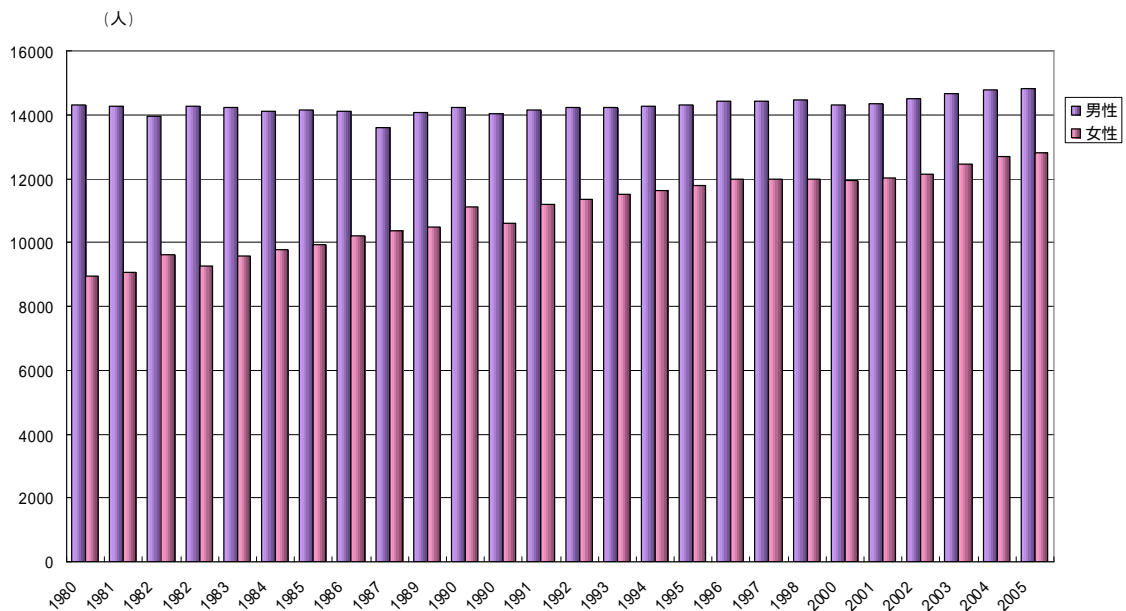


4. 民間部門（雇用分野、教育・研究分野）への女性の参画

（1）雇用分野への女性の参画の実態

フランスは、女性の労働率が高く、労働力人口に関しては、2005年では総労働力人口が約2,760万人のうち、女性が約1,280万人であり、ほぼ半数を女性が占めている状況である。

