

## 第4章 スペイン

### I. 調査編

#### 1. 男女共同参画社会を形成するための取組

1986年にEUに加盟したスペインでは、EU指令の国法化の下、徐々に男女共同参画社会が形成されつつあったが、2004年に「女性の地位向上」、「性差別の排除」を公約に掲げた社会労働党が政権を獲得したことで、現在急速に女性の参画が進んでいる。

スペインにおける男女共同参画社会形成の過程の中で、ポイントとなる法制度等の経緯は以下の通りである。

1975年：フランコ独裁体制終焉

1978年：憲法制定（14条に性別による差別の禁止）

1981年：離婚法制定

1983年：女性研究所（Instituto de la Mujer）成立

1986年：EU加盟

1999年：家庭生活と労働の両立法制定

2002年：EU 雇用職業男女均等待遇指令

2004年：EU 職業生活以外での男女平等待遇指令

2004年：社会労働党政権交代

2007年：実践的男女平等法制定

2008年：平等省（Ministerio de Igualdad）成立、女性研究所が平等省へ移管

#### （1）男女共同参画に関する基本法制

##### ① 実践的男女平等法

スペインでは、2007年3月に実践的男女平等法（LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.）が制定された。これはスペインの男女共同参画社会を大きく前進させる法律であり、職業生活と家庭生活の両立を可能にするため、主として以下の内容を盛り込んでいる。

- 男女共同参画に関する計画の義務付け

実践的男女平等法によって、250名以上の従業員を有する企業において、雇用や就業の男女不均衡是正のための計画（男女共同参画に関する計画）作成が義務付けられた。義務を怠った企業の経営者に対しては罰金が課せられ、250名未満の企業においても是正対策の推進が示された。つまり、すべての企業に労働条件における男女間差別を是正することが求められた。なお、男女共同参画に関する計画は労使間で協議の上、作

成することとされた<sup>50</sup>。

- 父親の育児休暇

実践的男女平等法によって、父親は15日間の育児休暇を取得することが可能となった。本法律の策定以前は、父親は母親に与えられた出産休暇16週間のうち、最大10週間を譲り受ける形で育児休暇を取得することが可能とされていたが、実践的男女平等法における「父親も育児に参加するべき」という考えに基づき、父親が育児休暇の権利を獲得した。結果として、父親の80%が父親育児休暇を取得するまでになった<sup>51</sup>。

なお、父親が休暇ではなく勤務時間の時間短縮を求める場合は18日間まで可能である。また、母親が死亡した場合は、母親の産休と同じ期間の育児休暇を父親が取得することが可能である。

- 政策の意思決定への参加（ポジティブ・アクション）

実践的男女平等法の制定により選挙法が改正され、すべての選挙において各党の選挙候補者リストの40%以上60%以下を女性にすることが定められた。スペインの選挙は、そのほとんどが拘束名簿式比例代表制である。

## ② 男女平等戦略的計画（2008-2011）

実践的男女平等法に基づき、2008年2月に男女平等戦略的計画（2008-2011）（Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades（2008-2011））が策定された。基本理念は以下の4点である。

1. 市民権の再定義
2. 女性のエンパワーメント
3. ジェンダー・メインストリーミング
4. 科学技術的イノベーション

また、上記の基本理念に基づき、計画活用分野として、以下の12重点分野が規定された。

1. 社会政治的参加
2. 経済市場参画

---

<sup>50</sup> スペインにおいては、スウェーデンの機会均等オンブズマンのような第三者による政策遂行監視機関は存在しない。（スウェーデンの機会均等オンブズマンについてp9参照。）ただし、各企業に義務付けている男女共同参画に関する計画の中には自己評価の項目を盛り込んでいる。また、男女共同参画に関する計画策定の後、各企業はレポートを女性研究所に提出することとしている。（女性研究所についてはp96参照。）現在、実践的男女平等法制定から5年経過しており、2009年以降は本法律の政策評価を行うこととしている。

<sup>51</sup> 出典：平等省「2 años de aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Informe-Balance, 2009, 3, 4 p, 23-24」、2009

3. スチュワードシップ<sup>52</sup>
4. 教育
5. 技術的イノベーション
6. 知識
7. 保健
8. 女性の表現、描写（リプレゼンテーション）（メディアにおいて等）
9. 社会的多様性の保持
10. 暴力
11. 開発のための国際協力
12. 平等権利の保護

### ③ 家庭生活と労働の両立法

スペインでは、1999年に「家庭生活と労働の両立法」が制定されたが、これに基づき、2001年11月に「家族支援統合プラン」が承認された。この家族支援統合プランの具体的な措置展開として、2001年「出産及び妊娠中のリスクに対する社会保障給付に関する勅令」が承認された。

