

# ドイツの私企業における三〇%女性クオータ

有 澤 知 子

## I はじめに

## II ドイツにおける割当制の議論

(1) 基本法三条二項二文附加の経緯

(2) 女性に対する積極的措置

(3) 割当制(クオータ)をめぐる判決の動向

## III EUにおける女性役員四〇%クオータ

## IV ドイツにおける女性監査役三〇%クオータ

(1) 女性クオータ法成立

(2) 民間企業および公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律

(3) 女性クオータの影響

## V おわりに

## I はじめに

ドイツ基本法は、三条一項で「すべての人は法律の前に平等である」と平等原則を規定するだけでなく、三条二項で「男性と女性とは同権である」と定めている。三条二項は、一九九四年一月二七日に改正され、「国家は、女性と男性の同権の事実上の実現を助成し、現に存する不利益の除去を目指して努力する」という二文が追加された。この規定によって、国家による女性のための優遇措置の根拠が明確にされ、ポジティブ・アクションへの道が開かれた。さらに、三条三項には「何人も、その性別、門地、人種、言語、出身地及び血統、信仰または宗教的もしくは政治的意見のために、差別され、または優遇されてはならない。何人も障害を理由として差別されてはならない」と規定されている。<sup>(1)</sup>

基本法三条二項の二文は、合憲法委員会が改正提案が採択されたが、この審議で、社会民主連合（SPD）とキリスト教民主同盟（CDU）女性連合が、男女同権化のより強い措置を確保する提案を行っていた。SPD案では、「国家はすべての社会領域において、女性の平等化を保障する。存在する不平等の調整のために、女性を助成する措置が許される」とされ、CDU女性連合案は、「国家の任務は、すべての社会的領域において女性の同権的参加のための条件を作り出すことである。存在する不平等の調整のために、女性を助成する措置が許される」というものであった。これに反対する者は、これらが行き過ぎであると批判し、厳格な意味で「国家が女性の平等化を保障することなど不可能であり、そうすれば「個人（男性）の自由」に大きく介入することになるとしている。<sup>(2)</sup>

これらの議論の背後で、現実の問題として意識されていたのはいわゆる「割当制（クォータ）」<sup>(3)</sup>の憲法的是非であっ

た。

## II ドイツにおける割当制の議論

### (1) 基本法三条二項二文付加の経緯

ドイツ基本法三条二項二文が付け加えられた経緯として次の三つのことが考えられる。①EU法の影響、②各ラントでの行政規則やガイドラインに基づくポジティブ・アクションや公務における男女平等法や女性促進法などの制定、③連邦憲法裁判所の夜業禁止に関する違憲判決の影響、である。

①ドイツはEU<sup>(4)</sup>加盟国である。EUにおける男女平等実現のための施策がドイツに影響を及ぼすことから、EUにおける男女平等実現のための施策について明らかにする。EUは、男女平等の問題に積極的に取り組んできた。一九五七年のローマ条約一九九条<sup>(5)</sup>は、「男女同一労働同一賃金原則」を規定し、加盟国に同原則を実施する義務を課した。一九七五年には、「同一賃金指令」<sup>(6)</sup>が採択され。ローマ条約一九九条の同一労働同一賃金の原則が同一価値労働同一賃金原則を定めるものとした。一九七六年には「均等待遇司令」<sup>(7)</sup>が採択された。この二条一項は直接差別のみならず、間接差別も禁じており、二条四項では現存する不平等を除去することによって男女の機会を推進する規定を認めている。ドイツも民法を改正して、この規定を組み入れた。一九八四年には「女性のためのポジティブ・アクション促進に関する理事会指令」ができ、一九八八年にはEC委員会が、ポジティブ・アクションのためのガイドラインを策定した。一九八五年の第二次行動計画、一九九〇年の第三次行動計画にもポジティブ・アクションの推進が

規定されている。

②ドイツにおける女性の地位向上政策として、一九八〇年代から各ラントで、当初は、行政規則やガイドラインに基づいたポジティブ・アクションが、その後女性平等法や女性促進法等の法制化が行われた。<sup>(8)</sup>

各ラントではその機関で働く女性向上に関するガイドラインを制定したが、六州のガイドラインには、採用に関して同一資格を条件とするクオータが、五州のガイドラインには昇進に関して同一資格を条件とするクオータが定められた。

連邦政府も一九九六年に「連邦行政における女性の職業上の地位向上のためのガイドライン」を閣議決定した。一九九〇年の改正によって、女性問題担当官の任命義務が加えられたが、クオータは含まず、採用の際に女性は適正に考慮されなければならないと定めるにとどまった。

ドイツではSPDが政権を取ったラントで女性公務員の雇用のための法律を作ってきた。一九八九年から一九九一年にかけて、ザールラント、ノルトライン・ヴェストファーレン、ブレーメン等において公務員のための男女平等法や差別禁止法が制定された。さらにヘッセンや旧東ドイツのラントなどで同様の法が制定され、一九九八年のチューリンゲン平等法の制定をもって一六の全てのラントでこのような男女平等法を有するに至った。<sup>(9)</sup>

③一九九二年一月二八日の深夜労働禁止違憲判決までの連邦憲法裁判所の確立した判例が依拠した男女別異の取り扱いの正当化理由は「男性と女性とのそれぞれの生活関係の性質に基づく客観的な生物学的及び機能的相違」(BVerfGE 8, 225(240))であった。連邦憲法裁判所は、女性労働者の深夜労働禁止規定の合憲性が争われた先例において「女性の生物学的特性」をあげてきた(BVerfGE 9 [12])。

一九九二年の女性労働者の深夜労働禁止事件においては、生物学的相違論および機能的相違論を放棄し、「必要不可欠」性の基準を示した。それによれば、性に基づく別異の取り扱いは「それが本質的に男性あるいは女性にのみ起こりうる問題の解決のために必要不可欠である限り」においてのみ許容される。本判決は、厳格な審査を行い、労働時間令九条を違憲とし、判例変更をした。この判決では、深夜労働は、基本的に全ての人間にとって有害であること、深夜労働の禁止は女性の二重の負担論によって正当化できないこと、女性が夜道で危険にさらされることも正当化事由とならないとした。また女性職員や管理職に深夜労働を禁じておらず、女性労働者と異なる取り扱いをしていることも三条一項に違反する。それだけでなく基本法三条二項は三項の性別を理由とした差別の禁止にとどまらず、男女同権の将来の実現「生活関係の是正」を目指すものであり、女性に当てはまる事実上の不利益を是正するための優遇措置が許容されることを示した。<sup>(10)</sup>

## (2) 女性に対する積極的措施

アメリカ合衆国のアファーマティブ・アクションに範をとって、ドイツでも一九八〇年代に入って積極的措施(Positive Maßnahmen)の概念と具体的な措置が論じられるようになった。<sup>(11)</sup>そこで中心的に取り上げられるようになったのが「女性のための割当制」である。例えば、緑の党は選挙候補者名簿に男女交互に載せる方法を取り、一九八七年の選挙で五六・八%を女性議員とし、一九八八年には、SPDは党の役職および選挙候補者名簿の四〇%を女性に割り当てる決議をした。CDUも一九九四年の党大会で三分の一を女性に割り当てる決議が出されたが、党大会で否決された。

