

本研究は、昇進や昇給が労働者の労働意欲に与える影響について、男女にどれくらい差があるのかを、独自のアンケート調査を用いた集計値と実証分析とによって明らかにすることを目的とする。

本研究の特徴は次の3点である。一つ目は、複数時点での労働者の努力水準の変化を把握できるデータを利用して分析している点、二つ目は、分析に耐えうるサンプル数の女性管理職のデータが得られている点、三つ目は、労働意欲に対する昇給と昇進の効果を分けて分析していることである。

一つ目については、過去の実証分析では一時点の努力水準に影響を与える要因について分析を行っているが、これだと、対象となる労働者がもともと努力水準が高いのか、企業内の昇進のしくみによって努力水準が高まったのかが、はっきりしない。本研究で利用したデータでは、現在だけでなく入社時の努力水準や昇進前後の労働意欲の変化についても情報が得られる。

二つ目については、そもそも日本の女性管理職は絶対数が少ないため、アンケート調査を行うと女性管理職のサンプル数が極端に少なくなってしまう、実証分析を行うことが困難であった。本研究で利用したデータでは、実際の女性管理職構成比よりも、女性管理職のデータを多くとっており、現在の会社で課長以上に昇進した経験のある女性のサンプル数が393となっている。日本では政策目標として女性管理職を増やす動きがあるが、目標達成のために形だけ女性を管理職に昇進させることに対する危惧もある。管理職女性の労働意欲に影響を与える要因についての分析は、その観点からも望まれる。

三つ目については、昇進可能性と昇進に伴う賃金変化率のそれぞれの説明変数を用いて、努力水準に与える影響を分析している。そのため、昇進可能性は同じであっても、昇進による賃金上昇率が大きいほど労働意欲を高めるのか、賃金上昇率は労働意欲にそれほど影響を与えないのかを調べることができる。

主な結果は、次の通りである。集計値より、1)女性は男性に比べて主観的な昇進可能性や、管理職への昇進意欲が低いこと、2)女性は男性に比べて昇進時に仕事に対する意欲が高まったとする人の比率が低いこと、3)女性は男性よりも主観的な努力水準が高いことが示された。また、Ordered Probitによる分析結果より、入社時の努力水準の高さをコントロールしても、1)男女ともに昇進可能性は努力水準を高めること、2)男性では役職が高くなるほど努力水準が高くなること、3)男性の管理職でのみ、昇進による賃金増加が努力水準を高めるが、男性の管理職以外や女性では賃金変化は努力水準に影響を与えないこと、4)上司が部下の育成に積極的なことが努力水準を高めることが示された。