

ドイツにおける男女平等・ジェンダー・メイン ストリーミング政策の展開と男子援助活動（その1）

池 谷 壽 夫

目 次

はじめに

第1章 国連・ヨーロッパにおけるGMの展開

- (1) 国連におけるGM
- (2) CEとEUにおける男女平等政策
- (3) CEとEUにおけるGM

第2章 戦後東西ドイツにおける男女平等政策の展開（1980年代まで）

- (1) 1980年以前の男女平等政策
- (2) 1980年代の男女平等政策

第3章 ドイツ統一以後の男女平等政策の展開（1990年代）

- (1) ドイツ基本法における男女平等の強化
- (2) 「女性と男性の同権を実現するための法律」1994
- (3) 育児手当法、妊娠中絶法の改革 (以上本号)

第4章 ドイツにおけるGM受容・実施過程（シュレーダー政権からメルケル政権へ） (以下次号)

第5章 ドイツにおけるGM政策とそれをめぐる論争

第6章 GM政策と男子援助活動の課題

おわりに

はじめに

ドイツにおいて90年代以降に独自の男子援助活動を積極的に展開することを促した大きな外的要因の一つとして、1991年に発効した「子ども・青少年援助法」と並んで、ヨーロッパ評議会（Council of Europe, 以下CE）、ヨーロッパ連合（European Union, 以下EU）およびドイツ連邦政府における「ジェンダー・メインストリーミング（Gender Mainstreaming）」（以下、GM）政策の推進を挙げることができる（そのほかネガティブな要因として、池谷（2005, 2006）で論じたように、「PISAショック」による「男子問題」の浮上が挙げられる）。というのも、結論から言えば、GM政策によって、これまでの女性・女子支援だけではなく、男性・男子支援をも視野に入れた男女平等教育を公的に展開する可能性が大きく切り開かれたからである。

本稿では、こうした問題意識と視角から、ドイツにおけるGM政策を中心に取り上げ、それが、とりわけ男子援助活動に及ぼした影響を検討する。しかし、その検討に直接入る前に、戦後の東西ドイツでどのような男女平等政策が取られてきたのか、そしてまた国連・EU・CEのGM政策をドイツがどのように受容してきたのか、その経過と到達点をひとまずはきちんと確認しておくことが必要不可欠な作業となる。ドイツは、周知のように、ヨーロッパ諸国の中でも男女平等政策が遅れている国の一つであるから、なおさらこうした確認作業が必要となる。

これまでの戦後ドイツの男女平等（政策）に関する日本の研究をみると、管見する限りでは、齋藤純子氏の一連の論文（1998a, 1998b, 2002a, 2002b, 2002c, 2003, 2004, 2005）以外にまとまったものはない（ただし、保育政策や家族政策についてはかなりある）。また、ドイツにおけるGM政策そのものについてとなると、柚木理子氏の論文（2002, 2004）ぐらいのものである。他方、ヨーロッパにおけるGM政策の研究については、雑誌『時の法令』の連載企画「ヨーロッパ統合とジェンダ― ―統合が女性にもたらしたものは―」～⑭（1996年～1998年）や柴山恵美子・中曽根佐織氏の著作（2004a, 2004b）があり、EUの90年代までの男女平等政策については大変参考になる。しかしEUのGM政策、とくにそれが孕む問題点についてはほとんど検討されていないように思われる。

そこで本論文では、まず国連とCE・EUのGM政策の展開を概括する（第1章）。次に、第2章と第3章で東西ドイツ（とくに西ドイツ）がGM政策を受容する以前にどのような男女平等政策を取っていたのかを見ていく（以上本号）。そして第4章では、EUのGM政策をドイツ連邦政府がどのように受容し、男女平等政策およびGM政策をどのように展開しているのかを検討する。だがGM政策はすんなりとこれまでの女性運動陣営に受容されたわけではないし、GM政策それ自体もさまざまな思惑や問題を孕んでいて、必ずしも一義的なものではない。そこで、第5章ではGMをめぐるドイツ国内での論争を整理したうえで、GMとその実施がはらむ問題点と課題を浮き彫りにしておく。第6章では、そうした論争の中で、GM政策が女子援助活動家や男子援助活動家などにどのように受け止められたのかを検討し、GM政策と男子援助活動との関係、および男子援助活動の今後の課題を明らかにする。

第1章 国連・ヨーロッパにおけるGMの展開

(1) 国連におけるGM

GMという思想は、1985年のナイロビでの第3回世界女性会議ではじめて国際レベルで、開発援助へ女性の利害・関心を組み入れるということで公にされた。しかし、用語としては、1995年の第4回世界女性会議（北京会議）で採択された「行動綱領 Platform for Action」にはじめて明記された。「行動綱領」の201節では、次のように述べられている。

女性の地位向上のための国内機構は政府内部の中心的な政策調整単位である。その主要な任務は、政府全体にわたってジェンダー平等の視点をあらゆる政策分野のメインストリーミング

ドイツにおける男女平等・ジェンダー・メインストリーミング政策の展開と男子援助活動（その1）

におくことを支援することである（Its main task is to support government-wide mainstreaming of a gender-equality perspective in all policy areas）.

また同 296 節では、次のように述べられている。

行動綱領が実施されるためには、政府が、最高の政治レベルにおける女性の地位向上のための国内本部機構、省庁内および省庁間の適切な手続きおよび職員配置、ならびに政策および計画への女性の参加を拡大し、政策および計画にジェンダー分析を組み込む権限および能力を持つその他の機関（other institutions with the mandate and capacity to broaden women's participation and integrate gender analysis into policies and programmes）を創設、またはその効率を改善することが必要である。

このように、「行動綱領」では、ジェンダー平等（その定義については後述）の視点を政策全体にわたって主流化すること（メインストリーミング）、女性の地位向上のために機関の設置・改善、女性の参加を拡大して、政策・計画をジェンダー分析できる機関の設置・改善が各国政府に要請されたのである。

その後、他の国連機関でも GM 概念が使用されていく。例えば、国連経済社会理事会（ECO-SOC）では、次のように述べられている（Agreed conclusions of the 1997 ECOSOC Coordination Segment 1997/2 <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>）.

ジェンダー視点のメインストリーミングとは、あらゆる領域・レベルで、法律、政策およびプログラムを含む計画されているすべての活動で、男性及び女性への影響を評価するプロセスである（Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels）。女性と男性が等しく利益を得て、不平等が持続しないようにするために、すべての政治的、経済的そして社会的な場において、男性の関心と経験と同様に、女性を政策とプログラムにおけるデザイン、実践、モニタリングおよび評価の不可欠な次元にするための戦略である。究極の目標はジェンダー平等を達成することである。

(2) CE と EU における男女平等政策

次にヨーロッパでの動きを見てみよう。その際、ヨーロッパには、似てはいるが、異なる 2 つの組織があることに注意する必要がある。すなわち、CE と EU である⁽¹⁾。

CE と EU における男女平等に関する委員会

まず CE から見ていくと、男女平等を促進する最初の委員会は 1979 年に設立されている（<http://www.humanrights.coe.int/equality/Eng/EqualityCommittee/EqualityCommittee.htm>、以下同サイトより）。1988 年 11 月 16 日付の閣僚委員会の「男女平等に関する声明」（Declaration on equality of women and men（adopted by the Committee of Ministers on 16 November 1988, at its 83rd Session））は、男女平等分野での組織の政策における目標となるも

のであった。この声明は、両性の平等の原理が人権の統合的な部分であること、性に関連した差別は基本的自由を行使するための障害であることを確認し、その差別の根絶は、民主主義に不可欠なものであり、社会的正義の責務であるとしている。この政策へのフォローアップとして、平等を扱う委員会は、1989年に社会経済問題部局から人権部局へと移された。1992年には「男女平等指導委員会 (Steering Committee for Equality between Women and Men)」(以下、CDEG)が設立されたが、これは、委員会が指導委員会に高められることによって、男女平等を促進するCEにおけるさらに重要なステップとなった。1994年にCDEGでGMのコンセプトがはじめて取り上げられ、同年のCEエッセン会議では、男女の機会平等がCEの優先課題の一つであると宣言された。

このCDEGは、男女平等を促進するヨーロッパ評議会の行動を定義し、刺激し指導するための政府間機関であり、CEの意思決定機関である閣僚委員会 (Committee of Ministers) に対して直接責任を負うもので、閣僚委員会から指示を受け、閣僚委員会に対して報告と提案をすることになっている。

CDEGの任務としては、大きく6つが挙げられる。すなわち、ヨーロッパ社会における女性と男性の平等に関する状況を検討し、その進歩を考慮すること、加盟国間のヨーロッパの協力を、真の民主主義に不可欠なものとして女性と男性の実際の平等を達成するという見地から促進すること、および、他の国際フォーラム、とくに国連「女性の地位委員会」内部で行われる活動に配慮しつつ、国内とCEレベルでの行動を刺激すること、この趣旨で、分析、研究、評価を行い、国内政策に立ち向かい、経験を蓄積し、平等を実施するための一致した政策戦略、手段および道具を作り出すこと、そして必要なら、適切な法と他の道具を用意すること、閣僚委員会の重要な決定を考慮しつつ、女性と男性の平等に関するヨーロッパ閣僚会議を用意し、それへのフォローアップを確保すること、さまざまなプロジェクトの実施における他の指導委員会とアドホックな委員会と協力し、それら委員会を励まして、GM戦略を、とくに、CDEGが主として責任を負う対象の実施に寄与するようにそれら委員会の活動を改良し発展させるという見地から、実践させること、事務総局の年次報告に対してコメントすること、である。

一方、EUにはヨーロッパ議会のもとに「女性の権利とジェンダー平等委員会 (Committee on Women's Rights and Gender Equality)」(以下、CWRGE)がある。その前身は、1982年にヨーロッパの女性の現状を考察し報告するために設置された特別委員会「女性問題諮問委員会 (Committee of Inquiry on the Situation of Women)」であり、1984年に正式な常任委員会として認定され、「女性の権利委員会」となり、その後今の名前に変わった(柴山恵美子・中曽根佐織 2004a ; 121-122)。

CWRGEは、次の7つのことに対して責任をもっている。EUと関連した共同体の対策において、女性の権利を定義し、促進し、保護すること、第3国における女性の権利の促進、労働市場の機会ならびに労働待遇に関する男女間の平等を含めた、機会平等政策、性に基づくあらゆる形態の差別を除去すること、すべての政策セクターにわたってGMを実行しさらに発

展させること、女性の権利を含んでいる国際的な協定・条約をフォローアップし実行すること、女性に関する政策の情報提供である (<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/homeCom.do?language=EN&body=FEMM>) .

