

論 説

取締役会等におけるクォータ制、 開示、是正措置

—企業内における女性および男性の職業平等を目的とした
近年のフランス立法の研究

(2011年1月27日の法律から2021年12月24日の法律まで) (1)

小 倉 健 裕

目次

序論

- (1) 本稿の対象
- (2) 記述の順序

第一章 取締役会等における40%のクォータ制—2011年1月27日の法律

第一節 関連条文の配置

第二節 ハード・ローによる規制が採用された経緯

- (1) 総説
- (2) 2011年1月27日の法律制定に至る動向
 - (イ) 2006年3月26日の法律におけるクォータ制導入の試み
 - (ロ) 憲法院による違憲判断と2008年の憲法典改正
 - (ハ) この間の実務の動向

表1：フランスの主要上場企業の取締役会または監査役会における
女性比率(%) (2003年ないし2011年)

表2：フランスの主要上場企業の取締役会または監査役会における
女性比率(%) (2008年ないし2021年)

第三節 条文の分析

- (1) 取締役会の構成における女性および男性の衡平な代表の追求 (L. 225-17条第2項)
- (2) 40%のクォータ制 (L. 225-18-1条第1項)

(2) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

- (イ) 対象会社と施行時期
- (ロ) 取締役会等を標的とする理由
- (ハ) 「40%」の意義
- (ニ) 取締役会が8人以下から構成される場合の特則
- (ホ) 40%のクオータ制を遵守することの困難
- (3) クオータ制のエンフォースメント
- (イ) はじめに
- (ロ) 取締役選任の無効 (L. 225-18-1 条第2項)
- (ハ) 取締役会決議の無効
- (ニ) 取締役に対する報酬支払いの停止 (L. 225-45条第2項)

第四節 ソフト・ローにおける関連規定と上場会社における実践状況

(1) Code AFEP-MEDEFの場合

表3：CAC40 およびSBF120構成会社の取締役（監査）役会における女性比率の推移

(2) Code de gouvernance Middlenextの場合

表4：Alternext Paris（現Euronext Growth）上場会社の取締役（監査）役会における女性

小括（以上、本号）

第二章 会社の機関を対象とするクオータ制以外の規則

—2019年5月22日の法律

第三章 「経営部署」へのクオータ制の拡大

—2021年12月24日の法律第1774号

第四章 企業内部における職業の平等に関する各種の開示

結語

序論

(1) 本稿の対象

本稿は、近年フランスで展開した、民間の企業における、「女性および男性の職業の平等」*égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*¹を推進する立法のうち、会社法とも関連の深いものを取り上げ、その内容および諸論点と、これら措置により今日までに達成された成果について論ず

るものである。

本稿が対象とする一連の立法とは概ねつぎのとおりである。最初のものとして、取締役会および監査役会内部における女性および男性の衡平代表ならびに職業の平等に関する2011年1月27日の法律第103号² (“Loi Zimmermann” と呼ばれる。以下、とくに断らない限り法令はフランスのもの) は、規制市場上場会社および一定の数値基準を満たす株式会社および株式合資会社に対し、その取締役会 (または監査役会) の構成員は、女性および男性のいずれも40%を下回ってはならないというクオータ制を導入した (上場会社について2017年1月1日以後最初の株主総会終結時より、数値基準を満たす会社について2020年1月1日以後最初の株主総会の終結時より完全に施行されている)。同じ2011年1月27日の法律は、上場会社が毎年作成する報告書における開示事項に、取締役会の構成およびその内部における女性および男性の衡平代表の状況を付け加え、その後の法改正では関連する記載事項がさらに充実させられている (一定の大企業および一定の企業グループによる非財務情報の公開に関する2017年7月19日のオルドナンス第1180号³)。数値を明示した具体的措置 (クオータ制) と、その達成状況を把握し公表する仕組み (開示) とが、この2011年1月27日の法律においてすでに組み合わせられている。

その後の立法についても先に挙げておくと、50人以上の従業員を雇用するすべての企業を対象に、「職業平等インデックス」の毎年の算定および公

1 1972年12月22日の法律第1143号により、女性および男性の報酬 (賃金) の平等が労働法典に書き込まれて以来継続的に追求されている政策である。本稿が対象とするのは、その進展の遅れた、企業内の上層の地位一株式会社の取締役はその代表である一的女性化を直接立法の対象にすることを始めた2011年1月27日の法律以降の動向である。労働法の領域から始まった職業の平等という政策が、ここに至って会社法の領域へと明瞭に進出することになる。

2 Loi no 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, *JORF* no 0023 du 28 janvier 2011, texte no 2.

3 Ordonnance no 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, *JORF* no 0169 du 21 juillet 2017, texte no 13.

(4) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

表が義務付けられることとなった（自己の職業的前途を選択する自由のための2018年9月5日の法律第771号⁴〔“Loi Pénicaud II”〕）。さらに直近の立法として、40%のクオータ制を、1000人以上の従業員を雇用する企業の「経営部署」instances dirigeantsおよび「経営幹部」cadres dirigeants—すなわち、会社の法定の機関の構成員にとどまらず、重要な使用人を含む集団—にも導入することが決まったところである（経済的平等および職業的平等を加速させることを目的とする2021年12月24日の法律第1774号⁵〔“Loi Rixain”〕。段階的移行措置を経て2029年3月1日から完全施行の予定）。

このほかにも、これらの法律が導入した規定に修正を加え、または規則を補う法改正もいくつか行われている（たとえば、女性および男性間の真の平等のための2014年8月4日の法律第873号⁶、企業の成長および変革に関する2019年5月22日の法律第486号⁷〔“Loi PACTE”〕）。

このように、過去10年あまりの期間を通じて、フランスの立法者は、企業における女性および男性の職業の平等に向けた施策を継続的に展開してきた。これと並行して、ソフト・ロー（とくに、主要上場会社の多くが採用している、“Code AFEP-MEDEF”）においても、同様に女性および男性の平等に関する規定の充実が図られ、同一の目標へ向かう変化が見られたところである。

ハード・ローとソフト・ローの両方から成るこれら規範には、①明確な目標を指示して企業に達成を義務付ける種類の規則と（2011年1月27日の法律によるクオータ制は、その代表である）、②（不）平等の現状を企業自身に把握させ、かつ公表させるという種類の規則とに大別できる。②の種類の規則の意義としては、企業自身による内省と、他者の公表している情報との比較を通じて、自発的改善を呼び起こすものと予測できる。また行

4 Loi no 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *JORF* no 0205 du 6 septembre 2018, texte no 1.

5 Loi no 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, *JORF* no 0300 du 26 décembre 2021, texte no 1.

6 Loi no 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *JORF* no 0179 du 5 août 2014, texte no 4.

7 Loi no 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, *JORF* no 0119 du 23 mai 2019, texte no 2.

政も、企業の公表した情報を前提に平等の達成に向けて企業に助言、さらには制裁を与えることもできるし、それでもなお社会の文化的構造が変化を妨げることが確認されるのであれば、立法者が強制力ある法規範を通じて、結果の側から当該構造に介入すること、つまり①の類型の規則の検討も可能となるというように（たとえば、上記2021年12月24日の法律による、クオータ制の拡張はそのように説明できる）、両者は相補的な関連を有している。

この先、本稿は、企業における職業平等の確保に向けたこれらフランス法の実定法の内容および成果を明らかにする。対象となる法領域は、筆者の専門とする会社法の領域にとどまらず、労働法にも及んでいるが、それはテーマが、「企業における」職業の平等であることによる。一連の立法のうち、会社法の領域に属するものと明確にいえるもの、すなわち会社の特定の機関のみを対象とする措置だけを取り上げるのでは、それら立法に一貫する哲学が明らかにならない。法定の機関の女性化はすでに通過点となったからである。先行研究には、上掲の2011年1月27日の法律に関するもの⁸、その後のいくつかの立法を個別に紹介するもの⁹があるが、本稿では約10年間の各立法相互の関連性を強調し、それら立法をつなぐ共通の政策としての、企業における職業の平等に焦点を当てる。フランス以外の諸国においても近時進展がみられるテーマであり、それら諸国の法制について扱う比較法研究¹⁰に、フランスの事例を付け加えることにもなる。

8 鳥山恭一「取締役会における男女均衡—取締役会および監査役会における女性および男性の均衡ある代表ならびに職業上の平等に関する2011年1月27日の法律第2011-103号」日仏法学26号（2011年）197頁以下、服部有希「フランスにおける取締役会等へのクオータ制の導入ポジティブ・アクションによる職業上の男女平等」外国の立法257号（2013年）3頁以下、松井智予「フランス企業における女性取締役とクオータ」金融法研究34号（2018年）166頁。

9 石川真衣「企業の成長及び変革に関する2019年5月22日の法律第2019-486号（PACTE法）」比較法学54巻2号（2020年）91頁以下、白石智則「PACTE法：企業の成長および変革に関する2019年5月22日の法律第486号」日仏法学31号（2021年）158頁以下。

(6) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

(2) 記述の順序

以下ではまず、フランスの企業における職業の平等への歩みにとって画期となる立法である2011年1月27日の法律により導入された、取締役会に適用されるクオータ制について述べる(第一章)。そのうえで、取締役会以外の会社の機関に適用される、クオータ制以外の措置としての、選任の手続きの規制についても扱う(第二章)。続いて、2021年12月24日の法律による、クオータ制の幹部従業員への拡張について(第三章)、最後に、女性および男性の職業平等に関する各企業の情報開示の規定について述べる(第四章)。

第一章 取締役会等における40%のクオータ制
—2011年1月27日の法律

第一節 関連条文の配置

2011年1月27日の法律が導入したクオータ制は、一定の要件を満たす株式会社または株式合資会社の、取締役会*conseil d'administration* (一層制株式会社¹¹の機関) または監査役会*conseil de surveillance* (二層制株式会社および株式合資会社¹²の機関) に対し、女性および男性のいずれの構成員も

10 米国カリフォルニア州について、村上裕「取締役会構成員の多様性についての序論的考察」金沢法学63巻1号(2020年)141頁、同「ルーニー・ルール：取締役会構成員の多様性促進の方策について」金沢法学64巻2号(2022年)261頁、松尾健一「取締役会のジェンダー・ダイバーシティと法規制」資料版商事460号(2022年)10頁。イギリスについて、本間美奈子「イギリスの上場会社における取締役への女性登用を促進する取組み—デーヴィス報告書とデーヴィス・レビューを中心に」早法94巻3号(2019年)335頁、同「女性取締役の存在意義と今後の展望」ビジネス法務2021年2月号140頁。ドイツについて、正井章彦「ドイツにおける女性役員の割当て制—管理者の地位への男女の同権的参加に関する法律について—」早川=正井=神作=高橋編『ドイツ会社法・資本市場法研究』(中央経済社・2016年)244頁。

11 一層制株式会社と二層制株式会社。株式会社は、定款によって、取締役会を設置する機関設計か(一層制株式会社)、または、監査役会および執行役会を設置する機関設計(二層制株式会社)かのいずれかを選択することができる(商法典L. 225-57条第1項)。

40%を下回ってはならないことを義務付けるというものである。制度の意義および解釈上の問題に触れる前に、関連条文の配置と相互の関係について確認する。

まず、一層制株式会社の取締役会に適用される法文をみると（以下、とくに断らない限り、条文は2022年9月1日において施行されているもの）、商法典L. 225-18条（取締役会の構成における女性および男性の衡平な代表の追求）、L. 225-18-1条（クォータ制本体を定める規定）およびL. 225-45条第2項（違反に対する制裁としての報酬支払いの停止）がある（各条文について後述第3節）。これらのうち要となるL. 225-18-1条は、一層制株式会社のうち、連続する3事業年度にわたり①従業員数250人以上¹³であり、かつ、②貸借対照表の総額または純売上高が5000万ユーロ超である会社に適用される（L. 225-18-1条第1項）。

そのうえで、L. 22-10-3条が、このL. 225-18-1条は、上記の数値基準を満たしているかに関わらず、規制市場*marché réglementé*（Euronext Parisがフランスにおける規制市場に当たる）にその株式を上場している会社（以下、規制市場上場会社という）にも適用される旨を規定するという条文の配置がとられている¹⁴。

二層制株式会社または株式合資会社の監査役会についても、上と同一の数値基準を満たす会社に対するクォータ制の適用を規定する条文と（L. 225-69-1条およびL. 226-4-1条）、規制市場上場会社についてもそれら条文を適用する旨の条文とが（L. 22-10-21条およびL. 22-10-74条）、それぞれもうけられている。

