

調査と情報—ISSUE BRIEF—

No. 1200 (2022. 8.25)

公務員の管理職任命時のクオータ制

—フランスの例—

はじめに

I 国家公務員における女性の登用に関する

日本の現状

II フランスの公務員の管理職任命時における

クオータ制

III クオータ制の改正

IV 改正以降の動向

おわりに

キーワード：国家公務員、地方公務員、男女共同参画、クオータ制、フランス

- 令和2（2020）年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」は、国家公務員の各役職段階に占める女性の割合について、令和7（2025）年度末を期限とする成果目標を定めている。しかし、現状、日本の国家公務員の管理職に占める女性の割合は、他のG7各国との比較において著しく低い。
- フランスでは、公務員の特定の管理職につき、任命時に男女の割合をそれぞれ40%以上にするクオータ制を2013年から導入している。
- クオータ制は、2019年に対象機関の拡大等の改正が行われた。クオータ制導入後の上級公務員の女性割合は増加しており、女性の地位向上を可能にしたとの評価がなされている。一方、人材確保等の問題点も指摘されている。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

行政法務課 おちみどり 落美都里

第1200号

はじめに

政府は、「第5次男女共同参画基本計画¹」（令和2年12月25日閣議決定。以下「基本計画」という。）及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針²」（以下「取組指針」という。）等を踏まえ、国家公務員における女性職員（女性の一般職国家公務員をいう。以下同じ。）の活躍の推進及び男女全ての職員のワークライフバランスの実現に取り組んでいる。

本稿は、女性職員の活躍の推進のうち女性の登用状況を取り上げ、日本の現状を踏まえた上で、公務員の特定の管理職において任命時の男女クォータ制を導入し女性の登用を進めているフランスにつき、導入の経緯や近年の制度改正について紹介することを目的とする。

I 国家公務員における女性の登用に関する日本の現状

基本計画は、国家公務員の各役職段階に占める女性の割合について、令和7（2025）年度末を期限とする成果目標³を掲げている。

女性職員は男性職員に比して昇任意欲を持つ人の割合が低い傾向にあるというアンケート調査結果があるが、その理由として「仕事と家庭が両立できない職場環境（長時間労働の常態化等）」や「重要なポスト、職務経験の不足」を挙げる割合が、男性より高いとされている⁴。取組指針は、女性の登用目標達成に向けて、「昇任意欲を個人の意識の問題とするのではなく」、「[職場環境等の] 外的要因が大きく影響を及ぼしていることも考慮」（[]内は筆者補記）して、「組織・職場における環境整備や昇任意欲の維持・向上のための支援を進める必要がある」と指摘しており⁵、内閣人事局、人事院、各府省等が具体的に推進する取組として、①「人事管理の見直し」、②「管理職の意識改革」、③「女性職員のキャリア形成支援」及び④「女性職員が抱える悩みや心配の相談ができる体制づくり」の4点を挙げている⁶。

令和3（2021）年7月現在の最新の登用状況⁷を見ると、本省課室長相当職以下の役職段階に

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和4（2022）年8月5日である。また、肩書は当時のものである。

¹ 「第5次男女共同参画基本計画—すべての女性が輝く令和の社会へ—」（令和2年12月25日閣議決定）内閣府男女共同参画局ウェブサイト <https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/print.pdf>

² 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。令和3年1月29日一部改正）内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/w_lifebalance/pdf/kettei_honbun_r030129.pdf>

³ 「第5次男女共同参画基本計画における女性の登用・採用に関する成果目標一覧（全58項目）」p.1。内閣府男女共同参画局ウェブサイト <https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/2-2_mokuhyo.pdf>

⁴ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート結果」（第18回女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会 資料2）2020.6.19, p.4。内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/w_lifebalance/dai18/siryou2.pdf> なお、取組指針の令和3（2021）年1月の一部改正は、本アンケートの結果等を踏まえたものである。「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」前掲注(2), pp.1-2。

⁵ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」同上, p.19。

⁶ 同上, pp.19-21。

⁷ 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」2021.11.25。 <https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/20211125_followup.pdf>

において、女性の占める割合が調査開始以降最高となったとされるものの、いずれの役職段階においても、基本計画に定める成果目標の割合には及んでいない（表1）。

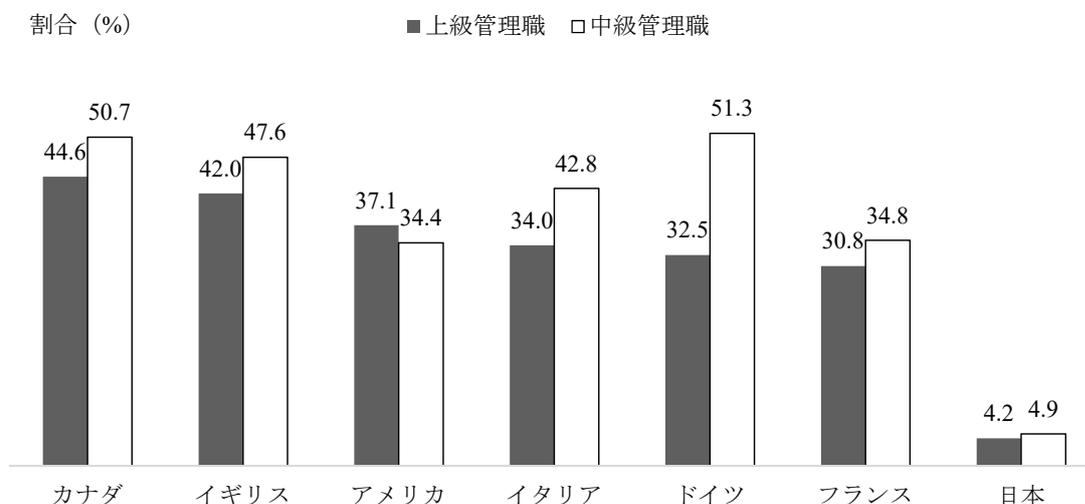
諸外国と比較しても、国家公務員における役職段階別の女性割合は、上級管理職（局長・審議官級）が4.2%・中級管理職（本省課長級）が4.9%と、他のG7各国との比較において日本は著しく低くなっている（図）⁸。

