

ワーク・ライフ・バランスの基本原理

—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

両角 道代

- 1 前提的な考察
- 2 育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の検討
- 3 WLBを推進する法の基本原理について

近年、日本では少子化が進み、政府は少子化対策として、育児と雇用の両立を支援する施策を積極的に展開している。しかし、様々な施策を束ねる基本理念は必ずしも明確でなく、労働法関係の政策も体系的に展開されているとは言えないところがある。

育児と雇用の両立は、しばしば「ワーク・ライフ・バランス (work-life balance, 以下WLBという)」の一環として語られる。WLBは、他にもホワイトカラー・エグゼンプションや高齢者雇用の促進など、様々な法政策を根拠づける理念として用いられている。WLBとは何を意味するのだろうか。育児と雇用の両立、そしてWLBの実現をめざす法政策の発展は、労働法という制度に本質的な変化をもたらすものなのだろうか。そうだとすれば、それはどのような変化なのだろうか。

本稿は、これらの問題を考える第一歩として、育児と雇用の両立に関するスウェーデンの法制度を素材とし、WLBを推進する法政策の基本原理について考察するものである。

1 前提的な考察

(1) WLBとは何か？

「ワーク・ライフ・バランス (work-life balance :WLB)」とは何か？Longmanの*Dictionary of Contemporary English*によると、こうある。

「仕事と仕事の外にある生活（たとえば家族や他の関心事）に対して、相当の量の時間と努力を捧げることができること (The ability to give a sensible amount of time and effort to your work and to your life outside work, for example your family and other interests)」⁽¹⁾。

WLBという概念は、人間の生活を仕事すなわち有償労働とそれ以外の部分に分けたうえで、個人がその二つをバランスの取れた状態で両立できる状態を指している。そして、WLBは個人的な

(1) *Dictionary of Contemporary English, Forth edition* (2003, Longman)

ライフスタイルの選択の問題でもあるが、それにとどまらず、少子化、過労死・過労自殺、男女間の不平等、教育問題、家庭の崩壊、先進国と途上国の格差問題など、様々な負の社会現象と密接に関わる問題として広く論じられている。WLBの重要性が強調される背景には、現代社会において人々の生活の中で有償労働があまりにも大きな比重を占めるようになったため⁽²⁾、それ以外の生活（たとえば育児・介護、家族との団らん、友人とのつきあい、地域活動への参加など）が圧迫され軽視されているという問題意識があり、長時間労働文化の見直しや「より良い」働き方を可能にするための様々な政策が求められている⁽³⁾。

WLBは性別・年齢・職業・階層・人種などにかかわらず、すべての人に関わる事柄である。そして、各人の求めるWLBの内容は千差万別である。しかし、WLBを「すべての人が自分の望むライフスタイルに合わせて働き方を選択できるようにすること」と考えるだけでは、問題を正確に捉えたことにはならない。少なくとも法制度のあり方を考える際には、「何」を有償労働と両立させることが求められているのかという点から、WLBが問題となる場面を以下のように分類することが有用だと思われる。

第一は、心身の健康と職業の両立^(①)であり、ここでは人間が健やかに生きる上で最低限必要な休息や自由時間の確保が問題とされる。この意味でのWLBに関する問題としては過労による病気や精神疾患の増加などがあり、過労死・過労自殺はこの意味でのWLBが極端に損なわれたケースととらえることができる。第二は、家庭生活と職業の両立、とりわけ妊娠出産・育児・介護との両立^(②)である。これは、子供や家族の世話（無償労働）と家庭外の仕事（有償労働）を男女間でどのように分担するか、育児や介護に要するコストを家族と社会の間でどのように配分するかという、現代社会が直面する大きな問題につながっている。第三は、①②に当てはまらない私生活（たとえば旅行をしたり、友人と過ごしたりする時間）や仕事以外の活動（たとえば社会活動や学業など）と職業の両立^(③)である。これは、まさに性別・年齢・家族構成などを問わず、すべての人に関わる問題であり、言葉の本来の意味に最も近いWLBとも言えるであろう。

本稿では、②の意味でのWLB、中でも育児と雇用の両立に関わる法政策を検討の対象とする。育児と雇用の両立は、単に個人のライフスタイルの問題ではなく、男女平等や子供の利益とも密接に関わっている問題であり、③の意味でのWLBとは区別して考える必要がある⁽⁴⁾。他方で、仕事以外の生活のために個人の働き方をコントロールするという点で②と③は共通しているし、人が雇用と両立させようとする「育児」の内容は様々であるから、②と③との間に明確な境界線を引

(2) その要因としては、グローバリゼーションを背景とした企業組織の合理化と効率性の重視、労務管理の変化（目標管理や成果主義の拡大など）、IT技術の進歩（電子メールの普及など）等が挙げられている。Gambles, R /Lewis, S /Rapoport, R, *The Myth of Work-Life Balance. The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies* (2006, Wisley), pp.47-51. .

(3) Gambleほか（注2）書のほか、Hochschild, A.R., *The Time Bind.: When Work Becomes Home and Home Becomes Work* (Owl Book, 1997), Ehrenreich, B./Hochschild, A.R.(eds.), *Global Woman* (Owl Book, 2002).など。

(4) 家庭生活と雇用の両立について論じる際に、個人の選択が強調されるためにジェンダーの問題が見えにくくなる等の理由で、“work-life balance”という言葉を使うことを意識的に避けている文献もある。Conaghan, J./Rittich, K.(eds.), *Labour Law, Work and Family* (OxfordUP, 2005), pp.8-9.

けるわけではない（たとえば、妻が専業主婦である場合の育児参加や一定以上の年齢の子供の養育、孫の面倒を見ることなど）。①と②の境界についても同じことが言える（たとえば、出産前後の母子の保護など）。したがって、①や③との区別を意識しつつも、育児と雇用の両立をWLBという枠組みで考えることにはそれなりの意味があると考ええる。

（2）WLBと労働法

上に挙げた①～③のいずれの場面においても、WLBの推進は複合的な政策と人々の意識改革を要する問題であり、様々な観点から検討されるべきである。以下では、筆者が専門とする労働法の観点から、WLBの推進のために必要なことを考えてみたい。

まず、共通する労働法上の課題としては、第一に労働時間の長さ（とくに時間外・休日労働）を規制すること、第二に休暇制度や弾力的な勤務制度を法的に整備し、個々の労働者が大きな不利益を受けることなく、自分の働き方を調整できる範囲を広げること、が挙げられる。このような法政策を推し進めることは、これまで当事者の私的自治や労働契約に基づく使用者の裁量権に委ねられてきた領域に、新たに法が介入してゆくことを意味する。

①～③の各分野における法規制のあり方をもう少し細かく見ると、①は労働者の健康や生命に直接関わる問題であるから、たとえ企業の利益に反するとしても、法による保護が強く求められる。「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たす」労働条件の基準を定めることは、憲法の要請するところである（憲法27条2項、労基法1条1項）。したがって、当事者の意思にかかわらず長時間労働を禁止するという強行的な法規制も、一定の範囲では正当化される。日本では、労働基準法により週40時間一日8時間を超えて労働者を働かせることは原則として禁止されており（32条）、休憩時間と週一日の休日を与えることが使用者に義務づけられている（34条、35条）。これらは私法上の強行法規であり（13条）、かつ違反した使用者には罰則が科せられる（119条）。ただし、使用者が労基法36条に基づく労使協定（36協定）を締結した場合には、法定基準を超えて時間外・休日労働をさせることが許されている（37条により割増賃金を支払う義務がある）。そして36協定により労働時間を延長しうる限度については厚生労働大臣が基準を設定しているものの（36条2項）、強行的な法規制は存在していない。