スペインにおける出産・妊娠中のリスク<sup>53</sup>に関する給付制度は、「出産・養子<sup>54</sup>いずれの場合も、社会保障制度からの給付を受けて休暇をとれる期間は16週間とされる。両親共働きの場合は母親だけでなく父親がとることもできる（両親が同時に休暇をとっても、母親のあとに父親が続けて休暇をとってもかまわない）。産休の配分は労働者自身が決められるが、出産直後の6週間は、母体の回復期間として必ず入っていなければならない。」<sup>55</sup>というものであったが、出産及び妊娠中のリスクに対する社会保障給付に関する勅令では、この給付制度の枠を拡大し、主として以下の内容が盛り込まれた。

- 事前に労働者と使用者との間で合意が成立すれば、出産・養子の場合の16週間の休暇をパートタイム労働と両立させながら取得することが可能。（パートタイム期間の給付額は半額。パートタイム期間が終了した時点で、労働者は再び以前の労働時間に戻る。父親、母親のいずれに対しても認められる。）
- 社会保障制度への拠出期間<sup>56</sup>が、母親が180日に達しないため受給資格を有しな

<sup>52</sup>家庭内外の仕事に対して男女平等に基づいた責任の担い方や役割分担を指す。

<sup>53</sup>「妊娠中のリスクに対する給付とは、妊娠中の女性労働者が、自分自身あるいは胎児の健康上の理由から他の職場に異動すべきであるにもかかわらず、職場異動が技術的に困難であると判断され、労働そのものを中断しなければならない場合に支給される。」（引用：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）、海外労働情報（2002年2月））

<sup>54</sup>「養子の場合、養子縁組みを認める行政決定あるいは司法決定の期日から休暇の権利が発生するとされる。」（引用：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）、海外労働情報（2002年2月））スペインでは、出産だけでなく、養子をとって親になる場合も給付の対象となる。

<sup>55</sup> 引用：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）、海外労働情報（2002年2月）

<sup>56</sup>女性労働者が産休中の社会保障給付を受けるためには、出産直前の5年間における社会保障制度への拠出期間が少なくとも180日間でなければならないとされている。（引用：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）、海外労働情報（2002年2月））

い場合には、かわって父親が全額支給を受けられるものとしている。

#### ④ 国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン

2005年12月に「国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン」が承認された。ここでは父親の育児休暇を含む家庭と仕事の両立支援措置について、他業種に先駆けて国家公務員の間で実現することを目的としたものである。主として以下の内容が含まれている。

- 父親に10日間の育児休暇を認める。母親も1日1時間の授乳時間のかわりに、産休を4週間延長することを選択できるようにする。
- フレックスタイム制度を導入し、週労働時間総数を維持しながら、その3分の1を家庭の事情に合わせて自由に動かせるようにする。12歳以下の子供や介護が必要な家族がいる場合、労働時間の短縮もしくは3年間の休職を認める。

上記の両立・復職支援の法制度等の経緯は以下の通りである。

図表4-1 両立・復職支援の法制度等の経緯

年	法制度制定の経緯
1999年	「家族生活と労働の両立法」制定
2001年	「家族支援統合プラン」承認 「出産及び妊娠中のリスクに対する社会保障給付に関する勅令」制定
2005年	「国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン」承認
2007年	「実践的男女平等法」制定

## (2) 国内の推進体制

### ① 社会労働党

実践的男女平等法制定に先立つ2004年、スペインでは「女性の地位向上」「性差別の排除」を公約に掲げた社会労働党が政権を獲得した。サパテロ首相は閣僚のポストを16に増やし、第1副首相(María Teresa Fernández de la Vega氏、官房長官兼務。)を筆頭に女性閣僚8名を入閣させ、男女同数とした。当初選出された女性閣僚のうち、後に交代した2名を含め、多くが博士号を取得したキャリア女性である。また、内閣発足当時の年齢は40代後半～50代前後であり、比較的若い閣僚で人事が行われた。

2008年4月、下院での首相指名選挙においてサパテロ首相は再選出されたが、閣僚人事では大部分が前政権から再任となった。2008年4月現在の女性閣僚(9名)は以下の通りである。

図表 4-2 女性閣僚 (2008年4月)

役職	名前
副首相 (Deputy Prime Minister)	María Teresa Fernández de la Vega 氏
教育省大臣 (Education minister)	Mercedes Cabrera 氏
科学技術革新省大臣 (Science minister)	Cristina Garmendia 氏
平等省大臣 (Equality minister)	Bibiana Aído 氏
自治省大臣 (Rural Environment minister)	Elena Espinosa 氏
国交省大臣 (Minister of public works)	Magdalena Álvarez 氏
国防省大臣 (Defence minister)	Carme Chacón 氏
人事院大臣 (Civil Service minister)	Elena Salgado 氏
住宅省大臣 (Housing minister)	Beatriz Corredor 氏

