



International
Labour
Organization

WORLD EMPLOYMENT SOCIAL OUTLOOK

A world map composed of small blue dots, with the word 'WOMEN' overlaid in large green letters.

WOMEN

TRENDS
FOR WOMEN
2018

GLOBAL SNAPSHOT

労働力率のジェンダー格差は大きいまま

世界的に見て 15 歳以上の男女の労働力率は長期的な低下傾向にある。過去 10 年間で 1.4 ポイント低下して 2018 年の現在 61.8% である。女性の労働力率の低下は男性よりも緩やかであり、その結果としてわずかながらジェンダー格差が縮小した^{注 2}。この動向は人の生涯を通しての多様なパターンを反映するもので、若者の教育参加から高齢労働者の退職選択までにわたる変化に起因している。しかし主要調査結果によれば、世界平均で、女性は男性よりも労働市場に参加する可能性ははるかに低い状況が続いている。全世界での女性の労働力率は 2018 年に 48.5% であり、男性よりも 26.5 ポイント低くなっている (表 1)。1990 年以降、この格差は 2 ポイント縮小したが、その縮小の大半は 2009 年までの数年間に生じている。2009 年以降に減速し続けている改善率は、2018 年から 2021 年の間にストップし、マイナスに転じる可能性さえあると予想され、労働市場への参加機会におけるジェンダーの平等において過去 10 年間に達成された少しばかりの改善が打ち消されかねない見通しである。

この世界的動向の根底をなすものとして、労働市場への女性の参加状況には、各国様々な開発段階によってかなりの相違が存在する。男女間での労働力率の格差は、途上国と先進国では縮小傾向にあるが、新興国では拡大し続けており、2018 年の 30.5 ポイントは 2009 年と比べ 0.5 ポイント高い。女性の労働力率は男性よりも速いペースで低下すると見られるため、この動向は 2021 年になるまで継続するものと予測される。この労働力率のジェンダー格差の拡大は、新興諸国の女性にとって労働市場機会に関して男性に追いつくにはまだ道のりが遠いことを示す一方で、新興国では公式教育を受ける若い女性が増え、そのため労働市場への参加が遅くなっているという事実も反映している。実際、1990 年代初め以降、新興国における 15 歳から 24 歳までの青少年の労働力率のジェンダー格差は拡大し続けているのに対し、学歴におけるジェンダー格差はかなり縮小している。労働市場参加のジェンダー格差はアラブ諸国、北アフリカ、南アジアで特に大きい。その主な原因は、この 3 地域における女性の労働力率が極めて低いことで、近い将来も格差は大きいままと予想されている。この背景には、この国々の制約の多いジェンダー規範および文化的規範により、有償の仕事を探す女性が自由な選択をしにくいという問題がある (ILO, 2017a)。

これとは反対に、先進国の多くでは、女性の労働力率は男性のそれに次第に近づきつつある。先進国における労働力率のジェンダー格差は 2018 年で 15.6 ポイント (新興国の数値の約半分) であり、1990 年以降で最小となっている。南ヨーロッパを中心にジェンダー格差がいまだに大きい国もあるものの、2021 年までには現在より縮小すると予測されている。先進諸国において過去 20 年ほどの間に達成された進歩の多くは、先進国では女性と男性がほぼ同等の学力到達度を有しているという事実、また賃金労働に関し前記の国々よりは女性に対する社会的規範による制約が少ないという事実によるものと考えられる (ILO, 2017a)。公共政策も重要な役割を果たしている。例えば家族支援政策は、ワーク・ライフ・バランス、有給の休暇の権利と同等の仕事への復帰の権利、共働きの親向けの安価な育児サービスの改善を目的とし、先進国の女性、特に母親である女性の労働力率を引き上げる上で大きな効果があったことが知られている (ILO, 2016b; Thévenon, 2013; Vuri, 2016)。とはいうものの、多くの先進国にも今もってジェンダーによる賃金格差があることについては証拠があり、労働市場で女性の存在感は高まっているとはいえ、仕事の質におけるジェンダー格差という問題が解消されていないことは明らかである。女性の人的資本 (教育や経験など) の水準は大幅に向上し、先進国の中には男性の人的資本を上回っている国もあるため、新しい研究ではこの問題について他の要素が指摘されている。すなわち、女性が直面する根強い賃金ペナルティ (賃金面での不利益) は、使用者による差別的な採用や昇進の慣行などで説明できる (Grimshaw and Rubery, 2015)。

