

ドイツにおける行政のポジティブ・アクション

齋藤純子(国立国会図書館)

1. ドイツにおけるポジティブ・アクションの概念

- ・ Positive Aktion 「ポジティブ・アクション」: 一般的でない。
- ・ Positive Maßnahmen 「積極的措置」: ポジティブ・アクションにほぼ相当。
構造的差別を解消し、包括的な意味で平等を実現することを目指すもの。
いわゆる「逆差別」のみを指すのではなく、もっと広い意味で用いられる。
< 3形態 > (Schiek, p.40による。)
 - 間接・直接差別の解消(評価の実際・選考基準の再検討)
 - 女性比率向上のための中立的な措置(女性特有とされる能力の評価)
 - 女性比率向上のための女性の優遇
(決定のクォータ、結果のクォータ、留保のクォータ=厳格な結果のクォータ)
- ・ Frauenförderung 「女性の地位向上」: 一般的に用いられている。
 - < 狭義 > 男女の実質的な平等を実現するための措置
 - < 広義 > 男女の実質的な平等を実現する措置 + 家庭と職業の両立を容易にする措置「女性の地位向上」のための措置の例(表1参照)

2. 行政におけるポジティブ・アクションの法的根拠と限界

(1) 男女平等原則

基本法第3条第2項(男女同権の要請)

第3項(性別その他を理由とする不利益又は優遇の禁止)

- ・ 女子の夜業禁止に対する連邦憲法裁判所判決(1992.1.28):

第2項の内容 > 第3項の内容

- ・ 改正(1994): 第2項に第2文(実際の男女同権の実現を促進する国の責務)を付加。

各州憲法の男女平等規定

EC男女平等待遇指令(76/207) 第2条第1項(直接及び間接の性差別の禁止)

同 第4項(男女の機会均等を促進するための措置の許容)

- ・ 欧州共同体設立条約の改正(1997): 第141条第4項(少数性のためのPAの許容)
- ・ 改正(2002/73): 第2条第8項(実際の完全な男女平等の確保のためのPAの許容)

民法第611a条(雇用における性差別の禁止)

(2) 公務部門の人事の原則：成績主義

基本法第 33 条第 2 項（適性、能力及び専門的業績に基づく公職就任権）

連邦ラウフバーン令第 1 条（平等原則 = 適性、能力及び専門的業績に基づく任用）

官吏法大綱法第 7 条（成績原則 = 適性、能力及び専門的業績に基づく任用）

各州公務員法

* 適性(Eignung)、能力(Befähigung)及び専門的業績(fachliche Leistung)

= 「資格(Qualifikation)」

(3) 職業選択の自由

基本法第 12 条第 1 項（職業、労働の場及び職業教育の場を自由に選択する権利）

(4) ガイドラインから法律へ：連邦及び州の男女平等法の制定

1980 年代 ガイドラインに基づくポジティブ・アクション

1986 年 ベンダの鑑定書：クォータ制について根拠法制定の必要を指摘

1989 年 最初の女性の地位向上法（ザールラント、ノルトライン・ウェストファーレン）
クォータ規定のみ。

3. 連邦及び州の男女平等法の内容（表 2 参照）

(1) 共通する 5 つの要素

男女平等計画（女性の地位向上計画）の策定義務

クォータ制

差別の禁止、差別的選考基準の排除

家庭と職業の両立のための規定

平等問題担当者の任命義務

(2) 特色ある規定

- ・ 公契約・給付の条件 民間部門の男女平等の促進
- ・ 公的資金の配分の条件 大学及び付属病院の男女平等の促進
- ・ 性差別に関する拳証責任の転換

(3) 全体的傾向

男女平等法の4類型

	計画の目標値が拘束的	計画の目標値が非拘束的
採用・昇進における女性優先の規定あり	シュレスヴィヒ・ホルシュタイン、メクレンブルク・フォアポンメルン、ザクセン・アンハルト、ノルトライン・ヴェストファーレン、ベルリン	ハンブルク、ラインラント・プファルツ、プレーメン、ザールラント、ニーダーザクセン、連邦
採用・昇進における女性優先の規定なし	ブランデンブルク、ヘッセン、バーデン・ヴュルテンベルク	ザクセン、バイエルン、チューリンゲン

