

## 2021 年度秋季人権週間プログラム講演会

日時：2021年11月19日（金） 17:30～19:00

YouTube Live

「立教大学ヒューマン・ディグニティ宣言」コラボレーション企画

# 『偏見や差別はなぜ起こる』

講師：北村 英哉 氏（東洋大学社会学部教授）

**○司会**：ただいまより立教大学人権・ハラスメント対策センター主催、秋季人権週間プログラム、公開講演会「偏見や差別はなぜ起こる」を始めます。本日はたくさんの皆様にお集まりいただきましてありがとうございます。私は本日の司会を務めます人権・ハラスメント対策センター専門相談員の内山雅子と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

立教大学人権・ハラスメント対策センターでは、例年、春と秋に人権週間プログラムとして、人権啓発の講演会や映画上映などを行っています。2019年度までは対面で実施して参りましたが、2020年度からオンラインで講演会を開催し、全国から多くの方にご参加いただけるようになりました。今回の講演会にも学内外から約400名のお申し込みをいただいております。

今回のプログラムは、「立教大学ヒューマン・ディグニティ宣言」とのコラボレーション企画として行います。

立教大学では、今年4月に立教大学ヒューマン・ディグニティ宣言を公表し、本学のすべての学生、教員、職員が協働して「人間の尊厳」を大切に作る働きに具体的に取り組むことを最重要課題といたしました。初めに、この宣言を公表した西原廉太総長から皆様にご挨拶を申し上げます。西原先生、よろしくお願ひいたします。

#### **【立教大学 西原 廉太 総長 の挨拶】**

**○西原**：皆さん、こんばんは。本日はお忙しい中、この講演会にご出席いただきまして、まことに感謝申し上げます。

先ほど司会者の内山からもお話がありましたとおり、この4月に立教大学ヒューマン・ディグニティ宣言を公表させていただきました。立教大学は1874年に東京、築地にチャニング・ウィリアムズ主教が創設し、2024年には150周年を迎えます。一貫して一人一人の人間の尊厳を大切に作る、キリスト教に基づく真の人間教育を行う場という理解で教育を続けて参りました。それが建学の精神の根幹となり、2005年に当時の押見輝男総長が、この建学の精神の核は教育を大学の中で自己完結させることなく積極的に社会に出ていき、多くの人々と協働、コラボレートすること、とりわけ病やしょうがいや災害など困難な生活を送っている方々や社会的弱者とされている人々に目を向け、他者を傷つけないことが、自他共に生きる社会の実現を目指すことになるとし、「立教ヒューマン・コラボレーション宣言」を公表しました。

本学がこの立教ヒューマン・コラボレーション宣言を公表してから既に16年を経ています。この間、学生部や学生相談所、大学チャプレン室、そしてその他の部門がさまざまな活動を展開し、本日の講演会の主催部局である人権・ハラスメント対策センターも立ち上がりました。さらには、立教サービスラーニングセンター、ジェンダーフォーラム、ボランティアセンターなど、さまざまなコラボレーション運動が進化、進展して参りました。

## 立教大学ヒューマン・ディグニティ宣言

**1. 立教大学は、キリスト教に基づいて人格を陶冶し、人間の尊厳を自覚する教育をおこないます。**

立教大学は、個々人の「人格と尊厳」（ディグニティ）が尊重され、それぞれの能力が最大限に発揮されるような、自由な学問と教育の場であることをめざしています。人権意識、当事者意識をはぐくむ正課教育・正課外教育を追求します。

**2. 立教大学は、みずからの学びと体験を他者に伝達し、他者と共有できる感性と知性をもった人間を育てます。**

学びと体験を個人にとどめず、他者に正しく伝達できる「開かれた知性」をもった市民を社会に送り出します。それぞれが自由に触発・交流し合い、他者、とりわけ生きる条件のきびしい他者存在を受けとめて生き合うキャンパスづくりをめざします。

**3. 立教大学は、あらゆるキャンパス・ハラスメントに対し、断固たる態度でこれを排除し、防止します。**

キャンパス・ハラスメントは、個人の人格的尊厳（ディグニティ）を傷つけ、人権を侵害する行為です。同時に、大学の教育・研究を支える環境を損なう行為でもあります。立教大学は、このような行為を一切許さず、生じさせない環境を保持します。

また、2008年には「キャンパス・ハラスメント防止宣言」を公表し、学生および教職員からなるすべての構成員の間で個人的な属性や人格に関わることに関し、人を傷つけるような発言や行動を行い、その人に不利益や損害を与え、人権を損害する、いわゆるキャンパス・ハラスメントを本学は一切許さないことを宣言しております。この個人的属性の中には性別や性自認、性指向、年齢、能力や身体的な状況、出身地、家族関係、信条、国籍、民族、人種、職業といった社会的地位などが含まれております。キャンパス・ハラスメントは大学における教育、研究、業務の中で修学・就労に関する力関係を利用して、相手の意に反する言動を行い、相手に不利益や不快感を与えること、また修学や就労関係を著しく阻害することで、いわゆるセクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどがその代表的なものと言えます。

尊厳を、英語ではディグニティと言いますが、その語源はラテン語のディニタースになりまして、本来の意味はその存在に価値があるということです。命あるものの存在すべてに価値があり、それは決して損なわれてはならない。これこそが立教大学が創立以来、規範として参りましたキリスト教の中心的な教理にほかなりません。

そのような理由から、私たちは既に私たちが出している宣言を踏まえつつ、新たにこの4月に立教ヒューマン・ディグニティ宣言を公表し、立教大学を構成するすべての学生、教員、職員が協働して「人間の尊厳」を大切に作る働きに具体的に取り組むことを本学における最重要課題といたしました。

具体的には3点ございます。1点目は、「立教大学は、キリスト教に基づいて人格を陶冶し、人間の尊厳を自覚する教育をおこなう、です。個々人の人格とディグニティが尊重され、それぞれの能力が最大限に発揮されるような自由な学問と教育の場であることをめざします。人権意識、当事者意識をはぐくむ正課教育・正課外教育を追求します、ということです。

2点目は、「立教大学は、みずからの学びと体験を他者に伝達し、他者と共有できる感性と知性をもった人間を育てる、です。学びと体験を個人にとどめずに、他者に正しく伝達できる「開かれた知性」を持った市民を社会に送り出します。それぞれが自由に触発・交流し合い、他者、とりわけ生きる条件のきびしい他者存在を受けとめて生き合うキャンパスづくりをめざします、ということです。

最後3点目は、「立教大学は、あらゆるキャンパス・ハラスメントに対し、断固たる態度でこれを排除し、防止」する、です。先ほど申し上げたとおり、キャンパス・ハラスメントは個人の人格的尊厳、ディグニティを傷つけ、人権を侵害する行為です。同時に大学の教育・研究を支える環境を損なう行為でもあります。立教大学はこのような行為を一切許さず、生じさせない環境を保持します、ということです。このような3点にわたる項目をもって立教大学ヒューマン・ディグニティ宣言を公表しました。

本日の人権・ハラスメント対策センター主催の秋季人権週間プログラムは、まさにこの立教大学ヒューマン・ディグニティ宣言とのコラボレーション企画として企画しました。本日は講師の北村 英哉先生に、お忙しい中お話しいただきます。私たちもしっかりと学びながら、この宣言を単に宣言のまま終わらせるのではなくて、具体的に日々の学びや生活、また研究、教育に生かしていきたいと思っております。

簡単ではございますが、大学総長としての挨拶に代えさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○司会：西原先生、ありがとうございました。西原総長はプログラム終了まで参加したいとのことですが、この後すぐ別の会議に出席しなければなりません。皆さまにはたいへん申し訳ございませんが、ここで中座させていただきます。どうかご了承ください。

さて、今回のプログラムのテーマは、『偏見や差別はなぜ起こる』です。「偏見や差別のない社会を目指して」といったフレーズを、私たちは日常生活のあちらこちらで目にします。それにも関わらず、なぜ人は偏見を持ち、差別をしてしまうのでしょうか。

この講演では、現代社会の中の集団や社会的カテゴリーにおいて生じている題材を取り上げながら、偏見や差別がなぜ、どのようにして生まれるのか、その心理メカニズムを社会心理学の知見をもとに解き明かしていただきます。

本日の講師、北村 英哉 先生をご紹介します。北村先生は、東洋大学社会学部の教授でいらっしゃいます。1991年3月、東京大学大学院社会学研究科博士課程社会心理学専攻を中退され、2005年5月、東京大学大学院人文社会系研究科にて、「博士（社会心理学）」を授与されています。ご専門分野は社会心理学、感情心理学です。近年、『偏見や差別はなぜ起こる？』、『あなたにもある無意識の偏見 アンコンシャスバイアス』などの著書を刊行されています。いまから60分ほど北村先生にお話しいただき、残りの時間で質疑応答を行う予定です。なお、講演中に画面共有される資料の主な部分は、講演後1週間、参加者の皆様がダウンロードできるようにする予定です。

