

アメリカ

'78

の焦点

REVERSE DISCRIMINATION

逆差別

人種差別撤廃運動の余波

アメリカ特派員

Peter Smagorinsky

訳・注 明治大学教授

堀内 克明



Competition for positions in American medical schools is often vicious. Lured by the astronomical salaries that await them as surgeons or private practitioners,¹ thousands of the nation's top young scholars become obsessed with making good grades in college so as to ensure their admission. Once in, the tension is eased; anyone who is accepted to a medical school is bright enough to handle the academic load. The anxiety comes in the four years of preparation as an undergrad,² where the students must produce top grades, or forget about a medical career. Pre-med students³ resort to extreme, and often absurd methods of improving their chances of getting accepted. Any serious candidate who is getting a C in a course, or sometimes even a B, will, rather than accept the low grade, drop out of the course altogether, so that his record will not be marred. This results in five year undergraduate programs for some students, for they feel that only with a perfect 4.0 average⁴ will they be guaranteed a spot in medical school. Some of the less scrupulous candidates stoop to what is known as "back stabbing"⁵: that is, by means of some foul play,⁶ they sabotage other pre-med students' lab projects, so as to get better grades than they, and thus eliminate more competitors for the coveted med school positions.

アメリカでは医学部に入るための競争がしばしば激烈である。外科医または開業医として手にできる天文学的な額の給料に引かれて、アメリカの何千人もの優秀な学生たちは、医学部入学を確実にするために、大学でよい成績を取ることに取り付かれている。いったん入ってしまえば、その緊張は解除される。医学部に入れるくらいの者は、そこで課せられる学科目をこなせるぐらいの頭を持っているからである。不安は学部学生として準備をする4年間にやって来る。学部では一流の成績を取らなければ医学に進むことはあきらめなければならないのである。医学部へ進もうとする学生は、入学できるチャンスを増やすために、極端な、しかもしばしば馬鹿げた方法を取る。本気で医学部を志望する学生なら、ある科目でCまたはBでも取りそうときは、そういう低い成績を取るよりも、全くその科目をやめてしまおうとする。これは成績に傷がつかないようにするためである。この結果として、学部を5年やる学生も出てくる。というわけは、完全な4.0平均を取らなければ医学部入学は保証されないと感じているからである。それほど良心的でない医学部志望者には「だまし討ち」として知られる方法を取るという卑劣な手に出る者がいる。つまり、何かの汚い反則的行為によって、彼らはほかの医学部志望学生の実験を妨害するのである。これによって、彼らよりよい成績を取り、待望の医学部の口をねらう他の志願者できるだけ排除しようとするのである。

この競争がそれでもまだ十分に厳しいとはいえないとでもいうかのように、最近になって新しい要素が出現し

As if compe
another factor
those potential
disadvantage: be
has long been d
measures have b
so that distribut
doctors, lawyers,
tions that comm
is more even, wi
their share of th
done through w
system," where
school admits, e
minorities or wo
white males whor
better credentials
only in schools c
sion; employers,
funded, are also u
number of wome
the years of di
endured.

The institutio
quota systems is k
Their avowed pu
members in the v
which have been d
The rationale is th
a sense of low self-
tive members of s
"role models"¹³
example, if a youn
black teachers, la
assume that these
Affirmative Actio
professional schools
of minority membe
they might have inf
whom they compete
each profession mo
realize that they ha
responsible, well-pay
minorities, rather th
never achieve status
white males, can hav

Another content
supporters is that mi
tely get their degrees
to practice, to work
well as to provide rol
providing ghettos wit
tors, health care in

As if competition were not stiff enough,⁷ another factor has recently emerged to hinder those potential candidates who have a unique disadvantage: being white males. In a society that has long been dominated by this group, recent measures have been taken to even matters up,⁸ so that distribution of "prestige"⁹ jobs, such as doctors, lawyers, executives, and any other positions that command authority and a high salary, is more even, with minorities and women getting their share of the opportunities. This has been done through what is known as the "quota system," whereby a college or professional school admits, every year, a certain number of minorities or women, regardless of the fact that white males whom they compete with may have better credentials. This system takes place not only in schools considering candidates for admission; employers, both privately and publicly funded, are also under pressure to hire a certain number of women or minorities, to atone for¹⁰ the years of discrimination that the groups endured.

