

【修士論文 要約】

多重的帰属意識と協力行動の関係に関する実証研究

田代 吏

【論文要旨】

本研究の目的は、帰属意識の対象先が多様化する昨今において、「個人が全体組織、下位集団、プロフェッショナルとの関係の中で自身をどのように捉え、それが集団間の協力行動に対してどのような影響を与えているのか」を検証することである。

近年、組織を取り巻く環境は大きく変化している。情報技術の発達に伴い、顧客のニーズは多様化し、専門性も増してきている。そのため、多岐にわたる商品・サービスの充実・強化を図っていくうえで、複数の部門間の連携や協力体制の重要性が増してきている。

一方、組織内においては、専門分化が進展している。各業務のプロフェッショナル化が進み、組織成員のプロフェッショナル志向が高まってきている。さらに、分化した役割を下位集団で担っているため、所属する組織成員同士の結束力は強くなる。そのため、昨今の組織成員は、プロフェッショナルであることや下位集団の一員であることに自らのアイデンティティを見出しているように思われる。

このような状況を受け、個人が所属する下位集団やプロフェッショナルに対しては積極的な関わり方をするが、下位集団間・プロフェッショナル間には壁が生じていると感じている組織成員が多くなってきた。さらに、団塊世代の大量退職の影響によって大量採用されている若年層の組織成員の組織や仕事に対する意識の変化も叫ばれており、かつてのように、組織に対する帰属意識を軸に、協力行動を引き出していくことができるのかを再検討する必要があると考えられる。

そこで、本研究では、個人と組織・下位集団・プロフェッショナルとの関係性をとらえる概念として、帰属意識（組織コミットメント・組織アイデンティフィケーション）に注目し、①複数の対象先への帰属意識は相互にどのような関係があるのか、②複数の対象先への帰属意識は組織成員の行動にどのような影響を与えているのか、③帰属意識は何によって引き起こされるのか、を明らかにする。

そこで、まず第2節で先行研究をレビューした。初めに、組織コミットメント研究の代表的な定義と尺度を説明し、多重コミットメント研究を概観した。その結果、社会的交換を理論基盤とした組織コミットメント理論では、複数の対象先への帰属意識を捉えるのは困難であることがわかった。次に、もう一つの帰属意識の研究である組織アイデンティフィケーション研究の理論基盤を説明し、多重的アイデンティフィケーション研究を概観した。その結果、社会的アイデンティティ・アプローチを理論基盤とする組織アイデンティフィケーション理論が、複数の対象先への帰属意識を捉えるのに適していることが確認できた。しかし、組織アイデンティフィケーションが組織コミットメントに包含されるので

はないかという疑問が生じたため、組織コミットメントと組織アイデンティフィケーションの弁別性と統合についての研究を概観した。その結果、組織コミットメントと組織アイデンティフィケーションを連携することが有効であるという考えに至った。

第3節では、先行研究のレビューを踏まえ、分析枠組みと仮説を導出した。本研究では、Meyer et al. (2006) の統合プロセスモデルが適していると考え、援用することとした。そして、帰属意識を「組織アイデンティフィケーション」、「下位集団アイデンティフィケーション」、「プロフェッショナル・アイデンティフィケーション」、「組織コミットメント (愛着的コミットメント)」とし、組織アイデンティフィケーションを組織コミットメントに先行する位置づけとした。帰属意識による結果要因は、「下位集団間の協力行動」、「プロフェッショナル間の協力行動」とし、複数の帰属意識による交互作用を検討することとした。また、帰属意識の先行要因は、アイデンティティ適合原則を考慮し、組織アイデンティフィケーションの先行要因を「組織イメージ」、下位集団アイデンティフィケーション及びプロフェッショナル・アイデンティフィケーションの先行要因を「相互作用公正」とした。そして、それぞれの変数の関係に関する仮説を導出した。

第4節では、導出された仮説を検証するために、大規模な非営利組織にご協力いただき行ったアンケート調査の概要を説明した。

第5節では、そのデータを基に分析した結果、①組織アイデンティフィケーション、下位集団アイデンティフィケーション、プロフェッショナル・アイデンティフィケーションは、相互に正の関係性があること、②組織アイデンティフィケーションは、組織コミットメントに先行すること、③下位集団アイデンティフィケーションが高いと、下位集団間の協力行動をよく行い、愛着的コミットメントが高いとより顕著になる可能性があること、④プロフェッショナル・アイデンティフィケーションが高いと、プロフェッショナル間の協力行動をよく行い、愛着的コミットメントが高いと、より顕著になる可能性があること、⑤相互作用公正が下位集団アイデンティフィケーション及びプロフェッショナル・アイデンティフィケーションに正の効果があること、⑥組織イメージが組織アイデンティフィケーションに正の効果があること、がわかった。

