

## II. ノルウェーの取組の特徴と日本への示唆

### —女性の参画から男女共同参画へ—

東北大学国際高等融合領域研究所助教 矢野恵美

### はじめに—ノルウェーとはどんな国か—

ノルウェーは、最北端北緯 71 度、最南端北緯 58 度に位置し、南北は約 1790 km に及ぶ。面積は 38 万 5230 km<sup>2</sup> で、人口は 2008 年 1 月 1 日現在 473 万 7171 人<sup>90</sup> (人口密度は 1 km<sup>2</sup> 当たり 16 人) である。平均寿命 (2005 年) は女性 82.8 歳、男性 77.8 歳<sup>91</sup>。65 歳以上人口は、1950 年には 9.7% であったが、2008 年には 14.7% となっている<sup>92</sup>。

国を評価するには様々な方法がある。国全体の状況を判断する目安となる指標としては国連開発計画の人間開発指数 (Human development index: HDI) がある。2008 年発表のランキングでは 177 カ国中ノルウェーは 2 位、日本は 8 位となっている<sup>93</sup>。また経済面での 1 つの目安は国民総所得 (GNI) であろう。2007 年世界銀行集計のランキングによると、1 人当たりの GNI では、209 カ国中ノルウェーは 3 位、日本は 25 位である<sup>94</sup>。

一方、ジェンダーの視点からその国を見る指標にはジェンダー・ギャップ指数やジェンダー・エンパワメント指数がある。ノルウェーはいずれも 1 位、2 位にランクされており、男女共同参画の先進国であることを示している (付属資料 1. 230 頁以降参照)。

ノルウェーでは、一般の職場において女性が占める比率はかなり高く、また、ストーティング (ノルウェーの国会) の議員の割合も高い。初の女性首相となった Gro Harlem Brundtland が 1986 年に作った第 2 次内閣では、女性閣僚の比率が当時世界一高く、18 の閣僚ポストのうち 8 つ (44.4%) を女性が占めた。2009 年 3 月現在 Jens Stoltenberg 首相第 2 次内閣は 19 のポストのうち 9 を女性が占めている<sup>95</sup>。

ノルウェーも日本も世界の中においては豊かな国であると言えるだろう。両国とも HDI、GNI が高く、平均寿命も長い。しかし、男女共同参画に関する状況は大きく異なっている。ノルウェーは男女共同参画を推し進めた結果、合計特殊出生率が上昇したといわれているが、日本は低迷したままである。もっともノルウェーにおいても初めから女性が強い権利を持っていたわけではない。現在の 2 つの国の隔たりはどこから来ているのか、日本はノルウェーから何を学べるのかを考えてみたい。

<sup>90</sup> *Statistical Yearbook of Norway* 2008 p15.

<sup>91</sup> *Statistical Yearbook of Norway* 2007 p105.

<sup>92</sup> *Statistical Yearbook of Norway* 2008 p121.

<sup>93</sup> 国連開発計画「人間開発報告書」2007/2008.

<sup>94</sup> 世界銀行ウェブサイト <http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/GNIPC.pdf>

<sup>95</sup> ノルウェー政府ウェブサイト

[http://www.regjeringen.no/nb/om\\_regjeringen/stoltenberg-ii/regjeringens\\_medlemmer.hhtm?id=86002](http://www.regjeringen.no/nb/om_regjeringen/stoltenberg-ii/regjeringens_medlemmer.hhtm?id=86002)

## 1. 男女共同参画の歴史的背景<sup>96</sup>

ノルウェーにおいても初めから男女共同参画が進んでいたわけではない。未婚あるいは未亡人となった女性に生活のために制限的な権利<sup>97</sup>が与えられるようになったのは1840年代のことである。1890年頃の社会制度や法制度は専業主婦を想定していたが、工業化が始まって150年ほど経った時代にあつて、実際には多くの女性がパート等の形で働いていた。彼女達は国から公的な保護をほとんど受けることなく、社会的に低い地位に置かれていた。

第2次世界大戦後、1950年代後半にはノルウェーの好景気を背景に、専業主婦のいる家庭イコール豊かな家庭という意識が生まれた。しかし、この「専業主婦の時代」は短い期間しか続かなかった。

1955年頃から様々な社会保障制度が整備されるようになり<sup>98</sup>、子どもへの福祉も充実するようになった。1960年代から1970年代には充実してきた社会保障制度が、長年の女性解放運動とも結びついて、女性が社会進出することが容易になり、女性が社会でも力をもつようになってきた。1970年代後半以降には、政党によるクォータ制の導入や女性党首の誕生等、男女共同参画に関する画期的なできごとが起こるが、上記のような背景を考慮するとその意味が見えてくる。

## 2. 政治の分野における女性の参画

ノルウェーでも、初めから男女共に選挙権が与えられていたわけではなく、女性の議員数が多かったわけでもない。男性の普通選挙権が認められたのは1898年であったが、女性については、1907年になって、収入によって限定された国政選挙の選挙権が与えられた。男女共に同じ権利が与えられたのは1913年であった<sup>99</sup>。当初は女性議員の数も少なかった。ストーティングに初の女性議員（Karen Platou）が当選したのは1921年である。

そのような時代を経て、1974年には自由党が初めてクォータ制を導入した。さらに他の党もクォータ制を考慮するようになっていくのだが、それは女性の社会進出が進む時代背景があつてのことであった。

---

<sup>96</sup> 子ども・平等省共生・平等局長 Arni Hole 氏ヒアリング(2008年・2009年)、子ども・平等省大臣 Anniken Huitfeldt 氏ヒアリング、及び *Milepæleræ: i den norske kvinnehistorien* (平等・差別オンブッド作成の冊子) 等より。

