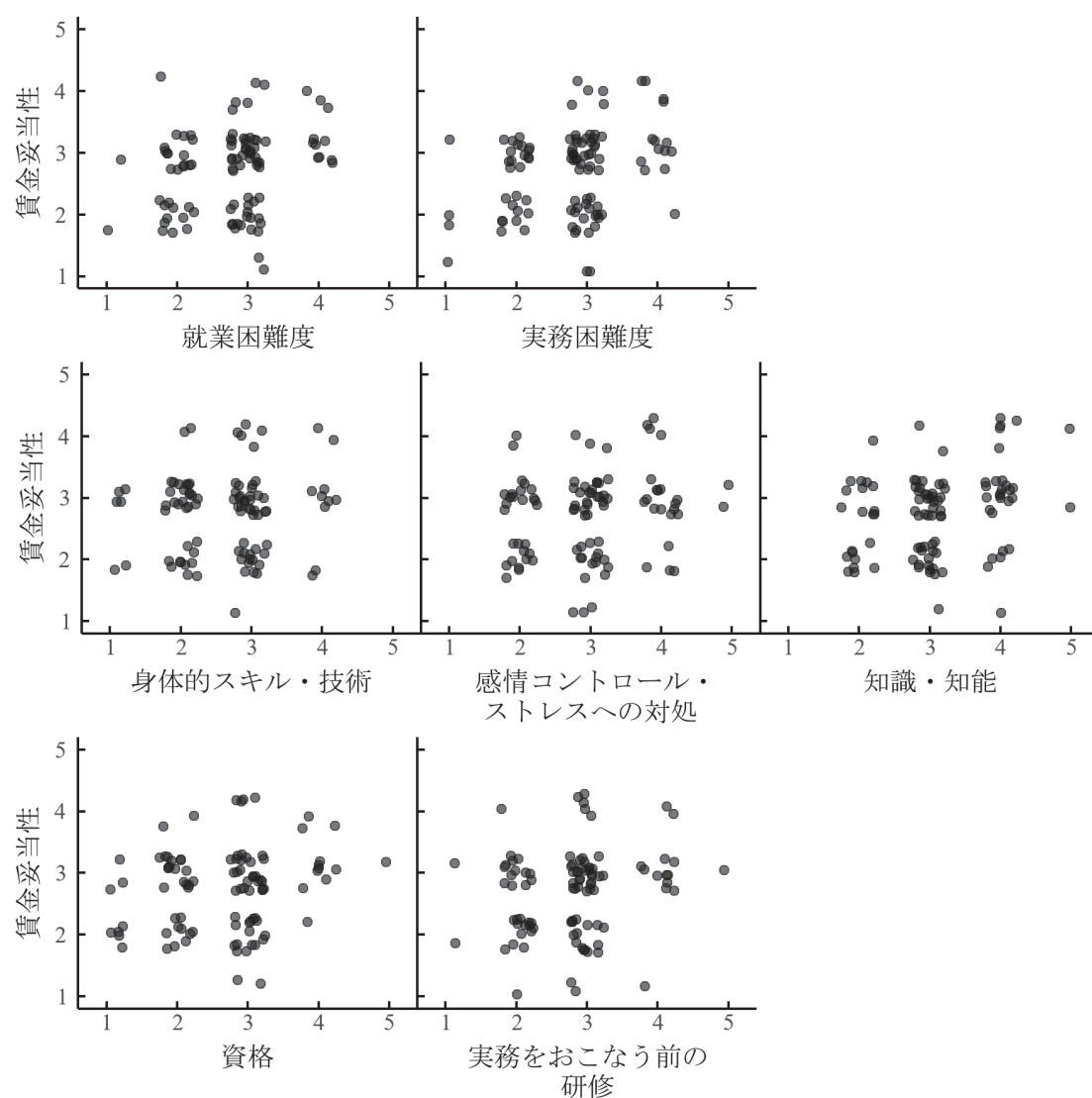


Figure A-7. バス運転手に対する予想賃金の判断と職業困難度の知覚の散布図

