

西独の反差別法案の展望

— 男女平等部局と割当制 —

田村 光彰

Aussicht des Antidiskriminierungsgesetzes in BRD

— Gleichstellungsstelle und Quotierung —

Mitsuaki Tamura

Received October 19, 1989

西独では、1975年以来各地に、行政の中に男女平等部局 Gleichstellungsstelle がつくられている。一方で、反差別法案の連邦議会での成立は現政権下では望み薄である。フェミニストや緑の党を中心に、あらゆる分野で、男女比を50%づつにしていこうとする運動は全国に広がっている。西独フェミニズム運動を、三つの論点—反差別法案、男女平等部局、50%づつの割り当て制にしぼって論じたい。

① 反差別法ADG—国レベルで

反差別法 Antidiskriminierungsgesetz ADGは、1982年10月に社民党—自民党の連立政権からキリスト教民主/社会同盟—自民党の連立へと政権交代があつて以来、連邦議会で討論されることが少なくなつてしまった。この法の制定が求められてきたプロセスを、以下の稿で3期に分けて叙述し、問題点を明らかにしたい。

① 第1期

これは1978年から81年頃までで、運動体や政党によって法制定が目ざされた期間である。1978年、ヒューマニズム同盟 Humanistische Union は、初めて反差別法の制定を要求した。ここでは、労働、教育、商業・サービス業、司法、広告、マスメディア等すべての分野で性差に基づく直接、間接の差別の禁止が謳われていた。法の実施を監視する機関として、男女平等委員会 Gleichberechtigungskommission の設置が提案された。更に、職業教育と、雇用の場で女性を優遇するために、割り当て条項 Quotenregelung の適用を主張していた。目標となつていた法は1975年の英国の反差別法であつた¹⁾。政党レベルでこうした主張を初めて綱領の中にとり入れた党は自由民主党FDPであつた(1978年)。ところで、1980年8月13日の労働法分野のヨーロッパ共同体関係調整法は、立法化の過程で骨ぬきにされていった。第1に雇用者側への

制裁措置が有名無実と化し、第2に立証責任が不完全なままで制定されたからである。効果のある制裁措置、男女比の割り当て制、連邦政府に対して、権限をもち、自立した省庁（女性省）の設置という反差別法の根幹とは程遠かった。

② 第2期

1982年の連邦議会における公聴会から政権交替期までで、議会での論争が着目され、各政党、諸団体の立場が明確になった時期である。82年1月21日と22日に、連邦内務省と連邦青少年家庭保健省は公聴会を開催した。これは1980年に両省に提出されていた調査要請（法によって女性をとりまく状況が改善されるかどうか）に答える形で行われた。意見の陳述者は、女性組織・グループ、労資双方、教会、法学者、自営業者であった。問われたテーマは以下の4点に集約される。第一に個々の差別の実体を明るみにだし、その差別は、どの程度法で禁じることができるか。第二に、過料と損害賠償の請求については、この内の一方または双方をどの程度定めることができるか。第三に、男女比の割当制の是非、第四に、これらを管轄する部局の権限と監視機構の構成が論じられた。社民党—自民党政権下で行われたこの公聴会の中で、反差別法の制定に反対をした政党・団体は、野党のキリスト教民主同盟・社会同盟、ドイツ使用者団体連合BDA、教会、手工業者、農民の代表であった。ドイツ労働総同盟は監視機構の設置に反対をした。これをうけて1982年9月連立政権の両省は報告書を作成した。これは総論にすべての分野での女性差別の禁止を掲げ、違反者には過料を課すという具体策も盛り込んだ。また、採用、昇進時の差別禁止に従わなかった場合の規定を定める提言を書き込み、女性の優遇を認める姿勢を文章化した。更には、女性問題に関する経営協議会の法的地位を高めること、官庁において女性の雇用を奨励する文案が記されていた。同時に、差別的な宣伝広告の禁止を強化し、州選挙名簿の作成にあたっては、女性を多くそのリストに載せるように提言した。最後に連邦レベルで監視機構の拡大強化が謳われた。こうした提言が、これから具体化されるべきまさにその時、政権交代が（82年10月）行われ、保守—中道連立政権が誕生した。連立政権内多数党のキリスト教民主・社会同盟は反差別法制定には反対をしていたために、以降、連邦議会でこれがとり上げられる機会が激減し、事実上廃案となった。しかし、死出の旅についていたこの法案の精神に復活の息吹をふきかけたのは、1983年、結党4年後に連邦議会に初議席を得た緑の党であり、全国のオールタナティブ運動、反差別を掲げる市民運動そして、フェミニズム運動であった。

