

## 特集論文

# 大学入学者選抜における公平性・公正性の再考

——受験当事者の心理的側面から

西郡 大\*

\*佐賀大学アドミッションセンター

## Research on the Fairness or Justice over University Admissions in Japan: An Approach from Psychological Mechanism of the Applicant

Dai Nishigori \*

\* Admission Center, Saga University

The purpose of this study was to examine fairness issues in university admissions which have always been targets for social concerns, from the viewpoints of fairness theories in social psychology. As a result, we could obtain some noteworthy findings from the viewpoints of allocation principle on distributive justice, and rules on procedural justice. It was extremely important to point out the fact that there can be no 'perfectly fair system' that everyone agrees. This fact implies that it is realistic to seek for reasonably fair situations that may minimize their dissatisfaction which stake-holder have about university admissions.

**Keywords :** University Admissions, Fairness, Justice, Social-Psychological Theories of Justice

**キーワード :** 大学入試 公平性 公正性 社会心理学的公正研究

## 1. はじめに

「受験生」、「受験勉強」といわれるように「受験」という言葉は、我が国では極めて一般的な言葉である。おおよそ、大学入試や高校入試の入学試験を受けることを「受験する」と言うことが多い。竹内(1991)によれば、明治40年頃に頻繁に使用されはじめ、大正時代に入ると旧制高校入試をはじめとする受験競争の激化が社会問題となり、「試験地獄」という言葉が生まれたとされる。

「試験地獄」とも称されるような受験競争の激化は、戦後における大学入学者選抜(以下、「大学入試」と略記)においても縮小することはなく、むしろ、大学進学者の量的な拡大に伴い受験競争は過熱傾向にあると認識されてきた<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 例えば、藤田(1997)は、受験競争の低年齢化を挙げている。

\* 〒840-8502 佐賀県佐賀市本庄町1番地 佐賀大学アドミッションセンター

その結果、わが国の入試制度は、「受験競争の激化がゆとりを奪っているとか、本当の教育をさまたげているとか、詰めこみ教育や偏差値による輪切り選抜が個性や創造性の伸張をさまたげているというように、当為問題として論じられ、対策が講じられてきた」（藤田,1997）側面を持つ。

こうした様々な問題を内包している入試制度は、幾度となく改革がなされ、「猫の目」改革とも揶揄された歴史を持つ(竹内,1999)。例えば、受験競争が激化した大正時代の15年間においては4回の入試改革が行われた。さらに、戦後の共通試験制度だけを見ても、進学適性検査(1949-1954)、能研テスト(1963-1968)、共通一次試験(1979-1989)、そして、大学入試センター試験(1990-)と改革が繰り返されてきたのである。明治以降の入学者選抜制度史を回顧した中教審答申(1971)<通称：46 答申>の中間報告では、こうした入試改革の変遷について、「入学選抜方法については、…一定の発展の方向ではなく、常に『公平性の確保』『適切な能力の判定』『下級学校への悪影響の排除』という原則のいずれに重きを置くべきかという試行錯誤の繰り返しであったということが出来る」と報告されており、木村・倉元(2006a)は、上記原則について、「日本の大学入学者選抜文化」をエッセンスとして持つ「日本型大学入学者選抜制度の三原則(以下、「日本型三原則」と略記)」<sup>2</sup>と名づけた。本研究では、同三原則の1つである「公平性の確保」に注目する。

我が国では、明治以降、入学試験が「立身出世」のための通過点の役目を果たしていた歴史を持ち(天野,1986)、受験者の人生を左右しかねない「ハイステークス」な選抜であると認識されてきた。それは「立身出世」というイメージこそ薄れた現代においても、大卒という資格が将来のキャリア形成に少なからず影響していることを人々が経験的に知っていることから分かるだろう。そのため、公平かつ公正な手続きは、選抜システム自体の正当化を示す根拠となってきた。実際、多くの受験者は、合否の結果に対して納得するための根拠の1つとしてきたことが考えられる。また、公平かつ公正な手続きに対する関心は、受験当事者のみに限定されたものではない。例年、入試シーズンに出題ミスや合否判定ミスなどの「入試ミス」がマスコミによって報道されることを鑑みれば、選抜手続きにおける公正性、厳格性に対する世間からの関心は十分に高いものだと言える。

一方、近年のわが国における高等教育への進学率は50%を超え、「ユニバーサル段階」(Trow M.A,1976)へ突入した。同段階では、進学者の多様化に応じ

<sup>2</sup> 「日本型三原則」は、米国流の「エドミントン三原則」と比して名づけられたものである。詳細は、木村・倉元(2006b)を参照されたい。

て選抜方法も多様化するとされる。また、我が国では、文部科学省(以下、「文科省」と略記)によって「選抜方法の多様化, 評価尺度の多元化」政策が推進されてきた。その結果, 各大学で実施される入試では, 学力検査を主とする一般入試に加え, 推薦入試, AO 入試, 帰国子女入試, 社会人入試などの多様な選抜区分に加え, 小論文, 面接試験等を筆頭に, 学力検査によらない多様な方法が考案されているのが実情である。こうした実情を踏まえたとき, 公平性・公正性の確保に関して 1 つの矛盾点が見えてくる。大学入試の多様化は, 同一学部および同一学科に入学するために種別の異なる複数の選抜方法が並存していることを意味しており, 入学者全員が同一時点での同一方法によって必ずしも選抜されたわけではないことを示している。仮に, 同じ条件下にある全ての人々を同一に処遇する「同一条件, 同一処遇」(Sidgwick,1907)という原理を「公平」な手段として考えるならば, 複数の異なる選抜方法が並存する多様化した大学入試制度の下では, 「公平」な手続きによる選抜を実施するのは現実的に不可能なのである。本研究では, こうした問題点を踏まえ, 大学入試をめぐる「公平(性)・公正(性)」というテーマについてアプローチする。

