

ドイツ連邦共和国における男女平等立法 —第2次指導的地位法に至るまで—

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 海外立法情報調査室主任 泉 眞樹子

目 次

はじめに

I ドイツにおける男女の平等及び同権に関する立法

- 1 西ドイツ（ドイツ連邦共和国）における男女平等政策
- 2 東西ドイツ統一による基本法改正と第2次同権法—積極的差別是正措置の導入—
- 3 実効性のある平等法の実現へ—連邦平等法、連邦政府経済団体合意、兵士平等法—
- 4 平等待遇の実現と企業におけるダイバーシティ

II 指導的地位法・第2次指導的地位法と連邦平等財団設立法

- 1 女性クォータ法制定の機運
- 2 指導的地位法の制定—新たな連邦委員会構成法及び連邦平等法—
- 3 指導的地位法の施行状況
- 4 第2次指導的地位法の制定
- 5 連邦平等財団設立法の制定

III 連邦委員会構成法及び連邦平等法の概要

- 1 連邦委員会構成法の概要
- 2 連邦平等法の概要

おわりに

翻訳：委員会委員任命における連邦の関与に関する法律（連邦委員会構成法）

連邦行政機関及び連邦の裁判所における女性及び男性の平等のための法律（連邦平等法）

キーワード：男女平等、男女同権、雇用における不利益待遇是正、差別禁止、機会均等、平等問題担当者、平等計画

要 旨

ドイツ連邦共和国における男女平等に関する立法を、1949年制定の基本法（憲法に相当）の男女同権規定から通覧する。ドイツの男女平等立法は、1970年代の女性解放運動、1990年代の東西ドイツ統一とEU法の国内法化によって進展し、最近では幹部・管理職（指導的地位）の女性比率上昇のためのクオータ制導入が進められている。2015年に指導的地位法により、新たな連邦委員会構成法及び連邦平等法が制定され、一部の民間企業に対して監査役会への女性クオータが導入され、管理職女性比率の目標設定が義務付けられ、また、連邦機関は女性比率を50%とすることが定められた。2021年の第2次指導的地位法により、一部の民間企業に対して取締役会への女性参加が義務付けられ、公企業の監査役会の30%クオータの対象が広げられ、連邦機関の指導的地位の女性の同権的参画の期限が2025年末とされた。連邦委員会構成法と連邦平等法を概説し、同2法を翻訳する。

はじめに

第2次世界大戦後、我が国を含め先進国では男女平等政策が進展した。多くの国で、参政権や財産権、教育を受ける権利等において男女で異なる扱いをすることが不正とされ、法における男女の平等が達成されていった。このような形式的平等に続いて、女性が労働市場へ進出し、職場における男女格差の是正のための様々な施策が採られる中、直接差別と間接差別の概念⁽¹⁾が整理されていった。形式的平等の推進、直接差別対策だけでは解消されない構造的な不平等を是正し、結果の平等も実現するために、積極的な是正措置⁽²⁾やクオータ制が、徐々に各国の政策として浸透してきている。

ドイツにおいては、1949年制定のドイツ連邦共和国基本法⁽³⁾（憲法に相当する。以下「基本法」という。）に男女同権が明記されたが、民法典⁽⁴⁾における夫や父親の優位性の規定が改正されるまでは更に数十年かかった。キリスト教的倫理観と伝統的家族観が相まって、特に女性の妊娠中絶の権利と妻・母親の就業を阻んでいた。しかし、1970年代の女性解放運動と1990年の東西ドイツ統一が大きな推進力となり、1980年代に雇用における性差別禁止と連邦機関での女性登用が始まり、1994年の基本法改正で実体的な男女同権の実現が国の責務とされたことで、「結果の平等」を求める機運が高まった。また、欧州連合（European Union: EU）

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2021年9月30日である。

(1) 直接差別とは、人種や皮膚の色、宗教、姓、出身国などの属性によって明示的に行われる差別をいい、間接差別とは、形式上はそのような属性に中立的な規定、基準、慣行であっても、その適用の結果、合理的な理由もなく、ある属性の者が他の属性の者より不利に扱われることをいう。『日本大百科全書（ニッポニカ）』JapanKnowledge Lib（有料オンライン辞書）

(2) アファーマティブ・アクション（Affirmative Action）、ポジティブ・アクション（Positive Action）等、人種や性別等による構造的な不平等を是正するため、少数派の優遇等を行う特別措置をいう。積年にわたる差別とその結果の是正には、法の下での平等や機会の均等という形式的平等の保障だけでは不十分であることが論拠とされる。同上

(3) Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. 邦訳は、初宿正典訳『ドイツ連邦共和国基本法—全訳と第62回改正までの全経過—』信山社出版、2018を参照した。

(4) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738) <<https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>>

加盟国として、北欧の先進的な男女平等政策を取り入れたEU法が、ドイツの男女平等政策の進展に寄与した点も指摘できる。2006年に、EU法の平等待遇原則実現のための立法が行われ、間接差別の定義、積極的是正措置がドイツの法律にも導入された。さらに、最近の男女平等政策は、リーダーシップにおける男女平等に向けられ、公務員や企業における幹部職・管理職（指導的地位）へのクォータ制の導入、女性比率上昇目標の達成に向けた政策が進められている。

本稿では、第I章でドイツの男女平等立法を通覧し、第II章で最近の立法動向を説明する。第III章で、現行の連邦委員会構成法⁽⁵⁾と連邦平等法⁽⁶⁾を概説し、併せて同2法を翻訳する。

I ドイツにおける男女の平等及び同権に関する立法

1 西ドイツ（ドイツ連邦共和国）における男女平等政策

(1) 基本法の男女同権規定から1970年代の女性解放運動へ

ドイツ連邦共和国（以下、東西ドイツの再統一前については、「西ドイツ」という。）建国時に、基本法は、「男性と女性は同権（gleichberechtigt）である。」と規定した（第3条第2項⁽⁷⁾）。また、基本法第117条第1項は、第3条第2項に定める男女同権に反する法の効力は1953年3月31日までと規定した。この規定は、諸法の改正がそれまでに行われることを想定していたが、実際には相当な時間をかけて、男性と女性との同権、男女平等の実現に向けた立法は、段階的に進められていくこととなった（表1参照）。

まず、1957年に、民法典等を改正する男女同権法⁽⁸⁾が制定された。同法により、婚姻における配偶者間の平等に関して、妻を家事責任者と位置付ける民法典の規定が改められ、稼得活動（就業）を行う権利が妻に認められた⁽⁹⁾。しかし、この時点では妻の就業は家事責任に合致し得る範囲に限るという条件付きで認められていたにすぎず、この制限が廃止されるには、1976年の第1次婚姻家族法改革法⁽¹⁰⁾の制定（1977年施行）まで、更に20年を要した⁽¹¹⁾。

(5) 委員会委員任命における連邦の関与に関する法律（連邦委員会構成法）Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz - BGremBG) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) <https://www.gesetze-im-internet.de/bgrembg_2015/>

(6) 連邦行政機関及び連邦の裁判所における女性及び男性の平等のための法律（連邦平等法）Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleig) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643) <https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/>

(7) 現行の基本法では、第3条第2項第1文である。

(8) 民法の領域における男性と女性の同権に関する法律（同権法）Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts (Gleichberechtigungsgesetz - GleichberG) vom 18. Juni 1957 (BGBl. I S. 609)

(9) それまでは、民法典は婚姻関係にある男女の役割分担を規定しており、夫は稼得活動、妻は家庭に責任を負う旨の規定があった。泉眞樹子「ドイツ民法典における家族法—親子関係の変化を中心に—」『外国の立法』No.285, 2020.9, pp.24-25. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11538862_po_02850002.pdf?contentNo=1>

(10) 第1次婚姻家族法改革法 Erstes Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts (1. EheRG) vom 14. Juni 1976 (BGBl. I S. 1421)

(11) 子育てについても、1979年改正まで、父親が最終責任者であると規定されていた。„Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ (1973-1981).“ Deutscher Bundestag website <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/21987896_enquetel-199442>

表1 男女平等を実現するための立法等

	法律等	概要	政権与党(注)
1949年	ドイツ連邦共和国基本法	第3条第2項「男性と女性は同権である。」	CDU/CSU と FDP 等
1957年	男女同権法 (BGBl. I 1957 S. 609)	民法典における男女平等を一部実現 制限されていた妻の稼得活動 (就業) の一部容認等	CDU/CSU と FDP 等
1973年	連邦議会に「女性と社会」調査会」設置 (～1981年)	1974年から活動開始 1980年に勧告を含む報告書を提出	SPD と FDP
1976年	第1次婚姻家族法改革法 (BGBl. I 1976 S. 1421)	妻の稼得活動 (就業) 制限の廃止	SPD と FDP
1980年	職場における男女平等待遇法 (BGBl. I 1980 S. 1308)	雇用における性差別禁止	SPD と FDP
1986年	女性登用 (地位向上) ガイドライン (閣議決定)	連邦行政機関に、女性の採用・昇進に当たり、成績主義を遵守しつつ、女性を「しかるべく考慮する」ことを義務付け	CDU/CSU と FDP
1994年	基本法の改正 (第42回改正法)	東西ドイツ統一により、基本法第3条第2項に第2文「国は、女性と男性の同権が現実的に達成されることを促進し、現に存する不利益の除去を目指す。」追加	CDU/CSU と FDP
1994年	第2次同権法 (BGBl. I 1994 S. 1406)	職業生活に関する男女平等政策 統一条約に記された課題 (男女同権の推進、家庭と職業の両立) への対応	CDU/CSU と FDP
	女性登用法 (BGBl. I 1994 S. 1406)	1986年の「女性登用ガイドライン」の拡充	
	就業者保護法 (BGBl. I 1994 S. 1412)	セクシャル・ハラスメントからの保護 1991年のEC委員会の勧告への対応	
	連邦委員会構成法 (BGBl. I 1994 S. 1413)	連邦の委員会への委員任命・派遣において、男女1名ずつの推挙を義務付け	
2001年	連邦平等法 (BGBl. I 2001 S. 3234)	公務部門における男女平等の実現 女性登用法の後継法	SPD と 緑の党
2001年	連邦政府と経済団体の協定	民間企業における男女の機会均等促進	SPD と 緑の党
2004年	兵士平等法 (BGBl. I 2004 S. 3822)	軍務における女性の過少性 (衛生部門では50%未満、他は15%未満) 是正のためのクォータ制適用	SPD と 緑の党
2006年	EU平等待遇指令実施法 (BGBl. I 2006 S. 1897)	EUの4つの平等待遇に関する指令の実施	CDU/CSU と SPD
	一般平等待遇法 (BGBl. I 2006 S. 1897)	包括的な平等法 (宗教、性別、人種、出身国等に関する差別禁止) 私法上の関係や民間企業にも適用	
	兵士平等待遇法 (BGBl. I 2006 S. 1897, 1904)	差別撤廃のためのポジティブ・アクションを許容	
2009年	ドイツ・コーポレート・ガバナンス・コード (株式法第161条を法的根拠とする。) の改定	取締役会の構成に関して、多様性 (ダイバーシティ) の留意、女性登用の検討を規定 監査役会の女性比率 (クォータ) を設定	CDU/CSU と FDP
2015年	指導的地位法 (BGBl. I 2015 S. 642)	民間企業における指導的地位 (管理職・幹部職) の女性比率の上昇	CDU/CSU と SPD
	連邦委員会構成法 (BGBl. I 2015 S. 642)	1994年の同名の法を廃止し、新たに制定	
	連邦平等法 (BGBl. I 2015 S. 642, 643)	2001年の同名の法を廃止し、新たに制定	
2021年	第2次指導的地位法 (BGBl. I 2021 S. 3311)	民間企業の実業取締役会へのクォータの導入 監査役会の30%女性クォータの公企業への拡張 公的機関の指導的地位の男女同権の参画を、2025年末までに実現	CDU/CSU と SPD

(注) CDU/CSU (キリスト教民主同盟/キリスト教社会同盟)、FDP (自由民主党)、SPD (社会民主党)、緑の党 (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

(出典) 筆者作成。

1970年代に改正が実現したのは、女性解放運動の広がり⁽¹²⁾と社会の意識変革による。1973年には、連邦議会に「女性と社会」調査会⁽¹³⁾が設置され、1980年に、法的・社会的な男女同権を実現するための勧告を含む報告書⁽¹⁴⁾が提出された。その背景には、女性差別撤廃を求め世界的な女性解放運動の広がりがあった。1975年には、国際婦人年世界会議が開催され、以後10年間を「国連婦人の10年」とすることが決定され、1979年には国連第34回総会で「女子差別撤廃条約」⁽¹⁵⁾が採択されている。西ドイツは、1980年に同条約に署名し、1985年に批准した。

(2) 雇用における性差別禁止と連邦行政機関における女性登用

職場における男女の賃金格差等に関しては、欧州共同体（European Community: EC）が1976年に発出した「職場における男女平等待遇指令（76/207/EEC）」⁽¹⁶⁾を受け、1980年に職場における男女平等待遇法⁽¹⁷⁾が制定され、民法典に、雇用における性差別を明確に禁止する規定が置かれた⁽¹⁸⁾。雇用主に対する、採用、昇進、指示、解雇の際の性差別の禁止（第611a条）、性別募集を行わない努力義務（第611b条）の規定と、同一労働又は同一価値労働に対する、性別で異なる報酬の約定の禁止（第612条改正）である⁽¹⁹⁾。

連邦公務員に関しては、1986年に「女性の登用ガイドライン」⁽²⁰⁾が閣議決定された。これは、

-
- (12) ドイツの女性解放運動における画期的な事件として、女優ロミー・シュナイダー（Romy Schneider）など28人の著名な女性が「私は中絶をしたことがある。」と告白した雑誌「シュテルン」1971年6月6日のタイトルページをきっかけに、数千人の女性が刑法典（Strafgesetzbuch）第218条（妊娠中絶に対する刑事罰）反対の街頭デモを行ったことが有名である。中絶禁止に対する抗議活動は、法的・社会的に不利な状況（夫の同意を必要とする妻の就業、子育ての最終責任者を父親とすること等）への多くの女性の不満とつながり、このような差別を撤廃し、基本法が保障する「男女の権利は平等である」の実現を求める女性の運動が支持を集めた。ibid.
- (13) この調査会は、1973年11月8日、CDU/CSU会派の動議を受け、連邦議会が設置を決定した。„Antrag der Fraktion der CDU/CSU betr. Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“,“ Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 7/367, 20.03.73. <<https://dserver.bundestag.de/btd/07/003/0700367.pdf>>
- (14) „Bericht der Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 25. Mai 1977—Drucksache 8/305—,“ Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 8/4461, 29.08.80. <<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/08/044/0804461.pdf>>
- (15) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（昭和60年条約第7号）「女子差別撤廃条約」外務省ウェブサイト <<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html>>; Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. UN website <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>>
- (16) 雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件に関する男女均等待遇原則の実施に関する指令（76/207/EEC）Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, *OJ L* 39, 14.2.1976, pp.40–42. <<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1976/207/oj>>
- (17) 職場における男女の均等待遇及び事業譲渡の際の請求権保存に関する法律（労働法 EC 適応法）Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308). 全5か条。1980年8月20日公布、翌21日施行。第1条で民法典改正（第611a条、第611b条、第612a条新規追加、第612条第3項全文改正、第613a条第1項第2文から第4文までの全文改正、同条第4項全文改正）等。
- (18) 齋藤純子「ドイツの男女平等政策（1）」『レファレンス』564号、1998.1, p.74.
- (19) 直ちに性差別的な雇用慣行の改善にはつながらなかった。性差別禁止の例外が認められていること、性差別禁止違反への制裁措置が限定的であること、差別の証明責任が雇用主側に完全には転換されていないことによる。同上
- (20) 連邦行政機関における女性の職業上の登用のためのガイドライン（Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24.02.1986.）女性の登用（地位向上）（Frauenförderung）とは、英語のアファーマティブ・アクション、ポジティブ・アクションに相当し、男女格差を構造的な問題として、その改善を図る政策を包括的にいう。次を参照。齋藤純子「ドイツにおける女性のためのアファーマティブ・アクション立法」『外国の立法』No.192/193/194, 1995.4, pp.80-81.

女性の採用及び昇進を促す、初めての具体的な規制である⁽²¹⁾。同ガイドラインは、連邦行政機関に対し、採用・昇進等に関して、成績主義を遵守しつつ、女性を「しかるべく考慮する」ことを義務付けるもので、女性登用の機会を増やすための具体的な施策や、女性の研修参加率を高めるための施策、家庭と仕事の両立に関する規制などが盛り込まれた⁽²²⁾。

2 東西ドイツ統一による基本法改正と第2次同権法—積極的差別是正措置の導入—

(1) 基本法改正による「結果の平等」目標設定

1990年の東西ドイツ統一は、男女平等政策を加速させた。西ドイツは、欧州の中でもフランスや北欧と比べて男女の役割分担意識が根強く、育児支援も現金給付の児童手当に偏り、保育サービスが不十分で、女性の就業率が低かったのに対し、東ドイツ（ドイツ民主共和国）では、社会主義体制下で男女平等政策が推進され、女性の就業率は高く、家庭と仕事の両立のための社会的基盤も整っていた。したがって、男女平等に関しては、西ドイツが東ドイツの水準に合わせる必要があったからである。

1990年8月31日締結の「ドイツ統一達成に関するドイツ連邦共和国とドイツ民主共和国との間の条約（統一条約）」⁽²³⁾は、第7章第31条「家族及び女性」において、「男性と女性の権利の平等（Gleichberechtigung）に関する立法を更に発展させることは、全ドイツの立法者の任務とする。」（同第1項）と規定し、この「男女同権の推進」を始めとして、「家庭と職業の両立」（同第2項）、「旧東ドイツ地域における保育施設の連邦資金による運営」（同第3項）、「人工妊娠中絶に関する法を東西両地域において改善するよう改正」（同第4項）の4つの課題を明示した。

基本法には、1994年10月に、男女同権を規定する第3条第2項に、第2文「国は、女性と男性の同権が現実的に実現することを促進し、現に存する不利益の除去を目指す。」が新たに追加され、男女同権を実現するための具体的な施策の実施を国の責務とすることが明確に規定された⁽²⁴⁾。これによって、連邦の男女平等政策も、形式的平等と性差別禁止を規定する段階から、具体的な「結果の平等」を求める積極的差別是正措置を実施する段階に、一歩進んだ。

(21) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Gleichstellung in der Bundesverwaltung: Erfahrungs- und Gremienbericht 2010*, 2. Auflage, Dezember 2011, S.18. <<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95922/874a900a013f162fc5e020fd864861d4/erfahrungs-und-gremienbericht-data.pdf>>

(22) 「第1編 人事行政 【第2部】 女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて 第3章 諸外国における女性国家公務員の採用・登用の状況と課題 第3節 ドイツ」人事院『年次報告書 平成25年度』<<https://www.jinji.go.jp/hakusho/h25/1-2-03-3-2.html>>; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *20 Jahre Bundesfrauenministerium*, September 2007. <<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/83980/e7c35fca44fd0c99946f585c4993ec7a/20-jahre-frauenministerium-data.pdf>>

(23) Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands (Einigungsvertrag) vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S. 889) <<https://www.gesetze-im-internet.de/einigvtr/>>; 山口和人ほか「ドイツの統一の回復に関するドイツ連邦共和国とドイツ民主共和国との間の条約（立法紹介 条約）」『外国の立法』No.174, 1991.7, pp.139-161.

