

第10章

男女間賃金格差解消への挑戦 アイスランドの事例¹⁾

越智 方美

1 はじめに

本稿は2018年1月に施行された、雇用主に性別による賃金格差の禁止を義務づけた法律（Legislation on Equal Pay Certification 以下、「男女同一賃金証明法」）を手がかりとして、ジェンダー平等のパイオニアとして世界をリードしているアイスランドの取組を紹介するとともに、どのような条件のもと、アイスランドが他国に先駆けて先進的な制度を導入することができたのかを明らかにすることにある。

アイスランドは世界経済フォーラムが公表している各国の男女間格差を比較したグローバル・ジェンダー・ギャップ指数において、2009年から9年連続1位を保持している。その要因としては政治分野での女性の参画が顕著であることや、高学歴を有する女性人材が豊富なことと、充実した医療福祉制度が挙げられる。2017年10月の選挙の結果、国会議員に占める女性比率は38%に達し、地方議会においても女性が4割近くを占めている。2017年に発足したヤコブスドッテル政権では、41歳の首相を筆頭に11名の閣僚中、保健省、教育省、司法省、観光・産業省の4省の大臣に女性が就任している。女性リーダー層の人材の豊富さを裏打ちしているのは、高等教育を受けた女性が社会の中で活躍できる土壌にある。大学進学者の三分の二が女子学生で

あり、高等教育における女性教員の割合も急速に伸びている。一方、子育てを終了した後の女性の復職先はパートタイム労働が主流となっており、企業が女性への投資を躊躇する一因ともなっている。調整前賃金格差は縮小傾向にはあるが、2016年時点で16.1%であり（表1）、賃金格差は高齢期の年金の格差にもつながるため、格差解消のための制度設計が10年前より検討されてきた。

表1 調整前男女間賃金格差（2008－2016年）

（単位：%）

年度	2008	2010	2015	2016
平均	20.5	17.5	17.0	16.1
民間企業	22.4	17.8	16.7	16.4
中央政府機関	18.8	15.6	14.9	16.3
地方自治体	14.7	7.5	7.2	8.3

出典：Iceland in Figures 2018に基づき筆者作成

次節ではまず、アイスランド国内の男女平等の歩みを簡単に振り返った後、統計数値を参照しながら同国の女性をとりまく現状を確認する。次に「男女同一賃金証明法」成立の経緯とその仕組みを紹介し、第4節では賃金格差解消の取組を推進した要因について検討する。最後に同法の今後の課題について考察する。

2 アイスランドの男女平等の歩みと現状

他の北欧諸国と同様に、アイスランド社会も最初から男女平等を実現できた訳ではない。本節ではジェンダー平等と男女同一賃金の歩みを確認しておこう。デンマークの支配下にあった19世紀半ば以降、アイスランド人女性の地位向上の動きが活発化した。1850年には世界で初めて相続権の男女平等が実現し、1874年には首都レイキャビックで女子大学が設立され、女子

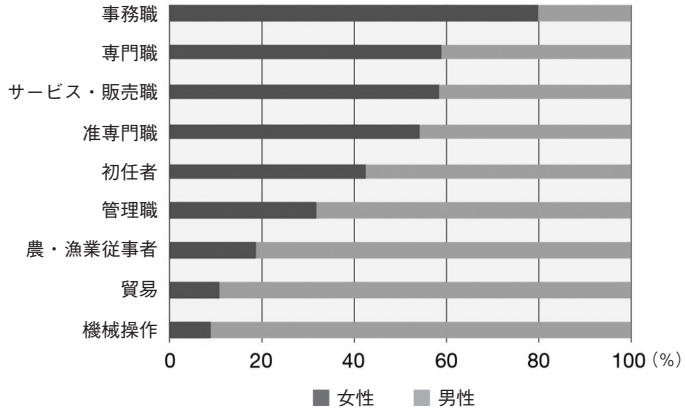
教育の振興がみられた（Chapman）。1911年には女性が男性と同様に、医師や弁護士といった専門職に就く権利を保障する法律が制定された。1919年には、女性教員の給与を男性教員と同一水準にすることが決定されている。1939年には国内最古の女性団体の1つであるアイスランド女性権利協会が、専門職以外の職域における同一賃金の獲得をもとめて運動を開始したとの記録が残っている。

