

令和 6 年 6 月 16 日現在

機関番号：24506

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2023

課題番号：18K01802

研究課題名（和文）ASEAN進出日系企業における公平な組織マネジメントに関する国際比較研究

研究課題名（英文）International Comparative Study on Fair Organizational Management in Japanese Companies in ASEAN

研究代表者

加納 郁也（Kano, Ikuya）

兵庫県立大学・国際商経学部・教授

研究者番号：40382254

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：2018年度より開始した本研究は、Covid-19の世界的蔓延の影響を受け、中断を余儀なくされたが、2023年度より調査を再開した。2019年度に実施した、銀行職員約100名を対象としたパイロット調査においては、タイ人を含むASEANの労働者が分配的公正感から組織コミットメント、ワークエンゲージメント等への影響力が強いものに対して、日本人労働者は手続き的公正感から組織コミットメント、ワークエンゲージメント等への影響力が強いという結果が得られている。ただし、より高度な教育を受けた労働者を対象とした分析が必要であり、個人の研究費を利用するなどして補完し、より精度の高い結果が得られるように努める。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の目的である組織における公正感の国際比較については、タイ人を中心とするASEANの労働者は、日本人労働者とは異なる影響課程をもつことが明らかとなった。このことは、在ASEAN日系企業において、日本型人的資源管理システムが必ずしも現地の労働者に適合した仕組みではないことが示唆される。したがって、ASEAN進出日系企業が長年取り組んできたストライキや離職といった課題に対して、より分配的公正感を重視した仕組みを導入することが、とりわけ重要であるといえる。特に、現地において幹部となる人材の流出を防ぐために、採用や育成だけでなく、職務遂行の仕組みそのものについても検討する必要がある。

研究成果の概要（英文）：This study, which began in FY 2018, had to be suspended due to the global spread of Covid-19, but resumed in FY 2023. In a pilot survey conducted in FY 2019 among approximately 100 bank employees, ASEAN workers, including Thai workers, were found to have a sense of distributive justice to organizational commitment, work engagement, etc., whereas Japanese workers have a stronger influence on organizational commitment, work engagement, etc., from a sense of procedural justice. However, analysis with more highly educated workers is needed, and we will strive to supplement this analysis with the use of individual research funds to obtain more accurate results.

研究分野：人的資源管理

キーワード：組織的公正

1. 研究開始当初の背景

本研究の目的は、ASEAN 進出日系企業における日本人労働者と現地国労働者の公平感の相違を明らかにすることによって、アメリカを中心に展開されてきた組織的公正理論の実践への応用性を高めることである。タイ、インドネシア、ベトナム等の ASEAN 諸国には、規模の大小を問わず数多くの日系企業が約 30 年前から活発に進出している。しかし、それらの日系企業が抱える人的資源管理上の多くの課題は、ASEAN 進出当初からほとんど変わっていない。そこで、本研究では、組織行動論、社会心理学、労働経済学等の近接他分野、他領域における知見を踏まえた理論的考察を行ったうえで、ASEAN 進出日系企業へのインタビューを中心とした定性的調査および大量サンプルによる定量的調査を実施することによって、日本と ASEAN 諸国における労働者の公平感の相違を明らかにし、「公正な組織マネジメントの実践」という人的資源管理への応用を明確に意識した、より説明力の高い理論的枠組みの構築を目指している。

本研究は、組織行動論ないし産業・組織心理学の領域における組織的公正理論を学術的背景ないし基礎理論として実施するものである。組織的公正理論は組織行動論の研究としては十分に高い完成度にあるといえるが、申請者らの問題意識に照射して人的資源管理への応用を考えた場合、次の 2 点で課題が残っている。

