

管理職昇進をめぐる男女間不平等と 国際比較——労働市場と福祉国家

竹ノ下弘久

(慶應義塾大学教授)

田上 皓大

(慶應義塾大学大学院後期博士課程)

本稿は、管理職をめぐる男女間不平等の度合いが国家によって異なる事実に注目し、国家レベルの諸制度の果たす役割について論じる。具体的には、人的資本形成が組織内での職位の上昇と管理職への昇進にどのような影響を及ぼすのか、企業内での教育訓練や能力開発の機会がどのようなメカニズムを通じて男女間に不平等に配分されるのかを、資本主義の多様性論の観点から考察する。さらに、「福祉国家のパラドックス」に注目し、北欧諸国に典型的な女性の労働市場参加や就労支援を目的とする家族政策や福祉政策が、どのようにして逆説的に女性の管理職昇進を押しとどめてしまうのかについて検討する。ここでは、第1に家族・福祉政策それ自体が女性の昇進に及ぼす影響、第2に公的セクターのケア領域における女性雇用の拡大が女性の昇進に及ぼす影響について論じる。これらの考察をふまえ、国際労働機関（ILO: International Labour Organization）のデータベースを用いて、2000年以降の欧米諸国と日本を含むアジア諸国における女性管理職比率のトレンドについて検討する。最後に、以上の国際比較の分析枠組みをふまえ、日本における管理職昇進の男女間格差の動向について、2015年の「社会階層と社会移動全国調査データ」を用いた分析結果について論じる。

目次

- I はじめに
- II 人的資本形成の果たす役割
- III 福祉国家と女性の就労
- IV 2000年以降の各国における女性管理職比率のトレンド
- V 日本における管理職昇進の男女間不平等
- VI おわりに

I はじめに

筆者らが専攻する社会階層論は、社会的地位

(Social status) やその背後に存在する様々な諸制度との関わりに注目して、社会的資源の不平等な配分を明らかにすることに大きな関心がある。私たちは、労働市場における男女間不平等を社会階層論の視点から考えるとき、多様な異なる側面から検討することが可能である。たとえば、稼得役割を期待される男性は、家族の状況に関係なく就労を継続する一方、ケア役割を期待される女性は、出産や子育てを機に労働市場から退出する。その結果、男女間で労働市場参加の不平等が形成される。

近年多くの国々では、福祉国家による家族・労

働市場政策や企業による仕事と家族生活の調和を支援する施策によって女性の就労率が増加し、労働市場への継続的なコミットメントが高まっている。しかし、女性の就労率の増加によって、男女間の不平等がすべて解消されるわけではない。社会学、特に社会階層論では、男女間で従事する職業をめぐる分離が生じていることを性別職域分離 (Occupational gender segregation) と呼ぶ。人々が従事する職種や仕事が、男女で大きく異なっており、そうした職種の違いが、その後のキャリア、昇進可能性、賃金に大きな格差をもたらしている (Charles and Grusky 2004; Grusky and Levanon 2006; Jarman et al. 1999)。

他方で日本社会では、職種や仕事に関する男女間の分離の度合いが他国と比べて相対的に小さく、職種だけを見ていると、男女間不平等の大きさを過少に見積もる可能性もある (Shirahase and Ishida 1994)。たとえば、日本では男女が同じ事務職という職業分類の仕事に従事していても、企業内における具体的な処遇の中身は大きく異なる。一般職として雇用される女性は、他の事務職員を補佐する定型的な業務や昇進可能性の低い職務に従事する傾向にあった (金野 2000)。近年では、定型的な業務を伴う事務職は、派遣社員や契約社員など、非正規雇用として雇われるケースも多く、職業分類では同じ事務職であっても、その後の昇進可能性が男女で大きく異なるだろう。

多くの先進諸国では、女性の就労率が継続的に増加しており、その点での男女間不平等は縮小傾向にある。他方で社会経済的に高地位のポジションをめぐることは、未だ男女間の不平等は強固に維持・存続している。現代産業社会において、専門職や管理職に従事する労働者は、他の職種と比べて仕事の自律性が高く、より高い賃金や安定した雇用が勤め先の企業や職場から提供されている (Goldthorpe 2007)。このような高地位のポジションをめぐる格差は、男女間の賃金格差を形成する主要な構成要素である (Mandel 2012; Mandel and Shalev 2009)。さらに管理職をめぐる男女格差は、日本社会における男女間不平等の中でも、とりわけその度合いが大きな領域でもある (山口 2017)。

本稿は、管理職をめぐる男女間不平等につい

て、国際比較という立場からアプローチする。国家間で異なる諸制度が、組織内での権威をめぐる男女間不平等の形成や維持にどのような役割を果たすのかについて、ヨーロッパ諸国を対象に国際比較を行う先行研究から、主要な論点を整理し議論する。そのうえで、2015年の「社会階層と社会移動全国調査 (SSM 調査)」データを用いた、筆者自身の分析を通じて、日本社会における管理職への移動についての男女間不平等について検討する。

II 人的資本形成の果たす役割

日本の企業が正規雇用者を対象に保障してきた長期安定雇用や年功賃金などの制度が、どのようなメカニズムを通じて、労働市場におけるジェンダーの不平等を形成してきたかは、階層研究者や労働研究者にとってはなじみのある議論ではないだろうか。Mary Brinton は、日本社会におけるジェンダーの不平等を考えるうえで、企業における技能や人的資本の育成のあり方 (Human capital development system) が決定的に重要であると論じる (Brinton 1993)。

本稿では、Gary Becker が論じるように、外部の教育機関などで身に着けることができ、特定の企業を越えて通用する技能を一般的技能、特定の企業でもっぱら通用する技能を企業特殊的技能とする。組織外部から企業特殊の技能を持つ労働者を調達することは容易ではないため、当該技能を持つ人材を組織内部で育成することが必要である。企業特殊の技能の育成には費用がかかるため、労働者が短期間で離職すると組織はその費用を回収できなくなり、組織内部での人材育成が非効率となる。つまり、企業が効率的に人材育成を行うには、労働者の転職を抑制し、長期にわたって労働者との雇用関係を維持・継続する必要がある (Becker 1964)。長期安定雇用、年功賃金、企業による福祉の提供は、労働者の転職を抑制し、長期間の雇用関係の形成に大いに貢献するものであった。

