
特集：育児休業給付と財源をめぐる課題：国際比較からの示唆

スウェーデンにおける親休暇・親給付の構造 ——法的視点から——

両角 道代*

抄 録

スウェーデンは世界で最も早く70年代に親休暇・親給付を法制化し、現在も仕事と育児の両立に最も成功している国の一つである。スウェーデンの親休暇・親給付の制度が「育児による不就労」に対してどのような法的保障を与えているかを全体としてみると、①親が子の出生前に得た職業上の地位や生活水準を維持するために必要な保障を与える仕組み（親休暇、親休暇を理由とする不利益取扱い禁止、所得比例の親給付）、②国内に居住するすべての親に対して、育児のために休む権利を現実に保障する仕組み（基礎額・最低額の親給付、親休暇、児童手当など）、③仕事と育児における男女平等の実現に向けて、個人の両立に関する選択を誘導する仕組み（親給付におけるパパの月など）を組み合わせた構造になっていることが分かる。このうち②については日本の育児休業制度には相当するものがないが、スウェーデンでは、子を養育する世帯に対する社会的連帯に基づく再分配の仕組みとして重要な役割を果たしている。

キーワード：育児休業，親休暇，スウェーデン，ワーク・ライフ・バランス，男女平等

社会保障研究 2020, vol.5, no.1, pp.38-51.

はじめに

育児は長期にわたり多くの時間とエネルギーを要するプロセスである。ほとんどの親にとって、何らかのサポートを受けることなく、個々人の努力で育児と仕事を両立することは困難である。特に子が生まれてからしばらくは、一方の親（多くの場合は母親）が就労を中断して育児に専念することが必要になる。

一般的な契約法理の下では、育児を理由とする不就労は労働契約の不履行に当たり、使用者は賃

金支払義務を負わないことはもちろん、当該労働者を解雇することもできる。しかし、近年は多くの社会で家族や雇用のあり方が変化し、少子高齢化が進行する中で、国家が親（特に母親）に対して仕事を失うことなく子を産み育てることを現実的な選択肢として保障することが必要と考えられるようになった。育児休業の法制化は、「育児による不就労」が労働法や社会保障法により保障されるべき事項として認識されるようになったことを示している。

日本では1980年代まで育児は基本的に個人の責任とされていたが、90年代に入ると出生率低下を

* 慶應義塾大学法科大学院 教授

契機として両立支援に関する法制度が急速に発達した。育児介護休業法に基づく育児休業と雇用保険法に基づく育児休業給付はその中心となる制度であり、導入以降、多くの法改正により休業期間の延長や給付金の引き上げがなされてきた。その一方で、近年は育児休業給付が母親の就業継続促進という制度趣旨と乖離している〔嵩（2017）57-59頁、笠木ほか（2018）445頁〕、非正規労働者の一部や自営業者には制度が適用されず、経済的に脆弱な世帯ほど出産前後に就業を中断して低所得状態に陥りやすいため、雇用形態・就業形態間の格差が拡大されている〔大石（2019）、48頁〕等の指摘がなされ、制度の位置づけや財源の見直しが提言されている。

これらの問題はそれぞれに重要であるが、全体としてみると、「育児による不就業」をどの範囲で・どのような形で保障するかという、労働法と社会保障法にまたがる大きな問題が提起されているように思われる。そうであれば、個々の問題を検討する前提として、諸外国において「育児による不就業」に対してどのような法的保障がなされているのかを知り、基本的な考え方や構造を理解することには一定の意味があると思われる。

スウェーデンは、世界で最も早く70年代に育児休業を法制化し、現在も仕事と育児の両立に最も成功している国の一つとして知られている。スウェーデンの親休暇（*föräldraledighet*）と親給付（*föräldrapenning*）は、導入されてから法改正を重ね、さまざまな点で特徴的な育児休業制度へと発展した。本稿は、スウェーデンの労働法や社会保障法の下で「育児による不就業」がどのように保障されているかを検討し、日本への示唆を得ることを目的とする。

1 スウェーデンにおける両立支援政策の発展¹⁾

（1）妊産婦の保護と就業制限（第1期）

スウェーデンでは、1900年に母性保護の観点から産後の女性を就労させることを禁止する法律が制定され、1912年には産後6週間の就労禁止（強制

的休業）に加えて、産前2週間の休業を取得する権利が女性労働者に保障された。しかし休業中の所得保障はなく、解雇規制もなかったため、実際には妊娠・出産を機に失職する女性が多かった。

1930年代になると、スウェーデンは深刻な出生率低下に見舞われ、これを食い止めるため、女性が雇用を継続しつつ子供を産み育てる権利を保障することが必要と考えられるようになった。これを受けて、出産に伴う費用を補助する社会保険制度として母性保険が導入され、婚姻・妊娠・出産を理由とする解雇を禁止する法律が制定された。30年代の施策は人口政策としての性格が強いものであったが、1940年代には両立支援の重点が出生率の向上から女性の就労支援に移っていった〔Lundqvist, p.41〕。産休期間も徐々に延長されて1945年には6か月（産後6週間の就労禁止を含む）となったが、母性保険から支給される出産給付は定額の一時金のみであり、多くの女性労働者にとって長期の産休を取得することは現実的な選択肢ではなかった。

（2）両立支援の整備と男女平等の理念（第2期）

1960年代にはいと、スウェーデンでは福祉国家の拡大に伴い、特に福祉やサービスの分野で女性の労働力を活用する必要性が高まった。そして女性の職場進出が急速に進む中で、多くの女性が仕事を続けながら子どもを産むことを現実的に可能にする制度が必要と考えられるようになった。これを受けて、1962年に社会保険法が制定された際には、母性保険を疾病保険と同等の制度にするという趣旨で、所得比例的な出産給付（最長6か月間）が導入された。こうして休業中の所得が保障されたことにより、はじめて産休は働く女性にとって現実的な制度となった〔Votinius(2007), p.60〕。

スウェーデン社会に決定的な変化が起こったのは1970年代である。国は世帯を単位とする税や社会保障のしくみを廃止して個人単位に移行させ、公共保育所などの福祉サービスを充実させるなど、共働きを促進する環境の整備を積極的に進

¹⁾ 法政策の発展経緯は、Carlson (2007), pp.81-149およびVotinius (2007), pp.53-102に詳細に述べられている。また、家族政策の観点からの詳細な研究としてLundqvist (2010)、日本語の文献として高橋 (2007) 74-75頁がある。

