

差別的評価としての偏見

木 村 英 憲

I 問題の所在

1 偏見とは

人は小さい頃、みんなと仲良くするようとか、人に優しく接するよう、特に困っている人には優しくするようという道德とか倫理を、周囲の人間、特に親から教わる。しかし大人になると困った人を見ても、必ずしも優しくしようとか支援しようと思うわけではない。またそうしない自分を倫理的でないとか道徳的でないとか後ろめたさもおぼえるわけでもない。それは、たとえば経済的に困った人たちは怠けたためとか才能がなかったため、つまり自業自得のために苦境に陥っているというとらえ方をすることによって、この人たちを助けないことに後ろめたさを感じないからである。こういうとらえ方をする人の中には助けることは、むしろ怠け心を助長するのでかえってよくないというとらえ方をする人もいることであろう。

人は長ずるにつれ、親が人を見る目を通して人を見るだけでなく、自分が所属する組織や集団が他の組織や集団を見る目で人を見るようになる。そのような見方に偏見がある。社会のメンバーを性別や人種、民族、性的指向、宗教、思想・信条、階層、階級、地域、障害の有無、国籍、出自などによって分けたとき、多数者、あるいは権力、権威、富などの社会的資源を多く有して上位にあるカテゴリーの者（総称してマジョリティ）と少数者と下位のカテゴリーにある者（総称してマイノリティとか外集団（outgroup））に分類される。

偏見は、多数者や上位カテゴリーの者が少数者や下位のカテゴリーの者に対して否定的な特性の持ち主であるとする認知、すなわちステレオタイプとその認知から派生する少数者や下位のカテゴリーの者に対して抱かれる否定的な感情との心的複合体である。偏見にはさらに少数者や下位のカテゴリーの者が自らに対して抱く偏見、多数者や上位者に対して抱く偏見もあるが、それらの偏見は多数者や上位者が少数者や下位者に対して抱く偏見、すなわち否定的特性と感情を特定してから触れることにしたい。

なお、多数者と少数者、権力、権威、富などで上位にあるカテゴリーの者と下位のカテゴリーの者との関係であるが、同性愛者に対する異性愛者、障害者に対する健常者な

どのように多数者の場合もあるが、多数者が必ずしも上位者というわけではない。少数者が上位者に位置している場合もある。

例をあげればアパルトヘイトが行われていたときの南アフリカの黒人に対する白人や植民地支配の場合の外国人支配者（インドを植民地したときのインド人に対するイギリス人や朝鮮半島を植民地支配したときの朝鮮半島の人々に対する日本人）、共産党一党独裁体制の場合の国民に対する共産党員の場合である。

また男性に対する女性のように、物理的には多数であって少数ではないのだが、マイノリティの存在という場合もある。社会通念として女性に固有特性とされる特性、いわゆる女らしさ（たとえば嫉妬とか情とかの感情に左右されやすいといった性向）の故に、男性には開かれている職業や地位に就く機会を奪われ、女の領域に閉じ込まれているが、男女問わず女らしさを実体と感じる人たちにとっては、女性が女の領域に置かれることは、適材適所で機会を奪っていることとは感じられない。

2 逸脱視としての偏見

社会を構成するメンバーをカテゴリーに分けた際、下位のカテゴリーのすべてのメンバーの性格、性向、能力といった不可視な部分について否定的な性格、性向があると決めつけたり、能力が劣っていると決めつけたりする、そのような認知の仕方がステレオタイプである。

さらに偏見を持っている者が偏見の目を向ける集団のメンバーが例外を除いて持っているとみなす性格とか性向とかは、偏見を持っている者にとって生来のものであり、成長しても教育を受けても、状況が変わっても変わることがない「本質」あるいは「実体」とみなされる。低い能力についてもこのような本質視、実体視がされている。

下位カテゴリー集団のメンバーが「生来」持っている性格や性向、あるいは「生まれつき」低い能力は、全体社会の倫理、道徳、価値観からしたら劣ったものあるいは逸脱したものであり、したがって下位カテゴリー集団のメンバーは、統制を加えないといけない対象、あるいは加えても逸脱行為を重ねる救いがたき存在という認識のされ方が上位カテゴリー集団のメンバーによってなされる。

では何が逸脱しているかというと、性格、行動特性、能力、価値観が逸脱しているとされる。そのなかには、

- ・衝動、欲望、感情を自制する能力を欠くこと

結果、

- ・凶暴、怠惰、感情的になりがちといった性向を有すること

の2つがある。

このような逸脱した性向、性格、能力の欠如の故に偏見の対象となる集団のメンバーに対して、たとえば依存心を統制できず依存したり、逆に自己中心的な衝動や性格を統

制できず、まわりへの配慮ができない、あるいは暴力や破壊衝動を抑えられないために、犯罪に走りがちというイメージを上位カテゴリー集団のメンバーは抱きがちになる。

3 評価上の差別

衝動を抑えられない人間は、どの集団のメンバーにもいるし、逆に抑えられるメンバーもどの集団にもいる。しかし偏見を持った人間は抑えられるメンバーは自分たちの集団にしかないと考えてしまう。そうすると問題は、下位集団や外集団（out group）のメンバーが逸脱行動をしない場面に遭遇したとき、あるいはそのような情報が入ってきたとき、下位集団や外集団（out group）のメンバーは逸脱的な性向、性格をしている、劣等だというステレオタイプをどのようにして保持するかという問題が生じる。同様に自分たちの集団のメンバーが逸脱行動を起こしたり能力不足からとしか考えられない行動をしている場面に遭遇した場合、自分たちは衝動とか感情を理性で統制する能力があり、また知的能力も高い人間だという肯定的な自己イメージ、アイデンティティをどのように保持するのかという問題が生じる。

偏見にはステレオタイプとならんで下位カテゴリー集団への否定的イメージや肯定的自己イメージを維持する上で、重要な役割を果たす認知的なメカニズムがある。それは評価上の差別とでも言うべきものである。これは反証例が出てきたとき、たとえば自分たちの集団と同じ「まともな」行動を偏見を向ける集団のメンバーが少なからず行なったとき、それに否定的な評価を付することである。たとえば自集団のメンバーが気前がいいとしたとき、偏見を向けられる集団のメンバーがケチではなく気前がいい行動をとったとき、そのまま「気前がいい」というプラスの評価を含んだ表現で捉えず、「見栄を張る」とか「無駄遣い」といった否定的評価を下すという具合にである。

他方、マイノリティ集団や外集団（out group）のメンバーに対して「ケチケチしてお金を使わないで、なんと人生の楽しみ方を知らないのだろう」という印象を持っているとしよう。同じような態度を自集団のメンバーが示す場面に遭遇すると、マイノリティ集団に対するのと同じ印象を持つこともなく同じような否定的評価もしない。「節約家で計画性がある」と肯定的に評価するのである。

すなわち、自集団のメンバーが逸脱行動をした場合には、肯定的な評価をし、外集団のメンバーがしたときは否定面を誇張して、全員がそのような行動をするという決めつけ、ステレオタイプを保持するのである。否定的な評価を下すという、評価上の差別が行われるのであるが、これにより自集団についての肯定的なイメージは守られ、外集団に対する否定的なイメージ（ステレオタイプ）が保持される。

