

離職者の職務意識・残留者の職務意識

——インドの工業女子労働力に関するパネル調査から*——

清 川 雪 彦

I 経済環境の変化とパネル調査のねらい

1. マクロ経済の変容と企業環境の変化

1991年ラオ新政権の発足とともに、インド経済は大きく自由化へ向って、その胎動を開始した。すなわち80年代の後半から、徐々にではあるが新たな展開の様相を呈しつつあった自由化の波は、湾岸戦争を契機とした国際収支危機を背景に、新政権の下で不退転の決意をもって、大きな一步を踏み出さざるをえなかったのである。

それは、いわゆる「新経済政策」なる方針に基づき、(1)許認可制度の撤廃や(2)公共部門の縮小、あるいは(3)貿易の自由化や外資導入の積極的推進など、従来の混合経済体制とは真向から対立する斬新な市場志向の政策が打ち出されたのである¹⁾。そしてそれらの諸政策が着実に実行に移されるにつれ、明らかにインド経済は急速に活況を呈し始め、今日ではほぼそうした「経済自由化」の流れは、軌道に乗ったものと判断してさしつかえないと思われる。

他方でまた、やはり80年代の後半以降、所得格差の拡大に付随した新中間所得層の出現や、それに支えられた耐久消費財ブームなどが顕著であることは、よく知られた事実であろう。このように生産面、とりわけ海外からの新鋭技術の導入に伴う製造工業部門の急速な拡大と、自動車やテレビ、冷蔵庫など耐久消費財の購買熱に支えられた着実な消費需要一般の拡大が両方相俟って、インド経済は明らかに新たな発展段階に入ったといつてよいであろう。

今こうした91年を一大転期とする急激なインド経済の転換局面にあって、当然のことなが

ら、かつて我々が調査した両工場をも含め、ほとんどの企業は、そのマクロ的変容過程から独立ではありえないことはいうまでもないことと思われる。事実、テレビのブラウン管製造を主たる生産活動とするG工場の場合、テレビに対する需要が堅調なこともあり、その生産規模を90年当時に比べほぼ倍増させている。他方、ミニ・コンやバソ・コンのコンピューター・ハードウェアの組み立てを行うD工場にあっては、海外市場との競争が激化したこともあり、その主力製品を、ハードウェアからソフトウェア中心に切り替え、雇用人員もまた逆にほぼ半減させている²⁾。

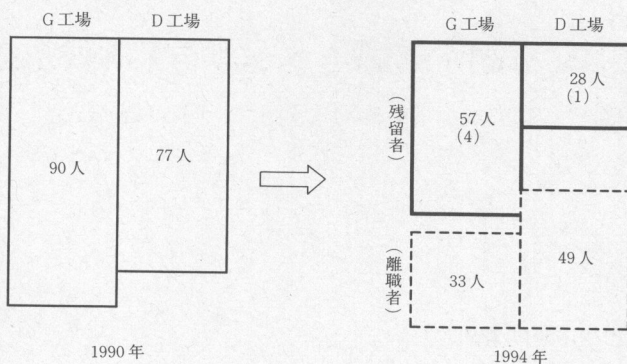
このように各企業とも、「経済自由化」の進展とともに、多くの離職者の発生やあるいは同時に新規雇用者の大量受け入れなど、労働力の抜本的再編は避けられず、それに伴い労働者の職務意識にもまた何らかの変化が生じていることは、十分予想されるところであろう。それゆえ我々は、91年以前と以後の労働者の職務意識の比較対照を目的とし、継続追跡調査を行った。

2. パネル調査の設計

すなわち90年調査の時と同じG・D2工場の同一対象者につき、同一の質問票を用いた反復調査を、94年の12月より95年1月にかけて行った。このパネル調査の主たる目的は、まず第1に、再度の面接調査が可能であった対象者(以下残留者と呼ぶ)の職務意識が、こうした新しい社会状況・職務環境のもとで、どのように変化しつつあるのか、そしてまたその変化の規定要因は何なのかを明らかにすることにある。

次に第2には、すでに離職していたため面接

第1図 面接調査実施者数の推移



注 ()内の数字は、調査不能者数を示す。

調査が不可能であった旧サンプルについては、それら離職者に特有な残留者とは異なる属性ないし職務意識が、かつての調査結果においてもすでに認められうるのか否か、あるいはさらにそこから離職理由ないし離職への支配的要因が見出されうるのか否かを検討したいと考える。とりわけこの第2の側面は、これまで職務意識の視点を通じて検討されたことはほとんどなく、今後こうした問題に対してもまた、広義の職務意識調査は、新しい光を投げかけうる可能性を十分擁しているものと思われる。

なおパネル調査は、異時点における情報を提供することにより、種々の異時点間比較分析や事前-事後分析を可能ならしめる有効な調査方法といえるが、その調査時点の間隔に関しては、十分慎重な選択が必要とされるであろう。なぜならば、調査時点の間隔が著しく短い場合は、前の調査内容の記憶が大きなバイアスを生む可能性(残影効果)があり、逆にあまり間隔が間遠な場合には、サンプルの消失率が非常に高くなることが、想定されうるからに他ならない。

