

機関番号：24403
 研究種目：基盤研究 (C)
 研究期間：2008 ～ 2010
 課題番号：20530353
 研究課題名(和文) パートタイム労働者と正社員の処遇と評価の受容のマルチレベル分析
 研究課題名(英文) A multi-level analysis of the effects of personnel appraisal among full-time employees and part-time employees.
 研究代表者 井手 亘
 井手亘 (IDE WATARU)
 大阪府立大学・人間社会学部・准教授
 研究者番号：20167258

研究成果の概要(和文)：

パートタイム労働者と正社員について上司による人事評価、処遇が評価満足にどのように影響するかをマルチレベルの分析によって検討した。781人のデータを分析した結果、パートタイム労働者と正社員のどちらも評価の公正が重要な要因であった。しかし、パートタイム労働者では上司の指導力およびその他の職務特性など評価以外の要因の影響が見られ、評価への満足には評価以外の要因も重視されていることが示された。

研究成果の概要(英文)：

The purpose of this study is to provide a multilevel analytic examination of the relationships between supervisor's employee performance appraisal and appraisal satisfaction among full-time employees and part-time employees. Results, based on 781 samples, indicated that perceptions of justice positively associated with satisfaction among full-time employees as well as part-time employees. However, among only part-time employees, leadership of their supervisor and other job related characteristics had significant effects on their satisfaction.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	500,000	150,000	650,000
2009年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2010年度	300,000	90,000	390,000
年度			
年度			
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：パートタイム労働者、マルチレベル分析、人事評価、評価満足

1. 研究開始当初の背景

パートタイム労働者が雇用労働者に占める割合は年々増加し、流通業などでは基幹労働力となっている。そこでは、パートタイム労働者には定型的な作業をさせ、職務の責任や権限は一定範囲を超えないようにする、処遇は勤務した時間に応じて時間給で支払い、昇格制度はない、といった従来の雇用と処遇

の形が変化してきており、場合によっては店長の仕事を任せるケースも出てきている。その一方で、パートタイム労働者に対する仕事の評価や処遇についての制度化は進んでいない。この問題に対処するため、2003年8月にはパートタイム労働指針が改正され、雇用する側に対してパートタイム労働者に対する処遇と正社員への処遇を共通の考えの

もとに整理し、処遇について均衡を取ることが求められるようになった。特に、正社員と同じ職務をしていて、キャリアについても同等の扱いをしているパートタイム労働者には、同じ制度、方法のもとで公正な処遇を行うこと、キャリアの扱いが正社員とは異なるパートタイム労働者についても、処遇については能力、成果、意欲などを考慮して処遇を行うことが求められるようになった。

しかし、パートタイム労働者にとって特徴的なことは、均衡処遇が導入されることが、パートタイム労働者にとって必ずしも同じような仕事をしている正社員と賃金が同じになる、という結果の点での処遇の改善を意味せず、結果の公正さを実現するとは限らないことである。その一方で、これまで仕事に対する賃金や評価の決め方において正社員との間にあった制度的な差が解消されることは、パートタイム労働者にとって、賃金や評価の決定における手続きがより公正・公平なものとなることを意味している。この手続きの公正さの効果により、処遇そのものに大きな変化は見られなくてもパートタイム労働者の賃金や昇進昇格における処遇への公正・公平感が高くなり、また、満足も高くなると考えられる。

この研究でもう一つ問題とするのは、組織における行動を研究する際の分析レベルのあいまいさである。これまでの正社員を中心とした研究を含め処遇と評価の研究では、企業や組織における評価制度やその運用といった組織の特性などの組織レベルの変数と、評価者と被評価者の関係や被評価者の評価結果や手続きに対する公正感などの個人的認知、といった個人レベルの変数が含まれているにもかかわらず、人事担当者からの回答をもとにした組織レベルのみの分析から組織全体での処遇や評価の効果を推定したり、または被評価者の回答をそのまま利用して組織レベルの変数を個人レベルの変数と見なして分析したりする研究がほとんどであった。このような研究・分析では現象の実態を十分とらえることができない懸念がある。

