

經濟論叢

第125卷 第5号

- 比較生産費説・国際価値論・貿易利潤(下)……本 山 美 彦 1
- 労働市場における差別(2) ……………脇 坂 明 28
- 社会主義的合理化論の現代的課題と方法 ………陶 山 計 介 43
- チェーンストアとその特別課税問題 ……………三 浦 一 郎 63
-

昭和55年5月

京都大學經濟學會

労働市場における差別 (2)

——レスター・サロウの「ジョブ・コンペティション・モデル」の意義について——

協 坂 明

IV ジョブ・コンペティション・モデルの有効性

前節まででレスター・サロウのジョブ・コンペティション・モデル (job competition model, 以下, JC モデルと略す。)の特徴・理論的帰結などを見てきた。そして, 新古典派経済学の労働市場観である賃金競争 (wage competition, 以下, WC と略す。)との比較も行なった。それでは JC モデルは現実の労働市場の運行の説明にどれだけ有効であろうか。

サロウは今日のアメリカ経済はウェイジ・コンペティションとジョブ・コンペティションの両極端の間のどこかに位置しているとしている¹⁾。ジョブ・コンペティションがどういう所でよく機能しているかをサロウは明示的に述べていない。しかし, ウェイジ・コンペティションに最も近いものとして建設業の労働市場をあげているので²⁾, これを手掛かりとしてジョブ・コンペティションが作用している労働市場を探っていくことにしよう。

アメリカの建設業においては, ボストンなどの多くの地域で, かなりの短期的な賃金変動が起こる。組合員の供給がもし不足していれば, 組合基準 (union scale) を越えてプレミアムが支払われる。また組合員の供給が過剰であれば, 組合をやめて組織化されていない部門へ行き, 非組合の賃率 (nonunion wage scale) で働く労働者が現われる。いずれにしろ建設業の労働市場は, 短期的に

1) Lester C. Thurow, *Generating Inequality*, 1975, p. 76.

2) *Ibid.*, p. 82.

も非常によく賃金変動するのである。このような建設業労働市場で労働者はどういう対応をしたか。労働者は厳しい制限を訓練に課し、使用者による技術革新に対して激しく抵抗したのである。建設業の労働者と組合は、(雇主に対する)自らの対抗的な独占的地位を確立するために、そうせざるを得なかったのであり、サロウは同じような状況であれば誰でもそうするであろうと言っている。

サロウの論点は、賃金競争が激しければ、組合などにより技術革新への抵抗が強くなるので、一企業としても経済全体としても動態的に非効率であるということだ。そして日本の年功制を高く評価しており、日本の労働者を、技術変化を快く受け入れて生産性を上昇させるためにすすんで協同を行なう労働者としてとらえている。こういったことが可能なのは賃金競争および雇用競争の脅威がないからであり、ジョブ・コンペティションが機能しているからである。

ともかくサロウは、訓練の労働者による制限あるいは技術革新への抵抗で特徴づけられるクラフト市場で賃金競争がより働くとしている。ただ建設業の場合、クラフト的性格をもつ職種以外に、訓練がほとんど不必要な不熟練職種も存在するが³⁾、サロウはこれをネグレクトしているように思える。

これらを統一的に考えるために、ピオリの労働市場の三階層図式を利用してみる。医師・弁護士・実業家などの高度に専門的な技能をもち、自己への人的投資を重視し、仕事に強いコミットメントをもっている層を「第一次市場上層」とピオリは呼んだ。クラフト的性格をもつ建設業の職種で働く労働者は、この層に属すると思われる⁴⁾。技能を身につけるために長い訓練が必要であるし、腕一本でどこにでも通用できるという「職人氣質」などの特徴も、第一次市場上層にあてはまると思われる。

3) laborers, roofers, plasters and masons が不熟練職種である。これらの職種にいかによりノリティが多いかなどということは、次の文献を参照。Sar A. Levitan, Garth L. Mangum, and Ray Marshall eds., *Human Resources and Labor Markets*, 2nd ed., 1976. とくに p. 467. Herbert Hammerman, "Minority Workers in Construction Referral Unions", *Monthly Labor Review*, May 1972.

