

タイの女性雇用意識の現状

1150481 室井 悠碧

高知工科大学マネジメント学部

概要

本研究の目的は 1. 職場における女性進出が顕著なタイの職場実態を考察、調査し明らかにすること 2. 女性の職場地位が低い日本、日本企業と比較し、効果があり採択できる女性推進策を模索することの 2 点である。

結論として、1.タイの雇用状況は明らかに日本と異なり、女性労働者個人の意識も異なり、タイの女性の仕事に対するプロフェッショナルな意識・独立志向は職場地位を支えている 2. 働いている女性が休みを取りやすいことは、ライフワークバランスやステップアップの一因となる、ということである。女性進出を望むとき、男性だけでなく、女性の意識改革も必要である。日本企業がタイの労働形態を元に女性を支えられるシステムをつくるとしたら、働きながら資格、学位が取れるシステムの拡充(残業時間の制限、一定間隔の休日の保障)をすることが第一だと考えられる。

背景

タイでは女性の進出が日本より進んでいる。これは大学の授業中に発言するのが女性のほうが多いことであったり、会議に出席しているのが全員女性であったり、タイから来た女性新聞記者が日本の新聞社の様子を見てびっくりしたりしたことなどの逸話から推測できることでもあるし、日本の東京大学(学部によるが全体で男女比 4:1 といわれている)に当たるチュラロンコン大学の女子学生数が男子学生数より 1 万人多いことやアメリカ企業の調査にある女性の管理職 (Women in senior management) 調査などからも分かるように、⁽⁵⁾ 図 1 数字として表れている事実である。3 年前この調査では、タイの女性管理職率は 45% であり、世界トップの数字であった。2014 年時点で 38% と落ちているものの日本が 8% から 9% と、ほとんど変わらないことから依然として差が歴然としている。

WOMEN IN SENIOR MANAGEMENT

HIGHEST RANKED

LOWEST RANKED

TOP TEN

BOTTOM TEN

Russia	43%	Japan	9%
Latvia	41%	Netherlands	10%
Indonesia	41%	Switzerland	13%
Philippines	40%	Denmark	14%
Lithuania	39%	UAE	14%
Thailand	38%	India	14%
China	38%	Germany	14%
Estonia	37%	UK	20%
Georgia	35%	US	22%
Armenia	35%	Spain	22%

図 1

Source: ⁽⁵⁾ Women in business: from classroom to boardroom
Grant Thornton International Business Report 2014

目的

タイの経済は東南アジアで 2 番目に大きく、政治的混乱や災害にもかかわらず衰えを見せない。⁽¹⁾そしてタイの労働力は 2014 年 3 月時点で 3,940 万人であり、労働参加率は 71.6% である。そのうちの 4.4 割が女性が彼女らの功績は大きい。(非正規労働も含むと女性の 91% が働いているといわれる。)本研究はそのような女性労働者の意識と彼女たちが活躍できる原因を探索したものである。それにより、今まで注目されていなかったタイの雇用問題や職場状態を明らかにし理解することが目的である。タイの注目されていない女性労働者を支える環境や規則を分析し、明らかにすることで、それが日本という異なる文化の下でも適応可能なものなのかを考察する

方法

研究方法としては、タイのナショナルヒストリー、女性社会参画、歴史教育、タイ近代に関する文献資料に基づく情報整理と日本経営協会、厚生労働省の女性労働調査を参考にしたアンケートをタイで実施した。また、タイの労働状況を

より詳しく浮き彫りにするため、タイ以外の東南アジアで働く女性にもインタビューを実施した。

タイの特徴

一般的にタイで女性が多く働いているのには、教育、経済、文化の3つの側面から説明できる。女性の教育が広まり知識を使わないのはもったいないと思うようになったこと、経済危機が起こり新たな働き手が求められたこと、国民性として女性は社会的である、の3つである。

この3つの要因は女性が教育を重視し、働き始めた後も資格や学位をとり、その内容を生かすことで、より良い条件や昇給を目指す風潮をつくっている。

教育

女性が働くとき、学位は大きな護符となるため、各教育機関では女学生のほうが努力をする傾向があり、それはチュラロンコン大学の入学者の男女比にも表れている。しかし、学部によって男女比の偏りはあり、女性は文学部や経済学部に圧倒的に多く、工学部に少ない。それは職業にも表れ、タイの建築類には女性にとって使いづらいものが多いことが問題となっている。

