

クォータ制からジェンダー・メインストリーミングの戦略へ(1)

ジェンダー・デモクラシーの可能性をめぐる／ドイツの場合

田 村 雲 供

も く じ

は じ め に

I 第二次大戦後の男女権利平等化

- 1 1949年の基本法と50-60年代の後退
- 2 70-80年代の新しい方向

II 転換期・ジェンダー差異化

- 1 公的教育と男女共学論争
- 2 職業教育とジェンダー不均衡

西ドイツ／東ドイツ／女性就業の特徴

III 政 治 化

- 1 第二波フェミニズム運動
- 2 クォータ制：女性政策からジェンダー政策へ
- 3 クォータ制をめぐる問題

裁判例／クォータ制の効果と限界

- 4 排除の反転としてのクォータ制

以上 (一)

IV ジェンダー・メインストリーミング

- 1 概 念
- 2 実践状況：具体例
- 3 課題と展望

お わ り に

はじめに

「ジェンダー・メインストリーミング」は新しい概念である。しかし、この概念はすでに1985年の第3回世界女性会議後に浮上していた。その後90年代には国際的な女性政策論争のなかでしばしば取り上げられるようになる。世界女性会議での決定事項の実施を各国政府は約束しておきながら、その成果をしめすことはほとんどなかった。とくに、発展途上国での政治的共同作業をすすめるなかで、女性はますますグローバリゼーションの敗者になってしまったこと、また女性参加のないまま近代化過程がすすめられたこと、さらに女性のエンパワーメントも失敗したことなどが明らかになった。

1995年に第4回世界女性会議が北京で開催された。この会議で「ジェンダー・メインストリーミングの戦略」が行動基本方針として明確に打ち出され、この戦略は支持された。

ジェンダー・メインストリーミングの戦略は、従来のような世界規模で取り決められた女性政策を各国政府に実施を請願する立場を脱して、正当な要請であるジェンダー・デモクラシーを実効あるものとするために、すべての政治領域、またいかなる事柄においても、政府の政策がジェンダー状況にどのような影響をおよぼすのかを十分に時間をかけて横断的に検討したうえで決定されることを内容としている。すなわち、政策決定の段階でジェンダーへの影響を徹底的に検討することでジェンダー問題の抜本的な解決を図ろうとするものであり、ジェンダーを政策決定の主流としてジェンダー・デモクラシーの確立を意図する (Stiegler, 2000, 7)。

一方、欧州連合 (EU) のヨーロッパ委員会は北京会議の行動基本方針を受け止め、ジェンダー・メインストリーミング戦略のスタートを1996年から2000年までの第4期行動計画の中心点に据え、ヨーロッパ政治に最終的に定着させた。1997年10月のアムステルダム条約で、EU加盟国は両性の不平等を取りのぞき、すべての生活領域での男女の対等化を促進することを義務づけた。この条約は1999年5月1日に発効した (Barz, 2001, 76)。ドイツ連邦

首相 G. シュレーダー率いる「赤」と「緑」（社会民主党と同盟90／緑の党）の連立政権は1999年6月23日の内閣決議で、「女性と男性の対等化を連邦政府の一貫した基本原則とし、男女対等化の課題を“ジェンダー・メインストリーミング”の概念でもって横断的に促進する」ことを決めた。

ドイツでは、70年代に決定的な盛り上がりをもせたフェミニズム運動は制度上の改革をめざして行動を開始したのだが、議会での女性大臣や女性政策委員会はやがて限界に突き当たることとなる。女性たちの提起したイムパクトは政治的主流のなかでは二次的な取り扱いしかなされず、しかもマージナルな意味しかもたない「空騒ぎ」として議事日程からはずされた。制度化されたフェミニズムの代表者たちによって提出された議題さえもが、長い時間をかけてやっと出た結果は見込まれていたのとはかけ離れたものでしかなかった。いわゆるフェミニスト的なお目付け役は政府、議会そして行政における父権的日常の平凡な些事を監視し、出来るだけ女性に有利な影響をあたえるための任務が増えた。その結果、分離された女性政策機関の財政的な資金が過度に高くつき、整合性を欠いた事態が生じていた。

したがって、すべての管轄部門と行政機構の横断的課題として女性政策を統合することを考えたのだが、すぐに反論が現われた。女性政策上の関心事が専門分野に移ってしまい、その結果、男性主流の政治のなかで女性政策はひっそりと消えていくことになるだろう、という反論であった（Pinl, 2002, 4）。しかし今や、EUと連邦政府レベルでの取り組みとなったことでジェンダー・メインストリーミングはあらたな画期的戦略としてジェンダー政策推進の展望を開くこととなった。

本稿（一）では、第二次大戦後ドイツの男女平等化への過程をフォローしつつ女性政策の問題点を見てゆく。そして（二）でジェンダー・メインストリーミングの戦略と実態を考察する。

I 第二次大戦後の男女権利平等化

1 1949年の基本法と50-60年代の後退

「Trümmerfrau（第二次世界大戦直後の）瓦礫の取り片付けをする女」という言葉は辞書に納まっているほど、ドイツの戦後復興のために女性は積極的に活躍し、再建の促進に大いに寄与した。この実績によって戦後の政治への女性参画は可能になるのだが、その過程は厳しかった。

1949年、基本法（旧西ドイツ憲法）の男女権利の平等規則が議会の委員会で最初は否決されたのだ。しかし、これにたいして女性の抗議文が殺到した。この大きな抗議の流れに抗しきれず、平等規則を通さざるをえなくなり、女性はやっと法的に無条件の権利の平等を手にすることとなった。「男女は同権である」を合い言葉として、この抗議の流れをつくり出したのが基本法の四人の「母」と呼ばれた E. ゼルベルト（SPD社会民主党）、H. ベッセル（中央党）、H. ヴェーバー（CDUキリスト教民主同盟）、F. ナーディッヒ（SPD社会民主党）であり、党派をこえた女性の結束であった。

しかし、冷戦構造の影響が大きくなる50-60年代になると、女性の権利拡大の展望は逆方向の進展となる。これは連邦議会の女性議員数の変化にも影響した。1953年から1965年のあいだにSPDでは13%から8.8%に減少し、CDUでは8.1%から5.9%になった（Wayke, 2000, 180）。しかも、最初の連邦家族大臣となったF. ヴェルメリンクは子沢山家族の宣伝をはじめ、母性の代替は不可能だと断言して母親の就業に反対を表明した。かれはまた、女性労働の拡張は共産主義という恐るべき化け物に道を開くものだとも言い、就学前の子どもの公立教育施設の設定までも大臣の名において拒否した。そして母親の就業断念の補償として、国家的な家族援助をうち出す。援助は第三子の児童手当、家賃助成金、免税措置、国鉄などの運賃割引（ヴェルメリング・パス）、低収入家族の学生のための奨学金などのかたちで実現した。こうした補償対策でもって母親の就業を阻止した。

