

アメリカ合衆国における多様性・公平の実現

—— 高等教育機関におけるアフーマティブ・アクション評価をめぐって ——

竹内 裕子

序

アメリカ合衆国において、雇用、契約、教育など多くの分野に関わるアフーマティブ・アクションの実施は、1990年代後半から州レベルでその廃止の動きをみることができる。カリフォルニア州、ワシントン州では住民提案の可決により「差別と優遇措置」が禁止され、もはやアフーマティブ・アクションは実施されていない。

近年のアフーマティブ・アクション廃止の動きは高等教育機関においてもさまざまな対応をはじめ一つのきっかけを与えている。本稿は、アメリカ合衆国高等教育機関におけるアフーマティブ・アクションの実施に焦点をあて、アフーマティブ・アクションが廃止されていく中で高等教育機関自身が問われている多様性 (Diversity) と公平 (Equity) の実現をめぐってどのような議論が継続しているのかを明らかにするものである。州レベルでのアフーマティブ・アクション廃止の動きによって、アメリカ高等教育機関はアフーマティブ・アクション以外の方法で「多様性」を実現するための新たな模索を続けているが、ここ数年では意図する「多様性」は達成できていない (竹内 2001: 22-25)。

「公平」、「平等」、「多様性」についての議論は「市民社会」における問題点として考えることが可能である。アフーマティブ・アクションの是非はアメリカ合衆国だけの問題ではなく、同様の措置を実施する

南アフリカ、スウェーデン、中国などの状況にも影響を与えあうものであり、よりグローバルな見方が必要となる (Thomas 2001: 263-269)。それぞれの国の状況は異なってもマイノリティに関する問題を抱える国・地域にとっては同様に議論される課題の多いテーマであることは間違いない。

第1節では、カリフォルニア公民権発議 (のちの住民提案209号) がカリフォルニア州において住民提案として提出された際の「アフーマティブ・アクション」と「優遇措置」の議論について述べたのちに、多様性を求める高等教育機関におけるアフーマティブ・アクションの実施について説明する。そして、第2節では高等教育機関においてアフーマティブ・アクションの実施がどのように影響を与えていたのかを検討するために、その実施が行われていないカリフォルニア大学の状況と新たな取り組みについてみていく。第3節では高等教育機関におけるアフーマティブ・アクションの評価について述べ、第4節でアメリカ社会で求められる「公平」、「平等」、「多様性」について高等教育機関における議論から検討を試みる。

1. 「アフーマティブ・アクション」と「優遇措置」

— 住民提案209号とアフーマティブ・アクション —

アフーマティブ・アクションの実施についてはこれまで多くの議論がなされてき

たが、1996年カリフォルニア州において「州と公共団体による差別と優遇措置」を禁止するカリフォルニア公民権発議（のちの住民提案209号）が住民提案として提出されたことで、その是非が公の場で議論されはじめた。

アファーマティブ・アクションの是非を判断することの難しさと複雑さは、住民提案209号選挙キャンペーン時に実施された次のアンケート結果がよく示している。選挙権者に第1問「カリフォルニア公民権発議（住民提案209号）にある優遇措置の禁止に対して賛成か反対か」、第2問「カリフォルニア公民権発議（住民提案209号）がアファーマティブ・アクションとマイノリティと女性を援助するプログラムを禁止するものであると知ったうえでそれを支持するか」と聞くと、結果は以下のようであった（Chavez 1998: 99）。第1問の「優遇措置の禁止」に対しては78%が支持を表明したが、第2問の「アファーマティブ・アクション」との関連を理解すると31%の支持に落ち込んでいる。これは回答者が住民提案209号にある「優遇措置の禁止」が実施されているほとんどのアファーマティブ・アクション・プログラムを一掃する内容であるとは理解していないことを示す一方で、「アファーマティブ・アクションの実施」については好意的であったと考えることができる。

11月6日の投票により、住民提案209号は賛成54.6%、反対45.4%で可決された。その票の内訳をみると男女別には、61%の男性が賛成、48%の女性が賛成、と男性による賛成票が多く、性別による差がある。人種・エスニシティ別には63%の白人、39%のアジア系アメリカ人、26%のアフリカ系アメリカ人、24%のラテン系アメリカ人が賛成票を投じており、人種・エスニシティ別にも差があることが分かる（Los Angeles Times 1996: A 1）。

