

## 後期資本主義社会における階級関係の「階層的転位」 ——属性諸階層の存在をめぐる——

丹 辺 宣 彦

### 1. 問題の所在

後期資本主義社会の階級・階層構造は、古典的なマルクスの階級論が想定したような二大階級への分裂といった方向へは変化せず、きわめて多様で複雑な構成をとるに至っている。資本主義セクターの階層構成という点からみた場合、理論的に解決困難な問題をあえて二つに絞ってあげるとすれば、1) 新中間層が存在し、また拡大してきた事態の質的・量的解明、2) 属性原理にしたがう多元的な階層の存在ないし再生産と、社会的コンフリクトの場としてのその問題化、という点であろう<sup>(1)</sup>。とりわけ後者の、性、人種、年齢、出生地など、個人の達成能力によらない諸属性に基づく階層性は、マルクスの階級論以外に、近代化論、機能主義的成層論、人的資本論などの側でも、近代化の進行と同時に次第に消失してゆくと考える見方が一般的であった。それは概して前近代社会的な構成原理とみなされており、存続する場合でも、例えばパーソンズの場合のように、経済活動そのものを規制するのではなく、親族一家族の領域に限定されてゆく原理と考えられていたのである<sup>(2)</sup>。しかしながら、現代社会は属性に基づく階層差をなくそうとしないどころか、古典的な階級闘争が制度化され比重が低下した現在、「新しい社会運動」の発生やフェミニズム、近年の民族紛争や地域紛争など地点を異にする諸問題にみられたように、社会的コンフリクトの場や要因としてのその重要性は相対的にむしろ高まっているように思われる。近年こうした事態は、パーキン、ダーレンドルフ、オッフエから、バリバル、ウォーラーシュティン、ミリバンド、ライト、マイルズ、レックスらに至る、理論的立場を異にする論者たちの階級・階層論においても強調されるに至っている。このうちウォーラーシュティンは、反システム運動の地殻変動という観点から次のように総括している。

「権力についた反システム運動の達成したものが何であれ、これらが与えたものから『取り残された』ひとびとが大勢いる。これらの『取り残された』ひとびとは、反システム運動の政治的支持者の中核というより、しばしば社会的に『マージナル』なひとびと、すなわち民族的マイノリティー、移民、女性、小農民たちである。当初は、一時的な現象であるということもできた。しかし時が経つにつれて、それが『構造的』なものであり、運動の基本戦略の結果であることを疑うものは少なくなった。……権力の座についた運動は、労働者階級や人民の名にお

いて支配しているものの、権力を共有している少数者の利益のため、抑圧的で搾取的ともとれるような態度をとった。』<sup>(3)</sup>

さらに、属性グループの階層化に関する実証研究は、60年代以降の蓄積もあり、数多い。テラーたちは、人的資本と雇用部門の差をあらわす変数をコントロールしたうえで、60年から80年までの間のアメリカで、性別と人種の属性による待遇差別の縮小が、所得差の縮小のかなりの部分を説明できることを実証しているが、それでも属性グループ間の差は大きな値を示し続けているという<sup>(4)</sup>。そして、80年代に入ると、労働市場の要因により欧米5か国で階層的両極化への動きが起きたことを示す研究もあらわれている<sup>(5)</sup>。ゴットシャークは、同時期に、平均値でみると、属性グループ間の所得差が若干縮小しているものの、マイノリティグループ内部のジニ係数は上昇に転じ、不平等が拡大して貧困層サイドの条件は悪化したことを示した<sup>(6)</sup>。総じて、平等化の趨勢はみられるものの、属性による格差は広範に残っており、社会的経済的状况によっては、逆向現象も生じることが示されている。しかしながら、これらの理論や調査研究は、社会問題としての属性的階層の重要性を指摘したり、それぞれの属性軸を個別に取り扱ったり、たんに記述したり、統計的数値やその変数間の分析を提示しているにすぎない。むしろ現在必要なのは、この特殊な階層化現象を概念的に特定し、社会構成上の意義を理解することなのである。

しかしこれは容易なことではない。資本主義的な社会構造との関連で属性的な階層化について理論的な検討をおこなおうとすると、たんにあれこれの階層性が存在することや、量的変数の諸関係を問題とするのでは不十分で、そのままでは、システムの生み出している物象化作用をそのまま受け入れることになるか、あるいは逆に他の諸要因の作用へと還元してしまうことになりかねない。さまざまな理論研究が、属性的な集合を確固たる社会的実体としてとらえようとしていたり、あるいはまた階級的集団として位置づけようとして失敗しているのもこのためであろう。現代社会における属性集団の意義を理解するためには、たしかに——民族・エスニシティや性をめぐってつねに問題とされたように、——市場経済や階級関係との関係に焦点を当てる必要があるが、しかもそれらに還元してしまうことなく、現象の固有性を理解することが要求される。そうした方向での作業のひとつとして、ここでは試論的な検討をおこなってみたい。特に、属性的階層の存在が、単に前近代的な遺制の残存ではなく、資本主義の諸関係に固有のダイナミズムによっても再生産されていること、またそれが、階級関係と「別個の」関係としてでなく、階級関係の構成要素を利用しつつ他の要素とむすびつくことによって形成され、物象化されていく独自の関係であることを示したい<sup>(7)</sup>。

