

アファーマティブ・アクションを巡る判例変更



Barnes & Thornburg LLP
日系企業グループパートナー 弁護士
山本 真理

連邦最高裁判所は、今年6月29日、ハーバード大学が入学者の選考にあたって人種を考慮したことは憲法の定める平等原則（憲法修正第14条）に反すると判断した（以下、「本判例」または「本判決」という）。この違憲判断は、アファーマティブ・アクションを是認する従来の判例の立場を覆すものであり、アメリカ社会に衝撃をもって受け止められた。

はじめに

アファーマティブ・アクションとは、積極的差別解消措置と訳される。アメリカで歴史的に差別を受けてきたグループに対し、大学入学や雇用等につき特別枠や特別加点を設け、優先的な処遇を与える措置をいう。「歴史的に差別を受けてきたグループ」の筆頭に挙がるのは、長年に亘って奴隷として扱われてきた黒人（アフリカ系アメリカ人）である。したがって、今日のアメリカでアファーマティブ・アクションという用語は、黒人であることを理由に入試や入社への選考に当たって「下駄を履かせる」こととほぼ同義に解されている。

公平性が求められるはずの入試や入社過程で、そもそもなぜこのような優遇措置が導入されたのか。その根源は、アメリカの抱える奴隷制度の歴史まで遡る。

アメリカにおける奴隷制度と分離（隔離）政策

アメリカの奴隷制度は南北戦争に北軍が勝利した1865年に奴隷制度を禁止する憲法修正第13条が公布されたことで少なくとも法的には廃止された。しかし、約250年にも及んだ奴隷制度の差別意識は根強かった。

その象徴ともいえるのが、1876年頃から次々と制定され始めたジム・クロウ法（人種分離（隔離）政策を推進するアメリカ合衆

国南部諸州の州法の総称）である。このジム・クロウ法によって、例えば、公共交通機関や学校、レストラン、娯楽施設などで、白人と白人以外の利用が厳格に分離されるようになった。連邦最高裁判所も、1896年、白人であるか否かによって乗車すべき車両を分けるルイジアナ州法の合憲性が争われた事案において、“Separate but Equal”（分離しても平等）と判示し、南部諸州の人種分離（隔離）政策を強力に追認した（ブレッシー判決）。この場合の“Separate but Equal”とは、白人は白人の車両に乗れるが有色人種の車両には乗れず、有色人種は有色人種の車両には乗れるが白人の車両には乗れない点に注目する。白人と有色人種を分離するものではあるが建前上は同じ条件であるため平等原則に反しないという解釈を行うのである。このブレッシー判決を契機として、“Separate but Equal”の論理はアメリカ南部諸州を中心に、アメリカ社会に広く浸透していった。

1950年代に入って、黒人にも市民権を保障するよう求める公民権運動（Civil Rights Movement）が盛り上がった。この運動は、人種差別や人種分離（隔離）の撤廃を求める20万人以上が参加した1953年のワシントン大行進で最高潮に達した（なお、マーティン・ルーサー・キング牧師の“I have a dream.”の一節から始まる有名な演説はこの時に行われたものである）。世論に平仄を合わせる形で連邦最高裁判所も立場を変更し、白人の学校が黒人生徒の入学を拒否したことは違憲であると判示した1954年のブラウン判決で、ようやく“Separate but Equal”の考え方は実質的に廃止された。

アファーマティブ・アクション

もっとも、奴隷制度から人種分離（隔離）政策へと脈々と続いた人種差別が一夜にして解消されるはずもなく、特に白人と黒

Barnes & Thornburg LLP

米国で事業展開する日系企業とその親会社に対して様々な法務サービスを提供する総合法律事務所です。日常の法務のみならず社内教育などの法務ソリューションも提供しています。以下の連絡先にお問い合わせ下さい。

One North Wacker Dr., Suite 4400
Chicago, IL 60606
Website: www.btlaw.com

連絡先

日系企業グループパートナー 弁護士
山本 真理
Tel: 312-214-8335
E-mail: mari.regnier@btlaw.com



人の社会的な融合は遅々として進まなかった。たとえば、白人は依然として白人の学校に通い、黒人は黒人の学校に通い続けていたし、各地で黒人であることを理由とする入学・入社への拒否や差別的な取扱いが横行していた。また、それまでの分離（隔離）政策によって教育環境に著しい差が生じていたことから、白人と黒人では教育レベルに大きな隔たりがあり、仮に一律の競争を促したとしても、黒人が白人よりも良い成績を納めて高等教育や就労の機会を手にすることは著しく困難な状況であった。

