

## 第2章 スウェーデン

### I. 調査編

#### 1. 男女共同参画社会を形成するための取組

##### (1) 男女共同参画に関する基本法制

###### ① 差別法 (Discrimination Act)

スウェーデンにおいて男女共同参画を規定する中心となる法律は、2009年1月1日に施行された「差別法」である。(2008年6月5日採択、Swedish Code of Statutes 2008: 567) この法律の制定によって、これまで当該分野を規定していた以下の7つの法律を統合し、拡張したものとなっている。

図表 2-1 差別法に統合された7つの法律

- 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).)

差別法の目標は、機会均等法が男女のみの機会均等を規定していたのに対し、性別の他に、民族・年齢・性向（特に同性愛・性同一性障害者など）による差別を禁止することである（第1章第5条）。差別法において機会均等の観点から禁止される差別とは、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<sup>1</sup>とされている（第1章第4条）。

<sup>1</sup> ここでいう「差別的所作」とは、いわゆる「セクシュアル・ハラスメント」に該当するもののほか、一見中立的に見える規定等でも、実態として特定の性や民族等に対して不利に働く規定を用いて職業上の選抜、採用可否を決定することが含まれる点に留意されたい。

また、同法律では、保護の対象となる使用者及び被用者（求職者や研修生、派遣労働者も含む）が定義されており、また、どのような所作は差別とみなさないかについても規定されている（例えば、機会均等を推進するために特定グループの参画を振興または優先することは差別には該当しない等）。

法律には以下の内容が含まれている。

- 職業生活における男女機会均等：職業生活における男女の機会均等については、とりわけ第2章第1条から第4条、そして第9条において規定されている。これらの条文では、使用者による差別の禁止と、被用者及び潜在的な被用者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：第2章第18条及び第19条は、明示的に被用者が苦情申し立てをした際、使用者が報復措置をとることについて禁じている。
- アファーマティブ・アクション：職務における男女共同参画の積極的措置は第3章に規定されている。特に第3章の第1条から第13条に、使用者に対して男女平等計画の策定及び報告義務を課している。同法では、アファーマティブ・アクションとして、以下の項目が規定されている。

図表 2-2 アファーマティブ・アクションとして規定されている内容

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● 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</li><li>● 労働条件（育休、セクハラなど）</li><li>● 雇用プロセス<sup>2</sup></li><li>● 給与配分（計画、報告義務及び評価）</li><li>● 男女平等計画（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いる）</li></ul> |
|---|

- オンブズマン制度：第4章では、機会均等プロセスの監督について詳細に規定されている。2009年には、公的機関である「機会均等オンブズマン (Equality Ombudsman)」と「差別対策理事会 (Board against Discrimination)」が設置され、差別が明確になった場合に、差別を行った者に対する罰金を含む処罰が導入された。
- 損害賠償・訴訟：第5章に差別によって被った損害及び損失の賠償に関する規定が設けられているほか、第6章に差別に関する訴訟プロセス及び法廷規定が設けられている。

<sup>2</sup> 雇用プロセスとして、第7条ですべての職業上の地位について、性、民族等によらず門戸を開放しなくてはならないとしている。また、第8条では、均等な能力開発のため、すべての職に就く機会を均等を図るべきとされている。

## ② 育児休暇法（ Parental Leave Act）

男女共同参画について中心的な役割を果たしているのが、育児休暇法（2006年改正）である。同法は、出産休暇及び育児休暇の権利について規定している。育児休暇法の対象は、両親、後見人となっており、片親の場合、そのパートナーが対象者となることもある。また、同法では子どもが8歳になるまで、両親合わせて480労働日（配偶者に譲ることのできない休日「パパ・クォータ」「ママ・クォータ」各60労働日を含む）の休暇を取得することが可能な両親休暇（Parental Leave）制度が規定されている。

その他、育児休暇法には以下の規定が含まれている。

図表 2-3 育児休暇法に規定されている内容

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 育児休暇の権利及びその形態（全日または半日休暇。給与額、全額・一部・無給の可能性等）</li><li>• 休暇取得時の時間配分</li><li>• 復職規定</li><li>• 育休取得に対する報復措置の禁止</li><li>• 裁判プロセス</li></ul> |
|---|