このような条文の配置を前提に、以下の記述は、一層制株式会社の取締

12 株式合資会社には、会社の業務を監督するための機関として、かならず監査役会が設置される（L. 226-9条第1項）。

13 2011年1月27日の法律においては、従業員数の閾値は「500人以上」とされていたところ、2014年8月4日の法律第873号は、この数値を引き下げて、現在の「250人以上」とした。第三節で再説する。

14 このように規制市場上場会社とそれ以外の会社とで適用される法文を分けたのは、2020年9月16日のオルドナンス第1142号による改正である。これ以前は、規制市場上場会社を含めてL. 225-18-1条においてクォータ制の適用対象とされていた。

(8) 取締役会等におけるクォータ制、開示、是正措置

役員に適用される法文を念頭に行うが、同じ取扱いは二層制株式会社または株式合資会社の監査役員についても妥当するものである。

第二節 ハード・ローによる規制が採用された経緯

(1) 総説

本章の主題であるクォータ制に関してフランス法が示す特徴の1つは、それがハード・ロー、すなわち法令の形式をもって施行されていることである。ソフト・ローと比較すると、ハード・ローには文字通りの強制力があり（エンフォースメントの内容について第三節）、目標の達成にとって効果的といえる一方、柔軟性に欠け、むしろ弊害を招くおそれのあることが短所といわれるのが通常である。

ソフト・ロー、企業の自主規制に委ねるという道ではなく、フランスの立法者が2011年1月27日の法律の制定を実行した経緯はどのようなものか。実際、2011年1月27日の法律に対して著された反対意見の多くが、ハード・ローという手段で強制することへの懸念に集約されることから¹⁵、この点

15 法律によるクォータ制に対する批判の内容。今日ではすでに、2011年1月27日の法律の制定から既に10年が経過し、一定の成果を収めたことに合意が得られているため、当時指摘されていた問題点は杞憂で済んだか、または当事者らの尽力により克服されたといえる。ここでは当時懸案されていた、クォータ制を法律によって定めることの難点のうち代表的なものを紹介するにとどめる（ただし、クォータ制のエンフォースメントのための制裁の選択の是非については、あらためて検討する（第三節（3））。なお、当時の国民議会における女性議員比率は18.5%、セナでも21.9%で、企業の取締役会に適用されるクォータ制の導入を議論している当の議会が不平等を残したままであった。下記の論者らの反対意見には、そうした政治の欺瞞的態度への告発が含まれているとみる余地もある（Félix ROME, *Lignes de fiel*, *D.* 2010, no 5, p 249）。もっとも、取締役会のみならず、フランスの議会もまた過去10年の間に進歩を示し、今日国民議会では37.3%、セナでは35.1%（いずれも2022年9月時点）を女性議員が占めている。

第一に、クォータによる取締役会の構成の制約は、株主総会による取締役の選任の唯一基準となる能力主義*méritocratie*に反するという立論があった（François-Xavier LUCAS, *La «modernitude» s'invite dans les conseils d'administration*, *BJS* novembre 2009, p. 945; Femmes... Je vous aime..., *JCP E* 2010, 1170; *Les femmes et les conseils d'administration (suite...)*, *BJS* mai 2010, p.

431; Renaud MORTIER, *La féminisation forcée des conseils d'administration*, *Dr. sociétés* avril 2011, p. 27, spéc. p. 29)。フランス共和国の伝統とされる憲法上の平等原則に忠実な立場でもあり、そうである限り、「平等」とは両立しないとされる積極的「差別」に反対することは一貫する。とはいえ、クオータ制のもとでも、女性取締役もまた能力によって選出されることは当然である。実際に女性取締役の比率が向上し、その経済的合理性、企業のパフォーマンスとの一致がむしろ論じられるようになった今日、「能力」に依拠した主張は維持が困難であろう。

次に、第一の点と関連するものであるが、クオータ制は女性に対しても、能力以外によって自身が選ばれたのではないか（あるいは、他者からそのようにみなされる）と憂慮させるおそれがあるという主張がある（Adrien MAIROT, *La féminisation des conseils d'administration et de surveillance légalement imposé*, *Dr. sociétés* mars 2011, p. 4.）。しかしながら、管理職の地位にある女性を対象にした調査によれば、その69%が、より高いポストへのアクセス条件に関する不平等（すなわち「ガラスの天井」の存在）に不満を感じているという結果が得られている（*Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, par Brigitte GRÉSY, juillet 2009, t. I, p. 81 et suiv., spéc. p. 83, paragraph 3.3）。女性取締役の少ないことは差別が原因ではなく権限のある地位への熱望が女性に欠けているからだという主張や（LUCAS, *BJS* novembre 2009, p. 945, préc.）、イデオロギーではなく文化の問題という主張（MORTIER, *ibid.*, p. 29. 女性の方が多数を占める職業があることにも言及する）も、同じ調査結果によって退けられるべきものである（なお、取締役の地位に達した後ですら女性取締役は男性取締役に比べて低い待遇を受けるということについて、*Rapport du Conseil économique et social par Bourven MONIQUE, La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*, 2007, p. 96）。

最後に、性別という基準に基づいたクオータ制を認めると、同じ理由であらゆる属性についてのクオータ制を認めざるを得なくなるという懸念を示すものがある（LUCAS, *JCP E* 2010, 1170, no 6 ; Anne-Marie LE POURHET, *Sexe, constitution et sociétés*, *BJS* mai 2010, p. 510, spéc. p. 511 ; MORTIER, *ibid.*, p. 29. 第二の論者は、女性以外のカテゴリとして、障害者、同性愛者、黒人、ムスリムと、肥満の人を挙げている。フランスにおいて「差別」を受けていることが明白な集団を列挙したものであろうか。「女性と男性との」差別について論じているときにこれ以外の属性を引き合いに出すこと自体が詭弁でないかとおそれるが、その点は於く）。属性ごとに立法による是正措置を講ずることの必要性和、そのための方法としてクオータ制によることが合理的かどうかという考慮を個別になすべきことは当然であるから、このような十把一絡げの議論はもともと不当であると

(10) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

を明らかにすることは重要である。要約すれば、当時、立法者の中に、クオータ制の導入によって企業における職業の平等を達成しようという強い意志をもつ者がおり（マリージョ・ジメルマンMarie-Jo ZIMMERMANNがその人である）、かつ議会内に賛同者を集めたことが要因の1つである。その一方で、そうした立法者の動向にも関わらず、ソフト・ローの担い手となるべき側には、自主規制を通じて先んじて課題を解決しようという気運はみられなかったことも理由となる。以下、法律の制定に至るまでの各者の動向について述べる。

(2) 2011年1月27日の法律制定に至る動向

(イ) 2006年3月26日の法律におけるクオータ制導入の試み

実のところ、2011年1月27日の法律は、株式会社の取締役会にクオータ制を導入しようとする立法の試みの最初のものではなかった¹⁶。2005年3月23日に国民議会Assemblée nationaleに提出された法律案¹⁷に対しジメルマンが議会審議に際して提出した修正案は、商法典L. 225-17条を改正して、取締役会は女性および男性の衡平な代表を追求して構成されること、両性いずれの比率も80%を超えてはならないこと、取締役会が5人以下から成るときは各性別の構成員を1人以上包含しなければならないことを規定しようとするものであった¹⁸。この修正案に添えられた理由要旨によれば、それ

思われる。また、実態を踏まえた検討の結果として一定比率の割当てを採用することはあり得るし、労働法レベルでは実例もある（20人超の従業員を雇用する雇用者は、障害のある労働者travailleurs handicapés等を6%以上雇用するものとする労働法典L. 5212-1条以下、とくにL. 5212-2条）。ただ、最大でも18人から成る取締役会に6%刻みのクオータ制が妥当するという主張をする者がいないだけである。なお、2011年1月27日の法律に影響を与えた報告書の執筆者ブリジット・グレシー Brigitte Grésy（後に、女性および男性の平等に関する高等評議会（HCE）評議員。2019年より同評議員長）は、人を分類するカテゴリとして性別を捉えること自体を否定することで、性別以外の属性に基づく差別と、女性および男性間の差別とを同列に扱うという構図をも拒むという立場を示している（Rapport par Grésy, préc., t. I, p. 120 ; Brigitte Grésy, La parité entre les hommes et les femmes, une dynamique nouvelle pour le XXI^e siècle, RDA no 2 2010, p. 30 et s., spéc., p. 32）。

は「取締役会における両性の衡平な代表を究極の目標とする、最初の段階である」とされる¹⁹。対象となる株式会社の範囲（規制市場上場会社かなど）が特定されておらず、また二層制株式会社が想定されていないなど、この段階では不完全な内容であったが、国民議会の第1回審議はこの修正案を採択した²⁰。これに対し、（上院に当たる）セナSénatはジメルマンの案によるクオータ制を拒み、これに代わって「取締役会の内規により、この目標〔筆者注：取締役会における女性および男性の衡平な代表〕を達成することを可能とする措置について定める」という、自主規制を指示するという形の法文を採用した²¹。この時セナの報告者は、ジメルマンの修正案が法律の内容として不完全であることのほか、クオータ制の導入は私企業の経営機関への干渉になること、多くの株式会社にとって遵守が困難であろうこと、取締役選任の基準は経営のための能力以外にあり得ないことを、理由として提示している²²。

この後、国民議会に戻った法律案には再度上記と同様のクオータ制が盛り込まれ²³、次いでセナがこれを廃する²⁴経過をもう一度辿ることとなる。法律案は両院の議員から成る同数混合委員会Commission mixte paritaireに

16 2011年1月27日の法律の制定に至るまでの経緯については、鳥山・前掲注8の文献、服部・前掲注8の文献にも言及がある。仏語文献では、たとえば以下のものが詳しい。Véronique MARTINEAU-BOURGNAUD, *L'obligation de mixité dans les conseils d'administration et de surveillance*, *D.*, 2010 no 2, p. 599 et suiv.; Michel GERMAIN, *Les femmes au conseil d'administration*, *RDA* 2010 no 2, p. 42 et suiv.; Raphaëlle FRANÇOIS-PONCET, *La présence des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés françaises*, *Journal des sociétés*, mai 2011, p. 27 et suiv. 2011年1月27日の法律の立法者自身による整理としてとくに Rapport par ZIMMERMANN, *Documents parlementaires AN*, rapport no 2205 (2009), p. 17 et suiv.を参照

17 *Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, *Documents parlementaires AN*, texte no 2214 (2005). 同法律案の第13条は公企業の取締役会についてクオータ制を導入しようとしていたところ、ジメルマンの修正案は、民間の株式会社についても、これとパラレルな規定を追加しようとするものであった。

18 *Amendement no 9 déposé sur le texte no 2214 (AN, 2005)*, présenté par ZIMMERMANN.

(12) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

持ち込まれ、具体的な数値目標を法律で定めることの意義が評価材料となって、国民議会の案、すなわちクオータ制を導入することが決せられた

19 この後、2005年5月12日にジメルマンが自らの率いる委員会の名で提出した報告書では、修正案の趣旨がさらに説明されている (*Rapport d'information de Marie-Jo ZIMMERMANN, Documents parlementaires AN, rapport no 2243 (2005), p. 24 et suiv.*)。すなわち、「ガラスの天井」*plafond de verre*を越えるために立法的措置が必要であると考えられ、そのための手段として取締役会を標的にして20%のクオータ制を導入すべきであると。「20%」という数値は、後に2011年1月27日の法律が採用する「40%」よりも控え目であるが、同報告書が参照した諸外国における女性取締役比率の状況として、ノルウェー (22%)、スウェーデン (20%) およびフィンランド (14%) が挙げられており、20%はこれらとの比較においては相応の水準とみられる (なお、同報告書によれば、CAC40を構成する会社の取締役会に占める女性の比率は、当時5%であった)。

このほか、公企業に関する文脈においてであるが、ジメルマンがノルウェーの2003年法律を念頭に置いていることも、同報告書においてはじめて明らかにされている (*Ibid.*, p. 25. ジメルマンは後にノルウェーを訪ね、クオータ制を導入する立法を行う決心を新たにしている。その回想について、*Rapport d'information par Dominique VÉRIEN, Joëlle GARRIAUD-MAYLAM et Martine FILLEUL, Documents parlementaires Sénat, rapport no 757 (2020-2021), p. 58 et suiv.*を参照)。

20 AN, *Compte rendu intégral de la 2^e séance du 11 mai 2005*, p. 3380 et suiv.

21 セナも、取締役会が女性および男性の衡平な代表を追求して構成されるものとする部分については反対しておらず、国民議会との差異は、そのための方法の選択にある。もともと、この時点ではクオータ制導入の障害は憲法典上に存在していたのであり (後述)、私企業の取締役会の構成についてクオータ制を強制するのではなく、内規の策定による自主規制に委ねることには合理性があったと思われる。

22 *Rapport par Esther SITTLER, Documents parlementaires Sénat, rapport no 435 (2004-2005), p. 79 et suiv.* ; Sénat, *Compte rendu intégral de la séance du 12 juillet 2005*, p. 5416.