表1 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合（現状と基本計画に定める成果目標）

項目	現状 (令和3年7月)	成果目標 (期限は全て令和7年度末)
係長相当職（本省）	27.7%	30%
係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員	25.5%	35%
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職	13.3%	17%
本省課室長相当職	6.4%	10%
指定職相当	4.2%	8%

（出典）「第5次男女共同参画基本計画—すべての女性が輝く令和の社会へ—」（令和2年12月25日閣議決定）内閣府男女共同参画局ウェブサイト <https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/print.pdf>; 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」2021.11.25. <https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/20211125_followup.pdf> を参照し、筆者作成。

図 女性国家公務員比率の国際比較（2020年*）（上級管理職**及び中級管理職***）



* フランスのみ2018年12月31日時点の数値。

** ①大臣・国務長官・次官のすぐ下の役職。政策の解釈や実施を監督する者、②政策や計画を策定、評価、調整し、部の全体的な活動を評価する者。日本については、指定職俸給表が適用される者（局長・審議官級）を指す。

*** 上級管理職のすぐ下の役職。省内の特定の局で、計画、指示、調整を行う者。日本の値は、行政職俸給表（一）の8～10級の者（本省課長級）を指す。

（出典）内閣府男女共同参画局「女性国家公務員比率の国際比較」『女性活躍・男女共同参画の現状と課題』2022.6, p.8. <https://www.gender.go.jp/research/pdf/joseikatsuyaku_kadai.pdf>; OECD, *Government at a Glance 2021* を参照し、筆者作成。

⁸ 内閣府男女共同参画局「女性国家公務員比率の国際比較」『女性活躍・男女共同参画の現状と課題』2022.6, p.8. <https://www.gender.go.jp/research/pdf/joseikatsuyaku_kadai.pdf> なお、OECDの*Government at a Glance 2021*の統計は、政府に加えて公営企業での雇用を含む。

II フランスの公務員の管理職任命時におけるクオータ制

1 公務員の女性登用に関するクオータ制以前の取組

(1) 憲法改正

フランスでは、他の欧州諸国等と比べて女性の政治参画が低調であること等を背景として、女性の政治参画及び職業上の男女平等の促進のために2度にわたる憲法改正が行われた。1999年の改正では、政治における男女共同参画が規定され⁹、2008年の改正により、新たに「職業的・社会的要職」についても男女の平等参画が規定された¹⁰。これによって、経済、社会など政治以外の分野の役職に対してもクオータ制の導入が可能となった¹¹。

(2) 公務における取組

フランスの公務員法制の基本的法律である「官公吏の権利と義務に関する1983年7月13日の法律第83-634号¹²」（以下「官公吏一般規程第I部」という。）は、制定時の第6条において、「公務員は、その政治、労働組合、哲学又は宗教に対する意見並びにその性別又は人種を理由とするいかなる差別もなされない」と規定する。本法は、公務における男女平等を明確にしたフランスの最初の法律であるとされる¹³。

国家公務員における登用の男女平等に関する最初の取組として、国家公務員の対象官職¹⁴について、各省庁が管理職の女性化に関する数値目標等を設定し、3～5年の数か年計画を定める通達が2000年に発出された¹⁵。しかしこの通達は、各省の努力目標設定にとどまり、期待されたほどの効果はなかった¹⁶。

さらに、2001年には、民間及び公務における男女の職業上の平等を推進するため、「男女間の職業平等に関する法律¹⁷」（通称「ジェニソン法」）が制定された。同法により、政府は、

⁹ 同憲法改正を具体的に規定した法律（「選挙によって選出される議員職及び公職への男女の平等なアクセスを促進することに関する2000年6月6日の法律第2000-493号」（通称「パリテ法」））が制定された。パリテ（parité）とは、男女同数を意味し、同法は議員等の候補者の男女の割合を同率にすること等を求めている。人事院『平成25年度 年次報告書』2014, p.60.

¹⁰ 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, p.70. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_999607_po_070005.pdf?contentNo=1>

¹¹ 内閣府男女平等参画局『諸外国における女性の活躍推進に向けた取組に関する調査研究』2015.3, p.5. <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/ii_france/02.pdf>

¹² Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors. <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704>>

¹³ “Repères juridiques,” p.11. HCE website <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/stereotypes_et_roles_sexues_-_tous_les_textes_juridiques.pdf>

¹⁴ 自由任用職である高級職（本省総局長・局長等）は本通達の対象外である。人事院 前掲注(9), p.61. その任命が政府の決定に委ねられる職を高級職といい、具体的な職は政令で定められる（官公吏一般規程第II部第25条）。成績主義原則に基づく任命ではない。高級職は、総数600程度で、そのうち本省ポストは300程度、中央省庁の局長級以上のポストは180程度である。村松岐夫編著『公務員人事改革—最新米・英・独・仏の動向を踏まえて—』学陽書房, 2018, p.228.

¹⁵ 国家公務員における上級職への女性のアクセスを改善する数か年計画に関する2000年3月6日の通達。Circulaire du 6 mars 2000 relative à la préparation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat. <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00000763807>>

¹⁶ 内閣府男女平等参画局 前掲注(11), p.11. <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/ii_france/04.pdf>

¹⁷ Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000756495>>

①採用、研修、昇進、労働条件及び実際の報酬の面で男女の現状の数値を報告し、②公務における男女平等の原則の尊重を保証するために取られた措置を検討し及び③複数年に計画された目標とそれを達成するために取られる行動を提示する報告書を2年ごとに両議院の理事部¹⁸ (bureaux des assemblées parlementaires) に提出することが規定された (ジェニソン法第21条による改正後の官公吏一般規程第I部第6-4条)。

しかし、ジェニソン法の制定後も実際には女性管理職の割合の低い状態が続いていたため¹⁹、公務員における女性の状況を改善し、不平等を克服する具体的な行動を提案することを目的とするサルコジ (Nicolas Sarkozy) 大統領の依頼により、フランソワーズ・ゲゴ (Françoise Guégot) 議員から、2011年3月、報告書「公務における男女平等」が大統領に提出された²⁰。同報告書では、①管理職に占める女性の割合について明確かつ拘束性のある目標を設定すること²¹、②育児休暇も昇格や昇進のための実際の勤務期間として考慮すること等、女性のキャリアアップのための人事労務管理を実施すること²²、③公務における男女平等に関する労働組合との協定の締結を目指すこと²³等の提言がなされた。