途上国では、先進国・新興国と比べて労働力率のジェンダー格差が小さく (2018 年では 11.8 ポイント)、2018 年から 2021 年までの期間をつうじてこの状態に変わりはないと予測されている。途上諸国の女性は労働力率が非常に高く (69.3%)、このことは貧困の蔓延や社会的保護が十分でないことなど経済上の必要性から働き口を探さざるを得ないことを反映している場合が多い。これについては後述する。

注 2. 労働力率および関連するジェンダー格差の長期的動向に関する詳細については、報告書 *ILO Labour Force Estimates and Projections (LFEP) 2017: Key trends* を参照。同報告書は <http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/LFEPbrief.pdf> で入手可。

表 1：男女別の労働力率と失業率の水準および動向、2009～21 年

国／地域	労働力率（パーセント）および ジェンダー格差（ポイント）					失業率（パーセント）および 男性に対する女性の失業率比				
	男性	女性	格差（男性 - 女性）		男性	女性	比率（女性率／男性率）			
	2018	2018	2009-18	2018	2018-21	2018	2018	2009-18	2018	2018-21
世界	75.0	48.5	▼	26.5	▲	5.2	6.0	▲	1.2	▲
途上国	81.1	69.3	▼	11.8	▶	4.6	6.1	▼	1.3	▲
新興国	76.1	45.6	▲	30.5	▲	5.2	6.1	▲	1.2	▲
先進国	68.0	52.4	▼	15.6	▼	5.3	5.6	▶	1.1	▶
北アフリカ	71.9	21.9	▼	50.0	▼	9.1	19.5	▼	2.2	▲
サハラ以南アフリカ	74.0	64.7	▼	9.3	▼	6.4	8.2	▼	1.3	▲
中南米・カリブ	77.1	51.5	▼	25.6	▼	6.8	9.5	▼	1.4	▲
北米	67.9	55.8	▶	12.1	▼	4.6	4.4	▲	1.0	▼
アラブ諸国	77.2	18.9	▲	58.3	▼	6.8	16.3	▲	2.4	▼
東アジア	74.7	59.1	▲	15.6	▲	4.8	4.2	▲	0.9	▲
東南アジア・太平洋	79.4	56.5	▼	22.8	▼	3.5	3.3	▼	0.9	▶
南アジア	79.0	27.6	▼	51.4	▲	3.7	5.2	▲	1.4	▼
北欧・南欧・西欧	63.4	51.6	▼	11.9	▼	7.9	8.2	▲	1.0	▶
東欧	67.0	51.8	▲	15.2	▼	5.6	4.9	▶	0.9	▶
中央・西アジア	73.5	45.1	▼	28.4	▼	8.0	9.4	▲	1.2	▼

注：本報告書をつうじて2018年以降の数値は予測値である。2009-18年と2018-21年の進展を、労働力率（失業率比）の格差の拡大幅が0.1（0.01）ポイントを超えると予想される場合には上向き（赤矢印）で、格差の縮小幅が0.1（0.01）ポイントを超えると予測される場合には下向き（緑矢印）で、また格差が両数値の間である場合には横向き（青矢印）で示している。「格差」の列の数値は男女の労働力率のパーセント値の差を示しているが、端数処理の関係で正確に一致していない数値もある。地域と国の所得別分類の詳細なリストに関しては、オンライン上のAppendix Aを参照のこと。

出典：ILOのTrends Econometric Models, November 2017（詳細はオンライン上のAppendix Bを参照）およびLabour Force Estimates and Projections (LFEF) データベース（www.ilo.org/ILOSTATにて入手可）。

