

第10章 男女均等政策

第1節 総論

男女均等政策については、EUの起源となった欧州経済共同体（EEC）設立に係るローマ条約（1957年）において男女同一賃金原則が規定されたことを契機に同分野における判例の蓄積、指令の策定等を通じて発展し、今日では、雇用分野、社会保障分野、物品・サービス分野等における性差別を禁止する諸指令が整備されている。

また、企業幹部への女性登用についても、企業の主体的な取組を促すための施策が講ぜられるとともに、直近の動きとして、上場企業における女性幹部割合向上を促すための指令案が策定されるに至っている。

以下では、雇用分野等における指令による強行法規の整備（第2節）、企業幹部への女性登用の促進に係る施策の推進並びに指令案の策定経緯及び内容（第3節）について、それぞれ概説する。

また、基本条約上の位置付けは異なるものの、産前産後休業に係る指令（労働者の健康及び安全の確保）や育児休業に係る指令（労使団体間の合意への法的効力付与）についても、男女均等に資するものとして、併せて概説する（第4節）。

第2節 指令による強行法規の整備

1. 雇用分野における男女均等の確保

雇用分野における男女均等については、1970年代に入り、賃金、雇用機会、労働条件等における男女均等を求める諸指令が策定され、その後、1997年には、均等原則違反を争う民事訴訟等において、一定の要件の下、立証責任を被告・被申立人側に転換して課すことを定める指令も策定されるなど、法整備が進んだ。

2006年に制定された「雇用分野における男女均等原則を定める指令」（Directive 2006/54/EC）は、こうした男女均等原則に係る諸指令、すなわち、賃金に係る指令（75/117/EEC）、雇用機会及び労働条件に係る指令（76/207/EEC）、公的社会保障給付を補完する任意制度等に係る指令（86/378/EEC）、立証責任の転換に係る指令（97/80/EC）の4指令を統合し、雇用分野における男女均等に係る基本法となっている。

同指令においては、性別を理由として、賃金、雇用機会及び労働条件、公的社会保障給付を補完する任意制度等について差別的な取扱いが行われないよう、①差別に該当する類型の整理及び禁止、及び、②差別に該当しない類型（①の例外）の整理を通じ、性別を理由とする差別を禁止・防止するとともに、③現に存する不均衡状態是正のためのポジティブ・アクションの許容、④加盟国による権利救済手続の整備、⑤民事訴訟等における立証責任の転換等について規定している。

同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(1) 性差別に該当する類型及びその定義（第2条、第3条）

(イ) 性差別に該当する類型

性差別に該当する類型として、直接差別、間接差別、ハラスメント、セクシャル・ハラスメントのほか、ハラスメント又はセクシャル・ハラスメントを拒んだことに対して行われる不利益取扱い、妊娠又は産前・産後休業に関連して行われる不利益取扱い（以上の各行為に係る教唆を含む）が規定されている。

(ロ) 定義

性差別に該当する上記各類型の定義は次のとおり与えられている。

- ① 直接差別：ある者が、性別に基づき、比較可能な状況下で他の者が現に受けている、又は、受けるであろう取扱いよりも不利な取扱いを受けること。
- ② 間接差別：一見中立的な基準、規定、慣行であっても、それによって、一方の性に属する者が、他方の性に属する者との比較において、不利な取扱いを受けること。ただし、当該基準、規定、慣行が正統な目的によって客観的に正当化され、当該目的を達成するための手段が適切かつ必要な場合を除く。
- ③ ハラスメント：性別に関連した望まざる行為が、人の尊厳を傷つけ、又は、屈辱的で不快な職場環境を作り上げる目的又は効果をもって発生すること。
- ④ セクシャル・ハラスメント：性的な性質をもった望まざる言動が、特に、屈辱的で不快な職場環境を作り上げる場合のように、人の尊厳を傷つける目的又は効果をもって発生すること。

(ハ) ポジティブ・アクションに係る取扱い

男女均等原則が、慣行上も十全に確保されるようにする観点から、EUの機能に関する条約第157条第4項において、加盟国が、より登用の少ない性に属する者による職業の追求を容易にし、又は、その職業キャリアにおける不利益を防止・補償するため、特別の便宜を導入・維持することが許容されている。

これを踏まえ、本指令においても、加盟国において、上記ポジティブ・アクションの措置を講ずることができる旨明記されている。

(2) 男女同一賃金

同一又は同一価値労働に係る報酬について、性別に基づく直接差別又は間接差別が禁止されている。また、職務分類（job classification system）が賃金決定に用いられる場合には、それが男女共通のものであるとともに、性別による差別を排除するように構成されていなければならない。（第4条）

(3) 公的社会保障給付を補完する任意制度等に係る均等待遇

(イ) 差別の禁止

公的社会保障給付を補完する任意制度等について、性別に基づく直接又は間接の差別が禁止されている。(第5条)

(ロ) 対象範囲

疾病、障害、老齡、業務上の傷病、失業のリスクに対する保護を提供する制度であり、遺族給付及び家族手当を含む。(第7条)

なお、法令に基づく公的社会保障給付については、「社会保障分野における男女均等を求める指令」(Directive 79/7/EEC)において、男女均等原則が定められており(2.参照)、本指令の対象とはなっていない。

(ハ) 差別に該当する具体例

男女均等原則に違反し、認められない規定として、例えば、次のものが例示されている。(第9条)

