

<b>Title</b>	カリフォルニア大学におけるアファーマティブ・アクション論争
<b>Author</b>	野口, 道彦
<b>Citation</b>	同和問題研究 : 大阪市立大学同和問題研究室紀要. 18 卷, p.41-75.
<b>Issue Date</b>	1996
<b>ISSN</b>	0386-0973
<b>Textversion</b>	Publisher
<b>Publisher</b>	大阪市立大学同和問題研究会

## 研究ノート

# カリフォルニア大学におけるアファーマティブ・アクション論争 Controversies about the affirmative actions in the University of California.

野口道彦  
Michihiko Noguchi

## 1 はじめに

1994年11月、住民提案187号が住民の過半数の賛成を得て可決した。このニュースは衝撃的だった。住民提案187号は、非合法的な移民に対して州の税金を一切使わないというものである。これは、これまでのサンクチュアリ運動の成果と真っ向から対立するものであった。サンクチュアリ運動は、中南米からビザをもたず国境を越えてきた難民を支援する教会信者の行動から始まり、サンフランシスコやロスアンジェルス市のサンクチュアリ宣言にまで発展してきた。この宣言の中身は、ビザの有無や滞在資格を問わず市民サービスを行っていかう、「不法」滞在者の摘発は、移民局の仕事であり、市警察は、その捜査に手をかさないというものである。

187号提案は、逆に「不法」な移民のために州の税金を一切使わないという提案である。今までのリベラルな雰囲気をもつカリフォルニアはどこに行っただのか。一体何が起きているのか、背景にあるのは何か、アジア系に対してはどんな影響があるのか等々、なぜ、どうして……という疑問が次から次へと起こってきた<sup>注1</sup>。

今回、在外研究の機会が得られたので、マイノリティにやさしいカリフォルニアから、移民に冷たいカリフォルニアへの転換、この変動を生み出したのは何か、これを探ってみようと考えていた。その矢先に、今度はカリフォルニア大学の理事会がアファーマティブ・アクションを廃止することを決定したというニュースが飛び込んできた。1995年7月20日のことである。今までカリフォルニア大学<sup>注2</sup>は、多様性を尊重することを大学の理念とし、エスニック・スタディを必修化するなど、マイノリティ問題では全米で先駆的役割を果たしてきた<sup>注3</sup>。それだからこそよけいに、理事会の決定は、187号提案以上にショッキングだった。「パークレイ、お前もか」という思いは絶ち難かった。そこで急遽、方針を転換し、アファーマティブ・アク

---

注1 野口道彦「サンクチュアリ宣言から「不法」移民排斥提案へ」『解放社会学研究』第9号、3～9頁、日本解放社会学会

注2 カリフォルニア大学は9校からなる。これを総称してUC systemと呼ぶ。他方、カリフォルニア州立大学systemがある。以降、カリフォルニア大学をUCと略称する。

注3 野口道彦「エスニック・スタディの必修化と新保守主義—カリフォルニア大学パークレイ校の場合」『解放社会学研究』第4号、1990年、明石書店

ションの問題に絞って調査することにした<sup>注4</sup>。

この問題は、今のところ表面的には、カリフォルニア州というローカルな地域の、大学の政策をめぐるものという特殊的・限定的なイシューという形をとっているが、この問題自体は、race-consciousness 白人-黒人関係のありかたの根幹に関わる問題であり、黒人やヒスパニックなど、今なお貧困と低学歴に苦しむマイノリティと、アジア系のように高学歴を獲得し経済的・社会的地位の上昇をはかりつつあるマイノリティとの関係など、マイノリティ諸集団関係のありかたをも問う問題であり、ローカルな限定的な問題では決してない。

今回の報告は、時間的制約もあり、論点を絞った論考という形にはできず、研究ノートのものにならざるを得なかった。ここでは、アフーマティブ・アクションそのものも、充分知られているとはいえないために、まずアフーマティブ・アクションとは何かについて説明し、カリフォルニア大学理事会の決定の持つ意味を明らかにする。その上で、どのような論点があるのかをレビューし、アメリカ社会におけるマイノリティ関係にもつ意味を考えたい。時々刻々と変化する進行中の問題であり、事実関係を追いかけるだけでも大変である。論文の締め切り期限をにらみながら、データの収集作業を打ち切り、まとめる作業に入ったが、問題の所在を示す程度で終わらざるをえない。カリフォルニア大学理事会の決定は、9校に及ぶが、とくにUCバークレイを中心にあつかう<sup>注5</sup>。

## 2 アフーマティブ・アクションとは何か

アフーマティブ・アクションは、それに対応するものが日本にはない。単に差別を解決するための政策ではない。また、アメリカにおいても、クォータ制だと誤って理解している人も少なくない。その原因の一つが、A.A.反対派の意図的な誇張にもよる。では、アフーマティブ・アクションとは、何か。一般にどのように理解されているのだろうか、二、三の辞書に当たってみると次のように記述されている。

「女性や黒人など一定のグループのメンバーが、雇用や教育で被った差別の結果を是正するための政策やプログラムをいう」(Webster New World Dictionary—a policy or program for correcting the effects of discrimination in the employment or education of members of certain groups, as women, blacks, etc.)

あるいは「雇用や教育等の分野で平等な機会を保障するための積極的な手段をもちいて、過

---

注4 今回の調査で訪れたのは、カリフォルニア大学ではバークレイ校、サンタ・クルス校、そしてUC systemには含まれないサンフランシスコ州立大学である。

注5 バークレイ校 (UCB) が槍玉にあげられる。その理由は、いくつか考えられる。一つは、バークレイ校がアフーマティブ・アクションにおいて9校の中でも先導的役割をはたしてきたこと、第二は、マイノリティの学生も多く、人種的、民族的多様性を体現していること。第三は、関連した調査研究も多く、データが開示されており、情報が豊富なこと。第四は、マイノリティの活動家、プログレッシブな教員も多く議論が活発なこと、などであろう。

去の差別を償うことを目的とした政策やプログラム」(American Heritage Dictionary—a policy or a program that seeks to redress past discrimination through active measures to ensure equal opportunity, as in education and employment.)

これらの定義では、「皮膚の色、人種によって差別されない」といった単なる平等規定や差別の禁止規定にとまらず、差別の結果生み出されてきた不平等を是正するための積極的な対策であるとしている。

この点だけをみれば、つまり長年にわたる差別の結果、生じた諸現象を是正するための特別対策という点からみれば、同和対策事業と似ているように見えるが、全く違ったものである。つまり上の定義では、アフーマティブ・アクションの特徴を十分言い表せていない。例えば、教育をとりあげると、同和対策事業では、同和教育推進教員の加配、同和奨学金制度等があるが、この種のもはアメリカではアフーマティブ・アクションとはいわない。また、雇用における差別については、アメリカでは、雇用機会均等委員会 (EEOC) があり、市民からの訴えがあったときは、調査をおこない、悪質な差別の場合は被害者に代わって告発する権限を持っている。日本の人権擁護委員会とは比較にならないほど強力な機関である。このようなEEOCの活動も、アメリカではアフーマティブ・アクションとはいわない。

では、アフーマティブ・アクションと同和対策事業とは、どこが違うのだろうか。私は次のようにとらえている。アフーマティブ・アクションは、(1)限られたポジションや機会の配分をめぐる一つの政策である。具体的には、大学入学、雇用、昇進、請負契約、放送局の免許などある。(2)結果的にマイノリティが少ない場合に、積極的に機会を割り振るように工夫する政策。その方法としては、あらかじめ定員を割り振るような厳密なクォータ制は、違法とされているので、(3)人口比率に近づけるように数値目標を設定し、その実現をめざすような方法をとる。こうした意味では、現行の同和対策事業には、アフーマティブ・アクションはないと言ってよい。

日本ではアフーマティブ・アクションに相当するものは、ほとんどない。唯一の例は、四国学院大学の「特別推薦入学選考」制度である(1995年度新入生から発足)<sup>注6</sup>。対象とされているのは、(1)キリスト者、(2)被差別部落出身者、(3)被差別少数者、(4)身体障害者、(5)課外活動、(6)海外帰国子女であり、それぞれ5人程度の定員で行っている。特別枠を設けているという点では、A.A.に近いものであるが、5人程度と少数に限定している。四国学院大学の場合、人口構成比率に近づけるという目標を明確には掲げていない。上記の定義と照らし合わせると(2)ないし(3)の条件を満たしていない。四国学院大学の場合は、「大学卒業後どれほど自らの被差別社会の差別問題解決にむけて貢献」するのかが重要なポイントとして考えられたというから、被差別者の大学教育の保障というより、リーダーシップを発揮する人材育成に重点がおか

---

注6 末吉高明 「大学におけるアフーマティブ・アクションの試み：四国学院大学特別推薦入学選考」【部落解放】1994年9月号 (No.379)

れているように思われる。

アメリカにおけるアフーマティブ・アクションの始まりは、1965年のジョンソン大統領の執行命令11246号に遡るといわれる。これは、連邦政府と契約関係を結ぶ事業主に人種、宗教、皮膚の色、出身国に関わりなく雇用するように義務づけるものであった。これに女性が追加されるのは1967年である。この段階ではまだ明確な形をとっていない。意外なことにA.A.が確立するのは、ニクソン政権のとき（1969年）である。政府と契約関係を結ぶ事業主にマイノリティを雇用する目標を設定し、それを達成するための年次計画を策定するように命令を出している。これによってA.A.の骨格ができあがった。

アフーマティブ・アクションには、大きく分けて3つの方式がある。一つはクォーター方式 (quotas)、第二は目標・年次計画設定方式 (Goals and Timetables)、第三は留保方式 (set-aside program) である。クォーター方式は、パッキー対カリフォルニア大学理事の訴訟で、1978年最高裁の判決で違法とされた<sup>注7</sup>。しかし、最高裁の判断も玉虫色で、硬直したクォーター制度は違憲であるとしつつも、A.A.そのものは否定したわけではなく、多様性を促進するために入学選考の際に人種をプラス要因として考慮することは許されるとした。

また、クォーター制も全くだめというわけではなく、過去に明白な差別を行ったことが明白な事業所の場合、過去の行為を償うために一定の割合でマイノリティを雇用することを裁判官が命じる場合もある<sup>注8</sup>。

とはいえ、この判決の以降は、硬直したクォーター方式が違憲とされたため、第二の目標・年次計画設定方式をとるようになってきている。これは、5年後、10年後など年次を定めて、それまでに達成すべき数値目標を設定するが、クォーター制度ほど硬直したものでなく、努力目標である。ただし、名目的なものでは意味がないので、実施計画をつくり、実現にむけて何をすべきか、具体的な方法も明確にしている。

1989年にはカリフォルニア州は、州政府の各部局に契約額の15%をマイノリティがオーナーの企業に、5%を女性がオーナーの企業に仕事を回すように命じている<sup>注9</sup>。これは第三の留保 (set-aside)方式とよばれるものである。

目標・年次計画設定方式にしる留保方式にしる、クォーター方式との区別は微妙であり、単純にマイノリティだからというのではなく多様な判断基準を用いたものであるかによって裁判所の判断はわかる。また、最高裁判所の判断は、最近アフーマティブ・アクションに否定

---

注7 デイビス校医学部は、100人の定員のうち16人を、黒人、チカノ、アジア系の枠として設けていた。最高裁の判断は4対4で分かれた。主任判事 Lewis F. Powell Jr. の判決は、大学は白人である Allen Bakke をその人種ゆえに差別することによって法を侵したとして、彼の入学を命じた。賛成派の4人の判事はマイノリティの応募者に平等な機会を提供することを目的にしたのであるから良性的差別 (benign discrimination) であるとして大学側を支持。

注8 野口道彦「人種・民族的多様性とサンフランシスコ消防局内の差別」『解放教育』1988年7月号 (No.238)

注9 州で最大の契約額をもつ一般サービス局は、1994年までに契約額の14.6%をマイノリティがオーナーの企業に、8.8%を女性がオーナーの企業に発注し、目標を達成している。(LA Times, Feb.19/1995)

的な判断がでることが多くなっているが、それも終身制をとる最高裁判事が、共和党政権のもとで任命され、保守的な判事が多数をしめるようになった結果だといわれている。そのように、判断が揺れるところにA.A.の難しさがある。

### 3 カリフォルニア大学の入学許可方針

大学におけるアファーマティブ・アクションは、(1)大学生の入学許可方針、(2)大学院生の入学許可方針、(3)教員の採用・昇進、(4)院生・教員の研究助成、(5)職員の採用・昇進、(6)大学の行う契約行為や諸事業の対象など多岐に渡るが、なかでも議論が伯仲するのは、新入生の入学選考をめぐるものである。なぜ、この問題に焦点が当てられるのか、それはそれで興味深いテーマである。もちろん、この問題に火を付けたのは保守派である。一つには、多くの市民が関心をもっている問題であるということとともに、「成績のよい白人が入学でき、資格がないのに黒人という理由で入学できるのは不当ではないか」と争点をアピールしやすかったためであろう。