## ③ 関連諸法規

上記の他に、男女共同参画に関する関連法規として、以下のものが策定されている。

- 差別法に基づく監督官に関する規定（Act Concerning the Equality Ombudsman）  
「差別法」に基づく機会均等プロセスの監督のために設置された機会均等オンブズマン（Equality Ombudsman）に関して規定されている。（2009年1月1日施行）
- 雇用保護法（Employment Protection Act）  
「差別法」と緊密に関連して適用される法律で、とりわけ係争段階における雇用保護について規定されている。第40条から第42条において、解雇期日や労働保護について規定されている。（2008年1月1日施行）
- 雇用法（Employment (Co-Determination in the Workplace) Act）  
企業等内での調停及び係争案件としての確定に関しては、雇用法（特に第64から66条及び第68条。）に規定されている。（1995年1月1日施行）

### （2） 国内の推進体制

#### ① 社会統合平等省

社会統合平等省におけるジェンダーに関する担当は、ジェンダー平等部（Division for

Gender Equality) である。社会統合平等省は、社会統合、社会的包摂の観点から男女共同参画、民族的少数派政策等に関して幅広い行政目的を持つ。以下に所掌する政策課題を示す。

図表 2-4 社会統合平等省が所掌する政策課題

<ul style="list-style-type: none"> <li>● 市民権</li> <li>● 消費者行政</li> <li>● 民主主義に関する課題</li> <li>● 差別に関する課題</li> <li>● 男女平等</li> <li>● 人権</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● (社会) 統合</li> <li>● 少数民族</li> <li>● NGO 政策</li> <li>● 都市開発</li> <li>● 若年政策</li> </ul>
--	---

## ② 郡理事会 (County Administrative Boards )

郡理事会は、スウェーデン自治体・地域連合 (Swedish Association of Local Authorities and Regions : SALAR) が主催している。郡理事会は、地方行政におけるジェンダー・メイストリーミング (公務セクターにおける男女平等問題) に関する調整役を担っている。

## ③ 機会均等オンブズマン (Equality Ombudsman)

雇用者、大学及び学校機関に対して、ジェンダー平等 (男女平等計画の作成や俸給査定など) に関する法令遵守に対する監査を行なっている。

## ④ NGO

スウェーデンの NGO の中でとりわけ大きな全国規模の活動団体は「女性ロビー」と「平等取扱いを求める男性の会」である。これらの NGO (非政府系の活動団体) のジェンダー平等政策に対する立場は、政府に対して協調的と言え、特に職業生活やジェンダー平等政策に関する同意事項に関しては、NGO がモニタリング機能を引き受ける形になっている。NGO はスウェーデンのジェンダー政策において、男女平等政策の進展に対する男性の重要な参画の場となっている。

非政府系の活動家は、機会均等政策、女性の権利擁護、性差別禁止全般のすべての分野において活動的な傾向を有する。女性の経済分野への参画・統合は、非政府系の活動家にとっても重要であることに変わりはないが、それぞれの活動分野における政策の統制やモニタリングを優先する傾向が強い。

- 女性ロビー (Swedish Women's Lobby/Sveriges Kvinnolobby)

1997年に設立。女性 NGO の統合団体であり、政党・研究・文化・ビジネス・移民女性などの分野から 35 以上の団体が加盟しており、参加女性数は 120 万人を超える。国内・国際的な女性の利益代表であり、欧州女性ロビー (EWL) <sup>3)</sup> にも参画している。活動の目

<sup>3)</sup> EU レベルの女性ロビー NGO。各加盟国の NGO を統合する形で設立され、EU の政策に対して、機会均等的

的は、女性や女兒に対する差別撤廃、女性の情報交換による連携強化、教育及び普及啓発、女性の政治参画の拡充、紛争阻止及び平和維持活動における女性参画、女性売買の撤廃、超党派的な女性政治家ネットワーク、スカンディナビア諸国の女性組織ネットワークの構築である。

- 平等取扱いを求める男性の会 (Men for Gender Equality/MÄN FÖR JÄMSTÄLLDHET)

