

欧州4カ国のジェンダー平等と ワーク・ライフ・バランス法制・政策の考察

山極清子

Consideration on the policy legislation of gender equality and work-life balance
in the four European countries

YAMAGIWA, Kiyoko

1. はじめに

本稿で紹介する欧州4カ国（ドイツ、フランス、スウェーデン、ノルウェー）は、女性が経済界で活躍している先進国である。どの国もジェンダー平等¹⁾及びワーク・ライフ・バランス²⁾（以下「WLB」）法制・政策を導入して意思決定に関与できる女性管理職・役員の比率を一定以上に引き上げてきている。

中でも、もっとも早く長時間労働を克服したドイツは、日本のWLB政策を検討するに際し、重要な研究対象になる。子育て女性の就業率がトップクラスでバカンスを楽しむフランス、世界初の「親保険」を創ったスウェーデン、そして男性の育児参画促進及び「企業の女性役員40%」という画期的な法律を施行したノルウェー、それぞれの特徴ある事例もまた貴重な研究対象である。

これら4カ国における女性が意思決定の場に登用された背景は、ジェンダー平等に向けたEU指令が有している加盟国への大きな影響力である。加盟国の成功の要因にはEU指令を統一基準にしてジェンダー平等に関する法律を制定し、罰則規定も確立し、EU全体でジェンダー主流化³⁾の促進をはかったことがあげられる。

具体的にEU諸国は、1957年の欧州経済共同体（EEC⁴⁾）創設条約に男女同一賃金の原則

を導入し、1976年にはジェンダー平等の中核をなすジェンダー平等待遇指令⁵⁾を制定した。

その後、1995年の世界女性会議⁶⁾では、あらゆる政策及び計画にジェンダー平等の視点を反映させ、これを保障する「ジェンダーの主流化」が重視され、これに関する通達が採択されている⁷⁾。さらには2009年のリスボン条約発効により、すべての活動領域においてジェンダー平等推進が求められ、EU基本憲章ではすべての分野でジェンダー平等が保障され、性差別が禁じられている。

このようなジェンダー平等の大きな推進力となっている拘束力あるジェンダー平等関係指令と相まって、EUの政策執行機関である欧州委員会⁸⁾（前EC委員会）は、政策の過程にジェンダー平等の視点を取り入れ、加盟国の女性が男性よりも不利益を被らないジェンダー平等社会の構築を推進している。

一方、WLBに関するEU労働時間指令は、1993年に制定され、2000年の改正を経てEU欧州理事会⁹⁾が必要な法案の提出を欧州連合の政策執行機関である欧州委員会に要請した。その後、2005年の欧州議会にて修正を加えた改正案が採択されている。ジェンダー平等法令もそうだが、EUの中で法令が一致して実施されるように、一般に、EU加盟国は、同委員会によりEU司令が発令されると、この指令にしたがって加盟国が国内法を整備することにな

る。そして、各国の置かれた状況がそれぞれ異なること等から、じっさいの法制は国によってかなり違ってよいとする、柔軟な運用がなされているのである。

本稿は、EUの中核をなす上記4カ国が、ジェンダー平等とWLB法制・政策を導入した背景と内容及び成果について考察する。

かかる本稿の考察は、日本の「女性活躍」を先進国の水準に引き上げるにはどうしたら良いのか、に答える点で今日的意味がある。

2. ドイツにおけるジェンダー平等とWLBの取組み

ドイツは、管理職に占める女性比率が1985年には9.8%¹⁰⁾だったところ、2012年には29.9%に上昇している。女性が管理職として活躍できる背景にはジェンダー平等法制とWLB法制の整備があり、これに併せて法定労働時間が1日8時間、基本的には残業のない働き方の実現があげられる。

2.1 ドイツの主なジェンダー平等法制

(1) ジェンダー平等法制化の経緯

1998年に発足した社会民主党と緑の党の連立政府(1998～2005年)は、「ジェンダー主流化」の導入を受け入れ、1999年に新たな女性政策プラン「女性と職業」が閣議決定された。また、2000年にはジェンダー主流化の条項が盛り込まれた連邦各省共通職務規則改正が閣議決定されている。

元家族・高齢者・女性・青少年大臣のクリスティーネ・ベルクマンによると、「1998年当時、旧東独の出身者にはジェンダー平等が当たり前だったのに対して、旧西独のそれは、ジェンダーの主流化を目指すEU方針とは程遠い内容であった。従来、西ドイツの企業でも、転勤を厭わない男性が主要労働力だったため、それ以外の労働力はあまり顧みられず、女性は男性の補助的な存在でしかなく、そもそも西ドイツでは女性が職業を持って働き続けるという主張そ

のものが家族を崩壊させることになると思なされていた¹¹⁾。」という。

(2) ポジティブ・アクションの法的根拠と成果

ポジティブ・アクション(以下「PA」)の根拠法としては、民間部門を対象に明文化した規定はないものの、2006年に制定された「一般平等待遇法¹²⁾」がある。民間部門は、このPAを規定する法令により制度化が促されている。

たとえば民間団体は、ジェンダー平等マネジメントの活動を展開するため、1996年に有力企業、労使団体、省庁の参加する協会が設立された。この協会は、自主的にジェンダー平等政策を促進する企業に「トータル・イー・クオリティ」の称号を与えている。2012年現在、こうした活動の成果として、民間企業の女性管理職比率は約25%まで上昇している。

企業における各部門で雇用されている女性が男性より少数である場合、決められた基準目標に照らして女性の雇用促進をはかる。その具体的な内容は、3年毎に女性雇用促進計画の作成・公表の義務化、統計資料の報告・提出、女性の雇用促進義務、女性問題委員の任命、EUの方針に沿い偏見除去などである。

公共機関を対象としたPAの根拠法としては「連邦行政機関及び連邦裁判所における女性の雇用促進ならびに家庭と職業の両立のための法律」(1994年)がある。この法律に基づき女性は適性、能力及び専門性の高さを考慮して雇用される、としている。

2009年現在、国家公務員に占める女性の割合は、民間企業を上回って35.3%である。この成果は、具体的には公務員を採用する際、採用面接の一次審査に男女同数を入れるなどプラスのファクターとしてジェンダーを重視する制度である「プラス要素方式」の導入による。

2.2 少子化対策としてのWLB政策

クリスティーネ・ベルクマンは、ドイツのWLB政策の経緯を次のように報告している。

「旧西ドイツにおいては、“育児は母親が自宅で行うもの”という固定的性別役割分担意識が根強く、女性が働くために子どもを預ける保育所は整備されていなかった。そこで、保育所設置の提案をしたところ、“ベルクマン大臣は、東ドイツの共産主義の出身だから保育所を設置するのではないか”と反論され、女性の仕事と育児の両立は進まなかった¹³⁾。」

ドイツは、子育てインフラに欠いたままであり、第二次世界大戦後のベビーブーム以降、出生率を長期的に低下させた。2003年には合計特殊出生率は1.34を記録した。この人口減は労働力の減少、個人消費減をはじめとする深刻な事態をもたらすことになる。そこで、同年、国の競争力向上と労働力確保という政策目標から男女ともにWLBが実現できる環境整備を行うために、2003年、連邦家庭・高齢者・女性・青年省は、政・労・使をはじめ各自治体、商工会議所、教会、共同組合、ボランティア組織などの幅広い協力・連携に支持された「家族のための地域同盟」を結成した。2010年9月時点、参加同盟数は635、そこには4,500以上の企業を含む、合計13,000以上の団体や組織が、それに参加している。

「地域同盟」の主な取組みは、先進事例を分析し、その紹介にある。その際、単に企業の好事例を紹介するに留めず、家族に優しい環境整備に投資する際、「節約できる費用」と「かかる費用」の差を算出するなど数値を割り出して両立支援がいかに企業経営に有益かを具体的に示して、企業に理解を得られるようにしている。

また、経済にプラスの影響を与える等、社会的影響も試算し、これを基本に2004年産学共同で進めてきた「経済発展と社会的安定の原動力としてのWLB」が実施に移されている。その実証的な効果として、経済成長の強化、国内総生産の向上、国際競争力の強化、出産率の増加、雇用の創出、社会保険のコスト削減等々が指摘されている。

さらに、政府は企業を対象としたコンクール「成功要因家族2005」を開催し、家族に優しい企業を表彰し、受賞企業には無料で「仕事と家族」という監査¹⁴⁾を受ける権利が与えられる。このコンクールの募集要項に際しては「家族に優しい企業であることが求められる10の理由¹⁵⁾」を掲げて、企業に対して「なぜこのようなことに取り組む必要があるのか」ということも説明している。これらの取組みにより年々応募が増加し、2010年8月までに3,000社に達している。

日独産官学会議において、ドイツの企業ネットワーク「サクセスファクター：ファミリー事務所」のプロジェクトリーダーであるソフィー・ガイゼルの報告¹⁶⁾では、なぜ「家族に優しい環境整備」の政策推進をしたのか、次のように説明している。