他方で企業側は、様々な理由から短期間で離職する可能性の高い労働者に対しては、費用をかけ

て人材育成を行っても損失を被る可能性が高いため、高度な技能を必要としない部署や職務へとそうした労働者を配置すると考えられる。性別役割分業のもとで、企業が「女性は家事・育児を遂行するために短期間で離職する可能性が平均的に高い」と判断した場合、彼らは女性に対して技能育成のための投資をせず、高度な知識や経験を必要としない、より定型的な業務に配置することだろう（山口 2017）。

労働者の人的資本形成とジェンダーの不平等を国際比較の視点から論じるものに、資本主義の多様性論（Varieties of Capitalism）にもとづく、Estevez-Abe らの議論がある（Estevez-Abe, Iversen and Soskice 2001; Estevez-Abe 2006）。資本主義の多様性論では、企業を分析の中心に置きながら、金融政策、労働市場政策、技能形成のあり方が、市場メカニズムに依拠して運営される経済（Liberal Market Economy: LME）と市場以外の調整メカニズムに依拠して運営される経済（Coordinated Market Economy: CME）で、どのように異なるかが論じられる。また、市場以外の調整メカニズムについては単一の類型を想定せず、多様な調整のあり方が各国で編成されていることにも注目する（Hall and Soskice 2001）。

Estevez-Abe らによれば、企業における雇用や現在の仕事の将来に対する見通しが不確実な状況では、労働者自身が、企業特殊の技能や産業特殊の技能の育成に投資する可能性は小さく、別の企業や産業にも移転可能な知識や技能に対して積極的に投資する可能性が高い。他方で、政府の政策や労使間の協議によって解雇に対する強い規制などを通じた高い水準の雇用保護（Employment protection）が存在する場合、労働者も企業も、長期間にわたる雇用関係を前提に、安心して企業や産業に特有な技能の育成に投資することができる（Estevez-Abe, Iversen and Soskice 2001）。なぜなら企業特殊の技能は、仕事をしながらの教育訓練（On-the-job training: OJT）を通じて育成されることから、長期にわたる労働者と企業との雇用関係を前提とするためである。その結果、企業は技能育成をより効率的に行うために、性別役割分業によって離職率が高いと予想される女性に対し

て、教育訓練の提供を回避したいと考える。そして、女性は企業をベースとする訓練機会や昇進の可能性が小さくなり、管理職をはじめとする企業内でのより高い地位への移動に男女間で大きな格差が生じる（Estevez-Abe 2006）。

対照的に、労働市場が市場メカニズムに依拠して運営されている国では、労働者と企業の双方が長期にわたる持続的な関係を前提とせず、特定の企業や産業を越えた一般的技能の育成が重視される。学校を始めとする教育機関は、労働者の専門的な技能の育成に大きな役割を果たすことが期待され、学校での教育訓練へのアクセスに、男女間の制度的な不平等は存在しない。その結果、自由市場経済においては、かえって男女間の不平等が小さくなると考えられる（Estevez-Abe 2006; Estevez-Abe et al. 2001）。

Ⅲ 福祉国家と女性の就労

前節では、人的資本形成とそれを支える企業の雇用慣行やそれらを補完する国家の雇用政策という観点から女性の就労を論じた。本節では、さらに、国家が行う福祉・家族政策が、女性の就労や職業達成にどのような影響を及ぼしたかについて検討する。

Hadas Mandel らは、北欧諸国に典型的にみられる福祉国家による女性の就労支援が男女間の職業達成の不平等にどのように影響するかをヨーロッパ諸国における比較研究から明らかにする（Mandel and Semyonov 2006; Rosenfeld, Van Buren and Kalleberg 1998; Yaish and Stier 2009）。その際、福祉国家の2つの側面に注目することが重要である。第1に、福祉国家は、子どものいる家族を対象にサポート・システムを構築し、現金の給付やケア・サービスの提供を行う。国家が小さな子どもに対するケアの提供に責任をもつことによって、女性の就労を促し、仕事と家族生活の両立を可能とする状況を家族に提供する。第2に、公共セクターによる直接的なケア・サービスの給付のために、福祉国家は多くの女性を雇用する。これら2つのうち、第1の側面については、北欧諸国で実施されている働く母親に対する普遍的な

サービスの提供による家族政策が、女性の高い就労率の実現を可能にしている（Esping-Andersen 1999）。さらに福祉国家が直接、様々なサービスを女性に提供するために多くの女性を雇用することで、新たな雇用機会を創出する。

福祉国家による家族政策と公共セクターにおける女性の雇用は、女性の労働市場参加率を大いに高めた。実際、国家による福祉の提供が限定的・残余的で、市場メカニズムによる資源の配分が重視される、イギリスやアメリカなどの自由主義の国よりも、国家が普遍的に市民に対してサービスを提供する社会民主主義レジームを採用する北欧諸国のほうが、女性の労働市場参加率は高い（Esping-Andersen 1999）。他方で、女性の就労を支援する家族政策は、必ずしも女性の管理職をはじめとする組織内でのより高い地位への移動を促してはいない。たとえば、産前産後の有給休暇や育児休暇は、母親の労働市場との結びつきを維持し、母親の就労する権利を保障する。他方で、長期にわたる休業を経験することで、女性たちはその間、企業内で職務を遂行しながら技能を身につける機会が失われる。加えて北欧諸国では、パートタイム雇用とフルタイム雇用との均等待遇が法制化され、就労時間の短い労働者に対しても、フルタイム労働者と同様の福利厚生を企業は提供しなければならず、短時間勤務による不利が相対的に小さい。そのため、小さい子どものいる女性は、仕事と家族生活の両立のためにパートタイム労働や短時間勤務を選択する傾向があり、結果的に企業内の技能育成にアクセスする機会が失われる（Dämmrich and Blossfeld 2017; Abendroth, Maas and van der Lippe 2013; Mandel and Semyonov 2006）。