性別による差、人種・エスニシティ別に

差のある投票結果は、それぞれがアファーマティブ・アクションを異なって評価していることを意味する。マジョリティはこれを「マイノリティや女性のための優遇措置」と捉え、同時にその必要性を疑問視するマイノリティも存在するのである。

さらに、アファーマティブ・アクションの議論の際には、支持者も反対者もその実施の根拠となる合衆国憲法修正第14条の平等保護条項を適用し、支持者は平等保護条項を盾に「差別と優遇措置の禁止」を訴え、反対者は平等保護条項を盾に「マイノリティや女性への優遇措置の継続」を訴えている（Lindsay, Justiz, and Kameen 2001: 259）。近年州レベルで行われているアファーマティブ・アクションに関する議論は、直接に「アファーマティブ・アクション廃止」ではなく「差別と優遇措置の禁止」を問う複雑なものであり、慎重な検討が加えられるべきである。

— 高等教育機関とアファーマティブ・アクション —

州レベルでのアファーマティブ・アクション廃止の動きは高等教育機関にも波紋を投げかけ、「優遇措置」と「アファーマティブ・アクション」をめぐる議論がある。反アファーマティブ・アクション・グループがスポンサーとなり実施した新たな調査結果に対してクラレモント大学大学院高等教育部に所属するダリル・スミス教授は、「“優遇とアファーマティブ・アクション”という単語は回答者を罵るような言い方であり、調査において人が何を考えているのかを知るのがとても難しい。」と述べ、調査項目において使用された言葉の選び方を問題視し、そして「教員や学生がキャンパスに多様性をもたらしするための戦略として人種を考慮した雇用や入学選抜に反対している」という分析結果を批判している（Manzo 2000: 14）。

高等教育機関はキャンパスにおける多様

性の実現を目指し、アファーマティブ・アクションを実施することでマイノリティや女性に多くの機会を与え、人種・エスニック・グループ、ジェンダー別に多様な人々を大学に受け入れてきた。しかしながら、1つの調査結果においては「多様性のある教育」は評価されているものの、その「多様性」という言葉の中身は「異なったエスニシティ、人種、国籍、文化、思想、社会的・経済的地位」(Chenoweth 1998: 12)であり、人々はさまざまな多様性をイメージしている。現状ではアファーマティブ・アクションの是非とともに高等教育機関において追求されてきた「多様性」の検討の必要性もとりあげられている。

2. 高等教育機関におけるアファーマティブ・アクションの実施

ーカリフォルニア州カリフォルニア大学の状況

1995年、カリフォルニア大学理事会は州レベルでのアファーマティブ・アクションの廃止に先駆けて大学における「差別と優遇措置」を禁止し、この決定は入学希望者や実際の入学者数に変化をもたらした。当大学はネイティブ・アメリカン、アフリカ系アメリカ人、メキシコ系アメリカ人、そしてラテン系アメリカ人を「マイノリティ」として扱い、アジア系アメリカ人は白人やその他の学生とともに「その他」として取り扱っているが、1997年から2001年までの秋学期の入学許可者数をみると、1998年はマイノリティの入学許可者は最も少なくなっている。1997年秋学期はマイノリティの学生が全体の18.8%を占めていたのに対し、1998年は16.7%と大幅に減少している (US Office of the President, Campus Admissions Offices, OA&SA files, March 2001)。

1998年カリフォルニア大学は、カリフォルニア州にあるすべての高校のトップ4%

の学生を大学準備コースを習得している場合に限り自動的にカリフォルニア大学に受け入れるという「4%解決 (The 4% Solution)」を導入した。これはテキサス州ではトップ10%、フロリダ州ではトップ20%を受け入れるなど他州でもすでに導入されているが、人種・エスニック・グループ別に居住地区が異なることに注目して、さまざまな地区の高校から学生を入学させることでアファーマティブ・アクションを実施せずに大学における人種多様性を達成することを目標とする方法である。その後、マイノリティの入学許可者は1999年秋学期16.9%、2000年秋学期17.6%、2001年秋学期18.6%と増加を続けているものの今だに1997年の水準18.8%には達していない (US Office of the President, Campus Admissions Offices, OA&SA files, March 2001)。

