

ホワイトカラー正社員の管理職割合の
男女格差の決定要因—
女性であることの不当な社会的不利益と、
その解消施策について

山口一男

シカゴ大学教授、RIETI客員研究員

2013年8月30日 RIETI BBL

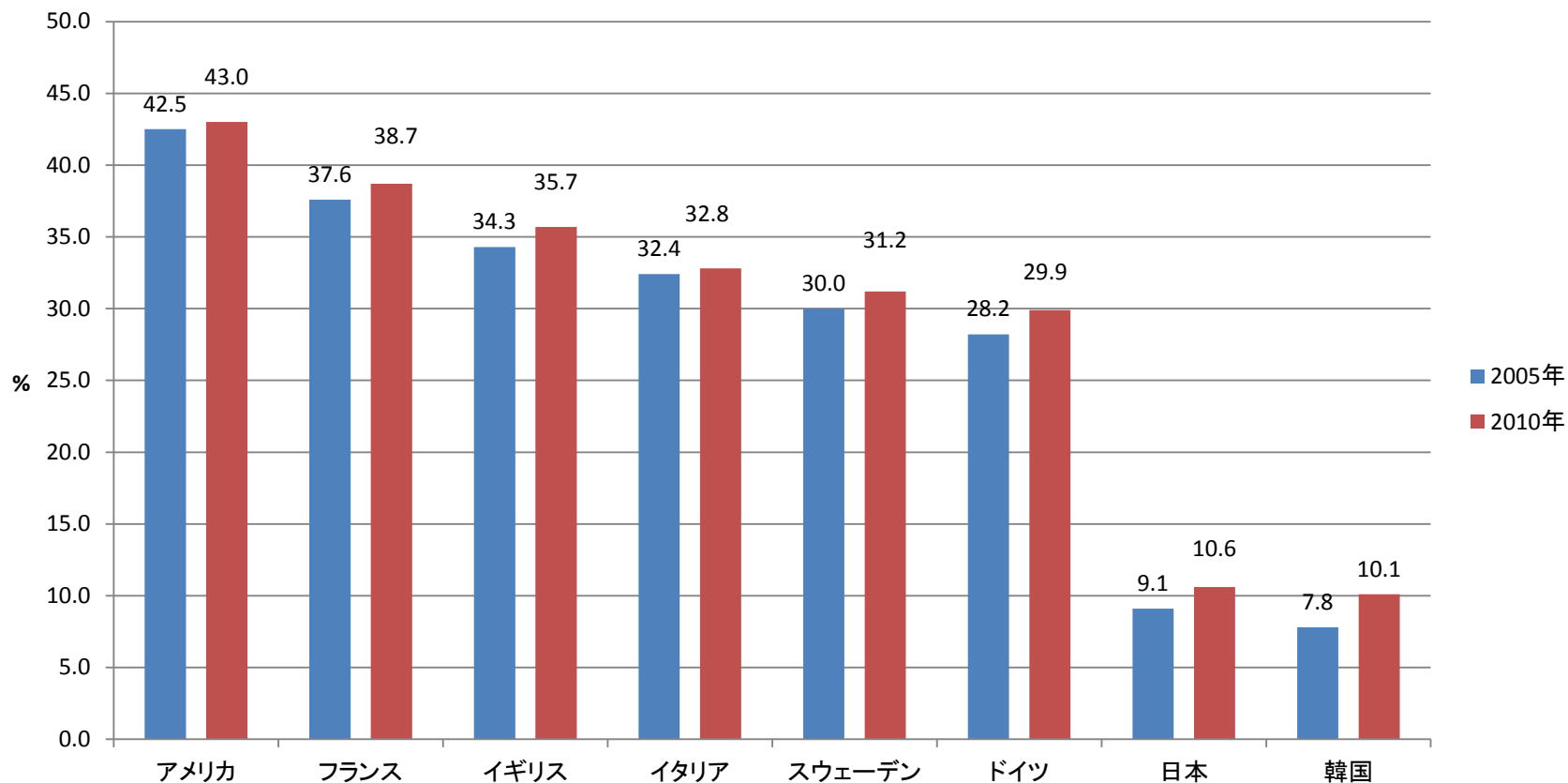
モデレーターの坂本里和経済社会
政策室長に感謝する

なぜ正社員の管理職割合の男女格差の決定要因を分析するのか？

- (1) 男女賃金格差の最大の要因は、男女の雇用形態（正規・非正規、フルタイム・パートタイムの別）ではなく、フルタイム・正規雇用者内の男女賃金格差であり、その格差の主たる理由は男女の職階の差である。
- (2) 筆者は以前のRIETI-DPで、女性正社員が管理職になれる企業ほど、他の要因を制御して、生産性が高いことを示した。また女性雇用者の高学歴化が生産性を高めているのは、管理職の女性割合の高い企業のみであることも判明した。
- (3) 従って、正社員中の管理職割合の男女格差の要因分析は、男女賃金格差の主な要因の分析であるとともに、女性の活躍（特に大卒女性の活躍）で企業が生産性を向上させるための指針も与える。

