

神戸市外国語大学 学術情報リポジトリ

ドイツにおける男女共同参画社会の試み：
「クォータ(割合)制」の是非をめぐって

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2004-03-31 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 濱崎, 桂子, Hamasaki, Keiko メールアドレス: 所属:
URL	https://kobe-cufs.repo.nii.ac.jp/records/1053

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



ドイツにおける男女共同参画社会の試み

—「クォータ（割合）制」の是非をめぐって—

浜崎 桂子

序

国連開発計画(UNDP)が「人間開発報告書」(Human Development Report)の中で毎年発表している、「ジェンダー・エンパワーメント指数」(Gender Empowerment Measure)という数値がある¹⁾。女性の経済、政治的意思決定への参加の度合いを、国会議員数、女性の就業率、管理職に占める女性の割合などのデータを総合的に判断し数値化したものであるが、2002年の発表では、日本は32位に位置している。上位には、ノルウェー、アイスランド、スウェーデン、デンマーク、フィンランドなど北欧の国々が並ぶが、ドイツはオランダ、カナダに続き8位に位置している。小規模国家の利点を生かし、福祉政策、社会保障政策で成功している北欧諸国にくらべ、ヨーロッパの人口と、経済力をもつ大国ドイツが、ここでまずまずの評価を受けていることは、注目していいだろう。

ドイツは、もともと、最も早く女性の参政権を実現した国の一つである²⁾。しかし、女性の活動の場所は、台所(Küche)、子供(Kind)、教会(Kirche)の3Kであるというイメージ、子供は母親が育てるべきであるとする性別役割分担意識が解消されているわけではない³⁾。一方、第二次世界大戦後の民主

-
- 1) 国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」(Human Development Report)2002年による。
 - 2) 1918年11月12日のワイマール憲法の制定によるもので、アメリカ(1919、但し州レベルではワイオミング州で1869年にすでに女性選挙権が認められた)、イギリス(1925)よりも早く国政レベルでの女性参政権が実現されている。
 - 3) 内閣府編、『男女共同参画白書(平成15年度版)』,23ページ,図23参照。「夫は外で働き妻は家庭を守るべきである」という役割意識に「反対」する女性は、ドイツでは52.9パーセントにとどまり、スウェーデンの89.3パーセント、イギリスの65.6パーセントに比べ、女性の側に、この意識が根強く残っていることが推測できる。

化、1968年以降の学生運動や労働運動、さらに70年代のフェミニズム運動など、いくつかの歴史的段階を経て、ドイツでの女性の社会参画は確実にすすんでいっている。しかし、先の国連開発計画のデータを詳細に見てみると、必ずしも、すべての領域で、女性の参画がすすんでいるのではないことがみえてくる。

データの中で目立つのは、国会における女性議員の割合の高さである。連邦議会において、32パーセントの議席を女性議員が獲得、世界の国や地域の中でも11位に位置している⁴⁾。この議員の数の伸びは、1985年以降顕著な伸びをしめており、アメリカやイギリスには大きく差をつけている⁵⁾。また、2002年以降の現内閣（社会党、緑の党の連立政権）では、14人中6人、42パーセントが女性である。ちなみにアメリカでは、議員数は約14パーセント、閣僚における女性の割合も12,5パーセントにとどまっており、この数字に関していえば、ドイツに軍配があがる。しかし、経済界での女性の活躍をデータでみると、ドイツは必ずしもトップクラスにはいない。管理職における女性の割合が、アメリカでは46パーセントに達するのに対し、ドイツでは26,9パーセントにとどまっている⁶⁾。また、上級公務員における女性の割合も9,5パーセントで、アメリカの23,1パーセント、イギリスの17,2パーセントと比較しても、かなり低い数字であることが分かる⁷⁾。

これらのデータを見た限りでは、ドイツにおける女性の社会参画は、政治においてはすでに成果がはっきりと現れており、経済、労働の領域においては、必ずしも成功していないという、アンバランスな状況が見えてくる。政治の領域では、緑の党をはじめとし、各政党が、いわゆる「クォータ（quota = 割合）制」を導入して、女性議員の割合の増加に積極的に取り組んだことが、大きな成果を挙げている。公務員の雇用、あるいは私企業においても、

4) 「列国議会同盟」(IPU)2003年10月20日現在のデータより。ちなみにこのデータによれば、日本における衆議院での女性議員の割合は7.1パーセントで132位。アジアにおける平均15.5パーセントにも遠く及ばない数字である。

<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

5) 内閣府編、『男女共同参画白書（平成15年度版）』,9ページ。

6) 国際労働機関(ILO)の2002年の発表による。

7) 内閣府編、『男女共同参画白書（平成15年度版）』,18ページ。

この「クォータ制」はなんらかの形で導入されているが、まだその成果が数値にははっきり現れていないようである。

本論では、この「クォータ制」に焦点をあて、ドイツにおける女性の社会参画への取り組みを論じることとする。歴史的に、男女平等を促進するためにどのような措置がとられてきたのかを検討したうえで、「クォータ制」のはらむ功罪について考えてみたい。

1. 「クォータ制」とポジティブ・アクション

まず、「クォータ（割合）制」とはどのようなシステムなのか、その定義について考えておきたい。ドイツで「クォータ制」と言われる場合、たとえば政党において、女性議員の割合を一定数まで増やすことを目標として、議会に送る女性議員の割合をあらかじめ党の綱領などで決めておくことを指す。後に詳しく述べるが、たとえば緑の党は、議会においての女性の割合を50パーセント以上にすることを、党の綱領で定めている。

