

差別について考える

田 宮 兵 衛

女子大学に勤務するようになってから、いずれはこの問題について考え方を整理しなければならないと感じていた。特に、国立の女子大学の存在理由に差別のあることが上げられていると知ってからその感が強まった。随筆で取り上げるには余りに大きすぎるテーマであることは確かであるが、簡単に片付けるということではなく、最初から大論考を世に問うことはもとより無理なので、少しずつ小出しにしてみようという趣旨である。

まず、差別の定義から試みる当面、差別とは、「ある人間あるいは人間のグループに対し、属性が異なることを根拠に、その属性と無関係の問題を取り扱う場合に、その人間あるいは人間のグループに不利となるような措置を取る」と定義する。これについてはかなり時間をかけて考えた。

議論を人間に限るのは、猫について毛の色の違いを理由に餌の質・量を変えろというようなことも差別というべきかもしれないが、どちらかというと動物愛護精神の問題であって、ここまで話を拡張すると複雑になり過ぎるということである。

属性とは、人間に関することなら何でもよい。門戸・性別・人種という深刻なものから、身長・体重のようなやや深刻なもの、タバコを吸うか否か等本人の意志で制御可能なものまで上げることができる。

不利というのは、現在差別が問題となるのは本人が不利を被る場合への対処が当面の問題となっていることからこの議論を始めたということである。いわゆる逆差別という言葉があり、有利になる場合も問題とすべきであるとの意見も当然あるが、逆差別の問題が起こるのは、先の定義による差別が厳然として存在する場合だけであると理解しているので、最初から取り上げることはしない。

さて、差別の実例は枚挙に暇がない。女性であるという根拠で、男性と全く同じ仕事をした場合でも安い賃金を支払う、という例について考えてみよう。ここで問題は「男性と同じか否か」という判断の問題に置き換えられる。単純な仕事で考えれば——たとえば紙に一定の大きさの穴を開け

るという作業——その出来高は尺度を決めることが容易にできるので、同じ量をこなした場合に女性であるから賃金が安いというのがおかしい——差別である——ことはすぐ分かる。

力仕事の要素が加われば、出来高は男性が女性より多い確率が高いから（これもあくまで確率であって、軟弱な男性より力仕事の処理量が多い女性はいくらでもいる）平均すれば女性の出来高が少ないことはあろう。逆に、繊細さが必要な仕事であれば話は逆になる（平均的な女性に比べてずっと繊細な男性もいることは否定できないことも含めて）。

現実に賃金支払いの対象となる仕事は、出来高＋力仕事＋繊細さ＋諸々ということが大部分であるから話は複雑になる。男性同士の比較の場合でも正確な評価は困難である。男性のみ場合には、いわゆるどんぶり勘定ですまし、女性が混在する場合のみ、予断の上になって力仕事の全人類的平均的能力を賃金の指標に導入する場合に差別になる。予断というのは、そのような能力の科学的計測が行われたことは聞いたことがないからである。

なお、今のところ出産・育児にともない労働できない期間について賃金を支払わないというのは属性に必然的にともなうことであるとし、本定義では差別と考えない。ただし、その欠損を何等かの根拠に基づき補填するということを全面的に否定する趣旨ではない。現実の議論では、このへんのことから整理していくことが必要になろう。

さて、冒頭にあげた国立の女子大学の存在理由についてであるが、筆者は差別を理由にすべきではないと考えている。大学において教育される能力というような複雑な現象に男女差が存在することは証明されておらず、証明されていないことは理由にならないと考えている。仮に男女差が検出されたとしても、男性の決めた評価基準によって判定したことによる誤差かもしれない。卒業後の進路の選択可能性には、差別があることは否定しない。ただし、これを存在理由とすることは差別の拡大でしかないのではないか。対案はまだない。