慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	ワシントン州イニシアティヴ二〇〇号とマイノリティ集団への影響：アファーマティヴ・アクションをめぐる議論を中心に
Sub Title	
Author	菅原, 和行(Sugawara, Kazuyuki)
Publisher	慶應義塾大学法学部
Publication year	2008
Jtitle	慶應の政治学 地域研究： 慶應義塾創立一五〇年記念法学部論文集 (2008.) ,p.129- 151
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Book
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=BA8845501X-00000010-0129

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

ワシントン州イニシアティヴ二〇〇号と
マイノリティ集団への影響

――アファーマティヴ・アクションをめぐる議論を中心に――

菅原和行

はじめに
一　ワシントン州イニシアティヴ二〇〇号
二　雇用機会の均等とアファーマティヴ・アクション
三　行政府によるアファーマティヴ・アクションの推進
四　イニシアティヴ二〇〇号による影響
五　イニシアティヴ二〇〇号以後の展開
おわりに

はじめに

一九九八年一一月、ワシントン州では住民投票によってイニシアティヴ二〇〇号（以下、I―二〇〇と表記）が承認され、公的機関の雇用、公共事業契約、公立学校の入学に際して、特定集団への「優遇措置（preferential treatment）」が禁止されることとなった。このことが即座にアファーマティヴ・アクション（積極的差別是正措置）を全面的に廃止させたわけではないが、従来の政策に大幅な制約を加え、さまざまな争点を喚起したことは、その後の政策転換や裁判事例などを見ても明らかである。[1] 本稿では、I―二〇〇を手がかりとして近年のアメリカにおけるアファーマティヴ・アクション論争がどのような理念的対立を反映しているのか、またそうした対立軸はどのようにして形成されたのかという点を中心に考察する。

近年のアファーマティヴ・アクション論争は、推進派にせよ、反対派にせよ、その法的根拠として、一九六四年公民権法第七編を掲げる。これは人種・体色・宗教・性別・出身国を理由として差別を行うことを禁止した規定である。アファーマティヴ・アクション推進派はこの法文を根拠として、特定集団が置かれた差別的環境を改善するため、政府による積極的な優遇策が必要であると訴える。一方、アファーマティヴ・アクション反対派もまたこの法文を論拠として、特定集団のみを対象とした優遇策が他集団に対する逆差別につながっていると主張する。なぜ、近年のアファーマティヴ・アクション論争は、双方が同様の法律に依拠しながら、激しく対立することになったのであろうか。[2]

本稿では、こうした理念的対立の状況を把握するため、公民権運動期の雇用機会均等（Equal Employment Opportunity: EEO）政策に遡って考察したい。結論を先取りすれば、本稿では、近年のアファーマティヴ・アクション論争は新たに発生した理念の対立ではなく、公民権運動期の平等雇用政策における諸理念がその後も潜在

的かつ継続的に緊張関係にあり、近年の環境変化のなかで再び対立軸として表出したものと捉えている。すなわち、雇用差別を撤廃するため、「個人の能力」と「集団への帰属」のどちらに重点をおく政策を展開するかという理念的対立である。[3] 前者の立場では、メリット・システムが適切に機能する環境の整備、すなわち帰属要件を排した「カラー・ブラインド（color-blind）」な「雇用機会の均等」が重視される。一方、後者の立場では、各集団を平等に扱うことは最終的には人口統計上の集団分布に近づけることと解され、より積極的な優遇措置を要求することとなる。[4] 本稿では、こうした理念とそれに基づく政策の対立は、公民権運動期から現代に至るまで継続的に存在していたのであり、これが近年になってI―二〇〇の是非をはじめとするアファーマティヴ・アクション論争の対立軸を再び形成することとなったと捉えている。

本稿では、そうした理念的対立を確認したうえで、I―二〇〇の可決が社会に及ぼした（もしくは今後及ぼすであろう）影響について考察する。とりわけ、I―二〇〇可決後に平等雇用政策がどのように変化し、またその実施によってどのような影響が生じているかを明らかにしたい。また、I―二〇〇は、「差別」や「優遇措置」といった抽象的な文言を含むため、可決後もその具体的な内容をめぐって継続的に議論されている。本稿では、裁判所の判例などを参照しながら、I―二〇〇可決後の議論についても考察したい。

一　ワシントン州イニシアティヴ二〇〇号

I―二〇〇とは、ワシントン州内の公的機関による雇用・教育・契約において、人種、性別、体色、エスニシティ（ethnicity）、出身国をもとにした差別的扱いや優遇措置を行うことを禁じた立法発議である。I―二〇〇は、一九九八年一一月に有効投票の約五八％の支持を得て承認された後、一二月にはワシントン州公民権法として立

法化され、ワシントン州現行制定法集（Revised Code of Washington: RCW）に加えられた。I―二〇〇は、一九九六年に可決されたカリフォルニア州のプロポジション二〇九号（Proposition 209）とほぼ同様の内容であるが、プロポジション二〇九号は憲法改正発議であるため、法的性格は異なる。[5]

