

ドイツにおける労働組合の「ジェンダーの主流化」の課題 —— DGB 女性部の取り組みを中心に——

柚木 理子*

“Gender Mainstreaming” in German Trade Unions Led by the DGB Women’s Department

Masako YUKI

要 旨

本稿の目的は、ドイツの労働組合における「ジェンダーの主流化」（以下 GM と略す）導入までのプロセスを分析し、その実施に向け労働組合に残された課題を考察することである。

DGB では発足以降、DGB 女性部が「女性問題」解決の担当部署として位置づけられ、DGB の最高意思決定機関にまで議案を上程し、解決に当たるといふ組織機構が確立されていた。にもかかわらず、「女性問題」は特殊な問題だとされ、DGB 内において主流化されることが困難だった。1990 年代半ば以降、ジェンダー平等推進のための戦略として GM という新たな戦略が登場すると、DGB も 2002 年に規約改正を通じ GM 戦略導入へと転換し、ジェンダー平等の新しいステージに踏み出した。DGB 女性部がイニシアティブを取り、GM 導入の方針が決定されたが、それ以降、GM 実施には際立った展開は進展が見られない。GM 推進のための新たな組織作りも進まない。GM 実施にはコスト負担、女性の権力不足という原因が考えられるが、推進主体が相変わらず女性部主導であることが、GM 戦略の新しさを阻害している可能性があると指摘した。

キーワード：ジェンダーの主流化、ドイツ、労働組合、DGB、女性部

1. はじめに
2. 労働組合における女性の利害の代表
2-1 「労働運動フェミニズム」

*准教授 労働社会学

2-2 女性による、女性のための運動か？

3. DGB 内における女性労働運動

3-1 「女性問題」担当部署としての女性部

3-2 DGB 全体の政治的課題へ

3-3 「ジェンダーの主流化」導入のプロセス

4. まとめにかえて

4-1 「ジェンダーの主流化」実施への課題

4-2 女性部という「ジェンダー・ユニット」の未来

1. はじめに

本稿の目的は、ドイツの労働組合における「ジェンダーの主流化（Gender Mainstreaming, 以下 GM と略す）」導入までのプロセスを分析し、GM の実施に向け労働組合に残された課題を考察することである。

EU では 1990 年代初めから GM への取り組みが進められてきたが、1997 年 6 月欧州理事会で合意されたアムステルダム条約（第 2 条、第 3 条第 2 項）により GM 戦略に法的基盤が与えられ、男女の不均衡をなくし、ジェンダー平等を促進することを EU 加盟国に義務づけることとなった（発効 1999 年 5 月）。また、1998 年の「欧州雇用戦略」では、GM が雇用戦略の柱の一つに据えられ、かつ就業能力 employability を高める政策、すなわち長期失業者や女性、若者、高齢者など労働市場から排除された人々をできる限り就労することにより労働市場に連れ戻す Welfare to work 政策、並びに適応能力 adaptability を強化する政策、すなわち一定の保護を与えながら非典型的雇用形態を積極的に活用する政策が取られている。

ドイツ連邦政府は実質的な男女平等実現のための戦略として 1999 年 6 月に GM 戦略の導入を閣議決定した。GM は州政府はじめ様々な組織において取り入れられている。だが、ドイツにおいてその成果が最も現われていない領域が労働の領域だと言える。ドイツの女性就業率は「欧州雇用戦略」が設定した女性の就業率の目標値である 60% 近くにまで達している。しかし、問題は就業の内容である。女性は、以前からパートタイム労働に多く従事していたが、さらに派遣労働やパートより短い Mini-Job や Midi-Job といった不安定な、細切れの雇用関係にある。

ドイツの労働市場には雇用形態、賃金格差、失業に関して未だに多くの男女間不均等が存在する (Berghahn, 2007, pp.19-21)。

周知のようにドイツにおいて労働問題に関する問題解決は、主として労働組合が担ってきた。産別に組織された労働組合による企業横断的な集団的労働条件決定システムは、問題の組上には上がるものの、今でもドイツ社会の労働の領域において重要な役割を果たしている。

本論においては「労働者の家父長制 Arbeitnehmerpatriarchat, Workers' Patriarchy」(Pinl, 1977), (Koch-Baumgarten, 2002) と称されるドイツの労働組合において GM 導入が政治的課題として設定されて行くプロセスを、ナショナルセンターであるドイツ労働組合総同盟 (以下 DGB と略す) を対象として、女性の労働問題を扱う中心的存在である DGB 女性部の取り組みを検討すると共に、1990 年代以降進められている GM 導入の議論から明らかにする。これらの分析を通じて、男性が主たる稼ぎ手で、女性はそれを支える専業主婦、あるいは家族的責任を担いながら家計補助的にパート就労するというモデルで、男性労働者の利害を第一義的に代表する組合政策を展開してきた労働組合における GM 実施に残されている課題を考察する¹。

2. 労働組合における女性の利害の代表

2-1 「労働運動フェミニズム」

日本において、賃金格差をはじめとする女性労働者の待遇改善が進まない状況を背景に、昨今「労働運動フェミニズム」という労働運動の新しい方向が検討されている。木下によれば、「労働運動フェミニズム」とは、「労働組合の運動と組織を、フェミニズムの視点から再構築する」ことであり (木下, 1998, p207), さらに「労働の場における性差別の構造と性別役割分業構造の打破というフェミニズム戦略を、労働組合の戦略としている運動、あるいは組合戦略にさせることを追求している運動」であると定義されている (木下, 2000, p6)。「労働運動フェミニズム」の運動の主体と、運動の推進のしかたに着目しながら木下の研究を中心に以下まとめてみよう。

