

女性の配置と賃金・昇進

—人事データを用いた職域分離の検証—

橋本由紀（九州大学）

采川香織（東京大学大学院経済学研究科）

要 旨

本研究では、製造業企業 A 社の人事データを用いて、女性従業員の賃金と昇進の規定要因を分析する。A 社の男女間賃金差が、職階（ジョブグレード）と労働時間によって説明される部分が多いことは、Kato et al.(2013)がすでに示している。本研究では、A 社の女性従業員の賃金が、職階や労働時間等労働者個人に帰する特徴以外の要因、すなわち、配属部署の影響の程度を検討する。所属の固定効果を考慮した推定の結果、A 社の女性従業員、特に既婚の大学・大学院卒女性従業員は、男性とは異なる部門で働くことで、賃金プレミアムを得ていたことを見出した。

そして、管理職女性の特徴に関する分析では、個人の属性や経験（学校・学位レベルや転勤経験）と職場環境（研究開発部署、女性管理職存在部署）の両方が、女性の昇進確率を高める効果があることがわかった。より重要なのは後者である。A 社では、女性管理職は特定部署に集中し、新たな女性管理職もその中で経路依存的に生まれていた。