今こうした両者の調和を図る観点から、職務意識調査の場合、4~5年の間隔が最適と考えられ、我々は満4年後の1994年12月に追跡調査を行った³⁾。その結果再び捕捉しえたサンプルは、第1図にも示されているごとく、先に述べたような事情もあって、その規模は予想以上に

小さかったといえよう。しかしそのことは、本稿の第2の分析目的に関しては、必ずしも何ら不利になるものではないことにも言及しておきたい。なおその離職-残留に関しては、D工場の場合に比べ、G工場の方がより自発的な側面が強いと考えられるがゆえ、以下の分析においては、G工場の結果により大きく注目したいと考える。

またパネル調査にあっては、事実関係を確認する質問の回答を通して、調査の精度とりわけ非標本誤差の大きさを確定出来ることも、もう1つの大きな特徴である。事実、我々の場合にも、年齢や教育水準などに関して、90年調査とは異なる回答がいくつか見出され(女子により多い)、そこに含まれる非標本誤差の性質等の分析もまた非常に興味深いが、それらは稿を改めて検討したいと考える。

II 離職者の特性とその職務意識に窺う 離職理由

1. 残留者と異なる特性は存在したか

90年調査で我々は、女子労働者とくに未婚の女子労働者は、教育水準も高く且つコミットメントもまた高いことを確認したが⁴⁾、今第1表にも示されているように、その後G工場の場合でもかなりの離職者(36.7%)を出していること

第1表 離職者・残留者の最終サンプル数

1) G工場				
	女工	男工	SV	計
離職者	20	8	5	33
残留者	28	15	10	53
残留ただし調査不能	2	2	0	4
計	50	25	15	90

2) D工場				
	女工	男工	SV	計
離職者	26	9	14	49
残留者	13	13	1	27
残留ただし調査不能	1	0	0	1
計	40	22	15	77

が知られる。そのことは、職務意識と離職の関係あるいは離職の原因そのものに関しても、一体どのような含意を有していたのかを、以下で簡単に検討してみよう。

まず我々は90年調査に立ち返り、結果的に離職することになった者と残留した者とのそれぞれの基本的属性に有意な差があったのか否かを検証した。その結果、両者の平均年齢や勤続年数、あるいは既婚者比率や賃金水準等々に関して、G、D両工場の場合とも全く有意な差は認められなかった⁵⁾。ただ家族全体の総収入水準に関しては、G工場の場合は離職者グループの方が、またD工場では残留者グループの方がより高くなることが指摘されうる。同様に他社勤務経験の有無に関しても、G工場では残留者の方が、より多くの他社勤務を経験している。しかしこうした特徴はいずれも、5%の有意水準でみれば統計的には有意ではない。

すなわち離職者と残留者を比べた場合、必ずしも単身の若年者や勤務経験の浅い者が離職したというわけではない。また家族構成や家族収入の観点から見て、とくに生活負担の重い者が残留を志向したともいえない。だがそれでは両者の属性には全く差異がなく、離職は完全に偶発的なし確率的要因のみによるものであったと考えられるのであろうか？ その点をさらに解明すべく、我々は一見直接には経済的離職誘因とはつながらない属性についても検討を加えた。その結果、次のような興味深い事実が見出

第2表 学歴別離職者・残留者数(G工場・女工)

	小学校	中学校	高等学校	大学	合計
離職者	0	4	15	1	20
残留者	0	11	9	8	28
合計	0	15	24	9	48

$$\chi^2 = 9.13 > \chi^2_{0.025}(2)$$

注) 90年調査 質問I-Jによる。

されるのである。

まずG工場に関しては、第2表にも示されているように、離職者と残留者の教育水準に明確な差異が存在することが判明する。つまり残留者にとっては、将来監督者(SV)への昇進がある程度期待される学卒者(多くは短大卒)を別とすれば、中卒者を中心に残留しているのに対して、それより相対的に教育水準の高い(高卒者)人達が離職していることが知られる。

これは1つに、教育水準が高い方が就業機会も高くなることを反映していると解される一方、先にも確認したごとく、離職者と残留者の平均賃金水準に全く差異がなかったということは、逆に言えば、教育水準に応じた賃金体系にはなっていないことが意味されていたといっているといえる。従ってより教育水準の高い女子労働者達が、その点に不満を感じて離職したということも、十分ありうるもう1つの可能性であろう。

事実94年の追跡調査では、教育水準に応じてかなり大きな賃金格差が新たに発生していることが判明する。ただ上記2つの可能性は、さらに職務意識との関連でより綿密に検討される必要があり、ここではさしあたりこれら2つの要因が相互に結合された結果、離職という行為に結びついていたものと、暫定的に解しておこう。なお残留者の他社勤務経験が、相対的にやや高かったという事実は、平均年令に差異がなかったという事実を与件とする時、そこに相当数の中卒者が含まれていたという特質と斉合的である(事実、マッチングにより確認可能)ことはいうまでもない。

