

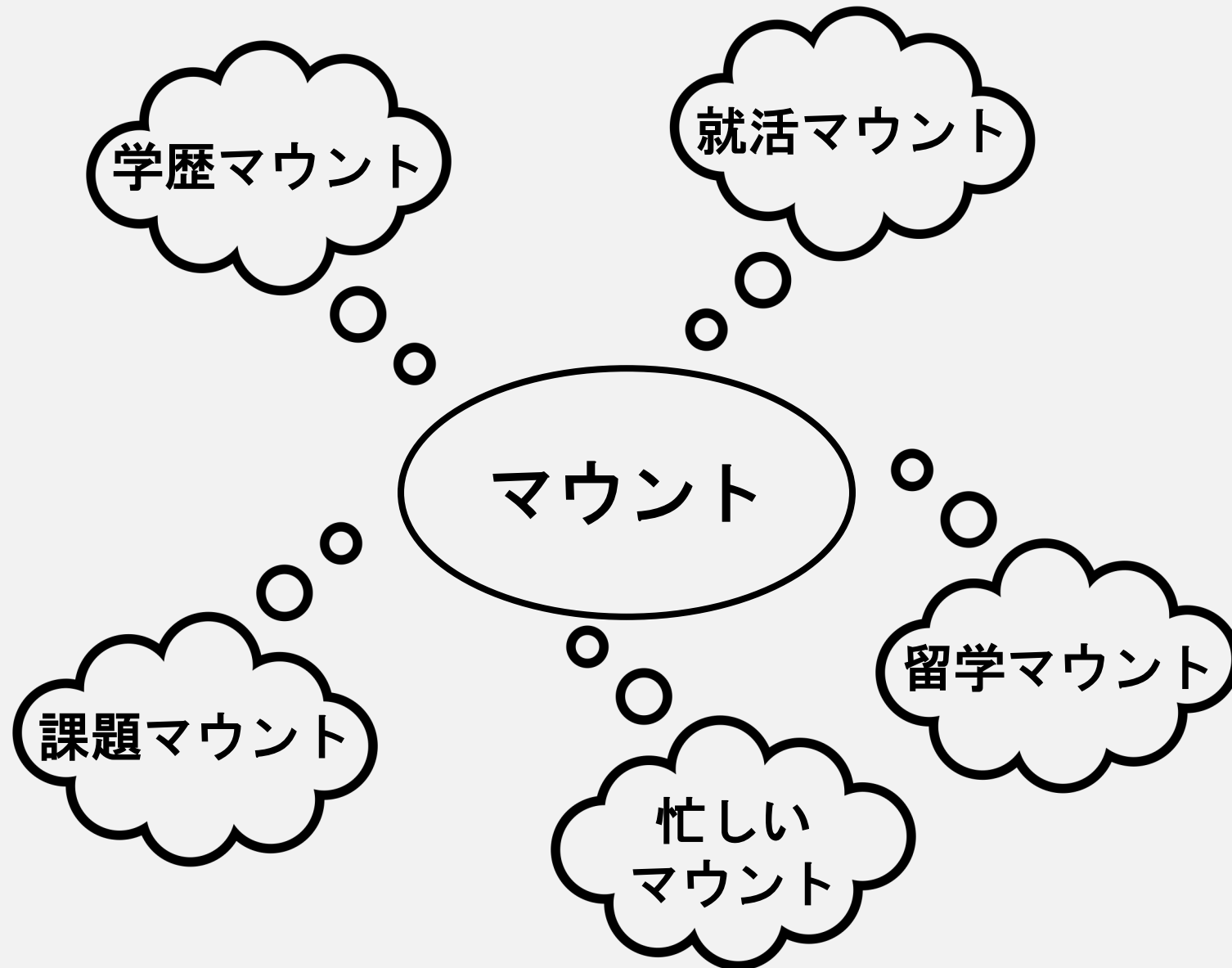
組織構造がハラスメントに与える影響

三橋ゼミ4期生

高橋佳大

富塚友一郎

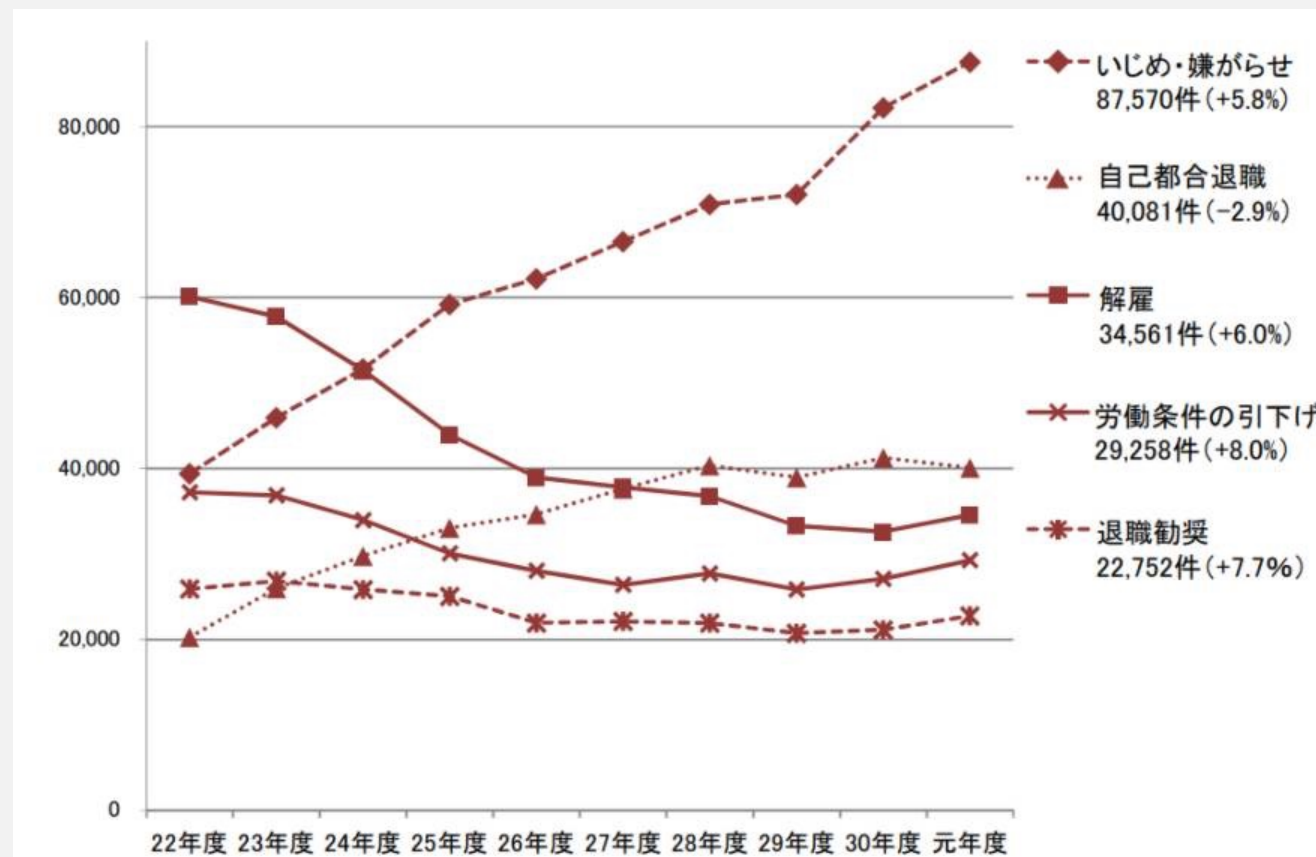
西川知孝



重要性・意義

ハラスメントは年々増加している

個別労働紛争相談の件数



重要性・意義

賠償額は高い

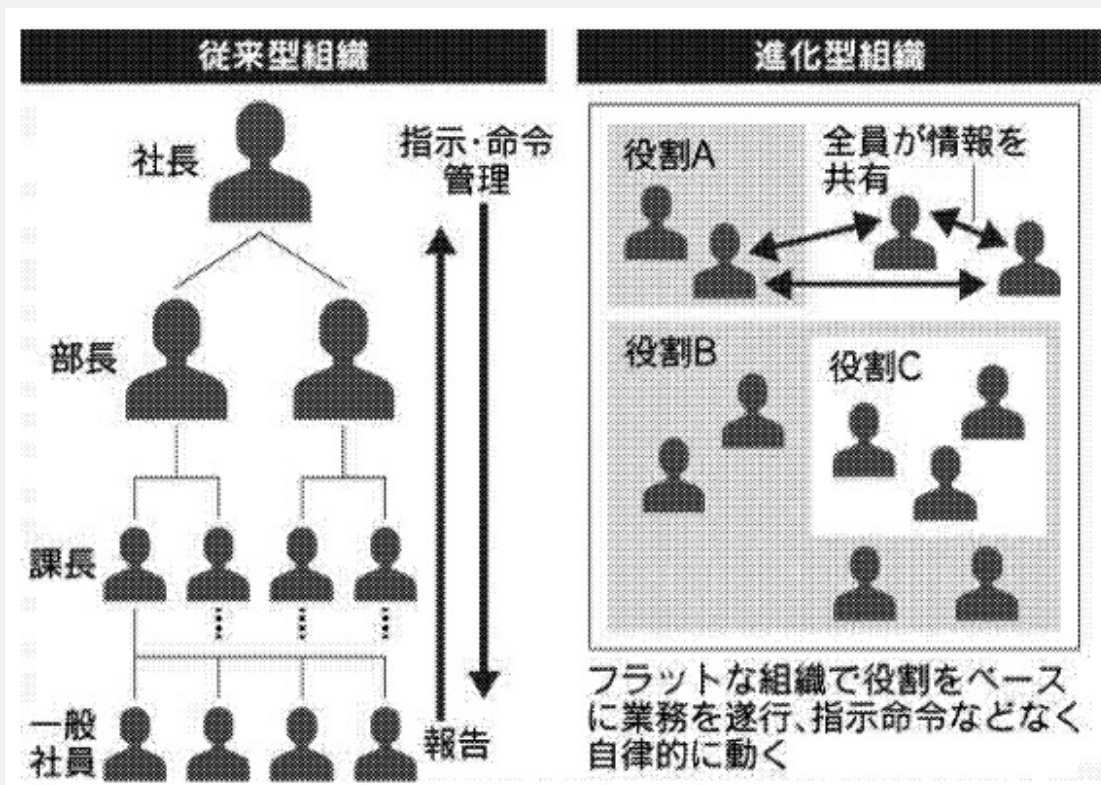
30万円～100万円



1億9000万ドル（約212億円）

ハラスメントの要因

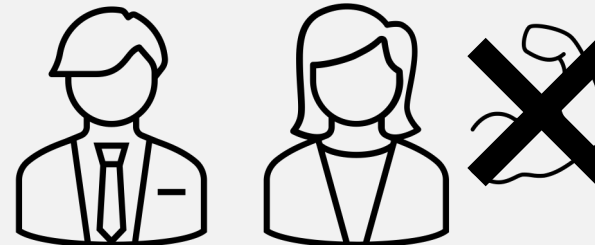