これに対して、③の意味でのWLBは両立をしないことも含めて個人の意思を尊重すべき事柄であり、①の場合のようなパターナリスティックな法規制はふさわしくない（もっとも①と③の間に常に明確に境界線を引けるわけではない）。また、私生活の充実や仕事以外に生き甲斐をもつことは、もちろん望ましいことであるが、職業選択の自由やプライバシーの尊重、男女の機会均等などは異なり、法が当然に保障すべき労働者の人権と認められるには至っていないと言わざるを得ない。したがって、③の意味でのWLBの推進は積極的雇用政策として国の裁量が広く認められる領域であり、企業の利益も考慮した柔軟なルール形成が期待される分野だと考えられる。海外では教育訓練や私的な活動のための長期休暇を法制化している例なども見られる⁽⁵⁾が、日本では今の

(5) たとえばスウェーデンでは、最近まで用途をまったく制限しない長期有給休暇制度が設けられていた。詳細は、拙稿「修正されたベーシックインカム？—スウェーデンにおける『フリーイヤー』の試み」『海外社会保障研究』157号、29-37頁を参照。

ところ、③の両立を積極的に支援する法制度は発達しておらず、労基法上の公民権行使の保障（7条）や年次有給休暇（39条）のほかには労働者の権利として保障されているものはない⁽⁶⁾。

②は、おおまかにいうならば①と③の中間的に位置する領域である。育児や介護と雇用をどのように両立するか・しないかは、基本的には本人の意思に委ねられるべき事柄である。法的介入が正当化されるのは、基本的には、雇用関係においては労働者が使用者に対して弱い立場にあるため、真に望ましいと考える選択をすることが難しいからである。しかし、それは社会活動や趣味と仕事を両立したいと願う人についても同じはずである。育児や介護という場面においては、なぜ社会活動や趣味よりも法的な介入が強く求められるのだろうか？育児と介護では問題の性質が異なる部分があるので、ここでは本稿で扱う育児と雇用の両立について考えてみたい。

第一に、育児と連続したプロセスである妊娠・出産については、妊産婦や子供の健康や生命を守るために保護が必要な場合がある。その限りでは①の場合と同様に、憲法の要請を受けて強行的な法規制がなされることになる。日本では、妊産婦に対する保護として、坑内業務や危険有害業務への就業禁止（労基法64条の2、64条の3）、産前産後休業（労基法65条。産前6週間産後8週間のうち産後6週間は本人の希望があっても働かせてはならない。）、時間外・休日・深夜労働の制限（同法66条）、育児時間（67条）などがある。

第二に、育児と仕事の両立という場面では、親である労働者の選択は、本人だけでなく生まれてきた子供の福祉を決定するものでもある。幼い子供は自分の育てられ方を選ぶことはできないから、その選択は親に委ねられる（民法820条参照）。たとえば、日本では育児介護休業法により子が満1歳になるまで休業する権利が保障されている（場合により6ヵ月の延長可）が、その権利を行使するとき（あるいは、育休を取得せず職場復帰するとき、退職するとき）、労働者は自分の働き方を選択するだけでなく、子の監護のあり方についても判断し決定を下している。すなわち育児休業の権利は、労働者が個人として自分の働き方を選び、育児による中断があっても雇用を継続する権利であると同時に、親として子の福祉を十分に図ることができるように付与されている権利でもあると言えるだろう。

現行法の下では、育児休業の他に、小学校入学前の子を養育する労働者に対して子の看護休暇（育介休法16条の2）、申し出により制限時間（1ヵ月24時間、1年150時間）を超える時間外労働（同法17条1項）や深夜業（同法19条1項）の免除を受ける権利が与えられている。また、使用者は、3歳未満の子を養育する労働者のために勤務時間短縮などの措置を講ずる義務（同法23条1項。3歳から小学校就学前の子については努力義務。同条2項）があり、育児と仕事の両立が困難になるような配転については労働者の育児状況に配慮しなければならないとされている（26条）。これらは子を養育する労働者が雇用を継続できるようにするための制度であるが、同時に親（子の福祉

(6) 職業に関連する教育訓練については、以下のような制度がある。労働者が自分の能力を高めるため自主的に教育訓練（語学学校での語学習得など省令で定めるもの）を受けた場合は、その費用の一部が教育訓練給付として支給される（雇用保険法60条の2）。また、使用者は、雇用する労働者が教育訓練や職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助をするものとされており（職業能力開発促進法10条の4）、労働者に有給教育訓練休暇を与えた場合には助成金が支給される（雇用保険法63条第4号）。

について第一次的に判断し責任を負うべき者)としての権利あるいは利益を守るための制度でもあることを、法解釈においても立法論においても意識する必要があるだろう。とくに日本では時間外労働や遠隔地配転などに関して使用者に広範な命令権が認められており、そのこと自体の妥当性も問われるが、まずは子を養育する労働者については一般的なルールがどこまで・どの範囲で修正されるべきかを検討しなければならない。

第三に、育児と仕事の両立は、雇用における男女平等と密接に関連している。妊娠・出産は生物学的に女性にしか起こりえないことであり、育児も母親が主たる担い手になることが多い。そのため女性は男性に比べて早期退職や長期休業をすることが多く、長時間の残業や遠隔地への転勤にも応じにくいことから、様々な形で雇用上の不利益を受けている。このような男女格差に法がどのように対応するかは、女性の労働力をどう活用するかという雇用政策的な問題でもあるが、男女平等(性別により差別されない権利)をどのように観念するかという法理論的問題とも密接に関わっている。

出産や育児に関連する不利益取扱いに対する法規制は、少子化対策を背景とする近年の法改正によって充実してきている。現行法の下では、①直接的な男女差別として労基法4条や均等法5・6条に違反する場合(たとえば「出産すると退職する可能性が高い」という理由で女性を採用しないことなど)、②間接的な男女差別として均等法7条に違反する場合(たとえば遠隔地配転に応じることを総合職採用の条件とすること)、③妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いとして均等法9条に違反する場合(たとえば産休取得を理由に解雇すること)、④育児休業取得を理由とする不利益取扱いとして育児介護休業法10条に違反する場合(たとえば育児休業取得を理由に降格すること)がある。また、⑤育児との両立のため短時間雇用者として働く者については、パートタイム労働法により不利益取扱いが違法とされる場合(たとえば、職務や人事管理が正社員と同じなのに低い賃金を支払うこと)もありうる。しかし、各規定によって禁止される範囲はまだ明確でない部分があるし、相互の関係も整理されていないところがある。これらの規定が全体として、出産や育児を女性が負担することから生じる雇用格差にどう対応しようとしているのか、一貫した答えはまだ示されていないように思われる。

