

106. 両立支援策をめぐるパラドクス－雇用者・企業レベルのパネルデータを用いた「マミートラック」の実証研究

国立社会保障・人口問題研究所人口動向研究部 研究員 吉田 航

概要

本研究の目的は、両立支援策を利用する女性が、管理職への昇進機会から排除される、いわゆる「マミートラック」のメカニズムを明らかにすることである。企業の管理職・人事担当者に、架空の昇進候補者プロフィールを評価してもらうサーベイ実験を用いて、この目的に取り組んだ。実験の結果、両立支援策の過去の利用経験は昇進評価を下げるわけではなかった一方で、評価時に短時間勤務を利用していることは、昇進意欲や過去のパフォーマンスを条件づけても、昇進評価を下げるようになった。これは、「マミートラック」の制度化が、少なくとも部分的に、昇進評価時の判断に起因する可能性を示している。今後は、こうした評価がいかなる根拠のもとでなされているかを明らかにする追加の実験を実施し、「マミートラック」を生み出すミクロなメカニズムを、より精緻に解明することを目指す。

背景および目的

多くの日本企業が、仕事と子育ての両立を支援する施策（両立支援策）の整備を進め、こうしたケアの負担を抱える労働者、とくに母親の就業継続に一定の役割を果たしてきた。

その一方で、両立支援策を利用することで、たとえその企業における昇進を望んでいた場合でも、それに必要な業務や訓練から排除される、あるいは両立支援策の利用がネガティブな人事評価につながるなどの形で、管理職への昇進機会から排除される、いわゆる「マミートラック」の問題が指摘されてきた。

そこで本研究では、企業の管理職・人事担当者を対象とするサーベイ実験を用いて人事評価のメカニズムに迫りつつ、労働者・企業データの分析も補助的に用いることで、「マミートラック」の実態とその影響を明らかにする。

方法

マミートラックの有無とその様態について、①企業の管理職・人事担当に対するサーベイ実験から、これを明らかにした。この実験では、実験参加者に、架空の管理職候補者のプロフィールを複数読んでもらい、その候補者の昇進可能性を評価してもらう。プロフィールには、両立支援策の利用有無に加え、候補者の性別、勤続年数、家族構成、昇進意欲、過去のパフォーマンスなどがランダムに表示されるため、こうした要因を条件づけたうえで、両立支援策の利用が昇進評価に与える影響を明らかにすることが可能になる。

この実験と合わせて、実際の雇用動向を②労働者および③企業データから確認し、補助的な分析として位置づける。②については、国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」の個票データを利用し、結婚および出産を経験した女性の賃金減少が、どのような要因で説明できるかを明らかにした。③については、両立支援策の充実と女性の新規大卒者採用の関連を分析することで、女性雇用の促進が両立支援というロジックとどのように結びついているかを示すことを目指した。

結果および考察

①実験の結果、過去に育児休業や短時間勤務などの両立支援策を利用した経験がある候補者であっても、昇進評価が下がるわけではないことが示された。一方で、現在短時間勤務を利用していることは、他の要因を条件づけても、昇進評価を下げる効果をもっていた。この結果は、男性・女性どちらの候補者でも確認された。

これは、現在両立支援策を利用していることが、管理職昇進機会の排除につながっていることを強く示唆する。こうした効果に男女差は見られなかったものの、実際の利用者の分布が母親に偏っていることが、「マミートラック」の顕在化につながっていると考えられる。

こうした状況は、②③の補助的な分析からもうかがえた。②について、未婚女性に対する、結婚・出産を経験した女性の賃金の低さは、結婚後における大企業勤務から得られるリターンの減少が部分的に説明していた。これは、先述した両立支援策利用へのペナルティが、とくに大企業で働いていることを示唆する。また③について、両立支援策を充実させている企業は、不況期において、新規大卒の女性採用を抑制していることが示された。企業はこうした制度の利用をある種の「雇用コスト」とみなしており、不況期にはこうしたコストを抑制する力が働いている可能性を示唆する。

総じて、管理職への人事評価について、両立支援策の利用が仕事へのコミットメントを疑わせる「フレキシビリティ・バイアス」が働いており、これがマミートラックの制度化に働いている可能性が示された。この結果は、こうしたバイアスを、人事制度設計と人事評価者へのトレーニングの両面から緩和する重要性を浮き彫りにしている。

(完)

発表論文

- 1) 吉田航, 2025, 「新卒採用と不平等の社会学：組織の計量分析が映すそのメカニズム」 ミネルヴァ書房.
- 2) 吉田航, 2024, 「結婚・出産がもたらす女性内賃金格差の規定要因—働き方の分布と報酬による要因分解—」『人口問題研究』80(2): 205-226.
- 3) 吉田航・尾藤央延, 2024, 「育児休業の利用が管理職への昇進に与えるペナルティーオンラインサーベイ実験を用いた検討—」第76回数理社会学会大会, 2024年3月17日, ポスター発表.
- 4) Sonoda, Kaoru, Wataru Yoshida, 2024, “Employment Inequality in Diversifying Diversity Workforce: Difference in Employing Minorities for Gender, Nationality, and Disability in Japanese Firms,” The 2024 SASE Annual Meeting, June 28, Oral Presentation.
- 5) Yoshida, Wataru, Hironobu Bito, 2024, “Gender-Age Alignment in Organizations and Its Effect on Men’s Use of Parental Leave System: The Case of Japan,” The 2024 SASE Annual Meeting, June 28, Oral Presentation.