

正規社員の昇進における男女間の格差およびその決定要因 —従業員と企業のマッチングデータに基づく実証分析—

馬 欣欣* 乾友彦**

要 旨

本稿では、労働政策研究・研修機構が 2012 年に実施した「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」における企業調査票、管理職調査票、一般従業員調査票を活用し、企業と雇用者(管理職、一般従業員)のマッチングデータを構築し、管理職の昇進における男女間の格差およびその決定要因に関する実証分析を行った。得られた主な結論は以下の通りである。

第 1 に、課長以上の管理職および係長の昇進における男女間の格差が存在する。低学歴や子どもある場合や、製造業・サービス業の企業、従業員 100～299 人規模の企業、コース別雇用管理制度が実施されている企業、PA 施策、WLB 施策を消極的な企業に勤務する者で課長以上の管理職の昇進における男女間の格差がより大きい。

第 2 に、管理職の昇進の決定要因に関しては、まず、個人属性における人的資本要因、家族要因、仕事意欲要因が女性の管理職昇進に影響を与えることが確認され、欧米を対象とした先行研究に類似した結果が得られた。次に、日本の特徴としては、企業レベル要因における企業属性要因(業種、組合、非正規雇用の状況など)、および企業制度・政策要因(たとえば、PA 施策、WLB 施策、遅い昇進パターンなど)が女性の管理職の昇進に大きな影響を与えることが判明した。

第 3 に、管理職の昇進における男女間の格差が生じた要因に関して、要因分解の結果によると、人的資本要因の量の差異、差別的取扱いおよび PA 施策と WLB 施策の影響における男女の差異は、課長以上の管理職の昇進における男女間の格差が生じた主な原因であることが示された。次に、継続就業および昇進意欲における男女格差が係長の昇進に影響を与えると同時に、企業内部の差別的取扱い(人的資本や家族構成要因に対する評価の違い)、企業の昇進パターン(遅い昇進型、早い昇進型)の影響も大きいことが明らかになった。

キーワード: 管理職昇進、男女格差、要因分解

JEL: J71, J78, J81

* 馬欣欣 京都大学 maxx@pharm.kyoto-u.ac.jp

** 乾友彦 学習院大学 tomohiko.inui@gakushuin.ac.jp