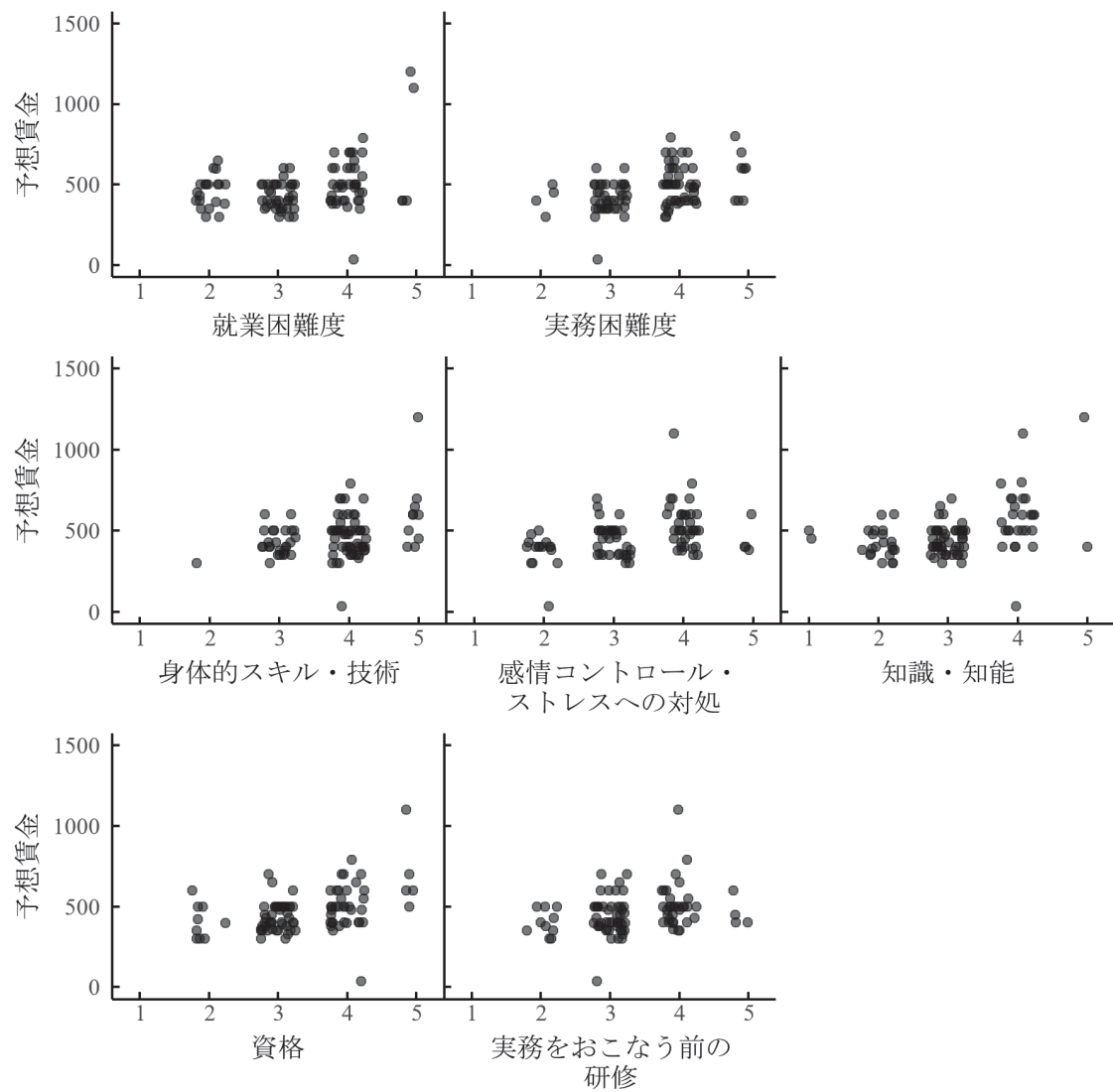


Figure A-8. バス運転手に対する賃金妥当性の判断と職業困難度の知覚の散布図