採用・昇進における女性優先の規定 (= 「決定のクォータ制」) から、拘束的な目標値を含む「男女平等計画」 (= 「結果のクォータ制」) へ

4. ドイツにおけるクォータ制

(1) クォータ制の諸類型

< 規定の対象による区分 >

- ・「結果のクォータ制」

- 「固定的クォータ制」「留保のクォータ制」

- 「結果志向のクォータ制」

- ・「決定のクォータ制」

- 「成績に基づくクォータ制」(候補者の資格のみを基準とする)

- 「同一の」, 「同一価値の」, 「必要な」, 「基本的な」, 「最低限の」資格

< 拘束力による区分 >

- ・「命令的クォータ制」

- ・「誘導的間接的クォータ制」

- ・「ガイドラインとしてのクォータ制」

< 目標値の基準による区分 >

- ・「人口に占める比率」

- ・「構成員に占める比率」

- ・「当該地域又は当該部門の労働市場に占める比率」

- ・「年間の卒業者数に占める比率」

< 目標の形式による区分 >

- ・明確な数値目標を掲げるクォータ ex. 50%のクォータ

- ・数値でない目標を掲げるクォータ ex. 比率の「均衡」, 「適当な」比率

(2) 実際に行われているクォータ制の特徴

- ・男女平等法の規定を根拠とする。
- ・個々の人事決定は、公務員代表委員会・事業所間の事業所協定に基づいて行われている。
- ・「成績に基づくクォータ制」(同一資格又は同一価値資格を条件)：ガイドラインとしてのクォータ制 又は
「留保のクォータ制」(職業訓練生について。6州のみ。)：命令的クォータ制
- ・目標値：当該領域で 50%
- ・苛酷条項(社会的制限条項)：競争相手の男性候補者の事情を考慮。

(3) 男女平等法のクォータ規定に関する疑義

「決定のクォータ制」に関する疑義の主な論拠

- ・平等に対する権利(基本法第 3 条第 2 項、第 3 項)
- ・成績のみに基づく公務就任に対する権利(基本法第 33 条第 2 項)

「結果のクォータ制」に関する疑義の主な論拠

- ・職業選択の自由に対する権利(基本法第 12 条第 1 項)

(4) 男女平等法のクォータ規定の合憲性・適法性に関する判例

a) 連邦憲法裁判所の判断？

人事手続に関する訴訟：官吏 行政裁判所
職員、労働者 労働裁判所

配置差し止めの仮処分の請求手続が中心

1990 年 ミュンスター上級行政裁判所が仮処分手続において憲法裁の判断を求める。

1992 年 仮命令手続においては憲法裁の判断を求める必要なしとの見解が伝えられる。

クォータ規定の合憲性についての憲法裁判所の判断が示されない。

b) カランケ事件欧州裁判所判決：ブレーメン州平等法

<経緯>

ブレーメン州公園課の管理職ポストをめぐる紛争。州の調停委員会は、男女の候補者について同一資格を確認した上で、ブレーメン州平等法のクォータ規定(当時は社会的制限規定なし)に基づき、女性の採用を決定。これを不服とする男性が提訴。

1993 年 6 月 22 日、連邦労働裁判所は、ブレーメン法のクォータ規定は合憲とし、EU 法との適法性について欧州裁判所の先行判決を求める。

<判決(1995.10.17)>

同一資格のときに自動的に女性を優先するクォータ規定は、EU 法の規定に合致しない。

<影響>

ドイツ国内では、「決定のクォータ」すべてを許されないとしたものとする解釈と社会的な制限のない「決定のクォータ」の適用を禁止したに過ぎないとする解釈が拮抗。

行政裁判所による違憲判決相次ぐ。

ほとんどの決定のクォータ制が一時的に適用不能に。

c) マーシャル事件：ノルトライン・ウェストファーレン州女性の地位向上法

<経緯>

官吏法第 25 条第 5 項（1989 年女性の地位向上法によって置かれたクォータ規定）に基づき女性候補者を昇進させる決定について、男性候補者がこれを不服としてゲルゼンキルヘン行政地方裁判所に提訴。同裁判所は、1995 年、欧州裁判所の先行判決を求める。

<判決(1997.11.11)>

社会的制限規定によって絶対的かつ無条件の女性の優先が回避されている限り、女性クォータは EU 法に合致。

d) バデック事件：ヘッセン同権法

<経緯>

1994 年 11 月 28 日、バデック他 45 名のヘッセン州議会議員がヘッセン州憲法裁判所に対しヘッセン同権法の規範審査を求める。州憲法裁は、1997 年、欧州裁判所の先行判決を求める。