まず, これまでの大学入試における公平・公正に関する議論に注目したとき, そのアプローチは大きく 3 つに分けられる(林・倉元,2003)。

1 つ目は, 社会学的視点からのアプローチである。特に教育社会学の分野で議論されてきたものであり, 学力検査が公平とされた社会通念(大学審議会,2000)の下で, 推薦入試などの学力検査以外の選抜方法が如何に普及していったのかを検討したもの(中村,1996)や選抜手続きをめぐる受験当事者の公正観の形成について検討したもの(村山,2000)などが挙げられる。しかし, このように大学入試の公平性に関して直接的に議論したものは多いとは言えず, むしろ, 社会システムにおける選抜制度という枠組みから, 「結果の平等」や「機会の平等」に関する議論が中心に行われてきた(例えば, 日本教育社会学会,1983 ; 日本教育社会学会,1987)。

2 つ目は, 統計技術の観点よりテストの信頼性や妥当性などを議論してきた, いわゆるテスト理論(Test theory)からのアプローチである。具体的には, 複数の教科および科目間における難易度差によって生じる不公平をできるだけ少なくするような得点調整に関する試み(村上,1998)などが挙げられる。

3 つ目は, 個人個人が感じる「公平さ」「公正さ」, つまり, 当事者の公平性・公正性認知やその心理的メカニズムからアプローチするものである。こうした個人個人の「公平さ」「公正さ」に関する知覚から帰納的に導き出されるアプローチは, 「主観的公正研究」(Tyler,Boeckmann,Smith&Huo,1997)と呼ばれ,

特に、人々の判断や認知を実証的に明らかにする社会心理学の枠組みの中で議論されてきた(林,2007)。しかしながら、大学入試に関する場面において「主観的公正研究」に該当するような研究は管見の限り数える程度であり(林・倉元,2003;中畝・内田・荘島,2006)、十分な議論がなされてきたとは言えない。さらに、戦後の公平性に関する議論が実態よりも感覚としての「平等感・不平等感」への傾倒だったという荻谷(1995)の総括を踏まえれば、当事者が抱く公平感および公正感は、大学入試をめぐる公平性・公正性を議論する上で不可欠な視点となることが考えられる。特に、「同一条件、同一処遇」という原理が、大学入試において「公平」な手続きだとするならば、それが成り立たない多様化した制度下で実施され続けている選抜手続きに対する受験当事者の受け止め方を検討することは、その公平性・公正性を議論する上で有効な視点を得られる可能性を持つ。

したがって、本研究では、3つ目のアプローチから、社会心理学における公正研究(以降、「社会心理学的公正研究」と呼ぶ)において蓄積されてきた理論や概念の枠組みを援用し、現在の大学入試をめぐる「公平性」および「公正性」について再考することを目的とする。

## 2. 大学入試の「公平性」および「公正性」に対する受験者の認識

筆者は、2008年3月に「高校生の大学入試に関する受け止め方の調査」という名目で、東北、東海地方における3つの高校の3年生を対象に調査を行った。3校とも大学へ卒業生を多く送り出す、いわゆる「進学校」の生徒である<sup>3</sup>。調査の条件として、国公立大学入試の前期日程終了後、合格発表前という期間内を指定したため、国公立大学を志望する生徒の全員が合否結果の分からない状況で回答をしたことになる<sup>4</sup>。結果として、全回答960件のうち917件の有効回答が得られた。性別では、男子が546(59.5%)件、女子が371(40.5%)件であり、文理別では、文系クラスが387(42.2%)件、理系クラス(理数科を含む)が530(57.8%)件であった。これらの回答から現在の大学入試における「公平性」および「公正性」について尋ねた質問項目に対する回答(「そう思う」「少しそう思う」「どちらとも言えない」「あまりそう思わない」「そう思わない」)の内訳を以下の図1~4に示した。

図1と図2は、「(選抜手続きに関して)同じ学部・学科に一般入試や推薦入学など異なる選抜方法が混在するのは不公平だ」「(選抜手続きに関して)同じ

<sup>3</sup> 大学進学率が多い高校と少ない高校によって選抜方法に対する見方が異なる報告も存在するが(例えば、村山,2000)、本研究では、大学への進学動機が強い集団の意識ということで、進学校における生徒の認識に限定する。

<sup>4</sup> 回答者の約80%が国公立大学を第一志望としている。

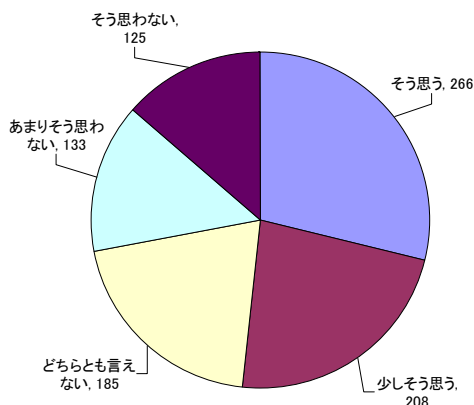


図 1 (選抜手続きに関して) 同じ学部・学科に一般入試や推薦入学など異なる選抜方法が混在するのは不公平だ

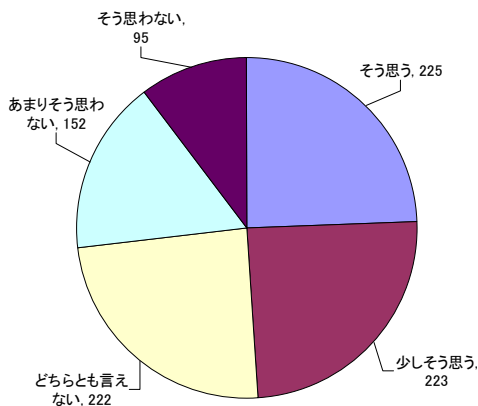


図 2 (選抜手続きに関して) 同じ学部・学科の入試なら、全員が同じ科目を受験する方が公平だと思う

学部・学科の入試なら、全員が同じ科目を受験する方が公平だと思う」という質問項目に対する回答であり、同一学部および同一学科に入学するために種別の異なる複数の選抜方法が並存していることに対する公平性の認識を示したものである。図 1 では、異なる選抜方法が混在することを不公平であると感じる回答者が 51%を占め(「そう思う」「少しそう思う」の回答者)、図 2 でも、全員が同じ科目を受験するほうが公平だと考える回答者が 48%を占めることから、およそ半数の回答者が「同一条件、同一処遇」の手続きを「公平」な手続きだと考えている傾向がみられる。