4 偏見と差別

このような評価上の差別によって、下位集団や外集団（out group）が否定的な、ある

いは逸脱的な性格や性向を有し、能力的にも劣っているというステレオタイプが保持されると、マイノリティ集団や外集団 (out group) のメンバーが今にも逸脱行動をしそうだというように感じられる場合、彼ら、彼女らを排除したり攻撃することは、差別ととらえられない。むしろ正当な自己防衛として感じられる。同様に実際に逸脱行動をとったときにマイノリティ集団のメンバーだけに制裁を加えたとしても差別ととらえられないで正当な対応と感じられるのは、この差別的評価によってである。

他方、マジョリティ集団は気持ちの余裕のあるときにはマイノリティ集団が逸脱行動に及んだとき、論したり知識を注入したりすることによって矯正しようとする温情主義的な態度にでることがある。これはマイノリティ集団の独自の性格や行動パターンとしての文化を認めないでマジョリティの文化を押しつける同化であるというようには認識されない。むしろ矯正によって社会の主流に導き入れようとする善導と感じとられる。

II 調査のデザイン

評価上の差別が実際にどのように行なわれるのか、ある調査によって得られたデータによって、見つけ出したいと思う。

1 概要

筆者は1984年にボストン在住の白人23人とボストン周辺の白人304人、計327人を対象にした質問紙調査のプロジェクトチームに参加し、調査の設計、質問紙の素案を作成した。この調査では、マイノリティがマジョリティに何らかの偏見の目を向けていたり、差別をされている場面を含んだ7つのスキット (ビニエット、ビデオでドラマ化されているものでボストンの公共放送でプロの演劇者達が演じたもの) を見せ、偏見や差別場面にどのように反応するかという質問紙 (木村1990) に答えてもらった。スキットでどのような偏見のまなざしが向けられているのか、どのような差別が加えられたのかについては表1に示している。

2 評価上の差別を測定する工夫

これらの7つのスキットのうち2つのスキットで評価上の差別を測定するための工夫を施している。

a アジア系と黒人への偏見

1つは、チャーリーという勤勉な従業員のことをおもしろくなく思っている他の従業員の不満を扱ったスキット7である。このまじめな従業員がアジア系の場合、働きすぎという否定的評価がされるのか、逆にこの人物が白人なら働き過ぎという評価はされないのかどうかをみるために、まじめな従業員がアジア系のバージョン (バージョン1) と白人のバージョン (バージョン2) の2つのバージョンを用意した。こうしてチャー

表1 7つのスキットの状況と測定しようとしている偏見

| | 状況 | 回答者が抱いているかどうか調べたステレオタイプ |
|--|---|--|
| スキット1 | 家主にアパートの管理の悪さを店子が抗議する | ・ユダヤ人は守銭奴だ |
| スキット2 | 議会によって最高裁判所の判事候補に指名されたイタリア系判事について本人だけでなく、家族も組織犯罪との関係がないかどうか調べるよう司法長官が部下に指示したところ、部下が前任者の場合そのような調査をしなかったと抗議する | ・イタリア系アメリカ人はみな何らかのかたちでイタリア系の組織犯罪、マフィアと関係がある |
| スキット3 | 白人住宅街に駐車している黒人親子が、パトロール中の白人警官に住民かどうかや用件を聞かれたり、身分を証明するものの提示を求められ、さらには盗難車かどうかのチェックもされる。これらは彼らが黒人であるがためだが、父親は抗議しないで協力する。息子はその父親に抗議をする | ・黒人は犯罪を犯す性向がある |
| スキット4 | 高校の休み時間、男子生徒がアイルランド人はフルコースのディナーにジャガイモしか食べないと行ってバカにする冗談を言う。それを聞いた女子高生が、男子生徒の1人にそういう冗談はいけないうが、その男子生徒はただの冗談だと流す | ・アイルランド人、アイルランド系アメリカ人はジャガイモしか食べない田舎者だ |
| スキット5 | 中南米出身の夫婦が物件を探しに不動産業者を訪れるが、広告ではあいている家を間接的に断られる。断った店員にもう1人の店員があいているのになぜ貸さないのかと抗議する | ・ヒスパニックが白人住宅地域に引っ越してくると、いろいろな問題を起こす。 ・それをいやがる住民は疎遠にしたり嫌がらせをする |
| スキット6 | カトリック教徒をバカにする芝居をやっている劇場の前でカトリック教徒の男女が抗議のプラを芝居を見終わった夫婦の観客に手渡す。夫が別に目くじらを立てるほどのものでないと逆に抗議する | ・カトリック教徒は国よりローマ法王に忠誠を誓っている。 ・カトリック教徒はカトリックへの批判に狭量だ。 |
| スキット7 バージョン1 ・アジア系 チャーリー ・白人同僚 | アジア系 のチャーリーは 白人 の同僚のなかで働いている。そのまじめな働きぶりを心良く思っていない 白人 同僚はチャーリーを諷める。そこへもってきて突然の残業を金曜の夜なのに引き受けるチャーリーに白人同僚は白い目を向ける | ・アジア系は働き過ぎだ ・アジア系は計算高い ・アジア系はとけ込もうとしない ・白人は仲間意識がある |
| バージョン2 ・白人 チャーリー ・黒人同僚 | 白人 のチャーリーは 黒人 の同僚のなかで働いている。そのまじめな働きぶりを心良く思っていない 黒人 同僚はチャーリーを諷める。そこへもってきて突然の残業を金曜の夜なのに引き受けるチャーリーに黒人同僚は白い目を向ける | ・黒人は怠けものだ ・黒人は攻撃的だ ・アジア系は身勝手だ ・白人は勤勉だ |

リイがアジア系と白人とでは、回答者がチャーリーの働きぶりを見る目、評価する目に変化があるのかどうかみようとした。

このスキットでは同時に黒人へのステレオタイプも測定している。それは黒人はやることをやらないで権利ばかり主張するというステレオタイプと黒人は感情をコントロールする能力が低いためにすぐかっとなったりして攻撃的であるというステレオタイプである。このステレオタイプを浮かび上がらすために、チャーリーがアジア系のバージョ

ン1では同僚は白人という設定にし、チャーリィが白人のバージョン2では同僚は黒人という設定にした。これにより同僚の勤務態度やまじめに働くチャーリィに白い目を向け、その働きぶりを諷める同僚を回答者が見る時の目に、同僚が白人と黒人では違うのを見ようとした。(木村1989)

b ユダヤ人への偏見

評価上の差別を測定する工夫を施したもう1つのスキットは、管理の悪いアパートの住人が大家にクレームを言うというスキット1である。大家は住人の言うことに耳を貸さなところか聞き直る。このスキットではユダヤ系の名前(ゴールドバーグ)とイギリス系の名前(パーマー)が出てくる。ゴールドバーグはクレームを言う住人で、パーマーが大家の方である。差別的評価がされるかどうかをみるための工夫の一つとしてこのスキットをみた回答者に対する質問に大家と住人の名前をきく質問を用意した。

大家を間違えてゴールドバーグと答えた回答者は、ユダヤ人はケチというステレオタイプを持っているものと思われる。このような回答者は住人のパーマーの側に立って2人のやりとりを等距離でみることはなく、住人の側に立って、住人を守銭奴の大家の被害者として、あるいはきっちりとクレームを申し立てている人物としてみることで、逆に大家の言動を否定的に見る傾向があるという仮説を立てた。

他方、大家を正しくパーマーと捉えた回答者は、大家の言動を否定的に捉える傾向はゴールドバーグと捉えた回答者より弱いと思われる。しかし住人がゴールドバーグという名前のユダヤ系だということで、これらの回答者の中には住人がクレームを申し立てていることを否定的に見るものもいるかもしれない。

3 スキット7の詳細

この論文ではスキット7への回答を分析することでアジア系と黒人に対して差別的な評価が行われるかどうかを検証してみたい。

a スキットの状況, 登場人物

このスキットが展開する場所は、コンピュータにデータを入力する部署の部屋で、登場人物の詳細は、表2に示したとおりである。

表2 スキット7の登場人物

| 登場人物 性別 人数 | 登場人物の人種 | |
|------------------|---------|--------|
| | バージョン1 | バージョン2 |
| 勤勉なチャーリィ | アジア系男性 | 白人男性 |
| 男性同僚(複数) | 白人 | 黒人 |
| 女性同僚(1人) | 白人 | 黒人 |
| 男性上司(1人) | 白人 | 白人 |

b スキットでのやりとり

このスキットでのやりとりは以下の通りである。

白人男性同僚 1 : (チャーリィの方をみながら, 他の同僚に対して)

(黒人女性同僚) What's he trying to do? Set a world record?

