

機関番号：32514
 研究種目：基盤研究 (C)
 研究期間：2008～2010
 課題番号：20510253
 研究課題名 (和文) ドイツ労働組合における雇用均等推進に関する研究
 ——女性部の限界と可能性
 研究課題名 (英文) Possibilities and future issues of Women's Department in trade unions
 —— To promote gender equality in the German Trade Union Federation
 研究代表者
 柚木 理子 (MASAKO YUKI)
 川村学園女子大学・人間文化学部・準教授
 研究者番号：20327216

研究成果の概要 (和文)：

本研究では、ドイツ労働組合のナショナルセンターDGB を対象とし、労働組合の女性たちの労組内外のネットワークのありようを分析し、労働組合女性部の限界と新たな可能性を考察した。DGB 女性部が中心となり、労組外の女性団体と連携して、ジェンダーの問題を顕在化させる運動を展開していた。DGB 女性部はジェンダーの主流化に向けて尽力してきたが、労組内では少数集団であり、女性部のみの取り組みでは限りがある。だが、ドイツ労働組合における雇用均等推進における女性部の存在意義は、女性部が外部の女性団体との連携を強化し、外圧による内部変革を刺激し続けることにあると認められる。

研究成果の概要 (英文)：

The study aims to explore possibilities and future issues of women's department in German trade unions, shedding light on women's linkages within and outside existing trade unions and their organic networking. As a "gendered unit" under the male-dominated DGB, the German Trade Union Federation, the DGB Women's Department has long been a driving force for women's movements within trade unions. While gender mainstreaming constitutes the core of the DGB, self-gendering did not gain as much currency as expected. For this reason, the DGB Women's Department is compelled to function as a "gendered" department in charge of gender issues. The Women's Department is urged to strengthen linkage with forces outside the DGB to facilitate internal changes with a help of external pressure.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,500,000	450,000	1,950,000
2009年度	900,000	270,000	1,170,000
2010年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	2,900,000	870,000	3,770,000

研究分野：複合新領域

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：ジェンダー、ドイツ、労働組合運動、労働組合女性部、ドイツ労働組合総同盟(DGB)、女性運動、雇用均等政策

1. 研究開始当初の背景

男性中心といわれる労働組合において、女性部がいかなる可能性と限界を有するのだろうか。本研究では、ドイツ労働組合のナ

ショナルセンターであるドイツ労働組合総同盟(Deutscher Gewerkschaftsbund、以下DGBと略す)を分析対象とし、DGBの中の「ジェンダー・ユニット」として、まさに労働組

合運動の中の女性運動の主体という役割を担ってきた DGB 女性部の活動を事例とする。ドイツにおいて弱体化の一途をたどる労働組合において、とりわけ 1990 年代以降、労組女性部が中心となり、DGB における「ジェンダーの主流化 Gender Mainstreaming」(以下 GM と略す)を進めてきた。DGB は GM を重要な政治的課題と認識しつつも、その実施には困難を極めている。

他方、グローバル経済の進行と共に、労働協約締結率の低下、労働組合組織率の低下、使用者団体の脱退などにより、ドイツでは労使関係が変容し始めている。また、とりわけ 2000 年代に入り、実質 GDP はプラス成長を続けるものの、ドイツ社会において「格差社会」の出現や、働く者の貧困層、「ワーキングプア」の出現が社会問題となって顕在化した。とりわけ若者や女性、移民たちがグローバル経済の負の影響を強く受けている。

DGB 並びに DGB 女性部はこれらの諸問題にいかに対処できるのであるか。労働組合運動と並んで、女性運動にも着目し、それとの連帯を含めドイツの労組における雇用均等推進の可能性を考察していく。

2. 研究の目的

本研究の目的は、ドイツにおける雇用分野のジェンダー均等推進にあたって主導的な役割を果たしている労働組合女性たちの労働組合内外のネットワークのありようを分析し、ドイツの労働組合、並びに労組女性部の限界と新たな可能性を考察することである。