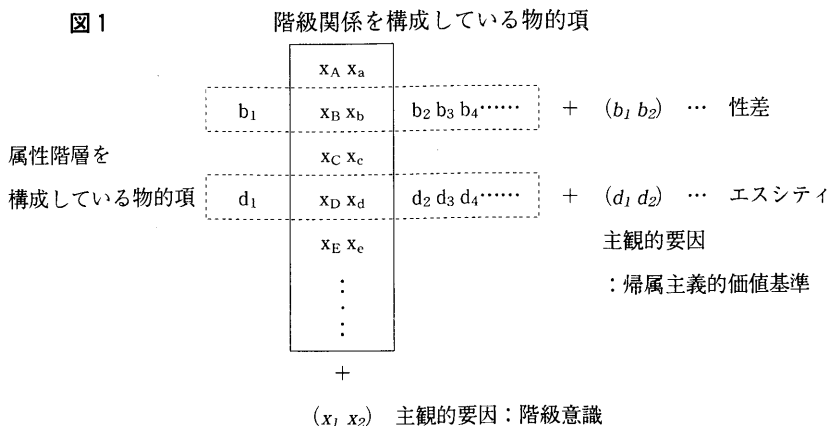
おそらく最初の課題は、つねに問題とされてきた、階級関係と属性的な階層関係との「関係」を概念的に特定しておく予備作業——回りくどいようであるが、この主題特有の困難さからして欠くことはできない——であろう。そのためにまず、両方の関係をともに構成している

「同一の」項＝概念と、それぞれの関係にのみ固有の項を区別し、取り出さなくてはならない。

## 2. 階級関係と属性階層化の関係：概念的前提

この問題にアプローチするためには、客観的要因と主観的要因の両面から考察してみなくてはならない。帰属的な属性をめぐって生じる階層性——以後単純化する場合には「属性階層」と呼んでおく——を分節し、それらの間での利害対立を生み出す客観的要因がある場合、それは、その属性（学歴のように獲得された後で属性化したものでもよい）の主体によって所有される（最広義の）使用価値と交換価値の質的・量的差異であると考えられよう。これは、市場的な財・労働と、非市場的な財・労働をめぐる差異に分割することができる。利害関係を計測する単一の尺度は存在しえないし、あえて設定しても近似的なもの以上にはなりえない。他方、客観的な階級関係を構成しているのも、使用価値と交換価値の所有とその質的・量的差異であるが、こちらは生産関係のなかでの種差的な位置をめぐる普遍的な所有関係であり、区分基準それ自体は市場外的な関係には基づいていない<sup>(8)</sup>。

両関係は、外延の範囲が一致しないものの、両関係がクロスし重複する部分を構成している物的諸項は「一個同一」であるという関係にある。したがってまず、属性階層の関係を階級関



係に説明的に「還元」しきることではできないことが分かるのだが、この共通部分（図1の x<sub>B</sub> - x<sub>b</sub> や x<sub>D</sub> - x<sub>d</sub>）の動きをとらえることによって、両者の関係を「理論的に」——一方の変動が、他方の部分的変動を説明するというかたちで——把握することは期待できるのである。市場経済の拡大とともに、この重複部分が質的にも量的にも比重を増してきたことは、容易に推測することかできよう。ところで、同一の物的諸項の関係から構成されるとはいえ、この共通部分は両者の関係のなかでの位置価に応じて異なる意味をもつ。たとえば、外国人労働者と

本国人労働者のエスニックな関係をみる場合、普遍的な階級関係そのものが直接問題となるのではなく、前者と後者が占めている階級的 position その他が属性軸の値に従って指示され、相互にとりむすぶ関係が問題となる。同一の階級カテゴリー内部での関係が問題となりうるのもこのためである。

一見区別がむずかしいが、これは「属性」という関係点が出来たことにより特殊な文脈に階級関係の構成要素が組み込まれて問題となる関係であって、属性値を問わない単なる階級関係とは異なる。この局面で民族的集団間に経済的要因からコンフリクトが発生するとしても、それは階級対立そのものとは言えない。また、属性集団間のコンフリクトを引き起こす客観的要因は、階級的要因に起因するものに限られない（宗教や生活慣習のちがいや、家事をめぐる男女間の争いなど）。

ところで、以上のことを認めるにしても、様々な「属性」という関係点＝分類基準が設定されて、普遍的な階級関係と区別されるのはなぜなのだろうか？属性グループの分類基準（人種性、年齢、形骸化した学歴、地域的帰属……）となる属性そのものの差に、他の格差を引き起こす客観的内実がない場合が多く、またそのことこそが問題となると考えられる以上、ひとびとの主観的評価やイデオロギーの表象にも、説明の項を求めることができようし、また求めざるをえない<sup>(9)</sup>。つまり、人間のなんらかの「属性」というものに特別な意義を与える意識の特性、とくに価値評価の問題を考慮することが必要になる。テーマの性質上、ここでは帰属主義的な価値基準と能力主義的な価値基準との関係という問題に焦点を合わせておく必要がある。「帰属主義的価値」は、「ある主体を、何らかの属性をもつがゆえに、何らかの重要性をもつイシューで、そうでない場合に比べて高く／低く評価しようとする価値基準」と定義しておこう。そうすると、「業績主義的価値」は、「属性のいかんによらず、同一のパフォーマンスに同じ評価を与える価値基準」と表現できよう。ただこのときに、反対に、主観的な価値評価や意味付与の作用だけに問題を回収してしまわないように留意しなくてはならない。そうしてしまうと、差別的階層化の問題は、道徳やコミュニケーションの問題へと矮小化され、構造的な文脈が消失してしまいかねない。

