

講義録

人々はなぜジェンダー格差を受け入れているのか

森 永 康 子

How do we Justify the Gender Gap?

MORINAGA Yasuko

まず自己紹介から始めます。1997年から2012年まで神戸女学院大学に勤めていました。2012年に広島大学に移ったのですが、2015年から男女共同参画担当の副理事をしています。広島大学の男女共同参画を推進する役目で、女性研究者や女性管理職の割合をふやす仕事などをやっています。

なぜ2012年から3年しか働いてない私が副理事になったかと言いますと、広島大学には教員が約1500名います。今年の5月現在で、教授は579人いました。しかし、そのうち女性は46人しかおりません。私はこの中の1人です。女性を活用することがうたわれていますが、教授職しかつけない仕事の場合、この46名から選ばれていくわけです。ですので、全学の会議でも、女性に関してはだいたい似たような顔ぶれになってしまうという状況です。

ご存知のように国立大学は国からの運営費交付金が徐々に減らされており、そのため広島大学でも教員数が2003年には1650人を越えていたのが、2015年には1500人を切っています。しかし、女性の割合に関しては、2003年には9%を切っていたのが、ちょっとずつ上がって、現在では14%を上回るようになり、2016年5月には14.7%になりました。もちろん私が着任する前ですが、広島大学では、女性研究者をふやすためにいろいろな事業で補助金をもらってきました。そして、例えば、女性限定公募をすとか、大学の独自経費で若手の女性研究者に奨励研究費をあげるとか、あるいは、大学独自で保育園をつくったり、子どもたちの長期休暇中の学童保育とか、そうしたことをずっとやってきました。

最近、女性活躍推進法ができましたが、従業員が301人を超える事業所は行動計画を策定したり情報公開したりということが義務付けられました。広島大学も当てはまりますので、行動計画を立てました。2022年3月31日までの目標は、女性教員の割合を20%までふやす、女性の勤続年数を男性の7割を超えるくらいにする、女性管理職の割合を20%程度にする、というものです。教員の場合、管理職は教授しかないので、女性の管理職を増やすのはなかなか大変だろうと考えています。

それが副理事としての仕事の一部ですが、私には他に教員としての仕事と研

究者としての仕事があります。研究者としての仕事はジェンダー関係の分野で行っています。実は、私にとってジェンダー研究は「再び始めた」という感覚です。「再び」というのはどういうことかという、皆さんもジェンダー関係の講義や講演で、こういう感想をお聞きになられているのではないかと思います。「今は男女平等の時代」「差別はいけないが、男女が同じになったら…」「私は専業主婦がいい」「体力のある男性の方が給料が良いのは仕方ない」「痴漢は悪いが、派手な格好をしていた女性も悪い」「自分は差別を受けたことがない」「昔はたいへんだったんですね」「自分の上司は男性だが差別はしない」。

今も広島大学で「ジェンダーと社会」というオムニバスの講義を担当しています。今年度、受講した学生の感想には「この科目を担当する教員は女性が多いので、『まだまだ差別がある』『こういう差別がある』と言われても説得力に欠ける」とか、「男女共同参画は女性の男性化だ」「女性の価値が無価値化される」というようなことが書かれていました。

20年以上になるとと思いますが、ジェンダー関係の講義や講演をずっとやっていて、その度にこうした感想をもらい続けている間に、だんだん疑問をもつようになりました。「なぜ人はこんなにもジェンダー格差が好きなのか」「格差のある現状をなぜ肯定するのか」「差別を受けてるはずの女性さえも、『自分は差別を受けてない』というようなことを言うのはなぜなのか」。ジェンダーについて語られる内容は現状に対する批判が多いのですが、現状に対する批判を嫌う人がたくさんいます。それはなぜなのか。

私はこの疑問をずっともっていて、その答えを見つけようと、神戸女学院にいたときにはフェミニズム理論をいろいろ勉強しました。フェミニズム理論では、いろいろな現状を説明するものは結構あるように思うのですが、先ほどのような感想を言う人たちを納得させるような説明理論がないような、何か物足りないような気持ちをもっていました。もちろん、私が単に勉強してないだけかもしれないですが。しかし、そういうことがあって、もうジェンダーの研究はやめようかなと思っていました。そういうときに広島大学に移ったので、これを機会にジェンダーは封印しようかなと思っていました。