この大衆受けをする論理が、ことの本質を突いているのか、それとも単純な誇張であるのかを確かめるために、実際にどのような入学選考の方法をとっているのかを見ておこう。1987-88年当時のカリフォルニア大学バークレイ（以下、UCバークレイまたはUCBと表現）校の学生選抜について、すでに『解放教育』にも報告している<sup>注10</sup>。この時には、大きく分けて、3つのグループに分けていた。まず第一は、学力のみで判定し、定員の40%を応募者の内から選ぶ<sup>注11</sup>。第二は、学力と複数の補助基準による総合評価で選ぶ。第三は、一定の学力をもたない場合でも、特技をもつもの、優れた能力を発揮できるものを6%程度を越えない範囲で選ぶというものであった。

学力による選考は、高校の必修科目の成績の平均点であるGPA（Grade Point Average）<sup>注12</sup>と標準学力テスト（SATもしくはATC など）とを総合した学力指標得点（AIS）を用いる<sup>注13</sup>。

補助基準は、カリフォルニア州の住民であること、経済的貧困などで教育機会計画の有資格者、つまり年収1万9000ドル以下でかつ両親がいずれも大学教育を受けていないこと、4年間

---

注10 野口道彦「バークレイ校の入学許可政策とアジア系学生（上）」『解放教育』1988年10月号（No.238）、及び「バークレイ校の入学許可政策とアジア系学生（下）」『解放教育』1988年11月号（No.235）

注11 バークレイ校は、分理学部、工学部、化学部、環境デザイン学部、自然資源学部の5つのカレッジから構成されている。化学部だけは定員の60%を学力のみで選考していた。

注12 GPAは、Aは4点、B+は3.3点、Bは3点、B-は2.7点、Cは2点、Dは1点、Fは0点と換算し、これに単位数を掛けて、平均を出したものである。平均が3.3以上であれば必要学力を満たしているとみなされる。GPAが2.77以上、3.3未満であれば、学力指標得点（AIS）で、一定の水準を越える必要がある。高校間の格差は現実にあるが、それは無視して、どの高校の成績も同一に評価される。

注13 SAT（Scholastic Aptitude Test）は、英語の筆記試験と数学だけ。英語は文章を読んで意味を把握したり、反対語を答える。文章表現の誤っているところを捜すなどの問題が出る。これらは、誤った解答をすればマイナス点がつくから、自信のないものは白紙にしておいた方がよい。ACTはThe American College Testの略称。SATと同じようなテストだが、カリフォルニア州の高校生はほとんどSATの方を受ける。

の数学と3年間の実験科学の履修者、4年間の一つの言語と2年間の二つの言語の履修者、作文の得点、課外活動、リーダーシップの潜在能力などであり、それぞれ最高点で100点から504点の得点があたえられた。それに、学力成績が加算される。得点の配分は、補助基準が1304点、GAP 4000点、SAT 4000点である。

アフーマティブ・アクションの対象になるのは、黒人、ヒスパニック、先住アメリカ人、フィリピン出身者である(以下、これらの学生をSAAと表現する)。なお、アジア系は基本的にはSAAの対象となっていないが、フィリピン系に限ってはSAAの対象となっている。これらの応募者については、カリフォルニア大学有資格者(UC-eligible)という一定の学力を有するものはほぼ入学できた<sup>注14</sup>。

UC有資格者とは、公立高校生の新規卒業者のうちの学力指標得点(AIS)で上位8分1に入っているものに与えられる<sup>注15</sup>。これは、公立高校生の新規卒業者のうちのトップ8分1をカリフォルニア大学システム(9校)を受け入れるべきだという考え方に基づいている<sup>注16</sup>。廃止論者は、A.A.は、「資格をもたないものを入学させている」と非難するが、それはあたっていない。上位12.5%に入るものは、大学進学率が40%を越えているから、優秀な部類に入る。大学の教育を受ける素質を十分兼ね備えている。このように1989年までは、UC有資格者であれば黒人やヒスパニック、先住アメリカ人であれば受け入れるという方針を方法をとっていた。

しかし、新保守主義者のA.A.に対する攻撃が激しくなり、また連邦公民権局(the Office of Civil Rights)の査察もあり、UCバークレイは、入学許可方式の変更を行った。Dena Takagiは、この方式が変更される経緯を詳しく分析している。それによると、新たな選考方法を検討したのは、Karabel教授を議長とする委員会<sup>注17</sup>で、新提案が出されたのは、攻撃にさらされたA.A.を守るためだという。その大きな変更は、二つあり、一つは、UC有資格者であれば黒人、ヒスパニック、先住アメリカ人、フィリピン出身者の入学を優先的に認めるという方式をとりやめること、もう一つは、社会経済的地位の基準を重視することである。基本的には、1984年から89年の3つのグループに分けた選考方式という点では変わっていないが、第一の学

---

注14 これらマイノリティの場合は、有資格者の絶対数が少ないので、全員を認めたとしても人口比率にまで届かないのである。また、身体的、学習上の障害をもつものも同様で、障害学生プログラムの職員によって受け入れ施設や条件が整っていると判断されればすべて入学が許可された。

注15 86年度では、カリフォルニア大学システムの場合、州立高校生の14.1%に入学資格が与えられた。同じ公立大学でもカリフォルニア州立大学システムの場合、必要学力基準は低く設けられており、州立高校生の27.5%に入学資格が与えられた。

注16 カリフォルニア州の「高等教育マスタープラン検討委員会報告」(1987年7月発表)1988年6月中旬に州議会の「高等教育マスタープラン再検討委員会」が発表した草稿(9月に最終報告をまとめる予定)では、公立高校生全体のトップ8分の1ではなく、各高校のトップ8分の1をカリフォルニア大学システムが受け入れるようにすべきだという提案をしている。これはSATなどの標準テストを廃止し、GPAだけで学力水準を把握すべきだというラディカルな案である。これだと、各地の高校から万遍なく入学できるようになり、標準テストの重圧から高校生を解放することになる。

注17 Karabel Repor と呼ばれる正式の名称は、Admissins and Enrollment Commitee, Freshman Admissions at Berkeley; A Proposal for the 1990s and Beyond,1989

注18 これは、アフーマティブ・アクションではない。

力みの選考は40%から50%に引き上げられ、第三の有資格者でなくても、特段の才能があるという場合の入学は、5%を越えない範囲にとどめられた<sup>註18</sup>。

このように、黒人であればUC有資格者の条件を満たしているだけで入学できるということは無くなったが、カリフォルニア州の人口構成にみあった多様な学生を受け入れていこうという理念は堅持されている。黒人、ヒスパニック、先住アメリカ人などを、underrepresented ethnic minorityという表現をしている。この表現はよく出てくるものであり、A.A.の基本的考え方を示している。人口構成からみて著しく下回っているマイノリティというのが文字どおりの意味であるが、これを是正するのが社会的使命であるという認識が背景にある。したがって、アジア系は、大学入学に関しては人口比率を上回っているの、underrepresented minorityとはいわない。

さて、このような入学選考方法の変更により、どのような変化が起こったのか。表1は、1991年から94年の秋の新入生の構成を示したものである。1986年当時は、黒人11.6%、ヒスパニック系16.6%、アジア系17.3%、白人44.7%であった。これと1991年を比較すると、黒人は7.8%へと減少、ヒスパニック系は20.8%へと増加、アジア系は29.2%へと大幅に増加、白人は32%へと大幅に減少している。したがって、新方式はアジア系に有利になり、白人には不利になっている。黒人には不利になり、ヒスパニック系にはやや有利となっている。有利・不利というのは、学力状態は変化がないと仮定しての話であるが、数字の上だけみると、アジア系が増加した分だけ白人が減っている。また、黒人とヒスパニック系が、同じパイを争っているようにみえる。こうした実態をみると、入学問題は、複雑な人種間の葛藤を抱え込んでおり、

表1 UCバークレイの新入生の人種別内訳 (1991年-94年、カリフォルニア住民のみ)

	実 数				%			
	1994	1993	1992	1991	1994	1993	1992	1991
Afl.Am.	192	181	201	217	6.4%	6.2%	6.7%	7.8%
Am.Indian	36	35	32	39	1.2%	1.2%	1.1%	1.4%
Chicano	320	361	292	391	10.6%	12.4%	9.7%	14.1%
Latino	156	163	154	187	5.2%	5.6%	5.1%	6.7%
SAA sub-total	706	740	679	835	23.4%	25.4%	22.6%	30.1%
Filipino Am.	54	51	112	93	1.8%	1.7%	3.7%	3.4%
Asian Am.	1,104	1,032	1,023	809	36.7%	35.4%	34.0%	29.2%
White/other	1,021	948	1,025	891	33.9%	32.5%	34.1%	32.1%
Unknow	138	148	169	146	4.6%	5.1%	5.6%	5.3%
Total	3,012	2,919	3,008	2,774	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



白人とマイノリティとの利害の衝突という単純な図式では語れない。しかし、A.A.をめぐる論争は、これとはやや違った構図になっている。

#### 4 カリフォルニア大学理事会決定

カリフォルニア大学理事会は、1995年7月20日にA.A.を廃止することを決定した<sup>注19</sup>。この決定は、「大学の入学判定、雇用、契約締結の際に、人種、宗教、性別、エスニシティ、出身国 (national origin)を判断基準として用いることを禁止する」というものである。これは二つの提案からなる。一つは、入学の際のA.A.を1997年1月から廃止するというもので、理事会の評決は14対10であった。もう一つは、雇用と契約に関するもので1996年1月から廃止するという提案で、15対10で可決した。

この理事会の決定は、州知事Pete Wilsonの強い意向をうけたものである。提案したのは黒人理事のWard Connerlyである。彼はPete Wilsonの熱烈な支持者で前回の知事選のときに巨額の寄付をし、その見返りに理事のポストを得たといわれている。純粋に学生のことを考えたというよりは、多分に政治的な背景が絡んでいる。

この理事会決定に先立つ6月1日、州知事Pete Wilsonが「優遇を廃止し、能力に基づいて個人の機会を促進するための執行命令」を出した。その内容は8項目に及ぶ。そのうち主なものは、(1)州政府の関係機関が、雇用の際に、人種、ジェンダー、信条、皮膚の色、宗教、出身国 (national origin)や民族的背景、年齢、婚姻上の地位、心身障害に基づいて差別してはならない、(2)雇用が差別なく行われているか、平等な機会に障壁を設けていないかをモニターすること、(3)法の許す限り最大限、雇用や契約は能力に基づいて決定すること、(4)連邦の法令や規則を上回る優遇策を廃止すること、(5)カリフォルニア大学、カリフォルニア州立大学、カリフォルニア・コミュニティ・カレッジもこの必要な行動をとること、などである。その理由づけとして、基本的な公正さがアメリカン・ドリームの中核であること、勤勉に働き、ルールを守り、競争に勝ったものがその報酬を受けることができるという信念を大事にすること、いかなる種類の差別にも妥協を許さず、皮膚の色に頓着しない社会 (color-blind society) という目標を達成することをあげている。このような大義名分をかかげ、人種やジェンダーによる優遇策 (race- and gender-based preferential treatment) を存続させることは基本的な公平さの原理に矛盾し、根本的に間違っているとしている<sup>注20</sup>。

Pete Wilson 知事は、この執行命令を出すと同時に、カリフォルニア大学評議会のHoward

---

注19 カリフォルニア大学 (UC system) は9つの大学から構成されている。UCの理事の決定は、当然のことながら9つの大学に及ぶ。

注20 Executive Order to End Preferential Treatment and Promote Individual Opportunity Based on Merit (Executive Order W-124-95), June 1, 1995

Leach 議長宛に、大学もA.A.を廃止するように要請した。手回しよく同日（6月1日）、Howard Leach 議長は執行命令に同意し、A.A.の見直しにとりかかるとPete Wilson知事に手紙を送っている。

今回のA.A.の廃止の決定の裏に、どのような政治的力関係が作用しているのだろうか。また、住民提案187号と同様に下からの動きとの関係も見逃せない。Glynn Custred と Thomas Wood がはじめたカリフォルニア公民権動議（The Civil Rights Initiative）は、州政府にA.A.の廃止を求める住民提案を行おうとするものである<sup>注21</sup>。このようにアフーマティブ・アクションがゆゆしき問題であると提起する人々の出現し、権力をもつ人々がそれを取りあげ、解決すべき問題として定義し、それに同意する人々を組織していく。他方では、その動き自体が問題だとする人々が対抗的な活動する。このようなプロセスは、Jhone Kituse がクレイム申し立て活動として社会問題をとらえなおしたように分析することができるだろう<sup>注22</sup>。

