

第1章 スウェーデン

第1章 スウェーデン

はじめに

スウェーデンでは、早くから「子どもの福祉」と「雇用の安定」の両側面より社会制度を整備し、1970年代以降は、男女双方の仕事と育児の両立の実現を目指して多角的で包括的な政策を講じてきた。合計特殊出生率は、近年、相対的に高めで（2016年は1.85）推移している（SCB 2017）。

第1節 育児休業制度

1. 導入経緯と歴史的変遷

スウェーデンで1974年に導入された育児休業制度は、各国に先駆けて男性にも適用され、その後も改正が重ねられている。ここでは早くから父親の育児休業取得を射程に入れた（高橋 2011）同国の育児休業制度の導入経緯と議論の変遷を概観していく。関連施策・制度の変遷については、図表 1-1 に整理する。

（1）1960年代：両親休暇（育児休業）制度導入への布石

1960年代になり、社会における男女平等を実現しようとする動きが高まるにつれ、女性の産前・産後休暇（母親休暇）取得に際して支給される「母親給付」（*mödrapenning*：1937年導入¹）に代わり、父母を対象とする「両親保険」（*föräldraförsäkring*）導入に向けた議論が行われるようになった。共働き社会への転換に向けて、両親保険制度が検討されるなか、当時の議論の焦点であった女性の労働市場参画とともに、家庭での父親の役割が政策課題として取り上げられるようになる。1972年に政府が設置した家族政策委員会が、子どもにとって父親の積極的な関わりが必要であると言及したことも、育児休業を男女平等な制度へと転換させる契機となった（*Ahlberg et al.* 2008）。

（2）1974年～1980年代：両親休暇制度導入へ

1974年に両親休暇制度が導入されると、親の労働時間と子どもの保育時間が議論の中心となっていく。幼い子どもをもつ親が1日8時間働くのは適切か、という問題意識から、父親の家庭での役割にも焦点が当てられるようになる。同時期、子どもに平等な教育を施す場としての公的保育の重要性も唱えられた。1970年代終わりになると、「子ど

¹ 1930年代に世界恐慌の影響も受け、出生率が世界最低水準（1.7）まで落ち込んでいたスウェーデンで、ミュルダール夫妻は、『人口問題の危機（*Kris i befolkningsfrågan*）』（1934年）を著し、出生率の低下に警鐘を鳴らした。将来的に女性の労働市場参加が進むことを見据え、仕事と出産・子育ての両立を可能とする労働環境を整備する必要性が説かれた（高橋 2007）。

もの最善の利益」は、家族政策において、親の役割の男女平等性に続く基軸概念として位置づけられ、「家族の選択の自由」の原則とともに社会規範となっていた（Klinth 2005）。

1978年、社会保険庁は、重量挙げのスター選手を男性の育児休業取得推進キャンペーンのモデルに起用し、乳児を胸に抱いた姿のポスターを作成して話題を集めたが、男性の休暇取得推進には至っていない。1980年代初めに実施された育児休業に関する国民意識調査では、90%強の男性が育児休業に「肯定的」あるいは「大変肯定的」と回答していたが、実践には繋がらなかった。経営者団体であるスウェーデン産業連盟（Industriförbundet）は、当時の父親の家庭における役割に関する議論に対して批判的な立場をとっていた（Klinth 2005:228）。

（3）1990年代以降：割当制度（父親の月）導入へ

スウェーデン政府は、1993年に子どもをもつ識者や経営者の男性を中心メンバーとするワーキンググループ「父親・子ども・仕事生活」（Pappagrupper: 父親グループ）を設置した。多くの父親は育児休業取得を強く望んでいるが、雇用主は否定的である、という状況が明らかになる一方で（Ahlberg *et al.* 2008）、社会構造的要因だけではなく、母親の既得権という家庭内の隠れたジェンダー権力構造も影響を与えている、との見解が示された（Hobson & Bergman 2002）。

男女平等の視点からみた親の役割については、別の見方も生まれた。家庭における母親の交渉力の弱さが、父親の休業未取得の要因であると捉えられていたが、父親自身が休業取得を望んでいないことも阻害要因となっていた。取りたくないから取らない、との決定を下すという男性の権力が介在すると捉えたのである（SOU 2005:73）。その考えを示したのは、当時の中道右派政権で社会大臣を務めていた、国民党元党首ベンクト・ウエステバリ（Bengt Westerberg）で、家族の選択の自由に関する原則に触れた1993年の国会発言で次のように述べている。「家庭における労働の役割分担について考えることは重要だ。政治家が家族の領域に介入すべきではないという意見は多い。しかし、家庭内の役割分担が広く社会に及ぼす悪影響は看過できない。よってこれは家族において解決すべき問題のようにみえるが、もはや家族だけの問題ではない」（Klinth 2005: 216）。

この発言以降、家族の選択の自由という概念を再定義する試みが実を結び、父親の育児休業は家族の問題から、企業、労働市場、政治に関わる社会問題へと転換し（*ibid.*）、1995年に1カ月間のいわゆる「父親の月」が導入されることとなった。これは実際には、両親いずれにも付与され、もう一方の親に譲渡できない「割当期間」を指す。

その後の研究で、割当制導入前に父親となったグループでは育児休業を全く取っていない者が54%いたが、制度導入後に父親になったグループでは、その数値が18%に減少したことが指摘されている。1カ月間の育児休業を取得した父親は制度導入前には

僅か9%だったが、導入後には47%へと上昇していた。但し、60日間以上取得した者の割合に変化はみられなかったことも明らかとなった (Ekberg *et al.* 2004)。

育児休業制度をめぐる2000年代前半の議論において、家族の選択の自由と男女平等推進のための役割分担の強化という2つの視点が共存し、政治ブロック間の見解の相違は薄れていった²。割当期間は、2002年に2カ月間に延長され、それから10年余を経て、2016年に3カ月へと引き上げられた。