しかし、広島大学に移って、「社会心理学との再会」とでも言えるような状況に出会いました。私はもともと社会心理学をやっていたのですが、神戸女学院では発達心理学者を名乗っていました。私が神戸女学院に応募したとき、発達心理学の教員を募集していたという事情もありましたし、当時の私が成人期の女性のキャリア発達に関する研究をしていたので発達心理学とも随分かぶっていました。さらに、ジェンダーやフェミニズムは、社会心理学よりも発達心理学と相性が良いということもあったので、そのまま発達心理学者として過ごしていました。しかし、何十年かぶりに、社会心理学の分野に戻ってみると、そこではいろいろな社会問題、例えば、社会格差を説明する理論があったり、昔はなかった研究方法が発展していたりということを知ったのです。誰から聞いたのか覚えていないのですが、社会心理学は過去10年ぐらいですごく大きく変わったということを聞きました。社会心理学はもともとアメリカで発展してきた学問で、今もアメリカの研究者がトップを走っていると思いますが、2001年の同時テロの後で、アメリカの社会心理学が大きく変わったのではないかと思います。これは、もちろん私の考えなのですが。

大学を移って、改めて社会心理学の文献を読んでもみると、世間で良しとされてきたものが、実は悪い効果を引き起こすとか、人は本人が気づかないところ、つまり無意識のうちにいろいろなことをやっているというのが扱われるようになっていくことに気づきました。システム正当化理論や公正な世界信念といった理論が登場し、「なぜ人はこんなにもジェンダー格差を受け入れているのか」がリサーチ・クエスチョンとして成り立つ、つまり研究テーマとして扱えるということがわかってきたわけです。こうしたことがあり、またジェンダーに戻って、いろいろと研究してみたいと思うようになってきました。そして、研究をする際には、神戸女学院にいる間に身につけたフェミニズム理論が大変役に立っています。広島大学に移って4年半ですが、そこでやってみたことを今から少し紹介したいと思います。

私は女子大に二十数年勤めていて、女性ばかりという生活に慣れていたせいか、共学に行ってまずびっくりしたのが、最初に研究室の引っ越しをしたとき

に、学生たちが掃除を手伝ってくれた様子です。見てみると、重い物を運ぶのは男子学生、そして雑巾を絞って棚を拭くのは女子学生と、見事に役割が分かれていました。これはカルチャー・ショックでした。

というのは、神戸女学院をはじめ女子大では、重い荷物を運ぶのも女子学生だし、雑巾で掃除するのも女子学生で、その役割は女性だから男性だからと分かれていなかったのですが、共学に行くとその役割がきれいに分かれている。共学のほうが、性別役割が固定的であることに気がつきました。

広島大学に移って、社会心理学の論文や本を読み漁りましたが、その中に男女平等と言われる国のほうがパーソナリティの性差が大きいことを説明しようとする研究がありました。心理学では、パーソナリティに関する研究が盛んですが、それらは自己評定によるパーソナリティを捉えています。そうした研究では、例えば男性のほうが女性よりも自己主張的であると思っている。女性のほうが男性よりも、自分は協調的だと思っているという性差が、男女平等とされている国の方が大きくなるというデータがあります¹⁾²⁾。一種のパラドクスかもしれません。Guimondら³⁾は、このパラドクスを「社会的比較」というもので説明しました。社会的比較というのは、次のようなことです。私たちは自分を定義する、つまり、自分はどのような人間かを考えるとき、たいてい自分と他者を比較して、他の人よりも明るいとか暗いとか、自分のほうが協調的だということに考えます。このように他者と自分を比較するのが社会的比較です。Guimondたちは、男女平等な国の人々は、自分を定義するときに異性と比較すると考えました。男女平等ということは男女がたいてい一緒にいるということです。同じ職場や教室にいて、同じ仕事や勉強をしている。隣にいつも異性がいるということです。このような状況では、性別がめだつようになります。そのため、人々は自分とは何かを考えるときに性別を重視するようになり、そして、自己定義をする際に、ジェンダー・ステレオタイプを使うようになります。女性は自分を協調的つまり女らしさの特徴をもっていると思い、男性は自分を主張的つまり男性らしさの特徴をもっていると思う。

