

ジェンダーの平等に向けた EU の施策 —企業の女性役員割合に関する指令案を中心に—

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 武田 美智代

【目次】

はじめに

I 概観

1 EU の男女平等法制の展開

2 最近の動向

II 企業の女性役員割合をめぐる議論

1 指令案の背景

2 指令案の内容

3 指令案採択後の動き

おわりに

はじめに

現在、我が国においては、成長戦略の柱の1つとして、女性の活用という考え方が注目されている。安倍晋三首相は、2013年4月19日の成長戦略スピーチで、現在最も活かされていない人材である女性の社会進出を促す施策を公表し、経済3団体に、全上場企業で積極的に役

員・管理職に女性を登用すること、まずは役員に1人は女性を登用することを要請した⁽¹⁾。

上場企業や公的機関に一定以上の女性役員登用を義務付ける制度を導入する動きは、近年欧州諸国でも加速している。2012年10月24日に世界経済フォーラム(World Economic Forum: WEF)⁽²⁾が公表した最新のジェンダー⁽³⁾の平等に関する報告書⁽⁴⁾では、政治、経済、教育、健康の4分野における男女間の不平等格差を指数化した「ジェンダー・ギャップ指数」による日本の総合順位は、前年より3つ下がって101位(調査対象135か国)であった。一方、欧州連合(EU)加盟国⁽⁵⁾は全体的に順位が高く、総合順位の上位20か国のうち13か国を占めている。しかし、分野別にみると、政治的意思決定過程への参加比率に比べ、経済分野の管理部門における女性比率が少ないのが特徴的で、経済分野の指数の順位が政治分野を上回っていたのは、27か国中わずか8か国であった⁽⁶⁾(ちなみに、日本の順位は、政治分野110位、経済分

(1) 安倍総理「成長戦略スピーチ」平成25年4月19日 首相官邸ウェブサイト〈http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0419speech.html〉なお、インターネット情報は、2013年8月2日現在である。

(2) 1971年スイスの経済学者クラウス・シュワブ(Klaus Schwab)によって設立された、ジュネーブに本部を置くスイスの非営利財団。政治、経済、学術等各分野のリーダーたちが連携し世界情勢の改善に取り組むとともに、シンクタンクとして様々な報告書を公表している。毎年1月にスイスのダボスで開催される年次総会は、会員企業のほか、政治経済分野における各国リーダーが集まることで、よく知られている。

(3) 「ジェンダー」の用語は、1995年の第4回世界女性会議(北京)で採択された北京行動綱領に「ジェンダー主流化」(gender mainstreaming)の概念が明確化されて以降、国際機関等で一般的に使用されている。我が国では、男女共同参画基本計画(平成12年12月12日閣議決定)の中で「社会的・文化的に形成された性別」と定義されている。男女共同参画基本計画に関する専門委員会「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー)の表現等についての整理」2005.10.31. 内閣府男女共同参画局
〈<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku/pdf/genderhyougen.pdf>〉

(4) World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2012*.
〈http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf〉

(5) 当時の加盟国数は27。2013年7月1日にクロアチアが加盟したため、現在の加盟国数は28。

(6) 具体的には、ルクセンブルク、リトアニア、スロベニア、ブルガリア、フランス、エストニア、ハンガリー、ギリシャの8か国。*op.cit.*(4), pp.10-11.

野 102 位。)

近年 EU は、男女均等待遇に関する立法、ジェンダー主流化⁽⁷⁾の動き、そして女性の進出のための特別措置等により、ジェンダーの平等について大きな進展を見せている。しかし、現在も多くの分野で責任ある地位に就いているのは圧倒的に男性が多く、とりわけ経済分野にこの傾向が強い。このような中、経済分野の意思決定過程におけるジェンダーの均衡を求める動きが強まっている。2012 年 11 月には、欧州委員会 (European Commission: 以下「委員会」) が、上場企業の非業務執行取締役⁽⁸⁾における女性の割合を 40% に引き上げるとする指令案⁽⁹⁾ (以下「指令案」) を採択している。

本稿では、ジェンダーの平等をめぐる EU のこれまでの取組みを概観した上で、前記指令案をめぐる委員会、欧州議会 (European Parliament) 及び欧州連合理事会 (Council of the European Union: 以下「閣僚理事会」) の議論を紹介する。なお、ベルギー、オランダ、スペイン、フランス等、EU 加盟国の中でも、既に指令案と同趣旨の内容の国内法を導入している国もあるが、そのうちフランスについては、本号の服部論文を参照されたい。

I 概観

1 EU の男女平等法制の展開

EU におけるジェンダーの平等に関する政策は、原則として各加盟国に委ねられているが、EU は、その設立当初から、男女の均等待遇に関する考え方を表明してきた。EU の前身である欧州経済共同体 (EEC) 設立条約 (ローマ条約) には、その第 119 条で、男女同一労働・同一賃金の原則が規定されている⁽¹⁰⁾。第 119 条の導入は、EEC 原加盟国のフランスが、低賃金女性労働者を有する他の諸国との競争から自国産業を守るため主導したものとされている⁽¹¹⁾。しかし、第二次世界大戦終結から 10 年余り経過した時点で、早くも男女同一労働・同一賃金の原則が、社会政策の一部としてローマ条約上明記された意義は大きいと言えよう。

その後、EU の男女平等法制は、労働・社会保障分野で比較的早く整備されてきた。1975 年 2 月、「男女同一賃金原則の適用に関する加盟国の法律の接近に関する理事会指令」(男女同一賃金指令: 75/117/EEC)⁽¹²⁾ が採択され、ローマ条約第 119 条に定める「男女同一労働・同一賃金の原則」が、同一労働だけでなく同一価値労働

