

# 「無意識の偏見」が差別に対する評価に及ぼす影響

—Daumeyer et al. (2019) の追試—

森永康子・田端さくら・長崎未希子・  
久富理織子・西澤愛実・名護暖乃

How does implicit bias attribution of discrimination affect  
perception of perpetrator responsibility?:  
Re-examining the findings of Daumeyer et al. (2019)

Yasuko Morinaga, Sakura Tabata, Mikiko Nagasaki,  
Rioko Hisatomi, Manami Nishizawa, and Nonno Nago

Attributing discrimination to implicit bias or unconscious bias has become common worldwide. Daumeyer et al. (2019) stated that when discrimination is attributed to implicit (vs. explicit) bias, participants perceived less responsibility on the part of the perpetrator. They also found that individuals with higher internal motivation to respond without prejudice (IMS) assigned more blame to perpetrators for their discriminatory behavior. We conducted two studies ( $N = 319$ ) using scenarios involving gender discrimination to re-examine Daumeyer et al.'s (2019) findings with Japanese samples. We found that Japanese participants were less supportive of punishing the perpetrator in the implicit bias condition than the explicit condition. Additionally, participants with higher IMS scores were more likely to assign greater responsibility to the perpetrator. Our results partly support the findings of Daumeyer et al. (2019). However, future research should be conducted using real-life incidents of discrimination attributed to unconscious bias in Japan.

Keywords: implicit bias, unconscious bias, gender discrimination, perpetrator responsibility

## 問 題

近年、敵意的な差別的態度をあからさまに表出することが社会的に望ましくないとされるようになり、これにかわって微細で曖昧な差別的言動が増えてきたという (e.g., スー, 2020)。そして、こうした現代的な差別的言動が生じる原因に、「暗黙の偏見 (implicit bias)」や「無意識の偏見 (unconscious bias)」があることが指摘されるようになった。例えば、政治家の「女性はわきまえない」といった発言や「炎上案件」と呼ばれるコマーシャルには、発言者や CM 制作者の持っている

女性に対する無意識の偏見が反映されていると言われる (e.g., 北村, 2021; 瀬地山, 2020, 2021)。

暗黙の偏見や無意識の偏見といった言葉が広まることによって、偏見や差別を身近な話題として取り上げたり、他者の差別的な言動を指摘したりするのが容易になってきた。しかしながら、「無意識」を強調することによって、同時に、行為者の責任が割り引かれるという事態も生じているように思われる。原因帰属の理論では、行為者に責任があるかどうかの判断には、行為者にその行為を行う意図があったのか、あるいは、行為者は行為の結果を予測できていたのかといった要因が影響することが主張されている (Shaver, 1983)。差別的言動の原因が無意識の偏見であるとされる場合には、行為者は意図していなかったと思われたり、行為者は自分の言動がもたらす結果の予測が不可能であったと思われたりするのではないだろうか。

実際に、Daumeyer et al. (2019) は、差別的言動が生じた際に、それは行為者自身が自覚していない暗黙の偏見によるものであると説明された場合には、行為者は自分の差別的言動について自覚していると説明された場合よりも、行為者の責任が軽くみなされることを報告した。彼女らは、医師が患者の政治的立場や年齢によって異なる処置をしたり、警察官が相手の人種によって異なる取り扱いをしたりする場面を提示し、行為者や行為者の所属する組織の説明責任 (accountability) と処罰 (punishment)、その出来事への懸念 (concern)、行為者の意識改革や組織改革 (reform) に関する評価を求めた<sup>1</sup>。その際、行為者自身が自分の差別的言動やその言動のもたらす影響について気づいているか否か (no conscious knowledge) という情報を提示し、その情報の違いによる差別的言動への評価の差異を検討した。4 つの研究を通して、行為者が自分の行為に気づいていないとする無自覚条件は、気づいているとする自覚条件よりも、行為者の説明責任が軽くみなされるという結果を得ている。そのほかの指標については研究によって無自覚条件と自覚条件の間に有意な差異がない場合もあったが、4 つの研究をまとめたメタ分析では中程度の効果量が得られており、無自覚条件は自覚条件よりも、処罰への支持が弱く、懸念も低く、改革も支持されていなかった。さらに、Daumeyer et al. (2021) は Daumeyer et al. (2019) をもとに、女性に対する差別的言動を取り上げて同様の検討を行なっている。その結果、女性参加者の方が男性参加者よりも行為者に対して説明責任を強く求めるものの、男女ともに無自覚条件では自覚条件よりも説明責任が低く評価され、処罰に対する支持も弱いことを見出した。

