

多様性に揺れるアメリカ —アフアーマティブアクションから トランプの反DEIまで

川村学園女子大学 文学部 国際英語学科 倉林 直子

1960年代の公民権運動以降アメリカで進められてきた雇用、教育などでの多様性推進の取り組みは、現在トランプ政権によって大々的に廃止されています。しかし、アメリカの歴史を紐解くとこのような反DEIの動きは特別なものではないことが分かります。今回はアフーマティブアクションをはじめとするDEI推進策がアメリカでどのように議論されてきたかを歴史的に振り返ります。

DEIとは？

- D: DIVERSITY (ダイバーシティ＝多様性)
 - E: EQUITY (エクイティ＝公平性)
 - I: INCLUSION (インクルージョン＝包摂性)
- 違いのある多様な人を公平な土台を作って受け入れる社会を目指す考え方

第2期トランプ政権ではDEIに反対する動きが強まっています。



トランプ政権での「反DEI」の動き

- 2025年1月20日 大統領令

ENDING RADICAL AND WASTEFUL GOVERNMENT DEI
PROGRAMS AND PREFERENCING

- ・連邦政府機関及びその請負契約業者に対して、採用や評価等においてDEIを考慮せず、個人の能力や業績に基づいて対処するよう求める

ENDING ILLEGAL DISCRIMINATION AND RESTORING MERIT-BASED OPPORTUNITY

- ・民間部門における「違法なDEI差別及び優遇措置 (ILLEGAL DEI DISCRIMINATION AND PREFERENCES) の廃止」を奨励
- ・DEI推進の取り組みは1964年公民権法第7編に違反する可能性があるとは指摘

ENDING ILLEGAL DISCRIMINATION AND RESTORING MERIT-BASED OPPORTUNITY

- ・人種、肌の色、宗教、性、または出身国による雇用差別を禁じ、そのための積極的措置を講じるよう定めた1965年9月24日の大統領令「雇用機会均等」を廃止
- ・連邦政府機関のDEI関連部門の廃止、ウェブサイトの閉鎖、担当職員を有給休暇扱いとすること、などを通知

DEFENDING WOMEN FROM GENDER IDEOLOGY EXTREMISM AND RESTORING BIOLOGICAL TRUTH TO THE FEDERAL GOVERNMENT

- ・性別を「生物学的な男性と女性」のみに限定する方針
- ・「ボストック対クレイトン郡（2020年）」の最高裁判所判決に関する法的な不支持を表明
- ・各省庁・政府機関のトップに対し、同大統領令及び司法長官が発行するガイダンスと矛盾する過去のガイダンス等の文書を撤回を求める

