

レリヴァンスの何がそんなにレリヴァントなのか？

——差別を軸に『関係の対等性と平等』を読み込むための論点整理——

石田 柊

I. はじめに

本稿では、森悠一郎『関係の対等性と平等』（以下、本著作）を、とりわけ差別を題材として批判的検討をおこなう。本著作で森が試みていることのひとつは、エリザベス・アンダーソンの立場に依拠しつつ、彼女の議論における主要な不足点だと森が考える「どのような相互行為が不正か」への明確な解答を通して、関係的平等主義⁽¹⁾という立場の実質的内容を同定することである。その成果として森が提出する不正な相互行為の三様態こそが従属と排除と差別である。したがって、差別とは本著作の主要課題に対する解答を構成し、それとの関連で本著作を検討することは、各論の検討であるどころか本著作の議論の成否を占うことになる。

まず、本コメントにかかわる限りで森の議論を概観したい。正義の眼目は対等に関係する諸個人からなる社会秩序の実現であり（関係的平等主義）、それを妨げるものは不正である。関係の対等性を損なうものとは、具体的には、従属・排除・差別という三種類の相互行為である。では差別がどのように関係の対等性を損なうのかというと、（主に国家が）ある人々を正当な理由なく不利に扱うと、その人々と別の人々のあいだで関係が対等でなくなる。このようにして、森は、差別の不正性を正義の一般理論である関係的平等主義のもとで説明する。

これに対して私は三つの批判的コメントをする。第一に、森の定義を精査すると、従属と排除と差別は並立する三つの相互行為様態になっ

ていない。第二に、不合理性と差別とが概念上どのような関係にあるかについて、森の立場は二通りに解釈できる。そしてどちらにせよ反直観的な含意がある。第三に、合理性の有無が説得的な規準として機能するためには、行為者の目的や役割そのものの規範的評価が求められ、不合理性だけでは差別の不正性の判定という機能を果たせない。

II. 従属・排除・差別の三分類について

本著作において差別は「不正な相互行為とは何か」への解のひとつである。他の解には従属と排除がある。差別は「ある個人 […] が別の個人 […] に対して、自己 […] ないしはさらに別の個人 […] との間で、不合理ないし恣意的な理由に基づいて不利益な取り扱いをするという相互行為」（174⁽²⁾）と定義されている。この定義のうち、差別を他の二者から区別するのは何か。森は不合理性だと考えている（168; 176n45; 284n2）。けれども、不合理性は従属と排除の定義にもそれぞれ含まれている（174）。それでは「不利益な取り扱い」こそが差別特有の要件だといえるか。これにも問題がある。森の定義では明示されていないものの、従属と排除もまた不利益な取り扱いであることから、不利益性もまた差別を従属・排除から区別できない⁽³⁾。

この問題は、従属・排除・差別という分類をする規準の適切性、とくにこの三項分類が単一のレベルで相互排他的で網羅的になされている

かどうか十分に説明されていないことに関連する。上で指摘した問題は次のように言い換えられる。仮に、差別特有の要件を不合理性に求めるとすると、従属・排除もまた不合理性によって定義されているので、従属・排除は、差別と並ぶものではなく差別の一類型になってしまう。差別特有の要件を不利益性に求めても同様である。このことは、具体例を出せば直ちにわかるかもしれない。たとえば、ある組織から黒人のみを追い出すことは、差別であると同時に排除でもある。

従属と排除の二者についてはどうだろうか。一定の関係をもった上で相手に強制するのが従属であり、関係をもちさえしないのが排除であるとすれば、両者の分類は適切にできそうである。これは利用対象／殲滅対象の分類（176-77）に対応する。しかし、一定の関係をもった上でなされる不正な相互行為が従属に限られるというのは自明ではない。もし従属以外にも不正な相互行為様態があるならば、排除／従属（および殲滅対象／利用対象）の分類もまたうまくいっていない。

III. 差別と不合理性の関係について

それでは、従属と排除の定義から不合理性を外せば⁴⁾、不合理性を差別特有の要件だと考える道筋が擁護できるだろうか。差別の定義のなかで不合理性が果たす役割として、三つの解釈が考えられる。

1. 差別は規範的概念であり、不合理性は特定の処遇が差別的（したがって不正）であるための条件である。
2. 差別は記述的概念であり、不合理性は差別が不正であるための条件である。
3. 差別は記述的概念であり、不合理性は特定の処遇が差別的であるための条件である。

