

アメリカの高等教育におけるアファーマティヴ・アクション論争

—カリフォルニア州とミシガン州の比較考察—

賀 川 真 理

キーワード

アファーマティヴ・アクション, 高等教育, ミシガン大学, カリフォルニア大学, マイノリティ, 入学選考

I はじめに

アメリカの高等教育の入学選考において、アファーマティヴ・アクション（積極的差別是正措置）の導入はもはや不要なのであろうか、それとも継続させるべきなのであろうか。

そもそもアファーマティヴ・アクションとは、「過去の差別や法律違反から生じた状況を緩和するためにとられる積極的な措置¹⁾」である。注目すべき点は、過去においてアメリカ社会で行なわれてきた差別の結果として生じた、現在のマイノリティが抱える諸問題を是正しようとしたことにある。これは公民権運動の結果として、1965年にジョンソン（Lyndon B. Johnson）大統領が行政命令 11246 号を發布して採られることになった措置である。

ジョンソン大統領は、アメリカ社会に現存する差別は、単に黒人に対する差別を止めるだけでは効果がなく、より多くのマイノリティを雇用するといった更なる手段を講じなければならないと考えたのであった。すなわち、アメリカ社会においては単に法律で差別を禁止しているという事実だけでは、過去に行なわれてきた差別の結果を克服するとはいえない状況にあった。当初は、エスニック・マイノリティが雇用面において不公平となっていた社会状況を打破するために、企業が連邦政府と一定金額以上の契約を結ぶ際、マイノリティの雇用を確保していることを条件とするといったものであった。たと

えば、全従業員が白人によって構成されている場合は、地域の実情に応じたマイノリティを雇わなければならないといったもので、これによってマイノリティの雇用を促進することが目的であった。

アファーマティヴ・アクションは単に雇用だけにとどまらず、仕事に関連した給料、昇進、二次的な利益における不平等を是正し、予防する手段も含んでいる。これによって多くの雇用者は、マイノリティ（後に女性を含めることになる）の労働者を一定数以上雇い、昇進させる必要に迫られた。そして実際には、連邦政府や地方政府との雇用や契約を結ぶためだけでなく、訴訟を恐れ、また社会的な圧力をかわすためにも、官民を問わず多くの企業がアファーマティヴ・アクションを積極的に導入するようになった。

その後、こうしたアファーマティヴ・アクションが、アメリカの高等教育に導入されることが決定したのは1971年のことである。これは1960年代後半にアメリカの主要都市で人種暴動が拡大したことに対して、このときになってようやくアメリカ政府として都市部における黒人の教育と雇用を確保することが急務であると考えるに至ったためである。ニクソン（Richard Nixon）大統領は、マイノリティが積極的に大学に入学することによって、将来のアメリカ社会を担うマイノリティを育成する必要があると説いた。

これを受けて、州立大学だけでなく、連邦政府から補助金を得ている私立大学もが、地域の実情を反映させてマイノリティを積極的に受け入れるようになった。その結果、これまで高等教育への進学をあきらめていたマイノリティが、

入学を果たし、多くの場合には奨学金をもらうなどして、大学の支援機関にサポートされながら、社会へと旅立つことが可能となった。

ところが、今度は逆にこの措置によって白人が逆差別を被っているとして問題視されるようになる。中でも、カリフォルニア大学デービス校のメディカルスクールに入学を志願した白人男性であるバックキ（Alan Bakke）が、自分の不合格はマイノリティ学生のために設けられた特別プログラムのせいであるとして大学側を相手取って起こした個人訴訟が契機となり、アファーマティヴ・アクションを高等教育に適用すべきか否かが問われはじめた。これ以降、大小さまざまな訴訟が起こるが、基本的には事前に入学枠を設けることは違憲であるが、入学選考に当たって人種をひとつの要因とすることは認められるとする、1978年の最高裁によるいわゆるバックキ判決が、同措置を高等教育における入学選考に当てはめる際の指針となったといえよう。

やがて1990年代に入ると、新たな動きが見られるようになった。対立する大きな動きとして、全米で最も人口が多いカリフォルニア州にあるカリフォルニア大学理事会が1995年に下したアファーマティヴ・アクションを廃止する決定とその後の住民提案209号に代表される立場と、1997年にミシガン大学およびミシガン大学ロースクールを対象とする訴訟が起こされたにもかかわらず、アファーマティヴ・アクションを支持する同校の立場がその代表的なものである。すなわち高等教育の現場において、前者のようにアファーマティヴ・アクションの撤廃を打ち出す大学と、後者のように強く擁護する立場に分裂する状況が生じたのである。これらが契機となり、他州においても同措置に対する賛否が議論されることになる。

本論文では、この相対立する2つの動きを例として、政治的にも社会的にも注目され、全米で論争を巻き起こしているアファーマティヴ・アクションについて、高等教育の現場において今なおその必要性があるのか否かを検討したいと考えている。特に同措置を導入以後、高等教育においてさまざまな取り組みがなされ、アファーマティヴ・アクションが一定の成果を挙げ

てきている中で、カリフォルニア大学がなぜ廃止を決定したのか、その後今日に至るまでにどのような影響があり、大学側がどのような対策を示したのか、そして2003年6月にはミシガン大学に対して最高裁判決が下されたが、これ以降、同大学の方針に変化が見られたのかどうかという点についても考察を加えている。これらについて、各大学で調査された資料を下に分析を行なうことにより、当初の目論見どおり、本当の意味でグラスシーリングのない平等な状況がアメリカ社会にもたらされているのかどうかについて、ひとつの結論が出されるものと考ええる。

なお、高等教育におけるアファーマティヴ・アクションとは、実際には大学および大学院レベルにおける入学枠、奨学金枠、教員や職員の雇用枠などが対象となるが、本論文では新規学生の入学枠を主たる対象とすることとする。

II 高等教育における アファーマティヴ・アクション

アメリカの教育現場における社会的不平等を象徴する事例としては、1896年の最高裁におけるプレッシー対ファーガソン（*Plessy v. Ferguson*）判決が挙げられる。これにより、アメリカ南部における教育は「分離すれども平等」主義が確立し、同様の施設さえ提供すれば、白人と黒人とが別々に教育を施されたとしても違憲とはみなされない立場が取られた。その後この立場が覆されることになるのは、約半世紀のち1954年のブラウン対教育委員会（*Brown v. Board of Education*）判決においてである。しかし、特にアメリカ南部において実際に統合教育が本格化するまでにはさらに多くの時間を要し、現在においても完全に統合教育が実現したとはいえない状況にある。

アメリカでは、初等および中等教育における格差が生じ、実際には教育を受ける権利があるにもかかわらず、マイノリティに対する社会的偏見やいじめが見られ、高等教育を受けられないマイノリティを排出してきたという事実がある。近年では二言語教育を受ける機会が提供されているにもかかわらず、ヒスパニック系の中

には結局は英語の授業についていけず中途退学を余儀なくされる、あるいは貧困世帯では家計を助けるために仕事に従事する必要性が生じるなど、さまざまな意味で教育環境が十分に整っていないことが指摘されている。

ニクソン大統領がアファーマティヴ・アクションを高等教育に導入したのは、このように能力はありながらも、学費や家庭環境のために大学や大学院に入学することをあきらめざるを得なかったマイノリティを積極的に招き入れることによって、マイノリティの指導者を社会に輩出することを目的としたものであった。

