労働審判における公正への関心, 手続き的公正感, 結果の主観的妥当性^{1, 2}

今在 慶一郎 北海道教育大学

Justice concern, perceived procedural justice, and subjective validity of the results in the labor tribunal system in Japan: A comparison of parties between labors and employers

Kei-ichiro Imazai (*Hokkaido University of Education*)

The labor tribunal system, which is a form of alternative dispute resolution rather than a type of lawsuit, requires both parties' agreements to settle disputes and maintains a high settlement rate. As most of parties involved in the system are said to expect that labor problems should be settled fairly, it is assumed that they will readily accept the results of fair procedures. However, it seems that laborers who submit claims for compensation have a different concept of justice than employers or company employees in charge of settlements and this determines the attitudes toward the results. This study conducted a survey of participants in the labor tribunal system, and suggest that laborers attribute the validity of this system's results directly to judges, while company representatives attribute it to the procedure conducted by the judges.

Key words: labor tribunal system, procedural justice, authority.

The Japanese Journal of Psychology

2015, Vol. 86, No. 2, pp. 112-120

J-STAGE Advanced published date: March 10, 2015, doi.org/10.4992/jjpsy.86.13078

労働審判制度は、2006 年 4 月に導入された個別労働紛争³解決手続きである。解雇や賃金・手当の未払い、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントといった個別の労働紛争について、職業裁判官が務める審判官と、労働団体（日本労働組合総連合会）と使用者団体（日本経済団体連合会）から推薦された審判員が審判委員会を構成し、審理を行うとともに、その過程で調停を試み、調停がまとまらなければ審判を下す制度である。この制度は ADR（Alternative Dispute Resolution：裁判外紛争解決）の一種であり、次のよ

うな特徴を有する（菅野, 2013）。(a) 権利関係を審理し、その結果をふまえるが、それにとらわれることなく実際の解決を図る、(b) 3 回以内の審理で終結を図る、(c) 直接主義、口頭主義で集中的に審理する、(d) 労使問題の実務家である審判員の専門性を活かせる、(e) 当事者に対して参加は強制するが、解決案を強制することはない、(f) 当事者のいずれかが納得しなければ民事訴訟に自動的に移行する。端的に言えば、裁判と比較して簡便で迅速に手続きが進められる上、実情に即した柔軟な解決に至ることが期待できる制度といえる。

裁判所が公表している司法統計⁴によれば、制度が開始された 2006 年に 877 件だった労働審判の新受件数は、ほぼ毎年増加し続け、2012 年では 3,719 件となっている。これは、2012 年の第一審通常訴訟における労働に関する訴えの新受件数 3,221 件を上回っていることから、労働審判制度が短期間のうちに労働関係の紛争解決において大きな役割を果たすようになったことを示唆している。

Correspondence concerning this article should be sent to: Kei-ichiro Imazai, Hokkaido University of Education, Hachiman-cho, Hakodate 040-8567, Japan (e-mail: imazai.keiichiro@h.hokkyodai.ac.jp)

¹ 本研究は科学研究費補助金（基盤研究（C）（23530809））“決定手続きにおける権威者に対する印象の形成”による助成を受けた。

² 本研究で使用したデータは東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターで公開されている（“労働審判制度についての意識調査、2010”調査番号 0871）。

³ 労働紛争のうち、個々の労働者と事業主との間に生じた紛争のこと。

⁴ <http://www.courts.go.jp/search/jtsp0010?>

労働審判で扱われる事件は、その大半が地位確認(解雇)や賃金手当等(解雇予告手当を含む)といった労働者側の申し立てによるものであり、99%のケースで使用者側は申し立てられる側である(佐藤, 2013)。このため、労働審判制度は労働者側の救済制度として機能していると考えられるが、その終局区分を見ると、申し立てた側、申し立てられた側のいずれについても、合意の上で事件が解決されている様子がかがわれる。2012年を例にとれば(最高裁判所事務総局行政局, 2013)、既済事件3,697件中、2,609件で調停が成立しており、労働審判全体のおよそ70%が当事者同士の合意による調停で終局を迎えている。そして、審判委員会が解決案を提示する審判は644件であり、全体の17%程度に過ぎない。さらに、審判については異議申し立てを行うことが認められているが、実際に異議が申し立てられたのは382件にすぎないことから、労働審判では調停成立と異議申し立てのない審判を併せて、全体の約9割程度の事件が両当事者の意思に基づいて紛争が解決されているとみられる。こうしたことから、労働審判制度は、簡便・迅速であることに加え、裁判所の強制力によってではなく当事者の合意に基づき紛争を解決する制度であることから、そのニーズが高まってきたと考えられる。

