

英国におけるジェンダー・ギャップ政策

財団法人自治体国際化協会
(ロンドン事務所)

目 次

はじめに

概要	i
第1章 歴史的背景	1
第1節 概要	1
第2節 女性労働運動とフェミニズム	1
第3節 女性参政権運動	3
第2章 ジェンダー・ギャップの解消及び男女共同参画を推進する法律	4
第1節 1975年及び1986年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975, 1986)	4
第2節 1970年及び1983年賃金平等法 (Equal Pay Act 1970, 1983)	5
第3節 1999年雇用関係法 (Employment Relations Act 1999)	6
第3章 ジェンダー・ギャップの解消を推進する機関及び団体	9
第1節 機会均等委員会 (Equal Opportunity Commission)	9
第2節 国立女性委員会 (Women's National Commission)	11
第3節 内閣女性・平等担当班 (Women and Equality Unit)	11
第4節 ロビー団体 (Fawcett)	12
第4章 ジェンダー・ギャップの現状	15
第1節 議員数	15
第2節 地方公務員数	16
第3節 就業者数	20
第4節 賃金・年金等	22
第5節 教育	23
第6節 育児	24
第5章 地方自治体におけるジェンダー・ギャップ	27
第1節 ハンスロー・バラ・カウシル (London Borough of Hounslow)	27
第2節 ウェイヴァリー・バラ・カウシル (Waverley Borough Council)	29
第3節 ラグビー・バラ・カウシル (Rugby Borough Council)	31
おわりに	33
参考文献	34

はじめに

英国では、日本における「男女雇用機会均等法」成立より 10 年以上先んじて、「性差別禁止法」や「賃金平等法」が制定される等、ジェンダー・ギャップ(男女格差)の解消に対する様々な政策が実施されてきた。しかし一方では、現在でも階級社会の歴史の名残や伝統的な男性優位社会の風潮が払拭されているとは言いがたく、他の欧州連合 (EU) 加盟国と比べると、やや遅れをとっている感がある。

しかしながら、日本と比べると、女性議員数やビジネス界・産業界への女性の進出度、または公務部門をはじめとする幹部職員への女性の登用度など、どれを取っても日本をはるかに上回っており、それを推進してきた法体系や社会システムなど日本が学ぶことは多い。また、近年の女性労働者の著しい増加、1997 年の労働党政権の誕生、EU との協調政策などを背景に、現政府は、特に働く女性へのサポートや家庭と仕事のバランスのとれた社会の創造に力を入れており、大きな変化を遂げつつある。

当レポートでは、特に職場におけるジェンダー・ギャップの解消に向けて英国ではどのような政策が実施されているかについて、その歴史的背景、現在の法律・制度、それを推進するシステム、様々な分野の男女格差の現状及び地方自治体における取り組みなどを報告する。

なお、このレポートは 2000 年度に実施した調査に基づいて執筆したものであり、一部内容等に現時点の状況と合致しない部分があることをあらかじめお断りする。1999 年に「改正均等法」が施行され、男女共同参画型社会の創生が主要な課題の一つとなっている日本において、男女格差の解消に向けて何らかの参考になれば幸いである。

2002 年 3 月

(財) 自治体国際化協会 ロンドン事務所長

概 要

当該レポートは、まず第1章で、英国において、ジェンダー・ギャップ政策の根本となった男女平等の思想や運動がどのように生まれ、どうやって発展していったかを時間の流れに添って簡単にまとめている。18世紀末、英国に起こった産業革命は、周知のとおり国内のみならず世界の経済活動を大きく変えることとなったが、このことは同時に労働問題もしくは労働運動の始まりでもあった。そして、男性同様、賃金を得て外で働く女性が増えていったことに伴い、女性労働運動や女性参政権運動が生まれ、フェミニズムの思想を形成していくこととなった。

第2章では、第1章に述べた歴史を経て戦後に制定され、現在、政策の根幹となっている3つの法律、「性差別禁止法」、「賃金平等法」及び「雇用関係法」の内容について紹介している。これらの法は、性別を理由にどのような区別をすると差別になるのか、どのような面で平等に扱わなければならないかなどを具体的に明文化したり、結婚の有無や出産・育児によって女性（もしくは男性）が不利益を被らないようにする制度などを規定している。最近の傾向としては、単に男女間の差別を禁止したり平等な条件を義務づけるだけでなく、女性を積極的に登用する「ポジティブ・アクション」等にも重点が置かれるようになってきている。また、特に近年、英国人は欧州の中で最も多く時間外労働を行っているという調査結果が出たことなどから、子育てや家族と過ごす時間をもっと持てるような制度が必要との認識が高まり、「家族にやさしい(Family-friendly)」政策も重要視されてきている。

第3章では、上記の法の趣旨を実現するために設立された公的機関の機能や役割とともに、広く女性の声を集約し、政府等に対して要求活動をしている民間団体の活動状況などを述べている。公的機関としては、「機会均等委員会」、「国立女性委員会」及び「内閣女性・平等担当班」について、法に定められた内容を遵守・監視し、その精神を浸透させるためにいかなる権限でどのように機能しているのかを説明している。また、民間団体としては、フェミニズム運動団体としての歴史も古く、政府に対するロビー活動や一般国民に対する啓発活動を活発に行っている「フォーセット」という団体を紹介している。

これら2つの章によって、英国における男女格差解消政策の基本理念と、政策を推進する法的制度や社会システムについての概要がおおよそわかりただけなのではないかと思う。

さらに第4章では、ジェンダー・ギャップの現実がどうなっているかについて、議員数や就業者数に占める女性の割合や、賃金等の収入格差など、主に統計資料を使って表している。前章で述べたように、法律や制度は日本と比べてかなり整備されていると思われるが、統計資料が示す各種数値は、法や制度の趣旨に一部の現実が追いついていないこと、ひいては、さらなる施策が必要で

あることを伺わせる。特に、男女間の就業形態や職業的地位の違いなどからくる収入格差（経済力の差）が最も根本的な問題の1つであることが再確認できる。また、女性国会議員の割合が低いこと、すなわち政策決定の場に女性が少ないことなども、女性の声が反映されにくい要因となっている。

最後に、地方自治体におけるジェンダー・ギャップ政策や現状について、実際に3つの地方自治体を訪問して見聞したことを第5章で報告している。1つは女性政策に先進的な取組を行っているロンドン区の人事部門を訪ね、あとの2つは事務職トップである事務局長職に女性が就いている地方自治体を訪ねて、直接ご本人に話をお伺いした。地方自治体職員の労働条件や身分保障は、日本と英国ではかなり異なる面があるものの、女性政策については男女共同参画型社会の創出のために必要なことは日本と何ら変わらないことがわかる。日本と共通の課題や日本でも実現可能かと思われる先進的な取組など、今後、地方自治体が率先して取り組んでいくべきこと、すなわち女性もしくは男性の新しい働き方やライフスタイルの形成などに参考になるのではないかと思われる。

第1章 歴史的背景

第1節 概要

英国における男女平等運動は、18世紀末に始まった産業革命に端を発する。周知のとおり産業革命は、従来の農業・商業・家内工業など家族単位の生産・経営という形態から、大量生産を可能にする工業化によって仕事場と家庭を分離し、工場等で働く多くの賃金労働者を生み出した。これにより当初は、「男性は外で働き、女性は家庭を守る」という性的役割分担が生まれたものの、次第に女性も賃金労働者として働き、経済活動に進出していくこととなる。しかしながら、技術・体力面において男性より劣る女性労働者は、主に繊維産業や衣料産業などの特定分野で、単純労働と低賃金に苦しむこととなる。

ここで大きな役割を果たしたのは、実は外で働く必要がなかった中産階級(ミドル・クラス)の女性たちであった。すなわち、この時代の工業化の発展に伴って家庭が生産の場から消費の場へ移行したことにより、ミドル・クラスの女性は教養と余暇を享受することとなり、その結果、貧民救済などの慈善活動に乗り出すことになる。そして次第に女性労働者の低賃金などの労働問題にも関わることとなり、1890年の「女性労働組合連盟(Women's Trade Union League/WTUL)」の設立(後述)へとつながっていった。

また、そのような社会問題に目覚めた彼女たちは、自分たち自身を含めた女性の人間的・社会的な無権利状態を自覚することとなり、女性の正当な権利や地位を求めるフェミニズム運動をも進めていく原動力となった。

このように、英国における女性運動は、ミドル・クラスの女性たちが先導していったことが大きな特徴である。

第2節 女性労働運動とフェミニズム

女性労働運動の初期は、上記 WTUL の前身である「女性保護共済連盟(Women's Protective and Provident League/ WPPL)」が1874年にロンドンで設立されたことに見られるように、共済組合的色彩が強かった。同年、「労働組合法」が制定され、労使交渉権や争議権が認められるようになったことがこの創立を促したと思われる。しかし、当時は敢えて「労働組合」という名称を避け、疾病保険や失業保険の給付など女性労働者の互助組織として、また、雇用者に敵対するのではなく、友好関係をもって労使協議を行うことが重要との立場をとっていた。

しかし、1889年に「新組合主義(ニュー・ユニオニズム)」が誕生すると、男性労働組合が著しい飛躍を遂げた。同主義は、入会金も組合費も安く、労働者なら誰でも入れる「新組合」を掲げたため組合員が急激に増加した。また、社会

