

オランダ・ノルウェーにおけるワークシェアリングの動向

03/07/04 朝日新聞企画報道部くらし編集部・竹信三恵子

【オランダ】

①オランダ型ワークシェアリングはなぜ注目されたか

⇒オランダモデルへの世界的注目（パート経済のチャンピオン、OECD、各紙の絶賛、デンバーサミットのクリントン演説）

⇒「パート経済のチャンピオン」の背景にあるもの→パートの均等待遇による個人消費の維持/女性のアンペイドワークの保障/失業や低賃金をカバーする安全ネット

背景に公正な労働評価・個人単位の社会保障・女性の労働権の確保

②オランダ病

⇒労働障害年金、北海油田、一次産品景気、福祉国家（労働障害者年金：96年までは100%支給、いまは70%に引き下げ）

⇒二ケタ失業率、失業者の増加

⇒芸術活動とNPOの活発化

⇒一人あたりの賃金はフルタイムで一家4人分を養うもの。労働障害保険で保障されるわけだから、社会保障支出の増加を防ぐためには仕事を分割してできるだけたくさんの方が働く必要性

③82年ワッセナー条約

⇒賃金抑制へ政労使の合意

ポルダーモデル

④均等待遇

⇒女性が働かない国（1957年まで就労に夫の許可が必要）、女性の進出、FNVへの女性進出、保育インフラの未整備、無償労働との組み合わせ、女性を中心とした96年の労働時間差別の撤廃、時間給・年金・最低賃金・教育訓練の差別撤廃、大パート中パート小パート、パートの増加・女性69% 男性17%、パート希望者の増加 1・5経済の登場、2000年7月からの労働時間調整法による労働時間を決める権利の通過 2002年の労働時間をパートは20%増やせる権利とフルタイムは20%減らせる権利。

⑤合意形成方式でできたオランダモデル

a. 企業レベルの労働評議会 b. 労働財団 c. 社会経済審議会（構成員男女半々）

⑥オランダモデルの問題点

・ 多様な働き方を組み合わせるため、経営に難しさも→ただ、これについても苦情は経営側からはきかれなかった

・ 1560万人の少ない人口の社会と日本の差

【ノルウェー】

①働く女性の4割、男性の1割がパート

子どもが3歳になるまで週3日経理のパートで働き、その間一部保育園に預けながら在宅の日はキャッシュ・ベネフィット（現金給付制度）を使うという女性。3歳過ぎたらフルタイムに復帰したいとの意向

→議論呼んだ現金給付制度（目指すは保育園にいけない子の親といける子の親の平等。一方で、女性を家庭に固定するとの批判）

- ② 育児休業の賃金保障（42週100%か、52週80%か）・パバクオータによる父親の育児参加の推進→93年の導入以前は1%、いまは8割が取得→夫と妻で6カ月ずつ、とか9カ月と3カ月とる例など→アンペイドワークに敏感な男性づくり
- ③ 94年からタイムアカウント（時間口座）制実施→休暇をためて置いて、こどものための労働時間短縮などに利用できる制度。100種ほどタイプがある。
- ④ フレックスの利用も可
- ⑤ カバー体制：「みんなが取るのだから、多少大変でもみんなでカバー」の精神。もちろん、負担が大きすぎるときは、他部署から異動で手当。
- ⑥ 自営業女性も65%の育児休業保障
- ⑦ 女性の政治参加とクオータの駆使で築いてきた仕組み
- ⑧ 「みんなが利用するからみんなでカバーする」の精神
- ⑨ 問題点：男女間の職種の激しい分離→取締役会での女性40%ルール

女性の労働力率が子育て期でも8割という社会だが、フルタイムの賃金でも男性の8割程度。民間企業より安い福祉・教育部門に偏っている。パートは原則均等待遇だが、労働時間比例であることと、昇進で差がつく。ただ、均等待遇によってフルタイムへの転換は比較的容易であるため、一生パートだけという女性は多くはない。また、短時間労働者＝有期雇用ではないので、短時間労働でも仕事があれば働き続けられることが、安心して短時間労働指向を支えている可能性

