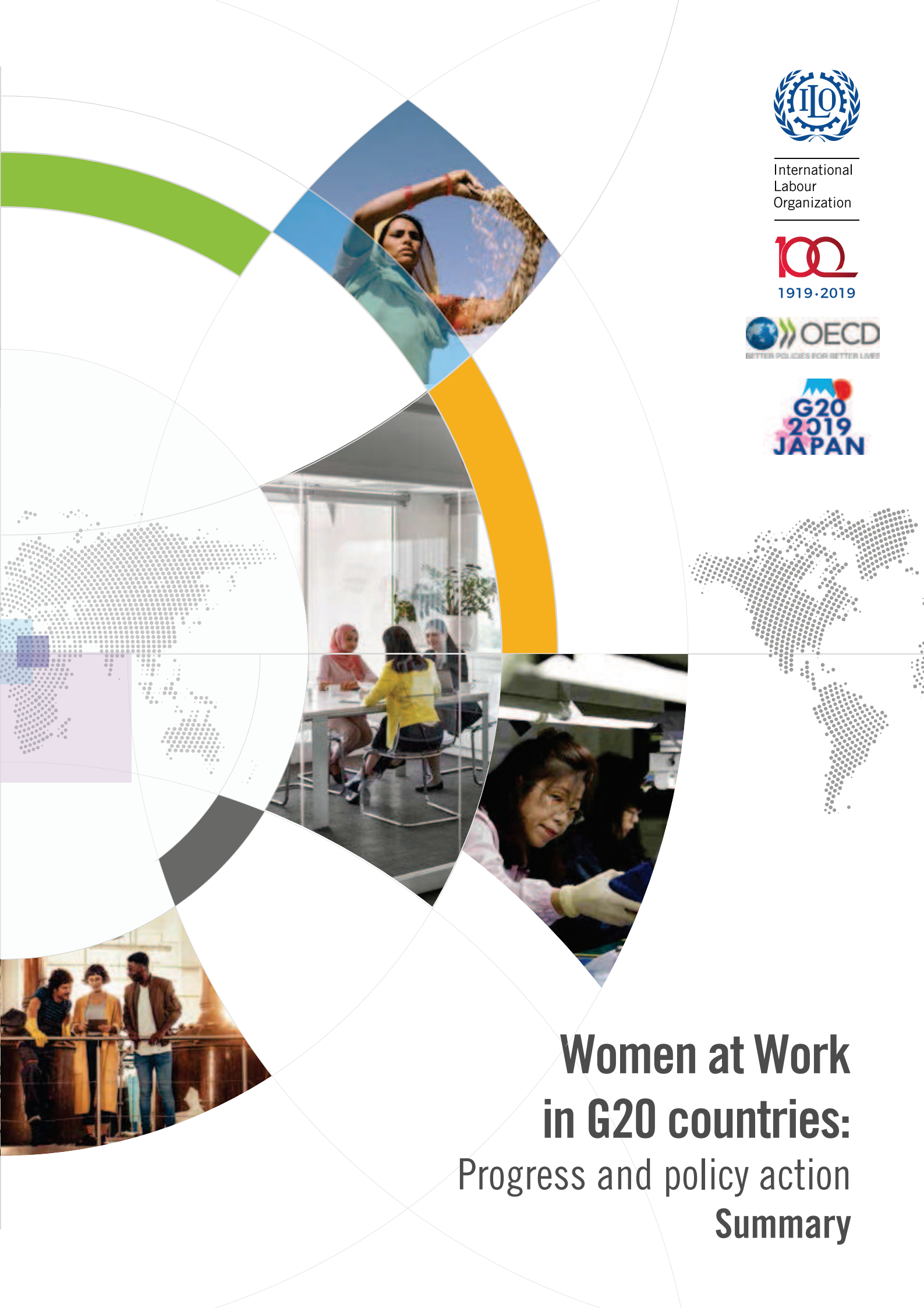




International
Labour
Organization



Women at Work in G20 countries: Progress and policy action Summary



G20諸国の働く女性: 進捗と政策措置

- 概要版 -

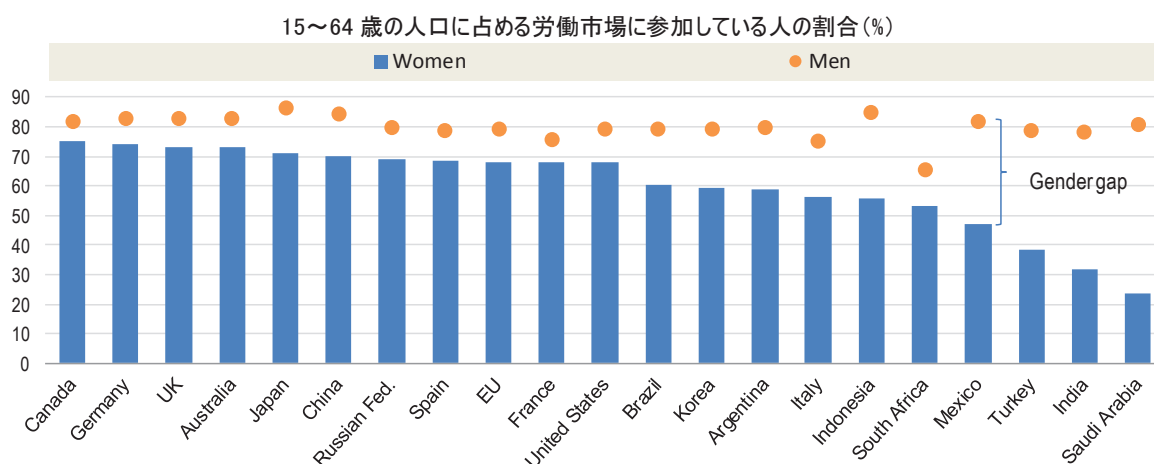
2019年大阪サミットにおけるG20首脳への報告書概要



G20 諸国において「25 by 25」ジェンダー目標達成に向かって進捗が見られるが、全ての国々が順調というわけではない

2018 年には、ほぼ全ての G20 諸国で、2025 年までに労働参加率の男女格差を 25%縮小するという G20 ジェンダー目標に向けて、更なる進捗が見られた。直近のデータが参照可能な全ての G20 諸国において、2012～2018 年に、15～64 歳の女性の労働参加率が上昇した。しかし、女性の社会参加という点で各国間の差は依然として大きく、それが労働参加率における男女格差につながっている(表 1)。2012 年以降、直近のデータが参照可能なほぼ全ての G20 諸国(ロシアを除く)で、男女格差は縮小している。G20 諸国の約半数では、実際の縮小は、目標を達成するのに毎年必要とされる縮小幅と同程度、またはそれ以上に進んでいる(表 2)。特に日本、アルゼンチン、ブラジル、韓国では大幅に縮小した。しかしながら、男女格差が特に大きいメキシコやサウジアラビアでは、目標達成は依然として課題である。

表 1 男女別労働参加率(2018 年)