こうした結果を踏まえ、本研究は Daumeyer et al. (2019, 2021) の得た研究知見が日本でも再現されるかどうかを確認する。本研究の仮説は、Daumeyer et al. (2019) の結果に従い、無自覚条件は自覚条件に比べて、説明責任、処罰、懸念、改革が軽く評価されるというものである (仮説 1)。

## 研究 1

### 方法

---

<sup>1</sup> Daumeyer et al. (2019) は 4 つの研究を行なっており、研究ごとに従属変数が少しずつ異なっている。

**参加者** 大学において教養科目として開講されている心理学関係の講義の開始前及び終了後に、参加者を募集したところ、118名が応募し、実験に参加した。そのうち、操作チェックに正しく回答できなかった者17名や回答に不備のあった者などを除いた88名（女性16名、男性72名）を分析の対象とした（年齢  $M = 18.8$ ,  $SD = 1.16$ ）。

**手続きと材料** 実験は Qualtrics を用いてオンライン上で行った。冒頭で、研究内容の説明と回答中止の自由、研究への参加は任意であること、回答内容による不利益はないこと、データの保管方法や利用についての説明画面を表示し、協力への同意を得た<sup>2</sup>。その後、以下のようなシナリオを全参加者に提示した。シナリオは、女子大学生がアルバイト先で店長から受けた差別体験に関するものであった。

女子大学生の A さんは、全国チェーンである某飲食店でのバイトに採用されました。面接では厨房で働くことを希望していましたが、Aさんが任された仕事は接客でした。Aさんは、自分のような女子大学生は主に接客に配属され、男子大学生は厨房に配属されていることに気づきました。どうやら後から入ってきた人も同様のようです。そこで A さんは店長に、どうして女子大学生ばかりが接客に配属されているのか聞きました。すると店長から「女性は華やかで気遣いもできるから接客のほうが向いているし、厨房は力仕事もあるから女性は厨房の仕事は向かないでしょ?」と言われました。

次の画面にシナリオの続きを提示したが、その際に参加者を自覚条件と無自覚条件の2条件に分けた。自覚条件のシナリオは以下の通りである。

A さんは、このことについて副店長に相談しました。どうやら店長は、女性は華やかで気遣いができると思い込んでおり、店長自身もそれを自覚しています。店長の意思で女子を接客に配属しており、店長はこのことが従業員の意思に反することを理解しています。

無自覚条件のシナリオは以下の通りである。

このことについて副店長に相談したところ、どうやら店長は、女性は華やかで気遣いができると思い込んでおり、それは無意識の思い込みのようです。女子を接客に配属することが従業員の意思に反するというには気づいていないようです。

---

<sup>2</sup> 本研究は授業の一環として実施したものであり、所属機関の倫理審査委員会の承認を受けていない。しかしながら、研究協力者に対する倫理的配慮として、研究への参加は任意であること、参加の有無や回答内容による不利益はないこと、回答したくない項目は飛ばしてもよいこと、回答の中断が可能であることを事前に伝え、さらに、研究実施者名及び責任者（指導教員）の氏名と連絡先を開示した。

