

社会的差別の経済理論

松 井 柳 平

1. はじめに

労働者は、さまざまな理由により異なる賃金を稼いでおり、賃金や就業機会にさまざまな格差が存在する。こうした格差は、ある程度まではその労働者の人的資本の蓄積の程度やその仕事の属性を反映していると考えられよう。したがって、賃金格差などが存在するという事実だけでは、労働市場に差別が存在するかどうかということについては何も言うことはできない。しかしながらそうした格差のなかには、人種、性別、民族、その他の要因に基づいた差別に帰属させることが可能な部分がある。

現実には差別の程度を測定することはしばしば難しい。仕事の特性や、人々の(個人的ないし社会的に形成されてきた)生産性や人的資本の水準などの違いを調整しなければならないからである。だが、そのような調整が容易なタイプの産業として、プロ・スポーツの業界がある。プロのチームは生産性などを測定するための客観的な尺度を数多くもっている。後述するように、プロ・スポーツに関する実証研究は、実際に人種差別が社会一般に存在することを示唆している。差別の問題が社会に存在するとすれば、それはどのようなメカニズムによって可能なのか。本稿では社会的差別の理論モデルを構築することにしたい。

2. 差別の経済分析：概観

差別は、社会のなかのあるグループの人々に対する偏見を反映している。経済学者はこのトピックを感情や通念に頼ることなく客観的に研究しようと努め

てきた。

「資本主義に基づく自由経済社会では、人種差別という非合理的な現象はむしろ起こり得ない」(M. Friedman, *Capitalism and Freedom*). これは、資本主義とは本来、企業家間の利潤追求をめざした激しい競争社会であるとの認識がその前提にあり、もし社会的な差別により、同一能力の黒人労働者の賃金が不当に低い水準に抑えられていたとすれば、なぜ賃金の安い黒人労働者を多く雇用することによって利潤を増やそうとする企業家が大勢あらわれないのだろうか、という疑問が当然生じるからである。

こうしたフリードマンの見解に対しては、雇用主は必ずしも利潤極大化原理によって行動していない、といった考えがある。このような、マイノリティーを雇用することに対して嫌悪感など差別的嗜好をもっているがゆえに賃金差別が生じるという考えは、経済学における最初の差別理論を展開したベッカーの「嗜好仮説」に見られる (Becker[1969])。ベッカーのモデルでは、差別的な雇用主は白人男性を雇用することにより、一定の効用を受け取るという前提がおかれている。この場合の効用とは、差別的嗜好により発生し、利潤極大化原則とのあいだには一種のトレード・オフ関係が発生する。したがって差別主義的な雇用主は差別をおこなうことにより、一定の幅の利潤を失うという機会費用を支払わねばならない。この機会費用の分だけ、黒人の雇用は減少し、またその賃金水準も低くなるという構造になっている。

ベッカーの理論では、差別という行動そのものが差別者に一定の効用をもたらすというもので、その「差別的嗜好」がなぜいかにして生じるかという点についてはまったく触れていない。また、差別の原因を雇用主の嗜好に求めることは、すべての雇用主が同様の差別的嗜好をもっていない限り、より偏見の少ない雇用主が賃金コストの安い黒人労働者を多く雇用することによって生産コストを引き下げ、長期的な企業間競争の中で有利な立場に立つことができることを見逃している。生産コストを引き下げることに努力している企業が、なぜ差別されている安い労働力に目をつけないのか、そしてその結果、労働市場の需給条件の変化を通じて、人種間・男女間などの賃金格差がなぜ縮小しないのかは、大きな疑問点となる。

したがって、就業機会や賃金などの差別が雇用主側の嗜好に基づくとするた

めには、雇用主・企業というものはそもそも差別的嗜好をもつものであって、利潤動機といった経済的誘因による効果は、差別的嗜好に比べてきわめて小さな動機でしかないと考えるほかない。しかしこのような考えは、長期にわたる制度の安定性(ないしは消滅)を説明しようとする広範な歴史的観点を欠いている。Akerlof [1976]が紹介しているように、経済的成功が偏見やタブーを減らす例は歴史上かなりの数あるのである。

競争的な市場経済は、雇用主による差別的行動に対して、利潤動機という矯正手段を、政治的な強制によることなく、非人格的に提供するはずである。つまり差別の究極の源泉が雇用主(企業)の差別的嗜好にあるのであれば、差別的嗜好をもたない雇用主(企業)は競争市場のなかで、差別的嗜好をもつ雇用主よりも被差別グループを雇うことで利潤をより多く稼ぐことができ、この超過利潤が獲得できる限り参入が続く、したがって市場経済における利潤最大化行動は差別的な賃金格差を解消するように作用する。雇用主の利潤動機は差別的な賃金格差を解消させる強い力をもっているはずである。

このように競争市場においては、差別的な嗜好をもつ企業は、差別的嗜好をもたない企業の参入を通じて、淘汰されると考えられる。しかし現実には差別は存在し続けているとすれば、一体どのようなメカニズムが競争的な市場環境のもとで差別を生み出しているのであろうか。

ベッカーのモデルは、差別の原因を雇用主の嗜好に求める点で、差別現象を経済学で説明できない外生変数として取り扱うものと言えるが、差別の原因を経済理論の外部に求めるのではなく、内生変数として考えようとするものが、アローの「統計的差別」の理論である(Arrow[1972])。これは雇用主自体にベッカーのいう「差別的嗜好」がない場合でも、被差別者グループを雇用することによって等しくかかるような客観的成本として、情報コストを考えるものである。

企業は雇用をおこなう際、個々の応募者が当該職種でよい成果をあげるために必要な特質をもっているかどうか、検査するのに十分な情報を集めることが困難であるため、目で見えて観察できる人種や性別、学歴などのグループに分類し、当該個人が属するグループの(平均、分散などの)統計的特質を当該個人の能力の代理指標として用いる。これが、統計的差別である。一般的平均的な黒人やマイノリティーのグループ全体についての統計的なデータを、個々の労働者

の能力の予測値として用いることで、企業は情報コストを節約し、リスクを防ぐ意味で被差別グループの採用を躊躇するというものである。一人一人の個人の能力についての情報を集めて判断する代わりに、その属する社会的集団の特性の平均水準で判断してしまうことが、「統計的差別」の意味である。

男性と同等に働きたい女性労働者も、女性労働者グループの高い平均離職率が社会的歴史的に形成されていれば、企業から教育訓練投資が積極的になされず、その結果就業機会が男性労働者に比べて限定されたものになってしまう。つまり、男性と同等に働きたい女性労働者がいても、企業にはどの特定の個人がそうであるのか、正確に識別することは困難なため、企業は個々の女子労働者を、女性労働者全体の平均的離職率を有する者として扱ってしまう。このように統計的差別の理論は差別を説明する。また、就職などにおける出身大学名による採用も、統計的差別の一種と考えることができる。

この統計的差別の理論では、雇用主は各労働者グループの特性についての確率分布をもち、被差別労働者は労働力の質の点で（この「質」がいわゆる「差別の結果」であったとしても）不確実性が高いことから、雇用主の合理的な行動は、一度雇用した労働者を解雇することのコストが高い職種には、リスクを避けるために被差別グループを採用しないことになる。ベッカーのモデルでは、安い賃金の労働者を雇用しないという雇用主の非合理的な行動に差別を求めていたが、この統計的差別の理論では、労働市場における不確実性を導入することで雇用主の利潤動機と矛盾しない合理的な行動から差別が導かれている。このように統計的差別は、競争市場における企業の期待利潤最大化の一つの結果であり、それゆえ、統計的差別における企業は、嗜好に基づいて差別する企業と異なり、淘汰されない可能性が高い。つまり封建遺制などではなく、市場経済・市民社会のもとでの差別の持続が説明されるのである。

この統計的差別の理論においては、学歴は別として、主に人種、性別、出身のような個人にとってほとんど変更できない属性にしたがって雇用主側は個々の労働者のグループ分けをおこなう。こうしたグループ分けとそのグループ全体の特性に基づいて個々の労働者を判断すること自体、その特性についての確率分布が主観分布であれ客観分布であれ、雇用主の偏見ないし先入観と云ってよく、これによってグループ間の平均的な特性の差それ自体がつくり出される

可能性がある。いま、ある属性のグループの成員は、ある魅力的な仕事を遂行するのに必要な能力が平均的に劣っていると、社会のほとんどの企業が考えているとしよう。すると、そのグループの成員はその仕事に採用される可能性が低いので、その仕事に必要な技能・知識を蓄積する誘因をもたなくなる。その結果、かりに企業側がその成員を試験的にその仕事に採用してみたとしても、その成員は必要な技能・知識を取得してこなかったがために、「その能力が劣る」という結果が確認されるにすぎなくなる。このように、社会的偏見が自己実現的な悪循環を生み出す可能性がある。

このように人種などの、個人が属する社会的集団の情報のみが、雇用において用いられる場合、被差別グループの努力や学習・訓練からの便益は、集団全体の平均的な質を引き上げるという点で集団全体には帰属するが、個人には帰属しない傾向がある。したがって、被差別グループに属する個人の努力や学習・訓練への誘因はあまり働かず、このことがますます被差別グループに属する個人を統計的差別の状態におしとどめてしまう可能性がある。このように、統計的差別が生み出す問題として、被差別グループの成員の向上意欲が阻害され、社会全体から見た人的資本投資の水準が非効率なものになる可能性がある。

統計的差別の理論は、競争的な市場環境のもとでの企業の利潤最大化行動と矛盾せずに社会的差別の持続を説明するのに成功していると思われるが、Akerlof [1976]は多少の疑念を表明している。統計的差別の理論では、企業は雇用をおこなう際に労働者の特質についての不確実性に直面するが、Arrow[1972]は、その観察困難な労働者の特質とは熟練職でよい成果をあげるのに有利な行動や思考の習慣であると特定している。Akerlof [1976]では、そうした思考や行動の習慣といった基本的な人格の特質は子供の時分に習得されるものであろうとコメントされている。そうであるとする果たして子供やその親が、統計的差別の理論が示すように賃金格差の誘因に反応してそうした思考や行動の習慣を習得したりさせたり、あるいは習得しなかったりさせなかったりするかどうかという問題になる。また、以上の統計的差別も嗜好仮説と同様、雇用主側による差別であった。賃金オファーや雇用計画は雇用主側によってなされるので、雇用主である企業に差別問題の責任があると考えるのはもっともなことである。だが、統計的差別の理論におけるように、あるグループの成員はある仕事を遂

行するのに必要な能力が平均的に劣っているとほとんどの企業が考えているとすれば、企業・雇用主側のみならず社会全体にそうした社会的偏見が遍く存在していると考えるのが妥当であろう。

