

人事データを用いた子育てペナルティの分解： 昇進慣行がいかに関与しているか

財務省財務総研ランチミーティング
2025年6月5日

山口慎太郎（東京大学）
共著者：奥山陽子（ウプサラ大学）
室岡健志（大阪大学）

1



研究の概要

子育てペナルティとは

- 女性が第一子出産後に経験する**収入の減少率**（出産しなかった場合と比較）
- 先進国共通の現象

主要な発見

- **子育てペナルティは10年平均で55%**に達し、その要因は時間とともに変化
- 直後は**労働時間の減少**（90%）が主因 ⇒ 15年後は**役職が低いこと**が主因に
- 長時間労働を重視する昇進慣行が大きな原因

政策含意

- 現行の昇進制度は生産性と公平性の両面で非効率
- 人事制度改革により男女格差縮小と生産性向上を同時実現可能

2

2

研究の背景

男女間賃金格差の現状

- 高学歴女性の増加にもかかわらず、賃金格差は持続
- 近年の研究：格差の主因は**出産の影響**
- 従来研究の限界：企業内メカニズムの解明不足

本研究の独自性

1. 詳細な人事データによる給与構成要素の分解
2. 企業内昇進制度に焦点
3. 長期的な影響（15年間）の追跡

3

3

分析対象企業の特徴

企業概要

- 業種：日本の大手製造業（消費財）
- 規模：約4,000名の正社員
- 離職率：年4%（男女とも）← 長期追跡に最適

日本の製造業においては典型的

- 男女間賃金格差：30%（全国平均25%、製造業平均26%）
- 女性管理職比率：8%（全国平均19%、製造業平均7%）
- 典型的な格差パターンを示す企業

4

4

手厚い両立支援制度

手厚い制度

- 育児休業：最大52週間（法定通り）
- 短時間勤務：子が12歳まで利用可能
- 企業内託児所あり
- 在宅勤務制度

製造業大企業での普及状況

- 大手製造業の約65%が類似制度を提供
- 制度があっても格差は残存

5

5

データの詳細

利用データ（2013年9月-2024年1月）

- 1.給与明細データ（月次）：27項目を4カテゴリに分類
- 2.人事記録：職階、昇進、労働時間
- 3.人事評価：5段階評価（年次）
- 4.従業員アンケート：昇進意欲、仕事家庭葛藤