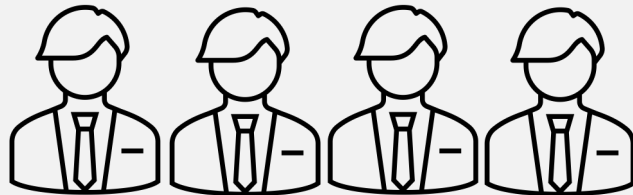
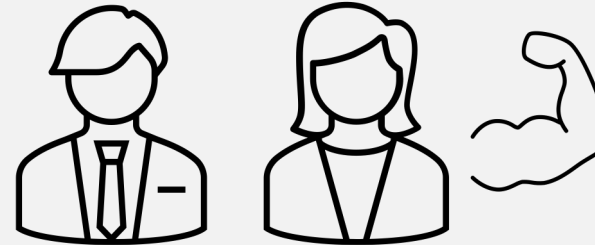
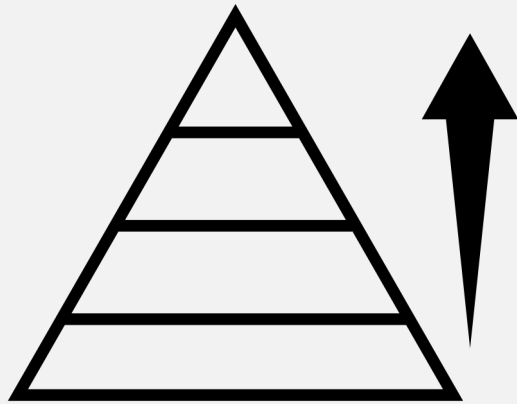
フラットな組織づくりが進んでいる



54%の企業が
復元力の高い組織づくりには
「フラットな組織づくり」
が必要であると回答した

ハラスメントの要因

フラットな組織では力を顕示しにくい



ハラスメントの要因

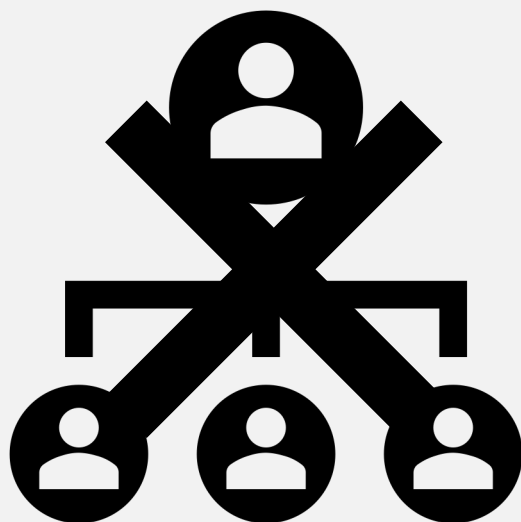
フラットな組織では力を顕示しにくい



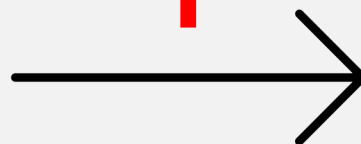
仮説

フラットな組織ほど、ハラスメントは増加する

フラットな組織



+



ハラスメント



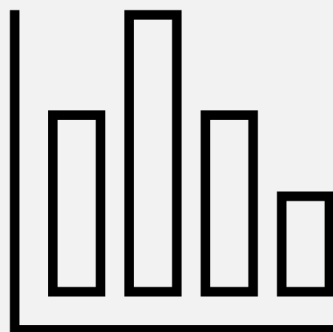
データ・ソース

データの妥当性

出所	National Organizations Survey (NOS)
調査期間	2002年10月24日～2003年5月16日
対象企業	アメリカの企業
調査方法	電話でのインタビュー, メールでのアンケート
対象企業の選び方	アメリカ全土の企業のうち、回答があった企業
サンプル数	516
研究目的	企業組織の構造が企業の業績や生産性に与える影響
調査方法	電話でのインタビュー, メールでのアンケート

