

ノルウェー・スウェーデン・デンマークの男女平等政策

齋藤 純子 (国立国会図書館)

男女平等の現状

北欧諸国は男女平等政策の先進国として知られている。男女平等への歩みは早くも19世紀半ばに始まり、今世紀早くには婦人参政権が実現した(表参照)。1970年代以降、特に顕著なのが、女性議員数の増加である。国会における女性議員の比率は1994年現在、ノルウェーで39%、スウェーデンで40%、デンマークで34%となっている。

各国とも女性の労働力率は非常に高く、総労働力人口に占める女性の割合は、3国ともほぼ5割に達している。しかも、現在では女性の年齢別労働力率に出産育児期の落ち込みは全く見られない。このような状況をもたらしたのは、保育制度の拡充と育児休暇制度の導入であった。両親を対象とする所得補償を伴う育児休暇制度は、スウェーデンで1974年に導入され、その後ノルウェーでも1978年、デンマークでも1984年に導入されている。

しかし完全な男女平等が達成された訳ではない。例えば、経済界や労働組合における女性のリーダーはわずかである。賃金の男女格差は国際水準から見ればかなり小さいが、女性の平均所得は男性

の6割から7割にとどまる。原因の一つは女性が低賃金の職域・職種に集中していることである。男女の水平的職域分離及び垂直的職域分離が存在する。男女の所得格差の第二の原因は、家庭責任の多くを担っている女性は、パートタイマーが多いことがある。低所得はやがて引退後の年金額の低さに帰結するから問題は大きい。

このような男女間の不均衡は、女性の社会進出と共にますます意識されるようになってきた。各国においては、男女の不平等を是正するために様々な積極的措置(アフーマティブ・アクション)がとられている。なかでも、具体的な数値目標とタイムテーブルを定める「行動計画」を策定する手法は各国で一般化している。

ノルウェー

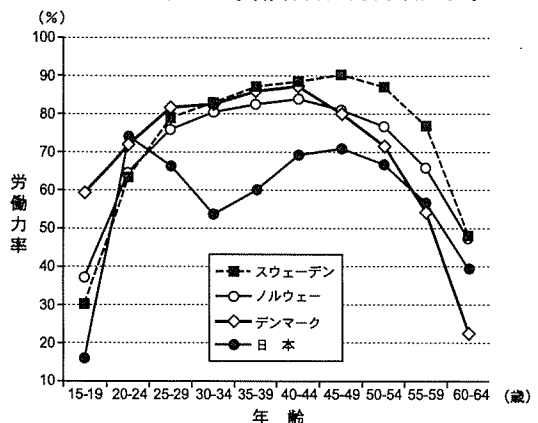
ノルウェーでは政治の世界への女性の進出が著

表 男女平等への歩み(実現した年)

事項	ノルウェー	スウェーデン	デンマーク
男女平等の相続権	1854年	1845年	1857年
参政権(地方レベル)	1910年	1908年	1908年
参政権(国政レベル)	1913年	1921年	1915年
最初の女性国会議員	1922年	1921年	1918年
所得補償付きの育児休暇	1978年	1974年	1984年
女性の大学入学許可	1884年	1873年	1875年
男女平等の公務就任権	1938年	1925年	1921年

(資料) Nordic Council of Ministers, *Women and Men in the Nordic Countries, Facts and Figures 1994*.

図 女性の年齢階級別労働力率



(資料) ILO, *Yearbook of Labour Statistics 1996* および労働省『働く女性の実情』平成8年度

しい。内閣では構成員の40%以上は女性とすることが慣行となっているし、国会議員の39%、県議会議員の39%、市町村議会の29%が女性である。このような女性の政治進出をもたらしたのは、「女性キャンペーン」と政党のクォータ制である。

ノルウェーの選挙は政党を選択する比例代表制であるが、有権者が政党の候補者名簿に修正を加えることもできる。女性キャンペーンは女性候補者名を記入するよう有権者に呼びかけた。地方選挙ごとにキャンペーンが行われ、女性議員の増加をもたらした。民間の女性運動による活動だが、国の財政援助が行われており政府公認のものと言える。

政党のクォータ制とは、選挙の候補者及び党役員の一定割合は女性でなければならないとすることである。活発な女性運動の要求に応じて、1970年代初期に左派社会党及び自由党が、1983年には最大政党である労働党が、候補者の40%を女性とするクォータ制の採用に踏み切った。現在では、国会に議席を有する8党のうち6党が公式又は非公式にこれを採用している。

男女平等のための基本法としては「男女平等法」が1979年から施行されており、1995年に規定を強化する改正が行われた。これは社会のすべての領域を対象とする包括的な男女平等法である。男女間の異なる取り扱いが禁止されるが、平等を促進するための異なる扱いは除外されるとしており、性差別は正のためのアファーマティブ・アクションは認める。