【2国の試みから見た正社員パートを可能にする条件】

- ① 有期雇用者に切り替えればトク、という仕組みから、同じ仕事なら同じ賃金という仕組みへの切り替え
- ② 女性が抱えるアンペイドワークの全社会的再配分の視点
- ③ 労務管理改革：各人の仕事量を実態に即して把握できるノウハウ（「成果」というより「実態」把握）／多様な働き手を最適効率で組み合わせられるノウハウ（神棚型からコーディネーター型へ）
- ④ どんな立場でも必要ならパートを選べる仕組み→カバー体制を可能にするのは「あの人だけズルイ」をなくすこと
- ⑤ フルタイムに戻りたいときに戻れる仕組みによって、パートを選びやすく
- ⑥ 大前提に、「人間には安定雇用が必要」という基本認識（「子どもを産んでもらおうとおもったら、不安定雇用を増やすのは逆行」との意見等々）

ワッセナー合意以降の法改正と立法の経過

- 1982年 **ワッセナー合意** (賃金抑制、ワークシェアリング、減税の政労使合意)
 失業対策としてのオランダモデル
 失業率 82年9% 83年11.7% 84年11.3% 98年4.2%
 賃金抑制と労働市場の柔軟化
 職安の民営化、派遣の増加、パート・有期・臨時のフレキシブルワークを推進
- 1987年 **年金制度の個人単位化**、65歳から同額の基礎年金
- 1990年 **所得税の個人単位化**
- 1993年 **労働法改正** (1月)
 ・最低賃金と休暇のパート差別禁止
 (週労働1/3以下のパートは最賃から除外されていた)
 ・パートとフルの同一労働同一賃金
 ・年金制度からのパートの除外を禁止 (週労働15時間以上は定額年金)
- 1994年 **減税の実施**
 民間年金から週労働12時間以上のパートを除外することを禁止
 政府はアンペイドワークの再配分について専門家委員会に諮問
- 1995年 **労働時間法** (11月)
 専門家委員会がコンビネーション・シナリオを提示
 (現状維持型、割当て型、外部委託型)
- 1996年 政府は**コンビネーション・シナリオ**を2010年を目途とする政策形成のガイドラインとする。
 ・両親とも大パート (週4日就労、29~32時間)、週休3日
 ・公的保育所の整備、パートの均等待遇、高い最賃制度、有給の両親休暇が不可欠
- 労働時間法改正** (1月)
 ・フルからパート (逆も可) への移行を保障 (意志尊重義務規定)
- 労働市場の柔軟化と雇用安定化に関する政策提言** (4月・労働財団)
 ・解雇規制・民営職安の規制緩和 (ほとんど規制なし)
 ・派遣 (3ヵ月から1年限度に)、オンコール労働の改善
 派遣の法的地位を雇用法に統合することを合意
- 労働法改正** (11月)
 ・パートの均等待遇 (諸手当、昇進、年金) を明記
 ・休暇、老齢年金、失業保険、障害保険は時間比例の権利を明記
- 差別禁止法改正** (11月)
 ・労働時間差による差別禁止を明記
- 1998年 民間職業安定所の許認可制度廃止
- 1999年 **労働市場の柔軟化および雇用安定法制定** (98年4月成立、99年1月施行)
 ・有期雇用は、4回更新または3年継続の場合、無期契約に自動変更
 ・オンコール労働は、3ヵ月同じ雇用者で働くと従業員とみなす
 ・派遣契約26週以内の解雇規制廃止、それ以上は訓練と年金加入
- 2000年 **労働時間調整法制定** (99年10月成立、00年7月施行)
 ・労働者が労働時間の短縮・延長を求める権利
 ・使用者の拒絶理由を提示し制限 (従業員10人以下は除外)