(24) 1994年10月27日の第42回基本法改正法（Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes (Artikel 3, 20a, 28, 29, 72, 74, 75, 76, 77, 80, 87, 93, 118a und 125a) vom 27. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3146)）による追加。初宿訳 前掲注(3), p.3; 中島通子「ドイツ「事実上の平等」をめざした憲法改正と第2次男女同権法の成立—ドイツ男女雇用平等に向けた新たな取り組み—」『賃金と社会保障』1140号, 1994.10.25, pp.57-66.

(2) 第2次同権法—女性登用法、就業者保護法、連邦委員会構成法—

基本法改正に先立ち、1994年7月には、統一条約に記された2つの課題（男女同権の推進、家庭と職業の両立）に対応するため、職業生活に関する男女平等政策として、第2次同権法⁽²⁵⁾が制定された。また同法により、1991年のEC委員会の勧告⁽²⁶⁾により求められたセクシャル・ハラスメント対策も行われた⁽²⁷⁾。

第2次同権法は、全13か条の条項法⁽²⁸⁾で、第1条で女性登用法⁽²⁹⁾を制定し、第10条で就業者保護法⁽³⁰⁾を制定し、第11条で連邦委員会構成法⁽³¹⁾を制定する。その他、連邦官吏法⁽³²⁾、民法典等を改正し、第12条で経過規定を、第13条で1994年9月1日施行を規定する。

女性登用法（全3章20か条）は、1986年の閣議決定「女性登用ガイドライン」を拡充するものである。第1章「総則」で、適用範囲（連邦行政機関、連邦直属の公法上の団体・施設・財団、連邦裁判所）、法律の目的、定義を定め、第2章「登用措置」で、一定規模の事業所に対し、就業者から女性問題担当者⁽³³⁾を選任することを義務付け、女性登用計画の策定、統計、募集、採用、昇進、資格、労働時間、パートタイム、休職、不利益待遇⁽³⁴⁾禁止、労使協約、報告に関する規定を置き、第3章「女性問題担当者」で、女性問題担当者に関する詳細を定める。

就業者保護法（全7か条）は、公務部門の就業者だけでなく、民間企業、家内労働、裁判官、兵士を対象とし、セクシャル・ハラスメントに関する規定を置く。

連邦委員会構成法（全4章9か条）は、連邦が委員の任命権等を有する委員会において、男女均等な参画を努力目標として規定し、そのための具体的な手法として、二重推挙の原則、すなわち、委員の指名を行う際に、原則として女性と男性を1名ずつ推挙することを義務付ける。また、連邦政府が、4年間の連邦議会期（選挙期）ごとに、主要な委員会における女性比率等に関する報告書を連邦議会に提出することを規定する。

(25) 女性と男性の同権を実施する法律（第2次同権法）Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz - 2. GleichBG) vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406). 1994年9月1日施行。邦訳は、齋藤純子訳「【ドイツ】女性と男性の同権の実現のための法律（第2次同権法）」『外国の立法』No.192/193/194, 1995.4, pp.94-107.

(26) 職場における女性及び男性の尊厳の保護に関する勧告 Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (92/131/EEC) <<http://data.europa.eu/eli/reco/1992/131/oj>>

(27) 齋藤 前掲注(20), p.82.

(28) 条項法 (Artikelgesetz) とは、複数の条 (Artikel) から成り、同時に複数の法律を改正又は制定する法律である。

(29) 連邦行政機関及び連邦裁判所における女性登用及び家族と職業との両立を促進する法律（女性登用法）Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz - FFG) vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406). 女性の地位向上法とも訳される。齋藤 前掲注(25), pp.94-104.

(30) 職場におけるセクシャル・ハラスメントから就業者を保護する法律（就業者保護法）Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1412); 齋藤 同上, pp.104-105.

(31) 連邦の影響下にある委員会における女性及び男性の任命及び派遣に関する法律（連邦委員会構成法）Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflusbereich des Bundes (Bundsgremienbesetzungsgesetz - BGremBG) vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1413). 全4章9か条。齋藤 同上, pp.105-107.

(32) 改正時は Bundesbeamtenengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 479). 現行法は、Bundesbeamtenengesetz (BBG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) <https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/>

(33) 「女性登用ガイドライン」の1990年改正時に、職場に女性問題担当者を置くことが義務付けられていた。有澤知子「ドイツとクォータ制」『国際女性一年報—』27号, 2013.12, p.79. <https://www.jstage.jst.go.jp/article/kokusaijosei/27/1/27_78/_pdf/-char/ja>

(34) 不利益待遇 (Benachteiligung) は、不利益取扱いとも訳され、英語の discrimination (差別) に当たる。

3 実効性のある平等法の実現へー連邦平等法、連邦政府経済団体合意、兵士平等法ー

(1) 男女平等の実現のための法律（平等実現法）ー連邦平等法の制定ー

女性登用法の制定により、2000年末時点で、連邦公務員全体の女性比率は若干上昇して44.7%となったが、高級職（総合大学卒業相当で、管理職・幹部職に就任できる資格を有する）は20.7%にとどまり、管理職はその半分以下であった⁽³⁵⁾。民間企業も多くの労働協約等で女性登用措置が採用されたが、経営陣や幹部職に女性がいない状態に大きな変化は見られなかった⁽³⁶⁾。

1998年秋には、キリスト教民主同盟・社会同盟（CDU/CSU）と自由民主党（FDP）の保守中道政権から、社会民主党（SPD）と同盟90/緑の党（BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN、以下「緑の党」）の中道左派政権へ、16年ぶりに政権が交代した。新政権は、男女平等推進に強い意欲を示し、連立協定には、女性登用を民間部門にも適用する、実効性のある平等法の制定が明記された。

まず、2001年12月4日に、「女性及び男性の平等を実現する法律（平等実現法）」⁽³⁷⁾が公布された（翌5日施行）。同法は、全3か条の条項法で、第1条で連邦平等法⁽³⁸⁾（全6章26か条）を制定し、第2条で連邦官吏法を改正し、第3条で公布と女性登用法の廃止を規定する。

連邦平等法は、女性登用法の後継法で、連邦公務員の実際の平等推進を目的とする。その内容は、次のとおりである⁽³⁹⁾。①用語変更：女性の能力不足を連想させる「女性登用（女性の地位向上）（Frauenförderung）」を、「結果の平等」を含意すると忌避されてきた「平等（Gleichstellung）」に置き換える。これによって「女性登用（地位向上）計画」、「女性問題担当者」は、「平等計画」、「平等問題担当者」に変更された。②男女平等な用語法：連邦の法令・行政文書において、職業名は、女性形の併用又はジェンダー・ニュートラルな表現に改める。③ジェンダー主流化：男女平等促進を義務付ける。④対象拡大：対象を私法上の連邦機関にも拡げ、連邦機関の業務委託先にも、契約によって、この法律の原則の適用を求める。⑤差別の定義：EU法を基準として、女性に対する直接差別及び間接差別の定義を明確に定める。見かけ上は中立的な規定、基準又は手続でも、不利益を受ける女性の比率が男性に比べて著しく高いとき、女性に対する間接差別であるとする。⑥募集・選考手続の基準の明確化：暗黙の女性差別（男性優遇）を防止する。⑦「個別事情を考慮したクォータ制」の導入：個人的事情に対する配慮を条件とするクォータ制はEU法に反しないという判例の蓄積⁽⁴⁰⁾を踏まえ、連邦官吏法を改正する。

連邦平等法は、連邦の各機関に対して平等計画の策定を義務付け、女性比率が50%未満である部門においては、職員の採用、任用及び昇進の際に、同一の適性、能力及び専門的業績がある場合、女性を優先的に考慮しなければならないと定めた。

(35) 管理職の女性比率は、1998年時点で、課長クラスで10.6%、部長クラスで8.2%、局長クラスで2.1%であった。齋藤純子「ドイツにおける公務部門の男女平等のための連邦平等法の制定」『外国の立法』No.213, 2002.8, p.78.

(36) 内閣府男女共同参画局「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」2008.3, p.41. <<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h19shogaikoku/sec2-4.pdf>>

(37) 女性及び男性の平等を実現する法律（平等実現法）Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz-DGleiG) vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234)

(38) 連邦行政機関並びに連邦の企業及び裁判所における女性及び男性の平等のための法律（連邦平等法）Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz) vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234)

(39) 齋藤 前掲注(35), pp.80-83.

(40) 1995年に欧州裁判所は、無条件かつ自動的に女性を優遇することを定めていたプレーメン州法のクォータ規定をEU法違反としたが、1997年に、候補者の個人的事情を考慮するという留保条件を付していたノルトライン・ヴェストファーレン州法のクォータ規定はEU法違反ではないとした。同上, p.82.

(2) 民間企業における男女の機会均等の促進のための連邦政府と使用者の協定

一方、民間企業にも適用される平等法の制定については、経済界の強い抵抗によって、立法化は見送られた⁽⁴¹⁾。代わりに、連邦政府と経済団体は、2001年7月2日に、民間企業における男女の機会均等(Chancengleichheit)を促進するために協定⁽⁴²⁾を締結し、この協定の実施状況について、両者で共同調査を行い、初回は2003年に、その後も2年ごとに報告書がまとめられることとなった⁽⁴³⁾。

(3) 兵士平等実現法による兵士平等法の制定

2004年12月30日に、連邦平等法の対象ではない連邦軍兵士を対象として、「連邦軍の女性兵士及び男性兵士の平等を実現する法律(兵士平等実現法)」⁽⁴⁴⁾が公布された。同法は、全10か条から成り、第1条で兵士平等法⁽⁴⁵⁾を制定する。兵士平等法は、公布翌日の2005年1月1日から施行され、軍務において女性が過少である場合(衛生部門では50%未満、その他の部門では15%未満)、クオータが適用される旨が規定された。

4 平等待遇の実現と企業におけるダイバーシティ

(1) EU 平等待遇指令実施法—一般平等待遇法、兵士平等待遇法—

2005年秋に発足したCDU/CSUとSPDの大連立政権の下では、2006年7月に、平等待遇に関するEUの4つの指令を実施するためのEU平等待遇指令実施法⁽⁴⁶⁾が制定された(同年8月18日施行)。全4か条から成り、第1条で一般平等待遇法⁽⁴⁷⁾を、第2条で兵士平等待遇法⁽⁴⁸⁾を制定し、第3条で民法典等の多数の関連法規を改正し、第4条で施行及び廃止を規定する。セクシャル・ハラスメント関連の規定は一般平等待遇法等に統合され、就業者保護法は廃止された。

一般平等待遇法(全7章33か条)は、EU指令の基準よりも高い水準で、包括的な差別禁止⁽⁴⁹⁾を規定する。これまでの連邦法が対象としてきた公務部門だけでなく、私人の間の法的

(41) 同上, p.79.

(42) 民間経済部門における女性及び男性の機会均等を促進するための連邦政府とドイツ経済諸団体との間の協定 Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft

(43) 齋藤 前掲注(35), p.80. 第1回目の報告書は、Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft*, Dezember 2003. <<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93380/9ccb3398597b8317f6644ca2324f0cf7/bilanz-2003-vereinbarung-data.pdf>>

(44) 連邦軍の女性兵士及び男性兵士の平等を実現する法律(兵士平等実現法) Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz-SDGleiG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822)

(45) 連邦軍の女性兵士及び男性兵士の平等のための法律(兵士平等法) Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz - SGleiG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822) <<https://www.gesetze-im-internet.de/sgleiG/>> 制定時は全5章24か条から成る。

(46) 平等待遇原則の実現のための欧州指令を実施する法律(EU平等待遇指令実施法) Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897). 同法は、前政権(SPD・緑の党の連立政権)時に、野党だったCDU/CSUの反対により成立に至らなかった法案とほとんど同じ内容である。齋藤純子「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」『外国の立法』No.230, 2006.11, pp.91-123. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000337_po_023004.pdf?contentNo=1>

(47) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) <<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>>

(48) Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz - SoldGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897, 1904) <<https://www.gesetze-im-internet.de/soldgg/>>

(49) 事由又は分野ごとに断片化していた差別禁止法を統合し、単一の包括的差別禁止法として制定する意義と論

関係や民間企業にも適用され、積極的是正措置も取り入れられた。同法第1条「法律の目的」は、人種を始めとして、民族的出自、性別、宗教・世界観、障害、年齢、性自認による不利益待遇の防止・排除を規定し、第3条「定義」は、直接差別、間接差別、セクシャル・ハラスメント等を定義し、第5条「積極的是正措置」は、不利益待遇是正のために行われる異なる取扱いを容認する。連邦家族高齢者女性青少年省には、新たに「連邦反差別局 (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)」が設置され (第25条)、不利益待遇の相談が可能になった。就業者だけでなく、就職活動や実務研修時の差別も禁止され、損害賠償請求についても明確に規定された (第15条)。

兵士平等待遇法 (全4章20か条) には、一般平等待遇法とほぼ同様の規定が置かれ、差別撤廃のための積極的是正措置 (第5条) も明記された。

(2) ドイツ・コーポレート・ガバナンス・コードにおけるダイバーシティへの留意

民間企業における男女平等政策実施については、依然として企業の自主的な取組を促すにとどまった。上場企業の管理・監督に関する法的規制を定めるドイツ・コーポレート・ガバナンス・コード⁽⁵⁰⁾には、2009年改正により、「取締役会」⁽⁵¹⁾及び「監査役会」⁽⁵²⁾において構成員の多様性 (ダイバーシティ) を考慮し、女性登用に留意する規定が置かれた⁽⁵³⁾。

II 指導的地位法・第2次指導的地位法と連邦平等財団設立法

1 女性クォータ法制定の機運

1994年に制定された連邦委員会構成法及び女性登用法、また女性登用法の後継法である2001年制定の連邦平等法や企業の自主的な取組にもかかわらず、企業や政府の幹部職・管理職 (指導的地位) に占める女性の比率は、依然として低迷していた⁽⁵⁴⁾。2012年に連邦公務員の管理職の女性比率は30% (連邦最高官庁⁽⁵⁵⁾においては27%) にすぎず、男女1名ずつの委員候補推挙手続が実施されても、女性委員の比率は25.7%に留まっていた。民間企業にいたっては、

点について、次を参照。藤戸敬貴「包括的差別禁止法の諸相—ドイツ、スウェーデン、英国—」国立国会図書館調査及び立法考査局編『ダイバーシティ (多様性) 社会の構築—総合調査報告書—』(調査資料2016-3) 2017, pp.45-58. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10310075_po_20170205.pdf?contentNo=1>

(50) ドイツ・コーポレート・ガバナンス・コード (Deutscher Corporate Governance Kodex: DCGK) は、株式法 (Aktiengesetz 後掲注 (62)) 第161条「Erklärung zum Corporate Governance Kodex」を法的根拠とし、ドイツの上場企業の管理・監督を目的とする重要な法的規定で、経済界の自発的な義務的事項の表明である。„Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).“ Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex website <<https://www.dcgk.de/de/>>

(51) Vorstand は、私法上の団体、公法上の団体の業務執行機関である。企業の場合は「取締役会」、社団法人・財団法人等の場合には「理事会」と訳す。山田晟『ドイツ法律用語辞典 改訂増補版』大学書林, 1993, p.709.

(52) 監査役会 (Aufsichtsrat) は、会社 (株式会社、株式合資会社、相互保険会社、有限会社) の業務執行を監督する機関や、協同組合の業務執行を監督する機関 (日本の中小企業等協同組合法でいう監事に当たる。) をいう。その構成員は、株式総会などによって (ドイツにおいては共同決定権に基づき被用者からも) 選出される。日本の監査役に比べ、きわめて高く強力な地位及び権限を有する。同上, p.51; 田沢五郎『独 = 日 = 英ビジネス経済法制辞典』郁文堂, 1999, p.73.

(53) ドイツを代表する30社 (DAX30の企業) の監査役会に占める女性比率は、2009年に12.7%であったのが、2013年には21.9%まで上昇した。学校法人明治大学「ドイツにおけるコーポレート・ガバナンス及び女性の活躍状況の開示についての取組に関する調査業務」報告書 (平成25年度内閣府委嘱調査) 2014.3.28. 内閣府男女共同参画局ウェブサイト <https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/140611_11.pdf>

(54) Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 18/3784, 20.01.2015, S.1-2. <<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/037/1803784.pdf>>

(55) 連邦最高官庁 (Oberste Bundesbehörde) とは、連邦省 (Bundesministerien)、連邦大統領官房 (Bundespräsidialamt)、連邦首相府 (Bundeskanzleramt)、連邦会計検査院 (Bundesrechnungshof) 等。山田 前掲注 (51), p.458.

