

昇進見込みと職場構成

— 職場の女性化・非正規化の影響

村尾祐美子*

はじめに

- 1 理論的整理
- 2 データと方法
- 3 分析結果
- 4 結論と考察

はじめに

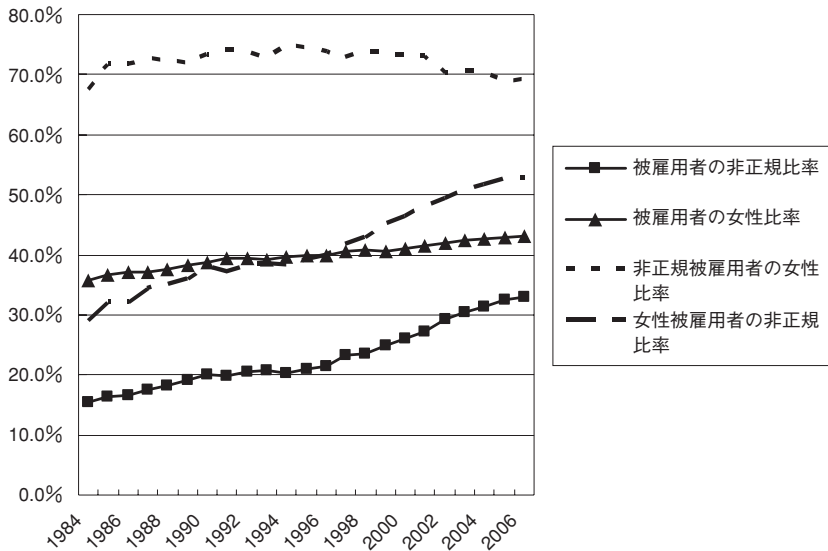
本稿の目的は、労働市場の女性化と非正規化が正社員⁽¹⁾の昇進見込みに及ぼす影響について、統計的手法を用いて検討を行うことである。その際、特に「職場の女性化・非正規化」という現象に着目する。

「労働市場の女性化」とは、労働者のなかで女性労働者が占める割合の増大を意味する。また「労働市場の非正規化」とは、労働者のなかで非正社員⁽²⁾が占める割合が増大することである。被雇用者内の変化について見てみよう。図表1⁽³⁾の三角のマーカのついた実線に示されているように、1980年代半ばからの約20年間で被雇用者の女性比率は7ポイント程度上昇し、日本の労働市場では女性化が緩やかに進展してきた。また、図表1の四角のマーカのついた実線を見ると、2006年には1984年の2倍以上の水準に達しており、労働市場の非正規化が急速に進んだことが分か

* 本稿の執筆にあたり、匿名の査読者より大変的確かつ有意義な指摘を受けました。心よりお礼申し上げます。ただしあり得べき誤りの責任は、もちろん著者にあります。

- (1) 「正社員」「正規従業員」等、呼び方は多様であるが、本稿では分析に使用する調査で「正社員」という表現が用いられているので、これを使用する。
- (2) これは、出向社員、契約社員、非常勤の被雇用者、パートタイマー、派遣労働者、職場内の請負労働者を指す概念である。「非正規社員」「非正規従業員」「非正規労働者」「非典型社員」「非典型従業者」「非典型労働者」など、論者により用いられている語は様々であるが、本稿では、分析に使用する調査では「正社員以外」という表現になっていることから、「非正社員」という言葉を用いる。
- (3) 図1の元データは、2001年までは2月の値、2002年以降は年間平均である。したがって、2001年までのデータと2002年以降のデータを厳密に比較することはできない。この点に注意が必要である。

図表1 被雇用者の女性化・非正規化の進展の推移



出所：総務省統計局「労働力特別調査」「労働力詳細調査」より作成

る。この間、日本の非正規被雇用者⁽⁴⁾に占める女性の比率は一貫して70%程度の高水準にあり(図表1の細かい点線)、非正社員の多くは女性であった。そのため、この約20年間で、女性被雇用者の非正規被雇用者比率も約20ポイント上昇し、2006年には50%を超えるまでに女性被雇用者の非正規化が進んでいる(図表1の粗い点線)。このような労働市場の女性化・非正規化は、被雇用者個人というミクロレベルでは、女性被雇用者や非正規被雇用者と一緒の職場で働く機会が増える、ということの意味する。男性であれ女性であれ、また、正社員であれ非正社員であれ、ますます多くの女性や非正社員と働くようになってきているのである。

図表1からも分かるように、女性被雇用者と非正規被雇用者は、日本の被雇用者のなかで相当の割合を占める存在である。しかし、伝統的な日本的雇用慣行においては、女性社員の多くや非正社員は周辺の労働力と位置づけられ、主に男性正社員によって構成される中核的な労働力とは異なる存在として、低い処遇を受けてきた。1990年代以降に限定しても、女性であることや非正社員であることが賃金水準を押し下げていることを示した研究は多い[cf. 永瀬 1994; 中田 1997]。

したがって、労働市場の女性化・非正規化という現象は、職場における周辺の労働力の増大という意味を伴う傾向がある。もちろん、すべての女性社員が周辺の労働力と見なされているわけではなく、中核的労働力として処遇されている者もいるだろう。これは非正社員も同様である。だが、森ます美の指摘によれば、1990年から2002年の間に、正社員の男女間賃金格差は、男性を100とすると60.2から66.5へと縮小したものの、これはイギリス(80.6:1999年)やフランス(79.8:1998年)と比較すれば低水準である。また、大卒労働者の男女間賃金格差は横ばい状態であるし、中・小企

(4) 本稿では、被雇用者内の非正規の者については「非正規被雇用者」の語を用いる。

業では男女間賃金格差は縮小したものの、大企業では縮小は見られない。さらに、正社員・非正社員間の賃金格差については、この間に拡大してきているという [森 2005: 22-32]。これらの結果に基づけば、女性被雇用者や非正規被雇用者の処遇を全体的に見たとき、「男性正規被雇用者並みになった」と言うことはとてもできない。