他方D工場の場合には、離職者と残留者の間に教育水準の差異はないものの、就職に際しての応募形態に有意な差が認められる(第3表参

第3表 就職に際しての応募形態(D工場・全体)

	友人の 紹介で	親・兄弟・親 類の紹介で	会社の 募集で	合計
離職者	12	22	15	49
残留者	14	7	6	27
合 計	26	29	21	76

$$\chi^2 = 5.90 > \chi^2_{0.10}(2)$$

注1) 90年調査 質問III-Aによる。

照)。つまりここから、会社募集(新聞広告など)に応募する形で就職した労働者は相対的に離職率が高いこと、ならびに同じ縁故募集でも、家族や親戚の紹介による場合には紹介者との関係が切れてしまうのに対し⁹⁾、友人の紹介による場合は、逆に親しい仲間がいることによって残留率がきわめて高くなっていることが知られよう。すなわち換言すれば、残留にはピア・グループ(親しい仲間集団)の存在が大きな役割を果たしているとも解されるのである。

なおD工場の場合、工場再編に伴う用地の移転や製品の転換などがあり、通勤専用バスの整備や新職種への配転などの手当がなされたものの、最終的には規模の縮小をも伴ったため、離職-残留の選択は必ずしも労働者自身の自発的意志のみに拠っていたか否かは、若干識別困難なところがある。それゆえ以下の議論では、より当事者の自発的意志が強く反映していたと想定されうるG工場の場合に、主に注目し分析をすすめたい。

2. 残留者との比較でみた職務意識上の差異

属性の場合同様、職務意識に関してもまた90年調査に遡り、離職者と残留者の間には、すでにその時点で明確な帰属意識上の差異が存在していたのか否かを確認することは、きわめて重要なことと思われる。そこで我々は前回の分析同様⁷⁾、各同じ変数から構成される「家族志向性」や「男女の社会的分業観」、あるいは「便宜手段的態度」や「職務満足度」さらには「コミットメント」などの鍵概念^{キーコンセプト}につき、90年調査のデータを離職者・残留者(94年調査による)別に再編成したうえ、改めて判別分析を用いその異同を確認した。

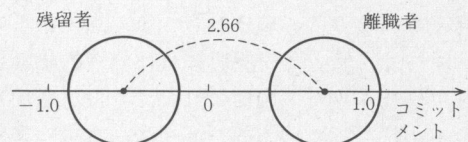
その結果、G工場・D工場の場合とも、「家族

志向性」や「男女の社会的分業観」あるいは「便宜手段的態度」や「職務満足度」に関して、離職者と残留者の職務意識には、ほとんど統計的に識別可能な有意差は存在していないことが知られる。

すなわちその点は、両工場の職工や監督者の「職務満足度」さらにはその個別構成項目に関しても、全く同様な結果であり、離職者の職務満足度と残留者のそれとの間には、ほとんど差異が認められないのである。言い換えれば、少なくとも90年時点では、先に指摘したような無差別的賃金体系にも拘らず、両者の間には必ずしも明瞭な不満(ないし満足)度の差が存在していたとはいえない。それゆえ、もとよりその後離職者の不満が高じたという論理的可能性は排除出来ないものの、我々の分析対象に限定する限り、離職という行為ないしその決断は、必ずしも何か特定の強い不満に基づき、なされたとは解されないことが含意されているといえよう。そしてその点は、職務満足-不満という概念が、そもそも一次元の尺度を構成しえないという、これまでのハーツバーグ以来の多くの議論とも斉合的であることに十分留意しておきたい⁸⁾。

次に「コミットメント」に関しては、D工場の場合、両者にほとんど差異はないものの、G工場にあっては、5%の有意水準で、離職者と残留者のコミットメントには、以下の第(1)式および第2図で与えられているような有意差が認められるのである。しかもここで大いに注目すべき点は、離職者の総合的コミットメントの方が、残留者のそれよりも高いということに他ならない(第(1)式の符号ならびに個別変数の検討による⁹⁾)。すなわちここに我々は、インド労働市場の活性化と再編に伴う新しい労働移動の

第2図 離職者・残留者の
コミットメントの差(G工場・女工)



第4表 仕事の意義(G工場・全体)

	収入が得られる	人間関係がある	働くことが楽しい	合計
離職者	5	6	22	33
残留者	19	6	28	53
合計	24	12	50	86

$$\chi^2 = 4.48 > \chi^2_{0.25}(2)$$

注1) 90年調査 質問III-Rによる。

$$G_c(\lambda) = -1.273 + 0.501 \text{ II B} + 0.717 \text{ II C} \\ -0.925 \text{ III P} + 1.109 \text{ III S} \\ + 1.319 \text{ III T} - 0.205 \text{ IV B} \dots \dots (1) \\ \lambda = 0.389 \quad \eta = 0.529 \\ F = 2.26 > F_{0.05}(6,41) \\ \text{正分類率 } 72.9\%$$

