

テキサス州におけるアファーマティブ・アクションの変遷過程 —フィッシャー判決における多様性理論の分析を中心として—

吉岡 宏祐

はじめに

2016年6月、アファーマティブ・アクション(Affirmative Action:以下「AA」と略記)の今後の趨勢を占う上で画期的な判決がだされた。合衆国最高裁判所が、かねてから争点となっていたテキサス大学の人種に基づく入学者選抜方式に対して、合憲判断を下したのである。その際、最高裁は、「学生の多様性から溢れ出る教育的恩恵」の意義を認めた上で、それを実現するための手段として、人種に基づくAAの正当性を容認したのであった。これを受けて、バラク・オバマ(Barack Hussein Obama)大統領は、「我々の社会において多様性というものは重要な価値観である。こうした基本的な考え方に対して合衆国最高裁判所が支持を表明したことを私は嬉しく思う」との声明を発表し、同判決を歓迎した(Liptak 2016, June 23)。ここで、「重要な価値観」として言及される、多様性(diversity)とは、一般的に、人種・民族・出身地・性別・性的嗜好・障害の有無等といった広く異なる特徴を有する個々人が、高等教育・公的契約・公的雇用の分野において、一定の割合で共存している状態を示す。現代アメリカでは、この多様性を確保することが、AAを維持・推進する根拠として人口に膾炙している現状がある。そのことは、頑強なAA廃止論者ですら、多様性言説が「新しいアメリカの信条」となっていると認めていることから窺い知れる(Brief of Ward Connerly 2003, 3)。

実際、高等教育機関では、多様性を確保するために、人種を多様な要因の一つとして斟酌することを認めた1978年のバッキ判決(*Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978))、ならびにそれを追認した2003年のグルッター判決(*Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306 (2003))以降、人種・民族的多様性が学習環境を高めるという教育的利点が喧伝されてきた。このようなことから、これまでの先行研究では、この多様性概念自体が実現されるべき所与のものとして指定された結果、同概念が流布される経緯や背景については、直接考察の対象となることは少なかった。その一方で、多様性が、人種や性別等といった差異を効率よく維持する「多様性の管理」(diversity management)の言説として機能していることを指摘する論考もある(Delgado 1995, 46-57; Rubio 2001, 190; 米山 2003, 24; 中條 2009, 50)。これらの研究に共通しているのは、過去の差別の是正や補償の議論ではなく、多様性という言説が差異の形骸化を伴いながら喧伝されている現状を問題視していることである。とはいえ、これらの研究では、「多様性の管理」という言葉やそれに準ずる概念が僅かに言及されている程度で、この言説に関する実証的な分析はほとんど試みられていない。確かに、ケリーとドビンの研究は、合衆国の企業がいかんにして「多様性の管理」の手段としてAAを支持するようになったのかに関して実証的な考察を行っている(Kelly and Dobbin 2001, 87-117)。しかし、この研究が考察の対象としているのは、あくまで雇用の分野におけるAAのみで、教育の分野におけるAAに関しての考察は一切行われていない。

よって、本論では、これまで個別に扱われてきた教育と雇用の分野におけるAA双方に焦点をあて、この「多様性の管理」の言説が大学においてどのような議論のもと立ち現れたのかを考察するべく、合衆国経済

界と大学との関係性について考察を行いたい。その際、具体的な考察対象として、テキサス州における AA の変遷過程について概観した後、テキサス大学における AA の是非を巡って争われたフィッシャー判決 (*Fisher v. University of Texas*, 579 U.S. ___ (2016)) と裁判所に提出された法廷助言書を扱う。この裁判では、全米の著名な企業、大学、政治家、各種団体、個人等が法的根拠を述べた嘆願書である法廷助言書を提出することによって AA に関する見解を披歴し、それを審理に反映させようとしたのであった。本論では、企業と大学が提出した法廷助言書を用いることによって、双方が多様性に関してどのような議論を展開したのかという点について考察を行う。まずは、考察の手始めとして、テキサス大学における AA の変遷過程について見てみよう。

1. テキサス州における AA の変遷過程

テキサス州における AA は、廃止や再開といった紆余曲折を経て、現在に至っている。具体的に、それは以下の経緯を辿った。人種に基づく入学者選別方式の撤廃、人種に基づく学生支援制度の自粛要請、人種中立的な入学者選抜方式と学生支援制度の導入、人種に基づく入学者選抜方式の再開である。以下では、テキサス大学法科大学院における AA 撤廃の契機となった 1996 年のホップウッド判決 (*Hopwood v. State of Texas*, 78 F. 3d 932 (5th Cir. 1996)) の経緯と判決内容に触れてみたい。

1). テキサス大学法科大学院におけるアフーマティブ・アクション

ホップウッド判決が下される以前、テキサス大学法科大学院は入学者選抜方式として、テキサス指数 [Texas Index (“TI”) number] という数値を採用していた。これは、1990 年代初頭から採用された指数で、その内容は学部時代の成績平均値 (GPA) と法科大学院進学適正試験 (LSAT) の得点との複合点からなっていた。その得点比率は、裁判の争点となった入学年の 1992 年を例に取るならば、GPA が 40%、LSAT が 60% であった。とはいっても、入学者を決定する際に法科大学院が斟酌した基準はこの指数のみではなかった。たとえば、学生が学部時代に受けた教育の長所、専攻科目の難易度、法科大学院に対する貢献度等といった学術的要因に加え、志願者の経歴、人生経験、将来の展望といった定量化困難な入学志願者個人に関する要因も重要視された (*Hopwood v. State of Texas*, 78 F. 3d 932 (5th Cir. 1996))。

このようにテキサス大学法科大学院は、種々の要因を斟酌して入学者を決定していたわけであるが、ホップウッド裁判において争点となったのは、テキサス指数に基づく入学志願者の選抜方法であった。1992 年入学者選抜時、同大学院はこの指数を基礎に志願者を「仮合格」 (presumptive admit)、「自由裁量域」 (discretionary zone)、「仮不合格」 (presumptive deny) の三区分に分類していた。この内「仮合格」に分類された志願者は、全員とまではいかないがほとんどの者はたいした審査を受けずに合格を認められた。これら志願者の書類を審査したのは入学審査委員長スタンレー・ヨハンセン (Stanley Johanson) 教授と入学審査部長補佐ラクイータ・ハミルトン (Laquita Hamilton) であった。その際、志願者の学部教育における専門科目の取得が比較的容易だと判断された場合、「仮合格」に分類された者の 5% から 10% は「自由裁量域」へと格下げされることもあった (Ibid)。

これと同様に、「仮不合格」に分類された志願者もほとんど審査されることなく不合格を言い渡された。仮に審査された場合、これら志願者の書類は一・二名の教授による審査を受け、テキサス指数が同志願者の

潜在能力を適切に反映していないと判断された場合にのみ「自由裁量域」へと格上げされた(Ibid)。

一方で、最も厳密な審査を受けたのが、分類区分の中間に位置する「自由裁量域」であった。審査の際、アフリカ系アメリカ人とメキシコ系アメリカ人を除き、同区分に分類された全志願者の書類は入学審査小委員会に送られた。これは入学審査委員全員の中から選出された三名の委員から構成される委員会である。各委員はこれらの書類を審査するにあたって、それぞれが票を投じる権限を付与されていた。仮に委員長が拒否権を発動しなければ、投票結果は以下のようにして合否に反映された。すなわち、2もしくは3票を獲得した志願者は合格となった。1票を獲得した志願者は順番待ちリストに登録され、1票も獲得できなかった志願者は不合格となったのである(Ibid)。

ところで、法科大学院の入学願書は以下の七つの人種・民族区分を採用していた。すなわち、「黒人／アフリカ系アメリカ人」、「ネイティブ・アメリカ人」、「アジア系アメリカ人」、「メキシコ系アメリカ人」、「その他のヒスパニック」(メキシコ系の先祖を持たない者)、「白人」、「その他」である。この内、アフリカ系アメリカ人とメキシコ系アメリカ人はマイノリティとして分類され、彼らの書類は別個の審査を受けた。その際、マイノリティ合格者数を拡大するため、彼らのテキサス指数は、その他の人種・民族区分に該当する志願者に比べ低く設定されていた¹。たとえば、1992年3月の各区分における合否の基準は以下の通りであった。先ず「仮合格」に関して見てみると、非マイノリティの志願者が合格に必要な点数が199点であったのに対して、マイノリティが合格に必要な点数は189点となっていた。マイノリティの合格点は当初、メキシコ系アメリカ人が196点、アフリカ系アメリカ人が192点であったが、入学審査委員長のヨハンセン教授はこれらグループの合格者数の拡大を狙い基準を引き下げたのであった(Ibid)。

一方、「仮不合格」に関しては、非マイノリティの不合格点が192点であったのに対して、マイノリティの不合格点は179点となっていた。その際、人種別GPAとLSATの平均値は以下の通りである。すなわち、州内居住の白人志願者の平均値はGPAが3.53、LSATが164、メキシコ系アメリカ人の平均値はGPAが3.27、LSATが158、アフリカ系アメリカ人の平均値はGPAが3.25、LSATが157、「その他マイノリティ」の平均値はGPAが3.56、LSATが160であった(Ibid)。