公職の分野では、一九八〇年にベルリン自由大学が、女性教員候補者に対する緩やかな割当制を含む雇用促進指針を定めたのを契機として、市やラントの公的部門における女性の雇用促進のための要項や指針が採用された。連邦政府も一九八六年に「連邦行政における女性の職業上の促進のための指針」を閣議決定した。しかし、要項や指針は、拘束力がなかったため、一九八九年以降、主としてSPDが政権を握るラントで公職における女性の雇用促進のための法律が制定されることになった。一九八九年にザールラント、ノルトライン・ヴェストファーレン、一九九〇年にブレーメン、ベルリン、一九九一年ハンブルクと多くのラントが公職における男女平等法を制定した。これらのラントで公務員採用に際して実際に適用されているクオータは同一職務グループにおいて、女性の過半数代表が存在する場合には、候補者の資格・能力・業績が同一であるならば、男性に対して女性を優先して昇進させ、または採用するというものである。

現在、ドイツで争点になっているのがこの公務員の採用や昇進における割当制である。今まで述べてきたように、ドイツにおける公務部門の積極的措置の基本法上の根拠は三条二項に求められる。また、連邦憲法裁判所は、女性労働者に対する夜業禁止規定を違憲とした一九九二年の判決で、三条二項は性差別を禁止する三条三項の規定を超えるものであり、男女同権の実現という目的のために女性を優遇することは許されるとの判断を示した。

一九九四年に、ドイツ統一条約三二条によって義務付けられていた「男女同権のための立法のさらなる展開」と「家庭と職業の調和を促進する法の整備」を実現する連邦法として、六月二四日に第二次男女同権法が制定された。連邦行政機関および裁判所の被備者を対象とし、基本法三三三条二項の「適性、能力および専門的業績」を優先しつつ、女性の過半数領域で女性比率を高めることを目的とする。保守的なコール政権は同法において割当制を採用せ

ず、女性オンブズマンと女性促進計画の制度を導入した。<sup>(12)</sup>

また、一九九四年の一〇月二七日に成立した基本法改正において、三条二項に「国家は、男性と女性の事実上の平等の実現を促進し、現に存する不利益の除去を目指して努力する」という二文が加えられたが、これについて、SPDは事実上の平等の実現には、結果の平等に対する配慮も含まれるとし、国の積極的平等施策に一定の割当制も含まれるとしているが、CDUは、積極的平等施策は具体的に不利益を受けているものに対する優遇を意味し、割当制は含まれないし、国は結果の平等を配慮する義務はないとする。<sup>(13)</sup>

公務部門におけるポジティブ・アクションを直接規定しているのは、二〇〇一年に制定された連邦平等法である、同法一条には、「現在の不利益を除去するための女性の地位向上を図る」ことが明記されている。この提案理由書によれば「平等」とは基本法三条二項二文が国の責務として定める「実際の同権の実現」のことであり、「法案は連邦行政における形式的・法的な男女同権を目指すものである」とする。また連邦官吏法が改正され、公務員の人事選考について成績主義の原則を定める八条一項に「職業生活における実際の平等を実現するために女性官吏の地位向上のための法的組織、特にこの場合の審査を伴うクォータ規定はこれに反しない」ことが付記された。<sup>(14)</sup>

連邦憲法裁判所には、ノルトライン・ヴェストファーレンの公務員の昇進・採用をめぐる争われ、その憲法審査が持ち込まれているが、合同憲法委員会は、新しい男女同権規定によっても「いわゆる固定的な割当制の形式における女性の助成は許されない」ことについては「意見の一致が存在した」と報告しているが、同一資格優先的割当制については、それを合憲とするもの、違憲とするものに意見が分かれ、一義的な解釈を示すことはできなかった。連邦憲法裁判所は、高等行政裁判所自らが、「女性の助成」問題についての研究を深めるべきであるとしてこれを差し戻

した。

割当制を違憲だと考える学説は、男女同権規定が「機会の平等」を保障するものであり、「結果の平等」を保障するものでないこと、割当制によって与えられる当該女性の利益と当該男性の不利益には関連性がないこと、それゆえ男性の権利の直接の侵害が生じることなどを理由としてあげる。特に重要だと思われるのは、割当制が「集団としての女性」の優遇であって、これは平等を個人の基本権として位置付ける憲法の基本的立場に矛盾するという指摘である。<sup>(15)</sup>ケルン大学教授のマルティン・クリーレによれば、割当制は「我々の従来の個人的自由を基礎にした基本権理解に一致しない」<sup>(16)</sup>

フェミニストに言わせれば、まさにクリーレのいう「我々の従来の理解」こそ克服されるべきものとなる。我々の従来の理解は、「集団」と「個人」という概念だけで基本権の問題を処理するのであり、「性」に目をつぶり「性に中立的」な立場を取ることによって結果として女性の差別を放置する。フェミニズム法学は「平等原則が性に関して客観的、中立的、対照的に規定されることができないこと、その意義は社会的現実から導き出されるべきこと」を主張する<sup>(17)</sup>。こうした見地から、個人的な基本権理解に対して、集団としての女性の権利として平等権を位置付ける説が唱えられる。

### (3) 割当制（クオータ）をめぐる判決の動向

連邦労働裁判所が、ラント法が基本法に違反していないとしているが、EC均等待遇指令の二条一項および四項との適合性について疑義があるとして欧州司法裁判所に先行判決を求めた判決についてみていこうと思う。

①カラんケ判決<sup>(18)</sup>

一九九〇年に制定されたブレーメン男女均等待遇法は四条二項で次のように規定していた。「より高い俸給グループの仕事を付与する際に、女性が過少である場合に、男性の応募者と同一の資格を持つ女性は優先的に考慮される。そのことは他の公職の付与や昇進の際にも妥当する。なお過少とされるのは女性比率が五〇%以下の場合である。

〈事実〉

一九九〇年七月にブレーメン市は、公園課の管理職ポストを公募したが、公園課の男性職員カラんケと女性職員グリスマンが最終選考に残った。両者は連邦被傭者賃金表の同じ俸給にあつた。なお公募された管理職ポストにおいては女性が著しく過少であつた。

公園課の幹部管理職はカラんケを推薦したが、職員協議会は同意しなかつた。仲裁機関はカラんケに有利な勧告をしたが、職員協議会は調停局に訴え、同局はラント法四条二項に基づきグリスマンに優遇措置を与える決定をした。カラんケは公募されている職に配置することを求める訴えと補助的に慰謝料を請求する訴えを労働裁判所に提起した。また、ブレーメン市が性に基づく差別をしており、法四条二項が割当規定であり、州憲法やE.C.法にも違反すると主張した。

その訴えは、区労働裁判所で却下され、ラント労働裁判所でも棄却された。同裁判所は、二人が同一資格であると認め、公園課の管理職の女性比率は過少であるとして、調停局がラント法の規定によりカラんケの任命を拒否する義務があるとした。また、資格のいかんを問わずに女性に一定の割当のポストを与えるような厳格な固定割当で

はなく、候補者の能力による割当による割当制度であることを指摘した。

カランケはこの判決を不服として連邦労働裁判所に上告した。同裁判所はラント法が基本法およびその他の法規に違反していないが、EC均等司令の二条一項および四項との適合性について疑義があるとして欧州司法裁判所に先行判決を求めた。