大学側が望むようにマイノリティの入学者の増加が見られない中で、教育の質の低下や「4%解決 (The 4% Solution)」実施のための財政的負担などの新たな対策の効果も危惧されている。そして、これまでアメリカ合衆国において弁護士や医者をもっとも多く産出してきたトップ5校のうちの2校であるカリフォルニア大学バークレー校、カリフォルニア大学ロサンゼルス校におけるマイノリティの入学者の激減はマイノリティの弁護士や医者のこれからの産出を脅かすものでもある (Reginald Wilson 2001: 131) とも言われはじめています。

2001年5月カリフォルニア大学理事会は、1995年の決定事項「人種・性別・肌の色・エスニシティ・出身国を考慮した入学者選抜、プログラム、大学における雇用と契約の禁止」を無効とした。これは1996年に可決された住民提案209号によりカリフォルニア州においてはアファーマティブ・アクションが廃止された状況にあるにもかかわらず、カリフォルニア大学としてはアファーマティブ・アクションの廃止を撤廃する

というものである。

この撤廃について理事会は「カリフォルニア大学システムのそれぞれの大学は学問的に高い成績を修めた学生や特に優れた個人的能力を持つ学生を見つけ出し、入学させ、そしてカリフォルニアの特徴である多様な背景を包括する (Office of the President News Room 2001: May 16)」という声明を発表し、理事の一人であるジョンソンはこの対応が「大学とカリフォルニア州住民に最良 (best interest) であり、カリフォルニア大学の今後の優秀性が維持できる (Office of the President News Room 2001: May 16)」と言う。このカリフォルニア大学の対応は、一つの高等教育機関であるカリフォルニア大学自体がアファーマティブ・アクションの実施をどのように捉えているのかを示すアメリカ社会への態度表明であると考えことができ、このような対応が高等教育機関として必要かつ重要であることを示すものであると思われる。

3. アファーマティブ・アクション 廃止の状況でのアファーマティ ブ・アクション評価

アファーマティブ・アクションが廃止されていく状況は、高等教育機関にキャンパスにおける「多様性」をアファーマティブ・アクション以外の方法で実現することを要求し、それゆえに、これまで実施してきたアファーマティブ・アクションに対する評価、批評が発表されている。

前プリンストン大学、前ハーヴァード大学の学長であるWilliam BowenとDerek Bokにより執筆された *The Shape of the River: Long-Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions* (1998) は427ページにわたる大著であり、コロンビア大学、デューク大学、プリンストン大学、ライス大学、スタ

ンフォード大学、ペンシルベニア大学、ワシントン大学、イエール大学など28校のデータベースをもとに8万人以上の学部卒業生の大学での成績やその後の進路などを分析したものである。著者らは詳細にデータを分析しながら大学における人種や多様性を考慮することの必要性を論じ、多様性のあるキャンパスで学んだ学生たちは卒業後アメリカ社会の中で活躍をし、よい結果を生み出していることを強調する。そして、これまで続けられていたアファーマティブ・アクションが高等教育機関においてうまく機能していたことを評価するとともに高等教育機関における多様性の実現の必要性を確認している。

この書は後に高等教育に関連する研究論文等の中で多く引用され、彼らの結論を踏まえたうえで議論が進んでいるが、そこで取り上げられている大学はアメリカ合衆国においてよく知られたすでに「選択された (selective)」大学であり、このような大学における分析により全米にある数多くの大学におけるアファーマティブ・アクションの実施の状況が把握できるのか (Ibarra 2001: 5-6) という結論への批評もある。

そして、*The Shape of the River* のようにいけば主流大学における学生の影響と多様性の実態からアファーマティブ・アクションを評価する研究の他に、これまでアファーマティブ・アクションの恩恵を受けてきたとされるマイノリティ側から大学の状況、アファーマティブ・アクションを評価する研究もある。ここでは、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック系、そして、カリフォルニア大学においてはもはやマイノリティとして認知されていないアジア系の3つのエスニック・グループからアファーマティブ・アクションと高等教育機関の関わりについてみていく。

Robert A. Ibarra は著書 *Beyond Affirmative Action: Reforming the Context of Higher Education* (2001) においてカリ

