

ドイツの女子労働と育児保障

古橋 エツ子

の問題点を考察したい。

I はじめに

東西ドイツの政治統合は、1990年10月3日に実現した。法制度上の統合については、ドイツ統合の方法をめぐる問題の解決と大きくかかわったが¹⁾、原則として、西ドイツの法制度を東ドイツに適用することで落ち着いた。

その際、女性に関する法制度の統合は、順調にはいかなかった。働く女性、特に、子どもを持つ女性をとりまく就労状況が、大きく異なっていたからである。基本的には、東西ドイツの「男女の平等・同権」についての考え方が、働く女性に関する両国の法制度の相違につながっていたからといえる²⁾。

すなわち、東西ドイツに二分されたことによって、同じ法制度から出発したにもかかわらず、男女平等・同権への基本的思想が異なっていたからである。西ドイツは、伝統的な男女の性別役割分担の考え方を保持してきたのに対して、東ドイツは、男女の家族法上の完全な同権と経済的・社会的同権との関連を重視してきた。このことが、働く女性のための法的な条件整備の差異となっている。

本稿では、東西ドイツ統合前の女子労働者に対する法制度および育児保障の相違を概観することによって、統合後の子どもを持つ働く女性

II 西ドイツの女子労働と育児保障

1 働く男女平等への背景

西ドイツは、1953年に施行されたボン基本法の男女平等・同権の規定 (§ 3 II) をうけて、1957年に男女同権法による民法改正がされた。しかし、夫の仕事への協力義務を課しながら、依然として妻の就労を認めなかった主婦婚 (Hausfrauehe) を前提としていた。そのため、機能的平等 (funktionelle Gleichberechtigung)、あるいは、有機的平等 (organische Gleichberechtigung) にもとづき、「夫の所得活動」と「妻の家政管理」との等価値平等 (Gleichwertung) が確立され、妻の就労は、家族における妻の義務と合致する場合にのみ認められた。

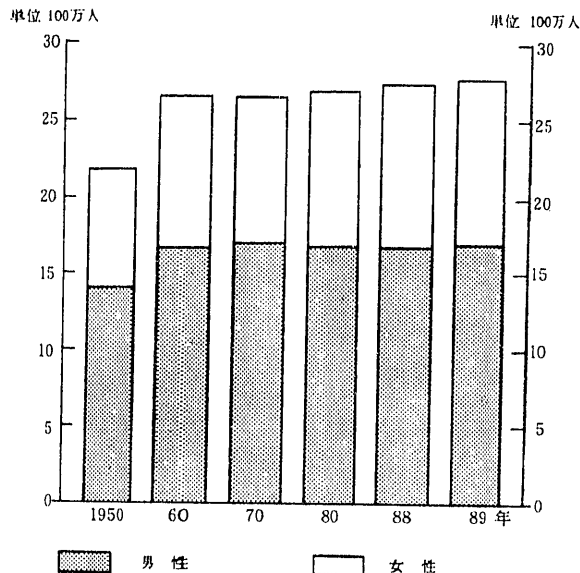
しかし、1950年代以降の経済発展は、女性の就労率を上昇させるとともに、従来の家族形態の変化ももたらした。しかも、その後の経済不況を契機に、価値観の転換による社会的改革が迫られた。当時、政権についた社会民主党は、男女の実質的平等を実現するため、新しい法の制定や法改正を行った。

1976年、家庭内の男女平等を実現するために婚姻法が改正され、主婦婚に代ってハートナー

シップ婚 (Partnerschaftsehe) が法律上保障された。そして、雇用の場における男女平等をめざして、1979年に母性休暇法が、また、1980年には男女雇用平等法が制定された。

2 女子労働者の状況

1960年代以降、西ドイツにおける女子労働者の数は、横這い状態である (図1参照)。しかし、女子労働者に占める既婚者の割合は、増加している (表1参照)。もっとも、既婚女子労働者の労働形態は、週40時間未満のパートタイム労働が主流となっており (図2参照)、特



出所: Statistisches Jahrbuch 1990 für die BDR, S. 97.