一方、「(現在の大学入試制度について)公平性が確保された試験制度だと思う」(図 3)という質問項目では、公平性が確保された試験制度と思う回答者が 47%(「そう思う」「少しそう思う」の回答者)を占め、約半数の回答者が現在

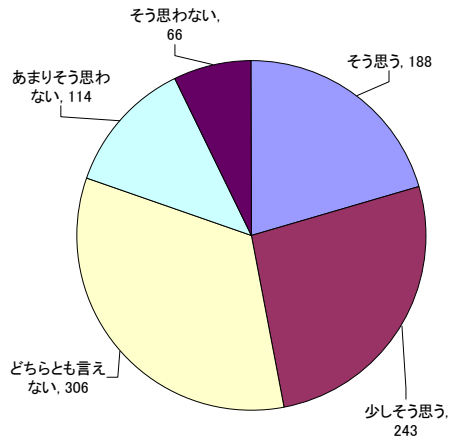


図3 (現在の大学入試制度について) 公平性が確保された試験制度だと思う

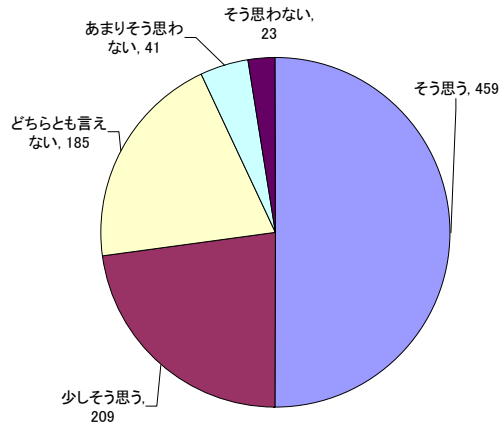


図4 (自身が経験した大学入試について) 公正な選抜手続きで試験が行われたと思う

の大学入試に関して公平性が確保された制度だと感じている傾向がみられるものの、「どちらとも言えない」が33%と比較的多く、回答者にとって当該項目に対する判断が難しい様子が窺える。

ところが、「(自身が経験した大学入試について)公正な選抜手続きで試験が行われたと思う」(図4)という質問項目に対しては、公正な選抜手続きで試験が行われたと感じる回答者が73%(「そう思う」「少しそう思う」の回答者)を占める。これは多様な選抜方法が並存する入試制度に対しては、一定の不満を抱えているものの、自分が経験した選抜手続きに関しては、「公正」な手続きによって入試が実施されたと認識していることを示している。

以上のことから、実際に大学入試を受験した当事者にとって、その公平性・公正性に対する認識は非常に複雑であることが読み取れる。もちろん、個人個人が持つ価値観や経験といった要因が影響していることが考えられるが、これ

らの要因を個別に考慮することは現実的には難しい。したがって、「公平さ」「公正さ」という概念そのものを社会心理学的公正研究から問い直すことで、彼らが認識する「公平さ」および「公正さ」の心理的メカニズムを検討するための視点を整理する。

### 3. 社会心理学的公正研究からみる「公平性」・「公正性」

#### 3.1. 「公平さ」と「公正さ」について

公平や公正に対する人々の関心が高まる状況とは如何なるときであろうか。一般的な分配場面を想定した場合、分配するものの希少価値が高い場合には、分配の方法やその過程に注目が集まるし、反対に、誰もが持っているものや自分に必要ないものなどが分配の対象となる場合には人々は関心を抱かないことが考えられる。大淵(2004)によれば、「全く他人への影響が無い個人的行為や個人的決定に対しては公正や公平に関心が集まらないものの、ある人の決定や行為が他人に対して影響を与えるような社会的行為が介在するときには公正や公平に対して関心が集まる」とされる。つまり、ある条件や要因が満たされた場合に限り、公平や公正に対する人々の関心が高められるのである。

では、「公平」および「公正」とは何を意味するのであろうか。大淵(2004)は、「公平はある分配状態の妥当性、ある決定の実質的適切さを表すのに対して、公正は、分配や決定の過程や手続きの正当さを強調する概念である」と一応の区別はしているものの、結局のところ、「公正・公平とは、関係者の処遇がその権利・資格、つまり適格性に照らして妥当であるかどうかを評価する基準である」<sup>5</sup>としている。つまり、「公平」、「公正」とは、上司や意思決定者などから施された処遇や分配が、自分が持っていると考えた資格や権利といった適格性(deservedness)と比べたときに妥当であるかを評価する基準であるという視点からは、ほぼ同義語としてみなすことができる。したがって、本稿では、原則として公平、公正を区別することなく一括して「公正」という用語に統一し<sup>6</sup>、個人個人の公正に関する受け止め方については、適宜、「公正感」と記述する。ただし、文脈に応じて、日本語の公平、公正という意味合いを表したい場合はそのまま表記した。

#### 3.2. 公正さに対する関心の動機 —「利己心モデル」—

生来、人々は利己的な存在であり、常に自己利益を最大化しようとする動機

<sup>5</sup> 「適格性」とは資格や権利(Olson,Roese,Meen,&Robertson,1994)のことである。

<sup>6</sup> 林(2007)は、Lind&Van den Bos(2002)の「justiceがある基準に照らして判断される規範的な性質の強い概念であるのに対して、fairnessは適切な処遇に関する個人の主観的感覚の強い概念であり、心理学者は後者を用いるべきだ」という主張を踏まえ、「justiceを『正義』、fairnessを『公正』『公平』というように訳し分けることもできると思うが、心理学用語として『正義』という表現が必ずしも適切とは思われない」とした上で、両者の違いが重要となるもの以外は、justiceとfairnessを区別して訳すことはせずに、いずれも「公正」と訳している。

を持っていると仮定する考え方は「利己心モデル」と呼ばれる<sup>7</sup>。つまり、決定が下される際に、可能な限り自分にとって都合の良い結果が得られるよう判断したり行動することは、本モデルに基づいて考えることができる。大学入試の場面では、合格が「最大の利益」であり、同モデルが適用されやすい状況であると考えられる。受験者は、「合格」という利益を得るために、その過程をコントロールしたいと動機付けられたり、自分に不利益が生じるような選抜方法や評価といった手続きの基準やルールに対して関心を持つことが予想される。

