

女性の社会進出が持つ経済パワー

クリスティーヌ・ラガルド
国際通貨基金（IMF）専務理事

東京、2014年9月12日

皆さん、こんにちは。まずは安倍首相、この重要なシンポジウムにお招きいただきまして有難うございました。身に余るご紹介のお言葉に感謝いたします。主催の日本政府、日本経済団体連合会、日本経済新聞社、日本国際問題研究所にお礼を申し上げます。

著名な女性解放運動家で文章家だった平塚らいてうはかつて「元始、女性は太陽であった。真正の人であった」と記しました。

今日、世界経済はかつてなかったほど、陽光を注ぎ、私たちに慈しみと癒しを与え、貧困や混乱の泥沼から人々を救ってくれるまぶしいばかりの太陽を必要としています。

理由は明白です。世界経済が大恐慌以来の金融危機に陥って7年がたちましたが、回復はいまだに緩慢で不安定です。それに、危機は鎮静化したとはいえ、高齢化、経済格差の拡大が進む中、成長がより緩やかな「ニューノーマル」が出現し、世界経済はこれからも深刻な試練を受け続けるでしょう。

こうした問題に対処するため、われわれはここ数年先、達成しうる全ての経済成長やダイナミズム、創意工夫を必要としています。有難いことに、解決の鍵が目の前にあります。それが、経済における女性の力の活用です。社会から隔離された世界最大のグループを取り込むことが重要なのです。

女性の活用は、ここ日本では、とりわけ大きな意味を持っています。そして安倍首相のおかげで、政府の主要な優先課題の一つに数えられています。IMFでも同様です。IMFは2年前に「女性は日本を救えるか」と題する重要なリポートを発表しました。そして、その問いに対する答えは今も断固として「イエス」です。

これらを念頭に、きょうは3つの点をお話しさせていただきます。

- 最初に女性が経済活動から隔離された現状について—日本だけでなくその他の地域も含めて—概観します。

- 次は経済政策、法制および制度、社会・ビジネス文化の三つの面でいかに女性の社会進出を推し進めるかについてです。
- 三つ目は、女性の経済面における地位向上のために日本は何をすべきかについて話します。

1. 女性の経済的隔離とそのコスト

最初に女性がいかに経済的に隔離されているか、またそれがいかに大きな弊害をもたらしているかを概観します。女性は、どこに住んでいても、程度の差はありますが、発展し潜在的能力を発揮する上での障壁に直面しています。

労働参加率における男女差は世界中どこにでも存在します。経済協力開発機構（OECD）加盟国でも12%、中東・北アフリカでは50%の格差があります。

日本はその中間に位置し、女性の労働参加率は65%で男性より20%ポイント低くなっています。アジアの平均は上回っていますが、OECD加盟国としては低い方です。

もう一つ世界共通の現実は、労働参加したとしても女性は低賃金でステータスの低い職にとどめ置かれることが多いことです。世界的にみても女性の賃金は男性の4分の3に止まっています。同等の教育を受け、同じ仕事をしていてもそうなのです。この問題は日本の喫緊の課題となっています。日本では男女の賃金差は29%にのぼりOECDの中では大きい方です。

また、女性は非正規雇用や契約社員、パートタイムなど不安定な職についている人の割合が高い傾向にあります。その理由の一部は、より自由の利く働き方をしたいと考えているからです。ただ別の理由の一部は、出世の望めるキャリアパスから除外されているためです。

こうした現実日本では明確に認められます。大企業の多くは長期雇用が保証され安定した総合職をほとんど男性用にしています。そして女性は一般職と呼ばれる専門性が低く賃金が安い職に就いています。

世界を見渡しても、女性は指導的職務から締め出されており、こうした職は能力ではなく性別によって決まっているようにみえます。フォーチュン500企業のうちCEOが女性の会社はわずか5%です。また世界で企業の上級管理職に就いている女性は24%しかいません。こうした数字はアジア、欧州、南米、北米など地域の違いによらずほぼ同じです。日本では9%にすぎません。

明らかに、世界経済は持てる資源を非常に有効に使っているとは言えません。しかも、今はこうした無駄をして経済成長を逃している場合ではないはずで、これは変えなければならないでしょう。

女性を活用することのメリットは女性にとってだけでなく、だれにとっても明らかです。まず消費を考えてみてください。女性は世界において需要の大きな担い手です。女性は個人消費の70%を支えています。ですから経済を成長させたいならば女性に主導権を握らせようではありませんか。

