

女性と雇用、経済： 男女の機会均等と マクロ経済的利点

カトリン・エルボーク・ヴォイテック、モニーク・
ニューイヤック、カルパナ・コーチャー、ステファ
ニア・ファブリジオ、カングニ・クポダル、フィリ
ップ・ウィンゲンダー、ベネディクト・クレメン
ツ、ガード・シュワルツ

国際通貨基金

戦略政策審査局・財政局

女性と雇用、経済： 男女の機会均等とマクロ経済的利点

執筆者：カトリン・エルボーク・ヴォイテック、モニーク・ニューイヤック、
カルパナ・コーチャー、ステファニア・ファブリジオ、カングニ・クポダル、
フィリップ・ウィングエンダー、ベネディクト・クレメンツ、ガード・シュワルツ

配布承認者：シダート・ティワリ、カルロ・コッタレリ

2013 年 9 月

免責事項：本スタッフ・ディスカッション・ノートは執筆者の見解を表明するものであり、必ずしも IMF の見解または方針を表明するものではありません。ここで表明されている見解は著者に帰するものであり、IMF、IMF 理事会またはマネジメントに帰属するものではありません。スタッフ・ディスカッション・ノートは、意見を引き出し、更に議論を深めることを意図しています。

JEL 分類番号：

E2, J3, J4, O1

キーワード：

女性の労働参加、労働市場、ジェンダーギャップ、
男女の機会が均等なマクロ経済

執筆者の電子メールアドレス

katrin@elborgh.eu; mnewiak@imf.org;
kkochhar@imf.org; sfabrizio@imf.org;
kkpodar@imf.org; pwingender@imf.org;
bcclements@imf.org; gschwartz@imf.org

目次

要旨	4
労働市場分割のマクロ経済的影響：ジェンダーは重要な問題か？	4
女性の労働参加：定型化された事実	6
ジェンダー別労働市場の特性	8
女性の労働参加率の引き上げを支援する政策	12
A. 財政政策	12
B. 女性の労働需要拡大政策	15
C. その他の政策	16
経済における女性の役割を強化するその他の IMF の活動	21
ボックス	
1. 女性の労働参加率と男女平等を推進する先進国・地域の政策	17
2. 女性の労働参加率と男女平等を推進するブラジルの政策	18
3. 女性の労働参加率と男女平等を推進する政策：開発問題	19
4. インドにおける教育、女性の労働参加、および人口ボーナス	20
付録	
1. ジェンダー関連政策の IMF 分析	22
2. 家族手当	25
図	
1. 女性の労働参加率（女性人口比、15 歳以上）	6
2. ジェンダーギャップおよび男性の労働参加率	7
3. 女性の労働参加と開発	7
4. 女性の労働参加率（女性人口比、15 歳以上、2011 年）	8
5. 女性の教育と労働市場での成果	11
6. OECD 加盟国における定年退職年齢（2011 年）	14
7. 性別による差別を禁止する法に関する雇用時の認識	15
付録 表	
2.1: 先進国・地域における家族手当	25
2.2: 新興国における家族手当	26
参考文献	27

要旨

女性の世界の人口の半分強を占めている。しかし、実際の経済活動、経済成長および福祉への女性の貢献度はその潜在能力をはるかに下回っており、マクロ経済に深刻な影響を及ぼしている。全世界の労働市場は、最近数十年間で著しく発展を遂げたものの、性別により分割されたままであり、男女平等に向けた進展は行き詰まってしまったようである。女性の労働参加（FLFP）は依然として男性を下回っており、無報酬労働の大半を女性が占めている。有給の仕事に就いても、インフォーマルセクターや貧困層に占める女性の割合ははるかに大きい。また、女性は男性と比較し著しい賃金格差という問題に直面している。多くの国では、労働市場における歪みや差別から女性の有給の仕事の選択肢が限られ、管理職や起業において女性が占める割合も依然として低いままである。

成長、雇用創出および包括性の問題は、密接にからみあっている。女性が必要としている機会を提供する上で成長と安定が不可欠である一方で、女性の労働市場への参加は成長と安定の方程式の一部でもある。特に、急速に高齢化に向かっている国や地域では、女性の労働参加を拡大することで、労働力減少の影響を緩和し経済成長を押し上げることができる。また、途上国では、例えば、女子の就学率の水準を高め女性により良い機会を提供することが、幅広い経済発展につながる可能性もある。

本スタッフ・ディスカッション・ノートでは、女性の労働市場参加に関するマクロ面での重要な特徴、女性が経済的潜在能力をフルに発揮することの妨げになっている制約、及びこうした障害を克服するために可能な政策について検証している。労働市場の歪みを取り除き、あらゆる人々に公平な機会をもたらす政策を実施することが、女性が自らの潜在能力を生かす機会につながり、女性の経済生活への参加がより顕著になるだろう。本ディスカッション・ノートで示されている分析は、学界と他の国際金融機関で実施された調査、及び IMF が実施したサーベイランスと調査活動に基づいている（別表 1）。

労働市場分割のマクロ経済的影響：ジェンダーは重要な問題か？

1. 女性が労働市場で自らの可能性を十分に発揮すれば、マクロ経済的に大きなプラスが生じうることを示す十分な証拠がある（Loko and Diouf, 2009; Dollar and Gatti, 1999）。労働市場におけるジェンダーギャップに起因する 1 人当たりの GDP ロスは、最大で 27% に達する地域もあると見積もられている（Cuberes and Teignier, 2012）。Aguirre ら（2012）は、女性の労働参加率（FLFPR）が男性の水準まで上がれば、GDP が例えば米国で 5%、日本で 9%、アラブ首長国連邦で 12%、エジプトで 34% 上昇する可能性があるとした。また、Aguirre ら（2012）は、国際労働機関（ILO）のデータに基づき、自国経済に貢献する能力を備える女性は全世界で 8 億 6,500 万人であり、そのうち 8 億 1,200 万人が新興市場国・地域と途上国に住んでいるとの推計を示した。
2. 急速に高齢化に向かっている国や地域では、FLFP が労働力減少の影響を緩和し経済成長を押し上げることが可能である。例えば、日本では、女性の労働参加率が G7 参加国の平均に達すれば、年間潜在成長率は約 0.25 パーセントポイント上昇する可能性がある。結果、ベースライン・シナリオと比較して、1 人当たりの GDP が 4 % 恒常的に現シナリオで想定されるレベルを上

回るようになると考えられる（IMF、2012c）。また、女性の労働参加率が向上すれば、女性の高等教育レベルを踏まえれば労働技術の向上が期待できよう（Steinberg and Nakane、2012）。

3. また、途上国では、例えば、女子の就学水準を高め、女性が収入を得てこれを管理するより適切な機会を提供することで、裾野の広い経済発展につながる可能性もある。女性は男性と比較して、世帯収入のかなりの部分を子供の教育に注ぎ込む傾向が強い。ILO によると、女性の雇用は、有給、無給に関係なく、途上国で随一の重要な貧困削減要因となる可能性がある（Heintz、2006）。そのため、女性の FLFP が上昇し収入が増加すれば、女子を含めた就学にかかる支出が増え、教育ある女性がロールモデルとなって好循環を引き起こす可能性がある（Aguirre ら 2012; Miller 2008）。Stotsky（2006b）は、途上国では女性の機会が相対的に欠如しているため経済成長が抑制されているが、一方で、経済成長が女性の不利な状況の改善につながると指摘している。

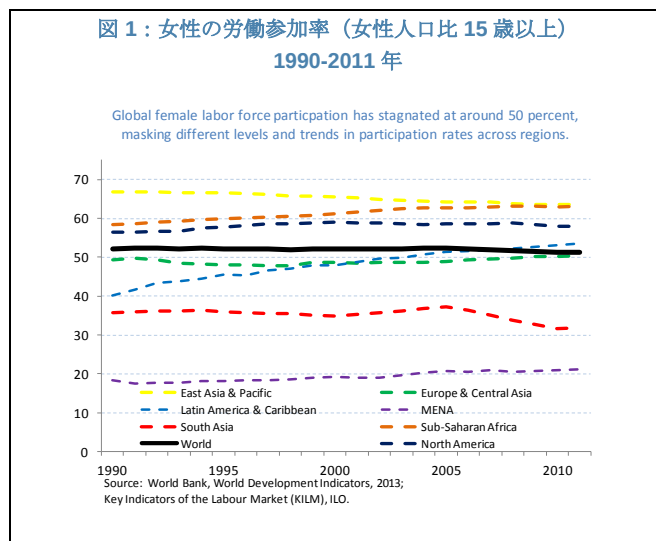
4. 情報への平等なアクセスが女性が経営する企業の生産性を高める（Do、Levchenko、Raddatz、2011）。男性が経営する企業と女性が経営する企業の生産性格差は、主に生産的な情報へのアクセスの違いによることが判明した（Blackden と Hallward-Driemeier、2013）。生産的なリソースへの平等なアクセスを通しこうした生産性ギャップを軽減することで、生産を大幅に拡大することができるかもしれない（World Bank、2011）。

5. 女性を平等に雇用することで、企業は豊かな人材プールをうまく活用することができ、潜在成長力への影響が見込める（Barsh と Yee、2012; CAHRS、2011）。議論の余地がないわけではないが、企業の取締役会や上級管理職における女性の存在が企業の業績にプラスの影響を与えているという証拠がある¹。女性管理職を雇用している企業は、女性が多数を占める消費者市場に應える好位置につけており（CED 2012; CAHRS 2011）、取締役会におけるジェンダーの多様性が進むと、様々な視点を取り入れることができコーポレートガバナンスを強化することができよう（OECD、2012; Lord Davies、2013）。更に、意思決定を下す地位に占める女性の割合が高いと、通常男性のトレーダーが行うハイリスクな金融取引の割合が減少する（Coates and Herbert、2008）。

¹ Dezso と Ross（2011）は技術革新を重視する企業を分析、トップマネジメントにおける女性の存在は、業績を向上できると指摘している。McKinsey（2008 年）は、女性の上級管理職が 3 人以上いる企業は、高い営業利益率と正の関連性を示す九つの組織の側面全て（リーダーシップ、労働環境と価値、調整と管理など）において高得点を上げていることを示している。この結果は、ジェンダーの多様性と財務実績（株主資本利益率と総株主利益率）との間には正の相関関係が存在することを立証した Catalyst（2004）の以前の研究によって裏付けられている。

女性の労働参加：定型化された事実

6. 平均 FLFP は約 50 %と依然として低いままだが、水準と傾向は地域ごとに異なる（図 1）。現在女性は全世界の労働力の 40% を占める（World Bank、2011）一方で、FLFPR は過去 20 年間 50 %近傍で推移している。この平均的な参加率は、水準と傾向の地域間の大きな相違点を覆い隠している。FLFPR は、中東と北アフリカでは 21 %と低く、東アジアと太平洋地域、サブサハラ・アフリカ地域は 63%以上と高くなっている²。ラテンアメリカとカリブ諸国は、過去 20 年間に FLFPR がほぼ 13%という強い伸びを示したのに対し、南アジアでは低下した。欧州と中央アジアでは概ね一定している³。



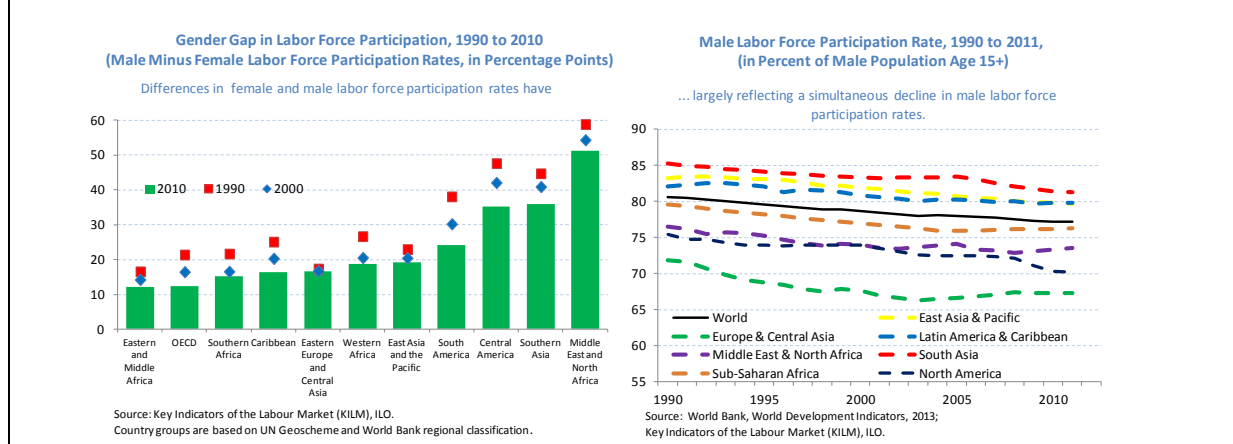
7. 女性と男性の労働参加率の差は縮小しているものの、大半の地域では高止まりしている。平均的な労働参加率のジェンダーギャップ、すなわち男女間の労働参加率の差は、主として男性の労働参加率が世界的に低下していることから 1990 年以降縮小しているが、依然として大きい（図 2）。ジェンダーギャップは地域ごとに大きく異なる。最もギャップが大きいのは中東と北アフリカ（51 パーセントポイント）で、南アジアと中央アメリカ（35 パーセントポイント以上）がそれに続く。ギャップの水準が最も低いのは、経済協力開発機構（OECD）諸国・地域、東アフリカ、中央アフリカ（12 パーセントポイント）である。

