

フィンランド視察報告書

目次

| | | |
|-----|---|----|
| 序章 | フィンランド視察の概要 | 2 |
| 第1 | 視察の概要 | 2 |
| 1 | 視察の目的 | 2 |
| 2 | 視察の概要 | 2 |
| 第1章 | フィンランドの概要 | 3 |
| 第1 | フィンランドの基本データ | 3 |
| 第2 | フィンランドの歴史 | 3 |
| 第3 | フィンランドの法律 | 5 |
| 第2章 | 国家機関 | 9 |
| 第1 | ジェンダー平等に関する国家機関の概要 | 9 |
| 第2 | 国会・労働と平等委員会 (The Employment and Equality Committee) | 14 |
| 第3 | ジェンダー平等のための諮問評議会 | 18 |
| 第4 | 社会保健省ジェンダー平等ユニット (TASY: Gender Equality Unit) | 22 |
| 第5 | 平等のためのオンブズマン (Ombudsman for Equality) | 24 |
| 第3章 | 労働分野 | 30 |
| 第1 | 概要 | 30 |
| 第2 | 労働組合統一サービスユニオン (PAM) | 31 |
| 第3 | 弁護士会視察 (セクハラ) | 35 |
| 第4章 | 社会保障制度・子育て支援 | 37 |
| 第1 | 視察概要 | 37 |
| 第2 | フィンランドの社会保障制度の概要 | 37 |
| 第3 | ベーシック・インカム (BI) 試行実験の概要 | 39 |
| 第4 | ネウボラ (Neuvola) 制度概要 | 42 |
| 第5 | ネウボラ視察記 | 42 |
| 第5章 | 離婚・DV・性暴力被害・面会交流 | 47 |
| 第1 | 制度概要 | 47 |
| 第2 | フィンランド弁護士会 (Finnish Bar Association) 訪問 | 49 |
| 第3 | トゥキナイネン (TUKINAINEN) | 52 |
| 第4 | 社会保健省 (Ministry of Social Affairs and Health) | 55 |
| 第6章 | 当事者団体等 | 58 |
| 第1 | ユニオニ (UNIONI) 訪問 | 58 |
| 第2 | ミエサッキ (Miessakkit) 訪問 | 61 |
| 第3 | SETA 報告書 | 63 |
| 第7章 | 性教育 | 66 |
| 第1 | 概要 | 66 |
| 第2 | Jukka Lehtonen 氏インタビュー抄録 | 69 |
| コラム | Roschier 法律事務所訪問 | 76 |

序章 フィンランド視察の概要

第1 視察の概要

1 視察の目的

グローバル・ジェンダー・ギャップ (GGGI) 指数3位 (World Economic forum「The Global Gender Gap Report 2017」) のフィンランドにおいて性平等を推進してきた制度や当事者団体等の取組み、女性活躍を支える育児支援のあり方を視察し、今後の日本における男女平等、女性活躍を推進するための施策提言及び法改正に向けた提言並びに企業・市民に対する啓蒙活動を行う活動に役立てることを目的とする。

2 視察の概要

(1) 概要

主に、①国家機関、②労働分野、③社会保障制度、④子育て支援、⑤離婚・DV・性暴力被害・面会交流の分野に分けて事前調査を行った。各分野に関連する国家機関担当者、研究者、運動家、当事者、弁護士へのインタビューや関連施設の見学を実施した。

(2) 期間 2018年9月3日～6日

(3) 訪問先

- ①国家機関…国会の Employment and Equality Committee、
ジェンダー平等のための諮問評議会 (TANE)
社会保健省ジェンダー平等ユニット (TASY)
平等のためのオンブズマン
- ②労働分野…PAM (労働組合)
セクハラ事件に精通する弁護士
- ③社会保障制度…Prof. Olli Kangas 氏 (社会保障制度、BI 研究者)
Mr. Tuomas Muraja 氏 (BI 受給者)
ユッカ・レヘトネン氏 (性教育研究者)
- ④育児支援…ネウボラ
- ⑤離婚・DV・性暴力被害・面会交流…Tukinainen (性暴力・DV 被害者支援を支援する NPO)
DV や家事事件に精通する弁護士
- ⑥当事者団体等…Unioni (女性団体)
Miessakki (男性団体)
SETA (LGBT 団体)

(4) 参加者

東京弁護士会性の平等に関する委員会有志を中心とする弁護士17名
上田貴子, 奥村朋子, 菊地初音, 玄場和子, 笹泰子, 青龍美和子, 辻亜希子,
細永貴子, 本多広高, 山崎新 (以上、東京弁護士会性の平等に関する委員会有志)
横山佳枝, 花田さおり (以上、第二東京弁護士会両性の平等に関する委員会有志)。
伊藤安奈, 加藤桂子 (以上、東京弁護士会)
鳥生尚美 (第二東京弁護士会)
田村有規奈 (埼玉弁護士会)
寺本佳代 (広島弁護士会)

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)

第2章 国家機関

第1 ジェンダー平等に関する国家機関の概要

フィンランドにおいては、複数の国家機関がジェンダー平等の推進を担っている。今回の視察では、そのなかでも主要なアクターである、国会、ジェンダー平等に関する諮問委員会（TANE）、社会保健省内のジェンダー平等ユニット（TASY）、平等オンブズマンを訪問することができた。各訪問先については、次項以降で詳しく紹介することとして、本項では各機関の概要を紹介しつつ、国家機関等諸制度の在り方の観点から、フィンランドが高い水準のジェンダー平等を実現している理由について考察を試みる。また、各国家機関への訪問から明らかになった現在のジェンダーに関する政策課題について、その概要を紹介する。

1 各訪問先機関の概要

まず、国会については、国会議員の42%（一院制200人中84人。本報告書作成時点。）、閣僚の38%が女性である。各政党（現在10政党）内には、ジェンダー分野に注力している議員がおり、超党派の女性議員ネットワークの活動も活発である。

国会外の国会議員の活動の場として、政府内に、ジェンダー平等のための諮問評議会（TANE：Council for Gender Equality）が設置されている。TANEは国会内の各委員会とは別組織であるが、各政党の議席数に応じて国会議員から選出されたメンバーが構成する会議体で、ジェンダー平等に関する課題や政策を専門家と議論し、国会や政府への提言等の活動を行う。1972年に設立以降45年以上の歴史を持ち、行政機関の諮問機関との位置づけながら主要メンバーが政治家である点が特徴的であって、北欧でも珍しい組織である。

行政機関では、社会保健省内のジェンダー平等ユニット（TASY：Gender Equality Unit）が政府のジェンダー政策や行動計画の作成・調整や取りまとめを担っている。

これに加えて、平等オンブズマンが法務省の下に設置されている。独立性の高い機関として、「女性と男性の平等法」の執行と履行を監督する機関である。

2 ジェンダー平等推進のために各国家機関が果たしている機能の特徴

各国家機関への訪問を通じて、フィンランドでジェンダー平等が進んでいる背景として、国家機関や各種制度の建付けそのものが重要な役割を果たしていることを感じた。以下では、その特徴を5つのポイントに整理して紹介したい。

(1) ジェンダー平等関係機関の役割分担、相互監視と連携

まず、ジェンダー平等に関する機関の相互の連携や監視が機能している。各機関には、異なる権限が付与されており、構成員にも特徴があるところ、相互に一定の独立性を保ちつつ、専門的な観点から意見を出したり、監視をすることが可能となっている。例えば、TANEや平等オンブズマンには、国会や各省庁に対する意見書提出や提言をする権限が付与されている。そして、各機関間では、人材の往来も盛んである。かかる複数のジェンダー関係機関の連携や協力が、ジェンダー課題に対する重層的・継続的な取り組みを可能にしている。

(2) 政治的な意思決定機関でのジェンダー平等

次に、政治的意思決定機関におけるジェンダー平等が相当程度達成されている。国会議員や閣僚の約4割が女性であり、そのほか、政府内や地方自治体の各種委員会

等（ただし国会と地方議会は除く）のメンバーに関しては、平等法が両性ともに4割のクォータ制を規定している。政治的意思決定機関における女性比率が高い理由について、各訪問先で指摘されたのは、法定のクォータ制の存在だけでなく、その適用外である国会や地方議会に関しても各政党が比例選挙名簿に男女の候補者を均等に登載する等努力しているという点であった。また、そもそも国民の意識レベルで女性のリーダーの必要性が広く認識されているという要因や、いったん女性リーダーの数が増えると、他の女性にとってのロールモデルとなり易いといった要因も指摘されていた。こうして多数の女性が政治的指導者として活躍する中で、ジェンダー課題に特化したTANEが政府内の常設機関として公的に設置されていることも、党派を超えた取り組みを可能にしていると思われる。より多くの女性が政治的意思決定に関与することで、必然的にあらゆる政策が女性の視点やジェンダー多様性の観点から吟味されることになる。

GE先進国フィンランド 5つのポイント

| | |
|-----------------------|--|
| 1 GE関係機関の役割分担、相互監視と連携 | |
| 2 政治的な意思決定機関でのGEの高さ | <ul style="list-style-type: none"> ・国会・閣僚女性比率の高さ、公的機関のクォータ制（背景）比例選挙制度、各政党の努力、平等法のクォータ規定、ロールモデルの存在、国民の意思？ ・党派を超えてGEに関するイニシアチブを取る仕組み（TANE、女性議員ネットワーク） |
| 3 GEに関するプラットフォームの存在 | <ul style="list-style-type: none"> ・平等法と反差別法、2つのオンブズマン ・政府のGE行動計画（省庁横断的） ・TANE（党派を超えた国会議員の集まり、研究者、NGO（女・男・LGBTI団体）と連携） ・女性議員ネットワーク |
| 4 国民意識を反映させる立法の仕組み | <ul style="list-style-type: none"> ・市民イニシアチブ（5万署名で議案提出）→婚姻法改正へ |
| 5 多層的な国際的枠組の存在 | <ul style="list-style-type: none"> ・国連、EU、欧州評議会（人権裁判所） ・北欧地域での連携（ロールモデルの存在） |

図：GE（Gender Equality）先進国フィンランド 5つのポイント（執筆担当者作成）

(3) ジェンダー平等に関するプラットフォームの存在

国家機関内にジェンダー平等推進の軸となる立法やプラットフォームが複数存在することも重要である。

まず立法措置としては、平等法が広くジェンダーに基づく差別を禁止しており、その適用範囲は雇用関係に限らず、学校、公的機関内等での人間関係、商品・サービス提供の場面にまで及ぶ。そのほか同法は公的機関によるジェンダー平等推進措置、差別に対する救済方法等も規定する。平等法の存在は、社会生活のあらゆる局面においてジェンダーに基づく差別が許されないとの平等原則を揺るぎないものとし、国民の行動指針や差別に対する対処指針として機能したり、新たな課題が生じた際の議論に中心軸を提供していると考えられる（なお、性的指向に基づく差別禁止は反差別法が規定する。）。

行政機関内では、TASY 主導のもと、4 年ごとにジェンダー平等のための行動計画が策定され、重要な政策課題に沿って、各省庁が担うべき役割が規定されている。男性とジェンダー平等など、日本ではまだ必ずしも議論が進んでいないような課題も、フィンランドでは既に政府の行動計画に記載されていることにも注目すべきである。

また、TANE には、国会議員以外にも、研究者や女性・男性・LGBTI 団体等 NGO の代表者が参加しており、産業界との対話の機会も設けられるなど、ジェンダー課題が多様な視点から議論される場となっている。TANE 所属の各議員が、TANE における先進的な議論を、其々の所属政党に持ち帰り、政党としての GE 政策に対するスタンスを前進させるという効果もあるとのことである。

これらの複数のプラットフォームにおいて、常に多様な立場からジェンダー課題に関する活発な議論がなされているからこそ、ジェンダー課題を他の政治アジェンダに埋没させず、新しい GE 課題にも対応していく活力が生み出されているのだろう。

(4) 国民の意識を反映させる立法の仕組み

第 4 点目として、国民の意識を反映させる立法の仕組みが挙げられる。フィンランドには、市民イニシアティブ立法という有権者 5 万人の署名で国会に議案を提出できる仕組みがある。近年、同性婚に関する婚姻法改正において、同イニシアティブによる議案が法制化されたとのことである。かかる制度は、少数者にアジェンダを設定する力を与えている点で、国民の多様性を反映させるのに有効な民主主義的な仕組みであろう。

(5) 多層的な国際的枠組みの存在

最後に、フィンランドを取り巻く多層的な国際的枠組みの存在も重要である。国連（例えば CEDAW の定期審査等）だけでなく、欧州連合（EU）からの各種指令、欧州評議会の条約や欧州人権裁判所における判例、北欧地域ネットワークにおける取り組みなども、フィンランドのジェンダー政策に大きな影響を及ぼしている。反対に、フィンランドとしても、ジェンダー先進国として、国際社会にフィードバックしていることも多いとのことであった。

3 フィンランドにおけるジェンダー課題

フィンランドのようなジェンダー平等先進国においても、政策課題は多数ある。多くの視察先で指摘されていた点を紹介したい。

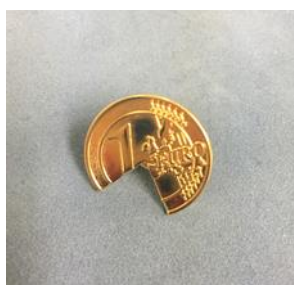
(1) 職域分離、賃金格差、両親休暇取得とケアワークの母親への偏り

まず、労働分野と社会保障をまたぐ問題として、職域分離、賃金格差、両親休暇取得とケアワークの母親への偏りといった課題がある。

フィンランドでは、男女ともに就労率が約 70% と高い水準にあり、教育水準もむしろ女性の方が上回ることもある一方で、男女間で職域が分離し、それが賃金格差に直結していることが問題視されている。女性は教育や社会福祉サービス分野への就業率が高い（全女性労働者の約 3 分の 1。男性は 4%）。これに対し男性はエンジニアなど技術系の就業率が高い。職域分離は、教育段階での専攻分野の分離から始まっているという問題意識のもと、早期の教育段階から性別役割分担意識を解消するた

めの方策について活発な議論がなされている。

女性の就業率が高い業種は、男性が多く就業するセクターに比べて、相対的に賃金が低い。その職域分離が、男女間の 17%の賃金格差に結びついている。特に賃金格差が深刻視されるのは、フィンランドは個人単位税制をとっており、収入の差が、将来の年金など、個人が受ける社会保障手当にも直結する問題であるからである。TANE は、賃金格差解消のために“A Woman’s EURO is 83 cents”（直訳すれば、「女性にとっての 1 ユーロは 83 セント」）キャンペーンを展開している。同キャンペーンの促進グッズであるバッジは、「1 ユーロ」硬貨の円から、ちょうど 17%の賃金格差分の角度が欠けているデザインで、女性が本来もらうべき賃金の喪失分を象徴している。デザイン立国フィンランドならではのアイデアで、賃金格差の可視化が試みられている。



写真：“A Woman’s EURO”

賃金格差を象徴する TANE 作成バッジ

これに加えて、子が 2 歳になるまで取得可能な両親育児休暇（Parental Leave）は、父母いずれも取得可能であるにもかかわらず、依然として多くの場合母親が取得していることや、子育てや介護等のケアワークが女性に偏っているとの課題もある。家計全体からみて育児休業による減収のダメージを最小限にするために、各家庭で、相対的に低収入の母親が休む、という構造になっているとのことである。ただし、若い世代の父親には、育児を担うことに対する積極的な意欲がある人も多く、その意欲を活かすためにも、他の北欧諸国のように、パパ・クォータ制の導入を求める議論もあるとのことだった。

(2) ジェンダー主流化の促進

次に、いわゆるジェンダー主流化の促進も、今後いっそう取り組んでいくべき課題として挙げられていた。政府の「ジェンダー平等に向けた行動計画」の策定とそれに基づく各種政策の実施に加えて、あらゆる政策や予算の策定の際に、ジェンダーの観点からどのような影響があるかを事前に評価する取組を進めているとのことであった。

(3) 女性に対する暴力

さらに、女性に対する暴力も、大きな課題である。フィンランドは、政治参加や教育といった分野では、ジェンダー平等指標で高位を占めるが、女性に対する暴力に関する指標に関しては、他の分野に比べると大きく見劣りする。この原因については、女性に対する暴力に取り組んでいる各訪問先に関する報告のなかで取り上げる。

(4) LGBTI の人権に配慮した法制度の構築

最後に、LGBTI の人権に配慮した法制度の構築である。詳細は LGBTI の人権問題に取り組む NGO の SETA への訪問報告で説明するが、多様化するカップルや家族の在り方など新しい課題への対応が求められている分野であり、状況がダイナミックに変化している。

4 まとめ

フィンランドもかつては男女それぞれの社会経済的地位は今ほど平等ではなかったという。その後、女性の権利意識の高まりと労働力不足等といった複合的な歴史的背景のもと、国会の議席の 4 割以上が女性になるまでの変化を遂げ、賃金格差も日本の水準からすれば羨ましいほど小さな割合になった。ジェンダーに取り組む複数の国家機関の存在や女性リーダー選出体制があること、つまりジェンダー平等の担い手を国家組織内に内包することこそ、ジェンダー平等を「女性の問題」ではなく「国家の問題」として恒常的に議論し、実現するための基盤であり、またエンジンとなっていると感じた次第である。

以上
(笹 泰子)

第2 国会・労働と平等委員会 (The Employment and Equality Committee)

1 訪問日 2018年9月6日

2 訪問先担当者 Heli JÄRVINEN 議員

緑の党 (Green Parliamentary Group) 所属

労働と平等委員会 (Employment and Equality Committee) 副委員長

同席者 Marjaana KINNUNEN 氏及び Maiju TUOMINEN 氏 (共に委員会顧問)

3 訪問先の概要

フィンランド国会 (一院制。議員 200 名、うち約 80 名が女性) 内に 10 の委員会があり、労働と平等委員会はその一つ。



写真：フィンランド国会議事堂と入構する視察団メンバー

4 聴取事項

(1) フィンランドにおける男女平等へのマイルストーン

1860年代には、男女平等に関する動きがすでに存在した。1878年には、相続権の男女平等が実現された。20世紀に入ると、1901年には女性も大学で学ぶ権利が与えられた。1906年は特別な年であった。フィンランド女性は、女性として世界でもヨーロッパでも初めて選挙権と被選挙権の両方を得た。

(2) 視察団から用意した質問への回答

ア 国会以外からのジェンダー平等に関する政府機関 (平等オンブズマンやジェンダー平等のための諮問評議会など) から寄せられる勧告や法案についての取り扱い (国会には審議・回答義務があるのか)

A: 国会がそれらを取り扱う義務までではないが、私達は彼らの仕事を非常に尊重している。少なくとも年に1回は彼らから話を聞きたいし、必要があればもっと回数を増やしたい。

イ ジェンダー平等施策に対する予算削減があったようだが、景気はジェンダー平等施策にどのように影響しているのか?

