

2020年7月22日 全5頁

ESG 投資家が上場企業に求める人種・民族のダイバーシティ

カリフォルニア州内上場企業の取締役にもマイノリティ出身者の選任を義務化する法案が審議中

政策調査部 主任研究員 鈴木裕

[要約]

- 欧米の議決権行使助言業者や機関投資家が、上場企業に対して取締役や従業員の人種・民族に関する情報の開示を求めているほか、取締役に係る人種・民族のダイバーシティを促そうという動きがある。米国カリフォルニア州では、州内上場企業の取締役として、アフリカ系等の選任を義務付ける法案を審議中だ。
- 米英ではジェンダーのダイバーシティ推進に関する知見や手法が、人種・民族のダイバーシティにおいても活用されている。日本は欧米と温度差のある状況だが、国際的に事業を展開している会社は、何らかの取り組みが期待されることになるかもしれない。

1. 関心高まる人種・民族のダイバーシティ

ESG 投資に取り組む機関投資家は、様々な ESG 情報を開示するよう、投資先企業に求めている。取締役会のメンバー構成に関する方針や状況は、ガバナンス (G) の構成要素であると同時に、社会的 (S) な要素でもある。投資判断を下すうえで、重要な ESG 情報であり、社外役員の独立性や構成メンバーの多様性 (ダイバーシティ) に関して、法定の開示以上の情報が要求されるようになってきている。ダイバーシティは、専門知識・経営経験など直接企業経営にかかわる属性だけではない。数多いダイバーシティの要素のうち、人種・民族¹⁾に焦点を当てた取り組みを求める声が、現在、急速に高まっている。ジェンダー面のダイバーシティについては、方針の開示や人数の増員などの面で既に進展がみられるが、人種・民族についても、企業側の対応が求められている。

議決権行使助言業者最大手の Institutional Shareholder Services Inc. (ISS) は米国の上場企業に書簡を送り、取締役やその候補者の人種 (race)・民族 (ethnicity) の属性データを自

¹⁾ 人種、民族、race、ethnicity などの意味内容については、安井大輔「[人種とエスニシティ](#)」(明治学院大学社会学部社会学科『社会学科コース演習テキスト』、p. 198-210) など。

己申告ベースで集計し開示するよう要請した²。収集したデータは、ISSのESG格付けなどに利用されるようだ。

ニューヨーク市公務員年金基金の監督官は、S&P100の構成銘柄となっている上場企業に書簡を送り、EEO-1のデータを公表するように求めた³。EEO-1は、各レベルの役職員におけるジェンダーや人種・民族の分布をまとめたデータで、従業員100名以上の企業がEqual Employment Opportunity Commission（雇用機会均等委員会）に届け出ている。一般に公表されるものではないが、ニューヨーク市公務員年金基金の要求はこれの公表だ。

米国上場企業の株主総会では、これまでも事業所におけるダイバーシティに関する株主提案が出ていたが、今年は相当増加したようだ⁴。株主から会社側に提出された株主提案は、その全てが付議され採決されるわけではない。総会議案として相応しくないものは、SEC（証券取引委員会）の承認を得て、議案から削除することもできるし、提案者との交渉の中で取り下げられることもある。2020年に特徴的だったのは、ダイバーシティ推進を意図して提案された議案が、途中で取り下げられる事例が多かったということである。これは、提案者と企業側が株主総会前に何らかの合意、つまり株主提案の内容を企業側が受け入れるなどの対応があり、総会議案として付議する必要がなくなったからだと思われる。ダイバーシティに関する提案は、これを促進する意図を示す提案と、逆に抑制するように求める提案とがある。脚注4の資料によると、事業所におけるダイバーシティを推進する内容の株主提案は、2020年は平均で45.7%の賛成を得ており、2019年の36.6%から高まった。

2. 米英における規制動向

①米国カリフォルニア州の立法動向

カリフォルニア州では、過少代表共同体（underrepresented communities）からの取締役選任を促進するための新法案が州議会で審議されている⁵。過少代表共同体とは、州全体の人口構成比に対して企業の取締役比率が低い人種・民族の共同体を意味する。法案では、取締役比率が低い人種・民族としてアフリカ系（African-American）、ヒスパニック系（Hispanic）、米国先住民系（Native American）を挙げている。各取締役がこのような共同体に属するかどうかは各人の判断による。過少代表共同体からの取締役選任を求められるのは、カリフォルニア州内に本社機能（principal executive offices）を持つ米国証券取引所上場企業だ。米国の上場企業の多くはデラウェア州会社法を設立準拠法としているが、どの州法を準拠法としていようと、本社機能がカリフォルニア州内であれば適用される。

² 「[FT]米株主助言大手、米企業に取締役の人種開示要請」（日本経済新聞電子版 2020/7/13）

³ Insurance Journal “[American Companies Facing Pressure to Reveal Data on Diversity of Employees](#)” (July 6, 2020)

⁴ Sullivan & Cromwell LLP “[2020 Proxy Season Review: Part 1-Rule 14a-8 Shareholder Proposals](#)” (July 15, 2020)

⁵ “[AB-979 Corporations: boards of directors: underrepresented communities. \(2019-2020\)](#)”

新法案によると、当面 2021 年末までに 1 名以上の過少代表共同体出身の取締役を選任することが求められる。その後 2022 年末までに、企業の取締役総数に応じて次のように人数の下限を設けて過少代表共同体出身の取締役の選任を義務付けている。

- 取締役総数が 4 名以下の企業では 1 名以上
- 取締役総数が 5 名以上 8 名以下の企業では 2 名以上
- 取締役総数が 9 名以上の企業では 3 名以上