従属変数

ハラスメントの件数や有無

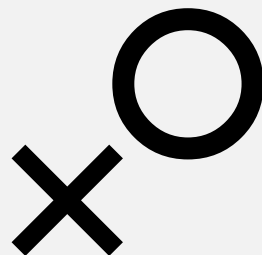


件数

- 身体的暴行

頻度

- セクシャル・ハラスメント
- 言葉の暴力
- いじめ

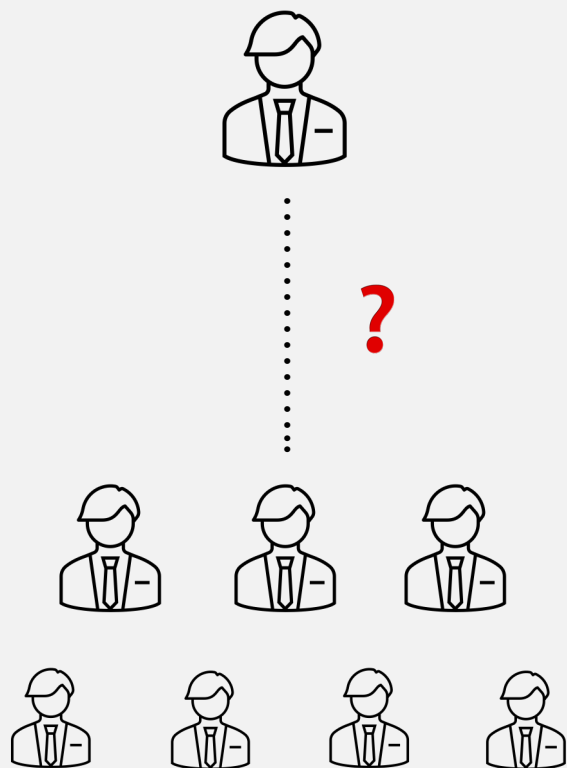


有無（ダミー変数）

- セクシャル・ハラスメント
- 年齢差別
- 障がい者差別

独立変数

組織の階層構造



- 組織階層の数

コントロール変数

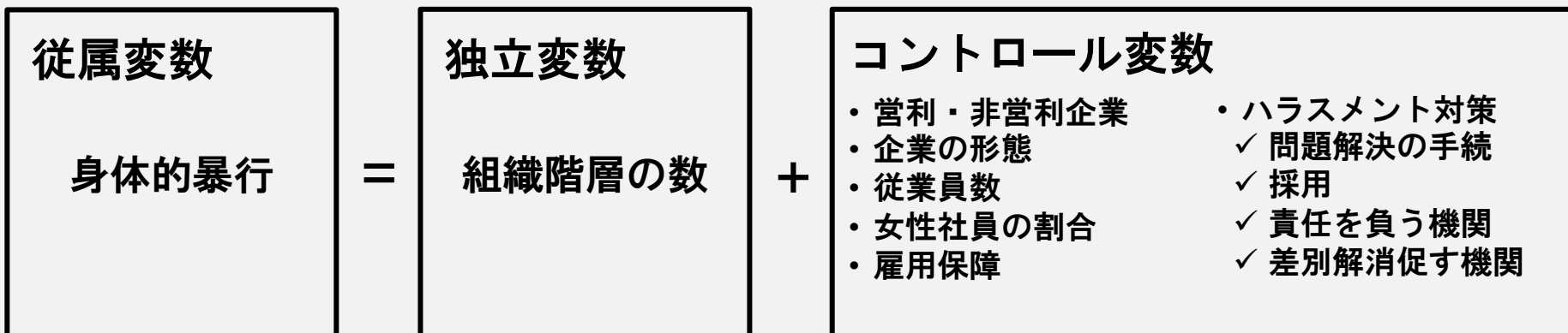
ハラスメントの件数や有無に影響を与える変数

- 営利・非営利企業
- 企業の形態
- 従業員数
- 女性社員の割合
- 雇用保障（職業の安定性）
- ハラスメント対策
 - ✓ 問題を解決する手続きの有無
 - ✓ セクハラを報告できる手続きの有無
 - ✓ ハラスメントをする可能性が低い人の採用
 - ✓ 従業員の安全の責任を負う機関の有無
 - ✓ 差別解消を担う機関の有無