出典：スペイン政府ホームページ <http://www.la-moncloa.es/MinistrosyMinistras/default.htm>

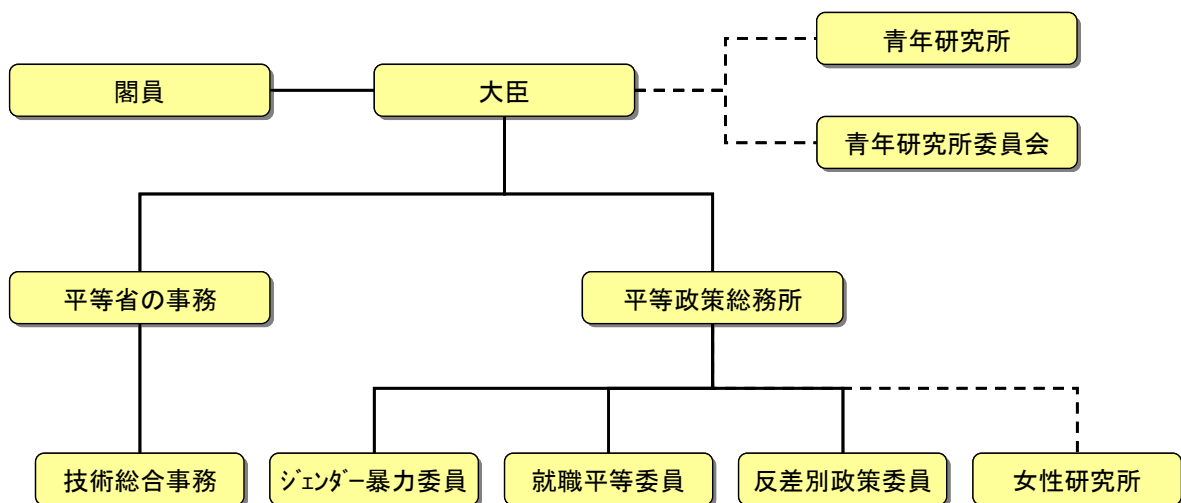
## ② 平等省

スペインでは、2008年に平等省（Ministerio de Igualdad）が新設された。また、男女共同参画政策を担当する女性研究所も平等省へ移管された。

男女共同参画政策は基本的に平等省が担当するが、実践的男女平等法に基づいたジェンダー・メインストリーミング（男女平等の考え方を政策やシステムに取り入れること）の理念に基づき、平等省だけでなくすべての省庁に男女共同参画政策推進のためのユニットが設置された。

ユニットは2、3人のメンバーで構成され、各省庁の実務総局という高い位置づけにある。省庁間で政策遂行をする際は、例えば、厚生省、大蔵省、平等省における各ユニットが共同して作業を行うこととなる。そして、その際のコーディネイトは平等省が行う。

図表 4-3 平等省組織図



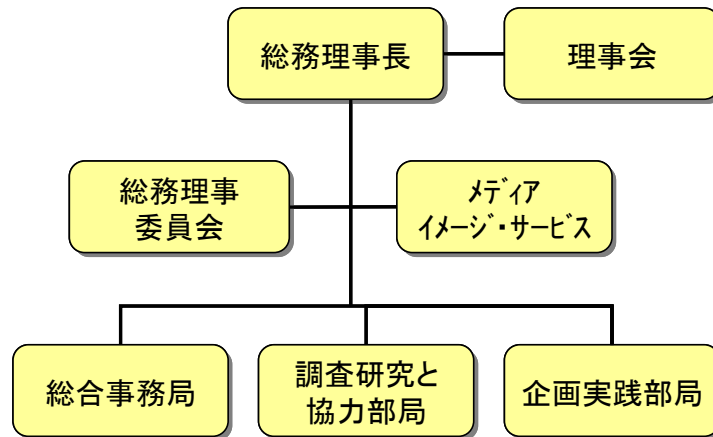
出典：平等省ホームページ、

[http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193049657073&language=cas\\_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPPage%2FMIGU\\_SinContenido](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193049657073&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPPage%2FMIGU_SinContenido)

## ③ 女性研究所

女性研究所（Instituto de la Mujer）は1983年10月に設立し、現在まで30年近くスペインにおける男女共同参画政策の遂行を担っている。女性研究所では、女性の「健康・厚生」と「雇用推進」の2分野を取り扱っており、実際の活動はNGOと協働することも多い。政策遂行のみならず、ジェンダー研究への助成事業やメディアにおける女性表現の監視、女性参画に関する調査、資料の作成・出版や統計の整備も行っている。女性研究所は、1983年の設立以来、科学技術革新省、労働社会問題省を経て、現在は平等省内にある。

図表 4-4 女性研究所組織図



出典：女性研究所ホームページ、

<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/quien/estructura.html>

コラム： 女性研究所によるメディアのモニタリング

スペインにおいては、差別表現の是正のためのメディア関連業界による自主統制機関もあるが、女性研究所においては、メディアにおける「女性表現」にターゲットを絞り、その監視を行っている。具体的には、