では、職場における周縁的な労働力の増大と、職場の人々、特に中核的な労働力である人々の処遇との間には、どのような関係があるのだろうか。この問いに対する答えは、「職場の人々の処遇」の良し悪しを測定する際にどんな指標を用いるかによっても異なってくるだろうが、本稿では昇進見込みに着目する。女性化や非正規化が進んだ職場で働いていることは、正社員の昇進見込みを高める効果を持つのだろうか、それとも低める効果を持つのだろうか。また、正社員が男性である場合と女性である場合とで、職場の女性化や非正規化と昇進見込みとの関連に違いはあるのだろうか。さらに、職場の女性化や非正規化といっても、異なる業務をしていることもあれば、同じ業務をしていることもある。同じ業務に就いている同僚が女性であるかどうか、あるいは非正社員であるかどうかということと、昇進見込みは相関しているのだろうか、相関しているとすればどのようになるのか。本稿では以上の問いに答えるために、質問紙調査データを用いて統計的な分析を行う。

最後に、本稿の構成について簡単に述べる。まず次節では、本研究で用いる概念と、それに関わる先行研究について簡単に述べる。次に、分析に用いるデータについて説明し、また、データの特徴と限界についても述べる。さらに、分析に用いる変数についても説明する。その次の節では分析結果を示し、最後の節では本研究の知見を示すとともに、考察と今後の研究上の課題についても述べる。

1 理論的整理

1.1 昇進見込み

山本寛 [2000] によれば、昇進は日本の被雇用者にとって二つの意味を持っている。第一に、昇進は、自己のアイデンティティを明らかにするとともに、人々を評価する側面を持っている。第二に、昇進は、組織が従業員に供与する報酬の一つという意味を持っている [山本, 2000:4-5]。そのため、昇進は従業員にとって重要な関心事となる。

このように「昇進」が重要なものであるだけに、今以上の職位に昇進できるかどうかという「昇進見込み」もまた、被雇用者にとって重要な事柄である。昇進見込みがあると考えれば、たとえ今の処遇には満足できなくとも「将来的には報われる」と考えるので、被雇用者の労働意欲は上がり、その結果として、被雇用者の労働生産性も上がると考えられる。また、逆に昇進見込みはないと考えるならば、その企業での労働意欲の低下、ひいては労働生産性の低下や離職（転職）が起こると考えられる。このように「昇進見込み」は人々の労働生産性やキャリアを左右するものであり、職を通じて労働市場で配分されている重要な社会的資源⁽⁵⁾であると言える。

(5) 社会的資源とは、「個人にとっては欲求充足の源泉となり、社会体系にとって機能的要件充足の源泉となる、物的対象（物財）、関係の対象（関係財）、文化的対象（文化財）を総称する」[富永 1979:3]。労働市場で被雇用者に配分されている社会的資源の例を挙げると、賃金のほか、仕事に対する統制力、長期安定雇用、

昇進・昇格は重要な現象と考えられてきたので、数多くの研究がなされてきた。その多くは、一つまたは少数の企業での詳細なデータを用いて、昇進・昇格のメカニズムを明らかにしようとするものである [cf. Rosenbaum 1984; 富田 1992; 竹内 1995; 八代 1998; 山本 2000; 上原 2007]。しかしこれらの研究は、主に（男性である）正社員の昇進・昇格に女性や非正社員が及ぼす影響に関しては、全く目を向けてこなかった。

これに対し村尾祐美子 [2003] は、女性の存在が男性の昇進に与える影響を検討するため、職業女性比率が男性正社員の昇進に及ぼす効果について分析を行っている。それによれば、職業女性比率は、ホワイトカラー男性正社員の昇進確率に有意な効果を持っていた。しかもその効果は初職と到達職で逆方向になっており、また、大企業と中小企業で符号が逆であった⁽⁶⁾。同じ職業に女性が存在することが男性正社員に与えるプラス・マイナス二通りの影響について、村尾は次のように説明している。職業女性比率が男性正社員の昇進確率にマイナスの効果を及ぼすのは、初職や到達職で「女性職に参入する男性の『女性化』」が起こっているからである。つまり、女性比率が高い職業は序列の低い職業と位置づけられており、そこに参入する男性は「女性化」してしまうのだ。一方、職業女性比率が男性正社員の昇進確率にプラスの影響を与えるのは、初職での「上への脱出」と到達職での「女性職への昇進」が起こっているからである。「上への脱出」とは、女性の役職獲得機会が女性であるということだけで非常に限定されているため、女性が多い職業に就いている男性は底上げされるような形で役職獲得しやすくなるという現象である。また、「女性職への昇進」というのは次のようなことである。序列の低い採用区分に属する女性たちの増大は、彼女たちを統括する上位職制を需要する。しかし女性の昇進機会は非常に限定されているため、女性増大による役職ポスト創出の恩恵を受けるのは主に男性となる [村尾 2003:147-148]。

村尾 [2003] が用いているのは職業女性比率であり、職場の女性比率ではないので、上記の結果から男性正社員の昇進に職場の女性化が与える影響を読み取ることはできない。また、本稿では昇進そのものではなく主観的な昇進見込みを取り扱うことを考えれば、昇進が起こっていない時点での「女性職への昇進」認知というのは考えがたい。しかし、この研究にもとづき、職場の女性化は男性正社員の昇進見込みに「男性の『女性化』」と「上への脱出」という二通りの影響を及ぼす可能性があると予想することはできる。職場の非正規化についても、「正社員の『非正社員化』」と「上への脱出」の二通りの影響を正社員に及ぼすことが考えられる。