このクォータ制が、「割り当て」を目標数値としてはっきり打ち出すか、あるいは、決まった条件のもとで女性を優遇することを明記するのにたいし、数値目標を示さなくとも、雇用差別の是正のためになんらかの特別措置を取ることを、ヨーロッパ諸国ではポジティブ・アクション、アメリカ、オーストラリアなどでは、アファーマティブ・アクションとよび、強制的に割合を決定するクォータ制とは区別される⁸⁾。

浅倉は、各国のポジティブ・アクションを比較して論じる際、この概念を「定義するのは難しい」と留保しつつ、「歴史的・構造的に差別されてきたグループ（人種・民族的マイノリティや女性）に対して、過去の差別がもたらしている弊害を除去して、雇用や教育などの基本的権利に関する機会均等を実質的に達成するためにとられる積極的措置・施策」⁹⁾と定義している。この施策の特色は、特定の個人よりも、ある被差別グループの社会参画のた

8) 井上照子、上野千鶴子ほか編、『岩波女性学事典』（岩波書店）2002。アファーマティブ・アクションの項参照。

9) 浅倉むつ子、『労働とジェンダーの法律学』（有斐閣）2000、288ページ。

めに特別措置をとり、社会の組織的差別を是正しようという点にある。このポジティブ・アクションにおいては、雇用者に対して、特定の性、人種が、平等な機会を与えられていない実情を分析することが義務付けられ、被差別グループの就職、昇進の機会を促進するための特別措置を導入することが求められる。しかし、労働市場などにおいて、マイノリティ・グループを自動的に優遇したり割合を前もって決めておいたりするクォータ制は、アメリカのみでなくEUでも禁止される傾向にある。

たとえば、男女間の不平等のみでなく人種間の不平等是正のために、アファーマティブ・アクションが広く実行されてきたアメリカでは、さまざまな局面でバック・ラッシュとも呼べる現象が見られることを、浅倉は指摘している¹⁰⁾。マイノリティへの優遇措置を違憲であるとする判決や、「優遇されたマイノリティ」と見られることは心外であるとするマイノリティ自身による主張などがその例であるが、このアメリカの文脈では、「強制的」に割合を決めようとするクォータ制は違憲であるとされ、アファーマティブ・アクションとは明確に区別されている。

一方、ドイツ語では概念上この両者を区別せず、通常、具体的数値目標がある措置についても、またそれがない場合にも一貫して「クォータ制 (Quotensystem)」¹¹⁾と呼ぶ。ただし、その広義の「クォータ制」の中に、上のポジティブ・アクションにあたるものから、強制的なクォータ制までさまざまな形態がある。その区分の仕方を見てみたい¹²⁾。

もっとも重要なのは、「クォータ制」がどの程度拘束力を持っているかという点での区別である。たとえば、先に例としてあげた緑の党では、クォータ制は「命令的な拘束力」をもっており、違反には制裁を課すことが定められている。一方、「誘導的間接的クォータ制」と呼ばれるものは、クォータ

10) 浅倉むつ子、『労働とジェンダーの法律学』,301ページ。

11) 本論で、「クォータ制」とかっこをつけて表記するものは、このドイツで用いられる広義の「クォータ制」を指す。EUでポジティブ・アクションとは区別して用いられている狭義の強制的なクォータ制については、かっこなしで表記する。

12) Lang, Regina: Frauenquoten. Der einen Freud, das anderen Leid. 1989による区分。
齊藤純子：ドイツの男女平等政策（1）（2）[『レファレンス』（国立国会図書館調査立法考査局）1998年1月（63～121ページ）、同2月（72～135ページ）]を参照。

制を実践するために、政府や自治体から補助金を交付、施設使用を優遇するなどの措置をとり、その実践を促進するものであり、ドイツでもこの制度が主流である。もっとも拘束力が少ないのは、「ガイドラインとしてのクォータ制」と呼ばれるもので、ここでは目標には拘束力がなく、方針として定められているにすぎない。

もう一つ重要な区分は、何を「割り当て」として規定するかに着目した区別である。全体の従業員や構成員における女性の割合について目標値を規定する制度を「結果のクォータ制」と呼ぶ。先にあげた緑の党の例はこれにあたる。一方、ドイツで、主に公務員の女性地位向上のために実践されているのは、「決定のクォータ制」と呼ばれているものである。新しい人事（雇用や昇進）を決定する際に、同じ条件の候補者が複数いる場合、女性を優先して登用することで女性の雇用や昇進を促進しようとするもので、ここでは、全体の割合を数値化するといった目標は掲げられない。

II. ドイツにおける「クォータ制」

それでは、ドイツにおける「クォータ制」が実際にどのように導入され、どのような効果を挙げているのかを見てみたい。ヨーロッパ各国でのクォータ制、ないしポジティブ・アクションの導入には、最初にこの特別措置を実践したアメリカの例のほか、国際機関、とくにヨーロッパ連合（EU）が出した指針が大きな意味を持っている。

雇用や賃金における性差別を禁止する法律は、イギリスで1975年、イタリアでは1977年に法制化され、ドイツ（旧西ドイツ）では1980年に『職場における男女平等法』が制定された。しかし、これらの法律の制定は、実際の雇用における男女差別解消に結びつきはしなかった。たとえば、1980年のドイツ『男女平等法』では、求人の際に性別を指定することの禁止を条文で規定してはいるが、罰則のない努力規定にとどまり、必ずしもその実践の促進に結びつかなかったといわれている。

