

(5) 経済分野

ドイツでは 2001 年、男女雇用機会均等とファミリー・フレンドリーな環境促進に関し、連邦政府と使用者団体の協定が結ばれた。当時の家族省 (BMFSFJ)、教育研究省 (BMBF)、経済労働省 (BMWA)、交通建設住宅省 (BMVBW) の 4 省と、ドイツ使用者連盟 (BDA)、ドイツ産業連盟 (BDI)、ドイツ商工会議所(DIHK)、ドイツ手工業中央連盟 (ZDH) の 4 経済団体が合意したものであった。

この時期は、2000 年に EU のリスボン戦略が打ち出され、雇用目標では加盟国平均で 61%の就業率を 2010 年までに 70%にまで引き上げ、特に女性の就業率を現在の 51%から 60%に引き上げるとされた。ドイツ国内でも、戦略目標として、女性の就業率 60%の達成を目指している時期であった。なお、ドイツの女性就業率は、1995 年の代後半から、着実に向上している (図表 2-1)。

この協定は、ガイドライン的な性格であるため、法的拘束力は特にないが、その後に取り組みられた「家族のための連合 (Allianz für die Familie)」(後述) 等、以後の各種の取組と密接に関係していった³³。

① 女性の職業上の平等・均等待遇等を促す取組

2001 年の協定は、指導的立場の女性比率の向上に、企業が自主的に取り組むという内容も含まれていたが、成果が上がらずにいた。ドイツの取締役の女性比率 (上位 30 社) は、2011 年の段階でも約 3.2% (対象役員ポスト 190、うち女性 6 人) だったことから、法規制をめぐる議論等が重ねられていた³⁴。

例えば、2012 年には、連邦参議院にて、ハンブルク州とブランデンブルク州が提出した「クオータ制導入案」が可決されたほどである。同法案では、ダックス上場企業の取締役会・監査役に占める女性割合を、2018 年から最低 20%、2023 年から最低 40%以上を義務付けるという内容だった。

ドイツは、2015 年 3 月 6 日、連邦議会にて、大企業の監査役に占める女性役員の比率を 30%以上にすることを義務付ける法案を可決した。2016 年から、約 100 社が対象となる。また、中堅企業約 3500 社には、2015 年から、監査役会、取締役会などの女性比率引き上げ目標の設定が義務付けられる³⁵。

取締役会にクオータ制が制定されるまでに、ドイツで見られた取組等は、以下であった。

○ドイツ・コーポレート・ガバナンス規範(Deutscher Corporate Governance Kodex(DCGK))の改定 (2009年)

コーポレート・ガバナンスの規範に、ダイバーシティに配慮することが盛り込まれた (例：
「4.1.5 執行役員(Vorstand)は、企業管理機能の配置について多様性に留意するべきであり、その際、特に女性に関して適切な配慮をするべきである。」、「5.1.2 監査役会(Aufsichtsrat)は、執

³³この協定の取り組みに関する進捗状況を確認するために、2 年毎にレビューのための調査が実施され、女性の就業率が向上し、女性の労働参加が進んだことを評価している。また、調査が開始されてから約 6 年間に、経営者の仕事と家庭の両立の重要性に関する認識が高まり、具体的な両立支援に取り組んでいる企業は 2003 年にはわずか 9.4%だったのが 2008 年に 25%近くまで増加しているとしている。内閣府男女共同参画局 (2008) pp.41-45 および独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2011) 第 2 章ドイツ参照。

³⁴ 2011 年 7 月には、EU から主要加盟国に対して、女性役員の割合を 2015 年までに 30%、2020 年までに 40%ずつ引き上げるように要請があった。独立行政法人労働政策・研究機構「海外労働情報 ドイツ 女性役員の最低比率 一法規制めぐり閣僚間で意見対立」http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_11/german_02.htm (アクセス日：2015 年 2 月 10 日)