図1 就労者の数

に、1972年～1987年の間に、週労働時間が20時間未満のパートタイム女子労働者は、約2倍に増加している³⁾。

既婚の女子労働者の増加は、子どもを持つ女性の就労率も上昇させている。1987年5月の国勢調査によると、子どもを持つ25～35歳の女性の41.4%が、また、35～45歳の女性の51.3%が就労している⁴⁾。

(1) 女子労働者の母性保護

女子労働者の母性保護は、母性保護法 (Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter <Mutterschutzgesetz-MuSchG>) により明文化されている。

妊娠中、母子の生命または健康が害されるおそれがあると診断された場合、および、出産前6週間以内は就労禁止とされている (§3)。また、重労働、有害物質、有害な環境や影響にさらされる労働も就労の禁止がされている (§4)。出産後は、8週間まで (早産および多子出産の場合は、12週間まで) 就労禁止である (§6)。

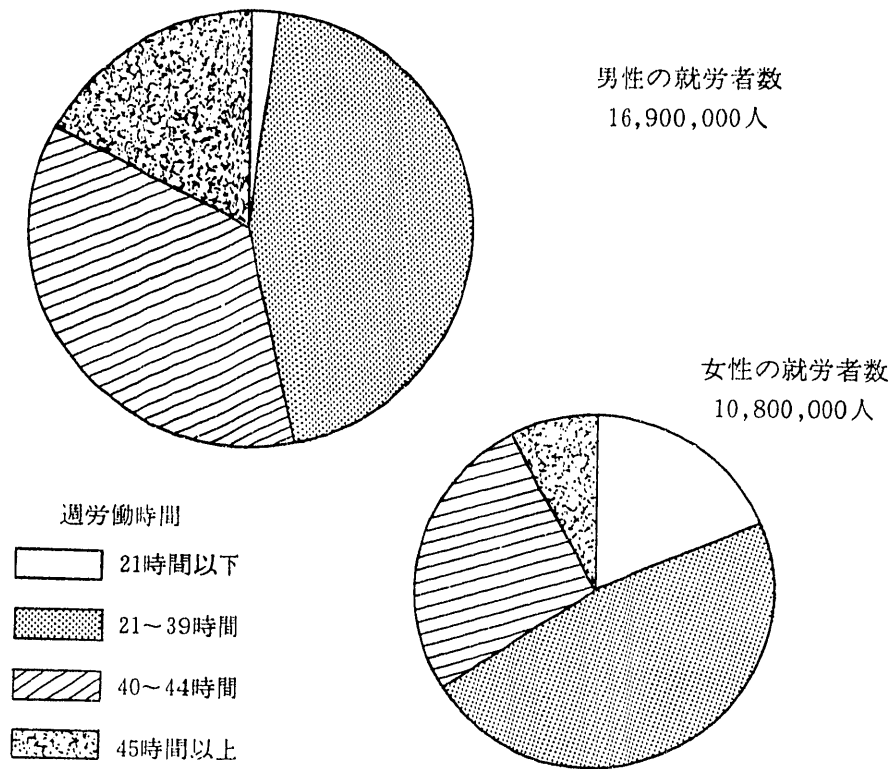
保育時間は、毎日30分ずつ2回または1回1時間である。ただし、8時間以上の連続した労働時間の場合⁵⁾は、45分の保育時間を2回、また、職場の近くに保育施設のない場合は、90分の保育時間を1回取得することができる (§7)。

表1 西ドイツの週労働時間別の男女労働者数と割合 (1988年4月現在)

(単位: 1,000人)

	男子労働者		女子労働者		女子労働者に占める既婚者の割合	
	数	割合 (%)	数	割合 (%)	数	割合 (%)
15時間未満	118	17.6%	554	82.4%	463	83.7%
15～20時間	146	9.3	1,431	90.7	1,213	84.7
21～35時間	257	14.6	1,503	85.4	1,155	76.9
36～40時間	13,199	67.6	6,337	32.4	2,574	40.6
41時間以上	3,229	76.9	969	23.1	588	60.7

出所: Statistisches Jahrbuch 1990 für die BDR, S. 96 を参考に作成。



出所：Statistisches Jahrbuch 1990 für die BDR, S. 97.