そこで、職場の女性化・非正規化が正社員の昇進見込みに及ぼす影響については、以下の二通りが想定可能である。第一に、職場の女性化・非正規化が、正社員の昇進見込みを下げるということが考えられる。なぜなら、女性化・非正規化が進んだ仕事は権威のない仕事と見なされ、そのような仕事に就いている正社員の処遇は低まるからである。第二に、職場の女性化・非正規化は、正社員の昇進見込みを上げるということが考えられる。なぜなら、男性正社員と比べ女性正社員は昇進

幹部候補生のポスト、より上の職位に就く可能性を与えるような教育や訓練、それによって獲得される技能、内的報酬などがある [村尾 2003:23]。

(6) 初職と到達職の職業女性比率の効果の向きが企業規模によって異なっている理由については、企業規模によって採用区分別の雇用管理の発達度が異なるためではないかと指摘されている [村尾 2003:147]。

意欲が相対的に低い者が多いので、昇進意欲のある者にとっては、女性正社員比率が高い職場の方が有利だと感じられるからである。また、女性正社員への昇進差別が存在する場合、女性であるだけで昇進に相対的に不利なので、女性正社員比率が高い職場の男性正社員のほうが競争相手が相対的に少ないと感じる分、男性正社員は昇進見込みを高く回答するだろう。さらに正社員は、その雇用形態ゆえに非正社員よりも上の地位につく機会が多いので、自らの昇進見込みについてより楽観的になるだろう。

昇進見込みが上がるのか下がるのかについては、職場の女性化・非正規化がどのように進行するかで異なるという仮説を立てた。単に職場に女性社員・非正社員が増えるだけならば、昇進見込みは上がるだろう。しかし自らの主要業務が女性化・非正規化するなら、昇進見込みは下がるだろう。

これらの仮説が支持されるのか、あるいは職場の女性化・非正規化は昇進見込みに影響力を持たないのか、本稿の分析によって明らかにしてゆく。

1.2 職場構成

職場構成とは、ある職場において特定の属性がどのように分布しているのかを指す概念である。別の言い方をすれば、この概念が着目するのは、「ある職場がどのような属性の人々によって構成されているのか」という点である。

職場構成を測定する際に、「職場」がどれほどの範囲を指す概念であるのかについては、はっきりと定義される場合もあるし、そうでない場合もある。例えば、合場敬子 [1998b] は、「職場」を「所属している最小の職場の単位 (課または係、チーム)」としている [合場 1998b:131]。また、「あなたの職場の女性比率はどのくらいですか」「所属部門の女子比率は」などと、「職場」を定義せずに、職場構成を尋ねる場合も多い [cf. 廣井 1996]。「職場」を調査者が定義しないままに職場構成を尋ねると、回答者は「課または係、チーム」レベルから、事業所全体レベルまでの幅広い「職場」を思い浮かべる可能性がある。これでは測定の対象となるものが曖昧になってしまうので、本稿の研究においては、合場の「職場」定義を採用する。

同僚の性別や人種といった職場構成が仕事の場における社会的資源の配分に及ぼす影響力については、統計的な手法を用いたいくつかの先行研究が検討を行っている。例えば、Tomaskovic-Deveyはアメリカでの調査を通じ、内的報酬⁽⁷⁾の配分に職場の性別構成や人種構成が効果を持っていることを明らかにした [Tomaskovic-Devey 1993]。内的報酬については、日本でも職場の性別構成が影響力を持つことを、合場敬子が示している [合場 1998a, 1998b]。また、性別構成や人種構成が賃金に影響を及ぼしているかどうかに関心が集まるなかで、職業における性別・人種構成による効果のすべては、職業・産業に特化した訓練の長さや人口学的属性・人的資本属性によって説明可能とするTam [1997] に対し、Tomaskovic-Devey とSkaggs は (職業ではなく) 職場の性別・人種構成を用いたモデルでの分析を行い、性別構成は賃金に間接的に影響を与えているとした [Tomaskovic-Devey and Skaggs 2002]。さらに安田宏樹 [2008] は、事業所単位での非正社員数

(7) 内的報酬とは、労働過程から労働者が得る報酬のことである。仕事の複雑さや自立性の程度、監督権限の度合いなどから測定される。

の増減が企業内訓練に与える影響を検討し、従来言われてきたように非正社員数の増大が企業内訓練を阻害するのではなく、正社員数の減少が企業内訓練の実施を妨げていることを示した。

しかし、職場構成が昇進や昇進見込みに与える影響については、統計的な手法を用いた分析は行われていない。そこで本稿では、職場の女性化・非正規化の程度を職場の性別構成や雇用形態構成を通じて把握しつつ、これらの職場構成変数が昇進見込みに影響を与えているか、を検討してゆく。

2 データと方法

2.1 データ

分析には「労働組合とジェンダー」調査のデータを用いた。この調査は、お茶の水女子大学21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」プロジェクトBの活動の一環として、2004年9月から11月にかけて実施された。調査対象者は、日本労働組合総連合会の各地方連合会を構成する労働組合の組合員である。調査対象者を選出する際には、まず日本全国をカバーするよう地域性に配慮して20の地方連合会を選出した後、その地方連合会に傘下の労働組合の組合員へ調査票を配布・回収してもらった。調査票の配布にあたり、性別・年齢が偏らないよう配慮をお願いした⁽⁸⁾。

この調査データには、以下のような特色がある。第一に、この調査は労働組合員を対象としている。第二に、第一の点の結果として、回答者に占める正社員の割合が非常に高い(97%)。第三に、同じく第一の点の結果として、現在管理職に就いている者は含まれていない。第四に、連合傘下の労働組合ということで、回答者が働く企業の規模は大企業に集中している。第五に、この調査はもともと労働組合におけるジェンダーを解明するという問題意識のもと実施されたため、回答者に占める労働組合リーダー(職場委員や組合専従者など様々なレベルの者を含む)の比率が高い(53%)。