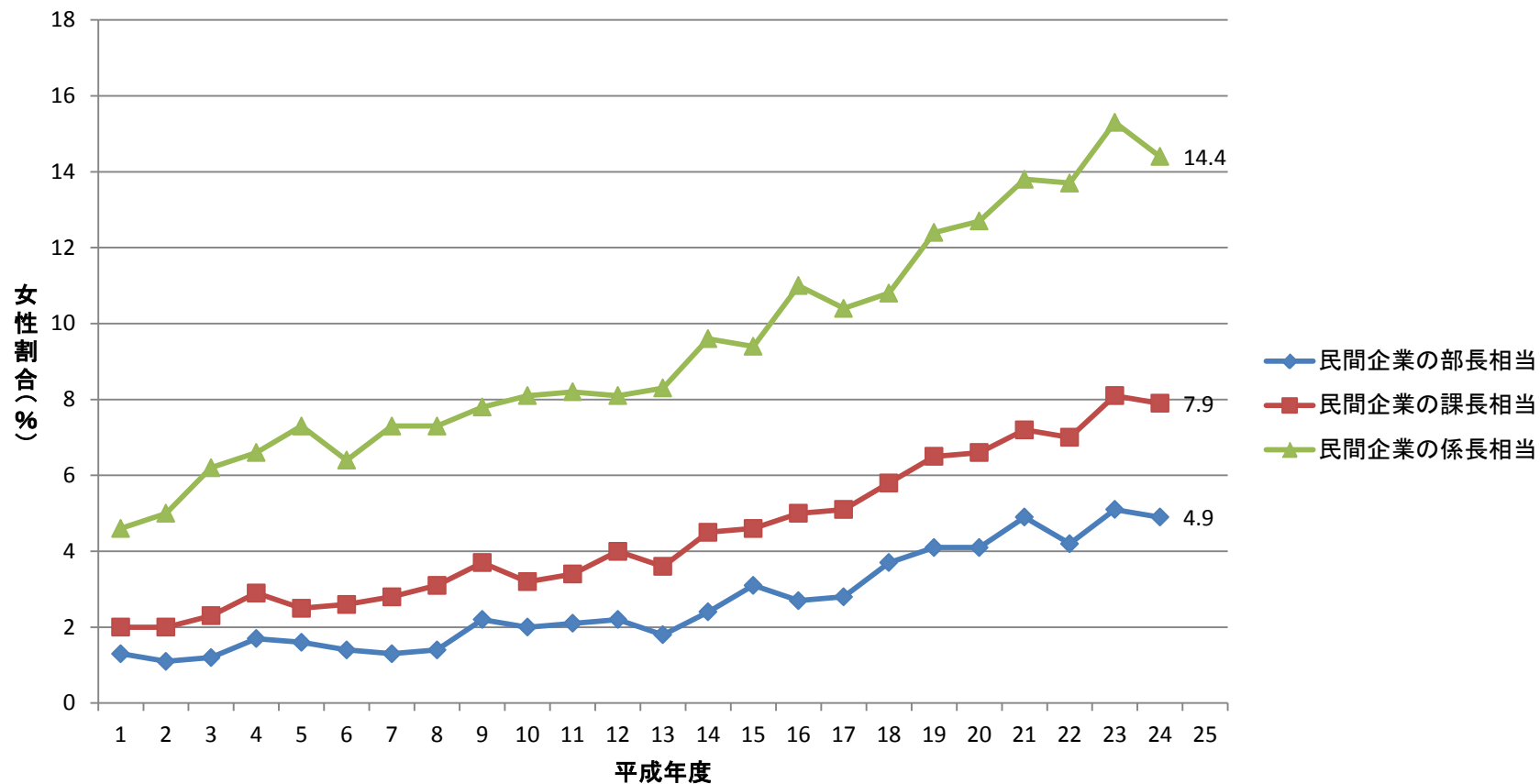
現状1：日本の管理職の女性割合は 国際的に見て極めて低い

図1 管理職の女性割合の国際比較



現状2: 管理職の女性割合の改善度は遅い

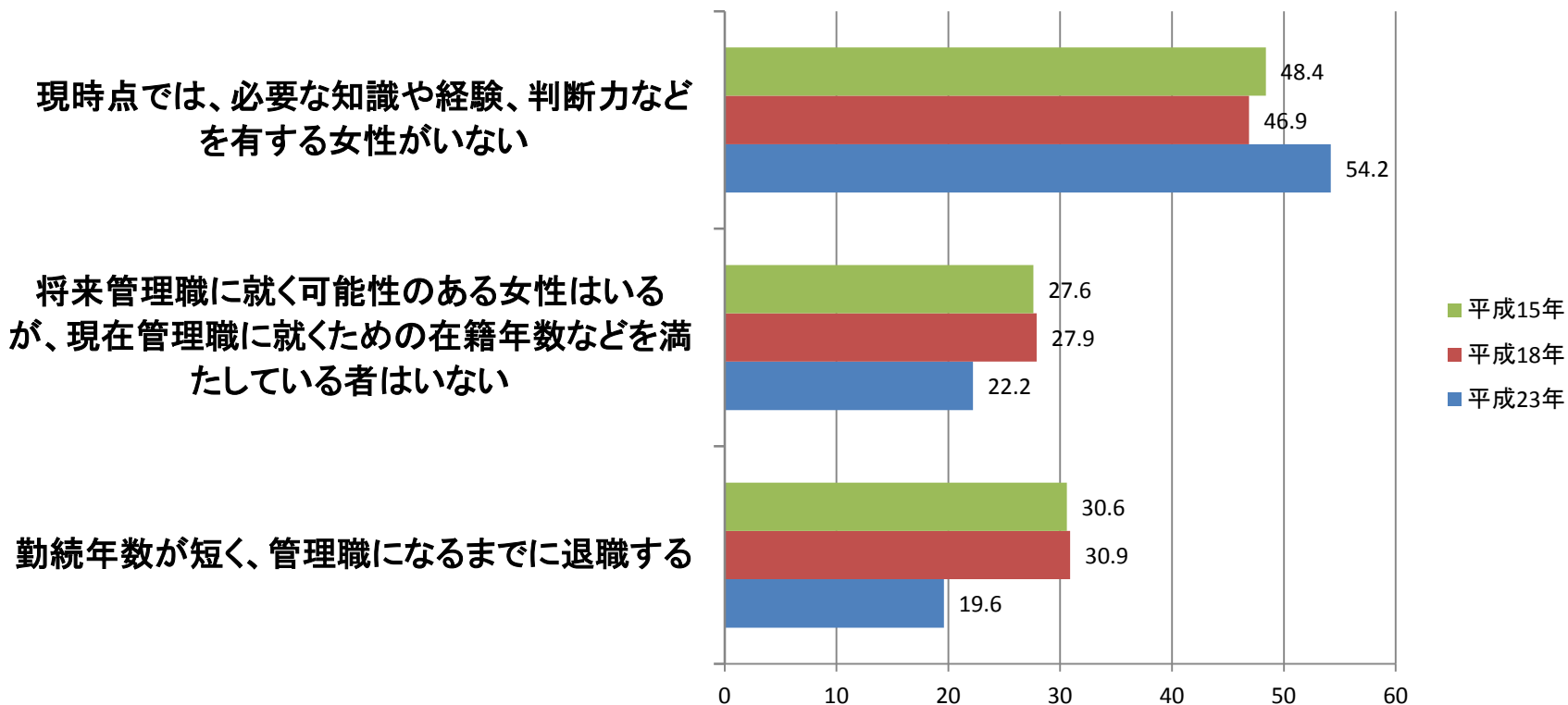
図2 管理職に占める女性割合
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果