特に注目されるのが公的委員会の構成に関する規定である。1981年の改正で、4人以上の公的委員会は男女で構成されなければならないとする規定が新設され、1988年の改正で、男女いずれも委員総数の40%を下回ってはならないと定められた。その結果、委員会の女性比率の平均は中央レベルで39%（1993年）、市町村レベルで36%（1991年）、県レベルで38%（1991年）に達している。さらに1995年の改正及び地方自治法の1992年改正によって、この40%ルールの適用さ

れる委員会の範囲が、比例代表制によって選出される市町村の委員会も含むように拡大された。

なお、このようなクォータ制は1980年代前期に高等学校・大学への入学及び大学教員の任用に関して採用された。また、政府職員に関しても1982年の基本協約により、男性の多い職域・職階では比較可能な資格を有する女性候補者を優先するという「穏健なクォータ制」が採用されている。

男女平等推進のための最高諮問機関は、1972年に設置された「男女平等評議会」である。労使代表2名、女性問題の研究者等、計7名で構成される。「男女平等オンブッド」「男女平等委員会」は、男女平等法の執行監督機関である。男女平等オンブッドは性差別事件の解決にあたるが、不調のときは男女平等委員会の裁決を求めることができる。同委員会は、準司法的な機関として通常の裁判所と同様の手続を行う。

なお、中央政府においては、児童家庭省の家庭保育部平等課があり、男女平等政策の立案にあたっている。

スウェーデン

スウェーデンの政治における男女平等は1994年の総選挙で一気に進捗した。国会議員の女性比率の低下に危機感を抱いた女性たちが各政党に対して女性の候補者を増やすことを強力に要求し、その要求が受け入れられない場合には女性だけの「女性党」を結成して選挙に臨むと圧力をかけたのである。各党は女性候補者を多数登用した。最大政党の社会民主党は、1993年の党大会ですべての候補者名簿は男女の候補者を交互に配することを勧告し、これに従って作成された名簿をもって選挙に臨み勝利を収めた。選挙後、国会議員の女性比率は40%に達し、内閣の構成は男女同数となった。

男女平等に関する法律としては1991年に制定された「男女平等法」がある。これは1979年の最初の男女平等法に代わる法律である。男女平等法は雇用に関する性差別を禁止するだけでなく、すべ

での雇用主に対して男女平等を促進するために積極的措置をとることを義務づける。さらに、10人以上を雇用する雇用主には毎年の平等計画の策定を義務づける。男女間の賃金格差の調査とこれに基づく改善措置の記載も求める。

平等問題担当大臣の諮問機関として「平等問題評議会」がある。女性団体、政党、労使の代表34名で構成される。また、男女平等法の執行監督機関として「平等オンブズマン」と「平等委員会」がある。平等オンブズマンは、男女平等のための積極的措置に関する情報提供、教育、キャンペーン、模範的な雇用主の表彰、雇用主の平等計画のチェックを行う他、個人からの申立を受けて差別事件の訴訟を労働裁判所に提起する。現在、病院の助産婦と男性エンジニアの賃金格差事件などの同一価値労働同一賃金の問題に積極的に取り組んでいる。平等委員会は、平等オンブズマンの申立に基づき、積極的措置をとる義務に違反する雇用主に対し罰金命令を発することができる。

政府において平等問題を担当するのが社会省の平等部である。平等部には政府の男女平等政策を調整・統括する役割が与えられており、全省の政策を男女平等の視点から審査する。また、内閣又は大臣の承認を要する公的委員会の委員の任命はすべて、決定の前に平等部の文書による同意を得なければならないとされている。

唯一の法定クォータ制は1979年に地域開発政策に導入されたものである。公的資金援助を受けるための条件として新規雇用の40%以上を人数の少ない方の性(=女性)に割り当てることを雇用主に義務づけた。しかし多くの例外規定により、女性の割合は30%から38%の範囲にとどまっている。

政府は、1988年に行政の政策決定機関における女性委員の数を増やすための3カ年プログラムを策定し、女性の割合を1992年までに30%、1995年までに40%、最終的には1998年に50%とすることが定められた。1994年には、中央レベルで39%、地方レベルで31%、開発委員会で30%と

なっている。

また、1995年夏、民間企業の女性管理職を増やすことを目的として「ビジネス・アカデミー・オブ・リーダーシップ」が結成された。セミナーや会議、調査を行い、幅広く情報を提供する予定である。