これに対して男女が不平等な国は、人々の生活は性別で分けられていること

が多いので、異性と接触する機会があまりありません。そのため、自分を定義するときに性別はあまりめだたなくなつて、ジェンダー・ステレオタイプをあまり使わずに自分を定義するようになると考えられます。この考えを確かめるために、Guimond たちは、男女が比較的平等な国とあまり平等ではない国でデータを取っていますが、だいたい今のような考えを支持するような結果を得ています。

私もこの研究をやってみました⁴⁾。心理学専攻の3年生がグループで研究する授業があるので、そこで自分のグループと一緒にやってみたんです。3つの条件を設けました。「異性と比べてあなたはどのような人ですか」「同性と比べて、あなたはどのような人ですか」、そして、3番目は、比べる対象なしで「あなたはどのような人ですか」と尋ねるものです。回答項目には、どのくらい思いやりがあるか、積極的に活動するか、意思が強いかなどがありました。思いやりがあるというのは女らしさの質問で、積極的に活動するとか意思が強いというのは男らしさの質問です。

このデータを取る際にほかにもいくつかの指標を用いましたが、その中の一つが「社会的支配志向性⁵⁾」で、これはある集団が別の集団を支配するのが普通であるとか、全ての集団は平等に扱われるべきだというような、集団間の支配-被支配についての考えをはかるものです。

図1をご覧ください。これは集団間支配傾向が低い学生たち、イコールというわけではないのですが、平等主義的という言葉を使わせていただくと、平等主義的な学生たちの結果です。縦軸の「肯定的共同性」とは「女らしさ」だと思ってください。グラフの上に行けば行くほど女らしい特徴を備えているという意味になります。

男子学生が自分をほかの男性と比べると、このくらい自分は女性性をもっていると答えていたのが、自分を女性と比べなさいと言われる条件では、それが随分低くなっています(図1の①の比較)。つまり男子学生は自分を異性と比べると、女らしくないと答えるようになったということです。もう一つの結果は、異性と比べる条件で、男女差があり、女性より男性の方が女らしさを低く

答えるようになります（図1の②の比較）。

このように、異性と比べると、男性は自分が女らしくないと思うようになるという結果が出ました。女性の方はこうした結果になっていません。これはなぜなのか、いつか検討したいとは思っています。いずれにしても、このように我々は自分を同性と比べるか異性と比べるかという社会環境によって、自分がどのくらい女らしいと思うかが変わってくるという結果が得られました。つまり、女らしさや男らしさというのは、個人に備わったものというよりも、置かれた状況に応じて変わるものであると言えるでしょう。

また、この調査では、「私はほかの人とよく自分を比べる」というような社会的比較志向に関する質問を行い、その後で「上の質問に回答をするときに、あなたにとって『ほかの人』は同性でしたか、異性でしたか」を尋ねています。その結果、男子学生の多くは、自分をほかの男性と比較したと答えました。でも、女子学生は、もう少し異性と比較したという人が多かったです。ですから、少なくとも男子学生の多くは日ごろ同性と自分を比較しているようです。うすうすお気づきになっていると思いますが、実は、日本はパーソナリティの性差が小さい国です。

ただ、これは、あくまで自己評定なので、自分を自己主張的だと思っている

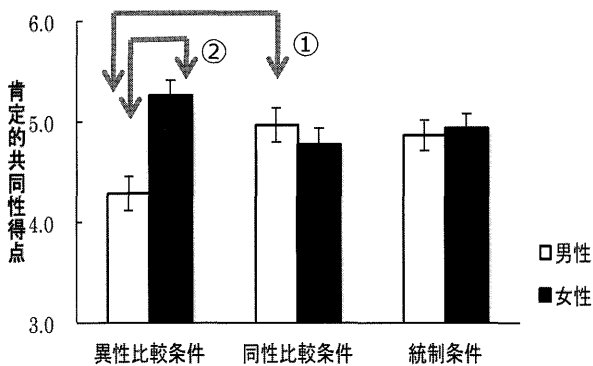


図1 支配傾向が低い学生の結果
≡平等を好む学生

女性を他者から見るとそれほどではないという可能性もあります。また、社会階層の中での役割とは別の話と考えたほうがよいでしょう。たとえば、異性と比べて会社の社長に向いているか、会社のトップに就くという未来があなたにはあるかと尋ねると、また違う結果がでてくるように思います。

