「公正」な職場は、罪からの立ち直りを支えるか

—組織的公正性および公正世界信念が有前科者に対する受容に及ぼす影響—

○六瀬 貴大¹・藤 桂²(法務省¹・筑波大学²)

キーワード：有前科者，許し，組織的公正性

Can "justice" in workplace support re-entry from a criminal? : The influence of organizational justice on the forgiveness and acceptance to the person with a criminal record.

Takahiro Rokuse¹ and Kei Fuji²(Ministry of Justice¹, University of Tsukuba²)

Key Words : The person with criminal record, Forgiveness, Organizational justice

問題と目的

有前科者に対し，社会での「居場所」と「出番」を確保することの必要性が主張されている。法務省では，有前科者の居場所や出番を確保するため，有前科者と知りながら雇用を行う協力雇用主の開拓に努めており，現在では2万を超える事業主の登録がなされている（法務省，2018）。しかし一方で，実際に有前科者を雇用する協力雇用主の数は約900に留まり（法務省，2017），かつ，雇用主された有前科者の半数が半年以内に職場を辞めている現状もある（法務省，2018）。この問題を解決するためには，有前科者本人のみならず，有前科者を受け入れる側としての周囲の人々の感情や対応にも着目する必要がある。

この問題に関して六瀬・遠藤・藤（2018）では，Forgivenessおよびその阻害要因に関する知見（例えばExline & Baumeister, 2003; Raj & Wiltermuth, 2016など）に基づき，大学生を対象とした場面想定法による調査を行っている。その結果，「世界は公正であるべき」と考える公正世界信念の中でも，究極的公正世界信念が強い者は，Revenge動機を媒介して有前科者への受容的な行動を抑制する一方で，内在的公正世界信念が強い者ほど，有前科者への受容的行動を行いやすいことを示している。すなわち有前科者を受け入れる側において，公正世界信念は受容的行動を規定する重要なファクターであることを明らかにしている。

しかし，実際の職場において有前科者と接するのは，大学生よりもむしろ社会人が多いと考えられる。すなわち六瀬他（2018）のように大学生のみならず，社会人を対象とした検討も行う必要がある。そこで本研究では第一に，現職の社会人を対象として調査を実施し，六瀬他（2018）で示された過程が見られるかを検討する。

加えて，公正世界信念とは，幼少期以降の経験を通して形成され，さらに報酬や罰の経験を通して強化されるものとされている（Bennett, 2008）。加えて，公正世界信念はライフストーリーの中で強められる可能性もあると想定されており（Lerner, 1980），各発達段階での様々な経験や環境・状況との相互作用を通して，公正世界信念の強弱は変わっていくものと考えられる。こうした知見に基づけば，個人が所属している環境が，公正性を強く追求するものである場合，その個人の公正世界信念も強められる可能性が予測される。特に，社会人を取り巻く環境における公正性に関しては，所属する組織が自分のことをどの程度公正に扱っているかを評価する，組織的公正性（例えば，Inoue et al., 2009）が挙げられる。そこで本研究では第二に，所属している職場における組織的公正性が，公正世界信念，そして有前科者に対するForgivenessおよび受容的行動にどのような影響を及ぼすかを検討する。

方法

調査対象：（株）クロス・マーケティング^{*}の登録モニター

のうち，組織に勤める社会人を対象にWeb調査を実施し，400名（男性 266 名，女性 134 名；平均 47.65 歳，SD=9.82）の回答を得た。

質問紙の構成：（1）有前科者へのForgivenessおよび受容的行動：予備調査を基に作成した，「同じ勤務先で働いている同僚が，実は，過去に罪を犯し刑務所に入っていたことがわかった」という場面を提示し想定するよう求めた。次に有前科者に対するForgivenessとして，TRIM-12（McCullough, et al., 1998）を，原著者の許可を得た上で有前科者用に文言を修正した12項目を尋ねた（5件法）。加えて，有前科者に対する受容的行動として，六瀬他（2018）で作成した13項目を尋ねた（5件法）。（2）公正世界信念：村山・三浦（2015）の公正世界信念尺度（12項目，6件法）。（3）Inoue et al.（2009）の日本語版組織的公正性尺度（13項目，5件法）。（4）個人属性など。

結果と考察

組織的公正性→公正世界信念→Forgiveness→受容的行動というモデルを想定し，共分散構造分析を行った（Figure 1）。その結果，六瀬他（2018）と同様，社会人においても，究極的公正世界信念はRevenge動機を増大させ受容的行動を抑制すること，その一方で内在的公正世界信念はRevenge動機を低減し受容的行動を促進することが示された。

さらに，組織の意思決定の公正性に関する「手続き的公正性」は，究極的公正世界信念と内在的公正世界信念の両方を強めていた。その意味で，働く個人が認知する組織における手続き的公正性の高さは，必ずしも有前科者に対するForgivenessや受容的行動を促すわけではなく，時として排斥的な反応をもたらす要因となる可能性もあることが示された。しかし同時に，上司が，部下に対し公正に接していることを示す「相互作用の公正性」は，係数は小さいものの，Revenge動機を抑制するとともに，受容的行動を促進していた。どのような部下にも公平に接する上司の下では，その態度が一種の模範として部下にも受け入れられ，ゆえに同僚が有前科者であると判明したとしても変わらぬ公平な態度を維持しようとする可能性が推察される。

Figure 1. 組織的公正性が公正世界信念を介して有前科者へのForgivenessおよび受容的行動に及ぼす影響。矢印は各変間の標準化係数および信頼区間を示す（**p<.001, *p<.05）。