同報告書等を受けて制定されたのが、「公務における任官、契約職員の職務実態の改善、差別との闘い等の措置に関する2012年3月12日の法律第2012-347号²⁴」(以下「2012年法」という。)及び「上級職における均衡の取れた任用に関する2012年4月30日のデクレ2012-601号²⁵」(以下「2012年デクレ」という。)であり、公務員の管理職任命時におけるクオータ制もその際に導入された²⁶。

2 公務員の管理職任命時におけるクオータ制の概要

(1) 対象

フランスの公務員には、国家公務員、地方公務員、医療公務員の3類型が存在する²⁷。クオー

¹⁸ フランスの議会の議院運営機関の1つ。議長、副議長、財務担当理事、書記担当理事により構成される。高澤美有紀「フランスの議会制度」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』1047号, 2019.3.14, p.5. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11252030_po_1047.pdf?contentNo=1>

¹⁹ 内閣府男女平等参画局 前掲注(11), p.11. <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/ii_france/04.pdf>

²⁰ Françoise Guégot, *L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique*, Paris: La Documentation Française, 2011. <<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/114000123.pdf>>

²¹ *ibid.*, pp.50-52.

²² *ibid.*, pp.53-54.

²³ *ibid.*, pp.57-59.

²⁴ 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 (1). <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025489865>>

²⁵ Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025768161>>

²⁶ なお、2011年に、2008年憲法改正の具体化として、企業等の取締役会及び監査役会に対し、男女の割合をそれぞれ40%以上にするという義務を課す「取締役会クオータ法」が制定された。この時点でクオータ制の対象となっていたのは、株式会社、株式合資会社及び国の公企業の一部の取締役会及び監査役会であったが、2012年法により、国の公施設法人の取締役会、監査役会又はそれらに相当する機関等に適用が拡大された。取締役会クオータ法の解説及び翻訳として、服部有希「フランスにおける取締役会等へのクオータ制の導入—ポジティブ・アクションによる職業上の男女平等—」『外国の立法』257号, 2013.9, pp.3-19. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8301165_po_02570002.pdf?contentNo=1> を参照。なお、公施設法人とは、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。同, p.7, 注(36)。

²⁷ 村松編著 前掲注(14), p.207. なお、それぞれの類型に官吏 (fonctionnaire) と非官吏 (agent public non titulaire)

タ制の対象となるのは、これら3種の公務員の特定の管理職への新規の任命である（2012年法第56条による改正後の官公吏一般規程第I部第6-4条I第1項）。同じ職で任期を更新する場合や同種の職へ任命する場合は含まれない²⁸。例えば、環境省で局次長職であった者を、本省部長に任命した場合、局次長職と本省部長職は、2012年デクレでは共に「職種2」に該当し同種の職であるため²⁹、クオータ制の対象ではない³⁰。

地方公務員の場合は、州、県、人口が8万人以上のコミューン³¹及び市町村間協力公施設法人³² (établissement public de coopération intercommunale: EPCI) 並びにパリ市の職が対象となる。

対象となる具体的な職種については、それぞれ2012年デクレの附属書 (Annexe) において規定されている³³。

(2) 割り当てられる男女の割合

達成すべき目標として、1暦年に新規に任命される男女の人数の割合をそれぞれ40%以上(端数切捨て)にすることが掲げられた（2012年法第56条による改正後の官公吏一般規程第I部第6-4条I第1項）。ただし、施行時である2013年及び2014年には20%以上、2015年から2017年までには30%以上と段階的な設計を行い（2012年法第56条III）、2018年から40%以上とすることとされた。

なお、地方自治体については、対象となる管理職者の年間任命件数が0又は数件に限定されることが想定されることから³⁴、地域当局 (autorité territoriale³⁵) がクオータ制の対象となる職につき1暦年に5回以上の任命を行わなかった場合は、1暦年を超えて5回目の任命に達するまでを1サイクルとし、そのサイクルごとに評価することとされた（2012年法第56条による改正後の官公吏一般規程第I部第6-4条I第3項）。

(3) 拠出金の支払義務

(2) で述べた割合を達成できない機関は、不足する役職1単位につき9万ユーロの拠出金³⁶

の別があるが、本稿では、特に断りのない限り、「公務員」は官吏を指す。

²⁸ そのため、クオータ制の対象となる任命のことを「新規の任命」(primo-nomination)ともいう。DGAFP, *Circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique*, p.3. Le portail de la Fonction publique website <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2016/C_20160411_0002.pdf>

²⁹ 国家公務員は10の職種に分かれ、それぞれに具体的な職が規定されている。例えば、事務総長 (Secrétaires généraux)、総局長・局長 (directeurs généraux et directeurs d'administration centrale)、大使 (ambassadeurs)、地方長官 (préfets en poste territorial) 等が「職種1」、本省部長 (Chefs de service)、局次長 (Sous-directeurs) 等が「職種2」である (職名の日本語訳に当たっては、村松編著 前掲注(14), p.243を参照した。)

³⁰ DGAFP, *op.cit.*(28), pp.4-5.

³¹ フランス行政組織の基礎をなす地方公共団体。レモン・ギリアン, ジャン・ヴァンサン編著 (中村紘一ほか監訳, Termes juridique 研究会訳) 『フランス法律用語辞典 第3版』三省堂, 2012, p.93. (原書名: Raymond Guillian et Jean Vincent, eds., *Lexique des termes juridiques*, 16th edition, Paris: Dalloz, 2007.)

³² 公施設法人のカテゴリー。市町村間協力の様々な法律上の組織を総称する。同上, p.188.