2013年に、ドイツの上位200社の幹部職の女性比率は、取締役会4.4%、監査役会15.1%であった。

2013年の連邦議会選挙後に成立したCDU/CSU及びSPDの大連立政権は、第18議会期連立協定⁽⁵⁶⁾に、民間企業に対し女性クオータを導入することを立法課題として明記した⁽⁵⁷⁾。

2 指導的地位法の制定—新たな連邦委員会構成法及び連邦平等法—

連立協定に従い、従来の公務部門に加え、民間企業においても指導的地位の女性比率を高めることを目的とした「民間企業及び公務部門の指導的地位における女性及び男性の同権参画のための法律」⁽⁵⁸⁾（以下「指導的地位法」）が、2015年4月24日に連邦大統領の署名を得て、同月30日に公布され、一部を除き、公布翌日の同年5月1日に施行された⁽⁵⁹⁾。

指導的地位法は、全24か条から成る条項法で、1994年の連邦委員会構成法及び2001年の連邦平等法をいったん廃止し、それぞれ新たな法律として制定した。第1条で連邦委員会構成法⁽⁶⁰⁾を制定し、第2条で連邦平等法⁽⁶¹⁾を制定し、株式法⁽⁶²⁾等、多数の関連法を改正し、第23条で報告制度及び評価について規定し、第24条で施行及び廃止を規定する。

同法により、上場等の一定の基準を満たす民間企業は、①監査役会の女性クオータ：2016年以降に監査役会の新委員を選出する場合には、30%以上を女性にすること（対象企業は約100社）、②管理職の女性比率上昇目標：管理職の女性比率上昇の目標値及び目標達成時期を2015年9月末までに定めること（対象企業は約3,500社）が、義務付けられた⁽⁶³⁾。連邦の機関は、女性比率50%を目標とすることが明記された。さらに、連邦政府による年次報告、施行2年後の連邦議会への報告書提出、施行3年後の評価が規定された。

新たに制定された連邦委員会構成法（全7か条）は、連邦が影響を及ぼし得る委員会の委員を選ぶ際には、可能な限り男性と女性の数を均等にすることを目標に掲げることを規定する。

同じく新たに制定された連邦平等法（全6章40か条）は、連邦の各機関に平等計画の策定を義務付け、女性比率が50%未満の部門における採用や昇進に際し、同一の適性、能力、専門的業績がある場合には、女性を優先的に考慮することを規定する。

(56) *Deutschlands Zukunft gestalten: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU UND SPD: 18. Legislaturperiode*, 2013, S.72. <<https://archiv.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>>

(57) 2016年以降に上場企業に設置される監査役会に占める女性監査役の比率を30%以上とする。上場企業は、監査役会及び取締役会に占める女性比率上昇の目標値を設定して公表し、第18議会期（2013～2017年）中にこれを達成しなければならない。渡辺富久子「【ドイツ】新連立政権の政策課題」『外国の立法』No.258-1, 2014.1, p.12. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8407334_po_02580105.pdf?contentNo=1>

(58) Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (BGleiNRG k.a.Abk.) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642)

(59) 同法法案は、連邦政府により、2014年12月29日に連邦参議院に提出され、連邦参議院での審議と並行して、2015年1月20日に連邦議会に提出された。同年3月6日に連邦議会で修正案が可決され、同月27日に連邦参議院を通過した。„Vorgang - Gesetzgebung: Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.“ dip.bundestag website <<https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-f%C3%BCr-die-gleichberechtigte-teilhabe-von-frauen-und-m%C3%A4nnern-an/64384>>

(60) Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) 前掲注(5)

(61) Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643) 前掲注(6)

(62) 株式法 Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089) <<https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/>>

(63) 渡辺富久子「【ドイツ】女性クオータ制の導入」『外国の立法』No.263-1, 2015.4, pp.12-13. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_9218618_po_02630106.pdf?contentNo=1>

3 指導的地位法の施行状況

2017年3月8日（国際女性デー）に、連邦政府は、指導的地位法施行に関する初めての報告書⁽⁶⁴⁾を発表した。報告書は、民間企業への女性クォータ義務付けに関して、①監査役会の新委員女性比率30%以上は、約100社の対象企業の全社が達成し、②女性比率目標値及び目標達成時期の決定についても、約3,500社のうち7割超の企業が設定を終えており、指導的地位法が女性登用に対して効果があったとする。報告書には、連邦各省における男女平等指標も記され、政府機関における指導的地位の女性比率は2015年時点で30%を超え、女性登用の模範事例となっていると評価している。

2017年の連邦選挙後、引き続き大連立を組んだCDU/CSUとSPDは、第19議会期連立協定⁽⁶⁵⁾において、2025年までに公務部門の指導的地位における男女平等を実現することで合意した。

2020年6月の第4次報告書⁽⁶⁶⁾は、指導的地位法の効果が確認できるとし、クォータ制が義務付けられた企業では、監査役会に占める女性の比率が、2015年の25%から2017年には32.5%、2019年には35.2%まで上昇している一方で、クォータが課せられない企業では19.9%にとどまったと報告する。特に、企業の取締役会の動向は低調で、2015年の6.3%から2017年の7.7%に上昇したにすぎず、企業の約80%は取締役会に女性がいないうえ、取締役会の女性比率目標を設定した企業の約70%が、目標値を0%としていたことが報告された。

このような状況に対して、男女平等問題を担当する連邦家族高齢者女性青少年大臣フランツィスカ・ギーファイ（Franziska Giffey）（当時）は、企業の自発性に任せたままでは変化は起きず、政治的な圧力なしには何も動かないと主張し、連邦司法大臣クリスティーネ・ラムブレヒト（Christine Lambrecht）⁽⁶⁷⁾（当時）も、立法への意欲を示した⁽⁶⁸⁾。

4 第2次指導的地位法の制定

2021年6月25日に、「民間企業及び公務部門における女性の指導的地位への同権の参画のための規定を補完し、改正する法律」⁽⁶⁹⁾（以下「第2次指導的地位法」）が制定され、同年8月11日に公布された。

同法の法案は、連邦政府により、2021年1月22日に連邦参議院に提出され、連邦参議院での審議と並行して、同年2月15日に連邦議会に提出された。同年6月11日に、連邦議会で修正案が、CDU/CSUとSPDの賛成、ドイツのための選択（AfD）とFDPの反対、左派党（DIE LINKE）と緑の党の棄権により可決され、連邦参議院では同25日に可決された。

(64) „Die Quote wirkt,“ *Pressemitteilung*, 08.03.2017. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend website <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-die-quote-wirkt-/115138>>

(65) *Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: 19. Legislaturperiode*, 2018, S.24. Bundesregierung website <<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf>>

(66) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes*, Juni 2020. <https://www.bmfv.de/SharedDocs/Downloads/DE/News/PM/061020_Frauenanteil_Fuehrung_4.pdf>

(67) 2021年5月のギーファイの連邦大臣辞職後、連邦家族高齢者女性青少年大臣を兼任した。

(68) „Frauen in Führungspositionen: Freiwillig tut sich wenig - nur feste Vorgaben wirken,“ 10. Juni 2020. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz website <https://www.bmfv.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/061020_FuePogII.html>

(69) Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 7. Augst 2021 (BGBl. I S. 3311)

同法は、全 27 か条の条項法で、第 1 条で連邦委員会構成法の改正、第 2 条で連邦平等法の改正等、多数の関連法規を改正し、第 26 条で報告方法と評価について規定し、第 27 条で公布翌日の施行と指導的地位法の廃止を規定する（表 2 参照）。

表 2 第 2 次指導的地位法（BGBl. I 2021 S. 3311）の構成

	条見出し	
第 1 条	Änderung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes	連邦委員会構成法の改正
第 2 条	Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes	連邦平等法の改正
第 3 条	Änderung der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung	平等問題担当者選挙規則の改正
第 4 条	Änderung der Gleichstellungsstatistikverordnung	平等統計規則の改正
第 5 条	Änderung des Handelsgesetzbuchs	商法典の改正
第 6 条	Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch	商法典施行法の改正
第 7 条	Änderung des Aktiengesetzes	株式法の改正
第 8 条	Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz	株式法施行法の改正
第 9 条	Änderung des SE-Ausführungsgesetzes	SE（ヨーロッパ株式会社）実施法の改正
第 10 条	Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung	有限会社法の改正
第 11 条	Änderung des GmbHG-Einführungsgesetzes	有限会社法施行法の改正
第 12 条	Änderung des Genossenschaftsgesetzes	協同組合法の改正
第 13 条	Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes	保険監督法の改正
第 14 条	Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie	鉱業及び鉄鋼業の企業の監査役会及び取締役会における被用者の共同決定に関する法律の改正
第 15 条	Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie	鉱業及び鉄鋼業の企業の監査役会及び取締役会における被用者の共同決定に関する法律を補完する法律の改正
第 16 条	Änderung der Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz	共同決定補完法選挙規則の改正
第 17 条	Änderung des Mitbestimmungsgesetzes	共同決定法の改正
第 18 条	Änderung der Ersten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz	共同決定法第 1 次選挙規則の改正
第 19 条	Änderung der Zweiten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz	共同決定法第 2 次選挙規則の改正
第 20 条	Änderung der Dritten Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz	共同決定法第 3 次選挙規則の改正
第 21 条	Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes	三分の一参加法の改正
第 22 条	Änderung der Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz	三分の一参加法選挙規則の改正
第 23 条	Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch	社会法典第 3 編の改正
第 24 条	Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch	社会法典第 4 編の改正
第 25 条	Änderung sonstigen Bundesrechts	他の連邦法の改正
第 26 条	Berichtswesen; Evaluierung	報告方法、評価
第 27 条	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	施行、廃止

（出典）筆者作成。

同法の主な内容は、次のとおりである⁽⁷⁰⁾。①上場し、平等な共同決定権を有する企業：取締役会のメンバーが3人以上の場合、1人以上の女性の参加が義務付けられる⁽⁷¹⁾。取締役会の女性の数にゼロ目標を設定する場合には、理由を説明することができなければならない。目標値を報告しない企業又はゼロ目標の正当な理由を示さない企業に対しては、実効性のある制裁が定められる。②連邦政府が株式を過半保有している企業及び公法上の企業：監査役会における30%のクォータが、連邦政府が過半数の株式を保有する企業（94社）⁽⁷²⁾にも拡大され、2人以上の委員から成る取締役会・理事会⁽⁷³⁾には1名以上の女性枠要件が導入される。取締役会・理事会への女性枠要件は、医療保険・介護保険を運営する疾病金庫や年金保険・災害保険の保険機関などの公法上の社団や、連邦雇用エージェンシーにも導入され、約155の社会保険機関に適用されることとなった。③連邦公務部門：連邦平等法の適用領域における指導的地位への女性の同権的参画を、2025年末までに達成することを目標とする。連邦委員会構成法の規定が拡張され、今後は、委員2名から成る委員会も対象とされ、更に約107の連邦の委員会が対象となる。

報告方法と評価については、次のとおりである。連邦政府は、施行後、毎年、民間企業・連邦機関等の指導的地位級・委員会における女性比率の推移について、①連邦委員会構成法第5条に規定するデータ、②連邦平等法第38条に規定するデータ、③商法典第315d条及び第289f条⁽⁷⁴⁾に規定するデータ、④連邦出資報告書⁽⁷⁵⁾に基づいて、報告する。また連邦政府は、施行から5年後に、民間企業及び公務部門における指導的地位の女性比率上昇に関する、この法律の効果を評価する。

5 連邦平等財団設立法の制定

男女平等関連の立法としては、第2次指導的地位法の制定に先立ち、2021年5月27日に連邦平等財団設立法⁽⁷⁶⁾（全17か条）が公布され、公布翌日に施行された。同法は、男女平等を推進する活動を行う「連邦平等財団（Bundesstiftung Gleichstellung）」を設立することを目的とする。2018年連立協定合意に基づき、連立与党会派（CDU/CSU及びSPD）が法案を提出し、修正案が同会派及び緑の党の賛成、AfDの反対、FDP及び左派党の棄権により、2021年4月15日に連邦議会で可決、同年5月7日に連邦参議院で可決されたものである。

連邦平等財団の主な任務は、①平等を更に進める必要性のある場所を示し、その解決策を発

(70) „Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II,“ 12.08.2021. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend website <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>>

(71) この対象となる企業は66社で、そのうちの21社には、取締役会に女性がいない。 *ibid.*

(72) 例えば、ドイツ鉄道（Deutsche Bahn AG）、連邦印刷局（Bundesdruckerei GmbH）、ドイツ航空管制（Deutsche Flugsicherung）など。 „Ausgewählte Tagesordnungspunkte der 1006. Sitzung am 25.06.2021: Top10 Frauenquote.“ Bundesrat website <<https://www.bundesrat.de/DE/plenum/bundesrat-kompakt/21/1006/1006-node.html>>

(73) 取締役会・理事会（Vorstand）については、前掲注(51)を参照。

(74) 商法典（Handelsgesetzbuch: HGB）第315d条「企業グループのコーポレート・ガバナンス・ステートメント」、第289f条「コーポレート・ガバナンス・ステートメント」

(75) 連邦出資報告書（Beteiligungsbericht des Bundes）とは、連邦が出資する私法上の企業の状況について、毎年、連邦議会議と連邦参議院に報告するものである。2020年報告によれば、直接出資する企業は106社で、同報告書パートA「連邦企業の現在の課題」には、経営陣・監査役会の女性比率に関する情報が記される。 „Beteiligungsberichte des Bundes.“ Bundesministerium der Finanzen website <https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs_und_Beteiligungs politik/Beteiligungs politik/Beteiligungsberichte/beteiligungsberichte.html>

(76) Gesetz zur Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung vom 18. Mai 2021 (BGBl. I S. 1139) <<https://www.gesetze-im-internet.de/gleibstiftg/>>

見する、②平等を目指す人々をネットワーク化し、サポートする、③男女平等の問題について知識を増やし、市民と共に議論する、の3点である⁽⁷⁷⁾。

同法制定以前に、2020年12月に制定された2021年連邦予算法⁽⁷⁸⁾において、2021年に連邦平等財団の設立を開始できるよう、2021年に300万ユーロ⁽⁷⁹⁾、2022年から2024年までは毎年500万ユーロが計上されている⁽⁸⁰⁾。連邦平等財団は、ベルリンに本部を置き、財団評議会(Stiftungsrat. 議長は連邦家族高齢者女性青少年大臣が務め、10名の委員は連邦議会議員の中から任命)と執行部(Direktorium. 常勤の者2名で構成)によって運営される。

Ⅲ 連邦委員会構成法及び連邦平等法の概要

1 連邦委員会構成法の概要

(1) 構成

連邦委員会構成法は、全6か条から成る。各条の見出しは、第1条：法律の目的、第2条：適用範囲、第3条：定義、第4条：監督委員会及び重要委員会の委員任命、第5条：統計、命令授権、第6条：報告である。

(2) 法の目的、適用範囲(第1条～第4条)

この法律の目的は、連邦が委員指定の権限を有する委員会(Gremien)の連邦指定委員の男女の数を均等にすることである。連邦指定委員とは、連邦の機関(連邦政府、連邦首相府、連邦省等)が、直接かつ法的拘束力をもって選出・任命・派遣・推挙ができる委員をいう。第三者が連邦に対して委員推挙権を行使する委員は、連邦指定委員ではない。

この法律の適用対象となる委員会は、監督委員会(Aufsichtsgremien)及び重要委員会(wesentliche Gremien)である。連邦首相、連邦大臣、裁判所判事や、委員指定の独立性が法で保証されている委員会は、この法律の適用対象ではない。

監督委員会は、監査役会⁽⁸¹⁾、管理委員会⁽⁸²⁾等の組織である。連邦指定委員が2名以上いる監督委員会は、連邦指定委員を男女均等(奇数の場合、差は1名まで)にしなければならない。

重要委員会は、①連邦政府が、その委員を1人以上決定し、又は承知していなければならない委員会、②連邦の機関が重要委員会と指定した委員会である。連邦の機関は、全ての重要委員会における新委員の選出・任用・派遣に際して、均等状況を創出し、維持するよう努めなければならない。複数の連邦の機関が関与する場合も、主管する連邦の機関の下に共同で基準を満たし、基準を満たさないおそれがある場合、連邦家族高齢者女性青少年省に遅滞なく報告し

(77) „Bundesstiftung Gleichstellung: Ein offenes Haus für die Gleichstellung in Deutschland,“ 10.03.2021. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend website <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/ein-offenes-haus-fuer-die-gleichstellung-in-deutschland-174258>>

(78) Gesetz über die Feststellung des Bundeshaushaltsplans für das Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsgesetz 2021) vom 21. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3208)

(79) 1ユーロは約128.9円(令和3年10月分報告省令レート)

(80) „Bundeshaushaltsplan 2021: Einzelplan 17: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,“ S.48. bundeshaushalt.de website <https://www.bundeshaushalt.de/fileadmin/de.bundeshaushalt/content_de/dokumente/2021/soll/epl17.pdf>

(81) 監査役会(Aufsichtsrat)については、前掲注(52)を参照。

(82) 管理委員会(Verwaltungsrat)は、連邦鉄道、連邦郵便等の機関で、重要事項の決定等を行う。委員には、労働者代表も含まれる。山田 前掲注(51), p.689.

なければならない。

(3) 統計、報告 (第5条、第6条)

連邦の機関は、毎年12月31日時点で、①主管する監督委員会及び重要委員会、②各委員会の連邦指定委員の数、③指定委員の男女の数、④上記の前年度比較のデータを記録し、翌年3月31日までに、連邦統計局に報告しなければならない。連邦の機関は、データ保護を遵守した上で、分かりやすい形で自身のウェブサイトでデータを公開しなければならない。報告データに関する統計は、連邦統計局が毎年編成する。統計データの報告に関する個別の要件は、連邦参議院の同意を要しない法規命令⁽⁸³⁾によって、連邦政府が規制する。

連邦政府は、4年ごとに、連邦の機関が連邦統計局に報告したデータに基づき、連邦が行った委員会委員任命の集計及び評価を行い、ドイツ連邦議会に報告する。

2 連邦平等法の概要

(1) 構成

連邦平等法は、全6章40か条から成る。各章の見出しは、第1章「総則」(第1条～第4条)、第2章「女性及び男性の平等のための措置」(第5条～第10条)、第3章「平等計画」(第11条～第14条)、第4章「家族又は介護と職業活動との両立」(第15条～第18条)、第5章「平等問題担当者、代理人及び信任者」(第19条～第36条)、第6章「特別規定、統計、報告及び経過措置」(第37条～第40条)である。

(2) 総則 (第1章) 一目的、適用範囲、定義、一般的な義務一

連邦平等法の目的は、①女性及び男性の平等の実現、②性差別(特に女性の不利益待遇)の解消と防止、③就業者のための家庭・介護・就業の両立の改善である。男女同権の現実的な実現を促進し、構造的な女性差別が解消されなければならないとされ、指導的地位への男女同権参画を達成する期限は2025年末と明示された。また、障害を持つ女性等の特別な利益への配慮も記された。

この法律の適用対象は、公務機関(連邦裁判所、連邦直接行政官庁・行政機関(軍事部門を含む)、連邦の公法上の社団⁽⁸⁴⁾、営造物⁽⁸⁵⁾及び財団)と、連邦が間接的又は直接的に関与し、定款でこの法律の全部又は一部による拘束を宣言する法人である。従業者(官吏、被用者、研修生、裁判官等)、指導的地位にある者、公務機関の長と人事管理部門は、この法律の目的の実現を促進しなければならない。また、公務機関は、助成金拠出に関する契約協定等によって、

(83) 平等統計規則 Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Gremien des Bundes (Gleichstellungsstatistikverordnung - GleistatV) vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274, 2280) <https://www.gesetze-im-internet.de/gleistatv_2015/BJNR228000015.html>

(84) 公法上の社団 (Körperschaft des öffentlichen Rechts, 公法人、公法上の団体ともいう。)とは、民法上の社団法人に相当し、団体に所属する人を構成要素として組織された団体で、公法上の目的を有するものである。市町村 (Gemeinde)、市町村連合 (Gemeindeverbände)、手工業組合 (Handwerksinnungen)、手工業会議所 (Handwerkskammer) 等。山田 前掲注(51), p.374.

