

ドイツにおける仕事と家庭の両立策 ——シュレーダー政権にみる「ジェンダーの主流化」の試み——

柚木理子*

A New Approach to the Policy on Work and Family in Germany — “Gender Mainstreaming” by Schröder Administration —

Masako YUKI

要 旨

本稿の目的は、ドイツにおいて1998年9月政権についたシュレーダー政権が「ジェンダーの主流化」にいかに取り組んでいるのか、ドイツ政府の発行する資料をもとに、仕事と家庭の両立策に焦点を当て、コール政権時代との比較を通じて検討することである。

その結果、2000年7月育児手当・休暇法の改正、並びに2000年12月パートタイム法の制定（いずれも2001年1月発効）により、パートタイムを軸とした雇用政策と家族政策の政策パッケージを実現することにより、従来のジェンダーを超える制度的基盤を確立したことが明らかになった。すなわち、「ジェンダーの主流化」の試みは、雇用者の「時間主権」を確立し、パートタイムとフルタイムとの、また有償労働と無償労働とのジェンダーにとらわれない「ワークシェアリング」を推進しようとしているところにみられるのである。

キーワード：シュレーダー政権、「ジェンダーの主流化」、仕事と家庭の両立策、育児手当・休暇法、パートタイム法

目 次

1. はじめに
2. コール政権下でのジェンダー・ベースの雇用の流動化
 - 2-1. 拡大する雇用形態の男女間格差
 - 2-2. 1990年代女性のパート化の進行

*講師 労働社会学

3. シュレーダー政権の仕事と家庭の両立策
 - 3-1. ドイツにおける「ジェンダーの主流化」
 - 3-2. 育児手当・休暇法の改正
 - 3-3. パートタイムの新たな位置付け
4. まとめにかえて

1. はじめに

本稿の目的は、ドイツ¹⁾において1998年9月に社会民主党SPDと90年連合・緑の党の左派連立で誕生したシュレーダー政権が打ち出した「ジェンダーの主流化」政策を仕事と家庭の両立策に焦点を当て、政府の発行する資料をもとに検討することである。

「ジェンダーの主流化 Gender Mainstreaming」とは、1990年代半ば以降用いられる、最重要課題として位置付けられている実質的な男女平等の実現に向けた諸政策施行のためのキーワードである。1970年代半ば以降、国連の女性差別撤廃条約（1979年）やILOの「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」（156号条約）（1981年）により、国際レベルで性別役割分業の見直しが始まった。男女平等への取り組みはそれまでの女性のみを対象としたものから、男女両性を対象とした政策へと方向を変えた。だが、実質的な男女平等は実現されず、それどころかオイルショック以降の低成長下では女性の雇用状況が悪化していた。1990年代に入り、1995年9月の第4回国連世界女性会議（北京女性会議）、EUレベルでは1996年の第4次行動計画（1995年策定）並びに1997年6月のアムステルダム条約により、より実質的な男女平等をめざすため、ジェンダーの視点を組み込むこと²⁾が施策の中心課題に据えられ、男女平等政策は「ジェンダー政策」へと大きくパラダイムを転換した。これら世界的潮流の根底に流れているのがいわゆる「ジェンダーの主流化」という考え方である。「ジェンダーの主流化」とは、「社会のすべての領域においてジェンダーの視点を確実に主流に置く」（パラ25）、「決定が下される前に、それが女性および男性それぞれに及ぼす影響の分析がなされるよう、あらゆる政策および計画の中心にジェンダーの視点を据える」（パラ164）ことであり、北京女性会議で採択された「北京綱領」全体を通じて強調されている。また、EUの第4次行動計画（1996年～2000年）では、「男女均等問題をあらゆる政策分野で政策、行動、予算措置の対象として不可欠の部分とすること（これを「メインストリーミング」と呼ぶ）」と定義されており（濱口、2000、p. 25）、その主旨はアムステルダム条約の第2条、第3条に引き継がれている。日本においてもそれは、「ジェンダーにしばられない」社会形成を目指した

「男女共同参画社会基本法」(1999年)に取り入れられている。

ドイツにおいても、1998年9月に誕生したシュレーダー新政権は1999年6月に「ジェンダーの主流化」を、「実質的な男女平等促進のための政府の中心課題」として取り入れている(BMFSFJ, 1999)。他方、ドイツの雇用状況を見れば、オイルショック以降雇用状況は悪化し、有期雇用、パートタイム、派遣労働などの「非典型的雇用 *atypische Beschäftigung*」が増加し、「標準的雇用関係 *Normalarbeitsverhältniss*」の「侵食」が危惧されている³⁾。しかも、これら「非典型的雇用」には圧倒的に女性が多く、雇用形態において男女間の格差が見られる。パートタイム就労の増加は、家庭での労働のため女性が雇用労働時間を短くするという女性の主体的、自発的な選択の結果としてではなく、そこには政策的関与や法律の策定というかたちでの国家のジェンダー観が反映されているはずである。果たして「ジェンダーの主流化」は失業率も依然として高く、パートタイム比率が一方向的に女性に偏っているドイツの状況にどのようにメスを入れようとしているのだろうか。

本稿では、「ジェンダーの主流化」を掲げたシュレーダー政権が「仕事と家庭の両立」という従来は「女性問題」とされていた課題に対し、どのように取り組もうとしているのか、コール政権時代(1982年10月～1998年9月)との比較を交えながら分析する。

