https://rodosoken.com/

ドイツの男女雇用平等法制

齋藤　純子

1．男女平等法制の基礎

ドイツの憲法である基本法には、1949年に制定された時から男女同権の定めが置かれていた。すなわち、基本法第3条は第2項で「男女は同権である。」と定め、さらに第3項で「何人も、その性別、門地、種族、言語、故郷及び家系、信仰、宗教的若しくは政治的見解によって不利益を受け、又は優遇されてはならない。」と定めた。しかし、特に雇用に関してこれを具体化する法規定が置かれることはなかった。ただ、事業所内の待遇に関しては、1952年の事業所組織法によって、使用者及び事業所委員会は従業員がその性別の故に異なる取り扱いを受けることがないように監視しなければならないと定められた(第51条)。この規定は、同法を全面改正した1972年の事業所組織法でもその第75条に受け継がれている。

1980年になってようやく、EC理事会の男女平等待遇指令(76/207)及び男女同一賃金指令(75/117)への対応として「職場における男女平等待遇法」が制定された。これによって初めて、民法典第611a条に雇用(採用、昇進、指図、解雇)における性差別を明確に禁止する規定が置かれたのである。募集に関しては内部におけるものを含め男女を問わずに行うことが使用者に努力義務として課せられた(同第611b条)。また、同612条に第3項として、同一労働又は同一価値労働については性別により異なる賃金を約定してはならないことが明記された。そして、差別の違法性に関する証明責任については、違法でないことを証明する責任が使用者に課せられることとなり、使用者側への転換がなされた。差別禁止の違反に対しては、損害賠償の請求権を認めることとした。

しかし、差別禁止の例外が認められていること、差別の証明責任の使用者側への転換が完全でないこと（労働者側がまず当該措置についてそれが性差別であることを推測させる事実を主張しなければならない。)、損害賠償義務が信頼利益の侵害の賠償として応募に要した費用（通信費・交通費など）に限定されており不十分であること、また性中立的な募集が努力義務規定とされたこともあって、男女平等待遇法の制定はそれほど効果を挙げることができなかった。

2．女性の地位向上政策の展開

一方、1980年代には公務部門において男女平等政策が積極的に進められた。その際のキー・ワードが「女性の地位向上(Frauenförderung)」である。この言葉は、「女性育成」や「女性活用」などとも訳されているが、英語の「アファーマティブ・アクション」や「ポジティブ・アクション」に相当する言葉である。

https://rodosoken.com/

女性の地位向上政策は、女性が低賃金の職種、職域、下位のポストに集中している構造を問題視し、差別構造そのものの改革を目指す。その際、２つの手段が用いられる。一つは、男女の実質的な平等を実現するための措置である。具体的には、性別を問わない募集、伝統的男性職域への女性の参入促進、職業教育・研修への女性の参加促進、管理職への女性の登用の促進、女性が一定の割合に達するまでの採用及び昇進の際の女性の優遇、男女平等の現状と進捗状況についての報告の義務づけなどである。そのうち特に、数値目標を定めている優遇措置をクォータ制（割当制）という。

もう一つは、家庭の職業の両立を容易にするための措置であって、家庭生活に配慮した労働時間制度（パート勤務、再雇用保証付きの休業など）の導入の促進を主なものとする。後者の措置が積極的差別是正措置に含まれていることは奇妙に思われるかもしれないが、ドイツにおいては、実質的な男女平等を達成するための手段としてこれらの措置も重要視されている。

そして、これらの政策の実施のために組織内において「女性の地位向上計画」を策定し、「女性問題担当者」や「平等問題担当者」などの監督者を任命する。

この政策は、まず大学で採用され、各州・地方自治体の公務部門に広まっていった。各州政府は、相次いで州及び地方自治体の公務員を対象にした女性の地位向上のためのガイドラインを定めた。さらに、1989年以降は、これらのガイドラインの法制化が進められた。統一後は、旧東ドイツの各州でも平等法が制定され、1995年11月までに全16州のうち13州で同様の法律が制定されるに至っている。

３．基本法改正及び第２次同権法制定

女性の地位向上政策、そのうち特にクォータ制に関しては、導入当初より「逆差別」との非難がつきまとった。州の平等法のクォータ規定の適用に伴い、採用又は昇進の際に「男性であるが故に」差別されたとして男性公務員から多数の訴訟が提起された。「法の前の平等」という大原則のもとで女性の地位向上政策はどこまで許されるかが問われたのである。

これに一つの回答を与えるのが1994年10月の基本法改正であった。ドイツ統一に伴う憲法改正作業において女性の地位の改善もテーマの一つとして検討され、第３条第２項の「男性と女性は同権である。」の後に、新たに「国は、女性と男性の実際の同権の実現を促進し、現に存する不利益の除去を目ざして努力する。」という第２文が加えられた。この改正により、実際の男女同権の実現は国の責務として位置づけられた。厳格なクォータ制までも許容されるかどうかは必ずしも明らかではないものの、女性の地位向上政策の法的根拠がより明確にされたといえる。

基本法改正と同時に、連邦の第２次同権法の制定作業が進行した。そもそも同権法の制定は政府の公約であったが、統一条約によって、男女同権法の発展及び家庭と職業の両立促進のための立法が議会に義務づけられ、また、EC委員会の勧告（91年11月）によってセクシュアル・ハラスメント対策の立法措置が各国に求められていたこともあった。連邦政府の提出した第２次同権法案は、わずかに修正された上で、1994年６月に制定され９月１日から施行された。

1994年の基本法改正及び第二次同権法制定によって、ドイツの男女雇用平等法制は、単に機会均等を保障すればよしとする段階から実質的な平等を目指す新たな段階にはいったといえる。なお、「第２次」というのは、1957年の「民法の分野における男女同権法」に対してである。

https://rodosoken.com/

4．第2次同権法の内容

第2次同権法は、3つの新法(「女性の地位向上法」「就業者保護法」「連邦委員会委員配分法」)と民法典・事業所組織法・連邦職員代表法など8つの現行法の改正から成る。このうち、中心部分を成す「女性の地位向上法」は、連邦の公務部門にのみ適用される。

第2次同権法の内容は次のとおりである。

⑴女性の地位向上（女性の地位向上法、連邦官吏法改正）

連邦の直接行政機関及び裁判所の就業者を対象とする規定である。公務員任用の原則である「適性、能力及び専門的業績」(基本法第33条第2項）の優先を尊重した上で、女性の少ない各領域において女性の比率を高めるために以下の措置を定める。

①すべての事業所に「女性の地位向上計画」の策定を義務づける。この計画は、現状についての統計的分析と拘束力のある目標設定を含むものとする。計画期間は3年とするが、毎年改定される。

②200人以上の事業所に「女性問題担当者」の選任を義務づける。女性問題担当者は、公募又は選挙に基づき就業者の中から3年の任期で任命される。女性問題担当者は、事業所内における女性の地位向上法の実施を監督する。活動のためには一定の勤務免除を受けることができ、人事記録も含め必要な情報の入手権及び女性の地位向上計画違反の人事について異議申立権を有する。

③「適性、能力及び専門的業績」の優先を尊重した上で女性の地位向上計画の目標に従い、女性の少ない各領域において採用し昇進させる女性の比率を高めることを事業所に義務づける。

④性別を指定した募集は禁止する。

⑤連邦政府は、女性の現状と女性の地位向上法の実施状況に関する報告書を3年毎に連邦議会に提出する。

⑵仕事と家庭の両立の促進（女性の地位向上法、連邦官吏法改正、官吏法大綱法改正、ドイツ裁判官法改正）

連邦の直接行政機関及び裁判所の就業者、特に家庭責任を有する者を対象とする。職業と家庭の両立をより容易にする労働時間の条件を整えることを目的とする。

①「家庭責任」は、「満18歳未満の子を1人以上又は医師の意見に基づき介護を要するその他の家族を実際に看護し若しくは介護する場合」に存すると定める。

②家庭責任を有する就業者には必要に応じて勤務時間の変更を認めなければならない。家庭責任を有する官吏には管理職ポストを含めパートタイム勤務(注)及び休職の請求権を原則的に認める。

③管理職ポストを含め、パートタイム職の十分な提供を各職場に義務づける。

④家庭責任を有する者が参加しやすいように継続教育を行う場所及び時間、その間の保育について配慮するとする。

⑤家庭の理由による休職については、復職を容易にするために休職中及び休職後の研修を用意しなければならない。家庭責任を有するパートタイム就業者のフルタイムへの転換希望は優先的に考慮するとする。

⑥パート勤務、家庭のための休職による不利益扱いは禁止する。

⑶共同決定制における女性の地位向上の促進（事業所組織法改正、連邦職員代表法改正）

男女平等の実現を事業所委員会（民間部門の場合）又は職員委員会（公務部門の場合）の任務の一つとする。また、これらの委員の選挙を

https://rodosoken.com/

監督する選挙管理委員会には男女の代表が含まれるものとする。

⑷性差別に対する制裁の強化（民法典改正）

損害賠償請求権を、最高で月収3か月分まで認める。また、男女を指定した募集の禁止を絶対的義務規定とする。

⑸セクシュアル・ハラスメント対策（就業者保護法）

民間企業並びに連邦、州及び地方自治体の公勤務の被用者、官吏・裁判官・兵士、家内労働者を対象とする規定である。

①就業者をセクシュアル・ハラスメントから保護することは、使用者及び所属長の義務と定める。

②セクシュアル・ハラスメントとは、「刑法上の規定によって処罰される性的行為及び行動様式」と「その他の性的行為及びその要求、性的意図による身体の接触、性的内容の発言、並びにポルノグラフィーを見せること及び見えるように示すことであって、相手が明確に拒絶しているもの」と定義する。

③職場のセクシュアル・ハラスメントは、労働契約上の義務違反又は服務規律違反であると明記する。

④被害者には、事業所の担当機関に対する苦情申立権を与える。使用者及び所属長は、警告・異動・配置転換又は解雇等の措置をとらなければならないとする。

⑤被害者には、適切な措置がとられない場合に勤務を拒否する権利が与えられる。被害を申し立てた者に対する不利益扱いは禁止する。

⑥公務部門の就業者のための研修においては、セクシュアル・ハラスメント問題を研修内容として考慮するとする。

⑹委員会における男女平等の促進（連邦委員会委員配分法）

連邦の影響下にある公の委員会について、女性委員の比率を高めることを目的とする。

①候補者を推薦する機関に対し、1つのポストに対し男女それぞれの候補者を指名すること（二重指名）を義務づける。

②任命機関は、男女の同権の参加が実現するように任命しなければならないとする。

5．第2次同権法の意義

連邦の第2次同権法の内容は、州レベルでの平等政策のこれまでの展開状況と比較するならば、それほど先進的なものではない。多くの女性がこの立法には期待を裏切られたと言っている。

最大の欠陥は、この法律の大部分の規定が連邦公務員にしか適用されないことである。民間労働者にも適用される「女性の地位向上法案」を提出していた野党社会民主党は、政府案では「女性就業者の1％しか対象にならない」と批判していたほどである。

第2次同権法のうち民間部分に影響を及ぼすのは、セクシュアル・ハラスメントに関する就業者保護法の他は、民法典の改正と事業所組織法の改正である。しかし、民法典の改正により性差別に対する制裁が強化されたもののECの水準からすればなお不十分である。また、事業所組織法の改正により、共同決定制においても女性の地位向上の促進をはかるため、男女平等の実現が事業所委員会の任務として明記された。しかし、事業所委員会も従来、「男の世界」である。女性の利益が十分に代表されることは直ぐには期待できそうにない。民間部門で働く女性にとっては実際の効果は大きくない。

とはいえ、連邦レベルで初めて女性の地位向上政策が法制化された点では意義がある。法制化された事項は、いわば男女平等政策、女性の

https://rodosoken.com/

地位向上政策に関するコンセンサスと見ることができよう。例えば、各州法と共通して、連邦の第2次同権法は、①女性の地位向上政策（女性の地位向上計画と女性問題担当者)、②家庭と職業の両立促進（育児・介護を理由とするパートタイム勤務・休職)、③セクシュアル・ハラスメント対策、④委員会における男女平等に関する規定を設けている。これらの項目こそ現時点で平等実現のために必要な施策と考えられている訳である。

また、これまでの各州の平等法の経験からは、女性の地位向上政策が少なくとも人事手続の透明化をもたらすことが明らかになっている。第2次同権法によっても同様の効果は期待することができよう。

6．おわりにードイツの法制から何を学ぶか

女性の地位向上政策の核心であるクォータ制に関しては、最近、ブレーメン州平等法の絶対的クォータ規定について欧州裁判所及び連邦労働裁判所においてECの男女平等待遇指令違反との判決が下され、完全否定されたかのようにわが国では報じられた。しかし、否定されたのは一切の留保なしの絶対的規定である点である。もちろん、政治的効果としてはマイナスであるが、ドイツのマスコミの反応の多くは判決に批判的であって、ここ数年の論議を通じてクォータ制に対する社会の理解はむしろ進んだことが窺われる。

一方、平等政策の担当者や理論的リーダーの間には、州法のクォータ規定の実践を経て、厳格なクォータ制の適用による個別人事の成否にこだわるよりも、組織全体としての男女平等の実現をめざす志向が見られることは興味深い。その際の主な手段は、拘束力のある目標を含む平等計画の策定である。このような傾向は、最近制定されたいくつかの州の平等法や連邦の第2次同権法にも反映している。

実際のところ、第2次同権法はクォータ制は採用していない。しかし、女性の少ない領域において女性の数を増やすこと自体を目的として明記している。つまり、男女不平等が現実に存在することを認め、男女同数を究極の目標としているのであって、クォータ規定はなくともアファーマティブ・アクションの考え方が大前提となっている。これはわが国の状況とはかなり異なる点だろう。

わが国でもクォータ制について議論することが、構造的な男女差別の問題を発見する契機となることを期待したい。

(注)ドイツのパートタイム労働は、本来、単に勤務時間を短縮した労働という意味であって、一定の時間・所得以上のものであれば基本的にはフルタイムと同等の権利を有する。もちろん、実際には女性が従事することが多いため、低い評価が伴いがちであるが、連邦政府は、労働市場政策の観点からも、ジョブ・シェアリングとしてのパートタイム労働や管理職ポストも含む良質なパートタイム労働の拡大を目指している。なお、パートタイム労働とは別に、社会保険の対象外である「僅少労働」という労働形態があって、低賃金及び無保険状態が問題となっている。

（ドイツ研究者）