図2 1988年4月*の性別および所定内の週労働時間別の就労者数

* 国勢調査の結果

また、妊婦および保育中の母親労働者は、時間外労働、夜間労働および日曜日労働が禁止されている (§ 8)。

使用者は、妊娠中および産後4か月以内の女子労働者を解雇することができない (§ 9)。

就労禁止の産前産後休暇期間中は、母性手当を受給できる (§ 13)。母性手当は手取の月給分を100%補償される。そのうち、1日最高25マルクまでは、社会保険から支給され(平均1か月750マルク)、残額は、使用者の負担となっている⁶⁾。社会保険からの母性手当を受給できない女子労働者に対して、使用者は、妊娠開始月の直前13週間または3か月間の平均報酬を継続して支給しなければならない (§ 11)。

母性手当を受給できるのは、雇用されている

か、もしくは、家内労働者でなければならず、かつ、生児を出生した場合である。

なお、後述の育児休暇および育児手当法が1986年1月1日に施行されるまでは、女子労働者は、産後休暇に引き続いて子どもが6か月になる日まで、母性有給休暇の権利があった。

(2) 雇用の場における男女平等

1980年8月13日、雇用の場における男女同権に関する法律(以下、男女雇用平等法という)は、民法(Bürgerliches Gesetzbuch-BGB)の補充法として制定された⁷⁾。この法の要点は、以下の通りである。

使用者は、男女の性別によって差別してはならない。特に、労働関係の設定、昇進、解雇等に際して差別してはならないとしている (§

611aI)。募集・採用に際しては、特定の性が不可欠である職種の場合は、男女を区別した取扱いが許されるが、一つの職場について男性もしくは女性のみを対象とした募集をしてはならないと規定している (§ 611b)。採用時に差別された場合の立証責任は、差別されたと訴えた女性ではなく、使用者の方が、「差別したのではなく、かつ、合理的な理由による区別であって正当化される」ということを立証する責任を負う (§ 611aI)。

しかし、使用者が、採用時に女性を差別しなかったとする立証ができず採用したが、労働関係の設定や雇用に因する取扱いを差別した場合にどうなるか、という問題が残されている。また、女性が、性差別によって不採用となった場合、その女性は、採用の請求権を持つのではなく、ただ損害賠償請求権を持つに過ぎない点 (§ 611a II) も不十分であると指摘されている。

こうした中で、ヨーロッパ裁判所が、性差別禁止違反に対して損害賠償を認めたこと (10. April 1984, Rs 14/83 und 79/83)、また、それ以来、ドイツ労働裁判所が6か月の月給分までの損害賠償を言い渡したこと、さらに、連邦労働裁判所が判決 (14. März, 1989) の中で、労働者が性を理由とした差別により人格権を著しく傷つけられた場合には、使用者は、非物質的損害に対しても賠償責任があるとしたこと等が⁸⁾、男女雇用平等法の改正につながっていった⁹⁾。

(3) 仕事と家庭の両立を支える法制度

西ドイツでは、前述のように、1976年の婚姻法改正まで、仕事と家庭の両立は妻の側の問題であった。そのため、既婚女性は、仕事と家庭を両立できるパートタイム労働者¹⁰⁾となるか、

育児期間中は退職して子育て後に再就職するという傾向が強かった。

こうした既婚女性の働き方を支えるため、1985年、就業促進法 (Beschäftigungsförderungsgesetz) や雇用促進法 (Arbeitsförderungsgesetz) による法制度の充実がはかられた¹¹⁾。具体的には、再就職の促進のため、出産・育児で退職した女性の職業再教育期間中は手当 (Unterhaltsgeld) の支給がある。この手当付の継続教育や職業再教育期間も、3年から5年へと延長されている。また、フルタイム労働とパートタイム労働に対する労働法上の平等取扱いや、超短時間労働 (Kurzarbeiter) のための超短時間労働者手当 (Kurzarbeitergeld) の1991年6月30日までの延長等がある¹²⁾。さらに、年金の資格期間の最低限度の引下げもされている。

3 育児保障

かつて育児休暇は、母性保護法により女子労働者のみに認められていた。しかし、労働生活と家庭生活での男女平等、また、子どもの発育に影響を及ぼす最初の生活段階に、働く父親または母親が子どもの世話や養育を優先することができることを目的に、男女労働者を対象とした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-Bundeserziehungsgeldgesetz-BErzGG, 以下、育児休暇法という) が、1985年12月6日に制定され、1986年1月1日より施行された。

両親のための育児休暇の法制化は、西ドイツ国内からの要望だけではなく、EC委員会が、女性のための機会均等の促進に関する新共同体行動計画 (1982~1985年) の実施方針にもとづ