タイプないし市場経済本来の1つの移動要因を認めざるをえないのである。

なお離職者の「コミットメント」の方が、残留者のそれよりも高いという事実は、裏側の消極的側面たる「便宜手段的態度」の問題を通してまた確認可能であろう。今「便宜手段的態度」それ自体の判別分析では、必ずしも両者の差異は十分有意ではないものの、そこに含まれる代表的調査項目に対する反応から、逆に残留者の相対的コミットメントの低さが含意されているとも判断されうるのである。

すなわち今第4表と第5表に、「仕事それ自体の意義」ならびに「仕事を続けている理由」に関する自己認識の結果が与えられている。そこから明瞭に読みとられるように、残留者の方が明らかに賃金に対する志向性が強いのである。つまり離職者に比べ、残留者はその収入ないし賃金水準ゆえに、言い換えれば仕事自体の意義(Job-content)よりも、その職務環境ないし労働条件(Job-context)ゆえに残留している者の比率が高いといえ、その結果として、当然「コミットメント」は低くならざるをえないの

である。

最後に以上の点を総合する意味で、若干視点を換え、G工場の女工全体を教育水準毎に再分類し、その「コミットメント」を改めて計測してみた¹⁰⁾。その結果は十分予想されるように、中卒者と高卒者の間には明確な有意差があり(短大・学卒者は両者の中間)、また高卒者の「コミットメント」は、中卒者のそれに比べ、より高いことが判明する。

これらの事実を統合する時、我々は離職者の行動ないし離職の理由に関して、次のような結論を得ることが出来るであろう。すなわち、わずか4年の間にかかなり大量の離職者を出しているが、その多くは教育水準でみる時、高卒の女子労働者が大半であった。確かに彼らの賃金水準は、平等主義的賃金体系の下では、中卒者のそれに比べ、大差なかったともいえるが、必ずしもそのことに対する不満が離職の要因になっていたとは想定されえない。むしろ中卒者に比べ高卒の女子労働力は、その高い「コミットメント」ないし強い労働意欲にこそ、その職務意識上の大きな特色があったと考えられる。

したがって労働者の観点からいえば、近年の労働市場の活発化に伴い、より働き甲斐のある職場、すなわちより大きく強い労働意欲を満たしうるような職場を求め、移動したと判断されうるのである。その際、インド社会では比較的高い学歴水準もまた、中卒者の場合に比べ、より大きく有利に働いていたことは否めないであろう。

他方企業の観点からは、この4年間生産が順調に拡大したこともあり、新規雇用を随時加え、参入-退出さしひき最終的には雇用規模をほぼ倍増させている。しかしすでに指摘したごとく、より意欲的な労働力が流出し、賃金志向性の強

第5表 仕事を続けている理由(G工場・全体)

	賃金が高い から	家が近くて 便利だから	仕事が面白 いから	他に仕事 がないから	パートタイ ムだから	合計
離職者	3	6	20	4	0	33
残留者	12	4	33	3	1	53
合計	15	10	53	7	1	86

$$\chi^2 = 5.79 > \chi^2_{0.25}(4)$$

注1) 90年調査 質問IV-Jによる。

い「コミットメント」の低い労働力がより多く残留したところに、その問題点が隠されているのである。すなわちこれはこの間、学歴に応じた賃金体系に格差のやや適正化を施した以外、ほとんど何の積極的労務管理政策も施されなかったことの結果に他ならない。だが我々の調査も明らかにしているように、意欲的労働力は必ずしも労務環境面の改善だけでは、その強い労働意欲を十分に発揮せしめえないところに、問題の難しさがあるといえよう。言い換えれば、工業労働力の近代化は、常にそれに応じた近代的労務管理政策が並行的に先行していることが必要不可欠であり、その意味でも今日多くのインド企業は、抜本的な労務管理政策の発想転換を迫られていると考えられるのである。

なお最後に付け加えておけば、職務意識に関するパネル調査は、将来離職するかもしれない人々を、ある程度事前に捕捉可能であるという意味において、きわめて実利的な効用をも有していると判断される。いま第6表に、「もし高賃金で雇用してくれる企業があれば転職するか(III-P)」という質問に対する回答結果が与えられている。ここからも明らかなように、90年時点で「変わる」と答えた被面接者のうち約半数近くが、4年後の94年には実際に離職しているということは、労務管理上もそこには十分実効性のある予測情報が含まれていたと判断してよいように思われるのである¹¹⁾。

第6表 高賃金のオファーに対する転職の可能性
(G工場・全体)

項 目	変わる	分らない	変わらない	合計
離職者	19	9	5	33
残留者	20	12	21	53
合 計	39	21	26	86

$$\chi^2 = 5.97 > \chi^2_{0.10}(2).$$

注1) 90年調査 質問III-Pによる。

III 残留者の意識変化とその規定要因

1. 4年間における職務意識の変化

1991年の後半来インド経済は、大きく自由市場経済化の方向へ踏みだし、成長と改革を通じ

現在もなお大きな変貌を遂げつつあることは、すでにも指摘した。こうしたマクロ経済面における大きな変貌、ならびにそれを受けた様々な消費財市場における発展等々は、個別の各企業はもとより、社会の多くの人々の消費イメージや勤労意識などをも変えずにはおかないであろう。今そうした社会変容のなかで、工場労働者の職務意識もまた、大きく変りうるものなのか否か、あるいは職務意識は比較的このようなマクロ的側面の変化からは独立でありうるのか否かについては、事実在即して検討されねばならない課題であろう。