#### 〈欧州司法裁判所の先行判決〉

欧州司法裁判所は、一九九五年一〇月一七日の先行判決で、EC均等待遇指令の二条一項および四項<sup>(19)</sup>は、女性が過少である分野における昇進をめぐり、男性候補者と同一資格である場合に、女性候補者を自動的に優先しているのでラント法の規定と抵触するとした。二条一項は、男女が同一資格である場合に、女性が過少である分野において、女性が自動的に優先されるという規定は性に基づく差別に関係するとした。また、二条四項は個人の権利を損なうものであるので、厳格に解釈されなければならないとした。女性に「絶対的かつ無条件に」優先権を保障する規定は均等な機会を超え、二条四項の例外の限界を超える。二条一項および四項は、昇進の際に、自動的に女性に優先権を与えるような国内規定を排除する。

#### ② マルシャル判決<sup>(20)</sup>

一九八一年五月一日のノルトライン・ヴェストファーレンの公務員法二五条五項は次のように規定する。「昇進する官庁の分野のキャリア層の一定の上級職で女性が過少な時、男女の候補者が同一の適性能力及び専門的業績を

持つ場合には個々の候補者に特有の理由を考慮し、それが有利に考量されないなら、女性が昇進について優先される。」

#### 〈事実〉

マルシャルは、公立総合学校の教師であり、一九九四年二月八日に昇進を申請したが、区政府は公務員法に基づき、女性候補者を昇進させると彼に告げた、彼はそれを不服として区行政裁判所に訴えを提起した。同裁判所は、マルシャルと女性候補者が同一の資格であることを認定し、訴訟の結果はラント法の規定が、均等待遇指令二条一項および四項に適合するかどうかによると判断し、先行判決を求めて欧州司法裁判所に本件を付託した。

#### 〈欧州司法裁判所の先行判決〉

欧州司法裁判所は、当該規定が以下のことを条件とするなら、均等待遇指令二条一項および四項によって排除されないとした。

- (a) 個々の場合において、当該国内法規が、女性候補者と同一資格を有する男性候補者に特有な全ての基準を考慮に入れ、その基準の一または複数が、男性候補者に有利に考量される場合には、男性候補者に女性候補者に優先する客観的評価の主体となる保障を与えること、
- (b) その基準が、女性候補者に対して差別となるものであってはならない。

この判決は厳格な割当制が均等待遇指令違反と判断されたカランケ判決の基準を緩和した。

③ バデック判決<sup>(2)</sup>

一九九四年一月二四日、ヘッセン州議会の四六名の議員は、ヘッセン州憲法裁判所に対して「行政機関における男女同権および女性差別撤廃のためのヘッセン州法」の三条、五条、七条、九条、一〇条、一一条の規定が、州憲法に違反しているとして法令審査を申し立てた。

## 〈事実〉

これらの規定は、いずれも女性が過少である場合に女性比率を増やすために計画を策定し、女性の参加、採用、昇進についてその職の女性が半数になるようにしなければならないとするものである。ヘッセン州憲法裁判所は、欧州司法裁判所に同法の均等待遇指令二条一項および四項の解釈について先行判決を求めた。

## 〈欧州司法裁判所の判決〉

欧州司法裁判所は、マルシャル判決をさらに進めて、割当制を幅広く導入したヘッセン州法を均等待遇指令違反でないとした。女性が過少である部門において、男女の候補者が同等の資格を有する場合に、女性促進計画の目的に従うために必要であることが証明され、他のより重要な法律問題が生じない時には、候補者が特有の個人的事情を考慮した客観的評価の対象となることを条件として女性候補者に優先権が与えられることは均等待遇指令違反でないとしたのである。

## ④ カランケ判決以降の欧州の対応

カランケ判決以降ドイツの行政裁判所が、割当制が許されないとする判決を相次いで下したため、割当制は一時に適用できない状態になった。

EC委員会は、一九九六年三月二十七日に「カランケ判決の解釈に関するコミュニケ」を出し、カランケ判決を是認した上で、同判決の影響を限定する姿勢をとった。すなわち、カランケ判決によって均等待遇指令違反であるとされたのは女性を「絶対的かつ無条件に」優先する厳格な割当であり、女性のための暫定的特別措置一般はこの判決によって影響を受けるものでない。また、EC委員会は「均等待遇指令を改正する指令案によって」女性を「絶対的かつ無条件に」優遇する規定でなく、個人の特有な状況を考慮に入れることができるなら、女性を優遇する施策を均等待遇指令は認めるとした。

一九九七年には、アムステルダム条約の改正によりローマ条約に「職業生活の実行における男女の完全な平等を確保するため、過少な性に対する者の職業活動の追求を容易にする。また、キャリアにおける不利益を防止し、もしくは保障するために加盟国が特別の便宜を提供する施策を維持しまたは採用することを妨げない」というポジティブ・アクション規定（二四一条四校）を新設した。

### Ⅲ EUにおける女性役員四〇%クォータ

欧州連合（EU）は、「男女平等」をEUの基本的価値および目標と捉え、一九五〇年代からその実現に取り組んできた。一九五七年の欧州経済共同体（EEC）創設条約で、男女同一賃金の規程を規定し、以降一九七五年の「男

「女同一賃金指令」を始め、雇用へのアクセス、母性保護、育児休暇、社会保障など男女平等を実現するために「男女均等待遇指令」など多くの指令を整備した。二〇〇九年のリスボン条約（改正基本条約）は、全ての活動領域で男女平等を推進することを求め、基本条約と同等の法的拘束力を有する「EU基本権憲章」も全ての分野で男女平等を保護することとし、性差別を禁じた。一方、二〇一〇年春に発表された新経済成長戦略「欧州二〇二〇」では、持続的な経済成長のためには女性の社会的な活躍が不可欠であるとし、女性の雇用率を引き上げるための目標を設定した。<sup>(22)</sup>

さらに二〇一〇年九月に発表した五カ年戦略「男女平等へ向けての戦略二〇一〇～二〇一五」では、女性の潜在力を活用し、EUの全般的な経済・社会目標の達成を目指すため以下の五つの優先事項を掲げた。

- (1) 男女双方の経済的自立と女性の労働市場への進出
- (2) 同一労働同一賃金
- (3) 企業幹部への女性の登用
- (4) 女性に対する暴力の排除
- (5) 対外関係や国際関係を通じた男女平等の推進

具体的には「欧州2020」に掲げられていた女性雇用率七五%という目標に向け雇用を増やすこと、企業の女性役員の登用を促す仕組みを打ち出すこと、男性に比べ賃金が一八%少ないという賃金格差の問題意識を高めることなどを進めている。

二〇一四年四月に発表された欧州委員会の「男女平等推進に関する年次報告書」では、積極的な施策により、賃金の透明性や企業の女性役員数増加が確保され、賃金格差の明確な改善が見られたと報告している。この改善にはEU

の資金援助が大きく貢献している。二〇〇七年、二〇一三年を融資期間とする概算三二億ユーロの基金が、託児施設や労働市場の女性の参画推進の取り組みに充てられ、二〇歳から六四歳までの女性の雇用率は、二〇〇二年の五八%から二〇一三年には六三%に上昇した。このほか女性の賃金格差解消への意識向上を目的とした「男女同一賃金の日 (European Equal Pay Day)」を策定し、男女平等のための法的整備を監視し、二〇一四年三月には加盟国に対し賃金の透明性確保による賃金格差の解消を推奨している。

