

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 12 日現在

機関番号：24506

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K03665

研究課題名(和文) 公平な組織マネジメントに関する日タイ企業の国際比較研究

研究課題名(英文) Differences of Organizational Justice between Japanese and Thai

研究代表者

加納 郁也 (Kano, Ikuya)

兵庫県立大学・経営学部・教授

研究者番号：40382254

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、日本とタイの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。本研究では、組織行動論、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、在タイ日系企業、タイ現地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し、これらの調査において収集されたデータを分析した。インタビューの結果から、日本とタイの労働者の視野等の相違から、組織的公正感のメカニズムが異なることが明らかとなったが、定量分析によってもこれが示された。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to promote restructuring organizational justice theory through the comparison of Thai worker and Japanese from a business viewpoint, and to build a more practical and explanatory analytical framework. Following the results of this analysis, we found that it is different from the manner of influence on organizational justice of Thai worker and Japanese.

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

Academy of Management Journal をはじめとする主要な国際・ジャーナルの論文掲載の頻度からすると、組織的公正理論は 1990 年代から現在に至るまで、組織行動論の分野における最も重要なテーマのひとつであった。当該領域の先行研究では、評価や意思決定のプロセスにおいて、どのような変数が個人の公平性の知覚に対して影響を与えているのか、あるいは個人の公平性の知覚が組織における個人の行動にどのような影響を与えているのかが示されてきた。具体的な原因変数としては、評価や報酬にかかわる制度、上司の行動などであり、結果変数としてはコミットメント、組織市民行動など多岐にわたる。また、多くの実証研究で示されたモデルの説明力は高く、この点で、現在の組織的公正理論は完成度が高く、成熟した理論であると評価できる。日本の経営学界では、必ずしもメジャーな研究テーマではなかったが、成果主義の浸透により、田中[1996]、守島[1997]、高橋[1998]、三崎[2002]等、一部の研究者に注目された経緯がある。一方、タイにおける組織的公正研究は目下のところ蓄積途上であり、それら少数の実証研究の蓄積でさえも、Chompukum[2012]、Zhang & Polsaram[2013]等、タイ現地企業を研究対象とするものばかりである。また、組織的公正理論の枠組みは組織行動の領域ばかりでなく、労働経済学の研究である井川[2013]等のように、他の研究領域へも広がりをみせている。

このように、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らし合わせて人的資源管理への応用を考えた場合、次の 2 つの点で課題がある。

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、何も評価場面だけに限定されるものではなく、評価制度の設計および運用のみに着目して組織的公正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、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。本申請の応募者らは、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するという点である。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。

2. 研究の目的

本研究の目的は、日本とタイの労働者の公平感をめぐる認知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。歴史的に日本との繋がりが深く、東南アジアで最も早くから日系企業が進出したタイにおいて、日本人の公平感との相違を知ることは、在タイ日系企業の人的資源管理の実践上、大きな意義を持っている。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、在タイ日系企業、タイ現地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、日本とタイの労働者がそれぞれどのような基準で公正を判断しているのかを明らかにしたい。このように、本研究は人的資源管理への応用を明確に意識しており、公正な組織マネジメントを実践するための、より説明力の高い理論的枠組みの構築を目指している。

また、これらの課題について研究を進めるために、本研究は、日本企業だけでなく在タイ日系企業やタイ現地企業も研究対象としている。

タイは、他の東南アジア諸国と比べていち早く発展したことから、日本からは大企業ばかりでなく中小企業の進出も早くから進んできた。そのため、タイにおける日本的な経営手法の導入や現地化に関する研究、さらに事例紹介については多くの蓄積がある。それにもかかわらず、在タイ日系企業は、現在もおストライキや離職といった人的資源管理上の課題に悩まされている。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、組織的公正理論に基づいた本研究によって、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。

3. 研究の方法

本研究は、2名の研究者が3年間の計画で行った。当初の研究計画は以下の通りである。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。第3期目は、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。また、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、すでに数社の協力を得ており、確約がとれている。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おり、これ以外に数社にも協力を依頼中である。

