

2020年
10月9日号

米国カリフォルニア州におけるマイノリティ出身取締役設置の義務付け

執筆: 辰巳 郁

1. はじめに

2020年9月30日、カリフォルニア州知事の Gavin Newsom 氏は、カリフォルニア州に営業の本拠を置く上場会社にマイノリティ出身取締役(法文上は、「過小評価されたコミュニティからの取締役」(director from an underrepresented community))。以下「対象取締役」といいます。その意義については、後記 2.参照¹⁾の設置を義務付ける法律(AB 979)²⁾に署名しました。

カリフォルニア州では、2018年9月に女性取締役の設置が義務付けられましたが³⁾、今回の動きはこれに続けて取締役会の多様性を確保しようとするカリフォルニア州の取組の一環といえます。対象となる上場会社は、第1段階として、2021年12月31日までに少なくとも1名の対象取締役を置く必要があり、第2段階として、取締役の総数が5名以上である場合には2022年12月31日までに対象取締役の数を少なくとも2名又は3名とする必要があります。本ニューズレターでは、この法改正の概要や実務への影響について解説します。

¹⁾ 米国国勢調査局による2019年7月1日時点での推計(<https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/CA/PST045219#>)によれば、カリフォルニア州においては、非ヒスパニック系・非ラテン系の白人は総人口の36.5%を構成するにとどまり、ヒスパニック系・ラテン系がこれを上回る39.4%を占めているほか、アジア系が15.5%、黒人が6.5%を構成しています。また、近い将来にはヒスパニック系・ラテン系が総人口の過半数を占めることになるという指摘もあります。そのため、少数者を意味する「マイノリティ」(minority)という用語は必ずしも適切ではなく、人口割合に比して有意に少ない割合の代表の機会しか与えられていないという趣旨で、「過小評価されたコミュニティ」(underrepresented community)という表現が用いられています。もっとも、本稿では、分かりやすさの観点から「マイノリティ」という表現を用いることがあります。

²⁾ https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=20190200AB979にて閲覧可能。

³⁾ 詳細については、辰巳郁「米国カリフォルニア州における女性取締役の義務付け」2018年10月5日企業法務ニューズレター(https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters/corporate_1810.html)参照。

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (E-mail: newsletter@jurists.co.jp)

2. AB 979 の概要

AB 979 は、カリフォルニア州会社法に第 301.4 条を新設するものであり、その内容は大意以下のとおりです。

<p>■ 対象となる会社</p> <p>米国証券取引委員会に提出する Form 10-K (日本における有価証券報告書に相当)に記載される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)。なお、会社の設立準拠法を問わない。</p> <p>■ 対象取締役の設置</p> <p>対象となる会社は、</p> <p>① 2021 年 12 月 31 日までに、少なくとも 1 名の対象取締役を置かなければならない。また、</p> <p>② 2022 年 12 月 31 日までに、</p> <p>(i) 取締役が 4 名以下の場合には少なくとも 1 名の対象取締役を、</p> <p>(ii) 取締役が 5 名から 8 名までの場合には少なくとも 2 名の対象取締役を、</p> <p>(iii) 取締役が 9 名以上の場合には少なくとも 3 名の対象取締役を、</p> <p>それぞれ置かなければならない。</p> <p>なお、「対象取締役」とは、黒人、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック系、ラテン系、アジア系、太平洋諸島系、ネイティブ・アメリカン、ハワイ先住民若しくはアラスカ先住民であると自ら認識しているか、又は、ゲイ、レズビアン、バイセクシュアル若しくはトランスジェンダーであると自ら認識している個人を意味する。</p> <p>■ 州務長官への報告</p> <p>州務長官はこの規律を実施するために規則を制定することができる(対象となる会社はカリフォルニア州州務長官への定期的な報告を義務付けられることが見込まれ、その方法は、女性取締役に関する報告と同様、カリフォルニア州において事業登録を行う上場会社等が提出を義務付けられる報告書(Corporate Disclosure Statement)を用いることが考えられる)。</p> <p>■ 違反の効果</p> <p>州務長官への報告を怠った場合、10 万ドルの罰金の対象となる。また、必要な数の対象取締役を置かない場合、設置が義務付けられる人数ごとに違反を構成し、違反ごとに、初年度は 10 万ドル、次年度以降は 30 万ドルの罰金の対象となる(ただし、暦年の一部において対象取締役が置かれている限り、違反を構成するものではない)。</p>
--

3. 実務への影響

AB 979 によって新設される規律の対象となる会社は 600 社強程度存在していると考えられます⁴。このような会社はもちろん、今後新規上場等を行う会社についても、特に猶予期間等は設けられていないため事前に対応方針を検討する必要があります。

対応の方針としては、(a) 対象取締役を選任する、(b) 取締役の人数を減少させる(対象取締役以外の取締役を退任させる)、(c) (a)・(b)を組み合わせた対応を行う、のいずれかが考えられ、現時点において対象取締役を全く置いていない会社は、基本的に(a)又は(c)の方針による必要があります⁵。