日本同様少子・高齢化に直面していたドイツでは、人口減少に伴う将来の経済力減退が懸念されていたので、政府は、経済力を高める観点からも家族政策が必須と判断し、政府がイニシアティブをとって「家族に優しい環境整備」を推進する各種のプロジェクトを推進してきた、とした。

そのプロジェクトの意向を受け、ドイツ国内にある80の下部機関から構成され、多くの産業が参加する「サクセスファクター：ファミリー」が作られた。この組織は多様な企業の「仕事と育児・介護の両立」の先進事例を集め紹介している。

このような具体的な取組みの紹介と、上掲の経済的効果が明示的になることで、企業によるWLBの取組みが促進される。この施策は、地方分権が進んでいるドイツの特徴に沿うものであり、実体のある両立支援にしていくために政・労・使の連携、それも地域と連携しながら推進しているところにドイツのWLB政策の独自性を見出すことができる。

さらに、政府は、具体的なアクションプログラムとして、休暇取得者向けの相談窓口や職場

復帰支援、個別相談、テレワーク¹⁷⁾制度等を盛り込み、企業向けには、多様な就業形態の導入、企業内託児所の設置、育児助成金の給付等を用意している。

こうしたプログラムの経済的効果としては、休暇中の従業員の給与等の削減、復帰後、家庭の事情による遅刻・早退等の減少等とともに、休暇取得後の復帰率の上昇や休暇取得期間の短縮化などの効果があるとしている。

とはいえ、今日においてもなお少子化が改善されていない上に高度教育を受けたドイツの女性は職業に就くが、子どもを産まない選択をする傾向が強まっている。

また、女性は、学業成績がきわめて優秀であっても、子どもを産んでしまうと女性本人の能力に見合う基幹職の地位に昇進することは難しく、就業を断念するケースが多いことを指摘し、このことが、ドイツの出生率の劇的低下の原因であると同時に、大学等教育投資の無駄にもなっているという¹⁸⁾。

2.3 WLBの実現に向けた働き方を推進するドイツ

ドイツでは、従来、高失業率への対策という観点から、労働時間の是正や働き方の見直しが進められてきた。

2013年、ドイツの法定労働時間は1日8時間、週当たりは40時間であり、ドイツでは基本的に残業がない。EU諸国は日本と比較し、労働時間の短い国が多いが、その中でもドイツは年間労働時間が1,430時間と短い¹⁹⁾。

なぜ、このような残業のない働き方が可能になったのだろうか。

長時間労働の削減が実現できた第1の理由は、国際競争力を高め、時間当たりの生産性を高めることによって残業代を削減できるとする企業経営者側の意向と、リストラや失業を回避させるためには労働時間を短縮して、自分たちが雇用され続けることを願う組合員側の希望が一致したことにある。

第2の理由は、竹田敬亮(2011)²⁰⁾が述べているとおり、ドイツの人々が休暇を大事にする根強い文化を持ち、これが定着している点にある。連邦休暇法に基づき、6ヵ月以上の継続勤務をしている従業員は年間最低24日間の有給休暇を取得する権利が保障されている。2011年の労働協約で合意した有給休暇の付与日数は、大半がこの法定基準を大幅に上回る30日と長く、さらに夏休みが6週間もあり、これらのすべてを取得することから、自ずと年間総実労働時間が短くなる。

第3の理由は、ドイツの女性の労働時間が、週30時間未満のパートタイマーが全体の4割程度を占めていて、有配偶者の女性たちの多くがこうした働き方を選択していることにある。しかし、このことが一人当たりの労働時間を減少させる一方、家庭内でのジェンダー不平等が温存されている実情には課題が残る。

理由の第4は、労働時間の短縮が、同時に労働生産性の向上という成果を生み出しており、それが従業員にとっても会社にとっても有効であると考えられていることである。現に、2010年のドイツの労働生産性²¹⁾は、78,585ドル(日本68,764ドル)でOECD加盟33ヵ国中第16位(日本22位)であり、日本と比較し高い生産性を実現している。

第5に、企業における評価軸は、労働時間の長さではなく、職務の評価に基づく職務実績による評価にあり、この評価方法の徹底が、労働時間の削減に結びついている。

第6の理由は、ユニークな「労働時間口座制」の導入がなされたことにある。本制度は、従業員が残業した場合、この残業時間を貯蓄しておき、その後、貯蓄した時間を引き出して休暇として利用する、あるいは労働時間の短縮を選択したいといった自らのニーズに合わせて利用することができるという仕組みである²²⁾。

この制度は、1980年代半ば以降、労働時間の削減を契機に策定され、2012年4月現在、長期口座導入率は公共部門で約7%、民間部門

で2%（約4万社）と少ない。ただし、化学、金属、電気などの産業では導入率が高く、とりわけ化学産業では従業員の約50%がこの口座を利用している²³⁾。

企業は、当該制度を導入することにより、繁忙期にパートを募集したりする必要がなく、必要な労働力を従業員が貯蓄した労働時間口座から引き出すことによって対処できるため、経営パフォーマンスを高めることが可能になる。それだけでなく残業代の支払いやそれに関わる手続きなどが不要になることから、コスト面でも経営パフォーマンスに寄与できる。

一方、従業員は、労働時間を積み立てて、この時間を仕事以外の生活に自由に使えることにもなるから、仕事へのモチベーションを高めつつWLBの実現が可能になる。

この「労働時間口座制」は、企業と従業員双方にとってメリットがあることから活用され、その結果、長時間労働を克服する一助になったと考えられる。

ただし、問題もある。その1つが「貯蓄口座の3分の2は、最長1年以内に残高を清算しなければいけない」とした規定を設けているから、期間内には消化ができにくいことである。2つ目は、従業員の平均貯蓄上限時間が90時間を超えているにもかかわらず、平均利用時間は60時間を下回っているため、貯蓄時間を捨てる結果になってしまうことである。

ドイツの労働時間削減は、当初、高失業率への対策として創設したものであるが、結果として、仕事と家事・育児の両立を実現する基盤となっている。それは、働く女性が、出産を機に退職することなく継続就労することを可能にし、その間、キャリアを積み重ねることで管理職・役員に登用されるチャンスを生み出すものとなっている。ドイツの先例によれば、男女それぞれが、WLBの実現を可能にするには、長時間労働の是正が不可欠であることを教えている。それは、労使双方に有益であり、性別役割分担意識を解消することにもなる、としてい

る。ドイツが40年近く前に抱えていた同じ課題の解決を迫られている今日の日本にとって、ドイツの先進事例に多くを学ばなければならない。

以上、1990年、東西ドイツ統一以降、社会経済の要請に応じて、政府は、ジェンダー平等の政策の立案と、政・労・使の連携を地域レベルで具体化したWLB政策とを結びつけ、女性管理職・役員登用を実効性のあるものとして取り組んできたことがわかる。

3. フランスにおけるジェンダー平等とWLBの取組み

フランスは、1972年に「男女間の報酬の平等に関する法律」を制定している。しかし、公共機関を除き企業内のジェンダー平等は実現できていなかった。EC理事会による外圧を受け、1983年には男女の職業上の平等に関して「労働法典」及び「刑法典を改正する法律」（男女職業平等法）が制定された。その後、1999年にパリテ法（Parité）²⁴⁾を整備して議員や民間企業を対象にPA政策を実施した結果、とくに公職機関において女性管理職登用度が加速している。

他方、政府が家族政策を打ち出し、WLBへの取組みを促進し、2012年現在、子育てしながら働く女性の就業率は、EUの中でフランスがもっとも高く、出生率もアイルランドに次ぎ二番目に高くなっている。

こうしたWLB政策は、長期休暇を楽しむ社会的風土を基軸に、企業の労働時間を法的に規制する、実効性のあるものになっている。

3.1 フランスにおけるジェンダー平等法制

(1) 男女職業平等法案

1976年2月、ECC理事会「男女均等待遇司令」を受けて、1983年、「男女の職業上の平等に関して労働法典及び刑法典を改正する法律（男女職業平等法）」が直接、労働法典に新たな項目を書き加える形をとって国内法制化してい

る。この男女職業平等法は「職業上の権利の平等²⁵⁾」を確立したものである。

また、同年に改正された刑法典では、「職業上または職務上複数の従業員を雇用する雇用主が、その出身、性別、家族状況、または特定の民族、国籍、人種もしくは宗教への帰属の有無を理由として採用を拒否、あるいは解雇したときには2ヵ月以上1年以下の禁固及び2,000フラン以上20,000フラン以下の罰金、もしくはその一方の刑に処する」としている。この刑法改正は、実効性を高めるために単に罰則規定を盛り込んだだけでなく、使用者に限らず、労働組合、職業紹介機関、求人・求職情報を扱う新聞・雑誌社など「何人」に対しても罰則を設けた厳しいものとなっている。