労働審判における当事者の公正への関心の違い

先に述べたように、労働者は申し立てる側、使用者は申し立てられる側になることがほとんどである。このため、当初、労働者側当事者は自己の権利の回復を目的として、また、使用者側は申し立てられたために致し方なく労働審判に臨むと考えられる。それにもかかわらず、労働審判に臨む際の期待・関心や結果に対する態度の要因については両者に共通する点があることも確認されている。2010年に行われた労働審判の当事者経験者による調査によれば、両者ともにさまざまな期待・関心の中でも特に公正な解決を望むことが確認された(佐藤, 2013)。また同時に、ともに経験した手続きが公正であったと感じており、そうした公正感が結果を妥当と感じさせやすくすることが確認されている(今在, 2013)。これらの研究結果は、裁判をはじめとする紛争解決のための手続きに関する先行研究において、公正感が当事者に結果の受容や満足を促進することが繰り返し確認されたことと一致している(今在・今在, 2006, 2010; Ohbuchi, Sugawara, Teshigahara, & Imazai, 2005)。

しかしながら、佐藤(2013)によれば、労働者側当事者、使用者側当事者ともに労働審判に対する期待として“公正な解決”を挙げていたものの(労働者側: 97.1%, 使用者側: 91.3%), 回答の傾向には違いも見られた。すなわち、申し立てた側である労働者側回答者では、公正な解決以外の結果志向的な期待・関心に

関する項目(“名誉・自尊心を守る”, “金銭や財産などの経済的利益を守る” “自分の権利を守る” など)についても7割から9割を超える者が期待すると回答していたのに対して、申し立てられた側の使用者側回答者では、“事実解明”, “白黒をはっきりさせる” など専ら審判手続きを通じた事実関係の解明を期待していた。このことから、両者が回答した“公正”という概念については、それが意味する内容や想定されたイメージについて違いがあり、労働者側当事者は結果志向的な、使用者側当事者は手続き志向的な側面をそれぞれ重視していると考えられる⁵。

そうした違いが生じる理由としては、まず、申し立てた労働者側当事者の場合、自らの損害を主張し、その保障を求めるため、自己の損害が認められ、その保障にふさわしい結果が得られることを公正と捉える傾向があると考えられる。他方、相手となる使用者側当事者は労働審判法で“事業主”とされており企業・団体を代表する人物であって、当該人物が個人として当事者になるわけではない。仮に企業・団体が何らかの義務を負うことになったとしても、その負担は企業・団体が負うことになるため、その人物が個人として不利益を受けるわけではない。このため、使用者側当事者の場合、相対的に、結果を重要な争点とは見なしにくい傾向があると考えられる。このような当事者の利害の非対称性に加え、使用者には近年の労働審判制度導入によって生じた事情があると考えられる。仁田(2013)によれば、労働審判制度が導入される以前は、労働問題を解決する手段はコストが高い裁判しかなかったため、労働者が“泣き寝入り”するケースが多く、使用者が裁判所に呼び出されることも少なかった。そのような状況の下では、使用者は労働法に関する知識を習得する必要に迫られることはなかったが、近年、労働審判を通じた問題解決を迫られるようになったことにより、使用者は労働問題に十分な知識を持たないまま、“不意打ち”で裁判所から呼び出しを受けるケースが多くなったという。さらに、使用者たちは情報を共有する組織的基盤を持たないため、彼らの経験が一企業内にとどまりやすく、新たに問題を抱えた使用者は問題解決の“相場観”(同様のケースで導かれると考えられる結果に対する予測)に関する知識を得にくいという(仁田, 2013)。このような指摘によれば、事前に受容すべき結果の基準を持っていない使用者側当事者も多く、審判を通して明らかとなった事実や関連法の規定などの情報を得て、納得できる結果を得ようとする者も少なくないと考えられる。

こうした違いが労働者側当事者の結果志向的な公正

⁵ 後述する分析で使用するデータは、佐藤(2013)で使われたものと同じであり、本研究ではこのような労働者側当事者と使用者側当事者の期待・関心の違いを前提としている。

関心と使用者側の手続き志向的な公正関心として現れると考えられるが、それはちょうど Rawls (1971 矢島監訳 1979, pp. 66-67) による“不完全手続き的正義”と“純粋手続き的正義”の概念に相当するといえる。すなわち、労働者側当事者にとっては、自己の損害が補償されるような結果こそが妥当であり、そのような結果をもたらすことができる手続きが公正と考えられる。これに対して、使用者側当事者にとっては、最終的に得られる結果のイメージが明確でないため、事実を明らかにし、事実に基づいて結果をもたらすような手続きを通じた解決を望むと考えられる。