- ① 制度に加入できる者の範囲について、直接又は間接的に、性別に基づき定めるもの
- ② 制度に加入できる年齢、又は、加入前に満たすべき最低雇用期間について、直接又は間接的に、性別に基づき定めるもの
- ③ 給付の条件について、直接又は間接的に、性別によって異なる条件を設定するもの
- ④ 退職年齢として、直接又は間接的に、性別によって異なる年齢を設定するもの
- ⑤ 労働者側の納付額(保険料)について、直接又は間接的に、性別によって異なる額・率を設定するもの

(4) 雇用機会及び労働条件に係る均等待遇

(イ) 差別の禁止

官民両部門における、①雇用へのアクセス(選抜基準等。昇進条件を含む)、②職業訓練へのアクセス、③労働条件(解雇を含む)、④労使団体及び職能団体への参加(当該団体が提供する便宜の享受を含む)について、性別に基づく直接又は間接の差別が禁止されている。(第14条)

(ロ) 性差別に該当しない類型(正統な目的を有し、かつ、目的に照らして比例的な内容の要件の設定)

雇用へのアクセスについては、業務の性質又は当該業務が遂行される状況に照らし、性別が真に決定的な要因となる場合であって、性別に基づく要件を設けることが正統な目的を有し、かつ、当該要件が目的に照らして比例的なものである場合には、性別に基

づく要件を設けることも許容される。(第 14 条)

(ハ) 産前・産後休業からの復職の権利

産前・産後休業を取得した女性労働者は、休業前のポスト又は同等以上の処遇の得られる同等なポストへ復職する権利が与えられるとともに、休業期間中に得られていたであろう労働条件の向上を享受する権利が与えられる。(第 15 条)

(5) 権利救済手続、担当行政機関等

(イ) 司法手続、支援団体の参加

本指令で規定された権利義務の履行確保のため、損害賠償請求を含め、司法手続の利用が加盟国により可能とされなければならない。また、加盟国は、本指令の規定が遵守されることに正統な利害を有する団体として加盟国の法令に定める基準を満たした団体が、上記手続の申立人に代わり又はこれを支援するため、上記手続に参加しうることを確実なものとしなければならない。(第 17 条)

(ロ) 損害賠償

加盟国は、その司法制度において、性差別による損害を補償するために必要な措置を設けなければならない。当該措置は、抑止効果があり、かつ、受けた損害に比例したものでなくてはならず、補償額が事前に設定された上限に係らしめられてはならない。(第 18 条)

(ハ) 立証責任の転換

司法・行政手続においては、原告・申立人側が、法廷又は権限ある当局に対して、性差別があったことを推定するに足る事実関係を示したときには、立証責任が被告・被申立人側に転換され、均等原則に違反していなかったことの立証責任が被告・被申立人側に課される。(第 19 条)

(ニ) 担当行政機関

加盟国は、男女均等原則の促進、監督、支援、分析・調査のための機関を設け、当該機関の権能として、①差別についての申立人に対する支援の提供、②差別に関連する案件に係る勧告の実施、③差別に関する分析・調査、④関係機関との連携を含めなければならない。(第 20 条)

(ホ) 解雇等不利益取扱いの禁止

加盟国は、均等取扱いを求める申立て（社内手続、司法等手続の双方を含む）を行っ

た労働者について、使用者による解雇等不利益取扱いから保護するために必要な措置を設けなければならない。(第 24 条)

(へ) サンクション

加盟国は、本指令に従って採択された国内法令の違反に適用されるサンクションについて、効果的、比例的かつ抑止効果のあるものを定めなければならない。(第 25 条)

2. 社会保障分野における男女均等の確保

社会保障分野における男女均等を確保する観点から、加盟国に対して、社会保障制度の適用範囲、支給条件、給付額の算定方法等の設計に当たり、性別を理由に直接又は間接の差別的取扱いを行わないことを求める指令（社会保障分野における男女均等を求める指令：Directive 79/7/EEC）が制定されている。

同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(1) 適用範囲

(イ) 対象となる者（第 2 条）

労働者（休業、失業、求職中の者を含む）、老齢・障害により引退した者、自営業者

(ロ) 対象となる社会保障制度（第 3 条）

① 疾病、障害、業務上の傷病、失業、年金・介護等老齢に伴うリスクに対する保護に関する法令に基づく制度

② その他の社会福祉施策であって、①を補完するもの

なお、①②いずれについても、遺族手当、家族手当は含まない。

(2) 社会保障分野における男女均等の確保

加盟国は、男女均等原則に反するいかなる法令及び行政規定も廃止されるよう必要な措置を講じなければならない。(第 5 条)

ここで男女均等原則とは、特に、①社会保障制度の適用範囲及び支給条件、②保険料の納付義務及びその額の算定、③給付額の算定及び給付期間を規定する諸条件について、性別に基づく直接又は間接の差別を認めないことを意味する。(第 4 条第 1 項)

なお、妊娠・出産に伴う母性保護措置については、男女均等原則に違反せず、許容される旨明記されている。(第 4 条第 2 項)

[欧州司法裁判所の判決例]

納付した保険料額に応じて受給額が減額される拠出型老齢年金の受給権に関し、受給権取得ま

で求められる保険料納付期間について、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間で異なる取扱いとする（パートタイム労働者について、より長期の保険料納付期間を求める）スペイン国内法の規定が争われた。

