

がいる場合、候補者が同一資格であるならば、女性候補者を採用すると定めており、男性候補者の個人の事情に配慮する条項がなかった。しかし、この女性に対するアファーマティブ・アクションに対して、欧州裁判所は、同一資格の男女候補者がいる場合に自動的に女性候補者を優先されることは認められないという判決を下した<sup>31</sup>。この判決をきっかけに、ドイツにおいては男性候補者側の事情も考慮するという過酷条項（社会的制限条項）が盛り込まれるようになった<sup>32</sup>。

### （３）今後の課題

連邦の公務部門では、女性の参画率は継続的に上昇している。今後は各省の人事政策において研修や子どものケア、女性の休職後の復帰の可能性などについて取り組む必要がある。しかし、各省が人事に裁量権を有しているため、こうした女性政策が各省で実施されなかった場合でも、連邦家庭省が制裁を行うことはできない。したがって、各省間がベスト・プラクティスに関する情報交換を行い、各省の上層部の意識を高めることが重要である。そのため、平等問題担当者の果たす役割が期待されている。

公務部門においては、高級職の女性職員割合が他の職位と比較して低いいため、高級職の女性職員を増やすことも必要と考えられている。

さらに、公務部門のパートタイム労働者の大部分を女性職員が占めているため、女性にとって働きやすい職場環境となっているのか、女性がパートタイム労働を選択せざるを得ないのか、といった原因の把握及び対策が求められている。

## 4. 民間の雇用分野への女性の参画

### （１）民間部門への女性の参画の実態

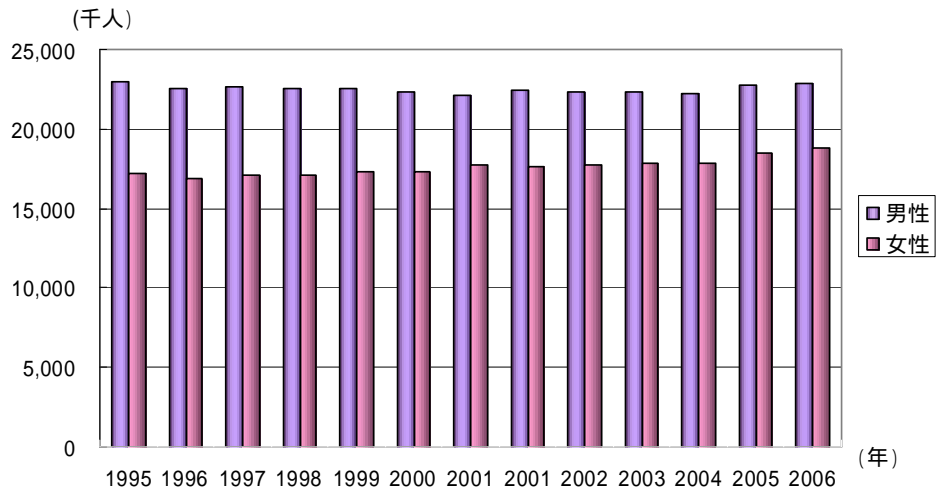
労働力人口については、2006年において女性が全体の約45%を占めている。

---

<sup>31</sup> カランケ事件（C450/93 Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen [1995] ECR I-3051）

<sup>32</sup> 齋藤純子「ドイツの公務部門におけるポジティブ・アクション」及び大藤紀子「欧州連合（EU）における男女共同参画政策とポジティブ・アクション」辻村みよ子編『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会（2006年）参照