具体的には、ドイツの労働組合のナショナルセンターであるドイツ労働組合総同盟(DGB)を分析対象とし、DGB が規約改正により「ジェンダー民主主義に努め」、「ジェンダーの主流化」戦略の導入を決定した 2002 年以降を中心に、雇用均等政策の分析を行ない、DGB 女性部を中心とした女性組合員の労組内部における連帯のありよう、並びに労働組合外部とのネットワークの可能性と課題について分析し、雇用均等を促進する女性部の限界と可能性について考察を行なう。

3. 研究の方法

本研究は、ドイツにおける労働組合並びに女性団体の一次資料分析を中心とした文献研究と、労働組合員幹部並びに女性団体関係者へのドイツにおける聞き取り調査研究から成る。

4. 研究成果

(1) 労働組合の社会的プレゼンスの低下

組合組織率の低下、組合員数の減少、労働協約締結率の低下により、かつては労働組合国家ともいわれたドイツにおいて、労働組合

の社会的プレゼンスが低下している。

① 組合組織率の低下

全労働者に占める組合組織率は 1998 年には 23.1%だったが、2007 年には 17.8%に低下している。

② DGB の組合員数の推移

8つの産別労組を傘下におさめるドイツのナショナルセンターDGBの2010年の組合員総数は約619万人、うち男性は約418万人、女性は約200万人である。1990年の統一後の約20年間で約184万以上の組合員を喪失している。男女別にみると、男性は約140万人、女性は約40万人喪失し、組合員離れは男性に著しい傾向がみられる。

DGB の女性比率は30%台の前半で推移し、若干ではあるが上昇傾向を見せ、2010年では32.4%となっている。

③ 労働協約適用就業者の低下

労働協約の適用を受ける就業者の割合は、1990年代の終わりには76% (旧西地域)、63% (旧東地域)であったが、2008 年には旧西では65%、旧東では51%へと低下し、労使で締結される労働協約はほぼ約半数の就業者しか適応されていない。

(2) 女性就業者の状況

ドイツ統一後の 1990 年代以降、疲弊する旧東ドイツ地域の経済・雇用問題や、長期化する失業問題が顕在化し、非正規化の進行が生じた。労働組合組織率並びに労働協約適用率が低下する中で、2000 年代に入ると、ローンダンピングの問題が続出した。加えてハルツ改革によるセーフティネットの引き下げと共に、雇用の細切れによるミニジョブという新たな形の非正規雇用が導入され、結果的に多くの女性がパートタイム水準以下の不安定・低賃金の雇用関係に入ることとなった。ミニジョブは 1 年間で 2 ヶ月以内あるいは、労働日数が合計して 50 日を超えない短期間労働、あるいは月額 400 ユーロ以内の報酬内で働く低賃金労働である。労働者にとって社会保障や年金の「負担」がなく、「アクセスしやすい」労働であり、就労機会の選択肢を増加させた。だが、この不安定な、生存不可能な収入しかもたらさないミニジョブへの政策的誘導は、女性を低賃金労働へ就かせることとなり、「主たる男性の稼ぎ手」と「家計補助的に働く妻」という伝統的な家族像維持という GM とは逆の方向を目指すものであり、男女間賃金格差、すなわちジェンダー・ペイ・ギャップという点から見ても問題が多い。

The Global Gender Gap Report 2010 によれば、Gender Gap Index ではドイツの総合ラ

ンクは第 13 位である。しかし詳細にその内訳を見れば、政治参加では第 15 位と高いが、経済参加は第 37 位に下がる。しかもその中の項目である賃金平等においては第 94 位というランキングである (Hausmann et al., 2010, p. 144)。

ドイツの女性の就業率はヨーロッパ雇用戦略の目標値 60%を超えているものの、その働き方は不安定な働き方であり、そのネガティブな側面がジェンダー・ペイ・ギャップとして顕著に現われている。OECD加盟国中、ジェンダー・ペイ・ギャップがドイツより大きいのは日本と韓国のみ、ドイツはワースト第 3 位であり (OECD, 2007, p. 62)、ジェンダー・ペイ・ギャップの問題はもはやドイツとして放置できない重要課題として浮上したのである。