このことは作家太宰治の言葉を思い起こさせます。「男女同権とは、男の地位が女性の地位まで上がることだ」と。

そうなのかもしれません。しかし労働市場では逆で、女性の地位を男性の地位まで上げなければなりません。労働参加人口における男女の格差を解消することは一人当たり所得の大幅な上昇につながる可能性があります。このことはどの国や地域でも同じですが、参加の遅れている中東・北アフリカ、南アジアでは特にそうです。

日本はどうでしょうか。IMFは日本における女性の労働参加率を段階的にG7の平均レベルまで引き上げれば、一人当たりの所得が恒常的に4%増加し得るという分析結果を示しました。北欧の参加率レベルになれば、さらに4%増加します。現段階では、野心的過ぎる予想値かもしれません。しかし、これらは女性の労働参加率の上昇が甚大なる波及効果をもたらすことを表しています。

また、ビジネスの側面からみても、偏見は割に合わないものだということが明らかになっています。女性にオープンな企業は閉鎖的な企業よりも業績が好調です。例えば、フォーチュン500企業で女性の昇進に最も積極的な会社は、近隣にある会社の中央値の収益よりも18%から69%も業績がよかったです。

日本にも、その例を見ることができます。日本株ストラテジストのキャシー松井さんによると、最も女性管理職が多い日本企業グループの自己資本利益率(ROE)は10%を超えていますが、最も女性管理職の少ない企業グループではROEがゼロに近いマイナスでした。

このように女性を参加させないことは経済合理性を欠くのです。そして女性を労働力に取り込むことは、21世紀のグローバル経済にとって計り知れない好材料になり得るのです。

2. 女性の経済的な潜在力を解き放つ

この点が、きょうの二つめの点につながるのですが、どうしたら女性の経済的な力や潜在能力を解き放つことができるのでしょうか。

私は大きく三つの方法があると思います。経済政策を変える、法と制度を変える、考え方や文化を変える、の3つです。

まずは、経済政策です。この分野はまさに IMF の強みとするところです。

この分野において、各国政府は、女性や家族寄りのアプローチをとることで女性の地位を向上させることができます。これらの政策には次のようなものが含まれます。課税対象単位を世帯から個人へ移行させる、育児サービスを安く手の届くものにし、育児休暇を取りやすくする、また、働き方をもっと柔軟にすることを容認することなどです。

こうした政策に効果があることはすでに実証されています。例えば、スウェーデンでは GDP のまるまる 1% を子育てや小学校入学前教育に支出しています。大半の国より多く、日本の 3 倍です。またスウェーデンは柔軟な働き方を非常に重要視しています。スウェーデンの女性の労働参加率が世界でもトップクラスなのは偶然ではありません。

次にオランダを見てみましょう。この国ではパートタイム労働者に正社員と同等の地位が与えられ同じ社会保障、雇用の保護、就業規則が適用されたために、この 20～30 年で女性の労働参加率が飛躍的に上昇しました。女性はフルタイムの権利に守られながらパートタイムの仕事ができるようになったのです。

チリの例も見てください。この国では過去 25 年で女性の労働参加率が 20% 上昇しました。こうした変化に大きく寄与したのは文化的な変化です。しかし、経済政策、とりわけ早期幼児教育や育児支援、産休の拡大といった社会政策への支出の大幅な増加が効果を発揮したのも確かです。

その恩恵は明らかです。女性の労働参加は、国の潜在成長率を引き上げることに貢献できるのです。

女性の経済的地位向上に影響を与える第 2 の主要分野は法と制度です。IMF の（女性エコノミストからなる）調査グループはこの点に関するレポートをまとめています。100 に上る国々について調査したところ、法律が男女平等を定めている国では男女の格差が小さいという予備段階での分析結果が報告されています。相続、資産所有、経済的な機会といった側面での法の下での平等です。

より具体的に言えば、最も重要と考えられるのは、既婚女性に所有権の平等を確保することです。夫婦の不動産共同所有があたりまえになること、そして偏見や不公平さに左右されることなく女性が専門性を追求し、就業の機会を獲得し、銀行口座を開く自由です。

ルワンダを例に挙げましょう。この国では法律によって土地所有や相続における男女平等が定められています。憲法も男女平等をしっかりと定めています。また指導的な地位の30%を女性に割り当てることを義務付けています。こうした戦略が功を奏し、2013年のルワンダの国会における女性比率は53%で世界一です。そして同国は貧困と不平等の解消に向けて素晴らしい進展を遂げました。