ところで、連邦政府による措置が講じられる以前に、マイノリティを積極的に受け入れる方針を採った大学も見られた。たとえば、ニュージャージー州にあるラトガーズ大学ロースクール (Rutgers University Law School) では、同州のニューアーク市が暴動により焼かれた1967年に、アファーマティヴ・アクションと同じ趣旨の政策が提案され、翌1968年からマイノリティ学生のためのプログラムが実施された。その背景には、当時、ニュージャージー州には約1万人の弁護士がいたにもかかわらず、同校を卒業した黒人学生は1960年の創設以来わずか12人に過ぎず、マイノリティ全体でも98人とどまっていたという現実があった。ラトガーズ大学のアスキン (Frank Askin) 教授は、「法曹界においてマイノリティの弁護士を増加させることが社会的ニーズとして求められている」と語った。

ラトガーズ大学は、その後1世代をかけて、飛躍的な成果を遂げた。すなわち、1990年までにニュージャージー州の法曹界は2万1000人(1960年代後半の約2倍)に増加したが、その中でマイノリティの弁護士は約2000人(法曹界全体の7パーセント)に上ったのである。実際に弁護士になったマイノリティのうち、約40パーセントがラトガーズの特別プログラムを経たのであった。同校では、マイノリティの対象者として、黒人、ヒスパニック、アジア系、ネイティヴ・アメリカンを対象としており、クラスの25パーセントをマイノリティの有資格者のために留保しておいた。これに加えて1978年には、その枠組みは経済的に不利

益を被っている白人にも拡大され、全体の30パーセント、240人中72人が対象者になった。その結果、このプログラムによる入学者の10人に1人が白人となった。さらに、同プログラムで入学した学生のうち90パーセントが卒業を果たし、一般入学プログラムで入学した学生の95パーセントと比較しても、遜色のない数値となった。ただしその一方で、司法試験の合格率は、特別プログラムの学生が70パーセント、一般のプログラムの学生が94パーセントといった具合に、かなり差が出た。こうした具体的な結果も残せるまでに進展したのを受けて、ラトガーズ大学ロースクールは、「こうした特別入学プログラムがなかったら、すべての学生が白人になっていたであろう」との見解を示した²⁾。

アファーマティヴ・アクションをめぐる一連の訴訟の中で、1978年のバック判決はその後の同様な訴訟におけるガイドラインになったといえよう。バック判決とは、カリフォルニア大学デーヴィス校のメディカルスクール(1968年設立)に入学を志願していた北欧系の白人男性であるバックが、1973年とその翌年に同校を受験したが不合格となったことに対して、大学側を相手取って起こした個人訴訟である。

同校の定員は100名で、アファーマティヴ・アクションが導入される前の入学年度とその翌年のマイノリティは、アジア系の3人だけであった。そして、アメリカ医学部の勧告に基づいてマイノリティの入学を推進するために、正規入学プログラムのほかに、特別入学プログラムを設けることになった。特別入学プログラムは、当初、経済的または教育の面で不利な立場にあるか、もしくは黒人、ヒスパニック、アジア系、ネイティヴ・アメリカンである志願者のために設けられ、そのために16人の枠が割り当てられることになっていた。

実際には、特別入学プログラムに貧困を理由として白人志願者が応募しても、誰も入学を認められることはなく、1971年から74年の間に黒人21人、ヒスパニック30人、アジア系12人の入学が同枠によって許可された。一方、この間に正規入学プログラムで入学したマイノリティは、黒人1人、ヒスパニック6人、アジア

系 37 人であった。

1973 年における特別入学プログラムで入学を許可された者の学部時代の成績 (Grade Point Average: GPA) は平均で 2.88, 正規入学プログラムでの入学許可者の場合は 3.49 であり, バッキは 3.51 であった。もっともアメリカの場合は, 日本とは異なり, 入学前に行なわれる統一試験や学業成績だけで入学が決定されるのではない。メディカルスクールの正規入学プログラムの場合, 学部時代の成績, 大学進学適性検査 (Scholastic Assessment Test: SAT) の得点, 推薦状, 課外活動, 面接の合計点によって決定されるのである。しかしバッキは, 特別入学プログラムで合格した志願者が, 自分よりも少なくとも成績の点では劣っていたことを理由に, 入学許可を求める訴えを起こしたのであった。

原告は, 同校が採用している特別入学者選考制度は人種割当であり, 合衆国憲法修正第 14 条の平等保護条項, および同種の州憲法の条項, 連邦から資金援助を受ける事業において人種差別を禁止した 1964 年の公民権法第 6 編 (Civil Rights Act, Title VI) に違反していると主張した。これに対して最高裁判決は, 原告の訴えを認めた。その理由として, 本件の特別入学者選考制度は, 人種のみに基づいて一定の定員を別枠にしている点で, あからさまな差別の意図が明白であり, 平等条項が補償する個人の権利を無視していることが致命傷であるとされた。ただし, 判事の考えは 9 人中 4 人が原判決全部破棄, 4 人が原判決全部容認, そして残りの一人が原判決一部容認一部破棄といった微妙なものであった。しかも, 志願者の人種を一切考慮してはならないとの差止め命令は破棄するとされた。

すなわちこのバッキ判決は, 「国の将来は, 国民の多様性を反映した学生の考えと慣習を広く反映させる教育を受けた指導者たちにかかっている³⁾」と主審のパウエル (Lewis Powell) 判事が明言したように, 大学の入学選考過程において, 人種をひとつの要因として考慮に入れることを認めたことに意義がある⁴⁾。そしてこの判決以降, 「最高裁判所の審議はダンスのようだ⁵⁾」と称されるように, 判事 9 人の考えが

一致することはなく, 多くの場合 5 対 4 といった具合に意見が二分し, 1 人の決断により判決が左右されることが頻繁に見られるようになった。

その後, アファーマティヴ・アクションの定義を揺るがしかねない画期的な判決が下された。1994 年のポドブレスキー対カーワン (Podberesky v. Kirwan) 判決で連邦上訴裁判所は, メリーランド大学 (University of Maryland) が過去の隔離の歴史とそれに関連した継続問題を詳述したにもかかわらず, 同大学における黒人に対する特別な奨学金プログラムは認められないとした。これによって, たとえ過去の差別を除くためであっても, そしてその問題が現在も続いていたとしても, 各機関においてアファーマティヴ・アクションを拒否することが可能となった。

またテキサス州においても, 1996 年 3 月にホップウッド対テキサス (Hopwood v. Texas) の事例で最高裁判所は, ロースクールのプログラムは, 同校自身が過去において行ってきた差別やテキサス州の初等・中等教育制度における差別の救済策としてであっても, アファーマティヴ・アクションを正当化することはできないとした。

すなわちこれらの判決によって, 第 1 に, アファーマティヴ・アクションの前提として最初に定義した, 過去における差別を是正するという目的を否定する事例が出たこと, 第 2 に, バッキ判決で支持されていたアファーマティヴ・アクションの必要性が否定されたことになる。このように, アファーマティヴ・アクション本来の趣旨さえも否定する事例が出たということは, アメリカの司法部においてもアファーマティヴ・アクションに対する社会的なコンセンサスが明らかに崩れてきていることを意味する。