世界の多くで女性は男性より失業の可能性が大

女性は男性よりも労働市場に参加する可能性が低いだけでなく、参加する者も働き口を見つける可能性が低い。2018年現在、全世界での女性の失業率は6%で、男性よりも約0.8ポイント高い。したがって、男性失業率に対する女性失業率の比率は2018年では1.2ということになる。2021年までこの比率の推移は、先進国では変わらず、途上国と新興国では増加すると予想されているが、これは全世界の失業に関して過去10年間に見られた男性に対する女性の状況の悪化を反映している。

途上国では、新興国・先進国よりも、男性失業率に対する女性失業率の比率が高く、2018年で1.3となっている。これは主として、途上国では男性失業率が国際水準に照らして低い一方、女性失業率は世界平均をわずかに上回っている事実を反映している。このように途上国の失業率は相対的に低いが、男性にとっても女性にとっても健全な労働市場だということを示しているのではまったくない。実際には、失業率は途上国（それにある程度は先進国でも）での労働市場の実績を決定するに足る評価基準とは見なされない。これは、非公式な雇用の複雑な事情と社会的保護制度の利用が限られていることを反映しており、この複雑さと制約のために、女性も男性も労働条件に関係なく、どんな雇用機会でも受け入れざるを得なくなっているのである。また、深く根を張るジェンダーの役割分担と労働市場での差別のために、女性がディーセント・ワークに就くことは今もなお困難である（ILO, 2016b および 2017a）。実際、途上諸国での女性失業率はさらに上昇すると予想され（一方、男性失業率は横ばいの見込み）、そのため男性失業率に対する女性失業率の比率は2021年までに上昇すると見られている。

新興国では男性失業率に対する女性失業率の比率は世界平均と一致しており、2018年に1.2となっている。しかし、この比率は2021年までに増加すると予想されており、労働力率がすでに低い新興国の女性の労働市場への参加意欲はさらに落ち込む恐れがある。これは特にアラブ諸国と北アフリカに当てはまり、この両地域では女性は労働力率が低いことに加えて、男性の2倍以上の失業率に直面している。ジェンダーによる差は若年層でさらに著しく、2018年の失業率が16.3%~19.5%に及ぶ同地域での女性の労働市場参加の見通しは明るくはない。最近のILOの報告によれば、女性は有償の仕事への希望を表明しているにもかかわらず、社会経済的要因や社会的規範によって女性の有給の雇用への参加が引き続き妨げられており、特に同地域ではその傾向が強い(ILO, 2017a; Gallup および ILO, 2017)。多くの場合こうした制約は、女性が担うよう強いられる無償の育児・介護や家事などの男女で不均衡な負担と直接的に関係している。このような負担によって、女性の教育と雇用の機会は狭くなり、労働市場に参加することもできなくなる。

これに対し、先進国の女性失業率は男性失業率とほぼ等しく、2018年の後者に対する前者の比率は1.1で、近い将来に大きな変化は見込まれない。東ヨーロッパや北米など特定の地域では、女性の失業率が男性よりも低いところさえある。これは学歴と技能資格においてジェンダーの平等を達成するために多大な努力が払われたことを反映しているのではあるが、2008年の経済危機が経済部門の中でも特に建設などの男性中心の部門に大きな打撃となり、その長期的なマイナスの影響によって失業率においてはジェンダーの平等が達成できたという面もある。

脆弱な雇用は途上国の女性で より多くみられる

全世界の労働者の42%以上は個人事業者^{注3}または寄与的家族従業者^{注4}（「脆弱な雇用」と定義されるカテゴリ）である(ILO, 2018a)。これは、非公式な雇用で働いて貧困状態で、社会的保護制度の利用が限定的か皆無である可能性が他の雇用カテゴリの労働者と比べ高い労働者が、14億人以上にもものぼることを意味する。途上国と新興国では、労働人口の増加に伴って個人事業者と寄与的家族従業者が増加しているため、脆弱な雇用の削減は足踏み状態である。その結果として、途上国と新興国では脆弱な雇用の労働者の割合が極めて高く、2018年の時点で、途上国では全雇用者数のうち76.4%、新興国では46.2%に達している。