第 1 に、組織的公正理論の理論的枠組みそのものに関する課題である。先行研究では分析範囲が個人をとりまく環境に限定される傾向があり、そこから導出されるインプリケーションも、上司の信頼蓄積行動や評価活動を正確に行うことによって、組織成員の公平感を高めるなどといった一般的な結論が多い。しかし、企業において従業員が公正・不公正を知覚するのは、評価場面だけに限定されるものではないはずであり、評価制度の設計および運用のみに着目して組織成員の公平感を高めようとする努力には限界がある。そもそも、この点に着目する理由は、日本企業においては職務と個人の対応関係が必ずしも明確でないからである。組織的公正理論は欧米で発展したこともあって、職務分析、職務評価というプロセスを通じて設計された明確な職務を前提としており、日本企業の強みの基盤でもある「すり合わせ型」の職務遂行は分析の射程外とされてきたのである。

第 2 に、組織的公正理論の枠組みの一般化に関する課題である。本申請者らは、これまでの研究において第 1 の課題に取り組んできたが、そこで明らかとなった課題の一つが、従業員の公平感に影響を与える原因変数が必ずしも安定的なものとはいえず、職務の構造や企業の人事戦略によって変化しうるということである。すなわち、組織的公正という仮説構成概念によって従業員のパフォーマンスに影響する心理を説明し予測するといった大きな枠組みの成熟度に疑問の余地はないが、公平感に影響する原因変数の選択については課題が残っているのである。以上のことから、本研究では、実践への応用を意識した組織的公正理論の精緻化を試みる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、ASEAN 進出日系企業における日本人労働者と現地国労働者の公平感の相違を明らかにすることによって、アメリカを中心に展開されてきた組織的公正理論の実践への応用性を高めることである。タイ、インドネシア、ベトナム等の ASEAN 諸国には、規模の大小を問わず数多くの日系企業が約 30 年前から活発に進出しているにもかかわらず、それらの日系企業が抱える人的資源管理上の課題の多くは、現在もあまり変わっていない。

この原因が日本的なマネジメントと ASEAN 諸国の人材の公平感の不適合によるものではないかという立場から、本研究において組織的公正理論に基づいた定量的分析を行うことによって、これら人的資源管理の研究上の課題と実践的課題の双方に対して、有用な理論的、実践的インプリケーションを導出できるものと考えている。

本研究の学術的独自性は、先行研究の多くが日系企業の進出時期が比較的早かった在タイ日系企業をはじめとする ASEAN 進出日系企業を研究対象とした定性的研究であったのに対して、これまで研究蓄積の少なかった定量的研究や国際比較研究を進める点である。また、ASEAN 諸国の現地従業員の組織行動や組織に対する態度に関する研究は、現地国の研究者による研究においても、これまであまり蓄積されておらず、組織行動論、人的資源管理論への研究蓄積に資するものである。

以上のように、本研究は、組織的公正理論という組織行動論の分析枠組みに依拠しつつも、経営学の豊富な研究蓄積を援用し、理論的な発展を目指す研究として位置づけることができる。また、ASEAN 進出日系企業が現在も抱えている人的資源管理上の実践的課題に対して、日本的な経営手法の導入や現地化に関するこれまでの研究では、有効な施策を提示できていないことから、本研究によって、ASEAN 進出日系企業の人的資源管理制度設計のどこに問題があるのかに関する知見を得ることができ、実践的課題の解決に貢献できるものと考えられる。

3. 研究の方法

本研究は、先述の(1)で示した組織的公正理論の枠組みをより発展的に体系化し、職務の構造や特性などを分析枠組みに取り込んだ理論的枠組みの構築を目指している。研究対象は、ASEAN 進出日系企業であるが、まずは定性的なデータを収集し分析モデルを指し示すうえで、それぞれ大量サンプルに基づく定量的な実証研究を行う。このことによって、理論的には組織的公正理論の枠組みをより強固なものとし、実践的には、特に ASEAN 進出日系企業の実践的課題に対して、導入した仕組みないし日本から移転した仕組みのどこに問題があるのかを明らかにし、何らかの解決方法を提示することができる。

ただし、本研究は、単に既存の分析モデルに変数を増やして実証研究を行い統計的に有意であることを示すのではなく、組織的公正理論を一貫性のある統合的な理論体系として提示することを目指している。このように、本研究は、組織的公正理論をベースにおきつつも、上述の課題を分析枠組みに取り込み、組織における公平性に関する理論の新たな展開を目指している。