以上の結果を踏まえて、第6節で考察を行った。そして、集団間の協力行動を促進するためには、①全体組織へのアイデンティフィケーションと自集団へのアイデンティフィケーションを同時に高める方略を検討する必要がある、②プロフェッショナルの特殊性を考慮した制度や施策を検討していく必要がある、③管理職全体の育成を行っていく必要がある、④組織のイメージを組織内にも発信することが重要であると結論づけた。

中国におけるクズネッツ理論適用の考察

李 溪

【論文要旨】

改革開放以来、中国経済は目覚ましい高度成長を維持してきた。その反面で、急速な経済発展のもとで所得分配不平等が絶えず拡大している。このように経済成長と所得分配格差悪化が同時に進行している現象は、国際的経験からみると、ある相関関係が解釈できる。この関連を取り上げた“クズネッツ仮説”をめぐる議論が盛んになっている。

「経済発展の初期段階では経済成長に伴い所得格差が一旦拡大して、やがてある程度でピークに達し、それ以降は縮小するプロセスを経た…、所得分配の変動は経済成長の異なる段階と相当密接に関係する」。このようにクズネッツは、経済成長と所得格差との間の関係が“逆U字”型のユニークな軌道をたどるとする仮説を提唱した。

本論文では、“クズネッツ仮説”の内容を整理した上で、中国の経済学者たちがどのようにクズネッツ理論を理解し中国の所得分配の変動を解釈しているかについて考察する。各章の主要な論点は以下ようになる。

第一章では、クズネッツが1955年発表した論文「経済成長と所得不平等」(“Economic Growth and Income Inequality”)を翻訳紹介した上で、“クズネッツ仮説”の主旨を整理する。

クズネッツは英、米、独三国の世帯調査を主な資料として、国々の所得分配の長期的な観察を通じてある規律性のある結論を導いた。彼は、所得不平等を拡大する要因と不平等を改善する条件、農業と非農業両部門モデルの検証、所得分配不平等に関する趨勢など、自説を支える諸論点に論及した。最後に、“クズネッツ仮説”をめぐる国際的先行研究史を紹介した。

第二章では、中国学界における“クズネッツ仮説”に関する論争を検討した。“クズネッツ仮説”の中国適用をめぐる諸説の点検である。

「“クズネッツ仮説”で示される証拠はこれまでに中国ではまだ出ていない」と理論研究や規範的な実証結果を用いて主張したのは、北京師範大学の李実教授である。彼は中国の所得格差の変動に影響を及ぼす要因には、経済発展だけでなく、経済体制の転換や政策の側面もあるとして、政策重視の格差是正改革を提唱した。

だが李実の“クズネッツ仮説”解釈には三つの相違点がある。第一に、政府の再分配政策の作用効果について評価のズレである。第二に、経済成長と所得不平等の間の相関関係の有無についてのズレである。クズネッツは両者の間に明確な因果関係があると指摘したが、李実は因果関係なしと解釈した。第三に、両者の因果関係の変遷の型の捉え方についての理解の相違である。

実証分析面では、クズネッツは一人当たり個人所得分配格差を対象としたのに対して、

李実が都市・農村部門内部の所得分配格差の問題を取り扱ってしまい、クズネッツ理論とは適合しない議論に導いている。そのうえ、李実が経済成長と所得格差の相関性に対する検証を行った際に、両者の関係を表す図のデータの取り方や観察方法がクズネッツ理論の方式に照応するものとなっておらず、反証を対置しようとした李実の意図は成功しているとは言いがたい。

以上のようにクズネッツ理論に対して歪め離れた解釈に基づいているために、李実が「中国の所得分配の変動において“クズネッツ仮説”で示される証拠はまだ出ていない」と断言することに、筆者は同意することはできない。

今ひとつ、自由市場改革を重視する“肯定派”、中国社会科学院労働経済研究所所長蔡昉の観点を紹介した。蔡昉の主張について以下の問題点を指摘する。

彼は、「労働力」と「資本財」という二つの生産要素を取り上げて地域間あるいは部門間での円滑な移動、したがってそれらの自由市場化を促進することによって、所得格差を縮小・緩和するという解決策を提唱した。しかし、生産要素の均衡配分による地域間や産業部門間の所得水準の平準化の動きは、そもそも一人当たり個人所得格差の変動とは直接には関連づけられないのであって、クズネッツ仮説の論理と対照させ交錯させることはできない。

