

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 23 日現在

機関番号：16101

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2010～2011

課題番号：22820004

研究課題名（和文）現代アメリカ合衆国におけるアファーマティブ・アクション理論分析

研究課題名（英文）The current controversy over Affirmative Action in the United States of America

研究代表者

吉岡 宏祐 (YOSHIOKA KOYU)

徳島大学・大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部・講師

研究者番号：30583306

研究成果の概要（和文）：本研究は、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アファーマティブ・アクション双方に焦点をあて、「多様性の管理」の言説がどのような議論のもとで大学において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ったものである。その際、具体的な考察対象として、ミシガン大学における方策の是非を巡って争われた二つの合衆国最高裁判決と裁判所に提出された法廷助言書を扱った。その上で、多様性が様々な思惑や意図を付与されたマジック・ワード的な概念であり、その解釈いかんによって企業と大学との紐帯の強弱が規定されていた実態を明らかにした。

研究成果の概要（英文）：The central issue of this research is: why did some universities try to achieve diversity after they abolished race-based affirmative action? While affirmative action in universities is the subject of extensive empirical scholarship, little research has been conducted on the diversity rationale. Therefore this research examined how universities promoted the benefits of diversity. The first rationale is “benefit for learning.” The second rationale is “benefit for business and the economy.” According to this theory, bringing more minorities into the free market process is indispensable to the country’s economic competitiveness, and to national success in the globalized market. This diversity rationale, which is deeply linked to corporate multiculturalism, is supported by many business leaders and seems to have nothing to do with the academic world. But some universities promoted this rationale under the industry-university cooperation.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010 年度	1,070,000	321,000	1,391,000
2011 年度	730,000	219,000	949,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

研究分野：人文学

科研費の分科・細目：史学・西洋史

キーワード：1)アファーマティブ・アクション、2)「多様性の管理」、3)産学協同体制、4)教育と雇用の接合、5)グラッツ対ボリンジャー訴訟、6)グラッター対ボリンジャー訴訟

1. 研究開始当初の背景

報告者の問題関心は、「自由」と「平等」という合衆国の建国の理念が「人種」という要因によって歪曲されてきた歴史を踏まえ、現代におけるマイノリティの救済策の在り方を再検討することにある。その具体的な考察対象として、本研究は、1960年代以降黒人問題を解決する一方策として、合衆国が採用してきたアファーマティブ・アクション(Affirmative Action)の現代的動向を分析したものである。同方策は日本語で「積極的差別是正措置」などと訳されることから分かるように、当初はマイノリティの差別を撤廃し、なおかつ彼らの社会参画の促進を通じて多様性を実現する方策として導入・展開されてきた。ところが、方策の施行からおおよそ40年を経た現在では、その有効性や方策の非受益者に対する「逆差別」性が問題となり、多くの州で見直しが図られている。

その際、アファーマティブ・アクションを廃止した各州では、多様性の確保を強く求める議論が台頭した。一般的に、多様性とは、人種・民族・性別等といった広く異なる特徴を有する個人が、教育・契約・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。とりわけ、州内に多様な人口動態を抱える諸州にとって、この多様性を確保することが大学組織を運営する上で喫緊の課題となった。

この問題を解決すべく、各州の大学は、「パーセンテージ・プラン」(Percentage Plan)と呼ばれる方策を導入した。これは、州内の各高校に在籍しているマイノリティを含む成績上位者数パーセントに対して、自動的に大学への入学資格を付与するという方策である。

このように、現代合衆国では、多様性の確保を目的としたアファーマティブ・アクションが廃止傾向にありながらも、大学においては多様性を確保することが希求されるという、一見矛盾するような現象が生じているのである。

2. 研究の目的

こうした現象が生じた要因を解明するには、多様性言説を教育の分野に限定されない広い視点から分析する必要がある。それというのも、大学外部の利益集団が大学内部の議論形成に深く関与していた形跡が認められるからである。しかしながら、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措定された結果、同概念が流布される経緯や背景、ならびに大学組織外部と内部との関係性については、直接考察の対象となることは少なかった(Marin and Lee 2003; Horn and Flores

2003)。

また、このような研究に加えて、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人口に膾炙し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にして「多様性の管理」の手段としてアファーマティブ・アクション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はいない(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アファーマティブ・アクションのみで、教育の分野におけるアファーマティブ・アクションに関しての考察は一切行われていない。

よって、本研究では、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アファーマティブ・アクション双方に焦点をあて、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べく、合衆国経済界と大学との関係性について考察を行うことを研究の目的とした。

