

H. J. Holzer and D. Neumark (2000) "What Does Affirmative Action Do?"
Industrial and Labor Relations Review 53 (2): 240-271

労働政策研究・研修機構 高田 しのぶ

1999年に施行された改正男女雇用機会均等法により、わが国においてもアファーマティブ・アクション(以下、AA)¹⁾を取ることが容認された。わが国ではAAの歴史は10年に満たないものであるが、米国は、40年近い歴史を持つ²⁾。本稿では、米国の議論を紹介し、日本は、米国から何を学べるかを考えてみたい。

AAというと、すぐに「多数派に対する逆差別である」という反論がある。米国においてもこのような意見は根強いし、また、それらの意見が、実際の政策に反映されてもいる。例えば、カリフォルニアでは、政府機関が人種・性別・民族・出身国などによる優先的な扱いをすることを禁ずる住民投票³⁾が可決されたし、最高裁では、人種を意識したプログラムはより厳格な基準を満たさなければならぬ、という判決を出している⁴⁾。しかしながら世論調査⁵⁾では、AAを支持する声は根強い。

このように、AAについては賛否両論とっていい状況である。このような状況であるのは、AAがどのような影響を及ぼしているのか、何を行ったかが明らかになっていないからである。今回紹介する論文(以下、本論文)は、AAがどのように使われ、採用にどのような結果をもたらした、AAで採用された労働者の成果がどのようなものであるかを明らかにした数少ない論文のうちの一つである。

本論文は、アトランタ、ボストン、デトロイト、ロス・アンジェルス⁶⁾の4つの大都市に位置する3200企業に1992年から1994年にかけて電話調査を行って得たデータを用いている。最初に、明らかになることはAAを用いた場合の応募の特徴である。AAを用いた企業は、飛び込み・広告、公的機関、新聞、組合・学校からの推薦という方法を用い、マイノリティからの応募を増やしている。

これらの応募者の質はどのようなものであろうか。AAを用いると、犯罪歴や1年以上の失業歴のある人などが有意に高い確率で応募してくる。これは、前述

のように、広い範囲から人材を募集する結果である。この欠点を修正するために、選抜の過程においては、薬物・身体検査、推薦状、学歴、犯罪歴、筆記試験を行うことが多くなり、面接を行うことは少なくなる。この結果、犯罪歴や1年以上の失業歴のある人を採用する確率は低くなる。

応募の段階で多様な人種・性別を募っても、この選抜の段階で多様性がなくなるかもしれない。AAは、人種・性別の多様化に成功しているのであろうか。例えば、大卒が要件になっている職においては、採用にあたってAAを用いると人種・性別構成が変化する。中でも目立つのは白人女性の増え方であり、黒人男性が2%程度の増加であるのに対し、白人女性は6~8%程度増加している。これは、白人女性が他のマイノリティ・グループと比べ、比較的、教育水準が高いからであるとしている。

さて、採用された労働者の質はどうなのだろうか。AA採用者は、必要な学歴を満たしていない確率が高くなったり、基準を満たしているものの教育年限は有意に低くなることもある。比較的人的資本の少ない労働者を採用することになるので、企業は、これらの労働者に対しより多くの訓練機会を与え、また、成果主義を導入することが多くなる。その結果、AA採用者の業績は、白人男性と同等のものになっている。

このように、AAを行う企業は、より広い範囲から労働者を募集し、より手をかけた選抜方法で労働者を採用している。AA採用の労働者は人的資本の蓄積が少ないので、企業は採用後も訓練を行い、最終的には白人男性と変わらない水準まで、労働者の業績を上げている。

ところで、以上の推計結果には、AAの影響を過大推計している可能性が残る。例えば、AAを導入する企業は、もともとマイノリティに対し、理解のある企業であるかもしれない。このような企業で、マイノリティの採用が増えたとしても、それはAAの影響そ

のものではなく、企業の意識による採用の増加を含むものである。

この問題を解消するために、本論文は以上の推計を再度、企業規模別に行っている。法律上、従業員100人以上の企業はEqual Employment Opportunityに基づき、人種・性別ごとの採用活動を報告しなければならない。また、従業員50人以上の企業で政府と契約している場合はAAを用いなければならない。よって、従業員50（または100）人以上の企業では、企業経営者の意思と関係なくAAを導入することが多くなり、それ以下の規模の企業では、AAを導入するのはその企業の意思によるものである。よって、両者を比較することで、以上の推計が頑健なものであるかを確かめている。この結果、従業員50（または100）人以下の企業を対象にした推計と、すべての企業を対象にした推計では結果がほぼ変わらず、以上の結果は頑健なものだとしている。

結論として本論文は、AAは統計的差別を少なくすることに成功しているとしている。また、AAが多数派への逆差別ではないか、との疑問に対して、AAを募集段階で用いることは逆差別ではなく、また、採用段階で用いることについても、訓練をした後は白人男性と同程度の業績を上げられるのであるから逆差別には当たらないとし、AAに対し、好意的な見解を示している。

最後に、本論文を読んで、日本のAAについて考えなければならないことを二点指摘し、むすびとしよう。第一に、評者が感じたことは、AAには費用がかかる、ということである。通常の採用よりもより手間

をかけて採用をし、さらに訓練を行う。これだけのことを行うインセンティブを企業にどのように与えるのかを考えなければならないだろう。第二に、AAの導入にあたっては、逆差別の問題をどう評価するかという大きな問題が横たわる。逆差別にならないAAの水準を考えるにあたっては、当然ながらこのような実証研究の積み重ねが必要となる。

- 1) 同法第8条では「事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行なう措置を講ずることを妨げるものではない」としている。なお、日本ではアファーマティブ・アクションをポジティブ・アクションということが多い。アファーマティブ・アクションには、マイノリティの割り当てという意味が含まれるが、割り当てという意味を含ませたくないからだといわれている。谷口（2007）参照。
- 2) AAの制度、成果に関する包括的なサーベイに100本以上の論文を調査したHolzer and Neumark（2000）がある。AAに興味のある読者には一読を勧めたい。
- 3) 1996年のProposition 209。
- 4) 1995年のAdarand Constructors Inc.の判例など。
- 5) The Gallop Organization 1997。

参考文献

- H. J. Holzer and D. Neumark (2000) "Assessing affirmative action" *Journal of Economic Literature* 38 (3): 483-568.
谷口真美（2007）「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』No. 574, 69-84頁。

たかだ・しのぶ 労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー。最近の論文に、"Do rich parents make rotten daughters?" *Journal of Population Studies* (『人口学研究』, Vol. 40, May 2007, pp. 17-36)。労働経済学・人口経済学専攻。