

リーダーの評価は感情表出によって 歪められるのか

——感情に関するジェンダー・ステレオ タイプへの着目——

山内 香奈

1. はじめに

世界経済フォーラムが発表する「Global Gender Gap Report」(世界男女格差報告書)の2022年版では日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中116位と、主要7カ国中最下位であることが報告されている。特に政治(139位)と経済(121位)の分野での男女格差が大きく、国会議員や女性管理職の割合の少なさが目立つ(内閣府、2022)。これらが示すように、我が国は他の先進国に比べ、社会経済的地位の高い役職につく女性リーダーの割合が極めて低く、重要な意思決定の場への女性の関りの少なさが男女平等および多様性の推進の観点から喫緊に対処すべき社会問題となっている。そのため、政府は官民の組織に呼びかけ、女性リーダーの登用や育成の推進に向けた各種施策を講じている。しかし、その成果は十分とはいえず、学術面からも女性リーダーの採用や育成を阻む要因について解明し、改善策の提案に寄与することが求められている。

女性の管理職の登用や育成を推進しようとする官民組織がぶつかる壁として、ジェンダー・バイアスが指摘されている。このジェンダー・バイアスは、評価者側の暗黙裡の評価枠組みとしてジェンダー・ステレオタイプが働くことによって生じる。ジェンダー・ステレオタイプとは、男性・女性という社会的カテゴリーの成員の特性や行動の傾向に関する社会通念や固定観念などの信念、構造化された知識であり、同時に対人評価の枠組みとしても働く。これが社会やある文化に普及していること

によって生じる歪みや偏り、偏見がジェンダー・バイアスである。

ジェンダー・ステレオタイプやジェンダー・バイアスの特徴についてはこれまで心理学の領域において研究がなされており、リーダー役割とジェンダー・バイアスとの関連を探る研究は90年代後半から米国を中心に重ねられてきた。リーダー役割とジェンダー・バイアスを扱う研究の流れにおいて近年、感情に関するジェンダー・ステレオタイプに着目する研究がみられるようになってきた。その背景には、「女性は男性よりも感情的である」という信念は西洋文化で極めて強いジェンダー・ステレオタイプの一つであるにも関わらず (Shields, 2002)、リーダー役割とジェンダー・バイアスを扱う研究者からほとんど注意が払われてこなかった¹⁾ という問題意識がある (Brescoll, 2016)。我が国においても、「女性は感情的である」という感情に関するジェンダー・ステレオタイプは社会に広く浸透しており (北村, 2021)、女性リーダーの評価にジェンダー・バイアスが混入する可能性は十分に考えられる。また、性差の大小を評価したメタ分析研究から、感情表出などの非言語的行動は認知的能力や他の社会的行動に比べ大きな性差を示すことが報告されており (Hall & Gunnery, 2013)、感情表出の観点から女性リーダーの評価の妥当性を検討することは意義深いと考えられる。しかし一方で、感情の表出には文化差があることも指摘されており (Ekman & Friesen, 1969)、米国の白人を対象とした先行研究の知見がそのまま日本人の女性リーダーの評価にもあてはまるとは限らない。日本人の場合は、特に他者への不快感情の表出を抑制する傾向があるとされ (Gudykunst & Nishida, 1993)、日本人を対象にした検討を行い、知見を得る必要があると考えられる。このような問題意識から、筆者は日本人を対象とした研究に着手したところである。とはいえ、西洋社会と日本では、男女の性役割意識やジェンダーに関するステレオタイプに共通する部分も多く、米国の研究者によって行われた研究の知見から学ぶところは多いと考えられる。以上から本稿では、主に米国の研究者によって検討された女性リーダーの感情表出と女性リーダーに対する評価の関連を調べた研究の知見をまとめ、今後、日本人を対象とした研究を遂行する上での研究課題を整理することを目的とする。

以降では、リーダーの評価に混入するバイアスを生じさせるジェンダー・ステレオタイプが有する特徴、感情表出に関わる社会規範とその

歴史的背景、女性リーダーが経験する感情表出の困難とそれが慢性化することの弊害、感情表出の文化差・人種差について順に述べ、最後に結論と今後の課題を示す。

2. ジェンダー・ステレオタイプの特徴

女性リーダーの評価に混入するジェンダー・バイアスについて論じる上で、それを生じさせる要因となるジェンダー・ステレオタイプが有する特徴についてまとめておく。

ジェンダー・ステレオタイプには、大きく2つの特徴がある。第1の特徴は男女に対する期待や規範を内包することである。「女性はおしとやかである」といった「女性（男性）は〇〇である」といった期待（記述的ステレオタイプ）と、「男性は人前で泣くべきでない」といった「男性（女性）は〇〇であるべきだ（べきでない）」といった規範（規範的ステレオタイプ）の2つの側面がある。このようにジェンダー・ステレオタイプが期待や規範を社会にもたらすため、ジェンダー・ステレオタイプに反した振る舞いをすると周囲から批判されることになる。そこで人々がジェンダー・ステレオタイプから逸脱しているとみられることを怖れることにより、ステレオタイプが社会の中でさらに維持・強化されていくことが指摘されている（Rudman & Fairchild, 2004）。

