

第1章 フィンランドの概要

第1 フィンランドの基本データ

フィンランド共和国 (Republic of Finland) 首都：ヘルシンキ

面積は日本よりやや小さい33.8万km²、人口約550万人（うち140万人が首都圏に居住している）。国土面積の86%が森林。500 m²以上の湖沼が約17万近くある。公用語はフィンランド語（88.9%）スウェーデン語（5.3%）。宗教は、キリスト教（福音ルーテル派、正教会）。議会制民主主義であり、国会は200議席から成る一院制（任期4年）。現政権は中央党、国民連合党、ブルー改革党からなる連立内閣であり、現首相はユハ・シピラ（中央党）（2015年5月就任）。大統領は直接選挙で選任され、任期は6年。現国家元首は、サウリ・ニーニスト大統領（2018年2月再任）である。主要産業は、紙・パルプ等、金属、機械、電気・電子機器、情報通信。経済成長率は2.1%（2016年、フィンランド統計局）、一人あたりGDP 46,020ドル（2017年、IMF）。失業率は、2009年以降高く2017年は8.6%。特に、若年層（15～24歳）の失業率が高く22.4%である。

World Economic Forumの「The Global Gender Gap Report 2017」によると、ジェンダーギャップ指数のランキングは総合3位（0.823）、経済分野16位（0.793）、教育分野1位（1.00）、健康・社会福祉46位（0.978）政治5位（0.519）。

第2 フィンランドの歴史

1 歴史

フィンランドは、13世紀から6世紀の間スウェーデン王国の統治下におかれていた。1809年にロシアに割譲され、フィンランド大公国となった。1917年にソ連から独立し、フィンランド共和国を設立した。その後、2回の対ソ連戦争（1939年、1941～44年）、対独戦争（1944年～1945年ラップランド戦争）を経験した。1955年に国連に加盟し、1955年にEUに加盟した。

2 男女平等に関する出来事

(1) フィンランド大公国時代

フィンランド大公国時代から、男女平等の推進が行われ、1901年に女性の大学入学に対する許可制が廃止され、1906年にヨーロッパで最初に男女平等参政権を獲得した（被選挙権・選挙権の両方を獲得したのは世界初）。1907年に世界初の女性国会議員が誕生した（200議席中19名）。1910年に、出産後4週間の出産休業を認める初の法令が制定された。

(2) フィンランド共和国設立以降

1926年に女性公職適任法が成立、1930年に妻に対する夫の後見制度の廃止、1937年に貧困女性を対象とした母親助成法が成立、1940年に児童手当が導入された。

(3) 戦後

戦後、以下のとおり性平等に関する多くの法や制度が導入された。

また、2000年代に初の女性大統領、女性首相が誕生した。

- 1949年 経済状態に関わらず、すべての女性に母親助成が拡大された
- 1963年 公職における男女同一賃金
- 1964年 54 勤務日の母親手当
- 1970年 労働における性別を理由とした差別の禁止
- 1972年 義務教育法, 男女平等委員会設立
- 1973年 保育法
- 1974年 6か月間の母親手当
- 1975年 国民年金法で、基礎国民年金の男女平等な権利を規定
- 1976年 配偶者分離査定による課税制度
- 1978年 両親に親休暇を分けて取得する権利が認められる
- 1980年代 病気の子の看護による所得損失を保障する在宅子ども看護手当、特別看護手当の導入
- 1986年 女性に対する聖職就任禁止が撤廃される
- 1987年 男女間の平等に関する法律（平等法）、平等オンブズマン設立
- 1990年代 就学前のすべての子どもに保育を受ける権利が認められる
- 1991年 母親への振替や共有が認められない父親休業、父親手当の導入
- 1992年 平等法で妊娠と子育てにかかわる差別を禁止
- 1994年 夫婦間レイプの犯罪化
- 1995年 女性の軍事職就任規制撤廃, 平等法クォータ制の導入
- 2000年 初の女性大統領（タロヤ・ハロネン）就任
- 2003年 初の女性首相（アンネリ・ヤーテンマキ）就任
- 2005年 平等法改正 差別禁止法制定
- 2010年 初の女性司教就任

第3 フィンランドの法律

1 刑法

(1) 法律の概要

刑法に身体的接触によるセクシュアルハラスメントが規定されている（場所は職場に限定されていない）。

また、雇用犯罪として、職場・雇用における差別、著しい差別が規定されている。「雇用主の代表者」には、雇用主を代理して指揮監督を行う者も含まれる。

刑法（抜粋）

第20章 性犯罪

第5条 (a)セクシュアルハラスメント

他人の身体に触れることにより性的自己決定権の侵害をもたらす性的行為をした者は、この章（性犯罪）の他の罪で罰されない限り、セクシュアルハラスメントとして罰金または6か月以下の拘禁刑に処される。

第47章 雇用犯罪

第3条 職場・雇用における差別

採用広告を行ったり、労働者の選択をする場合または雇用している場合においては、雇用主またその代表者は、人種、国籍、性別、年齢等の理由により、重要でかつ正当な理由なく、求職者や従業員を不利な地位においた場合は、職場・雇用における差別として、罰金または6か月以下の拘禁刑に処される。

第3条(a) 職場・雇用における著しい差別

職場・雇用における差別のうち、求職者または従業員の経済的またはその他の困窮、従属的な地位、理解の欠如、不注意または無知により、著しく不利な地位におかれた場合、違反者は、法律でより厳しい刑罰に課される場合を除き、職場・雇用における著しい差別として、罰金または2年以下の拘禁刑に処される。

第9章 企業犯罪責任

企業の刑事責任に関する規定は、労働安全犯罪及び職場・雇用における著しい差別に適用される。

2 女性と男性の平等法(平等法)