もう一つ、似たような研究ですが、これは私の共同研究者である坂田桐子先生が主にやっておられる研究です⁶⁾。共学出身の大学1年生に入学直後に質問したものです。尋ねているのは、高校生のときに仲が良かった集団の男女比と自己定義です。自己定義に関しては、さきほどと同じような女らしさや男らしさに関連する項目を用いています。この研究では、高校のときに異性と仲が良かった人たちは、自分のことをジェンダー・ステレオタイプの捉えているという結果が得られました。例えば、女子学生ですと、高校のときに男子と仲が良かった場合には、同性と一緒にいることが多かった女子学生よりも、自分のことを女らしいと答えるという結果になりました。こうしたことから、女らしさや男らしさは環境によるといえると思います。

また、もしかしたら、女子学生が雑巾、男子学生が荷物運びというような役割分担は、自動化された行動かもしれません。女性の役割や男性の役割がどのようなものなのかというのは知識であって、異性が目の前にいたり、その知識を使うのにふさわしい状況があったりすると、その知識が自動的に行動になってでてくるということも考えられます。

これ以外には「親密な関係における暴力（IPV：Intimate Partner Violence）」に関する研究をしています。これは神戸女学院にいるときから行っていた研究です。私が暴力研究が好きというわけではなく、私がアメリカにいたときの共同研究者がIPVに関する研究では有名な心理学者だったので、共同研究としてずっと続けているものです。IPVに関する従来の研究では、自尊心や性別役割態度、両親の暴力を目撃するといったことが加害や被害に結びついているという結果がよく報告されています^{7) 8)}。こういう研究が多い中で、暴力をふるう人は自分のことを道徳的な人間だと思っているという論文を見つけました。

多くの人は暴力をふるう人の方が道徳性が低いだろうと思っているかもしれませんが、しかし、実は逆であることを Vecina らが報告しています。彼女らは、DV で有罪になった男性の道徳性の得点が高いことを報告しました⁹⁾。それにヒントを得て、これもデータを取ってみました。30代の男性に「自分は道徳的な人間である」という質問にどのくらい当てはまるかを尋ねた後で、DV のシナリオを読んでもらいました。これは、妻がどこか遊びに行っている間に、夫が一生懸命、家事をして、子どもを寝かしつけて、妻が夜中に帰ってきたときに夫は頭にきていて、妻を殴ってしまったという物語です。これを読んでもらって、どのくらいこの出来事に関して妻に責任があるかを答えてもらいました。その結果、自分を道徳的だと思う男性ほど、妻に責任帰属する程度が高いことがわかりました。日本でも道徳的な人間だと自分のことを思っている男性は、DV の被害者に、あなたのせいでしょうと言ってしまいがちなようです。

もう一つ、これは IPV とは関係ないのですが、自分を客観的だと思うと差別するという研究を見つけました¹⁰⁾。この研究では、参加者の半数に「あなたは客観的ですか」という質問に答えてもらい、その後、工場長という職に採用する候補者の履歴書を読んでもらって、採用評価をしてもらっています。残りの半数には客観性についての質問をしません。履歴書は架空のもですが、一つの条件の人たちには女性の履歴書、もう一つの条件では男性の履歴書を読んでもらいます。しかし、履歴書の内容は全く同一で、候補者の性別だけが違っていています。男性参加者で「あなたは客観的ですか」という質問に答えてから採用評価をした人は、女性差別をするようになります。しかし、女性参加者は「客観的ですか」と聞かれても女性差別をしないという結果が報告されています。つまり、男性は「自分が客観的だ」と思っていると、女性差別をするようになるのです。

我々は何かを判断するときに、ある程度は自分の考えや信念の影響を受けます。しかし、自分を客観的だと思うようになると、自分の考えや信念が正しいものであるように思えるのです。しかし、その考えそのものがステレオタイプのつまり女性は工場長に向かないというものである場合、それに基づいて行っ

た判断もステレオタイプ的になる、つまり女性を採用しなくなるのです。

これとほぼ同じ実験を今年の3年生のグループ研究でやってみました¹¹⁾。参加者は大学生です。結果を図2に示しています。縦軸は雇用評価で、上に行けば行くほど雇用するほうがよいという評価になります。男性参加者では予測したような結果にはなりませんでしたが、女性参加者でもしろい結果が見られました。注目してほしいのは、客観的かという質問をされた条件、この図の中では「プライミング群」ですが、客観性についての質問をされていない人たち、図の中の「統制群」ですが、この2つの違いです。女性候補者に対してはその条件の違いはないのですが、男性候補者に対して、あなたは客観的ですかと聞かれると、その質問がない条件よりも良い評価をするようになります。

