



RIETI Discussion Paper Series 15-J-062

## 管理職への昇進はメンタルヘルスにどのような影響を及ぼすのか

佐藤 一磨  
明海大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

管理職への昇進はメンタルヘルスにどのような影響を及ぼすのか<sup>1</sup>

佐藤一磨（明海大学）

## 要 旨

本稿の目的は、経済産業研究所が実施した『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』を用い、管理職への昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響を分析することである。分析の結果、次の3点が明らかになった。1点目は、管理職への昇進直後の年にメンタルヘルスが悪化するものの、その1年後には逆にメンタルヘルスが改善することがわかった。この結果から、特に昇進直後の労働者に対するサポートがメンタルヘルス悪化を回避する方法として有効だと考えられる。2点目は、男女別に分析した結果、管理職への昇進によってメンタルヘルスが悪化していたのが主に男性であることがわかった。3点目は、『慶應義塾家計パネル調査』といった別のパネルデータを用いて同様の分析を行い、推計結果の頑健性を確認した結果、やはり昇進直後の年にメンタルヘルスが悪化することがわかった。ただし、昇進1、2、3年後だとメンタルヘルスに変化は見られなかった。

キーワード：管理職への昇進、GHQ、

JEL classification: J01, J21

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

<sup>1</sup>本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「企業・従業員マッチパネルデータを用いた労働市場研究」の成果の一部である。本稿の分析では、RIETI で実施した『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』の個票データを用いている。また、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターによる『慶應義塾家計パネル調査』の個票データの提供を受けた。本稿の作成にあたって、藤田昌久所長、森川正之副所長、鶴光太郎氏、山本勲氏、黒田祥子氏をはじめとする方々から数多くの有益なコメントを頂戴した。コメントを下された各氏に深く感謝申し上げたい。なお、本稿のありうべき誤りは、すべて筆者に属する。

## 1. 問題意識

多くの労働者にとって、管理職への昇進は、賃金の上昇、職務上の権限の拡大、職場における地位の向上といったさまざまなメリットをもたらす。これら管理職への昇進のメリットは、仕事の満足度を向上させ、労働者の健康に正の効果をもたらす可能性がある(Johnson et al., 1999; Macleod et al., 2005)。しかし、管理職への昇進は、同時に職務上の責任や労働時間の増加、業務内容の拡大といった変化ももたらす。これらの変化は、仕事上のストレスを増加させ、労働者の健康に負の効果をもたらす可能性がある。

このように昇進が健康に及ぼす影響については、正の効果と負の効果があるため、実際に検証してみない限りどのような影響を及ぼすのか明らかではない。この点に関して、海外では Boyce and Oswald(2012)や Johnston and Lee(2013)といった研究があり、昇進後にメンタルヘルスが悪化することを明らかにしている。これに対して、国内の研究を見ると、昇進と健康の関係を検証した分析はほとんどない。この背景には、①昇進前後の健康状態を把握できるパネルデータの欠如や②健康状態を適切に把握できる指標をもった調査の欠如といった課題が大きな影響を及ぼしていると考えられる。しかし、仕事の強いストレスによる精神障害を原因とした労災請求件数が増加している我が国の現状を考慮すると、このような昇進と健康の関係を検証する意義は大きい。

そこで、本稿では経済産業研究所が実施した『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』の個人データを用い、管理職への昇進が健康、特にメンタルヘルスに及ぼす影響を分析する。先行研究と比較した際の本稿の特徴は、次の4点である。1点目は、メンタルヘルスを計測する指標として代表的な **General Health Questionnaire(GHQ)**を使用している点である。2点目は、昇進とメンタルヘルスの両方に影響を及ぼす可能性がある観察できない固定効果を考慮したパネル推計を実施している点である。3点目は、メンタルヘルスが悪い労働者ほど、昇進しにくいといった逆の因果関係が存在するかどうかを検証している点である。4点目は、『慶應義塾家計パネル調査』を用い、昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響を検証することで、分析結果の頑健性を確認している点である。

本稿のように昇進とメンタルヘルスの関係を検証する学術的な意義は、内部労働市場における昇進の機能を改めて検証する点にある。我が国では海外と比較して「遅い昇進」(小池 1981)の傾向が強く、長期にわたる選抜過程があるため、労働者が昇進を目指して能力開発を行うインセンティブがあると指摘されてきた。しかし、もし昇進によってメンタルヘルスが阻害されると明らかになった場合、労働者の昇進意欲が低下し、能力開発が促進されなくなる恐れがある。このような問題点が起こりうるのかを明らかにするためにも、本稿の分析が重要になると考えられる。

本稿の分析によって得られた結果を予め要約すると、次の3点となる。1点目は、管理職への昇進直後の年にメンタルヘルスが悪化するものの、その1年後には逆にメンタルヘルスが改善することがわかった。この結果から、特に昇進直後の労働者に対するサポートが

メンタルヘルス悪化を回避する方法として有効だと考えられる。2点目は、男女別に分析した結果、管理職への昇進によってメンタルヘルスが悪化していたのが主に男性であることがわかった。3点目は、『慶應義塾家計パネル調査』を用いた分析の結果、やはり昇進直後の年にメンタルヘルスが悪化することがわかった。ただし、昇進1、2、3年後だとメンタルヘルスに変化は見られなかった。

本稿の構成は次のとおりである。第2節では先行研究を概観し、本稿の位置づけを確認する。第3節では使用データについて説明し、第4節では推計手法について述べる。第5節では推計結果について述べ、第6節では推計結果の頑健性について確認する。最後の第7節では本稿の結論と今後の研究課題を説明する。

## 2. 先行研究

昇進がメンタルヘルスに影響を及ぼす理論的背景には、2つの仮説がある。1つ目は、仕事の要求度コントロールモデル (job-strain model) である(Karasek 1979)。このモデルでは、仕事における裁量権と仕事を進める上での要求度(仕事量、時間、集中度や緊張など)の高さの2つの評価軸から、仕事が健康に及ぼす影響を類型化している。仕事における裁量権が低く、要求度が高い場合を過緊張な仕事、仕事における裁量権が低く、要求度が低い場合を消極的な仕事、そして、仕事における裁量権が高く、要求度が高い場合を積極的な仕事、さらに、仕事における裁量権が高く、要求度が低い場合を低緊張な仕事と定義し、この中でも過緊張な仕事ほどストレスが大きくなると考えている(Van Vegchel et al. 2005)。この理論に基づいた場合、昇進によって仕事における裁量権が増加するものの、要求度も高くなるため、ストレスが増加する可能性がある。また、昇進によって、仕事における裁量権と要求度の両方が悪化する恐れもある。これらの場合、昇進によってメンタルヘルスが悪化すると考えられる。2つ目は、努力報酬不均衡モデル(effort-reward imbalance model)である(Siegrist 1996)。このモデルでは、仕事で求められる努力と報酬にアンバランスが発生すると、納得感や公平感が得られにくくなるため、ストレスが大きくなると考えている。この理論に基づいた場合、昇進によって仕事において必要となる業務量(努力)が増大するものの、それに見合った報酬が得られず、ストレスが増加する可能性がある。この結果、昇進によってメンタルヘルスが悪化すると考えられる。

以上の理由から、管理職への昇進は、メンタルヘルスを悪化させる可能性がある。この点については、欧米を中心に徐々に実証分析が蓄積されつつある。これらの研究成果をまとめると、管理職への昇進がメンタルヘルスを悪化させることが明らかになっている。例えば、British Household Panel Survey(BHPS)を用いた Boyce and Oswald(2012)は、主観的健康度やメンタルヘルスに昇進が及ぼす影響を検証している。この分析の結果、もともと健康な労働者ほど昇進すること、そして、昇進によって主観的健康度は変化しないものの、メンタルヘルスが悪化することを明らかにした。また、Johnston and Lee(2013)は、Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)を用い、さまざまな労働

条件や健康指標に昇進が及ぼす影響を検証している。この分析の結果、昇進によって所得や仕事のコントロール度合いといったさまざまな労働条件が改善するものの、昇進から 2 年後以降にメンタルヘルスが悪化することを明らかにした。

これに対して我が国では、昇進がメンタルヘル스에及ぼす影響を検証した研究はほとんどない。我が国のデータを用いた場合でも、欧米の先行研究と同様に、昇進によってメンタルヘルスが悪化するのだろうか。この点を明らかにするためにも、本稿では『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』を用い、管理職への昇進がメンタルヘル스에及ぼす影響を検証する。

### 3. データ

使用データは、経済産業研究所「企業・従業員マッチパネルデータを用いた労働市場研究プロジェクト」で 2011 年から収集されている『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』である。このデータは、企業とその従業員の両方に調査を行う **Employer-Employee Matched Panel Data** であり、今回の分析では従業員データを使用する。なお、従業員調査では、いずれも正社員を調査対象としている。調査は毎年度の 1~3 月に実施しており、初年度の 2011 年では 719 社、4,439 人を調査している。2 年目(2012 年)は継続調査対象企業・従業員と新規追加企業・従業員を含めた 631 社、1,296 人を調査し、3 年目(2013 年)は継続調査対象企業・従業員と新規追加企業を含めた 1,652 社、771 人を調査している。最新年の 4 年目(2014 年)では継続調査対象企業・従業員と新規追加企業を含めた 1,248 社、5,657 人を調査している。今回の分析では最新年までのすべてのデータを使用する。

今回の分析対象サンプルは、59 歳以下の正社員の男女である。分析対象は、調査期間中に管理職への昇進を経験したサンプルと管理職への昇進を経験しなかったサンプル(非管理職の正社員)である。これらのサンプルを用い、非管理職である場合と比較して、管理職への昇進がメンタルヘル스에どのような影響を及ぼすのかを検証する。なお、分析では性別で分けた場合の推計も実施する。

## 4. 推計手法

### 4.1. 推計モデル

本節では管理職への昇進がメンタルヘル스에及ぼす影響を検証するための推計手法について説明する。推計式は次式のとおりである。

$$Y_{it} = \delta P_{it} + X'_{it}\beta + \mu_i + \varepsilon_{it}$$

$i$  は観察された個人、 $t$  は観察時点を示す。 $Y_{it}$  はメンタルヘルス指標、 $P_{it}$  は管理職への昇進ダミー、 $X_{it}$  は個人属性、 $\mu_i$  は固定効果、 $\varepsilon_{it}$  は誤差項を示す。

$Y_{it}$ のメンタルヘルス指標には GHQ(General Health Questionnaire)を利用する。GHQは、英国モズレー精神医学研究所の Goldberg 博士によって開発された検査方法であり、精神疾病を識別する検査として有効であることが明らかになっている(Goldberg et al., 1997)。GHQは経済学の研究でも多数使用されている指標の1つであり、Boyce and Oswald(2012)、黒田・山本(2014)、Mendolia(2014)等のさまざまな研究で使用されている。今回の分析では GHQ-12 といった次の 12 の質問への回答の合計値を分析に使用する。質問項目は、「何かをする時いつもより集中して」、「心配事があってよく眠れないようなことは」、「いつもより自分のしていることに生きがいを感じることは」、「いつもより容易に物ごとを決めることが」、「いつもよりストレスを感じたことが」、「問題を解決できなくて困ったことが」、「いつもより日常生活を楽しく送ることが」、「いつもより問題があった時に積極的に解決しようとするのが」、「いつもより気が重くて憂鬱になることは」、「自信を失ったことは」、「自分は役に立たない人間だと考えたことは」、「一般的にみて、幸せといつもより感じたことは」であり、いずれも「全くなかった」、「あまりなかった」、「あった」、「たびたびあった」のいずれかの回答を選択する形式となっている。今回の分析では「全くなかった」「あまりなかった」「あった」「たびたびあった」をそれぞれ 0、1、2、3 点として、合計 0~36 点で指標化するリッカート法を使用する。

