

2022年4月11日 全3頁

ダイバーシティ義務付け法に違憲判決

多様性ある取締役選任を義務化したカリフォルニア法は平等原則違反

政策調査部 主席研究員 鈴木 裕

[要約]

- 2020年にカリフォルニア州は、人種的少数派やLGBT (lesbian, gay, bisexual, or transgender)を上場会社の取締役選任に一定数選任することを義務付ける州法を制定した。
- 保守系団体から同法が無効であるとの判断を求められたロサンゼルス郡裁判所は、2022年4月1日に州憲法の定める平等原則違反を理由として、原告勝訴の判決を下した。

カリフォルニア州ダイバーシティ促進法

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¹ (以下、「同法」) が州議会で可決されたのち、ニューサム州知事の署名により2020年9月に成立した。これに関して同法の効力を争う訴訟が提起され、ロサンゼルス郡裁判所は、2022年4月1日に無効であるとの判決を下した。

同法では、過少代表共同体として、黒人 (Black)、アフリカ系 (African American)、ヒスパニック (Hispanic)、ラテン系 (Latino)、アジア系 (Asian)、太平洋島嶼部系 (Pacific Islander)、アメリカ原住民系 (Native American)、ハワイ原住民系 (Native Hawaiian)、アラスカ原住民系 (Alaska Native) または、LGBTを列挙している²。同法では、取締役自身がこのような過少代表共同体に属するかどうかは各人の判断によるとされている。

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主要な業務執行の事務所 (principal executive offices) を持つ米国の主要な証券取引所上場会社だ。米国の上場会社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、主要な業務執行の事務所がカリフォルニア州内であれば適用される。

同法に対しては、当初から州憲法違反の疑いが指摘されており、無効化を求める訴えが出されることは確実視されていた。州政府は、そのような訴えに備え、同法の合憲性を主張してきた

¹ [AB-979 Corporations: boards of directors: underrepresented communities. \(2019-2020\)](#)

² 同法については、法案の段階で鈴木裕「[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](#)」(大和総研レポート、2020年7月22日)で紹介したが、レポート公表後、法案に修正が加えられ過少代表共同体の範囲が拡大された。

が、裁判所は原告を勝訴させた³。

図表：カリフォルニア州のダイバーシティ促進法の概要

■ 対象となる会社

主要な業務執行の事務所 (principal executive offices) をカリフォルニア州に置く上場会社 (米国の主要な証券取引所に株式を上場する会社)。会社の設立準拠法を問わない。

■ 多様性のある取締役の設置

対象となる会社は、

① 2021 年 12 月 31 日までに、少なくとも 1 名の過少代表共同体に属する取締役を置かなければならない。また

② 2022 年 12 月 31 日までに、

- (i) 取締役が 9 名以上の場合は少なくとも 3 名の過少代表共同体に属する取締役を、
- (ii) 取締役が 5～8 名の場合は少なくとも 2 名の過少代表共同体に属する取締役を、
- (iii) 取締役が 4 名以下の場合は少なくとも 1 名の過少代表共同体に属する取締役を、それぞれ置かなければならない。

なお「過少代表共同体に属する」とは、自らの認識に基づく。

■ 違反の効果

対象となる会社は、自社の取締役に関する情報を州務長官へ報告しなければならず、これを怠った場合、10 万ドルの罰金が科される。また、必要な数の過少代表共同体に属する取締役を置かない場合、初回は 10 万ドル、2 回目以降は 30 万ドルの罰金の対象となる。

(出所) 脚注 1 の法律に基づき大和総研作成

州憲法違反の訴え

今回の裁判の原告は、同法の適用対象となる上場会社ではなく、数名の納税者であり、これを保守系団体“[Judicial Watch](#)”がサポートした。州憲法に反する法律を施行するために税金を使うことは許されないという主張だ。

同法を無効とすべき根拠としては、以下の 2 点が指摘されていた。

第一は、州憲法が定める平等原則に反するというもので直感的にも問題になり得ることは分かる。特定の属性の者を優遇することは、他の属性の者に対する差別になるということだ。同じような適性の取締役候補者が複数いる場合、列挙された属性を有する者を優遇することは、そうではない者を差別することに他ならない。

第二は、判例法上確立されているとされる内部事項理論 (internal affairs doctrine)⁴に反

³ [COURT ORDER](#) (2022 年 4 月 1 日)

⁴ 伊達竜太郎「[会社従属法の理論—設立準拠法の適用範囲をめぐる議論を中心に—](#)」『国際商取引学会年報』

するという主張だ。こちらは、会社法の研究者の間で問題視されていた⁵。同法とほぼ同様の仕組みで、女性取締役の選任を促進するための法律⁶が、カリフォルニア州で2018年に成立した際に提起された論点だ。会社の内部事項（株主、取締役および役員間のような会社の内部関係に属する事項）にはその会社の設立準拠法（州法）のみが適用され、他の州法の適用は排除されるとする考え方だ。つまり、カリフォルニア州以外の州の会社法に準拠して設立した会社にまで、適用を広げることは、許されないとなる。

今回の判決では、第一の点である州憲法上の平等原則違反を無効化の理由としており、第二の点についての判示はない。ある理由によって違憲で無効と判断できるのであれば、他の理由を判断するまでもないからだ。しかし、第二の点を理由とした判決であれば、カリフォルニア州会社法に基づいて設立された会社には適用が認められると考える余地がある。これに対して、平等原則違反であれば、設立準拠法を問わず、法令自体が違憲となるということだろう。

女性取締役の選任促進法へも影響か

今回の判決では、「文面上」（on its face）違憲との判断に至っている。これは、法が全体として無効であるから「どのような有効な適用の可能性もない」⁷ということを意味するとされる。今回の審理は、当事者の主張の聴取からわずか二週間程度で略式判決（summary judgment）が出た。その理由は、担当裁判官から見て、違憲が明らかだったからだろう。上訴するかどうか、州政府の方針は今のところ明らかではない。

なお、2018年に成立した女性取締役の選任を促進する法律に対しても無効化を求める提訴があり、現在審理が進められているところだが、やはり憲法問題が争点となっている⁸。

2019 vol. 21 p. 94

⁵ Stephen M. Bainbridge [“CALIFORNIA CORPORATE-BOARD QUOTA LAW UNLIKELY TO SURVIVE A CONSTITUTIONAL CHALLENGE”](#) (2018年10月2日)

⁶ 鈴木裕「[カリフォルニア州が女性取締役選任を義務化](#)」(大和総研コラム、2018年9月25日)

⁷ 市川正人「[違憲審査の方法と法令違憲——違憲審査と違憲判断の方法について（一）](#)」『立命館法学』2016年5・6号(369・370号) p. 31

⁸ Cydney Posner [“With the Court decision still to come, what happened in the first trial of California’s board gender diversity statute?”](#) (2022年3月2日)