

意見書(2)

シカゴ大学社会学教授 山口一男

中国電力の私の意見書への反論については「②統計学分析について」というところで述べられていますが、基本的に統計学的分析に関する無知に基づく有用性への疑問表明と考えられる部分、能力の個人差の仮定に関する部分の二つがあるので、その二つに分けて議論いたします。また最後に「提出時期を失し」という議論にも、一言申し上げたいと思います。

目次

1. 統計的分析の有用性について	1
2. 能力の個人差について、および人事考課の扱いについて	3
2.1 男女の平均的の能力が同じで、男性内、女性内に能力の個人差がある場合について	3
2.2 男女間の平均的能力差について、および人事考課の扱いについて	5
3. 「上告審での提出は時期を失しており」という中国電力の反論について.....	8

1. 統計的分析の有用性について

中国電力の反論をまずそのまま引用すると

「この統計的分析を行った意見書は、『偶然とはいえない格差』を問題にしているが、そもそも偶然とはどのようなものか、偶然の結果であればどのようなもので格差になるものか不明である上、偶然を確率的統計で論証できるのかも問題となる。意見書のような手法で行けば、本件における男女格差は偶然とはいえないものとなるのかも知れないが、出現頻度はまさに天文学的数字であり、分母が地球の人口を超えるのはおかしいと考えるのが科学的態度である。」

まず、最後の部分の「分母が地球の人口を超えるのは」科学的でない云々の論点から議論します。この反論が中国電力の反論者の確率統計に対する基本的無知を表しているからです。これは確率についての初歩的な誤りで、何かが起こる組み合わせの確率と、一回だけ起こることの出現率の混同から起こることです。

例えばRH マイナス型の血液の人は約 200 人に 1 人です。地球上からランダムに人を 1 人選んだ場合、その人がRH マイナスである確率は 200 分の 1 で、分母はもちろん地球の人口を超え

ません。しかし、もし地球上からランダムに人を6人選ぶとすると、その6人がすべてRHマイナスの人となる確率は200分の1を6回かけた数にほぼ等しく、「 64×10 の12乗」分の1、つまり64兆分の1です。地球の人口はもちろん100億を超えませんから、分母は地球の人口をはるかに越えます。

同様に長迫氏と同学歴、同期の118人のうち、男女の賃金上昇機会が平等という仮説のもとで男性が賃金トップになる確率は男性が83人ですから、118分の83で2分の1より大きい数でももちろん分母は地球の人口を超えません。でも意見書の平成13年度の分析のようにトップの54人がすべて男性である確率は、約1兆分の1となり、ここでは分母が地球の人口をはるかに超えます。

つまり中国電力の反論は、物事が組み合わせで起こる確率と、一回だけ起こる確率を混同しています。人口について「分母が地球の人口を超えない」というのは、地球全体からある1人を選んだときの特定の結果の出現確率について言えることで、複数選んだ場合の組み合わせの出現確率の特性ではなく、格差というのは一人の特性ではなく集団全体で賃金と性別がどう関係しているかについてなので、一人の人についての出現確率の論理である「分母が地球の人口を超えない」は全く当てはまらないのです。したがって、上記の中国電力の反論は、確率について無知でありながら、「分母が地球の人口を超えるのは科学的態度でない」など意見書の科学性に不当に疑問を投げかけたものです。