Roback[1986]による20世紀はじめのアメリカ南部の市街電車内における人種隔離についての研究によれば、そのような差別的な慣行が生まれたのは、人種隔離を定めた法律の結果でありこれを後押しした公衆の煽動があったからであった。法律が導入される以前は席を人種で差別することは稀であり、そして市街電車を運営する会社は、しばしば人種隔離の法律に反対したとされる。異なる人種に対して別々の席を用意することは、コストを増大させ、利潤を減少させたからである。ある鉄道会社の経営者は市議会に対して、隔離を規定する法律のもとでは、会社は多数の空席を引きずって走らねばならないと異議申し立てをおこなっている。鉄道会社はこの人種隔離政策を始めたわけでもなければこの法律に熱心に従おうともしなかった。鉄道会社が市街電車内で人種隔離に手を染めることになったのは、州による立法化、公衆の煽動、鉄道会社の社長を逮捕するという脅しなどであったとRoback[1986]は述べている。したがって、企業・雇用主が差別的な慣行に従っているとしても、そうした差別的な慣行をもたらすメカニズムがどのように作用しているかが問題となる。

人的資本のレベルや、仕事の内容や属性が、何も変わらないにもかかわらず、一方のグループと他方のグループとのあいだで、賃金や就業機会について差別的な格差が認められる場合、その格差について雇用主のほかに責められるべきは、消費者や、同じ労働者、同僚による差別である。

消費者による差別については、例えば、Kahn and Sherer [1988]によれば、アメリカのバスケットボール選手の給料について、黒人選手は同等の能力をもつ白人選手よりも20%少ない収入を得ており、またバスケットボールの観客動員数は、白人選手を多く擁しているチームほど多いことが示されている。この事実は、たとえチームのオーナーは利潤にしか関心がないタイプであっても、消費者である観客側に差別意識がある場合、白人選手への需要が高くなる。したがって、人気のある白人選手の方が黒人選手よりも、チームのオーナーにとって価値が高くなり、差別的な賃金格差が存続する可能性を示していると解釈できる。また、Nardinelli and Simon [1990]は、ベースボール・カードの市場価格に

ついて検討している。これによると例えば黒人の野手のカードは同等の成績を残している白人の野手のカードよりも10%低い価格で取引されており、黒人の投手のカードは同等の成績を残している白人の投手のカードよりも13%低い価格で取引されている。これも消費者である野球ファンのなかに差別意識があるものと解釈することができる。

こうした消費者による差別以外にも、マイノリティー以外の同じ職場の労働者による差別 (coworker discrimination) が存在する。例えば、白人労働者が黒人労働者に対して差別的嗜好をもっているとしても賃金格差は生じる。白人を黒人と一緒に働かせるためには、白人の賃金にプレミアムをつけなければならない。さもないと、白人は白人のみの企業に転職してしまうであろう。そして白人と黒人が完全に隔離されない限り、正のプレミアムが必要になる (Sasaki [1999])。

同じ職場の労働者による差別の方がむしろ一般的であろう。Faludi [1992]は、ウエストバージニア州のアメリカン・サイアナムイド社 (American Cyanamid) のプラントにおける事例を報告している。1970年代まではその労働力は圧倒的に男性であり、相対的に賃金が高い生産ラインに明白に女性が雇われたことは、連邦政府が「その工場の門戸を女性に開かない限りしかるべき措置をとる」とした1973年までなかった。プラントで働く男性たちは「hard work」, 「no place for a woman」として抵抗し、人事担当役員もたくさんの野蛮な男性たちと深夜働かせることになるとして警告を発した。にもかかわらず連邦政府の圧力の下、女性たちは生産ラインで雇われることになり、男性たちは不満の声を上げた。「Women shouldn't be in here working, taking jobs away from men」等々。女性たちの数が増えるにしたがい、それに対する報復も増加した。ある日女性たちが職場に到着したとき生産現場の床の上のはりに出迎えの言葉として、「SHOOT A WOMAN, SAVE A JOB」, と彫り込まれていることを発見した。また別の日には女性たちはロッカーに彼女たちを売春婦と呼ぶサインがつけられていることに気づいた。1976年にそのプラントは突然女性を雇うことを停止した。29種類の化学物質に身をさらすことになる職場から、子供を産める年齢のすべての女性を保護するというのが表向きの理由であった。会社側は男性についての子供を作る場合の危険については考慮しなかった。2人の女性が不妊化手術を受けるという規約と妥協して生産部門に残ったが、1980年代のはじめには事実上解

雇された。

企業・雇用主が差別的偏見をもっているとすれば、同時にそうした差別や偏見は消費者や労働者など社会のメンバーの多くに共通するものだと考えられる。偏見や差別を、個人的心理現象としてではなく、社会的現象として捉え、これを論じるためには、ある集団Aのメンバーが、別の集団Bに対して偏見を抱き、差別する場合、そういう差別や偏見が、集団Aの価値規準によって多かれ少なかれ、肯定され承認されているという重要な点を考慮に入れなければならない。つまり差別をおこなっているグループの内部においては、差別の対象となっている別のグループの人々を嫌悪し憎悪することが当たり前のこととされ、暗黙に奨励されているという点である。

本稿は、労働市場における差別の背後にある経済学的なメカニズムに関心をもっている。そのためにも、差別という現象を、差別的嗜好といった外生的要因から説明するのではなく、内生的に導出する。この点でアカロフも同様の分析をおこなっている(Akerlof [1976], [1980])。Akerlof [1980]のモデルは、差別的な社会規範に対する非遵守が、評判の喪失を伴い、その評判の喪失による損害は、差別的規範への信奉者の割合が多ければ多いほど、非遵守によって得られる金銭的便益を上回るがために、擬似的な「社会的制裁」として機能するという構造になっている。しかし、そこでは、各主体の評判が直接おのおのの効用関数のなかに入ってしまった。これに対して、本稿は、差別的な社会規範に対する非遵守は第三者による制裁を招くというかたちで社会的制裁をモデル化する。したがって、社会のなかから内生的に生成される社会慣習として差別を説明するモデルを構築する。以下、そのための枠組みとして次節でOkuno and Postlewaite [1995]の社会規範の理論を提示する。

3. 社会規範の理論

Kandori [1992], Okuno-Fujiwara and Postlewaite [1995]の分析に基本的に従う。彼らは、ある母集団からランダムに每期每期繰り返し匿名でプレイヤーのペアが引き出され、それぞれのペアは2人囚人のジレンマゲームをプレイするというランダム・マッチングのゲームを扱っている。そこでは局所的な情報処理

(local information processing) と呼ばれる社会制度的工夫が用いられ、それによって定められるステータスに基づいて各プレイヤーはマルコフ的に意思決定を每期おこなっていく。この局所的な情報処理とは、各プレイヤーがとった行動に対してそのプレイヤーのステータスの水準(例えば「善人」、「悪人」といったラベリング)が定められる。同時に人々は各自のステータスの水準に依存した行動についての慣習をもつ。この両者(どのようにステータスの水準が決まるか、ステータスの水準に応じてどのように行動すべきか)が社会規範(social norm)を形成する。

ステージ・ゲーム $\Gamma = \{A, \pi\}$ を定義する。プレイヤーの集合 I は連続体 $[0,1]$ であり、各プレイヤーの測度はゼロとする。各プレイヤーがとりうる行動の集合 A_i は、すべてのプレイヤーについて同一とする。すべての $i \in I$ について、 $A_i = A = \{C, D\}$ 。

プレイヤーの集合 I のなかからランダムに2人のプレイヤーからなるペアが無数に発生し、それぞれのペアはマッチングして各プレイヤーは独立かつ同時に行動選択をする。以下、記法上、プレイヤー $i \in I$ について、 i がマッチングしうる相手のプレイヤーを $j \in I$ と書くことにする。

ステージ・ゲームにおけるプレイヤー $i \in I$ の利得は、自分 i とマッチングする相手 j の行動選択の組 $(a_i, a_j) \in A \times A$ に応じて決まる。つまり、

$$\pi_i: A \times A \rightarrow R$$

である。なお、利得関数は各プレイヤーについて同一であり、すべての $i \in I$ について、

$$\pi_i = \pi$$

とする。あるプレイヤー i に保証されうる利得の水準は、

$$\underline{u}_i = \min_{a_j \in A_j} \max_{a_i \in A_i} \pi_i(a_i, a_j)$$

である。 $\pi_i(a)$ は、 \underline{u}_i より大きいか、少なくとも同じであれば、個人合理的であると言われる。

$\Gamma = \{A, \pi\}$ をステージ・ゲームとしてもち、割引要素が $\delta \in (0,1)$ である、ランダム・マッチング・ゲーム $\Gamma^\circ(\delta)$ を考える。

各プレイヤーに割り当てられるステータス・レベルを導入する。各ステータス・レベルは離散的とし、ステータス・レベルの集合を

$$X = \{x_1, \dots, x_K\}$$

という有限集合とする。しかしここでは、ステータス・レベルの数は2とし、

$$X = \{G, B\}$$

とする。ステータス・レベルの割当 χ は、

$$\chi: I \rightarrow X$$

である。これはプレイヤー $i \in I$ にステータス $x_i \in X$ を割り当てる。このように各プレイヤーはただ一つのステータス・レベルを割り当てられる。

各プレイヤー $i \in I$ のステータス・レベル $x_i \in X$ の遷移を考えよう。遷移は、遷移写像 τ によって表わされるルールに従う。

$$\tau: X \times X \times A \rightarrow X$$

つまり、自分のステータス $x_i \in X$ の今期から来期への遷移は、ランダム・マッチングの相手のステータス $x_j \in X$ にも依存している。また、この遷移は自己の行動選択 $a_i \in A$ にも依存しているが、行動選択 $a_i \in A$ も $(x_i, x_j) \in X \times X$ に依存して決まるとすれば、純粋マルコフ戦略

$$s_i: X \times X \rightarrow A$$

を考えることになる。このとき $a_i \in A$ もランダムに出会う相手 $j \in I$ のステータス・レベル $x_j \in X$ に依存していることになる。プレイヤー間でステータスの集合も行動の集合もそれぞれ同一なので、すべての $i \in I$ について、写像 s_i の集合を S とする。

このように、自分のステータスの遷移がマッチングの相手のステータス $x_j \in X$ に依存しており、そしてマッチングの相手とはランダムに出会っていくので相手のステータス $x_j \in X$ は確率変数である。したがってプレイヤーは、自己の将来の利得を考慮するにあたって、その期待値を考慮することになるが、期待値を導くためには遷移確率が必要になる。遷移確率を考えるために、まず各ステータス・レベルの人口の分布を考えよう。

P によって、ある時点でのステータスの集合 X 上の人口割合の分布を表わそう。 X の要素が K 個であるとすれば、分布 P は $K-1$ 次元単体 Δ_{K-1} に属することになる ($P \in \Delta_{K-1}$)。つまり、 X の要素の数が有限の K 個であるから、 $K-1$ 個のステータス・レベルの確率測度がわかれば、残りの1個のステータスの確率測度は、すべての要素の確率の和が1なので、自ずとわかることになる。したがっ