4) 建設業における熟練職種は、鉄骨組立工・鉛管工・鉛管取付工・汽罐取付工・板金工・エレベーター工などである。なお以上の六職種は、有名なフィラデルフィア・プランの対象となったものである。

次に、低賃金・劣悪な労働条件・昇進機会の欠如・恣意的な労務管理・不安定な雇用・高率の労働移動などで特徴づけられるのが、第二次市場である。建設業における雑役労働者 (laborer) などがこの層に属すると思われる。というのはクラフト的性格のない建設業の不熟練労働者は、ゲッターの労働者と重なり合い、また競争関係にもあるので第二次市場に属すると思われる。

以上のように、第一次市場上層と第二次市場は労働移動も活発で、むしろ WC モデルに近い。無論、両者では賃金水準に大きな開きがあり、仕事のおもしろさなども雲泥の差があるのだが、賃金競争が機能しているという点から考えれば共通している。厳密に言えば、第一次市場上層も第二次市場も WC とは言えない。前者においては、労働移動に際し「賃金」よりも「地位」などの社会学的要因の占めるウェイトが大きいし、後者においては、自己の能力と「賃金」とを関連づけるというよりも、非合法的活動やストリート・ライフをおくるのが実態である。WC か JC かという問題と、労働市場が流動的か閉鎖的かという問題は次元が異なる。後者の観点から言えば、第一次市場上層・第二次市場は第一次市場下層よりも相対的に流動的な労働市場であることには間違いない。

さて、大企業の下級職員や大多数のブルー・カラー労働者などの、雇用の安定とある程度の昇進機会があり、規則的な勤労生活を繰り返している層が「第一次市場下層」である。この層こそが JC モデルに最も適合するところである。サロウは内部労働市場の論点に触れているが、二重構造論には触れていない。そのため賃金競争の適合する産業であるとする建設業の労働市場の説明もあいまいになったのだと思う。ピオリの三階層図式で労働市場をとらえてこそ、JC モデルの有効性を確定できるのである⁵⁾。(つまり、第一次市場下層に適

5) ピオリは、労働市場の三階層図式に対応する社会学的範疇として、中流階級・労働階級・下層階級をおいている。そしてそれぞれの社会階層に固有の文化 (sub-culture) があるとする。この文化と関連しながら生産技術特性・社会心理学的行動原理・mobility chain (広い意味での労働異動の経路を規定する連鎖構造) が存在する。そしてこの三つが労働市場の構造を規定する。JC か WC かという問題も「文化」まで掘り下げて mobility chain を考えねば十分でないのである。↗

合。) JC モデルでは、待ち行列で悪い属性をもった労働者は悪い仕事に追いやられる。そこが JC モデルの世界から脱落したゲットーなどの第二次市場である。ここでは訓練を必要としない仕事ばかりなので、訓練可能性を考慮して選抜するといった方法をとる必要はなく、できるだけ低賃金の労働者であればよい。それゆえ、賃金競争が激しくなるのである。

とにかく JC モデルで描かれる世界は、第一次市場下層であり、ここでは内部労働市場が確立しており、その雇入口において待ち行列がつくられ、ジョブ・コンペティションが起こるのである。

それでは次節において、雇入口での選抜様式を詳しく見ることにより、雇入口でどのような差別が作用するのかを論理的・数学的に分析してみよう。

V 差別論的考察

前節までで展開された JC モデルは、以前の労働市場モデルとは全く異なるものであった。それに対応して、JC モデルから導かれる差別理論も新古典派の差別理論と異ならざるをえない。本節では、サロウが推奨する「統計的差別」(statistical discrimination) の理論の検討を行なう。本稿の対象である雇入口でのメカニズムを、差別論的視角から解明してくれるのが、E. S. フェルプスが1972年、「*Inflation Policy and Unemployment Theory*」という著書や *American Economic Review* 誌で発表した「統計的差別」理論である⁶⁾。以下、「統計的差別」の理論を中心に差別の分析を行なう。

(1) 統計的差別

企業は新規採用にあたって、労働者の期待訓練費用を最小化するように決定

\Michael J. Piore, "Notes for a Theory of Labor Market Stratification" in R. C. Edward et. al. eds., *Labor Market Segmentation*, 1975.