データの稀少性

- 企業内人事データの詳細な給与分解は国際的にも珍しい
- 長期間の個人追跡が可能
- 家族の生年月も把握

6

6



27の給与項目を4カテゴリーに分類

1. 残業手当・時短控除

- 残業代、深夜・休日勤務手当
- 短時間勤務時の減額分（マイナスが記録）

2. 役職給

- 職階に応じた基本給、役職手当

3. 年齢給

- 年功的な基本給増額、学歴による初任給差

4. 諸手当

- 家族手当（世帯主対象）、資格手当、研修手当等

7

7



職階構造と昇進制度

4段階の職階

1. 一般社員
2. 主任・班長
3. 係長
4. 管理職（課長以上）

昇進の特徴

- 段階的昇進：飛び級なし
- 昇進の決まり方：上司推薦を受け、人事部が決定
- 基準：人事評価スコア（上司が行う）が重要

8

8

男女別役職分布

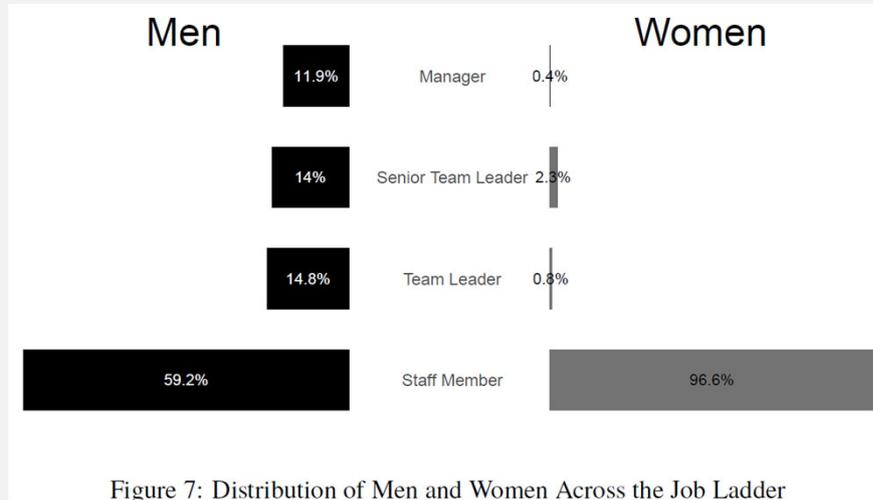


Figure 7: Distribution of Men and Women Across the Job Ladder

9

9

出産後の就業状況

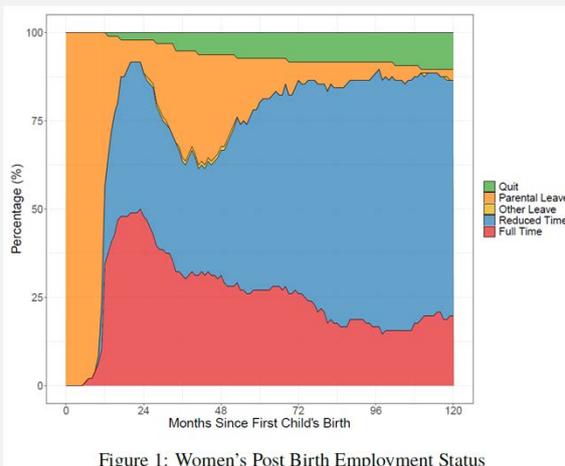


