

2016 年度投稿論文

ポジティブ・アクションによる不満 ——相対的剥奪理論を拡張したモデルによる考察から

多田 はるみ (立教大学社会学研究科博士後期課程)

前田 豊 (立教大学社会情報教育研究センター)

1. はじめに

人種や性別といった社会的カテゴリー間には、所得や資産などの財の配分だけではなく、学歴や社会的地位、地位に付随する威信も含めた社会的資源全体の配分にかかわる不平等が存在する。ポジティブ・アクション（もしくはアファーマティブ・アクション、本稿ではポジティブ・アクションで統一する）⁽¹⁾はそうした社会的カテゴリー間の社会的資源の配分格差を是正する方法として発達してきた。

しかし、是正を企図したポジティブ・アクションが導入されたとしても、その是正の方法について全面的な社会的承認が得られているとは言いがたい。例えば、ポジティブ・アクションの典型的な取り組みの一つである、女性の一定割合の登用を義務付ける「(強制)クォータ制」が、多くの国で導入されてきたが、(強制)クォータ制の適法性については各国で異なっており、イタリアやスイス、フランスなどでは選挙における(強制)クォータ制導入への違憲判決が下されている。違憲性の根拠となったのは、平等原則への抵触(イタリア)や、性によって主権者市民を分けることができない(フランス)といったことであった。フランスでは憲法改正により違憲性を払拭したものの、クォータ自体の問題は解消されとは言えない(辻村 2010: 59-61)。

こうしたポジティブ・アクションへの疑いは、上述の法理論水準のみならず、社会的資源の効率的配分に関する理論経済学的な研究成果からも提示されている。ベッカー(1957)による人的資本論を基礎とした理論的定式化(数理モデル化)以降、雇用における差別、とくに被雇用者の社会的カテゴリーに基づく雇用上での差別現象は、多くの研究者の関心の対象となってきた。なかでも、雇用主と被雇用者(もしくは応募者)の同時的な合理的選択をモデルに組み入れたアロー(1973)を発展させたコートとラウリー(1993)はポジティブ・アクションがいわゆる予言の自己成就(e.g. Merton 1958)による差別現象を是正するか否かに理論的検討を加えた。その結果、ポジティブ・アクションが必ずしも差別現象を解消する手立てとはならないという知見を導いた。

このように、ポジティブ・アクションの実施については、法規範的・効率的観点から疑問が持たれている。しかし、これまでの知見の中ではポジティブ・アクションが導入された際の「人々の現状への評価」について理論的に検討されてきたとは言い難い。社会的地位の希少性という観点から考えれば、特定の社会的カテゴリーに優遇措置を設けることには必ず

しも多くの賛同が得られているわけではないだろう。特に、積極的登用等のアクションが導入された場合に、優遇の対象とならなかったカテゴリーに属する個人が、自らの処遇について高く不満を抱く可能性は大いに考えられる。こうしたポジティブ・アクションの導入に伴う人びとの処遇に関する心理的評価の変化は、社会的厚生という異なる視点からポジティブ・アクションを議論する必要性を喚起している。

以上の点を踏まえ、本稿では、社会的地位をめぐり人々が競合する状況のなかで、異なる割り当て規則を定めたポジティブ・アクションの導入に伴って、集団全体での不満度がどのように変化するかを、相対的剥奪概念 (c.f. Yitzhaki 1979) を前提とした数理モデルから検討する。

以下、第2節では、本研究に関連したポジティブ・アクションについての先行研究を簡単にレビューし、第3節では、相対的剥奪概念による数理モデルの導出、および解析結果を示す。第4節では、得られた知見を議論し、問題点と今後の展開を示す。

2. 先行研究のレビュー

ポジティブ・アクションとは、一般には、「人種や性別などに由来する事実上の格差がある場合に、それを解消して実質的な平等を確保するための積極的格差是正措置ないし積極的改善措置」(辻村 2011:72) と解される。辻村 (2016) によれば、ジェンダーによる差別について、1979年に採択された国連女性差別撤廃条約では第4条1項において、「男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし…これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成されたときに廃止されなければならない」と女性差別を軽減するための法的・政策的措置については暫定的には認められるとの見解が示されており、この規定を受けて締結国ではポジティブ・アクションが進められるようになった。

1985年に女性差別撤廃条約に批准した日本において、ポジティブ・アクションに関する規定が明示されているのは、同年に成立した男女雇用機会均等法である。1997年の改正男女雇用機会均等法では、募集・採用、昇進・配置、福利厚生、定年・退職・解雇等に関する差別が禁止されたほか、第9条で「事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない」と、ポジティブ・アクションを一部認める法文が盛り込まれており、また、1999年に制定された男女共同参画社会基本法の2条2号では、「前号(男女共同参画社会の形成)に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう」と述べられており、両性への是正措置か片面的なそれか、という点で異なるものの、積極的な是正措置が認められている。こうした直接的な介入のほかにも、例えば育児介護休業法や改正雇用機会均等法に追加されたセクシュアル・ハラスメントの禁止などの広範な取り組みを、ジェンダーによって限定されてきた活動範囲の障壁を取り払うという意味で広い意味での