第2の特徴は、男性に支配を正当化する勢力と関係する「有能さ（作動的特性）」を、女性には被支配を正当化すると共に相補的で補助的な役割に必要な「温かさ（共同的特性）」の特性をそれぞれ割り振り（Williams & Best, 1990）、「男は仕事、女は家庭」といった社会的な役割と結びつけていることである。仕事に就く場合でも、女性は他者を支援する補助的な職業が向いていると捉えられる。なお、作動性（agentive）とは自己主張や積極性といった他者への強い働きかけを意味するものである。対する共同性（communal）とは思いやり、協力といった他者との関係構築に関するものである。一般的に組織の目標達成に向けては作動性が求められるため、男性の特性とリーダーの特性は重なり合うとされる。

3. 「女性は感情的」という感情に関するジェンダー・ステレオタイプに着目する意義

1 節において、リーダー役割とジェンダー・バイアスの関連を検討した米国における一連の研究において、研究者は感情に関するジェンダー・ステレオタイプにほとんど関心を向けてこなかったという Brescoll (2016) の主張について述べた。本節では、「女性は感情的である」という西欧社会において広く浸透しているジェンダー・ステレオタイプに着目し、女性リーダーの評価のバイアスについて検討する意義を述べる。Brescoll (2016) は、ステレオタイプに基づく対人認知の特徴から、このジェンダー・ステレオタイプに人々が慣れ親しむことによって女性リーダーの評価が下記に述べるように不当に歪むことを指摘している。

ステレオタイプは、人をカテゴリーに分類し、対象人物の特性を解釈する基盤として働くことで、カテゴリーを用いてできるだけ単純なイメージで対象を捉え、時間をかけずに容易に判断や行動ができるようにする。そのため、「女性は感情的である」というステレオタイプをより強い信念として持つ人ほど、女性リーダーが感情を明示的に表していない場合でも、彼女らの行動を感情的と解釈しやすくなり、そのような認識からさらに不合理でリーダーとしての資質に欠くと見なしやすくなると述べている。また、人々はステレオタイプの内容と一致する情報（例：やや落胆している女性）に注意を向けやすく、かつそれを増幅して認識しやすい一方、ステレオタイプと一致しない情報（例：やや落胆している男性）は無視したり、見逃したりする（山本・原、2009）。そのため、「女性は感情的である」というステレオタイプをより強い信念として持つ人ほど、例えば、女性リーダーがやや落胆している様子を見た場合、実際に本人が感じている以上に落胆しているように感じられる可能性が高く、反対に男性リーダーがやや落胆している様子を見た場合には、それに気づかないかもしれないと述べている。さらに、ある集団に対するステレオタイプがあることで（例：女性は感情的）、その集団に属する人に関する情報（例：女性）を受け取った際、その集団に結びついた特性概念（例：感情的）も自動的に呼び起こされるステレオタイ

ブ活性化 (stereotype activation) が起きる。このため、「女性は感情的である」という信念を強く持つ人ほど、女性リーダーに対して感情的というラベルづけを自動的にしやすく、本人もそのことに気づきにくい。このように、人はステレオタイプに沿った自動的な判断や行動を容易に実行する一方で、ステレオタイプの利用を抑えて慎重に反応することもできることが明らかになっている (大江、2020)。人はステレオタイプの存在を意識していない場合にステレオタイプの自動的な作用の影響を受けやすいため、人々にステレオタイプの存在を積極的に知らせることが重要になると考えられる。

4. 感情表出に関するジェンダー規範

性役割と結びついた感情の表示規則

2 節においてジェンダー・ステレオタイプには、規範的な側面があることを述べた。本節では、感情に関するステレオタイプに内包される社会的規範の特徴について述べる。その前にまず感情という用語が心理学で一般的にどのようなものとして捉えられているか、簡単に説明しておく。

感情 (emotion) とは、認知体験、表出行動、生理反応の大きく 3 つの側面から構成される心的状態であり、すべての人々が共有する心理的機制であるとされる (Frijda, 1986)。Ekman & Friesen (1969) は、感情表出の文化的な違いを説明するための概念として、表示規則 (display rules) を仮定している。この表示規則とは、さまざまな社会的環境、役割などのもとで、どのように感情表出を管理するかについての社会的・文化的規範や因習を指す。また、Brody (1997) によると、感情表示規則 (emotional display rules) とは、個人が表示すべき、または表示すべきではない特定の種類の感情、および、それらをいつ、どの程度、誰に対して表示する必要があるかについての一連の期待から構成されたものと述べている²⁾。

この感情表示規則と社会における男女の性役割は密接に結びついている。一般的に女性は家事や世話の役割を担うことが性役割 (gender role) として期待されており (Eagly & Wood, 2012)、それらにはある

程度の感情表現が必要と考えられているため、自分の気持ちを積極的に示したり、他人の気持ちについて喜んで話したりすることは、女性に与えられた性役割を果たすことができることを示す (Clark, Fitness, & Brissette, 2004; Kelly & Hutson-Comeaux, 2000)。そのような感情表現には、幸福、興奮、畏敬、興味、愛、娯楽、驚き、同情などの肯定的な感情だけでなく、苦痛、心配、罪悪感、恐れ、恥、嫉妬、悲しみなどの否定的な感情も含まれる。女性の感情表示規則では、他者に対して肯定的な感情を表現する必要がある (LaFrance, Hecht, & Paluck, 2003; Stoppard & Gruchy, 1993)、また、脆弱性を伝えるために否定的な感情を他者と共有する必要があると一般に広く信じられていることが明らかになっている (Gaia, 2013; Timmers, Fischer, & Manstead, 2003)。ただし、怒り、軽蔑、誇りなど、支配や自分自身の力を伝える否定的な感情は女性にはふさわしくないと考えられている (Plant, Hyde, Keltner, & Devine, 2000)。そのため、女性がそれらの感情を表現すると、他の人から否定的な反応を受ける可能性がある (Lewis, 2000)。一方、男性はその性役割として、与える者 (提供者) の役割を担うことが期待されていることが多く、有能で、強く、抑制力があることが求められる (Vandello, Bosson, Cohen, Burnaford, & Weaver, 2008)。そして男性の感情表示規則では、権力や地位に関する感情 (例: 怒り) (Tiedens, 2001; Tiedens, Ellsworth, & Mesquita, 2000) や、業績や個人的な成果に関する感情 (例: 誇り) を明示的に示すことが許される (Brody, 1997)。ただし、男性が脆弱性、弱さ、無力さを伝える感情 (例: 恐怖、苦痛、恥) を示すことは推奨されておらず (Kimmel, 2017)、これらを示すことによりスティグマが与えられる (Gaia, 2013)。

