

氏名	KIM SEONJO
学位の種類	博士（経営学）
報告番号	甲第544号
学位授与年月日	2020年3月31日
学位授与の要件	学位規則(昭和28年4月1日 文部省令第9号) 第4条第1項該当
学位論文題目	日韓の中途社員の「従業員の発言」に関する学際的・統合的 研究 —組織行動論・人的資源管理論・雇用関係論の観点
審査委員	(主査) 石川 淳 鈴木 秀一 山口 和範 首藤 若菜（立教大学大学院経済学研究科教授）

I. 論文の内容の要旨

(1) 論文の構成

本論文は7章から構成されている。以下では、各章の内容について順次説明する。

第1章では、研究の背景と動機、研究課題と本稿の構成が記述されている。特に、本論文において、従業員の発言 (Employee Voice) を取り上げた理由、また、その中で向社会的発言 (Prosocial Voice) の側面に着目した理由、さらに、当該テーマに対して学際的なアプローチを行う理由などについて詳細に述べられている。

第2章では、従業員の発言に関する学際的レビューが行われている。「従業員の発言」を最初に概念化したのは、Hirschman(1970)である。1980年代まで、OB (組織行動論)・HRM (人的資源管理論)・ER (雇用関係論) の各分野は、Hirschman(1970)の定義を共有していた。しかし、1990年代以後、OB・HRM・ER 分野における従業員の発言の意味の分化が本格化した。本論文では、1980年代までの従業員の発言に関する研究を“不満と苦情のパラダイム”と名付け、1990年代以後の従業員の発言に関する研究を“参加と関与のパラダイム”と名付けている。その上で、本章では、このようなパラダイム・シフトの経緯をたどることで、今日のOB・HRM・ERの各分野が従業員の発言に対して持つ意味がどのように分化していったのかを明らかにしている。

第3章では、従業員の発言に関する統合的レビューが行われている。具体的には、ステータス (論文中では“地位”と表現) という概念を用いて、これまでの研究において見逃されてきた点を指摘している。具体的には、第1に、従業員の発言が、全ての従業員に許されるものではなく、一部の従業員に限られて許されるものであるという点である。このことは、社内で発言を行うことが、労働市場において優位なステータスを得ていることを示す効果がある、ということの意味している。本論文では、これを“地位判断の信号効果”と名付けている。第2に、従業員の発言が、労働市場内の優位なステータスを獲得するための手段でもある、ということである。特に、最近のOB分野の研究は、向社会的発言が地位を獲得するための手段であることを指摘している。本論文では、これを“地位獲得の手段効果”と名付けている。従業員の発言に、ステータスに関わる2つの効果があることを踏まえ、OB・HRM・ERの学際的・統合的モデルを構築するために、ステータスという概念が、OB・HRM・ER分野の学際的観点を統合できる有用な視点をもたらすことが指摘されている。

第4章では、第2章と第3章で展開された理論的背景をもとに一連の仮説が提示されている。社内発言機構と従業員の向社会的発言の関係における、学際的観点と統合的観点の2段階連鎖媒介効果モデルに基づき、7つの理論的仮説が提示されている。

第5章では、第4章で提示された仮説を検証するための研究方法論が提示されている。本論文では、“地位判断の信号効果”と“地位獲得の手段効果”を観察できる研究対象とし

て、日本と韓国の中途社員が選定されている。なお、本論文では、研究方法論の設計基準として、行動科学の理論適用のための研究(theory application study)の原則が準用され、同原則から、中途社員の操作的定義・標本抽出法の選定・変数の測定が行われた。その結果、2017年と2018年のパネル調査を通じ、809人の中途社員（日本：400人、韓国：409人）が分析対象とされている。

第6章では、得られた809人の中途社員のデータを対象に、仮説の検証が行われた。また、仮説検証の前提として、研究モデルの信頼性と妥当性を確認するための予備的分析も行われている。十分な信頼性と妥当性が確認された研究モデルを対象に、ブートストラップ法を用いた2段階連鎖媒介効果分析が行われた。分析の結果、概ね、想定した通りであることが確認された。

