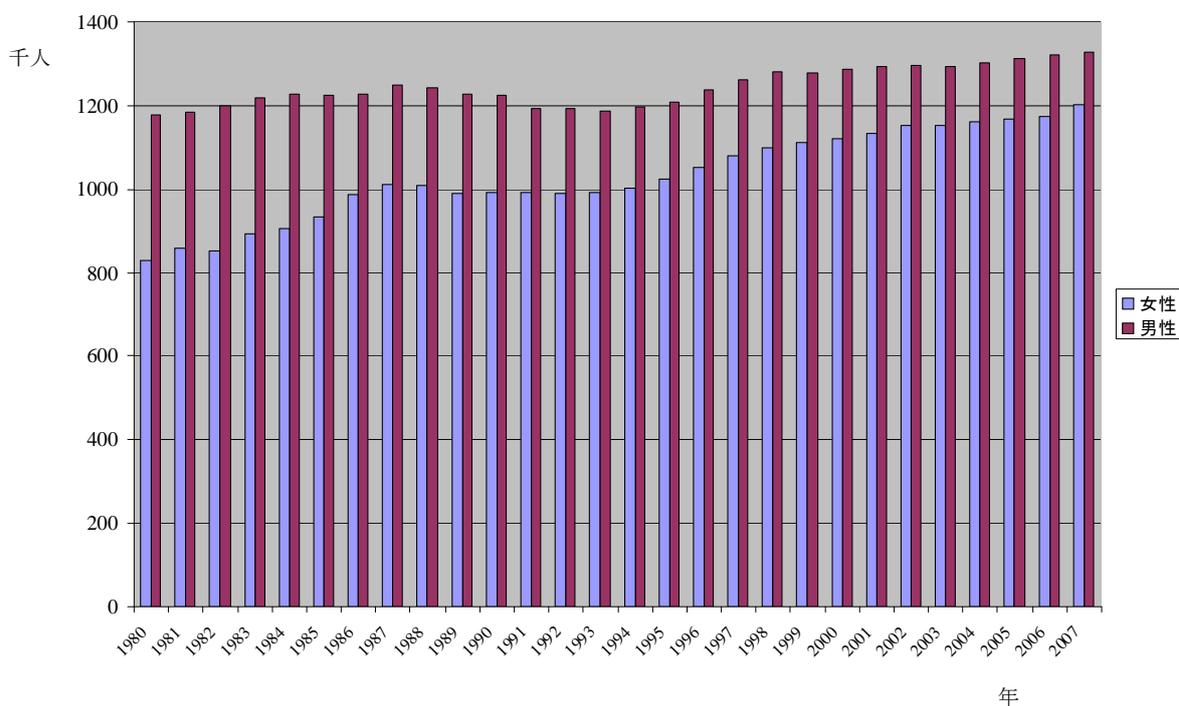


4. 雇用分野への女性の参画

(1) 雇用分野への女性の参画の実態

ノルウェーの15歳以上の総労働力人口は、2007年現在250万人（総労働力率72.7%）である。そのうち、男性約132万人、女性118万人と、女性比率は47.2%である。

