

■各国の男女共同参画に向けたあゆみ

年	日本	スウェーデン	フランス
1930		1935 王立人口問題委員会を設置 家庭生活における教育の実施、就学前教育制度などについて協議される 1937 出産休暇が導入される	1932 家族手当が労働法に規定される 1936 2週間の有給休暇と週40時間労働制が導入される
1940	1945 衆議院議員選挙法改正 女性参政権が認められる	1948 児童手当基本法施行 児童手当が導入される	
1950			
1960			
1970	1972 勤労婦人福祉法公布 勤労婦人の福祉について、基本的理念を定める	1971 課税単位を世帯から個人単位に変更 共働き家族のほうが税金が安くなり、女性も付加年金の権利が認められる 1974 「両親休暇制度」が法定される 1975 家族支援制度の枠組みを確立 1979 世界初の男女雇用機会均等法制定	1972 1972年12月22日法 同一価値労働同一賃金を規定 1977 第三子からの育児休暇創設
1980	1984 国籍法改正 父系血統主義から父母両系血統主義へ 1985 男女雇用機会均等法公布 定年・退職・解雇、福利厚生等について女性であることを理由とした差別的取扱いを禁止	1980 「スピード・プレミアム制度」開始 24か月以内に続けて次子を出産すると両親保険の適用においてメリットがある 1986 「スピード・プレミアム制度」が30か月以内に延長	1982 5週間の有給休暇と週39時間労働制が導入される 性差別に当たるとしてクォータ制が違憲判決を受ける 1983 1983年7月13日法 (通称：ルーディ (Roudy) 法) 雇用・訓練及び昇進についての男女平等を促進
1990	1991 育児休業法公布 男性も対象になる 1995 育児休業法改正 育児休業法が育児・介護休業法に改められ、介護休業も対象に 1999 男女共同参画社会基本法公布	1991 平等法制定 男女雇用機会均等法を統合 1993 ワーキンググループ「父親・子ども・仕事生活」を設置 1995 「父親の月」導入 育児休暇について、もう一方の親に譲渡できない割当期間(30日)を設ける	1998 1998年6月13日法 (通称：第1次オブリ法) 週35時間労働制を順次導入をすることを決定 1999 憲法改正 パリテの条項が定められ、政治分野における男女平等政策の導入が可能に

ドイツ	オランダ	その他
<p>1953 連邦家族省設置 1955 児童手当が導入される（旧西ドイツ）</p>		
	<p>1968 介護保険を含む医療保険制度AWBZが導入される</p>	
	<p>1975 男女同一賃金制度が整備される 1977 妊娠による女性の解雇が禁止される</p>	<p>1975 国際婦人年 1979 女子差別撤廃条約を国連で採択</p>
<p>1985 連邦育児手当法（旧西ドイツ） 子どもが1歳までの育児休暇が導入される</p>	<p>1982 ワッセナー合意 労働組合と企業・経営者側によって、賃金抑制と雇用維持・創出に関する合意が交わされる</p> <p>1985 男女平等政策プラン策定 男女間で有償労働と無償労働をより均等に分配しなおすことを政策の柱とする</p> <p>1989 一般児童手当法 児童手当の支給についての根拠法令</p>	
<p>1990 東西ドイツ統一 1991 青少年支援法改正 各州に保育施設の整備を義務付け</p> <p>1994 女性の地位向上法施行 連邦委員会構成法施行</p>	<p>1991 育児休暇法施行 「パートタイム休業」として育児休業が導入される</p> <p>1996 労働時間差別禁止法 労働条件のすべてにわたって、パートタイム労働者もフルタイム労働者と同等の権利が保障されるように</p> <p>1999 柔軟性と保障法施行 労働契約の柔軟性（多様化）と労働者の地位の保障が図られる</p>	<p>1997 EUアムステルダム条約調印</p>