ポジティブ・アクションの一環として認めることもできる。近年のポジティブ・アクションに関する法制上の変化として、2015年に女性活躍推進法が制定されたことが挙げられる。この法律では、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定や公表、女性の職業選択に寄与する情報公開を大企業（301人以上）に義務付けており、実質的なポジティブ・アクションになりうるか今後の動向が注目されている。

しかし、いわゆるクォータ制に代表される積極的な是正措置の導入の是非については、種々の平等性基準との兼ね合いがきわめて先鋭化する問題でもあり、実際米国では司法の場において繰り返し合憲性が争われる（辻村 2011）など、導入には法制上の課題が存在する。

さらに、ポジティブ・アクションの導入により差別的処遇の解消が実現するか否かについては、懐疑的な知見が示されている。ベッカー（Becker 1957）以降、主に雇用の状況での差別現象を想定した理論的研究が、経済学を中心に蓄積されている。なかでも、雇用主の統計的差別による差別的処遇の発生を定式化したフェルプス（Phelps 1972）、雇用主の差別的な予見（信念）が、雇用主・被雇用者の合理的な同時的行為の結果に、差別的な処遇を招くことを明らかにしたアロー（Arrow 1973）の研究は、その後の多くのフォローアップ研究を生み出した（c.f. Fang and Moro 2011）。この一連の流れのなかで、ポジティブ・アクションの是正効果を明示的に、そして理論的に検討した研究として、コートとラウリー（Coate and Loury 1993）の研究を挙げることでできよう。

彼らのモデルは、被雇用者の候補が異なる2つの集団（白人と黒人）から構成され、雇用主はそこから給与は高いが高い技能を要する職（職1）と、給与は低いが高い技能を必要としない職（職2）の2つの職に、リターンを最大化するように被雇用者を割り当てる状況を想定する。このとき、雇用主は、それぞれの集団に対する信念と、例えば成績などの技能のシグナルに基づいて合理的な割り当てを行い、また被雇用者は職に就いた場合の利得の差を前提として、自己の技能を向上させるための投資を合理的に決定する。雇用主と被雇用者の同時的な合理的選択の結果、2つの集団間では必ずしも平等な処遇が実現されない。コートとラウリーは、この差別的な処遇に対するポジティブ・アクションの導入、具体的には「2つの集団間での職1への割り当て確率が同じ」になることを要請する、いわゆるクォータ制の導入を考慮し、確かにポジティブ・アクション実施前の差別待遇を解消するものの、必ずしも集団間での平等な処遇が実現するわけではないことを明らかにした⁽²⁾⁽³⁾。

このようにポジティブ・アクション、とくにクォータ制の導入は、必ずしも差別的な処遇を十全には解消しえない。加えて、クォータ制のデメリットは、人々の評価という点からも喚起される。

ポジティブ・アクションの導入自体は各国で進められており、具体的な取り組み方に関しては、多種多様な形態があるが（辻村 2011）、ハリソンら（Harrison et al 2006）は、アクションの手法について①機会向上（Opportunity enhancement）、②機会平等（Equal opportunity）、③タイブレイク（Tiebreak、もしくは弱い選好割り当て Weak Preferential

Treatment), ④強い選好割り当て (Strong Preferential Treatment) の4つに分類する(4).

まず, ①機会向上は, 例えば雇用に関わる状況で, 採用候補者のプールに特定カテゴリーの人々を排除せずに含める形の取り組み, ②機会平等は, 採用候補者の特定のカテゴリー属性にネガティブな意味付けを禁止する取り組みを意味し, いうなれば雇用決定の過程において特定カテゴリーへの差別的な処遇を禁止する「機会志向」(Harrison et al 2006: 1014)の取り組みと解釈できよう. 対して③タイブレイクは, 他の条件が一定である場合に, 特定カテゴリーの候補者を優先的に採用する取り組み, ④強い選好割り当ては, たとえほかの条件で劣っていたとしても, 特定カテゴリーの候補者を採用する取り組みを指す. ③と④の取り組みは, 上の「機会志向」の取り組みと比べて, 割り当て結果に重きを置いた「結果志向」の取り組みと理解でき, クォータとラウリーが想定したポジティブ・アクション, つまりクォータ制が具体的な取り組みとして想定されよう.

結果の平等の実現を重視するか, 機会の平等を優先するかというポジティブ・アクションの手続き上の違いは, 人々のアクションへの評価も変化させる. この「ポジティブ・アクションへの人々の評価」というテーマは, とくに社会心理学を中心に伝統的に議論されてきたテーマであり, 膨大な研究蓄積が存在する (c.f. Kravitz et al 1997 ; Crosby et al. 2003). ハリソンらは, 「機会志向」と「結果志向」の取り組みを「規範性」の一元的な次元から理解し, これら膨大な研究成果を対象とするメタアナリシスから, 「結果志向」(具体的にはタイブレイク)の取り組みの方が, 「機会志向」のそれに比較して, 人々にネガティブに受け止められていることを明らかにしている (Harrison et al 2006 : 1020-1021). また, 「結果志向」型のポジティブ・アクションは, それを実施することで平等化の恩恵にあずかる集団からも忌避されやすいことがクラビッツとクラインバーグ (Kravits and Klineberg 2000)によって明らかにされている. 彼らは黒人が「結果志向」(具体的にはタイブレイク)型のポジティブ・アクションに否定的な態度を持つことを明らかにし, その理由の一つとして, そうした取り組みの導入自体が黒人であることと能力の低さを関連づけることを意味するため, 黒人にスティグマを付与し, パフォーマンスの低さを想起させることになるためだと解釈している. このように, クォータ制に代表される「結果志向」型のポジティブ・アクションは, その実質的な是正効果, さらには人々の評価という観点からもさまざまな問題点が指摘できよう.