め、現実にも女性が出産・育児により雇用を中断しないライフスタイルが一般的なものとなった〔Carlson (2007), pp.118-122.〕。そして「男女が共に働き、共に育児をする」という政策理念のもとに、女性だけを対象とする両立支援制度は、その内容を充実させつつ、両性を対象とする親休暇と親保険に組み替えられた。

まず1974年に母性保険に代わって親保険が新設され、子の養育のために休業する労働者に対して、男女を問わず、所得比例的な親給付（疾病給付と同額）が支給されることになった。親保険は、病児の看護等のために休業した場合に支給される臨時親給付や、最低保障として就労の有無や所得にかかわらず支給される基礎給付の導入という点でも、従来の母性保険を大きく発展させた制度であった。

また、1976年には親休暇法(Föräldraledighetslagen)が制定され、男女の労働者に対して、子の養育のために7か月の親休暇を取得する権利が付与された。また、すべての女性労働者は産前産後各6週間の母親休暇(mammaledighet)を取得する権利を保障され、これに伴って強制的な産後休業は廃止された。さらに1978年には新たな親休暇法が制定され、親休暇の権利が親給付と切り離されて²⁾、親給付を受給せずに親休暇を取得することが可能になった。また1979年の法改正では、妊娠中の女性労働者に対して、妊娠に伴う身体的な事情（重量物の運搬ができない等）のために必要な配置転換や休業を使用者に求める権利が保障され、配置転換等による賃金の減少や喪失に対する保障として疾病保険の中に妊娠手当が設けられた。その後も法改正が重ねられ、休暇の期間延長や取得形態の柔軟化が進んでいった³⁾。

このように、スウェーデンでは、1970年代という非常に早い時期に「男女平等」という理念の下

に両立支援の仕組みが整備された。しかし、現実には親休暇を取得するのは女性（母親）がほとんどであり、男女間には明らかな雇用格差が生じていた⁴⁾。この時期の両立支援モデルは、女性の労働力活用が社会的に不可欠であるという認識を踏まえ、理念的・形式的には男女双方を対象としながら、実質的には女性を主たるターゲットとして、雇用を継続しつつ子どもを産み育てることを現実的に可能とするものであったといえる〔両角 (2008) 45頁〕。

(3) EU加盟と実質的平等の追求（第3期）

① EU法の影響：性差別禁止と母性保護の強化

スウェーデンの両立支援制度は70年代半ばにいったん確立したが、90年代に入るとEUの法や社会政策の影響を受けるようになった。

1991年にはEU加盟（1995年）に先立ち、EUの指令や判例法理に沿う形で新しい男女雇用均等法が制定された。これにより間接差別の禁止が導入されるなど、性差別に対する法規制が格段に強化された。その後も、国籍や性別等を理由とする差別禁止の強化や、障害・年齢・性的指向等を理由とする差別禁止の導入など、EU加盟によってスウェーデンの雇用差別禁止法制は急速な発展を遂げた。

他方、両立支援に関してEU法とスウェーデン法は複雑な関係にある。育児のための休暇に関してスウェーデンの制度はEU法が要求する水準を上回っているが⁵⁾、産休についての両者の考え方は相容れない。すなわち、EUは妊娠出産を女性に特有の問題として強く保護する立場をとっており、母性保護指令（1992）⁶⁾は加盟国に対し、女性労働者に最低14週間の産休を保障し、そのうち最低2週間を強制休業とすることを義務づけている。スウェーデンでは強制的な産休が1970年代に廃止

²⁾ 当初、親休暇は親保険と連結しており、親給付の受給資格を有することが親休暇の取得要件とされ、休暇の期間も親給付の支給期間と基本的に一致していた。〔Votinius (2007), pp.67-68〕。

³⁾ 詳細については、Christensen (1999), pp.55-56。

⁴⁾ スウェーデンでは、1979年に初めて男女雇用機会均等法（以下、均等法）が制定され、性別を理由とする雇用差別が禁止されたが、同法は男女の形式的な機会均等を義務付けるにとどまり、出産や育児に起因する格差は労使の自主的取組みによって解決されるべきものと位置付けられていた〔両角 (2008) 45頁〕。

されていたため、上記指令に合わせて法改正がなされたが、これをパターンリズムに基づく女性保護への後退として批判する声も上がっている〔Eklund (2001)〕。その後、EUでは強制休業期間の延長が何度か提案されているが、スウェーデン政府は女性に休業を強制すべきではないとして反対の立場を表明している〔Suk (2012), p.78〕。

② 男女の実質的平等の追求

次に、スウェーデン独自の動きとして、男女の実質的平等を積極的に推進する法政策の流れがある。

第一は、親給付にクォータ制を導入することにより、父親の親休暇取得を推進する流れである。スウェーデンにおいては、70年代から女性の就労を促進するためにクォータ制の導入が議論されてきた〔Votinius (2007), pp.86-87〕。90年代にはいると男性にとっての両立（男性が育児をする権利）にも焦点が当てられるようになり、法改正が実現して、1995年に各親が受給権を持つ日数のうち30日分については他方の親に譲渡できないこととする制度（「パパの月」）が導入された。「パパの月」は男性の親休暇取得向上に一定の効果を上げ、2002年には60日間に、さらに2016年には90日間に延長されている。

第二は、女性が主として親休暇を取得することから生じる雇用上の男女格差を縮小しようとする試みである。2006年、均等オンブズマン⁷⁾は政府に報告書を提出し、現行の親休暇制度は女性が育児と雇用を両立することを可能にする一方で、制度の利用が女性に偏っているため労働市場における男女格差を固定化する機能を果たしていると指

摘した〔JämO (2006), p.6〕。この問題提起を受けて同年に親休暇法が改正され、上記のような格差を縮小するために、雇用の全過程において親休暇取得者に対する不利益取扱いを広く禁止するルールが導入された（詳細は後記（3）を参照）。

これらの法政策は、男女に対して均等に親休暇や親給付の権利を保障するだけでなく、男性にも現実に親休暇を取得させ、親休暇を取得したことによる雇用上の不利益を最小限にすることによって、70年代からの課題である「男女が共に働き、共に育児をする」という理念の実現を積極的にめざすものと位置付けられる。