$P_{it}$ の管理職への昇進ダミーは、「昨年 1 年間にあなた自身が経験したことで、該当するものすべてをお答えください。」という質問に対して「管理職への昇進」と回答した場合に 1、それ以外で 0 になるダミー変数である。本分析ではこの係数に最も注目する。この係数が正の値を示せば昇進によってメンタルヘルスが悪化することを意味し、負の値を示せば昇進によってメンタルヘルスが改善することを意味する。今回の分析では昇進直後の時点( $t$ 期)と昇進 1 年後の時点( $t-1$ 期)の 2 種類の昇進ダミーを使用し、昇進後の時点によってメンタルヘルスに及ぼす影響が異なるかどうかを検証する。

$X_{it}$ の個人属性には、性別ダミー、学歴ダミー、年齢ダミー、配偶者の有無ダミー、子どもの有無ダミー、勤続年数、年収、企業規模ダミー、仕事の内容ダミー(担当業務の内容は明確化されているダミー、仕事の手順を自分で決めることができるダミー、自分の仕事は他と連携してチームとして行うダミー、突発的な業務が生じることが頻繁にあるダミー)、職場の評価ダミー(残業や休日出勤に応じる人が高く評価されるダミー)、職場環境ダミー(周りの人が残っていると退社しにくいダミー、残業や休日出勤が続くと、ある程度の遅出は許されるダミー)、有給休暇の取得日数、年次ダミーを使用する。なお、いずれの変数も  $t$  期の値を使用している。

以上の変数を使用して推計を行う際、注意しなければならないのは、昇進とメンタルヘルスの両方に影響を及ぼす可能性のある観察できない固定効果への対処である。もし仕事への意欲が高い労働者ほど、昇進しやすく、メンタルヘルスも良好である場合、この意欲をコントロールしないと推計結果にバイアスが生じてしまう。このような意欲等の観察できない固定効果を考慮するため、本分析では固定効果回帰分析(Fixed-Effect OLS, FE OLS)、

または変量効果回帰分析(Random-Effect OLS, RE OLS)を使用する。なお、推計に使用した変数の基本統計量は表 1 に掲載してある。

#### 4.2. 昇進とメンタルヘルスの内生性について

今回の分析では昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響を検証するが、この際、昇進とメンタルヘルスの内生性に注意する必要がある。もともとメンタルヘルスが良好な労働者ほど昇進確率が高いといった可能性が考えられる。この場合、昇進のメンタルヘルスに及ぼす影響がバイアスをもって推計される恐れがある。この課題に対処するためにも、本研究では内生性がそもそも存在するののかといった点を Pooled OLS、FE OLS、RE OLS を用いて検証する。具体的には、被説明変数に  $t$  期のメンタルヘルスを使用し、説明変数に  $t+1$  期の昇進ダミーと  $t$  期の個人属性を使用する。もし内生性が存在する場合、 $t+1$  期の昇進ダミーが負に有意な値を示すと考えられる。なお、分析では個人属性を使用しない場合の推計も行った。

実際の推計結果の表 2 を見ると、 $t+1$  期の昇進ダミーは負の符号を示しているが、いずれの場合も有意な値を示していなかった。この結果は、 $t+1$  年後に昇進する労働者ほど、メンタルヘルスが良好であるわけではないことを意味する。この結果から、役職への昇進とメンタルヘルスの内生性は、推計結果にバイアスをもたらさないと考えられる。

#### 4.3. 記述統計から見た昇進状況とメンタルヘルス

本節では推計に移る前に、記述統計を用いて昇進状況やメンタルヘルスについて簡単に確認する。表 3 は管理職へ昇進した正社員を男女別に示している。この表から明らかなおろ、昇進者の 81%が男性であり、女性は 19%程度であった。この結果から、昇進者のほとんどは男性で占められていると言える。

次の表 4 は、管理職への昇進時点における年齢構成比を示している。この表から、管理職へ昇進する割合が高いのは、35-39 歳と 40-44 歳の年齢層であることがわかる。また、管理職への昇進時の平均年齢を算出したところ、約 41.7 歳であった。この点に関して、労政時報(2009)の「昇進・昇格、降格に関する実態調査」の制度上における昇進年齢を見ると、係長への標準的な昇進年齢は 32.7 歳、課長への標準的な昇進年齢は 39.4 歳、部長への標準的な昇進年齢は 47.0 歳であったため、今回使用するデータにおける昇進は、課長への昇進に近いと考えられる。

次の図 1 は、昇進経験者と非昇進経験者のメンタルヘルスの変化を比較した結果である。この図から明らかなおろ、昇進を経験する労働者ほど、昇進 1 年前の時点で、もともとメンタルヘルスが非昇進者よりも良好であったが<sup>2</sup>、昇進時点ではメンタルヘルスが悪化する傾向にあった。しかし、その 1 年後には昇進者のメンタルヘルスが大幅に改善していた。

---

<sup>2</sup> 昇進 1 年前の時点における、昇進経験者と非昇進経験者のメンタルヘルスの差を平均値の差の検定によって比較した結果、統計的に有意な差は存在していなかった。

この結果から、昇進直後にはメンタルヘルスが悪化するものの、その 1 年後にはメンタルヘルスが向上する傾向にあると言える。

## 5. 推計結果

### 5.1. 管理職への昇進がメンタルヘル스에及ぼす影響

表 5 は、 $t$  期での管理職への昇進や  $t-1$  期での管理職への昇進がメンタルヘル스에及ぼす影響を検証した結果である。(B1)及び(B2)の  $t$  期での管理職への昇進が及ぼす影響を検証した結果を見ると、いずれの場合も昇進ダミーは正に有意な値を示していた。この結果は、さまざまな個人属性や固定効果をコントロールしても、昇進直後にメンタルヘルスが悪化することを意味する。この背景には、昇進直後だと業務内容の変化や業務量と所得の関係が変化するため、ストレスが増加するといった要因が影響を及ぼしていると考えられる。

ハウスマン検定によって採択された(B1)のうち、昇進ダミー以外の有意となった変数を見ると、年収が高いほど、メンタルヘルスが良好になっていた。また、仕事の内容について見ると、担当業務の内容が明確なほど、仕事の手順を自分で決めることができるほど、そして、仕事を他と連携してチームで行う場合ほど、メンタルヘルスが良好であるという結果であった。これに対して、突発的な業務が生じることが頻繁にある場合ほど、メンタルヘルスが悪化する傾向にあった。これら以外では、職場環境の周りの人が残っていると退社しにくいといった場合ほど、メンタルヘルスが悪化していた。これらの推計結果は、同じデータを使用した黒田・山本(2014)とほぼ同じ傾向を示していた。

次に(B3)及び(B4)の  $t-1$  期での管理職への昇進が及ぼす影響を検証した結果を見ると、いずれの場合も昇進ダミーは負に有意な値を示していた。特に、ハウスマン検定で採択された(B4)の変量効果推計の結果を見ると、5%水準で有意な値を示していた。この結果は、さまざまな個人属性や固定効果をコントロールしても、昇進 1 年後になるとメンタルヘルスが改善することを意味する。この背景には、昇進から 1 年たつと新たな業務内容にも慣れ、ストレスが大きく軽減されるといった要因が影響を及ぼしていると考えられる。

ハウスマン検定によって採択された(B4)のうち、昇進ダミー以外の有意となった変数を見ると、企業規模が大きいほど、特に 500 人以上であるほど、メンタルヘルスが良好になっていた。また、仕事の内容について見ると、担当業務の内容が明確なほど、仕事の手順を自分で決めることができるほど、メンタルヘルスが良好になっていた。これに対して、突発的な業務が生じることが頻繁にある場合ほど、メンタルヘルスが悪化していた。さらに、職場環境の周りの人が残っていると退社しにくいといった場合ほど、メンタルヘルスが悪化していた<sup>3</sup>。

---

<sup>3</sup> 昇進によって週労働時間も変化すると考えられる。黒田・山本(2014)で指摘されるように、この労働時間がメンタルヘル스에影響を及ぼす可能性がある。また、昇進するまでの勤続年数によって、メンタルヘル스에及ぼす影響が異なる可能性が考えられる。具体的には、昇進するまでにかかった期間が長いほど、昇進による満足度が大きく、メンタルヘルスの改善につながる可能性がある。これらの点を検証するために、追加の分析を行った。詳細は Appendix に掲載してある。この分析結果を見ると、新たに週労働時間



次の表 6 は、 $t$  期及び  $t-1$  期での管理職への昇進が GHQ の各項目に及ぼす影響について検証した結果である。表中の(C1)は、 $t$  期での管理職への昇進が GHQ の各項目に及ぼす影響を示しており、表中の(C2)は  $t-1$  期での管理職への昇進が GHQ の各項目に及ぼす影響を示している。なお、表中にはハウスマン検定によって採択された推計手法の係数のみを示している。

まず、(C1)の結果を見ると、有意な値となっていたのは、「①心配事があって、よく眠れない」、「②いつもよりストレスを感じた」、「③問題を解決できなくて困った」、「⑩いつもより日常生活を楽しく送れなかった」であり、いずれも正の符号を示していた。この結果は、管理職に昇進した直後だと「①心配事があって、よく眠れない」、「②いつもよりストレスを感じた」、「③問題を解決できなくて困った」、「⑩いつもより日常生活を楽しく送れなかった」といった問題が増加することを意味する。この推計結果から、管理職に昇進した直後だと業務内容の変化に伴う問題への対処等によってストレスが増加し、睡眠や日常生活の面で支障が生じるようになると考えられる。次に(C2)の結果を見ると、「⑥自分は役に立たない人間と考えた」、「⑦いつもより自分のしていることに生きがいを感じなかった」、「⑩いつもより日常生活を楽しく送れなかった」、「⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった」が負に有意な値を示していた。この結果は、管理職に昇進した 1 年後の時点では、「⑥自分は役に立たない人間と考えた」、「⑦いつもより自分のしていることに生きがいを感じなかった」、「⑩いつもより日常生活を楽しく送れなかった」、「⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった」といった問題が減少することを意味する。この推計結果から、管理職に昇進した 1 年後だと、業務経験も蓄積され、仕事上の課題にも対処できるようになったため、ストレスも低下し、日常生活も支障なくおくれるようになったと考えられる。

以上の分析結果をまとめると、次の 3 点が明らかになった。1 点目は、管理職へ昇進した直後だとメンタルヘルスが悪化するものの、その 1 年後にはメンタルヘルスが改善する傾向が見られた。おそらく、この背景には、昇進直後だと業務内容や業務量の変化によってストレスが増加し、メンタルヘルスが悪化するものの、その 1 年後になると新たな業務にも慣れ、ストレスが軽減され、メンタルヘルスが改善されるようになったためだと考えられる。2 点目は、GHQ の項目別の分析の結果、管理職に昇進した直後だと「①心配事があって、よく眠れない」、「②いつもよりストレスを感じた」、「③問題を解決できなくて困った」、「⑩いつもより日常生活を楽しく送れなかった」といった問題が増加していた。3 点目は、管理職に昇進した 1 年後の時点だと、「⑥自分は役に立たない人間と考えた」、「⑦いつもより自分のしていることに生きがいを感じなかった」、「⑩いつもより日常生活を楽しく

---

が 60 時間以上ダミーを追加しても、昇進ダミーに変化は見られなかった。また、管理職へ昇進ダミーと勤続年数の交差項を追加した分析を見ると、 $t-1$  期に管理職へ昇進ダミーと勤続年数の交差項が有意に負の符号を示していた。この結果は、1 年前に管理職へ昇進した労働者のうち、勤続年数が長い場合だと特にメンタルヘルスが改善することを意味している。昇進するまでに長い期間がかかった場合ほど、昇進による満足度の上昇が大きく、メンタルヘルスも改善すると言える。

送れなかった」、「⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった」といった問題が減少していた。

## 5.2. 男女別の推計結果

これまでの推計は男女計のサンプルを使用していた。しかし、表 3 の結果からも明らかなどおり、男女によって昇進者の数が大きく異なるため、昇進後に直面する状況も違う可能性がある。この場合、昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響にも違いが見られると考えられる。そこで、本節では、男女別にサンプルを分割し、昇進が及ぼす影響に違いが見られるかどうかを検証する。