(7) ジェンダー主流化とは、あらゆる政策、施策、事業等にジェンダー格差解消の視点を組み入れることを意味する。前掲注(3)参照。

(8) 原語は、「non-executive director」。指令案の定義 (第 2 条) によれば、英米法上の一層制 (業務執行機能と業務執行に対する経営監視機能を同一の機関が所掌) における業務執行取締役以外の取締役 (非業務執行取締役) 及び大陸法上の二層制 (業務執行機能と経営監視機能をそれぞれ別の機関が所掌) における監査役の両方を含む概念を指す。日常的な企業経営の執行に関与する業務執行取締役に対して、非業務執行取締役は、企業の経営監視機能を有する。European Commission, *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures*, COM(2012) 614final, 2012/0299 (COD), 14.11.2012. p.23. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:EN:PDF>

(9) *ibid.*

(10) ただし、同条約の発効の時点 (1958 年) では、1951 年の国際労働機関 (ILO) 総会で採択された第 100 号条約 (同一価値労働についての男女同一報酬原則) 及び同原則に関する第 90 号勧告には言及していない。

(11) 以上の経緯について、次の資料を参照。濱口桂一郎『増補版 EU 労働法の形成—欧州社会モデルに未来はあるか?—』日本労働研究機構, 2001, p181. 労働政策研究・研修機構『雇用形態による均等処遇についての研究会報告書』平成 23 年 7 月, pp.42-43. http://www.jil.go.jp/press/documents/20110714_02.pdf

(12) “COUNCIL DIRECTIVE of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women,” *Official Journal of the European*

働にも適用されることが明らかにされるとともに、職務評価制度が賃金決定に用いられる場合は、男女同一の基準に基づき、性別による差別を排除しなければならないとされた（第1条第2項）。翌1976年2月には、男女均等待遇指令（76/207/EEC）⁽¹³⁾が採択された。同指令は、昇進を含む就業及び職業教育の機会並びに労働条件に関する男女均等待遇原則の実現を目的としたものである。

1990年代になると、全ての政策決定過程に男女平等の視点を取り入れるとする前述のジェンダー主流化の取組みが積極的に行われた。その理念は、第4回世界女性会議の翌年の1996年に採択された、共同体の政策及び活動に男女の機会均等を組み込むとする委員会文書（COM(1996)67final）⁽¹⁴⁾に現れている（1995年以降の、

EUにおけるジェンダー平等政策に関する主要な法制及び動向について、表1を参照）。

なおEUでは、前述のように、1970年代以降、労働・社会保障分野の男女平等法制の整備に段階的に取り組んできたが、これらの指令が事項別に複数存在し、全体像が把握しにくい状況となったため、2006年7月、関係指令を整理統合した。「雇用及び職業における男女の機会均等及び均等待遇原則の実現のための2006年7月5日の欧州議会・理事会指令」（2006/54/EC）⁽¹⁵⁾の制定である。この指令は、前述の男女同一賃金指令及び男女均等待遇指令を含む4つの指令及びこれらの改正指令を統合したもので、EUの労働分野における男女平等法制をまとめたものといえる。

表1 EUのジェンダー平等政策の変遷—1995年以降

年	欧州委員会等の動き	立法措置等
1995	9月18日：共通政策のガイドラインに開発協力におけるジェンダーの観点を含め、この分野における共同体と加盟国の間の共同・協調の強化を提案する委員会文書採択（COM(1995)423final）	
1996	2月21日：共同体の政策及び活動に男女の機会均等を組み込むとする委員会文書採択（COM(1996)67final）	12月20日：職域社会保障制度における男女均等待遇原則の実施に関する指令86/378/EECを改正する理事会指令（96/97/EC）
1997		12月15日：性別に基づく差別の際の挙証責任に関する理事会指令（97/80/EC）
1998		12月22日：開発協力にジェンダーの論点を組み込むことに関する理事会規則（No 2836/98）

Communities, No L 45, 19.2.1975, pp.19-20.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1975:045:0019:0020:EN:PDF>

(13) “COUNCIL DIRECTIVE 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,” *Official Journal of the European Communities*, No L 39, 14.2.1976, pp.40-42.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1976:039:0040:0042:EN:PDF>

(14) Commission of the European Communities, *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION: INCORPORATING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN INTO ALL COMMUNITY POLICIES AND ACTIVITIES*, COM(96)67final, 21.2.1996.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:EN:PDF>

(15) “DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast),” *Official Journal of the European Union*, L 204, 26.7.2006, pp.23-36.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:EN:PDF>