The institution primarily responsible for quota systems is known as "Affirmative Action." Their avowed purpose is to place minority members in the visible,¹¹ responsible positions which have been denied to them over the years. The rationale is that minorities will wallow¹² in a sense of low self-esteem, and thus be unproductive members of society, if they do not have "role models"¹³ in prominent positions. For example, if a young black sees that there are no black teachers, lawyers, or doctors, he will assume that these fields are closed to him. Affirmative Action contends that businesses and professional schools must admit a certain number of minority members, regardless of the fact that they might have inferior credentials to the whites whom they compete with, in order to establish in each profession models, so that youngsters will realize that they have the opportunity to hold responsible, well-paying jobs. The hope is that minorities, rather than assuming that they can never achieve status in a society dominated by white males, can have something to aspire to.

Another contention by Affirmative Action supporters is that minority students who ultimately get their degrees will return to the ghettos¹⁴ to practice, to work with their communities as well as to provide role models for youngsters: by providing ghettos with qualified, concerned doctors, health care in impoverished urban areas,

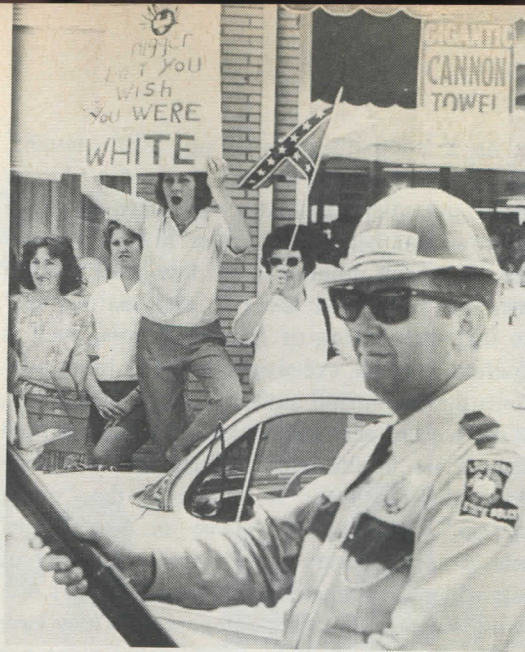
だが、これは独特なハンデを持つ志願者を妨げるもので、そのハンデとは白人の男性であるという不利な立場である。白人男性というグループによって長いこと支配されてきた社会において、最近になって、事態を平等にする措置が取られている。これは、医者、弁護士、会社役員といったような「格式ある」職業や威信と高給を手にすることができるその他の地位の分布をもっと平均化して、少数民族や女性が機会の割当てを受けるようにするためである。これは「割当て制度」として知られる方法によってなされている。これによって一般の大学や医学部、法学部などの大学院学部は毎年、一定数の少数民族や女性を入学させるが、その際に競争相手の白人男性がよりよい成績証明書を持っていてもそれは無視するのである。この制度は志願者を選考する学校で行われているだけではない。私企業にしろ、公的機関にしろ、雇用者は一定数の女性や少数民族出身者を雇うように圧力をかけられている。これは、これらのグループが長年堪え忍んできた差別を償うためである。

割当て制度という方式を生み出す中心的な役割を果たしたのは「アファーマティブ・アクション」として知られる団体である。彼らの公然とした目的は、少数民族出身者を、長年にわたって締め出されていた目立ち、かつ責任ある地位につけることである。その理論的根拠は、もし目立つ地位についているロール・モデル（役割のお手本）がなければ、少数民族は低い自尊心に溺れてしまって、社会の非生産的なメンバーになるというのである。例えば、黒人の教師も弁護士も医者もないということに若い黒人が気付けば、これらの分野は自分には閉ざされていると思うだろう。アファーマティブ・アクションは企業や医学部、法学部などの専門学部が一定数の少数民族出身者を入れなければならないと主張する。そのとき彼らが競争相手の白人よりも劣った成績証明書を持っていても、それは無視するのである。これはそれぞれの職業のモデルを確立し、それによって責任ある高給の仕事につく機会があることを若者が実感できるようにするためである。少数民族出身者が白人男性に支配される社会では地位を得ることは不可能であると思う代わりに、熱望できる目標を実際に持てるというのがそのねらいである。

