

II. スウェーデンにおける取組と日本への示唆

文京学院大学准教授 藪長千乃

1. はじめに

2007年のスウェーデンにおける女性の労働力率¹²は81%であった。男性が87%であったことと比べるとやや低い。一方、労働力に該当しない人たちのその主な理由は、学業（女性5%、男性3%）、疾病（女性9%、男性6%）であった。いわゆる専業主婦／夫（家庭の雑務に従事）は、女性2%、男性0%であった。[Statistics Sweden, 2008; 51] 専業主婦のほとんどいない国である。

また、国連開発計画が発表したジェンダーエンパワメント指数では世界1位（2009年）[UNDP, 2009]、世界経済フォーラムの発表したジェンダーギャップ指数では世界4位（2009年）[World Economic Forum, 2009]に位置付けられた。世界の中でも男女間の経済的格差、能力活用機会の格差が小さい社会といえるだろう。

このような比較的機会均等な社会を築いている背景・理由のうち、ここでは主なものを三つあげたい。一つには、1920年代に生まれた「国民の家」の思想である。貧しかった後発工業国家の不利を克服するために、かぎりある資源を連帯の精神で分かち合う「国民の家」の建設を目指した[岡沢, 1994; 31]。ここで示された基幹理念の一つである平等・公正、安心感・安全が、すべての国民を対象とした普遍主義的な福祉社会の基盤整備へとつながった。

二つ目に、この福祉社会が女性を組み込むかたちで整備されていったことである。普遍主義的福祉社会では、膨大な労働力と財源が必要である。福祉社会構築を進めるための、労働力・財源の主な提供者となったのが女性であった。女性は介護・保育サービス提供の主な担い手となり、これらの福祉サービスが整備されることで女性が家の外で働くことがさらに可能になっていくという相互作用が働いた。しかし、福祉環境整備の主な財源となる税収をできるだけ多く確保するために、政府は労働環境を整備し完全雇用を目指すとともに、税率を引き上げる。そのため、可処分所得が少なくなることも、女性も働いて収入を得ることへの大きな動機となった。完全雇用のための労働市場政策が多く多くの市民に労働市場への参入を比較的容易にし、高い税率を可能にする。その税収の多くが福祉サービスの提供へ向けられる。そうやって整備された保育・介護等のサービスがこれまで家の中で保育や介護をしていた女性たちを労働市場へと結びつけた。

三つ目は、少子化と高齢化の進行である。1970年代の少子化傾向の深刻化は出産・育児休暇の拡充へつながり、高齢化の進行は介護の社会化を促した。さらに、ひとりの女性が産む子どもの数が減り、寿命が延びたことも、女性の積極的な社会参加・労働参加を促す

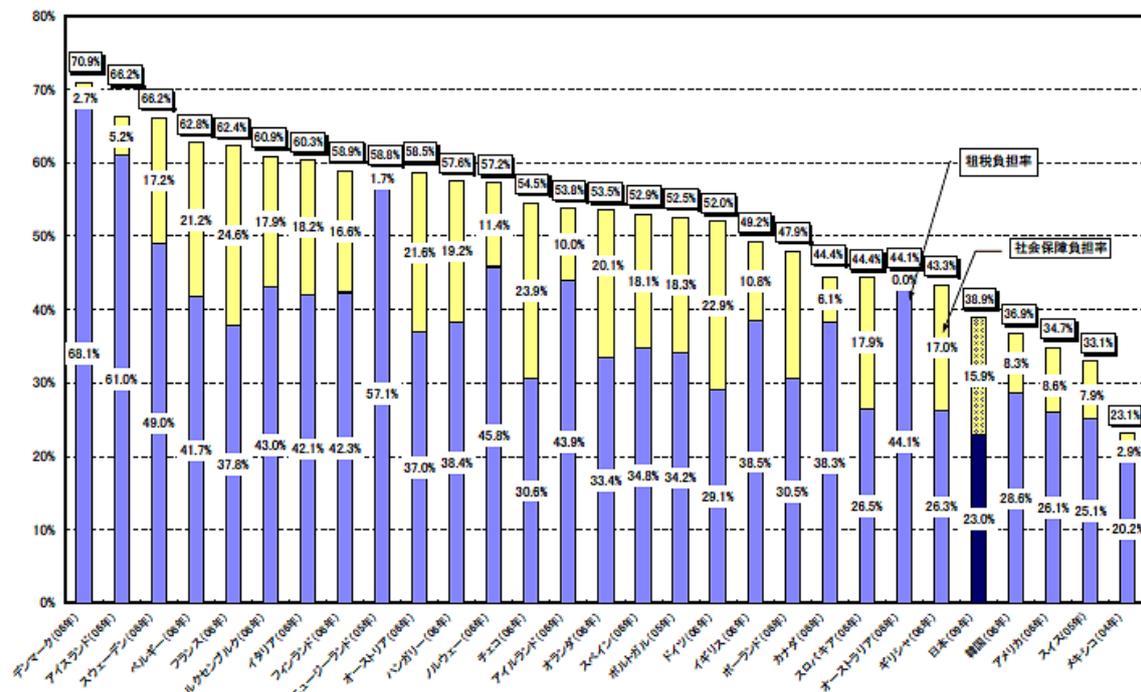
¹² 20歳から64歳人口のうち、職に就いているかまたは求職中（失業者）である者の割合。