Figure 1: Women's Post Birth Employment Status

女性の就業継続率の高さ

- 10年間の平均離職率：1.1%
- 出産が離職率を上げない

働き方の変化

- 78%が短時間勤務を選択
- 平均週30時間勤務
- 短時間勤務率が次第に上昇

10

10

分析手法：イベントスタディ

基本的な考え方

- 処置群：子を持つ従業員
- 対照群：結婚しているが子を持たない従業員
- マatching条件：性別、学歴、生年、結婚状況

分析のポイント

- 出産前60か月から出産後180か月まで追跡
- 妊娠10か月前を基準時点として設定
- 統制変数：個人固定効果、性別×年次固定効果、学歴×年齢プロフィール

11

11

マatchingの妥当性

事前特性のバランス

- 労働時間：処置群と対照群で有意差なし
- 人事評価：処置群と対照群で有意差なし（男性の評価でわずかな差のみ）
- 月収：処置群と対照群で有意差なし

平行トレンド仮定

- 出産前60か月間でトレンドに有意差なし
- 因果推定的前提条件を満たす

12

12

第一子誕生前後の給与推移

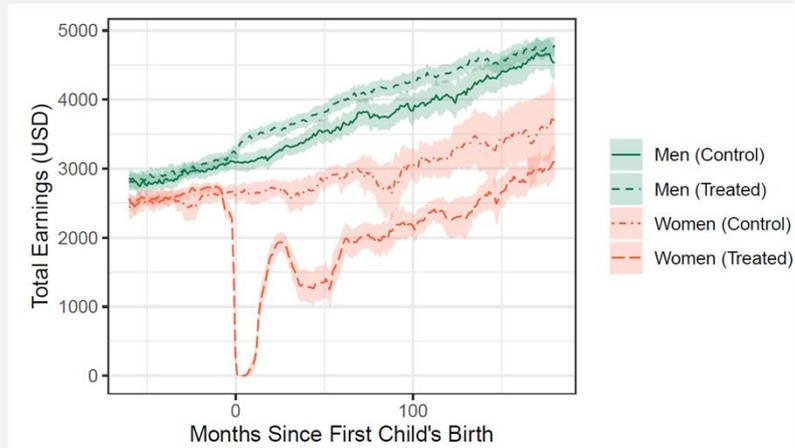
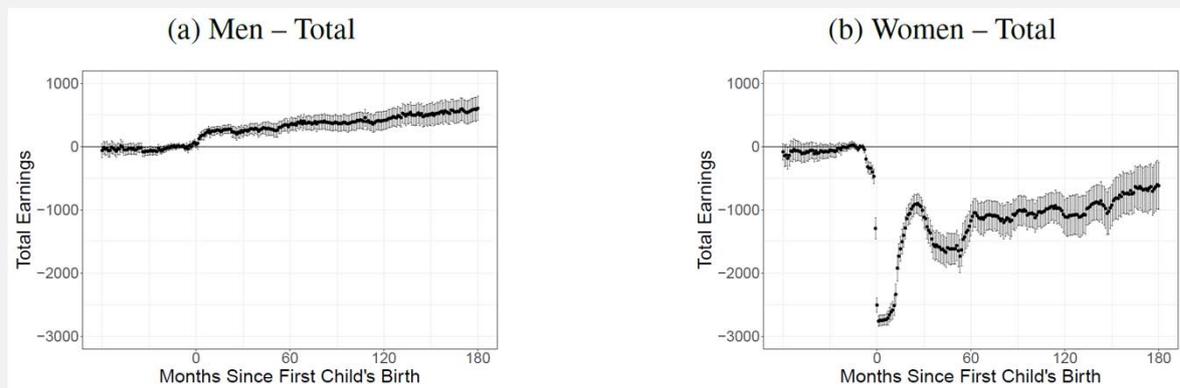