第四に、育児と職業の両立は、周知のように少子化問題と深く関わっている。日本でも出生率の回復は国家にとって優先性の高い政策課題とされ、両立支援に関する法制度が急速に進められている。しかし出生率の回復や維持は、上に挙げた他の理由とは異なり、労働関係において法的保護に値すると認められる権利や利益に基づくものとは言えないため、労働関係に法が介入する根拠としては弱く、それだけで強い法規制を正当化することは困難であろう。むしろ少子化への取り組みは、上に挙げた理由に基づく法的介入を推し進める原動力として働いていると見るべきであろう。

(3) スウェーデン法を検討する意味

既に述べたように、労働法の立場からは、WLBを推進する法政策の発展を当事者の私的自治や使用者の裁量に委ねられてきた領域に新たに法が介入していくプロセスと見ることができる。育児と雇用の両立は特にWLBの実現が強く求められている領域であり、「個々の労働者が自分の働き方を選ぶ」ことのみには還元できない問題を含んでいる。この分野における法的介入の根拠としては、

①母子の健康・生命の保護, ②労働者の働く権利(利益)の保護, ③子の福祉と密接に関わる親としての利益の保護, ④男女平等の推進を挙げることができる。そして少子化問題は、この分野における法規制を急速に進める原動力として働いている。

このことは、おそらく日本だけではなく、他の多くの先進諸国の状況にも概ね当てはまると思われる。そこで、育児と雇用の両立に関する取り組みが進んでいる国や明確な理念に基づいて法整備を進めている国の法制度を検討し、比較法的考察を行うことにより、この分野における法政策の基本原則を明らかにし、法政策の発展が労働法に与える影響について示唆を得ることが期待できる。スウェーデンは育児と雇用の両立に関しては最も先進的な法制度を持つ国の一つであり、その法制度は単なる少子化対策としてではなく明確な理念に基づいて整備され、「北欧型」ともいえるべき一つのモデルを提供するに至っている。スウェーデンの制度を日本に取り入れうるか否かは別としても、スウェーデン法を検討することはWLBと労働法の関わりについて理解を深める上で有益だと考えられる。

2 育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の検討

(1) 全体像

スウェーデンは、他の北欧諸国とともに、育児と職業の両立政策が最も成功した国と言われている。男女ともに就業率は高く、7歳未満の子を持つ女性の就業率は8割以上と世界で最高レベルにある。また、夫婦ともにフルタイム雇用就いている家庭が多いが、女性は育児のために1年間は休業し、その後は子供を保育所に預けて勤務時間を短縮して働き、数年後に通常の労働時間に戻るというパターンが多い⁽⁷⁾。そのため、実際に働いている時間の平均は男性よりもかなり少ない。出生率をみると、70年代以降はほぼ1.7~2.0の間で推移し、1990年代後半に経済危機の影響で1.5を切るまでに落ち込んだが、その後上昇して2006年には1.85まで回復している⁽⁸⁾。

このような「両立成功」の背景には、働く両親を様々な形で支える福祉国家の存在がある。デンマークの社会学者Esping-Andersenは、現代の福祉国家を「自由主義的福祉国家」「保守主義的福祉国家」「社会民主主義的福祉国家」に分類しているが、スウェーデンは「社会民主主義的福祉国家」の典型例である。「社会民主主義的福祉国家」とは、最低限のニーズを基準とした平等ではなく、可能な限り高い水準での平等を推し進める福祉国家である。社会保険による所得保障については、職業的地位を問わず、すべての個人が単一の普遍主義的な保険制度に包含され、従前の所得に比例した給付がなされる。そして家族との関係では、家族に依存せず、家族が抱えるコストをあらかじめ社会化し、福祉サービスについて直接国家が責任を負うことを特徴とする⁽⁹⁾。

(7) 内閣府経済社会総合研究所「スウェーデンの家族と少子化対策への含意—『スウェーデン家庭生活調査』から」(2004年4月28日)。

(8) <http://www.scb.se/templates/tableOrChart.26040.asp> (中央統計局SCBのHP)。

(9) G. エスピン-アンデルセン『福祉資本主義の三つの世界—比較福祉国家の理論と動態』(岡沢憲英・宮本太郎監訳, 2001, ミネルヴァ書房) 29-30頁。

スウェーデンにおいて、子を養育する労働者は、福祉国家から多くの給付やサービスを受ける対象となっている。育児関連の主たる施策としては、①公的な保育サービスの提供、②両親休暇と両親保険、③児童手当が挙げられる。これらの施策は他の先進国にも共通して見られるが、スウェーデンや他の北欧諸国では、これらの給付やサービスが高い水準にあり、かつ普遍的な（性別、所得、職業、雇用主を問わない）権利として法的に保障されているという特徴がある。その背後には、父親と母親の両方が有償労働につき、ともに子供の世話をするという家族モデル（dual-earner/dual-carer model）が存在している。

スウェーデンの制度を具体的に見ると、第一に、学校法（Skollag, SFS 1985:1100）により、保育サービス（原則として満1歳以上の子を対象とする）は就学前教育の一環として位置づけられており、地方自治体は、有償労働または教育に従事するすべての親に対して遅滞なく保育サービスを提供する法的義務を負っている（同法2a章7条）。公的保育サービスの権利化は北欧諸国に共通する特徴である。スウェーデンでは、2000年以降は親が失業中あるいは休業中であっても保育サービスが提供されており、2003年には、1歳の子の45%、2歳の子の87%、3歳の子の91%が公的な保育施設に登録している⁽¹⁰⁾。保育サービスの形態としては、公立保育所（pre-school）のほかに、保育者が自分の家庭で預かり保育をする制度（family daycare）がある。第二に、職業を持つ親が自分で子供の世話をするために、両親休暇法により、8歳未満の子を養育するすべての労働者に対して、長期休業や勤務時間を短縮する権利が保障されている。休業中の所得保障は全国民が加入する社会保険（両親保険）によってなされる。第三に、子供を育てる親は所得に関わりなく、子供が満16歳になるまで児童手当（月1050SEK＝約16000円。2005年10月より）を受給するほか、様々な社会保障給付（扶養手当、看護手当、住宅手当、養子縁組手当等）の受給権を有する。

このうち、職業と育児の両立支援策として重要なのは、保育サービスの提供と両親休暇である（児童手当などの給付は必ずしも両立支援を目的とするものではない）。ノルウェーの社会学者Leiraは、前者は育児を非家族化するもの（defamilisation）、後者は育児を家族化するもの（familisation）と分類しているが、その両方の施策が充実していることが北欧諸国の特徴である⁽¹¹⁾。これらの国では、親が子供の世話の一部を家族以外が提供するサービス（北欧の場合は公的な保育サービス）に委ねること（非家族化）と自分で子供の世話をするために仕事を休むこと（家族化）の両方が、個人の権利として法律により保障されている。これを評してLeiraは、北欧諸国において、育児はもはや個人の私的な責任ではなく、国と個人の共同責任事項であり、育児は国に対する社会権となっている（＝子を持つことにより、親は養育責任を負うとともに、国に様々なサービスや給付を要求する権利を与えられる）と指摘している⁽¹²⁾。

このように、スウェーデンは児童福祉に関してはほぼ完成の域に達しているように見えるが、雇

(10) The Swedish Institute, "Childcare in Sweden" (Fact Sheets on Sweden, 2004).