<sup>97</sup> 1845年には未婚の25歳以上の女性に男性未成年者と同等の法的権利が与えられた。1854年になると男女の相続権が同等になった(それまでは男性が女性の2倍の相続権があった)。1863年には25歳以上の未婚女性には成人男性と同等の法的権利が与えられたが、それは婚姻と同時に消滅するものであった(*Milepæleræ: i den norske kvinnehistorien* より)。

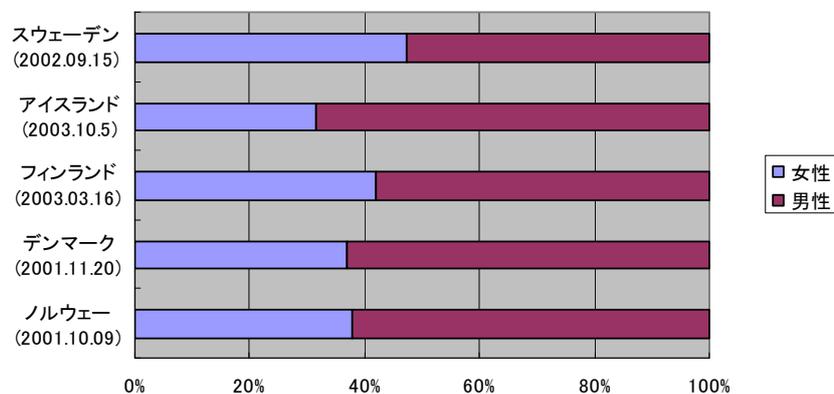
<sup>98</sup> 1956年に家族・消費省設立。1959年には状況によって夫婦の所得税を分けることを許す法案が通過。1966年には社会保障法(*Folketrygdloven*)が未婚の母親の権利を認めた。1971年には離婚した、または関係を解消したカップルに関する時限法(*Midlertidig lov*)が成立している。

<sup>99</sup> 地方選挙における限定的な選挙権及び被選挙権は1901年、完全な選挙権は1910年に与えられた。

## (1) 女性参画の現状

30年前、ストーティング議員のうち女性はわずか15%であったが、2008年11月現在は169議席中61人と36.1%を占めており、国会議員に占める女性比率は189ヶ国中11位である<sup>100</sup>。これは、日本の138位とは比較にならない。北欧は全体的に女性の参画が進んでおり、他の北欧諸国を見てもスウェーデン(47.0%、2位)、フィンランド(41.5%、4位)、デンマーク(38.0%、7位)と世界の上位に入っている。この点を、北欧は特別で日本とは異なると捉える考え方もあるが、ノルウェー一国の特殊な状況ではないと捉え、各国の状況を探り、日本への導入可能性を探るという考え方もあるのではないだろうか。

図表 3-27 北欧諸国における国会議員の男女別比率(最新の選挙)



出典：Nordic Statistical Yearbook 2007 p161 より作成

地方自治体においても女性議員は1973年には10%半ばであった。その後、女性の比率は上昇したものの30%台に留まっていることが問題となり、2005年に地方自治法が改正され、議会における男女の構成比率を男女それぞれ40%以上とするとされた。当該法に則り、すべての県で議会における女性の比率は40%を超えた。県議会においては1991年に39.3%であった女性議員比率は、2007年の選挙では45%となり、中には50%を超える県もあった(Hedmark 50.0%、Nordland 50.9%)<sup>101</sup>。ただし、市町村議会では1987年に31.2%であった女性議員比率が2007年に37.5%まで上昇したにとどまっている<sup>102</sup>。

地方議会において初の女性議長が誕生したのは1925年(Åsa Helgesen)のことである。しかし議長レベルでは、現在でも女性の数が少ないことが問題となっている。2007年には

<sup>100</sup> 付属資料1。(233頁)参照。

<sup>101</sup> 調査編、図表3-6参照。

<sup>102</sup> 調査編、図表3-7参照。

430 人の議長のうち女性はわずか 97 名に過ぎない (22.6%)。一方、副議長になると 430 人中 175 人が女性である<sup>103</sup>。

## (2) 女性参画を推し進める要因

### ①自主的なクォータ制

ノルウェーにおいて女性の社会進出が本格化したのは 1970 年代に入ってからであるが、社会の中で女性の力が大きくなるにつれ、政治の世界においても女性の影響力が強まってきた。そのような背景の中で、1974 年に自由党が初めて党組織におけるクォータ制を取り入れ、翌年の 1975 年には左派社会党が候補者リストにクォータ制を取り入れた。左派社会党は元々労働党から離脱した女性達で作った党であるという背景もあり、現在、党員の 3 分の 2 が女性となっている。2 党の動きを受け、クォータ制は一種のトレンドとなり、現在は、ほぼすべての党が何らかの形でクォータ制を取り入れている。ノルウェーのクォータ制は、票を獲得するための必然策として発展してきたのである。自由党及び左派社会党では、ジッパー制も取り入れている。

1974 年、自由党ではクォータ制を導入したその年に女性党首が誕生している。翌年、左派社会党に初の女性党首が誕生する。1981 年には労働党、1991 年には保守党と中央党、1995 年にはキリスト教民主党、2006 年には進歩党にそれぞれ初の女性党首が誕生した。

労働党はノルウェーにおける最大政党であり、現在、左派社会党、中央党と共に連立政権を組んでいる。クォータ制をめぐる動きは、ノルウェーにおいては小さな野党に固有のものではなく、票を獲得するための政党全体のトレンドとなっている<sup>104</sup>。