③ 第3期

社民党—自民党の連立から保守—自民の連立に代わって以来、運動の質に変化が現れた。一つは、政党レベルでは従来の社民党に加えて、緑の党の参加による階級視点の強化と家父長制解体をめざす運動の展開である。他は、運動の場の変化である。従来は、国レベルで、すなわち連邦議会で反差別法の制定をめざすことに主眼が置かれていた。オールタナティブ運動や緑の党の活動と共に、「意識は地球、行動は地域」Global denken, lokal handelnという視点が広まっていった。国会から地方議会へ、中央から地域分散へ、中央集権から地域自治へとい

う視座のなかで、地方自治体でいかにフェミニズムを実施するか、フェミニズム視点で市町村をいかに変えていくべきかが問われてきた。第3期を特徴づけるものは、地域、市町村レベルでの反差別法の具体化である。

② 反差別法—地域レベルで

① 男女平等部局

(1) 目的

市町村や地域に先がけて、州レベルでの動きはすでに1975年にさかのぼる。70年代の女性運動、社民党や労組を支える女性たちの要求は、州の行政組織のなかに女性問題委員会 Frauenbeauftragte を作らせることであった。この年、ノルトライン—ヴェストファーレン州に州レベルで初めて女性問題委員が任命された。委員会は州の首相府に直属の機関であった。しかし、十分に権限をもっていないこと、予算上もスタッフの数からも有名無実化することを恐れて、委員は半年後に職を辞退した。その後、79年1月にハンブルグでの委員会の設立に続いて、ヘッセン州、ブレーメンでも創設が続いた。ハンブルグの委員会は「初期の本来の要求通り」²⁾に実現し、「男女平等推進センター」Leitstelle Gleichstellung der Frau と呼ばれ、ヘッセン州では「女性問題中央センター」Zentralstelle für Frauenfrage と名付けられた。同年、連邦レベルで初の委員会が、連邦青少年家庭保健省に創られ、「女性のための政治指導センター」Arbeitsstab Frauenpolitik と命名された。今日、こうした行政の内部に創られた委員会は、総称して男女平等部局 Gleichstellungsstelle とも呼ばれている。州・連邦でのこのような部局の新設に刺激され、同様の試みを市町村レベルでも実現すべく、議論がたたかわされていった。保守—自民連立政権成立後の1985年末までに、40の市町村が女性のための事務所 Frauenbüro を行政に部局として設立し、この内の35部局は社民党の努力により、ノルトライン—ヴェストファーレン州に誕生した。この背景には、“地方＝市町村”という直接生活に密着した地域レベルでこそ女性差別をなくしていこうとする女性運動の高まりがあった。地方こそ憲法を実現する場とするためには、市町村の努力を喚起させなければならない。

(2) ゲルゼンキルヒェン市の場合

(i) 設立主旨

ここでノルトライン—ヴェストファーレン州の一市であるゲルゼンキルヒェン市を一例として、部局・女性のための事務所を検討してみよう。この部局は1984年1月1日から業務を始め、市町村レベルではルール地方で初めての部局であった。連邦レベルでは、反差別法の成立をめざしていた社民党と自民党の共同提案で創られたケルン市の部局に次いで第二番目である。