(11) Leira, A., *Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia* (2002, Cambridge UP), pp.37-44.

(12) Leira, A., "Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s-2000s" in Anne Lise Ellingsaeter / Arnlaug Leira(eds) *Politicising Parenthood in Scandinavia* (Policy Press, 2006) p.46.

用の面では、主として女性が育児を行うことから生じる男女の実質的格差の克服が重要な政策課題とされている。2006年6月に均等オンブズマン (JämO) が提出した報告書 “Föräldraskap. Kunskaps- och nulägesrapport” によれば、「男性は『父親』になり、女性は『親』になる」⁽¹³⁾。これは、男性は育児への関与の度合いを選択できるのに対して、女性にとって育児は交渉の余地のない責任であるという意味であり、この点は70年代から基本的に変わっていないという。報告書は、それを示す根拠として以下のような事実を挙げている。すなわち、①男性の両親休暇取得率は約20%にすぎない、②育児責任の負担が女性に偏っていることにより、女性は現実には子供を生むか否かにかかわらず、様々な雇用上の不利益取扱を受けている、③多くの女性が長期休業や短時間勤務を選択するため、昇給・昇進の遅れ、失業のリスク増加、年金受給額への影響が生じ、労働市場における男女格差を固定している、④女性は、もともと女性が多く出産・育児による長期休業や短時間勤務をしやすい職業・職場（公務員、とくに看護・保育・介護など福祉関連部門）に集中している。スウェーデンは先進国の中で最も男女の職域分離が強い国の一つである。

これらの事実から、均等オンブズマンは、現行法に基づく柔軟な労働時間や休暇制度は、女性が育児と雇用を両立することを可能にしているが、他方、女性のみがこれらの制度を利用するために労働市場における男女格差を固定する面があると指摘している⁽¹⁴⁾。

以下では、まず育児と雇用の両立をめぐるスウェーデンの法政策の発展を歴史的に概観したうえで、現行法を最近の両親休暇法改正に重点を置いて紹介・検討していく。

(2) 法政策の歴史的発展

(i) 第1期：出産に伴う女性の就労制限と雇用保障

スウェーデンでは1900年に強制的な産後休業が導入されたが、解雇は自由であったため、多くの女性が妊娠や出産を契機に職を失っていた。ところが1930年代に出生率が1.5近くまで低下し社会問題となったため、ミュルダルは『人口問題の危機』⁽¹⁵⁾ (1934) を著し、人口政策の観点から多岐にわたる公共政策の提言をした。その中でミュルダルは、特に女性が雇用を継続しながら結婚し、子供を生み育てる権利を保障する必要性を訴えた。逆に既婚女性の就労を法律で制限すべきだとの議論もあったが、結局政府はミュルダルの提言を取り上げ、1939年に婚姻、妊娠、出産を理由として女性を解雇することを禁止する法律が制定された。1945年には新しい法律が制定され、女性の産後休業は6ヶ月に延長された。ただし、休暇中の所得保障は定額の一時金のみだったため、長期休業の取得率は低かった。

この時期の両立政策は人口政策としての性格が強く、出産に伴う女性の就労制限という形を取っていた。当時は女性が育児を行うことを前提として、女性を保護して就労継続を可能にすることが「男女平等」に資すると解されており、「女性の保護」と「男女平等」は対立するものと考えられていなかった。また、使用者の採用の自由や労務指揮権は、これらの法律によりほとんど制限を受け

(13) Jämställhetsombudsman, “Föräldraskap. Kunskaps- och nulägesrapport” (2006), p.6.

(14) Ibid.p.

(15) Alva Myrdal / Gunner Myrdal, *Kris I Befolkningsfrågan* (Stockholm, 1934).

なかった。

(ii) 第2期：雇用と育児における男女平等の強調（旧モデルの完成）

1960年代に入ると、スウェーデンにおける両立支援策のバックボーンとして「男女平等」の理念が強調されるようになった。その背景は、福祉国家の拡大に伴い、特に福祉やサービス部門で女性の労働力を活用する必要が高まったことにある。国は、共働きの家庭を優遇する税制を導入し、公共保育所の整備を進め、両立支援に本格的に取り組むようになり、1970年代には、母親が出産や育児により雇用を中断しないライフスタイルが原則となり、「男女がともに育児に参加する（育児は女性の天職ではない）」という理念が掲げられた⁽¹⁶⁾。

法的な面でも、両親保険の創設、両親休暇法や男女雇用機会均等法の制定により、スウェーデン型両立モデルの基礎が完成した（ここでは「旧モデル」と呼ぶ）。法的な観点から見た旧モデルの特徴としては、以下の点が挙げられる。

第一に、女性保護が男女双方（親）を対象とする保護へ組み替えられたことである。女性の就労制限は妊産婦を含めて全面的に廃止され、かわりに、男女双方を対象として出産・育児のための休暇を取得する権利が保障された。両親休暇の権利の内容は最長7ヶ月の完全休暇と社会保険給付（所得比例8割）であったが、徐々に休暇や給付の内容は充実し、勤務時間短縮（部分両親休暇）の権利も保障されるようになった。これらの制度は、まず子供の福祉（barnets bästa）を図るものであること、すなわち、共働きがスタンダードである社会において、両親から世話を受けるという子供の必要を満たし、親子がともに十分な時間を過ごすことができるようにするためのものであるとされた⁽¹⁷⁾。

第二に、性別を理由とする差別が法律で禁止されたことである。スウェーデンでは、1979年に男

年表 「妊娠・出産・育児と雇用の両立に関する法政策の発展」

1900	「工場労働に従事する年少者と女性に関する法律」制定→産後休業（産前産後6週間の就労禁止）、低所得者に定額給付
1939	「婚約・婚姻等を理由とする解雇禁止法」制定（産休12週間）
1945	「婚約・婚姻・妊娠・出産を理由とする解雇禁止法」制定（産休6ヶ月）
1962	「一般保険法」制定→母親保険制度の導入（所得比例給付）
1974	「一般保険法」改正により両親保険制度の導入（男女双方を対象）
1976	「両親休暇法」制定（男女双方を対象に最長7ヶ月）
1979	「男女雇用機会均等法」制定 「新男女雇用機会均等法」制定（差別禁止強化、間接差別禁止など）
1995	「新両親休暇法」制定（妊産婦の保護、パパ・クオータなど）
2001	「新両親休暇法」改正（部分両親休暇の時期決定など）
2006	「新両親休暇法」改正（不利益取扱の禁止の強化など）

(16) Christina Jonung / Inga Persson “Combining Market Work and Family” in Tommy Bengtsson(ed.) *Population, Economy and Welfare in Sweden*(Springer-Verlag,1994), pp.47-50.

(17) Regeringens proposition 2000/2001:44, p.22, p.37.