超党派的な組織であり、全国的かつ地域的に活動を推進し、各地に事務所を設置している。活動の目的は、男女平等（ホモセクシャルを含む）や「女性の平和 (Kvinnofrid)」と呼ばれる、肉体的・精神的な女性に対する暴力の撤廃である。特に男性の中心的役割独占を変容させ、男女関係における男性認識の変革を目指している。具体的な活動としては、生活及び職場の様々な状況の違いによる男性及び青年男子の行動訓練・相談対応の展開であり、男性権利の主張をするグループとは主張が大きく異なっている。

- その他の NGO

- JAMRUM ( Regionales Equality Centre für PädagogInnen in der Region Gävleborg)

プレスクール（就学前教育。日本の保育園及び幼稚園に相当）、義務教育、中等教育、教育大学等に対して、機会均等政策や関連知識を提供する地域における中心的役割を担う。教育学分野における諸研究や、他分野の統計情報等、現代のジェンダー研究に関する情報提供を行っている。JAMRUM は上記のような情報に多くの方がよりアクセスしやすくなるよう、郡内の教育システム内での活動を継続している。

- HARO

家族政策、児童政策、女性の視点からの男女平等取扱いを求める活動を行っている。活動に際しては、特に女性の事業への参画、男女平等賃金の実現が主張されている。

- KVINNA TILL KVINNA (Women for Women)

戦争地域及び紛争地域における女性を支援する基金。バルカン地方、カフカス地方、中東地域の女性団体と協力している。女性活性化プロジェクトの推進を通して民主社会の構築を支援している。

- KVINNOFRIDSPORTALEN (National Clearinghouse on Violence against Women)

男女間の男女共同参画に関する活動経験の交換の場として設立される。セミナー開催

---

視点が導入されるよう、積極的なロビー活動を展開している。(柴山・中曾根(編)『EUの男女均等政策』日本評論社、2004)

や奨学金交付が主たる活動である。

➤ **KVINNORKAN ("WOMEN CAN")**

女性の社会的地位一般を向上させるために設立された NGO で、特に労働の局面での女性の地位向上を目指し、様々な分野で働く女性の知識やスキルに関する情報提供を行っている。

女性のロールモデルを提供するため、各種会合、全国女性メッセ等を催し、参加者との意見交換、討論等を通じて能力開発や成長の機会を得てもらえることを目的に活動を実施している。

**⑤ 諸政党**

ほとんどの政党（例えば、リベラル政党、緑の党、キリスト教民主党など）は、独自の女性団体を有している。その他、フェミニズム政党も設立されている。

**⑥ 学術関係**

• **スウェーデンジェンダー研究事務局 (Swedish Secretariat for Gender Research)**

スウェーデン議会の主導により教育科学省によって 1998 年設立された事務局であり、スウェーデンにおけるジェンダー研究の俯瞰、研究成果の学術・実践分野への提供、ジェンダーについての一般的啓蒙、様々な活動分野におけるジェンダー視点の活用振興を行っている。ヨーテボリに事務所があり、ヨーテボリ大学図書館の「女性史コレクション」とも関連が深い。

**(3) EUとの関連 ～ジェンダー・メインストリーミング～**

スウェーデンでは、すべての政策に男女平等の視点を盛り込まれており、EU 指令<sup>4</sup>に準拠している。スウェーデンのジェンダー・メインストリーミングは、他の北欧諸国と並んで、EU 指令に先立って実施されており、EU 指令は北欧諸国の働きかけによってジェンダー・メインストリーミングを取り入れた経緯がある。

