

論文「差別と平等」をどう学ぶのか？

大阪教育大学 森 実

はじめに

「差別してはいけないことはわかっている」とよく言われます。「不平等はいけない」ともよく言われます。けれども、何が「差別」になるのか、どんな状態をもって「認めがたい不平等」というべきなのか、このような点は、あまり議論されていません。その結果、ある人にとっては「許しがたい差別」と映る事実が、別の人にとっては「それは当然」と思われる場合もあって、そのままにされていたりします。

問題は、意見が異なることではありません。意見が異なる場合にどんな原則を頼りに深めていけばよいのかが、必ずしも整理されていないことです。国際連合の採択した人権条約や、日本国内の法律にあっては、土台とされるべき原理が見られます。しかし、私たちの日常生活では、そのような原理は浸透したり、定着したりしていません。

たとえば、「差別はいけないというけど、もともと男と女は違うんだから、それを同じに扱うこと自体が問題だ」「障がいのある人は、能力が劣っているんだから、いろいろ違いがあっても仕方がない」といった意見があります。私たちは何をもって差別というのでしょうか。

差別に関して疑問が集中している一つが特別措置です。例えば、「同和対策事業は逆差別ではないのか?」「女性専用車両なんかがあるから、たまたま乗って嫌な思いをしたんだ」といった意見が聞かれます。このような疑問や批判の気持ちがあるときに、どうすればよいのでしょうか。

私たちの生活の中に、必ずしもこのような問題を考えるわかりやすい手がかりがあるとは限りません。そのため、こうした疑問を考えるときには、わかりやすい手がかりを提供する学習活動が必要です。例えば、被差別状況を擬似体験するシミュレーション型の学習活動です。あるいは、普段は直面しないような揺さぶり状態を経験して自分の考えを明確化する機会を得ることです。そうした学習活動を経験することにより差別や平等をめぐる問題意識をはっきりさせ、その上で疑問に答える理論的学習をわかりやすく行うことが有効です。

この冊子では、そのような学習活動を紹介していきます。差別や平等について考えを深めるための手がかりにしていただければ幸いです。

この冒頭の文章では、そのような学習を支える理論的土台に当たる部分を述べることにします。差別や平等についての複数のモノサシを紹介するとともに、それについて学ぶときに何がポイントになるのかを論じます。ここでの説明ですべてが整理できるわけではないでしょうが、少なくとも、基本的な疑問を整理する手がかりを提供できるものと思います。

[1] 差別になるのはどんなときか？

差別とは？

最初に「差別とは何か?」を定義しておきましょう。ここでの定義は、考えを深めていくための土台に当たるもので、これで全てが完結するというわけではありません。

端的に言えば、差別とは、何かの理由でいろいろな人に対して不公正に違ったふうに対応することです。ここでのポイントは、不公正という言葉です。対応が違っていても、それが公正な違いであるなら差別とは言いません。逆に、対応が同じであっても、同じにすること自体が不公正であるなら差別になるという意味です。

不公正とは？

何をもちて不公正とするかは、時代とともに変化します。例えば、「女性は家庭で家事をするべきだ」「母親として育児を担うのが当然だ」という考え方があります。日本でも、しばらく前まではそのような考え方が広くありました。けれども、2009（平成21）年内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」では、「女性は家庭で家事や育児をするべきだ」という考え方は少数派になっています。とりわけ若い人たちの間では、この傾向は強くなっています。「でも、昔はそうでしたよね」と考えている人もいるかもしれません。これも必ずしもそうではありません。日本の主要な産業が農業であった頃、女性は家事や育児をするというよりも、一家の働き手として農業に従事していました。育児などは、母親もしましたが、お年寄りや年長の子どもがあたっていました。安土桃山時代に日本に来た宣教師なども驚きをもって「日本は男女が平等だ」と書き記しています。江戸時代に「女性は家で」と考えられていたのは、武士の社会だけだったのです。そして、武士の比率は当時の数%を占めるにとどまっていた。

何をもちて不公正とするかを左右するのは、時代だけではありません。そもそも、何のために不公正と判断するのかが問題です。例えば、その判断によって法律的に何らかのペナルティを受けるという場合があります。このような場合には、たいてい明確な基準が定められています。「障害者の雇用の促進等に関する法律」第38条などに基づいて、民間企業の障がい者雇用率は1.8%と定められています。それ以外にも、法律的定めはなくとも社会的規範として不公正というべきだという場合があります。この場合には、基準は多くの場合あいまいでしょう。