欧州司法裁判所は、同国でパートタイム労働者の少なくとも 80%が女性であることを踏まえ、「社会保障分野における男女均等を求める指令」における間接差別の観点から審査を行い、①当該手段が、同国の正統な社会政策目的を反映したものであり、当該目的を達成するために適当かつ必要な場合であれば、当該手段は正当化されること、②パートタイム労働者については、受給できる老齢年金額が支払い保険料額に比例して減額されることとされており、すでにパートタイム労働であることに対応した調整が行われていること、③原告のようなパートタイム労働者を老齢年金の受給から実質的に排除することが、拋外型社会保障制度の維持・保護という目的の達成に真に必要な手段であり、パートタイム労働者にとってより負担の少ない他の方法では当該目的を達成することができないことを示す証拠が当局から提出されていないことを理由に、間接差別の成立を認める旨判示した。（2012年11月22日、C-385/11）

（3）適用除外

年金支給開始年齢については、加盟国の選択により、本指令による男女均等原則の適用を除外することが認められている（第7条）。このため、例えば、イギリス、イタリアにおいては、年金支給開始年齢に男女差が残っている。（現在、解消に向けて移行中。第12章参照）

（4）権利救済手続

本指令で規定された権利義務の履行確保のため、司法手続の利用が加盟国において可能とされなければならない。（第6条）

3. 雇用、社会保障分野以外の分野における男女均等の確保

（1）自営形態の活動に従事する男女の均等の確保

雇用分野における場合と同様、自営形態の活動に従事する者に係る男女均等を確保するための指令（Directive 2010/41/EU）が制定されている。

同指令では、性別を理由に、事業の設立・運営、これに伴う社会保障制度の適用等に関して差別的取扱いがなされないよう、①性差別に該当する類型を整理・禁止するとともに、②自営形態の活動に従事する女性等に係る産前・産後休業の支援（手当の支給）、③共同設立者又は労働者には該当しないものの同様の活動に常態的に参画している配偶者に係る社会保障制度の適用（受給資格の付与）等の保護措置を設けて男女均等を促進することとしている。また、①～③が確保されないケースへの対応として、加盟国による権利救済手続の整備等を規定している。

同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(イ) 適用範囲

① 対象となる者

自営形態の活動に従事する男女、及び、その配偶者（各国の法令が認める場合には未婚のパートナーを含む）であって共同設立者又は当該事業の労働者には該当しないものの同様の活動に常態的に参画している者（第2条）

② 対象となる場面

官民両部門における自営形態の活動（事業の設立、運営、拡張等）（第4条）

(ロ) 性差別に該当する類型

性差別に該当する類型として、直接差別、間接差別、ハラスメント、セクシャル・ハラスメント（これらの行為に係る教唆を含む）が規定されている（これらの行為の定義は、「雇用分野における男女均等原則を定める指令」（Directive 2006/54/EC）における定義と同じ）。（第3条及び第4条）

なお、加盟国が、いわゆるポジティブ・アクションを講ずることについては、男女均等原則に違反せず、許容される旨明記されている。（第5条）

(ハ) 自営形態の活動に従事する女性等に係る産前・産後休業の支援

加盟国は、自営形態の活動に従事する女性、及び、共同設立者又は労働者には該当しないものの同様の活動に常態的に参画している女性配偶者（各国の法令が認める場合には未婚のパートナーを含む）が、妊娠・出産に伴い、当該活動から少なくとも14週間離れることを可能とするのに十分な額の手当を支給するための法令を整備することとされている。（第8条）

(ニ) 自営形態の活動に常態的に参画している配偶者に係る社会保障の適用

加盟国は、自営形態の活動に従事する者に適用される社会保障制度を設ける際には、共同設立者又は労働者には該当しないものの同様の活動に常態的に参画している配偶者（各国の法令が認める場合には未婚のパートナーを含む）についても同様に社会保障制度が適用されるよう、必要な措置を法令により定めることとされている。（第7条）

(ホ) 権利救済手続

本指令で規定された権利義務の履行確保のため、損害賠償請求を含め、司法手続又は行政手続（調停手続を含む）の利用が加盟国において可能とされなければならない。（第9条及び第10条）

(2) 物品及びサービスへのアクセスにおける男女均等の確保

物品及びサービスへのアクセスにおける男女均等を確保するための指令（Directive 2004/113/EC）においては、性別を理由とした差別的取扱いにより、物品及びサービスへの均等なアクセスが妨げられることのないよう、①性差別に該当する類型の整理及び禁止、②性差別に該当しない類型（①の例外）の整理を通じ、性差別を禁止・防止するとともに、③加盟国による権利救済手続の整備、④民事訴訟等における立証責任の転換等を規定している。

同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(イ) 適用範囲（第3条）

生命保険、損害保険等の各種保険契約をはじめ、官民両部門における物品及びサービス（教育を除く）の提供者に対して適用される（家族・身分関係に係るものを除く）。なお、雇用契約については本指令は適用されない。

(ロ) 性差別に該当する類型

差別に該当する類型としては、直接差別、間接差別、ハラスメント、セクシャル・ハラスメント（これらの行為に係る教唆を含む）が規定されている（これら行為の定義は、「雇用分野における男女均等原則を定める指令」（Directive 2006/54/EC）における定義と同じ）。（第2条、第4条）