シナリオの提示後に以下の質問項目への回答を求めた。質問項目は、Daumeyer et al. (2019) をもとに作成した。

**質問項目** (1)説明責任：以下の6項目を用いて、店長に説明責任があるかどうかを尋ねた。「店長が思い込みに基づいて女性従業員の配置を決めるのはよくない」「店長は今後、従業員への接し方に影響を与えるような思い込みに対して責任を持ったほうがよい」「店長は従業員の配置に影響を及ぼしたかもしれないあらゆる思い込みに対して説明する責任がある」「店長は、従業員の配属に影響を与えるような思い込みを持つことを非難されなくてもよい(逆転項目)」「店長の思い込みで従業員の扱いが変わるのを防ぐことは、私たちにはできない(逆転項目)」「ほとんど全ての人が思い込みを持っているが、立場が上の人により高い倫理基準を求められる」。信頼性係数を算出したところ、5番目の逆転項目が想定通りではないことが見出されたため、合成得点の算出にあたり削除した。削除後の $\alpha$ 係数は $\alpha = .61$ であった。

(2)懸念：以下の6項目を用いて、シナリオの出来事に対して懸念や心配を感じたかどうかを尋ねた。「店長が女性従業員に対しての思い込みを態度に出すのはありえることだ(逆転項目)」「店長が女性従業員に対しての思い込みを態度に出すことは理解できる(逆転項目)」「店長が、何らかの思い込みを持つことは理解できる(逆転項目)」「店長が女性従業員に対して思い込みを持っていてもよいとは思わない」「この体験談にあるような思い込みは気がかりだ」「店長がこうした思い込みを持っていてはだめだ」。説明責任の場合と同様に、1番目の逆転項目が想定通りではなかったため、合成得点の算出にあたり削除した。削除後の $\alpha$ 係数は $\alpha = .57$ であった。

(3)改革：以下の5項目を用いて、行為者個人に差別に関する研修を受けさせたり、組織全体に差別を防ぐための対策を導入したりすることを支持するかどうかを尋ねた( $\alpha = .82$ )。「店長は自分の思い込みが従業員に影響を与えないようにするための研修を受けた方がよい」「店長は、従業員に対する思い込みの有無について毎年評価を受けるようにした方がよい」「店長が受ける研修では、従業員への思い込みに関する指導をする方がよい」「店長は従業員に接する前に、従業員に対して思い込みを持っているかどうか評価された方がよい」「店長と従業員の関わり方を定期的に記録し、思い込みがあるかどうか見つけるようにしたほうがよい」。

(4)処罰：以下の3項目を用いて、店長に処罰を与えることを支持するかどうかを尋ねた( $\alpha = .64$ )。「店長の思い込みに対してAさんたちが集団で抗議できるようにするのがよい」「いつも従業員に対して思い込みを示す店長は罰せられる方がよい」「体験談にあったような思い込みをたびたび示すような店長は解雇された方がよい」。

以上の(1)から(4)の質問のそれぞれに対して、どの程度同意するかを7件法で尋ねた(1: 全く同意しない, 2: 同意しない, 3: あまり同意しない, 4: どちらでもない, 5: 少し同意する, 6: 同意する, 7: 非常に同意する)。また、それぞれの測度の中での提示順序は、参加者ごとにランダムイズした。

(5)操作チェック：シナリオを正しく理解できているかどうかを確認するために、店長の思い込みについて「無意識のものだった」「自覚しているものだった」「どちらでもない」「覚えていない・わからない」の4つの選択肢から当てはまるものを選択させた。

以上の他に、性別（選択肢：男性、女性、回答を控える）、年齢、過去10年で一番長く過ごした国（選択肢：日本、日本以外）を尋ねた。

## 結果と考察

女子大学生が差別を受けるシナリオを用いたので、Daumeyer et al. (2021) のように、回答者の性別の影響を受けることが予想される。そこで、各測度について条件間の差異を検討する際に、条件に加えて性別も要因とした分散分析を行った (Table 1)。その結果、懸念 ( $F(1, 84) = 4.02, p = .048$ ) と改革 ( $F(1, 84) = 4.54, p = .036$ ) において性差が有意であり、女性は男性よりも懸念が高く (女性  $M = 4.63, SD = 0.59$ ; 男性  $M = 4.17, SD = 0.86$ )、組織の改革を行うべきである (女性  $M = 5.59, SD = 0.70$ ; 男性  $M = 5.01, SD = 1.01$ ) と回答していることが見出された。しかしながら、予測したような条件間の差異は得られなかった ( $ps > .283$ )。これは、参加者を誘導しないために、シナリオや質問項目において「偏見」という表現ではなく、「思い込み」という表現を用いたためではないかと考えられる。そのため、自覚条件においても、行為者が自覚できていない思い込みを連想した参加者がいたのではないだろうか。そこで、研究2では Daumeyer et al. (2019) が使用した「bias」という表現を「偏見」と訳して、再検討する。