Pete Wilson知事のこのようなA.A.廃止の動きは、1994年の「不法」な移民に対する行政サービスを一切行わないという187号提案の呼びかけ人になったことと同様に、保守的な白人に媚びをうり、共和党から大統領選挙に出るための票かせぎのためだと、もっぱらの噂であった。結局のところ、Pete Wilsonは大統領選から撤退した。

しかしPete Wilsonが降りたからと言って、A.A.廃止の動きが止んだわけではない。共和党の大統領候補として、ドールと最後まで争ったブキャナンは、マイノリティ叩きの政策をかかげ、白人右派のかなりの支持を集めた<sup>注23</sup>。なぜ90年代の後半に入って、このような「危険な政治家」がそれなりの票を得るようになったのだろうか。アメリカ社会の不気味な地殻変動が起こっているのだろうか。マイノリティに対する寛容さを示すゆとりを失うほど、中流から下の白人層は豊かさから取り残されているという疎外感をもっているのだろうか。1960年代から築き上げてきた公民権運動の成果が覆され、マイノリティとの共存の時代が終焉を迎えたのであろうか。

## 5 アフーマティブ・アクションをめぐる攻防

UCバークレイのキャンパスでは、危機感とともに、理事会決定に反対する活発になってきた。理事会決定は、上からのもので、民主的な手続きを経たものではないという批判があ

---

注21 その提案は「州は、公務員の採用、公教育、公共事業の契約において、人種、性別、皮膚の色、エスニシティ、出身国籍に基づいていかなる個人や集団を差別してはならないし、優遇してはならない」というものである。

注22 J.I.キツセ/M.B.スペクター『社会問題の構築』マルジュ社、1990年

注23 ブキャナン候補が人種分離主義者の公民権運動反対のシンボルである南北戦争時の南部連合の旗を掲げることを支持（News Week（日本版）1995年3月13日）、（News Week（日本版）1995年3月6日の特集記事）、キリスト教右翼が、ブキャナン候補を支持（A E R A 1995年3月11日）など、マスメディアもブキャナン候補の危険性を指摘し始めた。

る<sup>注24</sup>。例えば、カリフォルニア大学の9つの大学の学長はすべてA.A.を支持している<sup>注25</sup>。また、教員の代表機関である学術評議会も、理事会の決定に異議を唱えた<sup>注26</sup>。学生も理事会決定の抗議の集会を開いた<sup>注27</sup>。そういうところから判断すると、UC理事会の決定は、学内の議論を尽くした上に判断したというのではなく、知事の顔色をみたもので、いささか軽率であったという印象をまぬがれない。

カリフォルニア大学9校を統括するJ.W.Pertason総長は、この決定について声明をだし、大学は人種的、民族的多様性を追求するという目的をあらためて強調し、今回の理事会の決定はこの目的を達成するための手段について方針を変えたものであると述べた<sup>注28</sup>。目的は同じだが、やりかたを変えただけというのは、学内のリベラル派の賛成を得るためのレトリックである。それだけ人種的、民族的多様性の尊重が大学構成員のコンセンサスになっていることがわかる。

では、A.A.を廃止して、どのようにして大学構成員の多様性を実現するのか。J.W.Pertason総長が提示しているのは、唯一アウトリーチの促進である。アウトリーチ・プログラムというのは、すでに行っている。例えば早期学力向上事業（Early Academic Outreach Development Program）である。これは、高校生を対象に大学に進学するために、どのような科目を履修すればよいのか助言し、学力を向上させるための指導をするプログラムである。高校に出向いて行って大学がマイノリティを歓迎する姿勢をもっていることを伝え、大学に親しみをもつようにし、進学への意欲を育てることは、日本の大学はまったくやっていないので、アウトリーチという考え方は興味深いものである。しかし、それがどの程度効果をもっているのか、またそれを強化するというのがどのような内実をともなったものになるのかは、今後とも点検してゆく必要がある。今のところはリップサービスに終わってしまう恐れがある。

知事やUC理事のA.A.の廃止の動きに対してUCの9大学の学長は、全員存続するべきだという意志表示をした。例えば、UCLAの学長 Charles E.Youngは、アファーマティブ・アクションをめぐる数々の誤解があるとして、理解を求める声明を発表した<sup>注29</sup>。それには、(1)有資格者が入学を拒否され、資格のないものが入学を認められているという誤解、(2)すべてのグループが平等な機会をもつようになったので、もはやA.A.は必要がないという誤解、(3)不

---

注24 カリフォルニア大学農業自然資源局アファーマティブ・アクション室のYuri Morita氏の談話

注25 1995年5月7日、9大大学長のアファーマティブ・アクション支持

注26 1995年10月 日、学術評議会の理事会決定の実施時期の延期決議

注27 1995年10月12日、講義をボイコットして抗議集会に5,000人以上の学生。院生が参加し、70年代の反戦運動以来、久々の盛り上がりだった。

注28 「われわれは、多様性というものを、個人として専門家として人生を生きる世界のために学生を教育するための強力な用具として、またカリフォルニアに多様な社会の将来の指導者を育てるという大学としての責務を果たす上で根本的に重要な方法として、追求している。この目的のためにアウトリーチの努力をさらに加速しなければならぬ」 President J.W.Pertason, "Statement on the Regents' July 20th Resolutions on Admissions and Employment and Contraction", July 24, 1995

注29 UCLA Chancellor Charles E.Young's Remarks to the Academic Senate, March 7, 1995

利な立場にあるものを優遇するために、学生の質が低下しているという誤解、これらの誤解を解くために、データにもとづいてA.A.を弁護した。例えば、トップ12.5%に入る有資格者は、アジア系の場合、100人の内32人と多い。白人の場合は100人の内12人と平均的である。ところが黒人の場合は100人の内5人と少なく、ラテン系は100人の内4人と少ない。したがって、学力の低さがカリフォルニア大学への入学の障害となっている事実は否定しがたい。特にカリフォルニアで最大のマイノリティであるラテン系の学力を高めることが緊急の課題であることを訴えている。最後に声明を締めくくるのにあたって、学長自身、大学院生から、教員、学長と40年間UCLAに関わってきたものとしてA.A.を支持すると表明し、UCLAの卒業生は四半世紀前と比べて今日の複雑な社会を理解する資質を身につけるようになったが、それは以前排除されていた人々を社会の主流へ迎え入れるための必死の努力をしてきた成果であり、このことによってマイノリティだけではなく白人もまた大きな利益を受けていると述べた。

また、UCバークレイのChang-Lin Tien学長は、A.A.支持の論文を発表している<sup>注30</sup>。彼の論文は、1956年当時、ケンタッキー州のルイスビル大学の貧しい移民の学生だった頃、大学への行き帰りのバスに乗らず、数マイルを歩いて通ったことから書きはじめている。バスに乗らなかったのは、金が無かったからではなく、当時バスは黒人用の席と白人用の席が分かれており、アジア人として白人用の席に、とても座る気がしなかったからだ。彼はこの体験をふまえて、アメリカ社会が行ってきた差別解消へのこれまでの努力を積極的に評価し、A.A.を廃止する動きに反対の意志を明確にしている。また、理事会決定については、「失望した。それというのも我々の方針は、多くのものに機会を提供し、我々の大学を強くすることに成功してきたと信じるからである」とし、「しかしながら、落胆はしていない。今、力を合わせ、UCバークレイの多様性をさらに追求していくために新しい戦略を発展させなければならない」としている。

理事会の決定ののち、学生たちはさまざまな抗議行動を行った。そのなかでも最も盛り上がったのは10月12日の授業ボイコットを含む抗議集会（Walkout）である<sup>注31</sup>。これは同時多発的に全米各地の大学で行われた。UCバークレイでは、集会は1時から開かれ、スプロール広場には立錫の余地もなく、5,000人以上の人々が集まった<sup>注32</sup>。白人の参加も多かった。女性の参加も多かった。学生・院生だけでなく、教員、職員の参加も多かった。参加者は、多種多様な層であり、黒人、アジア系、ラテン系、先住民など特定のマイノリティだけでなかった。

---

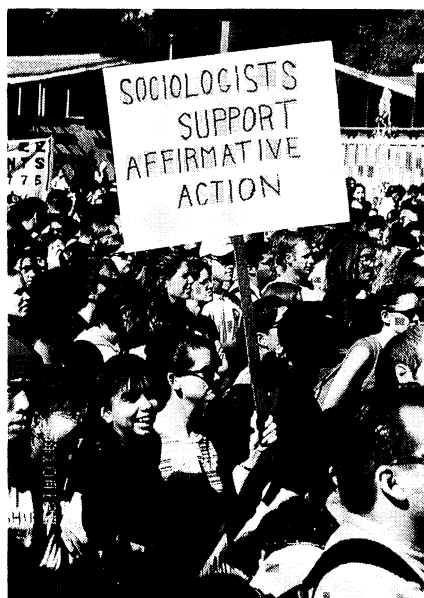
注30 オリジナルはA.Magazine, June/July 1995に掲載、Perspective on Affirmative Action,1995 に再録。

注31 この日に抗議集会を開催した理由の一つが、10月12日が「先住民の日」であったことだ。この日の夜明けとともに、ネーティブ・アメリカンの伝統的踊りと祈りの集会がもたれた。

注32 組織したのは、The California Atudents' Civil Right Coalitionである。その組織は Diversity In Action (DIA), Asian and Pacific Islander Students for Affirmative Action, MEChA, La Raza Student Caucus, Women for Affirmative Action, The Pan-African Student Union, the Berkeley Cal Democrats, the Asian Student Union 等40の組織の連合体である。この集会に先だって1週間まえから前日にかけて約50の集会がキャンパスで開かれた。

顔見知りの人類学教授 Gerald D. Berreman も A.A. 支持の T シャツを着て夫人とともに参加していた。声をかけると彼は、そこに居合わせた Hardy T. Frye 教授を紹介してくれた。Frye 教授の名刺の肩書きは UC 総長室 Executive Director Urban Community-School Collaborative となっていた。もちろん彼は、役目柄集会を覗きにきたのではない。理事会の決定に抗議するために来た。集会が大いに盛り上がっているのを見て、喜んでいた。40歳代後半から50歳代の参加者の多くは、60年代の公民権運動、反戦運動の担い手であったようだ。自分たちが勝ち取ってきたものが、数人の理事意見で覆させられるのに居ても立ってもいられなかったのだろうか。高校生の参加もみられた<sup>注33</sup>。彼ら・彼女らは理事会の決定によって直接影響を受ける。

ジェーシー・ジャクソン師も、この集会のゲスト・スピーカーとしてまねかれた。彼の演説は、噂に違わず力強いものであった。30分近くの長い演説はしっかりと録音してきた。印象に残るメッセージを簡単に紹介する。「北アメリカでは英語を話す人が多数をしめるが、アメリカ大陸全体ではスペイン語が多数をしめる。人類の半数がアジア人だ。その半分が中国人だ。全世界では、皮膚の色が、黒、ブラウン、赤、黄色がほとんど。白は少ない」、「孤立ではなく、分裂でもなく、連帯が大切だ。人種・民族の多様性を認め合おう、マイノリティの連帯を」、「理事会の決定は、教育を最重要課題として位置づけることを求める運動を妨害するものだ」、「人間をその本質でみるのではなく皮膚の色で判断する社会が続く限り、A.A.が必要だ。皮膚の色や文化だけが人間の本質を決定するのではない」、「人種叩きをやめよう、ネガティブ・アクションではなく、A.A.<sup>注34</sup>を求めようではないか」



この抗議集会は盛り上がりを見せた。UC総長Richard Atkinson は、人種にもとづいたアフーマティブ・アクションを廃止するからといって、多様性を否定したのではない。抗議集会によって一層誤解が広まったが、大学は決して多様性を維持するという目標は変わらないという談話をスポークスマンを通してメディアに伝えた。

UCバークレイの学長Chang-Lin Tienは、抗議集会の前日（10月11日）バークレイ校が民族的多様性を保持する努力を支持する。しかしそれは「積極の方策 (positive action)」を通して実現すべきであると声明を発表した<sup>注35</sup>。アフーマティブ・アクションという言葉を使わ

注33 バークレー高校から800人参加。

注34 彼の演説は、次のように表現している。"It's about character...Let's stop the race-banging. It's about character...Let's choose affirmative action over negative action. It's about character."