個人事業と寄与的家族労働の構成に関しては考慮すべきジェンダー格差が存在する。男性では過去10年間で両カテゴリとも数に若干の減少が見られたのに対して、女性では寄与的家族従業者の割合が4.6ポイント低下し、個人事業者は1.8ポイント増加した。その結果、2018年には世界全体で個人事業に従事する男性の割合は36.2%で、女性よりも10ポイント高い。一方で女性は、寄与的家族従業者となる傾向が男性と比較して2倍以上となっている(表2)。途上国、新興国、先進国の間でも大きな相違が存在する。2018年に途上国の寄与的家族労働は女性の雇用の42.3%を占め、これに対し男性は20.2%である。2021年までこの状況が改善される見込みはない。対照的に新興諸国では、女性の雇用に寄与的家族従業者が占める割合が2009年から2018年までの期間に22.8%から17%へと大幅に縮小した。その一方で、個人事業者の女性の割合は2.4ポイント上昇しており、女性労働者の一部が寄与的家族労働から個人事業に移行することで格差縮小が進む可能性が示されている。先進国では個人事業および寄与的家族労働に従事する女性はわずかであり、2018年では前者が働く女性全体の6.9%、後者が1.6%を占めているにすぎない。

注3. 自分1人でまたは1人以上のパートナーとともに自営業と定義される種類の仕事に従事し、参考期間中にその仕事のための従業員を継続的に雇用しなかった労働者。

注4. 同一世帯に暮らす関係者によって営まれる市場指向型の事業で働く自営業者であるが、事業への関与の度合いが極めて限定的なためパートナーとは見なされない労働者。

表 1 : 個人事業と寄与的家族労働の割合および動向、2009～21 年

国/地域	全雇用で個人事業者が占める割合 (パーセント) および ジェンダー格差 (パーセント・ポイント)					全雇用で寄与的家族従業者が占める割合 (パーセント) および ジェンダー格差 (パーセント・ポイント)				
	男性	女性	格差 (女性対男性)		男性	女性	格差 (女性対男性)			
	2018	2018	2009-18	2018-21	2018	2018	2009-18	2018-21		
世界	36.2	26.1	▼	-10.1	▼	6.4	16.6	▼	10.2	▶
途上国	51.7	39.4	▲	-12.3	▲	20.2	42.3	▲	22.1	▶
新興国	39.9	29.5	▼	-10.5	▼	6.2	17.0	▼	10.8	▶
先進国	10.6	6.9	▼	-3.6	▲	0.5	1.6	▼	1.1	▶
北アフリカ	22.1	15.4	▲	-6.7	▲	5.7	24.5	▼	18.8	▼
サハラ以南アフリカ	50.1	47.1	▲	-3.0	▲	16.2	31.7	▲	15.5	▲
中南米・カリブ	29.3	25.6	▲	-3.7	▼	2.9	6.5	▼	3.7	▶
北米	7.6	5.5	▼	-2.1	▲	0.1	0.1	▶	0.0	▶
アラブ諸国	14.5	6.9	▲	-7.6	▲	3.3	10.6	▼	7.3	▲
東アジア	26.4	19.2	▼	-7.2	▲	3.7	13.1	▼	9.4	▼
東南アジア・太平洋	34.0	29.8	▼	-4.2	▼	7.8	22.2	▼	14.4	▼
南アジア	60.8	46.5	▼	-14.2	▲	9.1	31.9	▼	22.8	▶
北欧・南欧・西欧	12.4	7.7	▼	-4.7	▼	0.7	1.3	▼	0.6	▶
東欧	11.1	7.6	▲	-3.4	▲	0.9	1.6	▼	0.7	▶
中央・西アジア	23.3	16.6	▲	-6.6	▼	5.0	15.4	▼	10.4	▼

注：本報告書をつうじて2018年以降の数値は予測値である。2009-18年と2018-21年の進展を、個人事業者または寄与的家族従業者の割合におけるジェンダー格差の拡大幅が0.1ポイントを超えると予想される場合には上向きの赤矢印で、格差の縮小幅が0.1ポイントを超えると予想される場合には下向きの緑矢印で、また両数値の間である場合には横向きの青矢印で示している。「格差」の列の数値は個人事業または寄与的家族労働に従事する男女間でのパーセント値の差を示しているが、端数処理の関係で正確に一致していない数値もある。所得水準別の地域と国の詳細なリストに関しては、オンライン上のAppendix Aを参照のこと。

