

大卒アジア系アメリカ人男性の管理職権水準に関する量的考察

日本大学 武井勲

1. 目的

本研究は、大卒で合衆国生まれのアジア系アメリカ人男性労働者の管理職権水準を、非ヒスパニック系白人、ヒスパニック系白人、そして黒人に関するデータと比較考察しようとするものである。人種・民族マイノリティの所得や職業に着目した研究は多いが、管理職権に関するものは少ない。賃金水準の比較と併せて、労働市場における現代アジア系アメリカ人の特徴を検証したい。

2. 方法

2010年のNational Survey of College Graduates (NSCG) データを用い、「直接的な監督下、もしくは部下を通して間接的な監督下にある人員総数」およびログ時間給の2つの依存変数を考察する。年齢や居住地域といった一般的な人口動態的指数に加えて、両親の学歴水準、本人の最高学歴校の専攻分野とカーネギー分類をコントロール変数に含めた。

3. 結果

アジア系の平均部下総数は白人よりも23パーセント低い。この格差は年齢や学歴水準といったいくつかの基礎的な人口動態的変数によって説明される。黒人とヒスパニック系白人の場合、諸変数を考慮すると白人よりもそれぞれ7パーセント、15パーセント上回るということがわかった。一方賃金水準に関しては、諸変数を統計学的に考慮するとアジア系と白人との間に格差は見られず、黒人とヒスパニック系白人の場合それぞれ10パーセント、7パーセント白人を下回ることがわかった。また、経営管理職権はアジア系の賃金水準を若干ながら引き下げる一方、黒人とヒスパニック系白人の賃金水準をわずかではあるが押し上げる役割を担っていることも推測される。

4. 結論

本研究で用いた管理職権水準の測定方法で考察する限り、アジア系男性に「ガラスの天井」が当てはまるとは言い難い。しかし彼らは黒人やヒスパニック系白人が非ヒスパニック系白人に対して持つ、管理職権上のアドバンテージがあるわけではない。また、彼らの高い教育水準や専門性は賃金水準の説明要因ではあるが、管理職権との相関性は薄いと推測される。これは単に、彼らの経営管理職に対する興味の低さによるものなのだろうか。それとも、アジア系が経営管理職に就くことに対して根強く残る偏見や差別を回避すべく、高収入が望める専門職に進む者が多いことを示しているのだろうか。学歴水準の高いアジア系は合衆国における人口比率の増加が見込まれているが、それは、より多くのアジア系が企業や様々な組織の上層経営管理者として受け入れられることにつながるのだろうか。他の集団と比較して低いアジア系の管理職権水準の背後にある諸要因の考察は、引き続き今後の重要な研究課題である。

文献

2008. Takei, Isao and Arthur Sakamoto. "Do College-Educated, Native-Born Asian Americans Face a Glass Ceiling in Obtaining Managerial Authority?" *Asian American Policy Review*. 17: 73-85.