(3) 労組の中の女性運動

——DGB 女性部の活動

①DGB の女性活動組織

DGB において女性部は DGB 設立間もない 1951 年に設置され、女性組合員の利害を代表する活動をしてきた。女性組合員の活動を支えるのは主として以下の機関である。連邦執行委員会内にある女性部、連邦女性評議会、および連邦女性会議である。

連邦女性評議会 Bundesfrauenausschuß は、DGB 女性部部長と 8 つの産別労組の女性政策担当の女性代表と地区本部の女性代表から成る。産別労組女性部と連邦レベルの女性部とが連携し、情報交換並びに議論を行なう DGB の女性組合員活動にとって最重要機関である。連邦女性評議会は DGB 定期連邦大会への上程権を持っている。

4 年に一度開催される連邦女性会議 Bundesfrauenkonferenz には、8 つの産別労組の女性代議員が参加し、DGB の女性政策について議論を行ない、議案決議をする。同会議は通常、定期連邦大会開催前に開催される。ここで決議された議案は、連邦女性評議会に検討され、連邦女性評議会の議案として、次の定期連邦大会にて上程され、DGB 全体として議論し、決議されることになっている。

このように DGB においては設立当初から、女性の利害や問題を議論する女性組合員だけの組織が確立されており、活発な女性組合員活動を後押ししている。しかも、それら女性の問題を DGB 全体の問題として議論できるように連邦女性評議会には上程権も付与されている。

②女性組合員のプレゼンス向上への道のり

伝統的に、ブルーカラー、男性基幹労働者を存在基盤とする、労働者の家父長制 Worker's Patriarchy (Koch-Baumgarten, 2002) と称されるドイツの労働組合の中にあ

って、DGB 女性部はまさに、労組の中の女性運動の主体という役割を担ってきた。だが女性部の要求は男性中心の労組の中では「付け足し程度」に扱われ、女性たちの要求はあまり受け入れられてこなかった (Kathmann, 1998, pp. 285-287) (柚木、2000)。DGB では性別役割分業観に立った、男性の利害を第一義的に代表する諸政策が取られ、また組合組織内での重要な意思決定機関はほとんど男性に占有されていた。

だが、1980 年代末以降、DGB 女性部は、労組内部で意思決定機関への女性比率を高めるためのクォータ制導入やジェンダー均等政策の要求など、女性のプレゼンスを高める改革に乗り出す。DGB 内の女性比率が飛躍的に 30%台に跳ね上がったこと、また、女性たちの意識の変化し、女性たち自ら労組に入っていくようになったことも追い風となったという。加えて 1990 年 10 月のドイツ統一により、異なるジェンダー関係をもった旧東ドイツの女性たちとの連携により、DGB 女性部は労組内部において「女性問題」のゲットー化を脱却する糸口を模索し始めた。

③DGB におけるジェンダー主流化実施の課題

2002 年の第 17 回定期大会において、ジェンダーの主流化の導入が決定されたが、分析対象期間において DGB では、具体的な進展は見られなかった。実施を阻害した要因としては、ジェンダーの主流化政策と女性政策の関係の位置付けが不明瞭であること、ジェンダー担当部署の設置やジェンダー担当者の配備にはコスト負担が大きいこと、DGB 男性幹部のジェンダー意識が低いことなどが挙げられる。

DGB とは対照的に、女性比率が約半分と高い産別労組、サービス産業労組 (ver.di) においては、ジェンダー政策部を女性部とは独立した形で設置し、ジェンダー担当者を各部門に配置し、加えて組合員を対象にしたジェンダー・トレーニングを実施している。

GM 導入による変化のフレームワークは整ったものの、女性部とは別の新たなジェンダー部の設立といった組織改革やジェンダー視点をあらゆる分野の政策内容に反映させるなど、DGB 内部での GM には限界がある。組織改革が進まず、未だに従来の担当部署に付随するような、独立した形で女性部が存在しているその様子を DGB 女性部の幹部は「共存している社会」と称した。