アファーマティブ・アクションの支持者のもう一つの主張は、最後に学位を手に入れた少数民族の学生はゲットーにもどって開業して、若者に対するロール・モデルを提供するだけでなく、彼らの地域社会に協力して働くだろうというのである。ゲットーに資格のある親身の医者を供給すれば、現在国家的な問題になっている、都市の貧困地区の医療は大幅に改善されるだろう。またそのような都会で働く弁護士たちは、法律上の援助や弁護を、普通ではそれを受ける余裕のない人たちに提供するだろう。アファーマティブ・アクションの背後にある考え方は、1965年に当時の大統領リンドン・ジョンソンによっ

presently a current national concern, will be greatly improved; and lawyers who work in the cities will provide legal aid and defense for those who could not otherwise afford it. The idea behind Affirmative Action was stated succinctly by then-President Lyndon Johnson in 1965, when he signed the Executive order leading to the first Affirmative Action program: addressing the students of Howard University, a predominantly black school near Washington, D.C., he said, "You do not take a person who for years has been hobbled¹⁵ by chains and liberate him, bring him up to the starting line of a race and then say, 'You are free to compete with all others,' and still believe that you have been completely fair." In a few generations, Affirmative Action supporters claim, differences in achievement levels between whites and minorities will disappear, and such programs will become unnecessary; presently, though, we must admit minority members to high level positions to increase their social status and self-esteem, so that they can someday be on a social and economic par with whites.

Critics have found much wrong with Affirmative Action programs. They claim that minorities will, as a result of the lower rates of achievement expected of them, become complacent, and assume that they will be rewarded for lesser accomplishments. Thus, they will become lazy, for they will not have to work as hard as whites in order to be successful: the rewards will be granted to them because of race, rather than effort. Additionally, minorities will assume that, since they need an advantage in competing with whites, they are inherently inferior. These factors, critics claim, will combine to cause minorities to sink even lower in self-esteem than they are at present. America has always been a nation where the work ethic¹⁶ has been highly valued; many second generation whites who have had to work their way up from poverty resent the fact that present-day minorities have opportunities handed to them; after all, the Irish, Jewish, Italian, and Polish immigrants were heavily discriminated against upon their arrival to America, and had to work their way up the social ladder with almost as many obstacles as now face Blacks, Chicanos,¹⁷ and Asian-Americans, our current minorities. The major difference seems to be that today's minorities are easily distinguished by their skin colors (or, in the case of women, by their sex;) while a second generation Italian or



(左)公民権を主張してデモ行する隊列に向かって、侮蔑葉を浴びせかける白人たち

(右)1964年7月2日、公民権に署名するジョンソン大統領(当時)

て、簡潔に述べられている。最初のアファーマティブ・アクション計画を生み出した大統領行政命令に署名した時である。首都ワシントンに近いハーワード大学は圧倒的に黒人学生で占められている大学だが、その学生に対する演説で、ジョンソンはこういった。

「長年の間、鎖で足を縛られてきた人を解放し、競争のスタートラインへ連れてきて、『ほかのみんなと競争するのは自由だ』といて、それで完全に公平だと思っはならない」

数世代のうちに、白人と少数民族の間にある成績の差は消滅して、このような計画は不必要になる、とアファーマティブ・アクションの支持者は主張する。だが、目下のところは、少数民族出身者をその社会的地位と自尊心を高めるために高い地位につけなければならない。これによって彼らはいつか白人と社会的にも経済的にも対等になることができるであろうというのである。

批評家はアファーマティブ・アクションの計画に多くの欠陥を見つけている。彼らの主張によれば、少数民族は、期待される成績が低水準のものであるために、いい気になって、あまり成績をあげなくても、報いられると思うようになるというのである。このようにして、彼らは怠け者になる。なぜなら成功するためには、白人ほど働かなくてもよいからである。報酬は、努力というよりは人種によって彼らに与えられるのである。おまけに、少数民族は、白人との競争において有利な扱いを必要とするのだから、生まれつき劣っていると思うようになる。批評家の主張によると、これらの要素が相まって、少数民族の自尊心は現在よりもずっと低く下げられてしまうという。アメリカは常に労働倫理が尊重される国であった。貧困から身を起こした多くの白人二世たちは、今日の少数民族が機会を据膳で与えられることを憤慨している。結局のところ、アイルランド人、ユダヤ、イタリア、ポーランドの移民たちはアメリカへやって来た時にひどく差別され、今の黒人、メキシコ系アメリカ人、アジア

Pole could easily speech and customs marked by his skin target not only for certainly has had the good will of Affirmative Action

Conflicts occur male is rejected for competent, but leader. This practice nation: that is, race being discriminated custom in the United dominant faction opportunity. The issue person who has worked as admission to high grades for his member of a minority grades, is admitted a minority?