さらに、1983年男女職業平等法において特筆すべきことは、女性労働には不平等が存在しているとの認識に立ち、女性に対して積極的な是正措置を実施することを許可したPAの規定を設けている点である。

2001年、産業レベル及び各企業レベルでの労使による団体交渉において、男女職業平等を推進することを定める法律が制定された。これは、1972年法も1983年法も、職場におけるジェンダー平等を推進させるために優れた内容であるという評価を得ているものの、それらの実効性が低いままであったことから、実効性を高めることに狙いを絞った法制定となっている。

(2) 憲法改正とパリテ法 (Parité) 法

フランスは、歴史的・伝統的に中央集権国家である。それ故、一連のジェンダー平等法も、以下のように議員や公職に就く男女が同数になるよう法律に明記したことで、社会レベルで強力に推進されるようになった。

1999年7月の憲法改正、その第3条5項に「法律は、選挙によって選出される議員職と公職への女性と男性の平等な選出数を促進する」とし、続く第4条第2項は「政党及び政治団体

は、法律の定める条件にしたがって、第3条最終項にいう原則の実施に貢献する」とした。憲法改正を機にフランスの選挙制度にもジェンダー平等の原則を導入すべきとの国民の声を受け、2000年6月「選挙によって選出される議員職及び公職への男女の平等なアクセスを促進する法律」いわゆる「パリテ法」が成立した。

2000年当時、フランスの女性の政治参画の遅れは、EU諸国のうち最下位のグループに属しており、「フランス的例外」とさえいわれた。このことを示すように、国民議会（下院）における女性議員率は10.9%であった。

それが、パリテ法制定を契機に、2007年6月に実施された国民議会議員選挙では、議員総数に占める女性議員の割合が18.5%に上昇した²⁶⁾。国政と地方議会とでは選挙制度の違いがあるものの、地方議会では法施行後の2001年の統一地方選挙では、22%だった女性議員割合が一挙に47.5%にまで増えた。画期的だったのは、2007年5月選出されたサルコジ大統領のもとで女性が閣僚の半分の割合を占めたことである。

このような女性の議員職及び公職への参画の手法は民間企業にも導入されて、企業における女性管理職比率を高めることにつながってきている。

(3) 民間企業におけるポジティブ・アクションについて

フランスのPAの根拠法は、さきに見た1983年に制定された「男女職業平等法」である。

同法でのPAは、「男女間の均衡のとれたアクセス」を目的とするものであるが、男女の比率を予め決めるものではない。とくに、PAは、女性の機会平等に影響する事実上の不平等を是正するために、女性に対してのみとられる暫定的措置の実施を差別には該当しない、としている²⁷⁾。これを根拠に民間企業を対象に次のようなPAが実施されている²⁸⁾。

第1に、民間企業に対して男女の職業上の平等を目的とする計画を労使協議により策定させ、模範的な男女職業平等計画等に対しては財政援助を行う。第2に、50名以上を雇用する事業主には毎年「男女の雇用及び職業訓練の一般条件の比較状況」報告書を提出することを義務づけ、企業内の義務的年次交渉²⁹⁾にあたっては、企業委員会に諮り、その意見を取り込んだ上で、その報告書を労働監督官に提出しなければならない。第3に、労働協約において、3年に一度男女間の職業上の平等を確保するための措置及び不平等を改善するための是正措置について交渉するよう規定している。

辻村みよ子(2010)によれば、上記した憲法改正とパリテ法に盛り込まれた規定は、2008年7月の憲法改正によって強化され、政治分野以外の民間企業においても、男女同数(パリテ)を強制するPAを実施可能とした。その結果、2008年における管理職に占める女性の割合は、民間と公務の合計では38.5%に達するという、日本の3倍の実績をあげている。

しかし、上場企業において意思決定に関与できる女性管理職・役員の比率は10.5%である。この現状を踏まえ、2011年1月27日、企業等の取締役会及び監査役会に対し、男女の比率を双方40%以上に義務化する「取締役会クォータ法³⁰⁾」が制定されている。この義務を怠った場合には、男女の比率がそれぞれ40%に達成されるまで、出席手当³¹⁾といわれる取締役及び監査役としての報酬の支払が一時的に停止される、という厳しいものである³²⁾。その成果として、2013年1月現在、女性役員比率は13.4%に上昇している。

3.2 フランスにおけるWLBへの取組み

(1) WLB法制化の経緯と基本内容

フランスのWLB法制の背景には、誕生してから75年以上になるバカンス制度がある。

19世紀のフランスには、貴族と資本家が夏の休暇をとる習慣、いわゆるバカンスがあっ

た。20世紀に入ると、給与の減額なしの休暇が、企業の中堅幹部、一部百貨店の従業員、公務員にも広がったものの、それは、労働者の権利としては享受されなかった。左派政権が誕生した1936年6月には、2週間の有給休暇が労働者の権利、雇用者の義務として確定している。その後の改正を経て、1981年ミッテラン社会党政権成立を機に、翌1982年には5週間の連続休暇が法律として認められている。

また、フランスのWLBは、高い出生率と相關するものとしても制度化されている。2008年、フランス国立統計経済研究所(INSEE³³⁾)が発表した統計によると、フランスの出生率は前年を上回り、女性1人当たりが産む子どもの数が平均2人以上となって、EUの中でも高い水準にある。

この高い水準へと引き上げた理由の一つとして、非嫡出子が、生まれた子どもの半数を超えている点が指摘されている。このことは、フランス人の生き方によるもので、結婚届の役所への提出をもって「結婚」を正式に承認する日本で支配的な形式にとらわれず、二人の意思や実生活を優先していることの現れだと、考えられる。こうした価値観を裏づけるように、1999年に導入されたPACS³⁴⁾という制度により、法的な婚姻関係を結んでいなくても経済的支援や社会保障制度を利用することが可能になった。非嫡出子を法的に差別しないPACS制定を契機に、1965年には5.9%だった非嫡出子の割合が2008年には52%と大幅に増加している。

非嫡出子の出産を支持する法律もさることながら、子どもの出生率が高いという事実は、フランスの子育て支援政策をはじめとするWLB政策によって大きく支えられている。それは、経済的な保障や出産・育児休業に関するさまざまな法律、保育サービス、金銭的支援など多岐にわたるものである。

フランスの両立支援制度は、養育休暇ともいい、それには男女とも1~3年休職可能な育児親休業³⁵⁾を基本に出産休業、病児看護休

暇³⁶⁾、父親休暇などが含まれる。2003年に施行した父親休暇は、出産後に11日間有給で取得できるため、父親のうち3分の2が取得している³⁷⁾。フランスのWLBは、出産期において個人のライフスタイルに合った柔軟な休業のあり方が選択できることも特徴である。また、フランスの社会保障機構の中にある家族のための支局である家族手当補償金庫³⁸⁾から給付される家族給付も、就業自由選択補足手当や保育方法自由選択手当、家族援助手当や家族補足手当などが用意されており、その内容は充実している。

ド・ビルパン³⁹⁾内閣(2005年～2007年)も仕事と育児の両立支援を重要な政策として位置づけた。女性が仕事を続けやすい環境を整備すれば、出生率もいっそう高まるとし、将来の人口減少と女性の経済的自立を目指す育児休業改革の一施策として、「就業自由選択オプション手当⁴⁰⁾」などを施行した。

(2) 労働時間に関する法的規制の整備とこれに伴う働き方の見直し

1936年以降、フランスの法定労働時間は週40時間と定められ、それが長く続いていた。1981年、ミッテランの左派政権が登場し、翌年、フランスの週法定労働時間は39時間に引き下げられた。1996年に当時のジュッペ保守政権時代に雇用促進のための労働時間改善短縮法(ロビアン法 Loi Robien)が制定され、従業員全員に適用される所定内労働時間の10%以上の削減が制度化された。その後、1997年に総選挙で勝利した左派政権は、社会党の公約として週35時間制を掲げ、1998年、オブリ第1法(Loi Aubry I⁴¹⁾)の制定により、所定内労働時間を10%以上削減するとした。このオブリ法による時短は、1997年の失業率が21.4%という危機的な状況を打開し雇用を創出するためのワークシェアリングという意味を持ち得ていた。当初は、それにより、10万人程度の雇用創出に寄与したとされる。その後、雇

用創出効果は薄れ、時短の目的は、下記に見るように経営パフォーマンスの向上を目指す柔軟な働き方の確立へと変わってきている。

2000年にはオブリ第2法(Loi Aubry II)が制定された。この法制は、所定内労働時間を週35時間以下に定め、さらに従業員を新たに雇用または維持した企業に対して従業員の社会保険料・使用者負担を軽減できるようにした。その際、所定内労働時間の削減率は問わないとしている。