第3部 資料

【資料1】オランダモデルの要点整理

年代	オランダモデル	背景
80年代 初め	「オランダ病」 ①労働市場：高失業率、労働コストの高騰 ②企業：国際競争力・コスト競争力の低下 ③経済：財政赤字、経済不況、高インフレ、貿易赤字、税負担の急増	①70年代、北海での天然ガス発見・産出・輸出 ②一方で財政収入増、福祉の拡充、他方で為替レート上昇による製造業の国際競争力の低下 ③73,79年の石油ショック後の価格下落による財政収入減と福祉給付維持による財政悪化、賃金水準の高止まりによる国際競争力の低下
1982年	「ワッセナー合意」(78項目のガイドライン) ①労組：賃金抑制に協力(物価スライド資金の廃止) ②企業：雇用確保と労働時間短縮 ③政府：財政支出の削減、社会保障改革、減税実施	①EUの動きとの関係 ・欧州の通貨統合への参加条件(財政赤字の削減) ②政府の「コンピニーションシナリオ」 伝統的役割分業社会(男:フル、女:家事育児)でもアメリカ型社会(男女ともフル)でもない独自のシナリオ(1.5人稼ぎ型) ③ワークシェアリング(2つの方法で) ○世代間:中高年の早期退職による若年層の失業率の低下(特に80年代) ただし、高齢者の早期退職優遇制度が推進された場合、障害(労働不能)保険給付が活用され、公的年金の受給開始年齢65歳まで、賃金の50~70%が保障される(その受給者が90万人を超えているとの問題指摘あり、労働力人口680万人に対し) ○労働者間:フルタイムの短縮及びフルからパートへの移行による失業率低下(特に90年代) ④女性労働力の増加 ・70年代まで:フルタイムか専業主婦のどちらか ・80年代以降:医療・福祉サービス部門を中心に女性パートの需要増、それが産業全体に ⑤伝統的価値観 伝統的夫婦役割分業+保育所の欠如=女性パートによる育児と家庭の両立 ⑥経済政策 財政悪化によりケインズのマクロ経済政策ではなく、新自由主義的経済政策や労働市場の規制緩和を選択
	○合意形成システムを通じた派改革 I 労働市場改革 ①賃金上昇の抑制 労使の中央団体の協定(中央労使協議会か?)をガイドラインとし、個別産業・企業の労使交渉によって具体化 ②パート労働労働条件改善に向けた法改正 ・93年1月 労働法改正 最賃の格差是正 休暇の労働時間均等配分 同一労働同一賃金 年金制度からパート除外を禁止 老齢年金、失業保険、傷害保険も負担と給付が均等配分 解雇はフルタイムと同等の規制(事前解雇予告、地方労働局の許可) ・96年1月 労働時間法改正 フルからパートへの移行(逆も可)を希望する労働者の意思尊重義務 ・96年11月 労働時間差による差別禁止とフルとパートの均等待遇原則 時間当たり賃金格差は約5%へ(日本30%?) ・99年1月 労働市場の柔軟化及び雇用の安定に係る法律 解雇予告期間の短縮(6→4ヶ月)、派遣事業の許可制の廃止 ・2000年7月 労働者に労働時間を増減する権利を付与する法律 フルからパートへの移行(逆も可)を申し出る事を認める ③フレキシブル労働(派遣、有期、呼び出し労働者)の促進 ・98年 フレキシビリティと保障法 96年の中央労使協議会宣言のフレキシビリティと保障に関する政策文書を受けて ・99年1月 変形労働に関する法律 ④人材育成、職業紹介業の規制緩和 ・職安の民営化 ・派遣業務の規制なし II 社会保障改革 ①給付水準の削減 ・民間給与→最賃水準→社会保障給付額決定というつながりをカット ・障害(労働不能)保険給付の削減と疾病給付の民営化、「福祉から雇用へ」 政府財政と企業負担の軽減と、それら給付は労働市場参加率の阻害要因の一つとされたため、雇用増に成果があったとされる ②所得税制 個人化 ③年金 95年1月 年金法(パートの年金権利) III 労働時間 ①フルタイムの短縮 週40→38→36(94年) ②労働者の自由選択 フルタイム:週36~38(週休2日) 大パートタイム:週30~35(週休3日) ハーフタイム:週20 ③商店の開業時間延長と日曜閉業 ルベルス政権(キリスト教民主党)→コック政権(労働党)になってから	
90年代 後半	「オランダの奇跡」 ①低失業率(3%、99年) ②経済安定成長 ③財政黒字化(99年) ④仕事と家庭の両立	①パート労働者の急増 パート:3人に1人、女性パート:3人に2人 ②消費増 雇用増と共稼ぎ(1.0→1.5人稼ぎ)による家計所得増

表1 EU諸国におけるパートタイム比率(1998年)