感情表出に関するジェンダー規範の歴史的背景

これらから、西洋社会において怒りや誇りは男性的な感情であり、恐怖、苦痛、恥は女性的な感情であることが窺える。このように感情にはジェンダーとの関係があるが、感情史の研究者である Frevert (2019) によると、17 世紀までのヨーロッパ社会は厳格な階層社会であり、感情表出に関する規範についても社会的な地位や身分の方が重要視され、男であるか女であるかの違いは二次的な問題であったとされる。18 世紀に近代社会が始まり、近代科学が発達してくると、男女の不平等は自

然が定めたものと考えられるようになり、それによって男女の感情にも生物学的な差があると主張されるようになった。その端的な例が「怒り」である。1827年のドイツ語の百科事典では怒りが「腹立ちの情動の男性的で精力的な発露」として記述されている。近年の百科事典にはジェンダーへの言及は皆無であるが、怒りや憤りは、現在でもジェンダー中立にはなっていないと考えられる (Frevert, 2019)。世間一般に受け入れられているものの見方には、「怒りは『男性的な』感情なので、女性は怒らないし、もし怒ったとしてもそれを見せない」という含みがいまだに残り、女性が怒りを感じても違ったかたちで表現する（多くは「泣く」）とされる (Frevert, 2019)。さらに Frevert (2019) は、このようなジェンダーと結びついた感情に関する社会通念、すなわち、ステレオタイプは、道徳規範的な色彩が強く、男女に求められる資質や行動規範、「感情表現のルール」として制度化されていると述べている。これは2節で述べたジェンダー・ステレオタイプの特徴として挙げた点と重なる。

Hess, Adams, & Kleck, (2004) の調査によれば、西洋社会の女性は男性よりも高い頻度で笑顔をみせ、反対に、男性が怒りを表す姿は女性に比べて珍しいものではなく、一般的に許容されやすいことが示されている。このように感情とジェンダーの関係は歴史的に長く引き継がれてきたものであり、それらに関する信念や知識は感情に関するジェンダー・ステレオタイプとして人々に広く共有されている。そしてこれらのジェンダー・ステレオタイプは、男女の感情表出に対する理解や評価をパターン化させる働きを担ってきていると考えられる³⁾。

5. 女性リーダーが経験する感情表出に関する規範の二重拘束

4節では社会における男女の性役割と結びついた形で感情表出のルール（規範）が形成されることについて述べた。本節では、職場などの組織で女性がリーダーを務め、リーダーシップを発揮する場合、すなわち、一般的な男女の性役割から逸脱する場合に、女性に期待される一般的な感情表出とリーダーとして期待される感情表出の規範の間に不一致が生じることについて述べる。

リーダーシップの役割には、感情の抑制だけでなく、リーダーが自分の能力に対する信念を反映する感情（例：自分の業績に対する誇り）や、他人に対して権力や管理を行使する力があることを示す感情（例：怠慢な部下に対する怒り）を適切に表現することが期待される（Ridgeway, 2001）。ここで重要なのは、リーダーは感情が欠如していることを示すのではなく、感情表出を抑制できる、あるいは、自制できることを示すことが期待されている点である（Shields, 2005）。男性の場合は、リーダーとして求められる感情表出と男性として求められる感情表出とが一致しているのに対し、女性の場合は一致していない。女性が指導的な役割を担っている場合は、女性に期待される世話人としての性役割のために、温かく積極的な感情の表出と、リーダーとして期待される感情の抑制との間で不一致が生じ、女性リーダーは職場で感情を上手く伝えることが難しいと感じることが多くなる。これは具体的には、表出する感情の適切な量と種類を特定することの難しさであり、力を伝える感情を出しすぎずに力を行使する方法を特定する難しさである。

一般にリーダーは感情を抑えるか、抑制された方法で非常に少量の感情を示すことが期待される（Shields, 2002）。このリーダーの感情表出規範は一般的な男性のそれと非常によく一致しているため、男性リーダーがそれに従うことはそれほど難しいことではない（Birnbaum & Croll, 1984; Birnbaum, Nosanchuk, & Croll, 1980; Fabes & Martin, 1991）。一方、女性リーダーの場合は職場での感情表出の量として許容される範囲が男性リーダーのそれよりも狭く、多すぎても少なすぎても問題が生じる。一般に、仕事場面のような達成状況の文脈では、女性は軽度または中程度の感情を表出することでさえ非難されることがあり（Shields, 2002）、それは怒り（Lewis, 2000）や誇り（Cheng, Tracy, & Henrich, 2010）の感情でより顕著になることが報告されている。Hess, David, & Hareli (2016) の実験では、男性は抑制された方法で悲しみや怒りを表現した場合により知的で感情的に有能であると見なされるのに対し、女性は抑制された方法で感情を表現することからそのような肯定的な見方はされないことが示されている。