ところが、2002年大統領選挙で勝利した右派政権は、超過勤務の年間上限時間をそれまでの130時間から180時間へと引き上げるなど、左派政権の週35時間労働制の見直しへと舵を切った。2005年以降、フランスの右派政権では、経済のグローバル化の進展の中で労働時間引き上げを模索する動きが出ている。これまで超過勤務の年間上限時間は産業ごとの交渉で決定されて、それを超えることができなかったところ、企業内の労使交渉の合意があればそれを可能にした。その結果、超過勤務が推進され、その変化のスピードについていけず、ストレス関連の病気に罹患する従業員が増加傾向にあるという指摘がある⁴²⁾。じっさいフランス通信最大手のフランステレコムにおいて、従業員が過度なストレスにさらされ、2008年から2009年までに23名もの自殺者が出ている⁴³⁾。

こうした事件への解決策になるだけでなく、経営パフォーマンスの向上を目指して、2006年に週35時間法という労働時間短縮を前提とした労働時間の弾力化と雇用形態の多様化が進められた⁴⁴⁾。具体的には、労働時間の決定を従業員諸個人の選択に任せ、一方で労働時間の選び方による差別を禁じた選択的パートタイム労働の制度化、妊娠・出産に伴う勤務時間調整・部署変更あるいはテレワークに関する在宅勤務と職場勤務との勤務場所の柔軟交代制などがあげられる。加えて、有給休暇も法律で30日が保障されている。

しかし、2007年大統領選挙で勝利したサル

コジ大統領は、「より多く稼ぐために、より多く働く」社会の構築を掲げ、法定労働時間を週35時間に据え置くものの、超過勤務を促進する政策的措置をとった。

政権交代で時短をめぐるせめぎ合いがあるとはいえ、2010年⁴⁵⁾におけるフランスの平均年間総実労働時間は（フルタイム・パートタイム合計）1,562時間になっている。これに対し、日本は1,733時間⁴⁶⁾である。

このようにフランスでの労働時間は、1981年ミッテラン大統領就任以来、政権交代を経ながら、30年あまりのうちに、週35時間労働を基本にした働き方になっている。

(3) 子育て女性の労働参加率が高い

フランスは、政府の家族政策により仕事をしながら子育てする女性の労働参加率がEUの中でも83.3%⁴⁷⁾と高い上に、出生率も2.0⁴⁸⁾と高い国である。

女性の就業率が高い背景は4つある。第1の背景は、すでに見た系統的なジェンダー平等政策だけでなく、これを推進する組織が機構化されているところにある。2000年、これを推進する行政機構として「女性の権利・平等担当局」が設置された。この「権利・平等担当局」は、設立以降、女性の権限拡大、職業上の平等、雇用機会の平等及び職業と家庭の両立に取り組んできた。同局は、1981年ミッテラン大統領就任の折、首相直属の「女性の権利省」に格上げされた。その後、1986年シラク首相が就任する保革のねじれ現象の下、「省」から「局」へ後戻りし、同局はパリテ・職業上の平等大臣の下に位置づけられた。このような変遷を経つつ、2007年サルコジ大統領のもとでも「女性の権利・平等担当局」としてその役割は続いている。

第2の背景は、政府が、過去30年間にわたって、労働時間の短縮と同時に子育て環境の整備に熱心に取り組んできたことである。子育てしながら働く女性に対しては、保育施設を利用で

きる環境整備が続けられ、手当ての充実が推進されてきた。この結果、出産休暇後、ほとんどの女性は、仕事と育児の両立が可能になった。

具体的には、2歳になると、無料で保育所に通うことができる。また、政府による公的な保育施設ばかりではなく、企業による「企業内保育施設」の設置・運営を可能にし、これに対する全国家族手当金庫（CNAF）による支援も、子育て環境の整備に大きく寄与している。企業によるこれらの取組みの結果、2008年現在、フランス国内に242の企業内保育施設が設置され、この保育施設を利用している子どもは全児童の約7%に当たる15,000人以上に及んでいる。さらに、地方自治体や企業、民間団体が雇用する「家庭的保育者（認定保育ママ）」による保育サービスが行われている。

第3の背景は、子育て女性を支援する税制優遇措置にある。それは、企業が子どもを持つ従業員に対して一定の支出をした場合に家族控除を認めるものである。これは2004年に導入された法人税優遇措置であり、2008年の法律で一部改正され現在に至っている。

第4の背景は、前掲のとおり、労働時間が短縮されてきており、週50時間以上の長時間労働者の割合も少なく、同一労働同一賃金の原則がパートタイム労働の公正処遇ルールとして定着している。

以上、男女平等政策によるジェンダー平等と、労働時間の短縮と社会的な子育ての環境整備等々WLB政策との同時推進により、多くの女性たちは出産後も継続就業できるため、女性のキャリア形成が可能となっている。

4. スウェーデンにおけるジェンダー平等とWLBの取組み

2013年現在、スウェーデンは、ジェンダー平等のもっとも進んだ国であると同時にWLBも浸透している国として国際的に高い評価を得ている。成功の理由は、男女とも仕事と家庭を両立させるという理念に基づき、社会資源が男

女に平等に配分されるよう法制度が整備されていることと、それに基づいた政策が推進されていることである。

ジェンダー平等を目指した理由は、1970年代半ばから80年代はじめにかけての経済成長の結果、労働力不足が顕著になり、家庭にいる主婦を即戦力の労働力として活用する必要が生じたためであった。しかし、その当時に始まった一連の政策は、単に繁忙期の一時的な雇用に終わらせることなく、男女双方にとって働きがいのある職場になり、生きがいのある生活をも可能にする法整備であり、意思決定に関与できる女性管理職・役員の比率を高めるものであった。

特徴的な政策は、1974年「両親保険」が、育児休業中の収入を補填する世界初の制度として導入され、男女がともにこれを取得できたことである。スウェーデンに固有の「両親保険」について、その内容を考察する⁴⁹⁾。

4.1 スウェーデンにおけるジェンダー平等法制 (1) ジェンダー平等法制化の経緯

今や、スウェーデンはジェンダー平等を象徴する国となっている。しかし、1950年代においては「男は仕事、女は家庭」の考えは一般的であり、専業主婦が約6割を占め、男女ともに良妻賢母をよしとする価値観が支配的であった。

女性の社会進出が本格的に始まったのは、1960年代に経済成長が続き、1970年代の好景気により労働力不足が顕著になり、この間、同時に、少子化も進み、1983年には合計特殊出生率は1.61に落ち込み、将来の労働力人口の減少が危惧されたからであった⁵⁰⁾。このとき、外国人の労働者を受け入れるか、国内の女性労働力を活かすかという選択を迫られることになった。その結果、女性の労働力を活かす道を選択したのである。

しかし、一般論としては、労働力不足が女性の社会進出に必然的に結びつくわけではない。

スウェーデンでは1979年、世界ではじめての「男女雇用機会均等法」が制定され、1991年には「平等法」が制定された。その後、1999年「職業生活における民族、宗教、信仰における差別禁止法」「性別による就労差別禁止法」、2001年「大学生に対する均等取扱法」、2003年「差別禁止法」等が成立し、これらを統合し、拡張した「差別法」が、2009年1月1日に制定された。

このようなジェンダー平等が推進され、さらに他の差別を広く禁止する政策・施策が実施されたことで、女性の社会進出が可能になったのである。

女性の年齢階級別労働力率（内閣府2010）によると、スウェーデンの子育て期における35～39歳女性労働力率は89.9%と世界のトップクラスにある。これに対して日本のそれは65.9%と大きな差が出ている。

(2) ポジティブ・アクションについて

上記した一連のジェンダー平等法の中でも、スウェーデンのPAの根拠規定となっているのは、2003年「差別禁止法」である。2009年、この基本内容が「差別法」に盛り込まれたことから、今日のPAの根拠法は「差別法」になっている。

この「差別法」は、雇用に関わる分野に限らず、教育や保健医療など10の分野を包括する総合的な法制度である。そして、対象は、性別差別のみならず、年齢、人種、出身国、宗教、信条、障がいの有無、性的指向⁵¹⁾、性同一障害など多岐にわたっている。

政府は、企業に対してPAに関わる3つの取組みを求めている。その第1は、男女間の平等を促進しようとする措置に対しては差別禁止を適用しない。第2に、雇用主は、平等に関する職場計画を作成するにあたり、従業員の職業生活における男女平等を促進する目標を定め、これに向けた努力を行う。第3に、雇用主は、従業員の教育研修や能力開発などを実施して、各

分野における男女比及び異なる職種間の男女比を平等にするよう取り組む。

職場の平等計画の義務化において特徴的なことは、男女格差の解消をはかる計画、そこに盛り込まれた具体的施策において、採用や昇進における差別の是正や、賃金格差の是正と両立支援の同時推進がなされているところにある⁵²⁾。

また、2009年の「差別法」への統合化にあわせ、これまでの「機会均等オンブズマン」をはじめ「人種差別オンブズマン」「障がい者オンブズマン」など4つのオンブズマンも統合され、約100名のスタッフからなる「差別（均等）オンブズマン」が設置されている。