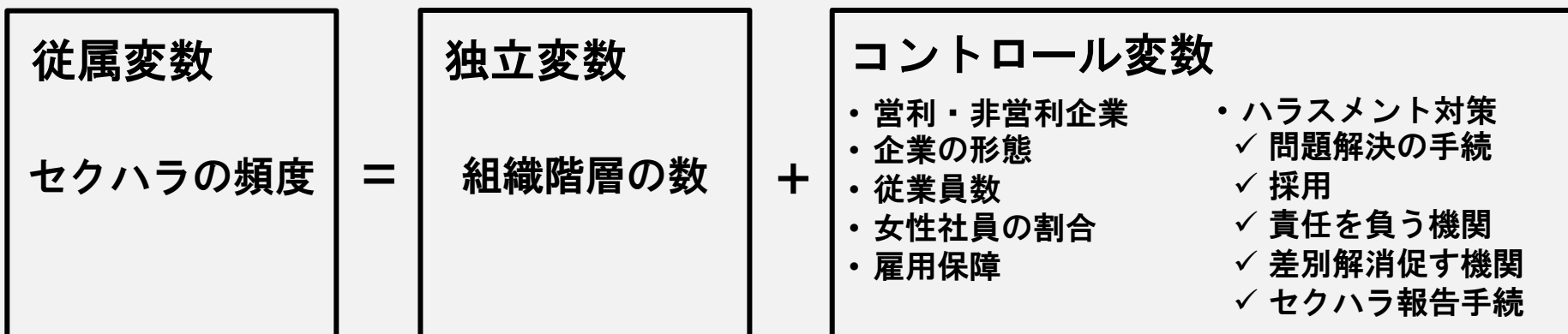
検証方法

最小二乗法を使用して、回帰分析をした

モデル1



モデル2

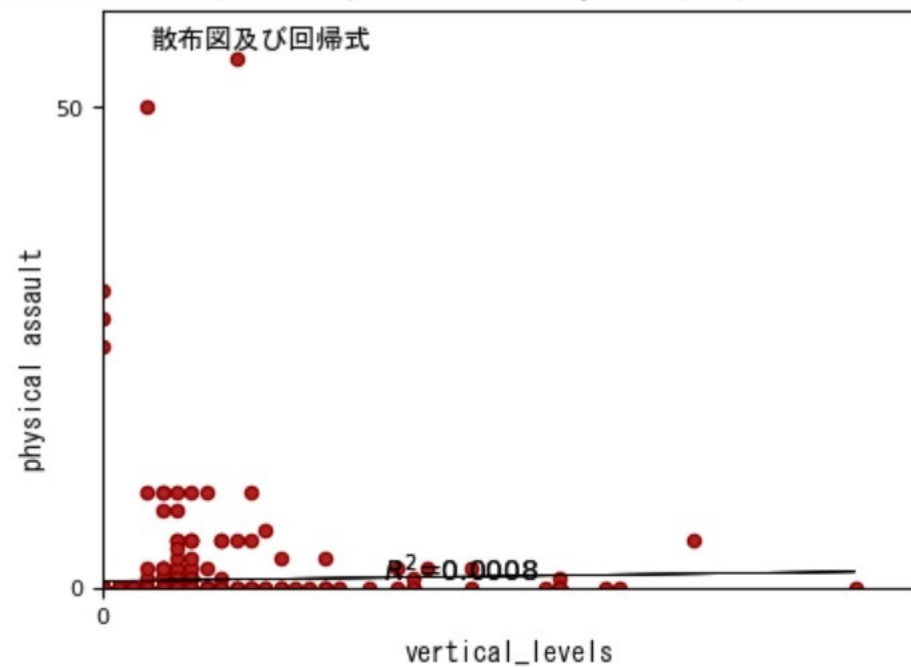


結果

2変数間の関係

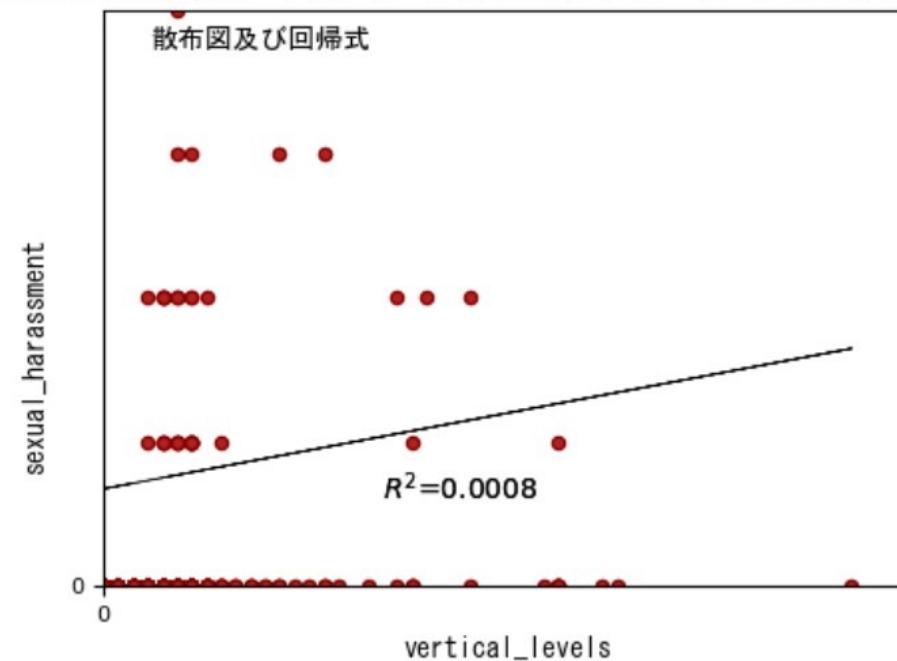
モデル1

組織の階層数が身体的暴行の発生件数に与える影響



モデル2

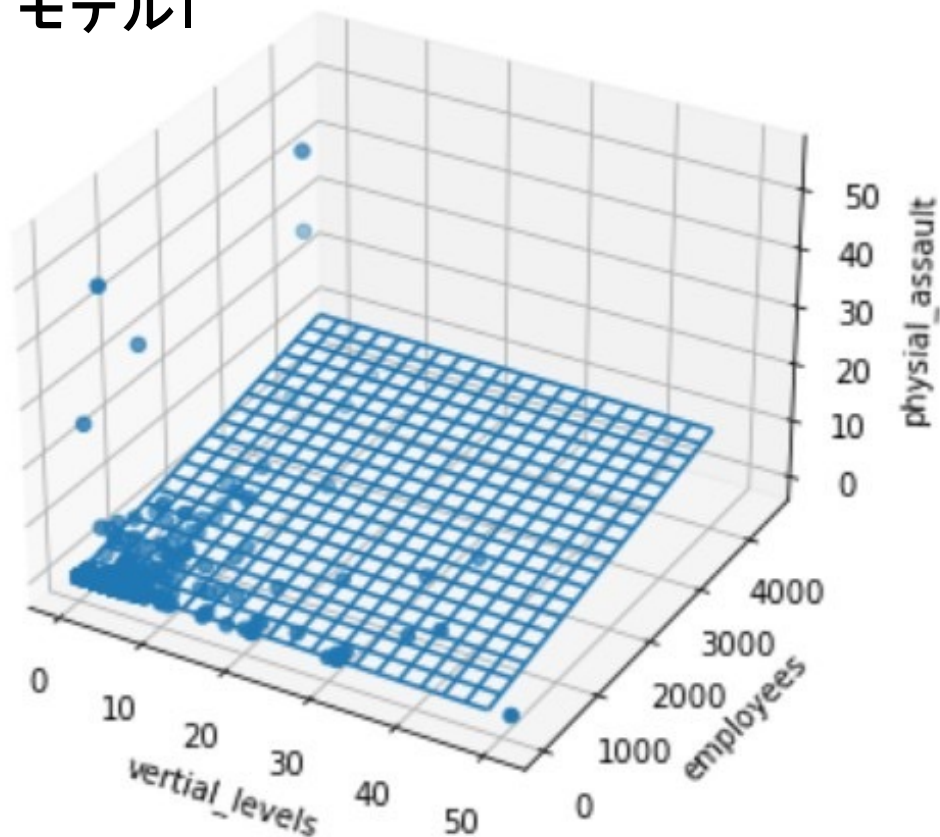
組織の階層数がセクシャルハラスメントに与える影響



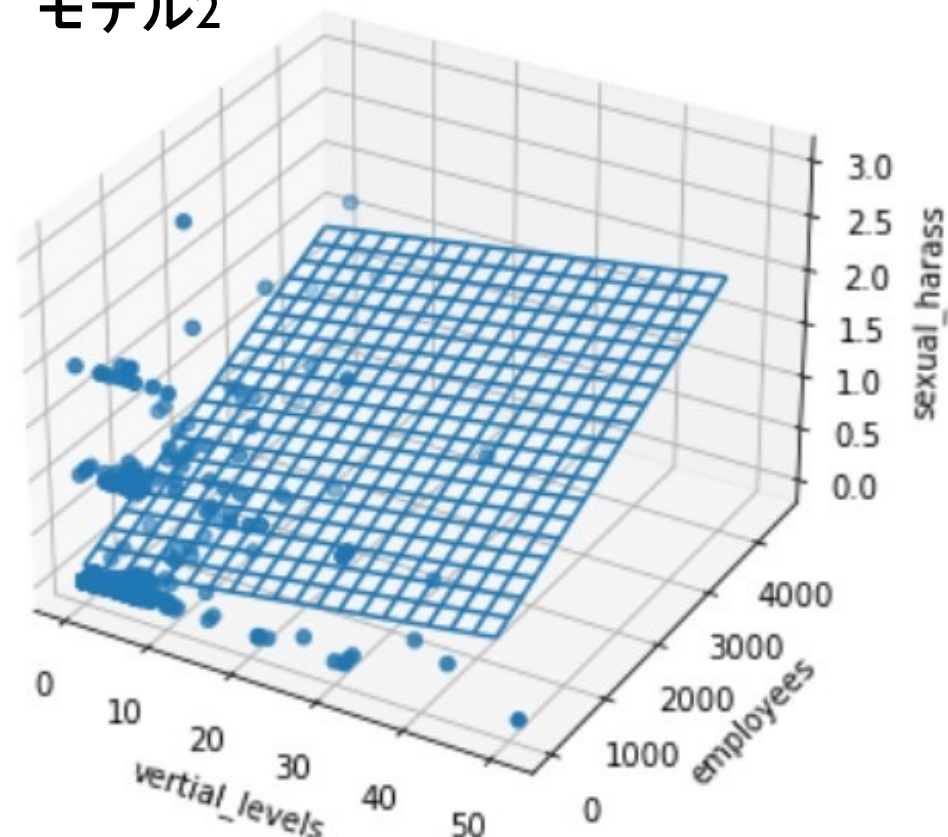
結果

企業の規模をコントロールした

モデル1



モデル2



結果

仮説は支持されなかった

	(1)	(2)
独立変数		
組織階層の数	0.096*** (0.017)	-0.0003 (0.002)
コントロール変数		
営利・非営利企業	-1.010** (0.471)	0.008 (0.060)
企業の形態	-0.010 (0.156)	-0.010 (0.019)
従業員数	0.002*** (0.000)	0.0002*** (0.000)
女性社員の割合	-0.005 (0.075)	-0.001 (0.009)
雇用保障	0.079 (0.176)	-0.020 (0.021)
問題を解決する手続きの有無	0.460 (0.347)	-0.067 (0.042)
ハラスメントをする可能性が低い人の採用	-0.764 (0.729)	-0.042 (0.089)
従業員の安全の責任を負う機関の有無	0.272 (0.395)	0.192*** (3.854)