ことにつながった¹³。このタイミングが、ちょうどウーマン・リブ（第二波フェミニズム）の波、そして好況期と重なったことも一因となった。世界的な女性運動の波とともに、女性には不足する労働力を補う貴重な存在として、社会への参画を期待された。

つまり、高福祉・高負担型の福祉国家の形成が、人口構造の変動や経済環境の変化などに後押しされ、女性を男性とともに社会へ参画する重要な存在へと押し上げていったと言えるだろう。

実際に、スウェーデンの国民負担率は、先進諸国の中でも高い水準にある。図 2-20 は経済協力開発機構 OECD 加盟国における国民所得に占める税+社会保障費の割合（＝国民負担率）を示したものであるが、スウェーデンはデンマーク、アイスランドに続く高率（66.2%）を示している。これだけの負担があれば、夫婦が共働きをせざるを得ない。しかし、高度な所得再分配、普遍的で包括的な福祉サービスの提供が生活への安心感をもたらしている。

図表 2-20 OECD 諸国の国民負担率（対国民所得比）



(注1) 国民負担率は、租税負担率と社会保障負担率の合計。
(注2) 日本の 09 年度の計数は見通しである。なお、最新の実績値では、租税負担率が 24.8%、社会保障負担率が 15.2%であり、これらを合わせた国民負担率は 40.0%となっている(2007 年、内閣府「国民経済計算」等)。
(注3) トルコについては、計数が足りず国民負担率が算出不能であるため掲載していない。
(原出典) 日本: 平成 21 年度予算ベース、諸外国: OECD “National Accounts 1995–2006” 及び 同 “Revenue Statistics 1965–2007”
(出典) 財務省ホームページ「税制ホームページ 国際比較に関する資料(平成 21 年 10 月現在) <http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryou/hikaku.htm>

¹³ ノーベル平和賞を受賞したアルヴァ・ミュルダールは、一人の女性が子どもを産む数の減少と寿命の伸びのために子育てを終えた女性その後長い人生を無為に過ごすことに着目し、職業生活と家庭の両立を主張した。(アルヴァ・ミュルダール、ヴィオラ・クライン著『女性の二つの役割』(Women’s Two Roles. With V. Klein. Rev. ed. London: Routledge & Kegan Paul, 1968))

2. 機会均等社会

(1) 基幹理念としての機会均等

前項でみたように、スウェーデンは女性を重要な労働力として活用しながら、発達した福祉国家を形成してきた。しかし、結婚や出産、家事・育児・介護は、労働市場では女性の抱えるリスクとしてみられやすい。なぜ、スウェーデンでは女性の社会参画を高い水準で維持できるのだろうか。スウェーデンでは、機会均等を政策の基幹理念の一つとしている【岡沢憲英, 1994年: 31-37】。その理由と機会均等政策の目標を政府は次のように述べている。

なぜ、機会均等か？

国家が成長し、発展していくためには、国民全体の知識や能力を生かすことが必要である。そのためには、性別にかかわらず一人ひとりの個人が、自分の才能をもっとも生かせる場所で伸ばしていく機会を得られるようにすることが重要である。それゆえ、両性の機会均等は、成長のために重要な要素である。【Statistics Sweden, 2008: 12】

機会均等政策の目標 スウェーデンにおける機会均等政策の最終目標は、女性も男性も、社会と自らの生活において同等な力を持つことである。機会均等は、スウェーデンにおいて進歩しているとはいえ、達成したとはいえない。政府は、権力と資源の偏りを維持するシステムを、ジェンダーの視点に基づいて、変えていくことを目指している。機会均等政策の基盤の一つは、女性も男性も同様に経済的に自立することである。たとえば、女性も男性も仕事を自得して自律のために同じ条件を整えなければならない。これは、仕事を自得、働き続け、キャリアアップし、仕事と家庭を両立させるために、同じ機会があることを意味している。職業生活をどのように過ごすかは、生活全体をどのように過ごすか、毎日の活動をどのようにやりくりするかとかかわっている。女性も男性も仕事と家庭を両立できるようになるべきである。女性への暴力は最重要課題である。女性も男性も身体の維持について同じ権利と機会を持たなくてはならないし、すべての国民は暴力や攻撃で支配される恐怖なく生活することができるべきである。【Statistics Sweden, 2008: 12-13】

(2) 機会均等の意味

量の均等、質の均等

このような機会均等を、スウェーデン政府は二つの意味からとらえている。量の機会均等と質の機会均等である。

量の機会均等 (quantitative gender equality) とは、たとえば、教育、仕事、余暇、地位など社会のあらゆる活動が女性と男性の間で、平等に分配されていることを指している。集団の6割以上を女性が占める時に女性が支配的であるという。同様に、集団の6割以上を男性が占める時、男性支配的であると呼ぶ。

