

フランスにおける取締役会等へのクォータ制の導入 —ポジティブ・アクションによる職業上の男女平等—

国立国会図書館 調査及び立法考査局
海外立法情報課 服部 有希

【目次】

はじめに

I 立法の背景

- 1 職業上の平等のための法整備
- 2 クォータ制導入の試みと憲法改正

II 取締役会クォータ法の概要

- 1 法律の概要
- 2 法律の成果

おわりに

翻訳：取締役会及び監査役会における男女の均衡のとれた代表並びに職業上の平等に関する 2011 年 1 月 27 日の法律第 2011-103 号

はじめに

フランスは、1789 年のフランス革命以来、平等を共和国の理念の 1 つとしてきた。現在の第 5 共和制憲法においても、共和国の標語の 1 つに平等が掲げられている。しかし、その一方で、男女平等の進展は、決して順調ではなかった。例えば、男子直接普通選挙の確立が 1848 年⁽¹⁾であったのに対して、女性に参政権が認められたのは 1944 年であった。職業上の男女平等について見ると、1972 年に、男女の賃金の

平等が全面的に認められると⁽²⁾、ようやく女性労働者の権利保護が本格化していく。しかし、現在でも、世界経済フォーラムが発表する各国の男女格差を示すジェンダー・ギャップ指数において、2012 年のフランスの順位は、135 か国中 57 位と低迷している⁽³⁾。

こうした中、近年、ポジティブ・アクションの導入が進められている。ポジティブ・アクションとは、「人種や性別などに由来する事実上の格差がある場合に、それを解消して実質的な平等を確保するための積極的格差是正措置ないし積極的改善措置⁽⁴⁾」である。日本の男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)では、「積極的改善措置」と呼ばれ、フランスでは、「積極的差別 (discrimination positive)」の語が用いられている。

ポジティブ・アクションには様々な手法があるが、その 1 つがクォータ制 (quota system) である。クォータ制とは、一般に、ある一定の領域や集団等の構成員について、性別や人種などを基準とする人数や比率を割り当てる手法を指す⁽⁵⁾。2011 年、フランスでは、男女の割合を基準とする性別クォータ制に関する法律が制定された。それが、取締役会及び監査役会における男女の均衡のとれた代表並びに職業上の平等

(1) なお、これに先立つ 1792 年に、国民公会招集のために男子普通選挙が実施されているが、これは間接選挙であった。

(2) 法律第 72-1143 号 (Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes) による。

(3) 主要国では、ドイツが 13 位、イギリスが 18 位、アメリカが 22 位、日本は 101 位である。Ricardo Hausmann et al., *The Global Gender Gap Report 2012*, World Economic Forum, 2012, pp.8-11.

〈http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf〉以下、インターネット情報は、2013 年 5 月 31 日現在である。

(4) 辻村みよ子『ポジティブ・アクション—「法による平等」の技法』(岩波新書) 岩波書店, 2011, p.i.

(5) 松島雪江「クォータ制を巡る諸考察—ドイツでの議論をきっかけとして」『日本法學』77(3), 2011.12, p.523.

に関する 2011 年 1 月 27 日の法律第 2011-103 号⁽⁶⁾（以下「取締役会クオータ法」）である。取締役会クオータ法は、企業等の取締役会及び監査役会（以下「取締役会等」）に対し、男女の割合をそれぞれ 40% 以上にするという義務を課すものである。

本稿は、取締役会クオータ法の概要を紹介し、末尾に同法の全訳を付すものである。

I 立法の背景

第 5 共和制憲法第 1 条第 2 項は、「選挙による任務及び職務並びに職業的及び社会的な要職に対する女性及び男性の平等な参画は、法律により促進される⁽⁷⁾」としている。「選挙による任務及び職務」の箇所は、政治分野の男女共同参画を規定しており、1999 年の憲法改正で追加された。これを具体化したものが、2000 年に制定されたパリテ法と称される法律第 2000-493 号⁽⁸⁾である。パリテ (parité) とは、「男女同数」を意味する語である。パリテ法は、議員等の候

補者の男女比率を同率にするための措置⁽⁹⁾を求めるものである。その後、2008 年の憲法改正⁽¹⁰⁾により、憲法第 1 条第 2 項の「職業的及び社会的な要職」の箇所が追加された。これは、経済・社会分野における男女共同参画を規定している。取締役会クオータ法は、これを具体化したものである。ここに至るまでには、次に見るような男女の職業上の平等に関する様々な法律が制定されてきた。

1 職業上の平等のための法整備

1972 年、男女間の賃金の平等を目的とする法律第 72-1143 号⁽¹¹⁾が制定された。これは、労働の価値が同一又は同等であれば、同一の賃金を支払うという「同一価値労働同一賃金原則⁽¹²⁾」について定めるものであった（第 1 条、現在の労働法典 L. 第 3221-2 条）。しかし、「同一価値労働」の判断基準が不明確であるなど不十分な点があった。

そこで、1983 年に、法律第 83-635 号⁽¹³⁾（通称「ルーディ法」）が制定され、「同一価値労働」

(6) Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. この法律は、中心的な法案提出者の名をとりコペ＝ジンメルマン法 (Loi Copé-Zimmermann) と呼ばれる。

(7) 三輪和宏「2008 年 7 月 23 日のフランス共和国憲法改正」『外国の立法』no.240, 2009.6, p.143. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000080_po_024003.pdf?contentNo=1>

(8) Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. 同法については、鈴木尊紘「フランスにおける男女平等政治参画—パリテに関する 2007 年 1 月 31 日法を中心に—」『外国の立法』no.233, 2007.9, pp.157-169. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000300_po_023307.pdf?contentNo=1> を参照。

(9) 例えば、元老院（上院）議員選挙等の候補者名簿に記載する候補者を男女交互にするよう求められている。

(10) 2008 年の憲法改正については、三輪和宏「フランスの統治機構改革—2008 年 7 月 23 日の共和国憲法改正」『レファレンス』700 号, 2009.5, pp.59-80. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_999607_po_070005.pdf?contentNo=1> ; 三輪「2008 年 7 月 23 日のフランス共和国憲法改正」前掲注(7), pp.139-168. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000080_po_024003.pdf?contentNo=1> を参照。

(11) 前掲注(2)参照。

(12) 同一価値労働同一賃金原則は、ILO（国際労働機関）の第 100 号条約及びローマ条約（欧州共同体設立条約）第 119 条（現在の EU 機能条約第 157 条）で定められているものである。なお、ローマ条約は、1957 年の制定当初は、同一価値労働同一賃金原則ではなく、同一労働同一賃金原則について定めるものであった。その後、1975 年の男女同一賃金指令（75/117/EEC）により、ローマ条約第 119 条の規定を同一価値労働同一賃金原則と解釈することが定められ、1997 年制定のアムステルダム条約において、同一価値労働同一賃金原則と明記されるに至った。