A: ジェンダー平等は経済の問題ではなく、態度や意思の問題である。近年、特に女性の賃金問題について政府の取り組みが疎かになっている。ただし、ジェンダー平等は、所与のものではなく、獲得するために常に行動しなければ得られないものである。むしろ国家経済が悪化している時期は、女性の労働力がより重視されなければならないということの意味し、ジェンダー平等を推進すべき材料となりえる。

ウ ジェンダー平等政策について、政党間でスタンスの違いはあるか？（例えば父親の育児休業導入などでスタンスの違いや議論はあったか）

A: 政党間のスタンスの差は、あらゆる事項について存在する。例えば女性の中絶する権利については極めて消極的な見解もある。

エ（女性議員の割合が比較的多いことと関連して）国会議員や内閣の人数については、クオータ制度は定められていないという理解でよいか？それは何故か？

A: 中央議会ではクオータ制は定められていない。その理由は、フィンランド国民が（議員の性別も含めて）どの議員に投票するかについて、自分で決定する権利を尊重すべきであるからである。もちろん、私自身は女性議員の割合を増やしたいという立場であり、国会議員についてクオータ制が定められていないことは不合理であるとも思えるが、一方で上述の民主主義の観点からは正しいことであるとも感じる。フィンランド人は現行の仕組みで満足している。もっとも、私達はより多くの女性が議員に当選するように努力している。

オ クオータ制度がないにもかかわらず、女性議員の比率が多いのは何故か？（視察時点でフィンランド国会における女性議員の占める割合は 42%であった。ちなみに日本での女性議員の比率は 10%である。）

A: 緑の党の例を挙げると、女性候補者を多く出すように努力をしている。女性議員の割合が高いのは、やはり国民自身意思（選挙の結果）なのではないか。

カ 企業・公的機関の女性管理職比率が 20 年前とあまり変わっていないように思われるが、それはどのような理由によるものか？

A: この状況を変える努力はしている。例えば教育の場面で、女子・女性にはリスクを取ることを恐れないようにと推奨している。それでも、やはりエンジニア系職業には男性が、ケア系職業には女性が就業することが多く、職域分離についてはフィンランドは実に古臭い (old-fashioned) な国である。また女性の活躍に関する大きな問題の一つとして、子どものケアをだれがうかという問題があり、現状では圧倒的に母親が担うことが多い。例えば両親のいずれかが取得しうる両親休暇についてスウェーデンでは父親の取得率が 25%なのに対して、フィンランドでは 9%にとどまっている。休暇中の収入確保についても次期政権の課題になるだろう。

キ 企業役員についてのクォータ制度は 2018 年秋に立法化されるということが公表されているが（ジェンダー平等についての政府アクションプラン 2016 年-2019 年版）、具体的な内容は？

A: 企業の女性管理職比率については、具体的な数値目標を決め、企業が目標を達成しなければ強い措置を取れることを内容とする立法について議論がなされてきた。かかる議論を受けて、むしろ企業が自主的に努力を始めたこともあり、結局立法化は見送られた。私自身はペナルティを定めた方が良かったと考えている。

ク 一般的に女性は、家族的責任を負うためにキャリアロスやキャリアブレイクを経験し、それが仕事の遂行能力の低さにつながりがちであるが、その前提の下で能力別の賃金差別が許されるとしたら女性が不利になることは避けがたいのではないか？

A: たしかに、女性の年金受給額は男性の 75%にとどまる。現政権のもとで男女の賃金（所得）格差は広がっており、特に高齢女性において格差が顕著にみられる傾向がある。両親休暇に関する法律改正を通して賃金格差を縮めていきたい。

ケ ジェンダー平等の進んだフィンランドにあっても DV（Intimate Partner Violence）がそれなりにあるというのは何故か？この問題をどう克服すべきと考えているか？

A: 残念ながらフィンランドは、ヨーロッパの中でも女性に対する暴力が特にひどい国である。男性自身も暴力に遭うことがある。原因は一概には説明できない。なお、同席者した委員会顧問の両名から、アルコールの問題や男性自身の弱さ（弱いから暴力という手段を使う？）が背景にあるのではないかとの指摘もあった。

コ 立法に関する市民イニシアティブ（Citizens' Initiatives）を用いて同性婚（ジェンダーに中立的な婚姻制度）の導入がなされたとのことだが、市民イニシアティブ制度について教えてほしい。

A: 市民イニシアティブは国民 5 万人の署名があれば国会に法案を提出できるという制度である。婚姻法の改正は市民イニシアティブによる法案であり、見事に法律として成立した。このほかゼロ時間労働契約（※報告者注 1）に関する法案も、当初の市民提案どおりではなかったものの最終的に法律として結実した。女性カップルの養子縁組についても法制化された。一方で、市民イニシアティブがあったが、成立しなかった法律がある（安楽死法案、毛皮工場禁止法案）。現在、中等教育を無償化する市民イニシアティブ法案も検討されている。

※報告者注 1：ゼロ時間労働契約（zero hours contract）とは最低労働時間が定められない労働契約。

サ 日本におけるジェンダー平等に対してのアドバイス

(ア) ロールモデルの存在

フィンランドでは、「女性は議員には向いていない」「男性の方がリーダーに適している」と考える人はいない。すでに活躍する女性議員がロールモデルとして存在するため「私にもああいう風にできるかも」と容易に考えられるのだろう。女性の国会議員の多くは、地方議会から出発しており、まず地域や生活に根差した問題解決に取り組み経験を積んでから、国政に進出し、より広い範囲の課題に取り組むようになる。

(イ) 女性がイニシアティブをとりたがらない傾向

また女性がイニシアティブをとりたがらないという意味では、フィンランドでも私生活や企業の中にあっては、そういうこともあるかもしれない。

(ウ) 女性の職業選択

女性に対しては、教育段階で技術職を推奨しており、反対に男性には「女性職」と言われてきたような（※注：保育や介護職などを指している）職業を勧めている。授業なども選択制にせず、男女ともに同じカリキュラムを受けるようにしているし、体育の授業も15歳くらいまでは男女別にしないという工夫もある。

5 訪問を終えて

JÄRVINEN 議員は、「ジェンダー平等は、そこにあるものではなく、獲得するもの、不断の努力により手に入れるもの。」と繰り返し強調していた。その明瞭で快活な話しぶり、明るく力強い眼差しは、我々視察団を大いに勇気づけた。我々から見れば世界的に高いレベルでのジェンダー平等を実現しているフィンランドであるが、ホットトピックは男女の所得格差であり、その原因として①男女の職域分離、②男性による両親休暇の取得率の低さ（その背後にある、育児は女性が担うべきという性別役割分担、そして話が循環するようであるが男性の方が所得が高いこと）があると JÄRVINEN 議員は分析しているようであった。同議員は男女の賃金格差について、「今、ここで変えなければ、賃金格差も残ったままになってしまう。」と話しており、焦りと気概を隠せない様子であった。

6 参考文献

(1) フィンランド国会ウェブサイト

<https://www.eduskunta.fi/EN/Pages/default.aspx>

(最終アクセス日 2019年3月7日)

(2) Heli JÄRVINEN 議員の紹介ページ

<https://www.eduskunta.fi/EN/kansanedustajat/Pages/930.aspx>

(最終アクセス日 2019年3月7日)

以上
(菊地初音)

第3 ジェンダー平等のための諮問評議会

(TANE :Tasa-arvoasiain neuvottelukunta=Council for Gender Equality)

- 1 訪問日 2018年9月5日
- 2 訪問先担当者 Ms. Hannele VARSA (TANE 事務局長)
1983年からジェンダー平等のための諮問評議会(TANE)で活動するジェンダー平等分野のエキスパート。2003年から現職。
- 3 訪問先の概要
(1) 組織の概要

政府に対する諮問機関である常設評議会。1972年に設置された国内最古のジェンダー平等に関する機関である。委員は、国会における各政党の議席数に応じて、国会議員から政党が指名する。任期は国会議員任期と共通。それに加えて、政府スタッフ、専門家委員である研究者やアンブレラ NGO が参加。

(2) TANE の権限と任務

①女性と男性の平等の促進・モニタリング、②GE 関係立法に関する動議、提言、声明の発表、③GE 関係の政府機関、社会的アクター、その他の主体の連携を促す、④GE に関する調査、調査結果に基づく施策の実施、⑤GE に関する国際的な動向の把握、対応等



写真：TANE 事務局長の VARSA 氏（右側）

4 聴取事項

(1) 政治的意思決定機関におけるジェンダー平等の歴史

女性議員は、政党内の女性部会での活動をベースにジェンダー平等実現のために政党間協力も促してきた。1991年のデイケア法制定の際、女性議員連盟が重要な役割を果たした。経済的不況のなかでも徐々にデイケア対象児の年齢を広げ、1996年には就労を利用要件から外した。女性の就労環境を整えるのが政治の役割だと考えている（なお、現政権は在宅親がいる場合の利用時間数を限定した。）。

(2) TANE の政治的アクターとしての機能

ア TANE の構成メンバーと活動体制

議決権を有するのは国会議員メンバーのみ。そのほか専門家委員として政府スタッフ、研究者、アンブレラ NGO の代表者（傘下団体 52 組織、会員数約 40

万人)がいる。小委員会で専門家委員と国会議員メンバーが個別課題を議論し、既に熟議を経た状態で本会に提案される。小委員会では、各分野のエキスパートがイニシアチブをとり、新しい問題やアイデアが提起される。

イ ジェンダー政策と政治について

国会での意思決定には立場の異なる 8 政党 (+2 会派) が関与することからあらゆる分野の政策において妥協点を見出すことが求められる。TANE は、ジェンダー分野での調和的な立法プロセスに重要な役割を果たすことができる。例えば TANE による国会への提言は、その作成過程に既に国会議員メンバーが関与しているため一定の影響がある。また、政権の任期ごとに TANE 独自のジェンダー平等に関する目標を定めると、それを国会議員メンバーが各政党に持ち帰り、政党の計画にも反映させるよう努力している。現在、TANE の国会議員メンバーは 8 政党から任命されており、最終的な意思決定方法は多数決となる。ただし、ジェンダー平等を推進すべきとの基本的目標は党派を超えて共有しており、従前はそもそも投票の必要すらなかった。近年は右派のフィンランド人党 (True Finns) の委員が、難民やトランスセクシュアルに関する政策につき反対票を投じることがあった。

ウ 省庁の諮問機関としての役割

法案作成過程では、政府から国会への法案提出後に初めて TANE 等他機関の意見聴取がなされるのが一般的ではあるが、より早い段階からの関与が良い結果につながる。例えば、現政権が推進する子どもの監護権と面会に関する法改正に関して、TANE は政府よりも早く WG で検討を開始し法務省に提言を行ったことから、現在も法務省 WG に委員を派遣し、DV 事案への対応拡充を求めるなど、継続的に政策形成に関与している。過去には、TANE の提案文言が、そのまま政府プログラムに規定されたこともある。

エ 他のジェンダー平等機関 (平等オンブズマン、TASY (社会保健省ジェンダー平等ユニット) との関係

もともとはひとつの組織がジェンダー平等に関する政府関係の全機能を担っていたが、2001 年に 3 つの組織に分けられた。組織再編により、所在地も別々になり、それぞれの機能や役割分担が強化された。年 2 回、3 機関が会合を開き意見交換などを行っている。

(3) TANE が取り組んでいるテーマと小委員会・WG

TANE には政策課題毎の小委員会やワーキンググループ (WG) がある。現在、「ジェンダー、経済、権力」「男性とジェンダー平等」の小委員会に加えて、「地方自治体及び自治地域」「子の監護権と面会権に関する立法」等の WG が存在し、国政・地方・EU 議会の選挙中には、選挙のための特別 WG が設置される。

ア 「ジェンダー、経済、権力」小委員会

現在は、財政や予算の問題に取り組んでおり、特に予算策定から予算執行とといった一連の財政プロセスの中におけるジェンダー主流化を目指して活動している。

イ 「男性とジェンダー平等」小委員会

同委員会の注力分野は、父性（fatherhood）、男性と労働、仕事と家庭生活に関する課題である。そのほか、男性から女性に対する暴力や男性同士の暴力の問題にも取り組む。男性の視点からみてジェンダー平等を推進した男性等への表彰活動も行っている。

ウ 「地方自治体と自地域」に関する WG

近年の自治体大改革がジェンダー平等もたらす数々の影響への対策を進めている。例えば、自治体のサービスがジェンダー平等に配慮することを推進し、自治体における要職ポスト減少後も均等なジェンダー構成を維持することを求める。加えて、自治体が提供者となる多くの社会・福祉・健康サービス分野では女性労働者の比率が圧倒的に高いため、自治体改革が女性の労働問題に与える影響等についても研究している。

エ 選挙 WG

選挙中のキャンペーンを通じてジェンダー政策のアジェンダ化に取り組んでいる。TANE がジェンダー課題への提案を行い、ウェブ上で候補者に同提案への賛否を公開させることで、有権者が各候補のジェンダー平等に関する意識や政策を考慮して投票先を選べるようにした。選挙後も、当選者が、実際にジェンダー平等に対応しているかを検証できるツールになる。2019年4月には国政選挙、5月に EU 選挙があるのでキャンペーンを準備中。

(4) ジェンダー平等に関する政策課題について

ア 職域分離・教育の分離と賃金格差

賃金格差の原因は、女性比率の高い業種の賃金や仕事に対する評価が低すぎることにある。例えば、（男性が従事する）50キロの小麦粉の運搬作業が重労働とされ、建築資材の営業職は専門的とされる一方で、（女性が従事する）100キロの要介護者の入浴作業は重労働と評価されないし、テキスタイルの営業は専門的とみられない。このような評価の背景には、女性は無償労働でよいという発想が根強く残っていることがあると感じている。

イ 妊娠・育休取得と女性差別

フィンランドでも、育休復帰後の女性差別事例が多く、平等オンブズマンが個別の差別ケースに対応している。有期雇用の場合には、育休を取得したとしても、雇用期間が延長されない。ただし、採用面接時に妊娠中である女性であっても採用される場合もある。

ウ 両親育児休暇取得者の女性への偏り

70年代に両親休暇の法制化の議論を始めた際、産業界からの反対もあり、実現まで約10年を要した。現在、両親いずれかが取得対象となる両親休暇日数のうち父親の取得割合は約10%にとどまる。ただし両親同時に休める期間（3週間）は、父親も80%が利用する。男性の育休取得率が低い理由は、職場の事情、父親の方が高収入であることなどと説明される。しかし、実際には累進課税率等を考慮すれば、休暇取得に伴う収入の下がり幅は父親・母親間でさほど差がなく、

結局は態度の問題だろう。他国の経験では「父親休暇期間」を割り当てれば取得率が上昇する傾向にある。かつて、父親が育休を取得すれば、経済が回らなくなるという批判もあったが杞憂だった。育休時には代替要員が必要となるが、代替要員がいい人材であれば、次の採用候補になるなど企業にとっての資源でもある。また、経験則上、育休を取った父親は、マネジメント能力も伸びるし、よりよい労働力となるといえる。

エ 安全保障について

TANE は、国家の安全保障をより広い視点で議論するべきという立場である。安全保障における女性の役割についても女性にも兵役を課すべきという単純な議論ではない。例えば、元防衛大臣のエリザベス・レーンは、シンクタンクを設立し、軍隊だけでなく、食料の安全、健康の安全、インターネットの安全なども含め安全保障を語るべきと提言している。

5 訪問を終えて

TANE の特徴は、政治家と多様な立場のジェンダー専門家が政府組織の中の諮問委員会を構成するという絶妙な組織体制のもと、継続的に課題を研究し、国会や政府への提言のみならず選挙等を通じ市民社会にジェンダー政策の重要性を訴えかけるところにある。VARSA 氏は、長年の経験から、国家の経済状況に左右されずにジェンダー平等を実現するためには、政党の垣根を超えた不断の努力が不可欠であること、また、立法等を通じて人々のジェンダー意識は変革できることを強調されていた。TANE は、その 45 年以上続く歴史の中で、まさしく人々がジェンダー平等実現のための努力を結集させる要となり、常に新しい課題に取り組み続けてきた組織であることを実感する訪問であった。



写真：TANE が入る歴史的建造物 House of the Estates のホールで VARSA 氏（中央）と

6 参考資料

TANE ウェブサイト

<https://tane.fi/en/frontpage> （最終アクセス日 2019 年 2 月 21 日）

以上
(笹 泰子)

第4 社会保健省ジェンダー平等ユニット (TASY: Gender Equality Unit)

- 1 訪問日 2018年9月6日
- 2 訪問先担当者 Ms. Katariina KAINU (弁護士)
- 3 訪問先の概要

2001年に設立。ジェンダー平等について省庁間の協力を推進し、国家レベルでのジェンダー平等政策を整備する。

また、国連、EU、北欧諸国、欧州評議会関係と連携し、国際的な取り組みも行っている。

4 聴取事項

(1) フィンランドにおける男女平等

女性の教育レベルは高く、労働参加率も高い(女性68.5%、男性70%)。

産休育休も充実し、仕事をしていない親子も保育園を利用できるなど、高レベルの福祉サービスが充実している。但し、教育の分野及び労働市場が、ジェンダーにより分離されており、男女賃金格差は16%もある。また、育休を取得しているのはほとんど女性である(育休手当の取得者の90%は女性)。女性に対する暴力が他のヨーロッパ諸国よりも多いという統計がある。政治分野の男女平等は進んでおり、国会議員の42%が女性、大臣の35%が女性である。女性の政治参加割合が高い理由としては、政党の目標に男女平等が掲げられていること、政党内部の女性組織や、政党を超えた協力グループがあること、クオータ制の存在等が考えられる。

(2) 法制度

平等法(1987年)(差別の禁止、男女平等を促進)

差別禁止法(2004年/2015年)(年齢、出自、国籍、言語、宗教、信条、意見、健康状態、障がい、性的指向などに基づいた差別を禁止)

政府委員会、諮問委員会、各種作業部会にもクオータ制の適用がある(どちらの性別も最低4割必要)。

フィンランドのジェンダー政策は、伝統的には労働生活における女性の地位向上にフォーカスして取り組んでいたが、1990年代以降、女性に対する暴力の撲滅、ジェンダー主流化、男性とジェンダー平等などにも対象範囲が広がった。最近では、移民、障害者、トランスジェンダー、ジェンダー多様性などの交差性(intersectionality)やマイノリティが置かれた状況に関する取組みに重点が置かれている。

(3) 国際的枠組みからのフィンランドのジェンダー平等政策への影響

フィンランドのジェンダー平等政策は、EUのジェンダー関係施策や、欧州評議会のイスタンブール条約(女性に対する暴力や家庭内暴力の防止と撲滅に関する欧州評議会条約)等の影響を受けてきた。

イスタンブール条約を実施するため、政府がアクションプラン(ジェンダー平等行動計画)を策定する。アクションプランは省庁を超えて横断的にジェンダー平等に取り組むためのツールとなっている。