差別解消を担う機関の有無	-0.983** (0.468)	0.067 (0.058)
セクハラを報告できる手続き		0.146*** (0.051)

* 括弧内は標準誤差 サンプル数 n=516 *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

モデル1

組織階層が10個増えると、身体的暴行の件数が0.96件（約1件）増える

モデル2

組織階層が10000個増えると、セクシャル・ハラスメントの頻度は1段階、小さくなる

* 1: Never, 2: Rarely, 3: Sometimes, 4: Often

考察

先行研究と整合的な結果が得られた

モデル1

- ・ 身体的暴力に関する先行研究は見つけられなかった

モデル2

- ・ 「権力を持っている人はセクハラしやすい」という証拠はない

- ・ 性格などの個人的特性に焦点を当てた先行研究

- ・ 組織構造で説明した先行~~研究~~

→新規性

Limitations

- ・ セクハラの有無は
 1. 業界
 2. 国の文化によって異なる

ご清聴ありがとうございました

Appendix

モデル1

	feature	VIF
0	vertial_levels	1.658402
1	for_profit	4.340932
2	legal_form	2.438930
3	employees	1.362947
4	woman_rate	1.009904
5	procedures_for_disputes	2.302933
6	psychological_test	1.081119
7	safety_department	2.110946
8	job_security_quolity	4.704858
9	department_for_flattering	1.673684