主義の影響を色濃く受け、攻撃的なストライキ戦術を重視した。この組織化の波は当然女性労働者にも押し寄せ、ここに至って前述のとおり、WPPLはWTULと改名して「労働組合」であることを明確に打ち出し、地方への組織拡大や女性労働者の法的保護を求めた運動を展開していった。さらに、それまで女性の社会進出が男性の労働市場を脅かしたり、女性の低賃金が男性労働者にも悪影響を及ぼすなどの恐れから、必ずしも友好的な関係ではなかった男性労働者との協力の必要性が認められ始めた。

そのような中、1906年に労働党が誕生し、それまでの自由主義に比べて、国家が国民生活に関与する度合いが高まっていった。特に低賃金労働者という立場の女性労働者の状況を改善するには国家介入が必要という認識が生まれ、「最低賃金法」(1909年)、「労働災害補償法」(同年)及び「国民保険法」(1911年)の成立へとつながっていく。これらの制定及び実施について、WTULは広く労働界や知識階級の人々と連携し、大きな役割を果たした。

しかしながら、こうした一連のWTULの活動と上記の法律の基底にあるのは、男女平等思想ではなく、「男が外で働き、女が家庭を守る」という伝統的家父主義であり、男女同一賃金の要求も、一家の稼ぎ手としての男性の賃金を引き下げないための配慮からであった。

同様のことは、労働党婦人部やフェビアン協会¹婦人部が推進した女性に対する福祉政策要求にもあてはまる。彼女たちは、フェミニズム運動の一環として、主婦の経済的自立を助け、女性への負担を軽減することなどを目指して、母性手当や子供のための福祉政策を政府に要求した。しかし、結果的には、男性世帯の「扶養家族」として妻や子供が位置付けられ、「育児手当」の支給や税制上の措置が講じられることになった。具体的には、国民保険法成立時(1911年)に「妊産婦給付(マタニティ・ベネフィット)」が制度化され、その後34年も遅れて1945年に「育児手当」が実現したが、当初の目的は矮小化され、また福祉政策の中心は母性(女性)ではなく子供に対するものであった。

このような点は近年のフェミニストたちが当時の指導者たちの限界として批判するところだが、世界で初めて産業革命が起こった英国では、それに伴う様々な社会・労働問題にも「手本なし」の状態で臨んだわけであり、男女の性差の解消のみならず、上層・中産階級と下層階級という階級差の問題にも取り組んだ先駆的意義は大きいと言えよう。そしてこのことが、戦後、欧米諸国を中心に起こった「性別役割分業意識」の解消という思想へと発展し、英国においても1970年代の「性差別禁止法」(次章を参照)などの男女平等立法の制定をもたらしたのである。

¹ 1886年にミドル・クラスの知識人等により設立された社会主義的思想を持つ団体。のちに労働党のブレインとなった。婦人部は1908年に設立。

第3節 女性参政権運動

一方、フェミニズムの歴史の中で忘れてならないのは女性参政権運動である。英国における女性参政権運動は 1860 年代に綿工業の中心地マンチェスターで始まったとされているが、当初は有力な女性たちからも反対を受けるなど、一時その運動は衰退した。しかし、ニュージーランド(1893 年)、南オーストラリア(1894 年)で女性に選挙権が賦与されると、英国でも再び運動が息を吹き返すこととなる。しかしながら当時、参政権運動は、啓蒙・宣伝・ロビー活動などによって女性選挙権を実現しようとした「穏健派」(「サフラジスト(suffragist)」と呼ばれた)とそのやり方に満足せず、次第に人目を引く派手な行動をするようになった「過激派」(「サフラジェット(suffragette)」と呼ばれた)とに分裂し、また、サフラジストの中でも、男性と同様、有資格者に選挙権を与えようとする制限付女性選挙権論者「婦選派」と、制限資格を排除し、すべての男女に選挙権を要求する成人選挙権論者「普選派」に分かれた。これらの不幸な対立はその後の運動の中でも尾を引き、30 歳以上の女性世帯主及び世帯主の妻に参政権が認められたのは 1918 年、21 歳以上のすべての男女に平等に選挙権が賦与されたのは 1928 年であった。

なお、穏健派を代表する運動家で 1897 年に「女性参政権協会全国連合(National Union of Women's Suffrage Society)」を設立したフォーセツト夫人(Millicent G. Fawcett)の名前を冠した女性団体「フォーセツト」が今でも存在している。当団体については、「第3章 ジェンダー・ギャップの解消を推進する団体・機関」に記している。

第2章 ジェンダー・ギャップの解消及び男女共同参画を推進する法律

本章においては、ジェンダー・ギャップの解消を目的として制定された法律の概要を箇条書きで記す。

第1節 1975年及び1986年性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1975, 1986)

1 法の目的及び基本規定

- ・ 雇用及び教育の場、もしくは広告における性差別の禁止
- ・ 住宅、商品、各種サービス等の供給や施設の使用などにおける性差別の禁止
- ・ 雇用や求人広告における結婚していることを理由にした差別の禁止

2 直接的差別及び間接的差別の禁止

女性（もしくは男性）であるがゆえに不平等な扱いを受ける「直接的差別」とともに、例えば極端に高い身長を採用の条件にするなど、結果的に片方の性に不利益をもたらす「間接的差別」も禁止。（ただし、職務内容に基づき、どちらかの性に限って採用する客観的正当性が認められるものは除く。）

3 適用対象者

- ・ 就職希望者
- ・ 従業員（雇われている者）
- ・ 契約によって仕事を請け負う者
- ・ 職業訓練生や研修生
- ・ 契約社員、派遣社員

4 概要

<雇用>

- ・ 雇用主は、従業員の採用、待遇、昇進・転勤・研修の機会、解雇などにおいて、その性別もしくは結婚していることを理由に差別してはならない。
- ・ 職務内容から客観的に必要と認められる資格(GOQ / Genuine Occupational Qualification)については、性別を限定して募集・採用を行うことができる。（例：家庭内暴力に関する相談員、プールの更衣室係等）
- ・ ポジティブ・アクションー従来どちらかの性に偏っていたなどの不平等を是正するために、片方の性の採用や昇進を特に促進することは、「ポジティブ・アクション」として認められる。
- ・ これらの規定が守られていることを定期的に検証するために、労使合同

の委員会が設置されることが望ましい。

＜教育＞

- すべての学校（大学を含む）は、入学や施設の提供において性別を理由に差別してはならない。
- 男子校及び女子校は、入学者の性別を限定することはできるが、教える教科を典型的に限定してはならない。（教科内容は男子校及び女子校どちらも同じ。）
- 地方自治体が実施する職業斡旋などのサービス(The Careers Service)において、アドバイスの内容や調停などを男女間で差別してはいけない。

＜サービスの供給＞

- 住宅や商品の購入、施設の使用、各種サービスの受給（ローンの申込、住宅の賃貸、余暇活動への参加等）に際して、性別により差別されてはならない。

＜広告＞

- 性差別を意図するすべての広告は違法となる。機会均等委員会（後述）は、違法な広告（主）に対して、法的措置をとることができる。

＜不利益取扱の禁止＞

- この法に基づいた権利を行使しようとする者に対して、不利益な取扱をしてはならない。

＜機会均等委員会の設立＞

性別や既婚者に対する差別をなくし、男女の機会均等を推進及び監視するため、機会均等委員会(The Equal Opportunities Commission)を設立する。

第2節 1970年及び1983年賃金平等法(Equal Pay Act 1970, 1983)

1 目的

すべての雇用されている者に対して、性別の違いを理由にした賃金格差等を禁止し、男女間の賃金及び待遇の平等を保証する。

2 概要

雇用主は、次のような場合において、男女間で賃金や待遇に差をつけてはならない。

- 男女がほぼ同じ内容の仕事をしている場合
- 男女が客観的な業務評価によって同量の仕事をしていると認められる場合
- 男女がその業務に課された資格等において、同質の仕事をしていると認められる場合

被雇用者は、賃金や待遇などの雇用契約に関することで不平等な取扱を受け

た場合は、当該法に基づき、訴えることができる(なお、雇用契約の規定事項以外については、性差別禁止法が適用される。)

また、同法の実務規則において、給与体系が完全に平等なものとなっているのかを検証することを推奨し、その手続き・手法について例示している。

第3節 1999年雇用関係法(Employment Relations Act 1999)

1 目的

雇用の場における労使関係の調整を目的とし、雇用主及び雇用者の義務や権利を規定する。

2 概要(関係部分)

女性が子供を産み、育てながら仕事を継続できるように、また男性も育児や家事に参加することを推進するために、「家族にやさしい(Family-friendly)」以下のような休暇制度を創設する。

[出産休暇-Maternity Leave]

- ・ 雇用されているすべての女性に対して、18週間の出産休暇を付与する(なお、当該法律成立前は14週間であった。また、2003年4月以降は26週間に延長される予定である。)
- ・ 上記休暇の間、給与の支給は義務付けられていないが、出産手当²が支払われる。

² 出産手当には、雇用主から支払われる法定出産手当(Statutory Maternity Pay)と労働・年金省(Department for Work and Pension)から支給される出産手当(Maternity Allowance)がある。

前者については以下のとおりである。

(給付要件)

- ・ 出産予定日前15週間目の終わりまでに最低26週間同じ雇用者の下で働いている。
- ・ その出産予定日前15週間目に仕事に就いている。
- ・ 週に57ポンド以上の収入を得ている。

(給付内容)

- ・ 最高18週間給付される。
- ・ 最初の6週間が給与の90%、残りの12週間は週60.20ポンドとなっている(2002年2月現在)。
- ・ パートタイマーには、1週間あたり基本手当として、2002年4月から75ポンド給付される。