23 *Amendement no 14 déposé sur le texte no 2470 (AN 2005) présenté par ZIMMERMANN.* 第1回の審議ではジメルマンの案を容れることに反対の意見を示していた報告者および政府が、この時には賛成意見に転じている。数値目標を明記することの意義と、20%という目標が十分に進歩的で、かつ達成不能でないとの評価がそこではなされている (AN, *Compte rendu intégral de la séance du 12 décembre 2005*, p. 8214)。

(法律案第13条bis)²⁵。同数混合委員会の採択した法律案は、その後両院で可決された(女性および男性間の賃金平等に関する2006年3月23日の法律第340号²⁶)²⁷。

(ロ) 憲法院による違憲判断と2008年の憲法典改正

しかしながら、同法律のうち取締役会のクオータ制を定める部分は、憲法典の定める平等の原則に違反するものとして、憲法院によって無効とされた²⁸。クオータ制のような積極的是正措置(それはフランス語で「積極的『差別』」*discrimination positive*と表現される)は、憲法典の保障する平等の原則²⁹とは相いれないことを理由とする。同様の判断は選挙による公職

24 Sénat, *Compte rendu intégral de la séance du 19 janvier 2006*, p. 98 et suiv. ; Rapport de Esther SITTLER, *Documents parlementaires Sénat*, rapport no 145 (2005-2006), p. 29 et suiv. セナでは、国民議会の案がクオータ制の原則のみを定める未完成のものであること(適用対象となる株式会社の範囲が限定されていない、法人取締役の取扱いが不明である、一層制株式会社しか想定していない、違反の場合の取扱いが定められていない)が問題視されている。

25 Rapport de Esther SITTLER, sénateur et Édouard COURTIAL, député, *Documents parlementaires AN*, rapport no 2807 (2006), *Sénat*, rapport no 170 (2005-2006), p. 11 et suiv..

26 Loi no 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, *JORF* no 71 du 24 mars 2006, texte no 2.

27 同数混合委員会の段階で、二層制株式会社の監査役会についても、クオータ制の適用対象に含まれた。また、法律の公示の時から5年間の移行期間が定められ、その期間の経過後に新法が施行されることとされた。

28 Cons. const., 13 mars 2006, décision no 2006-533. 同判決につき以下の文献がある。Les Cahiers du Conseil constitutionnel no 20 (2006) : Commentaire de la décision no 2006-533 DC du mars 2006 ; Jean-Éric SCHOETTL, La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes devant le conseil constitutionnel, *LPA* 2006, no 74, p. 13 et s., no 75 p. 8 et s. ; Catherine MALECKI, Gouvernance d'entreprise, féminité, inégalité, *D.* 2006, no 15, p. 1034. ; Annie JUNTER, Les mesures proactives : une méthode au service de l'égalité, *Revue de droit du travail*, juillet-août 2006, p. 72 ; Marie-Thérèse LANQUETIN, Les quotas, une étape dans la réalisation d'une égalité effective, *Revue de droit du travail*, juillet-août 2006, p. 74.

(14) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

を対象とする積極的是正措置についても過去に下されていたもので³⁰、そのために1999年7月8日の憲法律第569号によって、憲法典第3条に、「法律は選挙による委任職および公職に対する女性および男性の平等なアクセスを促進する」という規定を補う必要があった。この憲法規定が平等原則に対する明文の例外となり、つづく2000年6月6日の法律第493号³¹に根拠が与えられたのである。

同じように、株式会社の取締役会を対象とするクオータ制その他の積極的是正措置を法律によって講じるためには、私企業内部の地位についても女性および男性の平等なアクセスを法律が促進することを認める憲法上の根拠を先に用意する必要があったのであり、その意味で、2006年3月23日の法律によるクオータ制導入の試みが違憲と判断されることは予測可能なことであった。しかしながら憲法院の違憲判断が実際に下されたことは、そのような憲法改正の必要性を裏付けることともなったのであり、その後

29 この時点での関連規定はつぎのとおりである (Les Cahier du Conseil constitutionnel, *op. cit.* (note 28)を参照)。1789年の人および市民の権利宣言第1条 (人の自由と権利の平等。社会的区別は共同の利益 *utilité commune* のみによって可能であること)、同第6条 (法律は人を区別しないこと。市民はその才能以外の区別によることなく自己の能力に応じて公職に就く資格があること)、1946年10月27日の憲法典前文第3項 (法律は女性に対し、すべての点において男性の権利と同じ権利を与えること)、および、同憲法典第1条 (フランス共和国は出自にかかわらずすべての市民に法の下での平等を保障すること)。

30 Cons. const., 18 novembre 1982, decision no 82-146 DC ; 14 janvier 1999, decision no 98-407 DC. 同じ理が、公職でない地位についての積極的是正措置にも当たることを述べるものとして、SCHOETTLE, *op. cit.* (note 28), p. 16 et suiv.

31 Loi no 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, *JORF* no 131 du 7 juin 2000, texte no 1. この「パリティ法」の制定の経緯については、村上彩佳「フランスの性別クオータ制「パリティ」に関する社会学的研究——女性たちの運動と差異のジレンマに焦点をあてて」大阪大学博士論文 (人間科学) (2018年) 18頁以下が詳しい。なお、ジメルマンは、立法による積極的是正措置の先例として政治分野におけるそれを援用し、企業における職業平等にも同じ考え方を適用すべきとする (Rapport no 2205 (AN, 2009) par ZIMMERMANN, *op. cit.* (note 16), p. 20 et suiv.)。

2008年に訪れた憲法典改正の機会には「法律は責任ある職業上および社会的地位に対する女性および男性の平等なアクセスを促進する」旨の規定の憲法典への挿入がジメルマンらによって提案され³²、採用されることとなったのである（憲法典第1条第2項〔現行規定〕）。私企業の取締役会にクォータ制を導入するための基盤はこの時用意され、その後、2009年12月3日にジメルマンにより法律案が提出され³³、これが議会を通過して成立したもの

32 Amendement no 181 déposé sur le texte 820, présenté ZIMMERMANN et GREFF. この案は、議会においてさしたる論議の対象とはならなかった。大統領の委任を受けた委員会が同じ案を検討中であることからその作業が終わるまで改正に着手するのは待つべきという理由で、国民議会の第1回審議において政府は修正案に対する反対意見を述べたが、国民議会はこの修正案を可決した（AN, *Compte rendu intégral de la 3^e séance du 27 mai 2008*, p. 2552 et suiv.）。セナも条文の表現と配置（法律が選挙による公職に対する平等なアクセスを促進する旨の既存の憲法規定と1つにまとめたうえで、憲法典第1条に当該規定を置くこと）について修正したのみである。

33 Proposition de loi de M. Jean-François COPÉ, Mme Marie-Jo ZIMMERMANN, M. Christian JACOB et Mme Michèle TABAROT et plusieurs de leurs collègues relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, *Documents parlementaires AN*, texte no 2140 (2009). なお、ジメルマンは2008年10月には20%のクォータ制を内容とする法律案を（Proposition de loi relative à l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales, *Documents parlementaires AN*, texte no 1183 (2008)）、2009年3月には、5年後の取締役会の女性比率40%を達成することを内容とする法律案を提出していたが（Proposition de loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales, *Documents parlementaires AN*, no 1533 (2009)）、これらの法律案は議事日程にのぼらなかった。

さらに、セナの社会党グループからも、2010年4月に、取締役会のクォータ制を導入しようとする法律案が提出されていた（Proposition de loi relative aux règles de cumul et d'incompatibilité des mandats sociaux dans les sociétés anonymes et à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, *Documents parlementaires Sénat*, texte no 291 (2009-2010) ; Rapport par Marie-Hélène DES ESGAULX, *Documents parlementaire Sénat*, rapport no 394 (2009-2010).

(16) 取締役会等におけるクォータ制、開示、是正措置

が、2011年1月27日の法律となる。

(ハ) この間の実務の動向

さて、本節の目的は、フランス法がハード・ローの形式によって取締役会を対象とするクォータ制を導入することになったのはいかなる理由によるかを明らかにすることであった。ここまでに見たように、株式会社の取締役会を標的としたクォータ制の導入の立法上の試みは、少なくとも2011年1月27日の法律の制定よりも5年以上前から、立法者（とくに国民議会議員のジメルマン）によって継続されていたものである。このことは、実務の側に、自主規制によって同じ課題に取り組むだけの時機が十分にあったことを意味している。クォータ制の導入を試みた2006年3月23日の法律に対しても、法律による強制よりもソフト・ローないし自主規制による目標追求のほうが適切であるとの見解はすでに示されてもいたところである³⁴。

そこでこの間の、立法者以外の動向についてさらに確認する。まず、フランスの主要企業の取締役会または監査役会における女性の比率の推移についてみると（表1および2）、その値は2003年の5.3%から年を追うごとに漸増し、2009年には10.2%にまで到達し、比で見るとほぼ倍増している（表1）。ただし、この時期には企業ごとに進歩の状況のばらつきが大きかったようで、統計に表れるこうした数値の改善は、一部の多国籍企業の成果が平均を引き上げた結果に過ぎないという指摘がある³⁵。その後、2010年から変化率が大きくなっていくが（表2と併せて参照）、2009年12月に、その

34 2006年3月23日の立法準備作業において、クォータ制を採用した国民議会に対し、取締役会の内規による措置の策定を法律上の義務にしようとしたセナの立場がそうであった。このほか、MALECKI, *op. cit.* (note 28), p. 1035が自主規制による改善を目指す方に好意的な意見を述べている。

これより後、取締役会における女性比率について論ずる文献はいったん途切れる。この後に現れる論説（LUCAS, *op. cit.* (note 15), *BJS* novembre 2009, p. 945）は、クォータ制を導入する新たな法律案（*Proposition de loi no 1533* (AN, 2009), *op. cit.* (note 33)）の提出の予告があったことに反応したものである。

35 FRANÇOIS-PONCET, *op. cit.* (note 16), p. 29. この点、MALECKI, *op. cit.* (note 28), p. 1035, note 9は、先んじて取締役会の女性化を進めていた企業としてPublicis社、Pernod-Ricard社およびMichelin社を挙げる。

表 1 : フランスの主要上場企業の取締役会または監査役会における女性比率 (%)
(2003年ないし2011年)

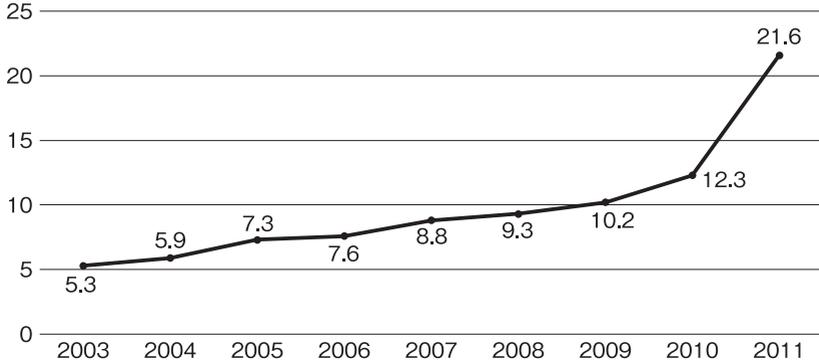
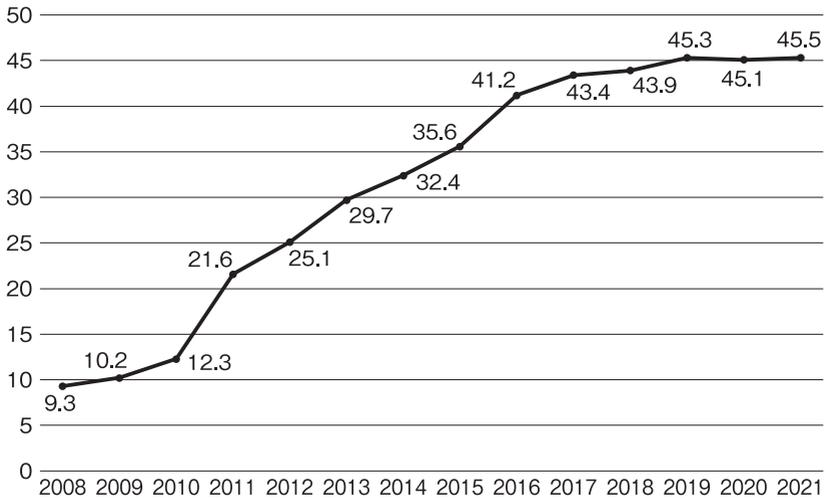