I―二〇〇が成立した背景として、まず、ワシントン州の人口構成があげられる。二〇〇五年一一月時点における同州の人口構成は、白人（ヒスパニック以外）が七六・九％、アフリカ系アメリカ人が三・三％、ヒスパニック系アメリカ人が八・八％、アジア系アメリカ人が六・六％である。このようにワシントン州は、他州に比べ、エスニック・マイノリティの割合は比較的低い。たとえば、同時点のカリフォルニア州では、白人（ヒスパニック以外）が四三・三％、アフリカ系アメリカ人が六・一％、ヒスパニック系アメリカ人が三五・五％、アジア系アメリカ人が一二・四％となっている。[6] こうしたマイノリティ割合が低い人口構成が、アファーマティヴ・アクションに対して保守的な立場を形成する一因であったといえよう。また、ワシントン州の主要なマイノリティ集団であるアジア系アメリカ人は、その多くが州のアファーマティヴ・アクション政策の対象から外れており、そのこともI―二〇〇の投票結果に大きく影響していたと見られる。[7]

それでは、I―二〇〇の推進派と反対派は、それぞれどのような支持層から構成され、どのような主張を展開したのであろうか。まず、I―二〇〇推進派において中心的な役割を果たしたのが、ジョン・カールソン（John Carlson）であった。カールソンはシアトル市のラジオ局KVI―AMのパーソナリティであり、二〇〇〇年のワシントン州知事選挙では共和党の候補者として民主党のゲイリー・ロック（Gary Locke）と争った人物でもある。カールソンはその知名度を生かし、自らのラジオ番組なども利用しながら、主に白人保守層に対してI―二〇〇への支持を訴える「Yes on 200」運動を展開した。[8]

カールソンは、現行のアファーマティヴ・アクションはあまりに過剰にマイノリティを優遇している点に問題

があるとし、I―二〇〇は公的雇用・契約や大学の入学において、能力のない候補者が、人種・民族・性別等を理由として能力のある候補者よりも優遇されることを禁じているにすぎないと主張した。そのほかの推進派として、州上院議員のドン・ベントン（Don Benton）は反対派のキャンペーンは誤った情報をもとに感情的に宣伝していると批判したうえ、人種や性別などとは関係なく、それぞれの仕事に最適な人材を雇いたいという雇用者の希望を尊重すべきであると訴えた。[9] また、州下院議員のスコット・スミス（Scott Smith）は、マイノリティへの明確な優遇措置ばかりでなく、政府が主催するマイノリティ向けの求人求職会（career fair）や職業訓練プログラムについても、すべての市民に開放するのでなければ認めるべきではないと主張した。[10] さらには、大統領選挙の共和党候補指名競争を演じたスティーヴ・フォーブス（Steve Forbes）もI―二〇〇への支持を表明し、三万五千ドルの財政支援を行った。[11] こうした運動の結果、I―二〇〇推進派は立法発議に必要な一八万の署名を集め、州議会に提出した。州議会での支持者は、下院議員九八名中三五名、上院議員四九名中一七名と少なかったが、一九九八年の住民投票では約五八％の支持票を得て、I―二〇〇を可決させることに成功したのである。[12]

一方、I―二〇〇反対派を主導したのが、ワシントン州知事のゲイリー・ロックであった。ロックは全米初の中国系アメリカ人知事であり、自らもアファーマティヴ・アクションによってイェール大学のロー・スクールに入学したことを公言し、I―二〇〇に反対する「No on 200」運動の先頭に立って活動した。[13] I―二〇〇とカリフォルニア州プロポジション二〇九号との大きな違いの一つに、州知事の立場の相違があげられる。ロックはアファーマティヴ・アクションの継続を訴え、I―二〇〇に反対したが、カリフォルニア州知事のピート・ウィルソン（Pete Wilson）は対照的にアファーマティヴ・アクションの廃止を訴え、プロポジション二〇九号を推進した。[14]

そのほか、I―二〇〇反対派を形成した団体として、全米黒人地位向上協会（NAACP）、全米都市連盟（National

Urban League）、女性有権者連盟（League of Women Voter）などの利益団体、マイクロソフト、ボーイング、スターバックス等の民間企業、主要なメディアなどがあげられる。I―二〇〇反対派は推進派に比べ財源は豊かであり、最終的に一〇〇万ドルを超える政治資金を集めた。一方、推進派が集めた政治資金は約五〇万ドルであり、その額にはかなりの開きがあった。[15]

I―二〇〇反対派がとくに問題視したのは、I―二〇〇の「隠された結果（hidden consequences）」であり、とりわけ能力がありながらも職が得られない女性やマイノリティの就職機会が閉ざされることを懸念していた。州下院議員のヴァル・オグデン（Val Ogden）も、まずはマイノリティに対して公平に競争が行える機会を与えることが先決であるとしてI―二〇〇を批判した。[16] つまり、I―二〇〇反対派の基本的な立場は、マイノリティが白人（男性）と同じ条件で競争をするのは尚早であり、「過去の差別への補償」はまだ終わっていないというものであったといえよう。

二　雇用機会の均等とアファーマティヴ・アクション

雇用差別の廃止をめぐる議論は、いくつかの立場に分かれる。第一は、「雇用機会の均等」を推進し、マイノリティの経済的・社会的活動を阻む制度的障壁の除去を主張する立場である。こうした立場では、「カラー・ブラインド」な社会を実現し、現在と将来の差別をなくすことが目的とされる。第二は、将来的な差別の是正だけでは不十分であると捉え、さらに進んで「過去の差別への補償」も求める立場である。こうした立場では、具体的な数値目標や割当て制の導入により、「結果の平等」を実現することが目的となる。第三は、前二者に妥協点を見出し、各年度において具体的数値や割当てを義務づけるのではなく、より緩やかな目標を設定する立場であ