それでは北村先生、どうぞよろしく願いいたします。

## 【今日の流れ】

○北村：ご紹介にあずかり、ありがとうございます。東洋大学の 北村 英哉 と申します。  
本日は立教大学にお招きいただきありがとうございます。偏見や差別はなぜ起こるか

- 1. はじめに 背景について
- 2. アンコンシャスバイアスとは？
- 3. モラルの種類：ニューモラル研究の時代
- 4. ハラスメント対策について

いうテーマで、立教大学ヒューマン・ディグニティ宣言に基づいた人権週間プログラムの講演として、少しの間お話をさせていただきます。

いまご紹介ありましたように、2018 年に『偏見や差別はなぜ起こる？』という書籍を共編著という形で出版させていただいております。

西原総長から立教大学の理念というものをうかがって、いたく感銘いたしました。しっかりとした考えのもとに進めていかれることが重要な試みかと思えます。毎日の生活、あるいはキャンパスライフでそれをきちんと実践していくにはどうしたらいいかということを見ると、理念をきちんと守るという実践の中でそれがどのように身につけられるかという問題でもあります。

最初、第1点目は少し現実的な世知辛い話や、組織を運営する管理者、管理職などの立場から、組織においてこのような偏見、差別というのがどういう問題をもたらすのかというようなことについて背景を話させていただきます。

第2点目にアンコンシャスバイアスに触れた上で、私はモラルリティの研究もやっておりますので、第3点目として『ニューモラル研究の時代』とし、研究の知見も含めた観点から社会におけるモラルという話をさせていただきます。最後に具体的なハラスメント対策になる話も少しさせていただく予定でおります。よろしくお願いいたします。

## 【1. はじめに】

キャンパスの中でハラスメントなどがあるってはないということは明確にはっきりしておりながら、あちこちの大学や組織では問題がときに生じるものです。

### 1. はじめに

- なぜ偏見やディグニティの問題が今とりあげられるようになったのか。
- 精神的な文明開化の時代
- グローバル社会における交流や流動性の高まり
- 国連人権委員会からの勧告
- 世界の紛争のなかにある少数民族問題、民族対立問題、宗教問題などが理解と対応を迫るダイバーシティの問題をつきつけている。（建前としての自由の御旗）
- 障害やLGBTQ+などの多様性配慮についての世界的な動き。

なぜとりわけいまこのような偏見や人の存在が価値を持つというような尊厳の問題、ディグニティの問題が取り上げられるようになったのでしょうか。それは**グローバル社会においてダイバーシティを持つような関係性が甚だしく広がってきた**という背景があります。

とくに日本は極東の島国ということもあり、典型的な江戸時代の鎖国の時代のように、それほど海外と広く付き合うことを政治経済の面で行わなくてもやってこられたといった社会伝統を持っています。これがいよいよグローバル社会になり、経済的に多国籍企業や大きな企業と国際的に取引しているだけではなく、G7に参加したりさまざまな政治的な取り組みや環境問題に対する取り組みなど国際的な協力関係を持ったりということが必要になっています。近ごろ日本で開かれたオリンピックにおいても、ダイバーシティというのは注目されているところです。

しかし、残念ながら日本は偏見、差別ということに関して、国連人権委員会から何度も勧告を受けており、包括的な差別禁止法というようなものが制定されるべきだとされていますが、まだそのような包括的な差別禁止法のようなものが制定されないでいまに至っています。これも、日本の中で差別的な現象が表れがちであるということがやや野放しになりかねないという背景をなしているところです。

こういう点で言えば、日本はいったん経済的にもあるいは政治的にも国際的な地位をある程度占め、国際社会の中での存在感というのを高めたことがありましたが、その基盤となるような精神面において十分な追いつきをしているのか、形成されているのかということ、日本人、あるいは日本列島で暮らしているさまざまな人たちを支える教育的基盤、精神的

基盤をいまいちど問い直さなければいけないという**精神的な文明開化の時代**に入っているのではないかと考えられます。それにおきましては、世界の紛争の中にある少数民族問題や民族対立の問題、さらには宗教間の紛争の問題などが現代社会にも残る紛争の問題として対応を迫られているといった国際状況、世界状況の中において問題を考えていかなければいけないということです。

社会心理学としては少し大き過ぎる話をしているようですが、社会心理学の中でも、現代では政治心理学や政治意識論や文化の話、日米欧比較、あるいは日中韓比較、さまざまな文化の問題にも絡んでいまして、そういったような大きな政治意識論や集団間関係というのは社会心理学の現在ホットなテーマになっています。平等で対等な関係をどのように取り結んでいくのかということが、私が取り組んでいる分野のひとつでもあります。そういうところの知見も生かして本日お話をさせていただければと思います。

### <コンプライアンスの高まり>

いま、総長先生からお話がありましたが、ディグニティが重要だというのはその立教大学の建学の精神からもわかるように、人のディグニティを互いに尊重するというのは非常

## コンプライアンスの高まり

- 日本では経営や組織運営において、プロフェッショナルに行くのではなく、長らく直観的に行われてきた。
- 社会的慣習が事実上、細かな法律・法規よりも優先されてきた社会
- グローバル社会になると、言語で共通理解と協力・協働を構築しなければならない。
- 法的文書の重要性。法律の重要性。契約の重要性。
- 書面通り、書いたとおりに、言ったとおりのことを実行する。
- 欧米的価値観の世界的適用。

に重要な問題であります。このような問題は、もともとクリスチャニティと言いますか、聖公会、キリスト教主義というようなものに培われた環境では当たり前のように感じられているかもしれませんが、必ずしも日本社会の津々浦々に行きわたっているとは限りません。

基本的なことにおいても、現在ようやく日本の企業においては経営や組織運営でコンプライアンスということが言われております。コンプライアンスというふうにかたかなで申し上げますと新しい概念のように聞こえますが、コンプライアンスを翻訳すれば**法律遵守**



ということですから、何のことはない、法律どおりちゃんとやりましょうという当たり前のことだったのです。

### **(1) 社会的慣習が優先されてきた日本**

これがとくに 21 世紀に入ってから日本社会の中でも注目されてきたのは、20 世紀、日本社会が法律どおりにいろいろなことを運営していなかったということをあからさまにしているのです。そのため 21 世紀になってから、「ちゃんと法律どおりにやりましょう」ということが言われるようになってきたのです。

企業の不祥事はいとまのないところですが、例えば検査を手抜きしていた、あるいは食品偽装していたとか、さまざまな企業が示す問題点があつて企業内部でも問題を認識していたにも関わらず、それを集団内でもみ消し、法律遵守していなかったのです。問題点が発見されたらすみやかにそれを上層部にも報告して、上層部はそれに対する適切な対応をするというのが本来の正しい組織のあり方ですが、そのような正しい組織のあり方をやるよりは、組織の中で不都合なことがあつたら、できるだけそれを表に出ないようにみ消したりするというようなことが長らく行われていました。

そのような中から真面目に法律に従うというのは、むしろ青い考え方だと日本文化の中ではなされ、裏に隠れた日本社会としての**社会的慣習が事実、法律よりも優先**され、そのような社会規範の中で企業や集団を動かす原理がなされ、その社会的慣習に背くものは排斥を行ったり、重職につけないようにしたりすることによって、この組織の中で社会的慣習を維持するというダイナミクス（※）が働いてきたと考えられます。いまやそれを法律の文面どおり、あるいは企業の規則が書いてあつたら規則の文面どおり、大学であれば学則どおり、きちんとそれを行うということが改めて重要なものだと考えられるようになったのです。

※ ダイナミクス・・・物理的、精神的な原動力

### **(2) 法的文書が重要視される国際社会**

グローバル社会になりますと、あうんの呼吸や以心伝心みたいなものはありません。多民族の中でコミュニケーションを取ろうとすると、どうしても翻訳を通じて言語で共通理解を文書的に築いていかななくてはならないということになります。「雰囲気でわかるでしょう」とか「空気を読みなさい」ということは通用しない。これは文化背景が同一である場合に限って空気が読めるということがありますから、**国際社会の舞台では法的文書が重要**であつて、法律や契約のとおり、企業行動も契約のとおり行うということで、言語でしっかりと共通理解を取り結び、そのもとでの協力や協働を構築するというような活動がメインになってくるのです。実は日本人はそのような動き方に慣れていません。書面どおり

ではなく、やはり商習慣やいままでの慣習に基づいたことさえやっていれば大丈夫だろうと思っていると、いきなり訴えられてしまうことがあって、企業幹部が慌ててしまうということがあります。