表 7 は男女別の  $t$  期及び  $t-1$  期での管理職への昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響を検証した結果である。まず、(D1)から(D4)の男性の推計結果のうち、ハウスマン検定によって採択された(D1)及び(D4)の結果を見ると、 $t$  期での管理職への昇進ダミーは正に有意な値を示し、 $t-1$  期での管理職への昇進ダミーは負に有意な値を示していた。これらの結果は、管理職への昇進直後にメンタルヘルスが悪化するものの、その 1 年後になるとメンタルヘルスが改善することを意味する。この男性の推計結果は、男女計の結果と同一の傾向だと言える。次に、(D5)から(D8)の女性の推計結果を見ると、いずれの場合も昇進ダミーは有意な値を示していなかった。この結果は、女性の場合、昇進がメンタルヘルスに影響を及ぼさないことを意味する。この結果の背景には、さまざまな要因が影響を及ぼしていると考えられるが、その中でも女性の昇進サンプルが少ないといった点が大きな影響を及ぼしている可能性がある。今回の分析のうち、女性の管理職への昇進は 74 件であり、男性の約 4 分の 1 程度となっている。このように十分な女性の昇進サンプルを確保できない場合、パネル推計による推計結果も不安定となる恐れがある。

次の表 8 は、男女別の  $t$  期及び  $t-1$  期での管理職への昇進が GHQ の各項目に及ぼす影響について検証した結果である。表中の(E1)及び(E3)は、 $t$  期での管理職への昇進が GHQ の各項目に及ぼす影響を示しており、表中の(E2)及び(E4)は  $t-1$  期での管理職への昇進が GHQ の各項目に及ぼす影響を示している。なお、表中にはハウスマン検定によって採択された推計手法の係数のみを示している。

まず、男性の(E1)の結果を見ると、「①心配事があって、よく眠れない」、「②いつもよりストレスを感じた」、「③問題を解決できなくて困った」が正に有意な値を示していた。この結果は、昇進直後だと「①心配事があって、よく眠れない」、「②いつもよりストレスを感じた」、「③問題を解決できなくて困った」といった問題が増加することを意味する。また、男性の(E2)の結果を見ると、「⑦いつもより自分のしていることに生きがいを感じなかった」が負に有意な値を示し、「⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった」が正に有意な値を示していた。この結果は、昇進 1 年後になると「⑦いつもより自分のしていることに生きがいを感じなかった」といった問題が減少するものの、「⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった」といった問題が増加することを意味す

る。ただし、係数の大きさを比較すると、「⑦いつもより自分のしていることに生きがいを感じなかった」の方が「⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった」よりも大きかったため、全体的に見てメンタルヘルスが改善する傾向にあると考えられる。

次に女性の(E3)の結果を見ると、いずれの場合も有意な値はなかった。この結果は、女性の場合、昇進直後にメンタルヘルスに変化が見られないことを意味する。また、女性の(E4)の結果を見ると、「③問題を解決できなくて困った」や「⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった」が負に有意な値を示していた。この結果は、昇進 1 年後になると「③問題を解決できなくて困った」や「⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった」といった問題が減少することを意味する。女性の場合、1 年前の昇進ダミーは GHQ の合計値に対して有意な値を示していなかったが、GHQ の各項目別に見ると、さまざまな問題に対して対処できるようになり、メンタルヘルスが部分的に改善していると言える。

以上の分析結果をまとめると、次の 2 点が明らかになった。1 点目は、男性の場合、管理職への昇進直後にメンタルヘルスが悪化するものの、その 1 年後になるとメンタルヘルスが改善していた。GHQ の項目別の影響を見ると、昇進直後だと「①心配事があって、よく眠れない」、「②いつもよりストレスを感じた」、「③問題を解決できなくて困った」といった問題が増加するが、昇進 1 年後だと「⑦いつもより自分のしていることに生きがいを感じなかった」といった問題が減少していた。なお、昇進 1 年後では「⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった」といった問題が増加していたが、この影響は比較的小さかった。2 点目は、女性の場合、昇進がメンタルヘルスに影響を及ぼしていなかった。しかし、GHQ の項目別の影響を見ると、昇進 1 年後において「③問題を解決できなくて困った」や「⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった」といった問題が減少していた。女性の場合、昇進 1 年後に部分的にメンタルヘルスが改善すると言える。

## 6. 推計結果の頑健性の確認

### 6.1. 『慶應義塾家計パネル調査』を用いた頑健性の確認

これまでの推計結果から、昇進直後にはメンタルヘルスが悪化するが、その 1 年後にはメンタルヘルスが改善すること、そして、この傾向は主に男性で確認されることが明らかになった。この結果の頑健性を確認するためにも、本節では慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターの『慶應義塾家計パネル調査(以下、KHPS)』といった別のパネルデータを用いて、昇進とメンタルヘルスの関係を再度検証する。もし別なデータを用いても同様の結果が得られる場合、『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』による推計結果が信頼できるものだと考えられる。

今回使用する KHPS は、第 1 回目の 2004 年 1 月 31 日時点における満 20 歳～69 歳の男女 4005 名を調査対象としており、毎年調査を実施しているパネルデータである。この KHPS を利用する利点は、2 つある。1 つ目は、『人的資本形成とワークライフバランスに

関する企業・従業員調査』よりも長期間にわたって調査を継続している点である。2つ目は、性別、年齢構成、配偶関係、学歴、就業状態等において総務省統計局『国勢調査』とほぼ同じ分布を示しているため(木村 2005)、得られる推計結果も日本の労働市場の動向を適切に反映していると考えられる点である。ただし、KHPS では GHQ に関する質問が存在していないため、KHPS 独自の心身症状に関する指標を使用する必要がある。

今回使用する KHPS の分析期間は、2004 年から 2013 年までであり、分析対象は 59 歳までの正社員として働く男女である。使用する推計手法は、固定効果回帰分析(FE OLS)と変量効果回帰分析(RE OLS)であり、推計に使用した変数の基本統計量は表 9 に掲載してある。表 9 の変数のうち、『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』と異なるのは、(1)被説明変数として KHPS 独自の心身症状指標を使用、(2)昇進年及び 1 年前の昇進だけでなく、2 年前、3 年前の昇進ダミーを変数として使用、(3)仕事の内容ダミー(担当業務の内容は明確化されているダミー、仕事の手順を自分で決めることができるダミー、自分の仕事は他と連携してチームとして行うダミー、突発的な業務が生じることが頻繁にあるダミー)、職場の評価ダミー(残業や休日出勤に応じる人が高く評価されるダミー)、職場環境ダミー(周りの人が残っていると退社しにくいダミー、残業や休日出勤が続くと、ある程度の遅出は許されるダミー)、有給休暇の取得日数を変数として使用できない、といった 3 点である<sup>4</sup>。これらのうち、(1)については、KHPS の「あなたは現在、次にあげられるようなことがありますか。それぞれの項目について、あてはまるものをお答えください。

(○はそれぞれ 1 つずつ)」という質問から変数を作成しており、回答項目は「①頭痛やめまいがするときがある」、「②動悸や息切れがするときがある」、「③胃腸の具合がおかしいときがある」、「④背中・腰・肩が痛むことがある」、「⑤疲れやすくなった」、「⑥風邪をひきやすくなった」、「⑦イライラすることが多くなった」、「⑧寝つきが悪くなった」、「⑨人と会うのがおっくうになった」、「⑩仕事への集中力がなくなった」、「⑪今の生活に不満がある」、「⑫将来に不安を感じる」となっている。これらいずれの回答項目においても「1 よくある」、「2 ときどきある」、「3 ほとんどない」、「4 全くない」の 4 つのどれかを選択する形式になっている。今回分析に使用する心身症状指標は、これら 12 個の合計値である。ただし、回答項目の数値を反転させるため、値が大きいほど心身症状が悪化することを示し、逆に値が小さいほど心身症状が良好であることを示す。

次に、KHPS における昇進ダミーの作成方法について簡単に確認する。昇進ダミーの作成方法では KHPS の「あなたの会社での職位は、次のどれにあてはまりますか。」といった質問の「常勤の職員・従業員(正規社員)―役職なし」と「常勤の職員・従業員(正規社員)―役職あり」の回答を使用する。昇進ダミーは、t-1 期の役職なしから t 期の役職ありへ移行した場合に 1、t-1 期及び t 期ともに役職なしの場合に 0 となるダミー変数と定義する。

---

<sup>4</sup> これら以外の相違点に、KHPS では企業規模ダミーの中に官公庁というカテゴリーが存在するといった点がある。

なお、佐藤(2015)で指摘されるように、KHPSにおける昇進も課長程度だと考えられる<sup>5</sup>。

## 6.2. 昇進とメンタルヘルスの内生性について

昇進とメンタルヘルスの関係については、メンタルヘルスが昇進に影響を及ぼす内生性の可能性が存在していた。KHPSについてもこの関係が存在するかどうかを Pooled OLS、FE OLS、RE OLS を用いて検証した。具体的には、被説明変数に  $t$  期の心身症状指標を使用し、説明変数に  $t+1$  期の昇進ダミーと  $t$  期の個人属性を使用する。もし内生性が存在する場合、 $t+1$  期の昇進ダミーが負に有意な値を示すと考えられる。

実際の推計結果の表 10 を見ると、いずれの推計手法でも  $t+1$  期に昇進ダミーは有意な値を示していなかった。この結果は、 $t+1$  年後に昇進する労働者ほど、メンタルヘルスが良好であるわけではないことを意味する。この結果から、KHPS においても、役職への昇進とメンタルヘルスの内生性は、推計結果にバイアスをもたらさないと考えられる。

## 6.3. 記述統計から見た昇進状況とメンタルヘルス

推計に移る前に、本節では KHPS の記述統計を用いて昇進状況やメンタルヘルスとの関係について簡単に確認する。

表 11 は昇進者の男女構成比を示し、表 12 は年齢構成比を示している。これらの表から明らかなおろ、昇進者のほとんどは男性で占められており、30 歳台後半から 40 歳台にかけて昇進者が増加していた。この結果は、表 3 及び表 4 とほぼ同じ傾向だと言える。次に、図 2 の昇進経験者と非昇進経験者のメンタルヘルスの変化を比較した結果を見ていく。この図から明らかなおろ、昇進を経験する労働者ほど、昇進年及びその 1 年後にかけて心身症状が悪化していた。しかし、その後、心身症状は改善する傾向にあった。この結果を図 1 と比較すると、少なくとも昇進年にメンタルヘルスが悪化する点は同じ傾向だと言える。

## 6.4. 推計結果

表 13 は、男女計のサンプルを用いて、 $t$  期、 $t-1$  期、 $t-2$  期、 $t-3$  期での管理職への昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響を検証した結果である。(G1)と(G2)は管理職へ昇進した年の推計結果を示し、(G3)と(G4)は昇進 1 年後の推計結果を、(G5)と(G6)は昇進 2 年後の推計結果を、そして、(G7)と(G8)は昇進 3 年後の推計結果を示している。

まず、(G1)及び(G2)の管理職へ昇進した直後の推計結果を見ると、ハウスマン検定によって採択された(G1)の昇進ダミーは、有意に正の符号を示していた。この結果は、管理職へ昇進した直後にメンタルヘルスが悪化することを意味する。この結果は、表 5 と同じ傾

---

<sup>5</sup> 佐藤(2015)は、KHPS の各年における昇進者の平均年齢と厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の係長、課長、部長の平均年齢を比較している。この分析の結果、KHPS の昇進者の平均年齢が『賃金構造基本統計調査』の課長とほぼ等しいことを指摘している。

向であるため、『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』による推計結果が頑健だと考えられる。次に、(G3)から(G8)までの昇進ダミーを見ると、いずれの係数も有意な値を示していなかった。この結果は、1年前、2年前、3年前の管理職への昇進がメンタルヘルスに影響を及ぼさないことを意味する。この結果は、メンタルヘルスが昇進1年後に改善することを示す表5の結果とはやや異なるものの、少なくともメンタルヘルスを悪化させないという点では近い傾向にあると言える。