EUは、意思決定の場や幹部ポストへの女性の登用を促進するため会社社員の女性比率を二〇一五年までに三〇%、二〇二〇年までに四〇%に引き上げるための自主的な取り組みを企業に求めてきた。大手上場企業の女性取締役比率や改善状況を調べた二〇一四年六月の報告(調査対象は

ドイツの私企業における三〇%女性クォータ(有澤

表 1 大手上場企業における女性取締役の比率

国名	取締役の女性比率	国名	取締役の女性比率
フィンランド	29.8%	イタリア	15.0%
フランス	29.7%	スペイン	14.8%
ラトビア	28.6%	オーストリア	12.6%
スウェーデン	26.5%	ポーランド	12.3%
オランダ	25.1%	チェコ	11.3%
スロヴァキア	24.0%	ハンガリー	11.3%
デンマーク	22.9%	ルクセンブルグ	11.3%
スロヴェニア	21.6%	アイルランド	11.1%
ドイツ	21.5%	ポルトガル	8.8%
英国	21.0%	ギリシャ	8.4%
ベルギー	16.7%	ルーマニア	7.8%
ブルガリア	16.7%	キプロス	7.3%
リトアニア	16.1%	エストニア	7.3%
クロアチア	15.3%	マルタ	2.1%

2013年10月調べ (European Commission improving the gender balance in company boardrooms)

六一〇社)によると、取締役の女性比率はEU加盟二八カ国の平均が一七・八%、最高経営責任者(CEO)に至っては女性比率はわずか二・八%、国別の女性取締役比率は表1のようになっていた。

男女平等という基本理念の下、EUは、これまでさまざまな取り組みを通じ、加盟国に対し政治経済における女性の登用の促進を働きかけてきた。しかし、二〇一四年四月に発表された欧州委員会の「男女平等に関する年次報告書」によれば、現在のままでは、EUが目標とする女性雇用率七五%の達成に約三〇年、男女同一賃金の実現に約七〇年、加盟国の国会議員の女性比率が四〇%になるには約二〇年かかることが予想されている。そこで、より迅速に、より効果的に男女平等を実現するための方策として打ち出されたのが、「上場企業の役員会におけるジェンダーパランス改善のための指令(女性役員クォータ指令)<sup>(23)</sup>」である<sup>(24)</sup>。

二〇一二年一月EUの行政執行機関として政策立案を担う欧州委員会は、欧州の大手上場企業の非業務執行取締役における性別の比率が二〇二〇年までに(公営の上場企業については二〇一八年まで)、男女どちらも最低四〇%になることを目標とする女性役員クォータ指令案<sup>(26)</sup>を、EU理事会和欧州議会に提出した。非業務執行役とは、二層型取締役会において、監督の役割を担う取締役のことであり、社会役員を含んでいる。非業務執行取締役を対象としたのは、企業の管理職員の任免や人事政策策定などに関与するため、企業の意思決定過程におけるジェンダーの平等に一定の効果があると考えられたからである。

この指令の目的は、明確で男女の区別のない基準に照らし、客観的かつ透明性のある先行手続きを行い四〇%の目標を達成されることにある。資質や能力が先行の鍵となるが、最終的に男女二人の候補者に絞られた場合には、比率の少ない方が優先される。

指令案では、各加盟国と欧州委員会は報告書を作成し、指令の適用状況を監視する。上場企業は取締役の男女構成と目標達成のために採った方策について毎年報告書を作成し、目標未達成企業には制裁が課せられることになるが、具体的な内容は加盟国の裁量事項とし、各国の国内法に委ねられることになる。企業が手続き義務を適正に運用している場合は、四〇%の目標達成に失敗した場合でも制裁は除外される。指令案は二〇二八年に失効となる時限立法になつている。

ベルギー、フランス、イタリア、オランダ、スペインなどEU加盟国の中には、すでに女性役員クォータ制指令と同趣旨の国内法を導入している国もあるが、加盟国が独自のより良い法制度や方策を持っているのなら、それらを優先し、既存の方法で企業の取締役会の女性比率を四〇%まで引き上げるといふ目標を達成すれば良い。業務執行役員については、企業が独自により良いジェンダーバランスのために定量的目的を設定し、取り組むことを各加盟国が確保する必要があり、同じ期限が設定されている。業務執行・非業務執行の取締役の区別なく、包括的に三三%を目標とすることが求められている。

指令案は欧州議会でも可決しなければならないが、欧州議会については一九七九年に行われた最初の直接選挙では、加盟国九カ国で四一〇議席が争われ、女性の比率は一五%であった。その後五年ごとに行われる選挙を経るたびに平均三%の上昇を続け、二〇〇九年に実施された選挙では当選人の三五%が女性になった。(二〇一四年五月に実施された欧州議会の選挙では女性比率が三七%になった。表2)

そして二〇一三年十一月、欧州議会は圧倒的多数で（賛成四五九、反対一四八、棄権八二）で欧州委員会の提案を部分的な修正のみで可決した。ビビアン・レディング（副委員長、司法・基本権・「市民権担当」（当時））は提案の可決を受け、「採決結果は欧州の男女平等における歴史的な瞬間だ」とその意義を強調した。今回の女性役員クォータは、中小企業は対象外であるが、EU内の七五〇〇の上場企業のうち、約五〇〇〇社に影響が及ぶとみられている。

女性役員クォータ指令の審議はEU理事会に移り、最終的な議論が進められた。理事会も全般的に企業取締役のジェンダーバランス確保に賛成しているが、目的達成のためには、どの方策が最適であるかについては認識に差がある。女性役員クォータ指令発動により、欧州のかつてない改革がもたらされ、男女平等と持続可能な経済成長に大きく寄与することが期待される。

その後、パブリックコメントを経て、二〇一五年、EU理事会から修正案が示された。それによると、性別クォータ制の対象を「業務執行役員」にまで拡大し、数値目標は「非業務執行役員の四〇%、または役員

表2 欧州議会における女性議員比率

選挙実施年	加盟国数	女性議員比率
1979年	9カ国	15%
1984年	10カ国	18%
1989年	12カ国	19%
1994年	12カ国	26%
1999年	15カ国	30%
2004年	25カ国	31%
2009年	27カ国	35%
2014年	28カ国	37%

(European Parliament/result of the 2014 European Election)

全体の三三%」とされ、事実上ハードルが下げられた。指令案のタイトルも「上場会社の役員におけるジェンダー・バランスと関連措置の促進に関する指令案」に改められ、これらは二〇一七年の再修正案三に踏襲された。なお二〇一八年九月現在、この再修正案が最新の内容を伝えるもので、指令自体はまだ成立していない。再修正案の構成は、対象企業の準拠法は本店所在国の法律とし（二条）、中小企業の適用除外（三条）を定め、クォータ制については四条で規定している。すなわち、男女のバランスの目標として、二〇二二年二月三十一日までに、非業務執行役員が少ない方の性別の構成員が少なくとも四〇%を占めることまたは、二〇二二年二月三十一日までに、業務執行役員を合わせた役員全体で少ない方の性別の構成員が少なくとも三三%を占めることとした上で（同条一項）、全社においていずれかの性別の構成員が五〇%を超えないこと（同条二項）、すでに国内的措置を実施している加盟国は、たとえその国内措置の数値目標が本司令の数値より低くても二〇二四年一月三十一日までは適用除外となとした。