8. ジェンダーギャップのばらつきは、OECD 諸国・地域間でさえ大きい。例えば、日本の労働市場におけるジェンダーギャップは 25 パーセントポイントに達している。これに対して、主要先進国では、わずか 10 パーセントポイント強、スウェーデンにいたってはわずか 6 パーセントポイントである。OECD 加盟国全体をみると、女性の雇用はサービスセクターに集中している。有職者女性の 80%が同セクターに集まっている。有職者男性では 60 %となっている。さらにこのセクター内では、健康と地域サービスで女性が占める割合が極めて高く、教育分野がそれに続いている（OECD、2012）。ILO（2010）の分析によると、女性はステータスが低く低賃金を特徴とするセクターで大きな比率を占めている。

² 世界開発指標データに基づく図表とパネルには、世界銀行の国グループの定義が適用される。

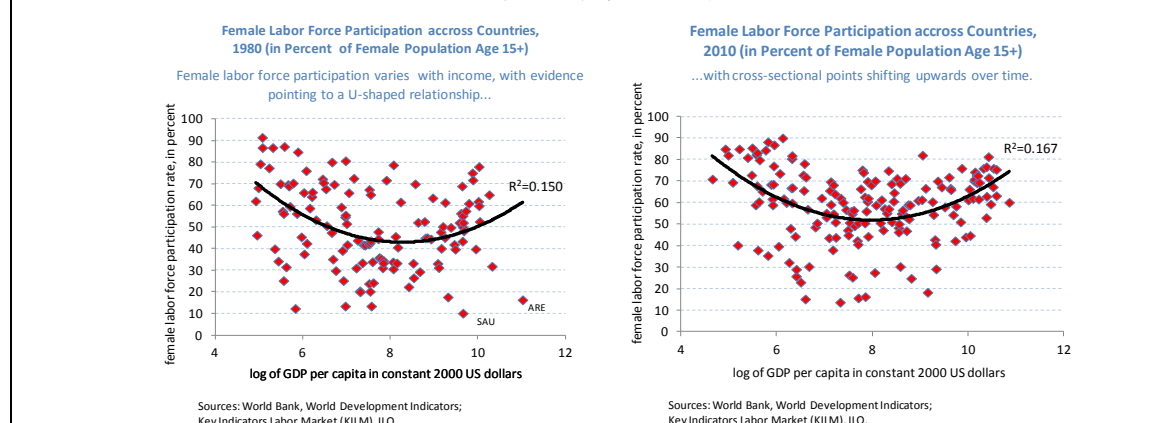
³ 国家間の FLFPR の違いは、サービスの市場化度合いの違いをも反映している（Freeman and Schettkat 2002）。

図 2：ジェンダーギャップおよび男性の労働参加率



9. **FLFP は、U 字型の関係を**示していることでもわかるように、国民 1 人当りの所得によって異なる（図 3 と 4）。国民 1 人当りの所得水準が低い場合、高い FLFPR は社会保護プログラムが存在しない場合は、働く必要性があることを示す。世帯所得が増加し、社会保護が強化されるにつれて、女性は家事や育児を選んで労働市場から撤退することが可能となる。先進国の所得水準での労働参加は、教育水準の向上、出生率の低下、家事を省力化するテクノロジーの利用、市場を重視した家事サービスの利用を背景に、再び跳ね上がる（Duflo、2012; Tsani 等、2012; World Bank、2011）。長期に渡り U 字型の関係が安定しており、国の特質を加味しても変化がないことがわかっている⁴。

図 3：女性の労働参加と開発

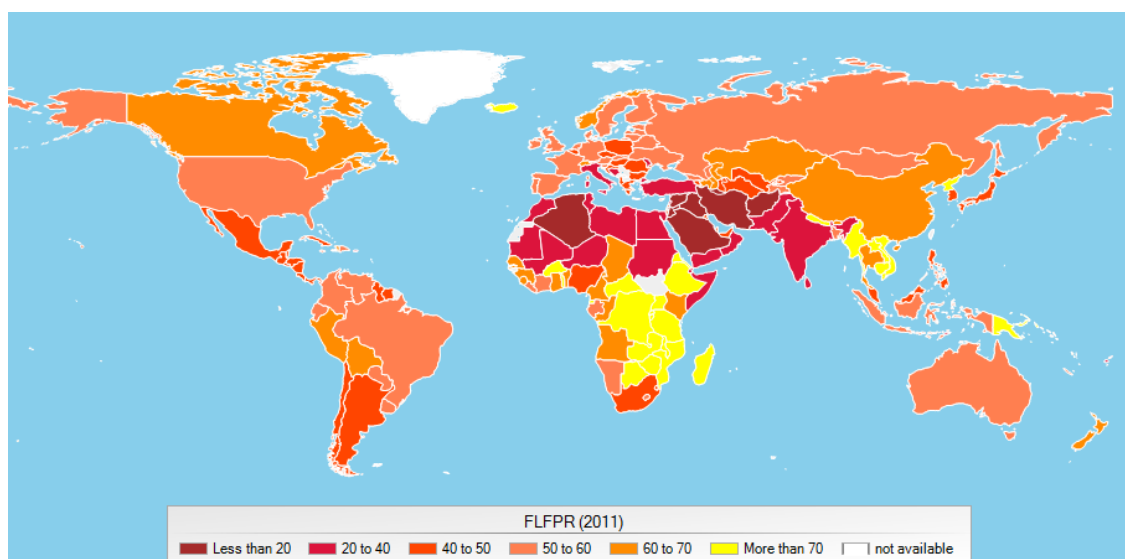


⁴ 例えば、Mammen と Paxson (2000) は、Golden (1995) が見出した U 字型の関係を 1970 年、1975 年、1980 年および 1985 年の国ごとのデータを使って再現し、労働参加が制限されている 45-49 歳の女性、あるいは若年層の女性かどうかに関係なく同様のパターンが見られることを述べている。この研究は、データを集積し、国ごとの影響を含める場合、二次関数近似により依然としてこのデータが十分に予測されることを示している。

10. 教育におけるジェンダーギャップは減少しているものの、引き続き女性の識字率は男性と比較し遅れている⁵。初等教育におけるジェンダーギャップは概して縮まっており、後発開発途上国でさえ、初等教育の女児の就学率は対男児比 94%に達している（図 5）。中等教育ではこの数字が平均 97%となっており、高等教育においては、現在女性の就学率は男性よりも高くなっている。それにもかかわらず、女性の識字率は依然として男性より低く、特に南アジア、東アフリカ、北アフリカ地域にその傾向がみられる。

図 4：女性の労働参加率（女性人口比、15 歳以上、2011 年）

女性の労働参加率は世界全体で大きく異なる



出 典：世界銀行、世界開発指標 2013 年、ILO KILM データベース。

ジェンダー別労働市場の特性

11. 女性は、育児や家事といった大量の無償労働をこなして経済の繁栄に大きく貢献しているが、こうした労働は見落とされたままで、GDP に含まれることはない⁶。女性の労働参加機会は、多くの時間を無償の労働に割り当てるため制約下にある。概して、女性が家事に使う時間は男性の 2 倍、育児にいたっては 4 倍である（Duflo、2012）。したがって、家族の男性構成員が正規の労働に費やす時間が生まれる。OECD 諸国では、配偶者の雇用状況に関係なく、女性は毎日男性より

⁵ 図 2 と図 5 には、世界銀行の労働参加率の定義が適用されており、パートタイムの仕事を含む。

⁶ 総国民所得は、相変わらず無報酬の経済に関する適切な説明を省いている（Stotsky 2006b）。こうした労働が GDP にどの程度反映されているかが、国ごとに異なるこれらサービスの市場化を反映している（Freeman and Schettkat, 2002）。女性の労働市場への参加が限られていることから、実際の経済活動は非常に低い水準にとどまり、一部の国では潜在的な経済活動との差は最大34%となっている（Aguirre and others, 2012）。

無償労働（介護労働を含む）に約 2.5 時間多く労力を費やしている（Aguirre ら、2012）⁷。その結果、通勤時間を含めた総労働時間（有給と無給の仕事の合計）のジェンダー間の差が、多くの国でゼロに近づいている（OECD、2012）。Heintz（2006）によると、市場労働と家事労働のジェンダーによる分業は、女性の潜在的所得能力が低いことも相まって、家庭レベルで定着したジェンダーダイナミクスを強化する傾向にある。

12. OECD 加盟国において、有給の労働時間とパートタイム労働時間のジェンダー間の差は、依然として大きい。パートタイムの仕事は依然として圧倒的に女性の領域であり、いまだ存在する男女間の役割分担を鑑みれば、これが仕事と家族責任のバランスを取る唯一の解決策となっている（ILO、2010 年）。多くの先進国・地域のジェンダー別のキャリアパスは、女性が育児のためにパートタイムの仕事に従事したりキャリアを中断するという点から特徴的となっており、女性が高齢になると貧困に陥るリスクが高くなっている。多くの場合女性が労働参加する前提条件であるパートタイムの労働形態は、男女の役割分担を固定化させる可能性があり、キャリア開発にマイナスをもたらす（OECD、2012）。⁸

13. そのうえ、同じ職業・教育といった個人の特性を加味しても、ジェンダーに関連する著しい賃金格差が存在する。OECD 加盟国全体では、男女の賃金格差は、男性と女性の勤労所得の中央値を男性の勤労所得の中央値で割った値と定義され、その数値は 16 %と考えられている（OECD、2012 年）。職務分離と労働時間の減少に加え実務経験の差が、この賃金格差の約 30%（平均）を占める。賃金格差は、女性が若いときは小幅だが、出産と子育て期間中に急激に上昇する。この「母親の育児ペナルティ」は OECD 加盟国全体では 14 %と推定される。新興市場国・地域での賃金格差は、かなりの程度のばらつきがみられ、中国、インドネシア、南アフリカで比較的高い。中東と北アフリカで賃金格差が比較的小さいのは、多くの場合男性よりも高い教育を受けた女性が賃金雇用に使われている割合が低いことで説明がつく。一部の国では、高学歴の女性と男性を比較した場合、所得格差がより大きくなっている（OECD、2012）。

14. 所得の男女格差は賃金雇用よりも自己雇用で更に高い。その説明要因のひとつとして、女性がビジネスに費やすことのできる時間が少ないことが挙げられる。概して、女性が経営する企業は男性が経営する企業と比べると利益や労働生産性が低くなるが、これも企業規模、資本集約度、外部資金や生産資源へのアクセスがより限られていることで説明できる（OECD、2012）⁹。

15. 多くの国では、基本的な必需品や権利の欠如が、女性が正規の労働市場に参入する、或いは起業家になる可能性を妨げている。一部の新興市場国・地域と途上国では、女性の 1 人での移動と市場労働への参加に制限がかかっており、女性の潜在的経済力を奪っている（World Bank、2011）。雇用形態が脆弱で保護は不十分であり、主な仕事は単純労働であり収入が不安定な非正規セクターに占める女性の割合は圧倒的である（ILO、2012a; Campbell と Ahmed、2012）。女性は、多くの場合財産権や相続権に加え融資の利用も制限されている。農業において、特にアフリカでは、

⁷ 男性は、仕事のスケジュールにあった偶発的な家庭の仕事に従事する傾向があるのに対して、女性は他の仕事のプレッシャーに関係なく実施しなければならない日常的な家事の大半の責任を負っている。

⁸ 欧州では、パートタイムの労働形態で働いた後にフルタイムの雇用に移行できる女性はわずか 3%、男性はわずか 1.5%だった。

⁹ この相違の理由はこれまで十分に調査されていない。考えられる説明としては差別的慣行があるが、女性が経営する企業が小規模であること、融資を得るにあたり中小企業が直面する一般的な問題も挙げられる（OECD 2012）。