(13) Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

の判断基準⁽¹⁴⁾が明確にされた（労働法典旧 L. 第 140-2 条、現 L. 第 3221-4 条）。さらに、同法は、職業上のあらゆる場面における性差別を禁止し、違反には刑を科すとした（労働法典旧 L. 第 123-1 条、L. 第 123-2 条及び L. 第 152-1 条、現 L. 第 1142-1 条 から L. 第 1142-3 条、L. 第 1144-1 条及び L. 第 1146-1 条）。また、同法は、「男女間の機会の均等を確立することを目的として、女性にのみ有利となる暫定的措置」の実施を妨げないと規定しており、ポジティブ・アクションの導入を許可した点でも特筆すべきものである（労働法典旧 L. 第 123-3 条、現 L. 第 1142-4 条）。

1989 年には、職業上の性差別が確認された時点から 2 年以内に、労使交渉により、その改善を義務づける法律⁽¹⁵⁾が制定された（ルーディ法第 19 条第 2 項の追加）。2001 年には、法律第 2001-397 号（通称「ジェニソン法」）⁽¹⁶⁾が制定され、男女の職業上の平等に関する定期的な団体交渉が義務づけられた（労働法典旧 L. 第 132-27 条、L. 第 132-27-1 条及び L. 第 132-12 条、現 L. 第 2241-3 条、L. 第 2242-5 条 及び L. 第 2242-6 条）。同じく 2001 年には、差別に関する法律第 2001-1066 号⁽¹⁷⁾が制定され、性別を含

む多様な理由に基づく採用、研修、職業訓練における不利益取扱いや懲戒、解雇が禁止された（労働法典旧 L. 第 122-45 条、現 L. 第 1132-1 条から L. 第 1132-4 条まで及び L. 第 1134-1 条）。

しかし、ジェニソン法の規定にもかかわらず、男女の職業上の平等に関する団体交渉が十分に組織されなかった。そこで、2006 年に、この団体交渉の明確な指針について定める男女の給与の平等に関する法律第 2006-340 号⁽¹⁸⁾（以下「男女給与平等法」）が制定された⁽¹⁹⁾。さらに、同法は、企業の実業取締役会へのクオータ制の導入を試みるものであったが、後述するように、その試みは頓挫することとなる。

2 クオータ制導入の試みと憲法改正

男女給与平等法に至る様々な法整備にもかかわらず、男女の賃金格差は、依然として大きかった。職員数 10 人以上の企業の職員約 1260 万人を対象とする 2006 年のフランス政府の調査報告によれば、男女の賃金格差⁽²⁰⁾は、全体の平均が 15.5% であるのに対して、管理職の賃金格差が 19.4% と最も高かった⁽²¹⁾。管理職の平均賃金は、時間給に換算すると、男性が 34 ユーロであるのに対して、女性は 27 ユーロであった⁽²²⁾。

(14) 判断基準は、①職業的知識、②経験に由来する能力、③責任及び④身体的又は精神的負担の 4 つである。

(15) Loi n° 89-488 du 10 juillet 1989 portant dispositions concernant les accords relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi, l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, les contrôleurs du travail et de la main-d'oeuvre, les travailleurs étrangers et le travail clandestin.

(16) Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(17) Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

(18) Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

(19) 1972 年以降の法整備については、糠塚康江「フランスにおける職業分野の男女平等政策—2008 年 7 月憲法改正による「パリテ拡大」の意義」『企業と法創造』7(5), 2011.3, pp.70-87; 鈴木尊紘「フランスにおける男女給与平等法—男女給与格差の是正をめぐるフランスの試み—」『外国の立法』no.236, 2008.6, pp.56-74. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000242_po_023615.pdf?contentNo=1>; 鈴木尊紘「フランスにおける差別禁止法及び差別防止機構法制」『外国の立法』no.242, 2009.12, pp.44-169. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1166468_po_024202.pdf?contentNo=1> を参照。

(20) 男女の平均賃金の差を、男性の平均賃金で除し、百分率で表したものの。

(21) Alice Guerber-Cahuzac et al., *Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes*, DARES, Octobre 2008, p.6. <<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008.10-44.5.pdf>>

(22) *ibid.*, p.7.

これは、管理職のうち、より報酬の高い職務を担う者の割合が、男性の方が高い点に原因の1つがあると考えられている⁽²³⁾。その背景には、女性が昇進等のキャリア形成の様々な段階において、不平等で差別的な待遇を受けていることがあるとの分析がされている⁽²⁴⁾。取締役会の構成については、欧州委員会の調査によれば、2006年におけるフランスの主要な企業の実業取締役会等に占める女性の割合は、約8%であった⁽²⁵⁾。

このような状況の中、男女給与平等法は、議会で最終的に採択された段階で、取締役会等に20%のクォータ制を導入し、「男女の均衡のとれた代表 (représentation équilibrée entre les femmes et les hommes)」という目標を追求するという規定を置いた。「男女の均衡のとれた代表」という概念は、すでに2001年のジェニソン法で提示されていたものである。しかし、この規定は、憲法院の違憲判決⁽²⁶⁾を受けたため、削られることとなった。

違憲判決の根拠となったのは、1789年の人権宣言、第4共和制憲法前文及び前述の第5共和制憲法第1条第2項、当時の第3条第5項であった。当時の第3条第5項には、「選挙による任務及び職務に対する女性及び男性の平等な参画は、法律により促進される」としか規定されていなかった。憲法院は、まず、人権宣言及び第4共和制憲法前文にある平等原則を再確認した。その上で、第3条第5項を引合いに出し、

一方では、当時の憲法に規定されていなかった企業の実業取締役等の責任ある地位への「女性及び男性の平等な参画」の追求も憲法上の要請に反するものではないとした。しかし、他方で、性別への配慮を能力及び公益への配慮に優先することはできないとして、取締役会等におけるクォータ制を違憲としたのである。憲法院の判断では、人権宣言等に基づく平等原則は、「女性及び男性の平等な参画」ないしは「男女の均衡のとれた代表」という目標自体は許容するが、性別への配慮を優先した明確な数値目標を設定することは許容しないということになる。

ここで、議員等の候補者の男女比率を同率にするという数値目標を設定するパリテ法がなぜ違憲とならなかったのかを確認しておく必要がある。これについて、憲法院の立場は、2001年の憲法院判決⁽²⁷⁾の中で明確に示されている。それは、パリテ法は、あくまで議員職等に限り憲法が定める例外であるというものであった⁽²⁸⁾。男女給与平等法に対する違憲判決は、これを再確認したことになる。したがって、取締役会等へのクォータ制の導入には、憲法改正が必要となった⁽²⁹⁾。

その後、2008年の憲法改正に際して、後に取締役会クォータ法案の中心的な提案者となるマリ＝ジョー・ジンメルマン (Marie-Jo Zimmermann) 下院議員の修正案⁽³⁰⁾に基づき、憲法の旧3条第5項は、改正されることになっ

(23) *ibid.*, p.6.

