

ノルウェーにおける男女平等政策

2010年4月
在ノルウェー日本国大使館

世界経済フォーラムが発表している男女平等指数（2009年）において、ノルウェーは、134カ国中第3位（第1位：アイスランド、第2位：フィンランド、第101位：日本）であり、幅広い分野において、男女平等が達成されている。女性の社会進出の背景には、ノルウェーにおいて、伝統的に女性解放運動が盛んであったことが挙げられる。また、労働力不足を補うために、移民と並んで、女性の労働力が不可欠であったという実質的な理由もあった。1990年代後半以降、生産性向上のためには男女共同参画が不可欠という社会的コンセンサスが形成され、女性の社会進出支援のみならず、男性の家庭における役割などが注目されるようになった。

現在、女性の就労率は70%、合計特殊出生率は1.96となっており、女性の社会進出と家庭生活が両立している。ノルウェーの差別是正措置の概要及び現状は下記のとおり。

1. 法的・社会的基盤

1978年、男女平等法が、ノルウェーの男女平等に関する基盤として制定された。同法は、社会において、あらゆる性差別を禁止しており、関係当局、雇用者などは、各自の責任の範囲内で、男女平等を推進する義務を負うと定められている。同法の実施機関として、政治的・専門的独立機関である平等・差別オンブズマンが設置され、男女平等の促進、苦情対応にあたっている。

2. 関連組織

男女平等に関する政策は、児童・男女共同参画・社会統合省家族・平等局が担当している。近年、政策の焦点は、いかに社会への女性の参画を促すかという視点から、男性の家庭における役割を増加させること等にも重点を置いた男女共同参画政策の推進へと移行している。また、同省は男女共同参画の推進において、一元的な政策立案・遂行を目指して、各政府省庁との連携や、市民団体への支援を重視している。

主な市民団体としては、1884年に設立されたノルウェー女性問題協会や、政府による男女共同参画プロジェクトとして2002年に設立されたREFORMなどがある。前者はフェミニスト団体であり、育児休暇を女性固有の権利とし、男性の育児休暇拡張の動きには同意していない。REFORMは、女性の協力者としての男性のニーズ分析等を通じて男女間のバランスの取れた社会の実現のための政策提言団体となっている。

3. 労働環境

女性の就労率は、1972年には45%だったが、現在は70%となっており、女性の社会進出は着実に進んでいる。世代別労働力の推移を見ても、女性が結婚・出産に際して離職していない（女性の就業率と年齢との関連を示すグラフは、M字ではなく台形

状となる)。現政権は、希望する未就学児童はすべて保育園に入園できることを公約として掲げており、2008年には、87%の未就学児童が入園している。

2004年に会社法が改正され、公営企業及び民間企業のうち株式上場企業に対し、取締役会における性別クォータ制度（企業の規模により異なるが、取締役が10人以上であればいずれの性別も40%を下回ってはならない）が適用されている。導入時には、男性への逆差別が生じるなどの反対論もあったが、現在では、概ね定着している。経営部門の女性参加率は依然として低いこと、男女で就く業種に違いがあること、公的セクターと民間セクターで働く男女比の差が大きいこと（公的セクターで働く男性は女性の半数以下）、女性パートタイムでの勤務が多いため、男女の賃金格差が依然として縮まっておらず（2008年には15%の差）ことが今後の課題となっている。民間セクターでは、NHO（ノルウェー経営者連盟）が、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る等女性登用促進の試みを実施している。

4. 育児環境

男女が同等に家庭と職場を両立できることを目的として、育児休暇制度や保育施設の充実が重点政策となっている。1988年、95%の男性が家事は女性の仕事であると回答したのに対し、2007年、同様の回答をした男性は約半数の48%となるなど、男性の意識にも大きな変化が生じている。

父親の育児参加を促進するため、1993年、父親の4週間の育児休暇制度（パパ・クォータ、母親に譲渡不可能な権利）が導入され、2009年7月より10週間に延長された。2007年には90パーセントの父親がこの制度を利用。現在の育児休暇期間を3等分にして、3分の1をママ・クォータ、3分の1をパパ・クォータ、残り3分の1を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（男性の産休は2週間まで取得でき、この間の給与は雇用主との交渉次第となっているが、現在4分の3の雇用者が何らかの給与を支払っている）。

5. 政党におけるクォータ制

1974年に自由党が初めて性別クォータ制（内部機関や選挙の候補者リストに一定割合以上の両性を含める）を導入。それ以降、主要政党のほとんどが自主的に性別クォータ制を導入している。自由党及び左派社会党はジッパー制（男女の当選数が同数となるよう、選挙の候補者リストに男女の氏名を交互に掲載）も取り入れている。また性別クォータ制は公的に任命される委員会、理事会、審議会にも導入されており、1988年には男女平等法において両性が最低40パーセントを占めなければならないと定められた。2005年には地方自治体法が改正され、議会における男女の構成比率をそれぞれ40%以上とするとされた。

現在、女性国会議員は67名（約40%）、女性閣僚は10名（50%）、および公的委員会等における女性の割合は現在42%と、政策決定権のあるポストにより多くの女性が就いている。一方、委員会や政府の部署によって、男女の偏りがある点が、今後の課題として指摘されている。

6. 教育

男女の教育機会均等が浸透しており、2008年には25歳から29歳までの年齢の女性の50%が大学以上の高等教育を受けており、同年齢の男性の31.7パーセントを上回る。履修科目については、伝統的に、男性は科学技術を、女性は教育や介護、福祉サービスを選択する傾向がある。専攻分野による男女の偏りが、職業における男女の偏りにつながり、平均収入の差にも関わっているとされている。男女の偏りは教職においても顕著であり、保育士の90%、前期中等教育教員の76%を女性が占める一方、高等教育において教授職に就く女性は17%にとどまっている。

ノルウェー政府は保育サービスにおける男女平等計画（2004年～2007年）を実施、保育士への男性の積極的採用を推進した結果、多くの保育園で目標の20%が達成された。

7. 今後の課題

ノルウェー政府は、男女の役割という概念が形成される幼少期に、家庭や保育園等において男性がより長い時間育児に参加すること、保育士や教員の男女比率が均等であることが、文化的に根付いた男女の役割分担意識を解消するにあたって重要であると考えている。このような問題意識に基づき、保育士により多くの男性を起用すること、父親の育児休暇を14週間に延長すること等が検討されている。

また、現在、人口の約1割が移民となっており、異なる文化背景を有する非西欧諸国からの移民が、いかに、男女平等についての価値を共有しつつ、社会に参加していくかが課題となっている。

(了)