なお、性別に関連した不均衡状態を是正・補償する観点から、加盟国が、いわゆるポジティブ・アクションを講ずることについては、男女均等原則に違反せず、許容される旨明記されている。（第6条）

(ハ) 性差別に該当しない類型

① 正統な目的により正当化され、その手段が適切かつ必要な措置（第4条第5項）

専ら又は主として一方の性にのみ物品・サービスが提供される場合であっても、当該取扱いが、正統な目的により正当化され、その手段が適切かつ必要な措置であれば許容されることとされている。

具体例としては、例えば、ドメスティック・バイオレンスの被害者のシェルター、一方の性に会員を限定したプライベート・クラブなどが考えられる。

② 統計に裏付けられた男女差に基づく措置（第5条）（2012年12月20日まで）

生命保険、自動車損害保険等の保険料及び給付額について、性別により異なる内容が設定されるケースが広く見られたところ、本指令の施行日（2007年12月21日）以降新たに締結される契約については、そうした保険料及び給付額の男女差は認められないこととされた。（第1項）

なお、その例外（第2項）として、正確な統計データに基づく場合であって、性別

がリスクを決定する要素である場合には、加盟国の選択により、その統計的差異に比例した男女差を認めることが許容された結果、27加盟国すべてにおいて、生命保険、自動車損害保険等について、男女別の保険料設定が認められてきた。本例外措置について、欧州司法裁判所は、ベルギー国内法により許容された生命保険料の男女差を巡る事案（2011年3月11日、Case C-236/09）において、かかる取扱いはEU基本権憲章に違反する旨判示した。（2012年12月21日から適用）

（二）権利救済手続

本指令で規定された権利義務の履行確保のため、損害賠償請求を含め、司法手続又は行政手続（調停手続を含む）の利用が可能とされなければならない。（第8条）

司法・行政手続においては、原告・申立人側が、法廷又は権限ある当局に対して、性差別があったことを推定するに足る事実関係を示したときには、立証責任が被告・被申立人側に転換され、均等原則に違反していなかったことの立証責任が被告・被申立人側に課されることとされている。（第9条）

第3節 企業幹部への女性登用の促進

企業の意思決定機関への女性の登用状況（加盟国ごとに、上場企業を10社～50社抽出した上で、EU全体として、取締役等の企業幹部に占める女性の割合を計算したもの）を見ると、2010年時点で、取締役等の企業幹部に占める女性の割合は12%にとどまり、登用の遅れが指摘されていた。（2012年10月時点で、同数値は15.8%まで上昇。これを経営幹部、非経営幹部別に見ると、前者は10%、後者は17%。なお、経営幹部、非経営幹部の定義については、以下2.（2）参照）

こうした状況の中、欧州委員会は、2010年9月に策定した「男女平等のための戦略2010-2015」（Strategy for equality between women and men 2010-2015）において、意思決定過程への男女の平等な参加（equality in decision-making）を重点取組分野の1つに位置付け、状況改善のためのイニシアティブ（targeted initiatives）を検討することとした。

2011年3月、欧州委員会は、上記のイニシアティブとして、立法措置を講ずることも留保しつつ、企業の主体的な取組による女性幹部の登用を促進するため、「女性幹部登用の誓い」（Women on the Board Pledge for Europe）を実施した。（下記1.）

また、同取組の成果を不十分と見た欧州委員会は、その後、女性幹部割合の数値目標と措置事項からなる指令案を策定し、閣僚理事会及び欧州議会に提出した。（2012年11月、下記2.）

以下では、これらの内容及び加盟国の政策動向について概説する。

1. 「女性幹部登用の誓い」(Women on the Board Pledge for Europe)

退任する男性幹部の後任として、資質を備えた女性を積極的にリクルートすることにより、企業の意思決定機関における女性の構成比率を、2015年までに30%、2020年までに40%に引き上げる旨の自発的な宣言をすべての公開企業に対して求める取組が、2011年3月に開始された。

宣言の様式は、欧州委員会のウェブサイト上に公開され、企業は、当該様式に自らが講ずる登用促進策を記載した上で署名し、欧州委員会宛提出することが期待された。

この取組は、2012年3月までの1年間の時限措置として実施され、その後、欧州委員会において、こうした主体的取組により十分な効果を上げることができるか否かを評価し、必要に応じてクオータ制度(企業幹部について、一方の性が最低限占めるべき義務的割合を設定すること)等の立法措置を検討する旨が担当欧州委員より表明された。

当該1年間における署名企業が24社にとどまったことを受け、欧州委員会は、クオータとして適切と考える数値、実現までのタイムライン、対象とする幹部の範囲、対象とする企業規模、担保措置等に関するパブリック・コンサルテーションを開始し、立法作業に着手した。

2. 女性幹部割合の向上に向けた指令案

(1) 指令案の策定経緯

欧州委員会においては、当初、中小企業を除くすべての公開企業について、2020年までに、非経営幹部(non-executive directors)の少なくとも40%が少数派となる一方の性(現状において女性)によって占められるよう、加盟国が公開企業にその旨義務付けることを内容とするクオータ制度の導入を検討していた。

