

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 5 日現在

機関番号：24403

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25380518

研究課題名(和文)非正規従業員における勤続意思と雇用選択の検討

研究課題名(英文)The determinants of turnover intention and career selection of part-time employees.

研究代表者

井手 亘(Ide, Wataru)

大阪府立大学・人間社会システム科学研究科・教授

研究者番号：20167258

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：パートタイム労働者における勤続意思に対する、人事評価、年収とその満足、仕事の内発的動機付け、雇用の安定の影響について質問紙調査を行い、その決定要因について検討した。重回帰分析によりパートタイム労働者1800人の調査データを検討した結果、パートタイム労働者の勤続意思には人事評価や年収とその満足に関する変数の効果はほとんどみられず、内発的動機付けの高さと雇用の安定に関する変数が影響を及ぼしていることが明らかとなった。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to clarify the determinants of turnover intention (TI) of part-time employees. Empirical study based on questionnaire survey was conducted for 1800 part-time employees. The results of regression analyses revealed:(1) the variables of performance appraisal and income did not explain the TI of those employees, (2) and the variables of intrinsic motivation and job security had significant effects upon their TI.

研究分野：社会科学

キーワード：パートタイム労働者 勤続意思 雇用 人事評価

1. 研究開始当初の背景

パートタイム労働者に代表される非正規従業員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。これに対応する形で、非正規従業員に対する仕事内容と処遇について2003年8月にはパートタイム労働指針が改正され、パートタイム労働者などの非正規従業員に対する処遇と正社員への処遇の均衡が求められるようになった。また、2015年9月には労働者派遣法が改正され、均衡処遇や正社員への登用など処遇と雇用の改善がより求められるようになった。その結果、均衡処遇制度の浸透によって処遇の公正が促進されるとともに会社にとっても非正規従業員にとっても雇用形態の変更の可能性が高くなっていくことが考えられる。非正規従業員の基幹労働力化がすすむだけではなく、このような法的環境の変化によって、雇用や仕事の仕組み、評価処遇制度という組織の要因が大きく変化することは、非正規従業員にどのような変化を与えるのであろうか。特に勤続意思や雇用形態の選択にどのように影響しているのであろうか。

非正規従業員の勤続意思や雇用形態の選択についての従来の研究、例えば、厚生労働省の有期労働契約に関する実態調査(2009)や労働政策研究・研修機構の「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(2006)で検討されていたのは収入や「自分の都合のよい時間に働きたいから」といった生活の面などであった。そのほか、残業や転勤について問う項目もあるが、検討の中心は個人の要因であり組織の要因の視点が不足していた。また、勤続意思や雇用形態の選択を従属変数とする形での質問の設計が十分なされていないことから、要因の検討が不十分であった。本研究ではパートタイム労働者に対する処遇や制度が、勤続意思と雇用形態の選択におよぼす影響を検討し、どのような組織の在り方が非正規従業員も含めた労働者にとって、望ましい雇用を促進するかを解明することをめざした。

2. 研究の目的

勤続意思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ことから、勤続意思については、以下の要因の影響を中心に検討した。まず、パートタイム労働者は昇格昇進の範囲が限られることから人事評価処遇が年収などに影響することも少ない。したがって、正社員と異なり人事評価処遇への満足と勤続意思の関係は小さいと考えられる。ただ、均衡処遇の問題にみられるように、評価や処遇における公正さは近年では関心を持たれることが多いことから、これらの公正さは勤続意思にも一定の効果を持つと考えられる。同様に、均衡処遇を促進する正社員転換の制度