どんな理由で対応を変えるのか？

対応の違いを左右する指標がどのようなものであるかも問題です。そもそも、その指標は不可欠な指標なのかという点があります。就職試験で学力を調べるという場合、そこで調べる学力は本当にその仕事に不可欠なのかといった問題です。あるいは、努力すれば変わる指標なのか、それとも努力しても変えようのない指標なのかという点があります。人種や民族、社会的出身、性別、障がいなどといった指標で対応を変えることは、不公正とされます。ただし、これらもあらゆる場合に不公正とは限りません。映画でリンカーンの役を演じる俳優を選ぶ際に白人を選ぶということは、一般的には認められます。

また、判断される場面が人生にとってどれほど重要かという面でも、不公正の基準は違ってくる可能性があります。障がい者の法定雇用率にも関わりますが、雇用は生活全般を左右するものであり、人生でも重要な意味を持ちます。それに対して、映画を観るとするのは、雇用ほど厳密に公正さが追求されるわけではありません。

さらに、判断する側がどのような権力的立場にあるのかも問題です。例えば雇用でいえば、雇用する側よりも雇用される側の方が、一般的に弱い立場だと言えるでしょう。たいていの場合、強い立場にある側の判断に対して「公正かどうか」がより厳しく適用されることとなります。

差別克服に関わる堅実で繊細な文化を練り上げることが必要

差別克服について議論を広く重ねてきた社会や国にあっては、このような基準が社会的・法律的に明確に定められていることが多いと言えます。日本では、出世魚というのがあります。ブリは、小さいころから「ツバス」「ハマチ」「メジロ」「ブリ」などという具合に名前が変わっていきます。これは、日本社会が魚類について繊細な感覚を持ち合わせているからだと言えるでしょう。差別や平等についても、その社会がこの問題に敏感であればあるほど、繊細な感覚や文化を発達させ、概念も詳細になっているという可能性があります。日本社会においても、差別や平等についての文化や概念をさらに発展させていきたいものです。

以上のことから分かるように、差別や不平等を測るモノサシは単一ではありません。「差別は対応の不公正な違いだ」という点ではシンプルなのですが、「何をもちて不公正とするのか」という点については複雑で、複数の複雑なモノサシがあり得るということです。

[2] 「気持ちで差別」、「チャンスを平等に」、「不利な人に手厚く」

さまざまなモノサシのうち、ここでは、国際社会で用いられている基準を紹介することにしましょう。ここで紹介する3種類のモノサシは、差別や平等を考えるとときに不可欠になっています。ところが、このことが広く知られていないために、差別や平等を議論するときにややこしくなっている場合が多いのです。

①「差別意識」=意図的に誰かを排除していないか？

第1のモノサシは、差別意識を持っているかどうかという基準です。差別意識とは、「〇〇の人たちは嫌いだ」「〇〇の人たちは悪い人たちだ」といった気持ちをさします。このように、特定の社会集団に対してはっきりとした見下しや善悪の心の構えを持っていると、「それはよくないことだ」、つまり不公正だと考えやすいでしょう。

ところが、社会的制裁に関わる判断をするときには、このモノサシは使いにくいと言わなければなりません。そもそも、差別意識を持っているかどうかを判然と判断することは難しいものです。また、差別意識を持っている人がその対象となる人たちを実際に排除したり、冷遇したりするとは限りません。逆に、差別意識を持っていなくても、その人たちを排除し、相手にとって不利益をもたらす場合もあり得ます。

②「機会の平等」=背景に関係なく機会を提供しているか？

第2のモノサシは、機会を平等に提供しているかどうかという基準です。「能力と意欲さえあれば、だれにでも門戸を開いているか？」という問題です。これは、「機会の平等」や「チャンスの平等」といわれます。この基準は他者から見てもわかりやすいと言えます。例えば、就職にあたってその人の人種を聞いたり、戸籍を詳細に書くよう求めたりするならば、それは能力や適性、意欲以外の要素を重視しているということになりますから、不公正だと判断できます。

問題は、機会を平等にしたからといって、それだけで被差別者の被ってきた不利益を改善できるとは限らないということです。歴史的・社会的に差別を被ってきた集団は、多くの場合所得が低かったり、学力や大学進学率が低かったりするなど、困難状況が集中しています。蓄積された差別によって悪循環が成立しているのです。機会の平等だけでは、その悪循環を断ち切ることができません。