こうした状況から、雇用主は女性を管理職に配置することを避けるかもしれない。管理職への昇進において、職務遂行しながらの教育訓練（OJT）が非常に重要であるため、短時間労働や出産・育児を理由とする長期間の休業は、仕事をしながらの教育訓練を受けにくくする。雇用主は、企業特殊の技能の形成の機会が乏しい女性労働者を、より生産性の低い労働者とみなし、女性を管理職に配置しない処遇を正当化する。こ

のようにして、男女間の職業達成の不平等が拡大する可能性がある（Mandel and Semyonov 2006; Dämmrich and Blossfeld 2017）。

さらに、公共セクターにおける福祉やケア領域での女性の雇用の拡大は、男女間の職業分離を高める可能性がある。福祉やケア領域のサービス職に従事する女性が増えることで、女性が民間企業をはじめとするそれ以外の職種への進出が阻害され、より低賃金の職種へと水路づけられ、組織内でのより高い地位への移動が困難となるかもしれない。福祉国家による女性雇用の拡大は、これまでの性別役割分業を変えるものではなく、家族や私的領域で担われてきたケア役割を公的領域に拡大させ、男女間の職業分離を通じて性別役割分業が再生産される（Yaish and Stier 2009; Mandel and Semyonov 2006）。

以上の議論は主として、国家レベルでの制度的、構造的状況が、女性の昇進可能性に対して一定の制約を課し、その結果、男女間の職業達成の不平等をもたらすと考えてきた。他方で、これまでに論じてきた、制度的、構造的状況は、行為者自身の選好や選択にも影響を及ぼし、行為者自らも、男女間の不平等を是認し、制度的、構造的制約に沿った行為を選択する可能性が生じる。たとえば、福祉国家が乳幼児を対象とする保育の提供を積極的に行うことで、出産後の女性の就労復帰が促進される。とはいえ、福祉国家の家族政策を通じて、すべての家事・育児を外部的化することはできないため、家事・育児の責任を感じる女性は、管理職への昇進のために、仕事ばかりに集中するわけにはいかない。そのため、福祉国家による乳幼児への保育の提供は、キャリア志向の強い女性ばかりでなく、性別役割分業を受け入れ、家事・育児を積極的に引き受ける女性の労働市場への参入を促す効果もあるだろう。こうした傾向は、女性にとってのパートタイム労働が一般的な社会や公共セクターにおける女性雇用が一般的な社会で、とりわけ顕著であるだろう。企業でのキャリア志向にそれほど積極的でなく、管理職昇進への野心を持たず、仕事と家族生活の調和を重視する女性にとって、公共セクターでの雇用や、パートタイム雇用は、非常に魅力的な選択肢であ

る。管理職への昇進に積極的でない女性は、仕事と家族生活の調和が可能な労働市場セクターに参入することを自ら選択 (Self-selection) することで、女性就労をサポートする「福祉国家のパラドックス」は、結果としてより強化されるだろう (Yaish and Stier 2009; Dämmrich and Blossfeld 2017; Mandel and Semyonov 2006)。

IV 2000 年以降の各国における女性管理職比率のトレンド

本節では、前節までの議論をふまえ ILO (International Labour Organization) のデータベースをもとにした、2000 年以降の各国の女性管理職比率のトレンドについて概観する (図 1)¹⁾。女性管理職比率は、男女合計の管理職数を分母とし、女性の管理職数を分子として計算されている。ここで管理職とは、国際標準職業分類 (ISCO-08 もしくは ISCO-88) のカテゴリー 1「管理職 Management」に該当する職業を指す。図中には ILO データベースに収録されている国のうち OECD 加盟国のデータを表示し、さらに主な国のみ強調表示している。図 1 から明らかなように、女性の管理職比率は全体的なトレンドとしては上昇傾向にあるが、その水準は各国で大きく異なっており、国ごとの制度的要因の影響を受けていることが読み取れる。