#### IV ドイツにおける女性監査役三〇%クォータ

##### （一）女性クォータ法成立

連邦参議院は二〇一五年三月二十七日、女性クォータ法を承認した。同法の成立に伴い、大手一〇八社は、二〇一六年一月から監査役会の女性比率を三〇%以上とすることが義務付けられる。さらに大手企業三五〇〇社には、役員や管理職の女性比率を高めるための自主目標の設定、具体的措置、進捗状況に関する報告義務が課される。女性クォータ法は、同時に公的部門にも適用される。

成立した「女性クオータ法 (Gesetz zur Frauquote)」の正式名称は「民間企業および公的部門の指導的地位における男女平等参画のための法律 (Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst)」で職場の意思決定に関与する上層部の男女平等参画を推進することで、一般労働者にもその効果を波及させることを目的としている。

今回の件で大きくクローズアップされた「監査役会 (Aufsichtsrat)」は、取締役の任免、投資計画、人員計画、賃金の決定等について強い権限を有している。これは、従業員が企業経営の意思決定に参画できる「共同決定」というドイツ特有の制度に由来するもので、例えば従業員二〇〇〇人超の上場企業では、共同決定法 (MitbestG) に基づき、「監査役会」が設置される。監査役会は「株主代表」と「労働者代表」で構成され、その割合が一对一の場合、これを「完全な共同決定」という。<sup>(28)</sup> 今回、女性クオータ制が導入されるのは、完全な共同決定義務のある上場大手一〇八社で、二〇一六年以降、新たに監査役委員を選出する場合、女性比率(男性比率も)最低でも三〇%以上にする義務が課される。なお、最終的に成立した法律では、株主代表と労働者代表の総数に対し、三〇%以上の比率であれば良いとされた。ただし、委員選出前に、どちらかが異議を申し立てた場合は、別個に三〇%規定が適用される。なお女性が十分に選出されなかった場合は、空席を維持しなければならない(空席制裁 Sanktion leerer Stuhl)。

対象企業のうち、ヘンケル、ミュンヘン再保険、メルクはすでに、監査役の女性比率が、それぞれ、四三・八%、四〇・〇%、三七・五%に達している。その一方で、女性の監査役が一人もないという企業もあり、後者は今回の法

案成立で大きな影響を受けると見られている。

上場大手一〇八社以外にも、「上場企業か、従業員五〇〇人超の共同決定義務のある約三五〇〇社」を対象に、監査役会、取締役会、管理職（上級・中級の二層）における女性比率を高めるための目標値や具体的な取り組み内容を二〇一五年九月末までに設定するよう同法では求めている。目標値の加減は規定されていないが、現状で女性比率が三〇%未満の場合、現状を上回る目標を設定しなければならない。最初の目標達成期限は二〇一七年六月末で、次の目標設定と達成期間は五年以内とされている。ただし、自主目標を達成できなかった企業への法的制裁は特に設けられていない。

同法は、公務部門や公的関係機関の女性クォータ制についても規定している。

ドイツでは従来、公務部門における男女平等を推進するために二つの法律が制定されてきた。「連邦平等法 (Bundesgleichstellungsgesetz)」は、連邦の各機関に対して、男女平等改革の策定を義務付けており、女性比率が五〇%未満の部門における採用や昇進の際に、同一の適正、能力、専門的業績がある場合には、女性を優先的に考慮しなければならない。また、「連邦委員会構成法 (Bundesgremienbesetzungsgesetz)」は、連邦の活動に影響を持つ委員選出の際には、可能な限り男性と女性の数が均等になるよう定めている。女性クォータ法は、上述の二つの法律を改正することで、より一層の男女平等の推進を図る。具体的には、連邦平等法の改正によって、行政機関、裁判所、連邦直属の公的機関（連邦雇用エージェンシーなど）、公的企業（社会保険組織や連邦銀行など）に対して、従来の男女平

等計画の中で、女性管理職の割合に関する具体的な目標値を階層ごとに定め、目標を達成するための具体的な措置をとることが義務付けられた。さらに連邦委員会構成法の改正によって、連邦が三人以上の委員を指名する監査役会（ドイツ鉄道株式会社など）においては、二〇一六年一月以降連邦が指名する委員が男女ともに三〇%以上となるようにしなければならない。さらに、二〇一八年以降は、この比率が五〇%に引き上げられる（奇数の場合の一人の差は許容）。

今回、企業における女性クォータ制を法律で義務化した背景には、二〇〇一年に政府と使用者団体が締結した政使協定<sup>(29)</sup>が関係している。この協定では、指導的立場の女性比率を引き上げ、男女の機会均等、従業員のワークライフバランス支援などに企業が自主的に取り組むことが規定された。しかし、その後一〇年以上、指導的立場の女性比率はほとんど上昇せず、「企業の自主性に任せても解決しないという政策当局の判断があった」と、ドイツ経済研究所のエルク・ホルスト博士は見ている。同博士は、「今回の法的クォータ制の導入によって労働者の働き方や企業文化の变革、経済全体の活性化、社会保障制度の維持など、広範囲にわたる波及効果が期待できるとしている。

ドイツ経済研究所管理職バロメーター調査によると、二〇一四年時点の上位二〇〇社の取締役、監査役界における女性割合は、それぞれ一五・四%、一八・四%に留まっている。

女性クォータ法は、司法・消費者保護省と家族・高齢者・女性・青少年省により共同で提出された。ハイコ・マース司法・消費者保護相は「女性クォータ制の導入は、女性の参政権導入以来の、平等への最大の貢献となるであ

う。十分な資格を有した女性がないという口実は受け付けない。今日非常に高いレベルの教育や訓練を受けた女性が大勢おり、どの監査役会でも空席という事態は起きないと確信している」と述べた上で、「クオータ制は、構造的に様々なレベルの女性の参加を促し、平等な権利へのマイルストーンとなるであろう」と語った。マヌエラ・シュヴェーグイヒ家族・高齢者・女性・青少年相は「同法は、文化を変えるための始まりである。単なるクオータ以上の意味を持ち、多くの指導的立場の女性が増えることは、依然として大きい男女の賃金格差の改善にもつながる。その意味で賃金の平等にとっても歴史的な一歩を言えるだろう」と述べて、同法の成立を歓迎した。

一方で、経済界の反対は根強い。ドイツ使用者連盟は「強制的に女性比率を定めても根本的な問題解決には繋がらない」と反発している。

ドイチェ・ヴェレ（国際公共放送）のウテ・ヴァルター記者は、論説記事で、「女性クオータ法は、企業や社会の文化を変えるかもしれないが、監査役会は取締役会より意思決定力を持たず、比率に満たない場合は空席のままになるため、効果の程度は疑問だ」としている。その上で、「昇進ルールのさらなる透明化、柔軟な労働時間の実施、育児や介護支援の強化、意思決定の中核である企業の取締役会における女性の進出が重要だ」としている。<sup>(30)</sup>

## (2) 民間企業および公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律<sup>(31)</sup>

職業生活および労働生活における性の男女同権は、様々な努力および疑いえない部分的成功にもかかわらず、いまだに達成されていない。報酬の領域<sup>(32)</sup>における存在する区別の他にも、このことはドイツの大企業の指導機関および監督機関がいまだになお完全に男性が支配していることによって明白である。私経済において明白にわずかな女性がそ

