

余合 淳(岡山大学社会文化科学研究科准教授)

## 働き方と公正感の関係性に

### 関する一考察

－小売業非正規従業員対象の  
質問紙調査を用いて－

岡山大学経済学会雑誌 Vol.48 No.2  
pp.153～167 2016.11.

組織成員の組織的公正への知覚は、組織行動に対して大きな影響を持っていると考えられている。組織的公正は、分配的公正と手続き的公正に分類される。分配的公正に関する理論である Adams による衡平理論には、貢献度と報酬の測定妥当性や、測定要素の多義性の問題があるとされている。分配的公正の概念的限界は現在に至るまで根本的な解決に至っていないために、組織的公正研究の中心が手続き公正に移行したと考えられる。筆者は、こうした認識と、分配的公正の議論では貢献度指標の重要性が示唆されているとの立場から、多様な貢献度指標の中で、特に従業員の働き方に着目している。働き方への着目は、分配的公正の概念的限界の整理につながりうるものである。

公正感の形成メカニズムについて筆者は「人事制度の手続きや分配基準等が指摘されているものの、従業員個人が日常的にどのような働き方をしており、それがいかに公正感に影響を及ぼし得るか、という点からは研究がなされていない」ことを指摘する。さらに、筆者は「従業員の公正感の規定要因としての働き方に着目し、これを小売業非正規従業員における質問紙調査の結果を用いて探索的に分析」するとしている。

分析に用いたデータは WEB 上のアンケートによるもので回答者は、①パートタイム労働者

であり、②職場が小売業の店舗である 1,133 名である。重回帰分析により、働き方に関する変数が 2 種類の分配公正に与える影響を検証した。分配的公正は、衡平原理に基づく公平感と、衡平原理だけでなく、平等原理や必要性原理も含めた複合的な概念としての公平感の二種類を設定している。独立変数として、働き方を、職務特性、時間拘束性の受容、勤務地拘束性の受容、職種拘束性の受容の 4 つを設定している。

分配衡平を従属変数とした重回帰分析の結果、職務特性 ( $\beta = -.137, p < 0.01$ ) と時間拘束性の受容 ( $\beta = -.093, p < 0.01$ ) は、分配的公正 (衡平) に負の影響を持っていた。この 2 つの独立変数は、複合的な概念としての分配公正についても負の影響を持っていた ( $\beta = -.170, p < 0.01$ ;  $\beta = -.096, p < 0.01$ )。勤務地拘束性の受容と、職種拘束性の需要については有意な値ではない箇所もあった。

これらの結果に基づいて、「働き方ないし職務という概念は、確かに従業員の公正性の知覚に対して影響を与えている (あるいは影響を受けている) 可能性があるものの、その影響の内実は必ずしも一様ではない」と考察している。働き方への着目および、これに基づいたデータ分析はワーク・ライフ・バランスの観点からも大きな意義を持っている。筆者が指摘するように組織的公正とワーク・ライフ・バランスの概念的関係性は、今後の議論の展開によって整理されることが期待される。あるいは、労働に関する考え方の多様性を受け入れる組織的な風土も必要となりえるだろう。多様な視点からの分析の蓄積も、豊かな知見に繋がるはずである。

筆者は、「今後、より精緻な分析モデルの構築や尺度開発が担保される必要がある」ことを限界の一つとして述べている。技術的な課題と

しているが、この課題の解決は大きな研究の進展につながるだろう。分析方法を含めた技術的な課題の解決により、明らかになるところは大きいと考える。

（大阪経済大学経営学部准教授 本間利通）