これに対して、質の上での機会均等 (qualitative gender equality) とは、女性と男性の知識、経験、価値に、同じ比重が与えられており、社会のすべての領域をより豊かにする

ために方向性を定めるために使用されていくことを意味する。[Statistics Sweden, 2008]

例えば、ヨーテボリ大学では、両性の機会均等のために、質量の両面からの取組を主眼においているという。ここでの量の均等とは、賃金や労働条件、昇進などの場面での機会均等である。ヨーテボリ大学では、さまざまな組織の少なくとも 40%以上がどちらかの性であることを量的な機会均等と定義している。一方、質的な機会均等は、組織の規範、価値、展望に焦点があてられる。これらは、昇進のプロセスや研究方針の戦略的設定において実現のために取り組まれようとしている。[Göteborgs Universitet, 2010]

機会均等と平等

また、機会均等 (gender equality; jämställdhet) という言葉は、必ずしも平等 (equality; jämlikhet) を意味するものとしては使用されていない。機会均等は、主に男女間の関係を表す言葉として使用され、平等は、社会におけるすべての個人や集団について使用されるより広い概念を指して使われる。この考え方の根底に横たわっているものは、すべての人は、性、民族の出自、宗教、社会的階級にかかわらず、同じ価値を持っているという考え方である。機会均等は、平等の重要な基盤の一つとして考えられている¹⁴。[Statistics Sweden, 2008: 5]

2008 年の機会均等法が差別法へと改正された背景には、このような広く平等を統合的に推進する考え方があった。

(3) 機会均等社会の実際

では、実際に機会均等とはどのようなことだろうか。いくつかのキーファクターをあげてみよう。[Statistics Sweden, 2008: 7]

- 2007 年の 20 歳から 64 歳の女性の労働力率は 81%、男性 87%。(1970 年には、女性 60%、男性 90%であった。)
- 2007 年の女性就業者の 50%が公的部門で、50%が民間部門で就業。(1970 年には、公的部門 42%、民間部門 58%であった。)これに対して男性は公的部門 18%、民間部門 82%であった。(1970 年には、公的部門 21%、民間部門 79%であった。)
- 1 歳から 6 歳までの自治体保育所を利用する子どもの割合は 86%。(1972 年には 12%であった。)
- 2007 年の男性の親休暇取得 (親手当受給) は 21%。(1974 年には 0%であった。)
- 2008 年の女性国会議員比率は 48%。(1973 年は 15%であった。)

1970 年代初頭と対比させてみると、状況が大きく変わっていることが分かる。実際に、機会均等社会の実現へ向けて足を踏み出したのは 1970 年代のことであった。図表 2-21 は、機会均等社会の実現に寄与したと考えられる主な出来事である。

機会均等の大きな原動力となったのは、1971 年の配偶者分離課税方式、1974 年の親保険の導入、そして 1970 年代にはじまる保育サービス利用の普及である (調査編参照)。それ

¹⁴ スウェーデン語版 På tal om kvinnor och män - Lathund om Jämlikhet 2008 も参照。

までの夫婦合算式の課税方式から、専業主婦のメリットが得られない個人単位の課税方式へ転換したことで、女性の経済的自立が強く意識されるようになった。そして、180日間の出産・育児休暇（90%の所得保障）を取得できるようになったことが、出産による退職を縮小させた。保育サービス利用環境の整備が仕事と家庭の両立を可能にし、女性が子どもを産み育てながら職業生活を実現することが現実的なものとなった。

図表 2-21 機会均等社会へのあゆみ

1921年	国政選挙における女性参政権、夫婦間の法的地位の平等が認められる。
1922年	初の女性国会議員
1927年	公立中等学校に女子生徒の入学が認められる。
1935年	男女平等の国民基礎年金制度導入
1947年	初の女性大臣、中央政府における同一労働同一賃金原則の導入
1950年	子どもの保護者の権利が両親いずれにも認められる
1960年	勤続5年以上の職員に対する男女別賃金制の廃止に関する労使合意
1971年	配偶者分離課税方式（個人別課税制）の導入
1974年	親保険の導入。出産・育児休業中（親休暇期間中）の手当を保険で賄うとともに、親休暇を両親で共有できるようになった。
1977年	雇用機会均等原則を労使合意
1979年	6歳以下の子どもの親へ労働時間の短縮制度を導入
1980年	雇用機会均等法導入。雇用における性差別を禁止。学生ローンにおける配偶者の収入認定を廃止。地方自治体における機会均等。第一子への王位継承権が認められる。
1982年	すべての形態の女性に対する暴力への罰則規定。姓の選択制度導入。
1983年	軍隊を含むすべての雇用機会均等の労使合意
1985年	政府系企業における雇用機会均等の労使合意
1987年	同棲法
1995年	ママ／パパの月導入

[Statistics Sweden, 2008; 8-12]から筆者作成。

(4) 課題

しかし、課題も残されている。パートタイム労働者の多くは女性である。2007年の雇用労働者のうち、女性の35.0%はパートタイム労働に従事している。これに対して男性でパートタイム労働に従事している割合は9.6%であった。原則としてパートタイム労働とフルタイム労働による労働環境の違いはないとはいえ、女性の所得が男性よりも低い一因となっている。