女性の権利保障を求めて展開してきたアイスランド女性史の中で、重要な転換点となったのが1975年10月24日に行われた「女性の休暇（Women's Day Off）²⁾」である。「女性の休暇」は家事や育児、有償労働を通じてアイスランド経済を支えてきた女性たちが、第一回世界女性会議をきっかけに連帯し、その力を可視化するために実施したストライキを指す。女性の9割が仕事や家事を放棄して首都レイキャビックに集まったため、女性労働力を欠いたアイスランド社会は機能不全に陥った（「女性の休暇」は男女同一賃金や女性に対する暴力の撤廃等、喫緊のジェンダー課題の解決をテーマとしてその後も継続し、1985年、2005年、2010年、2016年、2018年に開催されている）。翌年の1976年には「ジェンダー平等法（Gender Equality Act）」が施行され、1995年には両性間の同一の権利が憲法に明記されるなど、ジェンダー平等を保障するための法的整備が進められた。2008年には、より広範な社会課題への対応を目指して新ジェンダー平等法が施行されている。

一方、労働市場における女性の現状に目を転じると、いくつかの課題が見えてくる。両性間の同一賃金に関する最初の法律である「同一賃金法（Equal Pay Act）」は、「ジェンダー平等法」に先立つ1961年に施行されているが、50年以上経た現在においても男女間の格差が解消されたとは言い難い現状がある。図1は職種別の男女比を示したグラフであるが、事務員やサービス業・販売職には女性が多く、貿易や機械操作等の分野は男性優位の性別による職域分離が確認できる。企業の規模別の女性管理職比率については、2010年に従業員50名以上の企業を対象としたクオータ制³⁾の影響で取締役会における女性の役員比率は増加したものの、企業規模が大きくなるほど女性の

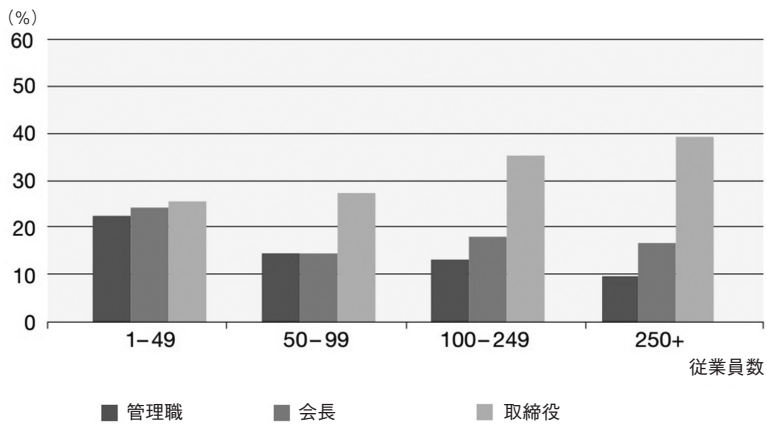
部長級管理職は減少している（図2）。

図1 職種別男女比（2017年）



出典：Women and Men in Iceland 2018

図2 企業規模別女性管理職比率（2016年）



出典：Women and Men in Iceland 2018

3 「男女同一賃金基準」の概要

「男女同一賃金証明法」は「ジェンダー平等法」の19条の改正を通じて実現した。従業員25名以上を雇用する雇用主に対して適用されるこの法律を、就労現場で適用するための一連の手続きや細則が「男女同一賃金基準 (Equal Pay Standard)」である。雇用主には企業に加え公的機関も含まれる。該当する雇用主は同一の業務を遂行している従業員に対して、性別に関わりなく同額の給与を支払っていることを証明することが義務づけられる。そのためには、現行の業績評価や給与体系の見直しを通じて、より透明性の高い給与体系を構築することが求められる。各組織の取組内容は国が認証した監査機関により精査される。対象となる組織の規模により制度整備の期限は異なる⁴⁾が、該当する全ての雇用主が2021年末までに賃金格差を解消するための制度を整備し、第三者機関による監査を受けることが明記されている。「男女同一賃金基準」の対象となる企業や機関は1,180にのぼり、アイスランド国内の労働人口の約8割にあたる147,000人の労働者に適用されることが見込まれている。なお、25名未満の企業が「男女同一賃金基準」の取得を免除されているのは、中小企業が基準を満たすための人事・給与制度の見直しの負担を考慮すべきであるとの経営者団体からの申し入れを、政府が譲歩して受け入れたとの経緯による (Ólafsson, 2017)。