Figure 4: Average Monthly Earnings of Treated and Matched Control Groups

13

13

子育てペナルティ：給与総額（月額）



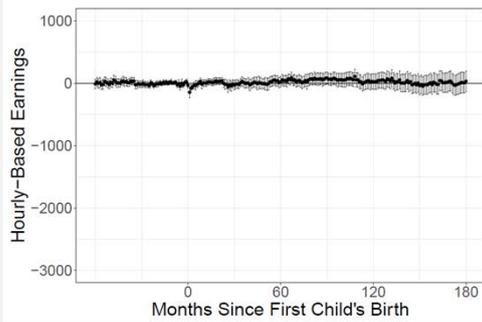
14

14

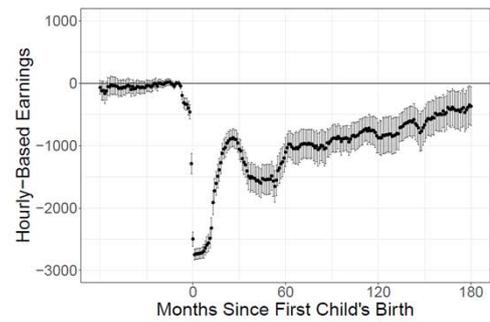


子育てペナルティ：残業手当・時短控除

(c) Men – Time-Based Pay Component



(d) Women – Time-Based Pay Component



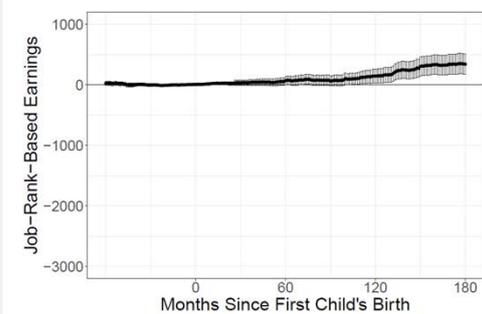
15

15

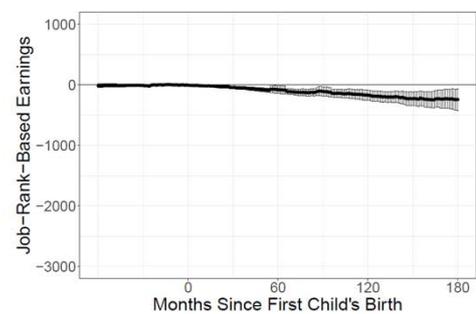


子育てペナルティ：役職・職階

(e) Men – Job-Rank-Based Pay Component



(f) Women – Job-Rank-Based Pay Component



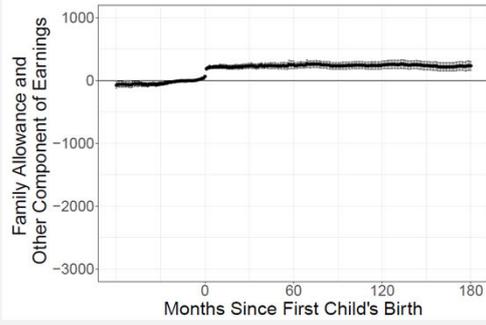
16

16

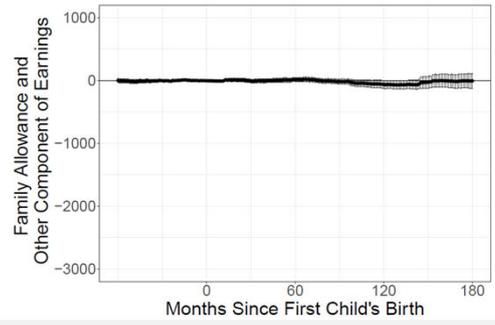


子育てペナルティ：諸手当

(g) Men – Allowances



(h) Women – Allowances



17

17



子育てペナルティの要因分解

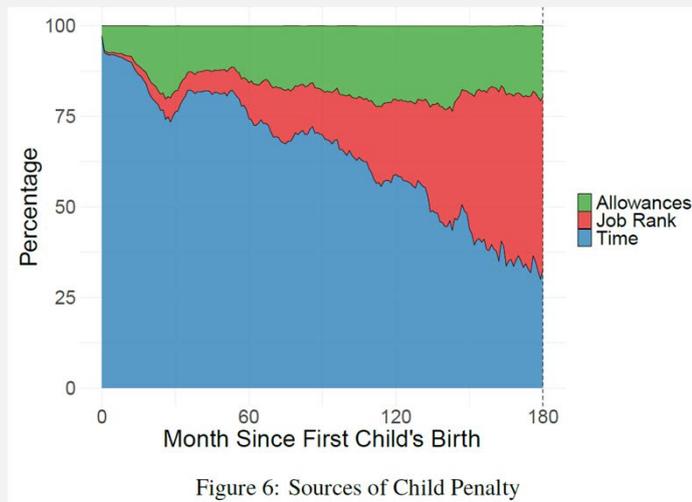


Figure 6: Sources of Child Penalty

18

18

■ ■ 昇進格差の実態

職階別昇進率（年率）

- 一般職 → 主任・班長
 - 男性：4.5% vs 女性：1.8%（相対率：0.35）
- 主任・班長 → 係長
 - 男性：8% vs 女性：9%（相対率：1.09）
- 係長 → 課長
 - 男性：7% vs 女性：5%（相対率：0.72）