出典: 内閣府『平成24年男女共同参画白書』

現状3：問題は女性にある？ 企業のアンケート調査結果

図3 女性管理職が少ない又は全くいない3大理由別企業割合

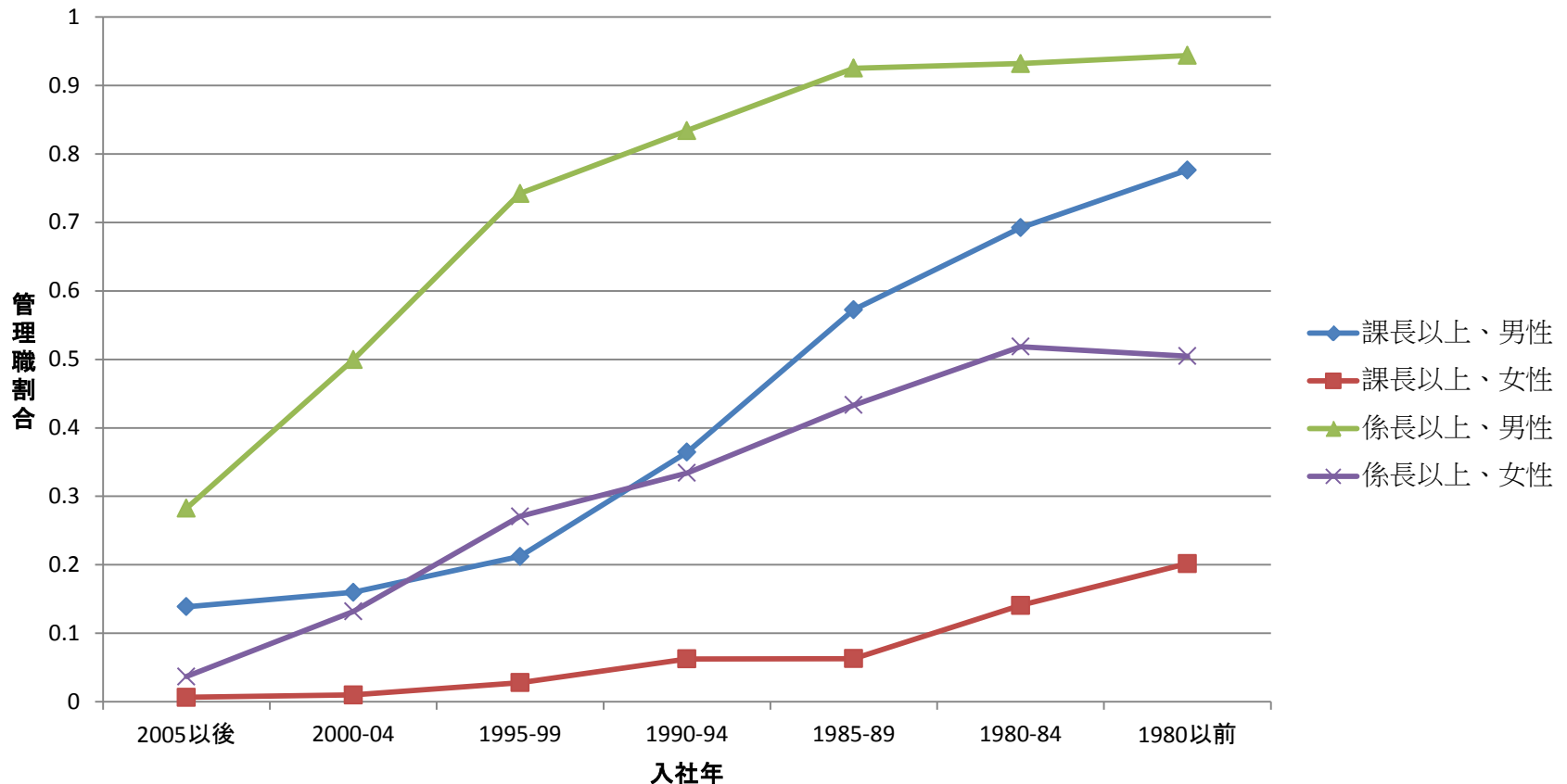


分母：女性管理職が1割未満か、女性0人の役職のある企業＝100%
出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」「雇用機会均等調査」

アンケート調査と矛盾する結果ー1

勤続年数が同じでも女性の管理職割合は男性より遙かに低い

図4 管理職割合の勤続年別男女格差:分母は男女別の正社員数



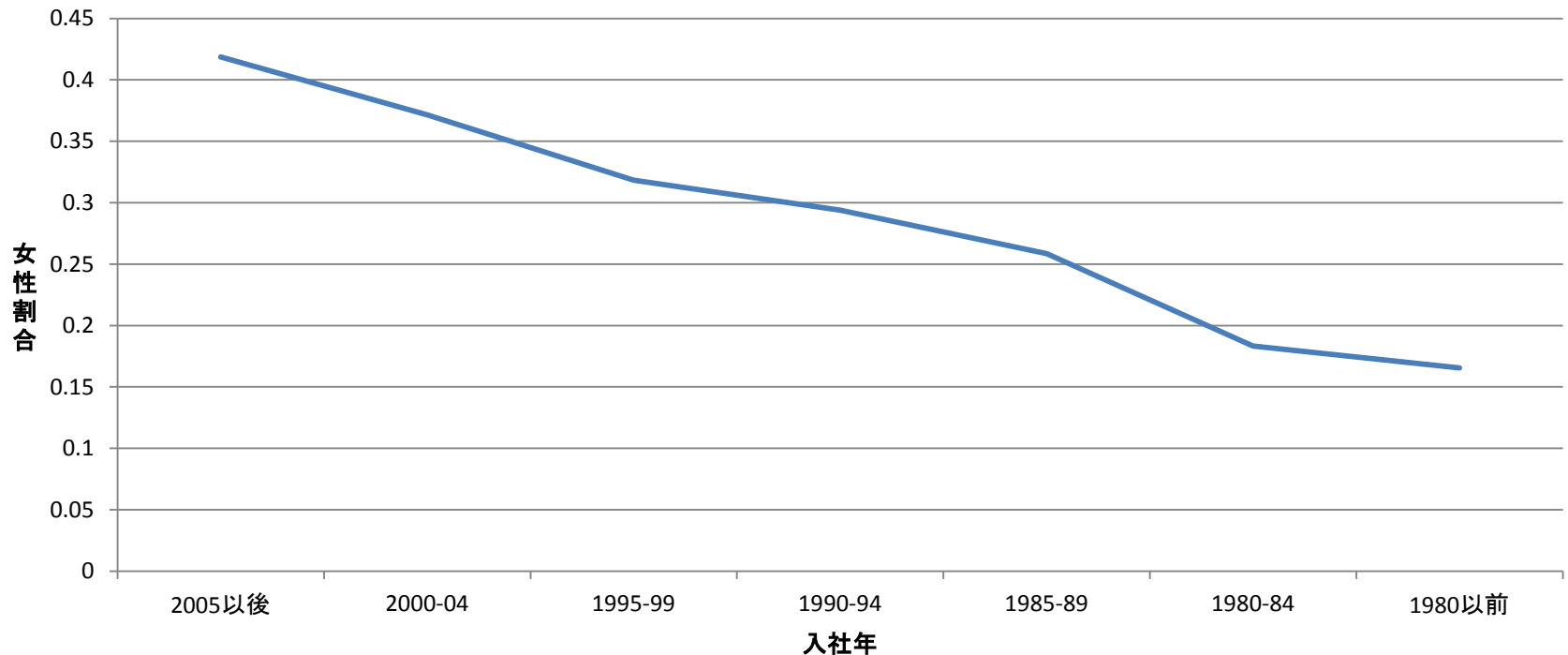
女性正社員が一生(31年以上)その企業に勤めて達成できる課長以上割合を、男性正社員は11-15年目に達成し、女性正社員が一生その企業に勤めて達成できる係長以上割合を、男性正社員は6-10年目に達成する。