1962年に E. ヴェルメリンクの後任となった B. ヘクは、前任者の伝統的な

結婚と家族概念の継承を約束したが、新しい主張を付け加える必要性も認識していた。そこでかれは、家族の構造および機能の変化についての社会的、心理学的そして教育学的調査に取りかかり、その成果を1968年に「ドイツ連邦共和国の家族状況にかんする報告」としてまとめ公表した。この報告から、民主主義体制の進展と同時に工業化が家族と婚姻関係におけるパートナーシップの形態を社会に広めたことがよみ取れた。つまり、60年代の展開のなかで重要な点は民主主義的な価値観の浸透であり、消費者としての主婦の重要性の認識、家庭外での女性就業の増大であった。わけても家族関係のパートナーシップ化は夫婦間の個人的で緊密な、しかも相互に強制のない関係が以前より進展したことによって一層促進された、と報告している。そしてヘクは、広まりつつあった女性の生涯プランの「三段階モデル」、つまり第一子出産までの就業、家族段階、中断後の再就業のパターンを容認した (Helwig, 1997, 16)。

ヘクの後を継いだ女性大臣 A. ブラオクジーベは女性に視点を移し、個人的、職業的な自己発展は妻の権利であるとする考えを広める努力をはじめた。60年代の一連のアンケートおよび調査から、彼女は女性の実態を注視し、つぎのような特徴を認めた。すなわち、女性訓練生とギムナジウム卒業試験受験者に、一方では資格を必要とする職業教育を推薦しておきながら、しかし他方では多数の既婚女性の就業を拒否してきた実態が現存していることを認めた。母親の義務と就業労働の一致が可能であるとはみなされていない社会的現実があった。職業につき職場に留まりたいと考えている女性と、出来れば就職したいという希望をもっている主婦の60%以上が、希望とは裏はらに女性の就業をノーマルではないとみなしていた。女性の願望と支配的な規範像とのあいだの矛盾が歴然としていた。

こうした実態から、女性の現実的な生涯プランは女子教育から成人教育にいたるまで、家族と社会における女性の立場を時代にそくして解決しなければならないことが判明した。この課題を克服するためにはまず、学校での教育内容やカリキュラムを再検討しなければならないと、ブラオクジーベは結

論づけた (Helwig, 1997, 16-17)。

時は世界的な学生運動から端を発した「世界革命 (I. ウォーラステイン)」の時代を迎えていた。東西のイデオロギーの対立によって女性の社会的立場が規定されていた時代から、女性自身が社会的進出を実現しようとする動きが変わっていた。この時代背景のなかで1969年10月末に「青少年、家族および保健省」大臣に就いたケーテ・シュトロベールは、男女両性が踏襲してきた役割像の妥当性をはっきりと疑問視した。そして、彼女は理論的な家族政策の目的を「個人の解放」として明示した (Helwig, 1997, 17)。ここに個人としての女性が宣言されたのだ。

2 70-80年代の新しい方向

70年代と80年代の20年間に、旧東西両ドイツに新しい方向性がみられるようになる。まず旧東ドイツにおいては、家族法が施行された数年後には、家族法に描かれた理想像と現実との隔たりがより大きくなり、規範と現実に引きさかれる事態が生じていた。「個性の全面的啓発」の権利によって、女性もひとつの分野で他の追従を許さないような評価を獲得し、より一層の期待と要請をみかさなければならなくなった。そのためパートタイムの仕事を避けたり、子どもの数を制限したり、または結婚を諦めたりした。そうでなければ、責任の重い職務を拒否するか、パートタイムの仕事につくかである。

東ドイツでは女性の完全雇用を実現するために、国家は子どもの保育施設の設定を増やすことに国家的関心を集中していた。したがって、一歳児からゆきとどいた保育制度があり、一歳から三歳までの乳幼児の79.9%が保育所に行き、三歳から五歳までの幼児の94%が幼稚園に通っていた。ところが、パートタイム労働への傾向が持続し、しかも出生率の急速な低下に直面したため、あらたな対策が必要となった。そこで、1972年から1986年のあいだに女性および家族助成がシステマティックに強化されることになる。対策は労働時間の短縮、そして完全雇用でしかも16歳以下の子どもを最低2人もつ母親のための追加休暇日を設け、子どもの病気の世話のための休職日の有給化、

公的保育の受容戦略の強化、母親保護の拡張、出産補助、出産後の有給休暇、無利子の結婚貸付金、この貸付金をうけて8年の弁済期間内に第一子が生まれると1,000マルク、第二子では1,500、第三子では2,500マルクが免除された。児童手当の増額、勤労高等学校生にたいする学術助成金、専門学校や単科大学生の奨学金などを整えたことで実現されていった。

したがって、東ドイツの家族助成は相当な水準にまで達した。1988年には女性就業率は81%になり、全就業者に占める女性の割合は48.9%で約半数を占めた。なお同時期の旧西ドイツの女性就業率は55%で、全就業者中に占める割合は38.8%であった。社会主義的な労働重視と女性解放イデオロギーのもとで、東側の女性は西側より多くが就業に組み込まれていた (Metz-Göckel, 1990, 198)。

こうしたイデオロギーや労働力統合施策にもかかわらず、やはり家族法の理想像とは対照的に伝統的な男女の役割規範が認められ、しかも硬化していた。家族がその機能を発揮するための責任を母親だけに押しつけていた。家事負担だけでなく、子どもが病気になった場合でも育児・看護休暇をとるのは基本的に母親のみと想定し、女性の母親役割を固定的にとらえていた。家族助成のための社会政策が、職業と社会に男女が平等な権利で参加するための可能性をむしろ逆に妨げていた。

他方、西ドイツでは1977年7月に婚姻および家族法の包括的な改革が効力を発し、これにしたがって、夫婦関係における主婦の理想像は連邦憲法裁判所の指示に委ねられた。まず、改革婚姻法は相互の合意のもとで家政の実施を決めるべきであると定めた。しかし、子どもの養育をどうするのかといった条件が欠落していた。職業および家族任務のための公的支給も限られていた。1979年7月から被雇用者女性は母親保護期間として産前6週、産後8週の4カ月の休暇、その間国家によって一カ月750マルクまでの給料補償が支払われることとなった。当時、有資格者のほぼ95%がこの適用を受けたが、適用を受けた女性の約半数はふたたび就業に復帰することはなく、復職を諦めていた。当時政権担当政党であったSPDとFDPと野党とのあいだで、

この出産休暇と給料補償についての見解がわかれていた。野党であったCDU/CSUはとくに専業主婦の立場が不利であることを批判していた。

1982年に政権交代があり、新しい連立政権（CDU/CSU/FDP）は育児にたずさわっているすべての母親あるいは父親に、以前就業していたか否かにかかわらず、育児休暇と育児金を給付することを決めた。ところが、婚姻姓の選択をめぐることもまた改革の必要が出てきた。従来はいわゆる「キャスティングボート（Stichentscheid）」によって、夫妻の共通の姓について将来不一致があった場合、自動的に夫の姓が優先することを容認していたのだが、1991年3月の連邦憲法裁判所の判決で、結婚にさいして男性の姓を家族の姓とすることに疑念がある、という判断がしめされた。これを契機に、女性の側からの議論が一層のもり上がりを見せ、ついに1994年4月1日に新しい家族姓名法が発効した。結婚する二人は各自の生れつきの姓名を結婚生活においてもつづけて使うことができるようになった（Andersen/Woyke, 2000, 179）。

