

(5) 経済分野

① 女性の職業上の平等・均等待遇等を促す取組

○差別法

2008年に制定された差別法は、性別・民族・年齢等を理由とする差別を禁止する基本法であり、この法律の制定にあたって、男女雇用機会均等法等、差別禁止に関する7つの法律⁹⁸が統合された。

ア. 目的

従来の男女雇用機会均等法は男女の機会均等を規定していたのに対して、差別法は、これに限らず、民族・年齢・性向（特に同性愛・性同一性障害者など）による差別を禁止し（第1章第5条）、女性の職業生活における直接・間接の差別及び差別的所作を禁止することを目的としている（第1章第4条）。

イ. ポジティブ・アクションについて

差別法では、男女間の平等を促進しようとする措置に対しては差別禁止を適用しないとし（第2章第2条2）、ポジティブ・アクションを許容している。また、第3章には、使用者は教育訓練・能力開発などの措置により、各職種における男女比・異なる職種間の男女比を均等にするように努力する旨（8条）、求人に際して男女両者が応募できるように努力する旨（7条）、ある特定の職種の男女比に偏りがある場合には、少ない性の応募者を採用するように努力する旨（9条）が規定されている。

ウ. オンブズマン制度

第4章では、企業等の差別法の遵守状況に関する監督について規定されている。2009年には、公的機関である「差別オンブズマン（Equality Ombudsman）」と「差別対策理事会（Board against Discrimination）」が設置され、差別を行った者に対する罰金を含む処罰が導入された（差別オンブズマンについては「(2) 男女共同参画に関する基本法制等」を参照）。

エ. その他の内容

職業生活における男女の機会均等については、第2章第1条から第4条、第9条において規定されており、使用者による差別の禁止と、被用者等の情報を知る権利について規定している。

使用者の報復措置の禁止に関して、第2章第18条及び第19条は、被用者が苦情申し立てを

⁹⁸ 統合された法律は以下のとおりである。

- ・男女雇用機会均等法（Equal Opportunities Act（Swedish Code of Statutes 1991:433））
- 職業生活における民族、宗教、信仰による差別禁止法（Act on Measures against Discrimination in Working Life on Grounds of Ethnic Origin, Religion or Other Religious Faith（Swedish Code of Statutes 1999:130））
- ・障害による就労差別禁止法（Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Disability Act（Swedish Code of Statutes 1999:132））
- 性による就労差別禁止法（Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Sexual Orientation Act（Swedish Code of Statutes 1999:133））
- 大学学生に対する均等取扱法（Equal Treatment of Students at Universities Act（Swedish Code of Statutes 2001:1286））
- 差別禁止法（Prohibition of Discrimination Act（Swedish Code of Statutes 2003:307））
- 子どもと学童に対する差別と虐待禁止法（Act Prohibiting Discriminatory and Other Degrading Treatment of Children and School Students（Swedish Code of Statutes 2006:67））

した際、使用者が報復措置をとることについて禁じており、差別禁止規定の実効性を確保している。

その他にも、

使用者及び被用者の双方による平等原則への協力関係の構築

労働条件面の男女平等（育休・セクハラなど）

男女平等計画の策定・報告義務（一定規模以上の使用者は3年ごとに男女平等計画を作成することが義務付けられており、男女間の同一賃金に関する行動計画の総括的な報告も含む）

等について、規定されている。

オ. 差別法以前の男女雇用機会均等施策⁹⁹

差別法が制定される以前で、男女の雇用機会均等を定めていたのは、男女雇用機会均等法である。同法は1979年に制定されたが、当時は使用者による採用の自由を広く認め、昇進や労務の配置等に関しても、使用者の裁量が相当に尊重されていた。1990年代に入ると、1991年にEU指令に沿って、男女雇用機会均等法が改正され、採用や昇進、賃金に関する差別が厳格に判断されるようになり、使用者の裁量に一定の制限を加えた。その後、2008年制定の差別法に統合された。

⁹⁹ 両角（2008）pp. 44-45 参照。

○部門別管理職人数・男女比率

2012年の管理職比率は民間部門では女性29%、男性71%である(表5-3)。2013年の民間部門の従業員男女比率は女性39%、男性61%であった(図表5-4)。男性の方が女性よりも管理職に昇進しやすい傾向があるとはいえ、管理職の女性比率は比較的高い水準にある。