あいつ, どういうつもりなんだろうな (ね)。世界記録でも打ち立てるつもりなのかね?

白人男性同僚 2 : (他の同僚に)

(黒人女性同僚) If he keeps it up, he's gonna make it harder for everybody.

あの調子で働かれたら, 働きにくくなるぞ (わ)。

白人女性同僚 : I'll have a little talk with him. OK?

(黒人女性同僚) ちょっと注意してくるわね。

(チャーリィのところに行って, 厳しい表情で)

I see you're a real achiever, huh?

記録を達成しようとしているみたいね。

(チャーリィは無視して仕事し続ける)

Yea, well, you're not making any friends this way. So why don't you just slow down, will you?

そんなふうに頑張っていると, 友だちできない (わ) よ。それがいやなら, もっとペースを落としたり?

アジア系チャーリィ : I get paid. I work.

(白人チャーリィ) 給料をもらっているから, 働いているだけのことです。

白人女性同僚 : Well, it's not like you get paid extra for this. Why don't you just take

(黒人女性同僚) it easy?

だけどそんなふうに働いたからって給料が増えるというわけではないでしょう。だからもっと気楽にやったら?

アジア系チャーリィ : (肩をすくめるだけで, 応答しない)

(白人チャーリィ)

白人女性同僚 : OK, let me put it this way. Everyone around here likes the way we're

(黒人女性同僚) working. It's the guys like you who screw it up for the rest of us.
じゃ、言うわね。私たちは私たちのペースで働くのに満足して
いるの。あなたのような人は大迷惑なのよ。

アジア系チャーリー：(依然として黙々と働き続ける)
(白人チャーリー)

白人女性同僚：Come on, why can't you be like the rest of us?
(黒人女性同僚) いい加減にしてよ。どうして私たちのようにペースを落として
働けないの？

アジア系チャーリー：(また肩をすぼめて、働き続ける)
(白人チャーリー)

上司：OK, a big order just came in. Anyone wants to work overtime
tonight?
みんな、大きな仕事が入ったぞ。誰か残業する人は？
(同僚はみな首を振って、いやだという意思表示をする。チャー
リーは承諾ともいやともどちらの意思表示もしない)
(チャーリーに向かって)
Charlie, how about you? Time and a half...
チャーリー、君はどうかね。ふだんの時給の1.5倍……

アジア系チャーリー：OK
(白人チャーリー) やります。

上司：(たしなめるように)
We could use a few more like him around here.
チャーリーのような人材があと2、3人ほしいところだわな。

同僚：(うんざりした表情を浮かべる)

III チャーリーへの評価への人種の影響

1 回答者

まじめに働き残業を引き受けるチャーリーがアジア系で同僚が白人という設定のス

キットを見た回答者は161人（50.5%）で、チャーリーが白人で同僚が黒人という設定のキットを見た回答者は158人（49.5%）と、半々であった。

2 チャーリーへの評価

a チャーリーへの肯定的評価

まじめに働いている人間をみても、その人間の種や所属する民族集団に対して偏見を持っている人は、まじめと評価するのではなく、たとえば働きすぎといった否定的評価をしがちである。

職場でまじめに働いているのがアジア系と白人とでは、評価に違いがあるのだろうか？ 言い換えればチャーリーの職場での勤務態度や他の従業員への態度を見るまなざしを回答者が評価をする際、チャーリーの種によって影響を受けるものであろうか？ 統計的には否定的に評価する人と肯定的に評価する回答者の出現率に違いがあるのだろうか。

i 質問の数

チャーリーの行動、態度について回答者がどのように評価するか、肯定的に評価するのか、それとも否定的に評価するのであろうか。否定的な評価の質問は4つ、肯定的に評価する質問項目が2つある。否定的評価の多い順から並べると表3の同意のところに示した%のようになる。また選択肢によっては数名のものもあるので、同意、不同意の強くとそうでないものを合わせたものを下に示した。

表3 チャーリーへの否定的評価への応答

| チャーリーは | 否定的評価に | | | | |
|---------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | 同意 | | 態度 不決定 不表明 | 不同意 | |
| | 強く同意 | 同意 | | 不同意 | 強く不同意 |
| 計算高い | 68人 (22.2%) | 130人 (42.5%) | 84人 (27.5%) | 16人 (5.2%) | 8人 (2.6%) |
| | 198人 (64.7%) | | | 24人 (7.8%) | |
| 身勝手だ | 35人 (11.5%) | 82人 (26.9%) | 66人 (21.6%) | 35人 (11.5%) | 82人 (26.9%) |
| | 117人 (38.4%) | | | 122人 (40.0%) | |
| 同僚の気持ちを傷つけている | 12人 (4.0%) | 44人 (14.5%) | 47人 (15.5%) | 155人 (51.2%) | 45人 (14.9%) |
| | 56人 (18.5%) | | | 200人 (66.0%) | |
| 同僚によそよそしい態度だ | 9人 (3.0%) | 21人 (6.9%) | 92人 (30.2%) | 152人 (49.8%) | 31人 (10.2%) |
| | 30人 (9.8%) | | | 183人 (60.0%) | |
| 混乱している | 7人 (2.3%) | 23人 (7.6%) | 44人 (14.5%) | 162人 (53.3%) | 68人 (22.4%) |
| | 30人 (9.8%) | | | 230人 (75.7%) | |

注) このチャーリーへの評価はアジア系白人の両バージョンを合わせたもの。

ii 選択肢を非好意的～好意的に方向を統一

また選択肢は元の質問紙では「強く同意する」～「同意する」～「よくわからない」～「同意しない」～「強く同意しない」という順番である。しかしどの評価も、チャーリーに対して否定的な評価（非好意的）～肯定的な評価（好意的）というように回答の方向を統一して、その上で集計した。

したがって否定的な評価、たとえば「チャーリーは自分勝手だ」については、元々の「強く同意する」～「同意する」～「よくわからない」～「同意しない」～「強く同意しない」という順番通りに表記しているが、肯定的な評価（好意的）、たとえば「チャーリーは頭がいい」については、順番を逆にして、最初に「強く同意しない」という選択肢を持ってきた。そうすることによって最初にもっとも非好意的な評価がくる。ついで「同意しない」を持ってきて、非好意度が低い選択肢をもってきた。そして「よくわからない」という評価を決めていない（評価不決定）あるいは表明しない（評価不表明）をはさんで、次に「同意する」を持ってきて、肯定的評価に反転し、最後に「強く同意する」を持ってきて、もっとも肯定度、好意度の高い応答を持ってきた。

iii 否定的評価 多い順から見ると

ア 「計算高い」

チャーリーへの否定的評価の4項目でもっとも同意する回答者が多く出現したのは、表3に示したように、チャーリーの態度を「計算高い」とする評価である。この否定的評価に「強く同意する」(22.2%)「同意する」(42.5%)、合わせて64.7%の回答者がこの評価をしている。

