

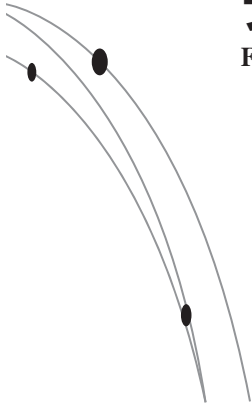
連載

フィールド・アイ Field Eye

ワシントン DC から——③

元東京大学 宮本 弘暁

Hiroaki Miyamoto



ジェンダー平等

女性の社会進出、経済的エンパワーメントは世界的な課題だ。その理由は女性が重要だからという明確なものである。そして、それは女性のみならず、社会全体に大きなメリットがあるからである。経済への女性の参加を高めることは、経済成長、所得格差の是正、経済の多様化をもたらすと言われている。

数年前から国際通貨基金（IMF）もジェンダー不平等の問題に取り組み始めており、ここワシントン DC ではジェンダー平等に関する議論・研究が活発に行われている。それは男女平等がマクロクリティカル、つまり、マクロ経済に与える影響が大きいと考えられているからである。

これまでの研究結果は、女性が労働市場においてその能力を十分に発揮すればマクロ経済に大きなプラスの効果があることを示している。例えば、Aguirre et al. (2012) は、女性の労働参加が男性並みになると、米国では GDP が 5%、日本では 9% 上昇する可能性があることを示している。また、日本をはじめ、多くの国で人口の少子高齢化が急速に進んでいるが、女性の労働参加は労働力減少を緩和して、経済成長を押し上げる可能性もある。IMF の研究によると、日本で女性の労働参加率が主要先進国（G7）の平均に達すれば、年間潜在成長率は約 0.25 ポイント上昇する可能性がある。日本に関してさらに言えば、女性の高等教育の高さを考慮すると、女性の労働参加率の向上は労働生産性を高めることにもつながると期待できる。

労働市場における男女平等の現状はどうなっているのだろうか。女性の労働参加はこの数十年間で著しく

進展したが、依然として女性の労働参加率は男性を下回っている。日本で男性に対する女性の雇用者の割合をみると、2016 年における数字は 77% と 2000 年の 68.9% から大きく上昇しているものの、いまだ G7 の中ではイタリアの 72% について低い値となっている。なお、労働参加率に関するジェンダーギャップが一番小さいのはフランスで、男性に対する女性の雇用者比率は 93.1% となっている。また、男女の賃金格差をみると、先進国では、女性の賃金は男性よりも約 14% 低くなっている。日本では男女の賃金格差は約 25% と、主要先進国の中で最も大きくなっている。さらに、管理職の割合に注目すると、先進国では男性管理職のシェアは女性の約 2 倍となっており、いまだに労働市場におけるジェンダーギャップは大きいというのが現状である。

経済成長、雇用創出、およびジェンダー平等の問題は密接に絡み合っている。女性が必要としている機会の提供には経済成長と安定が不可欠である一方、女性の労働市場への参加が経済成長と安定をもたらすという構図にもなっている。

ジェンダー平等を進めるために最近、注目されているもののひとつが財政政策だ。先進国では国家予算をより積極的に活用することでジェンダー格差を縮小するための幅広い政策が実施されている。例えば、家庭で副収入を得ようとする者、特に女性の就業に対し、その阻害要因を取り除くための租税措置や、育児施設の援助などの政策が挙げられる。国の予算をジェンダーの視点から分析し、それが男性と女性にどのような影響をもたらしているかを把握する「ジェンダー予算」の重要性が高まっている。

また、財政政策はそれが意図的でないにせよ、男女に異なる影響を与える可能性がある。例えば、最近では景気刺激策としての財政出動は特に不況時に男性よりも女性の雇用をより多く生み出すという意味で、男女の労働市場における雇用のギャップを縮小させる効果があるという研究結果もある（Akitoby et al. Forthcoming）。今後、労働市場における男女平等を考える上で、ジェンダー予算や財政政策の効果に関する更なる議論、分析が必要だ。