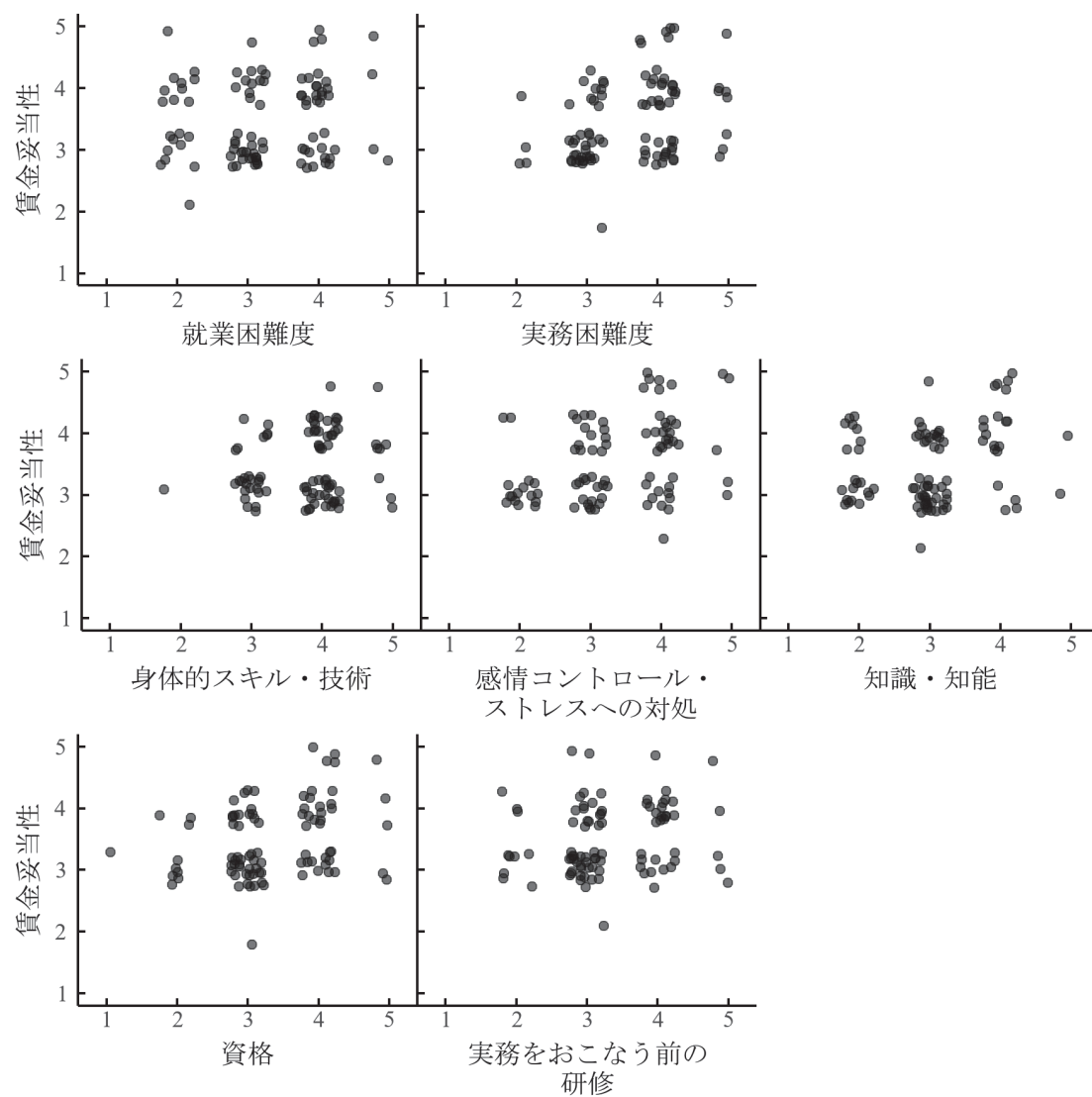


Figure A-9. 介護職員に対する予想賃金の判断と職業困難度の知覚の散布図