- ① 一般視聴者等からの通報受付
- ② 女性研究所による独自の監視

の 2 パターンで女性の差別表現に関する情報を収集している。仮に差別表現が見つかった場合は、その発信企業（広告企業等）に通告し、表現媒体を撤去するよう申し伝える。ただし、一般視聴者等の差別表現に対する考え方やメディアが発信している情報の範囲の拡大等に伴い、女性研究所ではすべての表現を監査することは困難と考えられている。そのため、「どのような表現が女性の差別表現に該当するか」等差別表現に関する定義づくり及び広報活動が女性研究所の主要な役割となっている。

#### ④ 労働組合

スペインでは、政府・労使・使用者団体による「社会的対話」により労働市場の改革が進められている。スペイン労働総同盟（UGT、1888年設立）と労働者委員会（CC.OO.、1947年設立）という2大労働組合があり、労働組合の活動は労働憲章（Estatuto de los Trabajadores、1980年制定）に基づいている。労働憲章では、労働者の権利と義務、雇用契約、賃金、労働時間、異動、労働条件の変更、企業における労働者代表、団体交渉、集団協約、使用者側による法規違反と罰則等について規定している。また、労働者の権利としては、労働権、組織権、団体交渉権、スト権、職場での訓練・昇進の権利、性・年齢・人種・宗教などによる差別を受けない権利、報酬を受ける権利、プライバシー・尊厳を保護される権利などに言及している。

スペイン労働総同盟では、実践的男女平等法制定以降、同法律で義務化された男女共同参画に関する計画作成を従業員の規模に限らず、すべての企業が行うよう促している。父親休暇の取得促進だけでなく、同法律で定められた授乳時間累積の休暇変換や短時間勤務、介護休暇期間の延長等の取組実施を奨励している。

#### ⑤ 各自治州

スペインには現在17の自治州があり、各政策の遂行は自治州が担っている。憲法制定（1978年）後、1999年の家庭生活と労働の両立法の制定までは、男女共同参画に関する法律や制度の整備などの取組は自治州が担当していた。2000年には、アンダルシア（Andalucía）州とナヴァーラ（Navarra）州を除き、すべての自治州が男女共同参画のプロジェクトに取り組むようになった。プロジェクト遂行の際には、「ポジティブ・アクション」と「男女平等」という2つの概念を中心に男女共同参画に関する計画が立案される。

各自治州における計画に共通する要素は以下の通りである。

図表 4-5 各自治州における計画に共通する要素

1. パブリックポリシーへのジェンダー視点の導入	7. 教育、文化、スポーツ、通信メディア
2. 男女平等に関する権利の保障	8. 保健と生活水準の課題解決
3. 経済市場への女性参画	9. 農村部の女性への支援
4. 職業生活と家庭生活との両立	10. 政治参加の保障
5. 社会的排除への対応	11. 協同の原理
6. ジェンダー暴力への対応	

出典：労働社会省(2004) *Estudio Comparativo de los Planes de Igualdad Oportunidades entre Mujeres y Hombres Autonómicos y Nacional 2004*  
[www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf)



「ポジティブ・アクション」と「男女平等」という 2 つの概念を中心に、各自治州が取り組んでいる計画は以下の通りである。

図表 4-6 各自治州における計画

州名	プラン
1.バスク州(バスク地方行政団体)	「1999-2005エウスカディ自治州の女性のためのポジティブ・アクションプラン」(III Plan de Acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, 1999-2005)
2.カスティーリャ・ラ・マンチャ州	「1999-2003カスティーリャ・デ・ラ・マンチャ自治州の男女平等プラン」(III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, 1999-2003)
3.エクストレマドゥラ州	「2000年—2003年エクストレマドゥラ州の男女平等第2プラン」(II Plan II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura, 2000-2003)
4. アストゥリアス州	「2001年・2005年アストゥリアス公国」自治州の女性のためのポジティブ・アクションプラン」(IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias, 2001-2005)
5.カスティア・イ・レオン州	「2001年—2005年カスティア・イ・レオン男女平等プラン」(Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, 2001-2005)
6.アラゴン州	「2001年—2002年アラゴン州の女性のためのポジティブ・アクション」(III Plan de Acción Positiva para las mujeres en Aragón, 2001-2002)
7.バレンシア州	「2001-2004バレンシア州の男女平等プラン」(Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Comunidad Valenciana, 2001-2004)
8.カタルーニャ州	「2001-2003カタルーニャ自治政府女性参画プラン」(IV Plan de actuación del Gobierno de la Generalitat de Cataluña para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 2001-2003)
9.ラ・リオヒア州	「2001-2004ラ・リオヒア州の女性のためのプラン」(II Plan para Integral de la Mujer La Rioja 2001-2004)
10.マドリッド州	「2002-2005マドリッド自治州の男女平等プラン」(IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid, 2002-2005)
11.バレアレス諸島州	「2002-2005バレアレス諸島男女平等第3プラン」(III Plan de Actuación para la igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de las Islas Baleares, 2002-2005)
12.ガリシア州	「2002-2005ガリシア州の女性の平等」(IV Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Gallegas, 2002-2005)
13.カナリアス諸島州	「2003-2006カナリアス男女平等の第3のプラン」(III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2006)
14.カンタブリア州	「2003-2006カンタブリア州男女平等第3プラン」(III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cantabria, 2003-2006)
15.ムルシア州	「2004-2005ムルシア州男女平等プラン」(III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Región de Murcia, 2004-2005)

