女性は日本を(そしてアジアも)救えるか?

Chad Steinberg

女性の仕事と家庭の両立を支援する政策こそ、今後も日本が国際経済の重要なプレーヤーであり続けるために役立つだろう。

「日本の女性にとり、子育てとフルタイムの仕事のバランスを取ることは非常に難しい」と、横浜市在住の35歳で、理学療法士の中村尚美さんは言う。彼女は、現在4ケ月の娘の育児のため、産休中だ。3歳の息子も抱える中村さんは「労働時間の短縮を許可しない企業も多く、許可されても、職場の雰囲気から女性従業員は短時間勤務で働く事に消極的であることが多い」と説明する。

中村さんは仕事と育児・家庭を両立しなければならないが、このバランスを取ることは非常に難しい。息子が生まれてから会社の近くに保育所を見つけることができたのは幸運だったが、自転車の後ろに息子を乗せ20分かけて通勤しなければならなかった。息子のために教育サービスも提供する保育所を探したが見つけることが出来ず、子供を預かるだけの保育所に入れた。仕事からの帰りには食料品を買い、自転車の前のかごに買った食料品を入れ後ろの席には息子を乗せた。

日本の多くの父親と同じく、中村さんの夫は毎晩遅くまで働くため、彼女が子供に食事を与え、お風呂にいれ、寝かしつける。その後で、夫と自分の夕食を作る。夜遅くに食事をし、疲れ果てて寝る。

保育所探しも容易ではなかったが、保育所から息子が病気で呼び出された時は、遠慮しながら会社を早退しなければならなかった。産休前、朝は夫が息子を保育所に連れて行き、夕方は彼女が迎えに行った。しかし、中村さんの夫は出張が頻繁にあり、出張の日は中村さんが送り迎えをしなければならなかった。「会社を出るときに、自分のために余分に仕事をしなければならない同僚に非常に申し訳なく思う」という。

それでもまだ、中村さんのようなスキルを持つ人の需要はあるので、友人と比べて幸運だと感じている。前職へは戻れないと言われたり、パートタイムの仕事を見つけるのに苦労している友人も多い。これは、子供が病気になった時、休みを取って世話をする可能性がある者の就業を、会社が快く思わないためだ。

中村さんの経験は、日本各地やアジアの一部地域に住む多くの女性に共通している。仕事と家庭をやり繰りする毎日は非常に大変で、子育てかキャリアかを選択せざるを得ないと感じている女性が多い。

結果として、多くのアジアの国々では、比較対象国と異なり家の外で働く女性が少ない。日本女性の

労働参加率は男性よりも24ポイント低く、韓国では、約22ポイント低い(図1)。マレーシアやインドネシアなどのアジアの一部の新興市場国では、この差がさらに大きくなる。対照的に、中国やベトナムでは、その社会的選好も一部背景に、それほど大きな差は見られない。

我々は、国家間および国内の時系列に沿った女性の労働参加率に関する研究を行った。結果、参加率の違いを説明する上で、人口構造の変化と政策が共に重要な要因である事が明らかとなった。同時に、日本(および他のアジア諸国)は、様々な施策を採ることで女性の労働参加を高める上での障害を取り除くことが可能であり、これは、人口高齢化の国民所得への影響の緩和につながることが判明した。

女性を巡るトレンド

経済協力開発機構(OECD)加盟国の女性の労働参加率は、1985年から2005年の間に平均で61%から77%に増加した(図2)。当初参加率が低かった国が、より等しくバランスのとれた労働力を有する国に追いついてきているなど、参加率のばらつきも少なくなっている。概してこうした変化は、女性の社会進出に対する社会の受け入れ態勢が整うに伴い起こってきたが、その他にも二つの大きな要因がある。

第一に、過去に比べてより多くの女性が高等教育を受けていることが挙げられる。これは、潜在的な生涯賃金を増やし長期にわたる就労を可能とする。実際、多くの国で、女性は男性よりも平均して高学歴となっている。例えば、ソウル大学では、学部生で女子学生が占める割合が、過去僅か10年で、約25%から約50%に増加した。女性の高学歴化により、女性の社会進出が進むとともに、キャリアを諦めて育児に専念する事を以前ほど好まなくなった。

第二に、世界中で、女性の晩婚化と少子化が進んでいることが挙げられる。結果、多くの女性が、家庭に入るか否かの選択に直面する前に、すでにキャリアを構築している。また少子化により、家事や子育ての負担が少なくなり、過去にはなかった、仕事と家庭のバランスの取り方を巡り多くの選択肢が存在するようになった。

しかし、人口動態の分析だけでは、国々の間の違いを全て説明することができない。国の政策も影響する。

各国における近年の出生率と女性の労働参加の関係を見ると、政策の重要性は明らかだ。出生率の低下は、女性労働参加率の上昇を伴うのではないかと予測しがちだが、現実ははるかに複雑だ(図3)。我々の実証分析が証明しているように、これは、政策の重要性も示している。

日本(および他のアジア諸国)は、様々な施策を採ることで女性の労働参加を高める上での障害を取り除くことが可能である。

実際に、育児支援の面で最も寛大な政策を採っている国は、出生率(移民を多く受け入れている国を除く)および女性労働参加率が最も高い傾向にある。育児への支出、育児休暇、そして、配偶者の所得にペナルティを課す旧式の税制廃止などが、効果的な政策だといえる。

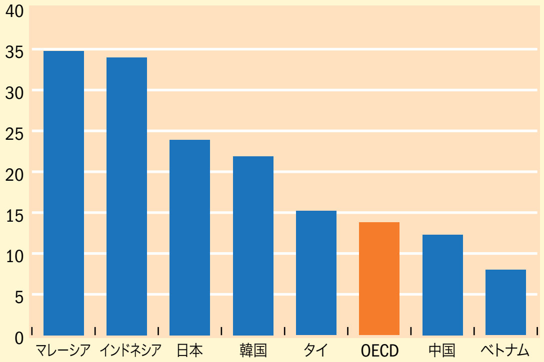
柔軟な環境

中村さんは、仕事と育児のバランスをとる事は難しいと感じている。1時間半離れた所に住んでいる彼女の母親の支援なしでは、2人の子供を育てながら、仕事をすることは無理だという。仕事に行く必要があるのに、子供の世話をしなければならない時は母親に頼っている。日本ではベビーシッターや乳母を雇うのは、困難だ。

日本の総務省が2010年に行った女性に関する調査では、就業していない主な理由として、回答者の34%は家事の負担、14%は柔軟性を欠く労働時間を挙げている。韓国の労働省が2007年に行った同様の

図1
働く女性が少ないアジア
日本を始めとする多くのアジアの国々では、労働参加率でジェンダーギャップの問題を抱えている。

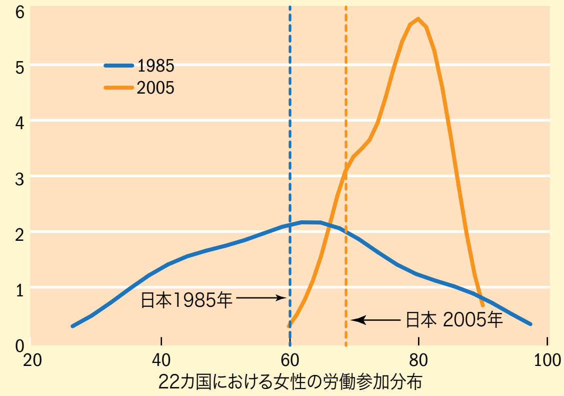
(2009年、男女間の労働参加率の差、ポイント)



出所: 国際連合開発計画、IMFスタッフによる算出
注: OECDは経済協力開発機構の略

図2
世界ではますます多くの女性が働いている
OECDメンバー国の女性参加率は時と共に増加し、各国の差がなくなってきた。

(国の数)



出所: 経済協力開発機構

調査では、調査対象女性の60%が、仕事に就く最大の障害として育児を挙げた。両立が難しいことは、20代後半と30代前半の女性の労働参加率の急激な低下にもあらわれている。特に日本では、キャリアの初期には女性の労働参加率が比較対象国と同程度の高い水準にあるにも関わらず、この現象がみられる。

北欧の多くの国々では、政策が変化をもたらした。例えば、スウェーデン政府は、包括的な育児休暇政策を整備し、育児制度に多くの補助金を出している。また、女性を対象とした短時間勤務の厳格な制度も確立している。これらのシステムにより、出産後に労働力として戻ってくる女性の割合が高く(90%以上)なった。一方オランダでは、パートタイムの仕事を、フルタイムと同等の時間給や福利厚生、雇用の保護を設定することで、フルタイムと同様に魅力的なものにする事に重点を置いている。これは、日本と韓国には大いに参考となる教訓だ。両国では、新規労働者より既に雇用されている労働者を優遇するという労働市場の二重構造がさらに広がり、家庭における責任を担う女性が多く占める潜在的なパートタイム労働者の労働参加を妨げている可能性もある。

我々の実証研究は、政策の重要性をさらに裏付けるものとなっている。支援策の中でも、育児休暇政策と育児への政府支出に関するものが、女性の高い労働参加率と強い相関関係にあるが、これは大きな驚きではないかもしれない。一方アジアでは、欧米諸国と比較して、政府の育児面への支援が極めて少ないという傾向がある(図4)。これは、一部はアジア諸国の経済の発展レベルを反映しているが、アジアの最先進国でさえ他の先進国との差がみられる。スウェーデンの育児に対する支出は、日本の3倍、韓国の5倍である。

道を示す

アジアの女性に関する他の顕著な面としては、女性管理職が少ないことが挙げられる。米国では女性の管理職が43%であるのに対し、日本と韓国はわずか9%だ(図5)。インドネシアと中国もそれぞれ14%と17%と、それほど良いわけではない。一方、タイでは、OECDの平均を僅かに下回る29%と比較的良い。

女性管理職が不足している背景には、女性の低い労働参加率のみならず、国によっては女性がキャリアコースの職につく意欲をそぐシステムの存在がある。例えば、日本では、総合職社員のうち女性が占める割合はわずか6%だ。中村さんは、幼い頃から、子供を持っても働きたいと思っていたことから、まだ高校生の時から、キャリアの計画を慎重に立て始めた。男性と対等に競争できるよう(免許や資格を取得し)手に職をつける事を決めた。しかし女性の中には、キャリアコースのフルタイムの仕事か、或いはストレスの少ないノンキャリアコースの仕事かを選択できることを望む人もあるのではないかと中村さんは言う。

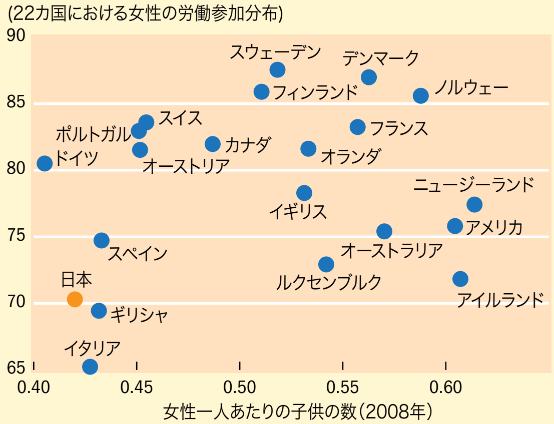
ノンキャリアコースを自ら選択することも、女性管理職の数が少ないもう一つの原因であろう。このプロセスは早い段階で始まるようだ。難関大学における男女比に、既に差が見られる。例えば、試験結果で入学資格が与えられる東京大学では、女子学生が占める割合は20%未満である。

注目度の高い地位に女性を増やすことで、その行為を手本にキャリアコースを選択する人が増えることになるかもしれない。状況が変化していることを示すいくつかの兆候がある。日本銀行は、2010年に初の女性支店長を任命した。大和証券では、2009年、約50人の役員のうち、女性4人がその職を占めた。2010年に資生堂は、2013年までに女性管理職を30%登用すると目標に定めた。欧州連合(EU)でも検討されているが、韓国では、企業の取締役会において女性取締役が占める最低ラインを設定する法律の制定を検討している。

女性が救う

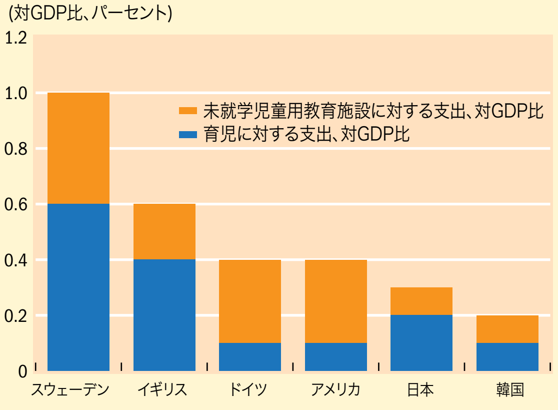
女性の労働参加率の引き上げは、男女平等の推進だけでなく、

図3
子供と仕事
少子化は、必ずしも女性の労働参加の増加と同義ではない。



出所: 経済協力開発機構

図4
子育て支援
他の先進諸国に比べ、アジアの育児や未就学児童用の教育施設への公的支出は大幅に少ない。

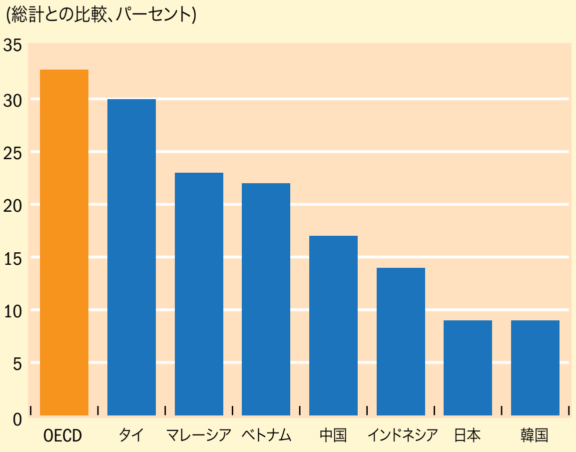


出所: 経済協力開発機構

アジア全体の成長率の押し上げと維持に役立つ。国際社会は人口高齢化の対応に苦慮している。(F&D　2011年6月号『高齢化のコストを知る』参照)。結果、各国は、自国民を含む限られた資源を最大限に活用する必要が出てくるだろう。日本では、15歳から64歳の生産年齢人口が、1995年のピーク時の8,700万人から2050年には約5,500万人に減少すると予測されている。これは、第二次世界大戦末の日本の労働力とほぼ同じ規模である(図6)。先進国の中でも最も急激な落ち込みだが、他のアジア諸国も追随しており、近い将来において韓国と中国で急激な減少が起こると予測されている。

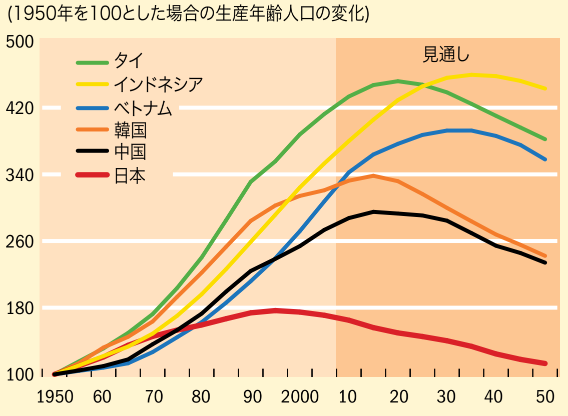
高齢化社会において、現在急速に伸びている生産性の成長が今後、労働者数の減少ペースを下回ることになると、経済規模が縮小することも想定される。日本では、高齢化がもたらす経済成長へのマイナス影響が他の先進国・地域よりも大きくなっており、労働力の減少は、毎年、潜在成長率を0.25ポイント程度押し下げることが予測される。このトレンドを緩和する簡単な方法としては、十分に活用されていない層の労働参加率を高めることだが、日本および韓国を含むいくつかのアジア諸国においては、これが往々にして女性となっている。

図5
誰が責任者?
日本と韓国では、他の多くの先進国に比べ、女性の管理職が著しく少ない。



出所: 国際連合開発計画

図6
不足する労働力
生産年齢人口は、アジア全体で減少しているが、特に日本の状況は深刻だ。日本では生産年齢人口が恒常的に少なかったが、現在急激に減少している。



出所: 国際連合、IMFスタッフ算出

支援策の中でも、育児休暇政策と育児への政府支出に関するものが、女性の高い労働参加率と強い相関関係にある。

今後20年間で、日本が、女性の労働参加率を現在の62%からイタリアという例外を除く先進7カ国グループ(G7)の水準である70%に引き上げた場合、一人当たりのGDPは5%上昇すると考えられる。さらに、女性の労働参加率を、例えば北欧の水準に上げた場合、一人当たりのGDPは、さらに5%増加する可能性がある。最初のシナリオでは、移行期のGDP成長率が約0.25ポイント、第二のシナリオでは、0.5ポイント上昇すると期待される。中期的な潜在GDP成長率が約1%であることから、これらの増加は、移行期にある日本の潜在成長率の25%から50%の増加に相当する。

注目度の高い地位に女性を増やすことで、その行為を手本にキャリアコースを選択する人が増えることになるかもしれない。

中村さんがスウェーデンに住んでいたなら、「すべてを手にする」ために必要なサポートを受けることができ、産休後、以前の仕事に戻ることにも躊躇しないだろう。中村さんのような女性が、容易に労働力として留まることができるようになれば、日本が国際経済の中で重要なプレイヤーとしての位置を維持することも容易になる。アジアの女性を最大限に活かすことは、公平で、成長を促す合理的な戦略なのだ。　■

Chad　Steinbergは、国際通貨基金(IMF)の戦略政策審査局のシニアエコノミスト。最近まで、東京のIMFアジア太平洋地域事務所で駐在していた。

この記事は、著者と中根誠人氏の共著である2012年IMFワーキングペーパー『女性は日本を救えるか?』をもとにしている。