て $K-1$ 次元単体 Δ_{K-1} は, X 上の確率測度 P の possible なものの集合である。ここでは $K=2$ を考えているので, 分布 P は 1次元単体に属している。

さらに, 遷移確率を考えるための準備として, 次のような特性関数 ξ を導入する。この特性関数は, おのおののステータス・レベルの将来の価値を表現するために必要となる。特性関数 ξ は, 遷移写像 τ と純粋戦略 $\sigma \in S$ を所与として定義される関数;

$$\xi: X \times X \times X \rightarrow \{0,1\}$$

であり, 次のように特定化される。

$$\xi(y, x, z) = \begin{cases} 1; & y = \tau(x, z, \sigma(x, z)) \\ 0; & \text{otherwise} \end{cases}$$

この特性関数 ξ は, 今期の自分 (i) とマッチングの相手 (j) のステータスがそれぞれ $x \in X, z \in X$ であり, そのもとで自分が純粋戦略 $\sigma(x, z) \in A$ をプレイしたとき, 来期の自分のステータス・レベルが $y \in X$ に遷移するのが, 遷移のルールを表わす遷移写像 τ に従ったものである場合, 1 の値をとり, それ以外は 0 の値となる, という指示関数である。

さて, この特性関数 ξ を用いて遷移確率 q_{xy} を定義しよう。遷移確率 q_{xy} は, 各プレイヤーのステータスが, 今期 $x \in X$ から来期 $y \in X$ へ遷移する確率である。次期の自分のステータス・レベルは, 自分 (i) と相手 (j) の現在のステータス・レベル $(x, z) \in X \times X$ に基づいて選択した行動 $\sigma(x, z) \in A$ に対する社会的な評価として遷移写像 τ によって決められる。 τ は, 相手 (j) の行動選択には依存していないことに注意しよう。つまり次期の自分のステータス・レベルは, マッチングの相手が今期どのような行動を選択したかとは無関係である。自分の行動選択 $a_i \in A$ は, 自分 (i) と相手 (j) の現在のステータス・レベル $(x, z) \in X \times X$ に基づいている ($\sigma: X \times X \rightarrow A$)。したがって, 今期 $x \in X$ から来期 $y \in X$ へ自分のステータスが遷移するかどうかは, マッチングする相手 j のステータス・レベル $z \in X$ に依存する。したがって問題は, マッチングの対象となりうる人々がもつさまざまなステータスのあいだでの人口分布がどうなっているかである。つまり自分を除いた人々のあいだで各ステータスごとに人口割合がどうなっているかである。しかし先に仮定したようにプレイヤーの集合 I は連続体であり, 各プレイヤーの測度はゼロであるから, 自分がマッチングしうる相手のステータスの分

布として自分を含む全体の人口分布 P を考えてよい。ところでステータスの遷移は分布 P に依存しているとは言え、もちろん、あるステータス・レベル $z \in X$ をもつ相手 j とのマッチングによっては、 $x \in X$ から $y \in X$ への自分のステータスの遷移を τ が認めない場合(このとき $q_{xy} = 0$) もありえ、そしてそのステータス・レベルをもつ相手の人口割合は正であること ($P(z) > 0$) もありえよう。しかし先の特性関数 ξ は、マッチングする相手のステータスが $z \in X$ であるときの $x \in X$ から $y \in X$ への遷移が τ によれば認められない場合には、0 の値をとる。したがってこの特性関数 ξ は暗黙に τ を含んでおり、この ξ を用いることで、マッチングの対象となる相手をもつステータスの人口分布 P から、遷移確率を定義することができる。

遷移確率 q_{xy} は以下のように定義される。自分の現在のステータスが $x \in X$ 、相手の現在のステータスが $z \in X$ のもとで(このとき当該プレイヤーは行動 $\sigma(x, z)$ をプレイする)、自分の次期のステータスが $y \in X$ になる確率は、

$$P(z) \cdot \xi(y, x, z)$$

である。また、自分の現在のステータスが $x \in X$ のもとで、自分の次期のステータスが $y \in X$ になる確率 q_{xy} は、

$$\sum_{z \in X} P(z) \cdot \xi(y, x, z)$$

である。この x から y への i のステータスの遷移確率 q_{xy} は、遷移写像 τ 、自己の戦略 σ 、相手の人口分布 P を所与としている。したがって、

$$q_{xy}(\tau, \sigma, P) = \sum_{z \in X} P(z) \cdot \xi(y, x, z)$$

と書ける。この $q_{xy}(\tau, \sigma, P)$ は、自分のステータスが x から y へ遷移するかどうかの、相手のステータスの集合 (X) にわたった期待値となっている。 q_{xy} は、現在ステータスが x である人口のうち次期のステータスが y になると期待される割合と言うこともできる。

また、遷移確率行列 $Q(\tau, \sigma, P)$ を定義することもできる。これは $K \times K$ 行列であり、その第 x 行第 y 列成分は $q_{xy}(\tau, \sigma, P)$ である。おのおのの行和はどれも必ず 1 にならねばならない。 K は X の要素 (ステータス・レベル) の数であるが、ここでは $K = 2$ で、 $X = \{G, B\}$ を考えているので、

$$Q(\tau, \sigma, P) = \begin{pmatrix} q_{GG}(\tau, \sigma, P) & q_{GB}(\tau, \sigma, P) \\ q_{BG}(\tau, \sigma, P) & q_{BB}(\tau, \sigma, P) \end{pmatrix}$$

である。この Q は (τ, σ, P) のバリエーションに応じて存在する。自分を含む現在のステータスの分布が P であれば、現在から 1 期後のステータスの分布を $P^{(1)}(\cdot, \cdot, \cdot)$ で表わすとする、

$$P^{(1)}(\cdot, \cdot, \cdot) = P \cdot Q(\cdot, \cdot, \cdot)$$

と書ける。 P は行ベクトルであり、その成分は例えば、 $P(x)$ であり、現在のステータスが x であるプレイヤーの、人口全体に占める割合を表わしている。すると、次期のステータスが y であるプレイヤーの、人口全体に占める割合 $P(\cdot, \cdot, \cdot)(y)$ は、

$$P^{(1)}(\cdot, \cdot, \cdot)(y) = \sum_{x \in X} P(x) \cdot q_{xy}(\cdot, \cdot, \cdot)$$

となる。これはベクトル $P^{(1)}(\cdot, \cdot, \cdot)$ の 1 つの成分を表わしている。同様に逐次計算により、

$$P^{(2)}(\cdot, \cdot, \cdot) = P^{(1)}(\cdot, \cdot, \cdot) \cdot Q(\cdot, \cdot, \cdot).$$

また現在から k 期後のステータス・レベルの分布は、

$$P^{(k)}(\cdot, \cdot, \cdot) = P^{(k-1)}(\cdot, \cdot, \cdot) \cdot Q(\cdot, \cdot, \cdot)$$

と書ける。

いま、 $P^{(k)}(x, s_i; \tau, \sigma, P)$ でもって、(i) 戦略 $\sigma \in S$ が、なんらかの均衡となっており、(ii) 現在のステータスの分布が P であり、しかし (iii) ステータス・レベル $x \in X$ をもつ、ある 1 人のプレイヤーだけが均衡戦略 σ から逸脱して自己の戦略を、 $s_i \in S$ に変更している ($s_i \neq \sigma$)、という場合の、現在から k 期後のステータス・レベルの分布を表わすことにしよう。仮定によりプレイヤーの集合は連続体であり、各プレイヤーの測度はゼロであるので、このステータス分布は、いかなる 1 人のプレイヤーの行動にも依存しない。したがって、

$$P^{(k)}(x, s_i; \tau, \sigma, P) = P^{(k)}(\tau, \sigma, P)$$

である。つまりプレイヤー i 1 人の戦略 σ からの逸脱は来期のステータス・レベルの確率分布を変えることはない。

毎期、各マッチングにおいて、プレイヤー間で共有知識である必要があるのは、以下の (i), (ii), (iii), (iv) のみである。(i) そのとき出会ったお互いのプレイヤーのステータス (x_i, x_j) , (ii) ステージ・ゲーム Γ , (iii) 遷移写像 τ , (iv) 社会的行動標準

σ , である。プレイヤーは, すべてのプレイヤーの過去のプレイの歴史を詳しく知っていなくても, そうした知識はある程度, 自分やマッチングしている相手のステータスに反映されているであろう。

さて, 各プレイヤー i は自分と相手のステータスの組 $(x_i, x_j) \in X \times X$ を観察して自分の行動 $a_i \in A$ を選択するが, このことをここでは, プレイヤーが自分と相手のステータスの組 $(x_i, x_j) \in X \times X$ と自分の行動 $a_i \in A$ を対応させる規則を純粹戦略 $s_i \in S$ として選択するというかたちで考えるのであった ($s_i: X \times X \rightarrow A$)。いま, 社会のすべての人がある戦略 $\sigma \in S$ をとっており (すべての i について $\sigma = s_i$), この戦略は社会によっていわば慣習としてプレイするよう定められている戦略であるとしよう。つまり, 同一のステータス (例えば $x \in X$) をもつ人々は, 出会った相手のステータスがともに同じ (例えば $z \in X$) であった場合には, ともに同一の行動 $\sigma(x, z) \in A$ をとっているということである。このような戦略 $\sigma \in S$ を「社会的行動標準」と呼ぶことにする。もちろん問題は, 「社会慣習」によって選択するよう指定されている社会的行動標準 σ が均衡として実際にサポートされるかどうかである。社会の人々が守らない「社会慣習」は廃れて過去の遺物となる。したがって, この戦略 σ が社会によって定められたものであり守られているならば, 均衡 (ここではサブゲーム完全均衡を考える) となっていなければならない。また, 先に定義した遷移写像 τ は, 社会 (のメンバー) が諸個人の行動選択を評価する体系であった。こうした (τ, σ) の組を, Okuno and Postlewaite[1995]は「社会規範」と呼んでいる。社会規範を β で表わすことにする。つまり $\beta = (\tau, \sigma)$ である。なお, ここでは純粹戦略のみを考える⁽¹⁾。

すべての $k=1, 2, \dots$ について,

$$P^{(k)}(\beta, P) = P$$

となるとき, 社会規範 β はステータス分布 P で定常であるということにする。上式が, $k=1$ の場合に成り立てば, $k=2, 3, \dots$ についても成り立つことは, 先の帰納的な定義から明らかである。ここでは定常分布 P をもつ社会規範に議論を限定する。

いま, 社会規範 β と定常分布 P のもとで, ステータス x をもつプレイヤー i が, 戦略 $s_i \in S$ を選択すれば, i の各期 (各ステージ) の期待利得は, ステージ・ゲームの利得関数 π_i を用いて,

$$\Pi_i(x, s_i; \beta, P) = \sum_{z \in X_j} P(z) \cdot \pi_i(s_i(x, z), \sigma(z, x))$$

