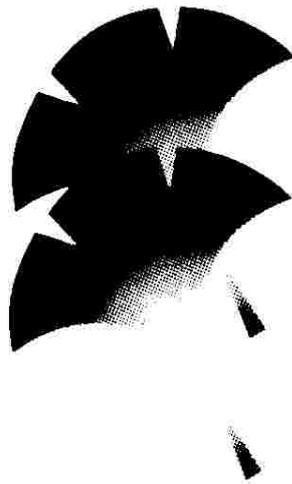


DEUTSCHES INSTITUT FÜR JAPANSTUDIEN

German Institute for Japanese Studies



Andrea Germer
Barbara Holthus

男女不平等とワーク・ライフ・バランス—
ドイツにおける社会変化と少子化問題

**Gender Inequalities and Work-life Balance:
Social Change and Low Fertility in Germany**

Working Paper 08/1

Contact Authors: Barbara Holthus (DIJ)
holthus@dijtokyo.org
Andrea Germer (Newcastle)
andrea.germer@ncl.ac.uk

ドイツ-日本研究所
German Institute for Japanese Studies
Jochi Kioizaka Bldg. 2F, 7-1 Kioicho,
Chiyoda-ku, Tokyo 102-0094
Japan
Tel.: ++81-3-3222-5077
Fax: ++81-3-3222-5420
Homepage: <http://www.dijtokyo.org>

© Andrea Germer, Barbara Holthus

Place of publication: Tokyo

2008

男女不平等とワーク・ライフ・バランス： ドイツにおける社会変化と少子化問題

アンドレア・ゲルマー
バーバラ・ホルトス

内容

要約.....	4
1. はじめに.....	5
2. ドイツ女性に関する総合知識.....	6
2.1. 教育.....	8
2.2. 労働.....	9
2.3. 政治.....	16
2.4. 結婚・離婚.....	18
3. 出生率と少子化問題対策（保育園政策）.....	23
4. 「ジェンダー・メインストリーミング」政策.....	29
5. 結語.....	32
参考文献.....	33

要約

男女不平等とワーク・ライフ・バランス

ドイツにおける社会変化と少子化問題

Gender Inequalities and Work-life Balance : Social Change and Low Fertility in Germany

This paper discusses gender inequalities and issues of work-life balance in Germany. The inequality of women and men in German public and private life remains a significant feature of German society in the beginning of the 21st century. Even though the advancement of women in the public sector is visible, full equality still has not been realized, as the higher the ranks of education and employment, the less equality there can be found between the sexes.

The paper furthermore draws on international comparisons, with particular interest to the situation in Japan, which experiences similar societal changes in terms of the ageing of population, fertility decline, and marriage and divorce rates.

Particularly structural factors contribute to the problem of hindering women to fully join the workforce, to gain access to positions of political and financial power and decision-making in greater numbers. Political efforts have lately focused on such structural hindrances by designing and implementing significant improvements in regards to the availability of public childcare and also by taking up European guidelines of gender mainstreaming in many areas of social life. How effective these efforts are in the end remains to be seen in the future.

Key words: inequality, work-life balance, gender mainstreaming, social change, childcare system, Ehegattensplitting, gender wage gap, EU gender politics

1. はじめに¹

ドイツの「2006年女性の事情・国民国家統計」の序文は、「ドイツ社会の重要な分野において、女性はいまだに人口割合につりあう十分な進出ができていない。」と指摘している (Federal Statistical Office 2006: 1)。分野別に見ると、そもそも女性は男性と異なる仕事を選んでおり、大学での専攻の選び方も違うことがわかる。また、職場においては、女性の方が給料が少なく階級も低い。子供のいるカップルでは、通常母親が家事に携わるために、キャリアを二次的なものにとどめている。家族と仕事の両立は、ドイツの女性にとって一番大きな課題であると言える。

この論文では、まずドイツの女性たちについての総合的な知識、平均寿命、教育、結婚と離婚、家族生活の状況について説明し、その後ドイツの女性の労働をテーマに、特にヨーロッパ他国との比較に焦点をしばって論じる。論文中では統計を多く用いている。ドイツの女性たちの現状を理解するのに統計は有用であるが、統計の一般的な問題として、筆者らは、数字で見られるのは全般的な傾向にすぎず、女性たちのひとりひとりの経歴や、ドイツ女性の多様な人生のあり方を示すことは出来ないと理解している旨確認しておきたい。そのように考えると、一般的なドイツ女性像を描く、ということは不可能な課題なのかもしれない。一般的なドイツ女性というようなものが存在すると仮定して、ということだが。

続いて、出生率、少子化問題とその対策について説明する。日本におけるエンゼルプランと同様、ドイツにおいても少子化対策として保育園の充実をはかる政策が導入されようとしている。ここではドイツと日本の比較という観点をを用いる。筆者のひとは日本の少子化問題、特に少子化問題に関する一般の議論における保育園の位置づけについて研究をしており、ドイツと日本の少子化および保育園問題は、この論文の焦点のひとつとなっている。論文の最後では、ドイツの「ジェンダー・メインストリーミング」政策を分析する。

¹ 当論文は、2007年6月15日に文京区女性団体連絡会にて行われた「ドイツの女性たちは今」という発表を基にしている。この場を借りて、「プラスワンセミナー：世界の女性シリーズ」で研究結果を発表する機会を与えていただいたことに謝意を表す。

「ジェンダー・メインストリーミング」という概念は明らかにヨーロッパのものであり、さまざまな形と度合いで各国にとりいれられている。この概念はヨーロッパにおける民主主義の考え方にも連なっている。ヨーロッパでは民主主義はさまざまな社会的、政治的、経済的な差異が存在することを認め、男女間において今も続く格差を、真の民主的な市民社会に対する深刻なチャレンジであるとしてとらえている。この論文では「ジェンダー・メインストリーミング」の概念を紹介し、ドイツ政府がいかに関心を持ってこれを法の運用や出版物に適用しているか報告する。

ドイツにおける男女間格差についてもうひとつ重要なのは、DVおよびその他ジェンダーに関わる暴力である。こうした暴力は直接的、あるいは暴力への恐怖という形をとって多くの女性、子供、あるいは一部の男性に影響している。この問題は当論文の枠組み外であり、ここでは扱わないが、2006年の時点でドイツには400以上の女性用シェルターが存在し、45,000人の女性がこうしたシェルターに身を寄せている。² 2004年に女性に対するDVに関する初めての代表的サンプルを用いた全国調査が行われた。この調査は特にヨーロッパにおけるジェンダー・メインストリーム政策について、ヨーロッパ内での比較が可能ないようにデザインされている (Gender Datenreport 2005)。総合的であり、かつジェンダーを視野にいれたこの調査は、比較分析および戦略的インターベンション(介入)の政策デザインのための足がかりであるといえる (Hageman-White 2006)。また、当研究は、2002年になってようやく発足した被害者保護のための法律の必要性を示している。この法律および婚姻関係におけるレイプを初めて犯罪と認めた1997年の法制改革は、その後のドイツにおけるジェンダー、セクシュアリティ、および暴力に対する文化的および法的認識の数々の変化につながっている (Flügge 2007)。

2. ドイツ女性に関する総合知識

現在、ドイツの総人口は8250万人、うち女性は4210万人であり、女性が人口の51%を占めている (Federal Statistical Office 2006: 10; 2004年の数値)。またドイツには73

² <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/women-in-germany/a-9.html#91>.

0万人の外国人が在住しており、そのうちの350万人、48%が女性である。ドイツ人の平均寿命をみると、男性にくらべ女性の方が長く、日本と同じパターンが見られる。しかし国際的に比較すると、ドイツ女性の平均寿命は、81.4歳と世界第九位にとどまる。これに対し、日本女性の平均寿命は現在84.3歳で世界第1位と、ドイツ女性に較べ平均3年ほど長生きしていることになる。

図表1：2003(平成15年)に生まれた女の子の平均寿命

順位	国	平均寿命
1	日本	84.3
2	スペイン	83.6
3	フランス	82.9
4	イタリア	82.5
5	スウェーデン	82.5
6	フィンランド	81.8
7	ベルギー	81.7
8	オーストリア	81.6
9	ドイツ	81.4

出典：Federal Statistical Office 2006: 11.