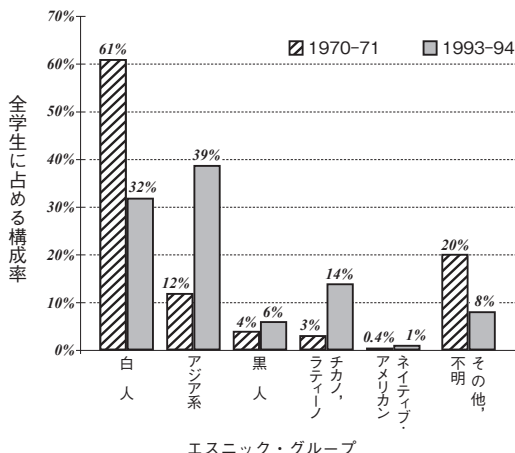
Ⅲ カリフォルニア大学におけるアファーマティヴ・アクションへの対応

1. カリフォルニア大学におけるアファーマティヴ・アクション

ところで, アファーマティヴ・アクションの導入前後では, 実際にアメリカ社会にどのような

変化があったのであろうか。ここでは、9つのキャンパスがあるカリフォルニア大学のうち、入学志願者の競争率が高いバークレー校を例として取り上げる。図1を見ると、アファーマティヴ・アクション導入以前である1970-71年度と1993-94年度とでは、全学生に占めるエスニック・グループの構成がかなり変化したことがわかる。

図1 カリフォルニア大学バークレー校におけるエスニック・グループの変化



出典) San Francisco Chronicle, May 16, 1995 に掲げられた数値から作成。

この20年間でアジア系が3倍以上、チカノ、ラティーノが4倍以上、ネイティブ・アメリカンは2倍以上、黒人は2パーセントの伸びを示す一方で、白人の割合は61パーセントから32パーセントにほぼ半減している。

さて、こうしたエスニック・グループの推移から、どのようなことがいえるのであろうか。ここでは、単にカリフォルニア大学がマイノリティを高等教育に積極的に受け入れ、多様性を実現してきたということだけでなく、カリフォルニアの人口構成そのものが変化したことを見逃してはならない。すなわち、実際にはいわゆるマイノリティが数の上では多数派を占めるようになり、白人が数値的な少数派になった点である。しかし注意しなければならない問題は、変化した人口構成比と入学者とが比例していないことであり、特に急増したスペイン語圏のチカノ、ラティーノにこうした動向が顕著に見ら

図2-1 カリフォルニアの人種・エスニック分布

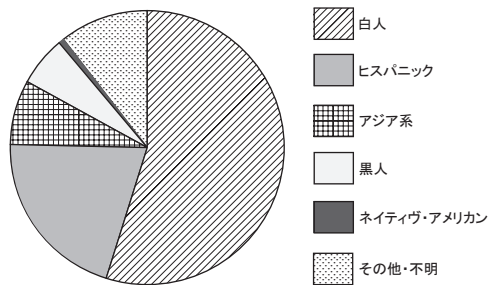


図2-2 カリフォルニアの高等教育における学生数

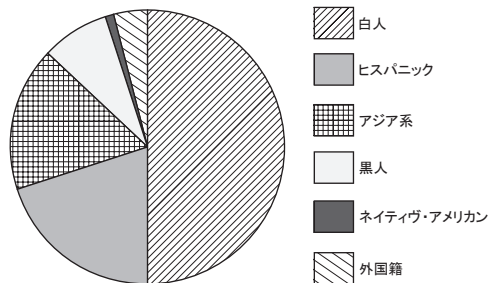
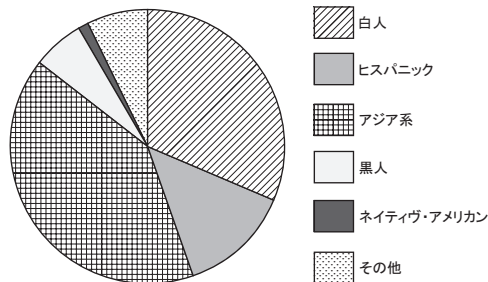


図2-3 カリフォルニア大学バークレー校における学部学生数



れる。

図2は、カリフォルニア大学が提供したいずれも1997年のカリフォルニアの人種・エスニック分布、カリフォルニアにおける高等教育(2年制・4年制・大学院を含む)の学生数、そしてカリフォルニア大学バークレー校における学部学生数である。

上記図2-1,2-2,2-3または表1からわかるように、カリフォルニア大学バークレー校における人種およびエスニック分布において、同州の人口構成と比較してほぼ同等もしくはそれ以上

表1 カリフォルニアにおける人種・エスニック分布の現状 (1997年)

(単位：パーセント)

	白人	ヒスパニック	アジア系	黒人	ネイティヴ・アメリカン	その他***
カリフォルニアの人種・エスニック分布*	69.0	25.8	9.6	7.4	0.8	13.2
カリフォルニアの高等教育における学生数**	50.0	20.0	17.0	8.0	1.0	4.0
カリフォルニア大学バークレー校における学部学生数	31.4	13.2	40.9	6.1	1.2	7.2

* 本欄は出典においても、合計100パーセントを超えており、重複回答が認められていたと考えられる。なお、2000年の国勢調査では、白人59.5%のうち、「ヒスパニック・ラテン系でない白人」は46.7パーセントと過半数を下回った。このことから、本欄白人にもヒスパニック系の人々が含まれていると思われる。

** カリフォルニアの高等教育における学生数の割合は、出典では小数点以下が未記入であるためすべて小数点第1位を0とした。
 *** 図2に記したように、その他の項目の詳細は上からその他・不明、外国籍、その他である。

出典) 図2-1,2,2,3, 表1 Regents of the University of California, Resource: A Reference Guide for New Berkeley Students, 1998/99 edition (Berkeley, California: New Student Services, University of California,1998), p.7より作成。

確保できているのは、アジア系とネイティヴ・アメリカンだけであり、白人、ヒスパニック、黒人はそれ以下となっている現状がある。特にアジア系は、4倍以上である反面、白人とヒスパニックは半分以下になっている。

この調査が行なわれた1997年は、カリフォルニア大学がアファーマティヴ・アクションの適用を廃止する前年であったため、既に入学者にはその心理的な影響があったかもしれない

い。こうした数値から考えられることは、第1に、同校におけるアジア系学生の増加が白人やヒスパニックの増加を形の上では阻止していること、第2に、アファーマティヴ・アクションの適用を受けていても、ヒスパニックと黒人は人口比より低い割合しか大学に在籍できていないこと、またネイティヴ・アメリカンについても、かろうじて人口比を確保している状況にあることなどがわかる。

図3-1 学部学生の構成分布 (2万1738人中)

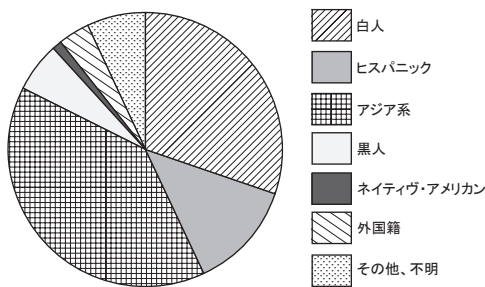


図3-2 大学院学生の構成分布 (8552人中)

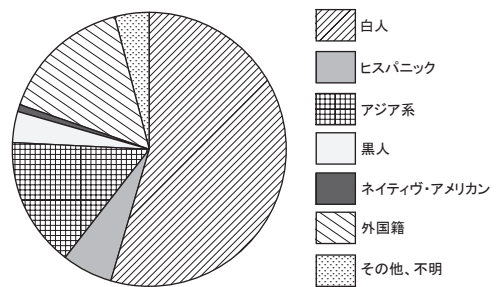


表2 学部学生 (2万1738人中) および大学院学生 (8552人中) の構成分布

(単位：パーセント)

	白人	ヒスパニック	アジア系	黒人	ネイティヴ・アメリカン	インターナショナル	その他、不明
学部学生	30.24	12.75	39.40	5.84	1.12	3.72	6.93
大学院学生	54.54	5.98	15.2	3.67	0.83	15.66	4.06