### 3. 3. 「分配的公正」と「手続き的公正」

社会心理学の分野では、人々が認知する公正さについて大きく 2 つの観点から議論されてきた。まず、「分配的公正」(distributive justice)というもので、報酬や資源の分配に対して人々が知覚する公正判断のメカニズムを問題にしたものである。もう一方は、「手続き的公正」(procedural justice)と呼ばれるもので、分配の手続きそのものに対する公正認知やある権限を持った者(例えば、上司など)による処遇に対する当事者たちの公正認知のメカニズムを問題にしたものが該当する。

#### 3. 3. 1 分配的公正

##### 3. 3. 1. 1 分配の原理

分配方法は、常に一定であるわけではなく、状況や場面に応じて使い分けられ、それぞれの状況に見合った分配の原理が作用している。代表的な分配の原理として、全員に均等に分配する均等原理(equality principle)、能力や業績に応じて分配する衡平原理(equity principle)、必要性に応じて分配する必要性原理(need principle)と大きく 3 つに集約され、各原理は同時に作用することなく、状況や場面に応じて個別に作用していることが報告されている(Deutsch,1975)。このような分配原理の多元性は、各原理が選好される条件を模索する研究分野を生み出し、配分選好理論(Hegtvedt &Markovsky,1995)とも称される(林,2007)。

分配の原理は、大学入試における選抜という性質を議論する上で前提となる重要な枠組みと言える。したがって、「選抜」の場面において、分配するものを「合格者」と想定し、如何なる原理が作用しているか具体例を挙げて考えてみたい。

まず、入学定員 50 人の学部に対して、志願者が 150 人いる大学入試の場面を想定したとき、50 人の定員枠を 150 人に均等に分配することは原理的には不可能である。もちろん、合格者 1 人分の就学期間を 3 分の 1 にして分配するという手立ても現実的にはあり得ない分配の方法であろう。一方、受験者 A と受験者 B が任意の同じ学部を受験した場合、入試の成績に関わらず、他大

<sup>7</sup> 林(2007)によれば、なぜ人々が公正さに関心を持つかを考察する動機研究の中に、「利己心モデル」を含む道具モデルと社会的同一性(Tajfel&Turner,1979)の考え方を適用した集団価値モデルなどを含む社会的モデルという 2 つの伝統的モデルが存在するとされる。



学に合格している受験者 A よりも、どこの大学にも合格していない受験者 B を同学部に合格させるといったルールに則った必要性原理に基づく分配も、わが国では存在しない。となれば、選抜を目的とした試験が、限られた入学定員を試験成績に基づいて分配するという性質を保持している以上、その分配的公正を議論するためには、衡平原理についての検討が必要だと言える。

### 3. 3. 1. 2 相対的判断に基づく公正認知

#### — Adams (1965) の衡平理論 —

一般的に、ある分配場面において、人々が「公正さ」を判断するとき、そこには自らに対して相対的な比較対象となる他者の存在が暗黙のうちに想定される。例えば、同じ能力だと考えられる A 氏と B 氏が同じ仕事を同じ時間だけ行った場合、A 氏の方が B 氏よりも給与の支給額が多いときには、当然、B 氏は不公正な支給であると判断するだろう。また、A 氏の方が B 氏よりも経験も能力も優れているにも関わらず、給与の支給額が同じであるというときには、今度は、A 氏の方が不公正な支給であると判断することが予想される。つまり、人々は他者と比較することで、自分への分配が妥当であるかどうかを判断基準の 1 つにしているのである。こうした他者との相対的な比較に関する公正認知を検討したものが Adams(1965)の衡平理論である。同理論では、衡平な状態とは、以下のモデルにおいて均衡が成立している状況である(図 5)。

$$\frac{Os}{Is} = \frac{Oo}{Io} \quad \begin{array}{ll} Is : \text{自分の Input} & Os : \text{自分の Outcome} \\ Io : \text{他者の Input} & Oo : \text{他者の Outcome} \end{array}$$

図 5 Adamsの衡平理論モデル

このモデルは、自分が投資した Input(I)に対する Outcome(O)の比率と同じ条件下の他者が投資した Input(I)に対する Outcome(O)の比率とのバランスを示している。均衡していれば衡平な状態であり分配的に公正であると判断され、不均衡であれば、不衡平な状態であり分配的に不公正であると判断される状態を示す。Input や Outcome に該当するものは、現物としての現金や時間といった具体的なものから、努力や名誉といった抽象的なものまでが想定されており、個人個人が何を Input, Outcome として考えるかは基本的に個人の考え方に依拠している。同モデルは、大学入試を選抜試験だと考えたとき、公正分配の特徴を理解する上で 1 つの視点を提供するものである。

### 3. 3. 1. 3 大学入試における公正分配の性質

大学入試における分配の性質について、分配的公正の観点から原理的な検討を行う。まず、衡平原理が作用していることを前提にして、Adams(1965)のモデルを参考に、自分の Input(I)に応じて、誰もが納得できる理想的な Outcome(O)を導き出す、 $O = a \cdot I$  ( $a \geq 0$  かつ  $I \geq 0$ ,  $a$  は任意の定数)とい

う関数を定義する。この場合、定数  $a$  の大小は、Outcome 獲得の難易度や単価などを示す指標とも解釈することができるが、それらについて特に考慮することはしない。本関数は、Input に応じた誰もが納得する公正な Outcome を導き出すという意味で「公正関数」と呼ぶことにする。

横軸を Input、縦軸を Outcome とし、任意の公正関数を示すと図 6 のようになる。Input の値に対し、Outcome の値が公正関数上であれば公正な分配であることを示す。例えば、Input を労働時間、Outcome を給与というようなアルバイトの給与支給の場面を考えたとき、時給における能力給は考慮せずに全員が一律 1000 円という時給を想定すれば、2 時間で 2000 円、5 時間で 5000 円の支給ということになり、すべてのアルバイト員に対して労働時間に応じた給与を支払うことが公正な給与分配ということになる。仮に、本来 5 時間の労働予定であるところを、早退することで 3.25 時間しか労働できなかったとしても、時給を分単位で計算すれば 3250 円の支給が可能であり、原理的に言えば、時間に応じた公正な給与支給を 1 円単位で実現できる。