6) E. S. Phelps, *Inflation Policy and Unemployment Theory*, 1972.

"The Statistical Theory of Racism and Sexism" *American Economic Review*, Sept. 1972.

を行なう。その時、労働者のパフォーマンスの予測をするのに有用だと信ずるデータで、かつ容易に手に入りやすいデータに基づかねばならない。だから、年齢・性・身長や体重・教育年数・免状や学位・出生地・以前の仕事などについてリストを作り、これらの変数における観察結果と問題の仕事のパフォーマンスとがどのくらい相関しているかを見る。これが人事決定者が最も信頼する情報である。かくのごとくして企業は「統計」(statistics)を行なっている。つまり、稀少なデータの中から選択を行ない他のデータと比較して、聡明な決定に近づくような技術 (art)こそが、「統計」なのである。

「統計」に「誤差」(error)はつきものである。それゆえに企業が最適な決定原則に従って行動したとしても「誤差」は生じるのである。この「誤差」こそが、能力と意欲があるにもかかわらず、平均的生産性の低いグループに属しているというだけで、低い評価しか得ることのできない労働者なのである。

これが「差別」的にみえるのは、次のような理由による。企業はたとえ手に入れることが可能であったとしても、経済的だとは思わないような労働者の細かい性格などに関しては調べずに、二・三のデータを代理変数として使い、それを基準にする。例えば妻帯者と離婚者を比べた時、離婚の原因別に離婚者を区別して調べたとしても経済的ではないので、離婚者は全体として妻帯者より不利な扱いをうけることになる。こういった統計的「偏見」といえども、企業にとってある範囲の決定に関しては「経済的」なのである。なぜなら、信頼すべき行動仮説を実際にテストしてみるなどということは言うまでもなく、全ての事実を入手することや、入手まで決定を延ばすということは、企業にとって非常にコストがかかることなのである。

したがって「統計的差別」の理論では、人種差別主義 (racism) や男性至上主義 (sexism) などは、感情的な敵対性や不寛容の結果なのではなく、非人間的な最大利潤追求のための「科学的管理」(scientific management) の帰結として仮説化できる⁷⁾。

7) Phelps, *Inflation* ..., p. 25-26.

「非ワルラス的な労働市場の把握」⁹⁾から生まれた差別の統計理論が批判の対象としたのは、G. ベッカー、K. J. アロウらの新古典派の差別理論である⁹⁾。この理論の前提は、サロウが「肉体的距離」(physical distance)¹⁰⁾の理論と特徴づけるように、(例えば人種差別モデルでは、)白人という人種は、黒人との接触を好まず、接触する場合はそれだけ分のプレミアムと引き換えにするといい、黒人に対する「偏見」を持っている、ということである。「偏見」とは、同質な労働でも異なる労働とみなすことである。ところが、この理論では長期的に差別は消滅する。つまり競争市場においては、ひとりでも差別をしない経営者があらわれて安い黒人労働力を利用して高利潤をあげていくと、差別的経営者は淘汰されていくので、偏見も消滅していくのである¹¹⁾。

8) Phelps, "The Statistical ..." p. 659.

9) Gary Becker, *The Economics of Discrimination*, 1957.

Kenneth J. Arrow, "Models of Job Discrimination", Chapter 2 in A. H. Pascal ed., *Racial Discrimination in Economic Life*, 1972.

Arrow, "Some Models of Race in the Labor Market", Chapter 6 in A. H. Pascal, *ibid.*

Arrow, "The Theory of Discrimination", in O. Ashenfelter and A. Rees eds., *Discrimination in Labor Markets*, 1974.

