

職業評定値および職業威信スコアの基本的特性

太郎丸 博

(光華女子大学 文学部)

The Basic Characteristics of Occupational Rating Value and Occupational Prestige Score

TAROHMARU Hiroshi

The aim of this paper is to present the basic characteristics of occupational rating value and occupational prestige score (OPS) in 1995 SSM Survey, following Naoi & Suzuki(1977) mainly. We find that 1) raters avoid to use low rating categories, "somewhat low" and "low", 2) raters adopt various standards for rating occupations, 3) any subsamples have the same OPS, and 4) the OPS has strong unidimensionality but it has the second dimension also not correlating with OPS in the two dimensional model; there is dissensus on occupational rating among raters.

キーワード：社会階層、社会的地位、職業威信、尺度の信頼性、尺度の一次元性

はじめに

本稿の目的は、主に直井・鈴木(1977)の追試を中心として、職業威信評定値および職業威信スコアの基本的特性を報告し、後の議論の参考とすることである。最初に 1) 威信評定値および威信スコアの測定法とその特徴を概観し、2) 威信評定値および威信スコアの意味を解釈する参考として、評定基準の用いられ方について簡単に触れ、3) スコアの信頼性を吟味するために、評定者をいくつかのグループに分け、グループごとに職業威信スコアを計算し、スコアのグループ間の相関係数を計算した。そして、4) 威信スコアの一次元性の問題および、評定者間の評定パターン的一致の度合いについて、多次元尺度構成法を使って分析した。5) 最後に、職業評定値をもとに個々の被評定職業に関して高評定者率を計算し、職業威信スコアとの比較を行った。本稿の分析は、ごく基本的な部分にとどまり、何らかの強い結論を導くにはまったく不十分であるけれども、データの基本的特徴を提示するという点で、後の議論の参考になるだろう。

1 定義

ここでは、社会成員の職業に対する評定を職業評定とよび、この概念を操作化し、実際に測定された値を職業評定値と呼ぶ。評定される職業は被評定職業と呼ぶ。また、職業評定値の平均値を被評定職業の職業威信スコアと呼ぶ。職業評定についてはもっと詳細な定義が必要であるけれども、おそらくこの概念の、より詳細な定義、意味、含意はこの報告書の

執筆者の間でも異なるゆえ、ここではあえてこれ以上の詳細な定義は差し控えることにする。また、職業威信スコアが何を表しているのか、という問題についても別稿に譲ることにする。

2 1995年SSM職業評定法の手続きと特徴

2-1 評定法の変更

1995年SSM職業威信調査の職業評定方法は、以下の2点において、1955、1975年のSSM威信調査とは異なる。第一に被評定職業が82から56に減らされている。第二に評定方法が異なっている。1955、1975年の威信調査では対象者に、職業名の書かれたカードを、評定基準によって分けられたボード上の該当する場所の上に並べてもらっていた。調査票には「問4〔職業カード(白色)、分類ボードを使用〕ここにいろいろの職業名をかいたカードがあります。世間では一般に、これらの職業を高いとか低いとかいうふうに区別するようですが、いまかりにこれらの職業を高いものから低いものへの順に5段階にわけるとしたらこれらの職業は、どのように分類されるでしょうか。/ 1枚ずつごらんになってあてはまるところへカードをおいてください。/ 分類基準 1 最も高い 2 やや高い 3 ふつう 4 やや低い 5 最も低い」(1975年SSM全国調査委員会事務局1976)〔傍点は引用者〕とある。

これに対して、今回、1995年の調査では、カードもボードも使わず、選択肢と被評定職業の名前を書いた回答票を提示し、選択肢の中から自分の評定を選んでもらっている。「問3〔回答票2〕ここにいろいろの職業名をかいた用紙があります。世間では一般に、これらの職業を高いとか低いとかいうふうに区別することもあるようですが、いまかりにこれらの職業を高いものから低いものへの順に5段階にわけるとしたらこれらの職業は、どのように分類されるでしょうか。/ それぞれの職業について「最も高い」「やや高い」「ふつう」「やや低い」「最も低い」のどれか1つを選んでください。/ 「[大会社の社長]から「音楽家」まで1つずつ聞いていく。」(1995年SSM調査研究会1996)〔傍点は引用者〕。

このような評定方法の変更は、実際の調査にかかる(調査者と対象者の)コスト、とりわけ対象者との面接時間を短縮するためのものである。1975年の威信調査では、面接に1時間以上を要することもまれではなかった。そこで、対象者の負担も鑑みて上に挙げたような2点の変更を行った。被評定職業の数を減らしたことの職業威信スコアへの影響は、都築(1997b)を参照されたい。

このように1975年で採用していたカード方式を1995年では採用していない。そのため、キャリアオーバー効果によって“測定誤差”が生じていることが心配される。すなわち、前に提示された職業への評定がそのあとの職業への評定に影響を及ぼす可能性が考えられるのである。1975年調査では職業カードの評定者への提示順序はランダムになっていたため、仮にキャリアオーバー効果があったとしても、最終的に計算された職業威信スコアへの効