3. 相対的剥奪概念に基づく数理モデル

(1) 相対的剥奪の視点とリサーチクエスションの導出

上述のように, これまでポジティブ・アクションの心理的評価は, 多くの場合アクションの実施方法の違いを前提に, どの手法が望ましいかという社会的な望ましさの問題として考えられてきた. しかし, スティグマ性など特定グループに対する意味付与の変化や, アクションの実施が社会的に望ましいかどうかという観点のみで, ポジティブ・アクションへの人々の心理的様態が理解できるのだろうか. そもそもポジティブ・アクションの導入は,

人々の個人特性の条件を加味した、望ましい地位への割り当てに関する直接的・間接的介入を意味するため、結果として実現する地位達成にも影響を及ぼす。ポジティブ・アクションの導入が自己に有利か不利なのか、という判断は、その個人のポジティブ・アクションへの態度を理解する重要な要素だが (Harrison et al. 2006)、ポジティブ・アクションは単一の個人を対象に行われるのではなく、その個人が属する（もしくは所属しようとする）集団全体を対象に行われるのが、おそらく一般的であろう。それゆえ、ポジティブ・アクションによって自分が恩恵を受けるのか否かという点だけではなく、同時に変化した他者の地位に由来する心理的評価という側面も無視できない。こうしたポジティブ・アクションの導入に起因した地位分布の変化と、それによる人々の心理的様態の変化との関係を理解するうえで、「相対的剥奪」の視点は有効である⁽⁶⁾。

他者比較は今日、種々の態度・意識を理解する際に欠かすことができない一つのメカニズムとして理解されており、特に「他者との比較から感じる不満（剥奪）」を意味する相対的剥奪概念 (e.g. Yitzhaki 1979) については、その経験的応用が多くの研究で試みられている (e.g. Adjaye-Gbewonyo and Kawachi 2012; 石田 2011)。このとき、比較対象に選定される他者との間に何らかの類似性が必要となるが (e.g. Singer 1981)、「同僚」といった職業的な類似性が、相対的に顕示的な選定基準として採用されている (e.g. Clark and Senik 2010; Clark et al. 2013)。ポジティブ・アクションが導入される一つの典型的な場面が、昇進といった職業的地位をめぐる競争的状况であることを踏まえれば、例えば「同僚」の(であった)他者がポジティブ・アクション導入に伴い昇進した一方で、自分がその恩恵を享受できなかった場合は、その他者との比較から相対的剥奪を覚える可能性も十分に考えられるだろう。このとき、ポジティブ・アクションによる介入が、ポジティブ・アクションがもたらすスティグマや、実施手段の望ましさととの兼ね合いとは異なるメカニズムで、人々の不満を上昇させたと判断できる。

相対的剥奪概念を視座に据えることで、ポジティブ・アクションに伴う地位分布の変動と、人々の現状に対する評価との関連にアプローチすることが可能となり、ポジティブ・アクションの厚生基準からの評価が可能となる。では、どのようなタイプのポジティブ・アクションが人々の相対的剥奪による不満を減少させるのだろうか。先述した通り、一言でポジティブ・アクションといったとしても、その取り組みに際して考慮される基準、そして重みづけも異なる。これら種々の取り組みのなかで、どのタイプの取り組みが人々の相対的剥奪による不満を低減させるのか、という問いは、ポジティブ・アクション導入にかかわる政策的関心からも惹起されるだろう。

しかし、ここで注意すべき点が、相対的剥奪が自分と他者との相対的な地位関係を基盤に成立する心理的機制であるため、例えばダイアド関係を想定した場合に、ある個人の不満とある他者との不満は同時的に成立しえないという点である。先述した通り、ポジティブ・アクションは特定の個人のみではなく、集団全体に適用されるのが一般的であると考えられる。ある個人のポジティブ・アクションに伴う相対的剥奪の上昇は、必ずしも集団全体のそ

れとは一致しないと予測されるため、ポジティブ・アクションの厚生観点から見た評価は、特定の個人の相対的剥奪に注目するのではなく、ポジティブ・アクションの対象となる集団全体でのそれに着目する必要がある。

この理解のもと、本稿では、イツハキ (Yitzhaki 1979) の相対的剥奪概念に依拠し、「集団全体における不満度」の定式化、そしてポジティブ・アクションとの連結を試み、ポジティブ・アクションの導入に伴う集団水準の不満度の変化を検討する。