男女間の差別を監督・指導する「差別（均等）オンブズマン」は、男女均等計画や均等処遇計画を精査し、使用者がポジティブ・アクション等の規定を遵守するよう指導・監督ならびに調査を行う。違反した雇用主に対しては、機会平等委員会が罰金を課すことができる。

さらに、民間団体の活動としては、各種製造業、IT産業など約7,000社の会員で構成されている経営者団体「スウェーデン産業連盟（Industriforbundet）」及びこれに加盟する「産業別組織」は、機会平等計画作成、実施についてのセミナー開催などの啓発活動を実践している。

また、雇用主が機会均等計画を作成する際、「労働組合」も状況分析などを行ってこれに関与している。

加えて、労働環境法では、労使双方が協力して職場のジェンダー平等をはかることとされており、改善計画に関するタイムスケジュールの提示とモニタリングも規定されている。

4.2 スウェーデンにおけるWLB法制

(1) WLB法制化の経緯

スウェーデンは、人口960万人弱の小国であるため、人口減少を食い止める政策にはきわめて熱心である。1970年代以降、労働力を確保するために女性の労働参加を加速する政策が打

ち出されている。すでに40年以上前からWLBに関する一連の施策が実行されてきた。

1974年は、世界ではじめての育児休業の所得保障制度が、下記に記した「両親保険」として導入されている。1976年、男女双方を対象に最大7ヵ月の休暇を認める「両親休暇法」の制定を挟んで、1995年には同法を改正し「育児休業制度」として休業要件等を新たに規定した。同年、「妊産婦の保護」と父親の育休を義務化した「パパ・クォータ」が導入された。度重なる「両親休暇法」の改正により、妊婦・出産・育児と雇用の両立に関するWLB政策が推進されてきたのである⁵³⁾。

さらに、育児休業中の所得補償や両親が取得可能な産休にくわえて、1968年に設立した「保育調査委員会⁵⁴⁾」における保育制度のあるべき姿についての議論を反映させて、1970年代以降、保育サービスの充実もはかられている。1975年に施行された「就学前児童学校法」では、6歳になった子どもたちは、就学前までの1年間のうち、保育所に1日3時間無料で出席できることを定めている。

とくに注目すべきは、子どもがいる家族向けの社会保障的な手当の支給や保育サービスなどのWLB施策は、1979年に定められた「8歳以下の子どもを持つ両親は一日の労働時間を8時間（週40時間）から6時間（週30時間）に短縮する」とした時短施策とあわせて行われたことである。

これら産休・育児休業は、その実効性を高めるために、1971年にこれまでの「夫婦単位⁵⁵⁾」から「個人単位」へと課税方式の変更を進める税制改革が断行されている。これにより片働き世帯の平均税率が共働き世帯のそれよりも高くなり、税制上は、共働き世代が有利な扱いとなった。主婦をパートタイム労働へと誘うパートタイム労働者の所得税率を軽減した税制改革は、共働きを促すことになり、女性の労働参加が促進されたのである。

(2) 世界初の「両親保険（有給育児休業）」

スウェーデンの育児休業は、1974年に育児休業中の所得保障の導入と併せて実施されており、しかも母親だけでなく父親も対象となっている、いわゆる「両親保険」として制度化された。この所得保障の水準が、定額給付から育児休業前の所得水準に比例する給付へと変更された。1974年当初、育児休業は、両親合わせて6ヵ月から1995年育児休業制度により最大16ヵ月（480日）まで延長されている⁵⁶⁾。その内訳は以下のとおりである。

最大480日のうち最初の390日は所得の80%が「両親手当」として補償される。その390日は、パパクオータ・ママクオータとして配偶者に譲れない育児休暇がそれぞれ60日ずつ、計120日、どちらかに譲り合える分がそれぞれ135日計270日割り当てられている。残りの90日は、1日につき60SEKが支給される。この60SEK（約1,020円）は、低所得や無職の親については480日間支給するものとしている。

この「両親手当」は、出産予定日の10日前から、子どもが満8歳までの間に育児休暇をとった際に支給される。2002年から1日90SEK（約1,530円）に増額され、2006年7月以降は1日180SEK（約3,060円）となっている。

「両親保険」では、育児休業一般に対する所得補償制度だけでなく、種々の手当と併せ設けており、徹底した育児支援を進めている。子どもが満12歳になるまで、子どもが病気の時に所得の80%を「両親保険」から支給し、子ども一人につき年上限60日の休職を認める「一時的両親手当」、及び父親による妻の出産立ち会いや、家事、子どもの世話のために、出産の10日前から休暇を取り、その所得の80%を補償する「父親の出生休暇手当」が設けられている。加えて、子どもが8歳になるまで両親の勤務時間を25%短縮する「育児用勤務時間」も規定されている。

スウェーデンの「一時的両親手当」を補償す

る看護休暇一つとっても、日本の看護休暇導入が2005年だったことと比較すれば、それは40年近く先行している。「父親の出生休暇手当」など併せ持つ「両親保険」は、男性が自分たちも親として公平に育児に関わり、家庭に参画する政策を積極的に推進してきた、すなわち、男性側から性別役割分担意識の見直しに早くから取り組んできた成果である。

所得補償を組み込んだ育児休業制度である「両親保険」は、社会保障として制度化され、女性が出産や育児によってキャリアを中断しない、すなわちM字カーブの解消に大きく寄与し、ひいては意思決定に参画する指導的地位に就く女性を生み出す原動力となるものである。

以上、スウェーデンにおけるジェンダー平等とWLB政策とを結びつけた取組みの結果、2009年、企業の取締役役に占める女性比率は21.9%⁵⁷⁾になり、世界における順位は第2位と高い。2010年、管理職に占める女性比率は、31.2%⁵⁸⁾と日本の約3倍の数値である。

また、ジェンダー平等やWLBの政策・施策を立案する上で大きな役割を果たす国会議員、それに占める女性割合は45.0%⁵⁹⁾（2011年）と過半に近く、これも世界第2位である。この増加は、女性活躍政策の結果であると同時に、新しい女性活躍政策・施策の立案・実施の原動力になるものである。その増加は、ジェンダー平等政策の推進をはかろうとする多くの政党が男性議員と女性議員が均等な割合で議会に参画することを定め、候補者名簿作成の段階からクオータ制を導入してきたところが大きい。

5. クオータ制で世界をリードするノルウェーのジェンダー平等

ノルウェーにおける男女共同参画は、世界に先駆けて「クオータ制」や「男女平等オンブツト」などに取り組んだことでトップクラスにある。しかし、1960年代において、ポストの鍵まで夫が管理しているケースも見られるほど女性への抑圧がひどい状況であった⁶⁰⁾。1972年

当時でも、ノルウェーの女性就労率は45%⁶¹⁾と低い現状にあった。固定的性別役割分担意識が強かっただけに、ノルウェーでも、欧米を中心に広がったジェンダー平等を求める運動に呼応し、この頃から働く男女の平等を求めた活動が活発化した。また、WLB法制においても、特筆すべきことは、1993年、父親に4週間休む権利を認める「パパ・クォータ制」が施行されたことである。WLB法制が、家庭内のジェンダー平等を促進する目的もあり、ジェンダー平等政策と組み合わせられて推進されている。

5.1 ノルウェーにおけるジェンダー平等法制 (1) 女性たちがジェンダー平等の流れをつくった

ノルウェーが「男女平等法」を制定しようとした目的は、女性の就労率を引き上げるだけでなく、真のジェンダー平等を実現することにある。この平等法制定の契機は、ノルウェーにもあったジェンダー不平等の現実を克服したいという女性たちの運動であり、1971年女性団体などによる「女のクーデター」といわれた選挙キャンペーンであった。その結果、多くの女性が当選し、ジェンダー平等の流れが創られていった。

おりしも、1960年代後半～1970年代前半は、中国の文化大革命やフランスの五月革命など、世界各国で革命運動が盛り上がり、女性解放運動も広がりを見せていた。この間、ノルウェーでは、女性たちが賃金格差是正をはじめとする職場での平等を求めて闘い、国会や地方議会に占める女性議員比率を高めた。1978年には「男女平等法」が制定され、ジェンダー平等の法的根拠ができたのである。

この法律の目的は、両性間の平等な地位を確保し、女性の地位を向上させることにある。1981年改正では「公的に設置される理事会、審議会及び委員会は、男女双方の委員から構成されたものとする」とし、1988年、「公的な理事会等が、4名以上で構成される場合には、一

方の性が全体の40%以上を占めなければならない」と再改正した。2002年にはセクシュアル・ハラスメント規定に加え男女共同参画行動方針策定に関する規定が追加され、翌年から雇用者は男女平等を推進する体系的目標を定めるものとなり、毎年実施した施策については国へ報告をすることになっている⁶²⁾。