日本の労働組合内部では、「婦人部」が女性運動を推進してきた。「女性組合員は、企業別に組織された組合の中で婦人部を作り、女性独自の問題に取り組んできた」という (木下, 1998, p209)。その運動は金井淑子によれば「『お茶汲み・生休』闘争ともいわれ、組合の『婦人部』の特殊課題と位置づけられ」、「組合の中でも問題それ自体が一段と低く見られ」てきたという (金井, 1989, p35)。加えて、日本の労働組合組織構造との関連から、女性の労働 (組合) 運動の問題点を指摘する。「各企業の婦人部は、加盟している上部団体である産業別組織

のなかの婦人部に組み込まれる」構造であり、「外部に対して閉ざされた組合」となっており（木下, 1998, pp.209-210）、産業別組織の婦人部も、「企業単位の婦人部の集合でしかなく」、「企業別組合が産別組織から抜けるとするならば、婦人部もまた産業別の結集体から離れなければならない」。すなわち、日本においては企業別に組織された労働組合内部の婦人部という形の運動でしか展開できず、企業を超えた組合員女性達の連帯が極めて困難だったということである（木下, 1998, pp.209-210）。

その際木下は、アメリカの労働組合女性連合 CLUW（Coalition of Labor Union Women）に注目する。労働組合女性連合 CLUW は、1974年に結成された女性労働組合員の唯一の全国組織である。個人加盟の労働組合女性連合 CLUW は、「労働運動とフェミニズムが結びついた、ユニオニズム（労働組合運動）のアクティビスト（活動家）集団」であり、「国の政策や制度に対する運動と、団体交渉や未組織労働者の組織化など産業レベルの運動の二つを活動の軸にする」（木下, 1998, p221）。労働組合ではなく、団体交渉権は持たないが、メンバーが所属する労働組合の団体交渉に影響を与えているという。アメリカでは、女性組合員の連帯組織があり、産業別労働組合が女性固有の差別問題を取り上げるようになったということである。

日本の労働組合組織構造の特徴を押さえながら、木下は日本の女性労働（組合）運動の問題点を、企業別に組織された労働組合にあるとして、次のような問題点を挙げる（木下, 1998, pp.209-210）。まず企業別労働組合の枠内で婦人部が運動を行ってきた点、次に、「外部に対して閉ざされた組合」であり、「女性が女性であることの同質性にもとづいて、企業を超えて連帯をはかろうとする時、企業別組合であることが大きな障害」であり、「産業別組織の婦人部も、「企業単位の婦人部の集合でしかなく」、「企業別組合が産別組織から抜けるとするならば、婦人部もまた産業別の結集体から離れなければならない」など、企業を超えた女性達の連帯が困難であることを挙げている。すなわち、日本においては企業別に組織された労働組合内部の婦人部という形の運動でしか展開できず、女性達の連帯が極めて困難だったということである。

つまり、「『労働運動フェミニズム』とも呼べる女性の連帯組織が求められる」と指摘する木下によれば（木下, 1998, p215）、「女性固有の性差別」解消のための「労働運動フェミニズム」の運動主体はあくまでも「女性」である。男性中心主義の企業別組合から離脱するために「女性独自の連帯組織が必要」とする（木下, 1998, p212）。加えて、日本の労働組合組織構造からすれば、企業別労働組合内部に置かれた「婦人部（女性部）」ではなく、企業別労働組合の「外」で、個人加盟の団体を作り、「女性独自の問題」に取り組んで行く必要を唱えている。男性中心主義の企業別組合のなかに、婦人部に解消されない、フェミニズムの視点に立

つ、確固とした女性グループが形成されることが必要」とし、とりわけ日本においては、「女性ユニオン東京」のような個人加盟労組の団体交渉権が認められているその権利を最大限に活用すべきと指摘されている（木下，1998，pp.222-224）。

2-2 女性による、女性のための運動か？

日本同様、ドイツにおいても、性別役割分業の解体へと労働運動の目的はシフトしている。とりわけ、ヨーロッパにおいては、それはGMという戦略で進められている。果たしてこのGMの推進主体は女性でよいのだろうか。

筆者はドイツの戦後から統一までの労働組合分析を行ない、DGB女性部が自身のジェンダー関係把握を変容させたことを指摘した（柚木，2000）。とりわけ1970年代以降、性別分業の克服を目指すドイツの女性運動からの影響や、国連「国際女性の10年」などの世界的な潮流からの影響も受け、DGB女性部でも「家族的責任」の位置付けを女性のものから男女のものへと転換していった。しかし低成長期に入り、男性の失業問題が顕在化すると、とりわけ共稼ぎの既婚女性への風当たりが強くなった。DGB女性部は危機感を募らせ、既存のジェンダー関係に基づいて、その枠組みの中で改革の可能性を模索するのではなく、それまで内面化していた既存のジェンダー関係を変革しなければ、「女性問題」の突破口を開くことができず、強いては「労働」のあり方そのものの変革の可能性もないと、DGB女性部ははっきりとした態度を表明するようになったのである。

DGB女性部が新たなジェンダー関係を目指した政策を打ちだすようになったのは、一つの大きなメルクマールである。だが、Kleinは、パートタイムの問題が議論されないような労働組合の組織構造を批判し、女性の問題を女性部だけが担うのではなく、各セクションで扱えるよう、女性問題のゲッター化をなくす方向を目指すようにと、女性部に対して発展的批判をおこなっている（Klein, 1995, pp.212-213）。

女性による「女性問題」解決のゲッター化を解く糸口がGMという戦略である。GMにおいては、「女性問題」の解決だけでなく、それを生じさせている根本原因にメスを入れ解決していこうという画期的で、革新的な考え方である。ジェンダー平等の達成を目指し、全ての分野における影響評価とその達成のための戦略であって、社会的文化的に形成された性別であるジェンダーにとらわれず、ジェンダーをもとに形成されている性別役割分業のステレオタイプを解体していこうという社会変革に向けた新たな価値形成への挑戦である。

だが、このGMを推進するのはやはり「女性」あるいは労組内部での「ジェンダー・ユニット」（大沢，1999，p262），すなわちジェンダー化された部署，「女性部」なのであろうか。こ