このような現状の不平等を是正することをめざし、1979年の国連『女子差

別撤廃条約』では、「男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置」を差別ではないと規定、いわゆるポジティブ・アクションが逆差別にはあたらないことを明文化している。さらに、1988年には、国連の「女子差別撤廃委員会」(CAEDOW)が、「教育、経済、政治、雇用の分野への女性の統合を促進するために、積極的措置(positive action)優先的処遇(preferential treatment)、クォータ制(quota systems)のような暫定的特別措置をいっそう活用」するよう勧告し、特別措置の導入をむしろ推進している。一方、EUでも、1976年の『均等待遇指令』において、現存する不平等を除去する特別措置は均等待遇の原則に抵触しない、すなわち逆差別にはならないと明記し、特別措置の法的基盤をつくっている。さらに、この特別措置の活用を推進するため、1984年には『女性のためのポジティブ・アクション促進に関する理事会勧告』を、1988年には、ポジティブ・アクションを企業が導入するための手引書を策定し、公表した¹³⁾。これらのEUによる『勧告』、『手引書』には法的拘束力はないものの、一つの指針を示したという意味で、ヨーロッパ各国におけるポジティブ・アクションの導入と、その法制化に影響を与えたといえる。このポジティブ・アクション法制化への動きは80年代後半から積極的に示されているのである。

1) 政党での試み—緑の党を中心に

ドイツで、最初に「クォータ制」を積極的に推進し、世論をリードしてきたのは政党であった。これは、政策決定、特に女性に関する法律の決定について、女性がかかわることを重視した各政党内の女性たちの主張を実現してきたものである。党内の役職、および公職選挙のための候補者名簿作成の際に、一定の割合で女性議員を登用することを規定するなど、女性議員の割合を具体的な数値目標としたもので、上の区分にしたがえば、「結果のクォータ制」—すなわち、強制力の強い狭義のクォータ制—にあたる。最初に党として「クォータ制」を導入したのは、緑の党であった。

13) 浅倉むつ子、『労働とジェンダーの法律学』, 290ページ。

緑の党は、1979年に設立された政党であるが、ドイツ語の名称は「緑の人々 (die Grüne)」であり、意識的に「政党」を名乗らず、従来の政党とは違う政治を目指してきた。その名の示すとおり、環境問題や原発を中心に、競争原理とは別の社会のあり方を求める政策を打ち出したほか、女性の社会参画も党設立当時から重要なテーマとして扱い、支持を得た。1983年には、連邦議会に初めて5,6パーセントの議席を獲得し、28人の議員を送り出したが、うち10人は女性議員である。翌、1984年3月に選ばれた6人の党執行部は全員女性であり、当初から女性が活躍してきた党であることが分かる¹⁴⁾。さらに1986年には、党規約の付則として『女性規約』を制定し、党内の女性の権利を保障するほか、「クォータ制」を導入した。1995年にはこの付則は党規約に格上げされ、女性の権利の保護、積極的な登用を一切の妥協をせずに推し進めている。

緑の党が行っている「クォータ制」は、人口比を基準とし、議員の50パーセント以上を女性とすることを基本原則としており、比例選挙の選挙名簿では、奇数を女性として一つまり、トップは女性ということである—男女交互に候補者を配するほか、特に女性にかかわる政策を扱う領域については、女性専用のポストを定めている。また、雇用者としての党の立場も厳密に規定しており、党職員の女性比率についても50パーセント以上としている。

当初から、党内でも、また国会においても女性問題を積極的に提起してきた緑の党であるが、連邦議会に議席を獲得した直後、ドイツで初めて、いわゆる「セクハラ問題」の議論のきっかけをつくったのも緑の党である。しかし、その端緒となったのは皮肉にも、緑の党内のセクハラ問題であった。1983年、男性議員ヘッカーが、女性の同僚議員の胸にさわるなどの行為を繰り返したため、女性議員は、党内でこの問題を公式にとりあげ、女性黨員たちに警告のためのビラを配布するなどの行動を起こした。いわゆ

14) 緑の党ホームページより。

http://www.gruene-fraktion.de/rsvgn/rs_dok/0,,22333,00.htm

る「セクハラ問題」が、まだ社会問題としてクローズアップされていなかった当時、この新生の政党、緑の党の女性たちの行動は、社会でも大きな注目を集めることになる。既成政党やメディアからは格好のスクandalとして取り上げられたが、一方、女性たちからは、女性の立場に立つ政党でさえこのような問題が起こることへの幻滅が表明された。これに対し緑の党の女性たちは、「今回の事件は氷山の一角である」という認識のもと、党内の性的いやがらせの状況を記録、党内で公表したほか、さらに、経済研究所に委託のうえ、全国の職場におけるセクハラについて、ドイツで最初の大規模な調査を行い、セクハラ問題を社会全体の議論とするきっかけとしたのである。この緑の党による調査が公表され、仕事をする女性の4人に一人がなんらかの性的いやがらせを受けたという事実が明るみにできたことをきっかけに、代表的な労働組合も、積極的にセクハラ問題に取り組むようになった¹⁵⁾。

緑の党は、議席数こそ全議席の9パーセントと小政党ではあるが、1998年以来、社会民主党（SPD）と連立を組む与党となっている。彼らが提案する政策は、左翼側の市民に支持されただけでなく、議会内でも重要視され、その政策決定に与える影響力は非常に大きい。小政党ゆえ、緑の党での女性議員の割合は、連邦議会全体の割合でみれば小さなものにすぎない。しかし、この「クォータ制」についても、現在では、社会民主党（SPD）、キリスト教民主同盟（CDU）の二大政党も、取り入れるようになった。