こうしたことは、手続き的公正に関する社会心理学上の先行研究からも示唆されている。すなわち、Folger (1986, 1987) によると、事前に予測していたよりも好ましくない結果を与えられた場合、人々は手続きに注目し、それが不公正であったがゆえにそのような結果がもたらされたたと解釈しやすくなるとされる。また、van den Bos, Lind, Vermunt, & Wilke (1997) は、比較する他者が存在し、自己に与えられた結果が他者と比較して好ましい、あるいは好ましくないことが明確であるような場合、当事者は手続きの影響を受けにくい一方で、得られた結果が好ましいかどうか判断する手がかりがない場合ほど手続きが公正であることによって結果に満足しやすくなるとされる。さらに、See (2009) は問題となっている事柄について、自己が十分に知識を持っていると自覚する当事者は自らの判断に基づいて結果に対する態度を決定しやすいが、自己の知識が十分でないと感じる当事者は、結果に対する態度を決める際、手続きに対する公正感に依存しやすいと述べている。これらの研究は、いずれも結果に対する明確なイメージを持つ当事者は結果に焦点をあてて手続きを評価しやすいが、明確なイメージを持たない当事者は、手続きが公正であることをもって結果を正当化しようとする傾向があることを示唆している。

このような先行研究と佐藤 (2013) の分析結果を併せて考えると、自己の権利や損害の回復という明確な結果のイメージがある労働者側当事者の場合、結果に関心が集中し、手続きも想定した結果をもたらすことに役立ったか否かという観点から評価されやすいと考えられる。他方、使用者側当事者の場合、労働者側当事者よりも資力がある一方で紛争解決について見通しを持ちにくいいため、手続きを重視し、結果の妥当性を手続きの質に求めやすいと考えられる(仮説 1: 使用者側当事者の方が労働者当事者よりも、手続き的公正感によって結果に対する受容的態度を強めやすい)。

労働審判制度における“権威者”

労働審判法では、職業裁判官が務める労働審判官と、労働問題に関する専門的な知識経験を有する労働審判

員が労働審判委員会という合議体を構成し、審判官が手続きを指揮し、評議は秘密で、審判の議決(調停に至らなかった場合)は3人の過半数をもって行うことになっている。なお、実際に審判員が裁判所から任命される際には、労働団体の日本労働組合総連合会(連合)から推薦された者、経営団体の日本経済団体連合会(経団連)から推薦された者が事件ごとに各1名ずつあてられるが、各審判員は推薦母体の立場から労働者や使用者の権利を保護しようとするわけではない。審判員は両者とも中立かつ公正な立場で職務を行うことが求められ、当事者にも審判員それぞれの推薦母体が知らされることはない。

ところで、手続きに関する先行研究では、手続きの運用を任された権威者との対人的相互作用が結果に対する態度や手続き的公正感を促進することがたびたび確認されてきた(今在・今在, 2006, 2010; Ohbuchi et al., 2005)。

権威者から生じる対人的要因が手続き的公正感をもたらす理由について、Tyler & Lind (1992) は、当事者が権威者を通して自己の地位を確認するためであると主張したことから、労働審判のような紛争解決手続きにおいては、当事者が国や社会を共通の集団と考え、審判委員会をその権威者と見なすということも考えられる。一方、わが国の民事訴訟に関する研究では、紛争解決手続きにおける権威者の効果には単一ではなく、多様な要素が含まれていることが示唆されている(今在・今在, 2006, 2010)。特に、今在・今在 (2006) では、対人的要因が結果の公正感を強める際、当事者の主観的な正当性が強い場合にはその効果が手続き的公正感を媒介せず、弱い場合には手続き的公正感を媒介することが確認された。これは以下のような事柄を示している。まず、正当性を強く感じている当事者は自己の主張に沿った結果を得られることが当然であると考えているため、手続きの質は、それがどのようなものであっても問われにくくなる。そして、権威者も手続きの公正さの手がかりとしてではなく、主張に沿った結果をどの程度もたらしたのかという観点から評価されやすくなる。これに対して、正当性を強く感じていない当事者はどのような結果がもたらされるか予測を持たないため、適正に手続きを運用し、決定を下したかどうかという観点から権威者を評価しやすい。

このような知見に基づけば、労働審判においても、結果に対する期待が強い労働者側当事者よりも手続きを重視すると考えられる使用者側当事者の方が、審判委員会に対して公平(fair)な印象を抱くほど手続き的公正を感じやすくなると予測される(仮説2: 使用者側当事者の方が労働者側当事者よりも、審判委員会に対する対人的評価によって手続き的公正感を強めやすい)。