2. コール政権下でのジェンダー・ベースの雇用の流動化

2-1. 拡大する雇用形態の男女間格差

まずはオイルショック後、コール政権下の雇用再編状況を簡単に押えておこう⁴⁾。ドイツでは、高失業対策のため、「時短によるワークシェアリング」を推進しようとする労働組合と、「フレキシブル化」の名のもとでさらなる雇用の流動化を推進しようとするコール保守政権並びに使用者は、正規雇用のフルタイムの労働時間制をめぐる激しく対立した。だが、パートタイムに関しては事情は異なっていた。当該時期はちょうど女性の雇用者比率の上昇も重なり、労使並びにコール政権ともに、女性雇用者に対しパートタイムの推進という政策をとった。すなわち、一方で労働組合は時短による雇用創出という「ワークシェアリング政策」の中で、賃金減少や雇用形態の変更を伴うパートタイムを「家族的責任を有する」女性を対象として奨励した。他方、使用者や保守系政府は「フレキシブル化政策」で、新しい「フレキシブルなパートタイム」は、女性の「二重負担を軽減する」働き方であると奨励し、従来の「半日労働」といういわば「定型的なパートタイム」の形態をさらに細分化し、二人の労働者で一つのフルタイムの仕事を分け合う「ジョブ・シェアリング」や、労働者は仕事が生じるたびに使用者から

の呼び出しに応じる「呼び出し労働」といった、新たなより「フレキシブルなパートタイム」を創出した。この方向は、コール政権の後押しもあり、1985年5月「就業促進法 *Beschäftigungsförderungsgesetz*」が制定され、決定的になる。同法は、ドイツの労働法において初めてフルタイムとパートタイムの均等扱いを明文化した。だが他方、「ジョブ・シェアリング」や「呼び出し労働」、さらに有期雇用といった就労形態をも規定し、このような新たな「フレキシブルなパートタイム」を社会的に認知させ、雇用の流動化を図る目的でもあった。

使用者やコール政権がパートタイムの拡大を通じた雇用の流動化を図ることに対して、労働組合は雇用の流動化自体には反対するものの、抜本的なパートタイム対策を講じることができなかった。労使、並びにコール政権は、女性が雇用労働時間を短く調整することで、つまりパートタイム就労をすることで家事や育児を行なう、また他方男性は稼働労働の主たる担い手であることが「当然」であり、男性の雇用労働時間が短縮される程度に応じて、家事・育児に参画していこうという、従来のジェンダー観を前提としていたからである。

ドイツにおいては、このように従来のジェンダーをもとに展開されたオイルショック後の雇用・失業対策により、女性雇用者比率が上昇したにもかかわらず、フルタイムの圧倒的多数は男性であり、パートタイムの圧倒的多数は女性であるというフルタイムとパートタイムの雇用形態に男女間の格差が決定的となった。その上、女性内の雇用形態格差を引き起こすことにもなった。つまり、男性並みに働くことのできる女性はフルタイム、「家族的責任」のある女性はパートタイムと女性を分断し、さらにパートタイム内部においても、年金、失業保険、疾病保険など社会保障給付を受けられる比較的安定したパートタイムと、社会保障給付を受けられぬ不安定な「フレキシブルなパートタイム」である僅少雇用 (*geringfügige Beschäftigung*) へと二極化されていった（以下ではこれを「僅少パート」と称する）。

2.2. 1990年代女性のパート化の進行

では、ドイツ統一後はどのようなものだったのだろうか？

1990年10月のドイツ統一のインパクトにより、経済・雇用状況はさらに悪化した。それへの対策として、1988年3月に「市場逆行的な規制の撤廃に関する独立専門委員会」、通称「規制緩和委員会 *Deregulierungskommission*」が設置され、同委員会は1991年に報告書「市場開放と競争」を提出し、そこで改善案の一つとして規制緩和の立法を提言した。それを受けて、1990年代には労働法の規制緩和が続く⁵⁾。時限付き立法（1989年末まで）であった先の1985年の就業促進法が2度にわたり延長され⁶⁾、また1996年9月には「成長と就業促進のための労働法」が制定されるなど、高失業対策として有期雇用の許容期間の延期、派遣期間の延長など、

雇用の流動化を狙った規制緩和が進められる。さらに、1994年7月、変形制や交代制を大幅に認め、労働時間制度自体の弾力化を進めるための労働時間法の改正があり、それにより法定時間外労働という観念がなくなり、また女子現業労働者の深夜業禁止が廃止され、男女共通の深夜業規制が定められた（和田，1998，pp. 101-131）。さらに1996年11月、小売業の営業時間延長のための閉店法の改正など次々と改正されていった（和田，1998，pp. 148-161）。

これらの労働法の規制緩和の動きは、雇用の流動化を狙った政府の雇用対策と連動していた。1994年の初めに、コール政権は雇用創出と失業対策のために再びパートタイムの拡大を狙った「パートタイム攻勢 *Teilzeittoffensive*」を開始した。政府は従来のパートタイムにまつわる「不完全で、価値の低い」という「ネガティブな響きを払拭し」、「労働時間のフレキシビリティとモビリティ」を高めるため、パートタイムを「可動時間 *Mobilzeit*」という呼び名でとらえ直し、促進に取り組んだ（BMAS, 1995, pp. 2-7）。ここでは、「半日労働」や「僅少パート」だけでなく、1日の労働時間が事業所のフルタイムの通常の労働時間よりも短い労働時間で働くことも含まれており、フルタイム一辺倒の硬直的な男性の働き方の変容を唱え、育児休暇の取得を呼び掛けている（BMAS, 1995, pp. 20-21）。

さて、1990年代の雇用状況は、男女共フルタイムは減少傾向、パートタイムは増加傾向にあるが、雇用形態別に見ると、その増減のあり方に男女間で相違が見られる。雇用者の実数から見ても、1990年と1998年を比較すれば、男性は約90万人の減少、他方女性は約67万人の増加であり、1998年の全雇用者に占める女性比率は43.6%と、女性雇用者の増加傾向は続いている。1990年から1998年にかけて、女性のパートタイム比率は、6ポイントも上昇し、1998年の女性のパートタイム比率は、40%という高さである（図1参照）。女性のパート化は一段と進んだ。1990年代の雇用の女性化は女性のパート化が同時進行したものであり、先の高度経済成長期のパートブームに継ぐ、第二次パートブームと言えるような状況である（図2参照）。ちなみに男性のパート比率は高度成長期以来1%台で推移してきたが、1990年代には依然として低い水準であるが上昇傾向を示し、1998年には4.5%まで上昇してきている⁷⁾。だが、パートタイムを選択する男性は、家事・育児を積極的にしていこうとする「新しい男性」ではなく、病人、障害者、高齢者に多いとの指摘がある（Bäcker und Stolz-Willig, 1994, p. 6）。