る。こうした立場では、中・長期的な計画のなかで毎年の評価と見直しを行いながら、継続的に政策が実施される。また、個人の権利やメリット・システムの原則とは抵触しないよう差別是正策を実施することが前提とされる。[17]

ここでは、I―二〇〇の推進派、反対派がともに依拠する、一九六四年公民権法第七編について考察したい。同法は、その制定時の議論に遡れば、一八六六年公民権法一九八一条や合衆国憲法修正第一四条などと同様に、「雇用機会の均等」の要請として位置づけられる。一九六〇年代は公民権運動を背景として、黒人（アフリカ系アメリカ人）に対する雇用差別の解消が重要な課題となっていたため、マイノリティを含めた「雇用機会の均等」を実現することが、一九六四年公民権法第七編の主たる目的であった。こうした「雇用機会の均等」は、あくまで雇用者による差別的な扱いを禁止したものであり、アファーマティヴ・アクションのように特別な政策的措置によって「結果の平等」を実現することを企図したものではなかった。[18]

こうした「雇用機会の均等」を重視する立場は、一九六四年公民権法案をめぐる連邦議会での議論にも顕著に表れていた。たとえば、連邦議会上院本会議において上院議員のジョーゼフ・クラーク（Joseph Clark）は、「教育は雇用機会の均等が保障されていなければ、無意味なものとなる」と主張したうえで、上院小委員会の公聴会における証言を引用しながら、黒人はたとえ十分な教育を受けていたとしても就職が困難であることを説明し、公民権法第七編の必要性を訴えた。このように、クラークは、一九六四年公民権法第七編の意義を「雇用機会の均等」に求めており、能力がありながらも職を得られないマイノリティに対する救済措置として捉えていたのである。その意味では、当時、公民権法第七編の規定はメリット・システムの原則と抵触するものではなかった。実際にクラークは、一八六六年公民権法第七編が人種的均衡を要請することになるという指摘に対して、「この法案によって人種的均衡や割当て制が課されるという議論は、まったく不正確なものである」と反論し、公民権

法第七編の主旨が人種的均衡や割当て制とは異なることを強調している。[19]

三　行政府によるアファーマティヴ・アクションの推進

「雇用機会の均等」が明確な数値目標や割当て制へと展開していくなかで、行政府が果たした役割は大きい。一九六三年にジョン・F・ケネディ（John F. Kennedy）の後を継いで大統領に就任したリンドン・ジョンソン（Lyndon B. Johnson）は、貧困問題とともに人種問題の解決を重要な政策課題に設定した。そのなかで「雇用機会の均等」だけでは不十分であり、より具体的な「結果」としてマイノリティの雇用を増加させる政策へと転換したのである。このことは、一九六五年八月二〇日にホワイトハウスで開催された「『雇用機会』の均等に関する会議」での演説にも明確に表れている。

一九六四年公民権法は平等な雇用機会を保障するものであり、全米に何百万人といる我々の同胞にとっては、まさに希望への扉を開ける鍵です。この鍵があれば、我々は現在、絶望に満ちたゲットーを閉ざしている門を開けることができます。しかし、一九六四年公民権法はあくまで鍵であることを認識しておいてください。この鍵でゲットーの扉を開けることができるのは、この鍵がもたらす権利ばかりでなく、この鍵が要求する責任をも背負う覚悟のある人々だけなのです。この鍵自体は、この国の経済が求める技術や決定をもたらすものではありません。この鍵は、何百万人もの人々を覆い尽くす憂鬱な情勢、すなわち、スラムの家々、込み入った学校、寂れた通りにおいて、失業や倦怠感が希望を失った人々を犯罪や暴力へと走らせるような風潮を、すぐに元に戻すことはできません。しかし、そうした重苦しい歴史は、この鍵がなければ変えることができないのです。もし我々が公民権闘争から学んだと思われることがあるならば、

それは我々の社会において黒人に同等の役割を与えることが、我々の誰もが想像していたよりも困難で、急を要し、重大であるということです。[……] 一九六〇年公民権法、一九六四年公民権法、一九六五年投票権法、これらは全米に存在する善意ある人々によってもたらされた進歩です。[……] しかし、私は皆さん、そして世界の人々に伝えておかなければなりません。権利をもつならば責任を負うことになります。そして、責任を負うならば、義務を果たさなければならないのです。[20]

この演説では、一九六四年公民権法の重要性は指摘しつつも、それだけでは不十分であり、この法律をもとにしてさらに積極的に雇用差別に対処することの必要性が説かれている。とくに「責任」や「義務」という言葉を用いることにより、同法を単なる規範として捉えるのではなく、具体的な結果へと結びつけることの重要性が指摘されている。こうしたジョンソンの立場は、その翌月に発布された行政命令一一二四六号にも明確に反映されている。同命令は、連邦政府および連邦政府と契約を結ぶ事業者に対して人種・体色・宗教・出身国に基づく雇用差別を禁じ、雇用や昇進の際に積極的かつ継続的に機会の平等を保障することを義務づけたものである。これ以降、連邦政府および連邦政府と契約を結ぶ事業者は、アファーマティヴ・アクションを推進し、明確な数値目標や割当て制を導入することによって雇用差別の解消を図る方向へと動き出したのである。[21]

