

(5) 経済分野

① 女性の職業上の平等・均等待遇等を促す取組

フランスでは、1972年に、男女の賃金の平等が全面的に認められた。これは、「同一価値労働同一賃金原則」について定めるものであった。しかし、男女間の賃金格差は、現在でも社会的・経済的な課題となっている。こうした課題に対処するため、以下のような法律が制定されている⁸。

○男女職業平等に関する1983年7月13日の法律（通称ルディ法；1983年）

同法律は、EC/EUの男女均等待遇原則に関する理事会指令を国内法化するためであり、「同一価値労働」の判断基準を明確にしようとするものであった。

そのために、一部の職業を除き、募集、採用、配置、昇進、職業訓練等における性差別を禁止し、さらに違反に対して刑事罰を設けた。男女の機会平等のためには、女性の利益のためにとられる暫定的措置も認めた（ポジティブ・アクションの導入を許可した）ものであった。

1989年には、同法第19条第2項の追加があり、職業上の性差別が確認された時点から2年以内に、労使交渉によって改善することを義務づけた。

○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；2001年）

民間部門及び公務員の職業における男女平等を定めたものである。民間部門においては、企業に対して女性の就労状況等に関する報告書提出を義務付けた。また、男女の職業上の平等に関する団体交渉や労働協約についても規定し、男女の職業上の平等に関する定期的な団体交渉が義務付けられた。

○差別に関する法律（2001年）

性別を含む多様な理由に基づく採用、研修、職業訓練における不利益取り扱いや懲戒、解雇を禁止した。

○男女間の所得の平等に関する2006年3月23日の法律（男女給与平等法；2006年）

上記2001年ジェニソン法の規定にもかかわらず、男女の職業上の平等に関する団体交渉が十分に組織されなかったため、男女の職業上の平等に関する団体交渉の明確な指針を定めた。具体的には、産業レベルでの義務的交渉に際する男女間賃金格差解消目標の設定、男女間賃金格差の現状の確認・診断、企業レベルでの男女間賃金格差の解消に関する交渉の義務化などである。

男女間の賃金格差是正のため、従業員数50人未満の企業に対し、出産・養子休業を取得する従業員の代理要員に係る費用について、国が支援を実施するとした。

当初、男女給与平等法では、議会で採択された段階で、取締役会等に20%のクォータ制を導入し、「男女の均衡のとれた代表」という目標を追求するという規定が置かれていた。政府調査報告等で、男女の賃金格差、特に管理職の賃金格差が高いと判明していたことから、女性が昇進等で不平等、差別的な待遇を受けているとの分析からである。

しかし、当該条項は、憲法院の違憲判決を受け、削除された。性別への配慮を、能力及び公

⁸ 服部（2013）pp.3-7 参照。

益への配慮より優先することはできないとの理由からである。こうした背景が、社会や経済分野でも、パリテを進めていこうという議論を進め、2008年の憲法改正（「1. 男女共同参画に関する基本法制等」参照）につながっていった。

○取締役クオータ法（2011年）⁹

上場企業及び3会計年度連続して、従業員500名以上で5000万ユーロ以上の総売上高/資産の非上場企業、一部の国有企業等を対象とする、取締役の女性比率に係るクオータ法制である。

上場企業の取締役会は、2014年1月1日までに20%以上、2017年までに40%以上の女性幹部を任命することとなった。非上場企業は、2017年1月1日以降に、上記の企業が適用となる¹⁰。このジェンダー基準を満たさない幹部職の任命は無効となる。

表1-4によると、同法律が制定された2011年末の時点では、上場企業全体で女性比率が22%だった。同法制定の影響もあったためか、2010年末の比率と比較して、10%も上昇している。その後は、着実に比率が伸びている。

表 1-4 女性役員比率

年	フランス
	女性役員比率 (上場企業)
2003	5%
2004	6%
2005	7%
2006	8%
2007	9%
2008	9%
2009	10%
2010	12%
2011*	22%
2012	25%
2013	30%
2014	32%

(注)「*」は、取締役クオータ法が制定された年である。

(出典) OECD Gender balance in decision-making positions Database "business and finance"http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/index_en.htm の"Board Members"より、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)作成。

② 女性の就業等を支援する取組

フランスは、先進国の中でも、合計特殊出生率が2.0に回復した国として知られており、それらを支えているのが、手厚い社会保障制度、育児支援等と言われている¹¹。

⁹ 武田 (2013) p.146 表 2 参照。

¹⁰ なお、2014年に制定された男女平等法により、3会計年度平均従業員数500人以上の非上場企業から、250人以上非上場企業に対象が拡大となった(服部(2014)参照)。

¹¹ フランスの合計特殊出生率の回復、社会保障制度の充実は、70年代以降の同棲カップルの増大、90年代からの同性カップルの増大などに対応し、婚姻外のカップルに婚姻類似の効果を及ぼす制度を定めてきた背景もある(辻村(2011b) pp.41-42参照)。

○父親休暇制（パパ・クォータ）導入等（2002年）¹²

社会保障財政法により、従来の3日間の「家族連帯休暇」に、さらに11日間の有給休暇の追加が認められた。2004年には、児童手当関連が充実化され、家族手当、家族扶養手当、単親手当、両親在宅手当等、多様な手当が支給されることとなった。