1998年以來の政権党である社会民主党は、「クォータ制」の導入に至るまで、長い議論を党内で行ってきた。党内女性連合は、1977年に、党員の女性比率に比例する割合で、党内の役職および公職に女性を登用することを提案するが、当時は、女性連合内でも反対意見が多かったという。しかし、女性の活用がすすまない現実を踏まえ、1985年には女性連合が、具体的な「クォータ制」を党規約に置くことを要求、翌1986年党大会で、組織

15) Wiese, Corinna: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Hamburg. Diplomarbeit an der Evangelischen Fachhochschule Berlin. 1996.Hamburg. 2001, S. 12.

規約、選挙規則に「クォータ制」を段階的に導入することが明記された。当初、女性連合からの要望は、人口比率に合わせ、役職および議員における女性の比率を50パーセントとするものであったが、最終的に1988年党大会の決定では、議員、委員会構成員における女性比率を40パーセントとすることが規定されている。

この社民党、緑の党による「クォータ制」導入の取り組みは、ドイツ連邦議会の女性議員数の増加に大きな意義を持った。1980年には、8,5パーセントにすぎなかった女性議員の割合は、両政党がクォータ制をとり入れた後の1990年の選挙では、20,5パーセントと目立って伸びている¹⁶⁾。さらに、社民党が「クォータ制」の割合目標を40パーセントとした1994年の選挙では、26,5パーセントにまで増加した¹⁷⁾。この選挙での社民党の女性議員の割合は33,7パーセント、緑の党の女性議員比率は59パーセントである。

一方、旧西ドイツ時代から統一後まで引き続き政権を担っていたキリスト教民主同盟(CDU)は、女性党員の比率では低迷を続けた。1988年には、『党における女性の政治的平等のためのガイドライン』を採択し、党員に占める女性の比率に応じて、女性を役職および公職の候補に指名することを定めたが、勧告でしかなかったため成果は現れず、1994年の選挙では、女性議員の割合が14,3パーセントと議会に議席を持つ政党の中で最低に位置していた。この選挙で政権を社民党に明け渡すことになり、若い女性有権者の支持を得られないことに危機感を持った党は、1994年選挙直後の党大会で、党役職と議席の3分の1を女性とする制度の導入を決定、改正を経て、1996年には党規約となっている。2002年の連邦議会選挙では、このCDUも、女性議員の割合が22パーセントまで上昇した。先に述べたように、この選挙では、連邦議会全体でも女性議員の割合が32パーセントという数字に達している。

16) 永井潤子「現代ドイツの女性政治家」。河井節子、野口薫、山下公子編、『ドイツ女性の歩み』(三修社)2001年、28～52ページ。議員数における女性議員の割合の変遷については、34ページ。

17) ドイツ連邦議会ホームページより。
<http://www.bundestag.de/info/mbd13/132/1322.html>

ドイツに限らず、先にあげた「列国議会同盟」(IPU)によるデータで上位にある国々¹⁸⁾では、政党がなんらかの形で「クォータ制」を取り入れている。その背景にある、構造的差別を是正するためには特別措置が必要であるという考え方は、ドイツの例に限らず、政治の場において、その正当性が実証されているといえるだろう。

2) 公務員における「クォータ制」－その是非をめぐって

以上、政党における「クォータ制」の導入と、その結果としてドイツでは一定の成果が見られることを確認してきた。政策決定の場での女性の登用がすすんできたドイツでは、職場における女性の地位向上のための法制化も、EUの指針などをきっかけに、徐々に整備されている。統一後の1994年に改正されたドイツ基本法では、「国は、女性と男性の実際と同権の実現を促進し、かつ、現に存する不利益の除去を目指して努力する」という条文が加えられ、男女同権の実際の実現が、国の責務として位置づけられている¹⁹⁾。また、同じく1994年に『第二次男女同権法』が採択され、その中で、『職場におけるセクシュアル・ハラスメントから就業者を保護する法(就業者保護法)』が制定²⁰⁾されたほか、『女性の地位向上法』が制定された。

2001年にこの法律は、さらに「男女平等実現のための法」(連邦平等法)として改定されている。この法律では、連邦機関における女性就業者の地位向上をめざしており、「クォータ制」が法制化されている。ここでは、先の政党の例とは違い、女性職員、あるいは管理職の女性の割合を規定す

18) 2003年10月20日現在のデータ。1位ルワンダが48.8パーセント。以下スウェーデン(45.3)、デンマーク(38)、フィンランド(37.5)、オランダ(36.7)、ノルウェー(36.4)の順である。<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

19) ただし、この基本法改正の際、女性団体は統一して、女性の地位向上のための「クォータ制」は許可されることを、基本法に明記することを要求していた。この条文はしかし採択されなかったのである。斉藤純子『ドイツの男女平等政策』(1) 109ページ。

20) ただし、ベルリン、ヘッセンなどでは、これより先に州レベルで、いわゆるセクハラ法を制定している。

る「結果のクォータ制」ではなく、新しく職員を雇用または昇進させる時点で女性を考慮する「決定のクォータ制」がとられている。これは、候補者の成績評価によって新しい職員や昇進が決定される成績主義を原則としながらも、女性の不利な状況を考慮するよう、さまざまな規定がなされているものである。

まず、新規の雇用、また昇格の際には、積極的に女性に公募情報を伝えること、同じ資格を持った候補者について、「少なくとも男女同数の候補者」を試験すること、試験官を男女同数にすることが規定されている。また、女性の候補者が、勤続年数が短いなどの場合、育児や介護などの経験を肯定的に評価し、職業経験の一部として認めることが求められている。また、女性従業員のキャリア・アップのためのコースの設置、家庭にやさしい柔軟な労働時間、あるいは自宅勤務システムの導入、パートタイム職への賃金差別、昇進差別の禁止、育児休暇の整備や、休暇からの復帰を促進する制度の導入など、この法律で示されている指針は非常にきめこまかい。

もう一点の特徴は、現状分析を行い、女性の活用がすすんでいない領域を認識すること、また具体的に、状況改善のための計画を立てることが、雇用者である連邦の事業所に義務付けられている点である。連邦の事業所は、女性就業者の状況を分析した統計を毎年公表すること、また、男女比率の偏向を是正するための今後4年の計画「男女平等雇用計画」を2年ごとに策定、見直しをすることが義務付けられている。

ただ、これまでのところ、連邦レベル（国家公務員）で、女性職員の割合、また上位の役職に占める女性の割合が劇的に増加したとは言いがたい。『地位向上法』が制定された翌年の1995年には、国家公務員における女性職員の割合は、37.8パーセント、上位職は8.3パーセントだったが、1998年には、それぞれ39パーセント、9.5パーセントと、わずかに上昇はしているものの、大きな成果が見られたとはいえない状況である。その原因としては、成績主義の雇用の原則が基本的に変わっていないこと、また新しく雇

用あるいは昇進するケースに女性が優先されるとはいえ、雇用そのものが減っているため、女性の割合増加の実現が困難であることが指摘されている。また、そもそもこの連邦レベルでの法律は、連邦の行政機関だけを対象としているため、対象となる公務員がかなり限定されている。郵便局および電信電話局(Bundespost)、国鉄(Deutsche Bundesbahn)が90年代に民営化されていることもあり、実際にこの法の適用を受ける連邦機関で働く女性は、全女性就業者の1パーセントに満たないという²¹⁾。

一方、女性が、実際に職場で不利益を得ないことを促進する法の整備は、連邦レベルにさきがけて、州レベルでは早くからすすんでいた。1987年までには、(旧西ドイツ11州の)すべての州が、州機関で働く女性の地位向上に関するガイドラインを策定している²²⁾。特にその中でも、ブレーメン、ハンブルク、ヘッセン、ノルトライン＝ヴェストファーレンの4州では、女性の少ない領域では同一資格であることを条件とはするものの、女性を優先して採用、または昇進させるという拘束力の強い「決定のクォータ制」を実施している。

3) 「クォータ制」による逆差別－ブレーメン州とノルトライン＝ヴェストファーレン州のケース

この『女性地位向上法』あるいは『男女平等実現法』のうち、昇進、雇用に際し、女性を優先するという条項に対しては、この規定のために不利益をこうむった男性公務員が裁判にもちこむケースがドイツでも多く起きている。特に、拘束力の強い「決定のクォータ制」を導入しているブレーメン州やノルトライン＝ヴェストファーレン州(以下NRWと表記)では、候補者が同資格の場合、自動的に女性を優先されるため、男性公務員からの訴えの数は多いという。

「クォータ制」を批判する立場の主張の論拠は、平等に対する違反、す

21) 斉藤純子、『ドイツの男女平等政策』(1)、97ページ。

22) 各州の「女性の地位向上法」の詳細については、斉藤純子、『ドイツの男女平等政策』(1)(2)を参照されたい。

なわち性による逆差別であるというもの、さらに、公務員任用の原則である成績主義に対する違反などである。これまでの判決もさまざまであり、NRW州の上級行政裁判所が「クォータ制」を違憲としてきたのに対し、連邦労働裁判所は、資格が満たされている場合の「クォータ制」は合憲であるとしている。斉藤によれば、全体の流れとしては「クォータ制」を合憲とする傾向にあるという²³⁾。

さきに述べたように、ヨーロッパ連合のレベルでは、狭義のクォータ制については違憲としている。EUは、女性の雇用、昇進を促進するための現状分析と特別措置の導入を義務付けるという意味で、「ポジティブ・アクション」を勧告しているが、業績や能力を無視して自動的に女性を優先するクォータ制については回避するべきとしている。EU委員会による『ポジティブ・アクション手引書』では、「目標は割り当て（クォータ）ではない。任用や昇進の基本原則は『その職務に最適の者』でなければならない」とされている²⁴⁾。

1995年には、欧州司法裁判所(ECJ)が、ドイツ、ブレーメン州の『男女均等待遇法』について、「逆差別」につながるかの判断を示した。具体的には次のようである。

ブレーメン州では、『公務部門における男女均等待遇法』により、公務部門の職員の採用・昇進に関して「女性の数が過少（50パーセント以下）である領域で、男女が同一資格の場合には、女性を優先する」という、狭義のクォータ制の条文を持つ。1990年7月に、ブレーメン州造園局が管理職ポストを公募した際、造園局側は男性職員の昇進を提言したが、調停委員会はさきの『男女均等待遇法』により、同じ資格を所有している別の女性候補者を優先処遇するべきであると決定、ブレーメン州は、女性職員の登用を決定した。これに対し、昇進をしりぞけられた男性職員は、ドイツ基本法の平等規定に反対するとして提訴していた。ドイツ国内の下級審、

