

(4) 行政分野

① 国（国家公務員）

1999年の憲法改正以降、行政分野は、政治分野とともにパリテが推進されている。ただし、体制面をみると、フランスでは1976年に女性の地位担当庁が設置されていた。女性の地位担当庁は、1981年に、女性の権利省に昇格しているが、政治の影響を受け、庁に戻ったり、省になったりを繰り返した（現在は、オランダ政権のもとで、女性の権利省が新設されている）。

○公務部門における男女平等に関する数か年計画（2000年3月6日通達）

1999年の憲法改正に伴った、国家公務員における男女平等に関する最初の取組であった。各省庁は、国家公務員の対象官職について、男女平等に関する目標や女性管理職員の目標割合等を設定し、3～5年の数か年計画を定めることとなった（改革の対象となる中央官庁の課長、部長代理等であり、政治的任用による上級官職等は含まない）。

当時、法務省、青年・スポーツ省では、省内に監視委員会を設置して男女平等のモニタリングを実施していた。ただし、これら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。

○公務員の権利と義務に関する法律の改正（2001年）

男女間の職業平等に関する2001年5月9日の法律（通称ジェニソン法）により、民間部門及び公務員の職業における男女平等が定められた。ジェニソン法に基づき、公務員については、1983年7月19日の公務員の権利と義務に関する法律を改正し、公務員に対する平等原則確保についての規定が追加された。

具体的には、公務員の採用等について、「男女の均衡のとれた代表を確保するため、男女の間で区別をすることができる」とポジティブ・アクションが明示された。これによって、公務における男女平等の原則が初めて法制化された。

また、2002年5月デクレ「男女の均衡のとれた代表」の割合がいずれの性も「3分の1」であることとされた。これによって、行政機関によって構成員が任命される審査委員会・選挙委員会について、33.3%クォータ制が導入されることとなった。

○公務における任官、契約職員の職務実態の改善、差別の闘い等の措置に関する法律（2012年）⁶

2001年に公務員の権利と義務に関する法律が改正されて以後も、実際には女性管理職等の割合の低い状態が続いていたため、同法によって国家公務員の管理職（本省総局長、局長、部長、局次長、大使、地方長官等）にクォータ制が導入された。

具体的には、2013年から2018年までに、クォータ制の対象ポストについて、新たに任命される職員から、どちらかの性の割合を段階的に40%（2013年からは20%、2015年からは30%、2018年からは40%）にすることが義務付けられた。女性割合を達成できない行政機関への罰金は、2013年から2014年までの間は3万ユーロ、2015年から2017年の間は6万ユーロ、2018年以降は9万ユーロである。

⁶ 人事院（2013）pp.61-62 参照。

なお、同法律によって、クオータ制の適用対象が拡大された。それまで取締役会クオータ法（後述）の適用対象外だった国の公施設法人の取締役会や監査役会またはそれらに相当する機関等も、取締役会クオータの適用対象に含まれた。

その他、2012年には、「法案を立案する際、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」2012年8月首相通達がだされた。

また、「各大臣に各省において男女平等担当の幹部公務員を義務付ける」2012年8月首相通達が出され、同通達により、女性の権利及び男女平等に関する閣僚委員会が12年ぶりに開催されることとなった。同委員会では、男女平等担当の幹部公務員が中心となり、各省がそれぞれ行政における男女平等を実現するためのロードマップを作成することが決定された。

なお、2011年現在、国家公務員に占める女性の比率（教員を除く）は54%であった。本省の総局長、局長、大使、地方長官などの高級職に占める女性の比率は、本省の総局長・局長では24%、大使では17%、地方長官では10%であった⁷。

② 地方（県、市町村公務員）

フランスの地方公務員にも、管理職のクオータ制が始まっている。前述の2012年「公務における任官、契約職員の職務実態の改善、差別の闘い等の措置に関する法律」の公務員の管理職クオータ制の対象は、国家公務員のみならず、地方公務員（地域圏（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の公務員）、医療公務員の特定の管理職である。

また、2013年3月に、政府と労働組合の労使交渉の結果、国家・地方・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る「公務における職業的男女平等に関する合意」が結ばれた。同年7月、公務担当大臣により、当該合意が通達によって出された。同通達の主な内容は、研修の受講機会の男女平等化、子供の出生後に父親が取得することができる休暇（父性休暇）の取得促進等である。

⁷ 人事院（2013）p.59 参照。