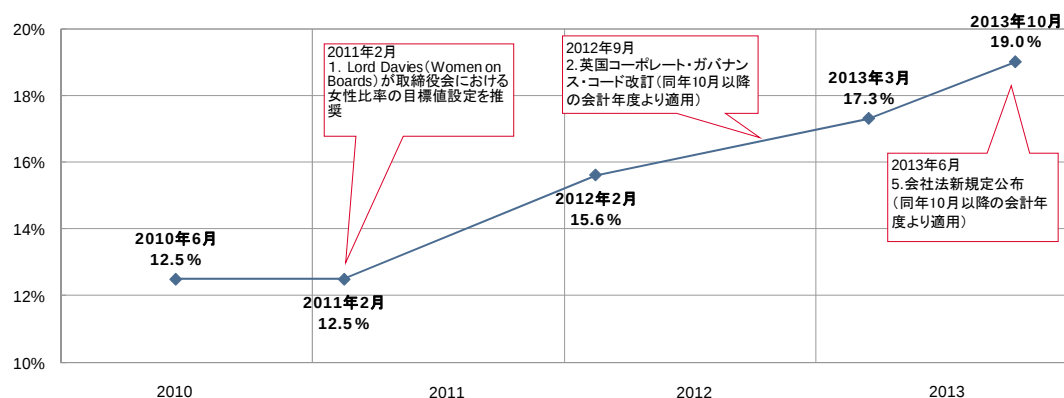


2. 英国

英国における法規制と FTSE100 を構成する企業における取締役会の女性比率の推移



出所) Government Equality Office, Women on Boards 2011, 2012, 2013、Boardsforum, BoardWatch

October 2013 より大和総研作成

名称（英語）	名称（日本語）	導入年	法的位置付け
1. Lord Davies' Recommendation for setting	Lord Davies による役員 の女性比率の目標値設 定に関する推奨	2011 年 2 月	自主的な取組の推奨
2. The UK Corporate Governance Code	英国コーポレート・ガバ ナンス・コード	2012 年 10 月 1 日	原則（法的拘束力な し）
3. United Kingdom Listing Authority Listing Rules	金融行動監視機構 （Financial Conduct Authority(FCA)）によ る上場規則	2008 年	規則
4. United Kingdom Listing Authority Disclosure and Transparency Rules	FCA による開示規則及 び透明性規則	2008 年	規則
5. The Companies Act(Strategic Report and Directors' Report) Regulations 2013	2006 年会社法（ストラ テジック・レポート及び 取締役会報告書）2013 年規制	2013 年 10 月 1 日	法律

2. 1 役員の女性比率の目標値の設定を提言

【規制の名称】

Lord Davies による役員の女性比率の目標値設定に関する推奨

Lord Davies' Recommendation for setting

【記載 URL】

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf

【導入年】

- 2010 年 8 月 英国政府は Lord Davies 率いる Women on Board に調査を依頼
- 2011 年 2 月 Lord Davies が Women on Boards 2011 として調査結果と推奨事項を公表
- 2011 年 8 月 英国政府は Lord Davies の推奨事項に同意し、現内閣が終了するまでは、新閣僚のメンバーの 50%を女性にすることを公表³⁰

【法的位置づけ】

自主的な取組の推奨

【背景・経緯】

2010 年 5 月、Financial Reporting Council(FRC : 英国財務報告協議会)³¹は、初めて英国コーポレート・ガバナンス・コードに取締役会の多様性を導入した。2010 年 8 月、英国企業の取締役に占める女性比率が停滞状況にあることを懸念した英国政府は、元英国商務省大臣であり、金融機関の会長も務めた Lord Davies に、取締役により多くの女性が登用されるためには何が課題かについて調査分析を依頼した。その背景には、2010 年に、欧州委員会は、女性の役員を増加させるために、自主規制か法的措置のいずれをとるかで議論されていたことがある。

フランスやイタリアは女性の役員比率に関する法律の導入に向けて動いており、ノルウェー、スペイン、オーストラリアは既に大きな一歩を踏み出していた。にもかかわらず、英国企業の役員に占める女性比率は 2009 年には FTSE100 で 12.2%、FTSE250 で 7.3% であり、2010 年には FTSE100 で 12.5%、FTSE250 で 7.8%と、あまりに伸びが緩慢であった。

³⁰ Government Equalities Office,(2 August 2011) press release, <https://www.gov.uk/government/publications/women-on-boards--3> (accessed 2013-11-21)

³¹英国企業のコーポレート・ガバナンスを高水準に保ち投資家に十分な情報提供を促すための独立した規制・監督機関。コーポレート・ガバナンス・コードと stewardship code を発行・改訂。

英国では過去 25 年では、女性の終日労働者数は 3 分の 1 以上も増加し、均等支払法(2010 年に平等法に統合) の効果もあり、男女平等は推進され、人口の 51%が女性であり、労働力の 46%を女性が占める。一方で、取締役に登用される女性はあまりに少ない状況であり、FTSE100 のうち 18 社、FTSE250 のうち半数において女性取締役がいなかった。

2011 年 2 月 Lord Davies は広範に亘る調査を実施し、前述した調査結果と推奨事項を公表した (Women on Boards 2011³²)。

Lord Davies は、「多様性のある取締役会は効率的で新しい観点や広範な経験を有するため、アイデアも豊富で果敢な挑戦をするなど、より良い意思決定に繋がる傾向にある。また、多くのケースにおいて、女性の取締役比率が高い企業は業績も良い結果が報告されている。女性が多くのライフステージにおいて高い資質とリーダーシップを達成してきた長い歴史に鑑みて、女性の取締役が少ないことは、取締役会の人選が技術、経験、業績に基づき実施されているか疑問視せざるをえない」、としている。

【目的】

ジェンダー・ダイバーシティが目的とすること

- 業績の向上
- 広範な能力ある人材の登用
- 市場への対応の強化
- コーポレート・ガバナンスの強化

【Women's on Boards 2011 での推奨事項】

- FTSE350 の企業は、2013 年と 2015 年の女性役員比率の目標値を設定すること。FTSE100 の企業は、2015 年までに女性役員比率を最低 25%にすること。会長は 6 ヶ月以内 (2011 年 9 月) に目標値を公表すること。2013 年と 2015 年の経営会議において女性比率の目標値を見直すこと
- 上場企業は毎年、取締役、役員、従業員における女性比率を公表すること
- FRC は上場企業に取締役会のダイバーシティに関する方針・実行計画と目標値を設定し、毎年方針の概要と進捗状況を公表するよう UK コーポレート・ガバナンス・コードを改訂すること
- 企業は上記のことをコーポレート・ガバナンス・ステートメントにて公表すること。会長は推奨事項を支持する charter に署名すること
- 企業は指名委員会での候補者探しと役員指名プロセスについて十分に年次報告で公表すること

³² Lord Davies(2011), Women On Boards 2011(February 2011)

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf

- 投資家は、企業の報告や取締役の任命について、上記の推奨事項に注意を払うこと
- 役員に欠員が出た場合は広告すること
- 役員クラスの人材紹介会社（エグゼクティブ・サーチ会社）は、ジェンダー・ダイバーシティを促進するよう自主的行動原則を策定すること
- 女性役員登用のため、候補者を選択する人材プールとして、①教育訓練やメンタリングを受けられる機会が豊富にあった企業セクターの役員、②役員のポジションを得る機会が少ない、企業の非主流派の女性（起業家、学識者、公務員、専門職としての経験を豊富に有する女性を含む）の2つもつこと
- Lord Davies 率いる Women on Board の運営委員会が半年毎に進捗状況を報告すること

【効果】

女性役員比率は順調に上昇傾向にある。

2011 年 3 月に発表された Lord Davies の報告書では FTSE100 採用銘柄で 12.5%、FTSE250 採用銘柄で 7.8%であった女性役員比率は、2013 年 3 月までに各々20.7%、15.6%へと上昇した。FTSE100 で役員が男性のみで構成される企業は Antofagasta、Glencore Xstrata の 2 社のみとなり、FTSE250 では 2011 年時点で女性役員の存在していなかった企業のうち 83 社がこの間に女性を役員に任命している³³。

図表 IV-5 英国の女性役員比率

	FTSE100	FTSE250	
2004/03	9.7%	n.a.	
2005/03	10.5%	n.a.	
2006/03	n.a.	n.a.	
2007/03	11.0%	n.a.	
2008/03	11.7%	n.a.	
2009/03	12.2%	n.a.	
2010/03	12.5%	7.8%	
2011/03	12.5%	7.8%	Davies Review
2012/03	15.0%	9.6%	
2013/03	17.3%	13.2%	
2014/03	20.7%	15.6%	

出所) Department for Business, Innovation & Skills
 "Women on boards - Davies Review Annual Report 2014"

³³ Department for Business, Innovation & Skills "Women on boards - Davies Review Annual Report 2014"
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/297519/bis-women-on-boards-2014.pdf