³³ 地方公務員は、職種は1種、医療公務員は2種に分かれている。

³⁴ 「フランスの地方自治体における男女平等政策 (L'égalité entre les femmes et les hommes) について」『Clair Report』475号, 2018.12.17, p.29. 自治体国際化協会ウェブサイト <<http://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/475.pdf>>

³⁵ 地方公務員を任命する主体 (地方公務員に関する1984年1月26日の法律第84-53号第4条第6項)。“Quelle est l'autorité chargée de la gestion des fonctionnaires territoriaux?” Vie Publique website <<https://www.vie-publique.fr/fiches/20183-quelle-est-l'autorite-qui-gere-les-fonctionnaires-territoriaux>>

³⁶ 人事院 前掲注(9)及び村松編著 前掲注(14)では「罰金」、服部 前掲注(26), p.9及び「フランスの地方自治体における男女平等政策 (L'égalité entre les femmes et les hommes) について」前掲注(34), p.29は「制裁金」と訳し

を支払わなければならない（2012年法第56条による改正後の官公吏一般規程第I部第6-4条II及び2012年デクレ第3条）。ただし、男女の割合と同様、拠出金の額については、2013年及び2014年は3万ユーロ、2015年から2017年までは6万ユーロと段階的な設計がなされた（2012年デクレ第5条）。拠出金の具体的な支払手順等については、2012年8月に発出された2012年デクレの適用に関する通達³⁷に規定されており、拠出金は、国の一般予算に繰り入れられるとされている³⁸。

（4）年次報告と評価

男女の割合の義務の遵守については、国の省庁、州、県、人口が8万人以上のコミューン及び市町村間協力公施設法人並びに国立管理センター³⁹（Centre national de gestion）の事務総長は、当該機関の支払担当会計官⁴⁰（Comptable assignataire de leurs dépenses）に対して、各暦年（又は1サイクル）の任命数、性別の分布及び未払いの拠出金の額についての年次報告書を提出する（2012年デクレ第4条I第1号～第3号）。この報告は、国の省庁については公共サービスを担当する大臣に対して、地方自治体については州や県の地方長官を通じて地方自治体を担当する大臣に対して⁴¹、病院については地域保健機関を通じて保健を担当する大臣に対しても併せて行われる（同条II）。

公共サービスを担当する大臣は、3種類の公務員の情報を取りまとめて首相に提出し、政府は男女の職業上の平等の確保のため実施された措置に関する年次報告書として、公務員制度共通評議会⁴²（Conseil commun de la fonction publique）に提出し、議会に送付する（2012年法第50条による改正後の官公吏一般規程第I部第6-2条）。

また、各機関の義務の遵守状況は、国家公務員については省庁ごとに、地方公務員については地方自治体又はEPCIごとに、医療公務員については公衆衛生施設や病院等の所定の機関を全体として、クオータ制の基準を満たしているかについて評価される（2012年法第56条による改正後の官公吏一般規程第I部第6-4条I第2項）。

ているが、本稿では、原語（contribution）に即し「拠出金」と翻訳することとする。

³⁷ 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. なお、本通達は2016年の通達（DGAFP, *op.cit.*(28)）により廃止されている。

³⁸ Ministère de l'action et des comptes publics, *Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique Rapport 2017*, Édition 2017, p.15. Le portail de la Fonction publique website <<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/bilan-nominations-equilibrees-2016.pdf>>

³⁹ 公立病院の職員や病院開業医等の管理を行う機関。Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, Article 116. <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000512459>>

⁴⁰ 公会計官（Comptable assignataire）の一種で、この会計官の金庫に支払命令官は公法人（Personne publique）の支出の支払を帰属させなければならない。ギリアン、ヴァンサン編著（中村ほか監訳、Termes juridique 研究会訳）前掲注(31), p.96.

⁴¹ 地方自治体から国への報告義務の体制については、「フランスの地方自治体における男女平等政策（L'égalité entre les femmes et les hommes）について」前掲注(34), pp.31-32も参照した。

⁴² 国家公務員、地方公務員、医療公務員の3つの公務員制度に共通する事柄を管轄する評議会。なお、2016年の改正により、現在では、3つのうち少なくとも2つの公務員制度に共通する事柄にまで管轄が拡大している。奥忠憲「フランス公務員参加法における基本原理（3・完）—官公吏関係法令規律原理と労働者参加原理—」『法学論叢』184巻6号, 2019.3, pp.37-39.

Ⅲ クオータ制の改正

1 改正に至るまでの動向

(1) オランダ政権下

2012年法の制定以降も、公務における男女平等に関する取組は引き続き進められた。

2012年5月に就任したオランダ (François Hollande) 大統領は、大統領選の公約に従い閣僚を男女同数にする等、男女の平等推進に関する各種の施策を行った。公務において、2012年8月に首相から男女平等に関する2つの通達が出された⁴³。

さらに、2013年3月、政府 (公的雇用主) 及び労働組合は、公共サービスにおける男女間の職業上の平等に関する覚書⁴⁴に署名した⁴⁵。覚書は、法の前の平等及び地位の平等を、公共サービスにおける本当の意味でのジェンダー平等に変換することを目的として策定された⁴⁶国家公務員・地方公務員・医療公務員を対象とした男女平等に関する初めての労使合意であった⁴⁷。

2014年には、「男女の真の平等に関する2014年8月4日の法律第2014-873号」が制定され、①職業上の男女平等、②シングルマザーの保護、③DV対策、④女性差別の根絶、⑤パリティの促進の5つの優先事項を基に、各分野の規定を包括的に改正した⁴⁸。同法により、2012年法で導入されたクオータ制において、同法が本来予定していた男女の割合 (男女40%以上) 達成及び拠出金の額 (9万ユーロ) の引上げの時期が1年前倒しされ、それぞれ2017年1月1日からとされた⁴⁹。

(2) マクロン政権下

2017年に就任したマクロン (Emmanuel Macron) 大統領も、男女同数の閣僚を任命した。マクロン大統領は、同年11月の演説で、男女の平等の実現を「5年間の任期の大義」であると宣言し⁵⁰、問題解決に向けて政府全体で取り組むこと、関係予算を増額すること等を約束した⁵¹。

⁴³ Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000026310492>>; Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000026310494>> 前者は、法令を立案する際に、その法令により導入される措置が女性の権利侵害とならず、男女平等に配慮することを義務付けるもの、後者は、各大臣に各省において男女平等担当の幹部公務員を指名することを義務付けるものである。人事院 前掲注(9), p.62.

⁴⁴ DGAFP, *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, 2013.3.8. Le portail de la Fonction publique website <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf>

⁴⁵ OECD 『ジェンダー平等の加速—主流化、実施、リーダーシップ—』 2020, p.110.