データ:RIETIの2009年「ワークライフバランスに関する国際比較調査」

アンケート調査と矛盾する結果ー2

正社員の女性割合は勤続年数とともに減少するが「いない」わけではない

図5 勤続年数区別女性割合
平均値=0.318

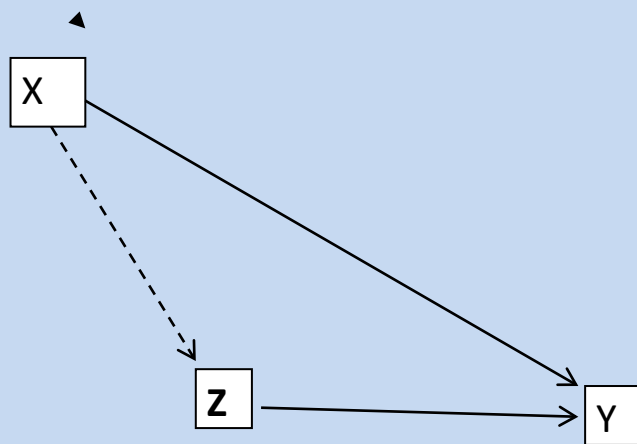


1990ー94年入社でも約30%の正社員は女性。その間に図4で見たように、男性は課長以上が36%、係長以上が82%。女性は課長以上は6%、係長以上は33%。

データ: RIETIの2009年の「ワークライフバランスに関する国際比較調査」

分析1: 反事実的状況の統計的実現による管理職割合の男女格差の要因分析 (DFL法の利用)

$$Y_{X=1} - Y_{X=0} = \frac{\text{女性の管理職者数}}{\text{女性の正社員数}} - \frac{\text{男性の管理職者数}}{\text{男性の正社員数}}$$



Xは性別、Yは管理職割合、Zは教育や勤続年数など、仲介変数。DFL法は女性の仲介変数の分布が男性と同じになる反事実的状況を統計的に作り出して（これはX→Zの影響を除くこと）、例えば「女性の学歴と勤続年数が男性と同じなら」という状況での、XのYへの影響（管理職割合の男女格差）を推定する。

分析2: 男女の仲介変数Zの差では説明出来ない管理職割合の男女格差の分析

- 男女格差の異質性(どういう個人の属性や企業特性によって、男女格差が大きかったり、小さかったりするのか)の分析。
- 技術的には、管理職割合を被説明変数とする回帰分析(ロジスティック回帰分析)で、説明変数Vと性別Xの交互作用効果(性別の影響が一様でなく、Vの値によって変わること)が判明すれば、異質性の特質がわかる。

分析したデータ

- 2009年の経済産業研究所が行った『ワークライフバランスに関する国際比較調査』のうち日本企業調査（従業員数100人以上）とその従業員調査のリンクデータ。企業の特徴は企業調査データを用いる。
- 従業員調査はホワイトカラー職の正社員。
- 以下この調査データを用い1677の企業に従業する23-59歳の男性6480人、女性3023人の標本を用いて分析する。
- 年齢を23歳才以上に限ったのは、大卒年齢以上とすることで年齢効果に、未だ大学にいるものが多いことで起こる標本選択バイアスが混入することを取り除くためであり、また年齢を59歳までとしたのは、同様に60歳以降の定年退職による標本選択バイアスが年齢効果に混入することを取り除くためである。

主な仮説－1

- 仮説1: 男女正社員の人的資本度(学歴、年齢、勤続年数)の違いが、管理職割合の男女格差の一因であるが、その説明度は大きくない。
- 仮説2: (1) 正規雇用者の管理職割合の男女差の一因には、就業時間の差が管理職割合に影響し、就業時間が男女で異なることから来る。(2) 管理職者割合と長時間労働との関係は男性よりも女性の方が強い。
- 仮説(2)は就業時間が管理職昇進に影響するという「因果関係」であれば加藤・川口・大湾の最近のRIETIにおける研究結果同様、「男性よりむしろ女性にとって長時間労働が管理職昇進の要件となっている」ことを示す。また管理職昇進が就業時間に影響するという「逆因果関係」であれば、仮説は「男性よりむしろ女性の方が管理職に昇進すると長時間労働しなくならなくなる傾向が強い」ことを意味する。いずれにせよ、男性にとってはそうではないが、女性にとって長時間労働ができるか否か、が管理職昇進の一種の「踏み絵」となっており、このことが仮説2-(1)の事実とあいまって管理職割合の男女格差を再生産している¹⁰。

主な仮説一2

- 日本的雇用慣行では正社員男性に「家族賃金」を支払うだけでなく、家族状況に応じ夫は家計に妻は家事育児に主たる責任があるという伝統的役割分業を仮定し、男性には仕事により責任を持たせる結果管理職昇進率が増し、女性には反対に家庭を優先させ、昇進可能性のある責任の重い仕事からむしろ外す傾向があるので、管理職昇進率が減ることが考えられる。従って以下の仮説を検討する。
- 仮説3:教育、年齢、勤続年数、就業時間など個人属性を一定として、子どものいる男性有配偶者は子どものいない男性有配偶者に比べ、管理職昇進割合が高い。
- 仮説4:教育、年齢、勤続年数、就業時間など個人属性を一定として、子どものいる女性有配偶者は子どものいない女性有配偶者に比べ、管理職昇進割合が低い。

主な仮説－3

- 筆者は以前のRIETI-DPで、女性の活躍の推進を企業の生産性の向上に有意に結びつけている企業の特徴として(1)企業が性別によらず社員の能力発揮に勤めているか否かと、(2)企業がワークライフバランス推進本部・推進センターなどの設置により積極的に社員の仕事と生活の調和の達成に努めているか否か、が重要であることを示した。従って同様に以下の仮説が考えられる。
- 仮説5: 個人属性の影響を制御して、企業が性別によらず社員の能力発揮に努めているか否かが管理職割合の男女格差に影響し、そう努めている企業では、そう努めていない企業に比べ、格差が有意に小さい。
- 仮説6: 個人属性の影響を制御して、企業がワークライフバランス推進本部・センターなどを有しているか否かが管理職割合の男女格差に影響し、有している企業では、有していない企業に比べ、格差が有意に小さい。

教育と年齢分布の男女差の特徴

- (1) 男性正社員に比べ、女性正社員は離職率が高く、正規の再雇用率は男女とも低いため、平均年齢が若くなる。
- (2) 平均的には女性は男性に比べ、教育レベルが低い。
- (3) 主として高年齢コーホートほど就業前の男女の学歴差が大きいため、正社員の男女の学歴差は高年齢ほど大きい。
- 女性正社員が男性正社員と同じ年齢分布を持つという反事実的状況を考えると、女性は平均年齢が増える分、管理職割合が増すが、平均の教育レベルが下がるので、その分管理職割合の増大が相殺されてしまう。
- このため男女の年齢差が管理職の男女格差を説明する度合いの推定には、上記の相殺効果を含む場合と含まない場合の推定が必要である。