の観点から「女性部」のあり方について再考する必要があるだろう。

以下ではドイツの労働組合における「女性部」のあり方を検討し、DGBの中で「女性問題」がどのように扱われ、労組女性達はどのように連帯し、「女性達の要求」を突きつけてきたか、さらに労働組合内部におけるGMの実施をDGB内の政治課題へとどのように導いて行ったのか見ていこう。

3. DGB内における女性労働運動

3-1 「女性問題」担当部署としての女性部²

まず、ドイツにおける労働組合内部における女性組合員の活動を概観しよう。ドイツの労働組合は日本の企業別組合とは異なり、産業別に組織されている。日本における企業別労働組合内部における「婦人部」の連帯の困難さとは対照的に、ドイツではDGBを中心として、傘下の産別労組内に作られた女性部が連帯しうる組織機構が形成されている。ここでは産別労組を統括するナショナルセンターDGBの女性活動のための組織に注目する。

DGBの女性活動は、連邦執行委員会 Bundesvorstand 内にある女性部と連邦女性評議会 Bundes-Frauenausschuß、並びに連邦女性会議 Bundes-Frauenkonferenz により担われている。

協約政策、経済政策、社会政策などの政策担当部署と並んで、1949年DGB設立当初から連邦執行委員会内に、女性の問題解決のための担当部署として「女性部」³が設置され、1950年1月1日から女性部は活動を開始する。1951年7月24日連邦執行委員会は「DGBにおける労働組合女性の指針 Richtlinien für die gewerkschaftliche Frauenarbeit im DGB」をDGB規約の中に盛り込むことを決定し、それを受けて連邦女性評議会、連邦女性会議が組織化され、今日に至るDGB女性部の活動の基礎が固められた (DGB, 1985, p22)。

以降、女性部を中心として以下のような女性組合員の活動が営まれている。各産別労組ではそれぞれ女性部を形成し、独自に女性大会を開催している。各産別労組の女性労働組合員の多くは、事業所レベルでは従業員代表委員 Betriebsrat/Personalrat も兼ね、使用者との交渉や現場の問題解決に当たっている。また、連邦女性評議会は、DGB女性部の責任者、各産別労組女性部からの代表一名と地域本部の代表一名からなり、3カ月に一度開かれる。

さて、3年ごとに開催される連邦女性会議では、各産別労組女性部からの女性代議員約300名が組合の女性政策についての討議をおこない、議案を決議する。この議案は、連邦女性評議会からDGB全体の定期連邦大会に上程することができる仕組みになっている。連邦定期大会に議案を上程できるのは、原則的にDGB傘下の産別組合レベル、地区レベルからとなってい

るが、連邦女性評議会と各産別の女性部はそれとは独立した形で独自に議案を上程できる権限を与えられているのである。

このように、ドイツにおいては、企業を超えた、産別横断的な女性組合員達の活動が可能であり、従業員代表委員を通じて女性問題を職場レベルから産別労組女性部へとくみ上げ、それを連邦女性会議で議論し、さらに連邦レベルのDGBの最高意思決定機関にまで議案を上程する組織機構が確立されているのである。

制度が整っていても問題がないわけではない。DGB女性部はそのつど活発に定期連邦大会に議案を上程する。女性部から上程されたこれまでの議案内容は、女性の労働権の確立、育児休暇の要求、パートタイム労働の協約化、仕事と家庭の両立支援、賃金格差は正といった内容であり、現存の社会構造において女性労働者が被っている不利益を解消しようとする要求であった。DGB女性部は女性の利害のために個別の政策に取り組んできたのである。「女性問題」は女性部だけが担い、定期連邦大会においてDGB女性部から上程された議案に対して、もっぱら女性だけが発言するという傾向が見られた。採択された議案内容は通常、DGB本体のその後の政策に展開されることになっている。だが、戦後からドイツ統一までの分析をした結果、DGB女性部が上程した議案が定期連邦大会で採択されたとしても、その内容が全面的にDGB本体の実質的な政策に反映されるには至っておらず、また、採択されたとしてもDGB女性部の趣旨とは異なる形で政策化されていくこともあった(柚木, 2000)。DGB本体ではDGB女性部から提示される要求は、「付け足し程度」に扱われ、「一般的な」労組政策とは異なる、「特殊なグループ」の問題だとされてきた。また、女性たちの要求は多くの男性組合員から「煩わしい」ものとして受け止められ、その要求が通るか否かは、そのつどの政策領域の男性組合員の「好意」に左右されるものだったという(Kathmann, 1998, pp. 285-287)。

3-2 DGB全体の政治的課題へ

1990年代に入るとドイツ労組を取り巻く社会的環境が激変し、その流れの中でDGB本体はじめDGB女性部も大きく変化していく。1990年のドイツ統一の影響とEU統合を睨み、経済のグローバル化の急激な進展、企業のリストラの進行、並びに女性のM字型就労の変化、パートタイムなど「非典型的」雇用の増加など、労働市場における変化を背景として、DGBでは1990年代初頭から運動方針の転換と組織改革に向け議論が進められてきた。また、ドイツ統一に伴う基本法の改正による実質的な男女平等を求める「第2次男女平等法 das zweite Gleichberechtigungsgesetz」制定⁴(1994年9月)や、北京女性会議やEUアムステルダム条約でのGM戦略の登場により、ジェンダーに注目した男女平等への動きは一段と強まった。

組合組織率の動向を見れば、DGB全体としては組合員が減少する中で、DGB内の男性組合員比率が減少傾向にあるのとは対照的に、女性組合員比率は上昇傾向にあり、1970年代後半から1980年代初めにかけて20%を超えていた。ドイツ統一後、旧東ドイツの自由ドイツ労働組合連合 Freier Deutscher Gewerkschaftsbund FDGB⁵との統合により（1990年10月）、統一後とりわけ女性の組織率は上昇し、DGB内の女性比率は飛躍的に伸び30%台に跳ね上がる。