上記のような特徴を持つことから、このデータの限界も自ずと明らかである。厚生労働省「労働組合基礎調査」によれば2007年の労働組合推定組織率は18.1%であり、労働組合員に限定したデータから言えることを、そのまますぐに被雇用者一般に普遍化するわけにはいかない。また、回答者のほとんどが正社員であることは、「はじめに」で述べたように非正規化が進む労働市場の実態を反映してはいない。さらに、管理職が含まれていないため、回答者の年齢は、被雇用者全体に比べて若い方に偏るであろう。実際、回答者8割弱は44歳以下である。加えて、回答者が大企業に偏っていることから、現在の日本の労働市場においては相対的にめぐまれたグループを主な分析対象としていることになる。最後に、組合リーダーが多く含まれているということから、リーダーとして組合活動に参加しにくい既婚女性組合員が過度に少なく、未婚女性が過度に多くなっている可能性がある。このことは、男女の結果を比較し解釈する際に慎重になる必要があることを意味している。

以上のような限界はあるものの、職場構成に関して日本ではあまり調査が行われていないのが現状であり、その点で「労働組合とジェンダー」調査データは貴重である。また今回は、労働市場の女性化・非正規化が「中核的労働力」に与える影響を検討することが目的であるので、大企業の正

(8) このような方法をとった理由は、研究者による各労働組合の労働組合員名簿からの調査対象者抽出が難しかったことによる。調査の実施にあたっては、財団法人連合総合生活開発研究所(連合総研)の協力を得た。

社員を中心としたデータであることは、目的に適っていると言うことができる。

分析にあたっては、対象を正社員に限定し、また、分析に用いる変数の情報を完全に含んでいるサンプルのみを用いた。最終的に使用したサンプル数は922である。

2.2 変数とモデル

2.2.1 昇進見込み 昇進見込みについては、調査対象者に「現在の勤め先で、将来あなたが今より上の地位に昇進する見通しは、どの程度ありますか。」と尋ね、「かなりある」「ある程度ある」「どちらとも言えない」「あまりない」「ない」「今より上の地位はない」の6つの選択肢から一つを回答してもらった。回答の分布を見たところ特に偏りはなかったので、「かなりある」は5点、「ある程度ある」は4点、「どちらとも言えない」は3点、「あまりない」は2点、「ない」と「今より上の地位はない」は1点として、得点化した。つまり、得点が高いほど、昇進見込みが高いと認知していることになる。

2.2.2 職場構成 職場構成については、合場 [1998] で用いられた質問文に若干修正を加えたものを用いた。具体的には、「あなたが所属している最小の職場の単位（課または係、チーム）についてお聞きします。あなたが所属している最小の職場の単位（課または係、チーム）は何人ですか。正社員と正社員以外（パート、アルバイト、派遣、契約社員）に分けて、そのうちの女性の人数もお書きください（あなた自身を含めた人数をお書きください）。」という質問をした。また、「現在のあなたの仕事の中で、主要業務（毎日、もっとも時間を割いて行っている仕事）を簡単に記入してください。（例として、①従業員の給料に関する事務、②データベースへの情報の打ち込み、③携帯電話の組み立て、④プロジェクトの進行や企画に関わる事務、⑤企業向け保険の営業販売）」として主要業務を尋ねた後で、「問2でお答えになった職場の単位において、あなたの主要業務と全く同じか、ほとんど同じ仕事を主要業務としている人は、あなた自身を含めて何人ですか。正社員と正社員以外に分けて、そのうちの女性の人数もお書きください（あなた自身を含めた人数をお書きください）。」と尋ねた。ちなみに、調査時に労働組合専従者であった者については、専従になる直前についていた仕事について回答してもらった。

こうして得られた情報から、職場の非正社員比率、職場の女性比率、主要業務が同じ人の非正社員比率、主要職務が同じ人の女性比率を求め、職場構成を現す変数とした。

1.1で述べた仮説が正しいならば、職場構成変数をすべて投入したモデルにおいて、職場構成変数は、次のような値をとるであろう。まず、職場の非正社員比率と職場の女性比率は、プラスの有意な係数をとるであろう。また、主要業務に関わる変数は、マイナスの有意な係数をとるであろう。

2.2.3 その他の独立変数 昇進見込みを左右するその他の独立変数としては、性別（「女性」を基準カテゴリーとするダミー変数）、教育年数、年齢、年齢の二乗項、職業（「技能・サービス」を基準カテゴリーとする層別ダミー変数で、他のカテゴリーは「専門・技術」「事務・営業」）、企業規模（「300人未満」を基準カテゴリーとするダミー変数）、役職（「なし」を基準カテゴリーとするダミー変数。「あり」とは「課長相当以上」「課長補佐・係長相当」「主任相当」「職場リーダー相当」を指す）、産業（「製造業」を基準カテゴリーとする層別ダミー変数で、他のカテゴリーは「非製造業」「公営・公務」）、地域（「四国・九州」を基準カテゴリーとする層別ダミー変数で、他のカ

テグリーは「北海道・東北」「関東」「東海」「北陸」「近畿」「中国」)である。

これらの変数のほか、勤続年数も昇進見込みを規定する重要な変数と考えられる。しかし、年齢と勤続年数の間には高い相関があり ($r=0.822$)、多重共線性を避けるため、年齢と勤続年数の双方を分析モデルに加えることはできない。それぞれをモデルに投入して各モデルの説明力を比較してみると、年齢および年齢の二乗項を用いた場合のほうが、モデルの説明力が若干高くなる⁽⁹⁾。そこで本稿では、勤続年数ではなく年齢を分析モデルに用いることとする。