以上の検討から、中国を代表する論者李実と蔡昉によるクズネッツ理論に対する理解には、一面的な偏りや歪みが認められ、必ずしも忠実なクズネッツ解釈に基づいた中国適用の試みではないことが判明した。

中国の所得格差と税制改革

——格差是正に寄与する再分配政策を探る——

李 忱

【論文要旨】

改革開放の三十年来、市場経済の体制が絶えず整えられ、中国は大きな経済発展を遂げ、国民の生活水準も大幅に改善された。それと同時に、国民の所得分配の格差が絶えず拡大してきた。世界各国を見渡してみると、先進国であっても発展途上国であっても、税収は政府が所得格差を縮小し、社会的平等を促す重要な手段として活用されている実情がある。中国の社会的平等を保障するにも、経済発展に相応しいかつ国民の所得分配の格差を縮小することが出来る税制度は重要な役割を果たすことが期待できよう。

本論文の第1章は、所得格差理論の概要を整理し、そして、資本蓄積の原則に基づいて、所得格差拡大の原因を究明した。

第2章では、先行研究として張文春、徐真慶の主張を検討した。中国の所得格差につい

て張も徐も、都市・農村間、地域間、都市部と農村部を含む住民の所得格差、階層間の格差を明らかにした。しかし筆者は、そのような所得格差の分け方捉え方によっては、それぞれの区分内のあいだの格差ははっきり見えるが、資本主義雇用関係に起因する格差（個人所得格差）の拡大を過小評価するおそれがあると考え。中国の所得格差を是正するには、最も重要なのは個人間の所得格差を是正することであると明らかにした。また、個人所得格差を是正する方策として、2011年中国共産党第18回全国代表大会報告にも、税制の役割が強調され、これをきっかけとして、第3節では、所得格差を是正するためには、制度的手段として個人所得税制度を軸にし、個人所得税の累進性強化による所得格差の再分配是正効果を検討する。

第3章第1節では、中国の税制システムの現状を、一覧表を作成して紹介した。第2節は、税制改革についての徐の主張に対し、筆者は以下のように考える。①個人所得税が国の税収に占める割合と貧富格差とは直接な関係はない。個人所得税の累進課税率を高めない限り、個人間の所得格差を縮小するには難しいと考えられる。②企業に減税しても、労働者の賃金上昇に必ずしも結びつかない。その理由は従業員の賃金に対し、株主と経営者の利害は共有され一致する。企業にとって、法人税が減税された付加価値余剰分の有効な使い道は、主として「内部留保」、「株主への利益の配当」と「役務給与」であろう。特に、法人税が減税された部分に相当する付加価値余剰分が内部留保に使われる場合では、資本の拡大につれて、資本蓄積が加速され、所得格差が逆に広げられる可能性さえも考えられる。また、労働者の賃金が上がらない状況で、労働者が負担する個人所得税が多くなると、個人間の所得格差がさらに拡大するほかない。よって、「法人税負担軽減と賃金上昇を通じた格差是正」を提唱する徐の主張は適切であるとは言えない。

また、税制改革についての張文春の主張に対し筆者は以下のように考える。①個人所得税が税収に占める割合と貧富格差の関係について、両者が関連し合わないため、歳入全体にとって個人所得税の割合が低いからといって、その理由で個人所得税による再分配効果を否定してしまうことはできない。②個人所得税の課税方式について、彼の指摘するとおり、確かに現在のところ望ましい総合課税方式ではないが、だからといって個人所得税による再分配効果がないとはいえない。今後、個人所得税の累進税率をより高めれば、つまり、低所得者層に少な目の税金を負担させ、高所得者層に多くの税金を負担させることで、個人間の所得格差が縮まると期待できると筆者は考える。③税金逃れ、税金の徴収管理レベルが低いなどが指摘されている。しかしこれらは、個人所得税制度による所得格差是正効果そのものとは関係なく、このような理由で、個人所得税による再分配効果を否定することはできない。張は中国の現行の個人所得税の割合が低い、税金逃れ問題が深刻であり、現行の個人所得税の課税方式が総合課税ではないことを理由に、個人所得税による再分配効果がないと主張するのだが、適切でなく説得力を欠くと思われる。