出典：労働社会省(2004) *Estudio Comparativo de los Planes de Igualdad Oportunidades entre Mujeres y Hombres Autonómicos y Nacional 2004*  
[www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf)

### (3) EUとの関連

EUにおけるジェンダー・メインストリーミング (gender mainstreaming) 政策は、1975年以降の世界女性会議 (World Conference on Women) の採択文書・行動計画等をベースとして展開している。1995年の第4回世界女性会議では、採択された北京行動綱領の中で以下の制度的整備について明記された。

行動綱領の効果的な実施を保障し、国内、小地域／地域及び国際レベルにおける女性の地位向上のための仕事を強化するために、政府、国連システムその他のすべての関係機関は、とりわけ、あらゆる政策及び計画の監視と評価に、ジェンダーの視点を主流として取り込む積極的で目に見える政策を促進すべきである。

出典：内閣府「第4回世界女性会議 行動綱領」、<http://www.gender.go.jp/kodo/index.html>

スペインは1986年にEUへ加盟しており、EUの男女均等待遇原則指令<sup>57</sup>を遵守する必要がある。実践的男女平等法はEU指令の国内法化として位置付けられている。

EUにおいては、2006年から2010年までを対象とした男女共同参画に関するロードマップ (Roadmap for equality between women and men(2006-2010)) があり、以下の6重点分野が示されている。

- 男女の経済的平等 (Equal economic independence for women and men)
- 家庭生活と仕事の調和 (The reconciliation of private and professional life)
- 意思決定の男女平等の実現 (Equal representation in decision-making)
- 女性に対する暴力の撲滅 (The eradication of all forms of gender-based violence)
- ジェンダーステレオタイプの排除 (The elimination of gender stereotypes)
- 外交・開発政策における男女平等の推進 (The promotion of gender equality in external and development policies)

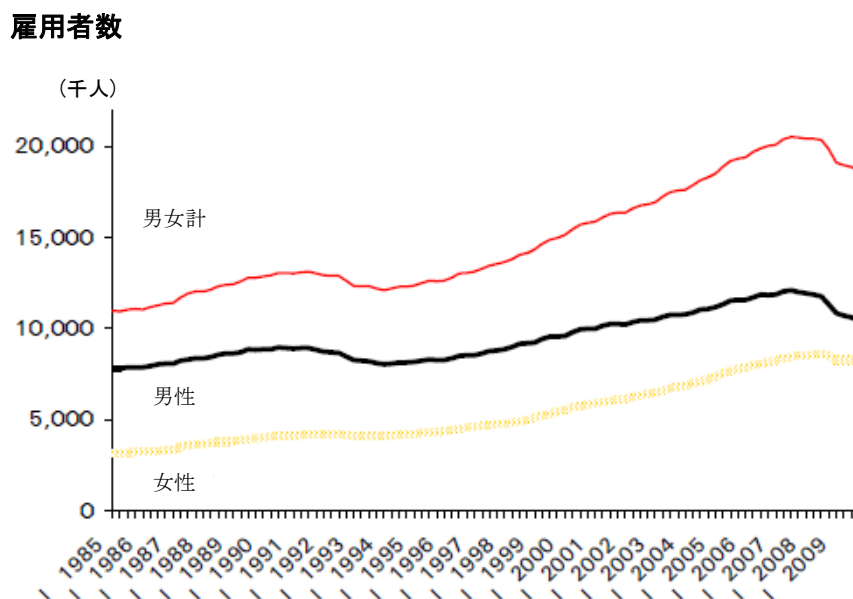
<sup>57</sup>指令 (Directive) : 欧州議会、欧州理事会、欧州委員会の立法権に基づく派生的2次立法。「達成すべき結果については加盟国を拘束する」が、「形式・方法の採択については加盟国の国家機関にゆだねられる」。男女均等待遇原則に関する限り、法的手段として活用されてきたこの「指令」の特徴は、1. 各加盟国に対して「指令」ごとに定める最終期限までに、「指令」ごとに定める男女均等待遇原則を、加盟国が一斉に自国内の法律、施行規定、規則に導入し、明記して、「加盟国法制の接近」の義務を履行すること。2. 定期的に適用状況を、欧州委員会を通じて欧州理事会に報告することを義務づけている。(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 経済活動人口