一方で2012年の公共部門の女性管理職比率が65%であり(表5-3)、2013年の公共部門の女性比率が72%(表5-4)であることと比較すると、女性は公共部門に比べて民間部門での地位向上が遅れていることがうかがえる。

表5-3 部門別管理職人数(人)・男女比率(%) (2012年)

部門	人数(人)		性別分布(%)	
	女性	男性	女性	男性
民間部門	48,200	120,200	29	71
公共部門	29,200	15,500	65	35
政府	2,500	3,200	44	56
コミュン	20,000	98,000	67	33
県	6,600	2,500	73	28
合計	77,400	135,800	36	64

(出典)スウェーデン中央統計局(Statistics Sweden)、スウェーデンの女性と男性(Women and men in Sweden) (2014)を参考の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。

表5-4 民間部門人数(単位:千人)・男女比率(%)の推移

	1987年		2000年		2013年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
民間部門人数	775	1366	869	1464	1057	1628
民間部門男女比	36	64	37	63	39	61

(出典)スウェーデン中央統計局(Statistics Sweden)、スウェーデンの女性と男性(Women and men in Sweden) (2014)を参考の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。

○企業の役員の男女構成

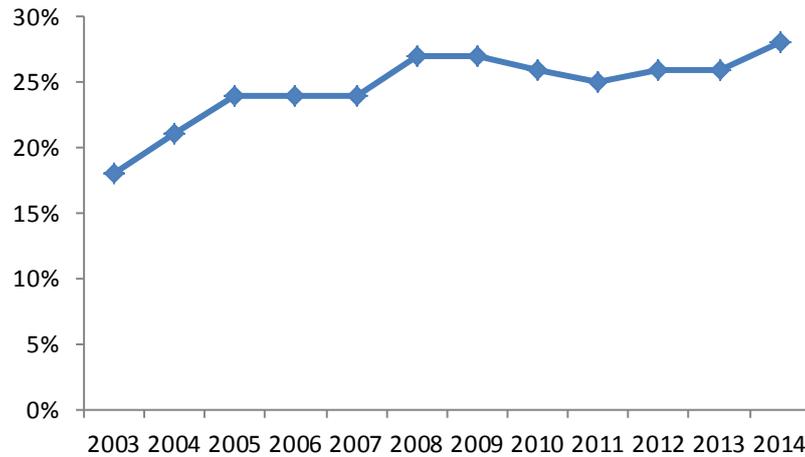
スウェーデンでは、コーポレート・ガバナンス・コードに「企業は取締役会の男女比率の均等化に向けて努力しなければならない」と規定されており、上場企業は女性役員を増やす努力をすることが求められている。¹⁰⁰

スウェーデンの上場企業役員の男女比率は2003年に18%であったが、2014年には28%にまで上昇している。男女比率は均等ではないものの、上昇傾向にあり、緩やかに均等比率に向かっている。

なお、株式会社の役員における男女比率も2011年には20%となっている(表5-5)。

¹⁰⁰ OECD(2014)p.218 参照。

年	女性役員比率
2003	18.0%
2004	21.0%
2005	24.0%
2006	24.0%
2007	24.0%
2008	27.0%
2009	27.0%
2010	26.0%
2011	25.0%
2012	26.0%
2013	26.0%
2014	28.0%



(出典) 欧州委員会 (European Commission) "Board's members-Justice を参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm のデータによる。アクセス日：2015年3月18日)

図表 5-3 上場企業の女性役員比率 (%) の推移

表 5-5 株式会社 (limited company) における役員の役割別男女比率 (%) (2011 年)

	女性	男性
議長 (chairperson)	13	87
役員 (board members)	20	80
業務執行取締役 (managing director)	14	86

(出典) スウェーデン中央統計局 (Statistics Sweden)、スウェーデンの女性と男性 (Women and men in Sweden) (2014) を参考の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。

② 女性の就業等を支援する取組

1960 年代に、スウェーデン経済は急激に成長し、労働力不足が問題となっていた。そこで、女性の労働参加を促す政策が 1970 年代以降、次々に行われた。その代表的施策が、税制改革、仕事と家事の両立支援策の拡充である。