次に表14の男性のみのサンプルを用いた推計結果を見ていく。昇進ダミーの推計結果を見ると、有意な値を示していたのは、(H1)のみであった。(H1)はハウスマン検定によって採択されており、正の符号を示しているため、管理職へ昇進した直後にメンタルヘルスが悪化することを意味する。この結果は、表13と同じ傾向であり、昇進直後にメンタルヘルスが悪化し、それ以降になるとメンタルヘルスに影響を及ぼさないことを意味する。

最後に表15の女性のみのサンプルを用いた推計結果を見ていく。昇進ダミーの推計結果を見ると、いずれの場合も有意な値を示していなかった。この結果は、女性の場合、昇進がメンタルヘルスに影響を及ぼさないことを意味しており、表7の結果と同じ傾向だと言える。

以上の分析結果をまとめると、次の3点が明らかになった。1点目は、男女計のサンプルを用いた場合、管理職への昇進は、その直後にメンタルヘルスを悪化させるものの、それ以降になるとメンタルヘルスに影響を及ぼしていなかった。この結果は、概ね表5と同じ傾向であるため、『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』による推計結果が頑健だと考えられる。2点目は、男性のサンプルを用いた場合、管理職への昇進は、その直後にメンタルヘルスを悪化させるものの、それ以降になるとメンタルヘルスに影響を及ぼしていなかった。3点目は、女性のサンプルを用いた場合、管理職への昇進は、いずれの場合もメンタルヘルスに影響を及ぼしていなかった。

## 6.5. 昇進直後のメンタルヘルスの悪化とサンプルの脱落

これまでの推計結果から、2つのデータの両方において、昇進直後にメンタルヘルスが悪化することが明らかになった。ここで注意しなければならないのは、昇進直後のメンタルヘルスの悪化が深刻な場合ほど、1年後の調査でサンプルから脱落してしまう可能性である。この場合、メンタルヘルスが良好なサンプルが残るため、昇進1年後にメンタルヘルスが改善しても、その結果には上方バイアスが存在している恐れがある。このようなバイアスの存在の有無を確認するために、本節では2つのデータにおいて、昇進直後のメンタルヘルスの悪化が深刻な場合ほど、1年後の調査でサンプルから脱落するかどうかを検証した。具体的には、被説明変数にt+1期にサンプルから脱落した場合に1、t+1期も継続回答した場合に0となるダミー変数を用いたProbit分析を行う。説明変数にはGHQ-12が上位20%以上ダミー、もしくは心身症状指標が上位20%以上ダミーを使用する。これらのダミー変数は、メンタルヘルスの悪化が深刻である場合を示す。これらの係数が正の係数を示した

場合、メンタルヘルスの悪化が深刻であるほど t+1 期にサンプルから脱落する確率が高いことを意味し、この傾向が見られるかどうかを確認する。なお、説明変数には性別ダミー、学歴ダミー、年齢ダミー、配偶者の有無ダミー、子どもの有無ダミー、年次ダミーも使用しており、分析対象は t 期に昇進したサンプルに限定する。

推計結果は表 16 に掲載してある。この結果を見ると、GHQ-12 が上位 20%以上ダミー及び心身症状指標が上位 20%以上ダミーの両方とも有意な値をとっていない。この結果は、昇進時点でメンタルヘルスの悪化が深刻である場合でも、t+1 期のサンプル脱落に影響を及ぼさないことを意味する。このため、サンプル脱落による上方バイアスは発生していないと考えられる。

## 7. 結論

本稿の目的は、経済産業研究所が実施した『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』を用い、管理職への昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響を分析することであった。多くの労働者にとって、管理職への昇進は、賃金の上昇、職務上の権限の拡大、職場における地位の向上といったさまざまなメリットをもたらす半面、責任や労働時間の増加、業務内容の拡大といった変化ももたらす。このように管理職への昇進は、ストレスを軽減する要因と増加させる要因を併せ持つため、労働者の健康に及ぼす影響を先験的に予測することが難しい。欧米ではこの点に関する研究が徐々に蓄積されつつあるものの、日本ではまだ研究が存在せず、昇進がどのような影響を及ぼすのか明らかになっていない。そこで、本稿ではこの欧米と日本の研究のギャップを埋めるためにも、管理職への昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響を分析した。

分析の結果、次の 3 点が明らかになった。1 点目は、管理職への昇進直後の年にメンタルヘルスが悪化するものの、その 1 年後には逆にメンタルヘルスが改善することがわかった。この結果から、特に昇進直後の労働者に対するサポートがメンタルヘルス悪化を回避する方法として有効だと考えられる。2 点目は、男女別に分析した結果、管理職への昇進によってメンタルヘルスが悪化していたのが主に男性であることがわかった。3 点目は、『慶應義塾家計パネル調査』といった別のパネルデータを用いて同様の分析を行い、推計結果の頑健性を確認した結果、やはり昇進直後の年にメンタルヘルスが悪化することがわかった。ただし、昇進 1、2、3 年後だとメンタルヘルスに影響を及ぼしていなかった。

以上の分析結果から、管理職への昇進は、その直後にメンタルヘルスを悪化させるものの、それ以降になると、メンタルヘルスを悪化させることはないと言える。この背景には、昇進直後だと業務内容や業務量の変化によってストレスが増加し、メンタルヘルスが悪化するものの、その 1 年後になると新たな業務にも慣れ、ストレスが軽減されたためだと考えられる。これらの結果から、企業の労務管理としては、昇進直後の労働者に対するサポートが重要になると言える。昇進直後のサポートを手厚くし、メンタルヘルスの悪化を防ぐことができれば、労働者も能力を発揮できるようになり、企業の生産活動に貢献し続ける

ことが可能になると考えられる。

本稿で得られた推計結果と先行研究の結果と比較すると、同一の傾向が見られた点と異なった傾向が見られた点があった。前者については、管理職への昇進によってメンタルヘルスが悪化する点である。Boyce and Oswald(2012)や Johnston and Lee(2013)でも、管理職への昇進によってメンタルヘルスが悪化する傾向にあった。これに対しては、後者については、メンタルヘルスが悪化するタイミングが異なっていた。本稿の分析結果では管理職への昇進直後にメンタルヘルスが悪化していたが、Boyce and Oswald(2012)では昇進1年後及び昇進3年後でメンタルヘルスが悪化していた。また、Johnston and Lee(2013)では昇進2年後から2年半後まででメンタルヘルスが悪化していた。このように、先行研究ではメンタルヘルスが悪化するタイミングがやや遅い傾向にあると言える。この背景には昇進変数の定義や使用しているメンタルヘルス指標の違いといったさまざまな要因が影響を及ぼしていると考えられ、さらなる検証が必要だと言える。

## 参考文献

- Boyce, C.J., and Oswald, A. (2012). Do people become healthier after being promoted? *Health Economics*, 21, 580-596.
- Goldberg, D., Gater, R., Sartorius, N., Ustun, T. B., Piccinelli, M., Gureje, O., and Rutter, C. (1997). The Validity of Two Versions of the GHQ in the WHO Study of Mental Illness in General Health Care. *Psychological Medicine*, 27(1), 191-197.
- Johnson, N.J., Sorlie, P.D., Backlund, E. (1999). The impact of specific occupation on mortality in the US National Longitudinal Mortality Study. *Demography*, 36, 355-367.
- Johnson, D.W., and Lee, W.S. (2013). Extra status and extra stress: are promotions good for us? *Industrial and Labor Relations Review*, 66(1), 32-54.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Macleod, J., Smith, G.D., Metcalfe, C., and Hart, C. (2005). Is subjective social status a more important determinant of health than objective social status? Evidence from a prospective observational study of Scottish men. *Social Science and Medicine*, 61, 1916-1929.
- Mendolia, S. (2014). The impact of husband's job loss on partners' mental health. *Review of Economics of the Household*, 12, 277-294.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Van Vegchel, N., Jonge, J.D., Bosma, H., and Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science and Medicine*, 60(5), 1117-1131.



- 木村正一(2005)「2004年慶應義塾家計パネル調査の標本特性」樋口美雄・慶應義塾大学経済連携21世紀COE編著『日本の家計行動のダイナミズムI』慶應義塾大学出版会, pp. 13-41.
- 黒田祥子・山本勲(2014)「従業員のメンタルヘルスと労働時間—従業員パネルデータを用いた検証—」RIETI Discussion Paper Series 14-J-020.
- 小池和男(1981)『日本の熟練』有斐閣.
- 佐藤一磨(2015)「どのような能力開発が役職への昇進を促すのか」日本労務学会第45回全国大会発表論文.
- 労政時報(2009)「昇進・昇格、降格に関する実態調査」.

表 1 基本統計量

変数		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
GHQ-12		14.74	5.69	14.24	5.74
t期に管理職へ昇進ダミー		0.07	0.25		
t-1期に管理職へ昇進ダミー				0.07	0.25
男性ダミー		0.60	0.49	0.71	0.45
学歴ダミー	中高卒	0.28	0.45	0.23	0.42
	専門・短大卒	0.21	0.41	0.20	0.40
	大卒・大学院卒	0.50	0.50	0.57	0.50
年齢ダミー	29歳以下	0.21	0.41	0.11	0.32
	30-39歳	0.37	0.48	0.32	0.47
	40-49歳	0.29	0.45	0.32	0.47
	50-59歳	0.13	0.34	0.25	0.43
配偶者ありダミー		0.55	0.50	0.61	0.49
子どもの有無ダミー		0.47	0.50	0.54	0.50
勤続年数		11.36	8.93	15.62	9.40
年収(万円)		398.76	164.38	427.71	171.24
企業規模ダミー	99人以下	0.45	0.50	0.31	0.46
	100-499人	0.48	0.50	0.63	0.48
	500人以上	0.08	0.26	0.06	0.23
仕事の内容ダミー	担当業務の内容は明確化	0.49	0.50	0.66	0.48
	仕事の手順を自分で決めることができる	0.60	0.49	0.81	0.39
	自分の仕事は他と連携してチームで行う	0.38	0.49	0.49	0.50
	突発的な業務が生じることが頻繁にある	0.46	0.50	0.63	0.48
職場の評価ダミー	残業や休日出勤に応じる人が高く評価される	0.10	0.31	0.14	0.35
職場環境ダミー	周りの人が残っていると退社しにくい	0.17	0.37	0.22	0.41
	残業や休日出勤が続くと、ある程度の遅出は許される	0.06	0.24	0.09	0.28
有給休暇の取得日数		8.11	7.84	7.95	7.64
サンプルサイズ		5,900		552	

注 1) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 2) : 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』から筆者作成。

表2 メンタルヘルスと昇進の内生性の検証

被説明変数: GHQ-12		(A1)	(A2)	(A3)	(A4)	(A5)	(A6)
1期後に管理職へ昇進ダミー		-1.07 (0.74)	-0.74 (1.27)	-1.00 (0.76)	-0.97 (0.75)	-0.95 (1.22)	-0.93 (0.77)
男性ダミー					0.02 (0.44)		0.00 (0.45)
学歴ダミー	専門・短大卒				-0.71 (0.56)		-0.64 (0.60)
ref: 中高卒	大卒・大学院卒				-0.54 (0.52)		-0.52 (0.54)
年齢ダミー	30-39歳				1.06* (0.61)	1.75 (4.00)	1.09* (0.65)
ref: 29歳以下	40-49歳				1.73** (0.72)	-0.35 (4.29)	1.70** (0.74)
	50-59歳				2.16** (0.91)	-3.26 (4.85)	1.98** (0.93)
配偶者ありダミー					-0.09 (0.53)	2.28 (1.41)	-0.01 (0.56)
子どもの有無ダミー					-1.01* (0.54)	-2.31* (1.36)	-0.97* (0.57)
勤続年数					-0.02 (0.03)	0.54 (0.34)	-0.02 (0.03)
年収					0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
企業規模ダミー	100-499人				-0.79* (0.44)	-1.08 (0.81)	-0.76* (0.46)
	500人以上				-1.81** (0.90)	1.13 (2.03)	-1.37 (0.96)
仕事の内容ダミー	担当業務の内容は明確化				-1.79*** (0.42)	-0.93 (0.76)	-1.65*** (0.43)
	仕事の手順を自分で決めることができる				-2.63*** (0.46)	-2.68*** (0.86)	-2.64*** (0.47)
	自分の仕事は他と連携してチームで行う				-1.04*** (0.37)	-0.66 (0.66)	-1.05*** (0.38)
	突発的な業務が生じることが頻繁にある				0.76* (0.41)	1.20* (0.67)	0.78* (0.42)
職場の評価ダミー	残業や休日出勤に応じる人が高く評価される				0.17 (0.56)	0.20 (0.78)	0.27 (0.54)
職場環境ダミー	周りの人が残っていると退社しにくい				1.99*** (0.47)	2.49*** (0.76)	1.90*** (0.46)
	残業や休日出勤が続くと、 ある程度の遅出は許される				0.52 (0.56)	-0.50 (0.90)	0.51 (0.55)
有給休暇の取得日数					0.01 (0.03)	-0.05 (0.05)	0.00 (0.03)
年次ダミー		No	No	No	Yes	Yes	Yes
定数項		14.54*** (0.21)	14.52*** (0.07)	14.53*** (0.22)	17.95*** (0.95)	11.35** (4.83)	17.95*** (0.99)
	推計手法	Pooled OLS	FE OLS	RE OLS	Pooled OLS	FE OLS	RE OLS
	R2	0.00	0.00	0.00	0.16	0.20	0.16
	ハウスマン検定		0.77			0.26	
	サンプルサイズ	800	800	800	800	800	800