図表 IV-6 女性役員比率 25%以上の英国上場企業

		女性取締役比率		取締役数	
		2014年 実績	2015年 目標値	うち女性	
FTSE100	DIAGEO	44.4%		9	4
	CAPITA	44.4%		9	4
	ROYAL MAIL	36.4%		11	4
	UNILEVER	35.7%	25%	14	5
	GLAXOSMITHKLINE	33.3%	25%	15	5
	OLD MUTUAL	33.3%	27%	12	4
	SSE	33.3%		9	3
	WPP	31.6%		19	6
	ADMIRAL GROUP	30.8%	25%	13	4
	INTERCONTINENTAL HOTELS GROUP	30.8%	25%	13	4
	BT GROUP	30.0%		10	3
	BURBERRY GROUP	30.0%		10	3
	IMPERIAL TOBACCO GROUP	30.0%		10	3
	J SAINSBURY	30.0%	25%	10	3
	TATE & LYLE	30.0%		10	3
	ABERDEEN ASSET MANAGEMENT	28.6%		14	4
	MARKS & SPENCER GROUP	28.6%	30%	14	4
	WM MORRISON SUPERMARKETS	28.6%	30%	7	2
	HSBC	27.8%	25%	18	5
	CENTRICA	27.3%	25%	11	3
	KINGFISHER	27.3%	25%	11	3
	LAND SECURITIES GROUP	27.3%	25%	11	3
	NEXT	27.3%		11	3
	ROYAL BANK OF SCOTLAND GROUP	27.3%	25%	11	3
	TESCO	27.3%	25%	11	3
	ASTRAZENECA	25.0%		12	3
	BRITISH AMERICAN TOBACCO	25.0%		12	3
	EXPERIAN	25.0%		12	3
	HARGREAVES LANSDOWN	25.0%		8	2
	LLOYDS BANKING GROUP	25.0%	25%	12	3
	NATIONAL GRID	25.0%	25%	12	3
	REXAM	25.0%	25%	8	2
	SMITH & NEPHEW	25.0%	25%	12	3
	SMITHS GROUP	25.0%		8	2
	UNITED UTILITIES GROUP	25.0%		8	2
	WHITBREAD	25.0%	27.3%	12	3
FTSE250	ALLIANCE TRUST	57.1%		7	4
	ELECTRA PRIVATE EQUITY	57.1%	33%	7	4
	ESURE GROUP	40.0%		10	4
	JPMORGAN AMERICAN INVESTMENT TRUST	40.0%		5	2
	SVG CAPITAL	40.0%	25%	5	2
	THOMAS COOK GROUP	37.5%		8	3
	VICTREX	37.5%		8	3
	JD WETHERSPOON	37.5%		8	3
	ABERFORTH SMALLER COMPANIES TRUST	33.3%		6	2
	COUNTRYWIDE	33.3%		6	2
	DEBENHAMS	33.3%		9	3
	DIRECT LINE INSURANCE GROUP	33.3%		9	3
	GALLIFORD TRY	33.3%		9	3
	HICL INFRASTRUCTURE CO	33.3%		6	2
	INFORMA	33.3%	14%	9	3
	MURRAY INTERNATIONAL TRUST	33.3%		6	2
	NB GLOBAL FLOATING RATE INCOME FUND	33.3%		3	1
	PACE	33.3%		6	2
	REDROW	33.3%	33%	6	2
	SERCO GROUP	33.3%		9	3
	SYNERGY HEALTH	33.3%	33%	6	2
	TR PROPERTY INVESTMENT TRUST	33.3%		6	2
	WH SMITH	33.3%		6	2
	WORLDWIDE HEALTHCARE TRUST	33.3%		6	2
	AMLIN	30.0%	20%	10	3
	N BROWN GROUP	30.0%		10	3
	CLOSE BROTHERS GROUP	30.0%		10	3
	SHAFTESBURY	30.0%		10	3
	BERENDSEN	28.6%		7	2
	DE LA RUE	28.6%		7	2
	DECHRA PHARMACEUTICALS	28.6%		7	2
	HOME RETAIL GROUP	28.6%		7	2
	MICHAEL PAGE INTERNATIONAL	28.6%		7	2
	PROVIDENT FINANCIAL	28.6%		7	2
	SPIRENT COMMUNICATIONS	28.6%		7	2
	TELECITY GROUP	28.6%		7	2
	VESUVIUS	28.6%		7	2
	DCC	27.3%		11	3
	3I GROUP	25.0%		8	2
	ALENT	25.0%		8	2
	ASHMORE GROUP	25.0%		8	2
	BARRATT DEVELOPMENTS	25.0%		8	2
	BETFAIR GROUP	25.0%		8	2
	BTG	25.0%		8	2
	CARILLION	25.0%		8	2
	DUNELM GROUP	25.0%		8	2
	FOREIGN & COLONIAL INVESTMENT TRUST	25.0%		8	2
	HENDERSON GROUP	25.0%		8	2
	LANCASHIRE HOLDINGS	25.0%		12	3
	MITIE GROUP	25.0%		8	2
	PZ CUSONS	25.0%		8	2
	RPS GROUP	25.0%	25%	8	2
	WITAN INVESTMENT TRUST	25.0%		8	2

出所) Department for Business, Innovation & Skills "Women on boards - Davies Review Annual Report 2014"

2. 2 取締役会のダイバーシティに関する情報開示

【規制の名称】

英国コーポレート・ガバナンス・コード

The UK Corporate Governance Code, September 2012

(発行者：英国財務報告協議会：Financial Reporting Council(FRC))

【掲載 URL】

<http://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/UK-Corporate-Governance-Code-September-2012.aspx>

【導入年】

2011 年 5 月 コンサルテーション書類発行

(Lord Davies の取締役会のダイバーシティに関する推奨事項を受けて)

2011 年 10 月 賛成多数により、FRC は該当条項の改訂を決定

2012 年 4 月 コンサルテーション書類を発行

(一連の事項について意見を聴取)

2012 年 7 月 13 日 コンサルテーション終了

2012 年 9 月 フィードバック・ステートメント 公表

2012 年 9 月 英国コーポレート・ガバナンス改定

2012 年 10 月 1 日 以降の会計年度より適用

【法的位置づけ】

自主規制

原則であり、法的拘束力はない。

【背景・経緯】

- 英国のコーポレート・ガバナンス・コードは、1992 年のキャドベリー報告書により最初に発行され、グリーンベリー報告書、ターンバル報告書等と、数回に亘る統合規範の発表等、継続的に改善され発展してきた³⁴。なお、本項では、コーポレート・ガバナンス・コードの発展は多様性、性別に関する事項に限定して記載している。
- 2008 年後半のリーマンショックによる一連の金融危機を背景に、企業と機関投資家のガバナンスを強化する気運が高まり、FRC は 2010 年 6 月にコーポレート・ガバ

³⁴ 中川照行 (2011) , 「「2010 年規範」と「監督規範」による英国の新しいガバナンス構造」, 『経営戦略研究』 vol.5, 関西学院大学 (accessed 2013-11-05)

http://www.kwansei-ac.jp/iba/results/pdf/studies_in_BandA_2011_p25-41.pdf

ナンス・コード³⁵を改訂し、初めて多様性を取り入れた。B.2の「取締役会への指名」について、**Supporting Principles**（附則）で、「取締役候補者の選択や指名において、（企業が設定する）目標基準に対しどのように貢献するか」に加え、「性を含む取締役会の多様性による恩恵を考慮しなければならない」と初めて性別を含む条項を導入した。B.1「取締役会の構成」の**Main Principle**においては、「取締役会とそれに関する委員会は能力、経験、独立性、知識において、適切なバランスを保つべきである」と明記している。

- 前述したように、2009年時点ではFTSE100を構成する企業の実務取締役会に占める女性比率はわずか12%であり、上昇する傾向はみられなかった³⁶ことから、取締役会における適切なバランスについては、ジェンダー・ダイバーシティを促進する目的があった。だが、2010年のコーポレート・ガバナンス・コードの改訂では、取締役会に占める女性比率の目標値の設定まで踏み込むことはしなかった。
- 前述したように、2010年8月、女性役員比率を上昇させる課題について、政府はLord Daviesに調査を依頼した。
- 2011年2月のLord Daviesの推奨事項に基づき、FRCは取締役会のダイバーシティの方針と定量的目標値、進捗状況の公表まで要求することが必要と判断した。
- さらに、新たに取締役会の評価について、附則にて、性を含む多様性を一つの評価項目とした。
- 2011年5月にFRCはコンサルテーション資料を発表し、多くの支持を得て、2011年10月にはコーポレート・ガバナンス・コードの該当条項B.2「取締役会への指名」の条項等を改訂することとした³⁷。

【該当条項】

B.2 取締役の任命

取締役会とそれに係る委員会は適切な能力、経験、独立性においてバランスを保ち、当該企業に関する知識を有し、責務を効率的に果たすこと。

Code provision B.2.4

年次報告書で指名委員会の活動について特別に項目を設け、記載すること。記載内容は、取締役の任命プロセス、性を含む多様性の方針、方針を実施するための定量的目標、

³⁵ FRC(2010), the UK Corporate Governance Code June 2010, <http://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/The-UK-Corporate-Governance-Code.aspx>

³⁶ McKinsey & Company(2010), Woman at the top of corporations: Making it happen, Women's Matter 2010, (accessed 2013-11-05) http://www.mckinsey.com/features/women_matter

³⁷ FRC(11 Oct 2011), FRC announces changes to UK Corporate Governance Code and urges companies to respond rapidly, (accessed 2013-11-21) <http://www.frc.org.uk/News-and-Events/FRC-Press/Press/2011/October/FRC-announces-changes-to-UK-Corporate-Governance-C.aspx>

目標までの進捗状況を含むこと。会長や役員の指名に関して外部の人材調査コンサルティングサービスや広告をしなかった場合は、その理由を説明すること。外部の人材調査コンサルティングサービスを利用した場合は、その者（コンサルタント、コンサルティング会社）を特定し、その者と企業との他の関係があるかどうかについて記載すること。

B.6 評価

Main Principles

取締役会は取締役会とそれに係る委員会と個々の役員について毎年、正式で厳格な評価をしなければならない。

Supporting principles

取締役会の評価は技術、経験、独立性と知識のバランス、性を含む多様性、いかに取締役会が一つのユニットとして結束し機能したか、その他、取締役会の効率性に関する要因を考慮すること等

Code provision B.6.1

年次報告書で取締役会は取締役会とその委員会と個々の役員の業績評価がどのように実施されたかについて記載すること

【対象企業】

英国内の法人を問わず、ロンドン証券取引所における全上場企業のうち、Premium Listing の企業。

英国では、企業は Premium Listing と Standard Listing のいずれかを選択できる。Premium Listing では EU 基準より厳しい英国の規制やコーポレート・ガバナンスに関する基準を満たすことが求められるが、高い透明性を保証することによって、投資家の信頼を得ることができ、有利な資金調達も可能となる³⁸。

2010 年からイギリスで EU 基準での上場が認められたが、これに伴い、従来からの厳格な基準で上場していた会社は Premium Listing となり、EU 基準に基づく Standard Listing と区別される³⁹。