しかしながら、同クオータ制度については、欧州委員会のコンセンサスが得られず、また、投票に付した場合も過半数に達しない見通しとなったことから閣議決定が見送られ、最終的に、クオータ制度に代えて、非経営幹部に占める少数派の性の割合が40%に満たない公開企業(中小企業を除く)について、①非経営幹部への任命行為を明確かつ中立的な基準にかからしめる、②資質が同等の場合には、ポジティブ・アクションとして、少数派の性に属する候補者を優先すること等を内容とする指令案にて閣議決定され、欧州議会及び閣僚理事会に提出された。(同指令案の内容については、下記(2)参照)

なお、本件については、閣議決定に先立ち(すなわち、クオータ制度が検討されていた段階において)、英国、オランダ等9加盟国が、補充性の原則の立場から、EUレベルでの立法措置の採択に反対する立場を固め、バローズ欧州委員会委員長及び担当欧州委員あてにレターを発出している。(すなわち、閣議決定前に、加盟国によるいわゆるブロッキング・マイノリティーが形成されていた。)

閣議決定された指令案は、当初想定されていたクオータ制度を含まないものであり、

この点でより多くの加盟国からの支持を得やすい内容になったとも考えられる一方、上記レターにおいて明確に反対表明の対象とされた EU レベルでの立法措置であることには変わりがなく、閣僚理事会における議論・調整の行方を予断することは困難である。

(2) 指令案の内容

(イ) 非経営幹部 (non-executive directors) に関する目標及び措置 (第 4 条)

加盟国は、公開企業にあつては少なくとも 2020 年 1 月 1 日までに、又は、公開企業のうち公企業にあつては少なくとも 2018 年 1 月 1 日までに、非経営幹部⁵について、少数派となる性に属する者の割合が 40% に達することを目的として、非経営幹部に占める当該性別に属する者の割合が当該割合に満たない公開企業について、非経営幹部への任命行為が、事前に定められた明確かつ中立的な基準の適用によって、候補者の資質の比較分析に基づき行われることを確実にならしめなければならない。(第 1 項)

上記の目的を達成するため、加盟国は、非経営幹部の選考において、適性、能力及び実績において同等の資質を有する候補者が複数存在する場合には、当該複数候補者に係るあらゆる判断基準を考慮した客観的評価がその逆を示す場合を除き、少数派である性に属する候補者が優先されることを確実にならしめなければならない。(第 3 項)

加盟国は、選考不通過となった候補者の求めに基づき、公開企業が、当該選考の基礎とした判断基準、当該判断基準に基づく客観的比較分析、及び、関係する場合には、他の性に属する候補者の方が優れているとの判断に至らしめた要因について開示する義務を負うことを確実にならしめなければならない。(第 4 項)

加盟国は、当該国の司法制度に従い、選考不通過となった少数派の性に属する候補者が、任命された他方の性に属する候補者と同等の資質を備えていると推定できる事実を示した場合には、第 3 項に規定する措置違反でないことを立証する責任を当該公開企業に転換することを確実にならしめるために必要な措置を講じなければならない。(第 5 項)

加盟国は、少数派である性に属する者が全労働者の 10% に満たない公開企業について、第 1 項に規定する目標及び措置の対象としないこととすることができる。(第 6 項)

加盟国は、少数派である性に属する者が、すべての幹部職員ポスト (all director positions) の少なくとも 3 分の 1 を占めていることを公開企業において示すことができる場合には、第 1 項に規定する目標が達成されているものとしてすることができる。(第 7 項)

⁵ 非経営幹部、経営幹部の定義

○非経営幹部 (non-executive director) : 幹部会メンバー (member of a board) のうち、単一幹部会 (unitary board) にあつては経営幹部 (executive director) を除く者、幹部会がマネジメント (managerial board) と管理 (supervisory board) の二層構造である場合にあつては後者に属する者 (第 2 条第 5 号)

○経営幹部 (executive director) : 単一幹部会において企業のマネジメントに日常的に従事する者、幹部会がマネジメント (managerial board) と管理 (supervisory board) の二層構造である場合にあつては前者に属する者 (第 2 条第 4 号)

(ロ) 経営幹部に関する自主目標の設定（第 5 条第 1 項）

加盟国は、性別バランスのとれた経営幹部構成について、公開企業にあっては少なくとも 2020 年 1 月 1 日までに、又は、公開企業のうち公企業にあっては少なくとも 2018 年 1 月 1 日までに各公開企業が達成すべき目標を個々に設定することを確実にらしめなければならない。

(ハ) 当局への報告（第 5 条第 2 項～第 4 項）

加盟国は、公開企業に対して、年に 1 度、幹部会の性別割合（非経営幹部及び経営幹部別）並びに非経営幹部及び経営幹部に係る目標達成のために講ぜられた措置内容について、加盟国当局への報告を求めるとともに、自社ウェブサイト上に適切かつアクセスしやすい方法により公開するよう求めなければならない。（第 2 項）

公開企業が、非経営幹部に関する目標又は経営幹部に関する自主目標を達成していない場合には、当局への報告及び自社ウェブサイトへの掲載において、達成に至っていない理由及び達成のために講ずることとした又は講じようとする措置内容を含めなければならない。（第 3 項）

加盟国は、「雇用分野における男女均等原則を定める指令」第 20 条に従い各加盟国で設けられた担当行政機関が、公開企業幹部における性別バランスに係る促進、分析、監視及び支援についても権能を持つことを確実にしめるために必要な措置を講じなければならない。（第 4 項）

(ニ) サンクション（第 6 条）

加盟国は、本指令に従い採択される当該国の規定違反に適用されるサンクションに係るルールを規定しなければならない。また、当該ルールの適用を確実にしめるために必要なあらゆる措置を講じなければならない。（第 1 項）

