



写真：マルケル・タームストロム/ドナーシャドウズ/エーデル

男性女性双方が給付付きの育児休暇を取得できるスウェーデンの福祉システムは、スウェーデンにおける男女平等推進の中核をなしている。

男女平等：

公平を目指すスウェーデンの取り組み

男女平等はスウェーデン社会の基盤の一角をなしている。スウェーデンの男女平等政策が目指すのは、人生のあらゆる場面において男女に同等の機会、権利、そして義務が与えられるよう保障することである。

性別にかかわらず全ての人が、仕事によって自らを養い、仕事と家庭を両立させ、虐待や暴力を恐れることなく生活できる権利を有すること、これが包括的な理念である。

男女平等とは、単に社会の全ての場で男女の配分が平等だということだけではない。男女双方の知識と経験を社会のあらゆる面での進歩に確実に生かしていくという、質的な平等も意味している。

2006年以降、世界経済フォーラムは経済、政治、教育、保健の分野における男女平等度を評価する「世界男女格差報告」を毎年公表している。スウェーデンは

この報告の開始以来、男女格差ランキングで常に4位以内に入り続けている。詳しくはwww.weforum.orgを参照。

学校における男女平等

スウェーデンの全ての教育を司る教育法においては男女平等が特に強調されている。同法では、教育制度のあらゆるレベルにおいて男女平等の理念が浸透し指針となるべきであるとしている。

この理念は近年就学前教育の段階にも教育に取り入れられることが多くなった。その目的は、伝統的な男女の役割分担やパターンを打ち崩す指導方法を用いること

で、子供たちに性別にかかわらず人生で同等の機会を与えようというものである。

現在、スウェーデンの学校では男子より女子のほうが優れた成績をあげている。全国テストの成績も女子のほうが高く、女子のほうが高等学校を修了する割合が高い。

また、数十年前はもっぱら男性が独占していた大学領域においても、現在ではスウェーデン全体の学位のおよそ3分の2を女性が取得している。さらに、修士・博士課程では男女同数が学んでいる。▶

平等オンブズマン

平等オンブズマン (Diskrimineringsombudsmannen、略称DO) は差別と闘い、全ての国民の権利と機会の平等を守るための政府組織である。平等オンブズマンは職場、学校教育制度、その他の分野において男女平等に関する状況を監督する。また育児休暇に関する法律が遵守され、休暇を取る親が仕事上不利益を被らないようにする責務を担う。

平等オンブズマンは原則として差別禁止法の遵守を監督する。この法律は性別、トランスジェンダーの自己認識あるいは表現、性的指向、民族、障害、年齢、宗教やその他の信仰に關した差別を禁止している。

www.do.se



写真: スウェーデン・ウーレナス・トロムス・メー・シバ・ドゥ・スウェーデン

スウェーデンでは、父親による育児休暇取得は取得可能日数の平均およそ4分の1である。

▶ 育児休暇

健全なワークライフ・バランスを促進する幅広い福祉システムは、スウェーデンを男女平等のトップリーダーたらしめている重要な要因である。スウェーデンでは実子が生まれるか養子縁組をした場合、両親は合わせて480日間の育児休暇をとる権利がある。この休暇は月・週単位、日割り、時間単位でとることも可能である。取得日数は依然として女性のほうが圧倒的に多く、男性による育児休暇取得は平均で取得可能日数のおよそ4分の1にとどまっている。

390日間は給与のおよそ80%、1日あたり最高946クローナ(102ユーロ、116ドル相当)の給付が受けられる。残りの90日間は一律1日につき180クローナが支給される。また、就職していない人も給付付きの育児休暇を取得する権利

がある。

育児休暇のうち90日間は両親のそれぞれ片方に割り当てられており、他方の親に譲ることはできない。さらに出産に関しては新生児の親のいずれかが10日追加で、双子の場合は20日追加で休暇を取ることができる。

相互に融通できる休暇日数を両親が均等割して取得する場合には、最高270日間にわたり1日50クローナの非課税の均等ボーナス(2017年に廃止が決定している。)が得られる。

養子を迎える場合は、子どもを迎えた日から両親合わせて480日間の育児休暇を取得可能である。シングルペアレントの場合は1人で480日の休暇を全て取得できる。■



写真: センチ・ラウ・メー・シバ・ドゥ・スウェーデン

スウェーデンの法律は職場での性別による差別を禁じている。

スウェーデン教会初の女性大監督

教会の大監督の座は何世紀もの間、男性によって占められてきた。しかし2013年、スウェーデン国教会は初の女性大監督となるアンティエ・ヤッケレンを選出。これによりスウェーデンは、そうした潮流を打ち破るごく少数の国々の一員となった。ヤッケレンは2014年6月にウプサラ大監督に正式に就任し、これにともないスウェーデン国教会の首席大監督となった。