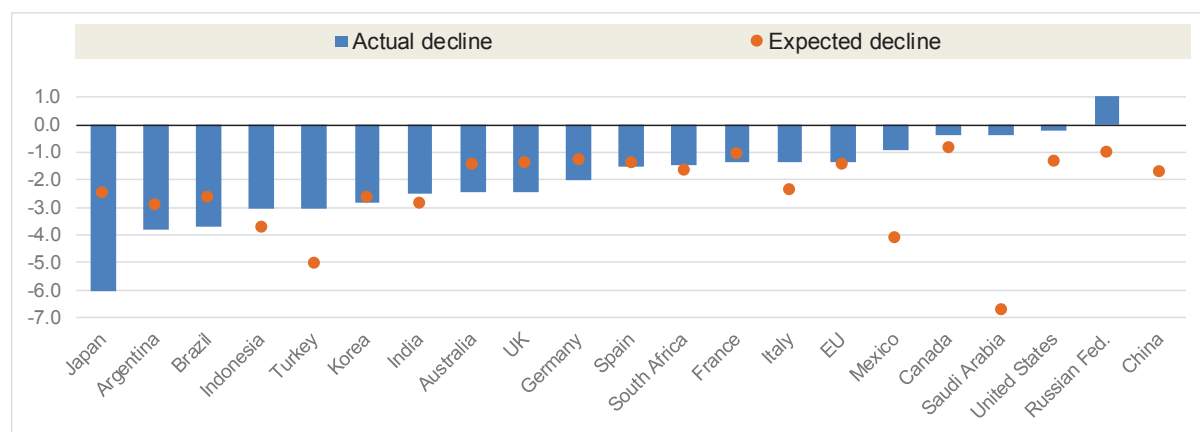


注:データの参照年は以下のとおり: 中国(2010 年)、インド(2015 年)、ロシア(2017 年)。インドについては年齢 15 歳以上、米国については年齢 16-64 歳。

出典: 各国労働力調査を基に OECD が算出。中国は国勢調査のデータ。

表 2 労働参加率の男女格差について実際の減少率と期待される減少率の対比、2012-2018 年

%ポイント



注:実際の減少率は 2012-2018 年に観測された男女格差の変化である(ロシアは 2017 年、インドは 2015 年)。期待される減少率は、2025 年までに格差を 25%減少させるという目標達成のために 2018 年までに必要な減少率の比例分配値である(ロシアは 2017 年、インドは 2015 年)。中国については、男女格差の実際の減少幅を算出するための直近のデータがなく、2012 年のデータで期待値を算出している。インドについては年齢 15 歳以上、米国については年齢 16-64 歳。

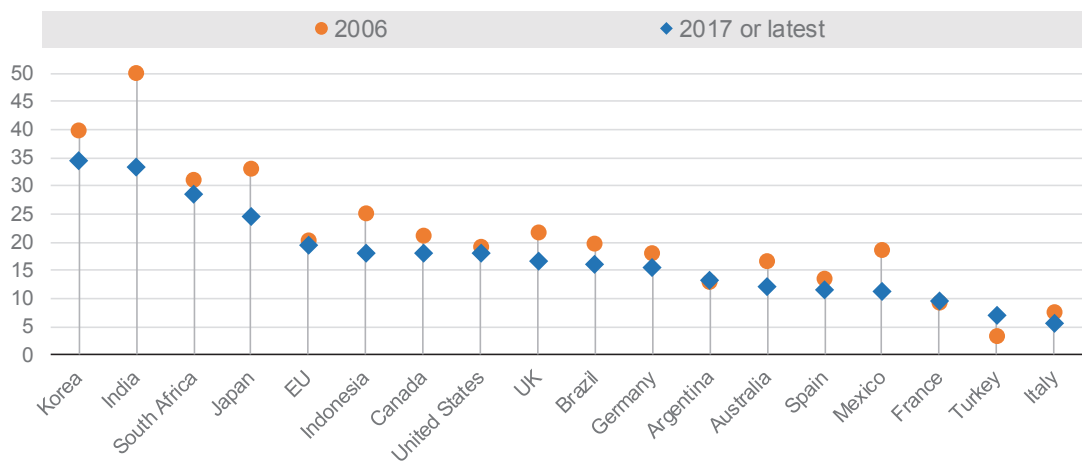
出典: 各国労働力調査を基に OECD が算出。中国は国勢調査のデータ。

労働市場の他の指標には、男女格差縮小の状況の複雑さが表れている

ほぼ全ての G20 諸国で賃金の男女格差は依然として大きく、その縮小は遅々として進んでいない(表 3)。低賃金の仕事やパートタイム労働、さらに管理職への到達といった点で依然として大きな男女格差が存在することが、この各国の進捗の遅さを物語っている。女性がより質の高い仕事に就く機会が増えれば、ワークライフバランスはさらに向上し、ひいては女性の幸福度が高まる。さらに、これは女性の労働市場への参加意欲を高め、女性のスキルが十分活用されていないという状況が改善されることになる。