JPMorgan



amazon

連邦政府の反DEIの動きは企業にも
広がっています。



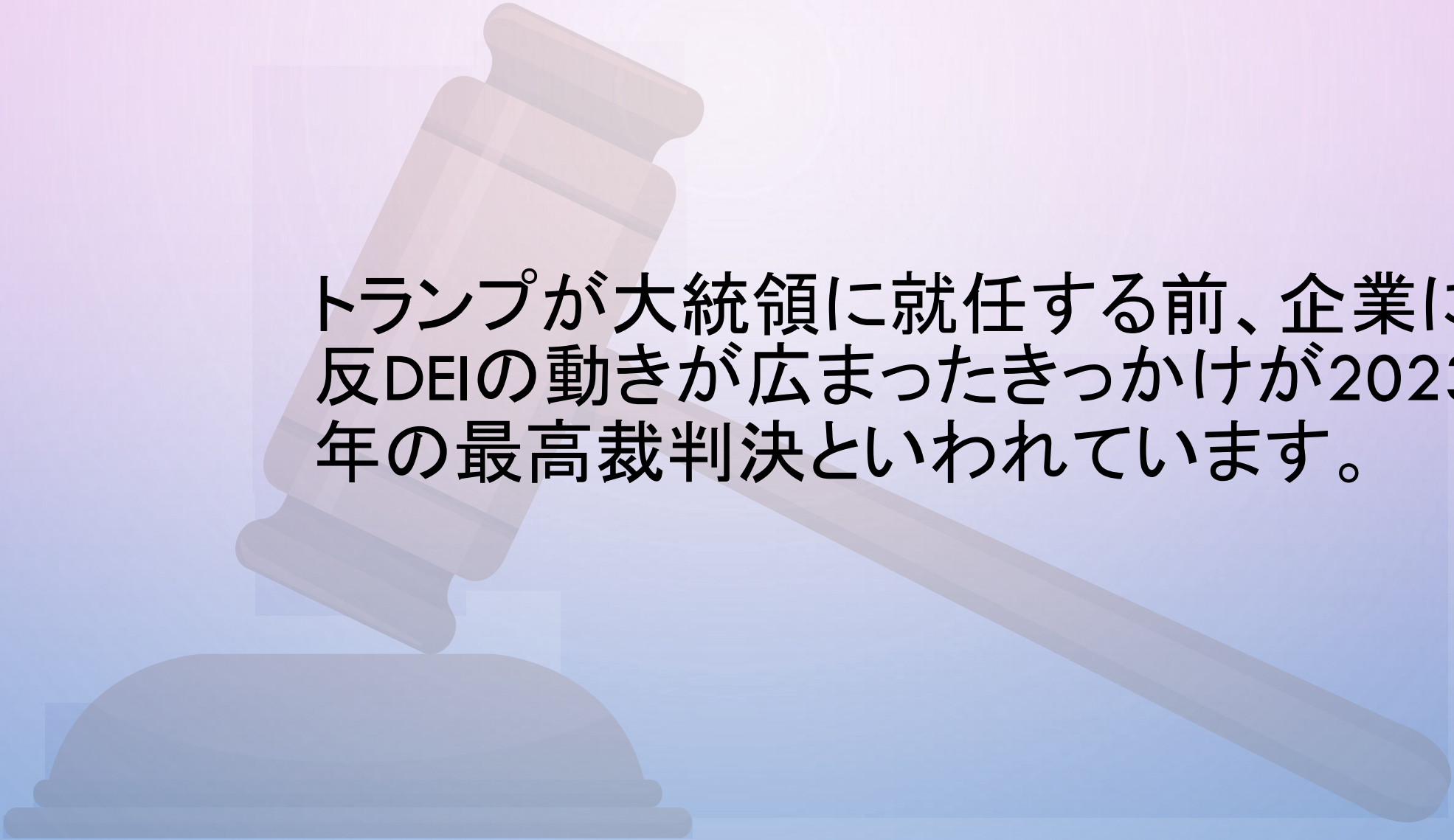
∞ Meta

企業の動き(トランプ大統領就任後)

- DEI施策の見直し→多様性プログラムや目標の廃止(META, AMAZON.COM, MACDONALD)
- 米国でのDEIに基づく活動方針の一部見直し(トヨタ自動車、日産自動車)

企業の動き(トランプ大統領就任前)

- 2024年8月 「企業平等指数」の調査への参加を終了(FORD MOTOR)
- 2024年9月 経営幹部の報酬と多様性の達成との連動を終了(MOLSON COORS)
- 2024年11月 DEIに関する従業員向けの研修を終了、プライド・パレードの支援見直し(WALMART)



トランプが大統領に就任する前、企業に
反DEIの動きが広まったきっかけが2023
年の最高裁判決といわれています。

最高裁でのアファーマティブ・アクション違憲判決 (2023年6月)

- 大学の入学者選抜で人種を考慮することは「法の下
の平等」を定めた憲法修正14条に違反すると判
断



今回はアフーマティブ・アクション
の歴史を振り返ってみましょう。

アファーマティブ・アクション(AFFIRMATIVE ACTION) とは？

- 積極的差別是正措置
- 「人種・民族マイノリティ、女性及びその他の歴史的に差別を受けてきた集団について、その機会を増進するために行うあらゆる積極的努力」



アフーマティブ・アクションは1961年、ケネディ大統領が大統領令で触れたのがはじまりです。

ケネディ大統領命令10925(1961)