では、女性リーダーは感情をまったく表出しない戦略を採用すべきなのだろうか。これについて検討した2つの実験研究からは、ニュートラルな口調、体の姿勢、顔の表情などにより、感情を表に出さない女性

リーダーは、リーダーの有効性をより高く評価され (Lewis, 2000)、また、怒りや悲しみを表明した女性リーダーに比べて高い年収を予想され、雇用されやすく、採用に値すると見なされることが示されている (Brescoll & Uhlmann, 2008)。しかし、感情を表現しないことは必ずしも女性リーダーにとって効果的な戦略であるとは限らない。なぜなら感情的でない女性は、女性としての温かさ、共同性の役割を果たせないため、冷たく、無情で女性的でないと思なされるリスクがあるためである (Prentice & Carranza, 2002)。笑顔に関する研究では、女性がポジティブな感情を表現するという人々の強い期待があることが明確に示されている (LaFrance et al., 2003)。しかし、女性がこれらの肯定的で女性的な感情を示したとしても、男性がこれらの女性的な感情を同じように示したのと比較してその表出が過剰であると見なされやすい (Kelly & Hutson-Comeaux, 2000)。このように、女性リーダーはポジティブで女性的な感情を示す場合ですら、それがどのタイミングで他の人からみて過剰だとみなされるのか、あるいは不十分だと見なされるかが明らかではないのである。

男性リーダーは、男性の感情表出規範に従って感情を表出しないという選択ができ、かつ、それが好意的に捉えられるのに対し、女性リーダーは感情を表に出さないと、冷たくて嫌な人間だと思われるリスクがある。すなわち、女性リーダーは男性リーダーに比べ、非言語的なコミュニケーションの側面で心理的な消耗を経験しやすいといえる。

6. 優位性を示す強い感情の表出に対するバックラッシュ効果

リーダーシップを発揮する上で、怒りや誇りといった優位性を伝える感情を表すことが有用な場合がある。例えば、不真面目な部下に対し、重要な要求に応じさせるには怒りを示す必要があり、自分の業績やスキルに誇りを表明し、新たな仕事の獲得につなげることは自分の価値を他の人に示す重要なシグナルとなる。しかしそれらの感情を女性が示すことは暗黙裡に禁じられている (Brescoll et al., 2008 ; Cheng et al., 2010)。そのため、女性リーダーはそれらの感情を表すことがネガティブに捉えられやすく、時に社会的な制裁の対象となり、不当に低い評価が下され

ることが実験研究から示されている。

怒りの表出

怒りを示すことは、個人が何らかの形で不当な扱いを受けていること、または、当人にとって重要なものを失う可能性があることと脅されていることを伝える。この意味で怒りは「権利の感情」と見なされ、それを示すことが許されるのは地位の高い人に限られている (Tiedens, 2001)。Tiedens et al. (2000) は、単に怒っていると表現された人は悲しいと表現された人よりも高い地位にあるとみなされることを明らかにしている。Tiedens (2001) は、怒りを表明した男性は悲しみを表明した男性と比べ、職場でより多くの権力、地位、独立性を与えられることを明らかにした。しかし、Brescoll et al. (2008) は、怒りは男性が示す場合ほど女性の地位を向上させないことを一連の実験から明らかにしている。具体的には、非常に少量の怒りを示した女性ターゲットは同じ量の怒りを示した男性ターゲットと比べ、能力が低く、雇用されにくく、仕事での権力、地位、独立性が低いとみなされる傾向があることを明らかにした。

Salerno, Phalen, Reyes, & Schweitzer (2018) は、弁護士は事件についての確信を伝えるために怒りを表現するように教えられているが、このアドバイスは女性弁護士にとっては裏目に出る可能性があることを実験により示している。男性弁護士が怒りを込めて最終弁論を締めくくった場合 (怒りを示さなかった場合と比較して)、人々は彼らについて肯定的な推論を引き出し (例：影響力がある、命令的である)、それにより彼らを弁護士として雇う可能性が高く評価された。一方、女性弁護士が怒りを込めて同じように最終弁論を行った場合、人々は彼女らについて否定的な推論を行い (例：甲高い、過度に感情的である)、弁護士として雇う可能性が低くなった。この結果は、法廷で感情を表現する力を活用できない女性弁護士は、昇進やキャリアアップを妨げられ、不利益を被る可能性があることを示唆するものである。

怒りは地位の高い人により適した感情であると見なされており (Tiedens et al., 2000)、女性のリーダーはその役職から高い地位にいるため、怒りを表す権利があると考えられる。少なくとも高い地位についていない女性 (リーダーでない女性) よりはその権利があるはずなのだ