(24) *ibid.*, pp.6, 9.

(25) 当該データは、Commission européenne, *Conseil d'administration ou comité de surveillance*.

(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_fr.htm) のページに掲載されている “Les données les plus récentes et les données historiques” を参照した。

(26) Décision n° 2006-533 DC du 16 mars 2006.

(27) Décision n° 2001-445 DC du 19 juin 2001.

(28) 糠塚康江「男女給与平等法判決 (2006年3月16日判決)」フランス憲法判例研究会編『フランスの憲法判例Ⅱ』信山社, 2013, p.124.

(29) 同上, pp.78-79.

(30) Assemblée nationale, *Amendment n° 181 présenté par Mme Zimmermann et Mme Greff*, 19 mai 2008.

(<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/amendements/0820/082000181.pdf>)

た。同規定は、第1条第2項に移され、前述のとおり「職業的及び社会的な要職」という箇所が追加された。

この憲法改正に加えて、取締役会クオータ法の制定を後押ししたのは、ノルウェーにおけるクオータ制の成功であった。ノルウェーでは、2003年に、取締役会における男女それぞれの割合を40%以上とすることを義務づける法律⁽³¹⁾が制定された。同法の施行後、企業の実務上、個人は、2002年の7%から2009年の約40%へと増加したのである⁽³²⁾。

なお、このフランスの取締役クオータ法は、当初、パリテを導入する法案として審議入りしたが、審議の過程で、40%のクオータ制に修正された。この点については、パリテを目標としながらも、実務上、個人の能力や適性が重要となる取締役会等の構成に柔軟性を持たせる必要から、40%を政治的な妥協点としたと考えられる⁽³³⁾。

以上のような経緯を経て、取締役会クオータ法は、2011年1月27日に制定された。次に同

法の概要とその成果を紹介する。

II 取締役会クオータ法の概要

1 法律の概要

取締役会クオータ法は、主に商法典の株式会社等に関する規定及び国の公企業の実務上、個人は、2002年の7%から2009年の約40%へと増加したのである⁽³²⁾。

取締役会クオータ法は、主に商法典の株式会社等に関する規定及び国の公企業の実務上、個人は、2002年の7%から2009年の約40%へと増加したのである⁽³²⁾。

株式会社及び株式合資会社については、すべての上場会社のほか、非上場会社のうち、3会計年度連続して、常勤の従業員数が平均500人以上で、かつ、売上高又は総資産5000万ユーロ以上の会社が対象となる（商法典L.第225-18-1条、L.第225-69-1条及びL.第226-4-1条）。

公企業については、国の商工業的公施設法人⁽³⁶⁾、行政的な公役務及び商工業的な公役務の両方を

(31) ノルウェーの法律については、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—オランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国』内閣府男女共同参画局、2009、p.58-59; 三井マリ子『ノルウェーを変えた髭のノラー男女平等社会はこうしてできた』明石書店、2010、pp.152-172を参照。

(32) Marie-Jo Zimmermann, *Assemblée nationale Rapport*, n° 2205, 22 décembre 2009, p.6.
 〈<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r2205.pdf>〉

(33) Assemblée nationale, *Journal officiel de la République française. Débats parlementaires, Assemblée nationale. Compte rendu intégral*, No 5 A.N. (C.R.), 21 janvier 2010, p.239.
 〈<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/cr/2009-2010/20100104.pdf>〉

(34) フランスの株式会社 (société anonyme) の形態は、株主総会で選任される取締役会が会社の経営方針を決定し、その実施を監視する一層制か (商法典 L. 第 225-17 条から L. 第 225-56 条まで)、執行役会が業務執行を、監査役会が業務監督を担う二層制 (商法典 L. 第 225-57 条から L. 第 225-93 条まで) のいずれかを選択することができる。二層制の場合、株主総会が監査役会を選任し、監査役会が執行役会を選任する。

(35) 株式合資会社 (sociétés en commandite par actions: SCA) は、無限連帯責任を負う 1 人以上の無限責任社員と、会社の株主であり出資額を限度として責任を負う 3 人以上の有限責任社員で構成される (商法典 L. 第 226-1 条から L. 第 226-14 条まで)。

(36) 公施設法人 (établissement public) とは、公法上の法人格を有する施設又は機関で、大きく分けると、公役務の管理を行う行政的公施設法人 (établissement public à caractère administratif) と、私企業に近い形で公益性を有する商業的又は工業的活動を行う商工業的公施設法人 (établissement public à caractère industriel et commercial) の 2 種類が存在する。

行う国の公施設法人、国有企業等のうち特定のものが対象となる³⁷⁾(法律第 83-675 号第 6-1 条)。

これらの会社等は、取締役会等における男女の割合をそれぞれ 40% 以上とする義務を負う。株式会社については、この義務を怠った場合には、男女の割合がそれぞれ 40% に改善されるまで、出席手当³⁸⁾と称される取締役又は監査役としての資格で受領する報酬の支払が一時的に停止される(商法典 L. 第 225-45 条及び L. 第 225-83 条)。なお、株式合資会社は、商法典に出席手当に関する規定がないため、出席手当の停止に関する規定も置かれなかった³⁹⁾。また、公企業の取締役及び監査役には、出席手当は支払われない⁴⁰⁾(法律第 83-675 号第 11 条)。

取締役会クォータ法は、段階的に施行される。上場会社については、取締役会における男女それぞれの割合を 2014 年 1 月 1 日までに 20% 以

上、2017 年 1 月 1 日までに 40% 以上にしなければならない。ただし、上場会社以外は、2017 年 1 月 1 日以降に、3 会計年度連続して、上述の従業員数及び売上高の基準を満たした場合に、クォータ制が適用される(取締役会クォータ法第 5 条)。公企業については、法律公布後の第 1 回目の取締役会等の改選の際に 20% を達成し、第 2 回目の改選の際に、40% を達成しなければならない(取締役会クォータ法第 6 条 II 及び III)。

2 法律の成果

フランスの代表的な株価指数である CAC40 の構成銘柄の 40 の企業の取締役会等における女性の割合は、2003 年が 5%⁴¹⁾、2009 年が 8.8%⁴²⁾、2010 年が 12.3%⁴³⁾、2012 年が 25.1%⁴⁴⁾である。取締役会クォータ法が公布された 2011 年前後

