
 研究ノート

アファーマティブ・アクション（AA）に対する アメリカ合衆国最高裁判所の判決

筒井清子
桜林誠

序 本稿の目的と方法

本稿の目的は、共同研究の一環として AA について、簡明な記述をおこなうことである。

その理由は、二つある。

第 1 に、筆者は AA を、「非差別的雇用慣行を保証する意識的行動」と定義する。

この定義は、1964 年公民権法 7 編 706 条 g と、Randall S. Schuler, *Personnel and Human Resource Management*, Minnesota, West Publishing Co. 1981, p. 530 および、日本政府も批准した国連条約 7 号 (1985) 第 4 条差別とならない「暫定的な特別措置」から導かれた。

その目標は、直接差別と間接差別の両方の撤廃（第 2 条）を含む「事実上の平等促進」である。

目標達成の方法は、「不平等な又は別個の基準を」目標が達成された時に「廃止」することである。

第 2 に、筆者は、最高裁判決の原資料を入手できなかった。従って、完全を期することはできない。

第 1 節 1994 年までにクォータ制に対し最高裁が下した判決の特色

第 1 に、moot（憲法判断拒否）が、1 件あり、第 2 に、憲法判断だけのケースと法律判断だけのケースがある。

第 3 に、1994 年迄の判決は不安定であり、最高裁の判事の多数意見が 1 人の決定票で左右された。

I. オデガンディ事件 *Defunis v. Odegundy* 416 U.S. 312 (1974)

1. 憲法判断拒否（5 対 4 票）

2. 事実の概要

白人の原告は、州立ロースクールを落第した。しかし、自分よりも入学資格の劣る黒人を入学させた AA に対し、彼は逆差別の提訴をした。彼は提訴後、入学を許可され、最高裁の審理開始の 1 か月後、1974 年 4 月に卒業する予定であった。

3. 判旨

Moot.

原告は勝訴しても、その恩恵をうけない。

II. バッキ事件 University of California Regents v. Bakke, 438 U.S. 265 at 412, 418 (1978)

1. AA は、1964 年公民権法第 6 編と憲法修正（以下、修正と略記）14 条違反（5 対 4）、入学許可要因の 1 つなら合憲（5 対 4）

2. 事実の概要

カリフォルニア大学評議員会は、定員100人につき16人をマイノリティに割当てるAAを採用した。白人バッキは、1972年にカ大医学部デービス校を落第したが、彼より入学資格が劣るマイノリティ = 被差別集団の者が合格した。

彼はカ大の AA を逆差別として、カ州最高裁に訴え、勝訴した。

これを不服としたカ大は、連邦最高裁に上告した。

3. 判旨

公民権法第 6 編は、連邦政府の補助金をうける全機関の差別を禁止する。

憲法修正 14 条（1868）によれば、「法の当然の手続き Due Process of Law（DPL と略称）によらないで、だれからも、生命、自由または財産を奪ってはならない。また州の管轄内にあるだれに対しても法律の平等な保護を拒んではならない。」

しかし、最高裁はカ大の AA の審査基準に、柔軟基準を採用し、合格者決定の追加的一要素としての黒人優遇型 AA に、合憲の判決を下した。

III. ウェーバー事件 United Steelworkers of America v. Weber, Kaiser Aluminium & Chemical Corp. v. Weber, United States v. Weber, 443, U.S. 193 (1979)

1. 公民権法第 703 条 a（700 台は 7 編）に合法（5 対 2）

2. 事実の概要

カイザーアルミ化学会社と合同鉄鋼労組との 1974 年労働協約は、全米 15 工場に熟練職養成工制度を設け、工場所在地の労働力人口に占める被差別集団（主に黒人）の比率 = 数値目標まで、訓練生の 50% をかれらに割当てた。

テネシー州グラマシー工場所在地の地域では、労働力人口に占める黒人の比率は 39%、工場の熟練工に占める黒人の比率は、2% であった。

白人ウェーバーは、同工場の養成工制度に応募し、不合格となった。しかし、彼の前任順よりも短い黒人が合格した。そのため、50% 割当制を 7 編違反の逆差別として、労組と企業を訴えた。

公民権法 703 (a) (d) によれば、「雇用主、労働団体…が、人種…を理由として養成工制度…への個人の参加…を差別することは、…違法な雇用慣行となる」。

また、703 (g) (2) によれば、「7 編のその他の条項にかかわらず、雇用主が偽りのない前任順制度…によって異なった雇用の条件または特権を適用することは…差別の意図の結果によるものでな