社民党主導型であるゲルゼンキルヒェン市の女性のための事務所の設立主旨は、以下の通りである。第一に、企業や役所に採用時の性別中立条項を守らせ、雇用と、その前提となる職業教育において、女性に、今よりも多く働く場を提供することである。第二に、女性労働の保護規定への違反に立ちむかう³⁾。第三に、役所、企業、組合、諸機関で伝統的な役割意識・行動様式の変換を促し、そのための決定権をもっている人々との討論を行う。第四に、女性市民

の相談にのり、勇気づけと支援、援助により、権利の実現を助けていく。第五は、行政の内部での都市政策の検証、採用や雇用奨励に関する行政の決定や提案への関与 Mitwirkung である。これらと共に独自のイニシアティブとして、女性雇用促進計画の立案を目的としている。

(ii) 機構と活動

'84年に正式に新生したこの部局は、助役の下に組み入れられた。こうした機構は、ノルトライン—ヴェストファーレン州の市町村に誕生したすべての女性部局に共通している。スタッフは計4名で、内2名は中級職の女性公務員と公務員見習生(試補)であった。活動としては、第1に広報活動が挙げられる。ゼミナールの開催、各種免許の取得を目指した補習教育や市民大学等の継続教育の提供、講演会の開催やワークショップ、公聴会への参加が予定され、15万マルクが予算に見積られた。ここまでが直接、市民、女性市民に対する姿勢であるとするれば、第2は、行政内部で何が可能なのか、という具体的権限の問題である⁴⁾。ここでは次のような任務が可能である。(1)行政の長クラスとの交渉(2)行政の決定への関与 Mitwirkung (3)情報、書類の閲覧(4)行政内部の委員会や他の委員会に対する報告(5)女性市民の相談を受け、具体的に助言し、援助する。(6)他の市町村や州そして国の女性問題委員会との意見交換と交流。

(iii) 評価

ここで上述の機構と具体的な活動をめぐる評価に移ろう。まず社民党は、女性問題委員会が各市の行政に正式の部局として組み込まれ、助役の下に直属の機関となったことを高く評価する。その理由としては、「女性に特有の問題が部局を超えて検証」⁵⁾可能になり、「女性問題に関する行政の決定に影響力」⁶⁾を行使できるからであるという。

一方、緑の党のフェミニスト、特に原理派の女性たちも、この部局への過大な思い入れと期待に警告を発しつつも、「女性の社会参加と希望は男女平等部局の完全拒否という形に歪められてはならない」⁷⁾と一定の意義を認める。それは第1に、この部局がその地方の議員たちへの挑戦を意味すること、第2に、市役所という公けの機関に平等部局を創れば、女性差別へのプロテストが『単なるごく少数の「翔んでる女たち」の妄想の産物ではない』⁸⁾ことを公けに認める力となるからである。第3に、単なる助言でも、女性たちは諸問題に一人で直面している場合が多いので、この助言という役割をささやかな評価の対象にしている。最後に、この部局を足がかりにして、進んだ要求を実現していく出発点とする可能性を孕む点を挙げている。これはむろん運動の側の力量いかににかかわっていることは言うまでもない。

こうしたプラスの評価に対して、否定的な判断は、特に緑の党の原理派の女性たちに多い。第1は機構上の問題である。助役に直属の部局という組織構成は、確かにフェミニズムが行政のすべての部門に関わりをもつという視点には合致している。しかし、行政のもつピラミッド構造に組み込まれると共に、助役の意志が部局の活動の大枠を定める。既述したように、1. 部局の設立目的である性に中立の採用、2. 女性労働の保護規定の遵守、3. 役割意識の変換を求めて決定権をもつ人々との討論、4. 決定への関与、更には、上の(ii)の機構と活動の項でふれた1. 上役との交渉権、2. 関与権、3. 書類の閲覧権、4. 報告等が男性である助役の許可に依存している。なるほど、委員会への参加と報告が助役の許可の下でできるとしても、発言が許されていない。助役を通してしか意志表示ができない。