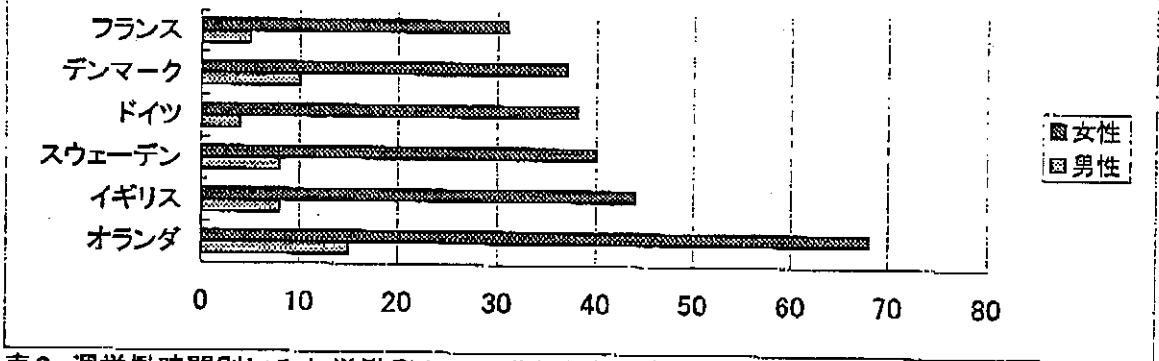


表2 週労働時間別にみた労働者(15-64歳)比率の変化

単位%	男性		女性	
	1990年	1999年	1990年	1999年
12時間未満	6	5	19	17
12~19時間	2	2	13	14
20~34時間	7	8	29	36
35時間以上	85	84	40	33

*いずれもFNVでもらった資料からグラフ化した

表3 アンペイドワークへの参加および仕事とケアのコンビネーション(家族のタイプ別に見た女性と男性の仕事時間—週平均 1995年)

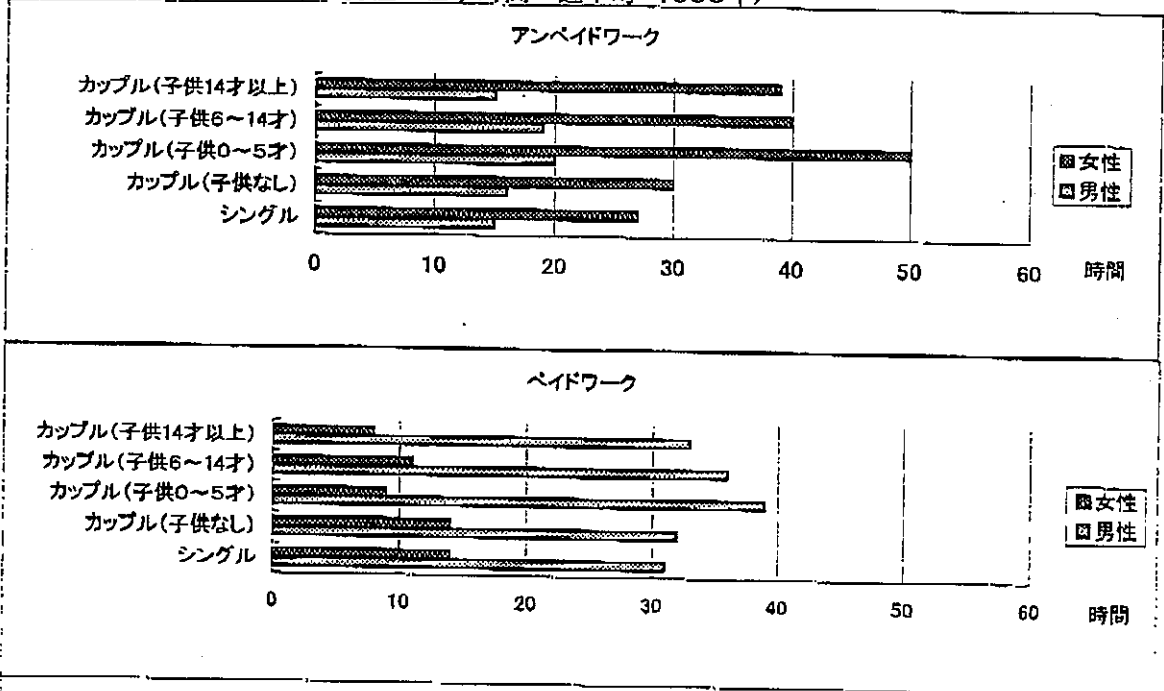
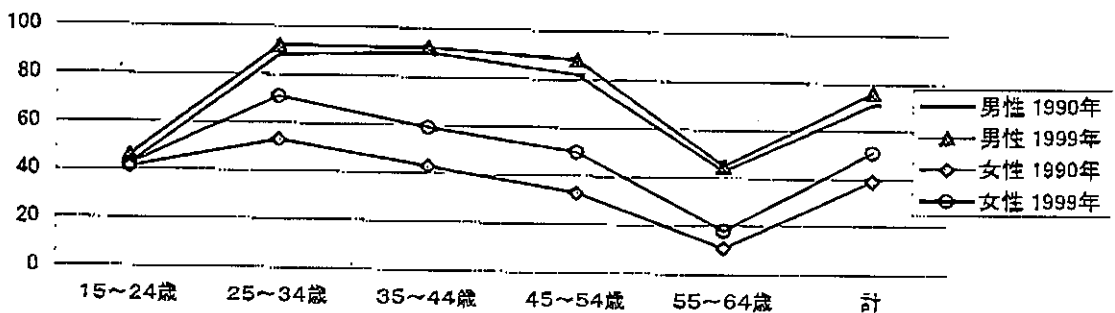