また、デイビッド・ローゼンブルーム（David H. Rosenbloom）らが指摘するように、公務員制度におけるアファーマティヴ・アクションの展開においては、連邦人事委員会の立場が変化したことも強く影響していた。当時、アファーマティヴ・アクションを含めた平等雇用政策は、民間の事業者に関しては平等雇用機会委員会（Equal Employment Opportunity Commission）がその実施に当たったが、行政命令一一二四六号により、連邦政府内の各機関に関しては連邦人事委員会がその役割を担うこととなった。しかし、平等雇用政策の実施に当たり、連邦人事

委員会は深刻な問題を抱えていた。連邦人事委員会は創設以来、各機関におけるメリット・システムの推進を第一の任務としてきたが、数値目標の設定や割当て制などのアファーマティヴ・アクションはメリットの原則とは相容れないものだったのである。そのため、当初、連邦人事委員会は、メリット・システムを徹底し、公務員制度における「カラー・ブラインド」化の推進や不当な障害の排除により、平等雇用政策を推進する立場を堅持した。[22]

しかし、メリット・システムを基本とした平等雇用政策は、実効性に乏しいものであった。現実的な問題として、メリット・システムの徹底だけでは中・上級職におけるマイノリティの割合は増加しなかった。その主な要因は、メリット・システムが求める能力基準を満たすマイノリティ候補者があまりに少なかったことである。こうした状況に対し、平等雇用機会委員会等からの批判が強まり、政府内には独自に数値目標の設定を模索する機関も現われるようになった。連邦人事委員会はこうした事態を受け、一九七一年五月に政府内の機関に対して連邦人事委員会による平等雇用政策の方針をまとめたメモを配布した。その内容は、雇用機会平等化を実現するため、それに資する目標やタイム・テーブルの策定および実施を奨励するものであった。このメモは、各機関に対してアファーマティヴ・アクションの実施を義務づけるものではなかったが、連邦人事委員会がそうした積極的措置の実施を認めたという点において重要な転機となった。これ以降、連邦政府ばかりでなく、州・地方政府の諸機関においてもアファーマティヴ・アクションが拡大していくこととなったのである。[23]

このように、平等雇用政策に関しては、当初は「雇用機会の均等」が優勢であったが、その後は行政府の主導により、積極的な差別是正措置へと転換していった。「雇用機会の均等」とアファーマティヴ・アクションは、ともに人種的多様性を確保する手段ではあったが、雇用の基準としてメリットの原則を重視するか、集団への帰属を重視するかという点において理念的に相容れないものであった。[24] そのため、近年のアファーマティヴ・アク

ション論争は、新たに発生した理念の対立ではなく、平等雇用政策が実施された当初からの長い対立関係が、再び顕在化したものとして捉える方が妥当ではないだろうか。

四　イニシアティヴ二〇〇号による影響

それでは、I―二〇〇の可決は、その後、どのような影響をもたらしたのであろうか。まず、公的教育機関への影響として、ワシントン大学（University of Washington）では、I―二〇〇可決の翌年には、ラティーノ、ネイティヴ・アメリカン、アフリカ系アメリカ人の新入生の合計が、前年の三七五名から二五五名へと大幅に減少した。同様にワシントン州立大学（Washington State University）においても、ラティーノ、ネイティヴ・アメリカン、アフリカ系アメリカ人、アジア系アメリカ人の新入生の合計が、前年の三九六名から二八四名へと減少した。[25] I―二〇〇による影響は公的契約でも確認される。たとえば、シアトル市では、I―二〇〇可決以前、公共事業契約の約二七％は自動的に女性やマイノリティが経営する企業に振り分けていた。しかし、I―二〇〇可決後はそうした優遇措置が廃止されたため、市政府の公共事業契約に占める女性やマイノリティの経営者の割合は約二五％減少したということである。[26]

一方、州政府におけるマイノリティ職員の採用に関しては、I―二〇〇可決後も実質的には大きな変化は見られない。表1から確認されるように、州政府職員（全体）では、可決後も各集団の割合に大きな変化はなく、マイノリティの割合はむしろ多少増加している。また、表2から確認されるように、管理職では依然として白人の割合が大きいものの、マイノリティの相対的な割合には多少増加が見られる。このように、I―二〇〇の影響には適用される領域によって差があり、大学入学や公的契約では顕著な影響が見られるが、公務員の雇用では比較

表１　ワシントン州政府職員（全体）の集団別割合　（単位：%）

	白人	アフリカ系アメリカ人	アジア系アメリカ人	ヒスパニック	ネイティヴアメリカン	女性	障がい者
1999 年	83.4	4.9	5.3	4.2	2.2	51.8	1.2
2006 年	82.2	5.1	6.2	4.5	2.0	52.3	1.3

出典：Government's Affirmative Action Policy Committee, Annual Report 2005, August 2006, p. 2, http://www.dop.wa.gov/NR/rdonlyres/77D4CA59-EAE1-4293-B3A7-3FC2743BCB64/0/GAAPComAnnualReport2006.pdf (accessed June 18, 2006).「白人」はヒスパニックを除く。「女性」と「障がい者」には他のカテゴリーも含まれる。