1992年11月発効したマーストリヒト条約は「ヨーロッパ議会のオンブズマン」の創設を規定しており⁶³⁾、これを受けて、1979年の男女平等法施行を土台に同法の実施機関として「男女平等オンブット」が誕生した。当該機関は、政治的・専門的独立機関として設置され、関係法令を執行する非常に大きな権限を有し、ジェンダー平等の促進、必要な苦情対応にあたっている。

2006年になると、ノルウェーの「差別禁止法」は、ジェンダー平等の促進にとどまらず、人種、出身国、家系・肌の色、宗教などに基づく差別の防止を目的として、すべての社会領域に適用するものへと拡充した。そのさい、上記の男女平等法を含む7つの差別禁止法例の執行を行う「平等・差別オンブット及び採決機関」が設置され、その組織活動に関する規程が定められた。当該組織は、1965年12月人種差別撤廃条約（1969年発効、日本は1995年加入）及び1979年12月国連女性差別撤廃条約（1981年発効、日本は1985年締結）に基づき、法律、行政慣行を監視するものとなっている。

このように、ノルウェーでは、ジェンダー平等を求める法律は、より精度の高い内容へと法改正を進めてきた。絶えず超党派の女性団体を結成し市議会に女性を送り込むべく奔走し、社会主義左翼党の初代党首になったオスロ大学の社会学者のベリット・オース（Berit Ås）によると、「ノルウェーでは、現在もなお弛むことなく、女性党員が中心になって、法律分野をはじめとするジェンダー平等政策を推し進める運動を継続している。なぜなら、ジェンダー平等について一旦動きを止めてしまうとふたたびも

との状態に戻ってしまいかねず、これが課題である⁶⁴⁾」とのことであった。

(2) 「企業の女性役員 40%」を法制化

上記したように1978年「男女平等法」の制定を土台に、1981年、1988年、同法の改正により公的部門にクォータ制が導入されている。

それに留まらず、2002年に政府は、民間企業に対し2005年までに取締役会女性比率を40%以上にしよう勧告した。1998年当初公的部門や国営企業の女性取締役比率は7%に過ぎなかったことから、2004年の会社法の改正によると、国営企業の取締役会における男女の構成比はそれぞれ40%以上であることが義務づけられている。そして、2006年1月、取締役会の男女構成に関する同様の改正により「企業の女性役員40%」が民間の株式公開企業に対しても義務づけられた法律が施行されている⁶⁵⁾。

武田万里子⁶⁶⁾(2009)によると、この義務づけられたクォータ制が達成できない場合には、登録センターから企業宛に4週間の猶予を伴う警告状が届く。その期間に改善されなければ、会社名が公表され、事例が裁判所に提出される。この法律で画期的なことは、裁判所が、企業を解散する権限を持っている点にある。

民間企業への女性取締役比率40%義務化に対し、ノルウェー経営者連盟(以下「NHO」)は、当初、経営者の団体としてクォータ制による女性役員登用には反対であった。しかし、NHOは、このクォータ制を、むしろ「将来志向という良いイメージを企業に与えるもの」と解釈し、企業に協力を呼びかけるようになった。今では、クォータ制は、企業の意識や行動を変えるのには効果的な手法の一つと考え、その実効性を担保するために期間を定めて実施されている。

それでも、実効性のある結果が十分得られなかったことから、2008年に取締役会女性比率のクォータを満たせない企業への罰則措置が設

けられ、その結果、同年にはNHOに加盟する株式上場企業はすべて、取締役会に占める女性割合を25%から40%へと飛躍的に向上させた。たとえば、2008年、ノルウェーを代表する石油・エネルギー企業のノルスクハイドロ社においては、取締役7人のうち3人(42.8%)が女性である。

こうして役員に登用されてきた女性たちは、企業間ネットワークをつくって交流を進めて、共通の施策も立案・実施し、互いに経験を共有しあっていることから、ノルウェーの女性役員登用は、さらに推進され、定着してきたのである。

5.2 ノルウェーにおけるWLB政策と法制

(1) ノルウェーの出産・育児休業制度

ノルウェーの女性の社会進出は、1960年代から1970年代にかけて、社会保障の充実と合わせて1978年制定された「男女平等法」により本格化した。ジェンダー平等法は、それ以降の改正により対象領域も、差別禁止の内容においても、より徹底したものになった。

しかし、それだけで女性の社会進出が可能になったわけではない。他方で、WLB法制・政策が打ち出され、ジェンダー平等法制・政策と結びつくことで、ノルウェーの女性の社会進出が実質化したのである。

池本美香(2003)⁶⁷⁾によると、ノルウェーの柔軟な育児休業取得方法として、「時間振替(最長2年)」という制度があり、これは育児休業として認められている総時間数や給与総額を維持したままで労働時間を50%、60%、75%、80%、90%のいずれかに減らすことにより、事実上、育児休業取得期間の延長を可能にするというものである。また、事業主が、育児休業期間を夫婦で交互に取得することを了承すれば、ワークシェアリングのように夫婦が午前か午後半日ずつ分割して働くことも可能になる、柔軟な育児休業も存在している。

ノルウェー子ども・平等省家族・平等局長

のアルニ・ホーレは「ノルウェーでは、性別に関わりなく『仕事か家庭か』の二者択一を迫られることはない。どのような人生を送るかは、男女ともそれぞれの個人あるいは個々の家庭が決めることであって、むしろ政府が関与することではないが、公共政策によって個人が自由に選択できる機会を保証している。また、ノルウェーの1人当たり国内総生産（GDP）は米国よりも20%高く、このような政策を進めることが経済の発展と安定につながることは明らかである。とくに父親の役割意識に変化が出て、料理や掃除、子どもの幼稚園への送り迎えなど、家事に子育てに多くの役割を果たしている⁶⁸⁾」と話している。

現在のノルウェーでは、ジェンダー平等に基づく多くの法律改正と子育て支援とが強化されてきており、大半の国民がジェンダー平等とWLBを当然のことと考えるようになったといえよう。

(2) 家庭内ジェンダー平等政策としての

「パパ・クォータ制」

ノルウェーでは、上述のとおり、産休・育児休暇制度は早くから制度化され、1978年からは、父母の双方取得可能な制度になったとはいえ、育児休暇を取得するのは主に母親であるという課題を残していた。

そこで、育児は父母協働で行うものとする家庭内のジェンダー平等を実現するために、1993年、育児休暇を父親に割り当てる「パパ・クォータ制」が世界ではじめて導入された。産前・産後休暇と育児休業のうち、産前3週間及び産後6週間の合計9週間が母親に、そして、父親には産後6週間以降から子どもが1歳に達するまでの期間のうちで4週間が割り当てられている。加えて、女性従業員についてのみ、国民保険から出産・育児休暇手当として休暇前賃金相当額の80%か100%のいずれかを選択して、給付を受けることができる。

特徴的な点は、国民保険からの手当が支給

される期間のうち4週間について、父親がパパ・クォータを取得しなければ、その分当の支給期間が減らされることになっており、このことが男性休業取得率を促進させている。

この法制化導入により、男性の育児休業取得率が1993年まで5%未満であったものが、パパ・クォータ導入直後の1994年には42%に急増し、2003年には9割に達している。

以上、ノルウェーにおけるジェンダー平等とWLB政策とがほぼ同時期に実施され、両者の政策を結びつけた取組みの結果、一方で、約9割の国民がWLBに満足していると答えており、男女とも大変働きやすい環境であることがわかる⁶⁹⁾。その証左は、2010年現在、男女が協働して有償の仕事に就きながら、1.96⁷⁰⁾というEU圏内でも高い出生率にみられる。

他方、こうした政策の実施は、上記した企業の意思決定に関わる女性取締役が増えると同時に政府の意思決定に関わる女性もまた、増え、ジェンダー平等を実質化する結果をもたらした。

ノルウェーの閣僚は半分が女性である。2011年2月17日の共同通信によると、ノルウェーの男性閣僚であるクヌート・ストールベルグ法務・警察相とアウドウン・リースバッケン児童・男女共同参画・社会統合相の2名がほぼ同時期に育児休業を取得⁷¹⁾したことにより、二人の男性閣僚の代理を女性が務めていることもあって、閣僚の約6割が女性という状況である。

このようにノルウェーは、揺るぎないジェンダー平等とWLBを実現した国であり、2011年度のジェンダー・ギャップ指数（GGI）においても世界第2位と高く、国連から世界トップクラスのジェンダー平等国に認定されている。

6. おわりに

以上、欧州4カ国が、どのように女性管理職・役員登用を推進してきたのか、とりわけ法制、政策を中心に考察してきた。それによれば、ジェンダー平等の実現は、労働時間の削減や仕

事と育児の両立など WLB 実現に欠かせない課題解決と一体となって取り組まれてきたことが理解できよう。

また、4 ヶ国それぞれの法制・政策は、具体性と現実性を兼ね備え、罰則規定が盛り込まれるなど、実行可能性を担保する執行権限のある監督機関が設置されている。

加えて、どの国にも共通している点は、政策実現に不可欠と考えられる税制・社会保障改革、長時間労働時間の是正など社会全体で取り組む必要のある政策については、政労使が一体となって取り組んでいることである。より敷衍すると、これら欧州 4 ヶ国の女性管理職・役員登用は、雇用差別の禁止を謳った EU 指令を EU 共通の意思として加盟国のいずれの企業も、一様に受け入れ、加盟国全体が足並みをそろえ、それを進めてきたことが、より成果を上げたといえる。

企業における女性管理職・役員登用の後進国である日本は、欧州 4 ヶ国共通に見られたジェンダーと WLB の統合した一連の法制・政策の立案・実施と成果の検証に学ぶ意味は大きいのではないだろうか。

注

- 1) 「法律や制度上の平等」に留まるものではなく、人々の意識や行動、社会の慣習、慣行の中に存在する女性に対する差別や偏見、固定的な性別役割分担意識をなくすこと。
- 2) ワーク・ライフ・バランスの定義は、国によっても異なる。日本でもいくつかの定義がなされている。内閣府男女共同参画会議「仕事と生活の調和に関する専門調査会」では、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」とされている。また、厚生労働省男性が育児参加できる「ワーク・ライフ・バランス推進協議会」では、「働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組めなくなるのではなく、両者を実現できる状態のこと」としている。
- 3) あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、すべての政策、施策及び事業について、ジェ

ンダーの視点を取り込むことをいう。

- 4) 1957 年に設立されたベルギー、フランス、ドイツ、イタリア、ルクセンブルク、オランダとの間での経済統合の実現を目的とする国際機関。
- 5) 雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件についてのジェンダー平等待遇原則の実施に関する指令のこと。この指令は、2002 年 9 月に全面的に改正され、2006 年 6 月に他の諸指令とともに統合指令の一部となった。濱口桂一郎「EU 指令に見る男女均等の展開」(『世界の労働』2009 年 11 月号)
- 6) ナイロビ会議から 10 年を経て 1995 年に北京で開催。「ナイロビ将来戦略」の評価と見直し、21 世紀に向けて各国政府、NGO などの取り組むべき行動指針となる「北京行動綱領」が採択された。この行動綱領では 12 の重大問題領域が定められ、「女性差別撤廃条約」にはない「女性に対する暴力」などが含まれ、女性の人権問題が前面に議論されると同時に、女性の基本的人権の保障は人口・開発・平和などの地球規模の問題解決にもつながるという共通認識が得られた。「女性差別撤廃条約」は、1979 年 12 月 18 日第 34 回国連総会において賛成 130 ヶ国により採択、発効された。
- 7) 2012 年 6 月 7 日、駐日欧州連合代表部の公式ウェブマガジン。
- 8) 欧州連合の政策執行機関。欧州委員会は指令を含むすべての EU 法令の提案、決定事項の実施、基本条約の支持、日常の連合の運営を担っている。欧州委員会により採択され提案された指令案は、欧州議会の関与を経て、EU 法令の採択等の意思決定を行う立法機関である閣僚理事会で審議され、採択されれば成立することとなる。閣僚理事会は、雇用・社会問題相理事会をはじめ分野別に 20 以上ある。
- 9) 欧州連合 (EU) の全体的な政治指針と優先課題を決定する。2009 年 12 月 1 日のリスボン条約発効をもって、EU の正式な機関となった。
- 10) 西ドイツのみの数値。ドイツ東西統一前の 1985 年、東ドイツの管理職に占める女性割合は公表されていない。
- 11) 筆者が 2010 年 9 月 20 日ベルリンにて開催された日独産官学会議「ワークライフバランス—企業、個人、社会のイノベーションファクター」に出席し、その国際会議での報告をまとめたものである。
- 12) 2000 年の EU 指令「雇用及び職業における均等扱いのための一般的枠組みの設立に関する枠組み指令」を受けて、2006 年 8 月に、これを国内法化するため一般平等待遇法が制定され、性別

- ばかりでなく、宗教、人種、出身国の違いを超えた平等がはかられている。
- 13) 前掲注12。
- 14) この本監査は、Hertie-Stiftungが連邦政府と連携して取り組んでいる。企業が受審に要する費用は公的機関等の助成金でまかなうことができる。
- 15) 10の理由とは、①多数が、やりがいのある仕事と幸せな家族生活の両立を望んでいるため、②子どもが増える環境をつくれれば国力と国民の生活の質が向上するため、③ドイツ経済を動かす最重要資源は職場で共有される知識であり、その知識の高低を左右するのは、人の「幸せ」によるため、④生活が満たされている社員はモチベーションも生産性も高いため、⑤既婚の社員は、家庭での実践を通して職場でも役立つ組織的及び社会的能力を習得するため、⑥家族に優しい企業の方が、優秀な人材を確保し続けることができるため、⑦企業は、家族に優しい対策を掲げることにより他社に対する優位性と革新性が高まるため、⑧家族に優しい企業の方が、魅力的で責任感のある雇用者であると評価されるため、⑨国の継続的な発展は、子どもの世代の力に大きく依存するため、⑩すべての国民にとって、子どもは将来に向けもっとも優れた投資対象であるため、としている。
- 16) 前掲注12。
- 17) 勤労形態の一種で、情報通信機器等を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働くことが可能な形態をいう。
- 18) 筆者が2010年9月20日ベルリンにてProf. Dr. ユストゥス・リーツビヒ大学ギーゼン経済学教授ウータ・マイヤー＝グレーヴェにヒアリングした内容である。
- 19) ドイツ労働市場・職業研究所の提供データ(パートタイム労働者も含む)をもとにOECDが「一人当たり平均年間総実労働時間」として2008年に公表した。
- 20) 「ドイツにおける時間政策の展開」(No.619, Special Issue 2012年)。
- 21) 「労働生産性の国際比較2011年版」(日本生産性本部)のデータによる。「労働生産性」とは生産物の産出量を、投入された労働量で割った比率をいう。
- 22) 山極清子「第9回経営パフォーマンスを高めるWLB—先進国(ドイツ)前編」(『看護』看護協会出版局, 2011年)
- 23) 労働政策研究・研修機構による海外労働情報サイト「ドイツ『長期労働時間口座』の活用、労働社会相が提案一年金支給開始年齢の引き上げの対策」(2012年4月, http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_4/german_01.htm)。
- 24) 2003年三井マリ子(元フランスの元女性の権利省大臣イヴェット・ルーディ)に、インタビューしたところによると、「Parité(男女同数)は、50%のクオータ制とは違う。クオータは社会的少数派の権利を保障するために一定の数を割り当てて確保する。一方、パリテは単なる参加ではなく全社会の権力を均等に分割する総合的概念であり、クオータはパリテへの初めの一歩である」という。
- 25) フランスの男女の職業的平等に関する研究は、神尾真知子「職業に性別はない」(パド・ウィメンズ・オフィス)及び柴山恵美子他編著『世界の女性労働』(ミネルヴァ書房, 2005年)参照。
- 26) 鈴木尊紘「フランスにおける男女における男女平等政治参画—パリテに関する2007年1月31日法を中心に—」(『外国の立法』(2007年9月)p.233。
- 27) 糠塚康江「フランス社会と平等原則」(『日仏法学』22号, 1999年)p.70。
- 28) 辻村みよ子「ポジティブ・アクションの手法と課題—諸国の法改革とクオータ制の合憲性」(『法学』東北大学法学会, 67巻(5号), 2004年)pp.822-853。
- 29) 従業員が団体交渉を要求した際に使用者が団体交渉を拒否できない事項をいう。
- 30) 性別などを基準に一定の人数や比率で役員を割り当てる法律で2017年までの時限立法である。
- 31) 出席手当という呼称だが、出席率との関連で報酬が支払われるものではない。年間の報酬総額を株主総会が取り決め、役員間の配分を取締役会もしくは監査役会で定めている。
- 32) 服部有希「フランスにおける取締役会等へのクオータ制の導入—ポジティブ・アクションによる職業上の男女平等—」(『外国の立法』, 2013年)p.8。
- 33) INSEEは、フランスの公的統計作成と分析をつかさどる国立研究所である。経済・財政・産業省(MINEFI)に所属し、さまざまな領域につながりがある。
- 34) 連携市民協約。法的に婚姻関係を結ばなくても、税制や社会保障で結婚と同じような権利が得られ、生まれた子どもの相続も認められる制度。2008年中にフランスで正式に結婚したカップルは約27万組。PACSは累計で約14万組に達する。
- 35) 無給だが、要件を満たせば、乳幼児保育手当による賃金補助が支給される。第1子には6ヵ月間、第2子以降については3歳になるまで、休業あるいは勤務時間短縮の度合いに応じて就業