いて、「両親休暇および家族的休暇に関する EC 指令案」を 1983年11月18日に採択したことも影響している¹³⁾。

(1) 育児休暇法等¹⁴⁾

① 育児手当

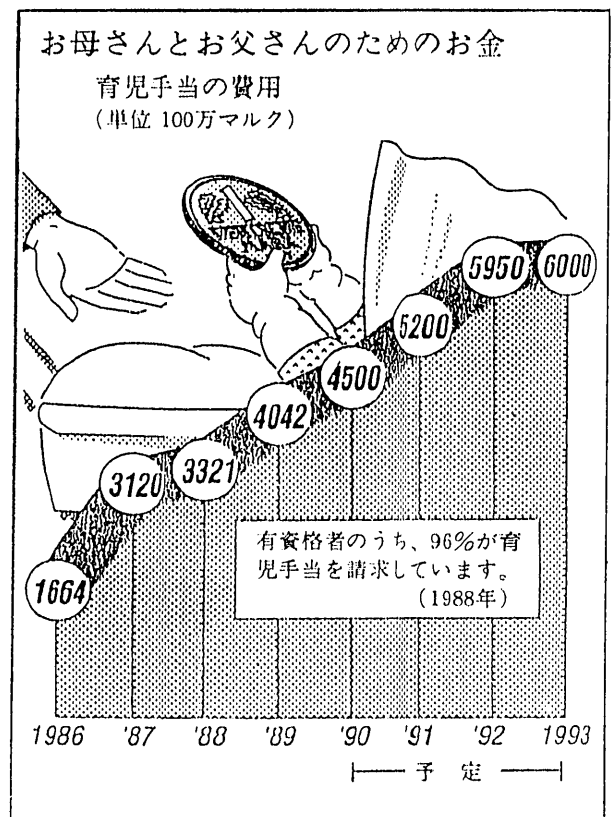
育児手当を受給できる者は、子どもの世話および養育をするすべての親である。ドイツ国籍を有する者に限らず、EC 加盟国の所属員や、オーストリア、スイスから頻りに国境を往来する女子労働者等が一定の条件を満たしている場合にも適用される。子どもも実子、養子、継子等のほかに養子にする目的で養子縁組の同意を得ている子どもまで含まれる。そのため、育児手当の請求権者も、実親、養親、祖父母および子どもの監護権を有する者等とされている (§ 1)。請求権者のうち、96%が育児手当を請求している (図3参照)。

育児手当は、子どもが生後18か月になるまで (§ 4)、月額 600 マルク支給される (§ 5)。ただし、7か月目からは、配偶者も含めた収入額により制限され、所得限度はスライドする (§ 5 III)。

出産休暇中の母性手当は、育児手当に算入される (§ 7)。具体的には、1日15マルク (月450マルク) の母性手当を受給している場合は、育児手当は、150 マルクとなる。また、母性手当が月 750 マルクの場合は、育児手当はゼロとなる。

② 育児休暇

育児休暇の請求権者は、育児をする男女労働者である。所得限度額を超過して育児手当の受給権がない者であっても、育児休暇の請求権は失われない (§ 15)。しかし、母親が産後休暇中の場合および母親が在宅の場合には、父親は育児休暇を請求することができない。後者の場



出所：“STAAT INVESTIERT IN DIE FAMILIE”,
BERLINER MORGENPOST, Sonntag, 31. März
1991.

図3 育児手当の費用

合、第1子を母親が在宅で育児をして父親が働いていた場合、第2子のために父親が育児休暇を請求することができなくなる¹⁵⁾。ただし、在宅の理由が、就業促進法上の失業もしくは職業訓練を受けている場合、また、在宅の母親が体調を崩して子どもの世話ができない等の場合は、父親に育児休暇の請求権が認められる (§ 15 III)。

育児休暇は、原則として育児手当の受給期間である18か月間と同じである。休暇の形態には、パートタイム労働型があり、週19時間以下のパートタイム労働にすることができる (§ 5 V)。ただし、使用者の同意が得られない場合は、パートタイム労働はできない。使用者がパートタイム労働を認めない場合は、退職するか、育児

休暇を断念するかを選択を余儀なくされることになる。

保養休暇との関係では、労働者が育児休暇を満1暦月取得するごとに、使用者は12分の1ずつ削減することができる(§17)。ただし、パートタイム労働の場合は、適用されない。