2. 研究の目的

職場における評価と処遇の公正さの問題については正社員を対象とした研究がほとんどであるが、パートタイム労働者では問題の構造そのものが異なっている可能性がある。本研究ではパートタイム労働者に対する処遇と評価の妥当性と、その受容について公正さの点から検討することで、この領域の研究に独自の貢献をすることをめざした。また分析のレベルについては、処遇、評価の問題を検討するにあたって組織レベルと個人レベルの両方の変数について効果を推定する必要があるため、その両方を考慮したマル

チレベルの検討を行った。

3. 研究の方法

調査方法はアンケートによる調査で、インターネットによる調査、事業所調査の2つの方法で行われた。インターネットを利用した調査は2010年8月に行われた。サンプルフレームは調査協力会社に登録している日本全国の男女であり、この中から事前に調査への回答を承諾した428名から回答を得た。

事業所調査は2010年8月から12月にかけて4つの事業所で調査を行い368名から回答を得た。回収率は86.4%であった。インターネットによる調査、事業所調査ともに調査票は無記名とし、調査の目的を明示した。また、事業所調査では後日、調査の集計結果を事業所単位でまとめた資料を送付した。

4. 研究成果

(1) 評価への満足について

回答に欠損のあるデータを除いた結果、分析に用いたものは主にパートタイム労働者から構成される非正規の社員336名、正社員445名であった。データの分析では、まず因子分析を用いて主要な独立変数、従属変数の測度を確定した。関連する質問項目への回答を平均して作成された主な独立変数は以下の通りである。変数は個人レベルの変数と組織レベル(職場レベル)の変数に分けられている。

個人レベル変数

- ・年収
- ・相対的年収
- ・労働時間
- ・目標設定
- ・上司の指導力
- ・上司関係
- ・人間関係
- ・評価の高さ
- ・評価手続きの公正
- ・評価制度の理解
- ・評価結果の公正

組織レベル変数(職場の変数)

- ・目標設定(職場)
- ・上司の指導力(職場)
- ・仕事への職場の協力
- ・評価手続きの公正(職場)
- ・評価の処遇への反映(職場)

従属変数としての評価の満足の測度は、評価の満足に関連する質問項目を平均することで作成された。独立変数と従属変数間の関係の分析はこれらの変数間で主として重回帰分析を用いて行った。

分析の結果、次のことが明らかとなった。評価の受容や満足について正社員では、評価の高さと評価結果が公正であることが主要な要因となっていた。影響はやや小さいもの

の評価手続きの公正さも効果があった。すなわち、評価およびその特性が満足を決める要因となっており、そのほかの人間関係や職務の特性の影響は見られなかった。これに対してパートタイム労働者などの非正規の社員では、評価結果が公正であることが主要な要因である点は共通であったが、人事評価制度の理解の高さ、仕事における上司の指導力の高さが満足に正の影響を及ぼし、また労働時間の長さが負の影響を及ぼしていた。

パートタイム労働者などの非正社員では公正さが重要である点は正社員と共通しているものの、正社員では影響が見られなかった上司の指導力など評価以外の仕事に関する変数が満足にかかわっていることが明らかとなった。これについては、雇用形態の違いが両者の仕事の特性に反映していることが関わっていると考えられる。

人事評価はその人の仕事ぶりや成果に対するものではあるが、パートタイム労働者などのように仕事の自律性の低い場合には、評価は必ずしもその人の働きを反映するとは限らない。自立性の低い仕事では成果の高さや業務の円滑な遂行には、仕事の指示や管理を行う上司の力量が影響する。自律性の低い仕事の多いパートタイム労働者では、これにより評価の満足に上司の指導力の影響が表れたと考えられる。

