# 要旨

## 1 研究背景と目的

企業を経営する上で、組織的公正(Organizational Justice)は非常に重要である。まず、組織的公正は、組織メンバーが組織を離職しようとする意思を減じる。また、組織メンバーが組織に対して積極的に貢献しようとする意思を増大させる。

例えば、Farooq(2014)の研究は、組織的公正の認識が職場での従業員の行動を決定する重要な要素であり、人材管理の効果的な戦略として活用できることを主張している。分配的公正と手続き的公正が従業員の組織に対する信頼や離職率に与える影響を調査した結果、従業員は組織内の公正に関連する問題に非常に敏感であることが示されている。Kim ら（2017）は、韓国の企業で働く 438 人の営業職員を対象に対面調査を行った結果、従業員による組織的公正の高い認識が仕事へのエンゲージメントにいい影響を与え、それが結果的に離職意図を抑制することが示された。Ponnu と Chuah(2010)は、マレーシアの様々な組織に属する従業員から収集した 172 名のサンプルを使用した結果、組織的公正と組織コミットメントとの間に有意で強い正の関係があることを示している。つまり、従業員が手続き的公正や分配的公正を高く認識した場合、従業員の組織コミットメントも高くなることが分かったのである。

一方で、公正な扱いを受けることで、人々が「個人モード」と呼びうる、即時的な自己利益に基づいた社会的状況への対応から、「グループモード」と呼びうる、より大きな社会的存在の一員としての対応へ切り変えるようになったという研究もある(e.g.Lind,2001)。

以上のように、企業経営上、組織的公正は非常に大事な要因であるということがいえるが、組織によって、組織的公正はどのような形で現れるのか。本研究では、日本的な組織をメンバーシップ型雇用による組織、アメリカ的な組織をジョブ型雇用による組織を捉え、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用で組織的公正のあり方がとのように異なるかを考察する。日本の多くの企業が従来はメンバーシップ型雇用を採用してきたが、近年のグローバル化や成果主義の導入に伴い、ジョブ型雇用への移行が注目されている。ジョブ型雇用の機能性についてはさまざまな研究が行われているが、これまで組織的公正の視点から両者を考察した研究は少ない。

本研究は、まず組織的公正の定義、発展の歴史、組織的公正が有する次元について整理し、組織的公正の概念の全体像を示す。その上で、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用を組織的公正理論の視点から分析する。

## 2 研究方法

本研究では、組織的公正理論を検討し、組織的公正理論の視点からメンバーシップ型雇用とジョブ型雇用を比較する。

まず、組織的公正理論研究について整理し、本研究において組織的公正をどのように捉えるかを示す。組織的公正とは「組織における公正さ(Fairness)に対する個人の知覚と反応と定義される」であり、組織的公正研究の発展の歴史と

して、分配的公正の波、手続き的公正の波、相互作用的公正の波、統合の波という4つの波がある。この点について詳述した上で、組織的公正の歴史に沿って組織的公正の代表的な「分配的公正」、「手続き的公正」、「相互作用的公正」という三つの次元についての関係性と組織的公正の構成要素を検討した。その結果、組織的公正を分配的公正と手続き的公正の二次元からなる「二要因理論」として捉えるべきを主張した。

次に、組織的公正の概念を踏まえて、組織的公正理論の視点からメンバーシップ型雇用とジョブ型雇用を比較する作業を行った。メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の定義と内容を概観し、その上で、分配的公正と手続き的公正の視点からジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用を捉え、比較した。

## 3 結論

ジョブ型雇用、メンバーシップ型雇用は、組織的公正の視点から見て、どちらが優れていると言えるか。まず、ジョブ型雇用、メンバーシップ型雇用は、組織的公正の視点から次のように分析できる。分配的公正の視点から見ると、ジョブ型雇用は分配的公正理論の中の衡平原理だけで分配の公正を実現しようとする。一方、メンバーシップ型雇用では、分配的公正理論の中の衡平原理と必要性原理を併せて用いることで分配の公正を実現しようとする。分配公正の視点から見ると、どちらの雇用方式が優れているとは言えない。なぜなら、ジョブ型雇用の分配原理はシンプルで分かりやすい一方で、メンバーシップ型雇用はより多くの分配原理を活用して分配の公正を実現できる可能性があるからである。

手続き的公正の視点から見ると、明確な苦情処理手続きの段階が設置されるジョブ型雇用を採るアメリカ企業と対照的に、メンバーシップ型雇用を採る日本企業の相談窓口ではこのような複数の段階は定められておらず、最終的に解決できるケースは非常に少ない。また、対人的側面の制約も存在する。したがって、苦情処理の面で、メンバーシップ型雇用に比べて、ジョブ型雇用は手続き的公正を実現する可能性が高い。

総じて、組織的公正の視点からすると、とりわけ手続き的公正の面において、メンバーシップ型雇用よりジョブ型雇用の方が優れていると言える。

将来の課題について、まず、本研究では組織的公正の「二要因理論」を採用したが、「三要因理論」は測定尺度において混同が生じやすいものの、多くの学者に採用されている。今後は「二要因理論」と「三要因理論」についても引き続き研究を行っていく必要がある。次に、本研究では、手続き的公正の視点からメンバーシップ型雇用とジョブ型雇用を比較する際、苦情処理手続きのみを比較した。今後は、さらに多くの手続きについても検討を行うことで、異なる結論が得られる可能性もある。最後に、本研究ではメンバーシップ型雇用とジョブ型雇用を比較する際、特定の企業を対象に比較を行うことができなかった。今後は、二つの雇用形式の代表的な企業を選んで研究を行う必要がある。