働く親の育児休暇期間中は、母性保護期間中の解雇規定が準用されるため、解雇されない(§18)。休暇取得後、労働者は、休暇前と契約上同一とみなされる職場に復帰できる。また、休暇期間は、勤務期間に算入される。さらに、1人の子どもにつき1年間の育児期間を、労働者全体の平均賃金の75%にあたる賃金で働いていたとみなし、年金期間に算入される¹⁶⁾。

③ 看護休暇

1974年以来、男女労働者は、8歳未満の子どもが病気になったとき、子ども1人につき1年に5日間の看護休暇(Gesetzlichen Sonderurlaub zur Pflege Erkrankter Kinder)が認められている。看護休暇は、各親に認められているため、共働きの場合は、10日間となる。休暇期間中の所得補償は、疾病保険が負担する¹⁷⁾。

(2) 保育施設

西ドイツの保育環境は、十分とはいえない。特に、3歳までの保育所(Kinderkrippen)の数と定員は、1965年の438か所・18,108人から、1986年の1,028か所・28,353人と増加しているが、全体の子どもの4.5%を受け入れているに過ぎない¹⁸⁾。

3歳～6歳を対象とする幼稚園(Kindergarten)の定員は、1960年の817,619人から、1986年の1,472,819人と増加し、同年齢の子どもの約80%を受け入れている¹⁹⁾。しかし、多くの幼稚園が、半日の保育である。しかも、小学校も昼までと短いため、働く母親は、やむなく

パートタイム労働を選択するか、グループでの保育施設づくりをするか、保育ママ(Tagesmütter)²⁰⁾を頼むことになる。

Ⅲ 東ドイツの女子労働者と育児保障²¹⁾

1 働く男女平等への背景

東ドイツは、1949年10月7日制定の新しい憲法で、男女同権を規定(§7)し、男女同権に反する法規定の廃止も定めた(§30Ⅱ)。同時に、働く母親への保護法を制定すべきことも規定した(§32)。そのため、1950年9月27日に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-MKSchG, 以下、母子保護法という)が制定された。

女性が働くことは、経済的に男性と同等となる。すなわち、事実上の平等(tatsächliche Gleichberechtigung)、あるいは、経済的平等(ökonomische Gleichberechtigung)によって、真の男女平等・同権を確立しようとした。また、当時の東ドイツは、女性の労働力を必要としつつ子どもの出生を促進しなければならないという人口問題もあったため、女性が働きながら子どもを出産し、かつ、育てていくことも可能にしなければならなかった。そこで、母子保護法において、子どもの出生の促進や保育施設の設置等が明文化された。

2 女子労働者の状況

東ドイツの女子労働者は、労働が可能な15～60歳の91.2%である。すなわち、既婚女性も子どもを持つ女性も、そのほとんどが働いている。全労働者に占める女子労働者の割合も、1960年の45.0%から、1989年の48.9%と上昇

している²²⁾。

また、フルタイムで働く母親労働者は、16歳以下の子どもを2人以上持つ場合には、通常の労働時間（週43時間45分）を3時間45分短縮した週40時間労働となる。ちなみに、賃金はカットされない。

(1) 女子労働者の母性保護

女子労働者の母性保護は、労働法の第12章母子保護法に規定されている。

妊娠中、授乳中および1歳以下の子どもを持つ女子労働者は、危険有害業務の就労を禁止している（§242）。その際、他の業務への配置転換をした場合は、本人の平均賃金が支払われなければならない。

産前は6週間、産後は20週間（多子または異常出産の場合は、22週間）の休暇がある（§244）。出産休暇期間中の所得補償は、社会保険から本人の平均賃金が支払われる（§244Ⅳ）。

保育時間は、1回45分ずつ2回または1回90分である（§249）。保育時間中も、本人の平均賃金が支払われる。

妊娠中および授乳中の女子労働者は、夜勤および時間外労働が禁止されている。また、就学前の子どもを持つ者は、夜勤および時間外労働を拒否できる（§243）。

妊娠中、授乳中、1歳未満の子どもを持つ女子労働者、産後休暇に引き続いて労働免除（育児休暇）を受けている女子労働者（§246）、3歳未満の子どもを持つ単親の女子労働者等は、解雇をされない（§58, §250）。