第二案は本著作では採用されていない⁵⁾。第

一案は、「不正な相互行為とは何か」への解として差別を提示するときに森が採るものとして最も自然な解釈である。他方で、第11章で森は第三案を採っている（284n2）⁶⁾。以下では、第一案と第三案を順に検討する。

III.1. 第一案：差別は規範的概念であり、不合理性は差別成立条件すなわち不正化要因である

従属と排除と差別は「不正な相互行為とは何か」への解として示されているので、三者を規範語として理解するのは自然だ。三者の分類に着目すると、従属と排除と差別は、不正な相互行為のうちその不正化要因が何かによって区別され、差別とはつまり不正な相互行為のうちその不正化要因が不合理性であるものことだということになる。

問題が二つある。第一に、三者の不正化要因が異なってよいのか。本著作の課題に立ち返れば、不正な相互行為というのはどれも関係の非対等性に紐付けられていなければならないはずだ。もちろん、具体的な不正化要因（強制性・排斥性・不合理性）が異なってもそれらは究極的不正化要因（関係の対等性の毀損）を共有している、という応答が考えられる。しかしこれは第II節の論点を定義から不正化要因にスライドさせるだけだ。強制性や排斥性が不合理性に含まれるのではないか。

第二に、処遇の不正化要因として不合理性を用いることには反直観的な含意がある。まず、不合理でなくても不正であるような異別処遇がある。反応適性（reaction qualification）を加味した異別処遇を考えよ⁷⁾。反応適性とは、「受け手に適切な反応を引き起こしたりその反応の基盤になったりすることによって職務上の効果に貢献するような能力や特徴」（Wertheimer [1983: 100]）を参照した適性である。たとえば、ある企業の顧客がみな白人至上主義者である場合、白人であるという性質が顧

客の信頼を得ることに大きく貢献する点で、白人は非白人よりも業績により大きく貢献する⁽⁸⁾。これについては、不合理であるとはどういうことかを丁寧に検討すれば不正（差別的）なものは実際にはすべて不合理なのだという応答が考えられる。この応答の成否は第IV節で検討する。

次に、不合理であっても必ずしも不正（差別的）でないような異別処遇がある。身内鼯鼠や、奇妙な (idiosyncratic) 異別処遇——たとえば名が3字である人を不利に扱うこと——を考えよ。少なくとも、不合理性だけを参照して、これらが典型的な性差別と同程度に不正だとはいえないだろう。加えて、不合理な処遇のなかには関係の対等性を損なわないものがある。たとえば、大人が大人に対して幼稚な悪口を言うことは、不合理すぎて両者の関係に何の影響も与えないだろう。さらに、局所的 (local) に不合理な処遇が大局的 (global) にみて関係の対等性をむしろ促進することがある。たとえば、あまりに極端すぎる排外的主張は、それを見聞きした人々に「自分もうっかり排外的な態度をとらないようにしよう」と真剣に考えさせる反面教師の効果をもたらす。このとき、最初の排外的な言動は関係の対等性という観点からみて手段的に望ましいと応答することはできるか。この点もまた第IV節で再び検討する。

III.2. 第三案：差別は記述的概念であり、不合理性は差別成立条件である

第三案に移ろう。まず、仮に差別を記述語として理解するならば、それと並ぶ従属と排除もまた記述語でなければ釣り合わない⁽⁹⁾。仮にそれができたならば、第一案とは異なり、第三案は三者の不正化要因が異なるという問題を免れる。従属も排除も差別も、関係の対等性を損なう場合にかつその場合にのみ不正だということになる。

ここでも問題が二つある。第一に、記述的な意味での差別は、本著作の目的にどう関係する

のか。そもそも、従属と排除と差別は不正な相互行為の三様態として提出された。これに鑑みて、差別は少なくとも当座 (prima facie) 不正であるべきではないか。これには以下の応答ができそうである。定義上不正であるような「差別」を観念しなくても、差別特有の不正さ、つまり差別においてのみ生じうる不正さがあるとさえいえればよい、と。この応答に対してさらなる疑問が提起される。関係的平等主義の観点でみて不正な相互行為の三様態として差別が位置づけられている以上、字義通りに差別に独自の (sui generis) 不正さがあるとはいえない。そして、差別特有の不正さというのが関係の非対等性の一類型なのだとすると、第一案への第一の疑問がここでも繰り返される。