現在のアクションプラン(2016年-2019年)の主な目標として、労働市場におけるジェンダー平等の促進、仕事と家庭及び育児の両立支援、教育とスポーツにおけるジェンダー平等、パートナー間の暴力や女性に対する暴力の削減、男性の福祉と健康

状態の改善、社会的意思決定によるジェンダー平等の促進、が掲げられている。

5 訪問を終えて

訪問前から、特に政治分野における男女平等が進んでいる印象であったが、KAINU 氏の話聞き、政府をあげてジェンダー平等の実現に取り組んでいることを実感した。その理由としては、EU や他の北欧諸国と連携し、切磋琢磨しつつジェンダー平等を実現しようとしているところにあると感じた。

以上
(奥村 朋子)

第5 平等のためのオンブズマン (Ombudsman for Equality)

- 1 訪問日 2018年9月4日
- 2 訪問先担当者 Mr. Jukka MAARIANVAARA
弁護士。14年間、社会福祉関係の労働組合（16万人の組合員の92%が女性）で働き、2017年4月にオンブズマンに就任。
- 3 訪問先の概要
 - (1) 組織の概要

フィンランドには今回訪問した平等のためのオンブズマン (Ombudsman for Equality、以下「平等オンブズマン」という) のほかに、国会オンブズマン (Parliament Ombudsman)、子どもオンブズマン (Ombudsman for Children)、差別禁止オンブズマン (Non-Discrimination Ombudsman) がある。

このうち、訪問先である平等オンブズマンは、1987年に女性差別撤廃条約を批准したことに伴い、女性と男性の平等法 (Act on Equality act between Women and Men、以下「平等法」という) が制定された際に設立された。2014年まで社会保健省に属する機関であったが、2015年から法務省の管轄になった。法務省に属するとはいえ独立した機関であり、所属官庁からの指示等は受けない。

平等オンブズマンの組織は、オンブズマン、調査担当者6名、広報1名、アシスタント2名の合計10名で構成され、組織のトップであるオンブズマンは、政府からの指名により就任する任期付きのポスト (任期5年) である。オンブズマンと調査担当者のうち5名が弁護士資格を有する。

なお、「オンブズマン」という言葉は、平等オンブズマンの組織を指すと同時に、同組織の代表であるオンブズマンというポスト、すなわち訪問先担当者である Jukka 氏を意味する。



写真：プレゼンテーションをするオンブズマン Jukka MAARIANVAARA さん

(2) 平等オンブズマンの権限と任務

平等法が遵守されているかを監督し、平等法の目的を推進することを最も重要な任務とする。

平等法が禁止するジェンダーに基づく直接的ないし間接的な差別（性自認及び性表現による差別も含まれる。2015年平等法改正）について、個人又は組織からの相談を受け、助言、指導、あっせんなどを行う。当事者同士での和解へ向けて平等オンブズマンが間に入って調整をする（平等オンブズマンは和解の当事者にはならない）。平等法については、第1章第3の3を参照。

年間約750件の相談があるが、匿名での電話相談も含む件数である。このうち約400件は書面による相談であるが、他の部署が担当すべきものもあり、現実には約200件にとどまる。そのうち約75%の相談について、メール等で助言・指導をしている。「ステートメント」（申立等についてのオンブズマンとしての意見）を出すのは約45～50件である。

「ステートメント」には法的拘束力はなく、当事者が納得しなければ、裁判所に訴え出ることが可能である（そもそも平等オンブズマンに申立てをせず、直接提訴することも可能）。平等オンブズマンは使用者及び被害者からの陳述書や書証にのみ基づいて判断しており、両者から相反する証拠が提出される場合もある。裁判所にオンブズマンの「ステートメント」を提出することは可能だが、裁判所の判断を拘束するものではない。

社会におけるジェンダー平等の状況を監督する義務の一環として、4年に1度、国会に対し報告書を提出する義務がある。例として、職場におけるセクシュアルハラスメントや差別についてなど、特定のテーマについて掘り下げた内容になる。2018年に報告書を提出予定。また、1年に1度、政府に対しても報告書を提出する義務がある。

(3) 差別禁止法（Non-Discrimination Act）との事案のすみわけ

2015年に平等法が改正され、「LGBTI」のうち「TI」（transgender と intersex。つまり性自認）に関する問題については、ジェンダーマイノリティの問題であるとして、平等オンブズマンが扱うこととされた（平等法では性自認（gender identity）及び性表現（gender expression）に基づく差別と規定）。これに対し、差別禁止オンブズマンでは、「LGBTI」のうち「LGB」（lesbian, gay, bisexual。つまり性的指向）に関する問題を扱う。

ジェンダーの問題が関わる場合でも、その他の差別禁止法が対象とする差別が複合する場合には、差別禁止オンブズマンの対象となる。たとえば、65歳のムスリム女性が差別的取り扱いを受けたとして申し出た場合には、年齢・宗教・ジェンダー（女性）という要素が絡んでいる。ジェンダーによる差別自体は平等オンブズマンの任務となりえるが、この場合は複合的問題であるため差別禁止オンブズマンが取り扱うべき案件となる。

また、平等オンブズマンの権限及び任務として、就業場所における平等法の遵守についての監督があり、最も相談が多い類型である。一方、差別禁止オンブズマンは就業場所における差別についての権限は有さず、学校や官公庁において生じた

差別について取り扱う権限を有する。就業場所における差別については、各自治体に設けられている **Occupation Safety and Health Authority**（労働安全衛生当局、以下「OSHA」）が扱うことになる。

平等オンブズマンは人権に着目しているのに対し、OSHA は労働者の安全及び健康面に着目している。

(4) 各種統計について

ア 男女間の賃金格差

フィンランドでは、男女間の賃金格差が約 16%ある（女性が 16%低い）。1980年代は 20%だったので、若干改善しているが、最近はあまり改善していない。年齢が上がっていくにつれ、賃金格差が開いていく（ほとんど女性は出産後もフルタイムで働いているのに）。フィンランドでは、年金が個人単位なので、賃金格差が将来の年金格差につながる。

家庭と仕事の両立の問題は、未だに女性の問題として捉えられることが多い。また、小さな子どもがいる家庭における男性の労働時間が一番長いという事実もある。

イ 男女の職域分離や昇進の格差

女性の仕事、男性の仕事、というステレオタイプな考え方が未だにある。たとえば、女性の 3 分の 1 が社会福祉分野で働いている。同分野で働く男性は 4%のみ。また、若い世代では女性の方がむしろ高学歴なのに、役員や重要なポジションに就く女性は少ない。大学教授は男性が多く、高校などの教員は女性が多いなどの傾向も指摘できる。

ウ 育児休暇・両親休暇について

Parental leave（両親休暇）を取得する割合は、女性が 90.5%、男性は 9.5%。

フィンランドでは、子どもが 3 歳になるまで、両親には家庭で保育をする機会が保障されている。（なお、出産育児に関する休暇には、産前と産後 3 ヶ月の **Maternal leave**=母親休暇、子の出生後約 9 週間の **Paternal leave**=父親休暇、子が 2 歳までの間に父母いずれかが半年間取得できる **Parental leave**=両親休暇、子が 3 歳までの間に父母いずれかが取得できる **Child care leave**=育児休暇があり、それぞれの間受給できる手当がある。）

4 聴取事項

(1) 個別の案件について

個人または団体からのコンタクトを受け、希望があれば調査を開始する。メディアで取り上げられたケースについて、独自に調査を行う場合もある。日本で問題となっている医学部入試における女性差別の問題などは、平等オンブズマンとして取扱うことが適した事案であるといえる。

法的拘束力のない助言や指導をすることがほとんど（約 75%）。差別行為が反復・継続する場合には、**National Non-Discrimination and Equality Tribunal**（差別禁止及び平等に関する審判所）に持ち込むことができ、同審判所は、条件付の罰金を科すことができる（後述）。

平等法違反の有無についてオンブズマンの文書による意見「ステートメント」を出す場合には、使用者からの文書による回答をもらい、使用者及び労働者からの陳述書や書証に基づいて判断する。オンブズマンには、証拠収集の権限が与えられており、誰に対しても必要な情報や文書の提供を求めることができる。差別ではないことの立証責任を使用者側が負う。

上記「ステートメント」には法的拘束力はないが、「ステートメント」という形でオンブズマンの見解を示すことで、和解が促進されている（和解については後述）。

調査に要する期間は、平均する半年程度であり、長ければ1年程度かかるケースもある。

具体的な件数は分からないが、裁判外又は裁判所での和解により終結するケースが多く、判決まで行くケースは多くはない。

被害者が損害賠償や法的拘束力のある判断を求める場合には、裁判所に申し立てる必要がある。

(2) 調査権限について

職場などに対する調査権限があるが、スタッフが少ないため、実際には調査はなかなか実施できない。警察を伴った立入検査も可能だが、その権限を使ったことはない。

(3) 和解 (Reconciliation) について

2016年の平等法改正により、平等オンブズマンに和解の権限が付与された。当事者双方が満足した上で合意することができ、経済的な償いを合意することも可能である。和解内容を National Non-Discrimination and Equality Tribunal（差別禁止及び平等に関する審判所）に提出し、認可されると、当事者間の合意が、強制執行可能な裁判所の判断と同じ拘束力を持つ。

Jukka 氏の在職中に2件の和解のケースがあった（2018年9月時点）。2件とも妊娠を理由とする差別の事案。妊娠による差別の事案はフィンランドでは割とよくある。2件のうち1件は弁護士が代理し、もう1件は本人による対応であった。代理人弁護士を立てなくても手続きを利用することは可能である。

フィンランドでは、労働者の約8割が労働組合に所属しており、労働組合を介して話し合うことができるため、平等オンブズマンを通じての和解のケースは多くない。労働組合に所属していない労働者が平等オンブズマンに相談してくるケースが多い。

(4) National Non-Discrimination and Equality Tribunal（差別禁止及び平等に関する審判所）について

平等オンブズマンが対応する案件のうち約75%について、助言・指導という法的拘束力のないマイルドな方法で対処しているが、平等法違反の差別が反復・継続する場合には、差別禁止及び平等に関する審判所に対し、条件付き罰則を申立てることができる。ただし、当事者が個人で申立てることはできず、平等オンブズマン又は労働市場の中央組織（a labor market central organization）が申立てをする必要がある。審判所の手続きは、行政手続きに類似する簡易かつ安価な手続きであるが、損害賠償を命じる権限はないので、損害賠償を求めたい場合には、地方裁判所に提

訴する必要がある。

(5) 使用者等のジェンダー平等計画の作成義務について

常時 30 人以上の労働者を雇用する使用者（フィンランド国内の約 6000 の使用者）は、2 年ごとに賃金及び他の労働条件についてのジェンダー平等計画を策定する義務を負う。

また、すべての教育機関は、毎年、ジェンダー平等計画を策定する義務を負い、それをカリキュラムなどに組み込まなければならない。カリキュラムに組み込まれることにより、ジェンダーについて、男子も女子も一緒に話し合うことができる。たとえば、看護師は女子、建築は男子などのイメージを持っていることについて学校の中で話し合う。

オンブズマンは、スタッフの人員が限られるため、すべての使用者等にジェンダー平等計画を提出させるわけではなく、平等法違反の疑いがある場合に、平等計画を送付するよう指示し、チェックをしている。

自治体には、行政機関としての側面と使用者としての側面があり、使用者としての立場で平等計画を策定する義務はあるが、提出する義務はない。

過去 2 年間に 300 ある自治体のうち約 60 の自治体に平等計画を提出するよう依頼したが、40 しか提出されていない。私企業にも 20 ほど平等計画の提出を依頼し、自治体のものと比較をしている。

(6) 国会や政府など当局に対する声明・意見書（ステートメント）について

オンブズマンは、政府や国家などに対し、法令や政策等について、平等法の観点から声明・意見書（ステートメント）を発することがある。たとえば、年次休暇についての改正案について、母親に対する差別を生じる恐れがあるという意見を提出した（2016 年年次報告書より）。

(7) TANE、TASY の他にオンブズマンが必要な理由

TANE や TASY に対し、個人がコンタクトを取ることはできないが、オンブズマンに対しては個人が差別の申立てなどを行うことができる。

5 訪問を終えて

日本には、ジェンダー問題に特化した法令に根拠を有するオンブズマンの制度は存在せず、行政機関の提供する紛争解決制度も調査権限を有しないため、行政機関を通じての紛争解決やジェンダー平等の促進は限定的であると感じている。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する事業主の行動計画の策定義務についても、従業員 301 人以上を雇用する大企業にのみ義務付けられ、従業員 300 人以下の中小企業は努力義務にとどまっており、雇用におけるジェンダー平等の推進を後押しする制度が不十分である（ただし、法改正により 101 人以上の事業所に義務付けられる見込み）。

これに対し、フィンランドでは、個人が差別についてオンブズマンに申し立てをすることができ、差別にあたらぬことの立証責任を使用者が負うことで、差別を積極的に是正していくことが可能である。

また、平等法に基づき自治体や使用者、教育機関に平等計画の策定義務を課し、オンブズマンに監督権限を付与することで、ジェンダー平等を推進している。特に教育

機関に毎年、平等計画の策定を義務付け、それをカリキュラム等に組み込むことを義務付けていることは、非常に興味深いと感じた。初等教育の段階でジェンダー規範が形成され、将来の職業選択等に影響を及ぼし、それが将来の賃金格差や社会保障格差につながり得ることを考えると、教育機関がジェンダー平等を推進する義務を負うことの重要性は大きい。

6 参考資料

- (1) Ombudsman for Equality (平等オンブズマン) ウェブサイト
<https://www.tasa-arvo.fi/web/en/frontpage> (最終アクセス日 2019年2月18日)
- (2) Act on Equality between Women and Men (平等法)
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75131/Act_on%20Equality_between_women_and_men_2015_FINAL.pdf (最終アクセス日 2019年2月18日)
- (3) KELA (Kansaneläkelaitos) (フィンランド社会保険機構) ウェブサイト
https://www.kela.fi/documents/10180/1978560/2015_Home_family.pdf (最終アクセス日 2019年3月7日)

以上
(細永貴子)

第3章 労働分野

第1 概要

1 フィンランドの労働市場に関する一般情報¹

フィンランドは、総人口 551 万 3130 人、就業者人口 247 万 3000 人（15-74 歳，内女性 119 万 1000 人，男性 128 万 2000 人），内雇用者人口 214 万 7000 人（15-74 歳，内女性 108 万 3000 人 男性 106 万 4000 人）という，日本と比較すると約 20 分の 1 に満たない人口規模の国である。失業率は 8.6%，雇用者人口に占める無期フルタイム労働者の割合は 73.1%（女性における同割合は 66.1%）を占める。女性の就業率は 68.5%（15-64 歳）。

2 労働組合を取り巻く基本情報

フィンランドにおける労働組合は，主として産業及び所属する組合員の教育レベルによって分類され，SAK（The Central Organization of Finnish Trade Unions SAK，サービス業，ブルーカラーの職業がメイン），STTK(The Finnish Confederation of Professionals STTK，主として公務員及び専門職の労働組合），Akava（The Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff in Finland，主としてアカデミックな分野，高学歴を有する者が対象）の3つの系列に分類される。

フィンランドにおける労働組合組織率はこの 20 年間，減少傾向にあるものの 64.6%（2016 年 ILOSTAT）前後の高水準を維持し，最低賃金を業種ごとに労働協約で定めるなど，強い影響力を有している。また，労働組合が，公的な失業保険とは別の失業保険制度を運用しているといった特徴がある。

¹ Statistics Finland's PX-Web databases 2017 年統計
<https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/en/StatFin/>（最終アクセス日 2019 年 2 月 12 日）

第2 労働組合統一サービスユニオン (PAM)

(PAM : Palvelualojen ammattiliitto = Service Union United)

- 1 訪問日時 : 2018年9月4日(火) 15:00~16:30
- 2 訪問先担当者 : Ms. Mari KETTUNEN (社会政策エキスパート)
Ms. Erika KÄHÄRÄ (労働環境エキスパート)

3 訪問先の概要

2000年11月28日に設立。組合員は22万6384人(2017年12月31日現在)に上り、主としてサービス業(小売り, 不動産業, 警備, 観光業等)に従事する労働者を組織する。支部数は159あり, 組合員の76%が女性で構成され, 35%は31歳以下の若年層が占めている。各業種における組織率は, 小売り約65%, ホテル・レストラン 約70%, クリーニング・不動産業約55%, 警備業約60%となっている。上部組織はSAK。

4 聴取事項

(1) 活動内容

フィンランドでの労働組合は, 業種別組合として運営されている。職種別の労働者の地位改善等, 労働者を守るための活動を行っている。それぞれの職種別のセクターで労働条件などについて話し合い, モニタリングを実施する。労働条件が守られているかを監視し, 必要に応じて介入する。

職場において問題が生じた場合には, まず, 各職場にいる職場委員 (shop steward) が初期相談に対応し, 話し合いでの解決を図る。そして, 職場委員は, 職場における組合員の労働環境等について, 組合に報告を上げる。

職場単位で解決が図れない場合, PAM が介入し団体交渉を実施したり, 労働監督機関 (Labor Inspectorate) へ申告を行う。また, 労働組合には弁護士が所属しており, 相談対応も行っている (PAM の場合, 6名の弁護士が所属している)。そうした手段においても解決できない場合, 必要に応じて訴訟を提起する。

PAM は若年の女性が多く, 賃金が安い人たちが多数を占める。取り組んでいる大きなテーマとしては, 賃金格差の解消と, 適切な公共サービスが受けられるように支援をし, 公共サービスへの意識も高めることである。

組合の大きな役割として, 失業手当の支給がある。政府から支給される失業手当の金額は低いレベルであるため, 組合に加盟すれば, これに上乗せして失業手当が支給される。

更に, 労働組合は, スキルアップや語学学習等の研修も実施している。履歴書の書き方や, 自分に向いている職場にどのように応募するかといった研修も実施している。

広報としては, SNS やマスメディアの広告を利用し, 直接 PAM の意見を社会に発信している。ショッピングモールでイベントを実施することもある。

(2) 他の労働組合との関係について

SAK に属している他の組合とも交流を行っており, 意見交換を行っている。最近の事例では家族休暇を父親と母親が自由にシェアできるようにというテーマについて連携している。また, 共同で様々なイベントを企画したり参加することもある。2018年の夏は, ヘルシンキプライド (同性愛の人たちのイベント) に参加した。

SAK が企画した、傘下の組合が参加できるイベントにも参加している。2018 年の夏には、サマージョブテレフォンプランサービス（夏期の短期の仕事における労働条件等について相談を受け付ける）に参加している。

また、SAK が指揮を執って実施している、職場におけるジェンダー平等計画策定についての調査についても参加している。他にも、障がい者のグループなどのユニオンとも協力している。

(3) ハラスメントについて

フィンランドでは、使用者に対し、各職場でハラスメントがおこったときの対応手順を事前に定めることが義務付けられており、実際にハラスメントが生じた場合には、使用者責任が定められている。