年	欧州委員会等の動き	立法措置等
1999		5月1日：アムステルダム条約発効。EUレベルでジェンダー主流化戦略の拘束力ある法的基礎を確立（第141条）
2000	6月7日：「ジェンダーの平等に関する共同体枠組み戦略(2001-2005)に向けた委員会文書」採択(COM(2000)335final)	6月19日：委員会及び専門家委員会におけるジェンダー・バランスに関する委員会決定(2000/407/EC)。男女比をそれぞれ最低40%にすることが目的 11月27日：雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する理事会指令(2000/78/EC) 12月7日：EU基本権憲章公布（第23条：男女間の平等の規定） 12月20日：ジェンダーの平等に関する共同体枠組み戦略に関する計画(2001-2005)を作成する理事会決定(2001/51/EC)
2002		9月23日：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しての男女均等待遇原則の実施に関する理事会指令76/207/EECを改正する欧州議会・理事会指令(2002/73/EC)
2004		12月13日：物品及びサービスの入手及び供給における男女均等待遇原則を実施する理事会指令(2004/113/EC)
2006	3月1日：「男女平等のためのロードマップ(工程表)2006-2010」(COM(2006)92final)を公表	7月5日：雇用及び職業における男女の機会均等及び均等待遇原則の実現のための欧州議会・理事会指令(2006/54/EC) 12月20日：ジェンダーの平等のための欧州協会(EIGE)設立に関する欧州議会・理事会規則(No 1922/2006)
2008		6月16日：男女の機会均等に関する諮問委員会設立に関する委員会決定(2008/590/EC)
2009		12月1日：リスボン条約発効。男女機会均等に関する条項は、EU機能条約第157条で規定（旧第141条）
2010	3月5日：欧州及び世界における男女平等への関与の強化に関する文書(女性憲章)を採択(COM(2010)78final) 3月8日：ジェンダーの平等と女性の権限強化に関するEU行動計画2010-2015(ジェンダー行動計画)採択(SEC(2010)265final) 6月15日：ジェンダーの平等のための欧州協会(EIGE)設立 6月17日：欧州理事会、雇用と成長のための新しい10か年計画「欧州2020」を採択(COM(2010)2020final)。優先事項の1つである「包括的経済成長」に、女性、高齢者、移民等の労働市場への参入促進が含まれる。 9月21日：「男女平等のための戦略2010-2015」(COM(2010)491final)採択 12月：委員会内部における男女の機会均等戦略(2010-2014)採択。企業の最高幹部及び他のポスト(中間管理職等)におけるジェンダー・バランスの目標を設定	7月7日：自営業に従事する男女の均等待遇原則の適用及び理事会指令86/613/EECの廃止に関する欧州議会・理事会指令(2010/41/EU)
2011	2月11日：「2010年における男女平等の進展に関する文書」採択 3月1日：レディング副委員長、EU加盟主要10か国の企業代表との会合において、企業側の自主的取組みを、1年の期限付きで要請 7月6日：欧州議会決議。域内企業の幹部に女性を増やすためクォータ制を含む法制化を提案 11月30日：欧州議会・女性の権利とジェンダーの平等に関する委員会、「EUにおける男女平等に関する草案—2011」公表	3月7日：閣僚理事会、「ジェンダーの平等のための欧州協定2011-2020」採択。ジェンダーの平等政策が、EUの成長戦略である「欧州2020」の目標達成に重要であることを確認

年	欧州委員会等の動き	立法措置等
2012	3月13日：欧州議会決議。経済分野の意思決定におけるジェンダーの平等を進めるため、クォータ制を含む法制化を提案 11月14日：委員会、上場企業の社外取締役における女性の割合を40%に引き上げる（中小企業は例外）ことを目指す指令案を採択（2012/0299（COD））	
2013	2月13日：欧州経済社会評議会（EESC）、委員会の諮問に応じて、前年11月14日決定の指令案に賛同する意見を採択 5月30日：地域委員会、委員会の諮問に応じて、前年11月14日決定の指令案に賛同する意見を採択	

（出典）欧州委員会司法総局のウェブサイト〈http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm〉等に掲載されたジェンダーの平等に関する各種資料を基に筆者作成。

2 最近の動向

第2次バローゾ（José Manuel Barroso）委員会が発足した2010年2月以降、EUのジェンダー平等政策は大きな進展を見せている。その象徴的な出来事が同年3月の女性憲章（男女平等への関与の強化に関する文書）⁽¹⁶⁾の採択である。女性憲章では、EUが、その全ての政策にジェンダーの視点を強化し、ジェンダーの平等を促進する固有の施策を提出することを表明し、次の5つの優先分野の下に活動するとした。すなわち、①雇用機会の均等、②同一価値労働・同一賃金、③意思決定における平等、④女性に対する暴力の排除、⑤EUを越えたジェンダーの平等、である。

女性憲章で掲げた各優先分野における活動をまとめたのが、同年9月に委員会が採択した「男女平等のための戦略2010-2015」⁽¹⁷⁾（以下「5か年計画」）である。この計画は、2006年3月に公表された前回の計画である「男女平等のためのロードマップ2006-2010」（COM(2006)92 final）⁽¹⁸⁾に連なるもので、前回と同様、目標実現の手法として、ジェンダー主流化の取組みとともに個別の立法措置や施策で対応する二元的アプローチ⁽¹⁹⁾が採用された。意思決定における男女平等戦略については、経済分野の意思決定に関わる女性の比率が低いことが指摘されている（EU域内の大規模上場企業の役員に女性が占める割合は10名に1名であり、会長に至ってはわずか

(16) 1995年の世界女性会議における北京行動綱領の採択から15年、女子差別撤廃条約から30年を記念して、2010年3月8日の国際女性デーに向け欧州委員会が策定した。European Commission, *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION, A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men: A Women's Charter*, COM(2010)78final, 5.3.2010. 〈<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:EN:PDF>〉

(17) European Commission, *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS, Strategy for equality between women and men 2010-2015*, COM(2010)491final, 21.9.2010. 〈<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>〉

(18) Commission of the European Communities, *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS, A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, COM(2006)92final, 1.3.2006. 〈<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:PDF>〉

(19) 5か年計画では、「dual approach」とされているが、他に「twin-track approach」とも呼ばれるこの手法は、特に雇用分野でよく採用されている。European Commission, *Gender equality in the European Union*, 2011, p.7. 〈http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/brochure_equality_en.pdf〉

3%にとどまる。)。⁽²⁰⁾また、調査によれば、幹部職に女性がいることとその会社の業績には、積極的な相関関係があるとされている⁽²¹⁾。なお閣僚理事会は、2011年3月7日に採択した「ジェンダーの平等のための欧州協定 2011-2020」⁽²²⁾の中で、前年6月の欧州理事会で採択されたEUの新たな成長戦略「欧州 2020」⁽²³⁾と5か年計画の間の密接な関係を支援するとした。

