

質疑応答の概要

森 悠一郎

(質問者からの質問内容について、その趣旨を変えない範囲で適宜表現を変えています。)

質問 1:

リップパート=ラスムッセン(以下「LR」)は、「前提 2(=積極的差別是正措置(以下「AA」))という手段は他の道徳的考慮との関係で正義に反するものではなく、マジョリティ・マイノリティ間の機会の不平等を減少できるよりよい代替案は存在しない。」を正しいと主張していることから、

(1) AA 自体が人種や性に中立的でないことは何ら問題視すべき点ではない

と考えているようです。

他方、報告者は、

(2) 「AA は典型的には国家や社会的権力が一定の人々に対し、人種や性別などの本人が変更不可能属性に基づいて意図的に不利な扱いをするものであるから、少なくとも同じ目的を同等以上に達成し得るような人種・性中立的な代替案が存在するのであればそちらを選択すべき

と述べておられます(報告原稿 9 頁)。これは(1)を批判するものです。

報告者は(2)をいかなる根拠から主張されるのでしょうか？

ちなみに、私は、AA に関する議論では(1)が重要な争点にならなければいけないと思っています。

応答:

LR は「目的を同等(以上)に実現できる(見込みのある)代替案が存在しないこと」を積極的差別是正措置の正当化条件としていますが、その理由は「そのような代替案が存在する場合に積極的差別是正措置を擁護しようとする者はほとんどいない」という点にとどまります(cf. Lippert-Rasmussen, *Making Sense of Affirmative Action*, p. 53)。

特定の分配状態(たとえば功績感応的優先主義)の実現にのみ関心を寄せていると思われる LR にとって、その実現手段として人種・性中立的な手段を用いるべきかどうかは、それらの手段が(そうでない手段と比べて)当該分配状態の実現にとって効率的かによって判断されることとなります。その意味で LR が手段の人種・性中立性それ自体には道徳的なレレヴァンスを認めていないのではないかというのはご指摘の通りです。

私自身が「AA は典型的には国家や社会的権力が一定の人々に対し、人種や性別などの本人が変更不可能な属性に基づいて意図的に不利な扱いをするものであるから、少なくとも同じ目的を同等以上に達成し得るような人種・性中立的な代替案が存在するのであればそちらを選択すべき」と主張する根拠は「個人の自律的主体性への尊重」に求められます。

すべての道徳的人格は個人ごとに異なる善の構想をもっており、その自律的な追求が可能な限り尊重されるべきというのが議論の前提です(さらにその「自律の尊重」の要請は究極的には「尊厳への尊重」といった価値から導出されると暫定的に考えています)。

属性の(本人の選択による)変更不可能性が道徳的にレヴァントとなる理由も自律の要請に根ざします。また本報告では紙幅の制約上言及しませんでした。属性の社会的顕著性(=社会の広範な領域で多用されること)もまた自律の観点から道徳的にレヴァントとなります。

属性についてのこれらの性質はまず帰結主義的な考慮によって自律の観点からレヴァントとなります。

個人が自己の善を追求するに当たって本人の努力や選択によって変更不可能な属性に基づいて不利な扱いを受けてしまう場合、当該個人はそれによって「自己の属性に基づいた不利な扱いを受けずに善を追求する」という選択を客観的に阻まれますし、加えて自らの行為選択に当たって自己がその(変更不可能な)属性をもっていることをたえず意識せざるをえないという心理的負担を余儀なくされます。

さらにその属性が社会の広範な領域で多用されるものであった場合、特定の領域のみを避ければ不利な扱いを受けずに済む場合よりも自律的な善の追求が可能な範囲が縮減され、それゆえその追求がよりいっそう困難になります。

属性についてのこれらの性質(とりわけ変更不可能性)は義務論的な考慮によっても自律の観点からレヴァントとなります。

私の考えでは個人の自律的主体性への尊重の要請は、単に個人が熟慮した上で決めた選択に対して介入することを差し控えることだけでなく、より一般的に「当該個人に対し、彼ないし彼女を自律的な主体として承認することと相反するような態度を向けてはならない」ことを要請します。

