

## (2)東ドイツにおける家庭と職業の両立政策

東ドイツでは、家庭と職業の両立は、家族政策というよりもむしろ出生促進政策という色彩が濃い。1980年代の政策目標は、1.人口の再生産の保障、2.雇用の確保と母親の両立であり(Kaufmann,1996)、高い出生率と女性のフルタイム労働を支えるために、以下のような両立支援が行われていた。

- 1.母親休暇は有給であり、産前6週から産後12週までである。母親休暇の開始から26週はそれぞれの平均収入に応じて児童手当が支給される(第一子の場合は満1歳まで、第三子の場合は18ヶ月まで)。母親休暇手当の最低支給額はフルタイムの場合、第一子が250マルク、第二子の場合300マルク、第三子の場合350マルクである。
- 2.労働時間は、法定の標準労働時間である週40時間の43%まで労働時間を短縮でき、短縮による賃金への影響はない。既婚で二子以上の子どもを持つ女性は、子どもの年齢が14歳以下の場合、看護休暇を取得できる。子どもの数と労働形態によって、取得できる日数が異なる。また、既婚で18歳以下の子どもを持つ女性もしくはシングルか40歳以上の女性は、年1日の「家事の日」(有給)を取得できる。これは単親世帯の父親についても同様である。
- 3.乳幼児(0歳児)から学童までの保育制度が整備されており、単親家庭の場合は入園が優遇される。

このように、東ドイツでは女性のフルタイム労働に対応する保育制度が整備されていた事により(表1)、家庭と職業の両立が実現されていた。保育サービスの質に関する基準や、労働市場における男女格差などの面では問題を抱えていたものの、出生率の維持・上昇と女性労働力の活用が国家の社会政策上の目的とされていた点で、西ドイツと大きく異なる。

## (3)統一後の両立支援

家庭と職業の両立支援は、東西ドイツの統一により家族・女性政策の中心テーマとなった。東西ドイツ統一に先立ち、両国間で締結された「統一条約」(1990.8)は、家庭と職業の両立支援を法整備によって一層推進するよう統一政府に要請しており、また『第五次家族報告』(BMFSFJ,1995)は、家庭と職業の両立が家族政策の「最重要課題」と述べている。統一後は、統一条約にある特別の規定を除き西ドイツの制度に準ずることとなったため、東ドイツでは、家庭と職業の両立支援策、何よりも保育制度が破綻したことが、女性の失業率を引き上げた最大の要因であったといわれる。

統一条約は、「東西の相違」に配慮しながら家庭と職業の両立政策を推進するための立法を政府に義務付けたが、これに対しては、育児休暇を延長するとともに、1980年代から進められてきているパートタイム労働をさらに奨励している。

社会学者 Lampert(1996, s.244)によれば、家庭と職業の両立には3つのモデルがある。

- A. 職業教育を受けて仕事に就いていた片方の親が、子どもの誕生と共に職を辞め、子どもが母親や父親の手を必要としない年齢に成長してから再就職する。
- B. 片方もしくは両方の親が子育ての期間、パートタイム就労を行なう。
- C. 子どもを家庭外の保育施設に委ね、両親がフルタイムで就業する。

西ドイツ（および統一後の西側）では、A.の「期間モデル」(注 1)が両立政策の基本にあった。他方東ドイツでは、C.のモデルに基づいて両親のフルタイム労働と完全保育が実現された。統一後は、女性の労働力化に伴い、B.のモデルによる両立支援が課題となっている。

以下では、両ドイツにおける女性労働の状況と、統一後の両立支援策を雇用政策との関係において見ていくこととしたい。

<注>

#### (1) 期間モデル(Phasenmodell)

Lauterbach(1994)によれば、1950年代の西ドイツにおいて、女性の就労意欲が増大していく状況から、女性の就労モデルが考案された。Myrdal、Kleinらは、3期間モデル(Drei - Phasen - Modell)、即ち 1.教育期間と結婚前の就労、2.母親として家庭で過ごす期間、3.再就業の期間、という3段階に分けて女性の就労を捉えた。そこでは子どもが15歳頃になるまでは育児に専心すべきであること、女性は補足的な稼ぎ手に過ぎないことなどが前提とされていた。Lauterbachらによるコーホート調査は、女性の労働市場への復帰には大きなばらつきがあり、また若い世代ほど出産後の復帰が早いことを明らかにした。現在、女性の出産と再就業は多様化しているが、この古典的なモデルは「3歳児神話」と結びついてなお影響力を持っている。

## II. 家族政策と雇用政策の関係—女性労働を中心に—

ドイツでは、東西の統一が社会に大きな変化と刺激をもたらしたが、東側の財政再建をはかるために統一政府が強いられた財政的負担はきわめて大きいものであった。1990年代のドイツ経済は、低い経済成長率と高い失業率に（1997年の年平均失業率は西側で9.8%、東側で18.1%、全体で11.4%）に特徴付けられ、財政難に伴う社会政策の抑制により家族政策の縮小が余儀なくされている(Bahle, Rothenbacher, 1996)。

失業抑制を目的とした雇用政策は、特に女性労働の支援（即ちパートの拡大）と結びついていることから、ここでは女性労働に注目し雇用政策としてのパートタイム労働の推進を取り上げることとしたい。まず東西ドイツの女性労働の状況を概観し、統一後の女性労働の状況についてパートタイム労働を中心に報告する。そして連邦政府による具体的な雇用推進策を取り上げることを通して、統一後の家族政策の諸改正がはらむ問題と課題を検討することとしたい。

### 1. 東西ドイツにおける女性労働

#### (1) 旧東ドイツ

東ドイツにおける女性の労働力率は男性と同様に高く、約9割の女性がフルタイムで就労し、出産後は遅くとも一年で職場に復帰していた (BMfFSFJ, 1997, 109)。労働を通して国家に貢献することは国民の義務であり、国家はその実現のために積極的な取り組みを行った。特に1960年代後半に始まった急激な出生率の低下（図1を参照）は、1970年代に出生促進の意図を含んだ両立支援策を充実させる契機となった。例えば26週の妊娠・出産休暇が導入され、次いで母親に対する一年間の育児休暇（所得保障有り）と授乳時間等を内容とする母性保護、フルタイムからパートタイムへ移行する権利の保証、16歳以下の子を持つ母親の労働時間の制限（上限40時間/週）、並びに保育制度の充実等が実現されていった。とりわけ低年齢児を対象とした全日制保育制度の整備や、ひとり親家庭への優先的な配慮が注目される（但しこれには社会主義理念の早期教育という別の目的も含まれていた）。