また、研究2では、Daumeyer et al. (2019) が研究3で調整変数として用いた内発的偏見抑制動機 (internal motivation to respond without prejudice; 以下、IMS; Plant & Devine, 1998) についても検討する。IMSは、個人が持っている信念や価値観によって、偏見のない公平な反応をしたいと動機づけられていることを意味する。この動機がもとになって、偏見に関連した自分の反応を評価する際の基準が自分で設定される (Devine et al., 2002)。これに対して、外発的偏見抑制動機は他者からの否定的な評価を避けるようとするものであり、そのため、偏見や差別であるとして判断される基準は他者が設定したものになる。過去の研究では、IMSが高い場合には低い場合よりも、差別的な態度の表出が小さいことが見出されている (e.g., Devine et al., 2002)。

こうした研究をもとに、Daumeyer et al. (2019, Study 3) はIMSに関して2つの予測を立てている。

Table 1  
各測度の平均値と標準偏差及び分散分析の結果 (研究1)

	無自覚条件		自覚条件		分散分析の結果		
	女性 ( <i>n</i> = 9)	男性 ( <i>n</i> = 35)	女性 ( <i>n</i> = 7)	男性 ( <i>n</i> = 37)	条件	性別	交互作用
					<i>F</i> (1,84)		
説明責任	5.58 (0.75)	5.20 (0.74)	5.57 (0.45)	5.31 (0.88)	0.05	2.14	0.07
懸念	4.56 (0.71)	4.30 (0.77)	4.71 (0.45)	4.05 (0.94)	0.03	4.02*	0.77
改革	5.64 (0.79)	5.23 (0.77)	5.51 (0.62)	4.79 (1.17)	1.17	4.54*	0.35
処罰	4.19 (0.53)	4.18 (0.80)	4.48 (0.57)	4.13 (1.21)	0.19	0.44	0.42

\*  $p < .05$

一つは、IMS が高い場合には、自覚条件でも無自覚条件でも表出された差別的言動は同じなので、同程度の責任を求めるだろうというものである。これに反する予測として、IMS は偏見の自覚的な表出に関して責任を求めるものであるため、自覚条件において無自覚条件よりも責任を強く求めるであろうというものである。検討の結果、概ね、IMS が高い参加者は低い参加者に比べ、差別的言動をとった行為者の説明責任や処罰、行為者の所属する組織改革を高く支持するものであった。また、IMS の調整効果は、組織全体に対する処罰と個人レベルでの意識改革においてのみ見られ、IMS が高い人は低い人よりも、自覚的な偏見の表出に対して、無自覚な場合よりも、組織全体に対する処罰や個人レベルにおける意識改革を強く支持していた。このように、Daumeryer et al. (2019) のIMS に関する結果は、IMS が高い人は低い人に比べ、自覚的か無自覚的かにかかわらず、一般的に他者の偏見の表出に対して厳しい評価を行うということ、評価を行う側面によっては、自覚的な表出と無自覚的な表出に対する評価が異なるというものであった。この結果を踏まえ、本研究ではIMS が高い人ほど差別的言動に対する評価が厳しいことを予測した（仮説2）。しかし、IMS と自覚・無自覚条件の交互作用については仮説を立てず、探索的検討とした。

## 研究 2

### 方法

**参加者** クラウドソーシングを通して 30 歳から 65 歳までの就労経験のある社会人 303 名から協力を得た。このうち、操作チェックと注意チェック項目に正しく回答できなかった 64 名と回答に不備のあった者などを除いた 231 名（男性 114 名、女性 117 名）を分析に用いた（年齢  $M = 41.6$ ,  $SD = 8.2$ ）。