図7 男女の年齢分布の差

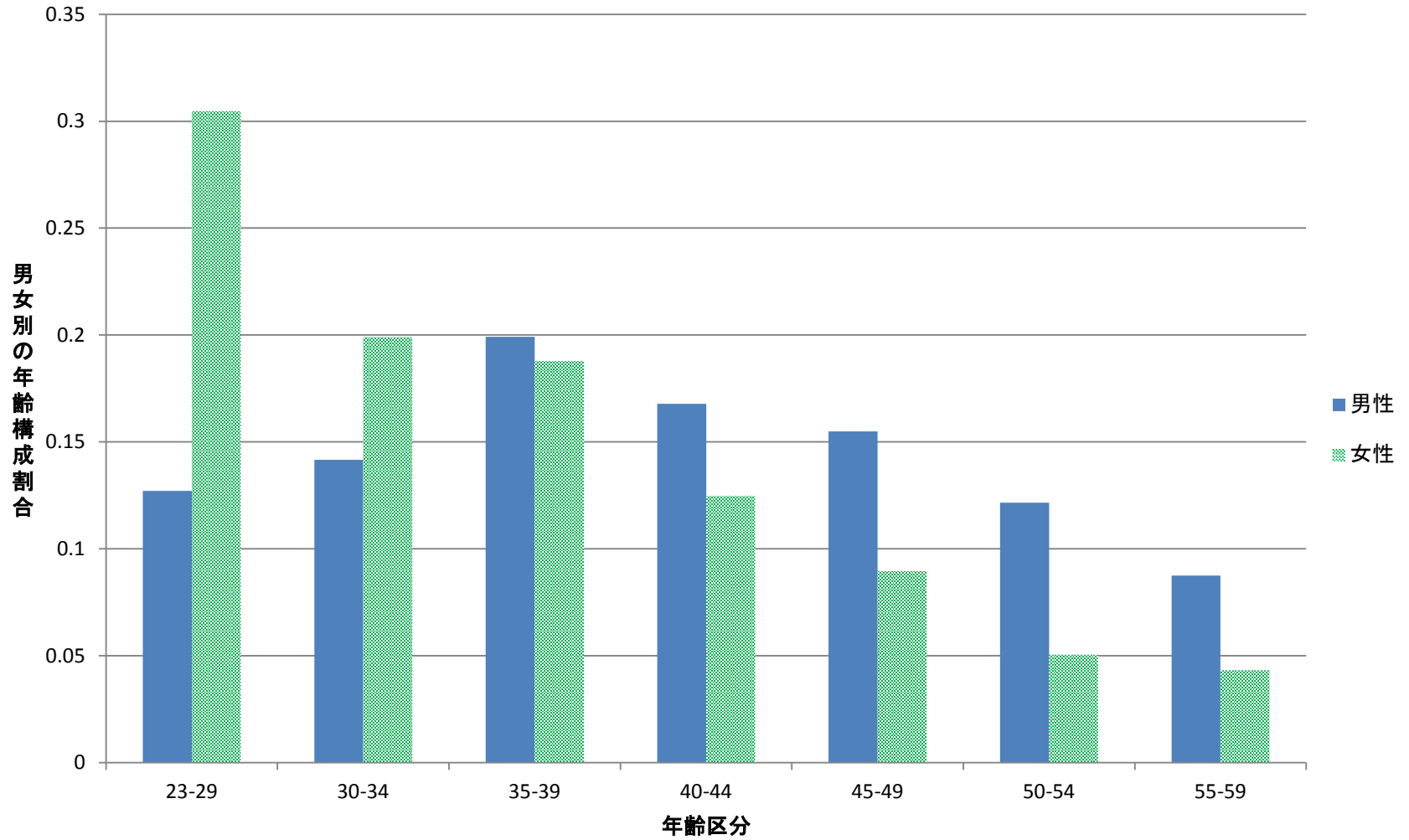
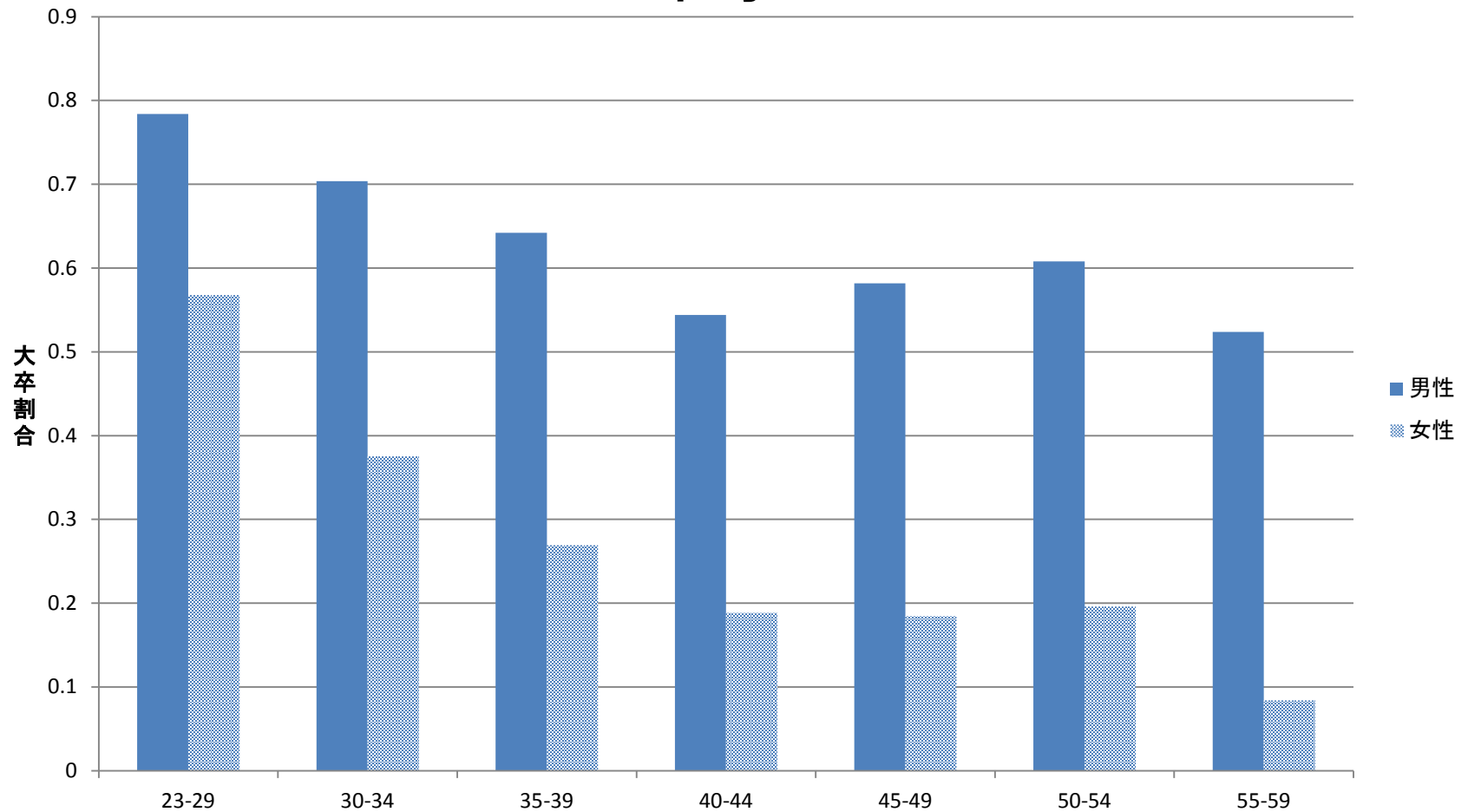