スペインにおける経済活動人口（総数）を経年的にみると、2007年の実践的男女平等法制定以降は男女差が縮まりつつあるものの、1985年以降、一貫して女性の経済活動人口は男性のそれより低くなっている。

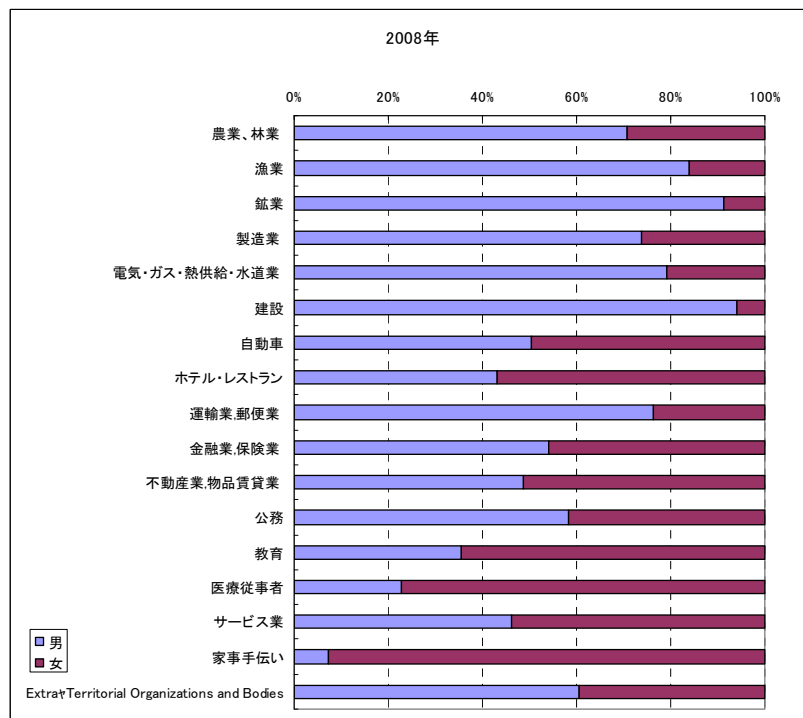
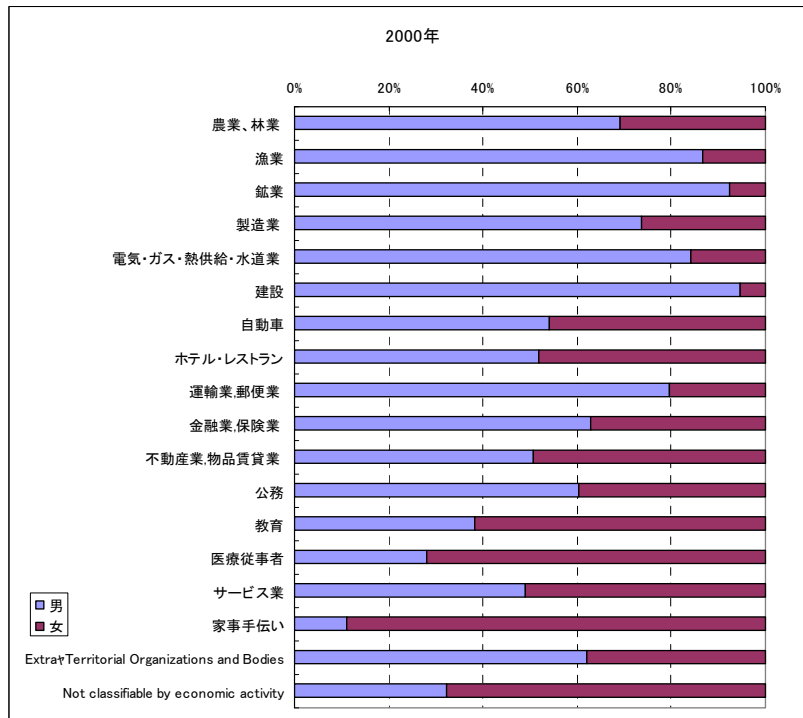
図表 4-7 経済活動人口（総数）の推移



出典：スペイン統計局(2009) *Economically Active Population Survey (EAPS) Fourth quarter of 2009*

経済活動人口を産業別にみると、2000年、2008年いずれの年においても「家事手伝い (Households with Employed Persons)」「教育 (Education)」「医療従事者 (Health and Social Work)」に占める女性の比率は高い。

図表 4-8 産業別経済活動人口（2000・2008年）



出典：ILO（2008）*LABORSTA Labour Statistics Database, 2000, 2008*より作成

経済活動人口を勤務形態別にみると、非常勤に占める女性比率は概ね 80%と高い。その理由としては、「常勤の職が見つからない」「育児・介護」などが挙げられる。一方で、

