

第3章 ノルウェー

I. 調査編

立憲君主制の国家であるノルウェーは、国土面積ではヨーロッパ第6位で日本と同程度の大きさであるが、人口密度が低く総人口は約470万人に過ぎない。同国は、石油、天然ガス、鉱石、水産資源、森林、水力資源等の天然資源に恵まれており、国民一人当たりで見ると世界で最も豊かな国の一つと言える。このように恵まれた国富を共有する手段として、ノルウェーは積極的な社会的分配政策を実施してきた結果、経済的・社会的にバランス良く安定した社会を作り出すことに成功している。

特に男女共同参画の分野では、ノルウェーは世界随一の先進国である。これまでも首相、国会議長、オスロ大学総長、政党党首等の様々な要職に女性が就任しており、保守的と言われる宗教界においても、1993年に女性司教が誕生している。また、世界に先駆けて「男女平等オンブッド(現在の平等・差別オンブッド)」を設置したのもノルウェーである。

国連開発計画によるジェンダー・エンパワメント指数では、同国は108カ国中2位と世界のトップクラスにあり、北欧閣僚会議、EU、国連、欧州会議内で活発に活動するなど、男女平等のための国際的な取組にも積極的に参加している。

1. 政策・方針決定過程への女性の参画に関する推進組織・基本法制等

(1) 男女平等に関する基本法制

ノルウェーは欧州連合(EU)に加盟していないが、個別の協定には参加している。また欧州経済領域(EEA)の一員として、性差別を統制しているEUのあらゆる規制に従う義務がある。同国は、国連の「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women : CEDAW)を同国の男女平等法(次頁①参照)に取り入れ、4年毎に国連に対し同国女性の状況に関する報告書を提出している。以下にノルウェーの男女平等に関する基本法制について記述する。

①根拠法律

・「男女平等法Gender Equality Act」⁵⁷（1978年制定、1981年・1988年・2003年改正）

男女平等法はその第1条において、「両性間の平等な地位を促進し、女性の地位の向上を特別な目的とする」として、「宗教的共同体の内部関係を除く、すべての分野（第2条）」における男女平等を宣言している。本法律がノルウェーの男女平等に関する基盤であり、性の違いに基づき女性と男性を差別化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、特に雇用面では、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）等を保障している。

1981年の改正では、「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るものとする」とする第21条が追加された。更に1988年には、同条文が「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、再度改定された。

また、2002年の改正では、セクシュアル・ハラスメント規定及び男女共同参画行動方針策定に関する規定が追加された。2003年の改正では、関係当局と雇用者が等しく男女平等を促進すべく体系的に目標を定めて努力し、毎年実施した施策について報告を行なうことが規定されている（第21条）。

本法律の実施機関としては、政治的・専門的独立機関である平等・差別オンブッド（The Equality and Anti-discrimination Ombud）が設置されており、関連法令の執行権限が与えられている（第9条～第13条）。

・「差別禁止法 The Act on the Equality and Anti-Discrimination Ombud and the Equality and Anti-Discrimination Tribunal (The Anti-Discrimination Ombud Act)」（2006年）

差別禁止法は、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決機関（Equality and Anti-discrimination Ombud and Tribunal）」の組織及び活動に関する規定を定めている。当該オンブッドは、国連女性差別撤廃条約（1979年12月）及び人種差別撤廃条約（1965年12月）に基づき、ノルウェーにおける法律及び行政慣行を監視するとしている。

同法は、男女平等の促進に加えて、機会均等及び権利の確保、並びに人種・出身国・家系・肌の色・言語・宗教・信条に基づく差別の防止を目的とする法律である。家庭及び個人的関係を除く、すべての社会領域において適用される。