この評価の英語は smart であるが、これには「頭がいい」という肯定的な意味もある。それを「計算高い」としたのは、表4に示した因子分析の結果による。

回答者がこれらの質問項目への応答をする上で回答者は特定の考え方、価値観などを意識的、無意識のうちに基準にしていると考えられることができる、それらのいわば背後になる隠れた基準を因子と呼び、その因子を抽出する分析が因子分析である。この分析における因子を別の言い方で表現すれば、直接観察される回答者の回答の仕方の背後にあって（潜在して）、回答の仕方に影響を及ぼす基準ということになる。

表3のチャーリーに対する否定的評価項目、5項目と表4に示した肯定的評価項目、2項目（「意欲まんまん」と「勤勉」）を因子分析にかけてみると、表4に示したように、回答者はチャーリーの行動を否定的に評価する因子（因子I チャーリーへの否定的評価因子）に規定されてこの評価項目も評価している。したがってこの smart はチャーリーがまじめに働いているのは、上司へのアピールしようという動機、すなわち計算、打算からという解釈を回答者がしている可能性が高いので、「計算高い」ととった。

この否定的評価をした回答者が「強く同意する」(22.2%)「同意する」(42.5%)、合

表4 チャーリーと同僚の態度への評価の因子分析結果

| | 因子 | | | | 共通性 |
|------------------|-----------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------|
| | I チャーリーへの 否定的 評価因子 | II チャーリーへの 肯定的 評価因子 | III 同僚への 否定的 評価因子 | IV 同僚への 肯定的 評価因子 | |
| チャーリーはよそよそしい | 0.694 | | | | 0.403 |
| チャーリーは混乱している | 0.611 | | | | 0.386 |
| チャーリーは計算高い | -0.445 | | | | 0.315 |
| 同僚は助けようとしているだけ | 0.414 | | | | 0.440 |
| チャーリーは意欲満々だ | | 0.831 | | | 0.631 |
| チャーリーはまじめに働いている | | 0.645 | | | 0.445 |
| 同僚は怠けものだ | | | 0.859 | | 0.657 |
| 同僚は無責任だ | | | 0.378 | | 0.233 |
| 同僚は頭がいい | | | | 0.548 | 0.372 |
| 同僚は仕事を守ろうとしているだけ | | | | 0.455 | 0.194 |
| 因子寄与 寄与率 | 2.07 20.7% | 0.86 8.6% | 0.65 6.5% | 0.49 4.9% | |

注) 因子の抽出は主因法により、回転は斜交回転のプロマックス法による。因子の下の数字は因子負荷量。空白のところは因子負荷量が0.35以下のもの。因子負荷量、共通性ともに回転後のもの。以下の因子分析の結果を示した表においても同じ。

チャーリーへの否定的評価項目のうちから、「チャーリーは他の従業員を傷つけている」と「身勝手だ」だけが抜けている。その理由は、「身勝手だ」については4因子に影響を受ける大きさをパーセントにして示した数値（共通性）が、0.07と極めて小さいからである。この「身勝手だ」を外して2回目の因子分析をかけたところ、「他の従業員を傷つけている」が因子Iだけでなく同僚への肯定的評価に影響を及ぼす因子IVにも影響を受けているので、これを外して再度、因子分析した結果がこの表4である。

わせて64.7%ともっとも多いが、上司からいい評価を得ようとしてまじめに働くのは、会社員として自然な気持ちである。したがって、まじめに働くことについてこのような肯定面もあるので、“smart”に同意をしても、ただちにチャーリーを非難していることにはならない。

イ 「同僚を傷つけている」

5つの否定的評価項目のなかでもっともきつい評価は、3番目に否定的評価をする回答者の出現率の大きい「チャーリーは他の同僚を傷つけている」である。「強く同意する」(4.0%)「同意する」(14.5%)、合わせて18.5%の回答者がこの評価をしている。

他方この評価に同意しない200人(66%)の回答者は、必ずしもチャーリーのことを肯定的に評価しているわけではない。というのは、この評価に不同意の回答をした200人の回答者のうち、134人(67%)は、チャーリーは打算的と否定的に評価をし、58人(29%)は態度不決定ないしは不表明をしているからである。同様にこの200人のうち13人(6.5%)は「チャーリーは混乱している」に同意し(「強く同意する」と「同意す

る」をあわせたもの、以下同じ)、24人(12.1%)が態度を不決定ないしは不表明をしている。「チャーリィは身勝手だ」には、73人(36.9%)が同意し、31人(15.7%)が態度を不決定ないしは不表明をしている。

ウ 因子 I

因子分析の結果によると、チャーリィへの肯定的評価因子から影響力の大きさを示す因子負荷量のもっとも大きいのは、因子負荷量0.694の「チャーリィはよそよそしい」という評価項目である。この評価項目への評価がチャーリィへの肯定的評価因子にもっとも強く影響を受けているということである。因子負荷量を2乗すると影響力の大きさを示す相関係数に変換される。2乗すると0.482になる。これはチャーリィをよそよそしいと評価するかどうか、因子 I によって回答者が影響を受けているのは、48.2%ということである。ということは残りの51.8%は、他の因子やそれ以外の要因によって影響を受けて回答したという他の因子や要因の影響力の大きさを示す。

統計的にはこの「よそよそしい」と評価項目の回答として1の「強く同意する」から2の「同意する」、3の「よくわからない」、4の「同意しない」、5の「強く同意しない」までの5つの選択肢がある。これら1から5までの回答のどれを全回答者が選んだか、その散らばり具合を示した分散という統計量は、この質問項目の場合、0.766である。この因子 I によって回答者が影響を受けているのは48.2%ということは、0.766という分散の48.2%はこの因子 I によって生じたものということである。

このことを図にして示したのが図1である。矢印の根っこにあるものは影響を及ぼす原因であり、矢印が刺さっているのは影響を受けて結果として生じるものである。回答者が「よそよそしい」に同意するか、態度を決定しないか、決定しても表明しないか、あるいはこの評価に同意しないか、いずれの応答するかに影響を及ぼす要因は2つある。1つは影響力の大きさ48.2%の因子 I である。残りの51.8%は他の要因や偶然に

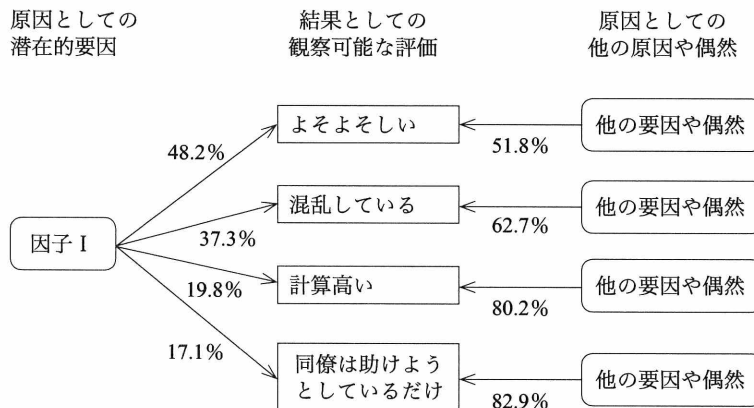


図1 因子(潜在変数)と観察変数の関係

よって生じたことである。

因子負荷量0.35以上の影響（影響力の大ききさで言えば12.3%）を因子Iによって及ぼされている4つの（その応答が）観察可能な変数は表4や図1に示した4つの評価項目であるが、「よそよそしい」への回答はこれらの4項目のなかで因子Iにもっとも大きく影響を受けている。