ドイツにおいてパート化が進む中で、パートタイムの均等扱いがなされていたわけではなかった。確かにドイツでは前述の通り、1985年の就業促進法において、フルタイムとパートタイムの均等待遇が明文化された。とは言え、同法はパート促進を目的とした失業対策に主眼が置かれており、パートタイムに関する詳細な規程や保護などの点でその不完全さが指摘されていた⁸⁾。さらに、パートタイムに関する労働協約⁹⁾は1980年代末まで存在せず（オクス、

1999, p. 68), 1990年代初めまでは労働協約においても、十分なパートの保護という水準まで達していなかった(宮前, 1994)。その上、パートタイム職はサービス業など、低賃金の、いわゆる「伝統的な女性職」に多く、フルタイムとパートタイムの均等待遇の原則が貫かれる中、

実際は、昇進、賃金、訓練機会においてパートタイマーの間接差別が存在していたのである（オクス、1999、p. 70）。

さらに、1990年代には「僅少パート」の問題も顕在化した。ドイツにおいては、労働時間が週15時間未満、所得が一定レベルより低い（月額が西独地域では620マルク、東独地域520マルク）¹⁰⁾ 低賃金労働を「僅少雇用」と規定している（社会法典第4編）。この「僅少パート」は所得税納税義務はあるが（22%）、疾病保険、年金などの社会保険加入義務がなく、従って事業主も拠出しなくてよい、廉価な労働力として1980年代半ば以降「濫用」されてきた。とりわけ1990年代に入り「僅少パート」の数は増加し、1992年に450万人であったが、5年間に約100万人増え、1997年には560万人、1999年には650万人に膨れ上がっていた（Kerschbaumer u.a., 2000, p. 7）。旧西ドイツ地域で「僅少パート」を本業とする者の約66%が、ドイツ全土でも約63%が女性である¹¹⁾。「僅少パート」は、低賃金、不安定雇用であり、社会保障の面からも不利益であり、新たな「女性」の問題となった。

このように依然として、雇用形態から見た男女間格差は大きく、雇用状況のさらなる悪化により、雇用の流動化が一層促進され、1990年代にはパート＝女性の働き方という構図が強化された感が否めない。閉店法の改正により、女性比率が高く、パート比率も高かった小売業の労働時間がより弾力的に運用され、パート化や僅少パート化がさらに進んだと考えられる。また、新労働時間法の制定で、時間外労働が容易に可能になったことを合わせ考えれば、女性はパートへ、男性は残業へという新たな分断も指摘されている（Bäcker und Stolz-Willig, 1994, p. 4）。

1994年9月、1990年のドイツ統一に伴う基本法改正による「第2次男女同権法 *das Zweite Gleichberechtigungsgesetz*」¹²⁾ の制定で、基本法第3条第3項に「国は、女性と男性の実際の実現の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」という一文が追加され、実質的な男女平等の実現が国家の責務とされた。だが、1990年代のコール政権下においては、男女平等の法的枠組みは整ったものの、雇用の流動化の促進により、雇用形態の男女間格差は強化され、女性へ不利益が一層強まった。ドイツでは男性の家事参加も低く¹³⁾、父親の育児休業取得率も低く、女性のパート化が進み、ジェンダーを根幹から問い直そうとする世界的潮流とは逆行するかのごとく、一連の規制緩和の帰結としてむしろ従来のジェンダー構造が強化されていった様相を呈していた。

3. シュレーダー政権の仕事と家庭の両立策

3-1. ドイツにおける「ジェンダーの主流化」

ドイツ統一後、東ドイツ地域の経済復興が遅れ、また効果的な失業対策が打ち出せず、このようなことから国民のコール政権に対する不満がつのり、1998年9月27日の総選挙で政権交替となる。16年間続いたコール率いるキリスト教民主同盟 CDU/CSU と FDP の保守中道連立政権から、シュレーダー率いる社会民主党 SPD と 90 年連合・緑の党の左派連立政権への政権交替である。

シュレーダー新政権は「ジェンダーにとらわれない民主主義 Geschlechterdemokratie」, 「ジェンダーの主流化 Gender Mainstreaming」を主眼とした男女平等政策に着手し始めた。政府は1999年6月23日に、「雇用、成長及び社会的安定の確保のための将来プログラム—ドイツ再生」という雇用状況の改善と財政健全化プログラムを決定すると共に（労働大臣官房国際労働課, 2000, p. 35）、職場と家庭での実効ある男女の機会均等を推進するためのアクションプログラム「女性と仕事 Aktionsprogramm “Frau und Beruf”」を閣議決定し、家族・高齢者・女性・青年省を中核に据えた、各関係省庁の代表から成るワーキング・グループ「ジェンダーの主流化」を作ることを決定した（BMFSFJ, 1999）。これらの動きは1995年の北京会議、1997年のアムステルダム条約の要請に対応するためである¹⁴⁾。「ジェンダーの主流化」はドイツにおいては、「社会を全体として変革するための政治的メカニズム」であり、「ジェンダーの視点を総合政策 Gesamtpolitik に取り入れるためのプロセス、やり方」だと定義されている。つまり、「組織や政治的な決定過程、並びに政治的な措置において、実質的な男女平等の実現のためにあらゆる政策分野、あらゆる領域において前提となっている条件や効果にジェンダーを考慮しなければならない」と言うことである（BMFSFJ, 1999）。

アクションプログラム「女性と仕事」では、教育水準において男女差がほとんど見られなくなったドイツにおいて、管理職者に就く女性が少なく、女性の職業資格が低く見られ、女性は低賃金の仕事に就き、職業訓練職場が少なく、女性の賃金は男性の4分の3でしかないなど、労働世界における男女間の格差が依然と存在し、多くの女性にとって仕事と家庭の両立が困難である現状に鑑み、1) 若い女性への職業教育機会の改善（特にIT関連職）、2) 女性の職業機会、昇進の可能性の拡大、3) 仕事と家庭の両立策、4) 収入・賃金格差の是正、5) 研究教育への女性の進出促進などが重点目的として定められている。