2 親休暇と親保険：制度の概要

2-1 親休暇

現行の親休暇制度に関するルールは、親休暇法（Föräldraledighetslagen〔1995：584〕）に定められている。

（1）親休暇の権利

親休暇法は、勤続期間や雇用形態を問わず、すべての親である労働者に対して休暇を取得する権利を保障している（同法1条⁸⁾）。

現行法の下で取得できる休暇には、以下の6種類がある（3～8条）。

- ①母親休暇（産前産後各7週間、うち産後2週間は就労禁止）
- ②親給付ありの完全親休暇（子が生後18か月に達するまで及びそれ以降に満額〔1日分〕の親給付を受給する場合⁹⁾）

⁵⁾ 2019年6月、EUは親休暇指令（Directive 2010/18/EU）に代わる「ワーク・ライフ・バランス指令」（Directive 2019/1158/EU）を採択した。同指令は加盟国に対し、①子の出生に際して最低10日間の父親休暇（給付あり）を保障すること、②親である労働者に最低4か月の親休暇を保障し、うち少なくとも2か月をパートナーに譲渡できない期間とすること、③年に最低5日間の介護休暇を保障すること、④子（少なくとも満8歳になるまで）の養育や家族等の介護をする労働者に柔軟な働き方を選択する権利を保障すること等を義務付けている。同指令の国内法化の期限は2022年8月であるが、後述するように、スウェーデンの親休暇制度は指令の定める基準をすべて満たしている。

⁶⁾ Directive 92/85/EEC (the Pregnant Workers Directive)。

⁷⁾ 均等法の遵守確保やポジティブ・アクションの推進、啓蒙活動等により、性差別を解消し男女平等を推進することを任務とする行政機関。現在は組織再編により、性別だけでなく差別全般を総合的に扱う差別オンブズマン（Diskrimineringsombudsmanen）となっている。

⁸⁾ 従来は勤続要件（休業前の6か月間または2年間に計12か月間、同じ使用者に雇用されていたこと）があったが、2006年の法改正で廃止された。

- ③親給付なしの完全親休暇（子が生後18か月になるまで）
- ④親給付ありの部分親休暇（労働時間の短縮〔4分の3, 2分の1, 4分の1, 8分の1から選択〕。原則として子が満12歳になるまで）
- ⑤親給付なしの部分親休暇（労働時間の短縮〔4分の1〕。子が満8歳になるまで）
- ⑥臨時親休暇（父親の出産への立会いや、病児の看護等のための休暇。原則として子が満12歳になるまで、子1人当たり年60日まで）

これらの休暇による休業期間について、使用者には賃金支払いが義務付けられておらず、所得保障として公的社会保険（親保険）から親給付が支給される。ただし、親休暇の権利は基本的に親給付と独立しており、上記①③⑤の休暇は親給付の受給資格がなくても取得できるし、あえて親給付を受給せず取得することも可能である⁹⁾（後記(5)③を参照）。これに対して②④⑥は親給付や臨時親給付が支給される期間について取得できる親休暇である。

(2) 休暇の時期や配置の決定

労働者が親休暇を取得する場合は、原則として2か月前（臨時親休暇については1週間前）までに使用者に通知し（13条）、休暇の時期・配置その他の問題について使用者と協議しなければならない（14条第1段）。

完全親休暇は、労働者の請求した時期に付与しなければならない（11条）。部分親休暇は、各日の労働時間を平均的に短縮するほか、労働日を減らす形で取得することもできる（12条）。労働日の具体的な配置について当事者間で合意できない時は、使用者は原則として労働者の希望する形で労働時間を短縮しなければならない（14条第2段）。

(3) 親休暇の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

使用者は、求職者や労働者に対して、親休暇法に基づく休暇と関連する理由により不利益な取扱いをしてはならない（16条）。

同条は、雇用の全過程（募集・採用、昇進、教育訓練、賃金その他の労働条件、配置や労務指揮、解雇）における不利益取扱いを広く禁止している。労働者の立証責任は軽減されており、親休暇の取得等と関連して不利益な取扱いを受けたことを一応立証すれば、原則として同条違反が成立する。また、ここでいう「不利益な取扱い」とは、当該労働者が親休暇を取得せず就労した場合に受けたであろう処遇よりも不利益であればよく、ほかの労働者（病気により休業した者など）と比較して不利益な取扱いを受けたことを立証する必要はない〔Votinius(2011), p.144〕。すなわち、親休暇法は原則として、親休暇により休業した労働者を就労したものとして扱うことを使用者に義務付けているのである〔Votinius(2011), p.145〕。

ただし、上記の原則には例外があり、当該取扱いが「休暇の必然的な結果」であることを使用者が立証した場合には、同条違反は成立しない。立法資料や判例はこの例外事由を厳格に解釈しており、①親休暇取得者を就労したものとして扱うことが他の労働者に対して不公平な特別待遇に当たると考えられる場合、または②就労扱いが合理性を欠き明らかに不当である場合に限って例外を認めている。具体例としては、休業期間中の賃金不支給、勤務時間短縮に比例した賃金減額、休業中の事業再編成でポストが消滅したことによる配置転換、有期雇用の契約期間の大部分を親休暇により就労できない者の不採用などが挙げられており、使用者が業務上の必要性によって不利益取扱いを正当化しうる余地は非常に限定されている〔Votinius(2011), pp.146-147〕。

このような法的ルールの基礎には、親休暇に起

⁹⁾ 現行法の下では、2014年以降に生まれた子については、満12歳になるまで完全親休暇を取得することが可能になっている。

¹⁰⁾ 両角（2008）における親休暇制度の紹介は、親給付との関係に関して一部誤りがあったため、この機会にお詫びして訂正する。

因する雇用格差の縮小という政策目的のほか、労働者による親休暇取得は当然に起きる現象であって使用者は常にそれを予期して事業運営を計画すべきだという考え方がある〔Votinius (2017), p.900〕。また、両立支援の分野におけるEU法とスウェーデン法の複雑な関係も影響している。EU法は、妊娠・出産・産休取得等が女性のみに起こりうる現象であることから、これらを理由とする不利益取扱いを女性に対する直接差別（性別自体を理由とする差別）として禁止している。その例外となる事由は非常に限定されており、直接差別を使用者の経済的利益により正当化することはできない〔Votinius (2011), pp.139-141〕。これに対して、男女双方が取得しうる親休暇を理由とする不利益取扱いは女性に対する直接差別に当たらず、上記の厳格なルールは適用されない。しかし、スウェーデンの両立支援政策においては、妊娠中の身体的症状は別として、妊娠出産に伴う休業や働き方の変化は必ずしも女性のみの問題と考えられていない（男性もパートナーの妊娠出産に伴って仕事を休む等の可能性がある）ため、妊娠出産と育児を連続的なプロセスとしてとらえる傾向が強い。これを反映して、2006年の法改正においても、両者を法的に区別する必要はないという考え方がとられ、親休暇を理由とする不利益取扱いを妊娠差別に準じて禁止することが適当とされたのである〔Prop. (2006), pp.76-77, Votinius (2011), p.143〕。