が、実際にはそうならないことが実験から示された。Brescoll et al. (2008) の実験では、実験参加者は、就職の面接場面で職場での過去の出来事について応募者役が語っている男女のビデオを視聴するように求められた。そのビデオでは、面接官役が応募者役に「職場で問題が発生したときにどのように対処したか」説明を求めるシナリオが描かれていた。応募者役は地位の高い役職（主要な多国籍企業の CEO）についているか、地位の低い役職（アシスタント研修生）についているかのいずれかとして実験参加者に提示された。その結果、実験参加者は怒っている女性の応募者役に対し、怒っている男性の応募者よりも能力が低く、雇われにくく、仕事での地位、独立性、権力がより低いと判断した。さらに、怒っている女性 CEO の応募者役は、地位の高い怒っている男性応募者役と地位の低い怒っている男性応募者役、さらに、地位の低い怒っている女性応募者役すべての中で最も能力が低いと判断された。この結果について Brescoll et al. (2008) は、これは地位の高い女性リーダーの方が地位の低い女性よりも女性の立場がより目立つため、追加の精査の対象となり、バックラッシュ効果 (backlash effect)⁴⁾ がより強く働いた結果であろうと述べている。これは、女性のリーダーがリーダーではない女性に比べ、表出する感情の適切な種類や量、特に量の決定が難しくなることを示している。女性リーダーが権力を有する地位の高い役割についているとき、感情表現を含む女性リーダーの行動は他の人にとってより目につく可能性がある。さらに彼女らが歴史的に男性によって占められてきた指導的役割についている場合、または組織内の主要な指導的地位にいる唯一の女性である場合、彼女らの感情表現はより精査の対象となりやすくなる (Sekaquaptewa & Thompson, 2002)。

なお、仕事場面とは関係のないプライベートの文脈のような人間関係 (例：親密なパートナーとの関係) においては、女性は必ずしも怒りを表すことで社会的な罰を受けるとは限らない。むしろ反対に男性の怒りの表出の方がそれと同じ程度の女性の怒りの表出に比べ、より不適切とみなされる傾向が高いことが明らかになっている (Hutson-Comeaux & Kelly, 2002)。

誇りの表出

怒りと同様、誇りは地位の高い人や男性に関連する優位性を示す感情

である (Plant et al., 2000)。男性と女性による誇りの表出に対して人々がどのように反応をするかを直接的に調べた研究はほとんどみられないが、既存の研究からは男性は女性よりも誇りをより多く表すべきだと人々に考えられていることが示されている (Timmers et al., 2003)。Tracy & Beall (2011) は、誇りを示す男性の顔は、幸福を示す男性の顔よりも魅力的であると感じられ、幸せな女性の顔は、誇りの高い女性の顔よりも魅力的であると感じられることを明らかにしている。

謙虚さの規範に反する女性に対するバックラッシュ効果について調べた研究 (Rudman & Glick, 1999) から、女性リーダーは男性リーダーほどあからさまに誇りを表す権利をもっていない可能性が示された。これらの実験は一貫して人々は自己宣伝する男性よりも自己宣伝する女性に対し、社会的、心理的な制裁を課す傾向が高いことを見出している (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, & Nauts, 2012)。

以上みてきたように、女性リーダーは、社会的ペナルティを負わずに、権力を伝えるための主要な感情である怒りや誇りを示すことが男性リーダーに比べ本質的に難しいという点で、他の人に力を行使することが難しいといえる。それはリーダーシップを発揮する上で、より大きな労力や心理的負担がかかることを意味する。

7. バックラッシュ効果への懸念による弊害

バックラッシュ効果に対する懸念

女性リーダーは、一般的に女性として求められる性役割とリーダーとして求められる感情表示規則の間で二重拘束に陥ることについてはすでに述べた。女性リーダーは、しばしば作動性と共同性を中心とした性役割規範に沿った行動を頻繁にとりがちであり、それは女性リーダーが性役割規範から逸脱すること⁵⁾で罰を受けるバックラッシュ効果を恐れることによって説明できるとされる。例えば、Brescoll (2011) は、高い地位についている女性 (例：職場のチームリーダー) でさえ、それと同等な地位の男性に比べ、周りから嫌われたくない、あるいは、強引過ぎると思われたくないという理由から、会議の場での発言頻度が低くなる

ことを明らかにしている。

現在までのところ、女性が特定の種類の感情を表出すること（表出しないこと）でバックラッシュ効果を懸念しているかどうかを直接的に調査した研究はみられないが、そのような懸念が実際に存在し、また、それが観察される感情表出行動の性差の多くを説明することができると考えられる（Brescoll, 2016）。それは、女性は職場で感情を表出することでバックラッシュ効果に遭遇する傾向が高いことを示す研究があることや（Brescoll & Uhlmann, 2008）、感情表出以外の作動性や共同性を中心とするジェンダー・ステレオタイプからの違反に関するバックラッシュ効果が発現する可能性が高いことを示した研究（Amanatullah & Morris, 2010; Brescoll, 2011; Moss-Racusin & Rudman, 2010）が複数あることなどからも窺える。

このような女性リーダーの懸念によって、女性リーダーの感情表出行動がより極端な形になることも考えられる。それは例えば、感情を表出しすぎて感情的であるとみなされ、その結果、無能であると判断されることを避けるために、職場で感情の表現を過度に抑制してしまい、「氷の女王（ice queens）」という呼ばれる女性が存在することである。しかし、過度に感情的であるように見なされることを避けるための努力は、反対に十分に感情的でないということから女性としての資質の欠如とみなされることにも繋がり、裏目に出る恐れがある。我々は日々の生活の中で、ジェンダー秩序にそった役割を演じており、それは個人に内在化され、役割に沿った人間に作り変えられ、さらには既存のジェンダー秩序の維持に貢献すると考えられる。女性リーダーは、男性の性役割と重なる部分が多いリーダーの役割を果たす上で、一般的な女性としての性役割との両立に悩むことが少なくないと考えられる。

慢性的な懸念が引き起こす弊害

Brescoll (2016) は、女性リーダーが経験する感情規範による二重拘束状態が慢性化し、周囲の人に受容されるために自分の感情表出の適切な種類や量を模索する状態が続くことで、女性リーダーの心理面や身体面が消耗する恐れがあることを指摘している。また、Brescoll (2016) は、このような女性リーダーの心理面、身体面への弊害について正面から調査した研究はみられないが、主に下記3点の理由から今後、調べる