23) 斉藤純子、『ドイツの男女平等政策（1）』,109ページ。

24) 浅倉むつ子、『労働とジェンダーの法律学』,299ページ。

連邦労働裁判所はともに、さきのブレーメン州の法規定が国内法に反しないという結論を出したが、連邦労働裁判所は、「E U法に抵触しないかどうかの先行判決を求める」として、欧州司法裁判所に判断を求めた。この裁判の論点は「ブレーメン州の均等待遇法の規定は、E U法均等待遇指令の、いわゆるポジティブ・アクションを認める指令にてらして、例外として許されるかどうか」というものである。

欧州司法裁判所が1995年に出した判決は、「ブレーメン州法はいわゆるクォータ制であり、ポジティブ・アクションとは認められない。」というものであった²⁵⁾。法廷意見によれば、いわゆるポジティブ・アクションが個人の権利と衝突する場合は、厳格に解釈されるべきであり、「女性に、完全かつ無条件に昇進や任命の優先的取り扱いを保証する法原則は『平等な機会の促進』という二条4項の定めるところを越えるもの」とした。

この判決に対し、ドイツ国内の女性団体からは反発が相次ぎ、ドイツ各州の女性省が、欧州司法裁判所の判決を批判する共同声明を発表した。また、欧州委員会内でも、雇用平等問題を担当する第5総局から、クォータ制を正面から認めるべきだという主張がなされた。

反響の大きさに対し、欧州委員会は、この判決の解釈に関するコミュニケーションを提出し、自動的に女性を優遇するクォータ制にあたらぬポジティブ・アクションは合法であることを確認している²⁶⁾。一方、この判決を受けて、ドイツ連邦労働裁判所はブレーメン州に対し、この人事をあらためて決定する義務があること、その際クォータ制に依拠してはならない旨の判決を下す。その後、州法における公職の女性優遇規定を基本法違反と判断するケースがふえたという。

欧州司法裁判所では、その後1997年にも類似の案件について判断を下している。そこで問題となったのは、NRW州の公務員法であった。上のブレーメンの案件と同じく、同条件の女性を優先するとする条項によって

25) E C J 法務官の法廷意見は以下を参照。浅倉むつ子、『労働とジェンダーの法律学』, 330ページ以下。

26) 浅倉むつ子、『労働とジェンダーの法律学』, 378ページ。

昇進をはばまれた男性候補者が、州の法律を基本法違反として訴えたものである。この件に対する法廷意見もまた、NRW州の公務員法は狭義のクォータ制にあたり、ポジティブ・アクションの認める優遇政策を超えていると判断したが、最終的な判決ではこれを違憲ではないとする結論が出た。その理由は、NRW州の公務員法には、ブレーメン州とは違い、「但し、男性候補者が、とくに自らに優位な理由を示すことができる場合には、この限りではない」という留保規定が存在する点であった。そのため、NRW州法は、女性を自動的に優先するものではなく、男性に「女性優先を覆す機会を付与」しているとの解釈を示したのである。同州の男女平等相は、この判決を、「ヨーロッパの女性にとって歴史的」と評価している²⁷⁾。

しかし、この判決が未解決のままにしているのは、浅倉が指摘しているとおり「男性候補者が、例外的に自らの優位性を示すことができる基準とは何か」²⁸⁾という点であろう。ドイツの『連邦平等法』および、各州の公務員規定は、雇用および昇進の決定の際、候補者が「家族の低収入」を理由に優先されることを禁じている。すなわち、家族を養う必要があるといった理由は、男性職員を歴史的に優先してきたものであるとして是正するように求めている。しかし、実際には、現在でもなお、新しい昇進人事において、より「資格が適正である」の判断のもとに男性が登用される場合が多い。そこでは、勤続年数がすなわち職務経験として理解されるからである。『連邦平等法』によれば、本来、育児などのために勤続年数が短い場合は、それを考慮せねばならず、また、育児などの活動も「職務経験」に加算するように求めているが、現実には、かならずしもそれが実践されていないということであろう。

先に述べたように、ドイツでは、上級公務員における女性の割合はまだまだのびなやんでいる。同じように、民間企業においても²⁹⁾、管理職に占

27) 斉藤純子、『ドイツの男女平等政策』(1), 111ページ。

28) 浅倉むつ子、『労働とジェンダーの法律学』, 381ページ。

める女性の割合は26,9パーセントにとどまり、スウェーデンの30,5パーセント、イギリスの30パーセント、アメリカの46パーセントにはおよんでいない³⁰⁾。

狭義でのクォータ制を導入することが可能な政党の場合には、大きな成果をあげているドイツの女性参画であるが、行政を含めた労働の現場では、さまざまな法制化にもかかわらず、まだ実現の途上にあるといえるだろう。

4) 大学での試み

最後に、われわれにとってもっとも身近である、大学における女性の地位向上の試みを見てみたい。ほぼすべての大学が国立大学であるドイツでは、連邦が『大学大綱法』を定め、その枠内で各州が州の大学法を制定している。すなわち、大学は州の自治の管轄内にあり、さきに述べた各州の『女性地位向上法』は大学の教職員にも適用される。州の法が整備される前に、もっとも早く大学における女性の地位向上政策への指針を示したのは、ベルリン自由大学とハンブルク大学³¹⁾であった。ベルリン大学では、1980年にガイドラインをつくり、教員人事において候補者の半数を女性とすることを定めた。ハンブルク大学では、1985年に制定、88年に改訂したガイドラインで、女性の少ない学科において（つまりすべての学科なのだが）、同資格の場合女性を考慮するなどの措置を示したのである。

ドイツにおける大学進学者の女性の割合を見ると、2001年の入学者については、半数近い49,4パーセントが女性である³²⁾。工学専攻には極端に女性が少ないなどの男女のばらつきは見られるものの、大学教育を受ける機会については、女性も男性と同じように享受していると見ることができるだろう。一方、博士論文を提出した研究者における女性の割合を見ると

29) 民間企業における女性雇用促進の試み、また行政によるその促進についても、斉藤純子『ドイツの男女平等政策』（2）に詳しい。

30) 内閣府、『男女共同参画白書（平成15年版）』25ページ、図25参照。

31) ベルリン自由大学では1981年に、ハンブルク大学では1984年に、ドイツの大学では先駆的に学際的な「女性学」研究所を設立した大学であることは、偶然ではないであろう。Braun, Christina von / Stephan, Inge (hg.): Gender Studien. Eine Einführung. Stuttgart (Metzler) 2000.

32) ドイツ連邦統計局のデータによる。http://www.destatis.de/

35,3パーセント、さらに高い研究実績が求められる教授資格論文提出者は17,2パーセントである。

教職員における女性の割合を見ると、教職員全体では、女性の割合が51,2パーセントと非常に高いのに対し、教授職になると11,2パーセント、教授職の中でももっともトップのC 4レベル³³⁾については7,7パーセントとなる。現在このC 4レベルにある世代において教授資格を持つ女性の割合は、2001年にくらべかなり低いと思われるので単純比較はできないが、女性が長期的に研究を続けること、また教授資格を持っていても、実際に大学に職を得ることが難しいことが分かる。

このような実情を踏まえ、また、各大学や各州での女性研究者の地位向上のための対策をうけて、連邦レベルでは、1985年、大学大綱法の第三次改正によって、「大学はその任務遂行の際に女性の研究者に対して、現に存する不利益の除去を目指して努力しなければならない」とする規定を定めた。また、ほとんどの州の大学法は、女性問題担当者の任務と権限についても規定をしている。この女性問題担当者（または部局）は、女性の教職員及び女子学生のための活動を行う。この部局では、いわゆる「セクハラ」問題の啓蒙活動や被害者の相談を扱うほか、教職員、学生を問わず、子供のいる女性のために大学の環境条件の改善を提案することも任務としている。さらに、職員、教員の人事決定へ提言することができるほか、女性研究の分野での計画に対し、助成や奨学金の給付を求める窓口にもなる。

そもそも、女性運動が盛んになった1970年代から、ドイツの大学では、学生自治団体や女性団体が主催する「女性カフェ」、「女性問題専門書店」などの自助組織が多く作られていて、たとえばレイプ被害者や、シングル・マザーの学生への情報提供、相談の場所をつくってはきた³⁴⁾。しかし、1985年のこの大綱法改正以来、大学が公式の部署として、この女性問題担当者をおいた意義は大きい。この女性問題担当者の業務は、先に述べたよ

33) 公務員の俸給表のレベルによってC 4教授と呼ばれる。学部長職などの要職に就く資格を持ち、そのために独自の秘書、助手数名がつく。

うに非常に多岐にわたっている。教職員における女性の割合という人事の問題、女性問題研究を促進する研究の領域、そして、女性教職員や学生個人の問題—たとえば育児にかかわる問題や、家庭内暴力など—、あるいは大学内におけるセクシュアル・ハラスメントなど大学内の環境の問題と、一見全く異なる領域の問題を、一つの部署に押し付けているようにも見える。しかし、人事、研究、環境整備のそれぞれの場に見られる問題は、実は、「女性をめぐる社会の構造の問題」という一つの問題のさまざまな側面にほかならない。「女性の地位向上」³⁵⁾という一貫した視点から、これらの多様な問題に取り組むことは非常に重要であると思われる。

次に、女性研究者の研究を助成する動きについてみてみたい。ドイツ連邦政府、および、各州政府は、1990年10月に『第二次大学特別プログラム』を公表、1991年から2000年にかけての計画として提出されたこのプログラムは、研究機関における女性比率の引き上げを重点目標の一つとしている。具体的措置としては、育児のために研究を中断している女性のための「コンタクト維持奨学金」、研究中断後に新たな研究プロジェクトを開始、あるいは中断したプロジェクトを再開しようとする女性のための「再参入奨学金」、また育児休暇中の女性のための「研究業務委託契約」が用意されている。また、通常の奨学金においても、たとえば、ドイツ研究協会(DFG)が教授資格取得準備の研究者のために支給している奨学金について、

34) そもそも、1970年代の女性運動は、学生運動の中の性別役割分担意識、男性中心主義に疑問をもった女性たちによって、大学を中心に始まった。女性のための駆け込み寺の運営、女性カフェ、女性問題の本を重点に出版する出版社、書店などさまざまなプロジェクトが、草の根の女性団体によって行われた。70年代後半から80年代にかけては、左翼運動や市民運動のかかげた「制度の中での長征」というスローガンと連動し、政党や行政、労働組合などの制度の中に入っていく、内部から女性の視点で制度を改善することを目指してきた。