II 企業の女性役員割合をめぐる議論

女性憲章とそれに続く5か年計画の中で、ビジネス分野における女性幹部の比率の増大が、ジェンダーの平等に向けたEUの政策の中でも、喫緊の課題となってきた。特に、拘束力ある立法措置を導入した加盟国に大きな進展が見られる。以下、企業の女性役員割合をめぐる議論を紹介する。

1 指令案の背景

冒頭で触れた指令案が委員会で採択されたのは、2012年のことであったが、その前年の2011年は、企業の幹部職におけるジェンダーの平等を検討していく上で、重要な年であった。同年3月1日、ジェンダーの平等政策を中心的

に担当するビビアン・レディング (Viviane Reding) 司法・基本的権利・市民権担当の副委員長は、域内主要10か国の上場企業代表を委員会に招請した。この会合は、前年の5か年計画採択時に、レディング副委員長が開催を表明していたもの⁽²⁴⁾で、24の上場企業が参加し、当日公表された2010年の男女平等に関する進捗報告⁽²⁵⁾による最新データを基に、経済分野における女性幹部の比率を改善する方策を協議した。議論のポイントは、企業幹部に女性を増やす方策として、フィンランド、スウェーデン、オランダ、デンマークのように、コーポレート・ガバナンス・コード又は企業側の自発的憲章(あるいは、その両方)による独自の取組みを行うか、既に法律を導入しているノルウェーのように何らかの立法措置により事態を改善するかという点であった⁽²⁶⁾。会議終了後、レディング副委員長は、ジェンダーの平等に向けた企業内部の自助努力に期待して、域内全ての上場企業を対象に、2015年までに30%、2020年までに40%の女性幹部を置くとの誓約書 (Women on the Board Pledge for Europe)⁽²⁷⁾にサインすることを要請した。提出期限は、2012年の国際婦人デー(3月8日)までの約1年間である。委員会は、その間、各上場企業の自主的取組みに

(20) *op. cit.* (17), p.7.

(21) 事例として、マッキンゼー & カンパニー社のレポート等がある。McKinsey & Company, "Woman Matter," http://www.mckinsey.com/features/women_matter

(22) Council of the European Union, "ANNEX: European Pact for Gender Equality (2011-2020), Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011-2020, 3073th EMPLOYMENT, SOCIAL POLICY, HEALTH AND CONSUMER AFFAIRS Council meeting," *PRESS*, 7 March 2011. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf

(23) European Commission, EUROPE 2020 のウェブサイト http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

(24) "Giving Europe a female touch: European Commission adopts new strategy on gender equality," IP/10/1149, 21 September 2010. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1149_en.htm

(25) European Commission, *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: The gender balance in business leadership*, 2011. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/progressreport_equalwomen_2010_en.pdf

(26) "EU Justice Commissioner Viviane Reding meets European business leaders to push for more women in boardrooms," IP/11/242, 1 March 2011. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-242_en.htm

(27) レディング副委員長のウェブサイト http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/womenpledge/; 誓約書本文は、以下を参照 http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/pdf/p_en.pdf

より企業幹部の意思決定に女性がどの程度参画しているかをモニターし、その成果がみられない場合は、EU が何らかの立法措置を採るとしていた。

委員会の要請については、閣僚理事会のメンバーや関係団体から支持の声が上がり、欧州議会も同年7月6日、女性とビジネス・リーダーシップに関する決議⁽²⁸⁾を採択して、委員会の要請を後押しした。また、フランス、イタリア、ベルギー、オランダの各国は、2011年、状況を改善するため、拘束力のある立法を制定した。一方、デンマーク、フィンランド、ギリシャ、オーストリア、スロベニアの各国は、国有企業の幹部職を対象とするジェンダーの均衡に関する規則を制定し、英国やスウェーデンは、これらの動きに強い抵抗を示した⁽²⁹⁾。(表2を参照)

委員会の要請から1年が経過した2012年3月、EUの経済分野の意思決定における女性の現状について、報告書⁽³⁰⁾が公表された。報告書では、5か年計画策定以降の委員会のイニシアチブ及び欧州議会の支援等で、いくつかの加盟国が改善のための具体的方策を講じたことを評価する一方、その進捗が限定的なもので、域内の大手上場企業における女性幹部の割合が2010年の11.8%に対して、2012年1月時点で

13.7%であったこと、また女性の会長の割合は、2010年の3.4%に対し、2012年1月時点では3.2%であったことを明らかにし、全体としては改善がみられていないと結論付けている⁽³¹⁾(2008年以降の推移について表3を参照)。

なお、報告書の取りまとめ時点で、レディング副委員長が要請した誓約書にサインしたのは、24社であり、このペースで行くと、企業幹部の男女の割合が少なくとも40%ずつとなるには40年以上かかるとされた⁽³²⁾。報告書が公表された3月5日、レディング副委員長は、上場企業による自主的取組みがみられないことから、何らかの立法措置を採ることを明らかにした⁽³³⁾。委員会は、5月28日まで、ジェンダーの不平等に取り組むためどのような行動が採られるべきかについて、EU加盟国、産業界、個別企業、ジェンダーや社会問題に関心のある社会組織、労働組合等を対象に公開協議⁽³⁴⁾を行った。企業幹部の女性の割合を増やす緊急の必要性については、幅広いコンセンサスがあり、参加者の多くは、ジェンダーの多様な職場における幹部構成が、会社にとって刷新や創造性、よきガバナンス、市場拡大に勢いを与えるものとなり、能力ある女性の経済的可能性を未開発のままにするのは先見の明がないとしている⁽³⁵⁾。

(28) *European Parliament resolution of 6 July 2011 on women and business leadership (2010/2115 (INI))*, P7_TA (2011) 0330. <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2011-0330+0+DOC+PDF+V0//EN>>

(29) "EU to go for 40% gender quota on company boards," *EurActiv*, 4 September 2012/ Updated: 11 September 2012. <<http://www.euractiv.com/social/europe/reding-go-40-gender-quota-compan-news-514589>>

(30) European Commission, *Women in economic decision-making in the EU: Progress report*, 2012. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf>

(31) *ibid.*, p.15.