(2) 相対的剥奪に基づく集団不満度の定式化

例えば雇用や昇進的地位など、人々が等しく希求する地位を $X \in \{0,1\}$ として、それぞれ 1 で希求する地位に就いている状態、0 でその地位には就いていない状態を示す。このとき、すべての個人は現在就いている地位を他者のそれと比較し、自分の地位が他者のそれと同等である、もしくは優越していると判断した場合には、自分の地位に対する不満 (剥奪感) を感じないが、自分の地位が劣位であると判断した場合には、不満を持つと仮定する。すなわち、 X_i に位置する個人 i は、 X_j の地位にいる他者 j に対して、以下の比較関数から定義される不満 $D(X_i; X_j)$ を覚える (石田 2011 : 373)

$$D(X_i; X_j) = \begin{cases} 1 & X_j > X_i \\ 0 & X_j \leq X_i \end{cases}$$

さらに、個人は特定の他者のみならず、自己が所属する集団 (例えば会社など) に属する他者全員 (と自分自身) との比較を行い、所属集団での不満を定めるとする。この所属集団での不満を $D(X_i; X_j)$ の期待値として理解すれば、 X_i に位置する個人 i が感じる所属集団での不満 $RD(X_i)$ は、望ましい地位にある集団成員の割合 $\Pr(X=1)$ と、その地位についていない成員の割合 $\Pr(X=0)$ から、次のように表すことができる (石田 2011 : 373-374),

$$RD(X_i) = \begin{cases} \Pr(X=1) & X_i = 0 \\ 0 & X_i = 1 \end{cases}$$

ここから、ある集団水準での不満度 RD を、集団成員が感じた不満の平均として理解すれば (Yitzhaki 1979 : 323), RD は

$$\begin{aligned} RD &= \Pr(X=1)\Pr(X=0) + 0\Pr(X=0) \\ &= \Pr(X=1)\Pr(X=0) \end{aligned} \tag{1}$$

と表すことが可能である。

このように、地位 X がどのように集団内で配分されているのか、によって、当該集団での平均的な不満度 RD は変動する。以下では、「地位 X を成員の個人特性から割り当てる規則」の視点から RD の変動を理解する枠組みを導出する。ここでは単純に地位割り当てに 2 つの個人特性のみが考慮される状況を想定する。一つ目の個人特性は、性別 $s \in \{0,1\}$ であり、1 であれば女性、0 であれば男性をここでは示す。二つ目の個人特性は、成績や能力に基づく有資格者か否かである。例えば成果主義に基づく昇進の状況では、それまでに達成している業務成績が一定の水準を超えているか否かによって、望ましい地位 X (昇進的地位) への割り

当て結果が異なると理解できる。また雇用であれば、能力のプロキシとなる採用試験の点数が合格点を超えているか否かによって、望ましい地位 X （採用）への割り当て結果が異なる。こうした成績や能力による有資格者か否かを $\gamma \in \{0,1\}$ で表し、それぞれ 1 である場合は、基準となる閾値を超えている有資格者、0 である場合には閾値を下回った無資格者と理解する。

この 2 つの個人特性から、集団水準での不満度 RD を表現する。いま、条件付き確率から集団水準での不満度 RD のコンポーネントとなっていた $\Pr(X=1)$ と $\Pr(X=0)$ は、次のように表すことが可能である。

$$\Pr(X=1) = \sum_{\gamma,s} \Pr(X=1, \gamma, s) = \sum_{\gamma,s} \Pr(X=1 | \gamma, s) \Pr(\gamma, s)$$

$$\Pr(X=0) = \sum_{\gamma,s} \Pr(X=0, \gamma, s) = \sum_{\gamma,s} \Pr(X=0 | \gamma, s) \Pr(\gamma, s)$$

(1)式に代入すれば、集団水準での不満度 RD は以下の式に書きかえることができる。

$$RD = \left\{ \sum_{\gamma,s} \Pr(X=1 | \gamma, s) \Pr(\gamma, s) \right\} \left\{ \sum_{\gamma,s} \Pr(X=0 | \gamma, s) \Pr(\gamma, s) \right\}$$

上の式にある「 γ, s に条件づけられた X の比率 $\Pr(X | \gamma, s)$ 」は「個人特性をどのように地位 X の割り当てに考慮するのか」を示す規則の運用のありかたに対応していると理解できよう。さらに、単純化のため、有資格であることと性別が独立であり ($\Pr(\gamma, s) = \Pr(\gamma) \Pr(s)$)、有資格/無資格比、および男女比がそれぞれ 1 であると仮定すれば ($\Pr(\gamma=1) = \Pr(\gamma=0) = 1/2$ かつ $\Pr(s=1) = \Pr(s=0) = 1/2$)、集団全体での不満度 RD は、

$$RD = \frac{1}{16} \left\{ \sum_{\gamma,s} \Pr(X=1 | \gamma, s) \right\} \left\{ \sum_{\gamma,s} \Pr(X=0 | \gamma, s) \right\} \quad (2)$$