「連邦政府や連邦契約業務において雇用されている、または、雇用を求めているすべての資格のある人びとに、人種、信条、皮膚の色、又は出身国に関わりなく平等の機会を設け、保障することは合衆国政府の明白かつ肯定的責務である」

ケネディ大統領命令10925(1961)

- 「連邦との契約者は『人種、信条、皮膚の色、または国籍に依らずに、志願者が雇用され雇用者は処遇されることを確実に行うためのアフアーマティブ・アクション』を執る義務がある」

ケネディ亡き後、大統領に就任した
ジョンソンは公民権法を制定し、この
法が遵守されているかを確認するた
めの委員会も設置しました。



公民権法第7編(1964)

- 人種、皮膚の色、性別、宗教または出身国(RACE, COLOR, RELIGION, SEX, OR NATIONAL ORIGIN)を理由とする差別を雇用の全局面において禁止(従業員15人以上の企業、公的機関、教育機関に適用)

雇用機会均等委員会(EEOC)

- 従業員100人以上の雇用主又は50人以上の連邦政府請負業者に対し、雇用している人種的・民族的マイノリティと女性の数を記した報告書を毎年提出するよう義務付け

このように、連邦政府が1960～70年代に企業に対するアファーマティブ・アクションを推奨した結果、大学や大学院の入学選考時に採用されるようになりました。

しかし、1980年代以降、特に白人からアファーマティブ・アクションは「逆差別」だとの批判が出てきます。



アフーマティブ・アクションへの批判 (1980年代～)

- 人種配慮は「逆差別」
- 転機はバッキ判決(1978)

カリフォルニア大学理事会対バッキ裁判 (1978)

- カリフォルニア大学デイビス校医学部の入学試験
 - 非白人のために入学定員の16%の合格枠を確保
 - 不合格となった原告のBAKKEが憲法第14条及び公民権法第6編(教育の機会均等)違反を理由に大学を訴える
- ...過去の差別を是正するためのアファーマティブ・アクションが「多数派」である白人男性に対する差別を生み出しているという訴え

