

パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響

——組織内公正性の考え方をてがかりに

島貫 智行

(山梨学院大学専任講師)

本論文は、組織内公正性の理論枠組みを用いて、パートタイマーの基幹労働力化が彼らの賃金満足度に与える影響を統計的に検討する。既存研究が扱ってきたパートの基幹化と賃金満足度の関係に、新たに組織内の公正性を確保する人事管理施策の視点を導入して分析した結果、業績評価や苦情処理等のパート間の公正性施策が賃金満足度を高めることに加えて、質的基幹化が進んだ状況では正社員との均等処遇や正社員転換制度等のパートと正社員の間の公正性施策が賃金満足度を高めることが示される。だが、これらの公正性施策は必ずしもすべてのパートの賃金満足度を高めるわけではなく、パートの勤続年数や労働志向により公正性施策の効果が異なることも明らかになる。パートの基幹化を進めながら賃金満足度を高めるためには、評価や処遇上の公正性に加えてキャリア管理上の公正性の観点からパートの人事管理のあり方を検討していく必要がある。

【キーワード】 パート・派遣等労働問題、人事労務一般、労働者意識

目次

- I はじめに
- II 理論枠組みと仮説の導出
- III 仮説の検証
- IV 追加分析
- V まとめ

I はじめに

本論の目的は、組織内公正性の考え方を手がかりに、パートタイマー（以下、パート）の基幹労働力化（以下、基幹化）が賃金満足度に与える影響を検討することである。

近年わが国では非正規労働者の活用が増加している。1990年代半ばから大きく増加した非正規労働者は、今日では全雇用労働者の3割超を占めており、企業にとって重要な労働力となってきた。本論では、この非正規労働者の3分の2強を占めるパートに焦点を当てる¹⁾。

企業におけるパートの活用拡大は一般に基幹化

と呼ばれており、2つのタイプがある。一つはパートの活用人数や人数比率を増加するという量的基幹化であり、もう一つはパートの仕事を高度化し正規従業員（以下、正社員）と同じような仕事を担わせるという質的基幹化である（本田，2001；武石，2003）。こうしたパートの基幹化はいずれも労働コストの低いパートを積極的に活用することで経営の効率性を高めようとする企業側の意図が大きく反映している。厚生労働省の『パートタイム労働者総合実態調査』によれば、パートの活用理由として「人件費の削減」をあげる企業の割合は1990年調査では2割しかなかったものが、2001年調査では7割に大きく上昇し、現在も企業がパートを活用する最も大きな理由になっている。

だが、経営側がパートの賃金を低く抑えることで便益を得ようとすることは、一方でパート個人の労働意欲に負の影響を与えるかもしれない。労働者にとって賃金は働く上での動機づけの一つであるため、賃金に満足しているか否かは彼らの組

織行動に大きな影響を与える。賃金に不満を感じれば、労働者は労働生産性を低下させたりアウトプットの質を悪化させる可能性がある (Mowday, 1987)。パートが賃金に不満を持たずに働くことは、経営側とパート労働者の双方に重要な課題なのである。

わが国のパート労働研究においては、パートの量的・質的基幹化の実態を明らかにする研究 (中村, 1990: 三山, 1991: 佐野, 2000: 小野, 2001: 本田, 2001: 武石, 2003: 脇坂, 2003) が豊富に蓄積されてきた一方で、本論で取り上げるパートの基幹化と賃金満足度の関係を扱った研究はわずかである (篠崎・石原・塩川・玄田, 2003: 永瀬, 2003)。例えば、篠崎ほか (2003) は、パートが正社員との賃金格差に納得しない理由に注目し、パートと正社員の間に仕事内容や責任、勤務時間の自由度等に明確な違いが見られない場合に、パートが正社員との賃金格差に納得できないことを厳密な統計分析を通じて明らかにしている。また、永瀬も同様に、正社員との賃金格差に対する納得性をとりあげ、パートの仕事内容や責任が正社員と同じ場合に納得性が大きく低下することを実証している。こうした既存研究は、パートの質的基幹化が進んでパートと正社員の仕事内容が類似してくると、パートの賃金に対する満足度や納得性が低下することを示している。

だが、既存研究はパートの個人属性や仕事特性に注目して賃金の不満を感じる原因を明らかにしてきたが、パートの賃金満足度に影響を与えらると思われる人事管理施策の影響をほとんど考慮していない。パートと正社員の仕事内容が類似していても、例えばパートから正社員への転換制度が導入され、将来的に正社員に登用される機会を与えられている場合、パートは正社員との賃金格差に大きな不満を感じていない可能性もある。その意味で、本論の特長は、既存研究が扱ってきたパートの個人属性や仕事特性に加えて、新たに人事管理施策の視点を導入してパートの基幹化が賃金満足度に与える影響を検討することにある。以下では、こうした問題意識に基づいて、パートの基幹化と賃金満足度の関係を検討していくが、その理論的基盤となるのが組織内公正性という考え方

である。

II 理論枠組みと仮説の導出

1 組織内公正性の考え方に基づく分析枠組み

本論では、組織内公正性の考え方を理論的基礎として、パートの基幹化が賃金満足度に与える影響を検討する。組織内公正性の考え方によれば、組織内で働く労働者は、自分が組織内で公正に扱われていると感じる場合に仕事の動機づけや職務満足度が高まるとされる (Greenberg, 1987: Folger and Cropanzano, 1998: 高橋, 1998)。その場合、労働者が賃金の公正さを感じるのは、自分と組織内の他者とを比較して、組織に対する貢献と受け取る報酬が均衡している状態であるとの前提が置かれている (Adams, 1965)。

こうした前提において、労働者が感じる賃金の公正さは、一つには組織内の誰と自分の賃金を比較しているかという比較対象の選択に影響を受けると考えられる。比較対象の選択は、社会的比較 (Festinger, 1954) の考え方を基礎としたものであり、これまでも賃金の公正さや満足度を検討する上で重要とされてきた (Folger and Cropanzano, 1998)。労働者は、組織内の他者と比較することで賃金の満足や不満を感じるため、同じ賃金水準の労働者を比較対象に選択している場合には、組織内で相対的に低い賃金を与えられても大きな不満を感じないこともある (Crosby, 1982)。

また、もう一つに賃金の公正さの感じ方は、自分と比較対象に選んだ他者との間の公正性を確保する方法にも影響を受けると考えられる。公正性を確保する方法には、賃金決定のための評価基準を設定し労働者に分配される賃金自体の公正性を確保する方法や、評価結果の公開や苦情処理などの賃金決定に至るまでの意思決定や手続きに関する公正性を確保する方法があるが (高橋, 1998)²⁾、既存研究においてもこうした評価や処遇上の公正性を確保する人事管理施策 (以下、公正性施策) が、労働者が感じる賃金の公正さを高め賃金の納得性や満足度を高めることが示されている (高橋, 2001: 守島, 1997: Folger and Konovsky, 1989 等)。

表1 パートの基幹化と比較対象の選択

比較対象の選択基準		比較対象	賃金の不満
①雇用形態		パート	感じにくい
②仕事内容	正社員と異なる	パート	感じにくい
	正社員と類似している	正社員	感じやすい