そこで我々はまず、各質問項目に対する回答結果が、90年調査と94年の調査では大きく変化しているのか否かを検証した。その統計的テストの手法には、いくつかの考え方がありえようが、ここでは周辺分布の異同を確認するステュアート(A. Stuart)の検定によっている¹²⁾。

それらの結果はD工場の場合、リストラクチャリングによる大きな組織変革があったにも拘らず、大部分の項目に関し残留者の職務意識には、ほとんど変化が認められないことが知られる。ただ賃金水準に対する満足度(II-J)は、90年時点に比べ、やや減少しているといえよう(5%水準で有意)。D工場の場合、その平均賃金水準は他の企業と比べれば、今日でも依然きわめて恵まれたものであるにも拘らず¹³⁾、そうした印象(意識)を持たざるをえないところに、やはりインド経済全般の急速な経済成長と、それに伴う雇用機会の拡大や所得分配の変動等々の間接的影響があるのかもしれない。

他方G工場にあっては、それ程大きな構造的変化があったわけではないにも拘らず、もう少し種々の面で職務意識に変化が認められることは、きわめて示唆的であるといえよう。G工場の場合、その製品や技術等に基本的な変化はなく、ただ多くの新規参入者を迎え、雇用規模と生産規模がほぼ倍近く拡大していることが指摘されうる。しかしその間福利厚生施設はもとより労務管理政策も、すでに言及したごとく、ほとんど何の変化もなく、というよりはとりたてて何の施策も講じられなかったという方が、よ

第7表 職務全般に関する満足度(G工場・全体)

[94年]

	非常に満足	概ね満足	どちらともいえない	やや不満	大きな不満	合計	%
[90年]							
非常に満足	4	13	0	1	0	18	34%
概ね満足	6	13	1	2	0	22	42%
どちらともいえない	0	3	1	0	0	4	8%
やや不満	0	7	0	1	0	8	15%
大きな不満	0	1	0	0	0	1	2%
合計	10	37	2	4	0	53	
%	19%	70%	4%	8%	0%		

$$\chi^2 = 7.15 > \chi^2_{0.25}(4)$$

注1) 90年・94年調査 質問II-Aによる。

り実情に近いかもしれない。

だがそれにも拘らず、以下で検討するように、残留者の職務意識には何がしかの変化が生じているということは、90年調査当時はまだ工場建設後日も浅く(稼働開始後約2年)、入社後間もない意気込みに溢れていたのに対し、その後時間の経過とともに、より現実的・実務的認識も加味されてきたことが、深く関連しているように思われる。つまり人々の職務意識は、企業側の要因よりも、そこに置かれている個々人の状況に、より深く関連していると判断されうるのである。

いま第7表には、90年と94年調査による「職務全般に関する満足度」(II-A)のマッチング結果が与えられている。それによれば、十分有意とはいえないが、「非常に満足」が減少し「概ね満足」に集中的にシフト(「やや不満」も減少)していることが知られる。しかしこうした満足度の減少を、賃金やボーナス、あるいは休暇や福利厚生施設等の個別具体的項目につきよ

り詳しく問い直しても、必ずしも不満が増大しているわけではない。つまりこのような意識変化は漠然たるものであり、その理由は先に述べたようなところにあるものと思われる。

しかしいま職務意識の他の側面に目を転ずれば、「便宜手段的態度」の1構成要因たる賃金に対する志向性もまた強まっていることが知られる。すなわち第8表によれば、明らかに仕事の内容・性格に対する期待は、4年前の「働き甲斐」中心から「高賃金」志向へと変化していることが、読みとられよう(5%水準で有意)。ところで残留者の賃金志向性は、離職者のそれに比べ、そもそもより高かったことはすでに指摘したが、この4年間にG工場の賃金水準が倍以上も増大していることを念頭におけば、彼らの賃金志向性が更に強化されているということは、やはり社会的風潮も多少影響しているといわざるをえないのかもしれない。

なお更に補足しておけば、第9表の「高賃金職への転職可能性」の結果も、やはり同じ傾向

第8表 よい仕事とは何か(G工場・全体)

[94年]

	賃金が高いこと	働きがいがあること	職場の人間関係がよいこと	長く働けると	仕事を楽しむこと	合計	%
[90年]							
賃金が高いこと	2	2	0	1	0	5	10%
働きがいがあること	11	23	1	0	1	36	69%
職場の人間関係がよいこと	2	0	2	0	0	4	8%
長く働けると	3	2	0	1	0	6	12%
仕事を楽しむこと	1	0	0	0	0	1	2%
合計	19	27	3	2	1	52	
%	37%	52%	6%	4%	2%		

$$\chi^2 = 10.09 > \chi^2_{0.05}(4)$$

注1) 90年・94年調査 質問II-Iによる。

第9表 高賃金のオファーに対する転職の可能性(G工場・全体)