第二に、差別の成立条件として不合理性を用いることにも反直観的な含意がある。まず、不合理でなくても差別であるような異別処遇がある。たとえば反応適性を加味した異別処遇がそれにあたる。これに対しては、第一案のときは異なり、不合理であるとはどういうことかを丁寧に検討すれば差別は実際にはすべて不合理だと応答することはできない。なぜならば、「あるべき役割」は仮設からして記述的には判定できず (Lippert-Rasmussen [2013: 24])、これに言及することは差別を記述的概念として使うという第三案の当初の想定と衝突するからである。

次に、不合理であっても必ずしも差別だといえないような異別処遇がある。身内鼯鼠や奇妙な異別処遇がそれにあたる。森はこの批判を甘受し、それらをも差別と呼べばよいと応答している (284n2)。しかし、さらに微妙な事例を考えることもできる。不利益処遇の対象者がランダムに決まる場合や、対象者の選び方がゲリマンダー的である場合⁽¹⁰⁾は、かなり不合理けれども差別の一例とみなすのが難しいだろう。ただし、ここまでくると「差別とは何か」がほとんど用語法の問題にすぎないように思われる

ので、これ以上深入りしない。

IV. 不合理であるとはどういうことか—— 反応の加味について

本節では、前二節の課題を脇におき、差別を特徴づける（不）合理性とは何かを検討したい。差別は不合理だから不正なのだという主張は、反応適性を加味した差別という反例があるため、うまくいかないと言われる（Lippert-Rasmussen [2013: 105-106]）。しかし森は、合理性により実質的な意味を与えることで、反応適性がかかわる事例でも合理性の有無を理由に差別の許容可能性を説明できるとする（284n2）。以下ではこれの成否を検討する。

森の立場は、おおむね、既にある選好の内容が差別的であればその加味は許容不可能であるというものである。たとえば、顧客が不正な差別的選好をもつ場合であってもその選好に合うように従業員を選ぶことは許容不可能である。企業の活動には社会的責任が伴い、企業は利益追求のみを考慮すべきでないからである（284n2）。同様に、助産師資格を女性にしか与えないことは許容不可能である。異性に裸体を見られたくないという羞恥心は多分に刷り込みの産物だからである（305）¹¹⁾。

しかし、問題が三つある。第一に、いかなる場合にも既存の差別的選好の加味が許容されないという立場は擁護しにくい（Wertheimer [1983: 108-112]）。たとえば、医師の診察がうまくいくためには患者が医師を信頼することが重要であり、この信頼は両者の文化的背景が近いほど得られやすいとせよ。このとき、特定の地域で働く医師を選ぶにあたり候補者の出自を考慮に入れることは許容不可能だろうか。さらに、性犯罪被害者のフラッシュバックを避けるためにシェルターの職員の性別に制限を設けることは、この種の事例のなかではとくに許容可能だろう。

そうであれば、既存の選好の加味がいつ許容不可能なのかの判定規準が求められる。これが第二の問題である。可能な応答が二つある。第一に、既存の選好の加味が不合理であることによるプロ・タントの不正さに加えて、加味しなかった場合の帰結の悪さによるプロ・タントの不正さも考慮されるべきであり、両者の大きさによって、既存の選好の加味のすべてを考慮した（all things considered）許容可能性が決まる、という見方がある。先の例でいえば、シェルター職員を性別によって選ぶことは、プロ・タントには不正に性差別的なのだが、そうしなかった場合の帰結の重大性に鑑みて、すべてを考慮して許容される。ただし、この応答はアド・ホックな価値多元主義に対する森の批判の餌食となるかもしれない。さらに、より根本的な問題として、帰結主義的な要素が本著作と調和するかどうか疑わしい。もちろん、帰結といっても、関係的平等主義にとつての関心事つまり対等な関係者としての相互行為が実現／促進されたかどうかを参照すればよい。けれども、関係的平等主義にとつて、ある相互行為がよりたくさん実現されたりより高い程度に実現されたりすることは可能なのか¹²⁾。

第二の応答は以下のとおりである。先の例では、ソーシャルワーカーやシェルターの特性に鑑みて、当該選好の加味はそもそも不合理でない。森はこちらを採り、既存の選好の加味の合理性は「当該主体の政治社会における役割」（284n2）に照らして変動すると考えている¹³⁾。この応答が成功するためには、「当該主体の政治社会における役割」とは何かの規準が求められる。これが第三の問題である。判定の難しい事例として、たとえば、19世紀英国喫茶というコンセプトで喫茶店を営業することを考えよ（Moreau [2010: 166] を参考にした）。この喫茶店が社会で果たす役割とは一体何か。喫茶店のコンセプトは、人種に基づく応募者の選抜を許