37) 具体的には、法律第 83-675 号第 5 条に規定する①国の商工業的公施設法人であって、職員が私法上の制度に服するもの、②行政的な公役務及び商工業的な公役務の両方を行う国の公施設法人であって、職員の過半数が私法上の制度に服するもの、③国有企業等のうち①、②又は公法上の法人が株式の 90% 以上を保有するもの、④国有の保険会社グループの持株会社、⑤国有共済組合、⑥国有銀行の合併・民営化で誕生した投資銀行のナティクシス (Natexis)、⑦一旦破綻し国有化され、再び民営化された大手銀行のクレディ・リヨネ (Crédit Lyonnais)、⑧元国有企業で、現在は民営化されナティクシスの子会社となり、公的貿易保険制度を運営するフランス貿易保険会社 (Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur : Coface) を対象としている。さらに、同法第 6 条の規定により、第 5 条に規定する企業等以外であって、国が株式の過半数を保有するもののうち、国がデクレで取締役又は監査役を選任するものも対象となる。

38) 出席手当 (jetons de présence) は、取締役会については、商法典 L. 第 225-45 条に、監査役会については、商法典 L. 第 225-83 条に規定されている。名称は出席手当となっているが、出席率に応じて支払われるわけではなく、年間の総額を株主総会が定め、役員間の配分を取締役会又は監査役会で定めることとなっている。奥島孝康先生古稀記念論文集編集委員会編『フランス企業法の理論と動態：奥島孝康先生古稀記念論文集第 2 巻』成文堂, 2011, pp.73-88.

39) Marie-Jo Zimmermann, *Assemblée nationale Rapport*, n° 3041, 15 décembre 2010, p.21.
(<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r3041.pdf>)

40) *ibid.*, p.26.

41) Commission européenne, *Fiche d'information nationale L'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés Pays : France*, Janvier 2013, p.3.
(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-fr_fr.pdf)

42) Geneviève Bel, *L'entrepreneuriat au féminin*, 26 octobre 2009, p.22.
(<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000521/0000.pdf>)

43) Commission européenne - direction générale de la justice, *Les femmes dans les instances de décision économique au sein de l'UE: Rapport de suivi*, Office des publications de l'Union européenne, 2012, p.11.
(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_fr.pdf)

44) Commission européenne, *op.cit.* (41), p.2 ; Commission européenne, *Présence des femmes dans les conseils des sociétés—Fiche d'information 2 : Égalité hommes-femmes dans les États membres*, p.1.
(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-2_fr.pdf)

で、数値が大きく上昇している。2013年におけるEUの平均値が15.8%⁽⁴⁵⁾であるから、フランスの値は、比較的高い。しかし、その一方で、小規模な上場会社の中には、いまだに取締役会に1人の女性もいない会社が約18%もあるという調査結果も出ている⁽⁴⁶⁾。

他方、2012年には、公務員に関する諸規定を定める法律第2012-347号⁽⁴⁷⁾により、クォータ制の適用対象が拡大された。適用対象は、取締役会クォータ法の適用対象外であった国の公施設法人（行政的公施設法人等）の取締役会、監査役会又はそれらに相当する機関等である。これらについて、取締役会と同様に40%の性別クォータ制が導入されることとなった（第52条から第55条まで）。

特筆すべき点は、同法により、公務員の管理職について、クォータ制が導入されたことである（法律第2012-347号第56条による法律第

83-634号第6の4条の改正）。適用対象は、国家公務員、地方公務員⁽⁴⁸⁾及び医療公務員⁽⁴⁹⁾の特定の管理職（デクレ⁽⁵⁰⁾（政令）で一覧を定める）である。今後は、これらの管理職の年間の任命数⁽⁵¹⁾について、男女の割合をそれぞれ40%以上としなければならない（2013年1月1日施行）。これに違反した省、地方公共団体及び医療施設には、制裁金として、40%の基準から不足する人数1人につき9万ユーロの制裁金が科せられる。ただし、経過措置として、クォータ制の基準及び1人当たりの制裁金は、2013年及び2014年については20%及び3万ユーロ、2015年から2017年までは30%及び6万ユーロ、2018年以降から40%及び9万ユーロとなる。

おわりに

日本は、2010年12月17日に閣議決定され

(45) EUROPA, *La pression réglementaire porte ses fruits: la proportion de femmes dans les conseils de société atteint 15,8% en Europe*, European Union, 2013.1.25. <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-51_fr.htm>

(46) Le Monde.fr, *Les femmes sont toujours aussi peu nombreuses à la tête des entreprises*, 2013.2.12. <http://www.lemonde.fr/economie/article/2013/02/12/les-femmes-sont-toujours-aussi-peu-nombreuses-a-la-tete-des-entreprises_1830723_3234.html>

(47) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(48) 州、県、人口8万人以上のコミューン（市町村）及び人口8万人以上のコミューン間協力公施設法人（établissements publics de coopération intercommunale : EPCI）の公務員。なお、コミューン間協力公施設法人とは、複数のコミューンにより設立されるより広域な行政組織で、コミューン単独で行うには非効率的な行政活動を共同で実施することを目的とするものである。

(49) 医療公務員 (fonction publique hospitalière : FPH) は、国家公務員、地方公務員と並ぶフランスの公務員の一種。医療・福祉関係の公共施設に勤務する。ただし、医師、薬剤師、歯科医師等は、含まれない。

(50) Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

(51) 任命数には、同一機関内の同じランクのポストへの任命や現職の契約更新の数は含まれない。反対に、同一機関内の異なるランクのポストへの任命や他機関の同じランクのポストへの任命は、任命数に含まれる。また、1年間の任命数が5人未満の場合は、複数年の通算の任命数が5人以上に達した時点でクォータ制が適用される。例えば、2017年に3名、2018年に3名の管理職を任命し、そのすべてが男性である場合、法律が求める基準は、6人の40%であるから、2.4人以上となる。ただし、端数は切り捨てるため、男女それぞれ2人以上の任命が必要となる。不足人数である2人それぞれにつき9万ユーロが科せられるため、制裁金は、18万ユーロとなる。制度の詳細な運用方法は、2012年8月20日付の国家改革・地方分権・公務員省通達（Circulaire du 20 août 2012 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique）を参照した。

た第3次男女共同参画基本計画⁵²⁾において、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位⁵³⁾に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標⁵⁴⁾を掲げ、ポジティブ・アクションの導入を検討している。この点で、フランスの状況は、示唆的である。

取締役会クオータ法は、その法案の提案趣旨によれば、男女の職業上の不平等を完全に解決

するためのものではなく、女性が受ける不平等に対する社会の意識を改革するためのものである⁵⁵⁾。このような意識改革の必要性は、日本の第3次男女共同参画基本計画でも挙げられている⁵⁶⁾。今後、40%の達成期限である2017年までに、フランス社会の意識にどのような変化が表れるのかが注目される。

(はっとり ゆうき)

52) 内閣府男女共同参画局『第3次男女共同参画基本計画』2010.12.17, p.3.