サンクションは、効果的、比例的かつ抑止効果のあるものでなければならず、過料又は司法当局による任命・選任手続の無効確認の措置を含みうる。（第 2 項）

(ホ) 中小企業への適用除外（第 3 条）

本指令は、中小企業（従業員 250 人未満であって年間売上高 5,000 万ユーロ以下の企業）には適用されない。

(ヘ) 加盟国における施行（第 8 条）

加盟国は、本指令の採択から遅くとも 2 年後までに、必要な国内法令等を整備し、公表しなければならない。（第 1 項）

本指令の施行日前に、非経営幹部に係る目標を達成することができる他の措置を既に

講じている加盟国にあっては、第4条の措置の適用を差し止めることができる。(第2項)

(ト) 施行日、適用期限 (第10条)

施行日は、EU官報への掲載後20日目とする。

本指令の適用は、2028年12月31日までとする。

3. 加盟国における先進的な取組

いくつかの加盟国における先進的な取組として、憲章(チャーター: Charter)やコーポレート・ガバナンス・コード(企業行動規範: Corporate Governance Code)を活用した企業の主体的取組の促進、性別クオータの設定及びその履行確保措置(罰則等)を通じた義務的な登用促進策が見られる。以下、それぞれについて概説する。

(1) 憲章(チャーター)の活用

労使、関係省庁等の協議を通じて策定される「憲章(チャーター)」への署名、署名企業による主体的な取組、達成状況のモニタリング等を通じ、女性幹部の登用促進を図る取組が見られる。

例えば、オランダでは、2008年4月、官民、公開・非公開会社の別を問わず、すべての使用者を対象とする憲章(「タレント・ツー・ザ・トップ」)が労使、関係省庁等の合意により策定された(2012年末現在、ハイネケン、ING、KPMG等207社が署名)。

同憲章への署名企業は、署名後6カ月以内に、明確かつ測定可能な目標(3~5年の間に達成すべき事項)を設定し、その達成に向けて具体的な取組を行うことが求められる(取組は、達成状況を踏まえ、毎年見直し)。

また、毎年、施行状況の報告(管理職、上級管理職等に占める女性の割合等)をモニタリング・コミティーに提出して達成状況の自己評価を行うとともに、達成が不十分な場合には、その原因及び追加的に講ずる施策について表明することが求められている(comply or explainの原則)。なお、モニタリング・コミティーは、各企業からの報告のとりまとめ及び公表、ランキング・優良企業表彰等により、企業の取組をモニタリング・支援する。

(2) コーポレート・ガバナンス・コード(企業行動規範)の活用

コーポレート・ガバナンスについては、各種EU指令等も踏まえつつ、各加盟国において、取締役会の構成、報酬決定方法、利益相反の防止、各種報告、会計監査、株主との関係等について、関係法規の引用や勧告からなるコーポレート・ガバナンス・コード(企業行動規範)が策定されている。

その中で、例えば、フィンランドのコーポレート・ガバナンス・コード(すべての公

開企業が対象)には、取締役会等において両方の性が代表されるべき (Both genders shall be represented on the board) 旨の勧告が盛り込まれている。同勧告からの乖離は、ウェブサイト公表する遵守状況報告書において、その旨の公表と理由の説明が求められる (comply or explain の原則)、当該企業に対する市場や消費者からの評価を通じ、女性の登用促進が図られる仕組みとなっている。

(3) 性別クオータの設定

取締役会等のメンバーに占める一方の性の割合について、法令による義務的な数値を設定する国が見られる。

(イ) ノルウェー

ノルウェー (EU 非加盟国) では、取締役会等のメンバーに占める一方の性の割合について、少なくとも 40% とすることを求める法令が、2008 年より、すべての公開企業に適用されており (新規設立の公開企業については、既に 2006 年より適用)、達成していない企業については、罰則、さらには会社解散命令の対象となりうる。施行後、取締役会等への女性の登用が急速に進み、2010 年時点で、取締役等に占める女性の割合は EU27 カ国の平均 12% に対し、40% 近い数値となっている。

(ロ) フランス

フランスでは、2011 年、取締役会等のメンバーに占める女性の割合を最低 40% とする法令が成立し、従業員が 500 人を超える又は売上額が 5,000 万ユーロを超える公開企業⁶に適用されている。上記割合の達成までには 6 年間の猶予期間が認められているが、当初 3 年間のうちに、少なくとも 20% まで達成することが求められている。

(ハ) イタリア

イタリアでは、公開企業及び国営企業の取締役会等のメンバーについて、2015 年までに少なくとも 3 分の 1 を女性とするよう義務付ける法案が成立した。

第 4 節 男女均等に資するその他の施策 (産前産後休業、育児休業)

1. 妊婦、出産直後又は授乳中の労働者の健康及び安全を促進するための措置に関する指令 (Directive 92/85/EEC)

労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令 (Directive 89/391/EEC) を補完し、妊

⁶ 欧州委員会による 2013 年 1 月のプレスリリースにおいては、同法の適用が公開企業に限られない旨の記述が見られるところ、本稿では、2011 年に公表された、スタッフ・ワーキング・ペーパーに従い、公開企業に限るとの記述を採用した。