<判決(2000.3.28)>

女性クォータは、同一資格を有する女性候補者を自動的かつ無条件に優先するのではなく、かつ、候補者個人の特別な事情を考慮する場合には、EU 法に合致。

(5) EU 判決後の学説及び判例の動向

- ・学説：憲法の分野では、徐々に女性クォータ制を認める文献が現れ始める。
官吏法の分野では、欧州裁判所判決を無視する文献もなお見られる。
- ・行政裁判所：クォータ規定の適用を回避する方向で欧州裁判所判決を解釈する傾向
連邦行政裁判所判決(1996.3.20) 女性クォータに好意的な唯一の判決
- ・労働裁判所：従来、クォータ制に対して好意的な傾向

(6) 現行のクォータ制の効果：運用実態と問題点

- ・人事決定者の判断：主観的評価や構造的差別から自由か？

- ・公務員代表委員会(Personalrat)の立場：現職員の利益擁護
- ・行政のスリム化 「決定のクォータ制」を適用する局面が少ない。

5. 男女平等立法の二つの大きな流れ

(1) 女性のための立法から性中立的な立法へ

- ・法文の表現：男性形 男女形・中立形
- ・女子現業労働者の夜間労働禁止規定 男女共通の夜間労働者保護規定
- ・「連邦育児手当法」の改正：「育児休暇」「親時間」
(男性の育児休暇取得を促進する目的)

(2) 女性のための特別措置の強化・女性の視点の主流化

- ・Frauenförderungの導入
雇用促進法 1997年改正：第8条「女性の地位向上」の創設
- ・ジェンダーメインストリーミング
人事における評価基準の見直し

【主要参考文献】

- ・有澤知子「公職における女性優遇規定とEC均等待遇指令—カランケ判決を中心に—」『研究紀要(世界人権問題センター)』第3号(1998年3月)
- ・齋藤純子「ドイツにおける女性のためのアフーマティブ・アクション」『外国の立法(特集 女性)』192/193/194合併号(1995年4月)
- ・齋藤純子「ドイツの男女平等政策(一)(二)」『レファレンス』564号(1998年1月)? 565号(1998年2月)
- ・齋藤純子「ドイツの男女雇用平等政策」『日本労務学会誌』3巻2号(2001年10月)
- ・齋藤純子「育児手当と親期間—ドイツの新しい育児手当・育児休暇制度」『外国の立法』212号(2002年5月)
- ・齋藤純子「ドイツにおける公務部門の男女平等のための連邦平等法の制定」『外国の立法』213号(2002年8月)
- ・『諸外国のアフーマティブ・アクション法制?雇用の分野における法制度とその運用実態』(東京女性財団、1996)より「第8章 ドイツ(水島郁子)」
- ・山田省三「ヨーロッパ司法裁判所におけるポジティブ・アクション法理の展開?カランケ・マルシャル・バデック・アブラハムソン事件4部作の検討?」『比較法雑誌』34巻4号(2001年)
- ・Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend(Hrsg.), *Frauen in Deutschland: Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik*, Bonn, 2002.
- ・Schiek, Dagmar/Diebal, Heike/Horstkötter, Inge/Seidel, Lore/Vieten, Ulrike M./Wankel, Sibylle, *Frauengleichstellungsgesetz des Bundes und der Länder: Kommentar für die Praxis zum Bundesgleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsgesetzen, Gleichberechtigungsgesetzen und Frauenförderungsgesetzen der Länder*, 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt/Main, 2002.