と書ける。そして、割引現在生涯利得 V_i は、各ステータス・レベル $x \in X$ 、各マルコフ戦略 $s_i \in S$ に対して、次のベルマン方程式によって表わされる。

$$\begin{aligned} V_i(x, s_i; \beta, P) \\ = \Pi_i(x, s_i; \beta, P) + \delta \sum_{z \in X_j} P(z) \cdot V_i(\tau_i(x, z, s_i(x, z)), s_i; \beta, P) \end{aligned}$$

上式において確率変数は、次期にマッチングするであろう相手のステータス・レベル $z \in X$ である。なお、 $s_i = \sigma$ のとき、つまり社会的行動標準に従っているときには、

$$\begin{aligned} V_i(x, \sigma; \beta, P) \\ = \Pi_i(x, \sigma; \beta, P) + \delta \sum_{y \in X_i} q_{xy}(\tau, \sigma, P) \cdot V_i(y, \sigma; \beta, P) \end{aligned}$$

と書ける。

ランダム・マッチング・ゲーム $\Gamma^\infty(\delta)$ の均衡を定義しよう。Okuno and Postlewaite [1995] は、以下の(a), (b)を満たす $(\beta^*, P^*) = (\tau^*, \sigma^*, P^*)$ を「ノルム均衡」と呼んでいる。

- (a) $\beta^* = (\tau^*, \sigma^*)$ が、 P^* で定常。
 (b) すべての $i \in I$ 、すべての $x \in X$ 、すべての $s_i \in S$ について、

$$V_i(x, \sigma^*; \beta^*, P^*) \geq V_i(x, s_i; \beta^*, P^*).$$

このノルム均衡の定義より、 σ^* は1人だけの逸脱によって自己の期待生涯利得を改善しようとするようなマルコフ戦略 $s_i (\neq \sigma^*)$ を見つけだすことがだれにもできない社会的行動標準となっており、サブゲーム完全均衡となっている。上記の条件(b)は、マルコフ決定理論における改善不可能性の基準によって書き換えることができる。まず、社会規範 $\beta = (\tau, \sigma)$ のもとで、ステータス $x \in X$ をもつプレイヤー $i \in I$ が、ステータス $z \in X$ をもつプレイヤーと出会い、このとき社会的行動標準によって定められている行動 $\sigma(x, z)$ の代わりに、 $a \in A (a \neq \sigma(x, z))$ を選択するときの、ステージ・ゲームの利得の純利益を、 $\alpha_i(x, z, a, \beta)$ で表わそう。つまり、

$$\alpha_i(x, z, a, \beta) = \pi_i(a, \sigma(z, x)) - \pi_i(\sigma(x, z), \sigma(z, x))$$

である。右辺が表わしているように、逸脱をおこなわず社会的行動標準 σ に従っていた場合に比べて、 $a \neq \sigma(x, z)$ に逸脱することで、逸脱したその一期間のうちにどれだけ利得が増加したかを、 $\alpha_i(x, z, a, \beta)$ は示している。いわば短期的利益を表わしていると言える。

レンマ 1 . (Okuno and Postlewaite [1995] の Lemma 1)

$(\beta^*, P^*) = (\tau^*, \sigma^*, P^*)$ がノルム均衡であることと同値な命題は；

(a) $\beta^* = (\tau^*, \sigma^*)$ が、 P^* で定常。

(b) すべての $i \in I$ ，すべての $x \in X$ ，すべての $z \in X$ ，すべての $a \in A$ について、

$$\begin{aligned} & \alpha_i(x, z, a, \beta) \\ & \leq \delta [V_i(\tau_i(x, z, \sigma^*(x, z)), \sigma^*; \beta^*, P^*) \\ & \quad - V_i(\tau_i(x, z, a), \sigma^*; \beta^*, P^*)] \end{aligned}$$

である。

レンマ 1 の (b) の不等式の左辺は、 $a \neq \sigma^*(x, z)$ への逸脱をおこなったその期における純利益であり、右辺は、逸脱をおこなった次の期以降の、逸脱をおこなわず社会的行動標準 σ^* に従っていれば得られた期待生涯利得から、前期に逸脱した場合の期待生涯利得を差し引いたものを、割引現在価値に直したものである。左辺が逸脱による短期的利益を表わしているのに対し、右辺は逸脱による長期的損失の大きさを表わしている。そしてレンマ 1 は、ノルム均衡からの逸脱は、その短期利益よりも、その後のステータスの変化による長期的損失の方が大きい (か少なくとも下回らない) ことを述べている。このレンマ 1 により、均衡を確かめるには、均衡戦略を、one shot の逸脱の後は均衡行動に従うという戦略と、期待割引生涯利得について比較し、後者によって前者を改善することは不可能であることを、起こりうるすべてのステータスのマッチングの組 $(\Gamma^\infty(\delta))$ のすべてのサブゲーム) について示せばよい。

以下、上記の社会規範の理論を、具体的なゲーム (繰り返し囚人のジレンマ・ゲーム) において適用する。

ステージ・ゲーム $\Gamma = \{A, \pi\}$ は、以下の囚人のジレンマ・ゲームである。

社会的差別の経済理論(松井)

	<i>C</i>	<i>D</i>
<i>C</i>	1, 1	<i>b, a</i>
<i>D</i>	<i>a, b</i>	0, 0

ここで、 $a > 1$ 、 $b < 0$ である。この囚人のジレンマ・ゲームがステージ・ゲームとして每期繰り返される状況を考える。囚人のジレンマとは、相互的な協調(C, C)がナッシュ均衡とはなっておらず、双方ともが裏切り(D, D)をプレイすることがナッシュ均衡となってしまうゲームである。社会学などでも社会的ジレンマとして研究がなされているゲームである。ワン・ショットの囚人のジレンマ・ゲームにおいては、いま述べたように相互的な協調がナッシュ均衡とはならない。囚人のジレンマのような状況において、利己的な諸個人のあいだでどのようにして協調は可能か。こうした非協力的世界において人々の間で協調関係が確立・維持できるための理論的基本原理の追及は、繰り返しゲームの理論において精力的になされてきた。繰り返しゲームの理論による結論は、フォーク(folk)定理に代表され、それは人々の割引要素 δ が十分に1に近い(人々が十分忍耐強い)場合には、人々の間の協調関係の確立・維持も1つの均衡として起こり得るということを示している。つまり囚人のジレンマが無限に繰り返される状況では、協調し合い続けることも均衡の一部になる。しかしその反面、無限繰り返しゲームの均衡の集合はきわめて大きくなり、その大きな均衡集合の中から相互的な協調が実際に選ばれるか否かはフォーク定理は示していない。この節では、ランダム・マッチングの繰り返し囚人のジレンマ・ゲームを扱っている。ランダム・マッチングであるため、ある時点で囚人のジレンマ・ゲームをプレイした相手と再び出会う保証はない。つまり每期每期まったく匿名の相手とプレイする場合において、フォーク定理が示唆する将来にわたった互酬のメカニズムがうまく働くか否かが問題となる。ここにおいて上で定義した社会規範が相互的な協調をもたらす社会的制度として期待される。

人々は次の長期平均利得を最大化するように行動する。

$$(1-\delta)\sum_{t=1}^{\infty}\delta^{t-1}\pi_i(a_i, a_j).$$

π_i は先の囚人のジレンマの利得表によって表わされているものである。

次のような社会規範 $\beta=(\tau, \sigma)$ 及び定常分布 P を考える。この $(\beta, P) = (\tau, \sigma, P)$ が、ゲームのなんらかの均衡（人々の誘因と整合するもの）としてサポートされるかどうか問題となる。

すべての $i \in I$ について、

$$\tau(x, z, a) = \begin{cases} G & ; (x, z, a) = (G, G, C), (G, B, D) \\ B & ; otherwise. \end{cases}$$

$$\sigma(x, z) = \begin{cases} C & ; x = z = G \\ D & ; otherwise. \end{cases}$$

$$P(G)=1, \quad P(B)=0$$

均衡概念としては、完備情報の動学的状況に対して一般的な均衡概念であるサブゲーム完全均衡を採用する。つまり上記の $(\beta, P) = (\tau, \sigma, P)$ がノルム均衡となっていることを示す。なお、上記 τ は、以下の表のように表わすことができる。ステータス B はアブソービング・ステートであることがわかる。

τ		z	
		G	B
x	G	$C \rightarrow G$ $D \rightarrow B$	$D \rightarrow G$ $C \rightarrow B$
	B	$C \rightarrow B$ $D \rightarrow B$	$C \rightarrow B$ $D \rightarrow B$

まず、均衡経路に沿った長期平均利得 v を求めると、 $v(G)=1, v(B)=0$ である。示すべきことは、すべてのプロパー・サブゲームにおいて、上記の戦略 σ と、 σ から one shot の逸脱をした後で再び均衡 σ にしたがうという戦略とを比較し、後者によっては前者を unimprovable であることを示せばよい。無限回繰り返しゲームを考えているので、サブゲームの数はおびただしいはずだが、マルコフ戦略を考えているためプレイヤーの情報集合は粗く、プロパー・サブゲームは、上

表の4種類に限られる。

(i) G meets G .

逸脱をした場合の長期平均利得は,

$$(1-\delta)\left(a+\delta\frac{0}{1-\delta}\right)=(1-\delta)a$$

である。

$$1 \geq (1-\delta)a \Leftrightarrow \delta \geq (a-1)/a.$$

(ii) G meets B .

逸脱をした場合の長期平均利得は,

$$(1-\delta)\left(b+\delta\frac{0}{1-\delta}\right)=(1-\delta)b$$

であり, $\delta \in (0, 1)$ より明らかに worse off. $((1-\delta)b < 1 = v(G))$

(iii) B meets G .

$$\text{明らかに, } (1-\delta)\left(b+\delta\frac{0}{1-\delta}\right)=(1-\delta)b < 0 = v(B).$$

(iv) B meets B .

このケースは (iii) と同じ。

したがってレンマ1より, $\delta \geq (a-1)/a$ であれば, 上述の社会規範 $\beta=(\tau, \sigma)$, 及び定常分布 P は, 均衡である。このように相互的な協調が, 利他心からではなく, 利己的な諸個人の個人合理的な行動によってもたらされることを見た。倫理的行動に見えるものが, 実際には洗練された利己心によって支えられていると考えることもできる。

4. 社会的差別のモデル

本節では, 前節で導入した社会規範の理論を援用して, 社会的差別の問題を分析する。ひとたび差別的な慣習が社会の中で確立されるならば, 個々の労働者が人種や性別といったシグナルを無視して行動することは, 実際にも勇気のいることであろう。本稿のモデルとは異なるが, Kaneko and Kimura [1992] は以下の動機からゲーム理論を用いた差別の分析をおこなっている。

This paper is of theoretical nature but is motivated by the observation of discrimination against people called "Buraku" in Japan. The Buraku people (officially, about 1% of the

total population) are physically indistinguishable from others but are identified by looking into family records. They meet discrimination typically in marriage and job search. In the case of marriage, others avoid the Buraku, simply because they or their children may be discriminated against later. Such behavior (partially) perpetuates discrimination against Buraku people. The theory in this paper gives a framework for the consideration of problems of this kind.

