

スウェーデンにおける両親休暇制度（2・完）

——「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」

および「子どもの最善の利益」の実現——

The Parental Leave Legislation in Sweden (2):

Approach to Both Gender Equality at Work and at Home and the Best

Interests of the Child

西 和 江*

目 次

はじめに

- I 両親休暇制度を規律する法制度
 - II 「子どもの最善の利益」について
 - III 両親休暇制度発展の歴史的な経緯
 - IV 現行法制度（以上、第48巻第1号）
 - V 両親休暇制度の今日における到達点
 - VI 今後の課題
- おわりに（以上、本号）

V 両親休暇制度の今日における到達点

スウェーデンの両親休暇制度は、世界初の、父親母親双方を対象とする両親休暇制度として1974年に施行され、法改正を重ねつつ40年にわたり発展を続けてきた。スウェーデンの両親休暇制度は、性別役割分業を解消し、「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」の実現を目指すものである。そして、雇用の場と家庭双方における男女共同参画の実現を目指し

* 中央大学大学院法学研究科博士後期課程在学中

つつ、同時に、被用者に育てられる「子どもの最善の利益」の実現を重要視する。被用者である父親および母親そして養育される子どもの3者の権利を、法制度による調整を通し実現するものである。

「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」および「子どもの最善の利益」の実現を図ることにより、スウェーデンにおいて、就業と育児の両立はどこまで進んだのであろうか、以下検証する。

繰り返し述べたように、両親休暇制度は2つの法制度に基づく。労働法上の両親休暇法および両親休暇取得により生じる所得補償のための社会保険法上の両親保険である。2つの法制度は一体となり両親休暇制度を構成する。

1 両親休暇法における到達点

両親休暇に関し、雇用の場における労働条件について規律する両親休暇法は、法制度を支える理念の実現において今日どこまで到達したか。2001年法改正、2006年法改正を検証し、法制度発展の成果について記述する。

（1）両親休暇の時期・配置における被用者決定への転換——2001年法改正

2001年法改正により部分両親休暇制度の柔軟化が図られた。これは、父親による両親休暇取得の促進を目的とし、父親からの要望に応じ導入されたものである。法改正の内容は2点ある。①新たに12.5%の部分休暇が法定され、その結果75%、50%、25%、12.5%という部分両親休暇の取得が可能になった（両親休暇法第6条）。また、②部分両親休暇は、就業する週の全ての曜日に配置され、あるいは就業する週の曜日の特定の1日あるいは特定の複数日に配置されることが可能になった（同法第12条）。

第12条が前述②の内容に改正されたことにより、両親休暇は、全日両親休暇だけでなく¹⁾部分両親休暇においても、休暇取得の時期や休暇の配置

1) 全日両親休暇については、2001年以前から、両親休暇法第11条および第14条第1パラグラフに基づき、使用者の事業の運営に明白な支障が生じない限度において、被用者の要望に応じ決定されていた。

に関し、使用者の事業の運営に明白な支障が生じない限度で、被用者の要望に基づき決定されることになった(同法第14条第2パラグラフ)。これにより、両親休暇(全日両親休暇および部分両親休暇)における時期や配置の決定は、従前の使用者決定の原則から、被用者決定の原則へと転換されたことになる²⁾。

部分両親休暇は、両親休暇制度および臨時両親休暇制度の双方において取得可能である。両親休暇は子どもが8歳に達するか小学校の第1学年を終了するいずれか遅い日まで、また、臨時両親休暇は、原則として子どもが12歳まで取得可能である。2001年法改正により、この期間、被用者は、使用者の事業の運営に明白な支障が生じない限度において、子どもの養育にあわせて就業時間をコントロールする権利を有するようになったといえよう。

《関連する判例》

部分両親休暇の特定曜日への配置について争われた事案として、スウェーデン労働裁判所判例 Dom nr.92/2005 Svenska Pappersindustriarbetareförbundet v. Föreningen Sveriges Skogsindustrier がある³⁾。

3 交替制勤務(週7日操業)により就業する被用者Aが、75%の部分両親休暇の取得を申請し、その内容は、部分両親休暇の配置により月曜日～金曜日は休業、土曜日～日曜日に交替制勤務により就業するというものであった。使用者であるY1社がこれを拒否したため、それを不服として提訴に至った事案である。Aが申請した部分両親休暇の配置により、Y1社の事業の運営に明白な支障が生じる可能性があったといえるかが主な争点となった。

判旨は、まず、両親休暇法第14条第2パラグラフのいう「使用者の事業

2) 同旨、両角道代「ワーク・ライフ・バランスの基本原則」大原社会問題研究所雑誌 No.594 (2008年) 47頁。

3) Dom nr.92/2005 Svenska Pappersindustriarbetareförbundet v. Föreningen Sveriges Skogsindustrier. (スウェーデン製紙工業労働者連盟 v. スウェーデン森林工業使用者団体)