婦、出産直後又は授乳中である労働者の健康及び安全を促進するため、「妊婦、出産直後又は授乳中の労働者の健康及び安全を促進するための措置に関する指令」(Directive 92/85/EEC)が策定され、①事業主による職場環境のリスク・アセスメント、②危険業務、夜間業務への就業制限、③産前・産後休業の付与等について、加盟国において講ぜられるべき措置に関する最低条件が設定されている。

同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(1) 事業主の責務

(イ) 職場環境のリスク・アセスメント

事業主は、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者の健康及び安全に悪影響を及ぼし得る作業環境、科学物質、労働条件等の下に当該労働者を置く場合、その性質、程度、期間について、欧州委員会が定めるガイドラインに従い評価を行うことにより、職場環境のリスク・アセスメントを行わなければならない。(第3条及び第4条)

(指令には、当該リスク・アセスメントが求められる作業環境として騒音、振動、放射線等、科学物質として水銀、一酸化炭素等、労働条件として炭坑が例示されているが、これらに限られない。)

また、事業主は、上記リスク・アセスメントの結果及び自らが講ずる安全衛生措置について、関係労働者に周知しなければならない。(第4条)

(ロ) リスク・アセスメントを踏まえた特別な措置

(イ) のリスク・アセスメントの結果、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者の健康及び安全へのリスクがあることが明らかになった場合、事業主は、労働条件又は労働時間の調節により、当該リスクに労働者が晒されないことを確実にするための措置を講じなければならない。(上記措置を講ずることが客観的に困難な場合には、他の職務への配置転換により対応し、配置転換も困難な場合には、休暇付与により対応することとされている)(第5条)

(2) 妊婦、出産直後又は授乳中である労働者に係る就業制限

(イ) 危険業務

妊婦又は授乳中である労働者については、リスク・アセスメントにより、鉛に晒される等のリスクのあることが明らかとなった業務に従事させてはならない。(第6条)

(ロ) 夜間労働

加盟国は、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者が、妊娠中又は出産後加盟国法令によって定められる期間、夜間労働に従事することがないように、必要な措置を講じなけ

ればならない。当該必要な措置には、日勤への配置転換や、配置転換が困難な場合の休暇付与の措置を含むものでなければならない。(第7条)

(3) 産前・産後休業

(イ) 休業期間

加盟国は、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者が、出産前又は出産後に、少なくとも14週間の連続した休暇を与えられるよう、必要な措置を講じなければならない。上記休暇のうち、出産前又は出産後に与えられる少なくとも2週間の休暇は、本人の自由意思によっても返上できないものでなければならない。(第8条)

(ロ) 休業期間中の手当の取扱い

産前・産後休業中の手当については、十分な額を維持しなければならない。ここで「十分な額」とは、病休の時に与えられる額以上であれば足り、さらに、法令による上限額を設定することも認められる。(第11条)

また、上記休業中の手当について、加盟国は、法令により取得要件を設けることができる。当該要件として、当該企業への在籍期間を設けることも可能であるが、この場合、出産予定日前に12カ月超在籍していることを求めるものであってはならない。(第11条)

(4) 妊婦検診のための有給時間休付与

加盟国は、妊婦である労働者が勤務時間中に妊婦検診を受けなければならない場合には、そのための時間休を有給にて取得できるよう、必要な措置を講じなければならない。

(第9条)

(5) 解雇制限

加盟国は、妊娠、出産又は授乳に関連しない事由に基づき行う例外的な場合を除き、妊娠から産後休業の終了までの間、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者の解雇を禁止するために必要な措置を講じなければならない。また、妊娠から産後休業の終了までの間に、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者を解雇する場合には、事業主は、書面にて、当該解雇に係る正当な理由を当該労働者に通知しなければならない。(第10条)

※本指令改正案の動向

2008年10月、欧州委員会は、次の事項を主な内容とする、本指令の改正案を策定し、閣僚理事会及び欧州議会に提出した。

① 産前・産後休業期間を延長する。(現行連続した14週間→連続した18週間)

② ①のうち、6週間は必ず出産直後に当てることとし、残りの12週間の取得時期につ

いては、労働者が選択できるよう、加盟国が必要な措置を講ずる。

- ③ 出産予定日が後ろにずれた場合、産前休業は実際の出産日まで自動延長される。当該延長によって、産後休業期間は何ら減少等の影響を受けないこととする。
- ④ 早産、出産後子が入院を余儀なくされた場合、障害児を出産した場合、多胎出産の場合には、適切な期間の追加的な休業が与えられるよう、加盟国が適切な措置を講ずる。
- ⑤ 産前・産後休業後、当該労働者について、休業前のポスト又は同等以上の処遇を受けると同等なポストへの復職、及び、休業期間中に得られていたであろう労働条件の向上を享受する権利を付与する。
- ⑥ 休業期間中に与えられなければならない、「十分な額」の手当について、原則として、休業前の直近月の月給又は平均月給に相当する額とした上で、病休の場合に与えられる額以上の額を上限とすることを法令により定めた場合には、当該上限にかかることとする。
- ⑦ 産前・産後休業を取得する労働者が、復職時に勤務時間及び勤務形態の変更を求めることができ、また、事業主において、当該要請が検討されるよう、加盟国が適切な措置を講ずる。
- ⑧ 司法・行政手続において、立証責任を転換し、本指令における諸権利が侵害されたと考える者が、法廷又は権限ある当局に対し、権利侵害があったことを推定できる事実関係を示した場合には、権利侵害がなかったことを証明する責任が被告・被申立人側に課されることとするよう、加盟国が必要な措置を講ずる。
- ⑨ 本指令に基づく諸権利を保障する各国法令が侵害された場合に適用されるペナルティを加盟国が設ける。当該ペナルティには、上限額を事前に定めない損害賠償も含まれ得る。