またヨーロッパ委員会 (European Commission) のもとには、現在、以下の5つの男女平等に関するグループがある (http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html)、および「Roadmap for equality between women and men 2006-2010」COM (2006) 92 final, 参照)。1つは、「ジェンダー・メインストリーミングに関するハイレベルグループ (the High level Group on gender mainstreaming)」(http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender_high_level_group_en.html) である。2000年のパリと2001年のノルケピング (Norrköping) でのジェンダー平等に関する非公式の閣僚会議を通じて、GMをコーディネート、モニタリング、フォローアップするための機構を強化するために更なる戦略と制度的な整備を進める必要が提起され、これによって加盟国と理事会 (Council) でGMの継続を議論するハイレベルグループの設立が望まれ、2001年に創立された非公式グループである。

このハイレベルグループの仕事は、ベストな実践と経験に関する議論と情報交換のために重要な非公式のフォーラムを用意して、それによってジェンダー平等に関する国家の政策と国家レベルでのGM戦略との間の相乗作用をサポートし改善することである。このグループの議長は、2年ごとに定期的な会議を招集するヨーロッパ委員会である。2003年以降は、ヨーロッパ理事会に対して女性と男性間の平等に関するレポートの準備に際してヨーロッパ委員会をサポートしている。

2つ目は、「雇用・社会問題・機会平等総局 (Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG)」内にある「男女機会平等諮問委員会 (Advisory Committee on Equal Opportunities for Men and Women)」(http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender/advcom_en.html) である。当委員会は、1981年12月9日のヨーロッパ委員会決定 (COMMISSION DECISION of 9 December 1981 relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (82/43/EEC)) によって1982年に設置され、次のことが当委員会の任務とされた。すなわち、「ヨーロッパ委員会が女性の雇用と平等待遇を促進し、獲得された経験と当該分野において共同体で行われた対策とに関する持続的な情報交換を確保するための政策を定式化し実行するよう諮問する」(第2条の1) こと、である。そしてこの目標を達成するために、当委員会は「共同体やナショナルなレベルで行われた行動に関して、また適切な場合には、このような行動がなされるためのフォローアップに関してヨーロッパ委員会と情報交換し」、「とりわけ機会平等政策に関して、ヨーロッパ委員会の要求であれ、あるいは自分自身の発意であれ、ヨーロッパ委員会に対して意見や将来を見据えたレポートを出し」、「加盟国の諸セクターにおける経験に関する情報交換をその能力内で促進する」(第2条の2) とされている。

その後、第4回世界女性会議で「行動綱領」が採択され、GM政策が明確化された95年に、ヨーロッパ委員会決定で、この任務は次のように改正された。すなわち、当委員会の任務は、「ヨーロッパ委員会が男女の機会平等を促進することを旨とした共同体の活動を定式化し実行するのを支援し」、「加盟国と関与したさまざまな党派との間での、重要な経験、政策、実践の継続的な交換を育成する」(第2条の1)ことである。そしてこの目標を達成するために、「ヨーロッパ委員会が、機会平等を促進するために連合レベルで行われた対策の結果をモニターし、評価し、普及するための道具を開発することを支援し」、「主として取られた対策の結果を分析しその対策の改善を提案することによって、共同体の行動綱領のこの分野での実行に貢献し」、「意見を通じて、男女の機会平等の達成へ向けてなされた進歩に関する(EU)委員会の年次報告を準備することに貢献し」、「あらゆるレベルでなされた対策に関する情報交換を励まして、機会平等を促進し、適切な場合には、可能なフォローアップ行動のための前進的な提案をし」、「共同体における機会平等の促進に関連したことに何であれ、(EU)委員会の要求であれ自分自分の発意であれ、(EU)委員会に意見を伝え、レポートを提出する」(第2条の2)。

3つ目は、「ジェンダー平等に関する部局間グループ(Inter-service Group on Gender Equality)」(http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender/isg_en.html)で、1996年に創立され、それ以来すべてのヨーロッパ委員会部局の代表者を組織している。その主要な任務は、GMの諸活動を発展させ、ジェンダー平等に関する年次活動プログラムにおける諸活動に貢献し、それらの活動をコーディネートし、その実施をモニターし、経験と良き実践を交流することである。

4つ目は、「ジェンダー・社会的包摂・雇用に関する専門家グループ(Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment)」(http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender/exp_group_en.html)である。これは、雇用・社会的包摂・ジェンダー平等問題の分野における専門家たちのネットワークで、雇用・社会問題・機会平等総局の「男性と女性間の平等」部署に対して、政策志向的なりサーチとレポートの年次プログラムを引き受けている。

最後に、「基本的権利・非差別・機会平等に関するヨーロッパ委員会委員グループ(Group of Commissioners on Fundamental Rights, Anti-discrimination and Equal Opportunities)」(http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender/commgroup_en.html)がある。これは2005年に設立されたもので、1996年以来活動していた機会平等に関する委員グループを引き継いでいる。その任務は、基本的権利・差別との闘い・機会平等・男女間の平等・マイノリティの社会統合の分野における政策を展開し、委員会が行なったその分野での活動の首尾一貫性を確保すること、およびジェンダー平等次元(ないしは男女間の平等次元)が、後述のアムステルダム条約第3条2項に一致して、すべての重要な共同体の政策・行動の枠組において考慮されるよう確保すること、である。

EUにおける男女機会平等アクション・プログラム

EUでは、1957年に調印された「ヨーロッパ経済共同体設立条約（「ローマ条約」）」の第119条で、同一労働に対する男女同一賃金の原則が明記されていた。「各加盟国は、第1段階の間、同一労働に対して男女労働者の同一賃金原則が適用されることを確保し、かつその後も維持するものとする」（小宮文人・濱口桂一郎 2005；45）。しかし、この規定だけが「ローマ条約」では唯一の男女平等規定であり、この時点では男女平等は「賃金」という局面に限定されていたし、また当時すでに1951年に採択されていた国際労働機構（ILO）の国際労働法規「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（第100号、1951年）や「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する勧告」（第90号、1951年）にも言及していないという点では、大きな問題を孕んでいた（柴山恵美子・中曽根佐織 2004；50）。

しかし、その後70年代に入ると、女性運動の高まりとともに、そして1975年の「国際女性年」を契機に、広い分野にわたる男女平等を推進する動きが活発化してくる。すなわち、EUは1975年に「男女同一賃金原則の適用に関して加盟国の法律を接近させるための1975年2月10日の理事会指令」で、加盟国に「同一労働に対して、または同一価値とみなされる労働に対して、報酬のすべての側面および条件について、性を理由とするいかなる差別も排除すること」（第1条）に必要な法規制を1年以内に施行すること（第8条）を求める。また1976年には「雇用、職業訓練および昇進へのアクセスならびに労働条件に関する男女平等待遇原則の実施に関する1976年2月9日の理事会指令」を出し、昇進を含めての雇用へのアクセス、職業教育へのアクセス、労働条件および社会保障の条件に関して（第1条）、「直接または間接を問わず、とくに婚姻または家族的地位に関して、性を理由とするいかなる差別」をも排除する法規制を30ヶ月以内に施行することを求めている（第2条、9条）。（以上の2つの指令は、柴山恵美子・中曽根佐織 2004bに所収）。また1978年には、「社会保障における男女の平等待遇原則前進的实施に関する1978年12月19日の理事会指令」で、社会保障職域での男女の平等待遇改善を謳い、7年以内に加盟国は実施の報告書を作成することが求められていた。

80年代に入ると、EUはさらに男女機会平等のためのアクション・プログラムを策定し、男女平等政策を具体的に進めていく。アクション・プログラムはこれまで第1次（1982年～85年）、第2次（86年～90年）、第3次（91年～95年）、第4次（96年～2000年）、第5次（2001年～2005年）と出されており、その後「女性と男性間の平等のためのロードマップ2006-2010」へと引き継がれている。1981年12月14日に策定された第1次アクション・プログラムは、正式名称は「女性の平等な機会の促進に関する新たな共同体アクション・プログラム1982-85」（*Bulletin of the European Communities Supplement 1/82* <http://aei.pitt.edu/3954/01/001746.PDF>）で、「個人の権利の強化による平等待遇の達成」と「実際の、とりわけポジティブ・アクション・プログラムによる、機会平等の達成」とからなる。理事会はその後1982年に「女性のための機会平等の促進に関する決議」（*Official Journal C 186, 21/07/1982 P. 0003-0004*）を行い、84年には「女性のためのポジティブ・アクションの促進に関する1984年12月13日の

理事会勧告」(Official Journal L 331, 19/12/1984 P. 0034-0035)を出している。

第2次アクション・プログラム、正式名称「女性のための機会平等 中期共同体プログラム 1986-90」(Bulletin of the European Communities Supplement 3/86)では、教育問題が重視されている。ニューテクノロジーの習得が、バランスよく配分された男女教員による、性に関するステレオタイプを除去した教材を用いた、男女共学を通して達成していこうとされている。第3次アクション・プログラム、「女性と男性のための機会平等 第3次中期共同体アクション・プログラム 1991-1995」(COM (90) 449 final)では、その名称に「男性」がはじめて付け加えられてくる。このプログラムの特徴は第1に、重心が教育から労働に移り、社会の中での現実的な行動が重視されている。とくに90年に決定されたNOW (New Opportunities for Women) イニシアティブによって、職業訓練、雇用、起業を促進し、企業や職業訓練センター内に保育施設を設置することが示されている。第2に、家族により焦点が当てられている。第2次アクション・プログラムで打ち出された「職業責任、家族責任、および社会的責任のシェアリング」の項目が受け継がれ、「家族責任と職業責任のシェアリング」となっており、家族責任の公平な分担が課題とされている。第3に、「意識を高めること — 態度の変革」が付け加えられ、意識の変革が重視されているのも、第3次アクション・プログラムの特徴である。

第4次の「女性と男性の平等な機会に関する第4次中期共同体アクション・プログラム」(V/231b/96-EN, 1995年12月22日策定)では、まず第1に、「ジェンダー」「メインストリーミング」という概念がはじめて用いられてくる。第2条「男性と女性の平等な機会という次元をすべての政策と行動へと統合する原則 (メインストリーミング)」では、次のように述べられている。「当プログラムは、EUと加盟国のそれぞれの力を配慮しつつ、EUと加盟国のすべての政策と行動を準備し、実施しモニターする過程へと男性と女性の平等な機会を統合することを促進しようとするものである」。第2に、このプログラムでは以下の6つの目的が重視されている(第3条)。

- (a) すべての政策と行動へと男性と女性の平等な機会という次元を統合することを促進すること、
- (b) 経済的・社会的生活におけるすべてのアクターを動員して、男性と女性の平等な機会を達成すること、
- (c) 変化しつつある経済のなかで、とりわけ教育、職業訓練および労働市場において、男性と女性の平等な機会を促進すること、
- (d) 男性と女性の労働と家族生活を調和させる reconcile こと、
- (e) 決定過程におけるジェンダー・バランスを促進すること、
- (f) 諸条件をもっと平等な権利を行使するのに資するようにすること。

さらに、この目的を達成するための目標として、「変化しつつある社会のなかでパートナーシップを形成すること」「変化しつつある経済のなかで平等を促進すること」「労働と家事・家族生活を両立させる女性と男性」「決定過程におけるジェンダー・バランスを促進すること」「女性が自らの権利を行使できるようにすること」「当プログラムを実施し、モニターし評価すること」

の6点が挙げられている。このように、このプログラムでは男女が家庭生活と労働生活を両立できるようにすること、決定過程への女性の参加の促進、女性自身が平等権を行使できるようにすることなどが、とくに重視されている（第4次までのアクション・プログラムについては、杉野雅子1996、参照）。

第5次の「ジェンダー平等に関する共同体枠組戦略に向けて（2001-2005）」（COM（2000）335 final）では、「GM」の視点がいっそう強調されてくる。例えば、「社会的排除を、とりわけ貧困の女性化の増大に関して、予防しそれと闘うために、すべての共同体の対策にわたってジェンダーの視点をメインストリームとすること」というようにである。また、後で見るように、96年のヨーロッパ委員会草案（COM）「女性と男性の平等な機会をすべてのコミュニティの政策と活動へ組み入れること」で採用された「ジェンダー・メインストリーミング・アプローチ」が強調され、これと並んで、「女性のための特別な行動の履行」の必要性が明記され、両者併せた「二重路線アプローチ（dual-track approach）」が提起されており、これがコミュニティ枠組戦略の基礎となっている。というのも、「ジェンダー・メインストリーミングと平行に、永続する不平等は、女性のための特別な行動の実施を要求し続ける」からである。そしてこの枠組戦略が介入する相互に関連した5つの分野として、経済生活、平等な参加と代表、社会的権利、市民生活、ジェンダー役割とステレオタイプが挙げられ、それぞれについて具体的な目標が掲げられている（抄訳は柴山恵美子・中曾根佐織2004bにある）。