⁴⁶ 同上

⁴⁷ 人事院 前掲注(9), p.62.

⁴⁸ “La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,” 2012.10.1. Gouvernement website <<https://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>>; 服部有希「【フランス】男女平等法」『外国の立法』261-1号, 2014.10, pp.10-11. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8766462_po_02610105.pdf?contentNo=1>

⁴⁹ LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Article 68. <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029330832>>; 村松編著 前掲注(14), pp.226, 261.

⁵⁰ “Egalité Femmes-Hommes: grande cause du quinquennat.” Ministère chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances website <<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/25948-2/>>

⁵¹ “Discours du Président de la République à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et du lancement de la grande cause du quinquennat,” 2017.11.25. Élysée website <<https://www.elysee.fr/fr/discours/2017/11/25/discours-du-president-de-la-republique-a-l-occasion-de-la-journee-internationale-pour-l-elimination-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-et-du-lancement-de-la-grande-cause-du-quinquennat>>

この宣言を受けて、フィリップ (Édouard Philippe) 首相を議長とする「男女の真の平等のための省庁間委員会」が2018年3月8日に招集された⁵²。同日発表された10の重点施策の1つとして、「政府の上級職へのよりバランスの取れた任命」が挙げられた⁵³。

さらに、政府及び労働組合は、大統領の宣言及び省庁間委員会の方針を受けて、男女間の職業的平等を一層推進するため、新たに合意を採択した⁵⁴。クオータ制の対象拡大についても合意に明記された⁵⁵。労使で合意された事項は、「2019年上半期に予定されている公務員法改正案に、拘束力のある施策を盛り込み、2022年までに具体的な成果を得ることを目指す⁵⁶」とされ、後述する「公共サービス変革に関する2019年8月6日の法律第2019-828号⁵⁷」（以下「2019年法」という。）の内容に反映されている（クオータ制に関する改正内容につき、III2参照）。

一方、行政公務員総局⁵⁸ (Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique: DGAFP) は、2018年の年次報告書において、クオータ制を導入した2013年から制度導入が完了した2017年までの5年間の成果につき検証した⁵⁹。

報告書によれば、制度導入後、クオータ制の対象となる管理職への女性の任命率は上昇したが、2017年時点では、医療公務員のみが男女の割合40%以上を達成し⁶⁰、国家公務員及び地方公務員では未達成であった（後掲表2）。

国家公務員については、11の省庁のうち6省庁が未達成であり、そのうち4省庁（ヨーロッパ・外務省、軍事省、経済・金融担当省及び内務省）では、計26単位の不足のため総額234万ユーロの拠出金を支払った⁶¹。地方公務員については、評価の対象となる任命のサイクルを終えた41の地方自治体又はEPCIのうち17が未達成であり、計24単位の不足のため総額216万ユーロの拠出金を支払った⁶²。

w.elysee.fr/emmanuel-macron/2017/11/25/discours-du-president-de-la-republique-a-l-occasion-de-la-journee-internationale-pour-l-elimination-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-et-du-lancement-de-la-grande-cause-du-quinquennat>

⁵² “Un comité interministériel pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,” 2018.3.8. Gouvernement website <<https://www.gouvernement.fr/actualite/un-comite-interministeriel-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>>

⁵³ “Comité interministériel aux droits des femmes et À l'Égalité entre les femmes et les hommes,” 2018.3.8, p.17. Gouvernement website <https://www.gouvernement.fr/upload/media/default/0001/01/2018_03_dp_comite_interministeriel_egalite_-_08.03.2018.pdf>

⁵⁴ DGAFP, *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, 2018.11.30. Le portail de la Fonction publique website <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf>; OECD 前掲注(45), p.111.

⁵⁵ “Action 2.3 Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique,” DGAFP, *ibid.*, pp.12-13.

⁵⁶ *ibid.*, p.5.

⁵⁷ LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JO-RFTEXT000038889182>>

⁵⁸ フランスの公務員の人事行政機関。所属省は変動する。「諸外国の国家公務員制度の概要（令和4年2月更新）」p.2. 人事院ウェブサイト <<https://www.jinji.go.jp/kokusai/syogaikoku202202.pdf>>; “La direction générale de l'administration et de la fonction publique.” Le portail de la Fonction publique website <<https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique-1088>>

⁵⁹ DGAFP, *Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017*, Édition 2019. Le portail de la Fonction publique website <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/rapport-nominations-equilibrees-2019.pdf>

⁶⁰ *ibid.*, p.20.

⁶¹ *ibid.*, pp.22-23. なお、未達成のうちの2省庁（文化省・法務省）は、不足が1単位に満たなかったため、拠出金の支払を免除されている。

⁶² *ibid.*

2 クオータ制の改正の内容

これらの動きを受けて2019年法が制定され、その中でクオータ制の改正が行われた⁶³。また、2019年法に対応して、2012年デクレを改正するデクレ（以下「2019年デクレ⁶⁴」という。）が制定された。

(1) 対象機関の拡大

従前のクオータ制の対象機関に加え、人口4万人以上8万人未満のコミューン及びEPCI並びに全国地方公務員センター（Centre National de la Fonction Publique Territoriale）に拡大した（2019年法第82条による改正後の官公吏一般規程第I部第6-4条I第1項）。

(2) 地方公務員に関する規定整備

(i) 管理職数の少ない地方自治体等への適用除外

機能的管理職（emplois fonctionnels de direction）の役職が3つ以下である地方自治体（collectivités territoriales）及びEPCIをクオータ制の適用から除外した（2019年法第82条による改正後の官公吏一般規程第I部第6-4条I第3項）。機能的管理職とは、地方自治体の管理職のうち、その設置に人口要件が課されている職のことを指す。例えば、コムューンの場合、人口2千人以上で行政組織の長である事務総長（Directeur général des services）、人口1万人以上で事務次長（Directeur général adjoint des services）の職が設置でき⁶⁵、人口4万人以上で技術総長（Directeur général des services techniques des communes）の職が設置できる⁶⁶。事務総長、事務次長、技術総長は、2012年デクレの附属書において、地方自治体のクオータ制の対象となる職に列挙されている。なお、フランスの地方自治体、特にコムューンの多くは小規模であり、コムューンの平均職員数（2016年）は29.7人である（関連団体職員を除く。）⁶⁷。