となり、規則の運用のありかたを示した $\Pr(X | \gamma, s)$ によって、集団全体での不満度 RD を理解することができる。

(3) 規則の相違と不満度との関係

(a) 不満度の最大化条件と極端な規則

本小節では、上で導出した(2)式をもとに、規則の運用のありかたを示した $\Pr(X | \gamma, s)$ の検討から、ポジティブ・アクションを含めた種々の取り組みによって、集団全体での不満度 RD がどのように変化するかを議論する。

まず、極端なケースとして、例えば、性差を問わずに一定の成績や能力を示した成員全員を昇進・採用する規則や、成績や能力を問わずに女性の成員全員を昇進・採用する規則のよ

うに、「ある個人属性条件を満たす、すべての個人を地位 X に割り当てる」規則の導入を考えよう。こうした極端な規則の導入に伴う集団全体での不満度を理解する上で、以下の命題が役立つ。

命題 (RD の最大化条件)

$\sum_{\gamma,s} \Pr(X=1|\gamma,s)=2$ を満たす任意の割り当て $\Pr(X|\gamma,s)$ は、集団全体での不満度 RD を最大化する。

証明

$\sum_{\gamma,s} \Pr(X=1|\gamma,s)$ を P と置けば、集団全体での不満度 RD は以下の式で表される。

$$RD = \frac{1}{16} \left\{ \sum_{\gamma,s} \Pr(X=1|\gamma,s) \right\} \left\{ 4 - \sum_{\gamma,s} \Pr(X=1|\gamma,s) \right\} = \frac{1}{16} P(4-P)$$

よって、 RD を最大化する P は、

$$\frac{dRD}{dP} = \frac{1}{16} (4-2P) = 0 \Leftrightarrow P=2$$

となる。 □

この命題から、「ある個人属性条件を満たす、すべての個人を地位 X に割り当てる」規則の導入によって、集団全体での不満度 RD が最大になることが理解できる⁽⁶⁾。例えば、すべての女性を地位 X に割り当て、逆にすべての男性を地位 X に割り当てない規則の導入は、 $\Pr(X|\gamma,s)$ を次のように設定した場合と理解できる。

$$\Pr(X=1|\gamma=1,s=1) = \Pr(X=1|\gamma=0,s=1) = 1$$

$$\Pr(X=1|\gamma=1,s=0) = \Pr(X=1|\gamma=0,s=0) = 0$$

それゆえ、 $P=2$ を満たすので、命題で示した RD の最大化条件を満たした規則と判断できる。また、有資格であるすべての成員に地位 X を割り当て、無資格者の成員には地位 X を割り当てない規則は、

$$\Pr(X=1|\gamma=1,s=1) = \Pr(X=1|\gamma=1,s=0) = 1$$

$$\Pr(X=1|\gamma=0,s=1) = \Pr(X=1|\gamma=0,s=0) = 0$$

を満たす規則と理解できるため、同様に RD の最大化条件を満たす規則となる⁽⁷⁾。このように「ある個人属性条件を満たす、すべての個人を地位 X に割り当てる」という極端な規則の導入は、翻っては集団全体での不満度を最大化する帰結を生み出す。

(b) 個人特性へのウェイトと不満度の関連

しかし、実際の規則はこのような極端な規則ではないだろう。例えば「女性を優遇する」という規則の現実的な意味は、あくまで女性が男性に比べて地位 X に割り当てられる確率が高いという意味であり、男性の中にも地位 X に割り当てられる個人は存在し、性別のみが地位 X への割り当てに考慮されているのではなく、(ウェイトは低いものの) 能力や成績も地位 X への割り当てに作用していると思われる。能力と性別という二つの要素から処遇を判断することはポジティブ・アクションの現実的な運用に近いと考えられる。

こうした現実的な規則を考慮する場合、集団全体での不満度 RD はどのように変化するのか。この問いを検討するため、規則の具体的な関数を、ロジスティック関数を用いて以下の(3)式から定義する。

$$\Pr(X=1|\theta,\gamma,s)=\frac{\exp(\theta\gamma+(1-\theta)s)}{1+\exp(\theta\gamma+(1-\theta)s)} \quad (3)$$

上記の式における $\theta \in [0,1]$ は、規則上で有資格者か否か γ と性別 s を地位 X の割り当てにどの程度考慮するのか、を示したパラメータである。 θ の増加は、有資格か否か、がより重要な基準となることを示し、 $\theta=0.5$ のときに、いずれの個人特性も等しく考慮する規則が実現される。また、 $\theta=0$ と $\theta=1$ のときは、それぞれ γ のみが地位 X の割り当てに考慮された規則と、 s のみが地位 X への割り当てに考慮された規則を表す。

