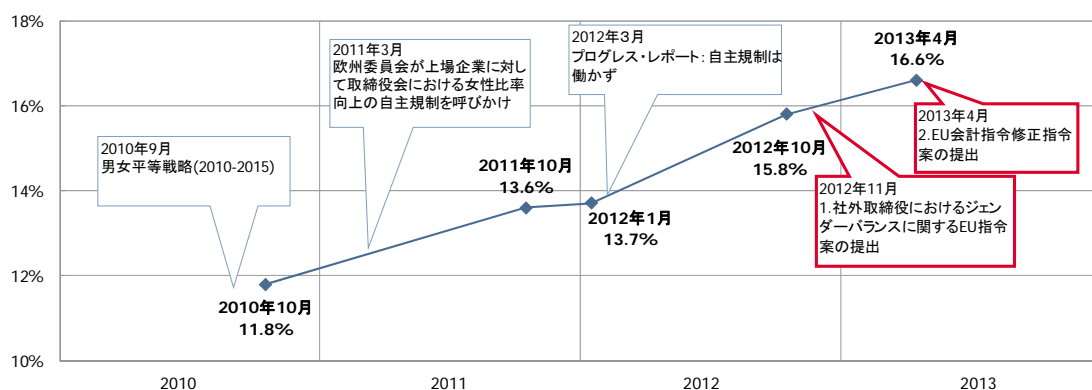


IV. 海外の情報開示制度等の調査

1. EU

施策・取組とEU加盟国における大規模上場企業の取締役会女性比率の推移



出所) 欧州委員会報道発表記事より大和総研作成¹

法制度等 (英語)	法制度等 (日本語)	導入年	法的位置付け
1. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures COM (2012) 614 final 2012/0299 (COD)	上場企業の社外取締役におけるジェンダー・バランスの改善に関するEU指令案	2012年11月14日 (欧州委員会が指令案を採択 (注))	法律 EU指令 (発効後、加盟国において国内法化される)
2. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large companies and groups COM (2013) 207 final 2013/0110 (COD)	大規模企業と特定の企業グループによる非財務情報とダイバーシティ情報の開示に関するEU会計指令修正指令案	2013年4月16日 (欧州委員会が指令案を採択 (注))	法律 EU指令 (発効後、加盟国において国内法化される)

(注) 現在審議中。

¹ European Commission、(2013/10/14) Report on women and men in leadership positions and Gender equality strategy mid-term review

[http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-13-882_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-882_en.htm)

1. 1 上場企業の社外取締役におけるジェンダー・バランスの改善に関する EU 指令案 2012 年 11 月 14 日(「社外取締役におけるジェンダー・バランスに関する EU 指令案」)

【規制の名称】

- ① 欧州委員会による指令案: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures (文書番号: COM (2012) 614 final、手続き番号: 2012/0299 (COD))
- ② 欧州議会による第一読会における決議: European Parliament legislative resolution of 20 November 2013 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures (COM (2012) 0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

【記載 URL】

(1) 審議状況

欧州委員会: http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=en&DosId=202123

欧州議会:

[http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299\(COD\)&l=en#tab-0](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299(COD)&l=en#tab-0)

(2) 指令案

- ① 欧州委員会による指令案:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&rid=1>

- ② 欧州議会による第一読会における決議:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P7-TA-2013-0488>

【導入年】

欧州委員会が 2012 年 11 月 14 日に指令案を採択したことを受け、欧州議会および EU 理事会で第一読会の審議が行われている。欧州議会は 2013 年 11 月 20 日に修正案付きで指令案を可決し、修正案は EU 理事会での審議に回されている。

指令案に関する主なイベントは以下の通りである。

- 2010 年 3 月 欧州委員会が女性憲章を採択、意思決定における男女平等を推進

- 2010年9月 男女平等推進のための5カ年戦略を欧州委員会が採択
- 2011年3月 欧州上場企業に対し役員における女性比率向上への自主的取り組み提唱
- 2011年7月 企業幹部でのジェンダー・バランス改善を目指す法的措置導入を求める欧州議会決議の採択
- 2012年3月 欧州議会が同上の決議を採択
- 2012年3月～5月 公的諮問実施
- 2012年11月14日 欧州委員会が指令案を採択
- 2013年11月20日 欧州議会が修正案付き指令案を可決