【開示資料】

年次報告書（Annual Report）

³⁸ ロンドン証券取引所ホームページ

<http://www.londonstockexchange.com/companies-and-advisors/main-market/companies/primary-and-secondary-listing/listing-categories.htm>

³⁹ 長野・大野・常松法律事務所（2010 年 3 月）、「M&A 市場における構成的なルール形成に関する調査（経済産業省委託）」 p.5 http://www.meti.go.jp/medi_lib/report/2010fy01/E001245.pdf

【遵守されない場合の措置】

自主規制であり、遵守されない場合の措置はコードそのものには無い。上場規則と開示規則（根拠法は **Financial Service Act**）により、十分な説明がされない場合、制裁措置は有りうるが、両規則ともコーポレート・ガバナンス・コードと同様に **Comply or Explain**（遵守しないのであれば、説明せよ）を原則としている。ただし、コードに遵守しない場合は年次報告書にその旨、説明する必要がある。

コーポレート・ガバナンス・コードが 1992 年に設立されて以来、**Comply or Explain** はコーポレート・ガバナンス・コードの柔軟性の基礎であり、企業と投資家から広く受け入れられ、国際的にも広がっている。それは、企業は多様であるため、特定の統治システムでは縛ることができないが **Comply or Explain** により柔軟に対応できること、また法規制の条文を超えて、企業が自主的にコードの背景にある理念を理解することにより、企業はより高度な基準を設定することも可能となるなどの利点があるためである。

投資家の投票結果によって、企業の決議事項は異なることから、企業が説明責任を負うのは投資家であり、投資家が納得しなければ、企業の説明に反対する権利がある。

もし、企業が実践する方法がコーポレート・ガバナンス・コードの意図する方針と合致し、ガバナンスが良質であることを投資家（株主）に十分に説明できるならば、安易にガバナンス・コードを遵守していないと企業責任を問うのは適切でない。なぜなら、良質なガバナンス・システムかどうか判断するのは株主であり、ガバナンス・システムは企業と投資家がともに築く責務があるからである。

■ スチュワードシップ・コード（Stewardship Code）⁴⁰によるコーポレート・ガバナンス・コードの強化

機関投資家の投資対象先である企業に対する監視が不十分であったことが、企業の経営破綻や金融危機の一要因であるとされ、FRC は 2010 年 7 月、スチュワードシップ・コードを導入、2012 年 9 月、コーポレート・ガバナンス・コードとともに改訂している。

スチュワードシップ・コードでは、機関投資家や資産運用者（ファンド・マネジャー）は彼等の顧客である最終投資家の利益を長期的に向上させるため、投資している企業の戦略、業績、リスク、コーポレート・ガバナンス、取締役会構成等についてモニタリングし積極的に関わっていく方針を公表しなければならないとされる。

スチュワードシップ・コードは機関投資家の行動規範としての推奨事項を挙げている。FCA は英国で登録されている資産運用者はコードに適用しているかどうかについて **Comply or explain** ベースで報告することを要求している。

つまり、機関投資家に企業を監視させるスチュワードシップ・コードは、コーポレート・ガバナンス・コードとともに、英国におけるコーポレート・ガバナンスを強化する両輪で

⁴⁰FRC(2013),Stewardship Code
<https://www.frc.org.uk/Our-Work/Codes-Standards/Corporate-governance/UK-Stewardship-Code.aspx>

ある。

なお、コーポレート・ガバナンス・コードとスチュワードシップ・コードは 2 年毎に刷新される⁴¹。

スチュワードシップ・コード 7 原則⁴²：

- 原則 1 機関投資家は、スチュワードシップ責任をどのように果たすかについての方針を公に開示すべきである。
- 原則 2 機関投資家は、スチュワードシップに関連する利益相反の管理について、堅固な方針を策定して公表すべきである。
- 原則 3 機関投資家は、投資先企業をモニタリングすべきである。
- 原則 4 機関投資家は、スチュワードシップ活動を強化するタイミングと方法について、明確なガイドラインを持つべきである。
- 原則 5 機関投資家は、適切な場合には、他の投資家と協調して行動すべきである。
- 原則 6 機関投資家は、議決権行使および議決権行使結果の公表について、明確な方針を持つべきである。
- 原則 7 機関投資家は、スチュワードシップ活動および議決権行使活動について、委託者に対して定期的に報告すべきである。

【効果】

2013 年 12 月に公表された FRC の審査レポート⁴³によると、FTSE100 を構成する企業で取締役会に占める女性比率は、2012 年から 2013 年にかけて非業務執行役員で 21.6%から 23.9%へ上昇したものの、業務執行役員では 6.7%から 6.0%へ下落している。業務執行役員と非業務執行役員を合わせた数値は、2013 年時点で 18.9%である。新しく任命される役員の女性比率は 2012 年 9 月までの半期では 44%であったが、2013 年同期間では 27%へ下落しており、この比率が継続すれば、Lord Davies が設定した目標値である 25%を達成することは難しいとしている。

2012 年 10 月 1 日から適用されたコーポレート・ガバナンス・コードの遵守状況では、FTSE100 を構成する企業の 90%以上が取締役会の多様性について言及しており、うち 3 分の 2 が多様性に関する明確な方針を有している。

⁴¹FRC, Corporate Governance

<http://www.frc.org.uk/corporate/ukcgcode.cfm>

⁴²日本版スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会（2013）「英国スチュワード シップ・コ 英国 スチュワード シップ・コ（仮訳）（2013 年 9 月）」、日本版スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会（第 3 回）参考資料

<http://www.fsa.go.jp/singi/stewardship/siryoku/20130918/06.pdf>

⁴³ FRC(2013), Developments in Corporate Governance 2013, (accessed 2013-01-05)

<http://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/Developments-in-Corporate-Governance-2013.pdf>

	FTSE100 (全企業)	FTSE250 (50 サンプル)
取締役会における多様性の必要性、または/且つ新コードに言及している	91%	82%
取締役会における多様性に関する明確な方針を有する	65%	18%
多様性に関する方針に“性別”を明記している	61%	16%
定量的な目標値を設定している	42%	14%
目標に対する進捗状況を報告している	37%	12%

出所：SEALY, Ruth; TURNER, Caroline and VINNICOMBE, Susan, Cranfield International Centre for Women Leaders, School of Management, Cranfield University “Women on Boards: Benchmarking adoption of the 2012 Corporate Governance Code in FTSE350”, 2013. 2012 年 7 月から 2013 年 7 月までの期間に発行された FTSE350 採用銘柄の年次報告書にもとづく計数。

なお、スチュワードシップ・コードへの署名者数は、2012 年 12 月初めでは、259 社であったが、2013 年 12 月初めには 290 社まで増加した⁴⁴。

⁴⁴ SEALY, Ruth; TURNER, Caroline and VINNICOMBE, Susan, Cranfield International Centre for Women Leaders, School of Management, Cranfield University “Women on Boards: Benchmarking adoption of the 2012 Corporate Governance Code in FTSE350”, 2013. P35.
<http://www.som.cranfield.ac.uk/som/dinamic-content/research/documents/WomenonBoards2012Code.pdf>

2. 3 金融行動監視機構(Financial Conduct Authority(FCA))による上場規則

【規制の名称】

FCA による上場規則

United Kingdom Listing Authority Listing Rules

【記載 URL】

<http://fshandbook.info/FS/html/FCA/LR>

【導入年】

2000 年より適用

なお、FSA は 2012 年 12 月 19 日成立、2013 年 4 月 1 日より適用

【法的位置づけ】

Financial Service Market Act 2000, Financial Service Act 2012(FSA)に基づく規則

【背景・経緯】

金融危機を受け、英国は金融サービスの規制フレームワークを Financial Service Act 2012 により改革した。Financial Service and Market Act 2000(FSMA)により規制監督機関としての権限を有していた Financial Service Authority(FSA)は廃止され、金融市場を監督する Financial Conduct Authority(FCA)と預金を引き受ける事業者、保健会社や投資会社を監督する Prudential Conduct Authority(PCA : 英国銀行の一部)、英国金融システム全体を監視する Financial Policy Committee(FPC : 英国銀行の委員会⁴⁵) が設立され⁴⁶、英国銀行の市場安定に関する権限を強めた。

クリアリング・ハウス等の業務（英国銀行に移管）等を除き、FSA の権限は FCA に委譲された。FCA は英国金融市場の規則の策定、監視、執行に関する権限を有する。FCA が証券市場に対して策定する主な規則は、FCA ハンドブック（上場規則、目論見書規則、開示規則及び透明性規則等）である。FCA は独立規制機関であり、規制対象である企業から資金供与を受けて運営されており、英国財務大臣への報告義務を負う。

⁴⁵ Bank of England,(2013), Financial Policy Committee
<http://www.bankofengland.co.uk/financialstability/pages/fpc/default.aspx> (accessed 2013-11-04)

⁴⁶ Financial Service Act 2012
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/21/contents/enacted>
Gibson Dunn & Crutcher LLP,(March 4 2013), Financial Services Act 2012: a new UK financial regulatory framework - all change?
<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=64fb8103-3f55-4489-91ea-e185a6bb72b5>
BIS,(2012) a new approach to financial regulation draft secondary legislation
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/191571/condoc_fin_regulation_draft_secondary_leg.pdf

【該当条項】

FCA Listing Rules 9.8.6R（英国法人の企業）及び 9.8.7R（外国籍法人の企業）にて、以下のように規定：

9.8.6R

- (5) 年次報告書のコーポレート・ガバナンス・ステートメントで、コーポレート・ガバナンス・コードの Main Principles をどのように適用したか、株主が評価できるように記載すること
- (6) 年次報告書のコーポレート・ガバナンス・ステートメントで、
 - (a) 会計年度を通して、UK コーポレート・ガバナンス・コードの全ての適切な条項に準拠したかどうか
 - (b) もし、全ての適切な条項に準拠していないのであれば、以下を記載すること
 - (i) 準拠していない条項
 - (ii) その条項が継続的に要求される性質である場合は、準拠しなかった期間、
 - (iii) 準拠しなかった理由
- (7) 取締役会は株主に対して役員報酬に関する情報を含む報告書を提出すること