④DGB 女性部弱体化の議論を超えて

2008 年の秋頃から、DGB 会長の下で規約改正を伴う改組の議論が進められた。組合員数減少に伴う財政逼迫を背景に、組織のスリム化を狙ったものとみられており、そのひとつに、青年部と女性部の活動を弱体化する議論

となった。

DGB 内部から出された女性組合活動への攻撃に対して、2010年1月の第17回連邦女性会議並びに連邦女性評議会で、女性組合員からの猛反発が続出し、労組の女性たちはそのネットワークを駆使して女性活動弱体化を阻止する動きを取った。その結果女性組合活動は従来通りに維持され、しかもその後の2010年5月の第19回DGB定期連邦大会では再び新しい規約が決定され、そこではジェンダー民主主義の実現と、あらゆる企業、役所、経済、社会、政治における男女の参画に力を尽くし、そのためにGMを用いていくことがDGBの目標であることが改めて掲げられた。

(4) ドイツにおける女性運動の担い手たち

① ドイツ女性運動の変容

旧西ドイツのフェミニズム運動を概観すれば、1960年代終わりから、既存の組織から独立したフェミニストたちの自主グループによる「アウトノームな」女性運動が盛んになる。取り上げられたテーマとしては、1970年代初めには中絶問題、1970年代にドメスティック・バイオレンス、家事労働など、もっぱら女性の抱える問題を扱っていた。これらの女性グループは、政党、労働組合など既存の組織を家父長的な組織と見なし、男性中心社会を維持するこれらの組織とは一線を画し、反制度的なスタンスを取ってきた(Rucht, 2003, pp. 246-247)。

国連女性の10年を契機として、1980年代以降、女性運動は単なる体制批判から転換し、体制とともに歩み始め、国家の制度機関を活用して体制の内部から女性の社会的に不利な状況の改善に着手するようになった。

この間に「アウトノームな」女性たちと労組女性の関係も変容する。女性教育並びに労組女性史研究者とのインタビューによれば、1970年代には労組の女性たちは男性と敵対したくないという意識から、「アウトノームな」女性たちと距離をおいていた。だが、1980年代半ばになると、クォータ制やセクシュアル・ハラスメントの問題が持ち上がり、労組の女性たちはこれらの女性問題で労組男性と一緒に運動しがたい状況になってきた。労組の中にセクシュアル・ハラスメント加害者が存在したからである。

1980年代末には、このような新たに出現した女性問題を通じて、労組の女性たちが女性運動と連携する基盤が出来上がり、労組女性たちはドイツ女性運動の一部となっていたのである。

② ドイツ女性評議会 Deutsche Frauenrat

ドイツの女性運動の流れの中で、消滅することなく、一貫として女性問題に取り組んできた組織がある。女性のためのロビー活動を

行なうドイツ女性評議会である。ドイツ女性評議会は1951年に設立された、連邦レベルで活動を行うNGO組織であり、傘下に52の女性団体や女性グループを傘下に置き、会員数は110万人である。

DGB傘下の女性組合員たちも同団体に所属し、DGBの女性たちはその中において最大勢力となっている。また、DGB女性部部长が副会長を幾度となく歴任している。

(5) DGBにおける雇用均等政策

分析対象期間における主たる雇用均等政策には次のようなものがある。すなわち、雇用均等政策のための重要なデータとなるジェンダー指標の開発、仕事と家庭の両立支援、性別職域分離是正のための取り組みなどである。本報告書においては最重要課題として掲げられたジェンダー・ペイ・ギャップ是正のための取り組みを中心に報告する。

ジェンダー・ペイ・ギャップがOECD加盟国中、韓国、日本に次ぎ大きい国であることが発表され、それを受け、ジェンダー・ペイ・ギャップの問題を前面に押し出し、2008年4月15日をドイツ初のEqual Pay Dayと制定した。

① ジェンダー・ペイ・ギャップ是正のためのアクション

DGB女性部は2008年、3月8日の国際女性デーに合わせて、新しいキャンペーン「私にもっと価値があるIch bin mehr wert」を開始した。主要政策課題は、ジェンダー・ペイ・ギャップ是正、キャリアチャンスの向上、仕事と家庭の両立支援である。中でもとりわけ重要なのは、均等政策の中核となるジェンダー・ペイ・ギャップ是正のためのアクションである。