⁵⁷ Gender in Norway ウェブサイト http://www.gender.no/Legislation/National_legislation

②政治分野に関する法律・規則

- ・「地方自治法Local Government Act」⁵⁸（1992年制定、2005年改正）

地方自治法 2005年の改正によって、県（County）議会と基礎自治体（Municipality）の議会の選挙において男女ともに議席の40%を割り当てることが規定された。「4人以上のメンバーが選ばれる場合、両性ともに少なくとも40%が候補者リストから選ばなければならない。3人以下の場合は、両方の性が選ばなければならない。この規定は県議会と基礎自治体の議会に適用されるほか、公的に選ばれる委員会にも適用される」ことが盛り込まれた（第36条～第38条）。なお、当該法の執行権限は、県政府（County Chief Administrative offices）に与えられている。

③雇用分野に関する法律・規則

- ・「国民保険法The National Insurance Act」⁵⁹（1966年成立、1977年・1993年改正）

同法は、職種に係らずすべての雇用者に対して、有給の産前産後休暇及び育児休暇、また子どもが病気になった場合に有給で休職できる制度、一人親世帯への支援等について保障している。

1977年の改正では、出産による有給休暇が12週から18週に延長された。更に、1993年の改正では、出産の際に80%の有給で1年間、或いは100パーセントの有給で9ヶ月間の育児休暇を認めるなど（国民社会保険がその給料を負担）、育児休暇の拡充を目的とした様々な修正が盛り込まれた。また同法において、「パパ・クォータ制度」（後述）や、両親が43週間の休暇を自由に分け合うことを可能にする仕組みも整備している。

- ・「労働環境法The chapter on equal opportunities in the Working Environment Act」⁶⁰（1977年）

同法は、平等・差別オンブッドが管轄する法令の一つで、雇用に関するすべての側面において、政治的立場、性別、障がい或いは年齢に基づくすべての差別を禁止している（第13章）。また、本法律により、産前産後休暇の権利が拡張された。

- ・「会社法Public Limited Companies Act」改正⁶¹（2004年）

2004年1月1日、同法の国営企業取締役会における男女の比率に関する条項が改正され、国営企業では取締役会の男女構成比がそれぞれ40%以上であることが義務付けられた。

⁵⁸ <http://www.ub.uio.no/ujur/ulovdata/lov-19920925-107-eng.doc>

⁵⁹ http://www.oit.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=34745

⁶⁰ <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=42156>

⁶¹ <http://www.regjeringen.no/en/dep/bld/Topics/Equality/rules-on-gender-representation-on-compan.html?id=416864>

民間の株式公開企業についても同様の改正が取り入れられ、2006年1月1日に施行された。株式非公開の民間有限会社については、その大半が家族経営の小さな会社であるため、本法律は適用されていない。

同法の執行に関する規定は会社法において定められており、当該構成比を満たさない会社は、登記を行うことができない。民間の株式公開企業のうち、2008年の執行期限までに遵守が認められなかった企業については、ブロンオイスン登記センターから4週間の猶予を与える旨の通知を受け、その後も遵守しない場合は、更に4週間の猶予期間通知と会社名の公示を経て、その事例が裁判所に提出された。裁判所は、当該企業を解散する権限を有している。

(2) 国内本部機構

① 設立の経緯

ノルウェーにおける国内本部機構は、子ども・平等省⁶²（Barne- og likestillingdepartementet）である。同省の前身は、1977年に消費者行政省の中に設立された家族・平等局である。その後1989年に家族・消費者省、1991年には子ども・家族省と再編・改称されてきた。

またノルウェーでは、1981年に「子どもオンブッド制度」が誕生した。子どもオンブッドとは、青少年の利益を守るために任命された特別の委員で、必要な場合はいつでも電話をかけて相談することができる。1991年の子ども・家族省への改称は、この子どもオンブッドの提言により行われた。同省は、2006年に子ども・平等省と改称され、初めて「平等」を省名として冠することとなった。

2008年より、子ども・平等大臣は労働党出身の Anniken Huitfeldt 氏（女性）であり、男女共同参画担当部門は「共生・平等局（Samlivs- og Likestillingsavdelingen）」となっている。