(3) シュトルベルク市の場合

ゲルゼンキルヒェン市以外にもう一例をとろう。ノルトライン—ヴェストファーレン州のシュトルベルク市を見てみよう。ここでは一人の女性が平等委員として勤務している。彼女の労働はフルタイムではない。半日労働であり、手取り週700～800マルクという、女性秘書並みの賃金である。このクラスの賃金等級が示す職務指標には、公文書に自らが判を押す権限はない。すなわち独自の計画立案も、委員会への自発的な提案もできない。上役との交渉権、決定への関与権があるといっても、発言ができず、立案も独自にできなければ、単に出席しているだけというアリバイ機能を果たすだけとなる。更には、フェミニズムはすべての委員会に関わるという視点をもてば、平等委員が自主的に参加を希望する他の委員会には出席が可能でなければならない。だが、ただ「男女平等を課題とするテーマ」⁹⁾が論じられると判断が下った委員会だけにしか出られない。また、人事で拒否権の行使ができない。加えて、助言をし、提案ができるといっても、一つの職場も職業教育の場も提供できない。また男性パートナー、夫、父の暴力からの避難場所である女性の家を造ることもできない。こうして、現実の物質的諸条件を変えない限りでのアドバイス機能とは、慰めを与えるだけの役割に陥入る。確かに、平等部局の設立は、フェミニズム運動や底辺社会運動の圧力により誕生したが、社民党は新生のこの部局に、現実を変えていく決定権を与えなかった。高失業率、右へ旋回した政権交代、民間委託の結果残された女性労働者の負担増、人員削減のなかで、労働条件の悪いパート労働が奨励されている。社民党の主導する雇用促進法と、「弾力的」といわれる労働時間の導入が、男性ではなく女性の方のパート労働を推奨している。

社民党が多数派の市町村で設立されている男女平等部局は、上にみたように、計画の立案も委員会への提案も、助役の意志に依存し、女性に雇用の場一つすらつくり出せない。また性に中立のみ旗のもとで、現実には男性の優先雇用が強固に続いている現実を変えていく力もっていない。チェック機能も独自の公報活動も与えられていない。

(4) 緑の党の対案

このような市町村の平等局を変えていくにあたって、緑の党は3つの方法を示している。これを整理すれば、第一は、(1)州議会が定める権限をもつ「市町村に関する法律」の改正であり、(2)助役の職務規定の明確化である。第二は、各市町村で条例をつくり、ここに制裁権や拒否権をも含めて平等部局の権限を明文化する。第一案の(1)州レベルでの法律改正は、州政権の意志次第である。ノルトライン—ヴェストファーレン州では社民党の決断にかかっている。この州の「市町村に関する法律」第6条の第4項は、「男女平等部局は市町村に設置されることができる」と定めている。社民党はこの条項を定めただけで、これに血と肉を与える努力をしていない。緑の党はここに具体的権限を盛りこんで、平等部局の行為能力の質的転換を図ろうとしている。(2)の助役の職務規定の明確化に関しては、緑の党の地方組織・ヴェストファーレン—リッペがとりあげた。すなわち、提出した動議のなかで次のように助役に要請している。「助役が職務規定によって女性委員会に任せようとしている権限は具体的に何なのか（例えば、独自の広報活動、発言等）を前もって明らかにし、それをはっきりと定めておいていただきたい。」¹⁰⁾だが、これも、当該市町村の上位に位置する「市町村に関する法」や「郡に関する法」の変更を伴うというのが法学者の多数の主張であり、(1)と共に、ごく近い将来の実現性は、乏