本研究は、2名の研究者が3年間の計画で行う予定である。第1期は、文献研究およびインタビュー調査による定性的データの収集、分析枠組みの設定、パイロット調査の実施による調査票の修正を中心に行う。当該研究を進めるにあたっては、調査企業の協力が不可欠であるが、インタビュー調査については、研究代表者、研究分担者それぞれのネットワークで、在タイ日系企業、在インドネシア日系企業の数社から、協力が得られる手はずをすでに整えている。さらに、定量的調査については、インタビュー調査を予定している企業から予め承諾を得ているが、これ以外にも数社に協力を依頼中であるため、当該申請が認められれば、調査対象を拡大する。なお、パイロット調査では構成次元の妥当性のチェックを第一の目的とし、その結果をもとに分析モデルの修正を含めた各質問項目の修正を行いたい。

第2期目では、本調査(定量的調査)の準備、分析および追跡調査を中心に行う予定だが、調査対象企業は全国にまたがっており、日系企業の ASEAN 現地法人も含めた数社~10社程度を見込んでいることから、より深い調査を実施するために、研究代表者と研究分担者で分担しつつ実施する必要がある。

第3期は、研究成果のまとめと報告を中心に行う。文献研究については、第1期から第3期を通じて継続的に行うが、特に初年度に集中して実施する。研究結果の発表については、国内・海外問わず、研究論文や学会報告などのかたちで公表する。海外での成果報告については、研究代表者や研究分担者が関わりのあるラッタナバンディット大学(タイ、バンコク)、タイ労務協会(PMAT)等が主催する学会・シンポジウム等での報告を行いたい。

4. 研究成果

2018年度より開始した本研究は、新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延の影響を受け、2020年度から中断を余儀なくされたものの、2023年度より調査を再開した。アユタヤ銀行の職員約100名を対象としたパイロット調査においては、多くのタイ人を含む ASEAN の労働者が分配的公正感から組織コミットメント、ワークエンゲージメントへの影響力が強いものに対して、日本人労働者は手続き的公正感から組織コミットメント、ワークエンゲージメントへの影響力が強いという結果が得られている。このことは、在 ASEAN 日系企業において、日本型人的資源管理システムが必ずしも現地の労働者に適合した仕組みではないことが示唆される。したがって、ASEAN 進出日系企業が長年取り組んできたストライキや離職といった課題に対して、より分配的公正感を重視した仕組みを導入することが、とりわけ重要であるといえる。特に、現地において幹部となる人材の流出を防ぐために、採用や育成だけでなく、報酬レベルや職務遂行の仕組みそのものについても検討する必要がある。

ただし、当該回収データは新型コロナウイルス感染症拡大前のものであり、陳腐化しているという課題がある。また、当該パイロット調査の結果から、調査票の再修正を行い、より高度な教育を受けた労働者を対象とした分析を実施する必要性が生じている。その理由のひとつが、異なる言語間での測定尺度の妥当性に関する問題である。すなわち、日本語、英語、タイ語等による測定尺度の設定は、単なる翻訳では不十分であることはもちろんであるが、現地調査において、意味を理解することが難しい回答者もいたことから、この点についてタイ人研究者と数回にわたる議論を行った。その結果、タイ語による調査は、回答者が経験した教育レベルの問題と、タイ語そのものが抽象度の高い思考には、やや不向きな言語であるという問題が指摘されたことから、より高いレベルの教育を受けた労働者を対象とした英語による回答を収集する方法を検討している。

これについては、研究期間終了後の現在もデータ収集中であることから、個人の研究費を利用するなどして補完し、より精度の高い結果が得られるように努める。当該分析結果については、ラッタナバンディット大学(タイ、バンコク)またはタイ労務協会(PMAT)等が主催する学会での報告を行い、研究論文として公表する。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

| | 氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号) | 所属研究機関・部局・職 (機関番号) | 備考 |
|-------|---|--|----|
| 研究分担者 | 金子 勝規 (Kaneko Katsunori) (10708085) | 大阪市立大学・大学院経済学研究科・教授 (24402) | |

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

| 共同研究相手国 | 相手方研究機関 |
|---------|---------|
| | |