容可能にするだろうか。こうした問いに答える道筋を示してはじめて、当初の狙いである「不合理性」に実質的内容を与えることができる。しかし、管見の限りその道筋は示されていない。

註

1. 私および他の書評者は別稿（未公判）にて「関係論的平等主義」のほうが適切であると論じている。ここでは森 [2019a] の用語法にしたがった。
2. 以下、丸括弧で囲まれた数字で、森 [2019a] におけるページ数を示す。
3. 三者をうまく区別するしかたは他にあるかもしれない。私はその可能性を否定しないけれども、拳証責任は著者または上の区別を支持する論者の側にある。
4. この定義改訂にともなって、「従属はいつ不正か」と「排除はいつ不正か」に不合理性以外の解を与えなければならない。
5. この案については Lippert-Rasmussen [2013: 105-106] をみよ。
6. このほか Lippert-Rasmussen [2013: 22-24] をみよ。なお、森は他の論文で「差別」を明示的に記述語として使っている。森 [2019b: 211n7] をみよ。
7. このほか統計的差別もこの例にあたる。
8. 端的にいえば、「能力」をこのように拡張すると、この企業が白人を採用することはメリトクラシーの観点から正当化されうる。より受け入れやすい事例として以下のものがある。荒れた高校の新任教員を選ぶとき、大柄で声の低い教員候補者は、そうでない候補者に比べて、生徒になめられないという業務上必要な能力をより高く有している (Wertheimer [1983: 101])。
9. つまり「従属はいつ不正か」と「排除はいつ不正か」が有意義な問いでなければならない。註4を参照せよ。
10. たとえば「1992年生まれまたは1994年生まれの者を不利に取り扱う」を念頭においている。ひとつの案として、対象集団を凸集合になるように切り分けていない異別処遇はゲリマンダー的だといえるかもしれない。
11. 目下の議論に影響しないが、第二の事例について二点指摘したい。第一に、ある性質にもとづく差別の不正性がその性質の変更可能性に依存するという見方は疑わしい。変更が容易にできる性質にもとづく差別も不正でありうるし、変更不可能な性質にもとづく差別が不正でないこともありうる (Thomsen [2013: 133-34])。第二に、他様でありえたということ (過去の変更可能性) と未来の変更可能性は異なる。森が該当箇所以降で問題にしているのは後者である。それゆえ、性的羞恥心の育み方が他様でありえたというだけでは十分ではなく、それが今後 (容易に) 変更可能だといえなければならない。このように、反応適性にかかわる論点は、非理想的状況で道徳的評価をするときに現実の諸条件をどこまで保持しどこからを変革対象とみるべきかという一般の問題にかかわる。
12. 従属と排除についても同じことがいえる。たとえば、白人専用の学校を白人・黄色人種専用に変えることは、排除の程度を小さくしたといえるか。この論点は、価値の促進 (promote) を命じる当為と尊重 (honour) を命じる当為との異同を論じた帰結主義関連の議論に関連する。代表的な文献として Pettit [1991] をみよ。
13. これは、選好そのものを不当なものとして分けることとは異なる。この道筋については Lippert-Rasmussen [2013: 240-49] をみよ。

文献

- Lippert-Rasmussen, Kasper (2013) *Born Free and Equal? A Philosophical Inquiry into the Nature of Discrimination*, Oxford: Oxford University Press.
- Moreau, Sophia (2010) “What Is Discrimination?” *Philosophy and Public Affairs* 38 (2): 143–79.
- Pettit, Philip (1991) “Consequentialism,” in Peter Singer (ed.), *A Companion to Ethics*, Oxford: Blackwell, 230–40.
- Thomsen, Frej Klem (2013) “But Some Groups Are More Equal than Others: A Critical Review of the Group-Criterion in the Concept of Discrimination,” *Social Theory and Practice* 39 (1): 120–46.
- Wertheimer, Alan (1983) “Jobs, Qualifications, and Preferences,” *Ethics* 94 (1): 99–112.
- 森悠一郎 (2019a) 『関係の対等性と平等』 弘文堂.
- (2019b) 「統計的差別と個人の尊重」 『立教法学』 100: 215–186.