しい。

第二の条例づくりは、各市町村のまさに自治の領域、地域自治の問題なので、「意識は地球、行動は地域」の理念に合致する。これは、ビーレフェルト市緑の党が実現を目指した。1986年、彼（女）らは『男女平等委員会の女性問題に対する権限』という議案の受理を要請した¹⁰⁾。これによれば、市条例の第5章に以下に掲げる新条項17bをとり入れる。

(1)専門知識をもった部局員が男女平等問題に関わるすべての措置の採決に、平等部局と共に加わる。

(2)専門の部局員は市議会・委員会へのすべての議案を作成後、ただちにこれを平等部局に送付する。

(3)女性問題委員は議会、委員会、地域代表者会議並びに副市長・助役会議に出席し、ここで口答あるいは文書で独自に立場を表明できる権限をもつ。彼（女）らには、議長に議事に対する提案の主旨を直接説明する権利が与えられる。

(4)女性問題委員は雇用に関するすべての局面（採用、昇進等）に参加することができる。

(5)女性問題委員には書類を閲覧する権利がある。

(6)女性問題委員は自己の責任で記者会見を行い、また、その他の広報活動を行うことができる。

ここに共通している視点は、助役の「寛大さ」¹¹⁾に依存しないで、制度として委員の自立性を高める姿勢である。現行の「市町村に関する法」には、「男女平等部局は市町村に設置されることができる」と一般的にしか定められていない。ということは、この条項の活性化の余地が各市町村に任せられていると解釈することが可能である。このような視座で、緑の党は市条例に新条項を書き込むことを、市の独自の自由裁量の発揮ととらえた。

議案は否決された。代わりに助役は職務規定を提示し、この中で平等局の広報活動に関して「微妙ではあるが、注目すべき表現」¹²⁾を盛りこんだ。それは、「平等局は、助役に対して広報活動の内容に、独自に（傍点筆者）責任を負う」となっている。独自に責任を持って広報活動を行う過程で、あるいは活動した結果、助役と対立した場合はどうするのかが不明ではあるが、独自性を認めた点は、緑の党の運動の影響であり、助役の譲歩であろう。

各市町村で条例をつくり、平等局の権限を今よりも強めていく方針は、各市町村自治体の自治権の拡大にもなり、緑の党の主張する底辺民主主義の理念の浸透とも一致する。

② 割り当て制

連邦レベルでの反差別法成立への努力と並行して、市町村では男女割り当て制 Quotenregelung の実施を求める運動が広がっている。この運動は、市町村の行政サイドに設置された男女平等部局の活動を強化することによって、社会のあらゆる分野で、とりわけ職場、官公庁での男女の等しい参加を主張している。緑の党は、すべての分野で男女50%ずつの割り当て制を目指している。これに対し、社民党は具体的数字を挙げず、女性の「少数参加の廃止」（ビーレフェルト市社民党）を公にしている。

(1) 社民党の場合

市町村レベルにおける公務員採用時や昇進の割り当て制を論ずる前に、社民党自身の組織、すなわち、議員、党役員に対する割り当て制にふれてみよう。

社民党は1988年8月から9月にかけてのミュンスターにおける党大会にて次のような決議を行った。(1)1990年から社民党全議員の25%を女性にする。1998年からは更に40%に高める。(2)1994年から社民党役員は40%を女性にする、と。40%の達成目標は議員よりも党役員の方が実現しやすい。これはまず①党役員の割り当てから着手し、②次に議員に広げ、③更に、社会的に拡大していこうとする三段階姿勢ではあるが、その最後の段階の具体的目標には言及していない。のみならずこの第二段階の実現が危ぶまれる状況も出現している。例えば、ノルトライン—ヴェストファーレン州の社民党州議員団は8%が女性である。25%に高める努力の実現とは、男性議員の中で立候補辞退者がでることを前提とする。ところが1区1人当選の選挙区で、1989年9月現在で辞退者がでていない。25%目標達成年度は一年後である。自らの党が模範を示すことにより、社会のすべての分野に平等の参加を求める方針は、社民党内で揺らいでいる。

