

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—

高橋 美恵子

■ 要約

スウェーデンは、早くから男女平等の視点より家庭と仕事の両立を可能とする社会経済システムの構築に努め、子どもの権利の視点からも子育てをめぐる社会的支援制度の整備を推進してきた。公的保育を公教育の一環と位置づけ、社会全体で子どもを育む支援体制を整え、子育てにおける両親の協同性を唱えている。また所得分配の公平性の原則により、子育てにかかる経済的負担を軽減し、親の経済力に左右されない機会の均等化を図っている。さらに人権平等の見地から、ライフスタイルの多様性を認める法・社会制度を構築している。今日では、1990年代の少子化問題を通して得た経験から、子どもにやさしい社会と子どもを育てやすい労働環境の実現を目指して更なる取組を続けている。誰もが人として尊厳をもち、安心して暮らせる希望のある社会のあり方を考える上で、スウェーデンから学べる点が多い。

■ キーワード

子育て支援、家族政策、ワークライフ・バランス、子どもの権利、男女平等

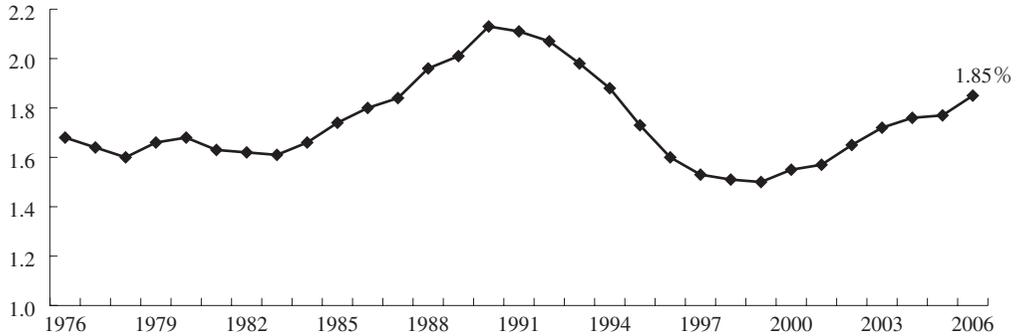
I 出産・子育てをめぐる政策と社会環境

先進的な社会保障制度で知られるスウェーデンは、40年近くに渡り男女平等の視点から家庭と仕事の両立可能な社会経済システムの構築に努めてきた。子どもの権利の視点からは公的保育を公教育の一環と位置づけ、社会全体で子どもを育む支援体制を整えている。また所得分配の公平性の原則により、子育てにかかる経済的負担を軽減し、親の経済力に左右されない機会の均等化を図っている。セイブ・ザ・チルドレンが発表している「Mother's Index（母親指標）」でスウェーデンは2003年以来5年連続首位の座に就いており¹⁾、仕事を持ちながら安心して子どもを産み育てたい女性にとって、最も暮らしやすい国であると考えられる。実際多くのスウェーデン人が自国は子どもを育てやすい国で

あると考え、将来に対して明るい展望を抱いている²⁾。

2006年の出生率（合計特殊出生率）は1.85で、今後同水準で推移するものと予測されているが（SCBa 2007）、1990年代には不況のあおりを受け、スウェーデンも少子化問題に直面した。1990年には2.14に達していた出生率が、その後下降線を辿り、1999年には1.5と過去最低レベルまで落ち込んだのである（図1参照）。

出生率の低迷が深刻化していた2001年1月、人々の出産行動を抑制する要因の究明を急務とみなしたスウェーデン政府は、同国の内閣府と社会省合同のワーキング・グループを設置し、同年10月には報告書が発表された。同書では、「男女が希望する数の子どもをつくる上で特に重要なのは、社会全体における子どもへのやさしさと、子どもを育てやすい労働市場環境であ



資料：SCB. Befolkningsstatistik

図1 合計特殊出生率の推移 1976-2006年

表1 スウェーデンの家族政策の目的と主な施策

家族政策の目的	導入開始	主な施策
人口問題	1930年代	人口問題審議会設置(1935年)
公平性	1940年代	児童手当(1947年)。児童福祉法制定(1960年)。妊娠・出産費無料化。出産手当・住宅手当の導入
効率性	1960年代	義務教育制度改善・中高等教育の整備と拡充・教育費の無料化
男女平等	1970年代	男女平等政策を推進：①所得税の個人別課税制度(1971年)、②労働環境の整備・両親保険導入(1974年)③公的保育の整備と拡充

資料：Elmér et al. (2000:89-91) をもとに作成

る」との指摘がなされている (Socialdepartementet 2001:24)。

以上をふまえ、本稿では子どもにやさしい社会と子どもを育てやすい労働環境づくりを基本としてワークライフ・バランスの実現に努め、さらに子どもの権利と最善の利益に配慮し子どもを取り巻く環境整備を推進しているスウェーデンの取組に迫っていききたい。同国の家族政策の変遷と動向についての考察も試みることにする。

1. 家族政策の理念と変遷

Elmérら(2000)はスウェーデンの家族政策の目的を、①人口問題、②公平性、③効率性、④男女平等、と4区分している(表1参照)。1930年代は社民党(社会民主労働党)が単独政権を樹立し、同国の社会保障制度の礎が築かれた時代である。当時、世界恐慌の波を受け、出

生率が世界最低水準(1.7)にまで落ち込んでいたが、その情勢に警告を鳴らしたのがミュールダール夫妻の著作『人口問題の危機(Kris i befolkningsfrågan)』(1934)であった。出生率の低下は人口の高齢化と労働人口の低下を引き起こすため、女性も働いて子どもを生み育てることができるよう労働環境を整備する必要がある、と指摘したのである。スウェーデン政府はその翌年、人口問題審議会(のちの人口問題委員会)を設置し問題に着手した³⁾。

40年代には「公平性」の観点より、多子家庭の生活水準が国民全体の平均水準より低くならないよう、子育てにかかる経済的負担の軽減を図るようになる⁴⁾。

60年代になると「効率性」の視点に立ち、産業構造の変化で複雑化した社会経済システムには、高等教育を受けた人材が必要であるとされた。

国の発展を担う子どもの成長に必要なコストや教育費を親に全面負担させないよう、諸政策が打ち出された。子どもへの福祉を強化する目的から児童福祉法が制定され、妊娠・出産に伴う医療費の無料化、出産手当の導入、教育費の無料化、子どものいる家族を対象とした住宅手当の導入が実施された。