注35 The Daily Californian, Oct. 11, 1995

ずにpositive actionと表現したところが味噌である。学長として、12日の授業放棄は賛成できないとし、A.A.を支持するにしても、大学の主たる使命である、教育、研究、市民サービスを放棄せずに行うべきだと述べた。

1995年10月17日、UCバークレイの学術評議会(Academic Senate)は、A.A.を廃止するという理事会決定の実施時期の延期をもとめる提案を124対2の圧倒的多数で可決した。いつもは意見の分かれるのが常の学術評議会にしては、最近では例をみないものであったという<sup>注36</sup>。それだけに、政治的な野心のために大学の重要な方針が弄ばれることへの不快感をもつものが多かったのだろう<sup>注37</sup>。

キャンパスの組織の間でも、理事会の決定について意見が分かれている。例えば、大学新聞であるThe Daily Californianは理事会の決定を支持しているが<sup>注38</sup>学生自治会ASUCはA.A.に賛成している<sup>注39</sup>。

年が明けても、A.A.をめぐる攻防は続いている。1996年1月18日の理事会では、7月20日の決定の実施を1年遅らせるという提案が検討されるが、しばらく冷却期間をおくということで採決を延期した<sup>注40</sup>。だがその直後、UC総長のRichard AtkinsonはUCの9大学学長に対して、入学の際のA.A.の廃止は1998年の秋まで延期すると通達した。この延期は、学部生の入学については準備のために時間が必要。教員人事や大学院については1997年秋から実施すると弁明。

この総長命令に、Wilson知事も3年間もズルズル延ばすのは受け入れがたいと語る<sup>注41</sup>。また、理事の中でもWilson知事寄りでA.A.廃止の急先鋒であるWard Connerly理事は激怒し、Atkinsonのこれまでの総長の職務業績の審査をするように要求。職務業績といってもAtkinsonが総長に就任してから半年もたたないから、これは事実上辞職勧告に等しいものだ。とにかく、十分な根拠もなく、総長が延期の決定をしたため、多くの理事からの反発を招いている。そうしたまずいやりかたになったのは、総長サイドの話では、知事に説明し理解を求めてから公表する予定であったが、総長の電子メールが事前に一部新聞記者に漏れたため、公表の時期が早まったのだという<sup>注42</sup>。それが事実か、あるいはもっと複雑な政治力学が働いているのかは、今の段階ではわからない。総長の突然の延期通告の背景には、どうもA.A.の廃止に消極的な事務担当者の意向があるのではないかと推測される。

---

注36 San Francisco Chronicle, Oct. 21, 1995

注37 学術評議員であるLawrence Wallack 公衆衛生学教授の談話。 San Francisco Chronicle, Oct. 21, 1995

注38 The Daily Californian, Oct. 11, 1995の社説

注39 The Daily Californian, Oct. 11, 1995

注40 同時に、Edward Gomez 理事(学生代表)から7月20日の理事会決定を破棄するという提案もなされた。

注41 The San Francisco Chronicle, Jan, 24-27, 1996, The Daily Californian, Jan, 24-Feb. 9, 1996の報道

注42 The Daily Californian, Feb. yy,1995

理事会決定の1995年7月20日からの流れをみると、理事会内部ではA.A.廃止に早急に踏み切らない方がよいという声が強くなっているようだ。それというのも、知事の命令にしろ、理事会決定にしろ、法的な裏付けはなにもない。クリントン大統領は、A.A.を支持するという声明を出している<sup>注43</sup>。連邦政府が出している奨学金や研究助成に関連するものでは、アフーマティブ・アクションは残さざるを得ないからだ。そうでないと大幅な予算の削減を覚悟しなければならない。

他方、舞台はカリフォルニア大学から、州の選挙へと転換しつつある。CCRI<sup>注44</sup>はアフーマティブ・アクション廃止の住民提案をしようとしている。1996年5月に住民提案を持ち込むためには、50万人の賛同署名が必要である。まず署名が集められるかどうか、またその関門を通過しても住民提案が可決されるかどうか先行き不透明である。万一、CCRIの住民提案が否決されると、先走ってA.A.廃止に踏み切った大学理事会が窮地に陥る。そうした懸念から、しばらく冷却期間を設けようという声が理事会では強くなっているようだ。

また他方では、Ward Connerly理事の疑惑が生じている。彼は、CCRIの発起人となっている。そのために理事会での発言は、彼の政治的目的に利用するためのものではないかという疑惑である<sup>注45</sup>。これはA.A.存続派の巻き返しの戦術とみられる。いずれにせよ、1996年は、カリフォルニア州においても、また大統領選においてもアフーマティブ・アクションが政治的な争点になることは確実である<sup>注46</sup>。

## 6 問題へのアプローチ

以上のようにカリフォルニア大学は全米にさきがけて、A.A.論争の口火を切った。この問題を研究対象とした場合、いくつかのアプローチのしかたがある。

第一は、政治社会学的アプローチである。なぜ1995年になって、問題が再燃したのか。その政治的背景は何か。民主党、共和党はこれにどのような立場をとるのか。A.A.問題は、大統領選にどのような影響を及ぼすのか。新保守主義とリベラル派の関係。廃止論は、マイノリティ相互の「分断支配」の策謀か。

第二は、経済社会学的アプローチである。なぜマイノリティに寛容でなくなってきたのか。

---

注43 San Francisco Chronicle, July 19, 1995

注44 The California Civil Rights Initiative

注45 47人の州議員がConnerlyの疑惑に関心をもっていると理事に手紙を送る。The Daily Californian, Feb.xx, 1995

注46 議論は主に新入生の選抜方法admission policyに集中し、それ以外のことがあまり議論されていないように思える。なぜ、他の問題ではなく、入学政策が議論されるのかは、これはこれでまたおもしろい研究テーマとなるが、ここではそれには立ち入らない。

経済不況の影響、カリフォルニアの人口流出<sup>注47</sup>、財政赤字、失業はどのような社会階層の不満をもたらしているのか。A.A.廃止論と経済不況はどのような関係にあるのか。白人内部の諸階層の不安とA.A.の廃止運動との関係。A.A.は民衆の不満のスケープ・ゴート化なのか。

第三は、社会学的アプローチである。A.A.論争は、マイノリティ相互にどのような亀裂を生み出しているのか。A.A.はアジア系にとってプラスか。もはや「レインボー・コアリション」型の連帯は幻想となったのか、連帯の可能性はあるのか。廃止論は黒人の間でどのように受けとめられているのか。A.A.を必要としない階層が黒人内部で生まれてきたのか<sup>注48</sup>。廃止論で黒人保守派がどのような役割を果たしたのか。黒人保守派の主張は、黒人内部に支持基盤をもつのか。新保守主義者のいうようにA.A.の廃止は、人種間の葛藤を沈静化させるのか。社会経済的に、どのような結果をもたらすのか。

第四は、社会哲学的アプローチである。人々は何をもって公正 (fair) と考えるのか。公正さについての、エスニック・グループによる違いは何か。集団と個人、個人の能力の違いに基づく取扱を公正ととらえ、集団の帰属性によるA.A.を公正でないとする見方は、どのような社会思想的状況の中で生まれてきたのか。

もちろん、ここではこれらのすべての問を検討することはできない。次に、どのようなことが争点となっているのかをレビューすることにする。

## 7 さまざまな争点

### (1) 大学の質を落としているのか

アフターマティブ・アクションに対する批判として、一番中心にあるのは、「資格のあるものが排除されて、資格のないものが許可されている」というものがある。これは、人々のもつ素朴な公平感 (fairness) に訴えるものであり、努力し汗を流したものが、唯一それ相当な報酬を受け取る資格があるという倫理観をA.A.は掘崩しているという批判にもつながる<sup>注49</sup>。そ

---

注47 1995年6月30日までの1年間に、州外への人口流出は約38万人、この流出分を23万人の移民がおぎなっている。結局、出産を含めると、過去5年間の純増加は180万人である。そのうちの3分の2は移民による増加。カリフォルニアの人口増加率は低く、全国平均の0.9%に対して、0.6%の増加にとどまる。The San Francisco Chronicle, Jan, 27, 1996

注48 The San Francisco Chronicle, Oct. 11, 1995によると、(1) 1993年:大学生、黒人男性499,000人に対して、黒人女性789,400人と大きな格差がある、(2) 1994年:20-29歳の黒人男性の30.2%が刑務所、もしくは刑法上の監視下に。黒人女性の場合は4.8%と少ない。白人女性の場合は1.4% (3) 殺人事件の犠牲者率は、黒人男性10万人に対して72.0、黒人女性の場合は14.2人と少ない。白人女性の場合は3.0人 (4) 失業率 (年平均) は、黒人男性12.0%、黒人女性の場合は11.0%。白人男性の場合は5.4%、白人女性の場合は5.2% (5) 18~64歳の黒人男性のうち、貧困線以下は20%、黒人女性の場合は32%と多い。白人男性の場合は7%、白人女性の場合は10%、また米ABCテレビによれば、(1) 両親のそろった子どもの比率が白人で65%なのに対し、黒人では25%。(2) 収入面で下層階級といわれる数は全黒人市民3,200万のうち、約300万から500万 (90年国勢調査)。(3) また17~18歳の未婚女性が母親となる数も92年統計で白人10万1千人に対し、黒人6万3千人。

注49 Pete Wilson の執行命令 June, 1, 1995



れと同時に、「社会的に不利なものを優遇することで、大学の質を落としてきた」という批判がある。こうした批判に対して大学側は、誤解だと強く主張してきた<sup>注50</sup>。すでにみたように、A.A.による入学であっても、UC有資格者という必要条件を満たしている。この点からすれば、「黒人であれば資格がないものを入学させている」というのは廃止論者の故意にする誇張である。

理論的には、UC有資格者であれば、UCシステムの8校のいずれかに入ることができる<sup>注51</sup>。もっとも、現実には、人気・不人気の違いがあり、カリフォルニア大学8校間でも、学部間でも競争率が違う。とくにUCLAやUCバークレイは人気がある<sup>注52</sup>。バークレイ校は入学定員に対して6倍の希望者があり、高校の成績がストレートA(4.0)のものだけで、すでに定員をオーバーしているという。だから、まったくA.A.がなかったとしても、ストレートAでも落とされることは起こる。

UC有資格者であるとはいえ、人種によって入学者の成績に違いがあるのは事実だ。表2は、1994年秋入学者のGPAである。白人の平均点のデータがないので、比較できないが、SAA(アフーマティブ・アクション対象の学生)の中でも違いがある。ラティーノの3.67に対して黒人は3.48と低い。表3は、入学許可種類別の成績である。一般入学(regular)というのはUC有資格者であり、このなかにはA.A.によって入学を認められた706人が含まれる。一般入学(regular)のGPA平均が3.58であり、ラティーノ、チカーノ、アメリカ・インディアンの平均は、それを上回っていることがわかる。一方、UCLA学長Charles E. Youngが強調するように、UCLA新入生のSATの平均は、20年前には全国平均より149点高かったが、今日では225点高くなっている。このような点からいえば、A.A.の無かった時期よりも、学生の質が落ちているということはない<sup>注53</sup>。

なお、ここで注意しておかなければいけないことは、能力と言っても、GPA やSATだけで測定できるという考え方は少数であり、リーダーシップや社会的な活動などを考慮するのは当然のこととされている。A.A.廃止論者でも、それもなしにし、GPA やSATだけでと主張するものは少ない。だから、1995年発行のUCBの大学案内では、選抜にあたっては、学力のみで50%を選んだあと残りの学生の選び方として、次のように述べている<sup>注54</sup>。「残りの応募者の成績やテストの点に加えて、総合的に評価を行う。エッセイも検討し、他の教科の成績、課外

---

注50 Refuting the Myths---About Affirmative Action In the University of California, これは5頁ものレポートで、執筆責任者、発行主体、発行年が記載されていないが、アフーマティブ・アクションに対する誤解を解くために大学側が作成したものと思われる。先に紹介したUCLA Chancellor Charles E. Young (1995年5月)の声明もこのレポートに依拠しているようで、引用のデータは同じである。

注51 UCシステムは9校であるが、サンフランシスコ校は医学校であり、高卒の新入生をうけいれていない。

注52 文理学部 (college of letters and Science) の場合、1994年秋学期入学定員6,450人に対して、入学希望者は16,000人であった。(University of California, Berkeley Genral Catalog 1995-97)

注53 University of California, Berleley, General Catalog 1995-97

注54 UCLA Chancellor Charles E. Young's Remarks to the Academic Senate, March 7, 1995

表2 UCバークレイ校の新入生の人種別GPA平均 (1994年秋ーカリフォルニア住民のみ)

	新入生	転入生
Afl.Am	3.48	3.09
Am.Indian	3.62	3.13
Chicano	3.60	3.08
Latino	3.67	3.15

表3 UCバークレイ校の新入生の入学許可種類別成績 (1994年秋ーカリフォルニア住民のみ)