なお、給付対象者が出産休暇後に職場に復帰しない場合でも、同手当を返還する義務はない。

出産手当については、自営業者や雇用主が法定出産手当を支払うことができない場合に給付されており、その期間は18週間である。

- ・ 出産予定日 12 週前の時点で、継続した 1 年以上の雇用関係がある者（週 8～16 時間労働のパートタイマーを含む）は、更に長い出産休暇を取ることができる。すなわち、最高で産前・産後計 40 週間の出産休暇を取得することができる（最高出産予定日前 11 週間、出産後 29 週間の合計 40 週間）。この間、雇用契約関係は維持されるが、給与や手当支給は義務付けられていない。
- ・ 2001 年 5 月 1 日より同法及び「産休・育児休暇等規則（Maternity and Parental Leave, etc. Regulations）」に基づき、母親は希望すれば産休を 3 ヶ月延長することができることになり、最高で計 1 年間仕事を休むことができる（但し、この間は無給である。）。
- ・ 2003 年以降については、父親に対しても出産の前後に 2 週間の産休をとる権利が与えられる。この休暇については、出産手当が支給される。

[育児休暇 – Parental Leave]

- ・ 継続した 1 年以上の雇用関係がある 5 歳未満の子を持つ両親は、両親がそれぞれ一人の子供に対して最高 13 週間の休暇を取ることができる。
- ・ 障害児を持つ両親は、その子が 18 歳になる日まで年間最高 18 週間の当該休暇を取得できる。
- ・ 原則として休暇は 1 週間単位で付与され、1 年間に 4 週間を限度とする。
- ・ 当該休暇期間中、雇用関係は維持され、休暇取得後は同様もしくはほぼ同様の職に復帰することが保障されるが、給与や手当支給は義務付けられていない。

[家族休暇 – Time Off for Dependents]

- ・ すべての被雇用者は、家族の病気などの非常事態に対処するための休暇を取得することができる。
- ・ 当該休暇取得の対象となる「家族」とは、配偶者、子供、両親のほか、家族の一員として生計をともにする者(祖父母・親戚等)を含む。
- ・ 「非常事態」とは、家族の病気・けが・事故・死亡、配偶者の出産、高齢者の介護施設入所手続きなどが相当する。
- ・ 休暇期間は特に定められていないが、その非常事態を解消するのに必要な期間とされ、ほとんどのケースは 1 日か 2 日程度と想定される。（家族の介護など長期にわたるものは含まれない。）
- ・ 休暇期間中の給与や手当支給は義務付けられていない。

[不服申立]

もし雇用主が上記休暇の取得を認めない、若しくは妨害するような場合は、被雇用者は、労使関係調停所(Employment Tribunal/日本の地方労働委員会

のようなもの)に対して不服を訴えることができる。

* 上記休暇を表にまとめたものを下記に記す。

英国における「家族にやさしい」休暇制度

(適用年月日：1999年12月15日)

名 称	期間の上限	給与・手当に関する法的義務	対象者・取得条件
出産休暇 (Ordinary Maternity Leave)	18 週間	有	すべての女性
産後休暇 (Additional Maternity Leave)	出産後 29 週間	無	出産時に継続した 1 年以上の雇用関係がある者(週 8～16 時間労働のパートタイマーを含む)
育児休暇 (Parental Leave)	13 週間 (一人の子供につきかつ両親それぞれに)	無	継続した 1 年以上の雇用関係がある 5 歳未満の子供を育てる両親
家族(非常事態)休暇 (Time Off for Dependants)	非常事態に対処するのに必要最低限の期間	無	すべての被雇用者 ・「家族」とは子供、配偶者、両親など ・「非常事態」とは家族の病気やけがなど事前に予測できないもの

(注) 出産・産後については、1999年12月15日以降に誕生した子供を対象とし、育児休暇については同年月日の時点で5歳未満の子供を対象とする。

第3章 ジェンダー・ギャップの解消を推進する機関及び団体

本章においては、実際にジェンダー・ギャップを解消するために、様々な政策を企画・立案したり、施策を推進していくことを目的として設立された機関や団体を紹介する。

第1節 機会均等委員会(Equal Opportunities Commission/ EOC)

1 設立の背景

1975年成立の「性差別禁止法」第53条に基づき、同法の理念を推進する機関として1976年に設立された。国会の議決に基づき設立された公的機関だが、政府からは独立している。

2 設立の目的

- ・ 性別及び結婚の有無に対する差別をなくす
- ・ 両性間の機会均等を促進する
- ・ 「性差別禁止法(SDA)」及び「賃金平等法(EPA)」の規定の実践を推進し、監督する
- ・ 差別被害者への法的アドバイス及び支援の実施

3 財源

収入の大部分が政府からの補助金である(2000年度は経常収入約908万ポンドのうち約83.2%が補助金である)。

4 組織

12名の理事(Commissioner)及び委員長(Chair)、副委員長(Deputy Chair)、事務局長(Chief Executive)の下、約150名のスタッフを擁し、社会政策、教育及び訓練、雇用、法律などの担当部局を構成している。

5 主な権限及び機能

- ・ EOCの設立目的に添った公的な調査及び検証を行う。(SDA第57条)
- ・ SDA及びEPAに基づいて訴訟を起こした、若しくは起こそうとしている各人に対して、アドバイス、法的な代理措置、その他適当な方法によって支援する。(SDA第75条)
- ・ 雇用の場における実務規則(Codes of Practice)を制定し(SDA第56条A)、また、職場における健康及び安全に関する規定が男女間で異なる取扱がされていないかどうかを監視するとともに、その結果について教育・雇用大臣に報告する。(SDA第55条)

- ・ EOC の設立目的の推進に必要な若しくは役立つと思われる調査や教育活動を実施もしくは支援する。(SDA 第 54 条)
- ・ 法に規定がない事項であっても、性差別につながる恐れがある事項について調査を行い、勧告を行うことができる。(SDA 第 53 条(1)(B))
- ・ 性差別の解消に関する政策の導入について、広く政府に働きかける。

6 活動概要

<社会政策班>

- ・ 政府からの協議(consultations)を受けて EOC としての見解を述べたり、政府に対して様々な施策の導入を働きかける。
- ・ 男女平等の推進に資するための調査の実施、出版物の発行、会議の開催。
- ・ ヨーロッパ全域を対象とした同様の機関(European Advisory Committee)と協力して、モニター活動を行ったり、欧州連合(EU)に対してロビー活動を行う。

<教育班>

- ・ 教育の場(義務教育、高等教育、生涯教育、職業訓練等)におけるジェンダーギャップについての調査を行い、その結果を出版物として公表する。
- ・ 教育分野及び職業選択における男女差の解消政策について、政府からの協議に回答したり施策を提言する。

<職場政策班>

- ・ 職場における男女差を解消するため、個人及び企業(雇用主及び被雇用者)に対するアドバイス、先進例の紹介、男女平等施策の促進等を行う。
- ・ 採用、昇進、勤務時間、服務等、男女差が生じやすい事柄について、アドバイスを提供するパンフレットや雇用主に対するガイドライン等を作成し、発行する。
- ・ 他の関係団体とネットワークを構築し、共同で研修会や講習会を開催する。
- ・ 職場における男女平等政策について、政府からの協議に回答したり施策を提言する。
- ・ 仕事と家庭生活のバランスがとれた社会の実現に向けて、政府への働きかけ、出版物の発行、講習会等の開催など様々な取り組みを行う。

<法制班>

- ・ 性差別禁止法に規定する法的なアドバイスやサポートを、①採用・昇進・解雇・勤務条件関連、②賃金・手当・年金関連、③その他(教育・広告・商品やサービスの受給等)の3チームに分かれて行う。
- ・ 性差別禁止法もしくは賃金平等法に基づいて起こされた訴訟に対して、様々なサポートを行う。
- ・ 性差別に関して寄せられる苦情について、EOC のアドバイスを受けた

後どうなったかななどの追跡調査を行う。

第2節 国立女性委員会(Women's National Commission/ WNC)

1 設立の目的

1969年、女性の声を国の政策に反映させることを目的として設立された。財源は政府から出されているが、独立した政府の諮問機関(Advisory Non Department Public Body)。なお、オフィスは後述の Women and Equality Unit とともに内閣府(Cabinet Office)の中にある。

2 組織

1名の委員長(Chair)と各種女性団体代表者による15名の委員及び小人数の事務局職員(国家公務員)から成る。

また、WNC パートナー(partner)と呼ばれる任意加入の会員制度があり、2001年1月現在、41名の個人会員と187の団体会員が登録されている。彼らはそれぞれの分野の「専門家(エキスパート)」として、WNCと定期的に協議を行ったり、WNCのニュースレターや政府の女性政策関係情報を提供される。

3 機能及び役割

- ・ 政府が公表する女性政策に関する協議書への回答や政府に対して広く女性の意見を代表した提言、ロビー活動などを行う。
- ・ 会員団体と定期的な会合を行うほか、セミナーや講演会などを開催する。
- ・ 女性政策に関する様々な調査研究報告書を作成する。
- ・ 定期的なニュースレターを発行し、会員や関係者に対して常に情報を提供する。
- ・ 女性担当大臣(後述)をはじめ各大臣、議員、省庁に対してアドバイス等を行う。
- ・ 国際的な女性問題関係会議やイベントなどの際に、英国を代表して参加し、発言する。
- ・ 各国からの女性団体代表団の訪問を受け、意見交換を行う。