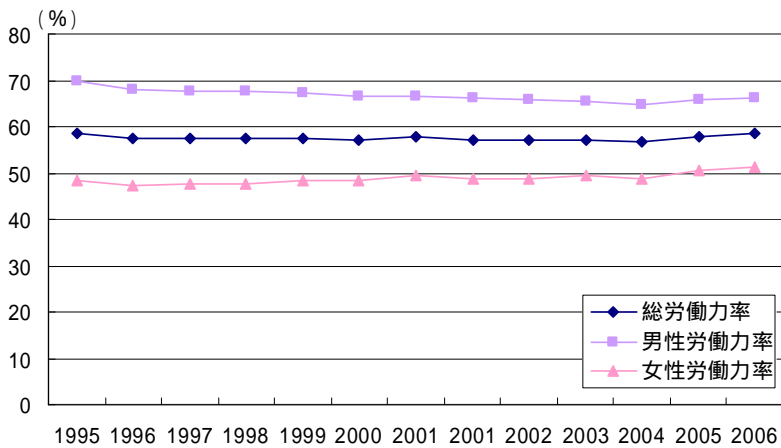
図表 2-17 男女別労働力人口



(出所) ILO、LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/> : 2008.02アクセス) より作成

労働力率では、男性の方が女性の労働率を上回っており、2006年で男性 66.1% に対して、女性は 51.3% となっている。

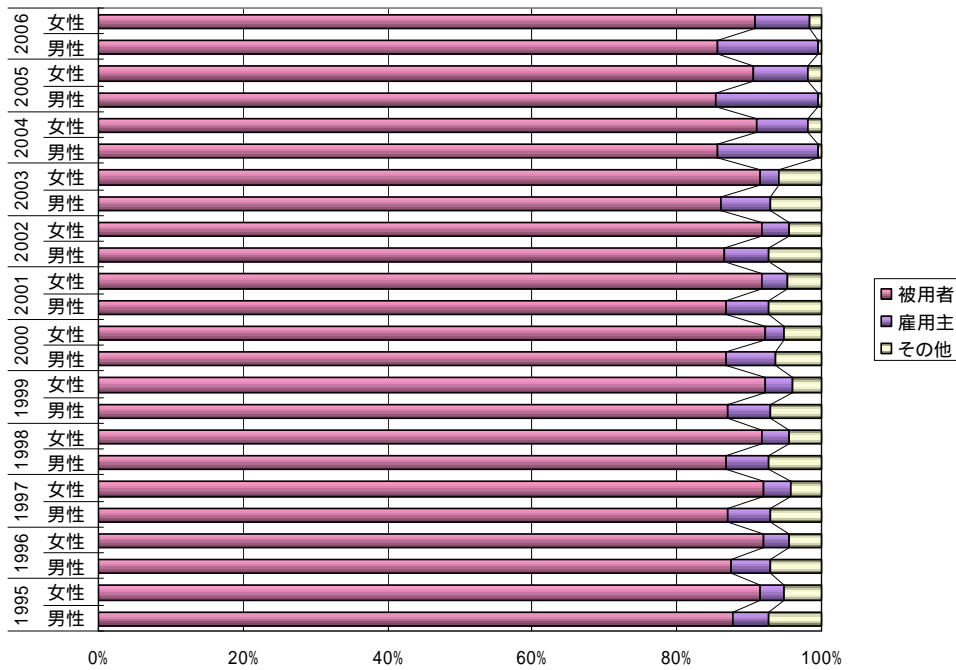
図表 2-18 男女別労働力率 (1995 - 2006年)



(出所) ILO、LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/> : 2008.02アクセス) より作成

