

# 雇用差別はなぜ起こるかー選別コストと昇進差別ー

四方理人

慶應義塾大学先導研究センター研究員

## 要旨

本稿では、日本にける男女の昇進格差が生じる理由を「遅い選抜」という日本の昇進構造の特徴から検証した。「遅い選抜」では、長期間の選別期間を要するため、すべての従業員にたいして選別を行うとすると、その選別コストが大きくなりすぎる。結果として、選抜対象者を限定する必要がでてくる。このような選別コストが、男女の昇進格差を生む可能性を指摘することができる。性別を基準に選抜対象者を限定したとするならば、選抜対象を選別するためのコストがかからなくなる。それは結果として、男女で昇進差別を行うことになる。このような選別コストの観点から、遅い昇進構造の企業においては、男女の昇進差別が生じやすいという仮説を提示し、実証分析を行った。

具体的な分析としては、企業の個票データを用い、男性労働者に占める管理職割合と女性労働者に占める管理職割合の比を「女性の昇進機会の指標」とし、その指標に対して昇進に関する企業属性が与える影響についての分析を行った。分析の結果、キャリア浅い時期における男性の離職率が高いというトーナメント型の昇進構造に近い企業の場合、および、30歳時点での賃金格差が大きいという昇進格差の出現が早いと考えられる企業において、女性の昇進機会がより大きくなることが明らかになった。この結果は仮説と整合的である。さらに、企業が昇進の選抜対象としない労働者を選ぶ場合に、性別で限定する以外の方法として、非正規雇用やコース別人事管理によって採用段階で区別することがあり得る。両者の間には代替関係が生じると考えられ、女性の昇進差別が小さい企業ほど、非正規雇用、もしくはコース別人事管理による非総合職が多くなるという仮説がたてられる。企業の非正規雇用割合に関する実証分析においても、この仮説と整合的な結果となった。

**Keywords:** 雇用差別、昇進、非正規雇用