

# 就職活動生のアイデンティティ維持とその困難

——ブラックボックス化されたレイベリング——

井口 尚樹

他者からの評価に対する被評価者側の反応について、従来のレイベリング論は同意／非同意を軸に説明を組み立ててきた。すなわち被評価者はレイベリングに同意しそれを内面化し自己アイデンティティを形成するか、もしくは同意せずに抵抗するか、という説明である。これに対し本稿では、大卒就職活動の事例に見られる、被評価者が同意、非同意といった態度をとれない状況に注目し、それが自己アイデンティティの維持を困難にすることを指摘する。さらに、このような状況をもたらす、評価の根拠が被評価者から隠された「ブラックボックス化されたレイベリング」について、従来多く論じられてきた明確なカテゴリーに基づくレイベリングとの対比のもとで論じる。これらの議論を通じ本稿では、従来の理論枠組みを拡張し、様々な事例において当事者の抱える困難をとらえられるようにすることを目指す。

## 1 はじめに

日常において個人は他者から、自身について様々な評価とそれに基づく扱いを受ける。ある場合には、評価は、当たり前のもので被評価者にも受け取られる。一方で、被評価者にとって同意しがたい評価がなされ、しかも被評価者がこれに抗議しがたいような場合もある。こうした状況における被評価者の困難、あるいはそこで被評価者がとりうる抵抗について、主眼的に論じてきたのがレイベリング論である。本稿は、これまでのレイベリング論の枠組みを参照しつつも、それが過度に単純化されているために、現実の被評価者の現実の困難をとらえる上では不十分な点を残すことを、大卒就職活動の事例分析を通じて指摘する。結論を先取りするならば、従来のレイベリング論は、評価の根拠が被評価者に明確に認識されている場合の

みを扱い、評価の根拠が被評価者にとって解釈困難となっている場合を扱ってこなかった。このため評価に対する反応の仕方として、評価に同意する場合、同意しない場合を取り上げてきたが、他方で評価に対し同意、非同意といった明確な態度をとれず、自己アイデンティティの維持が困難となるような場合を十分に描いてこなかった。本稿は、これまで見過ごされてきたこのような現実の当事者の困難を、従来のレイベリング論の枠組みと対比させる中で描き出し、これをとらえられるように、既存の枠組みの拡張をはかるものである。このことは、就職活動のみならず、いじめ、DVなど他の事例において、当事者の直面する困難をとらえる上で重要であると考えられる。

まずは、従来のレイベリング論の成果と、残された課題について論じる。

初期レイベリング論は、従来の逸脱論への対

抗的なアプローチとして登場した。従来の逸脱論は、他者から逸脱者とみなされた者が実際に逸脱者であることを所与の前提とした上で、彼が逸脱者となった要因を探る、というアプローチをとっていた。これに対し、レイベリング論は、ある者が逸脱者とみなされる過程の中にも、逸脱者を生み出す要因はあるとして、逸脱者とみなす側と、逸脱者とみなされる側の間の相互作用に着目するアプローチをとった (Becker 1963; Erikson 1962; Kitsuse 1962; Lemert 1967)。

レイベリング論の前提となっているのは、ある者を逸脱者とみなす判断や、それに付随する否定的な評価の自明性に対する疑問である。この疑問は第1に、逸脱者とみなされた当事者達が当時抱いていたものでもある。レイベリング論の代表的論者の1人である H. Becker は次のように述べる。

アウトサイダーのラベルを貼られた人間が、そうした事態にたいして、まるで異なった見方をすることもありえよう。彼は自分がそれによって判定を下された規則を承認していないかもしれず、また、自分に判定をくだした者たちに、判定者としての権限も法的資格も認めないかもしれない。ここに、この言葉のもう一つの意味が生じる。すなわち、規則違反者が判定者をアウトサイダーとみなすこともありうるということである (Becker 1973=2001: 1)

レイベリング論は第2に、このような当事者の抱いていた疑問と重ねる形で、分析者の視点から、評価の自明性に対する疑問を表明した。つまり、実際に規則違反行動をおかした者と、逸脱者とみなされた者の間にはズレがありうることを主張した<sup>1</sup>。ただしこの点について

は、実際に規則違反行動をおかした者が逸脱者である、という客観主義による区分と、認定を受けた者こそが逸脱者であるという区分が併用されてしまっているとして、理論の混乱を M. Pollner (1978) により批判されている。

一方で第1の、他者からのレイベリングと被レイベリング者の自己定義の間のズレと、それに対する被レイベリング者側の反応やレイベリング者側の再反応の定式化は、その後のレイベリング研究に受け継がれていく。そこではレイベリングは、「本人の自己定義と異なる仕方、本人のアイデンティティについての評価とそれに基づく扱いがなされており、かつその過程が本人にとって外在的であるもの（抗議などを通してすぐに修正させることができない）」として定義できる<sup>2</sup>。この系譜における主題は、外から押し付けられた評価に対し、被評価者がそれをどのように解釈し反応するか、である。本稿もこの主題を追究するが、そこにはいくつかの課題が残されている。まずは、その後のレイベリング研究を紹介し、次に残された課題を2つ指摘する。

後のレイベリング研究の多くは、初期レイベリング論が社会による作用を強調するあまり、被評価者を過度に受動的に描いていると批判し、被評価者側がとりうる主体的な抵抗を理論に組み込む作業を行った。例えば J. Kitsuse (1980) は、1970年代の「逸脱者」達による社会運動を紹介し、マジョリティが逸脱カテゴリーに当てはまる者に対し付与する否定的評価を拒絶し、より肯定的な評価をするよう社会に要求する彼らのあり方を、「第3次逸脱」と名づけた。また宝月誠 (1990) は、初期的な逸脱者が、非逸脱者としての自己認識と、他者から付与される逸脱者としてのアイデンティティとの間の乖離を解消する適応過程を類型化した。

乖離の解消のためには、自己認識を社会からの認識に合わせる（受容）か、社会からの認識を自己認識に合うように変更する（拒絶）、という2つの方法が指摘されている。さらに佐藤恵（2000）は、被レイベリング者側が弱い立場におかれ、第3次逸脱や拒絶といった表立った否認が困難な場合でも、被レイベリング者はレイベリングに対し内面的非同意の態度をとることで、アイデンティティがそれに取り込まれることを防ぐことができる、と論じた。これらの論は、社会の個人に対する影響力と、個人の抵抗可能性の両方を表現することに成功しているが、同時に以下の課題を残している。