【法的位置づけ】

EU 指令として提案された法律であり、指令の発効後、加盟国において国内法化される。「指令」という性質上、(社外取締役の40%を女性にするなど上記の目標達成に対し) 法的拘束力を持つ。ただし、指令の国内法化においては、加盟国に一定の裁量を与えられる。なお、上場企業の社外取締役におけるジェンダー・バランスの改善を目指す国内措置が既に取られており、2020年までに(公企業は2018年までに)40%の目標達成が可能と見られる場合は、指令を改めて国内法化する必要はない。

【背景・経緯】²

EU において大学卒業生の6割を女性が占めているにもかかわらず、有力企業トップを務める女性は2012年1月時点で3.2%と1割すら大きく割り込んでいる。上場大企業の取締役会³に占める割合も低く13.7%にすぎない。採用や昇進時におけるステレオタイプな男女観や男性優位の企業文化、取締役会の任命プロセスの不透明さなどから、女性の役員就任は狭き道となっている。また、限られた一部男性エリートの中で役員を回り持ちするような慣行もみられ、男性優位の状況を変えるインセンティブに乏しいのが実情といえる。ただし、加盟国レベルでは大きな違いがあり、南欧に比べ北欧諸国で上場大企業の取締役会に女性が占める割合が概して高い。マルタでは3%に留まるのに対し、フィンランドでは29%にまで高まる(後述図表IV-1参照)。

企業の意思決定における男女の共同参画を促す動きは、EU では1984年にまで遡るものの、著しい進捗はみられていない。2011年3月に欧州委員会のヴィヴィアン・レディン

²本項の記述は、以下の資料に基づくものであり、述べられている見解は欧州委員会のものである。
European Commission (2012), European Commission weighs options to break the 'glass ceiling' for women on company boards, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-213_en.htm (accessed 2013-11-04)

European Commission (2010), Giving Europe a female touch: European Commission adopts new strategy on gender equality, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1149_en.htm?locale=en (accessed 2013-11-04)

European Commission (2012), Women on boards – Facts sheet 1 The economic arguments, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-1_en.pdf (accessed 2013-11-04)

³ 企業の最高意思決定機関の全メンバーを指し、非常勤取締役役員や上級執行役員、従業員代表などを含む。

グ副委員長（司法・基本権・市民権担当）が、欧州の上場企業を対象に取締役会における女性の比率の上昇に自主的に取り組むよう求めたが、応じたのは 24 社に留まった。レディング副委員長はこれを自主規制に委ねる最後の機会としていたため、予想以上に低調な結果を受け法的拘束力のある措置の検討を開始した。既に一部加盟国は、取締役会における男女平等を促進するための法規制を導入しており、特にフランスなど近年施行された国でのジェンダー・バランスの改善が目立っている。一方、自主規制に委ねる残りの加盟国では著しい改善はみられていない。このため、汎欧州での施策導入の必要性が改めて認識される下地ができていた。

レディング副委員長は当初、具体的な効果を求め、取締役員に一定の女性を割り当てる「クォータ制」の導入を提唱し、これを遵守できない場合には過料あるいは国家補助や政府調達からの除外など厳しい制裁措置を提案した。有能な女性の活用が、経済成長の可能性を高めると考えられること、さらに女性役員の割合が高い企業と好業績の関連性を指摘する調査結果が数多くある⁴ことから、取締役会における男女平等の促進には経済・ビジネス上の利点があるとした。また、EU の成長戦略の一環として、2020 年までに 20～64 歳における就業率を男女ともに 75%に上昇させるという目標が掲げられている。企業幹部に多くの女性を擁することが、女性の就業・雇用継続のインセンティブとなり、女性の就業率向上に資すると期待されている。