一方、大学入試のような選抜試験では、Input をテスト得点、Outcome を合否と一意に固定するならば、Outcome は「合格」と「不合格」に二分される(図 7)。言い換えるなら、アルバイト代のように連続量的な Outcome でないために、1 円単位で支給額に段階的な差をつけることが出来ないということを示す。つまり、テスト得点に応じて、「40%程度の合格」というような段階的な分配は原理的に不可能であることを意味し、ある合格ラインを境に「100%の合格」か「100%の不合格」しか有り得ないということが選抜試験の特徴として挙げられる。

選抜の場面に、公正関数を当てはめてみると図 8 のようになる。Outcome の一部分以外は、公正関数上から離れた位置に「合格者」、「不合格者」として布置しており、公正関数上でないために原理的には公正な分配がなされていない状態といえる。また、公正関数からの距離は、公正分配からの乖離度を示し

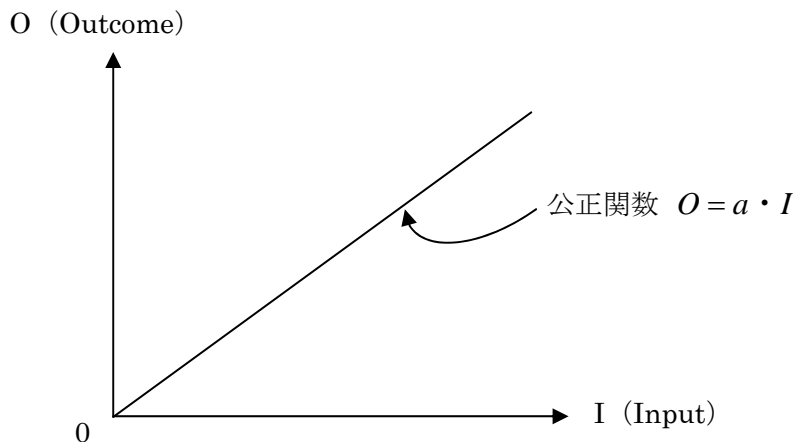


図6 Adams (1965) のモデルに基づいた公正関数

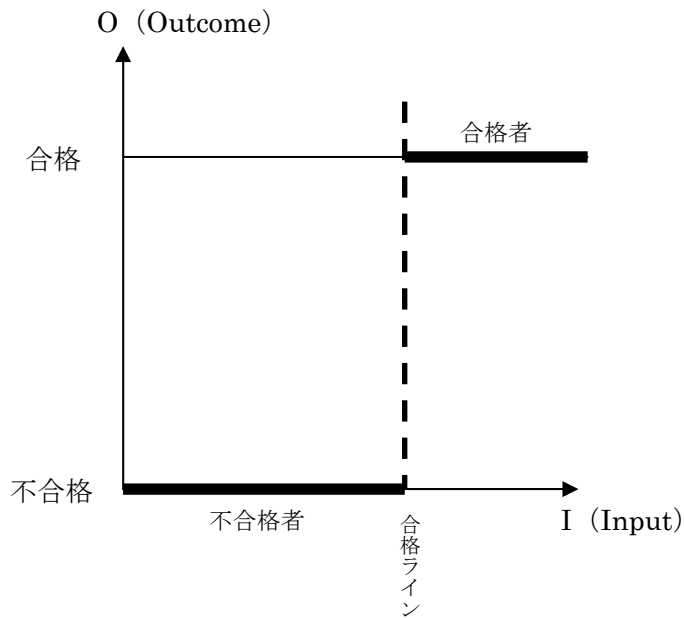


図7 選抜の場面における合否の分配

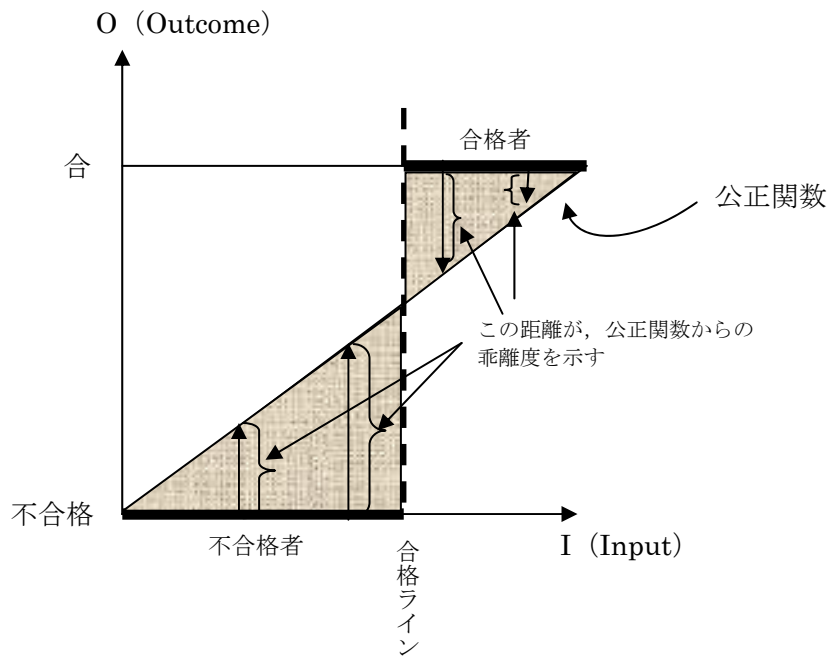


図8 選抜場面に公正関数を当てはめた場合

ている。例えば、ある選抜試験におけるテストの満点を 100 点、合格のボーダー得点を 70 点とし、Input をテスト得点、Outcome を合否としたときの受験者間での相対的な公正認知について、合格者間と不合格者間に分けて考えてみる。