表２　ワシントン州政府職員（管理職）の集団別割合　（単位：%）

	白人	アフリカ系アメリカ人	アジア系アメリカ人	ヒスパニック	ネイティヴアメリカン	女性	障がい者
1999 年	86.9	4.3	4.0	3.3	1.5	42.7	1.2
2006 年	86.1	4.5	4.6	3.1	1.7	45.9	1.1

出典：Government's Affirmative Action Policy Committee, Annual Report 2005, August 2006, p. 3, http://www.dop.wa.gov/NR/rdonlyres/77D4CA59-EAE1-4293-B3A7-3FC2743BCB64/0/GAAPComAnnualReport2006.pdf (accessed June 18, 2006). 本表の「管理職」とは、州政府の職員区分における「officials」および「administrators」の職。「白人」はヒスパニックを除く。「女性」と「障がい者」には他のカテゴリーも含まれる。

的影響が少なかったといえよう。

次に、I―二〇〇可決後のアファーマティヴ・アクション政策の変化について検討したい。ロック知事はI―二〇〇可決後も新たな規制の範囲内でアファーマティヴ・アクション計画の維持を模索したが、結局、いくつかの計画の廃止を決定せざるを得ない状況となった。[27] なかでも、州政府の公務員制度に深刻な影響を与えると見られるものに、職員採用における「三名追加（Plus Three）」ルールの見直しがあげられる。従来の「三名追加」ルールは、通常、公務員試験の上位七名を候補者とするが、当該機関がそれらの候補者ではエスニック・マイノリティ、性別、退役軍人、障がい者の雇用目標を達成できないと判断した場合、候補者の枠を上位一〇名まで拡大することができるというものであった。この制度は、州政府がアファーマティヴ・アクション計画の目標を達成するうえで、重要な役割を果たしていた。[28] しかし、I―二〇〇の可決により、エスニック・マイノリティや女性が同ルールの対象から外され、その後はヴェトナム戦争の退役軍人および負傷した退役軍人、四〇歳以上の者のみが対象となったのである。[29]

一方、表1からも確認できるように、統計上はマイノリティ

職員の割合には大きな変化が見られない。その要因の一つとして、州政府がその他の方法で実質的にマイノリティの「代表性」を確保していた点が指摘できる。I―二〇〇可決後、職員採用における特定の集団への「優遇措置」は禁止されたが、そうした「優遇措置」に該当しない範囲において広義のアファーマティヴ・アクションは引き続き実施されている。現在、ワシントン州政府のアファーマティヴ・アクション計画は、人事局（Department of Personnel）とアファーマティヴ・アクション政策諮問委員会（Governor's Affirmative Action Policy Committee）が連携して管理・監督に当たっている。州政府の各機関は、人事局が策定したガイドラインに従ってアファーマティヴ・アクションの目標を設定し、毎年、その取り組みと達成状況を人事局に報告することが義務づけられている。また、人事局の労働力多様性室（Workforce Diversity Office）もさまざまな政策によって職員構成の集団的多様化を推進している。その主なものには、情報提供のためのワークショップ、求人求職フェアの開催、言語的障壁がある人々への特別試験、必要な技能に関するガイダンス、各局が障がい者を受け入れる際に必要な費用の貸与などがあげられる。[30] 以上のように州政府では、こうした広義のアファーマティヴ・アクションを維持することにより、I―二〇〇の可決による影響を極力抑えているのが現状である。

五　イニシアティヴ二〇〇号以後の展開

I―二〇〇に関する議論は、可決後も継続的になされている。その背景には、I―二〇〇の文言が抽象的かつ不明瞭であることがあげられる。I―二〇〇では「差別」や「優遇措置」を禁止しているが、その具体的内容については定義していない。推進派、反対派ともに「人種・性別・民族・出身国に基づく差別」への反対を訴えたため、一般の有権者にはその違いがわかりづらく、かなりの人々が差別の是正を支持する立場からI―二〇〇を

支持したと見られている。I―二〇〇の推進派も、あえて表現の曖昧さを利用し、アファーマティヴ・アクションの廃止を前面に出すことなく、あくまで「カラー・ブラインド」な社会の実現を訴えた。また、シアトル・タイムズ紙が行った世論調査によれば、I―二〇〇を支持した有権者の多くは、アファーマティヴ・アクションに全面的に反対していたのではなく、必要な見直しを行ったうえでのアファーマティヴ・アクションの維持を支持していたということである。[31] つまり、I―二〇〇の投票結果は、かならずしもアファーマティヴ・アクションへの評価とは直結していなかったのである。

このように、I―二〇〇の表現は抽象的かつ曖昧なものであるため、その後のアファーマティヴ・アクションの実施に関しては、その具体的内容をどのように判断するかに懸かっている。一九七八年のバッキ判決では、割当て制のような特定集団への優遇措置は違憲であるとの判断が下されたが、能力のある候補者のなかから人種・性別等を要件として選抜することを禁じたものではなかった。その意味では、I―二〇〇が規定する「優遇措置」が割当て制に限定されるものと判断されれば、その他のアファーマティヴ・アクション政策は今後も継続される可能性はある。こうしたI―二〇〇の規定の具体的内容については、かなりの程度、裁判所の判決に委ねられることとなるだろう。[32]