**手続きと材料** 実験は Qualtrics を用いてオンライン上で行った。冒頭で、研究内容の説明と回答中止の自由、データの保管方法や利用についての説明画面を表示し、協力への同意を得た<sup>3</sup>。その後、Daumeryer et al. (2021) を参考にして作成した、女性社員が職場で上司から受けた差別体験についてのシナリオを提示した。提示する際には、C 社が日本の中規模のテクノロジー会社であり、社内で行なっている内部評価のために、外部のコンサルタント会社に第三者の立場から管理職を評価するように依頼していること、コンサルタント会社の調査員の一人が C 社の社員に面接を行ったこと、提示するシナリオはこの調査員がまとめた調査面接の概要であることを説明した。

A 子さんは 32 歳の女性で、情報工学の修士号を持っています。2 年前に男性社員が大半を占める C 社に就職しました。入社当初は他の新入社員と同様の事務作業を上司 B から任されていました。

<sup>3</sup> 本研究は授業の一環として実施したものであり、研究倫理委員会の承認は受けていない。また、参加者はクラウドソーシングを通して募集しているため、研究参加の任意性については担保されている。しかしながら、参加者への倫理的配慮として、回答前に、回答中断が可能であること、回答したくない項目は飛ばしてもよいこと、回答内容による不利益はないこと、回答終了後に回答の撤回が可能であることを伝えた。また、調査実施者名及び責任者（指導教員）の氏名と連絡先を開示した。

上司Bは50歳で、16年間C社に務めています。上司BのA子さんへの評価は他の同僚と比べて差がありませんでした。

しかし、A子さんと同時期に入社した男性社員は、複雑で長期的なプロジェクトを上司Bから任されるようになり徐々に忙しくなりました。A子さんは、自分が入社時と変わらず短期的で事務的な業務を任されていることに気がつきました。さらに、A子さんは上司Bから「他の仕事を探してはどうか」と告げられました。加えて、上司BはA子さんのような女性従業員は高度な技術的スキルを有していないために、C社には必要ないと言いました。

A子さんは、自分と同僚の仕事内容が不平等である原因は「自分が女性であるからだ」と思っています。A子さんは雇用と昇進の機会における男女不平等に対して、申し立てを行いました。

次の画面に、シナリオの続きとして、コンサルタント会社がC社に関して出した結論を提示した。その際に参加者を自覚条件と無自覚条件の2条件に分けた。自覚条件のシナリオは以下の通りである。なお、太字部分は提示したシナリオでも太字にしていた。

A子さんは、雇用と昇進の機会において、明らかに男性と異なる扱いを受けたと言える。つまり、これは明確な女性差別である。A子さんの被差別経験は「男性に比べて女性は技術的に劣る」という、上司B自身の**自覚している偏見**によって引き起こされたようだ。つまり、上司Bは自分が女性の技術的スキルについて偏見を持っていることに**気づいている**。

無自覚条件は以下の通りである。

A子さんは、雇用と昇進の機会において、明らかに他の男性社員と異なる扱いを受けたと言える。つまり、これは明確な女性差別である。A子さんの被差別経験は「男性に比べて女性は技術的に劣る」という、上司Bの**偏見**によって引き起こされたようだ。これは、**無意識の偏見**によるものと考えられる。つまり、上司Bは自分が女性の技術的スキルについて偏見を持っていることに**気づいていない**。

シナリオの提示後に、以下の質問項目への回答を求めた。

**質問項目** (1) 説明責任: 上司の説明責任を尋ねる項目は、以下の6項目であった ( $\alpha=.78$ )。「偏見をもってA子さんを扱った上司Bは悪いと思う」「上司BはA子さんへの扱いに影響を及ぼすようなあらゆる偏見に対して責任を持つべきである」「上司BはA子さんへの仕事の割り振りに影響を及ぼすようなあらゆる偏見に対して説明する責任を負うべきである」「上司Bは自身の振る舞いに影響するような偏見を持つことを非難されるべきでない(逆転項目)」「上司BのA子さんに対する扱いにおいて、上司Bの偏見を防ぐために私達にできることはない(逆転項目)」「全ての人間は偏見を持っているが、組織の上層部の人間はより高い倫理基準を持つべきである」。