### ②若手のリクルート

今回のヒアリングを行った議員 (左派社会党、労働党、自由党所属) すべてが、女性若手のリクルートは党の青年団があるので問題がないと答えている。全員が自身も青年団の出身であった。各党の青年団は大学にも浸透しており、女性の方が男性よりも大学進学率が高いこともあり、女子学生のリクルートにも成功しているようである。但しノルウェー全体では政党の党員になる人数は減少しており、課題もある。

<sup>103</sup> 調査編、図表 3-7 及びノルウェー統計局ウェブサイト

<http://www.ssb.no/emner/00/01/20/kommvalgform/tab-2008-01-29-05.html>

<sup>104</sup> 各党の女性議員の状況は調査編、図表 3-4 参照。

### ③「政治家」という地位の意味

北欧に女性政治家が多い理由の1つに、政治家という職業に「旨味」がないということが挙げられよう。国会議員になれば常勤としての給与が出るが、地方議員のほとんどは無給である。トップ当選をした者（つまり党の中で高い地位にあり、名簿リストのトップに名前のある者）だけが、他の議員よりも職務が多く責任が重いと考えられているため有給である。このような事情から、地方議会の議員は議員の他に定職をもっている者が多くなる。そのため、会議は例えば16:00から行う等の配慮がなされている。

北欧において政治家、特に無給の地方議員になることは、ボランティア精神に拠る部分がある（経済的にも体力的にも厳しく、志が原動力）。そのため、高収入を望む男性達は議員にはなりたがらず、女性議員が多くなる。地方議員はほとんど給与がなく、通常の仕事を受けながら議員をしなければならぬため、女性の中でも子どもがいる場合には議員となるのが物理的・時間的に難しい。地方議会への女性の参画については日本とは状況が異なるが、ノルウェーにも考慮の余地があるようである。

下記は、地方自治体議会メンバーの年収をグループ分けしたものである。男性は50万NOK（約725万円）以上が最も多いのに対し、女性は30万NOK以上40万NOK未満（約435万～580万円）が最も多い。なお、2007年においてフルタイムで就業する男性の年収は平均で40万NOK以上50万NOK未満、女性の年収は30万NOK以上40万NOK未満である。

図表 3-28 地方自治体議会メンバーの年収（Bruttoinntekt）

年 収 (NOK)	10万未満 (%)	10万以上 20万未満 (%)	20万以上 30万未満 (%)	30万以上 40万未満 (%)	40万以上 50万未満 (%)	50万以上 (%)
男性	2.7	3.0	8.3	15.2	14.2	19.1
女性	3.4	4.9	9.7	11.2	5.1	3.4

※10万NOK（ノルウェークローナ）は約145万円。

出典：ノルウェー統計局ウェブサイト

<http://www.ssb.no/emner/00/01/20/kommvalgform/tab-2008-01-29-30.html> より作成

### 3. 行政分野における女性の参画

ノルウェーでMathilde Schjødtが最初の女性官吏の地位に就いたのは1906年であった。女性が大臣になる権利を得たのは1922年のことである。Aaslaug Aaslandが最初の女性長官として社会省長官になったのは1948年、1965年になると同時に2人の女性が大臣の任に就いた（法務大臣、家族・消費大臣）<sup>105</sup>。1986年にGro Harlem Brundtland首相が任命した内閣の女性閣僚の数は、過去最高であった。これ以降、女性閣僚の比率が40%を下回る内閣はない<sup>106</sup>。

2005年10月17日に発足した現Stoltenberg内閣は、労働党（AP）、左派社会党（SV）、中央党（SP）による連立政権であり、各党党首が主要閣僚ポストに就任している。財務大臣Kristin Halvorsenは左派社会党党首、自治・地方開発大臣Åslaug Marie Hagaは中央党党首である（発足時）。発足時の閣僚の平均年齢は44歳で、19人の閣僚のうち9人が女性であった。2007年には一時女性大臣が53%となり、初の50%越えを経験している。女性の閣僚は、財務大臣（SV）、自治・地方開発大臣（SP）、防衛大臣（AP）、環境大臣（SV）、運輸・通信大臣（SP）、平等・消費者問題大臣（AP）、保健・ケアサービス大臣（AP）、リニューアル大臣（SV）、漁業・沿岸問題大臣（AP）である<sup>107</sup>。

今回のヒアリングでは、委員会や政府の部署によって、構成メンバーの男女の偏りがあることが各所で指摘されたが<sup>108</sup>、大臣に関して言えば、現在は女性に関係の深い分野に偏ることなく、あらゆる省庁に女性が大臣として任命されており、既成概念は崩されつつあるようである<sup>109</sup>。

---

<sup>105</sup> 法務大臣は保守党の Elisabeth Schweigaard Selmer、家族・消費大臣はキリスト教民主党 Elsa Skjerven。

<sup>106</sup> 在日ノルウェー大使館ウェブサイト <http://www.norway.or.jp/policy/gender/politics/politics.htm>

<sup>107</sup> 大臣名の和訳は在日ノルウェー大使館ウェブサイトに従った。

[http://www.norway.or.jp/facts/political/government/cabinet\\_list.htm](http://www.norway.or.jp/facts/political/government/cabinet_list.htm)

<sup>108</sup> 女性の少ない部署があることは勿論問題であるが、今後は女性に関わりの深い部署に女性が多いことも考慮されるべきとのことであった。

<sup>109</sup> 2009年3月現在も女性は9人であるが、顔ぶれ、女性大臣職とも若干変わっている。ノルウェー政府ウェブサイト [http://www.regjeringen.no/nb/om\\_regjeringen/stoltenberg-ii/regjeringens\\_medlemmer.html?id=86002](http://www.regjeringen.no/nb/om_regjeringen/stoltenberg-ii/regjeringens_medlemmer.html?id=86002)