女雇用機会均等法が制定された（以下、79年均等法という）。これにより、スウェーデンは雇用における男女の形式的平等が個人の法的権利であることを認めた。しかし、79年法では採用と昇進、賃金については差別の成立要件が非常に厳しかった。また、女性が出産や育児のために男性と異なる働き方をすることから生じる男女格差は差別禁止ルールの射程外に置かれ、もっぱらポジティブ・アクションの守備範囲として労使自治に委ねられていた。

第三に、当時の両親休暇法や79年均等法は、採用の自由を広く認め、昇進や労務の配置等に関しても使用者の裁量を相当に尊重していた。両親休暇法は、休暇取得を唯一の理由とする解雇や配転、賃金カットを禁止していたが、採用や昇進に関する不利益取扱いは禁止されていなかった。歴史的に見ると、スウェーデンでは20世紀初頭の労使合意（「歴史的合意」と呼ばれる）において、使用者側が団体交渉に応じ労使自治を尊重することと引き替えに、組合側は使用者の「採用の自由」「解雇の自由」「労務指揮と労務配置の権利（昇進を含む）」を認めることが約束された。その後、労働裁判所もこれらの「使用者の裁量（employer's prerogatives）」がすべての労働協約に黙示条項として含まれていると解し、その法的拘束力を認めてきた。70年代に入って雇用保護法が制定されたことにより、解雇の自由は大きく制限された。しかし、採用と労務配置に関する法規制は厳格なものではなく、なお「使用者の裁量」が広く認められていたのである⁽¹⁸⁾。

(iii) 第3期：EU加盟と男女の実質的平等（新モデルへの移行）

旧モデルの下で、労働者の法的権利として保障されていたのは、①出産・育児の有無にかかわらず、男性と同等に働く女性は男性と同等の取扱いを要求できること、②妊産婦や育児を行う労働者は、男女を問わず両親休暇を取得し、社会保障給付を受けることができること、③休業等のみを理由とする不利益な解雇や配転等から保護されること、であった。この時期の法政策は、女性の労働力を利用することが不可欠であるという認識の下に、形式的には男女双方を対象としつつ、実質的には女性を主たるターゲットとして、雇用を継続しつつ出産・育児を行う機会（現実的な可能性）を与えるものであったといえよう。70年代には、両親休暇制度だけでなく児童福祉政策も積極的に進められ、公共保育所の利用可能性が高まっていた。

労働市場と家庭における男女の実質的平等は、この時期すでに政策的な課題としては非常に重視されていた。しかし、それは啓蒙活動や労使の自発的取り組みによって実現されるべきものと考えられており、男女の実質的平等を法律により個人の権利として保障する発想は希薄であった。全体としてみると、旧モデルは非常にスウェーデン的なモデルであったとも言える。

しかし90年代にはいると、スウェーデンはEUの立法や社会政策の影響を強く受けるようになった。EU加盟に先立ち、79年均等法はEU指令に沿って改正され、新たに1991年均等法が制定された（両親休暇法はEUよりも進んだ内容だったため大きな改正は必要なかった）。91年均等法では、採用や昇進、賃金に関する差別の成立要件が緩和され、間接差別禁止が明文化されるなど、旧法と比較して男女差別禁止ルールが格段に強化・拡大された。その後も均等法は何度も改正され、現行法はEU指令と同じ男女差別概念（直接差別・間接差別）を採用するとともに、従来は労使自治に委

(18) Rönmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet. Enkomparativ studie av kvalitativ flexibilitet I svensk, engelsk och tysk context.* (Juristförlaget I Lund, 2004) pp.45-46.

ねられていたポジティブ・アクションに関して詳細な規定を置き（計画作成義務や事業場ごとの賃金マップ作成義務など）、その遵守につき均等オンブズマンに監督権限を付与している。

このようにスウェーデンでは、男女雇用平等という領域における法律の役割は当初は形式的平等の保障に限られていたが、90年代以降は男女の実質的平等をも法律によって実現するという方向へ徐々に進んできた。男女格差の積極的解消を追求する上で、最大のネックとなるのは妊娠・出産・育児である。

このような背景のもと（90年台前半の出生率低下の影響も推測される）、育児を行う労働者が職業生活を主体的にコントロールする権利の拡大と、育児と雇用をめぐる男女格差の是正を目的として、両親休暇法が数度にわたって改正された。これにより、スウェーデンにおける両立支援の法政策は「新モデル」へ移行した。そこで両親休暇法の改正と新しいモデルについて、以下で項を改めて検討する。

（3）現行法の下での育児と雇用の両立

（i）両親休暇をめぐる権利の拡張^{（19）}

両親休暇と両親給付の権利

妊娠、出産、育児に関連する労働者の権利は、両親休暇法（Föräldraledighetslagen, 1995:584）と一般保険法（Lagen om allmän försäkring, 1962:381）によって保障されている。

まず、現行法の下で取得できる休暇・休業としては、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完全両親休暇（子が満18ヶ月に達するまで）、③部分両親休暇（子が満8歳になるまで。12.5%・25%・50%・75%の勤務時間短縮を選択できる）、④臨時両親休暇（子の出生に伴う父親の休暇〈10日間〉や、子の看護・健診・もう1人の親の病気などの場合の休暇〈子が満12歳になるまで子供1人当たり年60日まで、重度の疾病や障害のある子供の場合には、日数の上限なく満18歳になるまで〉）、がある。

上記の休暇・休業中は、一般保険法に基づき、両親給付として原則として従前の所得の80%が支給される（③については勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に算定される）。ただし、②③については給付が受けられるのは合計480日分までで、うち390日を超えた分については定額給付（一日180SEK）となる。実際には、労働協約に基づいて使用者が上乗せ給付を行うため、ほとんどの労働者について従前所得の90%が保障されている。

これらの権利は、すべての労働者に対して保障されている。従来は①以外については勤続要件があったが、2006年6月の改正で廃止された。

パパ・クオータ（Pappa månad）

両親がいる家庭の場合、父親と母親は240日ずつ両親給付の受給権を持っており、うち180日分の権利は他方に譲渡することができる。父親が母親に権利を譲渡するのが普通である。ただし、両親給付の受給権の一部（当初は4週間。2001年改正で60日間に延長）については他方の親に譲渡でき

（19） Regeringens proposition 2006:185. “Försäkrinog och förenkling- ändringar I anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen”, pp.71-105.

ない（一般保険法3条）。1994年に導入された（フィンランド、ノルウェーにも同様の制度あり。デンマークは2002年に廃止）。スウェーデンでは、政府の強力なキャンペーンと相まってそれなりの効果を挙げており、父親の休暇取得率は上昇傾向にあるという。

休暇の時期や配置の決定

母親休暇と両親休暇を取得しようとする労働者は、2ヶ月前に使用者に予告し（それが不可能な場合にはできる限り早い時期に予告する）、休暇の時期や配置について使用者と協議しなければならない（両親休暇法13条）。

母親休暇と完全両親休暇については、原則として、使用者は労働者の請求した時期に休暇を付与しなければならない（両親休暇法4条1段）。これに対して、部分両親休暇については、従前は、各労働日の労働時間を平均して短縮するのが原則とされ、その具体的配置について当事者間で合意できないときは、使用者に決定権が付与されていた。しかし、2001年の法改正により、平均的な時間短縮のほかに、一定の曜日に集中して休むことも選択できるようになり、労働時間の具体的配置について合意できないときは、「使用者の業務の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望する形で休暇を付与しなければならないとされた（両親休暇法14条2段）。これにより、部分両親休暇の時期・配置に関する法的ルールは、使用者決定の原則から労働者決定の原則へと転換された。この法改正は両親給付制度の改正（支給期間の延長や支給形態の柔軟化のほか、出産に立ち会うため休業した父親に対する給付などが新たに導入された）に伴って行われた。その主な趣旨は、部分両親休暇を労働者にとって利用しやすいものとするにより、とりわけ父親の取得を促すことにあった。立法資料では、子供の権利条約にも触れながら、両親休暇制度の目的は第一に子の福祉を実現することにあることが改めて強調され、父親の育児参加が子の福祉の増進に不可欠であると述べられている⁽²⁰⁾。

