



Title	Diversity and Inequality at Work in Japan
Author(s)	Chiang, Hui-Yu
Citation	大阪大学, 2013, 博士論文
Version Type	
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/59876">https://hdl.handle.net/11094/59876</a>
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、<a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">大阪大学の博士論文について</a>をご参照ください。

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

氏 名	CHANG Hui-Yu (江 惠瑜)
博士の専攻分野の名称	博士 (応用経済学)
学 位 記 番 号	第 26279 号
学 位 授 与 年 月 日	平成 25 年 3 月 25 日
学 位 授 与 の 要 件	学位規則第4条第1項該当 経済学研究科応用経済学専攻
学 位 論 文 名	Diversity and Inequality at Work in Japan (日本の労働市場における多様性と不平等に関する実証研究)
論 文 審 査 委 員	(主査) 教授 松繁 寿和 (副査) 教授 大竹 文雄 教授 佐々木 勝

## 論 文 内 容 の 要 旨

The content of each chapter is as follows:

In Chapter 1, I examine the effect of fringe benefits on the paid overtime work in Japan. I adapt Bell and Hart's model (1999) to analyze the Survey of Company Fringe Benefits data in Japan. These data include information on the employer's provision of fringe benefits as well as paid overtime hours for individuals. By including a crucial labor demand variable omitted from Bell and Hart's (1999) report, the present study provides more complete documentation of the structure of labor costs with paid overtime work.

In Chapter 2, I examine a glass ceiling effect in Japan. Furthermore, the analysis will be stratified by performance pay group, to examine if the gender wage gap differs between the performance pay and non-performance pay workers. The main finding is that a sharp acceleration in the gap at the top could not be observed among performance pay workers, but a strong glass ceiling effect is detected among the nonperformance pay workers. A second finding is that after performing a counterfactual decomposition analysis, gender wage gap among performance pay workers are largely caused by gender differentials in characteristics while gender wage gaps among nonperformance pay workers are largely caused by differences in returns to gender characteristics.

In Chapter 3, I examine whether firms that adopted family-friendly policies increase job tenure and decrease the turnover probability of female employees. Using Japanese firms' data in 2000, 2005 -2008, my study indicates that offering family-friendly policies such as the full amount of maternity pay, family-care leave system and flexible working hours increase job

tenure of female employees. My result also confirms that the full amount of maternity pay practice increases retention rate of new female graduates.

## 論 文 審 査 の 結 果 の 要 旨

## [論文内容の要旨]

本論文は主に3章より成り立っている。第1章は、The Effect of Fringe Benefits on the Paid Overtime Hours in Japanという題名であり、同名の学術論文としてJournal of Applied Business and Economicsに査読付きで掲載されている。第2章は、Performance-pay and Gender Wage Gap in Japanである。第3章は、The Effect of Family-Friendly Policies on Female Retention - An Empirical Study on Japanese Firmsであり、Asian Journal of Business and Management Sciencesに査読付きで掲載されたThe Effect of Work-Life Balance Policies on Female Job Tenure - An Empirical Study on Japanese Firmsという論文を加筆修正したものである。

第1章においては、日本においてフリンジ・ベネフィットが残業時間に与える影響を分析したものである。Bell and Hart's (1999) のモデルを、フリンジ・ベネフィットの各労働者への給付状況と残業時間に関する情報を有する日本で行われた調査データに当てはめ分析した研究である。ただし、Bell and Hart's (1999) では扱われなかつたいくつかの労働需要を決定する変数を含むことで、超過勤務手当を払うことに伴う費用構造をより完全なものにしたうえでの分析を行った。

第2章では、日本におけるガラスの天井の存在に関する研究である。賃金支払いが成果主義的である程度により分析対象を階層化し、Quantile Regression を用い階層間の男女間賃金格差を比較したものである。その結果、成果主義的でないグループにおいては強固なガラスの天井が存在することが確認された。また、男女間格差を要因分解した結果、成果主義的賃金制度化にあるグループでの格差は男女間の属性の違いにより生じているが、非成果主義的賃金制度化にあるグループの格差は、報酬額の差によって生じていることが明らかになった。

第3章では、2000年と2005年から2008年までの日本企業データを利用し、ワーク・ライフ・バランス施策の導入が女性従業員の勤続を延ばしたり離職率を引き下げたりするかを検証している。分析は、産休時の満額給与支給、介護休業制度やフレックスタイム制は、女性の勤続を長期化させる効果があることが分かった。また、産休時の満額給与支給は、新規学卒女性従業員の定着率を上げることも確認された。

## [審査結果の要旨]

本論文の内、第1章と第3章はすでに査読付き英文学術誌に掲載されている。第2章は、明らかな学術的貢献が見られ、今後の成果が十分に期待される内容である。以上より、本論文は博士 (応用経済学) の授与に相応しいと評価できる。