ただし、労働審判では、法律の専門家である審判官

Table 1
分析モデルで使用した質問項目

結果の妥当性
q 1 結果は公平なものである
q 2 労働関係の実情をふまえている
q 3 法律上の権利・義務をふまえている
q 4 双方の事情を偏らずに考慮
q 5 当事者間の力の不均衡を是正
q 6 具体的な事件の解決として適切
手続き的公正感
q 7 進み方は公正・公平だった
q 8 進み方は分かりやすかった
q 9 言葉は分かりやすかった
q10 迅速に進められた
q11 充実した審理が行われた
審判官
q12 中立的な立場で審理を行った
q13 あなたの言い分を十分に聞いてくれた
q14 信頼できる人物だった
q15 あなたに対していいねに接してくれた
q16 法律上の問題点をわかりやすく説明してくれた
q17 法律以外のことでも、労働関係をよく分かっていた
q18 あなたの事件の審理のために十分な準備をしていた
q19 審判員とよく協力していた
審判員
q20 中立的な立場で審理を行った
q21 あなたの言い分を十分に聞いてくれた
q22 信頼できる人物だった
q23 あなたに対していいねに接してくれた
q24 法律上の問題点をわかりやすく説明してくれた
q25 法律以外のことでも、労働関係をよく分かっていた
q26 あなたの事件の審理のために十分な準備をしていた
q27 審判官やもう 1 人の審判員とよく協力していた

注) q ではじまる番号は Figure 1 に対応。

だけではなく、実際の労働場面に関する見識が期待される審判員によって審判委員会が構成されている。はたして審判官と審判員のいずれを手続き的公正要因の権威者とみなすべきであろうか。

方 法

本研究で使用するデータは、東京大学社会科学研究所が行った“労働審判制度利用者調査”によって得られたものである⁶。

調査手続き 全国の裁判所で労働審判手続きによって調停が成立したか審判が告知された期日に裁判所に出頭した当事者 1,782 名（労働者側当事者、使用者側当事者ともに 891 名）に対して調査を依頼した。労働審判は民事訴訟と異なり、公開される手続きではないため、当事者のプライバシーを尊重する観点から、調査に関する説明書と調査協力の意思を確認する葉書を渡し、この葉書を通じて回答の意思と調査票送付先住所を知らせてきた当事者のみに調査票を郵送した。この後、実際に調査票に回答し、返送した者は 494 名であった（労働者側回答者 309 票、使用者側回答者 185 票）。調査時期は 2010 年 7 月から同年 11 月 11 日までである。

さらに、本研究では最終的な結果に対する印象だけでなく、当事者が経験した手続きについて焦点をあてているため、分析にあたっては、代理人に解決を全面的に任せただけではなく、審判手続きに“全て立ち会った”と回答した者のみに限定したため、最終的な分析対象は 433 名（労働者側回答者 271 票、使用者側回答者 162 票）となった。

尺度と質問項目 Table 2（Table 3 も同じ項目）は、回答者が労働審判に臨んだ際に期待した事柄についてたずねた項目である。これらは 2006 年、2011 年に行われた民事訴訟に関する調査（民事訴訟制度研究会、2007、2012）で用いられた項目をもとに、内容を労働審判向けに修正したものであり、経済的利害、象徴的利害、公正さなど、労働審判による解決に期待する事柄についてたずねたものである。いずれも 5 点尺度で回答を求めている。

手続き的公正感の効果や要因を検討するためのパス分析に用いた尺度は、“結果の妥当性”“手続き的公正感”“審判官評価”“審判員評価”“結果の有利さ”である。“結果の受容”“手続き的公正感”“審判官評価”“審判員評価”は Table 1 に示した内容について 5 点尺度でたずねていた。なお、“結果の有利さ”については調停ないし審判の結果について“有利”“やや有利”“中間・どちらでもない”“やや不利”“不利”でたずねる 1 項目のみであった。これらも期待する事柄の分析

⁶ 調査の詳細と基本的な統計量については、東京大学社会科学研究所（2011）を参照のこと。

⁷ 審判員は 2 名いるため、調査票でも回答者が接触した 2 名についてそれぞれ“審判員 A”“審判員 B”として評価が行われていたが、審判では選出母体が労働者団体、あるいは使用者団体であることは当事者には知らされず、また、両者に何らかの序列が与えられていたわけでもないため、回答者は 2 名の審判員を任意に審判員 A・B として想起して回答を行った。このため、回答者は想起しやすい順番に審判員 A・B について回答したと推測されるが、両者の質的な違い（例えば、好き・嫌い、活発・穏やかななどの印象や、想起時の順序など）は不明であり、個別である。そこで、得点を単純に平均することは適当でないと判断し、本研究では審判員 A に対する回答のみを用いることとした。