図 1 は、 θ の変化に伴う、具体的な個人の特性プロフィール $(r,s) = \{(1,1),(1,0),(0,1),(0,0)\}$ ごとの地位 X への割り当て確率の変化をプロットしたものである。有資格者であることのみが割り当てに作用するケース ($\theta=1$) では、有資格者である男女ともに地位 X の割り当て確率は $\exp(1)/\{1+\exp(1)\} \approx 0.73$ となり、たとえ有資格者であったとしても、おおよそ 0.27 の確率で地位 X が割り当てられないが、無資格者でも $\exp(0)/\{1+\exp(0)\} = 0.5$ の確率で地位 X が割り当てられる。性差のみ (ここでは女性であること) で割り当てが決まる場合は ($\theta=0$)、有資格者の男性が地位 X に割り当てられる確率は $\exp(0)/\{1+\exp(0)\} = 0.5$ であるのに対して、女性のそれはおおよそ 0.73 となり、女性のほうがより地位 X に割り当てられる確率が高くなる。また、 $\theta > 0.5$ であれば、有資格者の男性のほうが、無資格者の女性よりも地位 X への割り当て確率が高いが、 $\theta < 0.5$ のときは割り当て確率の大小は逆転する。

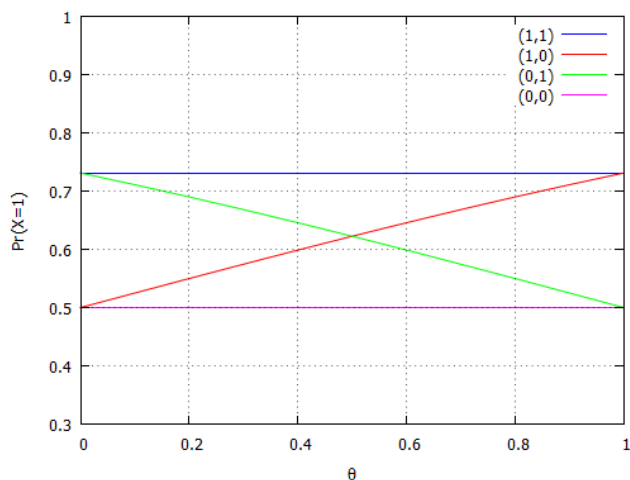


図 1 θ の変化による確率 $\Pr(X=1)$ の変化

このように、(3)式で表した規則のありかたは、指摘した現実的な割り当て規則の特徴を表現する一つであると理解できる。この理解のもと、(3)式を(2)式に代入することで、各個人特性への考慮の度合い θ を定義域とする集団全体での不満度 $RD(\theta)$ を、以下の式で得られる。

$$RD(\theta) = \frac{1}{16} \left\{ \sum_{\gamma,s} \frac{\exp(\theta\gamma + (1-\theta)s)}{1 + \exp(\theta\gamma + (1-\theta)s)} \right\} \left\{ \sum_{\gamma,s} \frac{1}{1 + \exp(\theta\gamma + (1-\theta)s)} \right\} \quad (4)$$

この(4)式を検討することで、「2つの個人特性条件をそれぞれの程度重視するのか」という意味で異なる種々の規則と、その規則の導入に伴う集団全体での不満度との関係が理解できる。以下の図2は、 θ を変化させたときの集団全体での不満度 $RD(\theta)$ の変化をプロットしたものである。

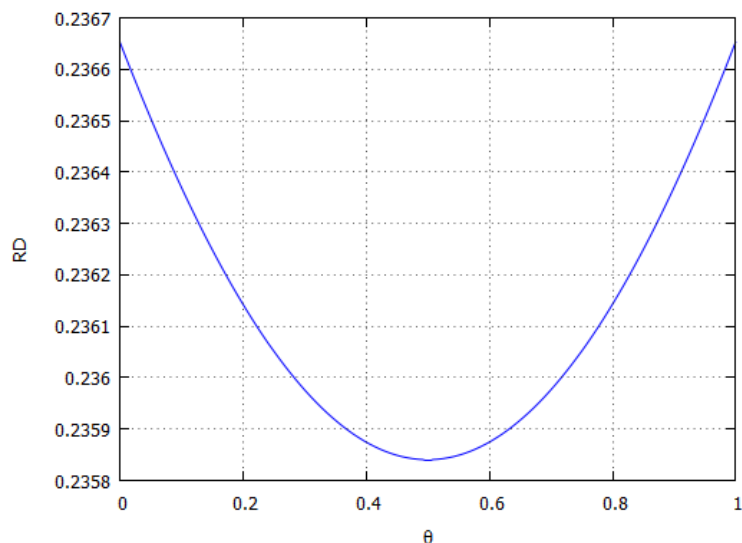


図 2 θ による集団全体での不満度 $RD(\theta)$ の変化

この図 2 から指摘できる事実として、まず、「ある個人特性条件のみを地位 X への割り当て規則に採用する場合、(そうではない規則に比較し) その集団における不満度は極めて高い水準になる」という点を挙げられる。この点はすでに導出した RD の最大化条件の命題と似ているが、(3)式のロジスティック関数を想定した場合は $P=2$ の条件を満たさないので、 RD の最大値に達してはいない。しかし、最大には達していないものの、他の θ の値の時に比べて極めて高い水準の RD であることには間違いなく、やはり「ある個人特性条件のみを考慮する」という規則は、集団全体の不満という視点に立つ限りにおいて、その有効性に疑問が呈される。