一方、英国をはじめとする反対派は、クォータ制が数字合わせに終始し、形ばかりの結果に終わるとし、規制の実効性を疑問視した。また、男女平等問題は国内で対処すべきものであるとする意見や、役員任命という私企業の意味決定に EU が関与することを嫌う産業界の存在もある。英国では、2015 年までに FTSE100 企業の取締役会に占める女性の割合を 25%にするとの目標を掲げ、その達成に向け軌道に乗っているうえ、企業の自主性の観点からも、EU による強制的な措置の導入に極めて否定的である。また女性の企業幹部の中には、クォータ制の導入により、実力や業績による昇進を性差による優遇措置であると疑われる可能性や、むしろ女性を軽んずる動きとして否定的にとらえる考えも目立った⁵。EU 加盟国ではないが、ノルウェーでは 2006 年に上場企業に対するクォータ制が義務化され、2008 年の期限までに遵守できなければ会社解散もあり得るという厳しい制裁措置もあり、女性役員の比率は大きく向上した⁶。その一方で、制裁措置を回避するために上場を

⁴ 女性役員の割合が高い企業の業績は、景気サイクルを通じて変動が少なく、よりバランスのとれたものになるとしたクレディスイスの調査（2012 年）などはその一例。

Credit Suisse (2012), Gender diversity and corporate performance, https://www.credit-suisse.com/newsletter/doc/gender_diversity.pdf (accessed 2013-11-04)

⁵ Brian Groom & Ines Burckhardt (2012-09-04), Business opposes quota of women directors, Financial Times, <http://www.ft.com/cms/s/0/a9d17bba-f6ab-11e1-9dff-00144feabdc0.html?siteedition=uk> (accessed 2013-11-04)

⁶ Dina Medland (2012-11-01), The gender debate: Norway moves on, Financial Times, <http://www.ft.com/cms/s/0/ae0778b2-f366-11e1-9c6c-00144feabdc0.html> (accessed 2013-11-04)

取りやめた企業も多く、クォータ制を課せられた役員構成は、結果的に企業価値の低下につながったという負の影響も指摘されている⁷。新しく任命された女性役員が、既存の男性役員に比べトップでの経験が著しく少なく、年齢も若いことが背景にあると指摘されたが、女性役員が増加し経験を長く積めば状況が改善されるとも考えられる。

このような見解の相違から、指令案の策定は難航した。経済低迷が続く中でのクォータ制導入は企業の負担になると懸念する向きも多く、クォータ制の義務化や制裁措置の可否を巡り、意見はなかなかまとまらなかった。クォータ制が逆差別とならないよう、性差を理由に自動的に優先的な任命が行われないようにすべきだという主張や、義務化に対する法的根拠に対するそもそもの疑問が提示されるなどの波乱もあり、当初 2012 年 10 月の予定は延期され⁸、同年 11 月 12 日ようやく最終的な指令案が採択された。

【該当条項】

- 2020 年までに、上場企業における社外取締役 (non-executive directors) に占める女性の割合を 40%⁹とする。
- 社外取締役の任命に際し、明確な基準を事前に設定、各候補者の適格性について比較分析を行う。その結果、適格性や能力、業績が等しいと判断される男女の候補者がいた場合に限り、女性を優先的に任命する¹⁰ (注：欧州議会第一読会決議にて修正が提案されている)。
- 任命されなかった女性候補者の要請に応じ、任命基準およびこれら基準の比較分析を開示する。
- 任命されなかった女性候補者が、適格性において男性候補者と同等であると考えられる事実を立証した場合、上記規定に何ら違反していないことを法廷で証明する。
- 2020 年までに (公企業は 2018 年まで) 常勤取締役における男女比の均衡を改善するため、各企業は自主目標を設定する。
- 指令案採択の 2 年後から毎年、社外および社内取締役におけるジェンダー比、関連する目標達成に向けて取った措置についてウェブサイトにて公開する。
- 目標が達成できなかった場合、その理由および達成に向けた措置をウェブサイトにて公開する。

⁷ Kenneth R. Ahern & Amy K. Dittmar (2011), The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation,

<http://webuser.bus.umich.edu/adittmar/NBD.SSRN.2011.05.20.pdf> (accessed 2013-11-04)

⁸ Claire Davenport (2012-11-13), EU drops planned board gender quota for soft pressure, Reuter, <http://uk.reuters.com/article/2012/11/13/uk-eu-gender-idUKBRE8AC0PK20121113> (accessed 2013-11-04)