DGB内における女性比率の上昇で、女性組合員たちは以前より高いプレゼンスを示すようになり、DGB内部におけるジェンダー平等推進に弾みがつく。DGB内において1990年代初めに、女性の課題を組合全体の問題として主流化し、DGB組織内の意思決定ポジションへの積極的登用など、組織内での女性促進を積極的に行なうという決定がなされ、DGB組織内において取り組むべき課題として意識化されていた（DGB/F, 1993, pp.60-64）。

加えて、異なるジェンダー関係を持った旧東ドイツの女性達との連帯により、DGB女性部は「女性問題」からのゲッター化を脱却する糸口を模索し始める。1992年5月、DGB執行委員会は「女性攻勢 Frauenoffensive」の方針を決定する。ドイツ統一後の約2年間、1992年から1994年末まで、「女性は前へ Frau geht vor」をスローガンに、地域経済政策並びに企業におけるポジティブ・アクション、女性の経済保障、家庭と仕事の両立支援、セクシュアル・ハラスメント防止などを重点課題として、これらの課題をDGB全体のあらゆる政策領域で、労組活動の日常業務の中で積極的に取り組んで行こうという一大キャンペーンが展開される（DGB/F, 1993, pp.5-7）。とりわけ旧東地域では保育所の閉鎖、女性の高失業率の問題など女性へ不利益が一層強まった。旧東ドイツ地域では、旧西ドイツ地域にあった「女性問題」が浸透していく様相を呈していた。同キャンペーンではこれらの問題を、固定的な、従来の性別役割分業によるジェンダーの問題としてとらえ、その克服を前面に押し出した男女平等政策を取るようになる。つまり、既存のジェンダー関係に基づいて、その枠組みの中で改革の可能性を模索するのではなく、社会構築主義的なジェンダー視点を盛り込み、「女性問題」からのゲッター化を脱却する方向を示し始める。これには北京女性会議やEUのGMの流れに加え、旧東ドイツとの統一が有利に作用したのではないかと考えられる。すなわち、旧東ドイツにおいては、社会主義の国家理念として、女性も子供を持ちながらフルタイムで働く「労働者」として存在しており、旧西ドイツに見られたような「女性問題」は統一ドイツにおいては成立しえなかった。旧東ドイツの女性たちは、特別な女性部や女性政策をしばしば拒否していたという（Koch-Baumgarten, 2002, p139）。

他方、DGBでは「改革議論」と相まって、1990年代半ばには規約改正や基本綱領の刷新を通じて、ジェンダー均等がDGBの「コア」に位置づけられることになる。1994年6月の第

15回 DGB 連邦大会において、連邦女性評議会が上程した議案が採択され、DGB 規約 *Satzung* の中に「男女均等政策 *Gleichstellungspolitik*」が DGB の政治的課題の一つに加えられた（規約第 2 条 3 項）（DGB/F, 1997, P62）。

また、「改革議論」は 5 年半の議論を経て、1996 年 11 月の第 5 回 DGB 臨時連邦大会にて 15 年ぶりの基本綱領 *Grundsatzprogramm* 改定となる（DGB, 1997a, p117）。「未来をつくる *Zukunft gestalten*」（DGB, 1997b）と題された新しい基本綱領⁶と共に、DGB は自己改革の大きな一歩を踏み出すことになる。男女均等政策が今や DGB 組織全体として取り組むべき中心課題となったことに呼応し（DGB/F, 1997, p60）、「男性」、「フルタイム」を標準として展開してきた労働組合は、ジェンダーの視点を盛り込み、従来の「労働者」や「労働」といった概念を刷新することを余儀なくされた。例えば DGB の自己改革路線はパートタイム政策並びに労働時間政策のフレームワーク形成に影響を与え⁷、パートタイムは「女性問題」、「二次的に扱われる問題」ではなくなる方向性が示されている（DGB/F, 1997, p31）。さらには、「ジェンダーからの解放とその均等」に将来的に取り組んでいくこと（DGB, 1997b, p3）、「機会配分をジェンダーにより固定化されている社会的なバリアと権力構造を解体していく」（DGB, 1997b, p5）ことへの DGB の「挑戦」が明記されている。

ジェンダー均等の実現への対応はこのように、もはや女性部だけが「女性問題」を提示し、解決をあおいで全体の議論のテーブルに載せることを通じて取り組まれるものではなくなったのである。

3-3 「ジェンダーの主流化」の導入プロセス

では次に、DGB の「コア」に据えられたジェンダー視点が GM 導入にどのように結びついていったのか見ていこう。

DGB において、GM 導入に主導的な役割を果たしてきたのは DGB の女性組合員達である。

連邦女性評議会は、「これまで DGB 並びに傘下の労組において、女性政策を周辺の政策から組織の中心課題とすることができなかった。多くの政策領域では、未だに女性の利害がなおざりにされている。女性の利害を十分に取り入れるために」、1998 年 6 月の第 16 回 DGB 連邦大会にて「労組のあらゆる計画にジェンダーの視点 *geschlechtspezifische Perspektive* を盛り込み、それを実施すること」、並びに「女性が独自の政策内容を決定し、実施できるようにするために、新たに独立した女性組織の設置すること」を求めた議案 5 「労組のジェンダー政策 *Gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik*」を上程する（DGB, 1998, Anträge, pp.18-19）。「あらゆる領域の政策立案と実施の際に、ジェンダーに敏感な *geschlechtsspezifische Analyse* 分析