表 2 : フランスの主要上場企業の取締役会または監査役会における女性比率 (%)
(2008年ないし2021年)



データの出典 : OECD Stat., «Employment : Part des femmes au conseil
d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse»

(18) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

後2011年1月27日の法律となる法律案が提出されたことがその背景にあることは明らかである。

ソフト・ローに目を向けてみても、上述した立法者の動向に対応する変化は乏しかった。フランスの規制市場上場会社の多くが採用するCode AFEP-MEDEF（以下、コードという）は、2010年4月の改正の時までこのテーマについては一切触れていなかったし³⁶、この改正の際に「ソフト・ロー」に加わった取締役会のクオータ制も（§6.3）、すでに国民議会の第1回審議を通過していた法律案の内容と同一のものであった。それでもなお、このコード改正をもって、経済界が自主規制を望んだということではあるだろうか³⁷。しかしながら、それにしては初動が遅きに失するという批判は免れない。加えて、当時のMEDEF会長であったロランス・パリゾ Laurence PARISOTはニュアンスの異なる証言をしている。彼女が回顧して述べるところによれば、2005年から2006年ごろに、コードを改正してノルウェー法のような（パリゾも、2005年に同国を訪れて、同国の2003年の法律によるクオータ制導入に影響を受けたと述べている）クオータ制を加えたいという考えを抱いていたが、他の経営者仲間の反応は芳しくなかった³⁸。その後、2009年12月にジメルマンの手によって2011年1月27日の法律となる法律案が提出されたころ、パリゾの側では、経営者仲間にこの変化の必要性を説くことで、立法の動きが妨げられないように、反対運動が生じないようにしていたのだという³⁹。このことを前提とするならば、2010年4月改正版のコードが、立法準備作業中の法律案と同一のクオータ制を導入す

36 同コードは2007年の1月と2008年の10月にも改正されているが、取締役会の女性比率に関する変化はなかった。

37 Philippe MERLE avec la collaboration de Anne FAUCHON, *Droit commercial: Sociétés commerciales*, 26^e éd., Dalloz, 2022, no 424, p. 481 は、そうした見方を示唆する。

38 ソフト・ローによる自主規制という選択肢を望んだパリゾは、立法者からは、ハード・ローによる規制に反対を続ける経済団体の長として立法準備作業当時にも（Sénat, *Compte rendu intégral de la séance du 27 octobre 2010*, p. 9132）、また2011年1月27日の法律の制定から約10年がたった後にまでも（Rapport no 757 (Sénat, 2020-2021), *op. cit.* (note 19), p. 59)、名指しで非難を受けることになった。

39 Rapport no 757 (Sénat, 2020-2021), *op. cit.* (note 19), p. 64 et suiv.

るに至った理由は、フランスの経営者たちの（少なくとも多数派が）立法による変革を受け容れたこと、そしてジメルマンの法律案の内容への賛意を示すものとみるべきである⁴⁰。

上場会社を監督することを任務とする金融市場庁AMFにおいてもこのテーマに関する鈍さは同様であった。AMFが毎年公表する、上場会社のコーポレート・ガバナンスに関する報告書においても、取締役会における女性比率に関する記述が最初に現れるのは2008年のことで、その内容も、時価総額10億ユーロ超の会社の取締役会における女性の平均人数が0.8人であること、うち15%の会社では2人以上の女性取締役がいることを確認するのみであった⁴¹。取締役会における多様性（女性を含む）に焦点が当たるのは、翌2009年の報告書においてであり、能力において対等であることを前提に、女性を取締役に選任することについて各社が検討対象とすべきことをAMFとして勧告するに至った⁴²。その公表日（2009年12月8日）は、ジメルマンによる法律案提出と時期が重なる。

このように、2011年1月27日の法律の立法準備作業が始まるまでの経緯を踏まえる限り、フランスにおいてハード・ローという手法がとられたのは、ソフト・ローによって自ら状況に変化をもたらしようという機運が、自主規制の担い手となるべき当事者の側について生まれなかったからである⁴³。むしろ実務の側こそ、自己改革に着手するために立法者による介入という契機を必要としたとすらみることができ⁴⁴。このような文脈においてはも

40 別の経済界の団体として、IFA（フランス取締役協会）が2009年3月に採択した、立法者による積極的是正措置の導入に賛成する旨の決議についても、*Rapport par GRÉSY, op. cit. (note 15), p. 112* に言及がある。

41 *Rapport 2008 de l'AMF sur le gouvernement d'entreprise et le contrôle interne*, p. 19.

42 *Rapport 2009 de l'AMF sur le gouvernement d'entreprise et le contrôle interne*, p. 23.

43 *Rapport no 2205 (AN, 2009), par ZIMMERMANN, op. cit. (note 16), p. 17 et suiv., p. 22 et suiv.* ; *Rapport par Marie-Hélène DES ESGAULX, Documents parlementaire Sénat, rapport no 38 (2010-2011), p. 26 et suiv.* ; Brigitte GRÉSY, *Parité, parité chérie...*, *D.*, 2010, no 7, p. 424 ; FRANÇOIS-PONCET, *op. cit. (note 16), p. 30*.

44 前注39の箇所、MEDEF元会長パリヅの証言を参照。

(20) 取締役会等におけるクォータ制、開示、是正措置

はや、ハード・ローというその形式に対する批判はそれ自体遅きに失するものとして批評の対象となるだろう。関心をもって問題に取り組むことがなかったという点では、学説もまた立法者の介入を招いた原因の一端を担ったといわなければならない⁴⁵。

さて、そのように2009年12月に、2011年1月27日の法律となる法律案が提出された時点でいわば「時間切れ」を迎えたのであるが、むしろ、ソフト・ロー（というより、その担い手たち）が積極的な姿勢を示すようになったのはこの以後の時期だというべきであろう。取締役会に適用されるクォータ制がコードに加わったことで、同コード中の規範の適用状況について記す年次報告書（*Rapport annuel sur le Code AFEP-MEDEF*, 2014年公表の報告書からは、AFEPおよびMEDEFにより設置された企業統治高等評議会HCGEによる*Rapport du HCGE*）は、主要上場会社における女性取締役の状況について詳細なレポートとさらなる進歩に向けた勧奨を行うようになった。そうするための明文の規範を得たからである。それはハード・ローを通じて自主規制も並行して進歩したということ、実務に対して、平等という普遍的価値の実現に向けた決心を促すことに立法者が成功したように見える。2011年1月27日の法律が制定され、徐々にその成果が明らかになると⁴⁶、もはやハード・ローという形式について疑問視する論者はみられなくなった。2012年末にはEUレベルでも同様の政策の導入が具体的に検討

45 もっとも、MALECKI, *op. cit.* (note 28), p. 1035 は、ソフト・ローによる目標達成を好ましいとしながら、実際に自主規制の動きが鈍いことを2006年の時点で指摘していた。

46 実際には、その成果は、同法律が立法準備作業中の2010年のうちに生じている。2009年において、フランスにおける女性取締役の比率は10%であったが、翌2010年の株主総会で選任された取締役のうち女性は31%を占め（2009年には、10.5%）、女性取締役の比率は増進した（Chantal JORDAN, *Vers une représentation équilibrée dans les conseils d'administration et de surveillance*, *Revue Lamy droit des affaires* mai 2011, p. 103 et suiv., spéc. p. 105）。CAC40では、2009年の株主総会后に11.3%であった女性取締役の比率は、2010年の総会后には16.3%と大きく改善している（AFEP et MEDEF, 3^e rapport annuel sur le code afep-medef, Exercice 2010, novembre 2011, p. 19）。CAC40およびSBF120構成会社における女性取締役の状況の推移の詳細は第四節で改めて示す。

され始めたことも相まって（2022年中には大きな進展があり、指令がついに成立するに至った）⁴⁷、これ以降の関心はむしろ、この目標をいかに効率

47 Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes, 14 novembre 2012, COM (2012) 614 final.それは、非執行取締役における女性比率40%を2020年に達成することを内容とする案であり、フランスは2011年1月27日の法律をもってすでに対応可能な内容であった。

ヨーロッパ連合理事会内部での意思形成に至らなかったためこの指令案は約10年にわたり棚上げされていたが、2022年6月7日のヨーロッパ連合理事会（この時フランスが理事長国である）およびヨーロッパ議会の合意を経て（Conseil de l'Union européenne et Parlement européen, Communiqué, 7 juin 2022）、11月22日、ヨーロッパ議会は、ヨーロッパ連合理事会の第一読会における立場を承認する決議を可決するに至った（Parlement européen, Résolution législative du Parlement européen du 22 novembre 2022 sur la position du Conseil en première lecture en vue de l'adoption de la directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes (10521/1/2022 – C9-0354/2022 – 2012/0299 (COD)), P9_TA(2022)0393)。上場会社の取締役間での女性および男性の衡平な代表および関連措置に関する2022年11月23日の指令である（Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, *Journal officiel de l'Union européenne*, L 315, 7 déc. 2022, p. 44 et s.）。以上の経緯につきAMF, Rapport 2022 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées, p. 9 et sを参照。

EU構成国は、2024年12月28日までに指令を国内法化することを要する（指令11条）。構成国のいずれかに本店を置く規制市場上場会社は、2026年6月30日までに、①非執行取締役の40%以上、または、②全取締役の33%以上を少数派の性別が占めるようにしなければならない（指令2条、3条、5条、6条）。ただし、これらの数値基準の達成を判断するための計算は特殊であり（5条3項）、たとえば11人から成る取締役会では、女性は4人（36.4%）おれば40%を達成したものとみなされる（指令のAnnexeを参照）。このほか、取締役会における女性および男性の代表の状況を毎年公表することが義務付けられる（7条）。これらの措置のためのエンフォースメントを用意することも必要である（8条）。

(22) 取締役会等におけるクォータ制、開示、是正措置
的に達成するかという点へと推移したと思われる。

第三節 条文の分析

(1) 取締役会の構成における女性および男性の衡平な代表の追求 (L. 225-17条第 2 項)

2011年 1月27日の法律により追加された商法典L. 225-17条第 2 項は、「取締役会は、女性および男性の衡平な代表を追求して構成される」と定める(2011年 1月29日より施行。一層制株式会社の担当執行役員についてL. 225-53条第 1 項最終文、二層制株式会社の監査役会についてL. 225-69条第 2 項、執行役会についてL. 225-58条第 1 項最終文⁴⁸、株式合資会社の監査役会についてL. 226-4条第 2 項)。

つぎにみる40%のクォータ制と比較すると、この一般原則は、会社の規模や、上場非上場を問わず、すべての株式会社に適用されるもので、女性および男性の衡平な代表を会社の機関構成においても法規範として承認したことに意義がある。もっとも、この規定は具体的な義務を規定するものではなく、違反について制裁も定められていない、抽象的な原則と解されている⁴⁹。ただし、2011年 1月27日の法律は、企業内での職業の平等に関する会社のポリシーについて毎年決議することを取締役会に義務付け (L. 225-7-1条⁵⁰)、かつ、規制市場上場会社にあつては、女性および男性の衡平代表に向けた会社の取組みの状況を企業統治報告書における開示の対象とした (L. 22-10-10条 I 第 2 号。これらの決議義務および開示義務について、第四章)。これとは別に、会社の指揮者がこの規範をあからさまに無視したような場合には、当該指揮者の民事責任が問われる可能性があるとの指摘