表4 性別、年齢別にみた労働力率の変化(15-64歳、週12時間以上就労)



「均等待遇のクシャリング」
 ~ 女性ILO-ライオンズ調査報告 ~
 p.3

各種統計

表29 EU各国のパートタイム、臨時雇用および失業率の変化

(1983-91年)

国	パートタイム	臨時	失業率
ベルギー	3.7	-0.3	-4.9
ドイツ	2.9	-1.9	-3.5
デンマーク	-0.7	0.3	-
ギリシャ	-2.6	-1.6	-
スペイン	-1.0*	13.2	-1.0
フランス	2.3	6.9	1.1
アイルランド	1.8	2.1	0.7
ルクセンブルク	1.2	0.1	-
オランダ	12.9	1.9	-5.0
ポルトガル	0.3*	0.0	-3.7
イギリス	2.8	-0.2	-3.6

注：*の数字は1987-91年のデータ

出所：Degrip, et al. (1997)

表30 オランダの賃金・物価上昇率

(前年比、%)

年	時間賃金 (製造業)	消費者 物価
1986	2.1	0.2
88	2.1	0.8
89	2.3	1.1
90	3.8	2.5
91	3.9	4.0
92	4.2	3.7
93	3.3	2.1
94	1.7	2.7
95	1.0	1.0

出所：賃金はILO: Year Book of Labour Statistics 1995

物価はEC: Eurostat

表31 フルタイムとパートタイムの時給比較

(パートタイム労働賃金/フルタイム労働賃金×100、時間当たり賃金、%)

		製造業	建設	卸売・小売	ホテル・飲食	運輸・通信	金融	不動産等	合計
男性	オランダ	79.8	80.8	88.1	81.2	87.0	88.0	57.4	69.8
	調査国平均	92.6	95.1	81.0	82.8	84.1	72.5	63.7	74.6
女性	オランダ	98.7	98.0	98.1	98.2	113.8	100.9	82.1	93.1
	調査国平均	94.2	90.0	93.8	93.6	85.8	89.0	77.3	88.9

出所：平成11年版国民生活白書より、原典はOECD: Employment Outlook 1999より作成

注：1. 表中の値は、時間当たりのフルタイム労働者賃金に対するパートタイム労働者賃金の比率

2. 調査対象国は、OECD加盟国のうち、男女とも、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、イギリスの11カ国

3. パートタイム労働者の定義は、週30時間以下の勤務に従事する者を指す (OECD定義)。

表32 各国の労働損失日数

(雇用者千人当たり、1980-96年、年平均)

国	1980-89年		1990-96年	
	日数	順位	日数	順位
オーストリア	2	20	5	21
デンマーク	178	12	43	16
アイルランド	380	7	132	9
オランダ	15	18	29	19
ドイツ	28	17	17	20
フランス	119	15	87	12
イギリス	332	9	37	18
アメリカ	123	14	44	15

注：順位は、1位はイタリア、23位はスイス

出所：iw-trends 1/98.