をし、それに基づいて男性と女性の異なる利害を考慮し、実施する」。また、「あらゆる領域の計画において男性と女性への影響を吟味すること、DGB 組織内での決定過程でもそれを確保し（つまり企画立案の段階から女性の担当者を入れること）、施策の影響が男女で異なり、それに応じた対応をしなければならないことを理解するために、決定権ある労組の管理職者にはジェンダー・トレーニングを行なうことが必要である」。それに加えて、「女性」が独自の政策内容を決定し、実施できるようにするために、新たに「独立した女性組織」の設置を、DGB とその傘下の労組のあらゆる層に設置することを要望した（DGB, 1998, Anträge, p18）。DGB の近代化と組織政策 DGB-Modernisierung und Organisationspolitik のブロックに上程された同議案では、GM という文言こそ出てこないが、その趣旨はまさに GM である。そして、その内容は、1997 年の第 14 回連邦女性会議にて採択された議案内容とほぼ同一である（Antrag-Nr.49:Gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik, DGB-Bundesfrauenausschuß）（DGB/F, 1998, pp.119-120）。同大会での上程理由を連邦女性評議会は次のように記している。「女性政策を周辺の・属人グループ政策 Rand- und Personengruppenpolitik から組織の中核の課題にすることには今もって成功していない。DGB 並びに傘下の産別労組の多くの政策領域において女性の利害は相変わらず無視されている。女性の利害を十分に代表させるためにはあらゆる政治領域に関する女性政策のための担当部署は専門の権限に発展しなければならない。その成功はそれぞれの導入の意志にかかっている。女性政策はそれゆえ今や労働組合政策の中核的な要素にならねばならない」（DGB, 1998, Anträge, p19）。

だが同議案は第 16 回 DGB 連邦大会において労組全体の新たな方向性を示す内容の大きな議案が採択されたことによって（議案 1 と議案 4）、それらの議案の参考意見扱いにとどまった。と言うのは、同大会にて DGB 執行部から上程された議案 1 「21 世紀の初めに、DGB による労働組合の利害代表に関するパースペクティブ An der Schwelle des 21. Jahrhunderts, Perspektiven der gewerkschaftlichen Interessenvertretung durch den Deutschen Gewerkschaftsbund」に「責務としてのジェンダー平等政策 Gleichstellungspolitik als Auftrag」が追加変更され、採択されたからである。同議案には、「民主主義のさらなる発展のためには男女の均等実現が重要である」こと、「女性がグローバル化や規制緩和の敗者にならないよう努力すること」、「あらゆる政治領域にジェンダーにより異なる影響に留意すること」などが盛り込まれている。さらに、「女性部の活動を保障し」、「女性政策を組織の中核的課題に据え、それが 21 世紀のあり方である」と記されている（DGB, 1998, Anträge, pp.11-12）。連邦女性評議会上程した議案 5 「労組のジェンダー政策」は「参考資料扱い」になったものの、その趣旨はほぼカバーされていると言ってよいだろう。だが新たな組織を立ち上げることは実現し

なかった。

その後の2001年11月の第15回連邦女性会議においては、より一層GM議論が活発となる。これまで「ジェンダー均等」という文言でテーマ化されていたが、同会議においてはGMという文言に変わる。しかもGMに関するテーマが議案ブロックとしてまとめられ、真っ先に議論されるべく第一番目に置かれている。同会議においてこのテーマがいかに重要事項として位置づけられていたかが分かる。第一ブロックにまとめられた議案は、「ジェンダーの主流化コンセプトの適用」(Antrag-Nr.1, IG BCE- Bundesfrauenausschuss), 「ジェンダー民主主義の実現とGM適用」(Antrag-Nr.2, ver.di-Bundesfrauenrat), 「GM導入と実施」(Antrag-Nr.3, DGB-LFA-Rheinland-Pfalz), (Antrag-Nr.4, DGB-LFA-Hessen), (Antrag-Nr.5, DGB-LFA-Bayern), (Antrag-Nr.6, GEW- Bundesfrauenausschuss) など、計8つの議案が多くの産別労組女性部から上程される(DGB/F, 2001b)。同会議で採択されたのは、議案1と修正された議案2であり、他の議案はそれらに関する参考資料扱いとなった。

2002年5月の第17回DGB連邦大会ではGM導入に向けて飛躍的な前進が見られた。同大会にて、規約の中にジェンダー視点を取り入れ、DGBの政治目標に「ジェンダー民主主義」を掲げる議案3つ(S65; § 2 Ziff.1b), S66; § 2 Ziff.3a), S67; § 2 Ziff.3d))が連邦女性評議会から上程される。これらの議案は若干の修正を加えられるものの採択される(DGB, 2002a, Anträge zur Satzung, pp.26-28)。議案の上程に際して次のような理由が挙げられている。「女性政策やジェンダー政策は近年労働組合においても進展している。まったく新たな方法(とりわけジェンダーの主流化)に基づくジェンダー民主主義の実現は目標設定や規約に結びつけられた原則であり、いくつかの労働組合においては、より進展した、より具体的なかたちで既に導入されている」(DGB, 2002a, Anträge zur Satzung, p.27)。改正された規約では、DGBの政治的の目標として「ジェンダー民主主義 Geschlechterdemokratie に努め」(規約第2条1のb), 「あらゆる事業所, 管理, 経済, 社会, 政治において男性と女性の平等の参加を実現するために」, 「ジェンダーの主流化の戦略を取り入れること」(規約第2条3のa)が示されている(DGB, 2002a, Anträge, pp.26-28)。これによりDGBはGMを公的に導入したことになる。だが、議案S65からは「ジェンダーの主流化実施のために組織を発展する」という一文が削られ、実施のための新たな組織作りは前大会に引き続きここでも見送られることになる。

さらに同大会においては、「全般的な労働組合政策, 社会政策, 男女平等政策」の議案を議論するブロック2で、連邦女性評議会から議案14「DGBにおけるジェンダーの主流化コンセプトの適用について Anwendung des Gender-Mainstreaming-Konzept im Deutschen Gewerkschaftsbund」(Antrag-Nr.14), 並びにサービス産業労組 ver.di 女性評議会から議案