組織内公正性の観点から賃金満足度を考える上では、①組織内の比較対象の選択と、②比較対象に合わせた公正性施策の両方を併せて検討する必要がある。

本論ではこうした①比較対象の選択と②比較対象に合わせた公正性施策という2点に注目した分析枠組みを想定する。既存研究では Ambrose, Harland, and Kulik (1991) が類似の枠組みを用いているが、本論の議論に即していえば以下のようなになる。第一に、比較対象の選択とは、パートは組織内の誰と賃金を比較するのかということである。パートは同じパートと比較することもあれば、正社員と比較することもある。パートが同じ賃金水準のパートを比較対象に選んでいればそれほど不満を感じないかもしれないが、賃金水準の高い正社員を比較対象に選んでいるならば賃金の不満をより感じるようになるだろう。第二に、比較対象に合わせた公正性施策とは、パートが選んだ比較対象との間にどのような公正性施策を実行するかということである。パートが同じパートと比較している場合にはパート従業員間の公正性を確保すれば賃金の不満は低下するだろうが、正社員と比較している場合には、パート従業員間の公正性に加えて、さらにパートと正社員の間の公正性を確保することで賃金の不満は低下すると考えられる。

以下では、組織内公正性の考え方に基づく、①組織内での比較対象の選択と②比較対象に合わせた公正性施策の2つの観点からパートの基幹化と賃金満足度の関係を推論していく。

2 比較対象の選択

パートの基幹化が賃金満足度に与える影響を推論する上での第一の視点は、組織内での比較対象の選択である。パートは自分の賃金を比較する組織内の他者をどのような基準で選ぶのだろうか。

比較対象の選択に関して、Kulik and Ambrose (1992) は、性別や人種、年齢等の個人特性 (personal characteristics) と仕事内容や役割等の状況特性 (situational characteristics) という2つの選択基準を提示している。一般に、労働者は自分と同じ個人属性を持つ他者と比較するため、パートは同じ雇用形態であるパートを比較対象に選んでいる可能性が高い。パートが同じパートを比較対象に選んでいるならば、正社員との間に大きな賃金格差がある場合にも、同じ賃金水準にあるパートと比較しているため賃金の不満を感じにくいだろう。したがって、パートの量的基幹化が進んでパートが組織内で占める割合が大きくなると、パートは同じパートを比較対象に選ぶようになるため賃金の不満をより感じにくくなると考えられる。

また、もう一つの状況特性の基準として仕事内容を想定すると、パートと正社員の仕事内容が明確に異なる場合には、パートは同じパートを比較対象に選ぶため賃金の不満を感じにくい。だが、パートと正社員の仕事内容が類似してくると、パートは自分と同じ仕事をしている正社員を比較対象に選ぶようになるため、正社員との賃金格差を意識し賃金の不満を感じやすくなるだろう。もっとも自分には正社員と同じ仕事を遂行できる能力があると考えられるパートは、正社員と異なる仕事に従事する場合にも正社員を比較対象に選んでいる可能性はある。だが、こうした自分の能力水準を基準に比較対象を選ぶパートも、正社員と同じ仕事に従事することでより明確に正社員を比較対象に位置づけ、賃金格差に不満を感じるようになると思われる。したがって、パートの質的基幹化が進んでパートと正社員の仕事内容が類似してくると、パートは賃金の不満をより感じやすくなると考えられる。

すなわち、表1に示したように、比較対象の選択という観点からは、パートは一般に同じ雇用形

表2 パートの比較対象と公正性との関係

比較対象	必要となる公正性	公正性施策の例
パート	パート従業員間の公正性	・個人の成果に応じた評価 ・評価結果に対する苦情への対応 など
正社員	パート従業員間の公正性 + パートと正社員間の公正性	上記に加えて ・パートと正社員の均等処遇 ・パートから正社員への転換制度 など

態のパートを比較対象に選んでいる。量的基幹化が進んで組織内のパートの割合が増加すれば、パートは自分の賃金を同じパートと比較するようになるため賃金の不満を感じにくくなる予想される。また、パートと正社員の仕事内容が異なる状況では、パートは同じパートを比較対象に選ぶため賃金の不満を感じにくいだろう。だが、質的基幹化が進んでパートと正社員の仕事内容が類似してくると、パートは賃金水準の高い正社員を比較対象に選ぶようになるため不満を感じやすくなると予想される(仮説1)。

3 比較対象と公正性施策

第二の視点は、比較対象に合わせた公正性施策である。パートを選んだ比較対象との間に、どのような公正性施策を実行すれば、パートは賃金の不満をより感じなくなるだろうか。

パートが同じパートを比較対象に選んでいる状況では、パート従業員間の公正性を確保すれば、パートの賃金の不満は低下すると考えられる。例えば、賃金決定にあたってパート個人の成果や業績を基準に評価することは、パート一人ひとりの組織に対する貢献と報酬を均衡させることで公正性を確保する施策である。また、評価結果に関する苦情や不満に対応することは、パートに対して賃金決定プロセスでの発言の機会を提供することで公正性を確保する施策といえる。パートが同じパートを比較対象に選んでいる状況では、こうしたパート従業員間の公正性施策は賃金の不満を低下させるだろう。

だが、パートの質的基幹化が進んでパートが正社員を比較対象に選んでいる状況では、パート従業員間の公正性に加えて、パートと正社員間の公正性を確保する施策が賃金の不満を低下させると考えられる。例えば、パートと正社員の均等処

遇は、パートの賃金を正社員と同じ水準に設定するという短期的な処遇を通じて公正性を確保する施策である³⁾。また、パートから正社員への転換制度は、将来的に正社員に登用される機会を提供するという意味で長期的な公正性を確保する施策といえる。パートが正社員を比較対象に選んでいる状況では、パートと正社員間の公正性施策が賃金の不満を低下させるだろう。

すなわち、表2に示したように、公正性の確保という観点からは、パートが同じパートを比較対象に選んでいる状況では、パート従業員間の公正性施策(例えば、パート個人の成果に基づく評価や評価結果に対する苦情への対応など)は賃金の不満を低下させる(仮説2)。だが、質的基幹化が進んでいる状況では、パートは正社員を比較対象に選んでいるため、パート間の公正性施策に加えて、パートと正社員間の公正性施策(例えば、パートから正社員への転換制度やパートと正社員の均等処遇など)が賃金の不満を低下させると予想される(仮説3)。

組織内公正性の考え方に基づく、①比較対象の選択と②比較対象に合わせた公正性施策という2つを組合わせた分析枠組みを用いて推論した結果、以下の3つの仮説が導出される。

[仮説1] パートの量的基幹化が進むと賃金の不満は低下するが、質的基幹化が進むと不満は高まる。

[仮説2] パート従業員間の公正性施策を実施すると、賃金の不満は低下する。

[仮説3] パートの質的基幹化が進んだ状況でパートと正社員間の公正性施策を実施すると、賃金の不満は低下する。

以下では、パートの個票データを用いて、上記の仮説を検討していくことにする。

Ⅲ 仮説の検証

1 データ

本論で用いるデータは東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSJ データアーカイブを通じて入手した『労働者の働く意欲と雇用管理の在り方に関する調査』（労働政策研究・研修機構：2004年1月実施）のパートの個票データ 821 人分である⁴⁾。データの主な属性は、女性 91.7%、平均年齢 40.9 歳、学歴は高校卒が最も多く 59.3% を占め、短大・高専卒 17.6%、大学・大学院卒 8.9% である。家族構成は配偶者あり 73.8%、子供あり 63.7% である。1 日の所定労働時間と 1 週間の所定労働日数が正社員とほぼ同じパートが 53.1% を占める。パートが従事している職種は事務 58.9%、サービス 10.1%、専門 9.8% である。勤続年数は平均 5.7 年であり、年収は 150 万円未満が 68.6% を占めている。勤務先の業種は製造業 15.5%、卸売・小売業 13.6%、金融・保険業 24.5% であり、企業規模は従業員 300 人未満が 45.1% を占めている（データの基本統計量は付表を参照）。こうしたデータの基本属性は、近年のパートタイム労働者に関する調査結果と比較しても一定の代表性を確保していると考えられる。