「チャーリーは計算高い」の因子負荷量0.445にはマイナスの符号が付いている。これはチャーリーが計算高いととるかどうかにチャーリーのことを否定的に捉えさせる影響を及ぼす因子Iが「チャーリーは計算高い」については、逆の方向に影響を及ぼしているということである。因子Iの影響の方向が逆でないとすれば、たとえば「チャーリーはよそよそしい」ととる人は、チャーリーのことを計算高いととる傾向がある。逆に「チャーリーはよそよそしくない」ととる人は、「チャーリーは計算高くない」ととるということである。

しかし逆方向に影響をしているということは「チャーリーはよそよそしい」ととる人は、「チャーリーのことを計算高くない」ととる傾向があり、逆に「チャーリーはよそよそしくない」ととる人は、「チャーリーは計算高い」ととるということである。

b チャーリーの行動、態度への肯定的評価項目

チャーリーの職場での行動、態度について肯定的な評価項目は表5に示した2項目である。

この項目に同意しない回答者はほとんどいない。回答者がこれらの固定的評価項目に回答するにあたって、共通の因子、因子IIに影響されている。

表5 チャーリーへの肯定的評価への応答

| チャーリーは | 肯定的評価に | | | | |
|-----------|-----------|-----------|------------------|--------------|--------------|
| | 不同意 | | 態度 不決定 不表明 | 同意 | |
| | 強く不同意 | 不同意 | | 同意 | 強く同意 |
| まじめに働いている | 0人 (0.0%) | 0人 (0.0%) | 3人 (1.0%) | 106人 (33.8%) | 205人 (65.3%) |
| | 0人 (0.0%) | | | 311人 (99.0%) | |
| 意欲的だ | 1人 (0.3%) | 3人 (1.0%) | 28人 (9.0%) | 115人 (37.1%) | 163人 (52.6%) |
| | 4人 (1.3%) | | | 278人 (89.7%) | |

3 チャーリーへの否定的評価はチャーリーの人種によって異なるか

a 「よそよそしい」の場合

i 同意する回答者の出現率は人種によって違いがあるか

アジア系チャーリーがまじめに働いていることを否定的に捉える回答者の比率、出現

表6 「チャーリーはよそよそしい」への回答者の同意不同意

| | | 「チャーリーはとけ込もうとしない」に | | |
|---------------------|-----------------------|--------------------|---------------|--------------|
| | | 同意する 回答者 | 評価不決定の 回答者 | 不同意の 回答者 |
| チャー リーの 人種 | アジア系のスキットを 見た155人中 | 17人 (11.0%) | 54人 (34.8%) | 84人 (54.2%) |
| | 白人のスキットを 見た145人中 | 11人 (7.6%) | 36人 (24.8%) | 98人 (67.6%) |
| 合計 (全体平均出現率) | | 28人 (9.3%) | 90人 (30.0%) | 182人 (60.7%) |
| アジア系と白人の%の差 | | 3.4 | 10.0 | -13.4 |
| 全体平均 出現率と の開き | アジア系 チャーリー | 1.7 | 4.8 | -6.5 |
| | 白人 チャーリー | -1.7 | -5.2 | 6.9 |

率が、チャーリーが白人かアジア系か、言い換えればチャーリーの人種によって異なるのかどうかみるために、まずチャーリーへの否定的評価項目因子Iにもっとも大きく影響を受けている「チャーリーはよそよそしい(職場のみんなにとけ込もうとしない)」をクロス集計をかけた。その結果を表6に示した。

チャーリーへの否定的評価項目因子Iにもっとも大きく影響を受けている「チャーリーはよそよそしい」がアジア系と白人のチャーリーでは評価に違いがあるかどうかを見ると、「アジア系チャーリーはよそよそしい」に同意した回答者のパーセント(「強くそう思う」と「そう思う」の両方を合計した%)は11%で、「白人チャーリーはみんなにとけ込もうとしない」に同意した回答者のパーセントは7.6%である。両者平均した平均出現率でも9.3%である。この11.0%や7.6%という同意した回答者の比率、出現率は、他の回答の評価不決定(「よくわからない」という選択肢を選んだ回答者)の34.8%(アジア系チャーリー)、24.8%(白人チャーリー)(両者平均30%)、不同意(「そうは思わない」と「強くそうは思わない」)を選んだ回答者の54.2%(アジア系チャーリー)、67.6%(白人チャーリー)(両者平均60.7%)とくらべて少ない。

つまりチャーリーがアジア系の場合(バージョン1を見た155人の回答者)も白人の場合(バージョン2を見た145人回答者)もいずれの場合も(いずれの回答者からも)、チャーリーのことをみんなにとけ込もうとしないと思う回答者が出現した確率は7.6%(白人)から11%(アジア系)と小さい。しかしアジア系チャーリーをみんなにとけ込もうとしないと考える回答者の出現率は、白人のチャーリーをそう思う回答者が出現する確率より、3.4ポイントとわずかだが、上回っている。

ア 偶然で生じた確率

アジア系が白人より3.4ポイント上回っているという、この差は果たしてチャーリーがアジア系であることに影響されて生じた差であろうか。さらに言えば、アジア系であ

ることに影響されるということは、アメリカ社会で通念としてアジア系に対して抱かれているステレオタイプに影響をされているということである。このアジア系へのステレオタイプにはアジア系は朝から夜まで働いて、他の人間がもっとスローに働くのを邪魔をしているというのがある。

① 帰無仮説の下での予測と全体平均出現率

全体平均出現率9.3%を1.7ポイント上回っている11%というアジア系の出現率と1.7ポイント下回っているという白人の出現率の差は、アジア系への偏見による影響から生じたものではなくて、たまたま、つまり偶然で生じたと仮定してみよう。このような仮定を「帰無仮説」というが、このスキットでは、チャーリーがアジア系か白人かはチャーリーの職場での態度への評価に影響していないと仮定することである。平たく言えばチャーリーの人種は回答者のチャーリーへの評価に関係ないということである。

この仮定、帰無仮説が当たっていると想定した場合に生じるであろうと予測することができる結果は、チャーリーへのこの質問への回答、たとえば同意するを選ぶ回答者が出現する確率、出現率は、アジア系チャーリーのスキットを見た155人の回答者からの出現率も白人チャーリーのスキットを見た145人の回答者からの出現率も同じものになるはずというものである。言い換えればアジア系チャーリーのスキットを見た155人の回答者からの出現率も、白人チャーリーのスキットを見た145人の回答者からの出現率もともに、チャーリーの人種が影響していないという仮説が当たっているときの出現率と変わらないということになる。

その出現率とは、表6にある全体平均出現率のことである。この同意するの全体平均出現率は9.3%であるが、アジア系チャーリーのスキットを見た回答者155人からの出現率も白人のチャーリーのスキットを見た回答者145人からの出現率もこの9.3%になるはずであるというのが帰無仮説を立てた場合に導かれる予想である。

実際に予測通りになっているかどうかをみてみると、アジア系チャーリーの方はこれより1.7ポイント多い11%で、白人チャーリーの方は1.7ポイント少ない7.6%である。