⁶² 子ども・平等省ウェブサイト <http://www.regjeringen.no/nb.html?id=4>

図表 3-1 国内本部機構年表

年	機構名	首相
1977	「消費者・行政省」として設立、男女共同参画担当部門は「家族・平等局」	Odvar Nordli（労働党）
1989	「家族・消費者省」に再編	Jan Peder Syse（保守党）
1991	「子ども・家族省」と改称	Gro Harlem Brundtland ⁶³ （労働党、女性）
2006	「子ども・平等省」と改称、男女共同参画担当部門は「共生・平等局」	Jens Stoltenberg（労働党）

②役割・所掌範囲

子ども・平等省は、ノルウェーの（1）消費者の権利、利益及び安全性の保護、（2）青少年の育成環境作り、社会の意思決定過程への参加機会の保障、（3）家族に対する経済保障及び社会保障、（4）完全な男女平等の実現等に関わる政策の策定及び実行を主管している。

その中でも男女共同参画政策を担当しているのが、共生・平等局（Samlivs- og Likestillingsavdelingen）である。同局は、子どもと家族及び男女平等に関わる政策を統括し、男女平等法や平等・差別オンブッドに関する法令をはじめとして、それらに関わる法令を管理している。

近年、子ども・平等省の政策は、如何にノルウェー社会の各分野への女性の参画を促すかという視点から、男性をパートナーとして含めた男女共同参画政策の推進へと移行している。同省は、2008 年末に「男性・男性の役割・平等（*Om Menn, mansroller og likestilling*）」という白書を発表した。同レポートは、1998 年から 2008 年の間の男性の役割の変化を調査したもので、10 年前と比較し、より多くの男性が育児に参加している、或いは参加しようとしているとの結果が示されている。

また、子ども・平等省は、「小さな子を持つ親の権利（*The Rights of Parents of Small Children*）」⁶⁴と題するガイドラインを作成し、この中で被雇用者の権利と雇用者の義務を詳細に解説している。例えば育児休暇については、両親の揃った家庭に限らず、一人親家庭でもスムーズに取得できるよう規定されている。また、子どもが病気になった場合の休暇も母親と父親にそれぞれ 10 日間ずつ保障されており、一人親家庭にはその 2 倍の 20 日間の休暇が付与されることとなっている。

同省は、男女共同参画政策の推進において、各政府省庁、NGO や CSO（Civil Society Organization：市民社会組織）等の関連組織との連携を重視している。ノルウェーの学校

⁶³ 1981 年にノルウェー初の女性首相に就任。

⁶⁴ 子ども・平等省ウェブサイト

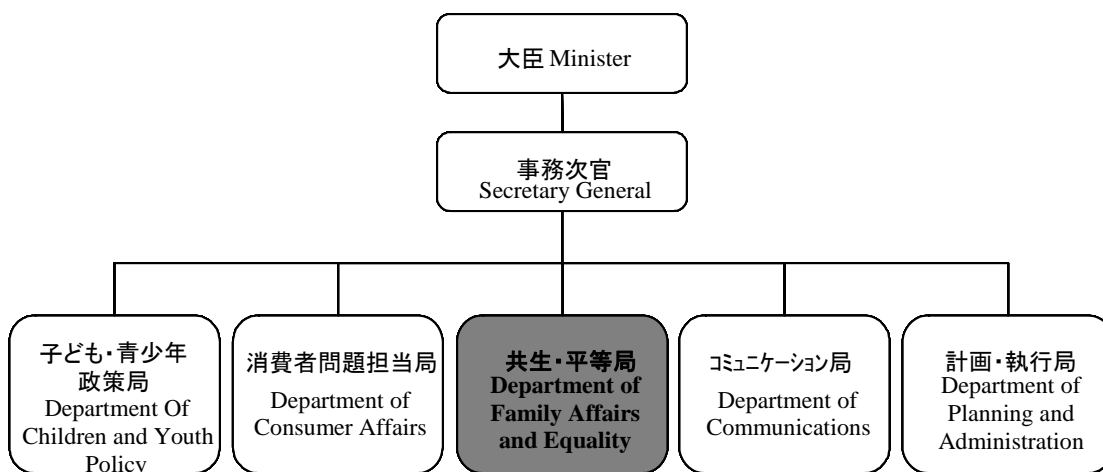
http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Veiledning%20og%20brosjyrer/2007/270636_the_rights_of_parents_of_small_children_2007_english.pdf