経済

アジア通貨危機(1997年7月)よりタイを中心に始まった、アジア各国の急激な通貨下落(減価)現象により、新たな労働力が求められた。現在でも一人当たりのGDPが(2013年度)1,161,226.83円であり、経済発展を続けているタイでは、新たな労働力が求められている。かつ、男女共に働くことが家計を助けることになり、主流となっている。

文化

タイの女性が社会的な理由として、上座部(テラワダー)仏教により、女性が家庭を守るため働く文化が元々あったことに起因する。上座部仏教では、男と女の役割が別れており、男は精神的な達成(悟り)にたどり着き、僧として聖職に就くことが使命であった。悟りに達することにより、死後家族の魂を極楽に導くことが役割とされた。女性は僧になれないが故に、このことはタイの女性労働率を上げる一因となると共に、タイの大きな男女平等問題の1つとなっている。

ホフステッドの文化構想論～歴史的観点から検証

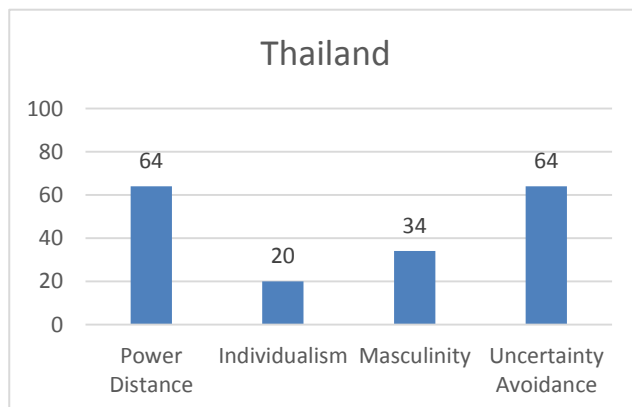
「文化とは他人と、あるカテゴリーかグループに属する人々を区分けする心の集合的なプログラミングである」

ガートホフステッドは職場の価値観がこの文化にどのように影響を受けるかについての総合的な研究を実施した。

IBMの社内で1967年から1973年にかけて集計された社員の価値観の数値を分析し、そのデータは70カ国以上を含む。高収入の機会、正当な評価、良好な対人関係、雇用の安定など、職場で何を重視するかのアンケートである。

この理論は後に **Egbert Schram** (エジバード・スチラム) や **Karin Faase**(ケリン・ファッセ) 達と共に発展した。タイの職場状況の理解を深めるため、この研究の結果を歴史と照らし合わせ説明していく。ここでは4つの力に焦点を当てる。

- ① 力の距離 この”力の距離“が表す値はどのくらい古いきたりがその国に残っているかを表す。何か新しいことをはじめようとするときは、この値が低いと場所を選ぶべきである。この値が高いとき、地位・身分により扱いが異なり、雇用者と管理者の間には大きな隔りがある。
- ② 個人指向 この”個人志向”はその国がどれだけ個人の結果をグループの結果より重要視しているかを表す。より高い数値はより個人の権利を重要視していることを表す。
- ③ 男性指向 この値は働くとき、どれだけ人々がその性別によって分かれているかを示す。この値が高い国での仕事は男と女によって違う。
- ④ 安全指向 この値はどの国の人々が寄り必死にリスクを避けようとしているかを説明する。もし、ある国が高い数値で表されていたら、それはその国の人たちが、安定を好むということである。



Source: © THE HOFSTEDE CENTRE 2014

① 力の距離について

タイ王国発祥当時、支配の権力が中央から終焉に向かうほど小さくなる形式の国（マンダラ型王国と例えられる）であった。⁶⁾それは国王と地方領主の2者間における保護・被保護の関係で成立し、住民は税を払う対価として、王の武力や公平な裁判を受けることができるものであった。この2者間の関係は、アユタヤ時代に制定された(1350年)、サクデーナー制度（Sakdina System）により、より階級的になる。

タイのこの指数は64であり、アジアの平均（71）より少し低い。この社会では不平等が受け入れられており、命令と規定の厳しいしきたりが見受けられる。企業の各地位、階級はその特権があり、下階層は忠誠心、尊敬と敬意を示すかわりに、保護と指導を見返りに期待し、温情主義的経営につながっている。しかし、階級の枠は壊れず経営者や上司に対する態度は格式張り、情報の流れは階層的に制御されている。