48 一層制株式会社の担当執行役員、および、二層制株式会社の執行役会の構成に関するこの規則は、2019年 5月22日の法律による改正によって追加されたものである。元となった修正案の提出者によれば、2011年 1月27日の法律による改革の対象とならなかったこれら機関には、取締役会または監査役会の女性化の影響が波及していないことが法文を追加した理由である (Amendement no CS1485 déposé sur le texte no 1088 (AN, 2018) présenté par DUBOST et LESCURE)。同じ2019年 5月22日の法律による、これら機関における選考手続に関する規則の追加について第二章で述べる。さらに後の、2021年12月24日の法律による「経営部署」へのクォータ制の拡張 (第三章) もまたこの改正の延長にある。

がなされている⁵¹。

(2) 40%のクォータ制 (L. 225-18-1条第1項)

(イ) 対象会社と施行時期

L. 225-18-1条第1項前段 (2020年9月16日のオルドナンスによる改正後) は、一定の数値基準を満たす株式会社の取締役会の構成員は、女性および男性のいずれも40%を下回ってはならない旨を定める (二層制株式会社および株式合資会社の監査役会の構成についてL. 225-69-1条およびL. 226-4-1条)。40%のクォータ制である。2020年9月16日のオルドナンスによる改正以後、規制市場上場会社に対してクォータ制を適用する法文は別に用意されている (L. 22-10-3条、L. 22-10-21条およびL. 22-10-74条)。このように、クォータ制の適用対象は、規制市場上場会社と、数値基準を満たす会社とに区分され⁵²、規制市場以外の市場に上場する会社は、数値基準を満たさない限り対象とならない。反対に、非上場会社であっても、法律の定める数値基準を満たす限りクォータ制にしたがうことを要する。ここで数値基準とは、連続する3事業年度について250人以上の従業員を雇用しており、かつ、純売上高または貸借対照表の総額が5000万ユーロ以上であることを内容とする (L. 225-18-1条第1項。ただし、移行期間に関して後述するように、2014年8月4日の法律による改正以前は、従業員に関する基準は「500人」

49 François BASDEVANT, *Représentation équilibrée des femmes au conseil d'administration : loi Copé Zimmermann du 27 janvier 2011 et recommandation AFEP-MEDEF du 19 avril 2010*, *RTDF* no 1/2 2011, p. 100 et s., spéc. p. 101 ; Julia REDENIUS-HOEVERMANN et Daniela WEBER-REY, *La représentation des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance en France et en Allemagne*, *Revue des sociétés* 2011, p. 203 et s., spéc. p. 205, no 11 ; MORTIER, *op. cit.* (note 15), p. 30 ; JORDAN, *op. cit.* (note 46), p. 103 ; Quentin NÉMOZ-RAJOT, *Hommes, femmes : (nouveau) mode d'emploi dans les grandes entreprises*, *Revue Lamy droit des affaires* mai 2022, p. 15 et s., spéc., p. 17.

50 二層制株式会社の監査役会についてL. 225-82-1条、株式合資会社の監査役会についてL. 226-9-1条。

51 Paul LE CANNU et Bruno DONDERO, *Droit des sociétés*, 9^e, LGDJ, 2022, no 708, p. 513.

(24) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

以上であった⁵³。

なお、フランス法はほかに、一定の範囲の公企業の取締役会、保険相互会社および共済組合の取締役会についても、クオータ制を定める法文を有している⁵⁴。

2011年1月27日の法律が定めたクオータ制は複数段階の移行期間を経て、2020年1月1日以後完全に施行されている。2011年1月27日の法律が当初予定していたスケジュールは次のようなものであった。まず、規制市場上場会社について。2011年1月27日の法律の施行時（2011年1月29日）において女性取締役が1人もいない会社は、同法律の施行後最初の株主総会において、女性を1人以上選任することが義務付けられた（2011年1月27日の法律第5条Ⅱ第2項）。つぎに、2014年1月1日以後最初の株主総会の終結時を起点として、女性および男性のいずれも20%を下回ってはならないという20%のクオータ制が適用される（同法律第5条Ⅱ第1項）。最後に、2017年1月1日に上掲のL. 225-18-1条が施行され、同日以後最初の株主総会の終結時を起点として、40%のクオータ制が完全適用される。

数値基準を満たすことによってクオータ制の適用対象となる会社については、2017年1月1日にL. 225-18-1条が施行されるまでの約6年間⁵⁵が移

52 2011年1月27日の法律の主導者ジメルマンの当初の案は、規制市場上場会社のみをクオータ制の対象とするもので、数値基準を満たす非上場の株式会社をも法の適用対象に加えたのはセナの法律委員会であった。700社弱（当時）の規制市場上場会社への適用で満足できるとしたジメルマンとは異なり（*Rapport no 2205 (AN, 2009) par ZIMMERMANN, op. cit. (note 16), p. 28*）、セナの報告者にとって、クオータ制によって取締役会における女性および男性の衡平な代表の達成を要する本質的な理由は、上場しているか否かではなく、相応の規模を有することに求められると考えられたことによる（*Rapport no 38 (Sénat, 2010-2011) par DES ESGAULX, op. cit. (note 43), p. 32 et suiv., p. 41 et suiv., p. 46 et suiv.*）。セナによる変更で、約2000社が新たに対象に加わることとなったとされる。これらとは異なり、「従業員数1000人以上の会社」へのクオータ制導入を提案していたのは、*Rapport par GRÉSY, op. cit. (note 15), p. 113* である。

53 2011年1月27日の法律の立法準備作業においては、従業員数250人以上499人以下の会社にクオータ制を適用することは、企業規模を考えると不合理と判断されていた（*Rapport no 38 (Sénat, 2010-2011) par DES ESGAULX, op. cit. (note 43), p. 46*）。

行期間となる。ただし、同条中「連続する3事業年度」の意義について、それは2017年1月1日を起算点とすること、すなわち取締役会が40%のクォータ制に適合することを要求される可能性のある最初の時は、2020年1月1日以後最初の株主総会の終結時となることが注記されていた(2011年1月27日の法律第5条I第2項)。

54 商法典による株式会社および株式合資会社以外の企業におけるクォータ制等。2011年1月27日の法律は、1983年7月26日の法律に新たに条文を挿入し、同法律により規律される商工的性格を有する公的企業の取締役会または監査役会についてもクォータ制を導入した(1983年7月26日の法律第6-1条)。2014年8月24日より施行されている現行規定では男女同数制が採用され、構成員における男女の人数差は1を超えることができないものとされている(第6-1条第1項)。この規則に違反する選任はすべて無効であるが、違法に選任された取締役が参加してなされた決議が無効となることはない(同第2項)。

2015年7月31日のオルドナンス第950号は、共済法典code de la mutualitéにL. 114-16-1条を新設し(2021年1月1日より施行)、同法典にもとづく非営利の法人である、共済組合mutuelleの取締役〔理事〕会conseil d'administrationの構成について、それが女性および男性の衡平な代表を追求するものとし(同条第1項)、さらに、女性および男性のいずれの比率も40%を下回らないことを保障するような構成員の選出の手続きを定款において定めることを指示してクォータ制を導入している(第2項)。ただし、共済組合の加入者membre participant(同法典L. 114-1条I第2項)全体に占める一方の性別の比率が25%を下回る場合には、取締役会における当該少数である性別の取締役の比率は25%以上50%未満で足り、かつ、この規則は2024年1月1日以降最初の取締役会の人員更新の時まで適用されない(第3項)。共済組合の取締役会構成員の3分の2以上はその加入者の中から選出されることを要する(L. 114-16条第1項)ということ踏まえて、加入者集団内に性別の偏りがある場合には40%のクォータ制への適合が困難であることに配慮した例外である。

2021年12月24日の法律は同じ考え方を保険法典code des assurances上の保険相互会社société d'assurance mutuelleにも及ぼすこととし(株式会社形態の保険会社には、2011年1月27日の法律が適用される)、共済組合に関する上の規定と同じ内容をもつ法文を新設した(保険法典L. 322-26-2-5条。2027年1月1日より施行、加入者集団における一方の性別の比率が25%に満たない保険相互会社への規定の適用は2030年1月1日から)(Rapport par Laurence GARNIER, Documents parlementaires Sénat, rapport no 52 (2021-2022), p. 59 et suiv.)。

(26) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

この当初のスケジュールは、その後の法改正により2つの点において修正されている。第一に、2014年8月4日の法律は、2011年1月27日の法律第5条I第2項を改め、「連続する3事業年度」の起算点を、2014年1月1日へと3年前倒しした(2014年8月4日の法律第67条I)。これにより、数値基準を満たす会社が40%のクオータ制に適合することを求められる一番早い時期も3年早められ、規制市場上場会社と同じ時、すなわち2017年1月1日以後最初の株主総会の終結時から、取締役会における女性比率40%を達成することを要することとなった⁵⁶。

さらに、2014年8月4日の法律は、クオータ制の適用の有無を分ける数値基準のうち従業員数に関するものを、2011年1月27日の法律において採用されていた「500人以上」から、「250人以上」へと引き下げた(同法律第67条II)⁵⁷。ただし、2014年8月4日の法律第67条IIの施行日は2020年1月1日とされ、かつ、従業員数が250人以上499人以下の会社についてのL. 225-18-1条第1項の適用に関しては、「連続する3事業年度」の起算点は2017年1月1日とされた(同法律第67条III)。すなわち、新たに制度の適用対象となった、従業員数250人以上499人以下の会社が40%のクオータ制に適合することを求められるのは、最も早い場合でも2020年1月1日以後最初の株主総会の終結時とされた。

55 取締役の任期(法律上の上限である6年以内で、定款によって定められる。L. 225-18条第1項)が通常3年または4年であることから、6年の移行期間があればその間にすべての取締役の交替の機会が巡ってくるという判断が背後にある(Exposé sommaires sur l'amendement no CL25 déposé sur le texte no 2140 (AN, 2009) présenté par ZIMMERMANN ; Rapport no 38 (Sénat, 2010-2011) par DES ESGAULX, *op. cit.* (note 43), p. 56)。法律の施行から3年後の、20%のクオータ制という中間段階の合理性も同じように説明される。各会社は、この移行期間を用いて、次期の取締役候補者に必要な訓練を施すよう求められている。すなわち、はじめから完璧な女性取締役候補者を探すための移行期間ではなく、必要な訓練を受けることで取締役となりうる候補者に対して訓練を施すための移行期間として企図されたものである(Rapport par GRÉSY, *op. cit.* (note 15), p. 112 ; Rapport no 2205 (AN, 2009) par ZIMMERMANN, *op. cit.* (note 16), p. 30)。

(ロ) 取締役会等を標的とする理由

クオータ制の標的として、取締役会および監査役会が設定されたのはいかなる理由によるものか。まず指摘されるのは法規制との相性であり、会

56 国民議会の第1回審議に先立つ、国民議会法律委員会における法律案検討の際にジメルマンらの修正案が容れられたものである (*Amendement no CL82 déposé sur le texte no 1380 (AN, 2013) présenté par ZIMMERMANN, AMELINE, BOYER et leurs collègues*)。国民議会に先立って本法律案を審議したセナでは、条文の意義の誤解の可能性を排して、数値基準を満たす会社が40%のクオータ制に適合することを要する期日が2020年1月1日であることをより明確にするように、2011年1月27日の方法律第5条Iの表記を改める修正案を盛り込んでいた。国民議会における修正案は、セナの修正案に対する再修正という形式で、数値基準を満たす会社に対する40%のクオータ制の適用時期を規制市場上場会社についてのそれ、すなわち2017年1月1日と一致させることにしたものである。セナは、同族会社であることの多いそれら非上場会社について、規制市場上場会社より長期の移行期間が必要との立場を維持して、第2回の審議で改めて従来の案をとったが、国民議会も再度応酬し、最終的に両院の同数混合委員会において国民議会案が採用された (*Rapport par Sébastien DENAJA et Virginie KLÉS, Documents parlementaires AN, rapport no 2162 (2014), Sénat, rapport no 760 (2013-2014), p. 15 et suiv.*)。