図表 1-1 出産・育児休業関連施策と労働関連施策の変遷：1920年代～2010年代

| | 出産・育児休業関連施策 | 労働時間・年次有給休暇・女性差別撤廃等に関する施策 |
|----------|--|---|
| 1920年代 | | 1920：法定労働時間週48時間に。 |
| 1930年代 | 1937：母親（産前・産後）休暇12週間（無給）。 1938：母親給付導入。 1939：母親休暇4カ月半に延長（無給）。 | 1938：2週間の年次有給休暇導入。 1939：結婚・出産を理由にした女性の解雇禁止。 |
| 1940年代 | 1945：母親休暇6カ月に延長（無給）。 1948：児童手当導入。 | |
| 1950年代 | 1955：母親休暇3カ月に有給に。 | 1951：年次有給休暇3週間に。 1957：法定労働時間週45時間に。 |
| 1960年代 | 1963：母親休暇有給期間6カ月に延長。 | 1960：女性賃金廃止（5年以内に）。 1965：法定労働時間42.5時間に。 |
| 1970年代 | 1974：両親休暇（父母対象の育児休業）6カ月・所得の90%保障（両親給付・上限有・課税対象）。子どもの看護休暇導入（10日/年）。 1975：両親休暇7カ月に延長。子どもが8歳に達する迄、分割取得可能に。 1978：両親休暇9カ月に延長。 | 1970：国家公務員に子どもが12歳に達する迄、労働時間を短縮する権利。 1973：法定労働時間週40時間に。 1975：就学のため休業する権利。 1978：年次有給休暇5週間に。 1979：フルタイム雇用者に子どもが12歳に達する迄、労働時間を25%短縮する権利。 |
| 1980年代 | 1980：両親休暇12カ月に延長。出産に伴う父親休暇（10日間）、スピードプレミア制度（対象期間：第1子出産後24カ月以内）。子どもの看護休暇2カ月に延長。 1986：スピードプレミア制度対象期間を30カ月に延長。保育所・学校行事参加休暇年2日。 1989：両親休暇15カ月に延長。子どもの看護休暇3カ月に延長。 | 1980：雇用における性別による差別禁止法、男女雇用機会均等法。 1983：改正男女雇用機会均等法により、全ての職業の門戸を女性に開放。 |
| 1990年代 | 1990：子どもの看護休暇4カ月に延長。 1995：両親休暇期間のうち1カ月を両親それぞれに割当（通称：父親の月）。 | |
| 2000年代以降 | 2002：両親休暇16カ月に延長、割当月（父親の月）2カ月に延長。 2006：両親休暇17カ月に。 2008：平等ボーナス制度導入（2017年廃止）。 2012：両親休暇18カ月に。 2016年：割当月3カ月に。 | 2006：両親休暇取得に対する職場でのいかなる差別も禁止。 |

出所：Stanfors 2007, Tabell 6.1ならびに高橋 2015：229を基に作成。両親給付支給日数の変遷と給付水準の増減の詳細、ならびに養親を対象とした法整備の変遷については割愛した。

² 1990年代、バブル崩壊による不況のあおりを受け、1990年には2.14に達していた出生率が、1999年には1.5と過去最低レベルまで落ち込んだ。スウェーデン政府は、2001年1月、人々の出生行動を抑制する要因解明を急務とし、2001年1月にワーキンググループを設置した。同年10月の社会省による報告書は「男女が希望する数の子どもをもうけるうえで特に重要なのは、社会全体における子どもへのやさしさと、子どもを生み育てやすい労働市場環境である」と指摘している (Socialdepartementet 2001:24)。

2. 現行制度概要³

スウェーデンの出産・育児休業給付制度は、先述の両親保険制度に統括され、その主な財源は、雇用主が負担する社会保障拠出金（両親保険への拠出は従業員給与の2.6%分）である。受給に際しては、個人が国の機関である社会保険庁に申請する手順であるが、行政手続きのIT化が進む同国では、受給者の9割がオンラインで申請手続きを行い利用している（Försäkringskassan.se）。子どもの看護休暇と10日休暇（後述）は、スマートフォン/iPhoneのアプリを用いて申請手続きを行うことが可能である。

両親保険（föräldraförsäkring）として給付されるものには、育児休暇時に受給する「両親給付」、子どもの看護休暇時の「一時両親給付」がある。これらの手当は「労働時間短縮制度」と併用して受給することができる。職務上、やむを得ず母親休暇を取得する場合、「母親給付」が支給される。

（1）出産休暇制度

出産休暇（mammaledighet：母親休暇）は、両親休暇（föräldraledighet）とともに「両親休業法（föräldraledighetslagen）」で規定されている。出産休業日数は、育児休暇期間から差し引かれる。

| 母親休暇：mammaledighet | |
|--------------------|---|
| 休業期間 | ・産前産後各7週間、計14週間。うち産前・産後各2週間の休業は義務付けされている。 |
| 取得要件 | ・なし |
| 給付の有無等 | ・両親給付として、所得の約80%が支給される。但し、1日当たりの上限は、952 SEK（スウェーデンクローナ）*。 ・出産前の就労期間（連続）が240日未満の場合、または出産前の年間所得が117,590 SEK未満の場合（無収入含む）、日額一律250 SEK（月額約7,500 SEK）が支給される。 |
| その他の措置 | ・妊婦にとって危険あるいは不適切とみなされる職務に就いており、職場での配置転換が可能でない場合、出産予定日の60日前から11日前までの休業に対し、母親給付として、所得の約80%を受給する権利が保障されている。 |

* 1 SEK ≒ 13.5 円 （2017年11月末）

（2）育児休暇制度

両親休暇（育児休暇）制度は、1970年代終わり以降、柔軟性が重視されるようになり、分割取得を可能として利便性を高め、先述の通り、女性だけではなく男性も取得しやすいように整備されてきた。