I―二〇〇可決後に見られた裁判として、二〇〇一年四月のワシントン州西地区合衆国地方裁判所における「コミュニティ・スクールに通う児童をもつ父兄対シアトル第一学区（Parents Involved in Community Schools v. Seattle School District No. 1）」事件があげられる。この裁判は、シアトル第一学区の高校に通う児童をもつ父兄たちが、同学区の実施している「人種的均衡を目的とした入学者調整（racial integration tiebreaker）」が、ワシントン州現行制定法集における差別と優遇措置の禁止（§49.60.400）、合衆国憲法修正第一四条の平等保護条項、一九六四年公民権法第七編に抵触するとしてシアトル第一学区を訴えたものである。地方裁判所は、同学区が実施するこうし

た制度にI―二〇〇の規定を適用すること自体が妥当ではないとしたうえ、そもそも同制度がI―二〇〇における「優遇」や「差別」には該当せず、公民権法第七編にも抵触するものではないとした。さらに、同制度は綿密に設計されているうえ、生徒の人種的多様性を実現し、現存する差別を撤廃するという政府のきわめて重要な利益（compelling governmental interests）にもかなうものであり、合衆国憲法修正第一四条が規定する法の平等な保護に反するものではないとの判決を下した。[33]

これに対し、原告側は判決を不服として、二〇〇一年一二月、第九巡回区合衆国控訴裁判所に控訴した。控訴裁判所は、当初、公立学校において人種間の均衡を図るための目標を定めることは肯定しつつも、シアトル第一学区によるそうした入学者調整は、「優遇」された人種であることを唯一の要件としているとして、ワシントン州現行制定法集における差別と優遇措置の禁止に反するとの判決を下した。[34] しかし、その後、二度にわたり再審請求が提出・受理され、最終的には控訴裁判所の判事による投票に基づき、全員法廷で争われることとなった。[35] その結果、二〇〇五年一〇月の判決では、同学区の入学者調整は、人種的多様性を実現するというきわめて重要な教育的・社会的利益を満たすものであること、また人種的基準はその目的にのみ限定的に用いられていることを理由として、一転して地方裁判所の見解を支持する判決を下した。[36]

原告側は第九巡回区合衆国控訴裁判所の判決を不服とし、合衆国最高裁判所に上訴した。最高裁がこれを受理したため、二〇〇六年一二月、再びシアトル第一学区による入学者調整の合憲性が争われることとなった。最高裁は、同学区の入学者調整は人種を審査基準としたことにより、生徒に対する平等な法の保護を否定したものであること、また入学希望者を個人として審査せずに、機械的に人種を決定的な基準と判定しており、人種的多様性の確保においてきわめて重要な利益を満たしているとは言い難いこと、さらに人種的な不均衡はそれ自体は違憲ではないこと、その他、同学区による入学者調整が実際にもたらす効果は限定的なものであり、同学区の目標

を達成するにはその他の手段の方がより効果的であると考えられ、こうした入学者調整自体が不必要であることを理由として、控訴裁判所の判決を覆し、審理の差し戻しを命じた。[37]

以上のように、I―二〇〇可決後も、アファーマティヴ・アクションの是非をめぐる議論は継続的に行われている。少なくとも指摘できることは、個々のアファーマティヴ・アクション政策に関する合憲性の判断は非常に困難な作業であること、また、個々の判決はその後のアファーマティヴ・アクション政策に対して重大な影響を及ぼし得るものであるということである。その意味では、アファーマティヴ・アクションの妥当性に関する問題は、ワシントン州やI―二〇〇の議論に止まるものではなく、今後、全米規模の議論のなかでその方向性が示されるはずである。

おわりに

本稿では、I―二〇〇をめぐる議論を手がかりとして、近年のアファーマティヴ・アクション論争における理念的対立が、公民権運動期の平等雇用政策から継続されている点を中心に論じた。一九六四年公民権法第七編は、そもそも能力要件を満たすマイノリティがその集団的属性のために就職機会が得られない差別的環境を改善することが主な目的であった。つまり、人種的偏見を除去し、メリット・システムが適切に機能する環境へと整備することによって「雇用機会の均等」を実現することが、立法者の意図だったのである。その意味では、I―二〇〇推進派の主張、すなわち現代のアファーマティヴ・アクションはマイノリティへの過剰な優遇であり、「カラー・ブラインド」な社会を実現しなければならないという見解は、一九六四年公民権法第七編が当初想定した理念とも合致するものであった。一方、公民権運動期には、そうした「雇用機会の均等」だけではマイノリティの実質

的な雇用が増加しないという現実に直面し、より積極的な差別是正策へと展開した。Ⅰ―二〇〇反対派は、依然として差別的環境があるという立場から、アファーマティヴ・アクションの必要性を訴えたのであり、その意味では公民権運動期におけるもう一方の理念を体現していたといえよう。

それでは、Ⅰ―二〇〇推進派が主張したように、メリット・システムの徹底によって多様性は確保できるのであろうか。そのためには、平等な競争を阻害する差別的環境が存在しないことが条件となる。しかし、たとえⅠ―二〇〇の推進派であっても、現代の公的雇用・教育等において差別的環境がなくなったと断言することは困難であろう。そのため、いずれにせよ、差別的環境を是正する政策は継続的に実施されるものと思われる。