女性と男性と比べて小区画の土地を耕して、あまり収益の上がらない作物を収穫しており、農業関連情報へのアクセスが更に限られてしまっている（World Bank、2011）。

16. 多くの先進国・地域の税制は、配偶者の税の楔が高く **FLFP** の強力な抑止力となっている¹⁰。税が個人所得ではなく世帯収入に課されると、二人目の稼ぎ手（多くは結婚した女性）に適用される税の楔は、既婚か否かの違いだけで独身者に課されるものより高くなる。世帯合算課税および世帯関連の課税要素（合算申告義務、被扶養配偶者手当、世帯収入にかかる税控除など）は依然として広く普及しているものの、多くの **OECD** 加盟国では個人課税の方向に進んでいる。

17. 世界の国々では、上級管理職や起業家に占める女性の割合は依然として低い。例えば、2008 年から 2012 年で、スタンダード&プアーズ 500 社の最高経営責任者の中で、女性が占める割合はわずか 4 %と変化することはなかった¹¹。EU の 27 の加盟国では、従業員を雇用している事業主のうち女性はわずか 25%である。また、2012 年に全世界の国会議員の議席のうち女性が保持していたのはわずか約 20%だった。その上、女性が官公庁で高い地位に就く場合、経済や重要な戦略を担う大臣職ではなく社会文化に対応する大臣職を占めることが多い（**OECD**、2012）。更に、ジェンダースtereotype（固定的性別役割分担意識）が女性の政治への参加を妨げている可能性があることを、ミクロレベルの証拠が示唆している¹²。

¹⁰ Stotsky (1996) は、税制における性差別は、根底的な社会規範を反映し明示的・黙示的な形式をとる可能性がある」と分析している。個人所得税における明示的な性差別には、共有する所得の割り当てに適用されるルール、控除項目、控除額、その他の優遇税制の割り当て、税率の設定、および納税の法的な責任などがある。黙示的な性差別は、主に限界税率の引き上げに反映されており、これは二人目の稼ぎ手の意欲を削ぐことがある。

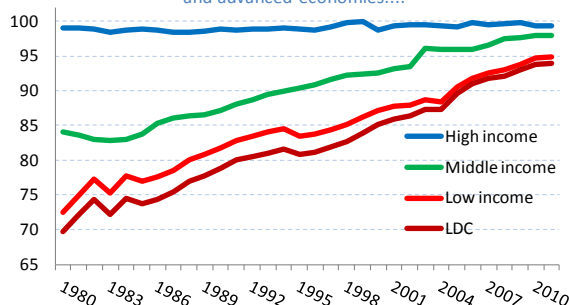
¹¹ フォーチュン 500 または同規模の企業からサンプルとして選んだ 60 社で、入社間もない、または中堅の社員のうち、「経営幹部」レベルの上級管理を目指す社員は、男性の 36%に対し、女性はわずか 18%だった（Barsh 及び Yee 2012）。

¹² West Bengal、Beaman らが実施した現地調査（2009）では、男性は女性政治家の実効性に対して強い先入観を抱いており、同じ総体的なパフォーマンスについて男性の政治家よりも大幅に悪い評価を下していることが判明した。ただし、実験以前に女性政治家と関わっている男性はそれほど偏見を抱いていなかった。

図 5：女性の教育と労働市場での成果

Ratio of Female to Male Primary Enrollment
by Income Level, 1980-2011 (in Percent)

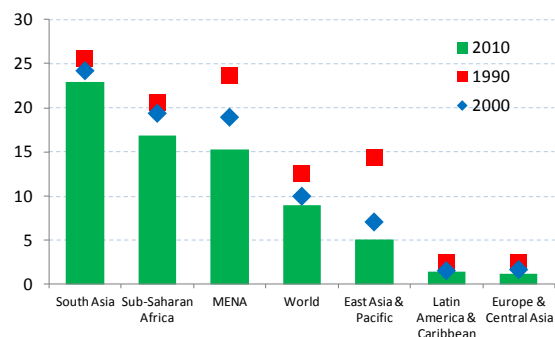
The gender gap in primary education is closing across all income groups, with developing countries catching up to emerging markets and advanced economies....



Source: World Bank, World Development Indicators, 2013.
UNESCO Institute for Statistics

Gender Literacy Gap
1990-2010 (Male minus Female Literacy Rates in Percentage Points)

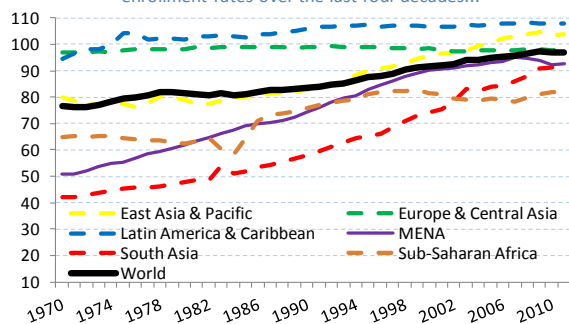
...but female literacy rates are still lower than male rates on average.



Source: World Bank, World Development Indicators, 2013.
UNESCO Institute for Statistics

Ratio of Female to Male Secondary Enrollment,
by Region, 1970-2011 (in Percent)

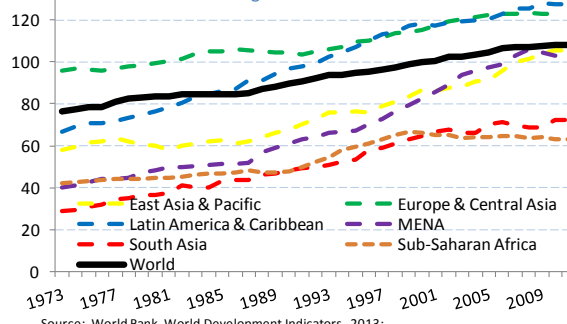
All regions have seen decreases of gender gaps in secondary enrollment rates over the last four decades...



Source: World Bank, World Development Indicators, 2013; UNESCO Institute for Statistics

Ratio of Female to Male Tertiary Enrollment,
by Region, 1973-2011 (in Percent)

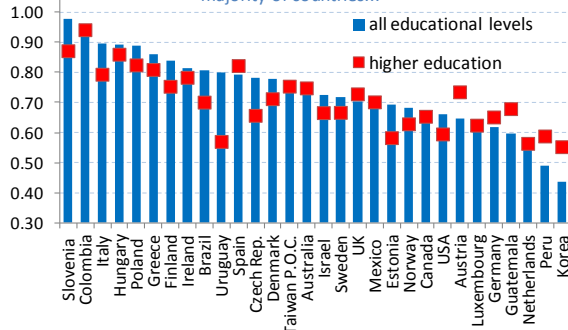
...and female tertiary school enrollment is now on average exceeding male enrollment rates.



Source: World Bank, World Development Indicators, 2013;
UNESCO Institute for Statistics

Annual Earnings Ratio, Female to Male, 2006*

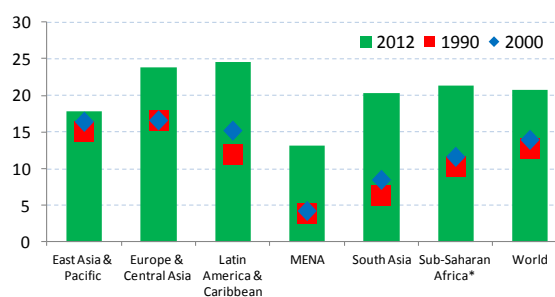
However, the earnings gap is still significant in the majority of countries...



Source: Cross National Data Center in Luxembourg, Key Figures (Wave VI)
*Or latest available

Share of Seats Held by Women in National
Parliaments, 1990-2012 (in Percent)

...and women are still underrepresented in leading positions.



*1990 replaced by 1997 value as this was the latest value available
Source: World Bank, World Development Indicators, 2013;
Inter-Parliamentary Union (IPU) (www.ipu.org)

18. 大半の OECD 加盟国では、2007 年から 2009 年の景気後退のさなか、ジェンダーベースの雇用ギャップが縮小した¹³。この傾向は、主として、建設や製造といった男性優位の業界と比較して、女性の雇用が集中しているサービスセクターでの雇用がより堅調であることで説明できる。例えば、米国では、2007 年から 2012 年の期間全体で失業した男性は 460 万人にのぼったが、これは女性の失業者の約 2 倍だった (Kochhar, 2011)¹⁴。ただし、これまでの景気後退から得られた証拠に沿うように、2009 年と 2011 年から 2012 年にかけて失業パターンが変化した。女性失業者が増加し続けたのに対し、男性失業者は減少、或いは変化しなかった (OECD, 2012)¹⁵。

19. 多数の途上国では、女性と女子は特に経済危機の影響を受けやすかった。例えば、ラテンアメリカとカリブ海地方では、経済危機が女性労働者にとりわけ大きな影響を与え、メキシコとホンジュラスの全レイオフの約 70 %が女性だった (Mazza と Fernandes Lima da Silva, 2011)。経済危機のあおりで、多数の労働者が低賃金の危険な作業に従事しなければならなかったが、一方で女性と女子は危険を伴い、保護が受けられず、多くは非正規の雇用に就きやすい傾向にあった。また、女子の初等教育修了率の低下率は、少年の低下率を超えた (Stavropoulou と Jones, 2013 年)¹⁶。多数の国で経済危機の結果若年層の失業率が上昇したことも、若い女性に大いに影響した。北アフリカでは、若年男性の失業は 3.1 パーセントポイント増加したがこれと比較して、若い女性の失業上昇率は 9.1 パーセントポイントだった (Stavropoulou と Jones, 2013)。

女性の労働参加率の引き上げを支援する政策

20. 女性に平等の経済機会を与え、大幅な成長の見込みと福祉に影響を及ぼすと考えられる女性労働力の可能性を最大限に引き出すには、女性の雇用を推進・支援する総合的な政策が必要である (Sen, 2001)。調査によると、女性の経済機会と実際の経済参加を促進するには、適切に策定された、包括的な政策が効果的となり得る (Revengea と Shetty, 2013; Aguirre ら, 2012; Duflo, 2012)。

A. 財政政策

21. 財政政策により FLFP を伸ばす余地は大いにある。労働所得への課税および社会福祉・年金の財政支出は、労働市場に同様に影響する。これらは、労働供給と労働所得の結びつきを弱めることから、労働市場への参加決定に影響する。したがって、労働の阻害要因をなくすには、保障の適切な策定が重要である。

22. 財政政策改革の多くは女性と男性双方の雇用促進を目的としているが、性別を区別しない政策でさえ女性に大いにプラスの効果を与える可能性がある (IMF, 2012d; World Bank, 2011; Duflo, 2012)。IMF ボードペーパー「Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging

¹³ イスラエル、韓国、ポーランド、スウェーデンには、この傾向は当てはまらなかった。

¹⁴ 経済危機時の世界の雇用動向については、ILO (2012b) も参照のこと。

¹⁵ Stotsky (2006b) は、米国の景気後退の分析に基づき、概して、景気後退中の失業率は女性より男性の方が速く上昇したため、失業におけるジェンダーギャップは縮まったが、経済回復期には、男性の失業率が女性より速く低下するため、ギャップが大きくなったと述べている。

¹⁶ 「経済危機が児童労働に与える性別的な影響の証拠は混沌としているが、女子は家内労働、商業的性労働を含めた極めて脆弱な労働形態に巻き込まれやすい」 (Stavropoulou と Jones, 2013, p. 31)。

Economies（先進および新興市場国・地域における財政政策と雇用）」（IMF、2012d）では、男性と女性双方の労働参加を推進する一連の財政政策を明示している。

税制措置

23. 世帯所得課税の代わりに個人所得課税を適用すると、FLFP が上昇するだろう。実証的研究によると、女性の労働供給は、男性の労働供給よりも税に対してより敏感に反応する（IMF、2012d）。したがって、世帯所得課税の代わりに個人所得課税を適用して二番目の働き手（大部分が女性である）の税負担を軽減することが効率性の大幅な向上につながり労働市場での総合的な成果が改善する可能性がある。二人目の稼ぎ手の税の楔を大幅に軽減する可能性がある国は、フランス、ポルトガル、米国である。