(85) 公法上の営造物 (Anstalt des öffentlichen Rechts)とは、公法上の行政施設、公法上の機関であって、恒常的に特定の公的業務を遂行する。国が公法上の根拠に基づいて設立し、独立して業務を遂行する場合(大学、公共放送等)もあれば、従属的に行政サービスを提供する場合(図書館、学校等)もある。„Anstalt des öffentlichen Rechts.“ bpb website <<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon/17080/anstalt-des-oeffentlichen-rechts>>; 山田 同上, p.38.

助成金受領者にこの法律の基本原則を守らせる義務を負う。連邦の法令、公務機関の契約、定款、契約書式、書面等における用語上の男女平等も規定された。

同法で用いる用語の定義は、表3のとおりである。

表3 連邦平等法 (BGBl. I 2015 S. 642, 643) における用語の定義

用語	定義内容
職 (Arbeitsplätze)	教育訓練定員、ポスト、定員ポスト ^(注1) 及び公務ポスト
セクター (Bereiche)	俸給・賃金別集団又はラウフバーン ^(注2) 別集団、ラウフバーン及び専門分野、準備勤務を含む職業教育訓練、裁判長のポスト・定員ポストを含む指導的地位級
職業上の昇進 (beruflicher Aufstieg)	昇級、昇格、昇任、より高位の公務ポスト及び職への異動
従業者 (Beschäftigte)	官吏、研修生を含む被用者、裁判官、公法上の公職従事者
公務機関 (Dienststellen)	連邦裁判所、軍事部門を含む連邦直接行政を行う官庁及び行政機関、連邦の公法上の社団、営造物及び財団
家族的責務 (Familienaufgaben)	18歳未満の子の実際の世話(連邦親手当・親時間法 (BGBl. I 2015 S. 33) に規定する親時間の取得(育児休業・労働時間短縮)を含む)
介護責務 (Pflegeaufgaben)	要介護者の実際の介護・世話を、仕事としてではなく家庭内で行うこと(介護時間・家族介護時間の取得を含む)
資格 (Qualifikation)	適性、能力及び専門的業績
過少代表 (unterrepräsentiert)	1つのセクターの従業者総数に占める女性の比率が50%未満である状態(従業者総数が奇数の場合には、不均衡が2人以上のとき、過少代表)
指導的地位 (Führungspositionen)	上司又は長の責務を伴う全ての職

(注1) 定員ポスト (Planstelle) とは、公法上の役務関係にある自然人(官吏、軍人、裁判官)の予算計画上に示された役職及び俸給。公務機関に雇用される被用者のポスト (Stelle) に相当する。

(注2) ラウフバーン (Laufbahn) は、学歴及び専門性による官吏の官職の分類で、高級職(大学卒)、上級職(専門大学卒)、中級職(実科学学校卒)、単純業務職(基幹学校卒)の4階層に大別される。「第1編 人事行政 【第1部】 今後の幹部要員の確保・育成の在り方 第3節 諸外国の幹部公務員の確保・育成システム 4 ドイツ」人事院『年次報告書 平成19年度』<<https://www.jinji.go.jp/hakusho/h19/020.html>>

(出典) 連邦平等法 (Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643)) 第3条を基に筆者作成。

(3) 女性及び男性の平等のための措置 (第2章) 一職員募集、面接、採用、昇進、研修、出張一

男女どちらかに限定した職員募集は、それが不可欠な場合を除き、許されない。女性過少セクター(女性が50%未満)における職員募集では、女性の応募を奨励しなければならない。原則として、指導的地位を含むあらゆる職員募集にパートタイム可能と注記しなければならない。

女性過少セクターの欠員補充のための面接等の選考手続には、男性以上の数の女性を進ませなければならない。その際に、家族状況・妊娠・家族的責務・介護責務について質問してはならない。選考委員会の委員構成は、性別均等 (geschlechterparitätisch) とし、性別均等にできない正当な理由がある場合には、その理由を記録に残さなければならない。

公務機関は、女性過少セクターでの訓練参加・採用・昇進等の選考で、同じ資格を有する応募者であるなら、女性を優先して考慮しなければならない(男性の応募者個人に、法的に保護すべき、より重要な利益がある場合は除く)。これは、官吏・被用者・研修生・裁判官の任命・昇進にも適用される。選挙や選挙管理委員会が関与する任命・昇進には適用されない。

応募者の資格については、その職に必要な教育・経歴・職能・資格・職業経験等で決定され、勤続年数・雇用期間等は、意味がある場合に限り考慮する。家族的責務・介護責務によって得た経験・技能は、職務遂行に意味がある場合には、考慮しなければならない。応募者選考の際

に評価対象としてはならないのは、①家族的責務・介護責務と関連する就業中断、実質的な就業年数の短さ、労働時間短縮又は訓練修了の遅れ及び時間的制約、②配偶者等の収入状況、③家族的責務・介護責務遂行のための労働時間短縮・休職可能性、④組織・人事管理上の考量、である。

公務機関は、従業者の研修参加を支援し、女性の研修参加率が、研修対象集団の女性比率以上になるようにしなければならない。家族的責務・介護責務を有する従業者が業務研修・出張に参加できるようにし、必要に応じ、可能な範囲で、追加研修を提供したり、出張の期間を変更したりしなければならない。研修参加・出張中の子・要介護者の世話の提供や、そのための追加費用の償還は、必要に応じ、可能とされる。公務機関は、家族的責務・介護責務のため、就業中断した後の昇進や職務復帰を容易にするための研修を提供し、その際の子・要介護者の世話の提供に関して、同様の措置を採る。

(4) 平等計画 (第3章)

平等計画は、この法律の目的のため、人事計画（特に人材育成）に不可欠の手段である。人事管理部門、指導的地位にある者及び公務機関長は、平等計画を実施する義務を負う。

各公務機関は、4年ごとに平等計画を策定しなければならない。平等計画は、12月31日までに策定し、翌年1月1日に発効する。公務機関は、発効日から1か月以内にイントラネット上で平等計画を公表し、各従業者にテキスト形式⁽⁸⁶⁾で通知しなければならない。

平等計画は、策定年の6月30日時点での女性及び男性の状況を記し、過去4年間の進展を評価する状況把握が行われる。家族又は介護と職業活動との両立改善措置に関する男女の利用状況、それらの措置を利用しなかった場合の昇進の男女の比較も記す。前回の平等計画の目標基準値が未達成の場合には、その理由を記載しなければならない。

平等計画には、①指導的地位の男女同数の達成、②女性過少セクターの解消、③家族又は介護と職業活動との両立の改善（併せて、男性に両立支援策利用を促す方法）について、目標達成時期と達成方法を記す。また、個別の指導的地位の男女比率については、具体的な目標基準値を決定する。それぞれの目標基準値について、達成のための具体的な措置を、人事・労使関係・組織に関して定め、家族、介護及び職業活動の両立促進措置も、平等計画に記載する。

(5) 家族又は介護と職業活動との両立 (第4章)

公務機関は、公務上又は業務上の利益に反しない限り、全ての就業者に対し、家族又は介護と職業活動との両立を容易にする労働条件等（子・要介護者の世話を可能とする相談・仲介サービス等を含む。）を提供しなければならない。

公務機関は、家族的責務又は介護責務を有する従業者に対し、①パートタイム労働又は休暇の申請（指導的地位にある者も含む。）を、公務上の利益に反しない限り、承認しなければならない。②業務上可能な範囲で、テレワーク、モバイルワーク又は家族・介護に配慮した労働時間・勤務時間のモデルを提供しなければならない。③①、②の申請の却下には、テキスト形式で

(86) 法案説明書は、イントラネット上に平等計画を保存してリンクを通知する方式だけではなく、電子メールの添付ファイル等で通知することで、一般の従業者にも広く容易に周知することが可能になると説明する。
Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 19/26689, 15.02.2021, S.69. <<https://dserver.bundestag.de/btd/19/266/1926689.pdf>>

理由を説明しなければならない。また、④これらを申請する従業員に対して、申請が認められた場合に労働法、年金法等に関してどのような事態が生じるか等を、早期にテキスト形式で提示しなければならない。⑤申請が承認された従業員には労働時間軽減に見合う業務軽減を受けられるよう、かつ、それによって他の従業員の業務負荷が増えないよう、留意しなければならない。

家族又は介護のためのパートタイム労働中又は休暇中の従業員が、労働時間延長、フルタイム労働又は休暇からの早期復帰を願い出る場合には、優先的に考慮される。公務機関は、家族・介護のための休暇（以下「家族・介護休暇」）中の従業員に、仕事とのつながりを保たせ、その職務復帰を円滑にしなければならない。また、そのための措置として、パートタイム労働の可能性、研修に関する適時の情報提供、研修参加等を行うことを考慮する。

不利益待遇禁止として、パートタイム労働、テレワーク・モバイルワーク・フレックス勤務、妊娠、母性保護のための妊娠出産休暇、家族・介護休暇を、採用及び職能育成に影響させてはならず、業績評価に不利に影響させてはならないと規定する。

(6) 平等問題担当者、代理人及び信任者（第5章）

(i) 平等問題担当者及び代理人の選出及び定員

平等問題担当者（Gleichstellungsbeauftragte）⁽⁸⁷⁾、代理人（Stellvertreterin）及び信任者（Vertrauensfrau）は、全て、公務機関で働く女性従業員が務める。平等問題担当者と代理人は、それぞれ選挙で選出され、任期は4年である。選挙権及び被選挙権は、公務機関の女性従業員が有する⁽⁸⁸⁾。

平等問題担当者は、従業員100人以上の公務機関ごとに1名選出される。連邦最高官庁（連邦省等）は、100人未満でも1名選出される。代理人の数は、概ね、公務機関の従業員数によって定まる（表4参照）。

表4 公務機関における平等問題担当者及び代理人の数

平等問題担当者	代理人	
・従業員100人以上の公務機関ごとに、1名の平等問題担当者	1. 従業員100人以上1,499人以下の公務機関又は 独自に平等問題担当者1名を選出する従業員100人未満の公務機関	1名
	2. 従業員1,500人以上1,999人以下の公務機関	2名
・連邦最高官庁は、従業員100人未満でも1名	3. 従業員1,999人以下、かつ、所管分野が広く、又は業務分野が複雑である公務機関	2名又は3名
	4. 広い業務領域を有する行政機関及び 独自の平等問題担当者を選出しない従業員100人未満の公務機関が所属する行政機関	a) 平等問題担当者1名が代表を務める全公務機関の従業員総数1,499人以下
b) 平等問題担当者1名が代表を務める全公務機関の従業員総数1,500人以上1,999人以下		2名
c) 平等問題担当者1名が代表を務める全公務機関の従業員総数2,000人以上		3名
・広い業務領域を有する行政機関は、1名の平等問題担当者が全業務部門の就業者を代表することができる。	5. 従業員2,000人以上の公務機関	3名

（出典）連邦平等法（Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643)）第19条を基に筆者作成。

(87) 平等問題担当者（Gleichstellungsbeauftragte）は、平等問題受託官、平等問題受託者、平等問題担当官とも記される。

(88) 選挙手続は、連邦参議院の同意を要しない法規命令で定める。Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung - GleichWV) vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274) <https://www.gesetze-im-internet.de/gleichwv_2015/>

平等問題担当者は、職員協議会⁽⁸⁹⁾又は重度障害者代表委員会⁽⁹⁰⁾の委員との兼任はできない。女性候補者が選挙に出ず、又は選挙で選出されなかった場合には、再選挙を行わず、公務機関長が職権により平等問題担当者を任命する。任命には、任命される従業員の同意が必要である。

(ii) 平等問題担当者の任務等

平等問題担当者の任務、権利及び義務は、従業員への性差別（特に女性への性差別）に関し、連邦平等法及び一般平等待遇法の実施の促進及び監視を行うことであり、女性の障害者等の保護及び職場におけるセクシャル・ハラスメント防止も含まれる。具体的には、①連邦平等法の達成等に関する公務機関の支援、②男女平等、過少代表性の解消、家族・介護・職業活動の両立、職場におけるセクシャル・ハラスメント防止に関する公務機関の全ての人事案件、労使関係及び組織に関する措置への協力、③従業員個人に対する、必要な場合の職能育成、登用、家族・介護・職業活動の両立等に関する助言及び支援、④平等問題担当者とその代理人に対する平等法、公務法、労働法、職員代表法、組織法、予算法に関する研修の実施である。

平等問題担当者は、従業員との面談時間を設定し、女性従業員の年次総会招集を行うことができる。平等問題担当者は、人事管理部門に所属し、公務機関長に直属し、指示を受けずに活動することができる。平等問題担当者としての任務の遂行は、他の業務に優先する。

公務機関は、次の意思決定のプロセスに、早期から平等問題担当者を参加させ、関与させる。①人事案件（訓練参加、採用・転籍・3か月を超える出向等、研修・昇進、解約告知・退職勧告等）、②組織的事項・社会的事項（労使関係関連）、③評価指針の策定等、④男女平等組織のない公務機関における委員任命手続⁽⁹¹⁾、⑤平等計画の策定。

連邦最高官庁の平等問題担当者は、業務部門の平等問題担当者たち、代理人たち及び信任者たちの情報・経験の交換に責任を有する。

(iii) 代理人及び信任者の任務

代理人は、基本的に平等問題担当者の代理として活動する。ただし、平等問題担当者が自らの任務の一部を代理人に委任すれば、代理人が独自に処理することができる。平等問題担当者の権利及び義務は、その代理人にも適用される。

信任者は、公務機関とその支部・支所の従業員のための相談窓口であり、平等問題担当者のための連絡窓口である。信任者は、従業員と平等問題担当者との間の情報伝達に責任を負う。

(iv) 保護を受ける権利—職能育成・昇進、業務の免除—

平等問題担当者は、義務の履行を妨げられてはならず、平等問題担当者としての活動を理由に、自らの職能育成上の差別又は優遇を受けてはならない。従前の報酬・賃金を減額されるこ

(89) 職員協議会 (Personalrat) とは、労働組合とは別に、官署ごとに設置される公務員の代表機関で、各官署における勤務条件や人事案件について関与することができる。連邦職員代表法 (Bundespersonalvertretungsgesetz vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1614)) で規定する。

(90) 重度障害者代表委員会 (Schwerbehindertenvertretung) とは、重度障害者の雇用状況を改善するため、職場に置かれるもので、社会法典第9編 (障害者のリハビリテーション及び参画) (SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen –) 第177条、第178条等で規定する。

(91) 連邦委員会構成法 (前掲注(5)) に従った委員任命手続とする。

となく、また、平等問題担当者にならなかった場合と同じように昇進する。

平等問題担当者は、任務遂行のため、従業者数が通常 600 人以上の公務機関では、通常労働時間分、通常業務の活動が免除される（600 人未満の公務機関では、通常労働時間の半分免除）。平等問題担当者がパートタイム労働の場合、代理人の免除時間は相応に増やす。平等問題担当者は、解約告知、転籍及び出向から保護される。代理人は、公務機関の従業員数及び代理人数に応じて、通常労働時間の 4 分の 1 から全部までの範囲で、通常業務の活動が免除される。信任者は、通常労働時間の 10 分の 1 から 4 分の 1 までの範囲で免除される。

平等問題担当者には、必要な人材・資源が提供される。部下の数は、従業者 1,000 人未満の機関で 1 名、1,000 人以上で 1 名以上である。平等問題担当者には、毎月手当が支給される。

(v) 公務機関長との関係、守秘義務

公務機関長と平等問題担当者は、緊密に協力する。公務機関長は、平等問題担当者の任務遂行に必要な文書類（応募書類、比較概要等）を、できる限り早期に提示し、人事、組織的事項及び労使関係の事項に係る全ての意思決定プロセスに積極的に参加する機会を与え、平等問題担当者間で情報交換できるよう支援する。平等問題担当者は、必要な場合に、意思決定に関連する人事ファイルの一部を閲覧する権利を有する。

平等問題担当者は、公務機関長に直接申し伝える権利及び義務を有し、関与できる事項全てについて提案する権利を有する。公務機関は、1 か月以内に提案に関する決定を行わなければならない。平等問題担当者の関与の方法と意見提示の期限（10 営業日以内、緊急時には 3 営業日以内）、公務機関の対応とその期限等が、規定される。

平等問題担当者、代理人、部下及び信任者は、従業者の個人的な事情と公務機関の他の機密事項に関して、任命時点から任期終了以降も、守秘義務を負う。

(vi) 異議申立て、法廷外和解、司法手続、質問権、省間作業部会

平等問題担当者は、公務機関長に対し、平等計画策定や平等問題担当者の権利、男女平等に関する他の規定に関し異議申立権を有する。異議申立ては、執行停止の効力を有する。

異議申立てが不成功に終わった場合、平等問題担当者又は公務機関は法廷外和解を試みることができる。法廷外和解が成立しなかった場合、平等問題担当者は行政裁判所に提訴することができるが、これは、執行停止の効力を持たない。提訴に伴う費用は、公務機関が負担する。

平等問題担当者及びその代理人は、法律の解釈に関する問題等、基本的で重要な問題について、連邦家族高齢者女性青少年省に直接問い合わせることができる。回答は 1 か月以内に行われ、情報提供の目的で、所管の連邦最高官庁にも送付される。

連邦最高官庁の平等問題担当者は、共同で省間作業部会を構成し、作業部会の活動内容は、定期的に業務部門の平等問題担当者たちに情報提供される。

(92) 連邦情報庁 (Bundesnachrichtendienst: BND) は、ドイツ連邦政府の情報機関の一つで、国内外において外国に関する情報を収集し、分析することを任務とする。次を参照。渡辺富久子「ドイツの連邦情報庁—対外情報機関の活動の法的根拠—」『外国の立法』No.275, 2018.3, pp.55-80. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11052072_po_02750005.pdf?contentNo=1>

(7) 特別規定、統計、報告及び経過規定（第6章）

機密情報を扱う連邦情報庁⁽⁹²⁾に対する適用については、例外的な扱いが規定される。

各公務機関は、2年ごとに、次の項目の男女の数を記録する。①各セクターとその指導的地位級、②フルタイム労働とパートタイム労働、③家族・介護休暇の取得、④応募、採用と職業上の昇進、⑤家族・介護休暇を取得した者と取得しなかった者の職業上の昇進、⑥指導的地位にある者のフルタイム労働とパートタイム労働、⑦公務機関の高級職の定期評価の評価結果。

連邦最高官庁は、毎年、次の男女の数を記録する。①高級職のラウフバーン⁽⁹³⁾別集団、②政治的任用の管理職を含む各指導的地位級、③フルタイム労働とパートタイム労働、指導的地位にある者のフルタイム労働とパートタイム労働、④家族・介護休暇の取得、⑤職業上の昇進。