必要があると述べている。理由の1点目は、二重拘束に対処するために認知資源や自己調整能力が急速に枯渇する可能性があり、それが仕事のパフォーマンスを低下させる恐れがあることである。2点目は、二重拘束を乗り越えるには感情の抑制が必要であり、それにより記憶障害や健康への悪影響などが懸念されることである (Richards & Gross, 1999)。3点目は、職場で自分の感情の表し方を変えなければならないことは、感情労働に従事することに似ていると考えられ、仕事に没入できず、幸福感の低下、慢性的な不信感を経験する恐れがあることである (Hülshager & Schewe, 2011)。

これらは我が国において女性リーダーがなかなか増えていかないことや、女性リーダーがキャリアアップを途中で断念しやすいことの影響要因とも関連する可能性があり、我が国の女性リーダーを対象に調査を行い、知見を蓄積していくことも有用であると考えられる。

8. 文化や人種による違い

感情に関するジェンダー・ステレオタイプに着目してリーダーの評価バイアスについて検討した研究は、米国においても数は少なく、かつ、それらの研究の対象は白人の男女であった (Brescoll, 2016)。そのため、得られた研究知見が他の文化や人種にもそのまま広く一般化されるのかはわからないという問題がある (Brescoll, 2016)。そのため、日本人を対象とした検討が必要であると考えられるが、日本人の女性リーダーの評価に混入するジェンダー・バイアスについて感情表出の側面から詳細に検討した研究は筆者の知る限りみられない。そのため、山内 (2022a; 2022b) はそうした検討の最初の一歩として、Brescoll et al. (2008) の実験パラダイムを踏襲し、管理職の採用面接場面での応募者の怒りと悲しみの感情表出が、応募者の将来性、有能性、誠実性の評価や感情表出の原因帰属に及ぼす影響について実験的に検討した。その結果、応募者の表出感情の種類と応募者の性別の交互作用効果はみられず、応募者の怒りや悲しみの感情表出の種類が応募者の評価に及ぼす顕著な性差は見い出されなかった。すなわち、女性リーダーのみならず、男性リーダーについても、怒りよりも悲しみの感情を表出する方が、将来性、有能性、誠実性の評価が高まることが明らかになった (山内, 2022a)。これは

Brescoll et al. (2008) の結果には見られない我が国特有の傾向である可能性もあり、今後、より精緻に検討する必要がある。また、悲しみよりも怒りの感情表出の方が、内的帰属がされやすいということも示され、Brescoll et al. (2008) とは整合的ではない結果となった。これは我が国では、上下関係のモラルが強く、怒りの表出が示す権威性が欧米に比べ高い (Park, Kitayama, Karasawa, Curhan, Markus, Kawakami, ... Ryff, 2013) ことから、実験シナリオで想定した 30 代後半の管理職が表出する怒りは、権威性よりも個人の性格に起因するものと考えられやすい可能性がある。

山内 (2022b) は、山内 (2022a) で取得したデータについて、さらに評価者側の性別を考慮した階層的重回帰分析を行った。その結果、男性評価者は女性評価者に比べ、男性応募者 (リーダー) が怒りを表すことに能力や将来性を高く評価し、また、女性応募者 (リーダー) が悲しみを表すことに、リーダーとしての能力をより高く評価する傾向があることを見出した。これらは伝統的な性役割規範と一致するものであり、ジェンダー・バイアスの存在が示唆された。今後は、評価者と応募者の性別に加え応募者の役職の違い (リーダーか否か) も加味したより詳細な検討も必要であると考えられる。

9. 結論と今後の課題

本稿では、女性リーダーの評価にバイアスを混入させる要因の一つとして、感情表出のジェンダー・ステレオタイプに着目した。そして、バイアスが生じる心理的メカニズム、女性リーダーの経験する感情表出に伴う困難とそれが長期化する弊害、感情表出の規範の文化差や人種差について米国で行われた先行研究の知見を整理し、論じてきた。ここでは本稿の結論と今後の研究課題について述べる。

本稿の結論は、大きく下記の 4 点である。1 点目は、女性リーダーの評価に混入するバイアスの原因となる感情に関するジェンダー・ステレオタイプは、他のジェンダー・ステレオタイプと同様に道徳的規範の性質を帯びる。そのため、女性リーダーはそれに反することへのバックラッシュ効果を恐れやすい。それは特に、リーダーシップの発揮に重要となる怒りや誇りの感情表出で顕著になりやすい。そして、女性リー

ダーは、男性リーダーに比べ、表出する感情の種類と量の特定に困難を感じる事が多く、心理的負担が大きい。2点目は、ステレオタイプ認知が働くことで、ステレオタイプが示す特性を対象人物に見出しやすくなり、かつ、それを増幅して認識しやすくなる。そのため、「女性は感情的である」という広く共有された信念をステレオタイプとして共有する程度が強いほど、女性リーダーの評価は不当に低くなる恐れがある。また、ステレオタイプ活性化が生じることにより、評価バイアスの存在に人々が気づきにくく、無意識的偏見となる。3点目は、女性リーダーは、リーダーとして期待される感情表出規範と女性として期待されるそれとの間で二重拘束に陥りやすく、慢性的に心理面や身体面の消耗を経験する恐れがある。そしてそれにより、女性リーダーのパフォーマンスや有効性が低下したり、キャリアからの離脱が生じたりしやすくなる。4点目は、感情表出のジェンダー規範は、文化や人種による影響を受けると考えられ、欧米で行われた先行研究の知見がそのまま日本で働く女性リーダーにもあてはまるとは限らない。実際に山内（2022a, 2022b）から先行研究の結果とは異なるパターンのジェンダー・バイアスが見いだされた。今後、日本人を対象により精緻な検討を行い、知見を蓄積する必要がある⁶⁾。