3 育児保障

東ドイツでは、育児保障に関する法規定は、女子労働者の母性保護を規定する母子保護法の中にいっしょに規定している。そのため、育児

に関する休暇等は、父親である男子労働者には、特別の理由がある場合以外は取得できない。

(1) 育児休暇等

母子保護法上の規定の中には、育児休暇という表現はされていない。すなわち、産後休暇に引き続き子どもが1歳になるまで、労働を免除されると定めている。第3子以降は、1年半まで延長される。また、職場復帰も保障されている。なお、育児休暇後、子どもを保育所に預けることができない場合には、子どもが3歳になるまで育児休暇を延長することができる（§250）。

育児休暇期間中は、育児手当が支給される。手当額は、本人の疾病手当の第7週以降の手当額と同額で、第1子の場合には最低で月250マルク、第2子の場合には最低で月300マルク、第3子以降は本人の賃金の70～80%、最低で月350マルクが支給される。

14歳以下の子どもを2人以上持つ場合に、その子どもが病気になったときは、女子労働者は看護休暇（労働免除）を取得できる。子ども2人の場合は年6週間、子ども3人の場合は年8週間、子ども4人の場合は年10週間、子ども5人以上の場合は13週間となっている。単親の女子労働者は、子ども1人から年4週間の看護休暇が取得できる。

看護休暇中の所得補償としては、年2日間まで賃金の90%が補償される。3日目以降は、育児手当と同様に本人の疾病手当の第7週以降の手当額となる（§186）。

(2) その他の育児のための休暇

16歳以下の子どもを2人以上持つフルタイムまたはシフト制の女子労働者の年次休暇は、通常の労働者の年次休暇18日より2日多い20日で

ある。子どもを3人以上持つフルタイムの女子労働者は21日に、また、シフト制の女子労働者の場合は、23日と拡充される (§ 196)。

フルタイムの女子労働者は、以下の事由に相当する場合、月1日の有給家事休暇を取得できる (§ 185)。

- ① 結婚していること。
- ② 18歳以下の子どもを持っていること。
- ③ 家族の中に看護の必要な者がいること。
- ④ 本人が40歳以上であること。

また、フルタイムの男子労働者も以下の事由に相当する場合には、同様に有給家事休暇を取得できる。

- ① 単親で、18歳以下の子どもの世話が必要なこと。
- ② 看護が必要な妻がいて、家事をする必要があること。

(3) 保育施設

東ドイツの保育施設は、西ドイツより充実しているといえる。3歳未満を対象とする保育所は、7,707か所で定員は348,058人となっている。そのうち、国営の保育所は6,846か所、企業内保育所は851か所である。この他、長期保育所の5,145か所および季節保育所を含めて、保育率は、約86%である²³⁾。

幼稚園は、13,452か所で定員は747,140人である。そのうち、地方自治体運営の幼稚園は11,592か所、企業内幼稚園は1,477か所、教会内幼稚園は383か所となっている。保育率は、95.1%と高い²⁴⁾。

学童保育所は、35,441クラスあり、学童の保育率は、81.2%である。

保育料は無料で、食事代として、保育所は1日1.4マルク、幼稚園は0.35マルク、学童保育

所は0.55マルクである。これらの負担金は、労働者の平均賃金の1~3%に過ぎない²⁵⁾。

Ⅳ おわりに—統合による女子労働と育児保障の課題—

はじめに述べたように、法制度上の統合は、原則として、西ドイツの法制度を東ドイツに適用される。しかし、統合前の東西ドイツの子どもを持つ女子労働者の状況の相違は大きい。そのため、東ドイツの女子労働者に関する移行措置が以下のように行なわれた。

- ① 有給家事休暇は、1991年12月末まで存続。
- ② 女子労働者の特別解雇制限は、1991年12月末まで存続。
- ③ 看護休暇は、1991年6月末まで存続。

なお、出産・育児休暇は、1991年1月1日から西ドイツの規定が適用されている。

東ドイツの保育施設については、東西ドイツ政府による措置がとられている。特に、統一条約(Einigungsvertrag)の第31条第Ⅲ項で、東ドイツの保育施設の存続のために、連邦政府の一部経費負担が明記されている²⁶⁾が、保育所の廃止は現実のものとなっている。