以下、仕事と家庭の両立策でのシュレーダー政権の「ジェンダーの主流化」への取り組みを見ていこう。

3-2. 育児手当・休暇法の改正

シュレーダー政権の「ジェンダーにとらわれない民主主義」という基本理念はまず、14年ぶりに行なわれた育児手当・休暇法の改正に見ることができる¹⁵⁾。同改正案は2000年7月7日に閣議決定され、2001年1月1日に発効した¹⁶⁾。改正された法律の正式名称は、「育児手当と両親の時間に関する法律 Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit」である。

ドイツにおいて育児手当・休暇法が制定されたのは1985年12月、出生率1.28という当時最低の記録を更新した時期に、コール政権の「新しい母性」政策のもとで制定された。初めに改正前の状況を概観しよう¹⁷⁾。育児手当は子を自ら養育する、稼得就労をしていない、あるいは完全な稼得就労をしていない父親あるいは母親のいずれにも請求権を認め、一人の子どもに対し父親または母親のいずれかが請求する。その際、それまで有職か無職かは問われない。受給額は月600マルク、支給期間は10ヶ月までとなっている。また、週19時間を超えない労働は「完全な就業」ではないとして認められていた。また、有職の両親の場合、育児手当受給期間中に父親あるいは母親のいずれか一方が育児休暇を取得することができた。その際、育児休暇を分割して取得したり、両親の間で一回に限り交替することも可能であった。

同法は制定後、育児休暇の両親間での交替取得を3回までに増やし、育児休暇期間を3年間に延長したり(1992年1月1日より)、育児手当の支給期間を18ヶ月から24ヶ月に延長する(1993年1月1日より)など改正を続けていた。加えて政府は両立支援として、「家庭にやさしい企業コンテスト」(1993)、つまり「ファミリーフレンドリーな企業 familienfreundlicher Betrieb」表彰を実施するなどキャンペーンを行い、「家族と子どもに優しい社会」の形成のために、さまざまな取り組みに着手してきた(魚住, 1998)。

ドイツの育児手当、育児休暇の取得状況を見れば、いずれも9割以降の利用率を示し、制度として定着している。だが、父親の育児休暇取得は1~2%という低い水準に留まっていた。育児手当の支給額が低く、男女間の賃金格差を考えれば(女性は男性の約70%)、いわば家計の合理的選択として、収入の高い男性が就労を継続し、収入の低い女性が育児休暇を取得するという家族の選択は当然の成り行きとも言えよう。先に指摘したような雇用形態の男女間格差を温存したかたちでの「両立支援策」の恩恵を被る者はおのずから雇用形態格差を反映した形に帰結するのは自明なことである。これまでのドイツの育児手当・休暇法は、女性が育児で就労を中断し、その後再就職するといういわゆる「M字型」就労を支援する、極めて伝統的なジェンダーがベースとなった制度だったと言えるだろう。

だがこの度の改正案通過の折に、連邦家族・高齢者・女性・青年省大臣ベルクマン¹⁸⁾は、多様化する家族の現状に即し、「これまでの育児休暇法で想定されていた家庭内の伝統的性別

分業を克服する」「家族政策を作っていこう」と、ジェンダーを超えたところの「個々人の生活設計により多くの選択肢を拓く」可能性を語った¹⁹⁾。シュレーダー政権の「ジェンダーの主流化」プロジェクトで中心的な役割を担うベルクマンは、「実質的な男女平等は仕事と家庭の両立条件が整わなければ実現しない」と両立策には力を入れ、「できるだけ多くの女性に、キャリアか子どもかという不幸な選択をさせない」ような政策を目指したのである²⁰⁾。以下では主な改正点を3点挙げる²¹⁾。

まず育児手当に関する改正点として、受給者に受給期間の長さを受給額の選択肢を用意したことである（第5条）²²⁾。育児手当の受給期間は変わらず2年間、所得制限があるが²³⁾、受け取り方には2つの選択肢がある。子どもが2歳になるまでの2年間、月600DMを受給するか、あるいは子どもが1歳になるまでの1年間、月900DMである。

次に育児休暇の改正点として、両親に育児をする可能性を広げ、休暇取得期間の選択肢を用意した点にある。これまでも父親あるいは母親のどちらか一方が交替で育児休暇を取得することが可能だったが、改正により両親が同時に取得することが可能となった（第15条）。さらに、多様化する家族のニーズに合わせて、育児休暇の取得時期に幅を持たせた。育児休暇期間は従来通り3年間までである。しかし、育児休暇の最後の1年間を子供が3歳から8歳になる間に取得可能となった（第15条）。

最後に重要な改正点としては、育児休暇中のパートタイム請求権を認め、父、母のどちらも、週30時間までのパートタイム就労が可能になったことである（第15条）。これまで育児休暇中は取得しているどちらかに週19時間までパートタイム就労が許されていたが、改正後は父、母のどちらも、各週30時間まで、二人合わせて週60時間のパートタイム就労が可能になる。それにより休暇中の家計の収入はこれまでよりも良くなり、父親も母親も就業を中断することなく子育てができる（BMFSFJ, 2001, p. 48）。また、育児休暇中に認められるパート請求権は、使用者との話し合いが前提であるが、最低3ヶ月間にわたり、15時間から30時間までの間での労働時間削減であり、従業員15人以上の事業所で、同一事業所で最低6ヶ月以上の雇用関係が生じている場合に認められる。育児休暇終了後、元の労働時間へ復帰する権利も有する。また、既にパートで働いている者（有期雇用、「僅少パート」、職業訓練生も含む）にも、育児休暇の請求権がある（BMFSFJ, 2001, p. 43）。

政府は、「休暇中に子どもを育て、育児という仕事を低く見下す」ような「育児休暇」という呼び方をやめ、「両親のための時間 Elternzeit」と名称変更した。就労を基準として考えれば、就労していない状態は休暇や休業であろう。従来の「育児休暇」はいわば労働世界を基準として考えられていたわけである。だが、子育てに従事する期間を「両親のための時間」と呼

