



長時間労働と昇進確率の男女間格差

かとう たかお
加藤 隆夫

●コルゲート大学経済学部 W. S. Schupf Professor

賃金の男女間格差については、すでに多くの研究が蓄積されている。その中で近年最も脚光を浴びている研究は、長時間勤務を厭わず働くことが高賃金の重要な決定要因になっている職種に注目する。そして、Household productionへの妻の投入量が夫の投入量を上回ることが規範となっている社会では、多くの女性は、男性に比べて長時間労働の継続的な供給という点でハンデを負い、高賃金への道が狭まると説く。この仮説の重要性を広範な視点から見事に論じたのが、元アメリカ経済学会会長のClaudia Goldinの2014年の会長講演である (Goldin, 2014)。さらに、その仮説を支持するいくつかの貴重な実証研究が蓄積されてきた (Bertrand, Goldin and Katz, 2010, Cha and Weeden, 2014, Kato, Kawaguchi and Owan, 2013, Cortes and Pan, 2014, Wassermann, 2018)。

長時間労働の継続的な供給という点で女性がハンデを負うことが男女間の賃金格差につながるといふ仕組みをさらに探るために、長時間労働がトップマネジメントへの昇進の重要な決定要因になっているのかを、デンマークのオフス大学の同僚であるAnders FrederiksenとNina Smithと共同で分析してきた。前にも述べたが、共同研究の第一段階として、男女を含めたデンマークの労働者全員を対象にした研究で長時間労働が昇進の重要な決定要因になることを予測するいくつかの理論を吟味し、その実証分析を進めた。そこで開発した手法をもとに、いま長時間労働と昇進の関係がいかに昇進確率の男女間格差を生み出している

かを分析している。今日は、その結果をここで紹介したい。

データは、今や労働市場・雇用問題の実証を生業とする研究者にとっては、ゴールドスタンダードとなったデンマークのLINKED EMPLOYER-EMPLOYEE DATA (LEED) である。デンマーク一国の労働者をすべて網羅し、しかもその一人ひとりについての過去の全職歴を企業情報とマッチングさせたまことに見事なデータである。LEEDのおそらく唯一の弱点は、信頼できる労働時間データが欠けていることであろう。われわれは、LEEDをさらにデンマークの労働力調査とマッチングすることで、この問題を解決した。特定の業種に的を当てたケーススタディではなく、一国の労働者をもれなく代表するデータを駆使し、長時間労働と昇進の関係が昇進確率の男女間格差を生むことを示したのは、我々の研究が初めてである。

まずは、女性の社会進出が最も進んでいるとされる北欧のデンマークでも、会社のトップマネジメント (CEO, COO, CFO, CIO等C-Suiteに相当する) まで上り詰める確率は、女性マネージャーは、同じマネージャー層の男性の三分の一ほどである。この昇進の男女間格差は、一方で、年齢、経験、勤続、学歴、家族構成をコントロールしても縮まらない。他方で、労働時間をコントロールすると、昇進確率の男女間格差は、12パーセント縮まる。実際に女性マネージャー層と同じマネージャー層の男性の平均労働時間を比較すると、男性のほうが、10パーセントほど勤務時間が長い。

この結果は、われわれの仮説と整合的である。デンマークでも、男性のマネージャーのほうが女性マネージャーよりも労働時間が長く、トップマネジメントへの昇進確率が高い。

次に、長時間労働が昇進確率を高める度合い、長時間労働の昇進への寄与度が男女で違うのかを確かめた。Household productionへの妻の投入量が夫の投入量を上回ることが規範となっていることを考慮して、企業は、長時間労働の昇進への寄与度を女性に対しては、少なめに設定しているやもしれない。逆に、統計的差別から企業は、女性の企業へのコミットメントに不安を抱いているため、より強力なコミットメントのシグナルを求めるかもしれない。その結果、企業は、そのようなシグナルとしての継続的な長時間労働の供給を女性に対してより重視する可能性がある。この場合には、長時間労働の昇進への寄与度を女性に対しては、多めに設定することになる。Kato, Kawaguchi and Owan (2013) は、日本の大企業メーカーのEconometric Case Studyを使い、後者のケースを支持する証拠を発見した。今回のデンマークの研究では、長時間労働の昇進への寄与度に統計的に有意な男女間の差は、見いだせなかった。つまり、デンマークの企業は、昇進の決定要因として、長時間労働を女性に対して特に低く設定することもなければ、高く設定することもない。言い換えれば、昇進のための長時間労働の重要性に関しては、男女平等である。

要するに、デンマークでは、トップマネジメ

ントへの昇進を目指すマネージャー層にとって、長時間労働の継続的な供給は、昇進のための重要な一つの決定要因となる。さらに、長時間労働が昇進に寄与する度合いに男女間の差はない。ただし、男性のほうが女性に比べて、より長時間労働に従事するため、男性の昇進確率は、女性を大きく上回る。素朴な疑問が残る。なぜ女性のマネージャー層は、男性ほど長時間労働に従事しないのか。繰り返すが、長時間労働が昇進に寄与する度合いに男女差はない。我々は、デンマークのTime Use Studyのデータを使ってその理由を探った。既婚の男性マネージャーと既婚の女性マネージャーの週日の一日の労働時間の推移を比べると、昼休みの後、ほとんどの既婚の男性マネージャーは、職場に戻るのに対して、既婚の女性マネージャーの一部は、職場に戻らない。さらに、既婚の男性マネージャーの配偶者の一部は、昼休みの後に職場に戻らないのに、既婚の女性マネージャーの配偶者のほとんどは、昼休みの後に職場に戻る。つまり、男性マネージャーは、午後にその配偶者が職場に戻らず、託児所や学校から帰ってくる子供の世話等のHousehold productionに従事するおかげで、職場に戻ることができる。逆に、既婚の女性マネージャーは、配偶者が午後職場に戻ってしまうために、Household productionに従事するために職場に戻れない。女性のキャリアを促進する政策を立案するとき、配偶者の労働供給行動を考慮することの重要性を示唆する結果となっている。

References

- Bertrand, Marianne; Goldin, Claudia and Katz, Lawrence F. "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors." *American Economic Journal: Applied Economics*, 2010, 2(3), pp. 228-55.
- Cha, Youngjoo and Weeden, Kim A. "Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages." *American Sociological Review*, 2014, 79, pp. 457-84.
- Cortes, Patricia and Pan, Jessica. "When Time Binds: Substitutes for Household Production, Returns to Working Long Hours, and the Skilled Gender Wage Gap." *Journal of Labor Economics*, 2019, 37(2), pp. 351-98.
- Goldin, Claudia. "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review*, 2014, 104(4), pp. 1091-119.
- Kato, Takao; Kawaguchi, Daiji and Owan, Hideo. "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm," *Paper presented at the NBER Japan Project meeting*. Tokyo, 2013.
- Wasserman, Melanie. "Hours Constraints, Occupational Choice, and Gender: Evidence from Medical Residents," *Presented at 11th Trans-Pacific Labor Seminar*. UCLA, 2018.