(32) *ibid.*

(33) "European Commission weighs options to break the 'glass ceiling' for women on company boards," *PRESS RELEASE*, IP/12/213, 5 March 2012. <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-213_en.htm?locale=en>

(34) 公開協議の結果、回答は総数485、うち161件は市民個人、324件は団体からであった。内訳は、13の加盟国、3の地域政府、6の自治体、79の企業(大手の上場企業及び中小企業)、56のEU及び加盟国レベルの業界団体、53の非政府組織(NGO)等であった。*op.cit.* (8), pp.7-8.

(35) *ibid.*

表2 ビジネス分野における女性幹部の増加策—域内各国の事例

国名	女性幹部比率 ^(注1)	立法等の措置 ^(注2)	最低限の比率及び罰則 ^(注2)
フィンランド	29%	① 2004年、政府により目標設定。対象は国有企業、政府の委員会、作業グループ、諮問機関、委員会、自治体機関。民間部門の会社平等法に従い30名超の規模)に適用されるソフト・クォータ制あり。 ② 2003年のコーポレート・ガバナンス・コードに、世界で初めてジェンダー・バランスについて言及。2008年版では、この点が強化され、幹部職は経営・監督部門ともに両性により構成されるとの記述あり。	① 政府は、国有企業幹部に少なくとも40%の割合の女性を任命する目標を設定し、2006年に達成、2011年は45%。罰則なし。 ② コードに従わないと年次報告での説明義務が生じる。
スウェーデン	26%	① クォータの法制化なし。 ② 上場企業のためのコーポレート・ガバナンス・コード(2004年採択、定期的に修正)にジェンダーへの言及あり。	② 「幹部にジェンダーが均等に配分されるよう努力する」大企業・中規模企業は、毎年の決算書で女性幹部の比率を公表することが求められており、この問題に関する透明性が高い。
フランス	25%	① 取締役会クォータ法(2011年1月27日制定)。対象は、上場企業及び3会計年度連続して、従業員500名以上で5000万ユーロ以上の総売上高/資産の非上場企業。一部の国有企業等 ② 2010年コーポレート・ガバナンス・コードは2011年法(上記)と同じクォータを幹部に適用することを推奨	① 上場企業は、2014年1月1日までに20%以上、2017年1月1日までに40%以上の女性幹部を任命。非上場企業は2017年1月1日以降に左記条件を満たした場合に適用。ジェンダー基準を満たさない幹部職の任命は無効
オランダ	22%	① 2011年会社法。対象は、上場・非上場にかかわらず、250名以上の労働者を擁する国有企業及び大手民間企業。一定の基準(会社の総資産が1750万ユーロ以下、年間総売上高3500万ユーロ以下、年間の平均雇用者数250名以下のうち、2つ当てはまる場合)を満たした中小企業は法的義務を負わない。 ② 2009年コーポレート・ガバナンス・コードにジェンダーへの言及あり。取締役・監査役の両方に適用	① 2016年までに取締役・監査役について各性別の最低30%。法的目標が達成できない場合、年次報告書にその理由、達成するための方策等を記載する以外の制裁なし。時限的法律で2016年1月1日廃止予定 ② 遵守できない場合は説明責任あり。
デンマーク	21%	① 2000年以降、ジェンダー均等法により国有企業(役員会等)に適用されるクォータあり。2013年4月施行の法律で、約1,100の大企業に対し、最高経営幹部における女性割合について自発的目標の設定を義務づける。 ② 2010年コーポレート・ガバナンス・コードが、ジェンダーによる多様性に言及	① 役員会は、可能な限り均等なジェンダー・バランスで構成。担当大臣は、幹部の男女比について3年に1度報告する義務あり。
英国	19%	① クォータの法制化又は進行中の提案なし。 ② 2010年コーポレート・ガバナンス・コードにジェンダーの多様性への言及あり。	② 2011年修正のコードには、会社の年次報告に幹部のジェンダー平等政策、目標値及び進捗状況を含める要請あり(2012年10月から実施)。
スロベニア	19%	① 2004年政府によって採択されたジェンダーの均衡のとれた代表原則を尊重する基準に関する規則。公企業等の経営・監督部門における政府代表	① 対象機関における各性別40%の原則。罰則なし。
ドイツ	18%	① クォータの法制化なし。ただし幹部クラスの女性の代表不足について厳しい議論あり。 ② 2010年コーポレート・ガバナンス・コードにジェンダーの多様性と女性代表に関する言及あり。	① 2011年初頭からクォータの法制化の議論あり。連邦家族・高齢者・女性・青少年大臣提案の柔軟なクォータ(flexi-quota)計画の関連で、公開討論実施
ベルギー	13%	① 2011年7月28日連邦法(会社法の改正)国有及び上場企業の幹部職が対象 ② 2009年コーポレート・ガバナンス・コードはジェンダーの多様性に言及	① 幹部職の少なくとも33%は女性とする。経過期間あり(国有企業1年、上場企業6年、上場の中小企業8年)。罰則：前記目標を達成するまで、幹部はその職に付随する財政面その他の利得を失う。