第1に、受動的な逸脱者か第3次逸脱者か、受容か拒絶か、内面的同意か内面的非同意か、といった二項図式は、現実を生じる、より多様で複雑な反応のあり方をとらえきれない。先行研究は、評価をそのまま受け入れる受動的な被評価者像が前提とされていることを批判し、これに対し評価に対し明確な内面的非同意の態度をとる、解釈的主体性を備えた被評価者像を対置させた。しかし現実には両者以外のあり方や、両者が混ざり合うようなあり方が考えられる。

例えば同意、非同意、いずれの場合でも被評価者は評価に対し明確な態度をとっているが、実際には、同意、非同意といった明確な態度をとれないような場合がありうるのではないか。このような場合が重要なのは、解釈的主体性を前提とした場合でも、被評価者は必ずしも内面的非同意の態度を自由にとりうるわけではないことを示すからであり、したがって被評価者がレイベリングにより感じる苦痛や困難を理解する糸口が見出しうるからである。

また従来、同意と非同意は排他的に描かれてきたが、現実には、範囲を区切った上で、両者

を併用するような場合もありえると考えられる。従来受動的とされてきた、内面的同意の場合でも、明瞭な解釈をとることができるという点を活かし、被レイベリング者が受容的抵抗を行う余地があると考えられる。

このようなリアリティに接近するためには、単に同意と非同意を対置させるだけではなく、より緻密な経験的分析をもとに理論枠組みを再構築する必要がある。

第2に、従来のレイベリング論は、被評価者に評価の根拠が明確に認識されているような属性的な評価のみを取り扱い、根拠の推測が被評価者にとって困難であるような評価については扱ってこなかった。これは、レイベリング論が元々逸脱論に発した議論であったことに由来すると考えられる。従来のレイベリング論が扱ってきたのは、否定的評価の根拠が、「精神病患者」であること、「犯罪者」であること、といった明瞭なカテゴリーとして被評価者にも認識されている場合であった。一方で、否定的評価がなされるものの、評価の根拠が被評価者にとって解釈しづらいような場合も現実には考えられる。レイベリングの本質が、被評価者が自身に対し抱くアイデンティティと相容れない評価が外在的になされることにあるならば、評価の根拠が被評価者にとって明瞭であるような場合にのみ、対象を限定する必然性はもはやない。また、評価の根拠が明確に解釈されているかどうかは、当然評価に対する被評価者の反応のあり方にも影響を与えると考えられる。評価の根拠が既に明確に認識されている場合のみを取り扱うことは、被評価者の反応のあり方の多様性を見逃すことにもつながりかねない。

以上の2つの課題はいずれも、現実に対応する形で従来の枠組みを拡張する必要性を示すものである。これらの課題に応えるため本稿は、就

職活動中の大学生に対するインタビュー調査の結果を分析する。次章でこの事例が持つ特徴について説明する。

## 2 大卒就職・採用活動におけるレイベリング

大卒採用活動は、企業が多くの応募者の中から、自社にとって有用となるであろう学生を選抜するプロセスである。学生は企業の選考に応募し、選考の出来により通過／不通過の通知を受け取る。選考の形態は、書類選考、筆記試験、グループ・ディスカッション、面接試験など様々なものが組み合わされることが多いが、このうち特に企業が重視するとされているのが、面接試験である（麻生 1980; 日本労働研究機構 1993）。

面接試験で企業側は学生の特定の能力というよりも、人間性<sup>3</sup>を把握しようとするとしている。現在多くの企業の選考で用いられているのが、当人の人間性を示す「注力エピソード」（小山 2010）を語らせ、それを掘り下げる仕方である。エピソードは学生の行動や思考の仕方を表すととらえられ、また企業は学生について正しく理解できたと確信できるまで質問を繰り返す。福井康貴（2008）が定式化したように、人物の「正確な把握」は学生側の印象操作により妨害されうるが、企業側は質問を選択するなど、「正確な把握」をしやすいように選考の進め方を定めることができる。

こうした仕掛けは、初対面の相手と数十分過ぎすだけでもかかわらず、相手が自身についてある程度は知っている、と学生がとらえることを可能にする<sup>4</sup>。こうした場合、選考結果（通過／不通過）はアイデンティティと結びついた評価としてとらえられるようになる。つまり、

面接官が自身について何らかの想定をし、それをもとに自分を扱った、と学生にはとらえられる。

学生は程度の差こそあれ、自身は企業において有用であるような人物である、というアイデンティティを抱き、選考に臨む。しかし選考結果は必ずしもこれに沿うものとはならない。この時、企業側が学生に付与する、非有用な人物としての評価と、学生自身の抱いていたアイデンティティとの間にズレが生じる。D. Loseke（1987）の概念を用いるならば、そこでは学生のアイデンティティについて、企業の定義するリアリティと、学生の定義するリアリティの間にリアリティ定義の競合が生じる。

企業による評価は基本的に、学生にとって外在的な性質を持つ。確かに学生は自己呈示のあり方を選択することはできるが、最終的に評価は企業側によりなされるものである。また企業側の評価は基本的に一度きりのもので、後から追加的な自己呈示を行い評価を修正させようとすることは難しい。このように、不採用がアイデンティティと結びついた評価としてとらえられる時、それは個人にとって外在的で、かつ自己定義との間のズレを生じさせるものとなる。こうした場合、不採用はレイベリングとしてとらえられる。

最後に、このレイベリングは、被評価者にとって評価の根拠が必ずしも明確ではないという特徴を持つ。従来レイベリング論が扱ってきた事例では、否定的な評価の根拠は、「精神病患者」であること、「同性愛者」であること、などというように明確に解釈されていた。これに対し就職活動の事例では、学生は企業から通過／不通過の結果のみを伝えられ、評価の根拠を伝えられることは稀である。こうした中で、学生にとって評価の根拠は必ずしも明確でなくなる。

例えば、東京大学教育学部比較教育社会学コース・Benesse 教育研究開発センターによる調査によれば、65.2%の学生が「合否を決める基準は不明確だった」と答えている(2012: 146)。