サウジアラビアはといえば、女性の社会進出への主要な障壁の一部は法および社会制度です。移動の自由や特定の経済分野への参加に制約があり、資産所有や相続においても平等ではありません。ただ同国が一部の分野で改革に手を付け始めたことは明るいニュースです。しかし更なる改革が必要でしょう。モロッコやチュニジアでは新憲法に男女平等を定めています。尤も、チュニジアは独立以来、多くの面で女性の権利は法制化されてきました。

もちろん、経済政策の変更だけですべてを解決することはできません。法律や制度の改革でもすべてを解決することはできません。われわれは考え方を変えなければなりません。大きくは社会で、より具体的にはビジネスの世界で、男性中心の文化から脱却して女性の貢献をもっとオープンに受け入れていかなければなりません。これはつまり女性を抑圧していた時代遅れの障壁を取り払っていくことです。

ある意味で、これは、ダイバーシティ（多様性）を真剣に考えることです。わたしはこれを「敢えて違うことをする」と言っています。女性の採用、昇進、女性への投資について「目をつぶって飛び降りる（信じて賭けてみる）」ことです。

そして、これには女性に手を差し伸べ、引き上げてくれる強力なメンターやロールモデルを持つことが必要です。

日本には、そうしたメンターやロールモデルの偉大な例となる人物がいます。

1968年、日本の婦人参政権運動に大きな足跡を残した市川房枝さんは、大学での教職と2人の子供の子育てに忙殺されていた若い女性を訪ねました。市川さんはその若い女性に大きな可能性を見出し、国連総会への初の女性日本代表となるよう促しに来たのでした。

もう誰だかお分かりでしょう。その若い女性は緒方貞子さんです。ご存知のように彼女は後年、国連難民高等弁務官に就任されました。そしてこの世代で最も実績を

上げた国際的なリーダーに数えられています。しかし、もし市川さんが若かりし彼女の耳にささやきかけなければ、今の彼女はあったでしょうか。励ましが持つ力に疑いを挟む余地はありません。女性同士の助け合いには世界を変える力があります。

要約すれば、世界経済にもっと女性を取り込むためには、何が必要かをわれわれは知っています。それが生み出す恩恵も知っています。あとは行動あるのみです。

3. 日本における女性の経済的地位の向上

そこで第3の問題です。日本はどのように女性が力を発揮できるよう支援することができるのでしょうか？

この問題は日本では格別の緊急性を持っています。日本は世界のどの国よりも高齢化が進んでいます。労働力人口はピーク時の90年代半ばの8700万人から2050年ごろには5500万人に減少する見通しです。高齢化が進むとバイタリティーがなくなり、成長は鈍化するでしょう。今の生活レベルを維持することは難しくなるでしょう。中期的に潜在成長率は約1%程度と予想しています。

この人口動態がもたらす厳しい運命から日本を救う一つの自明の選択肢があります。女性の活用です。よく知られているように、世界的にみても日本の女性の教育水準は高く才能にあふれた人たちがたくさんいます。高い能力を持ち潜在性を秘め、もっと社会に貢献したいと望んでいます。女性を活性化しない手はありません。

日本政府は雇用環境の男女格差をなくそうと精一杯努力しています。この努力は全面的に支持したいと思います。安倍政権は女性の活用において大胆なターゲットを定めました。私はこの目標は達成できると思っています。

われわれは、こうした施策が積極的に展開されれば、成長率を毎年0.25%ずつ押し上げるとみています。これは大きな数字です。しかしこれはアベノミクスが大成功するために必要な1%の底上げには満たない伸びです。女性は日本を救えるかもしれませんが、ほかの構造改革による後押しも必要です。

日本が女性の経済的地位向上の目標を、どのように最も上手く達成するかについて、幾つか考えを述べさせていただきたいと思います。

まず、非常に重要なのはより大きなインセンティブを双方に与えなければならないということです。つまり女性にとって雇用主が、また、雇用主にとって女性がより魅力的にならなければなりません。

現在、大半の日本の女性は子供が生まれると仕事を辞める傾向にあります。そして、そのまま労働市場に戻ってきません。最近の統計によると60%の女性が第1子を産むときに仕事を辞めます。そして子育てが終わると、親の介護が始まります。

一方、企業は女性を採用することに前向きではありません。特に出世の道が開かれているうらやましがられる総合職にはその傾向があります。そうした仕事は終身雇用で、一人を採用することは会社にとって大きなコストとなります。雇用主は女性が仕事を辞めて投資が回収できないことを恐れます。だから会社は女性を雇わないか、雇ったとしても、それほどスキルがいらず、指導的な立場に進むチャンスがあまりない仕事しかさせないのです。