注1): \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注2): ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注3): 分析対象は59歳以下の正社員で働く男女となっている。

注4): 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』から筆者作成。

表 3 管理職への昇進者の男女構成比

管理職への昇進者	
男性	315
%	80.98
女性	74
%	19.02
合計	389
%	100

注 1) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 2) : 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』から筆者作成。

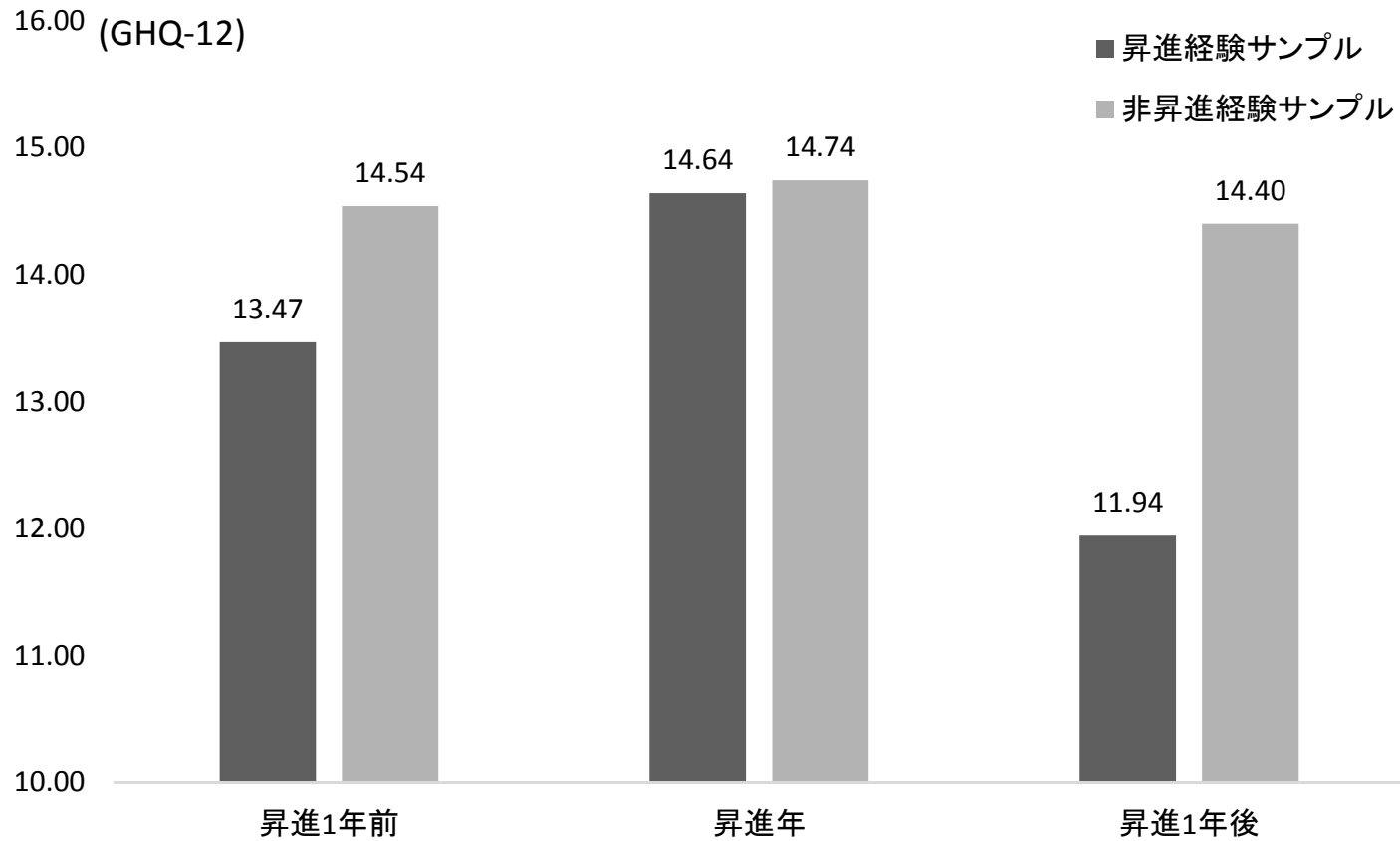
表 4 管理職への昇進者の年齢構成比

	サンプルサイズ	%
29歳以下	17	4.37
30-34歳	48	12.34
35-39歳	90	23.14
40-44歳	108	27.76
45-49歳	64	16.45
50-54歳	40	10.28
55-59歳	22	5.66
合計	389	1000

注 1) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 2) : 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』から筆者作成。

図1 昇進経験者と非経験者のメンタルヘルスの推移



注 1) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 2) : 図では値が大きいほどメンタルヘルスが悪化していることを示し、値が小さいほどメンタルヘルスが良好であることを示す。

注 3) : 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』から筆者作成。

表5 管理職への昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響

被説明変数: GHQ-12		(B1)	(B2)	(B3)	(B4)
t期に管理職へ昇進ダミー		1.94** (0.83)	0.47* (0.27)		
t-1期に管理職へ昇進ダミー				-1.01 (1.86)	-2.03** (0.83)
男性ダミー			-0.14 (0.17)		-0.09 (0.60)
学歴ダミー ref: 中高卒	専門・短大卒		-0.20 (0.21)		-1.10 (0.79)
	大卒・大学院卒		-0.25 (0.19)		-1.02 (0.65)
年齢ダミー ref: 29歳以下	30-39歳	2.61 (1.98)	0.25 (0.22)	1.47 (2.51)	0.96 (0.90)
	40-49歳	2.60 (2.35)	0.25 (0.27)	3.38 (3.90)	0.49 (1.03)
	50-59歳	0.21 (2.67)	0.55* (0.33)	0.52 (4.48)	0.75 (1.21)
配偶者ありダミー		-0.41 (0.96)	-0.94*** (0.20)	-2.34 (1.45)	-0.64 (0.69)
子どもの有無ダミー		0.04 (0.98)	0.01 (0.21)	2.29 (1.47)	-0.08 (0.69)
勤続年数		0.25 (0.43)	0.01 (0.01)	0.55 (0.84)	0.02 (0.04)
年収		-0.01*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
企業規模ダミー	100-499人	-0.11 (0.70)	-0.29* (0.16)	0.48 (1.15)	-0.55 (0.53)
	500人以上	1.10 (1.63)	-0.28 (0.32)	-0.81 (3.35)	-2.60** (1.23)
仕事の内容ダミー	担当業務の内容は明確化	-1.48*** (0.55)	-1.53*** (0.16)	-2.16** (1.06)	-2.19*** (0.55)
	仕事の手順を自分で決めることができる	-1.88*** (0.58)	-1.70*** (0.16)	-1.33 (0.93)	-2.31*** (0.58)
	自分の仕事は他と連携してチームで行う	-0.93* (0.49)	-0.61*** (0.16)	-0.94 (0.87)	-0.60 (0.48)
	突発的な業務が生じることが頻繁にある	0.86* (0.50)	1.15*** (0.16)	2.01** (0.96)	1.27** (0.50)
職場の評価ダミー	残業や休日出勤に応じる人が高く評価される	0.37 (0.70)	0.73*** (0.26)	1.27 (1.32)	0.63 (0.75)
職場環境ダミー	周りの人が残っていると退社しにくい	1.24** (0.60)	2.19*** (0.21)	2.03* (1.04)	1.78*** (0.58)
	残業や休日出勤が続くと、 ある程度の遅出は許される	-0.17 (0.67)	-0.33 (0.30)	1.62 (1.39)	0.59 (0.76)
有給休暇の取得日数		-0.02 (0.04)	0.00 (0.01)	-0.06 (0.07)	0.06* (0.03)
年次ダミー		Yes	Yes	Yes	Yes
定数項		14.21*** (5.17)	17.27*** (0.33)	7.34 (14.05)	17.30*** (1.64)
	推計手法	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS
	R2	0.15	0.11	0.29	0.18
	ハウスマン検定		0.07		0.18
	サンプルサイズ	5,900	5,900	552	552

注1): \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注2): ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注3): 分析対象は59歳以下の正社員で働く男女となっている。

注4): 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』から筆者作成。

表 6 管理職への昇進が GHQ の各項目に及ぼす影響

被説明変数	(C1)	推計手法	(C2)	推計手法
	t期に 管理職へ昇進ダミー		t-1期に 管理職へ昇進ダミー	
①心配事があって、よく眠れない	0.09* (0.05)	RE OLS	-0.11 (0.36)	FE OLS
②いつもよりストレスを感じた	0.13*** (0.04)	RE OLS	-0.01 (0.37)	FE OLS
③問題を解決できなくて困った	0.08* (0.04)	RE OLS	-0.18 (0.38)	FE OLS
④いつもより気が重くて憂鬱になった	0.06 (0.04)	RE OLS	0.11 (0.35)	FE OLS
⑤自信を失った	0.14 (0.11)	FE OLS	0.20 (0.35)	FE OLS
⑥自分は役に立たない人間と考えた	0.21 (0.15)	FE OLS	-0.23** (0.11)	RE OLS
⑦いつもより自分のしていることに生きがいを感じなかった	-0.02 (0.04)	RE OLS	-0.63*** (0.24)	FE OLS
⑧一般的にみて幸せだと感じなかった	-0.01 (0.04)	RE OLS	-0.15 (0.14)	RE OLS
⑨何かをする時いつもより集中できなかった	0.03 (0.03)	RE OLS	0.08 (0.21)	FE OLS
⑩いつもより容易にものごとを決められなかった	0.07 (0.09)	FE OLS	-0.08 (0.06)	RE OLS
⑪いつもより日常生活を楽しく送れなかった	0.21** (0.09)	FE OLS	-0.15* (0.08)	RE OLS
⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった	0.01 (0.03)	RE OLS	-0.15* (0.09)	RE OLS
サンプルサイズ	5,900		552	

注 1) : \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が 1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注 2) : ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注 3) : 推計では表 5 に掲載されている他のすべての説明変数を使用している。

注 4) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 5) : 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』から筆者作成。

表 7 管理職への昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響(男女別)