第3節 内閣女性・平等担当班(Women and Equality Unit)

1 設立の目的

1997年の総選挙で労働党政権が誕生した際に、政府内で女性政策を担当する特別チームとして設立された。現在、同チームを管轄する女性担当大臣(Ministers for Women)として2名の国会議員が任命されている。

2 機能及び役割

- ・ 各省庁にまたがる様々な女性政策について、アドバイスや調整等を行う。
- ・ 国立女性委員会等と連携して、女性の声を政府に伝えるとともに、政府からの情報を広く一般に提供し、政府と女性の橋渡しの役割を果たす。
- ・ 今後の政策形成に役立つと思われる女性関連の様々な調査を行い、報告書にまとめて発表する。

3 現在の政策

近年政府が力を入れている女性関連政策は次のとおり。

- ・ 子育て支援
- ・ 家庭生活と仕事のバランスがとれた社会の実現
- ・ 女性に対する暴力対策
- ・ 女性の社会進出を促し、政治に女性の声を反映すること
- ・ 国際的な基準に留意し、性差別禁止法などの関連規定を充実させること
- ・ 10代の女性にまつわる問題(教育・就職・妊娠等)への対策
- ・ 男女間の賃金及び年金格差の解消

第4節 ロビー団体

英国には、様々な立場から女性の意見を代表し、政府や関係者に働きかけていく女性問題関連ロビー団体が約7,000あるといわれている。その中で、歴史も古く、代表的な女性団体として政府とのつながりも深い「フォーセット」を2000年3月に訪問し、ステファンソン氏(Ms. MaryAnn Stephenson)に同団体の概要や活動内容について話を聞く機会を得た。以下、このことについて報告する。

フォーセット(Fawcett)について

1 歴史

フォーセットは、1866年、国政選挙に婦人参政権を導入することを求める団体として発足した。広く婦人参政権運動を展開したMs. Millicent Garrett Fawcettの死後、その名前を取って「Fawcett Society」と命名され、5年前に単に「Fawcett」と変更された。1992年時点は300人の会員しかいなかったが、現在は3,000人の会員を抱える団体に発展している。

2 組織・運営

同団体は、毎年総会で選ばれる12人の理事で組織される理事会によって民主的な運営がなされている。総会では、その年の会の政策・方針が決定され、

理事はそれらを実行するための戦略決定などに携わる。

事務局は、3人の政策・キャンペーン担当、非常勤の事務局長及び会計係等、6人のスタッフからなる。会の収入は、会費、寄付金、チャリティー団体及び非チャリティー団体からの交付金で支えられている。チャリティー団体からの資金は使用目的が法律で細かく規制されているため、明らかに政治的な活動を行う場合は、非チャリティー団体からの資金を充てなければならない。会が集める資金の総額は、年25万～30万ポンド(約4,500万～5,400万円)である。

3 規模・他団体との関係

フォーセットは、他の大きな女性団体(The Women's Institution, Mothers Union, Townswomen's Guild 等)に比べれば、規模的にかなり小さな組織である。しかし、大きな団体の会員は、比較的高年齢者や地方に住む者が多いなどやや偏りが見られ、また、その他多くの草の根型の小さな女性団体に比べても、フォーセットはかなり有効に機能している団体と言える。会の活動のキーポイントとなる男女間の賃金や年金格差などの問題は、地方自治体ではなく国の所管事項であるため、スコットランドやウェールズにおける同様の女性団体とも連携しながら、政府に対して様々な働きかけを行っている。なお、同団体は、北アイルランドにおいては特に活動をしていない。(当地にかなり多くの女性団体が存在し、ロンドンをベースとするフォーセットに特段の働きかけもないため。)

4 活動内容

具体的には次のような活動を行っている。

<全国的なキャンペーンの実施>

調査時点で実施中のキャンペーン：「Where are the women?」

<国会への働きかけ>

調査時点で国会審議中の「生涯学習及び技能習得に関する法案」(The Learning and Skills Bill) や「年金及び手当改正法案」(The Pensions and Welfare Reform Bill) などに対する要求活動等

<調査研究活動>

調査時点で実施中の調査：「地方自治体における女性」(Women in Local Government)

<ロビー活動>

各大臣及び各省庁に対して、フォーセット本部として、もしくは支部組織や会員とともにロビー活動を行う。活動対象となる主な省庁は、財務省、教育・雇用省、労働・年金省、貿易・産業省などである。また、フォーセットは国立女性委員会(前述)のメンバーであり、それらのルートを通じてもロビー活動を行っている。

政策・キャンペーン担当のうち、国会対策担当は、毎月、ニュースレターを作成し、大臣以外の国会議員(Backbench MP)、他の女性団体、報道機関、省庁の幹部職員などに配布している。

またその他に、政府からの協議を受けて見解を述べたり、大臣以外の国会議員で構成される特別委員会に対して議題提出等も行う。

近年行ったロビー活動の成功例としては、「生涯学習及び技能習得に関する法案」中に、機会均等の保証が明示されたことや、子供のいる低所得労働者の家庭に対する手当が男性か女性のどちらかに特定して支給されるようになったことなどがある。(従来から当該手当は、主に子供の面倒をみている者(そのほとんどは女性)に対して支給されていたが、今回改正の当初案は生計維持者に対して支払われるとされていた。そのため、受給対象者のほとんどが男性になることが予想され、真に子供の扶養のために使用されるかどうか疑問を呈していた。)ただ、現制度でも不十分なのは、当該手当の申請書記入が大変複雑で、男性・女性のどちらが受給するかを選択の仕方がわかりにくいことである。

また、保守党及び自由民主党に対して、女性候補者を増やすよう働きかけも行っている。なお両党ともに、党に女性議員が少ないことが女性票の獲得に失敗していることを認識している。

5 現政権の姿勢について

現政権、特に財務省などは、女性問題について配慮する姿勢はあり、特に女性の声を聞くことやフォーセットのような女性団体等と協議を行うことには積極的姿勢を示している。しかしながら、その視点がやはり男性社会の価値観に根付いたものになりやすく、一般生活レベルでの女性への理解に欠けているところもある。今後、政府が真の女性の(ひいては社会の)ニーズを反映した政策を実行するには、より女性の視点に立った対話を推進していくことが不可欠である。

第4章 ジェンダー・ギャップの現状

第1節 議員数

1 国会(下院/ House of Commons)

女性議員数 118名(総数 659名) *2002年2月現在
女性議員の割合 17.9%

政党別内訳： 労働党 94名
保守党 14名
自由民主党 5名
その他 5名

※ 国際国会連盟 (IPU) の2002年3月1日現在の統計によると、英国の女性国会議員の割合は世界第41位で決して高い方とは言えない。トップはスウェーデンの42.7%で、そのあとにデンマーク(38.0%)、フィンランド(36.5%)、ノルウェー(36.4%)と北欧諸国が上位を独占している。(ちなみに日本は7.3%で第121位。)

2 スコットランド議会(Scottish Parliament)

女性議員数 46名(総数 129名) *2002年3月現在
女性議員の割合 35.7%

3 ウェールズ議会(National Assembly for Wales)

女性議員数 25名(総数 60名) *2002年3月現在
女性議員の割合 41.7%

※ スコットランド議会及びウェールズ議会は、地方分権の一環として1999年に設立された地域議会。女性議員の割合が高いのは、両議会でも最大政党である労働党が、選挙の際に2つの選挙区を対にして、片方に男性1名、もう一方に女性1名の候補者を立てるという男女間で候補者数と当選の確率がまったく平等な「ツイニング・システム(twinning system)」を採用したためである。

4 グレーター・ロンドン・オーソリティ (GLA)議会(Grater London Assembly)

女性議員数 10名(総数 25名) *2002年3月現在
女性議員の割合 40.0%

※ 2000年7月に発足したロンドン全域のプランニングや調整機能を司る GLA の議会。同年5月の議員選挙の際、労働党はやはり「ツイニング・システム」を採用した。

5 地方自治体議会

英国には467の地方自治体（GLAを除く）があり、イングランドは現在のところ大部分の地域が二層制、その他の地域はすべて一層制となっている。また元来、議会が議決機関であるとともに執行機関でもあったため、議会を指す言葉カウンスル(Council)がそのまま自治体そのものを意味している。

地方自治体は、その歴史や機能の違いからいくつかの種類があり、そのタイプ別に女性議員数とその割合を示したものが表2である。女性議員の占める割合は、北アイルランドを除いて約22～28%となっており、国会議員よりは高い数値となっているが、男女がほぼ同数である人口比を考えると、その数はまだ不十分であると言える。

表2 自治体のタイプ別女性議員数とその割合(2001年7月現在)

自治体の種別	女性議員数	男性議員数	欠員	総数	女性議員の割合
ロンドン・バラ	558	1,424	3	1,985	28.1%
大都市圏ディストリクト	613	1,638	1	2,252	27.2%
カウンティ(県)	484	1,586	1	2,071	23.4%
ユニタリー	726	1,719	11	2,456	29.6%
ディストリクト	2,912	7,344	43	10,299	28.3%
イングランド計	5,293	13,711	59	19,063	27.8%
ウェールズ(ユニタリー)	256	1,004	9	1,269	20.2%
スコットランド(ユニタリー)	279	942	1	1,222	22.8%
北アイルランド(ディストリクト)	109	432	0	541	20.1%
総計	5,937	16,089	69	22,095	26.9%