⁹ 企業活動と財産権の自由を保障するとの観点から、日常業務には携わらない社外取締役を規制対象とし、変化に必要なクリティカルマスとされる 30%と 50% (男女平等) の間をとった数値とされる。

¹⁰ 女性であることが自動的に任命の条件とならないための手続きであり、固定的な量的クォータ制とは異なる点に留意。

【対象企業】

域内の上場企業（推計 5,000 社）を対象とする。ただし、政府が直接・間接的に所有権や資本参加、規則の制定などに影響力を持つ公企業（public undertaking）については、政府の意向が強く反映され、迅速な改善が期待されることから、2018 年を達成期限とする。なお、①中小企業¹¹、②従業員の男女比が 9 対 1 にも満たないほど著しく偏っている企業、③社外・社内にかかわらず、全取締役員の 3 分の 1 を女性が占める企業は対象外となる（欧州議会第一読会にて修正が提案されている）。

【遵守されない場合の措置】

40%を達成できない企業には制裁措置が課されるが、その具体的内容は加盟国の裁量事項とし、各国の法に委ねられることとなる。指令案では例として、過料や当該企業の役員任命の取り消し・無効化などを挙げており、効果的かつ相当なものであり、非順守を制止すべき内容であることを求めている（欧州議会第一読会決議にて修正が提案されている）。

【同制度をめぐる注目すべき動き】

2012 年 11 月の欧州委員会による指令案採択を受け、第一読会の審議を開始した欧州議会では、企業の取締役会を含め、経済分野での意思決定における女性進出度の向上を目指すことに対し、広くコンセンサスが確立されている。このため、2013 年 6 月に議会の法務委員会が指令案の法的根拠を支持したことをはじめ、議会の各種委員会から指令案に対する賛同を示す意見が出された。これらの審議を経た後、指令案に対して修正を提案する決議が 11 月 20 日に賛成多数（賛成 459、反対 148 および棄権 81）で採択された。

主要な修正点としては、次の 4 点が挙げられる。第一に、欧州委員会提案では規制対象外とされた、従業員の男女比が 9 対 1 にも満たないほど著しく偏っている企業も規制対象に含めるという点である。第二に、指令を遵守しない場合の制裁措置として、欧州委員会提案では過料や役員任命の取消し・無効化などを例示していたが、これを①公的機関の入札への参加禁止、②欧州構造基金からの助成金付与禁止などを含むべきであるとした。制裁措置を指標的な例示から強制的な内容に置き換え、より厳格な処遇がとられることになる。第三に、取締役会に限らず、中小企業における経営・役員会のすべてのレベルにおいて男女平等が促進されるよう、加盟各国が支援やインセンティブを与えるための政策を整えるべきとの一文が前文に新たに加えられた。欧州委員会では規制対象外とされた中小企業については、欧州議会の指令案作成担当者は対象とする意向を示し、審議にあたり活発な議論が行われた。しかし反対意見が根強く存在したため、指令案採択という現実的な目標に向け、対象外に留める妥協が図られた。第四に、手続き上のクオータ制というアプロ

¹¹ 従業員 250 人未満で年間売上高が 5,000 万ユーロ以下あるいは年次貸借対照表が 4,300 万ユーロ以下の企業。

一チが強化され、役員任命の基準は資質と実績であり、性別ではないことが改めて強調された。そのうえで、性別のバランスのとれた人材プールから選出された最適な候補者が任命されること、選抜候補者におけるジェンダー・ダイバーシティを保証すること、が新たに条文に追加されている。

同案は EU 理事会に提出され、賛否の決定を待つ状態となっている。通常立法手続きにより、2013 年内に立法成立に向かうとの見方もあったが、2013 年下半期に EU 議長国であったリトアニアの尽力にもかかわらず交渉の難航が指摘されており、最終的な決定は 2014 年に持ち越された。

欧州経済社会評議会の意見書では、取締役会における女性の割合を改善するにあたり、自主規制による効果が極めて遅いことが指摘されている。前述のように、2011 年 3 月にレディング欧州副委員長が提唱した「女性を取締役に」との働きかけに応じた企業は 24 社に過ぎず、EU27 カ国の取締役会における女性の割合は 2012 年で 0.6%ポイントの改善に留まった。しかしながら、法的拘束力を持つクォータ制や目標値を導入した加盟国においては、概してこれよりも順調な改善が目立つ（次ページ図表 IV-1）。これら加盟国は 2011 年末までに法規制を導入しており、非準拠の場合の制裁措置の有無や規制対象となる企業の種類などについては、図表 IV-2 の通りである。