60年代は超党派の知識層を中心に男女平等論が高まり、女性解放運動が隆盛した時代でもあった。高度経済成長による労働力需要の増加も女性の社会進出を促す原動力となった。1969年に首相となった社民党党首のオルフ・パルメ(Olof Palme)は、時代の潮流を見据え、「平等・参加・協調」をスローガンとして男女平等を政治目標の一つに位置づけた。70年代に入り「男女とも仕事、家庭、社会における活動に関して平等な権利・義務・可能性を有すること」を男女平等理念として掲げ、性別に中立であることを基礎とした社会政策を展開していった。

2. 出産・子育てをめぐる社会的・経済的環境

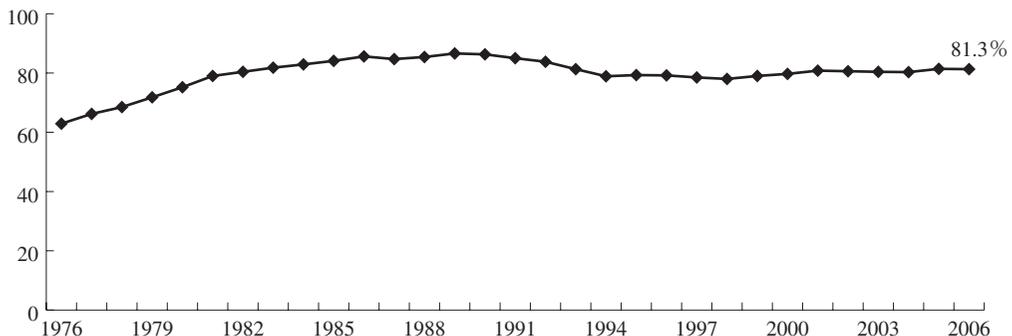
(1) 仕事と子育てを両立できる社会の仕組み

スウェーデンでは男女平等理念のもと、従来の性別役割分業に基づくいわゆる男性を稼得者とする社会のジェンダー論理を弱め、男女それぞれが経済的に自立し協同して家庭生活を営

むことを目指す社会政策を展開してきた(高橋2004)。同国の福祉国家研究の第一人者であるヴァルター・コーピ(Walter Korpi)は、家族政策を軸としてみたスウェーデン・モデルを、「Dual Earner Family Policy Model(共働き型家族政策モデル)」(Korpi 2000)と定義付けている⁵⁾。そのような社会経済環境においては、女性のみが仕事か子育てかという二者択一を迫られることはないため、女性の就労率にはライフサイクルによる差はほとんどみられない。図2に示した通り、7歳未満の子どものいる女性の労働力率は女性の社会進出が進んだ1970年代後半から増加し、その後若干の増減はあるが2006年では81.3%に達している(SCB 2007b)。

子育てと仕事の両立を可能とする基盤は、家庭生活を重視した労働環境にも見ることができる。配偶者の有無や子どもの有無にかかわらず、誰もが人として尊厳ある生活を営めるよう労働環境の整備が図られている。スウェーデンでは職業別に労働組合が組織され、加入率は近年微減傾向にあるものの2006年では被雇用者全体の74.7%(SCB 2007c)を占めており、就労者の権利意識・保障水準とも高い。

労働時間法(Arbetstidslagen)により、法定労働時間は週40時間以内、所定外労働(残業)時間は4週間で48時間以内、年間200時間以内と規定さ



資料：SCB, AKU

図2 7歳未満の子どものいる女性(16-64歳)の労働力率の推移

れている。さらに、労働待機時間（職場あるいは自宅で職務に就ける状態で待機する）は4週間で48時間以内と定められている（Arbetsmiljöverket 2005）。スウェーデンの職場では、法定労働時間を超えて働くことをよしとせず、むしろ通常の勤務時間内で仕事を終えることを美德とする風潮がみられる。7歳未満の子どもがいる就労者の2006年の平均実労働時間は、男性で週32.7時間、女性では週20.8時間であった。同対象者の週当たりの平均残業時間は、男性で1.6時間、女性で0.7時間となっている（SCB 2007c）。残業時間が生じた場合は有給休暇に換算されるなどして、通常はサービス残業とはならない。所定就業時間外（深夜や祝日等）の労働に対しては、割増手当が支給される。年次有給休暇は最低5週間と定められており、その消化率は高い。

2004年に実施された「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」によると、対象となった民間企業および公的機関の78.8%でフレックスタイム制度を導入しており、全体の56.0%においてテレワーク制度（情報通信技術の利用で、時間や場所に制約されない働き方）も導入していた（内閣府経済社会総合研究所 2005）。同調査にも携わった島田と渥美は、テレワークの普及率と出生率に相関性があるとの知見を導き出し、働く時間と場所のフレキシビリティの重要性を唱えている（島田・渥美 2007）。

上述の調査において、従業員の育児休業中の代替要員を確保すると回答した事業主は、全体の74.4%を占めていた。育児休業を取得することで何らかの不利益が生じないことも重要な点として挙げられる。同調査でも、事業主の72.0%が育児休業中の従業員への人事評価を行わないとしており、また育児休業取得に対する評価も肯定的であることが明らかとなっている（内閣府経済社会総合研究所 2005）。

出産・子育てをする者は、同僚に迷惑や負担

をかけてしまう、という負い目をもたずに休むことができ、代替要員となる者にとっては、一定期間一つの職場で労働経験が積める、というメリットがある。後述する就労者への子育て支援制度のあり方も考慮すると、子どもを産み育てたいと思う者にとっては、安心して働ける環境が名実ともに提供されているといえる。そのような環境ゆえ人々はゆとりある家族・私生活を過ごすことができるのではないだろうか。2003年に実施された「スウェーデン家庭生活調査」によると、4歳未満の子どもをもつ就労者の平均帰宅時間は、女性が16時27分、男性が17時16分といずれも早い。子どもが小さい間は、フレックスタイム制度を利用して朝の就業開始時間を早めている者が多いと思われるが、残業労働を日常化しない職場環境があるからこそ定時終業が可能となるのであろう。同じ対象者の帰宅時間をみると、男性で17時頃までに帰宅する者は全体の44.1%（女性57.0%）を占め、18時頃が24.6%（同11.2%）、19時頃が4.2%（同2.8%）と続き、20時以降の者は僅か0.8%（同0.9%）である。同じく4歳未満の子どもがいる就労者の日本での平均帰宅時間（1999年）は、女性で18時36分、男性で20時52分（内閣府経済社会総合研究所・財団法人家計経済研究所 2005）と、男女差が顕著なだけでなく、スウェーデンとの差は歴然としている。