果はランダムイズされて、職業威信スコアへは影響しないことが予想される。しかし、今回の 1995 年調査では、対象者は回答票の中に列記された順に職業を評定しており、この順序は、すべての対象者において同一である。この場合、仮にキャリアオーバー効果があったとすれば、本来の職業評定よりも偏った評定値が得られている（その結果威信スコアにも測定誤差が生じている）可能性もある。しかし、今回のデータからはこの点については確認できない。

2-2 評定法の特徴

以上のような変更をのぞけば、質問文のワーディングはほぼ同じである。この質問文は、直井・鈴木(1977)によれば以下のような三つの特徴を持っている。

第一に、評定者には 5 つの選択肢しか与えられていない。すなわち、「評定者はそれぞれの職業にふさわしい評定と思われるカテゴリーに分類することを期待されている」（直井・鈴木 1977: 119）。仮に評定者が間隔尺度以上のレベルの精度で職業を評定できたとしても、測定された評定値は、5 段階となる（この点に関する議論は都築(1997a)が詳しい）。しかし、1995 年 SSM 調査研究会では、過去の評定法との統一を考慮し、また、実際にはそれほど高い評定精度は期待できないと判断し、5 段階の選択肢を用いた。

第二に、「評定者が、何を基準として、職業の社会的地位の高低を評定すべきか、については、何ら特定化していない。それゆえ、職業の社会的地位のうち、威信や貴賤の次元に限定して、評定しているのではなく、評定者のさまざまな基準にしたがって、職業の社会的地位の高低を評価することが許されている」（直井・鈴木 1977: 119）。通常、威信(prestige)という概念は、単に「高い社会的価値付け」（鈴木 1993: 42）という意味だけではなく、「受け手の側に同一視、服従、同調などを起こさせ、尊敬、心服、敬慕等々の感情をもたらす」という含意を持つ。しかし、ここでは、必ずしもそのような基準で評定者が評定を行っているとは限らない。

第三に、「職業の社会的地位の高低を評価する際に、評定者個人の主観的評価によるべきか、それとも、職業の社会的地位の高低に関する社会的評価によるべきか、という判断は、評定者個人にゆだねられている」（直井・鈴木 1977: 119）。たとえば、評定者は主観的には「医者はやや低い」と評価しているけれども、「社会では医者は最も高いと評価されている」と認知しているような場合に問題が生じる。すなわち、評定者自身の評価と、社会一般での評価に関する評定者の認知に食い違いがある場合、評定値の妥当性に（分析者がある種の理論的立場をとる場合は）問題が生じる。しかし、これも過去の評定法との統一への配慮から、今回も同様のワーディングが用いられた。

3 職業評定カテゴリーの評定者による使われ方

著しく欠損値が多かったり、評定が特定の評定カテゴリーに偏りすぎていたり、逆に全く用いられない評定カテゴリーがある場合、評定値や威信スコアの解釈に注意を要する。評定者が各評定カテゴリーを何回使ったかをまとめたものが、表 1、各評定カテゴリーの相対

頻度をグラフにしたものが図1である。

表1 各評定カテゴリーの使用頻度（上段:実数(人)、下段:割合(%)）

| 使用頻度 | 最も高い | やや高い | ふつう | やや低い | 最も低い | 拒否・無回答 |
|---------------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| 0回 | 181 14.9 | 75 6.2 | 31 2.6 | 382 31.5 | 937 77.2 | 1035 85.3 |
| 1-10回 | 956 78.7 | 374 30.8 | 19 1.6 | 609 50.2 | 266 21.9 | 135 11.1 |
| 11-20回 | 70 5.8 | 678 55.8 | 141 11.6 | 201 16.6 | 8 .7 | 6 .5 |
| 21-30回 | 4 .3 | 80 6.6 | 392 32.3 | 21 1.7 | 2 .2 | 6 .5 |
| 31-40回 | 1 .1 | 4 .3 | 370 30.5 | 1 .1 | 1 .1 | 3 .2 |
| 41-50回 | 0 0 | 3 .2 | 198 16.3 | 0 0 | 0 0 | 1 .1 |
| 51-56回 | 2 .2 | 0 0 | 63 5.2 | 0 0 | 0 0 | 28 2.3 |
| 合計 | 1214 | 1214 | 1214 | 1214 | 1214 | 1214 |
| | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 有効評定 職業総数 | 5756 8% | 14797 22% | 37974 56% | 6232 9% | 925 1% | 2300 3% |
| 評定者一人あたりの 平均選択回数 | 4.8 | 12.5 | 32.0 | 5.2 | 0.8 | 1.9 |

注1 表の読み方は、たとえば1行1列目は「最も高い」を使った回数が0の評定者の数は、181人で、全体の14.9%である」となる。

2 有効評定職業総数とは、職業*i*に評定カテゴリー*j*を用いた評定者の数を n_{ij} とすると、これをすべての職業について合計した値 $\sum_i n_{ij}$ のこと。

3 評定カテゴリー*j*の有効評定者一人あたりの平均選択回数とは、*j*の有効評定職業総数 $\sum_i n_{ij}$ を有効評定者総数1188で割った値のこと。