2-2 親給付

親給付に関する現行のルールは、社会保険法典(Socialförsäkringsbalk [2010:110])の第12章から第14章に定められている。親保険はスウェーデン国内で就労または居住する者（労働者、自営業者、求職者、学生等を含む）を広く被保険者とする制度であり、その仕組みは非常に複雑なものとなっている。以下では、本稿のテーマに関連する範囲で概要を説明するにとどめる¹¹⁾。

(1) 給付の種類

① 親給付

両親（内縁の親や養子縁組をした親を含む）は、子の世話をするために休業する期間について、1人の子につき各240日分ずつ親給付の支給を受ける権利を有する（社会保険法典第12章12条。1人親は480日分）。親給付は、休業や勤務時間短縮の割合に応じて、満額（1日分）・4分の3・2分の1・4分の1・8分の1が支給される（9条）。

親給付の受給可能期間は、従来は子が満8歳になるまでとされていたが、2013年の法改正により、2014年以降に生まれた子については、480日のうち80%を満4歳になるまで、残りの日数分を満12歳までに受給することとなった（同13条）。このルールは、主として家族政策（子の福祉）の観点から、親（特に父親）が子の幼少期に親休暇を集中的に取得することを促進するために導入されたものである〔Prop.2013, p.26〕。それと同時に、子が大きくなってから学校の休みや行事に合わせて休むニーズに応えるために受給可能期間が延長され、合わせて親休暇の取得可能期間も延長された。

なお、母親は出産予定日の60日前から親給付を受給することができる（同5条）。父親も出産前後の期間について臨時親給付の受給が可能である（下記②ア）。

② 臨時親給付

臨時親給付は、親である労働者が下記の理由で休業した場合に支給される。

ア 子の出生に際して、出産への立ち合い・家事・上の子どもの世話等のために休業した場合（第13章10～13条）

子1人当たり10日分（10歳未満の子を養子として迎えた場合も同様）

イ 子の看護、通院の付き添い等のために休業した場合（16条）

子1人当たり1年に60日分（子が満12歳になるまで。重大な病気や障害がある場合は特別なルールあり）

¹¹⁾ 親給付の詳細については、社会保険法典及び社会保険庁のHPを参照。<https://www.forsakringskassan.se>

(2) 支給要件と支給額

親給付には、①所得比例給付（休業前所得の約8割）、②基礎額の給付（1日250SEK〔約3,250円〕）、③最低保障額の給付（1日180SEK〔約2,340円〕）の3種類がある（第12章21～24条）。制度は大変複雑であるが、主な受給パターンは以下の3種類となる。

ア 所得比例給付①+最低保障額③

所得比例給付は、疾病給付の算定基礎であるSGI¹²⁾の80%であり、これは病気により休業した場合に支給される疾病給付と同額である。ただし、支給額の上限は親給付の方が高く設定されている（1日1,006SEK〔約13,000円〕）。

所得比例給付の支給を受けるためには、被用者・自営業者を問わず、スウェーデン国内で就労し、SGIを有することが前提となる（同21条）。そのうえで、子の出産予定日以前に240日間以上継続して就労し82,300SEK（約107万円）以上の年収を得たことがある者に対して（240日要件）、所得比例給付が支給される（同35条）。

所得比例給付が支給されるのは両親を合わせて390日分であり、残りの90日分は最低保障額が支給される。

イ 基礎額②+所得比例給付①+最低保障額③

スウェーデンで就労しSGIを有するが、240日要件を満たさない者に対しては、最初の180日（本人またはパートナーが180日分を受給するまで）は基礎額が支給される。その後は所得比例給付が支給される（ただし基礎額が最低額として保障される）が、アと同様、うち90日分は最低保障額の給付となる。

ウ 基礎額②+最低保障額③

それ以外のスウェーデンに居住する者には基礎額が支給される。この場合も90日分は最低保障額の給付となる。

(3) クォータ制（パパの月）

両親が子を養育する場合、親給付の受給権は各親に240日分ずつ付与されるが、一方の親は他方の親に受給権を譲ることができる。ただし、その例外として、所得比例給付または基礎額が支給される195日分のうち90日分は譲渡することができない（第12章17条）。例えば父親が親休暇をまったく取らない場合、90日分の受給権は母親に譲渡することができず、消滅することになる。

(4) 財政¹³⁾

親保険の財源は、使用者と自営業者が負担する親保険料（保険料率は2.60%）である（社会保障法典第2章3条、社会保険料に関する法律〔2000：980〕第1章2条、第2章26条、第3章13条）。スウェーデンでは老齢年金保険を除き、労働者の社会保険料負担はない¹⁴⁾。なお、社会保険に国庫が投入される余地もある（社会保険法典第2章4条）が、親保険に関しては保険料収入が支出を上回っているため、国庫負担は発生していない。

(5) 支給状況

① 支給実績

2018年における親給付の支出総計は35,121百万SEKで、家族・児童に対する給付（児童手当などを含む）の支出の約40%、社会保障全体の支出の約15%を占めている〔Socialförsäkringskassan（2019a）, p.15〕。

¹²⁾ SGIとは、当該労働者が得ると予測される将来の所得（社会保険法典第25章2条）で、疾病給付や親給付の算定基礎となる金額である（被用者で雇用期間が6か月以上ある場合は休業前の所得がSGIとなる）。SGIを保有するには、スウェーデン国内の就労により一定額以上の所得（2020年には年11,350SEK〔15万円弱〕）を得たことを要する（同3条）。なお、SGIの算定に当たり、妊娠期間中の配置転換等や親休暇の取得による所得の減少を反映させない仕組みが設けられている（社会保険法典第26章14条、15条）。