男性が非常勤である場合、その理由は「常勤の職が見つからない」「学業」などの理由が挙げられる。

図表 4-9 常勤／非常勤の男女比率

	2002年		2007年		2008年	
	女性比率 (%)	総数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)
合計	38.0%	16,825,400	41.4%	20,476,900	42.9%	19,856,800
常勤	34.4%	15,478,900	36.3%	18,093,700	37.6%	17,377,800
非常勤	79.8%	1,346,500	80.4%	2,383,200	80.0%	2,479,000

出典：スペイン統計局(2009) *Mujeres y hombres en España 2009*

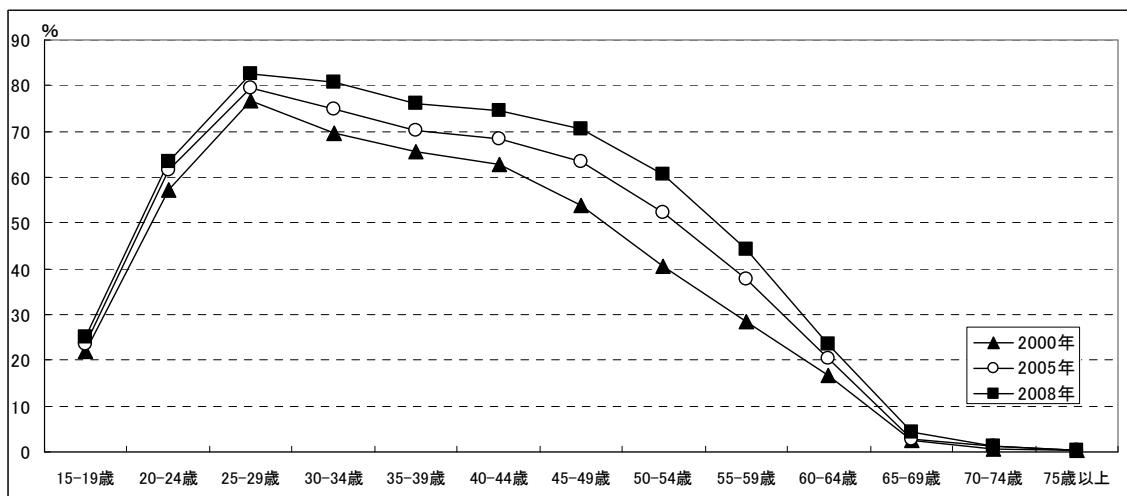
図表 4-10 非常勤の理由

理由	女性比率 (%)	男性比率 (%)
合計	100.0%	100.0%
学業	8.5%	22.1%
本人の病気／障害	1.4%	2.9%
育児・介護	18.4%	1.3%
他の家庭問題	11.6%	1.7%
常勤の職が見つからない	37.7%	40.5%
常勤で勤めたくない	11.0%	8.9%
知らない	0.3%	0.3%
その他	11.2%	22.2%