15「ジェンダー民主主義の実現とジェンダーの主流化戦略の適用について *Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und die Anwendung des Konzeptes des Gender Mainstreaming*」(Antrag-Nr.15)が上程される。議案14が採択され、議案15は、議案14の参考資料とされた。この採択により、DGB全体に「ジェンダーの主流化の原則をすべての組織と政策領域に取り入れることを義務づけること」が決定された。採択議案をまとめると次のようになる。すなわち、1) GMの原則を実施するために目標、措置、構造を開発すること、2) その際のワーキンググループは男女から構成され、女性部との協力のもとに展開すること、3) GMの実施過程では、その結果と評価を行なうこと、そのための分析手法を開発し用いること、4) DGB執行委員会は傘下の労組もこの戦略を適用することができるようなGM適用と実施のための適切な基準を開発することとなっている(DGB, 2002a, *Anträge Beschluss*, pp. 22-23)。

連邦女性評議会は、「ジェンダー均等のための新しい包括的な戦略としての『ジェンダーの主流化』」を、「女性部の活動をさらに発展させた形として」位置づけている。議案上程の理由として、1995年の北京女性会議で登場した『ジェンダーの主流化』は、その後EUアムステルダム条約でその導入が加盟国に義務づけられたこと、ヨーロッパ労連ETUCにおいても1995年に導入されたことを挙げ、DGBにおけるGM導入を迫ったのである。EUアムステルダム条約の発効(1999年5月1日)を前に、1998年9月に誕生したDGBと関係の深いSPDのシュレーダー政権も1999年6月にGMを、「実質的な男女平等促進のための政府の中心課題」として取り入れることを決定している⁸。さらに連邦政府のみならず⁹、ドイツ国内の政党、政治組織において積極的に急ピッチでGMを導入していった¹⁰。このような社会状況の変化とDGB傘下の女性たちの努力によって、DGBにおいてもGMの導入が決定したのである。

さらに、2006年5月第18回DGB連邦大会では、GMに関する議案は2つ上程された。青年部から上程された議題J006は、労働市場政策、雇用政策、協約政策といった労組活動の主要な領域における「ジェンダー公正」の実現を求めるものであり、同大会にて採択された。もう一つの議題、議題A006は地域執行部DGB-Bezirksvorstand Hessen-Thüringenから上程されたもので、GM実施への組織的取り組みについての要求である(Antrag-A006)。議題A006は同大会においては採択されず、「DGB執行部への資料として採択」という条件付きである。議題A006の内容は次のようになっている。「トップダウン原則に基づくDGBにおけるGMの実施を公然と支持すること」、「それに伴う財政的、人的資源を投じること」、「執行部は規約部*Grundsatzabteilung*に、外部から専門的助言を受け、そのプロセスを具体化し、調整し、リードするワーキンググループ*Steuerkreis*を設置すること」。「さらに、DGBの*hauptamtlichen*

Qualifizierung の枠内において、継続的な GM の研修と、いわゆるジェンダートレーニングを行なわれなければならない。」「規約部に設置されたワーキンググループは執行部に GM 実現の状況について定期的に報告する。さらに、執行部はトップダウン原則にもとづき、GM 実施へのさらなる措置をとらねばならない」というものである (DGB, 2006, p16)。同議案内容は、先の 2005 年 11 月第 16 回連邦女性会議において上程された議案 F003 とほぼ同じ内容であり、同議案は同会議において DGB 女性評議会にて検討されるという扱いになっていたものである (Antrag-F003: Anwendung des Gender-Mainstreaming-Konzepts im Deutschen Gewerkschaftsbund, DGB-Bezirksfrauenausschuss Hessen-Thüringen (Annahme als Material an den DGB-Bundesfrauenausschuss) (DGB/F, 2005, Anträge p84)。DGB においては GM の導入の方針は決まるものの、その実施に関する具体的な取り組みについてはまだ議論を重ねる必要があるという状況である。

4. まとめにかえて

4-1 DGB の「ジェンダーの主流化」実施への課題

伝統的な労働組合の存在基盤であった男性・ブルーカラー・正規雇用の「労働者像」からの脱却、無償・有償労働を含めた「労働」概念への運動方針の刷新、並びに DGB 規約改正を通じ GM 戦略導入へと転換し、DGB はジェンダー平等推進の新しいステージに踏み出した。その後、EU をはじめドイツ政府における GM への取り組みという流れに加えて、それを後押しする DGB 女性部の貢献があり、DGB においても GM が DGB 全体の政治的課題として位置づけられた成果は大きい。DGB 女性部がイニシアティブを取り、GM 導入の方針が決定されたが、残念ながら際立った進展はそれ以降見られない。だが、DGB 傘下の労組の中には、従来の女性部に加え、ドイツ全地域のためのジェンダー政策専門担当部署「ジェンダー政策 Genderpolitik」を設置し、男女 2 名のジェンダー担当者を配して GM を進めるサービス産業労組 ver.di や、プロジェクトベースで GM に取り組む金属産業労組など、それぞれのやり方で実施している産別労組もある。ジェンダー民主主義を実現しようとする DGB の「将来に向けての挑戦」は、「DGB はじめ他の労働組合もイメージを改善し」、「潜在的な組合員の拡大」を睨んだいわば労組の生き残り戦略としてとらえられている (DGB, 2002a, Beschluss, pp.22-23)。また、労働組合の女性政策並びに男女均等政策への取り組みは、労組の重要な課題の一つだと認識され、組合員のみならず、とりわけ非組合員にとっての労働組合のイメージ向上につながっている (DGB, 2002b, pp.7-8, pp.14-15)。ナショナルセンターとしての DGB

がGMのために自らを変革する社会的意義は大きいはずである。

それにもかかわらず、DGBにおいてGM実施を困難にしている課題はどこにあるのだろうか。筆者が行なったインタビュー調査を中心にその原因を考察してみよう。

まずは、「女性部」という「ジェンダー・ユニット」(ジェンダー化されたユニット)が担うのではなく、GMという「新しい」戦略のための「新しい」組織づくり、すなわちジェンダー担当部署の新設についてである。女性部の担当者は、公的なジェンダー担当部署の設置並びにそれと連携するジェンダー委員 Gender Beauftragte を各部署に配置することを切望している¹¹。だが、DGBではジェンダー担当部署の新設やジェンダー担当者の配備といった新しい取り組みは、コスト負担という点で実現できていない。1999年9月のDGB本部のベルリン移転に伴い、組織再編が議論されたが、組合員の減少による財政的負担を理由に、ジェンダー民主主義実現のためのDGB組織改革は挫折してしまっている。第18回DGB連邦大会(2006年)にて採択されながらもDGB執行部が未だに検討を重ねている点はどこにあると推測される。