い限り、違法な雇用慣行とならない」。

1 審と 2 審の判決は、ウェーバーの訴えを認めたので、労組と企業は最高裁に上告した。

3. 判旨

第 7 編は黒人優遇の協約を禁止していない。多数意見は AA 審査の柔軟基準を適用し、伝統的な人種差別の償いと撤廃という重要な国益の実現に必要な手段として、自主的 AA の労働協約を容認した。

IV. フリラブ事件 Fullilove v. Klutznick, 448, at 473 (1980)

1. 合憲判決 (6 対 3)

2. 事実の概要

原告の白人土建業経営者フリラブは、1979 年の Public Works Employment Act の犠牲者として、同法を憲法修正 14 条に違反するとして、カーター政権のクラツニック商務長官を訴えた。

公共事業雇用法の AA は、黒人などマイノリティの個人所有の企業との契約に対して、連邦基金の 30% を割り当てた。

3. 判旨

同法は、AA 審査の柔軟基準を適用すると、修正 14 条—法律の平等保護—に違反しない。過去の人種差別を償い、経済機会の平等という重要目標を実現する手段として、連邦の歳出には、人種的割当が必要である。

V. ストッツ事件 Firefighters Local 1784 v. Stotts, Memphis Fire Department v. Stotts, 767 U.S. 561 (1984)

1. 違法判決 (5 対 4)

2. 事実の概要

1980 年にメンフィス市は、消防署員の 3 分の 2 を黒人が占める迄、新規採用者数に占める黒人の比率を、50% 以上にする AA を採用した。

この AA は、黒人消防士ストッツが職場の人種差別を裁判所に訴え、和解により裁判所が救済命令をだした結果である。706 条 g によると、「裁判所は、被告に対しバックペイ付き、又は抜きで雇用者の復職と採用を含む AA や、その他裁判所が適当と考える平衡法上の救済を命令できる」。

1981 年に、市は財政難のため、24 人の解雇に先任順を適用した。

その結果、AA で新しく採用された黒人 18 人中、15 人迄が解雇されることになり、またストッツが訴えた。

ストッツに親しい連邦判事は、706 条 g に基づく救済命令を発し、先任順を無視した。

そのため、レイオフの対象は、逆転し白人 21 人、黒人 3 人となった。

3. 判旨

最高裁は、これを不服とする消防夫組合 1784 支部の逆差別提訴を支持し、連邦判事の救済命令は、703h（偽りのない先任順は合法）に違反する越権行為との判決を下した。

越権行為の証拠は、新規採用の黒人消防夫が差別をうけていない状況下の偽りのない先任順の否認であった。

VI. ワイガント事件 *Wygant v. Jackson Board of Education*, 476 U.S. 267 (1986)

1. 憲法修正 14 条に違反（5 対 4）

2. 事実の概要

ジャクソン市教育委員会は、解雇の際、白人教師よりも先任順が短い臨時雇を含め黒人教師の雇用を守る自主的協約 AA を結んだ。

白人教師ワイガントは、この AA を適用されて解雇されたので、逆差別として、同市を訴えた。

3. 判旨

最高裁は、同市が白人の平等保護を怠り、修正 14 条違反との判決を下した。この多数意見は、ストッツ事件判決と同様に厳格審査基準を採用し、過去又は現在の差別の犠牲者本人を償う AA のみを合憲と認めた。

VII. 板金工事件 *Local #28 of the Sheet Metal Workers International v. Equal Employment Opportunity Commission*, 478 U.S. 421 (1986)

1. 公民権法 7 編に合法（5 対 4）

2. 事実の概要

ニューヨークの板金工組合は、頑強に黒人の組合加入を拒否してきた。連邦の平等雇用機会委員会 EEOC の訴えをうけた下級審は、1987 年 8 月迄に、組合所在地域の労働力人口に占める有色人種の比率を目標として、組員数に占めるマイノリティの比率を、29.2%に増加するクォータ命令をだした。