3. 研究の方法

その際、具体的な考察対象として、ミシガン大学におけるアファーマティブ・アクションの是非を巡って争われた二つの最高裁判決と裁判所に提出された法廷助言書を扱った。一連の裁判では、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アファーマティブ・アクション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。本研究では、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った。

4. 研究成果

その結果、得られた成果は以下の通りである。

先ず、経済界が多様性推進に見出した大義とは、グローバル化する経済のもと、企業が

内部に多様な人材を抱えることが「事業の成功」、競争力の強化、延いては国力の増強に資するといった経済的利害であった。このように至極現実的かつ計算的な動機から、企業は多様性を実現する手段としてのアフーマティブ・アクションに支持を表明すると同時に、多様な学生の継続的な輩出を大学側に求めたのであった。このような文脈では、アフーマティブ・アクション容認の根拠は、経済的動機から多様性を確保することのみ収斂していたと言える。

一方、大学側が掲げた多様性の定義は一樣ではなかった。科学技術分野系の大学、専門職大学ならびに名門大学では、先の経済界が掲げた多様性推進の意図を踏まえた上で、産学協同態勢を擁護する論調が見られた。そこでは「後ろ向きで時に懲罰的な」補償から「前向きで包括的な」多様性への転換を重視する未来志向性が喧伝された。

これに対して、伝統的黒人大学や州立の法科大学院は、過去の差別に対する補償や是正の議論の文脈に多様性推進の意図を見出すことによって、企業側の思惑とは一線を画したのであった。と同時に、これら双方の教育機関の主張には、過去と現在を将来につながる連続性のもとで捉え直し、長期的な視点から差別を是正していこうとする視座も存在していた。こうした議論は、多様性が有する「教育的恩恵」の議論と相まって、同言説がその耳触りの良さの裏で経済的利益に回収されてしまう現状に抗う防波堤の役割を担っていたとも言えよう。

このように、企業と大学は、多様性実現の意図や目的に関する認識は異にしていたが、その実現方法に関してはある共通性を有していた。それはすなわち、企業と大学双方が人種に基づく方策の存続を支持したということに他ならなかった。このことは、アフーマティブ・アクションに関する議論の変遷の文脈で捉えるならば、パーセンテージ・プラン導入時に隆盛を極めた人種中立的な多様性擁護論からカラーコンシャスな多様性擁護論への転換を企業と大学がそれぞれ求めたことを表していると言える。

このように、現代合衆国では、多様性を確保することが強く希求されている。本研究で検討したように、全米の大企業や高等教育機関がこぞって法廷助言書を提出し、ミシガン大学におけるアフーマティブ・アクションを擁護した事実からもこのことは窺い知れる。と同時に、このことは、アフーマティブ・アクション擁護派のみならず一部の廃止派ですらも認める事実である。

二つの最高裁判決に対して法廷助言書を提出し、アフーマティブ・アクションの廃止を強く訴えた「黒人」実業家であるウォード・コナリー(Ward Connerly)は、「多様性を探求することが新しいアメリカの信条となっている」とさえ述べている(Brief of Ward Connerly 2003, 3)。コナリー自身がこれまで多様性に対して懐疑的な言説を繰り返してきたにもかかわらず、彼がこのような主張をあえて行った点からは、多様性が合衆国社会において広く浸透していることの片鱗を垣間見ることができよう。このように、多様性が流布している現状に鑑みるならば、グラッター対ボリンジャー訴訟とは、まさに時流に即した判決だったのである。

とはいえ、多様性が人口に膾炙すればするほど、その言説は多義性を付与されるが故に必然的に曖昧性を帯びる。このことは、企業と大学が主張した多様性実現の意図や目的に複数の差異が見られたことから明らかである。

この点において、多様性とは、様々な思惑や意図を付与されたマジック・ワード的な概念だったのであり、その解釈いかんによって、企業と大学との紐帯の強弱が規定されていたのであった。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計1件)

- ①吉岡宏祐、現代アメリカ合衆国におけるアフーマティブ・アクション理論分析—経済界と大学による「多様性」の「相互」構築議論を中心として、国際文化研究、査読有、17、2011、pp. 303-317

[学会発表] (計1件)

- ①吉岡宏祐、現代アメリカ合衆国におけるアフーマティブ・アクション論争分析—経済界と高等教育機関による「多様性」の「相互構築」を中心に—、アメリカ学会・第45回年次大会、2011.6.4、東京大学駒場キャンパス(東京都)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

吉岡 宏祐 (YOSHIOKA KOYU)
徳島大学・大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部・講師
研究者番号：30583306

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者
()

研究者番号：