そして2006年に出された「女性と男性間の平等のためのロードマップ2006-2010」では、第5次プログラムの経験にもとづいて、2006年以降のEUのジェンダー平等に関する行動のための「6つの優先エリア」が示されている。それは、「女性と男性の平等な経済的独立を達成すること」「労働、個人的生活および家庭生活の調和を高めること」「決定過程への女性と男性の平等な参加を促進すること」「ジェンダーにもとづいた暴力と密売を根絶すること」「社会におけるジェンダー・ステレオタイプを排除すること」「EU外部のジェンダー平等を促進すること」の6点である。すなわち、あらたに、男女の平等な経済的独立やジェンダーにもとづいた暴力・密売の根絶が強調され、労働と家庭生活との両立だけではなく個人的生活との両立が付け加えられ、そして教育・文化・メディア・労働市場におけるジェンダー・ステレオタイプの排除が課題として提起されている。

(3) CE と EU における GM

さて、EUヨーロッパ委員会は1996年に、2月のヨーロッパ委員会草案「女性と男性の平等な機会をすべてのコミュニティの政策と活動へ組み入れること」（COM（96）67 final, Brussels）を出し、その中で、「ジェンダー・メインストリーミング」に関して次のように述べている。すなわち、第1に「女性と男性間の平等をすべての活動と政策のすべてのレベルにおいて促進すること」が「メインストリーミングの原理」であること。第2に、「このメインストリーミングの原理は、平等を促進する努力を、女性を援助する特別な措置の履行に限定することではなく、男

性と女性それぞれの状況に対して可能な限り、積極的かつ開放的に、計画段階で影響を及ぼすことを考慮することで、特に平等達成の目的のために、すべての政策と措置を動員すること（ジェンダー視角）（mobilising all general policies and measures specifically for the purpose of achieving equality by actively and openly taking into account at the planning stage their possible effects on the respective situation of men and women (gender perspective)）を含んでいる」こと。そしてGMと従来の女性支援政策との関連については、両者は「二重の補完的な戦略（dual and complementary strategies）」であるだけでなく、「「ツイントラック」戦略（"twin track" strategy）」だとしている。

1996年7月18日、CWRGEは先のヨーロッパ委員会草案に関してレポート（REPORT on the Communication from the Commission - Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities - "mainstreaming" COM (96) 0067-C4-0148/96, Committee on Women's Rights Rapporteur: Mrs Angela Kokkola <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A4-1997-0251+0+DOC+PDF+V0//EN&language=EN>, 18 July 1997 A4-0251/97）を提出しているが、そこでは、GMは次のように定義されている。

メインストリーミングとは、男女間の平等の促進が目に見えるような仕方ですべての分野の政策とプログラムにすべてのレベルにわたって含まれることを意味する（Mainstreaming means that the promotion of equality between the sexes is included in a visible way in all areas of policy and programmes at all levels.）。かくて、一般的ないしは分野別の政策に関するすべての提案・計画・プログラムの準備は、提案される決定がなされる以前に、その決定がそれぞれの性に及ぼす影響の個々のアセスメントを含むべきである。

しかし、それと同時に、この時点ではそもそもGM概念がまだ曖昧で不明確であり、そのために男女同権措置が廃止される危険性があることも指摘されている。

しかしながらメインストリーミング原理は、特別の男女同権措置の廃止のための論拠として用いられるべきではない。メインストリーミングは決して、「男女同権に関する作業がすでにすべての他の活動のうちに含まれている」と言うことによって、男女同権への要求がしりぞけることができることを意味するものではない。（However, the mainstreaming principle should not be used as an argument for giving up separate equality measures. Mainstreaming does not in any way mean that demands for equality can be summed up by saying that 'work on equality is already contained in all other activities'.）男女同権が固定した構成要素としてすべての政治的な措置に組み込まれているということに付け加えて、われわれはそれでも今後も男女同権措置、男女同権担当部局、男女同権担当委員および資金を必要とする。こうしてのみ、われわれは事実上、メインストリーミング原理の実施を確保することができる。この指摘は、GM概念を理解する際、重要なポイントとなってくる（次号第5章、参照）。

一方、CEでは、CDEGのもとにメインストリーミング専門家グループが作られ（1995～1998

年）、その最終報告書「ジェンダー・メインストリーミングの構想上の枠組、方法論および良き実践の提示。メインストリーミングに関する専門家グループの活動最終レポート（Gender mainstreaming Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming）」（http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-MS_98_2rev_E.pdf）が1998年に出されている。そこでは、「ジェンダー・メインストリーミングは、ジェンダー平等の視点が通常政策立案に関係している行為者によって、すべてのレベルにおいて、そしてすべての段階において、すべての政策に取り入れられるように、政策プロセスを（再）組織し、改良し、開発・評価することである（Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making）」と定義されている。

このレポートを受けて、同年10月7日にCE・閣僚理事会は「加盟国へのジェンダー・メインストリーミングに関する閣僚委員会の勧告」（No. R (98) 14, [http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_Rec\(1998\)14_E.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_Rec(1998)14_E.pdf)）を出す。そこでは、「男女間の効果的な平等を達成するための主要な戦略がジェンダー・メインストリーミングであること」、「ジェンダー・メインストリーミングの戦略の実行が男女間の効果的な平等を促進するだけでなく、ヒューマン・リソースをよりよく使用することになり、決定を改善し、民主主義の機能を高めること」、この確信にもとづいて、加盟国の政府が、「ジェンダー・メインストリーミングに関する男女平等指導委員会（CDEG）のレポートを広く広めてこの戦略を公的・私的セクターで実行するための道具としてそれを使用することを励ますこと」、また「決定者が、公的セクターでジェンダー・メインストリーミングを実行するための可能な環境を創り出しその条件を促進するために本レポートから着想を得るように励ますこと」を勧告している。ここで「ヒューマン・リソース（human resource）」の効果的な使用という文言が出てくるが、これはEUならびにドイツにおけるGM政策の評価をめぐる論争の際に、重要な論点の一つなることを、予め指摘しておこう（次号第5章、参照）。

なお、1998年にEUヨーロッパ委員会から『「平等のための100の言葉」女性と男性間の平等に関する語彙解説書』（http://www.he-arc.ch/hearc/fr/hearc/Portrait/EgaliteChances/ARC_Egalitedeschances_gallery_glossaire/4-02-words-en.pdf）が出されているが、これもGM理解の際の重要な資料である。そこでは、1996年2月のヨーロッパ委員会草案「女性と男性の平等な機会をすべてのコミュニティの政策と活動へ組み入れること」のGMの定義にもとづいて、GMは、以下のように定義されている。

女性と男性のそれぞれの状況・優先およびニーズを、すべての政策へシステム的に統合すること（The systematic integration of the respective situations, priorities and needs of women and men in all policies）であるが、その際、女性と男性の平等を促進し、すべての

一般的な政策と措置を、とくに、計画段階でそれらの措置が女性と男性に及ぼす影響を実施・モニタリング・評価において積極的かつオープンに考慮することによって平等を達成するために動員するという見地をもって行う。

また「ジェンダー平等 (Gender Equality)」については、次のように定義されている。

すべての人間が、厳格なジェンダー役割によって設けられた制限なしに、自由に自分の個人的能力を展開でき選択することができること、女性と男性の異なる行動、望み、ニーズが等しく考慮され、評価され、支持されること。

その後、こうしたGM政策の進展の中で、1997年に締結され1999年に発効した「アムステルダム条約」では、第2条で、マーストリヒト条約(1992年)にはなかった「男女間の平等」の文言が、女性たちのロビー活動の結果、挿入されるとともに、第3条第2項で男女間の不平等の除去がはっきりとEUの目標とされることになる (Braunmühl 2002; S. 21)。第2条、第3条第2項は以下の通りである。

第2条 共同体は、共同市場と経済通貨同盟の確立、および3条と4条に述べられた共通の政策や活動の実施により、共同体全域に、経済活動の調和的でバランスの取れた持続しうる発展、高水準の雇用と社会的保護、男女間の平等 (equality between men and women)、インフレーションを伴わない持続しうる成長、経済的成果の高度な競争と収束、環境の質の高度な保護と改善、生活水準と生活の質の向上、および加盟国間の経済的社会的な結束と連帯を促進することを自らの使命とする。

第3条第2項 本条で言及されたすべての活動において、共同体は男女間の不平等を除去し、平等を促進すること (to eliminate inequalities, and to promote equality, between men and women) を目標とする。

また、137条では「136条の目的(雇用促進、生活条件および労働条件の向上等)を達成するため、共同体は以下の分野における加盟国の活動を支援し、補足するものとする」として、その1つに「労働市場における機会均等と労働待遇における男女平等」を挙げ、第141条第1項では「各加盟国は、同一労働もしくは同一価値労働に対する男女同一報酬の原則が適用されるように確保しなければならない」としている。さらにまた第141条第4項では、「労働生活における男女間の実際的な完全平等を確保することを目的として、平等待遇改善は、不均等な状態に置かれている性の成員が職業活動を追及し、あるいは職業生活上の不利益を回避しまたはこの不利益の補償を受けることを容易ならしめるために、特別の利益を供与する措置を加盟国が維持し、もしくは導入することを妨げるものではない」とされている。

この条約の発効によって、第1に、EUはGMアプローチを明確にするとともに、加盟国は、法的な平等を超えて実質的な男女平等を達成するように求められることになった (Schweikert, Birgit 2002; S. 85)。第2に、ここでもGMとともに、「特別の利益を供与する措置」という積極的な女性支援措置の必要性が改めて強調されている。

さらに、1998年10月14日の「雇用ガイドライン1999の提案」(COM(1998)574 final)で

は、「女性と男性間の機会平等のメインストリーミング」が掲げられ、翌1999年の「雇用政策ガイドラインの提案2000」（COM（1999）441 final）のNo. 19では次のように述べられている。

それゆえ加盟国は、19. すべての4つの柱（雇用可能性の改善、起業精神の開発、ビジネスとその雇用者の適応性の励まし、女性と男性のための機会平等政策の強化——引用者）のガイドラインを埋め込む際に、ジェンダー・メインストリーミング・アプローチを採用する。このアプローチにおける進歩を意味あるように評価するためには、加盟国は適切なデータ収集のシステムと手続を備えなければならないであろう。

そして、すでに見たように、2000年6月にはEUは「男女平等に関するコミュニティ枠組戦略へ向けて」（第5次アクション・プログラム）を策定し、2006年には「女性と男性間の平等のためのロードマップ」を策定する。また「ヨーロッパのための憲法を制定する条約に関する草案」の最終案が2003年7月18日、その起草のために作られた「ヨーロッパ諮問委員会」からヨーロッパ理事会議長に提出され、一定の修正を経て、2004年10月29日には「ヨーロッパ憲法条約」（<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/JOHtml.do?uri=OJ:C:2004:310:SOM:EN:HTML>）として各国によって署名されている（邦訳は衆議院憲法調査会事務局『欧州憲法条約——解説及び翻訳』衆憲資第56号、2004年9月、http://www.shugiin.go.jp/index.nsf/html/index_kenpou.htm）。その後、各国の批准手続きが行なわれているが、フランスとオランダで批准に失敗し、2007年4月現在、批准国は27カ国中18カ国となっており、成立するには幾多の困難が立ちはだかっている（庄司克弘2007；56）。

この憲法条約の起草作業に先立ち、2001年12月にフランス・ニースで開催されたヨーロッパ理事会で「ヨーロッパ連合の基本権憲章」（http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf）が宣言されている（その経緯については、柴山恵美子・中根佐織2004b；16-19）。その第 編「平等」では、次のことが謳われている（邦訳は、柴山恵美子・中根佐織2004b；25-35）。

第 -20 条「法の前の平等」：何人も、法の前で平等である。

第 -21 条「非差別」の1：性、人種、皮膚の色、民族的または社会的出身、遺伝的特徴、言語、宗教または信条、政治的意見またはその他いかなる意見、少数民族の一員であること、財産、出生、障害、年齢または性的志向を理由とするいかなる差別も、これを禁止する。

第 -23 条「男女平等」：男女平等は、雇用、労働および賃金を含むあらゆる領域において保障されなければならない。ノ平等原則は、代表の比率が少ない性のために利益になるような特別の便益を規定する措置の継続または採択を妨げてはならない。