男女別で被用者、雇用主数の割合を比較すると、男性の方が雇用主である割合が大きいことが分かる。

図表 2-19 男女別被用者・雇用主数割合



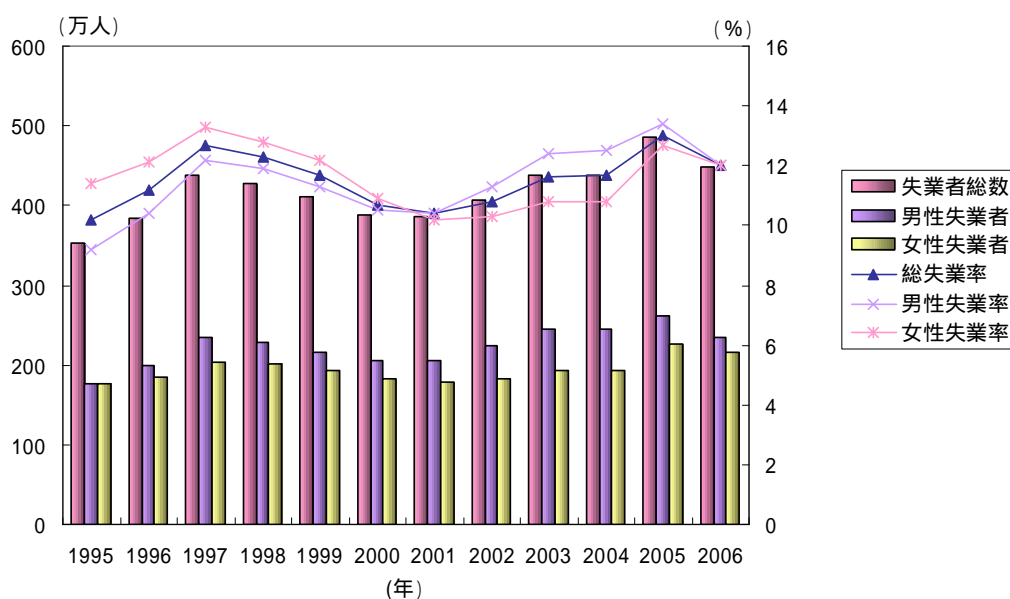
(出所) ILO、LABORSTA ( <http://laborsta.ilo.org/> : 2008.02アクセス ) より作成

2006年では、働く男性の約9.3%がパートタイム労働に従事しているのに対し、女性では約45.8%になっている<sup>33</sup>。

男女の失業率では、2006年では男性失業率と女性失業者率は等しく12%を記録しているが、2001年から2005年までは女性失業率を男性失業率が上回っている。

<sup>33</sup> Eurostat2006年推計値。

図表 2-20 ドイツにおける男女失業者数・失業率



(出所) ILO、LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/> : 2008.02アクセス) より作成

民間企業の上級管理職の女性割合は、2000年には21%であったが、2004年に23%に上昇した<sup>34</sup>。民間企業での取締役における女性の状況については、大企業100社のうち68社には少なくとも一人の取締役会構成員がおり、全取締役のうち7.5%が女性という統計がある<sup>35</sup>。

収入格差については、ドイツにおいて女性と男性の収入格差は大きく、2006年で22%の開きがある。

図表 2-21 女性と男性の時間当たり総収入の格差

1995	1996	1997	1998	1999	2000
21%	21%	21%	22%	19%	21%
2001	2002	2003	2004	2005	2006
21%	22%	23%	23%	22%	22%

(出所) Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu> : 2008.02アクセス) より作成

<sup>34</sup> Drucksache 16/5807

<sup>35</sup> 2005年の統計。連邦家庭・高齢者・女性・青少年省“2. Bilanz Chancengleichheit - Frauen in Führungspositionen“

## (2) 民間分野への女性の参画に関する取組

EC 指令国内法化のために制定された「職場における男女平等待遇法 (Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang) (1980年) によって、民法典に新たに条文が加えられ、雇用における性差別が禁止された。しかし、連邦レベルの法律によるポジティブ・アクションの強制は民間部門については行われておらず、女性の登用や女性に対する人事政策は雇用主に任されていた。

1990年代には女性の地位向上計画が普及し、多くの労働協約や事業者協定が締結された。拘束力は規定によって様々であるが、これらの労働協約等では、以下のような措置が取られている<sup>36</sup>。