	新入生数	GPA平均	SAT合計の平均
regular	2,935	3.58	1,227
total by exception	77	3.08	973
disadvantaged	18	3.27	982
athletic	43	2.86	917
special talent	2	2.95	1,000
other by exception	14	3.46	1,119
TOTAL	3,089		

活動、特別な考慮に値するような能力や経験があるかどうかを見る。特に、カリフォルニアの住民の場合、農村地域の高校出身かどうか、特技を持っているかどうか、有名でない (non-traditional) 高校出身、経済社会的家庭環境、身体障害、再入学者かどうか、運動選手として勧誘されたかどうか、エスニシティなど、応募者の環境を考慮する。このような環境を検討するにあたって、知的・創造的能力、個性の強さ、指導力、業績、表彰、労働経験、地域社会への貢献の証明となるものを読みとろうとしている」

またエッセイは、「何を勉強したか。各人に与えられた機会をどのように活用したか。大学の社会的文化的な生活にどのように貢献しようとしているのか」について書くように求めている。このように、能力を多面的に判断しようとしており、人種の要因はその中の一つとして位置づけられている。

さらに、アファーマティブ・アクションが大学の質を落としているという批判に対して、UCLA学長 Charles E.Young やUCB 学長 Chang-Lin Tien が強調しているように、人種多様性と大学の優秀さとは、互いに矛盾するものではなく、人種多様性が、多様な価値や視点を提供し、互いに刺激しあうことによって、活性をもたらし、創造力を高め、大学の優秀さを

もたらすものであるという理念がある。これは、いわば文化多元主義モデルに基づいたものといえる。他方、A.A.廃止論者は、それには反対で、あるべきアメリカの価値観は一つのものである、共通した文化観・ライフスタイルを維持しようとしているようだ。優秀さといっても、その背景にあるものは別ものである。

UCLA学長Charles E. Youngが自信をもって語っているように、マイノリティが取得した博士号の数では、全米でUCLAが一位、UCBが二位、コロンビア大学が三位となっている<sup>注55</sup>。

## (2) 白人が損をしてきたのか

一番感情に訴えるのは、マイノリティに席をゆずって、白人がワリを食ってきたという主張である。1960年代の中頃まで、UCバークレイは白人が多数を占めていたが、今は白人はキャンパスでは少数派になっている（表1）。そうした現実から白人が不満を感じる素地は充分にある。これまで、このような感情は、黒人の社会的地位の向上に協力していこうという理性によって歯止めがかかっていた。その止め金をはずしたのは、A.A.の廃止論者、特に黒人知識人の廃止論者の存在である。

ミドル・クラスのリベラルな白人、ベトナム反戦運動を闘い、公民権運動に参加した白人の間でも、大学に入学する年頃の子どもをもったものは、UCBに入るのが極めて難しくなっていることに、不満を感じている。アフーマティブ・アクションがなければ、UCサンタバーラやUCサンタクルスに行かせることもなかったのというつぶやきを私自身、何人からも聞いたことがある。リベラルな白人は、表向きは感情的には反対しない。だが、A.A.が、黒人問題には役に立っていないという黒人知識人の廃止論者によって、反対する意見が表明しやすくなった<sup>注56</sup>。

リベラルな白人に対するメッセージとは別に、一般大衆に訴える感情論も見逃せない。限られたパイをめぐる争いというように状況を定義するのがそれである。A.A.は、直接個人の利害に絡んでいるだけに、ゼロ・サム・ゲームとしてとらえれば、「もう、これ以上損はしたくない」という感情がでてくる。現状に不満をもつ白人は、A.A.によって自分は犠牲を強いられているという見方を受け入れやすい。しかし、すでに見たように白人がUCBに入りにくくなっている原因は、A.A.によるものではなく、アジア系の競争相手が増えたことによる。今のところ、アフーマティブ・アクションがスケープ・ゴートになっているだけで、状況が変わればアジア系に対する不満や怒りに変わる可能性は高い。

現実には、A.A.によって黒人はそれほど得をしていない。もっとも得をしたのは白人の女性であるといわれている。大学入学場合は、女性はA.A.の対象ではないが、雇用や昇進の領域では、女性はA.A.の対象となっている。この領域では、黒人の進出は期待されたほど大き

注55 UCLA Chancellor Charles E. Young's Remarks to the Academic Senate, March 7, 1995

注56 William J. Wilson, *The Truly Disadvantaged*, 1987 · Shelby Steele, *The Content of Our Character*, 1990

いものではない。この30年間で、もっとも社会的地位の上昇を勝ち取ってきたのは、白人女性である。

また、白人の失業は、A.A.が原因ではなく、アメリカ経済の不況、安い労働力を求めて海外に生産拠点を移したことによるもので、失業をA.A.のせいにするのは、お門違いもいいとこだという反論がある。ジェシー・ジャクソンは、10月12日の集会で、「我々は、経済的正義 (economic justice) を求める」と強く叫んでいたのは、そうした経済界の身勝手さを指摘したものである。

また、入学定員をめぐっても、人口増加に見合って、大学定員を増加させるべきであり、懸案となっているカリフォルニア大学の10番目の大学を新設するべきだという声がある。UCBの社会学教授のTroy Dusterの指摘は鋭い。カリフォルニア州は、1984から1994年にかけて16の新しい刑務所を建設してきたが、この間に、1つの州立大学を新設したのみ、懸案となっていたカリフォルニア大学の新設をしなかった。受刑者が1年間にかかる費用で、10人のコミュニティカレッジの学生を教えることができ、州立大学の学生なら5人、UCの学生なら1人を育てることができる。教育に金を使わないで、刑の強化がいかに無意味なことか。問題は、刑務所に税金を使うか、刑務所から人を出すための税金を使うかの選択であると、Troy Dusterは、事例を巧みに使いながら、説得ある議論を展開している<sup>注87</sup>。パイを増やすことが、根本的な人種の葛藤を解決する方法であろう。

### (3) アジア系はアフーマティブ・アクションの犠牲者損か

アフーマティブ・アクションをめぐって面白いことが指摘されている。Pete Wilson 州知事や Newt Gingrich 上院議長が、今まではアジア系のことなど省みなかったのに、最近になって急にアジア系の代弁者であるかのような役を演じて、アジア系がA.A.によって大学に入るチャンスが奪われていると熱弁をふるっていると<sup>注87</sup>。

アジア系に対する密かな入学制限が存在するのではないかという問題については、以前に報告した<sup>注58</sup>。アジア系の主張が、A.A.廃止論者に利用されるというねじれ現象がおこっている。Dena Y. Takagi はアジア系をめぐる入学問題について優れた社会学的分析をおこなっている<sup>注59</sup>。彼女の指摘によれば、初期の頃のA.A.論争では、保守は人種優遇策が白人を犠牲にしていると主張したものであったが、90年代の再構築された論争では、アジア系が白人にとって

注87 Troy Duster, "The New Crisis of legitimacy in Controls, Prisons, and legal Structures", The American Sociologist, spring 1995

注57 Emil Guillermo "White Asian Americans" Asian Week, July 28, 1995 は、7月20日のUC理事会の決定について、テレビのインタビューに答えるGingrich上院議長の口振りは、まるでチャイナタウンの活動家と見間違ふようなものだったと皮肉っている。

注58 野口道彦「パークレイ校の入学許可政策とアジア系学生」、『解放教育』No.238,1988年10月号及びNo.239,1988年11月号

注59 Dana Y. Takagi, The Retreat from Race: Asian American Admissions and Racial Politics, 1992

かわって、犠牲者として同情を引くような議論になったという。アジア系の入学問題は、政治的パンドラの箱を開けてしまい、保守派はアジア系の味方のような口振りになり、リベラルは保守派のように発言し、保守派はリベラルの主張にますます似てきた。それと同時に、60年代、70年代に築かれた黒人、アジア系、チカノ、ラティーノ、先住民などのマイノリティ相互の政治的連帯に厳しいジレンマがもたらされるようになったという<sup>注60</sup>。

A.A.廃止論者が、このようにアジア系のもつ不安に訴えて、味方にとりこもうとしているのであるが、プログレッシブなアジア系団体は、保守派の誘いに政治的策謀の臭いを嗅ぎとり、マイノリティを分断、対立させるものであると厳しく批判し、A.A.支持の態度を表明している。その論点は、(1)アジア系をモデル・マイノリティとみるのは神話であって、アジア・太平洋系に対する差別を隠蔽するものである、(2)最近のGlass Ceiling報告書は、アジア系が職場で差別を受けていることを明らかにしている、(3)アジア系がA.A.によって不利益を受けているという主張は事実に反している、というものである<sup>注61</sup>。

なかでも、論客である華人権益促進会 (Chinese for Affirmative Action) のHenry Derは、A.A.によってアジア系の入学が制限されているという廃止論者の主張が、事実を歪曲したものだとして、極めて説得的な批判を行っている<sup>注62</sup>。彼はA.A.が無くなれば、もっとアジア系が多く入学できるという、一部アジア系の中にみられる意見に反論している。その一つは、UCの8校全体でみればアジア系有資格者はどこかに入学できており、教育機会は奪われていない。第二に1991年から1994年にかけて新入生の応募者に対する入学が許可されたものの割合は、アジア系は79%から84%に増加している。黒人やヒスパニックの場合は増加していない。アジア系の学生はUC8校全新生の35%以上を占め、高校新規卒業者の比率の2倍以上になる<sup>注63</sup>。したがって、アジア系がA.A.によって不利に扱われているということは決してない、というのがHenry Derの主張である。さらにHenry Derは、つぎの事実を指摘している。UCBにアジア系の2,465人に入学が許可され、実際に入学したのは1,158人で、1,307人が辞退<sup>注64</sup>。これは660人の黒人とヒスパニックの入学者より多いから、A.A.がアジア系の入学機会を奪っているということとはできない。すべてのアジア系がUCBに入学するのはそもそもが無理。入学できないアジア系がでるのは当然だ。その不満をアフーマティブ・アクションにぶつけるのは卑劣だという。

---

注60 Dana Y. Takagi, 1992, p.176

注61 APAAA (Asian Pacific American for Affirmative Action) は、7月26日、UC理事会の決定に抗議声明を発表した。賛同署名人は、アジア系各界の代表者が名を連ねているが、その中にはUCパークレイ学長Ling-Chi Wongの名もある。

注62 Henry Der, "The Asian American Factor: Victim or Shortsighted Beneficiary of Race-Conscious Remedies?" Perspective on Affirmative Action, LEAP Asian Pacific American Public Policy Institute, 1995

注63 1994年秋のカリフォルニア大学9校の新入生21,445人中アジア系6,592人、フィリピン系940人、合わせて7,532、35.1%をしめている (表参照)。この率は、1991年の30.7%と比べて増加している。これからみると、A.A.は、アジア系には不利となっていない。

注64 学生は複数の大学に応募し、複数の大学から入学許可をもらい、そのうちの一つを選ぶので、結果的には実際の入学者数は、入学許可数を下回る。

アジア系の中にある誤解は、「自分は学力が十分あるから、アファーマティブ・アクションはいらない」というものである。しかしA.A.は有資格者があつながら排除されることを防ぐものである。マイノリティの中の廃止論者も実際は自分自身、人種を考慮した政策 (race-conscious policy) の恩恵を受けている。そのことに目をふさいで反対するのは、利己的だと批判する。現に、雇用でA.A.があることによってアジア系は恩恵を受けている。たとえば、サンフランシスコ消防局ではアジア系の消防士は1985年の34人から1995年には161人に増加した。サンフランシスコ市の警察官はアジア系は、20年前1971人中5人だけであつたが、現在290人でマイノリティ中最大規模である。

結局のところアジア系は、マイノリティにとって何が真の平等であるかを認識せずに、マイノリティ同士で互いに争っているかぎり、白人にとって”お気に入りのマイノリティ (preferred minority)”になっている。以上が Henry Der の論考のポイントである。

#### (4) 「個人の能力」か「集団所属」か

A.A.廃止論の、重要なポイントは個人の平等を原理として主張しているところにある。すなわち、人種やジェンダーによって不利益な扱いが許されないのと同様に有利な扱いもすべきでない、人は集団の成員であることによってではなく、個人の業績・能力 (merit) によって判断すべきであるというものである<sup>註65</sup>。一見もっともらしい主張である。この主張には、二つのタイプがある。一つは、原理的に、集団所属を問題にすべきではないという意見と、もう一つは、差別がひどい段階では、アファーマティブ・アクションはやむをえないが、不利な条件を克服できるような段階に到達していれば、廃止すべきだという意見である。