しかし、いずれもが小手先の対応策であり、男女の規範像と役割についての固定観念を横断的に覆すための端緒とはなりえなかった。

II 転換期・ジェンダー差異化

1 公教育と男女共学論争

まずジェンダー差異化現象は教育の現場で生じた。ここでドイツの教育制度を確認しておこう。

ドイツの学校の大部分は公立校であり、私立校は非常に少ない。とくに大学は一校ないし二校を除いてすべて公立である。教育の統轄権は各州にあり、州は連邦より優先権をもつ。上級学校の多くは州立であり、他は市立、郡立である。

ドイツの教育制度は複線型である。四年の基礎学校の後、生徒は五年制の基幹学校、六年制の実科学校、九年制のギムナジウムに分かれて進む。また、ギムナジウムとは別に総合制学校がある。これは在籍中の生徒をコース別に

分けずに生徒の能力を考慮して指導を行なうシステムになっている。

義務教育は九年で、基幹学校の卒業でもって終わる。基幹学校を卒業した生徒はたいてい直接職業生活に入る。実科学校を終えた生徒はつづいて三年制の専門高等学校へ、その後2、3年制の専門上級学校に進学することができる。ギムナジウムの卒業試験（アビトゥア）に合格すれば、あらたに入学試験をうけることなく四年制の大学に入学できる。基幹学校、実科学校、ギムナジウムを卒業した後、専門的な職業訓練教育を受け、専門職業資格を受けることができ、この資格の有無が職場配置にさいして重要な役割を果たす。職業訓練教育は、公立の職業学校と企業内での実地教育の組合せで行なわれる二重システムになっているのが特徴である。訓練生は実践的な専門知識と一般知識を同時に修得できるようになっている。職業訓練教育を修了すれば、特定の資格を必要とする職場に就職することができる。修了者は職業訓練をおこなった企業へ就職の道が開かれているだけでなく、企業間の水平移動も可能になる。ここに日本の新卒一括採用との大きな違いがある。この職業訓練教育は見習修業も職業学校もふくめて、全体が州の文部省に統括されている。さらに、すでに職業生活に入った人が能力開発のためもう一度教育を受けることのできる継続教育があり、この継続教育のひとつに職業継続教育（公的教育および企業内教育）がある（田村／伊藤, 1997, 9-20）。

女性の職業訓練の水準は1970年代までは相対的に低かった。就業女性の38%しか職業訓練教育を受けていなかった。しかし、90年代半ばには65%の女性が受けるまでになり、女性の専門資格修得が飛躍的に上昇したにもかかわらず、女性の企業内での地位は依然として低く、従属的地位にある。これは女性の学習意欲や能力に問題があるのではなく、また結婚までの腰掛け就業といったステレオタイプも事実でない。外的要因はなんだろうか。まず、教育の現場から見ることにしよう。

80年代、90年代の男女共学をめぐる一連の調査から男女の差異化現象を裏付ける結果が明らかになった。例えば、教育学の教授 M. ホルストケムパーは同じ縦断的カリキュラムの授業を受けている男女生徒に何年にもわたって

アンケートをくり返し実施した結果、男女共同の授業によって従来の男女の特有な行動パターンはさらに強化されているという見解を導き出した。女性学研究者が女性教師へのインタビューを重ねた結果からも、同じ調査結果が確認された (Helwig, 1997, 20)。こうした結果は男女共学論争となって展開する。

つぎに、この男女共学論争をフォローしてみよう。

旧西ドイツでは、すべての学校での男女共学の実施は根本的な教育政策の新しい方向づけのないまま、やっと70年代末から80年代初めに全般的に浸透する。しかし、80年代半ばから男女共学という形態にたいする批判がさまざまな側面から出てきた。女性教育研究者は、女子生徒と男子生徒の職業に到達するプロセスでのジェンダー差異化を批判した。すべての科目で男女は同じ能力をもつゆえに、両性間の差異は共学によって平準化されるであろうとの想定はまちがっていたことが証明された。平等を目指したはずの男女共学は平等化の過程で両性間の差異をうみ出していた。数学、情報科学、そして2～3の自然科学での男女生徒の隔たりは残ったままか、あるいは大きくなっていった。

男女の共学に批判的な人びとは「女子校」について、あるいは男子生徒に合わせている教科・教材とは別に「隠密のカリキュラム」についても議論した。男女混合クラスでは、たいてい男子生徒が優勢であった。かれらは女生徒よりも頻繁にしかも長く話し、より多く名指しを受け、褒められ、また規律正しかった。個人的に注意を集中して目をかけてやることは生徒の自信を強める。結果的に、自信をもった男子生徒は教師の注目を集めひいきされることになる。これはけっして男女教師が意識的にとった態度ではなかった。ところがこうした言説にたいし、ドイツの調査でくり返し引用される例がある。明確な目的を達成するために男女生徒に同じだけの時間を費やし、最後に得た結果は女生徒の方が達成度が高かった、という教師の調査である (Helwig, 1997, 21)。

さらには、女生徒は数学と自然科学が不得手であるという先入観の結果は

統計的に証明されている。たとえば、1995年のノルトライン-ヴェストファーレンのギムナジウムでは物理課程への女生徒の関心が12%であるのに対し、文化課程とドイツ語課程では71%と69%であった。ところが、ミュンヘンの聖アンナ-ギムナジウムの例をみると、男女共学と数学、物理への女生徒の関心の減少との直接的な関係が明確になる。すなわち、このギムナジウムは1987年までは女子校であった。男女共学にして2年後、数学と物理の基礎および実習課程への女生徒の関心は激減した。また、ノルトライン-ヴェストファーレンの三大学での調査によると、自然科学および技術専門分野で学んでいる女子学生の36%が女子ギムナジウムの卒業生であった。また、アーヘンの工業大学では情報科学部で学ぶ女生徒の60%が女子校の出身者であった (Faerber-Husemann, 1990, 24)。こうしたことから1987年以降、男女共学に反対する議論が活発になる。

しかし、男女共学へのさまざまな批判にもかかわらず、男子校と女子校の分離を再導入しようとする意見は少なかった。最近の調査では、男女生徒は大部分が共同の授業に賛成の意見をのべている。だが、他方では改革が要請されている。1990年、連邦と州の教育委員会は女子と女性の職業教育制度のモデルをつくるための能力別進路指導の準備をした。このプロジェクトはとくに数学、物理そして情報科学の授業を変えることで共学のさらなる進展を目指し、同じくまた職業選択の指導と継続教育の改善を意図していた。男女共学のよりよいモデルの模索がはじまった。

男女共学の原則は堅持するが、しかし部分的な男女分離教育には意義があるとする見解が出てきた。問題のある科目での暫定的な分離授業の実施によって、数学、自然科学そして情報科学の教科での女生徒の強い関心を引き起こし、しかも彼女らの自己意識を支えるのだという見解が多くの男女教育者によって受け入れられた。シュレスヴィヒ-ホルシュタインやヘッセン、そしてベルリンなどの州ではさしあたって一定の分離授業の可能性を学校法に定めた。これまでのモデルプロジェクトはふたつのカテゴリーに分けることができる。つまり、一定の教科で暫定的に男女を分けるやり方と、教授法を