図表1を見ると、日本とドイツの中間にヨーロッパの国々が位置していることがわかる。アメリカ女性の平均寿命は、ドイツよりもさらに短い80歳ちょうどで、世界第16位となっている。

日本とドイツにおいては、平均寿命が上昇する一方で、出生率の低下が見られる。この傾向が、高齢者層の増加と少子化問題という、ふたつの大きな人口問題を形づくっている。このテーマについては後でもっとくわしく説明するが、現在ドイツでは、出生率が1.34 (McDonald 2007)、日本では1.32(全国保育団体連絡会・保育研究所 2007)とほぼ同レベルであり、両国とも深刻な状況にある。その一方で、ドイツと日本における平均寿命の上昇は、両国の高齢者年金制度に深刻な影響をもたらしている。

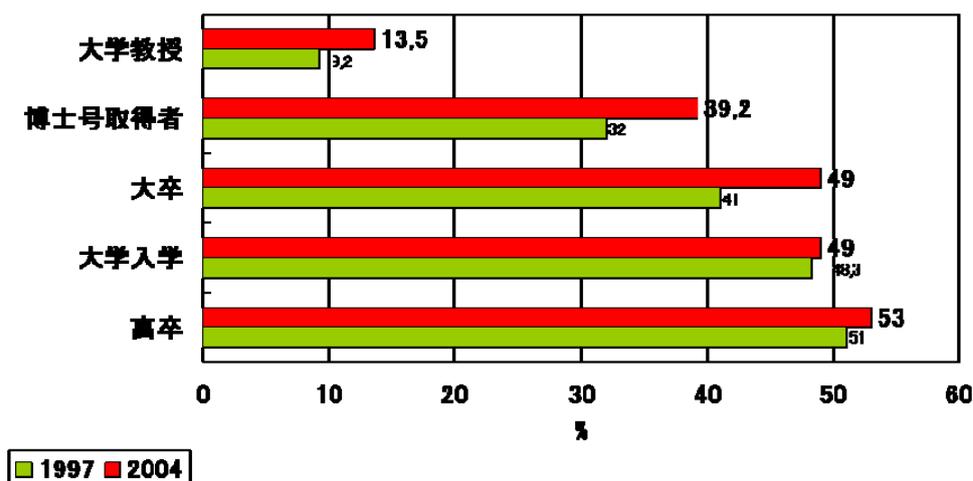
高齢者人口の増加と出生率の低下により、日本同様、ドイツも財政的に困難な状況に直面しており、この変化に対応するために様々な政策が導入されている。

2.1. 教育

ドイツの教育においては、いまだに大きな男女間格差が存在する。ドイツ女性の平均的な教育レベルは男性よりも低く、女性の割合は教育レベルが上がるほど低くなる。2004年の統計を見ると、ドイツ女性の9%が大学・専門大学を卒業しているのに対し、ドイツ男性では15%と、女性の方が大学卒業者の割合が低くなっている (Federal Statistical Office 2006: 16)。

ジェンダーによる差は、大学における学科の選択においても見られる。たとえば、獣医学では女性の割合が83.5%、語学や文化学では女性の割合が71%であり、これらの学部は「女性の領域」であるといえる。その一方、工学部では女性の割合が21%にとどまり、ここは「男性の領域」となっている。こうした教育における男女の差は、労働市場における格差につながっている。

図表 2：ドイツの教育と労働における女性の割合



出典：Federal Statistical Office 2006: 21.

図表2は、高卒、大学入学、大卒、博士号取得者、大学教授の五段階の教育レベルにおける女性の割合を示しており、女性の教育の状況、異なる教育レベルにおける女性の割合をより詳しく呈示している。

この図から、教育レベルが高くなるにつれて女性の割合が下がるという傾向が明らかであり、ドイツにおいて教育レベルと女性の割合は逆相関の関係にあると言えよう。黄色は1997年、赤は2004年における女性の割合を示し、女性の割合の経年変化を示している。この7年の間に女性の教育の状況は改善してはいるが、特に高等教育において男性との格差が依然として存在していることがわかる。2004年の数字を例にとると、高卒者の53%が女性であるのに対し、大卒者における女性の割合は49%とやや低くなる。また博士号取得者では女性の割合が39%とさらに低くなり、さらに大学教授になると、女性が占める割合はわずか13%に過ぎない。これらのデータから、教育における性差は次第に縮小して改善の方向に向かつてはいるものの、特に高等教育においてはいまだに大きな男女間格差が存在しているといえる。

2.2. 労働

ILOの労働市場統計によると、2004年時点で、全労働力中女性の占める割合は、47%に及んでいる (Federal Statistical Office 2006: 26)。この数字だけを見ると労働市場における女性の割合は高いように見える。さらに女性の割合が41%だった1992年当時と比較すると、全労働力における女性の割合が増加していることも分かる (Federal Statistical Office 2006: 26)。しかし、仕事の種類、フルタイム・パートタイムといった就業形態、さらに給与レベルや会社内での地位、職務上の責任などを考慮して詳細を見ていくと、男女間における社会地位の格差が見えてくる。

ここからは、これらの課題についてより詳しく考察していく。さらに、旧東ドイツ・西ドイツ間の差を考慮すると、また異なったイメージが浮かび上がってくる。旧東ドイツと旧西ドイツ間における差は、いまだに厳然として存在する。当論文では、旧東ドイツを東側、旧西ドイツを西側と表現する。

1992年当時と比較して、全労働力に占める女性の割合は、西側では3.7%上昇したが、東側においては1.9%の増加にとどまっている(Federal Statistical Office 2006: 27)。この差は、東側においては、従来から女性の就業率が高かったことに起因している。東西間の大きな差異は、東側においてフルタイムで働く女性の割合が目立って高いのに対し、西側ではパートタイムが女性の主な就業形態となっていることである。この差は以前から存在し、現在も続いている。

この就業形態の違いは、仕事と生活のバランス(ワーク・ライフ・バランス)に最も重要な影響を与えている。パートタイム、あるいはフルタイムで働くドイツ女性は、どのような職業についているのだろうか。2004年の統計をみると、働く女性の大多数(81.6%、男性では55%)は、第三産業、すなわちサービス産業に従事している(Federal Statistical Office 2006: 29)。³第一産業と第二産業における労働人口が減少しているのに対し、サービス産業に勤めている人数は増え続けている。この産業は、二つの領域に分かれている。一つは、貿易、ホテル、レストラン、交通などの領域であり、働く女性の24.6%、男性の21.7%がこの領域の仕事に従事している。もう一つは「その他の産業サービス」と呼ばれている領域であり、教育、訓練トレーニング、公衆衛生、獣医、社会福祉事業、公的機関の管理職(公的サービス産業)などを含む。ここでは働く女性の57%、男性の33.3%が働いており、ドイツ経済において拡大しつつあるこの領域では、女性の就職率が男性より23.7%高くなっているのだが、パートタイム、あるいはフルタイムといった就業形態のパターンを見ると、また異なる様相が浮かび上がってくる。

ドイツでは、働く女性のうち、五人に二人はパートタイマーである。先述のように、公的サービス産業に従事する女性の割合は52%だが、その約半数(46%)はパートタイマーである。公的サービス産業は、男性においても女性においてもパートタイマーが一番多い業種であり、この産業においては、男性の割合が11%と低い(Federal

³ 第一産業の農産林業に勤めている男女の割合は2.8%(男性)と1.7%(女性)で、第二産業の興行と建築(industry and construction)は42.2%(男性)と16.7%(女性)である。

Statistical Office 2006: 31)。公的サービス業における雇用の安定が女性の割合の高い理由のひとつであるとも考えられるが、パートタイムという就業形態が、年金や給与に大きく影響していることは明らかである。

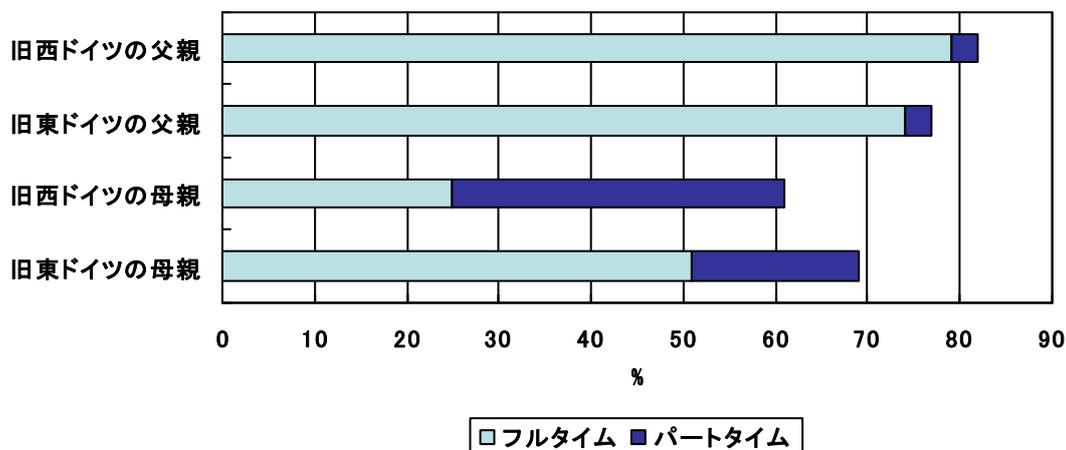
就業形態に関して顕著に見られるもうひとつの現象は、学歴と職業におけるジェンダー間の格差である。女性の大学進学率は27%と男性に比べて6%も高いのに対し、女性がパートタイマーとして働く割合は、西側で42%、東側で23%と、男性の5%に対して明らかに高率である