最初の昇進が大きな壁に

19

19

■ ■ 昇進の決定要因

分析方法

- 被説明変数：翌年の昇進有無（0-1ダミー）
- 説明変数：人事評価、労働時間、性別、学歴、年齢等
- 統制変数：事業部門固定効果、年次固定効果

人事評価の重要性

- 最高評価（5点）：昇進確率を3-5倍向上
- 労働時間：評価統制後は有意な効果なし
- 女性ダミー：一般職で4%ポイント低下

20

20



評価が高いほど昇進しやすい

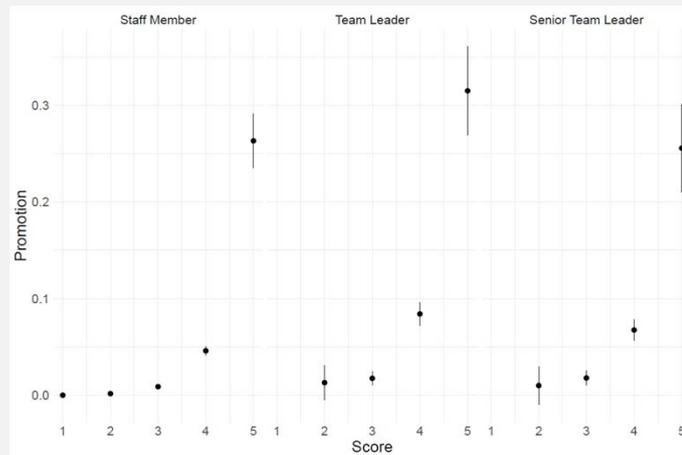


Figure 8: Promotion Rate by Evaluation Score and Job Rank

21

21



人事評価の決定要因

分析方法

- 被説明変数：年次人事評価スコア（1-5点）
- 説明変数：労働時間カテゴリ、性別、学歴、年齢等
- 統制変数：事業部門固定効果、年次固定効果

職階別の労働時間効果

- 一般職：長時間労働で評価向上（0.07点）、短時間勤務で評価低下（-0.20点）
- 主任・班長以上：労働時間の効果なし

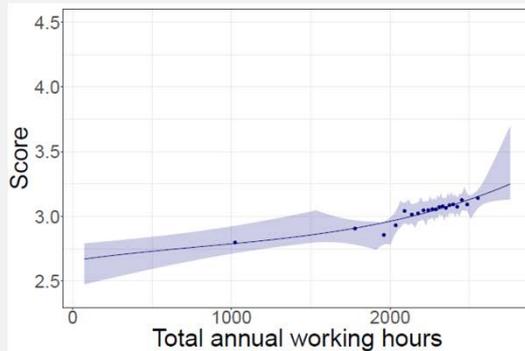
女性の評価・昇進

- 同一労働時間・職階で女性の評価が高い
- しかし昇進率は低い

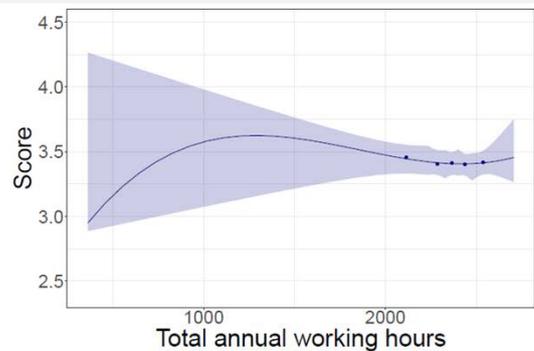
22

22

■ ■ 一般職では長時間労働が評価されるが、
■ ■ 主任・班長以上では労働時間と相関なし



(a) Staff Member



(b) Team Leader

23

23

■ ■ 子育てペナルティが生じるメカニズム

長時間労働→高評価→昇進のパス

1. 一般職段階で長時間労働が評価に直結
2. 高評価が昇進機会を創出
3. 上位職では労働時間の影響消失

長時間労働への対価メカニズム

- 緊急対応への備え：時間外の顧客対応、設備トラブル対応
- 現場への即応性：一般職で特に重要
- きつい労働条件（長時間・不規則）に対する将来の昇進・高収入での見返り
 - 現在の負担を将来の利益で補う仕組み

24

24

■ ■ 長時間労働が評価される理由：その他の仮説検証

人的資本蓄積仮説

- チーム生産性分析：過去の労働時間と現在の生産性に相関なし
- 製造業では設備能力により時間当たり生産性向上は限定的

シグナリング仮説

- 仮説：長時間労働が能力やリーダーシップの証として機能
- 検証結果：上位職で労働時間効果なし→能力のシグナルではない

トーナメント仮説

- 仮説：同僚との競争で相対的な努力が重要
- 検証結果：同じ上司の下で最も長時間働く従業員により高い評価
- 解釈：絶対的労働時間と競争的要素の両方が作用

25

25

■ ■ 子育てペナルティの他の要因：差別と意識変化

母親に対する直接的差別

- 子ども有無でコントロールしても母親への追加的差別なし
- 女性全般への差別は存在（4%ポイント）

昇進意欲の変化

- 出産前から男女差存在
- 出産後の有意な変化なし
- 仕事家庭葛藤は女性で70%ポイント増加

時間制約が主因

- 差別や選好変化より、時間制約による機会費用上昇

26

26



観測事実の整理

実証分析で明らかになった事実

1. 昇進は主に人事評価により決定される
2. 一般職のみで長時間労働が高評価につながる
3. 出産後の女性は時間制約により長時間労働が困難
4. 結果として昇進機会が制約される