³ 社会保険庁のウェブサイト（Försäkringskassan.se）で公表されている情報に依拠する。

| | |
|------------------------|--|
| 両親休暇： föräldraledighet | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・18カ月。うち480日間（約16カ月）は両親給付（föräldrapenning）が支給される。 |
| 取得手続 | <ul style="list-style-type: none"> ・職場への休暇取得申請は2カ月前までに行う。 ・社会保険庁への両親給付受給申請は妊娠証明書を添えて行う。 |
| 雇用形態による取得の要件 | <ul style="list-style-type: none"> ・なし。就労の有無は問われない。 |
| 取得時期 | <ul style="list-style-type: none"> ・付与日数のうち384日は子どもが4歳に達するまで、残りの96日は子どもが12歳に達するまで取得可。 |
| 2014年1月1日以降に出生 | <ul style="list-style-type: none"> ・子どもが12歳に達するまで取得可。 |
| 2013年12月31日以前に出生 | <ul style="list-style-type: none"> ・子どもが8歳に達するまで取得可。 |
| 給付の有無と内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・両親給付として、①390日は所得の約80%（1日当たりの上限952クローナ）が、②残りの90日は日額180クローナが支給される。 ・出産前の就労期間（連続）が240日未満の場合、または出産前の年間所得が117,590クローナ未満の場合（失業者・学生含む）、390日の給付額は、日額250クローナ（月額約7,500クローナ）。 ・給付金の支給日は毎月25日（申請後30日以内に支給）。 |
| 取得条件・割当 | <ul style="list-style-type: none"> ・原則的に480日を二分割し、両親に240日ずつ付与されるが、子どもの出生時期により、割り当てに関する条件は異なる。 ・出生後1年以内に、30日まで両親が同時に取得できる（それぞれへの割り当て期間からの取得は不可）。 ・1人年間3回まで休暇を分割して取得可能。 ・ひとり親（単独養育者）には480日が付与される。 ・上記①の期間のうち、90日は両親それぞれに割り当てられ、もう一方の親への譲渡は不可（いわゆる「父親の月」は90日）。 |
| 2016年1月1日以降に出生 | <ul style="list-style-type: none"> ・上記①の期間のうち、60日は両親それぞれに割り当てられ、もう一方の親への譲渡は不可（「父親の月」は60日）。 |
| 2015年12月31日以前に出生 | <ul style="list-style-type: none"> ・上記①の期間のうち、60日は両親それぞれに割り当てられ、もう一方の親への譲渡は不可（「父親の月」は60日）。 |
| 取得方法 | <ul style="list-style-type: none"> ・出産予定日の10日前（出産前は母親のみ対象）から子どもが8歳（2014年1月1日以降の出生児は12歳）に達するまで取得可能（100%から75%、50%、25%、12.5%まで分割取得できる）。 |
| 第1子以降の子にかかる特別措置等 | <ul style="list-style-type: none"> ・スピード・プレミアム（speed-premium）制度：第1子出産後30カ月以内に第2子を出産した場合、第2子の育児休業中の給付金が第1子の際と同額となる。 ・双子以上の場合、両親休暇期間は延長となる。 <ul style="list-style-type: none"> ①の期間：双子480日、3つ子660日、4つ子840日 ②の期間：いずれも180日 |
| その他の措置 | |
| 出産にともなうもう一方の親の休暇 | <ul style="list-style-type: none"> ・10日間。一時両親給付として、所得の約80%が支給される。出産退院後、60日以内に取得可（かつての「父親休暇」）。 |
| 短時間勤務 | <ul style="list-style-type: none"> ・子どもが8歳に達するまで（小学校1年次終了まで）、労働時間を75%まで短縮できる（1日8時間労働の場合、6時間勤務）。短時間勤務と両親休暇（部分取得）との併用可。 |

2012年、婚姻法の改正で同性婚が承認されたことで、育児休業制度においても、「父」、「母」の代わりに、性別に中立な「親」という表現がより一般的に用いられるようになった。父親に付与されてきた10日間（一時両親給付として、所得の約80%を保証）の父親休暇は、性別に中立な制度として、もう一方の親（例：妊産婦でない方の親）を対象とする出産休暇制度に改訂され、「10日休暇（10-dagar）」と称されるようになった。

(3) 看護休暇制度

また、重病の近親者の看護・介護（vård av närstående）のため、介護対象者 1 人につき、年 100 日以内の休暇が認められており、その期間は近親者介護休業給付金（närståendepenning：所得の約 80% 保障）が支給される。親族に限らず、友人の介護のための休業取得も可能である。

| 子どもの看護休暇：vård av barn (VAB) 一時両親給付：tillfällig föräldrapenning | |
|---|--|
| 休暇期間 | ・子ども 1 人につき、年間 120 日間。但し後半の 60 日間は、病状に関して要件が付される。 |
| 取得要件 | ・子どもが 8 カ月を迎えてから 12 歳に達するまで。 ・重篤な子どもは、18 歳に達するまで対象。 ・子どもの通院の付き添いのための取得も可能。 ・取得期間が 8 日以上の場合は、医師の診断書の提出が必要。 |
| 給付の有無 | ・所得の約 80% が支給される（両親給付と同水準）。 ・1 時間単位で取得可。 |

3. 育児休業制度の利用状況

(1) 利用状況

・育児休業取得日数－男女別の推移

図表 1-2 は両親給付の受給日数の 1 人当たりの平均値を、子どもの年齢別、男女別に示しており、本稿では、同数値を育児休業取得日数と捉えることとする。先述の通り、2013 年 12 月末迄の出生児は 8 歳に達するまで、2014 年以降の出生児については、12 歳に達するまで（一部）休暇を担保することができる。社会保険庁の統計データをもとに、子どもが 3 歳に達した時点での親の 1 人当たりの平均取得日数を 2008 年と 2013 年とで比較すると、女性では約 297 日から 289 日に減少しているのに対し、男性では約 66 日から 74 日へと増加している。

・制度利用者の年齢分布

育児休業制度利用者の年齢分布をみると、図表 1-3 で示した通り、男女とも 30 代が最も多く過半数を占めている。女性では 20 代が 40 代より僅かに多いが、男性では 40 代は 20 代の約 3 倍の数値である。

・育児休業全取得日数に占める男性のシェア率

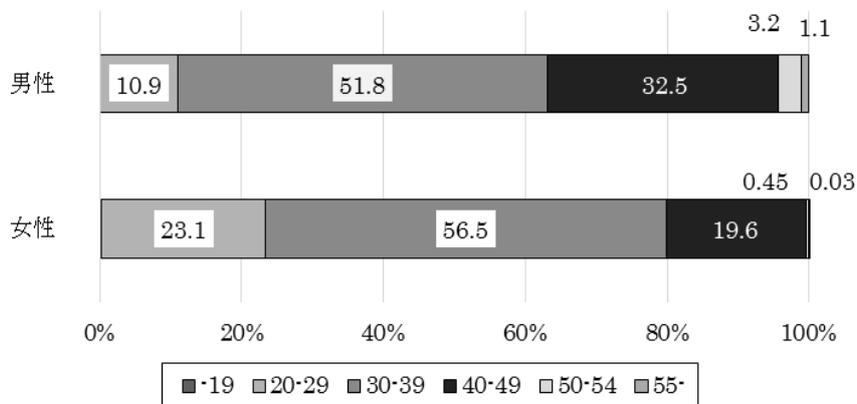
図表 1-4 は育児休業全取得日数に占める男性のシェア率を表している。1974 年の制度導入当時は僅か 0.5% であったが、2016 年には 27% となっている。

