

アファーマティブ・アクション

【授業の狙い】

- ・社会における民族、性別、出身等による格差の問題を解消するためのアファーマティブ・アクション（積極的優遇措置）の考え方や、アファーマティブ・アクションによるメリット・デメリットを理解する。
- ・アファーマティブ・アクションを採用する際には、様々な要素を利益衡量することが必要であることを理解・体感する。
- ・社会情勢の変化や新たに生じた問題に対応するため、既存のルールを修正する場合があることを理解し、主体的にルールを作成し、利用する意識を育てる。

【授業者の役割分担】

弁護士が主導して授業を進める。教員は、ワーク中の机間巡視、討論時の板書、指名などを担当する。
板書は、クラスにおける書記係の生徒に担ってもらってもよい。

段階	学習活動	指導上の留意点
導入 【数分】		・クラスの雰囲気に応じて授業者である弁護士の裁量で行う ✓弁護士という職業について ✓生徒が「平等」について学んでいる内容の確認 など
展開① 【15分】	○ワークシート①及び資料を配布して、【事例】を朗読し、課題を把握させるとともに、資料の内容や「アファーマティブ・アクション」の考え方について簡単に確認する ○【問1】個人ワーク：女性議員の比率が低いことにより、どのような問題が生じるか考える ○【問2】個人ワーク：政府における議席の女性枠の導入が公正か考察する	・平等についての2種類の考え方である「絶対的平等」と「相対的平等」のうち、アファーマティブ・アクションは「相対的平等」と親和的な考え方という位置づけになることを紹介する ・そもそも、女性議員の比率が低いことでどのような問題があると考えられるのか（＝アファーマティブ・アクションが必要な理由）、具体的に想像する ・社会の様々な場面において、依然として性差の問題（特に、女性の権利の観点から）があることを想起する ・検討後、必要に応じて、生徒から発表させる ・予め一定の議席を女性枠とすることについて、性別によって異なった取扱いをすることが公正といえるかどうか検討させる ・「選挙」の機能・意義を減殺しないか、「逆差別」にならないか、といった観点からの考察を期待したい ・なお「公正だろうか」という問いは「納得できるか」と捉えてもよい。 ・問1の検討後、必要に応じて、生徒がいずれの回答を選択したか、挙手で人数を確認してもよい ・検討後、必要に応じて、生徒から発表させる

展開② 【10分】	○ワークシート②を配布して、【事例】を朗読し、課題を把握させる ○【問3】①個人ワーク：国政選挙におけるアファーマティブ・アクションとして、A～Dのどの制度が適切かを検討する（授業者から、候補となっているA～Cの制度の概要を説明する）	・A～Cの各制度について、メリット・デメリットを考察しながら、評価する ・よりデメリットが少なくなるような独自案（D）を考えてもよい ・ワークシート②の「評価」欄は、○×△などを記入することが考えられる。
展開③ 【15分】	○【問3】②グループワーク：個人ワークの検討結果を踏まえて、グループで議論させ、意見交換を行う ○グループワークでは、意見の集約を目指すこととするが、時間が来たら、複数の意見が残ったということでも差し支えない ○グループごとに代表者が意見を発表し、弁護士が講評する（予め代表者を決めておくこと）	・A～Cの制度の「一定数」「一定割合」について、具体的な数字を前提に検討してもよい（ただし、数字の当否についての具体的な議論は難しいように思われる） ・必ずしもA～Cの枠に縛られない考え方もよい（補助金を出すとか、制度を組み合わせるとか、候補者名簿を男女交互にするとか） ・他者と合理的な議論を行い、他者の意見を真摯に聞き、時には自らの意見を変え、より良い意見を創り出していくことの重要性について理解させる ・また、他者との議論を踏まえ、自分の考えを客観的に捉えさせ、どのような提案であれば公正であるかを、新たなルールとして検討させる ・状況が変化した場合には、状況に応じてルールを変更するという、批判的かつ柔軟な思考が必要であることを理解させる ・【問3】②には正解は用意されていないが、授業者である弁護士は、講評しつつ、生徒から出された意見が、適切な利害調整・利益衡量を踏まえているかという観点から生徒の意見に反駁したり、別の観点を与えたり、他の観点を提示したりして議論を深めるきっかけを与えていく ・生徒同士の意見が対立する場合は、生徒間での議論を促してもよい ・意見の板書は、任意とする
まとめ 【数分】	○平等に関する考え方を復習する ○今回の問題状況（選挙における積極的優遇措置）に対しては、諸外国では実際に取り入れられていることを紹介する ○選挙以外の実際の事例として、大学入試の女子枠・人種枠の例を紹介する（時間次第）	・相対的平等を実現するための積極的優遇措置は一定程度必要と考えられるが、それにより侵害される権利や弊害があることから、実際には様々な要素を検討の上、導入する必要がある、簡単ではないことを確認 ・従って、「積極的優遇措置」という言葉や知識を覚えるだけでは不十分であり、今回の授業で体感したような利益衡量して多くの者が納得する結論を目指そうとする態度を身につけておくことが大切になる ・また、弊害の許容度は、社会の多様性と個々の人権のバランスについて、どのような社会を目指すのかにより変わってくることから、生徒の一人一人が社会の構成員（主権者）として、主体的に社会の形成自体に関わっていくことも大切なことである

【授業者メモ】

※平等についての考え方

「絶対的平等」現実が存在している違いを考慮せず、異なった取扱いは一切認めるべきではないという考え方

「相対的平等」現実が存在している違いを考慮に入れた取扱いを認めるべきとする考え方（合理的な区別は許容されるが、不合理な差別は禁止される）

※諸外国における選挙の際のアファーマティブ・アクションについて

2011 年ごろの数字ではあるが、192 か国中、87 か国（45%）が国政レベルにおいて何らかのクォータ制を導入している。その中では、議席割当制（A）は少なく、候補者クォータ制が多いことが窺える（BとCが同数程度）という状況である（平成 24 年 4 月、内閣府男女共同参画局作成の資料による）。

※大学入試における女子枠の導入について

大学の入学者における性差を解消するため、九州大学が 2012 年度から実施しようとしていた入学試験への「女性枠」導入について、「男性差別だ」という批判が多数寄せられ、導入が取りやめられたこともあった。しかし、その後、文部科学省は、理工系分野に「女子枠」を創設するよう各大学などに促しており、2024 年度の入試では、東工大などが実際に一般募集枠の人数を段階的に減らし、総合型選抜と学校推薦型選抜に女子枠を設置するなどの動きがある。

ちなみに、アメリカでは、人種に基づく優遇措置がお “Students for Fair Admissions”（「公正な入学選考を求める学生たち」）という団体が、ノースカロライナ大学およびハーバード大学が入試において行っている人種に基づく優遇措置は「法の平等な保護」を求める合衆国憲法修正 14 条などに反するとして訴訟を提起しており、2023 年の夏までに連邦最高裁が判決を出す予定とされている。アメリカでは人種を理由とする入試におけるアファーマティブ・アクションは（内容次第ではあるが）合憲とされてきた歴史があるようであるが、今後、憲法違反との判断が下される可能性がある。