図8 大卒割合の男女格差
平均=0.541



正社員中の男女の教育格差は高年齢ほど大きい。

男女の人的資本(教育、年齢、勤続年数)の違いは課長以上割合の男女格差の21%、係長以上割合の男女格差の30%しか説明しない。

表1: 標準化とDFL法による管理職割合の男女格差の要素分解－1

管理職割合の男女格差(「女性割合」－「男性割合」)								
課長以上 $P_W=0.0377, P_M=0.3568$					係長以上 $P_W=0.2153, P_M=0.6850$			
	割合差	被説明度 累積(%)	説明度 累積(%)	説明度 追加(%)	割合差	被説明度 累積(%)	説明度 累積(%)	説明度 追加(%)
標本平均	-0.3191***	100.0	0.0	--	-0.4697***	100.0	0.0	--
標準化1	-0.2928***	91.8	8.2	8.2	-0.3884***	82.7	17.3	17.3
標準化2	-0.2974***	93.2	6.8	6.8	-0.4345***	92.5	7.5	7.5
標準化3	-0.2571***	80.6	19.4	12.6	-0.3354***	71.4	28.6	21.1
標準化4	-0.2522***	79.0	21.0	1.6	-0.3272***	69.7	30.3	1.7

標準化1: 年齢区分 P(年齢区分)

標準化2: 年齢区分別学歴 P(学歴 | 年齢)

標準化3: 年齢区分と学歴の組み合わせ P(年齢 × 学歴)

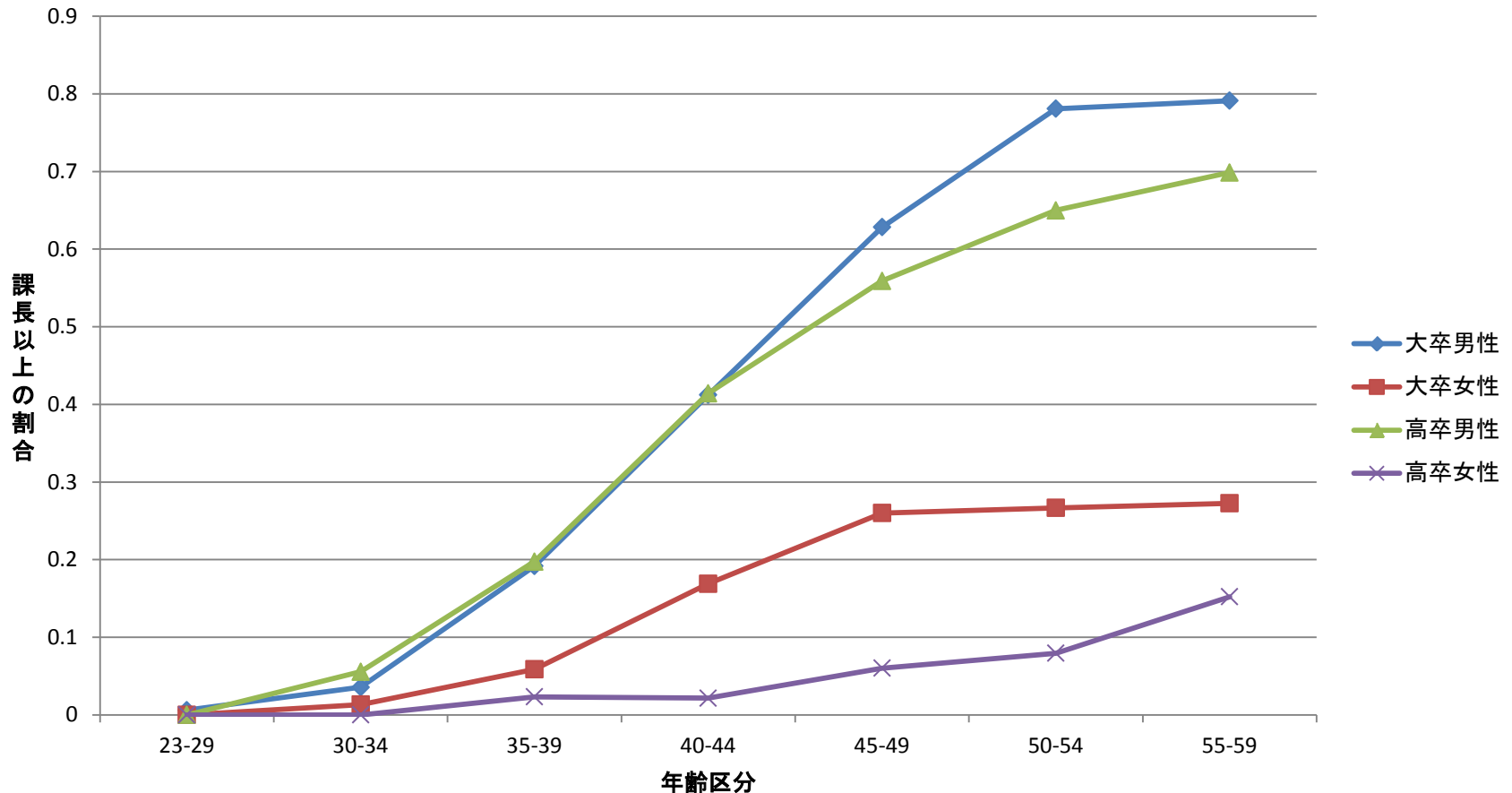
標準化4: 標準化3 + 入社年区分

追加説明度は標準化1, 2は共に「標本平均」との比較。標準化3は標準化2との比較、標準化4は標準化3との比較。

学歴差の説明度は約7%、年齢差の説明度は、教育減少の相殺効果を含まない場合、課長以上割合で13%、係長以上割合で21%。

なぜ男女の学歴格差の解消は、管理職割合の男女格差を大きく減少させないのか？

図9 課長以上割合の大卒・高卒別男女格差



高卒男性の方が、大卒女性より遥かに管理職割合が高い。企業の正社員規模別に推定し、大卒男性の企業規模別割合のウェイトで標準化して平均をとっても結果はほぼ同じ。ホワイトカラー男性は学歴間の格差が驚くほど少ない。

