



The Asia Foundation

ドイツにおける女性の就労 (要約)

クリスティーネ・ベルクマン

女性・しごとと法律男女平等な労働環境をつくるために
～ 日本、カナダ、ドイツ、アメリカの取り組み～

【共催】アジア財団、フリードリヒ・エーベル財団、カナダ大使館

【日時】2003年6月24日(火) 午後1時～6時

【場所】カナダ大使館地下2階シアター

アジア財団日本事務所

〒106-0047 東京都港区南麻布 5-2-32 興和広尾ビル 2階

Tel: (81) 3-3441-8291 Fax: (81) 3-3442-3320 <http://www.tafjapan.org>

20世紀になっても労働市場における女性の立場はまったくひどいものだった。女性は職業教育が受けられる職にも就けず、大学や高等教育機関からも締め出されていた。法の下での男女平等はなかった。

第2次世界大戦後、戦時下や復興期の女性の働きがその頃まだ認められていなかった法的平等を推進する論拠となった。1949年5月23日に発布された基本法がこの機運の出発点だった。しかし、「男女は同等の権利を持つ」という基本法3条2項を社会が受け入れたのは、全政党の女性議員による働き掛けによるところが大きかった。国に性差別撤廃を奨励することを義務付けた、基本法3条の1994年の改正も女性議員による幅広い協力や非議員の女性の支援があって初めて成立したものだ。

様々な法律分野における一連の規定は、労働市場での直接・間接の女性差別をなくす目的で定められたもので、例えば、労働法・社会福祉法から家族法・同権法に至るまで様々な規まりがある。

国内で行われている同権政策に大きな影響があったのが、アムステルダム条約、リスボンでの理事会の決定、雇用政策の指針を国内の行動計画に盛り込む義務規定など、EUレベルでの条約や取決めだ。

女性の就労の現状を見れば、男女の不平等は依然として残っている。ヨーロッパ各国間でも差があり、スカンジナビア諸国が最も良好な状態だ。ドイツ国内でも地域によって大きな差があり、東ドイツのほうが西ドイツより差別は少ない。

女性の就労状況に差がある原因は、男女の役割を巡る認識の違いにある。そしてこれが育児施設などの条件を始め、財政政策や労働市場政策など様々な政策分野における - 国によって異なる - 法律や規定に反映されているのだ。

男女差は就労状況、労働量の割り当て、労働時間、そしてもちろん収入にも現れている。特に収入に関しては賃金・所得構造に性別による偏りが色濃く見られる。

労働市場に女性が同等に参加するには充実した育児制度が不可欠だ。(西)ドイツはここでもスカンジナビア諸国やフランス、ベルギーに及ばない。

ドイツの税制では夫婦分割課税により片方が生計費を稼ぐ夫婦が優遇されており、後の勤労収入や老後の保障に関して、或いは離別の際など女性にとって様々な不利益を伴う伝統的な役割分担が推奨されている。これに対して、殆どのヨーロッパ諸国で

は個人対象の税制となっている。

女性を労働市場に同等に参加できるようにするには多様な対策が必要だ：

需要に見合った育児制度の整備

性別職業訓練・労働市場の修正

賃金・所得構造における性別格差是正

不利益に結び付かない柔軟な労働時間

家事における性別役割の見直し

労働市場における男女同権を促す税制・保険制度の整備

これらの分野ではここ数年のあいだに法律面での条件がかなり整い、各方面で幅広い運動を行うための行動計画が準備され、宣伝活動が始まった。

就労に関して女性を男性と同じレベルに引き上げるために、まだ多くのことを行わなければならない。この仕事は憲法に合致するばかりか、経済的にも合理性がある。高い教育を受け、意欲ある女性の潜在能力を社会が活用しないという手はない。失業の解消と経済成長は女性の力なしでは不可能だ。

(要約 ゲブハルト ヒールシャー)