教育は教育研究省が所管となるが、子ども・平等省が各省庁の子ども関連政策の報告を受け、全体的に調整する機能を持っており、一元的且つ効率的な政策の立案・遂行が行われている。また NGO や CSO は男女共同参画問題に関する意見陳述の実施や、国際代表団への参加を行っているが、同省はこれらの組織に対し、基本的な資金援助や男女平等施策のための支援提供を行っている。

そのほか、男性をパートナーとして含めた男女共同参画政策の一環として、男性を対象とするリソース・センター「REFORM」を支援している。

③組織図

図表 3-2 子ども・平等省組織図



出典：子ども・平等省ウェブサイト

(<http://www.regjeringen.no/en/dep/bld/BLD-arbeider-for-at/Organisation/Departments.html?id=325>) に基づき作成

(3) その他推進組織

①平等・差別オンブッド (Likestillings- og diskrimineringsombudet) ⁶⁵

平等・差別オンブッド(以下、LDOとする)は、2006年1月に、男女平等オンブッド(Gender Equality Ombud) ⁶⁶、男女平等センター (Center for Gender Equality) ⁶⁷及び民族差別対抗センター (Centre against Ethnic Discrimination) の3機関の統合により誕生した、性別・民族等による差別を監視する、政治的・専門的独立機関である。男女共同参画問題と差別撤廃問題の両方を扱い、法執行機関と政策促進機関の両方を兼ねている。

LDOでは、性別、民族、宗教、性指向、年齢及び身体障がい大きく6種類の差別を取り扱っており、それらに関わる職場での登用、昇進、賃金、求人広告等における差別に関する苦情を審査し、差別があったと認める場合には、無償で改善に関する示唆を行っている。現在男女間の差別に関する苦情が最も多く、中でも賃金に関するものが多い。次いで、民族差別に関する苦情が多く、宗教差別に関する苦情は少ないという⁶⁸。

LDOには現在40名のスタッフがおり、そのうち30名(75%)が女性である。LDOは法務、事務、情報処理、文献・政策促進の4部門があり、そのうちの法務部門には、LDOが扱う6種類の差別それぞれの専門弁護士がいる。LDOの勧告には拘束力はないが、その勧告は企業等、各方面から尊重されている。なお、LDOが解決できない場合は、上訴委員会の判断に委ねることとなる。

政策促進機関としてのLDOは、平等・差別撤廃に関するガイドラインを作成し、地方自治体に配布している。地方自治体は、このガイドラインに沿って差別がないかどうかを診断できるようになっている。またLDOは、年次報告書を作成して政府に対する提言も行う。

②ノルウェー女性問題協会 (Norsk Kvinnesaksforening) ⁶⁹

ノルウェー女性問題協会は、1884年に設立されたノルウェー最古の女性権利擁護団体である。フェミニズム運動が盛んだった1970年代には1,000名を超えるメンバーを抱えていたが、現在では300名程度で活動している。オスロ(Oslo)本部のほか、ベルゲン(Bergen)、ドラメン(Drammen)及びフレドリクスタッド(Fredrikstad)を地方拠点とする。

同協会は、現在のノルウェーの男女共同参画の実態には満足しておらず、実際には依然として家父長制が残っており、男女の就労における不平等、女性に対する暴力等、様々な問題が未解決であるとしている。同協会は国連の女性差別撤廃条約(CEDAW)を強く支持

⁶⁵ 平等・差別オンブッド ウェブサイト <http://www.ldo.no/en-gb/>

⁶⁶ 1979年に誕生した、世界初の男女平等に関するオンブズマン組織。

⁶⁷ 1972年に設立された男女平等審議会が1997年に名称を変更した組織で、男女平等オンブッドが担当する法的領域以外での活動、広報活動や調査活動を担当していた。