人的資本の男女差の解消は管理職割合の男女格差を大きく減少させない。

図10 管理職割合の年齢別男女格差
事実と反事実的推定値

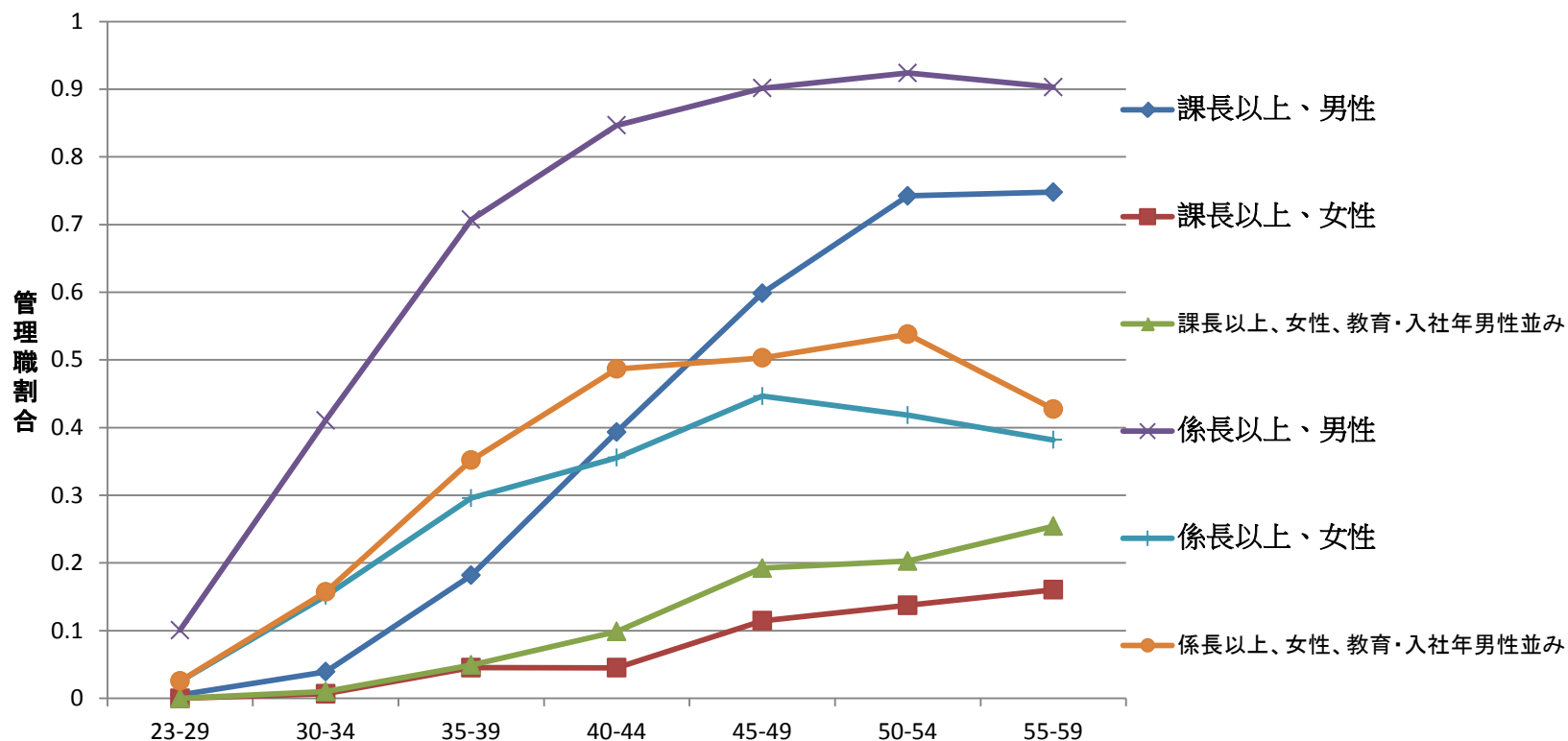


表2: DFL法による管理職割合の男女格差の要素分解－2

管理職割合の男女格差(「女性割合」－「男性割合」)								
課長以上					係長以上			
	割合差	被説明度 累積(%)	説明度 累積(%)	説明度 追加(%)	割合差	被説明度 累積(%)	説明度 累積(%)	説明度 追加(%)
標準化5	-0.2388***	74.8	25.2	4.2	-0.3128***	66.6	33.4	3.1
標準化6	-0.1946***	61.0	39.0	18.0	-0.2643***	56.3	43.7	13.4
標準化7	-0.1911***	59.9	40.1	19.1	-0.2598***	55.3	44.7	14.4

標準化5: 標準化4 + 「職場の種類」

標準化6: 標準化4 + 「就業時間区分」

標準化7: 標準化4 + 「職場の種類」 + 「就業時間区分」

追加説明度はすべて標準化4との比較

- (1) 就業時間の男女差は、課長以上割合の男女格差の18%、係長以上割合の13%を説明する。(ただし逆因果関係の可能性があるので、解釈は注意を要する)
- (2) 一方標準化7の結果は、標準化6の結果に比べ、男女格差をほとんど減らさない。職場の種類の男女差の除去の影響は、職場の変化が就業時間を変えることで、男女の就業時間の差を少なくすることによる間接的影響以外は、ほとんどない。

ロジスティック回帰分析－1

性別と、学歴と、企業規模の効果

説明変数	課長以上 対 以下			係長以上 対 以下		
	モデル1	モデル2		モデル1	モデル2	
	主効果	主効果	性別との 交互作用	主効果	主効果	性別との 交互作用
1. 性別(対 男性)						
女性	-2.354***	-3.349***		-2.049***	-2.021***	
2. 教育(対 高卒以下)						
大学・大学院	0.501***	0.392***	1.119***	0.547***	0.402***	0.471**
短大・高専	0.039	0.031	0.268	0.188	0.209	-0.051
専修学校	0.012	-0.088	0.818	0.094	0.102	-0.172
3. 正社員数(対 300未満)						
300－499	-0.161	-0.218	0.599	-0.263*	-0.299*	0.048
500－999	-0.140	-0.137	-0.240	-0.308*	-0.277*	-0.211
1000以上	-0.166	-0.348*	1.089**	-0.546***	-0.734***	0.560*
4. 年齢、入社年、職場の種類、勤め先の業種(係数略)						

(1) 性別の影響は、教育(大学・大学院卒 対 高卒)の影響の4.7倍(課長以上確率の対数ロジットについて) (モデル1の結果)

(2) 課長以上になる確率の男女格差は、高卒者中の男女格差に比べ、大卒・大学院卒者中の男女格差は約3分の2になる。

(3) 正社員1000人以上の企業では、同様に課長以上格差がその他の企業の男女格差の約3分の2になる。

ロジスティック回帰分析(各変数と性別との交互作用効果が焦点)ー2

- 課長以上割合の男女格差に影響すると判明した変数
- (1)学歴： 大卒・大学院卒は格差が少ない
- (2)企業規模： 正社員1000人以上は格差が少ない。
- (3)就業時間： 週49時間以上の就業者は格差が少ない。(ただし解釈には逆因果関係の可能性も大なので注意を要する)。
- (4)有配偶間での最終子の年齢： 年齢の影響を制御して、有配偶子どもなしに比べ、有配偶で最終子6歳以上、特に6-14歳、の場合男女格差が大きい。
- (5)ワークライフバランス推進組織： 組織を持つ企業の正社員間では、持たない企業の正社員に比べ、格差が少ない。

ロジスティック回帰分析（各変数と性別との交互作用効果が焦点）－3

- 係長以上割合の男女格差に影響すると判明した変数
- (1) 学歴： 大卒・大学院卒は格差が少ない。
- (2) 企業規模： 従業員数1000人以上の企業は格差が少ない。
- (3) 就業時間： 週49時間以上の就業者は格差が少ない。
- (4) 有配偶間での最終子の年齢： 年齢の影響を制御して、有配偶子どもなしに比べ、有配偶で最終子6歳以上、特に6-14歳、の場合男女格差が大きい。