出典：ILOのTrends Econometric Models, November 2017 (詳細はオンライン上のAppendix Bを参照)。

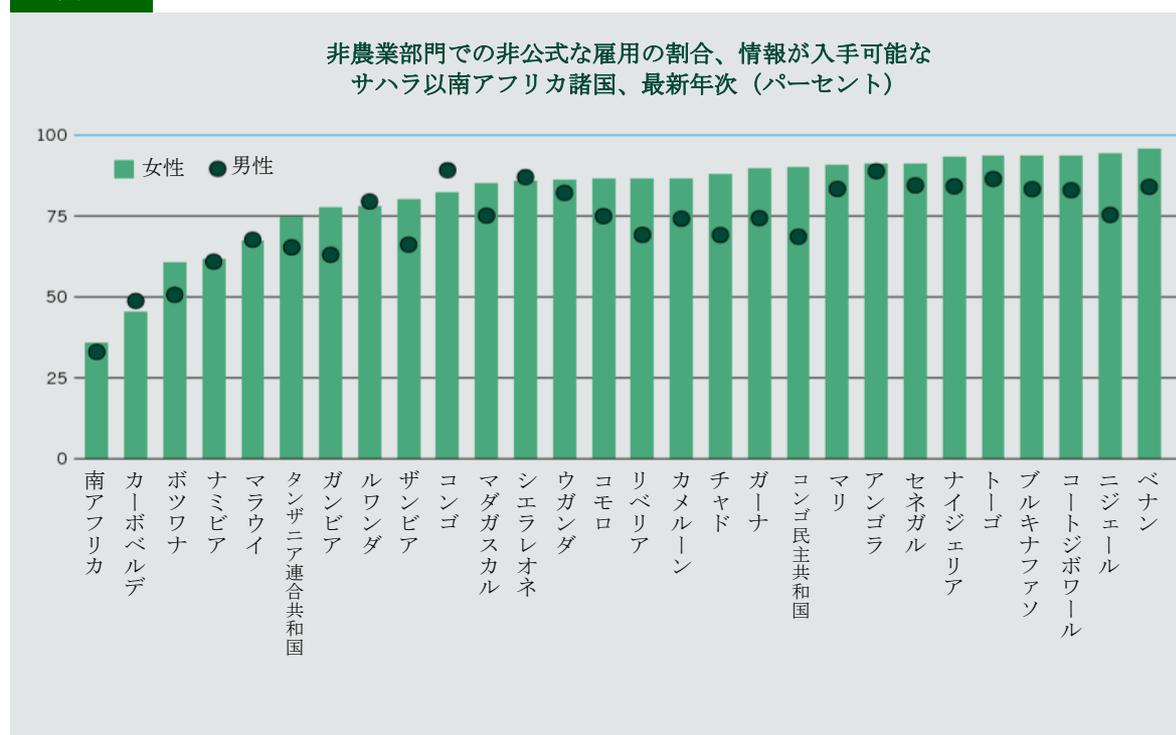
すべての国において、個人事業者および寄与的家族従業者が労働市場で置かれている状況は、期間の定めのない公式な雇用契約を交わした労働者ならば享受できる多くの雇用・社会的保護の権利を十分に与えられないリスクを孕んでいる。このリスクは新興国と途上国で特に大きく、この両雇用カテゴリーは新興国・途上国では非公式な雇用、劣悪な労働条件、社会的保護の欠如を具現している(ILO, 2018a)。つまるところ、個人事業はより良い労働市場機会を得るための足がかりにはならないと思われる。実際には個人事業に従事する女性はその事業を拡大して使用者になる見込みは低いようである。世界全体で女性の使用者(すなわち従業員のいる女性自営業者)は、2018年では働く女性全体の1.7%に過ぎない(1990年の1.5%からわずかに上昇)。これに対し男性の場合は4%である。女性使用者の割合がこれよりは高い(2018年で2.2%)先進国でも、働く女性はビジネス上の地位や管理職となると労働市場の障壁に依然として直面している。例えば、今日では中間・上級管理職の女性は20年前と比較して増えているものの、トップの地位に就く女性はほとんどおらず、大企業の場合は特にそうである(ILO, 2015)。入手可能な最新の推計によれば、先進国の大半で上級・中間管理職の女性は3分の1未満、上場企業の最高経営責任者(CEO)の女性は5%にも満たない(同上書)。