出典) 図3-1, 3-2, 表2 Regents of the University of California, Resource: A Reference Guide for New Berkeley Students, 1998/99 edition, p.7より作成。

さて、学部学生についてはこうしたデータが得られたが、これを大学院学生と比較してみると興味深いことがわかる。図 3-1, 3-2 および表 2 は、1997 年秋学期にカリフォルニア大学バークレー校に在籍する学生のエスニック別構成を、それぞれ学部生全体及び大学院生全体に占める割合（単位：パーセント）で示したものである。

このように、学部から大学院へと進学するにつれて、いわゆるマイノリティの割合が大幅に減少する一方で、白人の割合が増加している。ここから、勉学を続ける家庭環境や学資の点で、白人が圧倒的に優位にあることがわかる。

また、この間に女性の大学進学も飛躍的な進歩を遂げた。インディペンデント・ウィメンズ・フォーラム (Independent Women's Forum) によれば、1960 年に学士号を授与された女性は、全体の 19 パーセントに過ぎなかったが、1995 年には 55 パーセントに上った。さらに同時期における経営学修士 (MBA) や医学博士 (MD)、法学博士 (JD) といった専門分野では、女性の数が 500 パーセント増加した⁶⁾。

ところで、1996 年に行なわれた調査によれば、カリフォルニア大学バークレー校では 2 万 5104 名の志願者のうち、9020 名の入学が認められ（志願者に占める割合は 66 パーセント）、このうち 3708 名が新規登録を行なった（入学許可者に占める割合は 41 パーセント）。これら登録者のエスニシティは、アジア系（39.6 パーセント）と白人が二大グループを形成しており、次いでチカノ（10.8 パーセント）、黒人（6.5 パーセント）、ラティーノ（4.4 パーセント）、ネイティヴ・アメリカン（1.4 パーセント）となっている。ここに出てくるアジア系には、中国系（39.6 パーセント中の 21.5 パーセント）がかなりの割合を占めており、次に多い韓国系（5 パーセント）を大きく引き離している。これら新規登録者の 73.2 パーセントは人文系もしくは社会科学部系学部 (Letters and Science) に所属し、これに次いで多い工学部 (Engineering) の 13.1 パーセントとの間にはかなりの開きが見られる。

またエスニシティごとに相違が見られるが、平均すると女性の割合は 50.4 パーセントにな

る。興味深いことは、女性の比率が最も高いのはネイティヴ・アメリカン（63.5 パーセント）であり、次に黒人（60.5 パーセント）、フィリピン系（59.2 パーセント）である。これとは逆に男性の比率が高いのは、太平洋諸島系（66.7 パーセント）、他国からの入学者（58.3 パーセント）、白人（54.8 パーセント）である⁷⁾。

カリフォルニア大学バークレー校では、学業成績のほか個人に関心や社会活動などを考慮して入学を許可している。高校における GPA は、志願者の平均値で 3.71、新規登録者で 3.84 であるが、4.00 以上の志願者（全体の 43.2 パーセント）であっても、入学が許可されたのは 69.3 パーセント、新規登録者の 61.4 パーセントに過ぎない⁸⁾。

ところで、大学の入学者におけるエスニック・グループごとの差異でもっとも顕著なことは、入学者の家庭環境である。新入生の両親の平均収入は、6 万ドルであったが、25 パーセントの新入生は年収 2 万 9000 ドル以下の家庭であり、これとは逆に同じく 25 パーセントの新入生は年収 10 万ドル以上の家庭である。ここにもエスニック・グループごとの相違が現れており、主なエスニック・グループのうち、チカノ（平均年収 3 万 5 千ドル）と黒人（同 4 万ドル）が最も低い世帯収入であり、一方で、白人（同 8 万 5000 ドル）とフィリピン系（同 6 万 5000 ドル）は最も高い世帯収入の家庭であることがわかる。

また、新入生の両親の学歴を見ると、43 パーセントの父親が大学院の学位もしくは大学院での教育を受けており、これに 4 年制大学の学位を持つ 23.4 パーセントを加えると、66.4 パーセントは高等教育を受けたことのある父親を持っていることになる。逆に、高校卒業以下の学歴しか有さない父親を持つチカノは 47.2 パーセントに上り、次いで黒人は 23.0 パーセント、アジア系は 19.0 パーセント、白人は 5.1 パーセントであった。同様に母親について見てみると、37 パーセントが大学院の学位もしくは大学院での教育を受けており、これに 4 年制大学の学位を持つ 11.1 パーセントを加えると、48.1 パーセントの母親が高等教育を受けていることがわかる。このように見てみると、47.4 パーセント

の新入生は、両親のうちどちらかが大学院の学位もしくは大学院での教育を受けている一方で、両親とも大学教育を受けていない家庭は14.0パーセントにとどまった⁹⁾。以上の結果、両親の学歴においてもエスニック・グループによる格差が顕著に見られることがわかった。

2. 1995年におけるカリフォルニア大学理事会の決定とその余波

さて、依然として実際に大学生の家庭環境においてエスニックごとの違いが見られるにもかかわらず、1994年8月、黒人の富裕なビジネスマンで、カリフォルニア大学の理事でもあるコナリー（Ward Connerly）は、下院司法委員会での聴聞会においてアファーマティヴ・アクションの公平性を疑問視する発言をした。当時彼は、「アファーマティヴ・アクションは優遇や割当てを制度化するものである」あるいは「黒人の直面している問題は、すべてのアメリカの若者が直面している脅威と何ら相違ない¹⁰⁾」と考えていた。さらにコナリーは、翌1995年1月中旬に開催されたカリフォルニア大学の理事会においても、同じ趣旨の発言を行なった¹¹⁾。

ウィルソン（Pete Wilson）カリフォルニア州知事は、当初アファーマティヴ・アクションを支持していたが、共和党の大統領予備選挙への出馬を目指した1995年2月にはその立場を覆し、州レベルの住民提案で同措置を撤廃するため、後に提案209号となるカリフォルニア公民権発議（California Civil Rights Initiative: CCRI）を支持するようになった。この頃はちょうど民主党のクリントン大統領が、連邦レベルのすべてのアファーマティヴ・アクションを見直すように指示した時期でもあったが、ウィルソン知事の方針転換は、州知事の最大の選挙資金提供者であったコナリーの影響が大きかったと考えるのが妥当であろう。

カリフォルニア大学理事会は、最終的には1995年7月、アファーマティヴ・アクションの採用を廃止する決定を下した。その際、教職員、学生はこれに反対の立場をとっていた。にもかかわらず、カリフォルニア大学理事会が現場の反対を押し切る形で同措置の廃止を決定で

きたのは、彼らの多くが政治的任命によって選出されていることによる。当時の理事会は、26人のうち18人が知事によって任命されており、さらにこのうちの17人が現職のウィルソン知事をはじめ、歴代の共和党知事によって任命されていた（残りの一人は民主党前任者による任命）。

理事会での投票を目前に控えた段階でも、12人がアファーマティヴ・アクションの廃止に賛成、12人が反対、2人が未定という拮抗した状態が続いていた。しかし、恐らくウィルソン知事とコナリーの説得を受けて、結局のところ、入学枠については24人の理事が投票に参加し、このうち賛成14、反対10で廃止が決定し、雇用に関しては25名の理事が投票に参加し、このうち賛成15、反対10で同じく廃止が決定した。この時点では、雇用については1996年1月から、入学については1997年1月（実際には1998年秋学期の入学者）からこの決定を反映させることになった。

