制服は人を権威主義的にするか？
美的労働と社会意識

太郎丸　博

［要約］

制服を着て働く人は、私服で働く人よりも権威主義的であることを示した。着装認知理論によると、着装者の自己認知は服の持つイメージに近いものになりやすいと言われている。制服は組織の一員であることをイメージさせるので、組織への服従を促す効果があると考えられる。また、外見を上司や同僚から監視されることも、就業者の権威主義を高めた。制服でなかったとしても、上司と同じ服を着ていれば上司との一体感が高まり、権威主義的になることも想定されたが、この仮説は支持されなかった。

［キーワード］

権威主義、自己呈示、着装認知理論、美的労働、仕事の自律性

1　問題

衣服や髪形などの外見が私たちの意識に影響を及ぼすことはよく知られている（Kaiser 1983）。服装が、その服を**見ている他者**に及ぼす影響については、よく知られているが、その服を**着ている本人**にも影響があることも知られている（Kodžoman 2019）。だとすれば、仕事のために制服を着用したり、身だしなみを整えたりすることも、私たちの意識に何らかの影響を及ぼす可能性がある。これを検証するのが本研究である。

脱工業化に伴いノンマニュアル職が増加すると、職場でのコミュニケーションの重要性が高まるが、対面的なコミュニケーションにおいては、衣服や髪形のような非言語的な情報も、当事者たちの意図にかかわらず、さまざまな意味を持ちうる（Hester and Hehman 2023）。労働者の服装は、広告や商品や事業所、等々と同様に、身体を持たない企業の自己呈示の一部とみなすこともできる（Witz, Warhurst, and Nickson 2003）。それゆえ、雇い主は、労働者に制服を着せたり、規則によって適切な服装、髪形、メイク等の外見を整

えさせようとする（Mears 2014; Williams and Connell 2010）。このように労働のために外見を整えることを美的労働 aesthetic labor というが、規則が決まっていなくても同調圧力がかかり、自然と同僚や上司と同じ服を着るようになったりする場合もあろう。このような職場での服装が、就業者の権威主義的態度に及ぼす影響を本稿では検討する。

権威主義については、ファシズムの温床の一つとして指摘されて以来さまざまな研究がなされてきた（Adorno et al. 1950; Fromm 1941）。日本の研究では職業との関連は報告されておらず、概ね関係ないということで決着がついているように思える（吉川 1998; 吉川 2012）。しかし、服装のような外見は、仕事の自律性や社会経済的地位とは違った影響を権威主義的態度に対して及ぼす可能性も考えられる。とうぜん服装を指定され、同僚や上司と同じような服装をしているほど、まわりに同調／服従しやすくなり、権威主義的態度が強まる、という可能性が考えられる。本稿ではこのような仮説を検証する。

2 先行研究

着装認知理論

着装認知 Enclothed Cognition 理論では、服が持っているイメージや象徴的意味は、着装者の自己イメージに影響を及ぼし、自己認知、アイデンティティ、行動に変化を生じさせるという。このような変化は服のイメージを体現するような変化であり、例えば以下のような報告がなされている。

- 黒いユニフォームを着ると攻撃的になる（Frank and Gilovich 1988）。
- 就活で着るようなフォーマルな服を着ると具体的なものを一般的カテゴリに結びつけて考えるようになる（Slepian et al. 2015）。また、自分のことを neat, cultivated, accurate, restrained, strategic などと感じるようになる（Hannover and Kühnen 2002）。
- 警官の制服を着るとパーカーを着た（社会的地位の低そうな）人に注意を向けるようになる（Civile and Obhi 2017）。また、赤十字の制服を着ると、他者の痛みに共感的になる（Pech and Caspar 2023）。

類似の議論として身体性認知 embodied cognition 理論があり、服ではなく身体の状態が認知に影響を及ぼすと言われている。例えば、身体をきれいにすると道徳的にも浄化されたと感じやすい、聴衆にうなづくように指示すると、話の内容にも納得しやすい、身体が物理的に暖かいと人の心の温かさも感じやすい、といった具合に、身体の状態と結びついたイメージに認知が引っ張られると言われている（Adam and Galinsky 2012）。

着装認知と仕事着

着装認知理論に従えば、制服の持っているイメージにあった意識を持ちやすくなるはずである。上の例では、警察や赤十字の制服が象徴するそれぞれのイメージに沿った認知をしやすくなることが指摘されているが、一般に制服は組織の一員として、上司の指示や組織のルールに従って働いていることをイメージさせるだろうから、権威主義的になる可能性が考えられる。