理論分析の動機

- これらの事実は制度的要因による格差を示唆
- 差別や能力差なしでも格差は生じるか？
- 現行制度は効率的か？
- シンプルなモデルで考える

27

27



理論的考察

モデルの基本設定

- 3期間、3職階の段階的昇進モデル（飛び級なし）
- 完全情報（差別・偏見なし）
- 一般職のみで労働時間が評価に影響

男女差の設定

- 時間制約の差：育児負担により女性の労働の機会費用が高い
- 能力分布：男女で同一（能力差は仮定しない）

主要な理論的結果

1. 女性の一般職→主任・班長昇進率が低い
2. 上位職では性差が縮小・逆転の可能性
3. 優秀な人材の配置ミスにより組織全体の効率性が低下

28

28

研究結果の一般化可能性

日本国内での一般化可能性

- **Fukai and Kondo (2025)** : 地方税データ分析
 - 4年時点の子育てペナルティ : 50% (本研究 : 63%)
 - 差異は育児給付の計上方法による
- 国内での大規模データとおおむね一致

国際比較での位置

- 5-10年平均ペナルティ : 43.5%
- 北欧諸国 (21-26%) より大、米国 (31%) より大
- 英国 (44%) と同水準、独逸 (51-61%) より小

29

29

まとめ

主要な発見

1. 5.5%の子育てペナルティ、要因は時間とともに変化
2. 時間→職階賃金への移行パターン
3. 長時間労働重視の昇進慣行が根本原因
4. 非効率性 : 有能な女性の活用不足