#### 4. 雇用分野への女性の参画

ノルウェーでは1937年に、離婚した妻への強制的な離婚手当の支払いを定めた法律が成立した。1959年にはILO条約同一報酬条約（第100号、1951年）に批准した<sup>110</sup>。これを受け、1961年には労働組合・ノルウェー雇用者連合会は平等賃金実施包括協定を締結した。1982年には1981年のILO条約家族的責任を有する労働者条約（第156号）に批准している<sup>111</sup>。

ノルウェーにおける15歳以上の総労働力率は2006年においては78.2%であり、男性は81.4%、女性は74.8%となっている。北欧は全体的に女性の労働力率が高く、2006年で見るとスウェーデン77.7%、デンマーク76.7%、フィンランド73.2%であり、日本は61.3%である<sup>112</sup>。世代別労働力の推移を見ても、男性の方が数値は高いものの、女性も結婚や出産で離職していない（いわゆるM字ではなく台形）ことがわかる。

一方で労働の形態を見てみると、女性のパート率は非常に高い。2007年では男性フルタイム87.2%、パートタイム12.8%、女性フルタイム57.4%、パートタイム42.5%であった。女性はフルタイムで働きたくても（学校での専攻等によっては）十分なポストがあるわけではないという現状があり、雇用形態の男女差はノルウェーでも大きな論点となっている。

1週間の平均就労時間を見ると、フルタイムでは男性の方が長いのに対し、パートタイムでは女性の方が長い。現在、ノルウェーでは、フルタイムの就業時間を短縮する試みが始まっている。

図表 3-29 性別労働態様、平均就労時間

性別	勤務形態	人数 (人)	割合 (%)	1週間の平均就労時間 (時間)
男性	フルタイム	1,124,000	87.2	40.3
	長時間パートタイム	69,000	5.4	26.7
	短時間パートタイム	95,000	7.4	10.2
女性	フルタイム	662,000	57.4	38.4
	長時間パートタイム	277,000	24.0	27.3
	短時間パートタイム	213,000	18.5	11.9

出典：Statistical Yearbook of Norway 2008 p206 より作成

<sup>110</sup> 日本は1967年に批准。

<sup>111</sup> 日本は1995年に批准。

<sup>112</sup> Statistical Yearbook of Norway 2008 p205.

また、日本に比べて差は小さいものの、依然として男女間の賃金格差は存在する。2007年においてフルタイムの男性の平均月収（額面）は35,024NOK（約51万円<sup>113</sup>）、女性は30,303 NOK（約44万円）である。学歴別で見た男女の平均月収は4年以下の高等教育卒業者の場合、男性41,339 NOK（約60万円）、女性32,879 NOK（約47.6万円）、4年を超える高等教育卒業者では男性49,689 NOK（約72万円）、女性40,546 NOK（約58.8万円）となっており、男女の賃金格差は大きな問題である<sup>114</sup>。格差の原因については、男女で就く業種に違いがあること、そもそも大学の段階で選択する専門に男女差があることが大きく影響している<sup>115</sup>。

パブリック・セクターとプライベート・セクターで働く男女比の差も大きい。パブリック・セクターで働く男性は女性の半数以下である<sup>116</sup>。2007年の統計によると、パブリック・セクターに勤務する割合は、男性の19%に対し、女性は48%であった。

女性の雇用が少ないプライベート・セクターでは、女性登用促進のためにNHO（Næringslivets Hovedorganisasjon：ノルウェー企業連合）が様々な取組を行っている<sup>117</sup>。NHOは、若い女性を将来の取締役会メンバーに育成するプログラムを立ち上げたり、人材プールを作ったりしており、女性の将来を切り拓く試みであると言える。

ノルウェーにおいて、雇用分野の男女共同参画は現在重要な局面を迎えている。企業の取締役会における女性の少なさを問題視した政府は、2004年に会社法（Allmennaksjeloven）の国有企業の取締役会における男女の比率に関する条項を改正し、株式公開企業も含め、取締役会の男女構成比がそれぞれ40%以上であることを義務付けた。

2004年から4年間の猶予期間を設け、2008年の期限までに40%が達成できなかった企業については、政府の企業登録センター（Brønnøysundregistrene）から4週間の猶予を伴う警告状が届き、改善されなければ、会社名が公表され、事例が裁判所に提出される。この法律が画期的であるのは、裁判所が、当該企業を解散する権限を有していることである。現在、改善されなかった会社について書類が提出され、検討作業が進んでいる<sup>118</sup>。

株式非公開の民間有限会社については、その大半が家族経営の小さな会社であるため、本法律は適用されていない。

---

<sup>113</sup> 1ノルウェークローナを14.5円で換算。

<sup>114</sup> *Statistical Yearbook of Norway 2008* p204以降。

<sup>115</sup> 職種の男女差については調査編、図表3-22参照。

<sup>116</sup> *Statistical Yearbook of Norway 2008* p210より。

<sup>117</sup> NHOのFemale Futureプログラム

<http://www.nho.no/female-future/female-future-article18758-63.html>

[http://www.nho.no/getfile.php/filer%20og%20vedlegg/Female\\_Future\\_English\\_Summary.pdf](http://www.nho.no/getfile.php/filer%20og%20vedlegg/Female_Future_English_Summary.pdf)

<sup>118</sup> 2008年1月の調査では、77社が遵守できていなかったが、2008年2月19日までに、同規則遵守の対象企業459社のうち93%は、クォータを満たした（子ども・平等省ウェブサイトより）。その後の遵守状況については、情報を得られなかった。

## 5. 教育分野への女性の参画

ノルウェーでは1882年に女性が大学入試を受ける権利を得、Cecilie Thoresenが最初の大学生となった。それに伴い1884年にはすべての大学の学部において、女性が卒業試験を受ける権利を得た。試験に合格すると女性は医師や歯科医師になることができたが、法律、哲学のような分野では依然除外され、就職の機会は限定的であった。

