

フランス

フランスでは 1972 年に同一価値労働、同一賃金原則に従い、男女の賃金の平等が全面的に認められた。しかし、それだけでは男女間の賃金格差は是正されず、段階的に様々な法律が制定されていく。

1983 年ルディ法：「同一価値労働」の判断基準を明確化

2001 年ジェニソン法：女性の就労状況等に関する報告書提出を義務付け等男女職業平等目的

2006 年男女給与平等法：出産育児の休業の代理要員の費用を国が補助など断続的に女性政策をとってきた文化的背景がある。

とはいえ、2000 年代初頭までジェンダーギャップ指数が 115 カ国中 70 位と、欧州先進国では下位であった。

参照：https://www.designstoriesinc.com/europe/femmes_societe/

そうした中、クリスティーヌ・ラガルド氏（Ministre of Trade 2005-2007, Ministre of Economy & Finance 2007-2011）が、女性がボードメンバーに入ることは経済に好影響を与えると、クォータ制の推進を提言した。

■フランスにおけるクォータやそれに準ずる制度に対する動き

a) コペ・ジンメルマン法（Copé-Zimmermann）

フランスのクォータ制における転換点と言わべき法律。この法律以前の「推奨」ではクォータ制が進まなかったため、2 人の大臣である Mr. Copé と Ms. Zimmermann が主導し法律化。2011 年に公布された。

- ・ 上場企業
- ・ 非上場企業のうち 3 会計年度連続して従業員 500 人以上で売上高又は資産総額が 5,000 万ユーロを超える企業、
また、公企業については、
- ・ 国の商工業的公施設法人で、職員が私法上の制度に服するもの
- ・ 行政的な公役務及び商工業的な公役務の両方を行う国の公施設法人で、職員の過半数が私法上の制度に服するもの、
- ・ 国有企業等のうち、上記 2 つ（国の商工業的公施設法人で、職員が私法上の制度に服するもの、行政的な公役務及び商工業的な公役務の両方を行う国の公施設法人で、職員の過半数が私法上の制度に服するもの）に該当、又は公法上の法人が株式の 90% 以上を保有するもの

- ・ 国有の保険会社グループの持株会社
 - ・ 国有共済組合
 - ・ 国有銀行の合併・民営化で誕生した投資銀行のナティクシス
 - ・ 国有化後再び民営化された大手銀行クレディ・リヨネ
 - ・ 元国有企業であるフランス貿易保険会社
- が対象となる。(対象企業類引用)

「上記以外の企業等であっても、国が株式の過半数を保有しているもののうち、国がデクレ（大統領や首相による政令）で取締役又は監査役を選任するものも対象となる。

これら企業等は 2017 年までに取締役又は監査役の割合が男女それぞれ 40%を下回らないことが義務付けられた。株式会社については、この義務を怠った場合には、男女の割合がそれぞれ 40% に改善されるまで、出席手当と称される取締役又は監査役としての資格で受領する報酬の支払が一時的に停止される（商法典 L. 第 225-45 条及び L. 第 225-83 条）。」「なお、株式合資会社は、商法典に出席手当に関する規定がないため、出席手当の停止に関する規定も置かれなかった。また、公企業の実務取締役及び監査役には、出席手当は支払われない。」

参照・引用：https://www.jstage.jst.go.jp/article/jalps/52/2/52_133/_pdf/-char/ja

(フランス：職業上の男女不平等を是正する法的取組み 神尾 真知子)

参照・引用：フランスにおける取締役会等へのクォータ制の導入ーポジティブ・アクションによる職業上の男女平等ー

国立国会図書館 調査及び立法考査局海外立法情報課 服部 有希

3 年以内である 2014 年までに取締役会と監査役会の女性役員比率を 20%、更に 3 年後(2017 年)までに 40%に引き上げなければならないという遷移時間が設けられ、2020 年には女性役員比率が 45.1%となっており、2010 年では CAC40（ユーロネクスト・パリに上場する時価総額上位 40 企業）構成の大企業だけでも 12.3%であったので格段の成果が見られる。

参照：<https://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/r02/hakusho/r03/html/n1232000.html>

この法律は、2006 年の男女給与平等法の際に取締役クォータ制を導入しようとしたが、憲法違反とされたので憲法を改正までして、2006 年で達成できなかったクォータ制を達成するために作られた法律である。