ぶことにより、子どもを育てることの重要性や社会的位置付けを高めようとする政府の姿勢がうかがえる。しかも、両親ともに週60時間までのパートタイム就労を可能にしたことにより、所得の減収を押さえ、両親が同時に子育てにかかわれるようにしたのである。

3-3. パートタイムの新たな位置付け

次はパートタイムに関する新たな取り組みである。失業率は10%を越え、1998年全ドイツの失業率は12.3%であり(BMAS, 2000, 2.10)、失業対策はシュレーダー政権にとっても最重要課題である。SPDと緑の党との間で交わされた、政府活動の根拠となる「連立契約」において(1998年10月)、「労働市場の公正な条件」が掲げられた。それに基づき新政権は、「雇用改善の目的のフレキシビリティ創出」を推進しようとしていた保守-自由党の連立政権の規制緩和の方向に歯止めをかけるべく取り組みを開始した(ザヘルト, 1999, pp. 187-190)。シュレーダー首相を議長とする政労使の「雇用、養成訓練及び競争力のための同盟」のトップ会談においても、労働時間政策による雇用創出、例えば柔軟な労働時間政策やパートタイムの拡大が議論されている(労働大臣官房国際労働課, 2000, pp. 28-35)。パートタイムの拡大による雇用・失業対策は、オイルショック以降取られてきた政策であり、いわば、ドイツにおける失業対策の常套策であった。だが、前述の通り、コール政権下ではパートタイム=女性の就労形態という構図が強化された。シュレーダー首相は、「既に十分フレキシブル化の対象となっている女性の不利にならぬような方向で、労働生活を今以上にフレキシブル化する」と、政府所信表明において述べている²⁴⁾。シュレーダー政権はパートタイムに関してどのようにジェンダーを超えようとしているのだろうか。

「僅少パート」の取り扱いの新規程

まず初めに着手したのが、「僅少パート」の規制である。前述したように、1980年代半ばから1990年代にかけてドイツにおいて「僅少パート」が急増した。このような「僅少パート」の増加は、社会保険の給付対象外となるパートタイムの問題に留まらず、大量の無拠出者を抱える社会保険の運営上の問題ともなっていた(オクス, 1999, pp. 71-72)。シュレーダー政権は僅少雇用規定の改正案を提出し、1999年4月1日から僅少雇用者 *geringfügig entlohnte Beschäftigte* の新たな取り扱いが施行された。それによれば、「僅少パート」の基準月額が旧西・東ともに630 DMに改められ(それゆえ、「僅少パート」は通称630-DM-Jobsと言われる)、使用者は「僅少パート」のために、社会保障料を総額として *Pauschalbeiträge* (賃金の12%を年金保険料として、10%を疾病保険料として) 支払うことを義務づけた。その支払義務は使用者だけに課せられるものである(Kerschbaumer u.a., 2000, p. 7)。

パートタイム雇用と有期雇用に関する法

次はパートタイムに関する立法である。2000年12月21日、「パートタイム雇用と有期雇用に関する法 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)」が新たに制定され²⁵⁾、改正育児手当・休暇法と同様、2001年1月1日に発効した。同法は1985年に制定されてから幾度となく改正を重ねた就業促進法に取って代わることになる。この新法は、「非典型的雇用」の現状に合わせた、「雇用のための同盟」の決定事項であるパートタイム促進強化政策といえよう。

連邦労働・社会秩序省大臣リースターによれば、オランダ、スウェーデン、デンマークのように、パートによる新たな雇用を促進し、雇用を改善し、また「個人的ゆとりを持ちたいとする労働者と、企業の効率を高める使用者」双方のメリットが強調されている (BMAS, 2001, p. 3)。また、それまである特定の職業グループにしか導入されていなかったパートタイムを、男女ともに、資格の高い職業や、高ポジションに導入し、「それにより、すべての労働者に仕事と家庭と自由時間を調和するチャンスと時間的ゆとりをもたらすことになる」²⁶⁾。フルタイムの38%が、収入が少なくなっても働く時間を短くしたいという調査結果を受け、「労働時間を短くしたいと言う労働者の背中をプッシュする」ために新たなパート規定を定めたと言うことである²⁷⁾。このような言説は、これまでのパート拡大の際に幾度となく用いられてきた言説である。しかしパートタイムの促進を目的とした(第1条)同法はどこが異なるのか、以下概観してみよう²⁸⁾。

今回の立法で注目される点は、従属的な雇用関係における「時間主権 Zeitsouveränität」を雇用者により近づけたことであり、パートタイムを「二流の」仕事から引き上げようとしているところにある (Viethen, 2001, p. 7)。

まず、労働者のパートタイム請求権を定めたことである。むろん労使間の協議が前提となるが、いつ、どのように働くのか、使用者側に制限を課し、雇用者が自己決定することが求められている。すなわち、従業員(職業訓練生を除く)15人以上の事業所に勤務するフルタイムーは、管理職者であっても、事業所における在職期間が6ヶ月を過ぎると、労働契約上の労働時間を短くして働きたいこと、また、その労働時間の配分の希望を申し出ることができる。(第8条第1, 2, 7項)。労働者のパートタイムへの転換理由としては、「子供の世話や家族的責任のためとは限らず、職業継続訓練のためや名誉職的社会活動のためなどが考えられる。つまりパートタイム促進は、男女の機会均等のため、仕事と家庭の両立だけでなく、労働者の様々な人生設計を考慮したものである」と解説されている (Viethen, 2001, pp. 5-6)。このような労働者の申し出に対し使用者は、経営上の特別な理由がない限り、労働者の要望に沿った