また、「2つの個人特性条件を等しく地位 X への割り当て規則に採用する場合、(そうではない規則に比較し) その集団における不満度は極めて低い水準になる」という点も図 2 より確認でき、この平等基準より有資格者か否か、性別のどちらかに偏って考慮することで、集団全体の不満度が上昇していくことも確認できる。この事実を敷衍すれば、望ましい地位の割り当てにおいて、複数の並列する個人特性条件を平等に評価することが、集団全体の不満を引き下げる望ましい規則である理解できるだろう。

4. まとめ

本稿では、ポジティブ・アクションが望ましい地位への割り当てに介入することで、結果として地位分布の変化を招くという点に着目し、相対的剥奪を視座としたポジティブ・アクションと集団水準の不満との関係を数理モデルの解析から検討した。

得られた知見は以下の通りである。まず、2つの個人特性条件のうち、ある個人特性条件を満たす集団成員すべてを望ましい地位に割り当てる、もしくは他の個人条件を等閑視した割り当て規則は、結果として、他の割り当て規則に比較して、きわめて高い集団水準の不

満を引き起こす。こうした極端な規則は、ハリソンら (Harrison et al 2006) の分類における④強い選好割り当の中でも過度なものと理解でき、この意味において、「結果志向」のポジティブ・アクションの一類型が、相対的剥奪という観点から集団内に大きな不満を生み出すことが明らかとなった。また、他の個人特性条件を等閑視している事態とは、(例えば性差などが考慮されていない場合など) ①機会向上のポジティブ・アクションが導入されていない状態とも解釈でき、この点から「機会志向」に分類されるポジティブ・アクションの有効性を理解できるだろう。

また、本稿の二つ目の発見として、2つの個人特性条件を等しく評価する規則は、低い水準の集団全体の不満を実現するという点を挙げられる。この事実は、③タイプレイクのような、ある個人特性条件への過度の配慮を想定するポジティブ・アクションが、翻っては集団全体での不満の上昇を引き起こすことを予測する。それゆえ、ポジティブ・アクションの導入に際しては、それまで考慮されていなかった個人特性条件を考慮する取り組みは有効であるが、ある個人特性条件に偏る取り組みは、不満の減少という点では非効率的な取り組みであると言える。

このように、本稿は、「相対的剥奪に基づく集団全体での不満」という視点から、望ましいポジティブ・アクションという基準での評価付けに成功した。この点において本稿の一定の貢献を認められるが、本稿で提示したモデルには、いくつか現実のそれとして解釈するには厳しい仮定を導入していた。最後に、本研究の問題をまとめるとともに、今後の展開を述べる。

まず一つ目の問題は、地位 X への割り当て確率に関する制約条件である。雇用状況を想定した場合、地位 X は、例えば正規雇用などとして解釈されるだろう。しかし、受け入れる企業で正規雇用の枠は固定的で、ポジティブ・アクションの導入に伴って、その枠は変化しないと考えられる。本稿ではこうした採用枠の上限という条件を加味してはいないため、現実のそれを十全に表しているとは言えない。また、二つ目の問題は、個人特性の質的(性別や能力)差異に関しては扱っていないという点である。そもそも、ポジティブ・アクションの導入意義は、「すでに」存在している差別を是正することであり、コートとラウリーの研究などの出発点になっていた前提でもある。しかし、本稿では性別と有資格か否かは独立であるという仮定が組みこまれていたため、そもそもの差別的処遇の存在を所与としていないという問題をはらんでいる。三つ目の問題は、地位 X での他者比較に基づく相対的剥奪のみに視点を限定していたという点である。前述した通り、ポジティブ・アクション導入に起因する人々の態度の変化は、地位比較からの相対的剥奪のみならず、種々のメカニズムが介在している可能性がある。この意味において、本稿の分析結果は、あくまで一つの側面のみ限定した結果であり、ポジティブ・アクションに伴う人々の心理的様態を十全に理解するものではない。

このように本稿のモデルには少なからず問題が存在しているが、これら3つの問題については、本稿で提示した枠組みを修正することで部分的に対応できると考えられる。例えば

一つ目の問題に対しては、すべての θ で $\Pr(X=1)$ が同じ値になるという制約条件を満たした関数を設定することで対応可能で、また二つ目の問題に対しては有資格か否かと性別の相関を認めればよい。また三つ目の問題に対しては、本稿がポジティブ・アクションに対する導入後の事後的な心理的評価を扱ったものであるという点に留意し、ステイグマの存在や個人特性別の態度を扱った先行研究を踏まえたさらなるモデルの検討も求められよう。本稿は今後の展開へ道を開いた点で試論的意義を有すると考える。