¹³⁾ 被用者の社会保険料負担が廃止された経緯については、中野（2004）140頁を参照。また親保険の財源についても、中野妙子教授（名古屋大学大学院法学研究科）にご教示をいただいた。もちろん記述に関する誤りはすべて筆者の責任である。

¹⁴⁾ スウェーデンの親保険制度は疾病保険と密接に関連しており、疾病保険料で賄われていたが、1998年の法改正で独立した保険料が設けられ、財源が分離された。

② 男女間の格差

スウェーデンでは、雇用と育児における男女平等を積極的に推進するため「パパの月」などの施策が講じられてきたが、その効果もあって、2000年代に入ってから男性の親給付の受給率は高まっている¹⁵⁾。1998年には親給付の支給総日数のうち父親が受給した日数は全体の約10%であったが、2018年には29%まで増加している。また支給された金額で見ると、2018年に父親が受給した割合は支給総額の35%を占めている。これは男性の所得比例給付の金額が女性よりも高く、かつ女性の方が基礎額を支給される割合が高いためである〔Socialförsäkringskassan (2019a), p.20〕。

現行法の下では子が満12歳になるまで親給付を受給できることになっているが、大部分の日数は子が満2歳になるまでの間に使われている。これを男女別にみると、子が満1歳になるまでは父親の受給日数は非常に少なく（ほとんどの母親が完全親休暇を取得するため）、満1歳以降は父親の受給日数が増加し、母親の受給日数が減少する。満2歳以降は両親の差が縮小し、満3歳以降はほぼ差がなくなる傾向がみられる〔同p.23〕¹⁶⁾。

また、父親が親給付を受給する割合は、親の職業・学歴・所得・居住地域により大きく異なっている。社会保険庁等の調査では、看護師・教員・司書など女性の多い職業に就いている父親は親休暇を受給する割合が高く、両親が高学歴・高収入である場合にも父親の受給率が高いという結果が

出ている〔Socialförsäkringskassan (2016), pp.1-5, Duvander (2018), pp.65-66〕。

③ そのほかの格差

親給付の受給状況は、性別だけでなく、親が属する社会階層によっても大きく異なっている。所得比例給付の要件を満たさず基礎額の支給を受ける者は、若年者や外国（特にアフリカ・アジア・中東諸国）の出身者に集中している¹⁷⁾。これに対して、労働協約の適用を受ける労働者には協約に基づく手当が上乘せとして支払われるため¹⁸⁾、実際の受給額の差はさらに大きくなる。

また、親の所得は親給付の受給形態にも大きな影響を及ぼしている。上に述べたように、親休暇の権利は親給付と独立に保障されており、親給付を受給せずに親休暇を取得することが可能である。実際にも、子の出生後1年間はほとんどの母親が完全親休暇を取得するが、その一部について親給付を使わず、子が大きくなってから保育所・学校の休みや行事に合わせて休むためにとっておくことが多い¹⁹⁾。しかし、低所得者は親給付の金額が低く家計に余裕がないため、早い時期に親給付を使い切ってしまう、親給付の柔軟な利用ができないという問題が指摘されている²⁰⁾。また低所得の親は、最低額が支給される90日分については経済的理由から親休暇を取ることが困難であり、育児のための休める期間自体が短くなる傾向がある〔Duvander (2018), p.65, Socialförsäkringskassan (2018), pp.2-3〕。

¹⁵⁾ 社会保険庁の調査によると、1995年・2002年・2016年に導入された「パパの月」は、それぞれ男性の親給付受給を増加させる効果を挙げ（1月目は9.9日、2月目は4.4日、3月目は4.1日の増）、2016年には40%の父親が、子が満2歳になるまでに親給付を90日間以上受給した。他方、この調査では、親給付の受給率が低い父親に対しては、これ以上「パパの月」を増やしても効果は期待できず、別の手段が必要だとの指摘がなされている〔Socialförsäkringskassan (2019b), pp.1-6〕。

¹⁶⁾ 満4歳以降の標準的な受給日数は母親が年3-4日・父親が年2-3日であり、満8歳以降は父親の受給日数が母親を上回る傾向がある〔Prop. (2013), pp.35-36〕。

¹⁷⁾ 特に、25歳未満の母親とサハラ以南のアフリカ出身の母親は50%以上が基礎額受給者である〔Socialförsäkringskassan (2019a), pp.20-21〕。

¹⁸⁾ 親給付の支給額には上限があるため、協約に基づく手当は非常に重要な意味を持っている (Numhauser-Henning (2015), p.20)。

¹⁹⁾ 親給付は最大週7日受給することが可能であるが、2015年の統計によると、子の出生から1年間の平均受給日数は229日、週当たり4.4日である〔Socialförsäkringskassan (2018), pp.2-3〕。

²⁰⁾ 2015年の統計によれば、子が満2歳に達した時点における親給付の残余日数は、高所得の2人親家庭では160日であるのに対し、低所得の1人親家庭では72日である〔Socialförsäkringskassan (2018), p.3〕。

3 考察

3-1 「育児による不就業」へのアプローチ：

スウェーデンの特徴

(1) 労働法・社会保障法における位置づけ

スウェーデンの労働法や社会保障法は、「育児による不就業」をどのように位置付けているのだろうか。上記で検討した親休暇・親給付の制度を全体としてみると、スウェーデン法の特徴として、「育児による不就業」と「出産による不就業」を区別せず、基本的に同じ仕組みによって雇用や所得を保障している点を指摘することができる（ただし妊娠に伴う身体的症状による不就業は別の制度の対象となっている）。

EU法は、出産が女性だけに起こりうる現象であり、その前後に就労することは母体の健康母子関係の形成等の観点から望ましくないため、出産に関して女性を特別に保護する必要があるという考え方をとっている（日本法も基本的に同様である）。しかし、産後一定の期間を過ぎれば女性の就労は身体的に可能になり、母親以外の者が子の世話をすることもできるから、育児のために休業するか否か、誰がいつ休業するか等は両親の選択にゆだねられる。このような考え方は、「出産による不就業」と「育児による不就業」を法的に区別する方向に働く。