〈http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-26.pdf〉

53) 指導的地位とは、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者と定義されている。男女共同参画会議『政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見』2007.2.14.

〈http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/kihon/pdf/202030_kaigikettei.pdf〉

54) もともこの目標は、2003年に、政府の男女共同参画推進本部において決定されたものである。内閣府男女共同参画局『女性のチャレンジ支援策の推進について』2003.6.20.

〈<http://www.gender.go.jp/kaigi/honbu/150620.html>〉

55) Jean-François Copé et al., *Proposition de loi de relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle*, n° 2140, 3 décembre 2009, p.4. 〈<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/propositions/pion2140.pdf>〉

56) 内閣府男女共同参画局 前掲注52), p.15.

取締役会及び監査役会における男女の均衡のとれた代表並びに職業上の
平等に関する 2011 年 1 月 27 日の法律第 2011-103 号

Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

国立国会図書館 調査及び立法考査局
海外立法情報課 服部 有希訳

第 1 条 [商法典の改正*]	
新	旧
商法典	
<p>L. 第 225-17 条 (第 1 項 略) [株式会社の] 取締役会は、男女の均衡のとれた代表を追求して組織するものとする。 (第 3 項 略)</p>	<p>L. 第 225-17 条 (第 1 項 略) (第 2 項 新設) (旧第 2 項以下繰下げ)</p>
<p>L. 第 225-18-1 条 規制市場⁽¹⁾における株式の上場を承認された会社並びに 3 会計年度連続して、平均 500 人以上の常勤の職員を雇用し、及び 5000 万ユーロ以上の売上高又は貸借対照表上の総資産を計上した会社において、[当該 3 会計年度が経過した日以降] 最初に [取締役の] 選任の決議をするために開催する株主総会以降に、各性別の取締役の割合は、40% を下回ってはならない。これらの会社において、取締役会が 8 人以下の取締役で組織される場合には、各性別の取締役の員数の差は、2 人を超えてはならない。 第 1 項に違反して行われ、及び取締役会の組織の違法性を解消する効果を有しない選任はすべて無効とする。当該無効により、違法に選任された取締役が参加した議決が無効となることはない。</p>	<p>(新設)</p>

* 本稿は、取締役会及び監査役会における男女の均等代表並びに職業上の平等に関する 2011 年 1 月 27 日の法律第 2011-103 号の翻訳である。同法は、商法典及び公共部門の民主化に関する 1983 年 7 月 26 日の法律第 83-675 号を改正するものである。第 1 条から第 4 条まで及び第 8 条が商法典の改正、第 6 条のうち I が法律第 83-675 号の改正である。第 5 条、第 6 条 II 及び III 並びに第 7 条は、同法固有の規定である。本稿は、読者の便宜のため、法律の原文の形式とは異なるが、新旧対照表を用いた。下線部分は、改正された箇所である。以下、注はすべて訳者注、[] は訳者補記である。

(1) 規制市場 (marché réglementé) とは、EU 金融商品市場指令 (2004/39/EC) で定める加盟国共通の規制を受ける金融商品市場のことである。フランス法上は、通貨金融法典 L. 第 421-1 条から L. 第 421-3 条までに規定されている。フランスにおける規制市場は、Euronext Paris、MATIF、MONEP、BlueNext の 4 つである。なお、国内の規制市場の認可は、フランスの金融市場庁 (Autorité des marchés financiers : AMF) が行う。Autorité des marchés financiers, *Annexes du Rapport annuel 2011*, 7 juin 2012, pp.41-47.

<p>L. 第 225-20 条 (第 1 項 略) 取締役会の組織が L. 第 225-18-1 条第 1 項に適合しているかどうかを判断するときは、<u>常任代表者⁽²⁾を含むものとする。</u>同項に違反して行われ、及び取締役会の組織の違法性を解消する効果を有しない [常任代表者の] 指名はすべて無効とする。当該無効により、違法に指名された常任代表者が参加した議決が無効となることはない。 (第 3 項 略)</p>	<p>L. 第 225-20 条 (第 1 項 略) (第 2 項 新設) (旧第 2 項以下繰下げ)</p>
<p>L. 第 225-24 条 (第 1 項～第 3 項 略) [欠員により] 取締役会の組織が L. 第 225-18-1 条第 1 項の規定に適合しなくなった場合には、これを解消するために、その欠員が生じた日から 6 か月以内に、暫定的に [取締役の] 選任を行わなければならない。 この条第 1 項、第 3 項及び第 4 項の規定に基づき取締役会が行う選任は、この選任以降の最初の定時株主総会の追認を受けなければならない。追認がない場合であっても、取締役会が既に行った議決及び行為は、なおその効力を有する。 (第 6 項 略)</p>	<p>L. 第 225-24 条 (第 1 項～第 3 項 略) (第 4 項 新設) (旧第 4 項以下繰下げ) この条第 1 項及び第 3 項の規定に基づき取締役会が行う選任は、この選任以降の最初の定時株主総会の追認を受けなければならない。追認がない場合であっても、取締役会が既に行った議決及び行為は、なおその効力を有する。 (第 5 項 略)</p>
<p>L. 第 225-27 条 (第 1 項 略) 職員が選任する取締役⁽³⁾は、L. 第 225-17 条に規定する取締役の員数の下限及び上限⁽⁴⁾の決定及び L. 第 225-18-1 条第 1 項の適用については、ないものとする。</p>	<p>L. 第 225-27 条 (第 1 項 略) 職員が選任する取締役は、L. 第 225-17 条に規定する取締役の員数の下限及び上限の決定については、ないものとする。</p>
<p>L. 第 225-28 条 (第 1 項～第 5 項 略) その他の場合には、[職員が選任する取締役の] 選挙は、混合投票⁽⁵⁾を用いない最大剰余法による比例代表制により行う。各名簿は、必要な員数の 2 倍の数の候補者を各性別の候補者が交互になるように記載しなければならない。<u>各名簿について、各性別の候補者数の差は、1 人を超えてはならない。</u> (第 7 項～第 9 項 略)</p>	<p>L. 第 225-28 条 (第 1 項～第 5 項 略) その他の場合には、[職員が選任する取締役の] 選挙は、混合投票を用いない最大剰余法による比例代表制により行う。各名簿は、必要な員数の 2 倍の数の候補者を記載しなければならない。 (第 7 項～第 9 項 略)</p>

(2) フランス法では、法人を株式会社の取締役に選任することができる。その際、当該法人は、その法人を代表する常任代表者 (représentant permanent) を指名しなければならない (商法典 L. 第 225-20 条第 1 項)。

(3) 職員が選任する取締役は、その会社 (又は子会社) の職員の中から全職員による投票で選任される (商法典 L. 第 225-28 条)。その数は、4 人 (上場会社は 5 人) を上限とし、総取締役数の 3 分の 1 を超えてはならない (商法典 L. 第 225-27 条)。

(4) 株式会社の取締役の員数は、3 名以上 18 名以下の範囲内において定款で定める (商法典 L. 第 225-17 条)。

(5) 混合投票 (panachage) とは、選挙人が、名簿上から候補者を削除したり、他の名簿の候補者を追加するなどして、複数の名簿から候補者を選び、合計で議席数と同数になるように投票することができる制度。山下茂『フランスの選挙：その制度的特色と動態の分析』(明治大学社会科学研究所叢書) 第一法規, 2007, p.56.