議員、党役員に対する割り当て制から雇用の問題に論を移そう。社民党はすでに女性雇用促進計画 Frauenförderpläne, 女性雇用促進構想 Frauenförderkonzepte をうちだしている。これに基づいて初めて実施された試みに、ハンブルク市において1984年1月1日から施行された「官庁における女性の雇用促進のためのガイドライン」がある。ここでは次のような箇所が問題である。「よりランクの高い部局への雇用に際して、女性は—男性の志願者と能力において等しい場合—どんな部局であっても各職種に応じて、ランク付がされている俸給、報酬、賃金の各層のすべてに雇用されるように配慮がなされなければならない。官庁における新規採用の場合、女性志願者が男性志願者と等しい能力を有している場合には(略)、男性の過剰採用は漸次廃止されるよう配慮がなされなければならない。」¹⁶⁾女性志願者が男性志願者と「等しい能力」の場合に、女性雇用に「配慮」がなされるという。また、新規採用でも「等しい能力」の際に「配慮」がなされるべきだという。女性の優先的採用には、他の市町村ですでに決議された割り当て制条項を見ると、いずれにも「等しい能力」が要請されている¹⁶⁾。

ところで現実はどうか。学校卒業時の修了成績の平均は女子の方が良い。新規採用時の能力が主として成績によって判断されているならば、優れた能力を持っている女子の方が多く採用されているはずである。しかし、現実には、男性の優先採用が常態化している。言わば初めに男性への割り当て制ありき、である。代わりに女性にはパート労働があてがわれる。例えば、ビーレフェル市の場合、公務員総数は女性の方が多い。ところが正式採用では女性が41%であり、パートにいたっては98%を女性が占めている¹⁶⁾。

社民党の計画に共通する能力主義には、曖昧さが払拭しきれず、そのために現状維持に手を貸している。というのも、男女二人の志願者の能力が同程度か、相違しているかの判断基準が示されていないからである。となれば単なる主観的な判断で処理されていく。能力の概念がどのようなにも解釈できるので、女性の追い出しにも簡単に悪用されてしまう¹⁷⁾。

(2) 緑の党の場合

これに対して緑の党は、(1)あまりにも広い概念である能力を、具体的に職業修了証の記載事

項や試験結果という客観的 formal に必要な能力・条件に限定している。女性は、性別役割分業ゆえに、履歴書の中に子育て期間という利潤にとっての空白期間が生じてしまう。連続した職歴が、男性志願者と等しい能力かどうかの判断基準の一つになっている以上、この空白期間は女性に不利となる。緑の党は、採用基準としての能力を、客観的に提示できる能力に限定し、別個に、家事労働を新たに基準に含める。この主張は、家事、育児、職業——すなわち社会的に必要な労働は男女が等しくわけ合うという視点を前提としている。社会的に必要な労働を徹底して分けあうことによって、「これまでまったく支払いを受けず、いわゆる重要とは認められていない家事、育児労働をも労働の再配分に含めるべきであると思う。」¹⁹⁾家事・育児労働を女性のみで背負わせたままで、等しい能力を要求することはできない。

そこで緑の党は、(2)そのための社会的条件づくりを同時に提唱している。第1に、週労働時間の30時間制への移行であり、第2に7時から17時まで受け入れ可能な全日制保育園と小学校の増設であり、第3に、官庁の採用年齢の制限(32才)の検討である。第4に、男性に片よっている職業教育の場にも50%づつの割当を課すること。第5に、公募の際の性に中立という条項だけでは、現に女性の雇用増大に力を発揮していないので、加えて「女性が優先的に採用される」という項目を公示する。等しい能力ではなく、女性の方に能力があっても労働市場では女性がふるい落とされ、性に中立という条項があってもそれが機能していない時、女性に「はっきりと訴え、彼女たちに勇気を与え」¹⁹⁾、現実を等しい参加に変えていくために、優先採用は必須であろう。第6に、こうした新しい試みを絵に描いたモチに終らせないため、監視・コントロール機能を男女平等部局に持たせる。例えば、公務員を採用しようとする部局は、必ず採用決定のプロセスをまとめて報告書を作成する義務を負う。これが一種の、自己コントロールの役割を果たす²⁰⁾。