図表 1-2 両親給付／育児休業取得日数*：親1人当たりの平均値、子どもの年齢、男女別、2008年～2016年

| 女性 子の年齢 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0歳 | 7.09 | 7.50 | 7.72 | 7.83 | 7.71 | 7.60 | 6.68 | 8.02 | 7.23 |
| 0.5歳 | 123.23 | 122.82 | 122.64 | 123.19 | 123.33 | 121.58 | 119.04 | 119.07 | 113.52 |
| 1歳 | 224.26 | 222.53 | 221.97 | 223.38 | 223.51 | 221.03 | 215.20 | 212.64 | |
| 1.5歳 | 274.58 | 271.30 | 269.91 | 270.69 | 269.87 | 268.06 | 260.58 | 257.19 | |
| 2歳 | 286.86 | 283.28 | 281.57 | 282.18 | 281.07 | 279.52 | 272.09 | | |
| 3歳 | 296.72 | 293.63 | 291.95 | 292.30 | 290.90 | 289.43 | | | |
| 4歳 | 304.29 | 301.63 | 300.07 | 300.12 | 298.33 | | | | |
| 5歳 | 311.46 | 309.05 | 307.49 | 307.12 | | | | | |
| 6歳 | 319.15 | 316.84 | 315.31 | | | | | | |
| 7歳 | 327.92 | 325.70 | | | | | | | |
| 8歳 | 341.98 | | | | | | | | |
| 男性 子の年齢 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 0歳 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.02 |
| 0.5歳 | 4.82 | 4.97 | 4.99 | 5.18 | 6.47 | 6.47 | 7.07 | 7.25 | 7.38 |
| 1歳 | 21.15 | 21.42 | 21.92 | 23.19 | 25.22 | 25.53 | 26.54 | 57.31 | |
| 1.5歳 | 49.02 | 49.82 | 50.67 | 52.16 | 54.18 | 55.75 | 57.19 | | |
| 2歳 | 57.78 | 58.77 | 59.51 | 60.95 | 63.01 | 65.00 | 66.78 | | |
| 3歳 | 65.79 | 67.12 | 68.01 | 69.18 | 71.29 | 73.59 | | | |
| 4歳 | 72.29 | 73.99 | 74.85 | 75.96 | 78.07 | | | | |
| 5歳 | 78.57 | 80.31 | 81.15 | 82.29 | | | | | |
| 6歳 | 85.24 | 87.11 | 88.11 | | | | | | |
| 7歳 | 93.12 | 95.29 | | | | | | | |
| 8歳 | 106.37 | | | | | | | | |

*1日の3/4、1/2、1/4、1/8という部分取得はそれぞれ0.75、0.5、0.25、0.125として計算されたもの
出所：Försäkringskassan Statistik.

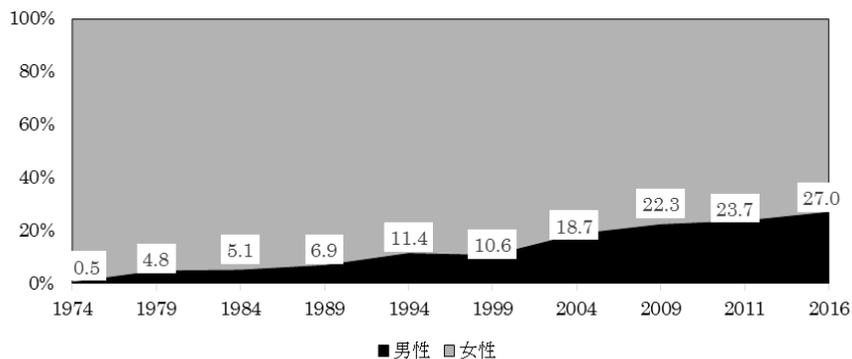
図表1-3 両親保険／育児休業取得者の年齢分布－2016年 (%)



出所：Försäkringskassan Statistik

社会保険庁の報告によると、全育児休業日数に占める男性のシェア率が40%以上で、育児休業をほぼ平等に配分しているとされるカップルの割合は、2005年では全体の8%、2013年は14%である。育児休業取得日数が60日以上の男性の割合は、2005年では全体の35%、2013年では44%へと上昇している一方で、同日数が5日未満の男性は、2005年では28%、2013年でも24%を占めている（Försäkringskassan 2016）。

図表1-4 育児休業全取得日数に占める男性の取得割合、1974年-2016年 (%)



出所：Försäkringskassan 2012. 2016年の数値はFörsäkringskassan Statistikのデータを基に作成。

・職業・職位別の取得状況

育児休業取得状況は、図表1-5にみられるように、学歴と職業・職位により違いがある。また男女カップルで双方の学歴が高い場合、男性のシェア率は高い傾向がある（*ibid.*）。

図表1-5 2013年生まれの子ども（2歳以上）の親の育児休業（両親給付受給）平均取得日数
—職種・男女別

| | 女性 | 男性 |
|-------------------|-----|-----|
| 職業教育を特に必要としない職種 | 306 | 57 |
| 機械オペレーター・運搬職 | 297 | 59 |
| 建築・製造業の職工 | 292 | 60 |
| 農業・造園・林業・漁業従事者 | 281 | 48 |
| サービス・介護・セールス職 | 299 | 69 |
| 事務・カスタマーサービス職 | 282 | 73 |
| 大学教育課程修了を要件とする専門職 | 237 | 100 |
| 上級管理職 | 244 | 58 |
| 職業軍人 | - | 61 |

出所：Försäkringskassan 2016, p. 2

女性が多い職業に就いている男性は、男性が多い職業に就く男性より、平均取得日数

が多い傾向もみられる。例を挙げると、前者のカテゴリーでは、臨床心理士・ソーシャルワーカー（社会福祉士）が125日、看護師は110日、就学前学校教諭・余暇活動教育士は104日取得している。それに対して、後者のカテゴリーに属する職業に就く男性の平均取得日数は、機械操作工で46日、採掘工・石工では57日である（Försäkringskassan 2016, p.3）。