○CESU（Check de service universal）制度の開始（2006年）

企業や企業委員会が、従業員の家政婦や家事手伝い等を雇う費用について、チケット（小切手）を交付する。企業は、一定の支出をした場合、税制上の優遇措置である家族控除が認められる（家族控除とは、2004年に認められた法人税税額控除の制度）¹³。

また、企業が、直接経費を負担して、企業内保育所または企業合同保育所を創設・運営する場合、全国家族手当金庫（CNAF）から経済的支援を受けられるという取組がある。

2000年代半ば以降、企業による保育所の設立を促すために、その運営・資金調達に関する規制が大幅に緩和された。例えばCNAFが、国と締結した2005-2008年の目標・運営協定では、保育所の定員を1万5000人増加させると設定した¹⁴。

○子の養育分担手当の創設（2014年）

当該手当は、2014年に制定された男女平等に関する法律の中で、育児のために休職する者に給付するとして創設された。両親の公平な責任分担と女性の職場復帰を促すため、同手当の給付期間は、育児休暇を両親が取得すれば、片方の親のみが取得した場合よりも6か月間長くなる¹⁵。

男女の均等待遇や、女性の就業支援などワーク・ライフ・バランスに係る施策などの効果もあって、フランスの女性就業率は、1995年以降、着実に上昇している。1995年には52%だった就業率が、2013年には、60.4%となった（図表1-1）。

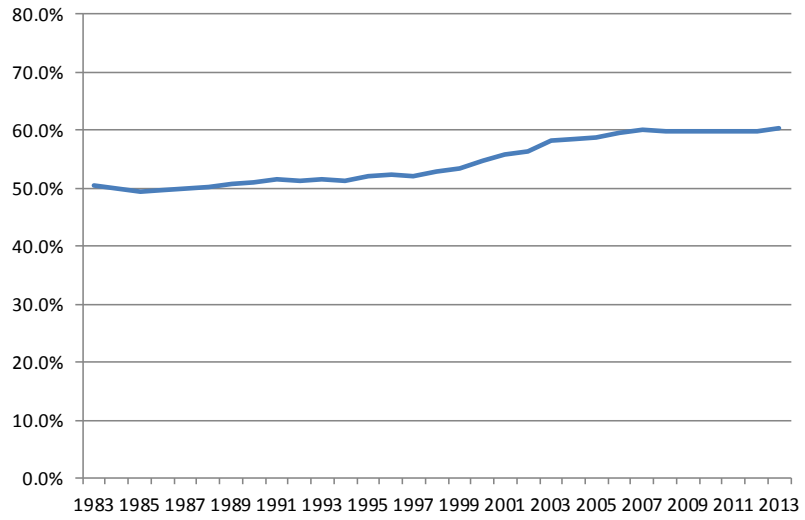
¹² 辻村（2011b）p.41 参照。

¹³ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2011）p.27 参照。なお、この制度は、保育に関する官民共通の金銭的援助であるため、公務員も利用している（人事院 p.61 参照）。

¹⁴ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2011）pp.15-16 参照。

¹⁵ 服部（2014）参照。

年	フランス
	女性就業率 (15-64歳)
1995	52.0%
1996	52.3%
1997	52.1%
1998	52.9%
1999	53.5%
2000	54.8%
2001	55.7%
2002	56.4%
2003	58.2%
2004	58.4%
2005	58.6%
2006	59.6%
2007	60.2%
2008	59.8%
2009	59.7%
2010	59.7%
2011	59.7%
2012	59.9%
2013	60.4%



図表 1-1 フランスの女性就業率の推移

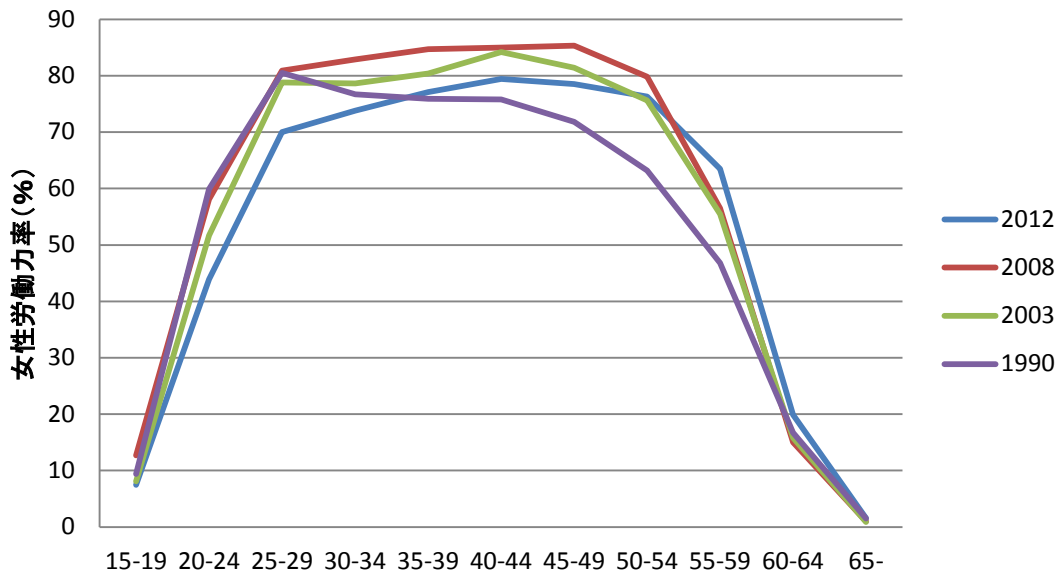


図 1 フランスの年齢階層別女性労働力率