4 ここでの有効評定者総数には、評定をいっさい拒否した評定者は含まれない。

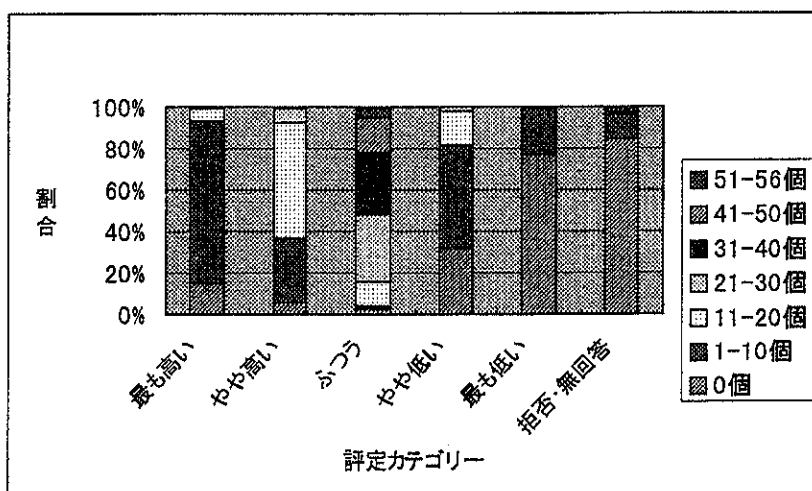


図1 各評定カテゴリーの使用頻度(表1の一番下の2行を除いた部分をグラフにしたもの)

3-1 拒否・無回答

評定をいっさいしなかった人は 26 人 (2%)、すべての職業を評定した人は 1035 人 (85%)、平均拒否回数は 1.9 回になる。評定をいっさい拒否した人をのぞいて平均拒否回数を計算すると、0.7 回となる。いずれの数値も 1975 年のデータと比べるとほんのわずかに高くなっているけれども、ほとんど無視しうる数字である。

3-2 評定カテゴリーの使用頻度

表 1 の下から 1 番目の行と下から 2 番目の行をみると全体的な傾向がわかる。「最も低い」と「やや低い」はあまり使われていない。二つ合わせても全体の約 10%程度しか使われていない。この数値は、1975 年調査の 26%に比べると、その使用頻度が下がっていることがわかる。

3-3 評定レンジ

表 2 をみると合計 42 人(3.5%)の人が、すべての職業に対して同じ評定をしている。この割合を無差別評定率と呼ぶことにする。無差別評定率は、1975 年調査の 9 人(0.7%)に比べると、割合で見ると約 5 倍にはね上がっている。このような無差別評定率の増加は、2-1 項で述べたような評定法の変化にも起因しているかもしれないが、私にはそれだけに原因を帰することはできないように思われる。自分の良心に従って、いっさいの職業に同じ評定を与える人々を都築(1996) にならって良心的評定拒否者と呼ぶとすると、無差別評定率の上昇は、良心的評定拒否者の増加をはじめとした社会成員の職業評定のあり方の実質的变化を反映しているのではないだろうか？もちろん、この点については、より詳細な検討をするまで、結論を待たねばならない。

表 2 各評定者の最小評定値と最大評定値のクロス表

| | | 最大評定値 | | | 合計 |
|----------------|-------------|--------------|---------------|----------------|--------|
| | | 50.00 ふつう | 75.00 やや高い | 100.00 最も高い | |
| 最小評 定値 | .00 最も低い | 度数 | 10 | 267 | 277 |
| | | 総和の% | .8% | 22.5% | 23.3% |
| 25.00 やや低い | 度数 | | 54 | 505 | 559 |
| | | 総和の% | 4.5% | 42.5% | 47.1% |
| 50.00 ふつう | 度数 | 39 | 51 | 259 | 349 |
| | | 総和の% | 3.3% | 4.3% | 21.8% |
| 75.00 やや高い | 度数 | | 1 | | 1 |
| | | 総和の% | | .1% | .1% |
| 100.00 最も高い | 度数 | | | 2 | 2 |
| | | 総和の% | | .2% | .2% |
| 合計 | 度数 | 39 | 116 | 1033 | 1188 |
| | 総和の% | 3.3% | 9.8% | 87.0% | 100.0% |

注 1 表の読み方：1 行 3 列目のセルは、「最小評定値が「最も低い」で、最大評定値が「最も高い」である評定者は、267 人で全体の 22.5%であること示す。すなわちこの人々は最大の評定レンジをとっている。逆に最小評定値と最大評定値が一致している人々は、すべての職業に対して同じ評定をしている人々である。

2 表2については、男女別にも作ったが、同じ結果が得られている。

表1,表2をみると必ずしも全員がすべての評価カテゴリーを使っているわけではないことがわかる。特に「最も低い」のカテゴリーの使用が忌避されている。評価の最大値と最小値の組み合わせで最も割合の高いものは、「やや低い」から「最も高い」までのレンジをとる組み合わせで、全体の43.4%を占めている。次に多いのは、最小値が「ふつう」で最大値が「最も高い」という組み合わせである。

1955, 1975年SSM威信スコアの算出法にならって、「最も高い」に100「やや高い」に75「ふつう」に50「やや低い」に25「最も低い」に0を与えて各評価者の評価レンジを計算し、男女別に度数分布表を作ったのが、表3である。50から100のレンジをとる人々、つまり、3から5段階で評価している人々が全体の92%以上を占めており、評価値の分布に著しい問題があるとは思われない。