世界各国の政治家や経営者が集まるダボス会議の主催団体である世界経済フォーラムは各国の男女平等の度合いを示す「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」を毎年発表している。ジェンダー・ギャップ指数

は政治、経済、教育、健康の4分野でジェンダー不平等の度合いを分析し、ランキング化している。

2017年11月に発表された報告書によると、日本は世界144カ国中114位と、過去最低だった2016年の111位からさらにその順位が下がった。ちなみに、1位はアイスランド、2位はノルウェー、3位はフィンランドとなっている。首位のアイスランドは女性の政治への参画が目立つほか、男性の育児休業も普及している。G7に注目すると、フランスの11位が最高で、ドイツ12位、イギリス15位、カナダ16位、アメリカ49位、イタリア82位と続いている。他の主要先進国と比較すると、日本の順位がいかに低いかかわかる。安倍政権は「すべての女性が輝く社会づくり」を推進しているものの、ジェンダーギャップ指数は現実と目標が大きく乖離していることを示している。

日本の状況を分野ごとに見ると、健康は1位、教育は76位となっている。教育のランキングが低いのは意外に思われるが、これは識字率や初等・中等教育の在学率ではジェンダーギャップがないと評価されているものの、高等教育の進学率で男女差があることが原因となっている。

日本の順位を下げている主な要因は政治・経済である。政治では国会議員や官僚に女性が少ないことがその大きな原因となっている。余談になるが、東南アジアや欧州の国に行くと、官僚の女性比率の高さを実感することが多い。経済分野は2016年の118位から114位と若干改善したものの、その順位は依然として低い。勤労所得や幹部・管理職のシェアなどで男女格差が目立っている。

企業において女性の幹部や管理職のシェアを高めるにはどうすればいいのだろうか？単に女性枠を設けるという発想ではなく、女性幹部が企業にメリットをもたらすというエビデンスを示し、その考えを定着させることが重要だろう。

女性の登用が企業に利益をもたらすかどうかについてはまだ議論の余地はあるものの、米国ピーターソン国際経済研究所は世界91カ国、2万2000社を対象と

した調査結果から、女性が管理職の30%を占める企業はそれ以下の企業よりも利益が15%も高いことを示している。また、同調査では、男性の育児休暇に寛容な企業では女性管理職の数が多い傾向にあることが指摘されている。働く女性は出産、育児などの家庭の事情から制約を受ける可能性が高いが、彼女たちが何の問題もなく家庭が持てるような環境を作るためには、社会全体で役割分担の多様性を認めることが重要だ。

ジェンダー平等を考える際には結果の平等だけをみるのではなく、機会の平等にも注目することが極めて重要だと思われる。そもそも、ジェンダー平等とは男性と女性が同じになることを目指すものではなく、人生において様々な機会が性別にかかわらず平等に与えられ、女性が男性と同様に自己実現の機会が得られるような社会の実現を目指すものだ。隔てがないということは、決して男女の差や違いを全く無視することではない。男女の区別をすべてなくすことは却って不平等につながる可能性もあるだろう。例えば、スポーツなどでは男女の種目は別になっている。体力・筋力の違う男女で一緒に競技をすればそれは不公平となるからだ。男性には男性の、女性には女性の特徴があり、それは互いに理解、尊重される必要がある。それを踏まえたうえで、女性が持つ能力を十分に発揮できる環境の整備に向けた一層の政策・議論が求められている。

参考文献

- Aguirre, D. Hoteit, L. Rupp, C. and Sabbagh, K. (2012) "Empowering the Third Billion: Women and the World of Work in 2012." Booz and Company.
- Akitoby, B. Honda, J. and Miyamoto, H. (Forthcoming) "Impacts of Fiscal Policy Shocks on Gender Equality in G7 Countries." IMF Working Paper.

みやもと・ひろあき 元東京大学公共政策大学院特任准教授、現国際通貨基金エコノミスト。最近の主な著作に『労働経済学』新世社、2018年。マクロ経済学、労働経済学、日本経済専攻。