第7章では、分析結果の考察とともに、本論文の結論が提示されている。また、本論文が持つ学術的・実務的貢献と同時に、限界についても議論がなされている。

以下が論文全体の構成である。

論文要旨	8
第1章 序論—「従業員の発言」に関する学際的・統合的研究の必要性	12
第1節 研究の背景と動機	12
第2節 研究課題と本稿の構成	20
第2章 理論的背景①—「従業員の発言」に関する学際的検討	30
第1節 「従業員の発言」に関する学際的比較の必要性と概要	30
第2節 バルカン化以前の「従業員の発言」のパラダイム—「不満と苦情のパラダイム」	35
第3節 バルカン化以後の「従業員の発言」のパラダイム—「参加と関与のパラダイム」	60
第4節 「従業員の発言」における予期されたバルカン化	149
第3章 理論的背景②—「従業員の発言」に関する統合的検討	151
第1節 「従業員の発言」の全体像	151
第2節 ER分野のOB批判論と今後のOB分野に要求される変化	153
第3節 OB分野の「地位論」の観点からみるHRM・ER分野への本稿の反論	167
第4節 「外部者」から「内部者」へ割り込んできた「ストレンジャー」の出現	185
第4章 仮説設定	199
第1節 「社内発言機構」と「向社会的発言」の関係	199
第2節 「社内発言機構」と「向社会的発言」の関係における1次媒介効果	203
第3節 「社内発言機構」と「向社会的発言」の関係における2次媒介効果	216
第5章 研究方法論	225
第1節 研究対象の選定	225
第2節 研究方法論に関する本稿の立場	227
第3節 中途社員の操作的定義	231

第4節 標本抽出.....	235
第5節 変数の測定.....	245
第6章 分析結果.....	252
第1節 標本の人口統計情報.....	252
第2節 確証的因子分析及び相関関係.....	256
第3節 「社内発言機構」と「向社会的発言」の関係.....	269
第4節 「OB的説明変数群」の1次媒介効果.....	280
第5節 「HRM的説明変数群」の1次媒介効果.....	297
第6節 「ER的説明変数群」の1次媒介効果.....	314
第7節 「地位説明変数群」の2次媒介効果.....	329
第7章 結論.....	370
第1節 本稿の要約.....	370
第2節 本稿の貢献.....	378
第3節 本稿の限界.....	388
第4節 結論.....	391
引用文献.....	392
<英語文献>.....	392
<日本語文献>.....	405
<韓国語文献>.....	406

(2) 論文の内容要旨

【課題と目的】

本論文の目的は、従業員の発言に関する学際的・統合的モデルを構築し、実証を行うことにある。

従業員の発言は、OB・HRM・ERの各分野において、これまで多くの研究がなされてきたテーマである。従業員の発言とは、従業員が、社内の様々なイシューについて、自分の意見を提示するあらゆる手段と方式を意味する。従業員の発言は、1980年代までは、個別従業員の不満と苦情の表出を意味するものであった。しかし、1990年代以後、学問的分化が本格化し、従業員の発言は、学問分野によってそれぞれ異なる意味を持つことになった。特に、1990年代のOB分野では、従業員の発言が、向社会的行動と変革的行動の脈絡から、向社会的発言として新たに概念化されるようになった。

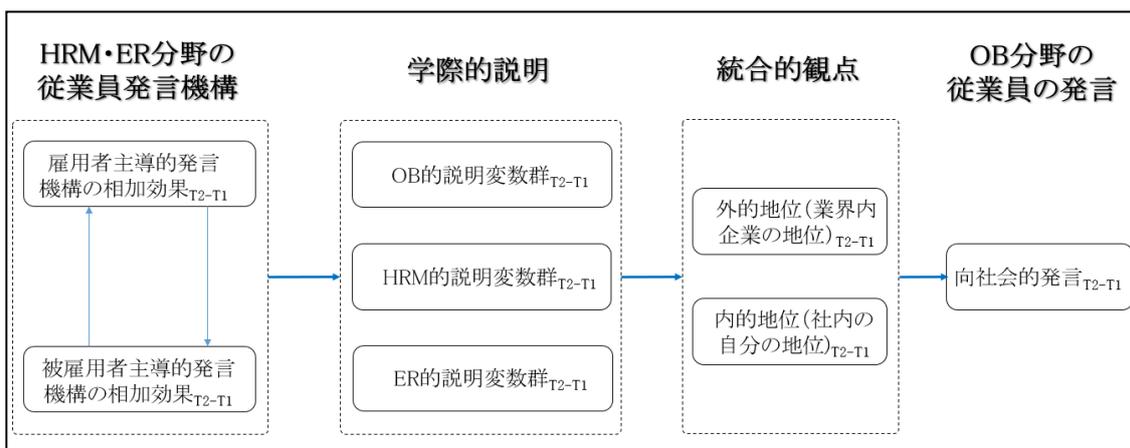
これに対して、近年、HRMとER分野の研究者は、向社会的発言に対して、同意と批判を表明している。具体的にHRMとER分野では、向社会的発言が、今までの従業員の発言に関する研究が見逃してきた非公式性(informality)を捕捉していることについて高く評価をしている。しかし一方で、向社会的発言が、今までの従業員の発言に関する研究が強調してきた制度的・歴史的コンテクストを無視していることを批判している。例えば、HRM