労働市場では、同一価値労働・同一賃金の原則に基づき賃金体系が構築されているため、事業主の規模や実績によって、あるいは正規雇用か非正規雇用によって賃金水準が大きく異なるという構造は生まれていない。たとえ非正規雇用でも、法定労働時間分働いているのにその給料では生活ができないなどという、いわゆるワーキング・プア問題はスウェーデンでは起こっていない。

(2) ライフスタイルの多様性

日本で問題視されているような晩婚化が、スウェーデンでは直接少子化につながるとは言い難い。個人のライフスタイルの多様性を認める家族法・制度を構築しており、従来の結婚制度に制約されずに子どもを産み育てることができるからである。同棲 (sambo: サムボ) もライフスタイルの一つとして社会で承認されている。登録している住所を同じくし、性関係をもち、継続して共同生活を営むカップルには、自動的にサムボ法が適用される。サムボとして登録する行政上の手続きは必要ではない。子どもの権利の視点から、婚外子に対する法的差別は撤廃され、婚内子と全く同等の権利を有している。子育てをめぐる社会保障制度において、婚内子と婚外子の区別は一切存在しない。

スウェーデンで2005年に生まれた子どものうち、婚外子の割合は過半数の55.5%を占めているが (SCB 2007b)、その大半はサムボ・カップルのもとに生まれてくるのである。子どもができてそのままサムボにとどまる者もいるが、出産を機に相手との関係を確認し結婚に踏み切るカップルもいる。18歳未満の子どもと両親から成る核家族のうち (2005年)、サムボ・カップルの割合は31.8%で、法律婚カップルは68.2%であった (SCB 2006a)。2005年の女性の平均初婚年齢は32.0歳 (SCB 2007a) で、同年の第1子平均出産年齢の29.0歳 (SCB 2006b) より高い。カップルは生活をともにすることで周囲に家族として認知されるため、法律婚であるか否かは問題とはされない。

II 子育てを支援する制度の概要

1. ワークライフ・バランスを支える制度

「両親休業法」に基づき、就労する親には子どもが1歳半に達するまで休職する権利と、子ど

もが8歳に達するまで (あるいは小学校1年生を終えるまで)、労働時間を所定労働時間 (フルタイム) の75%まで短縮する権利が保障されている。この労働時間短縮制度を利用した就労形態のことも、スウェーデンでは「パートタイム労働 (deltidsarbete)」と称している。パートタイムは就労上のステータスを規定するものではなく、あくまで所定のフルタイムより短い時間勤務するという意味をもつ。よって「正社員のパートタイム労働者」が多く存在する。

育児にとまなう休業をめぐる給付制度の多くは、「両親保険制度」に統括されている。その主な財源は、雇用者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2.2%) である⁶⁾。各種手当は社会保険事務所を通して対象者に支給される。

両親保険には、出産予定日の10日前から子どもが8歳に達するまでに両親で分割取得可能な「育児休業手当」と、子どもの出生後、父親のみを対象とする「父親手当」、12歳未満の子どもをもつ親を対象とした「一時看護手当」がある。これらの手当は労働時間短縮制度と併用して取得することもできる。

・ 育児休業手当：給付期間は子ども一人につき480日で、うち390日は所得の80%を⁷⁾、残り90日は日額180クローナ (2006年6月30日以前に出生の子どもは、日額60クローナ) を保障している。先の390日のうち、相手に譲渡できない期間が父母それぞれに60日間割り当てられており、父親のみが取得できる60日間は「父親の月」と称されている。取得方法には柔軟性があり、出産予定日の10日前 (母親のみ対象) から出産後子どもが8歳に達する迄 (両親が対象)、分割取得が可能である。労働時間を短縮して部分取得もでき、4分の3日 (所定労働時間の25%勤務 - 1日8時間労働の場合は2時間)、半日 (同

表2 子ども(0-17歳)の母親の就業状況, 2005年

(%)

子どもの年齢	労働力								非労働力		合計 (%)	総数	
	就労者(労働時間別)			休業者*					失業者	非就業者			就学者
	1-19時間	20-34時間	35時間以上	育児休業	一時看護等の休業	病欠、有給休暇等	その他の休業						
0歳	1.8	2.7	5.1	52.8	3.6	1.5	0.5	2.1	27.6	2.2	100	99 300	
1歳	3.0	19.1	23.1	18.4	1.8	5.7	1.5	7.4	14.7	4.9	100	104 600	
2-5歳	2.8	25.1	27.5	8.2	1.1	9.0	2.0	6.7	10.1	7.5	100	393 100	
6-12歳	2.3	25.0	38.4	2.6	0.5	11.1	2.0	4.4	8.2	5.5	100	751 600	
13-17歳	1.8	22.2	44.8	0.9	0.2	12.2	2.1	3.3	8.9	3.5	100	612 100	
0-17歳	2.3	22.7	35.7	6.6	0.8	10.3	1.9	4.5	10.1	5.1	100	1960 900	

注：*調査対象週に育児休業、病気欠勤、その他の理由による休業で就労していなかったケース

資料：SCB 2006. *Barn och deras familjer 2005*. Tabell 8.1a.