また、西ドイツにおける男女労働者の賃金格差は(表2, 3参照)、東ドイツに比べて、女性の就労率が低いこと、多くの女性が十分でない保育施設のためにフルタイムの労働者になれないこと等が要因といえよう。しかし、女性のほとんどが働いている東ドイツにおいても、男女労働者の賃金格差は、75.5%である。

こうした統合後のドイツ女子労働者をとりまく問題は、東西ドイツが基本的には家事・育児を女性が担っていることを前提に男女の平等・

表2 工業および商業の男女サラリーマンの平均純月給（パートを除く）

年	男性 (マルク)	女性 (マルク)	%*
1960	723	404	55.9
1970	1,531	917	60.0
1978	2,986	1,926	64.5
1980	3,421	2,202	64.4
1982	3,777	2,447	64.8
1984	3,996	2,554	63.9
1985	4,158	2,648	63.7
1986	4,322	2,764	64.0
1987	4,485	2,875	64.1
1988	4,654	2,989	64.2

* 男子労働者の賃金に占める女子労働者の賃金の割合。

出所：Arbeits- und Sozialstatistik und Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2. 2, 1984, 1985, 1986, 1987. Frauen in der Bundesrepublik Deutschland BMJFFG, 1989, S. 37.

表3 工業の男女労働者の平均純週給（パートを除く）

年	男性 (マルク)	女性 (マルク)	%*
1960	134	80	59.7
1970	293	182	62.1
1978	528	363	68.7
1980	596	408	68.5
1982	642	444	69.2
1984	684	477	69.7
1985	705	494	70.1
1986	729	513	70.4
1987	753	531	70.5
1988	783	551	70.4

* 男子労働者の賃金に占める女子労働者の賃金の割合。

出所：Arbeits- und Sozialstatistik und Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2. 1, 1984, 1985, 1986, 1987. Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, BMJFFG, 1989, S. 36.

同権を達成しようと試みてきたことによる。すなわち、家事・育児を女性の役割であるとしたうえで、家庭での育児を保障するか、または、働きながら育児できることを保障するか、に対して法整備のあり方が異なっていたにすぎない。そのため、統合後の育児に関する法制度が、西ドイツの法制度の適用により、男女労働者を対象としたものであっても、育児休暇中の所得補償のあり方の東西差や保育施設の廃止の問題等、必ずしも働く男女が、仕事と育児とを共に分けあうことのできる条件整備がされているとはいいがたい。その意味で、今後のドイツの女子労働および育児施策を注目したい。

注

- 1) すなわち、統合されたドイツの憲法を西ドイツのボン基本法にもとづいて、①東ドイツが西ドイツに編入される形でボン基本法を適用するか、または、②東西ドイツが協議した上で新しい憲法を制定するかであった。
- 2) 詳しくは、川井健「東西ドイツにおける男女同権論の対立について(1)(2)」法学協会雑誌、第73巻6号、第74巻1号、1957年、722頁以下、45頁以下を参照されたい。
- 3) “FRAUEN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND”, Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (BMJFFG), Oktober 1989, S. 33.
- 4) a. a. O., S. 43.
- 5) この場合、2時間以上の休憩時間によって中断されない限り、労働時間は連続しているものとみなされる。
- 6) “MUTTERSCHUTZGESETZ—LEITFADEN ZUM MUTTERSCHUTZ”, BMJFFG, August 1989, S. 16-17.
- 7) 男女雇用平等法については、以下を参照。本沢巳代子「西ドイツにおける職場での男女平等待遇法に関する一考察」法学ジャーナル（関大院）第31号、1981年、44頁以下。レナーテ・ヘロルド「職場における男女平等法（1980年）」法律時報第53巻8号、1981年、48頁以下。Wol-