の男性の同僚に比べて昇進の機会を示していることが想定される。

この弊害を除去するために、ドイツ連邦議会は、二〇一五年三月六日に民間企業および公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律（*Gesetz*）を大多数で可決した。<sup>(33)</sup> 同法律の私法的な核心要素は（1）株式会社で完全な共同決定義務を持つ会社の監査役会の少なくとも三〇%の厳格な性的クオータの規準並びに（2）株式のまたは少なくとも第三者的共同決定の会社に向けられた義務、個々の企業の目的の大きさおよび間に合う期限を、指導的機関および監督機関において並びに指導的機関の下に双方の上級経営レベルへの女性の参加に関して定めること。本質的な部分において、二〇一五年五月一日に効力を持つ法律について、CDU/CSU と SPD との間で、一八会期の関連立協定において一致した立法的措置が女性の指導的な力の参加を高くするためにほとんどの文字があえて変えられた。<sup>(34)</sup> *Gesetz* の二三条三項の連邦政府の実施義務は、法律に定められた措置の「有効性」を「その施行を評価するのち三年」としたり、同時に暗黙の「脅し」を結びつけたり、将来においては、なお立法者の介入を行うこと、私経済の指導的な地位に女性の参加を「中期間」に「重大」に高めるべきでないとした。<sup>(35)</sup>

最初に私経済の指導的立場における女性の過少の実際の調査結果およびその理由および経済的ならびに法政治的に含まれているものに取り組む。過去においてなんども企てられた試みにおける政治と経済について外観し、政治的な取り決めおよび自発的な責務ならびに自己調整の措置によって私経済の指導的な地位に女性の調和のとれた参加を確実にするために従う。これに関する実施は *Gesetz* の本質的な規定を私経済の外観的なまとめに注ぎ、その上憲法的な評価を引き受けられるべきである。また意見が一致した際立った法的比較の見地が調査される。

指導的な立場における女性の過少について調査結果を見てみる。ドイツ経済研究所（*DIW*）とイニチアチブ（市

民運動団体)「監査役会における女性」(FidAR)の私経業績機関および監督機関における女性の代表の問題についての最も初期の研究は冷静なイメージを描いている―それによれば二〇〇の最も大きなドイツの企業(「TOP-200-Unternehmen」)の役員会ないしは幹部における女性比率は、二〇一四年の末でわずかに五・四%、また女性の監査役構成員の割合は一八・四%ではるかに均整のとれた占拠から遠ざかっていた。全部で一六〇の株式のドイツの株式会社ないしはKGaA、DAX(ドイツ証券取引所)、MDAX、SDAXそしてTeedAXに所属しているものであるが、監査役会における女性割当は、平均して、一九・五七%で取るに足らないほど高いものであり、これらの会社の役員会の女性比率はトップ二〇〇の会社と同様にそれ自体の水準を占めているものである。

ただドイツ証券取引所の三〇の団体は、過去において、多くの他のドイツの大会社から指導的な地位への女性参加を排除することができた。そしてドイツ証券取引所の三〇の団体の監査役会の平均的な女性参加はGETEMFによって株式および同等の決定に参加した団体が実施した性割当三〇%にわずかに足りない二五%である、そしてまた役員会における女性の代表は、ドイツ証券取引所の三〇の団体における割当は八・三八%でドイツ経済の残りのものよりも幾分高くなっている。特にフランスや北欧の会社と比較してドイツ証券取引所の三〇の団体はなお明白に差を縮めなければならない。

### (3) 女性クオータの影響<sup>(36)</sup>

民間企業におけるクオータ制は制度導入からまだ間もないため、その成果を問うには時期尚早であるが、「監査役会における女性」(FidAR)という団体の作成した指標をもとにその可能性を探っていききたい。この団体はドイツ企業

の監査役会における女性の割合を増やし、女性役員が持続可能な形で企業経営に影響力を行使できる環境整備を目的として、産業界や、政界、科学技術分野で活躍する女性の有志が二〇〇六年に設立した団体である。この団体が二〇一六年に連邦家族・高齢者・女性・青年省から助成を得て国内の主要企業一六〇社と四一二の公的機関を対象とした監査役会と取締役会における女性役員の実態調査を実施した。一六〇社の内訳はドイツ（フランクフルト）証券取引所で取引されるDAX銘柄の主要企業三〇社、DAX構成銘柄に次ぐ中型銘柄であるMDAXに指定されている五〇社、小型株のSDAX五〇社と、技術系中型株TeEDAXの銘柄三〇社となっている。調査は質問用紙と個別インタビューを組み合わせて行い、二〇一一年一月の数値と二〇一六年一月を比較分析した結果をまとめたものである。

二〇一六年一月時点で一六〇社全ての企業で、五年前と比べて監査役会の女性割合は増加している。とりわけDAX銘柄の上場企業五〇社では四九一名中女性は一四九名と三割を占めている（表3）。取締役会の女性役員割合も二〇一一年の三%から六・五%へと増加しており（表4）、女性役員が皆無の企業は七〇社から一八社に減少している。しかし、調査は、また、数値上での女性役員比率の増加は必ずしも企業経営における女性役員の影響力の強化には繋がっていないことも明らかにした。監査役会を構成する影響力のある監査委員会や役員任命委員会などは女性は依然として少数にとどまっており、最大の権限が集中する最高経営委員会での女性比率は一三・四%に過ぎない。

また、女性役員比率三〇%というクォータ制の適用対象となる共同経営方式の企業一〇五社の調査では、女性役員の比率が、二七・六%（株主代表一三・三%と従業員代表一四・三%）となっている。女性役員クォータ制実施の先進企業

表 3 上場企業監査役に占める女性の割合

	2011年1月	2016年11月	2016年11月時点の役員数	
			役員総数	女性役員
総数平均値	10%	25.9%	1607人	440人
DAX	13.6%	30.4%	491人	149人
MDAX	8.8%	26.3%	600人	158人
SDAX	7.6%	20.8%	305人	82人
TeeDAX	8.6%	24.1%	211人	51人

出典 FidAR 2017.

表 4 上場企業取締役会に占める女性の割合

	2011年1月	2016年11月	2016年11月時点の役員数	
			役員総数	女性役員
総数平均値	3.0%	6.5%	650人	43人
DAX	2.2%	10.3%	194人	20人
MDAX	1.9%	3.9%	206人	8人
SDAX	4.5%	7.1%	156人	11人
TeeDAX	4.7%	4.2%	94人	4人

出典 FidAR 2017.

表 5 DAX、MDAX、SDAX 銘柄企業の監査役 3 委員会に占める女性の割合

	2011年1月	2016年11月	2016年11月時点の役員数	
			役員総数	女性役員
監査委員会	6.9%	17.1%	556人	95人
役員指名委員会	7.9%	14.8%	337人	50人
最高経営委員会	8.4%	13.4%	291人	39人

出典 FidAR 2017.

