

ジェンダー不平等

より包摂的な成長に向けた男女平等の促進

- ▶ 日本の若い女性は平均的に若い男性より高学歴であるが、労働市場での男女格差は依然として大きい。
- ▶ 女性の就業率は男性より低く、女性就業者の賃金は一般に男性就業者よりはるかに低い。
- ▶ 男女間のこの賃金格差は、男性の正規雇用率が女性より高く、雇用主が提供する研修制度や福利厚生をより多く利用でき、年齢や勤続年数に応じて賃金が上昇することと密接に関連している。
- ▶ 日本では、育児休暇制度など、子供のいる家庭の共働きを支援するためのワークライフバランス政策が一部改革されてきたが、幼児教育と保育への投資は他のOECD加盟国と比較して限定的である。
- ▶ 日本が雇用における男女平等を推進し、より包摂的な成長を達成するためには、職場の意識を改革し、税・社会保障制度が世帯の第二の稼ぎ手の就労インセンティブを阻害しないようにすることが必要である。

何が問題点か？

日本の若い女性は大学の学位を保持している率が若い男性より高く、2013年の統計によれば、25-34歳の女性の67%が高等教育機関の学位を持っているのに対し、同年齢層の男性では56%となっている。しかし、女性の就業率は男性より低く、生産年齢人口における就業率の男女格差は、2013年時点でOECD加盟国平均の12ポイントに対してほぼ18ポイントである。さらに、平均賃金を比較すると、男女間の賃金格差はほぼ27%で、これはOECD加盟国の中で3番目に大きい（図参照）。

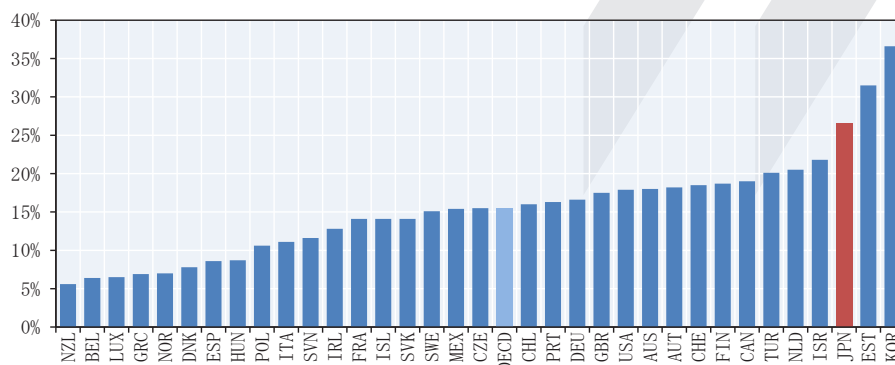
女性取締役の割合は、ノルウェーの36%、フランスお

よびフィンランドの約30%、カナダおよび米国の約20%に対して、日本ではわずか2.1%である。同様に、2014年時点で中央省庁の女性管理職の割合はわずか3.3%で、これは地方自治体における7%よりさらに低い。政府は、「指導的」地位に占める女性の割合を2020年までに30%にするという2003年の目標を引き続き推進しており、現在、女性役員数の開示を上場企業に要請している。

賃金格差は、雇用における経路の男女格差にも深く関係している。男性は正規雇用率が高く、雇用主が提供する研修制度や福利厚生を利用できることが多く、報

▶▶ 日本は男女間の賃金格差がOECD加盟国の中で3番目に大きい

男性正規雇用の平均賃金に対する男女間平均賃金格差の比率（2013年または入手できる最新の年）



出所：OECD Employment Database.