表33 オランダの労働争議の動き

年	発生件数 (件)	参加人員 (千人)	損失日数 (千日)
1986	35	17	38
87	28	13	58
88	38	5	9
89	27	15	24
90	29	25	207
91	31	42	96
92	23	52	85
93	12	21	45
94	17	22	47

出所：ILO: Year Book of Labour Statistics 1995

注：発生件数及び参加人員は、前年から継続するものを含む。参加人員10人以上、期間1日以上、または損失日数100日以上。

表4 ノルウェーの女たちの社会進出年表

- 1839 他に生計をたてる術のない40歳以上の女、職人となる権利獲得
- 1855 カミラ・コレット『知事の娘』著す
- 1879 ヘンリック・イブセン『人形の家』著す
- 1884 「ノルウェー女性の権利協会」創立
- 1885 「女の参政権獲得協会」創立
- 1889 自治体の教育委員会への女の参加権獲得
マッチ工場の女たち、労働条件改善求めてストライキ
- 1894 酒の販売・提供に対する住民投票への女の投票権獲得
- 1896 自治体の児童福祉委員会委員1人は女とする権利を獲得
- 1898 「全国女性参政権獲得協会」創立
- 1900 自治体の貧困者対策委員会への委員となる女の権利獲得
- 1901 自治体への女の制限つき選挙権獲得。98人の女が初当選
「労働党女性協会」創立
- 1904 オスロ市議会に初の女理事(formannskap)誕生
「ノルウェー女性審議会」設立
- 1905 スウェーデン連合からの独立を求める国民投票。投票権のなかった女たちは30万人の署名を集め、国会へ届ける
- 1907 国会への制限つき女性参政権獲得
- 1909 11人の女が国会議員に立候補し、1人が代理議員に当選
- 1910 地方議会への女の普通選挙権獲得。210人の女が当選
- 1911 初の女国会議員誕生(1909年当選の代理議員)
- 1913 すべての議会への女の選挙権獲得
妊娠中絶の自己決定を求める運動スタート
- 1915 非嫡出子の法的差別撤廃(世界初)
- 1917 ノルウェー女性審議会、候補者名簿に女の上位登載を政党に要求
- 1921 国会議員に女が選挙で初当選
- 1922 閣僚への女の就任権獲得
- 1925 初の女市長誕生
- 1927 オスロ女性党創立
- 1945 戦後初の国会議員選挙で、女性議員4.7%を占める
初の女大臣誕生(無任所大臣。以降最低1人は女の入閣が慣例に)
- 1948 省を持つ女大臣誕生
- 1955 ノルウェー女性審議会、国会議員選挙前に女の当選を呼びかける
- 1965 世界でウーマン・リブ盛り上がる。女大臣が2人に
- 1966 社会保障法改正、未婚の母の権利拡大
- 1967 「女の選挙キャンペーン」設立。全市議の9.5%が女に
- 1971 全市議の15%が女となる。3市で女議員が過半数を超える
義務教育における「男女平等教育行動計画」採択
- 1972 中央に「男女平等審議会」、地方の各自治体に男女平等委員会が設置

