

## 第 12 回オンラインセミナー

### 「ドイツにおけるジェンダー・ポリティクスと政策」

#### 報告書

ドイツはメルケル前首相やフォン・デア・ライエン欧州委員会委員長をはじめ多数の女性リーダーを輩出しており、そのジェンダー間の平等については、2021年3月に発表された「Global Gender Gap Report 2021」において156カ国中11位、G7の中でもトップとされています。（※日本は120位）

そのドイツにおいても、男女平等に向けた取り組みは現在も続けられています。昨年7月には連邦政府が「男女平等戦略」を公表し、男女間の賃金格差解消、公務員の管理職に占める女性割合の向上等を含む9つの大目標と、達成に向けた67の個別施策を打ち出しました。

今回のセミナーでは、ドイツ・ハインリッヒ・ハイネ大学 研究員 ジャスミン・ルカト氏をお迎えし、当該戦略の内容について具体的にご紹介いただくとともに、これまでドイツが歩んできたジェンダー政策とその社会・文化的な背景について、ご講演いただきました。

#### 1. 概要

日 時：2022年1月19日（水）19：00～20：00（日本時間）

講 師：ドイツ・ハインリッヒ・ハイネ大学 研究員 ジャスミン・ルカト 氏

プロフィール：ジャスミン・ルカト氏は、ハインリッヒ・ハイネ大学（ドイツ・デュッセルドルフ）で、ドイツ学術振興協が資金提供する研究プロジェクト「Gendering Fascism」の研究員を務めている。ウィーン大学（オーストリア）において、ジェンダー研究で2016年、日本研究で2017年にそれぞれ修士号を取得し、2017年から2019年までハインリッヒ・ハイネ大学で助教授として勤務。

当日参加者数： 84名

プログラム： ①開会挨拶・講師紹介（19：00～19：05）

②講演（19：05～19：50）

③質疑応答 (19:50～20:00)

2. 講演

○ **ワイマール時代からメルケル時代までのドイツにおける男女共同参画政策**

ドイツのジェンダー政策を語る上では、ワイマール時代に遡る必要がある。1919年に制定されたワイマール憲法の第109条には、「男女は原則的に同じ市民的権利と義務を有する。」と定められ、ある一定の制限を伴っており、他のヨーロッパ諸国に比べて、男女共同参画政策に関しては遅れをとっていた。フィンランドでは1906年から女性参政権が与えられていたのに対し、ドイツは1918年であった。ちなみに、その年のドイツ連邦政府の議員選挙における女性の投票率は82.3%という高い記録を達成している。

第二次世界大戦後は、西ドイツにおいて新しい憲法が制定されたが、女性の働く権利については制限が続いていた。1949年以降も、夫が、妻の同意なしに、妻の労働契約を解消することが可能であったほか、1957年の婚姻法では、「家族としての義務を忘れない限り」という限定付きで、女性の就労が認められていた。1970年代のフェミニスト運動が伝統的な男女の権利格差に挑戦した影響で、1977年以降には、無条件での就労が認められるようになった。

一方、東ドイツは、西ドイツよりも先進的だったといえる。1949年に制定されたドイツ民主共和国憲法において男女平等を定め、1952年には、働く女性に対する支援策（デイケアセンターの充実など）が導入された。

1990年のドイツ再統一以降は、ドイツ基本法の改正が行われ、同法第2条第2項において「国家は、男女同権の実現を促進し、現存する不利益の解消に努めなければならない。」と定められた。

○ **ドイツの現状-ドイツはジェンダー政策の好事例といえるか？**

ドイツはジェンダー政策に関して進んでいると思われているが、メルケル前首相の政権下では、それほど注力していなかったとの指摘もある。ジェンダー間の格差を数値化した男女共同参画指標（Gender Equality Index）では、ドイツは依然として欧州の中位に位置しており、政党の役員比率にクォーター制を設けている党もあるものの、ドイツ連邦議会の女性比率は34.8%（2021）で、30年前と変わらない。なお、メルケ

ル前首相が退任した 2021 年の新政権では、閣僚の半数を女性が占めることとなった。

## ○ドイツ政府の最近の施策とその評価

### 女性クォータ法 (2015 年)

民間企業（中小企業にのみ適用）および公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律。同法における役員に占める女性の割合の基準は、2020 年の改正において制定当初の 25%から 35%に引き上げられた。

### 透明性法 (2016 年)

同一労働・同一賃金を目的にした法律。女性の 3分の2は中小企業で働いているというデータがあるものの、同法に定める透明性の義務は大企業にしか適用されない。

### 最低賃金 (2015 年)

ドイツ国内での統一的な最低賃金の基準を導入。（※労働協約上の最低賃金（産業別の最低賃金）が存在していたが、2015 年 1 月 1 日より全国一律の法定最低賃金が導入された。）

### 両親手当プラス (2015 年)

出産した女性が早期に正規雇用時短勤務（週 25 時間から 30 時間）に復帰する際の支援策として手当を支給するもの。両親ともが時短勤務し、家事や子育ても分担する場合、「パートナー・ボーナス」として支給期間 4 ヶ月が追加される。労働時間を減らす制度で、減少する給与に対し、一定の金額が支給される。

## ○ 男女共同参画戦略 2020 (Gender Equality Strategy 2020)

省庁横断的な男女共同戦略はドイツ初の試みで、男女平等に取り組むことが、あらゆる分野で重要な要素であると考えられている。この戦略は、9つの大目標と、達成に向けた 67 の個別施策で成り立っており、本セミナーでは9つの目標について紹介。

< 9つの目標 >

### 1 同一価値労働同一賃金と 経済的自立。

例 橋渡しのパートタイム

従業員を一時的にパートタイムに、のちにフルタイムに復帰できるようにする法律。

2 社会的職業を格好で柔軟なキャリア職業に

例 看護・介護職法

看護・介護職は給料や労働条件も厳しく、熟練労働者が不足している。将来的に、看護・介護教育を学ぶ学生が学費を自己負担しない支援を行う予定。

3 デジタルワーク・デジタルライフをジェンダーとの関連で捉えていく

例 デジタル経済における女性と男性の機会の第3次平等報告書

4 家族、介護、仕事の両立を強化する - 稼働労働と無償のケアワークの男女平等。

例 チャイルドケア・ファイナンス

例 小学校就学年齢の子どもの終日支援に関する法律（終日支援法）

5 経済分野の男女平等、リーダー層に男女平等

例 女性クォータ法の改善

6 あらゆるレベルの議会への女性の平等な参画

例 ヘレン・ウェーバー賞

州リストのパリティ法

7 全員平等および全員参加の文化と学問

例 メディア業界におけるセクハラ被害者への金銭的支援

8 連邦政府が男女平等の模範を示そうとすること

例 連邦レベルの公社に女性クォータ制の導入

例 公務員の管理職のパートタイム勤務を可能に

9 連邦政府は、実質的な男女平等を横断的かつ構造的に推進する

○ 地域と州の対策

～ノルトライン・ヴェストファーレン州とデュッセルドルフ市の例～

- ・教育現場では、男子学生には女性の比率が多い職場訪問、女性学生には男性比率が多い職場訪問など実施し、相互理解を深めている。
- ・暴力を受けた被害女性のシェルターに州が資金を提供している一方、加害男性のためのカウンセリングセンターも設置し、カウンセリングも実施している。
- ・職場復帰の支援として、面接サポートや就職支援も行っている。

### ○ ジェンダー平等における Covid19 の影響

- ・男性よりも多くの在宅勤務しながら同時に育児をした女性が多かった。(オンライン授業・宿題のサポートなど) また、仕事を辞めた女性も多い。
- ・ドイツ経済研究所によると、パンデミックが男性よりも女性のほうが影響を受けやすいという結果を公表。
- ・政府対策として、子どもボーナス(2020年9月に200ユーロ、10月に100ユーロ)を支給(※2か月のみ)。
- ・ケアワーカーの社会的な認識が高まり、介護労働者の最低賃金が上昇した。
- ・在宅勤務の割合も上昇し、家族で過ごす時間が増えた。

## 3. 質疑応答

①日本人とドイツ人は気質が酷似していると言われていたが、ジェンダーに関して日本はかなり遅れています。その違いは何でしょうか？

→ジェンダー平等を文化や気質で説明することは難しく、政治で説明するしかないと思う。旧西・東ドイツでは施策の違いのため、ジェンダー平等の差があったが、旧西・東ドイツ間の気質には大きな違いはなかった。日本も今後、ジェンダー政策を推進すれば、短期間に大きな成果をあげられるのではないかと思う。

②ドイツがジェンダー推進施策を進める上で、地方自治体が果たした役割についてお聞きしたい。

→地方自治体は、教育、政治参加の分野で、連邦政府は、経済的分野、特に法律の制定などに関して責任を負っている。

③外国人住民の女性に対し、ジェンダーに関し何か特別な対策をされていますか？

→ 外国人住民の女性に対する対策というものはないが、移民背景を持つ女性（いわゆる移民2世）や、難民の女性のために、ドイツ語コース、職業訓練などのコースが提供されている。

④ 取締役会における女性のクォータ制の義務化について、「女性優遇策になるから」とクォータ制を躊躇している国があるのではないかと思う。義務化を後押しした主な背景を教えてください。

→他の自律的なジェンダー政策の試みが成功しなかったことが挙げられる。クォータ制に関し、女性優遇策と捉える人もいるが、そうではなく、女性の不利な立場を解消している。現在では、クォーター制の評価として、企業全体にとって有益な影響を与えとも言われている。

⑤ ドイツの政治分野におけるジェンダー平等が実現している大きな要因は何でしょうか？

→政党における女性クォーター制度は、政治分野においてジェンダー平等に大きな影響を与えている。国民の意識として、社会を代表する政治家を求めており、政党の代表は、男性に限らず、様々な人生経験を持つ人が選ばれる傾向がある。

⑥ 女性の労働力率において、M字カーブを描いている国は、日本のほかには韓国などで、ドイツなどの他国にはみられない現象です。ドイツでは、退職をする女性が少なく、時短制度などを活用して勤務を継続しているということなのでしょうか？

→この現象には様々な理由がある。ドイツでは、母親出産後14か月休職するのが一般的で、最大3年認められている。1年間は国から支援があり、その後はチャイルドボーナスなどが支給される。妊娠は契約解消の理由にはならないので、この間失業することはない。また、ドイツのパートタイムは、正規雇用の短時間の雇用で、日本とは異なる。日本のパートタイムは、雇用形態が非正規で、賃金も低いと思う。そのような雇用形態で育児休暇を取得するのは難しいかもしれない。

(以上)