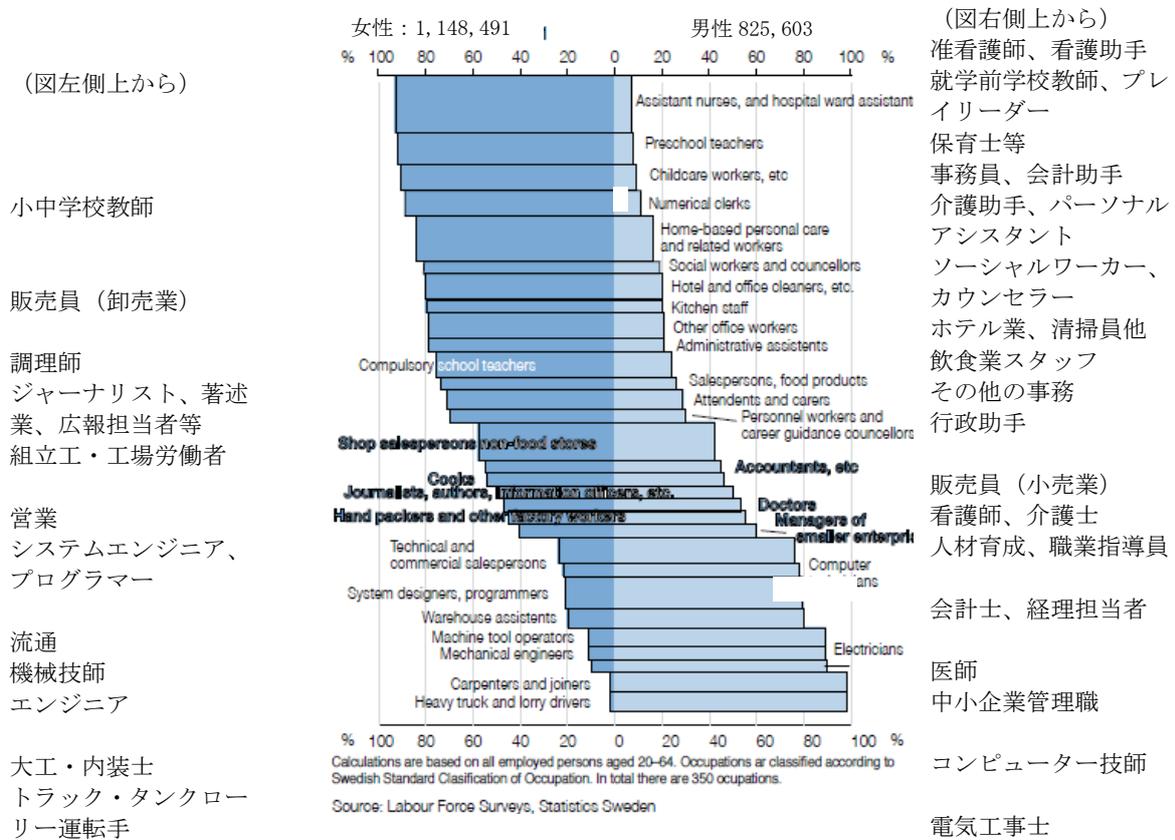
また、職業による男女間のすみ分けもなかなか解消されていない。女性と男性が均等な割合で働いている職業（職場の男女比がそれぞれ40~60%以内の職業）に従事している女性は18%しかいない。また、男性の30%は男性が9割以上を占める「男職場」で働き、女性の25%は女性が9割以上を占める「女職場」で働いている。(2007年)

看護助手、保育士は女性が9割以上を占める女職場である。一方、トラックやタンクローリーの運転手や大工は、95%以上を男性が占める圧倒的な男職場である。

この中で、医師、ジャーナリストは、男性と女性の割合がいずれも6割以内に収まるバランスのとれた職業である。(2007年) [Statistics Sweden, 2008: 64-65]

図表 2-2 2 職種別男女比 (2007年)

30大職業 2007年



3. 専門的職業への女性の参画

(1) 機会均等に関する概況－現地ヒアリング調査から

スウェーデン現地調査では、機会均等に関する全体的な動向を把握するために統合平等省において聞き取り調査を行った。統合平等省の見解では、機会均等の進まない領域として、民間企業における雇用と大学教授ポストが挙げられるとのことであった。実際に前項でもみたように、女性雇用の半分は公的部門に属し、公的部門が女性雇用を支えているといってもよいだろう。一方、今回のテーマである専門職への参画については、医師、ジャーナリストは機会均等の進んだ職業であるが、大学教授は遅れをとっているようである。

一方、差別オンブズマンの聞き取り調査からは、機会均等の状況は、職業分野よりも事業所規模による違いが大きいという指摘があった。これは、職業への女性の参画というよりも、職場環境に着目したコメントと言えよう。事業所規模の大きい職場では、休暇の取得や休職の交代要員の確保や、人事異動が比較的容易に行え、機会均等が制度的に定着している。一方、事業所規模が小さく経営が安定しない職場では、こうした労働環境の整備が難しい場合もあるということであった。