被説明変数: GHQ-12		男性				女性			
説明変数	(D1)	(D2)	(D3)	(D4)	(D5)	(D6)	(D7)	(D8)	
t期に管理職へ昇進ダミー	2.34*** (0.87)	0.57* (0.31)			0.35 (2.36)	0.05 (0.60)			
t-1期に管理職へ昇進ダミー			-1.17 (1.99)	-2.66** (1.09)			1.17 (3.15)	-0.32 (1.38)	
男性ダミー									
学歴ダミー									
ref: 中高卒									
専門・短大卒		-0.40 (0.30)		-1.26 (1.06)		-0.05 (0.28)		-0.08 (1.19)	
大卒・大学院卒		-0.02 (0.24)		-1.20 (0.78)		-0.70** (0.31)		-0.00 (1.30)	
年齢ダミー									
ref: 29歳以下									
30-39歳	4.25* (2.40)	0.66** (0.31)	-4.85** (2.41)	1.43 (1.18)	-2.20 (2.68)	-0.12 (0.32)	9.28** (3.99)	1.16 (1.61)	
40-49歳	2.84 (2.84)	0.70* (0.36)	-3.07 (4.47)	0.41 (1.27)	0.35 (3.63)	-0.22 (0.41)	11.68** (5.50)	1.31 (2.12)	
50-59歳	-0.06 (3.26)	0.80* (0.44)	-6.51 (5.55)	-0.07 (1.54)	-1.32 (4.43)	0.39 (0.50)		3.52 (2.28)	
配偶者ありダミー	0.08 (1.17)	-0.95*** (0.28)	-0.10 (1.78)	-0.68 (0.76)	-1.09 (1.48)	-0.96*** (0.30)	-5.66** (2.77)	-0.78 (1.29)	
子どもの有無ダミー	-0.44 (1.11)	0.02 (0.27)	0.95 (1.61)	0.70 (0.75)	1.12 (1.81)	-0.02 (0.33)	5.91* (3.18)	-1.82 (1.24)	
勤続年数	-0.33 (0.46)	0.04*** (0.01)	-1.14 (0.89)	0.06 (0.04)	1.41 (0.92)	-0.03 (0.02)	-0.46 (1.86)	-0.07 (0.09)	
年収	-0.01*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.01** (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)	
企業規模ダミー									
100-499人	-0.11 (0.85)	-0.43** (0.21)	0.30 (1.35)	-0.71 (0.61)	0.16 (1.40)	-0.08 (0.26)	1.67 (2.15)	-0.46 (1.28)	
500人以上	0.07 (1.68)	-0.40 (0.43)	-4.61* (2.62)	-2.98*** (1.14)	4.55 (3.39)	-0.09 (0.50)	8.35* (4.93)	-1.06 (2.84)	
仕事の内容ダミー									
担当業務の内容は明確化	-1.35* (0.74)	-1.48*** (0.21)	-2.61** (1.29)	-2.35*** (0.63)	-1.62* (0.97)	-1.58*** (0.26)	-3.85* (2.05)	-2.06* (1.19)	
仕事の手順を自分で決めることができる	-2.19*** (0.72)	-2.03*** (0.21)	-2.12* (1.10)	-2.78*** (0.68)	-1.19 (1.21)	-1.16*** (0.25)	-0.79 (1.51)	-1.80 (1.11)	
自分の仕事は他と連携してチームで行う	-1.43** (0.62)	-0.69*** (0.20)	-1.51 (1.04)	-0.58 (0.59)	-0.10 (0.83)	-0.41 (0.25)	-2.59** (1.27)	-0.67 (0.93)	
突発的な業務が生じることが頻繁にある	0.23 (0.59)	1.24*** (0.20)	1.24 (0.98)	1.61*** (0.57)	1.79** (0.89)	1.02*** (0.25)	1.13 (2.35)	0.76 (1.07)	
職場の評価ダミー									
残業や休日出勤に応じる人が高く評価される	-0.33 (0.83)	0.63* (0.34)	-2.14 (1.70)	0.48 (0.88)	1.43 (1.04)	0.83** (0.41)	3.87* (2.13)	1.06 (1.23)	
職場環境ダミー									
周りの人が残っていると退社しにくい	1.16 (0.73)	2.47*** (0.28)	2.10* (1.12)	1.23* (0.69)	1.76 (1.14)	1.67*** (0.33)	4.69** (2.00)	2.87** (1.26)	
残業や休日出勤が続くと、ある程度の運出は許される	0.25 (0.90)	-0.35 (0.38)	1.51 (1.63)	1.22 (0.93)	-1.28 (1.11)	-0.19 (0.50)	0.90 (2.32)	-0.32 (1.19)	
有給休暇の取得日数	-0.02 (0.04)	-0.00 (0.01)	-0.08 (0.08)	0.06 (0.04)	0.00 (0.07)	0.01 (0.02)	-0.07 (0.13)	0.05 (0.06)	
年次ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	
定数項	21.21*** (5.86)	17.08*** (0.48)	41.44*** (15.74)	15.57*** (1.82)	3.30 (9.26)	17.16*** (0.50)	19.28 (26.34)	21.22*** (3.68)	
推計手法	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	
R2	0.18	0.13	0.32	0.21	0.23	0.08	0.74	0.20	
ハウスマン検定		0.01		0.11		0.36		0.00	
サンプルサイズ	3,517	3,517	393	393	2,383	2,383	159	159	

注 1) : \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が 1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注 2) : ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注 3) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 4) : 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』から筆者作成。



表 8 管理職への昇進が GHQ の各項目に及ぼす影響(男女別)

被説明変数	男性				女性			
	(E1) t期に 管理職へ昇進ダミー	推計手法	(E2) t-1期に 管理職へ昇進ダミー	推計手法	(E3) t期に 管理職へ昇進ダミー	推計手法	(E4) t-1期に 管理職へ昇進ダミー	推計手法
①心配事があって、よく眠れない	0.34** (0.15)	FE OLS	-0.05 (0.21)	RE OLS	0.26 (0.35)	FE OLS	-0.31 (0.50)	FE OLS
②いつもよりストレスを感じた	0.36** (0.14)	FE OLS	-0.30 (0.41)	FE OLS	0.20 (0.34)	FE OLS	-0.34 (0.28)	RE OLS
③問題を解決できなくて困った	0.08* (0.05)	RE OLS	-0.15 (0.47)	FE OLS	0.06 (0.09)	RE OLS	-1.70*** (0.52)	FE OLS
④いつもより気が重くて憂鬱になった	0.18 (0.14)	FE OLS	-0.19 (0.20)	RE OLS	0.18 (0.34)	FE OLS	0.72 (0.52)	FE OLS
⑤自信を失った	0.17 (0.11)	FE OLS	-0.11 (0.40)	FE OLS	0.19 (0.36)	FE OLS	0.90 (0.74)	FE OLS
⑥自分は役に立たない人間と考えた	0.23 (0.16)	FE OLS	-0.41 (0.36)	FE OLS	0.10 (0.39)	FE OLS	0.67 (0.86)	FE OLS
⑦いつもより自分のしていることに生きがいを感じなかった	0.11 (0.18)	FE OLS	-0.88*** (0.28)	FE OLS	-0.54 (0.36)	FE OLS	0.62 (0.40)	FE OLS
⑧一般的にみて幸せだと感じなかった	0.03 (0.05)	RE OLS	-0.10 (0.31)	FE OLS	-0.32 (0.22)	FE OLS	0.18 (0.27)	RE OLS
⑨何かをする時いつもより集中できなかった	0.14 (0.10)	FE OLS	0.16 (0.25)	FE OLS	0.26 (0.25)	FE OLS	0.83 (0.55)	FE OLS
⑩いつもより容易にものごとを決められなかった	0.03 (0.03)	RE OLS	0.23 (0.22)	FE OLS	-0.03 (0.13)	FE OLS	-0.25 (0.45)	FE OLS
⑪いつもより日常生活を楽しく送れなかった	0.04 (0.04)	RE OLS	0.06 (0.20)	FE OLS	0.17 (0.28)	FE OLS	0.04 (0.24)	RE OLS
⑫問題があった時に、いつもより積極的に解決できなかった	0.09 (0.13)	FE OLS	0.37* (0.22)	FE OLS	-0.03 (0.21)	FE OLS	-1.63*** (0.43)	FE OLS
サンプルサイズ	3,517		393		2,383		159	

注 1) : \*\*、\*はそれぞれ推定された係数が 1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注 2) : ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注 3) : 推計では表 7 に掲載されている他のすべての説明変数を使用している。

注 4) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 5) : 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』から筆者作成。

表9 基本統計量(KHPS)

変数	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
心身症状指標	27.49	7.03	27.56	7.03	27.62	6.96	27.61	6.89
t期に管理職へ昇進ダミー	0.11	0.32						
t-1期に管理職へ昇進ダミー			0.12	0.32				
t-2期に管理職へ昇進ダミー					0.11	0.32		
t-3期に管理職へ昇進ダミー							0.12	0.33
男性ダミー	0.68	0.47	0.70	0.46	0.71	0.46	0.72	0.45
学歴ダミー								
中高卒	0.46	0.50	0.46	0.50	0.45	0.50	0.45	0.50
専門・短大卒	0.13	0.34	0.13	0.33	0.13	0.34	0.13	0.33
大卒・大学院卒	0.35	0.48	0.36	0.48	0.37	0.48	0.37	0.48
年齢ダミー								
29歳以下	0.15	0.36	0.12	0.32	0.09	0.28	0.07	0.25
30-39歳	0.33	0.47	0.34	0.47	0.35	0.48	0.36	0.48
40-49歳	0.29	0.45	0.30	0.46	0.31	0.46	0.31	0.46
50-59歳	0.23	0.42	0.24	0.43	0.25	0.43	0.26	0.44
配偶者ありダミー	0.69	0.46	0.71	0.45	0.73	0.44	0.75	0.43
子どもの数	0.59	0.49	0.62	0.49	0.64	0.48	0.65	0.48
勤続年数	12.33	9.72	13.10	9.51	13.65	9.22	14.04	9.03
年収(万円)	464.77	206.26	482.74	207.37	494.78	209.47	505.38	211.73
企業規模ダミー								
99人以下	0.40	0.49	0.38	0.49	0.37	0.48	0.37	0.48
100-499人	0.22	0.41	0.22	0.41	0.22	0.42	0.22	0.42
500人以上	0.28	0.45	0.30	0.46	0.30	0.46	0.30	0.46
官公庁	0.10	0.30	0.11	0.31	0.11	0.31	0.11	0.31
サンプルサイズ	4,143		3,052		2,349		2,128	

注1)：分析対象は59歳以下の正社員で働く男女となっている。

注2)：『慶應義塾家計パネル調査』から筆者作成。

表 10 メンタルヘルスと昇進の内生性の検証(KHPS)

被説明変数: 心身症状指標		(F1)	(F2)	(F3)	(F4)	(F5)	(F6)
説明変数							
1期後に管理職へ昇進ダミー		-0.15 (0.37)	0.38 (0.34)	0.13 (0.30)	0.12 (0.37)	0.10 (0.33)	0.03 (0.30)
男性ダミー					-2.41*** (0.27)		-2.11*** (0.41)
学歴ダミー	専門・短大卒				-0.51 (0.36)		-0.31 (0.55)
ref: 中高卒	大卒・大学院卒				-1.19*** (0.26)		-1.20*** (0.41)
年齢ダミー	30-39歳				1.75*** (0.38)	-0.16 (0.55)	0.52 (0.42)
ref: 29歳以下	40-49歳				2.91*** (0.41)	-0.07 (0.74)	1.37*** (0.48)
	50-59歳				3.35*** (0.44)	0.22 (0.94)	1.84*** (0.55)
配偶者ありダミー					-0.18 (0.40)	-0.26 (0.66)	0.07 (0.45)
子どもありダミー					-0.00 (0.37)	-0.45 (0.49)	-0.24 (0.38)
勤続年数					-0.04*** (0.01)	0.02 (0.04)	-0.00 (0.02)
年収					0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
企業規模ダミー	100-499人				0.29 (0.30)	-1.09*** (0.37)	-0.75** (0.30)
	500人以上				-0.34 (0.29)	-0.93** (0.45)	-0.81** (0.33)
	官公庁				0.60 (0.42)	-0.72 (0.58)	0.03 (0.47)
年次ダミー		No	No	No	Yes	Yes	Yes
定数項		27.44*** (0.12)	27.38*** (0.04)	27.45*** (0.18)	28.33*** (0.50)	28.36*** (1.04)	29.35*** (0.57)
推計手法		Pooled OLS	FE OLS	RE OLS	Pooled OLS	FE OLS	RE OLS
R2		0.00	0.00	0.00	0.06	0.01	0.05
ハウスマン検定			0.09			0.18	
サンプルサイズ		3,978	3,978	3,978	3,978	3,978	3,978