② 調整済み残差

この1.7ポイントという差は、アジア系への偏見の故に生じたのか、それとも偶然のなせるワザなのであろうか。この問への答えを見つけ出す上で、重要な統計値がある。それは表7の下の方にあるが、調整済み残差という統計量である。これは全体平均出現率が実際の出現率だとしたとき、この帰無仮説の下の出現率と実際に観察された出現率との差、これを残差というがその残差に標準化という操作を加え、さらに標準化された残差にもう1つ調整という操作を経て算出される統計値である。

期待値と残差

具体的にみてみると、帰無仮説が当たっているときの出現率、全体平均出現率は同意するについては9.3%であるから、アジア系チャーリーのスキットを見た回答者155人

表7 「チャーリィはよそよそしい（とけ込もうとしない）」への回答者の同意不同意

| | | 「チャーリィはよそよそしい」に | | |
|-------------------------------|-----------|-----------------|---------------|-------------|
| | | 同意する 回答者 | 評価不決定の 回答者 | 不同意 の回答者 |
| 観測値 | アジア系チャーリィ | 17人 (11.0%) | 54人 (34.8%) | 84人 (54.2%) |
| | 白人チャーリィ | 11人 (7.6%) | 36人 (24.8%) | 98人 (67.6%) |
| 全体平均出現率＝ 帰無仮説が当たっているときの出現率 | | 9.3% | 30.0% | 60.7% |
| 期待値 | アジア系チャーリィ | 14.5人 (9.3%) | 46.5人 (30.0%) | 94人 (60.7%) |
| | 白人チャーリィ | 13.5人 (9.3%) | 43.5人 (30.0%) | 88人 (60.7%) |
| 観測値と期待値 との差 (残差) | アジア系チャーリィ | 2.5人 | 7.5人 | -10人 |
| | 白人チャーリィ | -2.5人 | -7.5人 | 10人 |
| 残差を標準化 したもの | アジア系チャーリィ | 0.67 | 1.10 | -1.03 |
| | 白人チャーリィ | -0.69 | -1.14 | 1.07 |
| 標準化残差を 調整したもの | アジア系チャーリィ | 1.01 | 1.89 | -2.37 |
| | 白人チャーリィ | -1.01 | -1.89 | 2.37 |
| 調整済み残差 (絶対値) | | 1.01 | 1.89 | 2.37 |
| 観測値と期待値の差が偶然に生じた確率 | | 5%以上 | 5%以上 | 5%以下 |
| アジア系と白人では評価に | | 差がない | 差がない | 差がある |
| チャーリィの評価にチャーリィの人種は | | 影響していない | 影響していない | 影響している |

から同意する人の人数（期待値という）は155人に0.093333を掛けて得られる積の14.5人、これが帰無仮説が当たっていると仮定したときに出現すると期待される人数である。実際の人数（観測値）は17人で、この人数との全体平均出現率の下での人数（期待値）の14.5人との開き、差（平均との差は残差と言ったり偏差と言ったりする）は、2.5人である。

他方、白人チャーリィのスキットを見た回答者145人から同意すると思われる人の人数（期待値）は145人に0.093333を掛けて得られる積の13.5人、これが帰無仮説が当たっていると仮定したときに白人チャーリィのスキットを見た145人の回答者から出現すると期待される人数（期待値）である。しかし実際の人数（観測値）は11人で、この人数との全体平均出現率の下での人数の14.5人との開き、差、つまり残差は-2.5人である。

残差の標準化と調整

この2.5人と-2.5人という残差（偏差とも言う）を期待値の14.5と13.5にルートをとった値の3.81と3.67で割って標準化する。そうして得られた値は、標準得点であるが、表に示したように0.67と-0.69である。

アジア系チャーリーのスキットを見た回答者155人のうち、「チャーリーはとけ込もうとしない」に実際に同意した回答者11人（観測値）と、回答者はチャーリーの人種（アジア系であること）に影響されないと仮定したときの期待値13.5人との残差-2.5人は、標準化し標準得点にすると-0.67になったが、この標準得点化された残差を同意した人数の総数（行和）の28人とそれぞれのスキットを見た回答者数（列和）の155人と145人でもって調整を加えると、-1.01という調整済み残差になる。

③ 調整済み残差と偶然で生じた確率

調整済み残差には実際に観測された人数や出現率が偶然で生じた確率が分かるという特性がある。調整済み残差が1.96より小さいとき（そういうときは、全体平均出現率と実際の出現率との開きも小さい）は、全体平均出現率より上回ったり下回ったりしている実際の出現率が偶然で生じた確率が5%を上回っている。逆に言えば、チャーリーの人種の差に回答者が影響されて、観察された同意する回答者の出現率になった確率は95%を切るということである。

調整済み残差が1.96より大きいときの実際の出現率（観察された出現率）が全体の出現率を上回ったり、下回ったりしている（「チャーリーはとけ込もうとしない」に「同意する」では、アジア系チャーリーでは1.7ポイント上回り、白人チャーリーで1.7ポイント下回っているが、これは）のは、影響要因（この場合はチャーリーの人種の差）によって生じたように見えるだけのもので、偶然によって生じた誤差にすぎないととる。したがってアジア系チャーリーはとけ込もうとしないに同意する回答者の出現率（11.0%）と白人チャーリーはとけ込もうとしないに同意する回答者の出現率の7.6%は、調整済み残差が1.96より小さい1.01（絶対値）なので、ともに全体平均出現率の9.3%と変わらないとみる。

他方、調整済み残差が1.96より大きいとき（そういうときは、全体平均出現率と実際の出現率との開きも大きい）は、全体平均出現率より上回ったり下回ったりしている実際の出現率が偶然で生じた確率は5%を下回っている。逆に言えば、チャーリーの人種に回答者が影響されて、観察された同意する回答者の出現率になった確率は95%より大きいということである。このときは影響要因が影響しているとする。このとき影響要因（この場合チャーリーの人種の違い）は回答者に「有意な」影響を及ぼしていると表現される。

ii 評価不決定、不表明する回答者の出現率に違いがあるか

評価不決定の選択肢（よくわからない）を選ぶ回答者の出現率を、アジア系チャーリーのスキットを見た回答者（155人）と白人チャーリーのスキットをみた（145人）

でくらべてみると、評価不決定の回答者がアジア系チャーリーのスキットを見た中から出現する確率は、表6に示したように白人チャーリーのスキットを見た人からの出現率の24.8%を10ポイントも上回る34.8%である。また全体平均出現率の30%を基準にして、アジア系チャーリーのスキットを見た回答者と白人チャーリーのスキットを見た回答者でそれぞれ評価不決定をした回答者の出現率をくらべてみると、表6に示したように前者からの出現率34.8%は全体平均出現率の30%を4.8ポイント上回り、後者からの出現率の24.8%は全体平均出現率の30%を5.2ポイント下回っている。

しかしこれだけの差は、表7に示したように調整済み残差は1.89であとわずかだが、1.96に及んでいない。したがって偶然で生じた確率は5%を上回っている。すなわち有意な差ではない、人種の影響はないということになる。

iii 同意しない回答者の出現率に違いがあるか

しかし不同意については、つまりチャーリーはとけ込もうとしないという評価に同意しない回答者、つまりチャーリーに肯定的な評価をし、その分チャーリーに好意的なまなごしを向けているととることのできる回答者が出現する確率は、白人のチャーリーのスキットを見た回答者からの方がアジア系チャーリーのスキットを見た回答者からの出現率を有意に上回っている。