したがって、属性階層の運動の分析は、客観的關係にも照準しなくてはならないとはいえ、階級関係の論理に一義的に還元したり回収したりすることはできない。上記の客観的要因の重複とずれの問題に留意しつつ、主観的価値評価という固有の領域との関係が、たんなる階級関係としてではなく、「属性階層」というグループを社会現象として浮かび上がらせ、疑似社会集団として物象化していく機軸の分析が必要になるのである。以下で本題の分析に入ることにする。

### 3. 資本蓄積と属性階層への「転位」

『共産党宣言』のなかで、マルクスは、工業化の進展とともに労働力構成が属性的に多様化してゆく可能性に触れている。

「手の労働に必要な熟練と力わざとが少なくなればなるほど、男子の労働は、ますます婦人の労働によって押しのけられる。性や年齢の差異は、労働者階級にとっては、もはや社会的重要性をもたない。あるのは労働用具だけ、年齢や性によってそれぞれ費用の異なる労働用具だけである。」<sup>(10)</sup>

この観点——『資本論』でも引き継がれているが——は両義的である。一方で、多様な主体が労働市場に参入することが強調され、属性的な階層化を視野に収めているようにもみえるが、他方で、市場原理＝利潤原理は、属性の差異に頓着しないということが強調されているからである。こうした見方に立つと、不平等は生じるものの、それは利潤原理が能力の差異を無慈悲かつ公平に測りにかけたものにすぎず、属性のちがいを問題にしたものではないということになってしまう。補助的な説明道具としてイデオロギーや権力の介入作用を持ち出してくることはむろんでできるが、労資関係をめぐる市場性自体はニュートラルなものであることになってしまうのである。

同様に、経済活動の領域で属性原理が消失し、業績主義への移行がみられるとする近代化論や人的資本論の教科書的な見解は、価値パターンの変化もさることながら、理論的にはつぎのような想定にもとづいていると考えられる。すなわち、自由市場のメカニズムと限界生産性の通減を前提とすると、資本の利潤は、労働者に対する賃金とその限界生産力に一致するように支払われるときに最大となるのだから、労働者の属性にかかわらず、同一のパフォーマンスに対して同一の報酬を支払う市場の圧力がはたらくはずである、と。もしも一企業がある属性をもつ労働者にたいしてより少なく支払おうとしたとしても、他の企業が彼をより有利な条件で雇用して利潤を得るため、差別をすることは競争上不利であることになる。また仮に現在の熟練度＝生産性に後天的要因にもとづく格差があるとしても、教育の機会と効果が十分であれば、高熟練の労働力供給が相対的に増大して不平等は減少する方向に向かうはずである。したがって、現実の労働力市場になんらかの差別が存在するとすれば、それは異常な事態であるか、市場の不完全性のためであるということになる。しかし現実の労働力市場はこうした均衡状態への運動を示していない。サローの診断はむしろ反対である。

「大戦後、教育（人的資本）の分布は平等になり、収入分布は不平等になった。しかし、収入の不平等の増大の多くは、労働力のなかで、女性、10代の若者、高齢者、少数民族が全般的に増えたことに原因がある。……教育は、限界生産力説が予測するような平等化の衝撃をもたらさなかった。」<sup>(11)</sup>

彼のあげるアメリカの統計値では、労働の限界生産物は賃金を上回っており、反対に資本(財)の限界生産物は収益を下回っているのである<sup>(12)</sup>。また階層構造の上位の職種は、下位の職種と反対に、限界生産性以上の賃金を受け取っていて、同一の達成にたいする同一の評価が

表1 収入の中位値と限界収入生産物(ドル)

職業	収入の中位値	限界収入生産物
管理職	8,189	4,035
販売職	6,136	2,324
専門職	6,007	5,343
熟練職	4,875	13,942
作業職	3,797	8,598
事務職	3,640	5,804
不熟練職	3,154	5,804
サービス職	2,871	5,804

出所: Thurow (1975=1984), p. 90.