次に、「偶然の結果であればどのような格差になるものか不明」という論点ですが、これも統計的検証についての基本的無知から来る議論です。一般に統計的検定では、ある結果が生じるメカニズムについて仮説を立てて、その仮説が現実の結果と整合するかを検証し、整合しなければ仮説を棄却（現実と矛盾すると結論）します。ただし、仮説は現象が確率的に起こることを仮定するので、起こりうる結果には幅があり、例えば99%はこういう範囲の結果になるという事実を導き、現実の結果がその範囲に入らなければ、現実が99%以上の確率でその仮説と矛盾すると結論します。つまり統計的仮説検証では、「偶然の結果であれば、どのような結果が生じるか」は確率的に極めて明確なのです。反論にある「偶然の結果どのような格差になるか不明」という議論は、仮説に基づく偶然の結果と、現実の不明なメカニズムによる偶然の結果を混同したものと考えられます。意見書で置いた仮説は「男女の賃金上昇機会の平等が存在したならば」という仮説です。中国電力の実際の結果は、この仮説の基で起こりうる結果の範囲に入る確率が、平成13年度で一京のさらに177分の1という正に「天文学的数値」のものであり、実際の格差を生むメカニズムは不明でも、男女の機会平等の基で生まれる結果とは明確に矛盾していると結論したのです。実際の男女格差の実態が、差別がなかったならば、限りなく0に近いまさに分母が天文学的な数値となるほど極端なものであるという事実を私たちは厳粛に受け止めるべきであると思います。

3番目に「偶然を確率的統計で論証できるか問題となる」は統計学は科学ではないといっていることに他なりません。定義上「偶然」というのは確率が絡む（つまり必然的でない）現象をすべていい、それを科学的に扱うのが確率統計学だからです。中国電力の反論とは正反対に、偶然を伴う社会現象は確率統計的にしか科学的には扱えないといえます。わが国では裁判に統計的検証が用いられることは未だ稀と考えられますが、実証に関する普遍的な科学的基準として、米国では多くの裁判で、統計的分析結果が参照されています。それが、判断のすべてを決

定するわけではありませんが、きちんと分析された結果であれば、十分考慮されるべきものと考えます。

2. 能力の個人差について、および人事考課の扱いについて

これもまず中国電力の反論を引用します。反論は以下です。

「そもそも、本件における社員の能力の個人差をどのように考慮しているのか。個人差は無視ないし、軽視し、同等の能力を有することを前提にしているようである。しかしながら、仕事内容は単純な事務処理作業といったようなものではなく、一定の基礎知識に基づく応用能力が必要であり、他者との協働も重要な能力的要素となるもので、人事考課はまさにそこを評価するものである。この点を無視ないし軽視した上で、人事考課の結果だけを統計的に分析しても意味がないものといえる。」

この議論については意見書の分析が、個人差を無視しているから無効という議論と、人事考課における評価を無視しているから無効という部分の2つからなっているので、以下のこの点二つを区別します。また、前者の能力の個人差については、中国電力の反論は、(1) 男女間の平均的能力の格差、と(2) 男性内、女性内の個人の能力の差、をあえて分けずに議論していますが、以下の議論ではこの二つは全く異なることなので区別します。

2.1 男女の平均的能力が同じで、男性内、女性内に能力の個人差がある場合について

意見書の分析は数値計算の簡単化のために、個人の潜在能力をみな同じとしていますが、本質的な仮定は(1)の男女間に平均的能力の格差はない、という仮定のみです。実は(2)の男性内、女性内の個人の能力差についてはそれを加味して計算を行うと、意見書で提示した、中国電力で観察された格差が男女の昇進機会の仮説の下で生じる確率より、確率がさらに小さくなるのが簡単に証明できます。これを、平成13年の場合の計算を例にとって説明します。

まず以下意見書の一部を再掲します。

まず全ての女性に男性と同等の昇給機会が合った場合、男女合わせて118人中、賃金のトップから54人が全て男性となる確率は、以下の式と値を持つ

$$\prod_{k=1}^{54} \left(\frac{84-k}{119-k} \right) = \frac{83}{118} \times \frac{82}{117} \times \frac{81}{116} \times \dots \times \frac{84-54}{119-54} = 0.00000000000121 \quad (1)$$