ドイツ生まれのヤッケレンは1980年、スウェーデンで牧師に叙任された。1999年にルンド大学で博士号を取得。

ルンド教区の監督職を経て現職に至る。

スウェーデン国教会(2000年に国から分離し非国教化)は男女平等を推進している。最高議決機関である総会の2014~2017年度議会における女性議員は125名、男性議員は126名である。スウェーデン国教会では1960年から女性を牧師に叙任しており、現在では牧師職の45%近くを女性が占めている。とはいえ、より細かい部分に目を転じれば、教会内では同一職務における給与格差がいまだ一般的であり、女性は同職の男性よりも賃金が低い状態である。



写真: アンティエ・ヤッケレン・コッパ・BY 3.0

アンティエ・ヤッケレン大監督

法制度

妊娠中絶法

1975年以来スウェーデンの女性は妊娠18週までは中絶する権利を法的に認められている。これにより女性は妊娠18週までは理由を示すことなく中絶するかどうかを自分で決めることができる。18週をすぎると22週までは特別な理由があるときに限って中絶が認められる可能性がある。この場合は調査のうえ、保健福祉庁が中絶を認めるかどうかを決定する。

女性に対する暴力禁止法

女性に対する暴力禁止法は1998年に発効した。この法律では女性を対象の暴力または虐待は、例えば親しい関係にある男性による場合、累積として評価されるとしている。つまり殴打および性的または心理的屈辱を女性に与えた場合、その一度一度が積み重なり考慮される。女性の完全性を著しく侵害した場合の最高刑は懲役6年の禁固刑である。

性的サービスの購買禁止法

スウェーデンでは1999年に初の試みとなる性的サービス購買禁止法が導入された。これは、売春する側を罰することなく、すでに禁止されていた斡旋行為と並んでスウェーデンでの性的サービス購買を違法とするものであった。性的サービス購買の禁止は2005年に一般的な刑法に盛り込まれた。性的サービスに従事する側ではなく購買側を罰するというスウェーデンの法的アプローチは、今日ではノルウェー、アイスランド、カナダ、北アイルランドでも採用されている。



写真: ヨネール

スウェーデンの法は性を売る側ではなく、買う側を罰する



写真: ヌレケル・タームストランド/フォトバンク・スウェーデン

スウェーデン議会における女性議員比率は世界でも最高水準である。

仕事における男女平等

スウェーデンは職場における女性と男性の平等な扱いを実現するうえで大きな進歩を遂げてきた。しかし給与格差は依然として存在しており、スウェーデンの民間企業ではトップの役職に占める女性の割合はいまだ低い。

差別禁止法では主要2項目で職場における男女平等を扱っている。まず、全ての雇用者は男女平等を推進するため、具体的目標を達成すべく積極的に取り組むことが求められている。

さらに、同法は差別を禁止し、ハラスメントがあった場合は調査し対策をとるよう雇用者に義務付けている。また、雇用者は、育児休暇を取得している、取得していた、または取得を予定している従業員や求職者を不公平に扱ってはならない。

スウェーデン政府は、権限とリソースが男女間で公平に配分されるよう徹底すること、そして女性と男性に同等の権限と機会を与える環境を創出することに尽力している。

経済・政治における権限

男女間の賃金の格差は職種、部門、地位、経験、年齢の違いによるところが大きい。しかし、これでは説明のつかないこともあり、そうした場合は性別の違いによる格差の可能性も考えられる。現在、スウェーデンにおける女性の月給は平均して男性の87%近くであり、職種や部門の違いを排除すれば95%にのぼる。賃金格差は県域自治体でも顕著であり、一方格差が最も小さいのはブルーカラー業種である。

2014年にスウェーデン統計局が公表した男女平等に関する半期報告書によれば、大企業1,050社の重役ポストの約3分の1は女

性が占める一方で、CEOポストにおける女性の割合は10人に1人であった。上場企業における女性の取締役会長はわずか5%、女性取締役は24%にとどまっている。

報告書によれば、全部門を通じて中間・上級管理職の35.6%が女性であるが、その割合は伝統的に公的部門においてより高い傾向がある。

2015年にはスウェーデンの主要な政府機関のトップのうち82名が女性、90名が男性であった。これらのポストは政府により任命され、給与額も政府が決定する。一方で、高額給与所得者上位10名のうち、女性はわずか2人であった。

スウェーデン議会における女性議員比率は世界でも最高水準である。2014年の選挙後は、全349議席のうち43.6% (152議席) を女性が占めることとなった。ただし、これは2010年選挙時の45%を下回っている。現在、24ある閣僚ポストのうち12人が女性である。

ジェンダー主流化

ジェンダー主流化とは国連で1997年に作られた用語で、政府機関の全てのレベルの取り組みに男女平等の視点を盛り込むというものである。男女平等は個別の独立した問題ではなく、関連性のあるプロセスであるという考えかたである。平等を創出するには、リソースの配分、規範の創造、意思決定などの