酬が年齢および勤続年数と高い関連性を持つ。正規雇用者は、サービス残業や休暇返上なども含め、長時間勤務することによって、会社とキャリアへのコミットメントを示すため、育児や年老いた親の介護に積極的に関与することは非常に困難である。日本の男性が1日に無給の家事に費やす時間は、女性の5.5時間に対し、わずか1時間あまりである。女性は、職業人生の開始時に正規雇用であっても、文化的・社会的規範により、第一子の出産をきっかけに退職することが当然視されることが多く、労働市場に再参入しても正規雇用に戻れることはまれである。

また、日本の税・社会保障制度では、配偶者が非正規雇用・パートタイムで働いて収入を抑えることに対する強力な経済的インセンティブが与えられている。2013年時点で、年収が105万円未満の配偶者は所得税が免除され、さらに年収が130万円（平均年収の約4分の1）未満であれば、自身が社会保険料を納付しなくても年金・医療・介護保険の適用対象となる。

子供のいる世帯にとって、仕事と家庭の両立は、政府の支援も多少あるものの困難である。日本における幼児教育と保育に対する公共投資は2011年時点でGDPの約0.5%であり、これはデンマーク、アイスランド、スウェーデンの水準の約4分の1に過ぎない。このため、収容人数の不足、高額な保育料、待機児童といった問題が多額の保育施設で生じている。母親の就業を促進するため、保育施設を2018年3月までに約40万人分、学童保育施設を2020年3月までに30万人分拡充する計画が進められている。日本の政策では、父親・母親ともに個人の権利として子が1歳になるまで有給の育児休業が認められ、両親ともに育児休業を取得する場合はさらに1歳2カ月まで延長できるという手厚い政策が実施されているにもかかわらず、2011年に育児休業を取得した男性は3%に満たなかった。

なぜ日本にとってこれが重要なのか？

日本では、仕事と育児のどちらかを選択しなければならない状況に置かれることが他国より多い。仕事と家庭の両立が難しいことは、出生率の低下の原因となっている。合計特殊出生率（1人の女性が一生に産む子供の平均数）は1995年以来、約1.3から1.4となっている。その結果、高齢化が急速に進み、生産年齢人口は年間1.5%の割合で減少している。男性と女性の労働参加率が2012年の水準に留まれば、労働力人口は2012年から2025年までの間に640万人減少すると推測される。一人一人の能力をより効率的に活用することにより、差し迫る労働力不足に対処し、より包摂的な経済成長を実現することができるだろう。

労働市場参加の男女格差を2025年までに25%縮小するというG20の目標を日本が達成した場合、労働力人口の減少は400万人以下となる。もし男女格差を完全に解消すれば、労働力人口は増加に転じて150万人以上増え、これにより、一人当たりGDPの成長率がさらに年間0.8ポイント押し上げられることになる。

政策立案者がすべきこと

- ▶ 幼児教育・保育および学童保育に対する投資をこれまでの計画以上に増やすとともに、このような支援が低所得家庭に届くようにする。
- ▶ 配偶者の就労インセンティブを抑制するような税・社会保障制度の仕組みを改革する。
- ▶ 職場の意識改革を推進する取り組みを強化する。特に、最高の人材を引き付けるために男女間の賃金格差を少なくするよう企業に奨励する。また、年間を通じて年齢制限を設けずに正規雇用者を採用するよう促進し、男女の休暇取得を奨励する（上級管理職が模範を示すようにする、中間管理職が部下の休暇完全取得の責任を負うようにするなど）ことにより、女性が正規雇用を開始（または再開）しやすいようにする。
- ▶ 研修制度を改善する、非正規雇用者への社会保険適用を拡大する、透明性強化により正規労働者の事実上の雇用保護を制限するなどの包括的戦略により、正規雇用と非正規雇用の格差を縮小する。



参考文献

OECD, ILO, IMF and World Bank (2014), *Achieving Stronger Growth by Promoting a More Gender-balanced Economy*.
<http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf>

OECD (2013), *Recommendation of the OECD Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*.
[http://www.oecd.org/gender/C-MIN\(2013\)5-ENG.pdf](http://www.oecd.org/gender/C-MIN(2013)5-ENG.pdf)

OECD (2012), *Closing the Gender Gap – Act Now*, OECD Publishing.
http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now_9789264179370-en