- 1973 民主社会党が党内にクォータ制を採用。国会議員候補の3分の1、国会議員の15%が女となる
- 1974 腹地相続法改正、娘も息子と同じ取得権を獲得(長男から1番目の子に)
- 1977 女議員のいない国会の常任委員会が一掃される
- 1978 男女平等法制定。妊娠中絶の自己決定権、合法となる
- 1979 男女平等法施行。世界初の男女平等オンブッド誕生。初代は女性解放運動家エヴァ・コースタッド
- 1980 氏名法改正、夫婦別姓合法となる
- 1981 女子差別撤廃条約批准。国会議員の4分の1以上が女となる。初の女首相誕生。男女平等法改正、公の委員会等に両性の代表参加を義務づける
「男女平等行動計画」の採択
- 1982 男女平等条項、労働組合と経団連の協定に挿入。新両親と子ども法成立
- 1983 労働党が党内に40%クォータ制確立。女の選挙キャンペーンに中央政府から予算が拠出される
- 1985 国会議員選挙で労働党男女交互名簿に。女、全候補の40%、国会議員の3分の1以上に増える
- 1986 ブントラント首相、44%が女の内閣を組閣。「新男女平等行動計画」採択
- 1987 全市議の3分の1が女となる。女議員ゼロの市議会一掃される
全省で、省ごとの男女平等行動計画策定
- 1988 男女平等法の改正、全ての公的審議会に40%クォータ制明記される
オスロでノルディック・フォーラム
- 1989 保守中道連立内閣成立し、大臣の44%が女、全ての選挙区から女国会議員が選出される。労働党国会議員の半数以上が女となる。中央党が党内にクォータ制確立。N R K、開院途上国女性支援募金キャンペーン開始
- 1990 憲法改正、女にも王位継承権付与
- 1991 三大政党の党首全てが女となる
オスロに初の女の市長。離婚に相手の同意不要となる
- 1992 オスロ大学に女の学長誕生
- 1993 地方政府法の改正、地方議会の委員会においても一方の性が40%を下回ってはならないと明記される。育児休業に「ノバクォータ」「時間口座」導入。女の司教誕生
- 1994 主に女の反対により国民投票でEU加盟阻止
労働環境法改正、セクハラ禁止される
- 1995 男女平等法の改正、男の少ない保育職などへの男の優遇措置が明記される
- 1997 労働党政権から中道4党の連立内閣に移行。首相を除く閣僚の半数が女

(参考資料 Beryl Nicholson 'Increasing Women's Parliamentary Representation: The Norwegian Experience', Ingunn Norderval Means 'Women in Local Politics: The Norwegian Experience', Jill M. Bystyzienski 'Women in Electoral Politics', Equal Status Council 'Women and Democracy', ノルウェー男女平等審議会パンフレット『女性150年史』、FOKUS取材より)

7-

「男を消せ！」(三井マリ子著、毎日新聞社、1999) p.7

Number of people in employment 2001

Men	1 214 000	53,3 %
Women	1 064 000	46,7 %
Total	2 278 000	100,0 %

Labour force by age 2001

	Men	Women	Men	Women
16-19 years	49,9 %	50,6 %	40-54 years	90,8 % 83,8 %
20-24 years	76,7 %	70,1 %	55-66 years	69,5 % 59,4 %
25-29 years	89,9 %	79,6 %	67-74 years	11,4 % 4,8 %
30-39 years	92,9 %	84,3 %	16-74 years	77,7 % 69,2 %

Population aged 16-74 by main activity and part-time employment 2001

	Men	Women	Men	Women
Employed	1 132 000	941 000	69,9 %	59,1 %
Part-time employed	58 000	336 000		
Attended school/studied	164 000	200 000	10,1 %	12,6 %
Part-time employed	54 000	73 000		
House wife/husband	2 000	109 000	0,1 %	6,8 %
Part-time employed	-	21 000		
Early retired/disabled	141 000	160 000	8,7 %	10,0 %
Part-time employed	11 000	12 000		
Retired	113 000	123 000	7,0 %	7,7 %
Part-time employed	6 000	3 000		
Other activities/unspecified	68 000	60 000	4,2 %	3,8 %
Part-time employed	5 000	7 000		
Total	1 621 000	1 593 000	100 %	100 %

Women in the labour force by age of youngest child 2001

Age	Total	0-2 years	3-6 years	7-10 years	11-15 years
1 child	81,4 %	74,6 %	80,2 %	79,7 %	87,2 %
2 children	85,2 %	79,8 %	86,1 %	87,7 %	87,3 %
3 children+	74,9 %	64,3 %	82,7 %	79,9 %	65,3 %
Total	81,8 %	74,2 %	83,7 %	84,0 %	86,8 %

Percentage of women in various industries 2001

Agriculture, forestry and fishing	25 %
Oil and gas	22 %
Manufacturing, mining and quarrying	26 %
Electricity, gas and water supply	17 %
Wholesale and retail trade, restaurants and hotels	50 %
Financing, insurance, business services and real-estate	47 %
Public administration, defence and social insurance	44 %
Education	63 %
Health and social services	83 %
Other personal and social services	56 %
Construction	8 %