2 変数の設定

(1) 従属変数

従属変数は現在の賃金に対する満足度（以下、賃金満足度）を 5 点尺度（満足 = 5 ~ どちらともいえない = 3 ~ 不満 = 1）を設定した。パートの賃金満足度の平均値は 2.52（標準偏差 1.21）である。賃金に不満を感じているパートの割合（不満 + やや不満の合計）は、全体の 52.5% を占めている。

(2) 独立変数

独立変数はパートの基幹化と公正性施策の 2 種類の変数を設定した。パートの基幹化変数については、まずパートの量的基幹化の程度を示す変数として、正社員に対するパートの割合（以下、量的基幹度）を設定した⁵⁾。また、パートの質的基幹化の程度を示す変数として、パートと正社員の

仕事内容の類似度（以下、質的基幹度）を設定した。具体的には、一緒に仕事をしている正社員と比較して、担当している仕事の範囲（正社員よりも広い = 5 ~ 同じ = 3 ~ 狭い = 1）および担当している仕事の量（正社員よりも多い = 5 ~ 同じ = 3 ~ 少ない = 1）の 2 変数の平均値を算出した⁶⁾。

公正性施策の変数については、パート間の公正性施策の変数として①個人の業績に応じた評価の実施、②評価結果に関する苦情や意見への対応、パートと正社員間の公正性施策の変数として③パートから正社員への転換制度、④パートと正社員の均等処遇の計 4 変数を、いずれも実施（導入）している = 1、実施（導入）していない = 0 のダミー変数として設定した。

(3) コントロール変数

コントロール変数は個人属性と企業属性、公正性施策以外の人事管理施策の 3 種類の変数を設定した。まずパート個人のデモグラフィック変数として、性別ダミー（女性 = 1、男性 = 0）、年齢、最終学歴ダミー（中学卒を基準として、高卒、専門学校卒、短大・高専卒、大学・大学院卒に関して該当 = 1、非該当 = 0）、配偶者・子供・同居の親ダミー（あり = 1、なし = 0）、所定労働時間ダミー（正社員とほぼ同じ = 1、正社員より短い = 0）、週平均労働時間ダミー（20 時間未満 = 1、20 ~ 29 時間 = 2、30 ~ 39 時間 = 3、40 ~ 49 時間 = 4、50 時間以上 = 5）、年収ダミー（100 万円未満 = 1、100 ~ 199 万円 = 2、200 ~ 299 万円 = 3、300 ~ 399 万円 = 4、400 万円以上 = 5）、職種ダミー（事務を基準として、専門、技術、管理、サービス等 8 種類に関して該当 = 1、非該当 = 0）、主たる家計負担者ダミー（自分 = 1、自分以外 = 0）を設定した。また、パートの意識や考え方に関する変数として、仕事と家庭生活のいずれを重視するかという労働志向（仕事志向 = 5 ~ 生活志向 = 1⁷⁾ と、今の会社を希望して選んだのか、他に働く会社を見つけれられずやむなく今の会社で働いているのかという会社選択の自発性ダミー（非自発 = 1、自発 = 0）を設定した⁸⁾。

次に、企業属性の変数として、企業規模ダミー（従業員数 100 人未満を基準として、100 ~ 299 人、300 ~ 499 人、500 ~ 999 人、1000 人以上に関して該当 = 1、非該当 = 0）、業種ダミー（卸売・小売業を基準

として、製造業（消費，素材，機械ほか），情報通信業，金融・保険業等の13種類に関して該当=1，非該当=0，主観的な企業業績（現在の会社の業績は上がっている=3，どちらともいえない=2，下がっている=1）を設定した。

さらに，公正性施策以外の人事管理施策については，労働時間の柔軟性に関する変数として①労働時間への配慮，②休暇を取得ししやすい雰囲気づくり，能力開発機会に関する変数として③計画的なOJT，④Off-JT制度の計4変数を，実施（導入）している=1，実施（導入）していない=0のダミー変数として設定した⁹⁾。労働時間の柔軟性や能力開発機会は，労働者にとっては賃金の代替的な報酬と考えられるため，公正性施策の影響を丁寧に検討する上ではコントロールすることが望ましいと考えられる。なお，公正性施策を含めた人事管理施策の実施（導入）の有無は，いずれもパート従業員本人の認知に基づいている。

3 分析方法

分析はパートの基幹化や公正性施策が賃金満足度に与える影響を検討するために，すべてのサンプルを用いて賃金満足度を従属変数，基幹化と公正性施策を独立変数，個人属性と企業属性，人事管理施策をコントロール変数とする順序プロビット分析を行った。その際，基幹化と公正性施策の交互作用項を独立変数として加えた分析も併せて行った。順序プロビット分析を用いたのは，従属変数である賃金満足度が満足=5点～不満=1点の順序尺度であることによる。

4 分析結果

分析結果は表3に示されている。モデル1はコントロール変数と基幹化変数を投入した結果であり，モデル2～4は，モデル1に対しパート従業員間の公正性施策変数，パートと正社員間の公正性施策変数，基幹化変数とパート・正社員間の公正性施策変数の交互作用項を順に追加投入した結果である。

分析結果では以下の3点が注目される。第一に，パートの質的基幹度が賃金満足度に有意な負の影響を示した。パートの質的基幹化が進んでパート

と正社員の仕事内容が類似してくると，賃金の不満は高まる。一方，量的基幹度は必ずしもすべてのモデルで有意ではなかったが，賃金満足度に正の影響を示した。

第二に，パート従業員間の公正性施策が賃金満足度に有意な正の影響を示した。個人の業績に応じた評価の実施や評価結果に対する苦情対応などのパート間の公正性を確保する施策は，量的・質的基幹化の程度にかかわらず，賃金の不満を低下させる。特に注目されるのは，個人の業績に応じた評価が賃金満足度に一貫して有意な正の影響を示したことである。パートの成果や業績を評価することは，賃金満足度を高める上で重要な施策であることがうかがわれる。

第三に，パートと正社員間の公正性施策が単独では有意な結果を示さなかったが，質的基幹度との交互作用において有意な正の影響を示した。パートと正社員の仕事内容が類似している状況では，正社員への転換制度や正社員との均等処遇などのパートと正社員間の公正性を確保する施策が賃金の不満を低下させる。図1は質的基幹度と公正性施策の交互作用をグラフ化したものである。質的基幹度と均等処遇の交互作用を見ると，正社員との均等処遇は賃金満足度を高めるが，質的基幹度が高い場合に均等処遇を実施すると賃金満足度はより高まる。一方，質的基幹度と正社員転換制度の交互作用を見ると，質的基幹度が高い場合に転換制度を導入すると賃金満足度が高まるのに対して，質的基幹度が低い場合に転換制度を導入すると逆に賃金満足度は低下している。