50%勤務)、4分の1日(同75%勤務)、8分の1日(同8分の7勤務)分の取得が可能である。

- ・ 父親手当：子どもの出生後10日間、所得の80%が保障される。両親休業法により、産前・産後の7週間ずつ合計14週間は母親のみに休業の権利が与えられているため、子どもの誕生直後に親子全員で過ごすことができるよう父親手当が導入されている。
- ・ 一時看護手当：12歳未満の子どもが病気になった際の看護休業に対し、子ども一人につき年間60日間(特別な場合は最高120日間)、所得の80%が保障される。1回の取得期間が8日以上の場合のみ医師の診断書が必要となる。子どもの通院の付き添いのための取得も可能で、育児休業手当と同様、4分の3日、半日、4分の1日、8分の1日という具合に分割取得もできる(Försäkringskassan HP)。

上記以外にも、女性のみを対象とした妊娠手当がある。これは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所得の8割を受給する権利が保障されるものである(Försäkringskassan HP)。

また第1子出産後30カ月以内に第2子を出産すると、第2子の育児休業中の両親保険額を第1子の際と同額分受給できるスピード・プレミアム(speed-premium)制度がある。1980年の導入当初は、第1子出産後2年以内という期限であったが、1986年に30カ月へと延長された(Löfström 2001)。第1子の育児休業後、労働時間を短縮して職場復帰する女性が多い。短縮分は無給のため、必然的に所得水準が下がることとなり、その時期の所得が第2子出産の際の両親保険の対象額となれば、2回目の育児休業中の受給額は一層低くなってしまふ。第2子を産むことへの経済的マイナスを補填し、第1子以降の出産行動へのインセンティブを与える制度となっている。

表2は17歳未満の子どもの母親の就業状況をあらわしたもののだが、上述した柔軟性のある労働環境が実態に反映されているのがわかる。このように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な配慮がなされている。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(Försäkringskassan HP)。

さらに特筆すべき取組として、事業主による

両親保険への上乗せ制度がある。育児休業中の所得保障をより充実させるため、両親保険額に上乗せして手当を支給するものである。前述の「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」によると、事業主全体の24.4%が上乗せ手当を導入していた(内閣府経済社会総合研究所 2005)。ワークライフ・バランスの実現を目指して明確なビジョンを掲げてきた土壌があるからこそ、ファミリー・フレンドリーな企業風土が培われてきたのであろう。

2. 公教育の一環としての公的保育

公的保育の目的は、1975年に保育法が施行されて以来、「学校教育への準備、特別なニーズのある子どもの統合、男女平等と社会的平等の実現」であると唱えられている(Duvander 2006)。当時、保育所数はまだ一部の需要にしか対応できない状態であったが、1970年から2000年の間に、保育収容人数は7万人から70万人へと10倍の増加を遂げた(Socialdepartementet 2001)。

1995年の新保育法により、コミューン(地方自治体)の責任が強化され、就労あるいは就学中の親をもつ子どもに対して保育の場を提供すべきものと明記された。1996年7月にそれまで社会省の管轄であった保育政策は教育省に移管され、就学前保育は就学前教育として位置づけられ、従来の保育所はすべて「就学前学校」と総称されるようになった。この改革の目的は、学校教育への準備段階である就学前保育を公教育の一環とし、人々の知識と能力の向上を図ることとされている(Socialdepartementet 2001)。就学前学校においても基礎学校と同様に学習プランを定め、民主主義の理念に基づき、責任をもって社会生活を営むことができる能力を子どもに培うことを目標としている(善積・森 2005)。このように社会性や協調性を育むための教育的活動の場であることから、就学前学校は生

涯学習の出発点と位置づけられている(阿久根 2005)。

今日では学校法に基づき、すべてのコミューンは1歳から12歳の子どもに対して、就学前保育と学童保育を提供する義務を負っている。親の就労・就学の如何にかかわらず、すべての子どもに公的保育を受ける権利を保障すべきという考えから、失業中あるいは育児休業中の親をもつ子どもに対して、2001年7月より就学前学校に(2002年1月からは家庭保育所にも)、1日3時間以上あるいは週15時間以上通う権利が与えられた。2002年1月には保育料自己負担額の上限設定制度が導入された。その目的は子どもへの教育的配慮と、家庭への経済的配慮の双方であった。経済的負担が大きいことが理由で、子どもが就学前学校に通えないという事態が生じてはならないとの考えが、とりわけ強く打ち出されている。2003年には国内に290あるすべてのコミューンが保育料の上限設定制度を採用している(Skolverket 2007)。

2003年1月には、4歳児以上の未就学児童を対象とした就学前学級が導入された⁸⁾。これにより4歳～5歳児の就学前保育(任意)が年間最低525時間分、無料化されることとなった。スウェーデンでは、通常の公教育は基礎学校から大学まですべて無料だが保育は有料である。就学前保育の一部を、理念のみならず実践において教育と位置づけることで、その部分の無料化を図ったのである。

現在整備されている保育施設には、就学前児童を対象とした就学前学校、家庭保育所(複数家族システム)、オープン就学前学校の3種類と、就学児童を対象とした余暇活動センターがある。運営形態はコミューン(公立)、親運営のコラボラティブ(協同組合)、民間の3種類がある。いずれの施設も国・コミューンの運営交付金により運営されるため、保育料は運営形態にかかわ

らず一定である。よって本稿では、民間やコーポラティブ運営の保育施設も「公的保育」として位置づけている。

- ・ 就学前学校：就労（失業者も含む）あるいは就学中の親をもつ1歳～5歳児を対象とする最も一般的な保育施設である。保育料は世帯所得と子どもの人数に応じて決められるが、自己負担額の上限月額、子ども一人あたり1260クローナと設定されている⁹⁾。
- ・ 家庭保育所：入所の条件と保育料は、基本的には就学前学校と同様である。コミュニティの委託を受けた家庭保育者（保育士ではなく）が自宅で開設しているが、運営母体はコミュニティである。中には学童期の児童を預かる施設も存在する。近年は、家庭保育所への登録者数が減少してきたため、同制度を改定した、「複数家族システム」を導入しているコミュニティもある。これは利用者家族が協同して（子ども5～6人）いずれかの自宅でコミュニティより派遣される家庭保育者（保育士ではなく）に保育を委託するものである。
- ・ オープン就学前学校：就学前学校あるいは家庭保育所に登録していない子どもであれば、開館時は無料で自由に利用できる施設である。
- ・ 余暇活動センター：就労中あるいは就学中の

親をもつ子ども、あるいは特別なニーズをもつ6～9歳児が、放課後や夏休みなどを過ごす保育施設である。教育的な立場から活動を行っており、基礎学校に併設されている場合が多い。保育料の自己負担額の上限月額は、子ども1人あたり840クローナとなっている（Skolverket HP）。

その他、就労中あるいは就学中の親をもつ10～12歳児を対象にした余暇活動クラブや、定期的に行事や活動を行なっているオープン余暇活動センターも整備されている。表3に示した通り、就学前の子ども（1歳～5歳）で公的保育施設に登録する者は84%を占め、就学前学級に通う6歳児と基礎学校1年生から3年生（7歳～9歳）の間では77%が余暇活動センターに登録しており、公的保育率の高さがうかがえる。