57 国民議会における第2回の審議の際に採用された修正案による (*Amendement no 21 déposé sur le texte no 2043 (AN, 2014) présenté par Sandrine MAZETIER*)。同じ改正の際に500人以上の従業員を雇用する会社に対する2011年1月27日の法律の適用のスケジュールが前倒しされたのに対して (本節 (イ) 参照)、本修正案で新たに対象となる250人以上499人以下の従業員を雇用する会社については、2020年1月1日という従前のスケジュールが用意されることから適用は困難ではないという国民議会法律委員会の賛成意見が議会では示されている。これに対する政府の反対意見は、もともとクオータ制の適用対象であった規制市場上場会社および非上場会社が2017年に40%という目標を達成できるかを注視するだけで現状は精一杯であるから、2017年を待って、その結果をみたくて適用対象会社の拡大を検討すべきと論じていた (*AN, Compte rendu intégral de la 3^e séance du 26 juin 2014, p. 4851 et suiv.*。なお、発言者は、従業員数250人ないし499人の株式会社の取締役会の平均の員数は5人であることを紹介しているが、これは、商法典L. 225-18-1条第1項後段の定める特則が適用される会社であって、40%の閾値を満たさずとも、両性の人数差が2人までであればよい (L. 225-18-1条第1項後段) 場面である)。

(28) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

社は法律により創設されたものであることから、その機関の構成について一般利益にかなう規制を及ぼすことは正当化できるという説明がなされるが⁵⁸、これは技術的な問題である。

実質的な理由として立法者らが援用する要素は、第一に、女性および男性の職業の平等を推進するという社会的公正である。職業の平等という観点から取締役会をクオータ制の対象とすることの意義は、さらに2つに分類できる。まず、取締役会という場が、女性比率の著しく低い、不平等性の表出する箇所であったことから、この機関を直接是正措置の対象とすることが目標の追求にとって合理的である⁵⁹。加えて、取締役会は企業全体での職業平等を促進する役割を負う機関であるから⁶⁰、この機関を先に女性化することが、企業全体の職業平等の改善へと波及するということも期待できる⁶¹。

第二の理由は、経済的なメリットである。意思決定機関の多様性はコーポレート・ガバナンスを改善すると期待されること、および、業績の改善をももたらしうるということが当時の研究を交えて論じられた⁶²。

二層制株式会社の監査役会については、それが執行役会の監督に徹する機関であることから、取締役会についてクオータ制を導入すべき上記の理由は当然には当てはまらない。しかしながら、執行役会の構成員の選任を含め、二層制株式会社においても監査役会は重要な権限を行使することを踏まえて取締役会と同様のクオータ制の対象にすべきであるとされた⁶³。

58 Rapport par GRÉSY, *op. cit.* (note 15), p. 112.

59 Rapport no 2205 (AN, 2009) par ZIMMERMANN, *op. cit.* (note 16), p. 7 et suiv. ; Rapport no 38 (Sénat, 2010-2011) par DES ESGAULX, *op. cit.* (note 43), p. 11 et suiv..

60 2011年1月27日の法律により新設されたL. 225-37-1条は、会社内部における職業平等のポリシーについて毎年決議をする義務を取締役に課している（後述、第四章）。国民議会の第1回審議を通過した法律案の段階では、より直截に、「取締役会は企業内部における女性および男性間の職業の平等の進展を促進する」ことを商法典L. 225-35条に書き込むことも予定されていたが (Texte adopté no 394 (AN, 2010), art. 1^{er} A)、上記の決議義務の法定の方が具体的であり、かつこの規定をもって目的は達せられるとしてセナの法律委員会において削除された (Rapport no 38 (Sénat, 2010-2011) par DES ESGAULX, *op. cit.* (note 43), p. 45)。

(ハ) 「40%」の意義

フランス法が採用したクオータ制の比率は、40%である。この閾値を下回ってはならないのは女性および男性の両方であって、男性取締役の占める比率が40%に満たないような取締役会構成もまた、本条によって否定される。

「40%」という値の設定をどのように理解すべきか。実のところ、2009年12月に提出された2011年1月27日の法律となる最初の法律案は、クオータ制でなく、完全な男女同数制を内容としていた⁶⁴。これが国民議会の法律委員会における検討段階で、ジメルマン自身の修正案により、グレイシーの報告書が先に提案していた40%のクオータ制へと取り換えられたものである。

61 Rapport no 2205 (AN, 2009) par ZIMMERMANN, *op. cit.* (note 16), p. 16 et suiv. ; AN, Compte rendu intégral de la 1^{re} séance du 20 janvier 2010, p. 254. ジメルマンのこのような発想はノルウェー訪問時に同国の経済担当大臣から教示を受けたものだという (Rapport no 757 (Sénat, 2020-2021), *op. cit.* (note 19), p. 58)。すなわち、取締役会は「企業の脈打つ心臓」であり、実際、企業の振舞いを大枠において構想し決定するのは取締役会なのだから、この機関に女性が席を得ることは必須である、と。実際、主要な上場会社においては、取締役の人事は、取締役会内部に任意に設置される「指名委員会」comité des nominationsが担当している。今日では、CAC40およびSBF120構成会社のすべてが「指名委員会」を有している (Rapport du HCGE 2021, p. 44)。Code AFEP-MEDEFによれば、「指名委員会」とは、女性および男性、国籍、国際経験、専門性等を考慮した取締役会の構成の提案、将来の独立取締役選出の手続きの決定および候補者についての調査検討を行う委員会である (§ 17.2.1)。このほか指揮者の地位の承継の計画についても「指名委員会」が原則として担当するものとされる (§ 17.2.2)。その構成に関しては、「指名委員会」に業務を執行する役員を加えてはならないこと (ただし、構成員とならない形での参与の可能性は認められている [§ 17.3])、かつ、過半数を独立取締役administrateurs indépendantsによって構成すべきことが勧告されている (§ 17.1)。

62 Rapport no 2205 (AN, 2009) par ZIMMERMANN, *op. cit.* (note 16), p. 14 et suiv. ; Rapport no 38 (Sénat, 2010-2011) par DES ESGAULX, *op. cit.* (note 43), p. 18 et suiv., p. 20 et suiv.

63 Rapport no 2205 (AN, 2009) par ZIMMERMANN, *op. cit.* (note 16), p. 45 et suiv.

64 Proposition de loi no 2140 (AN, 2009)における、第1条II第1項。そこでは、両性のいずれも「50%を下回ってはならない」と規定されていた。

(30) 取締役会等におけるクォータ制、開示、是正措置

とはいえ、グ्रेसーがいかなる文脈で40%を相当と考えたのかも明瞭というわけではない。彼女は、6人ないし8人の取締役会であれば女性は3人以上含まれていなければならない、9人で構成される取締役会については4人含まれていなければならないというように、取締役会の員数ごとに必要な女性取締役の人数を具体的に考えていた⁶⁵。グ्रेसーの提案した「40%」のクォータ制は10人以上から成る取締役会の場合に適用されることが予定されていたものであるが、9人の取締役会に4人の女性取締役が求められるならば、10人の取締役会にも4人(40%)が求められるということは一貫する。とはいえ、9人のうち(3人ではなく)4人が女性でなければならない理由が説明されているわけではない。この点、国民議会の第1回審議において労働大臣が、管理職に占める女性比率が当時37%であったことも考慮しているという発言を残しているが⁶⁶、同じことは33.3%を採用する理由にもなり得、決定的ではない。結局、ジメルマンらが繰り返し言及するノルウェーの先例が40%を採用していたというのが最大の理由ではないかと思われる。

とはいえ、こうした文脈を踏まえると、フランス法が採用した「40%」とは、クォータ制の閾値としてしばしばみられる「30%」ないし「3分の1」(またはそれ以下の値)との比較においてではなく、「50%」すなわち男女同数との比較において論じられるべきものということは分かる。ジメルマンら2011年1月27日の法律の立法者の動機自体が「女性および男性の平等」の追求に端を発するものであったことから自然である。それでは、2011年1月27日の法律が「50%」を採用しなかったのはいかなる理由によるものか。それは、「50%」の男女同数制を実際に適用するとすれば不可能を避けられないからである。奇数人から成る取締役会の場合に50%という数値は実現するはずがないことはもちろんである。また、女性取締役の後任は常に女性、男性取締役の後任は常に男性としないかぎり均衡は崩れる。し

65 *Rapport par Grésy, op. cit.* (note 15), p. 113. 2011年1月27日の法律では、この場合女性取締役は2人(取締役会の員数が8人以下の場合、女性および男性の人数差が2以下)であれば適法とされた(L. 225-18-1条第1項後段。本節(二)で再説する)。

66 AN, *Compte rendu intégral de la séance du 20 janvier 2010*, p. 253.

かしそこまでの厳格さは、積極的是正措置に最低限度の柔軟さを要求するヨーロッパ共同体裁判所の判例にも反することにもなる⁶⁷。このように「40%」とは、「50%」を真の目的に据えつつ、かつ現実的妥当性のために最低限度の柔軟性を保障するために若干そこから値を引き下げたものであった⁶⁸。かつ、40%という設定であれば、少数派が多数派の影響を受けることなく自律して発言をすることが可能となるとされる30%という閾値(「クリティカル・マス」)をも満たすことにもなる⁶⁹。

40%という比率に適合しているか否かを実際に計算するにあたっては、特殊な取締役の取扱いが問題となる。まず、法人取締役については、当該法人取締役の常設代理人*représentant permanent*の性別を考慮して40%を計算する。クオータ制に違反するような常設代理人の選任もまた、無効である(L. 225-20条第2項)。つぎに、L. 225-23条の規定による、従業員株主を代表する取締役*administrateurs représentant les actionnaires salariés*は、40%の計算の枠外に置かれる(L. 225-23条第1項)⁷⁰。最後に、L. 225-27条の規定による、従業員により選任される取締役*administrateurs élus par les salariés*もまた、40%の計算の枠外に置かれることが明記されている(L. 225-27条第2項)⁷¹。

(二) 取締役会が8人以下から構成される場合の特則

L. 225-18-1条第1項後段は、取締役会の構成員が8人以下の場合につい

67 CJCE, 11 novembre 1997, Hellmut Marschall contre Land Nordrhein-Westfalen ; Exposé sommaire sur l'amendement no CL21 déposé sur le texte no 2140 (AN, 2009), par Marie-Jo ZIMMERMANN ; Voy. aussi l'amendement no CL1 par Philippe HOULLON. これらのような問題と衝突することは自明であるので、「50%」という数値の提案の方にむしろ説明が必要であったように思われるが、法律案に付された理由書*Exposé des motifs*の中には当該数値の選択に関する釈明はない。ジメルマン自身も、2009年3月に提出していた法律案(TEXTE no 1533 (AN, 2009), *op. cit.* (note 33))の中では40%のクオータ制を採用していたのであり、この段階での「50%」の案は、立法者の究極の目的の所在を公的記録に残したという意味しかない。

68 Rapport no 2205 (AN, 2009) par ZIMMERMAN, *op. cit.* (note 16), p. 30.

69 Rapport no 38 (Sénat, 2010-2011) par DES ESGAULX, *op. cit.* (note 43), p. 27.

(32) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

ての規則を前段とは別にもうけ、その場合には、女性および男性の人数差は2以下であることを要求する。立法者によればその趣旨は、そのような比較的小規模な取締役会では40%という数値を厳格に適用することが困難であることから、男女の人数差が2人までであれば許容するというものであった⁷²。すなわち、後段は前段の特則であって、前段の定める40%のクオータ制とは重畳しない。このように解釈する場合、8人からなる取締役会において、男性取締役5人、女性取締役3人（8分の3は37.5%で、40%には届かない）という構成が、前段の定める40%のクオータ制にかかわらず適法ということになる。実際、40%クオータに適合するように8人以下の取締役会を構成すると、男女の人数差は常に2人以下となることから、前段と後段が重畳して適用されるものと解するときには後段は無意味な規定ということになってしまう。そこで、学説も後段を前段の特則と解するものが多数である⁷³。

(ホ) 40%のクオータ制を遵守することの困難

実際には、40%という数値は現実的なものであったのか。少なくとも主要上場会社については、今日までにこの閾値の達成はもはや問題ではなくなっている（第四節参照）。その一方で、会社の規模が小さいほど、現在でも女性取締役比率40%は達成できていない場合があることが課題として指

70 2019年5月19日の法律による改正の際に明文化されたもので（Amendement no 1001 sur le texte no 28 (Sénat, 2018-2019), présenté par CANEVETが容れられたことによる）、本文中で次に述べる従業員により選任される取締役の取扱いに合わせ、会社がその候補者選定に関わることでできないこの特殊な取締役を2011年1月27日の法律の遵守に際して考慮せずに済むようにすることを目的とする改正であった。この改正以前は、L. 225-18-1条の定める40%の計算から、従業員を代表する取締役を除外する旨を明記する法文がなかったことから（改正前のL. 225-23条参照）、従業員を代表する取締役は40%のクオータ制への適合の如何に関して計算に加えられるという解釈が一般的だった。

71 従業員により選ばれる取締役についての、女性および男性の衡平な代表は、その候補者決定の手続きによって確保される（L. 225-28条第5項および第6項参照）。

72 Rapport no 2205 (AN, 2009) par ZIMMERMANN, *op. cit.* (note 16), p. 39.

摘されている⁷⁴。この後にみる各種の制裁の適用が現実のもとなることが予想されるが、そのとき法的にどのような処理がなされるのかは、今の時点ではよく分からない。

移行期間中の調査であるが、株式会社または株式合資会社形態を止め略式株式会社形態を採用すること、または会社グループを形成し従業員数が250人未満の複数の子会社をもつことで法の適用対象から外れるという企業の行動が報告されている。取締役会の員数を8人以下まで引き下げて、必要な女性取締役の実数を小さくするような操作も同様に問題視される⁷⁵。もっとも、これらの現象を踏まえて同報告書の中で提案されているのは、2011年1月27日の法律の方向転換ではなく、中堅の規模の企業がよりよく法の要請に適合するようにするための各種の方策である。

73 BASDEVANT, *op. cit.* (note 49), p. 102 ; Hervé LE NABASQUE, Loi « Copé-Zimmerman » no 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrées des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance (de certains sociétés) et à l'égalité professionnelle, *Revue des sociétés* 2011, p. 454 et s., spéc. p. 456.