ここで重要なことは、第1に、性による差別だけではなく「性的志向を理由とした差別」も禁止していることであり、第2に、これまでの女性の不利益を是正する積極的措置に必要性が認められていることである。

以上、CE・EUのGM概念と男女機会平等政策を見てきた。ここではGMの理解に関して、

次の点をさしあたり確認しておくことが重要であろう。

第1は、GMが目指すものが「ジェンダー平等」だ、ということである。ここで「ジェンダー平等」とは、すべての人間が、ジェンダー役割による制限なしに、自由に自分の個人的能力を展開でき選択することができることであり、女性と男性の異なる行動、望み、ニーズを等しく考慮・評価・支持することを意味している。第2に、GMとは、国や共同体レベルでのすべての政策や計画段階にわたってジェンダー平等の視点を組織の中にメインストリーミングとして組み入れることを意味している。第3に、GMとこれまでの女性支援政策との関係の問題がある。ここで重要なのは、CE・EUでは、両者が、一方を他方に解消することのできない「二重の補完的な戦略」という関係としてとらえられていることである。第4に、GM政策には、女性の「ヒューマン・リソース」ないしは「人的資本 (human capital)」を活用するという側面も含まれていることも冷静に見ておく必要がある。例えば、「女性と男性間の平等のためのロードマップ2006-2010」でも、「ジェンダー平等」はEUの基本的権利、共通価値であって、EUの成長・雇用・社会的結束という目標を達成するための必要条件である」とした上で、不平等が残っていることは、「EUが許容することができない人的資本の浪費」だと述べられている。

第2章 戦後東西ドイツにおける男女平等政策の展開 (1980年代まで)

ドイツのGM政策の受容と展開を検討するに先立ち、ドイツでは、それまでどのような男女平等政策が取られていたのかを振り返っておくことにしたい。ドイツはヨーロッパの中でも、北欧や、イギリス、フランスなどと比べて、男女平等政策が立ち遅れている国の一つに数え入れることができるから、なおさらGM政策導入以前の男女平等政策の到達水準を確認しておく必要がある。

(1) 1980年以前の男女平等政策

ドイツ民主共和国における男女平等政策

ケイトリン・テンズ/ブリジッド・ヤング2003によれば、ドイツ民主共和国(以下、東ドイツ)では、すでに1946年には男女同一賃金の規制は導入されていた。また1949年10月7日に公布・施行された「ドイツ民主共和国憲法」(<http://www.documentarchiv.de/ddr/verfddr1949.html#b1>)の「B 国家暴力の内容と限界」「市民の権利」第6条第1項で「すべての市民は法の前で平等の権利を持つ」ことが明記された上で、さらに第7条では、男女平等について次のように書かれていた。

- (1) 男性と女性は同権 (gleichberechtigt) である。
- (2) 女性の同権に反するすべての法律および規定は廃棄されている。

また、第30条では、次のように婚姻と家族の国家による保護と家族における男女同権が規定されていた。

ドイツにおける男女平等・ジェンダー・メインストリーミング政策の展開と男子援助活動（その1）

- (1) 結婚と家族は共同体生活の基礎をなす。両者は国家の保護の下にある。
- (2) 家族における男性と女性の同権を侵害する法律および規定は、廃止されている。

さらに第 32 条では、母性の保護と母性保護法の制定が明記されている。

- (1) 女性は母親（Mutterschaft）の間国家の特別な保護と世話を受ける請求権を持つ。
- (2) 共和国は母性法（Mutterschaftsgesetz）を制定する。母子の保護のための諸施設がつくられねばならない。

その後 1968 年 4 月 6 日の改正憲法（<http://www.documentarchiv.de/ddr/verfddr1968.html#I1k1>；邦訳は、須郷登世治 1991；高田敏・初宿正典 2007）で、「第 2 編 社会主義社会における市民と共同体」「第 1 章 市民の基本権と基本義務」の中の第 20 条第 1 項で、「ドイツ民主共和国の各市民は、その国籍、人種、世界観上のないしは宗教上の信条、社会的出自および地位に関わりなく、平等の権利と義務をもつ。良心・信仰の自由は保障されている。すべての市民は法の前に平等である」と規定された上で、第 2 項で次のように記されている。

- (2) 男性と女性は同権であり、社会的・国家的・個人的生活のすべての領域において平等の法的地位を持つ。女性の支援、とりわけ職業上の資質における女性の支援は、社会的および国家的な任務である。

また第 24 条第 1 項では、労働の権利が述べられた後で、男女同一賃金原則が明記されている。すなわち、「男性と女性、大人と青少年は同等の労働をなした際には平等の賃金を求める権利をもつ」。

ところで、先の 49 年憲法第 32 条にもとづいて、1950 年 9 月 27 日には「母子保護と女性の権利に関する法律（Gesetz über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau vom 27. September 1950）」（<http://www.verfassungen.de/de/ddr/mutterkindgesetz50.htm>）が制定されている。この法律は第 1 部「母子に対する国家の援助」、第 2 部「結婚と家族」、第 3 部「生産における女性と女性労働の保護」、第 4 部「国家ならびに社会の生活への家族の参加」、第 5 部「最終規定」からなる。とくに女性の権利に限定して言えば、第 2 部の第 13、14、15 条で家族での女性の権利が承認されている。

第 13 条 社会的生活における男女の平等は、家族法における男女の平等を条件付ける。家族法において女性の権利を制限したり減らしたりする法律と規定は、ドイツ民主共和国憲法の発効とともに、廃棄されている。

第 14 条 婚姻を結ぶことは女性にとって、女性の権利を制限したり狭めたりすることをもたらすものではない。結婚生活のすべての用件においてこれまでの男性・夫の独占決定権は、夫婦の共同決定権（das gemeinsame Entscheidungsrecht beider Eheleute）にとって代わらねばならない。とりわけ、居住地と居住の選択、家事を管理するという原則的な問題、子どもの教育等に関して、もっぱら共同で決定されねばならない。

第 15 条 婚姻を結ぶことによって、女性・妻は職業を営んだり、職業教育および社会的・政治的継続教育を受けることを妨げられてはならない。これによって夫婦の一時的な場所的な

分離が引き起こされるとしても、である。

また第18条では、「法務省は、政府に、1950年の終わりまでにこの節の原則に応じた家族法の草案を提出しなければならない」とされていた。その後それに応じて、1954年6月に「家族法草案」が出されたが、応急措置として、「結婚の締結と解消に関する指令 (Verordnung über Eheschließung und Eheauflösung (EheVO) vom 24. November 1955)」(GBI. DDR I S. 849 <http://edoc.hu-berlin.de/dissertationen/engelhardt-sabine-2004-07-29/HTML/N128E4.html>) が1955年11月24日に公布・施行されている(この経過については、太田武男・椿寿夫1958, 参照)。

なお、戦前のドイツでは婚姻関係は、1900年以来施行されてきた「市民法典 (Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. August 1896)」の第4巻「家族法」(田島順・近藤英吉1955)の第1部「市民の結婚」によって規定されていた。しかし、それはナチス政権下で1938年7月6日に公布された「オーストリアと他の帝国領域における婚姻締結と離婚の権利を統一するための法律 (Gesetz zur Vereinheitlichung des Rechts der Eheschließung und der Ehescheidung im Lande Österreich und im übrigen Reichsgebiet (Ehegesetz) vom 6. Juli 1938)」(RGI. I S. 807)によって廃止された。このナチス婚姻法は、戦後ドイツが東西に分裂する以前の占領下の1946年2月20日に、「1946年2月20日の管理委員会の法律第16号(婚姻法) (Gesetz Nr. 16 des Kontrollrats (Ehegesetz) vom 20. Februar 1946)」(KRABI. S. 77)が出されることで、ただちに廃止された。その後の東ドイツの経過は先に見たとおりであるが、この1946年婚姻法は、「ドイツ民主共和国とソ連との関係に関する条約」が締結され、その中で、占領国の制定した一切の法規はこの条約の発効とともに失効する旨明記されたことで、1955年10月6日以降失効している(太田武男・椿寿夫1958a; 14-15,20-21)。

さて、その後東ドイツでは、1965年に「ドイツ民主共和国家族法典 (Familiengesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik vom 20. Dezember 1965)」が制定され、その第10条で次のように、夫婦が子どもの世話や家事で協力しあうことが規定されていた。

1. 夫婦は、子どもの教育と世話および家事の際に分担する。夫婦相互の関係は、妻が自分の職業的・社会的活動を母性と両立することができるようにつくられねばならない。
2. これまで職業活動をしていない配偶者が職を得た場合、あるいは、継続教育を受けたり社会的活動をしたりするのを決心したりした場合には、他の配偶者は同志的な考慮と援助でその配偶者の企図を支援する。

もっとも、このように法制上男女平等が規定されていたからと言って、東ドイツ政府が公言していたような男女平等が、労働現場や家庭その他公共生活で実現されていたというわけではない。実際には、家庭領域は、これまでの法律からも示唆されるように、「母性」の強調のもとに女性の領分とされ、公的・社会的分野でも男性が支配していた(上野・田中・前1993; 113-132)。

ドイツ連邦共和国における男女平等政策

一方、ドイツ連邦共和国（以下、西ドイツ）では、「ドイツ連邦共和国基本法」（1949年5月23日）の第3条第2項で「男性と女性は同権である」と男女平等が謳われており、1952年には「就業している母親保護のための法律（Gesetz zum Schutze des erwerbstitigen Mutter）」（1952年1月24日）が制定されていた（邦訳は労働者労働統計調査部編1956、に所収）。だが、1957年に「市民法典の分野における男女同権法（Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts）」（1957年6月18日；本法律の第1章の仮訳として、太田武男・椿寿夫1958b, 1959a, 1959b）が制定されるまでは、1900年以来の「市民法典」が生きており、その第1354条～1356条では、妻と夫の関係は次のように規定されていた。

第1354条 夫婦の共同生活に関わるすべての用件における決定は夫に属する。すなわち、夫が居住地と住居を決定する。

妻は、その決定が夫の権利の濫用であると分かるときには、夫の決定を守る義務を負わない。

第1355条 妻は夫の姓を名乗る。

第1356条 妻は、1354条の規定を害することなく、共同の世帯を管理する（das gemeinschaftliche Hauswesen zu leiten）権利を有し、その義務を負う。

妻は、夫婦がその下で生活している諸関係によれば通例であるかぎりにおいて、世帯のなかで、および夫の仕事において働く義務を負う。

また、第1357条では、「夫は妻の権利を制限したり、排斥することができる」とされていた（田島順・近藤英吉1955；78-83）。このように、「市民法典」では、夫が家庭の決定責任者であり、妻は家庭の責任者と見なされ、妻の権利は認められていなかったのである。

しかし、この「男女同権法」によって「市民法典」がようやく改正された。まず第1354条は破棄され、第1355条は、次のように改正された。すなわち、「夫婦および家族の姓は夫の姓とする。妻は、戸籍吏に対して意思表示することによって、夫の姓に自分の旧姓を付け加える権利を有する」。また、1356条は次のように修正された。

妻は自分の責任において家事を管理する。妻は、婚姻と家族における自分の義務と両立する限りにおいて、就業につく権利を持つ。

いずれの配偶者も、夫婦がその下で生活している諸関係によれば通例であるかぎりにおいて、他の配偶者の職業や仕事において協力する義務を負う（<http://lexetius.com/BGB/1356>）。

こうして、夫の独占的権利は制限され、家庭責任を負う義務と両立できる限りにおいてという制限つきであれ、ようやく妻の就業が認められるようになったし、旧姓を用いることも可能になった。

その後、女性運動が展開されるなかで、1977年7月施行の「婚姻・家族法改革のための第1法律（Erstes Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts vom 14. Juni 1976）」（BGBL. I

S.1421 <http://lexetius.com/BGB/1356>) で、第1356条はさらに改正され、2002年1月現在、次のようになっている(邦訳として、宮井忠夫1977a, 1977b)。