おこなわれていないことを示している(表1)。またテラーたちの調査研究による回帰式の例では、白人男性の受けた教育年数は、他の属性主体のそれにくらべて所得を押し上げる効果はるかに高いことが示されていて、人的資本ないし業績にたいして平等な評価が行われていることに疑問を抱かせる<sup>(13)</sup>。

上記の業績主義的な市場均衡モデル——マルクス派の労資関係論でもかたちを変えて共有されている基本的発想——の想定は、論理的には誤りではないが、与件の設定に重大な欠陥がある。まず、出発点においてすでにそれぞれの資本が特定の属性カテゴリ  $a_1$  に属する労働者にたいして超過搾取をおこなって利潤を増やしているものとしよう。このとき、 $a_1$  に属する労働者の新規の雇用をおこなう際に、限界生産性  $v_p$  に等しい賃金を支払うことは経済的最適解ではない。なぜなら、すでに雇用されていた同一のカテゴリの労働者にたいしても  $v_p$  に相当する額を支払わなくてはならなくなるために、従来の超過利潤部分を放棄しなくてはならなくなるからである。労働力商品は他の商品と異なり主体性を持ち、一定期間後に再度労働力の売り手として市場に現れるため、同一カテゴリと認知・評価した他者との平等な処遇を求めて、過去の評価の是正を要求する可能性が高いのである。従来は自明視されていた雇用条件が、新規の雇用をきっかけとして問題化してしまいかねない。ここでは、差別や平等を自明視させ規定する主観的な評価作用、すなわち帰属主義的価値と業績主義的価値のバランスが決定的に重要な役割を果たしていることになる。サローが、賃金に関しては限界生産性と報酬の均衡という原則が顧慮されていない、という観察を行っているのも<sup>(14)</sup>、このような——差別的な関係によって規定される——メカニズムが背後に存在するためと考えられよう。以上のことは、ライバル関係にある他の資本にとっても——その資本が同様にこのカテゴリの労働者にたいして差別的搾取をおこなっているなら——事情は同様である。 $v_p$  という金額を提示することは、自社の当該グループ労働者からの超過搾取を放棄することになってしまうだろう。い

ま、他の条件を一定に保ち、このカテゴリーの労働者の差別的賃金が  $v_a$  ( $< v_p$ ) であり、一人あたりから引き出されている剰余価値が  $m + m_a$  であり ( $v_p - v_a = m_a$ ,  $m$  は剰余価値の平均値とする)、また従来の雇用数と新規雇用予定数をそれぞれ  $x_1$ ,  $x_2$  とすると、生産性に見合った賃金  $v_p$  を支払ってかつ利潤の絶対額が増加するのは、

$$m \cdot x_2 - (v_p - v_a) x_1 = m \cdot x_2 - m_a \cdot x_1 > 0$$

となる場合である (他の条件は不変とする)。過去の超過利潤部分  $m_a$  が大きく、また過去の雇用数  $x_1$  (の比) が相対的に多ければ多いほどそれだけ賃金を上げることは利潤増加を妨げてしまうことがわかる。反対に、同じ資本が、賃金を現状の水準に押さえたままにしておくことができるなら、利潤は無条件に  $(m + m_a) x_2$  だけ増大し、これは上の場合の利潤増加より大きいから、資本の最適選択はこちらの方になるだろう。ミクロ的にもマクロ的にも資本は差別待遇から利得を得る。したがって、労働力市場が自然に差別を撤廃することになると考えるのは幻想にすぎないと言えよう。

また、上の式から、すでに多数の当該カテゴリー従業者が差別待遇を受けていればいるほど、 $x_1$  が増加するため、限界生産性に相当する賃金を支給して利潤が増加する可能性は少なくなっていくことが分かる。したがって、すでに労働市場内で差別待遇が定着していればいるほど、是正は困難になると言い換えることもできよう。平準化の均衡モデルの前提は、企業内の既存の労働力構成と、差別的な価値観の問題を捨象し、かれらに予め等しく限界生産性に見合った報酬が支払われている状態を前提としているために非現実的なものとなってしまうのだ。

ところで、これらの差別待遇を受けている社会層は、最初になぜ通常の労働者より低い賃金を受け入れるのか、という点についても触れておく必要がある。これは、これらの社会層が従来不利な条件下で従事していた労働 (女性なら家事労働、農民の農作業、外国人労働者の母国での労働など) の支出の限界効用ないし限界報酬が極めて低いので、低い賃金でも十分労働市場にひきつけることができるからである。かれらは、従来の労働と新しい労働の報酬が均衡する点までは、新規の労働市場で働く価値観と動機づけをもつのである (女性のパート・タイム労働などが典型的)。需要側も供給側も、交換の結果「効用」を増大させる。つまり、従来の市場外的な制度的差別が、主体の帰属的な価値評価のスコープを支え規定し、新規の差別の出発点のプラットフォームになってしまうわけであって、市場内では経済外的な「強制」の論理をとくに想定する必要はないのである。また、こうした差別的な関係が市場外——政治権力構造に由来するものもこれに含まれよう——で存続するかぎり、つねにこうした条件での交換が生じ続ける。賃金の基準がこうした低い水準に固定されるのだとすれば、賃金を切り下げられるとそのカテゴリーの労働力供給が減るために賃金は反騰して平均賃金に近づくとという反論は成立しなくなる。この点からすると、業績主義的平等化の均衡モデルは、過去ないし現在の非