労働裁判所は、最近の判例（AD92/2005）の中で、部分両親休暇における労働者決定の原則の内容をより明確に示している。この事件は、週7日操業の工場に勤務する労働者が、土日のみ勤務する形での部分両親休暇を請求し、これを使用者が拒否したため、当該労働者を土日のみ勤務させることが「使用者の業務の運営を著しく妨げる」場合に当たるかが争われた。労働裁判所は、両親休暇法14条の立法趣旨は部分休暇の時期決定を原則として労働者に委ねることにあるとし、例外が認められるのは、使用者が当該休暇の取得により事業の運営に重大な支障が具体的に発生すること、かつ代替要員の確保等によって支障を回避できないことを立証した場合に限られるとの解釈を示した。そして使用者側が主張した事情（土日のみのシフトは存在せず先例もないこと、平日に行われるミーティングに出られないこと、平日のみ勤務する代替要員の確保が難しいと予測されることなど）はいずれも「業務の運営を著しく妨げる」ことを立証するには足りないとし、使用者の拒否を違法とした⁽²¹⁾。この判決によれば、部分両親休暇の取得が「業務の運営を著しく妨げる」というためには、当該職場における通常の勤務体制を前提とするのではなく、使用者が客観的に可能な手

⁽²⁰⁾ Regeringens proposition 2000/2001:44, “Föräldraförsäkring och föräldraledighet” ,p.23.

⁽²¹⁾ 判例紹介として、拙稿「部分両親休暇の取得と労働時間の配置（海外判例レポート）」『労働判例』919号、96頁（2006）。

段をすべて取ってもなお重大な支障が生ずることを示さなければならない。要するに使用者が拒否権を行使できるのは相当に限られた場合であるといえる。

(ii) 両親休暇取得を理由とする不利益取扱いの禁止

2006年改正による規制の強化

従来の両親休暇法では、両親休暇の請求または取得のみを理由として労働者を解雇することが禁止され（16条）、両親休暇の請求または取得のみを理由とする賃金や労働条件の切り下げや配置転換は労働者を拘束しない（17条）と定められていた。しかし、近い将来両親休暇を取得するであろうという理由で妊娠婦を不採用とすることや、休暇取得者を昇進や昇給から除外することは禁止されていなかった。両親休暇を請求・取得した者に対して不利益に働く基準を適用することは、女性に対する間接差別として男女雇用機会均等法（Jämställdhetslagen, SFS1991:433）に違反する可能性もある。しかし、原告側は「同様の状況にある労働者」（病気など他の理由で休業した者）と比較して不利益に扱われたことを立証する必要がある、その立証が成功しても使用者が当該基準は「正当な目的に基づき、その目的を達成する手段として適切かつ必要不可欠である」ことを立証したときには、間接差別は成立しない（同法16条）。

2006年の両親休暇法改正によって不利益取扱いが禁止される範囲は一気に広がった。改正法の大きな特徴は、両親休暇取得を理由とする不利益取扱いを妊娠差別に類する男女差別の一形態として捉え、これを禁止していることである。2006年改正のポイントは以下の通りである。

(a) 雇用の全過程（雇入れ、昇進、教育訓練全般、賃金その他の労働条件、労務配置、解雇）における「両親休暇の取得またはそれに関連する理由に基づく」不利益取扱いを禁止し、休業中に行われた昇給から除外することも不利益取扱いに当たるとした（両親休暇法16条、17条）。また、完全両親休暇中の解雇予告については、当該労働者が職場に復帰した時点（部分両親休暇による短時間勤務を含む）から予告期間が進行することとされた（雇用保護法11条）。

(b) 休暇取得と不利益取扱いの間の因果関係は、休暇取得が不利益取扱いを受けた理由の一つであれば認められる（唯一の理由あるいは決定的理由である必要はない）とした⁽²²⁾。

(c) 労働者の立証責任を軽減し、自分が不利益に取り扱われたこと、当該不利益取扱いと両親休暇取得の因果関係を一応立証したときは、使用者が、因果関係が存在しないこと、あるいは「両親休暇に必然的に伴うものであること」を立証しない限り、違反が成立するとした（両親休暇法24条）。

(d) ここでいう「必然的に」とは「客観的にみて不可避であること」を意味すると定義し、「自然に」「合理的に」よりも厳格な基準を採用した。具体的には、休業中に事業再編成によりポストが消滅した場合の配置転換や、短時間勤務の場合に比例的に給与を減額すること、有期雇用において期間の全部またはほとんどを就労できない場合に不採用とすることなどである⁽²³⁾。

(e) 均等オンブズマンに対し、均等法に違反する男女差別の訴えと同様に、両親休暇を理由と

⁽²²⁾ Regeringens proposition 2006:185, p.85.

⁽²³⁾ Regeringens proposition 2006:185, pp.86-87.

する不利益取扱いに関しても、労働者の申し出により本人の代わりに労働裁判所に訴えを起こす権限を付与した（同法25条）。

妊娠差別と両親休暇取得を理由とする差別

先に述べたように、改正後の両親休暇法は、両親休暇取得を理由とする不利益取扱いを差別の一形態と捉えて禁止している。しかし、改正法の禁止規定は均等法の差別禁止規定とは異なっており、①不利益取扱いの立証に関して「同等の状況にある労働者」との比較を求めている、②因果関係の証明責任を相当に軽減している、③使用者の経済的理由による正当化を非常に限定的にしか認めていない、という点に特徴がある。

2006年法改正の主たる目的は、女性がより多く両親休暇を取得することによって生じる雇用上の男女格差を縮小・解消することにあった。法案作成に当たって、政府は、両親休暇を取得する労働者はしばしば普通の（休暇を取得していない）労働者と比較しうる状況にないから、均等法の男女差別禁止に準じたルールでは「効果的な保護」を提供することができないとし、上記①～③の修正を加えて救済の範囲を広げたのである⁽²⁴⁾。このような法が制定された背後には、今日の職業生活において労働者が育児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って、使用者は当然それを予測して業務を計画すべきだという考え方がある（特に上記③に関して）⁽²⁵⁾。

さらに、改正法案作成に当たり、政府は両親休暇取得を理由とする不利益取扱いは原則として妊娠を理由とする不利益取扱いと同様に扱われるべきだとして、通常の男女差別ではなく、妊娠差別の禁止ルールをモデルとした。これは、妊娠・出産と育児は基本的に連続的なプロセスであり、雇用や社会保障との関係で法的に両者を区別する理由はないとの考えに基づくものである⁽²⁶⁾。

実は、妊娠・出産と育児を明瞭に区別しない考え方は、少なくとも北欧の研究者の間ではそれほど目新しいものではない。すなわち、たしかに妊娠は女性のみが経験することだが、使用者が女性の身体的な変化それ自体を理由として不利益に取扱うことは少なく、ほとんどの場合は妊娠に伴う一時的な職務遂行能力の低下や出産後の休業や勤務短縮による経済的損失を避けようとする故である。これらの不利益取扱いも妊娠差別と言えるのであれば、北欧のように男性に対してもパートナーの妊娠・出産および育児のために休業する権利が法的に保障されている国では、男性にも（パートナーの）妊娠・出産に関連して不利益取扱いを受ける可能性がある。したがって、少なくとも差別禁止法との関係では、妊娠・出産を女性のみが経験する特殊なこととして、両性が関わりうる育児と区別する必然性はないということになる。

このような考え方は、本来は妊娠差別を女性に対する間接差別と理解することにつながるはずで

⁽²⁴⁾ Regeringens proposition 2006:185, pp.77-79.