<p>L. 第 225-37 条 (第 1 項～第 5 項 略)</p> <p>規制市場における有価証券の上場を承認された会社において、取締役会の会長は、L. 第 225-100 条、L. 第 225-102 条、L. 第 225-102-1 条及び L. 第 233-26 条に規定する報告書に添付する報告書⁽⁶⁾において、取締役会の組織、<u>その内部における男女の均衡のとれた代表の原則の適用</u>、取締役会の業務の準備及び編成の状況並びに当該会社が実施する内部統制及び危機管理の手順について、特に、それらの手順のうち企業会計及び場合により連結会計のための会計情報及び財務情報の作成及び取扱いに関する手順を詳細に説明した上で、報告するものとする。L. 第 225-56 条の規定にかかわらず、当該報告書は、取締役会が代表執行役の権限に加える可能性のある制限についても報告するものとする。</p> <p>(第 7 項～第 10 項 略)</p>	<p>L. 第 225-37 条 (第 1 項～第 5 項 略)</p> <p>規制市場における有価証券の上場を承認された会社において、取締役会の会長は、L. 第 225-100 条、L. 第 225-102 条、L. 第 225-102-1 条及び L. 第 233-26 条に規定する報告書に添付する報告書において、取締役会の組織、取締役会の業務の準備及び編成の状況並びに当該会社が実施する内部統制及び危機管理の手順について、特に、それらの手順のうち企業会計及び場合により連結会計のための会計情報及び財務情報の作成及び取扱いに関する手順を詳細に説明した上で、報告するものとする。L. 第 225-56 条の規定にかかわらず、当該報告書は、取締役会が代表執行役の権限に加える可能性のある制限についても報告するものとする。</p> <p>(第 7 項～第 10 項 略)</p>
<p>L. 第 225-45 条 (第 1 項 略)</p> <p><u>取締役会が L. 第 225-18-1 条第 1 項に適合するように組織されていない場合には、この条第 1 項に規定する報酬⁽⁷⁾の支払が停止される。取締役会の組織が適法になった場合には、停止以降の未払分を含めて、当該報酬の支払を再開する。</u></p>	<p>L. 第 225-45 条 (第 1 項 略) (第 2 項 新設)</p>

第 2 条 [商法典の改正]	
新	旧
商法典	
<p>L. 第 225-68 条 (第 1 項～第 6 項 略)</p> <p>規制市場における有価証券の上場が承認された会社において、[株式会社の] 監査役会の会長は、前項⁽⁸⁾、L. 第 225-102 条、L. 第 225-102-1 条及び L. 第 233-26 条に規定する報告書に添付する報告書において、監査役会の組織、<u>その内部における男女の均衡のとれた代表の原則の実践</u>、監査役会の業務</p>	<p>L. 第 225-68 条 (第 1 項～第 6 項 略)</p> <p>規制市場における有価証券の上場が承認された会社において、[株式会社の] 監査役会の会長は、前項、L. 第 225-102 条、L. 第 225-102-1 条及び L. 第 233-26 条に規定する報告書に添付する報告書において、監査役会の組織、監査役会の業務の準備及び編成の状況並びに当該会社が実施する内部統制</p>

(6) この報告書とは、①取締役会又は執行役会が株主総会に提出する事業の客観的かつ網羅的な分析、会社の業績、財務状況等に関する報告書 (L. 第 225-100 条)、②取締役会又は執行役会が株主総会に提出する職員の自社資本への出資状況及び職員の持株比率 (L. 第 225-102 条) 並びに執行役等の報酬その他の利益等 (L. 第 225-102-1 条) に関する報告書及び③会社が取締役会等の要請に応じて作成する系列会社の経営に関する報告書 (L. 第 233-26 条) を指す。

(7) 取締役に支払う出席手当を指す。解説注(38)参照。

(8) L. 第 225-68 条第 6 項により、監査役会は、執行役会が作成した報告書及び決算に関する所見を定時株主総会に提出すると規定されている。

<p>の準備及び編成の状況並びに当該会社を実施する内部統制及び危機管理の手順について、特に、それらの手順のうち企業会計及び場合により連結会計のための会計情報及び財務情報の作成及び取扱いに関する手順を詳細に説明した上で、報告するものとする。 (第8項～第11項 略)</p>	<p>及び危機管理の手順について、特に、それらの手順のうち企業会計及び場合により連結会計のための会計情報及び財務情報の作成及び取扱いに関する手順を詳細に説明した上で、報告するものとする。 (第8項～第11項 略)</p>
<p>L. 第 225-69 条 (第1項 略) [株式会社] 監査役会は、男女の均衡のとれた代表を追求して組織するものとする。</p>	<p>L. 第 225-69 条 (第1項 略) (第2項 新設)</p>
<p>L. 第 225-69-1 条 規制市場における株式の上場を承認された会社並びに3会計年度連続して、平均500人以上の常勤の職員を雇用し、及び5000万ユーロ以上の売上高又は貸借対照表上の総資産を計上した会社において、[当該3会計年度が経過した日以降] 最初に [監査役の] 選任の決議をするために開催する株主総会以降に、各性別の監査役の割合は、40%を下回ってはならない。これらの会社において、監査役会が8人以下の監査役で組織される場合には、各性別の監査役の員数の差は、2人を超えてはならない。 第1項に違反して行われ、及び監査役会の組織の違法性を解消する効果を有しない選任はすべて無効とする。当該無効により、違法に選任された監査役が参加した議決が無効となることはない。</p>	<p>(新設)</p>
<p>L. 第 225-76 条 (第1項 略) 監査役会の組織がL. 第 225-69-1 条第1項に適合しているかを判断するときは、常任代表者を含むものとする。同項に違反して行われ、及び監査役会の組織の違法性を解消する効果を有しない [常任代表者の] 指名はすべて無効とする。当該無効により、違法に指名された常任代表者が参加した議決が無効となることはない。 (第3項 略)</p>	<p>L. 第 225-76 条 (第1項 略) (第2項 新設) (旧第2項以下繰下げ)</p>
<p>L. 第 225-78 条 (第1項～第3項 略) [欠員により] 監査役会の組織がL. 第 225-69-1 条第1項の規定に適合しなくなった場合には、これを解消するために、その欠員が生じた日から6か月以内に、暫定的に [監査役会の] 選任を行わなければならない。 この条第1項、第3項及び第4項の規定に基づき監査役会が行う選任は、この選任</p>	<p>L. 第 225-78 条 (第1項～第3項 略) (第4項 新設) (旧第4項以下繰下げ) この条第1項及び第3項の規定に基づき監査役会が行う選任は、この選任以降の最</p>