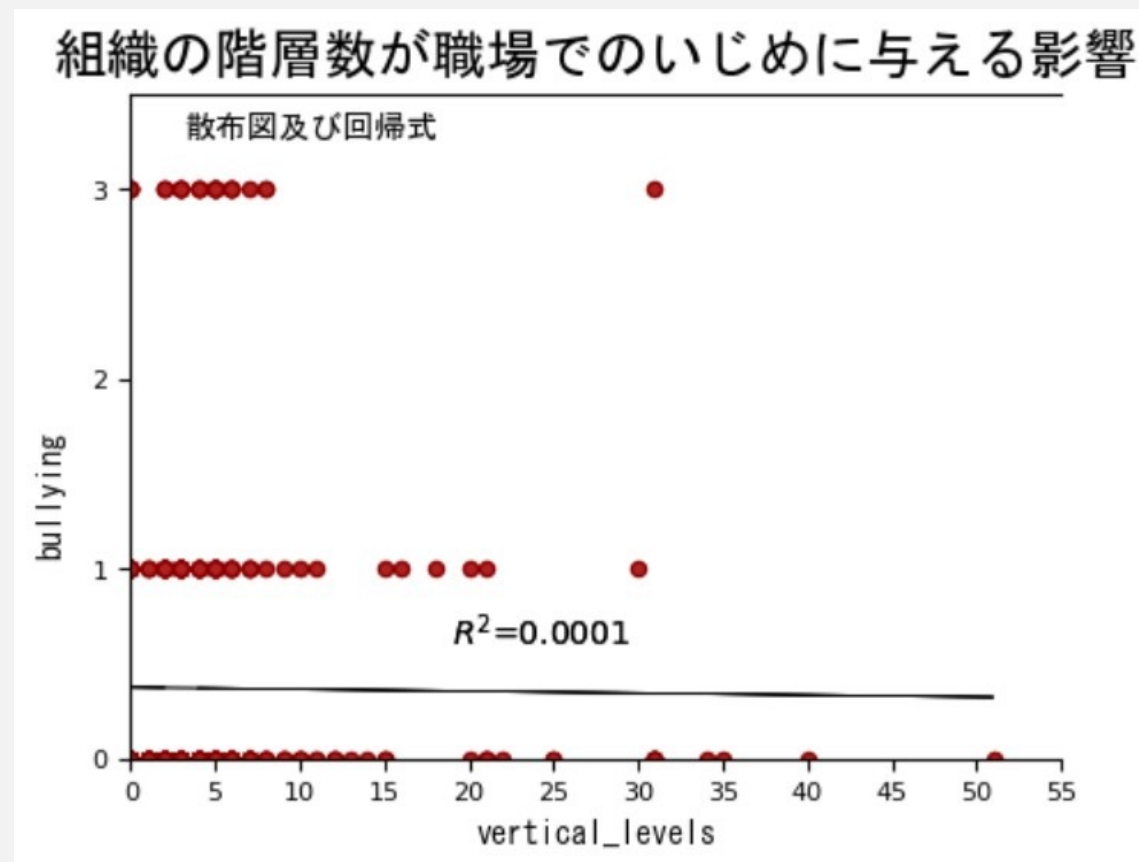
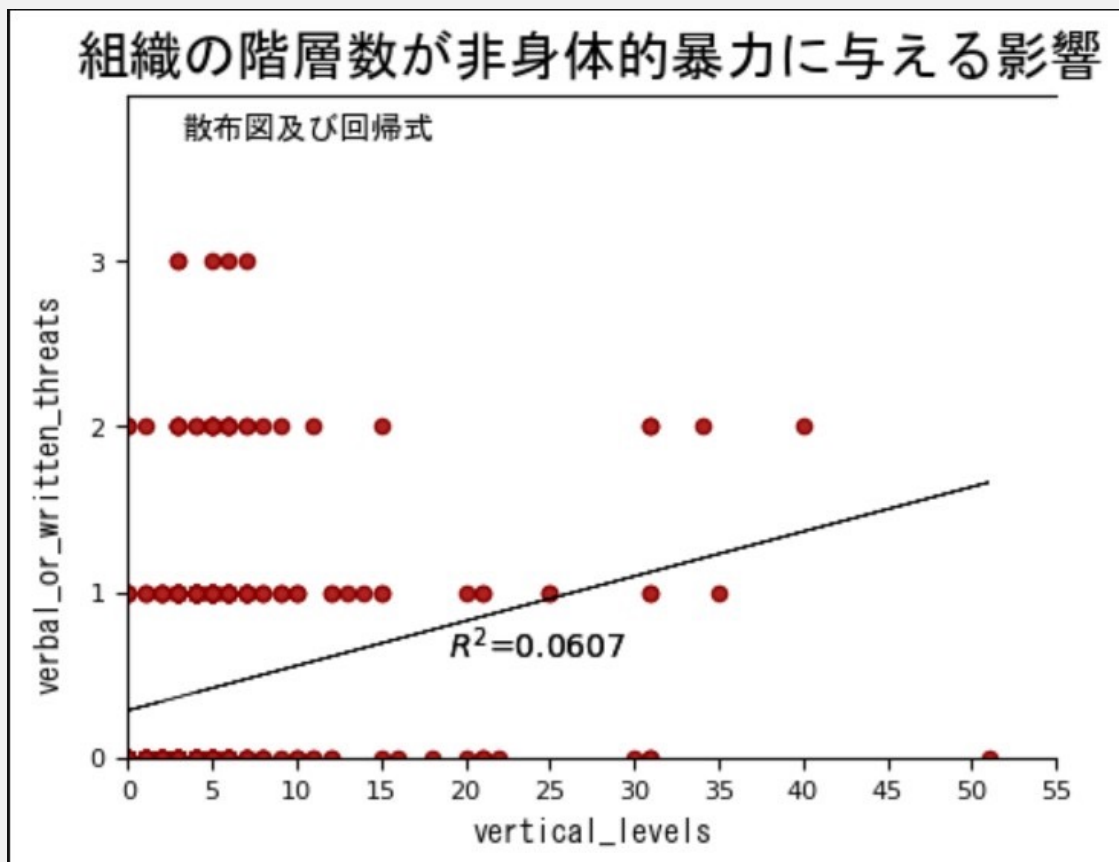
モデル2

	feature	VIF
0	vertial_levels	1.675314
1	for_profit	4.435224
2	legal_form	2.535642
3	employees	1.378232
4	woman_rate	1.012038
5	procedures_for_disputes	2.340832
6	sexual_harass_comp	3.417726
7	psychological_test	1.098712
8	safety_department	2.283185
9	job_security_quolity	5.332511
10	department_for_flattering	1.749981