そしてこの決定から5ヵ月後に、コナリーはアファーマティヴ・アクションの導入を禁止する州規模の住民提案を行なうキャンペーンの代表になることに同意している¹²⁾。この住民提案209号が可決されるまでの一連の動きを見てみると、カリフォルニア大学理事会、特にコナリーがアファーマティヴ・アクションの廃止を決定する上で果たした役割が非常に大きいことがわかる。

ところでカリフォルニア大学では、アファーマティヴ・アクションを廃止した後、州内にある各高校の成績上位者4パーセントに同大学への入学を許可することにした¹³⁾。これによって、マイノリティ学生が多く通う高校にも同じ条件が適用されるため、結果的にマイノリティ学生にも門戸を開くことになるというものであった。

さて、アファーマティヴ・アクションが適用されなくなったことによる影響は、カリフォルニア大学を志願する学生にどれほど出たのであろうか。カリフォルニア大学バークレー校の新入生について、1997年と1999年の本来の割合に満たない黒人、チカノおよびラティーノ、ネイティヴ・アメリカンといったマイノリティ（underrepresented minorities）の数を比

較してみると、それぞれ7.3から3.6パーセント、13.4から9.1パーセントに、0.7から0.6パーセントに減少したことがわかる¹⁴⁾。また別の調査では、同校の学部学生について、アフーマティヴ・アクションを適用しなくなった初年度(1998年)における本来の割合に満たないマイノリティ学生数は、前年の1897人から818人と57パーセント減少し、翌1999年には前年の818人から1056人へと29パーセント増加したが、これは依然として1997年の入学レベルの56パーセントに過ぎない。エスニック・グループごとに見てみると、黒人で68パーセント、ラティーノで53パーセントにそれぞれ減少し、同大学ロサンジェルス校では、それぞれ43パーセント、33パーセントにまで減少した。その一方で白人の新入学生もわずかに減ったが、アジア系の入学者は増加した。このように、カリフォルニアでは同措置を撤廃したことにより、アジア系学生の門戸はかなり広げられたことになった。

同様にカリフォルニア大学ロサンジェルス校でも、同じく学部学生におけるマイノリティの数は、2121人から1358人と36パーセント減少し、この36パーセント減少したレベルが1999年現在においても続いていた。

また、同大学のロースクールにおいても、類似した影響が出た。すなわち、バークレー校では1996年には172人であったマイノリティが、1998年には96人に(44パーセント以上の減少)、同様にロサンジェルス校では222人から68人に(69パーセントの減少)となった。しかしその一方で、同じカリフォルニア大学でも競争倍率の高くないリバーサイド校などでは、マイノリティの数は1997年と比べて61パーセント増加している。そしてSATの得点が同じ程度の場合、競争力のある大学に行っているマイノリティのほうが、卒業できる割合が高くなったこともわかっている¹⁵⁾。すなわち、アフーマティヴ・アクションを適用しなくなったことで、マイノリティが競争力の低い大学へと流れたが、こうした動向によって、実際には競争力の高い大学に通学したマイノリティ学生の方が学習意欲が高まり、卒業に至る割合も高まる結果になったと考えられる。

さらにその後2002年になっても、カリフォルニア大学ロサンジェルス校ロースクールに入学したマイノリティの数は、人種を考慮した最後の年には全体の22.5パーセントであったものが、13パーセントに減少している¹⁶⁾。

2000年に行なわれた国勢調査によると、カリフォルニア州では、非白人(マイノリティ)がヒスパニックを含まない白人を僅差ながら上回るなど、人口動態に大きな変化が生じた。このように州人口における多様性が進んだにもかかわらず、前述のようにカリフォルニア大学バークレー校では、特に黒人やヒスパニック、ネイティヴ・アメリカンといったマイノリティの学生や、黒人の職員、女性とマイノリティの教員がかなり減少するといった事態を受けて、同校では2000年7月19日に、学長の下で多様性に関する助言委員会による報告書を作成した。その中には、均衡と多様性を追求する副学長を創設することが勧告され、多様性を強化するための具体的な手法が掲げられており、アフーマティヴ・アクションの重要性を改めて認識する形となっている¹⁷⁾。

Ⅳ ミシガン大学におけるアフーマティヴ・アクションへの対応

1. ミシガン大学におけるアフーマティヴ・アクション

ミシガン大学では、黒人とヒスパニック、ネイティヴ・アメリカンを学業成績だけではある一定数を確保できないアフーマティヴ・アクションの対象者としている。2001年にミシガン大学に入学した学生のエスニック・グループの割合は次のようになっている。白人が65.0パーセント(3456人)、黒人が9.4パーセント(499人)、ヒスパニックが4.9パーセント(263人)、アジア系が13.0パーセント(692人)、ネイティヴ・アメリカンが0.9パーセント(50人)、その他・不明が6.8パーセント(360人)となっている¹⁸⁾。

2000年の国勢調査によれば、ミシガン州の人口構成は、白人が80.2パーセント、黒人が14.2パーセント、ヒスパニックが3.3パーセント、アジア系が1.8パーセント、ネイティヴ・

アメリカ人とアラスカのネイティヴが0.6パーセントとなっている¹⁹⁾。したがって州人口と比較した場合、ミシガン大学の学生の割合は、白人が15パーセント、黒人が4.8パーセントそれぞれ少ないほかは、ヒスパニックが1.6パーセント、アジア系が11.2パーセント、ネイティヴ・アメリカ人が0.3パーセントいずれも上回っていることがわかる。

ミシガン大学では、大学を挙げてアファーマティブ・アクションと取り組んでいるといえる。学部学生を対象としたパンフレットには、「ミシガン大学非差別政策」の文言が至るところに書かれており、専門大学院であるビジネススクールにおいても多様性を重視していることが常に明記されている。

ところで、1997年に提起された訴訟のうち、ミシガン大学ロースクールについて言及しておきたい。同校は全米でも屈指の名門校であり、毎年およそ3500名の志願者の中から350名ほどの学生を受け入れている。同校では、「互いに尊敬し学びあう上で、多様な背景や経験を持つ学生と交わる」ことを模索している。入学が認められる基準としては、まずロースクールにおける学業上の成功を裏付けるものとして、志願者の学部時代の成績(GPA)と、LSAT (Law School Admissions Test) という入学試験が考慮される。しかしながら、これらの点数において最高点を取ったとしても、それがロースクールへの入学を保証するものとはならない。またこれとは逆に、これらの点数が低いからといって、自動的に志願者が入学資格を失うわけでもない。

すなわち同校の入学方針では、ロースクールの教育目的からして重要な他の基準が学業成績以上にものをいうことが認められている。これらをいわば「多様な柔軟性 (soft variables)」と称しており、推薦者の熱意、大学の質、志願者のエッセイの質、学部時代に選択したコースの分野と難易度などが考慮されるのである。

また、ミシガン大学の学部学生についてであるが、2002年秋学期に第1学年を調査した結果によると、高校時代の成績がクラスで上位1パーセント以内であったものが24パーセント、同様に上位5パーセント以内であったもの

が71パーセント、また上位10パーセント以内であったものが全体の87パーセントであった。GPAについては、4.0であったものが24パーセント、3.9以上であったものが46パーセント、そして全体の61パーセントの学生が3.7以上であった。これらのことから、全米でもかなり競争力の高い大学のひとつであることが裏付けられる。

ミシガン大学では、マイノリティの志願者を受け入れて、多様性を確保することに、大学入学事務局や教職員ともに積極的に取り組んでいる。実際には、黒人や白人は、幼少期から高校まで自分たちと同じ人種の中でしか育ってきいかなかったが、同校に入学して自分とは異なる人種と積極的にかかわるようになったと回答する学生が白人で92パーセント、黒人で79パーセントに上っているという調査がある²⁰⁾。