(<http://www.doitsu.com/doitsu/news/deu/02heft3/9.pdf>)。

女性におけるパートタイムの割合が高いため、週平均労働時間を男女間で比較すると、女性で平均30.8時間、男性では平均40.2時間と、大きな差が見られる。パートタイムで働く女性の割合は増加の傾向にあり、週15時間以下で就業する女性の割合は、1991年から2004年の間で、6%から13%に上昇している。しかし、調査結果は、それよりも長い時間を働きたいと考えている女性が多いことを示している。

パートタイム労働は、ドイツだけでなくEU全体でも高まっている。EU中、パートタイム労働率が5%未満の国はギリシャ、ハンガリー、チェコおよびスロバキアとなっており、逆にスウェーデン、デンマーク、オーストリア、ドイツでは、パートタイム労働率が高く、さらに上昇傾向にある (Drew 2006: 22)。パートタイムという就業形態は、個人の選択であるとも考えることもできるが、労働市場の条件、すなわちパートタイム労働を要求する経済構造が存在していることも重要な要因である。さらに女性にとっては、家庭生活と仕事との両立の難しさが主要な要因となっている。子供を持つことにより、女性においては就業率が低下するが、男性においては上昇する。ドイツでは、家事と育児の責任は、いまだに女性が担っているのだといえる。

図表3: 働く母親と働く父親



出典：Federal Statistical Office 2006: 30。

図表3は東側と西側における就業形態の違いを示している。子供を持つ男性のフルタイム就業率は、東西間であまり差は見られないが、男女間で比較すると、東側、西側ともに男性においてフルタイム就業率が圧倒的に高い。

女性のフルタイム就業率を東西間で比較すると、男性間の比較よりも際立った差異がみられる。子供を持つ西側の女性の多くがパートタイマーとして働いている一方、東側の女性では、フルタイム勤務がパートタイム勤務を上回っている。

この現象は、主に第二次世界大戦後の歴史による東西間のインフラ、またイデオロギーの違いに関連しており、今日にいたるまで東西ドイツにおける、ジェンダーのワーク・ライフ・バランス、出生率と少子化問題に著しく影響を与えている。

2001年から2002年の一年間、西側の女性が家事・育児に費やした時間は男性の1.6倍だが、東側では1.4倍となっている。このジェンダー・バイアス、すなわち男女間の格差は、共働き世帯では小さくなっているものの、完全になくなるわけではない。パートタイム労働は働く女性の35%以上に達しており、女性の経済的依存の大きな理由となっている。(Federal Statistical Office 2006: 48)。ドイツでは働く女性の7人に1人は、経済的に自立出来ていない。

労働市場における男女間格差は、賃金においても見られる。総合的にみると、どの項目を参入するかにより多少変わるものの、同等の資格を持ち、同じような仕事を

している男女の賃金格差は23-25%にも及んでいる。もう少し詳しく見ると、肉体労働従事者(ブルーカラー)においては男女間賃金格差が26%、事務労働者(ホワイトカラー)では29%と、どちらでも男性に比べ女性の給与水準が低い。特にホワイトカラーにおいては、1996年の時点では、32%とより大きな差があった。その後格差は3ポイント減少し29%となったが、いまだに大きな格差が存在する(Federal Statistical Office 2006: 50)。

男女間の職業分離もジェンダー賃金格差と関係している。産業部門間の賃金格差の高まりが、ジェンダー賃金の格差にも影響を与えている(Gartner and Rässler 2005: 9)。つまり、男性の方が女性に比べて、より大きな会社や給料の高い産業部門に勤めているために、ジェンダー賃金の格差を拡げることになるのである。しかし、産業部門間の賃金格差が高まる流れの中で、ジェンダーによる差別が弱まっている様子も伺われ、ジェンダー格差が小さくなっていることも分かる(Gartner and Rässler 2005: 10)。

EU加盟国の中において、ドイツはジェンダーによる賃金格差が最も大きい国のひとつである。順位は使われる統計によってやや異なるが、例えば Beblo et al. (2003: 2) は EU加盟国十二カ国中、ドイツはイギリス、オーストリア、オランダに次いで四番目に賃金格差の大きい国であるとしている。また、より新しい2004年のデータを使用し、EU加盟国二十五カ国を分析したEU研究によると、ドイツより賃金格差の高い国は、キプロス、エストニア、スロバキアの三国のみとされている(European Commission 2006: 18)。ドイツ政府及びEUで承認された平等賃金の基準にもかかわらず、1990年代から依然として男女間の賃金格差が残っていることは問題であると指摘されている(Gartner and Rässler 2005: 29)。

その原因には、いろいろな学説がある。Hinz and Gartner (2005:30-31)によると、男女格差の主な理由は産業間の格差ではなく、会社内の人事と人材配置の仕方にある。一般的に、女性は家事・育児の責任を負っているため仕事に十分没頭できないと考えられている。その裏には育児施設の不十分な状態がある。Hinz and Gartner (2005: 32) は両親ともに育児休暇を義務づけることで格差を縮めるという興味深い提案をしている。十分な金銭的支援、すなわち現在の家族問題・高齢者・女性・

若者担当相 (Federal Minister of Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth), ウルトラ・フォン・デア・ライエン (Ursula von der Leyen) によって導入されたような何らかの収入補助なくしては、この提言は実効性がないように思われる。現在の政府のサポートに男性が魅力を感じて実際に育児休暇をとるようになるかどうかは、これから答えが明らかになるところだろう。また管理職や自営業の人々にとって、問題は金銭だけではない。こうした人々の多くは、長期の育児休暇が昇進や事業に与える影響を懸念している。

2004 年 3 月の調査によると、ドイツの自営業者の 29% (1.1million) が女性だった。1992 年の調査に比べると、3.3% 増えたことになる。2004 年には就業女性のうち、12% が経営幹部の職についている。工業・サービス業、行政においては、170 万人の女性が管理職を担っており、男性の数はほぼその倍 (330 万人) となっている (Federal Statistical Office 2006: 28)。この数字は 2000 年の調査と比べて、あまり変化していない。

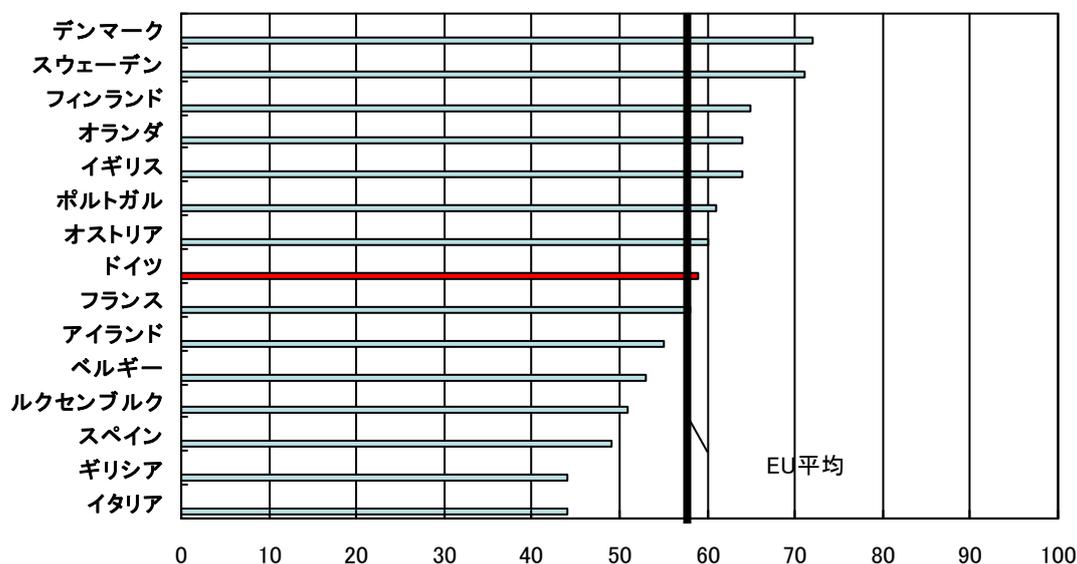
経営幹部として勤務している 300 人の女性を調査したところ (Habermann-Horstmeier 2007)、育児と労働の両立の難しさ、男性上司が職場で男性を優先することが、女性のキャリアの一番の障害となっているという結果が出た。育児休暇の取得やパートタイム勤務は、キャリアにとって損失になるとの考えから、あまり利用されていない。調査対象の女性 300 人は、育児施設の設立とそのフレキシブルな営業、そしてフレキシブルな労働時間や家族を考慮した会社の方針及び環境づくりが必要だと考えている。産業部門における男女間格差の克服のためには、早い時期に、子供の就学前の段階で取り組む必要性を主張している。例えば女の子に技術や科学を積極的に薦め、興味を持たせるようにすることが大切だ。科学・技術の力をつけることにより、女性が最も経済的報酬の大きい仕事にめぐり合うチャンスが大きくなる (Habermann-Horstmeier 2007: 140)。