の運営に明白な支障が生じる場合」とは、「個別の事案において、使用者の事業の運営に重大な試練が生じうる事情が見いだされる場合」であり、その証明責任は使用者にあるとした。そのうえで、重大な試練が生じうる事情が見いだされるか否かは、事案ごとに状況を考慮し個別具体的に判断することになるが、もし、支障が生じうる事情が見いだされる場合、その支障が生じないよう措置を講じることが、使用者にとり客観的かつ現実的に相当程度困難であるということを使用者は立証しなければならないとした。

そして、本事案について次のように判示した。Aが申請した部分両親休暇によりAの代替要員が必要となり、そのような条件に合う代替要員の採用には特殊な難しさが伴うであろうことが認められる。しかし、Y1社は、直面する状況に関し、そのような認識を有するに至らなかった。また、Aの申請から休暇開始までに4か月の期間があり、条件に合う代替要員の採用に向け努力をすることが可能であったにもかかわらず、Y1社はそのような努力を怠った。被告による立証は、Aの申請に基づく部分両親休暇の配置によりY1社の事業の運営に明白な支障が生じるであろうことについて、その因果関係を証明するに足りていない。

本判例は、第14条第2パラグラフの解釈について明らかにしたものである。「使用者の事業の運営に明白な支障が認められる場合」について厳しい条件を課しており、使用者が、被用者の申請を拒否できる場合は相当に限定されると考えられる。

(2) 両親休暇取得を理由とする不利益取扱い禁止の強化——2006年法改正

2006年法改正により、第16条において、両親休暇取得を理由とする不利益取扱い禁止の強化が図られた。両親休暇は性別に関わりなく取得可能であるが、事実上、女性の方がより多く取得することにより生じている男女間の雇用格差を縮小することが必要とされ、そのための効果的な保護規定として導入されたものである。

改正前は、両親休暇の請求または取得を唯一の理由とする解雇が禁止され、両親休暇の請求または取得を唯一の理由とする賃金および労働条件の

切り下げや配置転換が禁止されていた。しかし、近い将来両親休暇を取得するであろう理由で妊婦を不採用とすることや両親休暇取得者を昇進・昇給から除外することは禁止されていなかった。

法改正の内容は次のようなものである。①両親休暇取得を理由とする不利益取扱い禁止の範囲は一気に拡大し、採用から退職に至る雇用の全過程が対象となった。新たに、求人への応募者が法的保護の対象となった(両親休暇法第16条)。②因果関係の証明において、両親休暇の請求または取得が不利益取扱いを受けた理由の一つであれば足りる、すなわち、唯一あるいは決定的な理由である必要はないとされた。③両親休暇取得を理由とする不利益取扱いは妊娠を理由とする不利益取扱いと同様に扱われるべきとし、妊娠差別の禁止がモデルとなった。そのため、ECJの1990年Dekker判決(c-177/88)に基づき、不利益取扱いの立証に関し「同等の状況にある被用者との比較」が不要となった。④被用者の立証責任が軽減され、被用者に対する不利益取扱いと両親休暇取得の因果関係が一応立証された場合、使用者は、そのような不利益取扱いは生じていないこと、あるいは、当該取扱いが「両親休暇取得に伴う不可避の結果」であることを立証しなければならないとされた(同法第24条)。

法改正により、不利益取扱いについて「両親休暇取得に伴う不可避の結果」と認められる理由は、一段と減少している。例えば、全日両親休暇を取得した場合に使用者から賃金が支払われないこと、部分両親休暇を取得した場合に両親休暇に比例して賃金が減額されること、短期間の有期雇用であり期間の全部または殆どを就労できない場合に不採用となること、職場復帰時に休業前の職が消滅しており配置転換となること、試用期間中の休暇取得について疾病を理由とする休業と同様に扱われること、等がそれに当たると考えられる⁴⁾。

《関連する判例》

2006年法改正に関連し、第16条における両親休暇取得を理由とする不利

4) Prop. 2005/06:185 pp. 86-90.