このような、被評価者にとって評価の根拠が明確でないようなレイベリングを本稿では、「ブラックボックス化されたレイベリング」と呼ぶこととする。分析では、ブラックボックス化されたレイベリングの場合に、被評価者は評価に対し内面的同意、非同意といった反応をとりうるのか、またそれ以外の反応の仕方が見られるのか、に着目しつつ、新たな枠組みの可能性を探ることを主な目標とする。ただし就職活動におけるレイベリングのすべてが、ブラックボックス化されたものというわけではなく、面接官の言動などから、性別、学校歴、特定の能力などにより評価がなされた、と学生が解釈する場合はある。就職活動の事例ではこのような解釈がなされた場合と、それがなされずに評価がブラックボックス化されている場合との、反応のあり方を対比することができると考えられる。

最後に本稿の構成について述べる。3章では、本稿が用いるデータについて紹介する。4章では、学生が、自身を非有用な人物として評価し扱う企業からのレイベリングを受けながら、どのようにして有用な自己というアイデンティティを維持し、活動を継続しているか、またどのような場合にそれが困難になるか、を学生へのインタビュー調査を通じて探る。5章では、分析結果から得られた枠組みをまとめ、従来の枠組みとの違いや、その適用可能性について論じる。

### 3 用いるデータ

本稿が用いるのは、首都圏の4年制大学ある

いは大学院からの新卒時に、民間企業の事務系総合職および一般職への就職活動を経験した27名へのインタビュー調査のデータである。

調査依頼は、学生イベントおよび街頭での直接依頼や知人を通じての紹介により行い、さらに調査対象者の紹介による雪だるま方式を採用した。調査対象者の概要は表1にまとめてある。全体として女性、大学入試難易度が上位の者の方が多い傾向がある。ランダム・サンプリングではないため、本調査のデータに学生全体の傾向を代表させることはできないが、本稿の目的は、評価を受けた際にどのような解釈・反応の種類があるのか、また類型の間の関係はどのようなであり、それはいかに理論化できるか、を探ることである。

調査では、事前準備の仕方や選考で感じたこと全般について質問し、回答者の語りに応じて質問順を適宜変える、緩い半構造化面接法を採用した。すべて個別面接法でインタビュー回数は基本的に1回(4名のみ2回)、時間は1人あたり平均2時間6分であった。本論では、特に、各選考について「結果をどのように受け止めましたか」という質問への回答を中心に分析を行う。なお選考での不採用を経験していないID9, 13, 17は分析対象から除いた。本文中の引用文は文字起こし原稿からの抜粋であり、下線部は筆者による強調部分である。

### 4 分析

学生は、自身を非有用な人物であるとして評価し扱う企業からのレイベリングに対し、3つの仕方のいずれかで反応していた。すなわち(a)レイベリングに同意する場合、(b)レイベリングに同意しない場合、(c)レイベリングに対し同意、非同意といった態度をとれない場合であ

表1 調査対象者の概要

| ID | 活動年度     | 性別 | 設置主体 | 大学 | 学部・学科   | 大学入試難易度 | 予定進路                | 就職活動終了時期          | 調査時期              |
|----|----------|----|------|----|---------|---------|---------------------|-------------------|-------------------|
| 1  | 11卒, 14卒 | 男性 | 私立   | A  | 社会科学系   | 中位      | 中止、公務員試験受験          | 2011年10月(2014年再開) | 2013年1月, 2014年10月 |
| 2  | 12卒, 13卒 | 女性 | 私立   | B  | 社会科学系   | 中位      | その他、総合職として就職        | 2013年2月           | 2013年2月           |
| 3  | 13卒      | 女性 | 私立   | B  | 社会科学系   | 中位      | 金融・保険業に一般職として就職     | 2012年4月           | 2013年4月           |
| 4  | 13卒      | 女性 | 私立   | B  | 人文科学系   | 中位      | 中止、大学院進学            | 2012年11月          | 2013年4月           |
| 5  | 13卒      | 女性 | 私立   | B  | 人文科学系   | 中位      | サービス業に総合職として就職      | 2012年12月          | 2013年5月           |
| 6  | 14卒      | 男性 | 国公立  | C  | 社会科学系   | 上位      | 金融・保険業に総合職として就職     | 2013年4月           | 2013年5月           |
| 7  | 14卒      | 女性 | 国公立  | D  | 人文科学系   | 上位      | 金融・保険業に総合職として就職     | 2013年4月           | 2013年5月           |
| 8  | 14卒      | 女性 | 私立   | B  | 人文科学系   | 中位      | 情報通信業に総合職として就職      | 2013年4月           | 2013年5月           |
| 9  | 14卒      | 女性 | 国公立  | E  | 社会科学系   | 上位      | 建設・不動産業に総合職として就職    | 2013年4月           | 2014年11月          |
| 10 | 14卒      | 女性 | 私立   | F  | 人文科学系   | 中位      | サービス業に総合職として就職      | 2013年4月           | 2013年6月           |
| 11 | 14卒      | 男性 | 国公立  | G  | 工学系(修士) | 中位      | 情報通信業に総合職として就職      | 2013年4月           | 2013年7月           |
| 12 | 15卒      | 女性 | 私立   | H  | 人文科学系   | 上位      | サービス業に総合職として就職      | 2014年7月           | 2014年4月, 7月       |
| 13 | 15卒      | 女性 | 国公立  | C  | 社会科学系   | 上位      | 情報通信業に総合職として就職      | 2014年4月           | 2014年4月           |
| 14 | 15卒      | 女性 | 国公立  | C  | 社会科学系   | 上位      | 中止、大学院進学            | 2014年4月           | 2014年4月           |
| 15 | 15卒      | 男性 | 国公立  | C  | 社会科学系   | 上位      | 公務員として任用            | 2014年4月           | 2014年5月           |
| 16 | 15卒      | 女性 | 国公立  | C  | 社会科学系   | 上位      | 製造業に総合職として就職        | 2014年3月           | 2014年5月           |
| 17 | 15卒      | 男性 | 私立   | H  | 人文科学系   | 上位      | 製造業に総合職として就職        | 2014年1月           | 2014年7月           |
| 18 | 15卒      | 女性 | 私立   | H  | 人文科学系   | 上位      | 卸売・小売業、飲食店に一般職として就職 | 2014年5月           | 2014年7月, 8月       |
| 19 | 15卒      | 男性 | 私立   | H  | 人文科学系   | 上位      | 金融・保険業に総合職として就職     | 2014年4月           | 2014年8月           |
| 20 | 15卒      | 男性 | 国公立  | E  | 社会科学系   | 上位      | 卸売・小売業、飲食店に総合職として就職 | 2014年4月           | 2014年8月           |
| 21 | 15卒      | 男性 | 私立   | I  | 社会科学系   | 上位      | 製造業に総合職として就職        | 2014年4月           | 2014年8月           |
| 22 | 15卒      | 女性 | 私立   | H  | 人文科学系   | 上位      | 卸売・小売業、飲食店に総合職として就職 | 2014年4月           | 2014年8月           |
| 23 | 15卒      | 男性 | 私立   | J  | 社会科学系   | 上位      | 情報通信業に総合職として就職      | 2014年4月           | 2014年8月           |
| 24 | 15卒      | 女性 | 私立   | J  | 社会科学系   | 上位      | 就職活動継続、留年           | 2015年6月           | 2014年9月, 10月      |
| 25 | 15卒      | 男性 | 私立   | J  | 社会科学系   | 上位      | 情報通信業に総合職として就職      | 2014年4月           | 2014年11月          |
| 26 | 14卒      | 男性 | 私立   | K  | 工学系     | 下位      | 卒業後、情報通信業に契約社員として就職 | —(2014年9月)        | 2014年12月          |
| 27 | 15卒      | 男性 | 私立   | L  | 社会科学系   | 下位      | 運輸業に総合職として就職        | 2014年7月           | 2014年12月          |