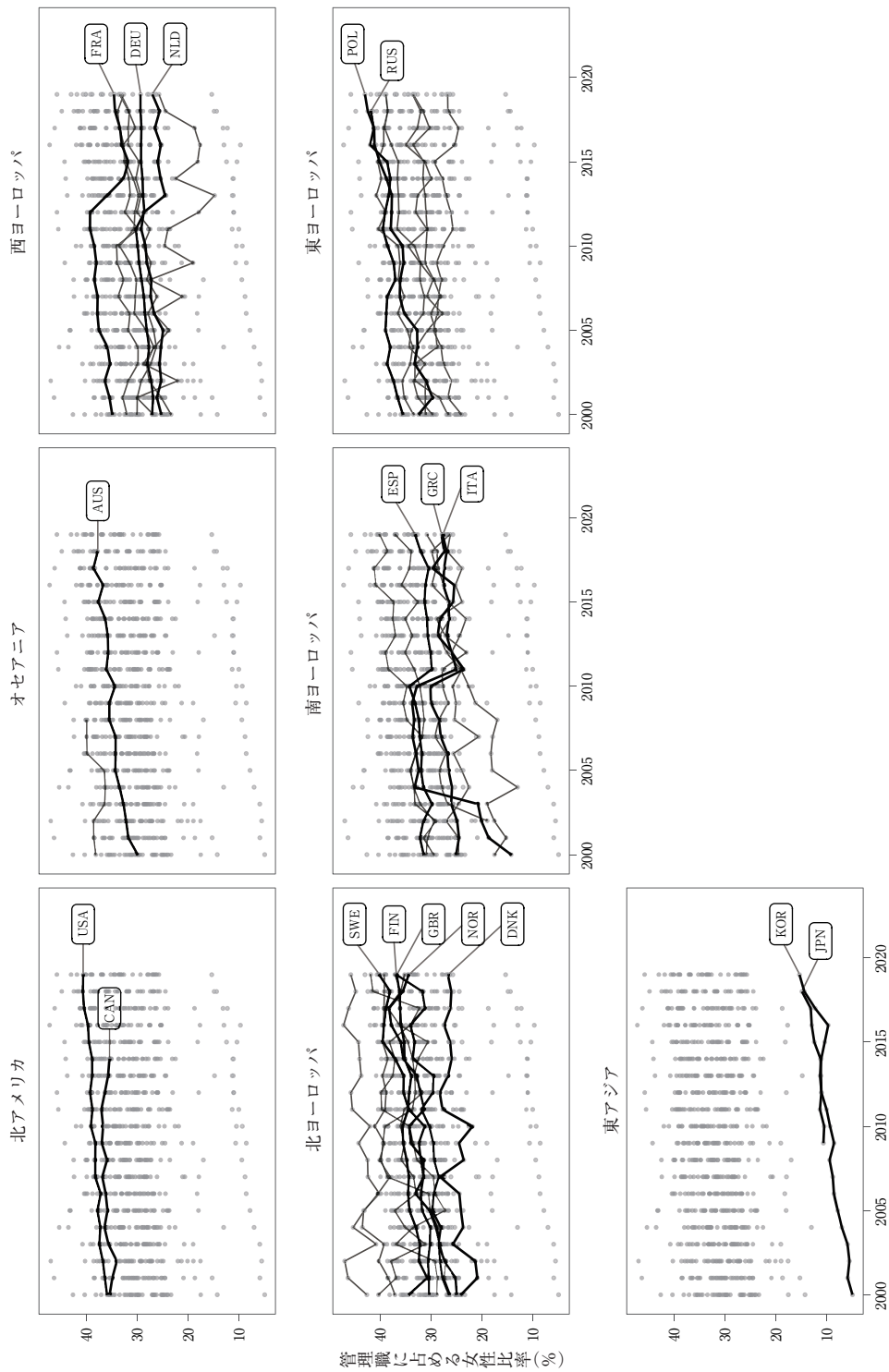
アメリカ (USA)、カナダ (CAN)、オーストラリア (AUS)、イギリス (GBR) など、自由市場メカニズムに依拠している LME (Liberal Market Economy) 諸国は女性管理職比率が相対的に高い。2000 年時点の女性管理職比率は、アメリカで約 36%、カナダで約 35%、オーストラリアで約 30%、イギリスで約 35% となっている。さらに、アメリカは 2019 年に約 41%、オーストラリアは約 37% へと上昇しており、近年においても管理職昇進に関する男女不平等が小さくなっている。II で述べたように、これらの LME 諸国では、特定の企業や産業を越えた一般的技能の育成が重視され、教育訓練へのアクセスの男女不平等も相対的に小さい。当然、このような場合は、管理職昇進に係る人事評価において、内部労働市場

における人的資本の蓄積だけではなく、外部労働市場や教育機関を通じて取得した一般的技能の重要性も高くなるだろう。したがって、LME 諸国では、女性特有のキャリア中断や技能形成パターンによる不利が軽減されるため、女性の管理職昇進に関する制度的障壁も小さくなっていると考えられる。

一方で、全体的には高い水準での女性の労働市場参入を達成している社会民主主義系 CME (Coordinated Market Economy) 諸国 (北欧の福祉国家) は、LME 諸国と比べて極端に女性管理職比率が高いというわけではない。代表的な福祉国家として考えられているスウェーデン (SWE) やデンマーク (DNK) の女性管理職比率は、2000 年時点でそれぞれ約 31% と約 24% であり、同時期の LME 諸国よりも低い。また、フィンランド (FIN) やノルウェー (NOR) の 2000 年時点における女性管理職比率も LME 諸国より低い (それぞれ約 26%、約 25%)。先行研究が主張しているように、2000 年初頭の福祉国家においては、労働市場における全体的な男女平等は達成されているものの、地位の高い職業における男女不平等が大きくなるという逆説的な状況にあったことがわかる。しかしながら、その後の約 20 年間でデンマークを除く 3 カ国の女性管理職比率は 10% ポイントほど上昇しており、こうしたマクロ統計でみる限り、近年において福祉国家のパラドックスは解消されつつある (2019 年は、スウェーデンで約 40%、デンマークで約 27%、フィンランドで約 37%、ノルウェーで約 34%)。

西ヨーロッパに属するフランス (FRA)、ドイツ (DEU)、オランダ (NLD) は、それぞれ独自の制度的レジームを持っているが、大まかには保守主義系 CME として、国家よりも小さい単位での戦略的コーディネーションの形成を特徴としている (Estevez-Abe, Iversen and Soskice 2001)。しかし、この 3 カ国のトレンドは 2013 年付近で非連続的に変化しており、マクロ統計としての信頼性がやや欠けているため、ここでは非連続的な変化が最も小さいドイツのトレンドについてのみ述べる²⁾。ドイツの女性管理職比率は、2000 年から 2012 年で約 27% から約 30% へと微増し、2012

図1 OECD諸国の女性管理職比率のトレンド(2000年以降)



注：OECD加盟国の値のみを表示。そのうち主要国をトレンドを強調表示。国名略称はISO3166分類に基づく (<https://github.com/luke/ISO-3166-Countries-with-Regional-Codes>)。ここで管理職とは国際標準職業分類 (ISCO-08もしくはISCO-88) のカテゴリ1「管理職 Management」に該当する職業を指している。

出所：International Labour Organization. "SDG indicator 5.5.2 - Female share of employment in managerial positions (%)-Annual." ILOSTAT database. <https://iloostat.ilo.org/data>. 2020年9月3日取得。

年に約 29% へと減少した後、2019 年まで停滞している。同じ CME レジームに属する北欧の福祉国家諸国と比べると、ドイツは 2000 年代初頭では大きな差がないものの、その後の女性管理職比率の上昇が停滞しているという点で異なっている。この点に関して、保守主義系 CME 諸国では、長期的な雇用関係と企業特殊的人的資本の蓄積の重視という制度的特徴によって生じている女性の不利が、近年も解消されていないと見ることができる。