注 1) : \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が 1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注 2) : ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注 3) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 4) : 『慶應義塾家計パネル調査』から筆者作成。

表 11 管理職への昇進者の男女構成比(KHPS)

管理職への昇進者	
男性	399
%	85.99
女性	65
%	14.01
合計	464
%	100

注 1) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 2) : 『慶應義塾家計パネル調査』から筆者作成。

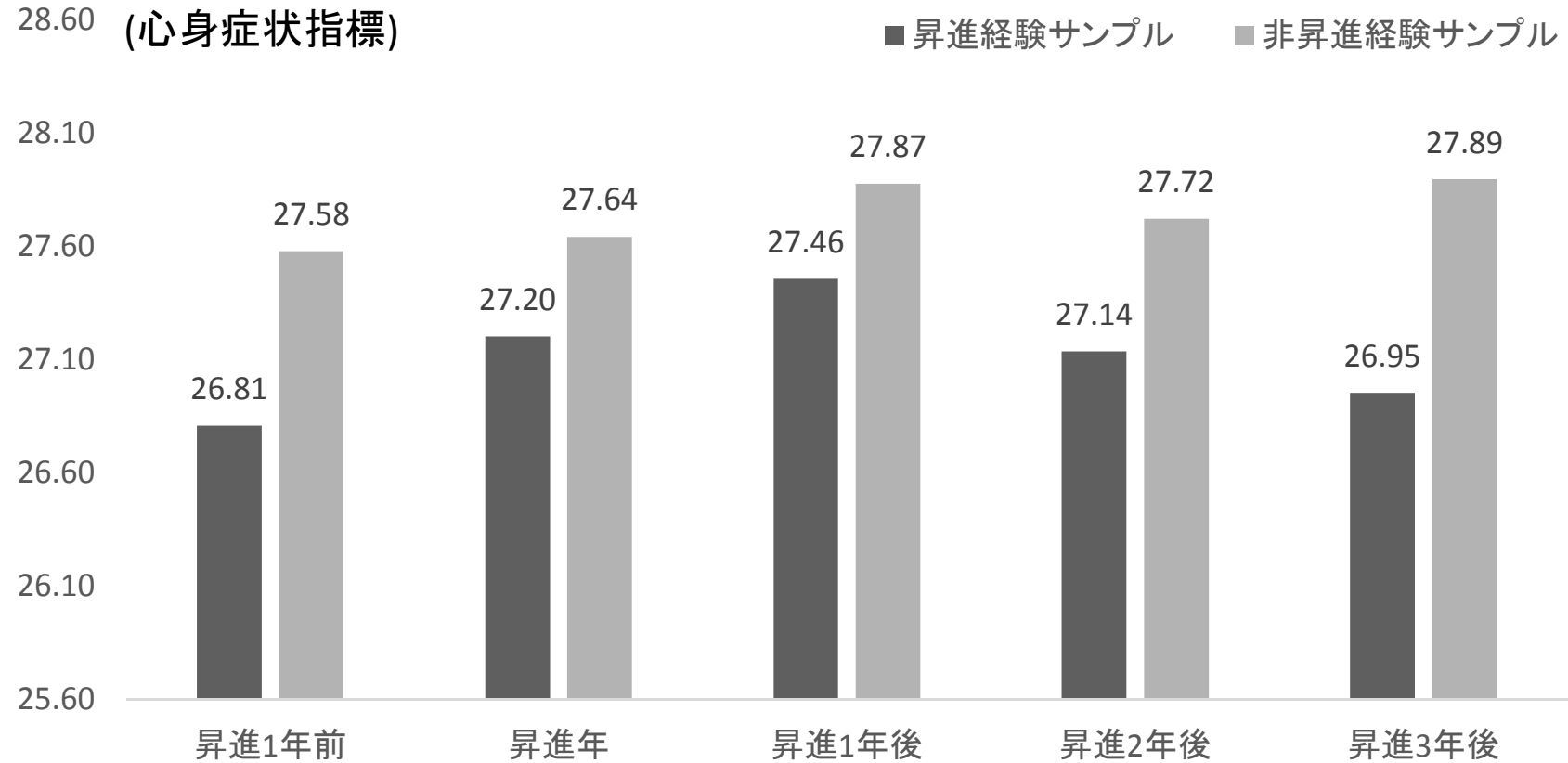
表 12 管理職への昇進者の年齢構成比(KHPS)

	サンプルサイズ	%
29歳以下	33	7.11
30-34歳	52	11.21
35-39歳	76	16.38
40-44歳	103	22.2
45-49歳	77	16.59
50-54歳	72	15.52
55-59歳	51	10.99
合計	464	1000

注 1) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 2) : 『慶應義塾家計パネル調査』から筆者作成。

図2 昇進経験者と非経験者のメンタルヘルスの推移(KHPS)



注 1) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 2) : 図では値が大きいほどメンタルヘルスが悪化していることを示し、値が小さいほどメンタルヘルスが良好であることを示す。

注 3) : 『慶應義塾家計パネル調査』から筆者作成。

表 13 男女計のサンプルにおける  
管理職への昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響(KHPS)

被説明変数: 心身症状指標		(G1)	(G2)	(G3)	(G4)	(G5)	(G6)	(G7)	(G8)
説明変数									
t期に管理職へ昇進ダミー		0.78** (0.31)	0.42 (0.28)						
t-1期に管理職へ昇進ダミー				0.45 (0.32)	0.32 (0.29)				
t-2期に管理職へ昇進ダミー						0.08 (0.39)	0.09 (0.34)		
t-3期に管理職へ昇進ダミー								-0.08 (0.39)	-0.17 (0.35)
男性ダミー			-2.26*** (0.39)		-2.23*** (0.49)		-2.16*** (0.55)		-1.98*** (0.58)
学歴ダミー	専門・短大卒		-0.10 (0.53)		-0.56 (0.68)		-1.57** (0.77)		-1.19 (0.82)
ref: 中高卒	大卒・大学院卒		-1.06*** (0.40)		-1.32*** (0.47)		-1.35*** (0.52)		-1.39** (0.54)
年齢ダミー	30-39歳	-0.59 (0.52)	0.24 (0.40)	-0.43 (0.64)	0.27 (0.51)	0.33 (0.87)	1.04 (0.65)	0.83 (0.94)	1.28* (0.71)
ref: 29歳以下	40-49歳	-0.69 (0.71)	1.16** (0.46)	-0.49 (0.82)	1.22** (0.58)	-0.33 (1.05)	1.57** (0.72)	0.29 (1.12)	2.07*** (0.78)
	50-59歳	-0.75 (0.91)	1.51*** (0.53)	-0.54 (1.02)	1.76*** (0.65)	-0.18 (1.27)	2.32*** (0.78)	0.03 (1.35)	2.43*** (0.84)
配偶者ありダミー		0.15 (0.61)	0.46 (0.43)	0.05 (0.79)	0.26 (0.55)	-0.09 (0.87)	0.15 (0.58)	-0.14 (1.17)	0.53 (0.69)
子どもの数		-0.65 (0.45)	-0.38 (0.36)	-0.28 (0.58)	0.04 (0.44)	-0.48 (0.62)	-0.25 (0.49)	-0.64 (0.76)	-0.57 (0.55)
勤続年数		0.01 (0.04)	-0.01 (0.02)	0.03 (0.03)	-0.02 (0.02)	-0.02 (0.06)	-0.03 (0.03)	-0.04 (0.06)	-0.06** (0.03)
年収		-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
企業規模ダミー	100-499人	-0.90** (0.38)	-0.45 (0.31)	-0.54 (0.41)	-0.07 (0.35)	-0.63 (0.48)	-0.01 (0.40)	-0.90 (0.60)	-0.01 (0.45)
	500人以上	-1.05** (0.46)	-0.66** (0.33)	-0.72 (0.49)	-0.40 (0.37)	-0.83 (0.59)	-0.55 (0.43)	-1.13 (0.69)	-0.24 (0.48)
	官公庁	-0.50 (0.55)	0.14 (0.44)	-0.52 (0.63)	0.12 (0.52)	-0.95 (0.70)	0.06 (0.56)	-0.50 (0.79)	0.24 (0.62)
年次ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
定数項		29.33*** (1.08)	29.56*** (0.56)	27.86*** (1.20)	29.22*** (0.69)	28.66*** (1.39)	29.15*** (0.79)	28.16*** (1.68)	28.88*** (0.90)
推計手法	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	RE OLS
R <sup>2</sup>	0.00	0.05	0.00	0.05	0.00	0.05	0.00	0.05	0.05
ハウスマン検定		0.00		0.02		0.10		0.09	
サンプルサイズ		4,143	4,143	3,052	3,052	2,349	2,349	2,128	2,128

注 1): \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が 1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注 2): ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注 3): 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 4): 『慶應義塾家計パネル調査』から筆者作成。

表 14 男性のサンプルにおける  
管理職への昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響(KHPS)

被説明変数: 心身症状指標		(H1)	(H2)	(H3)	(H4)	(H5)	(H6)	(H7)	(H8)
説明変数									
t期に管理職へ昇進ダミー		0.77** (0.34)	0.32 (0.31)						
t-1期に管理職へ昇進ダミー				0.35 (0.35)	0.24 (0.32)				
t-2期に管理職へ昇進ダミー						-0.01 (0.43)	-0.02 (0.37)		
t-3期に管理職へ昇進ダミー								-0.03 (0.41)	-0.11 (0.37)
男性ダミー									
学歴ダミー	専門・短大卒		-0.88 (0.84)		-1.15 (1.08)		-2.51** (1.21)		-2.04 (1.33)
ref: 中高卒	大卒・大学院卒		-1.16** (0.45)		-1.27** (0.54)		-1.28** (0.58)		-1.22** (0.61)
年齢ダミー	30-39歳	-0.26 (0.64)	0.68 (0.50)	0.05 (0.73)	0.74 (0.60)	0.74 (1.06)	1.09 (0.82)	0.55 (1.31)	0.88 (1.01)
ref: 29歳以下	40-49歳	-0.63 (0.88)	1.30** (0.59)	-0.52 (0.94)	1.19* (0.70)	-0.43 (1.26)	1.27 (0.90)	-0.50 (1.48)	1.25 (1.07)
	50-59歳	-0.85 (1.17)	1.80*** (0.67)	-0.54 (1.25)	2.01** (0.81)	-0.20 (1.61)	2.29** (0.98)	-0.59 (1.81)	1.87 (1.15)
配偶者ありダミー		0.52 (0.81)	0.92 (0.57)	0.43 (1.05)	0.61 (0.73)	-0.63 (1.09)	0.27 (0.74)	-0.50 (1.47)	0.66 (0.87)
子どもの数		-1.08* (0.58)	-0.60 (0.47)	-0.34 (0.73)	0.05 (0.56)	-0.71 (0.71)	-0.32 (0.60)	-0.75 (0.89)	-0.47 (0.65)
勤続年数		0.02 (0.04)	-0.01 (0.02)	0.02 (0.03)	-0.02 (0.02)	-0.01 (0.06)	-0.04 (0.03)	-0.03 (0.06)	-0.05 (0.03)
年収		-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
企業規模ダミー	100-499人	-0.98** (0.42)	-0.43 (0.37)	-0.68 (0.47)	-0.23 (0.42)	-0.61 (0.59)	-0.01 (0.49)	-0.70 (0.75)	0.06 (0.56)
	500人以上	-0.63 (0.51)	-0.36 (0.39)	-0.13 (0.57)	-0.09 (0.45)	-0.44 (0.69)	-0.29 (0.51)	-0.47 (0.87)	0.04 (0.60)
	官公庁	-0.38 (0.80)	0.03 (0.59)	-0.09 (0.89)	-0.15 (0.68)	-0.24 (0.95)	0.11 (0.72)	0.33 (0.99)	0.36 (0.77)
年次ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
定数項		29.06*** (1.43)	27.45*** (0.72)	26.98*** (1.59)	27.09*** (0.86)	28.47*** (1.67)	27.35*** (0.99)	28.39*** (2.17)	27.58*** (1.15)
推計手法		FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS
R2		0.00	0.03	0.01	0.03	0.01	0.03	0.01	0.03
ハウスマン検定			0.02		0.09		0.07		0.06
サンプルサイズ		2,826	2,826	2,134	2,134	1,659	1,659	1,532	1,532