尚、ここで留意すべき点として、上述の取得日数は、両親給付全日分に換算されていることが挙げられる。給付金は1日当たりの満額の8分の1単位での部分受給が可能であり、受給者は、休業期間を通して、常に満額（全日）受給しているとは限らない。例えば、ソーシャルワーカーの男性の平均受給日数は125日であるが、両親給付を受給して仕事を休んだ日数が125日である、と必ずしも解釈することはできない。4分の3(75%)額受給していたとすると、実際に休業した日数は156.25日（125×1.25）となる。

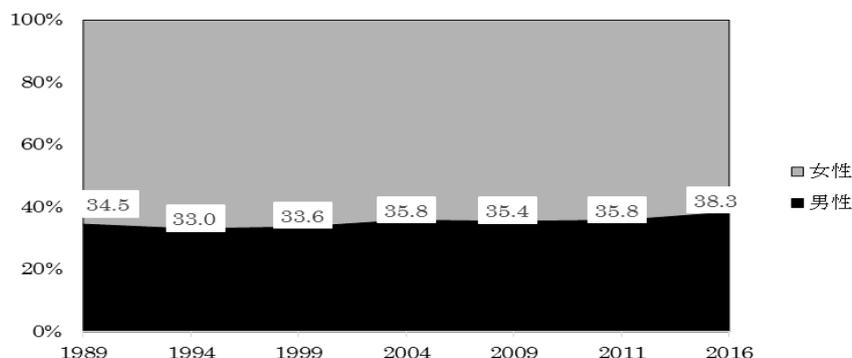
週に7日間受給が可能であるが、労働日の5日間受給する者が多い（SOU 2015:50）。週1日のみ、あるいは時間単位で受給することも可能である。

男女の育児休業取得状況を綿密に分析した Duvander と Viklund (2014) によると、子どもが2歳になるまでの平均休業日数は、母親で13カ月（うち両親給付の受給期間は9カ月）、父親は3.5カ月（同2カ月）であるという。休業行動は所得レベルによって差があり、休業期間・受給期間とも長いのは男女とも中間所得層である。男女の所得格差が小さいカップルでは、女性の受給日数が相対的に少なく、女性が高所得者の場合、パートナーの男性は受給期間も休業期間も長くなる（Duvander & Viklund 2014）。

・子どもの看護休暇の取得状況

子どもが病気の際の看護休暇も、育児休暇と同様に1時間単位で分割取得が可能である。2016年の年間取得日数の平均値は、女性8.5日、男性6.8日である。図表1-6で示した通り、比較的早くから男性のシェアが3分の1強を占め、推移してきたことがわかる。

図表 1-6 子どもの看護休暇全取得日数に占める男性の取得割合、1989-2016年 (%)



出所：Försäkringskassan Statistik.

（２）育児休業利用促進のための取組事例

現政府は、人々のライフスタイルと働き方の多様性が高まるなか、育児休業制度をより男女平等で子どもの最善に適うものとすることを目指して取組みを続けている。2016年1月に割当期間を3カ月に延長したことを皮切りに、「モダンな両親保険制度（En modern föräldraförsäkring）」という目標を掲げ、検討を行っている（Regeringskansliet.se）⁴。

社会保険庁の委託で企業の人事部門を対象に2014年に実施されたデジタル・アンケート調査（送付先3,000社のうち有効回答数778社）によると、採用の際、育児休業取得経験は有利になる、と44%の企業が回答している（Försäkringskassan 2014）。

企業においても、従業員の育児休業取得を促す取組みが行われている。筆者らがスウェーデン企業3社の人事部門管理者を対象に実施したヒアリング調査⁵によると、男性社員（ホワイトカラー層）では、6カ月間の育児休業を取得することが一般的になってきている（cf. 高橋 2017）。社員の育児休業取得に際する職場での対応には、企業の規模による違いもみられる。育児休業期間が6カ月に及ぶと、3社いずれでも代替要員は確保されるが、例えば1カ月程度であれば、企業規模によっては、同僚が補うこともあり得るという。そのうちの1社では、管理職の男性が、6カ月の間、週4日育児休業を取得し、週1日は出勤して働くというケースもあった。またもう1社では、男性社長自らが育児休業を分割取得していた。

⁴ 政府の調査委員会による両親保険制度調査の最終結果は、2017年12月20日に公表予定。

⁵ 同調査は、JSPS 科研費 JP16H03692 の助成を受けて実施したもの。概要は以下の通り。

| | A社 | B社 | C社 |
|--------------------------------|---|---|--|
| 企業概要 | 産業機械メーカー 事業部従業員： 約1,000人 (グループ全体： 約44,000人) | オフィス設営 従業員：約70人 欧州における働きやすい職場 ランキング“Great Place to Work” 上位企業 | 自動車部品メーカー 従業員：325人 |
| 男性社員 (ホワイトカラー) の育児休業取得状況 | 6カ月程取るようになってきている。 | 6カ月取るのが一般的になってきている。社長自ら育児休業を時間単位で取得しながら働き(調査時)、午前中だけ出勤し午後あるいは全日休むことがある。 | 最長6カ月程。 管理職の男性で、6カ月の間、週4日育児休業を取得し、週1日出社して働いた者もいる。 |
| 育児休業中の代替要員 | 休業期間が1カ月程度であっても、代替要員は常に確保する。 | 事業拡張中であるため、代替要員としてではなく、正社員を雇うこともある。経理マネージャー(男性)が6カ月間休業した際は代替要員を確保した。 | 休業期間の長さによって対応は異なる。6カ月休業となれば、派遣/コンサルタントを雇うが、1カ月程度であれば周囲が補う。 |
| 調査実施 | 2016年8月 | 2016年8月 | 2017年9月 |

第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

1. 男女労働者の現状

(1) 労働環境の整備

スウェーデンでは、図表 1-1 に示したように、早くから労働者の権利保障と労働環境の整備に着手してきた。労働者の基本的権利を定める労働時間法（Arbetstidslagen：所定労働時間は週 40 時間以下）や有給休暇法（Semesterlagen：年間最低 5 週間、国家公務員は 6 週間）は遵守されており、6 月～8 月にかけて 4 週間連続した有給休暇を取得する権利が保障されている。

1920 年に法定労働時間は週 48 時間と規定され、労使間の協議による「サルトシュバーデンの労使協定」が締結された 1938 年に 2 週間の年次有給休暇（最低付与日数）が導入された。有給休暇を夏季に連続取得することが、社会での規範となっていく。1951 年、年次有給休暇は 3 週間となり、1957 年には法定労働時間が 45 時間へと短縮された。1950 年代後半、労働組合主導で男女の賃金格差が問題視され、女性解放の観点からも女性の社会進出に関する議論が起こる。1959 年には「家庭と仕事」会議が開催され、男女双方が家庭と仕事を両立できる労働環境の整備が国の重要課題として提示された（高橋 2014）。

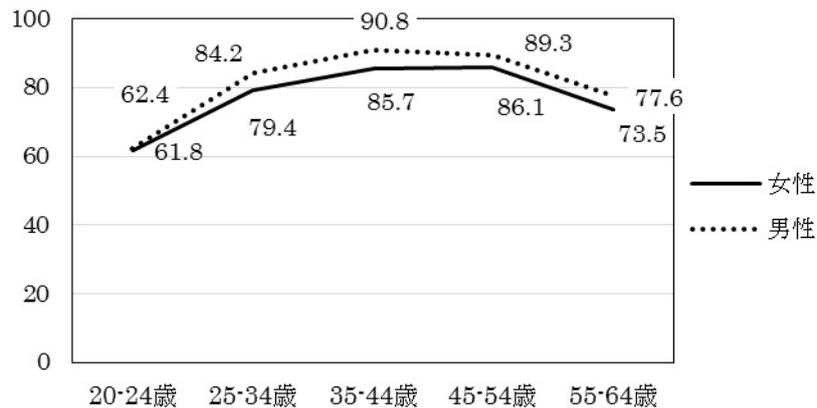
パートタイム（短時間）労働者の雇用環境も 1940 年代から組合主導で整備され、週 16 時間以上働く者は、フルタイム労働者と同等の福利厚生（雇用保障、年次有給休暇等）が保障されていた。Stanfors (2007)は、当時のスウェーデンのパートタイム労働者の雇用環境について、例えばイギリスと比較しても充実していたと論じている。1960 年代後半から女性の労働市場参加に向けた論調が高まり、スウェーデンの労働市場政策において男女平等の理念が中核となっていく。1970 年、国家公務員に対し、子どもが 12 歳に達する迄、労働時間を短縮する権利が与えられたのを皮切りに、全ての労働者を対象として同等の権利が保障されるようになった (*ibid.*)。夫婦共働きを基準に社会保障制度を改革し、1971 年には所得税の課税方式を夫婦合算性から個人単位へと転換した。当時制定された週 40 時間の法定労働時間（1973 年）と 5 週間の年次有給休暇（1978 年）は今日まで継承されている。労働時間と有給休暇の設定については、団体協約に基づき、業種とセクターによって若干の差がみられる。例えば、民間企業のホワイトカラー従業員の場合、所定労働時間は 38.5 時間と規定されている。法定労働時間を現行の 1 日 8 時間から 6 時間に短縮するといった議論は、四半世紀に渡って続けられている。また育児休暇中の所得補填（給付金の上乗せ）も団体協約によって取り決められている（高橋 2014）。

(2) 働き方と労働時間

男女とも就労を通じて経済的に自立することが社会規範とされるスウェーデンでは、

女性もライフコースを通じて仕事を継続させている。20歳～64歳の男女の年齢コーホート別の就業率をみると、図表 1-7 で表したように、女性の就業率が描くカーブは、男性のカーブに近似している。1歳児～2歳児をもつ母親の就業率も78.8%と高い数値を示している（図表 1-8）。

図表1-7 男女の就業率、2016年（%）



出所：Arbetskraftsundersökning, 2017, SCB.

図表 1-8 子どものいる男女の就業率—末子年齢別、2016年（%）

| 末子年齢 | 女性 (%) | 男性 (%) |
|--------|--------|--------|
| 0歳 | 73.3 | 91.1 |
| 1-2歳 | 78.8 | 92.7 |
| 3-6歳 | 83.6 | 91.2 |
| 7-10歳 | 89.2 | 93.4 |
| 11-16歳 | 88.5 | 92.4 |

出所：Arbetskraftsundersökning, 2017, SCB.

女性の間では、育児休業明けにフルタイムの労働時間を短縮してパートタイムで働く、いわゆる「パートタイム労働者」が多いとされてきたが、近年、その割合は減少傾向にある。働く女性に占めるパートタイム労働者は、1987年には45%であったが、2015年は29%である。その一方、男性のパートタイム労働者率は、同期間で6%から11%へと僅かではあるが増加している（SCB 2016）。図表 1-9 は、子どものいる男女の働き方を子どもの人数と末子年齢別に示したものである。

図表 1-9 子どものいる男女（20-64歳）の働き方-末子年齢・子どもの人数別、2015年（%）

| 子ども数と 末子年齢 | 女性 | | 男性 | |
|---------------|-------|--------|-------|--------|
| | フルタイム | パートタイム | フルタイム | パートタイム |
| 1人 | | | | |
| 0歳 | 78 | 22 | 91 | 9 |
| 1-2歳 | 59 | 41 | 90 | 10 |
| 3-5歳 | 66 | 34 | 89 | 11 |
| 6-10歳 | 67 | 33 | 91 | 9 |
| 11-16歳 | 70 | 30 | 94 | 6 |
| 2人 | | | | |
| 0歳 | 70 | 30 | 89 | 11 |
| 1-2歳 | 54 | 46 | 90 | 10 |
| 3-5歳 | 57 | 43 | 92 | 8 |
| 6-10歳 | 65 | 35 | 94 | 6 |
| 11-16歳 | 72 | 28 | 96 | 4 |
| 3人以上 | | | | |
| 0歳 | 62 | 38 | 93 | 7 |
| 1-2歳 | 46 | 54 | 88 | 12 |
| 3-5歳 | 51 | 49 | 93 | 7 |
| 6-10歳 | 63 | 37 | 91 | 9 |
| 11-16歳 | 67 | 33 | — | — |

出所：På tal om kvinnor och män 2016, p.52, SCB.