(2) 懸念: 出来事に対する懸念を尋ねる質問は、以下の6項目であった。「上司Bのような人は、A子さんのような女性に対して偏見を持っているものである(逆転項目)」「上司BがA子さんに対

して偏見を表すのは理解できる（逆転項目）」「上司 B が偏見を持つことは理解できる（逆転項目）」  
「上司 B が A 子さんに対して偏見を持っていいとは思わない」「A 子さんに対する上司 B の偏見は  
気がかりだ」「偏見を持つことは上司 B にとって良くない」。研究 1 と同様に、1 番目の逆転項目が  
想定通りではなかったため、合成得点の算出にあたり削除した。削除後の  $\alpha$  係数は  $\alpha = .71$  であっ  
た。

(3) 改革: 差別を防ぐための個人的あるいは組織的な改革について尋ねる質問は、以下の 5 項目  
であった ( $\alpha = .83$ )。「管理職は自分の偏見が社員の扱いに影響を与えるのを防ぐために、研修を受  
けることを義務付けられるべきである」「管理職は、社員に偏見を表しているかどうかを評価するた  
めに勤務評定を毎年受けるべきである」「会社は偏見についての研修制度を設ける必要がある」「管  
理職は部下を持つ前にあらゆる偏見についての審査を受けるべきである」「会社は偏見を見つけれ  
るように管理職と部下の交流を定期的に記録するべきである」

(4) 処罰: 上司に与える処罰について尋ねる質問は、以下の 3 項目であった ( $\alpha = .82$ )。「A 子さん  
は上司 B に対して訴訟を起こすことを許可されるべきである」「常に偏見を持って A 子さんを扱う  
上司 B は、罰せられるべきである」「たびたび偏見を持って A 子さんを扱う上司 B は、出勤停止さ  
れるべきである」。

(5) IMS: Daumeyer et al. (2019) が Plant & Divine (1998) をもとに作成した 5 項目を日本語に翻訳  
した ( $\alpha = .82$ )。「偏見に基づいてふるまわないようにするのが、私個人にとっては重要である」「私  
の個人的な価値観では、先入観を持って行動することは問題ない（逆転項目）」「私は自分の信念に  
基づいて、偏見を持たないように努めている」「私の個人的な価値観では、人々に対して先入観を当  
てはめるのは間違っていると思う」「私の自己概念にとって、人々に対して偏見を持たないことは重  
要である」。

以上の (1) から (4) の質問のそれぞれに対する回答は、研究 1 と同様の 7 件法であった。(5) に  
関しては、当てはまる程度を 7 件法で尋ねた (1: 全く当てはまらない～7: 非常に当てはまる)。ま  
た、それぞれの測度内での提示順序は、参加者ごとにランダム化した。(1) から (5) への回答終  
了後、研究 1 と同様の操作チェック項目への回答を求めた。最後に、年齢、性別、過去 10 年間で一  
番長く過ごした国、就労経験（選択肢: 現在収入を得る仕事をしている、過去にしたことがある、  
したことがない）を尋ねた。なお、(5) の質問項目の中に、「ここでは『少し当てはまる』を選んで  
ください」という注意チェック項目を入れた。

## 結果と考察

各測度の平均値および標準偏差を Table 2 に示した。まず、IMS の得点に条件間で差がないことを  
確認するために、IMS を従属変数、条件と性別を独立変数とした分散分析を行った。その結果、条  
件間に有意差は見られなかった ( $F(1, 227) = 0.01, p = .934$ )。また、有意な性差が見られ ( $F(1, 227)$   
 $= 11.18, p = .001$ )、女性 ( $M = 5.35, SD = 0.73$ ) は男性 ( $M = 5.02, SD = 0.82$ ) よりも IMS が高かった  
が、交互作用は有意ではなかった ( $F(1, 227) = 0.15, p = .703$ )。