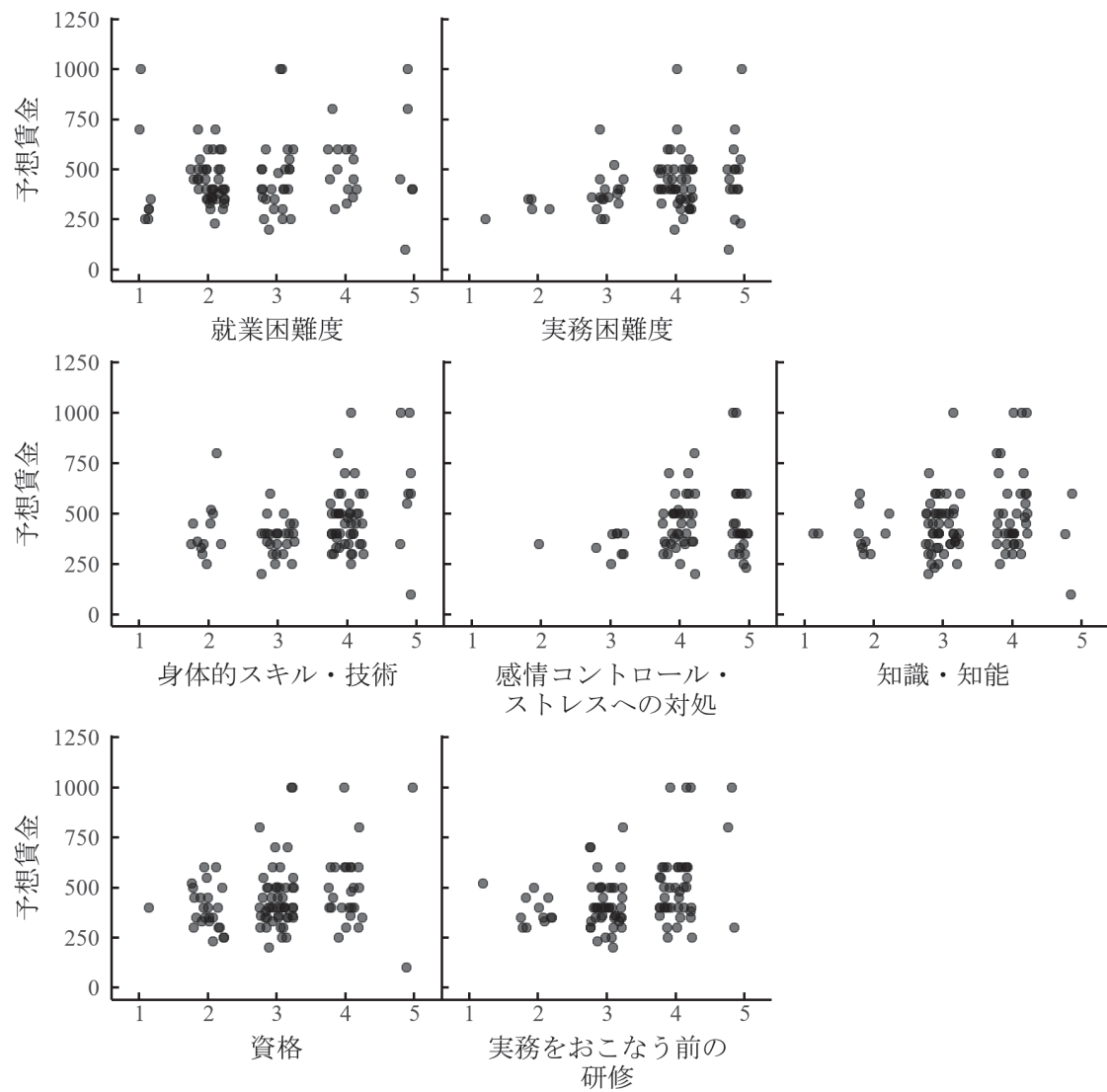


Figure A-10. 介護職員に対する賃金妥当性の判断と職業困難度の知覚の散布図