今後の課題

以上を踏まえ、今後、我が国の女性リーダーを対象にした研究を行う上で、次のような研究課題を検討する必要があると考えられる。1点目は、山内（2022a, 2022b）の研究では、リーダーの感情を伝える実験刺激としてリーダーの表情を含めておらず、その点で先行研究とは条件が異なっていた。そのような実験条件の違いの影響についても検討する必要がある。2点目は、感情表出する場面で付帯的な説明があることで、表出された感情に対する評価者の解釈が異なってくる事が予想される。先行研究では、なぜ怒りを表出したのか、その原因についての説明を付加し、外的原因帰属の促進を図ることで女性の怒りの表出に伴う評価バイアスが抑制されている。このようなことから、感情表出に伴う言語的コミュニケーションの効果についても詳細な検討が必要である。3点目は、女性リーダーの評価に混入するバイアスを低減させるために、評価者側に働くステレオタイプ認知を抑制させるための具体的な方法を提案

し、その有効性を検証することである。例えば、評価者にステレオタイプの存在やステレオタイプと評価バイアスとの関係について認識を促す官民組織の研修などで使えるバイアス認識トレーニングのプログラムを開発することも有用であろう。

謝辞

本研究の一部は、成城大学特別研究助成（「怒りの表出者に対する印象・評価に関する心理学的研究：表出者の性差に着目して」）を受けて行った内容を含む。

注

- 1) 「作動性—共同性」の特性に関するジェンダー・ステレオタイプを扱う研究が多くみられた。
- 2) 感情表出のジェンダー規範が具体的にどのようなことを規定しているのかを把握するために、次の2つのタイプの研究が行われることが多い（例えば Lewis, 2000）。
 - ①男性と女性が特定の感情をどの程度表出する必要があるかを人々に評価してもらう研究
 - ②男性と女性の感情表出に対する人々の反応（肯定的か否定的か）を評価する実験研究
- 3) ステレオタイプの機能には、①ステレオタイプに基づいた予期の形成、②ステレオタイプに合致した情報への注目ならびに記憶の促進がある（工藤、2021）。これらの働きにより、感情表出に関するジェンダー・ステレオタイプが活性化されると、対象人物の印象形成や評価がパターン化される。
- 4) 文化的ステレオタイプにそぐわない振る舞いをするに対して、社会的・経済的な罰を受けることを意味する（Rudman, 1998）。バックラッシュは認知的反応ではなく、動機づけられた行動であり、地位不相応仮説（status incongruity hypothesis）によれば、その主たる動機はジェンダー・ヒエラルキーの維持とされる。
- 5) より具体的には、作動性が強すぎる、もしくは、共同性が欠如していること。
- 6) 今後、日本の職場における人材の多様性が進むと、外国出身者と共に働く機会も増えることが予想されるため、日本人だけでなく、他の文化背景をもった人の感情表出に関するジェンダー・ステレオタイプやそれに基づく評価バイアスについても理解が必要となるであろう。

引用文献

- Amanatullah, E. T., & Morris, M. W. (2010). Negotiating gender roles: Gender differences in assertive negotiating are mediated by women's fear of backlash and attenuated when negotiating on behalf of others. *Journal of Personality and Social Psychology, 98*, 256-267.
- Birnbaum, D. W., Nosanchuk, T. A., & Croll, W. L. (1980). Children's stereotypes about sex differences in emotionality. *Sex Roles, 6*, 435-443.
- Brescoll, V. L. (2011). Who takes the floor and why: Gender, power, and volubility in organizations. *Administrative Science Quarterly, 56*, 622-641.
- Brescoll, V. L. (2016). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly, 27*, 415-428.
- Brescoll, V. L., & Uhlmann, E. L. (2008). Can an angry woman get ahead? Status conferral, gender, and expression of emotion in the workplace. *Psychological science, 19*, 268-275.
- Brody, L. R. (1997). Gender and emotion: Beyond stereotypes. *Journal of Social Issues, 53*, 369-393.
- Cheng, J. T., Tracy, J. L., & Henrich, J. (2010). Pride, personality, and the evolutionary foundations of human social status. *Evolution and Human Behavior, 31*, 334-347.
- Clark, M. S., Fitness, J., & Brissette, I. (2004). Understanding people's perceptions of relationships is crucial to understanding their emotional lives. In M. B. Brewer & M. Hewstone (Eds.), *Emotion and motivation* (pp.21-46), Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In van Lange, P., Kruglanski, A., & Higgins, E. T. (Eds.), *Handbook of theories in social psychology, 2*, (pp.458-476), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ekman, P., & Friesen, W. V. (1969). The repertoire of nonverbal behavior: Categories, origins, usage, and coding. *Semiotica, 1*, 49-98.
- Fabes, R. A., & Martin, C. L. (1991). Gender and age stereotypes of emotionality. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*, 532-540.
- Frevort, U. (2011). *Emotion in history: Last and found*. The central European University Press. (レーフェルト, U. 桜井文子 (訳) (2019). 歴史の中の感情——失われた名誉／創られた共感 東京外国語大学出版会)
- Frijda, N. H. (1986). *The emotions*. Cambridge University Press.
- Gaia, A. C. (2013). The role of gender stereotypes in the social acceptability of the expression of intimacy. *The Social Science Journal, 50*, 591-602.
- Gudykunst, W. B., & Nishida, T. (1993). Closeness in interpersonal relationships