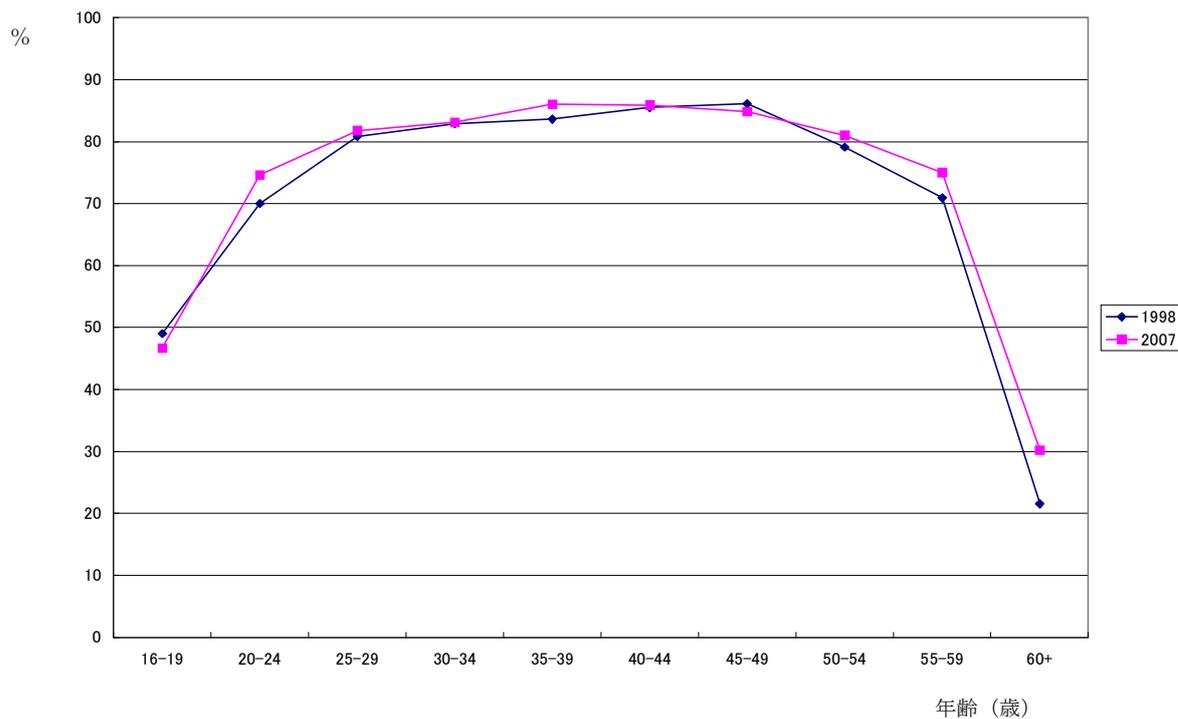
図表 3-15 男女別労働力人口推移 単位：千人



出典：ILO Laborstat "Total and economically active population by age group"
<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

2007年現在の15歳以上の女性の労働力率は69.4%であり、世代別労働力率を見ると、女性は出産・育児等の年齢時にも仕事を辞めることなく労働市場に留まっていることがわかる。

図表 3-16 世代別女性労働力率 (Activity Rate)



出典 : ILO Laborstat "Total and economically active population by age group"
<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe> に基づき作成

2003年、ノルウェーの民間株式企業の取締役における女性比率は8.5%であった⁸²。2004年1月1日、会社法（Public Limited Companies Act）の国営企業の取締役会における男女比率に関する条項が改正され、国営企業では取締役会の男女構成比がそれぞれ40%以上であることが義務付けられた。

民間の上場企業についても同様の改正が取り入れられたが、2005年内に自主的に望ましい男女比を達成した場合には、法の改正は実施されないことを規定した合意が政府企業間で締結されていた。しかしながら、2005年7月の調査で、ノルウェーの519の株式会社のうち男女構成比に関する法規定を満たしていたのは68社（13.1%）に過ぎなかった⁸³ことから、2006年1月1日から民間企業に対しても規制が実施されることとなった。

規制の実施により、2007年の民間上場企業の取締役会における女性比率は25%となっている。なお、平等・差別オンブットによると、2008年にはこの数値は40%まで上昇したと報告されている⁸⁴。

図表 3-17 民間上場企業の取締役会における女性比率の推移

年	女性比率 (%)
2004	9
2005	12
2006	18
2007	25

出典：Statistic Norway

⁸² 一方、国営企業取締役における女性比率は45.7%であった（Norway - the official site in Japan (<http://www.norway.or.jp/>) より）。

⁸³ Statistic Norway.

⁸⁴ "The Norwegian Model for Gender Equality" 平等・差別オンブット資料。

一方、雇用分野の管理職全般を見ると、女性比率は2007年で約24%となっている。

図表 3-18 管理職の女性比率の推移

年	女性比率 (%)	女性管理職数 (人)	管理職総数 (人)
1970	6.3	2,125	33,782
1980	8.5	4,367	51,528
1990	10.3	4,572	44,415
...
2007	24.3	25,000	103,000

出典：1970～1990年はILO Laborstat "Employment for detailed occupational groups by sex"における"Directors, managers and working proprietors"

<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

2007年はStatistic Norway "Employed persons, by occupation (LFS). Annual average 2007"の "Legislators, senior officials and managers (Private sector) "

http://www.ssb.no/yrkeaku_en/tab-2008-02-18-08-en.html

下表は民間セクターにおける管理職の職位別の女性比率の内訳である。民間企業では、未だ女性幹部の割合が低く、2割に満たないことがわかる。

図表 3-19 管理職の職位別女性比率の推移

年	幹部 (%)	中間管理職 (%)	理事会議長※ (%)	理事会メンバー※ (%)	起業家※ (%)
2004	23	27	-	-	-
2005	22	29	-	18	-
2006	19	29	3	25	33