連邦最高官庁は、これらのデータを連邦統計局へ報告する。なお、性別に関しては、第三の性別（divers）⁽⁹⁴⁾又は非特定についての規定も置かれた。

連邦統計局は、連邦家族高齢者女性青少年省の委任を受け、①2年ごとに、公務機関のデータに関する平等統計（Gleichstellungsstatistik）を作成し、当該平等統計を連邦最高官庁へ送付し、②毎年、12月31日までに連邦最高官庁のデータから平等指数（Gleichstellungsindex）を作成し、公表する。連邦政府は、これらの統計データの収集及び報告に関する各基準を、連邦参議院の同意を要しない法規命令⁽⁹⁵⁾によって規制する。この法規命令により、報告義務を有する公務機関のグループは、必要な範囲に限定される。

連邦政府は、4年ごとに、連邦議会へ平等報告書を提出しなければならない。報告書には、①直近4年間の性別ごとの状況の進展、②この法律の目的達成度、③この法律の適用の状況を記載する。また、個々の公務機関の模範的な平等措置を掲載する。平等報告書は、上述の公務機関及び連邦最高官庁が記録したデータを根拠として、作成される。平等報告書作成には、連邦最高官庁の平等問題担当者の省間作業部会が参画しなければならない。平等報告書には、個人情報に記載してはならない。

第2次指導的地位法の施行日（2021年8月12日）に既に存在していた平等計画は、施行後も有効である。

おわりに

憲法における男女同権規定から、民法典における男女平等規定、職場における男女平等に関する法律の制定を経て、ドイツは、組織そのものや組織内でのリーダーシップにおける男女平等を進める段階に進んだ。2015年制定の指導的地位法により、クオータ制が連邦機関と一部の民間企業に導入され、さらに2021年の第2次指導的地位法によって、クオータ制の強化と拡充が行われた。上場企業の取締役会が3人以上の場合、1人は女性としなければならない、取

(93) ラウフバーン（Laufbahn）は、学歴及び専門性による官吏の官職の分類で、高級職（大学卒）、上級職（専門大学卒）、中級職（実科学学校卒）、単純業務職（基幹学校卒）の4階層に大別される。「第1編 人事行政 【第1部】 今後の幹部要員の確保・育成の在り方 第3節 諸外国の幹部公務員の確保・育成システム 4 ドイツ」人事院『年次報告書 平成19年度』<<https://www.jinji.go.jp/hakusho/h19/020.html>>

(94) 2018年末に、男性でも女性でもない第三の性（divers）での身分登録が法制化された。Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2635); 藤戸敬貴「性の在り方の多様性と法制度—同性婚、性別変更、第三の性—」『レファレンス』819号, 2019.4, pp.58-60. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11275349_po_081903.pdf?contentNo=1>

(95) 平等統計規則 Gleichstellungsstatistikverordnung, *op cit.*(83)

締役会の女性の数値目標をゼロとして正当な理由が説明できない場合には、罰金も科され得ることとなった。公法人に関しては、監査役会の30%を女性とするクォータ制が100社近くに拡大され、取締役会・理事会も2名以上の場合には1名以上の女性枠が課されることとなった。連邦機関の指導的地位における男女均等は、2025年末を達成期限とすることも法定された。

また、男女平等を広く社会全般で推進するために、連邦平等財団設立法が制定され、連邦平等財団が新たにベルリンに置かれることも定められた。同法の制定時に、男女平等政策担当の連邦大臣フランツィスカ・ギーファイは、男性も女性も性別に囚われず、自由に人生を切り開き、可能性を伸ばすことができること、フェアな報酬と家族のための時間を獲得し、自分のニーズが充たされ、公平な機会を得られることが重要であると述べ、連邦平等財団の目的は、女性と男性が同じ機会を得られる国への変化を加速させることであると強調した⁽⁹⁶⁾。

2021年9月に、第20回ドイツ連邦議会選挙が行われ、2005年から16年にわたり連邦政府を率いた東ドイツ出身のアンゲラ・メルケル（Angela Merkel）首相は、連邦議会議員を引退した。新たな連立政権の協定において、どのような男女平等政策が掲げられるか、注目される。

（いずみ まきこ）

(96) „Bundesstiftung Gleichstellung: Gesetz zur Errichtung der "Bundesstiftung Gleichstellung" in Kraft,“ 28.05.2021. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend website <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundesrat-ebnet-weg-fuer-bundesstiftung-gleichstellung--176922>>

委員会委員任命における連邦の関与に関する法律（連邦委員会構成法）

Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien
(Bundesgremienbesetzungsgesetz - BGremBG) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642)

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 海外立法情報調査室主任 泉 眞樹子訳

【目次】

- 第1条 法律の目的
- 第2条 適用範囲
- 第3条 定義
- 第4条 監督委員会及び重要委員会の委員任命
- 第5条 統計、命令授権
- 第6条 報告

第1条 法律の目的

法律の目的は、連邦が委員会 [Gremien] の委員を指定することができる限りにおいて、当該委員会において女性及び男性が均等に委員を務めること [paritätische Vertretung] である。

第2条 適用範囲

この法律は、連邦が委員を指定することができる、監督委員会 [Aufsichtsgremien] 及び重要委員会 [wesentliche Gremien] に適用される。この法律は、連邦政府構成員⁽¹⁾の任命に適用されず、裁判権に適用されず、及び法的に保証された独立性の行使により指定される委員会委員に適用されない。

第3条 定義

この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

1. 監督委員会：名称及び法的根拠にかかわらず、その委員が選挙により指定される場合も含む、監査役会⁽²⁾、管理委員会⁽³⁾及びこれに類する監督を行う組織
2. 重要委員会：

* この翻訳は、Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz - BGremBG) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311) geändert worden ist. <https://www.gesetze-im-internet.de/bgrembg_2015/> を訳出したものである。訳文中 [] は、訳者が原語又は訳文を補記したものである。本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2021年9月30日である。

- (1) 連邦政府構成員 (Mitglieder der Bundesregierung) は、連邦首相及び連邦大臣である (ドイツ連邦共和国基本法 (Grundgesetz. 憲法に相当) 第62条)。
- (2) 監査役会 (Aufsichtsrat) は、会社 (株式会社、株式合資会社、相互保険会社、有限会社) の業務執行を監督する機関や、協同組合の業務執行を監督する機関 (日本の中小企業等協同組合法でいう監事に当たる。) をいう。その構成員は、株式総会などによって (ドイツにおいては共同決定権に基づき被用者からも) 選出される。日本の監査役に比べ、きわめて高く強力な地位及び権限を有する。山田晟『ドイツ法律用語辞典 改訂増補版』大学書林, 1993, p.51; 田沢五郎『独=日=英ビジネス経済法制辞典』郁文堂, 1999, p.73。
- (3) 管理委員会 (Verwaltungsrat) は、連邦鉄道、連邦郵便、連邦労働施設 (Bundesanstalt für Arbeit) 等の機関で、重要事項の決定等を行う。委員には、労働者代表も含まれる。山田 同上, p.689。

- a) 総体としての連邦政府が1人以上の委員の参加を決定し、又は承知していなければならぬ委員会
 - b) 実際的な、科学的な又は未来に関連した特別な重要性を理由として、第3号に規定する連邦の機関によって重要委員会として指定された委員会
3. 連邦の機関：次の機関
- a) 総体としての連邦政府
 - b) 連邦首相府
 - c) 連邦省及び連邦政府文化メディア受託官⁽⁴⁾並びにそれぞれの業務部門の官庁
 - d) 他の連邦政府受託官及び連邦受託官
 - e) 自治権のない連邦直属の公法上の法人
4. 連邦指定委員：連邦の機関が、個別に又は共同で、監督委員会又は重要委員会の委員に直接かつ法的拘束力のある方法で選出し、任用し、派遣し、又は当該委員会の委員に推挙することができる委員。なお、第三者が連邦に対して委員推挙権を有し、かつ、この権利を行使する場合は、委員は連邦によって指定されるものではない。

第4条 監督委員会及び重要委員会の委員任命

- (1) 連邦指定委員が2人以上いる監督委員会はいずれも、連邦指定委員の女性及び男性の数が等しくなるようにするものとする。連邦が配置する委員の数が奇数である場合には、女性と男性の間の不均衡は1人でなければならない。連邦の機関は、いずれの重要委員会においても、第1文及び第2文に規定する女性及び男性が均等に委員を務める状況を創出し、又は維持するよう努めなければならない。
- (2) 第1項は、新たな選出、任用及び派遣に適用する。既存の委員は、予定された任期終了まで務めることができる。
- (3) 監督委員会又は重要委員会の委員任命に複数の連邦の機関が関与する場合、各委員会を主管する連邦の機関の特別な責任の下、それらは共同で第1項の基準を満たす。委員任命が連邦内閣に対して提案される監督委員会又は重要委員会において、第1項の基準値を満たさないおそれがある場合には、その委員会を主管する連邦の機関は、連邦家族高齢者女性青少年省に遅滞なく報告しなければならない。基準を下回るおそれがある場合、その理由が説明されなければならない。

第5条 統計、命令授権

- (1) 連邦の機関は、毎年12月31日時点で、次の事項を記録する。
 - 1. 当該機関が主管として所管する監督委員会及び重要委員会
 - 2. 第1号にいう各委員会における連邦指定委員の数
 - 3. 第1号にいう各委員会における連邦指定委員の女性及び男性の数
 - 4. 第1号から第3号までに規定する事項の前年と比較した変化
- (2) 連邦の機関は、翌年3月31日までに、第1項に規定するデータを連邦統計局に報告しなければならない。連邦の機関は、同時に、データ保護を遵守した上で、当該データを分かり

(4) 連邦政府文化メディア受託官 (Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien: BKM) は、連邦レベルの文化政策・メディア政策を所管するため、1998年に連邦首相府に置かれた連邦首相直属のポストである。連邦内閣の閣議に参加する連邦政府構成員であり、連邦大臣級である。„Staatsministerin für Kultur und Medien.“ Bundesregierung website <<https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/staatsministerin-fuer-kultur-und-medien>>

やすい形で自身のウェブサイトで公開しなければならない。

- (3) 連邦統計局は、連邦家族高齢者女性青少年省の委託を受け、第2項第1文の規定により報告されたデータに関する統計を、毎年作成する。
- (4) 連邦政府は、連邦参議院の同意を要しない法規命令⁽⁵⁾によって、第2項第1文に規定する統計データの報告に関する個別の基準を規定する。

第6条 報告

- (1) 連邦政府は、4年ごとに、連邦が行った委員任命の集計及び評価を、ドイツ連邦議会へ提出する。
- (2) 集計及び評価の根拠は、第5条第2項第1文の規定により報告されたデータとする。連邦最高官庁⁽⁶⁾は、報告書の作成に必要な情報提供を行わなければならない。

(いずみ まきこ)

(5) 平等統計規則 Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Gremien des Bundes (Gleichstellungsstatistikverordnung - GleisStatV) vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274, 2280) <https://www.gesetze-im-internet.de/gleisstatv_2015/>

(6) 連邦最高官庁 (Oberste Bundesbehörde) とは、連邦省 (Bundesministerien)、連邦大統領官房 (Bundespräsidialamt)、連邦首相府 (Bundeskanzleramt)、連邦会計検査院 (Bundesrechnungshof) 等。山田 前掲注 (2), p.458.

連邦行政機関及び連邦の裁判所における女性及び男性の平等のための法律 (連邦平等法)

Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern

in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG)

vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643)

国立国会図書館 調査及び立法考査局

専門調査員 海外立法情報調査室主任 泉 眞樹子訳

【目次】

第1章 総則

第1条 法律の目的

第2条 適用範囲

第3条 定義

第4条 一般的な義務

第2章 女性及び男性の平等のための措置

第5条 適用除外

第6条 職員募集

第7条 応募者面接

第8条 採用、職業上の昇進及び教育訓練定員割当の際の選考決定

第9条 応募者の資格

第10条 研修、出張

第3章 平等計画

第11条 目的

第12条 策定

第13条 内容

第14条 公表及び周知

第4章 家族又は介護と職業活動との両立

第15条 労働時間及び他の枠組条件

第16条 家族的責務又は介護責務の遂行のためのパートタイム労働、テレワーク、モバイルワーク及び休暇

第17条 フルタイム労働への変更、職務復帰

第18条 不利益待遇の禁止

第5章 平等問題担当者、代理人及び信任者

第19条 選挙、命令授権

第20条 任命

第21条 選挙取消しの申立て

第22条 早期辞任

第23条 合併、分割及び統合

* この翻訳は、Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311) geändert worden ist. <https://www.gesetze-im-internet.de/bgleg_2015/> を訳出したものである。訳文中 [] は、訳者が原語又は訳文を補記したものである。本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2021年9月30日である。

第 24 条	法的地位
第 25 条	平等問題担当者の任務、権利及び義務
第 26 条	代理人及び信任者の任務
第 27 条	平等問題担当者の参加及び支援
第 28 条	保護を受ける権利
第 29 条	資源
第 30 条	協力及び情報提供
第 31 条	守秘義務
第 32 条	関与及び段階的参加の形式
第 33 条	異議申立権及び異議申立手続
第 34 条	司法手続
第 35 条	質問権
第 36 条	平等問題担当者の省間作業部会
第 6 章	特別規定、統計、報告及び経過規定
第 37 条	連邦情報庁に関する特別規定
第 38 条	統計、命令授權
第 39 条	報告
第 40 条	経過規定

第 1 章 総則

第 1 条 法律の目的

(1) 法律の目的は、次のとおりとする。

1. 女性及び男性の平等 [Gleichstellung] を実現すること。
2. 性別を理由とする現に存する不利益待遇 [Benachteiligung]⁽¹⁾、特に女性の不利益待遇を解消し、将来の不利益待遇を防止すること。
3. 家族への配慮 [Familienfreundlichkeit]⁽²⁾ 並びに家族、介護及び職業活動の両立 [Vereinbarkeit] を、就業者のために改善すること。

(2) この法律の定めるところに従い、女性及び男性の同権の現実的な実現が促進される⁽³⁾。構造的な女性の不利益待遇は、それに焦点をあてた登用 [Förderung] によって解消されなければならない。2025 年 12 月 31 日までに、この法律の定めるところに従い、指導的地位の女性及び男性の同権参画 [gleichberechtigte Teilhabe] が達成されることを目的とする。

(1) Benachteiligung (不利益待遇) は、不利益取扱いとも訳され、英語の discrimination (差別) に当たる。

(2) Familienfreundlichkeit (家族への配慮) は、英語の family-friendliness (ファミリー・フレンドリー) に当たる。

(3) ドイツ連邦共和国基本法 (Grundgesetz. 憲法に相当) 第 3 条第 2 項第 2 文は、「国は、女性と男性の同権 (Gleichberechtigung) が現実的に実現することを促進し、現に存する不利益 (bestehender Nachteile) の除去を目指す。」と規定する。

- (3) 目的の達成に際して、社会法典第9編第2条第1項⁽⁴⁾にいう障害のある女性及び障害者になるおそれのある女性の特別な利益を考慮しなければならない。その他、障害者平等法第2条第1項第2文⁽⁵⁾を適用する。

第2条 適用範囲

- (1) この法律は、第3条第5号に規定する公務機関 [Dienststellen] に適用する。
- (2) 連邦が間接的又は直接的に資本参加する法人は、定款において、この法律の全部又は一部が自身を拘束するものであると宣言することができる。これに対応する定款変更の決議は、全会一致で行わなければならない。

第3条 定義

この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

1. 職 [Arbeitsplätze]：この法律にいう従業者 [Beschäftigte] を任用することができる教育訓練定員 [Ausbildungsplätze]、ポスト [Stellen]、定員ポスト [Planstellen]⁽⁶⁾及び公務ポスト [Dienstposten] であって、その雇用がポスト及び定員ポストのために用意された財政資金又は他の財政資金から賄われたかどうかにかかわらず、そこへの人員配備のためだけに資金を要するもの
2. セクター [Bereiche]：俸給・賃金別集団 [Besoldungs- und Entgeltgruppen] 又はラウフバーン⁽⁷⁾別集団 [Laufbahngruppe]、ラウフバーン及び専門分野 [Fachrichtungen]、準備勤務 [Vorbereitungsdienst] を含む職業教育訓練、並びに、裁判長のポスト及び定員ポスト [Stellen und Planstellen] を含む指導的地位級 [Ebenen mit Führungspositionen]
3. 職業上の昇進 [beruflicher Aufstieg]：昇級 [Beförderungen]、昇格 [Höhergruppierungen]、昇任 [Höherreichungen] 並びにより高位の公務ポスト [Dienstposten] 及び職への異動
4. 従業者 [Beschäftigte]：官吏、研修生を含む被用者、裁判官及び公法上の公職従事者
5. 公務機関 [Dienststellen]：次の機関をいい、連邦職員代表法第4条第1項第4号及び第6号並びに第6条⁽⁸⁾の規定を判断の基準とする。
 - a) 連邦裁判所
 - b) 軍事部門を含む連邦直接行政を行う官庁及び行政機関

(4) 社会法典第9編（障害者のリハビリテーション及び参画）（SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen –）第2条第1項は、身体・精神・知性・感覚の障害を有し、態度又は環境のバリアの作用により、平等な社会参加が6か月以上妨げられ得る者を、障害者と規定する。

(5) 障害者平等法（Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz - BGG) vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1467)）第2条第1項第2文「障害のある女性の同権の現実的な実現が促進され、現に存する不利益待遇を除去するための特別な措置が許される。」

(6) 定員ポスト (Planstelle) とは、公法上の役務関係にある自然人（官吏、軍人、裁判官）の予算計画上に示された役職及び職位。公務機関に雇用される被用者のポスト (Stelle) に相当する。

(7) ラウフバーン (Laufbahn) は、学歴及び専門性による官吏の官職の分類で、高級職（大学卒）、上級職（専門大学卒）、中級職（実科学学校卒）、単純業務職（基幹学校卒）の4階層に大別される。「第1編 人事行政 【第1部】 今後の幹部要員の確保・育成の在り方 第3節 諸外国の幹部公務員の確保・育成システム 4 ドイツ」人事院『年次報告書 平成19年度』<<https://www.jinji.go.jp/hakusho/h19/020.html>>

(8) 連邦職員代表法（Bundespersönalvertretungsgesetz vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1614)）第4条第1項第4号及び第6号並びに第6条は、最高公務官庁に直属し、他の公務機関が従属する中間レベルの官庁や、行政機関の個々の官庁、事務所及び事業所、裁判所等を規定する。

- c) 連邦の公法上の社団 [Körperschaften]⁽⁹⁾、営造物 [Anstalten]⁽¹⁰⁾ 及び財団 [Stiftungen]
6. 家族的責務 [Familienaufgaben]：従業者が、18歳未満の1人以上の子を実際に世話することをいい、連邦親手当・親時間法⁽¹¹⁾に規定する親時間の取得も含まれる。
7. 介護責務 [Pflegeaufgaben]：従業者が、社会法典第12編第7章⁽¹²⁾にいう要介護者の実際の介護及び世話を、仕事としてではなく家庭内で行うことをいい、介護時間法⁽¹³⁾に規定する介護時間の取得及び家族介護時間法⁽¹⁴⁾に規定する家族介護時間の取得も含まれる。
8. 資格 [Qualifikation]：適性、能力及び専門的業績
9. 過少代表 [unterrepräsentiert]：1つのセクター内の男女従業者の総数に占める女性の割合が50%未満である場合の女性の状態。男女従業者の総数が奇数の場合には、女性が過少代表となるのは、その不均衡が2人以上であるときである。
10. 指導的地位 [Führungspositionen]：上司又は長の責務を有する全ての職

第4条 一般的な義務

- (1) 従業者、特に指導的地位にある従業者並びに公務機関の長及び人事管理部門は、この法律の目的の達成を促進しなければならない。この義務は、公務機関の全ての責任分野及び意思決定において、並びに公務機関間の協力の際に、一貫した指針として考慮されなければならない。人事的事項、組織的事項又は社会的事項⁽¹⁵⁾において、特に自動化又は外部委託によって、手順の根本的な変更が生じた際にも、この法律の実施が確保されなければならない。
- (2) 公務機関は、連邦予算法第23条⁽¹⁶⁾に規定する出捐（えん）を組織的な助成金として認める場合、組織的な出捐受領者が確実にこの法律の基本原則を適用するように、出捐決定の附款又は契約上の合意によって、確保しなければならない。出捐決定の附款又は契約上の合意は、どの条項を適用しなければならないか、明らかになるものでなければならない。第1文

(9) 公法上の社団 (Körperschaft des öffentlichen Rechts. 公法人、公法上の団体ともいう。)とは、民法上の社団法人に相当し、団体に所属する人を構成要素として組織された団体で、公法上の目的を有するものである。市町村 (Gemeinde)、市町村連合 (Gemeindeverbände)、手工業組合 (Handwerksinnungen)、手工業会議所 (Handwerkskammer) 等。山田晟『ドイツ法律用語辞典 改訂増補版』大学書林, 1993, p.374.