3. 子どものいる家族への経済的支援—経済的負担の軽減措置

国民の負担率が高いといわれるスウェーデンだが、その一方で国民に還元される社会保障水準も極めて高い。2001年の社会保障支出の対GDP比は30.6%で、子どもと家族を対象とした現金給付・サービス費は同2.9%を占めている（SCB 2004）。子どものいる家族への支援政策は、①現金給付制度、②経済的負担の軽減措置、③その他の支援制度、の3つの軸から成り、その概要を整理すると表4ようになる。

これらさまざまな施策の中でも特筆すべきは、親の所得水準にかかわらずすべての子ども（16歳未満）が対象となる児童手当である。現在では子ども一人当たり月額1050クローナで、第2子以降には多子加算制度が適用される。子どもが16歳に達していても高校に通っている間は、就学手当として同じ額が支給される¹⁰⁾。同国の家族支援は税控除方式ではなく、現金給付制度を採用しており、その大半が社会保険事務所を通し

表3 就学前保育と学童保育への登録者、2005年 (%)

保育形態	1-5歳	6-9歳	10-12歳
公立就学前学校	65	0	..
民間就学前学校	13	0	..
公立余暇センター（学童）	0	70	10
民間余暇センター（学童）	..	7	1
家庭保育所	6	1	0
その他	16	22	89
合計 (%)	100	100	100
総数	410 180	195 300	32 840

資料：På tal om kvinnor och män. SCB. 2006.

表4 子どものいる家族への支援政策

	現金給付制度	経済的負担の軽減措置	その他の支援制度
1. 普遍的施策			
a. すべての子ども	両親保険, 児童手当		妊産婦医療センターと乳幼児医療センター：無料
b. 対象となる子ども	就学手当, 養育扶助, 子ども年金, 障害児童扶養手当, 一時看護時の両親保険, 養子手当	小児歯科, 教科書, 教材：無料。小児医療, 医薬品：小児割引。給食費：一部を除き無料	学校教育, 就学前学級, オープン就学前学校, 学校保健・医療：無料。家族・子育て相談：一部を除き無料
2. 上限額設定		就学前学校, 家庭保育所, 余暇活動センター	オープン余暇活動センター, 夏季子どもセンター
3. 経済的支援			
a. 所得制限有り	住宅手当, 就学手当加算金		
b. 必要性がある場合	社会手当 (生活保護)		

資料：Elmér m.fl. (2000) Tabell 4.2 をもとに筆者が加筆・修正して作成

て支給されている。

子育てにかかる経済的負担の軽減措置において重要な施策の一つには、小学校から大学までの学費の無料化がある。大学などの高等教育を受ける際は、子ども自身が就学ローンを借り、生活費に充てて自活するのが当然とみなされているため、教育費にかかる親の経済的負担は少ない。基礎学校に通う子どもたちの間ではスポーツや音楽などの習い事は盛んだが、それらの活動の多くはコミュニンの助成金で運営されており、自己負担額はそれほど高くはない。社会において個人の能力や経験は重視されるが、学歴主義ではないため進学目的で学習塾に通う子どもはいない。子ども達は自分の適性や関心に合わせて学び、また活動的に遊ぶ年齢を過ごしている。

III 近年の論点と動向

1. 90年代の出生率低下の要因をめぐる論点

子育てと仕事の両立支援政策を展開してきたスウェーデンだが、1990年代には景気低迷のあおりを受け、社会保障給付の引き下げを余儀な

くされた (Socialdepartementet 2003)。両親保険の所得保障水準は、1996年に80%から75%へと引き下げられ (1998年に80%へと回復)、児童手当制度も一時改悪された。総じて97年迄は削減が続いたが、98年～99年には改善に転じている。これら社会保障給付の変動と出産行動との間に、何らかの相関関係があることは否定できない。しかし、人々を取り巻く社会経済的環境が、出産行動により強く影響を与えていることは、先述の政府のワーキング・グループの報告書からも明らかである。同書が指摘した出産行動を抑制していたと思われる要因と主たる論点を整理すると、以下ようになる。

<労働市場環境>

- ・多くの者にとって、安定した収入を得られる仕事に就いていることが子どもをつくる前提条件となっている。スウェーデンの労働市場における有期雇用の増大は、人々の出産行動にネガティブな結果をもたらした¹¹⁾。
- ・出産行動の抑制あるいは先延ばしが特に顕著なのは、低学歴・低所得で労働市場との結びつきが弱い若年女性である。経済状況が不安定であると (リカレント教育制度を利用して)

就学する傾向が強くなる。子育てと学業との両立は経済的にも困難であるため、就学中は出産行動が抑制される。高学歴の女性の方が低学歴の女性より出生率が高く、その差は1990年代に顕著にみられる。

- ・ 居住するコミュニティの就労率が低いほど、女性が第1子を産まない傾向が強い。
- ・ スウェーデンの労働市場環境において、子どもや子どもを産むことに対する寛容さが低下している傾向がみられる。社会における不寛容さは、とりわけ女性に悪影響を及ぼす。

<政策関連>

- ・ 出産・子育てをめぐる男女平等は重要課題であるが、スウェーデンでもいまだ達成されていない。出産は女性の収入変動に負の影響を与えていると言わざるを得ない。
- ・ 男女が希望する数の子どもをつくる上で家族への支援制度の拡充は必要であるが、それだけでは十分ではない。
- ・ 出生率は子育てと仕事が両立できる国において高くなっている。ヨーロッパ諸国で女性の多くが子どもか仕事のうちいずれかの選択を余儀なくされている国では、出生率は圧倒的に低い (Socialdepartementet 2001)。

以上の知見をふまえ、子どもにやさしい社会と子どもを育てやすい労働市場環境を目指す取組を推し進めているスウェーデンだが、現在ではとりわけ若者の労働市場との結びつきを強固にすべく、対策を講じている¹²⁾。

近年の出生率に新たな動向がみられる。首都ストックホルムで、40歳を過ぎて出産する女性が増加しているという。首都圏で出産した女性のうち40歳以上の者は、1996年では3.6%だったが、2006年には6.1%と2.5ポイントも上昇している。高学歴・高所得世帯が多く居住する地区として知られるダンデリイド (Danderyd)・コミュニティでは、同数値が12.5% (2006年)と