³⁵ 日本経済新聞「監査役に女性 3 割 独、来年から 大企業に義務付け」2015 年 (平成 27 年) 3 月 7 日 参照。

行役会の役員を選・解任する。執行役会構成に関して監査役会は、多様性に留意し、その際、特に女性に関して適切な配慮をするべきである…」³⁶。

○政策提言「ドイツの将来に向けて」において割当制（30％）の導入を提言（2013年）

連立政権は、上場企業に対し、2016年から執行役会および監査役会の役員の30%を女性にすることを推奨し、もしこの割当を下回った場合には、交代の対象となる席は空席とすると提案した。

また、上場または共同決定法の適用を受ける企業に対して、2015年から監査役会、執行役会そして企業のトップ・マネジメントに対して女性割合の上昇のために拘束力のある目標数値を定め、公表し、そしてこれによって透明性を高める案を提出する方針を打ち出していた。

表 2-3 ドイツ 取締役会の女性比率

年	ドイツ
	女性役員比率 (上場企業)
2003	10%
2004	12%
2005	12%
2006	11%
2007	11%
2008	13%
2009	13%
2010	13%
2011	15%
2012	18%
2013	21%
2014	24%

(出典) OECD Gender balance in decision-making positions Database"business and finance"http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/index_en.htm の"Board Members" より損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)作成。

② 女性の就業等を支援する取組

○意識啓発各種イベント

ア. ガールズ・デイ (Girls' Day)

これまで女性が少なかった理工研究分野や技術系職種で女性の参加を増やそうとする目的で2001年に始まったドイツ全土にわたるイベントである。

2001年から(約10年間で)計65万人の女性がこのイベントに参加した。教育研究省、家族省、欧州社会基金、EU、Kompetenzzentrum (コンピテンスセンター) が主催し、連邦雇用エージェンシー (BA)、労働総同盟 (DGB)、ドイツ使用者連盟 (BDA)、ドイツ産業連盟 (BDI)、ドイツ商工会議所(DIHK)、ドイツ手工業中央連盟 (ZDH)、イニシアティブ 21 (IT 関連の使用者団体) がアクションパートナーとなって、各州の研究所や企業の現場見学や体験イベントなどを開催している。

³⁶明治大学 (2013) および武田 (2013) 参照。

イ. 家族のための連合 (Allianz für die Familie)

当時の家族省が主導して、ベルテルスマン財団の協力を得ながら 2003 年夏に始まった政労使学の連携によるプロジェクトである。使用者団体、労働組合、財団や学術など各界のトップが参加して「企業における家族に優しい環境づくり」推進のために、子育てをしやすい企業環境の醸成や、女性の登用促進、家族支援サービスの強化などの課題解決に取り組んでいる。

具体的には、中小企業向けのワーク・ライフ・バランス施策の支援や、家族に優しい企業コンテスト表彰や認定などの活動等を行っている。

○補助、控除など諸手当支援³⁷

ア. 「保育費用補助手当の非課税措置」(2003 年)

使用者が、従業員に対し、賃金のほかに追加的な保育費用補助手当を支給する場合、その分を非課税とする(所得税法第 3 条第 33 号)。非課税となるのは、①従業員の子どもに就学義務がなく原則 6 歳未満で、②定期的に保育施設に通っており、③その保育費用の補てんのためにのみ使用される場合、の全ての条件を満たすときである。

保育費用補助手当は条件を満たす場合、非課税になるが、それに加えて社会保険の保険料負担義務も免除される。使用者にとっては社会保険料の使用者負担分を節約することができ、従業員にとっては税金と社会保険を節約することができる。

イ. 「両親手当 (Elterngeld)」の導入 (2007 年)³⁸

育児のために休業もしくは部分休業(週 30 時間以内の時短勤務も受給可能)をする親の所得損失分の 67%を補填する制度である。

同手当は、どちらか片方の親だけが受給する場合は最大 12 カ月間支給されるが、もう一方の親も受給する場合はさらに 2 カ月延長され、最大 14 カ月間支給される。この追加の 2 カ月分は「パートナー月 (Partnermonate)」と呼ばれ、もう一方の親が育児休業を取得しなければ受給権は消滅する。ひとり親の場合や片方の親が病気等で育児ができない場合は、最初から最大 14 カ月間支給される。