としては、女性役員比率四〇％以上を達成しているアマデウス・ファイアー社（転職支援サービス）、ビルフィンガー社（検閲業）やドイツポスト、ドイツテレコム等がある。一方、五六社は三〇％という数値を未達成のため、さらなる取り組みが求められている。加えて全ての企業が執行役員ならびに管理職への女性の登用に関する目標設定を行っている反面、監査役会や取締役会での多様性の推進には否定的な反応も見られ、目標を具体的にどう達成して行くかの過程では企業の本気度が試されている。

## V おわりに

我が国では第三次男女共同参画基本計画（二〇一〇年策定）に取り組むべき課題の一つとして、「実効性のある積極的改善措置の推進」が掲げられ、二〇〇三年には「社会のあらゆる分野において、二〇二〇年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも三〇％程度になるよう期待」するという数値目標が設定された。ここで採られたゴール・アンド・タイムテーブル方式は、ドイツのように根拠法に基づき明確な罰則規定を伴い実施されるクォータ制と、女性の活躍を支援するための研修や家庭と仕事との両立支援の充実を図る穏健なポジティブ・アクションとの中間に位置付けられる施策である。

第四次男女共同参画基本計画においてさらに新しい成果目標が作られた。今日日本はどのような状態にあるのだろうか。（令和二年七月三十一日時点の最新値が載せられている。）ここで興味があるのは、民間企業の役職と国家公務員の状況である。

まず民間企業の各役職に占める女性の割合を見ていこうと思う。

	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
係長相当職	二五% (平成三二年)	一六・二% (平成二六年)	一八・九% (令和元年)
課長相当職	一五% (平成三二年)	九・二% (平成二六年)	一一・四% (令和元年)
部長相当職	一〇%程度 (平成三二年)	六・〇% (平成二六年)	六・九% (令和元年)

上場企業役員に占める女性の割合は、

目標値	計画策定時	最新値
五% (早期) 更に一〇% (平成三二年)	二・八% (平成二七年)	五・二% (令和元年)

である。確かに昇進や役員は増えているが、緩やかな増加である。

もう一つの法律には公務員についてのクオータがあるのでこれも日本と比較してみよう。

国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合については、

目標値	計画策定時	最新値
毎年度三〇%以上	三一・五% (平成二七年四月一日)	三六・八% (令和二年四月一日)

また、国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合についても、

目標値 毎年度三〇%以上	計画策定時 三四・三% (平成二七年四月一日)	最新値 三五・四% (令和二年四月一日)
--------------	----------------------------	-------------------------

しかしながら、今まで女性が少なかったこともあるかもしれないが、国家公務員の役職段階に占める女性の割合は係長相当職では多いが、それ以外は極端に少ない。

係長相当職（本省）	目標値 三〇% (平成三三年度末)	計画策定時 一二・二% (平成二七年七月)	最新値 二五・六% (令和元年七月)
地方機関課長・本省課長補佐相当職	目標値 一二% (平成三三年度末)	計画策定時 八・六% (平成二七年七月)	最新値 一一・六% (令和元年七月)
本省課室長相当職	目標値 七% (平成三三年度末)	計画策定時 三・五% (平成二七年七月)	最新値 五・三% (令和元年七月)
指定職	目標値 五% (平成三三年度末)	計画策定時 三・〇% (平成二七年一月)	最新値 四・二% (令和元年七月)

抵抗は少ないかもしれないし、確実に数値は増えてはいるが、ジェンダーバランスに達するには時間がかかるであろう。

早期に確実に男女平等を実現するためには、ドイツの採っているようなクォータ制を採ることが望ましいと思われる。もちろんドイツにはEUの四〇%女性クォータ法ができた影響もあるであろうが、ドイツがクォータ法を可決し

た時の議会の女性議員比率は衆議院三一・一七%、参議院三九・二三%である。日本の衆議院の女性比率は九・九%で世界一六七位、参議院でも二七・九%である。果たして民主主義と言えるのだろうかという段階である。国会議員の候補者についての女性の割合と同等とするという法律は通ったが、その後行われた参議院選挙でも候補者に占める女性の割合は二八・二%に過ぎない。とても女性のための法案を通す基盤ができていないように思われる。それから世界ジェンダーギャップ指数においてドイツは一二位であるが、日本は一五三か国中一二一位である。日本には男尊女卑、性別役割分担の意識が根付いており、男女雇用均等法はできたが、終身雇用制、年功序列は慣行として企業に根付いている。ドイツのような監査役制があるわけではないこともあるが、上場企業の役員を三〇%にするには何年かかるであろうか。客観的に「期待する」ではいつまでたっても日本における男女平等は実現できないと思われる。

(1) 高田敏・初宿正典編訳『ドイツ憲法集(第七版)』(信山社、二〇一六年)

(2) 広渡清吾『統一ドイツの法変動』二七九—二八〇頁(有信堂、一九九六年) BT-Drs. 12/6000, S.49—52.

(3) 割当制については、井上亜紀「割当制(Quota)と平等原則—ボン基本法下の議論を中心として」九大法学六七号四三—九〇頁、拙稿「ドイツにおける積極的平等施策と基本法三条二項の改正—割当制をめぐる議論について」大阪学院大学法学研究二七卷一—四頁(二〇〇〇年)

(4) EU欧州連合は、欧州連合条約により設立されたヨーロッパの地域共同体である。欧州連合条約二条は、次のように規定する。連合は、人間の尊厳に対する経緯、自由、民主主義、平等、法の支配、マイノリティに関する権利を含む人権の尊重という価値観に基づいて設置されている。これらの理念は多元的共存、無差別、寛容、正義、結束、男女の平等が普及する社会において、加盟国に共通するものである。欧州経済共同体設立発行時の六カ国から二〇一三年のクロアチア加盟により二八カ国まで増えている。イギリスが脱退したので現在は二七カ国である。

(5) 柴山恵美子・中曽根佐織『EUの男女平等政策』一三八—一四二頁(日本評論社、二〇一四年) 参照。

ドイツの私企業における三〇%女性クオータ(有澤)

- (6) Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (の) 理事会司令の条文は、柴山恵美子・中曽根佐織『EU 男女均等法・判例集』八四―八六頁(日本評論社、二〇一四年)参照。
- (7) Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working condition 柴山恵美子・中曽根佐織前掲注(7) 八七―九一頁。
- (8) 斎藤純子「ドイツの男女平等政策 (1)」レフェレンス五六四号九六頁以下参照(一九八八年)。
- (9) 斎藤純子「ドイツの男女共同参画政策―ドイツの公務部門におけるポジティブ・アクション」『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』二二―二四頁(東北大学出版会、二〇〇四年)連邦法、ラント法については、Schiek/Dieball/Horsikotter/Seidel/Vieten/Wankel Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und Lander Kommentara für die Praxis zum Bundesgleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsgesetzen, Gleichberechtigungsgesetzen und Frauenförderungsgesetzen der Länder 2. Auflage 2002 Band-Verlag GmbH, 斎藤・前掲書三三三―三三七頁にラント法が表にまとめられている。
- (10) BVerfGE 85, 191, 青柳幸一「女性労働者の深夜労働を禁止する規定の合憲性―深夜労働禁止事件」『ドイツの憲法判例Ⅱ(第二版)』九八―一〇二頁(信山社、二〇〇六年)参照。
- (11) Vgl. Hans-Joachim Mengel, Frauquote und Massnahmen "positiver Diskriminierung" und Grundgesetz, Jai1982, S 530-538.
- (12) 第二次同権法については、斎藤順子、「ドイツにおける女性のためのアファーマティブ・アクション立法」『外国の立法』三三巻四号、八二―八五頁、「第二次男女同権法の制定」『日本労働研究雑誌』四一七号七四―七六頁、広渡清吾「統一ドイツの法変動」二八六―二九四頁(有信堂高文社、一九九六年)等。条文については Doguna/Shiek/前掲書注(11) 八二―一〇四。参照。なお、第二次男女同権法という名称は、一九五七年の婚姻関係法の改正を中心とする第一次男女同権に次ぐものとしてつけられた。
- (13) 基本法改正については、斎藤純子、前掲論文注(14) 八二―八三頁、広渡清吾前掲書注(14) 二二六頁、二七九―二八〇頁。審議過程については BT-Drs. 12/6000, S49-51 参照。