本稿の分析もまたこうした状況を説明する別のモデルを提示していると考ええる。

また、Akerlof [1976]は、インドのカースト制度がなお持続していることを経済モデルを用いて説明しており、考え方としてはOkuno and Postlewaite [1995]に似ている。カーストの掟は、諸個人の行動に関する掟だけでなく、違反に対する罰についても統制しており、破戒者は賤民にされ、賤民をカーストの掟通りに扱わなかった者も賤民にされる。「賤民」の烙印は、いわば前節の社会規範の理論におけるステータス B であり、カーストの慣習に従わなかったり、あるいはこの掟を強制できなかった人が蒙る。そもそも単なるラベリングにすぎないものであっても、この「賤民」という指標をもつ者に対するカーストの慣習が、個々人の差別的嗜好や偏見の有無の如何を問わず、諸個人の経済的誘因によって均衡状態に保たれ、カーストの慣習は自己実現的な予言になる。つまり、カーストの慣習が遵守されている社会においては、どの個人もカーストの慣習から逸脱する行動によって自分の厚生を改善することができないのである。しかしAkerlof [1976]のモデルは、静学分析であり、カーストの掟を破る破戒者への第三者による制裁のプロセスが明示的ではない。また、固定されたマッチングのため情報の問題が存在しない構造になっている。にもかかわらずアカロフのモデルは興味深いものであり、本稿の分析は、Akerlof [1976]モデルの動学化を含むものとなっている。なお、Akerlof [1976]のモデルは、カースト破戒者（カーストの掟通りに雇用をおこなわない企業）への制裁は、消費者による購入ボイコットを通じてなされる。しかし本稿の分析は、職場内での他の労働者による破戒者への非協力を通じた差別的慣習の持続を考察する。

以下、本稿のモデルを説明する。前節と同様、離散時間モデルを扱う。労働者の集合 I は連続体 $[0,1]$ であり、各労働者の測度はゼロとする。

この経済には2種類の労働があり、それは熟練労働 (s) と未熟練労働 (u) である。そして1種類の財・サービスが存在し⁽²⁾、完全競争的な各企業は熟練労働 (s) と未熟練労働 (u) とを用いてその1種類の財・サービスを每期生産する。各労働者 $i \in I$ は每期期首に1単位の労働力を保有しているが、労働力を貯蔵するなど異時点間に配分することはできない。また各企業において、熟練労働 (s)、未熟練労働 (u) の職場はそれぞれ分離しており、各労働者は、熟練労働 (s) と未熟練労働 (u) とに同時に就業することはできず、每期いずれかに特化する。労働者は熟練を習得するのにコストがかかり、労働者が熟練を習得するに際して蒙るコストを λ ($\lambda > 0$) とする。なお、 $\varepsilon \in (0, 1)$ として、一度習得した熟練は、每期期末に確率 ε で失われ、確率 $1 - \varepsilon$ で次期も熟練を保持するものとする。なお、熟練を保持していても未熟練労働 (u) で就業し始めるとその熟練は失われるとしよう。

労働 j ($j = s, u$) に従事する労働者 i による1期間における財・サービスの産出は個別生産関数 q_j^i によって表わされるとする。各労働者は熟練労働 (s) と未熟練労働 (u) のいずれかに特化するから、各企業の毎期の総生産は当該企業に属する i についての q_j^i の総和ということになるが、実際のところ統合された生産構造においては、だれが何を生産したのかを認定することは極めて恣意的なものとなる。生産とは多くの資源を同時に利用する相互依存的な過程であり、どの資源が何を生産したかを認定する明確な方法は存在しない。生産過程における労働の組織化においても、一般に労働は共同作業であるとするれば、複数の労働者どうしに関係も考慮せねばならない。そこでは一種の道徳的な推論が人々の行動に影響を与え、そうした行動の様式が、労働の現場において通常は多くあてにされている。以上のことを考慮し、ここでの分析では、いずれの職場においても、各労働者 i の仕事は、それぞれの労働者本来の仕事 e^i のほかに、他の労働者への非公式な仕事 h^k があるものとし、各労働者 i は同じ職場 j ($j = s, u$) に属する他の労働者 $k \in I$ ($k \neq i$) と、每期ランダムにマッチングし、この労働者 k に自分本来の仕事 e^k を手伝ってもらう機会をもつものとする。したがって、各職場 j ($j = s, u$) における労働者 i による財・サービスの産出量は、

$$q_j^i = q_j^i(j, e^i, h^k)$$

によって決まり、定義域の変数 j は当該労働者 i の熟練の有無を表わし、 $j = s$ な

らば熟練を保有, $j = u$ ならば未熟練である。Itoh[1991]に倣って, この補助的労働 h^i をヘルプ (help) と呼ぼう。各労働者 i は毎期, 1 単位の労働を e^i と h^i に振り分ける ($e^i + h^i \leq 1$) が, 分析を簡単にするため, e^i のとりうる値は $\{0, 1 - \eta, 1\}$, h^i のとりうる値は $\{0, \eta, 1\}$ とし, $0 < \eta < 1 - \eta < 1$ とする。各労働者 i が自己の労働の支出 (e^i, h^i) から蒙る不効用 $c(e^i, h^i)$ は, すべての $j \in \{s, u\}$ について, 以下の表で表わされる。

c		h^i		
		0	η	1
e^i	0	0	0	γ
	$1 - \eta$	γ	γ	
	1	γ'		

ここで, $0 < \gamma < \gamma'$ であるが, 後述する仮定3で γ' のとりうる範囲をあらためて示す。他の労働者へのヘルプ h^i は $h^i = \eta$ である限り片手間仕事としてできるが, 自分本来の仕事への労働支出 e^i を $1 - \eta$ から 1 へ増やそうとすれば労働不効用はそれに伴って γ から γ' へ上昇することを上の表は示している。

なお, 企業は各労働者の熟練の有無を識別できるものとし, したがって本稿のモデルでは統計的差別は発生しない。個々の労働者の特質を企業が直接観察可能ではないことが統計的差別の理論の前提であった。熟練労働をもたない労働者が熟練労働 (s) で就業してもむしろ企業に損害を与え, つまり $q_s^i(u, \cdot, \cdot) < 0$ であり, そもそも企業は熟練労働 (s) には未熟練労働者を雇用しないものとする。また, 熟練をもつ労働者も未熟練労働 (u) で就業し始めるとその熟練は失われるので, 労働 j ($j = s, u$) に従事する労働者 i の産出 q_j^i は, したがって q_s^i については $q_s^i(s, \cdot, \cdot)$ のみを考え, q_u^i については $q_u^i(u, \cdot, \cdot)$ のみを考えることにする。すべての i について q_j^i ($j = s, u$) は同じなので, 以下では上つき添字をとって q_j ($j = s, u$) と記す。 q_j ($j = s, u$) は, 以下の表のようになっているとする。なお, θ_s, θ_u は定数であり, $\theta_s > \theta_u$ を満たすが, こうした θ_s, θ_u の関係は以下の仮定1で言及する。

q_s		h^k		
		0	η	1
e^i	0	0	0	θ_s
	$1-\eta$	0	θ_s	θ_s
	1	θ_s	θ_s	θ_s

q_u		h^k		
		0	η	1
e^i	0	0	0	θ_u
	$1-\eta$	0	θ_u	θ_u
	1	θ_u	θ_u	θ_u

上の q_j 及び c についての表からわかるように、通常の労働投入 $e^i = 1 - \eta$ をしていても、職場の同僚から $h^k = \eta$ のヘルプを得なければ、その労働者 i は何も産み出せない。したがって職場の同僚から $h^k = \eta$ のヘルプが期待できなければ、 $e^i = 1$ に労働投入を増大させねばならないが、そのときの労働者 i の労働不効用は γ から γ' へ増大する。大変そうにしているもだれも助けないとか、連絡事項を伝えずミスさせたり、また難しい顧客を押しついたり、といったことは現実にはしばしば聞く話である。

一般に、次の式が成り立つとき生産技術についての仕事の補完性が存在するという。 Δe , Δh は追加的努力投入である。

$$q_j(j, e^i + \Delta e, h^k + \Delta h) - q_j(j, e^i, h^k + \Delta h) > q_j(j, e^i + \Delta e, h^k) - q_j(j, e^i, h^k).$$

ここでは、 $e^i = 0$ から $1 - \eta$ へ、 $h^k = 0$ から η へ、それぞれ変化する場合に生産技術についての仕事の補完性が存在していることが、上の表からわかる。例えば、2人でないと持ち上がらない重たい荷物をトラックに積む仕事のように、ある

仕事を1人でおこなうときに比べ、2人でおこなえば生産性が2倍以上になることである。ヘルプする労働者 k の努力水準を上げることで、労働者 i の限界生産力が上昇するケースである。

本モデルにおける企業はすべて対称的であり、以下の分析では、個々の企業を区別しない。したがって企業の意味決定としては代表的企業のそれを考える。企業の毎期の生産関数は、 q を生産量として、

$$q = f_s(n_s) + f_u(n_u)$$

であり、 $n_j (j = s, u)$ は労働 j の雇用量のうち正の収益 θ_j を生み出している部分である。各労働者は、熟練労働(s)と未熟練労働(u)とに同時に就業することはできないので、 $n_u \leq 1 - n_s$ が成り立つ。上の生産関数の定式化から、熟練労働(s)と未熟練労働(u)とは完全に代替可能であることがわかる。さらに、 n_j の定義及び、 q がすべての i についての $q_i^j = q_j$ の総和であることから、

$$f_j(n_j) = \theta_j n_j, \quad (j = s, u)$$

と特定化できる。したがって、任意の $n_j \in [0, 1]$ について、

$$f'_j(n_j) = \theta_j, \quad (j = s, u)$$

となり、労働の限界生産力一定のモデルとなる⁽³⁾。すでに述べたように各企業は完全競争的で、每期毎期の利潤を最大化するので、企業は各労働者にその労働者の限界生産物価値に等しい賃金を喜んで支払う。したがって、先の q_j についての表は、企業の賃金支払いのスキームを示していると言える。以上がこの経済における生産の構造である。