EU 全体においては、数十年前から女性労働者の増加が著しい。にもかかわらず、産業、賃金、労働時間などの重要な部分における男女間格差は今も存在し、ジェンダー間のアンバランスが続いている (Drew 2006)。EU 加盟国における現状を見ると、ジェンダーによる産業分離は、女性の割合の高い産業に対する社会的評価の低下を

もたらし、ひいては賃金基準の低下につながっている。2006年のEU統計レポートは、ジェンダーによる産業分離が高まっていることを示している。女性就労者10人のうち4人が公益事業で働いているのに対し、男性は10人につき約2人である(Drew 2006: 21)。さらに、さまざまな目に見えない現象が、女性の地位向上やキャリア昇進を妨げる壁になっている。グラスシーリング、グラスウォールと呼ばれる女性・マイノリティの昇進を妨げる目に見えない壁だ。EUはこうした壁に対してさまざまな政策をとっている。その政策は具体的にジェンダーメインストリーミングと名付けられている。これについてはあとで詳しく触れたいと思う。

EUでは女性(15-64歳)の労働率は即就職率として計算される。EU加盟国十五カ国に関する2004年の統計によると、ドイツにおける女性の就職率は59.2%で、EUの平均比率とほぼ同じである。女性の就職率の一番高い国は、いまでもなく、デンマーク、スウェーデンといったスカンジナビアの国々などである。

図表5: EU加盟国十五カ国における女性就業率



出典：Federal Statistical Office 2006: 27。

これに対し、労働率がEUで最も低い国は、イタリア、ギリシャ、スペインなどである。しかし、このグラフは労働時間、賃金、および仕事に対する評価や地位などについて考慮していない。女性の就職率の増加は、実はパートタイマーの増加によるものであ

る。例えば、ドイツでフルタイム労働の女性は、1991年から2004年の間に160万人減少しているが、同時に、パートタイムの女性労働者は180万人増加した。就職率をフルタイムの労働率として考えた場合、ドイツ女性の労働率は46%（2004年）にとどまる（EUは47%）。ドイツ国内でさらに詳しくみると、西側ではパートタイマーの女性が45%にも及んでいるのに対し、東側では28%にとどまる。一方、2004年の調査では、未成年の子供を持つ東側の女性のフルタイム就職率は48%で、西側の女性においては20%にすぎない（Federal Statistical Office 2006: 31）。

EU全体の男女間賃金格差は15%で、この差が縮まる傾向は見られない。パートタイマーの増加がこの一因となっている（European Commission 2006; Drew 2006: 23）。すでに論じたように、ドイツにおける男女間賃金格差は23—25%であり、EU諸国中では大きな差となっている。EUレポートの説明によると、産業分離に起因する女性のキャリアオプションの制限と、賃金差別が主な理由になっている。

2.3. 政治

2005年の総選挙で、ドイツで始めて女性の首相が誕生した。新首相アンゲラ・メルケル女史は旧東ドイツ出身の物理学者だ。保守的なCDU（キリスト民主党）の国会議員として、1990年代、党の汚職事件危機においてキャリア進出を果たした。東ドイツ出身で、離婚経験があり、子供のいない女性がドイツ政治のトップになるとは、誰にも予想できなかったことである。2005年の選挙は社会民主党（SPD）、キリスト教民主同盟（CDU）、キリスト教社会同盟（CSU）が連立政府を作り、メルケル女史を首相に選んだ。メルケル内閣のメンバー16人のうち、6人が女性である。

図表6の選挙の結果をジェンダー別に見ると、男性よりも女性の方が、温和でラディカルでない、極端でない党に投票する傾向がみられる。SPD、CDUと緑の党（Grüne）への投票率は、女性が男性を上回っている。

図表6:2005年ドイツ連邦議会選挙における投票行動:男女別

政党	男性票(%)	女性票 (%)
社会民主党 SPD	32.8	35.5
キリスト教民主・社会同盟 CDU/CSU	34.8	35.5
緑の党 Grüne	7.4	8.8
左翼党 Die Linke	9.9	7.6
自由民主党 (FDP)	10.7	9.0
その他の政党	4.4	3.5

出典：Federal Statistical Office 2006: 74

図表7:ドイツ連邦議会における女性の比率

年	ドイツ連邦議会における女性議員数(人)	ドイツ連邦議会における女性議員の比率(%)
1949	410	7.1
1953	509	8.8
1957	519	9.2
1961	521	8.3
1965	518	6.9
1969	518	6.6
1972	518	5.8
1976	518	7.3
1980	519	8.5
1983	520	9.8
1987	519	15.4
1990	662	20.5
1994	672	26.3
1998	669	30.8
2002	603	32.2
2005	614	31.8

出典：Federal Statistical Office 2006: 76.

ドイツの議会では、この十数年で女性国会議員の比率が上がってきており、現在、女性の割合は31.8%に及んでいる。614人の議員のうち、194人が女性だ。2002年の選挙では社会民主党と緑の党が勝利したが、緑の党は議員数の50%を女性と定めており、この党の勝利が2002年における32.2%という女性議員の比率の高さに影響していたと考えられる。

2.4. 結婚・離婚

ドイツにおける男女間格差を教育、労働、そして最後に国家政治といった切り口で見てきたが、ここでは結婚と離婚、いわゆる私生活におけるジェンダーの課題をデータで紹介する。あらためて言うまでもないことだが、往々にして別々に考えられている公的と私的な領域は、ジェンダーの観点から見ると相互に深く関連している。2004年にドイツでは合計で39万6千組が結婚した。人口千人につき、4.8組が結婚したという計算になる。一年間に75万組が結婚した1950年当時と比べて、ドイツの結婚率は大きく下がり、ほぼ半分になった。

結婚率が低下する一方、結婚しても子供を持たないカップルの数が増加した。ドイツでは、1991年から2004年までの間に子供のない夫婦の数は17%増加し、結婚しているカップルの半分(980万組)には子供がいない計算になる。これは日本と比べて大きく異なる点である。日本では、結婚と子供を持つことを同一視する傾向があるが、ドイツではこのふたつは別の問題として考えられる。ドイツではまた、女性、男性両方において平均初婚年齢が上がった。特に、1994年に27.1歳だった女性の平均初婚年齢は、2004年には29.4歳にまで上がった。男性の平均初婚年齢の上昇はさらに大きく、同じ期間に29.4歳から32.4歳に上がった。

図表 8: 平均初婚年齢

年	男性	女性
1994	29.4	27.1
1995	29.7	27.3
1996	30.0	27.6
1997	30.3	27.8
1998	30.6	28.0
1999	31.0	28.3
2000	31.2	28.4
2001	31.6	28.8
2002	31.8	28.8
2003	32.0	29.0
2004	32.4	29.4

出典：Federal Statistical Office 2006: 37.