また、企業文化がしばしば女性のやる気を失わせています。長時間労働、直接顔を向き合わせることを重視する傾向、能力ではなく年齢に基づく給与体系。その上、多くの縦割りの閉鎖的な文化と、正直に言いますが、多くの男性社会のつながりが幅を利かせています。

こうした問題や雇用の二層構造を一気に解決できる特効薬はありません。これを変えるには公共政策の変化とそれを補完するビジネス文化の改革が必要です。

まず、政策面では、子育て支援が足りないことが大きな障壁になっています。これがないと女性は仕事に戻れません。政府はこの問題の解決に力を入れており、2018年までに新たに40万人の受け入れを可能にするという目標を掲げ、状況は改善されつつあります。しかし政府はもっと規制を緩和して、この市場に民間業者が参入しやすくすることができるはずです。

それに女性が職場に戻っていったとして、保育園で子供の世話をするのは誰なのでしょう？世界で最も急速に高齢化が進む国で、年老いた親たちの面倒を見るのは誰なのでしょう？

一つのオプションがスキルを持った移民の受け入れです。日本人が親切でおもてなしの精神にあふれた民族であることはよく知られています。もしこの精神を発揮して移民の受け入れを適切に進めれば、日本人にとっても移民にとってもプラスです。皆が必要な仕事を得られ、皆が必要なケアを受けることができます。そして、日本は人口動態的な宿命に対応することができるのです。

他の分野でも、日本は国際的な最良慣行となっている政策を取り入れることが出来ます。女性の働く意欲を阻害する税制の撤廃、育児休暇の延長、そして子育て支援給付はより必要度の高い家族に重点的に支給することなどです。これらの一部のことについては、検討が始まっていると承知しております。

政府ができることにはもちろん限界もあります。ビジネス社会の考え方や文化も変わらなければなりません。

端的に言えば、企業は女性を歓迎しなければなりません。職場環境をもっと柔軟にしなければならないことは当然です。長く慣習化された終身雇用と長時間労働を見直し、成果やパフォーマンスに基づいて評価されるシステムに移行するべきでしょう。企業は男性も女性も育児休暇を取るよう促すべきです。また企業はリスクを取って女性を昇進させるべきで、それによってメンターやロールモデルとなるような女性が輩出されるでしょう。

ここでもすでにいくつかの施策は進行中であることは知っています。しかし、もっと進めることができるはずです。

最後に、新しいビジネス文化には、男性も新しい考え方や新しい展望を持つことが必要です。男性にとっては、藤沢周平の有名な小説「たそがれ清兵衛」の主人公の生き方が参考になるかもしれません。清兵衛は仕事が終わった後、同僚の武士と夜遅くまで時を過ごすより、家族の世話をするため家に大急ぎで家に帰るのを常としていました。

もし景気を力強くして明るい未来図を描きたいなら、強く賢い女性たちの尽力が必要なのは明らかです。それは社会のあらゆる場所で女性を受け入れていかなければいけないということです。

4. 結語

女性の社会参加を進めることを意味する「インクルージョン」はわたしのスピーチの「コンクルージョン」つまり結論にふさわしい言葉です。日本の歴史は、女性が輝けるチャンスを得られたときに素晴らしいことが起きることを明確に示しています。

たとえば古代女王であるとともに巫女だったとされる卑弥呼。それに聖徳太子を起用した推古天皇、尼将軍と言われた北条政子。こうしたいにしえの女性リーダーの鉄の意志を思い起こしてください。

創作の世界では源氏物語を書いた紫式部、美しい歌舞伎の世界の礎を築いた出雲の阿国、強い影響力を持つフェミニズム思想を展開した平塚らいてうといった天才がいます。

女性の教育に貢献した津田梅子や山本八重子。それに世界的なリーダーとなった緒方貞子さんがいらっしゃいます。

それにすばらしい才能を持った優美なフィギュアスケートのチャンピオン、浅田真央さん、世界に旋風を巻き起こしたJポップの元気いっぱいの若い女性アーティストたち。それに大胆で意表を突くファッションの原宿ガールもいるではありませんか。

こうした人たち、そして何百何千万人という才能と可能性に満ちた日本の女性たちが、飛び立とう、夢を実現しようとチャンスを待っているのです。

成功へのドアの鍵を開け、チャンスに向かって歩んでもらいましょう。

ですから女性も男性もすべての人をお願いします。違いを受け入れて女性に賭けてください。私がお約束します。決してあなたを失望させません。女性は太陽のように輝き、その光は決して陰ることはないでしょう。

ご静聴ありがとうございました。