### <グローバル社会と日本>

このようなヨーロッパの価値観のようなことを言いますと、「グローバル社会の問題点もたくさん指摘されているじゃないか、グローバル社会万歳ということはないだろう」と

## グローバル社会と日本

- テーゼ 1 社会文化技術が進展すると広い地域活動が生じ、他国との交渉・相互作用が増えやすくなる。
- テーゼ 2 世界規模で広い交渉が行われると、他者との交渉に積極的な態度を持つ者や主張的な者たちの方の意見が反映されやすくなる。
- テーゼ 3 世界規模で樹立された規範にのっからないと国際的な経済社会において利得を得ることが難しくなる。

いうことは当然、政治哲学や政治学の中でも指摘されていて、「グローバル社会なんて言っているけれども、所詮それはアメリカのルールの世界適用なのじゃないか」と皮肉る傾向も当然あります。

ではどうするのかと冷静に考えたときに、三段論法的にテーゼ 1、テーゼ 2、テーゼ 3 というものがあります。

**テーゼ 1：社会文化技術が進展すると、広い地域活動が生じ、他国との交渉、相互作用が増えやすくなる。**すでにこれは定理のように明白な原理です。

**テーゼ 2：世界規模で広い交渉が行われる際に、他者との交渉に積極的な態度を持つ者や主張的な者たちの方の意見が反映されやすくなる。**つまりもともと、広域に交易をやっていたのは帝国主義の時代からヨーロッパですが、早くから世界規模で広い交渉を行うこと、あるいは多民族間で交渉を行うこと、交渉ではなく搾取であった場合もありますが、そういうインタラクションをやることに慣れたヨーロッパ世界がさらに声を強く、主張を強く、いろいろなルールを持ってきた場合に、そういう方たちの意見が反映されやすくな

るといのは人間社会、組織のダイナミクスの法則として至極当然な流れということになります。現在この地点に至っているわけです。このような中でもある意味日本は何らかの発言はしていますが、やはり発言力は相対的に弱いというところがあって、どうしてもグローバル社会というのが米欧中心のルールというものになるのはこの経緯からいっていいか悪いかの価値判断は置いておいて、現実であるということが強く感じられます。

**テーゼ3：世界規模で樹立させた規範に則らないと、国際的な経済社会において利得を得ることが難しくなる、**という当たり前のことになります。当面、我々はこの現在樹立されているグローバル社会のルールに則って、それに基づいて国際的な政治行動や経済行動をやらざるを得ない状況に追い込まれているわけです。この現実をもとに戻すことはできません。どちらかというところグローバル社会は進んでいくものと考えられます。

できることとしては、真つ当な意見を真つ当な基盤を持って日本社会からも発信し、発言権を強めていき、このグローバル社会のルールづくりの中に必要ならば**アジア的価値観**や**日本的価値観**も参入していくといった作戦になるのかと思います。

### <欧米的価値基準とは？>

欧米的価値基準を基準に、今日、日本社会と欧米社会を比べて、モラルティの話もしますが、諸手を挙げて欧米社会万歳と言っているわけではありません。いま説明したとおり、**欧米社会のルールが商習慣においてもグローバル基準**となっているからには、きちんとそれを知り、変えたいなら知った上でそれを変えるということを考えないといけなのです。

#### (1) 建前を尊重しない日本

日本社会では建前を尊重しないところがあって、ディグニティ宣言と言っても、「建前は重要だよ、それはわかっていますよ、だけれどもね」のようにそれを破ったような、それに従わないような行為をとってしまうことがむしろ大人の振る舞いであって、「それは反するじゃないか」と言うと、「青くさい考えだ、子どもっぽい」と言われてしまう。

つまり、半建前であって、理想を追求すると笑われてしまうという非常に悪い風土があることは確かです。

一方、西洋世界は理想がとても大切な世界で、それを馬鹿にしては生きていけません。**法律や目標**というのは**明文される建前**です。差別のことを強く厳しく糾弾するヨーロッパ社会を見たときに、「ヨーロッパの社会の中にもたくさん差別があるじゃないか」と鬼の首を取ったようにSNSなどで言う人々がいますが、それは全然話がわかっていないということです。

## (2) 建前を重視する欧米

現実がどうであるかということと、何を糾弾しないといけないかという建前は全然別のところであって、建前や理想というのは、それが無いとどちらの方向に向かって我々は努

### 欧米的価値基準とは？

- **建前を知り、尊重することが重要。**
- 法律や目標は明文化される建前だから、どれだけ現実が追いついていなくても、現実に違反事項が多くても建前の旗を降ろすことは禁じられる。
- 理想という目標がないと人々は前進することができない。
- そして前進することが常に求められる。
- これが近代社会の特徴。
- 日本では、「理想」を言うことを嫌いすぎる。
- 欧米では理想を言えないリーダーは軽蔑される。

力し、どちらの方向に向かって社会を作っていかなければならないかがわからなくなってしまうわけです。

たとえ社会の中が差別まみれになっていても、アメリカ社会の中で Black Lives Matter (※) というものが起こらざるを得ないような黒人差別があっても、あえて御旗としては自由と平等というものを掲げて前進していかないと、どちらに向かって我々は進んでいったらいいかわからない。そういう点では、アメリカにおいてもヨーロッパにおいても、何を目標とするかという**目標設定というものが非常に重要とされている社会**です。

※ Black Lives Matter・・・アフリカ系アメリカ人のコミュニティに端を発した、黒人に対する暴力や構造的な人種差別の撤廃を訴える、国際的な積極行動主義の運動。

我々はそれを知る必要があって、その掲げられる目標、例えば国際会議で言えば、二酸化炭素削減について一生懸命目標を立てようとしています。これもヨーロッパ的価値観が入り込んでいて、目標を具体化するという習慣がそこにも表れているのです。

**法律や目標を明文化して、その建前を目指して努力すること。**これが欧米のやり方だということです。たとえ現実に差別があつたり違反事項が多かつたりしても、建前の旗を下ろすことは決してない。現実の社会に差別があるからどうでもいいというようにはまったくならないということです。重ねて言いますと、ヨーロッパ社会に差別があるということが差別を禁止しても仕方がないという論理にはならないということです。

常にそのようなルールに反したものがあつたら、この御旗のおかげでヨーロッパの市民がそれに怒りの声を上げたり、差別される側、被害者を応援するような言説が表れたり、そういう力強い動きがあつたり、それを訴えるようなデモがあつたり、アメリカの Black Lives Matter に呼応したデモがあつたり、そういうような動きがヨーロッパ社会の中にもあるということは、常にその違反した者を憎み、それを廃し、理想を追求しようというヨーロッパの民の精神がそこに表れていると我々は考えることができます。そのように前進していくことがヨーロッパの社会では常に求められてきた。これが近代社会のひとつの特徴です。

これを理解すると、日本の中で理想を語るのが青臭いというように語られるのは、価値観が非常にずれていて、理想を言うことを嫌い過ぎるのではないか。グローバル価値基準をこれから理解して取り入れていくのなら、日本列島における議論も理想を語ることを青臭いなどと言わずに、理想を議論するということを盛んに真面目に努力していくことが必要です。ヨーロッパでは理想が言えないようなリーダーはリーダーではない、首相演説などで理想が語れないような者はリーダーではないという価値があることを我々は理解する必要があります。

### <何が人権の侵害になるのか？>

さて、何が人権の侵害になるかという問題ですが、すぐにつまらない意見によって茶々を入れられることが多く、自由ということを考えると、「言論の自由があるわけだから、

## 何が人権の侵害になるのか？

- 人は、他者の人権を侵害しない限りにおいて、あらゆる行動や選択の**自由**をもつべきであると考え。基本は**人間の尊厳**をリスペクトすること。
- この自由を立脚点とすれば、自分自身の選択によるものではなく、他者から自由な選択を妨げられ、特定の行為を強いられることは、すべて人権の侵害と理解できる。
- 例) 結婚適齢期があるがごとき周囲から強制されること。人間は異性愛者として振る舞うことだけが正しい振る舞いと、押しつけられること。着たくない性別の制服を強制されること。  
合理的理由がなく、障害によって職が閉ざされること。  
(合理的理由は一方的に決定せずに必要に応じて十分な話し合いが必要)

在日コリアンの人をヘイトスピーチする。ヘイトスピーチも言論の自由じゃないか」とすぐ言い出す人がいたりしますが、これもまったくルールを正確にわかっていないというこ

とを露呈しているものです。

人は他者の人権を侵害しない限りにおいてあらゆる行動や選択の自由を持つべきであると考えられています。他者の尊厳を踏みにじる自由などはない。それはどんな自由社会であっても、他者の尊厳を踏みにじる自由はありません。ですから、他者の人権を侵害しない限りにおいて互いに自由である。侵害されている状態で人は自由を満喫できません。まさに侵害されていることなので自由を奪われているのです。

**侵害しないことによって、自分の自由も尊重される。** これで初めて互いの自由が尊重され合うことで本当の自由が全員に手に入るということは、社会のしくみの基本中の基本だということを理解しなければいけないのです。

こうした自由の明確な考え方を立脚点にすれば、**自分自身の選択によるものではなく他者から自由な選択を妨げられたりして特定の行為を強いられるということがすべて人権の侵害だ**ということは理解できるでしょう。