益取扱いについて争われた事案を3例あげる⁵⁾。いずれの事案も、女性被

-
- 5) 事案1: Dom nr. 02/2011 Diskrimineringsombudsmannen v. Skogs och Lantarbetsgivareförbundet, T.G. (差別禁止オンブドマン v. 森林業・農業・酪農業使用者団体およびT.G. (農場経営者))

事案の概要: 2009年5月, Aは公的な職業紹介所による就職斡旋により, 農場経営者T.G.のもとで就労した。T.G.の農場で乳搾りの作業に従事していたAは流産におそわれ, そのことをT.G.に報告したところ, それ以降T.G.の農場で働くことはできない旨通告された。Aは2009年5月19日に失職し, 他の女性がAに代わった。

判決は, T.G.が行った, A(求人への応募者)に対する就労継続の拒否について, それは, 予期されるAの妊娠および予期される両親休暇取得を理由とするものであり, 両親休暇法第16条に基づく求人への応募者に対する不利益取扱いに当たるとした。

- 事案2: Dom nr. 23/2011 Diskrimineringsombudsmannen v. Gules Handelsbolag (差別禁止オンブドマン v. Gules 商事会社)

事案の概要: レストランを経営するGules 商事会社は, 2010年にレストランの給仕係を募集した。Bは求人に応募し採用に向けての面接に臨んだが, そこで妊娠していることを告げたところ採用手続が打ち切られた。Bに対する採用手続の打ち切りは, Bの妊娠および予期される両親休暇取得を理由とするものであるとし提訴がなされた。

判決は, Bに対する採用手続の打ち切りは, 両親休暇法第16条に基づく求人への応募者に対する不利益取扱いに当たるとした。

- 事案3: Dom nr. 18/2013 Diskrimineringsombudsmannen v. Auktoritet Inkasso AB (差別禁止オンブドマン v. Auktoritet Inkasso AB 社)

事案の概要: 法律家であるCは, 借金取り立てに関する審査を職務とし, 試験的雇用としてY社(Auktoritet Inkasso AB 社)に採用された。その後妊娠が判明したCは, その旨Y社の最高経営責任者であるMに伝えた。2011年7月3日, Cは試験的雇用を終了し「一応の雇用」となり, CとMの間で賃金増額が合意された。ところが, 同年7月14日, Y社を含むコンツェルンの長および所有者であるFが当該賃金増額はできない旨Cに通告した。Cの賃金増額について, 同年7月に拘束力のある契約が締結されたかをめぐり争われた事案である。

判決は, Fによる当該契約の拒否は, Cの妊娠および予期される両親休暇取得を理由とするものであるとした。Cの賃金増額について, 2011年7月に拘束

用者が妊娠および予期される両親休暇取得を理由に不利益取扱いを受けたとし、提訴に至ったものである。3事案ともに原告が勝訴している。

事案1は実地訓練中であったが労働裁判所の判断により求人への応募者と認められた者、事案2は求人への応募者、事案3は被用者による訴えである。事案1および2は求人への応募者であり、法改正前であれば求人への応募者は法的保護の対象とはならず、提訴に至らなかった事案である。事案3においても、法改正により、①予期される両親休暇取得が保護の対象となり、②因果関係の証明において両親休暇取得が不利益取扱い理由の一つであることを証明すれば足りるとされ、③同等の状況にある被用者との比較が不要になり、④被用者の立証責任が軽減されたことが、原告を勝訴に導いたと思われる。

(3) 法改正の背景

施行以来40年にわたり法改正を重ね発展を続けてきた両親休暇法は、両親休暇制度のもとで就業と育児の両立を目指す男女の被用者に対し、今日、手厚い法的保護を供与するに至っている。前項で2001年および2006年の法改正について記述したが、このような法改正が施行された背景には、今日の職業生活において、男女の被用者が子どもの養育のために両親休暇を取得することは全く自然な現象であり、使用者は、それらを当然のこととし、それらを予測したうえで事業の運営について計画し実施すべきという考え方がある。2006年法改正の立法趣意書は次のように述べている。

「被用者の職業生活が、両親休暇の取得によりネガティブな影響を受けることがないようにしなければならない。2006年法改正は、“親であることおよび両親休暇の取得は、人生における——職業生活およびそれ以外における——、自然なそして生来の一場面である (Föräldraskap och föräldralidighet är en naturlig del av livet — både arbetslivet och livet i övrigt)” ということへの理解と普及に貢献するであろう。両親休暇の取得は、被用者

力のある契約が締結されたことが認められるとし、賃金増額に係る未払い分等の支払いを命じた。

の職業生活において特別な事ではなく、また、使用者と被用者の関係においても同様に特別な事ではない。親であることおよび両親休暇を取得することは、個々の被用者の職業生活や人生計画における自然な出来事の一つであり、（それ故）使用者により、事業の計画・労務の管理や配置等において恒常的に配慮されるべき事情の一つである。」⁶⁾

2 両親保険における到達点

社会保険法第12章・第13章に基づく両親保険は、両親休暇に関し、両親休暇の具体的な内容である両親休暇の日数や期間、所得保障の金額や期間について規定する。両親保険による具体的な保障内容は、両親休暇法と同様、施行から40年にわたり法改正を重ねた結果、現行法において手厚いものとなっている。