9.8.7R

Premium Listing に上場する外国籍法人企業は、LR9.8.6R(5)、(6)、LR9.8.8R（次回株主総会で選任／再任が議題に挙げられている取締役の役務提供契約の任期に関する詳細情報）が記載された情報を年次報告書に含めること

【開示資料】

年次報告書（Annual Report）

【対象企業】

Premium Listing の上場企業

【遵守されない場合の措置】

コードを遵守せず、十分な説明をしない場合は、FCA による制裁措置がありうる。措置は公式な警告から上場廃止まで度合によって異なる⁴⁷。

※Financial Service Market Act(FSMA) Section91 は、Financial Market Act 2012 Part2 article 16 により、FCA による制裁措置として組み込まれている⁴⁸。

⁴⁷Peter, Timberlake, FRC (confirmed over e-mail Nov 2013)

⁴⁸Financial Market Service Act 2000 Section 91 <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/8/section/91>
Financial Service Act Section 16
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/21/section/16/enacted>

2. 4 FCA による開示規則及び透明性規則

【規制の名称】

FCA による開示規則及び透明性規則

United Kingdom Listing Authority Disclosure and Transparency Rules

【記載 URL】

<http://fshandbook.info/FS/html/FCA/DTR>

【導入年】

2008 年より適用

【法的位置づけ】

Financial Service Market Act 2000 と Financial Market Act 2012 に基づく規則

※コーポレート・ガバナンスに関する EU 指令改訂を受け、2008 年に導入 (Forth Company Law Directive(Council Directive 78/660/EEC on the annual accounts of certain types of companies as amended by, amongst other instruments, Directive 2006/46/EC of the European Parliament and of the Council of 14 June 2006)⁴⁹

【該当条項】

DTR7.2.1R

- コーポレート・ガバナンス・ステートメントを取締役会報告書 (Director's Report) にて開示すること。少なくとも 7.2.2R、7.2.7R、必要な場合は 7.2.10R を含むこと

DTR7.2.2R

- コーポレート・ガバナンス・コードには以下を記載すること

(1)準拠しなければならない条項

(2)自主的に適用した条項、

(3)国の定める法律で要求される以上にコーポレート・ガバナンスを実践している場合はそれに関する全ての情報

DTR7.2.3R

(1)7.2.2R(1) と 7.2.2R(2)に準拠している場合は、以下を記載すること

(a) 取締役会報告書 (Director's Report) に、コーポレート・ガバナンス・コードの公表場所を掲載

(b) コーポレート・ガバナンス・コードに準拠していない程度、どの部分が準拠してい

⁴⁹ FSA(2008),DISCLOSURE RULES AND TRANSPARENCY RULES SOURCEBOOK (CORPORATE GOVERNANCE RULES) INSTRUMENT 2008
http://media.fshandbook.info/Legislation/2008/2008_32.pdf

ないのかと、その理由について説明すること。

(2)7.2.2R(3)が適用される場合、コーポレート・ガバナンスの実践状況を公表し、取締役会報告書 (Director's report) で情報の開示場所を記載すること

(3)7.2.2R(1)と 7.2.2R(2)において、適用しないと決定したコードの条項がある場合、その理由について記載すること

DTR7.2.4G

- 上場企業は上場規則 9.8.6R(6)により、DTR7.2.2R と 7.2.3R は Comply or explain ルールが適用される

DTR7.2.7R

- コーポレート・ガバナンス・ステートメントは取締役会、監査役会、経営会議、委員会等の構成と運営について記載すること

DTR7.2.8G

- 上記 7.2.7R は、コーポレート・ガバナンス・コード A.1.1、A.1.2、B.2.4、D.2.1、C.3.3 を適用していれば、準拠していることとする

DTR7.2.9R

- DTR7.2.1R と 7.2.2R で要求される情報開示について、取締役会報告書 (Directors' report) のコーポレート・ガバナンス・ステートメントに含む代わりに、以下の開示方法を選択することができる

- (1) 年次報告書とともに別途発行する報告書 (取締役会報告書 (Directors' report) にはその旨、記載すること)
- (2) ウェブサイト (取締役会報告書 (Directors' report) にはその旨、記載すること)

【開示資料】

取締役会報告書 (Directors' report)

【対象企業】

Premium Listing と Standard Listing の上場企業

【遵守されない場合の措置】

DTR1.5.2R, DTR1.5.3G

DTR を遵守しない場合は、罰金、または企業名の公表

もし、情報開示義務を知っていて、遵守しなかった場合は罰金

※118A(5)と 118(1)Financial Service and Market Act 2000 と Financial Service Act 2013 に基づく

なお、会社法による情報開示についての規定は以下のとおりである。

- 年次報告書をウェブで掲載
- 年次株主総会の招集通知とともに年次報告書（株主の要望により電子媒体のダウンロード先を明記、または要約版も可）を株主に送付。
- 年次報告書は会社登記官に提出
- 年次株主総会において年次報告書を提出
- 遵守されない場合の措置： 罰金

2. 5 会社法による職位別・性別人数の開示

【規制の名称】

2006年会社法（ストラテジック・レポート及び取締役会報告書）2013年規則

The Companies Act 2006 (Strategic Report and Directors' Report) Regulations 2013

【記載URL】

http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2013/1970/pdfs/ukxi_20131970_en.pdf

【導入年】

2011 年 9 月 19 日 コンサルテーション・ペーパー発行
2011 年 11 月 25 日 コンサルテーション終了
2012 年 3 月 27 日 政府によるフィードバック
2012 年 10 月 18 日 法案提出
2013 年 6 月 11 日 法律発行
2013 年 8 月 6 日 議会にて採択
2013 年 10 月 1 日 導入

【法的位置づけ】

法律

【背景・経緯】

- 企業の年次報告書に、これまでの「ビジネス・レビュー」に代わり、「ストラテジック・レポート」を導入し、企業が戦略やビジネスモデルと主要なリスク・主な課題について開示する。このことにより、より質が高くシンプルな企業の報告が可能になる。
- これまで人権、企業の女性の管理職人数や温室効果ガス排出量の情報については、

情報提供が判りにくく、明確でなかったため、効果的な情報開示がなされていなかった。これらの情報をストラテジック・レポートの中に含める。

- 政府はこの導入部分のフレームワークを変更するに当たり、2回のコンサルテーションと討議プログラムにより、企業や投資家の報告基準が改善されることについて、ステークホルダーの同意を得た。
- 政府の経済方針の目標である“強く、持続可能でバランスある成長をより国全体、産業全体で分担しあって達成する”ために、4つのねらいを公表した。
 - ✓ G20のなかで最も競争力ある徴税システムを構築すること
 - ✓ 英国を起業、資金調達、企業の成長にとり、EUのなかでベストな国とすること
 - ✓ よりバランスのとれた経済を目指し、投資と輸出を促進すること
 - ✓ EUの中で最も柔軟なより教育された人材を創出すること
- これらの目標達成のためには、投資家や一般市民に対し、より明確な長期的方向性を示す必要があるとされた。
- 温室効果ガス排出量の情報開示を促すことは、企業に排出量削減の方法を考えさせることになる。
- 人権については、企業のポジション、業績、将来の方向性を含む⁵⁰。
- 株主は企業の正確な情報を入手する必要があるとあり、年次報告書で人権、女性、温室効果ガス排出量の情報を開示することは、株主にとってどのように企業が経営されているのかを理解するベストな手段であるとした。また、株主と広く一般市民に対して企業に対する信頼を醸成することとなる⁵¹。
- 女性に関しては、以下の経緯で開示要求することとしている。
 - ✓ Lord Daviesは、2011年2月24日に“Women on Boards”を発行し、女性を企業のトップレベルまで押し上げるには、取締役会、執行役員（senior manager）、組織全体の女性の人数を開示することが必要とした。
 - ✓ 政府はLord Daviesの報告に同意し、上場企業に対してストラテジック・レポートに毎年取締役会の女性比率を開示することを要求することとした。
 - ✓ 執行役員（senior manager）の法的定義が無いため、政府はその最善の定義について公に議論の場を設けた。
 - ✓ 組織全体の女性比率については、企業（特に海外進出している企業）がデータを収集することは、企業全体の人事システムが無いこと等から難しく開示が困難とも考えられた。
 - ✓ しかし、組織全体の女性の人数の開示は会長や企業の代表者が従業員の構成を理解し、離職率をモニターすることを助ける重要な役割をもつとするLord Daviesの

⁵⁰ Department for Business, Innovation & Skills “Better and simpler company reporting”, June 12, 2013

<https://www.gov.uk/government/news/better-and-simpler-company-reporting>

⁵¹ idem

主張を政府は支持した⁵²。

- ✓ これら経緯により、法的に役員、執行役員（senior manager）、組織全体の女性比率を開示することとなった。

【該当条項】

414C Contents of strategic report

(7)企業の成長と業績を理解する上で必要な範囲でストラテジック・レポートに以下の事項を含むこと

- (a) ビジネストrendや事業に影響を与える要因
- (b) 以下の情報
 - (i) 環境に関する事項（企業活動の環境への影響を含む）
 - (ii) 従業員
 - (iii) 社会、コミュニティ、人権⁵³に関する事項

上記の方針と方針の実効性に関する情報を含むこと

もし、(i)、(ii)、(iii)に関する情報を含まない場合は、どの情報を含んでいないかを記載すること

(8)上場企業の場合はストラテジック報告書に以下を記載すること

- (a) 経営戦略の概要、
- (b) 企業のビジネスモデルの概要
- (c) 会計年度末における役員・従業員に関する以下の情報
 - (i) 男女別の役員数
 - (ii) 男女別の執行役員（senior manager）の人数（(i)の役員を除く）
 - (iii) 男女別の従業員数