Table 2  
各測度の平均値と標準偏差（研究2）

	無自覚条件		自覚条件	
	女性	男性	女性	男性
IMS	5.35 (0.79)	5.04 (0.79)	5.38 (0.64)	5.00 (0.85)
説明責任	5.71 (0.61)	5.57 (0.83)	5.85 (0.63)	5.76 (0.71)
懸念	5.59 (0.84)	5.43 (1.01)	5.76 (0.78)	5.56 (0.94)
改革	5.81 (0.71)	5.54 (0.95)	5.82 (0.78)	5.65 (1.02)
処罰	4.31 (1.12)	4.12 (1.24)	4.80 (1.15)	4.65 (1.21)

Table 3  
各測度を従属変数とした重回帰分析の結果（研究 2）

	説明責任	懸念	改革	処罰
条件(1:無自覚, 2:自覚)	.10	.07	.02	.22 ***
性別(1:男性, 2:女性)	-.01	.01	.03	.00
IMS	.45 ***	.44 ***	.44 ***	.32 ***
条件×性別	-.02	.01	-.03	-.01
条件×IMS	-.05	-.04	-.02	-.05
性別×IMS	-.13 †	-.17 *	-.04	-.13 †
条件×性別×IMS	.12	.07	.09	-.02
R <sup>2</sup>	.24 ***	.24 ***	.20 ***	.17 ***

値は標準化係数。\*\*\*  $p < .001$ , \*  $p < .05$ , †  $p < .10$

次に、各測度に対して、条件、性別、IMS 及びそれらの 1 次の交互作用と 2 次の交互作用を独立変数とする重回帰分析を行った (Table 3)。その結果、全ての測度において IMS の主効果が得られ、IMS が高い人ほど上司の説明責任を高くみなし ( $\beta = .45, p < .001$ )、懸念を高く表明し ( $\beta = .44, p < .001$ )、組織改革 ( $\beta = .44, p < .001$ ) や上司に対する処罰 ( $\beta = .32, p < .001$ ) を支持していた。IMS は自分の差別的態度の表出を抑制すると考えられている (Devine et al., 2002) が, Daumeyer et al. (2019) と同様に、他者の差別的言動に対する評価にも影響することが示された。以上のことから、仮説 2 は支持されたと言えよう。IMS と条件との有意な交互作用は得られず、IMS は自覚・無自覚に関わらず、他者の差別的言動を批判的に捉えることが示された。

また、説明責任 ( $\beta = -.13, p = .076$ )、懸念 ( $\beta = -.165, p = .024$ )、罰 ( $\beta = -.12, p = .061$ ) においては、性別×IMS の交互作用が有意あるいは有意傾向であった。下位検定を行ったところ、3 つの測度ともに男性の方が女性よりも傾きが大きい傾向が見られた (説明責任:  $\beta_{\text{men}} = .58, p < .001$ ,  $\beta_{\text{women}}$

= .31,  $p = .008$ ; 懸念:  $\beta_{\text{men}} = .61, p < .001, \beta_{\text{women}} = .27, p = .025$ ; 罰:  $\beta_{\text{men}} = .45, p < .001, \beta_{\text{women}} = .19, p = .062$ )。これは、差別的言動に対する評価における IMS の高低による違いが、女性よりも男性において大きいことを示唆するものであろう。

さらに、処罰において条件間に有意な偏回帰係数が得られ ( $\beta = .22, p = .001$ )、自覚条件の方が無自覚条件よりも行為者に対する処罰への支持が強かった。一つの測度のみであるが、無自覚条件は自覚条件に比べて、差別的言動の責任が軽くみなされるという仮説 1 を部分的に支持するものであろう。