市場的な社会構造との接続関係という歴史的・社会的要因を前提条件に組み込んでいないという欠陥をもっていると言い得る。むしろ、労働市場内での低い地位が、市場外での従属的な地位を維持・強化するという逆の因果関係が存在することは言うまでもない。市場での劣等処遇と比較すると、ある程度の従属的地位のほうがより「良い」ものを感じられ、進んで「選択」されてしまうからである。属性階層内の関係は、この場合、市場的要因と非市場的要因とが相互に支持し合う関係にある。

以上の議論を前提として、つぎにこうした関係がなぜ問題とされることなく再生産され続けるのかを、知覚の転倒ないし物象化の問題としてさらに問わなくてはならない。そこではやはり主観的評価基準と客観的条件の関係が構成的な役割をはたしている。まず、帰属主義的価値観が労使双方にあることを前提とすると、負の属性値をもつ主体は、——雇用側の偏見のためばかりでなく、自身が低い賃金でもすすんで労働市場に参入するのだから——生産条件が悪く、賃金の低い分野に集中的に配置される可能性が高くなる。ところで、人的資本論の主張と矛盾するものではないがそれが無視しているもう一つの要因は、個人の（限界的な）生産性は、能力や技能といった主体的要因によってのみでなく、持ち場の生産設備・作業環境の善し悪し、あるいは生産組織で配置される階層的位置によっても大きく左右される、という点である<sup>(15)</sup>。劣悪な設備をもつ部門、末端のポジションに配置されれば、個人の生産性は「真の能力」とは無関係になり、実際に低くなるか、低いようにみえる。したがって、差別された者の生産性は——当初の価値判断を確証するかのように——事実低くなり、劣等処遇はあたかも業績主義的価値基準に則っておこなわれているかのように転倒して現象してしまうのである。能力は主体個人に帰属するという観念と、帰属主義的価値基準とが結合して、客観的なアウトプットを解釈することによって、業績主義的評価が正しく行われているという幻想が生じてしまう。このときには、差別は、業績主義にもとづく市場均衡メカニズムが作動しているという外観のもとに知覚されなくなり、正当化され再生産される可能性が高い。

さらにオフエは、生産の高度化とともに生産単位内の限界主義的賃金決定が技術的、組織的にますます不可能になると同時に、——忠誠心や一体感のような帰属的価値基準が組織の生産性をネガティブに左右するようになるために——社会的・文化的規範が代替的に賃金を決定するようになってゆくこと、その際属性集合にかかわる規範がクローズアップされてゆくことを強調している。

「以前はおそらく合理的だった業績による地位正当化が、いまや特定の文化集団への差別や厚遇へと変形されてゆく。さらに、集団帰属や属性的地位のような、機能-外的な基準が地位配分の合理的基準にとってかわり、個人の労働の性質と地位とのあいだの合理的なむすびつきを完全に解体してしまうのだ。」<sup>(16)</sup>



同一の帰属主義的価値基準を内面化している集団は、円滑なコミュニケーションと職場への高い帰属意識をもつため、より低いコストでより高い生産性を達成する可能性がでてくる。だとすれば、この面からも、同一属性の主体を同一の生産現場に集中配置することは合理的になってゆく。もちろんこの解釈自体の形成も、賃金にくらべて、個人の限界生産性(=能力)がより「みえにくい」ものであり、それが属性集団のパフォーマンス全体のみから判断されるようになるという物的条件に負っているのだが(平等化の均衡モデルは、みえない関係をみえるものと前提して議論を組み立てている)。かりに、働く者たちの側でこのような差別的な意識の間主観的確立を前提できないとすれば、差別的な処遇にたいする不満や異議申し立てが発生する可能性が生じてしまう。この場合はまたこれで、(オッフエの前提を受け入れても)コンフリクトにより生産性や収益性の低下が生じて、当該集団の劣等処遇の正当な根拠とされてしまう可能性が高くなる。間主観的に価値観の一致が成立している場合でも、あるいは異なる価値観が競合し合う場合でも、人事権をもつ側の差別的な価値意識は、差別的な階層化を「水路づけ」、安定させ正当化する転軸機としての機能をはたすのである<sup>(17)</sup>。

以上のようなメカニズムによって、限界主義的な人的資本論による業績主義的な均衡モデルが作用しているかのような外観が生じ、理解、正当化されてしまうために、属性階層化の運動やそれにともなう葛藤の性質は理解されないままにとどまり、意味不明な社会的な「実体」の力として物象化されてしまうことになると言えよう。

#### 4. 階級—階層関係の重層と変容

このようにして、特定の集団カテゴリーを差別的に処遇することにより、利潤=剰余価値は相対的に増加することが分かる。他の点では等しいにもかかわらず、カテゴリー  $a_1$  は他の主体と異なる物的条件におかれ、主観的評価カテゴリー区分に従った階層的關係が追加的に発生する。このとき、搾取は総量としては強化されるのだが、階級關係の変化は特殊な属性値をもつ者にだけ発生して属性的な階層性を形成するため、後者の關係の変化に「転位」されていると言えよう。残余のカテゴリーの主体にとっては資本との關係は変化しないが、自分たちのまわりに新たな「階層」が出現することになる。こうして、属性階層間の關係には、従来の市場外的な差別に加えて、市場的な差別待遇という新しいモメントが追加的に発生する。この階層化は、交換価値ないし使用価値の、属性軸に沿った動きという客観的な基礎を有していて、これが主観的評価基準を確証し、支えあうため、属性集団に独特の実在性を与え、物象化することになる。さらに、属性階層間の社會關係は、市場外的な關係をも含んでいるため、厳密にはそれは階級の「下位集団」でもないということが事態をいっそう複雑にする。属性集団は、階級關係とは無關係に存在する社會的実在であるかのように現象してしまう。

