

男女格差の 解消を さらに前へと 進める

女性の労働参加拡大からは
これまでの想定を上回る経済的利益が生まれる
エラ・ダブラ=ノリス カルパナ・コーチャー



写真: SHUTTERSTOCK/ASLISUN, GEARSTO, VICTEAH, ISTOCK/HAPPYFOTO

少 女だった頃、成し遂げられないことは何もなく、乗り越えられない障害など存在しないと私たちは信じながら育った。だが、本当に多くの女性にとって、現実とは願ったとおりにとはならない。筆者2人はインドの比較的保守的な中流階級社会で育ったが、物事は平等でなかった。私たちは男女の不平等について主に社会正義の問題だと考えていたが、このテーマを掘り下げて研究するようになって初めて、これが深刻な経済課題でもあることに気づいたのである。

女は同じ潜在能力を持って生まれると考えられるが、教育、医療、金融、テクノロジーを利用する機会の格差や、法律上の権利、社会・文化的要因に阻害されて女性が潜在能力を発揮できないのだと仮定されていた。女性がこうした障害に直面するために、雇用主は利用できる人材層が薄くなる (Kochhar, Jain-Chandra, and Newiak 2017)。その結果、生産性と経済成長率が低下する。女性が経済的な力を失うことに伴う経済損失は、少なくとも先進国でGDPの10%、南アジアと中東・北アフリカでは30%以上に上

女性が機械による自動化リスクの高い職種に集中しているのであれば、有償労働に就く女性の数を増やし、賃金格差を解消しようという政策によって勝ち得てきた成果があつという間に消えてしまう可能性がある。

世界の生産年齢人口は50億人近くになるが、ほぼ半分を女性が占めている。このうち、就労している女性の割合は、男性の80%に対して、約50%にすぎない。女性は労働参加率が男性より低いことに加えて、労働によって収入を得ていてもインフォーマルセクターで雇用されている割合が不釣り合いに高い。特に発展途上国でこの傾向が強く、インフォーマルセクターでは雇用主に課される規制が少ないため、労働者は低賃金や失業から身を守る術を多く持たない。さらにフォーマルセクターでも、男性と同水準の学歴で、同じ仕事をしていても、女性は収入が男性よりも少ない。また、一般的に女性は賃金が発生する職に就く期間が短いため、受け取る年金の額も少なく、老後の貧困リスクが高い。働いている女性の中で、管理職まで昇進したり自分で事業を起こしたりする人はごくわずかだ。女性はまた、子育てや家事など家庭内の無償労働の多くを担い、そのために有給の仕事に就く機会が限られたり、仕事に就いたとしても選択肢が制限されたりすることがある。

IMFの研究では、男女間の機会格差によって世界経済に大きな損失が生じているかが指摘されている。男女格差の経済的影響に関するIMFの以前の研究では、男

と試算された。

より新しい研究からは、女性労働力人口の増加から生じる経済的利益が以前の試算よりも大きくなることが示唆されている。男女の潜在能力は同じかもしれないが、それぞれが異なった経済的に価値のある能力とアイデアをもたらすからである (Ostryほか 2018)。男女の違いには、社会的規範や、こうした規範がしつけや社会的関係、リスク選好度、インセンティブへの反応に及ぼす影響が表れているかもしれない。例えば、研究の結果、女性は失敗への恐れが強いためリスク回避的で、競争心も弱いことが明らかとなっている。女性の慎重さには利点がある。これは特にハイテク製造業や知識集約型サービス業に当てはまることだが、取締役会の男女バランスが良いと企業の業績は改善する。銀行監督当局についても、幹部層の男女比が均等であるほど金融安定性が高くなる (Sahay and Čihák 2018)。同様に、女性役員比率が高い銀行の方が資本バッファは厚く、不良債権の割合は低く、ストレス耐性は高い。これは、幹部職に女性を多く登用することで、考えに多様性と補完性をもたらされ、意思決定が改善するからだと考えられる。