③ 終りに

反差別法の連邦議会決議は現在の右派——中道連立政権下ではほぼ不可能であろう。一方こうした全国レベルでの展望のなさに比べて²¹⁾、自治体レベルでいかにフェミニズムを根づかせていくかという視点が明確になり、その視点の運動への転化は、市民・女性・住民運動の活性化につれて強化されてきている。その一つが上にみたように、各地の自治体に設立されてきている男女平等部局の設置である。しかし、現実には助役の下に組み込まれ、独自の活動は著しく制限されたままであり、このままでは「行政も何かやっているのだ」というサービス行為の単なるアリバイづくりに終わってしまう。行政が何かをやってやり、市民はやってもらう——こうした能動と受動の関係は維持されたままである。

これに対して市民自治の立場から条例をつくって、男女平等部局の権限を強化していく運動が、緑の党やフェミニストによって展開されている。法とは国レベルだけで作られる、という連邦議会の“専売”ではない。自治体で作る法、すなわち条例こそは、地域の市民生活の具体的諸問題を反映する。各自治体は例えば、景観保護条例、公害規制条例等特色ある条例を作ってきた。違反者には、自治体自身が罰則を課することができる。国だけが処罰できるのではなく、地方自治体にも制裁権があることが市民自治の不可欠の要素である。制裁権や割り当て制等を盛りこんだ反差別法が、連邦議会で通過しないから、代替として地方でその精神を蘇生させる—

という視点ではなく、地方こそが、市民自治によるフェミニズムの根づく場であるという理念が作り上げられなければならない。

条例による独自の部局づくりがあつてこそ、50%づつの割り当て制の遵守を監視し、チェックする機能がはたせる。整理すれば(1)市民自治に基づく条例作り、(2)その条例による男女平等部局の権限強化と独自の活動、(3)家事、育児労働をも含めた労働の再配分を視野にいたした50%の割り当て制が一つの展望となる。すでに述べたように(1)はビーレフェルト市緑の党が実現を目指した。失敗はしたもの、微妙な表現ながら、「独自」に責任を負う、という助役の譲歩をひきだした。

自治体には、公共の場として社会の模範となるような計画立案と、その実行を率先して行う義務がある。行政の中に作られた男女平等部局には、従って差別をなくしていく大きな役割が課せられている。

今後(1)~(3)を市町村が地域自治体の課題として現実化するためには、地方のフェミニズム運動、オールタナティブ運動を強めていくと同時に、緑の党の地方議会進出が更に必要であろう。社会運動の側からのインパクトを、議会内で社民党に伝え、緑の党自身を含めて、社民党をも変えていく力が緑の党に備わってくるとき、(1)~(3)は実現していくであろう。

注

- 1) Bayer, Johanna, Lamott, Franziska und Meyer, Birgit : Frauenhandlexikon C. H. Beck Verlag, München 1983 P.26
- 2) Steg, Elke und Jenninghaus, Inga : Die Zukunft der Stadt ist weiblich, AJD Druck & Verlag, Bielefeld 1987, P.11
- 3) 4) 5) 6) Haibach, Marita, Immenkötter, Mechthild und Rühmkorf, Eva : Frauen sind nicht zweite Klasse, VSA-Verlag, Hamburg 1986 P.34-35
- 7) 8) Steg, Elke und Jenninghaus, Inga : Die Zukunft der Stad ist weiblich P.23
- 9) Ebd, P.20
- 10) Ebd, P.26
- 11) Ebd.25
- 12) 13) Ebd.26
- 14) Ebd.34
- 15) Ebd.46
- 16) Ebd.45
- 17) Ebd.46
- 18) Pfarr, Heide, Iber-Schade, Anne-Rose, Alice, Schwarzer und Krieger, Helgz : Chance und Gefahr für Frauen ? In : Emma, Juli, 1986. P.29
- 19) Steg, Elke und Jenninghaus, Inga : Die Zukunft der Stadt ist weiblich P.47
- 20) Ebd. P.47
- 21) 立法化の可能性はないが、緑の党は予算要求で次のような対案を出し、反差別法の実質を生かそうと試みている。この党は、1987年に、翌88年度予算に対して、女性のための政策という視点に立って4項目からなる案を提出した。このうちの三つの項目に着目してみよう。