また、もし、「過去の差別への補償」が依然として不十分ということになれば、再び世論は積極的な是正措置へと振れる可能性はある。しかし、近年ではアファーマティヴ・アクションの実施はますます困難な状況になっている。一九七八年のバッキ判決は割当て制を違憲としながらも、人種的基準も唯一の判断基準としない限りは要件に加えることを認めるものであったが、そうしたアファーマティヴ・アクションの妥当性を満たすには非常に綿密な制度設計と難しい政策判断を要する。その点は、二〇〇二年と二〇〇三年に下されたミシガン大学の入学者選考に関する二つの判決が、ロー・スクールと学部とで判決が分かれたことにも表れている[38]。従来型のアファーマティヴ・アクションが現実的に実施困難であるということになれば、その他の方法で多様性を確保することも想定される。たとえば、人種・エスニシティ・性別等に代えて、階級、収入、両親の地位、居住地域といった新たな基準を採用しようという議論もある[39]。

一方、アファーマティヴ・アクションとは、はたして何らかの形で永続されるべき政策なのであろうかという問題もある。そもそも一九六四年公民権法の理念は、人種や性別等とは無関係に平等な機会を確保することにあったが、その後、展開されたアファーマティヴ・アクション政策は、そうした平等な機会を確保するため、人種

や性別といった基準を前面に出して権利を主張しなくてはならないという矛盾を孕んでいた。[40] つまり、平等な扱いを受けるため、特別な扱いを求めざるをえないという矛盾である。それが「過去の差別への補償」であるならば、その補償はいつか終わることが前提となる。その意味では、今後、アファーマティヴ・アクション政策が維持されるならば、「暫定的な措置」としてでなければ、正当化は難しいかもしれない。

以上のように、アファーマティヴ・アクションをめぐる議論は、現在も依然としてさまざまな問題を抱え、不確定な要素を数多く含むものである。本稿が示した理念的な緊張関係は、今後もすぐになくなるものではないだろう。いずれにせよ、あらゆる集団にとって望ましい多文化社会のあり方とは、当事者同士による継続的な議論とそこで形成される合意によって、つねに追求されていかなければならないものといえよう。

（1） Alex Fryer, "Affirmative-action Fight Shifts from Ballot Box to Courtroom Judges being Asked to Clarify State's I-200," *The Seattle Times*, November 25, 2002, p. A1. I―二〇〇を論じた邦語文献として、吉田仁美「アファーマティヴ・アクションの退潮」『同志社アメリカ研究』第三六号、二〇〇〇年、七一、七五―七六、八二―八三頁。

（2） 一九六四年公民権法第七編成立後、「数的結果の平等」が追求されるようになる経過を明らかにした研究として、勝田卓也「アメリカにおける雇用平等法制の展開―公民権法第七編訴訟における差別概念とアファーマティヴ・アクション―」『早稲田法学』第七五巻第一号、一九九九年。

（3） こうした理念的対立は従来の研究でも指摘されている。たとえば、水口憲人氏は、「業績の論理」と「帰属の論理」との関係から、多民族社会の政治統合、とりわけ代表的官僚制のあり方について考察している。水口憲人『「大きな政府」の時代と行政』（法律文化社、一九九五年）。

（4） 一九六〇年代の雇用平等法制の変化に関しては、勝田、前掲論文、とくに第三・四章を参照。

(5) ワシントン州政府アジア太平洋系アメリカ人問題委員会のウェブ・サイトを参照。http://www.capaa.wa.gov/economic/affirmative_action.shtml (accessed June 18, 2008); Edward Taylor, "Critical Race Theory and Interest Convergence in the Backlash against Affirmative Action: Washington State and Initiative 200," *Teachers College Record*, Vol. 102, No. 3, 2000, pp. 545-547; 吉田、前掲論文、七四―七六頁。

(6) U.S. Census Bureau, *County and City Data Book: 2007; A Statistical Abstract Supplement* (Baton Rouge: Claitor's Publishing Division, 2007), p. 845.

(7) Steven A. Holmes, "Washington State is Stage for Fight Over Preferences," *The New York Times*, May 4, 1998, p. A1.

(8) Fryer, *op. cit.*, p. A1.

(9) Brian Willoughby, "The Case of I-200 Fairness for All or a Step Backward for Women and Minorities," *The Columbian*, October 22, 1998, p. a1.

(10) Tom Brune, "I-200 Could Keep Courts Busy: Controversial Measure Has Ambiguous Language," *The Seattle Times*, December 21, 1997, p. B1.

(11) Tom Brune, "I-200 Backers Faulted over Gifts: Disclosure Panel wasn't Notified about Amount of Contributions," *The Seattle Times*, July 3, 1998, p. B1.

(12) Taylor, *op. cit.*, pp. 545-547.

(13) David S. Broder, "Initiatives Polarize Washington State Voters; Outcomes of 3 Issues May Set U.S. Trends," *The Washington Post*, September 26, 1998.