メカニズムの解明

- 時間制約→評価低下→昇進機会喪失の連鎖
- 制度的要因による構造的不平等

30

30

本研究の意義と今後の課題

本研究の限界

- 単一企業での分析
- なぜ非効率な制度が維持されるかの未解明

今後の研究課題

1. 複数企業・産業での検証
2. 制度変更の効果測定
3. 組織変革の阻害要因分析

政策研究への示唆

- 企業の人事制度研究の重要性
- データに基づく制度設計の必要性

31

31

政策的含意

企業レベルでの改革

- 昇進評価基準の見直し：長時間労働偏重からの脱却
- 緊急対応体制の組織的整備
- 業務分担の見直し：個人依存から組織対応へ

効率性向上の可能性

- 有能な女性の活用による生産性向上
- 男女平等の推進と組織の生産性向上を同時に実現可能

政策への含意

- 両立支援政策の限界
- 企業の人事評価・昇進制度の見直しの重要性

32

32

追加資料

役職者では時短は少ないが、労働時間には幅

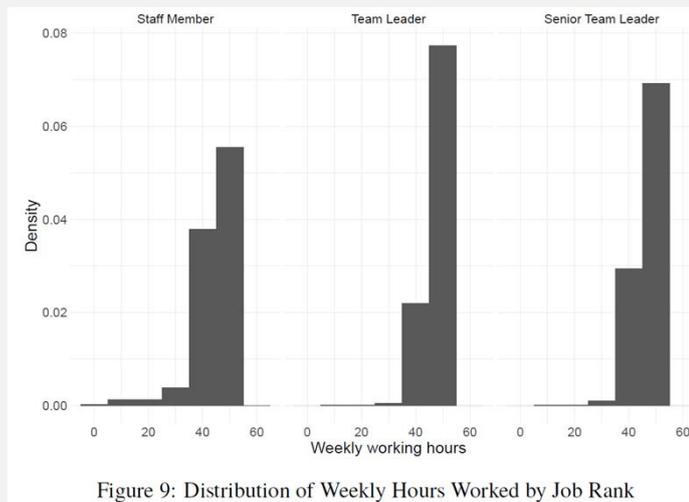


Figure 9: Distribution of Weekly Hours Worked by Job Rank



30代以降の離職率は極めて低い

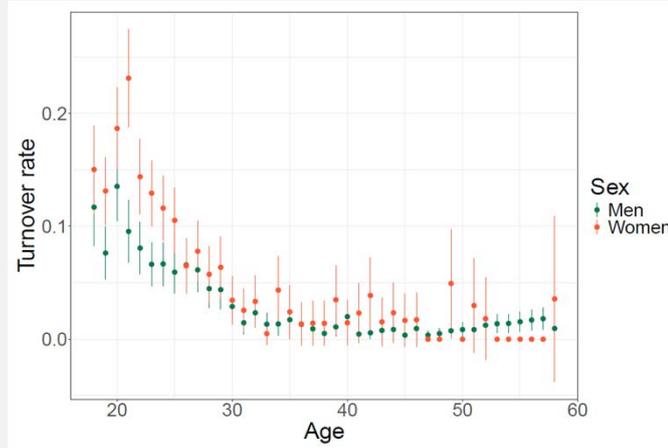


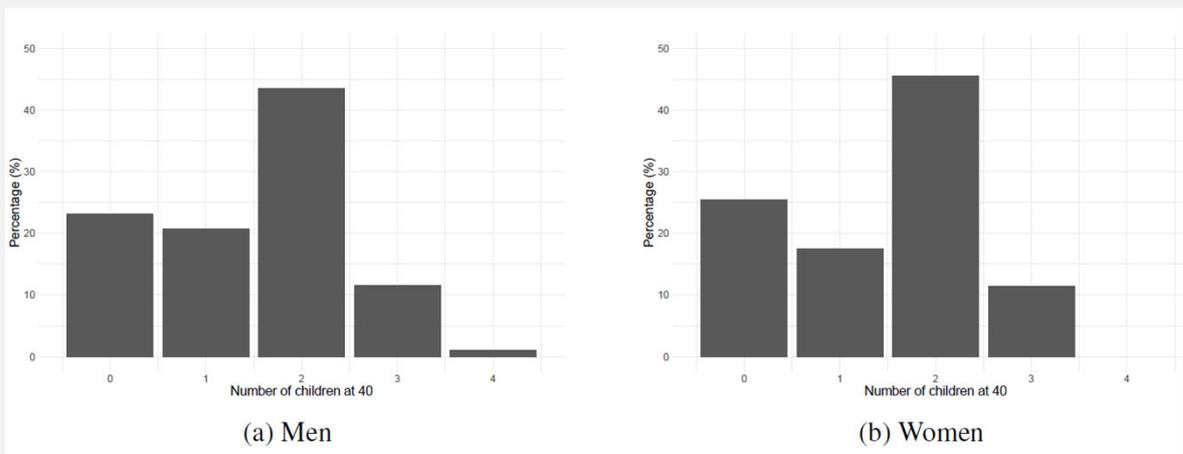
Figure 12: Annual Quit Rate by Age and Gender