24. 低賃金労働者向け税額控除や給付金は、女性を含めた労働参加の刺激剤として利用することができよう。いわゆる就労税額控除はネットの税債務額を減らすどころか、低所得者にとってマイナスとなるため、仕事を引き受けて純所得の伸びを増やし、収入が上がるにつれて段階的に廃止される。所得補助目標を重視する国では、通常控除は世帯所得に従って段階的に廃止されるが、多くは家族の子供の有無を条件とする¹⁷。ただし、世帯収入に伴う税控除の段階的廃止により、家族の一人目と二人目の働き手に対する限界税率が引き上げられ、二人目の働き手の労働供給に強力なマイナス効果を生み出す。対照的に、労働参加を重視する国では、二番目の働き手に適用される限界税率は一般に低く抑えられるため、FLFP を高める優遇政策である税控除は、通常個人所得に従って段階的に廃止される¹⁸。

歳出措置

25. 適切に策定された福利厚生は女性の FLFP の支援に役立つ（Jaumotte、2003）。公的資金で賄われる育児休暇制度は、両親が仕事と家庭生活の折り合いをつけながら、仕事への復帰保証によって労働市場へのつながりを維持するのに役立つ。先進国・地域における有給育児休暇の平均期間は 26 週であり、米国と韓国を除く全 OECD 加盟国は現在有給の育児休暇を提供している（付録 2 表 2.2 を参照）。ただし、長期間労働市場を離れると、スキルが落ち、収入が減少するリスクがある（Ruhm、1998）。より平等な育児休暇と出産休暇の提供を奨励する政策は、母親が早期に仕事に戻れるようにサポートし、根底にあるジェンダー規範をシフトさせるのに役立つ（World Bank、2012a）¹⁹。アイスランドとノルウェーは、父親の出産・育児休暇の取得を義務付けたが、スウェーデンでは育児休暇の一部分を父親に充当し、父親が取得しないことを選択するとその権利を喪失する。

26. 育児支援およびその他の福祉の改革により勤労へのインセンティブが増す可能性がある。支援が手厚すぎると、特に低賃金に甘んじる女性の労働市場に参入する意欲を低下させる可能性がある（Jaumotte、2003）。給付金を労働参加（「在職」給付）、職業訓練への参加、またはその

¹⁷ この事例は、カナダ、フランス、アイルランド、韓国、ニュージーランド、スロバキア共和国、英国、米国で見られる。

¹⁸ このアプローチに従っているのは、ベルギー、フィンランド、ドイツ、オランダ、スウェーデンである。

¹⁹ Bandiera および Natraj（2013）によると、育児のジェンダー格差解消に向けた進展は、文化規範には直ちに効果を発揮しない可能性があるが、ショックにより容認可能な行動の範囲を変えるという証拠がある。

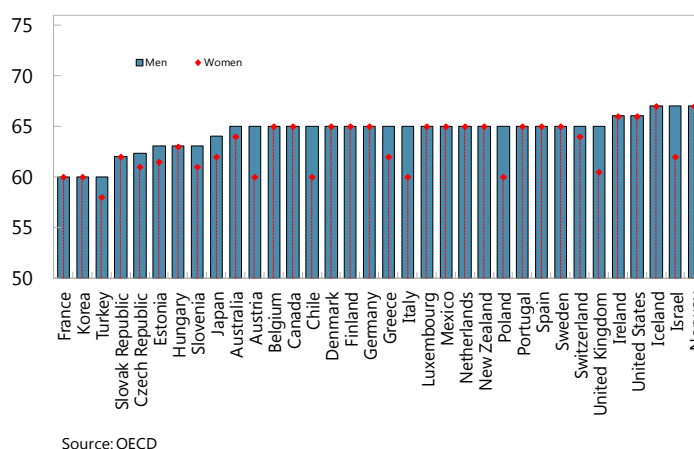
他の現在行われている労働市場政策に関連付けることで、女性が労働市場に復帰する意欲を向上させることが可能である。

27. 質がよく、値段が手頃な総合保育サービスを一段と良く利用できれば、女性が正規雇用に時間を割けるようになる。10 カ国のデータを分析した Gong Breunig、King（2010）、および Kalb（2009）によると、保育サービス価格に関連した女性の労働供給の弾力性の範囲は -0.13 から -0.2 である。したがって、保育サービスの価格が 50 % 低下すると、若い母親の労働供給はおよそ 6.5 % から 10 % 上昇する。子育て支援事業の改革は、仕事中の女性の給付金を対象とすることができよう。例えば、働く母親に子育て補助金を支給すれば、労働市場への意欲をゆがめることなく、女性の労働参加率の大幅な伸びにつながる。

28. 特に、女性と男性の退職年齢に大きな開きがある国では、年金制度の改革も検討に値する

（図 6）。女性の平均余命の方が長いにもかかわらず、いくつかの OECD 加盟国では退職年齢のギャップは最大 5 年に達している。年金制度は、子供がいる女性に特別控除を付与（チリ、フランス、ドイツ、スウェーデンなど）して、出産休暇が続くことで年金額が低くならないように徹底すべきである。社会保障改革は、掛金と給付金のリンクの強化に集中することで、早期退職を思いとどまらせるのに役立たせることができよう。

図 6：OECD 加盟国における定年退職年齢（2011 年）
（年数）



29. 女性の教育への支出と地方インフラの改善は、新興市場国・地域と途上国の FLFP を押し上げる可能性がある²⁰。実証的証拠は、学歴と FLFP との間には正の関係があることを示している。例えば、トルコでは、読み書きができない女性の労働参加率はわずか 17 % だが、大学院卒女性の参加率は 70 % を超えている（Ercan、Hoşgör、Yımlaz、2010）。政策担当者は全体的な教育費を増加する他に、女子を学校に通わせるインセンティブを高める政策を検討すべきである。例えば、バングラデシュやカンボジアでは、娘を学校に通わせるという条件で貧しい家族に現金を給付している（World Bank、2011）。更に、農村地域でインフラの質を高めること、例えば、清浄水を利用しやすくしたり輸送システムを改善することで、女性の家事労働時間を削減し、労働市場への参加を促進することができる（Koolwal and van de Walle、2013）。

²⁰ Laframboise および Trumbic（2003）は、中東と北アフリカにおける女性の社会面での現状が比較的弱いという状況は、政府の社会的支出の水準ではなくむしろこの支出の非効率性と不適切な範囲により説明がつくとしている。

B. 女性の労働需要拡大政策

30. 労働市場の歪みを取り除き、あらゆる人々に公平な機会をもたらす政策を実施することが、女性の労働需要の拡大に資するだろう。差別は、人為的に女性の労働需要を制限している。女性の労働市場参加に適用される規準は、労働需要、FLFP およびマクロ経済の成果に目に見える影響を及ぼしている²¹。FLFP に影響を与える社会規範は、IMF 加盟国全体で見られる。一部の国では、女性の労働市場への参加は、女性が特定の経済分野への進出、およびクレジットへのアクセスや財産権を制限する法的な制約に影響されている。その他の多くの国では、伝統や不文律が女性の経済機会を奪っている。

31. 先進国・地域における著しい進展にもかかわらず、性別による差別の事実が根強く存在する。最近数十年間に法律や社会規範が変化したことが、女性の労働需要の増加につながり、女性が家庭外で職を探すことが可能となった。ただし、OECD 加盟国全体で反差別条項が採択されているものの、いくつかの対策の実行が困難であることが確認されている（図 7、OECD, 2008）。

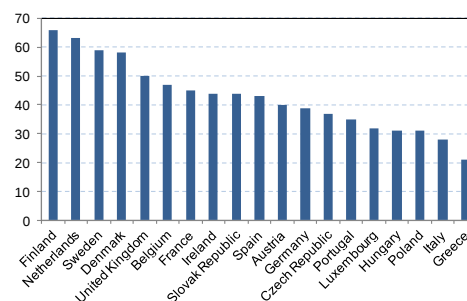
32. 反差別法の施行を強化する政策を以下に挙げる（OECD, 2008）：

- 平等な待遇を求める法的権利の認識の喚起：過半数の OECD 諸国では反差別労働法に対する一般の認識が依然として低く（図 7）、いくつかの国では国家の男女平等機関が情報キャンペーンを実施している。
- 適切なインセンティブの提供：強固な立証責任の枠組みにより、不当な主張を行うリスクを最小限に抑えながら、法廷での差別訴訟を奨励することが可能となる。
- 国家男女平等機関に（個別の苦情がなくても）自らのイニシアティブに関する正式の調査を実施する権限をもたせることで、男女平等の問題に関して雇用者の意識を高め、差別の犠牲になりうる人々を支援することが可能となる。
- 仲裁や調停手続きといった代替的な解決の仕組みを提供すれば、裁判手続を回避し、法的権利の行使にかかる障壁を軽減することが可能となる。

33. 社会規範は時間とともに進化する。伝統的な家庭内分業は女性が依然として大半の家事を担当することを意味しており、一部の国における社会規範や法律が女性が正規の雇用に就く機会を奪っている。一方では働く女性に対する態度が変化してきている。過去 1 世紀の既婚の米国女性の労働参加の進化を分析した Fernandez（2013）は、この社会的変化のかなりの部分は、情報拡散が向上したことで説明がつくと強調している。

図 7：性別による差別を禁止する法に関する雇用時の認識
(サーベイ回答者の割合)

In most OECD countries, less than 50 percent of the population are aware of anti-discrimination laws for the hiring process.



Source: OECD (2008), based on European Commission (2007).

²¹ 需要側の障害を克服して FLFP を高める政策において、政策担当者は他の金融機関や開発パートナーの専門知識や助言を活用することになる。

C. その他の政策

34. 柔軟な労働形態が可能になると、女性は正規雇用とその他にかかる時間のバランスをうまくとれるようになる（Aguirre ら、2012）²²。柔軟な労働形態の形式は、各国ごと・会社ごとに固有で、例えば、在宅勤務や圧縮労働時間制などがある。柔軟な労働形態を性別で区別せずに使用し、父親が育児休暇の恩恵をもっと受けられるように奨励するような政策を実施することもできよう。

35. 労働供給が家庭での責任により制約されている女性にとって、パートタイム雇用は労働市場への足掛かりとなっている。パートタイム雇用からフルタイムの雇用への最終的な移行を促進すれば、低賃金、少ない年金、パートタイムの仕事に関連した限られた昇進の機会といった問題の緩和に役立つ（ILO、2010）。

36. 育児と介護を支援する規制改革も、男女平等を促進する可能性がある。例えば、日本では、規制緩和は保育と FLFP の可能性を高める戦略の重要な要素であるべきである（Steinberg と Nakane、2012）。米国と南アフリカのシミュレーション研究に基づき、Anatonopoulos と Kim（2011）は、保育と介護の雇用を創出することが、女性や女子の無給労働の負担を軽減し、女性の収入獲得オプションを拡大し、ひいては女性の労働参加率を高めると論じている。

37. 女性の起業家の間で融資、研修、より進化した支援ネットワークの利便性を高めれば、女性が経営する企業の生産性の上昇につながる（OECD、2012; World Bank、2011; Blackden と Hallward-Driemeier、2013）。

38. 労働市場や高い地位への女性の社会的受け入れは、正規労働や企業での女性の参加率の向上に貢献する。女性の経済機会を推進する政策は、女性の経済的成功と正の相関を示しており、的を絞ったコミュニケーション戦略により、偏見とステレオタイプを緩和することができる。民間企業と公的部門の双方でジェンダーの問題に関して上層部がリーダーシップを発揮すれば、スポンサーシップ、強固な人材管理、上級管理者のポジションに就く女性候補者に的を絞った求人によって女性に機会を提供し（Cranston と Craske、2008）、次世代の女子の良い手本を作り出す（Pande と Topalova、2013）。ハイレベルのイニシアティブ、雇用機会均等を願うといった女性の思考の変化、キャリアパスを補完することで、男女両方が共同で家族と家庭の責任を引き受けるという前提に支えられ、公的・民間部門でより広範な、高レベルの責任を果たすことにつながる。

²² 柔軟な労働形態、もっと正確に言えば、パートタイムの仕事は、男性と女性の双方が有給の仕事と家庭での仕事の時間のバランスをとるという点で政策が有意義な役割を果たす例である。ただし、伝統的な家庭内分業のため、こうした労働形態の可能性は女性にとってより重要となる傾向がある。