以降の最初の定時株主総会の追認を受けなければならない。追認がない場合であっても、監査役会が既に行った議決及び行為は、なおその効力を有する。 (第6項 略)	初の定時株主総会の追認を受けなければならない。追認がない場合であっても、監査役会が既に行った議決及び行為は、なおその効力を有する。 (第5項 略)
L. 第 225-79 条 (第1項及び第2項 略) 職員が選任する監査役 ⁽⁹⁾ は、L. 第 225-69 条に規定する監査役の員数の下限及び上限 ⁽¹⁰⁾ の決定及び L. 第 225-69-1 条第1項の適用については、ないものとする。	L. 第 225-79 条 (第1項及び第2項 略) 職員が選任する監査役は、L. 第 225-69 条に規定する監査役の員数の下限及び上限の決定については、ないものとする。
L. 第 225-83 条 (第1項 略) 監査役会が L. 第 225-69-1 条第1項に適合するように組織されていない場合には、この条第1項に規定する報酬 ⁽¹¹⁾ の支払が停止される。監査役会の組織が適法になった場合には、停止以降の未払分を含めて、当該報酬の支払を再開する。	L. 第 225-83 条 (第1項 略) (第2項 新設)

第3条 [商法典の改正]	
新	旧
商法典	
L. 第 225-102-1 条 (第1項及び第2項 略) 当該報告書 ⁽¹²⁾ は、それらの報酬及び利益を構成する固定要素、可変要素及び例外的要素並びにそれらの算定の基準又はそれらの決定の基礎となった事情を、それぞれ区別して、記載する。 <u>当該報告書は、必要があれば、場合に応じて L. 第 225-45 条第2項又は L. 第 225-83 条第2項の適用について記載する。</u> (後略)。 (第4項及び第12項 略)	L. 第 225-102-1 条 (第1項及び第2項 略) 当該報告書は、それらの報酬及び利益を構成する固定要素、可変要素及び例外的要素並びにそれらの算定の基準又はそれらの決定の基礎となった事情を、それぞれ区別して、記載する。(後略)。 (第4項及び第12項 略)

(9) 職員が選任する監査役は、職員が選任する取締役(前掲注(3)参照)と同様の方法で選任される(商法典 L. 第 225-80 条)。その数は、4人を上限とし、総役員数の3分の1を超えてはならない(商法典 L. 第 225-79 条)。

(10) 株式会社の監査役の人数は、取締役会と同様に、3名以上と定められており、その上限は、18名を超えない範囲で定款で定めることとされている(商法典 L. 第 225-69 条)。

(11) 監査役に支払う出席手当を指す。解説注(38)参照。

(12) L. 第 225-102 条に規定する取締役会又は執行役会が株主総会に提出する職員の資本への出資状況及び職員の持株比率等に関する報告書。前掲注(6)参照。

第4条 [商法典の改正]	
新	旧
商法典	
<p>L. 第 226-4 条 (第1項 略) [株式会社合資会社の] 監査役会は、男女の 均衡のとれた代表を追求して組織するもの とする。 (第3項～第4項 略)</p>	<p>L. 第 226-4 条 (第1項 略) (第2項 新設) (旧第2項以下繰下げ)</p>
<p>L. 第 226-4-1 条 規制市場における株式の上場が承認され た会社並びに3会計年度連続して、平均 500人以上の常勤の職員を雇用し、及び 5000万ユーロ以上の売上高又は貸借対照表 上の総資産を計上した会社において、[当 該3会計年度が経過した日以降] 最初に[監 査役の] 選任の決議をするために開催する 株主総会以降に、各性別の監査役の割合は、 40%を下回ってはならない。これらの会社 において、監査役会が8人以下の監査役で 組織される場合には、各性別の監査役の員 数の差は、2人を超えてはならない。 第1項に違反して行われ、及び監査役会 の組織の違法性を解消する効果を有しない 選任は、すべて無効とする。当該無効によ り、違法に選任された監査役が参加した議 決が無効となることはない。</p>	<p>(新設)</p>

第5条
<p>I. 第1条IIからIV及びVIII⁽¹³⁾、第2条IIIからVII⁽¹⁴⁾並びに第4条II⁽¹⁵⁾は、この法律の公布の年から6年目に当たる年の1月1日⁽¹⁶⁾から施行する。この条が適用される会社の取締役会及び監査役会の組織が[この法律に] 適合するかどうかは、同日以降最初の定期取締役会の後[の状況を基準として] 判断するものとする。 商法典L. 第225-18-1条第1項、L. 第225-69-1条第1項及びL. 第226-4-1条第1項の規定による連続する3会計年度は、この法律の公布の年から6年目に当たる年の1月1日⁽¹⁷⁾から[起算するもの]⁽¹⁸⁾とする。</p> <p>II. 商法典第2編第2章第5節及び第6節に規定する規制市場における株式の上場を承認された会社において、この法律の公布の年から3年目に当たる年の1月1日⁽¹⁹⁾以降最初の定時株</p>

(13) 商法典L. 第225-18-1条、L. 第225-20条、L. 第225-24条及びL. 第225-45条を改正する規定。

(14) 商法典L. 第225-69-1条、L. 第225-76条、L. 第225-78条、L. 第225-79条及びL. 第225-83条を改正する規定。

(15) 商法典L. 第226-4-1条を改正する規定。

(16) 2017年1月1日を指す。

(17) 2017年1月1日を指す。

(18) つまり、2017年1月1日以降のある会計年度において、平均職員数500人以上並びに売上高又は総資産5000万ユーロ以上を超えた場合に、その会計年度から3会計年度が起算される。Marie-Jo Zimmermann, *Assemblée nationale Rapport*, n° 3041, 15 décembre 2010, p.23. <<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r3041.pdf>> インターネット情報は2013年5月31日現在である。

(19) 2014年1月1日を指す。

主総会の後〔の状況を基準として〕各性別の取締役及び監査役の割合は、20%を下回ってはならない。

この法律の公布の日に、取締役会又は監査役会において各性別のいずれかの代表がいない場合には、同日以降最初の取締役又は監査役の選任の決議をする定時株主総会のときに、1人以上のその〔代表がいない方の〕性別の代表者を選任しなければならない。

取締役会又は監査役会の組織がこのⅡ第1項に適合しているかどうかを判断するときは、取締役又は監査役に選任された法人の常任代表者を含むものとする。

このⅡ第1項及び第2項に違反して行われ、及び取締役会又は監査役会の組織の違法性を解消する効果を有しない選任又は指名はすべて無効とする。当該無効により、違法に選任された取締役又は監査役が参加した議決が無効となることはない。