○税制改革

1971 年、課税方式を夫婦単位から個人単位へと変更する税制改革が行われた。スウェーデンの所得税率が累進課税方式であることから、課税単位が夫婦単位から個人単位に変更されたことで、総所得が同一であれば片働き家庭よりも共働き家庭の方が税引き後の総所得が多くなることとなった。

また、パートタイム労働者の所得税率が引き下げられたことで、それまで家庭にいた女性に対してパートタイム労働をするインセンティブが付与された。

○仕事と家事の両立支援策¹⁰¹

女性が社会進出するためには、仕事と家事・育児を両立しやすくする制度、男性が家事をしやすくする制度を充実させることが有効とされる。スウェーデンにおける代表的な両立支援策としては、育児のための長期休業・勤務時間の短縮制度、公的保育サービス、児童手当が挙げられる。

ア. 育児のための長期休業・勤務時間の短縮制度

a. 概要

妊娠、出産、育児に関連する労働者の権利は、両親休暇法 (Föräldraledighetslagen, 1995) と一般保険法 (Lagen om allmän försäkring, 1962) によって保障されている。1962年に一般保険法が制定され、母親保険制度が導入されて、1974年の同法改正により、男女双方を対象とする両親保険制度が導入され、1976年に、男女双方を対象に最長7ヶ月の完全休業等を定めた両親休暇法が制定された (現行法の制定は1995年)。

その後の改正を経て、現行法の下では、

- ・ 母親休暇 (産前産後各7週間、うち産後2週間は就労禁止)
- ・ 完全両親休暇 (子が満18ヶ月に達するまで)
- ・ 部分両親休暇 (子が満12歳になるまで¹⁰²。12.5%・25%・50%・75%の勤務時間短縮を選択できる)
- ・ 臨時両親休暇 (子の出生に伴う父親の休暇〈10日間〉や、子の看護・健診・もう1人の親の病気などの場合の休暇〈子が満12歳になるまで子供1人当たり年60日まで、重度の疾病や障害のある子供の場合には、日数の上限なく満18歳になるまで))

が規定されている。

上記の休暇・休業中は、一般保険法に基づき、両親手当として原則として従前の所得の80%が支給される (部分両親休暇については勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に算定される)。ただし、完全両親休暇・部分両親休暇については給付が受けられるのは合計480日分までで、うち390日を超えた分については定額給付 (一日180SEK) となる。実際には、労働協約に基づいて使用者が上乘せ給付を行うため、ほとんどの労働者について従前所得の90%が保障されている。

以下、両親休暇における、その他の特徴的な内容について取り上げる。

b. パパ・クォータ制 (Pappa månad)

1995年に父親による育児休業を促進するために「パパ・クォータ制」が導入された。

両親がいる家庭の場合、父親と母親は240日ずつ両親手当の受給権を持っており、うち180日分の権利は他方に譲渡することができる。父親が母親に権利を譲渡するのが普通である。ただし、両親手当の受給権の一部 (当初は4週間。2001年改正で60日間に延長) については他方の親に譲渡できない (一般保険法3条)。

2008年には両親が育児休業を平等に半分ずつ取得することを促進する為の「平等ボーナ

¹⁰¹ 両角 (2008) pp.36-53、両角道代 (2012) pp.87-110、高橋 (2011) 及び福島 (2011) pp.47-61 参照。

¹⁰² 従前は満8歳までであったが、2014年に満12歳に拡大。Statistics Sweden (2014) p.46 参照。

ス」(Gender equality bonus)という制度も導入された。これは父母が両親休暇を取得した日数に応じて、その配分が均等に近いほど高額の給付が両親手当に上乗せされる制度である。

2012年には、子供が1歳になるまで、両親は30日間分については同時に両親手当を受給できるようになった(Double days)。

2014年には、両親手当の支給対象日数(480日)のうち最大20%を子供が4歳になった後にとっておくことができるようになった。

これらの制度導入以降、スウェーデンでは、政府の強力なキャンペーンと相まって父親の休暇取得率は上昇傾向にある(図表5-6参照)。

c. 休暇の取得時期

母親休暇と完全両親休暇については、原則として、使用者は労働者の請求した時期に休暇を付与しなければならない(両親休暇法4条)。

これに対して、部分両親休暇については、従前は、各労働日の労働時間を平均して短縮するのが原則とされ、その具体的配置について当事者間で合意できないときは、使用者に決定権が付与されていたが、2001年の法改正により、平均的な時間短縮のほかに、一定の曜日に集中して休むことも選択できるようになり、労働時間の具体的配置について合意できないときは、「使用者の業務の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望する形で休暇を付与しなければならないとされた(両親休暇法14条)。