調査対象の範囲や分析に使用したモデルは異なるものの、主観的な昇進見込みの規定要因を検討した山本 [2000] では、①男性であると昇進見込みを高く認知する、②年齢が高いほど昇進見込みを低く認知する、③職位が低いほど昇進見込みを低く認知する、④学歴の効果は有意でない、⑤職業(職種)の効果は有意でない、という知見が得られている。

そこで本稿の分析においても、性別と役職はプラスの有意な係数を取り、学歴に関連する教育年数と職業の係数は有意でないことが予想される。また、年齢や年齢の二乗項は、マイナスの有意な値をとると考えられる。さらに、企業規模が大きいほど内部労働市場が発達しており、主観的昇進見込みも高まると考えられるので、企業規模の係数はプラスの有意な値となるだろう。

2.2.4 分析モデル 本稿では、昇進見込みを従属変数、2.2.1から2.2.3で述べた変数を独立変数とする分析を行う。2.2.3で述べた諸変数をコントロールしてもなお、職場構成に関する変数が、昇進見込みに統計的に有意な効果を持つかどうかということが、分析上の焦点となる。職場構成変数の効果が性別によって異なることも考えられるので、当初は独立変数の主効果だけでなく性別と職場構成変数の交互作用効果もモデルに加えて検討してみたが⁽¹⁰⁾、統計的に有意な交互作用効果は見出されなかったため、最終的には主効果のみのモデルで重回帰分析を行った。

2.3 データ分布の概要

図表2は、分析に用いる標本の記述統計量を、全体および男女別に示したものである。昇進見込み、年齢、年齢の二乗項、職業構成、役職の男女差は、統計的に有意である。また、北海道・東北で女性が有意に少なく、北陸で女性が有意に多い。さらに、職場構成についても男女差が統計的に有意であった。職場の非正社員比率、職場の女性比率、主要業務が同じ人の非正社員比率、主要職務が同じ人の女性比率のいずれについても、女性の方が男性よりも高い値になっている。つまり、男性正社員に比べ女性正社員のほうが、女性社員や非正社員と一緒に働いたり同じ主要業務をしたりしている者が多いことが分かる。また図表3は、昇進見込み得点の平均値の分布を、全体および男女別に示したものである。ここからも、昇進見込みの男女差が大きいことが分かる。

(9) 男女双方を含む全体の分析では、年齢およびその二乗項投入モデルでは調整済み $R^2=0.286$ 、勤続年数およびその二乗項投入モデルでは調整済み $R^2=0.262$ であった。また、男性のみ・女性のみ分析においても、年齢およびその二乗項投入モデルのほうが、勤続年数およびその二乗項投入モデルよりも説明力が高かった。

(10) 計算にあたっては、SPSSの一般線形モデルを用いた。

図表2 標本の記述統計量（平均値）と男女差の検定結果

	全体	男性	女性	男女差の検定結果
昇進見込み	3.078	3.374	2.492	***
性別ダミー（女性 = 0）	0.665	—	—	
教育年数	13.782	13.752	13.841	
年齢	35.802	36.927	33.570	***
年齢（二乗）	1339.641	1420.633	1178.968	***
職業ダミー（専門・技術）	0.296	0.349	0.191	***
職業ダミー（事務・営業）	0.459	0.374	0.628	***
職業ダミー（技能・サービス）	0.181	0.277	0.245	**
企業規模ダミー（300人未満 = 0）	0.876	0.879	0.871	
役職ダミー（なし = 0）	0.467	0.558	0.288	***
産業ダミー（製造業）	0.405	0.471	0.449	
産業ダミー（非製造業）	0.351	0.334	0.385	
産業ダミー（公務・公営）	0.200	0.194	0.210	
地域ダミー（北海道・東北）	0.127	0.150	0.081	**
地域ダミー（関東）	0.277	0.268	0.294	
地域ダミー（東海）	0.190	0.192	0.184	
地域ダミー（北陸）	0.072	0.055	0.104	*
地域ダミー（近畿）	0.194	0.179	0.223	
地域ダミー（中国）	0.067	0.072	0.058	
地域ダミー（四国・九州）	0.055	0.083	0.074	
職場の非正社員比率	16.703	15.258	19.568	**
職場の女性比率	26.585	19.203	41.231	***
主要業務が同じ人の非正社員比率	11.512	9.894	14.720	**
主要業務が同じ人の女性比率	30.143	13.310	63.537	***
勤続年数	12.442	16.041	14.849	***
標本数	922	613	309	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

出所：「労働組合とジェンダー」調査より算出。

3 分析結果

図表4 および図表5は、昇進見込みを規定する要因についての分析結果を示したものである。まず正社員全体の分析結果を、次に男女別の結果を、最後に職業別の結果を示す。

3.1 正社員全体の結果

図表4を見ると、性別は統計的に有意なプラスの値をとり、男性だと昇進見込みを高く評価していることが分かる。同じヒラ社員であっても男性のほうが昇進しやすいことは、村尾「2003」でも指摘されているが、このような事実にもとづき、昇進見込みの認知も行われているのだろう。教育年数は統計的に有意なプラスの値をとり、教育年数が長いほど主観的な昇進見込みは高かった。年齢の係数はプラスの有意な値、年齢の二乗項はマイナスの有意な値をとった。つまり、比較的若い時期には年齢が上がるにつれ主観的な昇進見込みが高まるが、一定の年齢を超えると年齢の高い人ほど自分の昇進見込みを低く感じるようになる。主観的な昇進見込みではなく客観的な昇進の有無