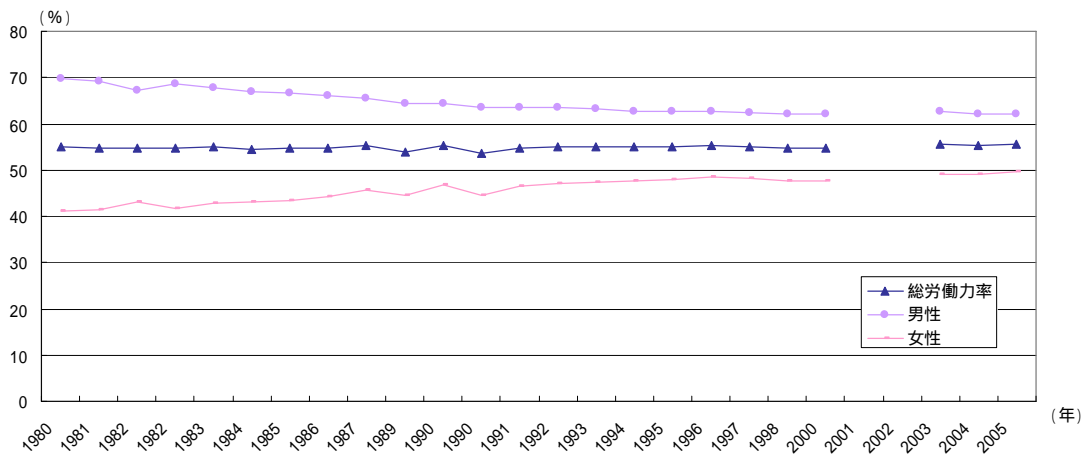
図表 3-21 男女別労働力人口（1980-2005年）



（出所）ILO、LABORSTA（<http://laborsta.ilo.org/>；2008.027㊦入）より作成

一方、労働力率の点では、女性の労働力率は1980年の41%から、徐々に上昇し、2005年時点で49.6%に達している。

図表 3-22 フランス男女別労働力率（1980-2005年）



（注）2001年、2002年についてはデータなし。

（出所）ILO、LABORSTA（<http://laborsta.ilo.org/>；2008.02アクセス）より作成

男性ではパートタイム労働に従事している割合は5.7%である一方、実際には働く女性の30.6%がパートタイム労働に従事している⁹⁵。女性のパートタイム労働者極めて多いことは、男女間の賃金格差につながる問題ともなっている。

一方、民間企業及び半公共機関における女性の管理職に占める割合は（図表 3-23）、1998年から2005年までに23.2%から25.4%にわずかに上昇した。産業別では、建設業における女性管理職割合が少なく、サービス業では割合が高くなっており、30%に近い。また、地域別ではイル・ド・フランスに所在する民間企業・半公共的関での割合が、2005年時点では29.7%となっており、全体平均の25.4%を上回っていることから、女性の進出に地域差があることが分かる。

⁹⁵ 2006年推計値（Eurostat）。

図表 3-23 民間企業における女性管理職比率（2005年）

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
産業別								
工業	16.9%	17.6%	18.5%	19.1%	18.6%	19.1%	19.4%	19.2%
建設業	9.5%	9.9%	10.5%	10.4%	9.3%	9.7%	9.7%	10.1%
商業	21.6%	21.4%	22.4%	22.9%	22.9%	23.0%	23.3%	23.0%
サービス業	27.7%	27.6%	28.2%	29.0%	28.7%	28.9%	29.6%	29.6%
会社の規模								
被用者10人未満	25.5%	26.6%	26.9%	27.7%	24.2%	24.1%	24.2%	24.7%
10人以上 250人未満	24.4%	24.3%	24.7%	25.3%	25.0%	25.1%	25.6%	25.7%
250人以上	21.8%	22.1%	23.3%	24.1%	24.6%	24.9%	25.4%	25.3%
年齢								
30歳未満	31.4%	31.1%	31.9%	31.9%	33.9%	33.5%	33.5%	34.0%
30歳以上50歳未満	23.7%	23.4%	24.6%	24.9%	24.8%	25.1%	25.7%	25.7%
50歳以上	18.7%	18.6%	19.6%	19.8%	19.3%	19.7%	20.7%	20.9%
地域圏								
イルド フランス	27.7%	27.7%	28.5%	29.4%	29.1%	29.4%	29.8%	29.7%
地方	18.5%	18.8%	19.6%	20.2%	20.4%	20.7%	21.4%	21.5%
全体	23.2%	23.4%	24.2%	24.9%	24.7%	24.9%	25.4%	25.4%

（注）民間企業及び半公共機関のフルタイムの管理職対象

（出所） INSEE ウェブサイトRegards sur la parité（2008）

（http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=65：2008.02アクセス）より作成

また、次の図表 3-24 が示すように、欧州連合の統計によると 2006 年には男女の収入格差は時間当たりで 11%となっている。

図表 3-24 男女の時間当たり総収入の格差

1995	1996	1997	1998	1999	2000
13%	13%	13%	12%	12%	13%
2001	2002	2003	2004	2005	2006
14%	13%	12%	12%	12%	11%

（注）2006年は推計値

（出所）Eurostat（<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>：2008.02アクセス）より作成

管理職での男女間での収入格差では、2005 年で 26.7%である。管理職の年齢層が低いほど、収入格差が男女間で小さい。また、女性の管理職割合が大きいサービス業では、逆に収入格差が大きくなっている（図表 3-25）。