この手当以前は、定額制の「育児手当(Erziehungsgeld)」があったが、支給額が原則 300 ユーロ(月額)と少額のため、多くの家族にとって効果的な所得保障となり得ず、そのため一家の稼ぎ手であることが多い父親の育休取得の困難さなどが指摘されていた。

父親の育休期間は大半が 2 カ月間と短いものの、「両親手当」導入により、以前は 3%に過ぎなかった男性の育休取得率は大幅に増加し、父親の育児参加が進んでいる。統計局が 2014 年に発表した資料によると、2012 年生まれの子に対して育休を取得して「両親手当」を受給した父親の割合は 29.3%に上り、父親の約 3 人に 1 人が育休を取得していたとのことである。

ウ. 「企業内保育助成プログラム (BuK)」(2008 年)

家族省が主管して 2008 年 2 月に開始(2010 年 8 月に申請期限を延期した)したプロジェクトだった。使用者が企業内保育を実施した場合、欧州社会基金から保育運営費の 50%

³⁷独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2011) pp.29-46 参照。

³⁸独立行政法人労働政策・研究機構「海外労働情報 ドイツ 父親の育児参加を促す新しい家族政策」
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_10/germany_02.htm (アクセス日: 2015 年 2 月 15 日)

(上限 6,000 ユーロ) の助成を受けることができた (助成期間は 2 年間。プログラムは 2008 年 2 月 1 日～2012 年 12 月 31 日まで)。

家族省は、この助成プログラムを利用してファミリー・フレンドリーな企業を目指すことは大企業にとっても中小企業にとっても有益であり、主に以下のような効果があると列挙して、企業に取り組みを促した。

[ファミリー・フレンドリー企業のメリット]

- ・人材獲得が容易になる。
- ・従業員の定着率が上がり、退職者が減る (採用経費が減る)。
- ・育児休暇の経費 (人員補充、職場復帰) が減る。
- ・企業風土が改善し、従業員のモチベーションと労働意欲が高くなる。
- ・欠勤が減る (病欠者が減り、育児休暇が短くなる)。
- ・生産性が向上する。

エ. 「児童支援法」(2008 年)

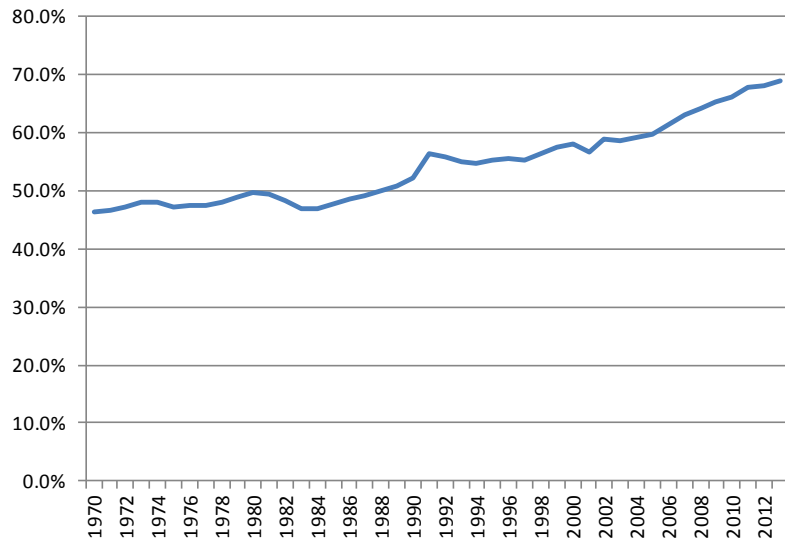
保育サービスの定員を拡充し、2013 年までに 3 歳未満児の 3 分の 1 は、保育の場所が提供されるよう、連邦政府が保育施設等の建設費の 3 分の 1 まで補助するものである。また、2013 年 8 月 1 日からは、満 1 歳以上の児童は全員、託児所またはデイサービスの支援を受ける権利を持つと定めている。子どもを持ちたいという若い世代の希望を実現できるよう、ニーズにあった保育サービスの拡充や、保育の質の向上、保育施設の多様化をさらに促進することがねらいである。