職場には労働組合の職場委員がおり、組合員の健康や環境について意見をまとめて組合に上げている。ハラスメントが生じた場合には、職場委員にコンタクトをとって解決を図る。

労働組合が介入しても解決しない場合には、報告を労働監督官（労働安全衛生法 28 条に基づく。社会保健省 STM 管轄）に出すこともできる。労働監督官はまず調査をして、その結果違法があったら指導し、これに従わない場合は企業に罰則を加えるための申立てができる。また、組合の弁護士が裁判所に損害賠償請求の申立てを同時にすることも可能である。

(4) フィンランドにおけるジェンダーの問題

高齢の女性の雇用問題や、妊娠出産にかかわる問題が多い。例えば、育休から戻ってきたときに原職復帰ができない、採用の際に妊娠出産について質問する等といった問題が報告されている。

2006 年から、国策として賃金格差の解消に取り組んでいるが、まだ約 17%の格差が存在する。賃金格差は、職業の性別分離によるものと考えられる。

フィンランドにおいて、女性が社会で働くようになった歴史は浅く、また、社会進出が進んだ理由は、社会福祉系の、女性が必要とされている職種で貢献したいという希望によるものが多かった。そして、こうした職業の賃金水準は低いという現実がある。そのため、現在は、同じ企業で男性と同じ仕事を行う女性の賃金は、限りなく男性の賃金に近づいているが、働く職種により、賃金格差が生じていると考えられる。こうした性別による職業分離が現在も解消されない理由は不明である。

女性の就業者が多い職業の賃金の上昇を求める活動は行っているが、フィンランドでは、輸出産業が重視されており、輸出産業にかかわる高額の収入が得られる仕事は、多くが男性主流の職種である。こうした職種に女性が進出していくことが必要であり、男性の理解も必要となる。

ジェンダーギャップ指数は世界 3 位と高位にあるが、管理職（マネージャークラス）になる女性の割合は、世界の中で 51 位と低い。

管理職に女性が少ない理由は、女性が育休を長期間とることが多く、その分、女性の昇進が事実上遅れるといったところに原因があるのではないかと思われる。

(5) 新しい働き方である雇用によらない働き方（ギグ・エコノミー）

フィンランドにおいても、雇用によらない働き方をする人口が増えている。2015

年、労働人口の約 7%にあたる 17 万 5000 人がこのギグエコノミーという環境で働いていた。短期雇用だけでなくフルタイムも多い。

こうした働き方の問題としては、労働組合の基準に沿わない形で契約が行われていたり、社会保障費を払わないといったことが起こっている。

今後の取組としては、職種によっていずれかの組合に加入を勧めるという方法もあるし、ギグエコノミーに従事する者たちの組合を組織するのもあり得る。どういう形が適切か、現在検討しているところである。

(6) 質疑

Q：組合の役割としてのモニタリング（調査）は使用者の協力を得られるのか？

A：職場による。あるケースでは紛争解決のために組合が入ってくることに対して肯定的であることもあるが、拒否されることもある。後者の場合は、裁判手続きによる解決を検討することになる。

Q：モニタリングの具体的な方法は？

A：メールのやり取りで状況の把握や、使用者と被害者の双方に報告書を作成してもらう。

Q：オンブズマンに相談することは？

A：ある。オンブズマンから情報や文書の提供を受けることがある。

Q：平等法 17 条のオンブズマンへ意見を求める制度は利用されていないか？

A：必要に応じて利用する。ただ、オンブズマンも、使用者の意に反して介入することはできないため、実際は現場に入って状況を確認できる労働監督官の方が効果的であるため、労働監督官に協力を求めることが多い。オンブズマンは法廷へ申立てをすることはできないが、労働監督官は可能である。労働監督官がオンブズマンに意見を求めることも多い。

Q：フィンランドの様々な制度は、組合にとって問題解決のために使いやすい制度か？

A：そう思う。このような様々な組織があって、必要に応じて協力する仕組みはうまく機能していると思う。それぞれの部署に良い弁護士がいるのでそこで解決することが多いが、必要に応じて他機関の連携ができることは意味がある。

Q：移民への組織率アップについて、具体的なアクションはあるか

A：言葉の問題もあるので、様々なイベントを考えないといけない。労働現場で直接話すこともあるが、まだまだうまくいっていない。

Q：PAM には個人事業主の組合員もいるのか

A：個人の事業主も参加できるはずだが、失業保険のシステムが違うので、享受できる利益については、労働者との間で差が生じる。

4 訪問を終えて

フィンランドでは、労働組合の組織率が 64.6%という高水準にあり、労働組合に加盟していることが当然という環境にある。国民は、労働組合の果たしてきた役割を理解し、尊重しているという話を伺い、我が国の労働組合が置かれている状況との違いを強く印象付けられる訪問であった。



以上
(加藤桂子)

第3 弁護士会視察（セクハラ）

- 1 訪問日：平成30年9月5日
- 2 訪問先担当者：Maria Penttilla 弁護士
- 3 訪問先の概要：弁護士会館を訪問し、労働分野に取り組んで14年目のPenttilla 弁護士（ROIHU 法律事務所・パートナー）より、フィンランドにおけるセクハラ事案の傾向及び解決傾向や水準につき、お話を伺った。

4 聴取事項

(1) フィンランドにおけるセクハラ事案の傾向

Penttilla 弁護士のお話では、フィンランドでは、日本のように職場のような日常的な場における労働者間でのセクハラ事案というのは稀であり、顧客・クライアントからのセクハラ事案が多いとのことであった。

そして、セクハラ相談よりも、妊娠等を理由とした差別事案（日本で言うところのいわゆるマタハラ事案）の相談が多い傾向がある。この背景には、フィンランド国内における非正規雇用の増加があるようである。

(2) セクハラ事案の解決方法・水準の傾向

セクハラ事案の解決の傾向としては、訴訟になることは稀であり、ほとんどが交渉で解決される。訴訟においても、判決が出る以前に和解で解決することが多い。解決水準としては、交渉での解決より、訴訟提起後の方が上がる印象があるということであった。

(3) セクハラ事案に対する法的手段

フィンランドでは、セクハラ事案について、刑事事件の中で損害賠償を行う制度があるが賠償水準は高くないため、刑事犯罪にあたるケースでは刑事手続を先行させて、その後で民事事件で闘うのが一般的とのことであった。

ア 民事事件

(ア) 法規範について

日本ではセクハラを直接禁止し、裁判規範となる法律はないが、フィンランドには、刑法、平等法、労働安全衛生法（ハラスメント禁止規定）、があり、ハラスメントが起きた際には、いずれの法律も裁判規範となる。労働安全衛生法は、被害者側が加害者側の故意まで立証する必要はなく、過失で足りる点で、被害者側が使いやすい要件となっている（なお、労働安全衛生法のハラスメントにはいわゆるマタハラ＝差別は含まれない）。また、平等法においても、立証責任は使用者側にあり、ハラスメントを防止する措置を採っていた、ということを使用者側が立証しなくてはならない。その点で、被害者側に有利な要件となっている。こういった法律が、セクハラをはじめとするハラスメントの防止につながっているのだと思われる。

(イ) 責任の追及対象

日本では、損害賠償請求の際、セクハラに加害者自身を対象とすることが一般的であり、その上で使用者の責任を追及する、という形が一般的だが、フィンランドでは、加害者を対象とすることは技術的にはできるが、立証が困難であり、非常に例外的だとのことであった。責任の追及先は、もっぱら使用者に限られる

ようである。

(ウ) 賠償の水準

解決水準は、日本と同じく、賠償額は決して高いものではなく、数十万円程度のもが多い。絶対的なものではないものの、事前に平等オンブズマンの手続を経た場合でオンブズマンが差別やハラスメントの存在を前提として使用者に改善等を求めるステートメントを発出し、それが訴訟に証拠として提出された場合、労働者側に有利な判断が出る傾向がある。

イ 刑事事件

(ア) 被害者参加

フィンランドでは、セクハラ刑事事件の手続に被害者が参加し、使用者に対して賠償を請求することができる。刑事事件の手続きにおいては、加害者の責任に加え、加害者である従業員を監督する立場の人間についても、訴追の対象とすることができる。

(イ) 賠償の水準

刑事手続中での賠償水準もあまり高くないとのことであった。

(ウ) 事案の紹介

実際に刑事事件になったセクハラ事案として、レストランにおけるセクハラ事案の紹介を受けた。身体的接触や性的な提案や質問をするなどの行為について、安全衛生法違反等で刑事訴追されたケースである。結論として、加害者は有罪とされ、100日分の給与相当額の罰金が命じられる等の判決を受けた。これとは別に、被害者に対する賠償として、慰謝料、逸失利益と遅延損害金の支払いが命じられた。

5 訪問を終えて

セクハラ事案について、職場におけるセクハラ事案が少ないという話が興味深かった。(Penttila 弁護士からお話を伺った際、日本では職場におけるハラスメントが多いという話をしたところ、Penttila 弁護士は、疑問を隠せない様子であった。)

フィンランドが日本に比して、職場のセクハラ事案が少ない背景には、ハラスメントを禁止し、裁判規範として機能する法制度の整備があるからではないかと思われる。

以上

(伊藤安奈)

第4章 社会保障制度・子育て支援

第1 視察概要

- 1 訪問日時：2018年9月3日（月）10：00～12：00
- 2 訪問先担当者：オリ・カンガス（Olli Kangas）教授
- 3 訪問先の概要

オリ教授は、現在トゥルク大学教授。元フィンランド社会保険機構（KELA, Kansaneläkelaitos）研究部部長。

視察初日に来ていただき、フィンランドの社会保障制度とフィンランドで試行実験されていたベーシック・インカム（BI）について、解説していただいた（以下は、お話しいただいた時のオリ・カンガス教授の写真）。



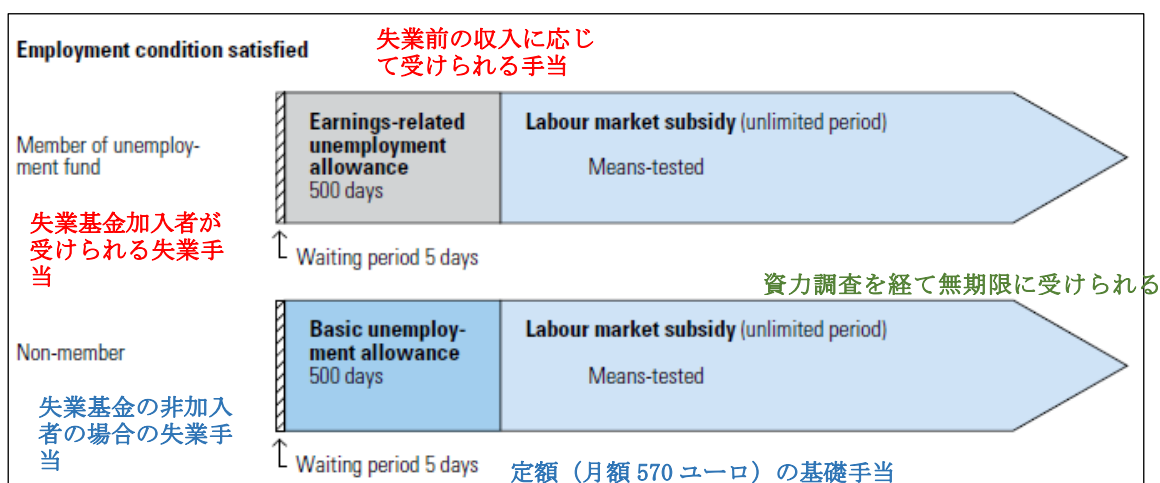
第2 フィンランドの社会保障制度の概要

- 1 まず、フィンランド憲法では、あらゆる人に、どのような状況でも、基本的サービスを受けることが基本的権利として与えられている。社会保障を受ける環境が整っているといえる。財源は税金と企業負担。
- 2 2種類の社会保障
 - (1) 社会保険機構（KELA）が提供主体となる基本的な給付
給付の種類は60種類以上あるが、基本的なものは、例えば次のとおり。
 - ・国民年金（“people’s pension” 65歳に達すると、国籍を問わず全ての住民に給付）
 - ・17歳まで付与される給付（いわゆる「児童手当」。家庭の経済状況にかかわらず一律に支給される。）
 - ・傷病・リハビリ関連の給付（無償の医療、傷病により就業できない場合の手当の支給も。学生や主婦など所得のない人も対象。）
 - ・教育費の無償（プリスクール＝幼稚園から大学まで無料）

- ・住宅手当 (“Housing allowance” 収入が少なく家賃が払えない場合に一部を支給)
 - ・Basic Social Assistance (生活保護に該当するものと思われる)
 - ・失業手当 (後述)
- (2) KELA 以外の機関による給付 (所得に応じた給付)
- ・所得連動補償 (年金の上乗せ部分。“semi-private company” が支給。上限なし)
 - ・労災補償 (フィンランドで労災がスタートしたのは 1897 年であり、その当時から現在まで民間の保険会社が運営している。)
 - ・所得関連失業手当 (後述)
- (3) 社会保障に関するデータ
- ・GDP の 30% が社会保障に使われている (ちなみに日本は 22% [2016 年])。最も高額な給付を受けている場合、1 人当たり 12,000 ユーロ (そのうち 12% は年金、それ以外に病気・障害や健康問題に関する手当 11%、家族・子ども 3%、失業 3%)
 - ・財源は、企業負担 34%、税金 47%、個々の企業がかけている social security contribution/fees (保険料) 19%

3 失業手当について

- (1) 失業した場合、誰でも無条件に 500 日間、手当を受けられる。
- ・失業基金加入者は収入の約 60%
 - ・非加入者は月額 570 ユーロ (約 75,000 円)
- (2) 500 日以降も失業している場合、資力調査を経たうえで、無期限 (年金支給年齢まで) で手当を受けられる。他から収入があるかを調査され、収入がある場合は不足分を補填される。
- (3) 失業基金は民間の基金が運営しており、加入は任意であるが、労働組合の組合員は、自動的にこの基金に加入する仕組みになっている。この場合の給付は、使用者と労働者からの拠出で賄っている。



(オリ・カンガス教授作成)

4 社会保障制度全体のまとめ

ある意味、ベーシック・インカム (BI) はすでに保障されているといえる。現在の社会保障制度について、多くのフィンランド人がよいと考えているが、仕事に就かせるような仕組みが必要ではないか、という強い意見がある。政府は、仕事につく努力をしないと支給をカットするという案を提示している。

フィンランドは移民が増えているが、居住ビザがあれば上記の社会保障給付が受けられる。なお、2015年にシリア難民が3万人ほど入ってきたが、主に難民手当という形で別で支給を受けている。2019年の総選挙で難民問題は大きなテーマであり、国民の間で意見が分かれている。

第3 ベーシック・インカム (BI) 試行実験の概要

1 ベーシック・インカム (BI) とは

最低限所得保障の一種で、政府がすべての国民に対して (所得の多寡にかかわらず) 最低限の生活を送るのに必要とされている額の現金を定期的に支給するという政策のことである。

2 試行までの過程

2015年、現在の政府がプログラムとして短期間のBIの試行を決定。

実験のための調査グループがコンペで選ばれ、2016年3月、KELAの調査グループが施行を推薦。

2016年夏、実際の試行準備がスタート (2018年までの2年間)

3 試行BIの概要

・対象は、25歳から58歳の失業者 (basic unemployment benefit) で、全国で無作為に選ばれた2000名。

・支給内容は、月額560ユーロで、就業要件や資力調査はない。失業給付、傷病給付、家族給付を受けている場合、同額が差し引かれる。住宅手当 (Housing allowance) と生活保護 (social assistance) が影響を受けるが、課税には影響しない。

・調査は、BI給付を受けない失業者2000名も無作為に選び、コントロールグループとして比較対象し、グループ間の差異をチェックする。

4 BIの評価

オリ教授の最初のプランでは、失業中の人だけでなく、就業中の人や自営業、学生、主婦も含め対象として、サンプル数も1万人くらいと考えていたが、十分な予算がなく実現できなかった。また、当初、健康、幸福感、自由時間に何をするか (親のケアをするとか)、様々な背景をチェックすべきだと考えていたが、政府は、失業率のみに関心を示している。

現在、保険機関 (insurance institution) から入ってくる税金登録台帳 (tax register) 等のデータ² を分析し、対象者の家族関係、仕事についていて収入が増えているのかどうか、企業から収入があるとすればどのくらいか、自営業の場合はどの程度の収入に

² フィンランドは1960年代から社会保障番号もしくは個人識別番号の登録制度があり、医療を含む社会保障と税、行政がすべてひもづけされている。

なっているか等を調査している。KELA は薬の管轄もしており、どのような薬が売れているか、どういう病気が増えているかも確認でき、対象者の健康状態も分かる。対象者に面談インタビューもしている。台帳のデータだけでは分からない行動の理由をインタビューやアンケートで確認することが目的。台帳からデータがあがるのは1年遅れなので（まだ2017年の情報しかない）、2019年になるまで、全体のデータは分からない。

来年4月に総選挙があるが、BIが重大なトピックになる。全ての政党からBIのデータや結果をリリースするよう要求されている。BIがいいのか悪いのか、政治家は早く知りたいのだろう。スタートから3か月頃で、首相官邸から連絡があり、結果がどんな感じが教えてほしいとの打診があったが、まだ結果は分からないとして回答していない。

5 BI 受給者インタビュー

オリ教授のお話の後、BI 試行実験の対象に選ばれ、実際に BI の支給を受けているトーマス・ムラジャさん（ジャーナリスト、作家）に、昼食をご一緒しながら、BI の受給状況についてお話をうかがった。

トーマスさんは、大手新聞社を整理解雇され、失業中で失業手当を受給していたところ、BI の対象者に選ばれた。妻と2人暮らしで、住宅手当を受給していた。ジャーナリストの労働組合に加入している。



昼食をとりながらムラジャさん（右から2人目）のお話を伺う

Q：BI の対象者に選ばれるまで…

A：失業手当を受けるにも、所得調査があり、それだけでは生活が十分でない収入についても申告しなければならない。いちいち書面を作成して提出し、所得があった分が失業手当から控除されるので、とても煩雑で面倒だった。自分の収入を上げすぎると失業手当から控除される分も多くなるから、仕事をコントロールしていた。申告手続きすることがいつも頭にあった。どの社会でもペーパーワークというものがあるけれど、自分にはそれが自分にとってはすごくネックになっていた。

Q：BI を受給してからの仕事や収入の状況

A：どんなに収入があっても、申告しなくても、面倒くさい書面の作成をしなくて良い、

それはプラス。KELA に対してはペーパーレスになった。

また、560 ユーロは毎月保障されたうえで、やりたい仕事を集中して探すことに全エネルギーを割くことができる。これを受給するにはどうしたらいいか、何を書けばいいか、と思い悩むことが一切なくなった。1 つ 1 つの収入は低いけれど、意義のある仕事ができるようになった。