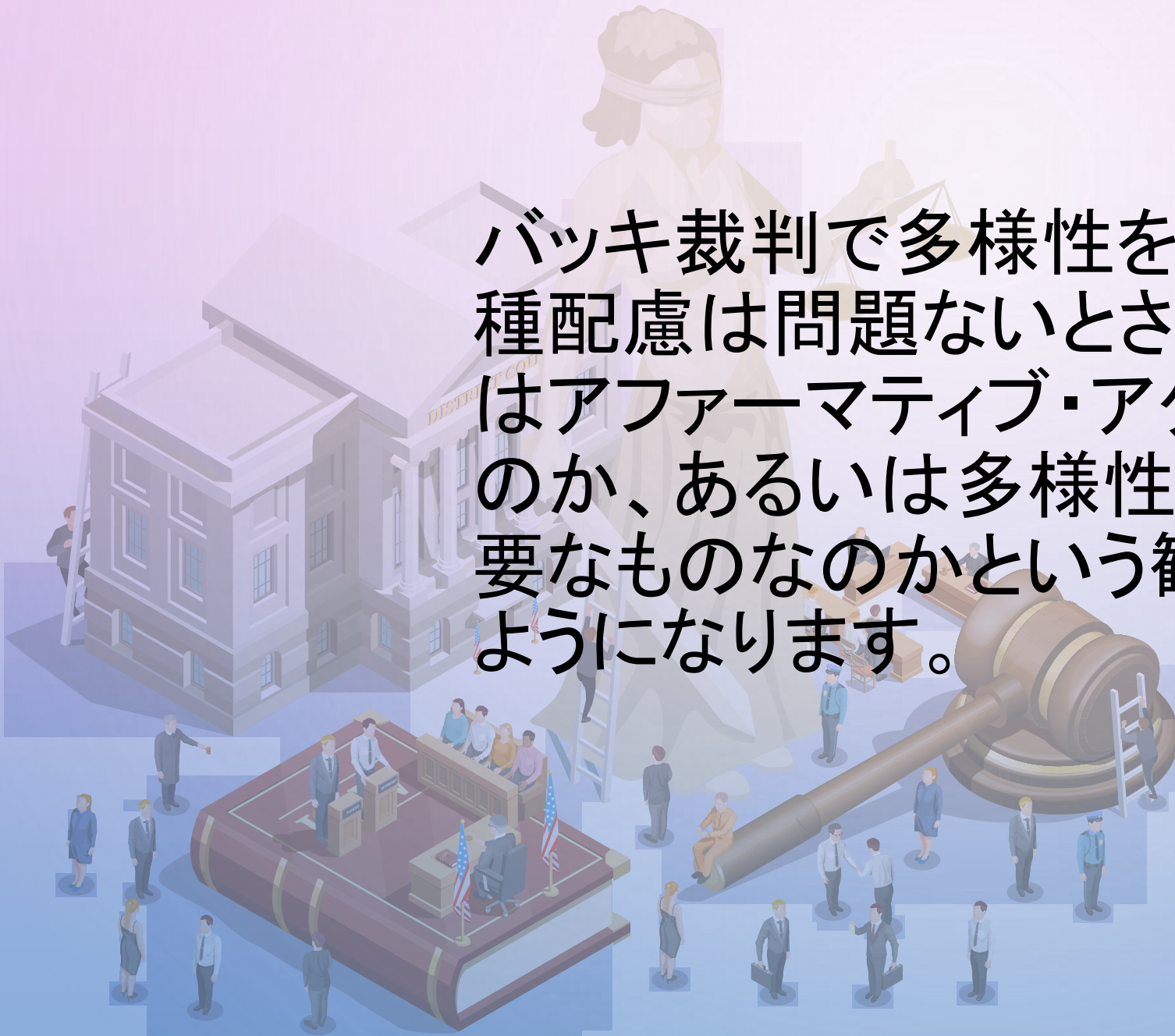
連邦最高裁判決

- 特別方式は白人の機会をその人種ゆえに制限
→ 法の下での平等に違反
- 学生の多様性の確保のための限定的な「人種の考慮」
自体は憲法違反ではない
→ 大学は特定カテゴリーの学生の数や割合をあらかじめ定めたり異なった選抜方式の適用をしたりしてはならない
→ 大学入学選抜方式の指針に

アフーマティブ・アクションの制限的解釈を好む大統領 (RONALD REAGAN/ GEORGE H.W. BUSH)

- 制限的解釈を採用する人物を連邦最高裁判官に任命
- 1984年 EEOCの予算削減

バッキ裁判で多様性を確保するための人種配慮は問題ないとされて以降、アメリカではアファーマティブ・アクションは逆差別なのか、あるいは多様性を確保するために必要なものなのかという観点から議論されるようになります。



逆差別か、多様性の確保か？

- ホップウッド対テキサス裁判(1996)

テキサス大学法科大学院での入学選考に人種的要素を考慮に入れるのは違憲との訴え

→ 連邦控訴裁判所: 「多様性の確保」は「重大で不可欠な利益」とはいえない

⇔ 最高裁は審理を拒否

→ 全国に拡大

逆差別か、多様性の確保か？

- カリフォルニア州の住民投票(1996)

州機関による性別、人種、民族に基づいた考慮を禁止する
憲法改正案の承認、州立大学の入学審査におけるAAの適用を禁じる法律の採択

- ミシガン州の住民投票(2006)

公立大学入学審査でのマイノリティ優遇措置を廃止

逆差別か、多様性の確保か？

- フィッシャー対テキサス大学オースチン校裁判
(2016)

→ 最高裁: 「学生の多様性」によってもたらされる
「教育的恩恵」を認め、大学が選考過程で人種要因
を考慮することは合憲

マイノリティ優遇への反対がある一方で、最高裁では多様性の確保のためのアファーマティブ・アクションに対して肯定的な見方が採られてきました。その背景には1980年代以降の多様性の概念の広がりがあります。