10) Thurow, *op. cit.*, p. 157.

11) アロウのモデルを紹介しよう。雇主は効用関数 $U(\pi, B, W)$ を最大化する。 B, W はそれぞれ黒人の人数である。利潤は、

$$\pi = f(W+B) - W_w \cdot W - W_b \cdot B$$

で表わせる。 W_w, W_b は白人・黒人の賃金である。雇主が差別嗜好をもっていた場合、実際の限界生産力 (MP) と違った評価をする。

$$MP_b = W_b + d_b; MP_w = W_w + d_w$$

d_b, d_w は差別係数で、 $d_b > 0, d_w < 0$ である。すべての企業が同一の効用関数をもっていると、 B と W の割合がみな同じとなり労働力の配分も効率的である。白人も黒人も同質労働力と仮定しており、 $MP_w = MP_b$ であるから、

$$W_w - W_b = d_b - d_w > 0$$

となり、均衡では $W_w > W_b$ となる。つまり、「差別嗜好」により同質労働においても賃金格差が生じることになった。

しかし、同一の効用関数という仮定をはずし、差別係数の値の経営者間による違いを導入すると、最も差別しない企業 (最小の d_b をもつ企業) が最も成長する。 d_b, d_w が変われば、 $MP_L (L=B+W)$ も変化するので、生産はもはや効率的でない。そして、差別 (同質労働に対する異なった評価) が生じることも言えなくなる。このケースでは競争が差別を消滅する方向へ導いていく。アロウは次のように言う。

「最も差別的でない企業のみが生き残る。……実際には人種差別が長期間にわたって残っているのを見れば、我々はこのモデルが、……ある限界をもっているに違いない、と仮定しておかねばならない。」(Arrow, "The Theory of Discrimination", p. 10.)

このような理論構成から導かれる現実の差別の説明は、次のようになる。競争的市場である限り差別は消滅するのに、現実には差別が存在するのは、独占とか労働組合などの制度のためである。1960年代に顕在化した貧困問題においては、黒人に貧困が集中しているという現実があり、「差別」が持続性をもっているという認識が政策担当者にあった。そして新古典派の差別理論による政策的帰結により、貧困解消策としてのマンパワー政策の中心となったものは、労働力流動化であり訓練システムの充実であった。労働市場を競争的にすれば差別もなくなるし、生産力も向上するといった人的資本論者の統一的な政策理論に基づいて、マンパワー政策は遂行されたのである。

サロウは労働市場を JC モデルでとらえることによって、統計的差別の発生・持続が理解可能だとする。

「統計的差別は WC モデルでも JC モデルでも存在する。しかし、JC モデルにおいての方がより大きくより外延的でより持続的になる傾向がある。」¹²⁾ サロウはその理由として、次のように言う。WC モデルの場合、労働者は彼自身の特性に従って評価されるのであって、他の労働者の平均的特性などは問題とならない。一方 JC モデルにおける採用のルールは、不連続的な「ゼロ・ワン」ルールである¹³⁾。つまり、ある労働者の属性が一定水準を越えておれば雇われて、その水準以下であると、もっと低い賃金で働こうとする意志があったとしても雇われないのである。

WC モデルの場合には、「ゼロ・ワン」ルールなどは存在しない。もし労働者間でなくグループ間に賃金競争が存在しているとすると、(WC モデルにおける統計的差別のケース) 劣位のグループで能力のある者は低い賃金をオファーして一定期間働いてモニターしてもらう。その結果能力が認められた労働者は、優位のグループの労働者と同じ賃金を受けることができる。ところが JC モデ

12) Thurow, *op. cit.*, p. 172.

13) *Ibid.*, p. 171.