(14) 斎藤純子、前掲注(11) 二二二—二二三頁参照。

(15) Winfried Brohm, *Sociale Grundrechte und Staatszielbestimmungen in der Verfassung* S.213ff 大橋洋訳「社会的基本権と憲法における国家目標設定」『自治研究』七〇巻五号五九—七三頁、七〇巻七号二九—三九頁特に三五—三七頁(一九九四年)

(16) Martin Kriele, *Über jeden Grundgesetzartikel einzeln abstimmen*, FAZ von 21. 12. 1993 St. 広渡清吾、前掲書注(14) 二八二頁。

(17) Suzanne Bear, *Objektiv, nutralgerecht? Feministische Rechtswissenschaft am Beispiel seulier Diäkeimierung im Erwuchsichen*, *keIV* 2/1994 s.164—165 広渡清吾、前掲書注(14) 二八三頁。

(18) Kckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (case C-450/93) [1995] (E.C.R.) I-3051 at 3069—3080 (CEC) 1208 at 220—223; NJW 1995, 3109, 拙稿「公職における女性優遇規定とeC均等待遇指令—カランケ判決を中心に」『世界人権問題研究センター紀要』三〇号一—二九頁(一九九八年)、柴山恵美子・中曽根佐織「EU男女均等法・判例集」二五八—二六〇頁(日本評論社、二〇〇四年)、浅倉むつ子「EU/EC『諸外国のアファーマティブ・アクション』」二二—二五頁(東京女性財団一九九六年) 大藤紀子「欧州(EU)における男女共同参画政策とポジティブ・アクション」『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』六一—六二頁(東北大学出版会、二〇〇四年) 斎藤純子「ドイツの男女共同参画政策」『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』二七頁(東北大学出版会、二〇〇四年) 拙稿「公的分野への割当制の導入—女性に対する優遇措置の必要性和憲法適合性」『憲法の既判力と憲法裁判』(信山社、二〇一三年) 一二五—一三〇頁参照。

(19) 二条一項は均等待遇の原則は「直接的にまたは間接的に性を理由にしていかなる差別もしてはならない」と規定し、直接差別のみならず間接差別も禁じている。

二条四項は「特に女性の機会に影響を及ぼす現存する不平等を取り除くことによって、男女の均等な機会を促進するための措置を妨げるものでない」と規定する。

(20) Helmutte Narshaly, *Lamud Norddein Westfalen* (Case C-409/95) [1997] ECR 6363.

拙稿「カランケ判決以降の女性優遇規定とeC均等待遇指令—マルシャル判決を中心に」『世界人権問題研究センター紀要』四号(一九九九年) 柴山・中曽根、前掲注(18) 二六〇—二六三頁、大藤、前掲注(18) 六二—六三頁。斎藤前掲注(18) 二

ドイツの私企業における三〇%女性クォータ(有澤)

- 二七一―二八頁、拙稿前掲書注一三〇―一三三頁等参照。
- (21) Georg Badeck and Others v. Hessische Ministerpräsident, Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Case C-158/97) [2000] ECR I 875.
- 柴山・中曽根前掲注(18) 二六三―二六八頁、大藤前掲注(18) 六三一―六五頁、斎藤前掲注(18) 二二八頁等、拙稿前掲書注(18) 一三三―一三七頁参照。
- (22) EU MAG ジェンダーバランスの実現にかける EU P. art1 <http://eunmag.jp/feature/b0814/1>
- (23) 男女ともに四〇%以上の場合にジェンダーバランスが取れている(男女平等である)という。北欧の男女に対する考え方を基にしている。
- (24) EU MAG ジェンダーバランスの実現にかける EU Part2 <http://eunmag.jp/feature/b0814/2>
- (25) 欧州委員会は、EUの行政執行機関であるが、そこにおける管理職、一般職の女性比率を見てみる。二〇一二年一月一日時点で、「総局長、副総局長といった上級管理職層では、二七・二%、部課長に当たると中間管理職層では、二八・七%、一般職は四二・七%になっている。欧州委員会における女性比率の向上は、他の組織に比べ良好に推している。各加盟国から一人ずつ選出される欧州委員(閣僚相当)について二〇〇九年に委員を決める際のジョゼ・マヌエル・バローゾ委員長の強い要望により九人の女性が委員比率三三%を達成している。
- (26) 「上場会社の非業務執行役員におけるジェンダー・バランスと関連措置の促進に関する指令案」COMI (2012) 614. Final. 14/11/2012/299 (COD).
- (27) 欧州理事会 (EU首脳会議) を構成する加盟国の首脳(首相もしくは大統領) レベルになると、二〇一四年八月現在、ドイツのアンゲラ・メルケル首相、リトアニアのダリヤ・クリバウスカйте大統領、デンマークのヘレ・トーニング・シュミット首相、スロヴェニアのアレンカ・ブラトウシエク首相の四人だけである。
- (28) 監査役会の「労働者代表」には、「従業員代表」と「労働組合代表」を含み、合計人数は企業規模により異なる。例えば、従業員規模二〇〇人超〜一万人の企業の場合、監査役会は二人で、株主代表が六人、労働者代表が六人(従業員代表四人、労働組合代表二人) という構成が一般的である。なお、ドイツは労働者組織が「従業員代表委員会」と「労働組合」の二重構造になっており、事業所内の従業員利益を代表する「従業員代表委員会」と、産別を中心に企業外で活動する「労働

組合」とは法的には別個の組織である。

- (29) 家族・高齢者・女性・青少年省、教育研究省、経済労働省、交通建設住宅省の四省とドイツ使用者連盟、ドイツ産業連盟、ドイツ商工会議所、ドイツ手工業中央連盟の四経済団体、その後省庁再編により協定の政府側当事者は現在五省。
- (30) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 女性クオータ法、成立(ドイツ：二〇一五年六月) [https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/06/germany\\_01](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/06/germany_01)
- (31) Hohenstatt/Seibt Geschlechter- und Frauenquoten in der Privatwirtschaft S. 1-28.  
ZIP Praxibuch 2015 RWS Verlag Kommunikationorum BmbH.
- (32) Vgl. Boll/Ldppin, Weshafstdienst 2015, 249ff.
- (33) BGBI I 2015 S. 642.
- (34) Koalitionvertrag für die 18. Legislaturperiode (2013) S. 72.
- (35) So das vom Gesetzgeber mit dem GgTFMF ausdrücklich verfolgte Ziel, vgl. Begr. RegE, BR-Drucks, 636/14 S. 2, 46.
- (36) 越智方美(国立女性教育会館研究国際室専門職員) 第一〇章「意思決定の場に女性の声をードイツにおける女性役員クオータの事例」一六五―一六八頁。

(大阪学院大学法学部教授)