労組は、この命令を不服として、最高裁に上告した。

3. 判旨

最高裁は、AA 審査の柔軟基準を適用し、7 編に違反しないとの判決を下した。

その主な理由は二つある。広く普及した差別の廃止が重要な国益であり、このクォータは目標実現迄の一時的措置である。

VIII. クリーブランド事件 *Local #93 International Association of Firefighters v. City of Cleveland and Cleveland Vanguard*s

1. 7 編に合法（6 対 3）

2. 事実の概要

マイノリティの消防士団体バンガーズは、市の差別的雇用を訴えて勝ち、白人消防士の昇進1人につき、マイノリティ1人の昇進を割り当てる連邦判事の和解命令をうけ入れた。

白人の消防士組合93支部は、これを7編違反として、訴えた。

3. 判旨

最高裁の判決理由は、二つある。706 (g) は連邦判事に過去の差別を償う広範な救済命令権を与える。この救済命令は白人消防士に損害を与えない。

IX. パラダイス事件 United States v. Paradise, 480 U.S. 149 (1987)

1. 7編に合法の判決 (5対4)

2. 事実の概要

1972年の人種差別の訴訟まで、アラバマ州公安警察部は、1人も黒人騎馬警官を雇わなかった。

1983年に連邦判事は、同部に救済命令を発し、白人の騎馬警官1人の昇進ごとに、黒人1人を昇進させることを定めた、同部は、これをうけ入れた。しかし、レイガン政府はこれを、7編違反として最高裁に上告した。

3. 判旨

最高裁は、このAA命令に審査の柔軟基準を適用し、「差別廃止を遅らせ」抵抗を続けた長期の恥ずべき記録を見れば、強い措置が必要と判断した。

X. ジョンソン事件 Johnson v. Transportation Agency of Santa Clara, Calif. 480 U.S. 616 (1987)

1. 7編に合法の判決 (6対3)

2. 事実の概要

加州サンタ・クララ郡運輸部は、自主的AAを採用し、ジョイス運転手を長距離運転手に昇進させた。

しかし、口頭試問の彼女の成績では、同じ資格をもつジョンソン男性運転手の方が2点高く、試問委員会も彼を推薦した。

彼は、落第したので、運輸部を逆差別として訴えた。

3. 判旨

最高裁は、女性優遇のAAに、審査の中間基準を適用し、目標と手段の両面から、運輸部の自主的AAが7編に合法であると判示した。

第1に、AAの目標は、職場の伝統的性差別の痕跡を除くことである。

第2に、AAの方法は、硬直的でなく、ケースバイケースのアプローチである。

第3に、女性よる区分は、疑わしい (suspect) 区別ではない以上、厳格審査は適切ではない。

しかし、柔軟基準は適用されず、中間的な基準が適用された。

性差別に対する審査基準を確定したのはCraig v. Boren, 429U.S. 190 (1976) 判決である。最高裁は

ビールの販売を男性 21 歳以上、女性 18 歳以上と定めた州法に、修正 14 条違反の判決を下した。

XI. クロソン事件 City of Richmond v. G. A. Croson Co., 488 U.S. 496 (1989)

1. 修正 14 条違憲の判決 (6 対 3)

2. 事実の概要

クロソン会社は、リチモンド市立刑務所の鉛管設備の入札に失敗した。失敗の理由は自社の下請企業として、1977 年公共事業雇用法に基づき、連邦中小企業庁からマイノリティ企業の認定をうけた有資格の企業を、獲得できなかったことである。

不足がちの有資格のマイノリティ下請企業に対する超過需要の理由は、同市の建設業向けの AA が、請負契約額の 30%以上を、マイノリティ企業との下請契約に割り当てることである。

3. 判旨

最高裁が同市の AA を修正 14 条違反と判示した理由は、二つある。

第 1 に、フリラブ事件では連邦議会が認めた公共事業雇用法の AA 審査に柔軟基準を適用して合憲としたが、地方自治体の AA には、同じ基準を適用できない。

連邦政府が人種上の優遇策を立法化し、修正 14 条を解釈適用する権限は、地方自治体に優る。

修正 14 条によれば「どの州もその管轄権内の人に対し、法の平等な保護を拒否できない」。

第 2 に、一律 30%の割当は、建設業の差別に対するマイノリティ企業毎に異なる損害賠償額と一致しない。

XII. FCC 事件 Metro Broadcasting Inc. v. Federal Communications Commission, Astorline Communications Co. v. Shurberg Broadcasting of Hartford Inc, 497 U.S. 547 (1991)

1. 修正 14 条に合憲の判決 (5 対 4)