以下、各専門職の分野ごとに聞き取り調査の結果及び補足的に調べた内容を提示し、さらに次項でそこから得られる示唆を検討したい。

(2) 医療分野における機会均等－医師を中心に

スウェーデンでは、医師の約 85%は広域自治体¹⁵の病院や診療所の勤務医として公共部門で働いている。民間部門の医師は、企業（産業医）・研究所等への勤務（8.6%）や独立開業医等（6.9%）があげられるが、その割合は合計でおよそ 15%である [Sveriges läkerförbund, 2009]。分野または勤務地によって医師不足が起こっていること、また今後 10－15 年間に団塊の世代の医師が大量に引退することが予測されていることから、医師の確保が急がれている。

労働契約では、通常、雇用期間と職務内容、労働時間、休暇、社会保険、緊急呼び出し及び当直とその手当が定められる。医師の賃金、労働条件も中央交渉によって決められる場合が多い。ただし、個別の賃金は、職位・職責、能力、キャリア及び労働市場の状況によって変わるため、個人によって異なる。しかし、中央交渉では最低賃金として定めるため、それ以下の賃金となるおそれは低い。

雇用保護法は、原則として公的部門、民間部門の両者を含むスウェーデンのすべての雇用労働者を対象としている。その中心的な部分は、雇用期間は、特別に合意をしていない限り、期間を限定されないことにある。雇用者からの解雇は、合理的な理由がある場合ま

¹⁵ スウェーデンでは、地方自治体は基礎自治体と広域自治体に分けられる。基礎自治体は初等教育、社会福祉サービスの提供ほか、住民への基礎サービスの提供の多くを担う。高齢者・障害者に対する看護・介護の提供も所管する。これに対し、広域自治体は、主に医療の提供を担う。広域自治体による医療の提供は3つのレベルに分かれている。すべての住民の疾病予防・保健及び入院の必要のない治療や一般的な治療を担当する一次・外来治療、原則としてすべての疾病に対応する広域自治体による病院、さらに特別な疾病等を担当する広域医療圏である。 [Swedish Medical Association, 2005]

たは解雇通告から解雇までに定められた期間を確保する場合にのみ可能である。

医師の労働組合の機能を持つスウェーデン医師組合 *Sveriges läkarförbund* には、医師の約 90%が加入している。スウェーデン医師組合は、中央交渉団体として、団体交渉にあたるほか、会員へ賃金及び労働条件の情報提供をしている。現在、医師組合に加入している医師の 46%が女性である。医師の年齢段階別男女比をみると 20 歳代、30 歳代の女性割合が高いことから、今後女性医師が男性医師よりも多くなることが予想されている。医師の 85%が公的セクターに従事する雇用者であることが、医師の労働環境の機会均等を大きく進めてきたと考えられる。しかし、より細かく見て行くと、診療分野では男女比に大きな違いがみられる（調査編参照）。医師組合での聞き取り調査では、当直、緊急呼び出し体制の多い分野は男性医師が多く、女性医師はこうした分野へはなかなか進まない傾向がみられるという指摘があった。つまり、家庭生活にもたらす影響が多い分野で女性医師の従事がすすまない。これは、統計データでは直接目に見えない部分となりやすく、女性の参画の「見えない」ハードルになっていると考えられる。

（3） 研究分野における機会均等—大学教員を中心に

2007 年にスウェーデンの大学・高等教育機関における研究・教育職にいる 28,000 人のうち、女性は 42%を占める。この数字は 20 年間で 14%上昇した。

2006/7 年度における大学入学生の 57%、在籍生の 61%、卒業生の 66%が女性であった。博士課程への進学者に占める女性の割合は、1980 年代半ばに約 30%であったのが、2004 年には 50%近くへ達したが、2007 年には 46%まで下がっている。講師では、57%、上級講師では 39%を女性が占めた。しかし、教授ポストの女性は 18%にしか満たない。

1990 年代以降、大学・高等教育機関では機会均等へ向けた改革が行われた。その代表的なものが *Tham professorships* 事業である¹⁶。この事業では、*アフーマティブ・アクション*の導入の結果、1996 年から 98 年の間に 30 人の女性教授が新たに任命された。
[Högskoleverket, 2008: 75]

一方、ヨーテボリ大学 *Göteborgs Universitet* での聞き取り調査では、EU 加盟に伴う大学改革で、教授のポストそのものの任用資格が見直され、教授ポストを得やすくなったことも、結果的に機会均等につながったという説明があった。これまでごく限定的、権威的なポストとして男性が占めることが多かった教授職に、第二、第三の席が用意されたことで、女性にもチャンスが巡ってきたという。ただし、1999 年に全国的に実施された昇進制度の改革では、上級講師から教授へ、講師から上級講師への昇進制度が導入されたが、男女比には影響がなかったという結果がでている。 [Högskoleverket, 2008: 85]

最終的に、1997 年から 2007 年までの間に、女性教授職は、7%から 18%まで増えた。しかし、課題も多い。一つは、大学教育までは女子学生の割合が高いにもかかわらず、そ