IV 追加分析

1 公正性施策の影響を考える2つの視点

全体サンプルでの分析結果は，組織内公正性の考え方を手がかりに，パートの基幹化と賃金満足度の関係を推論した当初の仮説をほぼ支持していた。だが，公正性施策はすべてのパートの賃金の不満を同じように低下させるのだろうか。以下の2つの仮説が追加的に推論される。

一つはパートの勤続年数によって公正性施策の

表3 パートの基幹化と公正性施策が賃金満足度に与える影響——全体サンプル

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
性別 (女性 = 1)	-0.408**	0.161	-0.409**	0.161	-0.403**	0.162	-0.403**	0.162
年齢	-0.006	0.005	-0.004	0.005	-0.004	0.005	-0.005	0.005
学歴 高校卒 (基準: 中学卒)	-0.070	0.237	-0.068	0.237	-0.050	0.239	-0.027	0.240
専門学校卒	-0.094	0.259	-0.124	0.260	-0.109	0.261	-0.071	0.262
短大・高専卒	-0.093	0.253	-0.095	0.254	-0.081	0.255	-0.043	0.256
大学・大学院卒	-0.276	0.271	-0.325	0.271	-0.307	0.273	-0.283	0.274
配偶者 (あり = 1)	0.194*	0.111	0.193*	0.111	0.195*	0.112	0.204*	0.112
子供 (あり = 1)	-0.071	0.092	-0.071	0.092	-0.074	0.092	-0.065	0.092
同居の親 (あり = 1)	0.025	0.083	0.024	0.083	0.025	0.083	0.027	0.083
勤続年数	-0.002	0.008	-0.004	0.008	-0.003	0.008	-0.003	0.008
所定労働時間 (正社員と同じ = 1)	-0.130	0.092	-0.112	0.092	-0.110	0.092	-0.121	0.093
週平均労働時間	-0.137**	0.057	-0.148**	0.058	-0.147**	0.058	-0.140**	0.058
年収	0.199***	0.071	0.190***	0.071	0.189***	0.071	0.178**	0.072
主たる家計負担者 (自分 = 1)	-0.158	0.108	-0.191*	0.110	-0.189*	0.110	-0.192*	0.110
労働志向 (仕事重視 = 5~生活重視 = 1)	0.086**	0.042	0.080*	0.042	0.079*	0.042	0.083*	0.043
会社選択の自発性 (非自発 = 1)	-0.444***	0.102	-0.435***	0.104	-0.434***	0.104	-0.428***	0.104
企業規模 従業員100人以上 (基準: 100人未満)	-0.336*	0.180	-0.368**	0.181	-0.367**	0.181	-0.381**	0.181
300人以上	-0.307	0.189	-0.355*	0.191	-0.361*	0.191	-0.382**	0.191
500人以上	-0.147	0.197	-0.178	0.198	-0.183	0.199	-0.200	0.199
1000人以上	-0.411**	0.195	-0.464**	0.197	-0.467**	0.198	-0.493**	0.198
企業業績	0.257***	0.059	0.231***	0.059	0.231***	0.059	0.239***	0.060
量的基幹度 (正社員に対するパートの比率)	0.060*	0.037	0.053	0.038	0.053	0.038	0.041	0.038
質的基幹度 (正社員との仕事内容の類似度)	-0.119***	0.042	-0.113***	0.042	-0.112***	0.042	-0.220***	0.059
個人の業績に応じた評価			0.266***	0.097	0.261***	0.098	0.273***	0.098
評価結果に対する苦情への対応			0.232*	0.122	0.224*	0.123	0.219*	0.124
労働時間に対する配慮			0.027	0.080	0.024	0.081	0.034	0.081
休暇取得の雰囲気作り			0.034	0.103	0.034	0.103	0.036	0.103
計画的なOJT			-0.126	0.163	-0.138	0.164	-0.097	0.165
OffJT制度			0.167	0.166	0.162	0.166	0.156	0.166
正社員への転換制度					0.065	0.133	-0.653	0.333
正社員との均等処遇					0.073	0.167	-0.533	0.431
質的基幹度×正社員への転換制度							0.274**	0.118
質的基幹度×正社員との均等処遇							0.241*	0.159
-2 Log Likelihood	2330.444		2313.296		2312.864		2303.969	
Chi-square	151.726***		168.875***		169.307***		178.202***	
Pseudo R2 (Cox & Snell)	0.169		0.185		0.186		0.195	

注1) N= 821

2) ***:p<0.01 **:0.01<p<0.05 *:0.05<p<0.1

3) 上記以外に8職種および13業種のコントロール変数が投入されている。

影響が異なる可能性である。パートは元々雇用期間の定めのある労働者であり、長期間働いたとしてもすべてのパートが正社員に登用されるわけではない。正社員と同じ仕事に従事しているパートは、正社員に登用されないまま長期にわたって正社員との賃金格差を受け入れることは難しいのではないかと考えられる。

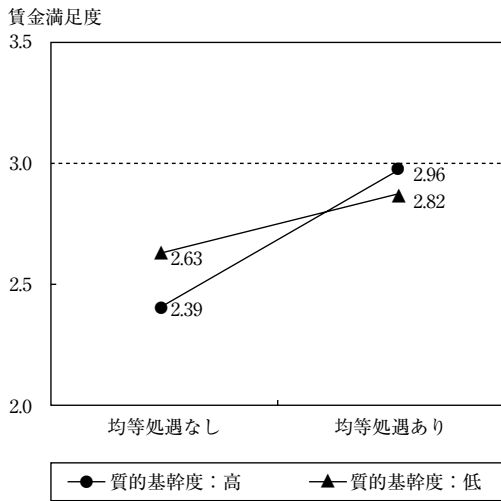
もう一つはパート個人の労働志向によって公正性施策の影響が異なる可能性である。仕事以外の

生活を重視するパートは、自分の希望する日数や時間で働けることに利点を感じているため(佐藤, 1998), 正社員と同じ高水準の賃金や正社員に登用される機会を与えられても賃金の不満を低下しないかもしれない。

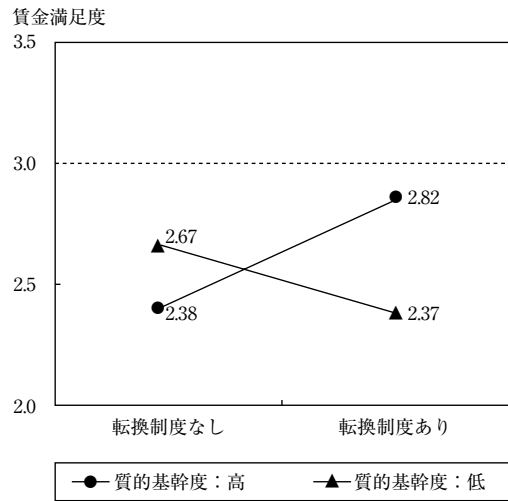
以下では、勤続年数と労働志向の2つの観点でおおの分割サンプルを作成し、全体サンプルと同じように順序プロビット分析を行った。