(注)イングランドにおけるカウンティとディストリクトのみが2層制の自治体。

* 出典：「Municipal Year Book 2002 Edition」

第2節 公務員数

1 国家公務員

職層別及び年間給与額別の男女の国家公務員数は表3及び表4のとおりである。表が示すとおり、職員全体を見ると女性の占める割合は51.5%と約半数となっているが、職層及び給与の額が低いほど女性の割合が高い傾向がはっきりしている。従って、昇進及び昇給において、男女の格差があることが明らかである。

表3 職層別男女の国家公務員数と女性の割合(1998年4月1日現在)

職層	女性職員数	男性職員数	計	女性職員の割合
SCS level	617	3,139	3,756	16.4%
Grade 6	822	4,065	4,887	16.8%
Grade 7	3,963	12,713	16,676	23.8%
SEO	4,279	17,683	21,962	19.5%
HEO	14,970	34,230	49,200	30.4%
EO	52,241	56,906	109,147	47.9%
AO	108,029	65,930	173,959	62.1%
AA	45,597	25,754	71,351	63.9%
計	230,518	220,420	450,938	51.1%

SCS: Senior Civil Service

Grade 6, 7: 2 levels between SCS and SEO

SEO: Senior Executive Officer

HEO: Higher Executive Officer

EO: Executive Officer

AO: Administrative Officer

AA: Administrative Assistant

表4 給与段階別男女の国家公務員数と女性の割合(1998年4月1日現在)

年間給与額	女性職員数	男性職員数	計	女性職員の割合
£60,000以上	161	1,105	1,266	12.7%
£55,001-60,000	169	905	1,074	15.7%
£50,001-55,000	250	1,404	1,654	15.1%
£45,001-50,000	359	2,431	2,790	12.9%
£40,001-45,000	836	3,709	4,545	18.4%
£35,001-40,000	1,524	6,741	8,265	18.4%
£30,001-35,000	2,203	9,687	11,890	18.5%
£25,001-30,000	4,913	18,939	23,852	20.6%
£20,001-25,000	17,126	52,714	69,840	24.5%
£15,001-20,000	52,494	51,437	103,931	50.5%
£10,001-15,000	122,026	55,850	177,876	68.6%
£10,000以下	27,105	14,381	41,486	65.3%
不明	1,353	1,116	2,469	54.8%
計	230,519	220,419	450,938	51.1%

* 出典 : 「Equal Opportunity in the Civil Services Data Summary 1998」

2 地方公務員数

イングランド及びウェールズにおける地域別の男女の地方公務員数は、表5のとおりである。イングランドにおける女性職員の占める割合は、パートタイムを含めると全体の73.6%、フルタイムだけを見ても58.8%と半数を超えており、職員数の上では地方公共部門への女性の進出が進んでいることがうかがえる。しかし、パートタイマーの88.7%を女性が占めており、このことが賃金格差につながっていることが推測できる。また、地域別に見ると、ロンドンのフルタイム女性職員の割合が35.4%と最も高く、最も低いサウス・ウエストと約10%の地域格差がある。

表5 イングランド及びウェールズにおける地域別男女の地方公務員数(2001年6月現在)

地域名	女 性				男 性				計 (人)
	フルタイム		パートタイム		フルタイム		パートタイム		
	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	
North East	44,431	31.3%	54,911	38.7%	36,447	25.7%	6,100	4.3%	141,889
North West	88,745	30.8%	118,726	41.2%	65,971	22.9%	14,589	5.1%	288,031
Yorkshire & Humber	65,447	26.5%	115,621	46.8%	53,089	21.5%	12,821	5.2%	246,978
East Midlands	51,385	28.5%	80,862	44.9%	37,122	20.6%	10,619	5.9%	179,988
West Midlands	72,748	31.1%	102,412	43.8%	45,585	19.5%	13,334	5.7%	234,079
East	40,913	26.9%	74,825	49.3%	26,606	17.5%	9,497	6.3%	151,841
South East	97,361	29.4%	155,370	46.9%	59,465	17.9%	19,153	5.1%	331,349
South West	49,073	26.4%	88,429	47.6%	36,148	19.5%	12,147	6.5%	185,797
London	86,335	35.4%	86,144	35.3%	57,979	23.8%	13,307	5.5%	243,765
England 計	596,438	29.8%	877,300	43.8%	418,412	20.9%	111,567	5.6%	2,003,717
Wales	45,365	30.1%	60,462	40.2%	35,940	23.9%	8,818	5.9%	150,585

*出典：「Local Government Employment Digest No.200」

次に、イングランドにおける職域(サービス分野)別の男女の地方公務員数を表6に示す。(英国の公務員は専門職としての性格が強く、採用は部局ごとに行われる。)この表により、男性と女性ではその職務内容にかなり違いがあることがわかる。女性の占める割合が男性と比較して高いのは、教師、社会福祉、図書館業務となっており、逆に、男性の占める割合が高いのは、消防やごみ収集等の肉体労働的要素があるもの以外では、環境保健、土木建築、工学技術関連業務となっている。

表6 イングランドにおける職域別男女の地方公務員数(1998年12月現在)

職域 (サービス分野)	女性				男性				計 (人)
	フルタイム		パートタイム		フルタイム		パートタイム		
	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	
教育(教師)	228,600	49.9%	103,650	22.6%	101,551	22.2%	24,121	5.3%	457,922
“(その他)	85,012	14.1%	447,297	74.2%	36,684	6.1%	33,870	5.6%	602,863
社会福祉	106,191	33.8%	157,311	50.1%	38,357	12.2%	12,301	3.9%	314,160
図書館	12,442	29.5%	20,254	47.9%	6,920	16.4%	2,630	6.2%	42,246
レクリエーション	12,056	15.2%	26,722	33.7%	28,666	36.1%	11,869	15.0%	79,313
環境保健	5,667	31.3%	1,717	9.5%	10,277	56.8%	432	2.4%	18,093
ごみ収集	1,288	5.3%	1,493	6.1%	21,135	86.4%	556	5.1%	24,472
住宅政策	31,567	44.1%	12,570	17.5%	26,059	36.4%	1,439	2.0%	71,635
地域計画	9,782	34.1%	3,518	12.3%	14,852	51.8%	532	1.9%	28,684
土木・建築	2,603	4.9%	581	1.1%	49,098	93.3%	332	0.6%	52,614
工学技術	10,025	20.5%	4,368	8.9%	33,050	67.5%	1,500	3.1%	48,943
財務・コンピュータ	24,626	44.9%	7,451	13.6%	22,288	40.6%	466	0.8%	54,831
総務	28,324	38.2%	18,014	24.3%	24,950	33.7%	2,786	3.8%	74,074
消防	3,399	8.5%	1,700	4.3%	34,513	86.7%	199	0.5%	39,811
その他	4,758	13.7%	15,815	45.4%	9,833	28.2%	4,409	12.7%	34,815
計	566,340	29.1%	822,461	42.3%	458,233	23.6%	97,442	5.0%	1,944,476

*出典：「Local Government Employment Digest No.168」

さらに、イングランド及びウェールズの地方自治体における事務局長(Chief Executive/事務職トップ)をはじめとする幹部職員に占める女性の割合の推移は表7のとおりである。1991年と2001年を比べると、女性幹部職員の割合は大幅に伸びているが、ここ数年はその伸び率が鈍っていることがわかる。

表7 イングランド及びウェールズの自治体における女性幹部職員の割合

単位：%

年度	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Chief Executive	1.3	1.9	2.9	3.9	4.9	7.5	9.5	10.3
1 st tier officers	4.9	5.4	5.9	5.9	6.9	8.5	9.8	10.5
2 nd tier officers	6.8	8.9	10.1	10.7	11.4	13.4	13.8	16.1

1999	2000	2001
11.5	11.3	12.1
12.4	12.8	15.5
19.2	19.0	25.3

*出典：Employers Organisation Survey

第3節 就業者数

英国における職業別及び職種別の男女の就業者数を表8及び表9に示す。女性の就業者数の割合は、パートタイムも含めると46.5%、フルタイムだけを見ると34.8%となっている。また、女性はパートタイム労働者の84.1%とその大半を占めている。

職業別の内訳(表8)を見ると、女性は公務員・教育・医療(福祉)職が最も多く、その職業従事者の68.9%、女性就業者数全体の38.8%を占めている。その他の分野ではほとんど男性就業者の割合が女性を上回っており、特にその差が顕著なのは建設業やエネルギー・水道関係業務等となっている。このように女性の就業分野には偏りが見られ、職業によって男女の割合にかなり差があることがわかる。

表8 英国における職業別男女の就業者数(1997-98年)

職業	女性				男性				計 (千人)
	フルタイム		パートタイム		フルタイム		パートタイム		
	(千人)	(%)	(千人)	(%)	(千人)	(%)	(千人)	(%)	
公務員・教育・医療	2,286	38.3%	1,827	30.6%	1,715	28.7%	145	2.4%	5,973
金融業	1,059	32.9%	469	14.6%	1,614	50.2%	75	2.3%	3,217
流通・サービス業	972	21.3%	1,493	32.7%	1,697	37.2%	405	8.9%	4,567
製造業	969	20.9%	251	5.4%	3,354	72.4%	59	1.3%	4,633
交通・通信業	272	17.9%	124	8.2%	1,068	70.4%	54	3.6%	1,518
建設業	95	7.9%	53	4.4%	1,038	86.1%	19	1.6%	1,205
エネルギー・水道	45	16.1%	10	3.6%	224	80.3%		0.0%	279
農林業・漁業	30	16.0%	21	11.2%	136	72.7%		0.0%	187
その他	308	27.0%	295	25.9%	447	39.2%	89	7.8%	1,139
計	6,043	26.5%	4,547	20.0%	11,311	49.7%	860	3.8%	22,761