2. ミシガン大学および同大学ロースクールをめぐる訴訟経緯

ミシガン大学に対する訴訟は、4年制の学部を対象にしたものと、ロースクールを対象としたものとの2件が1997年に相次いで提訴された。双方の訴訟とも、最高裁判所にまで持ち込まれることになったため、最終的に決着が付く2003年6月23日まで、5年8カ月の年月を要することになる²¹⁾。

まず前者は、1997年10月14日、原告であるグランツ (Jennifer Grantz) とハマカー (Patrick Hamacher) が、ミシガン大学の学部学生の入学選考過程について、入学選考当時、同大学の学長であったボーリンジャー (Lee Bollinger)、ダッダースタッド (James J. Duderstadt)、人文・芸術および科学の各カレッジを相手取って起こしたものである。

この訴訟について、翌1998年2月5日には、有色人種の高校生とその両親、アファーマティブ・アクションの維持を求める市民たち (Citizens for Affirmative Action's Preservation)、全米黒人地位向上協会法的擁護・教育委員会 (National Association for the Advancement of Colored People Legal Defense & Education Fund) ほか3団体が介入を申し出たが、判事によって拒否された。

後者は、同年12月3日、グルーター(Barbara Grutter)が、入学選考当時のポーリンジャー同大学学長、ミシガン大学理事会(Regents of the University of Michigan)およびミシガン大学ロースクール(University of Michigan Law School)を被告として提訴したものである。

グルーターは、1996年に同ロースクールへの入学を志願したミシガン州に居住する白人であり、その際の学業成績はGPAが3.8、LSATが161であった。当初、ロースクールは原告を待機リストに載せていたが、やがて彼女の志願を拒否した。原告の主張は、自分の志願が拒否されたのは、ロースクールが人種にかなりの重点を置いており、あるマイノリティ・グループに属する志願者には、入学の機会がかなり与えられるためであるというものであった。そして原告は、損害に対する補償と懲罰を要求し、同時にロースクールが彼女の入学の申し出を受け入れるよう命令を出すこと、さらにロースクールが人種を基にした差別の継続を禁じる命令を出すことを要求した。

この訴訟についても、翌1998年3月26日に、ミシガン大学の学部学生、他の大学の単科大学生、ミシガン大学ロースクールの学生ほか、4団体が介入を申し出たが、判事によって拒否された。その後、こうした試訴裁判所における判決を第6巡回裁判所が覆して、上記の両ケースについての介入が認められたが、同時に裁判を行なう上での新たな判断材料の開示のため、裁判は約1年間遅れることになった。

最高裁が判断を下す前の、下級審の判断は大いに揺れていた。学部入学をめぐる選考基準について、1998年2月5日にアファーマティヴ・アクション擁護派の介入を退けていた判事が、2000年12月13日、多様性は政府にとって必然的な利益であり、現在、大学が学部学生の入学許可を与える際にとっているプログラムは、最高裁がバッキ判決において示した基準に合致しているとの意見を出した²²⁾。これに対して、原告及び被告ともにシンシナティにある第6巡回裁判所に上訴した。

しかし、こうした判断も、翌年のミシガン大学に対する判断への追い風とはならなかった。2001年2月26日になると、先に一度はア

ファーマティヴ・アクションの存続に意義を見出す判断を示した判事が、学部学生をめぐる訴訟への介入者は、「過去の差別を是正するために現在において人種を入学許可のひとつの要因として使用することは正当化できる」とする主張を退けたのである。これは、1994年のメリランド大学に対する判決の流れを汲んだものと考えられる。すなわち、大学が現在採用している入学基準には問題ないが、その理由付けとして、過去の差別の是正という点に関しては是認できないとの判断であろう。

ところで、ミシガン大学に志願する学部学生の選考にあたり、1995年から1998年にかけて採用していた基準は、次のとおりである。

表3 ミシガン大学に志願する学部学生の選考基準
(1995 - 1998年)

学業上の要素		その他の要素	
GPA	40-80	地域性	2-10
高校のレベル	0-10	卒業生	1-4
カリキュラム	-4-8	エッセイ	1-3
ACT/SAT	0-12	個人の業績	1-5
		リーダーシップと奉仕	1-5
		その他	5-20
最高点	110点	最高点	40点
学業上の要素とその他の要素を合計した最高点		150点	

*ACT (American College Test) とは、アメリカンの大学に進学する際の学力試験のこと。

出典) *Washington Post*, January 17, 2003.

学業上の要素(最高110点)とその他の要素(最高40点)が加点方式で点数化され、合計150点満点である。その他の要素のうち、地域性は地方出身者に多くの得点に加算され、卒業生という項目は両親が同大学の卒業生であることが加味され、エッセイとはたとえば志願者自身がどの程度多様性に貢献できるかといったことを小論文にまとめたものが評価される。また個人の業績とは、スポーツや文化活動において全米あるいは州レベルの大会で優勝にかかわる成績を上げたかどうか、リーダーシップと奉仕では、たとえば少年サッカーチームのコーチをするなど、コミュニティ活動にどれほど貢献したかが問われる。そして表中の「その他」に、

地域の実情に比例していないマイノリティ集団に属しているかどうか、さらには社会経済的に不利な状況にあるかどうかをプラス要因とする項目が含まれる²³⁾。

ミシガン大学では1995年から1998年にかけて、黒人、ヒスパニック、ネイティブ・アメリカンに自動的に、「その他」の最高点である20点を加算していたとされる²⁴⁾。

2001年3月27日には、ロースクールの場合に関して、法律ではカレッジや大学が人種を入学の際に使用することは認められていないとの意見が判事によって示された。さらに、もし法律が人種を意識した入学を認めたとしても、ロースクールの方針において人種が持つ割合は、あまりにも重過ぎるとした。判事もまた、ロースクールをめぐる訴訟の介入者の主張を否定する、差し止め命令を出した。

2002年5月14日、第6巡回裁判所は、ロースクールの件に関して、2001年3月27日の決定を覆し、ミシガン大学ロースクールの入学方針は合憲であるとの判断を下した。その際、第6巡回裁判所はバッキ判決の先例に従い、多様な学生を確保することが求められている教育上の利益を達成するために、ロースクールの関心事を支持するとした。

そして2003年6月23日、ついに最高裁判所の決断が下された。すなわち、ミシガン大学ロースクールのケースについては、高等教育における多様性は必要不可欠であり、多様な学生を受け入れることによって得られる教育上の利益を達成するために、人種は数ある要因のうちのひとつとして考慮に入れることが支持された。同時に最高裁は、ロースクールが多数のマイノリティの入学を達成しようとする際の目標として、プログラムの中に割り当てを導入してはならないとした。

一方、ミシガン大学の学部における入学に関して最高裁は、人種は入学において考慮されるべきひとつの要因であるが、学部学生の入学選考過程において、代表的でないマイノリティ学生に、自動的に20ポイントを付与するのは配慮に欠けているとし、違憲判決が下された。

実際のところ、ミシガン大学ロースクールに対する訴訟での最高裁判決は5対4の僅差で

あり、学部に対する訴訟では3対6に意見が分かれた。最高裁判所のオコナー (Sandra Day O'Connor) 裁判官は、「すべての人種とエスニシティにおける才能と資格のある個人に、目に見えた形で指導者への道りが開かれるためには、アファーマティヴ・アクションは必要である」と述べる一方で、1986年から首席裁判官を務め、学部に対する判決を下したレンクイスト (William H. Rehnquist) は、「バッキ判決の意味は、大学があらかじめ用意された多様性に関する目標を、どのような手段によっても採用してよいとはしていない」として、ミシガン大学の主張を退けた²⁵⁾。