日本の女性の平均初婚年齢は2004年の時点で27.8歳、男性が29.6歳だ。これは七年前のドイツと同水準である。ドイツでは結婚するカップルが減少する一方で、結婚しない男女の関係が増えている。しかし同居しているカップルにおいては、現在も結婚している割合が高く、ドイツの同居カップル2160万組中1910万組、およそ9割(89%)は婚姻関係にある。2004年には39万6千組が結婚する一方で、214万組が離婚した。離婚届を出したのは女性の方が男性より多く57%だった(Federal Statistical Office 2006: 38)。

図表9:離婚統計表

年	離婚件数	子供18歳下の親離婚件数	子供18歳下の親離婚率
1990	154.786	80.713	52.1%
1991	136.317	67.142	49.3%
1992	135.010	68.089	50.4%
1993	156.425	81.853	52.3%
1994	166.052	89.244	53.7%
1995	169.425	92.664	54.7%
1996	175.550	96.577	55.0%
1997	187.802	105.000	55.9%
1998	192.416	100.806	52.4%
1999	190.590	91.777	48.2%
2000	194.408	94.850	48.8%
2001	197.498	98.027	49.6%

出典 : Martiny and Schwab 2002: 7.

1990年から2001年の離婚統計データを見ると、1993年から離婚率が大きく上昇したことがわかる。この傾向は現在も継続中である。離婚する夫婦においては18歳以下の子供がいるカップルの割合が増加し、全体のほぼ50%を占めている。

日本では最近の法改定で、離婚した夫婦間で年金を平等に分配することが義務付けられた。この法律についてはメディアでもよくとりあげられており関心も高いと思われるので、ここではドイツの離婚手続きについて少しくわしく説明する (Martiny and Schwab 2002)。

- 1) ドイツの法律では、婚姻を解消するためには、夫婦のどちらか一方、あるいは双方の申し立てによる司法手続を経なければならない。ドイツには、日本のように離婚届を行政的に処理するというオプションはない。
- 2) 離婚手続は夫婦どちらか、あるいは双方の申し立てにより家庭裁判所においてすすめられる。この際、弁護士をたてることが義務付けられている。夫婦双方が離婚について同意している場合にはひとりの弁護士が双方を代表することができる。

- 3) ドイツの法律では、離婚の理由は「結婚関係の破綻」ひとつのみである。どちらに非があるかは問題にならない。
- 4) 一般に夫婦は離婚手続をとる前に一年間に別々に暮らさなければならない。夫婦両方が離婚に同意する場合であっても別居期間は必要である。同じ家やアパートの中であっても別居を認められる。
- 5) 一般的には、夫婦が共同で子供を養育する。
- 6) 離婚後の財産分配に関しては、ドイツでは結婚のことを Zugewinnsgesellschaft、「利益の共同体」と呼ぶ。この、夫婦の財産はすべて共同して蓄えたもの、という考え方に基づいて、離婚する場合には、婚姻期間中に蓄積した財産はすべて平等に分配する。
- 7) ドイツでは1976年の結婚に関する法律改正で、特に重要な年金授与の権利の特例が定められた。妻が育児や家事に費やす時間を考慮し、結婚している期間に蓄積された年金を受ける権利は、夫婦間で平等に分配されなければならないとしている。この制度が今年2007年、ドイツで導入されてから 31 年後に日本でも導入される。

図表10はドイツにおける結婚の状況を端的に示している。この統計は2004年時点におけるドイツ人の婚姻状況の概要である。

図表 10:未既婚・離死別者の割合(2004年)

性	未婚	既婚(配偶者あり)	死別	離別
男性	45.3%	45.7%	2.7%	6.3%
女性	37.0%	44.0%	11.8%	7.2%
合計	41.0%	44.8%	7.4%	6.8%

出典：Federal Statistical Office 2006: 36.

図表10をみると、ドイツ女性の44.8%は結婚して配偶者を持っており、これが女性のうちで一番大きいグループとなっている。一方で結婚したことのないシングル女性が37%を占めており、また、11.8%の女性は配偶者と死別している。男性の場合、死別は2.7%と女性よりも低い割合となっている。女性において死別率が高い理由としては、女性の平均寿命が男性よりも長いため、また配偶者と死別した場合、男性の方が再婚する率が高いため、といった事情が考えられる。

ドイツでは結婚しているカップルが現在大多数を占めているが、結婚をしていないカップルも増加している。2004年の時点で結婚していないカップルの数は2400万組、1996年当時と較べ34%増加した。2004年3月の統計によると、こうしたカップルの32%、765万組には子供がいる。最近の統計では、同性のカップルのデータも見られるようになった。ドイツには2004年の時点で5万6千組の同性カップルがおり、そのうち46%が女性同士のカップルであり、子供のいる同性同士のカップルも相当数存在する。

ジェンダーと結婚制度に関しては、もう一つ重要な、そしてしばしば議論される経済的なポイントがある。ドイツの夫婦単位課税制度 (Ehegattensplitting) である。この制度により、1958年以降、結婚したカップルは、それぞれが所得税を納めるのではなく、夫婦が税金納入の単位とされ、ふたり合わせて一単位の税金を納めるようになった。夫婦の全体の所得を半分にして、それぞれに課税する。普段は高い給料を得ている夫の税金が、無職またはパートタイマーの婦人のおかげで下がることになる。このような夫婦単位課税制度によってドイツ政府は結婚したカップルを毎年 21,000,000,000.00 EUR (3,425,488,553,603.41 JPY) の所得税を免除することで支えている (Spangenberg 2005, Bosch et al. 2006)。この制度は結婚して子供を育てているカップルには有利だが、同じように子供を養育していても、結婚していないカップル、同性愛者のカップル、そしてシングル・マザー、シングル・ファーザーは恩恵を得ることのない制度である。後に詳述するが、税金免除を利用する夫婦の半分は子供がないのだ。ドイツの少子化問題と不十分な保育施設を考えると、この膨大な免税額の半分は子供の養育に関係のない、単に保守的な考え方と特権を守るための支出であるといえる。

3. 出産率と少子化問題対策 (保育園政策)

ドイツでは、日本同様に少子化が大きな問題になっている。例えば大学で教職についているドイツ女性の32%は子供を産まない (Kreyenfeld 2004)。この現実は、ドイツにおいて子育てと仕事の両立が難しいことを示している。2004年3月の時点で、1210万人のドイツ女性が、配偶者あるいは結婚していないパートナーと一緒に、あるいはシングルマザーとして子供を育てている (Federal Statistical Office 2006: 40)。このうちシングルマザーの数は増加しており、1210万の子供のいる家庭のうち、5分の1 (20%) が単親家庭となっている (Federal Statistical Office 2006: 39)。しかしシングルファーザーの数はシングルマザーと比べてずっと少ないのが現状であり、1996年にはシングルファーザーの単親世帯は8%に過ぎなかった。

2004年の出産に関する統計を見ると、既婚ドイツ女性の平均初産年齢は29.6歳、二人目の平均出産年齢は31.3歳、三番目の平均出産年齢は32.8歳となっている。地域別で見ると、旧西ドイツに住んでいる女性の方が旧東ドイツに住む女性よりも出産年齢が高くなっている。

図表11: 母親年齢別出生率

母親年齢	1994	2004
20歳未満	2.7%	2.8%
20-24 歳	17.4%	15.6%
25-29 歳	37.4%	27.7%
30-34 歳	30.9%	31.2%
35-39 歳	9.9%	18.9%
40-44 歳	1.6%	3.6%
45-49 歳	0.1%	0.1%
50歳以上	0.0%	0.0%

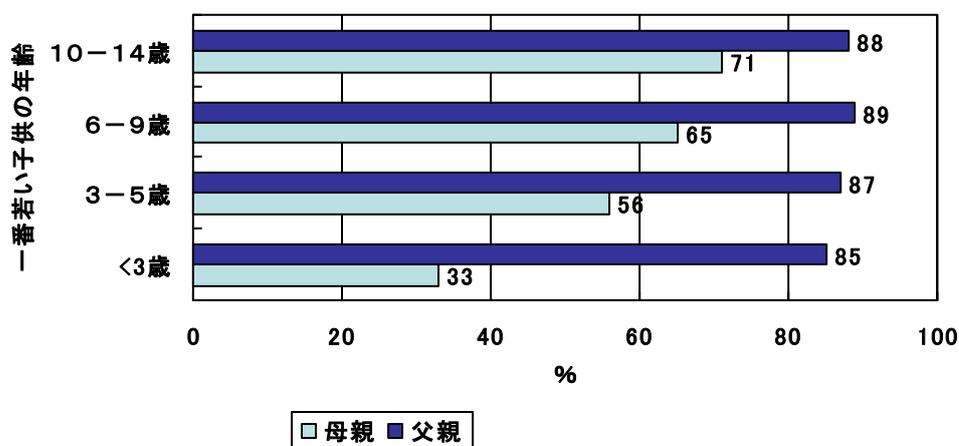
出典 : Federal Statistical Office 2006: 41.