繰り返し記述したように、両親保険は、「子どもの最善の利益」の実現を法制度の中心に据え、両親保険の法改正は「子どもの最善の利益」を達成するためと明示する。そして、「子どもの最善の利益」における具体的内容は、子どもに関する科学的な学問研究や定評のある経験を根拠とし決定されてきた⁷⁾。

両親保険における「子どもの最善の利益」とは、子どもの権利条約第3条・第18条に基づく、①子どもの養育や子どもの発達に配慮した両親休暇制度の実現、②子どもが父親母親双方から同等に関与され養育される権利の実現である。両親保険が規定する両親給付や臨時両親給付において、「子どもの最善の利益」の実現を目指し施行された保障内容の発展は、例えば以下のようなものである。

(1) 給付日数および給付期間の拡大

両親給付の給付日数は、法施行時の1974年に両親合わせて180日だったが、現行法では480日である。給付期間は、1974年に子どもの出生時から

6) Prop. 2005/06:185 p. 86.

7) 本稿第II章第2節「子どもの最善の利益」に関する内容の決定。

270日以内とされていたが、現行法において、子どもが8歳に達するか小学校第1学年を終了するいずれか遅い日となっている（社会保険法第12章第12条・第13条）。

（2）給付額の引き上げ

所得保障における最低水準は、法施行時に日額25kr.であったが1990年代に60kr.となり、現行法では日額180kr.となっている。また、2006年法改正により、医療給付水準による両親給付の算定における年取の上限額が物価基礎額の7.5倍から10倍に引き上げられた。（同法第12章第24条・第26条）なお、医療給付水準に基づく所得補償の補償割合は、現在、従前の所得の80%相当額である。

（3）給付制度における柔軟性の拡大

法施行時は全日両親給付のみであったが、4年後に部分両親給付が導入された。その後、父親による子どもへの関与を促進するために両親給付制度における柔軟性の拡大が求められ、部分両親給付において、就業時間を通常の4分の3、2分の1、4分の1、8分の1減じることが可能になった（同法第12章第9条、第13章第5条）。

（4）親双方を対象とする給付理由の拡大

両親給付は、原則として、同一の子どもの同一期間を対象とする親双方による同時受給を認めていない。しかし、子どもの利益への配慮から、親双方を対象とする給付が認められるようになり、その給付理由は拡大している（詳細について、第IV章第3-1節第5項「両親給付の親双方による同時受給」、同第3-2節第9項「臨時両親給付の親双方による同時受給」を参照されたい。）。近時の法改正として、子どもの出生あるいは出生に相当する時点から数えて30日を限度とし、親双方による両親給付の同時受給が可能となっている（同法第12章第4a条）。

（5）両親間における権利譲渡の制限

両親休暇制度は、子どもが父親母親双方から同等に関与され養育される権利の実現を目指す。両親給付に関する両親間での権利譲渡について、法施行時に制限は設けられていなかった。そのため、規定上、両親は同じ日

数の両親給付取得の権利を有していても、実際には父親の権利の殆どが母親に譲渡され、父親による両親給付取得は低調であった。父親の両親給付取得の促進を目指し導入されたのがパパ・クォータ制度である。両親間で譲渡できない日数として、1995年の法改正により30日が制定された。その後同制度は、2001年法改正により60日に延長されている（同法第12章第17条）。

（6）親による世話が不可能な場合の権利譲渡の拡大

両親給付制度は、その中心に子どもを置き、子どもの立場からの展望に基づき、子どもの必要に応じ法改正がなされてきた⁸⁾。同様の理念に基づき、親が親自身の疾病や感染症により子どもの世話が不可能な場合、両親給付に関する権利を、親に代わり子どもの世話をする被保険者に譲渡することが可能となり、その範囲は拡大している。両親給付に関する権利の譲渡を認めることにより、親自身が疾病に罹患した場合にも、子どもが本来享受すべき世話が影響を受けずにすむよう配慮した規定である。「子どもの最善の利益」の実現がきめ細かな配慮のもとに促進されていることが窺われる。権利譲渡の可否は社会保険事務所により決定される（同法第13章第8～9条、第13章第10条が規定する権利の譲渡について同章第11条）。

3 男女被用者による就業と育児の両立

両親休暇制度は、「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」および「子どもの最善の利益」の実現を図りつつ、40年にわたり法改正を重ねてきた。今日において、男女被用者による就業と育児の両立はどこまで進展したのであるか。以下、その概要について述べる。

「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」は、具体的には、女性被用者が雇用の場において公正に処遇され労働する権利、および、男性被用者が家庭において積極的に育児にかかわる権利が促進されることにより実現する。

8) SOU2005:73, p. 244.