昔、日本の学校で行われていたような給食を食べ終わるまで無理に食べさせられるとか、あるいはジェンダーの問題では結婚適齢期にあるがごとく、周囲から結婚を強制されること、人間は異性愛として振る舞うのが正しい振る舞いだというように押し付けられたりすることは人権の侵害になります。また、最近よく話題になるようになりましたが、中学や高校の制服、例えばF t M (※)の人にとってスカートを強制的に履かされることはとても精神的な苦痛であり、こういうことを尊重するために、制服の自由化や、あるいはスカートを履いてもパンツを履いてもどちらでもいいという形で着用の自由化が少しずついろいろな学校で実施されているのは、このような社会の流れを反映したものだと考えられます。

※ F t M・・・Female To Male の略。生まれてから女性という性を割り当てられたものの男性として生きることを望む人。

### **<誰が差別されるのか？>**

どうしてもマイノリティの方々の人権が侵害されやすい部分があって、それは気づかれにくいという問題や人数的なことから声を上げてもなかなか気づかれにくい、着目されにくいので、構造的に繰り返し社会の中でのマイノリティの人権が十分尊重されない状態が続きがちでした。

ここでこの社会のメンバーというのを説明しておきますが、メンバーというのは相互に承認して加入する、つまり組織の中で何々課のように全員が顔見知りである、みんな知っている人だというのをいまメンバーと呼んでいるわけではなく、人々がイメージすること

が可能な何らかの属性を共通に持つものをメンバーと呼びます。女性なら女性というカテゴリーに入る場合、それをメンバーと言っても、女性は何千万人もいるわけですから、互

## 誰が差別されるのか？

- 社会の中では構造的に繰り返し、**特定の社会的集団メンバー**、人権侵害を起こす現象が見られる。
- これを**差別**と呼ぶ。
- 社会的メンバーとは相互に承認して加入する集団ではなく、人々がイメージすることが可能な一定の属性を共通に持つと想定される**カテゴリーのメンバー**を称する。
- 例) 障害者（身体障害者、精神障害者、発達障害者など）、慢性疾患患者、人種、民族、同和地区居住・出身者、性的自認や性的指向がマジョリティと異なる点がある者（LGBTQ+）。
- **全体の現象**が問題となるもの：ジェンダー問題。

いに知っているわけではないけれども、カテゴリーというのできあがりません。女性のカテゴリーというのは難しいところがあって、社会において必ずしもマイノリティではないのです。

なぜそれがときにマイノリティの問題と一緒に論じられるかということ、例えば企業の役員会議の中ではマイノリティになってしまう、そのように女性の登用が遅れている状態では、組織の中での権限が高いところ、上に行けば行くほど女性の割合が少なく、結局マイノリティ、意思決定においてはマイノリティと化しているというような問題があるからです。

### <ステレオタイプ、偏見、差別>

社会心理学の偏見の問題というのは、伝統的にはステレオタイプ、偏見、差別というこの3つを捉えた偏見の領域というものがあまして、**ステレオタイプを認知、偏見を感情、差別を行動**というように考えています。

心理学の研究の中ではこのように認知であるか感情であるか行動であるかというようにきちんと定義をすることが重要ですが、ステレオタイプ、偏見、差別という用語は、それぞれのレベルに合致した、それぞれのレベルに対応した概念と考えていいわけです。

ステレオタイプが認知というのは知識ですから、これはすべての知識をゼロに消し去ることはできないので、例えば、現状の日本社会においては家事に従事している人について、家事時間ということで考えれば、女性の従事時間が長いという現実があります。ときどき理論がわからない方がアンケートを採れば、「やっぱり女性がたくさん家事をやっている

じゃないか」とか、「現実には育児に従事している父親より母親の方が多くではないか」というような、現実的な社会はこうだという意見を言う方がいますが、知識で持っている

## ステレオタイプ、偏見、差別

- 集団カテゴリーに対して抱く、典型的な**認知**を**ステレオタイプ**、
- それに不随する**感情**を**偏見**、
- それに基づく**行為**を**差別**と呼ぶ。
- 特定の障害者や病者の宿泊拒否：差別 法に反する
- しばしば差別行為は法律に違反する。
- ただ、日本には包括的差別禁止法がない（国連からは要請されているがいまだ応じていない）。
- ジェンダーギャップ120位。

ことと、いま言ったように社会をどうするべきかという理想や御旗みたいなものはまったく別のところにありますから、現状がこうであるということを経験追認しなければいけないことはまったくないので、社会をよい方向に改善していくというように考えた場合、現状がどうであるからということとは自分自身の行動を正当化する理由にはまったくならないということです。これは重要です。

認知のレベルでは現状を追認するわけではなく、現状を正確に反映させて理解するという点で例えば、現状では理系に進む女子学生が日本では少ないとか、そういうところからステレオタイプが出てきて、工学や理学に従事している者は学生でも先生でも男性が多いというような知識があるのがステレオタイプということになります。問題なのはこれに付随して例えば軽んじるとか、馬鹿にすることが偏見であって、それが具体的ないじめという行動にもつながっていきなりする。小学校中学校のクラスの中では、ある子どもを軽んじるという感じ方がさらなる差別につながっていくということがあります。

差別というのは具体的な行動なので、例えばある種の障害者をホテルに宿泊させないとすると、これは明確に日本でも法に反する差別になっている。そういう問題が起こったことがあります。差別行為は、ヨーロッパで多くの場合法律に反するということがあって、先ほど申し上げたように、日本にはまだ包括的差別禁止法がないという問題点はあります。ジェンダーギャップがなかなか上がらなくて世界 120 位であるということも知られたことです。



## <危機管理としてのバイアス管理>

後でモラリティのところでも取り上げる公正という話がありますが、現代社会では公正に振る舞うことは法律を守ることと近いところがあるをご理解いただけたらいいと思います。

### 危機管理としてのバイアス管理

- 現代社会では、リニューアルされた公正、新たに定義された公正を遵守することが法的遵守ともつながる重要な側面となり、これに失敗した企業が商行為撤退などを強いられる。
- 法的遵守は企業や組織の危機管理の問題でもあり、それができない組織は、社会から捨て去られていく（ブランドの毀損、人気低下、役割喪失、居場所喪失、支持の消失など）。
- 経営者や組織のトップは、差別やアンコンシャスバイアスによって、自組織が危機に陥らないように、マネッジすることが責務として求められる。→ 研修会などで対応。

法律遵守にもつながるような公正な人間関係や社会関係の運営が重要で、時折、海外で差別を行った企業が撤退せざるを得ないことが起こっていますし、管理者、経営者などと責任がある立場の方としては、組織の危機管理という側面からも、現在、偏見や差別は対応を考えなければいけない問題になっているのです。

公正の原理ですから、本来、道徳的に、またディグニティという観点から、当然、偏見、差別はあってはいけないことですが、そういう理念に耳をふさいで、耳を開かない人に対しても、「お金の面でも損しますよ。経済の面でも危機管理、あなたは損するのですよ」と伝えて初めて話を聞いてくれる人がいるのは悲しいことです。そういう方々にはそういうものの言い方で伝えないとわからないところがあります。経営者や組織のトップはいまそういう差別やアンコンシャスバイアスの対応を誤ることにより、あっという間に自分の組織が危機に陥ったり損失をこうむったり、進出しているところから撤退したりということになって、それはマネジメントの責任が問われることになりますから、そのために経済行為、商行為、利益を上げるということを主目的にした企業においても、現在アンコンシャスバイアス研修など、研修を進めよう考えていこうというような動きは強まっている現実があります。

## 【2. アンコンシャスバイアスとは？】

さて、重要な話として、アンコンシャスバイアスとは何かということですが、アンコンシャスというのは無意識ということですから、これは無意識の偏見、無意識の偏り、ゆが

## 2. アンコンシャス・バイアスとは？

- 無自覚、無意識の偏見
- 社会心理学では、関連概念として、「無意図」「無自覚」「統制不可能」「効率」「自動性」などがある。
- 学術的に「無意識」かどうかは、「意識」の定義や解明に依存するところがあるので、厳密な線を引くことは現在できない。
- したがって、ここで取り上げる無自覚およびアンコンシャスバイアスは「日常概念」に近い、相対的に典型的である事態を想定して、「行為者本人があまりはっきり気づかず、意識せずに行うことにまつわる歪み」と定義する。

みということになります。

心理学で無意識と出ると、すぐフロイトというのを想起される傾向があると思いますが、これは自分で発見しにくい、自分では気づきにくいというようなことで、心理学の中での関連概念としてはそんなつもりではなかった、のような無意図。自分ではそういうつもりではなかったのだけれども、自分ではあまり気づいていないという無自覚とか、コントロールできないとか、そういう自動性のようなものが関連概念としてひしめいています。意識というものがきちんとまだ科学的に解明できていませんから、学術的に無意識かどうかというのは、厳密に線を引くことというのはできませんが、相対的に自分では気づいていないというようなことで人から指摘されて初めてはっと気づくようなことがあります。