Table 2
労働者側当事者の期待・関心の因子分析

	話し合い	決着	権利保障	公正	実益	(共通性)
専門家に話をきいてもらう	.67	.16	.15	.20	-.05	.55
公的な場で議論	.62	.16	.06	-.06	-.02	.41
話し合いの機会	.59	-.05	.00	.15	.06	.37
事実関係をはっきりさせる	.13	.66	.09	.17	.01	.49
白黒をはっきりさせる	.14	.65	.06	.06	.07	.46
訴訟よりも適切な方法	.12	-.30	-.10	.26	.15	.21
社会的名誉	.14	.06	.59	.03	-.04	.37
個人的自由・会社・団体の自由な活動や プライバシー	.06	.10	.49	.06	.14	.28
自分・会社・団体の権利	-.08	.01	.39	.26	.19	.26
公正な解決	.11	.26	.14	.42	-.07	.28
強制力のある解決	-.02	.29	-.02	.41	.35	.37
同じ問題をかかえる労働者・会社・団体 の立場や利益	.10	.00	.10	.40	-.02	.18
経済的利益	.01	-.01	.18	-.04	.69	.51
因子寄与	1.28	1.18	.85	.75	.69	4.75
累積寄与率	9.87	18.91	25.44	31.24	36.57	

同様、民事訴訟利用者調査で用いられた項目をもとに作成されていた。

結 果

労働審判における公正への関心 労働審判に対する公正関心について、労働者側回答者と使用者側回答者の違いを検討するために、労働審判の諸側面に対する期待についてたずねた質問項目を使用して因子分析を行った。分析では労働者側回答者と使用者側回答者を別々に、因子抽出の基準を固有値 1 とする主因子法、Varimax 回転で解を求めた。労働者側回答者の分析では、Table 2 に示したように、「話し合い」「決着」「権利保障」「公正」「実益」の 5 因子が抽出された。佐藤 (2013) によれば労働者、使用者とも当事者が公正な解決を求めることが示されたが、公正因子は「公正な解決」「強制力のある解決」「同じ問題をかかえる労働者・会社・団体の立場や利益」に対して相対的に高い因子負荷量を与えていたものの、いずれもその値は中程度にとどまった。また、「公正な解決」項目については、共通性の値がやや低く、さらに決着要因や権利保障要因のような他の要因からも一定の影響を受けていることが示された。

これに対して、使用者側回答者では、Table 3 に示したように、「公正」「企業・団体利益」「話し合い」の 3 因子が抽出された。「公正な解決」項目に対して相対的に強い因子負荷量を与えた公正因子をみると、「白黒をはっきりさせる」「事実関係をはっきりさせる」

「公正な解決」「強制力のある解決」といった項目とも結びついており、それらについては「強制力のある解決」を除いて各項目に対する因子負荷量が .80 を超える高い値が確認された。また、「公正な解決」項目についてみると、他の因子との関係はほとんど見られなかった。

対人的要因、手続き的公正感、結果の受容の関連性 変数間の関係を検討するために次のような分析モデルを作り、これを共分散構造分析によって検討した。(a) 観測変数である質問項目から四つの潜在変数「審判員評価」「審判官評価」「手続き的公正感」「結果の妥当性」を求め、結果の妥当性を最終的、全体的な目的変数とし、残りの変数を説明変数とした。(b) 手続き的公正感を目的変数とし、対人的要因である審判官評価、審判員評価を説明変数とした。(c) 審判官が審判の指揮を執ることを考慮し、審判官評価を目的変数、審判員評価を説明変数とした。(d) 調査票は審判手続きが終了した後の事後回答であるため、結果の有利さが質問項目全体の印象に影響を与えていた可能性があると考え、その効果を統制する目的で、観測変数である他のすべての質問項目を目的変数とし、「結果の有利さ」項目を説明変数とした。

はじめに、回答者全体について行った分析の結果は Figure 1 の通りである。CFI は .90 を超えたものの、.95 には及ばず、RMSEA は .05 を超えた。審判員評価は手続き的公正感や結果の妥当性に直接関連してはいないが審判官評価を媒介してそれらを促進すること、審