表6に示したように、白人チャーリーのスキットを見た回答者からの出現率は67.6%で、アジア系チャーリーのスキットを見た回答者からの出現率の54.2%を13.4ポイント上回っている。そして表7に示したように、白人チャーリーに好意的な回答者がアジア系チャーリーよりも13.4ポイント多いということが、偶然で生じた確率、言い換えれば13.4ポイントが誤差にすぎない確率は5%を切り、逆に言えば、人種の差で生じた確率が95%を超えているということである。

このことから「よそよそしい」に同意しないという間接的な形でチャーリーに好意を寄せる回答者はチャーリーが白人の場合の方がアジア系の場合よりも出現する確率が有意に大きいことが判明した。

b 「よそよそしい」以外の他の否定的評価項目の場合

チャーリーへの否定的評価の質問項目としては他に表8にあげたものがある。しかし

表8 アジア系と白人とでは差がない評価項目

| | | 同意 | 評価不決定 | 不同意 |
|--------|---------------|-------|-------|-------|
| チャーリーは | 同僚の気持ちを傷つけていた | 17.8% | 15.5% | 66.7% |
| | 混乱していた | 9.4% | 14.4% | 76.6% |
| | 自分勝手だ | 38.0% | 21.7% | 40.3% |

注) パーセントはアジア系チャーリーと白人チャーリーへの評価項目に対する同意、評価不決定、不同意の各回答の全体平均出現率。

これらのチャーリィに対する否定的な評価項目において、アジア系チャーリィを見た回答者グループと白人チャーリィを見たグループとで調整済み残差で1.96を上回る有意な差は、同意、評価不決定、不同意のいずれの応答においても見られなかった。

チャーリィに対する肯定的評価

チャーリィに対して肯定的評価をするかどうかにはチャーリィがアジア系であるか白人であるかどうかの影響があれば、言い換えればアジア系に対して偏見があれば、アジア系チャーリィへの肯定的評価に同意する回答者の出現率は白人チャーリィよりも低く、逆に肯定的評価に不同意の回答者の出現率は白人チャーリィよりも大きいはずである。果たしてこの予測があたっているかどうかをクロス集計してみた結果を表9に示した。

表9を見て分かるように、以上の2つの肯定的評価に対する強く不同意から強く同意にいたる回答の仕方にアジア系と白人とでは有意な違いは見られなかった。したがってこれらの2つの肯定的評価では偏見は見られなかった。

表9 チャーリィへの肯定的評価はアジア系か白人かによって有意な違いがあるか

| | | チャーリィの人種 | | 全体平均出現率 偶然で生じた確率 |
|-------------|-----------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | | アジア系 | 白人 | |
| 勤勉だ | 評価不決定 調整済み残差 | 1人 (0.6%) -1.05 | 3人 (2.0%) 1.05 | 4人 (1.3%) 5%以下 |
| | 同意 調整済み残差 | 50人 (31.8%) 0.60 | 53人 (35.2%) -0.60 | 103人 (33.4%) 5%以上 |
| | 強く同意 調整済み残差 | 107人 (68.2%) 0.97 | 95人 (62.9%) -0.67 | 202人 (65.6%) 5%以上 |
| 意欲 まんまんだ | 強く不同意 調整済み残差 | 0人 (0.0%) -1.02 | 1人 (0.6%) 1.02 | 1人 (0.3%) 5%以上 |
| | 不同意 調整済み残差 | 1人 (0.6%) -0.62 | 2人 (1.3%) 0.62 | 3人 (1.0%) 5%以上 |
| | 評価不決定 調整済み残差 | 14人 (9.0%) -0.13 | 14人 (9.4%) 0.13 | 28人 (9.2%) 5%以上 |
| | 同意 調整済み残差 | 57人 (36.5%) -0.19 | 56人 (37.6%) 0.19 | 113人 (37.0%) 5%以上 |
| | 強く同意 調整済み残差 | 84人 (53.8%) 0.50 | 76人 (51.0%) -0.50 | 160人 (52.5%) 5%以上 |

IV 同僚への評価への人種の影響

1 予想

同僚のチャーリィの仕事ぶりへの認識やチャーリィを諫めることについて、同僚が黒人の場合（バージョン2）、黒人に偏見を持っている回答者は否定的な評価をしがちと予想される。言い換えれば同僚について肯定的な評価をしている質問項目については、

同意しない回答者の出現率が白人の場合より大きく、逆に同意する回答者の出現率は小さいものと予想される。同僚についての否定的な評価をしている質問項目については、同意する回答者の出現率が白人の場合より大きく、逆に同意しない回答者の出現率は小さいものと予想される。同僚についての否定的な評価をしている。

2 結果

a 否定的評価に対する回答への人種の影響

同僚についての否定的評価への回答に有意な差が見られたのは、3つあった。1つは、表10に示したように、同僚のことを怠けているという否定的評価に対して強く同意するという回答である。同僚が白人の場合、強く同意した回答者の出現率は14.2%であったのに対して、黒人の場合は白人の場合よりも10ポイントも多い24.5%であった。

2つめは、表11に示したように、同僚のことを無責任と否定的に評価する項目に対して、同意しない回答者の出現率が同僚が白人の場合、黒人の場合の12.7ポイントより8.5ポイント多い21.3%である。ここにも白人には否定的評価をせずに、黒人にはする傾向が伺われる。

3つめは、表12に示したように、同僚のことを計算高いとする否定的評価に評価を

表10 同僚への否定的評価は白人か黒人かによって有意な違いがあるか

| | | 同僚の人種 | | 全体平均出現率 偶然で生じた確率 |
|-------|-----------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | | 白人 | 黒人 | |
| 怠けている | 強く同意 調整済み残差 | 22人 (14.2%) -2.29 | 37人 (24.5%) 2.29 | 59人 (19.3%) 5%以下 |
| | 同意 調整済み残差 | 71人 (45.8%) 0.14 | 68人 (45.0%) -0.14 | 138人 (45.4%) 5%以上 |
| | 評価不決定 調整済み残差 | 38人 (24.5%) 1.57 | 26人 (17.2%) -1.57 | 64人 (20.9%) 5%以上 |
| | 不同意 調整済み残差 | 21人 (13.5%) 0.79 | 16人 (10.6%) -0.79 | 37人 (12.1%) 5%以上 |
| | 強く不同意 調整済み残差 | 3人 (1.9%) -0.42 | 4人 (2.6%) 0.42 | 7人 (2.3%) 5%以上 |

表11 同僚は無責任だへの回答

| | 強く同意 | 同意 | 評価不決定 | 不同意 | 強く不同意 |
|----------------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 白人の同僚 平均出現率 | 14.0% | 35.7% | 26.9% | 21.3% | 6.5% |
| 黒人の同僚 | | | | 16.9% | |
| 調整済み残差 | 1.94以下 | 1.94以下 | 1.94以下 | 2.03 | 1.94以下 |

注) 回答で空白のところは全体平均出現率との差が、調整済み残差で1.94(絶対値)よりも小さくて、偶然でそれらの差が生じた確率が5%以上のために空白にしている。

表12 他の否定的評価項目への人種の影響

| | | 同意 | 評価不決定 | 不同意 |
|--------|-------------------------|--------|-------------------------|--------|
| 同僚は | チャーリィを脅していた | 59.1% | 16.8% | 24.1% |
| | 計算高い | | | |
| | 白人の同僚 平均出現率 黒人の同僚 | 62.8% | 33.5% 28.4% 23.0% | 8.9% |
| 調整済み残差 | | 1.94以下 | 2.04 | 1.94以下 |

