

ドイツ

■連邦政府におけるクォータやそれに準ずる制度に対する動き

a) 「民間企業及び公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律 (FuPoG)」(女性クォータ法)

2015年3月、「民間企業及び公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律」(女性クォータ法)が成立。上場大手従業員2000人以上の108社は、2016年以降、新たに監査役を選出する場合、女性比率及び男性比率を30%以上にする義務が課される。

もし、女性が十分に選出されなかった場合には、男性がその席に就任することは許されず、「空席を維持しなければならない(空席制裁:Sanktion leerer Stuhl)。」

また、上記108社以外にも「上場企業か、従業員500人超の共同決定義務(500人以上の企業で監査役会の3分の1を労働者に、2000人以上の企業では監査役会を労使同数としなくてはならない義務のこと)のある約3,500社」を対象に、監査役会、取締役会、管理職(上級・中級の二層)における女性比率を高めるための目標値や具体的な取り組み内容を2015年9月末までに設定しなければならない。ただしこちらの目標未達による罰則はない。

参照・引用：https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/06/germany_01.html

(独立行政法人労働政策研究・研修機構 女性クォータ法、成立)

参照：<https://www.worker-participation.eu/About-WP/What-s-new/30-female-quota-in-supervisory-boards-of-German-DAX-companies>

何故、「監査役」なのか？⇒ドイツ企業の監査役会は日本と違い、取締役を選解任するなど重要な決定権をもっている。監査役の女性を増やすことで、女性の取締役、管理職を増やしていこうという狙いがある。

尚、ドイツは元々「クォータ制」の導入には一貫して反対をしてきた国であった。しかし自然の変化に任せていては各階層の男女均等を実現するのに90年かかるという試算もあり、導入に踏み切った。ドイツ使用者連盟など経済界の反発は強かった。

女性活躍を阻む壁をみると、日本とドイツには共通点が多い。男性は仕事、女性は子育てといった性別役割分業意識の強さ、子育て期のキャリアの遅れといった傾向、制度面でも夫婦双方で稼ぐと税率が上がる仕組みや保育施設が不十分な点等日本と共通の問題も見られる。

参照：<https://honsuki.jp/pickup/34947.html>

背景と FidAR(女性監査委員登用協会)：2001 年に政府と使用者団体が締結した政使協定「連邦政府とドイツ産業の傘下組織との間の民間部門における女性と男性の平等な機会を促進するための合意」では、指導的立場の女性比率の引き上げ、男女の機会均等、従業員のワークライフバランス支援などに企業が自主的に取り組むことが規定された。この進展は少ないものの、ドイツ企業の監査役会における女性の割合を持続的に増加させるという目標を達成するために 2006 年に「FidAR (女性監査委員登用協会)」が設立され、「企業の監査役の女性割合が、まずは 30%必要」と掲げ、民間から女性監査役を増加させようとする機運が徐々に高まりを見せていた。

参照：<https://www.fidar.de/>

結果：「施行時に 21.9%だった監査役会の女性割合は、35.2%(2020 年 4 月末)まで上昇した。」

参照・引用：https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2021/10/germany_01.html

(独立行政法人労働政策研究・研修機構 第 2 次 女性の指導的地位法、22 年施行へ
—取締役会の女性クォータ義務付け)

b) 「第 2 次 女性の指導的地位法(FuPoG II)」

『第 2 次 女性の指導的地位法』が 2021 年 10 月に制定され、2022 年施行決定された。女性クォータを、監査役会より強い決定権を持つ『取締役会』に導入するもので、2022 年 1 月から施行される。」主な概要は以下のとおり。

(1) 従業員数が通常 2,000 人超で、労資同数の監査役会による共同決定制度をもつ上場企業で、取締役が 3 名超の場合、少なくとも 1 名が女性、1 名が男性でなければならない(2020 年の対象企業 66 社のうち、21 社の取締役会には女性がいない)。