¹⁶ 当時の教育相カール・タム Carl Tham の主導で実施された。当時、教授ポストの 93%が男性で占められており、この事業で女性教授たちは、女子学生や研究者たちを支援しながら彼女たちのロールモデルとなること、新たな研究分野を開拓すること、各研究分野において支配的な男性の解釈に（新たな視点で）挑戦することを期待された。 [Lundverg, 2009: 26]

の後の課程で多くの女性が脱落していく「水漏れパイプ leaky pipeline」と呼ばれる現象である。職位が上がり上がるほど女性の割合が下がっていく傾向は明らかで（調査編参照）、特に一つしかないポストは男性支配的になる¹⁷。高等教育分野は「スウェーデン的でも機会均等でもない」。[Högskoleverket, 2008: 10]

このような傾向に対して 2007 年に提出されたキャリアの質に関する政府報告書では、アカデミックなキャリアにおける機会均等は欠くことのできない要件の一つであることを指摘している。報告書では、博士課程を修了した者が教員となる前に 2 年間の導入期間を設けること、ポスドク研究フェローのポストを准上級講師へ置き換えていくこと、准上級講師は准教授の任用候補者として検討されるべきこと、高等教育機関は特定の人材を教授として招聘することができること、そのときにジェンダー・バランスが取れていない場合は少数のジェンダー側の任用が奨励されること、及び、期限付き任用の禁止が提案された。[Högskoleverket, 2008: 87-88]

一方、ヨーテボリ大学では、すべての職種でいずれの性も 40%以上を占めることを目指している。2010 年 1 月の時点で、二人の副学長のうち一人は女性である。また、学部長、学科長、研究所長などの研究職のリーダーポストでは、2005 年から 2008 年までの間、女性の占める割合は、39%から 41%の間で推移した。しかし、大学の教授ポストにおける女性の占める割合は、2005 年から 2008 年までの間に 20%から 23%まで上がったのみである。一方、事務系、技術系、図書館職員では男性が 30%に満たない。

ヨーテボリ大学では、2007 年から 2010 年の 4 年間の大学運営戦略 the Göteborg university strategic plan for 2007-2010（2006 年 10 月策定）の中で、次のような機会均等のための最重要目標を定めている。

- ハラスメントの解消と予防：ハラスメント、公的行為、差別を受けた人へのサポート体制、職員の能力向上とこれらの領域でのセミナーや履修のサポート。心理社会的に快適な職場環境の形成
- 職員補充と能力の向上：職員を採用するときに、その情報をより詳しく、より広い範囲を対象に募集する。
- 職場環境：女性も男性も平等にキャリアを追求できる研究・労働環境の整備。これには学位（PhD）取得や雇用労働と育児の両立のための環境整備が含まれる。また、親休暇取得中の職員も他の職員と平等な労働交渉権を持つ。新規採用職員への導入研修、メンター制度の導入、リーダーシップ研修の実施。性別、トランスジェンダー、エスニシティや文化、年齢等による差別を、すべての学部、授業、広報、職場で禁止する。
- 授業科目とプログラム：性別にかかわらずすべての学生を平等に処遇する。学業環境、授業、試験などで、性差別を排除できるよう配慮する。たとえば、試験の際に氏名を伏せることなどが挙げられる。また、選抜等において、少数派グルー

¹⁷ 例えば、大学の理事会メンバーは男女比がほぼ均衡しているのに対して、副学長職の女性割合は 41.7%、理事会の議長は 38.9%、学部長職は 21.7%であった（2006 年）。[Högskoleverket, 2008: 86-87]

ブ出身の学生数を増やすことに配慮する。

(4) メディア分野における機会均等—ジャーナリストを中心に

スウェーデン・ジャーナリスト組合 (Svenska Journalistförbunde) への加入者数のうち、女性は、2005 年現在で 48% を占めている。1970 年代以降、女性の労働市場進出が進むのと同時にジャーナリズムの世界でも女性が増えたという。ジャーナリスト組合での聞き取り調査では、平均的な労働時間は 35、6 時間程度とのことであった。

メディア別にジャーナリストの女性割合をみていくと、雑誌 (62%)、公共ラジオ (60%)、公共テレビ (55%) で女性が多く、民間ラジオ・テレビ (37%)、タブロイド紙 (38%) で女性が少ない (2005 年)。また、トップの地位を占める女性の割合は、雑誌 (59%)、公共ラジオ・テレビ (44%) では 4 割を超えているが、新聞や特殊機関誌、商業ラジオでは、15% をにとどまっている (2001 年)。全体で、CEO の 89%、編集長・部門長の 3 分の 2 が男性である。[Djerf-Pierre, 2007: 95]

ジャーナリスト組合の見解によれば、特に報道関係では仕事と家庭の両立は難しいという指摘があった。主要テレビ、新聞社のデスクを女性が務めていることは少なくないが、家庭を持たない場合が多いという。また、育児休暇後の両立が難しいことが、女性の見えない壁となっているという。労働時間は短く見えるが、女性の場合は仕事を家に持ち帰るケースが多く、それが統計に反映されていないという。つまり、統計では見えない部分に女性のハードルがある。

