

企業における評価の公正性 とテストスタンダード

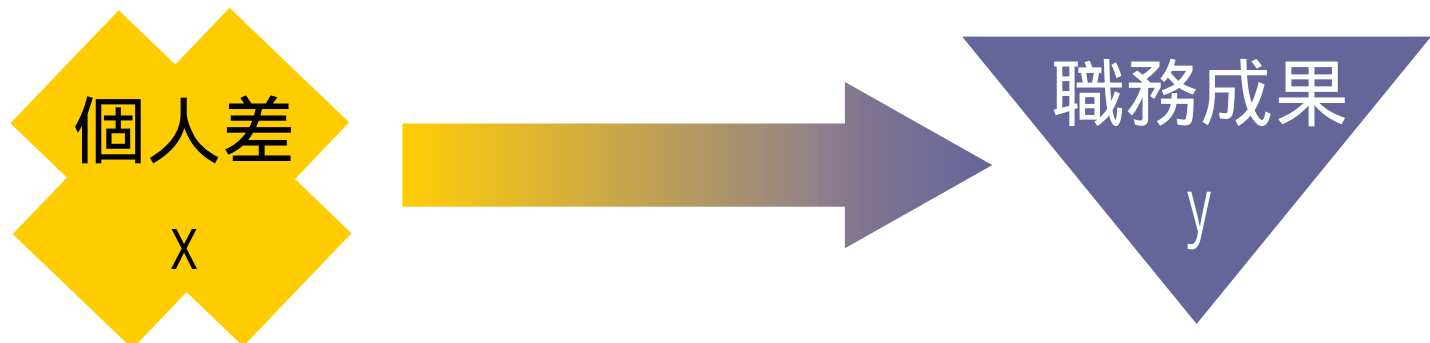


神戸大学大学院 経営学研究科
高橋 潔

2005年3月12日 日本テスト学会第3回研究会

産業場面でのテストの活用

- 個人差(予測変数)によって, 職務上の成果(基準変数)がいかに説明できるか?
- 採用, 昇進・昇格, 降格, 配置, 異動, 免許などに関わる意思決定を行う根拠として, 個人差を測定する
 - 心理テスト, 履歴情報, 面接, 筆記試験, 実地試験, アセスメントなど
- 個人が示した職務上の業績や成果を測定する
 - 人事考課, 業績評価など



アメリカにおける雇用差別

- 雇用機会均等に関する法制の先進国たるアメリカにおいては、人種・皮膚の色・宗教・出身国(CRA)・性別(CRA, EPA)・年齢(ADEA)・傷害の有無(ADA)などを理由に、雇用上差別することを禁じている
- アメリカにおける差別の問題は、基本的には、集団属性を根拠としたものに限定される
- 雇用機会均等に違反した組織は、民事訴訟を起こされる可能性が高い
- 敗訴した場合には、莫大な制裁的課徴金を求められる

企業側の証拠

- 差別訴訟事件を起こされた雇用主(企業)は, 次のような証拠を提出して, 自社の雇用施策を弁護する

雇用施策の職務関連性

- 雇用施策(選抜手続き)が募集した職務と密接に関連していること
- 雇用施策の妥当性を意味することが多く, アメリカ心理学会の規定する「基準関連妥当性」「内容的妥当性」「構成概念妥当性」を示す

事業上の必要性

差別的雇用施策を正当化し得る何らかの事業上の必要性を示す資料など

テスト妥当性

- 「雇用者選抜手続きに関する統一ガイドライン」(雇用機会均等委員会(EEOC), 人事委員会, 労働省, 司法省が策定)では, アメリカ心理学会(APA)の定める妥当性の研究方法に信任をおいている
- アメリカにおいては, 雇用場面で活用されるテストスタンダードとして, 妥当性が鍵を握る

わが国における雇用差別

- 女性差別(男女雇用機会均等法), 障害者, 少数民族, 外国人に対する差別(労働基準法), 高齢者に対する差別(雇用対策法)など, 集団属性に基づいた差別が禁じられる
- 一方で, 機会の不平等, 自己の努力に関わらない結果の不平等が話題にされる
 - 集団属性にかかわらない不平等, 個人差に根ざした不公平感が感じられやすい
 - 親の社会・経済的地位, 学校歴, 学力差, 上司との関係, 担当職務の違い, 運・不運

日本人人事テスト事業者懇談会のスタンダード

- 基本的条項
 - 人権の尊重・公平性・有用性・科学性・独創性
- 開発に関する条項
 - 科学的方法・人事テスト諸特性に関する高い水準・検証・テスト内容と結果の適切な表示
- 頒布・サービスに関する条項
 - 適切な選択と利用の支援・実施過程の厳格な管理・機密保全
- 受検者への配慮に関する条項
 - 開発・利用・情報管理における受検者への配慮

