

林 有珍(一橋大学大学院商学研究科ジュニア・フェロー)

文脈特殊的心理的契約

－ライフ・イベントの転換に対応する組織と
従業員の雇用関係の見直しプロセス－

一橋商学論叢 Vol.9 No.1
pp.2～20 2014.5.

女性人材の定着と育成において企業側のワーク・ライフ・バランスへの取り組みや施策が重視されているが、従業員側への義務や心構えについては言及されていない。そこで本論文では、日本企業における両立支援施策の利用者が抱くとされる文脈特殊的な心理的契約を導出し、従業員結果に与える影響を実証することを目的としている。

育児休業施策や短時間勤務制度などの両立支援施策が望ましい結果をもたらすメカニズムを実証するために心理的契約という概念を用いている。心理的契約が従業員の態度および行動に与える影響を分析した先行研究により次の3点が明らかになっている。①心理的契約は「組織義務」と「従業員義務」で構成される（心理的契約の対構造）。②心理的契約と従業員の態度や行動の関係を説明する際に従業員による双方の義務内容の評価が履行と不履行で測定される（心理的契約の履行状況）。③義務内容と履行有無が従業員結果に与える影響の度合いが文化、雇用形態、ライフ・ステージ、性格、職位などの個人の置かれた状況および価値観によって異なる（心理的契約の文脈特性）。

「仕事と育児の両立」の文脈下で見られる女性正社員の心理的契約を導出し、組織と従業員の間期待されている義務の履行状況が従業員の勤続意思とモチベーションを高めるための検証

を行うため次のような調査・分析を行っている。

組織義務・従業員義務が持つ特性に注意しつつ、業種・従業員数・両立支援施策の導入時期の異なる日本企業3社において、人事担当者、現場における管理職、両立支援施策を利用中のあるいは利用済みの女性正社員に事前インタビューを実施し、育児休業や短時間勤務を利用して働き続けている女性正社員が抱く義務認識を導出し、組織義務12項目と従業員義務11項目を最終的に決定した。さらに、インターネットでの調査を行い育児と仕事を両立している女性正社員618名から回答を得た。これらを基に本論文の中心となる分析を行っている。

分析の結果、次の2点が確認された。①先行研究からの示唆と事前インタビューに基づき選定された諸項目が心理的契約の基本構造である対構造を成すこと。②組織義務・従業員義務双方において、その履行状況が高くなるにつれ、勤続意思と両立満足も高まる。

さらに個別項目の影響を推定した結果から次の3点を指摘している。①「両立支援に関わる幅広い施策の整備」、「働きやすい職場への異動」、「業務効率性の見直し」のようにモチベーションと勤続意思の双方に正の影響を与える組織義務が存在する。②「育児休業前のキャリア相談（組織義務）」、「管理者になることを目指すこと（従業員義務）」のように重要でかつ履行された義務の中、モチベーションおよび勤続意思に負の影響を与える項目が存在する。③勤続意思を高める従業員義務と両立満足を高める従業員義務は一致せず、両立支援施策の効果として一緒に議論されてきた勤続意思と両立満足の向上は、異なる義務認識を経由して達成される可能性がある。

本論文において、心理的契約理論の枠組みで

両立支援施策とその人的資源管理上の運用の議論を再整理し、新たに導出された心理的契約が仕事と育児の両立を行う女性正社員の勤続意思と両立満足を高めていることを実証した点、また、両立する女性正社員が本人に課する心理契約の履行状況をモデルに含めた結果、従業員結果において組織義務と同等の役割を果たしていることを確認することができた点は本論文の貢献のひとつといえよう。今後の更なる研究展開に期待したい。

(福岡工業大学短期大学部准教授 石橋慶一)