- in Japan and the United States. *社会心理学研究*, 8, 85-97.
- Hall, J. A., & Gunnery, S. D. (2013). Gender differences in nonverbal communication. In J. A. Hall & M. L. Knapp (Eds.), *Handbooks of communication science. Nonverbal Communication* (pp.639-670). Berlin: De Gruyter Mouton.
- Hess, U., Adams Jr, R. B., & Kleck, R. E. (2004). Facial appearance, gender, and emotion expression. *Emotion*, 4, 378-388.
- Hess, U., David, S., & Hareli, S. (2016). Emotional restraint is good for men only: The influence of emotional restraint on perceptions of competence. *Emotion*, 16, 208-213.
- Hülsheger, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: a meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 361-389.
- Hutson-Comeaux, S. L., & Kelly, J. R. (2002). Gender stereotypes of emotional reactions: How we judge an emotion as valid. *Sex Roles*, 47, 1-10.
- Kelly, J. R., & Hutson-Comeaux, S. L. (2000). The appropriateness of emotional expression in women and men: The double-bind of emotion. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 515-528.
- Kimmel, M. (2017). *Manhood in America: A cultural history* (4th ed.), New York, NY: Oxford University Press.
- 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—— KAWADE 夢新書
- LaFrance, M., Hecht, M. A., & Paluck, E. L. (2003). The contingent smile: a meta-analysis of sex differences in smiling. *Psychological bulletin*, 129, 305-334.
- Lewis, K. M. (2000). When leaders display emotion: How followers respond to negative emotional expression of male and female leaders. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21, 221-234.
- Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2010). Disruptions in women's self-promotion: The backlash avoidance model. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 186-202.
- 内閣府男女共同参画局 (2022). 共同参画 2022 年 8 月号 https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2022/202208/202208_07.html (2022 年 9 月 26 日)
- 大江朋子 (2020). ステレオタイプと社会的アイデンティティ 北村英哉・唐沢穰 (編) 偏見や差別はなぜ起こる? ——心理メカニズムの解明と現象の分析—— ちとせプレス
- Park, J., Kitayama, S., Karasawa, M., Curhan, K., Markus, H. R., Kawakami, N., ... Ryff, C. D. (2013). Clarifying the links between social support and health:

- Culture, stress, and neuroticism matter. *Journal of Health Psychology*, *18*, 226-235.
- Plant, E. A., Hyde, J. S., Keltner, D., & Devine, P. G. (2000). The gender stereotyping of emotions. *Psychology of Women Quarterly*, *24*, 81-92.
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of women quarterly*, *26*, 269-281.
- Richards, J. M., & Gross, J. J. (1999). Composure at any cost? The cognitive consequences of emotion suppression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *25*, 1033-1044.
- Ridgeway, C. L. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, *57*, 637-655.
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*, 629-645.
- Rudman, L. A., & Fairchild, K. (2004). Reactions to counterstereotypic behavior: The role of backlash in cultural stereotype maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *87*, 157-176.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: the hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality & Social Psychology*, *77*, 1004-1010.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, *48*, 165-179.
- Salerno, J. M., Phalen, H. J., Reyes, R. N., & Schweitzer, N. J. (2018). Closing with emotion: The differential impact of male versus female attorneys expressing anger in court. *Law and Human Behavior*, *42*, 385-401.
- Sekaquaptewa, D., & Thompson, M. (2002). The differential effects of solo status on members of high- and low-status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *28*, 694-707.
- Shields, S. A. (2002). *Speaking from the heart: Gender and the social meaning of emotion*. Cambridge University Press.
- Shields, S. A. (2005). The politics of emotion in everyday life: "Appropriate" emotion and claims on identity. *Review of General Psychology*, *9*, 3-15.
- Stoppard, J. M., & Gunn Gruchy, C. D. (1993). Gender, context, and expression of positive emotion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *19*, 143-150.
- Tiedens, L. Z. (2001). Anger and advancement versus sadness and subjugation:

- The effect of negative emotion expressions on social status conferral. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 86-86.
- Tiedens, L. Z., Ellsworth, P. C., & Mesquita, B. (2000). Sentimental stereotypes: Emotional expectations for high-and low-status group members. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (5), 560-575.
- Timmers, M., Fischer, A., & Manstead, A. (2003). Ability versus vulnerability: Beliefs about men's and women's emotional behaviour. *Cognition and emotion*, 17, 41-63.
- Tracy, J. L., & Beall, A. T. (2011). Happy guys finish last: The impact of emotion expressions on sexual attraction. *Emotion*, 11, 1379-1387.
- Vandello, J. A., Bosson, J. K., Cohen, D., Burnaford, R. M., & Weaver, J. R. (2008). Precarious manhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1325.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: A multinational study*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- 山本真理子・原 奈津子 (2006). 他者を知る——対人認知の心理学—— サイエンス社
- 山内香奈 (2022a). リーダーの感情表出がリーダーに対する評価に与える影響 (1) ——怒りと悲しみの感情に着目して—— 日本心理学会第85回大会発表論文集
- 山内香奈 (2022b). リーダーの感情表出がリーダーに対する評価に与える影響 (2) ——性・年齢の効果に着目して—— 日本行動計量学会第50回大会発表抄録集