マクロ経済、セクター、企業レベルのデー

タに基づいた最近のIMFの研究 (Ostryほか 2018) では、男性と女性は職場において、リスクと協働に対する姿勢の違いも含め、異なる能力や視点を発揮してお互いを補完することが示されている。その結果として、女性の雇用の増加は、単なる労働者の増加から生じる改善を超えて、以前の想定以上に成長と所得を後押しすることになる。労働参加率の男女格差が最も大きい国々では、この格差の解消を進めることで、GDPが平均35%増加する。この増加分の8割は労働力が増えることに起因するが、残りの2割は完全にジェンダーの多様化による生産性向上から生じるものである。この研究ではまた、女性の労働参加率を高めることで、消費財や家庭内生産、余暇が変化する結果、経済的厚生が大幅に向上することが示されている。南アジアと中東・北アフリカでは、経済的厚生が20%以上増加すると試算されている (図1を参照)。

もうひとつの重要な研究結果として、働く女性が増えれば男性にもプラスになることが明らかになっている。なぜなら、女性の補完的な能力が生産性を高め、賃金全体を引き上げるからだ。この生産性の増加は、求職者が増えた場合に予期される賃金の低下を補って余りあるものである。

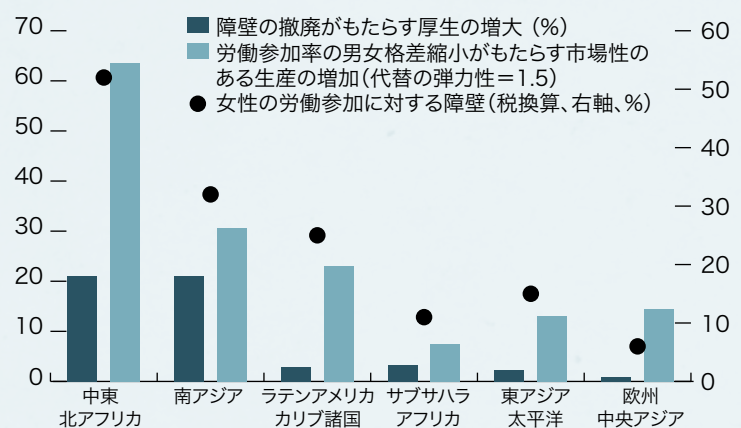
しかし、ただ就労する女性の数を増やすだけでは十分ではないといえる。ある最近のIMFの研究は、急速に変化する労働市場で女性が直面する課題について警鐘を鳴らしている (Brussevichほか 2018)。デジタル化、人工知能、機械学習に伴って定型反復作業を行う仕事が空洞化する一方で、管理能力や認知能力が必要な職の価値が高まっている。女性が自動化リスクの高い職種に集中しているのであれば、有償労働に就く女性の数を増やし、賃金格差を解消しようという政策によって勝ち得てきた成果があつという間に消えてしまう可能性がある。実際にこの研究からは、国によって大きな違いがあるものの、あらゆる産業と職種において定型業務に従事しているのは男性よりも女性の方が多いことが明らかになっている。

職を奪われるリスクが特に高いのは学歴が低い女性や40歳以上の女性、スキルの低い事務職や販売職に就いている女性である。

図1

障害物競走

女性が労働に参加する上での障壁をなくせば人々の厚生と経済成長を大きく推進できる。



出所: IMF職員による試算

注: 試算の詳細はOstryほか (2018) を参照。代替の弾力性が1.5であることはつまり男女の労働力が生産過程で補完的であることを意味する。

一方で、テクノロジーに代替されるリスクが低い専門職や管理職には産業や職種を問わず女性の数が少ない。世界レベルで見ると、銀行の取締役や銀行監督機関の幹部に占める女性の割合は20%未満であり (Sahay and Čihák 2018)、銀行の最高経営責任者 (CEO) の女性率は2%に満たない。成長の著しいテクノロジー産業では、女性が管理職や専門職に起用される確率は男性よりも15%低く、事務職やサービス職に就く確率は女性の方が19%高い (図2を参照)。