フォルニア州やテキサス州におけるアファーマティブ・アクション廃止にみられる政治的決定がアメリカの高等教育機関の劇的な変化をあらわしているとして、教育機関における状況の変化を取り上げている。著者はマイノリティであるラテン系の大学院生、教員、職員へのインタビューから、マイノリティにとって現存する差別、そして主流文化との衝突の存在を明らかにすることで、教育機関における文化的情況の再構築の必要性、具体的には教え方、学び方、そして組織の変革のための新たな基盤組織が求められていることを指摘する。

ヒスパニック系については現在もマイノリティが受けている差別の現状と「多様性」が存在するゆえに生まれる問題点がある。主流文化との文化的な衝突が起こる中で、その衝突の状況が明らかに現われているのがアメリカの高等教育機関であり、これまで高等教育機関はマイノリティの成功を促進することでマジョリティとマイノリティの間の緊張関係を和らげようとしてきたが (Castenell 1998 : 13)、アファーマティブ・アクションが廃止されたためにキャンパスにおける多様性が実現できない状況があり、それゆえに今後の動向が危惧されている。

アジア系アメリカ人はアメリカ社会において彼らの成功が早くから認知され、カリフォルニア大学においてはもはやマイノリティの扱いを受けてはいない。しかしながら、高等教育において大学当局においてリーダーとして、そして教員としてその位置を占めるさいには白人社会、主流文化との差を感じざるおえない状況にある (Tien 1998 : 33-36)。

マイノリティの側からのアファーマティブ・アクション、および高等教育機関における差別の状況を示す研究成果をみても高等教育機関におけるアファーマティブ・アクションの実施についてはその評価もさまざまであり、これらの評価の上に立って教

育機関自体にどのような変化が求められ、議論・対応が必要なかが問われている。

4. 多様性と公正の実現

多様性や公正は高等教育機関のみならずアメリカ社会において常に「現実には」どのようなのが問われ、アファーマティブ・アクションの実施自体も、アメリカ社会において主流社会により統合されることが望ましいが統合されずにいたマイノリティや女性を「優遇」することにより、より大きな社会に取り入れる措置として行われてきたものである。そこではいつもアメリカ社会や国民が「公正、平等」をどのように達成するかが問われてきた。

「アファーマティブ・アクション」という措置のもとで大学当局はこれまで多様性の達成のためにさまざまな大学運営を行ってきた。そのひとつが財政援助であり、アメリカ合衆国教育省 (The U.S. Department of Education Office for Civil Rights, OCR) のガイドラインの元で実施されてきた財政援助により、大学で学んだマイノリティの学生が卒業し、過去の差別への救済策となり、キャンパスにおける多様性の創造などが教育機関にもたらされたことは事実である。しかしながら、反アファーマティブ・アクションの状況下ではこれまでのような人種を考慮した財政援助の継続は困難である (Ida Elizabeth Wilson 2001 : 33-39)。

アファーマティブ・アクション以外の選択肢の必要性はすでに指摘されているが、これまで人種を基準として実施してきた①マイノリティの学生の入学を増加させること、②大学における環境の改善、③特にマイノリティの学生への学術的な支援、④エリート校におけるマイノリティの学生に対応した改革といった措置は現実的ではなくなっている。もし大学当局が反アファーマティブ・アクションの中でもこのような対

応を継続するのであれば、学生の多様性は「単に多様性を求める」というのではなく、その数がこの国の人口をも反映するような措置であることが望ましく、反アファーマティブ・アクションの中でも実施できるような多くの選択肢を兼ね備えた対応が取れるような措置であることが望ましい (Reginald Wilson 2001: 133-137)。

アファーマティブ・アクションの実施がはじまった1964年と現在ではアメリカ社会の状況は大きく異なっている。2000年のセンサスによれば合衆国人口は、281,421,906人 (U.S. Census Bureau) であり、1965年と比べると1.45倍である。人種内訳をみても1960年、白人88.6%、黒人10.5%、その他0.9% (大下、有賀ら編1998: 289) であったものが2000年には白人77.1%、アフリカ系アメリカ人12.9%、アジア系アメリカ人4.2%となり、そしてヒスパニックあるいはラテン系の人々は全人口の12.5%を占める (U.S. Census Bureau)。人口自体が増加していることはもちろんだが、人種・エスニック・グループ別の割合も大きく異なっている。