その背景をDGB女性部部长は次のように説明した。「2005年9月に政権交代し、CDU/SPD大連立政権の中で、ドイツで初めての女性の首相アンゲラ・メルケル首相(CDU)が誕生した。女性首相の誕生で、男女平等政策への期待が高まったが、メルケル首相は特に男女平等政策に力を入れたわけではなかった。政府では家族政策が中心となり、男女平等政策が背後に追いやられ、特に労働問題に関してはあまり議論がなされていない。政府は新しい両親手当Elterngeldを導入するなど、家族政策に力点を置き、仕事と家庭の両立支援を拡充するものの、男女平等の視点が弱かった。仕事と家庭の両立支援策は無論大切なことだが、家族政策において両立支援がうまくいけば、キャリアチャンスやジェンダー・ペイ・ギャップの問題が自動的に解消されると、特に政府や使用者から考えられている」。

②Equal Pay Day

Equal Pay Day というイベントは 2007 年にまずドイツ・ビジネス・プロフェッショナル・ウーマン Business Professional Women Deutschland という仕事を持つ女性たちの国際的ネットワークが導入していた（設立 1951 年、38 クラブ、会員数 1,759 会員）。

2008 年春には、DGB 女性部が中心となり、DGB 傘下の労組女性部並びに労組外部の女性団体が連携して「女性同盟」を結成し、ドイツ初と称して Equal Pay Day を開催した。同キャンペーンへの参加団体は、ドイツ女性評議会、ドイツ・ビジネス・プロフェッショナル・ウーマン、ドイツジャーナリスト女性同盟 der Deutscher Journalistinnenbund、医療専門職同盟 der Verbandes der medizinischen Fachberufe、ドイツ女性研究者同盟 der Deutschen Akademikerinnenbund という 6 つの女性団体である。ここに集った女性団体は、いずれもドイツ女性評議会の参加団体である。

続く 2009 年 3 月には、「ドイツのアクション同盟 Equal Pay Day」として、経済団体をも巻き込み大きなうねりへと成長した。2009 年の Equal Pay Day に新たに参加した団体は次の通りである。地方自治体の女性団体 Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler frauen Büros、さらに 2 つの経済団体が参加している。女性企業家同盟 vdu (Verband Deutscher Unternehmerinnen) と、ドイツの使用者団体のナショナルセンターであるドイツ使用者団体連盟 BDA である。

DGB はこの同盟には参加していない。しかし、ドイツ女性評議会の副会長として DGB 女性部部長が関与し、DGB はドイツ女性評議会の加盟メンバーとして、このアクションを支援するのだという。DGB 女性部部長によれば、「DGB は労働生活において女性は差別されていると考えるが、BDA は人的差別はないと主張している。同盟においては（活動方針は）すべて話し合いで一致しなければならないが、このような意見の対立があるので同盟参加は難しい」という。それゆえに DGB 女性部は「労組としての立場を失わないように、独自の責任を果たさねばならない」として、ジェンダー・ペイ・ギャップ是正のために独自路線を展開しているのだという。

③ジェンダー・ペイ・ギャップ是正への労組の取り組み

ジェンダー・ペイ・ギャップ是正のために、労組が実質的できることのひとつは、労働協約や事業所協定といった労働組合の根幹にかかわる点に手を入れることである。もう一つは、差別解消のための私企業における均等待遇法の制定、並びに労働協約締結率の低下、並びに低賃金領域で働く労働者の増加を背景

とした最低賃金法の制定に向けたロビー活動である。以下では労働協約を中心に労組の取り組みを紹介する。

ジェンダー・ペイ・ギャップ是正のために労組は、1950 年代に労働協約の賃金システムの中にある女性だけに適応されるカテゴリー「軽賃金グループ Leichtlohngruppe」を廃止していった。その後は 2000 年代の初めに労組の中で労働協約システムの見直しが始まるが、男女平等の観点からの労働協約の見直しは「20 年間も手つかず」の状態であった。そのため男女差別のない労働協約の開発・導入は、金属産業労組と女性比率の高いサービス産業労組といった一部の産別労組でのみ着手され始めていたにすぎず、ドラスティックには進行していなかった。