③「結果の平等」=不利な人に手厚く

そこで登場したのが、第3のモノサシ、不利な立場にある人に手厚くしているかどうかという基準です。これは、国際的には「結果の平等」と呼ばれます。蓄積してきた不利益状況は補償されてしかるべきだという考え方です。同和対策事業やウタリ対策事業は、そのような蓄積してきた不利益状況を改善するための措置だと言えます。女性専用車両も、女性が痴漢などの性暴力被害に遭いやすいという社会状況から、特別措置的に行われているものです。このような基準は、国際的にも国内的にも、条約や法律で認められています。

ところが、ここにも問題はあります。多くの人は、平等といえば「機会の平等」のことだと考えています。特別措置を行おうとすれば、被差別状況にある人を特定しなければなりません。障がい者雇用率を実現しているかどうかを判断するためには、障がい者として特定しなければならないのです。被差別部落出身者、アイヌ民族など特別措置を行う場合には、それを受ける人や地域を特定しなければなりません。「機会の平等」こそが平等だと考えている人にとって、このように対象者を特定することは差別しているように映ります。政府などが統計調査などを行う場合に同和地区内外を分けたり、アイヌ民族として数字を出したりすることに対しても、疑問を向けたりするのです。

また、対象となる集団を特定することについては賛成していても、具体的な特別措置の施策についてそれを公正と見なすかどうかは、なかなか一致しないものです。「機会の平等」こそ平等と思っている人と、「結果の平等」の必要性を認めている人との間では、公正の基準も違ってくることでしょう。

日本では、「努力しようがしまいがみんな同じ賃金をもらおう」といったことをさして「結果の平等」と言わ

れることがあります。それとここでいう「結果の平等」とは異なります。国際的には、社会集団を比較して、ある集団が他の集団より平均所得が低いとか、学業成績平均が低いとか、進学率が低いといった状況があることをさして「結果の不平等」と呼び、その社会集団間の格差をなくすことをさして「結果の平等」と呼ぶのです。

[3] これまでの歴史

日本社会における平等のモノサシの変化について、簡単に歴史を振り返ってみましょう。

1960年頃までは、「機会が平等ならそれでよい」という考え方が中心だった時代です。明治時代、人は生まれによってどんな人生になるか、ずいぶん違いました。そのため、第二次世界大戦後に新しい憲法ができて、次のように定められたとき、喜んだ人が多くいました。

■日本国憲法(1946(昭和21)年公布、1947(昭和22)年施行)

第十四条

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

1970–1980年代までは、「不利な人に手厚く」という考え方の広がった時代です。「チャンスを平等に」という考え方だけでは、進学率や所得はなかなか平等にならないと分かってきました。そのため、差別を受けてきた人たちや地域に手厚くすることが必要だという法律が生まれました。

■同和対策事業特別措置法(1969(昭和44)年公布、同年施行 ※ただし、今はすでになくなった法律です)

第一条(目的)

この法律は、……歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域に……行なう同和対策事業の目標を明らかにするとともに、この目標を達成するために**必要な特別の措置を講ずることにより、対象地域における経済力の培養、住民の生活の安定及び福祉の向上等に寄与すること**を目的とする。

■障害者基本法(1970(昭和45)年公布、同年施行)

第十六条(雇用の促進等)

国及び地方公共団体は、障害者の雇用の促進するため、障害者に適した職種又は職域について**障害者の優先雇用の施策を講じなければならない。**

第十七条(住宅の確保)

国及び地方公共団体は、障害者の生活の安定を図るため、障害者のための住宅を確保し、及び**障害者の日常生活に適するような住宅の整備を促進するよう必要な施策を講じなければならない。**

第十八条(公共的施設のバリアフリー化)

国及び地方公共団体は、障害者の利用の便宜を図ることによつて障害者の自立及び社会参加を支援するため、自ら設置する官公庁施設、交通施設その他の公共的施設について、**障害者が円滑に利用できるような施設の構造及び設備の整備等の計画的推進を図らなければならない。**

そして現在は、「みんなちがってみんないい」という考え方が広がりはじめた時代です。特別措置から、さらに一歩進んで、すべての人にとって便利な品物や制度がつくられるようになりました。例えば、シャンプーの容器とリンスの容器、台所で使うラップとアルミホイルの箱などは、違いがさわっただけで分かるように作