表3 評価者の評価レンジの度数分布表

| | | 評価者の性別 | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|
| | | 1 男 | 2 女 | 合計 |
| 評価レンジ .00 | 度数 | 26 | 16 | 42 |
| | 列パーセント | 4.7% | 2.5% | 3.5% |
| 25.00 | 度数 | 22 | 29 | 51 |
| | 列パーセント | 4.0% | 4.6% | 4.3% |
| 50.00 | 度数 | 139 | 174 | 313 |
| | 列パーセント | 25.0% | 27.5% | 26.3% |
| 75.00 | 度数 | 231 | 284 | 515 |
| | 列パーセント | 41.6% | 44.9% | 43.4% |
| 100.0 | 度数 | 137 | 130 | 267 |
| | 列パーセント | 24.7% | 20.5% | 22.5% |
| 合計 | 度数 | 555 | 633 | 1188 |
| | 列パーセント | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

chi-square=7.8, n.s.

3-4 まとめ

全体的にみて、75年に比べると、拒否・無回答の割合が若干、高く、「最も低い」「やや低い」の忌避率増加のため評価者の評価のばらつきが小さくなっている。先述の通り、これは、評価法の変化だけではなく、社会成員の実質的な職業観、ないしは階層観の変化を反映しているように私には思える。この点については、いっそうの検討が必要である。

4 職業威信の評価に使用された基準

評定者は、どのような基準にしたがって職業を評定しているのだろうか。1995年の威信調査では、1975年の威信調査と同様、職業評定を尋ねたあとに、その基準を11項目にわたって尋ねている。選択肢「非常に重視した」「重視した」「あまり重視しなかった」「まったく重視しなかった」のうち「非常に重視した」と「重視した」を合わせた割合を重視率と呼ぶことにすると、1995年と1975年の重視率を表示したのが表4である。

4-1 評定基準の多様性

この表から次の点が指摘できる。60%以上の評定者が「技能の高さ」「責任の大きさ」「教育(学歴)の高さ」「世間から受ける尊敬の大きさ」「社会に対する貢献の大きさ」「収入の高さ」「社会に対する影響力の大きさ」を重視している。すなわち、少数の基準だけがずば抜けて重視されているということはない。このことは職業威信スコアを特定の評定基準だけと結びつけて解釈すべきではないことを示唆する。

図2をみるとわかるように、約半数の評定者が二つ以上の評定基準を「非常に重視した」と答えている。これは1975年とほぼ同様の傾向を示している。

表4 各評定基準の重視率（「非常に重視した」と「やや重視した」を合わせた割合）

| 評定基準 | 95年有効回答数 | 95年重視率 | 75年重視率 |
|---------------|----------|--------|--------|
| 技能の高さ | 1171 | 84% | 79% |
| 責任の大きさ | 1170 | 82% | 82% |
| 教育(学歴)の高さ | 1172 | 77% | 72% |
| 世間から受ける尊敬の大きさ | 1169 | 72% | 69% |
| 社会に対する貢献の大きさ | 1162 | 71% | 70% |
| 収入の高さ | 1175 | 67% | 52% |
| 社会に対する影響力の大きさ | 1169 | 67% | 66% |
| 自律性の高さ | 1157 | 52% | 62% |
| 創造性を発揮できること | 1153 | 52% | 56% |
| 権力の大きさ | 1163 | 40% | |
| かっこよさ | 1164 | 15% | 13% |

注 「権力の大きさ」は1975年調査では測定されていない。

4-2 評定基準の変化

1975年調査の重視度と比べると、ほとんど変わらないが、「収入の高さ」の重視度の上昇(約15ポイント)、「自律性の高さ」の重視度の下降(約10ポイント)が注目される。

4-3 評定基準の男女差

評定基準の男女差は、表5に示したとおりである。いくつかの項目で有意差があるが、明確な傾向は読みとれない。この点については、元治(1997b)が詳しい。

4-4 まとめ

以上のような評定基準の概観から、直井・鈴木(1977)とほぼ同様の判断が下せよう。すなわち、「評定者によって多種多様な基準を使用し、かつ個々の評定者においても複数の基準を使用しており、必ずしも共通した1つの評定基準にしたがって職業を評定しているの

ではない」直井・鈴木(1977:125)。それゆえ、職業の機能的貢献がとりわけ重視されているというよりも、評定者はいくつかの基準を組み合わせ用いており、その組み合わせも評定者によって異なっているのである。ただし、男女の間にいくつかの基準に関する重視度に有意差が見られたように、評定者の属性によって、評定基準の重視度が異なる可能性は十分にある。