(9)条項 (8)の“執行役員（senior manager）”の定義は以下のとおり

(a) 企業活動の計画、指揮命令、管理に責任を有する、もしくは企業の戦略上重要な地位にある者であり、

(b) 企業の従業員であること

(10) グループのストラテジック・レポートについて—

- (a) (8)(c)(i)は、親企業にも適用される。そして、
- (b) (8)(c)(ii) で要求される内訳は、連結企業で役員であった者を含む

⁵² BIS (September 2011), The Future of Narrative Reporting pp.24-25

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31402/11-945-future-of-narrative-reporting-consulting-new-framework.pdf

⁵³ 人権については、明確に定義されていないため、BISはthe United Nations Global Compact, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (known as the “Ruggie Principles”)、the OECD’s Guidelines for Multi-National Enterprises or the Global Reporting Initiative 等の国際的なフレームワークの活用を助言。

【開示資料】

年次報告書 (Annual Report)

【対象企業】

上場企業

ストラテジック・レポートは、414B Strategic report: small companies exemption に基づき、小規模企業除き、全企業に適用されるが、(7)と(8)に関しては上場企業のみが対象。

※小規模企業の定義：売上高 560 万ポンド以下、総資産 280 万ポンド以下、従業員数 50 人以下のいずれも満たす企業

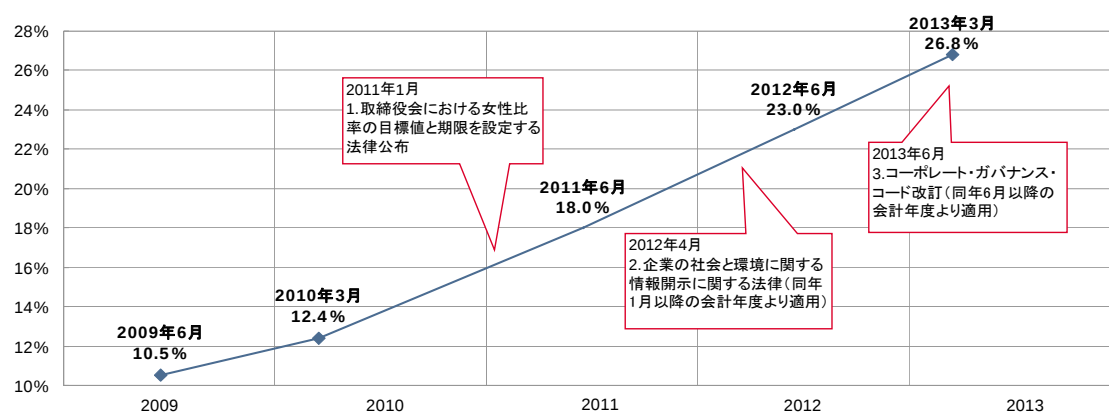
【遵守されない場合の措置】

414D Approval and signing of strategic report

罰金が課される。

3. フランス

法規制と取締役会における女性比率の推移



出所) 2009 年数値はブルームバーグ、2010 年と 2013 年は Women and men in Leadership positions in the European Union, 2013 より大和総研作成

規制等の名称（現地語）	規制等の名称（日本語）	導入年	法的位置付け
LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle	取締役会と監査役会における女性と男性のバランスと職業における平等に関する 2011 年 1 月 27 日の法律 第 2011-103 号	2011 年 1 月 27 日公布	法律 (商法典及び公共部門の民主化に関する法律第 83-675 号(公営企業法)を改正する法律であり、法的拘束力あり)
Décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale	企業の社会と環境に関する情報開示に関する 2012 年 4 月 24 日の政令 第 2012-557 号	2012 年 4 月 24 日公布、同年 1 月 1 日から適用	法律 (商法典を改正する法律であり、法的拘束力あり)
Code de gouvernement d'entreprise Corporate governance code of listed corporations, 2013 June	上場企業に対するコーポレート・ガバナンス・コード	2013 年 6 月 17 日改訂	原則 (法的拘束力なし)

3. 1取締役会と監査役会における女性と男性のバランスと職業における平等に関する 2011 年 1 月 27 日の法律第 2011-103 号

【規制の名称】

Law No. 2011-103 取締役会と監査役会における女性と男性のバランスと職業における平等に関する 2011 年 1 月 27 日の法律（商法典：Code de Commerce）

LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

【記載 URL】

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=200324D86111DDAF7B47FCD6CA6111EA.tpdjo02v_2?cidTexte=JORFTEXT000023487662&dateTexte=20110129

【導入年】

- 2011 年 1 月 27 日公布
- 2014 年以降、女性の役員比率を 20%とすること（公布年から 3 年後の 1 月 1 日以降の株主総会までに）
- 2017 年以降、女性の役員比率を 40%とすること（公布年から 6 年後の 1 月 1 日以降の株主総会までに）

【法的位置づけ】

商法典（Code de commerce）及び公共部門の民主化に関する法律第 83-675 号を改正する法律

【背景・経緯】

2009 年 11 月末、フランス閣僚議会に法案が提出された。その法案は、パリ証券取引所に上場する企業は 2015 年までに取締役会の 50%までを女性にしなければならないとする、いわゆるクォータ制の導入である。もし法案が通れば、取締役会に占める女性比率は 18 か月以内に 20%、4 年以内に 40%と 50%（パリテ）を目指して段階的に達成することを義務づけたものであった。フランスでは取締役会はグランゼコール出身のエリート男性陣に占められてきたため、2009 年当時、CAC40 の企業の取締役会に占める女性比率は 10.5%でしかなかった。この数値は英国（12%）、米国（15%）に劣後するものであった。

フランスは 2000 年から議員の女性比率を半数にするというパリテ法が憲法改訂のもとに制定されたが、民間企業にも同様に男女均等を促進する法律を制定しようとする動きがあった。フランスは男女給与平等法を含み、男女平等を目指して法律が整備されてきたが、

男女間の賃金格差は、依然として大きく、企業の管理職や要職を担うのは男性の割合が多かった。

しかしながら、当時のフランス憲法第1条2項は、「選挙による任務及び職務に対する女性及び男性の平等な参画は、法律により促進される」としており、議員においてパリテは認められたが、民間企業の取締役について性別による目標値の設定は憲法院の判断で違憲とされた。2008年に憲法改正により、「職業的及び社会的な要職」が追加され、クオータ制導入への下地が整った。

経済界は長年にわたりクオータ制に反対の意を表明してきたが、男女均等を求める世論、とりわけフェミニストによる活動が活発化したことに配慮して、法の制定を推し進めた。UMP（国民運動連合）の党首であるジャン・フランソワ・コブ氏らは、必要な電気ショックであると法制化の必要性を提唱した。フランスの経団連に相当する IFA の会長であるダニエル・ルベグ氏は、取締役会等におけるジェンダー・バランスを進めるには、これしか方法がなかったと、前向きではないものの法の成立に賛同した。家庭省の長官であるナディヌ・モラノ氏もクオータ制は「必要悪である」とコメント、かつては「頑張っている女性にとって失礼であり屈辱的」としていた Areva の社長であるアン・ロウヴァージョン氏も賛成を表明した。2002年当時は大半が反対していたが、女性比率が少ない状況は変わらなかったことから、自然に変わらないものは変えるしかなかった。また、2006年にクオータ制を導入したノルウェーでは2009年の取締役会に占める女性比率が44.2%（2001年では6%であった）を達成し、世界トップとなったことは、フランスにおいても法定する意義を強めた⁵⁴。

外国の立法 257（2013.9） 国立国会図書館調査及び立法考査局

http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8301165_po_02570002.pdf?contentNo=1

<http://www.forbes.com/2009/12/04/french-legislation-boards-quotas-forbes-woman-leadership-directors.html>

公聴会を経て、目標とする比率は法律公布後の3年後に20%、6年後に40%と修正され、対象企業も一定の規模をもつ企業に限られた。当初はパリテ（50%）を導入する法案として審議されたが、パリテを目標としながらも、実務上、個人の能力や適性が重要となる取締役会等の構成に柔軟性を持たせる必要から、40%が政治的な妥協点であった。

法案は2011年1月23日に閣議決定され、同年1月27日に公布された。

⁵⁴ Lizzy Davies(2009-12-09), French plans to force gender equality to boardrooms, The Guardian, <http://www.theguardian.com/world/2009/dec/02/french-government-gender-equality-plan> (accessed 2013-11-04)

なお、フランスでは株式会社の取締役会形態として、アングロサクソン型の一層制とドイツ型の二層制がある。一層制では、株主総会で選任される取締役会が経営の方針を決定し、その業務執行を監督・監視する。二層制では、執行役会(*le directoire*)の業務執行を監査役会(*le conseil de surveillance*)が監督・監視する⁵⁵。クオータ制導入の対象となる企業は、上場している一層制の株式会社（商法典 L225-18-1）、二層制株式会社（L225-69-1）と株式合資会社⁵⁶（L226-4-1）、並びに特定の公営企業⁵⁷（法律第 83-675 号第 6-1 条）⁵⁸である。

【該当条文】

① 上場株式会社で取締役会を有する企業

Art. 1

（商法典 Art.225-17）

- 取締役会 (*le conseil d'administration*) は女性の男性のバランスを確保するように構成されていること

⁵⁵一層制の株式会社（商法典 L225-17 から L225-56）、二層制の株式会社（L225-57 から L225-93）

⁵⁶ 株式合資会社 (*société en commandite par actions :SCA*) は、無限連帯責任を負う 1 人以上の無限責任社員と、会社の株主であり出資額を限度として責任を負う 3 人以上の有限責任社員で構成される（商法典 L226-1 から L226-14）