第一項は連邦全体に関わる主張である。ここでは、基本法第三条（(1)すべての人は、法律の前に平等である。(2)男子および女子は、同権である。(3)何人も、その性別、門地、種族、言語、故郷および家系、その信仰、宗教的または政治的見解によって、不利益をうけ、または、特権をうけてはならない）と社会福祉国家の規定が主張の根拠となっている。第一はすべての省に「女性のための政治」部局を設置することである。例えば、経済協力省の女性部局は、第三世界における変革とエコロジー危機を担当する。更に、巨大科学技術と産業が第三世界の女性に与える影響を調査し、必要な対策をとっていく。住宅・都市建設省の女性部局は、女性と子供に考慮を払った都市建設に責任をもつ。第二は、すべての省庁、関連施設に託児所を建設する提案である。父母のどちらかが上記の職場に勤めていて、15才以下の子供が条件である。官庁が模範を示すことにより、社会のすべての分野で労働と家事の両立を保障していく主張である。第三は、雇用、職業教育、継続教育において、女性の方が少ない場合に導入する男女50%づつの割り当て制 50-Prozent Quotierung である。第四に、省庁、関連施設のすべてに、女性問題委員会 Fraunbeauftragte を設置することである。その権限は官庁における公務員協議会 Personalrat や企業の経営協議会 Betriebsrat と同じであり、任務は男女同数割り当て制の維持である。これには制裁権、チェック機能と独自の公報活動が保障されていなければならない。

対案の第二項は雇用の奨励と再雇用への提言から成りたっている。その第1は、男女とも子育ての期間を、従来の職歴の中に、労働期間 Erwerbsarbeitszeit として組み入れることである。第2に、連邦雇用庁に対しては、5億マルクの子育ての予算を女性の再教育と再雇用にあてるべきだとしている。すでに連邦雇用庁が作成した計画を修正し、職業教育の訓練生に女子を70%採用する主張が第3である。更に第4は雇用促進法に則って、男女同数の割り当て制を、例えば、女性相談所 ABM-Stelle に、また継続・補習教育の現場に適用させる要求である。

第三項は、新規の社会保障予算の創出をめざしている。具体的には、第1に、虐待された女性に対する公務員別居手当の導入である。これは経済的理由で、虐待をする夫や、男性パートナーのもとに戻らざるをえない事態を防ぐためである。第2は、農業従事者の女性を考慮し、妊産婦として保護する政策をとる。第3に、育児手当 Erziehungsgeld* を月額最低1200マルクに増額する。現行の2倍である。第4は、年金保険の算定の際に、子育て期間を最低3年とする。同時に家事労働への従事期間を年金請求権に含める。

出典は Anti-Diskriminierungs-Haushalt. In : Die Grünen. talpa Verlags-GmbH. Nr. 38
1987 P.4

*1985年12月6日の連邦育児手当法 Bundeserziehungsgeldgesetz により導入された。子育て中の母親または父親は育児休暇を子供の生後一年間取得することができる。これは無給だが、国は6ヶ月目まで育児手当 Erziehungsgeld を支給する。これ以降の支給額は収入に応じて減額されていく。