---

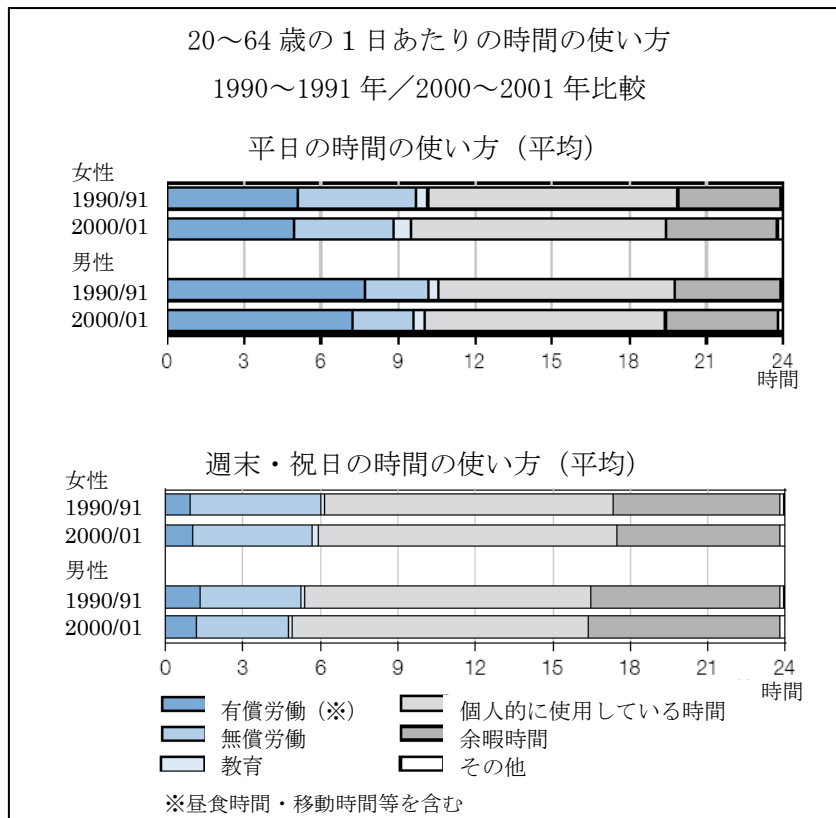
<sup>4</sup>EU 指令 (Directive) : 欧州議会、欧州理事会、欧州委員会の立法権に基づく派生的 2 次立法。「達成すべき結果については加盟国を拘束する」が、「形式・方法の採択については加盟国の国家機関にゆだねられる」。男女均等待遇原則に関する限り、法的手段として活用されてきたこの「指令」の特徴は、1. 各加盟国に対して「指令」ごとに定める最終期限までに、「指令」ごとに定める男女均等待遇原則を、加盟国が一斉に自国内の法律、施行規定、規則に導入し、明記して、「加盟国法制の接近」の義務を履行すること。2. 定期的に適用状況を、欧州委員会を通じて欧州理事会に報告することを義務づけている。(出典：ミネルヴァ書房「世界の女性労働」, 2005)

#### (4) 女性参画の実態

##### ① 労働時間

1990～1991年と2000～2001年の20～64歳の男女の時間の使い方を比較した表をみると、男女とも平日は1日の労働時間（有償・無償）は約8時間となっている。また、女性は有償労働と無償労働をほぼ同時間行っているのに対し、男性の有償労働時間は無償労働の約2倍となっている。

図表 2-5 労働時間



出典：Statistic Sweden 「Man and Women in Sweden」, 2008, p. 40

##### ② 組合加入率

労働組合の組織率は、2005年時点で女性ブルーカラー83.0%、女性ホワイトカラー82.4%、男性ブルーカラー77.8%、男性ホワイトカラー73.9%であり、総じて女性の労働組合組織率が高い。また、同性のブルーカラーとホワイトカラーを比較すると、ブルーカラーの組織率がホワイトカラーのそれを上回っている。

図表 2-6 労働組合組織率

	労働組合組織率 (%)	1990年—2005年変化率 (%)
女性ブルーカラー	83.0	-0.8
女性ホワイトカラー	82.4	-5.4
男性ブルーカラー	77.8	-1.5
男性ホワイトカラー	73.9	-4.0

出典：スウェーデン労働組合連盟 (LO) (2005) *Rate of unionization in Sweden*, p.1 より作成  
 (http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/F07592E7FE108359C125717E0041B706/\$file/Rate\_of\_%20unionization.2006.pdt.pdf)

### ③ 育児休暇の取得状況

産前・産後休暇・育児休暇の利用に関して、スウェーデンでは既に長年にわたり国家による「育児休暇保険 (parental benefit insurance)」という制度を採用している。これは、全被用者に対する社会保障の一部を形成しているものである。