Table 3
使用者側当事者の期待・関心の因子分析

	公正	企業・団体利益	話し合い	(共通性)
白黒をはっきりさせる	.88	.22	.15	.84
事実関係をはっきりさせる	.81	.07	.11	.67
公正な解決	.81	.00	.11	.66
強制力のある解決	.51	.28	.24	.40
社会的名誉	.03	.66	.15	.46
個人的自由・会社・団体の自由な活動や プライバシー	-.06	.64	.16	.44
自分・会社・団体の権利	.33	.57	-.06	.44
経済的利益	.09	.47	.07	.23
同じ問題をかかえる労働者・会社・団体 の立場や利益	.19	.35	.33	.27
訴訟よりも適切な方法	.14	.26	.19	.12
専門家に話をきいてもらう	.34	.18	.70	.64
公的な場で議論	.35	.09	.69	.62
話し合いの機会	-.10	.13	.68	.49
因子寄与	1.28	1.18	.85	3.31
累積寄与率	9.87	18.91	25.44	

注) 使用者側回答者の調査票には、労働者側回答者の調査票にはない”訴えを起こされたので仕方がなかった”という項目も含まれていたが、両者の比較を行うために、本分析ではこの項目を使用していない。

判官評価は手続き的公正感を媒介すると同時に直接結果の妥当性を促進することが示された。なお、Figure 1 に示したように全ての項目について、結果の有利さによる正の効果が確認され、有利な結果を得たと感じ

た当事者ほど全体的に好意的な回答になる傾向が見られた。特に、結果の妥当性については、.56 から .80 という比較的高い値が確認された。

次に、労働者側回答者と使用者側回答者を分割し、

Figure 1. 分析モデルの全体分析

注) 数字は標準化推定値、有意性は潜在変数間の係数についてのみ表示 (** $p < .01$)。

多母集団同時分析を行った結果が Figure 2 である⁸。適合度指標を見ると、全体分析と比較してわずかに RMSEA が下降したものの CFI が下降した。変数間の関係について、労働者側回答者と使用者側回答者を比較すると、審判員評価が審判官評価を媒介して手続き的公正感を促進することは共通していた。労働者側回答者では、審判官評価が手続き的公正感を媒介して結果の妥当性を強める効果も確認されたが、審判官評価は専ら結果の妥当性を直接促進することが確認された。また、審判員評価が手続き的公正感を促進する効果も確認された。これに対して、使用者側回答者では結果の妥当性による審判官評価への有意な直接効果は確認されず、労働者側回答者よりも審判官評価による手続き的公正への係数が大きい値を示し、その上で手続き的公正感が結果の妥当性を強めることが示された。

さらに、ここまでの分析において、手続き的公正感と結果の妥当性に対して対人的要因のうち審判官評価の影響が多く確認されたことから、審判員評価の効果を除いて再度分析を行ったところ、Figure 3 に示したように、適合度指標の CFI が上昇し、RMSEA が低下し、分析モデルがデータに一層適合することが示された。労働者側回答者と使用者側回答者を比較すると、先の分析と同様、労働者側回答者の場合、審判官評価には結果の妥当性を直接促進する効果と、それに次いで手続き的公正感を媒介した促進効果があることが示されたが、使用者側当事者の場合、結果の妥当性は専ら手続き的公正感を媒介することによって強められることが確認された。

考 察

当事者の立場と公正への関心の差異

労働審判に対する期待についての因子分析の結果から、労働者側回答者が多様な期待を抱き、労働審判では最も強く望まれる“公正な解決”については“公正”因子から受ける因子負荷量が大きくはなく、他の因子からも影響を受けていたことが示された。これに対して使用者側回答者では、因子数が少ないことから期待の焦点が絞られており、その中でも“公正因子”は“公正な解決”の他“白黒をはっきりさせる”“事実関係をはっきりさせる”のように労働審判の手続きを通じて公明正大に問題を解決しようとする内容の変数と結びついており、それらに対する因子負荷量も大きく、因子寄与も大きかった。これらの分析結果から、労働者側当事者の場合、複数の関心次元があり、そうした

次元の一つとして公正な解決という次元があるのに対して、使用者側当事者の場合は、公正な労働審判手続きを通じた事実の究明に期待・関心が集中している様子がうかがわれた。

客観的な事実はどうあれ、労働審判に申し立てを行った労働者の場合、自己が不当な扱いを受けたと感じており、何よりもその損害を回復することが主観的に公正であろう。このため、審判に対しては救済を受ける立場として全面的に尊重されることを望むのではないであろうか。これに対して、企業・団体を代表して手続きに参加している使用者側当事者の場合、個人として利害を受けるわけではないことに加え、従来、労働問題で法的な紛争を経験する機会が少なかったために結果についての“相場観”もないため、労働者側

Figure 2. 労働者側回答者・使用者側回答者別の多母集団同時分析

注) 数字は標準化推定値 (* $p < .05$, ** $p < .01$).

Figure 3. 審判員評価の効果を除いた多母集団同時分析

注) 数字は標準化推定値 (* $p < .05$, ** $p < .01$).