(10) 公法上の営造物 (Anstalt des öffentlichen Rechts)とは、公法上の行政施設、公法上の機関であって、恒常的に特定の公的業務を遂行する。国が公法上の根拠に基づいて設立し、独立して業務を遂行する場合 (大学、公共放送等)もあれば、従属的に行政サービスを提供する場合 (図書館、学校等)もある。„Anstalt des öffentlichen Rechts.“ bpb website <<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon/17080/anstalt-des-oeffentlichen-rechts>>; 山田同上, p.38.

(11) 被用者の育児のための休業又は労働時間短縮「親時間 (Elternzeit)」及びその際の所得補償「親手当 (Elterngeld)」を規定する法律。Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33) <<https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/>>; 齋藤純子「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換—」『外国の立法』No.232, 2007.6, pp.51-76. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000314_po_023203.pdf?contentNo=1>

(12) 社会法典第12編 (社会扶助) (SGB XII – Sozialhilfe –) 第7章「介護支援」

(13) Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) <<https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/>>; 齋藤純子「ドイツの介護休業法制」『外国の立法』No.242, 2009.12, pp.71-86. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1166467_po_024203.pdf?contentNo=1>

(14) Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) <<https://www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/>>; 齋藤純子「ドイツにおける介護休業制度の拡充—家族介護時間法の制定—」『外国の立法』No.252, 2012.6, pp.187-204. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_3497225_po_02520012.pdf?contentNo=1>

(15) 社会的事項 (soziale Angelegenheit)とは、職場における使用者と被用者等との関係に関する事項 (例えば、労働時間、休暇・休息の原則、労災予防等)をいう。社会的事項に関しては、企業においては、被用者代表が参加する経営協議会 (Betriebsrat) に使用者との共同決定権が広範に与えられており、連邦の機関・公法人に関しては、職員協議会 (Personalrat. 後掲注 (25)) が狭い範囲ではあるが、共同決定権を持っている。山田 前掲注 (9), pp.583-584.

(16) 連邦予算法 (Bundeshaushaltsordnung (BHO) vom 19. August 1969 (BGBl. I S. 1284)) 第23条「出捐 (えん)」は、特定の目的を履行するための支出等の予算化について規定する。

及び第2文の規定は、連邦行政機関以外の機関が、交付金の方法により組織的に連邦資金の助成を受ける場合にも適用される。

- (3) 連邦の法規及び行政規則、公務機関の公勤務契約並びに社団、営造物及び財団の定款、契約及び契約書式は、女性及び男性の平等を用語上でも具現するものとする。これは、書面でのやり取りにも適用する。

第2章 女性及び男性の平等のための措置

第5条 適用除外

- (1) この章の規定は、特定の性別に属することが、遂行される活動にとって不可欠な前提条件である場合に限り、適用してはならない。
- (2) 職員代表の参加権及び重度障害者代表の参加権の適用については、これを妨げない。

第6条 職員募集

- (1) 職員募集は性別を問わない [geschlechtsneutral] ものでなければならない。特に、男性のみ又は女性のみに対し職員募集を行うことは許されない。募集の文言は、全ての性別に同様に対応するように作成されなければならない。個々のセクターで女性が過少である場合には、女性に対し、より強力に応募が奨励されなければならない。あらゆる職員募集、特に指導的地位への任用のための職員募集には、階層にかかわらず、その募集された職にパートタイムで就くことができる旨の注記を行わなければならない。パートタイムでの任用を妨げるやむを得ない公務上の利益がある限りにおいて、当該注記を行わないことが許される。
- (2) あるセクターで女性が過少である場合、女性の応募者数を増やすために欠員1人補充の職員募集を行うものとする。この目的が内部募集でも公務機関を越えた募集でも達成できない場合、その職は公募されるものとする。連邦官吏法第8条第1項第3文⁽¹⁷⁾に規定する例外規定の適用については、これを妨げない。
- (3) 職員募集は、補充する職の要件を明記し、応募者に将来期待される職能の観点から、そのラuffバーン又は職能分野の要件及び資格について求められるプロフィールをも、記載するものでなければならない。

第7条 応募者面接

- (1) 職員募集に提示された要件及び資格のプロフィールを満たす十分な人数の女性が応募した場合、女性が過少であるセクターの職への任用に際して、男性と同数以上の女性を面接又は特別選考手続に招かななければならない。社会法典第9編第165条⁽¹⁸⁾の適用については、これを妨げない。
- (2) 面接及び特別選考手続において、特に家族状況、妊娠の有無又は予定及び家族的責務又は介護責務の有無又は予定に関する質問は許されない。
- (3) 選考委員会は、性別均等 [geschlechterparitätisch] に構成されるものとする。正当な理由により性別均等にできない場合には、その都度、理由を記録に残さなければならない。

(17) 連邦官吏法 (Bundesbeamtenengesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)) 第8条は、職への募集 (Stellenausschreibung) を規定し、第1項第3文は、第1文及び第2文が定める欠員の公開募集について、連邦政府が法規命令により例外を規定できる旨を規定する。

(18) 社会法典第9編第165条「公務雇用者の特別な義務」

第8条 採用、職業上の昇進及び教育訓練定員割当の際の選考決定

(1) あるセクターにおいて女性が過少である場合、公務機関は、次に際して、その競合者である男性と同じ資格を有する女性を優先して考慮しなければならない。

1. 教育訓練定員への選出
2. 採用
3. 職業上の昇進
4. 先行して募集手続が行われる転籍
5. 先行して募集手続が行われる3か月を超える出向及び転属

競合者である男性個人の、法的に保護すべき利益がより重要である場合には、[女性の]優先考慮は行われない。

(2) 第1項は、特に次の事項に適用される。

1. 官吏、被用者、教育訓練生及び裁判官のポストの任用。ただし、裁判官の任命に選挙又は選挙委員会の関与が規定されている場合は、その限りではない。
2. 職業上の昇進。ただし、当該昇進の決定が選挙又は選挙委員会の関与により実施される場合は、その限りではない。

第1文の規定には、階層にかかわらず、指導的地位も含む。

(3) 第2項第1文第1号の例外規定は、2009年2月5日の法律（連邦法律公報第I部160頁）第15条第82項により最終改正された1985年7月11日の連邦会計検査院法（連邦法律公報第I部1445頁）第5条第2項第2文⁽¹⁹⁾の規定により、連邦会計検査院大評議会常任委員会 [Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes] にその任命について諮問しなければならない連邦会計検査院の構成員のポストに準用する。

第9条 応募者の資格

(1) 応募者の資格は、補充する職の要件を基にして、特にそこで必要とされる教育訓練、そのラウフバーン又は職能分野の資格のプロフィール並びに職業経験から判断して決定される。応募者の勤続年数、雇用期間及び最終昇級時期は、当該職のための資格にとって意味がある範囲に限り考慮することが許される。家族的責務又は介護責務を通じて得た特定の経験及び技能は、それぞれの職務の遂行に意味がある限りにおいて、考慮されなければならない。

(2) 次の状況は、比較評価の対象としてはならない。

1. 家族的責務又は介護責務の遂行に関連した、次の状況
 - a) 職業活動の中断
 - b) 実質的な勤務年数又は雇用年数の僅少
 - c) 労働時間短縮又は個々の教育訓練課程の修了の遅れ
 - d) 時間の制約
2. 配偶者、生活パートナー又は同居者の収入状況
3. 家族的責務又は介護責務の遂行のために労働時間短縮又は休職の制度を利用する意向
4. 組織上及び人事管理上の考量

(19) 連邦会計検査院法 (Gesetz über den Bundesrechnungshof (Bundesrechnungshofgesetz - BRHG) vom 11. Juli 1985 (BGBl. I S. 1445) <http://www.gesetze-im-internet.de/brhg_1985/>) 第5条「選挙及び任命」第2項は、連邦大統領が連邦会計検査院の構成員の提案を行う前に、同法第13条第2項に規定する連邦会計検査院大評議会常任委員会の意見を聴かなければならない旨、規定する。

第10条 研修、出張

- (1) 公務機関は、従業者の研修 [Fortbildung] への参加を支援しなければならない。新人研修、登用研修及び習熟研修に際し、女性は、研修対象集団に占める女性の比率以上となるよう、考慮されなければならない。
- (2) 公務機関は、公務上可能な範囲で、家族的責務又は介護責務を有する従業者が業務研修及び出張へ参加することを可能にしなければならない。必要に応じて、公務上可能な範囲で、家族的責務又は介護責務を有する従業者の空間的及び時間的な必要性に合致する追加開催又は代替の出張時期を提供しなければならない。さらに、公務機関は、公務上可能な範囲で、家族的責務又は介護責務を有する従業者に、業務教育訓練への参加を提供することができる。参加期間中は、次に定めるとおりとする。
 1. 第1文に規定する措置に参加する期間については、必要に応じて、子又は要介護者の世話の提供を受けることができる。
 2. 第1文及び第3文に規定する措置に参加する期間については、子又は要介護者の世話のために追加発生する不可避の費用は、申請に基づき、償還を受けることができる。
- (3) 公務機関は、家族的責務又は介護責務の遂行のために職業活動を中断した後の職業上の昇進及び職務復帰を容易にするための研修を、十分な量で提供するものとする。第2項を準用する。
- (4) 人事管理部門の従業者及び指導的地位にある従業者は、女性及び男性の平等並びに家族、介護及び職業活動の両立のための措置に関して、情報収集する義務を負う。これらの者は、適切な研修に参加するものとする。
- (5) 平等問題担当者 [Gleichstellungsbeauftragte] 及びその代理人 [Stellvertreterin] には、その任期の初め及び任期中に、特に平等法、公務法、労働法、職員代表法、組織法及び予算法分野において、研修の機会が与えられなければならない。

第3章 平等計画

第11条 目的

平等計画 [Gleichstellungsplan] は、この法律の目的を達成するためのものであり、人事計画、特に人材育成に不可欠な手段である。その実施は、人事管理部門、指導的地位にある従業者及び公務機関長の特別な義務である。

第12条 策定

- (1) 各公務機関は、4年ごとに平等計画を策定しなければならないが、当該計画は、2年後に現状に合わせて修正することができる。職員代表の権利及び重度障害者代表の権利の適用については、これを妨げない。
- (2) 平等計画は、12月31日までに策定されなければならないが、翌年1月1日に発効する。広い業務領域を有する公務機関⁽²⁰⁾に対し、及び公務機関内の大規模な組織変更の場合には、平

(20) 旧連邦平等法等における「広い業務領域を有する行政機関 (Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich)」という表現を引き継いだもので、複数の公務機関が管理階層の構造に組織された機関、例えば、連邦財務局 (Bundesfinanzverwaltung)、連邦国防行政機関 (Bundeswehrverwaltung)、連邦雇用エージェンシー (Bundesagentur

等問題担当者との合意の下、第1文の規定にかかわらず、他の期日を設定することができる。

第13条 内容

(1) 平等計画は、策定した年の6月30日時点での公務機関における女性及び男性の現状を記し、かつ、過去4年間の個々のセクターにおける従業者の登用を評価する状況把握を行うものでなければならない。状況把握には、女性及び男性が、家族、介護及び職業活動の両立を改善する措置をどれくらい利用したか、及びそのような措置を利用しなかった女性及び男性との比較において職業上の昇進がどのように現れるかを示す説明も含む。前回の平等計画の目標基準値が達成されていない場合には、現行の平等計画に、目標未達成の理由を記載しなければならない。

(2) 平等計画には、次の事項が、どのようにして、いつまでに行われるものとするかを明記する。

1. 第1条第2項第2文の目的を達成するために、これまで女性が過少であった指導的地位に、ほぼ同数の女性及び男性が就くことが達成されること。
2. その他のセクターにおける女性の過少代表性が解消されること。
3. 家族又は介護と職業活動との両立が改善されること。また、どのようにして、当該両立を可能にするサービスを特に男性がより多く利用するよう動機付けられるようにするかを明記する。

平等計画では、特に個々の指導的地位級に係る女性と男性の比率について、具体的な目標基準値を明記しなければならない。公務機関が任用について決定しない職について、その任用の目標基準値を定めなければならない限りにおいて、当該基準値は、当該職への任用を所管する機関と相談して、定めなければならない。

(3) 平等計画は、目標基準値の達成のために、目標基準値ごとに、人事的事項、社会的事項又は組織的事項に関する具体的な措置を定めなければならない。平等計画には、特に、家族、介護及び職業活動の両立を促進する措置も含まれる。

(4) ポスト又は定員ポストを停止し、又は廃止する人事管理上の措置が予定されている限りにおいて、そのセクターにおける過少な性別の比率が更に低下することがないように、平等計画において計画されなければならない。

(5) 平等計画には、いかなる個人情報データも含まれてはならない。

第14条 公表及び周知

公務機関は、平等計画をその有効期間の開始から1か月以内にイントラネット上で公表し、かつ、各従業者に対し、テキスト形式で周知しなければならない。

第4章 家族又は介護と職業活動との両立

第15条 労働時間及び他の枠組条件

公務機関は、やむを得ない公務上の利益又はやむを得ない業務上の利益に反しない限り、全ての就業者に対し、家族又は介護と職業活動との両立を容易にする労働時間及び他の枠組

für Arbeit) 等をいう。Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 18/3784, 20.01.2015, S.96. <<https://dserv.bundestag.de/btd/18/037/1803784.pdf>>

条件を提供しなければならない。他の枠組条件には、適切な相談及び仲介サービスを含む、子又は要介護者の世話を可能とする措置を含めることができる。

第 16 条 家族的責務又は介護責務の遂行のためのパートタイム労働、テレワーク、モバイルワーク及び休暇

- (1) 公務機関は、家族的責務又は介護責務を有する従業者からの家族又は介護に関連するパートタイム労働又は休暇の申請に、やむを得ない公務上の利益に反しない限り、応じなければならない。これは、階層にかかわらず、指導的地位にある従業者の申請にも適用される。
- (2) 公務機関は、公務上可能な範囲で、家族的責務又は介護責務を有する従業者に対し、テレワーク、モバイルワーク又は家族若しくは介護に配慮した労働時間モデル及び勤務時間モデルをも、提供しなければならない。
- (3) 第 1 項又は第 2 項に規定する申請の却下は、テキスト形式で理由が説明されなければならない。
- (4) 公務機関は、家族的責務又は介護責務を遂行するため、パートタイム労働、家族若しくは介護に配慮した労働時間モデル又は休暇を申請する従業者に対し、早期にテキスト形式で次の事項を示さなければならない。
 1. [申請の] 承認によって生じる、特に官吏法、労働法、恩給法及び年金法に関する結果
 2. 延長オプションを伴う期限設定の可能性及びその結果
- (5) 公務機関は、次の事項に留意しなければならない。
 1. 家族的責務又は介護責務を遂行するためのパートタイム労働、家族若しくは介護に配慮した労働時間モデル又は休暇の申請が承認された従業者が、労働時間軽減に見合う業務の軽減を受けること。
 2. 労働時間軽減により、公務機関の他の従業者に追加の業務負荷がかからないこと。
- (6) パートタイム労働に関するパートタイム・有期労働契約法⁽²¹⁾の規定及びパートタイム労働又は休暇に関する他の法律の規定の適用については、第 1 項から第 5 項までの規定により、これを妨げない。

第 17 条 フルタイム労働への変更、職務復帰

- (1) 同じ資格の者がいる場合、職への任用の枠組において、次の者が優先して考慮されなければならない。
 1. 家族的責務又は介護責務を有するパートタイム従業者であって、フルタイム労働又は週当たり労働時間の延長を願い出ているもの
 2. 休暇中の従業者であって、休暇中に家族的責務又は介護責務を遂行し、かつ、休暇からの早期復帰を願い出ているもの
- (2) 公務機関は、家族的責務又は介護責務を理由に休暇を取得している従業者の職業との結び付き及び職務復帰を容易にしなければならない。このための措置としては、特に、次の事項を考慮する。
 1. 連邦親手当・親時間法に規定するパートタイム労働の可能性
 2. [職業] 活動の種類がパートタイム労働を排除しない限りにおいて、パートタイム・有

(21) パートタイム労働・有期労働契約法 (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) <<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/>>); 齋藤純子「ドイツにおけるパートタイム労働・有期労働契約法の制定」『外国の立法』No.209, 2001.6, pp.47-57.