[94年]

		[94年]			合計	%
		変わる	分らない	変わらない		
[90年]	変 わ る	10	7	3	20	38%
	分らない	8	3	1	12	23%
	変わらない	7	6	8	21	40%
合 計		25	16	12	53	
%		47%	30%	23%		

$$\chi^2 = 4.77 > \chi^2_{0.10}(2)$$

注1) 90年・94年調査 質問III-Pによる。

を示しているといえよう。しかしこの結果は、第8表の賃金志向性の増大を補強する変化と解するか、あるいは第6表の場合同様、何らかの理由により将来の離職者予備軍を単に予測するものであると解するかは、意見の分れるところかもしれない。もし後者であれば、やはり依然としてその労務管理政策には問題点が含まれているともいえ、あるいは少なくとも賃金引上げ以外の何らかの対策を立てる必要があることが示唆されているとも考えられるのである。

2. 意識変化の規定要因

さて以上は、個別質問項目の検討を通じ、職務満足度や賃金志向性にやや変化の兆があることを捉えてきたが、それではより安定的な総合概念としての「職務満足度」や「便宜手段の態度」等々にも、明確な変化が生じているのか否かを、判別分析を通じ確認する必要があると思われる。すなわち我々は、94年調査による残留者の職務意識は、90年時点の自らの職務意識自体と判別可能であるか否かを、まず統計的に確定したいと考えた。

そこで残留者の90年・94年データにつき、「家族志向性」や「男女の社会的分業観」あるいは「便宜手段の態度」や「職務満足度」、「コミットメント」などの基本概念をめぐり、判別分析を施した。その結果、G工場・D工場の場合とも、「男女の社会的分業観」や「コミットメント」だけでなく、予想に違い「職務満足度」や「便宜手段の態度」についても、有意な判別結果は得られなかった。すなわちこの4年間に於いて、残留者の職務意識は、基本的に変わっていないことが確認されたといえよう。

ただG工場の場合、「家族志向性」だけについては、女子労働者のみならず男子労働者や監督者についても、10%の有意水準で90年時点の意識とは異なっていることが知られる。それゆえその実態の内容を更に詰めるべく、まず女子労働者につき仕事と家事の選好に関するすべての質問項目について、回答結果の変化を改めて洗い直してみた。その結果、例えば第10表や第11表にも与えられているように、従来の「家族収入如何に拘らず仕事をしたい」とか、「女性も積極的に仕事を持つべき」といった意識に、明瞭な変化が生じていることが判明する。

そこでもう一度残留者の属性の変化を確認したところ、実にこの4年間にG工場では20名(女子9, 男子6, 監督者5)名が、すなわち全体の4割弱が新たに結婚していることが明らかとなった。それゆえ残留者のうちこの4年に結婚した20名につき、彼らの「家族志向性」に関する意識の変化を、90年と94年データによって比較判別した。その結果は、第(2)式と第3図で与えられているように、明瞭に家族志向性を強めていることが知られるのである(女子だけの場合は、更にF値は大きくなる。F=5.10)。

$$\begin{aligned}
 G_F(\lambda) = & -1.261 - 0.585 \text{ III G} + 0.331 \text{ III H} \\
 & - 0.289 \text{ III I} - 1.078 \text{ III M} \\
 & - 0.873 \text{ IV M} - 0.243 \text{ IV P} \cdots \cdots (2) \\
 \lambda = & 0.637 \quad \eta = 0.624 \\
 F = & 3.51 > F_{0.01}(6,33) \\
 \text{正分率} = & 75.0\%
 \end{aligned}$$

つまり「家族志向性」に関する意識の変容は、この4年間に新たに結婚した人々の意識の変化によってもたらされていたことが、これによって証明されたといえよう。すなわち換言すれば、

第10表 十分な家族収入と家事選好(G工場・女工)

[94年]

	やめる	やめない	どちらとも いえない	他の仕事に 変わりたい	合計	%
[90年]						
やめる	2	1	2	0	5	18%
やめない	3	12	5	1	21	75%
どちらともいえない	0	0	0	0	0	0%
他の仕事に変わりたい	0	0	2	0	2	7%
合計	5	13	9	1	28	
%	18%	46%	32%	4%		

$$\chi^2 = 10.25 > \chi^2_{0.025}(3)$$

注1) 90年・94年調査 質問III-Oによる。

第11表 女性は家事に専念すべきか(G工場・女工)

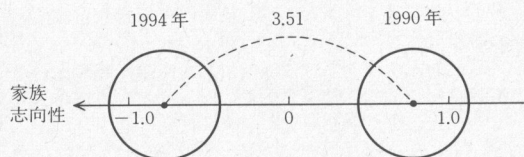
[94年]