(1) 法律の概要

1986年に制定された、社会生活におけるジェンダー平等の促進を目的とする法律。公的機関の性平等促進義務、クォータ制、職場・教育機関等の平等計画策定義務等が規定されている。

社会生活におけるジェンダーを理由とする直接差別・間接差別を禁止が規定されている(性自認、性表現に基づくものも含む。性的指向による差別の禁止は差別禁止法に規定されている)。セクシュアルハラスメント、ジェンダーハラスメントも「差別」に該当するとされている。ハラスメントを認識した雇用主の対応義務が規定され、対応を怠った場合は「差別」に該当するとされている。

規制対象は、雇用関係に限らず、公的機関、教育機関、商品等販売者等も含んでいる。

(2) 平等法違反の場合の対応

平等法違反に対しては、平等オンブズマンへの申立て(助言・指導)、反差別、平等裁判所への申立て(罰金や平等計画の作成義務付け)、労働組合(職場代表)への相談、裁判所への提訴(平等法に損害賠償の定めあり)が可能である。なお、フィンランド刑法には身体的接触によるセクハラ処罰、雇用・職場における差別の処罰の規定があることから、平等法違反とともに刑法違反に該当する可能性もある。

女性と男性の平等法(平等法) (抜粋)

第1章 目的

この法律の目的は、ジェンダーに基づく差別を防止し、女性と男性の平等を促進し、女性、特に職場における女性の地位を向上させることである。

第7章 差別禁止 (Prohibition of discrimination)

ジェンダーに基づく直接および間接的差別の禁止

ジェンダーに基づく直接差別とは、

- 1) ジェンダーに基づいて女性と男性で異なる取扱いをする。
- 2) 妊娠または出産を理由に異なる取扱いをする。
- 3) 性自認または性表現 (gender identity or gender expression) に基づいて異なる取扱いをする

間接的ジェンダーに基づく差別とは、

- 1) 性別、性自認、性表現に関して一見ジェンダーに中立であるが、効果として不利益な立場におかれるもの
- 2) 親であることや家族責任を理由に異なる取扱いをする

セクハラやジェンダーに基づくハラスメントまたはジェンダーに基づく差別を指示することは、平等法における「差別」に該当する。

セクハラ

性的性質を有する、口頭での、非言語的な、または身体的な望ましくない行為。脅迫的、敵対的、悪質、屈辱的、または攻撃的な雰囲気をつくることによって、意図的または、現実的に 人の心理的または身体的完全性が害される。

ジェンダーに基づくハラスメント

性的な性質ではないが、ジェンダー、性自認、性表現（仕草や言葉遣い、服装等）に関するもので、口 頭での、非言語的な、または身体的な望ましくない行為。 脅迫的、敵対的、悪質、屈辱的、または攻撃的な雰囲気をつくることによって、意図的または、現実的に人の心理的または身体的完全性が害されることを言う。

第 8 章

労働生活における差別 (Discrimination in working life)

雇用主の以下の行動はこの法律の差別を構成するとみなされる。

- 1) 特定の仕事や研修のために人を選ぶ際に、選ばれた人と反対の性のより資格のある人を避けており、ジェンダーではない許容可能な理由に基づかず仕事や仕事の性質に関連する重大かつ許容可能な根拠に基づかない場合
- 2) 人を採用したり、特定の仕事や研修のために人を選んだり、雇用関係の継続や給与の支払いその他の雇用者の行動を決定する際に、1人以上の労働者が1人以上の労働者に比べ妊娠や育児などのジェンダーに関する理由に基づいて、好ましくない地位に置いた場合
- 3) 給与の支払いや他の条件で、ジェンダーに基づき、1人以上の労働者を、雇用者で同一か同価値の仕事をする1人以上の労働者より好ましくない地位に置いた場合
- 4) 仕事を管理したり、作業を分配したり、その他の方法で調整する際に、ジェンダーに基づき、1人以上の労働者を他の労働者に比べより好ましくない地位に置いた場合
- 5) ジェンダーに基づき1人以上の労働者に解雇予告したり、雇用関係を終了したり、異動させたり、一時解雇した場合

3 労働安全衛生法

(1) 法律の概要

労働安全衛生法にもハラスメントの規定があり、雇用主に改善義務、従業員に他の従業員に対するハラスメント禁止義務が規定されている。

労働安全衛生法（抜粋）

第28項 ハラスメント

雇用者が職場でハラスメントやその他の不適切な処置をして、従業員の健康に危険や危険を引き起こした場合、雇用主はその事実を認識した後、このような状況を改善する手段を講じなければならない。

第4章 - 従業員の義務と休暇の権利

第18節 従業員の一般的な義務

- (1) 従業員は、自分の能力の範囲内で雇用主から与えられた指示と指示に従わなければならない。従業員は、そのような秩序と清潔さ、ならびに仕事と労働条件によって必要とされる安全と健康を維持するために必要な注意と注意を遵守しなければならない。
- (2) 従業員は、その経験および指導に従って、利用者が提供する指導、職業能力に応じて、利用可能な手段によって、自らと他の従業員の安全衛生の両方を世話する。
- (3) 従業員は、職場における他の従業員の安全や健康に対する危険や危険を引き起こすようなハラスメントや不適切な扱いをしてはならない。

参考資料

外務省ウェブサイト <https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/finland/data.html#section2>
(最終アクセス日 2019年3月21日)

FINLEX ウェブサイト <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/FINLEX>
(最終アクセス日 2019年3月21日)

http://view.24mags.com/sites/all/files/public_files/documents/formin/64c6509a56efacd33598f04f0060e409/document.pdf
(最終アクセス日 2019年3月21日)

以上
(上田 貴子)