合格者間は、満点の合格者とボーダー得点の合格者を比較したとき、同じ合格という結果を得るにしてもボーダー得点での合格者は、満点での合格者に比べ低コストで合格を手にするという点において、「不衡平な状態」であるといえる。つまり、乖離度が大きい者は、乖離度が小さい者と比べ低コストで合格を手に行っているのである。

一方、不合格者間でも、ボーダー得点に一步及ばず不合格となった者は、0 点で不合格した者に比べ、投入した Input の量が相対的に多いにも関わらず得た結果は同じであるという点において、「不衡平な状態」を意味し、乖離度が大きい者ほど、投入した Input の量が多い分だけ、乖離度が小さい者よりも不満が強いことが考えられる。このように考えれば、合格者と不合格者間、特に、ボーダー得点である 70 点での合格者と 69 点での不合格者を比較すると、1 点という Input のわずかな差により、Outcome に決定的な差が生じているとみることが出来る。

以上のことより、選抜の場面において全ての受験者が投入した Input に応じた衡平な分配を行うことは原理的に不可能であり、受験者間で不衡平状態が必然的に生じる構造となっていることが分かる。また、上記の例では、Input をテスト得点として一意的に固定したが、本来、人々が認識する Input は、「業績」「学力」「意欲」「努力」「個性」「運」など多様な要因が考えられるため、Input であるテスト得点にどのような要因が反映されるべきかという議論を加えると、いっそう複雑になる。したがって、選抜試験において誰もが満足するような分配的な公正の確保を実現することは不可能であると言える。多くの人々が経験する高校入試や大学入試などの選抜試験が、これまで人々の批判の対象として槍玉に挙げられやすかったのも、こうしたメカニズムによって理解することもできるのではないだろうか。

これまで見てきた分配的公正の観点から得られる知見をまとめれば、選抜における公平性の確保とは、「選抜試験において誰もが満足するような公平性の確保を実現することは不可能であるという前提に立ち、如何に個人の不公正感を軽減させ、その公正感を高めていくか」というような観点に基づく選抜試験を目指すこと」だと総括できる。その具体的で現実的な手段を考えたとき、大学入試における手続き的公正に関する視点が浮かび上がってくる。

### 3. 3. 2 手続き的公正

林(2007)は、Ambrose & Schminke(2001)の知見に従い、手続き的公正に関して、物事の決定あるいは報酬分配手続きの構造的側面に注目する「構造的要因」と決定手続きに影響力を持つ人物を問題にする「社会的要因」に区分した。

## 3. 3. 2. 1 構造的要因(1)

## — Thibaut &amp; Walker (1975) のコントロール理論 —

Thibaut&Walker(1975)は、裁判における紛争局面に注目し、当事者が、証拠等の情報提示などを通じて、第三者の最終決定に至る過程に影響を与えることで、その過程をコントロール(「過程コントロール」)しようとするを見出した。こうした過程コントロールに基づく考え方は、当事者の自己アピールや発言量(voice)の有効性(Tyler, T.R., Rasinski, K.A., & McGraw, K.,1985 ; Lind, E.A., Kanfer, R.,& Earley, P.C.,1990 など)といった後の研究に受け継がれている。例えば、意欲や志望動機を評価するための面接試験において、面接者の一方的な質問に対して形式的な回答しか許されず、自分のアピールポイントを伝えることが出来ない試験手続きと面接者の質問に対して自分の考えやこれまで勉強してきたことを主体的に回答できる試験手続きを比較したとき、たとえ望まない結果が返ってきた場合でも後者の方が公正な扱いを受けたと感じることが予想される。

## 3. 3. 2. 2 構造的要因(2)

## — Leventhal (1980) の手続き的公正の基準 —

Leventhal(1980)は、手続き的公正が、分配決定における公正判断の重要な決定要因になっていることが多いことを主張し、政治、組織体における社会的決定の手続きの公正さを評価する枠組みについて6つの基準を提示した(表1)。これら6つの基準は「公正基準(justice rules)」と呼ばれ、「分配の手続きが特定の基準を満たす際に、公正であると知覚する個人の基準」として定義されている。大学入試における選抜手続きにおいて、こうした基準が満たされていない場合には、当事者たちの不公正感が喚起されることが予想される。

表1 Leventhal (1980) の手続き的公正の基準 林 (2007) より抜粋

基準	内容
一貫性 (consistency)	時間や対象者を越えて、一貫した手続きが適用される
偏りの無さ (bias suppression)	個人的利害や思想的先入観が抑制されている
正確さ (accuracy)	正確な情報を基盤として決定が下されている
修正可能性 (correctability)	再審理の機会がある
代表性 (representativeness)	すべての関係者の利害関心や価値観が反映されている
倫理性 (ethicality)	基本道徳や倫理に反しない

### 3. 3. 2. 3 構造的要因(3) — 職務関連性 —

企業における採用や査定を選考基準が、その職務と関連しているかどうか、志願者らを感じる公正感との関係性が高いことが示されている(Schmitt et al,1977 ; Shuler,1993 など)。これを踏まえれば、大学生としての「職務」を何と知覚しているかによって、相応しく思う選抜の評価基準も異なってくるだろう。例えば、「職務」を数学に関する研究と知覚しているならば、職務遂行能力の1つとして「数学的能力」を評価されることが妥当であると感じることが予想され、逆に、数学的な能力が全く問われない選抜方法であれば、適切な評価がなされない妥当性の低い試験であったと認識される可能性がある。

### 3. 3. 2. 4 社会的要因 — Bies & Moag(1986)の研究 —

林(2007)は、手続き的公正の要因が形式的な手続き構造に限定されるわけではなく、当事者が手続きや規則の執行に影響を持つ人物から受けた処遇の質も手続き的公正知覚の要因であるという主張(Bies & Moag,1986; Greenberg,1990; Greenberg,1993; Tyler & Bies; 1990; Tyler & Lind,1992)を踏まえ、社会的要因の1つとして「相互作用的正義(interactional justice)」(Moorman,1991; Konovsky,2000)を挙げた。これは、手続き的公正における对人的処遇の重要性が示されたものである。代表的なものとして Bies & Moag(1986)の研究が挙げられ、就職を希望する MBA の学生を対象とした調査により、人々の公正判断に影響を与える要因として、構造的要因だけでなく、権限者(ここでは、採用担当者)の正直さ、配慮、権利の尊重といった両者の相互作用により生じる「社会的要因」の重要性が報告されている。これらの知見を踏まえれば、面接試験の場面において、面接者の被面接者に対する接し方や両者間のコミュニケーションなどを通じて生じる面接試験の雰囲気などによって、「公正に処遇されたかどうか」という受験当事者の公正知覚が大きく左右されることが予想される。