加えて、マイノリティと非マイノリティとでは審査方法が異なっていた。審査の際、アフリカ系アメリカ人とメキシコ系アメリカ人志願者の書類を審査していたのは三名の委員からなるマイノリティ小委員会という個別に組織された小委員会であった。同小委員会は全てのマイノリティ志願者の書類について十分な審議を行い、その結果を入学審査委員会に報告した。マイノリティ小委員会の決定は「事実上最終」的なものであり、合否決定に大きな影響力を持っていた。また、順番待ちリストも人種によって分けられており、アフリカ系アメリカ人とメキシコ系アメリカ人は「マイノリティ専用」のリストに登録されていた(Ibid)。

このように、テキサス大学法科大学院は、入学者を選抜するにあたり、テキサス指数ならびに各種の学術的・個人的要因に応じて志願者を「仮合格」、「自由裁量域」、「仮不合格」に分類していた。その際、マイノリティとして分類されていたアフリカ系アメリカ人とメキシコ系アメリカ人は非マイノリティとは異なる基準で審査を受けていた。

¹ このように、アフリカ系アメリカ人とメキシコ系アメリカ人の平均値が引き下げられていたのは、教室内におけるアフリカ系アメリカ人とメキシコ系アメリカ人の比率をそれぞれ5%と10%に維持しようとしたからである。この数値は、テキサス州内の大学を卒業したアフリカ系アメリカ人とメキシコ系アメリカ人のおおよその割合から算出されたものである(Hopwood v. State of Texas, 78 F. 3d 932 (5th Cir. 1996))。

このようなAAに対して異議を申し立てたのがシェリル・ホップウッド(Cheryl Hopwood)という名の白人女性であった。彼女は、原告となっているその他の三名とともに、1992年の入学試験を受けて「自由裁量域」に分類されるも審査の結果、不合格となった²。その際、ホップウッドのGPAは3.8、LSATの成績は160点であった。彼女の成績はテキサス指数に換算すると199点であり、この数値は、非マイノリティが「仮合格」に分類されるのに必要な199点以上の点数に相当するものであった。しかしながら、彼女は、193点から198点を獲得した非マイノリティの志願者が分類される区分である「自由裁量域」に格下げされたのであった。入学審査委員長のヨハンセン教授が、彼女の出身大学であるカリフォルニア州立大学サクラメント校における学部教育が高いGPAを取りやすい環境にあったと判断したためである(Ibid)。

その他の原告である三名の成績はテキサス指数に換算すると197点であった。これは「自由裁量域」の上位に分類される数値であった。そのため彼らの応募書類は、法科大学院の入学者選抜方式に則り入学審査小委員会に送られ審査されることとなった。その後委員会メンバーによる投票が行われたのであるが、彼らはそこで1票もしくは0票しか獲得できなかった。最終的に四名の志願者は全員不合格となったのであった(Ibid)。

2) ホップウッド判決と人種に基づく入学者選抜方式の撤廃

このように「自由裁量域」に分類されるも不合格を言い渡された四名の白人学生は、法科大学院が行っている入学者選抜方式に対して異議申し立てを行った。すなわち彼女らは、不合格となったことが、合衆国憲法修正第14条が掲げる法の平等の保護、ならびに1964年公民権法第6編が掲げる連邦財政援助を受けている政策や活動において人種・肌の色・出自に基づく差別を禁止した条項に抵触するとして、訴訟を提起したのであった。この訴えに対して、連邦地方裁判所は、1994年5月、法科大学院における1992年の入学者選抜方式がマイノリティ志願者を審査する上で、別個の小委員会を組織している以外は適切であるとして法科大学院におけるAAの合憲性を認めた(*Hopwood v. Texas*, 861 F. Supp. 551 (W. D. Tex. 1994))。その際、連邦地方裁判所は、テキサス州の長い人種差別的慣行の歴史によって学生の多様性が創出されていないことに加え、マイノリティに「敵対的」な法科大学院のイメージが創出されていることを指摘して、法科大学院におけるAAの妥当性を認めたのであった。

しかしながら、1996年3月、連邦第五巡回裁判所は下級審の判決を覆し、テキサス大学法科大学院におけるAAに対して違憲判決を下した。その際の手続きとして、同裁判所はAAが容認される根拠としての多様性理論ならびに過去の差別に対する是正理論の双方を否定したのであった。

前者に関して、同裁判所は、多様性の確保を容認した1978年のバッキ裁判の見解を否定し、さらには多様性が抱える問題点を指摘することによって、法科大学院がたとえ多様性を確保するためであってもAAを施行できないと判断した。その際、裁判所が指摘した多様性に内在する欠陥とは次のようなものであった。すなわち、多様性を確保することが平等な保護という目的に抵触する点、人種の斟酌を助長する点、マイノ

² その他の志願者は、ダグラス・カーヴェル(Douglas Carvell)、ケネス・エリオット(Kenneth Elliott)、デーヴィッド・ロジャース(David Rogers)の三名で全員テキサス在住の白人であった(*Hopwood v. State of Texas*, 78 F. 3d 932 (5th Cir. 1996))。

リティを個人としてではなく集団として扱う点、ならびに人種的ステレオタイプを助長させる結果、人種的対立を煽る点である(*Hopwood v. State of Texas*, 78 F. 3d 932 (5th Cir. 1996))。

その一方で、同裁判所は、個人的人生観がもたらす多様性については、これを肯定した。すなわち、同裁判所は、原告であるホップウッドを「特殊な背景をもった出願者の好例」と評価したのである。ここでいう「特殊な背景」には、彼女が現在32歳で、サンアントニオに駐留している軍人の妻である点、彼女が重度の障害を抱える子どもを育てている点が挙げられている。同裁判所はこれら諸点が「法科大学院に異なる物の見方をもたらす」として、好意的にこれを判断したのであった。このように同裁判所は、多様性が多いの形態を取りうる点を強調した上で、「そのような多様性を促進するために、州立大学・法科大学院・その他の政府事業体は人種という危険な代用物に頼るのではなく、個人として出願者を精査すべきである」と断定したのであった(Ibid)。このように、同裁判所が支持した多様性とは、人種ではなく個人的人生観がもたらす多様性であり、その点で、それは「人種中立的多様性」といえるような類のものであった。

他方、後者の過去の差別に対する是正理論に関して、同裁判所は、「法科大学院によるその他の差別は1960年代には終焉を迎えた」と述べて、過去と現在の差別の断絶を主張した。その際、差別行為の主体を法科大学院に限定することによって、過去に同大学院が関与した差別に関してのみその是正の責務を負うとの判断を行い、「無限の『救済策』」に対する危惧を表明した。加えて、同裁判所は、差別の現代的影響として、『白人』大学という「悪評」、「マイノリティの代表不足」、「マイノリティにとっての敵対的な環境」の三点を列挙した上で、これら影響を是正するためであっても人種を斟酌することは正当化できないと述べ、以下のように結論付けた。

我々が支持するのは、テキサス大学法科大学院は、たとえ学生全体の多様性を成し遂げ、法科大学院における敵対的環境という認識されている影響と闘い、マイノリティ地域における法科大学院の良くない評判を軽減し、さらには、法科大学院以外の主体によってもたらされた過去の差別の現代的影響を排除するためであっても、入学志願者を決定する際に人種を一つの要因として斟酌することはできないということである。(Ibid)

これによって、テキサス大学法科大学院における人種に基づく入学者選抜方式は終焉を迎えることとなった。

ところで、第五巡回裁判所が下したホップウッド判決に対しては、各種の反応が寄せられた。その一つに、この決定を不服として、1996年4月30日、テキサス州法務長官でヒスパニック男性のダン・モラレス(Dan Morales、民主党)を始めとする13人の弁護士が、合衆国最高裁判所に対して提出した陳情書が挙げられる。その内容は、「バッキ判決がもはや法律ではないという巡回裁判所の誤解を正すべきであり」、また「多様性を確保することは個々人の人種を斟酌することを正当化する必要不可欠な公共の利益に適うということを再確認すべきであり」、さらに、「個々人の人種を斟酌することは教育において州が行ってきた過去の差別の現代的影響を是正するために必要である」ということを明らかにすべきだというものであった(A petition to the U.S. Supreme Court filed by the Texas Attorney General 1996)。このことから分かるように、同陳情書がAAを擁護するために最高裁の判断を仰いだことに疑いはない。

しかしながら、同年7月1日、最高裁は上訴を受理しなかったため、ホップウッド判決の再審理は行わ

れないことが決定した。これに際して、最高裁判事であるルース・バーダー・ギンズバーグ(Ruth Bader Ginsburg)とデーヴィッド・ハケット・スーター(David Hackett Souter)によって発表された声明の中で、両判事は、高等教育機関における入学方式において人種を斟酌すべきかどうかは、「非常に重大な国家的問題」であるとしながらも、一審判決直後に大学側は争点となっている人種別入学選抜委員会を廃止したのであるから、係争が現実的でないと、結論を見送ったのであった(A statement by Supreme Court Justice Ruth Bader Ginsburg 1996)。