②個人指向について

この数値は20と非常に少なく、グループで常に行動することを意味する。タイの人々は8世紀までに北ベトナム・中国から東南アジアに南下し釣りや狩り、農業をして小さな村をつくり生活していた。複数の民族⁷⁾紀元前2世紀頃から中国とインドや地中海方面を結ぶ交易ルートが注目されモン族クメール族が統治する交易国家が出現していた)から身を守るため家族、世帯の結束は固い。現在でも2世帯、親類で集まり暮らしているところもあり、信用できるのは常に共にいる人だとの認識がある。

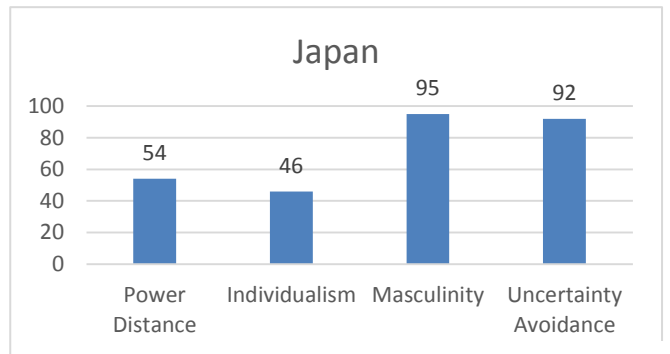
③男性指向について

タイのこの指数は34である。座部（テラワダー）仏教により、女性が家庭を守るため働く文化が元々あり、且タイ北・東北部では母系社会であったことがあげられる。女性らしさを求められたものの、男性が女性の家に入るという意味で女性家族の影響が濃く、男性指向指数が低い。少なくとも教育が充実しているバンコクでは、働く場所で女性自身が差別されていると考えることは少ない。

④安全指向について

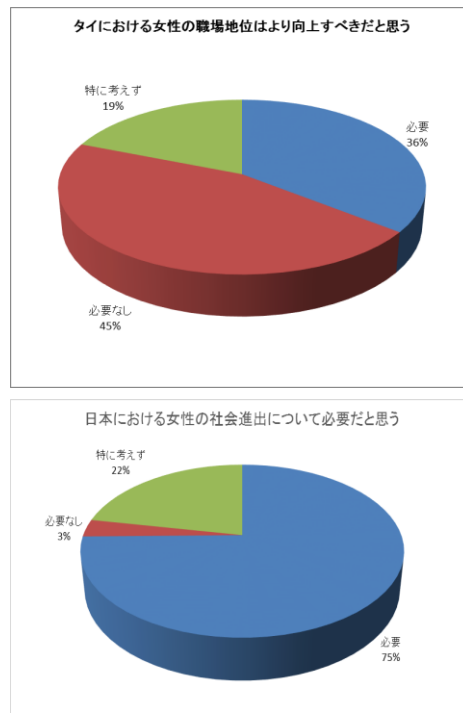
タイは歴史的に見て、独立国家を保った唯一の国である。フランスとイギリスに囲まれつつ独立を保つため、常にどちらに着けばよいかを慎重に見極めていた。急激な変化に対応した国であり、柔軟ではあるが、常にある状態を保とうとする意志がある。