これに対して、スウェーデンの労働法や社会保障法は、（EU法を遵守するためにやむを得ない範囲を除いて）出産による不就業を特別な保護の対象としていない。母親には産休（母親休暇）の権利が保障されているが、これは親休暇法に基づく親休暇の一形態であり、休暇中の所得は親給付によって保障され、支給日数もほかの親休暇と共通して算定される。そして出産の前後に仕事を休む権利は母親だけではなく、父親にも臨時親休暇・臨時親給付という形で保障されている。また、親休暇を理由とする不利益取扱いが親休暇法によって厳格に禁止されているのに対し、妊娠出産を理由とする差別（妊娠を理由とする不採用や降格な

ど）を禁止する明文の法規定が存在しないことも特徴的である²¹⁾。70年代から「男女共に働き、育児をする」という理念の下に政策が進められてきたスウェーデンでは、妊娠中の身体症状への配慮を別にすれば、妊娠出産は女性のみの問題ではなく、むしろ親が子の出生に際して仕事を休む権利を保障する両立支援の問題としてとらえられてきたということができる。

また、沿革的にみても、親休暇と親保険は、産休や母性保険の対象を父親にも広げる形で発展した制度であり、「出産による不就業」に対する保障との連続性を持っている。また、旧母性保険は疾病保険の中に設けられ、親保険となってからも1998年まで財源は疾病保険と共通であった。現在も親給付（所得比例給付）は疾病給付と同様に算定され、支給額も基本的に同額である。すなわち、スウェーデンの社会保障法は、「出産による不就業」と「育児による不就業」を区別せず、ともに「疾病による不就業」と近い形で所得保障の対象としているのである。

(2) 男女平等政策・家族政策としての親休暇・親給付

「育児による不就業」に対する保障は、国の雇用政策や人口政策としばしば密接に関連している。スウェーデンの親休暇・親給付制度も同様であるが、それに加えて、男女平等政策や家族政策との関連が非常に強いという特徴がある。

① 男女平等政策としての親休暇・親給付

スウェーデンの親休暇・親給付制度は、労働市場における男女の実質的平等を実現する政策の一環として明確に位置付けられている。

スウェーデンでは、親休暇や公的保育サービスの充実により、女性が育児のために退職を余儀なくされるという問題はほぼ解消されている。2018年の統計によれば、スウェーデンでは12歳未満の子と生活する女性の就業率は83.0%であり、男性よりは低いものの、多くの女性が育児期にも仕事

²¹⁾ もっともEU法によれば妊娠差別は女性に対する直接差別に当たるので、理論的には、明文の禁止規定がなくても妊娠差別は性差別として禁止される。しかし、この問題について立法者の関心は低く、妊娠や出産を理由とする不利益取扱いの適法性を判断する基準にはあいまいな点が多い〔Votinius(2011), p.138〕。

を継続している〔SCB (2019)〕。他方、育児のために長期にわたって休業し、勤務時間を短縮するのは主に女性であり²²⁾、そのような働き方が女性の昇給や昇進を抑制することから男女間に賃金格差が生じている〔Duvander (2018), pp.66-67〕。親休暇法上の不利益取扱い禁止や親給付における「パパの月」は、このような格差を縮小しようとする試みである。

スウェーデンでは、男女賃金格差が国際的にみれば小さいにもかかわらず²³⁾、その解消が常に重要な政策課題とされてきた。この男女の実質的平等へのこだわりは、性別や家族構造を問わず、すべての個人が自分の就労により生計を立てるという原則を徹底した社会の仕組みとも関連しているように思われる。すなわち、スウェーデンの社会保険はすべて個人単位の制度であるため、賃金格差は年金や疾病給付等の額にそのまま反映される²⁴⁾。さらに、スウェーデンの家族法の下では離婚した配偶者への扶養義務は存在せず、財産分与の際にも妻が育児のために就労を制限したという事情は一切考慮されない。そのため、離婚した母親は経済的に非常に不利な立場に置かれることが多い〔Carlson (2007), p.121〕。そのような社会では、性別を理由とする差別の禁止にとどまらず、さまざまな原因から生じる男女の賃金格差を現実には解消することが、社会における公正な分配という観点から非常に大きな意味をもつと考えられる。

② 家族政策としての親休暇・親給付

もう一つの特徴は、親休暇・親給付の制度が家族政策としての性格を強くもっていることである。

スウェーデンの家族政策は「男女が共に働き、共に育児をする」という家族モデルの下に、父親

にも母親と同様に育児をする権利があること、子の福祉の観点からも幼少期に両親の世話を受けて親密な関係を築くことが重要であることを基本理念として掲げている〔Prop.(2013), p.26〕。親休暇法は、2週間の産後休暇を除き、親休暇の取得に関する決定を個人の選択に委ねているが、親給付制度には経済的インセンティブを与えることにより両立に関する選択を「望ましい」方向に誘導する仕組みが多用されている。「パパの月」は父親の親休暇取得という選択を誘導する制度であり、満4歳までに親給付の80%を受給するルールは子の幼少期に親休暇を取得するという選択を促進する趣旨で設けられたものである。

このように「望ましい」家族モデルへの誘導がなされる一方で、スウェーデンの家族政策においては、両立に関する選択の自由や家族の多様性が強調され、具体的にどのような形で仕事と育児を両立させるかについては、各家族の決定を尊重すべきだとされている〔Prop.(2013), p.30〕。そして、多様な選択を現実的に可能にするために、子の出生から12年間にわたってさまざまな形で親休暇を取得する権利が保障され、親給付を受給する時期や形態を柔軟に選択できる仕組みが整えられている。ほかの北欧諸国と比べても、スウェーデンの制度はこの面での柔軟性が高いと指摘されている〔Hobson (2006), pp.280-281〕。

また、親休暇・親給付は、子を養育する家族に対する社会的連帯 (solidarity) に基づく再分配の仕組みでもある〔Holm (2011), p.191〕。特に親給付は、児童手当 (国内に居住するすべての16歳未満の子一人につき毎月1,250SEK〔約16,000円〕を支給する制度) や必要性に基づく諸手当 (低所得者に対する住宅手当など)²⁵⁾ とともに、経済的な家族政策の柱として位置付けられている〔Duvander

²²⁾ 上記の統計によると、12歳未満の子と生活する女性の中でパートタイム就業者の割合は34.6%であり、男性 (8.9%) よりかなり高い〔SCB (2019)〕。