いずれにせよ、この上訴の不受理を受けて、モラレスは自身の立場を突如変更することとなる。1996年8月21日、テキサス州高等教育調整委員長であるレオナルド・ローチ(Leonard Rauch)へ充てた書簡の中で、モラレスは、公的教育機関が志願者の人種を斟酌せずしてマイノリティ学生数を増やすことが出来るように、各種公的教育機関が、入学のみならず学資援助決定時においても、人種中立的な政策のみを採用するよう提言したのであった。これは、学資援助の決定時においてすら、人種を斟酌しないという点で既存のAAを骨抜きにするような提言であった。では、なぜモラレスはこのような変化を見せたのであろうか。以下ではモラレスの書簡の内容を見てみよう。

3). テキサス州法務長官モラレスの書簡と人種に基づく学生支援制度の自棄要請

まず、モラレスは、書簡の冒頭部分において、合衆国最高裁判所が上訴を受理しなかった結果、ホップウッド判決が確定した現状について確認した。すなわち、「第五巡回裁判所が下したホップウッド判決は、同裁判所の管轄区域であるテキサス・ルイジアナ・ミシシッピ州においてのみ、法律として確定したのである」。モラレスは、その他の地域において、ホップウッド判決は拘束力のある前例とはならず、管轄区域外にある各種裁判所がホップウッド判決に同意するの、同意しないのも自由であるし、新たに同様の判決を下すのもまた自由である点を確認した上で、次のように人種中立的措置の採用をあくまで「助言」という形で提言したのであった(A letter from State of Texas Attorney General Dan Morales 1996)。「この手紙は、あなた[ローチ]の機関が入学と学資援助双方の決定において人種中立的な措置のみを採用するように助言するものである」(Ibid)。このように、モラレスが入学のみならず学資援助の決定時にまで人種中立的な措置を採用するように要請した背景には、第一に、AAを維持した際に生じる賠償に対しての警戒心があった。モラレスは、賠償について言及しているホップウッド判決の一部を次のように引用した。「仮に法科大学院が将来にわたって人種分類制度を施行し続けた場合、たとえその制度が上手く扮装されたものであろうと、もしくはあからさまなものであろうと、同制度の施行者は、実質的損害賠償ならびに懲罰的損害賠償の責任を有することになる」と。その上で、モラレスは、「前述のことを考慮すれば、すべての州立大学にとって、入学ならびに学資援助の決定において人種中立的な方針を採用することは、最も法律的に分別がある行動方針である」と述べ、人種中立的な政策の妥当性を提示したのであった(Ibid)。

第二の背景としては、人種に基づく学資援助の正当性は入学決定時における人種の斟酌と同様に法的に容認されないとする解釈があった。モラレスによれば、「私が、学資援助を[人種中立的な措置の対象として]盛り込んだのは、人種に基づく学資援助の正当性がAA政策に対するものと同じであると考えたからである。つまり両者の正当性は、多様性や過去の差別の現在の影響の根絶にあるのである」という(Ibid)。このように、モラレスは人種に基づく学資援助をAAの一形態として捉え直すことによって、政策廃止の規模を拡大

させることに正当性を与えようとしたのである。

このようなホップウッド判決の拡大解釈は、学資援助の決定に止まらなかった。その規模はマイノリティの募集活動や保有活動にも向けられたのである。確かに、モラレスは、「マイノリティ学生を募集するための試みはホップウッド判決で禁止されているとは思わない」と述べつつも、それはあくまで「募集される学生が人種中立的な基準に応じて入学や学資援助が検討される限りにおいてである」という条件を付したのであった。また、モラレスはマイノリティ「保有」(retention)の試みは存続可能であるし、そうされるべきであると強調しつつも、「このような試みはマイノリティ学生だけに独占的に用意されるべきではない。むしろ、保有の試みは救済を必要としているすべての学生が利用できるようにするべきである」と述べ、各種政策が人種に特化しないよう要求したのであった(Ibid)。このような解釈を可能とさせたのは、AA が法律としてこれまで明確に定義されてこなかったことに起因しているといえよう。マニング・マラブル(Manning Marable)がいみじくも指摘するように、AA という語それ自体が法律の文言であったためしは一度もなく、そればかりか、この言葉は、一連の政府の政策として一貫して展開されてきたわけでも決してなかったのである。そうではなく、AA とは、大学への入学、公平な雇用慣行の強化、ならびに連邦の契約やライセンスの付与に関する一連の裁判所判決、大統領行政命令、公民権諸法、ならびに政府の計画などから成る複合的所産なのであった(Marable 1996, 3-4)。つまり、AA という語はその定義の曖昧さ故に多様な解釈を可能とするマジック・ワードとして機能してきたのであり、それ故、モラレスはAA という概念の中に大学入学における人種の斟酌のみならず、学資援助の決定、募集活動ならびに保有活動までもを包含し得たのである。

このように人種を斟酌しない政策の拡大を提言したモラレスであったが、多様性を実現することに対しては前向きな主張を展開した。たとえば、モラレスは、「私は何も州立大学が多様な学生全体を追い求めることを放棄すべきだとは考えているわけではない。事実、我々の社会全体は、統合(inclusiveness)がもたらす合意と繁栄を携えて前進しているのである」と主張している。また、モラレスは、たとえ、第五巡回裁判所がホップウッド判決を下したからといって、多様性を実現するための実質的な機会は相変わらず残されているともいう(A letter from State of Texas Attorney General Dan Morales 1996)。

では、この多様性はいかにして実現が可能だとモラレスは考えたのであろうか。「それは、個々人の類まれな資質に重きを置く人種中立的な政策の斟酌を通じて実現されるのである」という。モラレスにとって、「このような過程は、第五巡回裁判所の判決に適合するのみならず、大学内においては志願者の特殊性に大きな価値を置く組織文化を涵養することにもつながる」が故に、許容できる基準だった。加えて、モラレスは、経済的・教育的背景といった要因がたとえ人種と何らかの相関関係を持つとしても、それらを斟酌することは合法である、と判断した第五巡回裁判所の主張を引用した上で、以下のように人種中立的な政策の基準を提示した。すなわち、「成績やテストのスコアといった従来の学術的な要因」に加え、1.志願者の年齢、2.ジェンダー、3.志願者家族の教育達成度の遍歴を含む家族の経歴、4.地域、5.職歴、6.兵役、7.社会経済的経歴、8.財政状況、9.個人の適性、10.指導者としての潜在能力、11.公共の奉仕、12.課外活動といった個人的な要因である。モラレスは、「これらの要因を適切に斟酌することは、ホップウッド判決を墨守することになるのみならず、我々の機関が州内の多様な人々を大学へと入学させ、また卒業させる結果となるであろう」と自信の程をのぞかせたのであった(Ibid)。

モラレスは、手紙の最後の部分で、来る 21 世紀のテキサスならびにアメリカ経済界への参入に向けて準

備をしている児童について言及している。モラレスは、これらの児童の多くがマイノリティ出身であること、また、「彼らを確実にアメリカ主流社会へと同化(assimilation)させていくことは単に重要なだけでなく、必須のこと」であると主張する。その際、これら児童は、彼らを待ち受ける、教育を受け、専門職に就く機会には、「勤勉さ、自己犠牲、責任、忍耐」が伴うということを学ばなければならない、と述べている(Ibid)。ここには、次節で論じるように、人種・民族的差異が経済的利益に資するという観点から行われる多様性擁護論が見てとれる。とはいえ、モラレスのこの多様性擁護論には注意が必要である。それというのも、この多様性とは、「勤勉」、「自己犠牲」、「責任」、「忍耐」といった社会上昇規範を重視することによって実現されるべき類のものであり、なおかつ「同化」という言葉が使われていることから明らかなように、人種・民族的差異はアメリカ主流社会の前に捨象されてしかるべき属性として捉えられているからである。要するに、モラレスのいう「多様性」とは、差異の捨象と形骸化とを前提とした「人種中立的多様性」といえるのである。

以上のように、ここでは、テキサス州法務長官モラレスの書簡を見てきた。この中で、モラレスは入学のみならず学資援助の決定にまで人種中立的な措置を講じるように要請したのであるが、その背景として、一つにはホップウッド判決に抵触することによって生じる賠償責任に対する懸念、いま一つには人種に基づく学資援助の正当性は法的に容認されないとするモラレス自身の解釈があった。このような解釈は AA という語が持つ曖昧性と多義性も相まってマイノリティの募集活動や保有活動にも及んだ。このように人種を斟酌しない政策の拡大を提言したモラレスであったが、多様性を実現することに対しては前向きな主張を展開した。しかしながら、その多様性とは「人種中立的多様性」といえるものであった。