2. 事実の概要

連邦通信委員会の二種の AA が法の平等保護に違反するとの理由で提訴された。

第 1 の AA は、放送局が免許の更新を認められず、免許を売る場合、マイノリティに、市価よりも安値の売却を許可する。

第 2 の AA は、免許の審査にあたり、マイノリティの申請者に、一定の特別枠を設ける。

3. 判旨

最高裁は、AA 審査の柔軟基準を適用し、合憲の判断を下した、その理由は二つある。

第 1 に、この AA の目的は、過去の差別の廃止ではなく、審査の多様性の増進である。

第 2 に、その方法は、リチモンド市の AA と異なり自治体よりも大幅な権限をもつ連邦政府の権限行使である。

第2節 ア事件の憲法判断の法的根拠

I. アダランド事件 *Adarand Constructors Inc. v. Penna.*, 115 S. Ct. 2079 (1995)

1. 第10控訴審への差し戻し判決（5対4）

2. 事実の概要

アダランド建設会社は、連邦のハイウェイ計画の競争入札に最低の価格で参加したが、失敗した。入札できた企業は、連邦中小企業庁から経済的に不利な条件におかれた個人が管理支配する企業と認証された企業を下請に使用しており、奨励金をうけた。

その奨励金付きのクォータ制のため、認証企業探しが困難であった。

そこで、同社の社長は、PENA = 公共事業雇用法を、憲法修正5条の due process of law の「平等保護の構成要素」違反として、訴えた。

しかし、1審2審とも、合憲の判決を下したので、彼は、最高裁に上告した。

3. 判旨

控訴審への差し戻し移送命令の根拠は、人種上の区別が疑わしい (suspect) 点にある。人種上の区別をする連邦の公共事業雇用法の合憲審査には、次の厳格基準に合格する必要がある。

第1に、人種差別には、やむを得ない国益がある。

第2に、人種差別は、必要最低限の手段である。

II. 判決の不明確

1. PENA は何か。

Public Works Employment Act と推測される。

2. 修正5条に違反すると訴えることは可能

筆者の推測では、修正5条プラス「平等保護の構成要素」は、修正14条と同じ意味をもつ。

そのヒントは、次の文にある。

L. Puddock, *Facts About The Supreme Court of the United States*, p. 452 によると “Adarand sued, citing the equal protection component of the Fifth Amendment’s due process clause.

修正5条も14条も同文の due process of law をもつ。

それによると、法の当然の手続 dpl によらないで、生命、自由、財産を奪ってはならない」。

Lochner v. New York (1905) 事件で最高裁は N.Y 州の最高労働時間法を契約の自由を dpl によらないで剥奪できない、との理由で、憲法修正5条違反の判決を下した。

第3節 アダランド事件判決の影響

アダランド事件の最高裁判決は、AA を合憲とした控訴審判決の見直しを要請したため、裁判所

命令の「クォータ制等に対しても、今後は」、違憲違法と判断される考え方も出はじめた。

1. 硬直型クォータと柔軟型クォータの区別

1984年のストッツ判決など裁判所命令の硬直型クォータに違憲の判決が下った前例がある。

最高裁は、1996年にカリフォルニア州の硬直型クォータ禁止法に合憲の判定をくだした。

法律20号「州の公務員採用、公立大学の入学や公共事業の契約をめぐる人種や性による一定の枠の確保などを義務付けた措置の確保を即時停止する」。

2. 最高裁判決の不安定性

多数意見と少数意見の格差が5対4の場合が多く、決定投票の変化によって、判決が左右される。

(1) 判決における決定投票層の構造

1998年の市民的自由支持の投票数が、全投票総数に占める比率は、判事の思想傾向別にみると、自由支持派の4判事は55.7%以上スティーブンス75.9%、ギンスバーク58.2%、ブライヤー56.4%、スター55.7%であった。

この比率は、不支持派では、34.2%以下—スカリア34.2%、トーマス25.3%、レーンゲイスト22.8%であった。

この比率は、支持中道のスター55.7%、不支持中道のケネディとオーコンナでは、35.4%と34.6%であった。

リベラル派と保守派の名称をさけた理由は二つある。1930年代迄、リベラル派の意味は、州際通商の自由の拡大と市民的自由人権の大幅な制限を主張した。保守派はその時の連邦政府を支持する傾向が強かった。

(2) 市民的自由支持の判決の比率

この比率は、1962-68年の74.1%から1975-80年間の39.1%までの間で変化した。(注)