## 4. まとめ

本研究では、「日本型三原則」の1つである「公平性の確保」に注目し、大学入試における「公平さ」「公正さ」というものを社会心理学的公正研究の概念や諸理論から整理した。その結果、大学入試における当事者が「公平さ」「公正さ」を認識するメカニズムおよび大学入試の文脈における公平性・公正性という概念の複雑さを検討するための視点を見出すことができた。重要な視点は、現実的な大学入試の文脈において、誰もが納得する公平性を確保することが不可能だという事実である。この視点に立てば、如何に個人の不公正感を軽減させ、如何にその公正感を高めていくかという観点からの制度設計の必要性が示唆される。

こうした視点は、行政文書で示された指針に対しても1つの解釈を可能にする。例えば、大学審議会(2000)は、能力・適性等の多面的な判定や大学入試に

においてやり直しのきくシステムの構築を進めるために、「(中略)絶対的な公平性ではなく、もう少し柔軟にこれをとらえ、合理的に許容される範囲の中での公平性という考え方に転換していくことが必要」であると「公平性についての考え方の見直し」を謳っている。「絶対的な公平性」という文言を含め、従来の「公平性」への見解は、「同一条件・同一処遇」という「当為」に関わる判断に傾きがちであった。これを手続き的公正の観点から考えれば、全ての当事者に対する同一手続きが個人の公正感にどのように影響を与えるのかといった見方ができる。しかし、前述したように、現在の大学入試を「同一条件・同一処遇」を伴う手続きで実施することは事実上不可能である。つまり、「合理的に許容される範囲の中での公平性という考え方」とは、「現実的な様々な制約の中で、人々の公正感から帰納的に導かれた合理的な分配や手続きについての考え方」といった解釈がなされるべきなのである。

一方、筆者が調査した受験者の回答内容を吟味しても、図1～3の回答に見られように、「公平性」に対する回答者の認識は非常に多元的で複雑であるものの、図4が示すように自分が経験した入試に関しては、公正な手続きで試験が行われたと感じる回答者が多い。これは、「公正に処遇された」という感覚を喚起するような手続きであったと認識されたことにより、受験者の手続きに対する公正感が高められ、同時に多くの受験者の納得性も高められたと理解できるだろう。特に、分析に用いたデータは志望校の合否決定が下される前であるため、合格という「利益」も不合格という「不利益」も得ていない期間における回答であることから、「利己心モデル」の解釈が適応されにくい状態での入試手続きに対する純粋な認識であるといえる<sup>8</sup>。

以上の点を踏まえれば、「現実的な様々な制約の中で、人々の公正感から帰納的に導かれた合理的な分配や手続きについての考え方」を実現するための手段として、社会心理学的視点からのアプローチの有用性は高いと思われる。こうした社会心理学的視点からの具体的なアプローチの試みとして、筆者らは次のような実証的研究を行ってきた。まず、社会心理学的公正研究の概念や理論の枠組みから、受験当事者の大学入試における公平性・公正性に関する認識について実際に解釈が可能かどうかを検証するために、一般的に言われる「AO入試」に対する受験当事者のイメージを分析した(西郡・倉元,2007)。その結果、社会心理学的視点からのアプローチに関して一定の有用性が示された。また、大学入試における選抜方法および評価手続きに関して、後期日程廃止問題に対する高校教員の意見構造の分析(倉元・西郡・佐藤・森田,2006)、面接者による「主観的な評定」が懸念されてきた面接試験に対する受験当事者の認知的要因およびメカニズムの検討(西郡,2007;西郡,印刷中)、センター試験のリスニングテストを題材に、テストの「妥当性」と試験実施環境の「均一性」の

<sup>8</sup> ここで意味する「利己心モデルからの解釈」とは、合格者は自分の能力を判定した選抜手続きを適切で正当なものとして捉える反面、不合格者は、自分が受験した選抜手続きに対して否定的に捉える傾向があるという西郡・倉元(2007)の指摘を踏まえている。

問題に関する高校生の潜在的意識の検討(西郡・倉元,2007)などを行ってきた。これらの試みは、多様化した大学入試制度下における「公平性」、つまり、「合理的に許容される範囲の中での公平性という考え方」に立脚した「公平性の確保」に向けた基礎研究として位置づけられるだろう。今後、こうした試みが受験当事者の心理的側面に配慮した入試の策定および検証において有効に活用されることを期待したい。

## 参考文献

- Adams, J.S. "Inequity in social exchange." In L.Berkwits(Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*,vol2(1965),267-299. New York Academic Press.
- 天野郁夫. 『試験と学歴－努力信仰を超えて－』.リクルート出版部. 1986.
- Ambrose,M.L. & Schminke, M. "Are flexible organizations the death knell for the future of procedural justice?" In R.Cropanzano(Ed.), *Justice in the workplace: from the theory to the practice*, vol2(2001),229-244. Mahwah,NJ:Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Bies, R.J. & Moag, J.S. "Interactional justice: Communication criteria for justice", In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman(Eds.), *Research on negotiation in organizations*, (1986),43-55. Greenwich, CT: JAI Press.
- 中央教育審議会.『今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について(中間報告)』.1971.
- 大学審議会答申.『大学入試の改善について』.2000.
- Deutch,M. "Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice?", *Journal of Social Issues*,31(1975),137-149.
- 藤田英典.『教育改革－共生時代の学校づくり－』.岩波新書.1997.
- Greenberg,J. "Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow", *Journal of Management*, 16(1990), 399-432.
- Greenberg,J. "The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice", In R. Cropanzano(Ed.), *Justice in the workplace: approaching fairness in human resource management*(1993), 79-103. Hillsdale,NJ: Lawrence Erlbaum.
- 林洋一郎.「社会的公正研究の展望：4つのリサーチ・パースペクティブに注目して」.『社会心理学研究』,22(2007),305-330.
- 林洋一郎・倉元直樹.「公正研究からみた大学入試」.『教育情報学研究』.1(2003),東北大学大学院教育情報学研究部・教育部,1-14.
- Hegtvedt,K.A.& Markovsky,B. "Justice and injustice", In K.S.Cook(Ed.), *Sociological perspective on social psychology*, (1995). MA. Allyn and Bacon.
- 荻谷剛彦.『大衆教育社会のゆくえ－学歴主義と平等神話の戦後史』.中公新書. 1995.