変えて共同の授業をするというモデルとである。

また、バーデン-ヴュルテンベルクのギムナジウム3校では、男女教師によって構想された物理授業のモデル実験を2年間にわたって10学年（高等学校1年）と11学年で実施した。この実験モデルは3本の柱から成り立っていた。それらは、従来の態度とは異なる平等な扱いを意識した「もうひとつの教師の態度」であり、女生徒の体験により強く関連づけた「授業でのもうひとつの力点」であり、そして「1学年で6カ月は男女分離の授業をする」というものであった。この実験の結果、女生徒の成績は著しく良くなり専門への関心もそれに応じて高まった。しかも、10学年の女生徒18人のうち10人が物理の基礎課程を選択し、そのうちの4人が実習課程を選択している。部分的な男女分離授業の同じような経験は他の学校でもおこなわれた。たとえば、すでにのべたミュンヘンの聖アンナーギムナジウムでも導入していた。自然科学教育キール研究所の研究結果も、女生徒だけで授業をした場合、自然科学系の学部への女生徒の志願が増えることを証明していた。

さらにバーデン-ヴュルテンベルクでは「二軌道」モデルの実験もおこなわれた。ひとりの女性教師が物理の新しい教材、教授方法で男子生徒と女子生徒の興味を起こさせ、しかも楽しませるような試みを開発した。彼女は7人の男性教師と5人の女性教師とともにこのコンセプトを一貫した男女の共同授業と暫定的な分離授業とで試した。両実験とも上達がみられた。つまり、女生徒は遅れていたものを取りもどし、よりよい成績を獲得した。結果がもっとも良かったのは一時的に分離した授業の場合である。女生徒の85%と50%の男子生徒がこのケースを支持していた（Helwig, 1997, 22-23）。

もちろん、こうした暫定的分離授業にもさまざまな批判があった。そもそも女子校、男子校の分離を提唱していたのはカトリック保守派の人びととラディカルなフェミニストたちであった。コブレンツ大学の教育学者 M. クラウルは、女生徒はゆっくりと理解し、保護空間を必要とするのだという議論だけで分離授業を助長しているのではないかとの疑念を示し、分離授業に代わって、むしろ男女教師が現に通用している男女の役割像を授業で論題とし

て取り上げることを提言している。また同じく教育学者の D. クナーブは、ジェンダー中立でもなくジェンダー差異化でもなく、学校は自意識を同性および異性との話し合いのなかで獲得する場であるから男女共学は必要だと言う (Knab, 1990, 820)。こうした批判に加えて、なによりも女生徒の関心や利益が教科書やカリキュラムのなかで明示されなければならないであろう。

3 職業教育とジェンダー不均衡

職業教育の不均衡：旧西ドイツ

つきに職業教育における問題をみることにしよう。

まず、1995年の職業教育の報告によると、1993年に職業教育をうけた女性の53.1%が10種の職業で教育をうけていた。それらの順位は、診療助手、小売商人、歯科医師助手、美容師、事務職員、販売業務、税理士および経営コンサルタントの専門助手、食料品工場の専門販売人、ホテル専門人であった。また、職業教育を受けた女性のほぼ75%が20の職種に、とくにサービス業部門に集中していた。

こうしたいわゆる女性の職業への固定化を打破するために、国と州は成果の期待できる育成プログラムと情報キャンペーンをはじめた。当時の西ドイツの文部省の「工業および技術職業教育を受けた女子のための職業開発」モデルプロジェクトに、1978年から1985年までのあいだに217の企業が参加した。付き添っての専門的な指導の結果は、女子は男子と同じように工業・技術の職業教育に十分に適合していることを示していた。このプログラムに参加して専門職ないしは職人試験を受けた980人の女性のうち、963人が合格した。一般に男性のものと思われていた職業（女性の就業率が20%以下）の数は、1977年から1990年のあいだにゆるやかではあったが、186から140に下がっている (Helwig, 1997, 23)。

しかし、1989/1990年の広範にわたる経済的な停滞の後、再建局面にあった新しい連邦共和国での労働力市場は企業の買い手市場であったため、とくに職業教育を終えた若い女性の就業チャンスは全般的に低下した。例えば、

ザクセンでは1995年の10月初めの段階でも、4,280人の職業教育志願者のうち3,071人が女性であった。彼女らは平均的に良い学業終了成績であったにもかかわらず、かなり劣悪な職業教育機会しかもてなかった。これについて、ベルリン・ブランデンブルク社会科学研究所は1995の社会リポートにおいて、二点の根本的な原因を指摘している。ひとつは、管理、商業、農業、そして“女性特有の”産業部門での職業教育の撤廃であり、他のひとつは、男性応募者を公然と優遇する企業家の態度であると指摘した。この調査結果は、旧西ドイツの地域では広範囲にわたって通用していた。

営業、技術分野での職業教育の成果が雇用保証を意味するものではけっしてないのであるから、職業選択の幅を広めるためのモデルプロジェクトは、ただ従来の経験に条件づけられて機会の平等を高めることに寄与するだけである。むしろ、“男性の職業”における若い女性の失業率は平均失業率を上回っている。女性たちは職場の拡大と職業教育というハードルを実際乗り越えたのだが、しかしその次の就業への接続では頓挫した。企業は若い女性よりも男性を何倍も優先した。これは、女性がいずれは出産のため長期あるいは短期の休職をするという先入観からきていた。したがって、労働市場のジェンダー特有の方向づけによって、職業教育の幅を望ましい形に拡大することが妨げられるようになった。

その一方で、大学で学ぶ女性の数は増大した。旧西ドイツ地域では1950年から1990年のあいだ女子学生数は倍増し、1996年には46%となった。これらの女子学生は教職に集中したのと並んで、医学と薬学への関心をますます示すようになるのだが、他方、自然科学や工学には相変わらずあまり関心を示さなかった。アンケートによると、多くの女性が教育部門に向ったのは教師の職業につくのが目的であった。その理由は、パートタイム就業につく可能性に恵まれていることだ。女子学生は男子学生の三倍も多く教職科を選択している (Geißler, 2000, 45-46)。

旧東ドイツ

旧東ドイツでも80年代初頭来、女子学生数はほぼ50%をしめている。伝統的に女性に好まれた学科である教育学、文学、言語学、ならびに医学の分野では70%以上を女子学生が占めていた。1969年には医学部全学生の79%を女性が占めたこともあった。医師業の女性化がさらに進んだため、70-80年代には特定目標を設けてクォーター制を導入して医師の女性化にブレーキをかけた。1989年になって、医学部の女子学生はやっと55.2%まで減少した。他方、国民経済学の観点から重要視されていた自然科学部や工学部の専門分野での女子学生の獲得には集中的な努力が払われていた。その結果、1989年にはこの分野での女性の割合は数学と自然科学で46%、工学部で25.3%となった。この数字は西側地域におけるよりもはるかに高かった。

しかし、統一後の東ドイツの女子学生の学部選択は明確に変化してしまった。たとえば、1989年と1994年を比較してみると、芸術学部と文化学部では15%以上の増加が見られ、自然科学部や工学部でははっきりと減少している。その理由は多様である。個人化傾向や自由な学部選択の可能性などが考えられる。かつての東ドイツの労働市場の状況下では、いわゆる女性特有の職業分野での将来の展望は不利であったという認識がある一方で、役割分担もまた自由に選択できるようになったのだから多岐にわたるのであろう。とはいうものの、1992年末、全東ドイツ地域の失業者の65%は女性であり、しかも、長期失業者の数は継続的に増加している。1995年には75%に上昇している(Geißler, 2000, 45-51)。