(14) カリフォルニア州のプロポジション二〇九号に関しては、賀川真理『カリフォルニア政治と「マイノリティ」―住民提案に見られる多民族社会の現状―』(不磨書房、二〇〇五年)。菅原和行「現代アメリカの州・地方政府における代表的官僚制の展開―カリフォルニア州政府および州内地方政府における人事行政とアファーマティヴ・アクション―」『釧路公立大学地域研究』第一六号、二〇〇七年。

(15) David S. Broder, "Initiatives Polarize Washington State Voters; Outcomes of 3 Issues May Set U.S. Trends," *The Washington Post*,

September 26, 1998, p. A1; David S. Broder, "Wide Variety of Issues for Voters in 16 States," *The Washington Post*, November 3, 1998, p. A9.

(16) Willoughby, *op. cit.*, p. a1; Sam Howe Verhovek and B. Drummond Ayres Jr., "The 1998 Elections: The Nation, Referendums; Voters Back End to State Preferences," *The New York Times*, November 4, 1998, p. B2.

(17) Ronald D. Sylvia, *Public Personnel Administration* (Orlando: Harcourt Brace & Company, 1994), pp. 57-58.

(18) Norma M. Riccucci, *Managing Diversity in Public Sector Workforces* (Boulder: Westview Press, 2002), pp. 12-14. 勝田、前掲論文、六―一一、三〇―三三頁。

(19) Senate, April 8, 1964, *Congressional Record: Proceedings and Debates of the 88th Congress, Second Session* (Washington, D.C.: Government Printing Office, 1964), pp. 7206-7207; 勝田、前掲論文、六―一一頁。

(20) "Remarks at the White House Conference on Equal Employment Opportunities, August 20, 1965," *Public Papers of the Presidents of the United States, Lyndon B. Johnson: Containing the Public Messages, Speeches, and Statements of the President, 1965* (Washington, D.C.: United States Government Printing Office, 1966), pp. 897-898.

(21) David H. Rosenbloom, *Federal Equal Employment Opportunity: Politics and Public Personnel Administration* (New York: Praeger Publishers; 1977), pp. 79-80.

(22) *Ibid.*, pp. 102-122; Sylvia, *op. cit.*, pp. 58-60. 水口、前掲論文、一九三頁。

(23) Rosenbloom, *op. cit.*, pp. 102-122; Sylvia, *op. cit.*, pp. 58-60. 水口、前掲書、一九三頁。一九七二年に平等雇用機会法が成立したことにより、一九六四年公民権法第七編の規定は、連邦・州・地方政府職員にも適用されることとなった。Riccucci, *op. cit.*, pp. 12-13.

(24) 水口、前掲書、一八九―一九七頁。

(25) Florangela Davila and Justin Mayo, "I-200 didn't Erase Color on Campus Minority Enrollment Dropped Initially, but Colleges Found Ways to Blunt Effects," *The Seattle Times*, November 24, 2002, p. A1.

(26) Alex Fryer, "Affirmative-action Fight Shifts from Ballot Box to Courtroom Judges being Asked to Clarify State's I-200," *The Seattle*

Times, November 25, 2002, p. A1.

(27) 吉田、前掲論文、八二頁。

(28) Tom Brune, "Equality on the Job: Are We There Yet? : How It Works in Government; Getting Ahead at the State Patrol," *The Seattle Times*, February 9, 1998.

(29) Tom Brune and Lynne K. Varner, "Affirmative Action Not Dead Here, It just Morphed, Most Agree," *The Seattle Times*, July 7, 1999, p. A1.

(30) ワシントン州政府人事局のウェブ・サイトを参照。http://www.dop.wa.gov/ (accessed June 18, 2008).

(31) Gilda R. Williams, "Key Words for Equality," *ABA Journal*, Vol. 85, February, 1999; Tom Brune, "Poll: I-200 Passage Was Call for Reform," *The Seattle Times*, November 4, 1998, p. A1; Taylor, *op. cit.*, p. 547.

(32) "Vagueness of I-200 Could Limit Damage," *The Seattle Times*, November 5, 1998, p. B8.

(33) Parents Involved in Community Schools v. Seattle School Dist. No. 1, 137 F. Supp. 2d 1224 (W. D. Wash., 2001).「人種的均衡を目的とした入学者調整（racial integration tiebreaker）」とは、入学希望者が入学定員を超過した場合、人種的属性を考慮して入学者を決定し、人種間の均衡を図る制度である。「非常に重要な政府利益（compelling governmental interest）」、「手段が狭く限られている（narrowly tailored）」というアファーマティヴ・アクションの妥当性に関する基準は、以下の研究を参照。吉田、前掲論文、七一―七四頁。

(34) Parents Involved in Community Schools v. Seattle School Dist. No. 1, 285 F.3d 1236 (9th Cit., 2002).

(35) Parents Involved in Community Schools v. Seattle School Dist. No. 1, 377 F.3d 949 (9th Cit., 2004); Parents Involved in Community Schools v. Seattle School Dist. No. 1, 395 F.3d 1168, (9th Cit., 2005).

(36) Parents Involved in Community Schools v. Seattle School Dist. No. 1, 426 F.3d 1162 (9th Cit., 2005). 吉田、前掲論文、七一―七四頁。

(37) Parents Involved in Community Schools v. Seattle School Dist. No. 1, 551 U.S.…, 127 S. Ct. 2738 (2007).

(38) 賀川、前掲書、一七六―一九八頁。

(39) Tom Brune, "Programs Based on Affirmative Action Not Dead Yet: Criteria May Change, But Mission the Same," *The Seattle Times*,

November 9, 1998, p. A1.

（40） 水口、前掲書、一九三頁。