

イギリス

イギリスはクォータ等を義務化する法律は存在しない。しかし法規制や罰則なしでも企業主導の自発的なレベルで、日本よりも遥かに早いペースで役員の男女比率等の改善が見られる。これは文化的背景が大きく起因していると思われ、法的に強制されることを好まず、自ら行動することを好む文化であるという指摘もあるが、「女性役員の増加を促す制度（女性役員に関する規制/法律）」「女性（マイノリティー）が経営する企業への一定割合の事業発注」といったことを今後は制度化することも視野に入れていくことの必要性は認識されてきている。

■イギリスにおけるクォータやそれに準ずる制度に対する動き

2010年平等法（Equality Act）が制定。これは女性を含む障がい者などマイノリティーへの差別を禁止する法律である。実際に「FTSE100企業は、2015年までに取締役会に占める女性の比率が25%以上となるよう目標を設定すべき」と数値目標などが明確となったのは、2011年「デーヴィス・レビュー」からである。

a) デーヴィス・レビュー（Davis Review）

2011年元スタンダード・チャータード銀行CEOのマービン・デーヴィス卿は、取締役会に占める女性比率の低さを検証するための政府主導の委員会で「女性役員調査報告書（デーヴィス・レビュー）」を発表。2011～2015年に、女性リーダーのレビューの一部で、FTSE(Financial Times Stock Exchange Share Index)100, 250, 350の企業が主導して、女性ボードメンバーの数を増やそうという動きが報告された。

結果⇒2010年時点ではFTSE100における取締役会構成員に占める女性比率は12.5%であったが、2015年には26.1%へ上昇し、目標を達成した。

（参照：イギリスの上場会社における取締役と管理職の女性を増やす試み
—ハンプトン・アレクサンダー・レビュー（2016年11月）— 著：本間美奈子）

b) ハンプトン・アレキサンダー・レビュー（Hampton Alexander Review）

FTSEの取締役における女性の増加に焦点を当てた委員会で、ビジネスのトップに立つ有能な女性が認識され、昇進し、報酬を得られるよう、企業が行動を起こすことを促すために政府が設置した独立委員会の議長にフィリップ・ハンプトン卿と故ヘレン・アレクサンダー女史が任命された。これにより、2020年末までにFTSE350企業の取締役会の女性の比率を33%まで上昇させるという目標、経営会議メンバー及び経営会議メ

ンバーの一つ下の上級管理職を含めた女性比率 33%、及び女性の取締役会議長、独立取締役の増加という目標を設定し発表された。

進捗、結果：「2020年2月の調査の時点で、『FTSE100』の採用企業では、取締役の33%を女性するという目標を先に達成。同年9月には「FTSE350」平均でも達成できたことが発表された（ファイナルレビュー時 34.3%）。しかしこの時点で、企業単位では、FTSE350企業のうち41%が、女性取締役を3分の1以上にするという目標を達成できていなかった。そのため、ビジネス・エネルギー・産業戦略省のアロク・シャーマ相は、2020年末までに350社全てで同目標を達成するよう促した。」

参照・引用：

<https://sustainablejapan.jp/2020/10/06/ftse-350-woman-board-members/54553>

上級管理職に占める女性の割合は、FTSE100企業について、経営委員会が18.7%（2016年）から26.5%（2020年8月）、部長に相当する職階に次ぐ職階にある従業員が26%から31.2%、そして、経営委員会と部長に相当する職階に次ぐ職階にある従業員を加えて全体で、25.1%から30.6%となり、こちらは33%以上という目標には少し及ばなかった。

参照：Hampton-Alexander Review Improving gender balance - 5 year summary report February 2021

c) 2010年平等法、2017年男女間賃金格差情報規則（GPG法）

社会や経済の不平等是正を目的とする2010年平等法に基づき2017年に男女間賃金格差情報規則が制定された。官民間問わず「250人以上の全組織に毎年、男女間の時間当たり賃金と一時金(bonus)に関する格差(平均及び中央値による比較)のほか、一時金支給の対象となる男女別の従業員比率、また賃金水準の四分位別男女比率（賃金水準により4分割した従業員層のそれぞれにおける男女比）の公表」を義務化。

- ・給与額を時給換算した平均値による男女間格差データ
- ・給与額を時給換算した中央値による男女間格差データ
- ・賞与額平均値による男女間格差データ
- ・賞与額中央値による男女間格差データ
- ・賞与を受け取った従業員の男女別比率
- ・全従業員を所得別に4階層に分けた時の、各階層の男女別比率

の6項目を公表、少なくとも3年間は公開を続けなくてはならない。（6項目引用）

制度の実施状況は、平等人権委員会が監視の役割を担う。同委員会には、期限までに公表を行わなかった組織に対して調査を行い、裁判所に申し立てて是正命令を求める権限が与えられている。是正命令にも従わない場合、訴追されて有罪となれば、罰金が適用される。また、調査の対象となった雇用主は、委員会のウェブサイト上で公表される。

参照・引用：https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2018/08/uk_01.html

(独立行政法人労働政策研究・研修機構 企業の8割で男女間に賃金格差一賃金格差の公表義務)

参照・引用：<https://www.jetro.go.jp/biznews/2017/04/f7063c643a241ceb.html>

(日本貿易振興機構 2017年4月10日 男女間賃金格差情報の公表を義務付け－従業員数250人以上の企業が対象－)

進捗・結果：フルタイム、パートタイム含めた平均値で2016年18.2%であった格差が2021年は15.4%へ縮小。

参照：

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkhours/bulletins/genderpaygapintheuk/2021>

d) 2021年金融行為監督機構 (FCA) による指針

金融行為監督機構は、2021年に、取締役40%以上を女性に、少なくとも1人以上は白人以外を登用するという新指針を公表。「会長、最高経営責任者 (CEO)、最高財務責任者 (CFO)、上級独立取締役のうち少なくとも1人は女性とする要件も課す。」

「取締役のうち1人以上は『非白人のエスニック・マイノリティー (人種的少数派)』にすることも求めるとした。」

いずれも強制はしないが、従わないなら未達の理由を説明する「コンプライ・オア・エクスプレイン」の運用とする。ロンドン証券取引所のプレミアムとスタンダード市場の全上場企業を対象にする。

参照・引用：<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGR2901D0Z20C21A7000000/>

(日本経済新聞 2021年7月29日英当局「取締役の4割以上を女性に」 上場企業に要求へ)

参照：<https://jp.reuters.com/article/britain-regulator-companies-idJPKBN2EY26T>

■民間におけるクォータやそれに準ずる制度に対する動き

取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした世界的キャンペーンである「30%クラブ」は英国発祥である。現在世界約 17 カ国で展開され、日本でも 2019 年に「30% Club Japan」が結成され、波及している。

参照：

<https://www.jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000297&mode=detail&catlist=1&onlist=1&alphlist=1&shlist=1>