労働時間の短縮、配分を決定しなければならない（第8条第4項）。労働者から出された要望を受け入れられない場合には、使用者はその理由を明らかにしなければならない。経営上の特別な理由とは、企業の組織、営業活動、安全性に著しい影響を与えたり過度に多大な経費を必要とする等の理由であり、その場合には、使用者は労働時間の短縮を拒否することができる（第8条第4項）。また逆に、短時間で働いているパートタイマーが一定の期間の後、労働時間の延長を申し出た場合、同様の適正・能力を要する空きポストに配置することを配慮しなければならない（第9条）。これはフルタイムへの復活権というわけではなく、パートタイムに転換した後、フルタイムに戻るのを容易にするために、使用者は新たに設けるフルタイム職を求人する際、パートタイムを優先することを義務付けたと解されている（Viethen, 2001, p. 6）。これは「僅少パート」にもあてはまる。

このようにパートタイムを促進する一方で、パートタイムの差別的扱いを禁止し、パートタイムの均等扱いをしている（第4条）。EUのパート指令により、パートタイムであることを理由に不利益を被ってはならないと明記してある（第4条第1項）。異なる取扱いは、労働成果、低い資格、職業経験等によるものである。賃金においても時間比例原則（*pro-rata-temporis-Grundsatz*）により、フルタイム同様の時給が支払われ、クリスマス手当のような付加給付もフルタイムと同様に受ける（Viethen, 2001, p. 7）。有期雇用者の均等扱いも規定されている（第4条第2項）。

さらに、パートタイマーに対して、フルタイマーと同等の職業訓練並びに継続訓練の機会を与えることを使用者に義務づけたことである（第19条）。ドイツにおいては昇進や賃金決定などに資格 *Qualifikation* が多大な影響を及ぼす。職業生活に入った後も、資格をさらに高め、あるいは新たな資格を取得することは昇進、昇格に重要なことである。資格取得を可能にする職業訓練並びに継続訓練の機会をパートタイマーにも与えるということは、賃金格差是正にも貢献し、また個人のキャリア形成の観点から見ても重要なことである。他のEU諸国と比べ、間接差別を認めることが困難であったドイツにおいて、この規程を通じて多少は是正される方向に向かうのではないかと考えられる。

4. まとめにかえて

世界の流れ、とりわけドイツにおいてはEUのジェンダー政策の流れに後押しされたような形で、シュレーダー政権のジェンダー・ニュートラルな社会形成への新たな試みは始まったばかりである。限られた資料からの分析であるが、このたびの試みでは、パートタイムを軸と

して、雇用政策と家族政策の政策パッケージを実行し、母が育児、父が扶養という伝統的なジェンダーを超えるための基盤を築いた点は注目に値する。父親の育児休暇取得者が1.5%しかない現状に対し、父親が育児のためにパートタイムで働く道を築いたということであり、パートタイムで働く多くの女性たちのためだけでなく、男性の本格的なパートタイム参入に備え、パートタイムの労働条件改善への一步を踏み出した。いわば「標準的雇用関係」の解体に対応した、フルタイムとパートタイムの垣根を低くした「ワークシェアリング」である。しかもフルタイムとパートタイムを「シェア」するのは、これまでのように女性と高齢者に限定されていない。子育て期にある働き盛りの男性と「シェア」していこうと言うのである。フルタイムとパートタイムの男女間の「シェア」は、総労働（有償労働と無償労働）の男女間の「シェア」を伴うものである。ジェンダーにとらわれない「ワークシェアリング」を合わせて推進しようとしているところに、シュレーダー政権の「ジェンダーの主流化」の試みが現われている。

その後、「ファミリーフレンドリーな企業」コンテスト、「家庭を意識した人事政策 familienbewusste Personalpolitik」などを通じて、ジェンダーにとらわれない諸政策を展開している。さらに、2001年3月から、連邦家族・高齢者・女性・青年省がイニシアティブを取り、企業と共に「お父さんにもっとゆとりを Mehr Spielraum für Väter」をスローガンとした「家庭と仕事の両立のためのアクションプログラム」を展開している。父親の育児休暇取得向上のための「新しい男性・父親」キャンペーンである。キャンペーンの広告文では、「父親も子どものためにより多くに時間を取らなければなりません。子どもは母親同様父親も必要としているからです。そのために私たちは育児休暇法を改正しました。新しくなった両親のための時間で、父親には今、より多くの選択の可能性が生まれました。子どもが父親を必要とするときに、それを使って子どものそばにいてあげることができます」というメッセージが添えられている²⁹⁾。

シュレーダー政権の「ジェンダーの主流化」を主眼とした仕事と家庭の両立策、育児休暇法改正並びにパートタイム立法の成果を問うことはまだ時期尚早であろう。しかし、両制度を概観した限りにおいて、課題も浮かび上がってくる。1991年の改正時より、育児休暇の取得期間と育児手当の受給期間を切り離し、育児休暇中に所得補償がない期間が生じていた。このたびの改正ではそこは手つかずのままである。週各30時間、計60時間のパートタイム就労が許可されたとはいえ、所得確保は充分であろうか。また、パート請求権施行後の職場復帰は確保されているのだろうか。ただ単に労働時間の長短だけの変更なのか、同一職場の、同一業務への復帰が可能なのだろうか。この点はキャリア形成期と重なる子育て期の男女の雇用者にとって非常に重要な点であり、男性の育児休暇取得率向上、男性のパート参入にもかかわる鍵で

あろう。

今後のドイツの注目点としては、果たしてこれらの法整備がジェンダー・ニュートラルな成果に結びついていくかどうかである。雇用形態のジェンダー・ギャップを越えられるか、男性の育児休暇取得率が上昇するか、フルタイム志向が強かったドイツ男性が変容するのか。何曜日の、何時から、何時間働くことができるのか、雇用者側の自己決定が問われ、またどのような分担を家庭内で行なうのか、その運営にあたっては家庭の決定に委ねられたということである。個人の都合に合わせた働き方、家庭の事情に合わせた育児休暇の取り方、いずれも自己決定する主体のジェンダー意識が逆に問われることになる。さらに、労働中心の世界から、そうではない多様な生き方の選択に貢献できるか否か、不況や失業という危機的な状況をジェンダーを超える新たなライフスタイルの創造へ転化していくことができるか否か、興味の尽きないところである。また、制度的基盤の上に、企業が実際どのような運営をしていくのか、パートタイムの均等待遇、間接差別是正の問題とともに、今後改めて論じていきたい。