The problem, case, is about to Allan Bakke, a V University of California five years ago, and the following year concerned, he did other students were admitted ahead of far as Bakke could Black, Mexican-American Bakke, a holder grade point average looked in favor of

白人公民権を主張してデモ行進をする隊列に向かって、侮蔑の言葉を浴びせかける白人たち

1964年7月2日、公民権法案に署名するジョンソン大統領(当時)



Pole could easily assimilate his new country's speech and customs, and thus blend in, a black is marked by his skin. Therefore, he is an obvious target not only for racial abuse, of which he certainly has had more than his fair share, but the good will of philanthropists such as the Affirmative Action people.

Conflicts occur when a highly qualified white male is rejected for a position in favor of a competent, but lesser qualified minority member. This practice is known as reverse discrimination: that is, rather than a minority member being discriminated against, as has been the custom in the United States, a member of the dominant faction of society is denied his opportunity. The issue of rights is raised: should a person who has worked hard towards a goal, such as admission to medical school, and achieved high grades for his efforts, be rejected, while a member of a minority group, who has lower grades, is admitted largely because he represents a minority?

The problem, as a result of a current court case, is about to reach the breaking point.¹⁸ Allan Bakke, a Vietnam veteran, applied to the University of California at Davis medical school five years ago, and was rejected. He applied again the following year, and was once more rejected; concerned, he did some checking and found that other students with lesser qualifications had been admitted ahead of him. Their only advantage, as far as Bakke could determine, was that they were Black, Mexican-American, or Asian-American. Bakke, a holder of a 3.5 (out of a possible 4.0) grade point average in college, had been overlooked in favor of candidates with G.P.A.'s¹⁹ as

系アメリカ人といった現在の少数民族とほとんど同じくらの障害を抱えながら、刻苦して社会のはしご段を上ってこなければならなかったのである。主な違いは、今日の少数派が肌の色で容易に区別される(女性の場合は性別によって区別される)という点にあるようである。イタリア人やポーランド人の二世は新しい国の言葉や習慣を吸収同化して、それによって社会に溶け込むことが容易にできたのであるが、黒人は肌の色によって識別されている。そのため、黒人は人種的虐待(確かに不公平にそのような扱いを受けてきた)の明白な目標になっているだけでなく、アファーマティブ・アクション支持者のような博愛家の善意の明白な対象になっている。

衝突が起きるのは、十分に資格がある白人男性が、能力はあるがそれほど適格ではない少数民族出身者が優遇されるため、ある地位に不合格とされるときである。このようなやり方は逆差別として知られている。つまり、アメリカでこれまで慣習であったように、少数民族出身者が差別をされる代わりに、社会の支配的な層の人が機会を奪われるのである。そこで権利の問題が起きてくる。医学部入学というような目標に向かって一所懸命に努力して、その骨折りに対して高い成績を取った者が不合格にされ、もっと低い成績を取った少数民族出身者が、主に少数民族を代表しているという理由で入学を認められてよいものだろうかという問題である。

この問題は、目下行われている裁判の結果、決裂点に達しようとしている。ベトナム帰還兵であるアラン・バックキは5年前にカリフォルニア大学デイビス分校の医学部に入学志願をして、不合格とされた。彼は翌年また志願をしたが、また不合格になった。心配になったバックキが調べてみると、資格がもっと不十分なほかの学生が彼より先に合格していた。バックキが確かめられた限りでは、彼らの有利な点は、黒人またはメキシコ系アメリカ人またはアジア系アメリカ人ということだけであった。バックキは3.5(可能な最高成績は4.0)という平均成績の持ち主

low as 2.1, and with far lower Medical Board scores. Understandably, he was upset, and decided to file suit to challenge his rejection.

His case has now reached the United States Supreme Court, and the decision that the court arrives at will have profound effects on the nation's evaluation process. Should Bakke win and Affirmative Action, with its quota system, be declared unconstitutional, the hopes of many minority aspirants will be dashed. Minorities claim that their true abilities are not measured by the white educational system, for they must respond to the white cultural expectations, and are thus handicapped in their schooling, and penalized in the evaluation process. The quota system, they maintain, makes up for this imbalance. Should Bakke lose, it will mean that many white males will be working at a disadvantage in competing for prestigious positions, and often will go unrewarded²⁰ for a great deal of hard work. The problem of race as criteria for hiring or admission purposes is a difficult one to resolve, for both sides present legitimate arguments. The question facing the court is: is one means of discrimination, regardless of previous injustices, better, or even more seriously, more constitutional than another? The decision that the court reaches will profoundly effect the futures of millions of young Americans.