⁽²⁵⁾ Regeringens proposition 2006:185, p.86.

⁽²⁶⁾ Regeringens proposition 2006:185, pp.76-77, p.82.

ある⁽²⁷⁾。しかし、ECJは1990年のDekker判決⁽²⁸⁾において、①妊娠差別は女性に対する直接差別に該当する、②しかも通常の直接差別とは異なり、妊娠婦の状態は病気の男性などとは比較し得ない特殊なものであるから、差別の立証に当たって「同様の状況にある」労働者との比較を要しない、との法理を確立している。そして、③直接差別である以上、使用者側は経済的理由によっては不利益取扱いを正当化し得ないことになる。ECJはその後のTele-Denmark事件⁽²⁹⁾において、期間を定めて雇用された女性労働者が採用後に妊娠を告げ、雇用期間の一部分を休業することが明らかになった場合にも、解雇を違法と判断している。また、2002年に改正されたEUの均等待遇指令2002/73/EEGは、Art.2.7において、「出産休暇を取得した女性は、休暇終了後に同じ地位または待遇や条件に関して何ら不利益のない同等の地位に復帰し、休暇中の労働条件の向上による利益を受ける権利を有する。妊娠指令にいう妊娠や出産に関連する女性に対する不利益取扱いは、この指令にいう男女差別に当たる」と定めている。これにより、労働者は、妊娠・出産に関連して不利益に取り扱われることから、ほぼ無条件で保護されることになる。

先に述べたように、2006年改正の目的は、男女の実質的雇用格差を是正するために「効果的な保護」を提供することにあった。そのためには、「等しいものを等しく扱え」という形式的平等の枠を大きく超え、間接差別よりもさらに実質的平等に重点を置いた法理が必要であった。そこで、もともと妊娠と育児の区別をしない考え方が存在していたことから、EC法に従って妊娠差別を禁止する以上、両親休暇取得を理由とする差別もそれに準じて禁止すべきとのロジックが採用されたものと推測される。

3 WLBを推進する法の基本原理について

(1) 育児と雇用の両立：二つの基本原理

WLBを推進する法政策の発展は、契約自由の原理や労働契約の本質とされる使用者の労務指揮権・人事権に委ねられてきた領域に、新たに法が介入してゆくプロセスである。

本稿では、WLBの中で育児と雇用の両立に焦点を当て、スウェーデン法の発展を紹介・検討してきた。スウェーデンには、採用・解雇・昇進・配置・労務指揮等に関して使用者の自由や裁量を広く認める伝統があり、かつては妊娠婦や乳幼児の養育をする労働者についても大した違いはなかった。しかし現在では状況は大きく変化している。ここでは、スウェーデン法を素材として、育児と雇用の両立促進という観点から私的自治や使用者の決定権を制限するWLBの基本原理について

(27) このような見解を主張するものとして、Nielsen, R., "Case C-177/88, Elizabrth Johanna Pacifica Dekker v. Stitching Vormingscentrum voor Jong Volwassenen(VJV Centrum) plus Case C-179/88, Handels- og Kontorsfunktionærernes Forbunds Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening", Common Market Law Review vol.29 pp.160-169 (1992).

(28) Case C-177/88, Elizabrth Johanna Pacifica Dekker v. Stitching Vormingscentrum voor Jong Volwassenen(VJV Centrum) [1990] ECR I -3941.

(29) Case-C-109/00 Tele-Denmark A/S v. Kontorsfunktionærernes Forbund I Danmark [2001] ECR I -6993.

考察してみたい。

スウェーデンの法政策を全体としてみると、二つの基本原理の存在を指摘することができる。第一は、妊産婦や年少の子供を養育する労働者は、心身の健康を維持したり雇用を継続したりするために特別な法的保護を必要とする状態にあり、その特別な事情ゆえに、一般の労働者とは異なるルールの適用を受けるべきだとする原理である。さらにスウェーデンでは、育児中の労働者を保護する根拠として「子の福祉」が強調される傾向がある。ここでは、これを「**特別な保護の原理**」と呼ぶ。

「特別な保護の原理」は、時代とともにその性格を変化させつつ発展を遂げている。2 (2) で見たように、第1期（1950年代まで）には、スウェーデンでも妊産婦の就労制限という形でパターナリスティックな保護がなされていた。しかし、第2期になると強制的な母性保護は撤廃され、男女双方を対象として権利行使を労働者の意思に委ねる両親休暇権の保障という形を取るようになった⁽³⁰⁾。また、休業や勤務時間短縮による賃金の減少分については、両親保険により高い水準の所得保障を受ける権利が法的に保障された。そして1990年代以降（第3期）は、個々の労働者が出産や育児に合わせて職業生活をコントロールする権利をさらに強化する方向に発展している。

この流れの中で特に注目されるのは、2001年の両親休暇法改正である。それ以前にも部分両親休暇の取得による勤務時間短縮は労働者の権利であったが、具体的な労働時間の配置については使用者の利益に配慮がなされ、最終的には使用者に決定権が与えられていた。しかし2001年改正により、部分両親休暇の時期についても労働者決定の原則が採用された結果、労働者は子の出生から8年間という長期に渡って労働時間の長さと配置を決定する権利を保障されるに至った。現行法の下では、子供を持つ労働者は（特に二人以上の子を持つ場合を考えると）、その職業生活のうち相当に長い期間にわたって、自分の労働時間を決定する権利を付与されているわけである。

以上のことから、スウェーデンにおいて「特別な保護の原理」の意味するところは、「**母性保護**」から「**育児の権利化**」へと大きく変化したと言えよう⁽³¹⁾。現在の両親休暇法は、もはや国家が母子の健康を守るために設定した例外的なルールではなく、育児という長期にわたるプロセスを対象として、親の世話を受けることに対する子供のニーズやそれを充たす親としての責任を法的保護に値するものと認め、長期休業や勤務時間短縮という形で権利化したものと言える。その権利の中には、両親保険給付のように親である労働者が国家に対して有する権利もあるが、休業や勤務時間短縮のように使用者に対して主張しうる権利も含まれている。このような権利の拡大は、使用者の労務指揮権を大きく制限し、労働契約の本質である他人決定性を（部分的にせよ）弱める効果をもた