注1:大学のアルファベットが同一の場合、同じ大学を指す。

注2:大学入試難易度の分類に際しては、代々木ゼミナールの学部別入試難易ランキング表(2014年使用)を参照した。国公立大学の場合、「センターランク」(前期)が80%以上を上位、それ未満を中位とし、私立大学の場合、「ランク」(偏差値)が60以上を上位、50台を中位とした。

る。以下ではそれぞれの反応の仕方と、そこの学生の自己アイデンティティのあり方について、典型例を挙げながら説明する。

(a) レイベリングに同意する場合

第1に、不採用の評価にあわせる形で、それまで抱いていた自己アイデンティティを修正する、という反応のあり方が見られた。

ただしここで、評価が及ぶ範囲については注意する必要がある。不採用をあらゆる企業における非有用性と結び付けそれに同意する形で自己アイデンティティを修正した学生はおらず、学生達はあくまで非有用性の範囲を限定する形で同意をしていた。

非有用性の範囲を限定する形での内面的同意は、学生に次回以降の選考通過への見通しを抱きやすくさせていた。例えば、ID23は、「面白そう」で向いていると考えていた不動産業界の選考で、しっかりと自己呈示ができた「良い面

接」であったにもかかわらず不採用となったことについて次のように解釈していた。

たぶん適性はないんだなって思って。まあ分からないですけど、デベロッパーってというのはチームを作る、率いる立場にいますよ。もっとたぶんリーダータイプが欲しいんですよ。体育会で主将をやってました、みたいなタイプが欲しくて。僕はたぶんどっちかというとサポートなんです。グループ・ディスカッションでもファシリテーターをやることはないし。たぶん求めてる人物像は違ったんだな、って感じがします。(ID23)

ここでは、非有用の評価は特定業界のみに限定されており、それにより他の業界については有用な自己というアイデンティティが維持されている。

また、選考でつかんだ採用基準の感触をもと

に、以前の面接で評価されなかった自己を修正し、次回以降の結果を改善しようとする場合も見られた。ここでは業界ではなく、過去の自己と将来の自己を分けて、過去の非有用性に同意することで、将来については有用な自己というアイデンティティが保たれている。

このように、範囲が限定された形での内面的同意は、企業による評価を正しいとみなしつつも、不採用となっても有用な自己というアイデンティティを維持するのに役立っていた。それは企業側による非有用という評価と、自身による有用という評価、双方の範囲を限定することで、企業のリアリティ定義と自身のリアリティ定義の競合を解消するものといえる。

佐藤（2000）による内面的同意／非同意の二項図式では、同意／非同意という軸での区分がありうるものが指摘されるのみで、ここで見られるような、一定の範囲については同意し、その外の範囲については同意しない、という反応のあり方は描かれていない。範囲が限定された形での内面的同意は、全面的に内面的非同意の態度をとれない場合でも、被評価者の自己アイデンティティが完全に評価に取り込まれてしまうとは限らないことを示している。

ただし、業界・企業による限定、修正可能性による限定のいずれも、採用基準についての手がかりを利用したものである点には注意する必要がある。つまりここでは、非有用のレイベリングに対し学生は、事後的にであるが何らかの根拠を見出しており、そのことが非有用性の範囲の限定を可能にしている。実際には、このように評価の根拠を特定できる場合は限られており、評価の根拠を特定できない場合は、以下の(b)や(c)の反応の仕方が見られた。

(b) レイベリングに同意しない場合

これはアイデンティティについての想定をされ、それをもとに評価されたが、その評価に同意しない、という反応のあり方である。

学生のうち2名は、非同意を不採用全般に対する態度として採用し、アイデンティティを管理していた<sup>6</sup>。ID8は内定を得た1社以外の選考で不採用が続く中、サークルの先輩から以下のようなアドバイスを受け、就職活動を継続できたという。

先輩にアドバイスをもらったんですけど、もしお祈り(不採用通知)が来たとしても、「はあ、なんでダメだったんだろう」じゃなくて、「フン、私を雇わないなんて見る目がないのね」みたいな感じのスタンスでいった方がいいよ、って言われてたので、そういう考えでずっといたんで、ダメージは受けてなかったですね。「フン、見る目がないな」みたいな。「逸材を逃したな」みたいな感じで(笑)。でもそれぐらいの気持ちでいった方が就活はしやすいんだろうな、って思いました。(ID8)

ここでは、「なんでダメだったんだろう」というように否定的レイベリングに対し同意も否定もできないまま悩むよりも、企業側の「見る目がない」という別の解釈をとるようというアドバイスがなされている。企業側の「見る目がない」というのはすなわち、自身は本来企業内で活躍できるような人材であり、正しい判断をすれば自分を見出せばはずの企業側が、誤った判断をした、という解釈である。そこでは、自己呈示をしっかりとしたならば企業側は有用性を正しく判断するだろう、という想定は崩れている。それにより、以前の選考結果は、自身の非有用性には結びつかなくなり、次回以降の選考では通過できるような有用な自分、という

アイデンティティは維持しやすくなる。それが、「就活をしやす」くさせたと考えられる。

レイベリングへの非同意は、自身とは異なる評価者という地点を設定し、それに対し自身から評価を加えるという仕方、評価者からの評価を自己アイデンティティから切り離し、外在化する働きを持っていたと考えられる。それは企業による自分の評価を解釈可能なものとしつつ、自分自身による自己の評価には結び付けない、というアイデンティティ維持のあり方である。そこでは企業の定義するリアリティと、自身の定義するリアリティの間の対立は解消されていないが、企業の定義するリアリティを無効とすることで、学生にとってリアリティは解釈可能となっていると考えられる。

