

スウェーデンおよび北欧における 男女平等促進の現状

2018年度男女共同参画推進研修会講演録

スウェーデンIFメタル マリー・ニルソン 会長

世界中で、労働組合運動でも、私たち全員が、さまざまな形で男女不平等に直面しています。北欧諸国は、男女平等の各種ランキングで世界のトップを占めています。私たち北欧諸国は過去数十年間に、大きく前進しました。男女平等の理念と目標は北欧諸国共通であり、福祉国家を軸としていと言えます。今日はスウェーデンを中心にお話しします。

職業生活と 組合活動のはじまり

まず、私が職業生活と組合活動を始めた化学工場での話から始めます。私は学校の就職アドバイザーの助言で、自分がものづくりに興味を持っていることに気づき、自分の班で初めての女性として化学工場に就職しました。すぐに労働組合から勧誘され、組合活動に深くかかわるようになりますが、労働組合運動と政治活動に関わる他の多くの女性と同様

に、お決まりの「女性の仕事」をしているだけではないかとも思っていました。いつも書記であり、決して委員長ではない。担当はいつも男女平等や教育で、決して政策は担当しない。しかし、何年か経つと変化が現れました。

組合活動の中核へ

まず、私が職業生活と組合活動を活発な組合員として何年か経験したあと、私は威信ある交渉チームに登用されました。でも、そのポジションを求めて自力で闘わなければなりませんでした。仲間の男性組合員は、女性の私が交渉担当になりたいと考えているようとは、思ってもいませんでした。その後、地域支部の支部長に選出され、中央委員会にも加わりました。この間、組合の支部・地域・中央レベルで各種の役割を務めながら、職場でも働き続けました。社会民主党の党員として地方政治にもかかわ

りました。2012年、組合本部の組織局担当に抜擢されました。組織局は私が好きな、組織化、労働組合研究、組合員の勧誘などを取り扱っていたので、願ってもないことでした。その後、IFメタル副会長を経て、2017年に会長に選出されました。男性優位の労働組合で女性を会長に選出することは非常に力強い意思表示です。

30%はマジックナンバー

IFメタルはフェミニスト組織として行動計画も立てています。一つは、組織内のすべての意思決定機関で女性参画率30%以上の達成です。理想は50%ですが、30はマジックナンバーです。組織内で実質的な影響力を持つには、意思決定機関で少なくとも30%を占める必要があります。しかし、IFメタルの執行委員会も、トップ役員4人も半数が女性です。昨年、組合最大の労働協約の交渉団も男女平等を確保できました。常に議長は

研修会の座談会で斉藤・日立製作所労組本社支部委員長と意見交換を行うマリー・ニルソン会長（左）
(2018年4月9日、於：電機連合会館)



男性、女性は書記ではだめです。男女とも同じ頻度で議長になり、書記になる必要があります。結局は下からの女性参画が不可欠で、そのためには女性が職場で働いていなければなりません。若い女性が将来の仕事として製造業に興味を持ってもらえ、努力がもつと必要です。

女性が少ない製造業の現場

労働市場で男女の棲み分けがあれば真の男女平等を達成できません。そもそも、スウェーデンの製造業で働く女性は今なお男性よりはるかに少なく、IFメタル組合員に占める女性の割合は20%で、これはスウェーデン製造業に占める女性の比率を反映

しています。

スウェーデンでは職場においてまだ明らかに男女別に分かれていますが。その影響で、女性は男性に比べて、腱鞘炎など同じ作業の繰り返しが高原因となる障害にかかるリスクが高い仕事についており、職場で高いストレスにさらされ、職業訓練機会を逃す傾向もあります。労働組合として状況を改善するために自由に使える二つの強力な手段は、労働協約と、職場の労働環境の継続的な評価です。スウェーデンでは、労働者の約90%が労働協約にカバーされています。

男女平等の基盤は 福祉国家政策

政治は男女平等の継続的発展において常に重要な役割を果たします。北欧の男女平等で最も重要なのは労働市場への女性参加の促進です。普遍的福祉国家は、シングルマザーのための社会基盤、公的保育制度、高齢者保険制度や国民皆保険制度を提供します。今日のスウェーデンでは、各政党がそれぞれ男女平等促進策を提案していますが、昔からそうだったわけではなく、女性は労働組合活動でも政治的意思決定でも、揺るぎない居場所を確保しているとは限りません。現在のスウェーデンでは、労働人

口に占める男女の割合がほぼ同じですが、かつては、女性（特に既婚女性）の就労意欲を積極的に削ぐ政策を数多く実施していました。とはいえ、女性の就業率は1920年代から1970年代にかけて着実に高くなりましたが、子どものいる女性は後れを取りました。手ごろな育児施設がなく、当時の税体系も、夫だけが働く方が家計にとつて有利だったからです。

ところが、70年代と80年代に税をベースとする福祉国家観に基づく重要な改革が実施され、状況が一変しました。誰でも利用できる公的育児施設、給付付きの育児休暇、育児休業後に仕事を確保する権利、夫婦共同課税の撤廃です。私は、育児休暇と公的育児施設がスウェーデンにおける男女平等の促進に最も大きな意味を持つと思っています。しかし、いまだに女性のほうが低収入で、管理・監督者のポストに就くことが少ない傾向があります。女性はパートタイムで働く傾向も高く、今も男性より長い育児休暇を取っているため、賃上げや昇進のチャンスを逃すことがたびたびあります。

共働き夫婦にとつて育児施設を利用でき、親の責任を共有することがいかに重要かを、私は身をもって知っています。私は90年代初めに双子

の娘を産みました。私と子どもの父親は平等に育児休暇を取得しました。その結果、娘たちは初めから両親と強い絆を持ち、親としての責任の平等な分担が、より自然なことになりました。育児休業後は地元の公共育児施設を利用しました。勤務時間に応じて利用できる育児施設が公共サービスの一環として提供されたおかげで、私たち夫婦は、自分が選んだ職業をやめることなく、育児責任を平等に負う親になることを選択できたのです。育児休業の共有は特に重要で、いったん男性も子育ての価値を認識する機会があれば、昔に戻るのには極めて難しくなります。

平等を求める闘いは続く

私は必ずしも、スウェーデンあるいは北欧の男女平等モデルが、すべての国に成功を約束する青写真だとは思いません。完全な解決策のようなものはありません。でも私は経験から、政治と労働組合運動の両方における私たちの活動は、男女不平等と闘おうとする際に非常に効果的であることを学びました。問題を放置せず、絶えず根気よく取り組むことです。男女平等に最終的勝利はなく、たとえ男女が完全に平等になる日が来たとしても、なお平等を求めて努

力し続けなければ、結局は平等を失うことになるでしょう。その責任は女性だけではなく、すべての人々にあります。男女平等はそれ自体、私たちが直面している問題の多くの解決策の一部であり、文化や伝統の問題ではありません。

マリー・ニルソン スウェーデンIFメタル会長経歴

スウェーデン西海岸のステヌングスンド生まれ。1982年、多国籍石油化学会社のポレアリス ABで工程技師として働き始め、1984年には地方組合の執行委員に選出され、労働組合活動を開始した。ポレアリス社在職中に、地方組合と地域組合でいくつかの役職に就き、2000年にIFメタル執行委員に選出された。2012年、IFメタルから本部に加わるよう要請され、組織化担当部長に就任、2014年には副会長に選ばれ、その後2017年大会でIFメタル会長に選出された。初の女性会長として、スウェーデンの産業で31万5,000人のブルーカラー労働者を組織化する全国労組IFメタルを率いている。