ところで、このようなモラレスの提言には種々の批判がなされた。その一つとして、モラレスの民族的出自がヒスパニックであるにもかかわらず、人種に基づく学資援助の廃止に踏み切ったことに対する批判が挙げられる。たとえば、実業家のトニー・サンチェス(Tony Sanchez)は、モラレスの見解はマイノリティ学生に対する「裏切り」であり、「私はAAによって頂点に到達した後、後ろにある梯子を取り外してしまうような人は容認できない」と、とある演説の中で語っている(Anonymous 2002, February 15)。いま一つは、モラレスの拡大解釈に対する批判である。手紙を受け取ったローチは、モラレスの提言は州内の大学にとって「損害」であると痛烈に批判し、「優秀なマイノリティ学生の何人かは、テキサス州内の大学へは進学しないであろう。なぜなら、彼らは必要な奨学金を獲得することが出来ないからである」と述べた(Schmidt 1997, January 31)。このように、ホップウッド判決後、学資援助がマイノリティ学生を募る上で最善の方法であると考えた人たちにとっては、モラレスの拡大解釈、すなわちホップウッド判決が入学過程のみならず、学資援助にも及ぶという解釈は、とうてい容認できないものであった。

その後、こうしたローチの懸念は、マイノリティのみならず、一部の白人志願者までもが同大学院への入学自粛の動きを見せたことによって、現実のものとなった。前者に関しては、ヒューストン在住のアフリカ系アメリカ人で、テキサス大学法科大学院への合格を果たしたマルコム・ラヴァーン(Malcolm Lavergne)の事例が挙げられる。ラヴァーンは、1997年度の入学に備えて、授業料の頭金を支払った際、自身が唯一のアフリカ系アメリカ人であることが判明すると、コーネル大学法科大学院に進学することに考えを改めたのである。コーネル大学法科大学院における入学者の約4分の1がマイノリティ学生となる予測であるとの情報を入手したのがその理由であった。ラヴァーンは、ニューヨーク・タイムズ紙のインタビューに対し

て次のように応えている。「私は、テキサス出身ということもあって、テキサス大学に進学することに関心を持っている。だけれども、他大学が優秀なマイノリティ学生の獲得争いを繰り広げている一方で、テキサス大学は、手を縛られ、担架に固定され、まるで身動きが取れないかのようなのである。テキサス大学のせいではないが、同大学に行くことが【白人専用の】カントリー・クラブに入会するような状況となっていることは残念なことだ」(Applebome 1997, July 2)。

また、後者に関しては、ヒューストン出身でイエール大学を卒業した白人志願者のジャスティン・ネルソン(Justin Nelson)の例が挙げられよう。ネルソンは、テキサス大学法科大学院に合格したものの、同大学院への入学を辞退した。ホップウッド判決がその理由であった。ネルソンは、次のように述べている。「私は自分が急進的だとは考えていない。私は穏健な性格ではあるが、誇りに思っていることがある。それは、偏見にとらわれない心を持っているということである。私が感じているのは、99%が白人の大学院は社会を反映していないということである。法は社会を反映するべきである」(Ibid)。

こうした各種の反応にもかかわらず、モラレスが提言した人種中立的な入学制度ならびに学資援助制度は同州において具体化していくこととなる。ホップウッド判決の翌1997年6月、テキサス州議会は「テキサス下院法案588号」(Texas House Bill 588)の採択を経て、全米で初の「パーセンテージ・プラン」となる「テキサス10パーセント・プラン」を承認したのであった。これによって、同州の公立大学における入学制度は人種を斟酌しない「カラー・ブラインド」なものへと転換されたのであった。

4) 人種中立的な入学者選抜方式と学生支援制度の導入

パーセンテージ・プランが採用された背景には、多様性を確保することの必要性を認識した州内政治家の働きかけがあった。ここで中心的役割を果たしたのが、オースティン郡選出の州上院議員であるゴンザロ・バリエントス(Gonzalo Barrientos、民主党)であった。彼は、州内の小学校における児童の54%が既にマイノリティである事実を指摘した上で、これらの児童に求められているのは教育を受け、職に就き、税金を支払うことであると主張した。なぜなら「そうしなければ、我々は他州ならびに他の国々と競争していくことは出来ないだろう」からであった(Anonymous 1997, May 20)。この発言からは、国内外の競争的環境の中にあつていかん人種的多様性を確保していくのかということについての緊急性を窺い知れる。

この課題に取り組むべく、彼が推進後に法制化に成功したのが「テキサス下院法案588号」と呼ばれる法案であった。これはAA廃止後の高等教育機関における新たな入学者選抜方式を規定したものであり、同法案中には後に「テキサス10パーセント・プラン」と一般的に呼ばれることとなる「自動入学方式」(Automatic Admission)という方式が含まれていた。これは州内の各公立・私立高校における評定平均値で成績上位10パーセントに位置する卒業予定者を「一般大学校」に入学させることを規定したものである(Texas House Bill 588 1997)。この方式に従って大学進学を希望する生徒は大学入学の必須条件として、SATやACTのスコアを提出しなければならない。この条件を満たした生徒は、入学先としてテキサス州立大学群の中でも難関校であるテキサス大学オースティン校ならびにテキサスA&Mの二校を含む合計35の州立大学群、すなわち「一般大学校」のいずれかを自身で選択することが出来た。仮に、生徒が上記の二校を選択した場合、自身が希望する専門は選ぶことはできないものの、難関校を含む全ての州立大学に入学が可能であった点が、「テキサス10パーセント・プラン」の大きな特徴であった。

このように州議会が立法を通じて多様性の確保に乗り出したのに加え、同州の難関校は各種の学生支援制度を導入することによって多様性を実現しようとした。たとえば、テキサス大学オースティン校では、ホップウッド判決を受けて、学業レベルが下位ランクの高校に在籍し、なおかつ社会経済的に不利な立場にいる者を対象とした奨学金である「プレジデンシャル・アチーブメント・スカラーズ制度」(Presidential Achievement Scholars program)を採用している。テキサス A&M でも、2000 年秋季より、「21 世紀を担う研究者養成プログラム」(The Century Scholars Program)と呼ばれる学生支援制度を実施している。これは、ヒューストンやダラスといった黒人やメキシコ系アメリカ人が多数を占める地域に立地する高校において成績上位 10 パーセントに位置する学生に奨学金を付与する制度である(Horn and Flores 2003)。

このように、テキサス州における学生支援プログラムは、支援対象者を人種や性別によって決定するのではなく、社会経済的状况やマイノリティが多数を占める地域といったような各種の人種中立的な要因を選択することによって、間接的に大学内の人種的多様性を確保しようとしたのであった。このことは、先述のモラレスの提言が方策に反映された結果でもあった。こうした試みは、以下で見るように、2003 年に最高裁がミシガン大学法科大学院の入学者選抜方式に対して新たな判断を下した翌年の 2004 年まで続けられることとなる。

2. フィッシャー判決と多様性擁護論

1). 人種に基づく入学者選抜方式の再開とフィッシャー判決

2003 年 6 月 23 日、合衆国最高裁は、グルッター対ボリンジャー訴訟において、ミシガン大学法科大学院入学者選抜時において施行されていた AA に対して合憲判断を下した。その際、最高裁は、教育の分野における多様性を確保するために多様な要因の一つとして人種を斟酌することを支持したのであった。最高裁がこのような判断を下した背景には、多様性がもたらす二つの恩恵、すなわち大学にとっての「教育的恩恵」と企業や軍隊にとっての「非理論的ではあるが現実的な恩恵」があった。前者は、「実質的な」恩恵でもあり、これには異人種間理解の促進や人種のステレオタイプの克服といった「重要かつ称賛に値する」恩恵が含まれていた。さらに、ここでは多様性の実現がクラス内の議論を活発化するばかりか、「より啓発的で興味深い」ものにするといった教育上の利点も指摘された(*Grutter v. Bollinger* 2003, 17-8)。一方後者には、グローバル化する世界市場において多様性が技術の発展に貢献するといった企業にとっての恩恵(Ibid, 18)、ならびに多様性が国家的な治安の安寧に寄与するといった安全保障上の恩恵が含まれていた³。このように、最高裁は多様性の利点を列挙することによって、それを実現するための人種に基づく入学者選抜方式を支持したのであった。

こうした判決に後押しされ、テキサス大学は、多様性を確保することを目的として、2004 年より入学者選抜時に人種や民族性を考慮することを再開したのであった。その際の入学者選抜方式は以下のような形態をとった。まず、新入生の 75%は成績上位 10 パーセント・プランによって決定し、残りの 25%は高校の

³ ここでは、退職した高級将校によって提出された法廷助言書が言及されている。同助言書では、国家的な治安の維持に取り組む際に多様性が「軍隊の能力にとって必須である」旨が記述されており、それ故、「サービス・アカデミーや予備役将校訓練団が限定的に人種を意識したリクルート活動や入学方式を行わない限り軍隊は有能性と人種的多様性の双方を併せ持つ将校団を獲得することができない」と主張されている(傍点原文、*Grutter v. Bollinger* 2003, 19)。