その主な趣旨は、部分両親休暇を労働者にとって利用しやすいものとすることにより、とりわけ父親の取得を促すことにあった。

d. 両親休暇取得を理由とする不利益な取扱いの禁止

従来の両親休暇法では、両親休暇の請求または取得のみを理由として労働者を解雇することが禁止され(16条)、両親休暇の請求または取得のみを理由とする賃金や労働条件の切り下げや配置転換は労働者を拘束せず(17条)、不十分であった。

そこで、2006年の両親休暇法改正によって不利益取扱いが禁止される範囲が拡張された。改正法の大きな特徴は、両親休暇取得を理由とする不利益取扱いを妊娠差別に類する男女差別の一形態として捉え、これを禁止した点である。

例えば、

- ・雇用の全過程(雇入れ、昇進、教育訓練全般、賃金その他の労働条件、労務配置、解雇)における「両親休暇の取得またはそれに関連する理由に基づく」不利益取扱いを禁止し、休業中に行われた昇給から除外することも不利益取扱いに当たる(16条、17条)
- ・機会均等オンブズマン(当時)に対し、両親休暇を理由とする不利益取扱いに関しても、労働者の申し出により本人の代わりに労働裁判所に訴えを起こす権限を付与する(25条)

等と規定した。

イ. 公的保育サービス¹⁰³

1975年に保育法が施行され、保育環境の整備が進み、1970年から2000年の間に、保育所定員が7万人から70万人へと増加した。

1995年の新保育法では、コミュニケーションの責任を強化し、就労あるいは就学中の親をもつ子どもに対して、保育の場を提供する義務が明記された。1996年にそれまで社会省の所管であった保育政策を教育省に移管し、従来の保育所は全て就学前学校として位置づけられた。現在は学校法に基づき、全てのコミュニケーションは1歳から12歳の子どもに対して、就学前教育と学童保育を提供する義務を負う。

保育サービスの形態としては、公立保育所（pre-school）と保育者が自分の家庭で預かり保育をする制度（family daycare）がある。自治体の運営する公立保育所を利用している1-5歳の子供の比率は2005年に65%、2013年には68%であった¹⁰⁴。

ウ. 児童手当

子供を育てる親は所得に関係なく、子供が満16歳になるまで児童手当（月1050SEK。2005年10月から）を受給するほか、扶養手当、看護手当等様々な社会保障給付の受給権を有する。

2008年には、1歳から3歳の児童を有する親を対象として、各コミュニケーションは、（最大で）月3,000SEKの保育助成金制度（Child care subsidy）を任意に設けることができるようになった¹⁰⁵。

○女性労働力率の推移

税制改革が行われた1971年には60.9%であったが、男女双方を対象とする両親保険制度が導入された1974年には65.2%、男女双方を対象に最長7ヵ月の完全休暇等を定めた両親休暇法が制定された1976年には68.7%となり、その後も女性労働力率は上昇し、1980年には75.3%、1990年には82.5%となってピークを迎え、2000年には76.4%、2013年には78.8%となっている（図表5-4）。