1906年にはMary Ann Elizabeth (Betzy) Stephansenがノルウェー初の大学の教員ポストを与えられ、最初の女性数学者となった。オスロ大学に最初の女性教授(Kristine Bonnevie)が誕生したのは1912年、初の女性国会議員が登場した翌年であった。1987年に最初の法律の教授となったLucy Smithは1992年にオスロ大学学長になった。

1959年には学校法(Lov om Folkeskolen)が施行され、9年間の義務教育を定め、男女同一カリキュラムが規定された。1980年代中盤から女子学生の数は男子学生の数を上回るようになり、2008年10月1日現在、大学生(専門大学を含む)の数は、男性48,992人、女性62,771人である<sup>119</sup>。大学を卒業する人数は、北欧すべての国において女性が男性を上回っている。女性の方が高学歴であるという傾向は北欧だけにとどまらず、ヨーロッパの多くの国と同様である。この現象について、ノルウェーの男女別統計冊子の中には「知識への渴望」、「賢い女性」といった言葉が並んでいる。

海外で学ぶ学生の数も、北欧全体の傾向として女性の方が高くなっている。2005年/2006年の女性の割合は、フィンランド70.0%、スウェーデン61.5%、ノルウェー57.6%、デンマーク57.4%、アイスランド50.5%だった。

しかし、大学の中でもさらに高い教育レベルとなると、依然男性の方が多い。専攻分野による男女の偏りも現在に至っても根強く残っている。この偏りが就業する職業の男女の偏りにつながり、平均収入の差にも関わってくる。

また大学教員レベルで見ると、女性教授の割合は少なく<sup>120</sup>、ノルウェーにおいても学歴、地位が上がるほど女性が消えていくという「高等教育の中で消えていく女性」現象<sup>121</sup>が顕著である。

---

<sup>119</sup> ノルウェー統計局ウェブサイト <http://www.ssb.no/emner/04/02/40/utuvh/>

<sup>120</sup> 調査編、図表3-25参照。

<sup>121</sup> Martin (2004).

## 6. 女性の参画から男女共同参画へ

### (1) 市民団体・NPOの変化

以下の2つの団体を見ると、ノルウェーが女性の参画から男女共同参画の実現へとシフトしてきていることがわかる。

#### ①ノルウェー女性問題協会

Gina Krog を代表としてノルウェー最初の女性の権利に関する団体、ノルウェー女性問題協会が設立されたのは1884年のことであった。当協会はフェミニスト団体であり、女性の権利の確立を目指し続けている。CEDAW を重視し、育児休暇は女性に固有の権利だと考えている。現在の男性の育児休暇拡張の動きには同意していない。

#### ②REFORM

子ども・平等省の応援プログラムの1つとして、2002年に男性の視点からのジェンダー平等を求めて2002年に立ち上げられた。3年の試行期間を経て、現在はNPOとして認められている。現在、活動の1つとして i) 男性の父親休暇が女性の母親休暇より少ないこと、ii) 男性がどんなに働いていても、女性が休暇取得可能時期の前に6か月以上働いていなければ、育児休暇が与えられないことに不服を表明し、是正を求めている。

子ども・平等省は昨年、『男性・男性の役割・平等について』(*Om Menn, mannsroller og likestilling*) という白書をまとめた。当団体は、この白書の作成に貢献している。

### (2) 子ども・平等省白書『男性・男性の役割・平等について』

ノルウェーでは、1991年に男性の役割を調査する委員会が立ち上げられ、国会に対して提言を行った。2007年、子ども・平等省内に新たに男性パネルが設置され、再び男性の実態について調査が実施された。その結果をまとめたのが本白書である。本白書では、1990年代と2000年代を比較している。

白書の中で、1990年代から2000年代にかけて改善されたこととして、育児休暇を取る男性が著しく増加したこと、株式公開企業の取締役会メンバーのクォータが達成されてきていることを挙げている。結婚家庭において男性が女性と育児を分担していること、離婚した場合の母親への負担が軽減されていることも示されている。

一方で、依然として男性は涙を見せるべきではないといった「男性観」が根強く残っていることも否めない指摘している。また、移民が増加する中で、女性の扱い方の異なる

文化を背景にもつ人々も存在する。女性が社会に出ることを阻み、女性に暴力を振るうことをよしとする価値観を改善するよう働きかけていくことも重要な課題となっている<sup>122</sup>。

男性あるいは女性のどちらか一方に権利や恩恵をもたらすような環境は違法であり、差別を撤廃していかなければならない。今後政府が取り組むべき課題は、(経済的自立を支援する) 財政アレンジメント、男女間で中立の立場を取る法規制の整備である。従来の性別役割分担意識やステレオタイプを払拭すること、どちらかの性別が多い職業の間での賃金格差も解消していかななくてはならない(例: 男性が多いエンジニアと女性が多い看護師)。子ども・平等省は、男女共同参画とは、家庭や社会に恩恵をもたらすものでなくてはならないと、序章を結んでいる。