られたりしています。この考え方をユニバーサルデザインと呼びます。制度の面でも同じような発想が大切にされつつあります。例えば、公営バスとしてノンステップバスを使うように定めているような例があります。また、ユニバーサルデザインそのものとは言えませんが、国によっては、大学や大学院まですべての学校の授業料を無償にしたり、誰でも安心して病院に通えるようすべての人が健康保険に入れるようにしたりしています。このようなやり方をとれば、特に誰か一部の人だけが恩恵を被るわけではありません。ですから、「不利な人に手厚く」という考え方に賛成しない人も納得しやすいと言えます。

問題は、ユニバーサルデザインのような発想を制度や社会のすべてに行き渡らせるのは難しいという点です。だから、すべての人が使いやすいユニバーサルデザインのような発想や制度は、特定の人に手厚くする特別措置と、場面や領域に応じて使い分けられ、併用されています。バスの例で言えば、誰でも乗りやすいノンステップバスがどんどん導入されつつ、障がい者や高齢者に料金の減免が適用されています。つまり、「みんなちがってみんないい」という考え方は、「不利な人に手厚く」という考え方とあわせて使われているということです。

[4] 世界ではどうなっているでしょう？

世界的に見ると、「機会の平等」を踏まえつつ、「結果の平等」とそれを推進するための特別措置やユニバーサルデザイン的な発想が重視されるようになってきていると言えます。

例えば、国連で1965(昭和40)年に採択された人種差別撤廃条約があります。日本もすでにこの条約を守ることを約束しています。この条約の第1条は次のように規定しています。

■人種差別撤廃条約〈あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約〉

(1965(昭和40)年国連採択、1995(平成7)年日本締結)

第1条-4. 人権及び基本的自由の平等な享有又は行使を確保するため、保護を必要としている**特定の人種若しくは種族の集団又は個人の適切な進歩を確保することのみを目的として、必要に応じてとられる特別措置は、人種差別とみなさない。**ただし、この特別措置は、その結果として、異なる人種の集団に対して別個の権利を維持することとなってはならず、また、その目的が達成された後は継続してはならない。

ここでは、差別や不平等をなくすための特別措置は公正なものとして認められています。この条約でいう「人種差別」とは、「人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先」(第1条)をさしており、「皮膚の色」に止まりません。インドのカースト制など、かなり幅広い内容を含んでいます。

また、女子差別撤廃条約が1979(昭和54)年に国連総会で採択されました。この条約についても、日本はすでに守ることを約束しています。その第4条は次のように定めています。

■女子差別撤廃条約〈女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約〉

(1979(昭和54)年国連採択、1985(昭和60)年日本締結)

第4条-1. 締約国が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、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、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時に廃止されなければならない。

2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置(この条約に規定する措置を含む。)をとることは、差別と解してはならない。

この条約にあっても、特別措置の必要性ははっきりと定められています。

これらの条約だけではありません。その他の条約や各国の国内法においても、同様の考え方が表明されています。国連が採択した国際人権規約もその例です。欧米各国やインドなど、差別されてきた集団に対して特別措置をとる国はたくさんあります。

[5] 「差別と平等」に関する学習のポイント

以上のように見てくると、「差別と平等」についての学習のポイントが浮かび上がってきます。

はっきりとしたモノサシをさしだす

第1に、「機会の平等」と「結果の平等」、「不利な人に手厚く」や「ユニバーサルデザイン」など、差別や平等をめぐる基本的な概念をはっきりと打ち出し、これらの違いに対する認識を深めることです。実際には、日本社会にあっても、特別措置やユニバーサルデザインのような発想に立った施策が数多く行われています。ところが、そのような政策が実施されていることや、なぜそのような施策が行われているのかという理由などは、ほとんど知られていません。従って、そのような政策や取組み、とりわけ特別措置について情報提供することが大切です。

施策の背景や経緯を紹介する

第2に、なぜそのような施策が行われているのか、背景や経緯を整理して情報提供することです。社会的な差別があるところでは、多くの場合、被差別者に不利益状況が蓄積されていきます。これを「差別と全般的不利益の悪循環」と呼びます。差別があるもとで親の代が経済的に厳しい状況を抱えて暮らしていると、子どもの代もさまざまな制約を受けながら育つことを強いられやすいのです。そのような現実、統計などによって示すことができますから、政府などの行った調査などを活用して、悪循環があることを示し、それを何とかするために法律などにより、特別措置が定められているのだということを説明する必要があります。