選任状況は州政府に報告することとされ、報告義務や選任義務の違反には、罰金が科される。

この法案は、カリフォルニア州で 2018 年に成立した女性取締役の選任を促進するための法律とほぼ同様の仕組みだ。女性取締役選任の促進法は、その後ワシントン州で導入されたほか、ハワイ州、マサチューセッツ州、ミシガン州、ニュージャージー州、ペンシルベニア州が立法を検討しているという。また、イリノイ州、メリーランド州では、報告義務制度が設けられ、ニューヨーク州でも同様の制度の導入が進められている。

女性取締役の選任推進と同様に、人種・民族のダイバーシティに関する法制度的な整備についてもカリフォルニア州が起点となって、全米に広がるかもしれない。

②英国の取り組み

実業家のジョン・パーカー氏を座長とする委員会に英国政府が作成を委託した報告書「パーカー・レビュー」⁶は 2017 年に公表され、英国の株価指数 FTSE100 に採用されている企業は 2021 年までに、FTSE250 採用企業では 2024 年までに、1 人以上の非白人取締役 (director of colour) を選任することを求めている。FTSE100 と FTSE250 採用企業で取締役に空席が生じた際、社内の人事チームや社外人材紹介業者に対し適任な非白人取締役候補者を推薦するよう、取締役会指名委員会は要求すべきであることも規定された。さらに、社外人材紹介業者が女性取締役の選任に関して順守する規範 (Standard Voluntary Code of Conduct) を少数民族出身取締役候補者 (minority ethnic candidates) の選考に拡張して適用すべきことを求めている。

パーカー・レビューに掲げられた目標の達成の目途は、2021 年や 2024 年とされているが、進捗はあまり芳しくないようだ。2020 年 2 月の中間報告⁷によると、収集できたデータの範囲では、FTSE100 で 37%、FTSE250 の 69%が目標に達していない。

英国における人種・民族のダイバーシティを進めるための制度構築には、それに先立つジェンダーダイバーシティ推進の経験が生かされているようだ。英国でジェンダー面でのダイバーシティを取締役に求める動きは、2011 年の「デービス・レビュー」以降、加速した。FTSE100 の

⁶ Sir John Parker, and The Parker Review Committee “[A Report into the Ethnic Diversity of UK Boards](#)” (12 October 2017)

⁷ Sir John Parker, and The Parker Review Committee “[Ethnic Diversity Enriching Business Leadership](#)” (5 February 2020)

企業に対し、2015年までに取締役会の女性構成比率を25%以上にする目標を掲げたことに端を発する。2011年からの5年間でFTSE100企業の取締役に占める女性の割合は12.5%から26.1%へと倍増し、取締役に女性取締役がない企業数は21からゼロへと激減した⁸。

他の欧州諸国では、女性取締役比率の下限を法定するなどの措置も導入され、ジェンダーダイバーシティはここ10年程の間で急速に進んだ。2020年は、人種・民族のダイバーシティ推進に大きな関心が注がれることになった。今後、欧州でもジェンダーダイバーシティ同様に急速に進展するかもしれない。

3. ラテン系からの不満

カリフォルニア州では、前記の通り、人種・民族のダイバーシティに先立って、ジェンダーのダイバーシティを推進する法律が制定され、多くの女性取締役が選任された。しかし、選任された女性の人種・民族が、カリフォルニア州の平均的な人種・民族構成比から乖離しているため、相対的に選任された者の比率が低かった人種・民族の団体からは批判の声が上がっている。

ラテン系取締役協会 (Latino Corporate Directors Association) によると⁹、カリフォルニア州でジェンダーダイバーシティに関する法律の施行後に選任された女性取締役511名のうち77.9%が白人で占められており、次いでアジア系11.5%、アフリカ系5.3%だった。カリフォルニア州の人口構成は、アジア系15.5%、アフリカ系6.5%であるので、アジア系とアフリカ系も人口比でいえば取締役数が少ないが、ラテン系は総人口で39.4%を占めているにもかかわらず、女性取締役は17名で3.3%にすぎなかった。

ラテン系は、他の人種・民族よりも人口増加が著しく、労働力や購買層でも今後影響力が高まると予想される。ラテン系取締役協会は、企業の経営陣の構成でラテン系が過少であることはリスクになりかねないと警告している。

4. 日本におけるダイバーシティ

日本のコーポレートガバナンス・コードは、ダイバーシティに関して次のように記している。

【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。(以下省略。下線部は2018年のコード改訂によって付加された)

人種・民族に関係がありそうなのは、「国際性」であるが、これについては、「原則4-11の

⁸ 沼知聡子「[FTSE100企業の女性役員比率が倍増](#)」(大和総研レポート、2015年12月2日)

⁹ Latino Corporate Directors Association「[Latinas on CA Public Boards since SB 826 Enacted](#)」

『国際性』については、全ての上場会社に対して外国人取締役の選任を求めるものではありませんが、例えば、幅広く国際的に事業を展開している上場会社などにおいては、外国人取締役の選任が必要な場合もあり得るものと考えられます。」¹⁰との説明があるにとどまり、米国や英国の取り組みとは相当な温度差があるように思える。

企業によるダイバーシティの推進は、差別の緩和・解消に向けた企業の社会的責任としての行動であるだけでなく、ダイバーシティを進めれば企業価値の増大にも結び付くと説明されている。そうであるならば、所在国の平均的な人種・民族構成に関係なく、「幅広く国際的に事業を展開している上場会社など」は従業員や顧客層の人種・民族の構成を考慮した何らかの取り組みが期待されることになるのであろうか。

¹⁰ 日本取引所グループ『『フォローアップ会議の提言を踏まえたコーポレートガバナンス・コードの改訂について』に寄せられたパブリック・コメントの結果について』（2018年6月1日掲載）