図1 質的基幹度と公正性施策の交互作用—賃金満足度

(1) 質的基幹度と均等処遇の交互作用



(2) 質的基幹度と正社員転換制度の交互作用



注：1) 質的基幹度の中央値を用いてサンプルを2つに分割し、中央値よりも高得点を「質的基幹度：高」群、低得点を「質的基幹度：低」群とした。
 2) 賃金満足度は、満点（5点）～どちらともいえない（3点：点線）～不満（1点）である。

2 勤続年数による分割サンプル

勤続年数による分割サンプルは中央値を基準に、中央値未満を短期パート、中央値以上を長期パートとして分割した。

分析結果は表4の左側に示されている。注目されるのは、勤続年数の長短によって賃金の不満を低下させる公正性施策が異なることである。特に、基幹化と公正性施策の交互作用に注目した場合、質的基幹度と正社員への転換制度の交互作用項は、短期パートの賃金満足度には有意な正の影響を示したが、長期パートには有意な結果を示さなかった。逆に、質的基幹度と正社員との均等処遇の交互作用項は、長期パートの賃金満足度には有意な正の影響を示したが、短期パートには有意な結果を示さなかった。

パートと正社員の間公正性施策が、長期パートと短期パートに対して異なる結果を示したのはなぜだろうか。一つの可能性としては、パートが賃金格差を受け入れる基準が勤続年数とともに変化していることが考えられる。例えば、短期パートは、正社員への転換制度を将来的により高い処遇を得られる機会と捉えて、現時点での正社員と

の賃金格差を受け入れる。まだ勤続年数が短く、今の企業で長期的なキャリアの見通しを持てる短期パートは、パートのままでも正社員と同水準の賃金を得られる均等処遇よりも、将来的に正社員に登用されることに魅力を感じるのだろう。

だが、長期パートは、これまでパートとして勤続してきた経験から今後正社員に登用される可能性が高くないことを認識しているのかもしれない。同じ企業で一定の勤続年数を経験している長期パートは、もはや正社員に登用されることを期待せず、パートのままでも正社員と同水準の高い賃金をより求めるようになると考えられる¹⁰⁾。

3 労働志向による分割サンプル

労働志向による分割サンプルもまた勤続年数と同様に中央値を基準に、中央値未満を生活志向パート、中央値以上を仕事志向パートとして分割した。

分析結果は表4の右側に示されている。注目されるのは、労働志向の違いによって公正性施策の有効性が異なることである。これまでの分析結果と同様に、質的基幹度は仕事志向パートと生活志向パートの両方に有意な負の影響を示した。だが、全体サンプルで有意な正の影響を示した公正性施

表4 パートの基幹化と公正性施策が賃金満足度に与える影響——分割サンプル

	(1) 勤続年数				(2) 労働志向			
	短期 係数 標準誤差		長期 係数 標準誤差		仕事志向 係数 標準誤差		生活志向 係数 標準誤差	
量的基幹度 (正社員に対するパートの比率)	0.003	0.058	0.078	0.062	0.095*	0.048	-0.037	0.070
質的基幹度 (正社員との仕事内容の類似度)	-0.287***	0.097	-0.211***	0.081	-0.278***	0.083	-0.190**	0.097
個人の業績に応じた評価	0.356**	0.154	0.283**	0.135	0.335***	0.125	0.201	0.176
評価結果に対する苦情への対応	0.464**	0.191	0.043	0.175	0.341**	0.159	0.088	0.224
労働時間に対する配慮	0.028	0.133	0.106	0.110	0.098	0.104	-0.184	0.144
休暇取得の雰囲気作り	0.023	0.154	0.164	0.152	-0.071	0.138	0.236	0.174
計画的なOJT	-0.562	0.289	0.145	0.211	-0.019	0.206	-0.076	0.305
Off-JT 制度	0.512	0.299	-0.029	0.210	0.046	0.211	0.337	0.297
正社員への転換制度	-1.557	0.552	-0.111	0.452	-0.739	0.442	-0.615	0.574
正社員との均等処遇	-0.196	0.694	-0.899	0.608	-0.990	0.526	-0.269	0.921
質的基幹度×正社員への転換制度	0.514**	0.204	0.157	0.155	0.365**	0.161	0.236	0.194
質的基幹度×正社員との均等処遇	-0.069	0.278	0.448**	0.217	0.330*	0.190	0.188	0.379
-2 Log Likelihood	1011.281		1230.869		1369.417		869.572	
Chi-square	133.136***		104.346***		121.172***		110.974***	
Pseudo R2 (Cox & Snell)	0.298		0.209		0.218		0.287	
N	376		445		493		328	

注1) ***:p<0.01 **:0.01<p<0.05 *:0.05<p<0.1

2) 上記以外に表3に示された変数がすべて投入されている。

3) 勤続年数・労働志向とも中央値を用いてサンプルを2つに分割した。

策（業績に応じた評価，評価結果に対する苦情対応，質的基幹度と均等処遇の交互作用項，質的基幹度と正社員転換制度の交互作用項）は，仕事志向パートには有意な正の影響を示したが，生活志向パートには有意な影響を示さなかった。

一連の公正性施策が仕事志向パートと生活志向パートに対して異なる結果を示したのはなぜだろうか。おそらくパートが賃金格差を受け入れる基準が本人の労働志向により異なっている可能性がある。例えば，仕事志向パートは正社員と同じ仕事を担当すること自体に不満はないが，正社員との間に大きな賃金格差があることに不満を持っている。仕事志向パートの不満の原因はあくまでも正社員との賃金格差にあるため，業績に応じた評価の実施や正社員との均等処遇，正社員への転換制度等の公正性施策は，彼らが抱く不満を解消していると考えられる。

だが，生活志向パートは，自分の希望する日数や時間で働けるという労働時間の柔軟性を重視してパートという働き方を選択しているため，元々正社員と同じ仕事を担当することを望んでいないのかもしれない。生活志向パートは正社員と同じ

仕事に従事することに不満を感じているため，正社員と同水準の賃金や正社員に登用される機会を与えられても不満を解消しないのだろう。

このように，公正性施策が賃金満足度に与える影響は，パートの勤務先企業での勤続年数やパート本人の労働志向に依存する可能性が高いと考えられる。

V まとめ

1 結論

本論では組織内公正性の考え方を基礎にして，パートの基幹化が賃金満足度に与える影響を統計的に検討してきた。分析の結果，主な結論として以下の3点を指摘できる。

第一に，パートの質的基幹化は賃金の不満を高める。パートと正社員の仕事内容が類似してくると，パートはパートよりも正社員を比較対象に選ぶようになるため，正社員との賃金格差をより明確に意識し賃金の不満を感じやすくなる。これは，パートと正社員の仕事内容に違いが見られない場

合にパートの賃金に対する不満が高まるという既存研究の発見事実と一貫している。

第二に、パート従業員間の公正性を確保する施策（業績に応じた評価や評価結果に対する苦情への対応など）は、賃金の不満を低下させる。また、パートと正社員の間の公正性を確保する施策（パートと正社員の均等処遇やパートから正社員への転換制度など）は、質的基幹化が進んでパートと正社員の仕事内容が類似している状況において賃金の不満を低下させる。公正性施策がパートの賃金の不満を低下させる効果を示したことは、本論の重要な発見事実である。