注1)女性:16歳以上59歳以下、男性:16歳以上64歳以下

注2)計には、上記の職業に含まれない者も含む。

*出典:「Social Focus on Women and Men」

また、職種別の内訳(表9)でも男女の格差が見られる。女性の割合が圧倒的に高いのは事務職及び秘書業務で、同職種全体の74.0%を占めている。一方、男性の割合が高いのは、技術・熟練職(89.8%)、施設管理及び機械操作(80.6%)、管理職・経営者・役員(67.6%)の順となっている。

なお、2000年の経営者給与調査(National Management Salary Survey 2000)によると、ビジネス界における女性管理職の割合は22%となっており、10年前の同調査の割合8%に比べると大幅に増えている。さらに、女性役員(9.6%)の割合は9.6%とまだ少数だが、やはり1990年時点の1.6%からはかなり増加している。

表9 英国における職種別男女の就業者数(1997-98年)

職 種	女 性				男 性				計 (千人)
	フルタイム		パートタイム		フルタイム		パートタイム		
	(千人)	(%)	(千人)	(%)	(千人)	(%)	(千人)	(%)	
管理職・経営者・役員	960	27.9%	155	4.5%	2,289	66.6%	33	1.0%	3,437
専門職	728	31.3%	250	10.8%	1,283	55.2%	63	2.7%	2,324
準専門職・技術職	746	33.8%	389	17.6%	1,030	46.6%	43	1.9%	2,208
事務職・秘書	1,794	48.1%	967	25.9%	890	23.9%	76	2.0%	3,727
技術職・熟練職	187	8.0%	52	2.2%	2,077	88.3%	36	1.5%	2,352
看護職・警察・消防	712	27.0%	1,029	39.0%	752	28.5%	144	5.5%	2,637
営業職	405	20.7%	893	45.5%	479	24.4%	184	9.4%	1,961
施設管理・機械操作	328	14.4%	114	5.0%	1,768	77.7%	66	2.9%	2,276
その他	180	9.9%	695	38.1%	733	40.2%	215	11.8%	1,823
計	6,043	26.5%	4,547	20.0%	11,311	49.7%	860	3.8%	22,761

注1)女性:16歳以上59歳以下、男性:16歳以上64歳以下

注2)計には、上記の職種に含まれない者も含む。

*出典:「Social Focus on Women and Men」

次に、パートタイム勤務者数について、男女別・年齢層別に占める割合を表10に示す。女性は、最も多いのが35歳から44歳の間で27%、その前後10歳を含めると全体の71%を占めており、子育ての時期にパートタイム勤務を選択していることがはっきりしている。逆に男性は、若年層と定年退職後にその割合が高くなっている。

表10 英国における男女のパートタイム勤務者の年齢別割合(1997-98年)

単位:%

年 齢 層	女 性	男 性
16歳～19歳	9	33
20歳～24歳	5	14
25歳～34歳	20	11
35歳～44歳	27	9
45歳～54歳	24	8
55歳～59歳	8	6
60歳～64歳	4	8
65歳以上	2	10

*出典:「Social Focus on Women and Men」

第4節 賃金・年金等

男女の平均収入額と男性の収入に対する女性の収入の割合を、退職前と退職後に分けて収入源別に表したものが次の表11及び表12である。

2つの表が示すとおり、退職の前後もしくは未婚・既婚に関わらず、女性の収入額は男性を下回っており、未婚者で男性の収入の約84%、既婚者は約46%の収入しかないことがわかる。

就労している男女の賃金格差は、未婚女性で男性の約9割、既婚者ではその差が広がり約6割となっており(表11)、退職後の厚生年金収入も未婚女性で男性の60%、既婚女性はわずか14%しか得られていない(表12)。

これらは、第2節及び3節に示したとおり、男女で職種・職務内容・勤務形態などが違うことが大きく影響しているものと思われる。

表11 英国における退職前の男女の収入源別平均収入額(1996-97年)

単位：£/週

収入源	未婚(シングル)			既婚(カップル)		
	男性(A)	女性(B)	(B)/(A)	男性(C)	女性(D)	(D)/(C)
賃金	156	140	89.7%	232	139	59.9%
社会保障費(注2)	15	15	100.0%	16	9	56.3%
投資による収入	5	3	60.0%	8	7	87.5%
厚生年金(注3)	4	4	100.0%	27	4	14.8%
自営業	17	6	35.3%	41	8	19.5%
その他	7	8	114.3%	5	3	60.0%
計	204	176	86.3%	329	170	51.7%

表12 英国における退職後の男女の収入源別平均収入額(1996-97年)

単位：£/週

収入源	未婚(シングル)			既婚(カップル)		
	男性(A)	女性(B)	(B)/(A)	男性(C)	女性(D)	(D)/(C)
賃金	3	4	133.3%	8	11	137.5%
社会保障費(注2)	81	78	96.3%	84	41	48.8%
投資による収入	15	10	66.7%	16	14	87.5%
厚生年金(注3)	45	27	60.0%	78	11	14.1%
自営業	1	1	100.0%	8	2	25.0%
その他	3	2	66.7%	3	2	66.7%
計	148	122	82.4%	197	81	41.1%

注1) 「退職」とは世帯の収入を支える者が定年年齢に達しているか退職していることを指す。

注2) 公的年金や公的手当(児童手当等)

注3) 被用者に対する年金を指す。

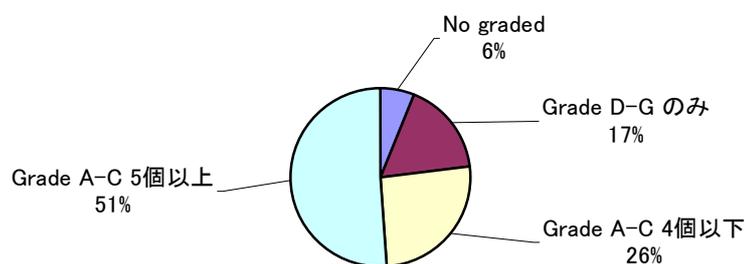
* 出典：「Social Focus on Women and Men」

第5節 教育

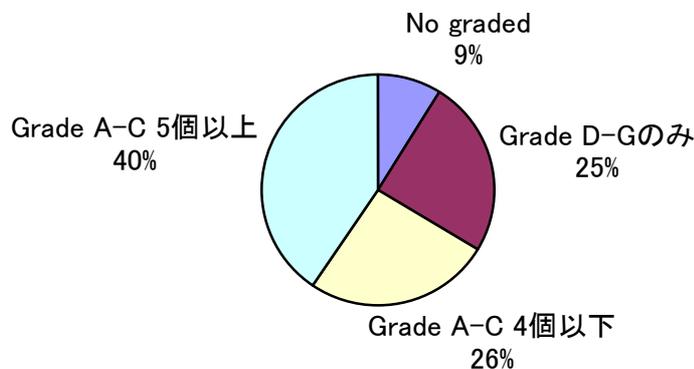
教育の分野における男女差は、主に選択科目の違いに表れている。国語、外国語、社会学などを選択するのは女生徒が多く、数学、物理、技術工学などは男子生徒が多い。

しかし、Grade A から G の順に 7 段階で評価される GSCE 試験(義務教育修了時に全国で実施される試験)の結果をしてみると、下記の円グラフが示すとおり、全体的には女性の方がよい成績を収めている。

女子生徒のGSCE試験結果(1995-96年)



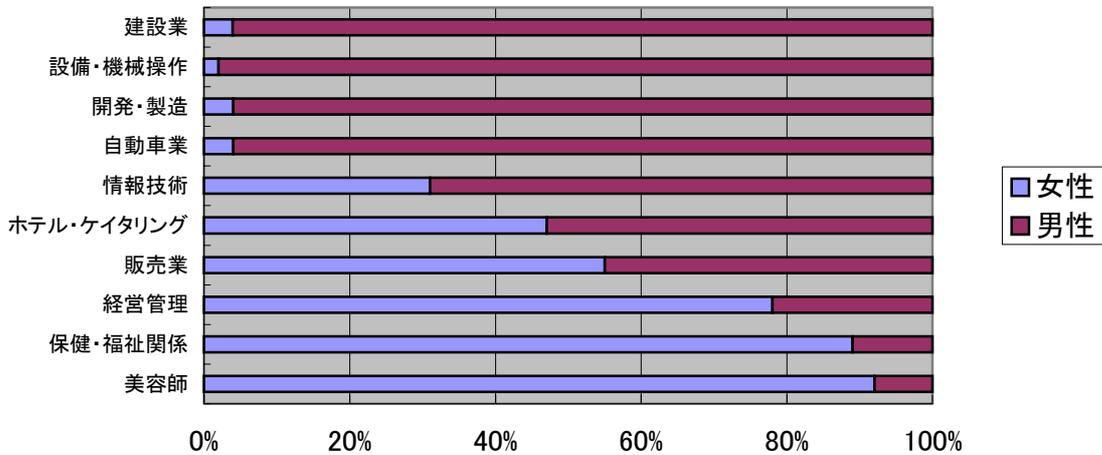
男子生徒のGSCE試験結果(1995-96年)



* 出典：「Social Focus on Women and Men」

次に、イングランドにおける 1998 年 3 月時点での職業実習生の数を、職業分野別に男女の割合で示したものが次頁のグラフである。美容師、保健・福祉関係、経営管理などは女性の割合が非常に高く、逆に建設業、設備・機械操作、開発・製造業、自動車業などはほとんど男性で占められるなど、男女のステレオタイプの違いがはっきりしている。

職業実習生の分野別男女の割合(1998年3月)



* 出典：「Social Focus on Women and Men」

第6節 育児

英国において未成年の子供を持つ16歳以上69歳以下の母親に「誰が主に子供の面倒をみているか」と訪ねた調査結果が表13である。

これを見ると、就学の前後に関わらず、圧倒的に母親が育児を請け負っていることがわかる。また保育所等の割合が低いのは、調査対象となった就学前の子供を持つ母親の5分の2及び就学後の子供を持つ母親の3分の2が、保育所及び学校に子供が行っている間だけ働いているためだと思われる。

表13 未成年の子供の世話を主に担当している者の割合(1996-1997年)

育児担当者	小学校入学前	小学校入学後 (平常時)	小学校入学後 (休暇時)
母親	82%	78%	77%
父親	15%	10%	12%
祖母	11%	7%	12%
チャイルド・マインダー(注2)	6%	2%	2%
その他の親族	3%	2%	5%
私立保育所	2%	—	—
家政婦	1%	2%	3%
友人・隣人(無償)	1%	1%	—
友人・隣人(有償)	1%	2%	1%
職場付設保育所	1%	—	—
本人	—	5%	5%
年上の兄弟	—	2%	2%

注1) 複数回答有り

注2) 有償で自宅で他人の子供を世話する者(後述)

* 出典：「Social Focus on Women and Men」

また、英国における子育て支援制度としては、大きく次の3つが挙げられる。

1 保育所(day nursery)

地方自治体などが設置する公立保育所の他に、任意団体によるものや雇用主が被雇用者用に設ける私立保育所がある。私立保育所は、地方自治体に登録し、その監督に服することが義務付けられている。

2 チャイルド・マインダー(childminder)

近親者以外の者が、料金や報酬を受けて主に就学前の子供を自宅で世話をするもの。働く母親が多く住む地域で、自身も就学前の子供がいる女性が行っていることが多い。チャイルド・マインダーは地方自治体に登録する義務があり、地方自治体が費用の全部もしくは一部を負担する形態もある。

3 プレイグループ(playgroup)

民間団体や親たちのグループが、教会や公共施設を利用して一定時間、子供を預かって遊ばせるもの。これも地方自治体が補助金などの財政援助や指導者研修などの技術援助を行うものがある。週に2~5回、2~3時間と限られた時間の上、参加する子供達の親は運営に積極的に参加することが求められるため、仕事を持つ母親にはやや不向きな面がある。

上記のような育児支援制度は、需要と供給の間はかなりギャップがあるのが実情であり、イングランドにおいては、8歳未満の子供6人に対して1人の空きしかないと言われている。特に従来から都市部における供給不足は深刻と言われてきたが、表14に示すとおり、1987年から97年の10年間で、イングランド及びウェールズにおける保育所及びチャイルドマインダーの数は大幅に増加している。

表14 保育所・チャイルド minder・プレイグループの数の推移(イングランド・ウェールズ)

	1987年	1992年	1997年
保育所			
公立保育所	29,000	24,000	20,000
私立(登録)保育所	32,000	96,000	180,000
その他	1,000	1,000	2,000
計	62,000	122,000	202,000
チャイルド minder			
地方自治体が提供するもの	2,000	2,000	4,000
その他の登録者	152,000	262,000	379,000
計	153,000	265,000	383,000
プレイグループ			
地方自治体が提供するもの	3,000	2,000	2,000
登録グループ	423,000	434,000	408,000
未登録グループ	7,000	3,000	3,000
計	433,000	439,000	413,000

注1) 8歳未満の子供を対象とするもの

注2) 千件以下は四捨五入

* 出典 : 「Social Trends 29/ 1999 edition」

第5章 地方自治体におけるジェンダー・ギャップ

英国で女性就業者の占める割合が最も多い職場である地方自治体で、ジェンダー・ギャップ解消のためにどのような政策が取られているのか、また、女性で事務局長となった人達が、自分のキャリア・アップと現在の職務についてどう考えているのか、イングランドの3ヶ所の地方自治体を訪問して話を聞く機会を得た。以下、このことについて報告する。

第1節 ハンスロー・バラ・カウンスル(London Borough of Hounslow)

ハンスローは 32 あるロンドン区の中のひとつで、ロンドンの西方、ヒースロー空港にほど近い地域に位置する。人口は 205,200 人(2000 年 5 月現在)で、ロンドン区の中では中規模程度だが、ジェンダー・ギャップの解消に先進的な取り組みをしている地方自治体である。訪問した日(2001 年 1 月)も、「女性のリーダーシップ」と題した職員対象のセミナーが開かれており、そのセミナーを見学するとともに、**Human Resources Manager** であるブアヒン氏 (Ms. Nana Amoa-Buahin) に同区の政策等について以下のような説明を受けた。

1 職員構成

職員の男女比は、女性 62%、男性 38%となっており、女性の割合が高いが、課長級(Head of Service)以上の職員で見ると、女性 40.2%、男性 59.8%と割合が逆転する。さらに、11 人いる副部長(Assistant Director)のうち女性は 5 人、6 人の部長(Director)のうち女性は 1 人となっている。女性部長及び副部長は、ほとんどが女性職員の割合が多い社会福祉もしくは教育分野という典型的なポジショニングとなっている。なお、事務局長 (Chief Executive) は男性である。

2 基本政策

同区は、「機会均等雇用方針(Equal Opportunities Employment Policy)」を定め、すべての職員は、性別、年齢、障害、家族構成、結婚の有無、同性愛、民族、人種、国籍、出生地、宗教、組合活動などにより不利益な取り扱いを受けることはないことを謳っている。具体的には、

- ・採用、昇進、研修、不服申立、懲戒処分、その他の待遇において、上記のことを理由とする差別の禁止
- ・差別及びアンバランスを解消するための「ポジティブ・アクション³」の

³ 例えば、女性の幹部職員が少ないことを理由として、ほぼ同じ能力の男女の候補者がいる場合は女性を優先的に登用するなどの不均衡是正のための施策

採用

- ・上記のことを理由とするハラスメントの禁止
 - ・人事戦略課長(Head of Strategic Personnel)とともに各部局の幹部職員は、同方針を促進する義務を負う
 - ・同方針が効果的に実施されているかを検証するシステムの確立
 - ・職員が同方針に基づいて不服等を申し立てる権利の保証
- などを定めている。

実例として、同自治体の採用申込書は、性別、年齢、民族などを記入する様式は別葉になっており、採用担当部局には知らされないこととなっている。また、同様式には、障害のある応募者に対して面接の際に必要な便宜や、ジョブ・シェアリング⁴を希望するかなどの意向も尋ねられている。

3 ジェンダー・ギャップ政策

子供を産み、もしくは育てながら働く職員のために、次のような施策が実施されている。

<出産休暇等>

正規職員(臨時職員以外)は、最大で40週間(産前11週、産後29週)の出産休暇が取得でき、医療機関の証明がある場合は、さらに4週間延長できる。当該休暇中の給与(Maternity Pay)として、休暇開始時点で自治体に1年以上継続勤務している者は、法定の額にカウンシルの独自支給分を上乗せした額が支払われる。

当休暇取得後の職場復帰の際、最大6ヶ月間まで、週当たりの勤務時間を16時間にまで減らすことができ、その後、ジョブ・シェアリングに移行することもできる。

出産後も働きつづけることを希望する職員に対して、上記のような出産休暇や職場復帰に係る福利厚生等についての説明会(Special one day course)が準備されている。

なお、配偶者の出産に係る休暇は、5日間付与される。

<育児・介護休暇等>

子供、配偶者、両親などの被扶養者⁵の病気等の際、年間で計2週間の有給休暇及び4週間の無給休暇が取得できる。(ただし、当該取得可能期間は家族の忌引きやボランティア休暇など他の休暇も含む。)

<保育手当>

14歳以下の子供を持つ職員が、勤務時間中、配偶者以外の者(両親、保育

⁴ フルタイム勤務の1名分の仕事を2人で分けるもの。その分け方は、毎日を午前と午後に分けたり、週の前半と後半を2日半ずつ分けたりと、様々なパターンを選べる。

⁵ 被扶養者手当の認定等とは関係なく、「日常的に面倒をみている者」であればよい。

所、チャイルド・マインダー等)に子供を預ける場合は、カウンシルから保育手当が支給される。(1997年12月現在の手当額は、子供1名につき、フルタイムの保育の場合は週17.5ポンド、放課後のみの保育の場合は週8.75ポンド。)なお、国から支給される児童手当(Child benefit)には影響されない。

<フレキシブルな勤務体系>

副部長級以上の役職を除き、すべての部局やポストにおいて、広くフレックスタイム、ジョブ・シェアリング、パートタイム等のフレックスな勤務が選択できる態勢が整えられている。「正規職員」としてこのような勤務体系を選択できる。)

4 今後の課題

以上のように、他の地方自治体と比べると、かなり進んでいると思われるハンスローだが、現実には次のような問題を抱えていると同自治体でも認識している。

- ・フレックスな勤務体系が整っていても、その利用者はほとんどが女性(男性のジョブ・シェアラーはわずか2名)で、男性の意識は変わっていない。
- ・ジョブ・シェアラーは、現実には定められた時間より多く働いている場合が多く、フルタイム勤務者より能力的に優れた人も多い。(しかし、給与や昇進などの待遇面で恵まれていない。)
- ・一旦パートタイム等を選択した者が、フルタイムに戻ることは困難である。
- ・自治体(議会)は長時間労働が日常化している。多くの議会は夕方に開催され⁶、昇進すればするほどこのような議会に出席しなければならない。これも女性の昇進を妨げている要因である。
- ・多くの議員(Councillor)が保守的で、女性を幹部職員に登用することに前向きではない。このような風潮は、女性職員全体の士気に大変悪影響を及ぼしている。
- ・同自治体では、「機会均等雇用方針」に続く次なる目標やビジョンが定まっていない。

第2節 ウェイヴァリー・バラ・カウンシル(Waverley Borough Council)

ウェイヴァリーは、ロンドンの南に隣接するサリー県に属する人口115,364人(2000年5月現在)のディストリクト・カウンシル⁷である。ロンドンで勤め

⁶ 英国の地方自治体議員は基本的に無報酬であり、別に仕事を持ちながら議員を務める人も多いため、議会は通常、夕方から夜にかけて開催される。

⁷ 日本でいう市町村にあたる。歴史的経緯により、今節のウェイヴァリーや次節のラグビーのように「ディストリクト」の代わりに「バラ」という名称を用いる地方自治体もあるが両者の間に機能の差はない。

る人たちのベッド・タウンとなっており、住民は比較的富裕層が多い。ここで1995年から事務局長を勤めるポインター氏(Ms. Christine Pointer)を2001年2月に訪問し、次のような話を伺った。

1 ポインター氏の経歴

本人自身の言であるが、ポインター氏の経歴はかなり異色である。高校卒業後、演劇等の衣装関係の仕事を希望し、BBC(英国放送協会)に入社したのがキャリアのスタートで、その後、公立図書館の司書や民間会社の秘書などを勤めた。その間、働きながら社会学及び経営学の学位やレジャー・マネジメントの資格を取得するなど自己研鑽に努め、1987年、ロンドンのハックニー区において、英国で女性初のレジャー・サービス部の部長に起用された。そこで18ヶ月間勤めた後、ニューハム区と同ポストに移り、その時初めて、同区の事務局長職に応募するが、選考過程に性差別主義が横たわっていることを思い知らされることとなった。

同氏が初めて事務局長のポストに就いたのは、1993年、イングランド中部のコングルトン・ディストリクト・カウンシルだったが、やはり、男性優位の風潮の中でトップを務めることにはかなりの困難が付きまとった。この時代、地方自治体における女性事務局長の現状について研究し、「なぜ地方自治体に女性の事務局長が少ないか?(Why are there so few female Chief Executives in Local Government?)」と題した論文により、新たな修士号を得ている。その後1995年に、ウェイヴァリーの事務局長に就任し、現在に至る。

なお、同氏の様々な地方自治体に関する研究は、国会の専門委員会(Select Committee)や全国自治体協議会(Local Government Association)に資料として提供されている。

2 女性が地方自治体で働くことについて

長年の地方自治体における勤務及びキャリア・アップの経験から、同氏は、女性の登用を妨げるものとして次のような要因を指摘した。

まず第一には、「長時間労働」である。同氏は現在でも、少なくとも週60時間は働いているが、ハックニー区に勤めていた頃の労働時間はこれをはるかに超えていた。当時はちょうど子育ての真っ最中であったが、幸いにも母親の多大な協力があつたため働き続けることができた。すなわち、女性のキャリア・アップは、よき「子供の面倒をみってくれる人(施設)」を得られるかどうかにかかっている。保育所やチャイルド・マインダー等の質及び量の充実と金銭的援助などの子育て支援は、女性の登用を推進する最も重要な施策のひとつである。

次に、女性は常に自己研鑽し、それをまわりにアピールし続けていないと

昇進しないという事実がある。前述のとおり、同氏はかなりの修士号を取得しているが、多くの男性は部長レベルであっても大学卒業時に取得した一つの修士号しか持っていないのが普通である。従って、同氏は、個々人が働きながら資格や修士号を取得することに対する（国等による）金銭的援助の必要性を提唱している。

また、地方自治体特有の課題として幹部職員に求められるのは、議会(議員)といかにうまくやっていくかということである。議員の世界は女性の進出が最も遅れている分野のひとつであり、未だにセクシャル・ハラスメントなどの性差別主義、微妙に男性優位に働いているシステムなどが残されている。また、ほとんどの議会が夕方開催され、長時間労働も強いられることとなる。

3 ウェイヴァリーの現状について

ウェイヴァリー・カウンシルにおいては、副事務局長も女性であるが、その他の幹部職員に女性はいない。これは、同カウンシルの職員はあまり流動性が高くない(転職者が少ない)ということも影響している。しかし、カウンシルが契約している弁護士はすべて女性で、これは、この地域では男性の方が優位に職に就けることを考慮した「ポジティブ・アクション」の結果である。また、パート・タイム勤務者の多くはやはり女性であるが、職務によってはパート・タイム勤務者であっても上のポストに昇進している。(ちなみに副事務局長は、週4日間勤務のパート・タイマーである。)

第3節 ラグビー・バラ・カウンシル(Rugby Borough Council)

ラグビーは、イングランドの中南部に位置する人口87,500人(2000年5月現在)のディストリクト・カウンシルで、スポーツの「ラグビー」発祥の地として知られている。2001年2月、同カウンシルの事務局長であるコリー氏(Ms. Diane Colley)を訪問し、次のような話を伺った。

1 コリー氏の経歴

コリー氏は会計士の資格を有しており、地方自治体等の公的部門でそのキャリア・アップに努め、1990年に地方自治体で初の女性出納長に就任した。複数の地方自治体で出納長を務めたのちラグビーへ異動し、その数年後、当時の事務局長が退職したためその後任に任命された。なお、同氏は、現在も財政部長(Director of Finance)を兼任している。

同氏のキャリア形成課程で最も困難だった時期は、初めて出納長になった頃だったという。財政部門はほとんどが男性職員で占められていた上、彼女は弱冠30歳であったため、「女性でかつ若い」という二重のハンディを背負うこと

となった。しかし、「長時間労働もやむなし」といった男性的価値観ではなく、仕事と生活のバランスを取りながら職務をこなしていくことに腐心し、そのような「女性的価値観」をカウンスルに注ぎ込もうと努めた。また、よい仕事さえすれば、まわりは特段女性だからといって違う目で見ないこともわかった。

2 ラグビーの現状について

カウンスルの3名の部長はすべて男性、12名の課長のうち女性はわずか2名と、女性の幹部職員に占める割合は決して高くないが、職員は完全に男女平等に扱われており、差別等の問題が生じた場合は速やかに解決に向けて対応している。

自身が女性事務局長であることについては、マイナス面よりむしろプラス面を感じている（もしくは考えるようにしている）。女性だと接する人たちから覚えてもらいやすく、また地元のビジネス界やその他の関係者たちとも良好な関係を築きやすいというメリットがある。もちろん事務局長としての職務は、予期できないことが発生し、プライベートな生活を犠牲にしなければならない場合もあるが、決して女性だから勤めにくいということはないと考えている。

3 ジェンダー・ギャップの解消に向けて

ジェンダー・ギャップの解消のために最も重要な施策は、女性が出産後も働き続けられる(職場復帰できる)環境づくりだと考える。子供を持つことによって確かに時間的な制約は生じるが、その女性の能力自体は何も変わらない訳であるから、それを生かさないことは本人のみならず雇用者にとっても損失である。

同氏自身としては、今後、特に若い人達に対して、キャリアを持ち続けることを奨励していきたいと考えている。現在会計士の勉強をしている学生数は男女半々であり、今後は女性出納長の数も増えていくであろうし、女性は自分で自分に限界を定めることなく、仕事に対する野心を持ち続けるべきである。女性でも高いポジションの仕事を完璧にこなすことができるし、また女性たち自身がそうできると信じる必要がある。そのためにも、事務局長を務める同氏がよきロール・モデルになるよう、組織のトップとして男性の意識改革を推進するとともに、女性ならではのメリットも訴えながら、前向きな考えを広めていきたいと考えている。

おわりに

これまでみてきたように、英国でも他の EU 加盟国にやや遅れている感は否めないものの、政府が中心になりジェンダー・ギャップ解消のための様々な政策が実施されている。その結果、女性の労働者や幹部職員の増加が民間部門で見られるとともに、中央政界や地方自治体など公的部門への女性の進出も見受けられる。

しかし、本文で紹介したように、職場で働いている女性からは今もなおその雇用条件や職場環境、昇進などへの不満が強くあるのも事実である。その原因として、男性優位の風潮が今も社会の一部に残っていることや男性的視点から数多くの政策が策定及び実施されていることを指摘することができる。

今後、政府がジェンダー・ギャップ解消政策を含め、すべての住民にとっての「真に豊かな社会」を実現するための政策を実施していくためには、従来に比べ女性やマイノリティからの意見を聞く機会をより多く設けるとともに、バランス感覚のある人間を育てていくための教育も不可欠であると考えられる。そこで、昨年6月に発足したブレア第2次労働党政権がどのような政策を提示し、実施していくか、非常に興味深く待たれるところである。

<参考文献>

「イギリス女性運動史」 今井けい著 日本経済評論社

※ その他統計資料の出典は各表下に記載

なお、このレポートはロンドン事務所所長補佐 渡辺文がキャロル・ヒンヴェスト調査員（当時）の協力を得て2000年度に調査、執筆したものである。