図表3 昇進見込み得点の分布

		全体	男性	女性
学歴	中学校卒	1.667	2.111	1.333
	高校卒	2.587	2.900	2.052
	専門・専修学校卒	2.664	3.275	2.136
	短大・高専卒	2.488	3.310	2.189
	四年制大学卒	3.178	3.427	2.754
	大学院卒	3.884	3.933	3.792
	合計	2.784	3.134	2.300
勤続年数	1年未満	2.520	3.250	2.176
	1年以上	2.909	3.250	2.714
	2年以上	2.921	3.769	2.480
	3年以上	2.890	3.585	2.320
	5年以上	3.025	3.486	2.677
	7年以上	3.041	3.437	2.570
	10年以上	2.945	3.467	2.259
	15年以上	2.906	3.182	2.360
	20年以上	2.419	2.648	1.980
	合計	2.790	3.138	2.310
職業	専門・技術	2.956	3.151	2.412
	事務・営業	2.883	3.064	2.422
	技能・サービス	2.764	3.309	2.282
	その他	2.550	2.839	2.345
	合計	2.820	3.167	2.330
企業規模	100人未満	2.339	2.616	1.963
	100～299人	2.635	2.920	2.153
	300～999人	2.786	3.152	2.302
	1000～2999人	2.879	3.284	2.267
	3000～4999人	2.526	2.974	1.930
	5000～9999人	2.883	3.212	2.326
	10000人以上	2.935	3.275	2.520
合計	2.798	3.150	2.306	
役職	課長相当以上	3.295	3.366	2.333
	課長補佐・係長相当	3.117	3.201	2.853
	主任相当	3.051	3.174	2.803
	職場リーダー相当	3.135	3.211	2.868
	なし	2.541	3.046	2.106
合計	2.783	3.132	2.302	
産業	製造業	2.774	3.286	1.987
	非製造業	2.676	2.977	2.271
	公営・公務	3.022	3.139	2.873
	合計	2.799	3.146	2.314
地域	北海道・東北	2.748	2.938	2.408
	関東	2.911	3.260	2.374
	東海	2.894	3.451	2.242
	北陸	2.444	2.709	2.153
	近畿	2.684	3.030	2.294
	中国	2.701	2.924	2.308
	四国・九州	2.800	3.198	2.186
	合計	2.782	3.132	2.298

出所：「労働組合とジェンダー」調査より算出。

図表4 昇進見込みの規定要因に関する重回帰分析結果

	全体	男性	女性
	回帰係数	回帰係数	回帰係数
性別（女性 = 0）	0.655 ***	—	—
教育年数	0.091 ***	0.075 **	0.170 **
年齢	0.101 *	0.113 *	0.133
年齢（二乗）	-0.002 ***	-0.002 **	-0.003 **
職業（技能・サービス = 0）			
専門・技能	-0.039	-0.036	-0.100
事務・販売	-0.169	0.069	-0.379 *
企業規模（300人未満 = 0）	0.437 ***	0.416 **	0.467 *
役職（なし = 0）	0.344 ***	0.208 *	0.418 *
産業（製造業 = 0）			
非製造業	-0.061	-0.185	0.083
公営・公務	0.330 **	-0.127	0.960 ***
地域（四国・九州 = 0）			
北海道・東北	0.220	-0.002	0.897 *
関東	0.208	0.055	0.708 *
東海	0.175	0.011	0.669 *
北陸	-0.131	-0.383	0.395
近畿	0.004	-0.236	0.665 *
中国	0.077	-0.143	0.489
職場の非正社員比率	-0.003	-0.005	0.001
職場の女性比率	0.007 **	0.004	0.008 *
主要業務が同じ人の非正社員比率	0.001	0.005	-0.005
主要業務が同じ人の女性比率	-0.007 ***	-0.005 *	-0.007 **
定数	-0.086	0.871	-1.440
調整済みR二乗	0.283	0.190	0.274
F値	19.194 ***	8.575 ***	7.131 ***
N	922	613	309

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

出所：「労働組合とジェンダー」調査より算出。

についての研究からは、勤続が長くなるにつれ、勤続の1年の増加が昇格確率を高める効果は次第に小さくなり、一定の勤続年数を超えると逆に昇格が難しくなることが指摘されている [富田1992]。本稿の分析結果は、上述のような客観的昇進確率研究の知見とも整合的である。企業規模の係数は有意なプラスの値であり、大企業であると昇進見込み得点が高くなっている。役職に就いていることはプラスの有意な値をとり、役職者が自分の昇進見込みを高く考えていることが分かる。現在役職に就いているということに、自らがキャリア・トラックにいると実感させる効果があるのだろう。産業については、公営・公務で有意なプラスの係数をとり、公営・公務セクターで働く人は製造業セクターで働く人よりも自らの昇進見込みを高く評価していた。職業および地域は有意な係数をとらなかった。以上の通り、性別・勤続年数・職業・役職に関しては、山本の先行研究から予測された結果と同じであった。また、企業規模に関しても、予想通りの結果となった。教育年数については予想とは異なる結果だった。

職場構成変数の効果はどうだろうか。職場の女性比率と主要業務が同じ人の女性比率の係数は、

図表5 職業別昇進見込みの規定要因に関する重回帰分析結果

技能・サービス									
	全体			男性			女性		
	回帰係数			回帰係数			回帰係数		
職場の非正社員比率	-0.005			-0.002			-0.024 *		
職場の女性比率	0.008			0.007			0.020 *		
主要業務が同じ人の非正社員比率	0.001			0.006			0.006		
主要業務が同じ人の女性比率	-0.006			-0.009			-0.005		
	調整済み R二乗	F値	N	調整済み R二乗	F値	N	調整済み R二乗	F値	N
	0.130	2.874***	226	0.100	2.100**	170	0.253	2.056*	56
事務・販売									
	全体			男性			女性		
	回帰係数			回帰係数			回帰係数		
職場の非正社員比率	0.002			-0.003			0.009		
職場の女性比率	0.007 *			0.005			0.005		
主要業務が同じ人の非正社員比率	-0.004			-0.001			-0.007		
主要業務が同じ人の女性比率	-0.006 **			-0.005			-0.005		
	調整済み R二乗	F値	N	調整済み R二乗	F値	N	調整済み R二乗	F値	N
	0.340	13.055***	423	0.271	5.975***	229	0.258	4.947***	194
専門・技術									
	全体			男性			女性		
	回帰係数			回帰係数			回帰係数		
職場の非正社員比率	-0.016 **			-0.017 **			-0.016		
職場の女性比率	0.009 *			0.006			0.017		
主要業務が同じ人の非正社員比率	0.016 **			0.017 **			0.006		
主要業務が同じ人の女性比率	-0.011 **			-0.006			-0.010 *		
	調整済み R二乗	F値	N	調整済み R二乗	F値	N	調整済み R二乗	F値	N
	0.336	8.659***	273	0.227	4.676***	214	0.496	4.362***	59