第三に、公正性施策はすべてのパートの賃金の不満を同じように低下させるわけではない。質的基幹化が進んでいる状況では、勤続年数の短いパートには正社員への転換制度が、逆に勤続年数の長いパートには正社員との均等処遇が賃金の不満を低下させる。また、一連の公正性施策は、仕事志向パートの賃金の不満を低下させるが、生活志向パートの不満を低下させることは難しい。公正性施策がパートの賃金満足度に与える影響は、パートの勤続年数や労働志向に依存する可能性が高い。

2 インプリケーション

本論の分析結果は、労働者の賃金満足度を考える上で有益な示唆を提供している。まず理論的示唆としては以下の2点を指摘できる。第一に、労働者の賃金満足度を、本論で提示した①比較対象の選択と②比較対象に合わせた公正性施策という2つの視点を組み合わせて検討することの重要性である。既存研究では、比較対象の選択と公正性施策の視点は別々に用いられることが多く、両者を統合する分析枠組みは Ambrose 等の研究を除いてほとんど見られない。だが、本論の分析結果が示すように、労働者は組織内の状況に応じて比較対象を変化させるため、比較対象に合わせた公正性施策を実施することが賃金満足度を高める。この比較対象と公正性施策という2つの視点をを用いることで、労働者が組織内の賃金格差を受け入れるメカニズムをより丁寧に検討できると思われる。本論ではパートと正社員の間の賃金格差に焦点を当てたが、例えば、近年注目を集めてきた成

果主義型賃金制度が正社員の賃金満足度に与える影響等についても、公正性施策（高橋，2001：守島，1997）だけでなく、比較対象の視点を導入して検討することが可能だろう。

第二に、公正性施策が賃金満足度に与える影響を、労働者のキャリアという視点から検討することの重要性である。従来、賃金満足度と公正性施策の関係は、労働者のキャリアにおける経時的な変化や労働者自身のキャリア志向などをそれほど明確に考慮せずに議論されてきた。だが、本論の分析結果が示すように、労働者の賃金満足度は、企業での勤続年数や本人の労働志向に大きく影響を受けている。キャリアという長期的な視点を導入することで、労働者の賃金満足度と公正性施策との関係をより深く理解できると思われる。

次に、実務的な示唆としては以下の2点を指摘できる。第一に、パートの賃金満足度を高めるには、組織内公正性の観点からパートの評価制度や処遇制度を設計する必要がある。従来からパートを積極的に活用している小売業などでは、パートに対して組織への貢献度に基づく賃金制度を導入しているが（本田，1998）、パートの賃金満足度を高めるには、まずこうしたパート従業員間の公正性を確保する必要がある。そして、企業がパートの基幹化をいっそう推進するならば、パート従業員間の公正性に加えて、パートと正社員の間の公正性を確保することが重要になる。本論の分析結果が示すように、パートと正社員の均等処遇やパートから正社員への転換制度は、パートの賃金満足度を高める上で一定の効果を期待できる。

だが、第二に、より重要な点は、パートの賃金満足度を高めるには、こうした評価・処遇上の公正性だけでなく、いわばキャリアの公正性という視点でパートの人事管理の在り方を検討することである¹¹⁾。本論では詳しく議論できなかったが、パートを有効活用する上では、評価や処遇だけでなく、仕事の割当や採用・配置、能力開発などを含むトータルな人事管理の在り方を考えていく必要がある。企業の中には、パートと正社員の間に雇用区分を細かく設定し雇用管理上の均衡を図る企業も見られるし（佐藤・佐野・原，2003）、すでに一部の企業ではパートを戦力化し企業内の重要

な労働力として積極的に活用するための人事管理を実行している（例えば、中島，2003）。

3 今後の課題

最後に、本論の限界と今後の課題について述べたい。まず本論は、パートの基幹化が賃金満足度に与える影響に焦点を当てて検討したが、基幹化はパートの心理的側面に負の影響だけを与えるとは限らない。例えば、仕事志向パートの場合、正社員と同じ仕事内容を担わせる質的基幹化は、賃金満足度には負の影響を与えるが、仕事への動機づけには正の影響を与えるかもしれない（小林，2000）。パートの基幹化が職務態度に与える影響は、賃金の満足度だけでなく、仕事内容や能力開発の機会等の満足度も含めて検討する必要がある。

また、パートの基幹化やパートと正社員の均等処遇は、パートだけでなく正社員の心理的側面にも影響を与えることに留意しなければならない。パートと正社員が仕事内容だけでなく、賃金などの処遇面も類似してきたとき、今度は正社員が自らの働き方に照らして処遇の不満を募らせる可能性もある。パートの基幹化やパートに対する公正性施策の影響は、組織内でともに働くパートと正社員の双方に与える影響を踏まえて議論する必要がある¹²⁾。

さらに、パートに対する公正性施策が企業の経営パフォーマンスに与える影響を検討することも必要である¹³⁾。パートの基幹化に併せてパートの処遇を正社員と同水準に引き上げることは、本来低コストの労働力を活用することで経営の効率性を高めようと意図した経営側の便益を失わせるかもしれない。パートと正社員の賃金格差がどの程度であれば経営側の便益と労働者側の心理的な受容の双方を両立できるのかは、法的な視点（例えば、西谷，2003）も含めて重要な論点である。パートの基幹化と賃金満足度の関係は、こうしたいくつかの難しい課題を含めて検討していく必要がある。

*本論文の執筆にあたっては、守島基博先生（一橋大学）にご指導いただくとともに、本誌編集委員会ならびに2名の匿名レフェリーに丁寧かつ適切なコメントをいただきました。深く感謝いたします。また、経営行動科学学会2005年度年次

大会報告ではコメンテーターの渡辺直登先生（慶応義塾大学）をはじめ出席者の方々から有益なコメントをいただきました。なお、本論文の分析に際しては東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSJ データアーカイブから「労働者の働く意欲と雇用管理の在り方に関する調査」（独立行政法人 労働政策研究・研修機構）から個票データの提供を受けております。