次に各労働者は労働者であると同時に消費者でもあり、企業の生産物を購入し、消費する。各消費者の每期毎期の利得は、財・サービスの消費量を w として、

$$w - c(e^j, h^j)$$

であり、割引率 $\delta \in (0, 1)$ のもとで各労働者は期待生涯利得を最大化する。財・サービスの価格をニューメールとして1とおくと、企業の利潤最大化条件から、労働 j に従事する労働者が受け取る賃金は $q_j(j, e^j, h^j)$ に等しくなる。労働 $j (j = s, u)$ に従事する労働者の期待生涯利得 W_j は、

$$W_s = \max_{e^j, h^k} q_s(s, e^j, h^k) - c(e^j, h^k) + \delta [\varepsilon \max\{-\lambda + W_s, W_u\} + (1 - \varepsilon) \max\{W_s, W_u\}]$$

$$W_u = \max_{e^j, h^k} q_u(u, e^j, h^k) - c(e^j, h^k) + \delta [\max\{-\lambda + W_s, W_u\}]$$

となる。

次にパラメータの値についての仮定を与える。

仮定 1

$$\theta_s - \theta_u > [1 - \delta(1 - \varepsilon)]\lambda.$$

$\delta \in (0, 1)$, $\varepsilon \in (0, 1)$, $\lambda > 0$ なので、上式の右辺は正である。この仮定は、職場の他の成員からヘルプを受け正常に就業することができれば、熟練労働 (s) で働く方が、就業分布 (n_s, n_u) の如何にかかわらず未熟練労働 (u) よりも収益をもたらすことを述べている。

仮定 2

$$\theta_u - \gamma > 0.$$

この仮定は、職場の他の成員からヘルプを得て正常に就業することができれば、未熟練労働 (u) でも、労働者にとって失業よりは魅力的であることを示している。また、仮定 1 と仮定 2 から、 $\theta_s - \gamma > 0$ が言える。

仮定 3

$$\theta_s - \gamma' \leq 0.$$

この仮定は、職場の他の成員からヘルプを得ることができなければ、たとえ熟練労働 (s) で就業していても、正の産出 (θ_s) を生み出そうとすると投入すべき労働 ($e^j = 1$) から被る不効用 (γ') が過大となり、労働者にとって割に合わないことを示している。

以上の叙述においては、すべての労働者は対称的であるが、人種あるいは性別、出身などの個人にとって変更不可能な指標による社会的なグループ分けが存在するとし、それはマジョリティーとマイノリティーの2つのグループであるとしよう。マジョリティーの人口サイズは $1 - \mu$ 、マイノリティーの人口サイズは μ であり、両グループの合計は全人口 1 に等しい。なお μ は定数であり、 $1 - \mu > \mu > 0$ である。

社会に存在するステータスの水準の集合は $X = \{G, B\}$ であり、ステータスの分布は P で表わされる。各労働者が每期とりうる行動の集合はすべての $i \in I$ に

ついて同一で、

$$A = \{0, 1-\eta, 1\} \times \{0, \eta, 1\} \times \{s, u\}$$

である。各労働者がとる戦略は定常マルコフ戦略 $\sigma: X \times X \times X \rightarrow A$ であり、今期の自分のステータスの水準 $y \in X$, 今期自分がヘルプしてもらう相手のステータスの水準 $x \in X$, 今期自分がヘルプする相手のステータスの水準 $z \in X$ に依存して、各労働者 $i \in I$ は每期、自分本来の仕事への努力投入 $e^i \in \{0, 1-\eta, 1\}$, ランダムにマッチングする他の労働者へのヘルプの水準 $h^i \in \{0, \eta, 1\}$, 次期の職種 $j \in \{s, u\}$ を選択する。

またステータスの遷移写像 τ は、

$$\tau: X \times X \times \{0, \eta, 1\} \rightarrow X$$

であり、今期の自分のステータスの水準 $x \in X$, 今期自分がヘルプする相手のステータスの水準 $z \in X$, 今期自分がヘルプする相手へのヘルプの水準 $h^i \in \{0, \eta, 1\}$ に依存して、次期の自分のステータス $\tau(x, z, h^i) \in X$ が各労働者について每期每期決まってくる。

以上で基本的なモデルの設定は整った。以上で記述されるゲームをゲーム Z と表わそう。採用する均衡概念はサブゲーム完全均衡（前節でのノルム均衡）である。まず、参照点としての差別のない均衡の存在を示そう。差別のない均衡では、各労働者のステータスの水準は無視され、すべての労働者は熟練職 (s) で就業する。したがって、差別のない均衡は、すべての労働者について同一で、任意の $(x, y, z) \in X \times X \times X$ について、

$$\sigma^*(x, y, z) = (1-\eta, \eta, s)$$

であり、そのもとでのベルマン方程式は以下のように記述される。

$$W_s^* = \theta_s - \gamma + \delta \left[\varepsilon(-\lambda + W_s^*) + (1-\varepsilon)W_s^* \right]$$

$$W_u^* = \theta_u - \gamma + \delta(-\lambda + W_s^*)$$

及び定常分布は $n_s^* = 1, n_u^* = 0$.

また、以上のもとで財・サービスの市場、熟練労働の市場、未熟練労働の市場、いずれも市場均衡の状態にあることが容易に確かめられる。

以上がサブゲーム完全均衡であることの証明は容易である。まず次期以降の

サブゲームにおいて、仮定1のもとで、

$$-\lambda + W_s^* > W_u^*$$

が言える。したがって、 $W_s^* > W_u^*$ も言える。次に今期期首からのサブゲームにおいて、 $(e^j, h^j) = (1-\eta, \eta)$ 以外の行動を選択しても、今期の利得 $\theta_j - \gamma$ ($j=s, u$)を越えることはなく、また $\varepsilon \in (0,1)$ なので、 $-\varepsilon\lambda + W_s^* > W_u^*$ である。したがって定常マルコフ戦略 σ^* はサブゲーム完全均衡であり、差別のない均衡の成立が言えた。

次に差別均衡を示そう。差別均衡では、各労働者のステータスの水準に依存した行動を各労働者はとり、その様式は以下の社会規範 $\beta^{**} = (\tau^{**}, \sigma^{**})$ 及び定常分布 $P^{**}, (n_s^{**}, n_u^{**})$ で記述される。もっともこの社会規範 β^{**} が人々の誘因と整合し均衡として維持されるか否かが問題となる。

$$\sigma^{**}(x, y, z) = \begin{cases} (1-\eta, \eta, s) & ; (x, y, z) = (G, G, G) \\ (1-\eta, 0, s) & ; (x, y, z) = (G, G, B) \\ (0, \eta, s) & ; (x, y, z) = (G, B, G) \\ (0, 0, s) & ; (x, y, z) = (G, B, B) \\ (0, 0, u) & ; (x, y, z) = (B, G, G) \\ (0, \eta, u) & ; (x, y, z) = (B, G, B) \\ (1-\eta, 0, u) & ; (x, y, z) = (B, B, G) \\ (1-\eta, \eta, u) & ; (x, y, z) = (B, B, B) \end{cases}$$

$$\tau^{**}(x, y, h^j) = \begin{cases} G & ; (x, y, h^j) = (G, G, \eta) \\ G & ; (x, y, h^j) = (G, B, 0) \\ B & ; otherwise. \end{cases}$$

$$n_s^{**} = P^{**}(G) = 1-\mu, \quad n_u^{**} = P^{**}(B) = \mu$$

このもとでは、マイノリティーは熟練労働で就業できず未熟練職での就業を余儀なくされ($n_u^{**} = \mu$)、マジョリティーが熟練労働を独占する($n_s^{**} = 1-\mu$)。マイノリティーの労働者が熟練職にチャレンジしようとしても熟練職の職場のマジョリティー労働者はだれもこのマイノリティー労働者をヘルプしない。もしマイノリティーにヘルプすると次期以降自分のステータスはマイノリティーと同じ B に遷移し、他のマジョリティー労働者からマイノリティーに対するよ

うに扱われることになることを怖れるためである。こうしてマイノリティー労働者は λ というコストを払って熟練技能を形成する意志を挫かれ、未熟練労働に雇用機会を制限されてしまう。

差別均衡のもとでのベルマン方程式は以下のように記述される。

$$W_s^{**}(G) = \theta_s - \gamma + \delta \left[\varepsilon(-\lambda + W_s^{**}(G)) + (1 - \varepsilon)W_s^{**}(G) \right]$$

$$W_u^{**}(G) = 0 - 0 + \delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$$

$$W_s^{**}(B) = 0 - 0 + \delta W_u^{**}(B)$$

$$W_u^{**}(B) = \theta_u - \gamma + \delta W_u^{**}(B)$$

また、以上のもとで財・サービスの市場、熟練労働の市場、未熟練労働の市場、いずれも市場均衡の状態にあることが容易に確かめられる。

定理

ゲーム Z において、 τ^{**} 、 σ^{**} 、 P^{**} 、 (n_s^{**}, n_u^{**}) はノルム均衡である。

(証明) マッチングのパターンは以下の 8 つあり、それぞれについて証明する。

(i) $(x, y, z) = (G, G, G)$;

均衡プレイ $\sigma^{**}(G, G, G) = (1 - \eta, \eta, s)$ に従っているとき、期待利得は

$$W_s(G) = \theta_s - \gamma + \delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$$

$$W_u(G) = \theta_u - \gamma + \delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$$

まず次期以降のサブゲームについては、(A.1) (Appendix を参照) より $j = u$ に逸脱する誘因はない。次に、今期以降のサブゲームを考える。均衡外の行動をとった場合、 $(e', h') = (0, \eta)$ をとれば次期以降もステータスは G のままであり、次期以降の利得についても、今期 $j = s$ の場合 (A.1') より $\delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$ のままで、今期 $j = u$ の場合 (A.1) より $\delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$ のままであるが、それ以外の均衡外行動をとると次期以降のステータスは B になり、(A.2')、(A.2'') より次期以降の利得は $\delta W_u^{**}(B)$ となる。均衡外の行動で、 $\theta_j - \gamma$ を上回る今期利得をもたらすものではなく、また均衡外の行動がもたらす次期以降の利得は (A.3')、(A.3) より、今期 $j = s$ の場合 $\delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$ を、今期 $j = u$ の場合 $\delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$ をそれぞれ越えることはない。

(ii) $(x, y, z) = (G, G, B)$;

均衡プレイ $\sigma^{**}(G, G, B) = (1 - \eta, 0, s)$ に従っているとき、期待利得は

$$W_s(G) = \theta_s - \gamma + \delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$$

$$W_u(G) = \theta_u - \gamma + \delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$$