- 自由選択補足手当（育児休業手当に相当）が支給される（完全休業の場合、月 501.59 ユーロ〔約 6 万 7 千円〕、勤務時間を 50% 以下に短縮した場合、月 381.42 ユーロ〔約 5 万 1 千円〕、勤務時間を 50～80% に短縮した場合、月 288.43 ユーロ〔約 3 万 9 千円〕年）。
- 36) 1 回の休暇期間は、最長 4 ヶ月であり、2 回更新できる。子どもに付き添うための手当として、月額 823.31 ユーロ（約 11 万 1 千円、1 人親は増額、パートの場合は減額）支給される（2004 年内閣府少子化対策推進室情報）。
- 37) 柳沢房子「フランスにおける少子化と政策対応」（『レファレンス』平成 19 年 11 月号）。
- 38) The Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF) は、1,100 万人の申請者に対して約 690 億ユーロの給付金を支給している（2009 年）。
- 39) ドミニク・ド・ビルバンは、政治家、フランスの作家、外交官、弁護士。シラク大統領のもとで、2005 年から 2007 年まで首相を務める。
- 40) 第 3 子の誕生以降について 3 年間の育児休業を 1 年にした場合、育児休業手当を 4 割増強するという手当で、2006 年 7 月より施行されている。
- 41) 「労働時間の短縮に関する導入・奨励法」のこと。
- 42) パリ第一大学法学部教授でフランス労働法・社会保障法学会理事長 François Gaudu の研究発表（2010 年 7 月）。
- 43) Anne-Christine Poujoulat によると、10 万人の従業員を抱えるフランステレコムは、以前は国営の独占企業だったが、現在は規制緩和された通信市場での競争激化により、過去数年間で何度かにわたって大規模な再編成を余儀なくされた。その結果、従業員の間ではストレスがまん延した。
- 44) フランス緊急報告「週 35 時間労働制がもたらした影響」報告者：林雅彦（JETRO パリセンター・JIL 欧州事務所長）、遠藤希代子（JETRO パリセンター・JIL 欧州事務所）。
- 45) 最新版『データブック国際労働比較』2012 年版（2012 年 3 月 31 日）「第 6-1 表 一人当たり平均年間総実労働時間」。
- 46) OECD が公表する日本の年間労働時間の母数には、正社員だけではなくパート・アルバイト、日雇い労働者などの非正規雇用者が含まれている。
- 47) IMF 「Can Women Save Japan?」（2012 年）。
- 48) 世界保健機関 World Health Statistics（2012 年）。
- 49) スウェーデンにおけるジェンダー平等と WLB の取り組みについては次の文献が参考になる。労働政策研究・研修機構「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促す支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較」（JILPT 資料シリーズ, No.84, 2011 年 3 月）、両角道代「変容する『スウェーデン・モデル』（No.590, September 2009）、同「ワーク・ライフ・バランスの基本原則—育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の発展を素材にして」（『大原社会問題研究所雑誌』No.594, 2008.5）。
- 50) その後、1990 年に合計特殊出生率は 2.14 まで回復したもののふたたび減少傾向に入り、1999 年過去最低の 1.50 にまで低下したが、出産・子育てと就労の両立支援施策により 2008 年には 2.00 にまで回復している。
- 51) いずれの性別を恋愛や性愛の対象とするかをいう、人間の根本的な性傾向をいう。
- 52) 北澤謙「アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況」（『JILPT』資料シリーズ, No.71, 2010 年 5 月）pp.38-39。
- 53) 両角道代、前掲論文「ワーク・ライフ・バランスの基本原則」。
- 54) 訓覇法子「スウェーデンの“EDUCARE”モデルの形成過程と政策視座」（特集：諸外国の就学前教育・保育サービス—子どもの「育ち」を保障する社会のしくみ、2010 年）p.43。
- 55) 夫婦を課税単位とし、夫婦の所得を合算し 2 で割るとする二分二乗方式。
- 56) 労働政策研究・研修機構「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策」（JILPT 資料シリーズ, No.84 2011 年 3 月）pp.48-49。
- 57) 国際女性経営幹部協会（2009）OECD 加盟 42 カ国の調査結果である。
- 58) 『データブック国際労働比較 2012』（労働政策研究・研修機構）。
- 59) 内閣府『平成 24 年版男女共同参画白書』。
- 60) 三井マリ子『ノルウェーを変えた髭のノラ 男女平等社会はこうしてできた』（明石書店、2010 年）。
- 61) 在ノルウェー日本国大使館「ノルウェーにおける男女平等政策」（2010 年）。
- 62) 辻村みよ子「各国の特徴と日本への示唆」（内閣府男女共同参画、平成 19 年）p.57。
- 63) 衆議院第 42 号「人権擁護委員会その他の準司法機関・オンブズマン制度に関する基礎的資料」（平成 16 年 3 月）。
- 64) 財団法人とよなか男女共同参画推進財団がベリット・オースを招聘し、2003 年 5 月 17 日（土）14:30～16:30 に講演会を開催した際の講演内容である。

- 65) 駐日ノルウェー王国大使館メルマガによると、ノルウェーでは2006年から民間企業の取締役会における40%のクオータ制を導入。最近の調査では、対象となる民間企業で女性役員の割合が平均33%まで引き上げられた。
http://www.norway.or.jp/norwayandjapan/policy_soc/diversity/women_boards/#.UwUrwq-CiUk
- 66) 武田万里子、辻村みよ子=河上正二=水野紀子編『男女共同参画のために—政策提言』（東北大学出版会、2008年）。
- 67) 池本美香「育児休業制度を考える」（日本総研経済・政策レポート「Business & Economic Review 2003年06月号 OPINION」）。
- 68) アルニ・ホーレ Arni Hole（2001年からノルウェー子ども・平等省家族・平等局長）の言葉である。「エイジアン・ブリーズ」（56号、2009年6月発行）。
- 69) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査」（2008年）。
- 70) 世界保健機関（WHO）「World Health Statistics 2010（世界保健統計）」。
- 71) 法相の育休取得期間は、2011年1月1日から3月31日までの3ヵ月、児童相のそれは、同年11月末から3月20日までの約4ヵ月である。
- 厚生労働省委託・ニッセイ基礎研究所実施・分析（2008）「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」
 齋藤純子（1998）「ドイツの男女平等政策（一）（二）」（『レファレンス』564号、565号）
 女性労働問題研究会編（2005）『ジェンダー平等戦略のいま』（青木書店）
 田中雅一・中谷文美編著（2005）『ジェンダーで学ぶ文化人類学』（世界思想社）
 辻村みよ子（2008）『ジェンダーと人権—歴史と理論から学ぶ』（日本評論社）
 辻村みよ子（2010）第II章『フランス憲法と現代立憲主義の挑戦』（有信堂）
 恒吉僚子・サラーン・スペンス・ブーコック（1997）『育児の国際比較』（日本放送出版協会）
 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008）「ヨーロッパにおけるワークライフバランス」（『JILPT』資料シリーズ、No.45）
 戸塚悦朗（2006）『ILOとジェンダー』（日本評論社）
 内閣府（2007）『平成19年版男女共同参画白書』
 内閣府（2011）『平成23年版男女共同参画白書』
 糠塚康江（2010）第4章『現代代表制と民主主義』（日本評論社）
 姫岡とし子（2004）『ジェンダー化する社会』（岩波書店）
 藤内和公（2012）「ドイツ雇用調整をめぐる諸問題」（『岡山大学法学会雑誌』第61巻第3号）
 両角道代（2008）「欧米諸国における両立支援法制の動向」（佐藤博樹編『ワーク・ライフ・バランス—仕事と子育ての両立支援—ぎょうせい）
 山極清子（2011）「第9回経営パフォーマンスを高めるWLB—先進国（ドイツ）前編」（『看護』看護協会出版局）
 ユテ・ベニング、アンバロ・セラーノ・バスキュアル編著、高木郁朗・麻生裕子訳（2003）『ジェンダー主流化と雇用戦略』（明石書店）
 労働政策研究・研修機構（2011）「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促す支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較」（『JILPT』資料シリーズ、No.84）

参考文献

- 浅倉むつ子（1998）「性差別の例外とポジティブ・アクション」（『労働法律旬報』）
- 池谷壽夫（2009）「ドイツにおける男女平等・ジェンダー・メインストリーミング政策の展開と男子援助活動（その2）」（日本福祉大学社会福祉学部・日本福祉大学福祉社会開発研究所『日本福祉大学社会福祉論集』第120号）
- 石田久仁子・井上たか子・神尾真知子・中嶋公子編著（2013）『フランスのワーク・ライフ・バランス—男女平等政策入門：EU、フランスから日本へ』（バド・ウイメンズ・オフィス）
- 岡沢憲美（1997）『スウェーデンの挑戦』（岩波新書）
- 神尾真知子（2005）「職業に性別はない」（柴山恵美子他編著『世界の女性労働』ミネルヴァ書房）