図表IV-1 取締役会における女性の割合の推移(2010年10月～2013年4月、EU27カ国)

	取締役会における女性の割合			
	2010年10月	2011年10月	2012年1月	2013年4月
EU27カ国	11.8	13.6	13.7	16.6
ベルギー	10.5	10.9	10.7	13.8
ブルガリア	11.2	15.2	15.6	15.2
チェコ	12.2	15.9	15.4	18.4
デンマーク	17.7	16.3	16.1	21.1
ドイツ	12.6	15.2	15.6	20.5
エストニア	7.0	6.7	6.7	8.1
アイルランド	8.4	8.8	8.7	10.7
ギリシャ	6.2	6.5	7.4	7.3
スペイン	9.5	11.1	11.5	14.3
フランス	12.3	21.6	22.3	26.8
イタリア	4.5	5.9	6.1	12.9
キプロス	4.0	4.6	4.4	8.9
ラトビア	23.5	26.6	25.9	29.0
リトアニア	13.1	14.0	14.5	16.2
ルクセンブルク	3.5	5.6	5.7	10.1
ハンガリー	13.6	5.3	5.3	12.0
マルタ	2.4	2.3	3.0	2.8
オランダ	14.9	17.8	18.5	23.6
オーストリア	8.7	11.1	11.2	12.0
ポーランド	11.6	11.8	11.8	10.3
ポルトガル	5.4	5.9	6.0	7.1
ルーマニア	21.3	10.4	10.3	9.1
スロベニア	9.8	14.2	15.3	20.0
スロバキア	21.6	14.6	13.5	19.6
フィンランド	25.9	26.5	27.1	29.1
スウェーデン	26.4	24.7	25.2	26.5
英国	13.3	16.3	15.6	18.5

(注) 取締役会におけるジェンダー比率についてクオータ制、あるいは目標値に関する法規制を導入している加盟11カ国をハイライト表示している。なお、アイルランドとギリシャについては、EU発表資料によって法規制の導入に関して記述が異なるため、色を変えている。アイルランドは2004年に取締役会の40%を女性とする法規制を導入したが、制裁措置や達成期限などは制定されていない。ギリシャでは国営企業の取締役会における政府任命者の3分の1は両性から選出するとの法規制が導入されている。一方で両国について法規制が導入されていないとするEU発表資料もある。

出所：欧州委員会プレスリリース IP/12/213 および“Women and Men in Leadership Position in EU 2013”¹²より大和総研作成

¹² European Commission (2013), Women and Men in Leadership Position in EU 2013, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf (accessed 2013-11-04)

図表IV-2 ジェンダー・ダイバーシティに関する法規制を導入した加盟国

ジェンダー・ダイバーシティに関する法規制を導入した加盟国	遵守しなかった場合の制裁措置		国営企業の取締役のみが規制対象
	制裁措置あり	制裁措置なし	
フランス	×		
イタリア	×		
ベルギー	×		
スペイン		×	
オランダ		×	
アイルランド		×	
デンマーク			×
フィンランド			×
ギリシャ			×
オーストリア			×
スロベニア			×

出所) 欧州経済社会評議会の意見書など EU 発表資料¹³より大和総研作成

法規制を導入していない加盟国においては、全国的な自主規制や自主目標、行動規範などによる改善が目指されている。しかし、現状のペースでは、2020年までに40%の目標値を達成するのはフランスのみと予測され、EU全体での目標達成は2040年までかかると推定されている。このため、一刻も早いジェンダー・バランスの改善には、法規制の導入は回避できないものと考えられる。

なお、近年の改善が著しいのは一部の加盟国に限られており、法規制の導入されたフランスやイタリア、オランダに加え、広範な議論やメディアによる報道がみられたドイツや英国で顕著である。一方、このような牽引役となるアクションを欠いた加盟国では、進捗が遅れが見られ、2010年以降女性の割合は横ばいまたは減少となっている(図表IV-3参照)。