⁵⁷ 公営企業については、国の商工業的公施設法人、行政的な公役務及び商工業的な公役務の両方をおこなう国の施設法人、国有企業等のうち特定のものが対象となる。公施設法人 (*établissement public*) とは、公法上の法人格を有する施設または機関で、公役務の管理を行う行政的公施設法人(*établissement public à caractère administratif*)と、私企業に近い形で公益性を有する商業的または工業的活動を行う商工業的公施設法人 (*établissement public à caractère industriel et commercial*) の 2 種類が存在する。具体的には、法律第 83-675 号第 5 条に規定する①国の商工業的公施設法人であって、職員が私法上の制度に服するもの、②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あって、職員の過半数が私法上の制度に服するもの、③国有企業等のうち①、②又は公法上の法人が株式の 90% 以上を保有するもの、④国有の保険会社グループの持株会社、⑤国有共済組合、⑥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 (*Natexis*)、⑦一旦破綻し国有化され、再び民有化された大手銀行のクレディ・リヨネ (*Crédit Lyonnais*)、⑧元国有企業で、現在は民営化されナティクシスの子会社となり、公的貿易保険制度を運営するフランス貿易保険会社 (*Compagnie Française d' Assurance pour le Commerce Extérieur : Coface*) を対象としている。さらに、同法第 6 条の規定により、第 5 条に規定する企業等以外であって、国が株式の過半数を保有するもののうち、国がデクレで取締役又は監査役を選任するものも対象となる。

⁵⁸ Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000320196>

(商法典 Art.225-18-1)

- 上場企業のうち、直近 3 年間における正社員数が平均 500 人以上であり、売上高もしくは総資産額が€ 5000 万である企業は、次回の役員の任命を承認する株主総会の後、その役員構成においてどちらの性の比率も 40%以下となつてはならない。
- これらの企業において、取締役会の構成員が 8 名以下である場合、女性と男性の人数の差は 2 名以上であつてはならない。

② 上場株式会社で執行役会 (le directoire) と監査役会 (le conseil de surveillance) に分かれる場合)、株式合資会社

Art. 2

(商法典 Art.225-69)

- 監査役会の構成は男女のバランスがとれていなければならない。

(商法典 Art.225-69-1)

- 上場企業のうち、直近 3 年間における正社員数が平均 500 人以上であり、売上高もしくは総資産額が 5000 万€である企業は、その監査役会の構成は、どちらの性の比率も 40%以下となつてはならない、特に次回の任命を承認する会議後には行使しなければならない。
- これらの企業において、監査役会の構成員が 8 名以下である場合、女性と男性の人数の差は 2 名以上であつてはならない。

上記①と②に対して

Art. 5

- 法律の公布から 3 年後の 1 月 1 日以降に開催される最初の年次総会において、取締役会と監査役会の構成についてどちらの性の比率も 20%以下としてはならない。
- 法律が公布された時に取締役会と監査役会が一つの性でしか構成されていない場合、次に開催される取締役や監査役の任命を承諾する総会において、欠落している性を少なくとも 1 名、任命しなければならない。

上記①と②に対して

Art. 8

(商法典 Art.225-37-1、Art.L.225-82-1、Art.L.226-9-1)

- 取締役会と監査役会は均等の雇用と給与に関する方針を毎年審議すること。社会に対し、比較可能な方法で女性と男性の雇用と訓練 (研修) の条件について情報開示しなければならない。男女均等に関する計画を実施する者は労働法⁵⁹に準拠すること。

⁵⁹労働法 Article L2323-57 対象企業：従業員 300 名以上

③ 公営企業

Art. 6

(公営企業法 Art.6-1)

- 公営企業については、取締役会と監査役会の構成についてどちらの性の比率も 40% 以下であってはならない。構成員が 8 名以上の場合は、性別による人数の差が 2 名以上であってはならない。
- 法律が公布以降の 2 回目の取締役会等の改選の際までには、上記を達成すること
- 法律が公布以降の 1 回目の取締役会等の改選の際に、どちらの性の比率も 20% 以下であってはならない。
- 法律が公布された時に取締役会と監査役会が一つの性でしか構成されていない場合、新しい条例で決定する前に祝日があればその日に、欠落している性を少なくとも 1 名、任命しなければならない。

Art. 7

- 政府は 2015 年 12 月 31 日までに、閣僚会議において国の公的機関や国が関与する商業・産業機関 (Art. 5 や 6 の範疇に入らない公営企業) の取締役会やそれに相当する会議体についての女性の状況を報告しなければならない。この報告は国が女性比率を 40% 以上とすることを推進するものである。

【情報開示】

Art. 1

(商法典 Art.L225-37)

- 取締役の代表者は、L225-100、L225-102、L225-102-1、L233-26 で定める報告書に、

雇用主は、比較可能な女性と男性の雇用状況と研修（訓練）状況に関する報告書を毎年、労働局(work council)、直接、または gender equality commision を通して代表者 representatives に提出しなければならない。報告書には以下のことを含むこと

企業の事業ごとに、女性と男性の雇用、訓練、昇格、資格認定、分類、労働環境、仕事と家庭の効果的な両立についての審査をすること。施行令で定義された定量的な事項に特に基づき、当該企業特有の状況を配慮しながら、適切な指標を設定しなければならない。

企業は男女均等となるための活動計画を策定しなければならない。昨年度の目標と実施した施策を評価した上で、明確、詳細かつ運営上の基準をもった計画を策定すること。来年度の目標値を設定し、目標達成するための定性・定量的な活動とそれに係るコストを記載すること。この活動計画は監督官庁に提出しなければならないが、従業員に職場にて公表すること。また、要求する者には情報提供し、ウェブサイトを用意する場合はウェブサイトで公開すること。

取締役会の構成と女性と男性が平等に代表権を得る原則の適用に関する方針を記載しなければならない。

【規制対象】

- EU 金融商品市場指令適用市場への上場企業のうち、直近 3 年間における正社員数が平均 500 人以上であり、売上高もしくは総資産額が 5000 万 € 以上である企業。
- 公営企業(政府により設立された商工業企業と公役務と商工業を担う企業で従業員の過半数が民法の適用を受けるもの、公営法人、公営会社、経済混合会社と株式会社で政府が過半数の株式を保有するもの、共済会社、以上の企業が直接・間接的に過半数の株式を保有し、直近 24 ヶ月の平均従業員数が 200 名以上である企業等)

【遵守しなかった場合の措置】

(商法典 Art.L.225-45 : 取締役構成について)

- 出席手当と称される取締役に対する報酬の支払い停止（出席手当とは、総会で役員への活動に対する報酬として年間定まった総額が決定され、運営費として差し引かれる。総額の各役員への配分は取締役会が決定する）
- 支払われなかった報酬は積立され、取締役会の構成が法定どおりになれば、役員に支払われる

(商法典 Art.L.225-83 : 監査役会の構成について)

- 監査役に対する報酬の支払い停止（監査役に対する報酬とは、総会で監査役の活動に対する報酬として年間定まった総額が決定され、運営費として差し引かれる。総額の各構成員への配分は監査役会が決定する）
- 支払われなかった報酬は積立され、監査役会の構成が法律に準拠すれば、構成員に支払われる

【今後の動向・効果等】

- 大規模企業の取締役会における女性比率は 2013 年 4 月には 26.8% に上昇しており、2010 年からの上昇幅は 14.4 ポイントと欧州の中では最も高い伸び率を記録し、同法が一定の効果を果たしていることが伺える⁶⁰。
- 一方、フランスではまだ賃金と管理職の職位について不平等がみられるとして、女性権利省は 2013 年 7 月、男女均等をさらに推進するための新法案を議会に提出した。主な内容は職場における両親の役割の平等化、例えば、父親に 6 ヶ月間の育児休暇をとるインセンティブの導入、取締役の女性比率の規制対象となる企業を売上または資産が €

⁶⁰ European Commission,(2013), *Women and men in leadership positions in the European Union, 2013, a review of the situation and recent progress*

5000 万の企業で従業員数を 500 人から 250 人の企業まで拡大する。

- なお、フランス政府は今後 5 年以内に 10 万の託児所と 75,000 の保育園の新設、10 万人のベビーシッターの導入を宣言している⁶¹。
- また、2013 年 10 月、女性権利省は女性の登用を推進している企業に対して賞を付与した。SBF 120 (Société des Bourses Françaises indice) を構成する上場企業 120 社の女性活躍の推進状況について評価ポイント制によるランキング付けをおこない、ウェブ上で公表している(次頁参照)。評価基準は取締役会、報酬委員会、指名委員会、経営会議の女性比率、役職に占める女性の人数、役員報酬が性の均等という目標達成に沿っていること、社内に女性ネットワークがあることである⁶²。フランスの女性活躍の推進はまさにアメとムチで進められつつある。

⁶¹ Embassy of France in London, (July 09, 2013), *Government presents gender equality bill*
<http://www.ambafrance-uk.org/Government-presents-gender> (accessed 2013-11-21)

⁶² Le Ministère des Droits des Femmes, (accessed 2013-11-21)
<http://femmes.gouv.fr/category/egalite/>
<http://www.bloomberg.com/news/2013-10-18/france-ranks-companies-in-carrot-baguettes-gender-equality-push.html>

図表Ⅳ-6 女性活躍に関する企業ランキング(2013 年)