## 総 合 考 察

本研究は、差別的言動を無意識の偏見によるものとするこの問題を提起した Daumeyer et al. (2019) の追試を行った。しかし、研究 1 と 2 を通して、差別的言動をとった行為者がそれを自覚していたか無自覚であったかによって、行為者や行為者が所属する組織に対する評価が異なっていたのは、研究 2 の処罰の測度だけであった。自覚条件の方が無自覚条件よりも処罰への支持が強く、これは仮説 1 を部分的に支持するものではあるが、その他の測度においては自覚か無自覚かの差異は見られなかった。差別的言動の表出について行為者が自覚していたか無自覚であったかという違いの影響がそれほど強く見られなかったのは、本研究で用いた差別的言動の内容によるものなのかもしれない。例えば、Daumeyer et al. (2019) は差別的言動の内容を変えながら 4 つの研究を行なっているが、研究 1A で自覚条件と無自覚条件の差異が見られたのは、使用された 4 つの測度のうち説明責任だけであった。これは、提示した差別的言動の内容によって、行為者の自覚の有無が行為に対する批判的评价に影響を与える可能性を示唆するものである。Daumeyer et al. (2019) は、現代社会に多く見られる微妙な差別的言動に対する暗黙の偏見の効果を検討するとしていたが、本研究で扱った女性に対する差別的言動が差別であるとあまり見なされなかった可能性、あるいは逆に明白な差別だと見なされた可能性もあるだろう。この点は、差別的言動の内容がどの程度差別的であると見なされるのかを考慮しながら、今後検討する必要があるだろう。

IMS については、IMS が強い人ほど、自覚・無自覚に関わらず行為者に対する評価が厳しくなっていた。これは Daumeyer et al. (2019) が報告した結果と同様であり、自分の差別的言動の表出を規制する内発的な動機が、他者の差別的言動の表出に対する評価にも影響することが示された。しかし、IMS 得点は男性よりも女性の方が高く、女性の方が他者に対しても厳しい評価を行うことが推測できるが、研究 2 では行為者に対する評価に性差は見られなかった。一方、女性に比べて男性の方が、差別的言動への評価に対する IMS の影響が強い傾向が見られた。女性は男性よりも現代社会では差別を受ける経験が多いため、IMS の高低よりもそうした差別経験の多さや差別に対する一般的な認識が、他者の差別的言動に対する評価と関連するのかもしれない。一方、男性の場合には現代社会で差別を受ける経験が女性よりも少ないため、内発的な動機づけが重要になるのかもしれない。差別的言動に対する評価にどのような要因が関連するののかについて、IMS を含めて、今後さらに検討する必要がある。

本研究は、差別的言動の原因を「無意識の偏見」にあるとすることで、行為者の責任が割り引かれるのではないかという仮説のもとで検討を行った。この仮説は部分的に支持されたものの、それほど明白な結果は得られなかった。今後は、例えば、日本社会で「無意識の偏見」によると説明されている実際の事例を取り上げて、そうした説明がもたらす影響について検討することが望まれよう。

## 引用文献

- Daumeyer, N. M., Onyeador, I. N., Brown, X., & Richeson, J. A. (2019). Consequences of attributing discrimination to implicit vs. explicit bias. *Journal of Experimental Social Psychology, 84*, 103812. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.04.010>
- Daumeyer, N. M., Onyeador, I. N., & Richeson, J. A. (2021). Does shared gender group membership mitigate the effect of implicit bias attributions on accountability for gender-based discrimination?. *Personality and Social Psychology Bulletin, 47*, 1343-1357. <https://doi.org/10.1177/0146167220965306>
- Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Vance, S. L. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: the role of motivations to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 835-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.5.835>
- 北村英哉 (2021). あなたにもある無意識の偏見——アンコンシャスバイアス—— 河出書房新社
- Plant, E. A., & Devine, P. G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 811-832. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.811>
- 瀬地山 角 (2020). 炎上 CM でよみとくジェンダー論 光文社
- 瀬地山 角 (2021). 「無意識の偏見」がああテレビ CM の炎上を招いた——男は男らしく、女は女らしくは、全くの幻想だ—— 東洋経済オンライン Retrieved 2023年2月6日, from <https://toyokeizai.net/articles/-/433588>
- Shaver, K. G. (1983). *An introduction to attribution processes (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315536019>

## 付記

本論文は、2022年度に広島大学教育学部で開講された心理学実験の授業において、第1著者の指導により第2著者から第6著者が実施した研究をもとに執筆したものである。第2著者から第6著者は広島大学教育学部第五類心理学系コースに所属する。

Qualtrics 画面の作成について、広島大学大学院博士課程後期の清末有紀さんにご協力いただいた。また、本研究は JSPS 科研費 21K02978 の助成を受けた。