さらに、差別待遇の根拠とされる属性はひとつとは限らないため、差別待遇を追加すること

が可能であれば、属性値  $b_1, c_1, d_1, \dots$  がそれぞれ上の  $a_1$  の場合と同様に差別的な搾取の対象とされることになろう。これらの属性の多くのものは一主体の上でクロスすることがありうる（黒人 $\cap$ 女性 $\cap$ 老齢）。こうなれば、諸個人はそれぞれのもつ複数の属性の値の組み合わせに応じて相互に区別・分断されると同時に、あるいは多く、あるいは少なく搾取される（する）。

こうして、上下軸をもつ多層的階層ができあがることになる。負の属性値を多くもつ主体は、より劣悪な処遇をうける可能性が高くなる。それと同時に、一つの属性値をもつ集団のなかでも、他の利得属性の数に応じて、かなりの階層的分散が観察されることになる。このとき、剰余価値はこの上下軸にそって移動していくのだが、搾取は一般的な搾取としてではなく、多様な軸にそった差別的な不平等として現象する。資本主義的生産関係は、属性的な階層関係を消失させるどころか、共生的に両立可能という意味で十分親和性をもつと考えることができる。

ところで、このような階級-階層構造のもとで「階層的搾取」が生じているときには、利潤の量を調節したり、コンフリクトを低減するために、意識するしないにかかわらず、資本側は多様なオプションをとりうるようになる。たとえば、1) すべての主体にたいして均等に搾取する率を増やす/減らす、2) 負の属性値を持たない層の搾取率のみを上げる/下げる、3) 一部のカテゴリーの弱者のみから搾取する量を増やす/減らす、4) すべての差別的搾取のみの搾取率を上げる/下げる、など。さらに a) こうした方策によって増加した/減少した利潤を他の階層にたいして配分する（負担を転化する）かしないか、また b) 労働市場からの退出（参入）を特定の層に迫るか否かという選択肢が加わるため、資本の戦略はきわめて多様かつフレキシブルになる。

いま、利潤を維持するために、資本が差別的戦略を活用し、ある階層からの搾取の減少を他の階層にたいする強化で埋め合わせるものとしよう。雇用されるそれぞれの主体は、結果からみるとゼロサム的な利害対立状況に置かれる。このため、異なる属性の組み合わせによって差別的処遇を受けている主体 A と B は、たとえ搾取が同程度であっても、比較的均質な中核的労働者のようには連帯することはできない。帰属主義的価値意識が異なるためそのままでは互いに無関心であることに加えて、A に損失をもたらしている属性（白人の「女性」）は、B（黒人「男性」）の利得属性であるかもしれず、また逆のケースもありうるからである。この場合、相手の行動を支持することによる自己の損失がおおきければ大きいほど、連帯行動は困難になる。たしかに、伝統主義的な価値意識のなかでは、それぞれの属性軸をめぐる帰属主義的価値は統合されていたために、共通了解の基盤たりうるのだが、その内容は差別的な処遇を正当化するものであり、闘争のイデオロギーにはなりにくい。他方、伝統主義の基盤を離れると、利害関係が交錯し、共通了解の枠組も消失してしまうというディレンマが生じているように思われる。

労働市場での分節にとっては、生産関係内での社会関係が重要である。つぎに、他の階級と

の関係、とくに新中間層以上の階層のはたす機能との関係をみよう。新中間階級（とくに上層）以上の層が労働者階級にたいして行使する「資本の全体的機能」（カルケディ）は、生産性の向上とコストの抑制を実現するため、管理機能によってそれぞれの主体の貢献度と報酬を評価して執行し、かれらを分断＝「個人化」するため、マージナルな諸階層の存在条件そのものをつくりだし、かつ彼らにたいする追加搾取をも規制する役割をはたすとかんがえられる。実際、採用、勤務評価、昇進、退職などにかんして、管理機能が属性の値を考慮しつつ帰属主義的価値基準にしたがって評価し、そのような主体として再生産していることは疑いえない。そもそも、新中間階級以上の階層は、有利な属性値を多く集中してもつ相対的に均質なグループであり、属性階層の利得階層であることも、かれらの職務において差別的処遇をおこなう動機づけを促進するだろう。属性値  $a_1, b_1, c_1$  ……をもつ者をより低く評価することによって、同時に、逆にそうでない主体、すなわち自分たちの階層を不当に優遇するといったことを無意識におこなっているわけである。この点に関して、ミュラーらは、管理的職種のハイアラキーのなかで、米国の白人男性が、他のカテゴリーにくらべて、昇進に際して優遇されるのみならず、同一の権限と学歴にたいしてもより多くの報酬を得ていることを実証している<sup>(18)</sup>。もちろん、不利な属性値をもつ者のなかでも一部社会的に上昇する場合があります、階層形成を「確率的な」ものにしては疑いえない。そしてまた、そのようにして下層部分から追加抽出された剰余が再配分されれば、新中間階級以上の所得ないし階級構成比を逆に規制することになる。もしそうであるなら、新中間階級以上の社会階層の存在と、マージナルな諸階層の存在は、社会システムのなかで相互に構造的に規定しあう関係に立っていることになる。サローの例で、管理職と下層労働者で、生産性と報酬の大小関係が逆転しているのも、こうした関係が成立している結果と考えられよう<sup>(19)</sup>。