※理事会議長、理事会メンバー、起業家は最近追加された調査項目のため、以前の統計値がない。

出典：平等・差別オンブッドへのヒアリング調査に基づき作成

男女の収入格差は比較的少なく、現在は 11%程度で推移している。過去 5 年間、この値にそれほど変化は見られない。

図表 3-20 男女の収入（平均月収）格差（%）の推移

年	2003	2004	2005	2006	2007
収入格差 (%)	12.6	12.2	11.4	11.2	11.5

出典：Statistic Norway "Average monthly earnings for employees in private sector, full-time equivalents, by working hours, by sex and occupational group"
http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?Productid=06.05&PXSid=0&nvl=true&PLanguage=1&tilside=selecttable/MenuSelP.asp&SubjectCode=06

また、男女の勤務形態を見ると、男性と比べて女性のパートタイム労働が多いことがわかる。男性のパートタイム比率が 10%程度であるのに比べ、女性就業者の 3 割がパートタイム労働を行っている。

図表 3-21 男女別パートタイム比率の推移

年	女性のパートタイム比率 (%)	男性のパートタイム比率 (%)
2000	33.4	8.7
2001	32.7	9.1
2002	33.4	9.2
2003	33.4	9.9
2004	33.2	10.3
2005	32.9	10.0
2006	32.9	10.6
2007	31.6	10.5

出典：OECD Stat "Incident of FTPT employment"
http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I

職業別就業状況を見ると、女性は事務的職業やサービス職業従事者、販売従事者に多く、それぞれの就業者総数の 7 割近くを占めている。それらに次いで多いのは技術者や専門的職業従事者である。一方、女性の就業が少ない職業は熟練職業で、それぞれの就業者総数の 1 割にも満たない。

図表 3-22 職業別男女別就業状況 (2007 年) 単位：千人

産業	女性就業者数 (%)	男性就業者数 (%)	就業者総数
立法議員・上級行政官・管理的職業従事者	44(31.2)	96(68.8)	141
専門的職業従事者	124(44.8)	153(55.2)	277
技術者及び準専門的職業従事者	331(53.7)	285(46.3)	616
事務的職業従事者	105(62.1)	64(37.9)	169
サービス職業従事者、店舗及び市場での販売従事者	409(69.2)	182(30.8)	591
熟練の農林水産漁業従事者	13(21.3)	48(78.7)	61
熟練職業及び関連職業従事者	20(7.3)	255(92.7)	275
装置・機械操作員及び組立工	28(15.7)	150(84.3)	178
その他	79(58.1)	57(41.9)	136

出典：Statistic Norway "Employed persons, by occupation (LFS). Annual average 2007"
http://www.ssb.no/yrkeaku_en/tab-2008-02-18-08-en.html

ノルウェーでは、病院、保育施設、学校等は公共の運営であり、女性の家庭と仕事の両立がより保障される分野であるため、医療保健（就業者総数の 82.4%）や教育（同 64.2%）の分野において女性割合が圧倒的に高い。

一方、女性割合が低い分野は建設で、その就業者総数の 1 割にも満たない。

図表 3-23 産業別男女別就業状況（2007 年）単位：千人

産業	女性の就業者数 (%)	男性の就業者数 (%)	就業者総数
農業、漁業、林業	15(21.4)	55(78.6)	70
原油、天然ガス	7(20.0)	28(80.0)	35
製造、採掘	68(24.1)	214(75.9)	282
電気、ガス、水道	4(23.5)	13(76.5)	17
建設	13(7.3)	167(92.8)	180
国内取引、ホテル、飲食店	215(50.6)	210(49.4)	425
運輸／通信	40(25.3)	117(74.7)	158
銀行、金融	26(47.3)	29(52.7)	55
不動産	101(37.5)	169(62.5)	269
教育	138(64.2)	77(35.8)	215
医療保健	392(82.4)	84(17.6)	476
その他サービス	61(56.5)	47(43.5)	108

出典：Statistic Norway "Employed persons, by major industry division, sex and contractual/usual working hours per week"
http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=1&tilside=selecttable/MenuSelS.asp&SubjectCode=06