分野では、従業員意識調査や小集団活動などの雇用者主導的発言機構の影響を強調してきた。一方、ER分野では、団体交渉や労使協議制などの被雇用者（主として労働組合）主導的発言機構の影響を重視してきた。このため、HRM・ER分野の研究者は、社内発言機構に埋め込まれた向社会的発言モデルを提案している。しかし、このようなHRMおよびER分野からの批判に対し、OB分野では、それに応えるような研究はなされていない。

このため、本論文では、OB・HRM・ERの各分野における研究蓄積をもとに、これらの分野を統合するモデルを構築し、当該モデルの適切さを検証している。これにより、これまでの各分野における学術的課題を克服すると同時に、実務に対して有益な提言を行うことを目指している。

【理論的フレームワーク】

本論文の理論的フレームワークは下図の通りである。



独立変数として、HRM・ER分野で研究蓄積がある雇用者主導的発言機構および被雇用者主導的発言機構を想定している。また、両者の効果を媒介する要因として、OB・HRM・ERの各分野で研究蓄積がある概念を想定している。さらに、これらの概念が、各分野を統合する概念である2つのステータスを経由して向社会的発言に影響することを想定している。

本論文の具体的な理論仮説は以下の通りである。なお、実際には、これらの理論仮説のもとに、具体的な作業仮説を構築し、当該作業仮説の検証を行っている。

仮説1: 「社内発言機構」と従業員の「向社会的発言」は、正の関係がある。

仮説2: 「OB的説明変数群」は、「社内発言機構」と従業員の「向社会的発言」の関係を、正の方向で媒介する。

仮説 3:「HRM 的説明変数群」は、「社内発言機構」と従業員の「向社会的発言」の関係を、正の方向で媒介する。

仮説 4:「ER 的説明変数群」は、「社内発言機構」と従業員の「向社会的発言」の関係を、正の方向で媒介する。

仮説 5:「OB 的説明変数群」と「地位説明変数群」は、「社内発言機構」と従業員の「向社会的発言」の関係を、正の方向で 2 重媒介する。

仮説 6:「HRM 的説明変数群」と「地位説明変数群」は、「社内発言機構」と従業員の「向社会的発言」の関係を、正の方向で 2 重媒介する。

仮説 7:「ER 的説明変数群」と「地位説明変数群」は、「社内発言機構」と従業員の「向社会的発言」の関係を、正の方向で 2 重媒介する。

【結論】

本論文の主たる学術的知見は以下の 3 点にある。

第 1 に、非公式的発言行動である向社会的発言が、公式な発言制度である社内発言機構によって促進されることを明らかにした点である。このことは、非公式的発言行動が、公式的な発言制度に埋め込まれていることを指摘している最近の学際的批判が妥当であることを示している。このため、今後の OB 分野における向社会的発言では、社内発言機構を重要な予測変数として用いる必要があることが示唆される。

第 2 に、社内発言機構と向社会的発言の関係における OB・HRM・ER 分野の各概念の媒介効果には、一定の境界条件が存在することを明らかにした点である。例えば、OB 分野の説明変数群は、日韓両国で有意な説明力を持っていた。しかし、ER 分野の説明変数群は、日本では有意な説明力を持っていたが、韓国では有意な説明力を持っていなかった。このような学際的観点の適用範囲を意味する境界条件を明らかにしたことが、本論文の 2 つ目の知見である。