以上は課長以上割合と同じ傾向、以下は異なる傾向である。

- (5) WLB施策： WLB推進組織や法を超える育児休業制度を持つ企業の正社員間では、持たない企業の正社員に比べ、格差が少ない。
- (6) 人事政策： 「性別にかかわらず社員の能力発揮に努めている」企業の正社員間では、そうでない企業の正社員間に比べ、格差が少ない。
- (7) 業種： 製造業企業の正社員に比べ、運輸・通信・郵便業や卸売・小売業企業の正社員、特に運輸・通信・郵便業企業の正社員、の間では男女格差が少ない。

課長以上の割合の男女格差についての企業特性と人的資本の相乗効果について(飽和線形確率モデル)

説明変数	V: WLB推進組織有り(1) 対 無し(0)			V: 正社員1000人以上(1) 対 未満		
	標準化無し	標準化2	標準化4	標準化なし	標準化2	標準化4
性別 (V=0の場合)	-0.329***	-0.310***	-0.269***	-0.329***	-0.312***	-0.270***
V	-0.037**	-0.037**	-0.037**	-0.119***	-0.119***	-0.119***
性別×V	0.048*	0.058**	0.077***	0.150***	0.185***	0.220***
性別 (V=1の場合)	(-0.281)	(-0.252)	(-0.192)	(-0.179)	(-0.127)	(-0.050)
切片	0.365***	0.365***	0.365***	0.364***	0.364***	0.364***

(1) WLB推進組織を持つ企業の普及による格差減少効果は、男女雇用者の人的資本(教育、年齢や勤続年数)の男女差が少なくなるほど、効果が大きくなる。

(2) 正社員1000人以上の企業内での男女格差はその他の企業内での格差より小さいが、さらに人的資本(教育、年齢、勤続年数)の男女差が小さくなるほど、急速に格差が減少する。しかし、過去においては男女の学歴差が大きく、また現在も過去も女性の離職率が高いので、これは実現しなかった。しかし将来的には正社員1000人以上の大企業のみについては、男女の人的資本の同等化により格差をかなり解消出来る可能性がある。

政策インプリケーションー1

- 間接差別のより包括的禁止
- わが国の 2006年の雇用機会均等法改正では間接差別について、「一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」とし、具体例を3つあげたが、コース制は含まれていない。また差別は国際的には「目的(意図的差別)」と「効果(意図は定かでないが結果の格差)」をともに含むことが明記されているが、わが国ではそれも明示的でなく、このことが格差を生む効果を持つコース制の解釈をあいまいにしている。また「合理的理由」というのも中身が定義されず、普遍主義的原理にもとづかない企業の間接差別の理由(「女性はいずれ離職する」「女性は男性より意欲がない」など)を排除していない点が問題である。
- 間接差別について「効果もしくは目的において、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるもの」と定義しなおし、コースなど男女格差を生む因果的効果を持つ制度を違法とすべきである

政策インプリケーションー2

- 政府、地方自治体のすべきこと
- 従来育児休業や、育児短時間制度、保育所・託児所の拡充など、6歳未満の子どものいる世帯への支援とは別に、小学生の子供のいる共働きの家庭や、母子・父子家庭、への支援の充実を政府は考えるべきである。
- これは最終子が6ー15歳の子供のいる家庭の女性が、正社員であっても、管理職割合が特に低くなっており、それはこのライフステージの女性が、現在、様々な支援がある最終子が6歳未満の家庭の女性以上に仕事と家庭の両立が難しく、その結果ハンディキャップを負っていると考えられるからである。
- 学童保育について、託児所・保育所の充実同様に政府は取り組む必要がある。学童保育は従来からの児童福祉という観点からではなく、女性の活躍の推進という観点から見直し、従来学童保育の主な対象であった小学校1ー3年に限らず、小学校4ー6年にも同様の重点を置くべきである。
- 2013年3月の全国学校保育連絡協議会の報告によると、2012年時点で学童保育児数は1年生約29万人、2年生約26万人、3年生約20万人、4年生6万人、5年生約2万5千人、6年生約1万4千人で、1年ー3年が全体の88%を占めている。小学校高学年の保育は全国的に見て未だ極めて少ない。
- しかし小学年の中で保育の利用が中断されることは、女性の就業に大きなマイナスの影響がでると考えられる。また高学年(4ー6年)保育には、量の拡大だけでなく、通常の学校授業とは別の形での、教育投資という質の面も充実させる必要がある。図書室の利用、パソコンなどIT機器の利用、地域のボランティアのロール・モデルの協力など様々な形態が考えられよう。

政策インプリケーションー3

- 企業のすべきこと
- (a)女性の管理職登用など、人材活用を目的として、ワークライフバランス推進への組織的取組をする企業を増やすことが重要である。そのような企業では、女性の離職率の減少が見込まれ、また女性の継続就業の増加はワークライフバランス推進と相乗効果を持って、女性の管理職割合を推進すると期待できる。
- (b)企業は管理職昇進要件として、会社の都合に合わせて恒常的に長時間労働を行う働き方を受け入れることを一種の「踏絵」とする慣行を止めるべきである。残業時間が無くても、あるいは短時間勤務であっても、時間当たりの生産性が高い女性は男性と同等にいると考えられ、長時間労働の要求は、そのような有能な女性の活躍を阻み、かつ離職を促進し、企業にとっても人材活用上不効率を生んでいるはずである。

政策インプリケーションー4

- 女性がすべきことと、その政策支援
- (a) 女性は男性と同等の高等教育を目指すべきである。ちなみに米国を始め多くの経済的先進国では大卒割合は女性がむしろ男性より高くなっており、わが国の大卒割合の大きな男女格差は例外で、女性の活躍を阻んでいる。また政府は従来女性が比較的少ない理工学部・経済学部への進学に対し、女性を対象とする奨学金制度を、ポジティブ・アクションの一つとして拡充すべきである。
- (b) また女性は継続就業が大きな生涯所得差を生むだけでなく、キャリアの進展に重要という点も認識すべきである。大企業に正社員で勤めている女性の、離職の機会コストは特に大きい。関連して国による、育児休業後や育児離職後の、復職支援が重要である。

政策インプリケーションー5

- 男性がすべきこととその支援

共働きの夫は、夫婦の間で伝統的役割分業の合意があれば第三者が介入すべき問題ではないが、そうでないのなら家事・育児の負担を妻と同等に分ち合うべきである。しかし、夫婦の伝統的役割分業の存続には、男女賃金格差から来る家事・育児の機会コストの男女の違いの影響もあるので、ここでも企業がワークライフバランスの達成できる職場や柔軟な働き方が可能な職場の実現により、家事・育児の機会コストを少なくすることが重要となる。ちなみに家事・育児の機会コストの削減は少子化対策上も極めて重要である。また企業は、性別にかかわらず家事・育児に参加する雇用者にペナルティを与えたり、またその結果雇用者のキャリア進展が、育児休業などによる一時的進展中断は別として、将来的に損なわれることがないように努めるべきである。これは次世代育成支援対策基本法に関するコンプライアンスの問題でもある。

女性活躍の推進と日本企業の機能不全脱却について

山口 一男
経済産業研究所