- 理念的・規範的レベルに留まっている
- 野放し状態よりはよい(大沢, 2000)

差別と公平

- 差別の問題と公平の問題は表裏
- 差別は法律上の問題だが、公平は経済学・社会学・心理学などの社会科学の課題
- テストの公平性と職務成果の公平性を考えてみる

テストの公平性

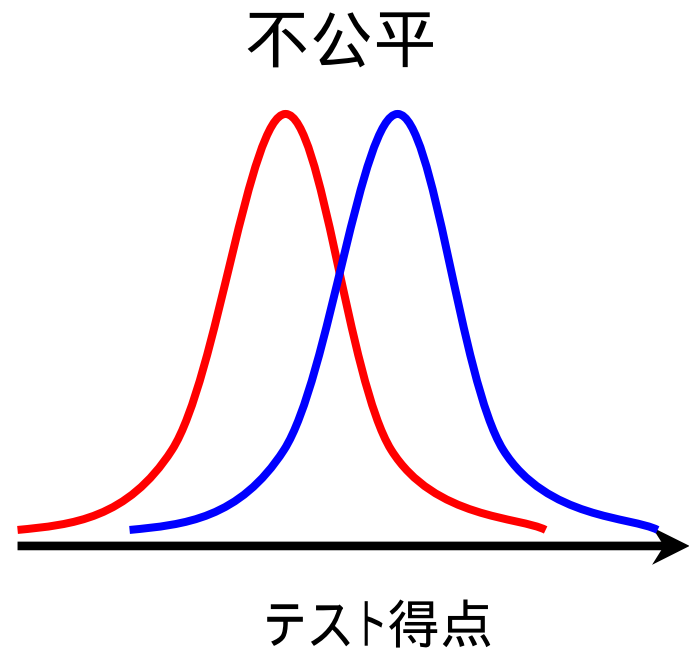
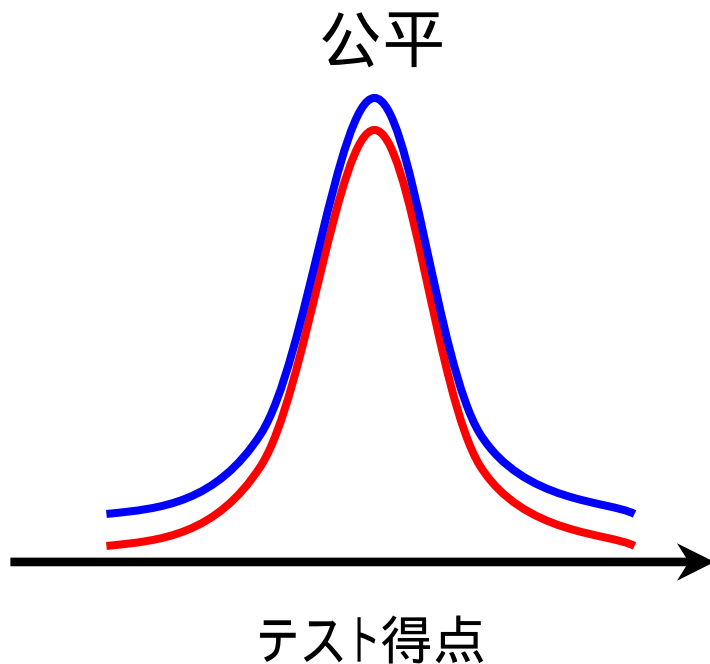
- テストを活用する場合には、テストで得られた情報が職務成果と関連しているかが大きな問題関心になる
- 基準関連妥当性が1つの解決策

- 選抜におけるテストの公平性に関しては、異なる公平観に依拠する4つのモデルが少なくともあるようだ (Arvey & Faley, 1988; Petersen & Novick, 1976)