ここまで、不採用にまつわる評価への同意、および非同意という2つの類型を示した。これら2つのあり方は、共に自分を評価する評価者側を評価しかえす視点に立っている、という点で共通している。そしてこの視点は、他者による自分の評価を解釈可能なものとしつつも、次回以降の選考に向け、有用な自己というアイデンティティを保つのに役立っていた。

(c) レイベリングに対し同意、非同意といった態度をとれない場合

これに対し、アイデンティティについての想定をされ、それをもとに評価されたが、同意、非同意といった態度をとれないあり方も見られた。そして学生の心理的苦痛についての語りは、この場合に集中していた。

まずはID24の事例を見てみよう。ID24は卒業予定前年度の2月には約10社の企業にエントリーシートを送付し、概ね通過した。しかし3月から4月にかけて臨んだリクルーター面談や面接では、不通過が重なった。そして応募し

ていた企業すべての選考を通過できないことが分かった時、彼女は就職活動を1ヶ月以上中断した。この時の心理状態について、ID24は以下のように語っている。

もうすごいしんどすぎて、このままエントリーシートとかひたすら書き続けたりとかやり続けるのはもうできないと思って。この自分のその同じ状態で続けてもどこももう内定もらえないだろう、と思って。(ID24)

全部なくなっちゃってどうしよう、みたいな感じで。何してたんでしょうね。でも家とかでたぶん寝込んだりとかしてたと思います。落ち込んで。かなりへこんで(落ち込んで)ましたね、あの時期は。(ID24)

このように、就職活動が続けることを困難に感じ、強い「落ち込み」を感じたと語っている。以下で、ID24の不採用についての解釈を見ていく。

ID24の場合は、不採用に対する同意・非同意のような態度がそもそもとられず、不採用となった根拠が「分からないもの」として解釈されていた。

落ちた理由は分からないんですよ。ただ今でもあまり分かってないんですよ。言ってもらえないじゃないですか、なんで落とされたのかって。だから一生懸命考えて、やっぱり第1志望って言わなかったからかな、とか、自分に合わなかったのかな、とか。あるいはグループ・ディスカッションの練習が足りなかったのかな、とか。思うんですけど…(中略)…想像でしかないんですよ。分からないんですよ。それがすごい全部否定された、み



たいな感じにつながってる、だから明らかにこれがおかしいって分かって、もう絶対明確だったら、もうそれは自分でしょうがないって思うけど、自分の中で確信が持てないんですよね。どれが微妙なのか。だからそこがすごいこう全部否定された感じにつながって、それですごいへこむ。たぶんもうちょっとその理由が分かれば特定できるのかもしれないんですけど、でも分からないから、それでどうしようもないっていうか。(ID24)

ここでは、不採用という評価が、解釈できないものとなっていることが示されている。不採用への同意・非同意というように、自身とは別の評価者を評価し返す視点がとれずに、レイベリングそのものが意識されている。そうした際に落ちこむ理由としては、「頑張ってきたことを否定された気持ち」が挙げられた。

なんで落ち込むか、ですか。やっぱりすごい自分が頑張ってきたことを否定されたような気持ちになる。学生時代に例えばすごい一生懸命色んな活動をやってきたりしたのに、それをまったく認めてもらえない、みたいな。…(中略)…そこですごいへこんだんですよね。そこでやっぱり認めてもらえないのはなんでなんだろう、みたいな。(ID24)

ここでは評価対象は面接の場での一時的な振る舞いではなく、過去の自身のあり方として解釈されている。そして不採用に伴うレイベリングは、選考以前に抱いていた自己アイデンティティとの矛盾を生じさせている。

ID24の心理的苦痛は、そのような頑張ってきたことに対する否定的評価に対し同意し、自らの過去の経験を否定的なものとして再解釈し

直し、否定的アイデンティティを形成することによりもたらされたものとしても説明しうかのように見える。しかしID24はその後、落ち込みがこのような内面化によりもたらされたものではないことを語る。

就活で、人格否定されたみたいに思わなくていいよみたいなことを、よく言うじゃないですか。でも、私全然人格否定された感はなくで…(中略)…別に自分は人格が否定されたとは思ってなくて、ただなんで落ちたのか分からないから、なんかこう。なんで落ちたのか分からないのに、でもやっぱり自分が、なぜか評価されない。評価されない、のなぜだか分からないから、っていうことなんですよね。分からないからやっぱりへこむっていうか。分からないけど、要は社会的には、駄目だって言われたような感じがするから。(ID24)

だから人に、いや人格否定された訳じゃないんだから、元気出しなよ、みたいなことを言われても。勿論、そうやって心配してくれるのはすごい嬉しいし、ありがとうって思うけど、そうじゃないみたいな。そこでへこんでる訳でもないみたいな。…(中略)…逆に、友達とかで私をよく知ってる人は「いや、別に全然大丈夫だよ」みたいな。相手が悪いみたいな風に励ましてくれるから。「そんな言い方するとかおかしいでしょ」みたいな感じで言ってくると、自分を励ませるから。(ID24)

ID24は否定的な評価に合わせる形で、自身のそれまでのアイデンティティを再定義するというを行っておらず、自分自身では「人格

否定」を感じていなかったという。そしてそのように感じる必要はない、という励ましは、そもそもそのように感じていないのであまり影響を持たず、「全然大丈夫」、あるいは評価者の側が悪い、というように有用な自己というアイデンティティを再認したり、企業側による評価を無効とするような励ましの方が、自分を励ますのに役立つと語っている。

ではこのような人格否定を感じていない、という語りと、先に挙げた自分の頑張ってきたことが否定されたような気持ちになった、という語りは矛盾していないのだろうか。この疑問に答えるのが以下の語りである。

でも、なんかどう位置づければいいかわからないんですよね、自分を。こう、たぶん。(ID24)