- 木村拓也・倉元直樹.「戦後大学入学者選抜制度の変遷と東北大学のAO入試」.『東北大学高等教育開発推進センター紀要』,1(2006),15-27.
- 木村拓也・倉元直樹.「戦後大学入学者選抜における原理原則の変遷 -『大学入学者選抜実施要項』「第1項 選抜方法」の変遷を中心に」.『大学入試研究ジャーナル』,16 国立大学入学者選抜連絡協議会編,(2006b),187-195.
- Konovsky, M.A. “Understanding procedural justice and its impact on business organizations”, *Journal of Management*, 26(2000), 489-511.
- 倉元直樹・西郡大・佐藤洋之・森田康夫.「後期日程入試の廃止問題に対する高校教員の意見構造」.『東北大学高等教育開発推進センター紀要』,1(2006),29-40.
- Leventhal, G.P. “What should be done with equity theory? : New approaches to the study of fairness in social relationship”, In.Gergen,M. Greenberg, and R.Willis(Eds). *Social exchange*, (1980), 27-55. New York: Academic Plenum.
- Lind, E.A., Kanfer, R.,& Earley, P.C. “Voice, control and procedural justice: Instrumental and noninstrumental concerns in fairness judgments”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(1990),952-959
- Lind,E.A.&Van den Bos,K. “When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management”, *Research in Organizational Behavior*, 24(2002),181-223.
- Moorman, R.H. “The relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?”, *Journal of Applied Psychology*, 76(1991), 845-855.
- 村上隆.「得点調整における公平性の概念－線形等化法における複数の基準の可能性－」.『大学入試研究ジャーナル』,8(1998),41-46.
- 村山詩帆.「選抜手続きをめぐる公正観の分散対立－「公平信仰社会」という論法・恣意－」.『東北大学教育学部年報』,48(2000),23-39.
- 中村高康.「推薦入学制度の公認とマス選抜の成立－公平信仰社会における大学入試多様化の位置づけをめぐる－」.『教育社会学研究』,59(1996),145-16.
- 中畝菜穂子・内田照久・荘島宏二郎.「競争的選抜経験者における大学入試に関する公平感－得点調整事態下での検討－」.『キャリア教育研究』,24(2006),1-10.
- 日本教育社会学会.「学歴の社会学」.『教育社会学研究』,38(1983).
- 日本教育社会学会.「階層文化と教育」.『教育社会学研究』,42(1987).
- 西郡大.「大学入試における面接試験に関する検討 -公正研究からの展望-」.『教育情報学研究』.5(2007),東北大学大学院教育情報学研究所・教育部,33-49.
- 西郡大.「受験者の心理的作用からみた大学入試の面接試験・手続き的公正からのアプローチ」.『日本テスト学会誌』,5(2009),投稿中.
- 西郡大・倉元直樹.「日本の大学入試をめぐる社会心理学的公正研究の試み -『AO 入試』に関する分析-」.『日本テスト学会誌』,3(2007),147-160.
- 西郡大・倉元直樹.「大規模リスニングテストにおける『妥当性』と『均一性』-IC プレーヤー試験体験に参加した高校生の意見分析-」.『東北大学高等教育開発推進センター紀要』,3(2008),77-90.

- Olson, J.M., Roese, N.J., Meen, J., & Robertson, D.J. "The reconditions and consequences of relative deprivation: Two field studies", *Journal of Applied Social Psychology*, 25(1994), 944-964.
- 大淵憲一. 「公正の社会心理学：社会的絆としての公正」. 大淵憲一(編)『日本人の公正観』. 現代図書. 2004, 3-30.
- Shuler, h. "Is there a dilemma between validity and acceptance in the employment interview?", In B. N. Nevo & Jager(Eds.), *Educational and psychological testing: the task takers' outlook*. (1993), 239-250. Tront, Canada: Hogrefe and Huber.
- Sidgwick, H. *The methods of Ethics*, 7th ed. (1907), Hackett Publishing Company.
- Tajfel, H. & Turner, J. "An integrative theory of intergroup conflict", In S. Worchel(Ed.), *Psychology of intergroup relations*. (1979). Chicago: Nelson Hall.
- 竹内洋. 『立志・苦学・出世－受験生の社会史』. 講談社現代新書. 1991.
- 竹内洋. 『日本の近代 12 学歴貴族の栄光と挫折』. 中央公論新社. 1999.
- Thibaut, J., & Walker, L. *Procedural justice: A psychological analysis*. (1975). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Trow M.A(天野郁夫・喜多村和之訳). 『高学歴社会の大学－エリートからマスヘー』. 東京大学出版会. 1976.
- Tyler, T.R., Boeckmann, R.J., Smith, H.J., & Huo, Y.J. *Social justice in diverse society* (1997). (大淵憲一・菅原郁夫[監訳] 2000, 『多元社会における正義と公正』, ブレーン出版).
- Tyler, T.R. & Bies, R.J. "Beyond formal procedure: The interpersonal context of procedural justice", In J.S. Carroll(Ed.), *Applied social psychology and organizational settings*. (1990), 77-98. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tyler, T.R. & Lind, E.A. "A relational model of authority in groups", In M. Zanna(Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. 25(1992), 115-191. New York: Academic Press.
- Tyler, T.R., Rasinski, K.A., & McGraw, K. "The influence of voice on satisfaction with leaders: Exploring the meaning of process control", *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1985), 72-81.