上記の式(1)で $\prod_{k=1}^{54}$ は続く式にkの値の1から54までを当てはめて全て掛け合わせることを意味する。式の右辺の最初の数(83/118)は賃金トップとなる人が総数118人中83人の男性の中の1人となる確率、2番目の数(82/117)はトップとなった男性を除き賃金が2番となる人が、残りの総数117人中の82人の男性から選ばれる確率で、以下同様にし、最後がトップ53人が皆男性の時、54番目も残りの総数65(=119-54)人うち、残っている30(=84-54)人の男性の1人となる確率である。

さて、今個人に能力差があり、それを a_i で表すとします。下付きの i は各個人を表す記号です。また賃金上昇率は $r(a_i)$ とし、能力が高いほど賃金上昇率が高いとします。また、男女に能力差はなく、 a_i の分布は男女で同じとします。そうすると男性 83 人、女性 35 人で、能力の同じ男性の人数は各能力 a について $83p(a)$ 、女性の場合は $35p(a)$ と表すことができます。ここで $p(a)$ は a という能力を持った人の割合を意味します。そうすると同じ能力を持つ者の中では、男女の賃金上昇機会の平等という仮説の基で男性の賃金がトップとなる確率は、

$$\frac{83p(a)}{83p(a)+35p(a)} = \frac{83}{118}$$

人ほど賃金がトップになる確率は高くなりますが、今男女の能力の分布が同じと仮定しているので、全体の中で男性がトップとなる確率は上記の能力別の確率に、 $r(a)$ の違いの影響を加味した加重平均となりますが、能力別の確率は一定なので結果はやはり $\frac{83}{118}$ となり、上記の式

(1) の始めの値と同じとなります。

では、賃金が 2 番目に高い人が男性となる確率はどの程度でしょうか？ 上記の議論を繰り返せるなら、つまり賃金トップの男性を除く残りの 82 人の男性と 35 人の女性の平均能力が同じなら、その値は式 (1) の 2 番目の値である $\frac{82}{117}$ となりますが、実際はそうなりません。

なぜなら、能力の高いほど賃金上昇率が高いと仮定しているため、賃金トップの男性は平均の男性より能力の高い人になります。ですからその人を除いた残りの 82 人の男性の平均能力は、女性 35 人の平均能力より低くなるからです。それにもかかわらず、能力別に男女の賃金上昇率が平等という仮説の基で、男性の一人が賃金 2 位になる確率は当然 $\frac{82}{117}$ より小さい値になります。

同様の議論は 3 番目、4 番目の賃金を男性が達成することについてもいえます。高い能力の人ほど高い賃金を獲得するので、上位から 1 番、2 番、3 番と賃金トップの男性を除くほど、女性に比べて残りの男性の平均能力はどんどん低くなり、それにもかかわらずまた次の賃金の地位に男性が就く確率は、男女の平均能力の差が同じ場合の式 (1) の確率よりさらにどんどん小さくなるからです。したがって、男女の平均的能力に差がなく、かつ男性内、女性内で、能力の個人差がある場合は、118 人中賃金トップの 54 人が全員男性となる確率は式 (1) の約 1 兆分の 1.2 という値より、さらに遥かに小さいという結論が得られます。

より一般に男女間に平均的能力差がなく、男性内、女性内の能力の個人差がある場合は、賃金上昇機会が能力別に男女で平等であるなら、個人の能力差がないと仮定した場合よりはるかに男性の賃金順位の分布と女性の賃金順位の分布は平等になります。したがって意見書で提示した、男女の賃金上昇機会の平等の仮定のもとで中国電力で観察された男女賃金格差が起こる確率について、能力の個人差を考えた場合は意見書で提示したものより、すべてさらに小さく

なるという結論が得られ、意見書での結論は実際の男女格差の度合いを過小評価する可能性はあるものの過大評価するものではないと結論できます。

2.2 男女間の平均的能力差について、および人事考課の扱いについて

上記の議論は、男女の平均的能力が同じならばという仮定のもとでの結論ですが、中国電力の議論は明示的ではありませんが、「男女間に平均的能力差があるから賃金格差が生まれるのは女性差別ではない」と主張していると考えられます。「人事考課は職員の能力を適正に評価し、その評価の結果の違いで男女賃金格差が生じている」と主張しているからです。