（２）雇用分野への女性の参画に関する取組

ノルウェーでは、雇用分野への女性の参画を促進するため、女性が仕事と育児を両立できるような支援体制を整備し、女性の幹部を増やすための具体的な措置が採られている。

① 育児休暇制度

ノルウェーの育児休暇制度では、出産後 1 年間は家庭に留まることが認められており、出産後の 6 週間は給与の 100%が支給され、その後は給与の 80%が支給される。またその間に自宅で勤務することも可能である。このうち 6 週間は、父親に与えられた育児休暇の

「パパ・クォータ」（後述②）で、もし利用しなければ権利は消滅することとなる。また、子どもが病気になったときのための休暇が別途用意されており、母親と父親それぞれに 10 日間⁸⁵付与されることとなっている。

②パパ・クォータ制度

「パパ・クォータ制度」とは、1993 年に導入された制度で、父親の育児参加を促すため、育児休暇期間のうち 4 週間⁸⁶を、父親が取得する権利を与えたものである。この休暇は受給しなければ消滅することとなっている。また、父親が育児休暇取得中は、母親が仕事に戻る必要はない（両親同時に休暇を取得できる）。

同制度導入の翌年、1994 年のパパ・クォータ利用率は 45%程度であったが、翌年には 70%に上昇し、機会があれば育児に参加したいと願っているノルウェー人男性が多いことが裏付けられた。現在では、その利用率は 90%以上となっており、民間企業の取締役や政治家のトップも同制度を利用している。同制度を導入しているのは、現在ノルウェー、スウェーデン、ドイツの 3 カ国のみである。

③児童手当・家庭保育手当

ノルウェーには、0～17 歳の子を持つ親に対する「児童手当」と、1～2 歳児を家庭等で保育する親に対する「家庭保育手当」がある。

児童手当は、国民保険を財源に、基本手当として子ども 1 人当たり月額 972 クローネ（約 12,800 円）が支給されるものである。なお、一人親家庭に対しては、基本手当が 1 人分追加されることとなっている。

一方、家庭保育手当は、国民保険及び一般財源を財源に、子どもを保育施設に預けている時間数に従い支給される。保育施設に全く預けていない場合は、子ども 1 人当たり月額 3,657 クローネ（48,000 円）が支給される。

④会社法の改正

2004 年 1 月 1 日、会社法の国営企業の取締役会における男女の比率に関する条項が改正され、国営企業では取締役会の男女構成比がそれぞれ 40%以上であることが義務付けられ

⁸⁵ 一人親家庭には 20 日間付与される。

⁸⁶ 現在は 6 週間。2009 年 7 月からは 10 週間に拡大される予定である。

た。民間の上場（株式公開）企業についても同様の改正が取り入れられ、2006年1月1日に施行されている。

同改正には、目標が未達成の場合、改善勧告を受けてから3カ月経っても改善しない場合は、会社法の罰則に準じて最終的には当該企業の解散に至ることも定められた。これより、ノルウェーの上場企業の多くは、政府等の公的部門や海外から優秀な女性を引き抜くなどし、女性の役員採用に拍車をかけた。2008年1月には、ノルウェーの上場企業500社弱のうち目標を達成していない企業は77社まで減少し、2月下旬には12社にまで激減している。

（3）今後の課題

現在ノルウェーでは、男性の90%近くがフルタイム勤務であるのに対し、女性の30%はパートタイム勤務であり、男女間の就労形態格差が存在する。そして、社会には未だ家庭と育児は女性の役割であるとの伝統的な考え方が残っており、男性も日常的に子どもと関わるようになったものの、家庭と仕事の両立を難しく思う男性もいる。男性の育児休暇取得も可能だが、中には年金等の手当やキャリアを失うことを恐れ、取得に踏み切れない男性も多い。

今後雇用分野への女性の参画を促すためには、ノルウェー政府が、女性が社会に出ることを阻むような価値観を改善できるよう働きかけ、（女性の経済的自立を支援する）財政アレンジメントや男女間の立場の平等を保障する法整備を行う必要がある⁸⁷と考えられている。

また個々の職業をとっても、伝統的な女性の職業とされる看護師、幼稚園の教員、販売員等の職種に就く男性はほとんどいない。一方で女性のエンジニアは非常に少ない。そしてこれらの職業間には賃金格差も存在する。従来男性と女性に振り分けられていた役割分担を払拭し、どちらかの性別が多い職業間での賃金格差を解消していくことも重要と考えられている。

⁸⁷ 子ども・平等省へのヒアリング調査より。