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

出所：「労働組合とジェンダー」調査より算出。

注：重回帰分析にあたっては他に性別，教育，年齢，年齢二乗項，企業規模，役職，産業，地域をモデルに投入しているが，回帰係数および有意水準の表記は省略してある。

それぞれ有意であった。係数の符号の向きは予想通り職場の女性比率がプラス，主要職務が同じ人の女性比率がマイナスであった。つまり，単に職場に女性が多いと昇進見込みを高く評価する人が多いのに対し，自分と主要業務が同じ人のなかに女性が多いと，昇進見込みは低いと答える人が多かった。すなわち，職場の女性化は正社員の主観的な意味での「上への脱出」につながっているのに対し，主要業務の女性化は主観的な意味での「正社員の『女性化』」につながっていた。このように，職場の女性化が昇進見込みに与える影響は，職場の女性化がどのようなかたちで進行するかに左右されると言える。一方，非正社員比率に関わる変数の主効果は，いずれも統計的に有意ではなかった。このことから，正社員全体について言えば，職場の非正社員化は正社員の昇進見込みに単独では影響力を持たないと言える。

3.2 男女別の結果

図表4において、男女別の結果は、正社員全体の結果といくつかの点で異なっている。

第一に、正社員全体ではプラスの有意な効果があった年齢が、女性のみの分析では有意でなくなった。つまり年齢が昇進見込み認知に及ぼすプラスの効果は、男性内でのみしかみられない。このことは、比較的若い時期の「年齢を重ねてゆくこと」の意味が、男女で全く異なっていることを示している。このような男女差が生じる一因は、男性には年功的昇進が適用されることが多いのに対し、女性には年功的昇進が適用されることが少ないためと考えられる。

第二に、女性内では「事務・営業」がマイナスの有意な効果を持ち、他の条件が同じであれば、職業が「事務・営業」だと「技能・サービス」に比べて昇進見込み認知が有意に低かった。

第三に、男性のみの分析では「公営・公務」の効果は有意でなく、産業セクターによる違いはなかった。図表2で見た通り、本稿のデータの場合、男女の産業セクター分布に有意な差はない。したがって、正社員全体の分析で見られた「公営・公務」セクターのプラスの効果は、「公営・公務」セクターにいる女性が自らの昇進見込みを高く評価しているためと考えられる。その背景には、女性正社員が「公営・公務」セクターで働く場合、他の産業セクターで働く場合に比べて男性との処遇格差が相対的に小さく、それゆえ客観的な昇進機会も相対的に高いということがあろう。

第四に、女性のみの分析で、地域変数が有意な係数をとった。「北海道・東北」「関東」「東海」「近畿」に居住する女性は「四国・九州」に居住する女性よりも主観的昇進見込みが高かった。

第五に、男性内では、職場の女性比率の効果が有意ではなかった。これに対し、女性内では職場の女性比率はプラスの有意な係数を取り、職場の女性化が女性正社員の主観的な意味での「上への脱出」につながっていることが示された。

3.3 職業別の分析

図表5は、職業別の分析結果を、職場構成関連の変数についてのみ示したものである。分析にあたっては、職業関連変数を除外した以外は、3.1や3.2と同じモデルを用いている。「技能・サービス」と「専門・技術」は女性サンプル数が少ないので、これらの女性のみの結果は、参考程度にしかならないことに注意する必要がある。

興味深いのは、専門・技術職の正社員全体および男性正社員の分析において、非正規社員比率関連の変数が統計的に有意な係数をとったことである。まず、職場の非正規社員比率はマイナスの有意な値となっており、職場の非正規社員比率が高いほど昇進見込みを低く認知している。また、主要業務が同じ人の非正規社員比率はプラスの有意な値を取り、主要業務の非正規社員比率が高いほど昇進見込みを高く認知している。これは、当初の予想や職場の女性比率の効果とは逆である。

職場の非正規社員比率が正社員全体および男性正社員の昇進見込み認知に及ぼすネガティブな効果については、「非正規化が進んだ職場は権威の低い職場と見なされるため、そこで働く人は自らの昇進見込みを低く認知する」と考えられる。つまり非正規化が進んだ職場においては、「正社員の『非正規化』」が起こっていると解釈できる。一方、主要業務が同じ人の非正規社員比率については、次のように考えられる。この分析の対象は職業が専門・技術職の者なので、当然その主要業務も専門・技術職である。主要業務が専門・技術職の場合、仕事の専門性の高さゆえに、同じ主要業務に

携わる人の非正社員率が高くなっても、その業務自体の権威の下がり方は緩やかなのではないか。そのため、主要業務が同じ人の非正社員率が高まることは、専門・技術職の正社員にとっては、自らの業務の権威を下げるというよりは、昇進の競争率が相対的に下がることを意味し、「上への脱出」現象が目に見えるかたちで現れたのではないだろうか。