期労働契約法に規定するパートタイム労働の可能性

3. 研修提供に関する適時の情報提供
 4. 休暇中又は休暇後の研修参加の提供
 5. 休暇及び病休の代替者提供
- (3) 家族的責務又は介護責務の遂行のための休暇中の研修参加には、休暇終了後に有給の公務免除又は勤務免除の請求権が付与される。有給の公務免除又は勤務免除の期間は、当該研修の期間に応じて決定される。
- (4) 公務機関は、家族的責務又は介護責務の遂行のための休暇が終了する前に、適時に、[当該休暇を取得している] 従業者と、その者の更なる職能育成について検討するための人事面談を行わなければならない。

第18条 不利益待遇の禁止

- (1) 次の状況は、採用及び職業上の昇進を含む職能育成に影響を及ぼしてはならず、業績が評価される限りにおいて、その評価に不利な影響を及ぼしてはならない。
1. パートタイム労働
 2. テレワーク、モバイルワーク及びフレックス時間勤務
 3. 妊娠中
 4. 母性保護法上の労働禁止を理由とする妊娠又は出産に関連した欠勤
 5. 家族的責務又は介護責務を理由とする休暇
- ただし、第1文第1号に規定する期間が、第1文第4号及び第5号に規定する期間と異なる扱いを受けることは、妨げられない。
- (2) パートタイム労働がフルタイム労働と異なる扱いをされることは、やむを得ない客観的な理由によって正当化される場合にのみ許される。これは、親時間を除き、家族的責務又は介護責務を理由とするテレワーク、モバイルワーク及び休暇に準用される。
- (3) 母性保護法上の労働禁止を理由とする妊娠及び出産に関連した欠勤並びに家族的責務又は介護責務を理由とする休暇は、連邦官吏法第22条第4項⁽²²⁾に規定する昇級のための待機期間算定に際し、考慮されなければならない。

第5章 平等問題担当者、代理人及び信任者

第19条 選挙、命令授権

- (1) 従業者が通常は100人以上いる公務機関においては、1人の平等問題担当者が選出される。これは、従業者が通常は100人未満である連邦最高官庁⁽²³⁾にも適用される。
- (2) 広い業務領域を有する行政機関は、1人の平等問題担当者が全業務部門の就業者の代表として適切に代表を務めることが保証される限りにおいて、第1項第1文の規定にかかわらず、それより少ない数の平等問題担当者を選出させることができる。
- (3) 次の者が、選出される。
1. 従業者100人以上1,499人以下の公務機関及び独自に平等問題担当者1人を選出する従

(22) 連邦官吏法第22条「昇級」は、昇級まで1年を要する事項について規定する。

(23) 連邦最高官庁 (Oberste Bundesbehörde) とは、連邦省 (Bundesministerien)、連邦大統領官房 (Bundespräsidialamt)、連邦首相府 (Bundeskanzleramt)、連邦会計検査院 (Bundesrechnungshof) 等。山田 前掲注(9), p.458.

業者 100 人未満の公務機関においては、代理人 1 人

2. 従業者 1,500 人以上 1,999 人以下の公務機関においては、代理人 2 人
 3. 従業者 1,999 人以下、かつ、所管分野が広く、又は業務分野が複雑である公務機関においては、代理人 2 人又は 3 人
 4. 第 2 項に規定する例外規定を利用する、広い業務領域を有する行政機関及び独自の平等問題担当者を選出しない従業者 100 人未満の公務機関が所属する行政機関においては、次のとおりとする。
 - a) 平等問題担当者 1 人が代表を務める全公務機関の従業者総数が 1,499 人以下である場合、代理人 1 人
 - b) 平等問題担当者 1 人が代表を務める全公務機関の従業者総数が 1,500 人以上 1,999 人以下である場合、代理人 2 人
 - c) 平等問題担当者 1 人が代表を務める全公務機関の従業者総数が 2,000 人以上である場合、代理人 3 人
 5. 従業者 2,000 人以上の公務機関においては、代理人 3 人
- (4) 平等問題担当者及びそれぞれの数の代理人の選挙は、選挙法の一般原則の定めるところに従って、別の投票によって行われる。選挙権及び被選挙権は、公務機関の女性の従業者が有する。再選は許される。独自の平等問題担当者を持たない公務機関の女性従業者は、直近上位の公務機関で投票する権利を有する。
- (5) 連邦政府は、連邦参議院の同意を要しない法規命令⁽²⁴⁾によって、第 1 項から第 4 項までの選挙の手続を規定する。

第 20 条 任命

- (1) 公務機関は、選出された従業者を、それぞれ 4 年間の任期で平等問題担当者又は代理人に任命する。この任命は、選出された従業者が、任命時点以降、職員協議会⁽²⁵⁾又は重度障害者代表委員会⁽²⁶⁾の委員ではないことを条件とする。
- (2) 平等問題担当者の選挙に女性候補者が出ない場合、又は、選挙によって女性候補者が選出されない場合、公務機関長は、更なる選挙を行うことなく、職権により女性従業者の中から平等問題担当者を任命する。任命には、任命される従業者の同意を必要とする。
- (3) 代理人の選挙に十分な数の女性候補者が出ない場合、又は選挙後、十分な数の女性候補者が選出されない場合、公務機関長は、更なる選挙を行うことなく、平等問題担当者の推挙に基づき、職権により代理人を任命する。任命には、任命される従業者の同意を必要とする。
- (4) 第 19 条第 2 項の規定により独自の平等問題担当者が選出されない公務機関及び従業者 100 人未満で独自の平等問題担当者を選出しない公務機関のために、並びに、ドイツ国内において平等問題担当者の勤務地から地理的に離れた場所にある公務機関の支部及び支所のために、所管する平等問題担当者の推挙に基づき、信任者 [Vertrauensfrau] 1 人が任命されな

(24) 平等問題担当者選挙規則 Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung - GleichWV) vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274) <https://www.gesetze-im-internet.de/gleichwv_2015/>

(25) 職員協議会 (Personalrat) とは、労働組合とは別に、官署ごとに設置される公務員の代表機関で、各官署における勤務条件や人事案件について関与することができる。連邦職員代表法で規定する。

(26) 重度障害者代表委員会 (Schwerbehindertenvertretung) とは、重度障害者の雇用状況を改善するため、職場に置かれるもので、社会法典第 9 編第 177 条、第 178 条等で規定する。

なければならない。公務機関は、地理的に離れていない公務機関の支部及び支所のために、義務に適った裁量により、平等問題担当者との合意の下、信任者を任命することができる。当該信任者は、それぞれの公務機関、公務機関支部又は公務機関支所の従業者でなければならない。信任者の任命には、任命される女性従業者の同意を必要とする。

- (5) 第1項又は第3項の規定により、代理人が1人のみ任命される場合、平等問題担当者は、自身と代理人が同時に不在になるときの第2代理人として、従業者1人を推挙するものとする。公務機関は、平等問題担当者が第2代理人に推挙した従業者を任命する。任命には、任命される従業者の同意を必要とする。

第21条 選挙取消しの申立て

- (1) 選挙に関する重要な規定に違反し、かつ、その違反が是正されない場合には、選挙取消しを申し立てることができる。選挙取消しの申立ては、選挙に関する重要な規定の違反によって選挙結果を変更することができず、又は影響を与えることができなかつた場合には、行われない。
- (2) 有権者3人以上の集団及び公務機関長は、取消申立ての権利を有する。
- (3) 取消しの申立ては、選挙結果の発表から12営業日以内に行政裁判所に対して行わなければならない。

第22条 早期辞任

- (1) 平等問題担当者が早期にその職を辞し、又は一時的ではなくその職権の行使が妨げられる場合、公務機関は、遅滞なく残りの任期のために新しい平等問題担当者を任命しなければならない。第19条の規定は、残りの任期が2年以下の場合、適用しない。
- (2) 代理人又は信任者が早期にその職を辞し、又は一時的ではなくその職権の行使が妨げられる場合、公務機関は、平等問題担当者の推挙に基づき、残りの任期のために新しい代理人又は信任者を任命しなければならない。第1項第2文を準用する。
- (3) 平等問題担当者及び全代理人がともに早期にその職を辞し、又は一時的ではなくその職権の行使が妨げられる場合、第19条に規定する新たな選挙を行わなければならない。
- (4) 一時的ではなく妨げられる状態とは、病気による業務又は公務能力欠如を理由として、6か月以上中断することなく職権を行使することができない場合をいう。

第23条 合併、分割及び統合

- (1) 公務機関が合併して新しい公務機関となった場合、平等問題担当者の任期及び代理人の任期は、合併後1年以内に終了する。その〔終了〕時点まで、平等問題担当者及び代理人の間での相互合意により、任務の分担及び遂行は行われる。第19条に規定する新たな選挙は、公務機関の合併後1年が経過する前に、適時に完了されなければならない。
- (2) 1の公務機関が2以上の公務機関に分割され、又は分裂する場合には、平等問題担当者の任期及び代理人の任期は、組織行為⁽²⁷⁾の完遂後1年以内に終了する。第1項第3文を準用する。
- (3) 公務機関が他の公務機関に統合された場合、統合された公務機関の平等問題担当者の任期及び代理人の任期は、統合の組織行為の完遂をもって終了する。

(27) 組織行為 (Organisationsakte) とは、「官庁の設置、改廃、管轄区域の変更など国家行政、その他行政組織に関する行政行為」をいう。山田 前掲注 (9), p.468.

第24条 法的地位

- (1) 平等問題担当者は、人事管理部門に所属する。公務機関においては、平等問題担当者は、公務機関長に直属する。人事的事項、組織的事項及び社会的事項が1つの部局 [Abteilung] で処理されている連邦最高官庁においては、この部局の長に配属することも可能とする。
- (2) 平等問題担当者は、その活動の遂行において指示を受けることはない。平等問題担当者は、自身の平等問題担当者としての立場でのみ、人事的事項を処理することが許される。平等問題担当者が、自身に配属された従業者の人事的事項を処理する権限については、第2文により妨げられない。
- (3) 第1項及び第2項並びに第28条から第35条までに規定する平等問題担当者の権利及び義務は、この法律に別段の定めがない限り、その代理人にも適用される。

第25条 平等問題担当者の任務、権利及び義務

- (1) 平等問題担当者は、性別を理由とする従業者の不利益待遇からの保護に関し、特に女性の不利益待遇において、この法律及び一般平等待遇法⁽²⁸⁾の実施を促進し、かつ監視する任務を有する。これには、障害のある女性又は障害者になるおそれのある女性の保護及び職場におけるセクシャル・ハラスメント [sexueller Belästigung] 防止も含まれる。
- (2) 平等問題担当者の任務は、特に次の事項から成る。
 1. 公務機関を、この法律の目的の達成及び第4条に規定する一般的な義務の履行の促進において、支援すること。
 2. 女性及び男性の平等、過少代表性の解消、家族、介護及び職業活動の両立並びに職場におけるセクシャル・ハラスメント防止に関して、公務機関の人事的、組織的及び社会的な全ての措置において、協力すること。
 3. 必要に応じて、特に職能育成及び登用並びに家族、介護及び職業活動の両立の分野において、並びに不利益待遇からの保護に関して、個々の従業者に助言し、及び支援すること。
 4. 第10条第5項に規定する研修の機会を提供すること。
- (3) 平等問題担当者は、[従業者との] 面談時間を設け、女性従業者の年次総会を招集することができる。平等問題担当者は、第1文に規定する総会の招集に関して、事前に公務機関長に報告しなければならない。平等問題担当者は、職員総会⁽²⁹⁾に出席することができ、そこで発言する権利を有する。
- (4) 第19条第4項第4文の場合、直近上位の公務機関の平等問題担当者は、第1項及び第2項の規定により自身に割り当てられた任務を、下位の公務機関のためにも遂行する。第3項を準用する。
- (5) 連邦最高官庁の平等問題担当者は、自身の業務部門における平等問題担当者、代理人及び信任者の情報及び経験の交換に責任を有する。
- (6) 連邦裁判所の平等問題担当者は、裁判官人事協議会⁽³⁰⁾の会議及びその委員会に参加する

(28) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) <<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>>; 齋藤純子「ドイツにおける EU 平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」『外国の立法』No.230, 2006.11, pp.94-96. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000337_po_023004.pdf?contentNo=1>

(29) 職員総会 (Personalversammlungen) とは、連邦の官庁・公法人に勤務する職員の総会である。職員総会は、職員に直接に関係する全ての問題、特に給与、社会的事項について討議することができる。山田 前掲注(9), p.478.

(30) 裁判官人事協議会 (Präsidentialrat) は、裁判官の任命に参加するために、裁判所に置かれる裁判官の代表制度である。ドイツ裁判官法 (Deutsches Richtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713)) 第49条等に規定する。

権利を有する。

(7) 平等問題担当者としての任務の遂行は、他の任務の遂行に優先して行われる。

第26条 代理人及び信任者の任務

(1) 代理人は、原則として、代理として活動する。

(2) 第1項の規定にかかわらず、平等問題担当者は、代理人に対して、その了解を得て、第25条に規定する任務の一部を独自に処理することを委任することができる。第20条第1項又は第3項の規定により任命された複数の代理人がいる公務機関において、平等問題担当者として代理人との間の任務の分担は、相互合意により定まる。第1文及び第2文に規定する委任決定については、平等問題担当者は、いつでも、代理人の同意を得ることなく、これを修正し、又は廃止することができる。第24条第2項第2文を準用する。

(3) 第1項及び第2項は、第20条第5項の規定により任命された第2代理人には適用されない。この者は、平等問題担当者及び第20条第1項及び第3項の規定により任命された代理人が同時に不在になり、かつ、この両者の代理を果たす場合にのみ、行動することが許される。

(4) 代理人は、平等問題担当者が定めた平等問題業務の指針を遵守しなければならない。任務処理に対する全責任は、平等問題担当者が負う。

(5) 信任者は、各公務機関、各支部又は各公務機関支所の従業者のための相談窓口であり、かつ所管の平等問題担当者のための連絡窓口である。信任者は、従業者と平等問題担当者との間の情報伝達に責任を負う。平等問題担当者及びその代理人のいずれにも支障がある場合、信任者が、平等問題担当者の委任により、面接、特別選考手続、選考委員会の会議又は人事面接に参加することができるが、この場合、第32条に規定する関与権の行使は、引き続き平等問題担当者に留保される。公務機関が第19条第2項の可能性を利用する場合、平等問題担当者は、信任者に対し、その了解を得て、その地域の公務機関において独自に処理することを委任することができる。

第27条 平等問題担当者の参加及び支援

(1) 公務機関は、特に次の事項に、早期に平等問題担当者を参加させる。

1. 人事的事項であって、次に関する準備及び決定に関すること。

- a) 教育訓練定員の割当
- b) 採用及び転籍並びに3か月を超える期間の従業者の出向及び転属
- c) 従業者の研修及び職業上の昇進
- d) 一時的な職務停止を含む懲戒手続の警告、開始及び終了
- e) 解約告知、合意解約、解雇、退職勧奨及び同様の決定

2. 組織的事項及び社会的事項

3. 評価指針の策定及びこの指針の公務機関における統一的適用を確保するための協議

4. 公務機関に女性及び男性の平等のための組織体が設置されていない限りにおいて、連邦委員会構成法の定めるところに従った委員任用手続

5. 平等計画の策定

(2) 第1項に規定する早期参加とは、平等問題担当者が公務機関側の意思決定プロセスの当初から参加し、それぞれの意思決定又は措置がまだ可変であるときに行われるものをいう。

(3) 平等問題担当者の参加は、連邦職員代表法及び社会法典第9編に規定する参加手続に優先して行われ、第32条第3項に規定する手続は完了させなければならない。第1文の規定

に反して、職員代表又は重度障害者代表の同時参加が行われる場合には、平等問題担当者には、その理由に関する情報提供がなされなければならない。

第 28 条 保護を受ける権利

- (1) 平等問題担当者は、その義務の履行に際し妨げられてはならず、平等問題担当者としての活動を理由に、自身の職能育成において不利益待遇又は優遇を受けてはならない。特に、平等問題担当者は、その従前の報酬又は賃金を減額されずにその職権を行使し、かつ、その職権を引き受けない場合と同様に、職業上の昇進を遂げる。
- (2) 平等問題担当者は、平等問題担当者としての自身の任務を適切に遂行するために必要とする範囲で、他の活動を免除される。従業者が通常は 600 人未満である公務機関では、フルタイム従業者の通常労働時間の半分以上が免除される。従業者数が通常は 600 人以上である場合には、平等問題担当者は、フルタイム従業者の通常労働時間を免除される。平等問題担当者がパートタイム労働を行っている場合、代理人の免除時間を、相応に増やさなければならない。これは、第 5 項の代理人の免除の基準とは別に、適用される。平等問題担当者が第 19 条第 4 項第 4 文の規定に従って複数の公務機関を所管する場合には、免除時間は全公務機関の従業者総数を判断の基準とする。
- (3) 公務機関は、職権により、平等問題担当者の職能育成を、擬制的に [fiktiv] 記録しなければならない。この [擬制記録の] 義務は、平等問題担当者の免除時間数にかかわらず適用される。擬制記録は、人事選択決定の根拠として用いられる。連邦ラウフバーン規則第 33 条第 3 項⁽³¹⁾に規定する業績評価の擬制記録の請求権の行使は、これを妨げない。公務機関は、平等問題担当者に対し、その申請に応じて、平等問題担当者としてのその者の活動の証明となる職務記述書を提供しなければならない。
- (4) 平等問題担当者は、職員代表委員と同様に、解約告知、転籍及び出向から保護される。
- (5) 代理人が代理として活動する場合、当該代理人は、代理活動の開始によって、代理人としての活動の範囲内で他の活動が免除されなければならない。代理人が、任務を独自に処理して遂行する場合、次の範囲で、他の活動が免除される。
 1. 従業者 1,499 人以下、かつ、第 20 条第 1 項又は第 3 項の規定により任命される代理人が 1 人のみの公務機関においては、フルタイム従業者の通常労働時間の 4 分の 1 まで
 2. 従業者 1,500 人以上 1,999 人以下の公務機関においては、代理人 2 人のうち 1 人について、フルタイム従業者の通常労働時間の半分まで
 3. 従業者 2,000 人以上 2,499 人以下の公務機関においては、次のいずれかとする。
 - a) 代理人 2 人について、それぞれフルタイム従業者の通常労働時間の半分
 - b) 代理人 1 人について、フルタイム従業者の通常労働時間
 4. 従業者 2,500 人以上の公務機関においては、次のいずれかとする。
 - a) 代理人 3 人全員について、それぞれフルタイム従業者の通常労働時間の半分

(31) 連邦ラウフバーン規則 (Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung - BLV) vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 284) <https://www.gesetze-im-internet.de/blv_2009/>) 第 33 条「選考決定」第 3 項は、職員協議会委員、重度障害者代表委員会委員又は平等問題担当者としての免除によって勤務時間が 25% に満たず、現在の業績評価がない場合には、比較対象とすべき官吏の育成状況の考慮に基づき、直近の定期業績評価を擬制のものとして更新することを規定する。