第 3 に、“地位判断の信号効果”と“地位獲得の手段効果”に敏感に反応する従業員の主体的動機（ステータス向上への欲望）の重要性を明らかにした点である。今までの従業員の発言に関する研究は、発言に関する従業員の動機を重視してこなかった。つまり、従業員の発言のうち不満と苦情を重視する研究群も、また、参加と関与を重視する研究群も、ともに、従業員が発言を通じて何を獲得しようとするのかという従業員自身の欲望そのものには無関心だったのである。しかし、本論文から得られた知見は、今後の従業員の発言に関する研究において、発言に関する従業員の多様な動機を考慮する必要があることを示唆している。

加えて、本論文の学術的知見から、以下の実務的含意を得ることができる。

第 1 に、中途社員の活躍のためには、中途社員を社内発言機構のネットワークの中心部に位置させることが重要となる点である。例えば、“地位判断の信号効果”を高めるためには、小集団活動や職場委員会などの職場単位の社内発言機構での発言機会の提供が重要と

なる。

第2に、従業員組織を排除し、集团的発言機能を内部化しようとする企業の意図は、決して有効な方法とはいえないという点である。労働組合や労使協議会は、従業員の発言を促進する重要な役割を担っているのである。

第3に、中途社員が転職先の知識と経験を、社内ステータスを獲得する手段として活用できるよう激励する必要がある点である。“地位獲得の手段効果”を高めるためには、中途社員が、発言の結果、好意的な報酬を期待できる環境を作ることが重要である。なお、その報酬には、金銭的なものだけでなく、社内の革新者としての名声や評判などの非金銭的な報酬も含まれていることに留意する必要がある。

II. 論文審査の結果の要旨

(1) 論文の特徴

本論文の第1の特徴は、従業員の発言に関するOB・HRM・ER分野の詳細な先行研究のレビューから、分野を超えた学際的な理論モデルを構築し、当該モデルの検証を行ったことにある。従業員の発言については、近年、OB・HRM・ERのそれぞれの分野において行われ、それぞれ独自の進化を遂げていた。一方で、これらの分野をまたがる共通のモデルが欠如していたため、分野間での批判は行われるものの、他分野の知見を相互に採り入れることができずにいた。本論文にて学際的な理論モデルを提示できたことで、今後、分野を超えた知見の統合が期待される。

また、本論文は、学際的モデルを提示することで、各分野間の境界条件を明示している。分野を超えた知見を統合するためには、それぞれの分野が積み重ねた複数の理論体系間の関係設定が重要となる。本論文において重要な境界条件が明示されたことは、今後の従業員の発言に関する学際的・統合的研究の促進に重要な影響を及ぼすと考えられる。

加えて、本論文では、学際的モデル構築の作業を通じて得られた経験をもとに、分野内だけに閉じた研究を避けるために、すなわち、研究者を“鉄の檻”から解放するために、当該“鉄の檻”からの脱出戦略も提示している。

第2の特徴は、学際的モデル構築の作業を通じて、従来のOB・HRM・ER各分野の従業員の発言に関する研究の課題を指摘している点である。OB分野の向社会的発言は、発言に関わるコストを個別従業員に帰属させ、発言に関わるベネフィットは組織や企業に帰属させる傾向にあった。これは、OB分野が、向社会的発言の認識論的根拠だけに注目し、存在論的根拠に注目しなかったことを意味する。このため、OB分野の研究は、向社会的発言がなぜ持続可能なのかについては十分な答えを提供することができなかった。

また、本論文は、OB分野の研究が、向社会的発言と制度の関係に着目してこなかった点についても課題として指摘をしている。これまでのOB分野の研究は、向社会的発言を、非公式、自発的、協力的な行動として捉えており、発言機構との関係についての検討を行ってこなかった。この点について本論文は、向社会的発言が、発言機構によって促進されることを明らかにした。このことは、向社会的発言が、従業員本人の個人的属性だけでなく、制度による影響も強く受けることを示している。

一方で、本論文は、ER分野とHRM分野の課題についても指摘している。ER分野では、従業員の発言は、主として不満のはけ口や要求実現の手段として捉えられ発言機構との関係が論じられてきた。しかし、本論文は、従業員の発言の一つとして向社会的発言を捉え、発言機構との関係を明らかにした。また、HRM分野では、これまで雇用者主導的発言機構を重視する傾向にあった。しかし、本論文において、雇用者主導的発言機構と同様に被雇用者主導的発言機構も重要な影響力を持つことが明らかになった。加えて、雇用者