また、同じような仕事をしている人と比べてときの相対的な収入の高さも評価の受容や満足に正の影響を持っていたが、これは一般にパートタイム労働者の方が正社員よりも働く理由として収入を重視することが反映していると考えられる。

(2) 勤続意思について

パートタイム労働者などの非正規の社員の評価満足が評価の高さや公正さだけでは決まらずそれ以外の広い範囲の変数が影響する理由としてもう一つ、評価やそれに基づく処遇への期待などが仕事を続けるうえでの大きな要因にはなっていないという理由が考えられる。一般に、仕事を続けようという気持ち、すなわち勤続意思に影響するものは内発的報酬と外発的報酬に分けることができる。内発的報酬とは仕事そのものによる報酬であり、仕事楽しいことや仕事にやりがいがあることなどである。外発的報酬とは収入の多さ、評価や処遇の高さ、仕事の達成や成果などである。職場の人間関係、上司の指導力、教育研修、雇用の安定なども、仕事そのもの以外の要因であるので外発的報酬に含まれる。

パートタイム労働者などが仕事を続けることに影響する要因を確認するため、今回のデータから以下の内発的報酬と外発的報酬を取り上げて独立変数とし、勤続意思を従属

変数として潜在構造式モデルを用いて相互の関係进行分析した。

内発的報酬の変数

- ・仕事の楽しさ

外発的報酬の変数

- ・成果への期待
- ・人間関係への満足
- ・評価結果の満足
- ・評価の高さ
- ・上司への満足
- ・年収
- ・相対的年収
- ・給与水準の満足
- ・教育研修
- ・雇用の安定

モデルの適合度から判断して独立変数の選択を行った結果、勤続意思に直接影響するのは内発的報酬と雇用の安定のみであり、外発的報酬はどれも直接の影響がないことが明らかとなった。外発的報酬のうち人間関係や成果への期待は影響があるものの、それは内発的報酬を媒介して間接的に影響する、というものであった。したがって、パートタイム労働者などが仕事を続ける上で重視するのは人間関係や達成への期待から生じる仕事の楽しさなどの内発的な報酬であり、収入の多さや満足、評価の高さや満足ではないという結果が得られた。

(3) まとめ

パートタイム労働者などでは評価の満足に評価そのもの以外の影響がかなりあるという結果と、勤続意思には内的報酬のみが影響するという結果を合わせて考えると、これらの人では仕事において人事評価や処遇が重視されていないと考えられる。もちろんこれは人事評価とそれに基づく処遇が多く事業所ではまだ導入されていないからであるともいえ、人事評価制度が導入されている組織や評価の仕組みが軌道に乗っている組織では同じ結果となるとは限らないといえる。しかし、少なくとも現時点ではパートタイム労働者などの非正規の社員は人事評価に対しても正社員とは異なった側面に注目しており、処遇の均衡化にとまってパートタイム労働者などへ人事評価を導入する場合や、人事評価の影響を検討する場合には、仕事とその評価のみに限定して議論するのでは不十分であるといえる。パートタイム労働者などに対する評価について考える場合は仕事の内容、職場での権限や自律性を含めた仕事全体の視野に立って考える必要があり、またその点を明らかにするために更なる研究が必要と考えられる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者に

は下線)

〔学会発表〕(計3件)

①井手 亘、非正規従業員への処遇と評価の受容—基本的結果と勤続意思との関係—、経営行動科学学会、2010年11月13日、兵庫県立大学

②井手 亘、個人と職場レベルの公正さが評価・処遇への満足に及ぼす効果—3レベル階層線形モデルによる検討—、経営行動科学学会、2009年11月8日、東京工業大学

③井手 亘、グループレベル変数としての職場や上司特性の評価満足への効果、経営行動科学学会、2008年11月8日、中部大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

井手亘 (IDE WATARU)

大阪府立大学・人間社会学部・准教授

研究者番号：20167258

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし