女性の活躍促進に向けた取組みアイスランドの経験から学ぶ

Promotion of the Advancement of Women

- What Japan can learn from Iceland about Gender Equality?



平成 30 年度 NWEC グローバルセミナー 2018 NWEC Global Seminar

女性の活躍促進に向けた取組み アイスランドの経験から学ぶ Promotion of the Advancement of Women

What Japan can learn from Iceland about Gender Equality?

主催 国立女性教育会館

後援 文部科学省・駐日アイスランド大使館

Organizer

National Women's Education Center of Japan (NWEC)

Supported by

Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT)

Embassy of Iceland

目 次

Table of Contents

◆ 主催者挨拶	Welcome Remai	rks
内海 房子	F	usako Utsumi
国立女性	教育会館 理事長	
Presiden	t, National Women's	s Education Center (NWEC)
◆ 大使メッセー	ージ Message fro	m the Ambassador
	フリーゲンリング E ンド共和国特命全権大	
Ambassa	ador Extraordinary a	and Plenipotentiary of the Republic of Iceland
◆ 基調講演者	・パネリストプロフ	イール Profile of Speakers5
第 I 部 基訓	I講演 Part I Ke	ynote Address
	Gender Equal Futu	— アイスランドの取組みから
• • •		21
ブリュンヒ	ルデ・ヘイア・オグ・	オマースドッティル
		Brynhildur Heiðar-og Ómarsdóttir
アイスラン	ド女性権利協会	Managing Director
事務局長		Icelandic Women's Rights Association

第Ⅱ部 パネルディスカッション PartⅡ Panel Discussion

アイスランド専門家との対話 ジェンダー先進国を目指して
Dialogue with Ms. Ómarsdóttir — Striving Toward True Gender Equality

パネリスト	Panelists
ブリュンヒルデ・ヘイ	ア・オグ・オマースドッティル
	Brynhildur Heiðar-og Ómarsdóttir
高見 具広	Tomohiro Takami
久保 公子	Kimiko Kubo
伊藤 公雄	Kimio Ito
◆ 雇用労働における女性	活躍のために ― 日本が取り組むべき課題 44
For the Promotion	of Women's Participation and Advancement in
Employed Labor —	Issues Japan Should Address 49
高見 具広	Tomohiro Takami
独立行政法人労働政	女策研究・研修機構 経済社会と労働部門 研究員
	Researcher
	Department of Labour and Economy
	The Japan Institute for Labour Policy and Training
◆ 意思決定部門への女性	Eの参画・政治参画をめぐる課題54
Issues Surrounding	Women's Participation in Decision-Making and
Politics	59
久保 公子	Kimiko Kubo
公益財団法人市川	房枝記念会女性と政治センター 常務理事
	Managing Director ICHIKAWA Fusae Center for Women and Governance
◆ 日本における男性・身	}子にとってのジェンダー平等 64
	or Men and Boys in Japan 74
伊藤 公雄	Kimio Ito
京都大学 名誉教	
京都産業大学 教	授 Professor, Kyoto Sangyo University

コーディネーター	Coordinator	
越智 方美	Masami Ochi	

独立行政法人国立女性教育会館 研究国際室 専門職員

Specialist, Office of Research and International Affairs

National Women's Education Center

参考資料 Reference Materials

♦	アイスランドにおけるジェンダー平等の歴史	. 85
	Stepping Stones of Gender Equality in Iceland	86
♦	女性の休暇資料 1	
	なぜ女性に休暇を?	. 87
	"Why a Day Off for Women?"	88
♦	女性の休暇資料 2	
	アイスランドの女性たちによるジェンダー平等に向けたストライキ	. 89
	Women in Iceland strike for gender equality 2018	91

主催者挨拶



内海 房子 国立女性教育会館 理事長

本日は、「平成30年度NWECグローバルセミナー」に、多くの方においでいただきましたことを大変嬉しく存じます。海外からおこしいただきました基調講演者のアイスランド女性権利協会事務局長のブリュンヒルデ・ヘイア・オグ・オマースドッティル様ならびにパネリストの皆様、そして国内外でさまざまな立場から女性の社会参画の推進に従事されている方々に、お忙しいところお集まりいただきました。ありがとうございます。今年度のグローバルセミナーは文部科学省ならびに駐日アイスランド大使館よりご後援をいただいております。国立女性教育会館の国際事業にご協力くださいましたこと、心より御礼申し上げます。

今年度は「女性の活躍促進に向けた取組み アイスランドの経験から学ぶ」をテーマとして取り上げました。アイスランドは世界経済フォーラムが公表しているグローバル・ジェンダー・ギャップ指数で、2009年より1位にランクされているジェンダー平等の先進国です。今年1月には男女間賃金格差解消に関する法律が施行されるなど、その先進的な取組みは世界各国から注目されています。

この小冊子には「NWEC グローバルセミナー」の基調講演とパネルディスカッションの資料が掲載されています。本セミナーでの議論が参加者の皆様にとりまして、男女共同参画を推進する際の一助となれば幸いです。

平成 30 年 12 月

Welcome Remarks

Fusako Utsumi

President, National Women's Education Center

I am delighted to welcome so many of you to the 2018 NWEC Global Seminar today. I would like to thank our keynote speaker, Ms. Brynhildur Heiðar-og Omarsdóttir, Managing Director of the Icelandic Women's Rights Association, who came all the way from overseas, our panelists, and all other participants engaged in promoting women's social participation in various ways in Japan and overseas for making time in your busy schedules to join us. This year's Global Seminar has benefited from the support of both the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology and the Embassy of Iceland. I would like to express my heartfelt appreciation for their cooperation with this international program.

This year's seminar focuses on the theme "Promotion of the Advancement of Women – What Japan can learn from Iceland about Gender Equality?" Iceland has ranked first on the World Economic Forum's Global Gender Gap Index since 2009, and is a global leader in terms of gender equality. In January this year, the Icelandic government enacted legislation to eradicate gender-based discrepancies in wages, a progressive initiative that has attracted around the world.

This booklet comprises materials for the keynote speech and panel discussion at this year's NWEC Global Seminar. We hope discussions held during this seminar will prove useful to you all as you engage in promoting gender equality.

December 2018

大使メッセージ



エーリン・フリーゲンリング アイスランド共和国特命全権大使

ジェンダー平等は始まりも終わりもない問題です。ずっと継続するストーリーであり、 多くのレッテルが貼られています。きわめて政治的な問題であるだけでなく、社会的、 経済的な問題であり、人権に関わる問題でもあります。レッテルが大変多いため、ジェ ンダー平等は終わりの見えないストーリーとなるでしょう。

長編小説や物語のように、ジェンダー平等にはまた、多くのドラマ、感情や気持ち、 論拠やヒステリーさえもが包含されています。アイスランド・サガ(アイスランド人が 自国語で書いた記録・物語)や物語に慣れ親しんでいる私たちは、結末が良くも悪くも、 またはその両方が入り交じったものにもなり得ることを知っています。

私自身、実生活を通して、私なりのジェンダー平等のストーリーがあり、私のサガ(物語)はまだ続いています。私は、過去30年以上にわたり、女性たちがジェンダー平等について語り、闘い続けているアイスランドからまいりました。女性たちは、誤りを正すため、官民を問わず関係機関はジェンダー平等を実現すべきであること、男性も女性もすべての人が平等であるよう政治的マニフェストの変更が求められることなど、結果を求めています。アイスランドでは多くが成し遂げられてきましたが、それでもジェンダー平等のサガ(物語)はまだ終わっていません。

私には人生を通して自分自身に言い聞かせてきたモットーがひとつあります。「夢を追いかける」ということです。私はこれを自分自身だけでなく、2人の娘たちにも言い聞かせてきました。「自分の夢を追うことをほかの誰にも止めさせないように」このモットーは、あらゆる国の若い女の子や女性に当てはまることです。困難や対立を伴いますが、進化とはそのようにして成し遂げられるものです。自分と自分の夢を信じれば、あなた自身のジェンダー平等のサガ(物語)を前向きなかたちで終えられる、より良い機会が得られるはずです。

Message from the Ambassador

Elín Flygenring

Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary of the Republic of Iceland

Gender Equality is an issue that has no beginning and no end. It is an ever ongoing story and has many labels. It is very much a political matter but also a social matter, economical matter or a human rights matter. The labels are very many and therefore will Gender Equality always be a story with no end in sight.

Like long stories or tales, Gender Equality also includes a lot of drama, feelings and emotions, reasoning and even hysteria. We who are used to sagas and tales know that the end can be both good or bad or a mix of it.

I myself have had my own Gender Equality story through my life and my saga is still ongoing. I come from Iceland, a country where women have been talking and fighting for Gender Equality for the last 30 years or more. Women have been demanding results, to righten the wrongness and that the authority figures, public or private, should make Gender Equality happen and manifest changes needed so all people, men and women, could be equal. Much has been accomplished in Iceland. Despite that the Gender Equality saga is not over yet.

I have had one mantra that I have been telling myself throughout my life: "Follow your dreams". Not only have I told this to myself but I have told it to my two daughters. "Don't let anyone stop you from following your dreams". This mantra applies to young girls and women in all countries. It will cost struggle and conflict but that is how evolution happens. Believe in yourself and your dream and you will have a better chance that your own Gender Equality saga will end in a positive way.

Profile of Speakers

ブリュンヒルデ・ヘイア・オグ・オマースドッティル

Brynhildur Heiðar-og Ómarsdóttir

アイスランド女性権利協会 事務局長

Managing Director, Icelandic Women's Rights Association



ジェンダー平等を提唱し、ジェンダー平等に関する法案および政策の監視を担うアイスランド女性権利協会(IWRA)において事務局長を務める。IWRAは、ジェンダー平等に関連するプロジェクトや報告書において、政府組織や非政府組織、民間や個人、国内外のさまざまな当事者と協働している。特に政治および教育におけるジェンダー平等に重点を置き、アイスランドの立法府であるアルシング(Alþingi)の代表的な政党で活躍する女性と密接に連携。また、アイスランドやその他の北欧諸国において教員と協働し、ジェンダー平等について高等学校レベルで教えられる教材の編纂を行っている。

比較文学および英文学で学位を取得。フェミニスト童話図書を執筆している。アイスランド女性文学賞 Fjöruverðlaunin の代表を務めると同時に、アイスランド国営放送サービス RÚV の文学ラジオ番組の監修も行っている。

Brynhildur Heiðar-og Ómarsdóttir is the managing director of the Icelandic Women's Rights Association (IWRA), an advocate for gender equality and monitor of legislation and government policies dealing with gender equality. IWRA works with various actors on projects and reports related to gender equality, governmental, non-governmental, private and individual, domestic and international. A specific focus of IWRA is gender equality in politics and education, and the association works closely with women active in political parties represented in Alþingi, the Icelandic parliament, and with teachers in Iceland and the other Nordic countries, creating school materials to be taught at the high school level on gender equality.

Brynhildur Heiðar-og Ómarsdóttir holds degrees in comparative literature and English literature. She has written a book of feminist fairy teles, and in her spare time, she serves as the president of Fjöruverðlaunin, the Association for Women's Literary Prize in Iceland, as well as regularly directing radio programs on literature for RÚV – the Icelandic National Broadcasting Service.

高見 具広

Tomohiro Takami

独立行政法人労働政策研究・研修機構 経済社会と労働部門 研究員

Researcher, Department of Labour and Economy

The Japan Institute for Labour Policy and Training



産業・労働社会学を専攻し、働き方の多様化と労働時間、女性のキャリア形成などを研究。内閣府経済社会総合研究所「結婚の意思決定に関する研究」検討会委員、国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」検討委員などを務める。主な論文に、「働く時間の自律性をめぐる職場の課題―過重労働防止の観点から」(『日本労働研究雑誌』第677号、2016年)など。公益社団法人程ヶ谷基金「平成29年度男女共同参画・少子化関連研究活動の支援に関する顕彰事業論文部門奨励賞」受賞。

Researcher at the Japan Institute for Labour Policy and Training.

Has held current position since April 2013 after doing post graduate doctoral courses in humanities and sociology at the University of Tokyo.

Majoring in sociology of industry and labor, is researching ways to diversify work and working hours, as well as career development for women. Has served as a member of the review committees "The Research on Decision-Making of Marriage" at the Economic and Social Research Institute, Cabinet Office, as well as the "Research on Initial Career Paths to Promote Active Participation" at the National Women's Education Center.

His essays include "Challenges for Workplace regarding the Autonomy of Working Hours: Perspective for the Prevention of Overwork" (The Japanese Journal of Labour Studies, Issue 677, 2016). Won the "Honorable Mention Award of the Essay Category at the 2017 Awards Commendation that Supports Research Activities on Gender Equality and Declining Birth Rates" from the public interest incorporated foundation, Hodogaya Foundation.

久保 公子

Kimiko Kubo

公益財団法人市川房枝記念会女性と政治センター 常務理事

Managing Director

ICHIKAWA Fusae Center for Women and Governance



同センター常務理事・事務局長・『女性展望』編集長・「市川房枝政治参画フォーラム」担当理事。

元市川房枝参議院議員秘書。秘書在職中の1976~1977年、一時休職しアメリカのコロンビア大学で語学研修の傍ら女性の選挙運動のボランティアや全米女性会議(ヒューストン)の取材などを行い、また1980年代から女性地方議員の全国調査などを手がける。『市川房枝集』解題(日本図書センター、1994年)、共著=『WOMEN AND POLITICS WORLDWIDE』(エール大学出版会、1994年)「女性議員は地方議会改革の担い手になれるか」大森彌編著『分権時代の首長と議会』(ぎょうせい、2000年)「女性をもっと地方議会へ」WIN WIN 編著、赤松良子監修『クオータ制の実現をめざす』(パド・ウィメンズ・オフィス、2013年)『市川房枝の言説と活動』解説(市川房枝記念会女性と政治センター、2013・2016年)など。

Managing Director, Secretary-General of the ICHIKAWA Fusae Center for Women and Governance; Editor-in-Chief of *Josei Tenbo* [Women's Perspectives]; Executive Director of the ICHIKAWA Fusae Forum to Promote Women's Involvement in Politics.

Secretary to former House of Councilors member, Fusae Ichikawa. While working in this position she took a leave of absence from 1976-1977 to study English at Colombia University in the United States. During this time, she volunteered for the women candidates running for public office, reported on the National Women's Conference held in Houston, etc. She became involved in the national survey of women local assembly members from the 1980s.

Publications: *The Ichikawa Fusae Collection (An Annotated Bibliography)*, NIHONTOSHO Center, 1994; Co-author of *Women and Politics Worldwide*, Yale University Press, 1994; Josei gi'in wa chihou gikai kaikaku no ninaite ni nareru ka [Can women councilors become the leaders of local assembly reform], in OMORI, Wataru (Ed.), *Bunken jidai no shucho to gikai* [Chairpersons and local assemblies in an era of decentralization], Gyosei, 2000; Josei wo motto chiho gikai e [More women should get onto local assemblies], in WIN WIN (Ed.); AKAMATSU, Ryoko (Supervising Ed.) *Kuotasei no jitsugen wo mezasu* [Realization of a quota system], Pat Women's Office, 2013; *Ichikawa Fusae no Gensetsu to Katsudo* [The Discourse and Activities of Fusae Ichikawa], ICHIKAWA Fusae Center for Women and Governance, 2013, 2016, etc.

伊藤 公雄

Kimio Ito

京都大学 名誉教授 京都産業大学 教授

Professor Emeritus, Kyoto University Professor, Kyoto Sangyo University



京都大学大学院文学研究科博士課程を経て、イタリア政府給費留学生としてミラノ大学政治学部留学後、大阪大学人間科学部教授、京都大学大学院文学研究科教授などを歴任。2017年より現職。専攻は文化社会学、ジェンダー論。主な社会活動として、日本学術会議会員、滋賀県男女共同参画審議会会長(2012~)京都府男女共同参画審議会会長、国立女性教育会館監事(2016~)、人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会副委員長(2018~)、などがある。

主要業績

『「男らしさ」という神話』(NHK 出版、2003 年)

Gender, Transgender and Sexualities in Japan (共著、Routledge, 2005)

International Encyclopedia of Men & Masculinities, (編集委員、Routledge, 2007)

『ジェンダーの社会学』(放送大学教育振興会、2008年)

Transforming Japan (共著、New York City University Press, 2011)

Gender and Welfare States in Eastern Asia Confucianism or Gender Equality (共著、Macmillan, 2013)

Prof. Ito finished his Ph.D. course at Graduate School of Letters, Kyoto University. After being granted a scholarship from the Italian Government and studying at the Faculty of Political Science, University of Milan, he was appointed as Professor at Faculty of Human Sciences, Osaka University and Professor at Graduate School of Letters, Kyoto University. In 2017 he took up the present position at Kyoto Sangyo University. He is specialized in Culture Sociology and Gender Studies. Among the several social activities he participates in, he is currently a member of Science Council of Japan, Chairperson of Gender Equality Council of Shiga Prefecture (since 2012), Chairperson of Gender Equality Council of Kyoto-fu (since 2012), Auditor of National Women's Education Center (since 2016), and Vice-Chairperson of Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences (since 2018).

Principal Academic contributions

Kimio ITO, "The Myth of 'Masculinity", NHK Publishing House, 2003

Kimio ITO, "Gender, Transgender and Sexualities in Japan", Co-authored, Routledge, 2005

Kimio ITO, "International Encyclopedia of Men & Masculinities", Routledge, 2007 (Editorials Board Member)

Kimio ITO, "The Sociology of Gender", published by the Society for the Promotion of the University of the Air, 2008

Kimio ITO, "Transforming Japan", co-authored, New York City University Press, 2011

Kimio ITO, "Gender and Welfare States in Eastern Asia Confucianism or Gender Equality", co-authored, Macmillan, 2013

越智 方美

Masami Ochi

独立行政法人国立女性教育会館 研究国際室 専門職員 Specialist, Office of Research and International Affairs National Women's Education Center



お茶の水女子大学大学院人間文化研究科博士後期課程修了。博士(社会科学)。上智大学外国語学部フランス語学科卒業後、外資系企業にてマーケティング、人事業務を担当。英国イースト・アングリア大学大学院留学を経て、東京都所轄事業所「東京ウィメンズプラザ」に勤務し男女平等推進研修の企画業務に従事。2008年より現職。国立女性教育会館では、海外の男女共同参画推進機関との連携業務を担当し、社会学の視点から日本やアジア諸国のジェンダー平等政策について研究に従事。

Completed the doctoral degree at the Graduate School of Humanities and Sciences, Ochanomizu Unitervisy, in Tokyo. Ph.D in Social Sciences. Graduating Sophia University in Tokyo, Dr. Ochi served as marketing and personnel officer in private sector. She holds an M.A. in Gender Analysis in Development from University of East Anglia in Norwich, U.K. After having worked at "Tokyo Women's Plaza", gender equality center under the jurisdiction of the Tokyo Metropolitan Government, she joined NWEC in 2008. Her assignments at NWEC include networking with gender machineries and civil society organizations as well as organizing international seminars and forum. She also supervises a research project on comparative study of gender equality policies in Japan and the South East Asian countries.

第1部 基調講演 Part I Keynote Address



ジェンダー 平等な未来に 向かって! アイスランド の取組みから

ブリュンヒルデ・ ヘイア・オグ・ オマースドッティル

Icelandic Women's **Rights Association**

アイスランド女性権利協会 の歴史



1907年、女性参政権獲得 をめざして、ブリエット・ バーンヘディンスドッティ ルが設立

アイスランド女性権利協会は 現在、社会のあらゆる分野に おける女性の権利と平等の実 現を使命として活動中。すべ ての人の人権が認められるべ きであるという考え方に立っ て、あらゆる種類の差別に反 対している。



嘂

アイスランド初の女性政党



- 1907年 レイキャビクの地方 選挙で女性が参政権を獲得。
- 1908年ブリエット・バーンへ ディンスドッティルが女性政 党を結成し、選挙に立候補者 を擁立。レイキャビク市議会 に4名の女性議員を送り込む。
- 1915年 女性が国会の投票権 を獲得。
- 1922年 女性リスト (Women's List) の代表者が、 アイスランド議会初の女性議 員となる。

3

KVENNAFRAMBOÐIÐ / KVENNALISTINN 女性同盟 1983年-1998年





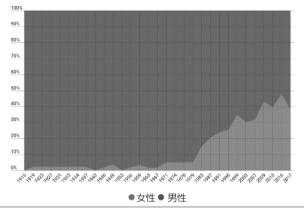


1982年 女性同盟がレイキャビクとアークレイリの地方議会に立候補者を擁立。

1983年 女性同盟から国会議員が誕生。

1998年 女性同盟が解散し、新党の社会民主連盟(Social Democratic Alliance)に合流。 2016年 旧女性同盟党員だった 最後の女性国会議員が引退

男女平等によって代表者数も 同等に

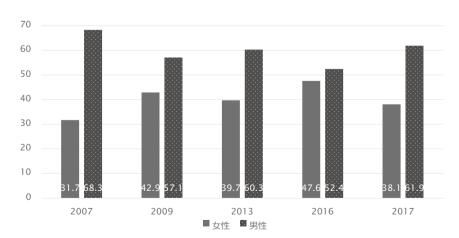


1916年以降の女性議員の割合

5

띪

ガラスの天井を破る



2007年-2018年の女性議員の割合

믦

男女平等によって代表者数も 同等に

- 2009年 売春の斡旋と買春の禁止法が成立したが、売春は合法のまま(売春は罰則を科されない)
- 2010年 従業員数が50名を上回る企業の取締役会の ジェンダー・クオータ制に関する法律の制定
- 2010年 ストリップ・クラブの禁止により、雇用主は従業員の裸体によって利益を得ることを禁じられる
- 2011年 警察にDV加害者を居住地から排除する権限が与 えられる
- 2012年 男女同一賃金基準の自主的導入
- 2015年 ジェンダーに配慮した政府予算を義務付ける法律の制定
- 2018年 従業員数が25名以上の雇用主に男女同一賃金 基準が義務付けられる

嘂

ジェンダー行動計画

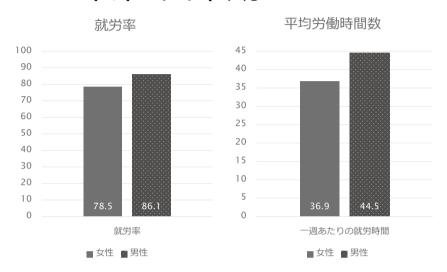
雇用主と労働組合は労働市場で男女を平等の立場に置くべく慎重に取り組まねばならない。雇用主は、特にその企業または機関内で、男女を平等の立場に置き、業務を女性の業務または男性の業務として分類しないように措置を講じなければならない。特に、管理職および影響力のある職には、男女を平等に配置することとする。

過去1年間において平均25名以上の従業員を持つ企業および機関は、ジェンダー平等プログラムを策定するか、または人事方針の中にジェンダー平等の視点を取り入れなければならない。具体的には、19章から22章に記載された従業員の権利を保障するために、どのような方法を取るかという計画を盛り込んだ目標を立てることなどが含まれる。ジェンダー平等プログラム、および人事方針におけるジェンダー平等の視点は、3年ごとに見直すものとする。

男女の平等の地位および平等の権利に関する法律*No. 10/2008*、 第*8*章



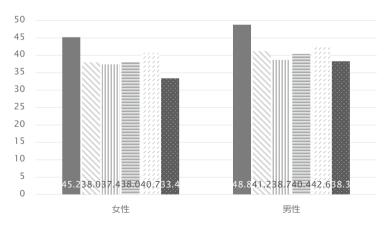
アイスランドの労働市場 2018年第3四半期



9

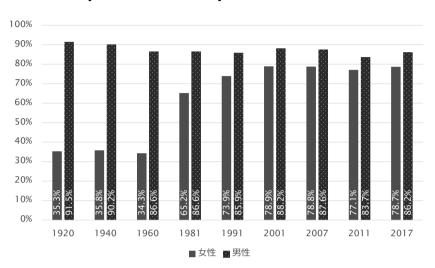
뫪

平均就労年数 北欧諸国およびEU



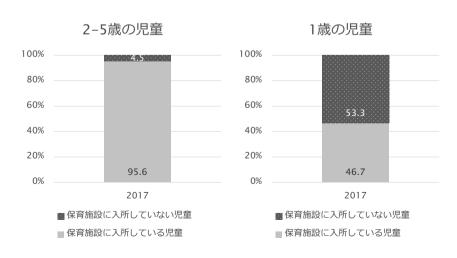
■ アイスランド N デンマーク III フィンランド = ノルウェー 公 スウェーデン ■ EU

アイスランドの就労率 1920年 - 2017年



11

アイスランドの児童の保育施設入所率 2017年





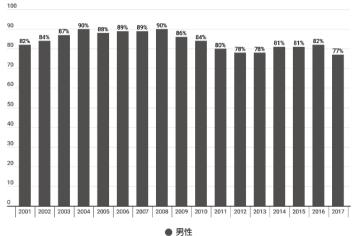
父親および母親の出産育児 休暇

子供が誕生した場合、養子縁組を結んだ場合、あるいは永続的な里親として子供を受け入れた場合、父親および母親は、それぞれ最長3カ月の出産休暇を取る独立の資格を有する。この資格は譲渡することはできない。また、両親は追加で3カ月の育児休暇を取る共同資格を有する。この場合、片方の親に3カ月間をすべて与えることも、あるいは両親で3カ月間を分け合うこともできる。

父親/母親の出産休暇および育児休暇に関する法律、 No.95/2000、第8章

13

アイスランドにおける父親による育児休暇取得率の推移



2001-2017年に育児休暇を取得した父親の母親に対する割合

嘂

男女同一賃金基準

- ●アイスランド基準局により策定。アイスランド労働連合、アイスランド雇用主連合、ジェンダー平等センターなどさまざまな関係者と共同で策定。
- ●2012年に自主的に導入。
- ●2018年に、従業員数が25名以上のすべての企業に男女 同一賃金基準を義務付けた法案が提出される。
- ●国会で80%超の圧倒的多数により法案可決。
- ●同法の適用は2018年末から始まり、2020年末までに すべての企業に適用予定。

15



男女同一賃金...英語版!

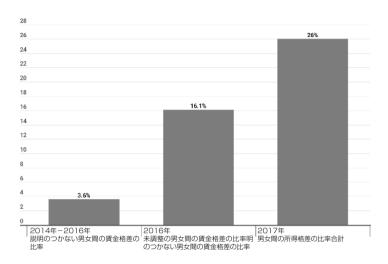
ÍST 85:2012 (e)。男女同一賃 金管理制度 – 要件と指針

男女同一賃金基準英語版は、ア イスランド基準局のウェブサイ トで購入可能。

http://www.stadlar.is/verslun/p-54558-st-852012-e.aspx



アイスランドの男女の所得 **器** の不平等



出典:アイスランド統計局間の賃金格差の比率明のつかない男女間の賃金格差の比率

17

뮒

草の根組織なくして進歩なし



アイスランドの女性は同一賃金を要求 し、1975年、1985年、2005年、2010 年、2016年、2018年と、6度のストライ キを実施。

1975年10月24日、アイスランドの女性 の90%がストライキに参加

- ●2005年、女性は賃金未払い分にあたる 午後2時8分以降の仕事を中止。
- •2010年、アイスランドでふたたび女性のストライキ実施。今回は午後2時25分に仕事を中止。
- ●2016年、午後2時38分に仕事を中止。
- ●2018年、午後2時55分に仕事を中止。 #MeToo

アイスランド女性権利協会は 6回とも主催者側に加わる

뮒

アイスランドの 女性ストライキ、2016年

https://www.youtube.com/watch?v=IV3_3ISfX60

19



フェミニスト教育で ジェンダー平等な未来を



2007年、高校レベルで初めてジェンダー学習講座を開設

2018年、17の高校がジェンダー学 習講座を開設

そのうち9校では、ジェンダー学習を一部または全部の生徒に必修科目とした

3校ではジェンダー学習を全校生徒 の必修科目とした

アイスランドの高校は全部で33校である



ジェンダー平等な未来に向かって一アイスランドの取り組みから

ブリュンヒルデ・ヘイア・オグ・オマースドッティル

アイスランド女性権利協会 事務局長

皆さん、こんにちは!

本日、この場で皆さんとご一緒できることを光栄に思います。私には日本に住む、オオヤマ・サリという叔母と、マリコ・マーグレット、マミコ・ディースという従姉妹がおりますので、ずっと日本を訪れたいと思っていました。

私の名前は、ブリュンヒルデ・ヘイア・オグ・オマースドッティル(Brynhildur Heiðar-og Ómarsdóttir)。アイスランド女性権利協会(IWRA)を運営しています。同協会は、ジェンダー平等に向けてアイスランドで活動する最も古い市民団体です。IWRA は、女性の参政権、すなわち投票する権利を求めて闘うために、この写真の女性、ブリエット・バーンへディンスドッティル(Briet Bjarnhéðinsdóttir)によって1907年に設立されました。

IWRA の設立時の定款では、男女間の政治的平等、教育、政治任用制度、職場への平等なアクセスを求めて闘うことを義務付けていました。

表現方法は異なるものの、その使命は今日でも変わっていません。現在の定款によると、私たちの使命は「社会のあらゆる領域において、女性の権利およびあらゆるジェンダーの地位の平等に向けて取り組み、人権を包括的な視点から捉え、あらゆる差別に立ち向かうこと」とあります。

私たちの取組みの基盤となっている広義の平等は非常に重要です。なぜならば、平等と人道に関する私たちの理解は、社会の成熟とともに変化を遂げてきたからです。アイスランドは近年、新しい機会と課題をもたらす移民を多く受け入れています。多様性が増すほど、平等に対する理解と慣習を広げる必要がありました。もはや男女間の平等だけを考えていればよいのではなく、性的指向やジェンダー・アイデンティティ(性自認)、人種や宗教、障がいに基づく差別など、ほかの領域における差別をも私たちの理解に含める必要があります。

アイスランドは、根本的にはいまだに不平等な社会ですが、私たちは男女間、ジェンダー間 の格差を縮めるべく、1907年以降、長い道のりを歩んできました。

本日は、より平等な社会を構築するために私たちが用いてきた法的・政治的手段や、変革を可能なものにした政治運動について、お話ししたいと思います。社会変革は法改正からもたらされるものではなく、政治活動からもたらされるものだからです。女性の政治運動なくしては、女性が団結し、行動で示し、公職選挙に立候補することなくしては、何も変わりません。権力の座に就く人々、男性と言ったほうがいいでしょうか、は、容易にその権力を分かち合いません。変化を求めること、平等を求めることは、私たち有権者にかかっているのです。

あらゆる人の基本的権利に、選挙権があります。つまり、私たちが統治される方法について 意見を表明する権利があります。アイスランドの女性たちは 1907 年、レイキャビクでの地 方選挙に投票する選挙権を獲得し、翌年には自分たちの政党、女性リスト (Women's List) を結党し、市議会に立候補しました。アイスランド初の女性の政党が立法の場で大勝し、実 際、1908 年には、レイキャビク市議会において最大の単独政党になりました。なぜでしょ う?新しく有権者となった女性たちと対話しようとしていたのは、女性リストだけだったからです。

1908 年の女性リストの成功は、アイスランドにおける政治活動の枠組みを築くこととなり、 我が国の歴史上さまざまな時点において、女性政治団体が設立される礎となりました。1915 年、私たちは国政における選挙権と被選挙権を獲得し、1922 年には女性リストから選出さ れたインギビュルグ・ビャーナソン(Ingibjörg Bjarnason)が女性初の国会議員となりま した。

最も成功した女性団体は 1983 年に設立されました。この新・女性リスト政党は 1998 年まで議会に籍を置いていました。当初の女性リストの党員として最後に当選した女性議員は 2 年前の 2016 年まで議会に留まっていました。

アイスランドの女性たちは、なぜ自分たちの政党を設立せずにはいられなかったのでしょうか?理由は単純です。既成政党の男性たちは、女性たちに立候補する機会を与えなかったからです。男性たちは権力を分かち合いませんでした。

これは、女性が初めて国政への投票を認められるようになった 1916 年の選挙以降、アイスランドの議会であるアルシングの議員に占める男女比率を図に表したものです。ご覧のとおり、女性たちは過去 100 年のほとんどの間、アイスランドで起こったことについて発言権がありませんでした。

実際、1983年に新・女性リストが議会へ候補者を擁立した際、3人しか女性議員がいませんでした。このグラフからもお分かりいただけるように、その選挙で女性議員数は3倍に増加し、議会に占める女性議員の割合は5%から15%となりました。

アイスランドの議会において女性議員数が男性とほぼ同数になったのは、2009 年以降、この 10 年のことです。2008 年の世界金融危機を受け政府が崩壊した後に実施された 2009 年の解散総選挙において、女性たちはガラスの天井を突き破りました。その年、議会に占める女性議員の割合は 32%から 43%となりました。

このグラフからもお分かりいただけるとおり、それ以降、議会に占める女性議員の人数は、全体の 3 分の 1 を下回っていません。2009 年以降、なぜそんなに多くの選挙が実施されたか不思議に思っていらっしゃるかもしれません。これは世界金融危機によるもので、特に大きな打撃を受けたアイスランドでは、主要銀行のすべてが倒産しました。アイスランドの国民は、いまだに金融機関に対する信用を完全に回復しておらず、それ以降、任期満了まで務めた政権は1つしかありません。これは私たちにとって大きな関心事ではありますが、ここではその話は割愛させていただきます。

女性たちが政府の最高レベルで、やっと平等な代表権を持つことは何を意味するのでしょう?

ジェンダー平等が実現した議会により提案された法案は、包括的な立法機関が策定している ため、より包括的な内容となるのです!過去 10 年にわたって、ジェンダー平等を達成した アイスランドの議会で可決された、いくつかの施策を見てみることにしましょう。

2009 年、私たちは買春を禁止しました。アイスランドは、性的サービスのために自分自身が売春をすることは違法ではありませんが、買春、売春の斡旋や売春宿の経営など他人の性的サービスを売ることは違法とする、いわゆる「スウェーデン・モデル」を可決した数少な

い国のひとつです。ノルウェー、カナダ、アイルランド、北アイルランド、フランスなど数 ヵ国が同様の法案を可決しています。

2010 年、50 名以上の従業員を雇用する企業の取締役会にジェンダー・クオータ制を義務付ける法案を可決しました。アイスランドの企業取締役会では、男女それぞれの構成比が少なくとも 40%以上になるようにしなくてはなりません。

同年、アイスランドでは、雇用主が従業員にヌードになることを求めることを禁止する法律 を可決しました。これは、営利目的でのストリップ行為やストリップ・クラブを違法とした ことを意味します。

2011 年には、警察に、DV 加害者を加害者の自宅から退去させられる権限が与えられました。

2012 年、アイスランドでは、雇用主が給与を差別できないようにする給与管理制度、男女同一賃金基準を導入しました。同基準は任意規定でしたが、2017 年には、従業員を 25 名以上雇用する企業すべてに対し、同基準を給与体系に適用することを義務付ける法律を可決しました。この基準については、また後ほどお話しさせていただきます。

そして 2015 年には、政府予算がジェンダーに配慮したものとなることを要求する法案が可決されました。ジェンダー予算の導入は、アイスランド国家予算を女性や男性に及ぼすインパクトや、不平等の是正に関する有効性という視点から分析することを可能とします。

これらは、ジェンダー不平等の是正を求めて争う私たちにとって新しいツールで、出産休暇、 父親の育児休暇、全ての子どもたちをカバーする保育の保証など、先に導入されていたツー ルに新しく加えられたものです。

それでは、アイスランドで可決した施策で、より有用なものをいくつか詳しく見ていきましょう。これらは、より平等な社会を確立するために不可欠な施策です。

可決した法案の中でより有用なものは、25 名以上の従業員を雇用するすべての企業にジェンダー平等計画の策定を義務付けたことです。この要件は、雇用主が職場においてジェンダー平等を達成するための方法を考えなくてはならないことを意味しています。

これらの計画は、企業が職場におけるジェンダー間の賃金格差をどのように撲滅するかを述べた、同一賃金などの問題に対応するものです。同計画は、女性が会社内の仕事への平等なアクセス、公平な昇進、職業訓練への平等なアクセスを得ることを、企業がどのようにして確実なものとするかについて記載しています。同計画はまた、企業がどのようにワーク・ライフ・バランスを保証し、託児所の利用時間と仕事のスケジュールを調整し、男性と女性が育児のために平等に仕事を休めるよう促し、残業を削減するかについても記述しています。そしてもちろん、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、ジェンダーに基づくハラスメントや暴力についても、同計画の中で言及されています。

アイスランドでは、女性も男性も長時間働きます。今年の第3四半期の最新統計では、労働市場に属する男性は86.1%、女性は78.5%でした。男性は1週間で平均44.5時間、女性は1週間で平均36.9時間働いていました。

そして今月、アイスランドの男性と女性は他の欧州諸国の人々よりかなり長時間働いていることを示す、新しい欧州研究結果が発表されました。アイスランドの男性は、生涯で他の欧州諸国の男性より平均 10.5 年長い、平均 48.8 年を労働に費やします。アイスランドの女性も同様に勤勉で、平均 45.2 年を労働に費やします。実際、アイスランドの女性の現役期間

は大変長く、欧州の男性部門で第 2 位となったスイス人男性の平均 44.9 年より長く働いています。

アイスランドはこれ以上労働市場から労働力を失うことはできません。とても小さい国なので、皆が社会に関わる必要があります。誰の能力も、特に女性の能力を無駄にする余裕はありません!

これは、1920年から 2017年の就労状況を示したグラフです。ご覧のとおり、1991年には、女性の就労率はほぼ 80%に達しており、それ以降低下していません。1990年代以降、女性が完全な形で労働市場に参加できている理由は、アイスランドが今では完全保育を提供しているためです。

アイスランドでは、2歳以上の幼児には保育が保証されています。2017年には、2歳から5歳の幼児の95.6%が幼稚園に入園しています。2歳未満の乳幼児には保育は保証されていませんが、運のよい両親は子どもを入園させることができます。2017年には、1歳児の46.7%が託児所に入所しました。

現在の保育制度があるのは、1980 年代、1990 年代に議会や市議会、町議会に入った女性たちのおかげです。保育は 1980 年代に女性リストが政治問題に取り上げるまで、政治問題ではありませんでした。より包括的な立法機関こそが、包括的な法案を策定することを覚えておいてください!

20 世紀、男性で占められていた議会の射程には入っていなかった課題に、出産休暇や男性の育児休暇があります。アイスランドにおける現在の育児休暇法案は 2000 年に可決されたもので、子どもの出産後、もしくは養子を引き取った後、最長 9 ヵ月間、出産休暇および男性の育児休暇が保証されています。3 ヵ月は1人の両親、一般的には母親に、次の3ヵ月はもう1人の両親、一般的には父親に与えられ、残りの3ヵ月は両親が好きなように選択し、2人の間で分けられるようになっています。

政府が資金を提供している出産/育児休暇基金では、上限はありますが、休暇取得中の両親に対し、休暇取得以前に得ていた賃金の80%相当を給付しています。

この法案がどれだけ好評で有益であることがアイスランドで証明されたか、いくら強調してもしすぎることはありません。この法律が可決された翌年、82.4%の父親が育児休暇を申請しました。その割合はすぐに90%へ達し、2008年の財政破綻まで堅調に推移しましたが、その後、低下し始めました。財政破綻の後、出産/育児休暇基金の給付上限は引き下げられ、人々の出産休暇や育児休暇の取得が難しいものになりました。2017年には、新しく父親となった男性の77%のみが育児休暇を申請し、同法案が可決されて以降、もっとも低い値となりました。

最近の法案では、再度、出産/育児休暇の給付上限が引き上げられ、現在は、新しく親となる人への休暇期間を、母親へ5ヵ月、父親へ5ヵ月、2ヵ月を両親間で分ける合計 12ヵ月へ延長する法案が議会に上程されようとしています。私たちは、出産/育児休暇制度を復活させるために政府が必要な手段を講じるよう、熱心に働きかけを行っています。

私たちのツールボックスの中で、労働市場における平等を確実なものにする最新のツールが、 男女同一賃金基準です。同基準は、企業内における給与体系を分析し、同一労働または同一 価値の仕事に対して、男性および女性に平等な賃金が支払われているかどうかを明らかにす る規定です。企業および機関は、同基準の要件を満たすと、同基準を順守しているという認 定が得られます。 男女同一賃金基準は、2012年に任意で導入され、2018年には25名以上の従業員を雇用する、 すべての企業に義務付けられました。

なぜ、男女同一賃金基準を義務化したのでしょう?アイスランドには、とても長い間、男女同一賃金を保障するはずの法案がありました。実際には、アイスランドでは、男女同一賃金を義務付ける最初の法案を半世紀以上前の1961年に可決しています。1976年には、より包括的な法案を、そして2008年にはさらに包括的な法案を可決しています。同一賃金を保障するはずの法案があるにもかかわらず、アイスランドでは、なぜいまだに男性が女性より多く支払われているのでしょうか?

同一賃金法案がうまくいっていない理由のひとつに、立証責任が常に従業員側にあることがあります。

アイスランド以外の国で、同一賃金法案はどのように機能しているのでしょう?まず、自分がしている仕事に対して同僚より少なく支払われていることを自身で明らかにする必要があります。そして、その状態に対処するための材料や援助を準備する必要があります。弁護士を雇用するための財源、家族や友人による支援ネットワークなどの社会的援助、雇用主を訴えるための心理的・情緒的援助が必要になります!そして、もしその訴訟で勝訴し、企業がその人を賃金面で差別していると認められた場合の補償は、全員ではなく個人に対して行われます。すなわち、賃金差別をうまく訴えた人は補償を得ますが、その人の同僚の賃金が是正されるわけではないのです。

同一賃金認定法は、立証責任を従業員からそもそもその責任をもつべき雇用主へ移行させた 点が画期的です。1961 年以降、アイスランドには同一賃金を保障する法案がありますが、 男性と女性はいまだ平等に支払われていません。雇用主たちは事実上、57 年にもわたって 法律に違反していることになります!今日、全従業員の賃金を是正するため、そして昔から の同一賃金法案を順守していることを証明するため、雇用主たちにはこの基準を採用するこ とが求められています!

この機会に、アイスランドの男女同一賃金基準は ISO 国際規格として書かれており、すでに 英語に翻訳されていることにも言及しておきたいと思います。日本など他の国が同基準を受 け入れ、任意で自国の労働市場に適用させることを止めるものは何もありません。

それでは、今日のアイスランドにおける男女間の収入格差は何でしょうか?

アイスランドにおけるジェンダー間の賃金格差は現在 16.1%程度ですが、男女間の総所得格差はより高く 26.5%です。この 2 つの統計結果の違いは、1 つが時給ベースで、もう 1 つが月別ベースで算出されていることにあります。

IWRA では、賃金格差より所得格差を重視しています。私たちがジェンダー間の賃金格差に基づく計算方法を使用しない理由は、それが社会における不平等を表していないと思うからです。実際、アイスランドで、「説明のつかない」ジェンダー間の賃金格差といわれるものはとても小さく、アイスランド統計局によると 3.6%にしかなりません。

賃金格差の一端を「説明する」変数は多くあります。女性の労働参画、家庭の事情や家事のためパートタイムの仕事に就く女性、労働市場における男女の職務分離で「女性の仕事」と呼ばれるものは賃金が低いこと、パワーと影響、例えば重役や管理職に就く女性や、出産による長期欠勤、ジェンダー固定概念などが例に挙げられます。これらは賃金格差をもたらす要因の「説明にはなります」が、女性の低賃金を「正当化する」ものにはなりません!

アイスランドの女性たちはジェンダー間の収入格差に抗議するため、6 回、抗議活動を行ってきました。最初にストライキを実行したのは 1975 年で、収入の不平等に抗議するため、90%の女性が仕事を早く切り上げました。その後も 1985 年、2005 年、2010 年、2016 年にストライキを実行しました。この 10 月にもストライキを行いましたが、今回は収入の不平等だけでなく、職場におけるセクシュアル・ハラスメントや暴力にも抗議しました。そのストーリーは、最近、#MeToo というハッシュタグを伴いソーシャル・メディア上でも共有されています。これらのストーリーにより、職場におけるジェンダー平等に向けた私たちの闘いは、同一賃金に関するものだけでないことが明らかになりました。職場での安全にも関わる問題なのです。

2016 年、アイスランドの女性たちによって実行されたストライキの短い動画を制作しましたので、ご覧ください。残念ながら、この 10 月に行われたストライキの動画を制作する時間はありませんでした。

動画: https://www.youtube.com/watch?v=1V3_31SfX60

アイスランドをよりジェンダー平等な国にしたものがひとつあるとすれば、それは強固な女性運動です!本日、私が説明した法改正など、国として成し遂げた大きな進歩のすべては、 女性が立ち上がり、手と手を取り合い、変革に向けて団結した結果、実現したことです。

私たちは選挙権を求めて団結しました。男性たちが、男性政党で女性の登用を認めなかったときに、私たちは団結して、自分たちの政党を立ち上げました。そして、社会に蔓延する構造的不平等に抗議するために団結しました。アイスランドをよりよい社会にするために変えることができたのは、このような草の根レベルでの団結によるものなのです。完璧ではありませんが、状況は改善しています。

過去 10 年、アイスランドの半数以上の高等学校が生徒にジェンダー講座を教え始めました。 これらの授業は政府や学校当局により設けられたものではなく、世界を変えたいという思い で、未来の子どもたちによりよい市民となる方法、フェミニストになる方法、世界を変える 方法を教えることを決めた教師 1 人ひとりによって設けられたものです。

これらの講座を受けた生徒たちへのインタビューが、授業が生徒へどのような影響を与えたかを表しています。「誰でも最初の1人にはなりたくないけど、自分をフェミニストと呼んで平等のために闘うことが必要。自分のためにだったらそうなってほしいから、ぼくも他の人のためにやらないわけにいかない」というのは、1人の男子生徒の意見です。別の女子生徒は「この講座は私の人生を良い方向へ変えてくれた。立ち向かう理由と他者を助ける強さをくれた」と話しています。

「どうしてこれが必修じゃないの?」 3 人目の生徒が聞きます。私たち、IWRA も問い続けている質問です。私たちは現在、学校教育のあらゆる段階において、ジェンダー学を必修科目にするようロビー活動を行っています。

教育によってのみ、恒久的に世界を変えられるからです。今日の若者たちがアイスランドの歴史の中で、最もフェミニストで、最も平等な考えを持ち、最も自覚のある世代なのです。 私たちは、この世代が、アイスランドを平等な国にするための仕事をついに終わらせてくれる世代になることを期待しています。

ご清聴、大変ありがとうございました。後ほど皆さまとお話しさせていただくことを楽しみ にしています。



CREATING A **GENDER EQUAL FUTURE** TÖĞETHER! **LESSONS FROM ICELAND**

BRYNHILDUR HEIÐAR-OG ÓMARSDÓTTIR



Icelandic Women's **Rights Association**

HISTORY OF THE ICELANDIC WOMEN'S RIGHTS **ASSOCIATION**





Founded in 1907 by Briet Bjarnhéðinsdóttir to fight for women's suffrage

The current mission of Kvenréttindafélag Íslands is to work on women's rights and the equal status of all genders in all areas of society. The association takes an inclusive view of human rights and works against all kinds of discrimination.



FIRST WOMEN'S POLITICAL PARTIES IN ICELAND





- 1907. Women receive the right to vote in local elections in Reykjavík.
- 1908. Bríet
 Bjarnhéðinsdóttir forms a
 women's political party and
 runs for election. Four
 women voted into Reykjavík
 City Council.
- 1915. Women receive the right to vote in parliamentary elections.
- 1922. First woman elected to Alþingi, the Icelandic parliament representative of a women's List

3

KVENNAFRAMBOÐIÐ / KVENNALISTINN THE WOMEN'S ALLIANCE 1983-1998

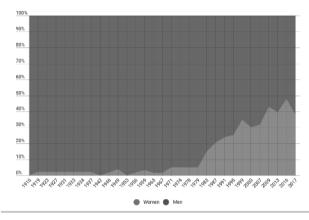




- 1982. The Women's Alliance runs for local elections in Reykjavík and Akureyri
- 1983. The women's Alliance voted into Alþingi, the Icelandic parliament
- 1998. The Women's Alliance disbanded and joins a new Social Democratic Alliance
- 2016. Last woman elected to Alþingi originally as a member of the Women's Alliance leaves parliament



EQUALITY COMES WITH EQUAL REPRESENTATION

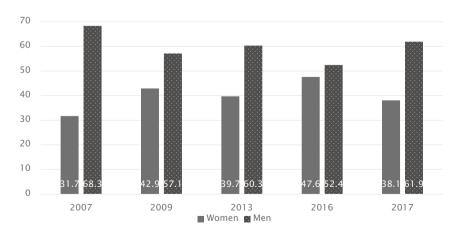


Women in Alþingi since 1916

5

밁

BREAKING THE GLASS CEILING



Women in Alþingi 2007-2018



EQUALITY COMES WITH EQUAL REPRESENTATION

2009	Pimping and the purchase of prostitution banned. It is, however, still legal to sell sex (i.e. people who sell sex are not penalized)
2010	Gender quotas for boards of companies with more than 50 employees
2010	Ban on strip clubs, i.e. employers can no longer profit from the nudity of their employees
2011	Police given authority to remove domestic violence offenders from the home
2012	The Equal Pay Standard introduced on a voluntary basis
2015	Laws passed requiring the government budget to be gender sensitive
2018	The Equal Pay Standard made mandatory for all

employers with 25 or more employees



GENDER ACTION PLANS

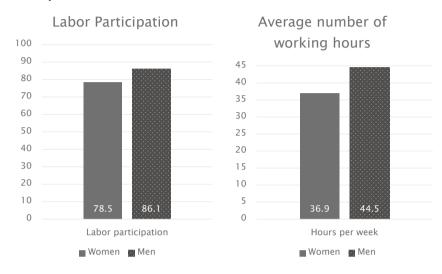
Employers and trade unions shall work deliberately to bring women and men on an equal footing on the labour market. Employers shall work specifically to put women and men on an equal footing within their enterprise or institution and to take steps to avoid jobs being classified as specifically women's or men's jobs. Particular emphasis shall be placed on achieving equal representation of women and men in managerial and influential positions.

Enterprises and institutions with 25 or more employees, on average over the year, shall set themselves a gender equality programme or mainstream gender equality perspectives into their personnel policy. This shall specifically include, i.e., a statement of aims, with a plan of how they are to be achieved in order to guarantee the employees the rights set forth in Articles 19–22. Gender equality programmes and gender equality perspectives in personnel policies shall be reviewed at three-year intervals.

Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008, Article 18.

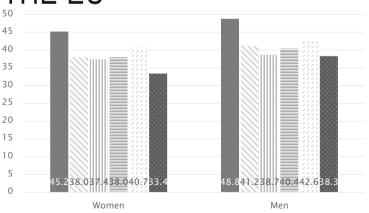


LABOR MARKET IN ICELAND, 3Q 2018



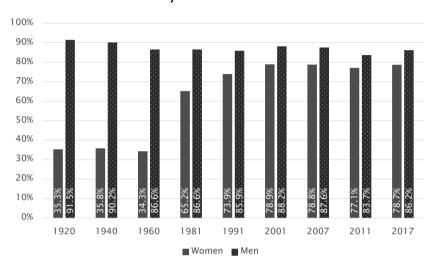
9

AVERAGE WORKING LIFE IN YEARS, THE NORDIC COUNTRIES AND THE EU



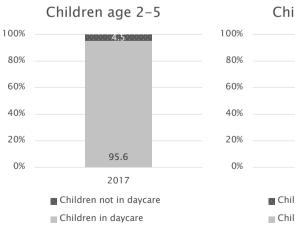
■ Iceland Normark | Finland = Norway Sweden ■ EU

LABOR FORCE PARTICIPATION IN ICELAND, 1920-2017



11

CHILDREN IN DAYCARE IN ICELAND, 2017



Children age 1

100%

80%

60%

53.3

40%

20%

46.7

2017

Children not in daycare
Children in daycare



PATERNITY AND MATERNITY LEAVE

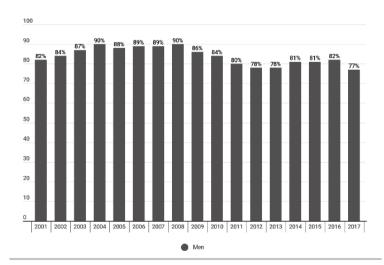
Parents shall each have an independent entitlement to maternity/paternity leave for up to three months due to a birth, primary adoption or reception of a child in permanent foster. This entitlement shall not be assignable. In addition, the parents shall have a joint entitlement to an additional three months, which either parent may draw in its entirety or the parents may divide between them.

Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave, No. 95/2000, Article 8.

13



PATERNITY LEAVE IN ICELAND



Fathers taking paternity leave as % of mothers 2001-2017



EQUAL PAY STANDARD

- Developed by Icelandic Standards, written in cooperation with various actors, such the Icelandic Confederation of Labor, the Confederation of Icelandic Employers and the Gender Equality Centre
- · Introduced on a voluntary basis in 2012
- Made mandatory for all companies with 25 or more employes, by legislation in 2018
- Legislation passed overwhelmingly in parliament, over 80% voted yes
- First companies expected by be in compliance by the end of 2018, all companies by the end of 2020

15



EQUAL PAY STANDARD... IN ENGLISH!

ÍST 85:2012 (e). Equal pay management system – Requirements and guidance.

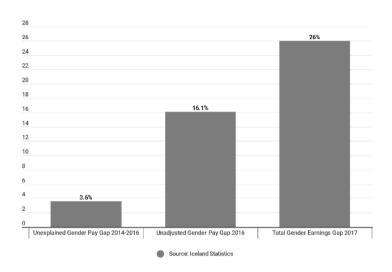
The Equal Pay Standard has been translated into English and is available for purchase via the website of Icelandic Standards.

http://www.stadlar.is/verslun/p-54558-st-852012-e.aspx





GENDER INCOME INEQUALITY IN ICELAND



17

NO PROGRESS WITHOUT GRASSROOT ORGANIZATION





Women in Iceland have gone on strike six times to demand equal pay, in 1975, 1985, 2005, 2010, 2016 and 2018.

90% of women in Iceland left work on October 24th, 1975

- In 2005, women left work the minute they stopped getting paid, at 2:08 p.m.
- In 2010, women in Iceland again left work, this time at 2:25 p.m.
- In 2016, women left work at 2:38 p.m.
- In 2018, women left work at 2:55 p.m. #MeToo

The Icelandic Women's Rights Association has been one of the main organizers in all six strikes



WOMEN'S STRIKE IN ICELAND, 2016

https://www.youtube.com/watch?v=IV3_3ISfX60

19



CREATING AN EQUAL FUTURE WITH A FEMINIST EDUCATION



First course in gender studies taught at the high school level in 2007

In 2018, 17 high schools offered gender studies courses

9 of them have made gender studies compulsory for some or all students

3 high schools in Iceland have made gender studies compulsory for all students.

There are 33 high schools in Iceland...



Creating a Gender Equal Future, Together! – Lessons from Iceland

Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir

Managing Director, Icelandic Women's Rights Association

Hello everyone!

It is wonderful to be here with you today! I have long wanted to visit Japan, because I have Japanese family, my aunt Sari Ohyama and my cousins Mariko Margrét and Mamiko Dís.

My name is Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir and I run the Icelandic Women's Rights Association. The IWRA is the oldest civil society in Iceland working towards gender equality. We were founded in 1907 by Bríet Bjarnhéðinsdóttir, here pictured, to fight for women's suffrage, or women's right to vote.

The original charter of the association mandated that we fight for political equality between men and women, as well as equal access to education, political appointments and the workplace.

This mandate remains the same today, even though it is articulated differently. Our mission, according to our current charter, is "to work on women's rights and the equal status of all genders in all areas of society. The association takes an inclusive view of human rights and works against all kinds of discrimination."

This wider definition of equality which undergirds our work today is essential, because our understanding of equality and humanity has changed as we have grown as a society. In recent years, Iceland has welcomed many immigrants, who bring with them new opportunities and new challenges. As we become more diverse, we have needed to broaden our understanding and practice of equality. We can no longer afford to only think about equality in terms of women and men, our understanding needs to be more inclusive of other areas of discrimination, such as discrimination based on sexual orientation and gender identity, race, religion and disability.

Iceland is still a fundamentally unequal society, but we have still come a long way since 1907 in bridging the gap between women and men, between the genders.

Today, I want to talk about some of the legislative and policy tools that we have used to create a more equal society, and about the political movements that made these changes possible. Because social change doesn't come from legislative changes, but from political action. Without the political movement of women, without women organizing and demonstrating and running for office, nothing would change. People, or shall I say... men, in power don't easily share power. It is up to us, the voters, to demand changes, to demand equality.

The fundamental right of everyone is the right to vote, the right of the people to have a say in the way that we are governed. Women in Iceland received the right to vote in local elections in Reykjavík in 1907 and a year later they organized and formed their own political party, the Women's List and ran for city council. This first women's list in Iceland won a major legislative victory, in fact in 1908 the women's list became the single largest party in the city council of Reykjavík. Why? Well, because they were the only ones that bothered to talk to all the new voters, the women!

The success of the women's list of 1908 created a template for political action in Iceland, and women's political parties have been created at various point in our history. We gained the right to

vote and to run for national office in 1915 and the first woman elected to parliament, Ingibjörg Bjarnason in 1922, was elected from a women's list.

The most successful women's party was created in 1983. This new Women's List political party was represented in parliament until 1998, and in fact the last woman originally elected to parliament as part of the Women's List only left parliament seven years ago, in 2011.

Why did women in Iceland feel compelled to create their own parties? Well, the reason is simple. Men in established political parties did not offer women opportunities to run for office. They did not share their power.

Here is a chart of the gender ratio of members of Alþingi, the Icelandic parliament, since 1916, the first elections where women were allowed to vote. As you can see, women did not have a lot of say in what happened in Iceland for the most part of the last century.

In fact, when the new Women's list ran for parliament in 1983, there were only three women members of parliament. As you can see on the graph, the number of women tripled in that election, women went from being 5% of parliament to 15%.

It is only in the past ten years, since 2009, that women have had a fairly equal representation in the parliament of Iceland. Women only broke the glass ceiling in the snap elections of 2009, called after the collapse of the government following the global financial crisis of 2008. That year, women went from being 32 percent of parliament to 43%.

And since then, the number of women in parliament haven't dropped below one third, as you see on the graph. And if you're wondering why we have had so many elections since 2009, well, this is one of the results of the global financial crisis, which hit Iceland particularly hard, causing the collapse of all the major banks. The Icelandic people still haven't fully regained their trust in institutions, and only one government has managed to serve out its full term since then. This is of course a matter of great concern for us, but beyond the scope of this talk.

Now what does this mean, that women finally have equal representation at the highest level of government?

Well, the legislation that is proposed by a gender equal parliament is more inclusive, since it is written by a more inclusive body of legislature! Let's look at some of the measures that have been passed by a gender equal parliament in Iceland in the past decade.

In 2009, we banned the purchase of prostitution. We are one of the few countries in the world to pass the so-called Swedish model, whereby it is not illegal to sell one's own body for sexual services, however, it is illegal to purchase sex and to sell other people's sexual services, i.e. pimping or running a brothel. Several other countries have passed similar legislation, Norway, Canada, Ireland and Northern Ireland and France.

In 2010, we passed legislation mandating gender quotas in boards of companies with more than fifty employees. Corporate boards in Iceland must have at least 60/40 percent representation of either gender.

The same year, we passed a law banning employers from requiring nudity from their employees, that is, we made commercial stripping and strip-clubs illegal.

In 2011, police were given authority to remove domestic violence offenders from their homes.

In 2012, we introduced the Equal Pay Standard, a pay management system that helps employers to prevent salary discrimination. This standard was released on a voluntary basis, but in 2017 we passed a law mandating all companies with 25 or more employees to use this standard in their payroll scheme. I will be revisiting this standard later on in this talk.

And in 2015, we passed a legislation requiring the government budget to be gender sensitive, that is, that the budget of the Icelandic state must be analyzed for its effect on women and men and inequalities corrected.

These are some of the new tools in our toolbox fighting gender inequality. They join other tools which were introduced earlier, such as guaranteed maternity and paternity leave and universal daycare for children.

I will now look more closely at some of the more useful measures that we have passed in Iceland, policies that have been fundamental in creating a more equal society.

One of the more useful legislations that we have passed is one that mandates that all companies with 25 or more employees need to have a gender equality plan. This requirement means that employers need to have thought about how to achieve gender equality within their workplace.

These plans address issues such as equal pay, stating how the company will go about eradicating the gender pay gap in the workplace. The plans address how the company will make sure that women achieve equal access to jobs in the company, fair promotions and equal access to job training. The plans also address how the company will guarantee work-life balance, structuring work schedule to fit in with daycare, encouraging men and women to share equally in taking time off work to take care of children, and reducing overtime. And, of course, these plans should also address sexual and gender-based harassment and violence in the workplace.

In Iceland, women and men work... a lot. The most recent figures are for the third quarter of this year, when 86.1% of men were in the labor market and 78.5% of women. Men worked on average 44.5 hours per week and women worked on average 36.9 hours per week.

And this month, a new European study was released showing that men and women in Iceland work for far longer than other Europeans. Icelandic men work on average 48.8 years during their lifetime, 10.5 years longer than European men on average. And women in Iceland work equally hard, they spend on average 45.2 years in the labor market. In fact, the working-life of women in Iceland is so long that that Icelandic women work longer than the European men who come in second place, Swiss men who work on average for 44.9 years.

Iceland cannot afford to lose anyone from the labor market. We are so small that we need everyone participating in our society. We can't afford to waste the talents of anyone, especially not women's talents!

Here is a graph showing the labor force participation between 1920 and 2017. As you can see, in 1991 women had already reached almost 80% labor participation and this rate has not gone down. The reason women have been able to participate fully in the labor market since the 1990s is that we now provide universal daycare.

In Iceland, children are guaranteed daycare after the age of two. In 2017, 95.6% of children between the ages of 2 and 5 were enrolled in kindergarten. Children are not guaranteed daycare before the age of two, but lucky parents are still able to enroll their children. In 2017, 46.7% of children aged 1 were enrolled in daycare.

We can thank the women who entered parliament and the city and town councils in the 1980s and 1990s for our daycare system. Daycare was not a political issue until the 1980s, when the Women's List made it an political issue. Remember, a more inclusive legislative body makes inclusive legislation!

Another issue which wasn't really within the purview of the all-male parliament of the 20th century, was the issue of maternity and paternity leave. The current parental leave legislation in Iceland was passed in the year 2000 and guarantees parents to a nine months in maternity and paternity leave following the birth or adoption of a child. Three months are tied to one parent, usually the mother, three months are tied to the other parent, usually the father, and three months are available for parents to divide between them as they choose.

A government funded Maternity/Paternity Leave Fund issues payment to parents who are on leave, equal to 80% of the wages that they had before taking leave, though with a cap on payments.

I cannot emphasize how popular and how beneficial this legislation has proven to be in Iceland. In the year after the law was passed, 82.4% of fathers applied for paternity leave, a number which quickly reached 90%, remaining steady until the financial collapse of 2008, when it began to drop. After the financial collapse, caps on payments from the Maternity/Paternity Leave Fund were lowered, making it hard for people to take maternity or paternity leave. In 2017, only 77% of new fathers applied for paternity leave, the lowest number since the legislation was passed.

Recent legislation has raised the cap again on maternity and paternity leave payments, and a legislation is now before parliament increasing the amount of leave for new parents to twelve months, 5 months tied to the mother, 5 months to the father and 2 months to divide between parents. We are working diligently to pressure the government into taking the necessary steps to restore the maternity and paternity leave system.

The newest tool in our toolbox to ensure equality in the labor market is the equal pay standard. The standard is a set of rules and guidelines to analyze the pay structure within a company, to show whether or not men and women are paid equal wages for the same or equal value of work. When companies and institutions have fulfilled the requirements of the standard, they receive certification that they have complied with the standard.

The Equal Pay Standard was introduced on a voluntary basis in 2012. In 2018, the standard was made mandatory for all companies with 25 or more employees.

Why did we make the Equal Pay Standard mandatory? We have had legislation that was supposed to guarantee equal pay for men and women for a very long time. In fact, we passed the first legislation mandating equal pay for men and women in Iceland over half a century ago, in 1961. We passed a more comprehensive legislation in 1976 and an even more comprehensive one in 2008. So, why are men are still being paid more than women in Iceland, despite legislation which is supposed to guarantee equal wages?

One of the reasons equal pay legislation has not worked is that the burden of proof has always been on the employee.

How does equal pay legislation work in the rest of the world? Well, first, a person needs to find out that they are being paid less for their work than their colleagues. Then, this person needs to have the resources to do something about it. They need to the financial resources to seek the help of a lawyer, the social resources of a supportive network of family and friends, the psychological and

emotional resources to sue their employers! And, if their case is successful, if the company is found to have discriminated against that person in pay, the compensation is on an individual basis, not on a universal basis. That is, the person who successfully sues for pay discrimination receives compensation, but the wages of their colleagues are not corrected.

What the equal pay certification law does is shift the burden of proof away from the employee to where it belongs, to the employers. In Iceland, we have had legislation guaranteeing equal pay since 1961, but men and women still aren't paid equally. This, in effect, means that employers have been breaking the law for 57 years! Today, employers are required to use this standard to correct the wages of all their employees, to prove that they are in compliance with our long-standing equal pay legislation!

I want to use this opportunity to note that the Icelandic Equal Pay Standard was written as an international ISO standard and has already been translated into English. There is nothing stopping other countries, such as Japan, from taking this standard and adapting it for voluntary use in their own labor markets.

So, what is the income gap between women and men in Iceland today?

The gender pay gap in Iceland is now around 16.1%, but the total earnings gap between women and men is much higher, 26.5%. The difference between these two figures is that one is calculated on an hourly basis and the other one on a monthly basis.

We in the Icelandic Women's Rights Association prefer to look at the earnings gap rather than the pay gap. The reason we do not use gender pay gap calculations is that we feel that it does not represent inequality in society. In fact, the so-called *unexplained* gender pay gap in Iceland is very low, only 3.6% according to the Icelandic Bureau of Statistics.

However, there are many variables which *explain* parts of the pay gap, for example women's labor participation, women who work part-time because of family and household responsibilities, gender segregation in the labor market – that so-called "women's jobs" get lower pay, power and influence – for example women in boards and managerial positions, longer absences from work because of childbirth, gender-stereotyping, etc. Although these factors *explain* the pay gap, they do not *justify* women's lower pay!

Icelandic women have gone on strike six times to protest the gender income gap. The first time we walked out was in 1975, when 90% of women left work to protest income inequality. We walked out again in 1985, 2005, 2010 and in 2016. And we walked out again last October, this time not only to protest income inequality but also sexual harassment and violence in the workplace, stories of which have been shared in recent months on social media under the hashtag #MeToo. These stories have made it clear that our fight for gender equality in the workplace cannot only be about equal pay. It must also be about safety in the workplace.

I want to show you a short video we made about the Icelandic women's strike of 2016. Unfortunately, we still haven't had time to make a video about the strike this October.

Video. https://www.youtube.com/watch?v=IV3_3ISfX60

If there is one thing that has made Iceland a more gender equal country, it is our strong women's movement! All of the major advances that we have made as a country, the legislative changes that I have described today, were made because women rose up, came together and organized for change.

We organized to fight for our right to vote. We organized to create our own political parties when men would not allow us to advance in theirs. And we organized to protest the enduring structural inequality in our society. It is through this grassroot organizing that we have been able to change Iceland to make it a better society. Not perfect, but better.

In the past ten years, more than half of all Icelandic high schools have begun teaching gender courses to their students. These classes were not created by the government or by school authorities, but by individual teachers who decided that they wanted to change the world, to teach our children how to be a better citizen, how to be feminist, how to change the world.

Interviews with the students who have taken these courses show how it has affected them. "Nobody wants to be the first, but it's necessary to call oneself a feminist and fight for equality. I would want it to be done for me so why shouldn't I do it for others," says one male student. "The course changed my life for the better. It gave me a cause to fight for and strength to help others," says a female student.

"Why isn't this mandatory?" asks a third student. This is a question that we at the Icelandic Women's Rights Association are also asking, and we are now lobbying to make gender studies a mandatory subject at all school levels.

Because it is only through education that we can change the world permanently. Our young adults are the most feminist, most equally minded, most aware generation in the history of Iceland. We look to this generation to finish the job, to make Iceland, finally, an equal country for us all.

Thank you so much for your attention. I look forward to speaking with all of you later today.

第2部 パネルディスカッション

Part II Panel Discussion



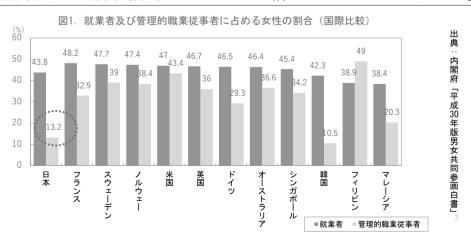
2018年12月7日 平成30年度NWECグローバルセミナー パネルディスカッション

雇用労働における女性活躍のために ー日本が取り組むべき課題ー

労働政策研究・研修機構(JILPT) 高見 具広

雇用労働におけるジェンダー平等 -女性管理職比率の低さがひとつの論点-

- ▶ ジェンダー平等に向けて法令の整備が進むが (女性活躍推進法の制定(2015)など)、日本における状況は道半ば。
- ・・・例えば、女性管理職比率は国際的にみて依然低い水準。
- ▶ 企業内での活躍機会にジェンダー格差があるのではないか。



なぜ日本企業で女性管理職が少ないのか -企業の考える理由-

▶ 必要な知識や経験等を有する女性がいない、女性自身が希望しない、管理職に就くための在職年数を満たしていない、などの理由・・・・状況を変えるにはどうしたらよいか? (能力・意欲・勤続)

図2. 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合(複数回答、%)



出典:厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査」より作成

「昇進意欲の低さ」がひとつの要因 - 同じ総合職でも男女差-

- ➤ 企業が、配置や教育訓練、処遇をコースで分ける雇用管理 を行う中、男性が総合職(=幹部候補)、女性が一般職(=定型的業務)を選択しがちなことで、昇進に自ずと男女差。
- ▶ 加えて、調査からは、<u>同じ総合職であっても</u>、女性の昇進 意欲は男性に比べて著しく低いという結果。
 - ・・・ 「意欲の男女差」は、企業内で働く中で形作られる可能性も



図3. 管理職への昇進希望

■昇進希望なし □課長相当職まで昇進希望 □部長相当職以上へ昇進希望

データ:「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」 (JILPT, 2016) : 従業員数100人以上の企業10,000社を対象とし(企業調査)、その企業に勤務する大学卒ホワイトカラー職種で30~54歳の男女正社員6名ずつに調査(従業員調査)。以後同じ。

出典: 労働政策研究・研修機構 (2018) 『非典型化する家族と女性のキャリア』 4 JILPT第3期プロジェクト研究シリーズNo. 9、第3章

昇進意欲の男女差を形作るものとは? - 日本企業の人材育成の仕組みから-

- ▶ 日本の雇用システム(大企業)・・・長期雇用、OJTやジョブローテーションなどによる企業内キャリア形成に特徴
- ▶ 企業内で主要な職務を経験できるかどうかが、働く者の キャリア形成にとってきわめて重要
- ▶ 職務割当ての男女差・・・男性の方が難しい仕事、重要な仕事をまかされやすく、こなすことで能力・自信がつく。

参照:大湾秀雄(2017)『日本の人事を科学する』日本経済新聞出版社、第3章.

▶ 企業内で重要な仕事を任せてもらえないなら、<u>能力向上</u>だけでなく、上の職位を目指そうという意欲も阻害する。

職務経験の 男女差



昇進意欲の 男女差



管理職に就く 女性が少ない

企業における職務経験の男女差 - 「性別職域分離」の状況 -

- ▶ 基幹的職務の経験割合・・・女性は、管理職の業務につながるような、企業の基幹的職務を経験する割合が低い。
- ▶ 経験者の場合でも、そのタイミングは男性と比べて遅い。

(※就業継続者に限定した結果であることにも留意する必要)

表1. 各職務について担当した経験がある割合 ―男女別― (総合職の男女)

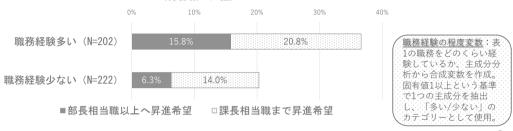
		顧客のもとに出 向いて行う職務		スタッフを管 理する職務	自分で企画・提案 した仕事を立ち上 げる職務	プロジェクトの リーダー的職務
男性	76. 2%	56. 4%	28. 9%	46. 3%	38. 4%	19.6%
女性	67. 1%	43. 6%	22. 2%	40. 5%	39. 8%	17.0%

出典:労働政策研究・研修機構(2018) 『非典型化する家族と女性のキャリア』 JILPT第3期プロジェクト研究シリーズNo.9、第3章

女性の職域拡大の重要性 -スキル形成とともに、意欲向上にも-

- ▶ 企業の基幹的職務を多く経験している女性は、職務経験が 少ない女性より昇進意欲が高い。(自信形成など背景か)
- ➤ 就業意欲向上を目指す企業の取組み・・・多様な就業ニーズを 考慮しつつ、職域拡大目指す。 (※労働政策研究・研修機構 (2010) 『女性の 働き方と出産・育児期の就業継続』労働政策研究報告書No.122所収のヒアリング記録より)

図4. 管理職への昇進希望-基幹的職務経験の程度別-(総合職の女性)



出典:労働政策研究・研修機構(2018) 『非典型化する家族と女性のキャリア』 JILPT第3期プロジェクト研究シリーズNo.9、第3章

企業における性別職域分離の背景は? 一残業文化が関係する可能性一

- 女性を基幹的職務に配置しない理由・・・「統計的差別」という説明:平均的な離職率に男女差があるため、企業は (長期勤続するであろう)男性に優先的に機会を提供する。
- ▶他の要因として、企業の長時間労働文化が性別職域分離をもたらしている可能性も
- ✓ 日常的に残業がある企業の場合、労働時間の長い部署に男性、短い部署に女性を配置することになりやすい。(cf. 大槻 2015、労働政策研究・研修機構2010)
- ✓ 同時に、部署内でも、タイトな締め切りで残業しないと終わらない仕事は男性にまかせがちといった、個々の仕事の割り振りで男女差が生じがち。
- ▶残業文化に適応できる女性だけが昇進?・・・女性では労働時間の長さが、昇進と関係するという研究も。(=残業が意欲を示すシグナルとされる)(cf. Kato *et al.* 2016)

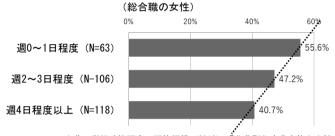
参照:大槻奈巳(2015) 『職務格差-女性の活躍推進を阻む要因はなにか』勁草書房. 労働政策研究・研修機構(2010) 『女性の働き方と出産・育児期の就業継続』労働政策研究報告書No.122. Kato, Takao, Ogawa Hiromasa, and Owan Hideo (2016) "Working Hours, Promotion and the Gender Gap in the Workplace," IZA Discussion Papers 10454.

残業がない企業では女性活躍が進む可能性 一男性も含め働き方の見直しを一

- ▶ 男性の残業が少ない企業では、女性が重要な職務を担える。
- ▶ 逆に、男性に恒常的な残業がある企業では、女性は基幹的 業務の経験から排除されやすい。

→雇用労働における女性活躍のためには、 男性を含めた働き方の見直し(規範の改革)が必要

図5. 女性が基幹的職務を多く経験している割合 ー同一企業の男性における残業頻度別ー



出典:労働政策研究・研修機構 (2018) 『非典型化する家族と女性のキャリア』 JILPT第3期プロジェクト研究シリーズNo.9、第3章



December 7, 2018 FY2018 NWEC Global Seminar Panel Discussion

For the Promotion of Women's Participation and Advancement in Employed Labor

Issues Japan Should Address

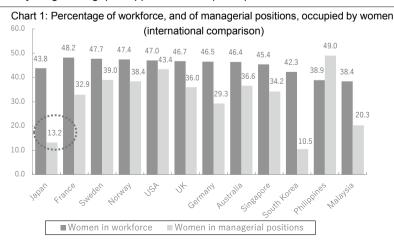
The Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT)

Tomohiro Takami

This content is also published in English as a article at *Japan Labor Issues*, vol.2, no.11 (JILPT, 2018).

Gender equality in employed labor - At issue: the low ratio of women in managerial position -

- Laws and regulations are being prepared for gender equality (e.g. The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace 2015), but Japan still has a long way to go.
- For example, the occupation rate of women in managerial position is still low by international standards.
- There may be gender gap in opportunities of participation and advancement in companies.



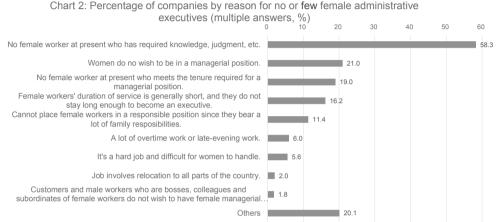
Source: "White Paper on Gender Equality 2018", Cabinet Office

Why are there few female administrative executives in Japanese companies?

- Reasons listed by companies -

Reasons listed by companies: Lack of women who have required knowledge and experience: women themselves do not wish to be in a managerial position: women do not meet the tenure required for a managerial position; etc.

...What should we do to change the situation? (skill, motivation, job continuation)

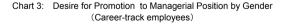


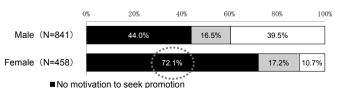
Source: "FY 2013 Basic Survey of Gender Equality in Employment Management," Ministry of Health, Labour and Welfare

One factor: Low motivation for career advancement - Gender difference even in the same career track -

- In the course of corporate management practice to assign employees with placement, training, and treatment according to their career courses, men tend to choose "career-track" (= executive candidate) and women "clerical-track" (routine work), which naturally creates gender difference in advancement.
- In addition, survey results show that women's motivation for career advancement is much lower than men even in the same career track.

..."Gender difference in motivation" may be created through their company careers.





■ Seek promotion to department manager or equivalent

□ seek promotion to division manager or equivalent, or higher

Data: "Survey on corporate human resource management and work styles of male and female regular employees" (JILPT, 2016): Survey of 10,000 companies with more than 100 employees (corporate survey). From each company, 6 male and female college graduated full-time white-collar employees from 30 to 54 years old are surveyed (employee survey). Same afterwards

Source: "Families and Female Careers Becoming Increasingly Atypical," JILPT Third-Stage Project Research Series No. 9, Chapter 3, Japan Institute for Labour Policy and Training (2018)

What forms the gender difference in motivation for advancement? - Career development in Japanese companies -

- The Japanese employment system (big companies): Long-term employment as well as in-house career development through OJT and job rotation.
- > Experiencing core duties within a company is extremely important for career development of workers.
- Gender difference in job assignments: Men tend to be given more difficult and important job assignments, and they acquire skills and self-confidence by successfully performing them.

Reference: Hideo Owan, "The Science of Japanese Personnel Practices" Chapter 3, Nikkei Publishing Inc. (2017)

➤ Women are seldom given important job assignments within a company, which not only <u>hinders</u> their <u>upskilling efforts</u> but also <u>discourages</u> them from pursuing upper positions.

Gender difference in job experience Gender disparities in desire for promotion Less women in a managerial position

Gender difference in job experience in companies - "Occupational gender segregation" -

- Experience in core jobs: Less women experience corporate core duties and positions that lead to managerial jobs.
- ➤ Even among people experiencing each category of duties, there are gender disparities with regard to when they were first offered these opportunities.

(* Note that the result is confined to those who stay in employment.)

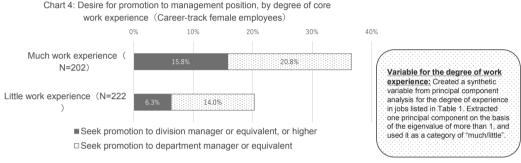
Table 1: Percentage of employees with experience handling core duties, by gender (Career-track employees)

	External negotiations	Duties involving visiting customers	Building the company's business plans	Managing staff	Launching projects with own planning or proposal	Project leader
Male	76.2%	56.4%	28.9%	46.3%	38.4%	19.6%
Female	67.1%	43.6%	22.2%	40.5%	39.8%	17.0%

Importance of expanding women's job categories - For skill development as well as for uplifting of motivation -

- Women who have a lot of experience in core jobs have higher motivation for advancement than those who have less experience. (Confidence building lies behind.)
- ➤ Efforts made by companies aiming to uplift career motivation: Aim to expand job categories while considering various career needs.

(% From the hearing record published in the "Women's Way of Working and Job Continuation at the Stage of Childbirth/childcare," JILPT Research Report No.122, JILPT (2010))



Source: "Families and Female Careers Becoming Increasingly Atypical," JILPT Third-Stage Project Research Series No. 9, Chapter 3, Japan Institute for Labour Policy and Training (2018)

What are the backgrounds of occupational gender segregation in companies?

- Overtime work culture may potentially be relevant -
- Reasons for not placing women in core job positions explained by "statistical discrimination": Since there is gender difference in the average turnover rate, companies preferentially offer opportunities to men (who are expected to stay in a company for longer period of time).
- As another factor, corporate culture of working long hours may be a source of occupational gender segregation.
- ✓ In a company where employees work overtime on a routine basis, there is a tendency to place men in departments with long working hours and women in departments with short working hours. (cf. Otsuki 2015, JILPT 2010)
- ✓ At the same time, within a department, gender difference tends to occur in individual job assignments, like an urgent work with tight deadline that cannot be completed without working overtime tends to be given to men.
- ➤ Only women who can adapt to overtime work culture get promoted? ...There is a research result that the length of working hours is related to advancement.

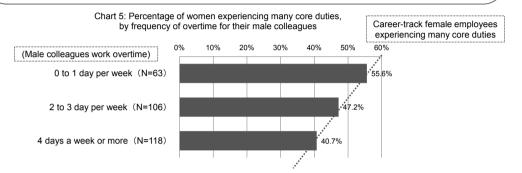
 (= Overtime work is said to be a signal that shows motivation.) (cf. Kato et al. 2016)

Reference:

Nami Otsuki, "Gender Gap in the Workplace: Factors that Hinder Women's Promotion," Keiso Shobo (2015)
JILPT, "Women's Way of Working and Job Continuation at the Stage of Childbirth/childcare," JILPT Research Report No.122 (2010)
Kato, Takao, Ogawa Hiromasa, and Owan Hideo, "Working Hours, Promotion and the Gender Gap in the Workplace," IZA
Discussion Papers 10454 (2016)

Women's participation and advancement may progress in companies with no overtime work - Work style reform with men involved -

- In companies where men work less overtime, women can take on important jobs.
- Conversely, in companies where men work overtime on a routine basis, women tend to be excluded from experiencing core jobs.
 - → Work style reform (norm reform) with men involved is necessary for women's participation and advancement in employed labor.



Source: "Families and female careers becoming increasingly atypical," JILPT Third-Stage Project Research Series No. 9, Chapter 3, Japan Institute for Labour Policy and Training (2018)

2018 NWEC Global Seminar

意思決定部門への女性の参画・ 政治参画をめぐる課題

久保公子

(公財)市川房枝記念会女性と政治センター 常務理事

女性の政治参画をめぐる課題

- ①政治参画の現状
- ②政治参画を阻むもの
- ③阻害要因をクリアーする方策
- 4まとめ

①政治参画の現状:国会





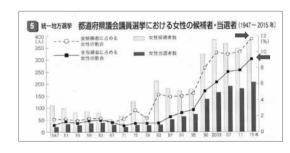
*世界平均23.6%%。日本は10.1%、世界193カ国中157位

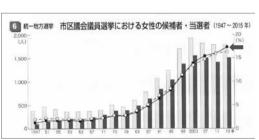
*世界平均23.2%%。日本は20.7%、世界73カ国中41位

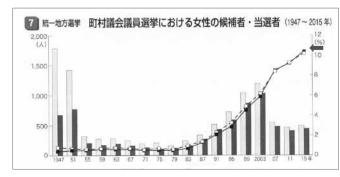
出典:『女性参政70周年記念 女性と政治資料集』((公財)市川房枝記念会女性と政治センター)

2

①政治参画の現状:地方議会-1







*2015年統一地方選で、各級選挙とも 女性の候補者・当選者の割合は過去最高

出典:『女性参政70周年記念 女性と政治資料集』 ((公財)市川房枝記念会女性と政治センター) 市区には政令指定都市及び特別区を含む。

①政治参画の現状:地方議会-2 女性議員ゼロ議会の割合の推移(1991-2011)

年	県	市区	町村	計
1991	27.7	26.8	76.7	55.7
1995	21.3	19.2	67.6	56.9
1999	6.4	10.5	56.1	45.8
2003	4.3	6.4	46.8	37.5
2007	2.1	6.7	38.7	24.1
2011	0.0	7.3	37.1	22.7
2015	0.0	6.2	34.3	20.6

(公財)市川房枝記念会女性と政治センター調べ。市区には政令指定都市及び特別区を含む。

5

②女性の政治参画を阻むもの

性別役割分業 意識

男は外、女は内

選挙制度

小選挙区制、供託金ほか

社会的経験不足 ⇒自信の欠如

選挙運動ほか

政党

選対

家庭責任

家事・育児・介護

組織·知名度· 資金

地盤、看板、かばん

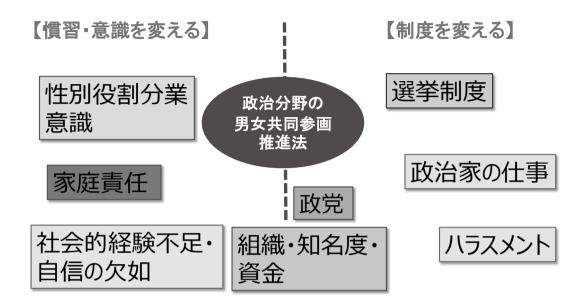
政治家の仕事

長時間拘束ほか

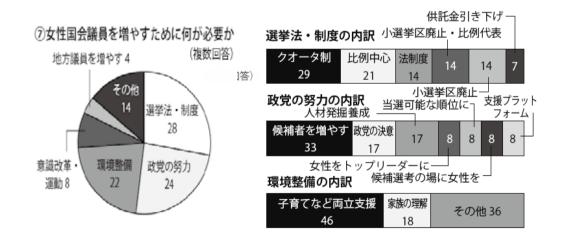
ハラスメント

セクハラ、パワハラ

③女性の政治参画の阻害要因をクリアーする方策-1



③女性の政治参画の阻害要因をクリアーする方策-2



〈注〉2016年1-3月、衆参女性国会議員へのアンケート。(公財)市川房枝記念会女性と政治センター実施。 出典:『女性参政70周年記念 女性と政治資料集』((公財)市川房枝記念会女性と政治センター)

③女性の政治参画の阻害要因をクリアーする方策-3



4まとめ

政治参画の目的

- …主権者として民主政治を発展させる
- …(女性)の意見を政治に反映させる

そのために必要なこと

- …政治意識を高める(政治教育・主権者教育)
- …経験(トレーニング)
- …ロールモデル
- …地域の女性センターを拠点に
- …「推進法」をツールに

2018 NWEC Global Seminar

Issues Surrounding Women's Participation in Decision-Making and Politics

Kimiko Kubo

Managing Director

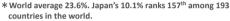
ICHIKAWA Fusae Center for Women and Governance

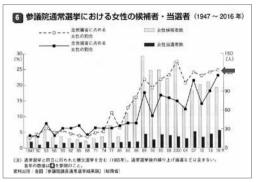
Issues surrounding women's participation in politics

- 1 Current situation of participation in politics
- 2 Factors that impede participation in politics
- 3 Strategies to diminish impediment factors
- **4** Summary

1 Current situation of participation in politics: National Diet





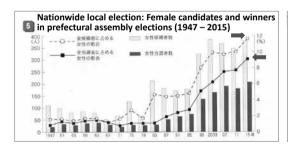


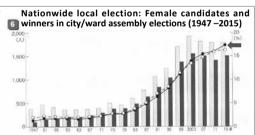
* World average 23.2%. Japan's 20.7% ranks 41st among 73 countries in the world.

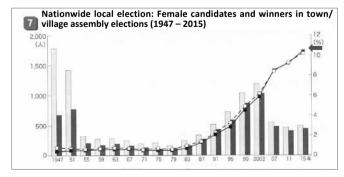
Reference: "Commemoration of the 70th Anniversary of Women's Suffrage – Women and Politics Documents" (ICHIKAWA Fusae Center for Women and Governance)

3

1 Current situation of participation in politics: Local Assembly-1







* In 2015 nationwide local election, the percentage of female candidates/winners was record-high at every level.

Reference: "Commemoration of the 70th Anniversary of Women's Suffrage – Women and Politics Documents" (ICHIKAWA Fusae Center for Women and Governance)
Cities/wards include government-designated cities and special wards.

1 Current situation of participation in politics: Local Assembly-2

Transition of the percentage of assemblies with no female members (1991-2011)

Year	Prefecture	City/Ward	Town/Village	Total
1991	27.7	26.8	76.7	55.7
1995	21.3	19.2	67.6	56.9
1999	6.4	10.5	56.1	45.8
2003	4.3	6.4	46.8	37.5
2007	2.1	6.7	38.7	24.1
2011	0.0	7.3	37.1	22.7
2015	0.0	6.2	34.3	20.6

Investigated by ICHIKAWA Fusae Center for Women and Governance. Cities/wards include government-designated cities and special wards.

② Factors that impede women's participation in politics

Attitude toward gender roles

Men outside, women inside

Election system

Single-seat constituency system, deposit for candidacy, etc.

Lack of social experience ⇒ lack of self-confidence

Election campaign, etc.

Political party

Election campaign strategy

Politician's job

Tied up for long hours, etc.

Family responsibility

Household chores, childcare, nursing care

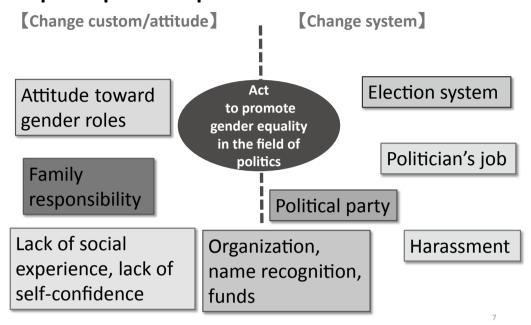
Organization, name recognition, funds

Local supporting group, name recognition, electoral funds

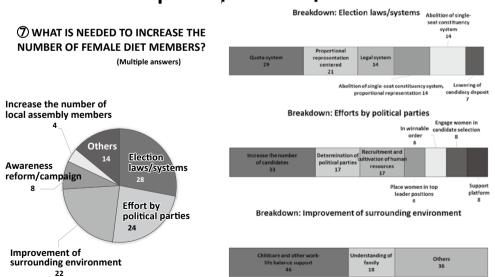
Harassment

Sexual harassment, power harassment

3 Strategies to diminish factors that impede women's participation in politics - 1



3 Strategies to diminish factors that impede women's participation in politics - 2



Reference: "Commemoration of the 70th Anniversary of Women's Suffrage – Women and Politics Documents" (ICHIKAWA Fusae Center for Women and Governance)

3 Strategies to diminish factors that impede women's participation in politics - 3



4 Summary

Purpose of participation in politics:

- ... Develop democracy as sovereign
- ... Reflect (women's) opinions in politics

What is needed for that end:

- ... Raise political awareness (political education, sovereign education)
- ... Experience (training)
- ... Role models
- ... Use local women's centers as a hub
- ... Use the "promotion law" as a tool

日本における男性・男子にとっての ジェンダー平等

伊藤 公雄 京都大学 名誉教授、京都産業大学 教授

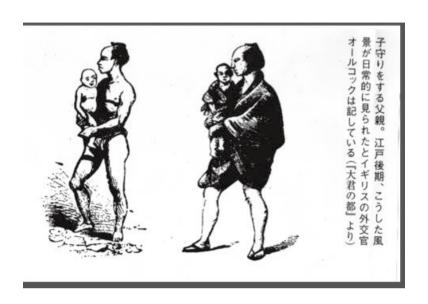
Itoida@aol.com

なぜ日本はジェンダー平等に離陸 できないのか?

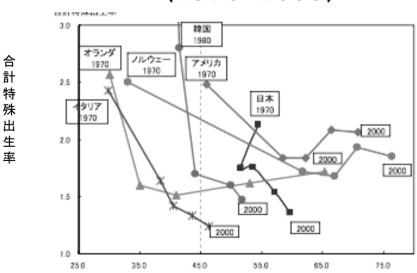
- 1970年代以後の国際社会のジェンダー平 等の流れに乗れなかった日本社会
- 文化的な理由?伝統文化のなかの女性活躍 8世紀の万葉集には庶民の女性の歌が 平安時代:多数の女性の作家たちが活躍 400年前、日本にやってきたヨーロッパ人が 見たものは?

150年前の欧米人が驚いた男性の育児

150年前の日本の男性育児



女性の労働参画と少子化 (1970~2000)



出典:内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較」 2006年

1970年代以後のジェンダー構造

- 1970年にはOECD諸国でも第2位の女性の 労働力率を誇っていたのに
- 2000年には多くの国に追い越されたまま停滞してしまった日本社会
- この時期確立したジェンダー構造

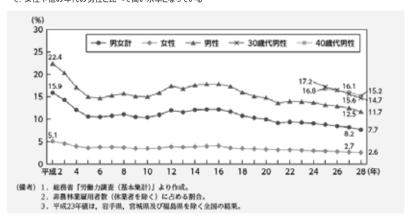
男性の長時間労働(残業手当などによる男性の年収の急増)と家事・育児+労働条件の悪い 非正規の女性労働

5

現在も続く男性の長時間労働

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移(男女計, 男女別)

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合を男女別に見ると、特に、子育て期にある30歳代及び40歳代の男性において、女性や他の年代の男性と比べて高い水準となっている



出典:男女共同参画局

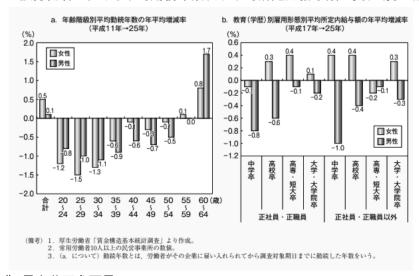
男性中心の労働慣行の定着

- 1970年代以後 男性中心の労働慣行の定着(特に男性の長時間労働の拡大)
- 他方で、女性の非正規化の深化
- ジェンダーと労働:男性に「下駄」をはかせる 一方で、女性の潜在的力を活用せずに進め られてきた
- '90年代後半以後の男性の労働状況の悪化 ←企業の内部留保拡大・労働分配率の低下

7

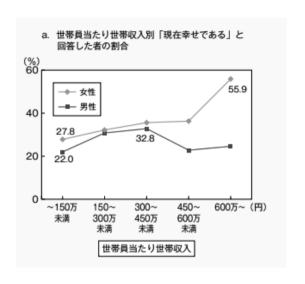
減少する男性の年収

一般労働者における平均勤続年数及び平均所定内給与額の変化(男女別)



出典:男女共同参画局

幸福感を得られない男性たち



出典:男女共同参画局

(

剥奪(感)の男性化の時代

- •「貧困の女性化」経済発展のなかで貧困の しわ寄せが女性に強く作用する現象
- 「剥奪(感)の男性化」
- 社会の変化のなかで「剥奪(何か奪われる)」 感情が、男性には生まれつつあるつつある 不安定な男性たち「理由なき暴力」の拡大

ジェンダー平等の深化の中で

- ・日本企業の転換 女性活躍の動き←女性は日本を救う?
- これまで採用や昇進において「男性である」こと を理由にして「下駄」をはかされてきた男性たち
- 自分たちが「下駄」をはいているという自覚のない場合は特に剥奪感の男性化の中に

11

男性対象のジェンダー政策へ

女性のエンパワーメントに向けた政策の一層の 充実の一方で、もうひとつのジェンダーである 男性向けのジェンダー平等政策の必要性 男性対象のジェンダー政策の課題 男性向けのジェンダー平等意識啓発 男性相談(男性のかかえている問題の分析) 男性の性暴力等の加害者向けの非暴力ト レーニングなど

動き始めた男性たち

- 男性主導社会の矛盾に気がつき始めた男性 たち
- シングル・ファザー問題
- ファザーリング・ジャパンの運動
- ホワイトリボンキャンペーン・ジャパンの結成

13

ファザーリング・ジャパン



ファザーリング・ジャパン家庭に地域に

地域コミュニティ

イキメン (地域活動をする男性) 推進





ホワイトリボンキャンペーン・ジャパンの設立集会 2015年12月5日 大阪



2016年5月1日 東京



東京ウイーメンズプラザにて

17

カウフマン氏の講演



東京で開催されたホワイトリボン キャンペーン・ジャパンの会合



10

男性の変化をうながすために

日本のジェンダー平等の発展に向けて 男性が変わる・男性を変える

男性の気づきのチャンスを 男性にジェンダー問題を考える機会を 男性に家事・育児などの家庭生活の体験を さらにそこから男性の気づきを

Gender Equality for Men and Boys in Japan

Kimio ITO

Professor Emeritus, Kyoto University Professor, Kyoto Sangyo University

Itoida@aol.com

Why can't Japan take off toward gender equality?

- Japanese society missed out on the gender equality wave of the international society that started in the 1970s.
- Cultural reasons? Women's participation in the traditional culture.

Tanka (31 syllabled poem) written by common women printed in Manyoushu of the 8th century.

During the Heian Period (794-1185): A lot of female writers flourished.

What did the European people see who came to Japan 400 years ago?

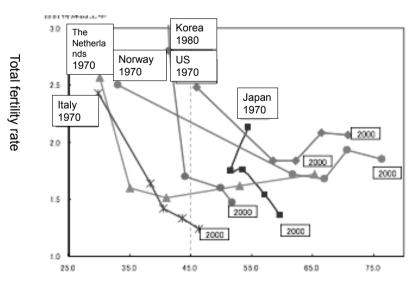
Child rearing by men that surprised western people 150 years ago.

Child rearing by men in Japan 150 years ago



Baby-sitting fathers. Alcock, then diplomat of UK wrote that such scenes were commonly seen during the late Edo Period. (Source: The Capital of the Tycoon)

Women's participation in labor force and the declining birthrate (1970–2000)



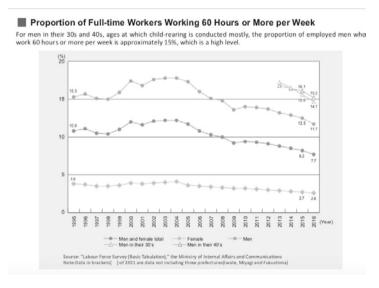
Cabinet Office: International Comparison of the Social Environment regarding the Declining Birthrates and Gender-Equality, 2006

Gender structure after the 1970s

- In 1970, Japan boasted the second highest female labor participation rate among the OECD countries.
- But, in 2000, Japan was overtaken by many countries and grew stagnant.
- Gender structure established at that time:
 Men work long working (resulted in rapid annual income growth from overtime pay and others), and women undertake domestic duties/child rearing + non-regular labor under poor working conditions.

5

Men still work long hours

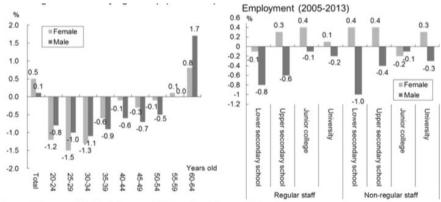


Fixing of male-dominated labor practices

- From the 1970s onward, male-dominated labor practices were firmly fixed. (Especially, men's long working hours became even longer.)
- On the other hand, women's non-regular labor became further intensified.
- Gender and labor: While men were inflated, women's potential abilities were not fully utilized.
- Deterioration of men's working conditions from the 1990s onward. ← Expansion of corporate internal reserves/decline in labor share.

7

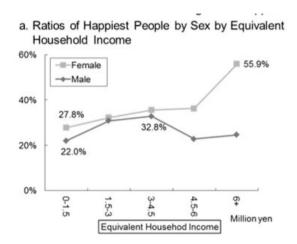
Declining men's annual income



Source: Ministry of Health, Labour and Welfare Basic Suvey on Wage Structure Notes:

- 1. Figures are of private establishments with 10 regular employees or more.
 2. A "full-time employee" is a person who is not a "part-time worker" who is a worker who has fewer scheduled hours worked per day, or who has the same scheduled hours worked per day but fewer scheduled days worked per week than ordinary workers of the establishment.
- 3. "Length of service" denotes the number of years during which an employee has worked from a date employed to

Unhappy Japanese Men



Gender Equality Bureau, Cabinet Office

Age of the masculinization of deprivation

- Feminization of poverty: Phenomenon where women are left to bear the burden of poverty in the midst of economic growth.
- Masculinization of deprivation
- A sense of deprivation (something is being robbed) is rising among men in the midst of social changes.

Unstable men: Expansion of "irrational violence"

In the midst of the intensification of gender equality

- Turnaround of Japanese companies
 Movements of women's participation
 - ← Can women save Japan?

In employment and advancement, men have been inflated on the ground of "being men". They will be thrown into the masculinization of deprivation especially when they are unaware of the fact that they are given "preferential treatment".

11

Gender policies for men

While it is needed to further enhance the policies for women's empowerment, there is a need for gender equality policies for men.

Issues involved in gender policies for men:

Raise men's awareness about gender equality. Male counseling (analyze men's problems). Non-violence training for perpetrators, such as sexual violence by men.

Men getting into motion

- Men are becoming aware of the contradictions underlying in the men-driven society.
- Single father problems
- Fathering Japan campaign
- Formation of White Ribbon Campaign Japan

13

Fathering Japan



Thank You Daddy Project

Fathering Japan for home and local community

Local community Promotion of Iki-men (men participating in local activities)



15

Founding meeting of WRCJ December 5, 2015 in Osaka





May 1, 2016 in Tokyo



At Tokyo Women's Plaza

1

M.Kaufman's speech



Meeting of WRCJ in Tokyo



19

In order to encourage men to change

For the advancement of gender equality in Japan:
 Men change. / Change men.

Give men a chance to become aware.

Give men an opportunity to look at gender issues.

Let men experience family life such as homemaking and child rearing.

Further, create awareness in men starting from there.

参考資料 Reference Materials

アイスランドにおけるジェンダー平等の歴史

- 1850年 男女平等相続権 未亡人および独身女性が地方参政権を獲得 1882 年 1886年 女児が中等学校へ入学できるようになる 1900年 既婚女性が自身の収入および個人資産を管理する権利を獲得 1907年 アイスランド女性権利協会 (IWRA) が設立される 1908年 レイキャビクとハフナルフィヨルズゥルにおいて女性が地方参政権および地方 被選挙権を獲得 レイキャビクでの地方選挙に、女性リスト (Women's List) が初めて候補者を擁立 女性が公的補助金、教育、公職に対する平等の権利を獲得 1911年 1914年 初めての女性労働組合が設立される 1915年 40歳以上の女性が、国政参政権(投票権)および被選挙権を獲得 1920年 すべての女性が国政参政権(投票権)および被選挙権を獲得 1921年 新婚姻法が配偶者の平等を保障 1922年 初めて女性がアイスランド議会に当選 1926年 初めてアイスランド人女性が博士論文審査に合格 1957年 アイスランド地方自治体で初の女性市長が誕生 平等賃金法が議会で承認される 1961年 1970年 初の女性閣僚が誕生 1975年 10月24日、女性の休暇 初のジェンダー平等法およびジェンダー平等協議会が指定される 1976年 1980年 世界で初めて国政選挙で女性が大統領に選出される 1982 年 女性同盟 (Women's Alliance) が初めて地方選挙に候補者を擁立 1983年 女性同盟が初めて議会選挙に候補者を擁立 男女平等の権利が憲法に明記される 1995年 1997年 父親が2週間の有給育児休暇を取得できる独立権を獲得 父親が3ヵ月の有給育児休暇を取得できる独立権を獲得 2000年 2009年 アイスランド初の女性首相が誕生 男女同数の政府が初めて誕生 買春を禁止する法案が議会で承認される ストリップクラブの全面禁止が議会で承認される 2010年 企業取締役会におけるジェンダークオータ制に関する法律の制定 同性婚法が承認される 2011年 DV(家庭内暴力)加害者を居住地から排除することを認める法案の制定
- 年金基金理事会におけるジェンダークオータ制に関する法律の制定
- 2012 年 アイスランド初の女性司教が誕生 男女同一賃金基準の導入
- 2018年 職員数が25名以上の組織に、男女同一賃金基準に関する証明の取得が義務づけられる

出典: The Center for Gender Equality

Stepping Stones of Gender Equality in Iceland

1850	Equal inheritance rights for men and women
1882	Widows and single women gain local suffrage
1886	Girls can enter secondary school
1900	Married women gain the right to control their income and personal property
1907	Icelandic Women's Rights Association founded
1908	Women in Reykjavík and Hafnarfjörður gain local suffrage and the right to hold local office
1908	The first Women's List participates in local elections in Reykjavík
1911	Women get equal rights to grants, study and civil service
1914	First women workers' association founded
1915	Women over the age of 40 gain national suffrage and the right to hold office
1920	All women gain national suffrage and the right to hold office
1921	New marital law guarantees equality for spouses
1922	The first woman elected to the Icelandic parliament
1926	The first Icelandic woman defends a doctoral thesis
1957	The first female mayor in an Icelandic municipality
1961	Equal Pay Act approved by parliament
1970	First female cabinet minister
1975	Women nationwide take a day off on October $24^{ m th}$
1976	The first Gender Equality Act and the Gender Equality Council is appointed
1980	The first nationally elected female president in the world
1982	The Women's Alliance runs for the first time in local elections
1983	The Women's Alliance runs in parliamentary elections for the first time
1995	Equal rights of women and men stated in the constitution
1997	Fathers get an independent right to two weeks paid parental leave
2000	Fathers get an independent right to three months of paid parental leave
2009	The first female prime minister in Iceland
	The first government with equal number of men and women
	Legislation banning the purchasing of prostitution is approved by parliament
2010	A full ban on strip clubs approved by parliament
	A law on gender quota on company boards
	A single marriage act (gender-neutral) is approved
2011	Legislation permits removal of perpetrator of domestic violence from domicile
	A law on gender quota on boards of Pension Funds
2012	First female bishop in Iceland
	The Equal Pay Standard is introduced
2018	Certification based on the Equal Pay Standard becomes mandatory for all firms and institutions with 25 or more employees
	and montations with 20 of more employees

 $Source: The \ Center \ for \ Gender \ Equality$

【女性の休暇資料1】

女性の休暇 1975 年 10 月 24 日

なぜ女性に休暇を?