偶然、昨日心理学会において、これからの心理学の社会的影響ということも考えつつ、倫理マニュアルのようなものが提案されて掲載されました。その例にもありますが、例えば、家事従事時間を尋ねるのに、男性の家事行動を知りたいという質問紙を心理学者が作成したとして、「あなたは週に何時間ぐらい家事を手伝っていますか」というように尋ねる。これは問題があるのです。

最近よく言われていますが、夫が家事を手伝うというのはおかしくて、家事は夫婦で結婚したのなら、父親も母親も同等に生活者として、生活者は自分の身の回りのことを処しながら生きていくというのが当たり前ですから、家事をやるというのは夫だから妻だから

ということではなく、みんながやることです。

家事は女性がやるものであって、夫はそれを手伝う程度ということ自体がもう既にアンコンシャスバイアスになっていますから、そういう質問紙の問い方をしてはいけません。これは、「あなたは週にどれくらい、何時間ぐらい家事に従事していますか」という質問項目にすればいいので、それを手伝うという表現をしているのはおかしいということになります。

このように取り上げられる細かく、日常的にたびたび表れる無自覚およびアンコンシャスバイアスというものは日常概念に近いですが、相対的に無意識である典型的な事態を想定して、ここでの定義としては**行為者本人があまりはつきり気づかずに意識せずに行うことにまつわる歪み**というように定義をさせていただきます。

### <バイアス=歪み とは？>

バイアスというものをよく考えてみると、歪みというのは何か基準が必要です。では、基準とは何かというと、生きて生活している人としては誰しも**基本的人権が尊重され、人**

## バイアス = 歪み とは。

- 「歪み」というからには、基準が必要である。
- 本講演での立脚点としては、「生きて生活している人としては誰しも基本的人権が尊重され、人権をないがしろにされてはならない」ということを価値的な**共通善**と位置づけ、これに反する行為あるいは反応をすべて**バイアス**と称する。
- つまり**アンコンシャスバイアスとは、気づかずに他者の人権を侵害している事態**となる。
- 最大のよくない点は、そうした「人権の侵害」という大きな事態だと、**行為者本人が全く考えていないこと**にこそある。

権をないがしろにされてはならないという、この価値観を基準にしておきます。これがいわば共通善になって、そこからそれに反する、それを歪ませるような考え方すべてをバイアスと考えておきましょう。

別のところで講演しましたら、「バイアスというのは個性で発せられるものだから、それによって発明や商行為が活発になる」という意見がありましたが、私たちはそれをバイアスとは呼びません。それは単に個性や創意と呼んでおけばいいので、その人らしい思いつきをその人のバイアスとは呼びません。

バイアスというのはあくまで人権をないがしろにする方向にずれていくものをバイアス

と呼ぼうということですから、バイアスはすべて悪い方向へのものという定義になります。

つまり、ここでは**気づかずに他者の人権を侵害している事態**をアンコンシャスバイアスと呼んでおきます。最大のよくない点は、そうした人権侵害という大きな事態なのだと**いうことを行為者本人自身がまったく気づいていない、まったく考えていない**ということです。ですから、アンコンシャスさによってそれが簡単には改善できないという点が重要な問題としてあります。

### <現代的差別>

差別というものが攻撃だというように簡単に考える人は、わざわざ出かけて行ってヘイトスピーチを行うことなどは決してやらない、関わらないことで、自分は差別とは無縁だ

## 現代的差別

- 昔には、差別対象集団にあからさまな敵意や嫌悪が表明されていた = **古典的差別**
- 表明がいけないことであると認識されるにつれ、避けることや遠巻きにすることで「関わらない」差別が生まれる = **回避的差別**

と考えています。古典的差別はしていないという学術的な定義になります。

### (1) 古典的差別から現代的差別に

差別対象集団にあからさまな敵意や嫌悪が表明される。これはいまではSNS上で攻撃するなども含まれますが、そういったものが古典的差別です。現在は少し巧妙に回りくどい形になっていて、差別なのだけれども、表明が明らかに攻撃一辺倒ではなく、疑問を呈し、さまざまなその経済的な側面からついていくことで、「在日コリアンというのは生活保護を不正受給している人が多いのではないか」という内容がSNSをたくさん探せば見つかるとのことです。このようなものが**現代的差別**と言われているものです。

現代的差別というのは、「アメリカ社会の中でも黒人差別はなくなった。十分、いま黒人の権利は保障されている。なのに、自分たちの貧乏を差別のせいにはしているのはお門違いだ。もう自由になったのに、自分たちが努力をしない、怠けていることが貧乏の原因な

のに、自分たちの困窮や貧窮を差別のせいに無理やりしている」というようなことを白人からのバックラッシュで攻撃されることがあります。

これも結局、例えばスラムや白人の平均と黒人の平均でいうと生まれ落ちた家庭における平均年収がまったく異なって、下層の階層に黒人の家庭がある割合が高いという現実を無視した差別だというように考えられます。

## (2) 回避的差別

さらに現在ふつうに見られる巧妙な差別としては「関わらない」というものがあります。私は各所で講演していますが、差別、差別と繰り返し言っていたら、「北村はうるさいから北村には近づかないでおこう」というのも差別からの逃げ方ですし、例えば、悪気がなくても、車いすが入ってくると、邪魔になるから同じ車両にはいない方がいいというように逃げる場合もあります。視覚障害者の方が白杖をついて歩いていると、どのように接したらいいかわからない。良心的には何か困ったことがあったら手伝ってあげようという、利他心が満載であるのに、どうしたらいいのかわからないから黙って遠ざかるというような形。こういうのも aversive racism ということで**回避的差別**とされています。

### <ステレオタイプ内容モデル>

現在の重要な問題は人々の古典的なイメージの中では、いまだにさまざまなステレオタイプというものがあって、例えば黒人は貧しいとか、キャリア女性はギスギスして女らし

## ステレオタイプ内容モデル(Susan T. Fiske)

人々のイメージの中には、実際には非常に薄い関係を、幻想的に(illusionary)相関関係(負相関)があるように認知している(folk psychology)。

		関 係	
		競争	協力
		冷たい	温かい
地位高 能力高 (情動)	ユダヤ人、キャリア女性 妬み、敵意		白人・中産階級 賞賛
地位低 能力低 (情動)	ホームレス、犯罪者 軽蔑、排斥		障害者、主婦、高齢者 憐憫、哀れみ、養護




図1 ステレオタイプ内容モデルと集団間情動 (Glick & Fiske, 2001より)

くないとか、こういう差別を改善しようという動きには必ずそれを「待った」というものが入ってきて、女性専用車両を設けたら、それは男性差別ではないかというように難癖をつける人たちが必ず一定数いたりします。

### **(1) 差別を丸め込む現代的構造**

差別を丸め込む現代的構造の話としてはよい点と悪い点を抱き合わせるという補償的作用というものを講じるやり方があります。例えば障害者は健気に頑張っているというように、哀れみの情を抱かれる。これは簡単に言えば、地位が低く見られているということです。

この表の縦軸は地位の高低で、地位が低いという事実を描いているわけではなくて、人々のイメージの中にこういうものがあるというイメージを表にしたものです。人々のイメージでは、障害者は地位、ステータスが社会の中で低いとか、能力が低いというように見なされやすい。例えば、下半身まひとか車椅子で動いていても健常者以上に優秀な知働ができるかもしれないのに、車いすの人であればなんとなくそういう作業能力が低いのではないかという勘違い、偏見を向けられやすいというようなことが実際にあります。手伝わなければいけない、助力をしないといけないと下に見る、手伝ってあげる相手として障害者を見なすことによって、障害者のある種の優秀な能力を活用するという発想に欠けたような対し方があります。

キャリア女性で活躍している人は特別に能力が高くてバリバリというイメージがある一方、これと対置されるのが、家庭に入った女性は仕事を続ける能力に欠けていて、あまり賢くないというように見てしまうという偏見もあり得るわけです。地位が高いというように尊重されつつもギスギスして性格がよくないというように考えられる。この表の横軸は性格の軸です。性格のイメージとして、表の右は性格はいいけれども、左は性格が悪いというイメージがあって、能力がある代わりに性格が悪いというように見られたりすることです。

例えば、「東大生は頭はいいかもしれないけれども変な人たちだ」とかいうようなステレオタイプや偏見もこれに含まれ、似たようなものは官僚に対して「法律どおりで堅物である」とか、「融通が利かない」というのが職務としてやっていることがその人の性格が冷たいから、冷血であるからだというように勘違いされることがあります。