新興国と途上国の女性になおも多い非公式な雇用

個人事業者と寄与的家族従業者は非公式な経済の成員となる可能性が極めて高く、新興国と途上国では特にそうである^{注5}。こうした非公式な経済との結びつきは、通常は個人事業者が事業者として法的に未登録であること、そして寄与的家族従業者は、書面による雇用契約を結んでおらず一般的に労働法制、社会保障規則、関連労働協約の対象外であることに起因する。しかし、労働市場に由来するリスクに晒されているのは個人事業者と寄与的家族従業者だけではない。広義の非公式な雇用のカテゴリーには、非公式部門の労働者や非公式な仕事に従事する公式部門の企業の労働者など、他の労働者集団も含まれる。

途上国の非公式な雇用では女性の割合が不相応に高い。これは一つには、寄与的家族従業者の女性の割合が高いことによる。寄与的家族従業者は、途上国の非公式な雇用の約3分の1を占めるカテゴリーである。ILOによれば、データの入手可能な最新年で、途上国の非公式な雇用に占める女性の割合は男性よりも高く、その差は農業労働者を含めた場合で4.6ポイント、農業労働者を含めない場合で7.8ポイントであった（ILO、2018b）。ジェンダー格差はサハラ以南アフリカ諸国の一部ではこれよりはるかに大きく、20ポイントを超えている（同上書）。データが入手可能なサハラ以南アフリカ諸国の3分の1近くでは、非農業部門に従事する非公式な雇用の女性の割合は90%を超え、それに対して男性の場合は約82%となっている（図1）。

図1



注：非公式な雇用に含まれるのは、市場で売るための生産活動（少なくとも一部は）を行うが企業として登録されていない非法人組織で働くすべての労働者（つまり非公式部門の労働者）、および、非公式部門以外で雇用されているが国の労働法制の適用対象外である人々（つまり、雇用関連の社会保障制度に未加入の雇用者、または年次有給休暇や有給病気休暇など特定の雇用に関する給付の受給資格がない雇用者）。非公式な雇用の詳細な定義は、http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IFL_EN.pdf で入手可能である。

出典：ILO, 2018b。

注5. 112カ国の総雇用における非公式な雇用の割合を従属変数とし、脆弱な雇用の割合を説明変数とする単純線形回帰モデルから得られる決定係数（ r^2 ）は、ほぼ0.80である。 r^2 は0から1.00までの値を取り得、1.00は完全相関を示す。 $r^2 = 0.8$ は概ね、非公式な雇用の割合の一国の平均偏差の80%が、各国間の脆弱な雇用の相違によって説明可能であることを示唆している。

以上とは対照的に、新興国の男性は女性よりも非公式な雇用の発生率が高く、女性 65%に対し 70%であり、両者の差は非農業部門のみでは若干拡大する。これは主として、アジア・太平洋地域の新興国では農業以外の非公式な雇用に占める女性の割合が一般的に男性よりも低いことのためであるが、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムなどの国は明らかな例外である。とはいえ、アジア・太平洋地域の新興国で非農業部門に従事する女性の非公式な雇用の割合は依然として高く、平均 58%となっている。男性は 65%である（同上書）。