(2) 今後、取締役に任命する女性の数をゼロとする目標を設定する場合、当該企業はその理由を根拠付けて報告しなければならない。目標値を設定しない企業、又は目標値をゼロとする根拠を示さない企業は今後、実効的な制裁（行政違反として起訴。最大 1,000 万ユーロ、或いは年間総売上高の 5%、又は違反行為から得られる経済的利益の 2 倍の罰金）が科される可能性がある。

(3) 連邦は模範としての役割を果たすため監査役会の女性クォータ(30%以上)を、連邦が過半数の株式を保有する企業にも拡大する(例：ドイツ鉄道、連邦印刷局、ドイツ航空保安会社等)。さらにこれら 94 社に対し、取締役が 2 名超の取締役会における女性クォータ(最低 1 名以上)を導入する。

(4)公法上の団体(疾病金庫、年金保険・災害保険機関、連邦雇用エージェンシーなど公社)においても、複数名の取締役会における女性1名の最低参加を義務付ける(同クォータ規定は今後、約155の社会保険機関にも適用する)。

(5)同法はまた、株式会社、欧州会社(SE)、有限会社の取締役が母性保護、両親時間、病気、家族介護に直面した場合に『タイムアウト』を取る可能性を認めることにより、仕事と家庭の両立に寄与する。該当する取締役には、任命取消の権利と同時に、再任の確約が認められる。例えば、母性保護の事例では、母性保護法に基づく保護期間を対象とし、任命機関は「タイムアウト」を拒否することができない。両親時間、病気、家族介護については3カ月を上限とし、任命機関は重大な事由が存在する場合のみ拒否することができる。4カ月目以降、12カ月目までの期間については、任命機関の裁量でのみ認められる。

(6)連邦はさらに、行政機関の指導的地位における男女平等参画を2025年までに達成するという目標を、連邦平等法(Bundesgleichstellungsgesetz)に明記する。

(7)連邦委員会構成法の適用を拡大し、さらなる平等を実現する。今後は委員が2名のみでも女性クォータを導入する(従来は委員3名以上)。これにより、追加的に約107の連邦の委員会で女性を就任させる必要がある。

(以上7項目引用)

取締役に女性がいない場合等は説明の義務があり、今後制裁が加えられる可能性がある。

参照・引用：https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2021/10/germany_01.html

(独立行政法人労働政策研究・研修機構 第2次女性の指導的地位法、22年施行へ一取締役会の女性クォータ義務付け)

参照：

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>

参照：<https://www.pplaw.com/en/insights/update-gender-quota-pursuant-fupog-ii>

参照：<https://kliemt.blog/2021/09/21/neue-gesetzliche-quotenregelung-fuer-frauen-nach-dem-fuepog-ii/>

■連邦政府の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「サプライチェーンにおける企業のデュー・デリジェンスに関する法律」

「2021年6月25日『サプライチェーンにおける企業のデュー・デリジェンスに関する法律』がドイツ連邦参議院（上院）で承認され、成立した。」

「この法律は、ドイツを本拠とする従業員が一定規模以上（2023年施行時は3,000人以上、2024年1月からは1,000人以上）の企業に対して、国内外の自らのサプライチェーンにおいて人権及び環境に関するデュー・デリジェンスの適切な実施を求めている。対象とする『人権』と『環境』のリスクは、児童労働、強制労働、奴隷的労働環境、労働安全義務の不履行、労働基本権の制限、差別や最低賃金未満での搾取、水質汚濁や大気汚染などの環境汚染など」である。