当然ながら、上場会社の取締役候補者の選定プロセスには一定の期間を要しますし、退任者を伴う場合には、退任者の処遇やその退任後の業務執行体制の検討も含め、相応の準備期間が必要となり、可能な限り早期に検討を進める必要があります。

なお、AB 979 の法的有効性については、女性取締役の設置を義務付けた SB 826 と同様、議論の余地があるものと考えられます。実際にも SB 826 の有効性に関しては複数の訴訟が係属しており、また、AB 979 についても違憲無効であると主張する団体が裁判所に訴えを提起したとの報道⁶もあり、今後の動向を引き続き注視する必要があります。

⁴ カリフォルニア州州務長官が 2020 年 3 月 3 日に公表した女性取締役の設置状況に関する報告書(<https://www.sos.ca.gov/business-programs/women-boards>にて閲覧可能)では、2019 年に提出された Form 10-K 記載の主要な業務執行の事務所がカリフォルニア州とされている上場会社は 625 社存在しているとのことです。

⁵ もちろん、理論的には、(d) 主要な業務執行の事務所をカリフォルニア州外に移転するという対応も考えられます。

⁶ Symon, E. *Judicial Watch Files Lawsuit To Halt California's Mandatory Board Diversity Law*, CALIFORNIA GLOBE (Oct. 6, 2020, 3:17 PM), <https://californiaglobe.com/section-2/judicial-watch-files-lawsuit-to-halt-californias-mandatory-board-diversity-law/>

4. 日本企業への示唆

今回のカリフォルニア州法の改正は、直ちに日本企業に影響を与えるわけではありません。また、女性取締役に関するものとは異なり、AB 979 のように過小評価されたコミュニティからの取締役の登用を義務付ける例は、世界的に見ても極めて珍しいといえます。

我が国における取締役会の多様性に関する従前の議論は、(i)コーポレートガバナンス・コード(2018年6月版)の原則4-11が取締役会の構成に求められる「多様性」について「ジェンダーや国際性の面を含む」という文言を加え、(ii)金融庁による「投資家と企業の対話ガイドライン」3-6が「取締役会が、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、適切な知識・経験・能力を全体として備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を十分に確保した形で構成されているか。その際、取締役として女性が選任されているか」と明記するなど、基本的にはジェンダーや国際性の面を中心に展開されており、人種・民族や性的指向といった面からの多様性に関する議論はいまだ発展途上の状況にあると考えられます。

また、代表的な議決権行使助言機関の助言方針においても、取締役会のダイバーシティに関して、現時点で人種・民族や性的指向といった観点を具体的な助言方針の中に盛り込んでいるものは見当たりません。もともと、Institutional Shareholder Services (ISS)は、米国企業に取締役や経営幹部の人種・民族的背景に関する任意の開示を要求する旨の書簡を送付したという報道⁷もあり、AB 979による議論の高まりが取締役会の多様性に関する今後の助言方針の在り方にも影響を与える可能性は否定できません。

我が国における状況は、人種差別の問題に端を発する抗議活動や暴動が活発化している米国のそれと同様でないとはいえ、今回のカリフォルニア州法の改正は、取締役会の多様性確保の際の視点として、重要な示唆を与えるものと考えられます。また、AB 979 や SB 826 は、取締役会の多様性が実際の企業活動に与える経済的な影響を分析するに際して貴重なデータを提供し得るものといえ、このような観点からの今後の評価にも注目する必要があると考えられます。



たつみ かおる
辰巳 郁

西村あさひ法律事務所 ニューヨーク事務所 弁護士

k_tatsumi@jurists.co.jp

2005年弁護士登録。2013年ニューヨーク州弁護士登録。2012-2013年 Kirkland & Ellis LLP(シカゴ)出向。2013-2015年法務省民事局(会社法担当、商事課併任)出向。国内外のM&A、組織再編等に多数関与。株主総会、コーポレート・ガバナンス、危機管理等を含む一般企業法務にも幅広く従事。会社法、金商法を中心とする法制度や実務運用の在るべき形についても積極的に発言。2018年10月よりニューヨーク事務所所属。

⁷ Johnson, A. & Nauman, B. *ISS urges companies to disclose ethnicity of directors*, FINANCIAL TIMES (Jul. 12, 2020), <https://www.ft.com/content/b45f6a13-c8e6-484b-a75f-bb578178e87f>

西村あさひ法律事務所では、M&A・金融・事業再生・危機管理・ビジネススタックスロー・アジア・中国・中南米・資源/エネルギー等のテーマで弁護士等が時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。

バックナンバーは<<https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters>>に掲載しておりますので、併せてご覧ください。

(当事務所の連絡先) 東京都千代田区大手町 1-1-2 大手門タワー 〒100-8124
Tel: 03-6250-6200 (代) Fax: 03-6250-7200
E-mail: info@jurists.co.jp URL: <https://www.jurists.co.jp>