スペイン	12%	① 2007年ジェンダー均等法。従業員250名以上の国有企業又はIBEX-35(スペインの株式上場大企業)が対象 ② 2006年コーポレート・ガバナンス・コードが幹部職におけるジェンダーの多様性に言及	① 2015年までに幹部職における各ジェンダーの比率を最低40%とする。罰則なし。ただし企業が公費補助、政府契約等を希望する場合、目標の達成が考慮される。2015年までに目標が達成されない場合、制裁措置の導入を検討
オーストリア	12%	① 2011年3月15日連邦閣僚理事会決定。対象は、国が50%又はそれ以上株式を所有している企業の幹部 ② 2009年コーポレート・ガバナンス・コードは監督機関について「両方の性の代表」に言及	① 2013年12月31日までに25%、2018年12月31日までに35%の女性代表を目標。罰則なし。進捗管理は年次報告によってモニターされる。
イタリア	11%	① 2011年7月12日ジェンダー平等法(法律No.120・2011年8月11日施行)。上場企業、国有企業が対象	① 2015年までに経営・監督機関のメンバーは、少なくとも男女各1/3(1年目は1/5)ずつとする。上場企業の場合、規則の実施はイタリア証券取引委員会によって保証される。法施行後最初の幹部交代で、少数の性の代表が20%に、2回目、3回目の幹部交代の際33%に達すること。罰則は段階的に、a)4か月以内にクォータ適用の警告、b)3か月以内にクォータ適用の2度めの警告と10万~100万ユーロの罰金、c)さらに3か月経過しても従わないときは、会社幹部は地位を剥奪され法的権限を失う。
アイルランド	9%	① 2011年3月発足の連立政権が掲げた政策目標の1つ。国有企業が対象	① 全幹部のうち各性別それぞれ40%。罰則なし。
ギリシャ	8%	① 2000年9月12日ジェンダー平等法。国有又は地方公有企業が対象	① 国や公法人、地方自治体が任命又は指名する役員は、少なくとも各性別の1/3で構成される。クォータの規則によらない任命は行政裁判で無効とされ、クォータの規則によらない幹部会で採択された決定は、民事裁判で無効とされる。
(以下、参考)			
ノルウェー	44%	① 2003年会社法制定(拘束力なし)。2005年法で義務化。約400の上場企業、自治体所有の企業、国有企業、協同会社が対象 ② 2009年コーポレート・ガバナンス・コードはジェンダーへの言及あり。	① 当初40%の目標は任意とされたが、任意の措置は進捗の結果が出なかったため、2006年1月から義務化。2008年までに、企業幹部の比率を男女それぞれ40%とする目標を設定。罰則は、警告、罰金、最終的には会社の解散
アイスランド	36%	① 2010年クォータの法制化。50名以上の労働者を擁する国有企業及び国営有限会社が対象 ② 2009年コーポレート・ガバナンス・コードは幹部のジェンダーの割合について言及	① 2013年9月までに各ジェンダーそれぞれ40%

(注1) “Supervisory board or board of directors,” 欧州委員会司法総局ウェブサイト <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm> 2012年9月26日~10月15日に収集したデータに基づく。

(注2) ①は法制化等の状況とその内容、②は企業レベルの取組みを示す。

(出典) European Commission’s Network to Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy, *Working Paper: The Quota-instrument: different approaches across Europe*, June 2011. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf>; European Commission, *Women in economic decision-making in the EU: Progress report*, 2012. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf>に基づき、以下の資料も参照して筆者作成。
European Commission, “Gender equality in the Member States,” *Women on boards- Factsheet 2*. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-2_en.pdf>; European Women’s Lobby, *WOMEN ON BOARDS IN EUROPE FROM A SNAIL’S PACE TO A GIANT LEAP? EWL Report on Progress, Gaps and Good Practice*, 2012. pp.5-17. <<http://www.womenlobby.org/spip.php?article3188&lang=en>>; European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, *Positive Action Measures to Ensure Full Equality in Practice between Men and Women, including on Company Boards*, European Commission, Directorate-General for Justice, 2012, pp.243-256. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/report_gender_balance_2012_en.pdf>

表3 欧州の大手上場企業における女性役員の比率—2008年以降

単位：%

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
EU27 各国平均	11	11	12	14	16
フィンランド	20	24	26	26	29
ラトビア	16	17	23	27	28
スウェーデン	27	27	26	25	26
フランス	9	10	12	22	25
オランダ	14	15	15	18	22
デンマーク	17	18	18	16	21
英国	12	12	13	16	19
スロベニア	18	10	10	14	19
ドイツ	13	13	13	15	18
リトアニア	16	15	13	14	18
チェコ	13	13	12	16	16
スロバキア	18	18	22	15	14
ベルギー	7	8	10	11	13
ブルガリア	12	17	11	15	12
スペイン	8	10	10	11	12
オーストリア	6	7	9	11	12
ポーランド	10	10	12	12	12
ルーマニア	12	12	21	10	12
イタリア	4	4	5	6	11
ルクセンブルク	3	3	4	6	10
アイルランド	7	8	8	9	9
ギリシャ	6	5	6	6	8
エストニア	8	6	7	7	8
キプロス	3	3	4	5	8
ポルトガル	3	4	5	6	7
ハンガリー	16	13	14	5	7
マルタ	4	4	2	2	4
(以下、参考)					
ノルウェー	43	42	39	41	44
アイスランド	10	16	16	21	36
セルビア	13	14	12	17	18
マケドニア	10	16	20	19	16
クロアチア	12	15	16	19	15

(出典) 欧州委員会司法総局ウェブサイトに掲載されている次のデータを基に筆者作成。“Supervisory board or board of directors,” http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm なお、各年のデータの収集期間は以下のとおり。2008年：9.15~10.31, 2009年：8.3~8.27, 2010年：9.27~10.8, 2011年：10.13~10.31, 2012年：9.26~10.15

一方欧州議会では、同年3月13日、前年に続いて EU における男女平等に関する決議³⁶⁾を採択した。この決議では、女性憲章で掲げた5つの優先分野ごとに、現状分析と今後の方策が提示されている。特にビジネス分野における意思決定については、前述の報告書に示された現状を踏まえて、迅速な立法措置に踏み切らない委員会を批判し、クォータ制³⁷⁾も含めた立法の採択を要請している。委員会及び欧州議会における以上のような動きの中で、指令案は策定され、同年11月14日に委員会で採択された。

2 指令案の内容

指令案は、レディング副委員長のほか、産業・起業促進担当、競争政策担当、経済・通貨問題担当の各副委員長、さらに域内市場・サービス担当及び雇用・社会問題担当の欧州委員会委員が共同提案したものであった。この提案は、欧州議会による要請、特に前述の2度にわたる決議に応えたものである。

指令案は、全11条で構成されている。中心となるのは、非業務執行取締役について定めた第4条（非業務執行取締役に関する目標）で、その主な内容は、以下のとおりである。³⁸⁾

- ① 40%に満たない性（具体的には女性）の非業務執行取締役を有する上場企業において、前もって定められた明確かつ中立的な基準の適用により、各候補者の適性の比較分析に基づいて、遅くとも2020年1月1日までに（公営の上場企業の場合は2018年1月1日までに）当該性の非業務執行取締役が40%に達することを加盟国は保証する。
- ② 前項の目標に見合う非業務執行取締役の数

は、40%に最も近い数値とし、49%を超えてはならない。

- ③ ①の目標達成のため、加盟国は、非業務執行取締役の選考において、候補者が他方の性の候補者と適性、能力、専門性等で同等であれば、過少代表の性の候補者に優先権を与えるものとする。
- ④ 上場企業が、採用されなかった候補者の請求により、選考基準の開示を義務付けられることを加盟国は保証する。

①に示すとおり、非業務執行取締役の採用は、事前に定めた基準に基づき、候補者の適性の比較分析により実施されるもので、性差を第一義的な理由に行われるものではない。また、非業務執行取締役を対象としたのは、企業幹部にジェンダーの多様性を高める必要性和、企業の日常的な運営管理への影響を最小限にする必要性との間でバランスをとるためであった。非業務執行取締役は、監督的役割を担うため、企業外部からの採用が容易である一方、企業の管理部門の任命や人事政策の策定に関与するため、非業務執行取締役に過少代表が存在することは、キャリア形成におけるジェンダーの多様性にとって積極的な波及効果をもたらすと考えられた。

一方、業務執行取締役については、各上場企業が2020年1月1日までに（公営の上場企業の場合は2018年1月1日までに）自ら男女の代表の割合について目標を定めることとした。加盟国は、上場企業に対して年に1度、業務執行取締役及び非業務執行取締役別に、所轄機関に対して指令案の執行状況について報告を行い、

³⁶⁾ *European Parliament resolution of 13 March 2012 on equality between women and men in the European Union-2011* (2011/2244 (INI)), P7_TA (2012) 0069. <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2012-0069+0+DOC+PDF+V0//EN>>

³⁷⁾ 「クォータ」は割当、分配等の意味。政治における男女間格差を是正するための暫定的措置で、政策決定の場の男女の比率に偏りがないようにする仕組み。欧州では、企業の取締役会にも適用されている。

³⁸⁾ 以下、本節の解説は、次の資料を参照。*op.cit.* (8)

一般に公開するよう求めている(第5条第1項・第2項)。

なお、両性とも40%以上という目標値は、近年EU加盟国や欧州経済領域(EEA)³⁹⁾諸国で議論され設定されている数値に合わせたもので、幹部職に持続可能な影響力を与えるのに最低必要な割合と言われる30%と男女同数である50%の間をとった数値である。

指令案は公企業の達成期限を早めに設定しているが、これは公企業がその経済的重要性と注目度により、全体として民間企業の基準となることに加え、経営規模が大きく、域内全域で状況を比較するのに必要な類似の法的地位を有しているという事情があった。また指令案は、第4条に規定する目標が、中小企業⁴⁰⁾には不相応な重荷になるとして、その対象から除外した(第3条)。併せて、過少代表の性が①従業員の10%に満たないほど著しく偏っている上場企業及び②業務執行取締役か非業務執行取締役かにかかわらず全従業員の1/3を占める上場企業についても、指令案の対象外とした(第4条第6項・第7項)⁴¹⁾。指令案には罰則規定(第6条)を設け、目標が達成できない企業には、行政罰(過料等)又は非業務執行取締役の任命や選挙の無効・取消し等を含む、加盟国が定めた制裁措置を適用することになった。

委員会は、遅くとも2021年12月31日までに、

その後は2年ごとに指令の適用について調査し、欧州議会及び閣僚理事会に報告する。その際、指令の目標が達成されているか否かを特に評価することとなっている。指令は、2028年12月31日に失効する。

3 指令案採択後の動き

指令案は、委員会で採択された2日後の2012年11月16日に閣僚理事会及び欧州議会に回付され、通常立法手続き(欧州連合の機能に関する条約第294条)⁴²⁾に入った。この間、EUの諮問機関である欧州経済社会評議会(European Economic and Social Committee: EESC)⁴³⁾及び地域委員会(Committee of the Regions)⁴⁴⁾が指令案に対する意見を提出した。EESCは、2013年2月13日に採択した意見の中で、指令案の趣旨に賛同するとともに、それはビジネス状況を改善するための最低限の基準であり、さらなる立法を避けるためにも、全ての官民の意思決定機関によって自己規制の精神で指令案が採択されることを希望するとしている⁴⁵⁾。他方、地域委員会は、同年5月30日に意見を採択し、委員会の決定を歓迎するとともに、自己規制あるいは自発的な手段でなく、拘束力ある目標を持つ立法提案という手段によって、ジェンダーの平等を改善する決定を支持す