CME 諸国における女性管理職比率のトレンドの二極化については、Kathleen Thelen の議論が示唆に富む (Thelen 2012)。彼女は、資本主義の多様性論の先行研究が LME 対 CME という二項対立的な制度的優位性の議論に偏っていることを批判的に捉え、戦後の自由主義化の圧力に対する CME レジーム内部での異なる対応があることに注目した自由主義化の多様性 (Varieties of Liberalization) を主張する。

戦略的コーディネーション形成に関して国家の役割が大きい北欧諸国は、社会保障などの社会的連帯や個人に対する生活保障の程度を下げることなく自由主義化を促進する柔軟化 (Flexibilization) の方法を採用している。たとえば、中小企業が多いデンマークでは、以前から労働市場の流動性が高く、特定の企業における雇用保護の程度を政策によって高めることは、現状に適していない。そのため、産業構造の転換や企業の倒産によって生じる失業者の生活を失業給付によって保障し、失業者を対象とした職業訓練を実施することで、国家が失業者の技能形成を支援している。このようにデンマークでは、福祉国家による政策パッケージによって、労働市場の柔軟化と社会保障を相互補完的なものにしようと試みている (Viebrock and Clasen 2009; Estevez-Abe, Iversen and Soskice 2001)。

他方で、ドイツなどの大陸系の CME 諸国においては、国家内部において従来の CME 的な領域 (強い雇用保護を前提とした企業特殊的技能の育成) と LME 的な領域 (雇用保護がなく、企業による技能育成にアクセスすることが困難) へと分離する二極化 (Dualization) の方法が取られている。こう

した二極化は様々な形態をとりうるが、典型的には、正規雇用の労働者に対する強い雇用保護が維持され、その代わりに雇用の柔軟性の高い非正規雇用の労働者が大きく増加することで、資本主義や市場メカニズムが必要とする労働市場の柔軟性を創出しようとする戦略である (Thelen 2012)。こうした状況は、大陸系の CME 諸国だけでなく日本においても顕著に認められるだろう。

日本では企業による強い雇用保障を前提とする正規雇用と、雇用保障がなく技能育成の機会の乏しい非正規雇用へと労働市場が大きく二極化してきた (佐藤 2009)。正規雇用と非正規雇用の二極化は、ジェンダーの不平等とオーバーラップし、男性と比べて女性で非正規雇用率が著しく高いなど、顕著なジェンダー格差となって表れている。乳幼児のいる女性が、家事・育児のために一度正規雇用の労働市場から退出すると、正規雇用の市場に再度戻ることが困難であり、非正規雇用の労働市場に包摂される。パートタイム労働をはじめとする非正規雇用では、仕事と家族生活との調和は容易である反面、企業による技能育成の機会に乏しく、職業キャリアを通じたより高い地位への移動や管理職への昇進が困難である (山口 2017)。図 1 を見ても、自由主義諸国よりも相対的に女性の管理職割合が低い北欧諸国や大陸ヨーロッパ諸国と比べても、日本と韓国の管理職割合は顕著に低い。日本における女性の管理職割合は、近年少しずつ増加しているが、2018 年時点で 15% とドイツにおける 29% に遠く及ばない。こうした CME 的な正規雇用と LME 的な非正規雇用という二極化戦略を通じて、雇用の柔軟性を生み出す日本では、二極化がジェンダーの不平等とオーバーラップし、男女間の管理職をめぐる不平等を生み出している。

従来の福祉国家論や資本主義の多様性論において、南欧諸国は残余カテゴリーとして扱われることが多い。ギリシャ (GRC) とスペイン (ESP) の女性管理職比率は、2010 年から 2011 年にかけて非連続的な変化をしているものの、全体的な傾向は西ヨーロッパや北ヨーロッパ諸国と類似している。例えば、ギリシャの女性管理職比率は 2000 年から 2019 年にかけて約 25% から約 28

%へと微増しており、その水準と上昇率は大陸系 CME レジームに属するドイツの傾向と非常に類似している。また、同期間のスペインの女性管理職比率は約 1%ポイントの増加に留まっているが、2000 年時点の値は約 33%と代表的な CME 諸国よりも高く、2019 年時点でもドイツなどの大陸系 CME 諸国と同水準である。さらに、イタリア (ITA) の女性管理職比率も 2000 年時点では約 14%とかなり低い水準であるが、2019 年にはドイツと同水準の約 28%まで増加しており、2003 年から 2004 年と 2010 年から 2011 年の非連続的な変化を除けば、他の北西ヨーロッパ諸国に引けを取らない増加ペースである。これらの南欧諸国は、女性にケア役割を期待する家族主義的な福祉レジームに属するとも捉えられてきた (Esping-Andersen 1999; Saraceno 2016)。このような場合は女性の就業率が抑制され、一般的には女性管理職比率も低い水準になると予想される。しかし、近年ではドイツなどの大陸ヨーロッパ諸国と、家族主義的な福祉レジームと位置づけられる南欧諸国との格差は縮小しており、これらの諸国で雇用、家族政策や企業の雇用慣行がどのような変化を遂げているのか、さらなる検討が必要である³⁾。

V 日本における管理職昇進の男女間不平等

本節では、これまでの議論をふまえ、日本社会における管理職昇進の男女間不平等について、2015 年の「社会階層と社会移動全国調査 (SSM 調査)」データを用いた筆者の分析結果をもとに検討する。竹ノ下 (2018) では、地位達成モデルの観点から、男性の管理職への昇進過程の異質性について検討を行った。とりわけ、大企業と中小企業では、管理職への昇進過程が大きく異なると考え、企業規模別に分析した。教育達成については、近年の高等教育進学率の増加とその内部の異質性の増大をふまえ、大卒学歴を有名大学とその他の大学に区分して分析した。