仮説 1 制服を着て仕事をしている人は、服装が自由な人よりも権威主義的な傾向がある。

これまで、仕事時の服装は制服かそれ以外か、という二分法を暗黙の裡に仮定してきたが、職場によっては、制服でなくても制服のようなものが指定されている場合がある。例えばスーツの着用が義務付けられていたり、黒パンツに白シャツ、店のロゴの入ったエプロンを着用することが求められたりする。そこで、服装の種類は以下の三つに分類する。

1. 制服
2. 服種指定
3. 服自由

服の種類が指定されている場合、制服よりは自由だが、完全に自由というほどでもない。同僚とかなり似た服装なのだから、制服ほどではないにせよ権威主義的になる可能性がある。

仮説 2 服種指定の人は、制服の人よりも権威主義的でないが、服自由の人よりも権威主義的な傾向がある。

また、制服でなくても、上司と同じような服を来ていれば、組織の一員というイメージが強まり、権威主義的になる可能性も考えられる。

仮説 3 上司の服装と同じような服を着ている人は、上司の服装が自由な人よりも権威主義的な傾向がある。

ただし、上司のほうが偉そうな服装をしているほうが、上下関係を意識しやすくなり、同じ服だとより平等主義的な雰囲気になるといった可能性も考えられ、はっきりしたことは言えないが、いずれにせよ、仮説 3 は検証してみる価値があろう。こういった着装の影響は自尊心の低い人にしか生じないという説もあるのだが（Ishii, Numazaki, and Tado'oka 2019）、本稿ではデータの制約によりこの点は検証できない。

本稿と類似の議論として、仕事における自律性の低さが権威主義をを強めるという説があるが、Kohn（1969（1989））以降、この説を支持する証拠を示したのは Stanojevic, Akkerman, and Manevska（2020）ぐらいしか見つけられず、日本ではそのような関連は確認されていないようである。SSM 調査のように、権威主義と仕事の自律性の関係を検

討したデータはいくつかあるが、権威主義と自律性の関係を検討した論文は見つけられなかった。おそらく有意な関連が見つからなかったのだと考えられる。服を雇い主に指定されることも、自律性の低さの一種と考えれば、本稿はこの説の特殊形とみなせるのだが、服装は仕事の他の側面の自律性とは異なる特徴を持っている。仕事の自律性の研究では、仕事のやり方、内容、ペース、就業時間といった仕事に直接かかわる事柄を労働者自身が決められるかどうかが扱われており、服装や身体の状態の自律性は調べられていない。こういった仕事に直接かかわる自律性が権威主義に影響しないからといって、仕事をするときの服装が権威主義に影響しないとは言い切れない。こういった外見の自律性の低さは、制服などの外見に関するルールだけでなく、上司や同僚の監視や指導によってももたらされるだろう。

仮説 4 服装や外見について、上司や同僚から監視・指導されている人ほど権威主義的な傾向がある。

3 方法

データ

2022 年 3 月に調査会社の登録モニターにウェッブ調査を行った（太郎丸 2022）。対象者は 21 ～ 64 歳の有業の男女で、性別と従業上の地位（正規、非正規、自営）の分布が労働力調査の 2020 年平均に近似するように割り当てた。有効回答数は 999、回収率は 39%（スクリーニング調査の依頼数が分母）。農林漁業は 3 人なので除外した。また従業先の規模が一人の人も除外した（$N = 962$）。年齢の分布が偏っている点（平均 49.3 歳）は、このデータの限界である。またクロスセクショナルなフィールド・データなので、因果の向きはわからないし、観察されない異質性が存在している可能性もある。これらの限界はあるが、広範なフィールド・データで着装認知理論を検証した先行研究は見当たらなかったので、この点で本稿にも価値があると考えられる。

権威主義は以下の 4 項目への賛否を 5 件法でたずね単純加算した。「権威のある人々にはつねに敬意をはらわなければならない」、「以前からなされてきたやり方を守ることが、最上の結果を生む」、「伝統や慣習にしたがったやり方に疑問をもつ人は、結局は問題をひきおこすことになる」、「この複雑な世の中で何をなすべきか知るいちばんよい方法は、指導者や専門家にたよることである」。クロンバックの $\alpha = 0.805$。

仕事服については、「あなたはその職場でどんな服装をしていますか。在宅勤務もある方は出勤したときの服装について教えてください」と尋ね、選択肢は、「私服（服装自由）」:

基準カテゴリ、「私服だが服の種類などが指定されている（黒いパンツに白いシャツとか、スーツ着用とか）」、「制服や作業服が決まっている」、「その他」、である。「その他」は自由回答があれば１～３のいずれかにアフターコード、それ以外は欠損値にした。

上司の服装については、「それではあなたの上司または上司にあたる人はどんな服装をしていますか」と尋ね、選択肢は、「自分と同じような服装」:　基準カテゴリ、「スーツ」、「制服」、「その他」、である。その他で「制服」とした人はアフターコードで「制服」に変更、回答者本人も制服の場合はさらに「自分と同じ」に変更した。上司がいない人は、「その他」に含まれている。

外見の監視については、「あなたの上司や先輩はあなたや同僚の服装や髪型などの外見をチェックしていると思いますか」と尋ね、選択肢は、「チェックしていると思う」、「以前はしていたかもしれないが、最近はしていないと思う」、「チェックしていないと思う」、「上司も同僚もいない」、「その他」である。「チェックしている」のとき 1 それ以外の場合 0 とするダミー変数を作成した。

統制変数

- 接客頻度：「あなたはお仕事で、顧客に対面で接することがありますか」。選択肢は、−1＝ほとんど接しない , 0＝たまに接する , 1＝よく接している。
- 外見自己評価：「同年代の同性の人と比べたときの、あなたの容姿に関する自己評価を教えてください」顔、スタイル、清潔感、オシャレ、肌、について５件法でたずねた。因子分析（最小二乗法１因子解）で得た因子得点（回帰法）を用いた。
- 頭髪や体毛の手入れ時間（1 日平均）。
- 美容院、理容院の利用頻度とそのための出費を Z 得点に変換して加算した（$\alpha = 0.74$）。
- 仕事の自律性：以下の４項目を因子分析（最小二乗法１因子解）して因子得点（回帰法）を計算した。「自分の仕事の内容や仕事のペースを自分で決めたり変えたりすることができる」、「職場全体の仕事のやり方を決めたりするのに発言権がある」、「自分の都合で自由に休みをとったり早退したりすることができる」、「いつも同じことをくりかえすのではなく、さまざまな種類のことをしている」（いずれも４件法）。
- 性別、年齢、学歴、職業。

用いた変数の記述統計は表１、表２のとおりである。

表 1 記述統計（離散変数）

性別	仕事服	上司服	外見の監視	本人学歴	本人職業	従業上の地位
男 : 521	私服 : 389	同じ : 592	無し : 642	中高 : 196	事務 : 344	正規 : 617
女 : 441	服種指定 : 178	スーツ : 302	あり : 282	短大 : 223	専門 : 197	自営 : 38
	制服 : 395	その他 : 56		四大 : 478	管理 : 65	非正規 : 307
		制服 : 12		院 : 65	サービス : 152	
					保安 : 9	
					マニュアル : 174	
			欠測 : 38		欠測 : 21	

表 2 記述統計（連続変数）

	権威主義	年齢	理髪	整髪時間	外見自己評価	接客頻度
最小値	0.00	21.00	−1.41	0.00	−1.65	−1.00
平均	7.24	49.26	0.01	15.45	0.00	−0.11
標準偏差	2.98	9.71	1.80	16.14	0.92	0.87
最大値	16.00	64.00	31.93	180.00	2.67	1.00
欠測数	0.00	0.00	32.00	0.00	0.00	0.00

分析法

通常の最小二乗法（OLS）を用いた。男女別にも分析したが、主な独立変数の効果に有意な男女差は見られなかったので合わせて分析した結果を示す。多重代入法（ブートストラップ EM アルゴリズム, $m = 20$）（高橋・渡辺 2017）を用いて欠測処理した。R（R Core Team 2024）の Amelia package（Honaker, King, and Blackwell 2011）1.8.2 を使用した。リストワイズで欠測事例を除外しても実質的に同じ結果が得られるが、多重代入法を用いたほうが標準誤差が小さくなるので、こちらを示す。

4 結果

表 2 が回帰分析の結果である。モデル 1 は主要な独立変数のみ含み、モデル 2 はモデル 1 に外見関連の統制変数を追加、モデル 3 は、モデル 2 に職業と社会人口学的な変数を追加した。モデル 3 に追加した統制変数の係数は年齢以外有意でなかったので、割愛した。仕事の自律性の係数も有意ではない。どのモデルでも制服の係数は正で有意だが、服種指定は有意にならない。それゆえ、仮説 1 は支持されるが、仮説 2 は支持されない。上司の