	取締役会や委員会における女性登用								小計	経営における女性登用				小計	女性活躍促進の仕組み				小計	総合点
	取締役会における女性比率		報酬委員会における女性比率		任命委員会における女性比率		委員会議長の女性有無			執行役会における女性比率		役職で上位100に占める女性的人数			均等報酬達成に向けた役員報酬変動部分の有無		社内女性ネットワークの有無			
	30 points	4 points	4 points	4 points	4 points	2 points	30 points	20 points		20 points	7 points	3 points	3 points		3 points					
1 ORANGE	30.0%	18.0	50.0%	4.0	50.0%	4.0	Oui	2	28.0	25.0%	15.0	35	14.0	29.0	Oui	7	Oui	3	10	67.0
2 MEDICA	44.4%	26.6	33.3%	2.7	33.3%	2.7	Oui	2	34.0	50.0%	30.0	NC	0.0	3.0	NC	0	NC	0	0	64.0
3 SAINT GOBAIN	37.5%	22.5	50.0%	4.0	50.0%	4.0	Non	0	30.5	25.0%	15.0	16	6.4	21.4	Oui	7	Oui	3	10	61.9
4 VIRBAC	33.3%	20.0	33.3%	2.7	NA	0.0	Oui	2	24.6	40.0%	24.0	33	13.2	37.2	Non	0	Non	0	0	61.8
5 PUBLICIS GROUP SA	50.0%	30.0	40.0%	3.2	20.0%	1.6	Oui	2	36.8	16.7%	10.0	30	12.0	22.0	Non	0	Oui	3	3	61.8
6 SODEXO	38.5%	23.1	33.3%	2.7	50.0%	4.0	Oui	2	31.8	28.6%	17.2	22	8.8	259.6	Non	0	Oui	3	3	60.7
7 MERCIALYS	30.0%	18.0	20.0%	1.6	20.0%	1.6	Non	0	21.2	28.6%	17.2	NA	0.0	17.2	Oui	7	Oui	3	10	60.5
8 ICADE	28.6%	17.2	0.0%	0.0	0.0%	0.0	Non	0	17.2	50.0%	30.0	24	9.6	39.6	Non	0	Oui	3	3	59.8
9 ACCOR	40.0%	24.0	25.0%	2.0	25.0%	2.0	Non	0	28.0	33.3%	20.0	21	8.4	283.8	Non	0	Oui	3	3	59.4
10 KERING	36.4%	21.8	60.0%	4.0	33.3%	2.7	Oui	2	30.5	30.0%	18.0	26	10.4	28.4	Non	0	Non	0	0	58.9
11 WENDEL	36.4%	21.8	50.0%	4.0	50.0%	4.0	Non	0	29.8	28.6%	17.2	NA	0.0	171.6	Non	0	Non	0	0	58.8
12 AREVA	37.5%	22.5	66.7%	4.0	66.7%	4.0	Non	0	30.5	27.3%	16.4	15	6.0	223.8	Non	0	Oui	3	3	55.9
13 AXA	33.3%	20.0	50.0%	4.0	50.0%	4.0	Non	0	28.0	12.5%	7.5	23	9.2	16.7	Oui	7	Oui	3	10	54.7
14 CLUB MEDITERRANEE SA	28.6%	17.2	25.0%	2.0	25.0%	2.0	Oui	2	23.2	30.0%	18.0	33	13.2	31.2	Non	0	Non	0	0	54.4
15 HERMES INTERNATIONAL	23.1%	13.9	33.3%	2.7	33.3%	2.7	Oui	2	21.2	28.6%	17.2	40	16.0	331.6	Non	0	Non	0	0	54.3
16 CNP ASSURANCES	23.5%	14.1	0.0%	0.0	0.0%	0.0	Non	0	14.1	38.5%	23.1	32	12.8	35.9	Non	0	Oui	3	3	53.0
17 GDF SUEZ	27.3%	16.4	33.3%	2.7	33.3%	2.7	Non	0	21.7	21.1%	12.7	18	7.2	198.6	Oui	7	Oui	3	10	51.6
18 AEROPORTS DE PARIS (ADP)	50.0%	30.0	50.0%	4.0	NA	0.0	Oui	2	36.0	8.3%	5.0	24	9.6	145.8	Non	0	Non	0	0	50.6
19 IPSEN	27.3%	16.4	0.0%	0.0	33.3%	2.7	Oui	2	21.0	25.0%	15.0	35	14.0	2.9	Non	0	Non	0	0	50.0
20 IPSOS SA	17.6%	10.6	33.3%	2.7	33.3%	2.7	Oui	2	17.9	20.0%	12.0	58	20.0	3.2	Non	0	Non	0	0	49.9
21 CGG VERITAS	33.3%	20.0	40.0%	3.2	40.0%	3.2	Non	0	26.4	30.0%	18.0	11	4.4	22.4	NC	0	Non	0	0	48.8
22 EULER HERMES S.A	18.2%	10.9	33.3%	2.7	33.3%	2.7	Oui	2	18.2	31.2%	18.7	NC	0.0	187.2	Oui	7	Oui	3	10	47.0
23 UBISOFT ENTERTAINMENT	28.6%	17.2	50.0%	4.0	NA	0.0	Oui	2	23.2	20.0%	12.0	27	10.8	22.8	Non	0	Non	0	0	46.0
24 APERAM	28.6%	17.2	33.3%	2.7	33.3%	2.7	Non	0	22.5	28.6%	17.2	7	2.8	199.6	Non	0	Oui	3	3	45.4
25 INGENICO	33.3%	20.0	60.0%	4.0	60.0%	4.0	Non	0	28.0	13.3%	8.0	23	9.2	171.8	Non	0	Non	0	0	45.2
26 BNP PARIBAS	30.8%	18.5	50.0%	4.0	50.0%	4.0	Non	0	26.5	5.6%	3.4	12	4.8	81.6	Oui	7	Oui	3	10	44.6
27 JC DECAUX SA	25.0%	15.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	Non	0	15.0	36.4%	21.8	19	7.6	294.4	Non	0	Non	0	0	44.4
28 DASSAULT SYSTEMES SA	33.3%	20.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	Non	0	20.0	22.2%	13.3	20	8.0	213.2	Non	0	Oui	3	3	44.3
29 SANOFI	25.0%	15.0	20.0%	1.6	16.7%	1.3	Non	0	17.9	16.7%	10.0	15	6.0	160.2	Oui	7	Oui	3	10	44.0
30 GROUPE M6	23.1%	13.9	0.0%	0.0	0.0%	0.0	Non	0	13.9	26.7%	16.0	34	13.6	296.2	Non	0	Non	0	0	43.5
31 TELEVISION FRANCAISE 1 (TF1)	30.0%	18.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	Non	0	18.0	25.0%	15.0	23	9.2	24.2	Non	0	Non	0	0	42.2
32 CASINO GUICHARD---PERRACHON	21.4%	12.8	25.0%	2.0	25.0%	2.0	Oui	2	18.8	10.0%	6.0	18	7.2	13.2	Oui	7	Oui	3	10	42.0
33 NEXITY	36.4%	21.8	50.0%	4.0	50.0%	4.0	Non	0	29.8	20.0%	12.0	NC	0.0	1.2	NC	0	Non	0	0	41.8
34 TECHNIP	41.7%	25.0	33.3%	2.7	33.3%	2.7	Non	0	30.3	0.0%	0.0	11	4.4	4.4	Oui	7	Non	0	7	41.7
35 LEGRAND S.A	40.0%	24.0	33.3%	2.7	33.3%	2.7	Oui	2	31.3	0.0%	0.0	NC	0.0	0.0	Oui	7	Oui	3	10	41.3
36 SCHNEIDER ELECTRIC S.A	23.1%	13.9	40.0%	3.2	0.0%	0.0	Non	0	17.1	13.3%	8.0	15	6.0	139.8	Oui	7	Oui	3	10	41.0
37 L'ORÉAL	28.6%	17.2	0.0%	0.0	0.0%	0.0	Non	0	17.2	20.0%	12.0	22	8.8	20.8	Non	0	Oui	3	3	41.0
38 VIVENDI	38.5%	23.1	50.0%	4.0	33.3%	2.7	Oui	2	31.8	0.0%	0.0	15	6.0	0.6	Non	0	Oui	3	3	40.8
39 SILIC	33.3%	20.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	Non	0	20.0	33.3%	20.0	NC	0.0	199.8	NC	0	NC	0	0	40.0
40 ESSILOR INTERNATIONAL	26.7%	16.0	25.0%	2.0	0.0%	0.0	Non	0	18.0	16.0%	9.6	23	9.2	18.8	Non	0	Oui	3	3	39.8
41 AIR LIQUIDE	27.3%	16.4	0.0%	0.0	33.3%	2.7	Non	0	19.0	8.3%	5.0	14	5.6	105.8	Oui	7	Oui	3	10	39.6
42 ILIAD	27.3%	16.4	33.3%	2.7	NA	0.0	Oui	2	21.0	16.7%	10.0	21	8.4	184.2	Non	0	Non	0	0	39.5
43 MICHELIN	37.5%	22.5	37.5%	3.0	37.5%	3.0	Non	0	28.5	8.3%	5.0	7	2.8	77.8	Non	0	Oui	3	3	39.3
44 GROUPE EUROTUNNEL SA	36.4%	21.8	33.3%	2.7	33.3%	2.7	Oui	2	29.2	16.7%	10.0	NC	0.0	100.2	NC	0	Non	0	0	39.2
45 SUEZ ENVIRONNEMENT	23.5%	14.1	0.0%	0.0	0.0%	0.0	Non	0	14.1	22.2%	13.3	17	6.8	201.2	NC	0	Oui	3	3	37.2
46 RENAULT	21.4%	12.8	0.0%	0.0	25.0%	2.0	Non	0	14.8	20.0%	12.0	17	6.8	18.8	Non	0	Oui	3	3	36.6
47 FONCIÈRE DES RÉGIONS	23.1%	13.9	0.0%	0.0	0.0%	0.0	Non	0	13.9	12.5%	7.5	37	14.8	22.3	Non	0	Non	0	0	36.2
48 UNIBAIL RODAMCO SE	20.0%	12.0	25.0%	2.0	25.0%	2.0	Non	0	16.0	15.0%	9.0	20	8.0	1.7	Non	0	Oui	3	3	36.0
49 KLEPIERRE SA	33.3%	20.0	25.0%	2.0	25.0%	2.0	Non	0	24.0	20.0%	12.0	NC	0.0	1.2	Non	0	Non	0	0	36.0
50 HAVAS	18.2%	10.9	0.0%	0.0	33.3%	2.7	Non	0	13.6	12.5%	7.5	37	14.8	22.3	Non	0	Non	0	0	35.9

出所) 女性権利省より大和総研作成⁶³⁶³ Le Ministère des Droits des Femmes, (2013), Féminisation des Instances Dirigeantes : Le Palmarès des Entreprises 2013

3. 2 非財務情報の開示に関する法律

【規制の名称】

企業の社会と環境に関する情報開示に関する 2012 年 4 月 24 日の政令 第 2012-557 号
Décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale
(Article 225 of Grenelle II)