同研究では現在のテクノロジーの状況を踏まえ、経済協力開発機構 (OECD) の28か国にキプロスとシンガポールを合わせた合計30か国では、2,600万人の女性の仕事が70%以上の確率で、今後20年以内にテクノロジーに取って代わられると試算している。世界レベルでは1億8,000万人の女性がリスクにさらされている計算になる。自動化によって職を失うリスクに直面している男性の数は女性よりも多いが、失われる職の数が男女別の労

スキルの向上や労働者に対する職の紹介、雇用創出の推進に向けた労働市場政策を通じて、職を失った男性と女性に平等な支援を提供することが不可欠となるだろう。

働者数に占める割合は、女性の方が高い。
 どのような対策を打てるだろうか。男女不平等は非常に多面的な問題であるため、単一の解決策は存在しない。最良の政策アプローチは、各国の経済発展の水準や存在する男女格差、新しいテクノロジーが経済に影響を与えるスピードに応じて変わってくる。3つの大きな分野に注目するべきだろう。

第一に、女性労働者の数を増やす政策である。様々な制度や法律、規制、税制に関する政策手段によって、女性の労働参加が促進されることが示されてきた。万能の解決策はないが、政策を通じて機会を拡大し、障害を取り除くことが必要とされる。女性の仕事と家庭生活の両立を助ける政策とインフラが特に効果的だ。

新興市場国と発展途上国では、次の各点を実施するべきである。

・インフラ投資

例えば南アフリカの農村部では、電力の供給によって女性の労働参加率が9%上昇した。インドでは適切な衛生設備を整備することで、教育と労働参加率における男女の格差が改善された。メキシコでは、女性が安全に移動できるように、公共の女性専用バスが導入された。

・金融サービスを利用しやすくすることで女性起業家を支援

女性に対しては、男性よりも制約の多い担保要件や、短い融資返済期間、高い金利が設定されることが多い。マレーシアの女性起業家融資プログラムや、チリの簡易預金口座といった取り組みは借入金利に関する男女格差の解消に貢献している。

・女性の平等な権利を推進

相続や財産権を規定した法律の改正などの措置が考えられる。マラウイ、ナミビア、ペルーでは、性差別の解消に向けて法的枠組みが見直され、その後10年間でこの3か国の女性労働参加率は著しく向上した。

一方、先進国は以下を実施すべきである。

・男女の平等な育児休暇の取得を促進する

スウェーデンでは、この施策によって女性が仕事に早く復帰できるようになり、育児に関するジェンダー規範に変化がもたらされた。

・安価で質の高い保育サービスをさらに利用しやすくする

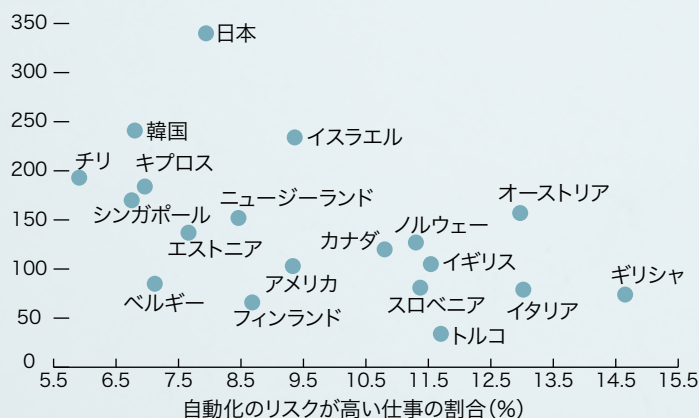
例えば日本では、育児休業給付金の額が賃金の50%から67%までに引き上げられた。保育サービスの費用が半分になれば、働く若い母親の数が10%増加する可能性があることが、研究結果によって示されている。また、女性は男性よりも一部の租税政策に敏感であることを示す無視できない証拠もある。例を挙げれば、世帯の2番目の稼ぎ手

図2

われはロボット

仕事が機械によって自動化されるリスクの男女差には国によって大きな違いがある。

(女性の仕事が自動化されるリスク(対男性比%))