だから結構就活は、自分が揺らいだって感じなんですよね。自分が思ってきた自己イメージみたいなものをなんか揺るがされたみたいな。いろんな評価を受けるから。それは結局人格否定に近いのかもしれない、本当は。だって、それはやっぱり社会的なその評価だから。ある程度、自分がその評価に対して揺らぐっていうのはそれはたぶん普通にありえることだから。人格否定と自分ではその言葉としては思っていないかもしれないけど、ある種、そういう意味があったのかもしれないですよ。だって、落ち込んでることには落ち込んでるんで、やっぱり。でも、それは社会的な評価っていう意味での自分の落ち込みなんですよね。自分は認められない、みたいな。でも、内部では自信があるから、色々な人に認めてもらえたし。…ですね。(ID24)

つまり、社会的評価では頑張ってきたことは否定されたようであり、しかし一方で自己評価では頑張ってきたことは依然評価に値するものである、という矛盾した2つの状態の並存により、自分をどう位置づければよいか分からない、自分を揺るがされた、と語られている。企業側の定義するリアリティにおいては、ID24は企業にとって有用ではないが、ID24の定義するリアリティにおいては、ID24は有用であり、リアリティ定義の競合が解消されずにいる。これは、解釈をしようとするものの解釈が納得出来る形で安定化せず、不断に自己定義をし続けることに意識が奪われる状況を生じさせ、それが「何もできない状態」につながったとされている。

つまり評価に同意し自己評価に取り込むことも、否定することもできない中で、自身に評価のラベルが貼られた状態こそが、落ち込みの原因と考えられる。評価を受けた際、これまで挙げたような同意、非同意、いずれの仕方を通してアイデンティティ維持もうまくいかないことが、評価を自己アイデンティティの一貫性を揺るがす出来事にしたと考えられる。

他のケースにも目を向ける。評価に対して同意も否定もできず、評価者側でなく被評価者としての自己に意識が集中することを語ったのは、ID5, 11, 14, 22であった。例えば初期の面接で不採用が続いたID22は、当時の心理について、

ここまで落とされ続けると、自分が社会から必要とされていない、みたいな。人としてクズだ、みたいな感じの印象を受けて落ち込むというか、人間的に否定されるというか…(中略)…自分の中では留学も頑張ってきて、本当に頑張ってきたことを言ってるのに、そ

それを否定されて、頑張ってきたのにダメだった、っていう感じで (ID22)

と語っている。ここでも有用な自己というアイデンティティと、企業による非有用のレイベリングの間で、リアリティ定義の競合が生じている。しかし、不採用となる理由を推測し企業による評価に同意したり、企業の評価を誤りであるとして非同意の態度をとることはできなかったという。

理由…面接を受けた後に色々振りかえったりはするんですけど…うーん…自分がしゃべった内容に面接官があまり共感してもらえないところがあって、反応として、あ、今の反応悪かったなっていうのは分かるんですけど。そこをどう変えていけばいいのかわからないのがあんまりよく分からなかったです。(ID22)

企業がおかしいとかは考えられなかった、考えなかったというか。(面接での) 自分にすごい自信がなくて、面接に対する苦手意識もすごいあったので。自分がいけないんだ、っていうことは思っていたんですけど。(ID22)

さらに、評価者側に対する態度取得を次第に行えるようになる、という形で回復の仕方が語られる点も同様であった。ID24は、就職活動を中断して半月ほど経った後に、インターンなどの活動を再開できるようになったいきさつについて次のように語る。

なんとなく自分がもやもやしていたものが段々、これが原因だったんじゃないかとか、

この2点(面接スキルおよび熱意の呈示の不足)に集約されるな、とかが段々分かってきたっていうか。だから、何が駄目だか分からない、今も分からないけど、でも、たぶんこの2つかな、みたいな。前は本当に全然、分からなかったけど、ちょっとずつ分かり出したというか。…(中略)…結局どうだったかよく分からないんですけど。でもまあ、ある程度、なんとなく見当が付いてるし、で、そういう風に思えば、まだ気は楽ですよ。…要は反省出来るじゃないですか、これが良くなかったんじゃないかって思えば。次につなげられるかもしれないって思うっていう、その希望が芽生えるということですよ。(ID24)

評価の根拠の推測が正しいものであったかどうかは分からない。しかしそれは少なくとも、範囲を限定した形での内面的同意をし、活動を継続する上では有用であったと考えられる。

同様に、選考を受け始めて最初の3ヶ月程度は不採用に伴う劣等意識や心理的負担を感じたというID5も、不採用への同意あるいは非同意の態度をとることで次第にそれを感じなくなったという。

最初はもう、落ちこんで、ああ、ああ、どうしよう決まらなかったら、っていう、ただ単に落ち込んだだけだったんですけど、段々何が悪かったか考えるのと、まあ開き直りと。(ID5)

最後はやれるだけはやって、でダメだったなら合わなかっただけだよ、それか運がなかった、と、私を採らないなんてかわいそうに、みたいな(笑)。そんな感じで。(ID5)

このように、不採用となった理由を推測したり、あるいは分からないもののそれに対して同意／非同意の態度をとれるようになるにしたがって、不採用に伴う心理的負担が和らいだと言われていた。ただし、このような態度は初めからとられていたわけではなく、多くの場合は周囲の他者との相互作用が重要であったことが語られていた<sup>7</sup>。

## 5 結論

本稿では、就職活動中の学生の不採用に対する解釈を分析してきたが、結果として以下の点が明らかになった。

選考結果がレイベリングとしての特徴を持つような場合、学生はそれに対し3通りの仕方で反応していた。まず評価に対し内面的に同意する場合、学生は特定の業界や企業に非有用性の範囲を限定した上で同意する、という仕方で、有用な自己というアイデンティティを維持していた。ここでは評価について何らかの根拠が推測され、それが範囲の限定を可能にしていた。次に評価に対し内面的に同意しない場合、学生は企業側による有用性の判断を正しくないとみなすことで、有用な自己というアイデンティティを維持し就職活動を継続していた。これは評価の根拠が推測された場合だけでなく、それが推測されない場合にも見られた。最後に、評価に対し内面的に同意し自己アイデンティティに取り込むことも、非同意の態度をとり自己アイデンティティから切り離すこともできない場合が見られた。評価の根拠は推測できないものの、それは有用な自己というアイデンティティを妥当なものとして維持しがたくさせ、活動継続の困難とも結びついていた。

本稿の結果は、次の点を示すものである。

まずレイベリングに対する抵抗の可能性を説明する上では、内面的同意／非同意の二項図式をさらに拡張する必要がある。内面的同意の場合でも、範囲を限定する形での同意があり、被レイベリング者が自己アイデンティティを部分的に維持する場合がある。また、内面的同意、非同意、いずれの場合においても被レイベリング者は評価に対し明確な態度をとっているが、そもそもこのような明確な態度をとることができない「同意も非同意も困難な状況」があり、こうした場合にこそ、自己アイデンティティの維持が困難となる。