【記載 URL】

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025746900&dateTexte=&categorieLien=id>

【導入年】

法案提出年 2010 年 7 月

施行令制定 2012 年 4 月 24 日、即刻適用

【法的位置づけ】

商法典

【背景・経緯】

フランスは企業のサステナビリティ報告では世界トップクラスを誇り、2001 年の新経済規制に関する法律において、上場企業に事業活動の社会と環境への影響を年次報告書に記載することを求めた。Rio+20 の国連の持続的成長会議の結果、取り纏められた報告の中で、サステナビリティと財務報告の統合を促進する Paragraph47 を支持した 4 か国のうちの 1 つであり、“Friends of Paragraph 47” と呼ばれている。2010 年 7 月 10 日、新しい法律である Grenelle II を採択し、約 2 年の歳月を経て、その政令が 2012 年 4 月 24 日に公布された。

【目的】

- 年次報告書に含む非財務情報を広範かつ詳細にする
- 大規模の非上場企業まで対象を広げる
- 第 3 者の検証（証明）により持続可能性に関する情報の信頼性を強化する

【対象企業】

- フランスの証券取引所に上場している企業（外国企業の子会社でフランスに上場している企業含む）
- 総資産または売上高が 1 億ユーロで従業員数が年平均 500 名以上の非上場企業（外

国企業の子会社でフランスに設立した法人含む)

【導入開始年】

- 上場企業：2012 年 1 月 1 日
- 非上場企業：
 - ・ 総資産または売上高が 10 億ユーロ以上であり、かつ年平均正社員数 5000 人以上：2012 年 1 月 1 日
 - ・ 総資産または売上高が 4 億ユーロ以上であり、かつ年平均正社員数が 2000 人以上：2013 年 1 月 1 日
 - ・ 総資産または売上高が 1 億ユーロ以上であり、かつ年平均正社員数が 500 人以上：2014 年 1 月 1 日

【条項内容】

Article 225 は ISO26000 とともに GRI を含み、国際的基準にもとづいたものであり、環境と社会的情報について報告しなければならない。上場企業は※印のある項目を追加的に開示すること

社会的情報のリスト（該当部分）

a) 従業員に関する情報：

- ・ 全従業員数と従業員の性別、年齢別、地域別割合
- ・ 採用者数と離職者数
- ・ 給料水準と推移

b) 勤怠状況：

- ・ 労働時間
- ・ 常習的欠勤※

c) ソシアル・リレーション：

- ・ 従業員との対話、交渉に関する手続き
- ・ 団体交渉におけるバランス

d) 健康と安全：

- ・ 労働に関する健康と安全面の状況
- ・ 健康と安全面に関する労働団体との署名されたバランスある同意書
- ・ 労働上の事故、頻度と重要性、職業病

e) 訓練：

- ・ 訓練・研修の方針
- ・ 訓練・研修の合計実施時間

f)均等な取扱い：

- ・ 女性と男性の間の平等な取扱いを促進するための測定方法
- ・ 障害者の雇用を促進するための測定方法
- ・ 差別を排除するための方針

g)昇格と国際労働の基本協定の観点から：

- ・ 協会の自由と交渉団体の権利の尊重
- ・ 雇用と昇格における差別の排除
- ・ 強制労働の排除
- ・ 児童の効果的な労働の廃止

社会・環境に関する情報は独立した第三者の審査を受け、審査証明を得ることが義務づけられる⁶⁴。第三者機関による証明には、開示対象の情報が年次報告書（le rapport de gestion）に記載されていること、その情報の信頼性、及び開示されなかった情報に関する企業による説明についての意見が記載される。

【開示資料】

年次報告書（le rapport de gestion）

なお、会社は年次報告書をウェブサイトで入手できるようにしなければならない⁶⁵。

⁶⁴関連条項 L225-102-1

⁶⁵ 長島・大野・常松法律事務所（平成 22 年）、「諸外国の上場企業法制に関する調査」報告
http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2010fy01/E001245.pdf

3. 3 コーポレート・ガバナンス・コード

【規制の名称】

上場企業に対するコーポレート・ガバナンス・コード

Corporate governance code of listed corporations, 2013 June

【記載 URL】

http://www.afep.com/uploads/medias/documents/Code_gouvernement_entreprise_societes_cotees_Juin_2013_en.pdf

【導入年】

2013 年 6 月改定

(2013 年 6 月 16 日発行、同年 6 月 17 日導入)

【法的位置付け】

自主規制

【導入の背景・経緯】

1995 年の VIENOT 報告書公表以来、上場企業はコーポレート・ガバナンス原則を発展させてきた。1999 年 7 月、2002 年 9 月、2007 年 1 月、2008 年 10 月の改訂を経て、2010 年 10 月には女性役員に関する推奨事項が改訂された。最も新しい改訂は 2013 年 6 月に行われた。主な改訂点は、以下のとおり

- 株主が執行役員の個々の報酬について投票を可能とする”Say on Pay”
- 役員報酬に関する情報開示を強化すること
- 従業員を少なくとも 1 名、取締役役に任命すること
- コードへの準拠を強化（Comply or explain の実践を強化、High Committee の設立）すること

フランス私企業協会（Association Française des Entreprises Privées (AFEP)）とフランス企業連盟（Mouvement des Entreprises de France (MEDF)）のワーク・グループがコーポレート・ガバナンス・コードを策定、つまり、経済界自身がイニシアティブをとり、コーポレート・ガバナンス・コードとして企業統治の基準を策定している。

フランス金融市場庁(Autorité des Marchés Financiers (AMF))が毎年審査し、年次報告書で審査結果を公表する。AFEP と MEDF も年次報告書にて状況を公表する⁶⁶。なお、上場企業におけるコードの実施状況をモニタリングする組織として、2013 年に High

⁶⁶ http://www.afep.com/uploads/medias/documents/Rapport_2012_Afep_Medef_EN.pdf

Committee が設立された。コードの対象となる企業がメンバーとなる。国際的に事業を展開する企業グループの役員経験者（在任中を含む）4 名に加え、投資家代表者 3 名の 7 名で構成される。モニタリングに加え、海外の状況の変化やフランス金融市場庁等の勧告の改訂、投資家から意見などを踏まえ、コードの改訂を提案する。

AFEP（フランス私企業協会）：

フランス大企業の協会。加盟企業数は 106 社（2012 年）。1982 年設立。フランスとヨーロッパの経済発展に寄与するために、フランス産業界を代表し、フランスの各省庁と EU の各機関に対して、オープンな討議を通じて具体的なソリューションを提案。

MEDF（フランス企業連盟）：

フランス企業連盟。フランス企業の最高経営責任者の組合で、企業の規模は様々。1200 名以上が加盟。フランス政府や監督官庁に対して経済界を代表して提言。

【目的】

- 投資家と様々なステークホルダー、欧州委員会の期待に対応すること、
- 企業の経営改善と透明性の確保すること
- フランスの企業が高い国際競争力を有すること

【該当条項】

6.3

- 取締役会は取締役会と取締役に係る委員会のメンバーについて、男性と女性の比率、国籍、技術の多様性において適切なバランスをとるよう考慮すること。そして、株主と市場に取締役会等の義務が必要な独立性と目的をもって達成されることを確認するための適切な行動をとること。取締役会は取締役会等のこれらについての方針の目標と実施方法と進捗状況を参考書類で公表すること。

6.4

- 女性の役員比率を、2013 年の株主総会が取引所に上場した日のいずれか遅い日から数えて 3 年後までに 20%、6 年後までに 40%に到達させ維持することを目標とすること。常任役員と従業員株主を代表する役員が目標の対象となる。従業員を代表する役員は含まれない。
- 取締役会が 9 名未満である場合は、6 年後に男性の役員数と女性の役員数の差が 2 名以上であってはならない。

【開示資料】

- 参考書類または年次報告書で、コーポレート・ガバナンス・コードに準拠したかどうか、準拠しなかった条項がある場合は、その理由について記載しなければならない（条

項 25.1)。

コーポレート・ガバナンス・コードは商法典 (Code de Commerce) L225-37 と L.225-68 に準拠するとされており、株式会社はコードの実施状況について年次報告書で開示することが義務付けられている。

(商法典 Art.L225-37)

- コーポレート・ガバナンス・コードを自主的に適用する場合は、この報告書において、記載を拒否した条項とその理由について明記しなければならない。もし、コーポレート・ガバナンス・コードを適用しない場合は、その理由を記載しなければならない。
- 報告書は株主総会で公開するとともに、取締役会の承認のもとに、公表しなければならない。

【対象企業】 上場企業

【遵守しない場合の措置】

Comply or explain

- 2013 年 6 月の改訂により、Comply or explain が強化されている (条項 25.1)。
 - ✓コードの条項を適用しない場合は、その理由を理解できるように詳細に述べ、その企業の状況に即して具体的に説明すること。
 - ✓その個別事情によってコードを適用しないことが正当化できる理由を明らかにすること。また、他の施策を実施している場合は、それについて記載し、コードの推奨事項の目的と整合を確保するために企業が採るべき行動を記載する必要がある。
 - ✓また、企業が将来的に推奨事項を実施することを予定している場合は、実施時期を記載する必要がある。
- コードが実施されず、実施しない説明も不十分な場合、High Committee が企業に勧告する。企業が High Committee の勧告に従わない場合、企業は、委員会の助言の内容及び当該企業が助言に従わない理由について、年次報告書／参考書類に記載しなければならない (条項 25.2)。

【効果】

AMF と AFEP と MEDEP の年次報告書によると、殆ど全ての企業 (90%~100%) が推奨事項を適用⁶⁷。AMF 公表資料によると、2012 年ベースで 60 社 (CAC40 のうち 35 社と 25 社の 60 社) を審査したところ、取締役会に占める女性比率は 25%、外国人比率が 25% と拡大した。

⁶⁷ http://www.afep.com/uploads/medias/documents/Rapport_2012_Afep_Medef_EN.pdf