Employees by occupation 2001

	Men	Women	% Women
Managers	120 000	42 000	26 %
Professionals, university level	155 000	107 000	41 %
Professionals, college level	252 000	271 000	52 %
Clerks	59 000	133 000	69 %
Retail and service trades	132 000	355 000	73 %
Agricultural and fishery workers	60 000	19 000	24 %
Crafts and related trades workers	230 000	20 000	8 %
Plant and machine operators etc.	147 000	31 000	17 %
Other occupations	59 000	87 000	60 %

Working hours for men and women 2001

	Men	Women		Men	Women
1-19 hours	6 %	19 %	32-36 hours	6 %	8 %
20-29 hours	3 %	14 %	37-44 hours	70 %	46 %
30-36 hours	2 %	10 %	45 hours +	13 %	3 %
Part time total	11 %	43 %	Full time total	89 %	57 %

Average labour hours per week 2001

Women	30,8 hours
Men	37,8 hours

House wives/husbands 2001

109 000 of 111 000 of those in this category were women

Average time used in hours & minutes per day in various activities among persons 16-74 years

	Men		Women	
Paid work	4,30	4,34	2,48	2,59
Housework	0,46	0,51	2,18	1,59
Maintenance	0,36	0,36	0,16	0,17
Care work	0,30	0,24	0,59	0,42
Purchasing goods and services	0,19	0,21	0,26	0,26
Leisure time/ activities	6,21	6,27	6,01	6,20

WORK CATEGORY

Percentage of women at various levels of office work 2001⁴

Managing directors	7,4 %
Senior posts	11,4 %
Lower and middle management	17,2 %
Clerical, qualified, independent work	25,3 %
Clerical, simple routine work	75,4 %

Percentage of women at various levels, Municipalities and County municipalities 2001⁵

Senior managers	19,6 %
Administrative functions, total	65,5 %
Administrative functions, managers	41,7 %
Engineers and technicians, total	19,7 %
Engineers and technicians, managers	25,8 %
Health sector, total	82,4 %
Health sector, senior	42,9 %
Service sector, total	82,7 %
Service sector, managers	47,7 %

PAY

Women's & men's salaries in relation to education, full time employment 1999

	Men	Women
Primary & Secondary school	251 200	218 500
High school	271 200	232 700
University, bachelor level	345 500	270 500
University, master level	424 200	342 400
Unspecified, or no education	282 600	253 200
Average	292 700	249 500

⁴ Confederation of Norwegian Business and Industry

⁵ Norwegian Association of Local and Regional Authorities

朝日(1)

女性の活躍政策後押し

男女平等先進国にみるポジティブアクション

職場で女性が活躍しにくい仕組みを取り除く「積極的差別禁止策」(ポジティブアクション)を進める動きが、先進国で活発化しています。ヨーロッパには競争激化の中で性別にかかわらず優秀な人材の確保を迫られる企業で、経済的自立を求める女性の急増が背景にもなっています。男女平等先進国「ルウェー」を訪れ、日本の課題を考えました。(竹内三恵子)

ルウェー 取締役40%へ法案

「7月1日施行の予定」... 取締役40%へ法案... ルウェーの企業は、取締役会に女性を20%以上確保することを義務付けられている。これは、男女平等先進国「ルウェー」の特色である。ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。

■日本とルウェー各界の女性比率

国	ルウェー	日本
国会議員(02年)	36%	7%(衆院)
閣僚(03年)	42%	22%
国の審議会委員	40%(98年)	25%(01年)
県議会議員	42%(99年)	8%(01年)
知事・市町村長	16%(99年)	2%(02年)
中央省庁課長級	37%(00年)	1%(02年)
民間企業等管理職	28%(01年)	9%(01年)

ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。



ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。

ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。

ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。

日本 底上げへ措置必要

ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。

積極的差別禁止策... ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。

ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。

ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。ルウェーでは、企業は女性を積極的に採用し、活躍させることが求められている。これは、競争激化の中で優秀な人材の確保を迫られる企業にとって、重要な課題となっている。

平成15年6月24日(火)

朝日新聞

6-1