次に、「男女同一賃金基準」の実施にあたり、具体的にどのような手続きが必要となるかを確認しておきたい。実施手続きは以下の3つの段階に沿って行われる。第一段階では、「ジェンダー平等法」や「男女同一賃金基準」の趣旨に照らして、各組織の既存の給与体系に同一労働には同一賃金を支払うという方針を導入する (既にあるが実効性に欠ける場合は、その実施を担保する)。同一賃金制度を就業規則に明記し、従業員に周知するとともに、情報開示の一環として上述した取組を公開することも求められる。

次の段階では、給与体系の分析と男女間の賃金格差を生じさせている原因

やジェンダーに起因する差別の実態把握に移る。「男女同一賃金基準」の施行に先立ちアイスランド厚生省が行ったパイロット・プロジェクトでは、興味深い事例が報告されている（Ministry of Welfare）。例えば男性が多い職場では給与水準が高めとなるが、同一職種に就く社員間での有意な男女格差はみられなかった。一方、女性が多数を占める場合は給与水準が低位にとどまり、かつ女性の受け取る金額が男性より低くなる傾向がみられた。また退職後の再就職では賃金格差が開きやすいことも報告されている。退職前に高い地位に就いていた男性は、様々な福利厚生の特典をそのまま引き継いでいる場合が多く、同じ業務に従事している女性と比べて、給与・待遇面での差異が生じやすいからである。このように女性が職場で不利な状況におかれている具体的な事例を収集し、原因とその対策を明らかにすることが第二段階となる。

図3 同一賃金マーク



出典：Ministry of Welfare

第三段階では業務分類の作業となる。組織内の全ての業務を、専門的技能、責任、負荷・就労環境、業務遂行に関する個別要因と従業員の個別要因の5つの区分に従い、同一の価値を持つ業務を同じ区分にまず分類する（表2）。それぞれの区分のもとには、サブカテゴリーが設定されており、各サブカテゴリーにはその重要度に従い、配分比率と付与されるポイントが定められている（表3）。同じ価値を持つ業務には同一金額の報酬を支払う仕組みを整備し、監査機関による認証を受ける。認証を受けた企業や機関には、同一賃金マーク（図3）を使用する権利が認められる。

表2 業務区分

区分	配分比率	ポイント
1. 専門的技能	25%	250
2. 責任	35%	350
3. 負荷・就労環境	10%	100

Ⅲ NWEC 実践報告

4. 業務遂行に関する個別要因	10%	100
5. 個別要因 - 従業員	20%	200
計	100%	1000

出典：Ministry of Welfare

表3

区分	配分比率	ポイント
1. 専門的技能		
コミュニケーション能力	8 %	80
外国語	3 %	30
ITに関する知識	3 %	30
行動力	8 %	80
アイスランド語	3 %	30
計	25%	250

区分	配分比率	ポイント
2. 責任		
仕事の質の確保	2 %	20
情報に関する責任	2 %	20
財務上の責任	3 %	30
リーダーシップ	20%	200
プロジェクト管理能力	8 %	80
計	35%	350

区分	配分比率	ポイント
3. 負荷・就労環境		
メンタルストレス	4 %	40
身体的健康	1 %	10
業務量	4 %	40
就労環境	1 %	10
計	10%	100

区分	配分比率	ポイント
4. 業務遂行に関する個別要因		
学歴	5 %	50
業務経験	5 %	50
計	10%	100

区分	配分比率	ポイント
5. 個別要因 - 従業員		
行動力	5 %	50
業務経験	5 %	50
協調性	5 %	50
補助的学歴	5 %	50
計	20%	200

出典：Ministry of Welfare

「男女同一賃金基準」実施にあたり、いくつかの留意点がある。既に述べたように、この基準はアイスランド国内の労働者8割を対象としているため、職種や分野は非常に多岐にわたる。そのため、「男女同一賃金基準」の制度設計の過程では柔軟な対応への配慮がなされた。具体的には、上記のサブカテゴリーの項目や比率は企業や組織により、変更することができる。ただし、「男女同一賃金基準」は組織で働く全従業員に適用されなければならない、雇用主は同じ業務を担当する複数の従業員に対して、異なる評価を下すことはできるが、その評価が性差別に基づくものではないことを当事者に説明するとともに、必要に応じて情報開示の責務を負う。

「男女同一賃金基準」の進捗状況のモニタリングは、財務省や労働組合が厚生省所管機関であるジェンダー平等センターと協働で行う。ジェンダー平等センターは、同一賃金マークの付与や管理も担当し、「男女同一賃金基準」に抵触する事例に対しては改善を勧告するとともに、日額500ユーロの罰金の支払いを科す権限を有している。

4 賃金格差解消の取組を推進した要因

以上、ここまで「男女同一賃金基準」の成立過程を論じた。本節ではどのような要因が「男女同一賃金基準」を実現したのかを考察する。

地理的要因

アイスランドは人口348,580人（2017年12月現在）の北欧の島嶼国である。本島東部には殆ど人が住んでいない砂漠地帯が広がっているため、人口の8割が国土の南西部半径60キロ四方の地域に集住している。このような地理的特性は、情報の伝達が容易で、社会的課題に対する問題意識の共有やコンセンサスを形成しやすいという利点を生み出している。本稿の冒頭で触れた「女性の休暇」もこうした文化の中で発生し、社会の中で周縁的な地位にあった女性の声を国政に反映し、既存の賃金制度をジェンダーの視点で再構築するという「男女同一賃金基準」の成立につながった。

労働組合の役割

アイスランドの労働問題を議論する上での、もう1つの特徴は高い労働組合参加率である。労働者の9割が労働組合に参加しているため、労働組合は雇用主や政府に対して高い発言力を有している。賃金格差をどう解消するかという論点は、常に団体交渉の議論の1つであった。「男女同一賃金基準」に関する組合、政府、雇用主団体の三者間の協議は2008年から開始され、10年にわたる様々な検証作業を経て2017年の法改正に至っている（ASÍ）。

就労継続支援制度

「男女同一賃金基準」の取組は、それ単体として成立した訳ではない。賃金格差の解消のためには男女ともに働きやすい就労環境の整備、出産や育児、介護を女性のみが担うことのない包括的な仕組み作りが求められている。ア

アイスランドで2000年以降実施されている、父親の育児休業法は重要な役割を果たしていると言えよう。現在、アイスランドでは一子につき両親合わせて9ヵ月間の育児休業を取得することができる。その内訳は母親、父親がそれぞれ3ヵ月、両親が共に取得することが可能な休業が3ヵ月となっている。父親に割り当てられている3ヵ月間は母親に委譲することはできない点が重要である。これは両親がともに育児に参画することを促進するとともに、労働市場において女性に男性と同等の就労機会を確保することにもつながる。男女間の賃金格差を生み出している原因の1つが、女性の就労継続の困難さであることを考慮すると、男性の働き方をも視野に入れたワーク・ライフ・バランス政策は格差解消の基盤となるものと言えよう。

レイキャビック市の取組⁶⁾

また「男女間賃金格差禁止法」成立以前から、国内でジェンダー格差の解消に真剣に取り組む気運が醸成されつつあった事実も指摘しておきたい。例えば、アイスランド最大の雇用主であるレイキャビック市役所では、英国のジェンダー・人種平等審議会（Equality Councils for Gender and Race）がILOと共同で開発した地方自治体向を対象とする業務評価制度（Single Status Job Evaluation）を2004年以降実施し、2014年からは国内の全自治体で導入されている。紙幅の関係上、制度の詳細については割愛するがすべての業務を1知識と経験、2（業務に関連する）負荷、3責務、4就労環境から成る4つの鍵となるファクターに従い分類し、ポイントを付与するという「男女同一賃金基準」と類似した制度に基づいている。こうした取組の結果、2001年には15.1%あった市職員の調整済み男女間賃金格差は2017年には2.2%にまで縮小している。筆者がインタビューしたレイキャビック市役所の業務評価担当職員は「2.2%であっても格差が存在している限りは平等ではない。この格差をどのように埋めていくかが今後の課題ととらえている」と語っていた。この発言からはジェンダー平等という容易には結果が出ないが、組織の活性化には不可欠な難事業を遂行するためには、長期的視点に立った組織