育児休暇取得者数の推移を見てみると、1985年以降、取得者数は増加しており、2007年の取得者数は631,000人と1985年の1.8倍程度に及ぶ。また、各年の取得者中の性別構成比を見てみると、1985年は女性77%と女性の構成比が高かったものの、2002年には男性の構成比が42%に達し、2007年では男女比が44%と56%と接近してきている。

また、我が国の内閣府による2005年の独自調査によると、女性では民間企業勤務者で84.0%、公的機関勤務者で89.3%。男性は民間企業勤務者で79.2%、公的機関勤務者で75.7%といずれも高い割合で育児休暇を取得している。

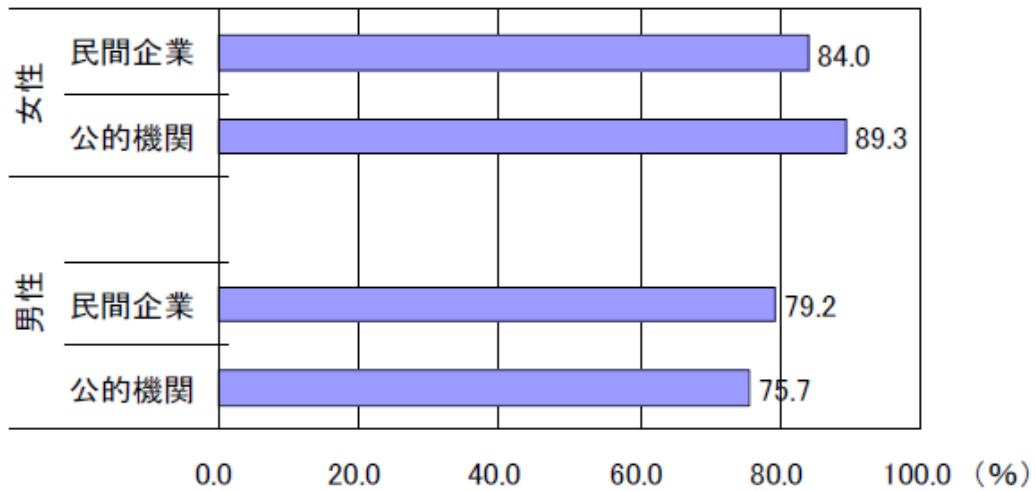
図表 2-7 育児休暇の取得状況

年	取得者数 (人)	取得者中の性別構成比	
		女性比率 (%)	男性比率 (%)
1985	357,000	77	23
1990	399,000	74	26
1995	472,000	72	28
2000	442,000	62	38
2002	506,000	58	42
2003	535,000	57	43
2004	561,000	57	43
2005	577,000	56	44
2006	606,000	56	44
2007	631,000	56	44

出典：Statistic Sweden (2008) *Man and Women in Sweden*



図表 2-8 育児休暇の取得率



出典：内閣府経済社会総合研究所(2005)「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」<sup>5</sup>

なお、スウェーデンでは保育サービスは地方自治体が提供することが一般的であり、保育所（day-care）を利用している1歳から6歳までの児童の86%が地方自治体の運営する保育施設を利用している。

図表 2-9 地方自治体が運営する保育サービスの利用人数の推移

年齢	1972		1980		1990		2007	
	人数(千人)	%	人数(千人)	%	人数(千人)	%	人数(千人)	%
1-6歳	689	12	604	36	641	57	516	86
7-9歳	360	6	338	22	289	50	376	80
10-12歳	316	1	332	3	294	7	302	12

出典：Statistic Sweden (2008) *Man and Women in Sweden*

<sup>5</sup> 内閣府経済社会総合研究所が、2004年に株式会社富士通総研に委託した「平成16年度内閣府経済社会総合研究所委託調査」をもとに同研究所がまとめたもの。スウェーデンで民間企業及び公的機関の経営責任者50人（企業等調査）、従業員1000人（従業員調査）に対するアンケート調査を実施し、55.0%から回答を得て、分析を行ったもの。