少数説には、条文中“composé au plus de huit”（「最大で8人の」）とある箇所を、「8人を超える」conseil de plus de huit personnesの意味にとるものがある（Maurice COZIAN, Alain VIANDIER et Florence DEBOISSY, *Droit des sociétés*, 34^e éd., LexisNexis 2021, no 867, p. 339）。この解釈を前提にすると、たとえば15人構成の取締役会で、女性6人（40%）、男性9人（60%）という構成は、40%の基準は満たしていても、男女差は2人までという条件を満たしていないことから不適法ということになる。

74 HCE, 10 ans de la loi COPE-ZIMMERMANN 2011-2021 : Accès des femmes aux responsabilités, De la parité à l'égalité professionnelle, janvier 2021, p. 5 et suiv.ただし、小規模の会社では取締役会の員数も少なく、上述した8人以下の場合の特則の方の適用があると予想される。

75 HCE et CSEP, Vers un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles : la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance Rapport intermédiaire d'évaluation de la mise en œuvre des lois du 27 janvier 2011 et du 12 mars 2012, février 2016, p. 99 et suiv..

(34) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

(3) クオータ制のエンフォースメント

(イ) はじめに

ここまで述べたようなクオータ制への違反については、違法な取締役選任の無効、違法に選任された取締役が参加してなされた決議の無効のほか、違法状態の取締役会構成員に対する報酬支払いの停止が用意されている⁷⁶。これら制裁は、変化に対する企業の順応を促すことによってクオータ制の実効性を強化するものである。このような実効性の高さは、ハード・ローの形式でクオータ制が施行されたことの意義の1つである(2011年1月27日の法律の制定後の状況の推移について上掲表2)。他方で、厳格すぎる制裁は弊害の方が大きく妥当性を欠くとの批判がまさに向けられる点でもある。

(ロ) 取締役選任の無効

L. 225-18-1条第2項は、同条第1項が規定するクオータ制に違反する取締役の選任、および、違法状態を治癒する結果をもたらさない取締役の選任はすべて無効であることを明記する。つぎにみる取締役会決議の無効と比較すると、この選任無効に関しては立法準備作業において批判が向けられることはなかった。クオータ制に適合しない取締役の選任に効力を認めないということが、法律によってクオータ制を施行するためには必要な措置と判断されたものと思われる。争点はむしろこの後にみる、選任無効に加えて課される制裁の妥当性の如何であった。

なお、取締役の死亡や辞任等によって取締役会の構成がクオータ制に適

76 このほかにあり得る制裁として、履行命令 *injonction de faire* および、会社に課される金銭的制裁が論じられたことがある(前者について、Jean-François BARBIÈRI, *Parité sexuelle obligatoire dans la composition des conseils : le problème des sanctions*, *BJS* mai 2010, p. 508. 後者について、Anthony MAYMONT, *La représentation équilibrée hommes-femmes dans les conseils de sociétés, La législation française : «Le» modèle de l'Europe ?*, *JCP E*, 2013. 1667, p. 24, no 11)。金銭的制裁について、立法者によれば、それでは会社にとっては無痛であり、クオータ制を遵守するより反則金を払って済ませるであろうとして、違法な選任をすべて無効にすることが選ばれたものである(Rapport par ZIMMERMAN no 2205, *op. cit.* (note 16), p. 29, Rapport par DES ESGAULX, *op. cit.* (note 43), p. 51 ; REDENIUS-HOEVERMANN et WEBER-REY, *op. cit.* (note 49), no 14, p. 206)。

合しなくなった場合については、取締役会による後任取締役の仮の選任による対応が採られる (L. 225-24条第4項)。取締役会による仮の選任は、その後開催される最初の株主総会において追認を受けることを要する (同条第5項。ただし、追認が得られなかった場合でも、取締役会がそれ以前になした決議および行為は有効である)。後任者の仮の選任のために取締役会に与えられる期間は6か月⁷⁷であり (第4項)、欠員が生じた日から6か月以内に株主総会が開催される場合には、株主総会による正式な選任を待つことも適法である。

(ハ) 取締役会決議の無効

取締役会の構成がクオータ制に適合しないものである場合に、そこでなされた決議が無効になるということを明記した法文は存在しない。それにもかかわらず決議の無効ということが問題となるのは、クオータ制に反して選任された取締役が加わってなされた決議は無効とならない旨を明記していた法文が (2011年1月27日の法律によるL. 225-18-1条第2項後段)、後の2019年5月22日の法律による改正の際に削除されたという経緯があるためである。一般に、決議の無効となることを否定する明文の規定がないときは、クオータ制に適合しない取締役会の決議は、商法典の定める強行法規に違反してなされたものとして、無効となると解釈される (L. 235-1条第2項)。裁判官に無効を宣告するか否かの裁量を認める法文⁷⁸もないときは、提訴を受けた裁判官は違反の事実を認定する限りそのように判断を下さなければならない⁷⁹。

しかしながら決議の無効は、2011年1月27日の法律の立法準備作業に際しては、両院のいずれにとっても危険で不適切なものとして明確に否定されていたものである。国民議会では第1回審議に先立つ法律委員会において、「この〔選任〕無効は取締役会決議の無効をとまう」旨を明記しよう

77 セナの法律委員会では、補正のための期間を3か月とする案が採用されていたが、新たな取締役役を見出すために適切な期間として6か月へと延長された (Amendment no 44 déposé sur le texte no 39 (Sénat, 2010-2011) par DES ESGAUX)。

78 それは、「無効である」« être nul(le) »でなく、「無効とすることができる」« pouvoir être annulé(e) »の定式で表現される。たとえば資本増加の無効に関するL. 225-149-3条第2項および第3項対照。

とする修正案を、法的安全を損なう、行き過ぎた制裁として退けている⁸⁰。セナの法律委員会はそのことを明らかにするため上記L. 225-18-1条第2項後段の文言を付け加えたものである⁸¹。学説の多数も、決議無効は法的安全を脅かすものとして、その導入には好意的ではなかったところである⁸²。

2019年5月22日の法律によりL. 225-18-1条第2項後段が削除されることとなった際にも、それが無効の連鎖を招くことで法的安全を損なうという批判が向けられた。後段の削除を提案したのは国民議会の報告者であったが、無効になるのは「不適法に選任された」取締役が決議に加わった場合のみであって（辞任等による退任の影響で40%の閾値を満たさなくなった

79 Rapport par ZIMMERMAN, no 2205 (AN, 2009), *op. cit.* (note 16), p. 49 et suiv.. ただし、これは移行期間における違反に対する制裁に限定された議論である。移行期間中の違反についてのみ、クォータ制に適合しない取締役会の決議は無効であることを明文化していた国民議会の案は（第3条Ⅲ後段）、セナの法律委員会によって撤廃された。決議無効の危険性は同一であること、施行後より厳しい制裁が移行期間中に課されることは合理的でないことを理由とする（後注81を参照）。

80 Amendement no CL9 déposé sur le texte no 2210 (AN, 2009) par Pascale CROZON et leurs collègues ; Rapport par ZIMMERMANN no 2205 (AN, 2009), *op. cit.* (note 16), p. 42 et suiv. 同じ提案は国民議会の審議の場でも否決されている（AN, Compte rendu intégral de la 1^{re} séance du 20 janvier 2010, p. 262）。

81 セナの報告者はつぎのような説明をしている。まず、法に従った取締役の選任がなされなければ、任期切れによって数年のうちに取締役がいなくなるというのであるから、選任無効がすでにエンフォースメントとして十分である（Rapport no 38 (2010-2011) par DES ESGAULX, *op. cit.* (note 43), p. 47）。つぎに決議無効について考えると、一面では制裁として効果的でない。L. 210-9条は、取締役の選任が適法に公示されたときは、当該取締役の選任の不適法を理由にして自己の義務を免れるための主張をすることを会社に対しても第三者に対しても許していないことによる（*Ibid.*, p. 48, p. 57 et suiv.。ここでは、選任無効は決議無効をとまなわないというのが会社法の一般的な理であり、決議無効が生じない旨の法文〔先例として、取締役の年齢および兼任数制限の違反した取締役が参加した決議の効力についてL. 225-19条第6項、L. 225-21条第4項後段〕は注意的規定に過ぎないという解釈が前提となっている）。また、選任無効に決議無効がともなう可能性を否定しておかなければ危険であり、比例原則に反する制裁を科すものとして憲法問題が提起されるおそれがあるという（*Ibid.*, p. 42 et 48）。

場合は問題にならない)、40%のクォータ制が何ら問題なく遵守されているこの時点において実際に決議無効の制裁が発動すること、それによって法的安全が損なわれることはないとの説明を行っている⁸³。

もっとも、これらの議会審議の経緯からは、L. 225-18-1条第2項後段が削除されたことの法的な意義は不明であるというべきである。2019年5月22日の法律の立法者は、後段を削除することは決議無効を認めるものであると考えていた。他方で、2011年1月27日の法律における両院の法律委員会の立場がそうであったように⁸⁴、決議無効を否定していた後段は単なる注意的規定だったとするならば、決議無効を直接定める明文規定の挿入がなされることが必要だったことになるだろう⁸⁵。この点について裁判所の立場は未だ示されていないが、とくに数値基準を満たすことによってクォータ

82 BARBIÈRI, *op. cit.* (note 76), p. 508 ; REDENIUS-HOEVERMANN et WEBER-REY, *op. cit.* (note 49), no 14, p. 207. 決議無効の否定が明文化されたことについて特段論じない各文献も、これに賛成するものと解してよいだろう。これに対し、MAYMONT, *op. cit.* (note 76), no 11 では、決議無効が欠けていることを、女性および男性の公平代表を推進するためのエンフォースメントにとって不十分な点としている。

83 Amendement no 2525 déposé sur le texte no 1237 (AN, 2018) ; Amendement no 482 déposé sur le texte no 1673 (AN, 2019) par DUBOST et LESCURE. これに対し、40%のクォータ制が遵守されているということは、今ある制裁で十分である証拠であるとして、セナは当初、この国民議会の提案を退けている (Rapport par CANEVET, HUSSON et LAMURE, *Documents parlementaires Sénat*, rapport no 254 (2018-2019), p. 750 et suiv.). 国民議会の報告者は、2020年より新たにクォータ制への適合を求められる従業員数250人以上の企業に法の遵守を促すために決議無効という制裁の可能性を示すことが適切であるとも考えていたが、セナからは、遵守できるか不確実であるからこそ、危険な制裁を用意すべきでないと反論される。

84 注81を参照。2011年1月27日の法律の立法準備作業においてはジメルマンも決議無効は危険で行き過ぎた制裁と考えていたのであり、決議無効は2011年の当時にも国民議会が望んでいたことだという認識 (Rapport par LESCURE, BARROT, DUBOST, LEBEC et SOMMER, *Documents parlementaires AN*, rapport no 1761, t. II, p. 344) は不正確と思われる。国民議会の第1回審議を通過した2011年1月27日の法律となる法律案は、移行期間中の違反についてのみ決議無効を定めていたにすぎない (前注79を参照)。