⁸ 多母集団同時分析に関しては、紙面の都合から、観測変数と潜在変数間の因果係数、結果の有利さからの因果係数を割愛する。

当事者ほどには結果について固定的なイメージを持っていることも少ないと考えられる。彼らは営利や仕事の効率の観点から、できるだけ時間や費用を抑制して円満な紛争の解決を図りつつも、事実関係を明らかにし、労働法や労働慣習に照らして妥当な結果を導くよう、手続きが公正に運用されることを期待しやすいと考えられる。

手続き的公正感の媒介性

分析モデルの検討では、全体的には審判官評価が手続き的公正感と結果の妥当性を同時に強め、手続き的公正感が結果の妥当性を強めることが確認された。これは従来の手続き的公正研究の知見と一致している。ところが、労働者側当事者・使用者側当事者別の分析では、一貫して審判官に対する評価が手続き的公正感を強めることが確認されたものの、手続き的公正感に関してはその媒介機能に違いがあることが示された。すなわち、労働者側当事者の場合、審判官評価について、手続き的公正感を媒介して結果の妥当性を強める効果が確認されたものの、結果の妥当性を直接促進する効果の方がより一層顕著であった。これに対して、使用者側当事者の場合、審判官に対する評価が直接結果の妥当性を強めることは確認されず、その効果はより強く手続き的公正感と結びつき、必ず手続き的公正感を媒介して結果の妥当性を強めていた。これは、労働者側当事者よりも使用者側当事者の方が手続き的公正感によって結果に対して受容的になりやすく（仮説1）、对人的評価が手続き的公正感を強めやすい（仮説2）という予測を支持する結果といえる。この手続き的公正感の媒介効果の有無を労働審判に即して捉えれば、労働者側当事者は、与えられるべき結果についてのイメージが明確であるため、手続きが形式的に公正であることよりも、実際に審判官がイメージ通りの結果を与えてくれることに関心が集中していると推測される。本研究のデータが審判の終了後にに行われていることを考慮すれば、労働者側当事者は、得られた結果がもたらされることになった原因を審判官に直接帰属して捉えているとも考えられる。これに対して、使用者側当事者にとっての審判官は結果の直接的な帰属先ではなく、審判官はあくまで手続きの運用者としての間接的な帰属先とみなされている様子がうかがえる。

“権威者”としての審判官と審判員

変数間の関係について分析したパスモデルのいずれにおいても、審判員は手続き的公正感や結果の妥当性に対して審判官のような効果を持つことは示されなかった。また、審判員の評価を除いて分析を行うことによって適合度が上昇した。労働審判制度が導入された経緯からすれば、審判員が実情を配慮した話し合いが展開されるよう働きかけることによって手続き的公

正感が促進すると考えられる。しかし、同時に、審判委員会を構成する審判官は裁判官であり、仮に事件が訴訟に移行した場合には、法律の専門家である裁判官が強制力を持つ判決を下すことになることから、当事者はその言動に法的拘束力を感じ、審判員よりも審判官を高い権威をもつ存在として捉える可能性がある。また、審判官は法律上、労働審判において指揮を執ることになっているため、他の審判員に対してリーダーシップを発揮することになることを考慮すれば、審判員よりも審判官の方がその振る舞いによって手続き的公正を感じさせやすいとも考えられる。

ただし、審判員評価は審判官評価を促進することが、労働者側当事者と使用者側当事者の違いに関わらず一貫して確認されたことから、審判員は指揮を執る審判官の評価を通じて、審判委員会全体に対する印象に影響すると考えられる。

まとめ

本研究では、紛争を解決するために自発的合意が必要とされる労働審判について、手続き的公正感が果たす役割について検討した。本研究の分析では当事者の認知過程を直接測定してはいないため、その明瞭さに一定の限界はあるものの、労働者側当事者と使用者側当事者は、ともに法的権威である審判官（裁判官）に対して好ましい印象を持つほど、審判手続きに対する公正を感じやすいことが示された。しかしながら、労働者側当事者の場合、審判官に対する印象に基づいて直接結果に対する妥当性を判断しやすいのに対して、使用者側当事者の場合、審判官に対する印象が一旦、手続き的公正感を媒介した上で、結果に対する妥当性を判断しやすいことが示された。また、労働審判に臨んだ際の期待・関心の分析からは、労働者側当事者の公正関心の内容が必ずしも明確でなかったのに対し、使用者側当事者の公正関心は審判手続きを通じて公正に解決を図ることに焦点化されていた。これらの結果は、損害の補償を求めるケースが多い労働者側当事者の場合、主観的に得られるべき結果を得ることが重要であるため、手続きという解決過程の形式的側面の印象は結果の妥当性に対する判断に影響しにくいと考えられる。他方、損害の補償を求められるケースが多い使用者側当事者の場合、労働問題への対処経験や法的知識の不足から結果に対する明確な基準を持ちにくく、公正な手続きを通じて妥当な結果が導かれることを希望し、結果の如何にかかわらず、公正な手続きを通じて導かれた結果を受け入れやすくなると考えられる。