²³⁾ OECDの調査 (2018) によると、スウェーデンの男女賃金格差 (男性の賃金の中間値に対する女性の賃金の中間値の差の割合) は7.3である。ちなみにフランスは13.0、ドイツは16.2、アメリカは18.9であり、日本は24.5で韓国とともに最も賃金格差が大きい国である。

<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

²⁴⁾ 最も老齢年金については、4歳未満の子の養育をするため就労していなかった期間を就労期間として算定するなど、年金額の男女格差への配慮がなされている〔Numhauser-Henning (2015), p.19〕。

(2018), p.61, Prop.(2013), p.13]。経済的な家族政策の目的は、すべての子を養育する家族に経済的保護を与え、子のいない世帯との所得格差を縮小することにある〔Socialförsäkringskassan (2020), p.1〕²⁵⁾。上記のように親給付は所得比例が原則だが、その支給要件を満たさない親に対しても、スウェーデンに居住する限り基礎額や最低額の支給が保障される。また、親が労働者であれば勤続期間や雇用形態を問わず、親休暇を取得する権利が与えられている。これらの制度によって、就労形態や所得水準にかかわらず、国内に居住するすべての親に対して、一定の期間、仕事や求職活動を休んで育児をすることが現実的な選択肢として保障されている。

3-2 「育児による不就業」に対する保障の構造

上記の検討を踏まえて俯瞰すると、スウェーデンにおける「育児による不就業」に対する法的保障は、以下の三種類の仕組みを組み合わせた構造になっていることが分かる。

(1) 休業前に得た地位を保護する仕組み

第一は、育児のために就労を中断する者が、それまでに獲得した職業上の地位や生活水準を維持することができるように法的保障を与える仕組みである。親休暇・親給付の制度の基本はここにある。すなわち、親休暇法は、労働者が雇用を継続したまま休業することを可能にし、休業したことによる雇用上の不利益取扱いから保護している。また、労働者・自営業者を問わず、育児のために休業する親のうち一定の期間就労し一定の所得を得ている者に対しては、休業前の生活水準を維持するに足る所得比例的な親給付が支給される。さらに労働者に対しては労働協約に基づく上乗せ給付が支払われることも多い。

このように、スウェーデンでは、子の出生前に労働市場において安定した地位を確立した親は、親休暇と親給付の権利を柔軟に行使することにより、その地位を維持しながら、自分や配偶者の選択に基づいて仕事と育児を両立することが可能である。他方、低所得・失業・不就業などの状態にある親（移民や若年者に多い）は、この仕組みにより保護されるべき地位を獲得していないため、親休暇や親給付を本来の趣旨に合った形で利用しにくく、社会階層による格差を拡大する効果が生じている。

(2) 社会的連帯に基づく再分配の仕組み

第一の仕組みが持つ格差拡大的な効果を緩和しているのが、国内に居住するすべての親に対して、一定の期間、出産や育児のために休む権利を保障する仕組みである。上に述べたように、スウェーデンの親休暇法はすべての労働者に対して等しく親休暇の権利を保障しており、低所得者や失業状態にある親にも基礎額と最低額の親給付の受給権が付与されている。この制度は、児童手当や低所得者向けの住宅手当等とともに、子を養育する世帯（特に低所得の世帯）に対する社会的連帯に基づく所得再分配としての性格を持つ。このような再分配の仕組みは、すべての子の福祉（幼少期に両親と過ごし十分な世話を受けること）と親の権利（育児をする権利子どもと過ごす権利）を守るという家族政策的な理念によって支えられている。

(3) 男女平等に向けた誘導の仕組み

第三は、男女の実質的平等の実現に向けて、個人の選択を誘導する仕組みである。スウェーデンの両立支援政策は、仕事と育児における男女平等を、形式的な機会均等の保障にとどまらず、実質

²⁵⁾ これらの手当の詳細については、高橋（2007）80-81頁を参照。

²⁶⁾ 社会保険庁の調査によると、2018年には、これらの社会保障給付（児童手当・親保険からの給付〔妊娠給付、親給付、臨時親給付〕・必要性に基づく諸手当）は、子を養育する家族の世帯収入の9%（親保険からの給付は3.1%）を占めている（2018年）。この数値は家族構成によって大きく異なり、二人以上の子を養育する一人親家庭では22%（親保険からの給付は2.7%）を占めるのに対し、一人の子を養育する二人親家庭では5.1%（同2.9%）にとどまっている〔Socialförsäkringskassan (2020), pp.1-3〕。

的に達成することを目標として進められてきた。子を養育する親の働き方は個人の選択にゆだねられているが、上記の目標に向けて、経済的インセンティブにより個人の選択を誘導するさまざまな仕組みが設けられている。「パパの月」はその典型であるが、より根本的にいえば、スウェーデンの社会保険や税制度は全体として、専業主婦（主夫）というライフスタイルのコストを非常に高くすることにより、共働き（母親の就労継続）という選択を強力に動機づける仕組みになっている。

おわりに：日本への示唆

これまで述べてきたことから明らかなように、スウェーデンの親休暇・親給付は特徴的な条件の下で個性的な発展を遂げてきた制度であり、日本にそのまま取り入れることは難しいと思われる。しかし、スウェーデンの制度の検討を通して、日本の育児休業制度の特徴や問題点を明確にすることはできよう。

上に述べた三種類の仕組み（①従前の地位を保護する仕組み、②社会連帯に基づく再分配の仕組み、③男女平等促進の仕組み）に照らしてみると、日本の育児休業と育児休業給付（以下、合わせて育児休業制度という）は、主として①に分類される制度である。ただし、育児休業を理由とする不利益取扱いからの保護に関しても、休業中の所得保障の水準や受給権者の範囲に関しても、スウェーデンと比較すると限定的である。また、③の仕組みもパパ・ママ育休プラスなどの形で存在するが、スウェーデンの「パパの月」（父親が親休暇を取らないことにより親給付の受給権の一部を喪失する仕組み）と比べると間接的な動機づけに止まっている。

これに対して、②に相当する仕組みは日本の現行制度には存在しない。日本の育児休業制度は雇用継続の促進を主たる目的として設計されているため、そこから外れる者（雇用以外の形で働く者、雇用継続の見込みがない有期雇用労働者等）は保障の対象とされておらず、低賃金の労働者に対して最低支給額を保障する仕組みもない。