(38) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

制の適用対象となった会社では、女性取締役比率がまだまだ低い水準にとどまっていることが指摘されており⁸⁶（ただし、取締役会が8人以下の場合に適用されるL. 225-18-1条第1項後段の特則があるため、40%に達しないことが当然違法状態を意味するものではない）、実際に決議の効力が争われる紛争が生じることが懸念される。

(二) 取締役に対する報酬支払いの停止 (L. 225-45条第2項)

L. 225-45条第2項前段は、取締役会の構成がL. 225-18-1条の規定するクオータ制に適合しないとき、株主総会の決議に基づいて支給される金銭報酬（2019年5月22日の法律以前は、「出席手当」*jetons de présence*と呼ばれていた⁸⁷）の支払いが停止される旨を規定する。さらに、規制市場上場会社においては、この条文の適用により報酬の支払いが停止されているときは、

85 学説には、クオータ制に違反して選任された取締役が加わってなされた決議が無効であると明記する法文が用意されたわけではない以上、問題となるのは裁判官に裁量のある任意的無効であるという解釈の可能性を示唆するものがあるが、論者もまた確証をもちえないようである (Benoît LECOURT, *La diversité dans les organes d'administration et de direction, Revue des sociétés* oct. 2019, no 21, p. 590)。別の論者も、ことが必要的無効であるか任意的無効であるかの判断を下しがたいことを前提に、会社法における無効を「もてあそんではない」として適法に取締役を選任するよう注意喚起している (Paul LE CANNU, *La composition des organes de direction et de contrôle de la gestion des sociétés par actions après la loi PACTE, BJS* juin 2019, p. 54 et suiv.)。なお、同じ論者は、単にL. 225-18-1条第2項後段を単に削除するのではなく、裁判官に無効を言い渡すか否かの裁量のある決議無効を明言するものに書き換える方が適切であったと述べている。

86 本節(2)(ホ)を参照。

87 「『出席』手当」という呼称ではあるが、それは株主総会決議によりその支給が決定される、取締役に対する金銭報酬のことである (改正前L. 225-45条第1項)。本来の意味は「出席札」*jetons de présence*で、これが報酬自体を指す語となったのは、会議に出席した取締役にこの札が交付され、後にこれと引き換えに給金をしていたかつての実務に由来する。2019年5月22日の法律による改正は、古くなりすぎたこの呼称を単に廃止するものである (Rapport no 254 (Sénat, 2018-2019) par CANEVAT, HUSSON et LAMURE, *op. cit.* (note 83), p. 741 et suiv.)。

その旨を企業統治報告書に記載しなければならない (L. 22-10-9条 I 第11号)。取締役自身を対象とするこの制裁はセナにおいて追加されたもので、株主総会に提出される取締役選任の議案は実際には取締役たちによって作成されることが通常であることを踏まえ、クオータ制の実効性を高めるにはほかでもない取締役各人の懈怠を防ぐことが肝心と考えられたことによる⁸⁸。

取締役会の構成が適正化されたときは、停止期間分の報酬も含めて、支払いが再開される (L. 225-45条第2項後段)。

第四節 ソフト・ローにおける関連規定と上場会社における実践状況

(1) Code AFEP-MEDEFの場合

フランスの規制市場であるEuronext Parisに上場する会社の多くが採用しているCode AFEP-MEDEFは (以下本節で、コードという)、2010年4月の改正の際に、取締役会におけるクオータ制を規定に盛り込んだ (§6.3)。その内容は、適用のスケジュールに関する若干の差異のほかは、国民議会の第1回審議をすでに通過していたジメルマンの法律案であるから、これをもって、ソフト・ローが立法者に先駆けたとはいえない (第二節 (ハ) 参照)。

2017年1月1日にL. 225-18-1条が移行期間を経て施行されることから、2016年11月に改正されたコードは、法律と重複する上記の原則を削除した (ただし、新 §6.2 において、性別その他の多様性を取締役会の構成に際して考慮に入れるという原則を維持)。もっとも、この経緯の前後を通じて、HCGEはCAC40 およびSBF120 を構成する会社におけるクオータ制の遵守の状況を継続的にフォローし、毎年の報告書の中で結果を明らかにしている (表3)。HCGEによれば、「ほとんどすべての会社が法律上の義務を遵守し

88 Rapport no 38 (Sénat, 2010-2011) par DES ESGAUXL, *op. cit.* (note 43), p. 51. 国民議会の第1回審議でも同種の修正の提案があったが (Amendement no 10 déposé sur le texte no 2205 (AN, 2009) présenté par CROZON et leur collègues)、この時ジメルマンは反対意見を述べている。ジメルマンは、クオータ制に適合しない選任が無効になることで、報酬の支払いも当然無効になるからこの修正案を蛇足と考えたようであるが (AN, Compte rendu intégral de la 1^{re} séance du 20 janvier 2010, p. 263)、それでは選任が無効である当該取締役の報酬しか停止されない。

(40) 取締役会等におけるクオータ制、開示、是正措置

表3：CAC40 およびSBF120構成会社の取締役(監査)役会における女性比率の推移

	CAC40			SBF120		
	女性比率 (平均)	20%を 達成して いる会社 の割合	40%を 達成して いる会社 の割合	女性比率 (平均)	20%を 達成して いる会社 の割合	40%を 達成して いる会社 の割合
2009年 (の株主総会 終結後)	11.3%	—	—	9.1%	—	—
2010年	16.3%	—	—	12.5%	—	—
2011年	21.1%	—	—	17.2%	—	—
2012年	25.2%	77.0%	—	21.9%	67%	—
2013年	29.3%	86.0%	—	26.6%	82%	—
2014年	31.5%	97.2%	8.3%	29.7%	95.3%	8.4%
2015年	36%	100%	29.7%	33.8%	99.1%	24.3%
2016年	42.6%	100%	73.5%	39.1%	100%	54.8%
2017年	44.1%	—	100%	43.6%	—	98%
2018年	46%	—	100%	44.9%	—	100%
2019年	46.7%	—	100%	45.9%	—	100%
2020年	46.5%	—	100%	46.4%	—	99%(*1)
2021年	46.7%	—	100%	46.1%	—	99%(*2)
2022年	47%	—	100%	46.9%	—	96.1%(*3)

データの出典：Rapport annuel sur le Code AFEP-MEDEF 2011; Rapport du HCGE 2014, 2016, 2017, 2019, 2021 et 2022.

(*1)：2020年にSBF120の1社が女性取締役比率40%に達していないが、株主総会において取締役1人の再任議案が否決されたことによる (Rapport du HCGE 2020, p. 52)。

(*2)：2021年にSBF120の1社が女性取締役40%を遵守していないが、該当の会社はルクセンブルク法に準拠する会社である (Rapport du HCGE 2021, p. 49)。

(*3)：4社が40%に達しなかった。うち2社は、取締役会の員数が8人以下の会社であった (Rapport du HCGE 2022, p. 52)。

ている以上、40%の閾値はもはや問題ではない⁸⁹。なお、時期を下るほどに、HCGEの関心は取締役会における女性比率にとどまらず、「経営部署」instances dirigeants（そこには、取締役のみならず従業員も含まれる）における女性の代表の状況へも拡大していき（2020年1月改正コード§7）、こうした展開は、同時期の立法者の動向とも協調するところがある（後述第三章、第四章）。

(2) Code de gouvernance Middlednextの場合

規制市場でない市場（旧Alternext。現Euronext Growth）に上場している会社を含む中堅規模の企業が主に採用している⁹⁰Code de gouvernance Middlednextは、2021年の改訂に際して、「法律以上に、かつ職業的文脈を考慮に入れて、取締役（監査）役会は女性および男性の均衡と衡平のためのポリシーが企業の各階層において実施されるよう注意を払う」。「取締役（監査）役会は企業統治報告書において採用されたポリシーおよび事業年度中に得られた成果を明らかにする」ことを新たに原則に加えた（Recommandtion 15）。

もっとも、数値基準を満たさない限り2011年1月27日の法律が導入したクオータ制の適用対象とならない、規制市場でない市場に上場している会社の取締役会の状況についてはなお課題が指摘される。継続した統計はないが、2017年6月におけるAlternext上場会社の取締役会における女性比率は、17.27%であったという調査がある（表4）。

89 Rapport du HCGE 2021, p. 49.

90 Euronext Paris上場会社の中にもCode de gouvernance Middlednextを採用しているものがある（2018年に計193社）。Compartiment BまたはCに属する会社が9割を占めるが、Compartiment Aに属する会社にも13社の採用例がある（IFGE, Rapport 2019 sur les entreprises faisant reference au code de gouvernance Middlednext en 2018, avril 2020, p. 4）。

表 4 : Alternext Paris (現Euronext Growth) 上場会社の取締役 (監査) 役員における女性比率の推移

	2014年6月	2015年6月	2016年6月	2017年6月
女性比率	12.04%	14.62%	16.33%	17.27%

データの出典 : AFECA, La place des administratrices dans les conseils et leurs comités des sociétés cotées sur Euronext (compartiments A, B, C) Paris et Alternext Paris, 1^{er} juin 2017, p. 5.

小括

本章では、規制市場上場会社および一定の数値基準を満たす会社の取締役会に対して適用される、40%のクオータ制について述べた。フランスにおいて2011年にハード・ローという形式でクオータ制が導入された背景には、2005年から始まるジメルマンの継続した立法の試みがあり、自主規制の動きに最後まで先行し続けたという理由があった。この時立法者によって取締役会という機関が標的とされたのは、範囲が明確であり、かつ、会社の中核をなす機関の女性化が自ずと会社内部の各所の女性化にもつながることが期待されたことによる。

実際、2011年1月27日の法律は、その対象となった会社の取締役会の状況に大きな変化をもたらした (上掲、表2および表3参照)。少なくとも主要上場企業における適用に関しては、一部の学説が懸念したような、制裁の妥当性その他施行上の問題も生じなかった。同法律による40%のクオータ制が施行された2017年以後、フランスの上場会社の取締役会における女性比率は約45%前後を維持しており、これはアイスランドに次いで世界で2番目に高い⁹¹。

他方で、クオータ制の適用対象が明確に画されていたために、その対象外となった会社や会社内部の部署には、期待されたほどの波及効果は生じなかったことが課題として残された (そのひとつの現れとして、上掲、表4参照)。2011年1月27日の法律が残したそれら課題については、その後の法改正が取り組むこととなる (後述、第二章、第三章)。

91 2021年のデータによる (OECD, Stat, Employment : Part des femmes au conseil d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse)。

最後に、取締役会のクォータ制とは、会社法の問題であるのか（それが会社の機関を対象とする法であることは自明だが）という点について考えるに、フランスにおける立法の経緯を見る限り、取締役会への女性進出という課題が会社法学あるいは企業の実務の中から積極的に提起されたのだという痕跡は見てとれない。取締役会は、「女性および男性の職業平等」というより普遍的な法の主題の追求の過程で、会社の法定の機関として範囲が明瞭であり、かつ企業全体における職業の平等を推進するうえで効果的な標的として、「平等」を推進する立法者によって捕捉されたものであった。意思決定機関の多様性が会社のガバナンスや業績に良い影響を与えるという理由をも立法者は援用するが、あくまで副次的な文脈においてそうしたにとどまる⁹²。2011年1月27日の法律を巡る会社法学説の一部が、クォータ制という闖入者に混乱していたように思われるのは、会社法学的な枠組み—能力主義、経済的合理主義、株主の自由など—によってのみその妥当性を分析しようとしたからであろう。しかし、会社法の外から来た要請に、会社法的合理性が通用するとは限らない。公共の要請に対しては会社法もしかるべき位置にしかるべき広さの席を用意するほかないのであって、フランスの場合は、実務や学説が自主規制に着手することを遅滞していたうちに、立法者がその役目を果たしたのである。

92 女性の参加と企業のパフォーマンスとの相関関係を示す知見に対しては、相関関係から因果関係は当然に導けないことや、性別以外の要因がどのように影響したか不明であるといった留保が付される（同じ懷疑は、男性の参加と企業のパフォーマンスとの関係にも向けられることが健全である）。実際には、多様性と企業のパフォーマンスとの関係がどうあれ、平等という普遍的価値の追求は妨げられないのであるから、フランスの立法者の態度が適切というべきである。