

## アメリカ高等教育における Affirmative Action

紀伊 美香子（お茶の水女子大学大学院）

〈はじめに〉

本報告は、歴史的に差別を受けてきたマイノリティへの機会均等政策として、アメリカ高等教育へ導入された Affirmative Action が、アメリカ高等教育にどのようなインパクトを与えたかを考察し、そこから生じる問題点、並びに現代の Affirmative Action 論争の中核を明かにすることを目的とする。

〈Affirmative Action の歴史〉

Affirmative Action (以下、A. A. ) とは、公民権法 (1964年) の Title VII を推進するためにジョンソン政権下で発布された大統領行政命令 11246 号 (1965年) のことである。政府との事業契約者に対して雇用上のあらゆる面で、民族、信条、人種、国籍で差別しないように求めるだけでなく、被雇用者がそうした差別を受けないように積極的な措置をとるよう要請する。2年後に改正され、差別の条項として「性」の項目が追加された (大統領行政命令 11375 号)。しかし、「性」の項目が追加されたにもかかわらず、連邦政府は性差別を軽視していたために、女性グループが立ち上がった。彼女たちは大学が政府から援助を受けていることに注目し、大学も A. A. の対象機関であると主張し、大学における性差別是正の要求を掲げて全国的にキャンペーンを展開した。その結果、ニクソン政権によって A. A. の適用が高等教育機関にまで拡大されたのである (1971年)。

当初、A. A. は、採用方法、基準の改正によってマイノリティの雇用、昇進を拡大することを目標としていた<sup>1)</sup>。しかし、A. A. 推進のために新設された EEOC<sup>2)</sup> が、発足後わずか5年にして事業契約者にマイノリティ採用の目標提示とその実行を義務づけたために、A. A. の要求する内容が変容していった<sup>3)</sup>。というのは、これらの不遵守に対しては契約の破棄・解除、更には将来における契約締結資格の剥奪などの措置がとられたために、事業契約者は目標達成が必至となりマイノリティを優先して採用、昇進させるよう、暗黙に強要されるようになるからである<sup>4)</sup>。

高等教育への A. A. 政策も同じように推移していった。1960年代に入ると公民権運動の高まりに

よって、大学は自発的な対策をとって黒人の採用に努めていた。しかし、南部の大学では依然として分離主義が横行し、多くの黒人学生は、黒人大学といわれる大学に在籍し、白人がマジョリティである大学への入学は、ほとんど認められていなかった。このような状況を打破したのが Adams 判決 (1973年) である。南部の統合が進まない州に対して、統合を促進させるために白人が多い州立大学に多くの黒人学生を、また黒人の多い州立大学に多くの白人学生を入学させるよう要請した。この判決によって、政府、議会、州の高等教育当局は割合の少ないマイノリティをもっと入学させるよう各大学に圧力をかけ、強力な A. A. が適用されていったのである。

〈事例の検討〉

(a) 入学選抜過程への A. A. の適用

— カリフォルニア大学

基本的にアメリカの大学における入学選抜過程は学力一元化形式ではなく、学生生活を豊かにする諸資質を考慮する伝統があり、性、人種を考慮することもその一要素とみなされる。Admissions Policy<sup>5)</sup> は各大学で決定される。

9校の分校からなるカリフォルニア大学は、カリフォルニア州の教育組織である University of California System<sup>6)</sup> によって運営を総括されており、Admissions Policy は各分校の Admissions & Enrollment Committee<sup>7)</sup> によって決定される。A. A. が高等教育機関に導入されたと同時にカリフォルニア大学は、州内の人種的多様性を反映させるために積極的にマイノリティの入学促進政策をとっており、入学選考過程においては州内の人口比に比例した人種別入学割り当てを志向している。UCLA校では、現在の入学選考は2つの選考委員会によって行われている。一方は学問的基準のみで学生を選考する委員会 (一般入学審査) であり、他方は人種、性、家庭背景といった「補足的資質」を考慮して学生を選考する委員会 (特別入学審査) である (定員の60%を学問的基準のみで選考する)。