(1) 女性被用者が雇用の場において公正に処遇され労働する権利の促進
性別役割分業により女性が育児責任を担うことを理由とし、女性被用者は、実際に育児責任を担うか否かにかかわらず、雇用の場において男性被用者とは異なる不利な処遇を受けてきた。このような状況を改善することの必要性が認識された結果、スウェーデンにおいて、「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」は、課題は残るものの、この40年間に大幅な進展を見せた。女性被用者が雇用の場において公正に処遇され労働する権利は促進されている。促進のための主要な原動力となったのは、両親休暇制度、および、本稿では触れることができなかったが男女雇用機会均等法である。この2つの法制度が、促進のための両車輪となった。

両親休暇制度と男女雇用機会均等法の関係について簡単にふれる。スウェーデンでは、1979年における女性差別撤廃条約の批准に伴い、男女雇用機会均等法が制定された。この79年均等法は、後に、1995年のEU加盟に先立ちEU指令に沿うものに法改正され、更に、その後、数回にわたり法改正を重ねた。法改正に基づく均等法の充実により、男女の雇用平等における法の役割は、男女の形式的平等を保障するものから男女の実質的平等を保障するものへと発展した。そして、このような男女の実質的な平等をめざす均等法の発展を背景とし、男女格差の積極的な解消における最大の課題は、妊娠・出産・育児であることが認識されるに至っている⁹⁾。

女性被用者の雇用の場における権利の促進は例えば次のような形で実現している。

(i) 女性の年齢別労働力率の推移

スウェーデンにおける女性の年齢別労働力率は、1974年において、最も高い40歳代で70数%であり、かつ年齢間の推移は（現在の日本と同様に）育児期における就業中断によるM字型カーブを描いていた。その後、年齢別労働力率が高まり、また、1990年代初頭には年齢間の推移が台形を描

9) 拙稿「女性の労働権確立とワーク・ライフ・バランス政策の課題」中央大学大学院研究年報法学研究科篇第40号（2011年）127頁。

くようになった。今日、女性の年齢別労働力率は各年齢共に90%に近く、年齢間の推移は完全な台形型カーブとなっている。

雇用の場における男女格差は次第に縮小しているが、その到達度に関し、賃金、管理職に占める女性被用者の割合について述べる。

(ii) 女性被用者の賃金

男性被用者を100とする女性被用者の賃金は、2008年において、公共部門私企業部門を合わせ84である。年齢・教育に関するバックグラウンド・フルタイムかパートタイムかの別・所属するセクター等の要素を加えた場合に92となる¹⁰⁾。

(iii) 就業者および管理職に占める女性被用者の割合

2008年に、公共部門において就業者に占める女性被用者の割合は約60%、管理職に占める割合は約75%である。私企業部門において就業者に占める女性被用者の割合は約40%、管理職に占める割合は約25%である¹¹⁾。

このように、雇用の場における男女格差は依然として残るものの、国際的にみると、男女格差解消の到達度はトップレベルである。例えば、国連開発計画（UNDP）による2009年のジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）において、スウェーデンは第1位となっている¹²⁾。

(2) 男性被用者が家庭において積極的に育児にかかわる権利の促進

男性被用者が家庭において積極的に育児にかかわる権利、すなわち父親の両親休暇取得に関する権利の促進は、両親休暇制度の施行以来一貫して重要な課題であり続けている。そして、状況の改善を目的とする法改正が数度にわたり行われた。

10) スウェーデン中央統計局 SCB (Statistiska centralbyrån), "Women and Men in Sweden-Facts and figures 2010", SCB, (2012), p. 70.

11) スウェーデン中央統計局 SCB (Statistiska centralbyrån), op.cit., p. 95.

12) 国連開発計画（UNDP）によるジェンダー・エンパワーメント指数（Gender Empowerment Measure）は、女性の政治参加や経済界における活躍、意思決定に参加できるかどうかを表す指数である。具体的には、国会議員・専門職・技術職等に占める女性の割合、男女の推定所得等を用い算出する。

期待された数値に至らないものの、今日における到達度は次のようなものである¹³⁾。

(i) 両親給付の取得に占める父親の割合

両親給付が支給された日数は、1974年に合計19,017日であったが、2009年に合計47,839日となった。性別による取得日数の割合は、1974年に女性100%：男性0であったが、2009年に女性78：男性22となった。両親給付を請求した被保険者数における男女の割合は、1985年に女性77：男性23であったが、2009年に女性56：男性44となっている。

(ii) 臨時両親給付の取得に占める父親の割合

臨時両親給付が支給された日数は、1974年に合計689日であったが、2009年に合計4,489日となった。性別による取得日数の割合は、1974年に女性60：男性40であったが、2009年に女性65：男性35であった。臨時両親給付を請求した被保険者における男女の割合は、1985年に女性60：男性40であったが、2009年に女性58：男性42となっている。