また、1990 年代以降の変化も重要である。2005 年のメディア別ジャーナリストの男女比は、1989 年以降大きく変化した。1989 年の時点では、雑誌の女性ジャーナリスト割合は 65% であり、2005 年の状況とほとんど変わらないが、公共ラジオ (26%)、公共テレビ (24%)、地方紙 (29%)、都市部朝刊紙 (25%) では、1989 年から 2005 年の間に女性の割合は 14% から 34% の伸びをみせている。一方、民間ラジオ・テレビでは、1999 年に 52% を占めていたにもかかわらず、2005 年には 37% まで下がった¹⁸。タブロイド紙も女性割合が縮小している。女性専門誌などの雑誌は女性割合が固定化されているが、ターゲットや内容が限定されない分野では、特に民間メディアで女性の就業機会が小さく、機会均等は公共メディアでしか確保されにくいという状況を示している [Djerf-Pierre, 2007; 93]。同様の傾向が、ジャーナリスト組合での聞き取り調査においても指摘された。良好な労働環境が確保される実質的な機会均等 (スウェーデンスタイルの仕事と家庭を両立させる働き方) は、90 年代以降、EU 加盟、経済市場のグローバル化とともに、特に民間メディアで薄れているという。

¹⁸ 1989 年のデータはみあたらない。

4. 日本への示唆

(1) 機会均等の全体像

これまで見てきたように、スウェーデンは機会均等が世界で最も進んだ国の一つといえるだろう。統計上の機会均等を量的な機会均等とすれば、質的な機会均等、つまり実質的な機会均等までも視野にいれて、実現を目指している国である。

これは、高福祉高負担社会の建設過程で、高負担を可能にするために労働環境を徹底的に整備してきた結果といえるだろう。この高福祉高負担社会の基幹理念の一つに、平等・公平があった。負担も平等であれば、サービスも平等である。国会議員も例外ではない。雇用労働者として、出産・育児休暇の取得とこれに伴う手当の受給を含め、労働環境は原則として変わらない。医師も同様である。職業や社会的地位に基づく特権はできるだけなくしていく。こうして、多くの場面で・分野で平等・公平と、機会均等が浸透してきた。しかし、前項でみたように、限界・課題も残されている。

(2) 課題1：市場経済のグローバル化の中で

スウェーデンは、1995年にEU加盟へ加盟した。EU域内での労働力移動の自由化等がスウェーデンの労働市場へ与えた影響は大きい。これまでの高福祉高負担型国家は、労働力の移動の自由化によって維持が難しくなった。税率の高さを忌避する市民の流出と高福祉を期待する福祉難民の流入は常に懸念されてきた。また、域内競争の自由化によって、女性雇用の大きな支え手であった公的部門がサービス提供事業者として競争にさらされることになった。公共サービスの民営化が加速度をつけて進んでいる。

一方、EU加盟のきっかけともなった東西冷戦の終結に伴う市場経済のグローバル化も深い影響を与えている。市場における競争の激化は、これまでのスウェーデン的な機会均等理念を捨てないと競争できない局面に差し掛かった。短時間労働、快適な職場環境、手厚い社会保障給付への雇用主拠出が企業に負担としてのしかかる。このようなプレッシャーの中で、仕事至上主義が少しずつ浸透するかもしれない。そのとき、女性は労働力として不利な状況に陥ることが考えられる。

(3) 課題2：見えないハードルとガラスの天井¹⁹

各専門職組織での聞き取り調査からは、統計上には現れにくい、つまり「見えない」ハードルや「ガラスの天井」の問題が見えてきた。

たとえば、医師は、オンコール体制、長時間の手術の多い外科、宿直の多い科など、労働環境を整えることが難しい職場で女性が少ない。大学教授は、長い間いわゆる講座制によって極端に限定されたポストを争ってきたが、そこには女性の入る余地がほとんどなか

¹⁹ ここでは、「見えないハードル」は仕事と家庭との両立の難しさを、「ガラスの天井」は伝統的価値観や慣習のために影響力のあるポジションに就くことの難しさを意味している。(参考 第5章4. アメリカでの取組と日本への示唆)

った。こうした制度の名残から、いまだ女性の参画はそれほど進んでいない。また、研究職も労働時間を限ることの難しい職種である。自宅での研究活動も多い。ジャーナリストは、即動性が求められる。持ち帰り仕事があることや、出張の多さなど、家庭と職場を明確に分離して活動することの難しい仕事でもある。

これらの職種に共通しているのは、いずれも職業生活と家庭生活がお互いに影響をもたらさない形で両立することが非常に難しい職業ということである。これらの見えないハードルが、結果として、3部門において女性が影響力を持つポジションへつくことを妨げている、つまり質の機会均等が達成されにくい状況を生み出しているといえよう²⁰。