ところでこうした施策の拡充とは裏腹に、家事・育児を女性の仕事とみなす性別役割分業観は根強く残った。例えば父親が乳児休暇 (Baby-jahr) を取得できるようになったのは、1986年のことである (上野他, 1993, 116頁)。旧東ドイツでは、労働者であると同時に家庭内存在としての女性像が堅固であり、フルタイム就労にも拘わらず家庭責任は主に女性が担っていたということが、統一後の家族調査や生活時間調査などからも明らかにされてきている (Gerlach, 1996, s.309)。職場では、国家による家族政策が出生数の増加と母性保護に重点を置いていたために、女性は資格向上を目指す職業教育や昇進・昇給のチャンスの面で男性と並ぶことができなかった。1990/1991年初頭の調査では、就職時のポストにおいてすでに男女格差のあったことが明らかにされている。賃金でも例えば30-34歳有資格

者のうち月額4000マルク以上の高額所得グループに占める女性の割合は4%に過ぎなかった(Maier,1997,s.107)。旧東ドイツでは、国家による母性保護と男女平等の理念が女性の高い労働力率を支えたが、家庭及び社会における男女の位置づけは完全に平等とはいえなかった。

## (2) 旧西ドイツ

旧西ドイツでは、1970年代にSPD/FDP(ドイツ社会民主党/ドイツ自由民主党)連合政権下で家族・婚姻・離婚法の改正が行われ(1976年)、家庭における男女平等と婚姻のパートナー化が推進されたが、ここでも伝統的な性別役割分業観が容易に崩されたわけではなかった。コール政権は、1982年以降財政再建のために児童控除や母親手当等々の支援を削減したが、1985年に世界最低の出生率(合計特殊出生率1.28)を記録したことは、家族に対する支援の薄さを認識させる景気となった。政府は家族負担の調整(Familienlastenausgleich)に比重を置き有子家庭への経済的な支援を強化すると共に、女性の就業と家庭生活の両立支援に力を注いだ(BMfJFFG、『第四次家族報告』1986、s.XII)。1986年には一年間の育児休暇を制度化し(両親のいずれかが取得)、連邦育児手当法に基づいて育児休暇期間(10ヶ月)の収入を一部保障(月額DM600の支給、1988年より12ヶ月に延長)すると共に、育児休暇の請求時点から期間中の解雇を禁じた(注2)。しかしその一方で未就学児の養育は専ら母親に委ねられており、3歳未満の幼児数に対して提供される保育施設の割合は、2%未満、3~6歳でも8割に満たなかった。保育は基本的に家庭で行なうべきとされ、保育問題は個人的に解決しなければならない状況にあったことから、旧東ドイツとは対照的に地域の保育自助グループが組織化され、親たちによる私的保育が多様化した。1970~80年代にかけて女性労働力率は上昇したが(1975年49.6%、1984年51.9%、1987年54.4%)、次に述べるようにこれはパートタイム労働の増加に拠っており、旧東ドイツとの比較では低い水準にある。旧東ドイツの集団保育に対する批判的見解が、子育てにおいて女性を拘束することにつながり、旧東ドイツ以上に男女の性別役割分業観が強かった。

## 2. 90年代の女性労働の変化

### (1) 東西間の政策調整と女性労働

統一後、移行期間(1992年末日まで)は東西で各々の旧制度を適用し、その後は統一条約に定められた特別の諸規定を除いて旧西ドイツの制度に準ずることとなった。東側では社会経済的な混乱が深刻化し、失業者の増大とともに家族も打撃を被った。統一直前から生じていた急激な出生減退は、1995年によりやく回復の兆しを見せたとはいえ、1996年の合計特殊出生率は0.947(西側は1.395)であり依然として窮めて低水準である。雇用状況も深刻であり、連邦雇用庁によれば失業率は1996年末には西側で9.6%、東側で17.0%、

うち女性が占める割合はそれぞれ43%と63%である。東側では、女性のおよそ4分の1が失業している。有子女性（特に未就学児の母親、シングルマザー）は保育施設の職員削減、保育時間の短縮や閉鎖などによって就業が困難な状況に置かれている(注3)。

図2は、年齢別の労働力率を示している(1987年は全ドイツの男性を示す)。西ドイツでは、かつて結婚もしくは第一子出産後に女性が家庭に留まるコースが支配的であったが、近年は有子女性の就労に変化が見られる。出産後に職場復帰をする割合が増加し、より低年齢の子どもをもつ女性の労働力化が進んでいる。1995年には15-64歳の女性の57%、6-14歳の子どもを持つ女性の3分の2が何らかの形で就労している。西側では、1972年から1995年の間に女性の就労率が44%から61%へと大きく上昇した。その一方、東側では0-3歳未満の子どもを持つ女性の就労率は、1991年には76%であったのが、1995年には50%に低下した。特に3-5歳の子どもを持つ女性では83%から65%へと低下しており、フルタイムの減少とパートタイムの倍増が顕著である(BMfFSF, 1997, s.94)。

## (2) パートタイム労働と女性労働

統一前より、旧西ドイツではパートタイム労働が政府によって推奨されており、統一後もその傾向は続いている。1985年に西ドイツで雇用の創出とパートタイム労働の保護を主な目的として就業促進法(Beschäftigungsförderungsgesetz)が制定された。パートタイム労働は「週所定労働時間が事業所内で対比し得るフルタイム労働者の週労働時間より短い者」(週所定労働時間の定めがない場合は、年平均労働時間を一週当りに換算した所定労働時間を基準とする)と定義されている(注4)。そして産業別の賃金協約が適用されるため、表向きは賃金水準においてフルタイムとの差はなく、社会保険による保護がある(東京女性財団、1996、237頁)(注5)。政府は、当初高度経済成長期の労働者不足を補う目的でパートタイム労働を奨励したが、その後の景気の変動に伴って企業側はこれを弾力的に用いてきた。1980年代に入って深刻化した失業対策および女性の雇用促進を目的に政府は再びこれを奨励しており、全雇用者に占めるパートタイム労働の割合は、1970年9%から1993年15%へと増加傾向にある。女性労働に占めるパートタイム労働の割合は上昇しつつあり、1973年24.4%、1979年27.6%、1989年30.7%、1990年33.8%(以上西ドイツ)、1995年29.3%(全ドイツ)である。またパートタイム労働の9割以上を女性が占めており、女性に典型的な労働形態となっている。求職希望においても男性求職者のうちパートタイムを希望するのは0.4%に過ぎないが、女性求職者では20.7%であった。