日米で過ごした時間のほぼ 30 数年ずつで米国事情を良く知る私がまず申し上げたいのは、「男女賃金格差は男女の能力差から生じている」という議論を企業がすること自体、差別というものに関する日米の感度の大きな隔たりを感じるということです。米国では、そのような発言は、極めて客観的かつ普遍的基準で誰もが異議の唱えようのない証拠とともに提示されない限り、発言自体が即女性差別の証拠とされる規範環境が存在するからです。またそれは以下の理由にも基づいています。

中国電力は、「能力差＝人事考課の結果の差＝賃金の差」という論理で男女の賃金格差を正当化していますが、「能力」と「人事考課における評価」は下記で説明するように実は全く異なるものです。それは、労働生産性という概念を介させることで、明らかになります。なぜなら、個人の「労働生産性」は「能力」にも依存するが他の要因にも依存し、また「人事考課における評価」は個人の「労働生産性」にも依存するが、他の要因にも依存することが実証的に知られており、男女差別の問題にはその「他の要因」の部分の考慮が、後述の理由で欠かせないからです。

上記で「能力」と「労働生産性」とは違うといいましたが、それは労働生産性は能力だけでなく、他の 2 つの要因に大きく依存するからです。一つは仕事（ジョブ）です。一般に、どのように能力の高い人でも、その能力を発揮できないジョブに就くならば、労働生産性は高くなりません。極端な例では、博士号を持つ者が仕事がないので一時的に個人タクシーの運転手として働くなら専門知識を生かすことはできず労働生産性は全く能力に見合いません。これは単なる一例ですが、能力の同等な男女間の労働生産性の違いには、意見書で述べたタスク・アサインメントを通じた間接差別の問題があります。男性には能力を発揮できる仕事、女性にはあまり能力を発揮できない日常業務を割り振れば、男女の能力が同じでも男女間の労働生産性の差が生まれます。実際厚生労働省の報告書では

「業務の与え方については、これまで難易度や重要度の低い業務、定型的な業務が主として女性に与えられたり、評価の低い職務に女性を多く配置することが良く見られてきたのが実態である。（2002 年 厚生労働省『男女間の賃金格差問題に関する研究報告書』）」

と述べており、またこのような性別に基づく業務割り当てが、人事考課結果の男女格差や、男女の賃金格差を生む要因の一つとしています。もちろん、そのようなタスク・アサインメント

の差別を通じて生じた労働生産性の差を根拠に男女の賃金格差を女性差別的でないとして正当化することはできません。

第2は労働生産性は労働意欲にも依存するという点です。男女の間に平均的には意欲の差があるという議論は中国電力から第一審の際に提出され男女の賃金格差の理由の一部とされましたが、これについては差別に関する経済学理論であり、私自身わが国におけるその理論の妥当性について研究のある、コートとラウリーの理論(Coate and Loury 1993、山口2008)の意味することに十分配慮しなければ公正な判断はできないと考えます。コートとラウリーは企業が女性差別をし、また女性が男性と同等の努力をしても自分たちは男性と同等の評価を受けないと知ると、仕事の質の向上意欲(自己投資意欲)を失い、その結果男性より労働生産性が低くなることを示しました。つまり、女性が男性に比べ平均的には労働意欲が低いという事実が仮にあったとしても、その事実自体が女性差別の結果である可能性が高いので、女性差別が無かったことが独立に証明されない限り、意欲の違いがもたらす労働生産性の男女差をもとに男女の賃金格差を正当化できないということです。もちろんこれは平均的傾向についての結果であって例外的個人は多くあり、当裁判の原告である長迫氏も仕事に対して長年の男性と比べた差別的取り扱いにもかかわらず常に高い労働意欲を持ち続け、その業務評価が高かった事実は再確認しておきたいと思えます。