ルでは、WC モデルのように一定の技能を有しているか否かという評価はできない。なぜなら OJT のため訓練はライフタイムにわたり、絶えずモニターを行なうとコストは絶大なものになってしまう。それゆえ、雇入口において訓練可能性を測り、「ゼローワン」ルールで採用する方が合理的なのである。

とにかく JC モデルの方が、統計的差別が起こりやすいことは直観的に明らかである。JC モデルでは、労働市場をクリアーするのが賃金変化でなく、企業が必要とする属性の上昇・下降を通じてであった。労働者は彼自身のパーソナルな属性によって評価されるのではなく、彼が属しているグループの平均的属性を基準にして評価されるのである。サロッは言う。

「ある労働者は（企業に）必要な属性を有している。しかし、彼はその属性を公開する方法を持っていないので、それを売ることができない。彼の収入は、彼自身の属性でなく、彼の同僚たち (peers) の属性によって条件づけられているのである。グループは客観的に取り扱われる。しかし、個人は客観的に取り扱われないのである。」¹⁴⁾ (カッコ内・傍点は引用者補足。)

(2) 数学的定式化

以上、統計的差別をはっきり定義しないで説明を試みてきたが、ここで「統計的差別」の意味をはっきりさせるためにも、以上の議論をアイグナー＝ケインの定式化¹⁵⁾を利用して、数学的に考えてみよう。

いま雇主は真の技能水準 q を測定するのに、ある指標 y (テストの点数など。ここではテストを採用方法として考えていく。) を用いて採用決定を行なうとする。測定方程式は、

$$(1) \quad y = q + u$$

となり、 u は q から独立の平均ゼロ・分散一定の正規分布した誤差項である。

14) *Ibid.*, p. 174.

15) Dennis J. Aigner and Glen G. Cain, "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review*, Jan. 1977.

q も平均 α ・分散一定で正規分布していると仮定する。雇主は q の推測値である $\hat{q}$ に最大の関心をもつ。 $\hat{q}$ の推測値は、

$$(2) \quad \hat{q} = E(q|y) = (1-r)\alpha + ry$$

$$(3) \quad r = \frac{\text{Var}(u)}{\text{Var}(q) + \text{Var}(u)} = \frac{\text{Cov}(q, y)}{\text{Var}(y)} = \frac{\text{Cov}(q, y)^2}{\text{Var}(q) \cdot \text{Var}(y)} = r^2$$

であらわされる。 r は q と y の相関係数なので r は指標 y の信頼度と解釈される。また、(2)式はグループ効果 $[(1-r)\alpha]$ と個人効果 $[ry]$ で構成されている。

いま異なった二つの労働者グループを考えてそれを白人と黒人とし、それぞれのグループの平均を、 α^W, α^B とする。同様に、 $q^W, q^B; u^W, u^B; r^W, r^B$ などを考える。すると(2)式より、

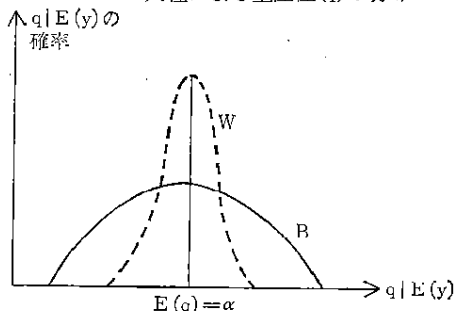
$$(4) \quad \hat{q}^W = (1-r^W)\alpha^W + r^W y^W$$

$$(5) \quad \hat{q}^B = (1-r^B)\alpha^B + r^B y^B$$

が導かれ、雇主は $\hat{q}^W$ と $\hat{q}^B$ を比較して労働者をランクづけて選抜する。このとき $\hat{q}$ と y との関係は、 y を横軸に $\hat{q}$ を縦軸にとれば、 r を傾きとし、 $(1-r)\alpha$ を切片とする直線で表わせる。

ここで二つのケースを考える。まず第一のケースは、白人と黒人の q の平均

第1図 テスト・スコアが一定の時の人種による生産性(q)の分布



Aigner and Cain, "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets" *Ind. and Lab. Rel. Rev.*, Jan. 1977, p. 182.