- (1) 夫婦は、相互の合意によって家事を管理することを調整する。家事の管理が夫婦の一方にゆだねられるときには、この者が自分の責任において家事を管理する。
- (2) 夫婦双方は就業につく権利を有する。就業の選択と行使に際しては、夫婦双方は、他の配偶者と家族の利益に必要な考慮を払わねばならない。

こうして、1977年の改正で「主婦婚(Hausfrauenehe)」の考えがようやく破棄され、パートナー同士の婚姻関係という思想が採用されたのである。

なお、1969年の「労働支援法(Arbeitsförderungsgesetz)」で、家庭責任のための就業が困難になった女性を職業生活へ編入することが明記されている。その第2条第5項で、「結婚またはその他の理由により、家事責任を有しまたは有したため、労働市場の通常の条件のもとでは就業が困難になっている女子を職業編入すること」(鶴原寿1971)とされたのである。その後この「労働支援法」は87年に改正され、97年に改革が行なわれていく。

ところで、すでに述べたように、EUは1975年に「男女同一賃金原則の適用に関して加盟国の法律を接近させるための1975年2月10日の理事会指令」で、加盟国に「同一労働に対して、または同一価値とみなされる労働に対して、報酬のすべての側面および条件について、性を理由とするいかなる差別も排除すること」に必要な法規制を1年以内に施行することを求めている。また1976年に「雇用、職業訓練および昇進へのアクセスならびに労働条件に関する男女平等待遇原則の実施に関する1976年2月9日の理事会指令」を出し、「直接または間接を問わず、……性を理由とするいかなる差別」をも排除する法規制を30ヶ月以内に試行することを求めている。西ドイツはこれら指令に対応する国内法の改正を要請されていたが、改正に本格的に動き出すのは1980年に入ってからのことであった。

(2) 1980年代の男女平等政策

「職場における男女平等待遇ならびに企業移動の際の請求権保持とに関する法律」(1980)

1980年に、先の1976年の理事会指令への対応として、「職場における男女平等待遇ならびに企業移動の際の請求権保持とに関する法律(Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang)」が制定された。連邦議会では74年に「女性と社会」特別調査委員会が発足し、80年8月に最終報告書(Bericht der Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 25. Mai 1977, Drucksache 8/4461, 29.08.80)を提出した。この報告書がその後の男女平等施策の基礎となったといわれるが、このことも、この法の制定に大きな影響を及ぼしたであろう。

たしかにこの法律以前にも、1952年に制定され1972年に改正された「経営組織法(Betriebsverfassungsgesetz)」の75条「事業所構成員の取扱いに関する原則」第1項で、使用者と経営

協議会は、性を理由にした差別がないように監視しなければならないと規定されていた。すなわち、「使用者と経営協議会は、当該事業所において就労するすべての者が、法と公平の原則にしたがって取り扱われ、とりわけ、門地、宗教、国籍、家系、政治活動もしくは労働組合に対する立場、または性を理由とした差別が行なわれないよう監視しなければならない」。またその第2項では、「使用者と経営協議会は、事業所で働く労働者の人格の自由な展開を保護し促進しなければならない。両者は、労働者と労働グループの自主性とイニシアティブを促進しなければならない」とされてもいた。しかし、この差別禁止に対する重大な違反があった場合に、労働裁判所への申立権をもつのは、経営協議会か事業所に組合員を有する労働組合であって、個人ではなかった（もっとも、第84条では、被用者は事業所内手続きをすれば苦情を提出することができることにはなっていたのではあるが）。

新たな「男女平等待遇法」によって、労働関係の締結・実施・終結の際の職場における男女の平等待遇の原則や同一報酬への要求も市民法典に書き込まれ、企業におけるジェンダー中立な求人募集が定められたし、性による不利益を推測させる事実が雇用者によって疎明されるときには、雇用者の証明責任が求められることになった。市民法典には、男女平等待遇に関わる部分が、次のように追加された。

第 611 条 雇用契約における契約に典型的な義務

- (1) 雇用契約によって、役務を約束した者は、約束された役務の給付を、他方は、合意された報酬の支払を義務づけられる。
- (2) いかなる種類の役務も雇用契約の対象になりうる。

第 611 a 条

- (1) [1] 使用者は、労働者を、約定または措置の際に、とりわけ労働関係を基礎づける際に、昇進、指揮命令または解約告知の際に、その性別を理由に不利に取り扱ってはならない。
[2] ただし、性別を理由とした異なる取扱は、かかる約定または措置が、労働者によって行われる活動の種類を対象とし、かつ、特定の性が当該活動の放棄し得ない前提である限りでは、許される。[3] 争いごとがある場合には、労働者が、不利益取扱が性別を理由とするものであると推定させる事実を疎明したときは、使用者が、性別に関係のない、客観的な理由が異なる取扱を正当化すること、または、性別が行われる活動にとって放棄し得ない前提であることの立証責任を負う。
- (2) [1] 労働関係が、第1項の不利益取扱禁止に対する使用者の責に帰すべき違反のゆえに基礎づけられない時は、使用者は、労働関係の基礎づけがこのような違反のゆえになされないことはないであろうと労働者が信じることによって被った損害を賠償する義務を負う。[2] 第一文は、昇進請求権が存しない場合でも、昇進の際に準用される。
- (3) [1] 不利益取扱禁止違反のゆえの損害賠償に対する請求権は、2年で時効になる。[2] 201条は準用される。

第 611 b 条

使用者は、第611a条第1項第2文の場合が存しない限りは、ある労働ポストを公にも事業所内でも、男性または女性だけに公募してはならない。

第612条 報酬

(3) [1] 労働関係においては、同一または同価値の労働について、労働者の性別を理由に、他の性別の労働者の場合よりも、少ない賃金が約定されてはならない。[2] 少ない賃金の約定は、労働者の性別のゆえに、特別の保護規定が適用されることによっては正当化されない。[3] 第611a条第1項第3文が準用される。

しかし、性差別禁止の例外が認められていること、性差別禁止違反に対する制裁措置が応募に要した費用の賠償に限定されていること、差別の証明責任が雇用主側に完全には転換されていないことから、あまり効果がなかったという(齋藤純子 1995, 1998a, Raasch 1991; S.69ff.)。

コール政権下での女性政策

西ドイツでは、1952年に「母性保護法」が制定されていたが、1979年6月には、社会民主党・自由民主党連立政権のもとで「母親の休暇を導入するための法律 (Gesetz zur Einführung eines Mutterschaftsurlaubs vom 25. Juni 1979)」(BGBl. I S. 797)が制定された。この法律によって「母性保護法」中に母親休暇の規定が置かれ、はじめて育児のための休暇が導入された。この規定によって、母親となった労働者は、これまでの8週間の産後休暇に続けて、子どもが満6ヶ月に達するまで、すなわち4ヶ月間の母親休暇の取得が認められ、また休暇中は、部分的な所得保障として最高日額25マルク(月額約750マルク)が与えられることになった。もっとも当初に計画にのぼっていたのは、母親ではなく両親の育児休暇であったが、結局「母親の休暇」となってしまうし、「改善のための政策は、しょせん「女性の二重役割」を軽減することだけに終始し、職場や男性役割を機能させている原理のほうは、手つかずのままだった」(ベック＝ゲルンスハイム 1992; 206)。

その後1982年に政権に就いたキリスト教民主同盟・社会同盟・自由民主党の政権(コール政権1982年～1998年)は、失業の急増と出生率の低下への対応策として、パートタイム労働の推進と女性の家庭回帰をますます唱える。すなわち、仕事に復帰しない2段階モデルやM字型雇用という3段階モデルを推進しようとした。それがコール政権の言う「人間の顔をもった社会」(Helmut Kohl: Koalition der Mitte: Für eine Politik der Erneuerung. Regierungserklärung des Bundeskanzlers am 13. Oktober 1982 vor dem deutschen Bundestag in Bonn. <http://www.mediaculture-online.de/Autoren-A-Z.253+M5674c6b7f3d.0.html>)であった。実際、コールは1982年の施政演説のなかで、「われわれの自由な社会は女性の特定の理想像を知らない、主婦のそれも、職業についている女性のそれも知らない」と言う傍から、ただちに「しかしわれわれにとって家庭外の就労だけが職業ではない。われわれにとっては、家族と自分の子どもの下での主婦の活動も同様に職業である」(ebenda.)と述べている。こうした政府の態度は、1984年に提出された『ドイツ連邦共和国における女子の機会平等の改善——第6回青少年報告書

(Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen in der Bundesrepublik Deutschland - Sechster Jugendbericht -) (Sachverständigenkommission Sechster Jugendbericht (Hrg.) 1988) に対する批判とすらなつて表われる。連邦政府は、本報告書専門委員会は「いくつかの箇所、夫婦の一方が就労し他方が家事をする家族分業を支持していないように思える」と批判した上で、「職業活動が（女性——引用者）解放の必要な前提とみなされ、それゆゑ家族活動が低く評価されるといった印象を招くことは避けられねばならない」(ibid. S. 7ff., ベック＝ゲルンスハイム 1992 ; 207) と釘をさしている。

こうした政策の下で、1985年12月6日に「育児手当および育児休暇の付与に関する法律 (Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub)」(BGBl. I S. 2154, 邦訳は山崎隆志 1986) が制定され、翌86年1月から施行された。この法律によって、育児休暇前に有職かいなかを問わず、子どもの養育に専念する母親または父親に、子の出生後10ヶ月まで育児休暇と育児手当月額600マルク支給されることになった(もっとも手当は減額されているのだが)。また、育児休暇も、母親または父親が、子どもが満1歳になるまでとることができ、途中両親の間で休暇取得を交替することもできるようになった。さらに、休業中でも週19時間までのパートタイム労働も認められており、育児休暇中の雇用者からの一方的な解雇も法律上は禁止された。しかし、こうした前進はあるものの、実際には男女の賃金格差がある上、育児手当も少ないなかでは、男性が育児休暇を取ることはほとんど不可能であった。しかも、働いている女性(や男性)が家庭生活と労働を両立することができるような社会的な保育支援はほとんどなされなかった。

もう一方のパートタイム労働の推進について言えば、1985年の「就業促進法 (Beschäftigungsförderungsgesetz vom 26. April 1985)」(Bundesgesetzblatt I S. 710, 邦訳は手塚和彰 1986a, 1986b) で新設された「雇用促進に対する労働法上の規定に関する法律」の第2条で、たしかに、パートタイム労働者とフルタイム労働者との間の差別はしてはならないことになった(ここでいうパートタイム労働者とは、「一週間の所定労働時間が、事業所のそれと対比するフルタイム被用者の週所定労働時間よりも短い被用者」のことである)。しかし、パートタイム労働に関する詳細な規程や保護などの点でさまざまな問題が残されていた(柚木理子 2002)。またその一方で、雇用の流動化が促進されている。まずこれまで6ヶ月以内の契約しか原則として認められていなかった「有期労働契約」が18ヶ月(ただし使用者の新規事業が6ヶ月以内の場合あるいは被用者20人以下の事業者の場合には2年)を限度として1回限り(1985年5月1日から1990年1月1日までの期間付で)認められることになった(第1条)。また、パート労働者でも交替制のフルタイム労働者でも、当事者の合意があれば、一定の労働時間を、使用者側の必要な労働量に応じて求めることができるとする、いわゆる「呼び出し労働 (Abrufarbeit)」が採用された(第4条)。

ただ、こうしたコール政権の雇用の流動化政策と女性のM字型雇用政策の下ではあったが、この時期にドイツ連邦政府は1979年に国連で採択された「女性に対するあらゆる形態の差別の

撤廃に関する条約」を1985年に批准している（その後、1988年に第1回報告書、96年第2・3回報告書、98年第4回報告書、2002年第5回報告書、2007年第6回報告書が国連に出されている）⁽²⁾。

