

人権ほっと29年3月号

「統計にもとづいた差別」

大阪教育大学准教授

安達 智子

会社の人事担当者が次期のプロジェクト・マネージャの人選をしており、手元には、同期入社 of 男性と女性の経歴書があるとしみましょう。

甲乙つけ難いのですが、選ぶことができるのは一人だけ。そんな時に、「これまで女性は長く続けられる人が少なく、子どもを産むと辞める人が多かった。だから、マネージャに抜擢するのは男性にしよう」、このような判断をする。私達は、人物を知るための情報が十分に得られない時に、その人の属性に関する平均的なデータを参照することがあります。この例で用いられたのが勤続年数に関する過去のデータです。女性は男性よりも平均年数が短いし、子どもが産まれると続けられないことが多かったという事実を踏まえて、男性を選んだほうが合理的だし会社のためだと考

えたのでしよう。しかし、このような人選が続くならば、この会社における男女差は固定化してしまい、「抜擢されるのはいつも男性だ」「頑張ってもどうせ無理だ」と、女性社員の士気が損なわれるかもしれません。

他の例として、新卒採用における学歴フィルターがあります。某企業は、特定の大学のみの新卒採用を絞っているという話を聞いたこと、ありませんか？つまり「我社は、〇〇大学、△△大学、××大学の卒業生を採ってきたから、来季もこれらの大学の学生を優先的に採用しよう」という判断です。このような統計的差別が起きている時、当の本人に悪意は無く、そうした判断が組織の慣行や暗黙の了解事項になっていることもありえます。けれども、人間を理解しようとする際に、同じ属性をもつていても、人はそれぞれ異なる個性をもつオンラインの存在であることを忘れないでいたいものです。