こうしてみると、10年前と比べて女性の出産年齢は上昇している。特に25歳から29歳、35歳から39歳の女性における出産状況に、大きな変化が見られる。1994年には37.4%の女性が25歳から29歳までの間に出産したが、2004年にはこの年齢層における出産の割合は27.7%まで下がった。その一方で、35歳から39歳までの間に出産する女性の割合は増加した。1996年にこの年齢で出産した女性は9.9%に過ぎなかったが、2004年には倍増し、18.9%となった。このデータが明示しているのは、ドイツ女性は結婚の時期を遅らせているだけでなく、母親になる時期も遅らせているということだ。これについては、日本でも同様の傾向が見られる。

すでにドイツ女性の就職と仕事について説明したが、特に子供を持つ母親の就職状況に焦点をあてて検討することは重要である。ドイツ女性の就職状況を、子供がいる女性といない女性で比較すると、両者に大きな違いがあることがわかる。子供がいる女性の場合、40歳までは仕事を明らかに限定しており、その後は子供のいない女性に較べるとパートタイムで仕事をする割合が高くなった (Federal Statistical Office 2006: 43)。男性においては、通常若い子供がいても労働時間に影響はないが、女性の場合、子供の年齢は労働時間に大きく影響する。子供が若いほど、母親が仕事をしない割合が高くなる。

下の図表12からわかるように、ドイツの父親の就職率を見ると、子供の年齢にかかわらず85%から88%と安定している。しかし母親の就職率のパターンは全く異なる。3歳未満の子供を持つ母親のうち、働いているのは33%に過ぎない。働く母親の割合は子供の年齢が上がるにしたがって大きくなる。10歳から14歳の子供がいる母親では、母親の就職率は71%に上がる。

図表12: 子供年齢別に見た両親の労働率



出典：Statistisches Bundesamt 2006: 9

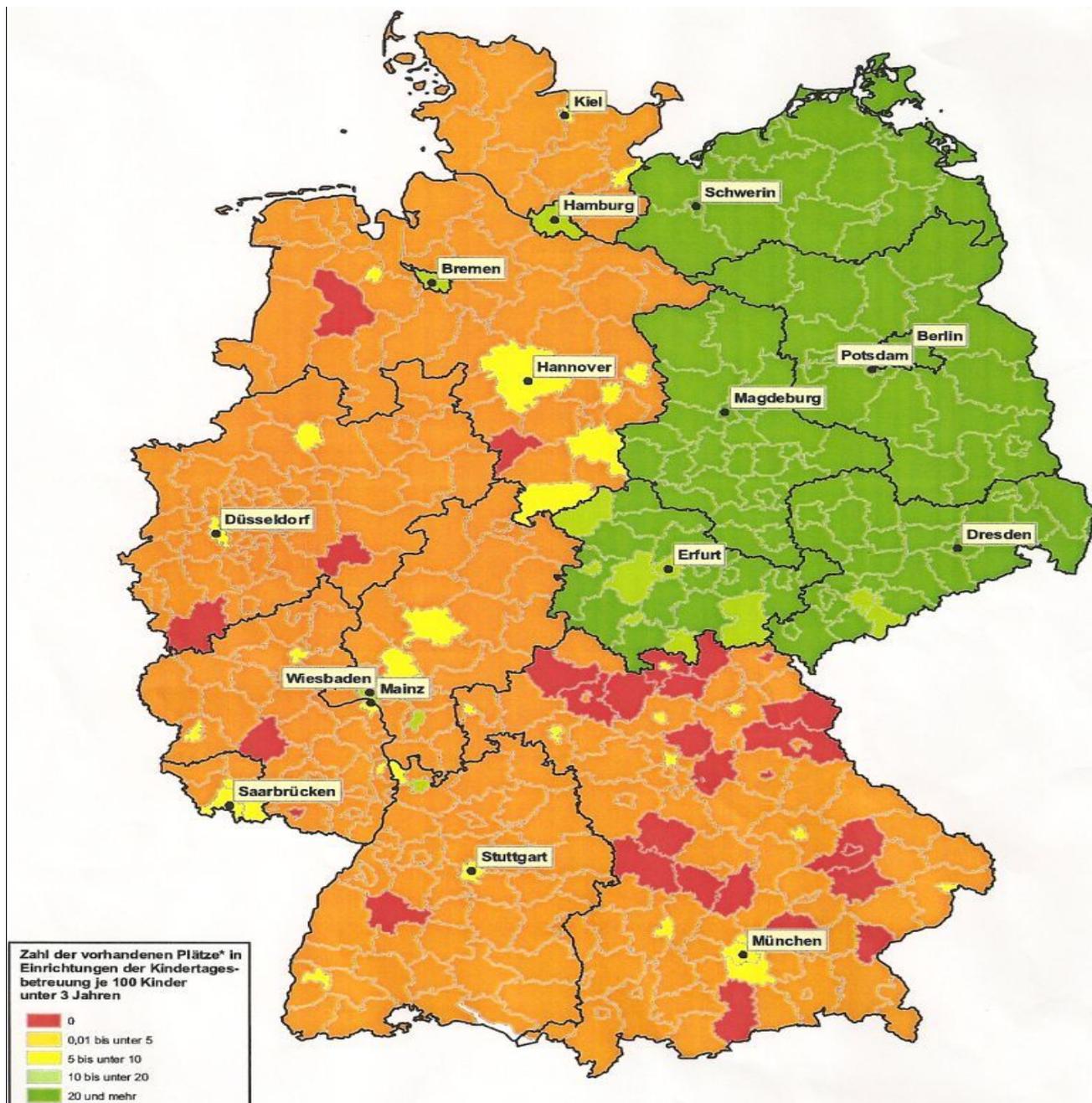
ここから、ドイツでは母親が出産を機に仕事をやめ、子どもが大きくなってから仕事に戻る、というパターンがあることがわかる。また子供が幼ければ幼いほど、パートタイムで働く母親の割合が高くなる。2005年の統計によると、パートタイムで働く人の70%が女性となっており、少なくとも旧西ドイツにおいては、パートタイムという就業形態は女性の領域といえる。3歳未満の子供を抱えて働く33%の母親のうち、63%はパートタイマーである(Statistisches Bundesamt 2006: 10-11)。

仕事と家庭のバランスをとるにあたっては、多くの家庭では、父親と母親が伝統的な役割をになっている。子どもが3歳未満の場合、4分の3のカップルで父親ひとりが一家の収入をになっている。両親とも働いている場合、通常、父がフルタイム、母がパートタイムで働いている(Statistisches Bundesamt 2006: 16-17)。

女性が出産時に仕事をやめるのは、大抵の場合、両親の一方が子育てをする以外に育児のオプションがないからだ。保育園の数は少なく、特に3歳未満の子供のための保育園は非常に限られる(Statistisches Bundesamt 2004; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006)。保育園は母親が仕事を続けることを可能にする育児のオプションだが、ドイツの保育園はさまざまな意味で問題が多かったり使いづらかったりして、あまり効果が出ていないのが現状だ。例えば、開園時間は大きな問題のひとつである (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2005):

- 大抵の保育園は午後5時までであり、遅くとも午後6時には閉まってしまう。
- 約50%の保育園がランチタイムは閉園となり、親がフルタイムで仕事をしている場合、利用することが出来ない。
- ドイツでは働いている人の半数は週末勤務や夜間勤務、あるいはシフト制勤務の仕事をしている。しかし保育園の時間は融通がきかず、週末や夜間はあいていない。
- 最後に、多くの保育園では四週間から六週間の夏休みがあり、この期間保育園は閉まってしまう。両親はこれほど長い夏休みはとれない。

図表13: 3歳以下子供人口に対する保育園の数



出典：Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2004: 18.