歴史の変遷

1250年代 ビルゲル・ヤルル国王が女性に対する暴力を禁じる法律を制定し、強姦と拉致を禁じる。

1845年 男女に同等の相続権が与えられる。

1921年 女性が選挙権と被選挙権を獲得。

1965年 夫婦間での強姦禁止法が可決。

1972年 夫婦共同課税が廃止。

1974年 産休に替えて両親双方が取得できる育児休暇を世界で初めて導入。

1975年 新たな中絶法が発効。

1998年 女性に対する暴力禁止法の導入。

1999年 性的サービス購買禁止法が発効。

2002年 育児休暇が480日に延長、うち2ヶ月は他方の親に譲渡できない専用の休暇として各親に付与される。

2005年 性的犯罪に関する新たな法律により、個人の性的完全性と自己決定に対する絶対的権利がさらに強化される。

2009年 7つの個別の反差別法に替えて差別禁止法が発効。

2011年 ストーカー行為（繰り返し嫌がらせを行う行為）が犯罪となる。この法律の目的の一つは女性に対する男性の暴力をさらに広く防止することである。スウェーデンは欧州評議会の「女性に対する暴力及びドメスティック・バイオレンス防止条約」に署名。

2012年 スウェーデン統計局（SCB）が男女平等目標に関連した指標を用いたジェンダー統計を公表。

2016年 他方の親に譲渡できない専用の育児休暇が90日となる。

各段階で平等という概念が考慮されなければならない。

スウェーデンではジェンダー主流化は平等政策の目標を達成する主要な戦略であると考えられている。政府は2014年、「政府機関におけるジェンダー主流化 (GMGA) プログラム」と呼ば

れる枠組みのもと、2015年から2018年までにジェンダー主流化に積極的に取り組むべき41の政府機関を指定した。その目的は、各機関の活動のあらゆる面に男女平等の視点を組み込むことである。政府は上記4年間に2600万クローナの予算を割り当てている。■

女性に対する暴力

スウェーデンでは2013年、女性に対する暴力が約29,000件報告された。このうち約2,000件は親しい関係にある相手から著しい暴力を繰り返し加えられたケースであった。近年、声を上げる女性が増えてきたことで、報告される暴力の数も増加している。1980年代初頭の法律改定により、暴力の被害を訴えた女性は途中で取り下げることができなくなった。これは提訴した女性に対する脅迫・脅しなどに対する措置である。

支援を必要とする女性は、スウェーデン全国に180以上ある地元の女性シェルターに助けを求めることができる。ほとんどのシェルターは2つの主要な全国組織である「スウェーデン女性シェルター協会」(www.unizon.se) および「女性および若年女性シェルター全国組織」(www.roks.se) のいずれか、または両方とつながっている。

その他女性に対する暴力に取り組んでいる団体には以下のものがある。

・暴力にさらされる女性に接する機関や団体間の協力を促進する「女性に対する暴力に関する全国連絡協議会」
www.operationkvinnofrid.nu

・ウプサラ大学に拠点を置く「全国男性の女性に対する暴力に関する知識センター」このセンターは政府の委託により男性の女性に対する暴力、名誉を汚したとして振るわれる暴力、同性愛者間の暴力に関する啓発を任務としている。また暴力に苦しむ女性被害者に対する支援方法の改善・普及に務めている。
www.nck.uu.se

その他の関連リンク

www.allakvinnorshus.org

「すべての女性の家」

www.forsakringskassan.se

スウェーデン社会保険庁

www.genus.se

スウェーデン ジェンダー研究事務局

www.government.se

スウェーデン政府および政府官庁

www.kvinnofridslinjen.se

脅迫、暴力、性的虐待の対象となる女性のためのホットライン

www.scb.se

スウェーデン統計局

www.wombri.se

女性ビジネス研究所

著作権：スウェーデン文化交流協会発行。2016年11月FS28。

すべてのコンテンツはスウェーデンの著作権法で保護されている。テキストは、www.sweden.seからの出典であることを明示すれば、いかなるメディアにおいて転記、転送、転載、出版、放送しても差し支えないが、写真とイラストの使用は禁じる。

スウェーデン文化交流協会 (SI) は、海外におけるスウェーデンへの関心を高め、信頼を構築することを目的とした公的機関である。SIは、文化、教育、学術、ビジネスの分野での戦略的コミュニケーションと交流を通じて、外国との協力と長期的な関係を築くことを目指している。

スウェーデンに関するさらに詳しい情報は、www.sweden.se (スウェーデンの公式サイト)、あるいは各国のスウェーデン大使館または領事館、またスウェーデン文化交流協会まで。

スウェーデン文化交流協会 (Swedish Institute) 、Box 7434, SE-103 91 Stockholm, Sweden
電話：+46 8 453 78 00 メール：si@si.se

www.si.se www.sharingsweden.se