表 5 1995 年 男女別評定基準重視度（「非常に重視した」と「重視した」を合わせた割合）

| | 評定者性別 | | |
|-----------------|-------|-----|-------|
| | 1 男 | 2 女 | t値 |
| b 技能の高さ | .83 | .85 | -.5 |
| c 責任の大きさ | .82 | .82 | -.1 |
| a 教育学歴の高さ | .74 | .80 | -2.8* |
| e 世間から受ける尊敬の大きさ | .68 | .75 | -2.7* |
| f 社会に対する貢献の大きさ | .73 | .70 | 1.2 |
| d 収入の高さ | .62 | .72 | -3.5* |
| g 社会に対する影響力の大きさ | .69 | .64 | 2.0* |
| i 自律性の高さ | .55 | .49 | 1.9 |
| h 創造性を発揮できること | .56 | .48 | 2.9* |
| k 権力の大きさ | .39 | .41 | -.7 |
| j かっこよさ | .12 | .17 | -2.6* |

* 5 パーセント水準で有意

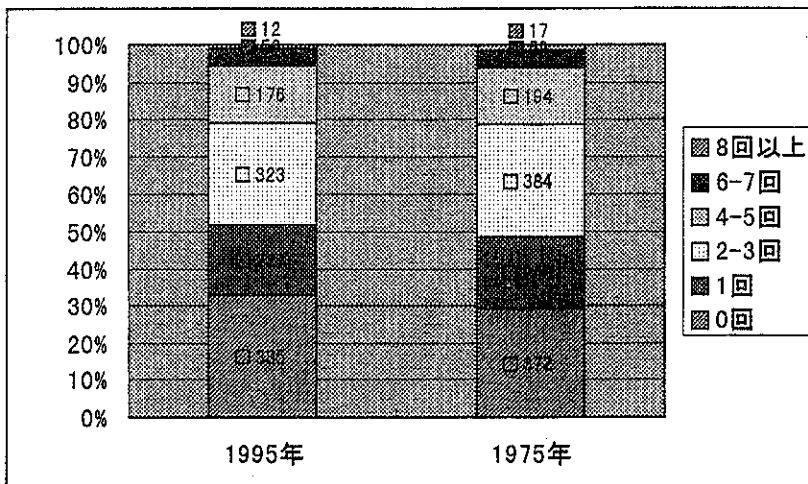


図2 評定基準に関して「非常に重視」を使用した回数と評定者の分布(表中の数字は人数)

注 図の見方。1995年調査では評定基準で、「非常に重視」を選んだ人は385人で、全体の30%強である、
といった具合にみていく。

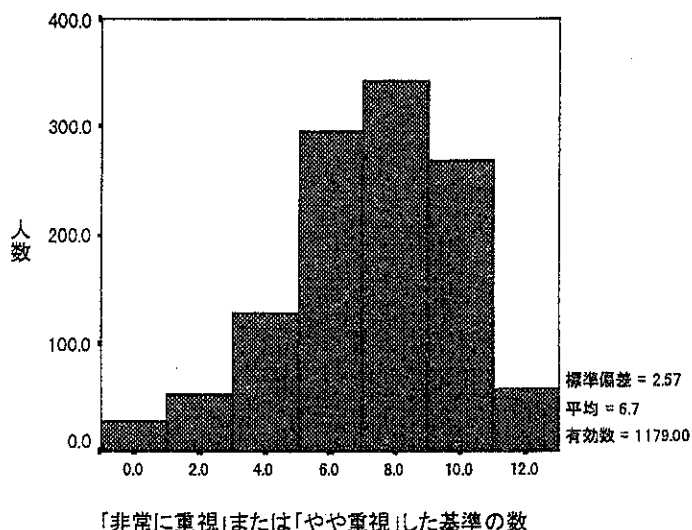


図3 非常に重視または、重視した基準の数のヒストグラム

5 グループ別職業威信スコアの検討

個々の職業の評定値のグループごとの差については、元治(1997b)、評定者間の評定パターンの一致の度合いについては太郎丸(1998)に譲ることにして、ここでは、評定者の属性別に職業威信スコアを計算し、その一致の度合いを、相関係数を使って調べた。仮にどのような属性の評定グループにおいてもほぼ一致した威信スコアが得られるならば、威信スコアは、評定者の属性に関わらず安定したものであるということになる。実際に計算してみると .95 以上の高い数値が出た(表 6)。これは 75 年とほぼ同様の結果であり、評定者の属性に関わらず、職業威信スコアが高い安定性を有していることがわかる。

表 6 評定者の属性別 職業威信スコア間の相関係数

| 属性変数 | 用いたカテゴリ | 相関係数 |
|------------|------------------------------|------|
| 1 性別 | 男(549)×女(632) | .996 |
| 2 居住地域人口規模 | 5万人未満の町村(279)×100万人以上の市(428) | .993 |
| 3 年齢 | 20歳代(150)×60歳代(243) | .965 |
| 4 教育 | 小学校卒(272)×大学以上卒(186) | .977 |
| 5 従業上の地位 | 常時雇用の一般従業者(469)×自由業・自営業(122) | .991 |
| 6 職業 | 専門職(107)×農業(53) | .974 |
| | 管理職(58)×半熟練マニュアル(127) | .981 |
| 7 企業規模 | 雇用者無し(34)×1000人以上・官公庁(187) | .976 |
| 8 世帯収入 | 1000万円以上(194)×350万円未満(225) | .991 |