参考

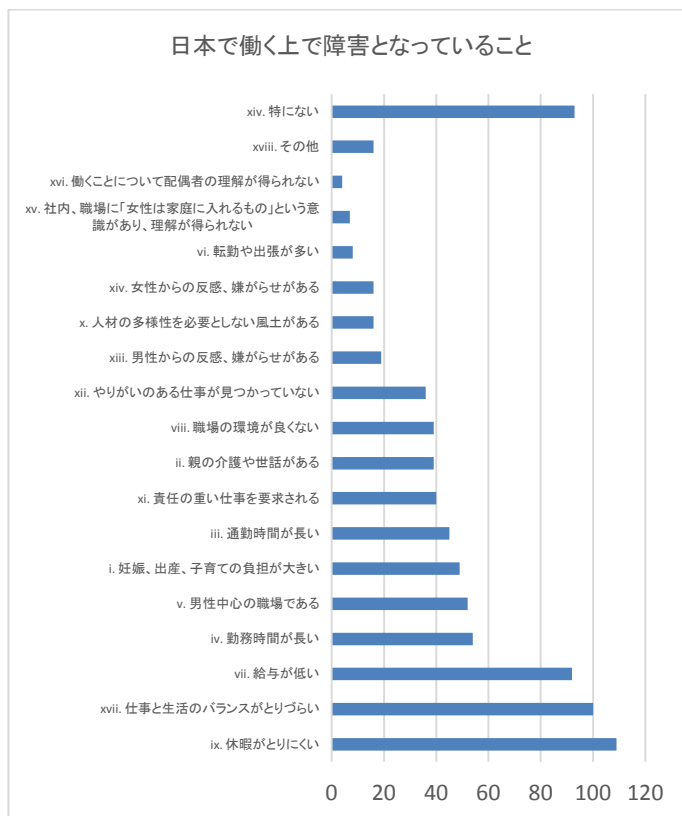
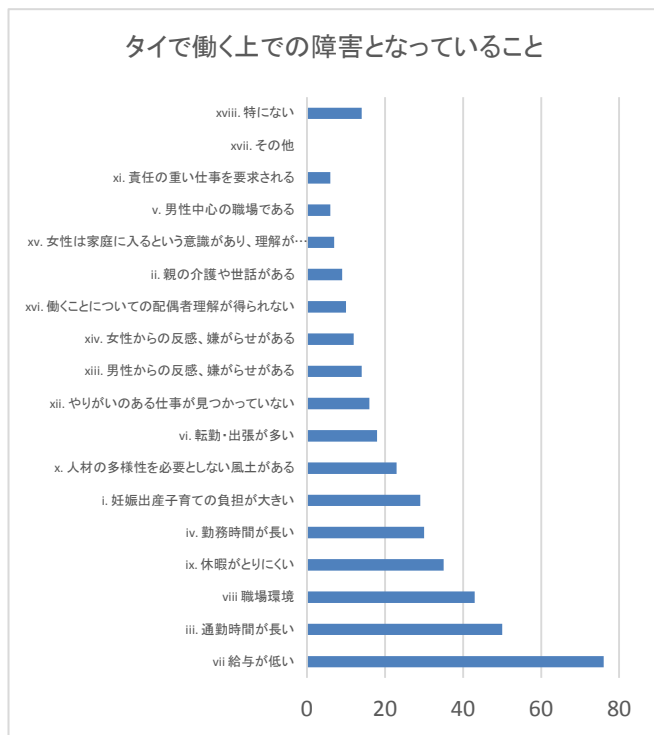


Source: © THE HOFSTEDE CENTRE 2014

意識調査(バンコク・バンコク郊外) (N=170)2014年12/30~2015年1/30 と⁸⁾日本女性管理意識調査報告書2014(N=400)の比較



将来について%	タイ	日本
a. 現在のままでよい	10	34
b. 独立、自営したい	33	9
c. 他社に転職したい	8	3
d. 専門職を目指したい	19	15
e. 降格、辞職したい	0	3
f. 専業主婦になろうと思っている	4	3
g. より上の管理職・役員などを目指している	4	14
h. 先のことは考えていない	22	16
i. その他	0	1



(複数回答)

*タイの女性労働者意識についてのグラフ・図表は 2014.12.30～2015.1.30 に実施したアンケートより作成、日本の女性労働者意識についてのグラフ・図表は女性管理職意識調査報告書に基づき作成している。

結論

タイの雇用状況は明らかに日本と異なり、女性労働者個人の意識も異なる。この結果から、女性進出を望むとき、男性だけでなく、女性の意識改革も必要であることがわかる。また、働いている女性が休みを取りやすいことが、ライフワークバランスやステップアップの一因となっていることが伺える。日本では問題になっている残業もほとんど問題に成っていない。日本企業がタイの労働形態を元に女性を支えられるシステムをつくるとしたら、働きながら資格、学位が取れるシステムの拡充（残業時間の制限、一定間隔の休日の保障）をすることが第一だと考えられる。

参照

- (1) Thailand labour force update ILO country office for Thailand, Cambodia and Lao people's Democratic Republic / March 2014 International Labour Organization
- (2) THE HOFSTEDE CENTRE 2014
<http://geert-hofstede.com/thailand.html>
- (3) 総務省統計局労働力調査(基本集計)平成26年(2014年)10月分(速報)
- (4) 厚生労働省 2013 年度雇用均等基本調査
- (5) Classroom to boardroom Grant Thornton International Business Report 2014
- (6) Thailand condensed, Ellen London, Marshall Cavendish 2008 p 24～
- (7) 物語 タイ歴史 柿崎一郎
- (8) 女性管理職意識調査報告書 2014～次世代女性リーダーの更なる能力発揮に向けて～一般社団法人日本経営協会