図表 3-25 管理職（注1）での収入格差（注2）

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
産業別								
工業	26.3%	25.3%	24.1%	22.0%	22.4%	22.3%	21.5%	20.7%
建設業	26.4%	28.8%	28.7%	33.3%	25.5%	27.4%	27.0%	26.5%
商業	29.9%	28.9%	31.3%	28.5%	28.2%	28.1%	27.4%	26.5%
サービス業	29.7%	29.7%	30.0%	28.6%	29.5%	29.9%	30.8%	29.5%
会社の規模								
被用者 10人未満	27.9%	27.2%	29.3%	25.8%	30.1%	31.4%	32.0%	31.5%
10人以上 250人未満	27.7%	27.2%	25.8%	25.2%	25.4%	26.7%	25.7%	25.9%
250人以上	29.0%	28.3%	28.9%	27.3%	28.0%	27.5%	28.2%	26.4%
年齢								
30歳未満	4.7%	7.0%	5.6%	6.0%	6.2%	7.4%	8.1%	6.4%
30歳以上 50歳未満	23.5%	24.2%	23.7%	22.4%	22.0%	22.0%	22.0%	20.9%
50歳以上	37.2%	35.4%	36.3%	37.2%	35.4%	36.2%	37.0%	35.3%
地域圏								
イルド フランス	33.1%	32.4%	33.3%	31.3%	31.4%	31.6%	32.6%	31.2%
地方	31.0%	30.9%	29.5%	28.8%	29.9%	29.8%	28.8%	28.4%
全体	28.8%	28.2%	28.2%	26.6%	27.3%	27.5%	27.6%	26.7%

（注1）民間企業及び半公共機関のフルタイムの管理職対象

（注2）収入差の割合は女性の純取得に占める、男性純取得と女性純取得の差

（出所）INSEE ウェブサイトRegards sur la parité（2008）

（http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=65）より作成

（2）雇用分野への女性の参画の取組

2004年に、男女間の格差解消に取り組み、平等を実現するために「平等憲章：男女平等のためにフランスは誓う（La Charte de l'Égalité : Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage）」が発表されている。

男女間の賃金格差は重要課題として位置付けられており、2007年11月26日には行政、雇用者側、労働者側の三者による会議が実施され、職業における男女平等に係る問題について検討が行われた。この三者会議で男女間に賃金格差があった場合、企業に対して制裁金を課すことが決定された。制裁金の金額等については、今後の検討事項となっている。

<企業に対する優遇措置>

男女平等を推進している企業に対して、政府から補助金の交付などが行われている。雇用における男女混合のための契約（contrat pour la mixité des emplois）として、女性の数が少ないセクターに補助金が与えられる場合がある⁹⁶。

⁹⁶ 補助金の用途は企業により様々であるが、女性が働きやすい環境を整備するためなどに使われている。

また 2004 年に政府のイニシアティブによって開始された企業に対して平等認定 (Label Egalité Professionnelle) を与えるというシステムがある。これは、フランス規格協会 (Association Française de Normalisation : AFNOR) によって、男女平等に対して優れた企業に対して認定を与えるという制度である。認定にあたって、企業による職業上の平等のための活動、人事制度、育児休業制度の 3 つの要素が審査される。2005 年 3 月、プジョー・シトロエンに平等認定が授与されてから、29 の企業に認証が与えられており、認証企業の従業員数は総計 615,819 人である (2007 年 6 月 19 日現在)⁹⁷。

< 両立支援 >

女性のための家庭と仕事の両立支援のために、家事にかかったコストを所得から控除して申告するシステムがある。

また、家政婦や家事手伝い等を雇うための費用について、企業や企業委員会がチケット (小切手) を交付するという CESU (Check de service universel) と呼ばれる 2006 年 1 月 1 日から開始された制度がある⁹⁸。CESU は、既存の両立支援制度をより利用しやすいように統合したものであり、男女双方にとって、仕事と家庭を両立するために重要なシステムとなって活用されている。民間企業で多く利用されており、公務員に対してもこうしたシステムの利用が始められている。

また、仕事と家庭の両立の観点からは、企業は従業員による育児休暇取得等の状況について政府に報告書 (rapport comparée) を提出する義務がある。

(3) 今後の課題

フランスにおいては、賃金格差や職業上の平等、さらに職業両立支援にわたって様々な法律が制定されているため、今後はこれらの法律の有効な実施が期待されている。

2007 年 11 月に行われた三者会談では、民間部門における男女平等の実現が検討された。特に男女間の賃金格差の是正が大きな課題になっているが、政府が今後企業に対してどのような制裁措置などを定めるのかが注目されている。

⁹⁷ フランス政府ウェブサイト参照

(http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/egalite_en_entreprise/docs/cartographie_label.pdf: 2008.02 アセス)。

⁹⁸ 2005 年 7 月 26 日法律 No.2005-841 (Loi No. 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale)