

労働環境の変化と適応の考察

— 派遣労働者の意識調査に基づいて —

M1465323 山 尾 宏

1. はじめに

労働力の変動調整と人件費の削減による財務状況の改善のため、パートや派遣労働者等の非正規社員を活用する企業が増加している。その一方では、活用のデメリットも指摘されている。就業形態の多様化による職場管理の複雑化や不安定雇用、企業への忠誠心の低下に伴うデメリットなどである。

本研究では、市場規模が拡大傾向にあり、企業の主要な外部労働力となっている登録型派遣労働者に焦点を当て、派遣労働者を活用する場合の人材マネジメントのあり方について検討する。具体的には、派遣労働者の活用に伴う弊害として企業が認識する「職場における一体感の低下」を、派遣労働者の企業への帰属意識に係る問題と捉え、これを組織（情緒的）コミットメントの概念を用いて検討する。

2. 研究の目的

組織と個人の関係において、正規社員と異なる労働形態の派遣労働者が、派遣先及び派遣元企業に対してどのような組織コミットメントを有するか。また、組織コミットメントの構成要因と先行要因及び関連要因との関係を明らかにすることを目的とする。

3. 研究の概要

派遣労働者を取り巻く環境を概観し、研究対象である「登録型派遣労働者」の特徴を確認した。

研究の測定要因である組織コミットメント及び先行要因とした職務満足、関連要因としたジョブ・インボルブメントの先行研究のレビューを行い、本研究における分析の枠組の設定を行った。

分析の枠組に基づく質問尺度を設定し、質問紙調査を実施した。調査結果を基に分析及び結果の考察を行った。質問紙調査は、広島市及び岡山市の人材派遣会社6社から企業に派遣されている派遣労働者を対象とした。

4. 結果と考察

4-1 構成要因

調査に基づき、コミットメントの因子分析を実施した。派遣労働者は、派遣先及び派遣元に異なるコミットメントを形成している。派遣先に対して、「積極的参加意欲」、「価値同一認識」、「継続意欲」、「短期的愛着」の4因子が抽出された。派遣元に対しては、「組織目標受容」、「残留意欲」、「仲間意識」の3因子が抽

出された。派遣労働者は、使用者としての派遣先及び雇用者としての派遣元の存在意義を明確に認識している。派遣先には、業務への参加を自己の仕事に対する方向性と合致させた行動を行う。派遣元には、自己の将来と関連付けた功利的な対応を行う。正規社員であれば同一企業に対して知覚する感情が派遣労働者の場合、その相手及び要因を識別しながら形成されると考えられる。

4-2 先行要因及び関連要因

コミットメントを目的変数に、先行要因とした個人特性、仕事経験及び職務満足の説明変数として、重回帰分析を実施した。職務満足については、コミットメントとどちらがどちらを規定するかという議論がある。本研究の立場は、派遣労働者の特徴から職務満足を先行要因とした。結果は双方向の関係が把握されたに留まった。先行要因として強い影響を示したのが、仕事に対する成長や達成感をあらゆる「仕事成長達成満足」である。派遣先は、「働きたい会社」としてより「働きたい仕事」を提供してくれる存在であり、派遣元は、仕事に関する充足度を維持するための存在として認識されている。派遣先は、こうした要因に関連する具体的な経験を派遣労働者にさせることでコミットメントを変化させることが可能となる。また、派遣元もそうした要因をサポートする策を講じる必要性が認められる。

また、関連要因としてジョブ・インボルブメントが強い関係を示した。コミットメントを変化させるためには、こうした要因も踏まえた対応を行う必要性が認められた。

5. 実践的含意と今後の課題

実践的含意として、派遣元と派遣先との連携について検討の必要性が挙げられる。派遣労働市場では派遣活用に係るミスマッチが生じやすい。この問題は、派遣労働者の意識に影響を与えており、企業は派遣活用における連携を深める必要がある。

研究課題として3つの項目を提示する。1つ目は、組織コミットメント及び先行要因のより詳細な検証を行うことである。様々な要因の検討から得られた分析モデルの構築が求められる。2つ目は、調査の長期的・継続的な実施による考察の必要性である。最後に調査規模及び正規社員を含めた比較枠の拡大に基づく検証を行うことである。