たとえばある個人がこれからどのような行動や選択をするかを予測する基礎として、本人の人種や性別などの生物学的に生まれもったないしは社会的に押しつけられた属性に代理変数として重きを置くこと(典型的には統計的差別)はそれ自体として、「熟慮を通じて行為を決定する主体」としての当該個人の側面を軽視し、彼ないしは彼女を外部的刺激を受けて反応するだけの「物」として扱うような態度であり、それゆえ自律的な主体として承認することと相反する態度を向けてはならないという個人の自律的主体性への尊重の要請に抵触すると考えることができます。

以上のような個人の自律的主体性への尊重の要請についての帰結主義的および義務論的な考慮から私は、人種や性別などの属性に基づいて不利な扱いをすることには慎重であるべきであり、

それが正当化されるためには効率性や情報費用節減のみでは不十分で、少なくとも同じ目的を同等以上に達成し得るような人種・性中立的な代替案が存在しないことが示される必要があると考えています(さらには AA が単なる現状固定的な弱者保護よりも正当化される余地があるとすればその理由も、その過渡的措置としての性格に加え、そうした個人の自律が尊重されるような社会構造を実現する手段としての潜在力をもっていることと関連づけて説明されるべきであると考えています)。

もちろん以上は一つの説明に過ぎず、人種や性別(より一般的には変更不可能で社会的に顕著な属性)を不利な扱いの基礎に用いることに慎重であるべきと考える理由は他にもあり得ると思いますし、反対の立場からの立論もまた(それが十分に理解可能な理由とともに提示された暁には)真摯な検討に値すると思います。この点が AA とも関連して重要な争点にならなければいけない点には同意します。

質問 2:

「変更可能性説」(報告原稿 7 頁)によれば、例えば、大学が指導的地位における多様性を目的として、人種と性別をメリットとして位置付けることは、人種と性別が本人にとって変更不可能な属性なので、許されない、ということでしょうか。

仮にそうだとすると、なぜそれが許されないのでしょうか。仮に、指導的地位における被差別人種や女性の割合が非常に低いことが社会を差別的にしているとき、人種や性別が変更不可能な属性であるという理由だけで、被差別人種や女性であることをメリットとして位置付けることを許さず、人種や性別に基づく優遇措置を禁止すべきでしょうか。それが、<形式的な機会の平等の正しい解釈である>、少なくとも LR の許容可能な目的説と同程度に正しい解釈であるといえるでしょうか。

形式的機会の平等におけるメリットの解釈として、変更可能性説が、いかなる意味で、「擁護可能」であるかをもう少し教えていただければ幸いです。

応答:

メリットについての変更可能性説は(雇用・昇進・入学者選別などの)特定の地位の配分にかかわる選別の基準として、人種や性別などの本人が変更不可能な属性を用いることを排除するものです。したがって人種や性別が本人の選択によっては変更不可能なわれわれの現実社会において、大学が入学者選別において人種や性別をメリットと位置づけ、特別枠を設けたり加点要素としたりすることなどは変更不可能性説からは許容されないという結論になります。

変更可能性説はメリットについての「基準」(「いかなる場合に許されないのか」)を提供するものにとどまります。メリットの基準として変更可能性説を採用すべき「根拠」(「なぜ許されないのか」という、変更可能性説それ自体を基礎づける根拠)を何らかの道徳的価値(たとえば個人の自律的主体性への尊重など)と結びつける議論は可能ですが、変更可能性説それ自体はどれか特

定の道徳的価値への排他的コミットメントを標榜するものではありません。

変更可能性説が LR の許容可能な目的説と同等に擁護可能(ないしはそれ以上に魅力的)かについて論じるに当たっては、変更可能性説自体の根拠原理に訴えるよりも、両者の実践的含意における長短を相互比較する方が直截的であると考えています(LR の側も自身の許容可能な目的説を擁護するに当たり、その説自体の根拠原理に訴えるという論法ではなく、「内在主義説」や「現実の施設の目的説」といった他の代替案よりも妥当な実践的含意を導けるからというアド・ホックな論法を用いています(cf. Lippert-Rasmussen, *Making Sense of Affirmative Action*, pp. 81-83)。