以上のように男女の平均的能力が同じでも、女性の労働生産性が男性より下がることがあるとすれば、それは業務割り当て通じた女性差別であれ、差別が労働意欲を下げる結果であれ、企業の側の女性差別が主たる原因である、という点が労働経済学や社会学の研究結果としてある事から、能力と労働生産性とは異なり、またその違いに女性に対する差別が重要な介在要因として存在することはお分かりいただけると思えます。

次に「労働生産性」と「人事考課における評価」も異なります。もちろん、人事考課結果には、個人の労働生産性の違いも反映されるはずですが、しかし、中田(2003)はわが国の男女の賃金格差について研究し、学歴・年齢・勤続年数などの違いを考慮しても、説明されない男女の賃金格差の主な原因はわが国企業に職能評価に女性差別があることであると結論しています。全く同様に森(2005)も、実証研究を通じて多くのわが国企業の人事考課の昇格判断には強い「ジェンダーバイアス」が存在していると主張しています。一般に、たとえ表向きに出されている評価基準に女性差別が現れていなくても、人事考課というのは、従業者の労働生産性の客観的な評価ではなく、わが国においてはその多くが男性である人事評価者の主観や選好が強く反映されると考えられます。特に男性優先の慣行があるとき、評価者自身が男性である場合は、その慣行を踏襲することが評価者にとって有利となる状況があります。より一般に性差別にせよ、人種差別にせよ、差別する側の動機の背後には被差別者に対する偏見ではなく個人の損得判断が介在することが社会学では実証されています。つまり、現状の慣行の踏襲がマジョリティーである本人の属性グループ(男性、白人など)にとって有利なとき、評価者は個人の損得勘定からその慣行を踏襲する傾向があるというものです。もちろん、公平な評価者も存在することを否定するものではありませんが、差別的意図とは別に差別的慣行が継続さ

れることも十分ありうるということで、実際上記の中田や森の実証研究はわが国企業について人事考課における評価に女性差別があることを裏付けており、この点中国電力を例外とする根拠は全く無いという点を強調したいと思います。また長迫氏に対し一方で業務評価が高く、他方で協調性が無いと評価された特殊問題についてはすでに意見書で議論した点であり、ここでは繰り返しません。

以上の議論により、男女賃金格差を、即男女の能力差の公正な評価結果と見ることは全く正しくないという点は明らかだと思います。特に、上記のさまざまなメカニズムを通じて、個人の能力とは独立に、人事考課の結果には女性差別の結果が反映される可能性が高いという点が人事考課をもって男女賃金格差を正当化することがいかに不適切であるかわかりいただけないと思います。さらには、企業の女性差別が問題となる判断において、その企業の人事考課というのは当事者の一方の基準による評価であり、この点全く普遍性を欠く基準といえます。ここで普遍的基準というのは、単なる客観的基準を意味するのではなく、倫理的な意味で憲法や関連法の保障する理念と一致性の高い基準であるだけでなく、かつ当事者・関係者以外の誰もが、専門的知識があれば、追認・再確認できる基準という意味で、当事者の一方の評価による偏りから独立な基準という意味です。