参照：https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/ii_france/05.pdf

クオータ制への経済界の反応：

多くの企業はこれに反対した。しかしクオータ制が法制化・導入されてから、企業側もハイポジションに女性がいることはメリットが大きいという認識にシフトした。クリスティーヌ・ラガルド氏が繰り返し言及していた通り、ジェンダー問題は企業が考えなければならない経済問題である。2022年1月時点でCAC40の企業でCEOが女性の企業は2社に過ぎず、フランスのクオータ制は更なる進化が必要との指摘もある。

参照：https://www.huffingtonpost.fr/entry/cac-40-le-groupe-orange-va-etre-dirige-par-une-femme-et-cest-un-double-symbole_fr_61f3f8c0e4b01d3f299a77a4

参照：<https://www.la-croix.com/Economie/A-tete-entreprises-CAC-40-lente-feminisation-2022-01-24-1201196460>

b) 男女平等指数 (Gender Equality Index)

2018年に「職業の将来・前途を選択する自由のための法」が制定され、男女平等指数を公表することが企業に義務付けられた。賃金や昇進・昇給など5項目(従業員数250人未満の企業では4項目)の指標から算出された「男女平等指数」を公表することが義務付けられた。基準値を下回る場合、従業員数250人以上の企業では、3年以内に是正することが求められる。その指数は、

- ①賃金格差(40点)
 - ②昇給した者の男女比率(20点、250人未満の企業の場合35点)
 - ③昇進の男女比率(250人以上の企業のみ15点)
 - ④出産・育児休暇からの復帰時の昇給の有無(15点)
 - ⑤報酬上位10位に占める女性の割合(10点)
- の5項目(上記5項目引用)で採点される。

「指数で必要な点数は75点以上であり、それを下回った場合には3年以内に是正措置を講じなければならない。」是正できなければ制裁金が課せられる。

参照・引用：https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/09/france_01.html

(独立行政法人労働政策研究・研修機構 企業における男女平等指数の公表と労働条件の男女間格差の是正)

参照：<https://www.jetro.go.jp/biznews/2019/03/5b91687f591a2aa4.html>

c) リクサン法 (Loi Rixain)

職場及びビジネスでの男女平等を推進するため、国会議員である Ms. Marie-Pierre Rixain (マリ=ピエール・リクサン) が主導し提案した法律。2021年12月24日に採択

された。

取締役会や監査役会の女性比率が上がれば、その下の管理職でもこの比率が上がる。そして小規模企業や非上場企業のモデルにもなるという考えにより、この法律ができた。Ms.リクサンの最初の提案での対象は企業のトップ約 10%の上位職にクォータ制を課すものだったが、多くの議論があり彼女はこれを諦め、その対象が従業員 1000 人以上の企業の執行委員会・上級管理職・その他管理職にまで広がった。広がってしまったために、本当のトップ層での女性の割合が高くない可能性が懸念されている。段階的に 2027 年までに管理職と経営陣でそれぞれ 30%、2030 年までに同じくそれぞれ 40%の女性比率達成を義務付けており、2 年の執行猶予内に達成されなかった場合には、その企業の現金給与総額の最大 1%の罰金が課される。

参照：<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192>

参照：https://www.designstoriesinc.com/europe/femmes_societe/

参照：<https://woman.nikkei.com/atcl/cons/050800007/011700071/?P=3>

参照：<https://ksm.fr/archives/611996>

■公共調達におけるマイノリティビジネスからの調達に係る法律や規則

女性経営者の企業への調達に関する特別な法律はないが、2014 年には、「女性と男性の真の平等に関する 2014 年 8 月 4 日の法律」（男女平等に関する法律）が制定された。公共調達契約応募者に、職業における男女平等に関する遵守規定を定め、違反がある場合、その企業は公的企業との契約ができない旨を規定したが、この法律には、強制力を高めるため、新たに 3 つの罰則規定を設けている。（以下 3 規定引用）

①性別に基づく差別（3 年間の懲役と 45,000 ユーロの罰金刑、刑法の L.225-1 条の犯罪）。

②女性と男性の間で専門的平等を無視（労働法典の違反として刑事制裁 L.1146-1 条の 1 年の禁固刑と 3,750 ユーロの罰金）。これは、雇用における差別、契約や更新、賃金の差別、職業訓練、配置転換、昇進、性別を理由とした差別である。

③調達手続の前年の 12 月 31 日までに、女性と男性の職業的平等について交渉する義務を遵守しない企業は、公共調達、公契約対象者リストから除外される。

参照・引用：諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について
労働政策研究・研修機構（JILPT）

https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2019/documents/208_01.pdf （P.26）