第 4 まとめ

さすが高福祉の国といわれるだけあって社会保障はかなり充実している。日本は、格差を生じさせている税負担のあり方を変えることと、支出の割合を社会保障に比重を大きく変える必要があると改めて感じた。

BI については、受給の方法が簡素化されるメリットもあるが、雇用の流動化とセットで実施されるおそれがあり（収入の有無・多寡にかかわらず定額の支給が受けられるので、不安定な非正規雇用の増加、解雇の自由化による労働者への影響が小さくなると考えられる。）、注意が必要である。試行の結果に注目したい。

フィンランドは欧州の中でも高齢化が進んでいるとされ、2020 年を目途に医療と社会福祉サービスを統合する改革が目指されている³。今回の訪問先の多くで、2019 年 4 月に行われる総選挙での大きな争点だと言われていた。少子高齢化の問題を抱える日本において、参考になるのか否か、引き続き動向を追っていきたい。

以上
(青龍 美和子)

³ 参考：IISE シンポジウム 海外事例報告「フィンランドで進むヘルスケア分野の AI・IoT 等の活用」(2018 年 3 月 26 日株式会社国際社会経済研究所 情報社会研究部 遊間和子)
https://www.i-ise.com/jp/symposium/sym_20180326_data/sym_20180326_yuma.pdf

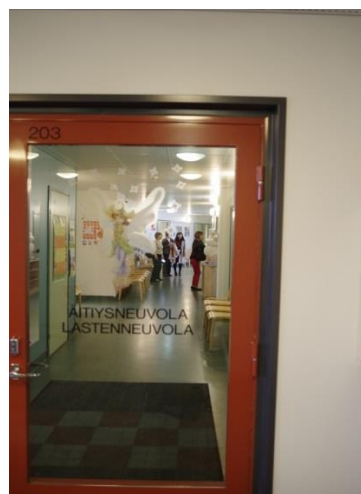
第4 ネウボラ (Neuvola) 制度概要

「ネウボラ (Neuvola)」は、neuvo (助言、情報) と la (場所を意味する語) を組み合わせたフィンランド語で、直訳すれば「助言の場」または「相談室」となる。母親ネウボラと子どもネウボラは子どもと家族を対象にした相談の場であり、誕生前の妊娠初期から就学前までの間、子と家族の健康を支える施設である。母親ネウボラとは、妊娠中の健診、心理面・家族の問題についてのカウンセリングを行う。子どもネウボラとは、乳児健診、予防接種、子の健康状態のチェック、育児や家族に関するカウンセリングを行う。ネウボラでの検診やカウンセリングには、専門家であるネウボラナース (保健師)、医師、ネウボラ心理士、ソーシャルワーカーが対応する。



訪問したネウボラの外観

「PAJUNIITYN ファミリーセンター」
「保育所」
「ネウボラ」



入口ドアの表示

「母親ネウボラ」
「子どもネウボラ」

第5 ネウボラ視察記

- 1 訪問日 2018年9月4日
- 2 担当 Ms. Joanna IMMONEN (ヨアンナ インモネン氏、ネウボラナースで学校との連携も担当)
- 3 訪問先の概要
ヘルシンキから車で40分ほど離れたヴィヒティ市にある「パイオニートュン ネウボラ (PAJUNIITYUN NEUVOLA 「母と子のネウボラ」という意味。Huhdanpaju 12, 03100 Vihti) を視察した。母親ネウボラ、子どもネウボラ及び保育所が一体となったファミリーセンター内にある。
- 4 聴取事項：
 - (1) ネウボラの概要
 - ・ヴィヒティ市内には4か所のネウボラがある。
 - ・パイオニートュンネウボラにいるネウボラナースは13名であり、1人のネウボラナー

スが担当しているのは、約 220 人の子どもと、約 20 人の妊婦。これは標準的な人数である。

- ・出生率が少しずつ下がっていることを心配している。

(2) ネウボラで行うこと

- ・妊娠中の母親の検診は月に 1 回、1 歳までの検診も月に 1 回行う。
- ・妊娠中の検診では、妊娠の経過が順調か、心の問題、家族の中の問題がないかについて話をする。
- ・子どものネウボラも同様、子どもの健康成長状態、家族の問題で心配なことがあればその話をする。予防接種も行う。
- ・妊婦の 99 パーセントが利用している。
- ・検診以前は一人平均 30 分だった。身長体重を量って、基本的なことを聞くだけで終わってしまい不十分だということ指摘されるようになり、現在は 1 回あたり 1 時間かけるようにしている。
- ・国から、家族の精神状態についてのアンケートに回答するよう求められるようになった。アンケートの内容は、子育てや生きることに希望や活力がなくなっていないか質問されるもの。このアンケートに回答するためには、検診は 1 時間でも十分な時間ではない。しかし、都会の方だと、人数が多いので 1 時間も取れないだろう。



診察室の中（座っているのは、ネウボラナースと助産師志望の実習生）

(3) ネウボラの運営

- ・ネウボラは公的サービスであり、無料で受けられる。
- ・近年、民間委託がなされるようになった。ヴィヒティ市のネウボラは、カルビライネンという会社に民間委託されている。なので、スタッフは公務員ではない。「公社」という形で国のお金が入っている。訪問した市と隣の市は民間委託されている。
- ・現在は、ネウボラは安定した公的サービスであるが、国全体で社会福祉サービスの政策がリニューアルの時期にあり、これから競争が入ってくるかもしれないというのが

不安なところである。完全な民間のネウボラが出てくるかもしれない。

- ・ただし、フィンランド全体がネウボラに満足している。プロファイルも高い。さらにお金を出して民間のネウボラに行く人がどれだけいるのか、現在のところは疑問である。

ネウボラで医師の検診も無料で受けられるが、民間になると有料になるだろう。

(4) ネウボラ利用者の意識

- ・父親が母親と同じようにネウボラを利用することが一般的になっている。もちろん仕事の都合で必ずではない。

- ・産後のうつは女性にあるが、産後の疲れは家庭内で男性も背負っている。産後、家庭の状況やパートナーの気持ちを確認するようにしている。二人で来たときに、父親に質問しても、隣にいる妻が応えることも多い。

(5) 父母が離婚した場合

- ・離婚後ネウボラに関わるかどうかは、親権がどうなっているかによる。親権がない親には、定期健康診断の連絡などもしない。親権がある場合は、離れている親にも、子どもがどう育っているのか聞くために必要に応じてネウボラに来てもらうことがある。

- ・離婚後の親権は、特に決めなければ共同親権、特別に一方に決めれば単独親権になることもある。個人情報の管理は、EU の締め付けもあり、とても厳しくなっている。医療関係は情報共有をするシステムがあるが、ネウボラには共有されていないため、親権がどういう状況になっているかの情報がない。そのため、保護者に離婚、親権、子どもをどう育てることになっているかについて、面談で聞くしかない。

(6) ネウボラナース養成について

- ・ネウボラになるには、4年生の大学（カレッジ）を修了しなければならない。現場に出る実習があり、大学で学んだ概念がどういうことなのかを現場で学んでいく。期間は、何を勉強するかによるが、1回6～7週間で、これを数回行う。

- ・家族に寄り添って、エンパワメントしていくというコミュニケーションスキルについては、授業や実習の中ではなく、実際の現場で実習中に学んでいく。ネウボラナースを志望する人は、ネウボラの仕事、つまり人に接して話をしながらカウンセリング的な作業をするということが分かっているので、それに困難があるような人はあまりいないのではないかと。

- ・医師は男性もいるが、その他のネウボラスタッフは全員女性である。しかし、女性でなければならないというわけではない。

(7) カウンセリングの内容について

- ・典型的な問題は、家族が育児で疲れていることや夫婦間の問題についてケアが必要になることが多い。子ども自身は健康に育っていることがほとんどである。

- ・親がうつ状態にまではなっていないが、疲れていて、その予備軍という状態の場合、ホームサービスという支援を受けることがある。専門家が自宅に行って一緒に過ごす時間を持つ。2時間くらい訪問して、スタッフが子の面倒を見て、親は休んだり買い物に行ったりする。

- ・ネウボラサイコロジストにつなぐこともある。日常生活に支障が出ているときには、サイコロジストのサポートが必要な場合もある。ネウボラ関係の専門のサイコロジス

トである。かつては一般のサイコロジストのクリニックに行く必要があり、精神疾患になったのか、とますます不安になることがあった。精神疾患ではなく日常生活の疲れ、ささいなことがきっかけだということが分かって、日常生活を構築しやすくなる。

・ネウボラサイコロジストは、専門職であり、子どもの成長、両親の親としての成長、親が若年である家庭に理解がある専門家。ネウボラでつなぐだけでなく、利用者がネット上で直接クリニックに連絡をして支援を受けることが多く、利用している人の割合は把握していない。



待合スペース

(8) 「ファミリーネウボラ」について

夫婦関係の問題、DV、子の監護ができていない等、家庭内で問題があり、子どもが暴力的になったり、話ができないなど社会的不適応が出たりしている場合には、「ファミリーネウボラ」という専門家チームが対応する。中心になるのは、上記ネウボラサイコロジストで、ソーシャルワーカーとともに支援をする。具体的には、家族の生活環境を調査（家庭の会話を録音することもある）して問題の原因を探り、サポートプログラムを作る。ネウボラの考え方としては、ネウボラがやることは、家族が疲れないで親やこどもが育つことができる状況を維持するためのサポートすること。治療ではなく、情報を与えて、守る。そして、必要な場合には専門家につなぐ。具体的な要支援ケースでの対応は以下の通り。

- ① 若年（18歳未満）の妊娠の場合、ネウボラから社会福祉課に連絡する。ソーシャルワーカーにネウボラに来てもらい、本人及び家族とサポートの方法を考える。家族がサポートできている、本人も心の準備ができていて、身体の成長も問題ないような場合にはサポートが必要ないこともある。ソーシャルワーカーとともに、それぞれの状況を具体的に確認して、どういうサポートが必要か考える。
- ② DVや子どもに対する虐待が疑われる場合、ネウボラは児童保護連合及び社会福祉

課に通報する義務があるため、ただちにこれらの機関に連絡をする。警察に通報することもある。社会福祉課の方から情報が入ることもあり、その場合、家庭内の状況を確認し、サポートプログラムを作る。DVはあると思うが、ネウボラの検診等でDV被害に気づくということはない。

- ③ 離婚時に夫婦間の対立が激しい場合は、それによって子どもが精神的に不安定になることがあるので、ネウボラサイコロジストやソーシャルワーカーが夫婦の話を聞き、とどのように進めていけばいいか相談しながら話し合いをする。
- ④ 別居親と子の面会サポートが必要な場合には、ファミリーネウボラから「ラストエンバルボヤ」(lastenvalvoja=child welfare supervisor、「子どもを見守る人」というような意味)につなぐ。ラストエンバルボヤは、法律家の資格があるわけではない(もっている人もいる)が、子どもの利益と法的知識をもとにサポートする子どもの専門家であり、すべての自治体におかれている(民間委託されている本市では公社に所属)。ソーシャルワーカーの中の専門分野の一種であり、特別な資格があるわけではない。親権の決め方や面会交流のルール等について子どもの立場に立って説明をして、夫婦間の話し合いを仲裁する。必要であれば、面会交流の立ち会いをしたりもする。その他に、児童保護連合というNGOが、子どもの権利に関すること全般について広範な活動をしており、同団体も面会交流の支援に関わっているかもしれない。

5 訪問を終えて

ファミリーネウボラ内での弁護士の役割を調査すべく、具体的に弁護士が関わりうる場面として離婚後の子の監護(面会交流も含む)に関して当事者間での話し合いが困難な場合を想定して質問をした。しかし、想定に反して、上記のような場面で関与する専門家として回答されたのが「ラストエンバルボヤ」であった。フィンランド在住歴25年の通訳の方も「初めて聞く単語だ」と言っていた。日本語で確認できる文献等でこれに触れているものは見つからないため、その詳細についてまだわからない部分も多い。

ネウボラは、定期的かつ継続的に子供や家族と対話的に関わることで信頼関係を築く。そして、自治体、NGOや当事者団体などと連携して家族支援のネットワークを形成し、そのハブとして、支援を必要とする家族をみつけて早期に適切な専門家につなぐ存在である。

以上
(鳥生尚美、辻亜希子)

第5章 離婚・DV・性暴力被害・面会交流

第1 制度概要

1 DV：日本とフィンランドの違い

フィンランドでは、DV（親密な関係間の暴力含む）が法的に問題になる場合、軽暴行罪／脅迫罪等で刑事手続として扱われる。（DV罪というような特別な構成要件はない。）一方、民事手続ではDVを不法行為として慰謝料を請求することは、実際にはほとんど行われなさそうである。立証が難しいということもあるし、慰謝料が決して高くないことが原因であると思われる。また、後述するように、離婚は破綻主義であるため、離婚事由としてDVを主張する必要もない。

刑事手続では法律扶助が使えるため、被害者は弁護士費用が無料になるのに対し、民事手続では、敗訴したら相手方の法律扶助の弁護士費用分も負担しないといけない。それも民事手続きを回避する理由である。

刑事手続きのみでDVが扱われる結果、刑法犯にはならない「精神的DV」は法手続きに出てこないことになるようだ。

2 イスタンブール条約（女性に対する暴力及びDV防止条約）

欧州評議会で2014年に発効した条約で、フィンランドは2015年に批准し、2018年から2022年までのアクションプランを策定している。現時点で、DV及び女性に対する暴力についての世界的なスタンダードと言える条約であり、女性に対する暴力（性暴力・DV・セクハラ・精神的暴力ほか）について、防止・保護・訴追を基本的な柱とし、国はそのための立法措置のほか、NGOとの連携や調査の義務も負う。条約委員会の他に、加盟国から選出された専門家グループ「GREVIO」（監視機関）が置かれ、GREVIOも独自に加盟国に調査を行う。このモニタリングの厳重さも条約との特徴となっている。

フィンランドでは、条約批准に伴い、社会福祉省の中に「女性に対する暴力とDV防止委員会」を設置した。シェルターに公的資金を導入し、数を増やしつつある。そのほか、性暴力被害について24時間ヘルプライン「Nollalinja」とワンストップセンター「SERI」をヘルシンキ大学病院内に開設するなどの施策を実行していて、これからますますDVや女性に対する暴力が政策化していくと思われる。

3 保護命令

- (1) 接近禁止命令：最長1年で、1年ずつ更新可能である。命令違反は罰金又は最長1年の拘禁刑となる。
- (2) 退去命令：保護命令の相手方が家族の場合は、3か月の退去命令となり、3か月ごとの更新が可能である。命令違反の効果は接近禁止命令と同じ。
- (3) 一時的訪問禁止命令（緊急保護命令）：警察官や検察官の判断で、裁判所の審尋なく発令できる。被害者の申立ても不要である。ただし期間は7日間と短い。3日以内に管轄裁判所に移送し、7日以内に裁判所は対処しなければならない。この緊急保護命令は日本にはない種類の保護命令である。

4 性犯罪に関する刑法の規定

強姦罪（1条）は、日本と同じく「暴力・脅迫」を要件としているが、「意識不明、病気、障害、恐怖状態又無力状態により自己を防衛又は意思を形成・表明することが不可能な者に対し、優位な地位にあることに乗じて性交をした者」についても同様に強姦

罪とする点で、日本より処罰範囲を広げている。また、第 1 章で述べたように、セクシュアル・ハラスメントも刑事罰の対象となる。

また、加重強姦罪（2 条）として、重傷、重大な疾患、致命傷が人に生じた場合、複数人による強姦の場合、又は重篤な精神疾患又は身体的疾患が生じた場合、被害者が 18 歳未満の場合、などは加重事由となっている。

5 離婚

離婚は全件裁判所の許可が必要となる。（協議離婚はできない。）しかし、許可は書類上の形式的なもので、広範に認められる。離婚要件は、6 か月の熟慮期間、または、2 年間の別居である。配偶者の同意は不要とされる。すなわち破綻主義を取っており、日本のような離婚事由は不要である。そのかわり、離婚慰謝料も請求できない。そのため、DV を離婚手続きで主張する場面はない。

離婚後は原則として共同親権となるが、親権、財産分与、養育費、面会交流、子の監護に関する事項は、上記の離婚手続きとは別に決めることになっている。

6 子の監護と面会交流について

(1) 当事者間で協議

子どもの居住地と監護親、面会交流と養育費について合意書を作成する。（面会の例：別居親の家に隔週末宿泊するような内容が一般的らしい（共同親権とは必ずしも監護を半々にするものではない））

(2) 地方自治体の関与～認証

当事者間の合意書は自治体の Social Welfare Board（社会福祉部局）で認証を得ることができる。部局は子の利益に則して合意をチェックし、認証する。その結果、合意書は法的拘束力をもつ。

(3) 地方自治体の関与～専門家による合意形成

社会福祉部局で「ラストエンバルボヤ」(lastenvalvoja=child welfare supervisor（子どもを見守る人という意味)) が合意形成についてあっせん支援をすることもできる。「ラストエンバルボヤ」は SW の一種で、法律家もいる。子の面会に立ち会ったり、調整したり、報告を受けたりすることもある。

(4) 地方裁判所で調停→裁判

自治体で合意できない場合、地方裁判所で調停をすることになる。また、合意違反も裁判で争うことができる。

社会福祉部局は両親に関する健康ほか全ての情報を得ることができ、家庭訪問もできるため、そうした裁判の際には、裁判所に子どもの養育状況などの情報を提供する。「ラストエンバルボヤ」が証人になることもある。

子どものことについて地方自治体の関わりが日本よりもかなり密接であるようだ。

以上

(山崎 新)

第2 フィンランド弁護士会 (Finnish Bar Association) 訪問

- 1 訪問日：2018年9月5日
- 2 訪問先担当者：Satu Wartiovaara
- 3 概要：ヘルシンキにある弁護士会館にて、フィンランドのDV事件に詳しい弁護士としてご紹介いただいた SATU さんからお話を聞いた。SATU さんは弁護士歴18年で、30歳過ぎてから弁護士資格を取得し、その前はジャーナリストとして働いていたとのこと。専門は犯罪と家族法。かなりご多忙のご様子であったが、軽食とワインを用意して歓待して下さった。

4 聴取事項

(1) DV事件に対応できる弁護士が少ない

フィンランドでは、人口に比べても弁護士が少なく、それぞれの弁護士が専門性を深めることが難しい。DV事件を処理できる弁護士を見つけることは難しく、裁判でうまく行かない理由として、単純に弁護士の専門性が欠けているということがある。

(2) 「何故フィンランドでは、ジェンターの平等が進んでいるのに、DVが多いのか」

他の北欧国家をみても同様の状況がある。理由については分からないが、福祉国家についての研究では、福祉国家モデルが陥りやすい状況かもしれないと言われている。福祉国家は、男女平等や社会参加などいろいろな権利が守られているからこそ、国家から家庭の中に踏み込んで問題を解決しようという姿勢がなく、外側からのサポートにとどまり、家族の中には立ち入らないという傾向があるようである。その影響かもしれない。