ボックス 1.女性の労働参加率と男女平等を推進する先進国・地域の政策

実行済みの政策：

カナダでは、二番目の働き手の税の楔の軽減により、1995年から2001年までの間に女性の労働参加率が飛躍的に伸びた（Tsounta 2006）。

オランダでは、女性の労働参加率（FLFPR）が1980年の約35%から2008年には80%を超えた。これはフルタイムとパートタイムの雇用契約の垣根が取り払われたことに加え、十分に給与が保証された育児休暇によるものである。パートタイム労働者は、フルタイム労働者と同じの時給、社会保障内容、雇用保護、雇用規則から利益を享受し、パートタイム勤務からフルタイム勤務への移行が容易に行える（ILO、2010; Steinberg と Nakane、2012）。その他の欧州諸国も、ILO パートタイム労働条約（C175）および EC 指令 97/81/EC（1997年12月15日）に基づいて、パートタイム雇用の正規化を図る同様のイニシアティブを試みてきた。他国においてパートタイム雇用率が低いのは、オランダと比較して社会的な受け入れ状況の度合いが低く、キャリアが軽視されるリスクが高いことを示している（ILO、2010）。

ノルウェーでは、株式会社の取締役会での女性の割当率40%を導入後、取締役会で女性が占める割合が2003年の9%から2008年には40%に上昇した。ドイツの大手株式会社30社でみられるように、この割当を導入しなくても、企業は女性の昇進目標を公表することが可能である。スウェーデンとフィンランドでは、多様性と男女平等の重要性を強調した企業規範が導入された（UN と ILO、2012）。

スウェーデンでは女性の労働参加率が高く、ジェンダーギャップはわずか6%にすぎない。これは主として、保育の適用範囲が高いこと、雇用保証、労働時間の短縮制度の利用を伴う寛大で柔軟性のある育児休暇政策による。GDPに占める5歳未満の子供の育児と教育サービスへの公的支出が最も高いOECD加盟国は、幼児がいる母親の雇用率が高いことが判明した（Aguirre ら、2012）。

政策案

ドイツが2011年に発表した「技能労働者戦略」には、FLFPRを高めるために、育児施設の利便性の改善、およびより家族の事情に配慮した労働時間の推進を行う対策が盛り込まれている（IMF、2012a）。

イタリアでは、既婚の二人目の働き手の限界税率の引き下げにより、OECD諸国でも最も低い部類にはいる女性の労働参加率が高まるだろう。

日本では、女性の昇進のチャンスを広げ適切な育児制度を設けて FLFPR を高めれば、人口高齢化による日本の潜在成長率の持続的な減少を抑えることになろう。FLFPR が先進7カ国（G7）の平均まで上昇すれば、日本の年間潜在成長率は約0.25パーセントポイント上昇可能であろう（Steinberg と Nakane、2012; IMF 2012c）。

リスボン戦略を背景に、**欧州連合（EU）**諸国はEU 27加盟国全体の FLFPR を2010年までに60%に引き上げるために、積極的な雇用政策の実施に合意した。2010年における実際の成果は、58.3%だった（European Parliament, 2010）。

ボックス 2. 女性の労働参加率と男女平等を推進するブラジルの政策

過去 20 年間で、ブラジル女性の FLFPR は 15 パーセントポイント超上昇し、約 60 % に達した。この上昇は、主として既婚女性と子供のいる女性により生じた（Barros ら、2011 年）。ブラジル女性は、現在男性より教育水準が高く、高等教育への就学率は男性を上回っている（Agenor と Canuto、2013）。ただし、労働参加率におけるジェンダーギャップは 21 パーセントポイントと依然として高いままである。貧困層で暮らす女性は、男性よりも 9 % 多く、女性は著しい所得格差に直面している（Luxembourg Income Study Database、Wave VI、2011）。ブラジルは、男女平等を推進する社会制度を 5 側面からチェックする社会制度とジェンダー指数（SIGI）において、2012 年に 86 カ国中 8 位だった。

ブラジルは、女性による資源や給付金制度の利用の制限を撤廃する、以下のような的を絞った改革を実施してきた。

- **農村部で働く女性のための国家文書制度**は、農村で働く女性が土地、融資、政府サービスを利用するために必要な文書入手する支援を行う。結果、2003 年から 2007 年の間に土地所有権を有する女性の割合が 13 % から 56 % に増加した（SIGI、2012）。
- 2003 年に開始された**ボルサファミリア直接現金給付プログラム**は、連邦政府のそれまでの条件付き・無条件の現金給付プログラムを統合したもので、2007 年までにブラジルの人口のおよそ 4 分の 1 が対象となった（Soares ら、2007）。世帯収入で女性が占める割合が増加すると、家族の福祉に費やされるリソースの割合が増加することを示す研究を基に、このプログラムでは大半の現金を女性に直接分配している（Glewwe と Kassouf、2010; Medeiros、Britto、Soares、2008）。このプログラムは経済的自立を推進し（SIGI、2012）、女性の労働参加率にプラスの影響を与えた（Soares、Ribas、and Osorio、2007）。
- 世帯収入がブラジルの 10～14 歳の子供の就学率と労働参加率に与える影響の調査にあたり、**社会保障改革**を外生的変動要因として使用した Evangelista de Carvalho Filho（2008）の研究によると、男性が受領する給付金は、女子のケースと比較し男子の労働供給を減少させ就学率を高める効果があるが、女性が受領する給付金は反対のパターンにつながることを示した。
- 2004 年に政府当局は、妊娠中の健康管理、育児教育など、母親の特定のニーズに対処するため、**女性政策国家計画**を導入した（Agenor and Canuto、2013）。
- ブラジルの**出産給付金政策**では、給与を全額支払う 120 日の有給休暇が決められている。この給与は雇用主が支払うが、その後ブラジルの社会保障協会により払い戻しを受ける（SIGI、2012; ILO、2013）。さらに 60 日分の手当てを許可すると、税控除の対象となる。
- 2003 年、政府当局は農村地域の女性に的を絞った**プロナフ・ムーリャクレジットライン**を導入した。その結果、農村開発融資プログラムの女性への融資割合は、2001 年から 2006 年にかけておよそ 15 % 伸びてほぼ 26 % になった。

ボックス 3.女性の労働参加率と男女平等を推進する政策：開発問題¹

途上国で IMF は、プロジェクトや調査を行い女性を支援している他の組織と密接に協力している。2012 年の「世界開発報告」では、特に低所得国（LIC）で正規の労働市場への参入を目指している女性、起業家を目指す女性が直面している特定の制約、およびこれらの制約を克服するための戦略について解説している。特に、本報告書では以下が指摘されている。

- **ジェンダー予算。** バングラデシュでは 2005 年により包摂的な社会を推進する政府の取り組みの一環として、国家予算にジェンダー問題を取り入れ始めた。現在 20 の官公庁がジェンダー予算報告書をまとめている（World Bank 2012b）。
- **医療サービス、初等・中等教育、職業訓練を利用する機会**は、女性が臨時雇い或いはインフォーマルセクターの仕事からフォーマルセクターでのより持続性の高い仕事に移行するために重要である。バングラデシュでは、女性の労働参加は政府の保健医療とコミュニティサービスの恩恵を享受しており、若い女性の労働参加率は 1990 年代後半に約 2 倍に増えた。女性を手間のかかる日常的な健康管理の負担から解放するには、適切な医療サービスも鍵となる。
- **財産権や相続権を強化し、女性が融資やその他の生産的な資源を利用できるようになれば、ジェンダー間の生産性ギャップを緩和することができる。** ナイジェリアとウガンダの商業銀行は、国際金融公社の支援を得て女性起業家への融資を増やし、女性の顧客に対する保証制度を変更した。ネパールでは、最近政府当局が国の規範を改訂し、女性の土地以外の資産へのアクセスを改善した。以前の法律では財産を相続できる未婚の女性は 35 歳以上に限られていたが、現在は年齢に関係なく相続権を有する（SIGI、2012）。多くの LIC では、融資の返済率は男性より女性の方が高く、マイクロファイナンスの利用がジェンダー間の生産性ギャップの縮小に役立ってきた（Kabeer、2005）。
- **インフラ投資と輸送サービス**が、外に出て働くコストを削減する。バングラデシュの農村では、道路網の改善と拡大が労働供給と収入の増加に寄与した。
- **電気と自宅に近い水資源を利用できるようにすると、女性の労働時間が他に向けられ、女性が正規の経済活動に組み込まれるようになる。** 南アフリカの農村では、電力化により女性の労働市場参加率が 9 % 上昇した。
- **情報とコミュニケーション技術へのアクセスを良くすると、市場や市場での仕事へのアクセスを促進する。** ケニアの M-PESA などのモバイルバンキングは、金融取引や銀行取引を促進し市場アクセスコストを引き下げる。

¹ これらの制約の多くが男女に影響を及ぼすが、女性はその恵まれない立場からこれらの制約を克服するにはより大きな障害に直面する。また、ジェンダー中立な政策が性別固有の制約の緩和に役立つ場合は、女性にとって大きなプラスの効果をもたらす可能性がある。

ボックス 4.インドにおける教育、女性の労働参加、および人口ボーナス

インドの女性労働参加率（FLFPR）は低く、参加は農村地域と農業部門に集中している。都市部の FLFPR は 25 % 未満である。農村における参加率は都市部の約 2 倍であるものの、世界の平均に大きく遅れをとっている（Bhalla と Kaur、2011）。その上、過去 20 年間にわたり FLFPR は低下している。雇用されている女性のうち 85 % は基盤が脆弱な雇用に関わっており、働く女性の約 3 分の 2 が農業に従事している（World Bank、2013）。

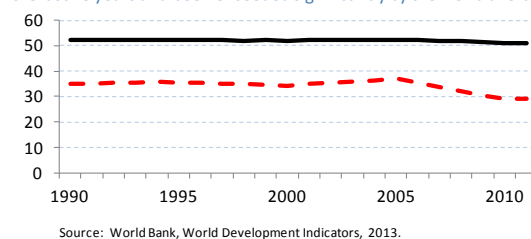
しかし女性の就学のトレンドを考慮すると、このデータは違う様相を示すようになる。インド都市部の FLFPR は、15～59 歳の就学女性を考慮すると、ほぼ 13 パーセントポイント増加する（Bhalla と Kaur、2011）。こういった女性の多くは、教育水準の低い女性と比べて、著しく有利な雇用条件と所得力を備え近い将来労働力に参入することが期待される。

教育が上昇し出生率が低下しているインドは、人口転換から莫大な恩恵を受ける可能性がある（Wolf ら、2011; Hicks、Basu、Saphey、2010; Lawson、2008）。人口の約半分が 25 歳以下で、中期的に出生率が人口置換水準に近づく見込みであることから、インドの年齢構造は好ましい転換の過程にあり、年間成長率に更に 1～2 パーセントポイントの人口ボーナスが生じる可能性がある。この人口面での機会は一時的ではあるものの、女性教育への投資の見返りは対男性よりも平均して 1 パーセントポイント高いことから、教育への投資の拡大により成長効果を恒久的とすることができよう。

教育と FLFPR におけるジェンダーギャップの縮小は、2030 年までにインドの国民 1 人当たりの所得を大幅に引き上げる可能性をもたらす。ジェンダーギャップが 2017 年までに半分になり、2027 年には 2008 年の 4 分の 1 に低下すると仮定すると、Lawson（2008）は、インドの国民 1 人当たりの所得は、男女間の格差が変化しないというベースライン・シナリオのケースと比較し、2020 年と 2030 年にそれぞれ 10%、13 % 高くなると見積もっている。

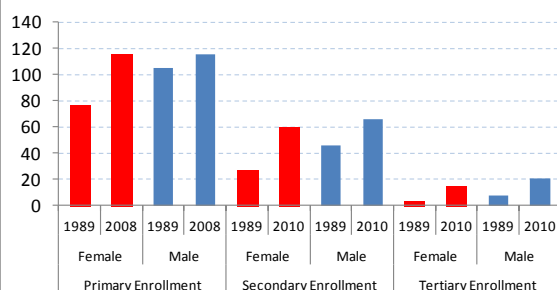
Female Labor Force Participation in India vs. World Average, 1990 to 2011 (in Percent of Female Labor Force Age 15+)

The Indian FLFPR has been stagnant or declining for the last 20 years and been exceeded significantly by the world average.



Source: World Bank, World Development Indicators, 2013.

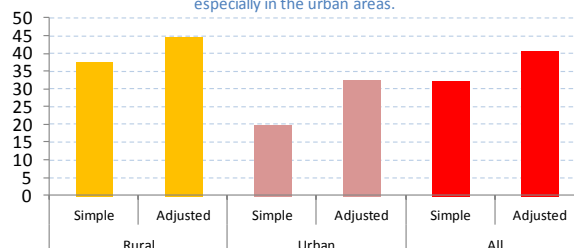
Gross School Enrollment Rates in India, 1989 and 2010, in Percent
Female school enrollment rates have risen...