なども効果を持つと考えられる。一方で、パートタイム労働者の年収は契約時間などの雇用条件で決まるところが大きいのが、正社員よりも仕事の目的が収入の確保であることが明確であるため収入やそれに対する満足の影響は非常に大きいと考えられる。同様に収入以外でも、仕事の外発的側面である、仕事の負担の大きさ、労働時間、職場の人間環境の満足、上司への満足といった要因の影響は大きいと考えられる。また、パートタイム労働者などの非正規従業員の特徴として、就業理由の影響は大きいと考えられる。都合の良い勤務地や勤務時間を重視することでパートタイムという働き方を選んだ人は、この形態での雇用を引き続き望むと考えられるが、正社員の職が見つからなかったという不本意な理由でこの形態の雇用を選んだ人は勤続意思が相対的に低いと考えられる。さらに、非正規従業員は正社員と異なり解雇の可能性が高い雇用形態であることから、他での雇用が期待される場合を除き、現在の職場で安定的に雇用される見通しがあったり、雇用契約が無期限であったりすることの影響は非常に大きいと考えられる。以下の調査ではこれらの仮説を検討した。

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で行われた。インターネットを利用した調査は2017年3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パートタイム労働者であり、その中から事前に調査への回答を承諾した1800名から回答を得た。サンプルの収集にあたっては、総務省統計局平成27年国勢調査速報集計における、従業上の地位の分類の中の「パート・アルバイト・その他」の就業者の性、年齢および職業(大分類)別の人数構成を可能な限り再現する形で収集し、回答結果がパートタイム労働者の実際の姿を反映するように努めた。なおこの調査は、大阪府立大学人間社会学部・人間社会学研究科研究倫理委員会の承認を得て行われた。

4. 研究成果

(1) 分析に用いたデータは、パートタイム労働者で男性431名、女性1369名、年代別では20代213名、30代280名、40代476名、50代364名、60代467名で、いずれもパートタイム労働者の国勢調査での比率とほぼ同じであった。

勤続意思についての分析にあたっては、まず因子分析を用いて主要な独立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、および因子分析を行わずに用いた独立変数は以下の通りである。

- ・性別
- ・年代
- ・事業所規模

- ・勤続年数
- ・労働時間
- ・年収
- ・職種
- ・役職
- ・雇用契約期間
- ・正社員経験
- ・就業調整
- ・家計の主な負担者
- ・目標による人事評価
- ・人事評価の高さ
- ・人事評価の満足
- ・人事評価の公正さ
- ・人事評価の納得性
- ・能力実績にあった人事評価
- ・正社員との時間あたり給与
- ・就業理由
- ・仕事の楽しさ（内発的報酬）
- ・仕事の負荷
- ・雇用の安定
- ・他での雇用の可能性
- ・教育研修
- ・人間関係の満足
- ・上司表家の満足
- ・上司指導力の満足
- ・給与水準の満足
- ・仕事内容の満足
- ・会社が意見を聞く
- ・正社員転換

従属変数である勤続意思は、今の職場ですと働きたいかを尋ねることで測定したが、これと独立変数の関係について重回帰分析により分析したところ、以下のことが明らかとなった。

（２）まず、人事評価処遇への満足と勤続意思の関係は見られず、評価や処遇における公正さや納得性についても関係は見られなかった。均衡処遇にかかわる正社員との時間あたりの給与との差や正社員転換の制度についても影響はみられなかった。ただ、別の分析によると評価処遇の公正は評価処遇への満足には影響していたことから、均衡処遇の制度などの効果がみられないわけではなく、パートタイム労働者への人事評価は勤続意思に影響するほど大きく処遇に関連していないことを示していると考えられる。

年収という仕事の外発的報酬は勤続意思にほとんど効果はなかった。給与水準の満足はやや正の影響がみられた。また、年収は評価処遇への満足にも影響がなかった。パートタイム労働者の74.6%が生活を維持するために働いていると回答しているが、年収の多さはその満足や勤続意思に関わってはいなかった。これは年収が契約時間などの雇用条件で決まるため、正社員とは異なり年収の多さそのものは雇用先への魅力には直結していないこと、一方で、必要な収入が得られることそのものは勤続意思に関係していることを示している。

収入以外の仕事の外発的側面においても、仕事の負担の大きさ、上司指導力の満足はやや影響を持っていたものの、労働時間や職場の人間環境の満足は直接の関係を持っていなかった。