「学術的要因」(Academic Index: AI)と「個人達成指標」(Personal Achievement Index: PAI)に基づいて決められた。このPAIの算出根拠とされたのは、二つのエッセイ(1点から上限6点を付与)、ならびに「個人達成点」(Personal Achievement Score: PAS)であった。とりわけ、後者に該当する項目としては、志願者のリーダーシップ、課外活動、受賞歴、地域奉仕、家族の社会経済的状況、家庭内での責務、一人親家庭出身か否かといった基準、出身校のSATの平均値を加味した志願者のSATの点数、家庭内での使用言語といった点が含まれた。これに加えて、「一要素の中の一要素の中のさらに一要素」(Factor of a factor of a factor)として、志願者の人種が考慮されたのである(*Fisher v. University of Texas* 2016, 3-5)。

こうした人種に基づく入学者選抜方式の再開に対し、不服申し立てを行ったのが、アビゲール・フィッシャー(Abigail Fisher)というテキサス州在住の白人女性であった。フィッシャーは、高校在籍時に成績上位者10パーセントには該当しなかったため、残りの入学枠を求めて2008年に同大学を受験するも不合格となった。連邦第五巡回裁判所の判決内容によれば、フィッシャーのAIスコアが「あまりにも低い」(too low)ことがその理由であった(*Fisher v. University of Texas*, 2014, 4)。そのため、たとえフィッシャーがPAIスコアにおいて上限の6点を獲得していたとしても、入学が認められることはなく、さらに言えば、彼女がたとえマイノリティであったとしても、結果は変わらなかったのだという(*Ibid*, 5)。

しかしながら、フィッシャーは、不合格の結果を受けて、同大学が行っている人種の斟酌は、彼女やその他の白人志願者に不利益を与えており、合衆国憲法修正第14条の平等の保護条項に抵触しているとして、裁判所に訴訟を提起したのである(*Fisher v. University of Texas* 2016, 1)。裁判過程における、フィッシャーの訴えは、以下の四点に集約される。1)大学は人種を斟酌することの目標に関して十分な説明をし損ねている点(*Ibid*, 11)、2)成績上位10パーセント・プランや人種中立的な審査を通じて、2003年に大学は既に「必要不可欠な数」(critical mass)のマイノリティを確保していたのであり、大学は人種を斟酌する必要はなかった点(*Ibid*, 13)、3)人種の斟酌は大学へ入学するマイノリティの数に「微々たる影響」しか与えないのであるから、人種の斟酌は不要である点(*Ibid*, 15)、4)大学の目標を「実現するために利用できる人種中立的な手段は他にもたくさん存在する」といった点である(*Ibid*, 15-6)。

これに対して、2016年6月、最高裁は、フィッシャーの四つの主張をすべて否定した上で、テキサス大学における人種に基づく入学者選抜方式を支持する判決を下した⁴。その際の論拠は以下の通りである。

まず、1)点目の主張に関して、最高裁は、マイノリティ学生を一定数入学させることよりも、「学生の多様性から溢れ出る教育的恩恵」を獲得することこそが、大学にとっての「やむにやまれぬ関心ごと」(compelling interest)であり、なおかつそうした目標が人種の斟酌を正当化し得るとした。ここでいう「教育的恩恵」には、「偏見の打破、異人種間理解の促進、ますます多様化する職場や社会に向けた学生の準備、市民の目から見て正当な指導者の養成」が該当し、大学は具体的かつ的確にそのことを説明してきたという(*Ibid*, 11-3)。また、2)点目の主張に反論する形で、最高裁は、大学による調査と数ヶ月間に及ぶその分析から導き出された結論として、人種中立的なプログラムでは、大学が目標とする多様性を実現できなかった点

⁴ 判決は4対3であった。アンソニー・ケネディ(Anthony Kennedy)裁判官執筆の法廷意見に同調したのは、ルース・バーダー・ギンズバーグ(Ruth Bader Ginsburg)裁判官、ソニア・ソトマイヨール(Sonia Sotomayor)裁判官、スティーブン・ブライヤー(Stephen Breyer)裁判官であった。一方、サミュエル・アリート(Samuel Alito)裁判官執筆の反対意見には、ジョン・ロバーツ(John Roberts)首席裁判官、クラレンス・トマス(Clarence Thomas)裁判官が同調し、トマス裁判官単独の反対意見も出された(*Fisher v. University of Texas*, 579 U.S. ___ (2016))。

を指摘した(Ibid, 13-5)。次に 3)点目の主張についても、最高裁は、裁判記録がこの主張を支持していないとしてこれを一蹴した上で、人種を斟酌することの有意性に関するデータを引用した。それによれば、AA 導入以前の 2003 年と導入後の 2007 年とを比較した場合、ヒスパニックは 11%から 16.9%に、またアフリカ系アメリカ人は 3.5%から 6.8%に増加している。それぞれの増加率は 54%と 94%であり、このことが示しているのは、限定的とはいえ、人種の斟酌は有意であり、大学の入学クラスにおける多様性に影響を与えているということであるとした(Ibid, 15)。最後に 4)点目の主張に関して、最高裁は、AA の代替策のうち、大学の教育目標を達成する手段として、機能しているものは何一つとしてないと述べ(Ibid, 15-6)、人種中立的な手段の妥当性を否定した。

このようにして、最高裁は、「学生の多様性から溢れ出る教育的恩恵」を獲得する上で、人種中立的な措置ではなく、人種に基づく方策の有意性を認めたのであった。こうした「恩恵」の中でも、とりわけ、「多様化する職場や社会に向けた学生の準備」に力点を置きつつ、多様性の利点を強調する言辞は、以下で見るように、雇用の領域において広く共有されていたのであった。

2). 企業による多様性擁護論

フィッシャー訴訟において、最高裁がその判断を下すにあたって、全米の多くの企業は、多様性を確保するための手段として、人種に基づく入学者選抜方式に対する支持を表明した。フォーチュン 100 社に名を連ねる全米の大企業 45 社が連盟で提出した助言書がこれに該当する⁵。同助言書は、「多様な環境で訓練を受けた労働者が我々の商業的成功にとって必須となっている」現状を指摘している。この背景としては、急速に多様化する国内の人口動態の変化が挙げられている。たとえば、2000 年から 2010 年の間に、自らの人種を「白人」と申告した人の伸び率はわずか 1%であったのに対して、同時期におけるマイノリティの伸び率は、ヒスパニックでは 43%(数では 3530 万人から 5050 万人)、アフリカ系アメリカ人では 12%(数では 3470 万人から 3890 万人)であった(Brief of Fortune-100 et al. 2015, 7-10)。合衆国統計局の推定によれば、2044 年までに、マイノリティを出自とするアメリカ人の数は全人口の半数を超えるという(Ibid, 8-9)。こうした人口動態の変化は、国内における労働人口にもやがて波及するであろうことは想像に難くない。2002 年、合衆国の労働人口の 71.3%は非ヒスパニック系の白人であったが、2012 年にその数は 65.7%にまで減少した。労働統計局の推定によれば、同パーセンテージは今後さらに減少し、2022 年には 60.8%になるといわれている(Ibid, 9)。同助言書は、統計におけるこうした労働人口の変化を日常的かつ身近なレベルに置き換えた上で、同僚、管理者、部下のみならず、販売業者、供給業者、ライバル業者といった国内におけるその他の取引相手、さらにはアメリカの消費者が多様化している事実に言及すると共に、そうした集団とも

⁵ 大企業 45 社の内訳は以下の通りである。3M、エトナ、アメリカンエクスプレス、アップル、アルセロール・ミッタル USA、アリエル投資会社、キャタピラー、CBS コーポレーション、シスコシステムズ、カミンズ、デロイト、イーストマン・コダック、イーベイ、エンタジー、エクセロン、ギャップ、ジェネラル・エレクトリック、イリノイ・ツール・ワークス、ジョンソン・アンド・ジョンソン、ジョンソン・コントロールズ、カイザー・ファウンデーション病院、マリオット・インターナショナル、メルク・アンド・カンパニー、マイクロソフト、ノーザン・トラスト・コーポレーション、ノースロップ・グラマン、ペイバル、ペプシコ、ファイザー、ブルデンシャル・ファイナンシャル、セトン・ファミリー・オブ・ホスピタルズ、シェル・オイル、スプリント、スターバックス、ステート・ストリート、スティールケース、タケダ薬品 USA、プロクター・アンド・ギャンブル、ユニオン・パシフィック鉄道、ユナイテッド航空、ユナイテッド・テクノロジー、パイアコム、ウォルマート、W.W.グレインジャー、ゼロックスである(Brief of Fortune-100 et al. 2015)。