	女性も積極的に 働くべき	事情が許すならば 家事に専念する	人によって 異なる	合計	%
[90年]					
女性も積極的に働くべき	7	2	11	20	71%
事情が許すならば家事に 人によって異なる	0	0	1	1	4%
	1	1	5	7	25%
合計	8	3	17	28	
%	29%	11%	61%		

$$\chi^2 = 10.31 > \chi^2_{0.01}(2)$$

注1) 90年・94年調査 質問IV-Mによる。

第3図 結婚した者の「家族志向性」の変化(G工場 20人)



職務意識の変化は一般に、強く個々人の事情やおかれている状況の変化によってもたらされる要素が大きいといえ、そのことを逆に捉えれば、そうした状況がない限り、職務意識は通常、社会意識の変容や企業の構造変化等に対し、比較的安定的でありうるということが含意されていると判断されるのである。

IV 結論と含意

94年12月、我々はパネル・データを得るべく、4年前の12月に実施された職務意識に関する面接調査の追跡調査を行った。それはこの数年間に、インド経済は大幅な「経済自由化」を

遂げ、企業もまたその過程で大きな変革を迫られつつあり、それゆえにそこで働く人々の社会意識や職務意識もまた次第に変わりつつあるものと想定されたからに他ならない。事実我々の調査対象企業も、この間に大きな変容を遂げたため、今回のパネル調査で捕捉可能であったサンプル数は予想以上に小さかったが、その限られたサンプルに含まれるパネル情報はきわめて貴重であり、次のようなパネル調査のみが明らかにしうる課題の解明に大きく貢献したと我々は考えている。

その1つは、残留者の属性や職務意識の特徴が適及的に明らかにされることにより、それらとの比較において、離職者自身の性格もまた事後的に明らかにされえたことである。例えばG工場の場合、離職者は残留者に比べ、より高い「コミットメント」を持つ意欲的な労働力であったことが知られる。しかも残留者が比較的強い賃金志向性を持っていたのに対し、離職者は、必ずしも強い不満から離職を決意したというよりは、むしろ仕事自体により大きな働き甲斐を求め離職したと解すべき多くの状況証拠が在るのである。従ってそうした意欲的労働力の離職

を未然に防ぎえなかったという意味で、G工場の労務管理政策は正鵠を射ていなかったといわざるをえないであろう。

また近年の労働市場の活発化は、当然こうしたモチベーションの高い労働力には、より多くの雇用機会を提供するところとなり、たとえ近代工業部門であっても、従来のように就業そのものを1つの資産と考える状況(就業=資産仮説)は、次第に変容せざるをえないと思われる。他方我々の分析にあっても、教育やモチベーションは、それ自体が同時に移動性向を高めていたとも解され、その意味で市場メカニズムがより機能しうる状況が出現しつつあるともいえるのである。

次に第2に、我々のパネル調査は、職務意識に変化がある場合、それを最も強く規定している要因を明らかにする一方、一般には職務意識は、マクロ的状況の変化に対し比較的安定的であることを論証しているといつてよいのである。

例えばG工場では、「家族志向性」に明瞭な変化が認められたが、それは結婚という個人的状況の変化に帰するところが大きく、「経済自由化」やそれに伴う企業の再編効果による職務意識の変化は、きわめて小さかったことが知られるのである¹⁴⁾。それは抜本的構造改革を行ったD工場の場合にも同様であり、いずれもわずかに賃金志向性等に若干の変化が認められたにすぎない。つまり個人的状況の変化を別にすれば、たとえ「新経済政策」の実施以前と以後という大きな転換期を経ている、数年程度の期間にわたっては、職務意識は一般にきわめて安定的であることを、我々のパネル調査は明らかにしているといつてよいのである。

(一橋大学経済研究所)

注

* 本稿の分析対象たる現地工場調査のデータ収集に際しては、文部省の科学研究費(04044070)ならびに松下国際財団より助成を受けた。またデータの整理・解析には、当研究所の統計情報サービス係(田口・横嶋氏)より多大な助力を得た。併せて謝意を表したい。

1) 近年のインド経済自由化の動きに関しては、小

島眞『インド経済がアジアを変える』(PHP研究所1995年)や伊藤正二・絵所秀紀『立ち上がるインド経済』(日本経済新聞社 1995年)などが詳しい。

2) 工場の概要に関しては、拙稿「インド工業女子労働力の質をめぐって——職務意識調査に基づく事例分析——」『経済研究』44巻1号(1993年1月)を参照されたい。なおG工場の場合には、90年の389人(労働者および監督者のみ)から689人へとほぼ倍増し、D工場では、90年の128人から68人へと約半減している。

3) ここではパネル調査への理解を、同一のサンプルに対し、大量の同一変量に関して数度の異時点間比較を行うための調査として、相対的な意味でロングテューディナル(Longitudinal)調査とは区別して捉えている。なお今回の追跡調査に際しても、面接調査員の確保や欠勤サンプルの追跡捕捉調査等々に関して、P. C. Verma 教授をはじめとする Institute of Economic Growth(Delhi)のスタッフから多大な助力を得た。改めて深謝の意を表したい。また再三の訪問にも拘らず面接を行えなかった長欠・病欠者5名は、以下の分析において残留者群のサンプルから除外してある。