### **(2) 東アジア人に対するステレオタイプ**

世界では人種的にユダヤ人がそれに当たるものとして扱われていたのですが、気をつけないといけないのは、最近、東アジア人もこの仲間入りをして、「あいつら金のことばかり言っていて、稼ぐことには能力が高くてすごいかもしれないけれども、全然コミュニケーションがなくて金のことしか考えていなくて、理想をばかにするし、性格悪いやつらだよ、金の亡者みたい」というように、昔ユダヤ人に言われていたことがいま東アジア人に向けられていることです。

これも知っておくべきグローバル社会を生き抜いていくための重要な知識なのではないか。こういう存在に対しては妬みや敵意を抱かれやすいということがあります。アメリカ

の中で東アジア人はモデルマイノリティという言い方をされていて、尊重されている一方、敵意を向けられるという側面もあつたりするという点が重要です。

## <相補的差別>

### (1) 温情的差別

この相補的差別というのは「主婦はあまり能力が高くないけれども、子ども好きで優しいよね」のような感じで、ポジティブとネガティブの組み合わせを抱き合わせでやること

## 相補的差別

- →ポジティブとネガティブの組合せで相補的に中和する。
- 両価的性差別など。 敵意的差別と**温情的差別**。
- 「女性は気が利く、細かいことまで気づく。人に優しい」
- これらもステレオタイプである。
- 性差よりも**個人差の方が大きい**。
- 性差のカテゴリーでなんでも考える必要はない。
  
- 日本イメージの危機

によって中和するという差別で、本人も差別されている実感がないのです。これを**温情的差別**と言っていますが、温情的差別は「女性だから気が利くよね、女性だから優しいよね、女性だから子どもをあやすのはうまいよね。だから、女性が育児やっていればいい」という話に行き着いていきますから、女性は気が利いて優しいというステレオタイプを何にでも適用するのは、それは偏見であって問題があると言わざるを得ない。これらがステレオタイプであり、育児を押し付けることになると差別行動になるのです。

### (2) 性差より個人差

実際、心理学でデータを取って調べますと、これらのことは性差よりも個人差の方が大きいということがわかります。いわゆる性差に統計的有意というものが出てきますが、それよりも個人差というのは非常に莫大なものになります。

女子高校生は数学が苦手だというようなステレオタイプを持ちがちです。男子は誰でも数学ができる、極端に言えば男子全員が女子全員より数学ができると。そこまで思う人はあまりいないかもしれませんが、高校教師やご家庭の方々がそれを思い込むことによって工学部に行きたいと考えている女子の足を引っ張り、「いやそれはたいへんだよ、理系に行く女子が少なくてたいへんだよ」と言って塞いでしまうということから、結局、女子が理系に少ないという状況をずっと再生産し続けるという問題があるということです。

何でも性差のカテゴリーで考える必要はありません。数学が得意である、理科が好きである、そんなことに性別はどうでもいいのですから、性差ということから外してものを考えて見ればいいのではないのでしょうか。

### 【3. モラルの種類：ニューモラル研究の時代】

#### ＜モラルの種類：心理学とモラル＞

以上考えていく基盤として、論理的にはっきりさせた方がいいのは、モラルです。モラル、道徳というと非常に古臭いこと、あるいは戦前の道徳教育のようなことを想起して、

### 3. モラルの種類：心理学とモラル

- 人権を守るのは法の問題と共に、時にモラルの問題。
- モラルはひとつでなく、複数ある。
- ここで重要なのは「公正」である。
- 1. ケア
- 2. 公正
- 3. 忠誠（内集団重視）
- 4. 権威（秩序）
- 5. 清浄（神聖）（J.Haidtによる道徳基盤理論）

心理学の論文 2000ゼロ年代：12000件→ 2010年～：25000件

これは右翼的なことではないかと思われるかもしれませんが、モラルを語るのが確かに好きであるという右寄りの人が現在でもいるのは確かです。

心理学におけるモラルの研究というのは、2000年から2010年までの10年間で12,000件ぐらいだったものが、2010年から2020年の10年間ぐらだと25,000件になり、倍増しています。

#### （1）ニューモラル研究の時代

ニューモラル研究の時代と言われて、いまモラル研究は一種の流行になっていますが、日本の心理学会の反応は鈍くて、結構、いまモラルの問題と宗教の問題というのが割と欧米の研究では賑やかになっていますが、あまりそれに対応する動きが起こってきているわけではありません。少し寂しい状況です。

昨年、日本心理学会を私たちの東洋大学で開催させていただきましたが、その際に私が『新しいモラル心理学に向けて』というシンポジウムを開き、宣伝に努めさせていただきました



ました。ジョナサン・ハイトらを中心とする者たちが道徳基盤理論を論文や書籍で展開したというのが賑わってきたひとつのきっかけにもなっていますし、またトマセロらの発達的な研究もあって、子どもが何歳ぐらいからそのモラル的な善し悪しや、それに準じた人の好き嫌いみたいなものがあるかという研究、そのようなものが全世界的に活発になっているという背景があります。

## (2) 道徳基盤理論

ジョナサン・ハイトらが示した道徳基盤理論では、最初、基盤が5つありました。後に6つに増やしましたが、最初に提示したケア、公正、忠誠、権威、清浄という基盤はアジア地域を含むインタビュー研究や調査研究に基づいて構成されています。これはボトムアップ的な調査に基づいてどのような領域があるかというようにハイトが考えたものです。トップダウン的に少し因子分析などをやってみると上手にまとまらなかったりする点で、いまこの分類が妥当であるか学会の中で活発に議論をされています。

## (3) 忠誠重視から公正重視へ

忠誠というのは、内集団、外集団という社会的アイデンティティセオリーというのが社会心理学の中にある著名な研究のカテゴリーです。そこで言われるような自分の内輪の仲間を裏切らないように大切に、つまり外集団より内集団を優先するというのが、さまざまな国際紛争や集団間関係のもとになっているのです。この内集団重視というのは先進国でも途上国でもどこでもありますが、より伝統的な社会において強いものというように言われています。これが忠誠というものです。

こういう忠誠や権威を重視するという社会から民主革命が起こっていくことによって、先進国はそれを経て法律や公正、民主主義というルールを重視するような社会に変わってきたのです。

ですから、先進国の冒頭にありました御旗、理想というのは、1のケア、基本的人権の尊重、1と2の公正を混ぜたようなものとして基本的人権の尊重というものが形成されてきたというように解釈することができます。

公正というのは、先ほど冒頭に例を挙げた会社の中での何か偽装や検査の不十分というようなルールの違反があったときに、いまそれを報告する制度のようなものが制定はされましたが、日本の中ではまだ十分に運営されておらず、内部告発をした者が結局左遷させられてしまうというように、なかなか内部告発がうまく働かない、これはどうしても日本の会社がまだ自分の会社を第一としてわが社に忠誠を誓う者を家族のように扱うところから公正よりも忠誠が重視されているということに寄っているのです。本当は内部告発を受けた場合には、執行部が公正な形に業務を戻すように、それを歪ませていた者に責任を取らせ、正しい形に業務をしていくというのが株主にとっても利益になる重要なことながら、それが失敗していくことによって、いまの某総合電機メーカーのようになってい

くことも見られるのです。

#### （４）公正を実現するためのマネジメント

現在のルールとしては、忠誠よりも公正をどれくらい意識して組織の原理として忠誠を打ち破って、忠誠に足を引っ張られてもそれを振り払って、その組織の公正さ、その業務の正しさのようなものを実現できるかどうかというのが、現在のマネジメント、現在の経営者に問われている技量だと言われているのです。実際にそのマネッジというのはそういう意味で高度に専門的なものですので、グローバル時代、海外にあってはマネッジに携わるものというのはいわばマネジメントの専門家であって、大学においてMBAを取得した、マネジメントの仕方を専門的に学んできた者が従事しているのがふつうですが、日本の会社ではまだまだ社長が興した同族会社を社長の直感によって経営する中小企業が非常に多くて、経営というのは専門的なMBAがやるものというような、本当の意味での学歴社会にはまったくなくなっていないということです。学歴社会というのは、本当の意味では修士号を取った者、MBAを取った者を東大の学部卒よりも尊重するというものですから、日本は本当の意味でも学歴社会にさえなっていないということがわかります。

#### <「公正」より「ケア」が目立つ世の中>

テレビの放送を見ていると、障害者ケアに対して、人権を尊重するという当然の合理的配慮をしないとイケないという理論にはなっていないで、「かわいそうだから助けてあげ

### 「公正」より「ケア」が目立つ世の中

- 本来「公正」の関わりで考えるべきことを「ケア」にすり替える。
- 今はコンプライアンス、ルール、公正取引が格段に重視されてきている。世の中のこうした変化に敏感であることが求められる。
- 日本的な「以心伝心」が効かない。
- 多民族状況では、明示された書面によるルールや契約が重要な拠り所となり、紛争は司法によって解決することになる。
- 価値観が異なる者どうしでは、いつも「話し合い」によって解決がつくとは限らない点にも注意。