主導的発言機構による効果が被雇用者主導的発言機構の影響を受けることも明らかになった。

このように本論文では、これまでの各分野の研究の課題を指摘している。その上で、これらの課題を克服するためのモデルを提供することに成功している。

第3の特徴は、日韓の雇用関係の変化をきっかけに注目度が上がった中途社員を対象に、社内発言機構と従業員の発言の関係を実証している点である。1980年代から行われてきた社内発言機構に関するHRMとER分野の研究は、長期雇用を前提としてきた。しかし、1990年代から本格化された働き方の多様化は、“長期蓄積能力活用型グループ”（新卒採用出身の長期勤続者）と“雇用柔軟型グループ”（非正規従業員）の間に“高度専門能力活用型グループ”（中途採用出身の正社員）を誕生させた。それにもかかわらず、社内発言機構と従業員の発言の関係が、“高度専門能力活用型グループ”にも適用されるのかについては研究がなされてこなかった。本論文は、雇用者主導的発言機構と被雇用者主導的発言機構の双方が中途社員の向社会的発言を促進する効果があることを明らかにしている。このことは、これまでのHRM・ER分野で検討されなかった新しい知見といえる。

第4の特徴は、従業員の発言に対する従業員自身の主体性を明示したことにある。具体的には、本論文によって、従業員の発言が、従業員自身の社内外におけるステータス獲得という欲望を満たす手段として認識されていることが明らかになった。これまでのHRM・ER分野での研究は、制度面の影響を重視していたため、制度が従業員の発言を促すことに着目していたものの、なぜ、従業員が発言を行うのか、という点について着目してこなかった。一方、OB分野での研究は、制度よりも従業員自身に焦点を当ててきた。しかし、従業員を自発的に組織に協力しようとする存在として位置付けることが前提であったため、なぜ、従業員が自ら発言しようとするのかという点について説明を行うことができなかった。本論文では、ステータスという従業員にとって貴重な資源を獲得するために、発言が重要な手段になることを、従業員自身が認識しており、それが、従業員の発言の源泉になっていることを示した。加えていうならば、従来、特に組織内部のステータスは、新卒で雇用されてきた、いわゆるコア人材にのみ重要な意味を持つことが想定されてきた。しかし、本論文によって、中途入社者という、いわゆる高度専門人材であっても、社外のみならず社内のステータス獲得が重要なインセンティブになっていることが明らかにされたのである。

（2）論文の評価

本論文のテーマの新規性および重要性は十分にあると考えられる。これまで、従業員の発言に関する研究は、OB・HRM・ERの各分野において盛んに行われてきた。しかし、分野にまたがる統合的なモデルは構築されず、各分野個別に独自に研究が行われてきた。本研究によって提示された統合モデルにより、これまでの各分野における知見を統合するこ

とが可能になる。また、これまでの発言に関する研究のほとんどは、新卒採用者が対象で行われてきた。日本・韓国においては、会社組織の中心は、新卒採用であるコア人材が占めることが多かったからである。しかし、本論文では、いわゆるコア人材ではない中途採用者を対象としている。今後、日韓両国において、ますます人材の流動性が高まると考えられる。その際に、本論文から得られる学術的・実務的示唆は大きいと思われる。このように、実務的にも、また、学術的にも、本論文のテーマは重要な意義を持つと考えられる。

また、本論文は、先行研究レビューを十分に行っていると言える。本論文で用いる各概念に関わる論文は当然のことながら、OB・HRM・ERの各分野における従業員の発言に関わる重要な先行研究を、網羅的かつ詳細にレビューしている。また、本研究において各分野を結び付ける役割を果たしているステータスについても、社会的アイデンティティ理論の立場から詳細にレビューを行っている。このため、これまでの多くの先行研究の蓄積に立脚したモデルを提供することに成功することができたといえる。このように、本論文は、適切に先行研究レビューを行っているといえよう。