このような背景には、統一後の家族政策が出産と子育てによる女性の就労中断を容易にしたことが背景にある。育児休暇期間の3年間への延長、2年間の育児手当の支給、育児期間(3年)の年金支払い期間算入等の施策に加えて、満3歳以上の未就学児の幼稚園就園が保証されることになった(妊婦及び家族支援法、1993年)。これらの諸策は女性の「家庭責任」の遂行を助け、パートタイムによる職場復帰を容易にしたのである。特に小学校と幼

稚園の大半が午前中授業ないし午前保育を前提とする中では、パートタイム労働こそが可能な働き方といえる。しかし、全ての女性（特に東側の女性）にとってパートタイム労働が必ずしも理想的な労働形態ではないし、またパートタイムゆえに生じる問題も見ることができない。フルタイム労働と法的には平等とされながら、実際には昇給や昇進の上でそれが実現されていないこと、解雇に際して平等な扱いがなされていないなどの点が指摘されてきている。さらに秘書や販売担当などの単純職種（いわゆるピンクカラーワーク）が多く、従って職業能力向上の訓練を受ける機会が少ないという問題も大きい。そうした状況への対策として、以下のような法整備とモデルプロジェクトが推進されている。

### 3. 家庭と職業の両立支援

#### (1) 第二男女平等法(注 6)

統一条約の第 7 章 31 節の 1 及び 2 は、男女平等の推進及び家庭と職業の両立を具体的に実現する法整備を連邦政府に要請しており、それを受けて 1994 年に「両性の平等確立にむけての法律—第二男女平等法—」(Zweites Gleichberechtigungsgesetz) が制定された。同法は、新規立法や既存の下位法の改正を求めるとともに、男女平等規定の具体的な実現を国家の責務とした。第 2 節（雇用の促進措置）第 9 条は、家庭生活と両立する勤務時間を規定している。第 10 条は連邦行政官庁、連邦裁判所において管理責任職にもパートタイム労働職を創出すべきこと、家庭責任を有する官吏のパートタイム化の認可、パートタイムからフルタイムへの移行の配慮などを定めている。さらに第 12 条はパートタイム勤務及び家庭の事情による休暇取得の際の差別を禁止している。

家庭と職業の両立に関する同法の趣旨は、支援状況の改善とパートタイム労働職の多様化、官吏職におけるパートタイム労働職の設置、指導的地位への女性の積極的な登用、セクシュアルハラスメントの効果的な防止、連邦審議委員会での女性専門家の登用推進にある。また男性のパートタイム労働職の増加と、家庭生活を考慮した管理職ポストの創出を促している。同法を公務員におけるパートタイム労働の地位向上にとどめず、州政府や民間企業へ波及させることが課題である。

#### (2) モデルプロジェクト

連邦政府は、家庭と職業の両立をはかるべく様々なモデルプロジェクトを主催している。家庭と職業の両立支援に向けて民間企業への働きかけや、女性の再就職支援、労働時間の弾力化の推進等が目的として掲げられている。以下、いくつかの重要な事例をあげる。

##### a. 「家庭にやさしい企業」コンテスト

連邦家族高齢者省(Bundesminister für Familie und Senioren,注 7)は、1993 年に家庭に優しい企業コンテストを主催した。小・中・大企業の各部門に東西の 115 の企業が応募し、女性と家族に優しい支援策の内容が評価の対象とされた。企業内託児施設（育児休暇明け

から学童保育まで)の有無、労働時間の弾力化、介護休暇や看護休暇、管理職におけるパートタイム職など、家族に配慮した企業独自のアイデアが評価された。但しこのような催しに参加した企業は一部に過ぎず、多様な試みを広げていくためのアイデアは示されなかった。

#### b. 「保育ママの有資格化プロジェクト」

連邦家族高齢者女性青少年省(Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)は、1993年にニーダーザクセン、メクレンブルク・フォアポメルン、ザクセン・アンハルトの新3州において「東側における保育ママの有資格化」モデルプロジェクトを主催した。東側では、保育施設の減少に伴い、保育ママ(注8)が「灰色の市場」となっていることから、保育ママの質的向上をはかると共に失業中の女性に職場を提供することが目的として掲げられた。本プロジェクトは、女性が近隣で職業教育を受けられること、家庭と仕事の両立支援のために保育が提供されること、保育によって収入の道が開けるなどの点で評価されたが、有資格でありながら失業中の女性にとっては、根本的な解決になり得ないという問題も残った。

#### c. 「再教育による女性支援」

東側の女性に再就職の機会を与えるため、専門的な知識や技術を提供することを目的として、連邦政府の支援により各地方自治体で女性の専門的な職業教育が実施された。旧東ドイツの経済及び研究の分野で管理職の女性の割合は約5%であった。旧西ドイツよりも高い水準にあったが、経済システムの変化により統一後は資格を生かすことのできる職業に就けなくなった(BM f FSFJ,1996, s.1)。一般に専門職のための企業内教育が行われている割合は約91%程度であるが、女性に関して開かれているものは5%に過ぎない(BM f FSFJ,1996a, s.7)。新しい知識と技術修得の必要性が強調されている。

### 4. むすび

以上、ドイツにおける家庭と職業の両立支援について、女性労働の実態の変化と政策的枠組みの変化を中心に見てきた。パートタイム職奨励の背景には、高失業率対策と家庭責任との両立という側面がある。統一後の深刻な雇用状況下では、育児休業期間の延長、育児手当給付期間の延長、育児期間の年金給付期間算定の拡大、3歳以上の幼児の幼稚園への就園保証等の、家族政策との連携によって、パートタイム労働が女性特有の働き方として定着してきた。そうした状況から以下の2点を指摘できる。

1. パートタイム労働は、フルタイム労働と法的には平等であるが、実際の昇格・昇給においてフルタイム労働には及ばない現実がある。パートタイムにおける職種の拡大や管理職の増加などによる質的な向上によって男性を基幹労働者、有子女性を周縁労働者とみなす労働市場(注9)を変革するには、パートタイム労働の質的向上、即ち職種の拡大や管理職労働への拡大が求められよう。今後、雇用政策としての男性のパートタイム労働職への移