注) パーセントは「チャーリィを脅していた」の場合は各回答の全体平均出現率。

決定しないか、しても表明しない回答である。同僚が白人の場合は、黒人の場合よりも10.5ポイント高い33.5%であった。白人の同僚に対して黒人の同僚とくらべて、評価ないし判断をしない、あるいはしても表明しない傾向があるということは、黒人への偏見の影響のためであろう。

b 肯定的評価に対する回答への人種の影響

同僚についての肯定的評価を問う質問は2つある。「同僚は自分たちの仕事を守っているだけ」と「同僚はチャーリィを助けようとしているだけ」の2つである。これら2つの評価への回答に有意な差が見られたのは、表13に示したように前者の「同僚は自分たちの仕事を守っているだけ」に対して同意するだけであった。同僚が黒人の場合、同意することによって好意を示す回答者の出現率は34.4%であるのに対し、白人の場合は15.6ポイント多い50%であった。あとの1つの評価、チャーリィを助けようとしているだけは、表14に示したように、このとらえ方をする回答者の出現率は4.8%（同意）

表13 同僚への肯定評価は白人か黒人かによって有意な違いがあるか

| | | 同僚の人種 | | 全体平均出現率 偶然で生じた確率 |
|-------------------------|-----------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | | 白人 | 黒人 | |
| 自分たちの 仕事を守っ ているだけ | 強く不同意 調整済み残差 | 12人 (7.7%) -0.50 | 14人 (9.3%) 0.50 | 26人 (8.5%) 5%以上 |
| | 不同意 調整済み残差 | 33人 (21.2%) -1.23 | 41人 (27.2%) 1.23 | 74人 (24.1%) 5%以上 |
| | 評価不決定 調整済み残差 | 15人 (9.6%) -1.33 | 22人 (14.6%) 1.33 | 37人 (12.1%) 5%以上 |
| | 同意 調整済み残差 | 78人 (50.0%) 2.75 | 52人 (34.4%) -2.76 | 130人 (42.3%) 5%以下 |
| | 強く同意 調整済み残差 | 18人 (11.5%) -0.79 | 22人 (14.6%) 0.79 | 40人 (13.0%) 5%以上 |

表14 同僚はチャーリィを助けようとしたへの回答

| 強く不同意 | 不同意 | 評価未決定 | 同意 | 強く同意 |
|-------|-------|-------|------|------|
| 33.4% | 54.0% | 6.1% | 4.8% | 1.6% |

1.6% (強く同意) と低く、そこに白人同僚、黒人同僚のとの間では有意な差がなかった。

結論に代えて

この論文で検証しようとした仮説は、偏見は外集団 (out group) のメンバーに対して否定的な特性を持った逸脱者たちというイメージ (ステレオタイプ) を評価上の差別という認知上の操作をすることによって保持し、そしてそうすることによって自集団について肯定的な自己像、アイデンティティを保持しようとするものであるとの仮説であった。この仮説を人種によって回答の出現率が偶然で生じる確率を算出することによって検証をした。

有意な差異は少数評価項目で見いだされた。この結果は、質問紙調査では回答者はうまく偏見を隠すので無理だという一部の社会心理学者たちからの評価 (Sears 他 2000) を考えると、意義のあるものである。質問紙調査に認知上の差別を浮かび上がらせる工夫を施すことで、このような評価が決めつけであることが言える。

また日常的な状況においてマジョリティがマイノリティに偏見の目を向けたり差別をしたりする場面で差別を認めない回答者がいることが判明した。

今後の課題としては、回答者がアメリカ生まれか、宗教、職業といった属性によって評価にどのような違いがあるのかについて決定木という分析を加えることと、ユダヤ人へのステレオタイプを扱ったスキット 1 についても同様の分析を加えることである。

また今回、分析したスキットには偏見のまなざしを向けられたり差別をされたときに、本人あるいは第三者が抗議するという設定にはなっていない。あとの 6 つのスキットにはそのような抗議がある。被差別への抗議を支持するか反対するかも偏見や差別を測定する方法となる。

抗議にはインターアクションを目撃したとき誰の立場にたってみるかという視点の問題がかかっている。スキットによっては下位集団や外集団のメンバーに対して偏見のまなざし (スキット 2 のイタリア系は組織犯罪に関係しているやスキット 4 のアイルランド系への芋しか食べないという蔑視) を向けることに対してクレームを呈する人物 (スキット 2 では部下、スキット 4 では女子高生) が登場する。また差別 (スキット 2 のイタリア系に身元調査をするやスキット 5 のヒスパニックの夫婦に家を貸そうとしない) をすることに対しても、抗議をする人物 (スキット 2 の部下、スキット 5 の不動産会社の同僚) などである。これらの人物の視点に立ってインターアクションをみているのかどうかも分析することが今後の課題である。

抗議の視点からアメリカにおけるマジョリティとマイノリティとの関係を見ると、偏見や差別は自然発生的に解消するものではなく、反差別法といった制度的改変という社会的な取り組みにもよるものであり、さらにこのような日常的な場面における偏見や差

別に対する抗議なしでは解消はないと考え、マイノリティ集団が自集団の文化やメンバーへの正当な処遇を要求する多文化主義を日常の場面で抗議を通して分析することにもなる。アメリカ社会論としてみると、事実上、アメリカには偏見はないとするメルティングポット論やサラダボール論への懐疑を深め検証することになる。今後の課題としたい。

参考文献

（人名はアルファベット順、欧米人の名前は先にきているのは姓。しかし複数著者、編者の場合、2人目から名前、姓の順。続いて刊行・発行年。）

- Allport, Gordon. 1954. *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.
- Blauner, Bob. 1989. *Black Lives, White Lives: Three Decades of Racial Relations in America*. University of California Press.
- Feagan, Joe and Herna Vera. 1995. *White Racism: The Basics*. Routledge.
- Harris, Louis. 1987. *Inside America*. Vintage Books.
- Kimura, Hidenori. 1990. “The Findings of a Questionnaire of the Ethnic Prejudice Study”. 『愛知学院大学人間文化研究所紀要 人間文化』4 : 83頁~114頁.
- Merton, Robert. 1976. “Discrimination and American Creeds”. *Sociological Ambivalence and Other Essays*: 189–261.
- Rose, Peter. 1990. *They and We: Racial and Ethnic Relations in the United States*. McGraw Hill.
- Schuman, Howard, Charlotte Steeth and Lawrence Bobo. 1988. *Racial Attitudes in America: Trends and Interpretations*. Cambridge: Harvard University Press.
- Schuman, Howard, Charlotte Steeth, Lawrence Bobo and Maria Krysan. 1997. *Racial Attitudes in America: Trends and Interpretations (Revised Edition)*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sears, David O., Larr, C. Carrillo, M., & Korsterman, R. (2000). “Is it really racism? The origins of whites’ opposition to race-targeted politics”. *Public Opinion Quarterly*, 61, 16–53.
- Terkel, Studs. *Race: How Blacks and Whites Think and Feel about the American Obsession*. The New Press.
- Tiho, Alex. 1994. *Sociology: Brief Introduction*. Harper Collins College Publishers.
- 鳥居泰彦 監訳. 1996. 『現代アメリカデータ総覧 1995』. 原書房.
- Wellman, David. 1977. *Portraits of White Racism*. Cambridge University Press.
- Young-Bruehl, Elisabeth. 1996. *The Anatomy of Prejudice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Roberts, Sam. 1995. *Who We Are: A Portrait of America Based on the Latest U.S. Census*. Times Books.