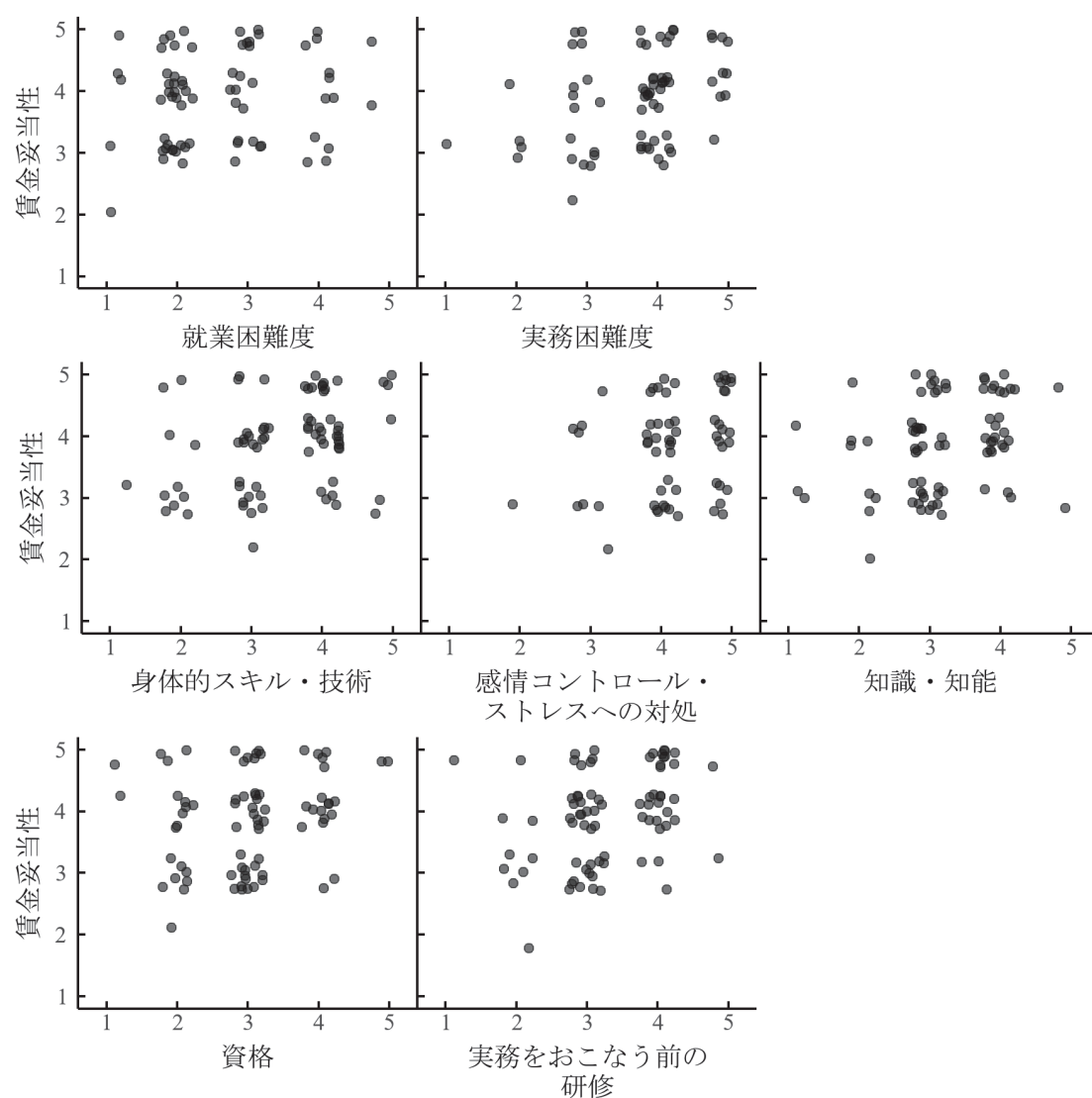


Figure A-11. ビル・建物清掃員に対する予想賃金の判断と職業困難度の知覚の散布図