分析の結果、大企業では、出身階級と教育達成による管理職昇進の不平等が大きく認められ

た。大企業については、学歴を統制しても、出身階級による不平等は大きく残存しているが、中小企業の管理職では、出身階級による格差は上層ホワイトカラーと農業との間を例外に、他の階級間では認められなかった。教育達成の効果については、大企業の場合同じ大卒であっても、有名大学とそれ以外の大学との間で、管理職への昇進傾向に有意な格差が認められるが、中小企業ではそのようなパターンは認められなかった。また、労働市場におけるキャリアと管理職昇進との関係について見ると、大企業では組織内部での教育訓練を通じた内部昇進を色濃く反映したパターンが観察された半面、中小企業では、卒業後にすぐに企業に就職していなくても、また、キャリアの途中で転職を経験していても、それが管理職への昇進に不利になるような傾向は見られなかった。このように、大企業で働く男性労働者は、企業特殊的技能の育成を重視した安定的な雇用保障を享受し、CME 的な大企業での雇用機会へのアクセスという点で、出身階級と教育達成による不平等が認められる。中小企業では転職経験が管理職への昇進に不利をもたらさず、人材調達における外部労働市場への依存が高いなど、労働市場の流動性の高さが顕著にみられる。そして、出身階級や教育達成による管理職昇進への不平等も小さい。

Takenoshita (2018) ではさらに、管理職昇進過程における男女間の不平等を検討した。この論文では、キャリアの分析で頻繁に用いられるイベント・ヒストリー分析⁴⁾と DiNardo らが提唱する要因分解 (DFL 分解) とを組み合わせ分析を行った (DiNardo, Fortin and Lemieux 1996; Fortin, Firpo and Lemieux 2011; Lemieux 2006)。具体的には、管理職昇進における男女間の格差が、2つの集団間で独立変数の分布が異なっていることによって生じているのか、それとも、2つの集団間で独立変数が従属変数に及ぼす係数 (影響) が異なっていることによって生じているのかを、これらの手法を用いて検討した。

分析に際し、次の 4 つの仮説を設定した。第 1 に、男女間の管理職の不平等は、男女間の教育達成の分布の違いによって生じている。すなわち、男性よりも女性のほうが学歴が低いいため、女性の

管理職昇進の不利が起こっている。第2に、男女間の管理職の不平等は、女性のほうが非正規雇用や労働市場からの退出の経験が多いために生じている。これら2つの仮説は、2つの集団間における構成効果（分布効果）を見ていくことで、検証することができる。第3に、男女間の管理職の不平等は、学歴の昇進に及ぼす効果の違いによって説明することができる。竹ノ下（2018）が論じるように、男性については大卒内部でも管理職昇進の機会に格差があり、有名大学の卒業生のほうが、それ以外の大学の卒業生よりも管理職への昇進に有利な状況を楽しむことができていた。他方で女性については、たとえ有名大学を卒業していても、それ以外の大学の卒業生や他の学歴の人たちと比べて、管理職への昇進確率が有意に高いというわけではない。その背景には、これまでに論じてきたように、日本の労働市場において女性は、性別役割分業にもとづく離職率の高さのため中核的な労働者とみなされず、男性と同様の企業内での技能育成の機会から排除されてきたことが関係しているだろう。

第4に、規模の小さな企業と比べて大企業では、安定的な雇用と技能育成の機会が保障されており、組織の規模が大きいことから管理職のポストが多く、管理職への昇進確率が高いと考えられる。しかし日本の大企業では、正社員として雇用される女性であっても、一般職などの男性正社員とは異なる区分でも採用が行われてきた。一般職の場合、高度な判断を要しないより定型的な業務が配分され、管理職に必要な、職務を遂行しながらの様々な技能育成（OJT）の機会にアクセスすることが難しい（金野 2000）。このように大企業では、男女で異なる雇用形態区分が導入されることが多く、男女間の昇進格差は大きいと予想できる。他方で中小企業の場合、規模の小ささから組織内の雇用区分の差異化や分業の度合いが小さく、1人の労働者が様々な業務を遂行することが求められる。そのため、女性正社員を定型的な業務にのみ配置するのは困難であるだろう。中小企業は労働市場の流動性が高く、必要に応じて組織外から転職者を採用するなど、外部労働市場にある程度依拠して人材の調達や職務への配置を行

っている。そのため女性の場合、大企業と中小企業との間での昇進確率の格差は小さいと考えられる。

これらの仮説を検証したところ、次の結果が得られた。第1に、男女間の昇進格差は、両者の学歴の分布の違いでは何ら説明できなかった。第2に、男女間の昇進格差のおよそ1割は、両者の非正規雇用や就業中断の経験の違いによって説明することができた。また、分布効果の中での説明力に注目したところ、分布効果の大半は、男女間の非正規雇用と就業中断の分布の格差によって説明できることも分かった。

第3に、学歴が管理職への昇進を高める効果が、男女で大きく異なっていた。図2は、離散時間ロジット・モデルの結果から、管理職昇進のハザード率の男女別、学歴別の推定結果を図示したものである⁵⁾。男性については、学歴によって管理職への昇進ハザードに大きな違いが見られるのに対して、女性については、短大・高専と大卒、あるいは複数の大卒区分との間で、昇進傾向に有意な違いが見られない。第4に、企業規模別、男女別に昇進のハザード率を推定したところ、男性は300人以上の民間大企業で、最も高い昇進ハザードが見られたが、女性では、30人から299人までの中規模企業と比べて、300人以上の大企業で昇進ハザードが低くなっていることが分かった（図3）。

以上の分析結果は、本稿の前半部分における制度論の立場からの国際比較にもとづく日本の特徴づけとおおむね一致する。日本の労働市場は、調整型市場経済（CME）を背景に、企業と国家の雇用政策を通じて、中核的な労働者に対して安定的な雇用保障と企業による技能育成の機会が提供されてきた。その反面、特定の企業での長期的な勤続とその労働者に対する期待が、家事・育児に責任を負う女性を、企業が提供する技能育成へのアクセスから排除してきた。その結果女性は、企業内でのより高い地位の獲得、すなわち管理職への昇進を達成することが困難になっていた。こうした傾向は、一般職をはじめ女性向けの様々な雇用形態区分を設ける民間大企業において顕著であり、ミクロデータを用いた本節の分析でも、そう