2007 年の両親手当の導入前後から、男性に、職業選択の範囲を広げてもらうことや、伝統的な性による役割分担意識を、若年層に評価しなおしてもらうために、男性、父親向けの施策も促進されている。

2010 年には、連邦イニシアティブとして、「幼児教育にもっと父親を ("More Men into Early Childhood Education")」が始められている。2011 年からは、家族・高齢者・女性・若者省 (the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth) が、少年・少女に対して、ジェンダーの役割と職業選択の範囲を広げようと、「Boys' Day」が開始、促進されている³⁹。

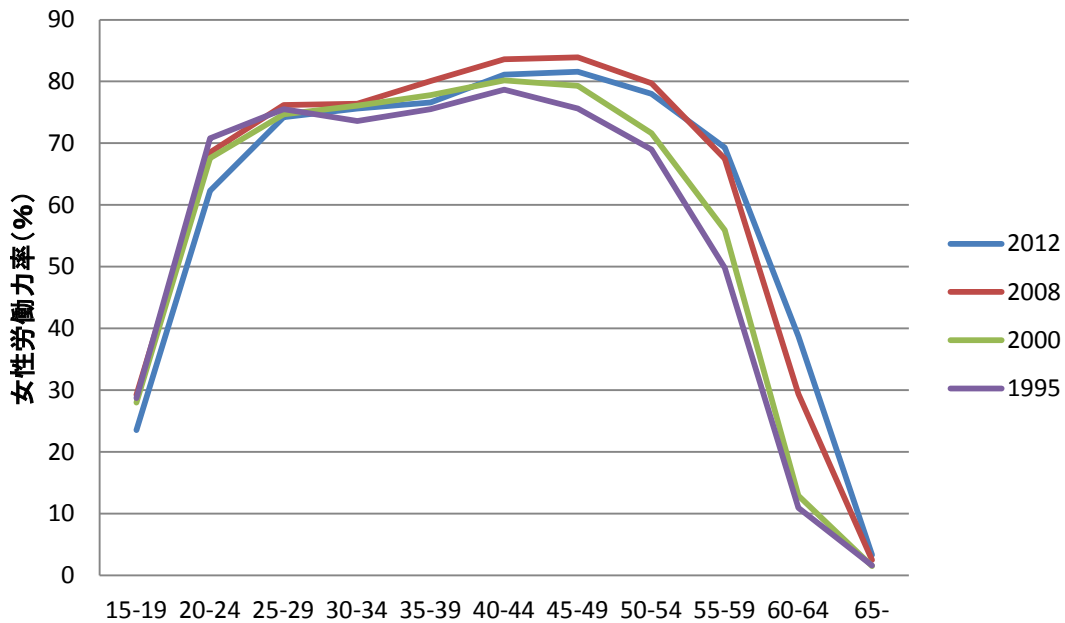
³⁹ Permanet Mission of the Federal Republic of Germany to the United Nations New York (2014) http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national_reviews/germany_review_beijing20.ashx 参照 (アクセス日: 2015 年 3 月 1 日)。

年	ドイツ
	女性就業率 (15~64歳)
1995	55.3%
1996	55.5%
1997	55.3%
1998	56.3%
1999	57.4%
2000	58.1%
2001	56.7%
2002	58.8%
2003	58.7%
2004	59.2%
2005	59.6%
2006	61.4%
2007	63.2%
2008	64.3%
2009	65.2%
2010	66.1%
2011	67.7%
2012	68.0%
2013	68.8%



(出典) Online OECD Employment database, "Labour force Statistics by Sex and Age Indicators (Women, 15-64age)"
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R の「Employment/population ratio」および
「Labour force participation rate」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㈱作成。

図表 2-1 ドイツの女性就業率の推移



(出典) 国際労働機関 (ILO) Laborsta Internetを参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。
(<http://laborsta.ilo.org/> , アクセス日: 2015年2月20日)

図2-5 ドイツの年齢階層別女性労働力率