この最高裁判決を前にした2003年1月15日、ブッシュ (George W. Bush) 大統領は、大学の入学に際してアファーマティヴ・アクションを採用することは不公正であるとの公式見解を出し、これが最高裁に対する牽制とも受け取られていた。しかし、この見解に対しては閣僚の中からも異論が出され、また2004年の選挙戦をにらんだ共和党陣営からも批判が噴出した。そして最高裁判決後、ブッシュ大統領派は即座に、「わが国の大学における多様性の価値を容認した最高裁判所を、称賛する。多様性はアメリカの強みである。今日の判決は、大学における多様性の目標と法の下での平等の根本的な原則との間を、慎重に調整した結果である」と表明した²⁶⁾。

ミシガン大学に対する最高裁判決において、またもや裁判官の判断が分裂したことは興味深い。裁判官の一人であるスーター (David H. Souter) は、ブッシュ大統領の父 (George H. W. Bush) によって任命されたが、このときの判決においては、ロースクールに対してだけでなく学部に対しても、アファーマティヴ・アクションの採用を認める立場に票を投じた。以上のことからわかるように、依然としてアメリカの高等教育においてアファーマティヴ・アクションの採用をめぐる論争は大きく揺れているといえる²⁷⁾。

3. 判決後の動向

ミシガン大学では、2つの訴訟が起こされた後の1999年に、転学の際の選考基準にポイン

ト制度の採用を止めたほか、マイノリティや社会経済的に不利な状況にある志願者であっても、2年次における GPA が 2.5 以上であり、かつ高校時代の GPA が 3.0 以上という条件を課すように方針を変更した。これは原告であるハマカーが、転学に当たって新入生の選考基準を問題視したことに対応したものである。

さらに、2003 年 8 月 28 日には、同年 6 月 23 日の最高裁判決を受けて、学部学生に志願する者に対する新たな選考過程を発表した²⁸⁾。これによると、ミシガン大学としては、裁判所によって規定された、多様性という教育上の利益を達成することは、政府にとって見逃すことのできない関心事であるという方針を受けて、基本的には多様性を確保するという方針を変更することなく、以下のような方針を採ることにした。

特に変わったこととしては、以前使用していた学部学生の入学選考過程におけるポイント・システムを止め、それぞれの志願者の業績や経験を全体的に考慮するとした点である。具体的には、まず学部学生入学局 (Office of Undergraduate Admissions: OUA) に寄せられた志願者からの願書は、助手 (reader) によって隔々まで読まれ、入学順位に関する評価が行なわれる。この助手と呼ばれる人の中には、以前教育者であった人物が含まれる。助手によって評価された後、願書は OUA の入学専門カウンセラー (professional admissions counselor) に引き継がれる。カウンセラーは、助手の評価を閲覧することはできず、予備知識を与えられない状態で評価を下す。このカウンセラーは、地域ごとに割り当てられるため、志願者の高校やコースワーク、カウンセラー、教師についての詳細な知識を持ち合わせていることになる。

こうして出された 2 つの評価は、さらに OUA における上級レベルの主任に回付され、ここで最終的に学生として受け入れられるのか、保留なのか、あるいは拒否されるのかが決定する。なお、特定の志願者の評価について意見が一致しない場合、その願書は入学評価委員会 (Admissions Review Committee) に送付され、さらに審議が加えられるというものである。

このように、具体的なポイント・システム

はなくなったものの、志願者の通う高校の成績や高校のカリキュラムの質、高校の難易度、GPA の得点といった学業成績が、引き続き入学選考の上で最も重要な基準となる。これに加えて、学生全体の多様性に貢献することにつながり得る個人的な興味や業績、地理的な状況、卒業生との関係、人種やエスニシティ、家族の収入、家族の学歴などが加味される。ただし、人種やエスニシティを含め、どの要因も入学選考過程において一定の点数を付与するものではない。

以上、ミシガン大学では裁判所によって求められた基準を達成するために、新たに 5 人のフルタイムと 16 人のパートタイムを雇用することにし、そしてこの新制度は、2003 年の冬学期に入学する学生から適用されることになった。

V おわりに

1990 年代半ば以降、カリフォルニア大学とミシガン大学はアファーマティヴ・アクションの導入をめぐる異なる方針を打ち出した。しかし、本稿で考察したように、結果的には同措置を廃止したカリフォルニア大学と同措置を堅持し続けるミシガン大学との間には、現在では根本的な相違は見られないと考えられる。

エスニック・グループの多様化が急速に進み、白人が数の上でマイノリティに接近されるようになったカリフォルニアでは、表面的な理由としては人種を基準とした政策ではいつまでも真の平等は実現しないとして、現実的には高等教育におけるマイノリティ学生の伸張に危機感を覚えた大学の理事会が、選挙を控えた共和党州知事の支持を取り付けて、アファーマティヴ・アクションの廃止を決定していた。ところが実際には、同措置の撤廃は大学教員や学生の反対に遭っただけでなく、実際にアファーマティヴ・アクションの導入を廃止すると、多様性は確保されなくなった。そのため、カリフォルニア大学ではアファーマティヴ・アクションの重要性を再認識させられることとなり、学長の下で再建計画の立案を余儀なくされたのである。

同校では、州財政の悪化を受けて、授業規模の縮小や教職員の削減、40 パーセントに上る

授業料の値上げ、奨学金の削減などをした結果、多くの退学者を生じていた。しかし、アファーマティヴ・アクションの導入を廃止した真の理由は、同措置を適用することにかかる費用を節約して州財政を救済するというよりは、政治的な発言権を持つ白人が高等教育におけるマイノリティ学生の伸張に危機感を覚えたためであり、また成功を取めたマイノリティにとっては、自分の地位が実力ではなく同措置の恩恵により築かれたとは見なされたくないとの判断があったためではないかと考えられる。

これに加えて、これまでアファーマティヴ・アクションという名の下で、実はアジア系の志願者をコントロールしていたこともわかった。カリフォルニア大学では、あまりにも多くの資格あるアジア人がいるので、他の人種の空席を確保するために、人種による優遇策を取り入れたとされている。こうした措置なしでは、アジア系学生は15パーセントから25パーセントに増加していたはずであった²⁹⁾。

カリフォルニア大学でアファーマティヴ・アクションの廃止を決定した後、1996年に住民提案209号が通過するが、これは共和党知事の下で、政治を動かす白人票がその行方を担っていることを如実に表す結果となった。実際にカリフォルニアの新聞『サンフランシスコ・クロニクル』は、社説で「人種を基にした救済策は、肌の色に依拠しない社会において受け入れられない、とする議論を持ちかける人々によるアファーマティヴ・アクションに対する攻撃は何も新しいものではない。もしわれわれの社会において本当に肌の色に依拠しない社会が迎えられた、あるいはほぼ迎えられたとする説得力のある証拠があるのなら、彼らの言い分はむしろ理にかなっているとさえいえる。残念ながら、そうした奇跡的な変革を示す証拠は、ほとんど存在しないのである³⁰⁾」と書いている。

カリフォルニア大学がアファーマティヴ・アクションの廃止を打ち出したことは、他州にも大きな影響を与えたといえよう。カリフォルニア州では、その後いわゆる4パーセント解決策を取り入れることにしたが、たとえばテキサス州では、アファーマティヴ・アクションを廃止するかわりに、人種にかかわらず、各高校の卒

