

(4) 行政分野

① 国（国家公務員）³¹

○女性の地位向上ガイドライン（閣議決定；1986年）

女性国家公務員の採用・登用にあたり、成績主義を順守しつつ、女性を「しかるべく考慮する」ことを、連邦行政機関に義務付けた。同ガイドラインに定める施策のほか、優秀な女性に的を絞った育成、例えば乗り換え昇任に手を上げるよう声掛けの実施、人事面談の実施、長期的なキャリア計画の策定などが奨励された（1990年に改定）。

○女性の地位向上法（1994年）

1986年の「女性の地位向上ガイドライン」の内容を拡充した法律だった。同法に基づき、省ごとに「女性の地位向上計画」を策定し、女性の採用・登用の目標を設定することとなった（2001年廃止）。

ただ、同法の拘束力が弱く、各省で定める計画における取組に具体性が欠けていた。また、各省が採用・登用の目標を設定しても、公務員の削減と、超過人員のため、女性の採用・登用は、限定的にしか実施できなかったこと等が挙げられている。

○公務部門における連邦平等法（2001年）

1994年の「女性の地位向上法」に代わって制定された。公務部門における男女共同参画を目指し、あらゆる差別をなくすことが、目標（連邦のみ。州政府への適用なし。）である。

同法のクォータに係る内容は、女性比率が50%以下の部署にて、同じ資格を持った男女がいた場合（シングルファーザーなど男性候補者に考慮すべき事情を勘案しながら）に女性を優先することである。また、職員が100名以上の官署では、同法の執行担当（平等問題担当者及び副担当者）の配置が義務づけられた。

各省は、平等計画策定（4年計画。2年ごとに達成状況に応じて改定。）を義務付けられている。同計画にて、これまでの女性の採用・登用の状況や取組などを検証し、目標及びその達成時期を設定して具体的な人事・組織上の措置を講じることとされている。

また、女性の育児休暇後、元のポストに戻すことや、公務員を採用する際は、男女同数を招くことになっている。

2009年現在、国家公務員の女性管理職比率は、部長級以上で15.7%、課長級以上で23.4%であった。女性の在職者の増加に一定の効果があつたと評価されている一方、目標設定への対応が各省まちまちなことから、取組促進のため運用の厳格化や立法措置が検討されている。

○兵士平等法（2006年）

軍にて、クォータが適用される条件が決められた。例えば、衛生部門では女性兵士が50%未満の場合に、また、衛生部門以外では、女性の割合が15%未満の場合に、クォータが適用される。

また、兵士平等待遇法では、差別撤廃のためのポジティブ・アクションが許されると規定された。ただし、妊娠や、母親であることを理由とする不利益待遇は、性別による直接不利

³¹ 人事院（2013）pp.57-58 及び内閣府（2008）pp.14-15 参照。

益待遇に該当するとは定められていない。

② 地方（州、市町村公務員）³²

1980年代に、一部の州政府も、女性の地位向上のためのガイドラインを定め、行政部門における女性の地位向上を図った。ただし、ガイドラインであったため、拘束力がなかった。

1990年前後になると、ザールラント、ノルトライン・ウェストファーレン、ブレーメン、ハンブルク州にて、州政府と市町村などの地方公共団体の公務員のため、男女平等法が制定された。1998年に、チューリングゲン州にて平等法が成立し、全16州にて平等法が成立することとなった。

これらの州では、人事選考において女性を優先するクォータを設定した。また、平等法に従って男女平等担当官を役所に配置し、その担当官は、法令順守、平等化の推進や職場改善を担った。

ただ、ブレーメン州平等法では、女性の進出度が低い部門のポストに対し、男女の候補者がいる場合、同一資格であるならば、女性候補者を採用すると定めているのみで、男性候補者の個人の事情に配慮する条項がなかった。欧州裁判所は、自動的に女性候補者を優先することは認められないとした（カランケ事件）ため、これ以降、ドイツでは、男性候補者側の事情も考慮するという条項が盛り込まれるようになった。

なお、以下の【事例】に見られるように、州の下にある市町村自治体も、男女共同参画に取り組んでいる。

【事例】ブランデンブルグ州エバースワルデ市（2010年の状況）

パートタイム職員の増加とともに、女性職員数は全体として増加傾向。しかし、女性の管理職は少なく、2010年に初めて女性局長が誕生。課長級は、男性11名女性6名。幹部職員はフルタイム勤務が義務である。他の自治体では、幹部職員であってもパートタイムで勤務することを認めている自治体があり、今後育児施設の拡充および制度改正を検討する予定。

ただし、女性だけに偏った男女共同参画政策の実施は、能力重視等の原則に反することから、男女平等に機会均等、労働環境の改善を図るという考え方の下、子どもをもつことがキャリアの障害にならないように、育児支援制度の充実化、労働時間の弾力化等の措置が実施されている。

（参照）財団法人自治体国際化協会「ドイツの地方自治（概要版）-2011年改訂版-」p.68

³²内閣府（2008）pp.36-37 参照。

表 2-2 ドイツの国家・地方公務員数および比率の推移

年	ドイツ(単位:千人)			
	女性国家 公務員数	女性国家 公務員比率	女性地方 公務員数	女性地方 公務員比率
1995	116	13.9%	1859	51.9%
1996	116	14.0%	1824	51.9%
1997	116	14.2%	1780	51.7%
1998	114	14.2%	1756	52.1%
1999	114	14.3%	1747	52.7%
2000	113	14.9%	1740	53.0%
2001	107	14.5%	1709	53.0%
2002	108	15.0%	1726	53.5%
2003	106	15.4%	1733	54.1%
2004	117	17.9%	1743	55.1%
2005	116	20.4%	1860	55.5%
2006	116	20.3%	1865	55.5%
2007	116	20.3%	1869	55.5%
2008	117	20.4%	1874	55.5%
2009	119	20.5%	1922	56.0%
2010	120	21.1%	1962	56.4%

(出典) ILO, LABORSTA Internet (<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>) "Employment, Public Sector Employment" の「General government Sector」のデータより、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)作成。