



—連載（第51回）—

## 欧州における人種ダイバーシティ向上に向けた新たな課題 ～フランスの状況を中心に～

### ■ 1. はじめに

ダイバーシティ（多様化）社会を促進させる観点から、企業の事業活動や組織形態を見直していく動きが、グローバルベースで広まりつつある。ダイバーシティというと、ジェンダー（性別）問題や人種問題などがあげられるところだが、こうしたダイバーシティを促進させる動きは、企業の事業活動等におけるクオリティや収益性の向上に寄与するとともに、リスク管理の観点からも効果があるとされており、企業におけるハラスメント対応を一例としてあげると、ジェンダーや人種等について公平な組織を実現することで、これらの問題に対する適切な処理を可能とし、企業の事業活動等の更なる円滑化や、収益向上等にも寄与することが可能になるとされている<sup>（注1）</sup>。

こうしたダイバーシティに対する取り組みは、世界の中においても欧州は特に先駆的な動きをみせており、例えば世界経済フォーラム（WEF：World Economic Forum）が公

表した調査結果によると、ジェンダー・ダイバーシティに対する取り組みについてみると、欧州諸国がランキング上位に常時位置する状況となっている。

これに関連してフランスの動向についてみると、国政・地方選挙の際には、立候補者の男女比を同数とすることなどが義務付けられるとともに<sup>（注2）</sup>、企業の取締役及び監査役会に関しても、男性・女性のいずれにおいてもその構成比率を40%以上とすることなどが法律上義務付けられている<sup>（注3）</sup>。こうした取り組みにより、欧州ジェンダー平等研究所（EIGE：European Institute for Gender Equality）が公表するジェンダー・ダイバーシティに関するランキングをみると、フランスは、EU27か国の中においても、2015年には7位であったところ、2020年には3位まで順位が上昇している<sup>（注4）（注5）</sup>。

このようにダイバーシティ問題を取り上げる際には、いわゆるジェンダー問題については、既にフランスをはじめとする欧州諸国において



も様々な取組みが実施されているところだが、人種問題などをはじめとしたその他のダイバーシティ問題については、ジェンダー問題との比較では引き続き課題が山積する状況にある。

本稿においては、欧州におけるダイバーシティをめぐる現状や、その中でもフランスにおける人種問題をめぐる課題などに注目し、筆者の私見なども交えながら紹介することとしたい。なお、本稿に記載した内容はすべて筆者個人の見解であり、筆者の所属する組織としての見解を示すものではないことをお断りする。

## ■ 2. 欧州における人種ダイバーシティをめぐる現状等

はじめに、EUにおける人種ダイバーシティをめぐる現状等について紹介することとしたい。

欧州におけるNGO組織である欧州人種差別対抗ネットワーク（ENAR：European Network Against Racism）が2019年に公表した欧州連合（EU：European Union）域内における人種別人口構成についてみると、欧州で大多数を占めているのは白人であり、それ以外の人種（以下、非白人マイノリティ）の人口割合は全体の10%程度となっている。この10%程度という非白人マイノリティの人口割合に関しては、政府や企業等における組織比率においても同様の割合で反映されているとは言い難く、例えばEUの「公的機関」の代表ともいえるEU機関における職員の人種構成比率についてみると、非白人マイノリ

ティの職員割合は非常に少なくなっており、特にEU機関において上級職を務める非白人マイノリティの割合は2%未満、また、欧州議会議員（MEP：Member of European Parliament）の人種別構成についてみると、2020年における非白人マイノリティの議員数はわずか36名（約3%）、さらにはEUの政策執行機関である欧州委員会（EC：European Commission）についてみると、EU加盟国数から構成される委員（27名）の中に非白人マイノリティは1人もいないのが現状であり、欧州においては、人種ダイバーシティが大きく欠如しているともいうことができる。

こうした人種ダイバーシティ問題に対するEUの対応状況についてみると、上述したジェンダー問題との比較では、その動きは極めて遅れたものとなっている。2017年にECが打ち出した「Diversity and inclusion」戦略についてみると、将来的には女性、障害者スタッフ、LGBTI、高齢者等が抱える諸問題について着手していくとの記述がある一方で、人種問題に関する記載はなく、こうした問題は、ECにおける重点分野との位置付けにもなっていない状況にある。