これらを踏まえるならば、まず評価に対し明確な態度がとれる場合と、とれない場合を区別し、そうした上で、明確な態度がとれる場合を同意／範囲を限定した形での同意／非同意に分ける、という図式を描く必要がある。この図式は、個人の側の解釈の主体性を踏まえつつも、それをすぐさま抵抗ができることに結びつけずに、それがうまくはたらかない場合も組み入れたものである。このような図式の拡張により、主体性と受動性を単に対置させる図式ではとらえきれない、被レイベリング者の抵抗の困難を表すことができるようになると考えられる。

次に、このような図式の拡張を必要とさせたレイベリングの特徴について論じる。本事例で、同意も非同意もできない状況を引き起こす原因となっていたのは、評価の根拠が被評価者に隠された「ブラックボックス化されたレイベリング」である。ブラックボックス化されたレイベリングは、根拠が明らかでないがゆえに、被レイベリング者を合理的に説得し同意させるには至らない。J. Habermas (1981=1985) を参照し言い換えるならば、それはコミュニケーション的な評価というよりも、権力により押し付

けられる評価、である。

しかしその権力性は、従来のレイベリング論が扱ってきた属性的カテゴリーに基づくレイベリングとの対比でいえば、より目に付きづらく、直接批判されにくい。従来のレイベリング論やアイデンティティ管理論で主に扱われてきたのは、「同性愛者」、「障害者」といった属性的なカテゴリーに基づくレイベリングの事例であった。これらの事例では、1970年代以降、カテゴリーに付随する評価を偏見に基づくものとして拒絶する態度が、同輩間で共有され、公に表明され、場合によっては他者の態度を変えさせるようになってきている (e.g. Anspach 1979; Kitsuse 1980)。そこではカテゴリーという根拠が明確であるために、それに基づいた評価に対して、妥当性や正当性の面で反駁を加えることができるようになってきている。

これに対し、ブラックボックス化されたレイベリングには、合理的な仕方では納得したり反論したりすることが困難である。なぜならば、評価の根拠が隠されることで、反論の条件が予め掘り崩されているからである。そして評価の根拠が隠されていること自体は、批判の対象とはなりにくい。就職活動の例では、企業が評価理由を開示しないことは、不当なこととはみなされにくい。また企業が、学生のアイデンティティ維持を困難にさせようとする意図を持つとも考えづらい。このように評価の根拠を隠すこと自体は正当とみなされるにもかかわらず、それは結果として、被評価者が評価に対し同意、非同意といった態度をとれない状況を生み出す<sup>8</sup>。

調査結果からは、ブラックボックス化されたレイベリングに対して個人がアイデンティティを維持する方法として、次の2つが発見された。(1) 評価に何らかの根拠を仮定し、合理的なものとして解釈できるようにすること (これには

前章(c)で挙げた、不採用の理由が「段々分かってきた」とする、ID24の同意も非同意も困難な状況からの回復の例が当てはまる)、(2) 評価を、根拠をもとに合理的に解釈する以前の段階で、無効とみなすこと (前章(b)で挙げた、根拠を特定しないままに、評価者を「見る目がない」とする、内面的非同意が当てはまる)である。逆にこれら2つの方法がとりがたい状況において、ブラックボックス化されたレイベリングは、被評価者のアイデンティティ維持を困難にさせると考えられる。

就職活動という事例の重要な特徴は、(1)、(2)の反応が必ずしもとりやすいわけではないということにある。その背景には第1に、企業側と学生側の関係の非対称性がある。福井(2008)が論じたように、採用面接の場には、面接官側が指令的優位を握るという構造的な権力関係がある。また企業が学生に選考結果を伝える際に、評価の根拠などのフィードバックを与えることは稀である。こうした状況は、企業側の評価の根拠を読み取りづらくさせ、(1)の反応をとりづらくさせると考えられる。第2に、就職活動での評価は選抜評価であり、まったく非合理的な偏見として棄却することが必ずしも容易ではなく、理解しがたいものの何かしらの合理性に基づいていると感じられやすい。このことは、(2)の反応をとりづらくさせると考えられる。この意味で、(1)、(2)といった反応をとれないことを理由に、同意も非同意もとれない状況に陥る責任を学生個人に押し付けることには無理がある。

最後に、新しく得られた枠組みの適用可能性について論じる。評価に対し同意も非同意もできない、という事象は、確かに大卒就職活動という事例の特徴をよく表していると考えられる。しかしこの枠組みは他の事例における、被

レイベリング者の抵抗の困難を説明するのにも有用であると考えられる。例えば、親密圏において見られるいじめやDVといった事例で、評価者による、一見すると「理不尽な」否定的評価が、被評価者に対してもたらす苦痛の説明、などが挙げられる。こうした事例においても、(1)、および(2)といった反応をとりづらくさせる要因が働いていることが推測される。こうした他の事例についてもさらに、分析を進めることが今後の課題である。本稿はその足がかりとなる枠組みを築こうとしたものである。

## 付記

調査に協力して下さった方々、また多くの有益なコメントを下さった査読者の方々に深く感謝します。本稿は科学研究費補助金（特別研究員奨励費）の研究成果の一部です。

## 注

<sup>1</sup> 第1の指摘と、第2の指摘は、評価の自明性への疑いという点では共通しているが、分析者の立つ視点において異なっている。このようにレイベリング論は、大まかな見方を共有しつつも、論者によって、また同じ論者の中にも、複数の位相の異なる主張が見られる。この点については、Plummer (2011) や水津 (2012) を参照。

<sup>2</sup> あくまでなされた評価と当人の自己定義のズレが重要であり、客観的な「正しい評価」とのズレに基づき定義することは、そもそも「正しい評価」を認定できないため不適当である。

<sup>3</sup> 福井 (2008: 5) による〈不可視の形象〉としての「人物」についての説明を参照。本稿ではこれを、一定の時間的連続性を持つような他者との差異のうち、その内容が単一のカテゴリーなどでは説明しきれないもの、と定義する。それは評価対象であるということそれ自体が重要であり、その具体的