さらに、本論文は、テーマに関して適切な理論構築を行っている。本論文では、独立変数として、社内発言機構を取り上げている。しかし、これを雇用者主導のものと被雇用者主導のものにわけ、両者による影響の違いを明らかにした。また、社内発言機構と従業員の発言の関係を媒介する変数として、OB・HRM・ERの各分野の先行研究において重視されてきた変数を選択しモデルに取り入れている。さらに、各分野を結び付ける概念として最も適切と思われるステータスという概念に着目し、当該変数をモデルにとり入れている。これにより、各分野における研究の知見を統合することができただけでなく、従業員が発言を行う際のインセンティブを明らかにすることにも成功している。

本論文は、モデルの検証方法も適切である。本論文では、モデルの検証のために適切な調査対象を選択し、質問紙調査によってデータを収集している。調査方法、調査対象の選定、および標本抽出について、様々な選択肢をとりあげ、念入りに吟味した上で選択を行っている。また、その選択プロセスについても詳細な記述がなされている。また、変数の測定方法についても、先行研究に基づき適切な尺度を選択している。尺度の信頼性・妥当性も念入りに検証しているが、すべて適切であることが確認されている。仮説の検証には、基本的に位階的重回帰分析を行っている。しかし、これに加えて、媒介効果を確認するために、ブートストラップ法を用いている。また、介入効果を確認するために、差分の差分法を用いている。このため、パネルデータを使用している。このように、本論文は、調査方法、調査対象の選定、およびデータ分析において、様々な方法のメリットとデメリットを比較しながら、最も適切な手法が採択している。このことから、本論文の検証方法は適切であると考えられる。

このように、テーマ、先行研究のレビュー、理論構築、検証方法について適切である本論文も、いくつかの限界を抱えている。主な限界は以下の5点であろう。

第1は、本論文では、従業員の非公式発言の中でも向社会的発言だけに注目している点

である。従業員による非公式発言の中には、必ずしも、従来の向社会的発言という概念の枠組みで捉えられないものもある。このような発言の中には、従業員の生活や仕事成果、職場環境に大きな影響を及ぼすものもある。このため、このような発言をいかにモデルに組み込むかは本論文の今後の課題といえよう。

第2は、本論文では、分析対象が男性に限定されている点画である。これまでの日韓企業では、男性従業員が発言の主体者になることが多かった。また、社内ステータスに対する関心も、相対的に男性従業員の方が高い傾向にあった。しかし、今後は、女性管理職が増えてくると考えられる。それにつれ、発言主体も女性が多くなるであろうし、女性の社内ステータスへの関心も高まってくると思われる。今後、分析対象に女性従業員も採り入れ、男女でどのような違いが見られるのか、といった点についての分析も必要になると思われる。

第3に、自己記入式調査で得られたデータのみを用いている点である。このため、コモン・メソッド・バイアスの影響を受ける可能性は否めない。確かに、単一因子分析を用い、コモン・メソッドの問題が深刻ではないことは確認されている。しかし、コモン・メソッド・バイアスを完全に排除するために、人事担当者、労働組合幹部、直属上司や同僚などの多様な回答者から得られたデータも分析に取り入れる必要があるだろう。

第4に、日韓両国の違いの原因を、日韓のそれぞれの制度的背景と調査時点の時間的背景の両方から説明している点である。確かに、どちらの説明にも説得力がある。しかし、どちらの論理の妥当性がより高いのか、とか、どちらの影響がより強いのか、という点については、本論文の分析から特定することはできない。このため、今後の再現研究が必要となる。

第5に、本論文の対象が中途社員に限定されている点である。本論文の問題意識を考えると、調査対象が中途社員であることは適切であると考えられる。また、中途社員と新卒採用社員との違いについても、先行研究を用いて論理的に説明されていると考えられる。しかし、実際にそのような違いがあるかどうかについては、本論文の分析だけでは検証できない。この点について明らかにするためには、今後、両者の比較研究が必要となる。

このように、本論文は、いくつかの限界を抱えている。それにもかかわらず、本論文のテーマの新規性および重要性は高く、かつ、モデル構築及びその検証も適切になされており、学術的・実務的貢献は大きい。また、本テーマの研究が、緒に就いたばかりであることを考えると、これらの限界は、論文そのものの問題点というよりも、今後、この研究をさらに発展させていくための期待といえよう。以上の評価結果から、本論文は博士学位授与に値する論文であるといえる。