具体的には、以下の実施が求められる。

（下記項目引用）

- ・リスク管理体制の確立（社内の監督責任の明確化、経営者への年1回以上の定期報告など）
- ・定期的なリスク分析の実施（自社と直接取引先のリスクの洗い出し・優先順位付けの年1回以上の実施、迂回的な取引が行われた場合は間接取引先を直接取引先とみなす）
- ・「人権戦略」に関する方針書の採択（義務履行のための手順、上記で特定した優先的リスクへの対処方針）
- ・自社と直接取引先における予防措置の実施（契約上の担保、直接取引先の訓練と順守状況のチェック）
- ・人権の侵害又は侵害の恐れのある是正措置（直接取引先の場合は是正措置計画の策定・実施、取引関係の見直し）
- ・苦情処理手続きの確立（内部の告発・外部からの通報手続きと告発者保護、苦情処理に係る情報開示）
- ・間接取引先による人権・環境の侵害リスクへの対処（苦情処理手続きの確立、苦情申し立てがあった場合のデュー・デリジェンス実施）

過料:

この人権デュー・デリジェンスの取り組みには差別への取り組み、人事等社内制度、ダイバーシティの啓発などが盛り込まれており、「故意又は過失により、これらの義務に違反した場合、最大80万ユーロ、ただし平均年間売上高が4億ユーロ超の法人・団体の場合は最大で平均年間売上高の2%の過料や公共調達への入札禁止といった行政処分の対象になる。」

参照・引用：<https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/03/eb91a6b95061f273.html>

（日本貿易振興機構 2021年3月10日 ドイツ連邦政府がサプライチェーン法案を閣

議決定)

参照：<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/f01e11c1fc0c8285.html>

参照・引用：<https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/06/e19fe7d028599c7e.html>

(日本貿易振興機構 2021 年 6 月 30 日 デューデリジェンス法が成立、2023 年 1 月に施行)

経済界の反応:

「ドイツ自動車産業連合会 (VDA) のヒルデガルド・ミュラー会長は、可決に先立つ 3 月の閣議決定の際、法律違反への一定の制裁は必要だが、制裁は目的に応じて比例的であるべきで、過失の場合でも処罰の対象とすることや公共調達から排除することが (不相応に重い) ペナルティーとなりうることを問題視したほか、欧州で現在検討されている同様の規制との整合性の確保が必要なことを指摘した。」

また、2021 年 6 月 11 日に連邦議会 (下院) で可決された後、業界団体から企業に対して過大な負担を強いることや実効性などについて批判の声が相次いだ。連邦議会でも可決された内容は連邦参議院で修正されなかった。

参照・引用：<https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/03/eb91a6b95061f273.html>

(日本貿易振興機構 2021 年 3 月 10 日 ドイツ連邦政府がサプライチェーン法案を閣議決定)

■州政府の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

◆ブレーメン州の公共調達制度

「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」の取り組みを企業に求めるとともに、「落札額が同じ場合は『男女の機会均等』などに取り組む企業を優遇することが規定されている。」

「公共調達における協約賃金遵守、社会的基準及び競争の確保のためのブレーメン州法 21 (協約賃金遵守・公共調達法)」によると 3 項で「『建設サービス及び役務提供サービスに関する公共調達の場合に、経済的価値が同一の入札がある場合には、社会法典第 9 編第 71 条に基づく重度障害者の雇用義務を果たし、職業訓練ポストを提供し、初期職業訓練の確保を目的とする労働協約による賦課制度に参加し、又は職業訓練同盟に参加する入札者が落札する。このことは、雇用における男女の機会均等を推進する入札者に対しても同様に適用される』としている。また 5 項で『第 3 項の規定による前提条件の証明として、入札者は管轄機関の証明書を提出しなければならない、又は雇用における男女の機会均等をどのように推進しているかを説明しなければならない』とある。」

◆「この他にもベルリン州では、公契約の締結や補助金の支給の際に、女性の地位向上に取り組む企業を優遇する規定があるほか、ブランデンブルク州や、ザールラント州、チューリンゲン州にも公契約に関して同様の規定がある。」

参照・引用：https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2018/12/germany.html

(独立行政法人労働政策研究・研修機構 ドイツの育児休業制度と両立支援策)