年	日本	スウェーデン	フランス
2000	<p>2002 神奈川県男女共同参画推進条例公布</p> <p>2006 男女雇用機会均等法改正 男性に対する差別を禁止、セクシュアル・ハラスメントの対象に男性も追加される</p> <p>2009 育児・介護休業法改正 男性がより取得しやすい制度へ</p>	<p>2000 平等法改正 賃金差別に関する禁止条項や、賃金調査の条項を明確に規定</p> <p>2002 「父親の月」を60日に延長</p> <p>2009 差別法施行 差別禁止に関する7つの法律を統合「差別オンブズマン」の役割を明確に規定</p>	<p>2000 2000年1月19日法 (通称：第2次オブリ法) 超過時間労働に対する代償休息の付与や割増賃金支払いなどを義務化</p> <p>2001 2001年5月9日法 (通称：ジェニッソン (Génisson) 法) 使用者に対し、女性と男性の間の労働条件について比較した報告書の作成と男女平等を実現するための目標や対策について使用者から団体交渉を行うことを義務化</p> <p>2002 すべての企業で法定労働時間が週35時間に短縮</p> <p>2006 2006年3月23日法 男女の職業上の平等に関する団体交渉の明確な指針を定める</p> <p>2008 憲法改正 経済分野など政治分野以外においてもクォータ制等の格差是正措置の導入が可能に</p>
2010	<p>2015 女性活躍推進法公布 常時雇用する労働者が301人以上の事業主に対して、一般事業主行動計画の策定・公表が義務付けられる</p> <p>2018 働き方改革関連法公布 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止など、働き方改革を推進するための関係法令を改正</p> <p>2019 女性活躍推進法改正 一般事業主行動計画の策定義務の対象を常時雇用する労働者が101人以上の事業主に拡大</p>	<p>2012 婚姻法改正 性別に中立な制度として、「父親休暇」の名称を「10日休暇」へ変更</p> <p>2014 男女均等促進のための広報活動を奨励</p> <p>2016 「父親の月」を90日に延長</p>	<p>2011 上場企業等を対象に、取締役の女性比率に係るクォータ制が導入される</p> <p>2013 「労働生活の質と職業上の平等の向上」に関する業界間全国労使合意に調印</p> <p>2018 労働法典改正 テレワークが労働者の権利として位置づけられる 2018年9月5日法 一定規模以上の企業に対し、賃金や昇進、昇給など5つの指標から算出された「男女平等指数」の公表を義務化</p>
2020	<p>2021 育児・介護休業法改正 産後パパ育休制度の創設、休業取得の意向確認を義務化</p>		<p>2021 父親休暇の期間延長と取得義務化 父親休暇の上限を25日間へ引き上げ 3日間の出生休暇と合わせて最低7日間取得を義務化</p>

ドイツ	オランダ	その他
<p>2000 「育児休暇」を「親時間」へと改称</p> <p>2001 パートタイム・有期労働契約法施行 経営者はパートタイム勤務を希望するフルタイム正社員の申込みを断ることができなくなる 女性の地位向上法を連邦平等法に改称 組織内での女性の登用を強化</p> <p>2005 保育設置促進法 共働きやひとり親家庭の3歳未満の子どものために、保育の質に配慮した柔軟な保育を整備することが自治体などの責務となる</p> <p>2007 保育所3倍増計画 2013年までに保育所の数を3倍にすることを決定 親手当親時間法 「親手当」が導入される</p> <p>2008 児童支援法 3歳以下の子どもの対象とする保育環境整備に関する目標を設定 介護時間法 介護休業制度が導入される</p>	<p>2000 労働時間調整法 時間当たり賃金を維持したままで、自ら労働時間の短縮・延長をする権利が認められる</p> <p>2001 新しい勤労所得税額控除制度の導入 課税単位を夫婦合算ではなく個人とすることで就業意欲を促進 労働とケア法施行 出産休暇や育児休暇、父親休暇などが規定され、休暇取得の多様化が図られる</p> <p>2003 テレワークに関する勧告</p> <p>2005 保育法制定 政府、雇用主、被雇用者（保護者）の三者が育児施設利用の費用を負担することが定められる</p> <p>2007 保育法改正 多くの雇用主が自主的に育児施設利用の費用を払わなかったため、雇用主は先にその負担額を国に納付することが義務付けられる</p> <p>2008 「女性幹部数を増やすための憲章」を開始</p>	
<p>2012 家族介護時間法施行 介護休業制度を拡充</p> <p>2015 親手当親時間法改正 「親手当プラス」と「パートナーシップボーナス」を導入</p> <p>2016 女性クオータ法 監査役会の女性役員比率を30%以上とすることを義務付け</p> <p>2017 賃金構造透明化の促進のための法律施行 同一労働・同一価値労働における男女同一賃金の原則を規定で明文化</p> <p>2018 保育改善法 2022年までに約55億ユーロを投入し、保育整備を図り、保育費用の無償化を目指す</p> <p>2019 パートタイム・有期労働契約法改正 パートタイム労働者の労働時間延長の希望に応じられない場合、使用者は、「相応する空きポストがないこと」などについて説明・立証する責任を負うことに 資格取得機会法施行 原則としてすべての労働者に対して継続職業教育訓練支援を受ける可能性が開かれる</p>	<p>2011 会社法改正 役員に占める性別割合の目標を設定</p> <p>2016 フレキシブル・ワーク法施行 労働時間の長さのほか、「働く時間帯」及び「就業場所」の変更を申請する権利が認められる</p>	
	<p>2020 父親産休を最大6週間取得することが可能に</p>	