服装は、回答者自身と同じ服を着ている場合が基準カテゴリであるから、上司はスーツを着ているが、回答者はそれ以外の服を着ている場合のほうが権威主義的になりやすいという結果である。それゆえ仮説 3 も支持されない。さらに外見の監視は有意に権威主義を高めることがすべてのモデルで示されている。したがって仮説 4 は支持される。モデル 2 で追加した外見関連の変数は、概ね正の有意な値を示している。これも因果の向きが逆の可能性（権威主義的だから外見を整えるために、時間やお金を使い、自己評価も高まる）はあろう。しかし、どのモデルでも、制服と外見監視の係数に大きな変化はなく有意なので、仮説 1 と仮説 4 を支持という結論でよいと思われる。

表 3　権威主義の回帰分析（OLS, 多重代入法で欠測処理）

	モデル 1	モデル 2	モデル 3
切片	6.68 ***	6.43 ***	8.08 ***
	(0.18)	(0.20)	(0.66)
服種指定 : 自由が基準	0.10	0.08	-0.01
	(0.27)	(0.27)	(0.28)
制服	0.59 **	0.69 **	0.56 *
	(0.22)	(0.22)	(0.24)
上司スーツ : 同じ服が基準	0.50 *	0.52 *	0.58 **
	(0.22)	(0.21)	(0.22)
上司その他	-0.91	-0.66	-0.59
	(0.70)	(0.68)	(0.69)
上司制服	-0.34	-0.04	0.01
	(0.84)	(0.84)	(0.84)
外見監視有り	0.52 *	0.46 *	0.45 *
	(0.21)	(0.21)	(0.21)
外見自己評価		0.42 ***	0.41 ***
		(0.10)	(0.11)
整髪時間		0.14 *	0.12
		(0.06)	(0.06)
理髪		0.19 **	0.18 **
		(0.06)	(0.06)
職業・社会人口学的変数の統制	×	×	○
代入したデータセットの数	20	20	20
N	962	962	962
R^2	0.02	0.07	0.09
調整 R^2	0.02	0.06	0.06

5 考察

分析結果は以下の4つにまとめられる。第一に制服を着る人は有意に権威主義的になりやすいが、服の種類を指定されても服装が自由の場合とほぼ同じであった。制服でなくても同じような服を着るだけで効果がありそうであるが、実際にはそうはならなかった。ある程度の自由度があれば細部でいくらでも差異化できるので、権威主義を高めなかったということかもしれない。こうした結果は、美的労働が単に業務とかかわるだけでなく、働く人たちの意識にも影響する可能性を示している。

第二に、上司と同じような服でも権威主義的にはならないが、上司がスーツを着ていると部下は権威主義的になりやすい。仮説3を述べた際にも言及したが、上司と部下の服装に明確な差をつけ、上司のほうが地位の高そうな服（スーツ）を着ることで、上下関係を明確にするという象徴的な効果があるのかもしれない。すなわち、スーツは高い地位と、多くの制服は低い地位と結びつけてイメージされやすいということかもしれない。

第三に、上司に外見を監視されていると感じる人は有意に権威主義的になりやすい。これが示しているのは、何を着ているかではなく、自由に服を選べるという状態が、人を権威から自由にしているということである。この効果は、着装認知理論が想定している効果とは少し異なるが、衣服等のファッションがその人のアイデンティティと密接に関連するという通説と整合的である。

第四に、外見自己評価が高い人や髪や身だしなみにお金や時間をかけている人は権威主義的である。これは本論とは外れるが、因果の向きやメカニズムなど、今後研究する価値のある主題であろう。Goffman（1959）が述べるように、外見を整えることには戦略的な自己呈示という側面があり、支配的秩序への異議申し立てや抵抗を示したり（Hillman 2013）、他者と自己を差異化する場合もある（Twigg 2007）。しかし、本稿の分析結果が示すのは、多くの場合、外見を整えることは権威や支配的秩序への同調なのかもしれないということである。

仮説検証の結果はおおむね着装認知理論と整合的な結果であるが、方法の節でも述べたように、本稿では因果の向きを特定できていないし、観察されない異質性によるバイアスがある可能性はある。この点は本稿の限界である。しかし、これまで着装認知理論は、学生などの限られたサンプルを使った実験的な状況で検証されており、実際のフィールドデータでも、同様の結果が得られた点は発見であったと考える。

［文献］

Adam, Hajo, and Adam D. Galinsky. 2012. “Enclothed Cognition.” *Journal of Experimental Social Psychology* 48(4):918–25.