性の区別や中間的審査基準はクレイグの事件の判決(1976)で確立した。

Craig v. Boren, 429, U.S. 190 (1971)において最高裁は、18歳以上の女性と、21歳以上の男性に限り、ビールを販売できると定めた州法を、修正14条違反と判示した。その際、最高裁が、厳格基準を採用しなかった理由は二つある。第1に、性に基づく区別が、疑わしいsuspect区別ではない。第2に、重要な目標実現の手段として、性に中立的な区分が利用できない場合、性による区分は必要となる。

第4節 連邦労働省平等雇用機会局の連邦契約順守計画課 OFCCP 規則の 硬直型クォータの回避方針と1991年公民権法

OFCCPは「誠実な努力」の義務違反があると判断した場合、「制裁手続を開始する」。がしかし、労働長官が「契約解消などを命ずる厳しい制裁の減少傾向に三つの点を見落せない。

1. 大統領令 12465 号（1965）に基づく同規則の自己矛盾

同規則によると AA 計画の目的は、「厳格かつ硬直的な目標達成のためのクォータ制ではいけない」。しかし計画未達成企業に対する制裁は、硬直的クォータの採用に企業を追いこむ。

2. 同規則の適用範囲の縮小

同規則の適用企業は、厳格な制裁をうけらうけるほど、非適用企業との間の人件費格差を増した。そのため、主に下請企業の適用範囲を減少する圧力が増した。

OFCCP から AA 計画の承認を要する公契約企業と下請企業は、雇用者数では、50 人以上から 250 人以上に増加し、公契約額では年間 5 万ドル超から 250 万ドル超に増加した。全米製造事業所数に占める規模 250 人以上の事業所の比率は、1977 年に 4.0% であり、下請企業への適用範囲が減少した。

3. 1991 年公民権法の署名における大統領声明と新設法規のクォーター回避

(1) 声明「この法律にはクォータの余地はない。それは、均等な機会と実績にもとづく雇用と矛盾する」。

(2) 公民権法 102 条 2 の補償的、懲罰的損害賠償が適用される企業は、州際通商に従事する企業であり、そのうち、賠償規定を適用される規模は、15-100 人の 1 人 5 万ドルから、501 人以上の 30 万ドルまでである。

合衆国の独立行政法人の平等雇用機会委員会 (EEOC) 又は、個人が勝訴の場合、賠償金を請求できる。

(3) 703 条 (j) の比例原則を理由とする優遇禁止は、ウェーバー事件の合法判決をつきくずす。特定の被差別集団が事業所所在地の労働力人口に占める比率に比例して「雇用主に対し、かれらの優遇の許可を請求できない」からである。

(4) 703 条 (n) の裁判所命令のクォータ制に対する後訴の制限

1989 年の Martin Willks の最高裁判決は、裁判所の和解＝同意判決にもとずき、裁判所の命令に対し、前訴に参加しなかった者の後訴を認めた。

しかし、新設した 703 条 n は後訴禁止の対象として、前訴で事前に判決を通知され、一定の期間に異議申し立ての合理的機会をもつ者等を定めた。

(5) 718 条の免罰規定

同条の適用対象は、「同一施設について過去一年以内に連邦政府が承認した AA もつ雇用主との契約」である。免罰規定の適用除外は、AA 計画からいちじるしく逸脱した場合に制限される。

(注) Lawrance Baum, *The Supreme Court*, Congressional Quarterly Inc, 2001, p. 155. Lee Epstein, et al. *The Supreme Court Compendium: Data, Decisions and Development* (2nd, ed.), Congressional Quarterly Inc. Washington, D.C., 1996, pp. 687-8.

付記 本稿は組織学会のワークショップによる筒井清子と桜林誠の共同研究の一部である。組織学会に対し心から謝意を表する次第である。

The U.S. Supreme Court Approach to Affirmative Action

Kiyoko TSUTSUI

Makoto SAKURABAYASHI

ABSTRACT

The purpose of the article is to analyze the Supreme Court approach to affirmative action cases decided by the court during 1974–94.

The characteristics of the approach are as follows.

1. There are different standards of assessing affirmative action cases, namely, strict, non-strict, and intermediate, scrutiny.
2. In Adarand case (1995), the Court applied the strict scrutiny standard, requiring the two basic elements of the existence of a compelling government interest and narrowly tailored action.
3. In Metro-Broad Casting case (1990), the court applied the non-strict standard, requiring to serve the important government objective of increasing the minorities ownership of broadcast licenses.
4. In Jackson case (1987), the gender case, the court applied the intermediate standard, requiring only the “narrowly-tailored” test.