

付属資料2. 調査対象国の現状等比較

1. 対象国の基本データ (全体・性別)

	オランダ			ノルウェー			シンガポール			アメリカ			日本		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
人口 (千人) ¹ (2006)	16,419	8,124	8,295	4,698	2,334	2,365	4,436	2,232	2,204	305,826	150,508	155,318	127,967	62,471	65,495
出世時平均余命(年) ² (2006)	男性	女性	男性	女性	男性	女性									
	76.3	81.0	76.7	81.8	76.8	80.8	74.7	80.0	78.3	85.2					
合計特殊出生率 (人) ³	1970-75	2000-05	1970-75	2000-05	1970-75	2000-05	1970-75	2000-05	1970-75	2000-05	1970-75	2000-05	1970-75	2000-05	
	2.06	1.73	2.25	1.8	2.62	1.35	2.02	2.04	2.07	1.29					
婚姻率 (人口千人当) ⁴ (2006)	4.4		4.7		5.3		7.2		5.8						
離婚率 (人口千人当) ⁵	1.9 (2006)		2.3 (2006)		1.5 (2006)		3.6 (2008)		2.0 (2006)						
就業率 ⁶ (2007)	男性	女性	男性	女性	男性	女性									
	70.8%	56.6%	71.0%	62.4%	76.3%	53.6%	72.4%	58.6%	72.1%	48.0%					
失業率 ⁷ (2007)	男性	女性	男性	女性	男性	女性									
	4.9%	5.6%	4.8%	4.8%	3.7%	5.0%	5.1%	5.1%	4.6%	4.2%					
パートタイム雇用者割合 ⁸ (2007)	男性	女性	男性	女性	男性	女性									
	16.2%	60.0%	10.5%	31.6%	4.5%	10.4%	7.6%	17.9%	9.2%	32.6%					

2. 女性の参画状況関係データ (時系列)

	オランダ			ノルウェー			シンガポール			アメリカ			日本		
	1998	2002	2007	1998	2002	2007	1998	2002	2007	1998	2002	2007	1998	2002	2007
女性の国会議員割合 ⁹	31.3%	36.0%	36.7%	36.4%	36.4%	37.9%	4.3%	11.8%	24.5%	13.3%	14.3%	16.3%	4.6%	7.3%	9.0%
女性の行政職割合 ¹⁰	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005
	25.6%	27.7%	31.4%	41.0%	45.8%	48.9%	—	—	56.0%	49.5%	49.3%	43.0%	19.4%	20.0%	20.0%
女性の管理職割合 ¹¹ (国家公務員)	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005
	—	—	—	22.0%	—	—	59.5%	57.7%	62.0%	12.1%	17.2%	26.3%	1.0%	1.2%	1.8%
女性の管理職割合 ¹¹ (公・民含む)	1998	2002	2007	1998	2002	2007	1998	2002	2007	1998	2002	2007	1998	2002	2007
	22.8%	25.3%	27.5%	23.6%	28.2%	31.2%	20.8%	25.9%	30.5%	44.5%	45.9%	42.7%	9.5%	9.6%	9.2%
女性の専門職・技術職 割合 ¹² (2006)	50%			50%			40%			57%			46%		
賃金格差(男性=1) ¹³ (2007)	0.60			0.75			0.78			0.69			0.45		

参考統計等

【1-3】 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, "World Population Prospects: The 2006 Revision""World Urbanization Prospects: The 2005 Revision" <http://esa.un.org/unpp> (2008年11月アクセス)、(人口) Population by sex (thousands) High variant 2000-2010、(出生時平均余命) Total fertility (children per woman) High variant 1970-75・2000-2010、(合計特殊出生率) Life expectancy at birth by sex (years) High variant 2000-2010

【4】 United Nations, "Demographic Yearbook 2006" <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/dyb2006/Table23.pdf> (2008年11月アクセス)、NUPITALITY Table 23

【5】 United Nations, "Demographic Yearbook 2006" <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/dyb2006/Table25.pdf> (2008年11月アクセス)、DIVORCES Table 25 Divorces and crude divorce rates, by urban/rural residence: 2002-2006 (米国離婚率) http://www.cdc.gov/nchs/data/nvsr/nvsr57/nvsr57_05.htm (2008年11月アクセス)

【6】 International Labor Organization, "The Key Indicators of the Labour Market (KILM) 5th Edition" <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm> (2008年11月アクセス)、Table 1 Labor Force Participation Rate

【7】 【6】に同じ Table 8c. ILO-comparable comparable unemployment rates

【8】 OECD.StatExtracts、http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I (2008年11月アクセス)、Incident of FTPT employment based on a common definition (シンガポール) Ministry of Manpower "Report on Labor Force in Singapore 2008".