参考にした研究は、男性参加者が自分を客観的だと思うと女性を差別するようになるという結果だったのですが、3年生で同じような研究を行うと女性参加者が客観的だと思うときに男性候補者を高く評価するという結果になりました。ただ、この実験は工場長を採用するという、日本ではあまりない事例を使ったり、参加者の人数が少なかったりという問題がありますので、もう一度、同じような実験をやってみようと思っています。

このように、自分は道徳的だとか自分は客観的だと思うと、自分の判断や考

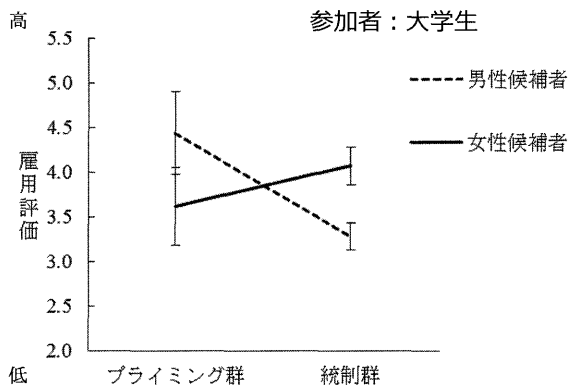


図2 女性参加者による雇用評価

えは良いものあるいは正しいものだと思うようになり、そのことで差別的な判断をしてしまう可能性があることがわかってきました。特に、「道徳的」というのは、おもしろい現象があります。それは、何か良いことをしたら、次に少々悪いことをしても構わないと思ってしまうという「道徳的ライセンス¹²⁾」というものです。わかりやすい例は、「道徳的」ではないのですが、卒論が終わったら打ち上げ、つまり、何かをすごくがんばったら少々ハメを外しても良い、がんばったらハメを外す許可つまりライセンスをもらえる、というのがありますが、それによく似たものです。自分が道徳的であると思っているとか、客観的であると思っていると、暴力を許したり、あるいは他人を差別するようになる。普通、道徳的であるとか、客観的であるのは良いことのように我々は思いがちです。確かに良いことではあるのですが、そこには問題もあるということが示されたのではないかと思います。

ここから少し授業っぽくなりますが、最初にご紹介した格差が維持される仕組みを説明した理論の中身を簡単に紹介したいと思います。まずは「システム正当化理論¹³⁾」です。我々は安定した社会で暮らしたいという気持ちをもっています。それは、現状を維持したいという動機につながります。そして、既存の社会システムを正当なものだと認識するようになります。不思議なことに経済的地位が低い人つまり階層の下にいる人も現状を肯定するようになる傾向があるのです。

社会心理学の分野で著名な池上知子先生による¹⁴⁾と、低所得者層は高所得者層よりも労働倫理を肯定する。つまり、まじめに働こう、がんばることは良いことだという労働倫理を肯定します。労働倫理が高いほどメリトクラシーいわゆる能力主義も高く肯定する傾向があります。そしてメリトクラシーを肯定すると、経済的満足度とか心理的安寧を得る、つまり幸せを感じます。これは米国での研究ですが、このように経済的に苦しい状況にいる人も、結局のところ現状を肯定することで幸せな気持ちになることが、システム正当化理論で説明されます。

さらに、現状に脅威が与えられると、もっとシステムを正当化しようとする

気持ちが強くなるようです。沼崎誠先生の実験を紹介します¹⁵⁾。日本の犯罪についての文章を2種類用意して、どちらかを学生に読んでもらいます。一つは、「日本は凶悪犯罪がどんどんふえている、このままではどうなるかわからない」というような高い脅威を与える文章です。もう一つは「日本はそれほど犯罪率は高くなく、まだまだ安心です」といった文章を読んでもらう。これが脅威が低い条件です。この2つの条件で文章を読んでもらい、その後でシステム正当化の質問に回答してもらいます。