第3章 ドイツ統一以後の男女平等政策の展開（1990年代）

(1) ドイツ基本法における男女平等の強化

1990年10月3日、東と西に分断されていたドイツはようやく統一されるが、その統一は、女性たち、とりわけ東の女性たちにさまざまな困難な問題をもたらすことになった。第1に、東ドイツの産業の壊滅のために、大量の失業者が、とりわけ女性を中心に発生した。第2に、統一の際に、西ドイツの法律が基本的に東にも適用されることになったため、東ドイツの女性がこれまでまがりなりにも保障されていた諸権利が剥奪される危険があった。それは、中絶する権利の剥奪、仕事と家事を両立させるために必要な保育施設の削減、夫の家事・育児の同等の分担責任を明記していた1966年施行の家族法第10条の廃止、および1986年以降女性の産休・育休中の期間も勤続年数に数えいれられていた年金法の変更など（上野・田中・前1993）、であった。しかし、統一前後に女性運動が激しく展開され、ドイツ基本法の男女同権規定（第3条）、家族規定（第6条）、妊娠中絶問題をめぐって激しく議論されるなかで、ドイツ基本法の男女同権規定は改善された。ここでは第3条をめぐる議論を中心にみていく。

東ドイツでは、自力で民主化革命を押し進めるために、1989年12月7日に官民の代表からなる第1回目の円卓会議が開催された。東ドイツの女性たちは、その会議直前の12月3日に独立女性同盟（UFV）を立ち上げ、この円卓会議に参加し、男女の実質的な平等を求める運動を展開した。具体的には「男女の実質的平等推進会議」や女性問題担当者の設置を求めていった。その結果、円卓会議の「ドイツ民主共和国新憲法」作業グループ（Arbeitsgruppe "Neue Verfassung der DDR" des Runden Tisches）が起草した「ドイツ民主共和国憲法草案（Entwurf Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik）」（1990年4月4日、<http://www.documentarchiv.de/>）の第1章「人権および市民権」第1節「尊厳、平等、自由、連帯」第3条には、1968年改正憲法第20条を踏まえて、男女平等とそれに対する国家の義務が明記された（邦訳として、大川睦夫・前原清隆1991）。

第3条

- (1) 女性と男性は同権である。
- (2) 国家は、職業、公的生活、教育および専門教育、家族ならびに社会保障の領域における女性の平等を目指して努める義務を負う。（Der Staat ist verpflichtet, auf die Gleichstellung der Frau in Beruf und öffentlichem Leben, in Bildung und Ausbildung, in der Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung hinzuwirken.）

この憲法草案は、1990年3月に自由選挙で成立した人民議会では採択されなかったが、その

後も、西ドイツのフェミニストは東ドイツのフェミニストと協力して、この憲法草案をもとにしながら討論を続けた。統一直前の9月29日には、フランクフルト・パウル教会で市民団体「新しい憲法のための女性」が「憲法論争に関するフォーラム」を開催し（Feministische Studien 1991; 3-4）、そこで「フランクフルト女性宣言草案」が議論され、決議される（Kuratorium 1991; S. 18）。この草案を作る際に、参考とされたのが、先の「ドイツ民主共和国憲法草案」と Heide Hering らの「最良の憲法における女性」であった。その第3条の男女平等条項は以下のようなものであった（Feministische Studien 1991; 108-114, 姫岡とし子 1992 ; 218-223 に「女の憲法草案」として翻訳）。ここでは、「ドイツ民主共和国憲法草案」と同様に、国家の実質的な男女平等の実現に対する義務が明記されるとともに、女性のアフーマティブ・アクションの意義が明記されている（なお [] は論争点やオールドナティブな提案である）。

第3条

- (1) すべて人間は法律の前に平等である。
- (2) 女性と男性は同権である（同権とは、平等を意味するとともに多様性の承認を意味する）。国家はすべての社会的領域（とりわけ政治、職業生活、家族）への両性の同権的な参加を保障する。女性の同権的な参加は、とりわけクォータ制や他の適切な措置をつうじてつくりだされねばならない。[適切な枠組条件の創設によって、すべての社会的領域での女性の実際の平等を目指して努めるのは国家の責務である。]
- (3) 何人も、人種の帰属、国籍、言語、性別、性的志向、社会的地位、年齢、障害、信仰、宗教的、世界観的ないしは政治的確信のゆえに不利益を被ることがあってはならない。

また第4条第4項には、妊娠に対する自己決定権が明記されている。すなわち、「すべての女性は、[自らの良心にしたがい] 妊娠を臨月まで宿るか宿さないかを決定する権利をもつ」とされている。さらに第6条の家族に関する項目については、基本的には「ドイツ民主共和国憲法草案」を受け継ぎながらも、第4項で保育施設の確保が強調されている⁽³⁾。

ところで、1990年8月に結ばれた「ドイツ統一の回復に関するドイツ連邦共和国とドイツ民主共和国間の条約（Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands）」（BGBl. 1990 II S. 885, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/einigvtrg/gesamt.pdf> 邦訳は山口和人他 1991）では、「ドイツの立法機関に、ドイツ統一に関連して生じた基本法の改正または補完の問題について、2年以内に対処するよう勧告する」（第5条）とされていた。これを受けて、そのための審議機関として92年1月に連邦議会と連邦参議院の両院合同憲法改正特別委員会が発足し、そこでは基本法に関する検討が、女性支援をふくめてなされた。これに対して、連邦議会の女性議員を中心に、男女同権条項を強化することを求める女性たちの運動が組織された。この運動団体は、基本法第3条第2項「男女は、平等の権利を有する」に、「国家はすべての社会領域において、女性と男性を平等にするよう義務付けられる。現に存する不平等を補償するための女性支援の措置は許される」という文言を追加することを求めた。しかし、この案は結局退けら

れ、次のように改正されることになった。すなわち、第3条第2項の後に付け加えられる文言が、「国家は、男女の平等が実際に実現するように促進し、現在ある不利益の除去に向けて努力する」と変えられ、1994年9月に改正案が成立した（この記録の詳細については、Limbach/Eckertz-Höfer (Hrg.) 1993）。たしかにこれは、先に見た憲法草案よりも後退しており、曖昧なものであった。しかし、これによってともあれ、実質上の男女平等を促進することが国家の努力義務だと明記された（この点については、齋藤純子 1998a も参照）。その意味において、これは「連邦共和国のジェンダー政策の歴史における重要な一歩」（Peter Döge/Barbara Stiegler 2004; S. 136）とすることができる。またその際、障害を理由とする差別禁止の文言も付け加えられた（しかし、第6条は改正されなかった）。その結果第3条は以下のように改正された。

第3条 [法律の前での平等]

- (1) すべての人間は、法律の前に平等である。
- (2) 男性と女性は同権である。国家は、男女の平等が実際に実現するように促進し、現在ある不利益の除去に向けて努力する（Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.）。
- (3) 何人も、その性別、出自、人種、言語、故郷および門地、信仰、宗教的ないしは政治的な見解を理由に、不利な扱いを受けたり、有利に取り扱われてはならない。何人も、その障害を理由に、不利な取扱いを受けてはならない。

「フランクフルト女性宣言」の憲法草案にあった「性的志向」による差別禁止は、2001年8月1日の「同性の共同体 — 人生パートナーシップへの差別を廃止するための法律（Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften）」（邦訳は、戸田典子 2002）と2006年8月14日の「平等待遇原則の実現のためのヨーロッパ指令を実施するための法律（Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung）」でようやく法制化されることになる（詳細については、次号第4章参照）。

(2) 「女性と男性の同権を実現するための法律」1994

この同じ年の6月24日には、もう1つの重要な法律が制定されている。それが「女性と男性の同権を実現するための法律（Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern）」（Bundesgesetzblatt 1994 Teil I S. 1406, <http://archiv.jura.uni-saarland.de/BGBI/TEIL1/1994/19941406.1.HTML>, 邦訳は齋藤純子 1995）である。この法律制定の背景としては、2つのことを挙げるができる。1つは、先のドイツ統一条約第31条「家族および女性」で大きく次の3つの課題が、「全ドイツの立法者の任務」として提起されていたことに関係している。すなわち、「男女間の同権のための立法をさらに発展させること」、「母親と父親の就業での法的ならびに制度的な出発状況が異なることにかんがみ、家族と職業の両立の見地か

ら法状態を形成すること」、中絶法が東西ドイツで大きく異なっていたことと関連して「出生前の生命の保護および妊婦の葛藤状況の憲法に合った克服を、女性の、とくに相談と社会的援助に対する法的に保証された請求権によって、ドイツの両部分の現状よりもよりよく保証する規則を、遅くとも1992年12月31日までに制定すること」の3つである。この第2次同権法（1957年に制定された「市民法典の分野における男女同権法」があるので、この男女同権法は第2次同権法と呼ばれる）は、この課題にこたえようとするものであった。もう1つの背景は、ヨーロッパ委員会の「職場における女性と男性の尊厳の保護に関する1991年11月27日の勧告」（92/131/EEC, Official Journal L 049, 24/02/1992 P. 0001-0008, 邦訳は柴山恵美子・中曽根佐織2004b）である。この勧告では、「上司や同僚からの行為を含めて、職場の女性と男性の尊厳を冒す、性的な行為あるいは性に基づいたその他の行為」、すなわちセクシュアル・ハラスメントに対する対策を加盟国が実施すること、そして3年以内にヨーロッパ委員会にその施策を報告するよう求めていた。ドイツ連邦政府はセクシュアル・ハラスメント対策に関するさらなる立法措置を行うように求められていた。

この法律は、3つの新法、すなわち「連邦行政および連邦裁判所における女性の支援ならびに家庭と職業の両立を支援するための法律（女性支援法）」、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントから就業者を保護する法律（就業者保護法）」、「連邦の影響領域にある委員会における女性と男性の任命および派遣に関する法律（連邦委員会構成法）」の3つと8つの現行法の改正から構成されている。

この法律で重要な点を挙げれば、第1に、この法律がまず、連邦の行政と裁判所における女性と男性の同権を実現するために、女性の支援が目的とされていることである（第1章第2条）。ただしこの法律の適用範囲が、「連邦の行政および連邦直属の公法上の団体・施設・財団ならびに連邦裁判所における雇用户」に限定されており、民間企業に適用されない（この点については、次号第4章）。第2に、就業者200人以上の事業所では、女性担当委員（Frauenbeauftragte）の選出が義務付けられている（同第15条）。その任務は、「この法律の実現を促進し監視すること」である。そして、その委員の協力のもとに、事業所は「女性支援計画」を3年ごとに作成しなければならない（同第4条）。その内容は、「女性就業者の状況を記述し、個々の領域におけるこれまでの女性支援を評価し、とくに女性の割合を高めるために、必要な人事・組織上の改善を実現するための措置を設定目標および時間的な段階計画の枠内で講じる」（同第4条）ことである。第3に、女性に対して職業と家族の両立を支援する対策がとられている。女性支援法第3条第2項で「家族義務」が位置づけられ、その義務は「就業者が少なくとも1人の18歳以下の子ども、または医者等の所見にもとづいて介護を要するその他の家族の一員を実際に世話したり介護する」場合に存する。そして、「家族義務を持つ就業者には個別に、必要の際には、一日および一週間の労働時間の変更が認められなければならない」（第9条「家族に適した労働時間」）し、また家族義務を有する公務員がパートタイム勤務を求める申請には応じなければならない（同10条第2項）。家族義務のために労働時間の短縮が考慮されているのである。他方、家族的義務を有す