図表 3-30 男女共同参画に関連する男性の実態調査

調査項目	1990年代	2000年代
大学を卒業する男子学生の割合	47% (1993-1994年度)	37.7% (2006-2007年度)
父親と母親の労働時間の差	12.5時間/週 (1990年)	8時間/週 (2005年)
育児休暇を取得する男性の割合	1~2% (1998年)	90% (2007年)
教育機関における男性職員の割合	41.3% (1996年)	34.6% (2008年第2四半期)
株式公開企業の取締役会における男性メンバーの割合	19/20人 (1990年代)	6/10人 (2008年)
離婚した父親と暮らす18歳以下の子ども(人数)	母親と暮らすのが通例	29,000人 (2001年) 41,500人 (2008年)
65歳以前の死亡率	男性: 41/1,000 (1991年) 女性: 22/1,000 (1991年)	男性: 28/1,000 (2007年) 女性: 18/1,000 (2007年)
平均寿命	男性: 74歳 (1991年) 女性: 80歳 (1991年)	男性: 78歳 (2007年) 女性: 83歳 (2007年)
刑務所収容者中の男性の割合	9/10人 (1996年)	8/10人 (2006年)

出典: 子ども・平等省提供資料に基づき作成

### (3) 出産・育児休暇<sup>123</sup>

ノルウェーでは出産・育児に関する法律は様々で複雑である。しかし保護が非常に手厚いことは間違いがない。

1936年に労働者法 (Arbeidervernloven) によって妊娠している女性に6週間の産前休暇と6週間の産後休暇が与えられた。さらに本法は、女性がこの休暇取得後、休暇取得前の職業に戻る権利をも保障した。1977年には労働環境法 (Arbeidsmiljøloven) の中で産休

<sup>122</sup> 北欧は移民による名誉殺人(不倫をしたり、婚前交渉をもったり、宗教の異なる男性と結婚しようとする女性を、一族の名誉を汚すものとして一族の男性が殺害する)が大きな問題となっている地域である。

<sup>123</sup> *Småbarnsforeldres rettigheter* (子ども・平等省作成冊子) 参照。

が拡大され、産休 12 週、育児休暇 18 週が追加された。1987 年には育児休暇は 42 週間となった。1975 年に幼稚園法が施行され、地方自治体は幼稚園の設立と発展のためのプログラムの整備を求められた。1995 年には職場復帰の権利が 1 年から 3 年に延長された。現在は、1 年間の休暇のうち、母親に 9 週間（出産休暇 3 週間、育児休暇 6 週間）、父親に 6 週間が割り振られ、残りはカップルごとに自由に使ってよいことになっている。

ノルウェーにおいては、1993 年に世界に先立って導入されたパパ・クォータ（Fedrekvote）が非常に大きな特徴である。当初 4 週間だったパパ・クォータは 6 週間へ拡大され、2009 年 7 月には 10 週間になる予定である。これは父親が使わなければ消滅する。利用率は 1994 年には 45%であったが、1995 年には 70%、2008 年には 90%を超えた。機会があれば男性も育児に参加したいと考えていることが裏付けられた形となった。現在ノルウェー、スウェーデン、ドイツのみがこの制度を導入している。

父親のための産休については 2 週間まで認められているが、この間の給与は交渉次第になっている。現在 4 分の 3 の雇用者がこの期間も何らかの給与を支払っている。

現在 1 年の育児休暇のうち、パパ・クォータは 6 週間である。1 年間の育児休暇を 3 等分にして、4 カ月をママ・クォータ、4 カ月をパパ・クォータ、残りの 4 カ月はそれぞれのカップルで使い方を決めるという案も検討されている。

図表 3-31 男女共同参ノルウェーの育児休暇制度

	母親	父親
妊娠中休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐妊娠中12週間まで取得可</li> <li>☐出産前3週間は取得義務づけられている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐出産に関わる休暇は2週間まで取得できる(出生後の6週間とは別計算。受け取れる給与額は、雇用者と要交渉)</li> </ul>
子どもの出生後約1年間	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐出産後6週間の取得が義務づけられている</li> <li>☐子どもの出産後6週間が経過し職場に復帰した場合、1日1時間まで(30分を2回も可)の授乳休憩を取得できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐6週間まで取得可</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐子どもの出生後6週間が経過した後も、有給の育児休暇を取得できる(両親のどちらが取得してもよい)</li> <li>☐給与額は、46週間を育児休暇期間とすれば通常の100%。56週間であれば、80%となる</li> </ul>	
子どもが12歳になるまで	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐出産後3年まで育児休暇を取得できる(但し2年目以降は無給)</li> <li>☐子どもが病気になった場合、年間10日まで休暇を取得できる(子供が2人以上の場合15日まで取得できる。また、子どもが長期の病気に罹った場合は、年間20日まで取得できる)</li> <li>☐シングル・マザーあるいはシングル・ファーザーはそれぞれ20日取得できる</li> </ul>	

出典：子ども平等省の育児休暇ガイド、労働環境法に基づき作成

#### (4) 女性・子どもオンブッドから平等・差別オンブッドへ

##### ①子ども・平等省の設立まで：ジェンダー平等への道

1977年に家族・平等政策を強化するため、消費者・行政省内に家族・平等局 (Familie- og likestillingsavdelingen) が設立された。

1989年12月には消費者・行政省、社会省、地方・労働省、法務省、環境省、文化省の責務の一部を負うために家族・消費者省 (Familie- og Forbrukerdepartementet) が作られ1990年にスタートしたが、子どもオンブッドの提言を受け、1991年に子ども・家族省 (Barne- og Familiedepartementet) としてスタートした。子ども・家族省は子ども、若者、家族、平等、消費者保護、製品の安全性等を強化する目的で設立された。

2006年1月1日、子ども・家族省は子ども・平等省 (Barne- og Likestillingsdepartementet) へと改称された。省内では、消費者や製品に関する部分と家族や平等に関する部分は別の局が担当することになり、家族・平等局は共生・平等局 (Samlivs- og Likestillingsavdelingen) に改称された。

##### ②平等法、平等オンブッドの設立

平等・差別オンブッドの前身となる平等賃金評議会は、1959年にILO条約同一報酬条約 (第100号) に批准したことを受けて、1960年に設立された。当時は、男女間の賃金格差が主な差別だった。1972年、国会は組織名を男女平等協議会と変更した。