こうした人種問題については、EUと比較すると、EUを離脱した英国においては、人種ダイバーシティを推進させるための取組みが積極的に開始されている面もあり、例えば、英国の金融当局にあたる英金融行為監督機構（FCA：Financial Conduct Authority）からは、上場企業に対して、人種を含めたダイバ

~~~~~  
ーシティ問題に関するポリシーと関連データの開示を年次ベースで実施することが上場規制において義務化され、目標の達成に向けた取組みの実施を求めることなども検討されているところである（注6）。

### ■ 3. フランスにおける現状と課題

本稿においては、こうした人種ダイバーシティに関して、フランスにおける現状や課題をみていくこととしたい。ここでまず人種問題を取り扱う際の前提として、フランスを含めたEU諸国においては、第2次世界大戦中のナチス・ドイツの対応をめぐる問題から、こうした人種を区別するような統計調査を実施すること自体に消極的な姿勢をみせており、これまではタブーとさえいわれてきた時代がある点について示しておきたい。

こうした前提を踏まえると、フランスの規制はこれを象徴するものともいえる。フランスでは、白人・非白人マイノリティに関する情報のほか、信仰宗教等に関する情報を収集すること、またデータをトラッキングすること自体が違法となっており、具体的には1978年に制定されたデータ保護法（注7）のもと、こうした人種・宗教等に関するデータを収集すること自体が、後述のとおり、原則として禁止されている。違反した場合には、30万ユーロの罰金、または5年以内の懲役刑が科せられる。

フランス憲法によると、「フランスは、民

主的、社会的な国家であり、そのため出身地、人種、宗教によって人々を区別することを禁止する。すべての人々が法のもと平等であることを保障する。フランスはすべての個人が有する信念を尊重する。」と明記されており、フランスでは人種・民族等に関する区別を行うこと自体が、憲法によって禁止されている（注8）。このため人種・宗教等に関するデータ収集を行うためには、データ保護法に基づき、例外的にその情報の必要性が特別に認められた場合のみ可能となる仕組みになっている。この例外規定については、「人種ダイバーシティを促進させる」観点から、規制当局からの認定を得たうえでの人種関連データの収集等を行うことは、理屈としては可能ということになるものの、当該規定を適用させるためには、「個人がデータ収集に同意するとともに、かつデータ収集行為に参加する意思を積極的に見せること」が必要条件とされ、実際のところ、こうしたデータ収集は極めてハードルの高いものになっている。このため、フランスでは人種ダイバーシティ対策の有効性を示すための関連データについてすら取得することが難しく、正確なデータを取得したうえで、人種ダイバーシティ問題をさらに改善していくための議論に発展させていくことは困難な状況にあるといえる。

こうした状況を打開するためには、まずは問題の裏付けとなるデータ収集や分析・開示等を行うことが必要となるが、フランスにおいては、こうした人種ダイバーシティに関する問

~~~~~

題対策に着手する以前の問題として、関連データ自体が不足する状態にあり、問題解決のための必要な準備や、実現に向けた計画検討を実施すること自体ができない状況にある。

フランスにおいては、前述で紹介したとおり、「人種を問わず全国民がフランス人である」との考え方のもと、人種差別は許さないといった基本的な原則が存在している。しかしながら、結果的にはこうした原則の存在や、差別を禁止するために制定されたデータ保護法の存在等により、皮肉ともいえるが、人種ダイバーシティ問題を解消していくためのデータ収集自体が困難になっており、こうした状況が、政府機関や上場会社の取締役構成等に関してみると現在も白人が多数を占める状況を継続させているともいえる。

なお、人種ダイバーシティをめぐる問題に関して、フランスのようにこれを数値等により明確化していくこと自体がタブーとされる社会は、フランスのみならず、米国においても類似した考え方があるとされており、米国においてもフランス同様、人種や宗教等に対する差別解消に向けた取組みが制限されているとの声なども出されている。

#### ■ 4. おわりに

フランスをはじめ欧州においては、現在、ジェンダー・ダイバーシティに関しては積極的な対応が図られる一方、人種問題をはじめとした、その他のダイバーシティ問題に関しては

対応が消極的だとされている。特にフランスでは上述において紹介した法律の存在により、人種ダイバーシティ問題に取り組むための関連データの収集自体が禁止されており、これにより正確なデータに基づき人種ダイバーシティ問題を改善させるための議論にまで発展させること自体が困難な状況にあるといえる。

引き続き、こうした議論の動向についても注視していくこととしたい。

(注1) <https://www.willstowerswatson.com/en-GB/Insights/2020/10/diversity-in-the-asset-management-industry>

(注2) Loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives Dite, "Loi parité" : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005629480/>

(注3) Loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance [Copé - Zimmerman] : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023487662/>

(注4) 月刊資本市場2021年10月号Cityの窓から「欧州企業の取締役会における女性の社会的地位向上等に向けた動き」参照

(注5) <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-corporate-boards-2020>  
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

(注6) <https://www.fca.org.uk/news/press-releases/fca-consults-proposals-boost-disclosure-diversity-listed-company-boards-executive-committees>

(注7) Loi informatique et libertés

(注8) [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000019240997/](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000019240997/)