極めて高い。また自身が40歳以上で、パートナーの出産を経験する男性も同様に増加しており、2006年では自分のパートナーが出産した男性全体の19.0%を占めている (Dagens Nyheter 2007-05-23)。高齢出産についての議論はさまざまであるが、社会的・経済的に安定した状態で親になることについてはおおむね肯定的にとらえられている。

2. 子育て支援をめぐる最近の動向

2006年9月の総選挙で、中道右派4政党による右派ブロックが社民党を柱とする中道左派政権を破り、12年ぶりに政権の座に就いた。政権交代はあったが、90年代の経験をふまえた子どものいる家族への支援の重要性は左派・右派という政治ブロックの枠を越えた基本理念として存在している。そのようなスウェーデンで、子育てをめぐる課題とされているのは、育児休業取得における男女平等である。

2007年5月の社会保険庁の報告によると、育児休業全体に占める父親のシェア率は過去10年間で倍増したものの、2006年では全体の20.6%にとどまっている。3歳児の父親で育児休業を取得したことがある者は全体の約8割だが、これは一度も育児休業を取得したことがない父親がいまだ全体の2割を占めることを意味する。カップルにおいて育児休業の40%以上をシェアしていた男性は、全体のわずか4%であった (Försäkringskassan 2007a)。「家事とケア・ワークの公平な分担」、は新政府にも踏襲された男女平等目標であるため¹³⁾、父親の取得率をさらに促進すべきであるとの議論は引き続き行なわれている。社会保険庁は2001年以来毎年、取得済の育児休業日数がある一定期間を満たしていない親に取得を促す通知文を送付している。2007年に通知送付の対象となるのは、2000年から2005年の間に生まれた子どもの親で、これまでに取

得した育児休業の合計日数が180日以下であり、まだ取得すべき日数が25日以上残っている者、全国で49万5千人（うち90%は男性）とされている（Försäkringskassan 2007b）。

母親のみが長期間の育児休業を取得することは、家庭における夫妻間の家事・育児分担の不平等を生み、それが構造化され、職場復帰した後の女性の二重労働負担を強めることとなる。二重労働の負担感が強い女性は、第2子・第3子の出産行動を抑制する傾向がみられるという（Oláh 2001）。さらに近年では、国連の子どもの権利条約第18条「締結国は児童の養育及び発達について父母が共同の責任を有するという原則についての認識を確保するための最善の努力を払う」（日本ユニセフ協会 HP）に則り、子育てにおける両親の協同性が重要視されていることも注目すべき点として挙げられる¹⁴⁾。

しかしながら新政府は、子育てにおける男女平等の促進とともに、家族の選択肢の拡大も目標に掲げている。その一環を成す政策として、養育手当（vårdnasbidrag）の導入の議論が続いている。親が就労せず家庭で子どもを育てる場合、子ども一人につき月額3000クローナ（税抜）を支給するもので、現与党であるキリスト教民主党が中心となり推進してきた制度である。既に採択を決めたコミュン（右派ブロックが政権を握る地区が中心）に関しては、2008年1月1日より導入される予定となっている。中道右派による前回の連立政権時代（1991年～94年）、一時的に同様な養育手当を導入した経緯がある。手当取得者の大半は女性であろうと想定すると、女性に家庭へとどまるインセンティブを与えるのは、男女平等理念と相反するのではないかとの批判の声も多い。野党側は反対の姿勢を貫いており、2010年の次の総選挙に向けて今後の動向が見守られる。

IV 日本への政策的インプリケーション

すべての人が安心して暮らせる社会があってこそ、将来への見通しが明るく、希望がもつことができ、若い世代が子どもを産み育てたいと思うのではないだろうか。そのような社会の構築という点において、スウェーデンは一つのモデルを提示しているといえる。90年代後半の出生率の低下に直面した際も、「いかにすれば、出生率が上げられるか」というアプローチを採らず、「人々の出産行動を抑制している要因は何か、どうすれば打開できるか」という観点から、現実的な解決策を探ってきた。出生率が比較的安定してきた今日も、現状に甘んじることなく、次なる目標に向かって挑戦を続けている。

子どものいる家族への支援をめぐることは、本稿で既に論じたように、明確なビジョンをもち、大局的な視点から長い年月をかけて政策を展開してきた。我が国がスウェーデンの経験を生かすには、やはり大局的な見地より、以下のような抜本的な政策改革に着手する必要があるのではないだろうか。

- ① 就労する親の権利と男女平等の視点から男女双方が仕事と家庭を両立できること、また子どもの権利の視点から両親協同で子育てに携わるべきこと、を基本理念として、子育てしやすい労働環境を整備する。
- ② 子どもの権利と公平性の視点から、子育てにかかる経済的負担の軽減措置と公的保育の拡充を行う。
- ③ ライフスタイルの多様性を認める、人にやさしく、子どもにもやさしい社会環境を構築する。

以上の3点を実践する上で重要なのは、「平等」理念の明確化であろう。まず男女平等の視点からみると、男性の働き方が規範とされている現在の労働市場環境では、ワークライフ・バランス

ス是实现不可能であるばかりか、就労者の健康を脅かすリスクもある。出産・子育て期の就労者のみを対象とするのではなく、全就労者を対象とした労働環境の整備が急務である。人間らしい生活ができるよう、残業労働の撤廃、有給休暇制度の改善と消化の義務化、分割取得が可能な柔軟性ある育児休業制度・労働時間の短縮制度・フレックスタイム制度の導入、非正規社員の権利保障と賃金格差の是正、を実現すべく抜本的な改革が必須となる。社会全体の意識改革のために、各種休業制度については、雇用者へ実施徹底化の義務付けも必要であろう。個人レベルでできる変革は、地域や職場で子育て中の人に寛容な意識と態度で接することではないだろうか。

次に子どもの権利と最善の利益に配慮して、両親が協同で子育てに携わるべきであるという徹底した意識改革が必要である。そのためにも、性別に規定されない社会の枠組み作りを国が率先して行なうことが重要な課題となる。子どもの権利の平等性を重視し、子育てをめぐる経済的支援の強化と公教育としての公的保育の拡充が求められる。