Appendix

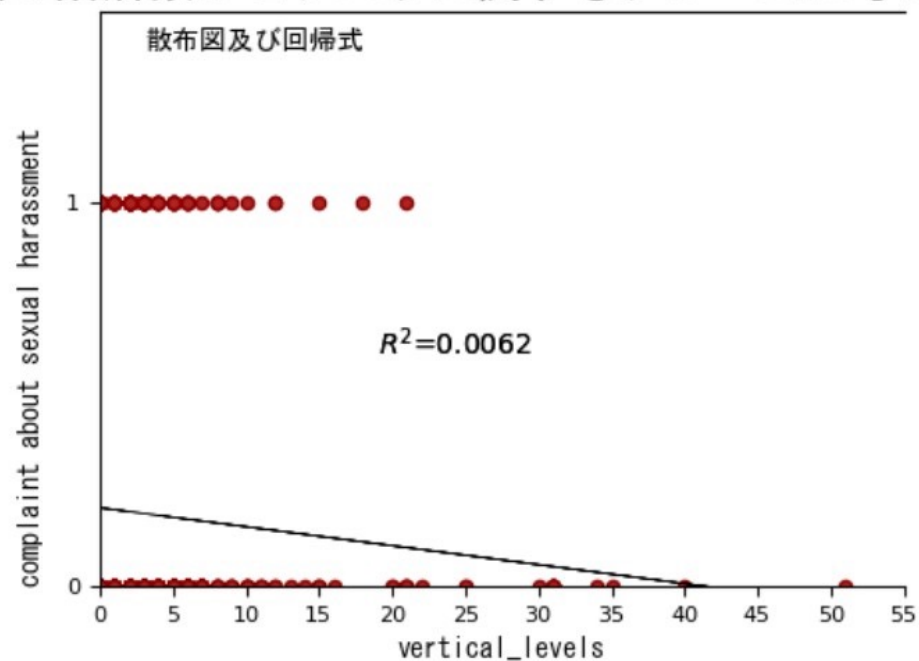
従属変数	頻度		有無（ダミー変数）		
	言葉の暴力	いじめ	セクハラ	年齢差別	障がい者差別
独立変数					
組織階層の数	0.006** (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.002)	0.003** (0.001)	0.004*** (0.001)
コントロール変数					
営利・非営利企業	-0.199*** (0.077)	0.041 (0.099)	0.080* (0.047)	-0.077** (0.031)	-0.107*** (0.031)
企業の形態	0.020 (0.025)	-0.006 (0.033)	-0.019 (0.016)	0.010 (0.010)	0.009 (0.010)
従業員数	0.0002*** (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.0001*** (0.000)	0.0001*** (0.000)
女性社員の割合	-0.006 (0.012)	-0.009 (0.016)	-0.004 (0.008)	-0.0003 (0.005)	-0.0003 (0.005)
雇用保障	-0.064** (0.029)	0.006 (0.037)	-0.013 (0.018)	-0.006 (0.012)	-0.012 (0.012)
問題を解決する手続きの有無	-0.082 (0.057)	0.034 (0.073)	-0.024 (0.035)	-0.009 (0.023)	-0.020 (0.023)
ハラスメントをする可能性が低い人の採用	-0.107 (0.119)	0.001 (0.154)	0.109 (0.073)	-0.043 (0.048)	-0.034 (0.048)
従業員の安全の責任を負う機関の有無	0.239*** (0.064)	0.009 (0.083)	-0.040 (0.038)	0.081*** (0.026)	0.034 (0.026)
差別解消を担う機関の有無	0.0332 (0.076)	-0.080 (0.099)		0.0828*** (0.031)	0.013 (0.031)
* 括弧内は標準誤差 サンプル数 n=516 *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01					

Appendix

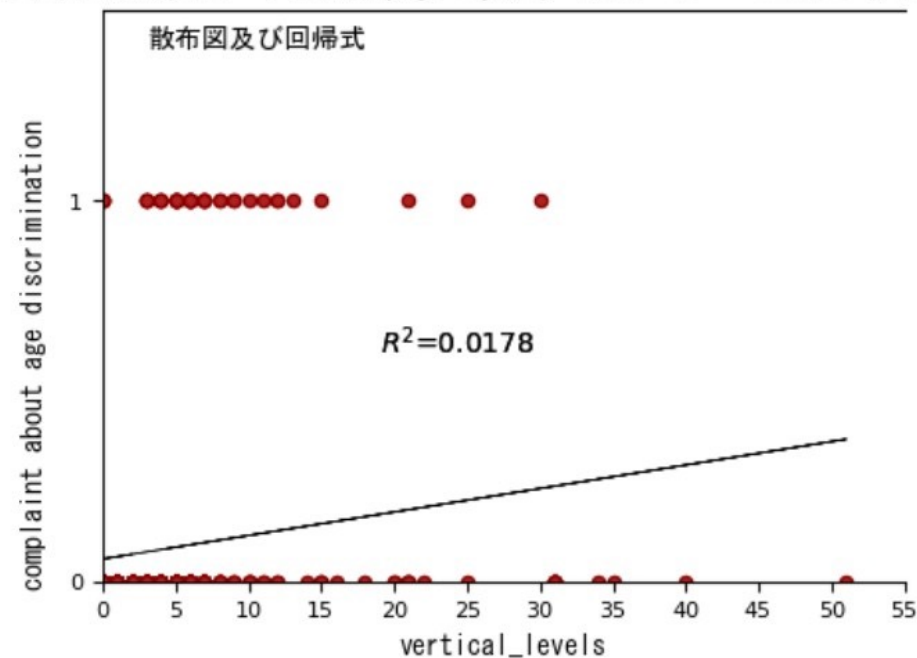


Appendix

組織の階層数がセクハラに関するクレームに与える影響



組織の階層数が年齢差別に関するクレームに与える影響



Appendix

組織の階層数が障がい者差別に関するクレームに与える影響