こうして、差別待遇の根拠となるカテゴリーが多ければ多くなるほど、社会は異質な利害をもつ主体に分割され、階級的な統一行動が組織される可能性はほとんどなくなる。したがって、社会的コンフリクトの客観的要因は、まごうことなく使用価値と交換価値の生産と配分の問題であるにもかかわらず、「階級」闘争という形態での社会運動は発生しないという逆説的な状態が生じるのである。ミクロレベルでもマクロレベルでも、資本側には利潤を増加させるか、コンフリクトを低減する余力が生まれるだろう。こうした分断は、権力バランスを非対称に規定するので、循環的に属性階層を再生産してしまう。数が多く、相対的に均質な属性主体から成る組織労働者はバーゲニング・パワーをもち、相対的に恵まれた市場的地位を獲得するが、利得属性を比較的多くもつために、社会的弱者との連帯については消極的な態度をとる可能性が高い。この結果、バーゲニング・パワーをもたない弱者に搾取圧力が向かいやすくなり、かれらの賃金は下方への圧力を受けて低い水準に固定されてしまう。分配率は変わらなくとも、使用価値タムでの実質賃金は上昇し、福祉の給付水準があがるため、貧困は中核的労働者にとって焦眉の問題ではなくなる。このため、また環境破壊やシステムの不適合に代表される

「社会的費用」発生の問題が前面に出てくるため、古典的な階級対立や「一般的搾取」は——オツフェが別の観点から強調していたように<sup>(20)</sup>——少なくとも中心的な社会問題ではなくなってしまう。

むしろ反対に、属性差にかかわらない共通の 이슈にかんして、あるいは特殊なイデオロギー状況下で、中核労働者と社会的弱者層の提携関係が成立することが仮にあれば、今度は資本側が譲歩を余儀なくされ、利潤が圧迫される可能性が高くなるだろう。しかし、帰属的価値基準が消失する方向によるにせよ、あるいは帰属的価値基準を乗り越え積極的に統合する普遍主義的メンタリティーを構築する方向によるにせよ、階層、集団間の提携の実現は容易ではないと言わざるをえない。

## 5. むすび

以上の議論を整理すると、資本主義的な属性階層化の構造は、差別的な価値意識という主観的要因と、差別的な処遇という客観的要因との——市場をめぐる——交互作用によって、生じている点で独自なものと言えよう。その構成要因は、1) 労働市場に接続している外部領域での差別との均衡のために、入り口での差別的待遇が生じ、2) 現存の差別のもとの利潤最大化の要件として再生産され、3) さらに配属先のポジションの客観的条件と、能力帰属の主体主義ともいうべきイデオロギーの相互効果によって物象化され正当化されてしまう、というものである。さらにこれを、4) 管理と抵抗をめぐる諸階層間の提携・敵対関係が条件づけていると言える。これらの与件は、資本主義社会にとって特殊な例外条件でない。市場は、こうした制度的条件を与件として、それ固有のダイナミズムで運動するにすぎない。業績主義的平準化の均衡モデルの欠陥は、こうした与件を捨象してしまった点にあるのだが、ここでは逆に、市場をとりまく歴史的、社会的諸関係を条件として組み込むと、市場自体的作用によっても資本主義的關係に固有の属性階層が発生することが示されたと言えよう。これらの条件がそろわうほど、階級関係は属性的諸階層・諸集団へと「転位」され、属性は社会的な実体へと「物象化」される。文化的、政治的な差異に経済的な差異がみえないかたちで重なり合い輻湊するため、その正体は理解されず神秘化される。属性が幸いにも経済的差別につながらなければ、文化的、政治的な差異も純粹にそれ自体として問題となり、階級関係の方もそのものとして認知される傾向が強まる。しかし階級論との関連について言うなら、こうした属性的階層・集団関係が発生することこそが後期資本制社会の常態で、純粹な階級関係が問題になることの方が特殊ケースにすぎないのではないかとすら問うてみることもできよう。

60年代のように経済が活況を示している高蓄積の時期には、比較的高い賃金にひかれてマージナルな諸階層の労働市場への参入が進み<sup>(21)</sup>、福祉国家的施策や差別撤廃政策の推進とあいまって資本主義的な差別は相対的に軽減の方向に向かうかにみえる。しかしこの時期ですら、