⁽³⁰⁾ 1976年以来、妊娠・出産にともなって女性の就労を強制的に制限する法律はスウェーデンには存在しなかったが、2000年にEC指令に基づく法改正がなされ、により、産後2週間の産後休業が強制されることになった。この間の経緯についての詳細は、Eklund, R. "Obligatrisk mammaledighet- nytt vin i gamla läglar" pp.59-80 in *Normative Perspektiv. Festschrift till Anna Christensen*(Lund, 2000)を参照。

⁽³¹⁾ 北欧諸国における「育児の権利化」については、Leira, 註(11) pp.132。ただし、社会会社であるLeiraは、両親休暇を含めて「育児の権利」を国に対する社会権ととらえており、労働関係における使用者に対する権利としては分析していない。

らすものと考えられる。

さて、スウェーデンの法政策を支える第二の基本原理は「男女平等」である。「男女平等の原理」もまた、時とともに大きく変化している。70年代の終わりまで、スウェーデンにおいて「男女の雇用平等」は政策理念としては非常に重視されていたものの、法的な拘束力を持つ原理としては確立していなかった（第1期）。1979年に制定された男女雇用機会均等法は性別を直接の理由とする雇用差別を禁止し、男女の形式的平等（「等しい者を等しく扱え」）を法的に確立したが、採用や昇進に関する差別の成立要件は厳しく、使用者の採用の自由や労務指揮権が広く認められていた。また、出産や育児に起因する男女格差は望ましいものではないが雇用政策や労使のポジティブ・アクションにより解決すべき問題と考えられ、法規制の対象とはされていなかった（第2期）。

しかしEU加盟を契機として、この分野における法規制は飛躍的に拡大し、法律による男女平等の実現が目指されるようになった。その一環として、出産や育児に起因する男女格差を法律により是正する方針がとられ、間接差別の禁止のみならず、男性の両親休暇取得を積極的に促進するパパ・クオータや、両親休暇取得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規定などが置かれている（第3期）。現行の不利益取扱禁止規定は差別禁止ルールに準じた形を取りつつ、形式的平等の枠を大きく超えて「異なる者を等しく扱う」ことを使用者に義務づけるものである⁽³²⁾。以上を全体としてみると、スウェーデン法において「男女平等の原理」は時とともに法的原理としての力を急速に強めつつ、「形式的平等」から「実質的平等」へとその重点を移してきたと言える。

これらの基本原理の確立・発展により、スウェーデンでは、伝統的に広く認められてきた使用者の採用の自由や労務指揮権が大きく制限されるに至っている。

（2）スウェーデン法の特殊性と普遍性

以上の検討から明らかなように、育児と雇用の両立に関する限り、スウェーデンの法政策は非常にラディカルである。したがって、スウェーデンや類似する制度を持つ北欧諸国の法制度は特殊な条件の下で実現した特殊な事例であり、日本や日本の労働法が直面している問題を考える上では参考にならないように見えるかもしれない。

たしかに、スウェーデンの法政策はいろいろな点である意味では極端と言える立場をとっているため、その妥当性については理論的にも現実的にも、様々な疑問が生じるところである。たとえば、両親休暇取得を理由とする不利益取扱いを妊娠差別に準じる差別として禁止している点は「差別」という概念の混乱を招く恐れがあるし、部分両親休暇において労働時間の決定権を労働者に与えたことは使用者の利益への配慮が欠けているようにも見えるし、パパ・クオータについては家族の領域に国家が介入すべきでないという批判も可能であろう。スウェーデンが育児と雇用の両立に成功しているとしても、その法制度を日本に導入することには様々な異論があろう。

しかし他方で、スウェーデンの法政策は、育児と雇用の両立（ひいてはWLB一般）と労働法の関わりについて普遍的な問題を提起している。

⁽³²⁾ この規定は、理念的には男性に対する間接差別に当たりうるであろう。ただし、EC法上もスウェーデン法上も、男女格差を是正するためのポジティブ・アクションとして正当化が可能だと思われる。

第一に、スウェーデン法に見られる二つの基本原理、すなわち「特別な保護の原理」と「男女平等の原理」は、その現れ方や強さは異なるが、ほとんどの国の法政策に共通して発見できる。そして、スウェーデン法における二つの原理の変化（「母性保護から育児の権利化へ」「男女の形式的平等から実質的平等へ」）は、その現れ方や進み方こそ違いますが、基本的な方向としては日本や多くのヨーロッパ諸国に共通して見られるものである。したがって、これら二つの基本原理をこの分野における比較法的考察の軸として用いることができると考えられる。

第二に、スウェーデンの法政策は、「特別な保護の原理」との関係でも「男女平等の原理」との関係でも急進的であり、その点では特殊だが、それ故に育児と雇用の両立を支援する法政策の発展が労働法の規範構造にどのような影響をもたらしているのか、という本質的な問題について示唆を与えてくれる。スウェーデンの両親休暇法は、限られた範囲ではあるが、現在の労働法が前提としている考え方（たとえば、労働契約において労務が提供される時間や場所を決定する使用者の権利や「等しい者を等しく扱う」ことを中心とする差別概念）の修正を求めるものであり、スウェーデン法に対する疑問や違和感の一部は、そこから生じるものと思われる。しかし、他の国でも育児と雇用の両立（さらにすべての労働者を対象としたWLB）は強く求められており、それに応える法政策が発展してゆくことにより、労働法の規範構造に本質的な修正が加えられる可能性は潜在的に存在していると考えられる⁽³³⁾。

第三に、スウェーデンの特殊性は、育児と雇用の両立を第一次的に国家の責任で実現しようとしている点にある。現代の雇用社会において、子供を生み育てながら両親とも継続して働くという選択肢は、観念的にはすべての人に開かれているが、現実には何らかの形でサポートを受けられない限り実現できない。スウェーデンでは、すべての労働者に対して所得保障を伴う両親休暇の権利と公的保育サービスを受ける権利を保障し、かつ父親の権利行使を促進するという形で、国家がサポートを提供している。このような法制度は労働者にとって望ましいものである反面、国家が一定のライフスタイルを望ましいものとして押しつけるという側面もあることは否定できない。その対極には、育児という私的な領域に法はなるべく介入せず、サポートを市場に委ねる（企業のファミリーフレンドリーな施策や民間の保育サービス利用など）という考え方がある。これに近い立場をとっているアメリカ法は、WLBの法政策を研究する上で検討する価値がある。ただ、アメリカの状況について、両立支援を市場（企業や民間市場）に委ねることにより家族の自律性が守られるのではなく、逆に家族の領域に「市場」が強い勢いで侵入していることを指摘する研究者もいる⁽³⁴⁾。このような問題も、法政策を進める方向を考える上では念頭に置いておく必要があるだろう。

（もろずみ・みちよ 明治学院大学教授）

⁽³³⁾ EC法およびイギリス法につきこのような観点から考察するものとして、Collins, H., "The Right to Flexibility", p.124. in Conaghan, J./ Rittich, K.注(4)書pp.99-124. Barnard, C. "The Future of Equality Law: Equality and Beyond" pp.224-227. in Barnard, C./ Deakins, S./ Morris, G.S.(eds.), *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Sir Bob Hepple QC* (Hart Publishing, 2004), pp.213-228.

⁽³⁴⁾ Hochschild, A.R.,注(4)書。