るパートタイム就業者がフルタイム勤務を求める場合にはこのものを優先的に考慮することになっている(同条第3項)。また、家族的義務を有する就業者の継続教育への参加が保障され(同第8条)、同12条でパートタイム就業者とフルタイム就業者との間の差別が禁止され、家族的義務を有する就業者の休職についても、それが勤務上の評価に不利益をもたらしてはならないとされている。第4に、募集における性差別禁止が強化されている。これまでは男女を指定した募集の禁止は、努力義務とされていたが、女性支援法第6条で、「募集される職の活動にとって特定の性が不可欠な前提でない限り、女性または男性に限定して職を募集してはならない」と、絶対的義務とされた。第5に、「セクシュアル・ハラスメント」から就業者を保護する義務が明記されている(「職場におけるセクシュアル・ハラスメントから就業者を保護する法律」)。「セクシュアル・ハラスメント」とは、「職場において雇用者の尊厳を傷つけるあらゆる故意の、性的な意図をもった行為」(同第2条)で、次のような行為が含まれる。「刑法上の規定によって処罰される性的な行為およびふるまい」、および「その他の性的な行為およびその要求、性的意図による身体的接触、性的内容の発言、ならびにポルノグラフィーの掲示およびポルノグラフィーを目に付くように見せびらかし相手によってはっきりと拒絶されるもの」。そして、雇用者および職場の上司は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントから雇用者を保護するだけでなく、予防措置を講じなければならないし、「セクシュアル・ハラスメントは労働契約上の義務に対する違反または職務違反である」と明記されている。

そして1994年を相前後して、連邦諸州でも男女平等法が制定されていくことになる(齋藤純子1998a, および2002b参照)。

(3) 育児手当法、妊娠中絶法の改革

ところで、先のドイツ統一法の3つの課題の残り2つの課題のうち、 について言えば、連邦政府は、1985年の「連邦育児手当法」を改正する。すなわち、1991年の改正で、育児手当の支給期間と育児休暇の期間とが切り離され、育児手当は子が満2歳になるまで、育児休暇は子が満3歳になるまで認められることになった。ただし育児手当の支給額は月額600マルクと変わらなかった。その後の経過については、第4章で触れるが、法的には育児のための親時間がしだいに整備されつつあるとしても、3歳以下の子どもの社会的保育がドイツではことのほか遅れている。GMのもとで、女性の社会進出と男性の育児参加を保証し促進するためには、3歳以下の子どもの社会的保育の整備が、年金問題、失業手当問題、職業教育問題などと並んで、大きな課題となっている(この点については、次号第4章参照)。

については、大論争となった。西ドイツでは、1871年の帝国刑法制定以来、第218条で妊娠中絶は刑罰の対象であった。すなわち、「胎児を故意に中絶、あるいは子宮内で殺した妊産婦は、5年までの重懲役刑をもって罰せられる」とされていた。戦後70年代に入って西ドイツでは218条の完全撤廃、中絶の自由化を求める女性運動が起こってきた。72年には、多数の女性グループが参加した第1回連邦女性大会が開催され、218条の完全撤廃を決議した。74年には、

社会民主党・自由民主党の連立政権は、妊娠3ヶ月までの中絶を許可し（期限条項）、この費用の健康保険からの支払いを認める法案を提出し議会で可決された。しかしこれに対して、野党は連邦憲法裁判所へ違憲訴願を行い、憲法裁判所は1975年にこれを違憲とし、優生学、医学、犯罪ないし社会的基準にもとづく中絶のみを認める判決を下した（基準条項）。そこで1976年にまたもや刑法改正が行われ、次のような一定の事由が存在する場合に限り中絶は処罰されないことになった。すなわち、妊婦に危険がある場合という医学的事由、胎児に病気がある場合という優生学的事由、強姦による妊娠という犯罪学的事由、その他緊急状態の場合という社会的事由、である。また22週以内にカウンセリングを受ければ処罰されないこととされた。

こうした中絶をめぐる運動は、東西ドイツの統一の際に再燃することになった。西ドイツとは違って、東ドイツでは1972年に国民会議で妊娠中絶法が可決され、それ以来妊娠3ヶ月までは無料で妊娠中絶が認められていた。すなわち、「妊娠した女性は妊娠12週目以内に産婦人科施設で妊娠を医学的に中断する権利を有する」とされていたのである（カトリン・ローンシュトゥック編1996、奈倉洋子「解説」190-191も参照）。そこで、西側の中絶条項を東側にも適用することに東西の女性団体は反対し、結局統一条約で、先に述べたように、「出生前の生命の保護および妊婦の葛藤状況の憲法に合った克服を、女性の、とくに相談と社会的援助に対する法的に保証された請求権によって、ドイツの両部分の現状よりもよりよく保証する規則を、遅くとも1992年12月31日までに制定すること」（第31条第4項）とされた。それまでは——統一の際の西ドイツの法律を東にも適用するという基本的な方式とは異なり——旧東ドイツでは旧法を継続することになった。

91年には、この統一規定制定を前に、中絶の是非をめぐる東西の女性団体とキリスト教保守派との論争が再燃した。連邦議会には、各派・グループから6つの法案が出されたが、その争点は大きく、一定期間内での中絶を認める「期間規制」による中絶合法化を認めるか否か、中絶前にカウンセリングを受けることを義務づけるかどうか、カウンセリングの目的と内容はいかなるものであるべきか、などであった（齋藤純子1997）。その後、92年6月26日に、社会民主党と自由民主党を中心とした超党派の議員による法案（カウンセリング義務つきで12週以内の医師による中絶は合法とする）が可決された。すなわち、「出生前の/生成しつつある生命と、子ども好きの社会の推進、ならびに人工妊娠中絶の規制に関する法律」（Bundesgesetzblatt 1992 Teil I Seite 1398-1404, http://archiv.jura.uni-saarland.de/BGB_I/TEIL_1/1992/1992_1405.1.HTML）である。なお、この法律で1991年に制定された「子ども・青少年援助法（Kinder-und Jugendhilfegesetz KJHG）」（この法律については、池谷壽夫2006参照）が改正され、満3歳以上就学前の子ども幼稚園への入園を求める法的請求権が認められ、また3歳未満の子どもおよび学童には、需要に応じて保育施設を準備しなければならないとされた。

しかし中絶反対派はこれについて再び憲法裁判所に違憲訴願を行い、憲法裁判所は93年5月28日、この法を一部違憲、一部無効とした。これによって、中絶は基本的に違法であるが、カウンセリングの内容および医師への監督を強化した上で、カウンセリング義務付きの12週以内

の医師による中絶は合憲、法定健康保険の違法中絶費用負担は違憲とされた。

その後95年6月には、この判決に沿ったかたちで連立与党と社会民主党との間の妥協が成立し、改正案が議会で可決され、8月21日に制定された(池谷壽夫2000)。この法律は、92年の「啓蒙、避妊、家族計画および相談に関する法律」を改正し、「妊娠の葛藤を回避し克服するための法律(妊娠葛藤法)(Gesetz zur Vermeidung und Bewältigung von Schwangerschaftskonflikten (Schwangerschaftskonfliktgesetz- SchKG))」(Bundesgesetzblatt 1995 Teil I S. 1050-1053)と名称を改めるとともに、「特別なケースにおいて妊娠中絶を行う女性を援助するための法律(Gesetz zur Hilfe für Frauen bei Schwangerschaftsabbrüchen in besonderen Fällen)」(Bundesgesetzblatt 1995 Teil I S. 1054)が新設された(以上の2つの法律とその訳については、齋藤純子1997)。

この法律の重要な点を挙げれば、第1に、妊娠中絶は違法とされたが、処罰されない例外事項が明記されたことである(刑法典第218a条)。まず、次の3つの条件のすべてを満たす場合には、「犯罪構成要件」が存在しないとされた。すなわち、妊婦が妊娠中絶を要求し、手術の遅くとも3日前に相談を受けたことを医師に証明した場合、妊娠中絶が医師により行われる場合、および受胎後12週を超えない場合、の3つである(第1項)。次に、妊婦の生命の危険や身体的ないしは精神的健康状態にとって重大な障害となる危険がある場合や(第2項)、強姦を事由とした中絶は違法ではない(第3項)。また、妊娠中絶が相談後に行われ、かつ受胎22週を超えない場合には違法ではないし(第4項第1文)、妊婦が手術時に特別な困窮状態にある場合には、刑罰が免除されている(同項第2文)。

ただし、その際行われる相談は胎児の生命の保護をできるように女性に助言と援助を与えるものと変更された。すなわち、

相談は未出生の生命の保護に奉仕する。相談は、妊娠を継続するよう女性を勇気づけならびに子どもとの生活の展望を女性に開かせる努力によって、指導されていなければならない。相談は、責任のある誠実な決断を下すよう、女性を援助するものとする。その際、女性は、未出生の生命は妊娠のあらゆる段階において、女性に対してさえ独自の生きる権利を持つこと、それゆえに法秩序に従えば妊娠中絶は、期待可能な犠牲の限界を超えるほど重大かつ異常な負担が、臨月まで子どもを懐胎することによって女性に生じるような例外状況においてのみ考慮ことができることを、自覚しなければならない。相談は、助言と援助を通じて、妊娠と関連して存在する葛藤状態の克服および困窮状態の除去に寄与すべきものとする(刑法典第219条「困窮および葛藤状態にある妊婦の相談」)。

第3に、妊婦に対する扶養義務を負いながらその扶養を停止し、中絶に至らせた者を処罰する規定が設けられた(刑法典第170b条第2項)。

以上、戦後ドイツにおける男女平等政策の展開を、法制を中心に見てきた。3K(子ども、台所、教会 Kinder, Küche und Kirche)、すなわち家庭で子どもを教育し夫の世話をし、カトリッ

クの道徳を守るのが女性の仕事とされてきたドイツ。そのドイツ、とりわけ西ドイツでは、戦後60年代終わりの学生運動とそれとともに起こってきた新たな女性運動、および70年代の国連女性年（1975年）やEUの指令等を背景にして、80年代に保守的なコール政権の性別役割分業と家庭重視政策の下でも、男女平等政策は着実に前進してきた。90年代には、東西ドイツの統合の中で女性たち、とりわけ東ドイツの女性たちの権利が脅やかされたり、また東ドイツ再建での財政支出や不況等の中で女性たちの状況が悪化する事態が生じた。だがそうした中でも女性たちの粘り強い闘いのなかで、一步一步男女平等の権利が獲得されていった。

しかしコール保守政権は、国連・CE・EUのGM政策を積極的に受け止め、推進しようとはしなかった。例えば、1995年の第4回世界女性会議で「行動綱領」が採択され、それを実行することが各国政府に義務付けられていたが、コール政権はその義務を十分果たさなかった（BMFSFJ（Hrg.）, Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming 2000）。政府ないしは連邦家族・高齢者・女性・青少年省（BMFSF）と女性諸組織との協力は制度化されず、「ドイツ女性協議会（Deutscher Frauenrat）」との時折の協議に限られていたので、北京決議の国家的点検と非国家的な点検とを結びつけるための「有効な環境」はつくられなかった（Heinrich Böll Stiftung（Hrg.）1999）。また1997年始めには、「北京における1995年第4回世界女性会議の決定を実施する国家戦略」が出されたものの、そこではこれまでの措置がきわめて肯定的なものであるかのように総括されていた。「ドイツ連邦共和国の総括は国際的な比較では肯定的なものである。北京行動綱領で求められているものの多くは、ドイツではすでに現実となっているか、ないしは連邦、州、地方自治体の男女同権政策の構成要素となっている」（Heinrich Böll Stiftung（Hrg.）1999; S. 13より引用）と。ドイツが国連・CE・EUのGM政策を積極的に受容し推進するには、98年のシュレーダー政権の誕生を待たねばならなかった（以下、次号）。

* 本稿は、日本福祉大学2006年度学外研究「戦後ドイツにおける男女共学の到達点と課題——日本との比較研究」の成果の一部である。また、原文のあるものについては、筆者が訳した。なお、インターネットへのアクセスは、すべて2008年3月30日～5月25日にかけてのものである。

註

- (1) CEは1949年、人権、民主主義、法の支配という共通の価値の実現に向けた加盟国間の協調の拡大を目的としてフランスのストラスブールに設立され、加盟国は46カ国（EU全加盟国、南東欧諸国、ロシア、トルコ、旧ソ連からの独立国家群の一部）である（<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/area/ce/index.html>）。これに対してEUは、平和を守り経済と社会の進歩を促進するために結束した27の加盟国から成り、共通の機関を有する欧州の3つの共同体——ヨーロッパ石炭鉄鋼共同体（ECSC）、ヨーロッパ経済共同体（EEC）およびヨーロッパ原子力共同体（EURATOM）——を合体したもので、1992年にマーストリヒトで調印された欧州連合条約（マーストリヒト条約）により、特定分野で政府間協力を図りつつ経済通貨同盟を目指すヨーロッパ連合が誕生した（<http://www.deljpn.ec.europa.eu/uni>

on/showpage_jp_union.institutions.php).