(3) 精神的DVについて

裁判例はほとんどない。離婚の問題で相談にくる依頼者は、ほぼ全員が精神的暴力の被害者だと主張する。しかし、肉体的暴力があつて怪我をしていればDVと言いやすが、精神的暴力の場合立証が難しい。医者や診断書が必要になるが、精神的暴力で診断書をとることが難しい。警察も関心を示さない。このため、現状では、証明したくでも何もできないと諦めてしまい、それに慣れてしまっている。ケースの積み重ねが必要だ。

(4) DVの責任追及方法

刑事手続がメインで、民事はほとんどない。DVは犯罪であり、加害者には刑事手続上の防御権が保障されなければならないが、民事手続では防御権の保障がない。このため、民事手続のなかで刑事責任を問えない。フィンランドでは、刑事事件の被害者に対して国が賠償金を補償する責任を持っている。賠償金は国が加害者のかわりに立て替えて被害者に支払い、国から加害者に請求する。そして、刑事手続で被害者が弁護士をつける場合、弁護士費用は無料で資力要件もない。仮に、刑事手続の結果、加害者が無罪となれば、被害者は加害者の弁護士費用を払わなければならないが、これも国が払ってくれる。民事でも一般的なリーガルエイドはあるが、負けたら相手方の弁護士費用も含めて全部支払わなければならない、ハードルが高い。このため、理論上民事で損害賠償請求をすることはできても、実際にはほとんど行われない。

(5) 低い補償金額

刑事手続でDVを訴追するのにも高いハードルがある。そもそも、警察に関心がない場合もある。良い警察に会えるかどうかというのは運もあり、検察官が起訴するかどうか判断するのもとても時間がかかる。やっと起訴されて、有罪になったとしても、フィンランドでは補償の金額がとても低い。叩かれただけという場合には、ほんの数百ユーロ。同じ人に2回レイプされたという事例で9000ユーロとされたケースがあるが、これはまだ高額なケースである。補償金額がとても低いというのが、フィンランドの問題だ。

(6) イスタンブール条約について

2015年にフィンランドで批准され、2018年4月から施行されている。これに関連して社会福祉サービスの改革が行われているが、なかなか進まない。アイデアがあっても、イスタンブール条約に沿った形にしなければならず、それを考えるのに時間がかかってしまう。また、国が決めたことでも、法的サービスを提供するのは各自治体なので、それぞれの方法でサービスを提供することになる。田舎の自治体は財政難で、サービスを提供しようにも、経済的能力がない。中央権力と自立した自治体のバランスが問われている。被害者支援についても、財源はどこからでるのかということで混乱している。



(SATUさんと記念撮影)

5 訪問を終えて

DVの立証のハードルや、刑事事件として扱うことの難しさなど、共感できる話がとても多く、フィンランドでも日本と同じような問題に直面しているのだと感じた。日本では、加害者に資力がなければ慰謝料をとることが困難だが、フィンランドでは、国が賠償金を立て替えるシステムになっているという点が素晴らしいと思った。

多忙ななか歓待してくれたSATU氏は、「街弁」といった雰囲気、国は違っても専門家として同じような仕事をしていることが、とても嬉しいと思った。



(Finnish Bar Association の入口)

6 参考資料

Finnish Bar Association HP

https://www.asianajajaliitto.fi/en/finnish_bar_association

(最終アクセス日 : 2019 年 3 月 3 日)

以上

(田村有規奈)

第3 トウキナイネン (TUKINAINEN)

- 1 訪問日 2018年9月5日
- 2 訪問先担当者 Ms. Eeva MÄÄTTÄNEN ほか2名
- 3 訪問先の概要

性暴力を受けた被害者に対して支援を行う NGO 団体

(1) 設立目的

- ①性暴力・性虐待を受けた女性に対する支援
- ②性暴力の被害減少・防止のための専門家及び法的手続、関係諸機関や社会に対する啓蒙活動
- ③法曹やソーシャルワーカーなど専門家、関係諸機関、教育機関に対する助言・指導
- ④専門分野におけるシステム、健康・社会事業の整備

(2) 組織の構成

本部：ヘルシンキ

所属メンバー：専属の弁護士 1名、クライシス・ワーカー 2名

支部：ユヴァスキュラ支部、ロヴァニエミ支部

4 聴取事項

TUKINAINEN が関わっているプロジェクトについて聴取した。

(1) FREE HELP LINE (電話相談)

TUKINAINEN は、電話による相談を受け付けている。ヘルプライン・スタンバイスタッフは10名いる。

ア 相談件数

ヘルプライン、無料法律相談も含め、年間数千件の電話があるとのことである。

また、ヘルプラインへの第1報の電話としては、年間数百件程度とのことである。

イ 相談内容

最も相談件数が多いのは、レイプ(約35%)であり、成人に対する性虐待(約10%)、近親相姦(約10%)、未成年に対する性虐待(約10%)、親密な関係にある者からの暴力(10%以上)と続く。

ウ 被害から TUKINAINEN に相談するまでの期間

被害を被ってから TUKINAINEN に相談するまでに、10~20年(約25%)かかっているケースが最も多い。次に、3~6カ月未満(20%以上)となる。フィンランドでも、日本と同様、被害を被ってから相談機関に相談するまでに時間がかかるケースが多いことが印象的であった。

(2) NETTITUKINAINEN (インターネットサポート)

TUKINAINEN は、インターネットによる相談も受け付けている。

インターネット相談は、匿名での連絡が可能である。また、相談者の情報は、暗号化され、安全に連絡を取ることができる。また、インターネット相談のメリットとしては、聴覚障害者や、電話ができない人も利用することができることにある。

(3) SENJA PROJECT (ソニヤ・プロジェクト)

TUKINAINEN が行っている、警察、検察、裁判官、弁護士、法的援助機関等、性暴力被害者と携わる専門家を対象とする教育プログラムである。その目的は、専門家、専門機関による被害者の二次被害を防ぐことにある。

このプロジェクトは、年に 10 回開催され、年間 500 人ほどの専門官が受講しているとのことである。

(4) FREE LEGAL CONSULTATION (無料法律相談)

TUKINAINEN は、無料の法律相談も行っている。

無料法律相談では、性犯罪、セクシャルハラスメント等に関する情報を提供している。

また、被害者が、性犯罪に関して警察に通報した場合、TUKINAINEN が、予備調査(捜査)の支援、裁判における無料法律支援をすることもある。また、被害者が希望した場合には、弁護士を紹介することもある。TUKINAINEN のクライシス・ワーカーが証人として出廷することもある。



(TUKINAINEN 本部にて。
所属弁護士、クライシス・ワーカーとの談話)



(TUKINAINEN 本部にて。視察メンバー)

5 訪問を終えて

女性の権利に対する意識が高く、ジェンダー平等指標で高位を占めるフィンランドにおいて、DV 被害率が高いことが渡航前の最大の疑問点であった。フィンランドにて、TUKINAINEN を含め、複数の DV、性被害者支援団体を訪問したが、いずれの団体も、女

性に対する暴力については今後取り組むべき課題であるとの認識があったように思う。

TUKINAINEN 本部は、友人の家に招かれたような素敵な内装のフロアにあり、被害者も落ち着いて相談することができるのではないかと感じた。

6 参考資料

TUKINAINEN HP

<https://www.tukinainen.fi/english/> (最終アクセス日 2019年2月19日)

以上
(玄場 和子)

第4 社会保健省 (Ministry of Social Affairs and Health)

- 1 訪問日 2018年9月6日
- 2 訪問先担当者 Ms. Laura TERHO、Ms. Kirsi KAIKKO
- 3 訪問先の概要
社会保健省 (国民の健康と機能、健康的な労働環境と男女平等を促進するためのフィンランドの省)
- 4 聴取事項

(1) Ms. Laura TERHO (弁護士)

ア イスタンブール条約の批准の経緯

批准のための広範な分野を超えたワーキンググループをつくった。批准の過程で、DV や女性に対する暴力に関する議論が高まり、シェルターに関する新しい法律もできた。2015年に批准した。フィンランドでは、条約は女性だけでなく、DVの被害者である子どもや男性にも適用される。条約の10条は、条約の実施のための調整機関の設立を規定・要求しているため、2017年初めに、「女性の暴力とDV対策委員会」を作った。これは、社会保健省の下にはあるが、分野を超えたものであり他の省庁からもたくさんの方が参加している。1年に4回の会議があるが、そのほかにワーキングコミティーも、NGOが参加することもある。

イ シェルター (23条)

条約批准より前はシェルターに関する法律はなかったが、2015年にシェルター法が成立した。自治体が一般的な社会保障法制の中でシェルターを確保することを義務づけられていたが、財源が不安定だったため、国が財源を提供するように移管した。

2018年の資金は1750万ユーロであったが、2019年は2000万ユーロになる予定である。the National Institute for Health and Welfare (国立衛生福祉研究所) が全体の調整をやっており、サービス提供者の選定にも関わっている。サービス提供者の多くはNGOである。2015年には18か所118世帯分のシェルターしかなかったのが、2018年には27か所179世帯分となった。

ただ、フィンランドは、国土が広いわりには人が少なく、遠く離れた地域ではシェルターが行き届いていないため、シェルターネットワークを強化する必要がある。その取り組みとして、リモートシェルターという取り組みがある。「子どもの家」にシェルターの機能を担わせて、そこにはシェルターとしての専門スタッフはいないが、別のメインのところに社会心理的な専門家がいてそこからケアを得られるようになっている。

ウ 電話のホットライン (24条)

2016年12月から始まった制度である。24時間体制のホットラインであり、通話無料、匿名の相談も可能である (電話の請求書にも架電の記録が載らない)。調整役は、国立衛生福祉研究所、ヘルスアンドウェルフェア (NGO) によって提供されている。財源は、割増で徴収した罰金を当てている。

エ 性暴力の被害者に対するサポート (25条)

2017年4月、ヘルシンキ大学病院 (HUS) 内に、国立衛生福祉研究所と共同で HUS

女性病院が、最初のサポートセンターを設立した。

トランス、男性、あらゆるジェンダーに開かれており、被害者に無料で包括的なワンストップサービスを提供している。現在はヘルシンキに1か所だけであるが、5か所あるのが理想的だと考えている。

(2) Ms. Kirsi KAIKKO (弁護士、社会保険省のシニアスペシャリスト)

ア 離婚後の子の監護

すべての親は、子どもの年齢と成長の段階に応じて安全で適切な環境で子を監護する義務がある。離婚後、共同監護の場合、離婚前と同様に合意で物事を決める必要がある。監護について合意がまとまらない場合には、裁判所が、子の意思も考慮にいれて監護者を決める。両親が精神疾患等子の養育ができない場合には1人あるいは複数の者が両親とともに、又は、両親に代わり監護者になる場合もある。裁判所は、監護者を決める際に、監護するものの責務も決めるし、面会交流の時間等を決めることもある。

イ 面会交流

(ア) 面会交流についての取決め

面会については「ラストエンバルボヤ」(lastenvalvoja=child welfare supervisor (子どもを見守る人という意味))と呼ばれる専門家が関与する。ラストエンバルボヤは、法律の知識が必要なので、弁護士かソーシャルワーカーの資格を持っていることが多い。

ラストエンバルボヤは、まず、両親と話をし、面会について法律の説明をする。当事者間で話し合いができる場合には、ラストエンバルボヤが、合意の内容が子どもに福祉に適っていることをチェックし合意書に署名する。署名すると、その合意が子の福祉に適っていることの証明となり、判決と同じ効力を持つ。合意書を Social Welfare Board (社会福祉部局) に提出する義務はないが、提出すれば、福祉サービスの便宜を受けることができる。ラストエンバルボヤの認証には費用はかからない。

合意ができない場合には、裁判所で争うことになる。裁判所が直接子どもの意思を確認することもあるが、社会福祉部局が家庭訪問をし、両親、又は、片方ずつの親と子どもが一緒にいる状況を確認し、子どもの養育状況などの情報を裁判所に提出することもできる。

また、ラストエンバルボヤが、証人として証言したり、報告書を裁判所に提出することもある。

面会についての合意や裁判所の決定が守られない場合には、間接強制をすることもできる。

(イ) DV ケースの面会交流

DV ケースだということは手続きのあらゆる段階で考慮されるが、DV ケースであることを認めてもらうには証拠が必要である。

子の安全を確保する必要がある場合には、裁判所は、立会人付きの面会を命令する。

立会人は、別居親がまず、アルコールを飲んでいないか等面会のできる状態かど

うかをチェックする。また、面会中に問題があれば、介入することもある。立会人が見たこと、感じたことはラステンバルボヤに報告される。

立会人の多くは、ソーシャルサービスのバックグラウンドのある人である。

立会人付きの面会については、公的なものだけでなく民間の事業のものもあるが、いずれも自治体のサービスとして自治体が責任を持っている。



(訪問時の様子)

5 訪問を終えて

女性に対する暴力やDVの被害者を支援について、イスタンブール条約の果たしている役割は大きいと感じた。

面会交流について、裁判所が関与しない場合でも、ラステンバルボヤという専門家が、合意内容が子の福祉に適っているかどうかチェックしたり、合意書を認証するなど、面会交流にかかわっているが、これは日本にはない制度である。また、立会人付面会も福祉サービスとして無料で受けられる点も日本と大きく異なる点であるが、福祉サービスが充実していることを実感した。

以上

(奥村 朋子)

第6章 当事者団体等

第1 ユニオニ (UNIONI) 訪問

- 1 訪問日 2018年9月5日
- 2 訪問先担当者 サラさん ミラさん
- 3 訪問先の概要

フィンランドの全国的フェミニスト組織で、現在、フェミニストと反人種差別を目的として約2300名が所属している。女性の権利向上、ジェンダー差別の撲滅、フェミニスト意識の育成を目指して活動している。1982年女性参政権獲得を目的としてヘルシンキで設立、1906年に女性参政権を獲得した。フィンランドは世界で初めて、女性参政権及び被参政権が認められた国である。創設者はルシナ・ハートランド氏、女性参政権獲得以外にも、賃金の平等や売春禁止などを目指していた。女性参政権獲得後は、活動が停滞した一時期を経て、1960～1970年代のいわゆるウーマンリブの時代に再度活動が活性化し、1980年には女性の技術習得などを目的に大学を創設した。最近では、主に、政治的・公的な分野や法の整備について意見書を提出する活動をしている。ジェンダーだけでなく、人権、階級差別問題にも取り組んでいる。現在4名の専属スタッフがいて、進行中の企画として低学齢におけるジェンダー教育の実施がある。その他、電話相談、無料法律相談(週1回毎週水曜日)を実施している。ヌトゥキスという団体を通じて、国際的な活動もしている。

4 聴取事項

Q: 働組合は個別紛争に積極的に関与しているか

A: ユニオニと労働組合とは、あまり協力体制をとっていない。労働組合は、男女平等問題についてはよく取り組んでいるとの評価もあるが、賃金格差是正についてはもっと積極的に取り組むべきだと考える。

Q: 選挙など公的機関のリーダーの選出に際して、女性団体の立場として活動しているか。

A: 選挙の選択には介入しない。女性の候補者が増えるようサポートするキャンペーンをしている。たとえば、2015年の選挙の時、「フェミニスト選挙」という名前で、ウェブサイトをやって、ユニオニの要求項目を掲載、各候補者が自分の名前で公開答弁をするという取組をした。この取組によってフェミニズムが認識され、各候補者のスピーチの中にもフェミニズムに関する政策が取り上げられるようになった。

Q: 政治分野での男女平等は貴国においてはかなり進んでいるが、残る課題は何だろうか。

A: 国会議員の50%が女性という目標は達成していない。選挙活動に対する資金が十分ではない。ヘイトスピーチの対象になったりもする。平等に終わりはない。実際にフィンランドでは、フェミニズムが行きすぎだ、これ以上必要ないという意見もある。

Q: ジェンダーにもとづく暴力がなくならないのはなぜだと思うか。

A: 文化的背景があると思う。タブー意識、各家庭のプライベートなことだという思いこみ、強い男は言葉ではなく暴力で解決するというイメージがある。国や自治体が十分に仕事をしていない。シェルターも、予防策も十分ではない。

Q: いわゆる「強姦神話」は司法においていまだ残っていると感じているか。

A：警察が「強姦神話」に基づいて捜査に臨むことはある。法律に問題がある。レイプの概念について、刑法改正の議論があって、現在は暴行脅迫が基準とされているが、同意の有無を基準とすべきだという議論がされている。同意の有無を基準としても、立証は困難であろう。現在でも、被害者の90%が警察に被害届を出していない。警察の対応を怖れているからである。

Q：フィンランドは、性教育が進んだ国として知られているが、日本では保守派の反対があってなかなか性教育を実践できていない。保守系政治家からの介入も続いている。貴国が性教育を推進してきた背景は何があるのか。

A：フィンランドの学校での性教育はダイバーシティではなく、リプロダクトヘルスの観点から実施されている。避妊についての知識を教えることが多い。保守的な人もいるが、オープンになりつつある。

Q：保守派の考え方を考えるには？

A：ヨーロッパでは、例えばマルタでは性教育をしておらず、同時に婚前妊娠と中絶が多い。数字で説明するのが説得的である。フィンランドでは中絶数も少なく、減少し続けている。

Q：性別役割分担意識（男は仕事、女は家庭）に賛成する人は、いなくなったと言えるか

A：意外なことに、そのような考え方が少し増えている。経済が悪くなっていることが原因ではないかと思う。経済が良い時は、女性が仕事をするのが求められる、経済が悪い時は、女性に仕事を奪われることを怖れる。

Q：日本では、フェミニズムに対して、若い世代が離れている。日本ではフェミニストというとマイナスイメージがある。フィンランドではどうか。若い世代に対して、どのような働きかけをしているか。

A：フィンランドでは逆である。若い世代のほうが、フェミニズムを知っていて、賛同者だと言いやすい、フェミニストも色々なタイプがある。自分はどのようなタイプかを知るために、本を読んだり、インターネットで情報を得たりして、多様性を勉強できる。フィンランドでもかつてはフェミニストに対してマイナスイメージがあったが、減ってきている。

Q：これまでのウニオニの活動の中で最もジェンダー平等実現への影響力があったと評価されているのはどのような活動か。

A：難しい質問だが、やはり女性選挙権の獲得、そしてフェミニストエレクションというシステム、外務大臣（カトリック）が中絶に反対していることに対して、ウニオニからコメントを出し、それにより外務大臣が孤立し、周囲からサポートを受けられなくなったこと。過去の歴史を振り返ると、1970年代ころから道を作ってきた、チャイルドケア、女性大統領の誕生も議論を進めてきた成果である

Q：国を問わず、今後女性団体に求められる活動はどのようなものだと考えるか。

A：同じアイデアを持った人たちが集まり、革命的ではなくとも、活動することを怖れないことが重要である。

5 訪問を終えて

130年以上の歴史がある女性団体として、多岐にわたる質問に丁寧に答えていただきました。全体を通して感じたのは、フェミニストであってもそうでなくても、相手方の意見に耳を傾けつつ、エビデンスを示しながら論理的に自らの立ち位置や考え方を主張し、理解を求めるといふぶれない姿勢です。フィンランドでは若い世代にフェミニストが増えつつあるそうですが、幼いころから論理的思考や議論の仕方を習得し、情報を選別する力を身につけてきた世代ともいえるでしょう。