図表13は三歳以下の子供100人に対する保育園の数を示している。東側では三歳以下の子供が保育園に行く割合は37%だが、西側ではわずか7%にすぎない。

赤い部分は保育園が全くない地域を示している。バイエルン州に集中しているが、すべて西側だ。一番大きい面積を占めているオレンジは、西側全域に広がっている。この部分は100人の子供に対する保育園受け入れ人数は0.01人から5人となっている。黄色の地域の受け入れ人数はやや多いが、あまり差はない。西ドイツ全体では、保育園に行ける三歳以下の子供は7%に過ぎない。東側の状況を見ると、西側と較べて受け入れ人数が大きいことがわかる。グリーンの部分には、100人の子供に対して20人以上受け入れている地域である。東側全体で、三歳以下の子供の37%が保育園に行っている。

しかし、この状況は変わろうとしている。家族問題・高齢者・女性・若者担当相ウルスラ・フォン・デア・ライエンの絶え間ない努力により、何ヶ月もの間、ドイツのメディアでは保育園の問題について議論がなされてきた。2007年にドイツで最も有力なニュース雑誌デア・シュピーゲル（Der Spiegel）の表紙で報じられたように、大臣は自分自身、政治の仕事をしながらかつて7人の子どもを育ててきた母親だ。

ドイツの連立与党は現在の状況をいかに変えるべきか白熱した議論を続け、ついに2007年に合意に達した。この合意により、三歳未満の子供のための保育園スペースを2013年まで3倍に増やし、この年齢の子供たちの35%が保育園に入ることが出来るようにする計画が承認された。

その上、子供を保育園に行かせない家族には、毎月150ユーロ、1万円の育児金が支給されることが決まった。2013年以降、三歳未満の子供がいる親は、子供を保育園に行かせる権利を法的権利として認められるようになる（3歳から6歳の子供にはこの権利がすでに認められている）（Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007）。

このように、ドイツの保育園政策は大切な一歩を踏み出したところだ。これは日本のエンゼルプランと同じぐらい、野心的なプランだといえる。しかし、日本でもドイツでも、こうした政策がはたして本当に少子化問題に有効かどうかを知るには、もう少し時間が必要だ。このような政策の効果に疑問を持っている人々も少なくない。

4. 「ジェンダー・メインストリーミング」政策

最後にもう一度欧州のレベルでのジェンダー政策を考察する。欧州共同体の重要な政治的信念と戦略として、ジェンダー・メインストリーミングを考慮することが義務付けられている。ジェンダー・メインストリーミングと言う概念は、待遇と機会の平等を促進するために、組織の政策をジェンダーの視点から省みることを示している。つまり、すべての社会的、政治的な計画を進める際には、男女間の異なる生活環境を考慮しなければならないという意味だ。メイン・ストリーミングという概念は、行政、政治、企業などすべての社会的制度において男女平等参画を有効に実現するための拘束力を持っている。米国には「affirmative action」という、似たような政策があるが、アメリカの政策は主に少数民族と女性を対象としており、個人レベルで取り組むものだ。具体的には大学、病院、警察などの公的施設に、従来差別を受けてきたグループのメンバーを優先して雇用という形をとっている。しかし、この政策は逆差別であるという批判も受けている。

EUにおいては、アメリカの方式よりもさらに構造的な改革を目指している。どんな施設や政策にもジェンダーの側面があるとして、男性と女性の双方に影響が及ぶように配慮する政策プロセスを引き出すことを目的としている(<http://www.ec.europa.eu>)。EUのジェンダーメインストリーミング政策の歴史において、そのきっかけとなったのは、1995年に北京で行われた国連第4回世界女性会議だ。その後、1999年5月1日のアムステルダム条約が発効されたのを機に、欧州連合は、ジェンダー・メインストリーミングとして、共同体内のすべての活動における男女平等の促進を欧州条約第2条及び第3条の第2項で義務付けた。ジェンダー政策には、すべての政治かつ行政に関する活動の総合的な要素があり、連合の民主主義に対する基本理念の中心に置かれている。

EUの法律制定はローマ条約(1997)で同一職種・同一賃金の条項(141 EC)を取り上げた。そして欧州裁判所は賃金格差の120の裁定について、真剣に扱ったわけだ。その時点で欧州理事会(European Council)の指令によって、EUメンバーはジ

ジェンダー平等(政策)に基づいて、育児休暇、賃金平等、パートタイマーに関する法律や政策を制定した(Drew 2006: 29)。

このような戦略的目標を達成するために、法律、ネットワーク活動、意識向上キャンペーン、加盟国間の成功事例に関する情報交換など、様々な手段を利用している。ドイツの社会教育の現状を示す一例は雑誌「パソコンと授業」(COMPUTER+UNTERRICHT) (図表14)である。その特集は「ジェンダーを正しく捉えて授業する」(GENDERGERECHT UNTERRICHTEN)と言うタイトルで、ジェンダー・メインストリーミングを教育の場で、どのように実行できるかという課題を取り扱っている。

図表14:



出典 : <http://deutschland.dasvonmorgen.de/de/532.php>

ジェンダー・メインストリーミングを一般に広げてゆくためには、法律・行政の作成など、政策決定過程全体にメインストリーミングの考え方をとりこんでゆくのが一番有効だと思われる。男女平等のエキスパートだけではなく、政策面に関わっている担当者が初めからジェンダーの見方を取り入れるように作られている。メインストリーミングは限られた意味の男女平等政策だけではない。全面的で社会の多様な面と多様な行動に基本的に関わっている。

ドイツ政府はまたジェンダー間の平等に関する意識を高める施策や団体を補助している。TOTAL E-QUALITY はこうした団体のひとつで、機会の平等を高めることを目的とした人事施策の見本となるようなケースに、同盟の賞を授与している。この賞は、機会の平等をすすめる人事施策を実行している企業、組織、大学、調査機関などに与えられている。(http://www.total-e-quality.de)

EUのジェンダー・メインストリーミング政策の学術的サポートとしては、ヨーロッパジェンダー平等研究所(European Institute for Gender Equality) の設立のため2007—2010年にかけて、52, 5 millionユーロの予算を投入している。⁴ヨーロッパジェンダー平等研究所設立に向けての企画書は、国際女性の日および北京宣言十周年となる2005年3月8日に採択され、リトアニアのヴィリニウスを拠点として遅くとも2008年中には活動を開始する予定となっている。この研究所の設立目的は、「コミュニティレベルでの、客観的で信頼のおける比較可能な情報とデータの収集、特に政策におけるジェンダー統合のためにふさわしい手法の開発、さらにベストプラクティスの相互交換を促進し、関係者の対話をすすめ、そしてEU市民の認識を高めること」であるとされている。

EUの加盟国の公的ウェブサイトを見ると、各国の活動プログラムからそれぞれの印象が伝わってくる。ドイツに対しても、新しくEUメンバーになった国々に対しても、このEUレベルでのジェンダー・メインストリーミング政策は、上意下達方式でジェンダーデモクラシーを進める方法となっている。どういった程度まで、あるいはどのような速度で実現がすすむかは国によって異なるにしても、このやり方においては、EUのメンバー申請をする国々に対し、男女平等を高い水準に持っていくというコミットメントを求めることになる。

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_institute/index_en.html

5. 結語

本論文では、教育、雇用、賃金、家庭におけるジェンダー間の不平等、すなわちドイツ女性におけるワーク・ライフ・バランスの難しさについて、俯瞰的に見てきた。また、筆者らは、不十分な保育施設がドイツの人口動態変化のあらわれであり、かつ問題であるという一般的な見方に賛成している。

とは言うものの、当然のことながら、保育支援の改革のみによってドイツにおけるジェンダーによる格差が解消され、出生率の低下が改善されるというわけではない。ジェンダー間の不平等は多面的な問題であり、よってその解決法も多面的なものでなくてはならない。女性の職場参加とキャリア形成を促進し、ジェンダーによる格差を解消し、ひいては西側資本主義社会において、出生率を上昇させ、移民に頼らずに人口のバランスを保つためには、保育支援の充実は欠かせないと考えている。ドイツにおける子供をもたない結婚しているカップルに対する課税(Ehegattensplitting) は、変化してゆく家族のかたちに対応して長期的な政策をデザインしてゆく上で一考を要する分野である。現代ドイツの社会的変化・人口動態の変化のつきつける課題を考慮し、新しい状況に適応してゆく上で、伝統的な男女間の結婚に対して優先的・限定的に行われてきた政府補助の対象を広げ、より包括的な、子供を中心においた政策に切り替えることが必要である。