テストの公平性: 1

□ グループ格差モデル

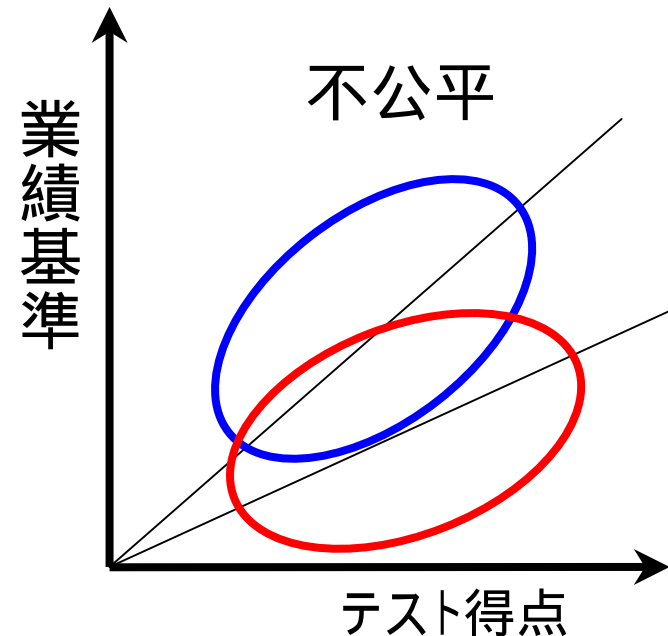
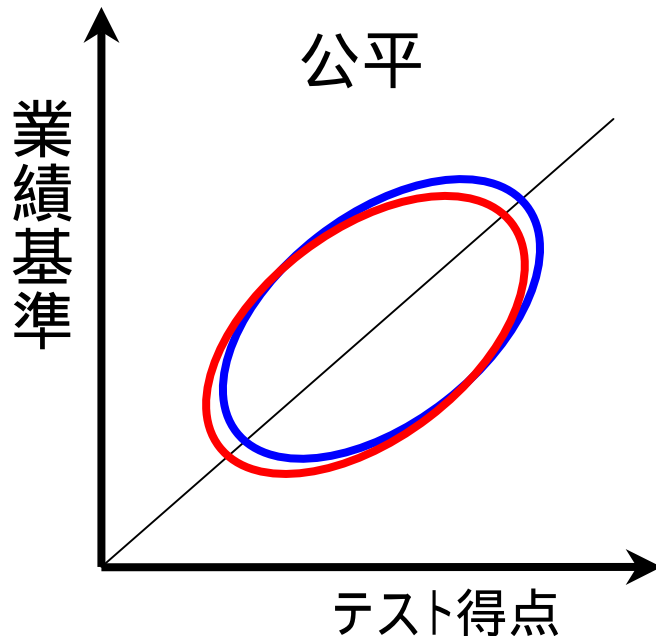
- テスト得点に, 平均値でみてグループ格差がないとき, その方法を用いて選抜することは公平



テストの公平性: 2

□ 差別的妥当性モデル

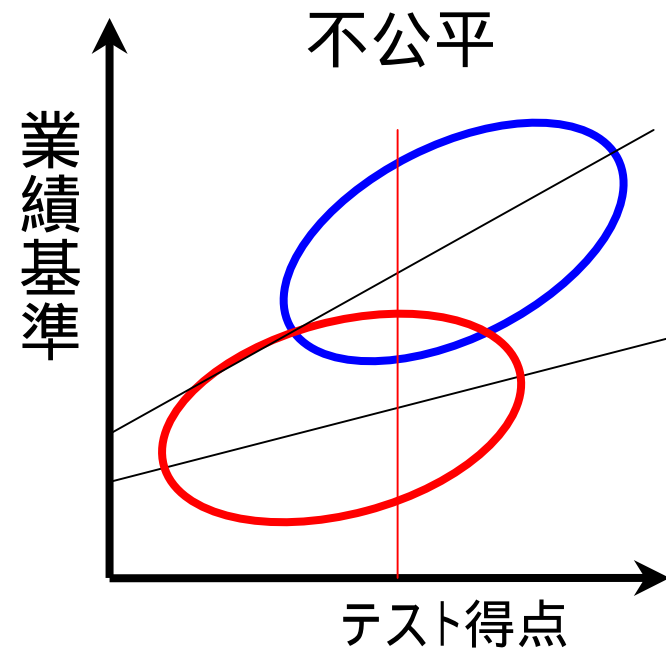
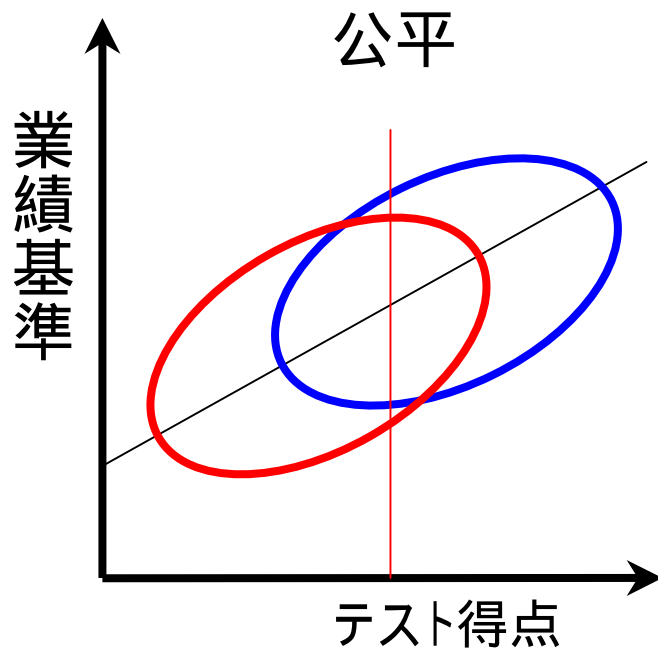
- テスト得点と、成果・業績基準の成績とにみられる関連性の強さ(妥当性係数)にグループで差がない場合、その方法を用いて選抜することは公平