行の推進とパートタイム管理職創出は注目すべき課題である。

2. 家庭と職業の両立が専ら「フルタイム労働—出産と子育てへの専念—パートタイムによる職場復帰」という段階モデル (Phasen-Modell) をもとに推進されていることの問題がある。東側の女性は統一後もフルタイム労働に対する高い就労意欲を持っている(注 10)。西側では保育制度が充分でないことから、フルタイム労働は不可能であるという意識を持つ女性が多い。また子どもを持たない選択をする (Kinderlosigkeit) 割合は西側においてのみならず東側でも増加しつつある。これは家族の形成がキャリアの形成と対立関係にあることや、育児が母親の責任とされることと無関係ではない。「(多様な生き方の中での) 選択の自由を保障すること」(Wingen,1996)が家族政策の根本理念であるとする観点に立てば、多様な選択を支える条件の一つとして、保育政策の見直しと男性による育児休暇取得(注 11)の推進が課題となるであろう。

<注>

- (1)本稿では、統一後の旧西ドイツ、旧東ドイツ地域をそれぞれ西側、東側と記した。
- (2)育児休暇期間中は週 19 時間までの就労が認められている。また育児手当は月額最高 DM 600 であり、7 ヶ月以降は所得制限がある。
- (3)の中には雇用創出措置による職業訓練の受講者数や、長期失業による非登録者数は含まれていないので、実際の数はさらに大きいと推測される。
- (4)この規定以前は、自らがパートタイムであると規定する者をパートタイム労働者とした。  
(日本労働研究機構『諸外国のパートタイム労働の実態と対策』、1994)
- (5)但し、小規模経営企業の就業者のうち、週 15 時間未満で月収 DM610(西側)/DM520(東側)以下の小規模経営の就業者は、社会保険義務を伴わない雇用であり、1987 年以降急増している。社会保険の財源に悪影響を及ぼすとして問題となっている(『海外労働時報』1998. 1、No. 264、56 頁)。
- (6)1957 年の改正による男女平等規定を第一次平等法とする。
- (7)BMfFS (連邦家族高齢者省) は連邦省庁の改組により BM f FSFJ(連邦家族高齢者女性青少年省)となった。
- (8)保育ママ (Tagesmutter) は個人の家庭において数人の乳幼児を保育する制度であり、地方自治体の財政的な支援を受けて行われる。
- (9)労働組合においてすら、父親 (夫) が「家庭の経済的支柱としての基幹労働者」であるという男性像は揺らぎがたいものである (Lenz,1993)。
- (10)統一後の調査 (ドイツ青少年研究所) によれば、就労意欲を持つ東側の女性の割合はほぼ 90%であり、1990 年と 1994 年の間で変化していない(Bien,1996,154)。
- (11)男性による育児休暇の取得率は 1%に満たない。



### Ⅲ. 家族政策と人的資本政策の関係について

#### 1. 世代間契約 (Generationenvertrag)

高齢化の進行により、「白髪の社会」における中間世代の負担増大が社会的な問題となっている。1991年から1997年の65歳以上人口は12%増加したが、一方20歳以下の人口はようやく1%しか増加しておらず(注1)、将来の労働力人口の縮小が懸念されている。現在の性別役割分業が継続した場合、2030年の男性の労働力率は53%、女性は37%、全体で45%となり、さらに現状のままの低出生率が続けばこの割合はさらに低下するであろうとする予測もある(注2)。こうした背景には次世代の育成という家族のはたらき (Leistung) が社会的に低く評価されてきたことが関係している、と述べる社会学者は少なくない(注3)。

戦後ドイツの家族政策は、国家は家族に直接的に介入せず、社会的な不公平<sup>(正)</sup>のための支援を行なうとする「助成原則(Subsidiaritätsprinzip)」に基づいていたが、近年では、世代間契約を支えるために家族への適切な支援を行なうべきであるとする考え方が加わりつつある。連邦政府による『第五次家族報告』(1995)は、その主題を「統一ドイツにおける家族と家族政策—人的資本の将来—」とし、以下のように述べている。

委員会(注4)の特別の関心事は、『社会の人的資本が家族のはたらきによって基礎づけられているということ、そして全ての人間が誕生から死に至るまで、同様に社会制度の全体もまた家族のはたらきを必要としている』という点を明らかにすることである (s.III)。

家族が多大な価値を生み出しているということ(人的資本が家族によって創り出されていること)を正当に評価し、有子家庭への経済的な疎外を国家の家族政策によって補償するために、現在家族負担の調整策が改正されつつあり、さらに将来の課題ともなっている。

一方、家族への経済的支援と平行して潜在的な人的資源である女性労働力の活用が注目されつつある。これまで積極的な両立政策が採られていなかったドイツ(西ドイツ)では、統一後パートタイム労働の奨励によって家庭と仕事の両立支援を推進した。しかしパートタイム就労はフルタイムと比べて不利な点が多く、女性の地位向上には繋がらないことが批判されてきている。1990年代の後半より、パートタイムの質的な向上を図るために、数々のモデルプロジェクトが行われつつある。

以下では、これら二点についてその具体的な内容を見ていくこととしたい。

#### 2. 家族負担の調整策—負担から成果へ—

これまでは家族負担の調整(Familienlastenausgleich)という概念が用いられ、家族政策によって有子家庭の経済的な負担が補われてきた。近年家族を持つことは負担(Lasten)ではなく、成果(Leistung)であるという考えから、家族のはたらきの調整(Familienleistungsausgleich)という語が用いられている。そして、家族負担調整策の2つの柱である児童控除と育児手当の見直しが相次いで行われている。

### (1)児童控除(Kinderfreibetrag)

連邦憲法裁判所は、1990年5月から1993年5月までの3度にわたり、立法者に対して以下のような要請を行なった。即ち、有子家族に対する経済的不遇の状況を改善すること、子どもの生活最低額を両親の収入から税控除すべきこと、収入が低いほどまた子ども数が多いほど収入が再分配されるべきこと、生活最低費の確保が確実に行なわれること等である。連邦憲法裁判所判決の要請に基づき、1993年から1995年までの移行期間を経て制定された1996年の税法(Jahressteuergesetz)では、家族負担調整により生存最低費(Existenzminimum)を非課税とした。さらに連邦政府は、子どもの生存最低費を控除するだけでなく、将来は養育費全般を控除対象とすることを検討している(Bahle・Rohenbacher,1996)。児童控除は1996年1月1日より一子につき年間6424マルク、1997年1月1日より一子につき年間6912マルクである。児童手当と児童控除による経済的支援のデュアルシステムは存続させるが、それぞれが所得階層によって及ぼす効力に相違があるため、将来はいずれかを選択することとなった。