第三章第3節では、現在の中国の所得水準で累進課税による所得格差是正効果が現に確認できること、今後個人所得税の累進税率を高める制度改革を通じて所得格差の縮小を展望できることについて、表8と表9によって証明した。

個人の全人的キャリア発達欲求と組織の要求との調和 ——キャリア中期の危機克服の事例研究から——

石川 満

【論文要旨】

本研究の目的は、個人の全人的領域におけるキャリア発達欲求と組織の要求の調和のプロセスについて、キャリア中期における公私にわたる危機に焦点を絞り、仮説の生成を行い、個人と組織に新たな知見を提示することである。先行研究の後、キャリア中期の危機を経験した社会人男女5名を対象として、半構造化インタビューとワークシートの記入を実施し、質的分析を行った。

第1章では、「個人のキャリア発達欲求と組織の要求の乖離」について明らかにした。個人のキャリア発達欲求においては、長期的視点で育児や介護などの家庭生活や自身の生活と両立できる働き方を求める傾向が強まっていた。一方、組織の要求についてはグローバルな競争環境の激化から、短期的な成果要求や自律的キャリア要求が強まっており、両者のニーズが乖離していることが明らかとなった。

第2章では、「キャリアの概念とキャリア発達理論、生涯発達理論」についての先行研究と、「キャリア中期の危機」の事例をレビューし、本研究の理論的枠組みを構築した。先行研究により、キャリア発達理論においては、個人の立場に立った全人的なキャリア開発という視点での研究が不十分であることが示された。それを補完すべく、個人の立場に近いと思われる生涯発達心理学の接合を模索したが、青年期までの「個のアイデンティティ」発達を重視する研究は多いものの、キャリア中期における組織との相互作用のような「関係性にもとづくアイデンティティ」発達に関する研究は希少であった。また、事例のレビューにおいては「仕事・職場状況」要因と「家庭状況」要因の2つがキャリア中期の危機に影響を与えていることが示され、調査に際し両面からのアプローチが必要であることが確認された。

第3章では、本研究のアプローチ方法である質的研究法の採用理由と、具体的な手法として「SCAT法」の説明を行った。現実に即したデータを収集し内容を分析しながら仮説を構築する目的において、質的な研究方法が適合すること、小規模なデータから仮説を生成する手法として「SCAT法」が適合することを概観した。

第4章では、研究1ーインタビュー1ーとして、キャリア中期の危機を克服した事例から、

調和プロセスにおける個人の心理プロセスの特徴を分析し、主要なカテゴリーと仮説モデルを生成した。「家族状況の変化」、「価値観・願望の変化」、「仕事行動の変化」、「会社の理解」、「職場からの支援／圧力」をカテゴリーとして生成し、「仕事行動の変化」が「職場からの支援／圧力」に強い影響を与え「職場からの支援／圧力」が「仕事行動の変化」に弱い影響を与えている、すなわち個人の発達、組織との関係の変容を生むという仮説モデルを生成した。

第5章では、研究2－ワークシート記入－として、仮説モデルの修正を実施した。インタビューにおいて示唆された「価値観・願望の変化」に「ストレス量」や「外的キャリア」がなんらかの関連があるのでは、という仮説のもと、「ワークシート記入」を実施し、分析を行った。「価値観・願望の変化」に対し各種のストレス量や外的キャリアが関係していることが確認されるとともに、その要因として新たなカテゴリーである社会要因「ジェンダー規範」が生成された。「家族状況の変化」「会社の理解」が「価値観・願望の変化」に影響を与える際の変数として解釈された。

第6章では、研究3－インタビュー2－として、仮説モデルの再修正を実施した。インフォーマントとの検証の結果、「仕事行動の変化」に関連したカテゴリーの必要性が明らかになったためである。新たなカテゴリーとして「組織との相互作用体験」が生成され、キャリア中期の危機への対処において重要な「仕事行動の変化」に対し、キャリア前期における主体的な「組織との相互作用体験」が影響していることが示唆された。

これらの分析結果から、キャリア中期の危機克服の成否要因として、個人の「価値観・願望の変化」が「仕事行動の変化」を生み「職場からの支援／圧力」を引き出すこと、「価値観・願望の変化」には、「ジェンダー規範」が影響していること、「仕事行動の変化」にはキャリア前期の「組織との相互作用経験」が影響していることを最終的な仮説モデルとして提示した。この仮説モデルにより、キャリア中期の危機克服の要因として、その時点での組織の支援や個人の努力に注視するだけでは十分ではないことが示された。ジェンダー規範の影響やキャリア前期における組織との相互作用経験といった、アイデンティティ生涯発達理論の枠組みを、キャリア発達理論に接合する視点が必要であることが示唆された。