よう」ということが多いです。実際、災害が起こってボランティアが動員されるような状況でも、つかわいそうだから助けるという上から目線で哀れなものを施すという態度がその裏にあるということです。こういう上下関係、力関係で、哀れみによって助けるということをする、例えば時間がなくなったらすぐボランティアは中止してしまうというこ

とがあります。夏休みの間たくさんの学生が来ていたけれども、学校が始まったらもう人がいなくなってしまう。ボランティアというのはこういう弱みがあるのです。

### **(1) ケアに頼る社会**

そもそも救うことをボランティアに頼る社会が間違っていて、公正さを維持しないといけないという観点から言うと、それは政府支出によってきちんと津波の泥を片づけるとか洪水の泥をすくって片づけるために公費を投入して、その労働に従事する人を雇って対価をかけながら家をきれいに片づけるということがされなければいけないのですが、そうしないで「ボランティアが泥すくいやってください」というように頼んでしまう。人の好意、ケアというものだけに頼って、きちんとした片づけが進まないという状況を作ってしまうのです。

災害によって被害を受けた人も最低限の文化的生活を営む人権を持っているのです。泥のない片づいた家で布団を敷いて寝る人権を持っているのですから、それを実現するために必要な支出はすみやかに行うということが公正の実現のために必要な社会的措置になります。それをボランティアやケアというものに頼ってしまうことによって、不十分な人権の尊重ということになってしまっているという面があります。

### **(2) 公正の重要性**

テレビ番組で健気に障害者が頑張って一時期の困難を乗り越えて、例えばスポーツをやったり、スポーツに楽しみを見出したりという姿が描かれ、共感や同情のような感情を動員する。ケアというのは、感情を動員して、感情によって行われることなのです。

私の専門のひとつは感情心理学ですが、感情というのはあまり長続きしない、永続しないものであって、**感情は簡単に変わりやすい**ものです。感情を基盤にした行動を重要な人を助けるというところに制度化するには向いていないところがあります。やはり災害者救援法のようなものをきちんとコンプライアンスして、それを実行することによって援助が必要な、支援が必要な人をきちんと助けることが重要です。

冷静に感情がなく公費を投入して全然共感もしないという世界が素晴らしいと言っているわけではありません。日本社会がケアだけ、感情だけに偏り過ぎているということが問題だと言わせていただいているということです。

### **<企業広告の炎上>**

大企業が打つ広告でも炎上するものがあって、雑誌の表紙に「“ママに見えない”が最高のほめ言葉」と書かれていたのですが、これは年齢差別という背景もあって、女性は若い方が価値がある、ママに見えるよりママに見えない、若く見える方が価値であるという不十分な価値観、人間観をさらしています。

また、某大手自動車メーカーのアンケートで、「女性ドライバーの皆様へ質問です。や

「やっぱり車の運転って苦手ですか？」という質問がありました。この「やっぱり」はよけいで、女性は車の運転が苦手そうだという前提になっています。選択肢も、「とても苦手」、「少し苦手」、「どちらでもない」、「得意です」、と苦手が2つで得意がひとつ。苦手に決まっているだろうと選択肢が作られているところに問題があり、この広告が炎上したということです。

「たいへんだからバックモニターつけてあげるよ。バックモニターつけたら女性も安心して運転できるよね」と次々に温情的差別風に車を販売しようというやり方は、時代遅れになっています。

#### 【4. ハラスメント対策について】

威圧的な上下関係でハラスメントが生まれることがあります。最近、中高年のおじさんが元凶であると言われていて、それが世代のせいにはされていますが、それは昭和生まれの

### 4. ハラスメント対策について

- 威圧的な上下関係はいけない・・・組織に独創的なアイデアが出にくく、組織的な損失。 変革型リーダーシップ。モチベーションをあげる。
- 男性が圧倒的に多い会議体は、差別の温床となる・・・組織の **リスク要因**
- そこから業績が傾く。 **組織イメージの棄損**、損失。撤退。
- 広告の失敗 体系的な処理手順の構築。多様な意見にさらすこと。事前助言で防ぐことができる。
- ある部署を男女同数にすることも責任者の決断しだいで、意外に簡単にすぐできる。決断しだいで。

世代だから古くてだめということではなく、心理学が調べたところでは、**権力を持つ人はハラスメントする**という法則が知られています。

#### <変革型リーダーシップ>

つまり、これから平成生まれの、あるいはミレニウム世代の若い人も仕事についてから30年ぐらいたって50代になり、権力を持つようになると、十分ハラスメントをする素地があるということです。いま若い人たちはもっぱらハラスメントの被害者だと思っているかもしれませんが、もともとこういう威圧的な上下関係があるところにハラスメントというのは生じやすくなるので、昭和世代が全員引退していなくなったらこういうハラスメントが解決するかというとそう簡単なものではないということも考えないといけません。

威圧的な上下関係がいけないのだったらどうしたらよいかというヒントは組織論として社会心理学が言っているような**変革型リーダーシップ**というようなもので従業員のモチベーションをうまく上げていくということが新しく提案されています。新しくと言っても、提案されてからずいぶん年数たっていますが、男性が圧倒的に多い会議体というのは、それだけで差別の温床になりますし、いろいろなことが気づかれずにいまのような広告が誰にも突っ込まれることなく、気づかれることもなく通ってしまい、広告をチェックする場に女性が1人もいなかったということによって、せっかくの広告が大損失になってしまうという被害を招くということになるのです。

女性の目を通さないで広告を作るというのは、既に組織のリスク要因です。それによってたくさんのお金をかけた広告を1日で撤回して、もうそれを見せることもできない、つまり広告の役割も果たせないのに代理店には作成費を払わないといけないということになってしまって、組織としては損失を招いてしまうのです。場合によっては、そういうことから小さな会社なら業績が傾いていくということもありますし、組織イメージの毀損や損失や減退のようなものをもたらす可能性もあるのです。このような失敗で業績を傾かせたくないわけです。ある部署を男女の同数にするということも責任者の決断次第で意外と簡単にできることです。

### <バイアスや偏見の正体は？>

人に対して融通を利かせるのは、話を通じやすい、同じような価値観を持っているからです。男性はホモソーシャルというように言われていますが、男性の部下を引き立ててい

## バイアスや偏見の正体は？

- 「内集団」と「外集団」
- 自分と似ている人や共感できる人、あこがれる人、望ましい人、自分の観点で「役に立つ」人だけが好き ということ。
- 自分と似ている人だけ好きなのは・・ナルシシズム（自己愛）
- それは他者と共生できる準備ができていないということ。

くということが問題になって、さらにその問題が起こった時も隠ぺいするという体質を作ってしまうわけです。自分と似ている人、共感できる人を役に立つというように感じて好

むのは、自分を好いているナルシズムということが言えるかもしれません。

### <偏見のない社会は住みやすい社会>

よく中高年では「最近いろいろさくなくなったな。昔はこういうこと自由だったのに何かやかましい世の中になったな」という感想を漏らす人がいるように聞きます。それは自

## 偏見のない社会は住みやすい社会

- マイノリティ対処は、全員が生きやすくなること
- 「やさしさ」だけではない。やさしさ、同情で差別解消とはならない。  
公正重視
- 公正な社会が住みやすい社会。
- 「女性にやさしい職場づくり」はややポイントを外している見方。
- 長時間労働の問題は、人間の問題、男女の双方の問題。
- 男性が暮らしづらい社会ということも含めて、女性も暮らしづらさがある。
- 女性の働きやすさをつくるためには、女性だけでなく男性にも目を向ける必要がある。

分にとってものすごく都合のいい社会に偶然恵まれていただけということなのです。

その昔、ハラスメントという言葉もなく、あなた方の横暴のもとで泣いていた人や困っていた若者や女性が組織の中にたくさんいたのを、あなた方は全然気にもせずずっと生きてきたということです。

人権の侵害にならないよう公正を重視することで、自らの権利も他者の権利もリスペクトされます。皆がディグニティを持った偏見のない社会は本来全員が住みやすく生きやすい社会です。

そもそも女性に長時間労働や職場の男性的な働きができないというように見下したりするのも、長時間労働をする労働自体が間違っていて、それ自体が男性にとっても優しくなかったのです。女性が働きづらいのは長時間労働や残業しているからであれば、女性を働かさないのでなく残業をやめようというのが正しい対処です。女性が働きやすい職場にするということは、男性自身も働きやすい残業のない職場になるということです。それは女性にとっても男性にとってもメリットになるというようなことで、人々がみんな尊厳を尊重されて生きやすい、働きやすい、また大学においては学びやすい、そういうコミュニティを作りあげていくというのが今後の課題として我々は継続的な努力が必要でしょう。