表1 各事業所における女性の地位向上のための措置の例

	目的	措置
職業教育	少数の典型的な女性職に集中している現状を改め、将来性のある男性職への女性の参入を進める。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の少ない職種の訓練生として女性を積極的に募集すること。 ・採用の基準と手続を性中立性の観点から再検討すること。 ・女性の職業訓練生数の目標値を定めること。 ・女性の職業訓練生のために補助的な措置（談話サークルなど）を提供すること。 ・女性の職業訓練生を訓練終了後に従業員として採用すること。
採用	性役割の固定観念に囚われずに男女平等な採用を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・性中立的な募集を行うこと。 ・募集広告において女性を積極的に呼びかけること。 ・応募者の選考基準を再検討すること。 ・家庭内の仕事（育児、介護等）によって獲得した社会的能力も評価すること。 ・家庭内の労働に従事した後の職業への復帰を援助すること。
昇進	従業員の能力活用のために、女性により多くの昇進の機会を与える。	<ul style="list-style-type: none"> ・中級・上級ポストについての募集の際に女性の従業員に積極的に応募を呼びかけること。 ・職業計画について定期的に個人面談を行い、その際に生活状況も考慮すること（休職についての早期の話し合い及び計画への組み込みなど）。目標について合意し、各人のキャリア・プランを作成すること。 ・昇進計画のための女性対象の特別セミナーを開催すること。 ・労働条件に関する措置（パートタイム勤務、職務内容の多様化）によって昇進の可能性を拡大すること。 ・下位の賃金グループに対しても職業能力の向上を促進すること。
継続職業教育	男性よりも機会の少ない女性の継続職業教育を促進する。	<ul style="list-style-type: none"> ・特に昇進のための継続職業教育に際し女性に積極的に参加を呼びかけること。 ・継続職業教育（特に管理職対象のもの）において平等問題をテーマとすること。 ・勤務時間内に事業所内で継続職業教育を実施すること。 ・勤務時間外に継続職業教育を実施する際には保育を用意すること。 ・職業教育担当者・講師として女性をより多く登用すること。 ・下位の賃金グループを継続職業教育及び職業能力向上措置に参加させること。
家庭と職業の両立	良質な従業員を確保するために男女に家庭と職業の両立を可能にする労働条件を提供する。	<ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な休職を可能にすること（再雇用の保障を含む）。 ・柔軟な労働時間を認めること（パート勤務、管理職も対象とする）。 ・育児期間中の職業能力の維持と促進のための措置を講じること。 ・事業所内での継続職業教育の期間中、保育を用意すること。 ・事業所内又は近隣に保育を用意し又は保育探しの際に援助すること。 ・職業を持つ男性が家庭責任を引き受けることを促進すること。 ・育児期間を早期に人事・キャリア計画に組み込んで考えること。 ・育児期間中に企業との連絡を維持すること（特定の連絡員、継続職業教育への参加、代替勤務、社内報）。 ・職業中断後に復帰する勤労者のために早期の復帰計画及び特別な復帰プログラムを用意すること（特に継続職業教育又は育児休暇中のパート勤務）。

（注）Senatsamt für die Gleichstellung, Verband Deutscher Unternehmerinnen, *Hamburger Wirtschaft von, für und mit Frauen: eine Initiative zur Verbesserung berufliche Chancen von Frauen in Hamburg, 1994* に基づいて作成した表（齋藤（2001年）、p.14）に若干の修正を加えた。

