

2010年9月29日 全3頁

米国金融改革とダイバーシティ

資本市場調査部
環境・CSR調査課
鈴木裕

米国金融改革法におけるダイバーシティ推進の動き

[要約]

- 米国金融改革法に、金融規制当局におけるマイノリティや女性の参画推進に関する規定が設けられた。
- 各金融規制当局は、規制対象業界におけるダイバーシティへの取り組み姿勢に関する査定基準を設ける。
- 金融規制当局の契約相手方となる場合にも、ダイバーシティの推進状況が勘案されるため、マイノリティや女性の雇用を進める強い動機となるだろう。

1. 金融改革法にダイバーシティを規定

ドッド=フランク法と
金融機関におけるダ
イバーシティ

本年7月に可決成立した米国金融改革法(ドッド=フランク・ウォール街改革及び消費者保護に関する法律: Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)は、規制当局のダイバーシティ(diversity)についても規定を設けている。米国金融改革法342条により、金融規制当局は「マイノリティ・女性参画推進室」(Office of Minority and Women Inclusion、以下OMWI)を設置し、管理、雇用、業務のあらゆる部面でのダイバーシティ推進に責任ある対応を進めていかなければならない。

今後、金融規制当局者の人員構成において、性別・人種などの多様化がいつそう進むものと考えられる。また、規制対象となる金融機関等や規制当局の契約相手先におけるダイバーシティも推進されるだろう。

2. ダイバーシティとは

企業の社会的責任と
してのダイバーシ
ティ

ダイバーシティとは「多様性」のことであり、企業の社会的責任の文脈では、「人材の多様性への対応」を意味することが一般的だ。人種、性別、年齢、障害の有無や、価値観、宗教観等の違いにかかわらず、各自の個性を活かし能力を発揮できるように企業の組織や文化をつくるべきという考え方である。企業が市民社会の一員である以上、個人の尊重という社会的な理想の実現に貢献すべきであるという期待に応えるものとして始まった。

ビジネスにおけるダイバーシティの必要性

しかしいまやダイバーシティは、そのような社会的責任の遂行にとどまらず、むしろ経営の質を向上させるファクターとして、推進すべきと考えられるようになっていく。あらゆる人材の能力を活用することが企業価値を高めると期待できるからだ。個人の能力が発揮される環境を作ることが、企業を発展させる力の源泉になりうるとすれば、企業は自発的積極的にダイバーシティに取り組むべきであろう。実際、本邦企業も近年、これに対応する専門部署を相次いで設置している。

3. 金融規制当局におけるダイバーシティ

ダイバーシティが推進される金融規制当局

金融改革法 342 条は、金融規制当局におけるダイバーシティを加速させるものとなる。OMWI の設置が義務付けられるのは、次の金融規制当局である。

財務省 (the Department of the Treasury)

連邦預金保険公社 (the Federal Deposit Insurance Corporation)

連邦住宅金融局 (the Federal Housing Finance Agency)

連邦準備銀行各行 (the Federal Reserve Banks)

連邦準備制度理事会 (the Board of Governors of the Federal Reserve System)

全米信用組合協会 (the National Credit Union Administration)

通貨監督局 (the Office of the Comptroller of the Currency)

証券取引委員会 (the Securities and Exchange Commission)

消費者金融保護局 (the Bureau of Consumer Financial Protection)

契約の相手先のダイバーシティ状況も精査

OMWI は、業務の各部面においてマイノリティと女性の参画を推進させ、マイノリティや女性が所有する会社との契約締結を公正に、かつ最大限推し進める基準を策定しなければならない。契約締結に当たっては、契約相手先のダイバーシティ推進への取り組みを考慮事項に含めることとされる。契約締結先のダイバーシティが十分でないと判断される場合、OMWI は、金融規制当局の長に契約の打ち切りを助言したり、連邦政府契約遵守監督局 (the Office of Federal Contract of Compliance Programs) へ照会したり、その他の適切な対応をとることとなる。

契約や人事を通じたダイバーシティの推進状況は、OMWI から議会に年次報告される。

4. 金融証券業界への影響

検査や契約の際にダイバーシティが問われる可能性

金融改革法によるダイバーシティ強化は、規制を受ける金融証券業界にも影響を与えるものである。

規制対象業界のダイバーシティ査定

まず、OMWI は、監督対象の金融機関や証券会社等におけるダイバーシティの方針や実践を査定するための基準を策定することとされている。

注意を要するのは、契約先のダイバーシティ状況が考慮される契約には、あらゆる

ものが含まれるということだ。契約先には、銀行、証券会社、投資顧問会社、会計事務所、法律事務所も含まれるし、契約内容には、証券の発行や保証、資産売却、資産運用なども含む。こうした契約を金融規制当局と結ぼうとするときに、ダイバーシティが確保されていないければ、OMWI から否定的な反応が返ってくることも十分に考えられる。

金融証券業界におけるダイバーシティ

米国金融証券業界におけるダイバーシティの状況

米国の金融証券業界は、各種の業界の中で最もダイバーシティに遅れているとの指摘が強かった。米国会計検査院の報告書¹は、金融サービス業界の管理職層は、マイノリティが増加しているとはいえ、未だ不十分であることを明らかにしている。1993年には、マイノリティの管理職は11.1%であったものが、2004年時点で15.5%、2008年でも17.4%に過ぎないということである。全人口にしろるマイノリティはおよそ4分の1であることを考えれば、ダイバーシティをいっそう推進する余地があるといえるだろう。

日本の業者にも影響を及ぼす

わが国の金融機関や証券会社は、米国金融規制当局の直接的規制を受けないとしても、契約の相手方になる場合には、ダイバーシティ状況が斟酌されるようになると考えられる。企業の社会的責任の遂行としてダイバーシティを推進するだけで無く、ビジネスの機会を手にするための必須の条件としてダイバーシティを進めていかなくてはならない。

¹ <http://www.gao.gov/new.items/d10736t.pdf>