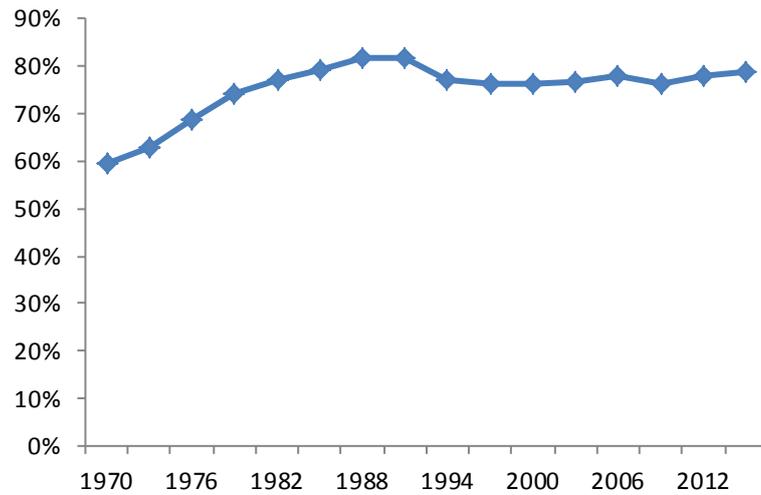
上記の通り、1970年代に女性を労働市場に参画させる中心となる施策を実行しており、女性労働力率が1980年代には75%、1990年代には80%を超えていることからすれば、各施策により女性労働力率の向上に寄与したと見られる。

¹⁰³ 高橋（2012）p.234 参照。

¹⁰⁴ Statistics Sweden（2006）, Statistics Sweden（2014）参照。

¹⁰⁵ Statistics Sweden（2014）p.46 参照。

年	女性労働力率 (15-64歳)
1970	58.3%
1973	61.0%
1976	68.2%
1979	72.0%
1982	74.3%
1985	76.8%
1988	80.1%
1991	79.3%
1994	70.7%
1997	68.9%
2000	72.2%
2003	72.8%
2006	72.1%
2009	70.2%
2012	71.8%
2013	72.5%



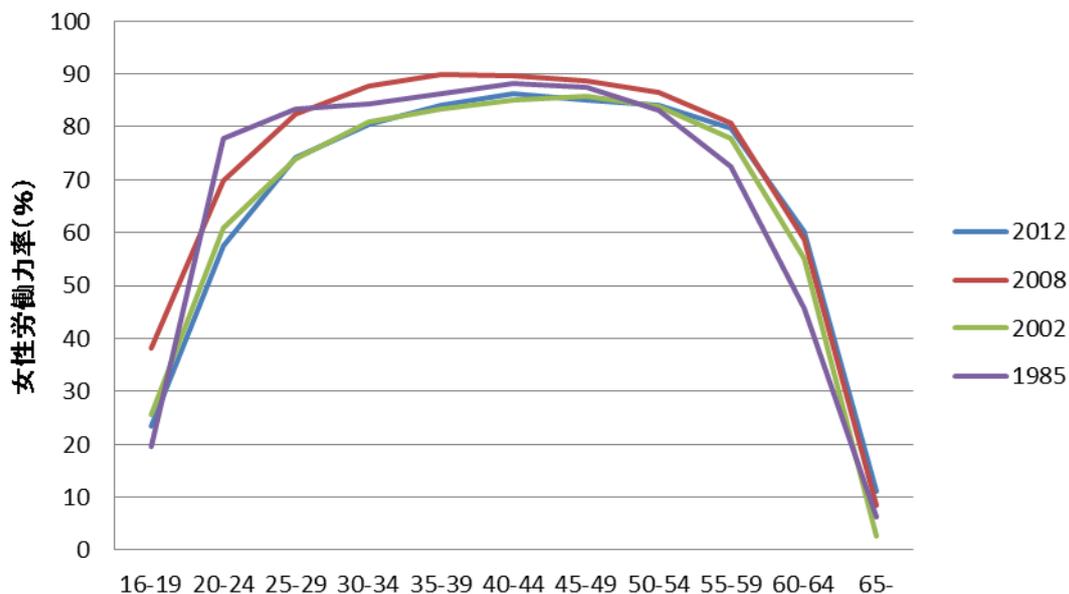
(出典) 経済開発協力機構、Online OECD Employment database, "Labour force Statistics by Sex and Age Indicators (Women, 15-64age)" を参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)にて作成。
(http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R の「Employment/population ratio」および「Labour force participation rate」のデータによる。アクセス日：2015年3月18日)

図表 5-4 女性労働力率の推移 (%)

○年齢別女性労働力率の推移

スウェーデンでは、1960年代・70年代にかけて、両親手当制度の充実、保育環境の整備がされており、既に1985年の時点で、いわゆるM字カーブの問題はなく(図表5-5)、女性が出産・育児に当たって、キャリアを中断しない傾向にある。