中央統計局（SCB）の「労働力調査（Arbetskraftsundersökning）」によると、2016年における全労働者の平均所定労働時間は、男性では週 39.8 時間、女性は週 36.2 時間（いずれも 20-64 歳）である。図表 1-10 は、所定労働時間の内訳を男女別・年齢別に表したものである。

図表 1-10 全労働者の所定労働時間（週）、2016年（%）

| | 1-19 時間 | 20-34 時間 | 35時間 以上 |
|--------|------------|-------------|------------|
| 女性 | | | |
| 20-24歳 | 21.6 | 27.6 | 49.7 |
| 25-34歳 | 6.3 | 21.2 | 72.2 |
| 35-44歳 | 2.7 | 24.8 | 72.3 |
| 45-54歳 | 1.7 | 20.0 | 78.1 |
| 55-64歳 | 4.2 | 26.2 | 69.4 |
| 男性 | | | |
| 20-24歳 | 11.8 | 15.7 | 72.1 |
| 25-34歳 | 3.2 | 8.8 | 87.8 |
| 35-44歳 | 1.2 | 6.1 | 92.5 |
| 45-54歳 | 0.9 | 5.6 | 93.4 |
| 55-64歳 | 2.4 | 9.3 | 88.0 |

出所：Arbetskraftsundersökning, 2017, SCB.

実労働時間は、所定労働時間より短く、平均値は男性で週 34 時間、女性では週 28.5 時間である。子育て期には労働時間を短縮するか育児休業を分割取得して労働日を減らすこともできるため、幼い子どもがいる男女の実労働時間は相対的に短いといえる（図表 1-11）。

図表 1-11 子どもがいる男女の平均実労働時間(週)－末子年齢別，2016 年

| 末子年齢 | 女性 | 男性 | 全体 |
|---------|------|------|------|
| 0 歳 | 4.8 | 30.0 | 18.7 |
| 1-2 歳 | 24.7 | 30.6 | 27.8 |
| 3-6 歳 | 28.2 | 34.6 | 31.6 |
| 7-10 歳 | 30.3 | 35.3 | 32.7 |
| 11-16 歳 | 31.3 | 35.7 | 33.5 |

出所：Arbetskraftsundersökning, 2017, SCB.

20 歳－64 歳の雇用者のうち残業していた者は、男性 19%、女性 14.7%で、その平均残業時間は週当たり男性 6.7 時間、女性 5.5 時間である。雇用者全体の週平均残業時間を算出すると、男性 1.3 時間、女性 0.8 時間となる（SCB 2017）。業種・職種によるが、フレックスタイム制を導入している企業が多く⁶、時間外労働分は貯めておき、他の日の労働時間を減らす、あるいは休暇（kompensationsledighet：代替休暇）として取得することも可能である。

（3）女性の活躍とさらなる男女平等に向けた取組み

スウェーデンにおいて、男女平等の実現に向けた議論が途絶えることはない。国会議員 349 人のうち、女性は 152 人で（43.6%。2014 年 9 月の総選挙結果）、閣僚 24 人中 12 人が女性であることも、その原動力となっている。女性の活躍の場は社会の多方面へと広がり、2015 年には国営企業ならびに第 3 セクターの社長の 32%、同役員 46%、中央官庁長官 47%、国立大学長では 58%を女性が占めている。管理職に占める女性の割合は、中央官庁では 42%、地方公共団体（Kommun：基礎自治体）では 68%と公共セクターで高く、民間企業では 30%と相対的に低い。また上場企業の役員のうち女性は 29%で、同社長は 6%（SCB 2016）にとどまっている。現政府は、「フェミニスト政府（En feministisk regering）」と自ら名乗り、国内外の活動において、男女間の平等を最優先課題に据え、社会のあらゆる領域での男女平等のさらなる実現に向けた取組みに注力している（Regeringskansliet.se）。

⁶ 経済産業研究所が、2010 年にスウェーデンの企業 100 社を対象に実施したアンケート調査によると、フレックスタイム制度を導入していたのは、そのうち 88 社（88%）であった（高橋 2012）。

2. その他の両立支援策

当初、両立支援策の一環として整備された保育所（就学前学校：förskola）は、今では、子どもが受ける権利としての公教育の場に位置づけられている。その一方で、家庭保育も重視されている。育児休業制度の整備により、子どもが少なくとも1歳に達するまでは、両親による家庭保育が前提とされるため、ゼロ歳児保育は提供されていない。子どもが病気の際は、親が仕事を休み自宅で子どもを看護する仕組みを整えていることから、公的な病児保育も整備されていない。

子育て・両立支援策の全体像を整理すると、図表 1-12 に示したように、①現金給付、②経済的負担の軽減措置、③その他の支援策、④税控除、の4つの枠組みで捉えることができる。

図表 1-12 両立・子育て支援関連施策

| | ①現金給付 (生活保障) | ②経済的負担の 軽減措置 | ③その他の支援策 | ④税額控除 |
|---------------------------|--|--|--|--------------------------|
| 普遍的施策 a. 全ての 子ども・家庭 | 両親保険、 児童手当 | | 妊産婦医療センター (周産期医療・妊娠中 の両親教育含む)、乳 幼児医療センターの各 種サービスの無償化 | |
| b. 対象となる 子ども・家庭 | 子どもの看護手 当、就学手当、養 育扶助(別居親の 養育費)、子ども 年金、障がい児童 扶養手当、養子手 当 | 無料：小児歯科、 教科書、教材 小児割引：小児医療、 医薬品 一部有料：学校給食 | 学校教育無償(義務育 から高等教育まで) 学校保健・医療無償 就学前クラス無償 | 家事代行サー ビス利用時の 税額控除 |
| 上限額設定 | | 就学前学校(保育所)、 家庭保育所、余暇活動 センター(学童保育) | オープン余暇活動セン ター | |
| 経済的支援 a. 所得制限 あり | 住宅手当、就学手 当加算金 | | | |
| b. 受給条件 あり | 社会扶助 (生活保障) | | | |