【9】 Inter-Parliamentary Union, PARLINE database on national parliaments, <http://www.ipu.org/parline-e/parlinesearch.asp> (2008年11月アクセス)

【10】 内閣府『平成19年度 男女共同参画白書』(2007年)、第1-特-9表 女性国家公務員の在職状況(オランダ) Internatioanal Labor Union, Laborstat, Public employment, <http://laborsta.ilo.org/> (2008年11月アクセス)

【11】 内閣府『平成19年度 男女共同参画白書』(2007年)、第1-特-9表 女性国家公務員の在職状況、第1-特-11表 就業者及び管理的職業就業者に占める女性の割合及びILO LABORSTA Internet、<http://laborsta.ilo.org> (2008年11月アクセス)、2C Total Employment, by occupation、国際標準職業分類ISCO-88の1を使用。但し、日本のすべて及びアメリカの1998年/2002年の値は、ISCO-68の2を使用。

【12】 World Economic Forum, "The Gender Gap Report 2008" <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2008.pdf> (2008年11月アクセス)、Professional and technical workers

【13】 World Economic Forum, "The Gender Gap Report 2008" <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2008.pdf> (2008年11月アクセス)、Wage equality for similar work

3. 女性参画指針関連法制

オランダ	ノルウェー	シンガポール	アメリカ
A.国内本部機構			
【教育文化科学省解放部門】 【社会雇用省】	【子ども・平等省】	【地域開発青少年スポーツ省女性デスク】	【連邦労働省女性局】 【雇用機会均等委員会】
B.基本法制			
<p>【オランダ王国憲法第1条】(1814・1983改正) 第1条は、全てのオランダ国民の平等性を定め、宗教、信条、政治的意見、人種または性別に基づく差別を禁止する。また、第3条は、全てのオランダ国民に対し、公務部門の雇用における均等な可能性を認める。</p> <p>【無差別待遇に関する法令】(1994) 憲法第1条の平等理念を実現する一般法として制定された。同法令及び「男女雇用機会待遇均等法」の執行を管轄する「均等待遇委員会」を設置した。</p>	<p>【男女平等法】(1978・1981/1988/2003改正) 両性間の平等な地位を促進し、女性の地位の向上を目的(第1条)とし、宗教的共同体の内部関係を除く、全ての分野(第2条)における男女平等を宣言している。女性と男性を差別するいかなる措置も許されないという原則(第3条)に基づき、雇用等における平等な地位(第4条)、同一価値の労働に対する平等な賃金(第5条)、職業教育に対する等しい権利(第6条)等を保障する。</p> <p>【差別禁止法】(2006年) 上述の男女平等法を含む、7つの差別禁止法令の執行を行う「平等・差別オンブッド及び裁判機関」の組織及び活動に関する規定を定める。</p>	<p>【シンガポール共和国憲法】(1965・1991修正) 第12条において、全ての人民に法の下での平等及び法による平等な保護を保障する。ただし、宗教、人種、出自などに基づく差別を禁止しているものの、性による差別の禁止は明記されていない。</p> <p>【女性憲章第353章】(1961・1997改正) 既婚女性の保護や権利の保障を目的とし、主として婚姻に関する男女の平等を規定する。一夫多妻制を禁じていることからイスラム教徒は対象外である。</p>	<p>【合衆国憲法修正第14条】(1868) 第1項において、合衆国に出生または帰化した者に市民権を保障し、何人に対しても法の平等な保護を拒んではならないとして平等保護を定めている。</p> <p>【公民権法第7編】(1964・1972/1978/1991改正) 雇用差別の禁止を規定した連邦の基本法であり、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国に基づく雇用差別を禁止する。当該法の執行を監督する機関として、機会均等雇用委員会を設置している。</p> <p>【教育改正法第9編】(1972) 連邦が財政支援する教育活動において、性差別の禁止を規定した基本法である。</p>
C.政治関連法制			
	【地方自治法】(1992・2005改正) 県議会と市町村議会の選挙について、4人以上を選出する場合は議席の男女比率を各40%以上とすること、3人以下を選出する場合には男女とも選出することを規定する。		
D.行政関連法制			
【中央および地方政府における人事法第125条gおよびh】(2004) 公務部門における雇用に関して、労働時間(125条g)及び契約形態(125条h)に基づく差別を禁止する。			<p>【大統領令11246 雇用機会均等令】(1965・1969) 連邦政府における平等な雇用、政府調達契約者・下請契約者による公平な雇用、連邦助成金による建設契約における差別の禁止を規定する。労働省の連邦政府契約遵守プログラム室を監視機関として設置した。</p> <p>【大統領令13157 女性が所有する小規模事業の機会拡大】(2000) クリントン大統領による当該令は、政府調達契約において女性が所有する企業の割合を5%に引き上げるという目標を記している。</p>