後者の方は、マイノリティの置かれている状況認識が問題になる。廃止論者は、しばしば「すべてのグループが、平等な機会を得て、競争し、前進できるような地点に、アメリカはすでに到達した。もはや優遇措置は必要ない」という状況認識をしている。ここでは、差別の現状認識が問題になる。そのような段階に達しているのだろうか。ミドルクラスの黒人がどの程度生まれてきているのだろうか。都市中心部の黒人コミュニティの荒廃には歯止めがかかっているのだろうか。高等教育から締め出された黒人の存在もとるにたらないようになってきたのだろうか。現状認識からすれば、「A.A.をもはや必要としないほど、黒人の状況は改善された」という主張は、分が悪くなる。

とすると、A.A.廃止論は、原理・原則論で勝負せざるをえない。アファーマティブ・アクションの考え方は、マイノリティが人口構成比率に比べて少ないという現実を踏まえて、学生や雇用者の比率を人口構成比率に近づけるように積極的に取り組むというものであるが、廃止

---

注65 Executive Department, State of California, Executive Order to End Preferential Treatment and to Promote Individual Opportunity Based on Merit (Executive Order W-124-95), June 1, 1995

論者は、そのような目標のたてかた自体が誤りだというのである。あくまで個人を基準にし、集団所属を問題にすべきではないという。

アメリカ社会の場合、個人の能力・業績に基づくものであれば、報酬の不平等な配分も許されるという能力主義信仰が底流にある。例えば、上で紹介したように、同じ州の税で運営している大学であっても、学生1人当たり、カリフォルニア大学は、カリフォルニア州立大学の5倍の予算を使っている。コミュニティカレッジと比べると10倍である。優秀な学生のために多額の予算を使って優れた教育環境を与えるのは当然だという感覚がある。そのためにはそれだけの資格が必要だと考える。日本社会では、平等感覚はアメリカ社会以上に繊細であり、国立大学間の事実上の予算上の不平等はあるとしても、それを真正面から肯定する論理が主張されることは希である。

個人の能力に基づく異なった扱いを主張し、属性に基づく要因によるものを退ける廃止論者にも、弱点がある。卒業生の子弟の優遇策である。公立の大学ではみられないが、私立大学では一般的である。例えば、応募者のうち入学が認められる比率は、ハーバード大学で一般的には15%であるが、卒業生の子弟の場合は35から40%である。ここから卒業生の子弟が優遇されていることが明らかである。現に、STAの成績は卒業生の子弟の方が35点低い<sup>注66</sup>。まさに卒業生の子弟の優遇策（Affirmative Action for Alumni）である。ところが、廃止論者は、人種優遇策は反対するが卒業生の子弟の優遇策は黙認している。その理由は、廃止論者の支持基盤層が、白人のメインストリーム層であるからだ。卒業生の子弟の優遇策は、大学が寄付を集めやすいからというのが理由であるが、これは明々白々なエスタブリッシュメント優遇策であり、正当性を持つとは到底思えないが、アメリカ社会では、これはあまり問題にされないのが奇妙なところである。

さらにアメリカ社会では、労働者・職人集団では、まだまだ友達や親類の優遇（Affirmative Action for friends and relatives）がみられるという。コネが重要な世界では、技能を習得する機会すら奪われ、あるいは、いかに能力があったとしても、新参者であるマイノリティは排除されてきた<sup>注67</sup>。こうしたことが慣行となってマイノリティが新たなポストを獲得するのが困難であったのだから、A.A.が必要なのだというのが、支持論者の主張である。

一方、廃止論者が、個人の能力に基づき、卒業生の子弟優遇策、友達や親類の優遇など、属性に基づく優遇策の一切を廃止する主張であれば、それなりの論理の一貫性があるといえるが、どうもそうではないようである。

---

注66 スタンフォード大学では、卒業生の子弟は2倍入学を認められやすい。バージニア大学では一般的には36%であるが、卒業生の子弟の場合は57%である。 Elaine Woo, "Belief in Meritocracy an Equal-Opportunity Myth", Los Angeles Times, April 30, 1995

注67 その一例は消防署の問題である。野口道彦「人種・民族的多様性とサンフランシスコ消防局内の差別」『解放教育』（No.235）1998年7月号。

### (5) アファーマティブ・アクションの根拠は何か

では、アファーマティブ・アクションを正当化する根拠はどこに求められるのであろうか。それには3つの考え方がある。第一の原理は、過去の差別への償い、第二の原理は、現在の差別の是正、第三は多様性の尊重である。

第一の原理は、過去に行ってきた差別に対する癒しであり、賠償であるという考え方である。土地を奪い、虐殺された原住アメリカ人、奴隷制のもとで搾取されてきた黒人、鉄道工事に使役し、排斥法で排除された中国人移民、辛苦の末築き上げた農業経営、運送業を奪われ強制収容所に入れられた日系移民など、アメリカが行ってきた差別の犠牲者は、A.A.の対象となるという考えかたである。しかし純粋にこの原理だけでアファーマティブ・アクションが行われているわけではない。過去の差別を経験してきたが、現在広範な差別がとはいえないユダヤ人やイタリア系はA.A.の対象とはなっていない。また、中国系や日系は大学入学では、A.A.の対象とはなっていない。

第二の原理は、現在不当に機会が制限されているのかどうかを基準にしてA.A.の対象を考えるというものである。韓国系は現在は偏見をもたれているが、過去は移民が少なく、過去に差別の存在したことを証明するのは困難である。また、ヴェトナム、ラオスなどの最近の移民は生活基盤もなく、英語も不自由であるから、就職は困難で、安定した職につきにくい。こうした現状を考えるとA.A.の対象となる資格を十分にそなえている。しかし、過去の経緯からフィリピン系はA.A.の対象になっても、ヴェトナム、ラオスなど新移民は対象とはなっていない。また、イラン系、イラク系は、最近の外交関係から差別されることが少なくないが、A.A.の対象となっていない。

第三の原理は、組織体の構成員を、人口構成にできるだけ近づけることである。これは基本的な前提として、文化的多元主義を採用しており、「よきアメリカ」への同化がマイノリティの文化の抑圧となるとみている。それぞれのマイノリティのもつ文化の独自性の交流のなかで想像力が生まれるという信念がある。もし、移民が、しだいに支配的文化・価値観を身につけていき、メルティング・ポットをあるべき姿とみる人からすれば、多様性の尊重ということはことさら強調すべきことではなく、A.A.も必要がないということになる。

Paul Gewirtzは、多様性の促進を第一義とするならば、要求の主体はgroupではなくてsubgroupであるべきだとしている。つまり、アジア系は一つの文化をもつのではないから、日本、韓国、中国、ヴェトナム等々の文化の担い手たる subgroup で考えるべきだというのである。これも一見なるほどと思わせるものである。しかし、文化的な点では同一ではないが、被差別の対象としては同一とみなされる。例えば、1995年1月に UCLA のヴェトナム系大学院生が殺害される事件が起こった<sup>注68</sup>。犯人である22歳が友人に送った手紙には、「俺はジャップをやっ

---

注68 Mai Pham, Another Senseless (Hate) Crime, インターネット上のニュース。発信者は、maister@ucla.edu



た」と書いている。日本人に対するヘイト・クライムであるが、犠牲者となったのは、たまたま通りすがりに見つけたローラブレードでジョギング中のヴェトナム系の若者であった。犯人の自室からは、白人至上主義者のパンフレットが見つかった。彼らからすれば、日本人もヴェトナム人も、中国人もみわけがつかない。ヘイト・クライムの標的として狙われるという点では、アジア系は利害を共通にしている。そうした点での、アジア系アメリカ人という一つの集団が形成されつつあるというのも、また事実である。

いずれの原理を基本に置くのかで、A.A.の対象者は異なる。現実にはこれら3つの原理が複合的に組み合わせられ、歴史的経過、外交関係、政治的判断、差別の現状、マイノリティの政治力などによって、A.A.の対象者が決められている。そうした点では、論理的整合性と言う点では、弱いところがあるのも否定できない。

#### (6) 対象となるマイノリティを決める基準は何か

誰がアファーマティブ・アクションの有資格者なのか。たしかにマイノリティ概念には曖昧さがつきまとう。1960年代はじめに連邦政府当局は、機会均等計画の対象者として4カテゴリーを設けた。黒人、スペイン語の姓をもつもの (Spanish-surnamed)、東洋人、インディアンの4つである。

このようなカテゴリーにしても、そこに何が含まれるのかは、はっきりしない。黒人といっても、すべてが奴隷の子孫ではない。ニューヨーク市の黒人の25%はアフリカやカリブ諸島からの移民もしくは移民の子であるという。東洋系といっても、その範囲はパキスタン国境の西を限度とするという基準があるようだが、なぜそこに線を引いたのか。その妥当性が問われる。キューバはニクソン時代にヒスパニックとしてあつかわれた。マサチューセッツ州は、ポルトガル移民を含めた。ルイジアナ州は、French-Acadiansを含めたという<sup>注69</sup>。

#### (7) コストを誰が負担し、何を見返りに受け取るのか

誰が犠牲を払うのかという問題を立てるものもある。ゼロサム・ゲームの発想から、アファーマティブ・アクションによって誰かが得をしているのだから、他方で誰かが損をしている。誰が犠牲を払うのか、犠牲を払う人が納得しているのか、納得させる論理は説得的かというのである。アファーマティブ・アクションの性格上、つまり大学入学許可、雇用、昇進、契約締結などの場合、犠牲を払うのは、白人一般ではなく、競争相手となった特定の個人である。その人は祖先が奴隷制によって利益を受けた家系ではない場合、たとえば戦後の移民の子弟であり、過去の差別にはまったく責任がないという場合だってあるだろう。また逆に、A.A.の恩恵を被る側にしても、その人自身自身、ないしその家族や祖先が差別の被害を受けているとは限ら

---

注69 David Lauter, "Where to Draw The Line?" Los Angeles Times, March 28/1995

ない。黒人であっても、西インド諸島からの最近の移民である場合もある。集団所属を資格要件とすると、不合理なことが多いというのが、廃止論者の主張である。

こうした議論は、アファーマティブ・アクションが過去の差別に対する償いという考え方から出てきたものである。これに対する反論は、現在の差別は、過去の祖先がどうであれ、黒人として差別を受けるのだというものである。例えば、Willie Brownは「人種差別主義は、必ずしも貧しいものを狙っているわけではない。人種差別主義は、人種差別主義である」というように、医者や弁護士になったマイノリティにも差別が待ち受けている<sup>注70</sup>。その点では、個人の特性を越えて、連帯の必要性があるというのだ。

もう一つの議論は、コストを負担することで、どのような見返りがあるのかという点である。こちらはA.A.支持派が強調する。A.A.のコストを払うことによって、多くの見返りがあると。犯罪の減少、社会不満の解消、マイノリティの社会的・経済的地位の向上、社会の安定、豊かな人間関係である。R.Mertonが指摘したように文化的目標を共有している場合、それを達成するための制度的手段が差別によって奪われているとするならば、非合法な手段に訴えて金銭の獲得（文化的目標）を達成しようとするものが生まれてくるのは、自然なことである<sup>注71</sup>。アファーマティブ・アクションは、そうしたマイノリティに制度的手段を提供するものであるから、非合法な手段に訴えるものを減少させるという効果がある。さらに、UCLAの学長やUCBの学長が強調していたように、キャンパス内の多様性を図ることによって、互いに刺激しあうことによる生き生きとしたキャンパス生活を享受し、学問的な創造力の発展に役立つという積極的なゲインを得ることが出来るという。

#### (8) 黒人の社会的地位の獲得に役だったか

アファーマティブ・アクションは、差別と隔離、貧困に苦しむマイノリティに対して、平等な機会を提供する強力な手段として登場したものである。マイノリティの中でも、奴隷制の負の遺産を背負った黒人が、その中心にいた。ところが、さまざまな統計的データが示しているように、四半世紀に及ぶA.A.によって最も恩恵をうけたのは、白人の女性であり<sup>注72</sup>、貧しい黒人は、その恩恵にほとんど浴していない。

黒人の側からは、アファーマティブ・アクションは見せかけだけのもので、実質をとまっていけないという批判的見方がある。1960年全米で医者の4.4%が黒人であったが、1993年には3.7%と減少している。1960年当時、大学教師の4.4%が黒人であったが、今日では4.8

---

注70 Willie Brownは、カリフォルニア州下院議長。Los Angeles Times, March 28/1995

注71 ロバート・K・マートン『社会理論と社会構造』（森他訳、1961 みすず書房）

注72 The Glass Ceiling Commission の調査によると、女性の executive vice president の比率は1982年4%であったが、1992年には9%に増加、女性の senior vice president は、13%から23%へ増加、黒人の場合は、同時期1%から2.3%へ、ラティーンは1.3%から2%への増加にとどまる。