1979年には平等法 (Likestillingsloven) が施行され (成立は1978年)、世界初の平等オンブッド (Likestillingsombudet) が設立された。この際にオンブッドの判断についての上訴機関である上訴委員会も設立された<sup>124</sup>。1981年には子ども・オンブッド制度が誕生している。1981年には平等法第21条にすべての公的委員会等のジェンダー平等条項が追加された。

##### ③平等オンブッドから平等・差別オンブッドへ：「ジェンダー平等」から「平等」へ

2002年になるとヨーロッパ系ではない初の女性国会議員が誕生した。2006年には平等・差別オンブッド法を受け、平等オンブッドは、ジェンダー・センター、民族差別センターと合併され、平等・差別オンブッドへと改編された (上訴委員会も平等・差別上訴委員会として再編された)。2007年には黒人でネイティブ・ノルウェー人ではない女性が平等オンブッドとなった<sup>125</sup>。2009年1月現在、スタッフは40人 (うち男性10人)。扱う問題は性

<sup>124</sup> 初代オンブズマンは Eva Kolstad.

<sup>125</sup> 残念ながら人事をめぐるスキャンダルのため既に辞職。

別、民族、宗教、性的指向、年齢、身体障がいに関わるものと非常に幅広い。

最近では、パブリック・セクターにおける賃金の不平等が申立てられている。パブリック・セクターに勤務するエンジニアと看護師では大きな賃金格差があり、男性が多いエンジニアの方が賃金は高い。これを、平等・差別オンブッドは差別と判断したが、上訴委員会は差別にはあたらないと判断した。平等・差別オンブッドは、同じ政府機関である上訴委員会について異議を申し立てる術がない。このケースでは、雇用者側は、エンジニアは人員が不足しているため、給与額を上げる必要があるが、看護師や幼稚園の教員はなり手が十分にあるため、給与を上げて人を集める必要がないと説明している。しかし、平等・差別オンブッドが把握している限りでは、エンジニアの人員（あるいは募集に対する応募者）は多く、看護師や幼稚園教員は人数も足りない上に、給与額が低い。

複合差別をも視野に入れ、差別問題を一括して扱う傾向が進んでいるが<sup>126</sup>、専門性が薄れることを危惧する声もあり、今後の動向が注目される。

## 7. 日本への示唆

ノルウェーが世界で最も男女共同参画の進んだ国の1つであることは間違いない。しかし、その実態を細かく見てみると、例えば教育に関しては、義務教育の男女同一カリキュラムも早くから導入され、女性の高等教育も早くから認められ、大学在学・卒業に関しては圧倒的に女性が多いにも関わらず、4年を超える高等教育になると依然として男性の割合が高い。大学教員に関しても地位が高くなるほど女性が少なくなる。大学で選択する専門にも男女間で大きな差異があり、これが卒業後の平均収入に影響している。労働形態においても、女性はフルタイムで就業できる割合が低い。大学に限らず、公務員、地方議会、企業においても地位が高くなるほど女性は少なくなるのが現状である。

これらの問題点はすべて日本にもあてはまる。それはつまり、時期やプロセスに違いがあるとしても、男女共同参画を目指す上で、ノルウェーは日本と違い過ぎるからと諦めるのではなく、ノルウェーから学ぶことは大いにあるということの意味する。特に、後進は前進が失敗した部分については、その轍を踏まずに済むという利点がある<sup>127</sup>。それではノルウェーから日本が学べる具体的な点にはどのようなものがあるのだろうか。

---

<sup>126</sup> スウェーデンでも、これまで様々な態様に分かれていたものを、差別法、差別オンブズマンとして統一されている。

<sup>127</sup> 但し、男女共同参画はそれぞれの社会の状況と大きく関わりがあるので、社会背景を含めた丁寧な海外の実態把握が必要となる。

## (1) 家族をめぐる制度の整備

ノルウェーの女性の労働力率は日本を大きく上回っている。出産の高齢化が進んでいる点も日本と同様である。にもかかわらず、合計特殊出生率は 1.9 (2007)<sup>128</sup>であり、日本 (1.34) を大きく上回る。ノルウェーに限らず、北欧では、女性の社会進出が出生率を下げるわけではないことがわかっている。

それでは、女性の労働力を確保したまま、どのようにして合計特殊出生率を上げてきたのか。ノルウェーでは、保育所の整備と育児休暇の整備をセットとして、対策を進めていくことが男女共同参画を推し進め、かつ少子化を抑えるやり方だと考えられている。徹底した整備が進められた結果、待機児童は激減し、合計特殊出生率の上昇にも明らかな効果が出るに至っている。

女性の労働力を確保するという点においては、1936年に労働者法によって妊娠している女性に 6 週間の産前休暇と 6 週間の産後休暇が与えられた際に、女性が休暇取得後、休暇取得前の職業に戻る権利を保障したことが非常に大きい。仕事に戻れることが保障されていけば、女性は安心して子どもを産むことができる。

一方、日本では厚生労働省が「2008年度について、2009年2月末までの状況を緊急に調査したところ、育児休業に係る不利益取扱いに関する労働者からの相談は、最近5年間増加傾向にあり、今年度に入ってから増加傾向にある。妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する労働者からの相談についても、最近5年間増加傾向にある」と発表した<sup>129</sup>。

また育児休暇については日本でも法律上男性も取得が可能となっている。2005年度の取得率は女性 72.3%、男性 0.50%だったものが、2007年度には女性 89.7%、男性 1.56%と過去最高となったが、男性の取得率の低さが依然際立っている<sup>130</sup>。このような状況を受け、現在パパ・ママ育休プラス制度の導入が検討されている<sup>131</sup>。