値は同じだが、分散が黒人の方が大きい場合である。つまり、

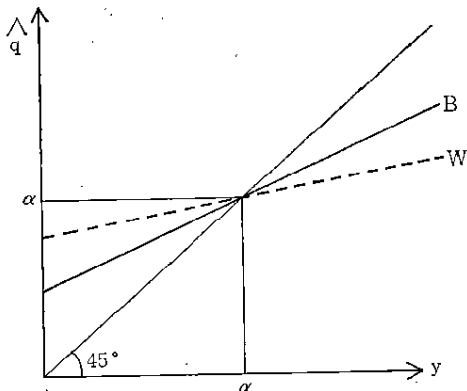
$\alpha^W = \alpha^B = \alpha; \text{Var}(q^B) > \text{Var}(q^W); \text{Var}(u^B) = \text{Var}(u^W)$ の場合で第1図のように表わせる。

また(4)(5)式は、分散が黒人の方が大きいので $r^B > r^W$ となり、黒人の方の傾きが大きくなるので第2図のように描ける。

第2図から明らかなように、テ

ストの点数が同じでも ($y^W = y^B$), γ^W と γ^B の違いにより $\hat{q}^W$ と $\hat{q}^B$ の評価が異なることになる。($y = \alpha$ を除く。) そして、平均より小さい点数では白人が有利に評価され、平均より大きい点数では黒人が有利に評価される。だからこのケースでは、同じテストの点数に対し同じ評価をするという法的規制は、黒人の地位向上に何ら役立たない。なぜなら低い q の値で得する部分が低い q の値で損する部分によって相殺されるからである。

第2図 傾きが黒人の方が大きい時の人種とテスト・スコアによる生産性の予測

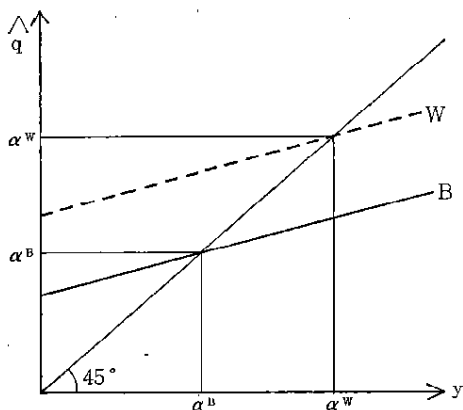


Aigner and Cain, *ibid.* p. 179.

ここで統計的差別の意味をはっきりさせるために、「差別」の定義をしておこう。ある個人の能力どおりに支払われないことを「個人的差別」といい、あるグループの平均賃金がそのグループの平均生産性に比例して支払われていない時、これを「グループ差別」と言おう。統計的差別をどちらの側面で考えていけばよいのかは難しい問題であるが、第一のケースでは $y = \alpha$ の時を除き、両方の観点で「差別」が生じている。

次に第二のケースは、平均のみが異なるケースである。つまり、 $\alpha^W > \alpha^B$; $\text{Var}(q^W) = \text{Var}$

第3図



Aigner and Cain, *ibid.* p. 185.

(q^B) ; $\text{Var}(u^W) = \text{Var}(u^B)$ の場合であり、第2図のように書いてみると、第3図のように表わせる。このケースでは、傾きが等しく $\gamma^W = \gamma^B$ であるので、テストの点数が同じときは ($y^W = y^B$) 生産性の平均の相異である α^W と α^B の違いが $\hat{q}^W$ と $\hat{q}^B$ の違いに反映し、いかなる γ の値に関しても、 $\hat{q}^W > \hat{q}^B$ である。つまり白人と黒人のテストの点数が同じ場合は、白人全体の期待平均生産性が黒人より高いために、白人の方が高く評価される。これは黒人の点数 y^B が、グループ効果 $[(1-\gamma^B)\alpha^B]$ によって足を引っばられるので、悪い評価になるのである。そしてこの場合の同じ γ に対する異なった評価は、「経済的差別」でないとアイグナー＝ケインは言う。なぜなら白人の方が平均的に生産性が高いのだから同じ γ に同じ評価をすると、逆に白人に対する差別になるからである。このように彼らは統計的差別を「グループ差別」の側面で考えている。