(ii) 合併時の適用除外

地方自治体又はEPCIが合併した場合、合併前の組織で既に管理職に任命されていた者が、合併後6か月以内に合併後の組織において新たに管理職に任命されたとしても、同じポストでの更新とみなして、クオータ制の適用から除外した（2019年法第82条による改正後の官公吏一般規程第I部第6-4条I第4項）。

⁶³ 2019年法の改正内容については、国民議会の報告書も参照した。“Rapport fait au nom de la Commission des Lois Constitutionnelles, de la Législation et de L’administration Générale de la République sur le Projet de Loi, Après Engagement de la Procédure Accélérée,” 2019.5.3, pp.162-164. Assemblée nationale website <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/115b1924_rapport-fond.pdf>

⁶⁴ Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l’encadrement supérieur de la fonction publique. <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039700922>>

⁶⁵ Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, Article 1 I 1, 1 I 2. <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000334475>>

⁶⁶ Décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, Article 1 2°. <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000531587>>

⁶⁷ 木村俊介「フランスの小規模自治体コムューンと広域連携組織の関係」『地域開発』630号, 2019.夏, p.51. <https://m-repo.lib.meiji.ac.jp/dspace/bitstream/10291/21139/1/kouikirenkei1_kimura.pdf>

(iii) 評価期間の変更

地域当局がクオータ制の対象となる職につき、1 暦年で少なくとも 4 回の任命を行わなかった場合は、2 回の議会の全部改選の間⁶⁸に行われた連続した 4 回の任命を 1 サイクルとし、そのサイクルごとに評価することとされた（2019 年法第 82 条による改正後の官公吏一般規程第 I 部第 6-4 条 I 第 5 項）。

(3) 拠出金の額の設定及び支払免除規定の創設

既にクオータ制の適用対象となっていた機関については、不足する役職 1 単位につき 9 万ユーロの拠出金の額が維持されたが、新たに適用対象となった人口 4 万人以上 8 万人未満のコミュン及び EPCI については、拠出金の額は 1 単位につき 5 万ユーロとされた（2019 年法第 82 条による改正後の官公吏一般規程第 I 部第 6-4 条 II 及び 2019 年デクレ第 3 条による改正後の 2012 年デクレ第 3 条）。

また、クオータ制の対象となる職への任命について、新規の任命について男女の割合がそれぞれ 40%以上という要件が満たされていない場合であっても、当該職種に在職している者全体でそれぞれ 40%以上の男女の割合を満たしていれば、暦年の終了時（又は連続した 4 回の任命の 1 サイクルの終了時）に拠出金の支払が免除されるとされた（2019 年法第 82 条による改正後の官公吏一般規程第 I 部第 6-4 条 II 第 3 項）。40%以上の女性を登用するという目標の達成のために、新規の任命について規定を一時的に満たさないことを許容する趣旨である⁶⁹。

(4) 年次報告及び評価の対象機関の拡大

新たにクオータ制の対象機関となった人口 4 万人以上 8 万人未満のコミュン及び EPCI 並びに全国地方公務員センターは、従前の機関と同様に、当該機関の支払担当会計官に対して各暦年の年次報告を行う（2019 年デクレ第 4 条による改正後の 2012 年デクレ第 4 条第 1 号～第 5 号）。

また、評価については、国の公施設法人（以下単に「公施設法人」という。）も個々の公施設法人ごとに評価されることとなった（2019 年法第 82 条による改正後の官公吏一般規程第 I 部第 6-4 条 I 第 2 項）。複数の大臣が監督する公施設法人については、附属書に規定されている公施設法人の所管庁がクオータの達成の義務を負い、該当する場合の拠出金の支払を行う（2019 年デクレ第 2 条による改正後の 2012 年デクレ第 2 条）。

IV 改正以降の動向

1 パリ市における「クオータ制違反」

2020 年 12 月、パリ市は、クオータ制の対象となる管理職の 2018 年における新規任命について、16 人のうち女性が約 69%を占めていたため（女性 11 人、男性 5 人）、男女の割合を満た

⁶⁸ フランスの地方議会の議員の任期は 6 年である。自治体国際化協会パリ事務所『フランスの地方自治』（平成 29 年（2017 年）改訂版）<<http://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/2017France-2.pdf>>

⁶⁹ DGAFP, *Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018*, Édition 2019, p.51. Le portail de la Fonction publique website <<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/bilan-nominations-quilibres-2018.pdf>>

していないとして公共変革・公務員省に9万ユーロの拠出金を課されたと報じられた⁷⁰。

パリ市のイダルゴ (Anne Hidalgo) 市長は、市議会において当該拠出金の決定を「ばかげている」として政府を批判した⁷¹。これに対してモンシャラン (Amélie de Montchalin) 公共変革・公務員大臣は、イダルゴ市長の批判に賛同しつつも、拠出金が課されることを前提としたリツイートを行った⁷²。その後2021年1月、モンシャラン大臣はイダルゴ市長と会談し、結果的にパリ市に対する拠出金の請求を取り消すと発表した⁷³。

本件においては、パリ市のクオータ制の対象となる職の新規任命の割合は要件を満たしていなかったものの、当該職種に在職している者全体の割合は、男性53%、女性47%であったため⁷⁴、仮に2019年法による改正が施行されていれば⁷⁵拠出金が免除される場合に該当した(III2(3)参照)。

2 クオータ制に対する評価及び問題点の指摘

女男平等高等評議会⁷⁶ (Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes: HCE) は、2021年2月に報告書⁷⁷をまとめ、クオータ制導入による公共部門の男女平等の進展は緩やかであるとして、司法部門、国会部門の管理職や人口2万人以上の地方自治体等の管理職へクオータ制の対象となる職を拡大すること⁷⁸、3年以内に新規任命の男女の割合をそれぞれ45%以上にすること⁷⁹、クオータ制の割合を守らない公的雇用主に対する拠出金の単価の倍増⁸⁰等を含む、計20の提言を行った。また、HCEが2021年6月に出した別の文書では、クオータ制の対象となる職に新規に任命された女性が、その後期待される昇進ではなく同等レベルの職に横滑りで任命される事例が多いことが問題視されており、2012年デクレの附属書に示す職種のうち「副局長職」と「部長職」を分け、それぞれの任命をクオータ制の対象とすることを提唱している⁸¹。

また、上院の「女性の権利のための代表団」 (La délégation aux droits des femmes) は、2022年

⁷⁰ “Paris mis à l’amende pour avoir nommé trop de directrices,” *Le Monde*, 2020.12.12.