であるが、平均成績が2.1という低さで、医学部委員会の評点もはるかに低い志願者が優先されたために、見送られていたのである。無理もない話だが、彼はショックを受けた。そして不合格に異議申し立てをするため訴訟を起こすことにした。

彼の訴訟はいまやアメリカ最高裁に持ち込まれ、法廷が下す決定はアメリカの成績評価方式に多大の影響を及ぼすだろう。バックが勝訴して、アファーマティブ・アクションとその割当て制度が違憲と判定されれば、多くの少数民族の志願者の希望が打ち碎かれることになる。少数民族の人たちは、自分たちの本当の能力は白人の教育制度では測ることができないと主張する。なぜなら彼らは白人文化が期待するものに反応しなければならないので、学校教育において不利な立場に置かれ、成績評価の過程で悪い点を付けられる。割当て制はこのアンバランスを埋め合わせると彼らは主張する。バックが敗れると、多くの白人男性が、威信のある地位を求める競争で不利な立場に置かれて奮闘することになり、しばしば多大の労苦が報いられないまま無駄になることを意味する。雇用や入学という目的のために人種を基準とする問題は解決が困難な問題である。なぜなら、どちらの側も正当な論拠を持ち出しているからである。法廷に直面している問題は、これまでの不公平は別として、ある差別手段がもう一つの差別手段よりもよいものか、あるいはもっと本格的に言えば、より合憲であるかということである。法廷が下す決定は何百万人ものアメリカ青年の未来に大きな影響を与えるだろう。

〈注〉 1. private practitioner 開業医。general practitioner ともいうが、これは内科も外科もやる一般開業医。なお、開業している弁護士も practitioner という。2. undergrad 学部学生。undergraduate の短縮語。3. pre-med students 医学部へ進学する学生、医学部進学課程の学生。pre-medical の短縮で日本の「医進」に近い。4. a perfect 4.0 average 最高点、満点。各科目4点法で出した成績の平均値。5. back stabbing 背中を後ろから刺すこと、やみ討ち、だまし討ち。6. foul play 卑怯な仕打ち。fair play の反対。7. As if ... not ... enough まるで...では十分に...でないともいうかのように。(例) As if he didn't have enough troubles, he now has a bad cold. 8. even matters up 事を釣り合わせる、バランスを取る、対等にする。9. prestige 威信のある、立派な。名詞だが形容詞的に使われる。形容詞の prestigious にいい換えられる。10. atone for ...の償いをする、...の罪滅ぼしをする。11. visible 目につく、目立つ。黒人のことを invisible man (見えない人) ということに関連している。Ralph Ellison (1914-) の *Invisible Man* (1952) という小説があることを参照。12.

wallow のたうつ。もともとは、泥や砂や水中でころり回ること、それから、悪い状態に浸って、それに溺れることをさす。13. role models 役割のお手本となるもの。人生で果たす役割や職業を選ぶときの目標になる典型をさす。14. ghettos ゲットー、都会の中の少数民族が住むスラム街。本来はユダヤ人地区をさしたが、アメリカでは黒人やプエルトリコ人などの住む貧民地区をさす。15. hobbled 足を鎖などで縛られて動きにくくされた。本来は馬などの両足を一緒に縛ることから、びっこをひかせるの意。16. work ethic 労働の倫理。よく働くことはよいことであり、人間はすべて働かなければならないというような倫理観。17. Chicanos メキシコ系アメリカ人、スペイン語でメキシコ人をさす Mejicano のなまり。軽蔑的ではない。女性はときに Chicana という。18. breaking point 決裂点、極限状況。張りつめたり、引き伸ばして切れたり、折れたりする直前をさす。19. G.P.A. 平均点。grade average point の略。20. go unrewarded 報いられないままである。go undone は「...されないままに放置される」という決まり文句。

英語お

Take a 遠回しな

ある程度英語力が身に
語らしい”表現を覚えた
a rain checkなどその
まずLawrence Blo
に出ていた用例から。

“I got somebody
but we got time if
“I'd better take
“Well, that's co
女から誘いをかけら
や、又にさせてもら
ころなのだが、会話
rain check は、

どの戸外行事が中途
延になったとき、観
英和大辞典)のこと
文社シニア英和辞典
通常、take a ra
受けたほうがやん

“Kane, let us
was smoothing
of us. I know th

“I can't go
But I'll take a
You all look l

これは Ellery
いう作品からの引
on that. と、ま
小型の割には
ている「新クラ
のは残念だが、
and Fable”の