図2 管理職昇進のハザード率の推定値（男女別、学歴別）

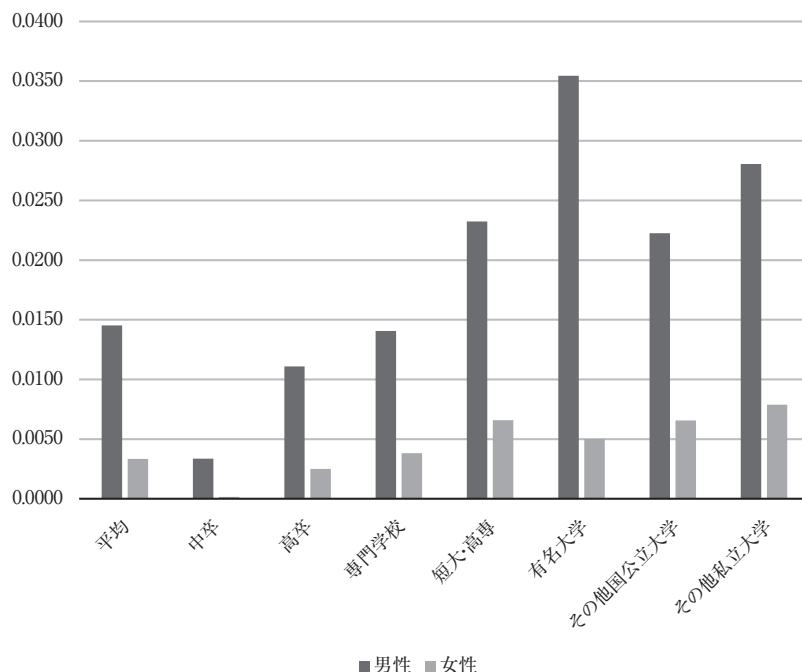
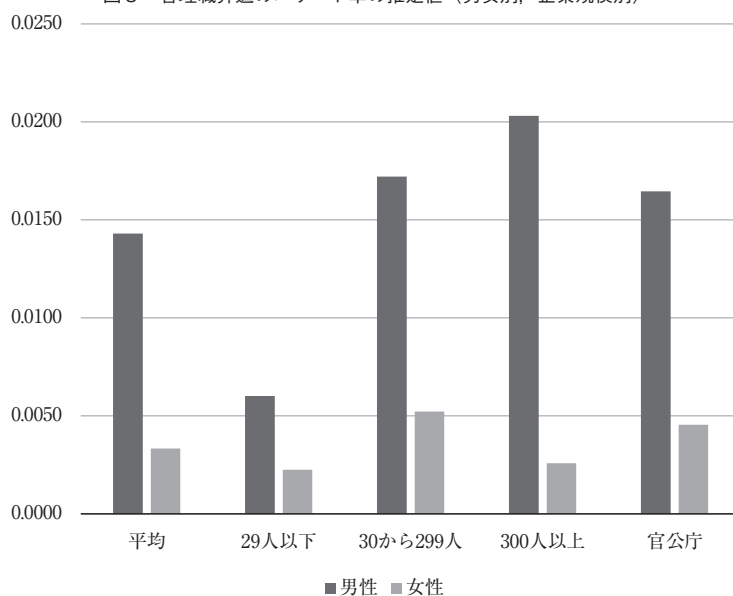


図3 管理職昇進のハザード率の推定値（男女別、企業規模別）



した議論を支持する結果となった。

VI おわりに

本稿は、管理職昇進をめぐる男女間不平等について、国家間で異なる制度編成のあり方、とりわ

け人的資本形成と福祉国家による政策という観点から検討した。そして、ILO が提供するマクロ統計データを用いて、日本を含めた各国の違いを概観した。最後に、ミクロデータを用いた日本の分析結果から、管理職昇進の男女間不平等における諸制度の役割について考察した。

また、本稿では、女性の管理職比率の動向は各国の制度的要因の影響を大きく受けていることを論じてきた。制度的特徴の中でも、従来福祉国家論や資本主義の多様性論において論じられてきた、労働市場における技能形成や労使コーディネーション、福祉国家による家族政策、近年の自由主義化のパターンが特に重要である。しかしながら、これらの制度的特徴の類型化によって、女性管理職比率の国際的な動向の全てが説明できるわけでない。本稿では紙幅の都合で詳しくは論じられなかったが、同じ制度的レジームに属していても異なる動向が観察される国もある。たとえば、デンマークとスウェーデン、イギリスとアメリカ、ドイツとフランスなど、ある側面で同様の制度的レジームに属すると位置づけられても、様々な相違点が存在する。さらに、南欧諸国の近年の変化や動向を見ても、従来の議論だけでは管理職昇進の男女不平等に関する包括的な説明としては不十分である。今後の研究においては、西・北ヨーロッパやアングロ・サクソン諸国以外の制度的特徴もふまえた理論的枠組の検討が期待される。

これまでの格差、不平等、労働、雇用などの国際比較研究の多くは、アメリカ、イギリスをはじめとする英語圏諸国やドイツ、フランスなどの大陸ヨーロッパ諸国、スウェーデンをはじめとする北欧諸国の事例の検討にもとづき、理論化が図られることが多かった。今後は、これまでの研究では残余的と位置づけられることの多かった国々（日本や他のアジア諸国など）を理論の中心においたとき、どのように異なった視角からの考察や概念化が可能なのか、さらなる検討が必要であろう。