注

- (1)主に米国で使われている「アファーマティブ・アクション」に対し、EU/イギリス式には「ポジティブ・アクション」が一般的である（辻村 2011）。本稿では、「ポジティブ・アクション」で統一する。
- (2)山口（2010）は、コートとラウリーのモデルを敷衍・拡張し、モデルの解析から効果的な（ポジティブ・アクションとは限らない）政策の提言を行っている。
- (3)本稿は主に米国の事例を想定した研究を参照した。米国の雇用分野におけるアファーマティブ・アクションの立法的措置については、ホルツァーとニューマーク（Holtzer and Neumark 2000）を参照。
- (4)あくまで暫定的な形式に基づいた分類であり、実際に世界的に、そして多領域で行われている政策全般を理解するものではない。他の分類については、辻村（2011）を参照。
- (5)ポジティブ・アクションと相対的剥奪とを関連づける試み自体は、本稿のオリジナルのアイデアではなく、例えばシンガー（Singer 1992）の研究にも見られる。
- (6)逆に集団全体での不満度 RD が最小化する条件は、個人特性条件に関係なく、すべての個人が地位 X に割り当てられている状況、もしくは割り当てられていない状況になる。しかし、これらの状況は理論的には望ましいと判断できるものの、現実への解釈枠組みとしては少し厳しいと思われるので、踏み込んだ議論は割愛する。
- (7)特定の個人属性条件を満たすすべての成員を地位 X に割り当てる極端な規則だけではなく、例えば「個人属性に関係なく、等しく 0.5 の確率で地位 X を割り当てる」ような、個人属性条件を無視した割り当て規則も、同様に最大化条件を満たす。

謝辞

本研究は JSPS 科研費 16K17241 の助成を受けたものです。

文献

- Adjaye-Gbewonyo, K. and Kawachi, I. 2012, "Use of the Yitzhaki Index as a test of relative deprivation for health outcomes: A review of recent literature." *Social Science & Medicine* 75(1):129-37.

- Arrow, K. J. 1973, "The Theory of Discrimination" in Orley Ashenfelter and Albert Rees eds. *Discrimination in Labor Market*. Princeton: Princeton University Press: pp. 3-33.
- Becker, G. S. 1957, *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- Coate, S. and Loury, G. C. 1993, "Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?" *The American Economic Review* 83(5): 1220-1240.
- Clark, A. E. and Senik, C. 2010, "Who Compares to Whom? The Anatomy of Income Comparisons in Europe" *The Economic Journal* 120(May): 573-94.
- Andrew, C. Senik, C. and Yamada, K. 2013, "The Joneses in Japan: Income Comparisons and Financial Satisfaction." *Institute of Social and Economic Research (Osaka University) Discussion Paper* No. 866.
- Crosby, F. J. Iyer, A. Clayton, S. and Downing, R. 2003, "Affirmative action: Psychological data and the policy debates." *American Psychologist*, 58, 93-115.
- Benhabib, J. Bisin, A. and Jackson, M. O. eds. 2011, *Handbook of social economics*, Vol. 1A, Amsterdam: Elsevier.
- Harrison, D, A. Kravitz, D, A. Mayer, D, M. Leslie, L, M. and Lev-Arey, D. 2006, "Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: summary and meta-analysis of 35 years of research." *Journal of Applied Psychology* 91(5): 1013-1036.
- Holtzer, H, and Neumark, D. 2000, "Assessing Affirmative Action" *Journal of Economic Literature* 38 (3): 483-56.
- 石田淳, 2011, 「相対的剥奪と準拠集団の計量モデル Yitzhaki の個人相対的剥奪指数の応用」『理論と方法』26(2) : 371-388.
- Kravitz, D, A. Harrison, D, A. Turner, M, E. Levine, E, L. Chaves, W. Brannick, M, T. Denning, D, L. Russell, C, J. and Conard, M, A. 1997, "Affirmative action: A review of psychological and behavioral research." (Monograph) Bowling Green, OH: Society for *Industrial and Organizational Psychology*.
- Kravitz, D, A. and Klineberg, S, L. 2000, "Reactions to Two Versions of Affirmative Action Among Whites, Blacks, and Hispanics." *Journal of Applied Psychology* 85(4): 597-611.
- Merton, R. K. 1958, *Social Theory and Social Structure*, Revised and Enlarged Edition. New York: The Free Press.
- Phelps, E. S. 1972, "The Statistical Theory of Racism and Sexism" *The American Economic Review* 62 (4): 659-661.
- Singer, E. 1981, "Reference Groups and Social Evaluations." in Morris Rosenberg and Ralph H. Turner, eds., *Social Psychology: Sociological Perspectives*. New York: Basic

Books: Pp. 66-93

Singer, E. 1992, "The Application of Relative Deprivation Theory to Justice Perception of Preferential Selection" *Current Psychology*, 11, 128-144.

辻村みよ子, 2010, 『ジェンダーと法[第二版]』 不磨書房.

辻村みよ子, 2011, 『ポジティブ・アクション——「法による平等化」の技法』 岩波書店.

辻村みよ子, 2016, 『概説 ジェンダーと法——人権論の視点から学ぶ [第2版]』 信山社.

山口一男, 2010, 「女性雇用者のネガティブ・ステレオタイプは企業が生みだしている：二種の予言の自己成就の理論的考察とその対策」, Reitei ディスカッションペーパー, 独立行政法人経済産業研究所.

(<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/10080008.html>).

Yitzhaki, S. 1979, "Relative deprivation and the Gini coefficient." *The quarterly journal of economics* 93(2): 321-324.