多様性の概念の広がり

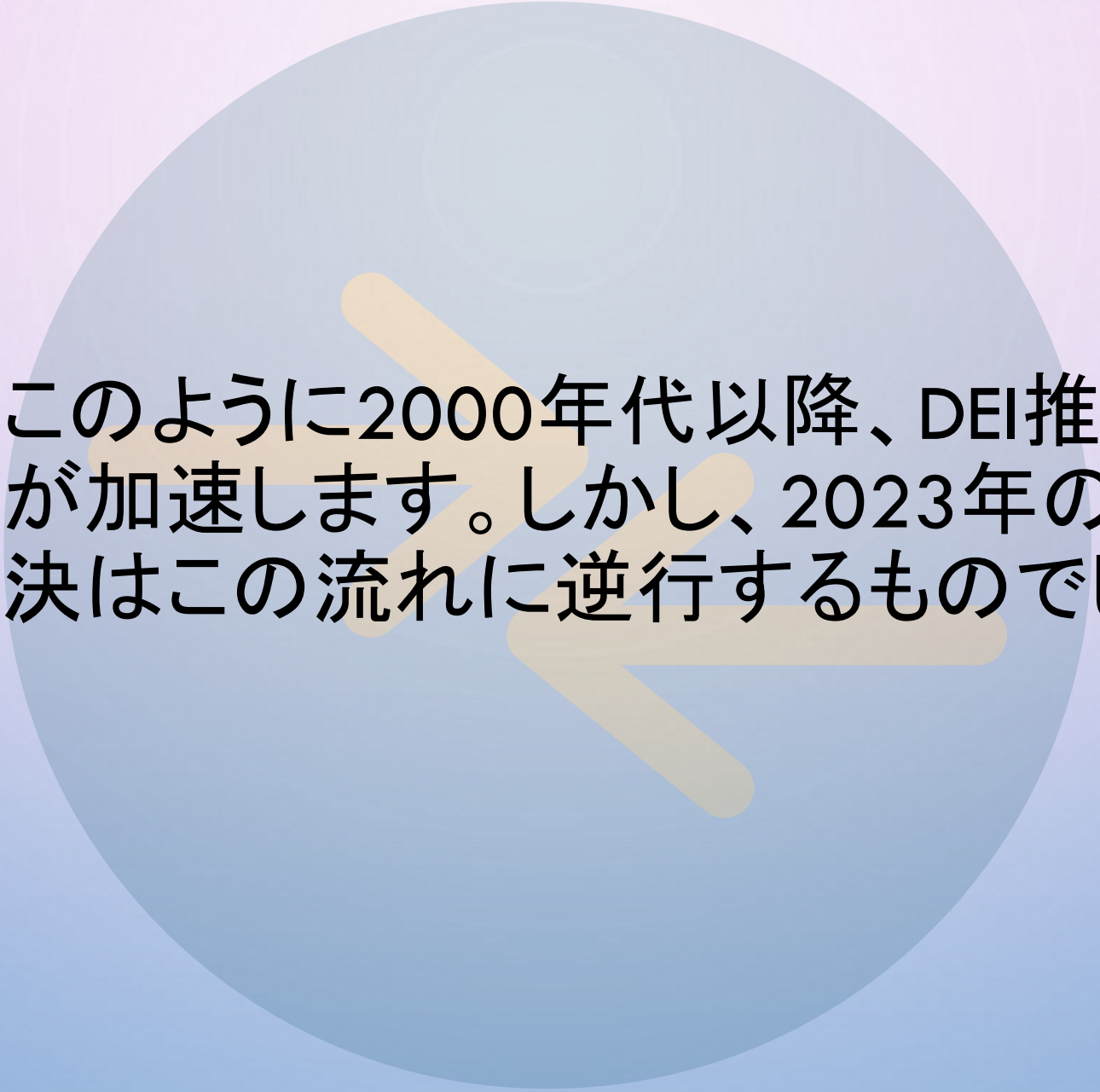
- 1980年代から1990年代：多様性の概念 人種・性別+民族、宗教、LGBTQ+
→それぞれの支持グループによる活動が活発に。
- 2000年代：「DEI」の定着→ソーシャルメディアを通じて拡大