システム正当化の質問は「日本は公平な社会だと思うかどうか」「日本は住みよい国だと思うか」といったものです。高い脅威つまり日本はこのままではどうなるかわからないという文章を読んだ人のほうが、現状の日本を肯定するようになります。この研究から言えるのは、我々は高い脅威を与えられると現状を肯定するようになるということです。

おそらくジェンダーに関しても、授業で男女格差があることを言えば言うほど、学生にとっては脅威になるのだらうと思います。自分たちの現状を否定されるからこそ、今の日本の社会はそこまで不平等ではないだろう。あるいは、たとえ不平等であったとしても、それほどひどくはないだろう。というように、男女格差を正当化するようにするのはないかと考えられます。

また、システム正当化には「あの人たちはお金持ちだけど冷たい」「自分たちは貧しいけれど幸せ」というような相補的な考え方も働いています。ジェンダーの場合にも、これと同じように「女性は能力は低いけど、優しい」というような相補的な考え方もあると思います。これもジェンダー・システムの正当化に使われていると思います。

次に紹介するのは、「公正な世界信念」というものです。これは、この世界は公正にできており、そのために人はその人に見合うものを得ているという考え方です。まじめにがんばればいつか報われるとか、悪いことをしたらいつか罰が当たる、というのはよく言われることだと思いますが、これは公正な世界が存在するという考え方を基にしたものでしょう。そして、こういう公正な世界観をもっているからこそ、我々はがんばれるのです。しかし、この公正な世

界観にも負の側面があって、がんばらない人は報われなくて当然ですし、犯罪の被害に遭ったのも日頃の行いが悪いため天罰と考えられるようになります。特に性的被害の場合にはそれが強くて、痴漢に遭うのは派手な格好をしているからだ、夜遅く歩いたりするからだという非難が生じます。もちろん、公正な世界を信じているからこそ、人はまじめに働くのですが、今、日本では、「自己責任」という言葉がよく使われるようになってきましたが、「がんばれば報われる社会」は良い印象をもちますが、報われない人たちはあなたたちのがんばりが足りないからでしょうと、自己責任になっていく危険性もあると思います。

3番目に紹介するのが「現代的性差別」です¹⁶⁾。差別の形態は時代とともに変化しており、昔は、肌の色が違う人は能力が劣っている、というような明らかな差別がありました。それは「古典的レイシズム」と言われるのですが、現代では「現代的レイシズム」というものが多くなってきました¹⁷⁾。その特徴は、「現代は平等である」という考え方が基本にあるということです。だからこそ、経済格差といったものは個人の努力の問題である。さらに、ある一部の人たちは優遇を求め過ぎており、不当な恩恵を受けているといった考え方が、現代のレイシズムの特徴であると言われています。

女性に対する差別も似たようなところがあって、かつては男性社会に入ってきた女性に対する憎しみや反感がありました。それが「敵意的性差別」と言われるものです。でも、今は、それが表に出ることはあまりなくなりました。かわりに「好意的性差別」というものが見られるようになってきました。

それは「男女は平等だが異なる」「女性には女性ならではのすばらしい特性がある」「女性は弱いから保護が必要である」といったものです。これらは一見、良いもののように思えます。しかし、実は好意的性差別と敵意的性差別は正の関連があって、好意的性差別を強くもっている人は敵意的性差別も強くもっているとされています。だから両者は表面的には違っていても、根本のところでは同じだと言えます。

この好意的性差別が女性に悪い影響を与えるという研究がいくつか行われて

います。実験をひとつ紹介します¹⁸⁾。ドイツでの実験ですが、この実験は3つの条件を設けています。敵意的性差別条件は「男性は『女性は簡単に気分を害する』『女性が何人か一緒にいると口げんかがすごい』と思っている」といった文章を使います。好意的性差別条件は「男性は『男は女なしでは不完全』『女性には男性にはできない配慮ができる』と思っている」といった文章です。もう一つは性別に関する文章がない条件、統制条件と言いますが、この3条件での比較をします。記憶の実験という名目で、実験に参加した人たちはこれらの文章を覚えるようにと言われます。その後、いろいろな質問をされますが、その中に、「男女の賃金の平等を求めるデモに参加しますか」「女性をたくさん雇用することを求めている署名活動に参加しますか」という行動の意図を尋ねる質問が入っています。そうすると敵意的性差別条件の人は行動意図が高くなります。つまりデモに参加しようとか、女性をもっと雇用せよという署名活動に参加しようという意図が高くなります。その仕組みを探ると、女性を侮辱したような文章を読んだ人たちは、男女の役割分担を正当化しない、女性であることのメリットを否定し、怒りなどのネガティブな感情が高まって、そして行動意図が高くなる、つまりデモに参加しようとするようになります。一方、女性には女性ならではのすばらしい特性があるというような好意的な文章を読んだ人たちは、男女の役割分担を正当化し、女性であることのメリットを高く感じ、ポジティブな感情を高めます。そのようなプロセスを経てデモに参加する意図が低くなります。