価値観を問いかけ、ゆさぶる

第3に、一人ひとりの平等についての価値観を問いかけ、ゆさぶる学習が重要です。私たちは、一般的には「機会の平等」こそが平等と思っていることが多いのですが、実際には具体的な問題や場面に応じて「結果の平等」に通じる価値観を当てはめていたりします。例えばふだんは「能力に応じて雇用の採否を決めるべきだ」と考えている人であっても、障がい者の法定雇用率を政府が定めていることを批判しているとは限らないのです。ところが、平等に関する明確な概念を持っていないために、たいいていの場合、そのようなブレやズレは意識せずすんでしまいます。自分のなかに複数のモノサシがあることを意識することによって、平等や差別についてもう一度考えてみようとする姿勢が生まれやすいと言えます。

体験的に感じる機会を持つ

第4に、特別措置やユニバーサルデザインの重要性を体験的に感じてもらうことです。特別措置に対しては、「がんばれば困難も乗り越えられるはずだ」「個人の努力こそ大切であり、そんな制度を当てにしてはいけない」といった意識が根強くあります。確かにそのような面はあるでしょう。また、そのように困難を乗り越えてきたという自負をもつ人であれば、そのような意見が出てきやすいかもしれません。ところが、調査を踏まえて統計的に見ると、不利な条件で生まれ育った子どもたちは、学業成績の不振が目立ったり、大学進学率が低かったり、大人になってからは所得が低くなりやすかったりします。乗り越えた人がひとりいたとしても、その後ろには、顕在的・潜在的なハードルが立ちふさがったためにがんばっても乗り越えられなかった人がたくさんいるのです。このような点は、理屈だけではなかなか分かりません。そこで、シミュレーション学習などによって、貧困や不利益が子どもに伝わりやすいことを体験することに意味があります。

具体的な人物を通して学ぶ

第5に、悪循環のもとで苦しみつ、悪循環を越えていくために取り組んできた人の姿を紹介することです。差別撤廃運動をしている人だけではありません。現代社会では、企業なども積極的にこの課題に取り組んでいます。先に紹介した、シャンプーのボトルだけにギザギザをつけ、リンスのボトルとの違いがすぐ分かるような商品をつくった企業などもその例です。そのような人や企業・団体の姿を学ぶことによって、自分もそのような活動に参加していきたいという気持ち生まれやすくなります。

このような学習を経て、差別や平等についての確かなモノサシに関する知識を得て、私たちは自分なりの考え方をもって、一つひとつの差別や問題状況について、どのようなモノサシを当てはめるべきなのかを考え、議論しやすくなります。

[6] 確かに話し合える社会こそ求められている

このように、現代社会では、「機会の平等」と「不利な人に手厚く(結果の平等)」という2つの考え方を同時に追求するという平等観が広がっています。どちらか一方が正しいというのではなく、さまざまな平等観があることを認識した上で、それぞれの場合にどのような平等のモノサシを適用するべきなのかを判断できることが求められているのです。

領域によって、「機会の平等」だけでよいのか、「結果の平等」に向けて踏み込む方がよいのか、判断は異なってきます。例えば、同じ女性差別についてであっても、政府や自治体の審議会の委員は目標としての女性比率が定められています。しかし、国会や市議会などの議員については女性の比率が定められているわけでもなければ、何らかの特別措置がとられているわけでもありません。格差の実態や領域の特性に応じて判断が変わってくるということです。もちろん、このような政府の姿勢に異論をもつ人もいます。諸外国でも、スウェーデンやフィンランドを始め、国会議員について実質的な割当制を採用しているところが少なからずあります。私たち、社会を構成するメンバーが一つひとつの問題領域について自分なりの考えを持ちつつ、社会的に議論を広げていき、社会全体での判断を形成していくことが望ましいと言えます。

これは、一朝一夕にできるものではありません。社会的に広く地道に議論を重ね、一つひとつ積み重ねていくべきものです。

この冊子で提供している教材などが、そういう議論を促進する手がかりとなることを期待しています。さまざまなモノサシがあることを認識した上で、それぞれの場面でどのようなモノサシを適用するべきなのか。誰でも同じように住みやすい、社会や制度全般のユニバーサルデザインはできないのか。そのような話し合いのできる社会こそ、成熟した社会だと言えるのではないのでしょうか。