35

35



40歳時点での子ども数



(a) Men

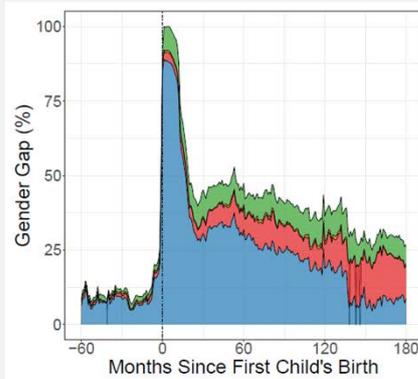
(b) Women

36

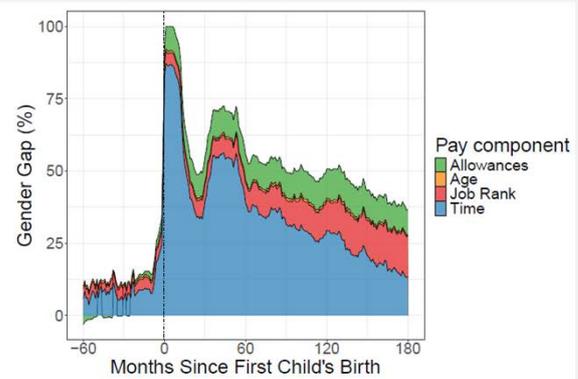
36



子どもが二人以上だと、子育てペナルティも大きい



(c) One child



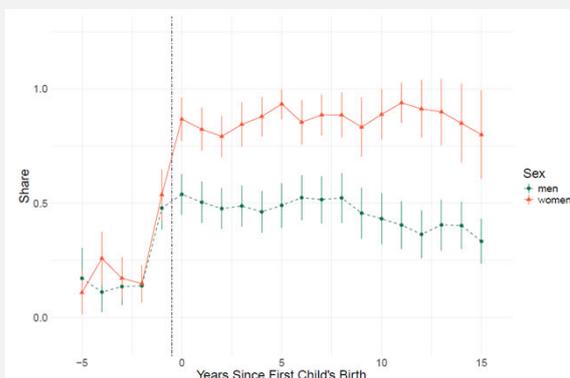
(d) Two or more children

37

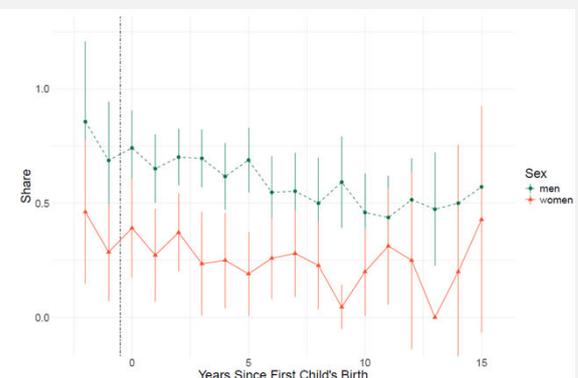
37



家庭への配慮は求めるが、昇進意欲の変化は小



(a) Work-Family Conflicts



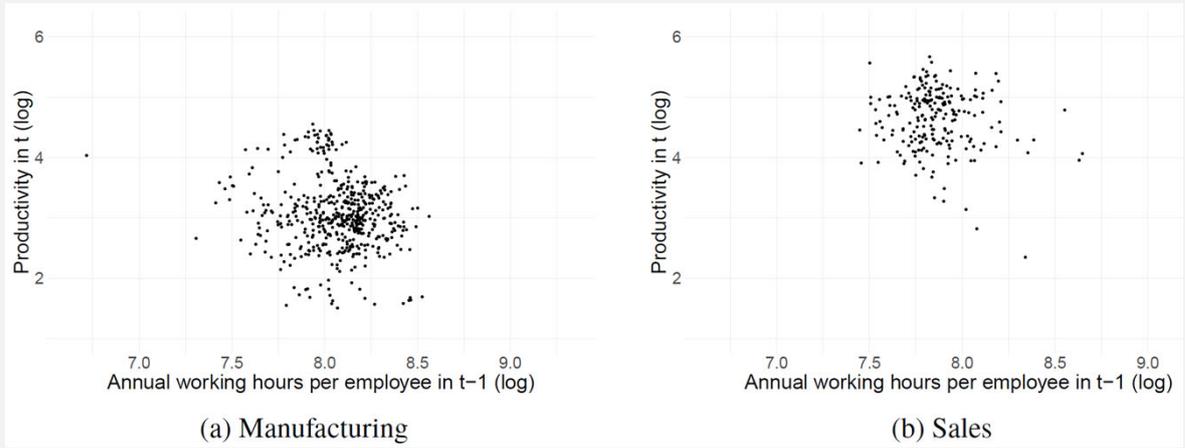
(b) Aspiration for promotion

38

38



「労働時間 ⇒ 人的資本の蓄積」は見られない



39