%であり、思ったほど増えていない。法律家は、1960年当時、1.3%が黒人であったが、今日では2.7%である。この伸び率は高いが黒人の労働力人口に占め割合が10%であるのと比べると少ない<sup>注73</sup>。

黒人の社会的進出は、公共部門——教育、健康・福祉など——に限られ、企業では、経営者層への進出はごくわずかである。また、役職についているとしても、コミュニティ関係などの関連領域の場合がほとんどである。Andrew Hackerは、こうした状況を「みせかけのもの(tokenism)ととらえている<sup>注74</sup>。

A.A.に、問題点も多い。しかし、今日の状況は、A.A.の問題点を指摘することは、廃止論者に利用されかねない。したがって、アファーマティブ・アクションの問題点の指摘も、より良くしていくための議論か、それとも廃止の理由探しのためのものなのかを十分見極めないとうっかり乗れないと黒人の多くは警戒心を抱いている。A.A.の廃止が、より効果的な対策に置き換えられるのではなく、差別撤廃のための取り組みを一切放棄することへの第一歩となり、自分たちのことが取り残されていくのではないかという不安を強くもつ黒人は多い。

#### (9) race ではなくclassでやれば解決できるのか

メキシコ系の弁護士の息子が奨学金を得て大学に行けて、成績が同じのイタリア系の消防士の息子が大学の入学すら認められないのは不公平だという声には抗しがたい<sup>注75</sup>。リベラルな白人は、貧しい黒人が不利にならないならば、人種的優遇よりも、低所得層優遇策に変更してもよいではないかと思う。確かに差別が貧困とからみあっているなら、低所得層優遇策は効果的であるかのようにみえる。先に紹介したKarabel報告は、A.A.を存続しつつも、より普遍的な階層的要因を加味することで批判を和らげようとした。

Dana Takagiは、階層にもとづくアファーマティブ・アクションを提唱するリベラルが登場した背景を、人種や人種差別主義の概念が日常生活の中で、明確な形をとらなくなり、社会の直面する人種問題をどのように明確に表現すればよいのかがわからなくなってきた状況の変化に求める<sup>注76</sup>。1980年代になって、リベラル派のA.A.の支持は、保守派の攻撃にさらされて、条件付き支持というトーンになり、「原理としてはよかったが、現実にはうまくいかなかった」とか、「A.A.は支持するが、クォータはよくない」とかいうものになってきていると指摘する<sup>注77</sup>。

---

注73 Sheryl Stoloberg, "Affirmative Action Gains Often Come at a High Cost", Los Angeles Times, March 29, 1995

注74 Andrew Hacker, Two Nations, 199? Andrew Hacker, "Affirmative Action: The New Look.", New York Review of Books 30 (15): 63-68, 1989

注75 U.S.Sivil Right movement of Linda Chavez の発言。David G. Savage, "Battle Against Bias waged on Shifting Legal Groud" Los Angeles Times, Feb 20/1995

注76 Dana Y. Takagi, 1992, p.186

注77 Dana Y. Takagi, 1992, p.186

リベラルな白人は、William J. Wilsonが指摘したような意味でA.A.の見直しの必要性を感じている。見直しという点では、新保守主義とリベラルは一致している。そういう点では、Ronald Brownstein が名付けた、合成学派 (the syntesis school) という新しいグループが登場しつつあるかもしれない<sup>注78</sup>。この学派は黒人やマイノリティの経験する問題の真の原因は、人種主義ではなく、経済的再配置 (economic dislocation) であると考え。Takagi は、新合成学派の一番の弱点は、どこまで人々を、階級問題の視点で考えさせるようにするのか、その不徹底さにあると指摘している。保守派は、あくまで個人に基礎を置いた機会の平等——color-blind政策の徹底——を強調しており、階級的視点はもともとない。リベラルは、何らかの弱者優遇策は必要であると考え、人種的優遇策から階層的優遇への転換を主張している。A.A. 廃止論の内部にも亀裂がある。

95年7月のUC理事会の決定は、そうした意味で保守派の廃止論とリベラル派の見直し論の共同歩調でもって成立したとみられる。しかしその後の動きは、リベラル派が動揺し、慎重路線に立ち戻ったと推測できよう。

では、人種的優遇から階層的優遇策への変更は、黒人差別の解消に有効性をもつのだろうか。Troy Duster教授へのインタビューで、この質問をしたところ、言下に否定した。もう少し階層的優遇策の関心を示すだろうと予想していたので、意外だった。その理由は、もし人種的要素を考慮せず、階層的要素で優遇措置を図るなら、それによって恩恵をこうむるのは白人であり、黒人の入学は激減すると彼はみている。というのも、人口規模から言えば、白人の低所得層が、数の上から黒人の低所得層をはるかに上回るというのだ。

さらに、その上に学力の違いを考慮しなければならない。表4の人種別収入階層別のSAT得点を見ると、階層と成績は相関している。同時に同一階層でも、人種間の学力の差がある。年収7万ドル以上の高所得層でも、国語、数学ともに黒人の成績はアジア系、白人より低い。さらにショッキングなことに、年収7万ドル以上の高所得層の黒人の数学の成績(447)は、1万ドル未満のアジア系の成績(485)より低い。

したがって、人種的優遇から階層的優遇策への転換すれば、Troy Duster 教授が予想するように、黒人の入学者はごくわずかなものになってしまうだろう。現在でも、黒人にとって遠い存在の大学が、ほんの恵まれた一部の黒人だけが行けるところになってしまう。このことがもたらす黒人社会への影響は、きわめて深刻なものであろう。

UCパークレイの作業委員会は、もし人種を考慮せず低い収入だけを補助基準とするとどうなるのかをシュミレーションし、アジア系の入学者は15~25%増加すると推定している。廃止論者は、これを鬼の首をとったかのように持ち上げる。Henry Der は、これに対して、UCB

---

注78 Ronald Brownstein, "Beyond Quotas", Los Angeles Times Magazine, 28 July, 1991 彼は、合成学派 (the syntesis school) には、Wilson, Cornel West, William Raspberry, Shelby Steele, Jonathan Rieder, Robert Greenstein が含まれとしている。

やUCLAでは増えるものの、UC全体ではアジア系の入学者は増えないという事実には目をふさいでいること、またこのシュミレーションでは、他の補助基準——農村、特技、運動選手、障害、女性の再入学など——を一切考慮していないこと、これらは、現在補助基準としてかなりウエイトを占めている。もしこれらの「機能障害要因」を考慮するとアジア系が増えるかどうかは疑わしいこと。他方、低収入だけを唯一の補助基準とするとUCBの入学生の成績は今より低くなることを指摘し、廃止論者の主張の一つがA.A.が成績の低い学生をとり、優秀な学生を排除しているというのであるから、矛盾していると批判している<sup>注79</sup>。

表4. 人種別、階層別SAT平均得点 (1991年)<sup>注80</sup>

Race	High Income		Middle Income		Low Income	
	Verbal	Math	Verbal	Math	Verbal	Math
Black	392	406	347	368	311	336
White	467	511	442	485	430	462
Asian	448	537	412	513	365	502

Source: Ramist (1976). (D.Y. Takagi, 1992 から)

#### (10) 下層の黒人の問題を解決出来るのか

アフーマティブ・アクションは、都市内部の貧しい黒人の抱える諸問題を解決できないという批判がある。入学時のA.A.は、大学に進学しようとしているものにとって意味がある。経済的バックアップがともなえば、大学進学をあきらめていた黒人青年に希望を与えるものである。確かに短期的にみれば、高校中退してしまったものには、A.A.は意味のないことかもしれない。下層の黒人のかかえる問題の即効薬ではない。だが、地道に体質改善を図るものにはなるだろう。これに、万能薬の働きを期待し、それが出来ないからと言って捨て去ることはない。副作用があることは確かだが、一つの問題の解決には有効性を失ってはいない。限られた選択肢しかなかったものに、大きなチャンスを提供してきた。身近な兄や姉が大学に進学して、専門職を得ていく姿をみれば、幼い子どもにとっては大きな励ましをうけ、将来への希望をもつことができる。ドラッグの売人か、エンターテイナーか、スポーツ選手か、といった限られた役割モデルにさらに豊かな選択肢を与えることになる。長期的にみれば、高校中退を減少させることにもなるだろう。A.A.の目的は、複合文化の社会の次世代の指導者を教育することであり、複合文化の環境で多様な文化をもつ人々に奉仕することが出来る専門家を教育す

注79 Henry Der, 1995

注80 College Entrance Board, "College-Bound Seniors: 1991 SAT Profile", 1991

ることである。

(1) マイノリティのためになっているのか

アファーマティブ・アクションは、マイノリティ自身のためになっていないというのが廃止論の主張である。D'souzaがあげる論拠は、黒人の中退率の高さである。A.A.によって黒人はワンランク上の大学に入ることができる。そのため、A.A.で入った学生は、ついていけず、中退してしまう。したがって、A.A.がなければ味合わずにすんだ失意と挫折感を与えてしまっている。A.A.というのは、大学が多様性を大事にしているかのように見せかけるためのもので、実際はマイノリティのためになっていないのだというのが、D'souzaの主張である<sup>注81</sup>。

実際に黒人の中退率は高い。だが、D'souzaのいうように黒人の中退率の高さの原因をアファーマティブ・アクションに求めるのは、あまりにも短絡的な見方だ。D'souzaは、A.A.で入学した学生は能力が低いと決めつけている。しかし、それはすでに述べたように、誇張でしかない。

毎週多くの本を読み、レポートをまとめるという宿題は、どの学生にもきついものであるが、黒人学生の場合、それまでの教育環境とのギャップが大きく、ついていくのが難しい。したがって、中退の原因の一つには、黒人学生のこれまでの教育環境や文化的差異があるとみることもできる。これは、A.A.対象の学生か否かを問わず黒人学生に影響を与えているものである。また、学生同士が、うまく単位をとるノウハウや勉強の仕方を教えあったりする。だが、黒人の場合、互いに孤立して相互援助することは、アジア系に比べて少ないといわれている。さらに、教員が黒人学生には低い期待しかいだいていないということが、黒人学生の意欲をそいでいるという指摘がある<sup>注82</sup>。個人主義的で、競争な大学の環境が黒人学生により一層の疎外感をあたえている。中退の原因には、さまざまな要因が複合している。

それらを探り、中退を減少させる取り組みがおこなわれてきた。その結果もあって、中退率問題には改善の兆しが見え始めた。たとえば、UCの卒業率は、1983年秋の入学者のA.A.対象学生の場合は56.7%であったが、1987秋の入学者の場合は63.9%に上昇。また、A.A.対象学生の二年から三年への進学率は、1983年秋は68.5%であったが、1992年秋には80.8%に上昇している。その結果、全学生との格差は、1993年には6.4ポイントであったが、1992年には3.1ポイントに縮小している<sup>注83</sup>。

したがって、中退がさまざまな要因によって複合的に生み出されているのであるが、D'souzaのようにそれをアファーマティブ・アクションのせいにし、A.A.を廃止すれば、問題が解決するというのは暴論である。

---

注81 Dinesh D'souza, *Illiberal Education: The Politics of Race and Sex on Campus*, 1991. p.49

注82 野口道彦「パークレイ校の差別事件と黒人学生の中退問題」【解放教育】1988年12月号 №240 1989年2月号 №243

注83 *Refuting the Myths; About Affirmative Action in the University of California*, 1997

## (12) アファーマティブ・アクションが人種葛藤の原因か

また、D'souzaは、キャンパス内で人種の葛藤が起こるのは、アファーマティブ・アクションのせいだとしている。人種優遇策が白人の敵意を高め、他方ではマイノリティの分離主義的傾向を強め、その結果、人種の葛藤が起るとしている。例えば、キャンパスのランチタイムには、黒人は黒人同士、アジア系はアジア系どうしで集まっており、大学が主張するように大学の多様性とはほど遠く、現実には人種的な分離が日常的にみられることをあげる。また、多様性を強調してきた大学ほど差別事件が多発しているという。D'souzaが証拠としてあげるのはUCパークレイで行ったTroy Dusterの調査結果である。その調査自身は、キャンパス内での人種的多極化を指摘しているが、その原因をアファーマティブ・アクションに求めている。この調査を行ったTroy Duster自身は、A.A.を支持している。D'souzaのデータの勝手読みもいところである。

同じ人種どうしのフィンフォーマル・グループが形成されているのは、同じ悩みを抱えているものが情報を交換したり、助けあったり、励ましあったりするという点で極めて自然なことであろう。

