

## 【EU】 欧州議会、企業の女性役員割合に関する提案を承認

専門調査員 海外立法情報調査室主任 武田 美智代

\* 欧州議会は 2013 年 11 月 20 日、前年の 2012 年 11 月に欧州委員会から送付された上場企業の社外役員に占める女性の割合を 40%に引き上げる指令案を賛成多数で可決した。残る閣僚理事会での議論が注目される。

### 1 立法の背景

ジェンダー（注 1）の平等に向けた欧州連合（EU）の施策の中で、近年積極的に進められているのが、企業や公的機関の役員への女性の積極的な登用である。2010 年 3 月、欧州委員会（以下「委員会」）は女性憲章（男女平等への関与の強化に関する文書）を策定し、同年 9 月「男女平等のための戦略 2010-2015」を採択したが、この頃から企業における女性役員の比率の増大が具体的な立法措置として検討されてきた。2011 年 3 月、委員会は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%の女性役員を置くとの誓約書への署名を求めたが、2012 年 3 月に委員会が公表した報告書では、全体として改善がみられていないことが確認された。このため委員会は、同年 11 月 14 日、「上場企業の非業務執行役員のジェンダー・バランスを改善する指令案」（以下「指令案」）（注 2）を採択した。（注 3）

### 2 指令案の内容

指令案は、域内上場企業（中小企業は除く）を対象として、2020 年 1 月 1 日までに（公営の企業は 2018 年 1 月 1 日までに）40%未満の性（実質的には女性）の非業務執行役員（以下「社外役員」）の割合を 40%とするクオータ制（注 4）を採用した（第 4 条）。社外役員を対象としたのは、日常的な企業経営への影響を抑えるためであったが、社外役員は企業の管理職員の任命や人事政策策定等に関与するため、企業の意思決定過程におけるジェンダーの平等に一定の効果があると考えられた。その他指令案は、①目標達成のため、候補者の適性、能力等が同等であれば、女性の候補者に選考における優先権を与えること、②各加盟国は、指令の不履行に対して当該企業に適切な制裁措置を採るものとする、③40%のクオータの代替措置として、各企業が毎年の進捗報告を条件に 2020 年までに達成すべき業務執行役員における男女比の目標を自ら設定する「フレキシ・クオータ」（flexi quota）制度を認めること、④2028 年 12 月 31 日に失効する時限立法とすること等を定めている。

### 3 欧州議会の指令案採択と今後の見通し

指令案は、委員会採択の 2 日後の 2012 年 11 月 16 日に EU の立法機関である欧州議会及び閣僚理事会に送付された。欧州議会では、共同で指令案の審査に当たる法務

委員会及び女性の権利とジェンダーの平等に関する委員会が、2013年10月14日、委員会の提案を支持する採決を行った（賛成40票、反対9票、棄権2票）。同日、「EU幹部職における女性及び男性2013」と題する報告書（注5）が委員会から公表され、近年の委員会の動きに呼応して、企業の意味決定過程における女性役員の割合が上昇していることが明らかとなった。その後欧州議会は、11月20日に開催された本会議で、指令案を賛成多数で可決した（賛成459票、反対148票、棄権81票）。

一方閣僚理事会の審議は2012年12月から始まり、2013年6月及び12月に、担当する雇用・社会政策理事会で議論が重ねられた。理事会は、企業役員のジェンダー・バランスを改善することには原則賛成であるものの、EUでクォータ制という拘束力のある立法措置を採ることには消極的で、加盟各国が対応すればよいとする傾向が強い（注6）。また数値目標については、社外役員の40%又は業務執行役員及び社外役員全体の33%のいずれかを選択するとの提案等も見られた（注7）。12月の理事会開催前、指令案を実施した場合の費用便益に関する影響評価の報告書（SWD(2012)349final）が委員会から提出され議論が深められたが、理事会内部にはまだ多様な意見が存在しており、今後の議論の推移が注目される。

注（インターネット情報は2013年12月16日現在である。）

- (1) 一般的に、生物学的性別（sex）と異なる、社会的・文化的に形成された性別と定義されている。
- (2) 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 exchange and related measures*, COM(2012)614final, 14.11.2012. <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:EN:PDF>>
- (3) 立法の背景及び2013年前半までの動向について、次の論文を参照。武田美智代「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—」『外国の立法』No.257, 2013.9, pp.139-152. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_8301171\\_po\\_02570008.pdf?contentNo=1](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8301171_po_02570008.pdf?contentNo=1)>
- (4) 政治における男女間格差是正のための暫定的措置で、政策決定の場の男女比の偏りを防ぐ仕組み。
- (5) European Commission, *Women and men in leadership positions in the European Union, 2013: A review of the situation and recent progress*, 2013.10. <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_balance\\_decision\\_making/131011\\_women\\_men\\_leadership\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf)>
- (6) ベルギー、イタリア、フランス、スペイン等では、会社法その他により企業幹部へのクォータの導入が法制化されている。フランスについては、次の論文を参照。服部有希「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—」『外国の立法』No.257, 2013.9, pp.3-19. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_8301165\\_po\\_02570002.pdf?contentNo=1](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8301165_po_02570002.pdf?contentNo=1)>
- (7) 理事会の審議の素材となった進捗報告を参照。COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, *REPORT, Interinstitutional File:2012/0299(COD),16437/13*, 22.11.2013. <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%2016437%202013%20INIT&r=http%3A%2F%2Fregister.consilium.europa.eu%2Fpd%2Fen%2F13%2Fst16%2Fst16437.en13.pdf>>