その他、「女性に対する暴力」対策、大学教員へのクォータ制導入、経済資源の男女間での配分問題などが検討されている。

デンマーク

ノルウェーやスウェーデンと異なり、「平等評議会」という首相の直属機関が平等問題に関する諮問機関と平等関係諸法の執行機関の役割を同時に果たしている。議長1名、労使代表3名、女性団体代表4名、女性問題研究者1名の計9名で構成されている。社会のすべての領域において男女平等を推進することを任務とする。議長の地位は閣僚に準じるもので国会議員が就任している。

平等関係法としては以下の5つがある。

「男女平等法」(1988年制定)

男女平等評議会の任務と構成について定めると同時に、公的機関はそれぞれ男女平等のために努力しなければならない、そのために特別な措置をとることができることを定めている。

「雇用及び出産休暇に関する男女平等待遇法」(1978年制定)

雇用主に対し男女を平等に取り扱うことを義務づける。また、女子被用者の出産休暇及び休業義務、男子被用者の子の出生時の休暇、親休暇の権利についても定める。

例外的に男女の異なる取り扱いが認められるのは、一定の性別であることがどうしても必要である場合の他、事実上の不平等を撤廃するための特別な優遇措置(アフーマティブ・アクション)である場合である。前者については、事前に平等評議会の意見聴取が行われ、後者については原則として平等評議会の許可が必要である。

「男女平等賃金法」(1976年制定)

同一価値労働を含め同一労働に対しては賃金について性差別を禁止する。

「公的委員会委員任命に関する男女平等法(委員会法)」(1985年制定)

各省大臣の設置する公的委員会、評議会等は、できるだけ男女平等の構成となるようにしなければならない。各委員会に委員を送る権利を与えられた団体は、それぞれ男女同数の代表を推薦しなければならない。

公的委員会における女性委員の比率を高めることは平等評議会は発足後から重視してきた。1976年当時、委員総数にしろ女性の比率は8.2%に過ぎなかったが、この法律の施行により、1993年の女性委員比率は25%に達した。

「執行委員会における男女平等法(執行委員会法)」(1990年制定)

公的機関の執行委員会のうち一定のものは、できるだけ男女平等の構成となるようにしなければならない。各機関は、男女同数の委員候補を推薦しなければならない。

平等評議会の任務の一つは、性差別事件の審査と雇用平等待遇法の適用除外の許可である。平等評議会は救済そのものは行わないが、審査結果の公表によって一種の社会的制裁を加えることができる。また、当事者の求めにより、男女格差が非常に大きく特別な措置が必要と思われる場合など十分な理由がある場合には、一定の期間に限り適用除外を承認する。適用除外の申請としては、女性のための特別コースの開設、女性のための特別の奨学金など教育・訓練関係の措置が多い。

もう一つの任務は啓蒙・広報活動である。1994年からは雇用主に対する「助言サービス」が新しい業務として開始された。民間及び公務の各事業所の人事政策を聴取し改善方法を助言する。また、模範的企業の例を紹介する資料の作成なども行っている。

公務部門における平等政策は「国の行動計画」に基づいて進められており国の機関はそれぞれ行動計画を策定し毎年進捗状況について報告すること

が義務づけられている。また、地方政府機関に対しても平等関係法の履行を求める勧告がなされている。しかし、地方自治体でもコペンハーゲン市のように平等コンサルタントを任命し行動計画を策定して熱心に取り組んでいるところもあるが計画未策定のところもあり、機関によるばらつきが大きいと言われる。

男性問題の登場

近年、男女平等を実現するためには「男性問題」が重要であると言われ、各国において男性を変えるための試みが始められている。

例えば、各国には両親を対象とする育児休暇制度があるが、父親の取得率は著しく低い。このような状況を改めるために、ノルウェーでは1993年4月に育児休暇期間のうち4週間は父親だけに取得の権利を認める「父親のクォータ」制が導入された。さらに、1994年7月からは、育児休暇の「時間口座制度」が導入され、育児休暇の部分取得による仕事と育児との柔軟な組み合わせが可能になった。スウェーデンでも1995年1月より育児休暇期間のうち30日は譲渡できない「父親の月」として父親による取得を促している。デンマークでも、1995年に平等評議会が父親の親休暇取得を進めるためのキャンペーンを行った。

さらにノルウェーでは、男女平等法の1995年の改正により、女性が多数を占める職(保育、幼児教育・初等教育)に就こうとする男性に対する優遇措置を可能にするための規定が設けられた。男性の女性職への参入を促進することによって、男女の職域分離を解消しようとするものである。

スウェーデン政府が第4回世界女性会議のために刊行した『男について男が語る』というエッセイ集の序文で、カールソン首相は、スウェーデンの産業と社会をより競争力のあるものにするためには女性の能力が必要であり、そのためには女性が直面している障壁を壊すことだけでは十分でなく、次の突破口は男性自身の変化であると言っている。新しい男性のあり方が求められているのである。