上述5か国における規制や議論を概観すると、フランスでは、2011年発効のクォータ制に関する法規制により、上場企業および従業員500人超、年間売上高5,000万ユーロの非上場企業を対象に、非常勤取締役における女性の割合を2014年までに20%、2017年までに40%にすることが義務付けられている。オランダでは、監査役会および執行役会にて男女の割合がそれぞれ30%に達することを目指し、達成できない場合その理由の開示が求められる。イタリアでは、2011年発効のクォータ制に関する法規制により、上場企業および国営企業を対象に、監査役会および執行役会における男女の割合がそれぞれ3分の1を満た

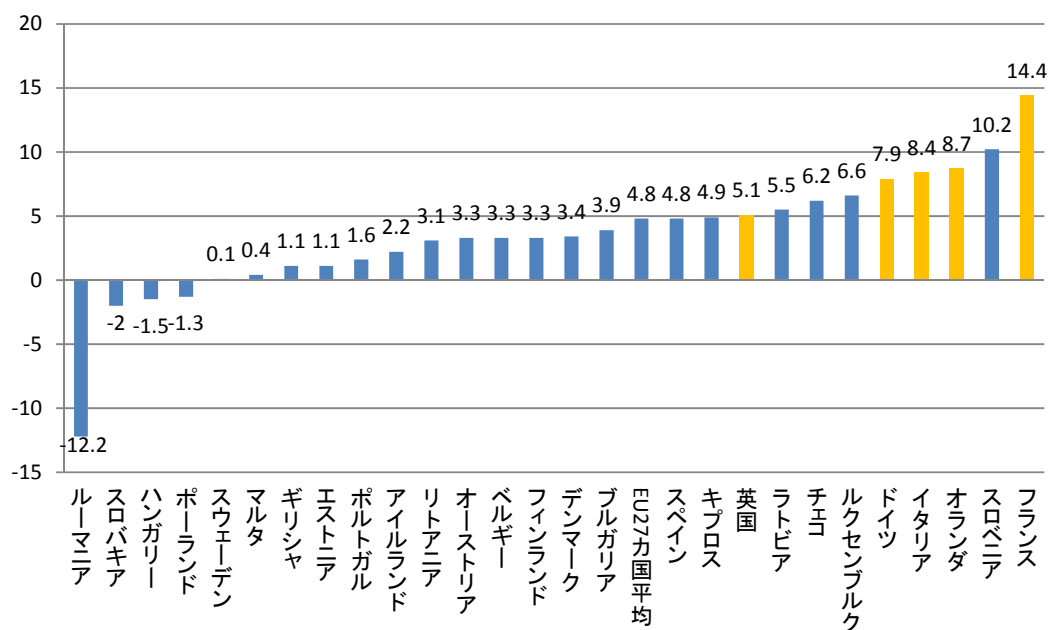
¹³ European Parliament (2013), Legal instruments for gender quotas in management boards, <http://www.europarl.europa.eu/webnp/webdav/site/myjahiasite/shared/ICMs/2013/FEMM-JURI%20June/Legal%20instruments%20for%20gender%20quotas%20in%20management%20boards.pdf> (accessed 2013-11-04)

European Commission (2013), Country Specific Factsheets, http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm (accessed 2013-11-04)

European Commission (2012), Women in economic decision-making in the EU progress report, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf (accessed 2013-11-04)

すことが義務付けられている。ドイツでは2014年3月に政府案¹⁴が上程されており、今後審議が進められる。英国では、FTSE100企業における女性取締役の割合を2015年に25%とする目標を企業の自主規制により達成することが、目指されている。

図表IV-3 取締役会における女性の割合の変化(2010年10月～2013年4月)



(注) 対象となった2010年10月から2013年4月までの期間に法規制の導入や、ダイバーシティ改善に向けた議論があり、改善につながったと考えられる国をハイライト表示

出所: "Women and Men in Leadership Position in EU 2013"より大和総研作成

¹⁴ Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst - Leitlinien für das Gesetzgebungsverfahren
http://www.bmfv.de/SharedDocs/Downloads/DE/pdfs/Leitlinien_Frauenquote.pdf?__blob=publicationFile