すでに二重教育と関連づけて進めてきた「女性が技術に新しい推進力をあたえる」というイニシヤティブも、また国と州が促進してきたさまざまな試みも工学部の女性の割合を高めるためのものであった。しかし、女性エンジニアは役に立つ職業教育を受け、高いモチベーションをもっているにもかかわらず、男性エンジニアよりも失業率が高い。自然科学、工学分野ではとくに女性が職業と家庭を両立させることは難しく、しかも一度中断すると、ふたたび職場に復帰するのは困難であった。

ドイツの専門単科大学での専門教員の場合も、資格の程度と収入ランクが高ければ高いほど女性が占める割合は少なくなる。協力者、助手、講師に占める女性の割合は24-26%であるのにたいし、教授では7%を占めるにすぎない。

女性就業の特徴

次に女性就業の特徴をみておこう。

90年代半ばにドイツの全女性就業率は40%をこえた。15-65歳の女性就業率は1970年から1994年の間に46%から55%になった。増加は母親の連れ戻しであった。旧西ドイツでは、出産後の就業の中断は比較的短かったが、80年代からは出産休業期間が長くなったため、出産・育児休暇の後に職場に復帰する女性の数は1984年から1992年の間に4倍に増えた。しかし、マンハイムの社会研究所の1995年11月のアンケート調査によると、回答者のなかの若い女性の意見は、出産後の女性にとっての職場復帰の妥当な解決策はむしろ比較的短期の休職である、と答えている。女性はますます就業の場に組み込まれてゆく。

女性が就業を中断するのは育児休暇の期間だけとすべきだとの見解をもつ16歳から24歳の女性は旧西ドイツでは53%であり、統一後のドイツでは68%となっている。この年齢層の1-2%のみが、出産後の女性は就業をあきらめるべきだとしている。とくに、高い資格をもって就業している母親が二重負担で通常の勤務ができないがために昇進に支障をきたしたとしても、これを受け入れなければならない。たとえば、1995年のパートタイム就業者総数は530万人で、そのうちの90%が女性であり、これらの女性の3分の2には子どもがいる。1994年の西側地域のパートタイム就業者数はほぼ450万人で、やはり約90%が女性である。東側地域での同年のパートタイム就業者は66万3,500人で、前年より16万人弱増えている (Geißler, 2000, 46-47)。

何年にもわたって旧西ドイツでは、全女性の3分の2がたった10の職種で働いてきた。たいていが事務や商業分野での仕事についていた。これに、

1982年-1993年にかけて健康および介護の分野での仕事が増えたことでより多くの職場を女性に提供してきた。また旧東ドイツでも同じで、平均以上に多くの女性が事務およびサービス業についていた。その割合は1988年で73%であった。ただ工業と手工業での女性の割合は旧西ドイツよりとくに目立って多かった。

ニュールンベルクの自由職業研究所は1995年に、はじめて自由職業に占める女性の割合についての体系的な調査を実施した。これによると、1994年に自由職業についていた全女性の割合は58%であった。営業主が20%、勤め人が69%、職業教育を受けた医療や薬学の専門的助手、弁護士助手といった職業では82%を女性が占めていた。保健関係の職業では、1977年から1994年までに女性医師が18%から31%に、歯科医師は16%から31%に増えている。薬剤師は22%から39%に、療法士は25%から45%になっている。弁護士助手は7%から18%に、公証人は1%から19%に増加している。また、文化面でも女性はポジションを広げている。音楽分野での女性の就業割合は11%から31%へ、美術部門では20%から38%に、舞台芸術では34%から41%に、いずれも増加している (Helwig, 1997, 25)。女性の就業の場も広がりを見せていた。

女性たちが最初に掲げた目標「同一労働、同一賃金」はすでに法的に定着している。しかしいまだに、完全雇用の女性労働者の稼ぎは男性より平均25-30%少ない。これは多くの女性が職業と家族という二重の負担を強いられているためである。これは単純労働や少ない労働時間のためだけではなく、男性と同じ労働時間、資格、勤務年といった条件のもとでも、女性は男性より収入が少ない。男性優遇の傾向は昇進にもみられる。収入に見合った上級職につく女性は少なく、せいぜい民間企業で例外的にみられるだけである。

職業教育と職業にみられる女性の不利は、直接的なものであれ間接的なものであれ、たいてい最終的にはジェンダーに方向づけられた活動分野への分離によるものであった。私的領域、つまり家族の幸せのための女性の伝統的な管轄圏は、家の外での機会均等にむけた見通しを原則的に低下させていた。

比較的狭い職業教育と職業選択の幅に若い女性が集中していることは、男性優位のなかで不利にさらされるのを恐れているのを示している一方、他方では一定の範囲内での自発的な自己限定を表わしているものでもあった。若い女性の就業にさいして、職業と家族を両立させるための模索は最初に直面しなければならない難関であったのにたいし、若い男性にとってはせいぜいのところ二義的な課題でしかなかった。全女性教師の半数以上がパートタイム就業である。授業数が半分であることは給料が半分であることを示しているものであり、したがって年金も少ない。とくに昇進のチャンスは著しく制限される。例えば、1994年のバーデン-ヴュルテムベルクで、女性校長は基礎学校と基幹学校で19.5%、実科学校で6.9%、ギムナジウムでは5.3%、そして職業教育学校で12.3%と全般に低い。

より多くの女性教師が指導的な職務を引き受けることができるために、シュツットガルトの文化省は1955年初頭にパートタイム就業と指導的職務との組み合わせの可能性を実現するための改革をおこなった。代理の女性校長と男性校長ならびに小さな学校の女性校長と男性校長は通常の短縮職務につくことができるようになった。これはしかし、義務づけられた授業時間数の削減は業績と結びついている任務ではなかった。この試みが成果をもたらすためには、男性がどれだけ資格をもったパートタイム労働につけるようになるかにかかっている。

男女の平等を実現することの難しさに直面していた。職業上の指導的なポジションについている女性は相変わらず少数派である。また、政治的社会的な決定がなされる過程での女性の同等の影響力にいたってはまったく話にもならなかった。こうしたジェンダーの不均衡は公共機関、諸団体、労働協約交渉当事者、政治政党、教会、メディア、そして企業と、いたるところで顕著なままであった。

Ⅲ 政 治 化

1 第二波フェミニズム運動（田村，1994，13-15）

ここで、第二次世界大戦後の女性たちの自主的な社会運動に目を転じてみよう。新しいフェミニズム運動の始まりは1968年の学生運動と緊密に結びついていた。社会的な抗議運動であった学生運動は、ドイツ連邦共和国（旧西ドイツ）の経済・社会秩序を試験台に立たせ、従来の価値と規範を問題視した。そして、すべての権威主義的な構造を糾弾し、また性に関する考え方にたいしても自由を求めた。当時、政治的に積極的な女子学生も議論に参加し、行動を展開した。しかし女性たちはやがて、男性の要求と現実的な態度とのあいだの矛盾に直面するようになる。男子学生はデモをし、演説をし、互いに議論したのにたいし、女子学生はビラを配り、会議の記録係をつとめ、タイプを打ち、コーヒを沸かした。集会で女性が発言することはなかった。彼女らは女性として、あるいはSDS（社会主義ドイツ学生同盟）の男子学生の女友達として旧来の立場におさまっていた。