4 結論と考察

第3節での分析結果から、正社員全体の主観的な昇進見込みに職場の女性化が影響を及ぼしていることが分かった。また、どのようなかたちで職場の女性化が進行するかによって、職場の女性化が昇進見込みの認知に与える効果が異なることも明らかになった。単に所属している最小の職場の単位（課または係、チーム）の女性比率が高いというだけであれば、職場の女性化は昇進見込み認知を高める効果を持つ。ただしこれは全体・女性のみ分析結果であって、男性のみに限定した分析においては、統計的に有意な効果はなかった。一方、自分の主要業務が女性化している場合には、職場の女性化は昇進見込み認知を低める効果を持っていた。さらに専門・技術職においては、女性比率だけでなく非正社員比率も昇進見込み認知に影響を及ぼしていることも明らかになった。

これらの知見から浮かび上がってくるのは、一つには、職場の女性化が既存の職場内ジェンダー秩序に対し及ぼす影響の二面性である。従来の日本的雇用慣行においては、年功的な処遇が適用されるのは、ほとんど男性正社員であった。そのような状況下では、主観的昇進見込みの高い男性／主観的昇進見込みの低い女性という、昇進見込みの認知に関するジェンダー秩序が成立していた。職場の女性化は、女性（のみ）の昇進見込み認知を高めるという意味で、そのような既存の職場内ジェンダー秩序を変えてゆく側面を持っている。しかし一方で、主要業務が女性化していることは、男女を問わず、主観的昇進見込みにネガティブな影響を及ぼす。その意味するところは、女性化している業務は、相変わらず「昇進機会に乏しく権威のない仕事」とされているということである。この側面においては、職場の女性化は、昇進見込み認知に関する既存のジェンダー秩序を脅かすものではない。要するに、主観的昇進見込みという観点から評価するならば、日本における職場の女性化は、女性内格差を生みつつ、既存のジェンダー秩序を再生産するかたちで進行している。

また、本稿の知見は、昇進見込みに関する研究において職場構成を考慮する重要性を示唆する。従来の昇進や昇進見込みを扱った研究の多くは、独立変数として「仕事の特性」（所属組織の産業・職業等や所属組織内での職位・雇用形態等）と「個人の特性」（性別・年齢・勤続年数・学歴等）しか考慮してこなかった。しかし、それだけでは不十分である。

ここでもう一度、職場構成という変数について考えてみよう。職場構成は、特定の属性を持つ人々の職場における構成比で表されている。これらの属性を持つ人々とそうではない人々の間に仕事の場における社会的資源配分に関する格差が何もないならば、職場構成はその社会的資源の配分過程に何の規定力も持たない。逆に言えば、ある社会的資源の配分過程に職場構成変数が規定力を持っているなら、特定の属性を持つ人々とそうでない人々との間に格差がある可能性がある。このように、職場構成は職場に存在する他者との関係性に関わる変数であり、「仕事の特性」や「個人の特性」とは本質的に異なる要素である。このような他者との関係性に関わる変数を考慮すること

によって、様々な社会的磁場のなかで行われる社会的資源の配分過程をよりの確に捉えることができるのではないだろうか。

なお、今回の分析においては、非正社員関連の職場構成変数の効果がほとんど有意にならなかった。その理由について、職場に非正社員がいることは正社員の昇進見込み認知に影響を与えないためであるのか、それとも本稿で用いたサンプルの大部分が大企業正社員であるためなのか、より詳細に検討してゆくことも、課題として残されている。

（むらお・ゆみこ 東洋大学社会学部社会学科講師）

参考文献

- 合場敬子「不可視の不平等 日本の職場における性別職域分離の構造と効果」山脇直司・大沢真理・大森彌・松原隆一郎編『ライブラリ相関社会学5 現代日本のパブリック・フィロソフィ』新世社, 1998年a, 333-350頁。
- 合場敬子「仕事の内的報酬のジェンダー差とその構造 日本の職場における考察」『日本労働社会学会年報』第9号, 1998年b, 127-149頁。
- Anker, Richard, *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupation in the World*, Geneva, International Labour Office, 1998.
- 廣井孝「働く女性のストレスとソーシャル・サポートの実証分析 職場の女性比率との関連性を中心に」『産業経営研究』18巻, 1996年, 59-79頁。
- 森ます美『日本の性差別賃金』有斐閣, 2005年。
- 村尾祐美子『労働市場とジェンダー 雇用労働における男女不公平の解消に向けて』東洋館出版社, 2003年。
- 中田喜文「日本における男女賃金格差の要因分析」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, 1997年, 173-199頁。
- 永瀬伸子「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析 パートと正社員」『日本労働研究雑誌』36巻12号, 1994年12月, 31-42頁。
- Rosenbaum, James E. *Career Mobility in Corporate Hierarchy*, Academic Press, 1984.
- 竹内洋『日本のメリトクラシー 構造と心性』東京大学出版会, 1995年。
- Tam, Tony, "Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training?" *American Journal of Sociology*, vol.102, No.6, May 1997, pp.1652-92.
- Tomaskovic-Devey, Donald, *Gender & Racial Inequality at Work: The Sources & Consequences of Job Segregation*, ILR Press, 1993.
- Tomaskovic-Devey, Don and Sheryl Skaggs, "Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality", *American Journal of Sociology*, vol. 108, no. 1, July 2002, pp.102-128.
- 富永健一「社会階層と社会移動の趨勢分析」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会, 1979年, 33-87頁。
- 富田安信「昇進のしくみ 査定と勤続年数の影響」橋本俊詔編『査定・昇進・賃金決定』有斐閣, 1992年。
- 上原克仁「大手企業における昇進・昇格と異動の実証分析」『日本労働研究雑誌』561号, 2007年4月, 86-101頁。
- 山本寛『昇進の研究 キャリア・プラトー現象の観点から』創成社, 2000年。
- 八代尚宏『大企業ホワイトカラーのキャリア 移動と昇進の実証分析』日本労働研究機構, 1998年。
- 安田宏樹「非正社員の活用が企業内訓練に与える影響—企業・就業者双方の視点から」『大原社会問題研究所雑誌』597号, 2008年8月, 19-37頁。