上手に商売を行える能力が従業員に求められている点を強調するのである(Ibid, 9)。

こうした、いわゆるステークホルダーの多様化とそれへの対応の必要性は当然国内に限定される事象ではない。同助言書は、「S&P 500 種株価指数」構成企業における 2009 年の全収益の 55%以上が、合衆国国外で獲得された点を引用した上で(Ibid, 10)、「世界中でより多くのビジネスを行う企業にとって、多様性とは、単に公平もしくは良い広報活動を行うという問題ではなく、それは、まさに商売の必須事項」(Ibid, 11)となっている点を声高に主張する。さらに、多様性とビジネスとの紐帯の背後にある関心ごととして、より明示的に「金銭面」(dollars and cents)の問題を挙げ、その重要性を次のように強調する。いわく、「法廷助言者が模索しているのはビジネスの強化とその発展である。すなわち、収入を増やし、株主に配当することを模索しているのである。(中略)。多様性への傾倒は『販売収益、顧客、市場占有率ならびに相対的利益の拡大と連動』している」と(Ibid, 12)。

果たして、企業は大学に対して、優秀でなおかつ多様性に富む学生の輩出を強く求めるに至る。すなわち、「適切な能力を備えた労働者集団を確保する唯一の手段は、高等教育機関における多様性を通じてのみ可能である。それゆえ、高等教育機関は、最も有能なマイノリティ志願者を募集・指導し、なおかつ全学生が有意義に視野を広げられる環境を作り上げることを認められなければならない」というのである(Ibid, 3)。そして、そうした環境を醸成するための手段こそが人種を考慮した AA なのであった。このような企業側の要請の実態について、たとえば、ミシガン大学アナーバー校工学研究科長であるスティーブン・W・ディレクター(Stephen W. Director)は次のように述べている。「我が研究科のみならず全ての大学は、多様性を増大させるようにという産業界の圧力のもとにある。我々が四六時中企業から言われることと言ったら、これまで多様性を増大してきたことに対する感謝と、今後はこれまでに以上に多様性を増大して欲しいとの要求である」と⁶。この発言からは、企業が大学に対して再三にわたって多様な人材の継続的輩出を要請していた実態が浮き彫りとなる。

こうした企業から大学への要請に対して、大学はどのように対応したのであろうか。以下では、その点について見てみたい。

3). 大学による多様性推進論

フィッシャー訴訟においては、テキサス大学学部入学者選抜方式を支持するため、実に 114 校を超える高等教育機関が法廷助言書を提出した(Brief of the University of Michigan 2015, 8-9)。この意見書を通じて、全米の高等教育機関は、人種を斟酌した AA が容認されるべきその根拠を多様性理論に求めたのであった。その際、企業による要請に真正面から応えようとしたのが「科学・技術・工学・数学」(Science, Technology, Engineering and Mathematics: STEM)分野に特化した大学における助言書であった。

たとえば、カリフォルニア工科大学を筆頭とする法廷助言書によれば⁷、STEM 分野では、国際的共同研

⁶ なお、ミシガン大学工学研究科だけで、マイノリティ学生用の奨学金やプログラムのために企業が提供する支援金の額は年額 80 万ドルにも及ぶという。この額は 5 年前の 1995 年より 180%以上の増加である。さらに、1999 年度工学研究科が受け取った企業献金は総額 560 万ドルであり、その他にも企業からは無制限の支援が提供されたという。これら支援はマイノリティの卒業生を何名輩出したかという実績に基づいて算出されるのだという(Schmidt 2000, November 24)。

⁷ この助言書に名を連ねているのは、以下の 10 大学である。カリフォルニア工科大学、カーネギー・メロン大学、ケース・ウェスタン・リザーブ大学、エモリー大学、ジョージ・ワシントン大学、ノースウェスタン大学、ライス大学、テュレーン大学、ロチェスター大学、セントルイス・ワシントン大学である(Brief of California Institute of Technology et al. 2015)。

究が盛んに求められている現状があり、国際チームのもとで多様な同僚と仕事をし、さらには、国際的な財政支援ならびにビジネス機会を模索する必要性が増大しているという。しかしながら、同分野で活躍する「十分に代表されていないマイノリティ」の数は少ない傾向が常態化している。たとえば、STEM 分野の専門職に従事しているアフリカ系アメリカ人、ヒスパニック、もしくはネイティブ・アメリカ人/アラスカ・ネイティブの人たちの割合はわずか 11%であり、この数値は、学齢期人口に彼ら/彼女らが占める割合である 33%のわずか 3 分の 1 でしかないという(Brief of California Institute of Technology et al. 2015, 22)。同助言書は、こうした人種間の不均衡から、アメリカの経済と国力が危機に瀕している点を指摘し、多様性を確保することがその打開策につながることを次のように力説する。「[STEM]従事者が国家の刷新と競争力を牽引している。それは、新しい考え、新しい事業、新しい産業の創出を通じて行われる」(Ibid, 23-4)。このように、同助言書は、多様性の構築が自国経済に寄与することを強調した上で、それを実現するため、人種に基づいた方策の存続を要求したのであった。

このように、経済的観点を中心に置いた多様性推進論に対して、経済的利点の追及と共に、人種差別撤廃といった複合的な観点から、多様性の実現を求めた大学も存在した。アマースト大学をはじめとする私立大学 38 校の連名による助言書がこれに該当する⁸。まず、同助言書は、経済的利点の重要性を論じるにあたって、国内において多様性が拡大すると共に、世界がより強固に相互連結している現状を指摘する。その上で、「学生は多様な背景や文化を出自とする人々と共に仕事をし、そうした人々に売り込み、さらには、そうした人々から購入するために学ぶ必要がある」と述べ(Brief of Amherst University et al. 2015, 29-30)、経済的観点から多様性を推進することの必要性を説いたのであった。

他方、同助言者は多様性推進の意図を差別撤廃といった側面にも見出すのであるが、その際、各大学における差別是正に向けた歴史的な取り組みを紹介することから、同助言書は議論を始めている。同助言書によれば、北東部のカレッジの一部は、多くのアフリカ系アメリカ人が依然として奴隷身分におかれていた時代から、教育的使命の一環として、意識的に多様な学生を募集してきたというのである⁹。しかしながら、そのような使命にもかかわらず、1960 年代中葉まで、助言書を提出したカレッジのすべてにおいて、アフリカ系アメリカ人は不在か稀な存在であったという。そのことは、「アメリカ社会全体に跋扈していた潜在的な差別や平等な機会の制度的な否定」の帰結でもあった。そうした状況は今日においても引き継がれている点に関して、同助言書は次のように説明する。すなわち、入学者選抜方式において肌の色や民族的な背景を

⁸ 私立大学 38 校の内訳は以下の通りである。アマースト、アレゲニー、バーナード、ベイツ、ボウドイン、プリンマー、カールトン、コルビー、コネティカット、デイビッドソン、ディキンソン、フランクリン&マーシャル、グリネル、ハミルトン、ハンブシャー、ハーバフォード、ラファイエット、マカレスト、ミドルベリー、マウント・ホリオーク、オバーリン、ボモナ、リード、サラ・ローレンス、シモンズ、スマス、セント・オラフ、スワースモア、トリニティ、ユニオン、ヴァサ、ウェルズリー、ウィリアムズ各カレッジ群、ならびにバックネル、コルゲート、タフツ、ワシントン&リー、ウェズリアン各大学群である(Brief of Amherst University et al. 2015)。

⁹ 歴史的な取り組みの事例として列挙されているのは、ハミルトン・カレッジが「オナイダ・インディアンと白人の入植者の子どもたち向けの学校」として 1793 年に開校したといった点や、オバーリン大学が「有色人に対する教育は最大の関心ごとであるが故、本機関においてはそれを推進・維持する」ことを 1885 年に決議したといった点である。実際、1900 年までに、オバーリン大学は 128 名のアフリカ系アメリカ人の卒業生を輩出したとのことであり、その数は、当時、合衆国の大学を卒業した黒人学生全体のおよそ 3 分の 1 に及ぶという。加えて、アメリカの高等教育機関からこれまで排除されてきた志願者に門戸を開くことを決意した奴隷制廃止論者によって、1855 年にベイツ大学が設立されたとの記述もある。さらに、ミドルベリー大学が 1823 年に黒人学生を輩出したといった事例を先例として、1826 年にはアマースト大学が、また 1833 年にはボウドイン大学がこれに続いたという(Brief of Amherst University et al. 2015, 26-7)。

斟酌しているにもかかわらず、高校生に占めるアフリカ系アメリカ人の比率と同等の学生を入学させているカレッジは、法廷助言者の中には一校もない、と。こうした実情を踏まえた上で、同助言書は、最高裁に対して、次のような懇願をするのであった。すなわち、「人種が依然として問題となっている社会環境の中で生徒を選抜しているのだという現実を裁判所は考慮するべきである。差別や慢性的な人種隔離の影響は未だに残っているのである」(Ibid, 3)。