- 1) 各国のトレンドを詳細に比較したい場合は、オンラインの補足資料を参照されたい (<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2020/12/hosoku.html>)。
- 2) フランスの女性管理職比率は、2000年から2012年にかけて約35%から約40%へと上昇したが、2014年に約33%へと非連続的な減少を経験し、その後2019年では約35%となっている。オランダの女性管理職比率は、2000年から2012年にかけて約25%から約29%へと微増し、2013年に約25%へとやや非連続的な減少を経験し、その後2019年では約27%となっている。
- 3) 国際比較の観点からは、周辺的に位置づけられている旧社会主義の東欧諸国についても、労働市場におけるジェンダーの不平等について、制度論の視点から独自の検討が必要である。

要である。東欧諸国に関する独自の考察として、Nölke and Vliegthart (2009) や Lane and Myant (2007) を参照。

- 4) 分析に際し、個人のキャリア移動を把握するために、観察単位を個人ではなく、各個人の1年ごとの状況とした。こうしたデータに、離散時間ロジット・モデルを用いて、係数の推定を行った。
- 5) この結果は、男女で使用する独立変数の分布が同じであるという状況 (counterfactual: 反実仮想) のもとで推定したものである。

参考文献

- Abendroth, A. K., I. Maas and T. van Der Lippe (2013) "Human Capital and the Gender Gap in Authority in European Countries," *European Sociological Review*, 29: 261-273.
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press.
- Brinton, M. C. (1993) *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, Berkeley: University of California Press.
- Charles, M. and D. B. Grusky (2004) *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford: Stanford University Press.
- Dämmrich, J. and H.P. Blossfeld (2017) "Women's Disadvantage in Holding Supervisory Positions. Variations among European Countries and the Role of Horizontal Gender Segregation," *Acta Sociologica*, 60: 262-282.
- DiNardo, J. N. Fortin and T. Lemieux (1996) "Labor Market Institution and the Distribution of Wages," *Econometrica*, 64: 1001-1044.
- Esping-Andersen, G. (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- Estevez-Abe, M. (2006) "Gendering the Varieties of Capitalism: A Study of Occupational Segregation by Sex in Advanced Industrial Societies," *World Politics*, 59: 142-175.
- Estevez-Abe, M. T. Iversen and D. W. Soskice (2001) "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State," pp.145-183 in *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, edited by P. A. Hall and D. W. Soskice. Oxford: Oxford University Press.
- Fortin, N. S. Firpo and T. Lemieux (2011) "Decomposition Methods in Economics," pp. 1-102 in *Handbook of Labor Economics*, edited by O. Ashenfelter and D. Card. Amsterdam: Elsevier.
- Goldthorpe, John H. (2007) *On Sociology: Illustration and Retrospect*, 2nd ed., Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Grusky, D. B. and A. Levanon (2006) "Describing Occupational Segregation in Sparse and Incomplete Arrays," *Sociological Methods & Research*, 34: 554-572.
- Hall, P. A. and D. W. Soskice (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford England; New York: Oxford University Press.
- Jarman, J., R. M. Blackburn, B. Brooks and E. Dermott (1999) "Gender Differences at Work: International Variations in Occupational Segregation," *Sociological Research Online*, 4: U129-U156.
- Lane, D. and Myant, M. (2007) *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*, 1st ed. London: Palgrave Macmillan.

- Lemieux, T. (2006) "Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?" *American Economic Review*, 96: 461-498.
- Mandel, H. (2012) "Winners and Losers: The Consequences of Welfare State Policies for Gender Wage Inequality," *European Sociological Review*, 28: 241-262.
- Mandel, H. and M. Semyonov (2006) "A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries," *American Journal of Sociology*, 111: 1910-1949.
- Mandel, H. and M. Shalev (2009) "How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis," *Social Forces*, 87: 1873-1911.
- Nölke, Andreas, and Arjan Vliegthart. (2009) "Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe," *World Politics* 61 (4): 670-702.
- Rosenfeld, R. A., M. E. Van Buren and A. L. Kalleberg (1998) "Gender Differences in Supervisory Authority: Variation among Advanced Industrialized Democracies," *Social Science Research*, 27: 23-49.
- Saraceno, C. (2016) "Varieties of Familialism: Comparing Four Southern European and East Asian Welfare Regimes," *Journal of European Social Policy*, 26 (4): 314-326.
- Shirahase, S. and H. Ishida (1994) "Gender Inequality in the Japanese Occupational Structure: A Cross-national Comparison with Great Britain and the United States," *International Journal of Comparative Sociology*, 35: 188-206.
- Takenoshita, H. (2018) "Gender Inequality in Transition into the Managerial Position: Institutional Arrangements and Intergenerational Mobility," Paper Presented at the Meeting of Research Committee 28 on Social Stratification and Mobility, International Sociological Association, Held at Yonsei University, Seoul, South Korea, on May 25-27.
- Thelen, K. (2012) "Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity," *Annual Review of Political Science*, 15: 137-159.
- Viebrock, E. and J. Clasen (2009) "Flexicurity and Welfare Reform: A Review," *Socio-Economic Review*, 7: 305-331.
- Yaish, M. and H. Stier (2009) "Gender Inequality in Job Authority: A Cross-National Comparison of 26 Countries," *Work and Occupations*, 36: 343-366.
- 金野美奈子 (2000) 『OLの創造——意味世界としてのジェンダー』 勁草書房。
- 佐藤嘉倫 (2009) 「現代日本の階層構造の流動性と格差」『社会学評論』 59 (4): 632-647.
- 竹ノ下弘久 (2018) 「管理職への到達をめぐる不平等——世代間移動と職業キャリアの視点から」『日本労働研究雑誌』 690: 18-30.
- 山口一男 (2017) 『働き方の男女不平等——理論と実証分析』 日本経済新聞出版社。

たけのした・ひろひさ 慶應義塾大学法学部教授。主著に『仕事と不平等の社会学』（弘文堂，2013年）など。社会学，社会階層論，計量社会学専攻。

たがみ・こうた 慶應義塾大学大学院社会学研究科後期博士課程。社会学，社会階層論，計量社会学専攻。