この二重基準が設置されたことで以下の知見が得られる。

- ①1994年のUCLA校の合格者の人種別割合を比較すると黒人系、ヒスパニック系の合格者の大半（黒人系88.4%, ヒスパニック系82.9%）が特別入学審査によって選抜され、黒人系、ヒスパニック系学生の入学促進にA. A. は有効に作用したとみられる。
- ②また、合格者の人種別G. P. A.<sup>8)</sup>の平均値を比較すると黒人、ヒスパニック系学生の平均値（順に3.58, 3.74）は、白人学生、アジア系学生の平均値（順に4.13, 4.14）よりも低い。この結果、従来の学力水準よりも低い学力を持つ学生グループが新しく誕生した。
- ③さらに従来と異なる学力グループの存在によって、カリキュラムの変更が余儀なくされた（成績に二重基準を設定、補習授業プログラムの導入、チューター制の補強等）

(b)カリキュラムへのA. A. の適用

—スタンフォード大学

入学者の人種別構成が変化すると、カリキュラムの変更が必要となったが、その変更は各教科のレベルの問題ではなく、カリキュラムの自体の問題に発展していく。それは、マイノリティの学生が増加すると、西洋文化の価値観を中心として構成されているカリキュラムでは、マイノリティの文化、歴史は常に周辺的に扱われていて、マイノリティ学生の自尊心が傷つけられるということに彼等自身が気づきはじめたためである。この疑念は学生がカリキュラムの変更を大学に求める結果をもたらした。（紙面の関係上、詳細な内容は省略するが、当日スタンフォード大学のカリキュラム変更の事例を検討する。）

(c)教授陣へのA. A. の適用

—ハーバード大学

A. A. が高等教育機関に適用された当時から、教授職任用へのA. A. は、高等教育機関でのA. A. 導入の中心部分であった<sup>9)</sup>。高等教育機関全体での教授職の人種別・性別構成の変化（1979-1989）をみると、マイノリティの教授職数はマジョリティである白人教授数よりもその増加率が高いとみることができる。しかし、教授職を細分化してみるとその増加は下級職に限定されていることがわかる。（なぜこのような結果となるかは、当日ハーバード大学での教授職任用過程から検討する。）

〈考察〉

高等教育へのA. A. の適用が高等教育機関への人種的多様性を促進したと捉えることができる。しかし、それと同時にA. A. の適用によって高等教育機関内に人種間の緊張が齎されたことも事実である。即ち人種的マイノリティはマジョリティ側か

らマイノリティ全体が学力的に劣っているとみなされ劣等感をうえつけられている。また、反対にマジョリティは自分たちに何の恩恵もないA. A. によって高等教育機関へのアクセスが狭められているという「逆差別」的意識を抱くようになったのである。

この人種間の緊張によって大学は人種的多様化による統合という理念から逸脱し、P C運動に代表されるように人種間分離を促進させているといえるであろう。

そして「逆差別」問題は、ランドマークであるバッキー判決（1978年）以後も多くの裁判で争われ、特に1980年代に選抜度の高い大学でA. A. 対象グループであるアジア系学生の入学抑制問題が顕在化したことによって加熱化しており、A. A. にとって不利な状況が形成されつつある。

このような流れを受け、1995年7月にカリフォルニア大学の理事会は入学選抜及び雇用におけるA. A. の廃止を決定した。また、1996年7月のホップウッド裁判（*Hopwood v. State of Texas*, 最高裁）では、バッキー判決以後も堅持され、A. A. 擁護の砦となっていた「選考過程での人種的配慮の許容」に対して遂に違憲の判決が下された。

1960年代に「結果の平等」という新しい理念を以て遂行されてきたA. A. は、その理念の強力な遂行によって廃止・改革の危機に迫られているのである。

〈注〉

- 1) 手続き上の形式 (procedural form) とされている。
- 2) 平等雇用機会委員会 (Equal Employment Opportunity Commission) のことを指す。
- 3) 目標設定方式 (regulatory form) とされている。
- 4) 優先形式 (preferential form) とされている。
- 5) 入学者選抜政策のことで選抜基準、学生の男女比、人種比、奨学金等に関する政策まで含まれる。
- 6) カリフォルニアの大学レベルの教育組織は、他に California State University System, Junior College があり、California State University Systemでは、高校の成績が上位1/3のものが応募できる。
- 7) 多くの大学ではCommittee for (Undergraduate) Admission and Financial Aids (C(U)AFA) と呼ばれている。
- 8) 評定平均値 (GradePoint Average) のことで、高校の成績の評点（5段階）の平均値。
- 9) *The Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education* (San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1980) でのA. A. 項目において明示されているのは教授職任命過程が中心である。