(iii) 今日における到達度

両親休暇取得の対象となる父親の中で実際に休暇を取得した人数の割合は、パパ・クォータ制度が導入された1995年においてわずか6%であったが、同制度の導入後急上昇をみせ2009年には79%となっている。しかし、両親休暇の取得日数における男女の割合は、前述したように、2009年において女性78：男性22にとどまる。休暇取得の対象となる父親の約80%が両親休暇を取得するものの、その取得日数は女性に比べ著しく少ないのが現状である。

臨時両親休暇取得における男女の割合は、両親休暇に比べると制度導入当時から男女の差が小さい。そして、取得日数の男女の割合において、男性は、制度導入時の1974年に40%であったが、直後に減じその後も一貫して35%前後で推移している。

男性被用者の取得率の低さは法施行直後からの課題であった。状況を改

13) スウェーデン中央統計局 SCB (Statistiska centralbyrån), supra note 10, p. 38.

善するための法改正が数度にわたり行われ、取得率は上昇しているが、目標には程遠い。目標には到達していないが、父親の両親休暇取得率において、スウェーデンは北欧諸国の中でもトップである。

VI 今後の課題

スウェーデンの両親休暇制度は、世界初の、男女双方を対象とする制度として施行された。法制度自体は性中立的であっても実際の取得は男女被用者の選択に任されており、男性被用者の取得率の低さは施行直後から課題となった。

状況の改善を目的とし、法改正をはじめとする諸施策が政府主導あるいは政府の強力な後押しにより講じられた¹⁴⁾。前述したように、今日において、両親休暇取得の対象となる父親の中で実際に休暇を取得した人数の割合は、約80%に達している(2009年)。この80%という数字は、男性の取得を促進する見地からは、未だ20%の父親が取得をしていない状況と判断されている。また、両親給付の取得日数における男女の比率は女性78%男性22%にとどまる。両親休暇制度における今後の課題として筆頭にあがるのは、父親による休暇取得の促進であろう。とりわけ、両親休暇の取得日数における父親比率の改善が求められる。

1 父親による両親休暇取得の促進

(1) 法制度の発展

父親による両親休暇取得の促進を目指し、法施行直後から40年にわたり活発な議論が交わされ、また法改正が施行された。

状況の改善を目指し施行された主要な法改正は、1995年のパパ・クォータ制度の導入(30日)、2001年における同制度の拡大(60日)、2008年にお

14) 例えば、立法趣意書(prop.)1993/94:147の8-2-5に記述されている、父親の両親休暇取得促進における今日までの実績。

ける男女均等ボーナス制度の導入である。これら3つの法改正のうち、最も強い効果をもたらしたのは1995年のパパ・クォータ制度の導入であり、続く同制度の拡大は緩やかではあるが明白な効果をもたらし、一方で、男女均等ボーナス制度は殆ど効果がなかったとされる¹⁵⁾。

父親による両親休暇取得を促進するために、パパ・クォータ制度の日数を現行法の60日から増やすことが度々検討され、両親休暇の総日数を男女半々の割当制にする案も俎上に上った。法制度としてのパパ・クォータ制度は、両親休暇の取得を希望する父親が、自身の配偶者である母親と交渉する場合や職場において使用者および上司と交渉する場合に、強力な武器となることが知られている。

しかし、パパ・クォータ制度をはじめ、父親による両親休暇取得の促進を目的とする法改正は、2008年における男女均等ボーナス制度の導入以降現実のものとはなっていない。

(2) 性別役割分業の解消に向けた意識改革の促進

本稿で記述したように、スウェーデンは40年にわたる両親休暇制度の発展により、今日、男女被用者の就業と育児の両立に関し、先進的な法制度を有するに至っている。しかし、法制度は整っても、「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」が、同国が目指す内容において実現するには至っていない。実現に至らない主要な理由は、この社会的課題の実現には、法制度をはじめとする諸制度の充実だけでなく、性別役割分業という従来の規範意識の改革が必要とされるところにある。

スウェーデンにおいても他国同様、個人・家庭・職場・社会等において、性別役割分業に基づく従来の規範意識は根強く残っている。このような規範意識により、両親休暇取得を希望する父親は、職場で葛藤を抱えることになる。具体的な状況として、①経済のグローバル化により、企業組織において効率主義・能力主義・競争主義が高く評価され、それが男性性

15) Ann-Zofie Duvander and Mats Johansson, "What are the effects of reforms promoting father's parental leave use?", *Journal of European Social Policy*, vol. 22, (2012).