このように、人種差別やその残滓を払拭するために、多様性を確保することの重要性を説く議論は、2003年のグルッター判決の舞台となったミシガン大学による助言書の中においても確認できる。同助言書は、国家がますます多文化的状況に移行しているにもかかわらず、多くの学生が、大学進学以前は、人種的に単一なコミュニティで生活し、同様に単一な高校に通っている現状を指摘する。そのため、人種/民族的境界線を越えて学生が関与し合うことは稀な機会であるという。そのため、多くのアメリカ人にとって、異人種間で意義ある交流をするにあたって、大学は最初の好機となるのであって、この点においてこそ「大学は特別な役割を果たすことになる」のだという(Brief of the University of Michigan 2015, 11)。

とはいえ、ミシガン大学がそうした「役割を果たす」にあたって、懸念材料が無いわけでは決してなかった。なぜなら、2003年の最高裁判決によって、確かに、同大学院におけるAAに対しては合憲判断がくだされたとはいうものの、2006年11月に同州で可決された住民提案によって、同大学のAAは既に廃止されていたからである。その弊害として、同助言書は、マイノリティ入学者数の少なさが、学生の募集をより困難にするだろうことを率直に認めた上で、次のように不安を吐露している。「ミシガン大学の環境がマイノリティにとって非友好的であるとの認識から、マイノリティは進学しないことを選択するかもしれない」と(Ibid, 31)。

実際、そうした不安が一部で現実のものになりつつあることを示す兆候も見られた。ツイッター上で、「#ミシガン大学で黒人であること」(#Being Black at the University of Michigan: #BBUM)といったハッシュタグ付きのワードを用いる形で、黒人学生が不満の声を上げたのである。ビジネス・インサイダーの記事によれば、たとえば、それは、次のようなものであった。「#BBUM 教室内で自分が唯一の黒人であったときに、黒人史の話題になると、他の人種の人々は代弁者として自分を見てくる -Terra (@_myPrivateJET) November 19, 2013」といったものや、「ミシガン大学の学生だと分かると、【難関校の】アナーバー校ではなくディアボーン校に在籍していると人々は考える #BBUM -Lucell Trammer (@lucell) November 20, 2013」といったもの、さらには、「病気で気分が悪く、授業を休まざるを得なかったとき、教員は欠席に気づくだろうし、授業をサボったと考える #BBUM -No Name Necessary (Down 2a_T) November 19, 2013」といったものまで、不満の声は枚挙に暇がない(Jacobs 2013, November 20)。同テーマに関連する投稿は初日だけで一万件以上が寄せられ、同大学における問題の深刻さを印象付ける結果となった。このようなことから、ミシガン大学の助言書は、居住地における人種分離やキャンパス内における敵対的環境を打破するために、多様性を実現する手段として、AAの存続を求めたのであった。

このように、人種差別の撤廃を包含した多様性推進論は、ハーバード大学による助言書にも共有されている。同助言書は、何十年にも亘る努力にもかかわらず、人種分離は未解決のまま、存在し続けている実情を指摘する(Brief of Harvard University 2015, 9)。その上で、多様性の利点は、異人種間理解の促進にとどまらず、そうした人種分離の撲滅に資する点を強調する(Ibid, 11-12)。その際、重視されるのは、人種を考慮

しない多様性などではなく、人種を意識した多様性に他ならない(Ibid, 4)。それというのも、「人種[は引き継ぎ]問題であるというのが現実」だからである(Ibid, 12)。同助言書は裁判所の過去の判例を引くことによって、その根拠を次のように提示する。すなわち、人種に基づく法律上の隔離の「痕跡」は「今日も存続しており、わが国の経済活動ならびに社会活動と関連している」といった点や(Ibid, 13)、さらには、「人種差別は、…昔の出来事ではない」といった点である(Ibid)。こうしたことから、同助言書は、人種がハーバードの学生の経験や生活に影響を与えている「顕著な社会的事実」であることを認めた上で、異なる人種・信条・文化の人々を「一体化」し、なおかつ「万人のための平等」を実現する手段として(Ibid, 14)、多様性の推進を強く求めたのであった。

では、多様性という目標を実現するにあたって、各大学は、どのような手段が適当と考えたのだろうか。結論から述べれば、全ての大学が支持したのは、人種に基づく措置に他ならなかった。この支持は、人種中立的な措置として、テキサス大学が施行してきたパーセンテージ・プランや社会経済的方策に対する不支持の形を持って表明された。前者に関して、たとえば、ブラウン大学を筆頭とする13大学が提出した助言書は¹⁰、パーセンテージ・プランのような人種中立的な方策は、多様性を構築する手段としては、「不適切な代替案」であると述べ、これを否定している(Brief of Brown University et al. 2015, 22)。また、ノースカロライナ大学チャペルヒル校による助言書は、2003年のグルッター判決が、「パーセント・プランや人種中立的な代替案の採用を強要していない」点を確認した上で(Brief of the University of North Carolina at Chapel Hill 2015, 13)、人種に基づく方策の継続を求めたのであった。なぜなら、同助言書が指摘しているように、「人種の斟酌が必要のない日が来るのを期待しているが、まだその日は来ていない」からであった(Ibid, 2)。

一方、後者に関して、多くの大学は、社会経済的要因を考慮することに起因する問題点を指摘している。たとえば、アマーフト大学と共に助言書を提出したウィリアムズ・カレッジは、そうした事例として、同大学における分析結果を次のように紹介している。すなわち、アフリカ系アメリカ人ならびにラティーノ志願者数が大幅に制限される点、加えてそのことが引き起こす長期的な影響として、あらゆる社会経済的背景を持つマイノリティ学生が志願することを躊躇する点、また、入学を許可される黒人とラティーノ学生のほぼ全員が貧困層出身になるといった点である(Brief of Amherst University et al. 2015, 22-23)。こうした点は、ミシガン大学による助言書にも記載されている。同助言書は、社会経済的方策の問題点として、貧困層のマイノリティが大学に集中することによって、彼ら・彼女らに対する固定化されたイメージが緩和されるというよりは、むしろ再生産される危険性について言及している(Brief of the University of Michigan 2015, 34)。さらに、ブラウン大学を筆頭とする助言書は、「入学要因として社会経済的地位のみをあてにしたからといって、人種的多様性は確保できない」と率直に述べている(Brief of Brown University et al. 2015, 22)。このように、各大学は社会経済的要因に関する問題点を列挙しているのであるが、より明示的にそのことを指摘しているのがアマーフト大学等による助言書である。同助言書は次のように述べる(Brief of Amherst University et al. 2015, 22)。

¹⁰ 13 大学の内訳は以下のとおりである。ブラウン大学、シカゴ大学、コロンビア大学、コーネル大学、ダートマス大学、デューク大学、ジョンズ・ホプキンス大学、マサチューセッツ工科大学、ペンシルベニア大学、プリンストン大学、スタンフォード大学、ヴァンダービルト大学、イエール大学である(Brief of Brown University et al. 2015)。

肌の色を斟酌することを改めて、社会経済的もしくは文化的文脈に基づいた要因—貧困の度合いや家族の中で初めて大学に通うか否かといった基準—を考慮することは可能だと、大学は繰り返し言われてきたが、そのことは俄かに信じ難い。こうした方法は、法廷助言書を提起した各大学が既に施行してきた。確かに、社会経済的ならびに文化的多様性は価値のあるものであるし、それ自体で追求されてきたものでもある。しかしながら、そうした要因をもってして、入学選抜方式において人種的多様性を考慮することが禁じられた際に生じるだろう隔たりを埋めることはできないのである。

この助言書から窺い知れるのは、社会経済的要因は確かに価値を有する概念であるとはいえ、人種的多様性を確保する手段としては不十分だという点である。これに加えて、同助言書から明らかとなるいま一つの点は、人種や肌の色は斟酌するべきではないといった「カラー・ブラインド」を徹底しようとする言説と、社会経済的要因に関してはこれを考慮すべしといった、いわゆる「クラス・コンシャス」とでもいうべき概念とが親和性を有しつつ喧伝されている実態である。とりわけ、こうした二つの概念は、AA廃止派によってこれまでその接合を試みられてきた経緯がある¹¹。では、こうした接合が可能になる背景とはいかなるものなのであろうか。以下では、人種とクラスに付与された概念的特質に関する論考を検討してみたい。

この点に関して、たとえば、フランツ・ファノン(Frants Omar Fanon)は、1952年に刊行された『黒い皮膚・白い仮面』の中で、人種が「具体的で個別的」な一方で、クラスが「普遍的で抽象的」な概念であることを指摘している(ファノン 2004, 156)。さらに、こうした特徴に関して、ロビン・ケリー(Robin D. G. Kelley)は、人種とクラスをめぐる現在の論争の実態について、かつてのニューレフトの論客を代弁する形で、次のような分析を行っている。すなわち、クラスのような普遍的なカテゴリーは、人種・ジェンダー・セクシャリティ・障害といったラディカルで特殊主義的なアイデンティティの政治の前に瓦解したというのである。ケリーによれば、「クラスとはその他のアイデンティティと同列ではなく、アイデンティティを超越したカテゴリー」だというのである(Kelley 1997, 104-5)。こうした見解に従うならば、人種や肌の色といった特殊性を斟酌しない「カラー・ブラインド」といった言説とユニバーサルな「クラス・コンシャス」といった概念とが親和性を有するが故に接近するという現象はある程度理解できるといえよう。