- fgang Güter, 西谷敏訳「西ドイツにおける婦人労働者の法的地位」ジュリスト第744号, 1981年, 98頁以下。山岡恵子「諸外国における男女平等の状況と課題」季刊行政管理第362号, 1990年, 44頁以下。
- 8) "FRAUEN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND", a. a. O., S. 40.
- 9) "ENTWURF EINES GESETZES ZUR VERBESSERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSPLATZ" (Gesetzesentwurf der Bundesregierung), Deutscher Bundestag 11. Wahlperiode, 11/6946, 23. April 1990.
- 10) 西ドイツのパートタイム労働とは、労働契約上の労働時間が、労働協約や事業所協定等により定められたフルタイム労働者の週基準労働時間よりも短い労働をいう。就業促進法第2条第2項にも明文化されている。手塚和彰「最近の西ドイツ労働法の変化について—就業促進法を中心として—」ジュリスト第855号, 1986年, 79頁参照。
- 11) 前掲, 手塚和彰, 83頁参照。
- 12) "FRAUENPOLITIK", BMJFFG, 1990, S. 2.
- 13) 山崎隆志「諸外国における親休暇及び看護休暇」調査と情報第54号, 国立国会図書館, 1988年, 15~16頁。"PARENTAL LEAVE,—Draft EEC Council Directive on Prenatal Leave and Leave for Family Reasons—", European Industrial Relations Review (EIRR), No. 120, January 1984, pp. 23-24.
- 14) 育児休暇法については、以下を参照。山崎隆志「養育手当及び養育休暇の支給に関する法律」外国の立法第25巻6号, 1986年, 324頁以下。本沢巳代子「西ドイツにおける女性の年金—1986年の年金法の改革を中心に—」季刊労働法第140号, 1986年, 143頁以下。野川忍「西ドイツの育児休業法制」諸外国における育児休業制度に関する調査研究, 1990年, 59頁以下。"ERZIEHUNGSGELD ERZIEHUNGSURLAUB" BMJFFG, 1989.
- 15) 前掲, 野川忍, 69頁参照。
- 16) "ERZIEHUNGSZEITEN IN DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG", Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, 1989.
- "ERZIEHUNGSGELD ERZIEHUNGSURLAUB" a. a. O., S. 27.
- 17) "FRAUEN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND", a. a. O., S. 46.
- 18) a. a. O., S. 56. Bäcker, Bispinck, Hofemann, Naegele, "SOZIALPOLITIK UND SOZIALE LAGE IN DER BRD", Bd. 2, 1989, S. 200.
- 19) "FRAUEN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND". a. a. O., S. 56.
- 20) 保育ママ制度 (Tagesmütter) は、母親が働く場合に援助をする制度である。直接的には、児童福祉局が担当し、保育ママへの補助金も出している。保育内容や時間は、子どもの親と保育ママとの間で決められている。近所の友人に保育ママになってもらうケースも多い。"TAGESMÜTTER BRAUCHEN VIEL ERFAHRUNG", NRZ. 24. Juli 1990.
- 21) 東ドイツについては、以下を参照。『東欧女性の労働と生活—Work and family life—』ILO編, 柴山恵美子訳, 労働教育センター, 1981年, 30頁以下。見沢俊明『ドイツ民主共和国労働法の研究』法律文化社, 1987年, 118頁以下。石田由紀「東ドイツにおける婦人労働者」『経済大国日本の女性』新日本出版社, 1990年, 212頁以下。齊藤純子「ドイツ統一と旧東ドイツの女子労働者」日本労働研究雑誌第378号, 1991年, 55頁以下。Bertram, Kabatvel, Job, Friedrich, "ADAM & EVA HEUTE", Verlag für die Frau Leipzig, 1988. Sigrid Latka-Johring, "FRAUEN-ALLTAG IN DER DDR", Informationen für die Frau, 2/1990, S. 6-8. Ott, Radtke, Thiel, Wagner, "MARKTWIRTSCHAFTLICHE MÖGLICHKEITEN EINER ERZIEHUNGSFREUNDLICHEN ERWERBSARBEIT IN DEUTSCHLAND", Sozialer Fortschritt, 39. Jahrgang, Heft 7, Juli 1990, S. 152-157.
- 22) Statistisches Jahrbuch der DDR, 1990, S. 129-130.
- 23) Statistisches Jahrbuch der DDR, 1990, S. 378.
- 24) a. a. O., S. 329.
- 25) "MARKTWIRTSCHAFTLICHE MÖGLICHKEITEN EINER ERZIEHUNGSFREUNDLICHEN ERWERBSARBEIT IN DEUTSCHLAND", a. a. O., S. 153.

26) "FRAUENPOLITIK" a. a. O., S. 4.

付 記

本稿の統計および資料の多くは、1991年3～4月
に旧東ドイツへ調査研究に行かれた大阪府立大学

の本沢巳代子氏のご協力によるものである。記し
て謝意を表したい。

(ふるはし・えつこ 花園大学助教授)