また、A.A.に熱心な大学ほど、人種の葛藤が起こるとい説には、Tagakiは明確なA.A.をとっていないスタンフォード大学やハーバード大学でも、大きな人種の葛藤がおこり世間の注目を浴びたことをあげ、乱暴な議論だと批判している<sup>注84</sup>。Troy Dusterの報告書は、「人種の葛藤が、A.A.によって生じているというよりは、より広範な人種関係のありかたや社会の動きの影響を受けている。異なった人種集団の価値観や経験の違いを橋渡しする仕組みがないことによって、人種的な葛藤が生じている」とし、「問題は、高度に人種化されたキャンパスで、学生たちが日常的に感じている疎外感や孤独をうまく表現することばやシンボルがないことだ」として、異なった人種集団が相互にパークレイでの体験を語り合い、共有する場をつくっていくことを提案している<sup>注85</sup>。

## 8 おわりに

以上のように、アファーマティブ・アクションをめぐる論点は多岐に及ぶ。そこから浮かび上がってくることは、アメリカ社会が大きな岐路に立っているということである。アファーマティブ・アクションは、差別を解消するためのさまざまな取り組みのうちの一つである。その点では特殊な問題である。しかしその論争は、60年代からの黒人問題への対処のしかたに大転換をはかるのかどうか問われている。その点では、一特殊領域の問題ではなく、マイノリティ

---

注84 Dana Y. Takagi, 1992, p.171

注85 The Diversity Project "An Interim Report to the Chancellor." Institute for the Study of Social Change, 1989, June

関係の根幹にかかわる問題である。それ以上に、アメリカ社会の基本的性格に関わる問題であるといってもよい。だが、アフーマティブ・アクションをめぐる論争は、保守派から仕掛けられた論争である。それが、この論争の性格を大きく決定している。マイノリティ側、リベラル側は守勢に立たされている。A.A.廃止論は、今まで大びらには語られなかった主張を展開する。それは、目新しく、刺激的であるので、マス・メディアは取り上げる。他方、A.A.支持論の側は、アフーマティブ・アクションを擁護することに手一杯で、大衆受けをするような新しい論点はない。そうした点で、華々しさという点では、守勢に回っている。

だが、廃止論もよく検討してみると「個人の能力」というかなり古い基準を持ち出しただけで、さほど説得力があるとも思えない。根本的に黒人が抱えている問題を根本的に解決する方法を提起してはいない。ただ、公権力（連邦、州政府）の政策的介入は、効果がない、自由放任が最良の解決策だというのが唯一の処方箋である。問題を解決しようとするから、解決できないのだ何もしないのが一番だというのは、いろいろ努力してみたが、結局決めては見つからなかったという時には、魅力的に感じてしまう提案だ。

代案として出してきた唯一のものは、人種の優遇策に代えて階層的優遇策にするというものである。すでに検討したように、人種をまったく考慮せずに、階層的要因だけで入学を決めるのは、結果的には黒人を排除することになる。したがって、「人種の優遇策＋階層的優遇策」が現実的であり、現在の欠陥を補うものであろう。しかしながら、階層的要因の重視策は、William J. Wilson などの左派は支持しても、共和党の保守派などは本質的には受け入れないだろう。

結局のところ、アフーマティブ・アクション廃止論は、一切の統計から人種的な分類をしたデータを一切なくすことに行き着き、マイノリティのかかえている問題そのものを見えにくくさせる。今の段階での color-blind 政策は、マイノリティの苦境から、目をふさぐことになる極めて危険な政策というべきであろう。

アメリカ社会では、現在白人から見たものと黒人から見たものが、まったく違ったものになっている。1995年の秋のO.J.Simpsonの判決に対する受けとめ方は、それを見事に現した。また10月のワシントンでの黒人男性による100万人集会の評価も、黒人と白人とではくっきりと分かれていた。アフーマティブ・アクションについても、明確な違いがある。最近の世論調査の結果は表5の通りである。問2「マイノリティに対するアフーマティブ・アクションに反対」は、白人35%に対して黒人6%。問4「女性やマイノリティの雇用促進のための数値目標や年次計画の作成を連邦政府と契約を結ぶ事業所に求めることに賛成」は、白人40%に対して黒人75%。問7「公立大学が入学に際して、学力のみで選ぶべきだ」とするのは白人59%に対して黒人33%と意見は大きく食い違っている。

今のところ、白人の間でもアフーマティブ・アクションに反対のものと賛成のものがほぼ



拮抗している。なかでも、興味深いことは、白人女性は男性に比べてアフーマティブ・アクションに好意的である。世論は動きやすいものである。どちらへ大きく傾くかは予断を許さない。

さて、アフーマティブ・アクション論争に対して、部落問題を研究するものとして何が出来るのだろうか、またA.A.論争から何を学ぶことが出来るのだろうか。日本の同和対策事業は、アメリカのマイノリティ対策と比べると、かなりきめの細かい取り組みをしている。その点では、自信をもっていい。同和対策事業について深く知れば、アメリカのマイノリティ問題の関係者は、そこから多くの得るものを見出すであろう。アフーマティブ・アクションは、即効薬である。これは、ある程度学力を身につけたものにとって、有効である。インナーシティの子どもたちの家庭の経済的安定、教育環境の整備、学力向上にどれほど細かい取り組みをしてきたのであろうか。学校レベルでの取り組みは別として、コミュニティレベルで、教会やNPOにまかせるだけで、行政機関はほとんど何もしてこなかったといってよい。例えば、日本の場合、50世帯以上の地区に隣保館の設置が認められている。現在（1993年）、隣保館は全国で1,083館、1館平均4.2人の職員が配置されている<sup>註86</sup>。教育集会所は2,000近くある。1985年で、1,752館（30世帯以上200世帯未満の地区に）。施設では、この他に保育所がある。これらを拠点にし、子ども会、補習学級などさまざまな青少年活動が展開されている。

これをアメリカに置き換えると、黒人人口が2,900万人であるから、いささか乱暴だが、単純に比例計算すれば黒人コミュニティに、隣保館が3,000館、職員は1万3千人ほど配置していることになる。もちろん社会システム・教育システムが違う同和対策事業をそのままでは使えないものにならないのはいうまでもない。だが、即効性のあるアフーマティブ・アクションよりも、より地道なk-12の学校教育での学力の向上の取り組みの強化や地域での青少年活動の育成、学歴を地位獲得の手段とするのではなく、学習それ自体を価値とする価値観の形成については、部落解放運動の方がアメリカより進んでいるのではないだろうか。こうした点で、日米のマイノリティの交流が重要になってきたのではなかろうか。

他方、アフーマティブ・アクション論争から、何を学ぶことができるのだろうか。アフーマティブ・アクションにも、不十分な点が多いが、大胆な手法である。日本では、採用されなかった。差別はしてはいけないという消極的なものではなく、マイノリティに門戸を開き、地位の向上のために積極策をとるといえるのは、魅力的である。5年、10年先に達成する数値目標をたて、そのための方策を考え、実行していくのは非常にわかりやすい。けれども、部落問題では、アフーマティブ・アクションが行われる可能性は極めて低い。その理由は、部落出身者というシンボルの不可視性にある。大学入学を例にとると、かりにアフーマティブ・アクションを実施したとしても、部落出身者を名乗り出るものは、現状からみると部落出身者のう

---

註86 全国隣保館連絡協議会「福祉と人権のまちづくりへ」1994年

ちでも極めて少数だろう。したがって、これは多くの部落出身者の賛同を得られない。大学進学者が少ないのは、直接的な差別によるものではなく、学力の問題や経済的問題によるから、それらを解決する方に力を注ぐことを多くの人々は望んでいる。

日本でアフーマティブ・アクションが意味をもつのは、女性に対するものである。部落問題とは違って、シンボルは可視的である。就職や昇進など雇用では、女性であることによる排除が顕著に見られる。それ故に、こうした領域でのアフーマティブ・アクションは有効な手段であろう。

さらに、ファーマティブ・アクション論争から学ぶことができるのは、「ねたみ意識」をめぐる問題である。アフーマティブ・アクションは日本には存在しない。しかし、同和対策事業も、アフーマティブ・アクションもともに、不公平感＝「ねたみ意識」をもたらした。「ねたみ意識」への日本政府の対処の仕方は、一般対策への移行である。個人給付的事業については、政府はすでに廃止の方向で進めている。自治体レベルでは、奨励的事業は存続、援助的事業は所得制限を導入し、すでに事業の成果があがったものについては廃止の方針を固めている。さらに、「ねたみ意識」対策として、単に属地・属人的要素だけでなく、所得制限を設けることを行ってきた。経済的安定を達成したものには、援助的な個人給付事業を打ち切ることで理解を求めてきた。当然のことである。

しかし、他方では、低所得者に対して同和対策を広げるということには政府は極めて消極的である。これは予算の制約からくるものである。しかし、アフーマティブ・アクションの議論から示唆されるように、「同和対策の一般対策への円滑な移行」だけでなく、階層的要因を重視し「同和対策の一般対策への拡大」も検討する必要があるだろう。こうした実践的な課題に関するものとともに、理論的な問題として解明すべき課題は、次の問題である。差別という社会問題にどう対処するのかという問に答えるかたちで生まれたアフーマティブ・アクションが、今度はそれ自体が一つの社会問題視されることになった。この新たな社会問題の創出が、どのようなプロセスでなされるか。このような問題関心から、追跡したが限られた時間でのデータ収集のため、不十分な点が多い。マジョリティにより無視されてきた差別のマイノリティによる社会問題化の時代から、差別問題解消策のマジョリティによる社会問題化の時代への移行は、アメリカのみならず、日本でも起こりつつある。なぜ、そのような逆転現象が生まれるのか。差別による犠牲者の加害者化が、どのようにして演出されていくのか、そのメカニズムを解明することが、今後の課題として残されている。

表5 アファーマーティブ・アクションをめぐる世論

問1. 差別はほとんどなくなったと思いますか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
そう思う	28	31	9	30	30	33
そうは思わない	70	67	90	67	68	65
わからない	2	2	1	3	2	2

問2. マイノリティに対するアファーマーティブ・アクションに賛成ですか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
賛成	52	45	76	77	35	54
反対	29	35	6	11	47	23
わからない	19	20	18	12	18	23

問3. 女性に対するアファーマーティブ・アクションに賛成ですか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
賛成	61	56	79	72	45	66
反対	24	29	8	8	41	18
わからない	15	15	13	20	14	16

問4. 女性やマイノリティの雇用促進のための数値目標や年次計画の作成を連邦政府と契約を結ぶ事業所に求めることに賛成ですか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
賛成	47	40	75	65	31	48
反対	44	51	17	26	62	41
わからない	9	9	8	9	7	11

問5. 資格を有するマイノリティの企業に、連邦政府の契約の何%かを割り当てることに賛成ですか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
賛成	50	42	81	68	36	48
反対	41	48	11	24	55	41
わからない	9	10	8	8	9	11

問6. 資格を有する女性企業に、連邦政府の契約の何%かを割り当てることに賛成ですか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
そう思う	44	38	74	53	34	41
そうは思わない	48	55	18	31	61	49
わからない	8	7	8	16	5	10

問7. 公立大学が入学に際して、学力のみで選ぶべきですか、それとも性別、人種、地理でバランスをとって選ぶべきですか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
学力のみで選別	55	59	33	42	62	57
バランスをとる	36	33	51	42	30	36
わからない	9	8	16	16	8	7

問8. 必要な資格を有していれば、白人に対してマイノリティは優遇措置を受けるべきだと思いますか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
そう思う	22	16	43	44	12	19
そうは思わない	72	78	50	46	82	74
わからない	6	6	7	10	6	7

問9. 必要な資格を有していれば、男性に対して女性は優遇措置を受けるべきだと思いますか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
そう思う	25	20	47	48	16	23
そうは思わない	70	76	48	44	79	72
わからない	5	4	5	8	5	5

問10. クォータ制のアファーマーティブ・アクションに賛成ですか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
賛成	21	17	39	35	12	21
クォータでなければ賛成	50	52	43	44	49	55
A.A.そのものに反対	20	23	8	10	32	15
わからない	9	8	10	11	7	9

問11. 経済的に不利なものを対象としたアファーマーティブ・アクションに賛成ですか？

	総数	白人	黒人	ラティーノ	白人男性	白人女性
賛成	58	54	73	68	52	56
反対	34	39	15	22	43	35
わからない	8	7	12	10	5	9

電話による調査、全米1,285人（1995年3月15日-19日）、カリフォルニア州1,391人（1995年3月4日-9日）  
使用言語は英語とスペイン語、Los Angeles Times, March 30, 1995

問12. マイノリティの雇用や教育を保障するためのアファーマーティブ・アクションが、行き過ぎだと思いますか、それとも不十分だと思いますか？

	白人	黒人
行き過ぎている	46%	8%
不十分	15%	58%
今のままでよい	33%	30%
わからない	6%	4%
	100%	100%

Los Angeles Times 世論調査、カリフォルニア州1,353人（1995年1月19日から22日）