- 1) 本稿で扱うパートは、短時間勤務のパートに加えて、フルタイム勤務のパート（いわゆる呼称パート）も含めた広義のパートを指している。総務省統計局「労働力調査」（2005）によれば、雇用人5407万人中、非正規労働者1633万人、そのうちパート1120万人である。
- 2) 組織内公正性は、一般に分配的公正性（distributive justice）と手続き的公正性（procedural justice）という2つの概念で議論される（Greenberg, 1987；Folger and Cropanzano, 1998；高橋，1998）。労働者が受け取る報酬（賃金）の分配基準に関する公正性は分配的公正性を、報酬決定に至るまでの意志決定のあり方などに関する公正性は手続き的公正性を意味する。これら2つの概念区分に照らせば、個人の業績に基づく評価の実施は分配的公正性を、評価結果に対する苦情への対応は手続き的公正性を確保する施策といえる。
- 3) パートと正社員の処遇のあり方に関しては、「均等処遇」と「均衡処遇」の2つの観点から議論される。均等処遇とはパートと正社員の職務が同じ場合に処遇の決定方式を合わせることであり、均衡処遇とは職務は同じでも働き方や雇用管理の違いがある場合には処遇格差を合理的な範囲内にとどめることとされる（脇坂，2003）。本論ではデータの制約もあり、均等処遇に焦点を当てて議論している。
- 4) 本調査のパートのサンプル数は863人あり、本分析に用いるデータの欠損値の割合はわずか4.2%に過ぎないが、欠損値のない完全なサンプル数は419人（全体の48.6%）と大幅に減少してしまう。こうしたデータの制約上、本分析では一定のサンプル数を確保するために、賃金満足度と性別以外の変数の欠損値を平均値で置き換えた821人（全体の95.1%）のデータを用いている。
- 5) 「労働者の働く意欲と雇用管理の在り方に関する調査」は企業調査と個人調査から構成される。両方の調査に企業コードが付されているため、個人調査と企業調査のデータのマッチングが可能となっている。本分析では個人調査のデータを用いているが、データの制約上、量的基幹度を算出するために、正社員数およびパート従業員数に限り企業調査のデータを用いた。また、パートの量的基幹度としては、全従業員数に対するパートの割合を用いることも考えられるが、本論ではパートの比較対象としてパートと正社員のいずれかを想定して議論しているため、正社員に対するパートの割合を量的基幹度として設定した。なお、全従業員に対するパートの割合を用いた場合にもほぼ同様の結果を得ている。本調査の詳細は、労働政策研究・研修機構（2004）を参照。
- 6) 本調査には、一緒に働いている正社員と比較する仕事内容の質問項目として、①担当している仕事の範囲、②担当している仕事の量、③仕事の裁量、④仕事の責任、⑤仕事に必要な能力・スキルの5項目が設定されている。本論では、質的基幹度を算出するにあたり、職務設計（job design）の考え方を応用し、「職務拡大（job enlargement）」（＝仕事の範囲および仕事の量などの水平的拡大）と「職務充実（job enrichment）」（＝仕事の裁量、仕事の責任、仕事に必要な能力・スキルなどの垂直的拡大）に分けて捉えた。特に、本論

は、組織内公正性の基本的な考え方である、組織に対する貢献（労働投入量）と報酬（賃金）のバランスに注目しているため、明らかにパートの労働投入量の増加を伴うと考えられる職務拡大の側面に注目し、仕事の範囲と仕事の量の2変数を用いて質的基幹度を算出した（クロンバックの $\alpha = 0.867$ ）。もっとも、パートと正社員との間の処遇の考え方を示したパートタイム労働指針（2003年8月改正）は、パートと正社員の仕事が同じか否かを判断する基準として、職務の範囲、職務の責任、権限の範囲、職務レベル（職務遂行に必要な能力など）、労働の負荷（肉体的・精神的負荷など）をあげており、これは上記の職務拡大と職務充実の両方を含むものといえる。なお、仕事内容に関する5変数により算出した質的基幹度を用いた場合にも、ほぼ同様の分析結果を得ていることを補足しておく。

- 7) 労働志向に関する変数は、「仕事のために家庭生活が犠牲になることもやむをえない」に対して、そう思う=5、どちらかといえばそう思う=4、どちらともいえない=3、どちらかといえばそう思わない=2、そう思わない=1の5点尺度として変数化した。
- 8) 会社選択の自発性に関する変数は、現在の仕事に就いた理由（複数回答）として「他に働ける会社があったため」と回答している場合を非自発とし、回答していない場合を自発として扱った。
- 9) 質問票の制約上、パートから正社員への転換制度、計画的なOJT、Off-JT制度の3変数に関しては、導入されている=1、導入されていない=0、わからない=0.5として変数化している。
- 10) 長期・短期パートに対する公正性施策の影響の違いは、パートが賃金格差を受け入れる基準の変化以外の要因も考えられる。もう一つの解釈としては、企業側のパートに対するキャリア・パスベクティブの違いによって、パートの公正性施策の導入状況が異なり、その結果、長期・短期パートの賃金

- 満足度を高める公正性施策が異なっている可能性である。例えば、短期パートの働く企業は、パートの活用を正社員の採用経路の一つと位置づけ、パートを短期的に活用するなかで能力の高いパートを正社員として登用することに重点を置いて均等処遇よりも正社員転換制度をより導入することが考えられる。一方、長期パートの働く企業は、正社員とパートの採用経路を明確に区別して、パートのままでも長期間活用することに重点を置いて転換制度よりも均等処遇をより推進しているかもしれない。長期・短期パートに対する公正性施策の影響の違いは、こうした企業側のパートに対する人事管理方針の違いを反映している可能性もある。ただし、本分析のデータに限れば、均等処遇と正社員転換制度の実施（導入）の比率は、短期パート（5.1%、14.5%）と長期パート（7.0%、18.3%）であり、両サンプル間で大きな差は見られなかった。
- 11) 土田（2004）は、法政策論の観点からパートのキャリア形成を検討しており、正社員とパートの「均衡」の概念は、賃金を中心する処遇面の政策的理念にとどまらず、キャリア形成の面でも活用し得る理念であると述べている。
 - 12) 守島・フォイ（2002）は、パートや派遣社員などの非正社員の増加が正社員の心理面（職場のモラルや使用者への信頼など）に与える影響を検討している。また、労働政策研究・研修機構（2006）は、調査に回答した正社員の約8割が正社員とパートの均衡処遇の考え方に賛成していることを報告している。
 - 13) 西本・今野（2003）は、パートと正社員の均等度を処遇面から人材活用面に進めることが経営パフォーマンスを高めることを主張している。また、呉（2004）は、パートの組織化の観点から、パートに正社員と同等の権利・義務を与える「同質化戦略」が、パートと正社員の権利・義務を区別する「異質化戦略」よりも経営パフォーマンスを高める可能性がある」と論じている。

付表 分析に用いた変数の基本統計量

	N	平均値	標準偏差	最大値	最小値
賃金満足度 ¹⁾	821	2.518	1.208	5	1
性別 (女性=1, 男性=0)	821	0.917	0.276	1	0
年齢	808	40.884	10.297	69	19
学歴 (基準: 中学卒) ²⁾					
高校卒	808	0.593	0.492	1	0
専門学校卒	808	0.113	0.316	1	0
短大・高専卒	808	0.176	0.381	1	0
大学・大学院卒	808	0.089	0.285	1	0
配偶者 (あり=1, なし=0)	821	0.738	0.440	1	0
子供 (あり=1, なし=0)	821	0.637	0.481	1	0
同居の親 (あり=1, なし=0)	821	0.397	0.490	1	0
勤続年数	791	5.709	6.090	45	0
所定労働時間 (正社員と同じ=1, 正社員よりも短時間=0)	821	0.531	0.499	1	0
週平均労働時間 ³⁾	815	2.744	0.879	5	1
年収 ⁴⁾	816	1.918	0.660	5	1
主たる家計負担者 (自分=1, 自分以外=0)	821	0.214	0.411	1	0
職種 (基準: 事務の仕事) ²⁾					
専門的な仕事	800	0.098	0.297	1	0
技術的な仕事	800	0.025	0.156	1	0
管理的な仕事	800	0.034	0.181	1	0
販売の仕事	800	0.031	0.174	1	0
サービスの仕事	800	0.101	0.302	1	0
運輸・通信の仕事	800	0.018	0.131	1	0
技術工・生産工程の仕事	800	0.059	0.235	1	0
労務作業の仕事	800	0.043	0.202	1	0
労働志向 ⁵⁾	791	1.979	0.944	5	1
会社選択の自発性 ⁶⁾	821	0.188	0.391	1	0
企業規模 (基準: 従業員 100 人未満) ²⁾					
従業員 100 人以上	751	0.394	0.489	1	0
300 人以上	751	0.216	0.412	1	0
500 人以上	751	0.145	0.352	1	0
1000 人以上	751	0.188	0.391	1	0
業種 (基準: 卸売・小売業) ²⁾					
建設業	785	0.033	0.179	1	0
製造業 (消費)	785	0.025	0.158	1	0
製造業 (素材)	785	0.022	0.146	1	0
製造業 (機械)	785	0.048	0.215	1	0
製造業 (その他)	785	0.060	0.237	1	0
情報通信業	785	0.015	0.123	1	0
運輸業	785	0.076	0.266	1	0
金融・保険業	785	0.245	0.430	1	0
飲食・宿泊業	785	0.033	0.179	1	0
医療・福祉	785	0.057	0.233	1	0
教育・学習支援	785	0.015	0.123	1	0
その他サービス業	785	0.149	0.356	1	0
その他	785	0.076	0.266	1	0
企業業績 ⁷⁾	784	1.943	0.688	3	1
基幹化					
量的基幹度 (正社員に対するパート比率)	595	0.525	1.318	11.822	0
質的基幹度 (正社員との仕事内容の類似度)	784	2.711	1.008	5	1
人事管理施策 ⁸⁾					
個人の業績に応じた評価の実施	821	0.222	0.416	1	0
評価結果に対する苦情への対応	821	0.125	0.331	1	0
労働時間に対する配慮	821	0.448	0.498	1	0
休暇取得の雰囲気作り	821	0.188	0.391	1	0
計画的な OJT	713	0.597	0.328	1	0
OffJT 制度	717	0.561	0.318	1	0
正社員への転換制度	710	0.439	0.327	1	0
正社員との均等処遇	821	0.060	0.237	1	0