その一方で、勤続意思に非常に大きな正の影響を与えていたものは、仕事の内発的な報酬である仕事の楽しさであった。これは雇用の安定の次に影響の大きな要因であり、パートタイム労働者においては仕事の動機づけの基本要素である内発的動機付けが勤続意思に大きく影響していることが明らかとなった。仕事内容の満足が正の影響を持っていたこともこのことを裏付けている。

就業理由の影響はそれほど大きくはなく、生活を維持するため就業していることややや正の効果があり、時間が余るため就業していることはやや負の影響があった。また、都合の良い勤務地や勤務時間を重視することでパートタイムという働き方を選んだことや、正社員の職が見つからなかったという不本意な理由でこの形態の雇用を選んだことは勤続意思には影響していなかった。

雇用の見通しについて、現在の職場で安定的に雇用される見通しがあることは、勤続意思に最も大きな影響を与えていた。雇用が不安定であるパートタイム労働者には安心して働ける職場であることが最も重要であるといえる。他での雇用が期待されることが負の影響を持っていることも、このことを支持している。なお、雇用契約が無期限であることは必ずしも正の影響を持っていなかった。

（３）パートタイムの仕事においては、職業により求められる能力や仕事の特性がかなり異なっている。この影響を検討するために、上記の分析を職業別にも行った。その結果、特徴的であったのは、あらゆる職業で共通して仕事の楽しさと雇用の安定が最も重要な要因であったことである。職業別で特徴的であったのは専門的・技術的な仕事では他の雇用の可能性の負の影響と仕事内容の満足や上司指導力の正の影響がやや強いこと、生産の仕事では雇用の安定の影響が特に強いこと、サービスの仕事では仕事の負荷の負の影響がやや強いことであった。

（４）研究結果のまとめとして、パートタイム労働者の勤続意思には仕事の楽しさといった内発的報酬と、安定的な雇用の見通しが最も影響する一方で、影響の期待された評価処遇の結果やその満足、年収などの外的報酬の影響がほとんど見られなかった。パートタイム労働者にも人事評価や処遇が導入されているとはいえ、代表的な評価方法である目標による評価があるとした人は15.6%しかおらず、本格的な仕事の評価が導入されているとはいえない。これがその理由の一つと考えられる。また、パートタイム労働者の仕事の自律性の低さも理由と考えられる。自律性の

低い仕事では、評価は必ずしもその人の働きを反映するとは限らない。自律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。パートタイム労働者の勤続意思に上司の指導力の満足の影響が表れたことはこのことを示唆している。

パートタイム労働者の雇用と勤続意思を考えるうえでこの結果は、パートタイム労働者については正社員に対するのと同様の評価と処遇の制度的充実を図るだけではなく、雇用形態と仕事にあった制度にすることの重要性を示している。同時に、現在の雇用のあり方から、短期的雇用であるパートタイム労働者を長期的雇用や正社員にすべて転換することはありえない以上、優秀で業務知識の豊富な人材の定着を図り、一方で、労働者からも職場と仕事への深いコミットメントを得るためには、まずは仕事内容について内発的動機づけを高めるものにすることが重要であるといえる。

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)

井手 亘、仕事の問題解決でのネットワーク利用と解決方略、経営行動科学学会、2015年11月14日、愛知大学名古屋キャンパス(愛知県・名古屋市)

井手 亘、仕事にかかわる問題解決手段としてのネットワーク利用、経営行動科学学会、2014年11月9日、一橋大学国立キャンパス(東京都・国立市)

井手 亘、仕事の苦情や問題解決手段としての、労働者によるネットワーク利用、経営行動科学学会、2013年10月26日、名古屋大学東山キャンパス(愛知県・名古屋市)

6. 研究組織

(1)研究代表者

井手 亘 (IDE WATARU)

大阪府立大学・人間社会システム科学研究科・教授

研究者番号：20167258

(2)研究分担者

なし

(3)連携研究者

なし