参考文献

- Beblo, Miriam et al. (2003): *Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression*. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/gender/gender_fin_rep_workshop.ppt#312,2, Workshop on Gender Pay Gap, Brussels, September 2003.
- Bosch, Thomas H., Erich Latniak und Steffen Lehndorff (2006): "Upheaval in the German social model: The key role of government policy for break-up or revitalization." In: *IILS Research Conference: Decent Work, Social policy and Development, ILO Geneva, 29 November – 1 December 2006*. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/papers/confrence/research/bosch.pdf>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006). *Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren. Bericht der Bundesregierung über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren*.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): *Zentrale Ergebnisse des Berichts der Bundesregierung nach § 24 a Abs. 3 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren – 2007*.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2005): *Zukunftsfaktor Kinderbetreuung. Mehr Freiraum für Beruf und Familie. Ergebnisse einer DIHK Kitabefragung*.
- Drew, Eileen (2006): "Two Steps Forward – One Step Back? Women's Employment in the EU." In: *Panorama 2*, pp.19-32.
- European Commission (2006): *Report on Equality between Women and Men, 2006*. European Commission, Luxembourg. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/keaj06001_en.pdf
- European Institute for Gender Equality. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_institute/index_en.html
- Federal Statistical Office (2006): *In the Spotlight: Women in Germany 2006*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Flügge, Sibylla (2007): „Vom Züchtigungsrecht zum Gewaltschutzgesetz. Rechtsforderungen der neuen Frauenbewegung zum Schutz vor Gewalt in der Ehe.“ In: *Kommune*, pp. 60-69.
- Gartner, Hermann and Susanne Rässler (2005): "Analyzing the Changing Gender Wage Gap based on Multiply Imputed Right Censored Wages." *IAB DiscussionPaper: Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 5*, <http://doku.iab.de/discussionpapers/2005/dp0505.pdf>.
- Gender Datenreport (2005): *1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. 2. Fassung*. München. Kap. 10: Gewalthandlungen und Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern.
- Habermann-Horstmeier, Lotte (2007): *Karrierehindernisse von Frauen in Führungspositionen: Ergebnisse einer empirischen Studie an 300 Frauen aus dem deutschen Mittel- und Topmanagement*. Villingen-Schwenningen:Steinbeis Technologietransferzentrum und Petaurus Verlag.

- Hageman-White, Carol (2005): "Surveying prevalence of violence against women in the context of the German National Action Plan." In: *Statistical Journal of the United Nations Economic Commission for Europe* 22 (3-4), pp. 301-309.
- Hinz, Thomas and Hermann Gartner (2005): „Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben.“ *IAB DiscussionPaper: Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 4, <http://doku.iab.de/discussionpapers/2005/dp0405.pdf>.
- <http://deutschland.dasvonmorgen.de/de/532.php>.
- <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/10-gewalthandlungen-und-gewaltbetroffenheit-von-frauen-und-maennern.html>.
- <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/women-in-germany/a-9.html#91>.
- <http://www.doitsu.com/doitsu/news/deu//9.pdf> (Deutschland Magazin).
- <http://www.ec.europa.eu/> (European Commission).
- Kreyenfeld, Michaela (2004): „Politikdiskussion fehlt verlässliche statistische Grundlage. Datenprobleme in der Demografie am Beispiel der Kinderlosigkeit in Deutschland. *Demografische Forschung*. Jahrgang 1, Nr. 3, p. 4.
- Martiny, Dieter, Dieter Schwab (2002): „Grounds for Divorce and Maintenance between Former Spouses”. <http://www2.law.uu.nl/priv/cefl/Reports/pdf/Germany02.pdf>.
- McDonald, Peter (2007). "Fertility Policy in Democratic Societies." The 12th IPSS annual Seminar: Lowest-Low Fertility and the Changes in Society and Family: Experiences of Europe and Policy Challenges of Japan. Tokyo: Presentation Materials, p.69.
- Spangenberg, Ulrike (2005): *Neuorientierung der Ehebesteuerung: Ehegattensplitting und Lohnsteuerverfahren*. Düsseldorf Gutachten (gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung (Ms.)).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2004): *Kindertagesbetreuung regional 2002. Krippen-, Kindergärten- und Hortplätze im Kreisvergleich*.
- Statistisches Bundesamt (2004): *Kindertagesbetreuung in Deutschland. Einrichtungen, Plätze, Personal und Kosten 1990 bis 2002*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2006): *Leben und Arbeiten in Deutschland. Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2005*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- 全国保育団体連絡会・保育研究所 (2007). *保育白書2007*. 東京:ちいさいなかま社, p. 8.

DIJ Working Papers

In 1994 the DIJ launched a series of working papers. The series is intended to convey the preliminary results of our ongoing research. Recent and backlisted DIJ Working Papers can be accessed from our website (<http://www.dijtokyo.org>). If you wish to obtain a hard copy, please contact us, quoting the working paper number.

- 01/1 René Haak: *Produkt- und Prozeßinnovationen in der Produktion – Schlaglichter auf die Entwicklung der japanischen Fertigungstechnologie*
- 01/2 René Haak: *Kooperationsmanagement der japanischen Industrie in der Globalisierung*
- 01/3 René Haak: *Market Leadership in the Chinese Automobile Industry – Strategic Management in a Dynamic Environment*
- 01/4 René Haak: *Internationalization of Japanese Companies. Recent Strategies towards China – A Theoretical Approach –*
- 02/1 René Haak: *Internationalisierung – Herausforderung an das japanische Management. Der Wirtschaftsraum Mittel- und Osteuropa*
- 02/2 René Haak: *Strategy and Organization of International Enterprises. German-Japanese Business Cooperation in China*
- 02/3 Harald Conrad: *Towards a New Public-Private Pension Mix in Japan*
- 02/4 Sven Saaler: *Pan-Asianism in Meiji and Taishō Japan – A Preliminary Framework*
- 02/5 Harald Dolles: *Spielt Vertrauen eine Rolle? Analysen deutsch-japanischer Unternehmenskooperationen*
- 02/6 Isa Ducke: *The History Textbook Issue 2001. A successful citizens' movement or foreign intervention?*
- 02/7 Andrea Germer: *On the Genesis of Feminist Historiography in Japan: National and International Perspectives*
- 03/1 Harald Dolles and Michael Babo: *The Development of Entrepreneurship in Transitional Economies: The Perspective of Chinese and South African Entrepreneurs*
- 03/2 Isa Ducke: *Citizens' groups in Japan and the Internet*
- 03/3 Sven Saaler: *Japanese Foreign Policy After World War I: National Sovereignty, International Cooperation and Regional Integration*
- 03/4 Monika Schrimpf: *Counseling in New Religious Movements – the case of Shinnyo-en and PL Kyōdan*
- 04/1 Andrea Germer: *“A History of Woman” : Nature, Culture, and the Category of the Slave*

- 04/2 Andrea Germer: *“The Inner and the Outer Domain”*: *Sexuality and the Nation-State in Feminist Historiography in Japan*
- 04/3 Andreas Moerke and Harald Dolles: *Corporate Governance in Multinational Corporations during Turbulent Times – Cases from the Automotive Industry*
- 05/1 Harald Dolles and Sten Söderman: *Globalization of Sports – The Case of Professional Football and its International Management Challenges*
- 05/2 Isa Ducke and Andreas Moerke: *Aging Population, Knowledge Spill-Over and Civil Society*
- 05/3 Harald Conrad and Victoria Heindorf: *Farewell to the Seniority Principle? Aging Workforces and the Restructuring of Japanese Compensation Practices*
- 05/4 Andreas Moerke und Simon Kamann: *Herausforderungen des demographischen Wandels: Fallbeispiel Automobilindustrie*
- 05/5 Harald Dolles and Sten Söderman: *Ahead of the Game – The Network of Value Captures in Professional Football*
- 05/6 Harald Dolles and Sten Söderman: *Implementing a Professional Football League in Japan – Challenges to Research in International Business*
- 05/7 Harald Dolles and Niklas Wilmking: *International Joint Ventures in China after WTO Accession: Will Trust Relations Change?*
- 06/1 Annette Schad-Seifert: *Japans kinderarme Gesellschaft – Die niedrige Geburtenrate und das Gender-Problem*
- 06/2 Gabriele Vogt: *Japan’s Green Networks: Going Transnational?*
- 06/3 Gabriele Vogt: *Doors wide shut? The current discourse on labor migration to Japan*
- 06/4 Annette Schad-Seifert: *Coping with Low Fertility? Japan’s Government Measures for a Gender Equal Society*
- 06/5 Gabriele Vogt: *Facing the Challenge of Immigration? The State, Civil Society and Structures of Interdependence*
- 06/6 Peter Backhaus: *Care, control, and communication: Linguistic interaction between staff and residents in a Japanese nursing home for the elderly*
- 06/7 Harald Conrad: *Turning Boomers into Boomerangs – Japanese Human Resource Management Practices and the Aging Workforce*
- 06/8 Andreas Moerke: *Internationalization Strategies of the German and Japanese Automobile and Supplier Industries*
- 07/1 Gabriele Vogt, Philipp Lersch: *Migrant Support Organizations in Japan – A Survey.*