### (2)児童手当(Kindergeld)

児童手当は、相次ぐ改正によって以下のように引き上げられている。

1996.1.1.以降、第一子と第二子には月額200マルク、第三子には月額300マルク、第四子以降はそれぞれ月額350マルクの給付。翌年の改正により、第一子と第二子は月額220マルクへと引き上げられた。更なる改正により、第一子と第二子は月額250マルク、第三子は月額300マルク、第四子以降はそれぞれ月額350マルクの給付となった。

また、低収入世帯への児童追加手当を廃止し、高収入家庭への児童手当支給期間が短縮された(低収入の家庭では児童手当が、高収入の家庭では児童控除が効果的であることから、これは選択制となった)。さらに施策の対象となる子どもの年齢等の条件も改正された。子どもの年齢は16歳から18歳へと引き上げられ、18歳までは子どもの就学の有無に拘わらず受給できる。さらに18歳から21歳で失業登録している場合や、障害を有する子どもは年齢によらず給付の対象となる。現在、児童手当と児童控除の額を平行してさらに引き上げることを検討している。

家族負担調整のための財政支出は、1975年—370億マルク、1996年—435億マルク、1997年—475億マルクと予算は拡大されつつある。だが相次ぐ改正にもかかわらず、1990年代の負担調整は未だに不十分との指摘もある。1992年の分析では、子育て支出が家族政策による支給によって二子では62%、東では48%しか賄われていなかったといわれており(注6)、家族負担の調整は将来的に更なる改善の余地を残している。

## 3. 女性労働の活用に向けたプロジェクト

連邦政府は、女性の労働力化の進展に伴い、また人的資本形成の基礎としての家庭を重

視する観点から「家庭と職業の両立」推進の重要性を述べている（BMFSFJ,1995, XV II）。両立政策において主眼とされるのは、労働時間の弾力化と、社会保険加入義務のあるパートタイム労働の拡大である。1994年に就業促進法（Beschäftigungsförderungsgesetz）が成立し、フルタイムからパートタイムへの移行の際に、期限付で解雇から保護することを定めた。この規定により、パートタイム職から失業した場合には労働者は制限付の失業手当を受けられるようになった。1994年以降連邦政府はパートタイム労働推進のためにパート職の創出が比較的困難な中小企業に対して専門的な相談を受け付ける業務を開始した。また、女性の再就職を支援するために1992年の妊婦および家族支援法（Schwangeren- und Familienhilfegesetz）に再教育のために支援金支給の規定を設けており、子どもの保育のために、月額120マルクの支給を連邦労働局が負担することとなった。

その他、以下のような推進事業が行なわれている。

「新旧連邦における女性の再就職プログラム」「新連邦（東側）における女性のための情報提供と助言モデルプログラム」「雇用促進の新しい道モデルプログラム」「女性管理職のための職業教育モデル」「失業中の女性研究者の再教育プログラム」などである。

以下では、中でも注目すべきモデルプロジェクト「Mobilzeit」を取り上げる。

(1) 「Mobilzeit(可動時間)－専門・管理職ポストにおける新しい労働時間モデルの導入による企業支援のモデルプロジェクト－」(注7)

このモデルプロジェクトは、コール政権下(1997)の連邦労働社会省・連邦家族高齢者女性青少年省・連邦労働局の主催によるもので、パートタイム労働という言葉の中に含まれたネガティブなイメージを払拭し、個人主導でフレキシブルに労働時間を形成することを目的としている(注8)。“Mobilzeit”とは可動時間を意味し、フルタイム労働を標準として設定される1日および1週間の短縮労働（例えば1日7時間、週4日労働）、フレキシブルな年間の労働時間の厚生、帯域モデル、週単位の労働時間（ブロック労働時間）、長期休暇（サバティカル）などを含んでいる。これは、家庭と職業両立のための労働時間形成への支援と共に、特に専門職・管理職における労働時間の可動性を高めることも意図されている(注9)。さらに、100の中小・大企業に可動時間モデルの導入を図るための助言や情報適用などの支援を行なっている。

例えば、家族形成期(Familienphase)における短縮労働時間制において、ある大手銀行は1990年以降、子育てのための労働時間短縮制を設けた。両立のために標準労働時間の3分の1（週13時間）まで労働時間を短縮し、子育て後にフルタイムに戻る制度である。これによって、子育て中の非就業期間が短縮され職場復帰が容易となった。同時に人件費の削減も可能となった。このように、労働者にとっては、可動時間が家族や自分のための時間、ならびに職業教育や訓練の時間を生み、しかも所得税等の面で有利であるという利点がある。一方、企業にとっても短時間での高い生産性がコスト削減につながり、女性や高齢者の有資格労働力を活用出来るという利点がある。

## (2) 「女性と労働 Frau und Beruf」アクションプログラム (1999～)

1998年秋に、社会民主党・連合 90/緑の党の連立によるシュレーダー政権が発足し、連立政権は、政策表明において家族政策を、労働政策、社会政策、税政策、住宅政策、女性・青少年政策と連動させ、広い視点から取り組むことを述べている。家族と子どもに優しい社会の実現のために、「女性と労働」と題するアクションプログラムに沿って以下のような施策と女性労働推進を行なっている。

### a. 育児休業の弾力化

家族の経済的な立場の改善のために、連邦育児手当の改正を予定している。今後は、育児手当の収入による制限をより高いところに設ける。また、一子につき 3 年間の育児休暇の間に母親と父親がパートタイムで同時に就業できるようにし、育児休暇終了後にフルタイムで職場復帰できる権利を法的に保証する。個人の要求に応じて時期を弾力化する、即ち生後 3 年間に休暇をまとめるのではなく、1 年ないし 2 年間に事情に応じて子どもが 8 歳になるまで残りの育児休暇を移動させる。さらに、休暇申請と認可の手続きを簡略化することなどを計画している。