全体での取組が不可欠であることが見てとれる。

5 まとめにかえて

本稿では2018年1月よりアイスランドで開始された「男女同一賃金基準」の成立の背景とその仕組み、またこのような先進的な取組を可能にした要因について分析を行った。「男女同一賃金基準」導入以前には、男女間の賃金格差をめぐる議論では、家庭責任等のため男性に比べて短時間しか勤務できない女性労働者の「資質」が問われたり、昇給・昇格に関して女性は交渉能力が欠如していると指摘されるなど、女性個人にその責を負わせる言説が所与のものとして認識されていた。また苦情申立制度は存在していても、申立後に組織内で立場が不利になることを危惧して女性たちが相談を躊躇する、あるいは問題を公にせずには転職してしまうという実態があった。「男女同一賃金基準」は男女間の賃金格差解消の責務を、労働者個人から雇用主に転換したという点で画期的な制度であると評価できる。

その反面、「男女同一賃金基準」のみでは、社会に根付いているジェンダーに基づいた職域分離や、いわゆる「女性（あるいは男性）に適した仕事」という、人々の意識までは変えることは困難であろう。さらには北欧の小国であるアイスランドも、グローバリゼーションの影響から無縁ではない。人口の1割、労働力の約16%を占め、主として漁業や離島で就労している移民労働者のアイスランド経済への貢献をどう正当に評価できるかなど、賃金格差の真の解消を目指すためには、ジェンダー以外の要素も考慮する必要がある。導入間もない制度であるため、現行制度では除外されている、中小企業の動向も含め、実施過程においてどのような問題が発生するかについては、今後の推移を注視していきたい。

注

- 1) 本稿の議論は筆者が2018年8月27日から8月30日にアイスランドの行政機関、労働組合、女性団体を対象に行ったインタビュー調査内容に基づいている。
- 2) 日本語では「女性の休暇」が定訳となっているが、実態としては女性によるゼネストであった。
- 3) 従業員50名以上の規模の企業では、役員の男性と女性の比率を4割を下回らないことと定めた。
- 4) 「男女同一賃金基準」の取得期限は企業規模毎に定められている。従業員250名以上は2018年12月31日、150名から249名は2019年12月31日、90名から149名は2020年12月31日、25名から89名は2021年12月31日。省庁は2018年12月31日、半官半民の組織は2019年12月31日に設定されている。
- 5) 2018年8月時点では、制裁金の対象となった事例は発生していない。
- 6) 2018年8月28日レイキャビック市役所でのインタビューによる。

参考文献

ASÍ- Icelandic Confederation of Labour, Gender Equality and the Labour Movement (内部資料)

Chapman, Michael, 『男女平等とアイスランド』

<https://guidetoiceland.is/ja/history-culture/gender-equality-in-iceland>

(2018年10月1日アクセス)

City of Reykjavik, Action Plan on Gender Equality (内部資料)

Ministry of Welfare, Closing the Gender Pay Gap in 2022 Through Equal Pay Certification? (内部資料)

_____, Gender Equality Law and Structure (内部資料)

Ólafsson, Stefan, 2017, Iceland: Equal pay certification legalized, European Social Policy Network.

Women and Men in Iceland 2018

Ⅲ NWEC 実践報告

https://www.statice.is/media/51003/women_and_men_2018_net.pdf

(2018年8月3日アクセス)

Statistics Iceland, 2018, Iceland in Figures 2018 volume 23, Reykjavík.

(おち・まさみ 国立女性教育会館研究国際室専門職員)