上記のようにノルウェーでは、男女共同参画を推し進め、合計特殊出生率を引き上げるには保育所の整備と育児休暇の整備をセットで行うこととされ、実践されている。育児休暇の整備には、休暇を取る権利を法で定めるのみならず、育児休暇後の復職の権利や、パパ・クォータ制までもが必要となる。ノルウェーにおいてはこれらの権利は拡大し続けており、男性の育児休暇取得率も飛躍的に上がっている。先達から日本が学べることは多い。

---

<sup>128</sup> *Statistical Yearbook of Norway 2008*

<sup>129</sup> 2009年3月16日発表。厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0316-2.html>

<sup>130</sup> 厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/08/h0808-1.html>

<sup>131</sup> 厚生労働省ウェブサイト [http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/dl/h0701-6a\\_0002.pdf](http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/dl/h0701-6a_0002.pdf)

## (2) 女性の参画から男女共同参画へ

現在ノルウェーの男女共同参画は、女性の参画を目指す方策と並行して、男性に焦点を当てた「男女共同参画」を目指す社会へと移行しつつある。男性の育児休暇の拡大がその典型であり、REFORMのような団体の登場、それに対する子ども・平等省の支持等も象徴的である。

また「男女共同参画」は、男女のカップルだけの問題ではなく、男性同士、女性同士のカップルであっても様々な権利が保障される（2009年に、カップルの形態を問わず一律に同じ法律を適用する新婚姻法が施行予定）。育児に関する休暇は、「一家庭」に与えられるものと考え、男性1人、女1人の片親家庭で権利が半減してしまうようなこともない。例えば子どもが病気になった際の休暇は父親と母親に10日ずつ付与されているが、片親の場合には20日間が付与される。

ノルウェーは、すべての人間が有給の仕事にも、家事にも従事することを理想とし、その両方に携わろうとする人々を応援する制度を確立しようとしている。言い方を変えると、片方だけに携わる人は制度の適用外になってしまう場合もある。REFORMの主張にあるように、父親がどんなに長期間フルタイムで働いていようとも、妻が6か月以上働いていなければ、父親に育児休暇は与えられず、不公平であるという意見もある。様々なライフスタイルを認めるのであれば、専業主婦や専業主夫のいる家庭についても検討されて良いように思われる。

ノルウェーの目指す「すべての人々が社会に参加する」というのは、男女の違いにかかわらず、障がいの有無、性的指向の違い、民族の違い等も含め「すべての人」が自分にあったライフスタイルを選択して、仕事に就き、家庭をもつことを意味する。そのためにノルウェーという国は可能な限りの制度的・法的枠組を準備するための努力をしている。

これは多分にその国の経済状況とも関わっている。北欧諸国では高福祉、高負担のため、働き手が1人では各家庭が経済的に成り立たないという事情があり、国としても多くの労働力を求めているため、共働き家庭を支援する方向にいく。それゆえ女性の社会参画を実現するために、強行と思われるような企業の取締役会に関わるクォータ制の強制にも踏み切れるのであろう。

一方、日本の現状を見てみると、日本の共働き世帯における夫の家事時間は33分、妻は4時間45分、夫が有業で妻が無業の世帯における夫の家事時間は42分、妻は7時間34分である<sup>132</sup>。現在の日本においては、働いていても働いていなくても女性が家事を一身に担っていることは間違いがない。

世界一の高齢社会である日本の今後を考えると、北欧型の高福祉・高負担社会は大きな選択肢の1つである。しかし、その社会を選択すれば、北欧と同じく専業主婦・主夫では

<sup>132</sup> 総務省 2006年「社会生活基本調査」<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2006/pdf/gaiyou2.pdf>  
2001年の調査でも共働きの夫の家事時間（25分）は、妻が無業の夫の家事時間（32分）より短かった。

家庭が経済的に成り立たないという現実直面することにもなる。また、ノルウェーの男女共同参画推進策のベースには、本来どの人も仕事と家事の両方に携わりたいと思っており、両方に参加することによってより人生が豊かになるという考えもあるようである。

今の日本においてはすべての人が仕事と家事の両方をこなすことを求めるのは難しいが、日本は専業主婦や専業主夫もライフスタイルの 1 つの選択肢であることをまず確認した上で、先達から様々なライフスタイルの選択の可能性、かつそれによって不利益を被らないための様々な制度や政策（働きたい女性の職場での権利、特に出産をめぐって不利益を受けないようにするための制度、一方で家事・育児への参画を男性の権利として推し進める取組、様々な形態のカップルの平等な扱い等）を学びつつ、日本に適した男女共同参画を推し進めることができるのではないだろうか。

## 参考文献

(引用文献は各註を参照のこと)

岡沢憲英・奥島孝康編『ノルウェーの政治—独自路線の選択—』早稲田大学出版部 2004

木下淑恵「北欧の男女平等法—スウェーデン・ノルウェー・デンマーク」『外国の立法』33-4  
54 頁-79 頁 国立国会図書館調査及び立法考査局 1995

木下淑恵「女性と政治」『ノルウェーの政治—独自路線の選択—』（岡沢憲英・奥島孝康編）  
167 頁-183 頁 早稲田大学出版部 2004

仲村優一・一番ヶ瀬康子編集委員会代表『世界の社会福祉 デンマーク・ノルウェー』旬報社  
1999

村井誠人・奥島孝康編『ノルウェーの社会—質実剛健な市民社会の展開』早稲田大学出版  
部 2004

Martin, J. R. (2004) In Search of Equality: The Missing Women in Higher Education.  
*Gender Law and Policy Annual Review* Vol.2, Tohoku University Gender Law and  
Policy Center.