39) EU非加盟国で欧州自由貿易連合(EFTA)に加盟している国が、EU単一市場に参加できるようにEUとEFTAとの間で結んだ協定に基づいて設置された共同市場。現在EEAに参加しているEU非加盟国は、ノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタインの3か国

40) 指令案では、従業員250名未満、年間総売上高5000万ユーロ未満又は年次の貸借対照表4300万ユーロ未満の企業と定義されている(第2条)。

41) その理由として、①は目標実現が困難なこと、②は少なくとも1/3の過少代表が存在し、指令案の目的に合致していることが挙げられている。*op.cit.*(8), p.12.

42) 委員会から提出された法案をEUの立法機関である欧州議会及び閣僚理事会が共同で採択する方式

43) 経済社会評議会は、ローマ条約により設置された諮問機関。使用者、労働者、その他の利益を代表する344名の評議員で構成される。マーストリヒト条約により、諮問の範囲が拡大している。

44) 地域委員会は、マーストリヒト条約により設置が決まった諮問機関。地域及び地方代表者344名から構成され、特定の地域の利害が関係していると判断された場合に意見を発することになっている。

45) European Economic and Social Committee, *EESC opinion: Gender balance on company boards*, 13 Feb 2013. (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.25244>)

るとした。また、女性の能力が利用されていない現状から、女性のキャリア開発への障害を取り除く断固とした努力をすべきとしている⁽⁴⁶⁾。

指令案提出の契機となる決議を2度も行った欧州議会は、委員会の提案を積極的に支持している。指令案の審査を共同で担当する法務委員会 (Committee on Legal Affairs) 及び女性の権利とジェンダーの平等に関する委員会 (Committee on Women's Rights and Gender Equality) は、加盟国議会の代表を招いて意見交換を行い、その結果を踏まえた両委員会による報告草案 (Draft Report)⁽⁴⁷⁾が同年6月21日に公表された。今後、関係委員会の審査も経た上で、10月中旬に両委員会の採決、11月には本会議の採決が行われる見込みである⁽⁴⁸⁾。一方、欧州議会とともに指令案の成立に関与する閣僚理事会では、6月30日に意見交換が行われ、原則として企業幹部のジェンダー・バランスの改善には賛同するも

の、立法措置をEU規模で実施するか、加盟国レベルで行うかについて意見が分かれた⁽⁴⁹⁾。リトアニアが議長国となる2013年7月⁽⁵⁰⁾以降に検討が継続される見込みである。

おわりに

ジェンダーの平等に向けたEUの施策は、近年、ジェンダー主流化の流れの中で大きな進展を見せているが、そのような中、従来と異なる分析の視点を提供しているのが、2012年に公表された「上級職の男性が組織の中で女性をより上位の意思決定の場に昇進させる方法」と題する作業文書⁽⁵¹⁾及び「ジェンダーの平等における男性の役割—欧州の戦略と洞察」と題する報告書⁽⁵²⁾である。両者に共通するのは、女性の過少代表を改善するためには、男性の協力が欠かせないということで、ジェンダーの平等の問題

(46) Committee of Regions, *OPINION: DIRECTIVE ON IMPROVING THE GENDER BALANCE AMONG NON-EXECUTIVE DIRECTORS OF COMPANIES LISTED ON STOCK EXCHANGES AND RELATED MEASURES*, 101st plenary session, 30 May 2013.

〈<http://coropinions.cor.europa.eu/coropiniondocument.aspx?language=en&docnr=242&year=2013>〉

(47) Committee on Legal Affairs, Committee on Women's Rights and Gender Equality, *DRAFT REPORT on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures (COM (2012) 0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299 (COD))*, European Parliament, 2012/0299 (COD), 21.6.2013. 〈<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fNONSGML%2bCOMPARL%2bPE-514.670%2b01%2bDOC%2bPDF%2bV0%2f%2fEN>〉

(48) "Gender balance among non-executive directors of companies," *JURI REPORT*, July 2013, p.13. 〈<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201307/20130708ATT69322/20130708ATT69322EN.pdf>〉

(49) Council of the European Union, 3247th Council meeting: Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs, 20-21 June 2013, *Press Release*, 11081/13 p.16.

〈http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/137549.pdf〉

(50) 「EU NEWS: リトアニア、初のEU議長国就任—7月1日」駐日EU代表部ウェブサイト
〈<http://eumag.jp/news/h070113/>〉

(51) European Commission's Network to Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy, "How to engage senior men to promote women to senior decision-making positions in their organizations," *Working Paper*, September 2012. 〈http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision-making/working_paper_engage_men_promote_women_en.pdf〉なお文書を作成したのは、2008年に設立された、政治、経済分野の意思決定への女性の参画を促進する委員会内部のネットワークで、欧州レベルの協力、情報交換、利害関係者やメンバー、社会全体とよい実践例の共有等を行っている。

(52) European Commission, *The Role of Men in Gender Equality: European strategies & insights*, December 2012. 〈http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf〉

は、女性の問題だけでなく、男性が取り組むべき課題でもあるとしている。ジェンダーの平等に関する多角的な視点が提供される中で、今回

の指令案をめぐる動きがどのような展開を見せるのか、その行方を見守りたい。

(たけだ みちよ)