Adorno, Theodor W., Else Frenkel-Brunswik, Daniel J. Levinson, and R. Nevitt Sanford. 1950. *Authoritarian Personality*. New York: Harper & Row（田中義久・矢沢修次郎訳『権威主義的パーソナリティ』青木書店）.

Civile, Ciro, and Sukhvinder Obhi. 2017. “Students Wearing Police Uniforms Exhibit Biased Attention Towards Individuals Wearing Hoodies.” *Frontiers in Psychology* 8: 1-12.

Frank, Mark G., and Thomas Gilovich. 1988. “The Dark Side of Self-and Social Perception: Black Uniforms and Aggression in Professional Sports.” *Journal of Personality and Social Psychology* 54(1):74.

Fromm, Erich. 1941. *Escape from Freedom*. New York: Farrar & Rinehart（日高六郎訳、1951、『自由からの逃走』東京創元社）.

Goffman, Erving. 1959. *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Doubleday（石黒毅訳, 1974, 『行為と演技』誠信書房）.

Hannover, Bettina, and Ulrich Kühnen. 2002. “‘The Clothing Makes the Self’ via Knowledge Activation1.” *Journal of Applied Social Psychology* 32(12):2513–25.

Hester, Neil, and Eric Hehman. 2023. “Dress Is a Fundamental Component of Person Perception.” *Personality and Social Psychology Review* 27(4):414–33.

Hillman, Betty Luther. 2013. “‘The Clothes I Wear Help Me to Know My Own Power’: The Politics of Gender Presentation in the Era of Women’s Liberation.” *Frontiers: A Journal of Women Studies* 34(2):155–85.

Honaker, James, Gary King, and Matthew Blackwell. 2011. “Amelia II: A Program for Missing Data.” *Journal of Statistical Software* 45(7):1–47.

Ishii, Kunio, Makoto Numazaki, and Yoshika Tado’oka. 2019. “The Effect of Pink/Blue Clothing on Implicit and Explicit Gender-Related Self-Cognition and Attitudes Among Men.” *Japanese Psychological Research* 61(2):123–32.

Kaiser, Susan B. 1983. “Toward a Contextual Social Psychology of Clothing: A Synthesis of Symbolic Interactionist and Cognitive Theoretical Perspectives.” *Clothing and Textiles Research Journal* 2(1):1–9.

吉川徹. 1998.『階層・教育と社会意識の形成： 社会意識論の磁界』. ミネルヴァ書房.

吉川徹編 2012.『長期追跡調査でみる日本人の意識変容 : 高度経済成長時代の仕事・家族・エイジング』. ミネルヴァ書房.

Kodžoman, Duje. 2019. “The Psychology of Clothing: Meaning of Colors, Body Image and Gender Expression in Fashion.” *Textile & Leather Review* 2(2):90–103.

Kohn, Melvin. 1969（1989）. *Class and Conformity: A Study in Values*. University of Chicago Press.

Mears, Ashley. 2014. “Aesthetic Labor for the Sociologies of Work, Gender, and Beauty.” *Sociology Compass* 8(12):1330–43.

Pech, Guillaume P., and Emilie A. Caspar. 2023. “Does the Cowl Make the Monk? The Effect of Military and Red Cross Uniforms on Empathy for Pain, Sense of Agency and Moral Behaviors.” *Frontiers in Psychology* 14: 1-12.

R Core Team. 2024. *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing.

Slepian, Michael L., Simon N. Ferber, Joshua M. Gold, and Abraham M. Rutchick. 2015. “The Cognitive Consequences of Formal Clothing.” *Social Psychological and Personality Science* 6(6):661–68.

Stanojevic, Antonia, Agnes Akkerman, and Katerina Manevska. 2020. “The Oppressive Boss and Workers’ Authoritarianism: Effect of Voice Suppression by Supervisors on Employees’ Authoritarian Political Attitudes.” *Contemporary Politics* 26(5):573–95.

高橋将宜 渡辺美智子. 2017.『欠測データ処理』. 東京 : 共立出版.

太郎丸博編 2022.『美的労働に関する調査報告書』. 京都大学文学部社会学研究室.
Twigg, Julia. 2007. “Clothing, Age and the Body: A Critical Review.” *Ageing and Society* 27(2):285–305.
Williams, Christine L., and Catherine Connell. 2010. “‘Looking Good and Sounding Right’: Aesthetic Labor and Social Inequality in the Retail Industry.” *Work and Occupations* 37(3):349–77.
Witz, Anne, Chris Warhurst, and Dennis Nickson. 2003. “The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization.” *Organization* 10(1):33–54.