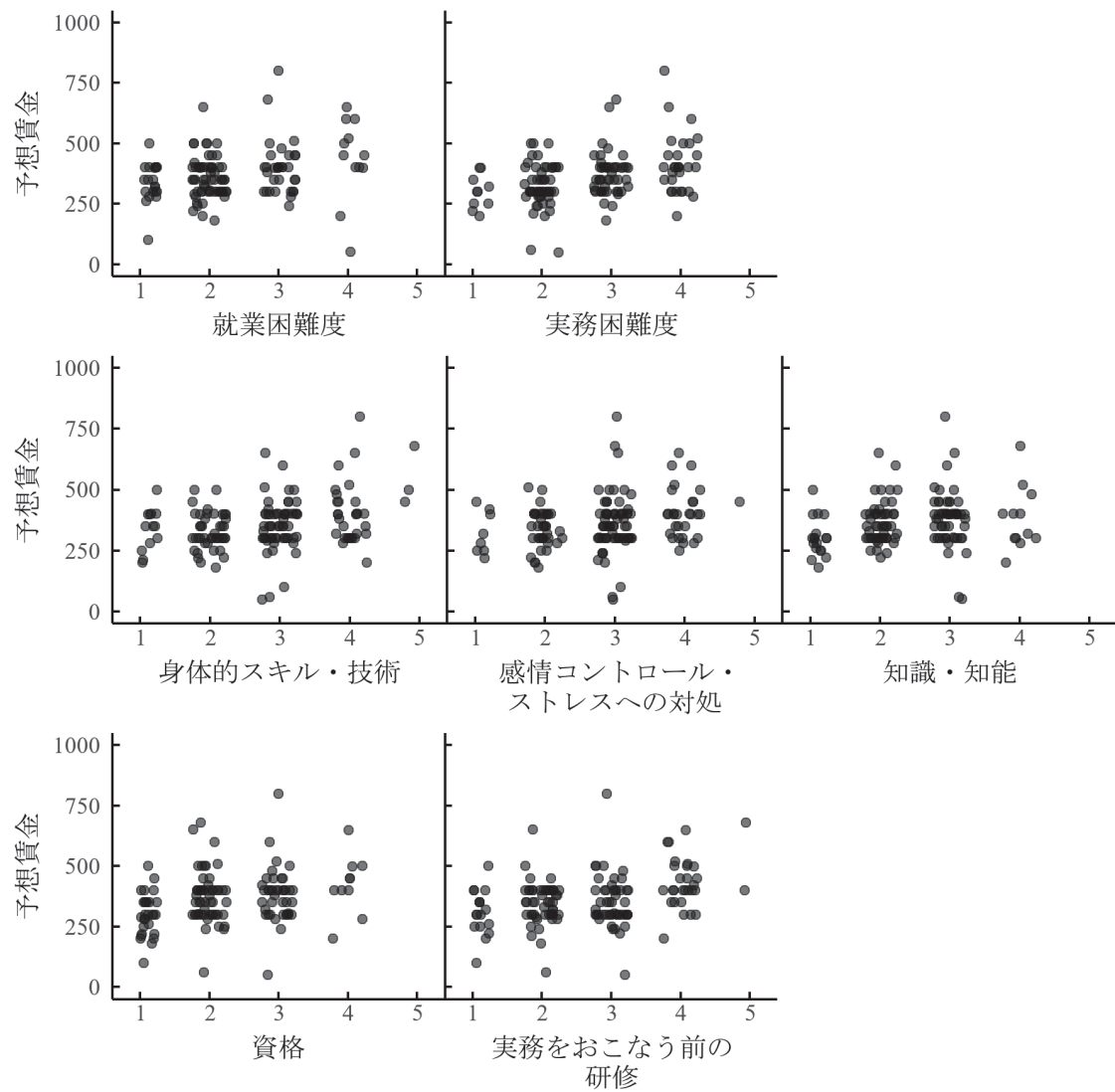


Figure A-12. ビル・建物清掃員に対する賃金妥当性の判断と職業困難度の知覚の散布図