しかしながら、本論の検討内容に即しているならば、多様性の確保を希求する各大学にあつては、人種といった概念自体がもはや特殊主義的な存在などでは決してなく、普遍主義的な概念として認識・共有されている実態が浮き彫りとなる。つまり、高等教育機関においては、人種的多様性といった概念は、自由や平等といった理念とも比肩し得る「新しいアメリカの信条」として、当然視もしくは絶対視されているといっても過言ではないのである。その際、重要となるのは、多様性推進の意図を何に見出すのかという点に他ならない。すなわち、グローバル化が進展する社会において、マイノリティ学生を多数輩出することにより、自国経済に寄与することにその意図を見出すのか、はたまた人種分離や敵対的環境の打破といった差別撤廃に

¹¹ この点に関して、たとえば、AA廃止派の急先鋒であるウォード・コナリー(Ward Connerly)という人物が、人種に基づくAAの廃止を全米規模で実現するべく、「カラー・ブラインド」理論を声高に唱える一方で、アンダークラスを対象としたクラスに基づく方策の必要性を訴えた点は、まさにそうした状況を物語っているといえよう(Connerly 2000, 3-19)。

それを見出すのか、その解釈いかんによって、企業と大学との紐帯の強弱は規定されるのである。

おわりに

以上のように、本論では、テキサス州における AA の変遷過程に即した上で、多様性理論の分析を行ってきた。人種に基づく入学者選抜方式や学生支援制度の撤廃時において表出したのは、人種中立的多様性擁護論であった。たとえば、それは、ホップウッド判決において支持されたような、人種ではなく個人的人生観がもたらす多様性であり、また、テキサス州法務長官ダン・モラレスによって提唱されたような、社会上昇規範を重要視することを前提とした多様性でもあった。これらの多様性擁護論は、差異の捨象と形骸化、さらには主流社会への「同化」を促すという点にその特徴があった。こうした多様性擁護論が推進された背景に関して、ルーズベルト・トマス・ジュニア(Roosevelt Thomas, Jr.)の以下の指摘は非常に示唆に富むといえよう。すなわち、「多様性に関する伝統的なアメリカ人のイメージは同化であった。民族・人種的な差異は、坩堝の中で均一化され、アメリカ人はいわばピューレ状になるというものであった」(Thomas 1990)。しかしながら、とトマスは次のように続ける。「今やこうした日々は終わりを迎えた。今日、ビジネス界においてですら、坩堝という表現は間違った例えとして認識されている」と(Ibid)。

実際、本論で検討したように、フィッシャー訴訟において提起された法廷助言書は差異を重要視する多様性推進論で彩られていた。しかしながら、その推進根拠をめぐっては相違が見られたのもまた事実であった。すなわち、教育的質の向上という観点から多様性の意義を強調した大学側と収益の拡大という観点から多様性の意義を訴えた企業側との相違である。仮に前者が優先された場合、大学における教育の独立性や自主性は担保され得るが、後者が優先された場合、教育的理念が経済的理念に回収され、延いては過去の差別に対する是正や補償といった AA 容認の根拠が益々形骸化する可能性も払拭できない。故に、多様性の確保を所与の前提として措定する前に、そもそも何のためにそれを確保しようとするのか、すなわち、教育的質の向上のためか、企業の収益拡大のためか、もしくは過去の差別に対する是正や補償のためかということについて、いま一度意識的になることが求められているといえよう。そうした状況は、「ポジティブ・アクション」等を通じて、差異に対する需要が益々高まりを見せているこの国においても、決して他人事ではないのである。

参考文献

- A letter from State of Texas Attorney General Dan Morales to Leonard Rauch, chairman of the Texas Higher Education Coordinating Board, (1996, August 21).
- Anonymous. (1997, May 20). End of affirmative action at the University of Texas, *Online News Hour*.
- Anonymous. (2002, February 15). Hopwood case becomes an issue in Texas gubernatorial primary, *The Chronicle of Higher Education*.
- A petition to the U.S. Supreme Court filed by the Texas Attorney General asking for review of the ruling. (1996, April 30).
- A statement by Supreme Court Justice Ruth Bader Ginsburg about the Court's decision not to hear an appeal of a lower court's ruling barring the law school of the University of Texas at Austin from considering race in admissions decisions, (1996, July 1).
- Applebome, P. (1997, July 2). Affirmative action ban changes a law school. *The New York Times*.
- Brief of Amherst University et al. as amici curiae supporting respondents in *Fisher v. University of Texas at Austin*, 14-981 (2015).
- Brief of Brown University et al. as amici curiae in support of respondents in *Fisher v. University of Texas at Austin*, 14-981 (2015).

- Brief of California Institute of Technology et al. as amici curiae in support of respondents in *Fisher v. University of Texas at Austin*, 14-981 (2015).
- Brief of Fortune-100 et al. as amici curiae in support of respondents in *Fisher v. University of Texas at Austin*, 14-981 (2015).
- Brief of Harvard University as amicus curiae in support of respondents in *Fisher v. University of Texas at Austin*, 14-981 (2015).
- Brief of Leading public research universities as amici curiae in support of respondents in *Fisher v. University of Texas at Austin*, 11-345 (2012).
- Brief of the University of Michigan as amicus curiae in support of respondents in *Fisher v. University of Texas at Austin*, 14-981 (2015).
- Brief of the University of North Carolina at Chapel Hill as amicus curiae in support of respondents in *Fisher v. University of Texas at Austin*, 14-981 (2015).
- Brief of Ward Connerly as amicus curiae in support of petitioners in *Grutter v. Bollinger*; 539 U.S. 306 (2003).
- Business-Higher Education Forum. (2002). Investing in people: Developing all of America's talent on campus and in the workplace.
- Connerly, W. (2000). *Creating equal: My fight against race preferences*. San Francisco: Encounter Books.
- Delgado, R. (1995). The imperial scholar: Reflections on a review of civil rights literature, In K. Crenshaw (Eds.), *Critical race theory: the key writings that formed the movement* (pp. 46-57). New York: The New Press.
- Fisher v. University of Texas*, 758 F. 3d 633 (5th Cir. 2014)
- Fisher v. University of Texas*, 579 U.S. ____ (2016).
- Grutter v. Bollinger*; 539 U.S. 306 (2003).
- Harkinson, J. (2015, June30). Jesse Jackson is taking on Silicon Valley's epic diversity problem. *Mother Jones*.
- Hopwood v. Texas*, 861 F. Supp. 551 (W. D. Tex. 1994)
- Hopwood v. State of Texas*, 78 F.3d 932 (5th Cir. 1996).
- Horn, C. L. and Flores, S. M. (2003). *Percent plans in college admissions: A comparative analysis of three states' experiences*. Cambridge, MA: The Civil Rights Project at Harvard University.
- Jacobs, P. (2013, November 20). Trending #BBUM campaign offers a stark look at being a minority student at a top American University. *Business insider*.
- Katznelson, I. (2017, August 12). Making affirmative action white again. *The New York Times*.
- Kelley, R. D. G. (1997) *Yo' Mama's Disfunktional!: Fighting the Culture Wars in Urban America*. Boston: Beacon Press.
- Kelly, E., and Dobbin, F. (2001). How affirmative action became diversity management: Employer response to antidiscrimination law, 1961-1996. In J. D. Skrentny (Ed.), *Color lines: Affirmative action, immigration, and civil rights options for America*, (pp. 87-117). Chicago: University of Chicago Press.
- Liptak, A. (2016, June 23). Supreme Court upholds affirmative action program at University of Texas. *The New York Times*.
- Marable, M. (1996). Staying on the path to racial equality. In G. E. Curry (Eds.), *The affirmative action debate* (pp. 3-15). Cambridge, MA: Perseus Publishing.
- Public Religion Research Institute Survey. (May 30, 2013). Americans divided between principle and practice on affirmative action, divided on DOMA.
- Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978)
- Rubio, P. F. (2001). *A history of affirmative action, 1619-2000*. Jackson: University Press of Mississippi.
- Schmidt, P. (1997, January 31). Ignoring advice, U. of Houston offers race-based scholarships, *The Chronicle of Higher Education*.
- Schmidt, P. (2000, November 24). How Michigan won corporate backing for its defense of affirmative action: Businesses fear suits over preferences may derail efforts to diversify their work forces. *The Chronicle of Higher Education*.
- Texas House Bill 588. 1997, May 20.
- Thomas, R. R, Jr. (1990). From affirmative action to affirming diversity. *Harvard Business Review*.
- 中條 誠(2009)「ポスト公民権運動期における人種と秩序—アファーマティヴ・アクションと『カラーブライントな多様性』批判—」『アメリカ史研究』第32号、69—86頁。
- フランツ・ファノン(海老坂武訳他)(2004)『黒い皮膚・白い仮面』みすず書房。
- 米山リサ(2003)『暴力・戦争・リドレス—多文化主義のポリティクス—』岩波書店。