ただし、使用者側当事者と労働者側当事者の相違は確認されたものの、このような認知過程が直接確認されたわけではない。このため、本考察の妥当性は、より直接的な方法を用いて確認される必要があると考え

られる。

引用文献

- van den Bos, K., Lind, E. A., Vermunt, R., & Wilke, H. A. M. (1997). How do I judge my outcome when I do not know the outcome of others? The psychology of the fair process effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, **72**, 1034–1046.
- Folger, R. (1986). Rethinking equity theory: A referent cognitions model. In H. W. Bierhoff, R. L. Cohen, & J. Greenberg (Eds.), *Justice in social relationships*. New York: Plenum Press. pp. 145–162.
- Folger, R. (1987). Reformulating the preconditions of resentment: A referent cognitions model. In J. C. Masters & W. P. Smith (Eds.), *Social comparison, justice, and relative deprivation: Theoretical, empirical, and policy perspectives*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. pp. 183–215.
- 今在 慶一郎 (2013). 労働審判制度に対する当事者による評価の全体構造 菅野 和夫・仁田 道夫・佐藤 岩夫・水町 勇一郎 (編著) 労働審判制度の利用者調査——実証分析と提言—— 有斐閣 pp. 115–130. (Imazai, K.)
- 今在 慶一郎・今在 景子 (2006). 民事裁判手続きにおける関係性要因の検討——支援者としての裁判官評価—— 心理学研究, **77**, 26–31. (Imazai, K., & Imazai, K. (2006). The relational factor in civil action procedure: Appreciation of the judge as sympathetic supporter. *Japanese Journal of Psychology*, **77**, 26–31.)
- 今在 慶一郎・今在 景子 (2010). 相対的剥奪の抑制による結果の受容 社会心理学研究, **26**, 119–130. (Imazai, K., & Imazai, K. (2010). Acceptance of result by the restraint of relative deprivation: The short-term effect of procedural justice in a civil action. *Japanese Journal of Social Psychology*, **26**, 119–130.)
- 菅野 和夫 (2013). 雇傭労使関係の変化と労働審判制度の意義 菅野 和夫・仁田 道夫・佐藤 岩夫・水町 勇一郎 (編著) 労働審判制度の利用者調査——実証分析と提言—— 有斐閣 pp. 2–20. (Kanno, K.)
- 民事訴訟制度研究会 (2007). 2006 年民事訴訟利用者調査 商事法務 (The Study Group on the System of Civil Procedure)
- 民事訴訟制度研究会 (2012). 2011 年民事訴訟利用者調査 商事法務 (The Study Group on the System of Civil Procedure)
- 仁田 道夫 (2013). 労働審判制度と日本の労使関係システム——労使関係の視点から—— 菅野 和夫・仁田 道夫・佐藤 岩夫・水町 勇一郎 (編著) 労働審判制度の利用者調査——実証分析と提言—— 有斐閣 pp. 225–238. (Nitta, M.)
- Ohbuchi, K., Sugawara, I., Teshigahara, K., & Imazai, K. (2005). Procedural justice and the assessment of civil justice in Japan. *Law and Society Review*, **39**, 875–892.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (ロールズ, J. 矢島 鈞次 (監訳) (1979). 正義論 紀伊國屋書店)
- 最高裁判所事務総局行政局 (2013). 平成 24 年度労働関係民事・行政事件の概況 法曹時報, **65**, 1951–1978. (Supreme Court of Japan)
- 佐藤 岩夫 (2013). 労働審判利用者調査の概要 菅野 和夫・仁田 道夫・佐藤 岩夫・水町 勇一郎 (編著) 労働審判制度の利用者調査——実証分析と提言—— 有斐閣 pp. 21–51. (Sato, I.)
- See, K. E. (2009). Reaction to decisions with uncertain consequences: Reliance on perceived fairness versus predicted outcomes depends on knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, **96**, 104–118.
- 東京大学社会科学研究所 (2011). 労働審判制度についての意識調査基本報告書 (Institute of Social Science, University of Tokyo)
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. vol. 25. New York: Academic Press. pp. 114–191.

—— 2014. 2. 6 受稿, 2014. 11. 8 受理 ——