(4) 機会均等を取り巻く環境

それでも、他の先進工業国家と比べて、3つの分野の専門職への女性の参画は進んでいるといえる。その背景には、機会均等のための多様な制度が労働場面以外にも導入されてきたからである。仕事と家庭の両立のための制度は、姓の選択制度や同棲法など家庭を築こうとする段階から用意されている。また、仕事を中断したり子どもを出産してもキャリアアップができるような教育環境も用意されている。ヨーテボリ大学において聞き取り調査に応じたスウェーデンジェンダー研究事務局（Nationella sekretariatet för genusforskning）のシャスティーン・アルネブラット Kerstin Alnebratt 所長は、8年間ヨーテボリ市議会議員を務め、その後出産・育児をしながら博士号を取得し、現在の職を得た。その自身の経験を踏まえて、今の職を得ることができたのは「いつでも学びなおせる」環境があったからだとコメントしている。

専門職における機会均等はもちろん、労働市場における機会均等の実現には、女性を対象とした労働環境の整備だけでなく、両性を対象とした社会環境全体の整備が必要であり、スウェーデンではそれを一つずつ実現させてきた。図表 2-23 は、1990年代のスウェーデンにおける労働環境と女性環境である。ここで注目される点が少なくとも二つある。一つは、多様な局面で多岐にわたる制度を整備してきたことである。そしてもう一つは、第2項で述べたように、スウェーデンが機会均等へ向けて舵を切ったのは1970年代であり、90年代にはすでに一定の環境が整備されていたことである。

²⁰ 見えない壁とガラスの天井の問題は、機会均等に関する一般的な統計データでは捉える事が難しく、3分野のいずれにおいても聞き取り調査の中で、個人的な経験や見識について話された内容を手掛かりに関連する資料や専門的な調査結果によって裏付けを得たもので会える。情報公開が進み、政治的透明度が高いと評価されるスウェーデンにおけるこのような状況が、これらの問題のむずかしさを物語っている。

図表 2-23 スウェーデンの労働環境・女性環境
(主に 1990 年代の状況. 複数項目に該当するものは再掲)

労働環境		短い労働時間 長い有給休暇と完全消化 教育休暇制度 労働経験大学入学制度 余暇環境の整備 職場環境交渉権 雇用安定法 手厚い失業保険 労使共同決定法
女性環境	結婚でキャリアを中断させないための制度	姓の継続・選択制度 同棲法 離婚自己決定権
	出産でキャリアを中断させないための制度	妊娠中の部署移動申告制度 出産・育児休暇制度 出産・中絶自己決定権
	育児でキャリアを中断させないための制度	児童看護休暇制度 労働時間選択制度 保育所の整備
	資格不足の不安でキャリアを中断させないための制度	労働経験大学入学制度 教育休暇制度 学生ローン制度
	介護負担でキャリアを中断させないための制度	近しい人を介護する介護休暇制度
	労働の現場でキャリアを中断させないための制度	男女機会均等オンブズマン制度 長期の有給休暇と完全消化

参考 [岡沢憲英, 1994: 44, 98-123]

5. おわりに

本節の基礎資料となったスウェーデン政府統計局発行の小冊子 *Women and Men in Sweden* は、1984 年に初めて出版された。それは、「ジェンダー平等の問題、とりわけどのようにして統計上で女性と男性を明らかにするか、という長く広範な議論を経て、ようやくジェンダー平等の小冊子を創るというアイデアに着手した」という。その内容は、健康、教育、余暇、育児、介護、労働、所得、暴力、影響力など多岐にわたっている。機会均等は、これらの広範な領域にわたる女性環境の整備によって進められてきた。その主な幕開けは 1970 年代、約 40 年前のことであった。それからほどなく、世界でも機会均等を高い水準で達成する社会を実現させた。40 年前にあざやかに社会の舵を切ったスウェーデンの事例から、多くを日本における女性の社会への参画の手がかりとすることができるだろう。

参考文献

- Djerf-PierreMonika. (2007). The Gender of Journalism. *Nordicom Review*, Jubilee Issue2007.
- Göteborgs Universitet. (2010年1月8日). Gender Equality.
http://www.gu.se/english/about_the_university/Equality/Sphere_of_Activities.
- Högskoleverket. (2008). *Women and men in higher education*.
- Lundberg Frida. (2009). The Tham Initiative closes its books after 10years. *Gender Research in Sweden 2009*, 26-27.
- OECD. (2008). *Growing unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. OECD.
- Statistics Sweden. (2008). *Women and Men in Sweden; Facts and figures 2008*. Statistics Sweden.
- Sveriges läkerförbund. (2009). *Läkerfakta 2009*. Sveriges läkerförbund.
- Swedish Medical Association. (2005). *The Swedish Medical Association*. Swedish Medical Association.
- UNDP. (2009). *Human Development Report 2009*.
- World Economic Forum. (2009). *The Global Gender Gap Report 2009*.
- エスピノーザ＝アンデルセン、イエスタ. (2001). 福祉資本主義の三つの世界ー比較福祉国家の理論と動態. ミネルヴァ書房.
- ペタシオン、オロフ. (1999). 北欧の政治. 早稲田大学出版部.
- 岡沢憲英. (1994). 女たちのスウェーデン 機会均等社会の横顔. 日本放送出版協会.