論理的手法は、弁護士としては指摘するまでもない当然の前提ですが、日本では一般市民が議論を交わすという場面において、どこまでこのような手法が用いられているかといえは甚だ疑問です。日本では、自らの意見と異なる相手を感情のままに徹底的に攻撃するという傾向が年々強まりつつあり、このような社会では、ジェンダー平等やフェミニズムへの理解どころか、論理的思考や生産的な議論というもの自体成り立たなくなってしまうのではないかと危惧しています。ジェンダー教育と並行して、またその土台として、論理的思考力や情報選別能力を養う過程が必要なのではないかと感じました。

以上
(寺本佳代)

第2 ミエサッキ (Miessakkit) 訪問

- 1 訪問日 2018年9月5日
- 2 訪問先担当者 Antti Alen 氏
- 3 訪問先の概要

Miessakkit は、男性による男性のための民間のサポート機関であり、政治的・宗教的に独立した機関である。ヘルシンキだけでなく、フィンランド全土で活動しており、ロシアやバルト三国にも研修を提供するなど国際的に活動している。

目的は、男性の精神的・社会的成長のサポート、家族の交流・非暴力の促進、男性間のジェンダー平等の促進、男女間の結束・相互扶助関係の構築等である。どうすれば男性が心身ともに健康で過ごしていけるかという観点から、様々な経験を有するアドバイザーがサポートする。

スタッフは約80名、ボランティアが約20名であり、メンバーはすべて男性である。

省庁のプロジェクトに参加することや、企業からの支援金、講演料などにより、財源を確保している。

4 聴取事項

(1) 主な活動

ア サポートアンドピアツーピア活動

離婚、ドメスティック・バイオレンスなど男性の生涯に発生する問題や危機について、専門家及びボランティアの支援を受けることができる。同様の経験をした男性（ピア）とのグループセッションにより、自分の問題を分析し、解決を見出すというアプローチをとっている。フィンランド人男性は、自らの問題を隠す傾向にあるが、ピアグループ活動により、勇気と自信を得て、問題や不安を受け入れられるようになる。釣りなどの男性が参加しやすいイベントを開催することにより、敷居を低くするよう工夫している。

イ 移民男性の支援（外国人を兄弟にしよう、家族として迎え入れようという名称）

外国人の男性は社会的なサポートを受けにくい実態がある。移民男性の雇用促進、スキルアップに向けて、メンタリングの提供や語学教室などの研修を実施している。移民男性の7割がミエサッキで言語のブラッシュアップをし、就業できるようになったという実績がある。

ウ 父性についての活動（お父さんとしての活動を支援）

父親のための情報やトレーニング、専門的・社会的ネットワーク等を提供し、父親としての活動を支援する。ネウボラなどの子育てに関連する団体と密に連携している。

エ トレーニング・セミナー等による教育

トレーニング、セミナーを通じて、男性に関する調査を基にした教育を行う。男性の視点で弁護士への研修もしており、裁判官も研修に参加したことがある。

オ 政府、メディア、市民に対する啓発活動

省庁やメディア、企業へ男性の視点での情報提供することにより、男性の人生に気付きを与え、自分自身の成長や自らの環境に関心を向けさせ、社会の理解

を得る。

(2) 質疑

Q：セクシュアルマイノリティもミエサッキを利用しているか。

A：ゲイ男性も利用している。ゲイカップルの離婚についてサポートしたこともある。

Q：フェミニストは仲間か。

A：フェミニストとは相反する意見が多いが、男女が平等にシェアする両親休暇など共通する意見もある。

Q：ドメスティック・バイオレンスの原因は何だと思うか。

A：男性に非があると言われる場合が多いが、ドメスティック・バイオレンスの原因は男女半々であることが証明されている。いずれにしても解決したい気持ちは同じである。

Q：女性に対してどのような協力を求めたいか。

A：若い男子生徒が学校から脱落していく問題など、男性の問題にもっと関心を持ってほしい。女性のためのプロジェクトにお金を使って数値を取るのではなく、男性と女性が両方で社会を構成しているのであるから、財源の配分を考えてほしい。

5 訪問を終えて

フィンランド人男性が自らの問題や悩みを相談しにくい傾向にあることは日本人男性と似ていると感じた。私が把握する限り、日本には同様の団体がないと思われる。様々な困難に直面した男性が孤立化せず、精神的な安定を得ることは、女性にとっても望ましいことであり、将来的に、日本でも同様の団体が設立されることが期待される。

6 参考資料

Miessakit のホームページ <https://www.miessakit.fi/en>

(最終アクセス日 2019 年 3 月 3 日)

以上
(横山佳枝)



第3 SETA 報告書

1 訪問日 2018年9月6日 午前9時～11時

2 担当者

ケルツツ・タルヤモ氏 (Ms. Kerttu Tarjamo SETA Secretary General)

アンニ氏 (Anni Media Assistance)

3 訪問先の概要 (SETA ホームページも参照)

1974年にフィンランドで設立された性的少数者 (LGBTIQ等) の支援・啓発人権団体であり国際的な活動をしており、26の組織からなる。

SETAは性指向・性自認・性表現を問わず平等と個々人の幸福を目指している。

4 聴取事項

(1) SETA 発展の経緯及び活動内容

SETAは1974年に設立した性的少数者 (LGBT等) の支援・啓発団体。

最初のLGBT支援団体は1964年にオランダで設立した。LGBT活動の歴史は長い。

フィンランドでは1971年にLGBTに同性愛が非犯罪化してからLGBT活動が始まったが、当初のLGBT活動は、いわゆるクイア (Queer) な人たちが団結する場であり、人権活動の場ではなかった。

(2) フィンランドにおけるLGBTの歩み

1971年 同性愛の非犯罪化

1974年 SETA創設

1981年 LGBT等が疾病から外される

2001年 登録パートナーシップ制度の立法化

法律婚とほぼ同等の権利がパートナー間に保障されるが、当然に氏の変更・夫婦共同養子縁組が出来ない点で法律婚に劣る。

2002年 トランスジェンダー法の立法化

性別変更の手續が立法化される。

2014年 婚姻法が改正され、同性婚が認められる。

2015年 差別禁止法・男女平等法によって、広く性的指向・性自認・性表現に対する差別が禁止された。

2017年 婚姻法が施行される。

(3) フィンランドにおける性的少数者への差別禁止立法

フィンランドにおいて、性的少数者への差別禁止の立法は複数にまたがっており、LGB (同性愛者、バイセクシュアル) への差別は反差別法によって禁止されている一方で、TI (トランスジェンダー・インターセックス) への差別は男女平等法によって禁止されている。

(4) 市民イニシアティブ法案による同性婚の法制化

市民イニシアティブ (5万人以上の国民の署名によって市民発議の立法が認められる制度) によって同性婚が認められた。市民が発案したその日のうちに5万名を超える署名が集まった。署名は最終的に16万6871名分となった。

これはフィンランドにおける市民イニシアティブによって集められた署名数の内で最多である。SETAは別の調査で、国民の過半数が同性婚に賛成していることを知っ

ていた(齋藤実教授の論文によれば、2006年で45%、2015年で66%の賛成)。

(5) フィンランドにおける性的少数者政策の特徴

ア 同性愛者間の婚姻の自由と子を持つ権利(養子縁組、生殖)

同性カップル間の子については、誰を両親とするか判断基準が必要である。婚姻している女性から生まれた子は夫の子とされるが、女性カップルにおいて母親が第三者から精子提供を受けた場合、精子提供者が公的機関で父親であると申告し、それを母親側が同意すれば、精子提供者が(生物学的な)父親として登録される。

精子提供者が法律親にはならないという申告をすれば、子は女性カップルの多方の養子とすることが出来る。この点について、女性の同性婚カップル間で子が産まれた場合、養子縁組手続等の特別な手続をすることがなく自動的にカップルの子となる法案の準備が出来ていた。しかし現政権ではこの法律案の制定に取り組んでいないようであるため、来年以降に(SETAが主導して)、市民イニシアティブでの立法化を目指すとのことであった。

イ トランスジェンダーの性別変更の容易

性別変更について現行法では下記の要件のもとに手続を行うことが要求されている。

- i) 精神科による性的違和感の診断
- ii) 生殖不能要件
- iii) 18歳以上であること

このうち上記ii)の生殖不能要件については、ホルモン治療のみでも生殖不能と判断される。健康上の理由からホルモン治療が受けられない場合は性適合手術を要する。

フィンランドでは日本のように絶対的な生殖不能要件が定められていない(日本では性転換手術など、永続的に生殖能力を欠くことが要件とされている)。そこで近年、性別変更後に法律上の男性となった者(FtoM)が、ホルモン治療を止めて妊娠し、出産したというケースがあった。

法律上の男性が出産しているが、母親になった以上、出産した者には母親としての福祉保護を与えなければ差別になる。法律が何と規定しようと、事実としてそういった子どもも家族も存在している。このような難しい問題について法改正が必要であり、担当省庁が必要な改正をされると思われるが、現在の政権は3政党の連立政権であり、ある省庁の大臣が改正を拒否しているため、来春(2019年春)の選挙に期待したい。

(6) なぜフィンランドはLGBT先進国なのか

ア 市民に政治参加の意欲が強い。

ヨーロッパにおいて発展的な立法が実現している理由は、20世紀において民主主義、法における支配が強化されたことにより、市民の人権意識が確立して権利意識が強いことがある。その結果、ジェンダーに関する人権意識が強いことが背景として挙げられる。

イ 団体の活動が活発である

フィンランドでは貧困率が比較的低く、教育水準や福祉水準も高いため、市民

の政治・社会参加が盛んである。あらゆる団体が活発に活動しうる素地がある。
ウ ヨーロッパの国際機関（EU、欧州評議会）に加盟していることが大きい。

上記国際団体の加盟により、人権が価値観の中心になった。これらの国際機関の提供する国際ルール及び価値観が人権保障スタンダードの中核を作っている。
エ フィンランド市民は、個人で欧州人権裁判所に提訴でき、その決定には法的拘束力がある。欧州人権裁判所は 1980 年代初頭から LGBT について重要な判断を出しており、加盟国にスタンダードを提供している。例えば同裁判所は、フランスにおける性別変更要件における生殖不能要件は欧州人権規約に反していると判示しており、生殖不能の要件を課している他国にも要件を変更するよう求めている（もっともフィンランドは法改正を渋っている）。

(7) 日本の LGBT 支援へのアドバイス

社会のあらゆる人たちと連携すること（他の利益団体や人権団体とつながること）。話を喜んで聞いてくれる、外部に繋がれる人を見つけることが重要である。1980 年代に HIV が広まり LGBT 団体にとっては向かい風となったが、それでも SETA は関係者・医療機関・HIV サポートセンター等との連携を惜しまず、HIV 基金がフィンランド全土に広まっていった。HIV はゲイの問題だけではなく社会全体の問題であり、こうした規範を積極的に共有していくことで、一部の性的少数者にだけでなく社会全体に活動が認知評価されることになる。

このように、自分達のしている取り組みは、一部の人々の活動ではなく、社会全体にかかわる活動であると自覚すること。性的少数者が受容されることで、マジョリティの社会も良いものになっていくということを確認すべきだということである。

5 訪問を終えて

SETA の取り組み方、他の利益団体との連携を惜しまないという考え方は、ひとえに性的少数者だけでなくあらゆるマイノリティの活動を勇気づけるものである。本視察では、一部の者の利益団体ではなく、マイノリティの受容が社会全体をよくしていくことになる、という言葉が印象に残った。

以上
(菊地初音)

第7章 性教育

第1 概要

1 訪問日

2018年9月3日

2 視察先担当

Jukka Lehtonen 氏

ヘルシンキ大学専任講師。ジェンダー・性教育についての研究者。

3 聴取事項

(1) フィンランドの教育について

フィンランドでは教育を無償で受けられる。基礎教育においても私立学校はほとんどない。現場の教員の裁量が大きく、各学校でどう実践しているかにより違いが発生する。概ね50%が中学卒業後に職業教育を選択している。

(2) 教育現場における LGBTI に関するカリキュラム

2014年にカリキュラムが改正され、初めてセクシュアルオリエンテーションについて記載がなされた。このカリキュラムは学校にとって最も基本であり、とても重要なものである。それまでは、「(性的少数者を)排除してはいけない」というおおまかな指針の記載はあったが、細かいところは触れていなかった。しかし、基礎教育の過程で、学校は、性の多様性について知識と理解を深めるようにする必要があり、それについての教科書や教材が出された。

現場の教師も LGBTI について一般的な知識を持っているが、授業の中でどう実践するかが問題である。教師の中の関心がある人を後押しする環境は整っている。2016年1月から差別禁止法が改正され、職場だけでなく、学校でも適用されるようになった。また、平等法により性自認、性表現による差別が禁止され、トランスジェンダー・インターセックスも対象とする旨明記されている。

また、各教育現場において、ハラスメントやいじめを防止するためのプランを作成しなければならないとされているが、作成したプランの実施状況は監督されず、実効性は不十分である。この点、ヘルシンキ大学ではよいプランが作成されている

(3) 教員養成のプログラム

教員になるためには大学で資格を取る必要がある。大学の自治があるため、どのようなコースを持つのかは大学が決めることになっており、政府が各大学に対して、ジェンダーに関してこれを教えろと指示することは難しい。教育省のプログラムに参加したとき、教員養成の際に、性的指向について特別なコースを作るべきか等話し合いがなされた。実際は、色々なコースが作られても、必修ではなく選択科目になることが多い。大学では、教員養成においてジェンダー平等について知識は身に付けているというが、実践の場では差が出る。

2010年のプロジェクトの際、1000人の教員にアンケートをした。その結果、69%が同性カップルの婚姻について好意的であり、同性カップルが養子をとることにも好意的であった。79%は、性別転換も受け入れている。性的指向は個人的事項であり、学校にかかわらないことから、学校で話し合うべきではないという考えの人もいる。自分の体験談を間接的に説明することはできるが、実際に深い話ができない。教師が

当事者の場合、生徒の理解が深まる傾向にあるが、他方で当事者である教師は自らの知識・経験を十分にいかすことができず、声を潜めて授業をしないといけないという現場がある。差別禁止法で差別は禁止されており、制度・環境は整っているが、実際の教育現場の状況はまだ改善の必要がある。

(4) 性教育・ジェンダー教育について

基礎教育の全ての学年で性教育について教えることができる。主に保健の授業などでテーマに触れることができる。リサーチによると、家庭は性教育について好意的で、教師も子どもも重要と考えている。宗教・政治的な観点における少数者グループで、「なぜそんなに早く？」という声もあるが、理解がある層が多数派である。

性教育を行うにあたっては、子どもの年齢にあったアプローチが必要である。テーマ・用語も年齢にあったものを使う必要がある。ここで大切なことは、子どもたちには知識を得る権利がある、ということである。小学校・プリスクールで、自分や他の子どもの身体を大切にすること、どういう言葉を使うか（ホモという言葉を使うのがよいのか）、お互いを大切にしようということセクシュアルハラスメントに関することを教える必要がある。また、家族のバックグラウンドも様々であることを知り、話し合うことも必要である。ジェンダーについて、たとえばどんなおもちゃで遊ぶか、どんなところで遊ぶかについても、小さなころから話し合いをする。

自分の性を表現することや、男の子、女の子、それに属さない子など様々であることを、小さな子どもは容易に理解する。絵本の中にも多様性について触れたものが増えている。20歳になるまで「性には男と女しかない」との考えでいた場合、そうではないことを理解するのに時間がかかる。

自分の研究は性教育・ジェンダー教育であるが、中学生以上の子どもを対象としている。中学生の教材の中では、実際にLGBTIについても触れている。8年生（中学2年生）で扱うことが多く、教科書の中で20～22頁が割かれている。家族の多様性についての記載もある。保健の中で触れることが多いが、別の科目でも、例えば英語の教科書の中でも扱われるべきである。健康や保健の中でのみ扱っていると、日々の生活の中での問題であることが見過ごされる。また、色々なイメージが載っていることはよいが、それでもある程度決まったイメージを押し付けてしまうことがあるかもしれない。例えば、表紙は、大体カップルで、健康で、美しい、白人のことが多いが、現実には当然そうでない場合もある。それを考えると教科書で使うイメージを検討する必要もある。レズビアンなどを表紙にすれば、質問を問いかけるきっかけになるかもしれない。学校だけではなく、外部組織が授業を行うこともある。例えばSETAという団体が学校に対しても教育を提供している。調査によると、各学年で5～10%の学生がSETAによる授業を受けている。地方では、このような団体に学校に来てもらわないと授業を受ける機会がない。他方、SETAなどの外部機関が授業をすると、教師は自分たちがやる必要がないと考えてしまうという問題がある。SETAなどの外部機関は、日々の教育の現場で子どもたちにどのようにかわり、説明するかについて、教員に対するトレーニングを行うことがよいと思う。

(5) 日本の現状について

日本では、LGBTIについてあまり知られておらず、問題を抱えた若者がいて助けな

ければならないと認識している。フィンランドでは政策レベルでカバーされ、これが人権問題であるという意識がある。日本では、学校現場で性について話すことが難しい。問題は、一般的な性交についてのみフォーカスされていることである。どうやって性感染症を防ぐかということや、性別転換については対象とされていない。いまだ、男性と女性について、二極に分かれた典型的な考え方がある。法的整備はとても重要であり、より包括的な内容にしたほうがよいが、それで問題が解消するわけではない。現場の教師、学校、生徒とともに、どのように実践するかが重要である。

4 視察を終えて

3 か月前に来日し、日本の教育関係者や LGBT 支援団体等と意見交換をしたとのことで、日本の現状をよくご存じであった。具体的な取り組みと課題を伺うことができ、今後弁護士会で取り組む法教育・ジェンダー平等教育活動を進めるうえで大変参考になるものであった。

以上
(鳥生尚美)

第2 Jukka Lehtonen 氏インタビュー抄録

- 1 訪問日時：2018年9月3日
- 2 訪問先担当者：Jukka Lehtonen 氏（ヘルシンキ大学専任講師）
- 3 聴取事項 性教育について

(1) フィンランドの性教育

Q：2018年6月に東京新聞があなたを取材して記事にしたものを読んできた。その記事によれば60年代から大きな変化があったということだが。

A：60年代から70年代にかけて、社会民主主義の北欧諸国すべてで似たような変化があった。いずれの国の政府も非常に民主的で、従前は異なった複数の教育制度が併存していたところ一つの基礎教育制度がとられるようになった。同時に、あらゆる種類の変化が起こりつつあった。人々が教会や教会の教義から距離をおくようになった。若者文化やフリーセックスの概念など、これらのすべてが人々の考え方を変えた。60年代後半から70年代にジェンダーの平等や育児休暇の問題も取りあげられ、中絶も合法化された。

