

第 1532 回 (2 月 18 日)

意識調査にみる女子労働力のコミットメント

——インドの工場調査から——

(一橋大学) 清 川 雪 彦

インド製造業における女子労働力の雇用量は、年々漸減ないし停滞の傾向を示している。本報告は、こうした現象が女子労働力の低いコミットメント、言い換えれば労働力としての質の低さに起因しているものか否かという一つの仮説を、女子労働力の職務意識を調査することによって考察する。

調査は、1990 年 12 月～1991 年 1 月の 3 週間にかけて、電子機器関係の二つの工場で行なわれた。サンプリングは、出勤簿・在職者名簿により系統抽出(男子は参考グループなので女子の半数)、ただし監督者層は有意抽出とし、質問票に基づく面接調査である。

A) 男女間分業・性差別、B) 家族指向性、C) 便宜主義的態度、D) 職務満足度、E) コミットメントの大きく 5 項目について正準判別関数を用いた統計的検定によって得られた結論は以下の通りである。

1) 男女の社会的分業(性差別意識はあまりない) 観と家族指向性に関しては、男女の労働者間に大きな差異が認められるものの、便宜主義的態度やコミットメントに関しては、男女間で大きく縮小する。言い換えれば、「女子の便宜主義的態度に起因するコミットメントの小ささ」ないし「質的に劣る労働力」という仮説は成立しない。

2) 男女の差異について、全 27 変数の判別によっても、当然同様の結果が得られた。ただし女子労働力の中にあっても、既婚者と未婚者ではいくつかの変数に関して大きな差異が認められる。

3) 以上より、インドの女子労働力雇用の停滞は、性差別に基づくものであるとはいえないこと、また同一職種で概ね同一賃金であ

る現状下で、質的に低い労働力を忌避する結果とはいえない。雇用機会が著しく限られるインドで女子の雇用が停滞するのは、家計支持者(Breadwinner)が優先されるという仮説と斉合的である。

4) 雇用機会が著しく少ない労働市場で一度職を得れば、女子労働力の場合でも調査した一つの工場で典型的に示されているように、結婚後も職を維持し続け、終身雇用に近く、その離職率はきわめて小さい。この意味では仕事(job)が一つの資産(asset)として機能しているという仮説は、女子の場合についてもあてはまる。

5) 調査の両工場の女子労働力の学歴は、いずれも高卒および短大卒が中心であり、インドの社会では著しく高い。既婚者家庭の家族総収入は結果的に高くなるがゆえ、社会階層を固定化する形となり、その意味でリソース・コンバージョン(Resource Conversion)理論は妥当するといつてよい。

(文責・藤 田 幸 一)