中国都市部における年金改革 ——部分積立方式に移行する際の問題点——

邢 雪歌

【論文要旨】

少子高齢化が世界的に進行しているもとで、中国は改革開放の進展と共に、年金制度にも一連の改革を行っていた。特に、1997年の年金制度改革によって正式に賦課方式から

部分積立方式へ移行した。本稿は、現在中国都市部における年金制度の収支状況を重点的に分析することにより、移行する際の問題点を明らかにするとともに、年金制度の改革方向を提示しようとする。具体的には、次のような分析を行う。

- 1、中国政府から年金制度への財政補填の観点に立って、現行の年金制度の持続可能性と移行の必要性とを分析する。
- 2、中国年金制度移行とともに発生する「空口座（個人口座の中に資金が確実に積み立てられていないこと）」問題の本質を解明しようとする。
- 3、「空口座」の視点から、中国年金制度移行により発生する「二重の負担」は解決されているかどうかを明らかにし、現行制度の実態を把握する。
- 4、年金基金の運用実績による部分積立方式の問題点を指摘する。

本稿は、次のような構成である。

第1章では、中国年金制度の形成と変遷の歴史を整理し、現行制度にある諸問題点の歴史的根源を明らかにする。特に、改革開放以降の経済制度の変化と一連の年金制度問題との因果関係を明確的に反映させるため、改革開放以降に、実は税方式から保険料方式への移行も行っていたという事実を強調したうえで、その時点における企業負担増加の歴史背景を整理する。

第2章では、まず中国の少子高齢化の進展を整理する。これによって、年金制度の負担は重くなると見られるが、中国都市部における年金制度のカバー率から見ると、拡大の余地も大きい。また、最近「一人っ子政策」の緩和、退職年齢の引き上げという動きがみられ、将来的に年金制度内の従属率がどのように変動するかは明らかではない。続いて年金財政の収支状況から年金制度の持続可能性を分析する。中国全体レベルから見ると、2004年から財政補助抜きの拠出収入が支出を上回るようになり、以降赤字はなくなった。2012年まで年金基金の累積残高は当年度水準の18か月分に相当する。しかも実際には、財政補助対年金基金収入および財政補助対GDPの比率はかなり低い水準で安定していることが判明する。

さらに、財政補助の構成から分析すると、約三分の二は公務員・事業部門従業員への年金給付であるので、公務員・事業部門従業員の養老制度改革によって財政負担を低減させることができる。つまり、現行の年金制度は持続性がないとはいえない。

第3章では、まずは賦課方式と積立方式を比較しながら紹介する。次に、中国年金制度以降の検討段階に参考したチリの養老年金制度改革の経緯を整理し、中国とチリの年金制度改革の違いを分析する。また、中国の年金制度の個人口座は「空口座」であることはNDC方式との類似を意味するので、NDC方式を紹介し、その代表としてのスウェーデンの年金制度を紹介する。そこで、これまで中国年金制度移行に関するいくつかの先行研究を詳しく分析し、移行の必要性を改めてみる。

第4章は「空口座」についての分析である。まずは「空口座」の定義を確かめ、その規模の推算方法を紹介し、その方法に従う推算を行い、関連責任者の発言も整理し、「空口座」が個人口座の89%以上を占めることを明らかにし、その成因を追究する。つまり、「二重の負担」問題は現在でも解決されておらず、中国年金制度は実質上賦課方式である。しかも制度外の財源がない限り、「二重の負担」を解決するのは困難である。次に、「空口座」の年金諸問題の中の位置を明らかにする。具体的には、「空口座」は収支赤字ではなく、年金制度の持続性にかかわる問題ではない。この「空口座」の有無は、賦課方式を認めるかどうかによることである。「空口座」は積立方式が機能していないことを意味する。つまり、「空口座」はNDC方式と類似する拠出確定方式の賦課方式の個人口座である。しかし、両者の区別は、「空口座」はNDC方式のような正当性を持たず、収益率も不透明であるという点である。また、移行したとしても年金積立金運用にはリスク懸念がつきまとう。それゆえ、実態を直視し現状に即してこの「過渡期」に相応する制度を設立する必要がある。