表2 連邦平等法及び各州平等法の比較対照表

連邦又は州	名称	制定・改正の年月日	男女平等計画	募集 面接手続	職業訓練生	採用・昇進	選考基準	継続職業教育	柔軟な労働時間	家庭のための休暇	セクハラ	公契約・給付による誘導	委員会の構成	平等問題担当者	議会に対する報告	用語の平等	特徴；特色ある規定
ハンブルク	ハンブルクの公務における男女平等のための法律（平等法）	1991.3.19制定	「女性の地位向上計画」（女性比率を高めるための期間及び措置を定める。）	x	公務職の職業訓練；同一価値資格を条件に50%に達するまで女性を優先。一般の職業訓練；最少の資格要件のもとに50%まで女性に割当。民間職もあるのに公務部門でしか受けられない職業訓練；優先なし。苛酷条項あり。	同一価値資格を条件に、当該給与等級で50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。	仕事の要求のみ基準とする。家族のための仕事によって獲得した能力・経験も評価。				x	x	x	「女性問題担当者」（女性職員の中から事業所が任命可能。）	3年ごと	x	
ザクセン	ザクセン州の公務における女性の地位向上及び家庭と職業の両立のための法律（ザクセン女性の地位向上法）	1994.3.31制定	「女性の地位向上計画」（期間4年。目標値及び期間の設定。）		計画の目標値を基準として、当該給与等級で50%に達するまで女性比率を高める。		社会福祉分野におけるボランティア活動・育児介護による経験・能力も評価。				x			「女性問題担当者」（女性職員の提案に基づき女性職員の中から事業所が任命。任期4年。）	4年ごと	x	
ラインラント・プファルツ	州平等法	1995.7.11制定	「女性の地位向上計画」（期間6年。女性比率を高めるための措置を定める。）	x	同一価値資格を条件に、50%に達するまで女性を優先（民間職もあるのに公務部門でしか受けられない職業訓練を除く）。女性比率が20%未満の職で職業訓練を修了した女性は、同一価値資格を条件に修了者に占める女性比率以上に採用。	同一価値資格を条件に、当該給与等級・役職で50%に達するまで女性を優先。	仕事の要求のみ基準とする。家族のための仕事によって獲得した経験・知識・能力も評価。家族のための仕事によるパート勤務・休暇・職業訓練修了の遅滞を理由とする差別の禁止。				x	x		「平等問題担当者」（女性。事業所が任命。任期6年。）	4年以上ごと	x	
ブランデンブルク	ブランデンブルク州の公務における男女平等のための法律（州平等法）	1994.7.4制定	「平等計画」（期間4年。採用・昇進における女性比率の2年ごとの拘束的な目標値を設定。目標値が達成されない場合の男性の採用・昇進の制限。）		女性比率が50%未満の職域では、50%以上を女性に割当。	（男女平等計画の項）	家族状況、育児介護による時間的負担、勤務時間短縮制度利用の意思、パートナーの収入、育児介護による職業の中断・勤務時間短縮・職業訓練修了の遅滞のマイナス評価の禁止。家族のための仕事・社会福祉の仕事によって獲得した経験・能力を評価。				x			「平等問題担当者」（女性職員の中から女性職員の多数の支持を得た提案に基づき事業所が任命。任期4年。）	2年ごと		
シュレスヴィヒ・ホルシュタイン	公務における女性の平等のための法律	1994.12.13制定 1996.10.24最終改正	「女性の地位向上計画」（期間4年。採用・昇進に関する2年ごとの拘束的な目標値を含む。）	x	女性比率が50%未満の職域又はラウフバーンでは、同一価値資格を条件に女性を優先（民間職もあるのに公務部門でしか受けられない職業訓練を除く）。苛酷条項あり。	同一価値資格を条件に、当該ラウフバーン若しくは給与等級又は官職で50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。	仕事の要求のみ基準とする。育児介護によって獲得した経験・能力も評価。勤務年数・年齢の評価の制限。家族状況のマイナス評価の禁止。育児介護のために応募を逸した者には年齢上限を4年引き上げ。				x			「平等問題担当者」（女性職員の中から事業所が任命。女性職員には提案権あり。）	4年ごと	x	
ブレーメン	ブレーメン州の公務における男女平等のための法律（州平等法）	1990.11.20制定 1998.2.3最終改正	「女性の地位向上計画」（目標値と期間の設定。）		50%以上を女性に割当。民間職もあるのに公務部門でしか受けられない職業訓練については女性の優先はなし。	同一資格を条件に、当該給与等級及び職務レベルで50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。	仕事の要求のみ基準とする。家族のための仕事・社会参加・ボランティア活動によって獲得した経験・能力も評価。				x	x		「女性問題担当者」（女性職員の中から女性職員が選出。任期4年。）	2年ごと	x	
連邦又は州	名称	制定・改正の年月日	男女平等計画	募集 面接手続	職業訓練生	採用・昇進	選考基準	継続職業教育	柔軟な労働時間	家庭のための休暇	セクハラ	公契約・給付による誘導	委員会の構成	平等問題担当者	議会に対する報告	用語の平等	特徴；特色ある規定