上記改正案について、欧州議会は、①休業期間を連続した 20 カ月とする、②休業期間中についても賃金（手当）を満額支給する、③父親にも 2 週間の有給休業の取得を可能とする等を内容とする修正案を採択（2010 年 10 月）したが、金融経済危機後の経済状況を背景に、加盟国政府との乖離は大きく、閣僚理事会における審議は進んでいない。

2. 育児休業に関する労使団体間の枠組合意を施行するための指令（2010/18/EU）

全欧州レベルの労使団体（ビジネス・ヨーロッパ、欧州クラフト・中小企業同盟（UEAPME）、欧州公共企業センター（CEEP）、欧州労働組合連盟（ETUC））間で締結された育児休業に関する枠組合意（2009 年合意。1995 年合意を改定したもの）に法的効力を与えるための指令（2010/18/EU）により、同枠組合意の内容を踏まえた加盟国による法令整備、違反への対応等が求められている。

枠組合意では、職業と家庭の両立及び男女均等の促進の観点から育児休業をとらえ、

①育児休業期間、②父母間での権利移転の可否、③復職条件等について規定されているところ、以下では、枠組合意の内容について概説する。

(1) 適用範囲

すべての男女の労働者に適用される。すなわち、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者についても、そのことを理由として適用除外することは認められない。

(2) 育児休業の定義、期間等

育児休業とは、子の誕生又は養子としての受入れに伴い、親となる男女の労働者それぞれに対して別個の権利として与えられる、子の養育のための休業であり、子が 8 歳になるまでの間で、加盟国又は労使により具体的に決定される年齢までに与えられるものをいう。

育児休業は、少なくとも 4 カ月間与えられなければならない。

(なお、男女均等の観点から、父母間での権利移転については抑制的であり、当該 4 カ月のうち、少なくとも 1 カ月については権利移転が認められないこととされている。)

(3) 詳細規定の加盟国への委任

育児休業の取得等の詳細な条件は、加盟国の法令又は労使合意により決定される。例えば、次のような事項の決定もこれらに委ねられる。

(イ) フルタイムの休業以外の措置として、就業時間の短縮による対応をとること

(ロ) 育児休業に係る権利の発生を一定期間の在籍に係らしめること（ただし、1 年より長い期間に係らしめることは認められない。なお、同一事業主の下で契約の更新があった場合には、通算期間により判定される。)

(ハ) 育児休業の付与を延期することが認められるための正当な理由の定義

また、育児休業取得の際には、その始期と終期を特定して、労働者から事業主に通知することが必要であるが、当該通知を何日前までに行うべきかについては、加盟国又は労使に委ねられる。

(4) 育児休業取得者への不利益取扱いの禁止

加盟国又は労使は、育児休業を申し出た、又は、取得したことを理由として、労働者が解雇その他の不利益取扱いを受けないために必要な措置を講ずる。

(5) 復職時の権利

育児休業の終了時に、当該労働者は、同一の仕事、又は、それが可能でない場合には、同等な仕事へと復職する権利を有する。

また、育児休業が開始された時点で取得していた、又は、取得しつつあった権利については、育児休業の終了まで保持される。(また、終了時には、法令、労使合意等により変更された内容が適用される)

(6) 復職時の勤務形態の調節

加盟国又は労使は、育児休業を取得した労働者が、復職時において、一定期間、勤務時間及び勤務形態の変更を申し出ることを可能とする仕組みを設ける。

(7) 育児休業中の社会保険料、賃金の取扱い

育児休業期間中の社会保険料、賃金支払いの取扱いについては、加盟国又は労使により、検討及び決定される。

(8) 不可抗力休業

加盟国又は労使は、法令、労使合意又は慣行に従い、当該労働者の付添いを不可欠なものとする家族の病気又は事故といった不可抗力かつ緊急の事情による休業を保証するための措置を講じなければならない。なお、当該休業の取得要件、施行細則、休業時間・日数の上限については、加盟国又は労使が決定しうる。

[主要参考文献]

- 欧州委員会：Strategy for equality between women and men 2010-2015, COM(2010) 491
- Viviane Reding：The European Commission's New Gender Equality Strategy: Towards Quotas for Women in the boardroom? SPEECH/11/219 (2011)
- 欧州委員会：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
- Talent Naar de top - Preamble (2008)
- 欧州委員会：Green Paper, The EU corporate governance framework, COM(2011) 164
- Finnish Corporate Governance Code 2010
- 欧州委員会：Commission Staff Working Paper, The Gender Balance in Business Leadership, SEC(2011) 246
- 欧州委員会：Press Release, Regulatory Pressure gets the ball rolling: Share of women on company boards up to 15.8% in Europe, IP/13/51 (2013)
- 欧州委員会：Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE

COUNCIL amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, COM(2008) 637

○欧州議会 : Position of the European Parliament adopted at first reading on 20 October 2010 with a view to the adoption of Directive 2011/.../EU of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding and on the introduction of measures to support workers in balancing work and family life