翻って日本の「両立支援策」を見れば、2001年6月に男女共同参画会議並びに仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会により提出された「仕事と子育ての両立支援策について」と題された提言は、ドイツとは対照的に、保育の領域に力点が置かれている。「仕事単立」の「男性をモデルとした硬直した雇用システム」を問題にはするものの、企業側への切り込みはまだまだ充分だとは言えない。男性の「仕事単立」を育ててきた日本企業の強固さが伺える。ベルクマンは「21世紀に必要な社会的知力、経験に裏付けされた感情的な能力、責任感、チームワーク能力は管理職セミナーなどよりも家庭の方がより身に付く」、それに加えて「家庭と仕事の両立のために（父親あるいは家族にやさしい労働時間にあわせるように）解決することは、男女の従業員のモチベーションを高め、業績を挙げようとする姿勢にもつながり、職場環境を変えることになる。これは企業の成功にとっての最良の条件となる」と強調している³⁰⁾。企業の効率性に訴えるドイツのこのアピールが高い効率性を誇る日本企業にどれくらい通用するのだろうか。

本稿は、2001年6月の関東社会学会での発表に加筆・修正したものである。

注

1) 周知のようにドイツは1990年10月に統一された。本稿では、統一前の状況に触れる箇所もあるが、

その場合は旧西ドイツに限定する。

- 2) ジェンダーの理解を容易にするには「北京行動綱領」において指摘されている次の文章が参考になる。すなわち、「生産と生殖という労働の性別役割の境界線は、以前は男性が支配的な分野だった仕事に女性が参入するようになり、男性が育児を含むより大きな家事責任を引き受け始めるにつれて徐々に交差してきている。しかし、女性の役割の変化は、男性のそれよりも大きく、はるかに急速に起こってきた。多くの国では、男性と女性の実績および活動の差は普遍の生物学的相違というより社会的に築き上げられた性別役割の結果であることが未だに認識されていない」(パラ 27)。つまり「ジェンダーの視点」とは、社会構築主義的なジェンダー論に立ち、「男性」「女性」と分割することに敏感な視点で取り組むことと解釈される。なお、「北京行動綱領」の引用は総理府仮訳に基づく(<http://www8.cao.go.jp/danjo/kodo/index.html>)。
- 3) シュミットによれば、「標準的雇用関係」を、1) 労働者もしくは職員(職業訓練生、官吏、軍人、自営業者、家族従業員は除く)で、2) フルタイム(すなわち週労働時間が36時間以上)就労、かつ3) 期間の定めのない労働契約(ただし派遣形態ではない)と定義されている。ドイツ国内において、「標準的雇用関係」にある人の割合は、1985年に就業者の59.3%、1998年には57.8%と、減少傾向にあることが指摘されている(シュミット, 2000, p. 17)。
- 4) オイルショック後の1980年代までの分析に関しては、柚木, 2001 a, 2001 b 参照。
- 5) 1990年代の労働法の規制緩和の動きは、和田, 1998, pp. 172-184 に詳しい。
- 6) 1989年改正の「1990年就業促進法」は1995年末まで、1994年改正の「1994年就業促進法」は2000年12月末までである。
- 7) 1996年7月の「高齢者パートタイム法」改正の影響も考えられる。55歳以上の高齢労働者を最長5年間パートタイム就労に移行させ、新規雇用、とりわけ職業訓練を終了した若い労働者の失業対策として改正された。
- 8) 同法では、パートタイムの詳細な労働条件を書面により締結することは義務付けられていない。賃金においても「パートタイム労働」を理由としない他の理由(労働給付の質や量、格付け、職業経験など)により、賃金格差が存在してもその差別は適法なものと認められていた。詳細は宮前, 1994, 並びに水町, 1997 参照。
- 9) ドイツにおいては労働条件は労使間交渉による労働協約で定められているが、「協約の怠慢」(Achten, 1984, P. 246)により、パートタイマーの労働協約化が遅れた。労働組合女性部はかねてよりパートタイムの協約化を唱え続けていたが、パートタイマーには未組織労働者が多く、労働組合全体としてその保護にはあまり関心を寄せなかった。
- 10) 僅少雇用者の労働時間と所得の基準は幾度か変更されている。
- 11) 1997年の数値, Klammer, u.a, 2000, Tab.2.A.30 より。なお、1997年の調査結果については、齋藤, 1998 に詳しい。
- 12) 同法では、連邦機関における女性に地位向上を目的とする女性の地位向上法 *Frauenfördergesetz* やセクシャルハラスメント対策として就業者保護法 *Beschäftigtenschutzgesetz* など3つの新法の制定と8つの法改正を行なった。
- 13) 1990年代初めの連合総研調査、並びにドイツ政府の調査をもとに分析した結果から明らかである(柚木, 1993, 1996)。
- 14) 1999年5月1日アムステルダム条約の発効により、EUレベルでの男女平等政策の実現に向けて準備しなければならなかった。1999年11月11日の会議「男女平等 21世紀の政治と社会のキーコンセプト」でのベルクマンの演説 (<http://www.bmfsfj.de/dokumente/Rede/ix-26981.htm>)。