まず次期以降のサブゲームについては、(A.1)より $j=u$ に逸脱する誘因はない。次に、今期以降のサブゲームを考える。均衡外の行動をとった場合、 $(e^j, h^j) = (0,0)$ 及び $(1,0)$ をとれば次期以降もステータスは G のままであり、次期以降の利得についても、今期 $j=s$ の場合(A.1')より $\delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$ のままで、今期 $j=u$ の場合(A.1)より $\delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$ のままであるが、それ以外の均衡外行動をとると次期以降のステータスは B になり、(A.2')、(A.2'')より次期以降の利得は $\delta W_u^{**}(B)$ となる。均衡外の行動で、 $\theta_j - \gamma$ を上回る今期利得をもたらすものではなく、また均衡外の行動がもたらす次期以降の利得は(A.3')、(A.3)より、今期 $j=s$ の場合 $\delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$ を、今期 $j=u$ の場合 $\delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$ をそれぞれ越えることはない。

$$(iii) (x, y, z) = (G, B, G);$$

均衡プレイ $\sigma^{**}(G, B, G) = (0, \eta, s)$ に従っているとき、期待利得は

$$W_s(G) = 0 - 0 + \delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$$

$$W_u(G) = 0 - 0 + \delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$$

まず次期以降のサブゲームについては、(A.1)より $j=u$ に逸脱する誘因はない。次に、今期以降のサブゲームを考える。均衡外の行動をとった場合、 $(e^j, h^j) = (1-\eta, \eta)$ をとれば次期以降もステータスは G のままであり、次期以降の利得についても、今期 $j=s$ の場合(A.1')より $\delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$ のままで、今期 $j=u$ の場合(A.1)より $\delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$ のままであるが、それ以外の均衡外行動をとると次期以降のステータスは B になり、(A.2')、(A.2'')より次期以降の利得は $\delta W_u^{**}(B)$ となる。均衡外の行動で、 0 を上回る今期利得をもたらすものではなく(∵仮定3)、また均衡外の行動がもたらす次期以降の利得は(A.3')、(A.3)より、今期 $j=s$ の場合 $\delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$ を、今期 $j=u$ の場合 $\delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$ をそれぞれ越えることはない。

$$(iv) (x, y, z) = (G, B, B);$$

均衡プレイ $\sigma^{**}(G, B, B) = (0, 0, s)$ に従っているとき、期待利得は

$$W_s(G) = 0 - 0 + \delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$$

$$W_u(G) = 0 - 0 + \delta(-\lambda + W_s^{**}(G))$$

まず次期以降のサブゲームについては、(A.1)より $j=u$ に逸脱する誘因はない。

次に、今期以降のサブゲームを考える。均衡外の行動をとった場合、 $(e', h') = (1-\eta, 0)$ 及び $(1, 0)$ をとれば次期以降もステータスは G のままであり、次期以降の利得についても、今期 $j = s$ の場合 (A.1') より $\delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$ のままで、今期 $j = u$ の場合 (A.1) より $\delta(-\lambda + W_u^{**}(G))$ のままであるが、それ以外の均衡外行動をとると次期以降のステータスは B になり、(A.2')、(A.2'') より次期以降の利得は $\delta W_u^{**}(B)$ となる。均衡外の行動で、0を上回る今期利得をもたらすものはなく、また均衡外の行動がもたらす次期以降の利得は (A.3')、(A.3) より、今期 $j = s$ の場合 $\delta(-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G))$ を、今期 $j = u$ の場合 $\delta(-\lambda + W_u^{**}(G))$ をそれぞれ越えることはない。

$$(v) (x, y, z) = (B, G, G);$$

均衡プレイ $\sigma^{**}(B, G, G) = (0, 0, u)$ に従っているとき、期待利得は

$$W_j(B) = 0 - 0 + \delta W_u^{**}(B), \quad (j = s, u)$$

まず次期以降のサブゲームについては、(A.2)、(A.2'') より $j = s$ に逸脱する誘因はない。次に、今期以降のサブゲームを考える。均衡外の行動をとった場合も、次期以降のステータスは B のままであり、次期以降の利得についても、(A.2')、(A.2'') より $\delta W_u^{**}(B)$ のままである。均衡外の行動で、0を上回る今期利得をもたらすものはなく、また $\delta W_u^{**}(B)$ を上回る次期以降の利得をもたらすものもない。

$$(vi) (x, y, z) = (B, G, B);$$

均衡プレイ $\sigma^{**}(B, G, B) = (0, \eta, u)$ に従っているとき、期待利得は

$$W_j(B) = 0 - 0 + \delta W_u^{**}(B), \quad (j = s, u)$$

以下 (v) と同じ。

$$(vii) (x, y, z) = (B, B, G);$$

均衡プレイ $\sigma^{**}(B, B, G) = (1-\eta, 0, u)$ に従っているとき、期待利得は

$$W_j(B) = \theta_j - \gamma + \delta W_u^{**}(B), \quad (j = s, u)$$

まず次期以降のサブゲームについては、(A.2)、(A.2'') より $j = s$ に逸脱する誘因はない。次に、今期以降のサブゲームを考える。均衡外の行動をとった場合も、次期以降のステータスは B のままであり、次期以降の利得についても、(A.2')、(A.2'') より $\delta W_u^{**}(B)$ のままである。均衡外の行動で、 $\theta_j - \gamma$ を上回る今期利得をもたらすものはなく、また $\delta W_u^{**}(B)$ を上回る次期以降の利得をもたらすものもない。

すものもない。

$$(viii) (x, y, z) = (B, B, B);$$

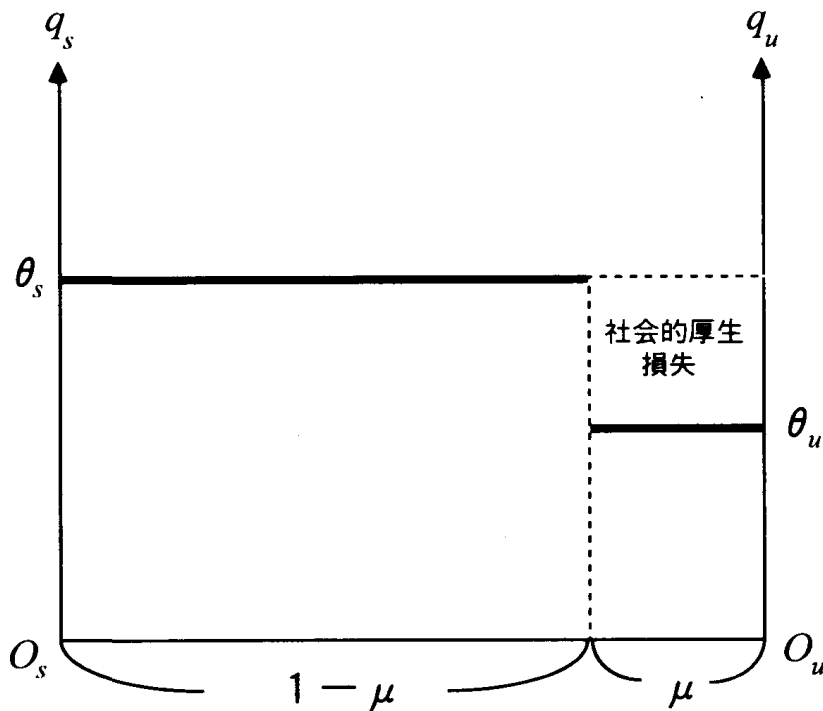
均衡プレイ $\sigma^{**}(B, B, B) = (1 - \eta, \eta, u)$ に従っているとき，期待利得は

$$W_j(B) = \theta_j - \gamma + \delta W_u^{**}(B), \quad (j = s, u)$$

以下 (vii) と同じ。

(証明終わり)

差別的な均衡のもとでは，マイノリティーが未熟練労働に追いやられ，下図で示される社会的厚生損失が每期生じることになる。



5. 結語

本稿の分析は社会的な差別を、「生理的嫌悪」といった嗜好の問題ではなく，また統計的差別の理論のような情報の問題ではなく，社会規範の問題として考察した。差別という現象は，本稿で分析したような雇用機会に関するものばかりではなく，生活のあらゆる局面で，例えば適切な医療サービスの享受や，警察に公平に扱われるかどうかといった点など多岐にわたっている。しかし，さまざまな差別の問題の背景には本稿の分析で示したような構造が存在している

と考えられる。ナチ政権下のドイツのようにユダヤ人をかばう者は生命を賭けねばならないというほどの状況ではなくても、差別や偏見が自分が準拠する社会集団の規範になっている場合にはそうした差別的な社会規範に抵抗することは容易ではなく、多くの人々は、差別されている側に立てば、自分も差別されるという不安や恐怖があるために見て見ぬふりをしたり、大勢に従ったりする。こうした構造は、いわゆる「いじめ」の問題にもあてはまる。いじめられている人を助けることで今度は自分がいじめの標的になることを恐れ、だれもいじめをおこなっている人に注意せず、だれもいじめられている人を助けない。こうした無関心な人々の共謀によって、いじめや差別は成り立っていると言える。人々のこのような行動に差別の本質があることを、本稿の理論モデルはうまく説明していると考えられる。

また、本稿ではマイノリティーの人口サイズ μ を定数として扱ったが、経済のグローバル化のもとでは資本の自由化とともに国際労働力移動も重要な要因である。そうしたグローバルな視点から考察しようとするならば、分析上 μ はモデルの内生変数として扱う必要が生じよう。先進工業国における、熟練労働者と未熟練労働者とのあいだの賃金格差の拡大が多く報告されており、それは熟練労働者に対する需要が、未熟練労働者に対する需要に比べて相対的に増大したことを示している。この傾向を説明する一つの仮説として経済のグローバル化を考えることができる。

まず国際貿易が、熟練労働者と未熟練労働者のあいだの相対的な需要を変化させたことが考えられる。発展途上国は未熟練労働者が多く、しかもその賃金が低い、そのため先進工業国では未熟練労働者によって生産された財を輸入し、熟練労働者によって生産された財を輸出することになる(ヘクシャー=オリーンの定理)。したがって国際貿易が広がると、先進国において熟練労働者に対する国内需要は増大するが、未熟練労働者に対する国内需要は減少し、先進国における未熟練労働者の賃金を押し下げてしまう。

同様に、先進工業国の企業が生産拠点を労働コストの高い自国から、労働コストの低い途上国へ移す動き(資本移動)により、失業率は上昇、途上国からの労働力の流入と国内の失業増があいまって、自国における資本が労働供給に比べて相対的により少なくなる。その結果自国の労働市場では賃金が下落する。

このように、途上国からの労働集約的な財輸入と、途上国への資本輸出(途上国からの労働力の流入)によって、先進国における低賃金労働者は脅威を受ける⁽⁴⁾。経済のグローバル化の強まりは、未熟練労働者など競争社会のなかで不利益を被ると考えがちな人々のあいだに不安が広がる。そうしたときに、社会不安を煽り、排外主義的な情緒に訴え、それに便乗するような政治の台頭は回避されねばならないであろう。