⁷¹ Anne Hidalgo (@Anne_Hidalgo), “11 femmes, 5 hommes... La Ville de Paris a été condamnée à 90.000 euros d’amende parce que trop de femmes directrices ont été nommées,” 2020.12.15, 19:39. twitter <https://twitter.com/Anne_Hidalgo/status/1338795816836796418>; 「女性管理職が多すぎ パリ市に「ばかげた」規則で罰金」2020.12.16. AFPBB News ウェブサイト <<https://www.afpbb.com/articles/-/3321661>>

⁷² Amélie de Montchalin (@AdeMontchalin), “@Anne_Hidalgo, la cause des femmes mérite mieux!” 2020.12.15, 21:14. twitter <<https://twitter.com/ademontchalin/status/1338819614134956033?lang=en>>

⁷³ “L’amende infligée à la mairie de Paris pour «avoir nommé trop de femmes directrices» annulée,” *Le Figaro*, 2021.1.27. <<https://www.lefigaro.fr/flash-actu/l-amende-infligee-a-la-mairie-de-paris-pour-avoir-nomme-trop-de-femmes-directrices-annulee-20210127>>; 「「パリ市の女性管理職多すぎ」罰金→一転取り消し「有効活用を」」『東京新聞』2021.1.31.

⁷⁴ DGAFP, *op.cit.*(69)

⁷⁵ 地方自治体及びEPCIについては、2019年法は、議会の次の全体改選時から適用される(2019年法第94条XVIII)。

⁷⁶ 2013年1月に発足した政府の評議会で、男女平等に関する政策の方向性について市民と対話し、政策の評価、政府からの諮問に対する意見の提示、関連する問題についての調査・分析活動等を行う。豊田透「フランスにおける平等と市民性に関する法律の制定」『外国の立法』271号, 2017.3, p.117. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10317802_po_02710006.pdf?contentNo=1>

⁷⁷ HCE, *La parité dans le secteur public: des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation publique à saisir*, 2021.2.23. <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite-secteur-public-vf-2.pdf>

⁷⁸ “Recommandation N°6,” *ibid.*, p.30.

⁷⁹ “Recommandation N°7,” *ibid.*, p.30.

⁸⁰ “Recommandation N°11,” *ibid.*, p.31.

⁸¹ 新規の任命をより細かい単位でクオータ制の対象としペナルティ (pénalités) を計算することで、女性の昇進の遅れを防止する趣旨である。“Vigilance Égalité - L'égalité dans la réforme de la haute fonction publique - Les décrets: un antidote attendu aux lacunes de l'ordonnance,” 2021.6.23, p.3. HCE website <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/vigilance_egalite_-_1_egalite_dans_la_reforme_de_la_haute_fonction_publicque-2.pdf>

2月に「ソヴァデ法⁸²10年」と題した円卓会議においてクオータ制の検証を行っており⁸³、クオータ制は上級職に占める女性の数を増やすことを可能にしたとして、その有効性を評価している。一方で、クオータ制の対象となる職へ応募する者の人材確保や、政治的支援の一層の強化、男女の割合の計算における切り捨て⁸⁴の問題点等が指摘されている。

なお、2019年法によるクオータ制の改正については、2019年法が新規の任命だけでなく在職者を含めた実質的な男女の割合に対してクオータ制を採用しなかったこと、地方公務員における適用除外規定を設けたこと等を指して、「公務員の上級職への男女平等なアクセスという点では臆病な公務員改革のための法律」とする有識者の評価がある⁸⁵。

3 クオータ制に基づく管理職任命の現状

行政公務員総局による最新の年次報告書⁸⁶によれば、2019年末時点の統計で、公務員全体におけるクオータ制対象管理職の女性の新規任命率は42%となり、初めて男女それぞれ40%以上の目標を達成した（表2）。対象管理職の在職者全体に占める女性の割合も着実に増加している（表3）。なお、2019年末の数値で、クオータ制対象管理職に在職している人数は、公務員全体で5,731人（うち男性3,839人、女性1,892人）であり、そのうち国家公務員が3,444人（うち男性2,372人、女性1,072人）、地方公務員は1,659人（うち男性1,097人、女性562人）、医療公務員は628人（うち男性370人、女性258人）である。新規任命者は、公務員全体で835人（うち男性487人、女性348人）、国家公務員が552人（うち男性350人、女性202人）、地方公務員は205人（うち男性109人、女性96人）、医療公務員は78人（うち男性41人、女性37人）である⁸⁷。

しかし、国家公務員については、女性の新規任命の割合が依然として40%を下回り、11の省庁のうち6省庁が、計24単位の不足のため総額216万ユーロの拠出金支払義務を課された⁸⁸。地方公務員についても、評価の対象となる任命のサイクルを終えた37の地方自治体又はEPCIのうち14が未達成であり、計15単位の不足のため総額135万ユーロの拠出金支払義務を課された⁸⁹。

⁸² 2012年法は、法案提案者のソヴァデ（François Sauvadet）議員の名を取って「ソヴァデ法」と通称される。

⁸³ “Table ronde sur l’application de la loi Sauvadet,” 2022.2.24. Senat website <http://www.senat.fr/compte-rendu-comm-issions/20220221/2022_02_24_tr_loi_sauvadet.html#toc1>

⁸⁴ 例えば、合計9人の新規任命において女性3人が任命されている場合、切り捨てにより現行法ではクオータ制の要件を満たしたことになる（9人の40%は3.6人）ため、実際として40%未満での任命を認めていることにならないかという問題意識である。円卓会議の参加者であるパリ・ドフィューヌ大学 Alban Jacquemart 講師の発言。

⁸⁵ Olivia Bui-Xuan, “L’égal accès des femmes et des hommes aux fonctions publiques à responsabilités ou les occasions ratées du quinquennat,” *La Semaine Juridique Administrations et Collectivités territoriales*, N°9-10, 2022.3.7, p.2.