次に、GMが進まない理由は女性の「権力 power」が不足している点であると指摘されている¹²。DGB内部において女性比率が高まったとしても、それは3割程度である。政治目標として設定されたとは言え、それを実施するための重要政策を決定していく意思決定過程での女性の出現が少ないのである。

また、別のDGB女性部幹部は、ジェンダーの理解浸透を挙げ、それは担当者個人によるところが大きいと指摘した¹³。2000年のベルリンへ本部移動の際、DGB組織人員の若返りが図られた。年齢が比較的若い幹部も増え、また女性も増えたという。それにより以前よりジェンダー理解は広まったが、組織運営にかかわるより多くの幹部がジェンダーの問題を理解することが望まれる。組合幹部並びに一般組合員に対する「ジェンダートレーニング」が行なわれているが、成果が出るにはまだ時間がかかりそうである。

その他の理由として、「下から」の社会運動の伝統のあるドイツにおいては、GMの「トップダウン方式」のやり方への抵抗も考えられる原因の一つではないだろうか。

4-2 女性部という「ジェンダー・ユニット」の未来

DGB女性部は、女性の労働問題を解決するために組織された女性の専門家集団である。DGB女性部はまさにその意味で、労組の中の女性運動の主体である。男性中心の労働組合において、労組の女性たちはマイノリティーながらも、各産別労組のネットワークを形成し、働く女性のために活動を続けてきた。DGBの女性組合員比率は1980年代終わりから上昇し、男性中心の労働組合において、30%台ではあるがDGB内において一定のプレゼンスを示し、労

組内のポジティブ・アクションの実施等により、意思決定機関に女性を送り出してきた。このように労働組合における女性組合員比率の上昇は、労働組合におけるジェンダー平等推進を握る鍵となってきた。ドイツにおいては、既に整っている制度を利用して、企業横断的な、女性組合員の活動による「労働運動フェミニズム」が実践されてきた。だが同時に、ジェンダー問題の解決への突破口が改めて必要となる。

「女性問題」から「ジェンダー問題へ」と解決すべき問題対象が変化したにもかかわらず、それを推進する主体が相変わらず「女性」であることに問題はないのであろうか。女性部の存在がGMのための組織改革を若干複雑にしているという状況も見えてくる。既存の「女性部」が女性にかかわる政策について（たとえば年金改革、医療改革、家族政策など）担当しており、GMで果たさねばならない課題は、「女性部」が既に果たしていると思われる。コーディネーションのために女性部があるのではと反論される。「これは違う、GMではない」と女性部担当者は言う。女性部は「女性の立場から」発言する部署であり、だからといって常に他の部署と接触しているわけではない。女性にかかわる事案と認識された際、必要に応じて他の担当部署と接触しているに過ぎないという。GMのためには、全部署に、あるいは少なくとも、協約政策、労働市場政策、共同決定政策、規約政策などの主要部署にジェンダー担当者を置き、DGB執行部の近くにジェンダー委員会を新設し、情報の共有や議論の交換ができるようになるのが一番望ましいと言う¹⁴。

「女性」という推進主体が相変わらず「女性問題」解決にあたり、同時にGM戦略においても担い手となっていくことが、女性のゲッター化を固定してしまい、GMのダイナミズムを阻害してしまうという危険性もある。2005年5月、第18回DGB連邦大会では、女性部からの議案上程はなく、地域や青年部といった女性部以外の部署からGM導入に関する議案が上程されているのは大変興味深い。

ジェンダーに関してどのような戦略で男性組合員に訴えていくのか、男性が無関心でいられないようなロジックを展開することも重要である。女性組合員たちが労働組合内部のネットワークのみならず、解決の突破口を労組外部の女性団体に求め、「外部から」DGBにGM実施のプレッシャーをかけるという戦術の可能性もあるだろう¹⁵。DGBというある一定規模を持った労働組合において、「ジェンダー・ユニット」としてのDGB女性部がいかなる展開を見せるか、今後の動向に注目していきたい。

注

- 1 DGB の戦後から 1990 年代までの労働時間政策, パート政策の詳細については, 柚木, 2000, 2001a, 2001b, 2004a, Yuki/Yamada, 2004 を参照。
- 2 本稿の 3-1 並びに 3-2 は Yuki/Yamada, 2004 並びに柚木 2005 に加筆修正したものである。
- 3 DGB 女性部の名称は設立以来, 何度か変更になっている。本論文では便宜上, 女性部に統一する。1990 年代は女性政策部 *Abteilung Frauenpolitik*, 現在は *Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik* という名称である。
- 4 基本法第 3 条第 3 項に「国は, 女性と男性の実質的な男女平等の実現を促進し, かつ, 現存する不利益の除去を目指して努力する」という一文が追加される。
- 5 FDGB は組織率 98% の強制加入の労組である (フェルステンベルク, 2000, p284)。
- 6 第 1 章「労働の未来」, 第 2 章「経済の改革」, 第 3 章「改革により社会的国家を守る」, 第 4 章「我々の民主的社会への要求」, 第 5 章「労働組合の未来」から成る。
- 7 詳細は, Yuki / Yamada, 2004 参照。
- 8 ドイツ政府の取り組みについては, 柚木, 2004b を参照。
- 9 連邦政府レベルに加えて, さらにニーダーザクセン, ザクセン-アンハルト, ラインランド-プファルツ, メクレンブルク-フォアポメルン, ハンブルク, ブレーメンといった州政府レベルにおいても, その導入や考慮が決定された (Bundesregierung, 2003, pp.18-24)。
- 10 「雇用のための同盟 *Bündnis für Arbeit*」(2001 年), 社会民主党 SPD (2001 年 11 月), ハインリヒ-ヘル財団といった社会的影響力を持つ組織においても取り入れられるようになった。
- 11 DGB 女性部担当者とのインタビューによる (2004 年 3 月)。
- 12 引退した DGB 執行部の女性へのインタビューによる (2007 年 2 月)
- 13 DGB 女性部担当者とのインタビューによる (2007 年 1 月)。
- 14 DGB 女性部担当者とのインタビューによる (2004 年 3 月)。
- 15 この可能性については “The women's Movement within Trade Unions in Germany”. *Singns*, 2008. vol. 33, no. 3 (近刊) にて改めて論じた。