DGB 女性部は次の点を決定している。労働協約レベルでは、まずは労働協約の構成要素をチェックすること、その際に労働協約で評価されていない業務の有無を明らかにしていくこと、また、事業所レベルにおいては、女性がどのように賃金システムの中に分類されているかをチェックすることなどである（2008 年 4 月 17 日決定）。加えて、労使交渉に出席する女性委員を登用すること、また各産別労組内では男女平等部と労働協約部が協力していくことが指摘されている。

(6) まとめにかえて

①ジェンダーの主流化を DGB の規約に掲げるものの、DGB においては、ジェンダーの問題はすなわち女性の問題であると依然として認識されている傾向がみられる。女性のみの充実した活動組織や女性組合員から成る意思決定機関が完備していることが、ジェンダー問題を全体の問題として把握させることを困難にしている可能性もある。だが、女性部並びに女性活動組織を解体してしまえば、ジェンダーの問題が DGB において議論の俎上にすら上らないことになるであろう。このように見れば、DGB 女性部は DGB 内部で制約された活動に留まっているものの、女性並びにジェンダー問題を担当する部署としての DGB 女性部の存在意義があると考えられる。

②ドイツにおける女性運動はかつてのような勢いは失ったというものの、既存の女性団体がそれ自身変容を遂げながら運動主体となり、女性運動を展開している。その際、複数の女性団体を束ねるドイツ女性評議会の果たす役割は大きく、女性団体がドイツ女性評議会を核としてネットワークを形成している。

③DGB 女性部が中心となり、労組の女性たちと労組外の女性たちが有機的に連帯し、労働

分野における女性運動を展開していることが Equal Pay Day の事例から確認できた。組合離れが進み、女性運動も沈静している中で、ドイツ女性評議会という比較的大きな女性団体と連携して、女性問題を顕在化させる運動を社会に見えるような形で展開していた。

今後の最大の課題は女性たちの運動の成果が女性の労働条件向上に結び付くところまで到達できるかどうかである。そのためにも DGB 女性部がジェンダーの主流化に向けて DGB のさらなる内部改革に取り組むことに加えて、DGB 外部との連携を強力にし、外圧による内部変革を目指すことが今後の雇用均等推進にとって重要となろう。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 3 件)

- ① 柚木理子、" The Impacts of Women' s Linkage on Trade Unions in Germany -Actions by women to tackle the gender pay gap-", 2010、査読無、『川村学園女子大学研究紀要』第 21 巻第 2 号、川村学園女子大学、pp. 211-226
- ② 柚木理子、"The Future of Labor Feminism in Germany and Japan", 2009、査読無、『川村学園女子大学研究紀要』第 20 巻第 2 号、川村学園女子大学、pp. 187-196
- ③ 柚木理子、「ジェンダー政策の成果と課題 ---EU との関連から」、2008、査読有、『ドイツ研究』第 42 号、日本ドイツ学会、信山社、pp. 89-106

[学会発表] (計 2 件)

- ① Masako YUKI, " A New Movement to Regenerate Trade Unions in Germany--The Impacts of Women' s Linkage on Trade Unions ", Track 2: Voice and Representation at Work, 2009 年 8 月 27 日、The International Industrial Relations Association 15th World Congress, " The New World of Work, Organisations & Employment" , Sydney Convention & Exhibition Centre, Sydney, Australia.
- ② Masako YUKI, "The Future of Labor Feminism in Germany and Japan", 2008 年 7 月 5 日、10th International Interdisciplinary Congress, Women' s World 08, Universidad Complutense Madrid, Spain

6. 研究組織

(1) 研究代表者

柚木 理子 (MASAKO YUKI)

川村学園女子大学・人間文化学部・準教授

研究者番号：20327216