6 職業間の被評定パターンとその距離

職業威信スコアが 1 次元であるか、それとも多次元であるかどうかを確認するため、クラスカルの多次元尺度構成法を用いて分析してみよう。

スコアが 1 次元であるかどうかとは、ここでは以下のような問題である。理念的に次のような二つの場合を考えてみよう。第一の場合は、評定者の間に評定の不一致は存在せず、したがって、職業 k より職業 l の方が威信スコアが高いならば、すべての評定者が職業 k より職業 l の方を高く評定しているような場合である。この場合、職業 k と職業 l の威信スコアは、評定者たちの評定を(少なくとも順序尺度のレベルで)正しく反映している。このような関係がすべての被評定職業の間に存在するならば、すべての職業を最低の威信スコアをもつ職業から、最高のスコアを持つものまで威信スコアの大きさの順に並べても問題ないように思える。この場合、職業威信スコアは 1 次元であるところでは呼ぶ。他方、第二の場合、評定者の間に評定の不一致が存在する場合を考えてみよう。具体的には収入の高さによって職業を評定する評定者のグループ a と、技能の高さによって職業を評定する評定者のグループ b が存在し、それらの職業の順序づけはまったく異なるとしよう。この場合も、評定者全体の評定値を平均することで、威信スコアを計算することはできる。しかし、仮に職業 k より職業 l の方が威信スコアが高いとしても、一部の評定者グループは、職業 k の方を高く評定しているかもしれない。このような場合、職業威信スコアという 1 つの尺度によってすべての職業を最低の威信スコアをもつ職業から、最高のスコアを持つものまで威信スコアの大きさの順に並べることは問題であるように思える。それよりもグループ a の評定から作った尺度とグループ b の評定から作った二つの尺度からなる二次元空間上に職業を位置づけた方が、人々の評定を正しく反映しているように思える。このような場合、スコアは、2 次元であるところでは呼ぼう。気をつけるべき点は、ここでは異なる評定基準をもつ二つのグループが存在するような書き方をしたが、原理的には、異なる評定パターンを持つ複数の評定者グループが存在する場合、職業威信スコアは多次元となるということである。

それでは計算に移ろう。ここで、個人 i の職業 k に対する評定値を x_{ik} とすると、職業 k の被評定パターン $x_{\cdot k}$ とは、

$$x_{\cdot k} = (x_{1k}, x_{2k}, \dots, x_{nk})$$

職業 k と職業 m の距離 d_{km} は、

$$d_{km} = \sqrt{\sum_i (x_{ik} - x_{im})^2}$$

で定義できる。すべての人が二つの職業をまったく同じように評定したならば、距離は 0 である。すべての人が一方を最低値、他方を最高値にした場合、距離は最大になる。ただ

し評定は評定者間で一致している必要はない。このようにして計算された 56 個の職業に関する距離行列を、多次元空間上に写像する。その際、写像された多次元空間上の距離と実際の距離がなるべく単調増加の関係になるようにする。いわゆるクラスカルの多次元尺度構成法である。その結果、一次元上でストレスなく職業を布置でき、なおかつ職業威信スコアと同じ順番に職業が並ぶならば、被評定パターンの相違は職業威信スコアの相違と解釈できる。もしも 1 次元よりも 2 次元の方が、ストレスの少ないプロットが可能ならば、職業評定を 1 次元で表わすよりも、2 次元以上で表わすほうが適当であると考えられる。すなわち、職業威信スコアには還元できないような要因によって、被評定パターンの相違が生じていることになる。

直井・鈴木(1977)では、同じ評定をしている評定者の人数(一致度と呼ばれる)を類似性の指標として用いているが、これは、評定値を一致しているかないかに還元してしまい、近い評定と遠い評定を区別できない。その点、本稿のようにユークリッド距離を使えば、このような問題は回避できる。また、直井・鈴木(1977)は林の数量化 4 類を用いているけれども、本稿では、クラスカルの多次元尺度構成法を用いる。これは、林の数量化 4 類を実行する適当な統計パッケージが入手できなかったからである。しかし、クラスカルの多次元尺度構成法は、解法こそまったく違うものの、分析目的は林の数量化 4 類とほぼ同じであり、ここでの目的に十分利用できる。もしも 1 次元の尺度上に、ストレスなく職業を威信スコアの順に並べられるならば、職業威信スコアは、1 次元であると言っていい。逆に 2 次元以上を要するならば、威信スコアは多次元である。

上のような式を使って職業間の距離行列を計算し、それをもとに、クラスカルの多次元尺度構成法を行った。1 次元から、3 次元までのモデルを設定したところ、ストレスは、