⁶⁸ 平等・差別オンブッドへのヒアリング調査より。

⁶⁹ ノルウェー女性問題協会ウェブサイト http://kvinnesak.no/info_47.nml

し、ノルウェー自国の法律よりも効力があると考えている。

また、同協会は、国際的な女性擁護団体連合「**FOKUS**」⁷⁰に加入し、発展途上国における女性の地位向上の支援も行うなど、世界的な活動を展開している。

③REFORM⁷¹

REFORM は、2002年に設立された、男性の視点から男女平等の実現を目指すためのリソース・センターである。男女共同参画問題は従来、女性のみが焦点が当てられてきたが、女性の協力者としての男性の視点を取り入れることが重要視されるようになった。そこで、政府による男女共同参画プロジェクト「**Project REFORM**」が立ち上がり、男性のニーズの分析等を通じて男女間のバランスのとれた社会のあり方が模索された。3年間にわたる同プロジェクトの成果は成功と評価され、NPOとして存続されることとなったのである。

REFORMの正規の職員は、ディレクターを含めて6名であり、その他、法律アドバイザーや、カウンセリングの研修を受けたボランティアのスタッフ15～20名が活動している。現在REFORMは、男性が抱える精神的及び肉体的ストレスからの解放、父親としての役割等に関するカウンセリングやセミナーを提供するリソース・センターとなっている。また、同時に政策提言団体としての役割も果たしており、公共の討論会への参加、定期刊行物への寄稿、政治団体への働きかけを行っている。電話相談は年間に約900件を受けている⁷²。

REFORMは子ども・平等省と密に協力しており、主に同省の予算で活動している。最近ではEUの男女共同参画関連プロジェクトにも携わっており、国際連合の女性の地位向上委員会（United Nations Commission on the Status of Women）との関係も深めている。

④労働党（Arbeiderpartiet）⁷³

労働党はノルウェーにおける最大政党であり、現在、左派社会党、中央党と共に連立政権を組んでいる。ノルウェーでは男女共同参画問題への国民の関心が高く支持率を左右するため、各政党とも同問題をそれぞれの政策・方針リストのトップに掲げている。

労働党は、1983年より党内で行われるすべての選挙や指名に際し、構成員の40%は一方の性を選出しなければならないと党綱領にて定めている。本クォータ制の導入により、同党の男女議員構成比は50%となっている。なお、ジッパー制は重視しておらず、選挙の際は、党の指名委員会が選挙区や経験等を考慮し候補者を選び、党大会で決定している。

また労働党では、青年団（Youth organization）が、政治に関心を持つ将来性のある女性を見つけ出し、リクルート活動及び政治家としての育成に大きな役割を果たしている。

⁷⁰ FOKUSには現在約70団体が加入している。FOKUSウェブサイト
<http://www.fokuskvinner.no/English>

⁷¹ REFORMウェブサイト http://www.reform.no/index.cfm?kat_id=11

⁷² REFORMへのヒアリング調査より。

⁷³ 労働党ウェブサイト <http://www.arbeiderpartiet.no/>

⑤左派社会党 (Socialistik Venstreparti) ⁷⁴

左派社会党は、元労働党員（女性）が離党して新たに設立した政党で、女性に関連した問題に積極的に取り組んでいる。同党は党員の男女比の理想を 50%としているが、実態は党員の 3分の2 を女性が占めている⁷⁵。

同党はジッパー制を導入し、男女の当選者が同数となるよう、党内の優先候補者リストに男女の氏名を交互に掲載している。また、同党の女性政治家育成プログラムでは、メディアへの対応、女性問題や環境問題等の政策課題に関する学習等、議員となった際のトレーニングを提供している。

さらに、労働党と同様に左派社会党にも青年団があり、様々な課題に関する議論を行う傍ら、党員のリクルート活動や将来の政治家育成を行っている。

⁷⁴ 左派社会党ウェブサイト <http://www.sv.no/>

⁷⁵ 左派社会党へのヒアリング調査より。