表3 男女賃金格差は依然として大きい(2006 年及び 2018 年)

フルタイム労働者の所得中央値、男性の所得と女性の所得の差を男性の所得で割ったもの(%)



注: データはフルタイムの賃金雇用労働者の総所得(月給または週給)である。下記の国々は、2017 年のデータの代わりにそれぞれ括弧内の年度のデータを利用している: インド(2012 年)、EU、フランス、スペイン及びトルコ(2014 年)、ブラジル及び南アフリカ(2015 年)、イタリア及びドイツ(2016)。南アフリカは、2006 年のデータの代わりに 2008 年のデータを利用している。

出典: OECD Earnings Distribution Database。OECD の推定は、アルゼンチン、ブラジル、インド、インドネシアについては各国の労働力調査に、また南アフリカについては NIDS パネル調査に基づいている。

労働市場における男女平等を推進する様々な政策措置が実施されている

昨年 G20 諸国が提出した「2018 年雇用計画」では、異動や転職といった仕事の変化、特に出産・育児休暇後の仕事復帰について女性を支援する施策への注目が高まっていることを指摘した。本年、G20 諸国はよりよい家族休暇政策及びワークライフバランスの促進に焦点を当てている。

妊娠、出産含む男女差別への対処、職場における暴力とハラスメントの面で、取り組みが再び強化されていることも注目に値する。

加速するデジタル化、グリーン経済への移行及び保育・介護サービスへの需要増は、将来の雇用拡大につながる要因である。しかし性別職業分離は、それを対処しようとするイニシアチブが数多く存在するにもかかわらず、G20 諸国に依然として共通して見られる特徴である。保育・介護部門では女性労働者の割合が不釣り合いなほど高く、反対に STEM 分野では男性の占める割合が女性より大きい。

それでも更なる政策措置が必要である

G20 諸国では、女性の労働市場への参加を促進し、仕事の質における男女格差を削減するために重要な政策措置が採られている。しかし、政策担当者には、下記の領域において更なる政策措置を検討することが望まれる。

- **長期介護の強化と介護休暇制度の導入**
女性は長期介護を依然として不相応に負担しており、それが女性の有給労働への参加を妨げる重大な障壁になっている可能性がある。したがって、長期介護制度の強化とともに男女ともに介護休暇が利用できるような対策が必要である。
- **非標準的雇用に就くことで、雇用に関する権利が弱まらないようにする**
自営業や、プラットフォームワークなどのより柔軟な働き方は、有益な労働市場参画の機会とよりよいワークライフバランスを女性に与えられるが、それによって差別に対する保護やその他の雇用保障、社会的保護を受ける権利が犠牲にされるべきではない。差別禁止要件と母性（及び父性）保護規定の適用を免れるために非標準的雇用を悪用するリスクについては、更なる検討が必要である。
- **女性による起業の促進**
全ての G20 諸国で、起業の促進は引き続き共通の政策分野であるが、中高年の女性を含む全ての女性が起業の機会を利用できるよう取り組みを強化すべきである。また、こうした仕事にも適切な雇用保護と社会的保護が与えられるようにすることも重要である。
- **性別職業分離への対処**
拡大するデジタル、環境保護、介護などの産業部門において、男女ともに平等に雇用の機会を与えられるように、労働力の多様性を促進する更なる取り組みが求められる。根強い男女賃金格差に対処するため、またより多くの女性が指導的立場に就けるようにするために、取り組みを強化する必要がある。
- **労働市場における男女格差に関する実証基盤の向上**
全ての国々において、労働市場における男女格差がどのように変化しているか、また政策介入の有効性を緻密に把握するため、時宜を得た比較可能なデータの入手可能性を改善する必要がある。