⁸⁶ DGAFP, *Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l’année 2019*, Édition 2020. Le portail de la Fonction publique website <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/bilan-nominations-equilibrees-2019.pdf>

⁸⁷ *ibid.*, pp.9, 11, 46, 56.

⁸⁸ *ibid.*, p.10.

⁸⁹ *ibid.*

表2 クオータ制導入以後の女性の対象管理職新規任命率の推移

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
公務員全体	33%	33%	34%	35%	36%	37%	42%
国家公務員	33%	30%	33%	33%	36%	37%	37%
地方公務員	33%	28%	32%	35%	34%	33%	47%
医療公務員	28%	55%	40%	38%	49%	47%	47%

(出典) DGAFP, *Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019*, Édition 2020. Le portail de la Fonction publique website <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/bilan-nominations-equilibrees-2019.pdf> を参照し、筆者作成。

表3 クオータ制の対象となる管理職の在職者に占める女性の割合の推移

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
公務員全体	27%	29%	30%	29%	33%
国家公務員	26%	26%	28%	29%	31%
地方公務員	28%	29%	30%	32%	34%
医療公務員	37%	38%	41%	41%	41%

(出典) DGAFP, *Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019*, Édition 2020. Le portail de la Fonction publique website <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/bilan-nominations-equilibrees-2019.pdf> を参照し、筆者作成。

4 公務員法典の制定

2019年法は、法の公布から24か月以内に法典化⁹⁰を行うオルドナンス⁹¹を制定することを規定している(2019年法第55条第4項)。全ての人にアクセスしやすく読みやすくするための法の簡素化及び3種の公務員の特殊性を残しつつ共通する規定を整理すること等を目的とした公務員法典(Code général de la fonction publique: CGFP)は、2021年11月のオルドナンス⁹²により公布され、官公吏一般規程第I部等、従来の公務員関係の諸法律は廃止された。

2022年3月に施行された⁹³この公務員法典において、クオータ制関係の条文は、「男女平等の任命」の表題のもとに、L.132-5からL.132-9までに規定し直されており、2019年法と内容面での変更はない。

⁹⁰ 特定主題の既存の法令を体系的に整理して1つの法典としてまとめること。岡村美保子「フランスの新たな行政改革の手法—委任立法による法と行政の簡素化—」『外国の立法』227号, 2006.2, p.87. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000378_po_022704.pdf?contentNo=1> ただし、2019年法第55条第1項では、政府は法律部分の法典化のみを委任されている。

⁹¹ 議会の承認を経て法律としての効力を得る行政立法を指す。大山礼子『フランスの政治制度 改訂版』東信堂, 2013, p.58.

⁹² Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique. <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000044415246>>

⁹³ “Le code général de la fonction publique est entré en vigueur le 1er mars 2022.” Le portail de la Fonction publique website <<https://www.fonction-publique.gouv.fr/code-general-de-la-fonction-publique>>

おわりに

2000年の通達による数値目標の設定やジェニソン法による報告書提出等の取組では、女性の登用について期待する効果が得られなかったフランスでは、2012年に公務員の特定の管理職につき任命時のクオータ制を導入するに至り、2019年の改正を経て、その効果は一定の評価を得ている。ただし、管理職任命時におけるクオータ制の採用は、成績主義（メリット・システム⁹⁴）と相容れない面があり⁹⁵、また、フランスの公務員制度の独自性⁹⁶やフランスの公務員の在職者に占める女性の割合の高さ⁹⁷に鑑みれば、日本において参考とする場合には注意すべき点もある。

しかし、日本の国家公務員における女性登用の遅れを改善することが喫緊の課題となる中で、女性登用における数値目標の設定以上の積極的改善策として、フランスのクオータ制導入の経緯、制度設計と実績は参考になる部分があろう。男女共同参画会議においても、主に経済分野⁹⁸や政治分野⁹⁹の女性の登用についてであるが、クオータ制に言及した発言が見られる。今後、日本における国家公務員の女性登用についてどのような検討がなされていくか、議論の動向が注目される。

⁹⁴ 公務員の任用の基礎を、公開競争試験等によって実証された資格や成績に置く制度。高橋和之ほか編集代表『法律学小辞典 第5版』有斐閣、2016、pp.1271-1272。

⁹⁵ 例えば、人事院 前掲注(9)、p.64には、クオータ制について、対象とされる職に女性だから就任できたのだと見られ「女性にとって屈辱的なものと捉えている」というマリークリスティヌ・ルプティ（Marie-Christine Lepetit）財務監査院長のコメントが紹介されている。

⁹⁶ クオータ制の対象となる職に、自由任用職である高級職が含まれることが挙げられる。また、フランス公務員法特有の概念として、官吏をその職種と責任の度合いに応じ、職員群（corps）に分類し、採用は職員群単位で行い、職員群内での昇進が一定程度で保障されていることや、職員群が、その責任の程度や採用要件としての学歴に応じ、カテゴリーにまとめられることが挙げられる。下井康史『公務員制度の法理論—日仏比較公務員法研究—』弘文堂、2017、pp.258-260。

⁹⁷ 2020年末現在の数値で、フランスの公務員の在職者に占める女性の割合は、公務員全体で63%、国家公務員では57%、地方公務員は61%、医療公務員は78%である（ただし、この数値は、官吏と非官吏の合計値により女性の割合を計算している。）。一方、我が国の女性職員（常勤職員）の割合は、令和3（2021）年7月1日現在で22.12%である。DGAFP, “En 2020, une hausse de l’emploi public portée par l’augmentation du nombre de contractuels,” 2022.6, pp.11-12. Le portail de la Fonction publique website <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/Emploi-dans-la-FP-2020.pdf>; 「2 常勤職員在職状況統計表 第1表 俸給表別在職者数」『一般職国家公務員在職状況統計表（令和3年7月1日現在）』内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/joukin_toukei.pdf>

⁹⁸ 内閣府男女共同参画局「男女共同参画会議（第66回）議事録」2022.4.26, pp.3, 7. <https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/gijiroku/pdf/kai66-g.pdf>

⁹⁹ 内閣府男女共同参画局「男女共同参画会議（第67回）議事録」2022.5.27, pp.6, 7. <https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/gijiroku/pdf/kai67-g.pdf>