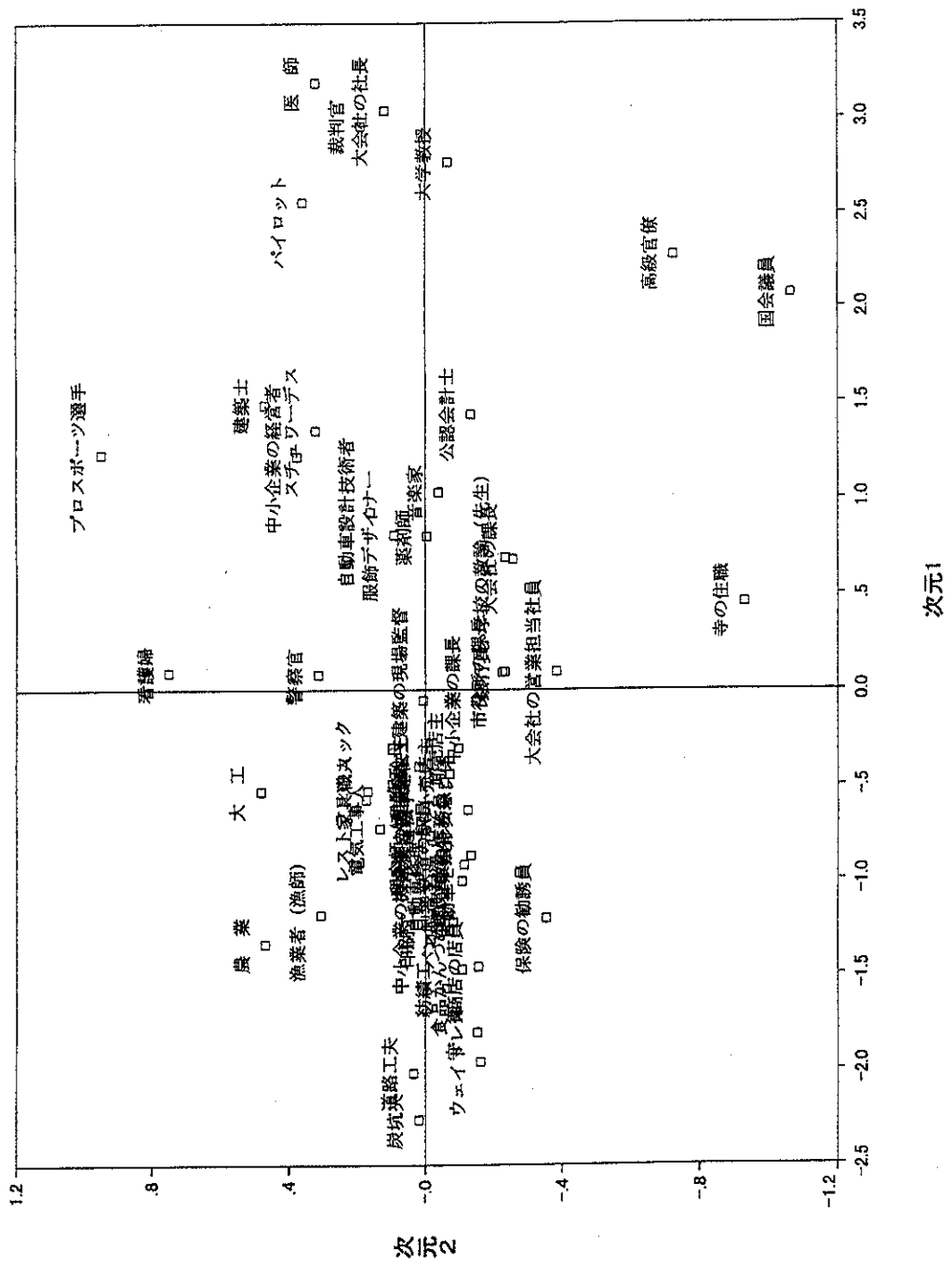
| | |
|------|-----|
| 1 次元 | .11 |
| 2 次元 | .07 |
| 3 次元 | .05 |

であった。ストレスは 1 次元でもかなり低い。すなわち、職業間の被評定パターンの距離(違い)は 1 次元上に比較的無理なくプロットできるということである。しかし、2 次元にすることで、さらにストレスの低下が得られる。そこで、2 次元上に、各職業をプロットしたのが、図 4 である。

まず次元 1 のレンジは 5.4、次元 2 のレンジは 2.0 であるから、次元 1 の方向の方が職業の距離を大きく規定している。次に次元 1 の座標での職業の並びをみると職業威信スコアの順序によく似ていることがわかる。一方、次元 2 の方向は、職業威信とはまったく異なる次元である。ちなみに、次元 1、次元 2 の座標と職業威信スコアの相関係数は、それぞれ .997、.100 であり、上の推論の正しさを裏付けている。

つまり、職業の被評定パターン間の距離は、主に職業威信スコアの違いによって規定されている。これは、被評定パターン間に距離がある場合、評定者はほぼ一致して、一方の職業よりも他方の職業の方を高く評定する傾向があるということである。しかし、威信スコ

図4 被評定職業間の類似性の布置(クラスカルの多次元尺度構成法)



アとはまったく異なったもう一つの次元が存在しており、威信スコアに比べればわずかだが、職業の被評定パターンとの距離関係を規定しているのである。これは、次元 2 の方向で距離のある職業 k , l の組み合わせに関しては、職業 k を比較的高く評定し職業 l を比較的低くする評定者と、職業 l を比較的高く評定し職業 k を比較的低く評定する評定者が存在していることを示している。すなわち、次元 2 の方向で評定の不一致が存在することが示唆される。