業時のクラスにおいて上位10パーセントを州立大学(state college)への入学を保証するという方針に切り替えられた。その結果、人種を考慮していた最後の年に、州立大学における新入生のクラスには、黒人が3.7パーセント、ヒスパニックが12.8パーセントいたが、2002年秋学期の新入生クラスでは、それぞれ3パーセント以下、12.4パーセントに減少した。またフロリダ州では、各高校の成績上位者20パーセントを自動的に州立大学への入学を許可し、また同様に上位5パーセントの生徒にフロリダ大学(University of Florida)への入学資格を認めることにした³¹⁾。

現在のところ、アファーマティヴ・アクションを支持しているミシガン大学でも、事実上同措置を廃止したカリフォルニア大学やワシントン州のワシントン大学、ハワイ大学などでも、入学願書には連邦政府による要請もしくは統計をとる目的のみのためとして、志願者のエスニック・グループを記入する欄がある。また、2003年10月にカリフォルニア州において投票にかけられた住民提案54号は、政府をはじめとしたすべての公共機関は今後人種を考慮することを一切やめるべきであり、州民は人種についての情報を提供しないとするものであった。しかし、アファーマティヴ・アクションの廃止を求める提案を可決させたカリフォルニアでも、この提案は否決された。こうして見てみると、高等教育においてアファーマティヴ・アクションを廃止する動きが出てきてはいるものの、依然としてアメリカ社会においては人種やエスニック・グループを無視し得ない状況にあることが確認できる。

ところで、アファーマティヴ・アクションを廃止に追い込もうとする動きには、保守派の政治家による影響力が大きい。カリフォルニア州では、当時のウィルソン知事らがそうであり、現職のブッシュ大統領の発言にもそうした意味合いが色濃く出ている。ミシガン大学に対して起こされた訴訟では、実は共和党の政治家が裏で糸を引いていたことがわかっている。すなわち、学部に対して訴訟を起こした原告は、いずれも自ら待機リストから外れて他大学に進学を希望した人物であり、ロースクールに対して試

訴した原告も、他のロースクールに通っており、実際にはその必要がない対象者に依頼して、訴訟が起こされたのである。

さて、今後のアメリカ社会は、アファーマティヴ・アクションにどのような対応を示すのであろうか。アメリカ人は、社会福祉の対象者として、助けるに値する者とそうでない者とに二分して考える傾向にある。アメリカには同じ黒人の中にも裕福で、いかなる考慮をも必要としないで社会に受け入れられる階層がいる一方で、貧困層に甘んぜざるを得ない階層がいる。単純にエスニック・グループで判断する時代から、ミシガン大学の新たな入学選考基準に見られるように、複合的な要因を考えざるを得ない時代になっていくであろう。その上で、今後もアメリカ社会において依然として数の上で満たされないマイノリティ自身の指導者を輩出することこそが、本当の意味でアメリカが統合を果たすために不可欠なことであり得ると考えられる。

注

- 1) *Law Dictionary* (New York: Ballou's Educational Series Inc., 1996), pp.16-17.
- 2) Lincoln Caplan, *Up Against the Law: Affirmative Action and the Supreme Court* (New York: The Twentieth Century Fund Press, 1997), pp.24-25.
なお本稿では、アメリカに居住してスペイン語を話す人を、総称してヒスパニックとする。ただし、出典によってはメキシコ系のアメリカ在住者をチカノ、そのほかのラテンアメリカ系アメリカ在住者をラティーノとして区別している場合があるため、その際には出典に沿った呼称を用いた。
- 3) Analysis of Affirmative Action in California (<http://www.aclu-sc.org/reports/209analysis.html>), August 17, 2003.
- 4) 大越康夫『アメリカ最高裁判所』東信社, 2002年, 6-7 ページ。『別冊ジュリスト 139号・英米判例百選 (第3版)』有斐閣, 1996年, 66-67 ページ。
- 5) Caplan, *Up Against the Law: Affirmative Action and the Supreme Court*, p.8.
- 6) *Oakland Tribune*, August 16, 1996. 高等教育に入学する女性数の増加は、アファーマティヴ・アクションの結果ではなく、同紙によれば「個人による選択権の変化」としている。
- 7) University of California, Berkeley, Undergraduate Admissions Statistics, Fall, 1996

- (University of California, Berkeley: Office of Student Research, December 11, 1996), pp.1-2.
なお、太平洋諸島系については、対象者は9人である。
- 8) 2003年9月に開かれた学部学生に志願する者を対象とした入学説明会では、たとえばスポーツの業績として、全米や州レベルの大会で好成績を収めた場合や、両親と同校との関わりも考慮の対象となるとされた。
 - 9) University of California, Berkeley, Undergraduate Admissions Statistics, Fall, 1996, p.2.
 - 10) *The American Enterprise*, April/May, 2003, pp.18-19.
 - 11) Lydia Chavez, *The Color Bind: California's Battle to End Affirmative Action* (Berkeley, Los Angeles and London: University of California Press, 1998), pp.262-263.
 - 12) *Oakland Tribune*, December 1, 1995.
 - 13) カリフォルニア大学の中でも、競争力の高いパークレー校などでは、各校の成績上位4パーセントに入学資格があるとされ、そのほかのキャンパスにおいては自動的に入学を許可するといった具合に、その重要度は異なる。
 - 14) University of California, Berkeley, Report of the Chancellor's Advisory Committee on Diversity, July 19, 2000, pp.4-5.
 - 15) Nancy Cantor, Affirmative Action: What Michigan Can Learn from California (Information on Admissions Lawsuits: <http://www.umich.edu/~urel/admissions/comments/detnews.html>)
 - 16) *Washington Post*, January 17, 2003. なお、ここでは黒人、ヒスパニック、ネイティヴ・アメリカンを十分に代表されないマイノリティとしている。
 - 17) University of California, Berkeley, Report of the Chancellor's Advisory Committee on Diversity, July 19, 2000, p.1.
 - 18) Office of Academic Multicultural Initiatives, University of Michigan, The Circle: A Native American Resource Guide, 2003? (n.d.), p.13.
 - 19) <http://quickfacts.census.gov/qfd/states/26000.html>
 - 20) John Matlock, Gerald Gurin and Katrina Wade-Golden, The Michigan Student Study (Ann Arbor, Michigan: Office of Academic Multicultural Initiatives, University of Michigan, 1998).
 - 21) 裁判経緯については、以下特に記さない限り、<http://www.umich.edu/~urel/admissions/faqs/chronology.html>を参照した(2003年6月27日

- 参照)。
- 22) ただし、1995年から1998年にかけての入学プログラムについては、違憲と判断された。
 - 23) 最高裁判決におけるスティーブンス (John Paul Stevens) 裁判官の見解において示されたもの (Supreme Court of the United States, No. 02-516, June 23, 2003)。
 - 24) *New York Times*, June 24, 2003.
 - 25) Ibid.
 - 26) President George W. Bush, June 23, 2003, University of Michigan, The Educational Value of Diversity, n.d., p.8.
 - 27) *New York Times*, June 24, 2003.
 - 28) New U-M undergraduate admissions process to involve more information, individual review (<http://www.umich.edu/news/index.html?Releases/2003/Aug03/admissions>)
 - 29) "Promoting Racial Harmony," in George E. Curry., *The Affirmative Action Debate* (New York: Perseus, 1996), pp.192-193.
 - 30) *San Francisco Chronicle*, April 4, 1995.
 - 31) *Washington Post*, January 17, 2003.

〔付 記〕

本稿は2002年度阪南大学産業経済研究所助成研究「アメリカの大学におけるアファーマティブ・アクション論争—カリフォルニア州とミシガン州における比較考察を中心として—」の成果報告の一部である。

(2004年3月31日受付)

(2004年10月22日掲載決定)