内容は必ずしも明確ではないものである。

<sup>4</sup> もちろん、初期の選考段階などで、1, 2程度の質問しかなされず、ごく短時間のうちに終了する面接などでは、学生は企業側に自身の人間性が伝わったとはとらえていなかった。こうした場合、選考結果は当該企業の面接の場での自身の特定の振る舞いや一時的な状態（用意していた回答を忘れた、など）とのみ関連付けられ、アイデンティティとは切り離されていた。このような場合は、レイベリングとみなすことはできないため、分析対象から除いている。

<sup>5</sup> 理論上は、完全な内面的同意の類型がありうると考えられる中、就職活動の事例でそれが見られなかった理由は次のように推測される。第1に、範囲を限定しない形での非有用な自己というアイデンティティは、能力や業績に強い価値がおかれる中、学生にとって容易には受け入れがたいものと考えられる。第2に、たとえ人間性を評価されたように考えさせる面接試験の仕掛けがあったとしても、面接官が自身の人間性を把握している程度には限界があると学生はとらえていた可能性が高い。これら2つの理由のため、学生は以前から抱いていた自己アイデンティティを完全に捨てるには至らず、完全な内面的同意よりもむしろ、以下で論じる、範囲を限定した同意や、内面的非同意、同意も非同意もできない状況に至る場合が多かったと考えられる。

<sup>6</sup> ほかに、特定企業の不採用について、性別、学校歴、留年歴など評価の根拠を推測し、それに対し内面的非同意の態度をとる学生も多く見られた。このように根拠が推定されている場合の内面的非同意のあり方については、従来のレイベリング論で既に紹介されているため割愛した。

<sup>7</sup> このような第三者が解釈に及ぼす影響については別稿で論じることとする。

<sup>8</sup> 一部の企業は、選考結果は人間性全体を否定す

るものではない、と選考時に学生に伝えているが、そうした場合でも、ブラックボックス化されたレイベリングはアイデンティティ維持の困難をもたらしていた。例えば ID11 は、不採用経験について以下のように語る。

自己否定されてますよ。そりゃいくつかの企業は、面接はあくまでも、うちの会社とあなた方が合うかどうかを見ているだけです、なのであなた自身を否定しているわけではありません、っ

て言ってますよ。ホームページ上に書いてあったりとか、説明会で言ったりとかしてます。ちゃんとした会社はそれも意識してます。けれど、すぐく準備して、自分がこれやってきました、っ  
ていうことをはっきり決めて、説明会話を聞いて  
てどういう人間が欲しいかっていうことも理解して、そこにターゲット絞って言いました、  
全否定。いやそれはさ、っていう話になりませんか？ (ID11)

## 文献

- Anspach, R. R., 1979, "From Stigma to Identity Politics: Political Activism among the Physically Disabled and Former Mental Patients," *Social Science and Medicine*, 13A: 765-73.
- 麻生誠, 1980, 「就職の社会史」中西信男・麻生誠・友田泰正編『就職——大学生の選職行動』有斐閣, 181-222.
- Becker, H. S., 1973, *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, New York: Free Press. (= 2001, 村上直之訳『完訳アウトサイダーズ——ラベリング理論再考』新泉社.)
- Erikson, K. T., 1962, "Notes on the Sociology of Deviance," *Social Problems*, 9(4): 307-14.
- 福井康貴, 2008, 「戦前日本の就職体験——人物試験における構造的権力と主観的・想像的権力」『ソシオロギス』32: 1-16.
- Habermas, J., 1981, *Theorie des Kommunikativen Handelns*, Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag. (= 1985, 河上倫逸・M・フーブリット・平井俊彦訳『コミュニケーション的行為の理論』未来社.)
- 宝月誠, 1990, 『逸脱論の研究』恒星社厚生閣.
- Kitsuse, J. I., 1962, "Societal Reaction to Deviant Behavior: Problems of Theory and Method," *Social Problems*, 9(3): 247-56.
- , 1980, "Coming Out All Over: Deviants and the Politics of Social Problems," *Social Problems*, 28(1): 1-13.
- 小山治, 2010, 「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか——大卒事務系総合職の面接に着目して」荻谷剛彦・本田由紀編, 『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会, 199-222.
- Lemert, E., 1967, *Human Deviance, Social Problems and Social Control*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Loseke, D. R., 1987, "Lived Realities and the Construction of Social Problems: The Case of Wife Abuse," *Symbolic Interaction*, 10(2): 229-43.
- 日本労働研究機構, 1993, 『大卒社員の初期キャリア管理に関する調査研究報告書——大卒社員の採用・配属・異動・定着』44.
- Plummer, K., 2011, "Labelling Theory Revisited: Forty years on," H. Peters & M. Dellwing, eds., *Langweiliges Verbrechen: Warum KriminologInnen den Umgang mit Kriminalität interessanter finden als Kriminalität*, Weisbaden: VS Verlag, 83-

103.

Pollner, M., 1978, "Constitutive and Mundane Versions of Labeling Theory," *Human Studies*, 1(1): 269-88.

佐藤恵, 2000, 「被レイベリング者の受容的抵抗——レイベリング論における抵抗観の再検討」『ソシオロジ』  
44(3): 39-55.

水津嘉克, 2012, 「逸脱（排除対象）分析枠組みとしての『レイベリング理論』の整理・再検討 -1-」『東京学  
芸大学紀要 人文社会科学系 II』 63: 185-92.

東京大学教育学部比較教育社会学コース・Benesse 教育研究開発センター編, 2012, 『社会科学分野の大学生に  
関する調査報告書』ベネッセコーポレーション.

(いぐち なおき 東京大学大学院人文社会系研究科博士課程／日本学術振興会特別研究員  
gui@ee.e-mansion.com)

(査読者 水津嘉克、佐藤恵)

## **Identity Maintenance and its Difficulty of Japanese Undergraduate Job Searchers: Black-boxed Labeling**

*Naoki IGUCHI*

Labeling theory has explained how the evaluated actor responds to others' evaluations with the dichotomous model of approval or rejection. That is, the actor either approves the evaluation and internalizes it in his self-identity, or rejects the evaluation and resists from internalizing it. This paper, in contrast, focuses on the situation which the actor could neither approve nor reject the evaluation, and finds it difficult to maintain his self-identity, through an analysis of the case of Japanese undergraduate job searchers. This situation is caused by 'black-boxed labeling' in which the grounds of the evaluation is hidden from the evaluated actor. Through a comparison of black-boxed labeling and labeling based on clear-cut categories, this paper modifies the conventional model so it could explain the distinct identity troubles of the evaluated actor in various cases.