注 1) : \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が 1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注 2) : ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注 3) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男性となっている。

注 4) : 『慶應義塾家計パネル調査』から筆者作成。

表 15 女性のサンプルにおける  
管理職への昇進がメンタルヘルスに及ぼす影響(KHPS)

被説明変数: 心身症状指標		(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
説明変数		(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
t期に管理職へ昇進ダミー		0.71 (0.71)	0.95 (0.61)						
t-1期に管理職へ昇進ダミー				0.77 (0.71)	0.62 (0.70)				
t-2期に管理職へ昇進ダミー						0.57 (1.00)	0.84 (0.87)		
t-3期に管理職へ昇進ダミー								-0.49 (1.24)	-0.44 (1.08)
男性ダミー									
学歴ダミー	専門・短大卒		0.60 (0.71)		-0.06 (0.90)		-0.78 (1.06)		-0.61 (1.06)
ref: 中高卒	大卒・大学院卒		-0.56 (0.81)		-1.19 (1.02)		-1.41 (1.16)		-1.87 (1.22)
年齢ダミー	30-39歳	-0.77 (0.82)	-0.38 (0.65)	-0.94 (1.12)	-0.58 (0.91)	0.11 (1.45)	0.77 (1.12)	1.66 (1.29)	1.74* (1.02)
ref: 29歳以下	40-49歳	-0.34 (1.17)	1.23 (0.76)	1.10 (1.51)	2.03** (1.00)	1.74 (1.96)	2.46** (1.25)	3.82** (1.92)	4.12*** (1.21)
	50-59歳	0.01 (1.39)	1.32 (0.87)	1.08 (1.72)	1.88* (1.08)	1.91 (2.16)	2.58* (1.36)	3.26 (2.14)	3.67*** (1.34)
配偶者ありダミー		-0.30 (0.85)	-0.36 (0.63)	-0.26 (1.03)	-0.18 (0.79)	0.91 (1.45)	0.07 (0.99)	0.61 (1.81)	0.55 (1.20)
子どもの数		0.29 (0.73)	0.29 (0.58)	-0.32 (0.97)	-0.07 (0.76)	-0.30 (1.25)	-0.16 (0.95)	-0.38 (1.45)	-0.80 (1.09)
勤続年数		0.10 (0.19)	-0.01 (0.03)	0.23 (0.20)	-0.04 (0.04)	-0.20 (0.14)	-0.03 (0.05)	-0.38*** (0.12)	-0.10* (0.06)
年収		0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
企業規模ダミー	100-499人	-0.71 (0.81)	-0.33 (0.55)	0.29 (0.73)	0.56 (0.62)	-0.50 (0.74)	-0.02 (0.66)	-1.13 (0.71)	-0.11 (0.68)
	500人以上	-2.02** (0.97)	-1.13* (0.63)	-1.92** (0.77)	-1.12* (0.64)	-2.11* (1.12)	-1.36* (0.79)	-3.16*** (0.69)	-1.15 (0.74)
	官公庁	-0.97 (0.66)	0.09 (0.63)	-1.58*** (0.58)	0.25 (0.76)	-2.58*** (0.72)	-0.47 (0.85)	-2.81*** (0.65)	-0.50 (0.93)
年次ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
定数項		28.51*** (2.69)	28.73*** (0.77)	26.43*** (3.09)	28.72*** (1.01)	30.77*** (2.95)	28.44*** (1.20)	31.73*** (2.67)	27.78*** (1.28)
推計手法		FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS
R2		0.01	0.03	0.00	0.03	0.00	0.03	0.01	0.03
ハウスマン検定		0.01		0.00		0.00		0.03	
サンプルサイズ		1,317	1,317	918	918	690	690	596	596

注 1) : \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が 1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注 2) : ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注 3) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く女性となっている。

注 4) : 『慶應義塾家計パネル調査』から筆者作成。



表 16 管理職への昇進時のメンタルヘルスの悪化が  
t+1 期のサンプル脱落に及ぼす影響

被説明変数: t+1 期に脱落=1 t+1 期も継続回答=0	人的資本形成とワークライフバランス に関する企業・従業員調査	慶応義塾家計パネル調査
説明変数	(J1)	(J2)
GHQ-12が上位20%ダミー	-0.03 (0.07)	
心身症状指標が上位20%ダミー		0.03 (0.03)
男性ダミー	0.00 (0.08)	-0.00 (0.03)
学歴ダミー ref: 中高卒		
専門・短大卒	-0.02 (0.09)	0.03 (0.03)
大卒・大学院卒	0.13* (0.07)	0.00 (0.02)
年齢ダミー ref: 29歳以下		
30-39歳	0.09 (0.13)	-0.01 (0.04)
40-49歳	0.15 (0.12)	0.01 (0.04)
50-59歳	0.14 (0.14)	-0.03 (0.04)
配偶者ありダミー	0.01 (0.10)	-0.05 (0.04)
子どもの有無ダミー	-0.15* (0.09)	-0.00 (0.04)
年次ダミー	Yes	Yes
推計手法	Pooled Probit	Pooled Probit
対数尤度	-138.45	-97.99
サンプルサイズ	246	485

注 1) : \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が 1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注 2) : ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注 3) : 表中の値は限界効果を示す。

注 4) : 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女であり、昇進時点にサンプルを限定している。

注 5) : 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』及び『慶応義塾家計パネル調査』から筆者作成。

## Appendix 週労働時間や管理職へ昇進ダミー×勤続年数を追加した分析

被説明変数: GHQ-12		週労働時間を追加				管理職へ昇進ダミー×勤続年数を追加			
説明変数		(K1)	(K2)	(K3)	(K4)	(K5)	(K6)	(K7)	(K8)
t期に管理職へ昇進ダミー		1.95** (0.83)	0.47* (0.27)			0.71 (2.05)	0.11 (0.52)		
t-1期に管理職へ昇進ダミー				-0.63 (1.89)	-2.01** (0.84)			5.57* (2.92)	-0.90 (2.00)
t期に管理職へ昇進ダミー×勤続年数						0.08 (0.11)	0.03 (0.03)		
t-1期に管理職へ昇進ダミー×勤続年数								-0.41*** (0.13)	-0.07 (0.10)
男性ダミー			-0.15 (0.17)		-0.10 (0.60)		-0.14 (0.17)		-0.07 (0.60)
学歴ダミー	専門・短大卒		-0.20 (0.21)		-1.09 (0.79)		-0.20 (0.21)		-1.06 (0.79)
ref: 中高卒	大卒・大学院卒		-0.24 (0.19)		-1.01 (0.65)		-0.25 (0.19)		-1.01 (0.65)
年齢ダミー	30-39歳	2.61 (1.98)	0.24 (0.22)	1.36 (2.57)	0.83 (0.91)	2.52 (1.96)	0.27 (0.22)	1.13 (2.49)	0.92 (0.90)
ref: 29歳以下	40-49歳	2.66 (2.35)	0.24 (0.27)	3.62 (3.90)	0.46 (1.03)	2.47 (2.33)	0.27 (0.27)	3.08 (3.85)	0.44 (1.04)
	50-59歳	0.32 (2.67)	0.54* (0.33)	1.19 (4.55)	0.74 (1.22)	-0.08 (2.64)	0.57* (0.33)	-0.49 (4.50)	0.67 (1.22)
配偶者ありダミー		-0.40 (0.96)	-0.95*** (0.20)	-2.39* (1.43)	-0.64 (0.69)	-0.41 (0.96)	-0.94*** (0.20)	-2.33 (1.43)	-0.65 (0.69)
子どもの有無ダミー		0.05 (0.98)	0.02 (0.21)	2.27 (1.45)	-0.06 (0.68)	0.06 (0.98)	0.01 (0.21)	2.02 (1.47)	-0.09 (0.69)
勤続年数		0.22 (0.44)	0.01 (0.01)	0.48 (0.85)	0.02 (0.04)	0.25 (0.43)	0.01 (0.01)	0.28 (0.84)	0.03 (0.04)
年収		-0.01*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.01*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.00* (0.00)	-0.00 (0.00)
週労働時間が60時間以上ダミー		1.06 (0.90)	0.77* (0.45)	2.21 (1.69)	1.99* (1.20)				
企業規模ダミー	100-499人	-0.10 (0.70)	-0.29* (0.16)	0.52 (1.11)	-0.52 (0.53)	-0.14 (0.69)	-0.29* (0.16)	0.07 (1.15)	-0.57 (0.54)
	500人以上	1.11 (1.63)	-0.28 (0.32)	-0.79 (3.35)	-2.55** (1.22)	1.03 (1.61)	-0.28 (0.32)	-0.62 (3.26)	-2.60** (1.23)
仕事の内容ダミー	担当業務の内容は明確化	-1.49*** (0.55)	-1.52*** (0.16)	-2.13** (1.05)	-2.20*** (0.55)	-1.50*** (0.55)	-1.53*** (0.16)	-2.43** (1.04)	-2.21*** (0.55)
	仕事の手順を自分で決めることができる	-1.91*** (0.58)	-1.69*** (0.16)	-1.32 (0.92)	-2.32*** (0.58)	-1.88*** (0.58)	-1.69*** (0.16)	-1.25 (0.92)	-2.29*** (0.58)
	自分の仕事は他と連携してチームで行う	-0.96* (0.49)	-0.62*** (0.16)	-1.02 (0.88)	-0.64 (0.48)	-0.93* (0.49)	-0.61*** (0.16)	-1.01 (0.85)	-0.60 (0.48)
	突発的な業務が生じることが頻繁にある	0.87* (0.50)	1.14*** (0.16)	2.01** (0.97)	1.25** (0.50)	0.86* (0.50)	1.16*** (0.16)	2.04** (0.96)	1.28*** (0.50)
職場の評価ダミー	残業や休日出勤に応じる人が高く評価される	0.37 (0.70)	0.73*** (0.26)	1.28 (1.31)	0.61 (0.75)	0.34 (0.70)	0.73*** (0.26)	1.23 (1.32)	0.61 (0.75)
職場環境ダミー	周りの人が残っていると退社しにくい	1.22** (0.60)	2.18*** (0.21)	1.88* (1.05)	1.76*** (0.58)	1.26** (0.60)	2.19*** (0.21)	2.10** (1.06)	1.78*** (0.58)
	残業や休日出勤が続くと、ある程度の遅出は許される	-0.22 (0.67)	-0.33 (0.30)	1.55 (1.39)	0.47 (0.77)	-0.18 (0.67)	-0.33 (0.30)	1.42 (1.37)	0.55 (0.76)
有給休暇の取得日数		-0.02 (0.04)	0.00 (0.01)	-0.07 (0.07)	0.06* (0.03)	-0.02 (0.04)	0.00 (0.01)	-0.07 (0.07)	0.06* (0.03)
年次ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
定数項		14.48*** (5.18)	17.27*** (0.33)	8.01 (14.12)	17.27*** (1.64)	14.26*** (5.17)	17.28*** (0.33)	12.57 (14.04)	17.22*** (1.65)
	推計手法	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS	FE OLS	RE OLS
	R2	0.16	0.11	0.30	0.18	0.15	0.11	0.31	0.18
	ハウスマン検定		0.08		0.20		0.08		0.07
	サンプルサイズ	5,900	5,900	552	552	5,900	5,900	552	552

注 1): \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が 1%、5%、10%水準で有意であるのかを示す。

注 2): ()内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注 3): 分析対象は 59 歳以下の正社員で働く男女となっている。

注 4): 『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査』から筆者作成。