SDSの女子学生たちは1968年にベルリンで「女性解放行動評議会」を立ち上げ、これに「フランクフルト女性評議会」などの地方団体が合流した。さらに、左派学生の他に、墮胎を禁止している刑法218条に反対していた多数の女性自主団体がつついた。

70年代は連邦共和国（旧西ドイツ）の歴史における女性解放の決定的な10年間となる。新しいドイツの女性運動はフェミニズムを中心にすえた「対抗文化」の基本構造を打ち立て、活発な活動を展開した。とくに、1975年の国連「女性年」は女性の声を広めると同時に、幅広い活動を可能にする契機ともなり、女性運動にあらたな局面をもたらすこととなる。1972年には西ベルリンに最初の女性センターが出来たのをはじめとして、1974年にはミュンヘンに最初の女性出版社が設立され、1975年には同じくミュンヘンに最初の女性にかんする専門書店が開店した。翌76年にはベルリン自由大学で第一回女性夏期大学が開催された。また、76年9月からは全国規模のフェミ

ニスト誌『クラージェ Courage』が発刊され、つづいて77年2月には『エマ Emma』が出た。さらに1977年、西ベルリンに虐待を受けた女性とその子どもを保護する最初の「女性の家」が出来、同時に女性のための健康センターも設けられた。78年には「社会科学研究と実践」の女性協会が、79年にはドイツ社会学学会に女性研究部門が出来た。ハムブルクでは79年に連邦共和国の州レベルで最初の国家的平等の立場を制度化し、多数の州がこれにつづいた。

離婚法が1976年に根本的に改革された。これ以来、結婚における罪の原則はもはや適用されなくなり、破綻の原則が適用されるようになった。これによって夫婦は、一方の側の反抗があっても一定の期間の後、離婚ができるようになった。1977年には家族法における女性の立場の改善がつづき、妻の家事労働が規範として義務づけられていた家族法は廃止された。すでにのべたように、姓名法においても平等がつかぬかれることとなり、強制的な共通の姓にかんする法律も90年代初頭に廃止される。

『エマ』の編集発行人である A. シュバルツァーは『小さな違いと、大きな帰結』を著わし、ジェンダーの社会的ヒエラルキーは自然から生じるものではなく、教育と役割分担の帰結であることを結論づけ、彼女の著書はベストセラーとなった。V. シュテファンは小説『脱皮』のなかで女性のアイデンティティを模索し、女性の自己評価がまわりの男性の判断にどれだけ強く左右されているかを意識化した。1976年には M. ジャンセン-ユライトが『セクシズム／墮胎という女性問題』のタイトルで756頁の大作を出し、女性の性的、経済的立場を歴史的、現在的に分析した。この本はフェミニズム運動の基本文献となった。

若い女性知識人のあいだで家族、職業、社会における女性の問題に取り組む欲求が高まってきた。さまざまな経験が話され、多くの自助グループが出来、社会変化の戦略が熱く語られた。こうしたグループから医学や社会科学や文化を目的とした女性プロジェクトの展開がすすめられた。また多くの都市で女性センター、女性書店、女性工房、女性演劇グループ、女性カフェ、

酒場、週末の家、女性相談所、緊急事務所などが設けられ、多様なグループが出来た。こうしてフェミニズム運動のなかでも女性差異化、ジェンダー化は進展し、女性特化現象が進行してゆく。

しかし、フェミニズム運動の一部は「干渉戦略」に有利な立場に立つため厳格な差異化を放棄した。そして1980年の「緑の党」の設立にさいしては、多数の女性グループがこれに参加した。同時に、女性の多くの要求が党や労働組合によって取り上げられるようになったことで女性グループ間の境界もまた消されてしまった。

新しいフェミニズム運動の現象形態はなんら統一的なものではなく、多様な組織形態および党派構造でもって形づけられていた。正式の会員というものはなく、むしろフェミニズム的な内容や目的にかんする議論や一定のグループ、プロジェクト、そしてネットワークへの近づきにもとづいて主体的に所属が決まるのである。構成員は圧倒的に専門教育を受けた中間層の女性である。新しいフェミニズム運動では組織よりも個人がイニシヤチブをもった運動であった。しかし、こうした運動の限界に突き当たった女性たちはおのずと政治の世界に向かうことになる。

2 クォータ制：女性政策からジェンダー政策へ

80年代になると変化が生じる。新しいフェミニズム運動に鼓舞され女性専門研究者が政治におけるジェンダー関係を問題にしだした。彼女らの経験的な研究と理論的な分析によって女性の政治的な態度や政治における女性の周縁的な役割についても明らかになった。1982年にボン大学で最初の女性学専門教授が就任した。しかし、ジェンダー間の社会的不平等は支配的であり、男女の対等な政治への参加と関与はいまだ実現せず、相変わらず男性が決定権を握っていた。現実における平等の権利はまだ遠い目的であった。そもそも女性に有利な社会変化はあったのか。こうした動かしがたい現実から出た疑問は女性政策の効率性を問う議論となった。抜本的な影響のないまま今まで留まっているのは、女性政策概念、対策、そして手段のなにに問題があっ

たのか。

政治と女性との関係がクローズアップされ、女性政策はジェンダー政策へとシフトする契機をもった。女性たちの運動の成果は重要な法の改革をもたらすことだとみなされたが、部分的な法の改革だけでは不十分であり、女性政策が同時に男性政策とならなければ解決は出来ない。ここにジェンダー・メインストリーミング戦略への萌芽がある。政治の改革が必要であった。つぎに政治における女性の役割をみることにする。

まず、1995年の議会における女性議員の数をみると、フィンランドでは34%が女性である。デンマークが37.5%、ノルウェーが39.4%、スウェーデンでは41%が女性である。欧州連合（EU）加盟国の平均は19.3%である。スカンディナヴィア以外の国では、ルクセンブルクのみが国会議員の3分の1以上を女性が占めている。ギリシャは4.2%に留まっている。

ドイツの女性議員数は数年来目立った上昇傾向をしめしている。国会での女性議員の割合は1983年、9.8%であったが、1987年には15.4%になり、1990年には20.5%に上昇し、1994年には26.3%になっている。どの政党でも上昇しているのであるが、政党間で大きな違いがある。社会民主党（SPD）と同盟90/緑の党（Bündnis 90/Die Grünen）の女性議員の数は、他の保守、中道政党にくらべると圧倒的に多い。とくに、10.4%から33.7%へと増加率の高かったのはSPDである。1986年に女性クォータ制を取り入れた緑の党について、1988年にSPDはミュンスターでの党大会で「女性クォーター制」導入を決議し、女性比率を段階的に40%に引き上げることを目標とした。女性議員の増加にともない、どの政党も女性を取り込むための女性向けの党のイメージ作りに努力しだした。新しい女性・家族政策計画や作成がすすみ、これらは多かれ少なかれ男女の平等化傾向を促進させることとなった。女性クォータ制導入への努力がつづく（Helwig, 1997, 33）。