そのような現状を打破すべく、1961年、ケネディ大統領は大統領令において、企業は応募者や従業員に対する差別を解消するための積極的な行動（“Affirmative Action”）を取らなければならないと記した。これが、冒頭で紹介したアファーマティブ・アクションの語源とされる。差別を解消するための積極的な行動を取る必要性は教育機関にも認識され、入学者の選考に当たって黒人であることを加点事由として「下駄を履かせる」ことで、黒人が白人と同じ学校に入学する機会を得られるよう配慮されるようになった。

ただ、入学には定員がある関係上、アファーマティブ・アクションによって黒人が優遇された結果、不合格とされる白人も出現する。これが逆差別にあたるとして全米各地で多くの訴訟が提起された。その中でも、2003年の連邦最高裁判所判例が著名である。この判例は、アファーマティブ・アクションの結果、ミシガン大学法科大学院を不合格になったことは憲法の保障する平等権侵害に当たるとする原告の主張が排斥され、アファーマティブ・アクションを入学の選考過程に導入することは憲法上許されると判示した。この判例の後押しを受けて、アメリカの大学では近年、ダイバーシティの確保を目的に人種を入試の過程で考

慮することは、時代の流れとして当然とされてきたのである。

本判例の背後にある力学と論理

なぜ、時代の流れに逆行するかのような判例変更がこのタイミングでされたのか。その理由の一つは、トランプ政権時代にある。アメリカ大統領には最高裁判事の指名権があり、その時の保守派とリベラル派の対立を反映した最高裁判事の指名が行われる傾向がある。保守派の州は南部諸州に多く、概ね共和党を支持する州と一致する。共和党出身のトランプ前大統領の在任期間中に保守派の判事3名が選任された結果、最高裁の9名の判事のうち6名が保守派で占められ、従来よりも保守的な判決が出されるようになったのである。なお、連邦最高裁判所は2022年にも女性の中絶権を認めていた従来の判例を覆しているが、これも保守寄りの判決と評されている。

もう一つ考えられるのは、差別解消のための特別期間が終了したという見方である。そもそも人種に基づく取扱いの区別は優遇する場合を含めて憲法上禁止されるのが原則であるところ、奴隷制度や人種分離（隔離）政策の歴史を踏まえ、極めて例外的にアファーマティブ・アクションは許容されていた。もっとも、いかに黒人が歴史的に差別の被害者であるとしても、未来永劫にわたって優遇措置を保障するものではなく、差別解消のための期間が経過すれば、そこからは原則に戻ってアファーマティブ・アクションも違憲になるというのが判例の論理である。実際に、ミシガン大学法科大学院の可否を巡る2003年判例ではアファーマティブ・アクションの終了時期として25年後（2028年）が一つの目安として掲げられ、本判例もアファーマティブ・アクションが合憲といえるためにはその廃止時期を見通せることが必要であると述べ

ている。現在まで、人種に基づく選考は多様性確保を理由に拡大の一途を辿っていた。連邦最高裁判所が今回の判決を機にアファーマティブ・アクションが無制限に適用される社会の現状に歯止めをかけたという見方もできるだろう。

企業への影響について

本判決は、大学の入学選考に関するものであり、現時点での企業に対する直接的な影響は限定的である。もっとも、判例の潜在的な影響力は計り知れない。

まず、大学が入学選考にあたって人種を考慮できなくなる結果、キャンパスにおける人種の多様性が低下することが予想される。実際に、カリフォルニア州は、1996年に公立学校の入試で人種を考慮することを禁止しているが、その影響により、同法が施行された後は黒人とヒスパニック系の学生の合格率が30%以上低下する反面、白人とアジア系学生の合格率が上昇したというデータもある。本判例によって大学と大学院のダイバーシティが低下する結果、数年後には、大学・大学院から人材の供給を受ける企業にも本判例の効果が波及する可能性がある。また、本判決の影響により表立ってダイバーシティを謳うことを躊躇する企業も出現し得る。実際に、ダイバーシティを打ち出す企業に対して警告文を発する団体も存在するようである。

アファーマティブ・アクションの是非については、アメリカ国内にとどまらず、全世界的な議論の成熟を待つ必要がある。ただし、本判例は、大学が人種を選考の考慮要素とすることを否定したのみであり、社会におけるダイバーシティの重要性自体が否定されたわけではない。企業は、本判例の射程を誤解することなく、今後どのような対応が必要になるかについて状況を注視する必要がある。