私自身の立場は、本人が変更不可能な属性に基づく不利な扱いは(他の条件が等しければ)そうでない属性に基づく不利な扱いよりも強い正当化理由(具体的な指針としては、「少なくとも目的を同等以上に達し得るような人種・性中立的な代替案が存在しないこと」)を要するというものにとどまり(私自身の立場についての詳細は「質問 1」への応答もご参照ください)、変更可能性説に対して必ずしも積極的にコミットするものではありませんが、変更可能性説と LR の許容可能な目的説の二つで比べた場合、前者の方が魅力的であると考えています。

その理由は端的に、「人種や性別に基づく統計的差別を道徳的に禁止できることの魅力の方が、人種や性別に基づく AA を道徳的に許容できることの魅力よりも大きい」と考えるからです。

統計的差別とは、特定の属性をもつ人がそうでない人よりも行動や性格における一定の傾向性を示すことを理由に、その属性をもつ人全員に対して不利な扱いをすることですが、特定の地位の配分との関連で人種や性別に基づいた統計的差別(たとえば女性の方が出産・育児を理由に休職する傾向にあることを理由とした、フルタイム採用における女性への不利な扱いや、男性の方が小児性犯罪を起こす傾向にあることを理由とした、保育士ないしはベビーシッター採用における男性への不利な扱いなど)というも存在します。

情報費用節減や(休職者の分の業務を他の従業員が埋め合わせなければならないことに伴う)過労の防止、小児性犯罪の防止などは一般論として道徳的に許容不能な目的とまでは言い難いため、目的についての道徳的な許容可能性にのみ着目する許容可能な目的説からは、これらの例において人種や性別がメリットを構成してしまうことを理論内在的に排除できないと思われます。

統計的差別はその集団が体現する傾向性をもたない個人に対しても不利な扱いをするものであるため、その個人の立場・視点からの受容可能性が問題になり得ますが、不利な扱いの基礎となる属性が本人にとって変更不可能なものの場合、問題はより深刻化します。「差別されるのが嫌なら頑張って有利に扱われる側になればいいじゃん!」とは言えなくなるからです。

特定の地位の配分にかかわる選別の基準として本人が変更不可能な属性を用いることを排除する変更可能性説からは、上で挙げたような例において人種や性別がメリットを構成することが排除されます。これらの統計的差別に対して道徳的に不正という評価を下すことができる点はこの説

の大きな魅力と考えます。

他方で変更可能性説から被差別人種や女性であることがメリットを構成し得ず、それゆえ特定の地位についての人種や性別に基づく AA を許容できなくなってしまうことは、この説の魅力をそれほど大きく削ぐことにはならないだろうと考えています。

AA は差別是正との関連では一つ的手段に過ぎず、他の手段を用いて差別を是正していくことは変更可能性説の立場から排除されないからです。また指導的地位に被差別人種や女性の割合が非常に少ないことが原因でそれらの構成員が社会における特定の地位の配分において差別されるような場合、それらの個々の差別行為は変更可能性説に照らして形式的な機会の平等違反（それゆえ道徳的に不正である）と評価されます。

したがって、被差別人種や女性の過少代表ゆえに彼らに対する差別が社会に広がっている場合、変更可能性説の立場から国家は傍観を強いられるわけではなく、そうした差別の防止や事後救済のために有効な手段（たとえば雇用差別禁止法の強力な執行、企業の採用担当者に対する認知・評価バイアスを是正するための研修の義務づけ、採用や入学者選抜において応募者の人種や性別が応募書類から推認できないようにするための措置の義務づけ、仕事とケアを両立できるような就労環境の整備へのインセンティブ付与など）を人種や性別による優遇措置を伴わないという制約の範囲内で追求することが許容されることになります。