第6条 I 〔公共部門の民主化に関する 1983 年 7 月 26 日の法律第 83-675 号⁽²⁰⁾の改正〕

新	旧
法律第 83-675 号	
<p>第 6-1 条 <u>〔法律第 83-675 号〕 第 5 条 1° 及び 2°⁽²¹⁾並びに第 6 条最終項⁽²²⁾に基づきデクレで選任する取締役又は監査役の各性別の割合は、40%を下回ってはならない。デクレにより 8 人以下の取締役又は監査役が選任される場合には、各性別の取締役又は監査役の員数の差は、2 人を超えてはならない。</u> <u>第 1 項に違反して行われ、及び取締役会又は監査役会の組織の違法性を解消する効果を有しない選任はすべて無効とする。当該無効により、違法に選任された取締役又は監査役が参加した議決が無効となることはない。</u></p>	<p style="text-align: center;">(新設)</p>
<p>第 17 条 職員〔代表〕の選挙に届け出る候補者名簿は、次の各号に掲げる条件を満たさなければならない。 1 必要な員数の 1.5 倍に相当する数の候補者を記載すること <u>1 の 1 各名簿について、各性別の候補者数の差が 1 を超えることなく、各性別の候補者が交互になるように構成すること</u> 2 参考資料として、経営又は業務執行の監督に関する方針案を提出すること (第 5 項及び第 8 項 略)</p>	<p>第 17 条 職員〔代表〕の選挙に届け出る候補者名簿は、次の各号に掲げる条件を満たさなければならない。 1 必要な員数の 1.5 倍に相当する数の候補者を記載すること (第 3 項 新設) (旧第 3 項以下繰下げ) 2 参考資料として、経営又は業務執行の監督に関する方針案を提出すること (第 4 項及び第 7 項 略)</p>

(20) Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

(21) 法律第 83-675 号第 5 条は、同条に規定する国の公企業等（解説注 37 参照）について、これらの取締役会又は監査役会は、デクレで選任される国の代表者、株主総会で選任される株主の代表者（第 5 条 1°）、専門的知識等を理由とし、又は消費者の代表者として、デクレで選任する者（第 5 条 2°）及び職員の代表者（第 5 条 3°）から組織されると規定している。

(22) 法律第 83-675 号第 6 条第 5 項は、第 5 条に規定する企業等以外であって、株式の過半数を国が保有するものにおいては、必要に応じて、国の代表者を取締役又は監査役に選任するとしている。これ以外の取締役又は監査役は、株主総会が指名する者及び職員の代表者である。

第6条Ⅱ及びⅢ

Ⅱ. Ⅰの規定は、公共部門の民主化に関する1983年7月26日の法律第83-675号第5条及び第6条に規定する公施設法人²³及び企業の取締役会又は監査役会について、この法律の公布の日以降2回目の取締役会又は監査役会を改選した時から、適用するものとする。

Ⅲ. 1983年7月26日の法律第83-675号第5条及び第6条に規定する公施設法人及び企業において、第5条1°及び2°並びに第6条最終項に基づきデクレで選任する取締役又は監査役の各性別の割合は、この法律の公布後最初の取締役会又は監査役会を改選した時から、20%を下回ってはならない。

この法律の公布の日、取締役会又は監査役会において各性別のいずれかの代表がいない場合に、このⅢ第1項に規定する最初の改選前に「当該取締役会又は監査役会に」欠員が生じたときは、その性別の代表者1人以上を選任しなければならない。

このⅢ第1項及び第2項に違反して行われ、及び当該取締役会又は監査役会の組織の違法性を解消する効果を有しない選任はすべて無効とする。当該無効により、違法に選任された取締役又は監査役が参加した議決が無効となることはない。

第7条

政府は、2015年12月31日までに、国の行政的公施設法人及び国の商工業的公施設法人であって、1983年7月26日の法律第83-675号第1条に規定する以外のものの取締役会又はこれに類する機関における女性の地位の現状を記載した報告書を両院の理事部に提出する。当該報告書は、当該機関において各性別の占める割合が40%以上となるように国が実施し、又は検討した取組みについて記載する。

第8条 [商法典の改正]

新	旧
商法典	
L. 第225-37-1条 <u>[株式会社の] 取締役会は、毎年、職業上及び給与の平等に関する会社の方針について審議する。労働法典L. 第2323-57条に規定する企業における雇用及び職業訓練の一般的条件の現状を男女で比較した報告書²⁴を作成する義務を負う会社及び同法典L. 第1143-1条に規定する男女の職業上の平等のための計画²⁵を実施する会社において、取締役会は、これ [当該報告書又は当該計画] に基づき審議する。</u>	(新設)

(23) 解説注(36)参照。

(24) 従業員数300人以下の会社の雇用主は、毎年、男女の雇用及び育成の一般的条件の比較状況に関する報告書を、従業員を代表する企業委員会 (comité d'entreprise) 又は従業員代表委員 (délégués du personnel) に提出し意見を求める (労働法典L. 第2323-57条)。

(25) 会社における性差別につながる措置は、原則として、禁止されている。ただし、例外として、男女の機会均等を確立するために、女性のみを優遇する一時的な措置を取ることは可能である (労働法典L. 第1142-4条)。この女性優遇措置を会社が実施する方法は、企業内交渉に基づき、当該措置を目的とする男女の職業上の平等のための計画 (plan pour l'égalité professionnelle) を策定することである。なお、当該措置は、労働法典L. 第2323-57条に規定する男女の雇用及び育成の一般的条件の比較状況に関する報告書を考慮して実施される (L. 第1143-1条)。

<p>L. 第 225-82-1 条 <u>[株式会社の] 監査役会は、毎年、職業上及び給与の平等に関する会社の方針について審議する。労働法典 L. 第 2323-57 条に規定する企業における雇用及び職業訓練の一般的条件の現状を男女で比較した報告書を作成する義務を負う会社及び同法典 L. 第 1143-1 条に規定する男女の職業上の平等のための計画を実施する会社において、監査役会は、これ [当該報告書又は当該計画] に基づき審議する。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>L. 第 226-9-1 条 <u>[株式合資会社の] 監査役会は、毎年、職業上及び給与の平等に関する会社の方針について審議する。労働法典 L. 第 2323-57 条に規定する企業における雇用及び職業訓練の一般的条件の現状を男女で比較した報告書を作成する義務を負う会社及び同法典 L. 第 1143-1 条に規定する男女の職業上の平等のための計画を実施する会社において、監査役会は、これ [当該報告書又は当該計画] に基づき審議する。</u></p>	<p>(新設)</p>

(はっとり ゆうき)