出所: IMF職員による試算

注: 試算の詳細はBrussevichほか (2018) を参照。

(女性であることが依然として多い)に不利とならないように、世帯単位の課税の代わりに個人単位の課税を導入する政策が、カナダやイタリア、スウェーデンで実施されている。低所得層の家庭に向けた減税措置も、女性の就業率を上昇させることが明らかになっている。減税によって税負担が減り、女性の手取り収入が増えるため、女性が仕事を始めたり続けたりする意欲が高まるからだ。米国の稼得所得税額控除や、ベルギー、ドイツ、イギリスの税額控除と給付を組み合わせた制度などの例がある。

第二に、女性が適切な技能を習得できるようにし、職場での地位を向上させる政策である。女性が確実に質の高い職に就けるようにするためには、教育と保健への投資が必要とされる。例えばIMFの研究によると、インドでは各州が教育支出をGDPの1%分増加させれば、女性の労働参加率が2%ポイント上昇する。また、早い段階で能力を習得することは、テクノロジーによる仕事の代替に対する最も効果的な保護策となり、女性が新しい仕事の機会を活用できるようになるだろう。

すでに労働市場に参加している女性にとっては、オランダの研修費の税額控除や、フランスで導入されている転職先に移管可能な職業訓練個人口座などの財政手段によって、生涯学習に対するハードルが解消されるだろう。専用の給与税や補助金を用いて、民間企業による研修を国が助成することも可能である。職員の採用や定着の適切な目標設定や、ノルウェーで実施されたような昇進の男女割合規定の導入、メンター制度・研修プログラムの策定などを通じて、女性が管理職や幹部職に登用される機会を増やすために力を合わせる必要がある。

新たな職の機会を創り出すデジタルテクノロジーの利用に関しては、大きな男女格差が残っている。世界人口の60%がまだインターネットにアクセスできない状況にあるが、その大半が新興市場国と発展途上国の女性である。インターネットを利用している女性の数は、男性より2億5,000万人少ない。テクノロジー活用を支援し、デジタルに関する男女格差を解消するためには、公共と民間の投資が必要不可欠だ。フィンランドでは、全国民に対するブロードバンド接続へのアクセスの提供

と万人のためのデジタル教育、企業と政府のサービスへのデジタルアクセスを保証する取り組みが進められており、デジタル面での男女格差の解消を目指す包括的なアプローチの良い例となっている。

第三の点は、職を失った労働者の移行の支援である。女性の労働者は自動化によって職を追われるリスクが特に高いことから、スキルの向上や労働者に対する職の紹介、雇用創出の推進に向けた労働市場政策を通じて、職を失った男性と女性に平等な支援を提供することが不可欠となるだろう。社会保障制度を、テレワークなどのより柔軟な勤務形態に適応させることも必要となると言えよう。一部先進国では、急速なテクノロジーの進歩に伴う所得保障の弱体化に対処するために、無拠出年金の枠組みの拡大や、ベーシックインカム保証の導入を検討することになるかもしれない。

過去数十年間で、男女間の経済的な機会の均等化について大きな進歩が達成されてきたが、改善するべき点は多く残っている。幸いなことに、世界中の国々が、男女の平等を最重要課題に位置付けている。政策担当者、政府、企業は、女性に平等な機会を提供することが経済成長と発展にもたらす利益を認識しており、この分野での政策と実践を改善しようとしている。IMFは、他の国際機関や政府、市民社会組織、民間セクターと協働し、政策に関する助言と分析の提供を通じて、男女平等に対する障壁の解消に努めている。 **FD**

エラ・ダブラ=ノリスはIMF財政局の課長、**カルパナ・コーチャー**はIMF人事局長。

参考文献

Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid, and Kalpana Kochhar. 2018. "Gender, Technology, and the Future of Work." IMF Staff Discussion Note 18/07, International Monetary Fund, Washington, DC.

Kochhar, Kalpana, Sonali Jain-Chandra, and Monique Newiak, eds. 2017. *Women, Work, and Economic Growth*. Washington, DC: International Monetary Fund.

Ostry, Jonathan D., Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence." IMF Staff Discussion Note 18/06, International Monetary Fund, Washington, DC.

Sahay, Ratna, and Martin Čihák. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund, Washington, DC.