メックレンブルク・フォアポンメルン	メックレンブルク・フォアポンメルン州の公務における男女平等のための法律	1994.2.18制定 1998.7.7最終改正	「女性の地位向上計画」(拘束的な目標値を2年ごとに設定。目標値が達成されない場合の男性の採用・昇進の制限。)	同一価値資格を条件に、50%以上を女性に割当。苛酷条項あり。女性の少ない職で職業訓練修了者から採用を行う場合は、同一資格を条件に女性を優先。苛酷条項あり。	同一価値資格を条件に、当該給与等級及び役職で50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。	仕事の要求のみ基準とする。職業以外の活動によって獲得した能力・経験も評価。パート勤務のマイナス評価の禁止。育児介護のためのキャリア形成の遅滞の昇進の際のマイナス評価の禁止。								x	「平等問題担当者」(女性職員の中から女性職員が選出。任期4年。)	2年ごと	x	
チューリッゲン	チューリッゲン平等法	1998.11.3制定	「女性の地位向上計画」(期間4年。目標値及び期間の枠内で改善措置を定める。)	x	女性比率が50%未満の給与等級・役職では、計画の目標値を基準として、資格の優先を条件に女性比率を高める。	育児介護のための職業中断期間のマイナス評価の禁止。社会福祉分野でのボランティア活動・育児介護による経験・能力も評価。								x	「女性問題担当者」(女性職員の中から女性職員の多数の支持を得た提案に基づき事業所が任命。任期4年。)	5年ごと	x	
ザクセン・アンハルト	ザクセン・アンハルト州の公務における女性の職業上の地位向上のための法律(女性の地位向上法)	1993.12.7制定 1999.3.30最終改正	「女性の地位向上計画」(2年ごとに改訂。採用・昇進の女性比率の拘束的な目標値。女性比率が50%未満の給与等級では、空ポストの50%超を女性に割り当てることを定める。)	同一価値資格を条件に、女性を優先。苛酷条項あり。	同一価値資格を条件に、当該役職・給与等級で50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。	妊娠の予定・希望を理由として選考対象外とすることの禁止。家族のための仕事及び社会福祉の仕事による経験・能力の評価(家族のための仕事を職業活動と同時に担った場合を含む)。社会福祉の仕事による中断期間のマイナス評価の禁止。							x	「平等問題担当者」(専任の場合:女性。事業所が任命。無給の場合:職員の中から女性職員が選出。任期4年。)	2年ごと	x	資格要件を満たす女性応募者は、原則として全員を面接対象とする。	
ザールラント	ザールラント州平等法	1996.4.24制定 1999.6.23最終改正	「女性の地位向上計画」(期間3年。目標値の設定。目標値が達成されない場合の男性の採用・昇進の制限。女性比率が50%未満の職については、職業訓練ポストの50%以上を女性に割り当てることを定める。ただし民間職もあるのに公務部門でしか受けられない職業訓練を除く。)	(男女平等計画の項)	同一資格を条件に、各給与等級で50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。	仕事の要求のみ基準とする。家族に対する義務の引受けによって獲得した能力・経験を評価。勤務年数・年齢・直近の昇進の時期の評価の制限。									「女性問題担当者」(事業所の設置義務。女性職員の秘密・直接選挙により選出、事業所長が任命。任期3年。)	3年ごと		性差別に関する学証責任の転換
ノルトライン・ヴェストファーレン	ノルトライン・ヴェストファーレン男女平等法(州平等法)	1999.11.9制定	「女性の地位向上計画」(期間3年。採用・昇進の女性比率の具体的な目標値を設定。目標値が達成されない限り、以後の男性の任用には特別な理由づけを要する。)	同一資格を条件に、当該ラウフバーン又は官職(官吏の場合)又は職域・給与グループ(職員・労働者の場合)で50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。 (*官吏については州官吏法で規定。)	同一資格を条件に、各給与等級で50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。	仕事の要求のみ基準とする。育児介護による経験・能力も評価。育児介護のためのパート勤務・職業生活の中断・職業訓練修了の遅滞のマイナス評価の禁止。家族状況・パートナーの収入・被扶養権者の数の評価の禁止。							x	x	「平等問題担当者」(女性。事業所が任命。)	3年ごと		大学及びその医療機関に対する資金配分の際に、男女平等の実現度を考慮する。
ニーダーザクセン	ニーダーザクセン同種法	1994.6.15制定 1999.11.21最終改正	「段階計画」(期間6年。2年ごとに改訂。)	同一資格を条件に、50%に達するまで女性を優先(民間職もあるのに公務部門でしか受けられない職業訓練を除く)。苛酷条項あり。	同一資格を条件に、各給与等級で50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。	仕事の要求のみ基準とする。家族のための休業中の家族のための又は社会的な仕事による経験・能力(柔軟性・コミュニケーション能力・チーム能力・行動力・組織力)も評価。育児のためのパート勤務・職業生活の中断のマイナス評価の禁止。							x	「女性問題担当者」(女性職員から聴取した意見を尊重して女性職員の中から事業所が任命。任期4年。)	5年ごと	x		
バイエルン	バイエルン男女平等法(バイエルン平等法)	1996.3.24制定 1999.12.16最終改正	「男女平等構想」(期間3年。女性が相当少ない領域で女性比率を高めるための改善措置を期間を定めた目標値と共に定める。)	x	女性が相当少ない領域では、資格の優先のもとで構想に対応した人事計画を基準として女性比率を高める。	育児介護による経験・能力も評価。							x	x	「平等問題担当者」(内部募集に基づき事業所が任命。任期3年。)	3年ごと	x	
連邦又は州	名称	制定・改正の年月日	男女平等計画	募集	面接手続	職業訓練生	採用・昇進	選考基準	継続職業教育	柔軟な労働時間	家庭のための休暇	セクハラ	公契約・給付による誘導	委員会の構成	平等問題担当者	議会に対する報告	用語の平等	特徴;特色ある規定