や男らしさと親和的に機能している、②職場において男女の二重規範が強く残ること等があげられる。②において、母親の場合には、「育児の主な担い手」でありさまざまな配慮や支援を必要とする「特別な存在」として扱われるのに対し、父親が両親休暇や臨時両親休暇を取得する場合には、上司や同僚から否定的な態度を受けることが多い。こうした男女の二重規範が、職場で、父親による両親休暇取得の前提条件として作用し、就業と育児の両立を困難で曖昧なものにしている。多くの父親は、仕事熱心な伝統的な男性役割と、母親と共同で育児をする男女平等な男性役割との狭間で葛藤しているのが現状である¹⁶⁾。そして、父親の置かれた職場環境が、性別役割分業という従来の規範意識に縛られている場合、両親休暇を取得する父親は、ともすれば、(法制度がどうであれ)結果として、両親休暇取得を理由とする不利益な取扱いに遭遇することになる。

父親による両親休暇取得を促進するには、法制度をはじめとする諸制度の充実と併せて、人々や社会における、性別役割分業の解消に向けた意識改革が必須であることが、繰り返し確認されてきた¹⁷⁾。そして、このような意識改革は、今日においても重要な課題であり続けている。父親の両親休暇取得に関する研究の第一人者であり、ストックホルム大学で教鞭をとる Duvander 教授は、父親による両親休暇取得を促進するには性別役割分業の解消に向けた意識改革が必須としつつ、「長年続いた (age-old) 性別役割分業という規範意識の改革には、それ相応の時間を要する (it may

16) 松田智子「スウェーデンの父親政策と男女平等 育児をめぐる父親の実践と葛藤」北ヨーロッパ研究第4巻(2007年)7頁。

17) 例えば、立法趣意書(prop.)1993/94:147は次のように述べている。「父親の両親休暇取得促進における障害物は、まず、父親母親双方にみられる(性別役割分業という規範意識に基づく)支配的な態度である。それ故、両親休暇における両親間の分割について、(政府は)情報を提供し、また、世論形成のために継続的な活動を推進することが不可欠となる。また、職場において使用者や監督の任にある者が、両親が両親休暇を分割することの必要性およびその価値について十分に理解することが不可欠である。」

take decades) であろう」と述べている¹⁸⁾。

スウェーデンは、40年にわたる両親休暇制度の発展により、就業と育児の両立に関し先進的な法制度を有するに至っている。2001年法改正により、両親休暇の時期や配置は原則として被用者の要望に基づき決定されるようになり、2006年法改正により、両親休暇取得を理由とする不利益取扱い禁止は雇用の全過程が対象となった。このような、法に基づく権利内容が、職場において無理なく実現されるよう、性別役割分業の解消に向けた意識改革が促進され、父親も、安心して両親休暇を取得することができるよう、職場環境が整うことが求められる。

父親による両親休暇取得の促進に関し、とりわけ、取得日数における父親比率の改善が課題となっている。長期にわたる両親休暇であっても、(母親同様に)父親も、葛藤を抱えることなく安心して取得できる環境が、職場だけでなく各家庭や社会全体において整うことにより、両親休暇の取得日数における父親比率が上昇すると考えられる。

(3) 両親休暇に関連する情報や知識の更なる広報および伝達の促進

スウェーデン社会保険局の調査によれば、両親休暇の権利等、関連する情報や知識の広報および伝達が、なお不足しているとされる。特に父親に対する情報や知識の広報および伝達を促進することの必要性が確認されている。

おわりに

就業と育児の両立にむけて導入されたスウェーデンの両親休暇制度は、「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」および「子どもの最善の利益」の実現を趣旨とし、40年にわたり、被用者である父親および母親そして養育される子どもの3者の権利を、法制度による調整を通し実現してき

18) Ann-Zofie Duvander and Tommy Ferrarini, "Sweden's Family Policy under Change: Past, Present, Future", International Policy Analysis (fes-europe.eu), (2013).

た。

「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」の実現と「子どもの最善の利益」の実現は、相互に密接な関連性をもつ。父親、母親そして養育される子ども各々の権利が促進されることにより、その効果が他の権利に波及し相乗効果が生じるところに、スウェーデンにおける両親休暇制度の特徴がある。

「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」を実現するための具体的内容は、①女性被用者が雇用の場において公正に処遇され労働する権利の促進、および②男性被用者が家庭において積極的に育児にかかわる権利の促進である。一方、「子どもの最善の利益」を実現するための具体的内容は、子どもの権利条約に基づき、①子どもの養育や発達に配慮した両親休暇制度の実現、②子どもが母親だけでなく父親母親双方から同等に関与され養育される権利の実現である。そして、これらのうちの、いずれかの権利が促進されることは、他の権利の促進に寄与する。