フェルプスは、 $\alpha^W > \alpha^B$; $\text{Var}(q^W) < \text{Var}(q^B)$; $\text{Var}(u^W) = \text{Var}(u^B)$ のケースを考えているが、統計的差別の意味をはっきりさせるためには、第一と第二のケースを比較するのが有用であろう。上述のサロウ・フェルプスによる議論は第二のケースを想定していると考えてよい。サロウは次のような例をあげている。

ある医学部の入試委員会が、在学生の医者になる割合について次のような情報をもっているとする。男子学生の90%、女子学生の81%が確率的に医者になる。この時委員会は、その医学部の効率性を考えて男子を選ばし女子志願者はとらないことになる。このことは、この医学部にとっては合理的で効率的なのであるが、医者になる資格をもつ81%の女子の技能修得機会を奪うのであるから、経済全体から考えると非効率的になる¹⁶⁾。

この例からも明かなように技能水準の平均の違いを最初から仮定している。ただし、この例が妥当するのは、選抜時にあたっての情報が性別しかない場合か、他の条件が全く等しい時である。テストの点数で区別できない時は当然男子のみを選抜するが、ある男子より相当点数の高い女子は合格する。いずれに

16) Thurow, op. cit., p. 204.

しろ、同じ点数で男子のみを選抜したとしても、ケイン流の「グループ差別」の定義からすれば差別ではない。しかし個人の(期待)生産性に比例して報酬が支払われないという「個人的差別」という観点からすれば、先の81%の女子は医者次のジョブへ行くからやはり、「差別」である。サロウは慎重に、差別とは言わず引用例のように「経済全体として非効率」と言っているが、「差別の撤廃」の節で述べていることからすれば、個人的差別の観点に引き寄せられていると思う¹⁷⁾。

要約すれば、統計的差別はグループ差別という基準で考える限り、第一のケースでのみ有用であり、第二のケースでは、雇主が経済合理的に行動すれば「統計的差別」は存在しない。もちろん経済的差別以外の要素が「統計的差別」という現象に組み込まれているから、広義の意味での「差別」が存在しないということはない。

しかし第一のケースが差別の分析において有用であるとは思われない。R. マーシャルはアロウのモデルを意識しながら新古典派差別理論の欠陥の一つとして次のものを挙げている。

「新古典派モデルでは証明もしえないような、それでいて経済的差別の中心であると考えている現象(同質の単位の労働に対する賃金格差)の説明のみ

17) 「統計的差別」を「個人的差別」の観点で考えることは一応認めるとしても、「個人的差別」があるから「経済全体として非効率」というのは正確でない。ナロウの考え方に従えば、個人的差別が消滅して個人の能力に応じた評価がされている社会システムが最も効率的だということになる。果たしてそうであろうか。

現在と社会システムが変われば、その個人の能力も変わるし、また評価様式も変化するのである。新しくできた社会システムにおいて、能力と評価が一致しているといっても、それはその社会制度における評価様式を前提としているのである。その評価基準でもって、歴史的変遷の異なる現行社会制度と新しい社会制度の両方に、無偏的に判断することは、少々短絡的ではないだろうか。

サロウの立場は思想的には、明らかにメリットクラシーである。抽象的な「個人」を設定し、それに合わせたシステムから現在の社会の評価を行なうというやり方は、新古典派の「方法的個人主義」の立場にきわめて近い。この点に、サロウの考え方の新古典派理論からの残滓の代表的なものが存している。

「社会」をとり扱う場合には、もっと全体主義的なアプローチが必要であると思う。本稿との関連でいえば、労働市場構造の視点を明確に打ち出すことが、差別分析にも有効であると筆者には思われる。