そして、私は共同研究者と一緒に、こうした研究を参考に実験をしてみました¹⁹⁾。日本も、ほかの国もそうですが、大学で理系分野を専攻している女性の数は少ない。数学は大学での専攻を決めるのに重要な科目です。しかし、日本もそうですが、「女性は数学が苦手」というステレオタイプがあります。このステレオタイプを使って研究しました。高校1年の女子生徒を対象に「高校1年生の女の子が数学の試験でよい点をとったとき、数学の先生が『女の子なのにすごいね』と褒めてくれた」というシナリオを読んでもらいました。これに対して統制条件のほうでは「すごいね」という褒め方です。「女の子なのにす

「すごいね」という褒め方は、「女の子は数学ができないのにもかかわらず、この子はすごい。すごくがんばったんだろうなあ」という意味をもち、好意的性差別と考えました。高校1年生の女子生徒にそのようなシナリオを読んでもらって、数学をがんばる気持ちが強くなったかどうかを尋ねました。それから感情も尋ねています。ポジティブな感情は「うれしい」「安心した」など、外的ネガティブな感情は「怒り」などです。これは他者に向けられるようなネガティブな感情です。それから内的ネガティブ感情というのは「落ち込んだ」といった、どちらかというと自分に向けられたネガティブな感情です。こうした3種類の感情を尋ねます。さらに、「女の子なのにすごいね」と言った数学の先生に対して差別的と思ったかを尋ねました。

そうすると、図3のような結果になりました。「すごいね」と言われた場合より「女の子なのにすごいね」と言われた場合の方が、数学意欲が低くなります。そして、それはどのようなプロセスなのかというと、「女の子なのにすごいね」と言われると、それだけで落ち込んでしまう。そのために数学意欲が失われていきます。

それに対して、「女の子なのにすごいね」と言った先生を差別的だと思うと

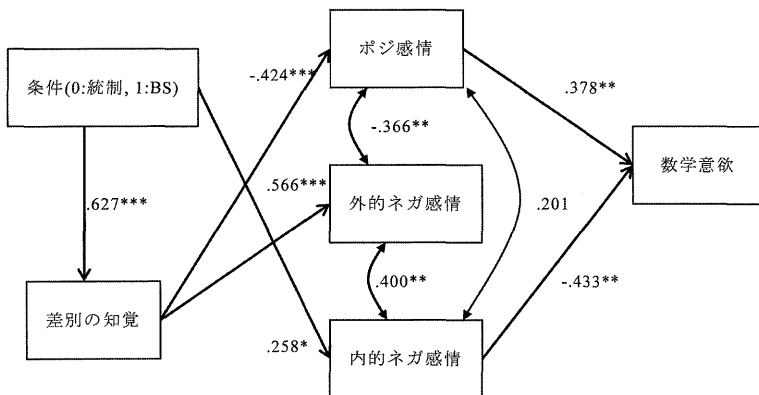


図3 数学意欲への効果

注) 数字は標準化推定値 (***) $p < .001$, (**) $p < .01$, (*) $p < .05$ 。

怒りを感じるのですが、しかし怒りはそこでとまってしまいます。もう一つ、先生は差別的だと思うと、ポジティブな感情が低くなりました。低くなったポジティブ感情が数学意欲を下げます。つまり、数学意欲は、落ち込んでしまう感情と低いポジティブ感情によって低くなるのではないかと考えられます。

おもしろいことに、この研究を学会で発表したとき、娘がいるというお父さん心理学者から「これからはこういう言葉を使いません」と言われたことがあります。一人だけでなく、2、3人おられたように思います。