- b) 代理人 1 人について、フルタイム従業者の通常労働時間、かつ、もう 1 人の代理人について、フルタイム従業者の通常労働時間の半分
- 5. 所管分野が広く、又は責任分野が複雑である従業者 1,999 人以下の公務機関においては、次のとおりとする。
 - a) 代理人 2 人の場合は、次のいずれかとする。
 - aa) 代理人 2 人について、それぞれフルタイム従業者の通常労働時間の半分
 - bb) 代理人 2 人のうち 1 人について、フルタイム従業者の通常労働時間
 - b) 代理人 3 人の場合は、次のいずれかとする。
 - aa) 代理人 3 人全員について、それぞれフルタイム従業者の通常労働時間の半分
 - bb) 代理人 1 人について、フルタイム従業者の通常労働時間、かつ、もう 1 人の代理人について、フルタイム従業者の通常労働時間の半分
- 6. 所管分野が広く、又は責任分野が複雑である従業者 2,000 人以上 2,499 人以下の公務機関においては、次のとおりとする。
 - a) 代理人 3 人全員について、それぞれフルタイム従業者の通常労働時間の半分
 - b) 代理人 1 人について、フルタイム従業者の通常労働時間、かつ、もう 1 人の代理人について、フルタイム従業者の通常労働時間の半分

第 2 文第 1 号から第 4 号までの規定は、広い業務領域を有し第 19 条第 2 項に規定する例外規定を利用する行政機関に対し、及び独自の平等問題担当者を選出しない従業者 100 人未満の公務機関が属する行政機関に対し、平等問題担当者の所管部門において働く従業者の総数の観点から、準用する。第 2 文及び第 3 文に規定する個々の代理人の免除時間数は、平等問題担当者の免除に算入してはならない。

- (6) 信任者は、情報仲介者としての自身の任務を適切に遂行するために必要とする範囲で、他の活動を免除される。免除は、フルタイム従業者の通常労働時間の 10 分の 1 以上 4 分の 1 以下とする。

第 29 条 資源

- (1) 平等問題担当者には、その任期の開始時から終了時まで、必要な人的資源、施設及び物的資源が提供されなければならない。
- (2) 従業者数が通常は 1,000 人未満である場合、平等問題担当者に部下 1 人を配属することができる。従業者が通常は 1,000 人以上いる公務機関においては、平等問題担当者に 1 人以上の部下を配属させなければならない。
- (3) 部下の任務は、平等問題担当者の支援に限定される。第 26 条第 5 項第 3 文を準用する。
- (4) 平等問題担当者は、毎月の手当を受ける。他の任務を完全に免除された平等問題担当者の手当の額は、自身の公務を完全に免除された職員協議会、総合職員協議会、地区職員協議会及び中央職員協議会の委員の経費補償の額に相当する。他の任務の一部を免除された平等問題担当者は、その免除の割合に応じた手当を受ける。「公務免除された職員協議会委員の経費補償の額に関する規則」⁽³²⁾を準用する。

(32) Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18. Juli 1974 (BGBl. I S. 1499) <<https://www.gesetze-im-internet.de/persventv/>>

第 30 条 協力及び情報提供

- (1) 公務機関長及び平等問題担当者は、従業者の福祉のため、及び第 1 条にいう目的の達成のため、緊密に協力する。
- (2) 公務機関長は、平等問題担当者の任務の遂行及び関与権の行使に際し、特に遅滞なく、かつ包括的に平等問題担当者に情報を提供することにより、その者を支援する。その者の任務の遂行に必要な文書類、特に応募書類、比較概要及び選考注意事項は、可能な限り早期に提示され、要求された情報は提供されなければならない。公務機関長は、平等問題担当者に、人事的、組織的及び社会的事項に係る全ての意思決定プロセスに積極的に参加する機会を与え、当該平等問題担当者との間の情報及び経験の交換を支援するものとする。
- (3) 平等問題担当者は、その内容を知ることが任務の達成に必要な限りにおいて、意思決定に関連する人事ファイルの一部を閲覧する権利を有する。

第 31 条 守秘義務

平等問題担当者、代理人、部下及び信任者は、従業者の個人的な事情及び公務機関における他の機密事項に関して、任命時点から任命期間の終了以降においても、機密を保持する義務を負う。

第 32 条 関与及び段階的参加の形式

- (1) 平等問題担当者は、公務機関長に直接申し伝える権利及び義務を有する。平等問題担当者は、第 25 条第 1 項及び第 27 条第 1 項の規定により、自身の関与の対象となる全ての事項において、提案する権利を有する。公務機関は、適切な期間内、遅くとも 1 か月後には、提案に関する決定を行わなければならない。例外的な場合には、3 か月後に最終的な意思決定が行われなければならない。当該意思決定は、テキスト形式で平等問題担当者に報告されなければならない。
- (2) 平等問題担当者の関与は、通常、意見を提示することで行われ、その意見はファイルに記録されなければならない。意見は、[公務機関により] 意図された措置又は意思決定に関する報告を受けてから 10 営業日以内に、テキスト形式で提示しなければならないが、この期限は平等問題担当者との合意により、逸脱することができる。特に緊急を要する場合に限り、例外的に意見提示期間を 3 営業日に短縮することが許される。平等問題担当者が 10 営業日以内、第 3 文のときは 3 営業日以内に意見を提示しなかった場合、意図された措置又は意思決定は承認されたものとみなされる。
- (3) 公務機関が平等問題担当者の意見に従わない場合には、当該公務機関は、平等問題担当者に対し、遅滞なく、形式を問わず、その旨を通知しなければならない。平等問題担当者は、意見を提示する際、又は遅くとも通知を受けた日の翌営業日が終了するまでに、意見に従わない理由の報告を要求することができる。公務機関は、要求を受けてから 15 営業日以内に、平等問題担当者に、従わない理由をテキスト形式で報告しなければならない。
- (4) 公務機関が下位の公務機関に関する意思決定を行う限りにおいて、関係する各公務機関は、その公務機関を所管する平等問題担当者を、第 25 条、第 27 条及び第 30 条の定めるところに従い、並びに第 1 項及び第 2 項の規定により、その公務機関において係争中の下位手続に、関与させなければならない。テキスト形式で提示された下位の公務機関の平等問題担当者の意見は、意思決定に関連する他の文書とともに、直近上位の公務機関に提示され、その [直近上位の公務] 機関により、そこ [その公務機関] で任命された平等問題担当者に提

示されなければならない。人事的事項に際し、人事処理を行う公務機関と雇用する公務機関が同一のものではない場合には、第1文から第3文までを準用する。第1項に規定する平等問題担当者の任務に関する案件が、第25条第4項に規定する下位の公務機関ではない他の公務機関のために効力をもって処理される場合にも、第1文が適用される。

第33条 異議申立権及び異議申立手続

- (1) 平等問題担当者が、次の事項のいずれかを公務機関が行っていると主張する場合には、平等問題担当者は公務機関長に対する異議申立権を有する。
 1. 第12条第1項の規定に反して、平等計画を策定せず、又は第12条第2項に規定する期限に著しく違反すること。
 2. 第13条の基準に適合しない平等計画を策定すること。
 3. 第27条第1項第5号の規定に反して、平等問題担当者を平等計画の策定に参加させないこと。
 4. 第14条の規定に反して、平等計画を周知しないこと。
 5. 平等問題担当者の権利を侵害すること。
 6. この法律のその他の規定又は女性及び男性の平等に関する他の規定に違反すること。
- (2) 異議申立ては、第32条第3項第3文による理由書の受領後1週間以内に、公務機関長に対し、テキスト形式で提出しなければならない。異議申立ては、執行停止の効力を有する。行政裁判所法第80条第2項第1文第4号及び第3項⁽³³⁾を準用する。即時執行の場合、公務機関長は、遅滞なく平等問題担当者に、その旨を報告する。
- (3) 公務機関長は、異議申立書の受領後1か月以内に異議申立てに関する決定を行うものとする。公務機関長が異議申立てに根拠があると判断する場合、関連措置及びその結果は是正されなければならない。並びに、他の類似の事例において異議申立ての成果が考慮されなければならない。
- (4) 公務機関長が異議申立てに根拠がないと判断する場合、公務機関長は、遅滞なく直近上位の公務機関長に、当該異議申立てを提示しなければならない。多重階層の行政構造を持たない独立した連邦直属の社団、営造物及び財団にあっては、異議申立ては、理事会⁽³⁴⁾又は業務執行機関に提出される。直近上位の公務機関の長、理事会又は業務執行機関の意思決定は、第3項に準じて行われる。
- (5) 異議申立てに関する意思決定は、テキスト形式で説明されなければならない。遅滞なく平等問題担当者に伝達されなければならない。

第34条 司法手続

- (1) 第33条に規定する異議申立てが成功しなかった場合、平等問題担当者又は公務機関は、法廷外和解を試みることができる。平等問題担当者及び公務機関が、法廷外和解の試みを放棄することをテキスト形式で宣言した場合、又は、平等問題担当者若しくは公務機関が法廷外和解の試みが失敗したことをテキスト形式で確認した場合、平等問題担当者は、1か月以

(33) 行政裁判所法 (Verwaltungsgerichtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686)) 第80条第2項第1文第4号及び第3項は、公共の利益又は当事者の最優先の利益のため、官庁が即時執行を命令することによる停止効果の消滅について規定する。

(34) 理事会 (Vorstand) とは、私法上の団体、公法上の団体の業務執行機関である。株式会社においては、取締役会をいう。山田 前掲注 (9), p.709.

内に行政裁判所に提訴することができる。当該提訴は、執行停止の効力を持たない。

- (2) 裁判所への提訴は、公務機関が次の事項のいずれかを行った場合にのみ、行うことができる。
 1. 平等問題担当者の権利の侵害
 2. 第12条から第14条までの基準に適合しない平等計画の策定
- (3) 第1項第3文の規定にかかわらず、異議申立てに関して、十分な理由なく適切な期限内で実質的な決定がなされなかった場合にも、裁判所へ提訴することが許される。行政裁判所法第75条第2文から第4文まで⁽³⁵⁾を準用する。
- (4) 公務機関は、第1項又は第2項に規定する法的救済手段⁽³⁶⁾に基づき、平等問題担当者に発生した費用を負担する。

第35条 質問権

- (1) 基本的に重要な問題、特にこの法律の解釈に関する問題を明確にするために、平等問題担当者及び代理人は、連邦家族高齢者女性青少年省に直接問い合わせることができる。従業者の個人情報データは、当該従業者の承諾を得た場合に限り、連邦家族高齢者女性青少年省に伝達することが許される。
- (2) 第1項に規定する照会は、1か月以内に回答されるものとする。連邦家族高齢者女性青少年省は、その回答を、それぞれ所管する連邦最高官庁に、報告として送付する。

第36条 平等問題担当者の省間作業部会

連邦最高官庁の平等問題担当者は、共同で連邦最高官庁の平等問題担当者の省間作業部会を構成する。作業部会は、その活動内容について、定期的に業務部門の平等問題担当者に情報提供する。平等問題担当者の仕事を調整するため、この法律の範囲内で別の作業部会を設置する可能性については、第1文及び第2文により妨げられない。

第6章 特別規定、統計、報告及び経過規定

第37条 連邦情報庁に関する特別規定

この法律は、次の例外事項を除き、連邦情報庁⁽³⁷⁾に適用される。

1. 連邦情報庁は、単一の公務機関とみなされるが、信任者は任命されない。
2. 第6条第2項第2文は、適用されない。
3. 第14条は、適用されない。ただし、連邦情報庁の従業者は、人事管理部門が指定した機関で平等計画を閲覧する権利を有する。
4. 連邦情報庁に雇用される女性兵士は、第19条第4項第2文に従い、能動的選挙権〔投票権〕を有する。
5. 連邦情報庁で働く女性兵士及び男性兵士は、そこに任命される平等問題担当者の所管の

(35) 行政裁判所法第75条第2文から第4文までは、異議申立てと訴訟手続に関し、規定する。

(36) 法的救済手段 (Rechtsbehelf) とは、官庁の決定、裁判所の判決・決定・命令を争うことのできる、手続上認められた方法をいう。山田 前掲注(9), p.515.

(37) 連邦情報庁 (Bundesnachrichtendienst: BND) は、ドイツ連邦政府の情報機関の一つで、国内外において外国に関する情報を収集し、分析することを任務とする。次を参照。渡辺富久子「ドイツの連邦情報庁—対外情報機関の活動の法的根拠—」『外国の立法』No.275, 2018.3, pp.55-80. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11052072_po_02750005.pdf?contentNo=1>

観点から、その〔連邦情報庁の〕長又は連邦首相府が、その人的集団の人事的、組織的及び社会的事項に関する意思決定を所管する限りにおいて、連邦情報庁の従業者とみなされる。

6. 第 25 条第 5 項に従った平等問題担当者の情報及び経験の交換に際し、連邦情報庁に適用されるセキュリティ規制を遵守しなければならない。
7. 連邦情報庁の平等問題担当者が第 25 条、第 27 条及び第 32 条の定めるところに従って提示する意見は、連邦情報庁に関する意思決定が連邦首相府において行われ、かつ連邦首相府の平等問題担当者が関与していない限りにおいて、連邦首相府へ提出されなければならない。
8. 第 32 条第 4 項及び第 38 条第 1 項第 5 文は、適用されない。
9. 平等問題担当者は、第 35 条が規定する場合に機密情報に分類された事項が取り扱われる限りにおいて、公務機関の合意を要する。
10. 連邦情報庁の全部又は一部が関わる特別なセキュリティ事件又は特別な出動状況が発生した場合、平等問題担当者の権利及び義務は停止されるが、ただし、停止の開始及び終了については、その都度、連邦情報庁の長が連邦首相府の長との合意により、決定する。

第 38 条 統計、命令授權

(1) 各公務機関は、2 年ごとに、当該公務機関に雇用されている女性総数及び男性総数並びに次の評価基準に該当する女性及び男性の数を記録する。

1. 各セクター、そのセクターにおける課〔Referat〕長級以上の指導的地位級
2. フルタイム労働及びパートタイム労働
3. 家族的責務又は介護責務を理由とする休暇取得
4. 応募、採用及び職業上の昇進
5. 次の者の職業上の昇進
 - a) 家族的責務又は介護責務を理由とする休暇を取得した従業者
 - b) 当該休暇を取得しなかった従業者
6. 課長級以上の指導的地位にあるフルタイム労働及びパートタイム労働の従業者の数
7. 第 3 条第 5 号 a) 及び b) にいう公務機関における高級職の定期評価の評価結果

第 1 文第 1 号から第 3 号まで及び第 6 号に規定するデータは、報告年の 6 月 30 日時点で記録しなければならない。第 1 文第 4 号、第 5 号及び第 7 号に規定するデータは、報告前年 7 月 1 日から報告年 6 月 30 日までの期間について記録しなければならない。第 1 文から第 3 文までは、性別登録を「divers」⁽³⁸⁾又は「非特定」とする従業者については、これに関する情報が存在する限りにおいて、データ保護法上の基準を考慮した上で、準用する。下位の連邦官庁及び間接的な連邦行政機関のデータは、9 月 30 日までに連邦最高官庁又は最上位の監督官庁に報告されなければならない。連邦最高官庁は、12 月 31 日までに、自身のデータ、それぞれの業務部門の集計データ及び自身の法的監督下にある間接的な連邦行政機関の集計データを、連邦統計局に報告する。集計の際に、社団、営造物及び財団のグループで、また、

(38) 2018 年末に、男性でも女性でもない第三の性（divers）での身分登録が法制化された。Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2635); 藤戸敬貴「性の在り方の多様性と法制度—同性婚、性別変更、第三の性—」『レファレンス』819 号, 2019.4, pp.58-60. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11275349_po_081903.pdf?contentNo=1>

社会保険法人の場合は社会保険種別で、分離されなければならない。

(2) 各連邦最高官庁は、毎年、連邦最高官庁に雇用されている女性総数及び男性総数並びに次の評価基準に該当する女性及び男性の数を記録する。

1. 高級職のラウフバーン別集団
2. 政治的任用の管理職を含む課長級以上の各指導的地位級
3. フルタイム労働及びパートタイム労働、加えて、課長級以上の指導的地位にある従業者のフルタイム労働及びパートタイム労働
4. 家族的責務又は介護責務を理由とする休暇取得
5. 職業上の昇進

性別を「divers」又は「非特定」とする従業者については、これに関する情報が存在する限りにおいて、データ保護法上の基準を考慮した上で、それぞれの数も記録する。第1文第1号から第4号までに規定するデータは、報告年の6月30日時点で記録しなければならない。第1軍第5号に規定するデータは報告前年7月1日から報告年6月30日までの期間について記録しなければならない。連邦統計局への報告は、9月30日までに行われなければならない。

(3) 連邦統計局は、連邦家族高齢者女性青少年省の委任を受け、次の事項を行う。

1. 2年ごとに、第1項の規定により収集した公務機関のデータに関する平等統計[Gleichstellungsstatistik]を作成し、当該平等統計を連邦最高官庁へ送付すること。
2. 毎年、12月31日までに、第2項の規定により収集した連邦最高官庁のデータから平等指数[Gleichstellungsindex]を作成し、公表すること。

(4) 連邦政府は、連邦参議院の同意を要しない法規命令⁽³⁹⁾によって、統計データの収集及び報告に関する各基準を規定する。第1文に規定する法規命令は、報告義務を有する公務機関のグループを必要な範囲に限定する。当該法規命令には、法規命令の附則の内容、作成及び年次更新に関する規定も含めることができる。

第39条 報告

(1) 連邦政府は、4年ごとに、ドイツ連邦議会へ報告書を提出する。報告書には、次の内容を記載する。

1. 直近4年間で、公務機関における各性別の者の状況は、どのように進展したか
2. この法律の目的は、どの程度達成されたか
3. この法律は、どのように適用されたか

また、報告書は、個々の公務機関の模範的な平等措置を提示する。

(2) 平等報告書の根拠は、第38条第1項及び第2項の規定により記録されたデータとする。連邦最高官庁は、必要な情報を提供することにより、平等報告書の作成を支援する。

(3) 平等報告書の作成には、連邦最高官庁の平等問題担当者の省間作業部会が参画しなければならない。

(4) 平等報告書には、いかなる個人情報データも含まれてはならない。

(39) 平等統計規則 Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Gremien des Bundes (Gleichstellungsstatistikverordnung - GleistatV) vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274, 2280) <https://www.gesetze-im-internet.de/gleistatv_2015/>

第 40 条 経過規定

2021 年 8 月 12 日に存する平等計画は、「民間企業及び公務部門における女性の指導的地位への同権的参画のための規定を補完し、改正する法律」⁽⁴⁰⁾の施行後においても、さらに効力を有する。

(いずみ まきこ)

(40) Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 7. Augst 2021 (BGBl. I S. 3311). いわゆる「第 2 次指導的地位法 (Zweites Führungspositionen-Gesetz)」。全 27 か条から成る条項法 (複数の法律の改正又は制定を行う。) で、この法律の第 2 条により改正された連邦平等法を、本稿で訳出した。