1975 年 6 月 20 日~21 日にレイキャビクで開催された女性会議において、女性が携わる仕事の重要性を証明するため、国際連合の日である 10 月 24 日に女性が休暇を取るよう促されました。

あらゆる年齢層、あらゆる政党の女性が集結する会議の場において、なぜそのような動議が 提唱され実行されたのでしょうか?

多くの理由がありますが、以下がそのいくつかです。

- 少額の賃金でステータスの低い仕事に人が必要なとき、広告は女性をその条件として 明記するため
- 通商貿易に携わる女性の平均賃金は、同じ仕事に携わる男性の平均賃金の 75%にしか 満たないため
- アイスランド労働組合会議の主たる交渉機関には女性の代表者がいないため
- 女性労働者および男性労働者の平均月収の格差は、アイスランド 30,000 クローナ(約 100 ポンド/200 ドル)になるため
- 農業従事者の妻は、農民組合の正規会員として認められないため
- 一般的に、主婦は「彼女は働いていない。家を守っているだけ」と言われるため
- 官公庁には、託児所が現代社会に欠かせない一部であることを理解できない、または理解したがらない男性がいるため
- 農業従事者の妻が農業に貢献している仕事量が、年間でアイスランド 175,000 クローナ (約 500 ポンド/1100 ドル) 以上に評価されないため
- しばしば、求職者の学歴や能力より、男性であるか女性であるかのほうが重要であると みなされるため
- 労働市場において、主婦の職務経験は価値がないとみなされるため

一般的な結論として、地域社会への女性の貢献は過小評価されています。

10月24日に働くことをやめ、社会における私たちの役割の重要性を私たち自身、そして他者に対して行動で示しましょう。

国際女性年のテーマに基づき、この日を忘れられない日にするため団結しましょう。

平等 — 開発 — 平和 女性の休暇実行委員会

資料提供:国立アイスランド大学図書館 女性史アーカイブ

By courtesy of Women's History Archives, National and University Library of Iceland

WHY A DAY OFF FOR WOMEN?

The Women's Congress, held in Reykjavík, June 20th and 21st 1975, urges women to take a day off on October 24th, the United Nations' Day, in order to demonstrate the importance of their work.

Why was a motion like that put forward and carried at a congress where women of all ages and political parties were assembled?

The reasons are many and here are but a few:

- --Because when someone is needed for a badly paid low-status job the advertisement specifies a woman.
- --Because average wages of women in trade and commerce are only 75% of the average wages of men doing the same jobs.
- --Because the principal negotiation body of the Icelandic Trades Union Congress has no woman representative.
- --Because the difference between the average monthly earnings of women and men laborers is icel. kr. 30.000.- (approx. £100.- or \$200.-)
- --Because farmers wives are not accepted as full members of the Farmer's Union.
- --Because it is commonly said about a housewife "she isn't working just keeping house".
- --Because there are men in authority unable or unwilling to understand that day nurseries are a necessary part of modern society.
- --Because the work contribution of farmers wives on the farms is not valued at more than icel.kr. 175.000.- (approx. £500.- or \$1100.-) a year.
- --Because whether an applicant for a job is male or female is often considered more important than education or competence.
- --Because the work experience of a housewife is not considered of any value on the labor market.

The general conclusion is that women's contribution to the community is underestimated.

Let us demonstrate to ourselves and to others the importance of our role in society by stopping work on October 24th.

Let us unite in making the day a memorable one under the theme of the International Women's Year:

EQUALITY - DEVELOPMENT - PEACE

Executive committee for women's day off.



アイスランドの女性たちによるジェンダー平等に向けたストライキ(2018年10月24日)

アイスランド女性協議会および労働組合は、ジェンダーに基づく収入の不平等、職場における暴力やハラスメントに抗議するため、来る 2018 年 10 月 24 日(水曜日)、女性のストライキを呼びかけています。

私たちの要求は、「**女性を変えるな、世界を変えろ!」**です。

この数カ月、ハラスメントや暴力、不当な扱いなど、職場において女性たちを苦しめる経験談が「#MeToo」というハッシュタグを伴い、ソーシャルメディア上で共有されています。これらのストーリーにより、職場におけるジェンダー平等に向けた私たちの闘いは、同一賃金に関するものだけでなく、職場での安全に関わる問題であることが明らかになりました。

私たちはこれ以上、このハラスメント、暴力や不当な扱いを許しません!女性は職場でも家庭でも安全であるべきです。現在は、職場における女性蔑視、ハラスメントや暴力に対する企業や政府の対処方法を変え、そのような事象が発生した場合のために、すべての雇用主が規則や規定を整備するよう、企業や政府に圧力をかけることに注力しています。

アイスランドでは、女性の団結力および抗議活動が社会変革を牽引してきました。「女性の休暇 (Kvennafrí)」というバナーの下でアイスランドの女性たちがジェンダー平等に向けたストライキを実行するのは、1975年、1985年、2005年、2010年、2016年に続いて、これが6回目となります。 私たちはジェンダー平等を目指し、過去40年間で多くを成し遂げましたが、いまだに完全な平等には至っていません。

アイスランドの女性たちは、2018年10月24日午後2時55分、労働対価が支払われなくなる時間に仕事を切り上げるよう促されます。

アイスランドの最新統計結果によると、アイスアンドにおける女性の平均収入は、男性の平均収入の 74%にしかなりません。女性は平均して 26%、男性より少なく支払われているのです。よって、1日の平均労働時間を 8 時間とすると、女性は 5 時間 55 分後には労働対価を得てきたことになります。これは、仮に就業日が午前 9 時から始まり、午後 5 時に終了する場合、アイスランドの女性には午後 2 時 55 分で労働対価が支払われなくなることを意味しています。

ストライキの時間を計算

女性の退社時間は、男性と比較して女性が得る「労働対価」、つまり「ジェンダー総合所得格差」の割合として計算されています。 *重要:これは説明のつかない「ジェンダー賃金格差」ではありません。*

私たちが説明のつかない賃金格差を使用しない理由は、それが社会における不平等を表すものではないと感じているためです。賃金格差の一端を説明する変数は多くあります。例えば、女性の労働参画、家庭の事情や家事のためパートタイムの仕事に就く女性、労働市場における男女の職務分離(賃金の低い「女性の仕事」)、パワーと影響(重役や管理職)、出産による長期欠勤、ジェンダ



一固定概念などです。これらは賃金格差をもたらす要因の説明にはなりますが、女性の低賃金を正 当化するものではありません!

アイスランドで私たちが使用する数字は、アイスランド統計局が算出した租税統計「ジェンダー総合所得格差」です。同統計では、働く女性が労働から得る収入は男性より26%低いことを示しています。アイスランドの法律によると、1週間の労働時間は40時間です。簡潔にするため、1日の労働時間を8時間とみなします(8時間×60分=480分)。それを女性が仕事を切り上げられる時間に換算すると、(1-0.26%)×480分=355分となり、5時間55分になります。1日の労働時間が午前9時から午後5時の場合、女性は午後2時55分に仕事を終えられることになります。

アイスランドのストライキの時間は、下記の表から「労働対価」および「条件付平均値」の変数を選択し、計算されています。

http://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Samfelag/Samfelag launogtekjur 3_tekjur 1_tekjur_skattframtol/TEK01001.px (英語のみ)

あなたの国における女性のストライキ

あなたの母国においても男性と比較して女性が労働対価を支払われなくなる時間を計算し、あなたの国におけるジェンダー不平等を明らかにするためにそれらの数字を利用することをお勧めします。

他国において同様の数字が公表されているかは分かりません。EC 統計局で一番近いものが見つけられますが、これらの数字は少し古いものになります。

https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tegges01&plugin=1. (英語のみ)

私たちは今年、「女性を変えるな、世界を変えろ!」という公式なスローガンを掲げ、アイスランドでのストライキに向けたマークを作成しました。あなたが今年展開したいと思っているキャンペーンにも、そのマークを提供させていただきます!私たちがお願いしたいのは、「女性の休暇(Kvennafrí) 2018」をクレジットに入れていただき、あなたが展開するキャンペーンのリンク先を私たちに送っていただくことだけです。私たちのウェブサイト上で公表できるようにするためです。

私たちのウェブサイト http://kvennafri.is/en(英語のみ)およびソーシャルメディア上で、アイスランド女性のストライキに関するより詳しい情報をご覧いただけます。

フェイスブック: http://facebook.com/kvennafri(英語のみ)

インスタグラム: https://www.instagram.com/kvennafri(英語のみ)

ツイッター: https://twitter.com/kvennafri(英語のみ)





Women in Iceland strike for gender equality, October 24th 2018

Icelandic women's organizations and labor unions are calling for a women's strike this coming Wednesday, October 24th 2018, to protest gender income inequality and violence and harassment in the workplace.

Our demand is Don't Change Women, Change the World!

In recent months, stories of harassment, violence and injustice women suffer in the workplace have been shared on social media under the hashtag #MeToo. These stories have made it clear that our fight for gender equality in the workplace cannot only be about equal pay, but must also be about safety in the workplace.

We will no longer tolerate this harassment, violence and injustice! Women should be safe at work and safe at home. The focus now is to put pressure on companies and the government to change how they deal with misogyny, harassment and violence in the workplace and to make sure all employers have regulations and protocol for when incidents occur.

Women's solidarity and women's protests in Iceland have driven social change. This is the sixth time that women in Iceland have gone on a strike for gender equality under the banner of Kvennafrí (Women's Day Off). We walked out in 1975, 1985, 2005, 2010 and 2016. However, even though we have made great gains in the past four decades towards gender equality, we still have not reached full equality.

Women in Iceland are encouraged to leave work at 2:55 p.m. on October 24th 2018, the minute they stop being paid for their work.

According to the newest figures from Iceland Statistics, the average income of women in Iceland is only 74% of the average income of men. **Women are therefore paid 26% less on average than men.** Therefore, women have earned their pay after only 5 hours and 55 minutes, in an average workday of 8 hours. This means that, if the workday begins at 9 a.m. and finishes at 5 p.m, **women in Iceland stop being paid for their work at 2:55 p.m.**

Calculating the Time of the Strike

The time of departure for women is calculated as the percentage of "income from work" that women get compared to men, the "gender overall earnings gap". Important: This is not the unexplained "gender pay gap".

The reason we do not use the unexplained pay gap is that we feel that it does not represent inequality in society. There are many variables which explain parts of the pay gap, for example women's labor participation, women who work part-time work due to family and household responsibilities, gender segregation in the labor market ("women's jobs" that get lower pay), power and influence (board members and managerial positions), longer absences from work due to



childbirth, gender stereotyping, etc. Although these factors explain the pay gap, they do not justify women's lower pay!

The numbers we use in Iceland are the "gender overall earnings gap", tax statistics from Statistcs Iceland. They show that working women get 26% lower income from work than men. According to Icelandic law the working week is 40 hours. To keep it simple we assume that the working day is 8 hours (8*60=480 minutes). Transferring that into the time women can leave is: (1-0,26)*480=355 which gives 5 hours and 55 minutes. In a working day from 9-5 that means that women leave at 14:55.

The time of the Icelandic strike is calculated from this table, with the variables "Income from work" and "Mean conditional" chosen.

http://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Samfelag/Samfelag launogtekjur 3 tekjur 1 tekjur skattf ramtol/TEK01001.px

Women's Strike in Your Country

We encourage you to calculate the time women stop being paid for work compared to men in your home country, and use these numbers to highlight gender inequality in your country!

We don't know if other countries publish similar numbers. The closest we can find come from Eurostat, but these numbers are a bit old:

https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tegges01&plug in=1.

We have created an emblem for the Icelandic strike this year with the official slogan "Don't Change Women, Change the World", which we offer to you for any campaigns you want to create this year! We only request that you credit Kvennafrí 2018 and send us a link to your campaign, so we can publicize it on our website.

You can find more information about the Icelandic women's strikes on our website: http://kvennafri.is/en, and on our social media. Our Facebook page is https://streepook.com/kvennafri, our Instagram page https://www.instagram.com/kvennafri our Twitter page: https://twitter.com/kvennafri.



本報告書の内容は、「平成 30 年度 NWEC グローバルセミナー」の報告資料をとりまとめたもので、必ずしも国立女性教育会館の統一的な公式見解ではありません。

本報告書および他の国立女性教育会館の報告書等は、当会館ホームページにて公開しています。

URL: https://www.nwec.jp

なお、本報告書に記載されている内容は、国立女性教育会館の許可なく転載できません。

This report is the hand-out materials of 2018 NWEC Global Seminar. The views expressed in the report do not necessarily reflect those of NWEC.

The full text of this report is available in PDF format from the NWEC website.

URL: https://www.nwec.jp/en/index.html

The contents of this report may not be reproduced without permission from NWEC.

発行: 平成 30 年 12 月

編集:独立行政法人国立女性教育会館(NWEC) 〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728 番地

E-mail: rese2@nwec.jp

Published by: National Women's Education Center of Japan (NWEC)

December 2018

728 Sugaya, Ranzan-machi, Hiki-gun,

Saitama, 355-0292, Japan E-mail: rese2@nwec.jp