その一方で、とくに緑の党が1986年、すべての選挙事務所で50%の女性クォータ制を実施して以来、政治における両性の適切な代表制をどのように達成するかの問題が意見対立のなかで議論されるようになった。クォータ制に賛成

あるいは反対の立場を表明することによって、男女の政治参加がいかに不均衡であるかを多くの人が認識するようになった。社会民主党は長い間、なんら成果のないまま拘束力のない自己義務で女性促進をめざしてきたのだが、女性候補者に一定の議席をあたえることを1988年に了承したのだ。

キリスト教民主同盟（CDU）でも女性クォータ制について議論された。とくに、CDU女性連合の委員長でありドイツ連邦議会の議長であったR. ブュースムートは90年代の初め以来つよくCDU内での女性の数を3分の1にする努力をしてきた。また同党に属しドイツの首相でもあったH. コールもブュースムートの計画を支持した。この提案は1995年秋の党大会で否決されたが、翌年96年の10月には通過した。党大会の980人の代表のうち609人が賛成票を投じたものの、CDUの女性クォータ制の実現は停滞していた。これが結果的にはシュレダー（SPD）に首相の座をゆずることとなる。

3 クォータ制をめぐる問題

裁判例

つぎに就業における「クォータ制」の問題点をみることにする。ドイツ労働組合連合傘下の16の組合も女性クォータ制を1995年の半ばまでに導入することを決めたのだが、IG メタルの顧問弁護士 M. キトナーが「組合員の割合に相応した最低の割合を女性のために確保することは民主主義の原則と矛盾するものである」と異義をとらえた。女性が相応の割合を占めるという目的設定をみたら、自由で平等な選挙の原則に違反するのかが問題となった。

クォータ制をめぐるのは男性のあいだで議論が白熱しただけではなく、政治に関与している多くの女性のあいだでも論議を呼び起こした。こうした女性たちは指図された同等にしたがって名簿の順位を決め選挙をおこなえば、競争の原理をないがしろにすることになるのではないかとの危惧をもっていた。さらに、雇用におけるクォータ制の導入にたいしても、公正な競争のもとで能力が認められての採用ではなく、女性であるがゆえに採用されるとい

う逆差別にたいする反発もあった。

就業の場でのクォータ制をめぐる問題は司法の場にもち込まれ、裁判も続出した。その例をいくつか紹介してみよう。

ドイツ連邦政府は「クォータ制」を基本法（憲法）第3条に記された男女平等の原則に反するという理由で容認していなかった。しかも、基本法第33条には「すべてのドイツ人は適性、能力、専門業績でもって公共部門に採用される同等の権利をもつ」と定められてある。しかし、ノルトライン・ヴェストファーレン州、ハムブルク州そしてヘッセン州は、社会的利益の不平等を解消し、基本法の男女平等の原則を実現するためにむしろ職業教育訓練、採用、昇進にさいして慎重にクォータ制を導入した。雇用削減の時代的流れのなかにおいて、女性雇用の割合を高めることは困難であるという理由から導入に踏み切ったのだった。なかでも、連邦州のなかで最初に女性問題の専門家をおき、女性政策に取り組んでいたノルトライン・ヴェストファーレン州では公務員のクォータ制導入を計ったのだが、これをめぐって議論がわき起こった。女性が一定数を占めることを前もってきめることは基本法3条の男女平等の原則に反するとの強い意見が出た。この意見対立は法廷に持ち込まれることとなった。その結果、1987年の第一審でクォータ制は却下され、州政府は苦い経験をしなければならなかった。同様の裁判はシュレスヴィヒ・ホルシュタイン州でも起こった。キール市は基本法の原則に反するとの理由で、公務員のクォータ制を禁止した（Helwig, 1997, 34-35）。以上は連邦憲法裁判所の解釈であるが、つぎに連邦労働裁判所が1993年に下した判決をみることにしよう。

判決の対象は北ドイツのブレーメン州での事例である。ブレーメン州の職員は49%が男性で、51%が女性である。バランスがとれ、男女平等が実現されているように見える。しかし、昇進のチャンスはどうなっているのかをみると、この男女平等はきわめて相対的なものであることがわかる。すなわち、単純な仕事をする下位部門では女性が75%、中位部門では52%、中の上位で50%、上位の仕事についている女性は30%を占めているにすぎない。これは

明らかに女性が不利益を受けている状況をしめしていると労働裁判所はみなし、基本法第3条第2項の「男性と女性は同じ権利を有する」にもとづいて、この割り合い（クォータ）を調整しなければならない、との判決を下した。基本法に則れば、女性は男性と同じ就労のチャンスを獲得しなければならない。したがって、女性に典型的にみられるような不利益が生じている事態のもとでは、女性を優遇する取り決めを作成して調整してもよく、また、より高度な作業に従業員にあてる場合、資格が同じであれば男性より女性を優遇するような法的取り決めは許される、との見解をしめした（田村／伊藤，1997，10）。

しかし、つぎにみる連邦憲法裁判所の判例こそは男女同等のジェンダー・デモクラシーの起点であろう。クォータの問題ではないが挙げてみる。

1993年連邦憲法裁判所は典型的な事件を扱った。ある経営者が新聞広告で、機械工もしくは工具製造工として正規の教育をうけた技能労働者を1名募集した。応募者は40名の男性と一名の女性だった。しかしこの女性には、女だからこの職場にふさわしくないと伝えられ、彼女は面接すら受けられなかった。彼女は裁判所に訴えたが、労働裁判所も州労働裁判所も、性別ゆえの差別ではないとして彼女の訴えを退けた。理由は、経営者には男性の熟練工を求める具体的な理由があったからだとしている。事実雇用された2名の男性応募者は、この女性よりはるかに長い職業経験をもっていた。したがって労働裁判所では、性別による応募者の差別を禁じた民法第611条aに違反してはいないと考えた。ところが、連邦憲法裁判所はこの理由づけを、基本法第3条第2項と相容れない見解であるとして却下した。

連邦憲法裁判所の判決は従業員の採用にあたっては、例えば面接に呼ばないといったような採用に先だつての諸段階で差別的対応があれば、すでに差別があったものとみなされると判断をしめした（田村／伊藤，1997，10）。したがって、経営者があとからいくら正当化のための具体的な理由づけをしてももはや訂正はできない、という判断である。性別ゆえに法律的に不平等なあつかいがあった場合、すでに性別差別があったものとなり、他に別な理

由があったとしても、その理由が考慮されるかどうかといったことは問題外であった。人事採用にさいして、ジェンダーをまったく考慮してはならないのである。これが民主シーの原点であることを確認しておかなければならない。

クォータ制の効果と限界

1994年の世論調査研究所は、女性クォータ制は政治と労働組合において効果を発揮していると思うかと1,013人に質問した。発揮しているとの答えは67%であった。かなり高い割合である。これから、人口の多数が男女の不均衡な政治的影響力の是正を求めていることがわかる。これはまた、女性が高度な政治の部署につくことをなんら例外的とは考えていないことを示している。政治における「男性連合」の打破は意図説明だけでは実現できないという党を超越した認識がクォータ制を世間に広めたのは確かなことだ。さらに、人口の80%が女性首相を容認している (Helwig, 1997, 35)。女性国会議員の数は各政党で増加し、数だけではなく質的にも役職につく女性議員は多くなった。90年代女性大臣もつぎつぎに誕生した。