年齢	2012	2008	2002	1985
16-19	23.3	38.1	25.6	19.5
20-24	57.4	69.7	60.9	77.8
25-29	74.2	82.4	74	83.3
30-34	80.5	87.8	80.9	84.3
35-39	84.1	89.9	83.4	86.3
40-44	86.3	89.7	85.1	88.2
45-49	85	88.7	85.7	87.5
50-54	84.2	86.5	83.8	83.1
55-59	79.7	80.7	77.7	72.5
60-64	60.2	58.6	55	45.6
65-	11	8.4	2.7	6.3



(出典) 国際労働機関 (ILO) Laborsta Internet を参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)にて作成。
(<http://laborsta.ilo.org/STP/guest> , アクセス日: 2015年3月18日)

図表 5-5 年齢別女性労働力率の推移

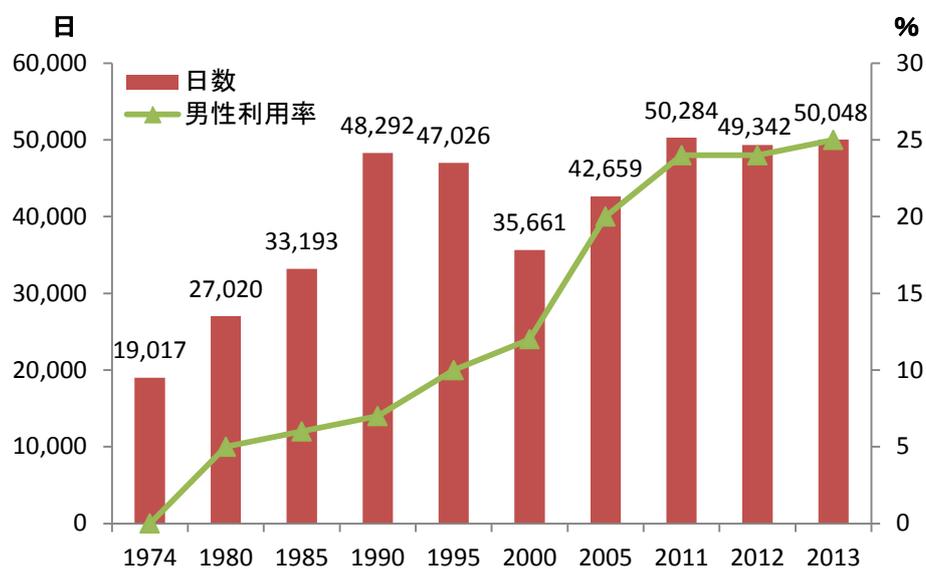
○両親手当の支給状況

両親手当の支給状況について、男女双方を対象とする両親保険制度が導入された 1974 年には利用日数 19,017 日・男性利用率 0%であったが、1980 年には利用日数 27,020 日・男性利用率 5%、1990 年には 48,292 日・男性利用率 7%、2000 年には利用日数 35,661 日・男性利用率 12%、2005 年には利用日数 42,658 日・男性利用率 20%、2013 年には利用日数 50,048 日・男性利用率 25%となっている (図表 5-6)。

一般保険法の男女双方への適用、両親休暇法の制定のあった 1970 年代には、両親手当の支給日数は 6 年間のうちに約 1.5 倍になったが、男性の利用率は 5%にとどまった。その後、2000 年まで支給日数・男性利用率ともに緩やかに伸びたが、2001 年にパパ・クォータが導入されると、男性利用率が 12% (2000 年) から 20% (2005 年) まで向上しており、パパ・クォータの導入が、両親手当の男性利用率の向上に大きく寄与していると思われる。

日数（単位：千日）と両親手当利用率の男女比（％）

年	両親手当		
	日数	利用率(%)	
		女性	男性
1974	19,017	100	0
1980	27,020	95	5
1985	33,193	94	6
1990	48,292	93	7
1995	47,026	90	10
2000	35,661	88	12
2005	42,659	80	20
2011	50,284	76	24
2012	49,342	76	24
2013	50,048	75	25



(出典) スウェーデン中央統計局 (Statistics Sweden)、スウェーデンの女性と男性 (Women and men in Sweden) (2014) を参考の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。

図表 5-6 両親手当が支給された日数（1974－2013 年）