出所：Elmér *et al.*. (2000) Tabell 4.2 をもとに加筆・修正して作成

同国の家族支援の中核を成す現金給付制度の多くは社会保険庁を通じて支給される。そのなかでも普遍主義的な福祉サービスの特徴づける施策は「児童手当」(非課税)で、親の所得水準にかかわらず、16歳未満の全ての子どもを支給対象としている。現在子ども1人月額1,050クローナで、子どもが2人の場合は150クローナ、3人では604クローナ、4人では1,614クローナ、5人で2,864クローナ、6人には4,114クローナが加算される。つまり子どもが3人いる家庭の児童手当は、3,754クローナとなる。また16歳以上の子どもには、高校に通っている間(20歳を迎えた春学期まで)、児童手当と同額

の就学手当が支給される。

2007年に税制度が改正され、家庭で掃除・洗濯・庭の手入れ・子守り等で有償の家事代行サービスを利用した場合、1人あたり支払額の50%、年間25,000 SEK（65歳以上は50,000 SEK）までの税額控除（RUT-avdrag）（Skatteverket.se）を受けることができるようになった。

子育て期は労働時間を短縮する女性が多いが、その期間の就労所得の減少が将来支給される年金額に不利とならないよう、子どもが4歳に達するまでの育児期間は、育児休業取得の如何にかかわらず、年金計算の対象として点数化される仕組みとなっている。

両親保険、児童手当、住宅手当等の制度については、多様化する家族形態に対応し、両親が同居していない家族（離別含む）、養子縁組した家族、両親が同性の家族も包摂するように整備されている。

おわりに

スウェーデンに暮らす多くの人が、同国について「子どもを生き育てやすい国である」と考える（内閣府 子ども・子育て本部 2016）社会環境は、子どもと子育て世代に照準を合わせた包括的な家族政策、社会保障政策、保健医療政策、住宅政策、保育政策、教育政策と、働く人すべての権利を保障する労働市場政策ならびに男女平等政策との長期に渡る有機的な連携の所産であるといえる。

〔参考文献〕

- Ahlberg, Jenny, Christine Roman & Simon Duncan. 2008. "Actualizing the "Democratic Family"? Swedish Policy Rhetoric versus Family Practices", *Social Politics*, Vol. 15 Issue 1, pp. 79-100. Oxford University Press.
- Duvander, Ann-Zofie. och Ida Viklund 2014. "Kvinnors och mäns föräldradighet", SOU 2014:28, *Lönsamt arbete –familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. pp.23 -61. Fritzes.
- Ekberg, John, Richard Eriksson & Guido Friebel. 2004. *Sharing Responsibility? Short- and Long-term Effects of Sweden's "Daddy-Month" Reform*. Department of Economics.
- Elmér, Åke. et al. 2000. *Svensk socialpolitik*. Studentlitteratur.
- Försäkringskassan.se
https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning (2017年11月27日)
- Försäkringskassan Statistik. Officiell och annan statistik inom området barn och familj.
<https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj> (2017年11月25日)
- Försäkringskassan. 2016. Föräldrapenning och yrke. Korta analyser 2016:1.
https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/da6e8823-eef8-4d18-aeb4-991e726e2d18/korta_analyser_2016_1.pdf?MOD=AJPERES (2017年11月15日)
- Försäkringskassan.2014. *Föräldraförsäkringen och den nya föräldranormen*.
https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c451635e-1d21-41e9-b6f4-ba5abe4b1817/fk_publication_den_nya_foraldranormen_140925_3.pdf?MOD=AJPERES (2017年11月15日)
- Försäkringskassan.2012. *Föräldrapenning Analys av användandet 1974-2011*.
- Socialföräkringsrapport 2012:9.
- Hobson, Barbara & Helena Bergman. 2002. "Compulsory fatherhood: the coding of fatherhood in the Swedish welfare state", Hobson, Barbara (ed.) *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. pp. 92-124. Cambridge University Press.

- Klinth, Roger (2005) ”Pappaledighet som jämställdhetsprojekt – Om den svenska pappaledighetens politiska historia”, SOU 2005: 66、 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. pp. 205-235. Fritzes.
- Regeringskansliet.se
<http://www.regeringen.se/artiklar/2017/11/socialdepartementet-startar-nyhetsbrev-om-jamstalldhetspolitiken/> (2017-11-24)
- SCB. 2017. Arbetskraftsundersökning. 2017. SCB.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/> (2017年11月24日)
- SCB. 2016. *På tal om kvinnor och män*.
- Skatteverket.se
<https://www.skatteverket.se/privat/fastigheterochbostad/rotochrutarbete/saharfungerarrotochrutavdraget.4.d5e04db14b6fef2c866097.html#Rotochrutavdragetsstorlek> (2017年11月26日).
- Socialdepartementet. 2001. *Barnafödandet i fokus. Från befolkningspolitik till ett barnvänligt samhälle*. DS 2001:57. Fritzes.
- Stanfors, Maria. 2007. *Mellan arbete och familj. Ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. SNS Förlag.
- 高橋美恵子. 2017. 「スウェーデン駐在経験者の働き方と家族生活—子育て世代の日本男性の意識と実践の変化—」、『IDUN— 北欧研究 —』 Vol.22, pp.223-251. 大阪大学言語文化研究科言語社会専攻 デンマーク語・スウェーデン語研究室.
- 高橋美恵子. 2015. 「スウェーデンにおける子育て世代のワーク・ファミリー・バランス再考—ジェンダーと国際比較の視点から—」、『IDUN— 北欧研究 —』 Vol.21, pp. 223-246. 大阪大学言語文化研究科言語社会専攻 デンマーク語・スウェーデン語研究室.
- 高橋美恵子. 2012. 「スウェーデンにおけるワーク・ライフ・バランス—柔軟性と自律性のある働き方の実践」、武石恵美子 (編), 『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える 働き方改革の実現と政策課題』 pp.295-329. ミネルヴァ書房.
- 高橋美恵子. 2011. 「スウェーデン男性の育児休業とワーク・ファミリー・バランス — 潜在能力アプローチからの考察 —」、『IDUN— 北欧研究 —』 Vol.19, pp.179-201. 大阪大学言語文化研究科言語社会専攻 デンマーク語・スウェーデン語研究室.
- 高橋美恵子. 2007. 「スウェーデンの子育て支援—ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現—」、『海外社会保障研究』 No.160、 pp.73-86.
- 内閣府 子ども・子育て本部. 2016. 『平成 27 年度調査 少子化社会に関する国際意識調査報告書』.