こうした疑いようもなく多様化してゆく国際社会で、異なる存在への理解をどれだけ深められるか、問われていると言えよう。しかし、異なる存在への理解を深めることは実は容易なことではない。例えば、外国人従業員に対する差別や区別が日本の企業の中でことさら特別におこなわれているわけではなくても、その外国人従業員が、日本の会社になじめない、その内部になかなか入っていけない、と感じている場合がしばしば指摘される(島田[1993])。日本社会では幼少の頃から同じような環境で育てられ、同質性や協調性を重視する画一的な学校教育を受け、会社に入れば同質的な仲間と仕事をし、休日や休暇もゴルフや麻雀などで職場の仲間とつきあい、交際・交友関係も共有する。こうした幾重にも共通体験を重ねるといふ日本における組織と企業社会の構造の中では、コミュニケーションの道具として言葉や文書のやりとりがおこなわれていても、情報伝達・意思疎通の手段としての言葉の役割はきわめて表面的なものであり、言葉以外のさまざまな不透明で不定型な要素が情報の伝達手段として用いられている。共通の体験を積んだ同質的な人々の間では、まったく言葉が介在しなくても、おそろしく不十分な符丁でも、無言の合図でも阿吽の呼吸で意思が通じる。共有する共通の体験が多ければ多いほど、そして共有の度合いが濃ければ濃いほど、そうした人々の間では言葉による明瞭な意思疎通の必要はなくなり、そうした共通の体験の共有を積み重ねた同質集団が組織の中核となる構造になっている。こうした組織と情報のあり方からすれば異質性は許容しがたいものとなってしまふ。日本の組織や社会は、組織の中核となっている同質集団の人々にとってはきわめて居心地がよいが、そうした共通の体験を共有しない「異質な」人々にとってはあまり居心地のよくない不透明で不安な環境である⁽⁵⁾。

通常、もっともよく組織された集団が組織の中で中核となるが、そのもっともよく組織された集団とは、内部連帯のもっとも強い集団である。とくに小規

模で孤立した同質的な集団は、その集団内部の個人に対してきわめて強い影響を及ぼすであろう。しかしお互いが匿名でありお互いに顔を会わせたりすることが永遠にないような大集団であっても、お互いに同じような体験を積んできた同質的な仲間であると想像することができれば、彼らのあいだにはコミュニケーション・ギャップは存在しない。このように、お互いに同じような共通の体験を積み重ねてきたと想像できる同質的な集団の内部では、連帯感が醸成される。集団のなかの個人がみな、同じ感情を抱くようになり、しかもその感情を同じ集団に属する他の人たちと共有していることを意識するようになる。その集団が人種、国籍、性別、宗教、イデオロギー、いずれに基づくのであれ、なんらかの集団的なアイデンティティーの感覚を抱くようになれば、集合的な連帯感と力強さの感覚をもつ同じグループの成員として互いに認め合い、そのグループの成員としてどのようにふるまうべきか認識するようになる。集団の外部の人々からどのように思われようと関係ない、自分が属する集団内で期待される役回りを演じるのである。このように考えれば、本稿の分析において $(x, y, z) = (G, G, B)$ や (G, B, B) のときに、人々が戦略 σ^{**} に従って $H = 0$ という差別的行動をとるのは、自分がコミットする集団内部で共有される「正義」の感覚から、むしろ罪悪感を感じることなくおこなわれるとも考えられる。

集団の規範に従うことでその見返りになんらかの感情的な力強さ(集団的なアイデンティティーの感覚)を与えてくれるとすれば、組織の中核となっている同質集団の人々が、自分たちと同じ集団的アイデンティティーを共有していない人たちには積極的な感情的紐帯が欠けていると感じるのも当然である。こうした感覚は、たとえ最初は悪感情を伴わない中立的なものであったとしても、容易にあからさまな敵意に発展しうる。自分たちの集団の安定感を脅かすように見える異質な相手に対しては、道徳的な怒りの反応が生じるのである。「異質」と映る相手への違和感が道徳的な怒りの感情として現われてくるのは、自分が属する集団内部での連帯感の醸成こそが人の道徳的感情を作り出す一つの契機だからである。同じ集団的アイデンティティーを共有する人たちは自分たちのあいだに道徳的な紐帯があると感じるのであり、それゆえ彼らの集団的アイデンティティーを侵犯すると考えられる相手に対する嫌悪が道徳的な感情として現われるのである。

本稿で分析した、差別的な社会規範が指示する各労働者の戦略 σ^{**} は、マジョリティーがマイノリティーを差別するのみならず、マイノリティーもマジョリティーを「差別」する形態になっている。差別のない均衡においても未熟練職での就業は労働者にとって魅力的ではないが、差別均衡において、かりにステータスがGであるマジョリティーが未熟練労働で就業しようとしたとしても、そこで就業しているマイノリティーから差別を受けることになる。この戦略 σ^{**} の解釈としては、本稿の理論モデルは明示的に記述していないが、次のような生成のシナリオが考えられる。個人は社会化の過程で、さまざまな衝動を統御することを学び、社会の規範に適応し順応するが、同様の過程を通じて、個人は自分が準拠する集団のなかで共有され標準となっている、別の集団に対する偏見やイメージ(例えば「よそ者は何をしでかすかわからない」といったような)を学びとり、身につける。そうして体得した偏見やイメージをもとに、根拠のない優越感をその差別の対象である特定のグループに対して抱く。「敵意(あいつらが嫌い)→敵意の抑圧(自分はあいつらを憎んではいけない)→敵意の投射(あいつらがこっちを憎んでいるに違いない)→合理化(あいつらがそう出るならこっちだって!)→敵意の表出(あいつらを憎んでも致し方ない)」というように、最初の敵意が自我に受け容れやすいかたちで表出されるというシナリオである。これは「マイノリティーは $(x, y, z) = (B, G, G)$ や (B, B, G) のとき、 $H^k = 0$ をとる」というマジョリティーの予想が自らの戦略的行動と相まって自己実現的な予想となるという本稿の分析を、心理学でいう「投射の理論」を援用して解釈したものである。

「信頼」と「安心」とを区別すべき概念とした、山岸[1998]の優れた実証研究によれば、閉鎖的な内集団ひいきの社会関係は、相互監視を可能にするがゆえに、関係内部に安心を生み出すのに対して、信頼はそもそも相互に予備知識をもたない他人どうしの間で成立する関係であり、また安心を生み出す集団主義的行動原理は身内びいきを作り出して関係外部に対する信頼形成を破壊するという。信頼に基づいて行動するのではなく、安心できる仲間うちでかたまる、差別の問題で言えば排外主義的な情緒で結束する人々; こうした安心の呪縛=コミットメント関係の内部にいる人々は、外部にいる人々を、自分たちと同じ集団的アイデンティティーを共有していないと見なして不安を抱くがゆえに、安心していられるコミットメント関係に留まる。実際、差別は差別をおこなう側

の不安を表わしている。内集団ひいきという期待を共有する閉鎖性ゆえに、逆にコミットメント関係の外部の人たちからは邪険に扱われると疑心暗鬼になる⁽⁶⁾。閉鎖的な集団のなかでの仲間内での安心が、「よそ者」に対する不信感と表裏一体の関係にある。依存安心を求める社会ではなく、一般的な信頼を効率的に構築する社会はいかにして可能か、ここに差別の問題を解決する視角があると思われる。

Appendix.

仮定1と仮定2より、

$$\theta_s - \gamma > [1 - \delta(1 - \varepsilon)]\lambda$$

であり、これにより、

$$W_u^{**}(G) < -\lambda + W_s^{**}(G) \tag{A.1}$$

が言える。また仮定2より、

$$W_s^{**}(B) < W_u^{**}(B) \tag{A.2}$$

となり、仮定1から、

$$W_u^{**}(B) < -\lambda + W_s^{**}(G) \tag{A.3}$$

となる。

(A.1)より、

$$W_u^{**}(G) < -\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G) \tag{A.1'}$$

であり、(A.2)より、

$$-\varepsilon\lambda + W_s^{**}(B) < W_u^{**}(B) \tag{A.2'}$$

$$-\lambda + W_s^{**}(B) < W_u^{**}(B) \tag{A.2''}$$

である。同様に (A.3)より、

$$W_u^{**}(B) < -\varepsilon\lambda + W_s^{**}(G) \tag{A.3'}$$

である。

注

(1) Okuno and Postlewaite [1995]では、ランダムな行動も考察されている。

(2) Akerlof [1976]のようなかたちで、財・サービスの種類の数を n に拡張することは可能

である。

- (3) 以下の分析の結果は、通常の限界生産力逓減としても変わらない。
- (4) もっとも、アメリカの未熟練労働者は、自国の資本の海外への移動によって不利益を被ったというのではなく、むしろ外国の資本のアメリカへの到来によって不利益を被った。
- (5) 共通の体験を積み重ねた者どうしでしか意思疎通や情報伝達ができないというコミュニケーション・ギャップの問題は、外国人と日本人の間にだけ存在するものではなく、組織の中核となっている同質集団と同じ体験をもたない日本人のあいだにも発生する。
- (6) したがって、先ほど述べたように、マジョリティーはマイノリティーに疑心暗鬼を抱くがゆえに、マイノリティーからヘルプが得られないという予想を抱き、その予想への最適反応としてマイノリティーを差別する戦略(マイノリティーにはヘルプしない)を採ろうとし、そうしたマジョリティーの戦略へのマイノリティーの最適反応として、マジョリティーのマイノリティーの行動についての最初の予想が自己実現的なものになる。

参考文献

- Akerlof, G. A. [1976] "The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales," *Quarterly Journal of Economics*; 90(4), 599-617.
- Akerlof, G. A. [1980] "A Theory of Social Custom, of Which Unemployment May be One Consequence," *Quarterly Journal of Economics*; 94(4), 749-75.
- Arrow, K. J. [1972] "Models of Job Discrimination," in A. H. Pascal ed., *Racial Discrimination in Economic Life*, D. C. Heath.
- Becker, G. [1969] *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.
- Faludi, S. [1992] *Backlash*. London: Vantage.
- Itoh, H. [1991] "Incentives to Help in Multi-Agent situations," *Econometrica*; 59, 611-636.
- Kahn, L. M. and Sherer, P. D. [1988] "Racial Differences in Professional Basketball Players' Compensation," *Journal of Labor Economics*; 6(1), 40-61.
- Kandori, M. [1992] "Social Norms and Community Enforcement," *Review of Economic Studies*; 59, 63-80.
- Kaneko, M. and Kimura, T. [1992] "Conventions, Social Prejudices and Discrimination: A Festival Game with Merrymakers," *Games and Economic Behavior*, 4, 511-527.
- Nardinelli, C. and Simon, C. [1990] "Customer Racial Discrimination in the Market for Memorabilia: The Case of Baseball," *Quarterly Journal of Economics*; 105(3), 575-95.
- Okuno, M. and Postlewaite, A. [1995] "Social Norms and Random Matching Games," *Games and*

Economic Behavior; 9, 79-109.

Roback, J. [1986] "The Political Economy of Segregation: The Case of Segregated Streetcars,"
Journal of Economic History; 46(4), 893-917.

Sasaki, M. [1999] "An Equilibrium Search Model with Coworker Discrimination," *Journal of Labor Economics*; 17(2), 377-407.

島田晴雄 [1993] 『外国人労働者問題の解決策』 東洋経済新報社

山岸俊男 [1998] 『信頼の構造』 東京大学出版会