出典：スペイン統計局(2009) *Mujeres y hombres en España 2009*

また、経済活動参加率を年齢別にみると、30代以降年齢が上がるにしたがって低下していく傾向がある。

図表 4-11 女性の年齢階層別の経済活動参加率



出典：ILO (2008) *LABORSTA Labour Statistics Database, 2000, 2005, 2008* より作成

経済活動参加率が低下する理由としては、「育児・介護等の家庭の事情<sup>58</sup>」が挙げられる。

図表 4-1 2 家庭の事情（育児・介護）を理由とした非経済活動人口

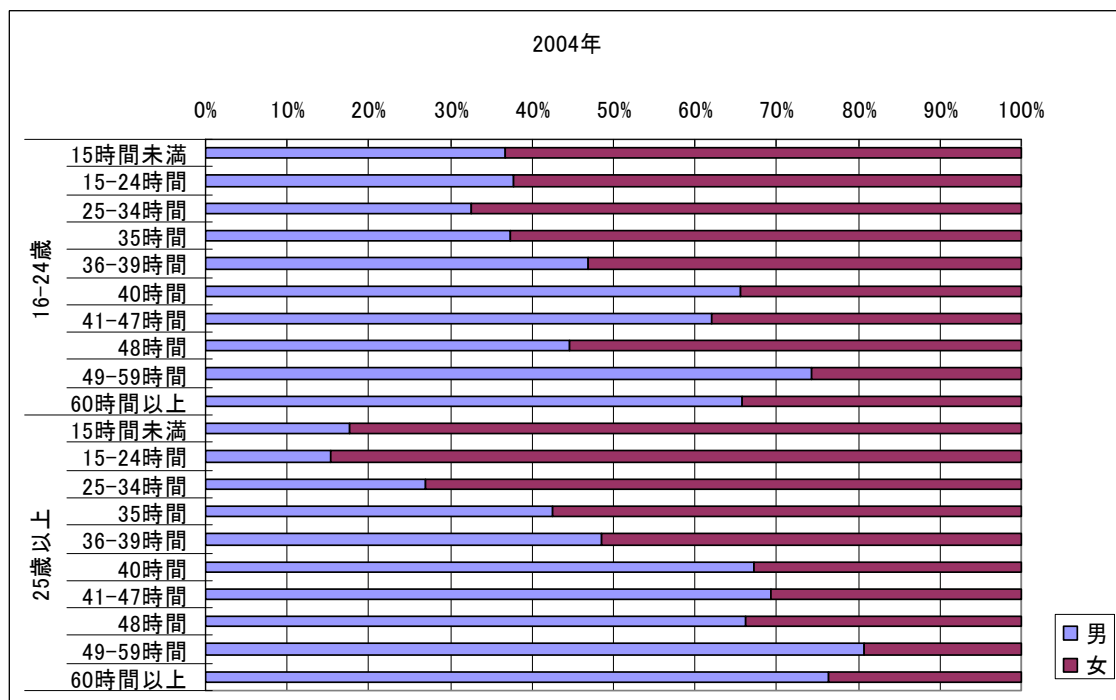
	2005年		2006年		2007年	
	女性比率 (%)	総数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)
合計	97.8%	3,586	97.0%	3,370	96.5%	3,444
介護(障害含む)	97.7%	865	97.2%	819	97.0%	2,593
その他	97.8%	2,772	97.0%	2,551	96.3%	850

出典：スペイン統計局(2009) *Mujeres y hombres en España 2009*

## ② 労働時間

年齢・労働時間数別に 1 週間の労働時間を男女で比較すると、労働時間が長くなるにつれ、経済活動人口に占める女性の比率は低下する傾向にある。

図表 4-1 3 年齢・労働時間数別の男女比率（2004 年）



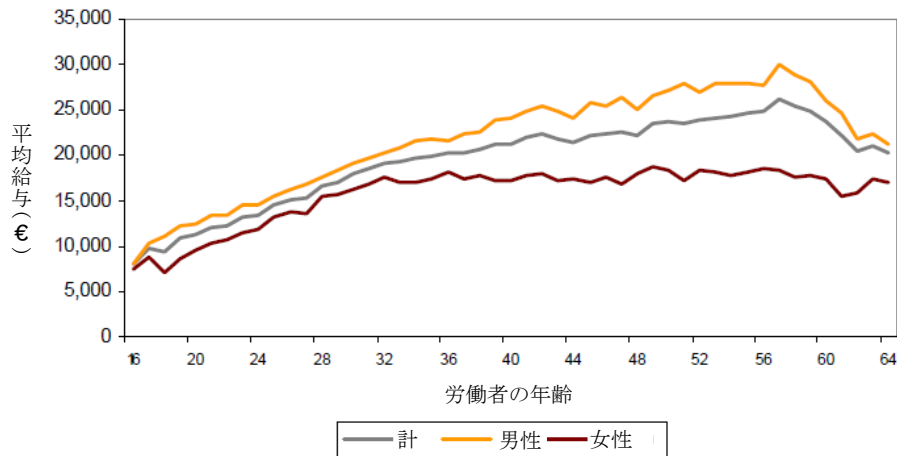
出典：ILO（2008）*LABORSTA Labour Statistics Database, 2004* より作成

<sup>58</sup> 「家庭の事情」とは、子供の世話や、家庭に病人・要介護者がいる場合の世話などを指す。

### ③ 給与水準

スペインにおける収入を年齢別にみると、いずれの年代も男性の収入が女性より高くなっており、男性の給与水準は女性よりも高くなっていることが窺われる。

図表 4-14 年齢別年収



出典：スペイン統計局(2009) *Wage Structure Survey 2006*

### ④ 育児休暇取得者数

スペインにおける育児休暇取得者数については、女性（母親）の育児休暇取得者数は、2000年は190,547人であるのに対し、2007年には326,438人に増加した。一方、男性（父親）の育児休暇取得者数は、2000年は1,875人であるのに対し、2007年には5,204人に増加した。男性（父親）の育休取得者数は2000年と比較すると約3倍に増加しているが、これは2005年に承認された国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン及び2007年に制定された実践的男女平等法の影響がある。

図表 4-15 育児休暇取得者数

年	合計	女性	男性
1996年	127,739		
1997年	146,971		
1998年	148,751		
1999年	165,946		
2000年	192,422	190,547	1,875
2001年	208,695	205,966	2,729
2002年	224,419	221,107	3,312
2003年	239,858	239,858	3,762
2004年	282,080	277,491	4,589
2005年	299,605	294,337	5,268
2006年	322,600	317,318	5,282
2007年	331,642	326,438	5,204

出典：スペイン統計局(2009) *Mujeres y hombres en España 2009*