しかも、従来とくに女性公務員の割合が少なかったことから、この分野のための女性優遇雇用や女性促進が計られたが、それらは連邦や州でそれぞれ違った当該規定が適用されていた。しかし、1994年9月1日に効力を発揮した「第二連邦権利平等法」(第一権利平等法は1957年6月18日に施行)にしたがえば、役所は適性、能力、そして専門業績を優先的に考慮して、雇用にさいしての女性の割合と職業的昇進を高めなければならないとした。これに対応して各州の平等法における表現は、女性は意識的に考慮されるべきだ(例えばバーデン・ヴュルテムベルクやラインラント・プファルツ)とする前もって定められた基準から、ブレーメンのあからさまなクォータ規則にいたるまでまちまちに広がっていた。

しかし、こうしたゆきすぎた規定は、男女の機会平等の原則と相容れないものであるとして、1995年10月に欧州裁判所 (EU裁判所) によって退けら

れた。これは、昇進にさいして同じ資格をもつ女性同僚に敗れたブレーメン市役所の男性工学士の訴えが再審査となったのをきっかけに、連邦労働裁判所がこの事例をEU裁判所に提訴したものであった。ルクセンブルクの裁判官は、工学士の受けた敗はくゝの判定はブレーメンの公務での女性自動優遇策にのみ関連していることであることを強調し、いわゆる強引な付帯条項（男女の求職者の個人的な生活状況に関する）が含まれている平等法のために打撃を受けるべきではない、とした（Helwig, 1997, 37）。

4 排除の反転としてのクォータ制

とりわけ、80年代半ば以来の政治と企業での女性促進とクォータ制をめぐる議論はそれまでのドイツ西側地域で取り組んできた女性政策を、強力な平等化政策へとシフトさせ、新しい局面をひらくこととなり、各分野での女性の割合は増加した。それにもかかわらず、政治的な決定をする専門委員会での女性の数は十分とは言えなかった。これは、政府と議会、政治的機能、名誉職、そして決定機関における女性の割合についての統計に示されている。しかも、いたるところで男性の量的優位が記録されている。しかし、民主主義は社会のすべての構成員の完全で平等な協力と代表行為の原則にもとづくものであるのだから、この男性優位の現象は権利平等の原理に矛盾している。

政治的な専門委員会におけるジェンダーの平等を確立するための形式を目指しているのが両性へのクォータ制であった。そのさい、女性はなにか女性的な特徴、見方、あるいは態度といった特別なメルクマールにもとづいてではなく、むしろ女性という性によって量的に締め出されていたがためにクォータ制によって女性が受け入れられることになった。ジェンダーにもとづいた排除という事実がジェンダー・クォーター制導入の理由であった。

しかし、女性の参加を増やすことが、政治的な目的設定をなんら保証するものではないのも確かだ。つまり、ジェンダーは一定の政治的プログラムの擁護をなんら保証するものではないのである。専門委員会でのジェンダー対等を実現することはジェンダーによって差別されないということを証明する

証拠なのである。この形式上の問題がクォータ制を実際に導入した唯一の理由であり、さらなる個々の内容にかんする理由がジェンダーを引き合いに出したものであってはならないし、また出すこともできない。なぜなら、クォータ制が反対側に適用されることもあるからだ。形式的なバランスをたもつことが問題なのではない。ジェンダーにもとづいた委員会であったため、今日まで女性が政治的な協議会への出席を容認されてこなかったということから議論をはじめるとは、不和や争いが生じた場合、ある一定の政治的な考え、あるいはまたある一定の政治的な態度ないしは能力を、なぜただ女性のみが、また男性ではなく持ち込むことができるのか、その理由はなにかという問題に直面することになる。

クォータ戦略による差異理論的な根拠づけはすぐさま経験的なアポリアにゆきつく。現実のどの男性にも、父権的な行動様式と見解を仮定することはできないのとまったく同じように、各女性に特有の女性的な行動様式や見解を仮定することもまたできないのである。政治的な専門委員会におけるジェンダー化にもとづくクォータ制は、ジェンダーの形の上での排除がある場合のみに理由づけられているのであって、政治的目的や政策に影響をおよぼすという確証はない。政治目的や政策次元でのジェンダー政策の実現を目指すのがジェンダー・メインストリーミングの戦略である。性別による割り当て、つまりクォータ制から、ジェンダー・メインストリーミングへのシフトは女性政策をより横断的にジェンダー政策への戦略に転換することである。したがって、ジェンダー問題は社会、経済そして環境政策問題の解決にさいしての基本的な基準とみなされる。つまり、全社会的な問題をジェンダーの観点から政治レベルで検討することを課題としている。

以上 (一)

参考文献

Andersen/Woyke (Hrsg.), Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland; Frauen und Politik, Opladen 2000

- Barz, Monika, Gender・Mainstreaming — Eine europäische Perspektive, in: Barbach, Chri stiane/Schlottau, Heike (Hrsg.), Abenteuer Fairness, Göttingen 2001
- Borowsky, Peter, Die DDR in den sechziger Jahren; Die DDR in den siebziger Jahren, in: Informationen zur politischen Bildung/258, 1. Quartal, Bundeszentrale für politische Bildung Bonn 1998
- Faerber-Huseman, Renate, Zurück zur Mädchenschule? in: DAAD “Letter”, Nr. 1 März 1990
- Geißler, Rainer, Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, in: Informationen zur politischen Bildung/269, 4. Quartal, Bundeszentrale für politische Bildung Bonn 2000
- Helwig, Gisela, Ausgestaltung des Gleichberechtigungsgebotes, in: Informationen a.a.O./ 254, 1. Quartal, A.a.O. 1997
- Heydemann, Günther, Entwicklung der DDR bis Ende der achtziger Jahre, in: Informationen a. a. O./270, 1. Quartal, A.a.O. 2001
- Jung, Dörthe/Küpper, Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse, Bielefeld 2001
- Knab, Doris, Koedukationskritik als erster Schritt zur Koedukation, in: UNIVERSITAS — Zeitschrift für interdisziplinäre Wissenschaft 9, 45. Jg. 1990
- Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke, Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung, Weinheim/Basel 1990
- Pinl, Claudia, Gender Mainstreaming — ein unterschätztes Konzept, in: Das Parlament/ 119, August, Bundeszentrale für politische Bildung Bonn 2002
- Stiegler, Barbara, Wie Gender in den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, Bonn 2000
- Stiegler, Barbara, Frauen im Mainstreaming — Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, Bonn 1998
- 田村雲供／伊藤典子, 「ドイツ労働市場における「男女機会平等」への道 — 女性活用推進策と職業教育の実態」, 『Vita Futura』1997/12 第5号
- 田村雲供／生田あい編著『女たちのローザ・ルクセンブルク』社会評論社 1994
- 田村雲供『近代ドイツ女性史: 市民社会・女性・ナショナリズム』阿咩社 1998