

# 日本の管理職昇進のジェンダーギャップと就業構造

## The Structural Change in Promotion and Gender Gap using Japanese Data

お茶の水女子大学 永瀬伸子

Nobuko Nagase, Ochanomizu University

nagase.nobuko@ocha.ac.jp

本報告は日本の男女の管理職昇進の実情とその規定要因を代表的な政府統計から明らかにし、女性管理職が少ない要因を明らかにし、またウーマノミクス政策の影響を検討することを目的とする。これまで女性正社員の昇進意欲を扱った量的研究に、安田（2009）、安田（2012）、川口（2012）、横山（2014）、武石（2014）、高村（2017）などがある。これらの研究は、正社員に対する小規模な横断面調査を分析し、企業の制度や仕事の特性、上司の特性と昇進意欲といった意識変数との関係を明らかにし、正社員の人事管理施策についての示唆を得ている。具体的にはポジティブアクションを明示的に掲げる企業の人事施策の重要性（川口（2012））、上司の役割の重要性（武石（2014））などが指摘されている。

これに対して本稿は、総務省『労働力調査』、厚生労働省『賃金構造基本調査』という2つの日本の代表的な政府統計を時系列的に利用する。政府統計を時系列的に利用するメリットとして、日本の労働市場の全体像を見渡すことができる点がある。本稿は管理職昇進の男女差の現状を明らかにしたいと考えるが、2000年代のグローバル化や技術変革といった大きい経済の変化に対して日本の労働市場がどう対応したかという視点も欠かすことはできない。これらの統計は、内閣府『男女共同参画白書』において、毎年女性の管理職比率の状況として取り上げられている。具体的には内閣府『男女共同参画白書』は、『労働力調査』の数値を用いて、管理職の女性比率は、2017年に13.2%に上昇したことを示している。海外では3-4割も多いのでいまだにきわめて低い状況である。また『賃金構造基本統計調査』を用いて、部長級、課長級、係長級の女性労働者の割合も毎年フォローされている。

しかし実はこの2つの統計における「管理職」の定義はかなり異なる。これまでの筆者の分析結果から以下の点がわかった。2005年以降を比較すると①いわゆるラインの管理職のフラット化が大きく進展していること、②しかし正社員にしめる賃金上の管理という点での変化はより緩いこと、③ただし男性の40歳層の賃金上の管理職、特に40-44歳層が大きく減少傾向にあること、一方、女性は全般に男性と比べて賃金上の管理職は大幅に低いとはいえ、50-54歳層の正社員での何等かの役職を持つ者が増えていること。

その上で2013年からのウーマノミクス政策の効果を見たところ、小規模ながら統計的に有意な影響がみられた。しかし同時に就業構造の大きい変革を伴わないことには、女性管理職比率が人口に占める割合が飛躍的に伸びるとは思われもないことも明らかになった。