4) 「コミットメント(Commitment)」や「便宜手段的態度(Instrumental Attitude)」など、職務意識に関する主要概念の定義に関しては、さしあたり清川雪彦 前掲論文およびその尾注文献などを参照されたい。なお判別分析を経て数量化された総合概念の場合には、「」を付して表記した。

5) 上記の属性のほか、家族数や子供の数、あるいは主たる所得稼得者か否か、家族内稼得者数や通勤の形態と時間等々に関しても、統計的に有意な差は認められない。

6) 通常インドの労使慣行では、家族や親類縁者が複数、同時に同一職場で働くことは好ましくないと考えられている。例えば大野昭彦・清川雪彦「インドにおける工場労働者の定着をめぐって(I)(II)」『アジア経済』31巻3号(1990年3月)・31巻4号(1990年4月)などを参照のこと。今回の調査対象工場の場合も同様といえる。

7) 清川雪彦 前掲論文。なお紙幅の都合上、質問票の掲載は割愛せざるをえなかったもので、この前掲論文を参照されたい。判別関数ならびに統計表などに含まれるローマ数字とローマ字の組み合わせは、その質問項目番号を示す。また今回の調査で新たに補充された7問については、稿を改め別途分析される予定があるゆえ、ここでは言及されない。

8) F. Herzberg, B. Mausner and B. B. Snyderman, *The Motivation to Work*, New York: John Wiley and Sons, 1959 を始めとする一連の研究。なお2要因論に関する展望論文としては、原口俊道『動機づけ——衛生理論の国際比較』(同文館 1995年)の第4章などを参照のこと。

9) 判別関数における方向性(全体符号)は、被判別群の相対的位置関係を定める以上の内容的意味は持たない。したがって個別変数の計測方向との関連で意味付けは与えられねばならない。詳しくは J. F. Hair, Jr., et al., *Multivariate Data Analysis with Readings*, 3rd ed., New York: Macmillan Pub., 1990 など標準

的教科書を参照のこと。

$$\begin{aligned} 10) \quad G_c(\lambda_1) &= 2.776 - 0.530 \text{ II B} - 0.117 \text{ II C} \\ &\quad + 0.373 \text{ III P} - 1.692 \text{ III S} \\ &\quad - 2.549 \text{ III T} - 1.514 \text{ IV B} \dots (1') \\ &\quad (\lambda_1 = 0.459 \quad \eta_1 = 0.561) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} G_c(\lambda_2) &= 4.962 - 0.301 \text{ II B} - 0.635 \text{ II C} \\ &\quad + 0.413 \text{ III P} + 1.190 \text{ III S} \\ &\quad - 4.833 \text{ III T} - 0.475 \text{ IV B} \dots (1'') \\ &\quad (\lambda_2 = 0.257 \quad \eta_2 = 0.452) \end{aligned}$$

$F = 2.36 > F_{0.025}(12, 80)$ 正分類率 60.4%
なお中卒者 - 高卒者間の判別結果も、 $F = 3.03 > F_{0.025}(6, 40)$ となって、2.5% 水準で有意である。

11) 十全な予測性を持ちうるか、という観点から McNemar の検定を施す(「分らない」は除く)ならば、帰無仮説(90 年回答と 94 年結果との斉合性)は棄却されざるをえないが、「変わる」と回答した者で離職した者の比率(0.49)は、「変わらない」と答えた場合の離職比率(0.19)に比べ、二項検定により 1% 水準で十分有意である。なお D 工場に関しては、G 工場の場合ほど 90 年回答との関連性は高くないが、これは D 工場の再編にあっては、かなり不本意な離職等も含まれてい

たことを窺わせるものであろう。

12) A. Stuart, "A Test for Homogeneity of the Marginal Distributions in a Two-way Classification," *Biometrika* Vol. 42(1955), pp. 412-416. このほか非対角要素の一致度の検定や、変化の対称性の検定なども考えられるが、ここでは χ^2 分布表の利用可能性やマッチングのあるサンプルの性格などをも考え併せ、ステュアートの検定が採用されている。

13) 例えば女子労働者の場合でいえば、90 年の約 2,000 ルビーから 3,500 ルビーへと上昇しており、これは G 工場の 1,900 ルビーの約 1.8 倍に相当している。もっとも彼らの平均年齢や勤続年数あるいはデリーの物価水準等々をも考慮に入れなければならないが、それでも決して悪くないと思われる。

14) 従って、例えばコミットメントなど職務意識の改善により労働力の質的向上を図る労務管理政策は、当然企業全体の労務状況よりも、労働者個人の状況変化に対応したきめ細いモチベーション向上型の政策でなければならないといえよう。この点で今日の多くのインド企業の労務管理政策が不十分であることは、多くの論を俟つまでもないであろう。