その頃、学校で生徒がセクシュアリティについての知識を得ることの意義も強調された。そういった意味で、これは北欧諸国で起こっていた大きな変化の一部だったといえる。フィンランドは、スウェーデンやデンマークのようなより先進的な国よりは少し遅れていた。

Q：親が学校で性教育が行われることに抵抗を示すということはなかったのか。

A：親自身に性教育に関する知識がなく、どのように教育をしてよいかわからなかったので、学校で誰かが教えてくれるならありがたいと考えた。日本の親に対しても、誰かが学校でセクシャルハラスメントや性暴力や性病や良い性生活を送る方法について教えてくれたほうが子供のためだというのは、（性教育を普及させるための）良い主張なのではないか。

米国ではセックスについて教えれば早い時期からセックスをすると考えられていたが、セックスについて教えたほうがセックスをしないことが研究で示されている。セックスをしているのは少数の人だと知れば、自分だけがセックスをしたことがないわけではないとわかる。そうすれば、セックスをしたことがないということが楽になり、待てばよい、焦る必要はないといえるようになる。フィンランドでは、かつてはより早い時期にセックスをするようになっていっていたが、現在では（セックスを始める年齢は）より高くなっている。

Q：なぜ情報を得れば早い時期にセックスをしなくなるのか。

A：ピア・プレッシャーがすごく強い。他の人もセックスをしたことがないことがわかっていたら、「したい相手を見つけられないときに、どうして焦る必要があるのか」と考えられるようになる。フィンランドでは、性教育が始まる前はもっと10代の妊娠や望まない妊娠が起こっていた。

Q：フィンランドでは、性教育のメソッドは誰が作ったのか。

A：性教育は教科書に基づいて行われていることが多い。3つか4つの出版社が様々な要素を取り扱った良い教科書をあらゆる年代向けに出している。ただし、主には7年生か8年生が対象である。これらの教科書は、保健の教員、いくつかの団体、性教育

に関する専門家により共同執筆された。教員はこれらの教科書を基に同じことを繰り返し教えている。個人的にトレーニングを積んでいる教員もいるかもしれないが、どの教員も基礎的な教育の中で性教育をどう教えるかということをお教えされていない。

性教育は1970年代に保健の授業に入っていたが、1990年代前半に財政の問題で必修から外され選択科目とされたところ教えられなくなってしまった。これはまずいということで、2001年に別の独立した科目として必修になった。

Q：一般の人々が教会から距離を置くようになったことが関係するか。教会が変わったのか、それとも一般の人々が変わったのか。

A：人々の教会離れということがまずあった。教会も大きく変わってきて、最近では性教育を肯定している。

Q：教会は同性間の婚姻を認めているのか。

A：教会は公式には同性婚の結婚式の開催を認めていないが、多数の牧師は同性婚について好意的である。結婚式を執り行う牧師すらいる。

(2) 日本の学校における性教育

Q：日本では、足立区の学校で行われた性教育について、国会議員がそのような性教育をすべきではないと介入し記事になった。このような状況がある中、日本で性教育を広めるためには、どうしたら良いだろうか。

A：足立区の話は聞いたことがある。政府を変えるしかないだろう（笑）。議論のレベルでは、性教育をするよりも性教育をしないことによる問題（病気、望まない妊娠・中絶など）が大きいというふうに、性教育のメリットを強調した方がよい。子どもに安全で健康でいてほしいなら、教育すべきだということをもっと強調する。

Q：どうしたらそれができるのか。性教育と性行為の経験時期の相関についての統計をとる必要性すら日本では理解されておらず、それが問題だ。

A：先ほど、性教育を受け知識を得れば得るほどセックスをしなくなるという統計の話をしたが、性教育をすれば、セックスをする場合により良いセックスをするようになるということもいえる。

今どきの親からすれば、セックスをしてもよいが、だったら危険のある外ではなく家でしてほしいという気持ちがある。それから、セクハラ、暴力的な行為、望まないセックスにNoということをお教えられる。特に女の子に多いが、彼を失いたくないから、嫌なのに無理やりセックスをするということを防ぐことができる。だから、学校で性教育をするということに意義がある。

Q：日本では学習指導要領において、性交は取り扱わないことになっているので、セクシャルコンセンツの話とか、知識があればセックスをしなくなるといった話はそもそも問題にならない。そのような状況をどうやって変えたらよいか。

A：学校のカリキュラムで性交について直接話せなくても、（恋愛）関係について教育することはできるのではないか。良い関係とはどのようなものか、相互に尊敬しなければ

ばならないこと、何をしたいか又はどのような関係を持ちたいかを定める権利を各人が持っていること、暴力に対抗すること、関係に絡むハラスメント、同意が基本だということ、望まないセックスはしないこと等の要素は話し合うことはできるのではないか。

Q：大事なのは、現場の実践を誰がつくりあげること。性交について教えるはいけないという学習指導要領のために、日本の現場の教員は萎縮しており、良い実践を他の学校と共有できない。意識をもっている先生がいたとしても、それを教育の現場で共有できない。

A：おそらく自治体や他の団体が高い次元で現在の制度に抵抗すべきで、個人の教師がキャリアをリスクにさらして責任を負うべきではない。たとえば、市のレベルで、完全に法に従うことにはならないとしても、性教育をすることは重要だと判断する等が考えられる。労組、政党等がリードすることも考えられる。

(3) 性に対する意識—日本とフィンランドの比較

Q：日本では、本音では結婚するまでセックスを経験しない方がいいと考えるむきがある。フィンランドでもかつてはそういう価値観があったのではないか。

A：60年代に劇的な変化があった。60年の終わりに避妊が容易にできるようになったことによりセックスをすることが容易になった。というのは、かつてはシングルマザーになるということはよいことと思われていなかった。今では法的に結婚していない同居カップルのほうが多くなったので、スティグマがなくなった。シングルペアレントになることを選択してもよいし、カップルが結婚しないで同居して最初の子供が生まれてから結婚しようかということになってもよい。秩序が変わった。また、60年代から70年代をとおして、フィンランドだけでなく北米でも同じことが起こっていたと思うが、教会と距離を置くようになったり、誰もが同じ学校に行くようになったり、あらゆる種類の平等化があった。伝統的な価値観や家族からも距離を置くようになった。60年代から新しい価値観からの若者文化が盛り上がり、親世代への反抗という社会全体の文化的な背景もあった。同時にその頃、フィンランドでは社会構造の変化があり、都市化が進んで多くの若者が都会に出てきて親元から離れて暮らすようになり、新しいルールに従うようになったので、その点も影響している。一つの事象を上げることはできないが、大きな社会的変化が起こっていた。

Q：フィンランドも日本と同じように晩婚化が進んで、仕事をするようになってから結婚することが一般化した。それならなぜセックス経験が早くなったのか。

A：いろいろな統計があるが、14～15歳のセックス経験率が25%と言われている。日本はもっと遅いのではないか。(フィンランドの)人々の反応は、たった4分の1かという感じで、非常に早いとは感じていない。

(視察参加弁護士のコメント：日本の感覚からすると経験が早い子供が多い印象だが、性教育が義務化されるようになる前の実情も日本とは異なると思うので、単純な比較は意味がないように思う。)

Q：そのセックス経験率について、両親は「早すぎる」と思っているのか。

A：性教育がなかったらもっと高い経験率（80%とか）になっていたと思う。親世代はそれほど高い数値でなくて良かったという受け止めだと思う。性教育の中ではコンドームを配って使い方を教えるのが典型的である。コンドームを配って教えるという教育が効果的だとフィンランドの親世代も思っている。

Q：日本ではセックスしていないことが前提で親は考えている。そこはどうしたらいいか。

A：それは事実と違う。子供は3歳児でもセクシュアリティを理解している。セックスが秘密だったり、セックスについて質問できなかったり、セックスは話してはいけないもの、君の年には早すぎるものという扱いをすることで、セックスが悪いものであるという印象を与えてしまう。

(4) LGBT について

ユッカ・レヘトネンさんが日本人の夫と同性結婚をしていることから、話題が LGBT に移った。ユッカさんは、当初は同性パートナーシップで登録し、フィンランドで同性間の結婚が認められるようになってから結婚をしたとのこと。

ア LGBT の生徒に対するいじめ

Q：LGBT の生徒に対する深刻ないじめはあるか。アウティングの問題はあるか。

A：一般的に、ヘテロ・セクシャルでない生徒のほうが平均よりいじめられている。ジェンダーロールに挑戦するような生徒、たとえばフェミニンな男子や、女性らしく振舞わない女子がいじめられたり、悪口を言われたりすることはよくある。大きな問題である。

イ 欧州司法裁判所の裁判

Q：欧州司法裁判所（ECJ）は、様々な条件付きではあったが、もし同性カップルが EU 圏内で結婚した場合、そのカップルの一方が同性婚を認めない国の出身者だとしても、EU 内での在留を認めなければならないと判断したと思うが。

A：それは同性婚を認めない東ヨーロッパの国について意味のある判決だ。

（視察参加弁護士の解説：EU 圏内の在留している国で婚姻した同性のカップルについては、同性婚を認めていない国の出身者が、他国のパートナーを呼ぶ時は、同性婚を認めていないことを理由に領域内で居住する権利を拒絶することを許さないというルール）

ウ その他

Q：フィンランドの弁護士会は、どうやって同性間の結婚の問題に取り組んでいるのか知りたい。

A：文化的なことなので、どのような主張が有効かは地域によって異なり難しい。フィ

ンランドでは、平等に基づく主張はかなり重視される。あるグループの人々が他の人々と同じ権利を持たないことで、日々の生活でつらい目に合う。パートナーが死んだり、病気になったりしたとき、パートナーの子供を共に育てているような場合、結婚又は関係の登録をできないことにより多くの問題に直面する。このような現実的な理由づけは理解されやすい。

Q: フィンランドでも日本でも、LGBTの問題は盛り上がっているように感じるが、それはなぜだと思うか。何かきっかけになるようなことがあったのか。

A: 一つの事柄だけではないと思う。私の生きてきた期間を通して、LGBTに好意的な様々な運動家や政治家がいた。元大統領タルヤ・ハロネンは、70年の後半から80年代の初めにSETAの議長でもあった。研究者やその他の人々もいた。他国の事例が人々の考え方に影響を与えてもいた。スウェーデンやデンマークやノルウェーに同性間の婚姻制度があるのになぜフィンランドにないのか、と疑問を持つようになった。変化は徐々に起こったのであり、時間がかかった。

Q: 日本では、国会議員の杉田水脈氏の同性カップルは非生産的という発言が話題になった。

A: 政治の場でLGBTがあまり取り上げられていないことを考えると、ある面では悪いことではないかもしれない。そういう馬鹿げた発言があると、新聞等が反応し、みんなが注目してより冷静な議論をする。これは、なかったことにされて、まったく議論されないよりいい。長い目で見たら、むしろ水田議員は称賛されるべき存在かもしれない。

(5) 家庭における性教育

Q: フィンランドでは、親が家庭で子供とセックスの話をするのは一般的か。

A: 今は昔に比べて一般的になっていると思う。子供はとにかく訊き続けるので、親は子供が生物学的にどのように生まれるかという話をかなり正直にする。かつては子供はどこかからやってくるというような説明をしていたが、今はちゃんと話すので、その際にセックスについて話すことになる。しかし、親は、性病や性暴力についてはほとんど話さないと思う。親は子供にコンドームを渡すかもしれないが、(性病や性暴力については) 親自身が知らないのかもしれない。だから、親は学校教育がこうした問題を取り扱ってくれて喜んでる。

Q: 今回の視察に参加しているメンバーの一人に10歳の子供がいる。その子は、子供ができる生物学的な仕組み(卵子と精子が出会う)はもう知っているが、さらに卵子と精子がどうやって出会うのか教えてほしいと訊いてきた。ところが、自分たち(親)も性行為をしていると想像されるのに抵抗があって教えられないということだ。どうしたらいいか。

A: たぶん、10歳子供なら、友達やインターネットを通して知っている。他の親たちと、こういう風に話せばいいか、こんな言葉を使えばよいか等といった練習するといい。思ったより簡単なことだと感じると思う。親が恥ずかしがって話せないで

いると、子どもがセックスについて知るところには、セックスを何か恥ずかしいものと認識するようになってしまう。だから、親が恥ずかしさを克服して、普通のこととして振る舞うのが子供のためになる。

フィンランドでも、子供が父親に質問すると、「お母さんに聞いて」と言われる（笑）。大抵、母親の方が、男の子、女の子問わず、多くの情報を与える。ただ、女の子に教える方が多い。父親は、女の子、男の子を問わず、あまり教えない。だから、男の子は、家庭の中で情報を得る機会が少ないので、学校の性教育がより大切になる。女の子の方が、インターネットで情報を集める等、もっと興味を持っている。男の子はインターネットのポルノを見て、誤った情報を得ている。学校で、ポルノは「演技（うそ）」等と教えてはいるが。

Q：男の子のほうができるだけ早く童貞を捨てなければならないというプレッシャーにさらされているようにも思う。

A：その通りだ。だからこそ、男の子に性教育をすることはより重要である。

(6) ポルノグラフィー

Q：日本はポルノグラフィーに寛容だが、どう思うか？

A：そう思う。他の国のほうが日本よりずっと厳しい制約がある。特に、絵（drawing）についてはこれが当てはまる。子供たちの性教育をポルノグラフィーに任せたいか、それとも学校に任せたいかということも、議論のポイントになる。

Q：今回参加した弁護士の一部の私見だが、少女アイドルグループには、児童ポルノの一種ではないかと思われるものがあると思う。ビキニを着たり、時には抱き合ったりキスしたりしてみせている。

A：非常に興味深いと思う。なぜなら、子供に性教育をするのは許されないのに、子供や若い女性の性的なイメージが蔓延するのは許されている。これはフィンランドの文化にはない。子供はイノセントなものだから学校でセックスについての情報を与えてはいけないとしながら、子供のポルノグラフィックな又はセクシャルなイメージを誰でも容易に入手できるというのは、かなり矛盾しているように思う。学校やメディアがアニメをはじめとするこのような文化を批判したり、分析したりすればよいのではないかと思う。ポルノグラフィーについてのクリティカル・リーディング、例えば、ポルノがどのように作られたか、どのようなポルノか、ポルノの何が問題か、ポルノが心にどのような影響を与えるか、そしてポルノは事実ではないというようなことを。

Q：(少女アイドルグループの写真を示して) このようなことはフィンランドでありうるか。

A：こういうグループはフィンランドにはない。人気が出るとも思わない。

Q：ポルノグラフィーの描き方が虚構だと気づけばいいが、日本にはあまりにもポル

ノグラフィーがあふれているので、未だに、アダルトビデオと同じようなセックスをしたがる若者が沢山いる。それはすごく暴力的だったり、ジェンダーバイアスに満ちていたりする。

A：日本のポルノでは、セックスの時に出る声についても描き方が違っている。ポルノが影響を与えているといえる。

Q：フィンランドの児童保護法（Child Protection Act）は、このようなアイドルの扱い方を防止するか。

A：そうは思わない。というのは、フィンランドで（このような扱い方をされるの）はみな大人だから。このようなアイドルグループは、フィンランドではメディアに批判されるだろうと思うし、売れないだろうと思う。

ただし、子供はセックスをしてはいけないというのと同じことにもなり、セックスにネガティブになり、セックスに関するものはすべて消去してしまえということにもなりうるので、線引きをするのは難しい。常にバランスが問題である。同性であろうとなかろうと、フィンランドと日本以外の国では、大人の裸の体を見るということはない。フィンランドでは、家族でサウナに行くので、若い人が大人の裸を見る機会がある。日本でも公衆浴場に行く。それはいいことだと思う。フィンランドでは、映画やTVで性器を含め裸の体を見せることが可能である。TVのコマーシャルで誰かがサウナに行って裸という映像を見せることは可能である。これはセクシャルなものとはみなされない。裸でいるということと、セックスとかポルノグラフィーとかいうこととは本当は別のこと。

(8) フィンランドの性教育に関する参考資料の入手方法

Q：フィンランドの性教育の教材やカリキュラムを説明した資料を入手したい。

A：日本語だと、橋本紀子先生がフィンランドの性教育について本を書いている。ヨーロッパ諸国の比較もなさっている（女子栄養大学名誉教授）。

図書館や大学図書館に行くと教科書を見ることができし、書店で購入もできる。もっともおもしろいと思うのは、8年生の保健の教科書である。

（以上 花田さおり）

コラム Roschier 法律事務所訪問



Roschier 法律事務所は、フィンランド最大の法律事務所であり、フィンランドのヘルシンキとスウェーデンのストックホルムに事務所があり、45人のパートナーと285人のアソシエイトが働いています。1936年に設立し、1940年代にはビジネス分野に集中する方針をとりました。1980年に、最初の女性の弁護士が事務所に加わっています。1992年には20名程度の事務所でしたが、2002年には、100人の弁護士、2010年には、160人の弁護士が勤務するようになりました。この事務所におけるジェンダー平等実現のためのプログラムについての説明を受けました。その概要部分は以下のとおりでした。

伝統的には、男性優位の産業でしたが、変化は現れており、まず法学部の卒業生は、2017年で、フィンランドは63%、スウェーデンでも63%です。Roschierの新規採用アソシエイトは、フィンランドでは女性83%男性17%、スウェーデンでは30%女性70%男性です。もっともシニア・アソシエイトにおける離職率は女性の方が高いです。とはいえ2018年シニア・アソシエイトに任命されたのは、70%が女性です。パートナーを除いた弁護士及び実務家を見れば、フィンランドでは58%が女性で、スウェーデンでは、41%が女性ですが、事務所のパートナーは、女性が18%男性が82%です。

多様性と平等が1996年に事務所のバリュー（団体を統合する価値を定めたもの）に明文で書き込まれ、2020年には戦略的ロードマップにも組み込みました。

また多様性と平等のために、ストックホルムの商工会議所や10のストックホルムの法律事務所とともにプロジェクトを進めています。事務所の被用者に対する調査においてすべてのスタッフから情報を集めて、その結果についてパートナー・アソシエイト・職員で討議し、そこで得たものはさらに次への基礎とします。意識されない偏見については、パートナー等に対して意識を高めるためのトレーニングを行いますし、2017年9月のパートナーの会合では主要な議題として扱いました。2018年と2019年には、偏見なき報酬とキャリアサポートについて取り組みました。2017年から2018年、2018年から2019年には、偏見なき採用、バイアス・フリー・リクルートメントをメインテーマに取り組みます。

以上のほか、長時間の質疑にも快く応じてくださいました。事務所のすべての場面で繰り

返し多様性と平等の実現について全員参加で問うという継続的取り組みがされているということであり、そこまでしないと実現はしないという教訓を得ました。
事務所訪問にあたってはフィンランド弁護士会会長 Jarkko Ruohola 氏に大変にお世話になっています。



以上
(本多 広高)