まとめると、職業威信スコアの 1 次元性はかなり強いものの、何らかの評定の不一致も存在しているということになる。

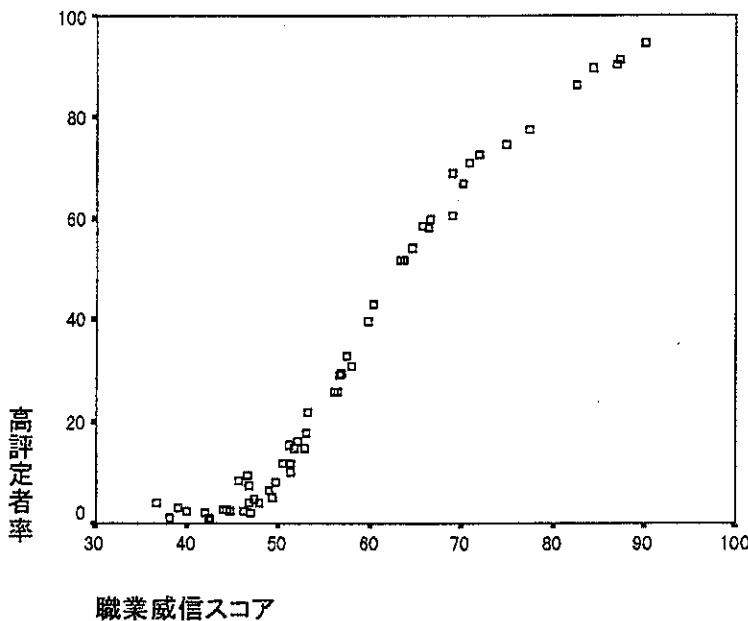


図 5 職業威信スコアと高評定者率の散布図 (相関係数 .978)

7 他の威信尺度との比較

Duncan (1961) は、社会経済的地位指標を計算する際に、威信スコアそのものではなく、職業評定値が、「最も高い」と「やや高い」をとる評定者の比率（ここでは高評定者率と呼んでおこう）を従属変数として用いている。この高評定者率を計算して職業威信スコアとの散布図を作ると図 5 のようになる。

結果は Duncan(1961) とほぼ同じである。威信スコアの低い職業の場合、高評定者率はほとんど 0 となってしまうため、差がでない。それに対して威信スコアが 60 以上のあたりから、高評定者率の方が大きくばらついている。高威信の職業間の差を大きく検出したい

場合は、高評定者率を、低威信の差を大きく検出したい場合は、職業威信スコアを使うとよい、とテクニカルなレベルではいえる。しかし、直井・鈴木(1977)で述べられているように、高評定者率は、元来 5 段階の評定尺度を 2 段階にまで落としてしまう計算方法である。つまり、「低い」と答えた評定者も「ふつう」と答えた評定者もまったく同じに扱っているのである。このような尺度構成法を支持する積極的理由はどこにもないし、妥当性の根拠もあやふやである。

8 まとめ

本稿の目的は基礎的な資料の提示であって何らかの結論を導くことではない。しかし、簡単なまとめをしておく方が有益だろう。1995 年の威信調査では、評定方法が変わったにもかかわらず、おおむね 1975 年同様、信頼するに足るスコアが得られたと考えていいだろう。まさに、「頑健な」(都築 1996) と呼ぶにふさわしいスコアである。ただし、評定基準の相違や評定の不一致のように、いくつかの探求すべき問題も散見されている。また、威信スコアの妥当性については、「威信スコアによって何を測定しようとしているのか」という研究者側の問題構成/理論と強く関連するため、ここではまったく立ち入らなかった。これらは個別の議論で詳細に論ずべき課題として残されている。

文献

- 1975 年 SSM 全国調査委員会事務局. 1976. 『1975 年 SSM 調査基礎集計表』1975 年 SSM 全国調査委員会.
- 1995 年 SSM 調査研究会. 1996. 『1995 年 SSM 調査コードブック』1995 年 SSM 調査研究会.
- Duncan, O. D. 1961. "A Socioeconomic Index for All Occupations." In A. J. Reiss, et.al.(Ed.), *Occupations and Social Status*, New York: Free Press, 109-138.
- 元治恵子. 1997a 「職業評価における評価基準の影響」1995 年 SSM 職業威信班研究会 (於新大阪) . 1997/Oct./18-19.
- 元治恵子. 1997b 「評定者の属性による職業評価の差異」1995 年 SSM 職業威信班研究会 (於新大阪) . 1997/Oct./18-19.
- 直井優・鈴木達三. 1977. 「職業の社会的評価の分析 職業威信スコアの検討」『現代社会学』 4(2): 115-156.
- 鈴木康平. 1993. 「威信 prestige」森岡清美ほか(編)『新社会学辞典』有斐閣. p.42.
- 太郎丸博. 1998b. 「職業評定の一致度と間主観的階層構造」本報告書所収.
- 都築一治. 1996. 「職業評価と職業威信回答の関係」1995 年 SSM 職業威信班研究会 (於統計数理研究所) . 1996/Sep./29.
- 都築一治. 1997a. 「職業威信構成手続きの意味」『第 24 回数理学社会学会大会研究報告要旨集』 : 24-25.
- 都築一治. 1997b. 「75 年基準スコアと 95 年版威信スコアの違いが地位達成分析に及ぼす効果」1995 年 SSM 職業威信班研究会 (於統計数理研究所) . 1997/Jun./7-8.