35) 本論では、前例にしたがって「Frauenförderungsgesetz」を「女性地位向上法」と訳しているが、Förderungという語は、「育成」「助成」「保護」「奨励」を意味しており、狭義のキャリア・アップとしての「地位向上」のみを意味しているわけではない。女性学への「助成」措置は、女性に関する学問を「奨励」することであるだけでなく、「文化を保護する」というのと同じ意味で、女性の「保護」であるということが出来るし、人事における「クォータ制」という特別措置は、「育成」であるということが出来るだろう。また、セクシュアル・ハラスメントへの対応は字義どおり女性の「保護」である。

その5割を女性に支給することを定めている³⁶⁾。

大学や研究の領域は、行政や職場以上に「業績主義」が重視される領域であるがゆえに、広義の「クォータ制」であっても、その導入には抵抗も強い。また、そもそも、大学全体での求人が少なく、高い資格を持った若い研究者が、性を問わず就職難にあるという実情もある。しかし、いまだに「軍隊と並んで最後の男の牙城」³⁷⁾と言われている大学も、さきの『女性地位向上法』にしたがって、各レベルの研究者、教員の女性割合を分析、報告し、女性の登用のための計画を発表する、ゆるやかな「クォータ制」を導入している。さきの公務員の例でみたように、「決定のクォータ制」では、数年の間に大きな成果は期待できないだろう。ただ、上にみたような、女性に対する奨学金の支給などは、10年先、20年先になって、少しずつ成果となって現れてくるに違いない。

おわりに

本論では「クォータ制」を中心に、ドイツにおける政党、公務職、そして大学における、女性の地位向上にむけての試みをみてきた。既存の社会構造の中、政治決定や経済活動の場で不利な立場に置かれてきた女性たちの活動を促進するための特別措置は、一方で、女性を優遇するために個人の利益を侵害するケースもあり、その是非を論じるのは簡単ではない。上でみてきたように、「クォータ制」の違憲性を訴える裁判も起き、批判は、男性からだけでなく女性からも出されている。しかし、現在ドイツが選択している道は、今存在しているより大きな不平等の是正を、社会全体の一つの指針とする意

36) 実際には、必ずしもこの数値は達成されていないようである。ドイツ研究協会(DFG)のホームページのデータによれば、オーバー・ドクター(教授資格準備、研究助成その他すべてを含む)のための奨学金の支給を受けた者のうち、女性の割合は、2002年のデータで、27,3パーセントにとどまっている。ただし、育児奨学金等で、女性研究者に支給される単価が高い可能性もあり、単純に男性受給者と女性受給者の割合を、金額と同一視することはできないかもしれない。

http://www.dfg.de/dfg_im_profil/zahlen_und_fakten/statistische_diagramme/diagramme_frauenfoerderung.html

37) 齊藤純子、『ドイツの男女平等政策』,(1)68ページ。

思表明であるといえるだろう。また、ここ数年は、女性の社会参画の問題を男女平等実現の政策とのみ考えるのではなく、性を問わず、仕事と家族とを両立するための政策と位置づける傾向がより強くなっている。その背景には、高い失業率を解消するためのワーク・シェアリングの考え方から、男性就業者が積極的に育児休暇や介護休暇を取ることをすすめ、雇用を生み出そうとする労働組合の提起もある。北欧などの、男女共同先進国に比べると、まだ性別役割意識が男女共に旧来の価値にしばられているドイツでも、むしろ不況が後押しする形で、男性も家庭へ、女性も職場へという傾向が、政策としては促進されているのである。

ドイツの男女参画の問題を考えると、もう一つ言及すべき重要な問題がある。「統一」から13年を経たドイツがかかえるもう一つの大きな不平等問題、旧東ドイツの市民たちのおかれている状況である。ドイツ「統一」とは、実際には、法的にも経済的にも旧東ドイツが西ドイツに吸収合併されることを意味した。東ドイツでの職業経験、資格、教育などすべてが、統一後のドイツではほぼ無価値なものとなった旧東の市民たちは、失業や、職業の転換を余儀なくされた。また、その中でも特に女性は、統一後のドイツでより弱い立場にあったといえる³⁸⁾。西の制度のもと、育児施設も急に失ってしまった東の女性たちは、仕事を失う割合も男性より高く、またシングル・マザーの率も高いという。一方、社会主義体制下で、子供があっても仕事を続けることが自然なことと考えてきた東出身の女性たちは、「子供を育てる間は休職する」という傾向の強い西の女性たちとは仕事へのスタンスも違っていた。連邦や州のレベルでの「女性問題担当局」においても、旧東ドイツ出身の女性の問題は、一つの重要な案件として独立した部局が置かれている。

統一後、各政党では、東出身の政治家を重要なポストに配置する傾向が見られる。キリスト教民主同盟（CDU）は、前コール首相が収賄の容疑で退陣

38) 詳細は、以下を参照されたい。

上野千鶴子、田中美由紀、前みち子、『ドイツの見えない壁—女が問い直す統一』（岩波新書）1993。 姫岡とし子、『統一ドイツと女たち。家族・労働・ネットワーク』（時事通信社）1992。 カトリン・ロートシュトック編、『女たちのドイツ。東と西の対話』（神谷裕子他訳）（明石書店）1996。

を余儀なくされたあと、東出身の女性アンゲラ・メルケルを党首に抜擢した。もちろん、CDUで初の女性党首である。これを、いわゆる「アリバイ」—旧東の市民と女性への配慮を形式的に演出している—と見ることもできなくはない。ただ、裏をかえしてみれば、たとえアリバイであったとしても、東の市民や女性に対する配慮が必要であるということのコンセンサスが社会にあるとみることもできるだろう。旧東の女性の状況については、また機会をあらためて論じることにはしたい。