Source: World Bank, World Development Indicators, 2013.

Standard and Adjusted* FLFPR Rates in India, 2007/8 (in Percent)

...with education becoming an alternative to going to work, especially in the urban areas.



*Including working age population enrolled in education
Source: Bhalla and Kaur (2011)

経済における女性の役割を強化するその他の IMF の活動

39. ジェンダー問題に関する広範なこれまでの作業を踏まえながら²³、IMF はサーベイランス作業を含めた、男女間の格差とジェンダー包摂のマクロ経済効果の分析の強化に引き続き寄与していく（ボックス 1、2、3、4 および付録 1）。女性が経済の発展に意味のある貢献をする機会の強化に向けた取り組みは、性別データの改善によって支えることができる。IMF は他の組織（世界銀行、OECD など）と連携して、女性の経済的機会の強化のための措置に関するデータ構築の支援が可能である²⁴。

40. 他の国際金融機関との密接な連携が不可欠となる。IMF の男女間の格差のマクロ経済的側面に特化した作業、および世界銀行のジェンダー関連の開発問題に関する幅広い作業は、互いに補完しあっている。IMF と世界銀行が共同で発行した『グローバル・モニタリング・レポート：男女平等および脆弱国への取り組み』（2007）では、男女平等が適切な経済的意味を持ち、教育、栄養、小児死亡率など、他の開発目標の推進に貢献するため、男女平等と女性のエンパワーメントは開発アジェンダの中心であると主張している。男女平等を主な柱にするための適正なモニタリングと取り組みには、現実的な目標、強力なリーダーシップ、技術的な専門知識および資金調達が要求される。

41. 財政政策に関する IMF の分析と助言では、政策の性別ごとの潜在的な影響を考慮することが可能である（Steinberg と Nakane 2012）。特に、加盟国が税法を見直す際に、IMF は女性に対する差別条項の特定と撤廃について支援を行うことが可能である（IMF、2012d）。IMF のサーベイランスでは、マクロへの重要な意味を踏まえ政策措置の特定の性への影響も取り扱うことができる。

42. ジェンダー主流化政策の一環として、IMF は財政政策の性別への影響の評価・報告を加盟国に奨励することが可能である。²⁵

²³ 付録 1 に記載されているジェンダー関連問題に関する IMF の作業リスト、および本スタッフ・ディスカッション・ノート（DND）の個別の参照事項を参照のこと。IMF のジェンダー関連問題の分析とは、理事会の文書、ワーキング・ペーパー、世銀・IMF の共同報告書を含む。調査によると、かなりの割合のスタッフレポートが雇用に関する性別に特化したデータを提供していることが判明した（IMF 2013a）。例えば、最近発表された先進国の 4 条協議報告書の中には、労働市場政策のジェンダー的側面を扱っているものもある。財政問題と労働市場の問題がジェンダー関連の議論の中心である一方で、IMF の出版物もジェンダーを生産性の構成要素および男女間の格差を縮小するためのより広範な政策アジェンダとして扱っている。

²⁴ 世界銀行は、<http://datatopics.worldbank.org/gender/> で性別に特化したデータを公開している。

²⁵ 財政の透明性に関する規定の修正案では、上級レベルの慣行として、重要政策の、所得別、性別、地域別データを含めた様々な人口グループへの影響に関する詳細情報の提供を挙げている。修正された財政の透明性規定は、既に公表され、一般の意見を求めている。

付録 1. ジェンダー関連政策の IMF 分析

理事会の政策ペーパー

IMF (2013a) は、世界の労働市場と経済機会へのアクセスが性別で差別されたままであると報告している。最近数十年間で多少の進歩がみられたものの、女性の労働参加率は男性と比べて引き続き低いままである。無報酬労働の大半を女性が占めている。有給の仕事に就いても、教育水準が男性と同等またはそれ以上にもかかわらず、男性の同僚と比較して著しい賃金格差に直面している。女性のキャリアパターンは男性と大きく異なり、大半の国では民間・公的両部門で上級職の大半が男性で占められたままである。女性労働力の潜在力を最大限に引き出すことは成長に大きな影響を及ぼす可能性がある。このために政策担当者は、女性の雇用を推進、支援するための総合政策を追求する必要がある。

IMF (2012d) は女性の労働参加率（FLFPR）に取り組んでいるが、FLFPR は、特に中東、北アフリカ、ラテンアメリカ、アジア、南欧で低いままである。政策対応としては、世帯合算課税を個人課税、ジェンダーに特化した非課税措置、片親世帯向け特別課税控除に振り替えることが挙げられる。さらに、同報告書では、数年以内に労働力に再復帰する母親に奨励金を支給する、働く母親に育児手当を支給するなど、公的資金による一歩進んだ育児休暇制度を提唱している。

4 条協議報告書

対サウジアラビア報告書 (IMF、2013b) では、同国の労働市場政策、および女性を含めた高失業率について考察している。それによると、サウジアラビアでは女子教育と出生率の低下という問題で大きな成果を上げているものの、FLFPR は低水準からの若干の伸びにとどまっている。サウジアラビアの FLFPR と OECD の平均 FLFPR との大きなずれの一部は、教育および出生率により説明できるが、説明のつかない残りの部分のずれの大半は、文化的な要因に起因する可能性がある。当局は、的を絞った特定の産業分野（小売など）で女性の雇用機会を高める方法を検討しているが、さらに多くの対策を実施する必要がある。

ドイツに関する分析 (IMF、2012a) では、女性や高齢の労働者の参加の拡大を通じた労働力増加のための現行の取り組みが、対外的なプラスの波及効果を生じながら、ベースラインで予測される同国の潜在力を上回る一助となるのではないかとしている。

対イタリア報告書 (IMF、2012b) では、政府当局の改革アジェンダを取り上げている。これには、労働市場に一段と柔軟性をもたせ、若年労働者に対してオープンエンドの契約或いは見習い訓練契約を推進し包摂性を高めるといったことが含まれている。保育サービスの利便性を高めれば、女性の労働参加率の高まりを後押しするだろう。

対日本報告書 (IMF、2012c) では、人口動態が不利に働くものの、長期的な GDP 成長率を 2 % に上昇させるために、広範囲な改革案を提唱している。労働市場で「容易に達成できる目標」として、保育制度の拡大や扶養内の配偶者への税控除の撤廃を通じた女性の労働参加の引き上げを奨励している。

IMF・世界銀行共同報告書

IMF と世界銀行（2007） は、男女平等が経済的にプラスの意味を持ち、教育、栄養、小児死亡率など他の開発目標の推進に貢献することから、男女平等と女性のエンパワーメントは開発アジェンダの中心的位置を占めると主張している。男女平等を主な流れとするためのモニタリングと取り組みの強化には、現実的な目標、強力なリーダーシップ、技術的な専門知識および融資が要求される。

記事

Lagarde（2013） は、女性は生産年齢人口の半分を占めているが、実際の労働力では 3 分の 1 にも満たないと述べている。また、男女平等に向けた進展は行き詰まってしまったようである。ジェンダーインクルージョンは、経済的にも、ビジネス面でも、社会的にも意味があるという確かな証拠があるにもかかわらず、ジェンダーギャップは十分な速さで縮まっていない。女性は依然として、ガラスの天井、ガラスの壁、そしてガラスの断崖にさえ直面している。成長、雇用創出および包摂性の問題は、密接に関連しあっている。女性が必要としている機会を与えるには、成長と安定が必要である。また、女性の労働市場への参加は、成長と安定の方程式の一部である。

世界銀行による調査および「世界開発報告 2012」をベースに、**Revenga と Shetty（2012）** は、ジェンダーギャップの問題は過去数十年にわたり進展してきたものの依然として多く存在するとしている。男女平等をもたらすには、政策担当者は、女子や女性の超過死亡率の減少、教育において依然として残っている性別による不利な状況の撤廃、女性の経済的な機会へのアクセスの増加とその結果としての所得および生産性の高まり、家庭および社会における女性への同等の発言権の付与、世代間に男女間格差が波及することを抑制するといったことに取り組む必要がある。

IMF および世界銀行（2007） は、IMF と世界銀行が合同で実施したジェンダー関連の調査についてまとめている。

「ファイナンス・アンド・ディベロップメント」（2013c）は、女性の仕事を巡る様々な経験、特に雇用機会とリーダーシップ的役割の平等化で女性が得た利益と真の平等を実現するために女性が依然として直面している問題などを中心に、調査に基づく多彩な記事を紹介している。

IMF ワーキング・ペーパー

Brixiova, Bulir, Comeneta（2001） は、1990 年代のエリトリアにおけるジェンダーギャップを分析した。このギャップは、女性教師の参加率が低いこと、および雇用機会が限られていることに関連しているようである。ジェンダーギャップの拡大は、経済成長と貧困の削減にかかる長期的なマイナスの影響に関係している。

Evangelista de Carvalho Filho（2008） によると、社会保障改革により増加した給付金を受け取ることで、女子の就労率が低下したが、この傾向は給付金が女性の年長者が受け取る場合のみ生じた。男子の就学率と労働参加率への影響は一般に小さく統計的に有意でなかった。

Freeman Garcia-Escribano（2004） は、夫の所得への一時的なショックを緩和する配偶者の労働力の役割を調査し、妻の労働面での行動（労働参加と労働時間の両方）による平滑化は、融資への

アクセスが限られている家族にとって更に大きいことが判明した。

Laframboise および Trumbic (2003) は、中東と北アフリカの女性の経済的福祉と社会福祉に及ぼす歳出政策と課税政策の影響について調査した。社会的な結果が比較的弱いという結果は、政府の社会的支出の水準ではなく、むしろ現在の支出の効率性と範囲により説明がつくことが判明した。

Loko および Diouf (2009) は、全要素生産性 (TFP) 成長率の主要決定要因について研究した。TFP の増加をもたらしたマグレブ諸国における改革には、女性の労働参加への奨励が含まれることが判明した。

Sarraf (2003) は、ジェンダー予算の概念、および先進国と途上国双方の政府による同予算の実施程度について調査した。政府の予算管理体制は男女平等の推進に役立つが、十分に効果的であるためには、適切な予算分類の欠如、およびジェンダー分析に関する専門知識やジェンダー別データが広く欠如しているという問題に対処する必要がある。

Steinberg および Nakane (2012) は、日本の潜在成長力の着実な低下に歯止めをかける女性の労働参加率の伸びの程度について調査した。女性の労働参加率の上昇は経済成長率の重要な押し上げ要因かもしれないが、一方で女性は有給の仕事に従事する際にいくつもの障害に直面することが多い。女性の労働参加率を引き上げるために、日本はキャリアポジションでジェンダーギャップを緩和し、働く母親にさらに質の良い支援を行う政策を検討すべきである。

Stotsky (2006a) は、現段階での「ジェンダー予算」を巡る経験は混沌としていると主張している。ジェンダー予算をもっと有益なものにするには、政策結果において実体のある改善が生まれるようなやり方で予算編成と統合すべきである。IMF は、男女間の格差を緩和する対外的な利点を考慮し、財政関連法から女性に対する恣意的差別の撤廃を行うように、財政当局に対して働きかけるべきである。

Stotsky (2006b) は、マクロ経済政策の経済行動におけるジェンダー間の差の影響を調査した。男女間の格差を改善し女性の地位を向上させることが、経済成長率を高め、マクロ経済の更なる安定に貢献する可能性があることを見出した。特に男女間の格差が最も顕著な低所得国のマクロ経済政策において男女間の格差を緩和する便益を考慮すべきである。また、低所得国では財政緊縮が男女間の格差を悪化させることがないように、こうした措置の短期的影響が女性に対し一段と厳しくなる可能性を考慮すべきである。

Stotsky (1996) は、税制における性差別が、明示的および黙示的な形式をとる可能性について調査している。明示的な性差別は個人所得税制にみられ、一部の国ではこうした偏りを排除する政策を導入している。黙示的な性差別を突き止めるのは、望ましいと判断される社会的・経済的行動に関する価値観によって大きく左右されたため、より困難である。黙示的な性差別も、税制改革によって対処されている。

Tsounta (2006) は、過去 10 年間にわたりカナダ女性の労働参加率の高まりを大いに刺激している税と諸手当の役割について分析している。この分析では、カナダで導入された「家族に手厚い」政策と類似した政策イニシアティブが、他の国で女性の労働参加率を高め、政策担当者の人口高齢化問題への対応に役立つのではないかとしている。