格差は解消することは決してなかった。不況期には、マージナルな階層の労働需要は急減し、賃金と福祉水準は切り下げられ、放置すればふたたび差別的な階層化の方向へ向かう。社会の正当性は揺らぎ、局地的なコンフリクトが頻発することになる。後期の資本制社会は、管理機能を活用し、市場外の差別形態とたくみに連携しつつ、古典的な階級闘争を押さえ込むことに成功したものの、分散した搾取・不平等と「社会的費用」の発生という矛盾を構造的にかかえこんでいる。他の経済的諸条件が変わらなくとも、たとえば市場外の差別が解消されるか、差別的な意識が疑問に付されるかといった変化が生じれば、「許容域」が制限されて市場的な搾取をめぐるコンフリクトは増加し、資本制システムの再生産はより困難になる。しかしこれらを再度他の関係へと「転位」する方途はまだみつかっていないと言えよう。

### 註

- (1)すでに1)については他の機会に論じたので、拙稿「後期資本主義社会における新中間階級」、『社会学評論』, 162号, 1990年, を参照されたい。
- (2) T. Parsons, *Essays in Sociological Theory*, The Free Press, 1954, pp. 76-80.
- (3) I. Wallerstein, *Geopolitics and Geoculture*, Cambridge U. P., 1991, p. 113.
- (4) P. A. Taylor, P. A. Gwartney-Gibbs, R. Farley, Changes in the Structure of Earnings Inequality by Race, Sex, and Industrial Sector, 1960-1980, in : *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 5, JAI Press, 1986, pp. 127-9.
- (5) J. Fritzell, Income inequality Trends in the 1980s, *Acta Sociologica*, vol. 36(1), 1993, pp. 47-62.
- (6) P. Gottschalk, Reducing Gender and Racial Inequality—the Role of Public Policy, in : *New Development in the Labor Market*, the MIT Press, 1990, pp. 241-271.
- (7)本稿では、学歴や姻戚関係、居住地のように、行為選択によっていったん獲得された後に属性化した要因も「属性」のなかにふくめておく。
- (8)階級関係という場合、生産手段の所有関係による区分が含意している抽象的な関係と、そうした論理にしたがって分類された主体がそれ以外の領域で相互にとりむすんでいる具体的な諸関係をふくむ場合があることに注意しておかなくてはならない。
- (9)じっさいに、イギリスの社会学的エスシティ研究でも、立場のちがいを問わず、階級的区分と文化的区分のクロスが、特殊な場合に、人種的な関係を問題化させることを認めている。J. Rex, *The Role of Class Analysis in the Study of Race Relations - a Weberian Perspective*, in : *Theories of Race and Ethnic Relations*, Cambridge U. P., pp. 74-81, R. Miles, *Racism after Race Relations*, Routledge, 1993, p. 42などを参照のこと。
- (10) *Marx Engels Werke*, Bd. 4, S. 469. 『共産党宣言』, 岩波文庫, 49頁。
- (11) L. C. Thurow, *Generating Inequality*, 1975, 『不平等を生み出すもの』, 同文館, 1984年, 81頁。
- (12)同上, 90-91頁。
- (13) P. A. Taylor, P. A. Gwartney-Gibbs, R. Farley, *ibid.*, vol. 5, pp. 120-125. 他に, J. Kluegel, The Causes and Cost of Racial Exclusion from Job Authority, *American Journal of Sociology*, vol. 43, No. 3, 1978, を参照のこと。
- (14)同上, 121-123頁。
- (15)例えば、有能な管理職や技術者をラインの末端で作業させれば、決して以前と同じ生産性を発揮することはできなくなる。反対に、単純作業に従事していたものも、地位次第では高い能力を発揮す

ることもありうる。

(16) K. Offe, *Industry and Inequality*, Edward Arnold, 1976, p. 32.

(17) 「差別主義は、犠牲者の置かれている客観的条件の客観的な補完物なのだ。……この考え方はその個人の属する社会の価値体系に依存する」 A. Memmi, *L'Homme Dominé*, 1968, 白井成雄他訳, 『差別の構造』, 合同出版, 1971年, 235頁。

(18) C. W. Mueller, T. L. Parcel, Ascription, Dimensions of Authority, and Earnings : The Case of Supervisors, in : *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 5, pp. 199-222, JAI Press.

(19) Semyenov と Cohen は、イスラエルの地方労働市場調査に基づいて、アラブ人労働者にたいする賃金差別が存在する地方の場合、イスラエル人については、下層の労働者ほど低い賃金を受け取るが、反対に上層のホワイトカラーの賃金では上昇する傾向があることを明らかにしている。速断はできないが、これも上の規定関係の間接的証左の例といえるかもしれない。Ethnic Discrimination and the Income of Majority-Group Workers, *American Sociological Review*, vol. 55(1), 1990, pp. 107-114.

(20) K. Offe, *Politische Herrschaft und Klassenstrukturen*, 1969, 『後期資本制社会システム』, 法政大学出版局, 1988年, 31頁。

(21) 人口中の移民労働者の比率だけをみても、ゴールドソープは、ヨーロッパ各国での比率を5～15%に達すると見積もっている。Goldthorpe (ed.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, 1984, 稲上毅他訳, 『収斂の終焉』, 有信堂, 1987年, 24頁。