### b. パートタイム領域における自主的労働時間設定の推進

パートタイム労働に対する差別を根絶し、フルタイムとパートタイムの相互の転換を法的に基礎付け、容易にする。

### c. テレワーク (Telearbeit)

「家族のためのテレワーク (電信労働)」のプロジェクトにおいて、政府は如何なる条件下でテレワークが家庭と仕事の両立を可能にするかについて検討中であり、現在企業と就業者のための情報提供を行っている。

### d. 保育

新立法により、州や地方自治体に子どもの年齢に応じた保育の提供を義務付けるべく検討している。特に、全日制学校 (即ち学童保育) への要求に対する適切な対応が求められている。連邦政府は、非公式の連邦・州・地方自治体によるワークグループを設立し、保育施設の設立に向けた議論を重ねている。例えば青少年福祉事業と全日制学校の発展に向けた共同事業モデルを手がける計画がある。

### e. 新しい男性像

女性との協力により、家事や子育てに取り組む新しい男性像・父親像を示すキャンペーンを推進し、管理職の男性における「家庭と職業の両立」を支援する。連邦コンテスト「女性と家庭にやさしい企業 2000」を主催する計画があり、父親に対する両立支援を行なっている企業を評価する。

以上の内容からは、労働時間の弾力化をはかりながら両立支援を行なう方向性が伺える。しかし保育政策に関しては、全日制学校 (学童保育) についての言及はあるものの、未就

学児の保育は検討されていない。新児童青少年支援法 (neues Kinder - und Jugendhilfegesetz) の制定に伴い、1996年1月1日までに各地方自治体に3歳以上を対象とした幼稚園設立が要請された。しかし、ドイツでは基本的に幼稚園の保育時間が午前中であることから、女性のパートタイム労働も限定されるという問題が残る。保育および教育制度は地方自治体の政策領域となっており、保育制度における地方格差が大きいことを考慮すれば、国家による制度の見なおしが不可欠であると考えられる。0～3歳児の保育は、保育ママの制度を除き、殆ど家庭に委ねられている状況であるが、労働時間の弾力化の面からも、「選択の自由」を保障するためには、低年齢児保育および全日制保育の制度が必要である。

### 3. むすび

人的資本政策と関連した家族政策は(1)世代の再生産という家族のはたらき (Leistung) への経済的な評価と支援、(2)女性労働の潜在的な力の活用、の二点において推進されつつあり、それぞれの課題は大きい。

まず有子家族への経済的な支援に関しては、これまでその必要性が繰り返し強調されながらも、無子家庭との経済的格差が是正されて来ておらず、家族負担調整策のさらなる進展が望まれている。Gerlach (1996) に拠れば、政府財政支出全体に占める家族関係支出割合は、1954年の9.02%から(多少の増減を経てはいるが)1993年の9.10%と大きな変化は見られない(注9)。困難な財政状況の中で、より有効な経済支援が求められている。

次に女性労働の活用に関しては、統一以降、家庭と職業の両立推進が本格的に進められつつあるものの、依然として性別役割分業観が強く高失業率にあえぐ労働市場において、有子女性の就労継続は困難である。しかし、1994年の第二男女平等法をきっかけに、女性労働に対する社会の基本的な考え方が急速に変化しつつあるのは間違いないであろう。

シュレーダー政権が誕生してまだ1年を経っていないが、前政権からの大きな変化はまだみられないというのが現時点での評価である。これまで保育施設の充実や女性労働の更なる推進を主張してきた社会民主党が連立政権のなかで、家族・女性政策に今後いかなる展開をもたらしていくのが注目される。

#### <注>

(1) Pressemitteilung des Statistischen Bundesamt, 1998, in: BiB Mitteilungen, 3/1998

(2) Hardach, 1998, s. 205.

(3) Kaufmann, F-X (1995) は、有子家庭が無子家庭に比べて経済的に疎外されているという事実を「経済社会の家族に対する構造的な無配慮」と批判している。また東西の有子、無子家庭への家計調査をもとに、有子家庭が子どものいない家庭に比べて経済的負担が大きいことを示す研究もある。(Hertel, J.: 'Was "kosten" Kinder?', 1998, in: BiB

Mitteilungen,3/1998,s.22)

- (4) 家族報告作成のために R.v.Schweitzer,Giessen 大学教授らをはじめとする委員会が召集された。この委員会を指す。
- (5) 1992 年の子育てに関わる家計支出において、二子をもつ平均的労働者家庭の場合、それが家族支給によって補われている割合は、西側で62%、東側で48%である。  
(Hardach,1998s.217)
- (6) Bundesministerium für Arbeit und Sozietordnung, Bundesministerium für Familie,Senioren,Frauen und Jugend, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), mobil Zeit – Ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, 1997
- (7) ライプチヒの輸送会社において行なわれた週31時間労働への短縮のモデルプロジェクトが基盤となっている。
- (8) Gerlach(1996)によれば、財政支出に占める家族関係支出の割合は以下のものであり、変化が見られない。  
1955年 9.43%    1965年 12.14%    1975年 12.53%  
1985年 8.81%    1993年 9.10%
- (9)家庭と職業の両立支援だけでなく、中高年労働者の労働時間形成のためには「55歳からの Mobilzeit」プロジェクトが行なわれている。

<参考文献・資料>

- Bahle,Thomas, 1995, Familienpolitik in Westeuropa-Ursprünge und Wandel im Internationalen Vergleich, Campus Verlag
- Bahle Thomas, Rothenbacher,Franz, 1996, Familienpolitik in Deutschland 1995, In; Entwicklungen der Nationalen Familienpolitik im Jahre 1995, The University Of York
- Beck-Gernsheim,Elisabeth, 1997, Geburtenrückgang und Kinderwunsch, in; Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft,1/97,Harald Boldt Verlag
- Bien,Walter(Hrsg.), 1996, Familie an der Schwelle zum neuen Jahrtausend, DJI: Familien-Survey 6, Leske+Budrich Verlag
- BMfFS;Bundesminister für Familie und Senioren(Hrsg.), 1993, “Bundeswettbewerb,1993, Der familienfreundliche Betrieb 1993”
- BMfFSFJ;Bundesminister für Familie, Senioren,Frauen und Jugend(Hrsg.), 1995, Fünfter Familienbericht
- 1996a, Dokumentation-Materialien zur Frauenpolitik Nr.56, “Frauenförderung durch Weiterbildung”
- 1996b, Dokumentation-Materialien zur Frauenpolitik Nr.57b,

“Qualifizierung von Tagesmüttern in den Neuen Bundesländern”