付録 2.家族手当

付録 表 2.1:先進国・地域における家族手当

Country	Total Family Benefits Spending in 2009 ¹ (Percent of GDP)	Parental Benefits 2007/08					Parental Benefits 2010/11		Child Benefits 2007/08					Child Benefits 2010/11		Total Childcare Benefits Spending in 2007 (Percent of GDP)	Female Labor Force Participation Rate in 2011 (Percent)
		Total Spending in 2007 (Percent of GDP)	Minimum Contribution Maternity (Weeks)	Total Duration (Weeks)	Paid Leave (Weeks)	Full-Rate Equivalent (Weeks)	Minimum Contribution Maternity (Weeks)	Paid Leave (Weeks)	Duration if Student (Years)	Duration Non Student (Years)	Means Tested (=1)	Average Benefit (Percent Average Wage)	Total Spending in 2007 (Percent GDP)	Duration of Student (Years)	Duration Non Student (Years)		
Australia	2.9	0.1	0.0	58.0	18.0	8.0	0.0	18.0	24.0	21.0	1.0	0.1	2.8	24.0	21.0	0.4	58.8
Austria	3.1	0.1	0.0	120.0	24.0	24.0	0.0	24.0	26.0	18.0	0.0	0.0	2.6	26.0	18.0	0.3	53.9
Belgium	2.2	0.2	26.0	28.0	15.0	11.6	26.0	15.0	25.0	18.0	0.0	0.0	3.1	25.0	18.0	0.8	47.7
Canada	1.6	0.2	15.0	52.0	50.0	27.5	15.0	50.0	18.0	18.0	1.0	0.1	1.4	18.0	18.0	0.2	61.9
Czech Republic	1.4	1.0	39.0	162.0	28.0	19.3	39.0	28.0	26.0	26.0	1.0	0.0	2.5	26.0	26.0	0.4	49.6
Denmark	4.2	0.5	2.0	64.0	54.0	32.3	2.0	54.0	18.0	18.0	0.0	0.0	3.3	18.0	18.0	1.3	59.8
Estonia	2.3	0.8	0.0	156.0	45.0	45.0	0.0	62.1	19.0	16.0	0.0	0.0	1.7	19.0	16.0	0.3	56.7
Finland	3.3	0.6	0.0	162.0	15.0	...	0.0	15.0	17.0	17.0	0.0	0.0	2.8	17.0	17.0	0.9	55.9
France	2.6	0.3	43.0	162.0	16.0	16.0	43.0	16.0	20.0	20.0	1.0	0.0	3.7	20.0	20.0	1.0	51.1
Germany	3.2	0.2	0.0	162.0	60.0	40.0	0.0	60.2	25.0	18.0	0.0	0.1	2.7	25.0	18.0	0.4	53.0
Greece	1.8	0.1	30.0	73.0	17.0	8.5	29.0	17.0	22.0	18.0	0.0	0.0	1.1	22.0	18.0	0.1	44.8
Iceland	3.2	0.6	26.0	39.0	12.9	10.3	26.0	12.9	18.0	18.0	1.0	0.6	2.9	18.0	18.0	0.9	70.8
Ireland	3.7	0.1	39.0	56.0	26.0	20.8	39.0	26.0	18.0	16.0	0.0	0.0	2.7	18.0	16.0	0.3	52.6
Israel	2.2	0.2	43.0	26.0	21.0	14.0	43.0	21.0	18.0	18.0	0.0	0.0	2.0	18.0	18.0	0.7	52.5
Italy	1.4	0.2	0.0	46.0	21.5	17.6	0.0	21.5	21.0	18.0	1.0	0.1	1.4	21.0	18.0	0.6	37.9
Japan	1.4	0.1	0.0	58.0	14.0	9.3	0.0	14.0	12.0	12.0	0.0	0.0	1.3	12.0	12.0	0.3	49.4
Korea	0.7	0.0	0.0	59.0	0.0	0.0	0.0	0.0	...	...	...	...	0.7	...	...	0.3	49.2
Luxembourg	4.0	0.4	26.0	42.0	25.8	...	26.0	25.8	27.0	18.0	0.0	0.1	3.1	27.0	18.0	0.4	49.2
Netherlands	1.3	0.0	0.0	42.0	16.0	16.0	0.0	16.0	17.0	16.0	0.0	0.1	2.8	17.0	16.0	0.7	58.3
New Zealand	3.1	0.1	104.0	52.0	14.0	14.0	104.0	14.0	18.0	17.0	1.0	0.2	3.1	18.0	17.0	0.8	61.6
Norway	3.2	0.6	26.0	100.0	44.0	44.0	26.0	46.0	18.0	18.0	0.0	...	2.9	18.0	18.0	1.0	61.7
Portugal	1.5	0.2	26.0	30.0	23.6	21.0	26.0	21.4	24.0	16.0	1.0	0.0	1.3	24.0	16.0	0.4	56.5
Slovak Republic	1.7	0.5	39.0	164.0	28.0	15.4	39.0	28.0	25.0	16.0	0.0	0.0	2.2	25.0	16.0	0.4	51.2
Slovenia	2.1	0.5	0.0	52.0	15.0	15.0	0.0	15.0	26.0	18.0	1.0	0.1	1.8	26.0	18.0	0.5	53.1
Spain	1.5	0.2	26.0	160.0	16.0	16.0	26.0	16.0	18.0	18.0	1.0	0.0	1.5	18.0	18.0	0.5	51.6
Sweden	3.2	0.7	35.0	68.6	68.6	...	34.0	69.0	20.0	16.0	0.0	0.0	3.4	20.0	16.0	1.1	59.4
Switzerland	1.4	0.0	39.0	14.0	14.0	11.2	39.0	14.0	20.0	16.0	0.0	0.0	1.4	20.0	16.0	0.2	60.6
United Kingdom	1.8	0.4	26.0	65.0	41.0	36.9	26.0	39.0	19.0	16.0	0.0	0.0	3.6	19.0	16.0	1.1	55.6
United States	1.2	0.0	0.0	12.0	0.0	0.0	0.0	0.0	...	...	1.0	...	1.2	...	...	0.4	57.5
Average	2.3	0.3	21.0	78.8	25.6	19.0	21.0	26.2	20.7	17.6	0.4	0.1	2.3	20.7	17.6	0.6	54.5
Advanced Europe	2.4	0.4	20.1	91.7	28.6	22.2	20.0	29.3	21.0	17.7	0.3	0.1	2.4	21.0	17.7	0.6	54.4
Other Advanced	1.9	0.1	23.1	45.3	16.7	10.4	23.1	16.7	18.0	17.2	0.7	0.1	1.8	18.0	17.2	0.4	55.8

Sources: OECD, Eurostat, ILO, and IMF staff estimates based on Social Security Programs Throughout the World.

¹2007 Spending values for the following list of countries: Australia, Canada, Israel, Japan, Korea, New Zealand, Switzerland, and the United States.

Thailand, Turkey, and Ukraine.

Note: Full-rate equivalent (FRE) is defined as: FRE = Duration of leave in weeks * average payment (as per cent of average wage earnings) received by the claimant.

付録表 2.2:新興国における家族手当

Country	Total Family Benefits Spending in 2009 ¹ (Percent of GDP)	Parental Benefits 2007/08					Parental Benefits 2010/11			Child Benefits 2007/08				Child Benefits 2010/11		Total Childcare Benefits Spending in 2007 (Percent of GDP)	Female Labor Force Participation Rate in 2011 (Percent)
		Total Spending in 2007 (Percent of GDP)	Minimum Contribution Maternity (Weeks)	Total Duration (Weeks)	Paid Leave (Weeks)	Full-Rate Equivalent (Weeks)	Minimum Contribution Maternity (Weeks)	Paid Leave (Weeks)	Duration if Student (Years)	Duration Non Student (Years)	Means Tested (=1)	Average Benefit (Percent Average Wage)	Total Spending in 2007 (Percent GDP)	Duration of Student (Years)	Duration Non Student (Years)		
Argentina	0.6	...	13.0	...	12.9	12.9	13.0	12.9	18.0	18.0	1.0	...	...	18.0	18.0	...	47.3
Brazil	0.6	...	0.0	...	17.1	17.1	0.0	17.1	14.0	14.0	1.0	...	...	14.0	14.0	...	59.6
Bulgaria	2.0	...	27.0	...	19.3	17.4	52.0	58.6	20.0	n.a.	1.0	...	...	20.0	n.a.	0.8	48.6
Chile	1.0	0.2	26.0	18.0	18.0	18.0	26.0	18.0	24.0	18.0	1.0	0.0	0.8	24.0	18.0	0.4	47.1
China	0.1	...	0.0	...	12.9	...	0.0	12.9	...	...	1.0	...	...	...	...	...	67.7
Colombia	...	...	39.0	...	13.1	13.1	39.0	12.0	23.0	18.0	1.0	...	...	23.0	18.0	...	55.8
Egypt	...	...	43.0	...	12.9	9.6	43.0	12.9	...	...	...	...	...	...	...	...	23.7
Hungary	3.0	0.7	26.0	160.0	24.0	16.8	26.0	24.0	23.0	16.0	0.0	0.1	3.3	23.0	16.0	0.6	43.8
India	0.1	...	10.0	...	12.0	12.0	10.0	12.0	...	...	...	...	...	...	...	...	29.0
Indonesia	...	...	n.a.	...	0.0	0.0	n.a.	0.0	...	...	...	...	...	...	...	...	51.2
Jordan	0.0	...	n.a.	...	10.0	0.0	39.0	10.0	...	...	...	...	...	...	...	...	15.6
Kazakhstan	0.3	...	0.0	...	52.0	...	0.0	52.0	...	...	1.0	...	...	...	...	...	66.6
Kenya	...	...	n.a.	...	8.6	8.6	n.a.	8.6	...	...	...	...	...	...	...	...	61.5
Latvia	1.7	...	0.0	...	16.0	16.0	0.0	16.0	20.0	15.0	0.0	...	...	19.0	15.0	0.6	55.2
Lithuania	2.8	...	13.0	...	18.0	18.0	13.0	18.0	24.0	18.0	1.0	...	...	24.0	18.0	0.6	54.1
Malaysia	0.2	...	n.a.	...	0.0	0.0	n.a.	0.0	...	...	...	...	...	...	...	...	43.8
Mexico	1.0	0.0	30.0	12.0	12.0	12.0	30.0	12.0	...	...	1.0	...	1.0	...	...	0.6	44.3
Morocco	...	...	8.0	...	14.0	14.0	8.0	14.0	18.0	12.0	0.0	...	...	21.0	12.0	...	26.2
Nigeria	...	...	n.a.	...	12.0	6.0	n.a.	12.0	...	...	...	...	...	...	...	...	47.9
Pakistan	0.0	...	26.0	...	12.0	12.0	26.0	12.0	...	...	...	...	...	...	...	...	22.7
Peru	...	...	0.0	...	12.9	12.9	13.0	12.9	...	...	...	...	...	...	...	...	67.8
Philippines	0.0	...	13.0	...	8.6	8.6	13.0	8.6	...	...	...	...	...	...	...	...	49.7
Poland	0.8	0.3	4.0	174.0	16.0	16.0	4.0	20.0	21.0	18.0	1.0	0.1	1.6	21.0	18.0	0.3	48.2
Romania	1.7	...	4.0	...	17.1	14.6	4.0	18.0	no limit	18.0	0.0	...	...	no limit	18.0	0.8	48.6
Russia	...	...	0.0	...	25.7	25.7	0.0	25.7	18.0	16.0	1.0	...	...	18.0	16.0	...	56.3
Saudi Arabia	...	...	n.a.	...	...	...	n.a.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	17.7
South Africa	1.3	...	13.0	...	17.0	7.7	13.0	17.0	15.0	15.0	1.0	...	...	15.0	15.0	...	44.0
Thailand	0.2	...	30.0	...	12.9	6.4	30.0	12.9	6.0	6.0	0.0	...	...	6.0	6.0	...	63.8
Turkey	0.0	0.0	17.0	42.0	16.0	10.7	17.0	16.0	...	...	...	...	...	...	...	...	28.1
Ukraine	1.1	...	0.0	...	18.0	18.0	0.0	18.0	18.0	16.0	1.0	...	...	23.0	18.0	...	53.3
Average	0.9	0.2	14.3	81.2	15.2	12.0	16.8	16.7	18.7	15.6	0.7	0.0	1.7	19.2	15.7	0.6	46.3
Emerging Europe	1.6	0.3	10.1	125.3	18.9	17.0	12.9	23.8	20.6	16.7	0.6	0.1	2.5	21.1	17.0	0.6	48.5
Other Emerging	0.4	0.1	16.7	15.0	13.5	9.5	18.9	13.5	16.9	14.4	0.8	0.0	0.9	17.3	14.4	0.5	45.4

Sources: OECD, Eurostat, ILO, and IMF staff estimates based on Social Security Programs Throughout the World.