- ・ 管理職ポスト・活動等に関連して男女のバランスを調整するための目標値の設定
- ・ 性別に中立的な人事募集
- ・ 募集手続きにおいて特に女性に配慮すること
- ・ 継続職業教育への男女の同一の参加
- ・ 親休暇の期間中及び継続職業教育措置
- ・ セクシュアル・ハラスメントをテーマとして取り上げること・予防すること・制裁を課すこと、相談・苦情受付期間の設置

しかし、企業経営陣や幹部職員に女性が少ない状態が継続していたため、民間部門における参画推進を目指して、2001年に民間企業における男女の機会均等の促進のための連邦政府と使用者の協定 (Die Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft) が締結された。この協定に基づき、民間企業における男女平等の促進が図られている。しかし、協定がガイドライン的性格であるため、拘束力を欠いていることが問題となっている。

2006年に成立した一般平等待遇法は民間企業にも適用することが可能であり、男女平等に関して不利益を受けた場合は反差別局に相談することが可能になった。さらに、一般平等待遇法に基づき損害賠償請求を行うこともできる。また、この法律は就職活動や社内での研修等において差別がないようにすることを企業に義務付けている。

さらに、連邦レベルでは企業の自主性を重視しているが、一部の州ではポジティブ・アクションを促進する法規定を置いている。例えばベルリン州では1990年の州反差別法によって、州政府が締結する契約や補助金支給の際に、女性の地位向上に努力している企業を優遇することを規定している。

企業の自主的な機会均等政策を促進するために、機会均等政策について優れた企業に対して「トータル・イー・クオリティ」の資格が与えられることになった。連邦家庭・高齢者・女性・青少年省のほか、フォルクスワーゲンなどの大企業や労使団体の代表者によっ

<sup>36</sup> 内閣府男女共同参画局『男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書』(平成14年)113頁

て1996年に「ドイツ・トータル・イー・クオリティ」協会が設立されている<sup>37</sup>。

仕事と家庭の両立支援のため、ドイツでは親手当法が定められている。親手当法は、子の出生前の所得の67%を補償する所得比例方式の「親手当(Elterngeld)」を支給する制度を設けて家庭と職業の両立支援を図っている。

また、雇用については、約350の職業分類があるが、女性が選ぶ職種は其中で約10種となっていて偏りがみられるため、女性が職業選択において職種を幅広く選べるように、様々な取組が行われている。連邦家庭省ではGirls' Dayという情報提供のプログラムを毎年4月の第1日曜日に連邦教育研究省、企業との三者合同で実施している。このイベントに参加した、4社に1社について、女性採用に関してポジティブな影響(女性の実習生の採用)があるという効果がある。

女性の民間部門における意思決定過程への参画が遅れているのは、女性の社会的なネットワークが不足しているということも理由として考えられるため、連邦家庭省ではウェブサイト等を通じて女性への情報提供を行い、支援体制を整えている。

### (3) 今後の課題

男女の大きな賃金格差が社会的課題として認識されており、今後賃金格差の是正に向けた取組が期待されている。一般に女性がパート等の賃金が低い職種に就く場合が多いことが男女間の賃金格差を生む原因の一つとして指摘されているため、女性に幅広い職種が選択できるように学校教育においても工夫することが求められる。そのため、Girls' Day等の取組の成果が期待されている。

さらに、現在のドイツの税制度では、女性が税の控除を受けにくいいため、男性と比較すると働く女性にとって不利益な制度になっている。そのため、女性の働く動機を減じていると指摘されており、各政党において税制度改正の必要性が認識され、新しい税制度構築が検討されている。

## 5. その他分野：教育・研究分野への女性の参画

### (1) その他分野における女性の参画の実態

ドイツにおける高等研究機関における女性の研究職の割合は、以下の図表が示すように2003年では25%であり、割合は高くない。また、ビジネスセクターにおける研究者割合は、政府機関や高等研究機関よりも低くなっている。

---

<sup>37</sup> トータル・イー・クオリティ協会のウェブサイト (<http://www.total-e-quality.de/teq/en/> ; 2008.02 7月) 参照。