男女いずれもワーキングプアが増大

世界の多くの国において、有償の仕事に就くことは貧困から脱出するための十分条件ではない。新興国と途上国では、働く男女の 4 分の 1 が中度の貧困線（1 人当たりの世帯収入または消費が購買力平価で 1 日当たり 3.10 米ドル未満）を下回る暮らしを送っている。女性は低賃金労働者の中で男性より高い割合を占める一方、一部の国では補完的な世帯収入をもたらすことでその世帯の貧困からの脱出に寄与している可能性が男性よりも高いため、ジェンダー別パターンは複雑である。このことは、働く男性の 22%が貧困線を下回るのに対し働く女性では 13%であるアラブ諸国に概ね当てはまる。しかし、サハラ以南アフリカでは反対の状況が生じており、働く女性の 63%、働く男性の 59%が貧困状態で暮らしている。サハラ以南アフリカで（より一般的には途上国で）ワーキングプアに見られる相対的に大きなジェンダー格差は、これらの国の女性の多くが男性とほぼ同程度に労働市場に参加している事実を反映しているが、女性は自給自足のための仕事や在宅の仕事に従事する可能性のほうが依然としてはるかに高い。実はサハラ以南アフリカは、個人事業と寄与的家族雇用におけるジェンダー格差が最大の地域でもあり、それが同地域で女性が男性よりも貧困状態で暮らす可能性が高くなる大きな原因であることが示されている。ただし、こうした関連性を調べるには、世帯内の稼ぎ手の人数や補助的な福祉所得の利用の有無など別の要素も考慮する必要がある。これに対し新興国では、ワーキングプアである確率は女性よりも男性のほうが高い。しかし、この結果は女性ワーキングプア削減の進展を示しているわけではまったくなく、新興諸国における女性の労働力率の低さの表れなのである。

根強いジェンダー格差は平均賃金に関しても続いている。例えば、先進国、新興国、発展途上国のサンプル全体で、女性の賃金は男性より平均 20%低いことが判明している（ILO、2016a）^{注6} この格差のかなりの部分は、低賃金の発生率が高い部門や職業に従事する女性が不相応に多いことに起因する。加えて、団体交渉や最低賃金といった有効な労働市場制度・政策が不十分であるか欠如していることも、賃金のジェンダーによる不平等が根強く残る一因となっている（同上書）。

注 6. 数値は時間給の格差を示している。多様な発達段階にある 45 カ国の賃金および実労働時間それぞれの平均値／中央値のデータを使用して判定した。データの約 94.6%は 2013 年以降のものである。

労働市場のジェンダー格差により社会的保護の格差が拡大

社会的保護を十分に利用できない問題は女性に限ったことではない。豊かな国でも緊縮政策を取る例が多いことや貧困地域における福祉国家の発展が進まないことは、すべての労働者が社会的保護の格差に直面していることを示している。それでもなお、社会的保護におけるジェンダー格差は増大しており、その原因は、就労条件におけるジェンダー格差に加え、女性のほうが非標準的な雇用形態（標準的でない就業時間や中断の入る就労パターン）で従事する傾向が強いことにある。この状況は老齢年金の受給という点で文書にて十分に実証されている（ILO, 2016b および 2017b）。男性と比較した場合の女性の労働力率水準の低さ、男女間での大きな給与格差、職歴が短期間であるか中断される可能性の高さ、非公式で脆弱な仕事に従事する女性の不相応な多さはすべて、拠出年金制度において女性が年金受給資格を獲得するうえでマイナス要因である。このような要素により実際に女性の年金受給率と年金水準が低下し、最終的に老齢の男性よりも女性のほうが貧困に陥りやすくなっている。

したがって、最重要の方策として、ジェンダー不平等の是正と、男女間の年金格差の解消（一部の公的年金制度におけるケア労働実施期間認定など）に焦点を当てるべきである。加えて、非拠出型（税金による）年金は、女性が少なくとも基礎年金を必ず受領できるようにする上で重要な役割を果たす。ただし、この非拠出型年金は給付水準が低く、拠出型給付の不足を補うには不十分である場合が多いため、老後に十分な水準の所得保障を提供することができないことがほとんどである（ILO, 2017b）。よって、女性への社会的保護を確実に適切なものとする上で、労働市場および雇用におけるジェンダー格差の解消が重要な波及効果を及ぼす。