このような変化に対応した高等教育機関の変革は不可欠であり (Stewart 2001: 126)、近年の高等教育機関がこのような変化を認識し、その変化を受けて当局としての対応を行ってきたのかどうか問われている。近い将来アメリカ人の3人に1人がエスニック・マイノリティになるという分析もあり、このような人口変化に対して職場やコミュニティにおける準備が必要であるとされ、分離ではなく統合への道を探りながらこのような変化に対応する必要性が叫ばれている (Yates 2000: 37-38)。

現状では、教育を受ける機会と入学したのちの「公平」の追求、多様性を実現するための入学や雇用の際の選抜過程、異なったグループの間の機会、アカデミックなコミュニティに存在する精神的な障害や組織的な障害、支援的なサービス、カリキュラ

ムや奨学金について考えるさいの見通しなど、それぞれの組織の実状に即した政策や方法を取り入れることなど今後考慮しなければならない点が指摘できる (Spanier and Crowe 2001: 210-217)。この指摘から分かるように、高等教育機関とアメリカ社会の動きの間での統合的かつ包括的なアプローチが求められている。

結 語

「アファーマティブ・アクション」の是非を問う議論は「差別と優遇措置の禁止」をどう考えるかについてを人々に問うものであり、この議論は複雑で難解な判断を求めるものである。このような議論は高等教育機関においても同様に行われているが、「多様性」を追求してきた高等教育機関は、アファーマティブ・アクション以外の方法で「多様性」達成しようとしている。しかしながら、カリフォルニア大学のここ数年の入学者数をみてもマイノリティの入学者の数は減少しており大学側の意図する「多様性」は達成されていない。

「多様性の達成」のための措置であったアファーマティブ・アクションが廃止されていく状況で、高等教育機関におけるアファーマティブ・アクションの実施については、その実施によりより多くのマイノリティがアメリカ社会において成功し活躍していると評価されるとともに、アメリカ社会に未だに現存する差別の現状をアファーマティブ・アクションが実施されない状況においてどのように改善していくのかという問いかけもなされている。このような中でアメリカ社会、特に高等教育の場において「公正」をどのように実現するのか、その実現のためにどのような措置がアファーマティブ・アクション以外に考えられるのかについての検討がはじめられている。

「公平」、「平等」、「多様性」の議論はアメリカ社会において重要な検討事項であり

ながら、アファーマティブ・アクションをめぐる議論と同様に複雑なものである。しかしながら、「アファーマティブ・アクションの是非」をめぐる議論を検討することで、再度アメリカ社会における「公平」、「平等」、「多様性」をどのように考えるのかについての論点がみえてくるように思われる。そこでは、短期的な視点ではなく、長期的な視点を導入することでアファーマティブ・アクションが実施されはじめた1960年代と現在のアメリカ社会を比較する必要がある。半世紀ほどが経過した今、アメリカ社会がいかにあるべきか、どのような「公正さ」、「平等」、「多様性」をいかなる手段で実現するのかが問われているのであり、社会の変化に対応して変化することが求められる高等教育機関の姿や、その外に広がる「大きな」アメリカ社会の今後も理解することの必要性がさらに問われている現状がアファーマティブ・アクションの是非をめぐる議論から明らかである。

引用文献

大下尚一・有賀貞ら編

1989『資料が語るアメリカ：メイフラワーから包括通商法まで 1584-1988』有斐閣

竹内裕子

2001「アファーマティブ・アクション廃止後のアメリカ高等教育機関—多様性実現のための新たな試みをめぐって—」『アメリカ教育学会紀要』第12号

Bowen, G. William and Derek Bok

1998 *The Shape of the River: Long-Term Consequences of Considering Race in College and University Admission*, Princeton University Press.

Castenell, Louis A. JR.

1998 “Introduction: Presenting the Context” in *The Multicultural Campus: Strategies for Transforming Higher Education*, edited by Leonard A. Valverde and Louis A. Castenell, Jr.. Altamira Press.

Chavez, Lynda

1998 *The Color Bind: California's Battle to*

End Affirmative Action. University of California Press.