テストの公平性: 3

□ 回帰モデル(Clearly, 1968)

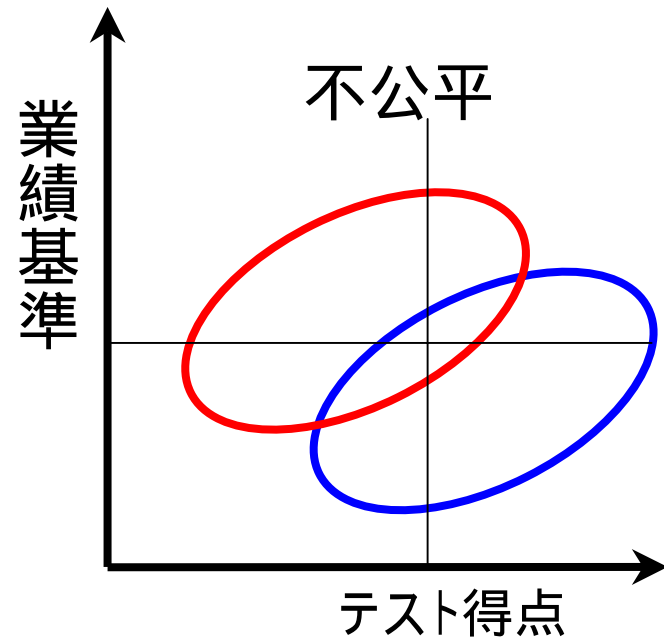
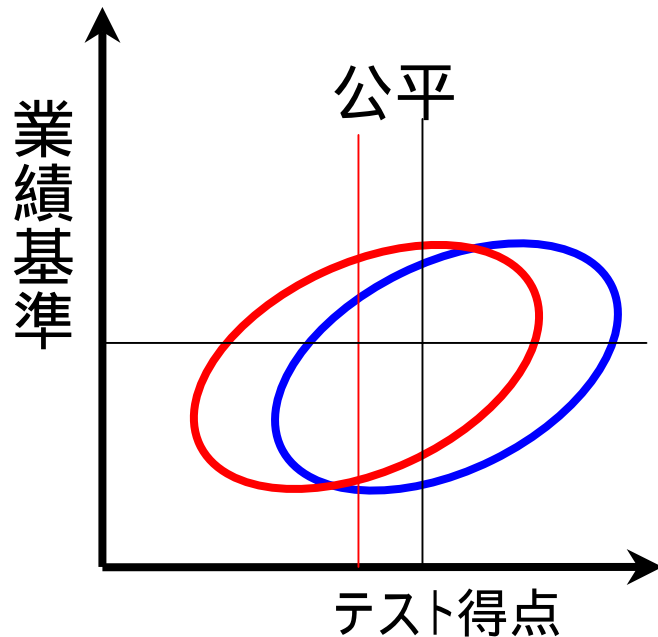
- 予測に用いられる回帰式がグループで異なっていない場合, 共通の回帰式に基づいて, 同一の採否基準点で選抜することが公平



テストの公平性: 4

□ 定比率モデル(Thorndike, 1971)

- 選抜された応募者のうちで仕事が十分にこなせる応募者の割合がグループで等しいとき, その方法を用いて選抜することは公平



職務成果の公平性

- 人事評価の公平性を担保するための条件 (Folger, Konovsky, & Cropanzano, 1992; Greenberg, 1986)
- 情報の正確性
 - 評価基準が妥当か (内容的妥当性)
 - 評価者の評価能力は適切か (評価者間信頼性)
- 評価情報の開示
- アピールの機会

まとめ

- 雇用差別の問題
 - 集団属性か個人差か
- アメリカにおけるテストスタンダード
 - 妥当性が鍵
- わが国におけるテストスタンダード
 - 理念的・抽象的
- テスト公平性の4つのモデル
- 人事評価における公平性
 - 内容的妥当性と評価者間信頼性の問題