労働市場でのジェンダー格差の縮小には大幅な追加的取組みが必要

各国政府は過去 10 年間、使用者、労働者、そして労使それぞれを代表する団体とともに、女性が仕事の世界で直面する課題に対処するための数々の方策を実施してきた。とりわけ注目に値するのは、家族向けの支援、女性が多数従事する非公式な業務の主要分野（家事労働など）の公式化、そして垂直的な性別による職域分離に対処する取組み（特に改革で性差別が減少する可能性のある分野）に関する進展である。しかし、世界をスナップショット的に描いた本報告書で浮き彫りにされたように、労働市場参加におけるジェンダー格差を縮小しようと労働市場の主要アクターが行っている現行の取組みは、有意義ではあるものの、十分とは言えない。ディーセント・ワークの機会への男女間でのアクセスの違いは、より公平で包括的な労働市場を実現するための世界的取組みを阻む大きな障害であり、本書で述べた根強いジェンダー格差に対処すべくさらなる努力がなされない限り、この障害は今後数年間なくならないと予想される。以前の報告書で示されているように（例えば ILO, 2017a を参照）、女性が家庭責任や育児・介護責任に関して圧倒的に不平等な負担を強いられている現実には、女性がアクセス可能で持続的な雇用を享受できるタイプの仕事に関する労働市場の不平等という形であらわれることになる。しかも非公式な雇用およびワーキングプアという世界規模の課題は、部門的・職業的な性別による職域分離のパターンにも根ざしており（多くの場合、組織的および文化的に）、これによって、女性がより好ましい仕事に就くために利用できる機会は体系的に限定されている。このことは、女性に立ちほだかる労働市場の課題に取り組むためには、政府、使用者、労働組合の取組みで労働市場での格差を埋めようとするだけでなく、女性に不平等な負担を求める考え方を変えていくためのイニシアチブも必要であることを示唆している。

したがって、労働市場におけるジェンダー格差を縮小するには、特に女性に焦点をあてた包括的方策（女性を取り巻く極めて多様な状況を認識したもの）が必要であり、このような方策は最終的には社会全体の福祉にも資することになる（ILO, 2016b および 2017a）。途上国・新興国では、特に農村部に住む農業部門の女性に対して非公式な仕事から公式な仕事への移行を促進するという未解決の課題が残されている。農業と非農業の両方において経済的多様化を促進することは、所得の多様化をつうじてワーキングプアの発生率を引き下げつつ、公式化をさらに進めることに寄与する。公式教育、職業訓練、起業家養成プログラムへの女性の参加を引き続き奨励することは、女性がディーセント・ワークへ移行する支援を行う上で極めて重要である。同時に、家族支援のための公共政策の適用範囲と有効性についても改善の余地がまだまだ大きい。児童関連サービスの対象範囲を拡大させ、また家庭責任が世帯の人々（および場合によっては地元のコミュニティ）の間でより平等になるよう配分し直す必要がある。さらに広くは、すべての国とすべての三者構成利益集団（特に各国政府、使用者、労働組合）が、「持続可能な開発のためのアジェンダ」の目標達成に向けて努力することが必要不可欠である。そのためには、女性のために質の高い仕事を確保する方策、学校と職場の両方においてジェンダーのステレオタイプと差別を減らす方策、そして女性が現在担っている育児・介護責任と家庭責任の不相応な負担を認識、軽減し、再配分する方策を進めていかなければならない。

参考文献

- Gallup; International Labour Office (ILO). 2017. *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (Geneva and Washington, DC).
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, ILO Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- International Labour Office (ILO). 2015. *Women in business and management: Gaining momentum*, Global report (Geneva).
- . 2016a. *Global Wage Report 2016/17* (Geneva).
 - . 2016b. *Women at Work: Trends 2016* (Geneva).
 - . 2017a. *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017* (Geneva).
 - . 2017b. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
 - . 2018a. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Geneva).
 - . 2018b. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, third edition (Geneva).
- Thévenon, O. 2013. *Drivers of female labour force participation in the OECD*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 145 (Paris, OECD Publishing).
- Vuri, D. 2016. "Do childcare policies increase maternal employment?", in *IZA World of Labor*, March issue, No. 241.