注: 1) 賃金満足度は、満足=5, やや満足=4, どちらともいえない=3, やや不満=2, 不満=1

2) 学歴・職種・企業規模・業種は、該当=1, 非該当=0

3) 週平均労働時間は、20 時間未満=1, 20~30 時間未満=2, 30~40 時間未満=3, 40~50 時間未満=4, 50 時間以上=5

4) 年収は、100 万円未満=1, 100~200 万円未満=2, 200~300 万円未満=3, 300~400 万円未満=4, 400 万円以上=5

5) 労働志向は、仕事志向=5~どちらともいえない=3~生活志向=1

6) 会社選択の自発性は、非自発=1, 自発=0

7) 企業業績は、上がっている=3, どちらともいえない=2, 下がっている=1

8) 人事管理施策は、実施 (導入) している=1, 実施 (導入) していない=0

参考文献

- Adams, J. S. (1965) "Inequity in Social Exchange," In L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 2: 267-299. New York: Academic Press.
- Ambrose, M. L., Harland, L. K. and Kulik, C. T. (1991) "Influence of Social Comparisons on Perceptions of Organizational Fairness," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 2: 239-246.
- Crosby, F. (1982) *Relative Deprivation and Working Women*, New York: Oxford University Press.
- Festinger, L. (1954) "A Theory of Social Comparison Processes," *Human Relations*, Vol. 7: 117-140.
- Folger, R. and Cropanzano, R. (1998) *Organizational Justice and Human Resource Management*, Sage Publications.
- Folger, R. and Konovsky, M. A. (1989) "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions," *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 1: 115-130.
- Greenberg, J. (1987) "A Taxonomy of Organizational Justice Theories," *Academy of Management Review*, Vol. 12: 9-22.
- 小林裕 (2000) 「パートタイマーの基幹労働力化と職務態度——組織心理学の視点から」『日本労働研究雑誌』 No. 479: 28-42.
- 永瀬伸子 (2003) 「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』 Vol. 7: 3-19.
- 中島豊 (2003) 『非正規社員を活かす人材マネジメント』日本経団連出版.
- 中村恵 (1990) 「パートタイム労働」『日本労働研究雑誌』 No. 364: 40-41.
- 西本万映子・今野浩一郎 (2003) 「パートを中心にした非正社員の均衡処遇と経営パフォーマンス」『日本労働研究雑誌』 No. 518: 47-55.
- 西谷敏 (2003) 「パート労働者の均等待遇をめぐる法政策」『日本労働研究雑誌』 No. 518: 56-68.
- 本田一成 (2001) 「パートタイマーの量的な基幹労働力化」『日本労働研究雑誌』 No. 494: 31-42.
- 本田一成 (1998) 「パートタイマーの個別的賃金管理の変容」『日本労働研究雑誌』 No. 460: 59-70.
- Kulik, C. T. and Ambrose, M. L. (1992) "Personal and Situational Determinants of Referent Choice," *Academy of Management Review*, Vol. 17, No. 2: 212-237.
- 三山雅子 (1991) 「パートタイマー戦力化と企業内教育」『日本労働研究雑誌』 No. 377: 28-36.
- 守島基博 (1997) 「企業内賃金格差の組織論的インプリケーション」『日本労働研究雑誌』 No. 449: 27-36.
- 守島基博/ピーター・フォイ (2002) 「コンティンジェント労働者の利用が正規労働者にあたえる影響: 日米比較」仁田道夫編『労使関係の新世紀』日本労働研究機構: 189-209.
- Mowday, R. T. (1987) "Equity Theory Predictions of Behavior in Organizations," In R. Steers and L. Porter (eds.), *Motivation and Work Behavior*: 89-110. New York: McGraw-Hill.
- 呉学殊 (2004) 「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」『日本労働研究雑誌』 No. 527: 31-47.
- 小野晶子 (2001) 「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」『日本労働研究雑誌』 No. 498: 99-109.
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 「正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査」結果より——パート等とともに働く正社員の意識を本格調査」『ビジネス・レーパー・トレンド』2006年7月号: 26-29.
- 労働政策研究・研修機構 (2004) 『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 1.
- 佐野嘉秀 (2000) 「パート労働の職域と労使関係——百貨店業A社の事例」『日本労働研究雑誌』 No. 481: 12-25.
- 佐藤博樹 (1998) 「非典型的労働の実態——柔軟な働き方の提供か?」『日本労働研究雑誌』 No. 462: 2-14.
- 佐藤博樹・石田浩・池田謙一編 (2000) 『社会調査の公開データ——2次分析への招待』東京大学出版会.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ (2003) 「雇用区分の多元化と人事管理の課題——雇用区分間の均衡処遇」『日本労働研究雑誌』 No. 518: 31-46.
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史 (2003) 「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』 No. 512: 58-73.
- 高橋潔 (2001) 「雇用組織における人事評価の公平性」『組織科学』 Vol. 34, No. 4: 26-38.
- 高橋潔 (1998) 「企業内公平性の理論的問題」『日本労働研究雑誌』 No. 460: 49-58.
- 武石恵美子 (2003) 「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」『日本労務学会誌』 Vol. 5, No. 1: 2-11.
- 土田道夫 (2004) 「非典型雇用とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』 No. 534: 43-51.
- 脇坂明 (2003) 「パートタイマーの基幹労働力化について」社会政策学会編『雇用関係の変貌 (社会政策学会誌第9号)』法律文化社: 26-43.

〈2006年7月27日投稿受付, 2007年6月8日採択決定〉

しまぬぎ・ともゆき 山梨学院大学現代ビジネス学部専任講師。主な論文に「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』 No. 526 など。人的資源管理論専攻。