最後に人権平等の見地に立ち、法律や社会保障制度における差別を撤廃しなければならない。子どもの権利の視点からも、規範として設定された家族やそこに暮らす個人以外を差別・排除する現行制度を是正し、ライフスタイルの多様性を認める法・社会制度の構築が望まれる。

注

- 1) NGO団体「Save the Children」が発表するもので、「子ども指標」と「女性指標」の総合点から「母親指標」を割り出している。2007年には140カ国（先進国41カ国と開発途上国99カ国）が対象で、日本は29位であった（Save the Children HP）。
- 2) 内閣府が実施した「少子化社会に関する国際意識調査」における「自分の国は子どもを育てやすい国だと思うか」という質問に対し、スウェーデ

ンで「とてもそう思う」と回答した者は、子どものいる女性で74.6%（男性76.3%）、子どものいない女性では71.6%（男性77.1%）であった。また「どちらかといえばそう思う」と回答した者は、子どものいる女性で23.9%（男性22.3%）、子どものいない女性では26.1%（男性18.1%）となっている。これらの数値は、近年出生率が高いことで注目されているフランスの男女の回答結果と比べても非常に高い。フランスとスウェーデンの子育てをめぐる取組に共通の特徴はあるものの、ワークライフ・バランスを男女平等と社会的平等の視点からとらえた実践において、両国には明らかな違いがみられる（cf. 船橋 2006）。フランスでは両立支援策を講じながらも、手厚い家族給付など子育てへの支援政策を通して、女性には家庭で育児を担うインセンティブも与えてきた。社会制度のあり方が人々の意識や考え方、行動に影響を与えているとする議論については、拙論（高橋2006）を参照。

- 3) 当時は母子家庭の子どもの貧困が大きな社会問題とされていたことから、父親が本来支払うべき養育費を国が立替えて支給する「養育費立替制度」を1937年に導入した。同制度は1997年「養育扶助制度」へと改正され、別居する親（父・母いずれか）の養育費支払い責任が強化され、現在に至っている。現行制度での子ども一人当たりの養育費標準月額額は、1273クローナである（1クローナ＝約18.5円、2007年7月）。
- 4) 1940年代後半から1950年代は、戦後の経済成長期を迎え、多くの既婚女性が家庭にとどまったことから、「専業主婦の時代」と称されている。
- 5) コービは、福祉国家を、夫婦共働きを推進する傾向が「強い・弱い」、家族への普遍的扶助の傾向が「強い・弱い」という尺度より、①General family policy model：普遍型家族政策モデル、②Contradictory family policy model：矛盾型家族政策モデル、③Market-oriented family policy model：市場志向型家族政策モデル、④Dual earner family policy model：共働き型家族政策モデル、に類型化している。①では普遍的扶助率は高いが、夫婦共働き推進度は低く（ドイツ）、②では普遍的扶助率・共働き推進度とも高く（該当国なし）、③では普遍的扶助率・共働き推進度とも低く（イギリス）、④では普遍的扶助率は低い、共働き推進度は高い（スウェーデン）（Korpi 2004, cf. Duvander *et al.* 2005）。
- 6) スウェーデンの社会保障の財源は、税金、雇用者負担による社会保障拠出金、自営業者および被雇用者の社会保障自己負担、APファンド資本収入から成る。雇用者は従業員の年間給与の4割強を国

- に社会保障拠出金として支払う。雇用者負担は法律で規定された負担率（給与の32.4%分：両親保険、老齢年金、疾病・傷害保険、労災保険、遺族年金などへ拠出）と、従業員が加入する組合の集団協定で定められた負担率（ホワイトカラー就労者の場合、各種保険や確定拠出年金など、給与の12.9%）の合計からなる（Ekonomifakta 2007）。スウェーデンの就労者自身の負担分（社会保障拠出金）である所得税率も紹介しておこう。2006年では、年収が316700クローナ（月収にして27500クローナ）以下の者はコミューン税（各コミューンが設定：約30%）のみ徴収され、年収が316700クローナを超え、476700クローナ以下の場合、コミューン税+国税（20%）が徴収されている。さらに年収が476700クローナを超える場合は、国税が25%に引き上がる（Skatteverket HP）。
- 7) 保障の満額対象となる所得には上限があり、2007年1月1日より月額40300クローナに設定されている（Försäkringskassan HP）。所得が40300クローナまではその8割である32240クローナが支給されるが、それ以上の所得があっても、両親保険額は、32240クローナにとどまる。スウェーデンの2005年における平均月額賃金をみると、男性が26500クローナ、女性は22100クローナ（SCB 2007b）で、年度差はあるものの、上記の設定額が平均値をかなり上回ることがわかる。
 - 8) スウェーデンの基礎学校（9年間の義務教育）の通常の入学年齢は7歳だが、6歳時入学も認められている。基礎学校入学前の6歳児の多くは、就学前学級（1年生の前という意味から「0年生」と称されることもある）に通い、1日の残り時間は、余暇活動センターでサポートを受ける。新たな制度により、希望すれば4～5歳児も同様に就学前学級に通う権利が与えられた。
 - 9) 一世帯につき2人以上の子どもが登録する場合は、第2子から保育料の自己負担額は減額される。保育料の自己負担額はコミューンが設定できるため若干の差があるが、下記に示した額が最高額と規定されている：「就学前学校・家庭保育所」—第1子：世帯所得の3%（ただし上限月額1260クローナ）、第2子：世帯所得の2%（同840クローナ）、第3子：世帯所得の1%（同420クローナ）。「余暇活動センター」—第1子：世帯所得の2%（ただし上限月額は840クローナ）、第2子と第3子：世帯所得の1%（同420クローナ）（Skolverket 2007）。
 - 10) 子どもの人数による多子加算分と児童手当の合計額は以下の通り：2人：100クローナ（合計額2200クローナ）、3人：454クローナ（合計額3604クローナ）、4人：1314クローナ（合計額5514クローナ）、

5人：2364クローナ（合計額7614クローナ）。就学手当のみ、国の行政機関である中央就学支援機構（CSN: Centrala studiestödsnämnden）から支給される（Försäkringskassan HP）。