私の意見書は、このような普遍的基準の一つを基に作成したものです。統計的分析結果の数値は確率統計の知識のある誰もが追認・再確認できるものであり、また仮説検定に用いた「男女で賃金上昇機会が平等であったならば」という仮定は、男女の機会の平等という倫理的な意味でも普遍的基準を念頭に置いたものであるからです。「男女の能力差」について、意見書は実は関連した分析を提示しています。それは「長迫氏と、同学歴、同期の事務職者のうち、いったい何人の女性が大多数の男性と同じ賃金上昇機会を持ったか」という問いに関する統計分析です。もし中国電力の主張するように「賃金上昇機会は個人の能力差を反映する」と仮定するならば、この分析は「長迫氏と、同学歴、同期の事務職者のうち、いったい何人の女性が大多数の男性と同じ能力を持っていると人事考課でみなされてきたか」に対する答えにもなっているからです。実際の賃金格差と最も統計的検証基準で整合する人数は、意見書で述べたように、平成13年で1人、17年で0人、18年で1人、19年で2人に過ぎませんでした。しかも、平成18年の1人の女性と、平成19年で新たに加わったもう1人の女性は、それぞれ平成18年、19年に、男性には全く見られない賃金の大幅上昇を経験した人たちで、それまで中国電力は女性のほとんど誰にも男性と同等の賃金上昇機会を与えていなかったのを埋め合わせるかのような不自然な昇給で生じたことも同時に明らかにしました。また中国電力が一審で提示した「75%の女性に管理職チャレンジへの意欲が無い」という議論を踏まえ、「残りの25%である9人の女性に男性と同等の賃金上昇機会が与えられていたという仮説」も検証しましたが、その結果も現実に生じた格差と全く整合せず、現実の格差は上記のように、男性と同等の機会を与えられた女性の数ははるかに少なく1人か2人に過ぎなかったのです。ですから、もし中国電力が「男女の能力差」を賃金格差の理由とするなら、この事実と整合する結果、すなわち例外の女性を除く、他のすべての女性が平均的男性より能力的に劣っていることを普遍的基準に

より示さねばなりません。男女の能力差について、そのような結果はありえないと私は断言いたします。


中国電力は私のこのような分析結果について、もし反論するならば正面から反論すべきであり、上記で議論したように、確率統計への無知による私の分析の科学性への批判や、その基準自体を問題にしている人事考課の正当性の主張に終始することは、私の意見書に対する誠意ある態度による反論とはいえないという点もあわせて認識いただけると幸いです。

3. 「上告審での提出は時期を失っており」という中国電力の反論について

私は裁判の提訴の手続きには門外漢ではありますが、一言申し上げたいと思います。私が意見書を書いた理由は、控訴審において提出された男女の賃金分布を示す多くの図が、「男女格差は認められるものの、女性差別があるとまではいえない」と判断されたことに対する、異議申し立てが動機です。つまり欧米の多くの国で採用されている、間接差別は差別の意図によらず、結果として、本来同等であるべき男女間に、無視できない格差が生じていること、という基準が当てはめられていないと考えたからです。もちろん、この背景にはわが国の雇用機会均等法（改正）における間接差別の定義のあいまいさがあります。しかし「格差があって、差別でない」のは本来同等であるべきでない男女間のみにあてはまる議論です。同等な資格で入社した男女について企業の人事考課のみの基準で、男女の能力が異なり賃金格差が生じたという中国電力の論理が裁判で追認されるのなら、企業を超えた普遍的価値に基づき、わが国社会の不公正、不公平を正してゆく司法機関の役割はどこにあるのでしょうか。私は、この望ましくない高裁判決があったからこそ意見書を提出することにいたしました。もしこのような、男女の機会の均等という基本的人権問題に関する高裁判決への異議申し立ての意見書が、上告として時期を失するという判断をされるなら、類似の女性差別問題に事実上高裁判決が最終ということになり、私はそうならないよう強く願望いたします。

2013年11月 18 日

シカゴ大学教授

山口一男 

<参考文献>

Coate, S. and G. Loury. 1993. "Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?" *American Economic Review* 83: 1220-40.

中田喜文。2002。「日本の男女賃金格差の実態」『季刊家計経済研究』2002 春。26-33 頁。

森ます美。2005。『日本の性差別賃金：同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣

山口一男。2008。「男女の賃金格差解消への道筋——統計的差別の経済的不合理的・実証的根拠」『日本労働研究雑誌』50:40-68。