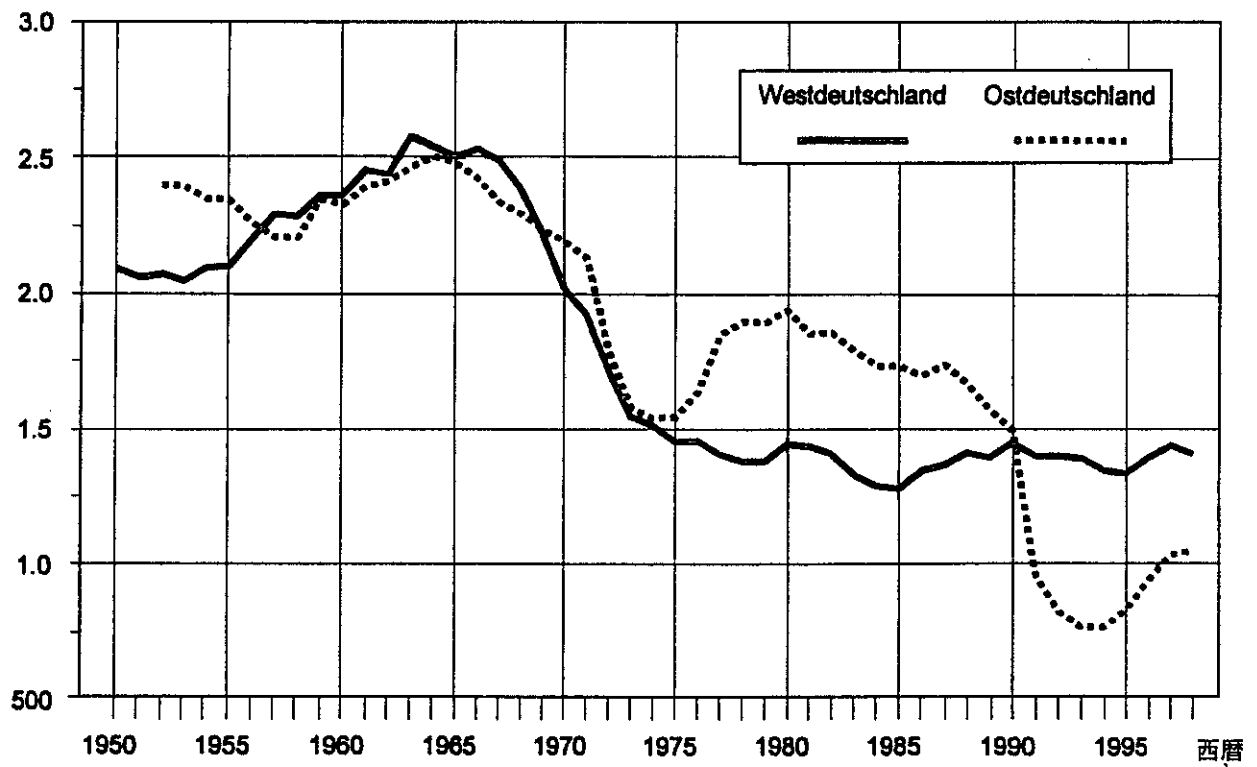
- 1997, Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik  
Bundesminister für Kigemd, Familie, Frauen und Gesundheit
- 1986, Vierter Familienbericht  
Gerhardt,Uta, Hradil,Stefan, Lucke Doris, Nauck,Bernhard(Hrsg.),1995  
Familie der Zukunft, Leske+Budrich Verlag
- Gerlach,Irene, 1996, Familie und staatliches Handeln –Ideologie und politische Praxis  
in Deutschland, Leske+Budrich Verlag
- Hardach,Gerd, 1998, Die Generationevertrag in der Arbeitsmarktkrise, in; Eicher-Wolf,  
Kai (Hrsg.), Die arbeitslose Gesellschaft und ihr Sozialstaat, Metropolis Verlag,  
Marburg
- 加藤雅彦・麻生建・木村直司・古池好・高木浩子・辻通男編、1998、『事典現代のドイツ』、  
大修館書店
- Kaufmann,Franz-Xaver, 1995, Zukunft der Familie im vereinten Deutschland  
-Gesellschaftliche und politische Bedingungen, Verlag C.H.Beck
- Lampert,Heinz, 1996, Priorität für die Familie, Duncker & Humblot,Berlin
- Lauterbach,Wolfgang, 1994, Berufsfertläufe von Frauen, Campus Verlag
- Lenz, Ilse、1993, 「ドイツ」、柴山恵美子編、『新・世界の女性たちはいまー女性と  
仕事の静かな革命ー』所収、学陽書房、pp.73-94
- Maier,Friederike, 1997, Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in der Europäischen  
Union, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 52/97 1997, pp.15-27
- 中沖剛、1998、「ドイツの社会労働事情」、日本 ILO 協会編、『世界の労働』所収、pp.22- 33
- 日本労働研究機構編、1994『諸外国のパートタイム労働の実情と対策』  
『海外労働時報』 1998, 3. No.266, pp.49-52/1998, 5. No.269, pp.64-67
- Richter,Gudrun, Discher,Inga, 1997, Arbeitszeiten für Frauen –Zur Geschlechtsspezifk  
Von Arbeitszeitformen, in; Zeitschrift für Frauenforschung, Heft3/97,Kleine Verlag
- 渋谷敦司、1998、「国連・EU の家族政策と女性政策—ジェンダー視点から見た問題点—」、  
女性労働問題研究会編『女性労働研究』、98.1.No.33, ドメス出版、pp.16-21
- 東京女性財団編、1996、『諸外国のアファーマティブ・アクション法制—雇用の分野に見る  
法制度とその運用実態—』
- 上野千鶴子・田中美由紀・前みち子著、1993、『ドイツの見える壁—女が問い直す統一—』、  
岩波書店
- 魚住明代、1998、「統一ドイツにおける家族政策」、日本家族社会学会編、『家族社会学研究』  
第 10(2)号、pp.19-30
- Wingen,Max, 1996, Familienpolitik –Grundlagen und aktuelle Probleme-,

Bundeszentrale für politische Bildung

(魚住明代)