になったことは、雇入口での労働者選抜様式が、労働者を格付けし色分けして、「差別」的機能を有していることである。つまり、雇主が雇入口において作る待ち行列は、労働者にとっていかんともしがたいものであり、その行列に並ばざるをえない。そしてその行列で良い位置をしめることこそが、労働者の関心事となる。良い位置を確保するためには、そのジョブをよりよくできる技能を身につけても仕方がない。企業が採用基準とする属性の評価を高くするしか道は残されていない。たとえば、教育を身につけることである。これは仕事に役立つ技能・知識を身につけることではない。良い大学を卒業した、という事実だけを労働者は欲しいのである。また、評価の悪い特定グループに属していれば、ひたすらそれを隠さねばならない。とにかく属性の評価を上げることが、「競争社会」の意味をなしているのである。

本稿の分析で重要なもう一つの結果は、この労働者選抜において、雇主は何ら差別意識を持っていないということである。「資本」は、与えられた「労働」の特性にしたがって合理的に行動している。女性は男性に従属すべきものだから、低い評価をするのではない。女性は平均して男性よりも訓練費用が高くつくのである。労働市場以前の差別については、「資本」は直接的に何の責任もない。それを与件として合理的に行動するのみである。そして所得格差がさらに拡大されて、労働市場以前の差別の原因となったとしても、「資本」には何の責任もないのである。「資本」は何ら不当なことはしていない。市場以前の差別は遠い歴史のことである。黒人を虐待したのは悪い地主であり、非法的な資本家である。合理的「資本」はそれらの悪者を退治した。黒人は形式的に自由である。そのうえ黒人に対して何の偏見もなく、統計的・平均的・客観的に判断しているのである。「差別」は資本主義とは縁遠いものである。

以上が「資本」の論理である。しかし、資本家的合理的でないものを「差別」と呼んでいるだけだから、合理的経営者が差別をしないというのはトートロジーにすぎない。たとえすべての資本家が合理的経営者であっても、依然として「差別」は残る。資本主義的なメカニズムは「市場以前の差別」をたえず再生

産するように働いている。雇入口において「差別」がないから、資本主義が差別を消滅させていくとは考えられない。むしろ、雇入口における「統計的選抜」様式が、差別を拡大再生産していくと考えるべきであろう。「市場以前の差別」は単に歴史的所産であるばかりでなく、資本家的合理性にもとづく統計的選別方法の帰結でもある。

このような認識から、「過去の差別への償い」を素朴なヒューマンイズムに還元すべきものではないことが明らかであろう。本稿の分析結果の副産物は、差別撤廃政策の方向性のある程度、示してくれることである。「強力な逆差別」である、作為命令 (Affirmative Action) あるいは割当制度 (Quota System) が特に注目されるべきである。女性あるいはマイノリティを一定割合雇うことを企業に義務づける、この政策は、「労働市場内の逆差別」により「市場以前の差別」の解消をはかる政策と評価できる。経済的「逆差別」により「社会的差別」をなくし、その結果として真の意味での経済的「差別」を解放するものである。

以上のような差別認識の基礎を与えてくれたのは、L. C. サロウの JC モデルと「統計的差別」論であった。特に JC モデルは従来の労働市場論と根本的に異なっており、現実の非情な (cool) 説明力を有しているがゆえに、差別をより現実的に説明できる基礎を与えてくれたのである。ただし JC モデルでは労働市場を「構造」としてとらえる視角が欠如していたので、具体的な差別を把握する仕方を教えてくれない。この領域は第4節で述べたように、ピオリ等の制度学派・ラディカル派による市場構造論の発展に待たねばならない。何より重要なことは、JC モデルと二重構造論のつながりを理論的にもっと深くつめることであろう。本稿はその接点である雇入口でのメカニズムを明らかにしただけである。ゆえに次の課題として、雇入口で振り落とされた労働者と企業内昇進を達成していく労働者との間で、どういうふうに市場以前の差別が形成されていくのかを考察することを、設定しておこう。

(1979年6月7日脱稿)