バーデン・ヴュルテンベルク	バーデン・ヴュルテンベルク州の公務における女性の職業上の向上及び家庭と職業の両立のための法律	1995.12.21制定 1999.12.6最終改正	「女性の地位向上計画」(期間4年。詳細な目標値・期間の設定。目標が達成されない場合の以後の採用・昇進に対する制限の可能性。)		各給与等級で女性比率が50%未満である限り、計画及びこれに対応する人事計画の目標値を基準として資格の優先を条件に女性比率を明確に高める。	家庭内での育児介護又は社会福祉分野でのボランティア活動によって獲得した能力・経験も評価。								x	x			「女性代表者」(事前募集又は秘密投票の後に女性職員の中から事業所が任命。任期4年。)	4年ごと	x
ヘッセン	公行政における男女の同権に関する及び女性差別撤廃のためのヘッセン法(ヘッセン同権法)	1993.12.21制定 2000.12.19最終改正	「女性の地位向上計画」(期間6年。採用・昇進の女性比率の2年ごとの拘束的な目標値の設定。女性比率が50%未満の給与等級では、空ポストの50%超は女性に割り当てることを定める。目標値が達成されない場合の男性の採用・昇進に対する制限。)		女性比率が50%未満の職の職業訓練については、50%以上を女性に割り当てる(公務部門でしか受けられない職業訓練を除く)。	(男女平等計画の項)	仕事の要求のみ基準とする。家庭内での育児介護によって獲得した能力・経験を評価。勤務年数・年齢・直近の昇進時期の評価の制限。家族状況・パートナーの収入の評価の禁止。育児介護のためのパート勤務・休職・職業訓練修了の遅滞のマイナス評価の禁止。								x			「女性問題担当者」(女性。事業所内の募集に基づき事業所が任命。任期6年。)	4年ごと	x
ベルリン	州平等法(旧・差別禁止法) *1993年改正により改称	1990.12.31制定 2001.10.8最終改正	「女性の地位向上計画」(期間6年。2年ごとの拘束的な目標値の設定。)		女性比率が50%未満の領域では、50%以上を女性に割り当てる。男性職(女性比率20%未満の職)での職業訓練を修了した女性は優先採用。	同一価値資格を条件に、当該ラウフバーン又は専門分野の女性比率が50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。	仕事の要求のみ基準とする。育児介護・社会参加・ボランティア活動によって獲得した経験・能力も評価。育児介護・家事のための職業中断、勤務時間の短縮、年齢・家族状況、パートナーの収入、育児介護による時間的負担・勤務時間短縮制度利用の意思等を評価基準とすることは禁止。											「女性代表者」(女性職員)の秘密直接選挙によって州の女性公務員の中から選出。任期4年。)	2年ごと	x
連邦	連邦行政及び連邦裁判所における女性と男性の平等の実現のための法律(連邦平等法)	2001.11.30制定	「平等計画」(期間4年。具体的な目標値・期間の設定。女性比率が50%未満の給与等級・役職では、空ポストの50%以上は女性に割り当てることを定める。)		同一資格を条件に、当該ラウフバーン若しくは専門分野又は各給与等級・役職の女性比率が50%に達するまで女性を優先。苛酷条項あり。		仕事の要求(特に職業教育の要件及び職業経験)のみを基準とする。勤続年数・年齢・直近の昇進の時期の評価の制限。育児介護によって獲得した経験・能力の評価。家庭責任を引き受けたための職業生活の中断・勤務年数の不足・勤務時間の短縮、パートナーの所得状況、育児介護による時間的負担・勤務時間短縮制度利用の意思の評価は禁止。							x	x	x		「平等問題担当者」(女性職員に員)によって女性職員の中から選出。事業所が任命。任期4年。)	4年ごと	

(注) Schiek(2002)に収録されている各法律の法文及び注釈に基づき、齋藤が作成。表中の 〇は規定あり、×は規定なしを意味する。