すなわち、「子どもの最善の利益」に関し、①子どもの養育や発達に配慮した両親休暇制度が促進されれば、それは、子どもの養育に当たる父親母親双方にとって、両親休暇に関する権利の拡大となる。また、「子どもの最善の利益」に関し、②子どもが母親だけでなく父親母親双方から同等に関与され養育される権利が促進されれば、それは、「男性被用者が家庭において積極的に育児にかかわる権利の促進」に寄与する。

そして、「男性被用者が家庭において積極的に育児にかかわる権利の促進」は、「女性被用者が雇用の場において公正に処遇され労働する権利の促進」に寄与する。また、「女性被用者が雇用の場において公正に処遇され労働する権利の促進」は、「男性被用者が家庭において積極的に育児にかかわる権利の促進」に寄与する¹⁹⁾。こうして、男性被用者および女性被用者双方の権利が促進され、「雇用の場と家庭双方における男女共同参

19) 男性被用者の両親休暇取得は、パートナーである女性被用者の労働市場における地位次第であるとされる。

画」が促進されれば、それは、子どもが母親だけでなく父親母親双方から同等に関与され養育される権利の促進に寄与する。

以上のような、各々の権利の促進から生じる相乗効果に後押しされ、スウェーデンの両親休暇制度は40年にわたり法改正を重ね、課題は残るものの、先進性を評される法制度へと発展した。

勿論のこと、このようなスウェーデンの両親休暇制度の内容は、国際的にみて決して一般的ではなくむしろ特異ともいえる。この特異性に関し、スウェーデンは実験国家とも評され²⁰⁾、法制度をはじめ必要と思われることは、たとえ国際的に先例がない場合でも果敢に政策として導入してきたこと、また、同国は人権保障に関し手厚い政策をとってきたことを考慮すれば、納得がいくように思われる。人権保障に関し、男女双方を対象とする両親休暇制度を、国連における女性差別撤廃条約の採択に5年先立つ1974年に導入し、子どもの人権保障に関し、子どもに対する親の体罰を1979年に世界に先駆け禁止した²¹⁾。

スウェーデンにおいても他国同様、就業と育児の関係は時代とともに変遷している。スウェーデンにおいて、1940～1950年代は専業主婦の時代ともいわれ、女性は結婚や出産を機に家庭に入るのが一般的であった。育児は女性が担い、労働法制は男性被用者を主たる対象とした。女性の職場進出がすすむと、次第に女性被用者も労働法制の主要な対象となった。その後、就業と育児の両立が社会的な課題となり、男女被用者の就業と育児の両立を支援するため、両親休暇制度に着目し同制度の充実が図られた。そして、子どもの権利条約の批准を契機とする両親休暇制度の充実・発展

20) 岡沢憲美著『スウェーデンの政治 実験国家の合意形成型政治』東京大学出版会 (2009年)。

21) 親子法により子どもに対する親の体罰を全面的に禁止した。この体罰禁止規定は、1979年当時、多くの国から「スウェーデンは過激だ、もしかして頭がおかしくなったのではないか」と評された。リッカード・ラーゲルベリ、エンマ・ランデッケル著 津金レイニウス豊子訳『スウェーデン 今を生きる挑戦者たち』欧印社 (2010年) 30頁。

に伴い、就業に関する法制度に、男女被用者のみならず男女被用者に養育される子どもが、主体的な権利の受益者として新たに登場した。本稿において繰り返し述べてきたように、両親休暇制度は両親休暇法および社会保険法による両親保険の2つの法制度からなり、両親保険は「子どもの最善の利益」の実現を法制度の中心に置く。

就業と育児の関係について、今日では、両親休暇法2006年法改正のための立法趣意書が明記するように、「両親休暇の取得により被用者の職業生活がネガティブな影響を受けることがないようにしなければならない」とされ、また、「親であることおよび両親休暇を取得することは、個々の被用者の職業生活や人生計画における自然な出来事の1つであり、(それ故)使用者により、事業の計画・労務の管理や配置において恒常的に配慮されるべき事情の1つである」とされるに至っている。スウェーデンにおける両親休暇制度の発展は、就業に関する法制度に、従来は存在しなかった新たな秩序をもたらしたといえよう。

わが国では1992年に育児休業法が導入され、その後、法改正を重ね制度の充実が図られてきた。スウェーデンとは、就業と育児の両立に関し、法制度をはじめとする諸制度やその背景となる社会制度・文化を異にするが、40年にわたるフロントランナーとしてのスウェーデンの果敢な挑戦から、学ぶことは多々あるように思われる。その中から敢えて選ぶなら、スウェーデンの両親休暇制度における理念の明確さをあげたい。雇用における男女平等の促進であり、そのための具体的な施策として、雇用の場と家庭双方における男女共同参画の促進である。雇用における男女平等の促進は、EU育児休業指令の理念でもある。理念を明確にすることにより、わが国においても、就業と育児の両立がより順調に促進されるのではなかろうか。