3. 女性参画指針関連法制つづき

オランダ	ノルウェー	シンガポール	アメリカ
E.民間部門関連法制			
a)ポジティブアクション			
	<p>【会社法改正】(2004・2006改正) 国営企業における取締役会の男女構成比をそれぞれ40%以上とすることを義務づける。2006年には民間の株式公開企業についても同様の義務が課せられた。</p>		
b)雇用一般			
<p>【労働時間差別禁止法】(1996) 民法典及び公務員に関する規定を修正した法律。フルタイム労働者とパートタイム労働者の間の差別を禁止する。 雇用主と労働者間の労働協約CAOにパートタイム労働者も加入できるようになった。</p> <p>【労働時間調整法】(2000) 最低1年間、同一勤務先で勤務した労働者が労働時間の増減を雇用主に要請できる権利を保障する。</p>	<p>【労働環境法】(1977) 平等・差別オンブッドが管轄する法令の一つで、雇用に関する全ての側面において、政治的立場、性別、障がい或いは年齢に基づく全ての差別を禁止する(第13章)。本法律により、産前産後休暇の権利が拡張された。</p>	<p>【雇用法】(1968・1995/1999改正) 賃金、最低労働条件や出産休暇及び出産給付金当等、雇用に関する基本的契約条件を規定する。第14節(2)は、あらゆる種類の差別に基づく解雇に関して労働省に紛争解決の申立を行う権利を保障する。また、第91章は出産と育児に関する休暇・給付等を規定する。</p>	<p>【平等賃金法】(1963) 最低賃金等を定めた1938年労働基準法(Fair Labor Standard Act of 1938)を修正し、雇用主および労働団体に対して性別に基づく賃金差別を禁止する。</p> <p>【財政支援機会均等法】(1974年) 融資判断において、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国、婚姻状況、年齢に基づく差別を禁止する。さらに、福祉手当の受給や消費者保護法に基づく合法的な権利の行使による差別も禁止されている。</p>
c)育児支援等			
<p>【就労と育児に関する法律】(2001) 育児休暇法(1991)を改正した法律。契約形態を問わず、13週間(2009年より26週間)の育児休暇を保障する。</p> <p>【育児法】(2005・2007改正) 政府・企業・親の3社が3分の1ずつ、育児施設利用のための費用を負担することを規定する。</p>	<p>【国民保険法】(1966・1977/1993改正) 職種に係らず全ての雇用者に対して、有給の育児休業・産休、子どもが病気になった場合に有給で休職できる制度、片親世帯への支援等の施行を規定する。</p>	<p>【幼児育成援助法】(2001・2004改正) 通称ベビーボーナス法。出産及び育児に関する休暇ならびに政府援助を規定する。育児支援の拡大に向けて、さらなる改正の動きがある。</p>	<p>【家族・医療休暇法】(1993) 男女を問わず、家族や医療のための無給休暇制度を定める法律である。出産、養子の受け入れ、家族や本人の重大な疾病の場合、雇用主は従業員に1年間に12週の無給休暇を認めなければならないとする。50人以上の従業員を持つ雇用者に適用され、政府機関も対象である。</p>