Chenoweth, Karin

1998 “Poll Confirms that Americans Want Diversity on Campus” in *Black Issues in Higher Education*. October 29.

Ibarra, Robert A.

2001 *Beyond Affirmative Action: Reframing the Context of Higher Education*, The University of Wisconsin Press.

Lindsay, Beverly, Manuel J. Justiz, and Marilyn C. Kameen

2001 “Toward the Evolution of Dynamic Policies for Equity: Emerging Paradigms for Policy Change” in *The Quest for Equity in Higher Education: Toward New Paradigms in an Evolving Affirmative Action Era*, edited by Beverly Lindsay and Manuel J. Justiz. State University of New York Press.

Los Angeles Times

1996 November 6

Manzo, Kathleen Kennedy

1999 “Sorry, Wrong Numbers” in *Black Issues in Higher Education*. May 14.

Office of the President News Room

2001 Regents Meeting, May 16

<http://www.ucop.edu/ucophome/commerv/access/propres.htm>

<http://www.ucop.edu/ucophome/commerv/access/johnson.htm>

Spanier, Graham B. and Mary Beth Crowe

2001 “Equity in the Contemporary University” in *The Quest for Equity in Higher Education: Toward New Paradigms in an Evolving Affirmative Action Era*, edited by Beverly Lindsay and Manuel J. Justiz. State University of New York Press.

Stewart, James B.

2001 “The Effects of Public Policy Conflicts and Resource Allocation Decisions on Higher-Education Desegregation” in *The Quest for Equity in Higher Education: Toward New Paradigms in an Evolving Affirmative Action Era*, edited by Beverly Lindsay and Manuel J. Justiz. State University of New York Press.

Thomas, Maxine

- 2001 “Civil Society’s Cross-National Response to Affirmative Action” in *The Quest for Equity in Higher Education: Toward New Paradigms in an Evolving Affirmative Action Era*, edited by Beverly Lindsay and Manuel J. Justiz. State University of New York Press.
- Tien, Chang-Lin
- 1998 “Challenges and Opportunities for Leaders of Color” in *The Multicultural Campus: Strategies for Transforming Higher Education*, edited by Leonard A. Valverde and Louis A. Castenell, Jr.. Altamira Press.
- US Office of the President, Campus Admissions Offices
- 2001 OA&SA Files, March
- U.S. Census Bureau
- 2000 Census 2000
<http://eire.census.gov/popest/archives/pre1980/popclovlest.text>
- Wilson, Ida Elizabeth
- 2001 “Judicial and Legal Perspectives on Student Affirmative Action in Higher Education” in *The Quest for Equity in Higher Education: Toward New Paradigms in an Evolving Affirmative Action Era*, edited by Beverly Lindsay and Manuel J. Justiz. State University of New York Press.
- Wilson, Reginald
- 2001 “The Threatened Future of Affirmative Action and the Search for Alternative” in *The Quest for Equity in Higher Education: Toward New Paradigms in an Evolving Affirmative Action Era*, edited by Beverly Lindsay and Manuel J. Justiz. State University of New York Press.
- Yates, Elenor Lee
- 1999 “Helping Students Build Bridges Across Racial Divisions” in *Black Issues in Higher Education*, September 14.
- 付記 本稿は2001年度京都文教大学人間学部海外学術奨励金による研究成果の一部である。

ABSTRACT

Affirmative Action Program in Higher Education

— Discussion on Diversity and Equity in the United States —

Yuko TAKEUCHI

Recent discussion on the Affirmative Action Program in the United States has a powerful influence on various areas, such as work, contracts, and education. This paper focuses on the enforcement of the Affirmative Action Program in higher education, and examines the attitudes of universities attempting to deal with the recent trend to ban the Affirmative Action Program at the state level.

Many universities have introduced new strategies aimed at achieving 'diversity on campus' instead of applying for the Affirmative Action Program. However, most of these have met with limited success. With these results, institutions have to rethink the pros and cons of the Affirmative Action Program and the achievement of 'diversity, equality, and fairness' as educational goals. These arguments, which recent legal decisions prohibiting the Affirmative Action Program have brought up, appear to follow the demographic and social changes and reflect U.S. society itself from the standpoint of American higher education.