DEIを推進する大統領

- オバマ大統領 大統領令13583号「連邦政府機関における多様性と包括性を促進するイニシアティブ」(2011)
: 連邦政府職員における平等の機会、多様性、包括性の確立、職員それぞれが最大限に能力を生かせるような柔軟性と公平性を持つ文化の創造を目指す

DEIを推進する大統領

- バイデン大統領 大統領令13985号「連邦政府機関を通じた人種的平等の推進と十分にサービスを受けていないコミュニティへの支援」(2021)
- ホワイトハウス内での「多様性・包括性」責任者の設置
＋BLACK LIVES MATTER (BLM)運動の高まり
(2020年～)→多くの企業がDEIの方針を強化



このように2000年代以降、DEI推進の動きが加速します。しかし、2023年の最高裁判決はこの流れに逆行するものでした。

最高裁でのアファーマティブ・アクション違憲判決 (2023年6月)

公平な大学入試を求める学生の会 (SFFA) 対ハーバード大学

- ・ハーバード大学が入学選考過程で黒人やヒスパニック系の受験者を優遇し「アジア系アメリカ人受験者を差別」しているとの訴え(2014)

→2019年 連邦地方裁判所と控訴裁判所は原告の主張を退ける

最高裁でのアファーマティブ・アクション違憲判決 (2023年6月)

SFFA対ノースカロライナ大学

- ノースカロライナ大学の入学選考過程で黒人やヒスパニック系アメリカ人、ネイティブ・アメリカンを優遇し、白人の応募者を差別しているとの訴え(2014)

→2021年 連邦地方裁判所 原告の主張を退ける

最高裁判所判決(2023年6月29日)

- ハーバード大学とノースカロライナ大学の入学選考はいずれも「憲法修正第14条」の「法の平等な保護条項」に違反している
- 1978年のバッキ判決の判断を45年ぶりに覆す

地方裁判所や控訴裁判所の判決を覆す最高裁判決には現在の最高裁判所の判事の構成が大きく影響しています。

最高裁判所判事(9名)

- 終身の身分保障
- 大統領が指名、上院での承認を受けて任命される
- 保守派とリベラル派の対立が最高裁に
- 共和党の大統領「フェデラリスト協会」推挙の人物を指名
- 前政権時代にトランプが3人の保守派判事を任命
- 現在保守派6名、リベラル派3名

つまり、現在の最高裁判所判事はトランプが前政権時代に指名した判事を含む6人が保守的な考え方を持っていて、アフターマティブ・アクションについても否定的な判断が下されたということです。

この判決のみならず、保守派の活動家が
企業へ圧力をかけており、企業の反DEIの
動きを後押ししています。



DEI反対派による企業への圧力

- EDWARD BLUM
 - 保守派の活動家
 - SFFAを組織
 - 企業に対しDEIプログラムの放棄を求め訴訟

DEI反対派による企業への圧力

- ROBBY STARBUCK
 - 保守派の政治活動家
 - ミュージック・ビデオ監督
 - WOKE企業への攻撃

この結果、一部の企業でDEI見直しの動きが進んでいます。

また、この動きを歓迎する人々がいることも確かです。その背景には白人労働者の不満があります。

グローバル化やデジタル化に伴う製造業の 衰退

- 人件費の安い海外に生産拠点が移動→「ラストベルト」の雇用減
- IT企業に富が集中
- トランプ：白人労働者が得るはずだった仕事や昇進が「DEIの下で優遇された存在」に奪われたとの主張

すなわち、少数派を攻撃することでトランプが白人労働者の不満をまとめ上げ、支持を集めているということでしょう。

今後も保守対リベラルというアメリカの分断はますます広がっていくことと思います。