- 11) 1987年から98年の12年間における第1子出産行動（20～44歳の男女を対象）を分析した中央統計局のロッタ・バージョンは、男女とも正規雇用の職を得て労働市場での身分を安定させ、将来への安心感を得るまで出産行動を抑える傾向がある、という知見を導き出した。就労形態別の分析結果をみると、同期間、臨時・有期雇用の者が第1子をもうける確率は、女性で正規雇用の24%、男性で28%も少ない。また失業は男性より女性にとって深刻な出産抑制要因となっており、正規雇用に比べて女性で24%、男性で8%出産行動の確率が少ない（Persson 2001）。
- 12) 社会全体の失業率は比較的低位で推移しているが（2007年5月では3.9%）、若年層の失業率が依然として高いため（2007年第1四半期の20～24歳の失業率は11.0%）、18～24歳の従業員に対する雇用者負担率の引き下げ（通常の32.4%を22.7%へ）を2007年7月1日より実施することとした（Svenskt Näringsliv HP）。
- 13) スウェーデン政府は男女平等政策における現在の目標（2006年5月16日の国会で確立）として、次の4点を掲げている：①権力と影響力の均衡、②経済力の平等、③アンペイド・ワークである家事とケア・ワークの公平な分担、④男性による女性への暴力の根絶（Regeringskansliet HP）。
- 14) 国連で1989年11月20日に採択された「子どもの権利に関する条約（子どもの権利条約）」をスウェーデンはその翌年批准し、子どもの最善の利益（同第3条）に配慮すべく多角的な取組を続けている。同国は1979年に世界で初めて子どもへの体罰を禁止した国としても知られている。

参考文献

- Arbetsmiljöverket. 2005. *Arbetsstidslagen*.
http://www.av.se/dokument/Lag_ratt/ATL_lagtext_1_juli_2005.pdf
- Dagens Nyheter. 2007-05-23.
- Duvander, Ann-Zofie. 2006. *När det är dags för dagis? En studie om vid vilken ålder barn börjar förskola och föräldrars åsikt om detta*. Arbetsrapport. Institute för Framtidsstudier; 2006:2.
- Duvander, Ann-Zofie. et al. 2005. *Swedish parental leave and gender equality. Achievements and reform challenges in a European perspective*. Arbetsrapport. Institute för Framtidsstudier; 2005:11.

- Ekonomifakta.2007. <http://www.ekonomifakta.se/sv/fakta/Arbetsmarknad/Arbetsgivaravgift/>
- Elmér, Åke. *et al.* 2000. *Svensk socialpolitik*. Studentlitteratur.
- Försäkringskassan. 2007a. *Resultatindikatorer för föräldrapenning. Svar på Regeringsuppdrag*. Dnr 20877-2007.
- Försäkringskassan. 2007b. *Pressmeddelande*. 2007-4-11. http://www.forsakringskassan.se/press/pressmed/pm2007/pm10_07/
- Försäkringskassan HP. <http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/>
- Korpi, Walter. 2000. "Faces of inequality: Gender, class and patterns of inequalities in different types of welfare states." *Social Politics*, 7(2): 127-191.
- Löfström, Åsa. 2001. "Kvinnor, barn & politik". *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*. nr.3-4.
- Oláh, Livia. 2001. *Gendering Family Dynamics: The Case of Sweden and Hungary*. Demography Unit, Stockholm University.
- Persson, Lotta. 2001. "Otrygg anställning – färre föräldrar". *VälfärdsBullentinen*. Nr 3, pp.9-10, SCB.
- Regeringskansliet. HP. <http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/64241>
- Save the Children. HP. <http://www.savethechildren.org/campaigns/state-of-the-worlds-mothers-report/2007/mothers-index.html>
- SCBa. 2007a. *Befolkningsstatistik*. <http://www.ssd.scb.se/Databaser/makro/MainTable.asp?yp=bergman&xu=scb&omradekod=BE&omradetext=Befolkning&lang=1>
- SCB. 2007b. *Statistisk årsbok 2007*.
- SCB. 2007c. *AKU (Arbetskraftsundersökningar)*. http://www.scb.se/templates/Product___23262.asp
- SCB. 2006a *Barn och deras familjer 2005*. Demografiska rapporter 2006:3.
- SCB. 2006b. *Befolkningsstatistik*. http://www.scb.se/templates/Publikation___196524.asp
- SCB. 2006c. *På tal om kvinnor och män 2006*.
- SCB. 2004. *Nationalräkenskaper*. http://w41.scb.se/statistik/OV/OV0904/2004A01/OV0904_2004A01_BR_15.pdf
- Skatteverket. HP. <http://www.skatteverket.se/skatter/>
- Skolverket. 2007. *Avgifter i förskola och fritidshem 2006*. Fördjupning av rapport 294. Fritzes.
- Skolverket. HP. <http://www.skolverket.se>
- Socialdepartementet. 2003. *Välfärd vid vägskäl*. SOU 2000:3. Fritzes.
- Socialdepartementet. 2001. *Barnafödandet i fokus. Från Befolkningspolitik till ett barnvänligt samhälle*. Ds 2001:57. Frizes.
- Svenskt Näringsliv. HP. <http://www.svensktnaringsliv.se/finfo/article30863.ece>
- 阿久根佐和子 2005「第3章 スウェーデンの教育制度—保育から成人教育まで」『スウェーデンの家庭生活—子育てと仕事の両立—』内閣府経済社会総合研究所・財団法人家計経済研究所, 国立印刷局. pp.44-57.
- 船橋恵子 2006『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房.
- 内閣府経済社会総合研究所 2005『スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査』<http://www.esri.go.jp/jp/archive/hou/hou020/hou14c.pdf>
- 内閣府経済社会総合研究所・財団法人家計経済研究所 2005『スウェーデンの家族政策—子育てと仕事の両立—』国立印刷局.
- 日本ユニセフ協会 HP. http://www.unicef.or.jp/about_unicef/about_rig_all.html#0
- 島田晴雄・渥美由喜 2007『少子化克服への最終処方箋』ダイヤモンド社.
- 高橋美恵子 2004「スウェーデン型男女平等社会に学ぶ少子化対策」『月刊地方自治職員研修』11, pp.21-23.
- 高橋美恵子 2006「第6章 日本と各国との比較 3. 日・仏・スウェーデン比較」『少子化社会に関する国際意識調査報告書』内閣府政策統括官(共生社会政策担当) pp.209-231.
- 善積京子・森陽子 2005「スウェーデンの保育と幼児教育」『追手門学院大学人間学部紀要』18号, pp.63-81.
- (たかはし・みえこ 大阪外国語大学准教授)