上記の計画に従って、研究を進めたが、実施にあたっての具体的方法および研究計画（進度）の修正は、以下のとおりである。

第1期目（平成27年度）は、研究に先立ち、関連文献の収集を行った。申請者らの所属機関に設置されている学術情報センターや社会科学系図書館などにおける資料検索およびインターネット上のさまざまなデータベースを通じて資料収集を実行した。また、こうした二次データの収集だけでなく、実際の人的資源管理制度、とりわけ評価・報酬制度に関する一次データ収集の必要性から、日本企業、在タイ日系企業、タイ現地企業の数少ない数社の経営者および従業員にインタビューを行った。これについては、研究費申請時の予定どおり実施することができた。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、調査対象の多くは、以前に申請者らが実施した研究でも協力を受けた企業や団体であり、研究成果の還元を条件に、当該テーマについても全面的に協力を受けることを内諾済みであった。

続いて、二次データとして収集した文献や資料およびインタビューによって収集した一次データをもとに、本研究の目的に合致した調査票を作成した。パイロット調査については、あらかじめ選定していた調査対象先から調査時期の変更を申し入れられ、代わりとなる調査先を選定することが困難であったため実施することができなかったが、タイ人研究者にタイ語に翻訳した調査票を確認していただき、タイ人労働者に通じにくい表現などの修正点を多数挙げていただいた。次年度における本格的な調査に向けて、日本語版調査票およびタイ語版調査票の双方について、分析モデルや表現を中心に、修正を行った。

第2期目（平成28年度）は、第1期で実施した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、分析枠組みの設定をもとにパイロット調査を実施し、調査票の修正を中心に行う計画となっていた。

そこで、第1期において二次データとして収集した文献や資料およびインタビューによって収集した一次データをもとに、今期は本研究の目的に合致した調査票を作成した。また、パイロット調査については、計画当初から予定していた協力者によって、適切な対象先を選定することができ、実施することができた。研究実績の概要でも述べたとおり、

第1期において、タイ人研究者にタイ語に翻訳した調査票を確認していただき、タイ人労働者に通じにくい表現などの修正点を多数挙げていただいたにもかかわらず、パイロット調査後に調査実施に係る多数の課題が発生し、最終年度における本格的な調査に向けて、日本語版調査票およびタイ語版調査票の双方について、調査票の見た目や表現を中心に、修正を行った。以上のことから、交付申請書に記載した当該研究の目的の達成度については、第2期中に回答済み調査票を回収する予定としていた当初計画より若干の遅れがみられるものの、この時点では十分にリカバーできる程度のものであり、おおむね順調に進展している。

第3期目（平成29年度）は、第2期での遅れをリカバーすべく、これまでに実施したパイロット調査の結果やタイ人研究者からのアドバイスをもとに、不十分な点や再調査が必要な点を確認し、それらの問題を解決するために、追加的な調査を行った。また、研究費申請時から調査をお願いしていた対象先から、あらためて調査を承諾してもらい、アンケート調査を配付することができた。

ただし、アンケート調査票はすでに準備できているものの、調査対象企業からの回収待ちであり、今夏には回収できる見通しである。当初予定より1年ほどの遅れを取り戻すことができなかったが、すでに研究に必要な予算は執行しており、追加的に執行すべき予算も不要であることから、アンケート調査票をすべて回収したのちに分析を行う予定である。これらの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、研究代表者が所属する兵庫県立大学経営学部が国際交流協定を締結しており、かつ研究分担者の前任校であるプラパー大学（タイ、チョンブリー）、すでに交流実績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

研究方法でも述べたとおり、本調査のアンケート調査票については、未回収のものが残っていることから、これらがすべて回収できたのちに最終的な分析を行い、研究成果の報告を行う予定である。現時点での研究成果として明らかになっていることは、日本人労働者とタイ人労働者との間には、組織的公正に関する異なる影響プロセスがあり、それに基づいたマネジメントの実践が重要であるということである。

また、本研究の直接的な目的とは異なるが、国内の調査対象企業のアンケート分析結果をもとに、関連する研究を実施し、2件の学会報告を行った。また、そのうちの1件については、今年度末までに発刊される予定の『日本情報経営学会誌』の特集論文として掲

載される予定である。

(4)研究協力者
()

5. 主な発表論文等
(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 2 件)

(1)加納郁也「ワーク・ライフ・バランスの定義、尺度設計および測定に関する研究」日本テレワーク学会関西支部、2017年3月。

(2)加納郁也「ワーク・ライフ・バランス意識が組織市民行動に与える影響に関する研究」日本情報経営学会、2017年11月。

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

加納 郁也 (KANO, Ikuya)
兵庫県立大学・経営学部・教授
研究者番号：40382254

(2)研究分担者

金子 勝規 (KANEKO, Katsunori)
大阪市立大学・創造都市研究科・准教授
研究者番号：10708085

(3)連携研究者

()

研究者番号：