「女性には女性ならではのすばらしいところがある」という発言は、発言者にとっては好意的なものですし、聞いている女性の中にも褒められているような気がする人も多いとは思いますが、でも実はさきほどの道徳性とか客観性といったものと同じように、負の面もあり、長い目でみると女性にとってはあまり良いものではないように思います。

好意的な差別の問題は性別だけではなく見られます。例えば、「この職場は人種や性別などによる差別を許さない」というようなモットーを掲げている職場では、逆に自分と同僚が同じような業績を上げているのに自分のほうが給料が安い場合、その異なった取り扱いが差別なのかどうなのかがわかりにくくなるというような研究もあります²⁰⁾。これからも、こうした研究も参考にしながら、ジェンダーについてデータを示しながら少しずつ研究できればいいなと思っています。

見回すと、「格差があることは知ってはいるが」というところで止まっている人が多いように思います。そういう人たちは自覚なく格差社会を生み出す体制を維持する側になっているのではないかと思うのですが、私としてはせっかくアカデミックなところにいるので、もちろん先生方もそうですが、アカデミックなところからこうした研究成果を社会に発信できると、だんだんと世の中も変わっていくのではないかと信じています。

引用文献

- 1) Costa Jr, P., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in

- personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331.
- 2) Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168-182.
 - 3) Guimond, S., Branscombe, N. R., Brunot, S., Buunk, A. P., Chatard, A., Désert, M., ... & Yzerbyt, V. (2007). Culture, gender, and the self: Variations and impact of social comparison processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1118-1134.
 - 4) 森永康子・小林亮太・竹田奈央・南谷めぐみ・桑原桃子・大森麻由 (2015). 社会的比較による自己ステレオタイプ化 広島大学心理学研究, 14, 11-18.
 - 5) Jost, J. T., & Thompson, E. P. (2000). Group-based dominance and opposition to equality as independent predictors of self-esteem, ethnocentrism, and social policy attitudes among African Americans and European Americans. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36(3), 209-232.
 - 6) 坂田桐子・森永康子 (2015). 集団性別構成比がジェンダーにおける自己ステレオタイプ化に及ぼす影響 日本社会心理学会第56回大会発表論文集, p252.
 - 7) 赤澤淳子 (2015). 親密な二者関係のダークサイドとしてのデートDV 発達心理学研究, 26(4), 288-299.
 - 8) Frieze, I. H. (2005). *Hurting the one you love: Violence in relationships*. Belmont, CA: Thomson.
 - 9) Vecina, M. L., Marzana, D., & Paruzel-Czachura, M. (2015). Connections between moral psychology and intimate partner violence: Can IPV be read through moral psychology? *Aggression and Violent Behavior*, 22, 120-127.
 - 10) Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L. (2007). "I think it, therefore it's true": Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(2), 207-223.
 - 11) 漆谷紗耶・小松佳乃子・酒井奈那・野口由華・森永康子 (印刷中) “我思う、故に正しい。” —自己客観性は雇用決定に影響を及ぼすか?— 中国四国心理学会論文集, 49.
 - 12) Miller, D. T., & Effron, D. A. (2010). Chapter three-psychological license: When it is needed and how it functions. *Advances in Experimental Social Psychology*, 43, 115-155.
 - 13) Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33

- (1), 1-27.
- 14) 池上知子 (2012). 格差と序列の心理学：平等主義のパラドクス ミネルヴァ書房
 - 15) 沼崎 誠 (2012). ジェンダー・ステレオタイプと性役割的偏見の再生産に関わる社会的認知研究 科学研究費補助金研究成果報告書 Retrieved from <https://tokyo-metro-u.repo.nii.ac.jp/>
 - 16) Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, *56*, 109-118.
 - 17) 高 史明 (2015). レイシズムを解剖する：在日コリアンへの偏見とインターネット 勁草書房
 - 18) Becker, J. C., & Wright, S. C. (2011). Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change. *Journal of Personality and Social Psychology*, *101* (1), 62-77.
 - 19) Morinaga, Y., Sakata, K., Fukudome, K., & Furukawa, Y. (2016). Benevolent sexism and mathematics aspiration of high school girls in Japan. *Poster presented at the 23rd Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology*. Nagoya, Japan.
 - 20) Kaiser, C. R., Major, B., Jurcevic, I., Dover, T. L., Brady, L. M., & Shapiro, J. R. (2013). Presumed fair: Ironic effects of organizational diversity structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *104* (3), 504-519.