- 15) ドイツでは育児手当に関するものと育児休暇に関する規程から成っているため、本稿では「育児手当・休暇法」と表記する。
- 16) 同改正法は、2001年1月1日以降に誕生した子どもと養子を持つ両親に適用される。
- 17) 本改正前の状況に関しては、齋藤、1992を参照した。
- 18) ちなみにベルクマン（SPD）はドレスデン生まれ、彼女はドイツ統一後にSPDに入党し、1995年から党執行部、1991年の秋から1998年の秋までベルリン市長を勤め、シュレーダー政権発足と共に、連邦家族・高齢者・女性・青年省大臣に就任した。
- 19) 2000年7月7日ベルクマンの演説（<http://www.bmfsfj.de/dokumente/Rede/ix-26894.htm>）。
- 20) 1999年11月11日ベルクマンの演説（<http://www.bmfsfj.de/dokumente/Rede/ix-26981.htm>）。
- 21) 同法の紹介は、BMFSFJ, 2001を参照した。
- 22) 育児手当の請求権は、1) ドイツに住居を構え、ドイツを通常の滞在地と定め、2) 子どもを自ら育て、世話をし、3) 子どもと同一生計で、4) 所得労働をしていないか、週30時間以上のパートタイム就労をしていない両親の一方が持つ。両親とは必ずしも法的婚姻関係にある夫婦だけではなく、婚姻に類似した共同生活を営んでいる両親も含まれる（BMFSFJ, 2001, p. 20）。また、片親でも請求権がある。父母ともにそれまで仕事をしてきたか否かは問われず、主婦、自営業者、家族従事者、職業訓練生、学生も受給できる。
- 23) 両親の場合年間所得10万DM、片親の場合は年間所得7.5万DMの所得制限がある。
- 24) 1998年11月10日のシュレーダー首相の所信表明演説（<http://www.bundesregierung.de>）。
- 25) 2000年9月27日にリースター労相より提出されたパートタイム雇用と有期雇用に関する法案が、2000年12月21日、連邦参議院で可決された。同法は、EUのパートタイム支援に関する枠組み協定をドイツの国内法制化したものである。パートに関してはEU指令97/81(1997.12.15)、有期雇用に関してはEU指令1999/70、(1999.6.28)の枠組みに準じたものである（BMAS, 2001, p. 14）。
- 26) 2001年1月10日の連邦労働・社会秩序省のプレスリリースより。
- 27) 2000年12月21日の連邦労働・社会秩序省のプレスリリースより。
- 28) 同法の条文は、連邦労働・社会秩序省発行のパンフレット『フレキシブルに働こう パートタイムと有期雇用に関する法律 Flexibel arbeiten, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge』からの引用である（BMAS, 2001）。同法におけるパートタイムの定義は、「週の通常の労働時間が当該事業所内の対比されるフルタイム労働者の週の通常の労働時間より短い労働者」で、その中には僅少雇用も含まれる（第2条）。
- 29) <http://www.mehr-spielraum-fuer-vaeter.de>より。
- 30) Pressestelle BMFSFJ, Pressemitteilung Nr. 264, am 6.3.2001より。

引用・参考文献

- Achten, Udo, 1984, *Mehr Zeit für uns, Dokumente und Bilder zum Kampf um die Arbeitszeitverkürzung*, Bund-Verlag
- Bäcker, Gerhard und Stolz-Willig, Brigitte, 1994, *Mehr Teilzeitarbeit—aber wie?*, WSI-Diskussionspapier Nr. 20
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung), 1995, *Mobilzeit—Arbeiten in neuer Form*.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung), 2000, *Statistisches Taschenbuch 2000*.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung), 2001, *Flexibel arbeiten, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*

- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), 1999, *Das Aktionsprogramm "Frau und Beruf"*. (<http://www.bmfsfj.de>)
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), 2001, *Erziehungsgeld, Elternzeit—Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz für Eltern mit Kindern ab Geburtsjahrgang 2001*.
- 男女共同参画会議並びに仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会, 2001, 「仕事と子育ての両立支援策について」
- 濱口桂一郎, 2000, 「EUの新たなジェンダー・イクオリティ・プログラム」, 『Women&Work』季刊 132号, pp. 24-27
- Kerschbaumer, Judith, u.a., 2000, *111 Tips zur Teilzeitarbeit*, Bund-Verlag
- Klammer, Ute, u.a, 2000, *WSI FrauenDatenReport*, edition sigma
- 宮前忠夫, 1994, 「ドイツにおけるパートタイム労働の制度と実態」, 『労働法律旬報』No. 1346, pp. 12-19
- 水町勇一郎, 1997, 『パートタイム労働の法律政策』, 有斐閣
- オクス, クリスティアーネ, 1999, 「ドイツでもパートタイムは2級の仕事だった」, 国際交流基金編『女性のパートタイム労働 日本とヨーロッパの現状』, 新水社, pp. 67-73
- 大沢真理編, 『21世紀の女性政策と男女共同参画社会基本法』, ぎょうせい
- 労働大臣官房国際労働課編, 2000, 平成12年度版『海外労働白書』, 日本労働研究機構
- 齋藤純子, 1992, 「ドイツの育児休暇法」, 『季刊労働法』163号, pp. 80-88
- 齋藤純子, 1998, 「ドイツの社会保険義務のないパートタイム労働(僅少労働)」, 『レファレンス』第48巻第9号, pp. 82-92
- シュミット, ギュンター, 2000, 「労働の未来—工業社会から情報社会へ—」, 季刊労働法 194号, pp. 17-36
- 魚住明代, 1998, 「統一ドイツにおける家族政策—家庭と職業の両立政策を中心に—」, 『家族社会学研究』第10(2)号, pp. 19-30
- Viethen, Hans Peter, 2001, "Teilzeitarbeit. Paradigmenwechsel im Arbeitsrecht", in *Bundesarbeitsblatt 2/2001*, pp. 5-9
- 和田肇, 1998, 『ドイツの労働時間と法—労働法の規則と弾力化』, 日本評論社
- 柚木理子, 1993, 「休み方・働き方の日独比較の試み—時短は誰を暇にしたか」, 原ひろ子・大沢真理編『変容する男性社会—労働, ジェンダーの日独比較』, 新曜社, pp. 269-283
- 柚木理子, 1996 「『自由時間』のジェンダーギャップ—ドイツにおける雇用者の時間認識に関する事例研究—」(社)日本家政学会家庭経営学部会『家庭経営学研究』No. 31, pp. 57-64
- 柚木理子, 2001 a, 「『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号, pp. 131-153
- 柚木理子, 2001 b 「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
- ザヘルト, ウルリッヒ, 1999, 「ドイツにおける労働法の新展開:雇用と弾力化と安定を求めて」, 『日欧シンポジウム 雇用形態の多様化と労働市場の変容』, (財)社会経済生産性本部, 生産性労働情報センター, pp. 187-192