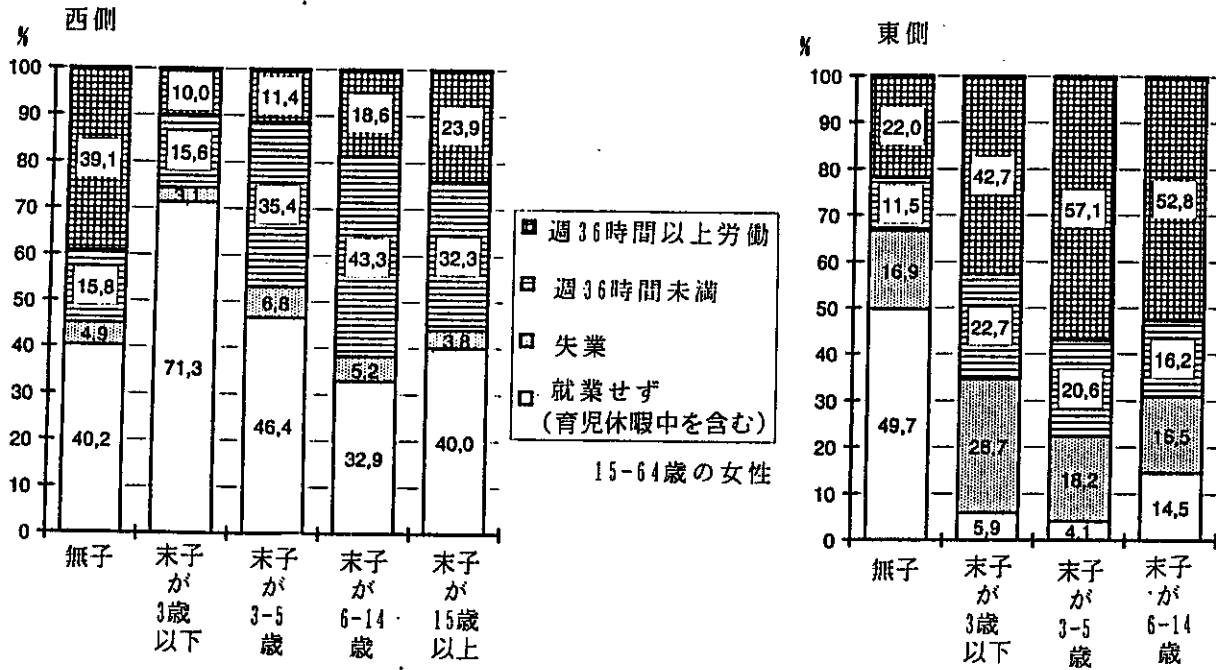


図1 東西ドイツの合計特殊出生率, 1950/52-1998



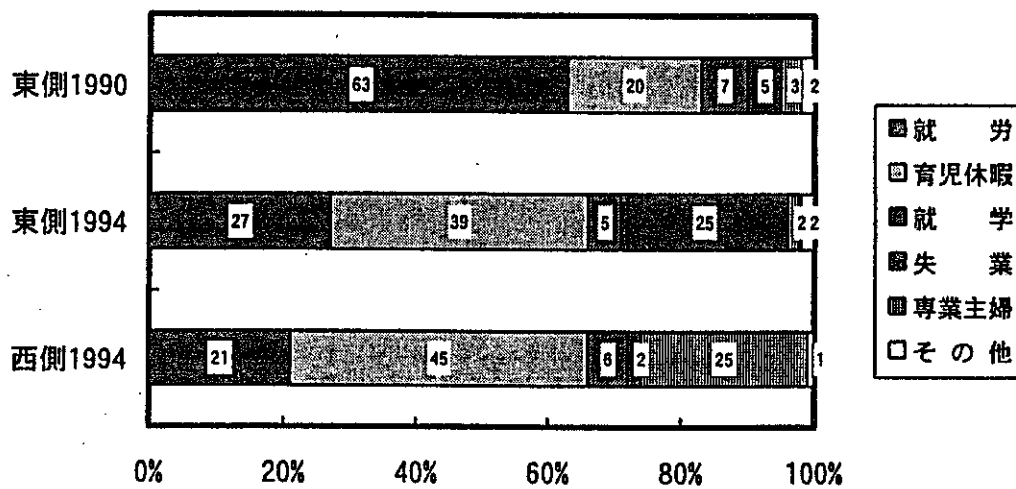
出典 : BiB-Mitteilungen, 1/99, S.14.  
 Hg. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung  
 beim Statistischen Bundesamt

図2 無子・有子女性の就労状況（末子の年齢別）1996年



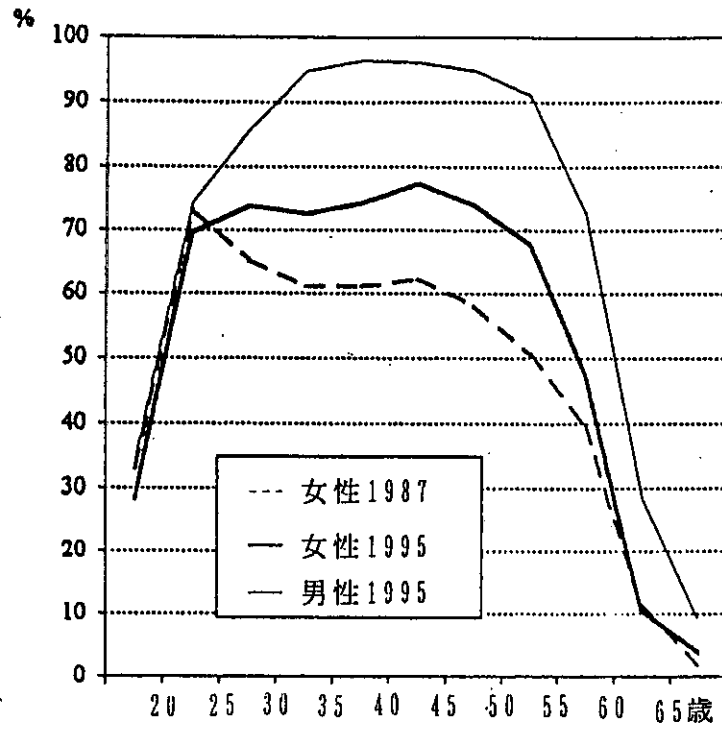
出典：BM/FSPJ, 1997, 114

図3 東西における家族形成期の母親の就労状況



出典：Bien, W. (Hrsg.), 'Familie an der Schwelle zum neuen Jahrtausend'  
Leske+Budrich, 1996, p. 155

図4 年齢別の労働力率



出典: Maier, 1997, s. 16