¹2007 Spending values for the following list of countries: Argentina, Brazil, Chile, China, India, Jordan, Kazakhstan, Malaysia, Mexico, Pakistan, Philippines, and South Africa.

Thailand, Turkey, and Ukraine.

Note: Full-rate equivalent (FRE) is defined as: FRE = Duration of leave in weeks * average payment (as per cent of average wage earnings) received by the claimant.

Shading identifies the top third of emerging countries in terms of high generosity of benefits.

参考文献

- Agenor, P.-R., and O. Canuto, 2013, “Gender Equality and Economic Growth in Brazil.A Long-Run Analysis,” World Bank Policy Research Working Paper 6348 (Washington).
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh, 2012, “Empowering the Third Billion.Women and the World of Work in 2012,” Booz and Company.
- Antonopoulos, R. and K. Kim, 2011, “Public Job Creation Programs: the Economic Benefits of Investing in Social Care.Case Studies in South Africa and the United States,” Levy Economics Institute of Bard College Working Paper No. 671.
- Bandiera, O. and A. Natraj, 2013, “Does Gender Inequality Hinder Development and Economic Growth?Evidence and Policy Implications,” *The World Bank Research Observer*.
- Barros, R., P. Olinto, T. Lunde, and M. Carvalho, 2011, “The Impact of Access to Free Childcare on Women’s Labor Market Outcomes:Evidence from a Randomized Trial in Low-income Neighborhoods of Rio de Janeiro,” paper prepared for the World Bank Economists’ Forum.
- Barsh, J., and L. Yee, 2012, “Unlocking the Full Potential of Women at Work,” McKinsey & Company/*Wall Street Journal*.
- Barsh, J., S. Cranston, and R.A.Craske, 2008, “Centered Leadership:How Talented Women Thrive,” *McKinsey Quarterly* (September).
- Beaman, L., R. Chattopadhyay, E. Duflo, R. Pande, and P. Topolova, 2009, “Powerful Women:Does Exposure Reduce Bias,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 4:1497-540.
- Bhalla, S., and R. Kaur, 2011, “Labour Force Participation of Women in India:Some Facts, some Queries,” LSE Asia Research Centre Working Paper No. 40.
- Blackden, M., and Mary Hallward-Driemeier, 2013, “Ready to Bloom?”*Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Brixiova, Z., A. Bulir, and J. Comenetz, 2001, “The Gender Gap in Education in 1991-98:A Missed Opportunity?”IMF Working Paper 01/94.
- Campbell, D., and I. Ahmed, 2012, “The Labour Market in Developing Countries,” September 19.http://www.iza.org/conference_files/worldb2012/campbell_d2780.pdf.
- Catalyst, 2004, “The Bottom Line:Connecting Corporate Performance and Gender Diversity,” Catalyst, New York, San Jose, and Toronto.
- Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), 2011, “Re-Examining the Female Path to Leadership Positions in Business,” Cornell University.
- Coates, J.M., and J. Herbert, 2008, “Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London Trading Floor,” *PNAS*, Vol. 105, No. 15:6167-172.
- Committee for Economic Development (CED), 2012, “Fulfilling the Promise:How More Women on Corporate Boards Would Make America and American Companies More Competitive” (Washington).

- Cuberes, D., and M. Teignier, 2012, “Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity,” Sheffield Economic Research Paper SERP 2012017.
- Deszo, C., and D. Ross, 2011, “Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation,” RHS Research Paper 06-104.
- Do, Q.-T., A. Levchenko, and C. Raddatz, 2011, “Engendering Trade,” World Bank Policy Research Working Paper 5777 (Washington).
- Dollar, D., and R. Gatti, 1999, “Gender Inequality, Income, and Growth. Are Good Times Good for Women?” World Bank Gender and Development Working Paper No. 1 (Washington).
- Duflo, E., 2012, “Women Empowerment and Economic Development,” *Journal of Economic Literature*, Vol. 50, No. 4: pp. 1051-079.
- Ercan, H. A., Gündüz Hoşgör, and Ö.Yimlaz, 2010, “Factors that Affect Women’s Labour Force Participation and Suggestions for Provincial Employment and Vocational Education Boards: Ankara, Gaziantep, and Konya,” background paper for the ILO-Ankara Office and the Turkish Employment Agency joint pilot project on “Active Labour Market Policies for Gender Equality through Decent Work for Women,” January.
- European Commission, 2007, “Discrimination in the European Union,” Special Eurobarometer 263, Wave 65.4.
- European Parliament, 2010, “The Lisbon Strategy 2000-2010” (Brussels).
- Evangelista de Carvalho Filho, I., 2008, “Household Income as a Determinant of Child Labor and School Enrollment in Brazil: Evidence from a Social Security Reform,” IMF Working Paper 08/241 (Washington).
- Fernandez, R., 2013, “Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century,” *American Economic Review*, Vol. 103, No. 1: 472-500.
- Freeman Garcia-Escribano, M., 2004, “Does Spousal Labor Smooth Fluctuations in Husbands’ Earnings? The Role of Liquidity Constraints,” IMF Working Paper 04/20 (Washington).
- Freeman, R.B. and R. Schettkat, 2002, “Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap,” NBER Working Paper 8797.
- Glewwe, P., and A. Kassouf, 2010, “The Impact of the Bolsa Escola/Familia Conditional Cash Transfer Program on Enrollment, Drop Out Rates and Grade Promotion in Brazil,” University of Minnesota and Sao Paul. Unpublished.
- Golden, C., 1995, “The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History,” in *Investment in Women’s Human Capital*, ed. T.P. Schultz (Chicago: University of Chicago Press).
- Gong, X., R. Breunig, and A. King, 2010, “How Responsive is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates,” IZA Discussion Paper No. 5119 (Bonn: Institute for the Study of Labor).
- Heintz, J., 2006, “Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications,” International Labour Organization, Geneva.

- Hicks, J., P. Basu, and R. Sappey, 2010, “Ageing, Labour Force Participation and Education: Comparing the Implications for Economic Growth in China and India,” *Economic Papers*, Vol. 29, No. 3:333-41.
- International Labour Organization (ILO), 2010, “Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges”, Geneva.
- , 2012a, “Employment and Gender Differences in the Informal Economy,” PowerPoint presentation, Geneva.
- , 2012b, “Global Employment Trends,” Geneva.
- , 2013, ILO TRAVAIL database. <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home> (accessed on June 17, 2013).
- International Monetary Fund (IMF), 2012a, Country Report No. 12/161, Germany (Washington).
- , 2012b, Country Report No. 12/167, Italy (Washington).
- , 2012c, Country Report No. 12/208, Japan (Washington).
- , 2012d, “Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies,” Board Paper (Washington).
- , 2013a, “Jobs and Growth—Analytical and Operational Considerations for the Fund,” SM/13/73 (Washington).
- , 2013b, Country Report No. 13/229, Saudi Arabia (Washington).
- , 2013c, “Women at Work,” *Finance and Development* (June special issue).
- , and World Bank, 2007, “Global Monitoring Report. Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States.”
- Jaumotte, F., 2003, “Labour Force Participation of Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries,” OECD Economic Studies No. 37 (Paris).
- Kabeer, N., 2005, “Is Microfinance a ‘Magic Bullet’ for Women’s Empowerment? Analysis of Findings from South Asia,” *Economic and Political Weekly* (October 29).
- Kalb, G., 2009, “Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis,” *Australian Economic Review*, Vol. 42, No. 3: pp. 276–99.
- Kochhar, R., 2011, “Two Years of Economic Recovery. Women Lose Jobs, Men Find Them,” PEW.
- Koolwal, G., and D. van de Walle, 2013, “Access to Water, Women’s Work, and Child Outcomes,” *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 61, No. 2:369-405.
- Laframboise, N., and T. Trumbic, 2003, “The Effects of Fiscal Policies on the Economic Development of Women in the Middle East and North Africa,” IMF Working Paper 03/244 (Washington).
- Lagarde, C., 2013, “Dare the Difference,” *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Lawson, S., 2008, “Women Hold Up Half the Sky”, Goldman Sachs Global Economics Paper No. 164.

- Loko, B., and Mame A. Diouf, 2009, “Revisiting the Determinants of Productivity Growth:What’s New?”IMF Working Paper 09/225 (Washington).
- Lord Davies of Abersoch, 2013, “Women on Boards 2013:Two Years On,” Government of the United Kingdom.
- Luxembourg Income Study Database, Wave VI, 2011.www.lisdatacenter.org (accessed on June 17, 2013).
- Mammen, K., and C. Paxson, 2000, “Women’s Work and Economic Development,” *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4:141-64.
- Mazza, J., and Danilo Fernandes Lima da Silva, 2011, “Latin America Experience with Crisis-Driven Labor Market Programs,” Inter-American Development Bank discussion draft.
- McKinsey and Company, 2008, “A Business Case for Women,” *The McKinsey Quarterly*, September 2008.
- Medeiros, M., T. Britto, and F. Soares, 2008, “Targeted Cash Transfer Programmes in Brazil:BPC and the Bolsa Familia,” International Poverty Centre Working Paper No.46.
- Miller, G., 2008, “Women’s Suffrage, Political Responsiveness, and Child Survival in American History,” *The Quarterly Journal of Economics* (August):1287-326.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), 2008, “The Price of Prejudice:Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity.”
- , 2012, *Closing the Gender Gap:Act Now* (Paris:OECD).
- Pande, R., and Petia Topalova, 2013, “Women in Charge,” *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Revenga, A., and S. Shetty, 2012, “Empowering Women is Smart Economics,” *Finance & Development*, Vol. 49, No. 1, International Monetary Fund.
- Ruhm, C.J., 1998, “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates:Lessons from Europe,” *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, Issue 1:285-317.
- Sarraf, F., 2003, “Gender-Responsive Government Budgeting,” IMF Working Paper /03/83 (Washington).
- Sen, A., 2001, “Many Faces of Gender Inequality,” in:Frontline, Volume 18, Issue 22, October-November 2001
- Soares, F., R. Ribas, and R. Osorio, 2007, “Evaluating the Impact of Brazil’s Bolsa Familia:Cash Transfer Programmes in Comparative Perspective,” International Poverty Centre Evaluation Note No. 1.
- Social Institutions and Gender Index (SIGI), 2012.<http://genderindex.org> (accessed on June 17, 2013).
- Stavropoulou, M., and N. Jones, 2013, “Off the Balance Sheet.The Impact of the Economic Crisis on Girls and Young Women.A Review of the Evidence.”http://www.plan-eu.org/content/uploads/2013/01/Economic-report-2013_Girls-and-young-women.pdf (accessed on September 17, 2013)
- Steinberg, C., and M. Nakane, 2012, “Can Women Save Japan?”IMF Working Paper 12/48 (Washington).

- Stotsky, J., 2006a, “Gender Budgeting,” IMF Working Paper 06/232 (Washington).
- Stotsky, J., 2006b, “Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey,” IMF Working Paper 06/233 (Washington).
- Stotsky, J., 1996, “Gender Bias in Tax Systems,” IMF Working Paper 96/99 (Washington).
- Tsani, Stella, Leonidas Paroussos, Costas Fragiadakis, Ioannis Charalambidis and Pantelis Capros, 2012, “Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What Scenarios for 2030?” MEDPRO Technical Report No. 19, European Commission.
- Tsounta, E., 2006, “Why Are Women Working So Much More in Canada? An International Perspective,” IMF Working Paper 06/92 (Washington).
- United Nations (UN) and International Labour Organization (ILO), 2012, “Decent Work and Women’s Economic Empowerment: Good Policy and Practice.” Policy Brief, UN Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and the ILO.
- Wolf, Charles, Jr., Siddhartha Dalal, Julie DaVanzo, Eric V. Larson, Alisher Akhmedjonov, Harun Dogo, Meilinda Huang, and Siliva Montoya, 2011, “China and India, 2025, A Comparative Assessment,” RAND National Defense Research Institute.
- World Bank, 2011, *World Development Report 2012. Gender Equality and Development* (Washington).
- , 2012a, *World Development Report 2013. Jobs* (Washington).
- , 2012b, “Accelerating Progress on Gender Mainstreaming and Gender-Related MDGs. A Progress Report,” IDA 16 Mid-Term Review (Washington).
- , World Development Indicators, 2013. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> (accessed on June 17, 2013).