日本の育児休業制度に関して提起されている問題の多くは、①や③の仕組みを強化すべきか否か（強化するとしたら、どのような範囲で・どのような財源を用いてすべきか）、また②の仕組みを何らかの形で導入する必要があるか否か、という点にかかわるものであろう。そして、これらの問題は、根本的には労働法や社会保障法が「育児による不就業」を保障の対象とする目的は何かという問題に行き着くように思われる。多くの人がさまざまな形で就労しつつ子どもを育てるようになった社会で、また、仕事と育児に関する男女格差が根強く残り、子を養育する家族の貧困が深刻な問題となっている社会で、育児休業制度を雇用継続促進のための制度とし続けることの妥当性が問われているといえよう。

〔付記〕

本稿は、科研費（基盤研究B〔一般〕「男女の雇用平等法制－法システムの発展を踏まえた再整理と実効化のための比較法研究」〔2019～2021年度〕）による研究成果の一部である。

〔参考文献〕

- 大石亜希子「増大する育児休業給付金とその課題」週刊社会保障3029号（2019）pp.44-49。
 笠木映里・嵩さやか・中野妙子・渡邊絹子『社会保障法』（2018）、有斐閣。
 高橋美恵子「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160号（2007）pp.73-86。
 嵩さやか「共働き化社会における社会保障制度のあり方」日本労働研究雑誌689号（2017）pp.51-61。
 中野妙子『疾病時所得保障制度の理念と構造』（2007）、有斐閣。
 両角道代「ワーク・ライフ・バランスの基本原則—育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の発展を素材として」大原社会問題研究所雑誌594号（2008）pp.43-46。
 厚生労働省『2018年 海外情勢報告』（2019）pp.152-164。
 Anna Christensen, *Grunderna i Socialförsäkringsrätten*, 3rd ed. (1999) (unpublished).
 Laura Carlson, *Searching for Equality. Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law* (2007).
 Ann-Zofie Duvander “Föräldraförsäkringen: Kön och

- Klassperspektiv*" in Socialförsäkringsrapport 2018: 4, pp.61-74.
- Ronnie Eklund "Obligatorisk Mamaledighet - Nytt Vin i Gamla Råglar" in Ann Numhauser-Henning (ed.), *Normative Perspektiv. Festschrift till Anna Christensen* (2001), pp.59-79.
- Barbara Hobson/ Ann-Zofie Duvander/ Karin Halldén "Men and Women's agency and Capabilities to Create a Worklife Balance in Diverse and Changing Institutional Contexts" in Jane Lewis (ed.) *Children, Changing Families and Welfare States* (2006), pp.267-295.
- Emma Holm "The Swedish Parental Benefit in Relation to the EU rules on Coordination of Social Security Benefit - Is Free Movement of Families Really Achieved?" in Mia Rönnmar (ed.), *Labour Law. Fundamental Rights and Social Europe* (2011), pp.183-197.
- Åsa Lundqvist, *Family Policy Paradoxes. Gender equality and labour market regulation in Sweden, 1930-2010* (2011).
- Ann Numhauser-Henning, *The Policy on Gender Equality in Sweden* (Study for the FEMN Committee) (2015).
- Julie C. Suk "From Antidiscrimination to Equality: Stereotypes and the Life Cycle in the United States and Europe", *The American Journal of Comparative Law* vol.60 (2012), pp.75-98.
- Jenny Julén Votinius
- *Föräldrar i Arbete. En Könskritik Undersökning av Småbarnsföräldrars Arbetsrättsliga Ställning* (2007)
 - "Troublesome Transformation-EU Law on Pregnancy and Maternity Turned into Swedish Law on Parental Leave" in Rönnmar (2011), pp.137-152.
 - "Jämfört med Vem, Egentligen? Om Jämförelse vid Missgynnande i Samband med Föräldraledighet" in Mia Rönnmar/ Jenny Julén Votinius (eds.) *Festschrift till Ann Numhauser-Henning* (2017), pp.897-916.
- Jämställdhetsombudsman (JämO), *Föräldraskap. Kunskaps- och nulägesrapport* (2006).
- Regeringsproposition (Prop.) 2013/ 14:4, *Nya Åldergränser och Ökad Flexibilitet i Föräldraförsäkringen* (2013).
- Regeringsproposition (Prop.) 2005/ 06:185, *Förstärkning och Förenkling - Ändringar i Anställningsskyddslagen och Föräldraledighetslagen* (2006).
- Statistics Sweden (SCB) "Men with Young Children Works More. The Labour Market in 2018 for Persons Living with Children under the Age of 12" (2019) <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/labour-market/labour-force-surveys/labour-force-surveys-lfs/pong/statistical-news/labour-force-surveys-lfs---theme-the-labour-market-in-2018-for-persons-living-with-children-under-the-age-of-12/> (2020年3月12日最終確認)。
- Socialförsäkringskassan
- "Akademiker Delar Mest Lika" Korta Analyser 2016:1 (2016), pp.1-5.
 - "Uttaget av Föräldrapenning Skiljer Sig Beroende på Inkomst", Korta Analyser 2018:4 (2018), pp.1-5.
 - *Socialförsäkringen I Siffror 2019* (2019a).
 - "Reserverade Dagar Ökar Pappors Uttag av Föräldrapenning", Korta Analyser 2019:1 (2019b), pp.1-6.
 - "Barn- och Familje- ersättningar Har Stor Betydelse för Ekonomin I Låginkomstfamiljer", Korta Analyser 2020: 1 (2020), pp.1-6.

(もろずみ・みちよ)

The Structure of Parental Leave and Parental Benefits in Sweden

——A Legal Perspective——

MOROZUMI Michiyo*

Abstract

Sweden, which legislated for parental leave and parental benefits as early as 1970's, is known as the most successful country in reconciliation of family and professional life. The scheme of parental leave/ parental benefits in Sweden is generous and extremely flexible, and it guarantees every parent living in the country, regardless of profession or income, certain right to take leave from work for childcare with social benefits. To see the whole structure of the laws on parental leave and parental benefits, we can distinguish three different patterns; (1) Protection for the position which parents have established in labor market before childbirth, (2) Redistribution based on solidarity to families with children (especially low income households), (3) Promotion to a more equal division of parental leave between mothers and fathers. While we can find something equivalent of the first and third patterns in our system, the second one lacks in Japanese parental leave scheme.

Keywords : Parental Leave, Parental Benefits, Sweden, Work-Life Balance, Gender Equality

* Professor, Keio University Law School