

【EU】上場企業取締役のジェンダーバランスを改善する指令の制定

海外立法情報課 田村 祐子

* 2022年11月、上場企業の非業務執行取締役の40%以上又は全取締役の33%以上を少数派の性が占めるものと定め、一定割合の女性登用を事実上義務付ける指令が制定された。

1 背景・経緯

2012年11月14日、欧州委員会は、ジェンダー平等に向けた取組の一つとして、「上場企業の非業務執行取締役のジェンダーバランスを改善する指令案」(以下「指令案」)(COM(2012)614)を提出した¹。指令案は、複数回の修正²を経て³、2022年6月7日に欧州議会、EU理事会及び欧州委員会の間で非公式の合意に至り、同年11月23日、「上場企業取締役のジェンダーバランスを改善する2022年11月23日付の欧州議会及び理事会指令」⁴(以下「取締役男女比率改善指令」)として制定され、同年12月27日に施行された。同指令は、加盟国が2024年12月28日までに国内法化するものとし(第11条)、2038年12月31日に効力を失う(第14条)。

2 取締役男女比率改善指令の概要

全15か条及び別表から成り、本則は、第1条：目的、第2条：範囲、第3条：定義、第4条：適用される法律、第5条：取締役会(board)のジェンダーバランスに関する目標、第6条：目標達成のための手段、第7条：報告、第8条：罰則及び追加措置、第9条：最低限の条件、第10条：上場企業におけるジェンダーバランス推進機関、第11条：[国内法への]置換、第12条：第6条の適用停止、第13条：評価、第14条：施行及び有効期限、第15条：名宛人で構成される。主な内容は、次のとおりである。

(1) 目的・定義

この指令は、ジェンダーバランスの進展を早める効果的手段を確立することで、上場企業⁵の取締役における男女比率をより均衡させることを目的とする(第1条)。同指令は、上場企業を対象とし、零細・中小企業⁶には適用されない(第2条)。この指令に従い上場企業を規制する加盟国は、登記された当該企業の事務所が所在する加盟国であり、適用される法律は、当該加盟国の

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2023年4月7日である。

¹ 指令案の概要は、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. <<https://dl.ndl.go.jp/pid/8301171>> を参照。

² 指令案は、全11か条であった。主な修正点としては、第2条、第4条、第6条、第12条(規定内容は本文に記載。)及び第10条(加盟国がジェンダーバランスを促進・支援するための機関を指定する規定)を新たに追加したほか、第5条では、指令案第4条に規定していた非業務執行役員40%以上を少数派の性とする目標に加えて、全取締役の33%以上を少数派の性とする目標を加え、いずれか一つの目標達成を求めることとした。

³ 審議経過は、Council of the European Union, “Timeline - Gender balance on corporate boards.” <<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/gender-balance-corporate-boards/timeline-gender-balance-on-corporate-boards/>> を参照。

⁴ Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures (Text with EEA relevance), OJ L 315, 7.12.2022, p. 44. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>>

⁵ 加盟国に登記された事務所を有し、その株式が規制市場(市場運営者によって運営・管理される多国間市場システム)において一つ以上の加盟国で取引することが認められている企業をいう(取締役男女比率改善指令第3条)。

⁶ 従業員数が250人未満で、年間売上高が5000万ユーロ以下又は年間貸借対照表総額が4300万ユーロ以下の企業をいう(取締役男女比率改善指令第3条)。1ユーロは、約142.3円(令和5年4月分報告省令レート)である。

法律とする（第4条）。「業務執行取締役」（executive director）とは、（経営・監督機能の双方を担う）一層制取締役会の構成員で上場企業の日常的な経営に携わる者、又は（経営・監督機能が分かれている）二層制取締役会の場合は上場企業の経営機能を担う取締役会の構成員をいう。「非業務執行取締役」（non-executive director）とは、業務執行取締役以外の一層制取締役会の構成員、又は二層制取締役会の場合は監督機能を担う取締役会の構成員をいう（第3条）。

（2）取締役会のジェンダーバランスに関する目標

加盟国は、上場企業に以下の行為を求める義務を負う。2026年6月30日までに、①当該企業の非業務執行取締役の40%以上（40%に最も近く49%を超えない数（第5条第3項））を、少数派の（underrepresented）性の構成員とすること又は②業務執行取締役と非業務執行取締役の両方を含む全取締役の33%以上（33%に最も近く49%を超えない数（第5条第3項））を、少数派の性の構成員とすることのいずれかの目標を達成すること（同条第1項）。当該企業が①のみを達成すべき目標とする場合、業務執行取締役のジェンダーバランスを改善するための個別の定量的目標を確実に設定し、2026年6月30日までに当該目標を達成させること（同条第2項）。

（3）目標達成の手段等

加盟国は、第5条第1項に定める①又は②の目標を達成しない上場企業に対し、その取締役候補の選考プロセスについて、事前に、明確かつ中立的に策定された（neutrally formulated）基準を、非差別的な（non-discriminatory）方法で当該プロセス全体に適用させるなどして、調整させる義務を負う（第6条第1項）。取締役候補の選考に関して、加盟国は、適性、能力、職務上の実績の点で同等の候補者のうち、少数派の性の候補者を優先することを保証するものとする⁷（同条第2項）。候補者から要請があった場合、上場企業は、選考の根拠となった基準や当該基準の下での客観的評価等を当該候補者に通知しなければならない（同条第3項）。

加盟国は、2022年12月27日までに、一定の条件⁸を満たしている上場企業については、第5条第2項及び第6条の適用を停止することができる⁹。その場合には、当該加盟国において、第5条第1項に定める目標は達成されたものとみなされる（第12条第1項）。

（4）報告義務・罰則

加盟国は、取締役会の構成員の男女比率（業務執行取締役と非業務執行取締役を区別する。）及び目標達成のために採られた措置に関する情報を年1回、管轄当局に提出すること及び自社のウェブサイト当該情報を掲載することを、上場企業に対して求める義務を負う（第7条）。加盟国は、2025年12月29日までに及びその後2年ごとに、この指令の実施報告書を欧州委員会に提出しなければならない（第13条）。加盟国は、上場企業が第5条第2項、第6条、第7条に従って採択された国内規定に違反した場合に適用される罰則を定める義務を負う。当該罰則には、罰金又は第6条に従って採択された国内規定に反して行われた取締役の選任に関する決定の司法機関による無効・取消しを含むことができる（第8条）。

⁷ ただし、その他の多様性政策の追求等のより重要な理由があり、候補者の特定の状況を考慮し、かつ非差別的な基準（EU基本権憲章第21条に定める、人種、宗教、政治的意見、年齢、性的指向等いかなる理由による差別も禁止する原則）に基づき客観的評価がなされた結果、多数派の性の候補者を優先する場合は、この限りでない（取締役男女比率改善指令前文(38)及び第6条第2項）。

⁸ 少数派の性の構成員が上場企業の非業務執行取締役の30%以上若しくは全取締役の25%以上を占めていること又は加盟国の国内法が上場企業の非業務執行取締役の30%以上若しくは全取締役の25%以上を少数派の性の構成員が占めることを要求していること等が挙げられる（取締役男女比率改善指令第12条第1項）。

⁹ 適用停止した加盟国において、当該条件を満たさなくなった場合には、当該条件を満たさなくなった日から6か月以内に、第5条第2項及び第6条の規定を適用するものとする（取締役男女比率改善指令第12条第3項）。