### 【質疑応答】

○司会：北村先生、ありがとうございました。参加者の皆さまを代表して北村先生に拍手を送らせていただきます。

では、ここから質疑応答に移ります。ただいまの北村先生のご講演を聞いて、ご質問がございましたら、YouTube Live のチャットからお願いいたします。送られた質問はそのまま参加者の皆さまの画面に表示されますので、ご注意ください。質問は実名でも匿名でも構いません。匿名を希望される方は、コメント送信前に名前の設定を慎重にご確認ください。質問はなるべく簡潔をお願いいたします。なお、ただいまの講演の中で示された資料の主な部分を先生からご提供いただいております。資料は所定のオンラインドライブから閲覧、ダウンロードできます。オンラインドライブのURLは参加申し込みをいただいた皆さまに、YouTube Live の配信が終了した直後にメールでお送りします。資料がダウンロードできるのは11月26日金曜日午前10時までとなります。

センター長の荒川先生、何かご質問などございますでしょうか。

○荒川：ありがとうございました。この人権センターで講演会を毎回春と秋に開催しているのですが、個別のテーマをお願いすることが多くて、前回実はマイクロアグレッションというテーマで立命館大学の先生にご講演をお願いして、我々どうしても無意識のうちにステレオタイプというものを持ってしまいがちです。それに基づく差別、マイクロアグレッションというのは、誰から見てもひどいなというものではないけれども、言われた方からすると非常にモヤッとするというようなことについてお話をさせていただきました。今日の話は個別のお話というよりは、人間誰もそういうステレオタイプを持ってしまいがちで、そういう意味において、無意識な差別からなかなか逃れられない、それこそ大企業であろうが、人気雑誌であろうがというようなお話で、このあたりは大学に関わっている人間としては非常に冷や汗を感じるようなところではありました。

いわゆる回避的な差別とか温情的な差別という概念の説明をしていただきましたが、知らなかったので非常に勉強になったということと、あともうひとつ、優しさや同情というのは差別の解消にあまりならないという話をされていて、それも非常に勉強になりました。むしろ公正さというのが重要なのだと。マイノリティに対処するには、全員が生きやすい社会を作っていけばいいという、あまりそのような観点を持ったことがなかったので、ここが非常に個人的には勉強になりました。

○北村：ありがとうございます。

○荒川：北村先生が東洋大学で具体的に何かお話されたり、提言されたりしたことなどはありますか。

○北村：いえ、とくにまだありません。足元の自分の大学でそのような権限が与えられていないので、具体的な施策や方策をやるということはありませんが、ゼミや授業の中で伝えたり、ほかの先生にも伝えたりしていることといたしましては、いまご指摘いただいた温情的差別についてです。心理学で細々した実験もやるのですが、女性というのは気が利いて育児にも向いていて、細やかな気遣いで家事ができますというようなブログ風の文章を女子学生に読ませると、その後、出世意欲が下がるとか、パフォーマンスが下がるといった効果が見られることが実験で示されています。一見、女性は優しくていい人だと褒めたたえているようですが、実は、その裏ではその女性たちのパフォーマンスの足を引っ張る心理作用、モチベーションをそいでいるということが確かめられているので、こういうことも知っておこうとか、我々日常、女子の大学院生を指導することもたくさんあるので、具体的にはやはりハラスメント防止ということもありますが、女性の院生に対する言葉かけに気をつけるといったことも話し合っています。

○荒川：ありがとうございます。

**質問 1**：日本の変化は遅れていると思うのですが、希望は持てるでしょうか？

○北村：こういう講演を重ねて、みんなが考えるようになったら、私は希望が持てるようになると思います。何の気なしに言ったことが差別的だったということを防ぐためには、やはりオープンになることと、自分の周りに忠告してくれる人を作ることが重要で、若い人でしたら互いに注意し合える友人関係があつていいと思います。とくに会社の役員とか、権限が強くなるにしたがって周りが注意しにくくなるというか、苦言を呈しにくくなる問題がありますので、それは意識して周りからフラットに、気軽に注意してもらえるオープンさを演出することが重要です。

アンコンシャスバイアスはどうしても自分で気がつかないところに出ます。ちょっとしたパーティーでも夜遅くに、「最近、赤ちゃん生まれたそうだね、大丈夫？」のようなこともアンコンシャスバイアスで、それは男性にはあまり言わないけれども、女性の研究者にはそのように声かけすることがふつうにあつたりします。こういったことは気がついた人に言ってもらおうということが非常に重要だと思います。現代的差別に対して、私が見たことのある研修では、そういう場면을演劇的に再現して、例えば男性が女性の立場になって参加して、そのように言われたらどんな気持ちができるかということを実践してみると、結構効き目があつて、その後シェアして議論して話し合うというセッションを見たことがあります。役に立つセッションはいま結構たくさん増えていると思います。

現実には付度しなければいけない場面もあつて、それを指摘すると不愉快になる上司や中高年の方がいたら、正義の御旗のもとに何でもぶつかっていけとは言えませんので、できる範囲でということには言わざるを得ないと思います。それでも社会の趨勢や動きがこのよ



うになっていけば、徐々に変わっていくと思います。よく若い方は社会ってなかなか変わらないと言います。私ぐらいの年齢の人はみんな知っていると思いますが、タバコが消えましたよね、ほとんど。大学の中に吸い殻が、30年前なら散らばっていたのが、いまそれがまったくなかったように社会は結構変わることはあると思います。

**質問2**：自分自身も無意識に差別をしている可能性があることを知り、今後とも気を付けていきたいと思いました。私はアンコンシャスバイアスに対して、「相手を知る」ことが対処法として考えられると思うのですが、どうお考えでしょうか。

**○北村**：相手を知ることが対処法と考えられるというご意見が本当にそうで、ではどうしたらいいでしょうということをよく組織や会社の中で聞かれることもあるのですが、**とにかく私も対話する**ということと申し上げています。例えば対話なしに育児休暇から戻りたいへんだから少し軽い仕事を担当させることをする。上司は優しく思いやりを持って付度したつもりで、軽い仕事を担当させたけれどもいつまでもそれやっていると、「何かやりがいを失われた」と言われる女性社員がいらっしゃいます。

いろいろな家庭状況がありますよね。例えばすぐおばあちゃんが預かってくれるとか。大事なのはやはり思い込まないで、その育児休暇から戻ってきた社員さんと、「どういう働き方をいま望んでいますか」と対話をして、業務を決めていくことが必要です。対話することによっていつの間にか相手に対して被害やアンコンシャスバイアスを与えているという状態を抜け出して防ぐことができるのではないかと思います。

あまりカテゴリーで人を見ないということが一番で、温情的差別になるということも男性だから女性だからというイメージを何にでも過剰に適用することで起こることだと思います。結局、性格は一人一人の個人で違うので、すごく優しい男性もいますし、雄々しい女性もいます。そういう一人一人の**個性を理解して付き合っていく**というのがやはり社会生活の基本なのかなというように私は考えています。

**○司会**：先生、いろいろありがとうございました。皆さまのコメントを見ておきますと、やはりユーモアに溢れていて、非常にわかりやすかったということです。おそらく質問をする時間もないぐらいに吸い込まれていたのではないかと思います。よろしければ、何か1問お選びいただけますか。

**質問3**：相手との関係性により「アンコンシャスバイアス」になる場合と「いじり」等、関係性を深めるための「技法」になる場合があると思いますが、そこをどう判断すべきだと思われませんか？

**○北村**：個人的には対処法がまだ不十分だと思いますので、教育の中での介入方法とか、例えば高校生や中学生段階でちょっとしたアンコンシャスバイアスを軽減するようなセッ

ションはアメリカでは結構あるのです。そのように教育の中で介入するという研究が不十分なので、日本の中でもう少し進めていって、自分の周りでも生じることを減らしていきたいですし、自分のできる範囲のことで対応していきたいと思います。ですから、いじめ前段階になるような、先ほどマイクロアグレッションという話がありましたが、いじりというのも一種の文化的な部分もあるので、やはり啓発とか、少し深く考えていくきっかけも、皆さんで考える必要があるというように思っています。

○**司会**：北村先生、どうもありがとうございました。質疑応答により、偏見や差別の起こるメカニズムについてより理解が深まったように思います。センターといたしましても、この講演を大切に日々やって参りたいと思っております。

さて、ここで人権・ハラスメント対策センター長の 荒川 章義 からご挨拶をさせていただきます。荒川先生、お願いいたします。

**【人権・ハラスメント対策センター長： 荒川 章義 の挨拶】**

○**荒川**：本当にどうもありがとうございました。いわゆるバイアスの問題を日本社会固有のいろいろな問題とも絡めてお話をしていただき、さらにどういう対応がいいのかということも非常にわかりやすく議論をしていただきました。おそらくこういう話を聞く機会がないと思いました。我々が接しているような問題に対して非常に新しい視点で光を当てていただいたと思っています。本日はどうもありがとうございました。

○**北村**：ありがとうございました。

○**司会**：最後にもう一度、北村先生に大きな拍手をお送りしたいと思います。本当にありがとうございました。

○**北村**：ありがとうございました。

○**司会**：そしてご参加いただきました皆さま、本日はどうもありがとうございました。

(終了/1時間30分)

以上