引用・参考文献

- Berghahn, Sabine, 2007, “Deutschland”, in: Friedrich-Ebert-Stiftung Hg., *Mehr Gleichstellung für ein stärkeres Europa! Internationale Tagung*, Friedrich-Ebert-Stiftung, pp.19-21.
- Die Bundesregierung, 2003, *Gender Mainstreaming. Was ist das?*
- DGB, 1985, *frauen und arbeit*, 8-10'85, p.22.
- DGB, 1989, *Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1986-1989*.
- DGB, 1994, *Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1990-1993*.
- DGB, 1997a, *Geschäftsbericht 1994-1997*.
- DGB, 1997b, *Die Zukunft gestalten: Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes*. 2. Auflage.
- DGB, 1998, *Protokoll*, 16. *Ordentlicher Bundeskongress*.

ドイツにおける労働組合の「ジェンダーの主流化」の課題

- DGB, 2002a, *Protokoll, 17. Ordentlicher Bundeskongress*.
- DGB, 2002b, “DGB Trendbarometer 2002”. *Informationen und Positionen der Grundsatzabteilung*, Nr.10.
- DGB, 2006, *Beratungsunterlagen, 18. Ordentlicher Bundeskongress*.
- DGB/F, 1993, *Geschäftsbericht der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand, 1989–1. Halbjahr 1993*.
- DGB/F, 1997, *Geschäftsbericht der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand, 1993–1996*.
- DGB/F, 1998, *Protokoll, 14. DGB-Bundesfrauenkonferenz vom 6. Bis 8. November 1997 in Magdeburg*
- DGB/F, 2001, *Geschäftsbericht der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand, 1997–2001*.
- DGB/F, 2001b, *Protokoll, 15. DGB-Bundesfrauenkonferenz*.
- DGB/F, 2005, *Anträge, 16. DGB-Bundesfrauenkonferenz*.
- フルステンベルク, フリードリッヒ, 2000, 「ドイツの雇用関係」, 桑原, バンバー, ランズベリー編著, 『先進諸国の雇用・労使関係』, 日本労働研究機構, pp.260–288
- 金井淑子, 1989, 『ポストモダン・フェミニズム』, 勁草書房
- Kathmann, Maria, 1998, “Von der Rand- zur Zielgruppe? Frauen in den Gewerkschaften”, in: Alemann, von Ulrich/ Schmid, Josef Hrsg., *Die Gewerkschaft ÖTV*, Nomos Verlagsgesellschaft, pp.285–294
- 木下武男, 1998, 「『労働運動フェミニズム』と女性の連帯組織」, 中野麻美, 森ます美, 木下武男編, 『労働ビックバンと女の仕事・賃金』, 青木書店, pp.206–226
- 木下武男, 2000, 「労働運動フェミニズムの提起—労働運動にフェミニズム視点を—」, 『女性労働研究』, No.38, pp.6–14
- Klein, Martina, 1995, *Gewerkschaften und Teilzeitarbeit in Deutschland*, Nomos Verlagsgesellschaft.
- Koch-Baumgarten, Sigrid, 2002, “Changing Gender Relations in German Trade Unions”, in: Colgan, F./ Ledwith, S. (eds.): *Gender, Diversity and Trade Unions*, Routledge, pp.132–153.
- 大沢真理, 1999, 「開発政策の比較ジェンダー分析のモデル」, 国立婦人教育会館, 『女性のエンパワーメントと開発—タイ・ネパール調査から』, pp.245–270
- Pinl, Claudia, 1977, *Das Arbeitnehmer-Patriarchat*, Kiepenheuer and Witsch.
- 柚木理子, 2000, 「ドイツ労働組合の労働時間政策—DGBとDGB女性部を事例として—」, お茶の水女子大学大学院人間文化研究科博士論文
- 柚木理子, 2001a, 「『時短先進国』ドイツにおける雇用の再編—1960年代から1980年代のDGBの政策を中心に」, 『川村学園女子大学研究紀要』第12巻第3号, pp.131–153
- 柚木理子, 2001b, 「ワークシェアリングとジェンダー—ドイツにおける1970年代終わりの議論を中心に」, 竹中恵美子編『労働とジェンダー』, 明石書店, pp.191–216
- 柚木理子, 2004a, 「パートタイム雇用をめぐるDGBの議論—経済復興期から高度経済成長期まで」, 『川村学園女子大学研究紀要』第15巻第2号, pp.113–130
- 柚木理子, 2004b, 「ドイツ政府における『ジェンダーの主流化』—導入とその課題」, 川村学園女子大学女性学研究所『女性学年報』, 第2号, pp.31–41
- 柚木理子, 2005, 「労働組合とジェンダー—ドイツのナショナルセンターDGBを事例として」, 原ひろ子監修, 「原ゼミの会」編集委員会編集, 『ジェンダー研究が拓く地平』, ソキウス研究叢書3, 文化書房博文社, pp.225–240
- Yuki, Masako / Yamada, Kazuyo, 2004, “Towards Gender Mainstreaming Trade Unions in Japan and Germany—The Impact of Expanding Part-time Employment in the 1990s”, in: *Industrielle Beziehungen (The German Journal of Industrial Relations)*, no. 1&2, vol. 11 pp.27–41.