(2) なお、戦後の連邦政府の男女平等に関する公的な組織の変遷は表1のようにになっている。

表1 ドイツ連邦共和国における男女平等担当部局

年	機構名	与党・大統領名
1950年～ 1972年	女性に関する憲法問題課、 内務省	1949 - 1969年 キリスト教民主同盟 (CDU) / キリスト教社会同盟 (CSU) (49 - 57年は自由民主党 (FDP), 57 - 61年はドイツ党との連立) アデナウアー首相 (CDU) エアハルト首相 (CDU) キージンガー首相 (CDU)
		1969 - 1982年 SPD と FDP ブランド首相 (SPD) シュミット首相 (SPD)
1972年～ 1979年	女性政策課、連邦青少年・ 家庭・保健省	1982 - 1998年 CDU / CSU と FDP コール首相 (CDU)
1979年～ 1986年	女性政策業務本部、連邦 青少年・家庭・保健省	
1986年～ 1991年	連邦青少年・家庭・女性・ 保健省	1998 - 2005年 社会民主党 (SPD) と緑の党 シュレーダー首相 (SPD) 2005年～現在 CDU / CSU と SPD の大連立 メルケル首相 (CDU)
1991年～ 1994年	連邦女性・青少年省	
1994年～ 現在	連邦家庭・高齢者・女性・ 青少年省	

(出所) 内閣府男女共同参画局『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査
— ドイツ共和国・フランス共和国・大韓民国・フィリピン共和国 —』
(2008年3月, <http://www.gender.go.jp/>)

(3) 「新しい憲法のための女性」の運動と並行して、6月16日には、「ドイツ諸州により民主的に構想された連邦のための評議会 (Kuratorium für einen demokratisch verfaßten Bund deutscher Länder)」(以下、評議会)が市民のイニシアティブで設立され、「ドイツ諸州連邦憲法草案 (Verfassungsentwurf für den Bund deutscher Länder)」(1991年6月29日, Kuratorium 1991; S. 7 なお他の邦訳として、大川睦夫・前原清隆訳1992)が出されている。この草案自体、画期的な内容のものであり、その重要なポイントは、民主主義の拡大、自由と自己決定の拡大、個人の社会的基本権と国家および共同体の社会的義務の強化、「自然との連帯および地球上の生命の将来に対する責任」(エコロジー)であり、草案自体ジェンダーに敏感に条文が性別中立的な呼称に変えられている。この憲法草案の第3条 [平等]は次のようになっている (傍点は変更・追加部分を示す)。

第3条 [平等]

(1) すべての人は、公権力の前に平等である。

ドイツにおける男女平等・ジェンダー・メインストリーミング政策の展開と男子援助活動（その1）

- (2) 女性と男性は、同権である。国家は、社会のすべての分野において両性の平等な参加を確立し、かつ保障する義務を負う。
- (3) 何人も、人種、血統、国籍、言語、性別、性的志向、出身地および門地ならびに宗教的・世界的・政治的な信条を理由に不利または有利に扱われてはならない。
- (4) 女性の地位向上のために既存の不利益を是正する措置は、性別を理由とする優遇ではない。

ここでは、差別禁止項目として、国籍と性的志向が追加され、女性に対する積極的是正措置（いわゆるポジティブ・アクション）が容認されている。ただし、その逆に、「ドイツ民主共和国憲法草案」に入っていた「障害」「年齢」「社会的地位」は差別条項には含まれていない。

また、第3a条に「人工妊娠中絶」の項目が新設されているが、ここで意見が一致したのは、「人工妊娠中絶を刑法上の手段で訴追することを憲法により明文で禁止すること」だけで、結局、3の案併記のかたちになっている。さらに第6条では、これまでの「ドイツ民主共和国憲法草案」と「フランクフルト女性宣言」の憲法草案を受け継ぎつつ、まとめられている。

引用・参考文献

BMFSFJ (Hrg.) 2000: *Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming*

Braunmühl, Claudia von 2002: Gender Mainstreaming: Neue Konzepte- neue Chancen? In: Barbara Nohr/Silke Veth (Hrg.): *Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie*. Karl Dietz Verlag Berlin

Döge, Peter/Stiegler, Barbara 2004: Gender Mainstreaming in Deutschland. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hrg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte- Handlungsfelder- Instrumente*. Bundeszentrale für politische Bildung Bonn

Feministische Studien 1991: 9. Jahrgang, extra

Heinrich Böll Stiftung (Hrg.) 1999: *Zur nationalen Umsetzung der Aktionsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz von Peking: Kommentierung der Beantwortung des UN-Fragenbogens der Bundesregierung durch deutsche Nichtregierungsorganisationen*. Berlin

Kuratorium für einen demokratisch verfaßten Bund deutscher Länder: *Vom Grundgesetz zur deutschen Verfassung. Denkschrift und Verfassungsentwurf*. NomosVerlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1991; S. 7, クラトリーウム編 / 小林孝輔監訳 / ドイツ国法研究会・グルッペ '94 訳 『21世紀の憲法』三省堂, 1996

Limbach, Jutta/ Eckertz- Höfer, Marion (Hrg.) 1993: *Frauenrechte im Grundgesetz des geeinten Deutschland. Diskussion in der Gemeinsamen Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat und BUndesratskommission Verfassungsreform-Dokumentaion*- Nomos Verlagsgesellschaft

Raasch, Sibylle 1991: *Frauenquoten und Männerrechte*. Nomos Verlagsgesellschaft

Sachverständigenkommission Sechster Jugendbericht (Hrg.) 1988: *Alltag und Biografie von Mädchen. Bericht der Kommission*. Leske Verlag, Opladen

Schweikert, Birgit 2002: Alles Gender - oder? Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene. In: Bothfeld, Silke/ Gronbach, Sigrid/ Riedmüller, Barbara: *Gender Mainstreaming- eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenbericht aus der politischen Praxis*. Campus Verlag

ベック＝ゲルンスハイム 1992: 『出生率はなぜ下がったか ドイツの場合』香川禮訳, 勁草書房

姫岡とし子 1992: 『統一ドイツと女たち 家族・労働・ネットワーク』時事通信社

池谷壽夫 2000: 「ドイツにおける性教育」, 『高知大学教育学部研究報告』第1部, 第60号

2005: 「ドイツにおける最近の男女共学批判 — 学校における敗者は男か女か?」, 『日本福祉大学社会福祉論集』第113号

- 2006: 「男子援助活動とは何か」, 『日本福祉大学社会福祉論集』第115号
- 小宮文人・濱口桂一郎 2005: 『EU 労働法全書』旬報社
- 宮井忠夫 1977a: 「西ドイツ家族法の改正について (上)」, 『ジュリスト』No. 639
- 1977b: 「西ドイツ家族法の改正について (下)」, 同 No. 640
- 大川睦夫・前原清隆 1991: 「草案: ドイツ民主共和国憲法」, 『平和文化研究』(長崎総合科学大学・長崎平和文化研究所) 第14集
- 大川睦夫・前原清隆 1992: 「ドイツ諸州連邦憲法草案 (1991.6.29)」, 『長崎総合科学大学紀要』第33巻記念号
- 太田武男・椿寿夫 1958: 「西ドイツの男女同権法について (一) — その指標と立案過程の点描 —」, 『家庭裁判月報』最高裁判所事務総局, 第10巻第9号
- 太田武男・椿寿夫 1958b: 「西ドイツ男女同権法 (仮訳) (一)」『家庭裁判月報』第10巻第12号
- 1959a: 「西ドイツ男女同権法 (仮訳) (二)」同第11巻第3号
- 1959b: 「西ドイツ男女同権法 (仮訳) (三・完)」同第11巻第5号
- ローンシュトック, カトリン編 1996: 『女たちのドイツ』神谷裕子他訳, 明石書店
- 労働者労働統計調査部編 1956: 『外国労働法全書』労務行政研究所
- 斎藤純子 1995: 「ドイツにおける女性のためのアフターマティブ・アクション立法」, 『外国の立法』第33巻第4号
- 1997: 「ドイツにおけ妊娠中絶法の統一」, 『外国の立法』201号
- 1998a: 「ドイツの男女平等政策 (一)」, 『レファランス』1998年1月号
- 1998b: 「ドイツの男女平等政策 (二)」, 『レファランス』1998年2月号
- 2002a: 「育児手当と親時間 — ドイツの新しい育児手当・育児休暇制度」, 『外国の立法』第212号
- 2002b: 「ドイツにおける公務部門の男女平等のための連邦平等法の制定」, 『外国の立法』第213号
- 2002c: 「ドイツ自治体の男女平等政策 — その法的根拠, 政策内容, 政策推進力」, 『女性学研究』(大阪女子大学女性学研究センター論集) 第10号
- 2003: 「ドイツの女性雇用の現状と男女雇用平等政策の展開」筒井清子・山岡熙子編著 『グローバル化と平等雇用』学文社
- 2004: 「ドイツの男女共同参画政策」, 辻村みよ子監修 = 編 『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会
- 2005: 「ドイツの女性労働」, 柴山恵美子・藤井治枝・守屋貴司編著 『シリーズ 女・あすに生きる 21 世界の女性労働』ミネルヴァ書房
- 2007: 「ドイツの連邦親手当て・親時間法 — 所得比例方式の育児手当精度への転換」, 『外国の立法』第232号
- 柴山恵美子・中曽根佐織 2004a: 『EU の男女均等政策』日本評論社
- 柴山恵美子・中曽根佐織 2004b: 『EU 男女均等法・判例集』日本評論社
- 杉野雅子 1996: 「男女機会均等推進行動計画の推移」, 『時の法令』1522号
- 須郷登世治 1991: 『ドイツ憲法の解説: 独英日対訳』中央大学出版部
- 庄司克弘 2007: 『欧州連合 統治の論理とゆくえ』岩波新書
- 高田敏・初宿正典 2007: 『ドイツ憲法集 第5版』信山社
- 田島順・近藤英吉 1955: 『現代外国法典叢書 (4) 独逸民法 [] 親族法』有斐閣
- 手塚和彰 1986a: 「1985年就業促進法 (上)」, 『日本労働協会雑誌』1986年10月号
- 1986b: 「1985年就業促進法 (下)」, 同 1986年11月号
- テンズ, ケイトリン/ヤング, ブリジッド 2003: 「ドイツのケース」, ユテ・バーニング/アンパロ・セラー

ドイツにおける男女平等・ジェンダー・メインストリーミング政策の展開と男子援助活動（その1）

ノ・パスキュアル編 『ジェンダー主流化と雇用戦略 — ヨーロッパ諸国の事例』 高木郁朗・麻生裕子訳、
明石書店

戸田典子 2002 : 「人生パートナーシップ法 — 同性愛の「結婚」を認めたドイツ」, 『外国の立法』 第 212
号

鶴原寿 1971 : 「1969 雇用促進法」(訳), 『外国の立法』 第 55 号

上野千鶴子・田中美由紀・前みち子 1993 : 『ドイツの見えない壁 — 女が問い直す統一 —』 岩波新書

山口和人他 1991 : 「ドイツ統一の回復に関するドイツ連邦共和国とドイツ民主共和国の間の条約」, 『外国
の立法』 第 30 巻第 4 号, 1991 年

山崎隆志 1986 : 「養育手当及び養育休暇の支給に関する法律」(訳), 『外国の立法』 第 25 巻第 6 号

柚木理子 2002 : 「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「ジェンダー主流化」
の試み —」, 『川村学園女子大学研究紀要』 第 13 巻第 2 号

2004 : 「ドイツ政府の「ジェンダーの主流化」 — 導入とその課題 —」, 『女性学年報』 川村学園
女子大学, 第 2 号