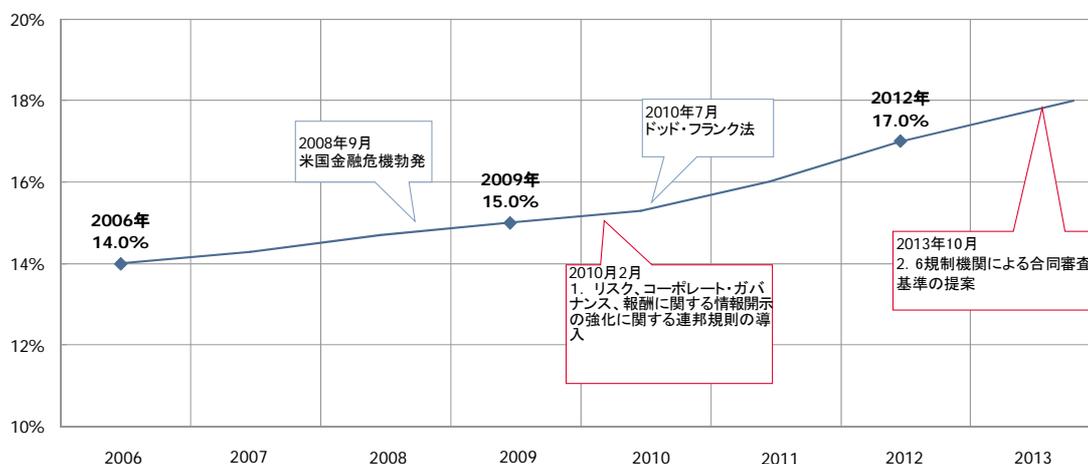


4. 米国

米国における法規制と大規模上場企業における女性取締役比率の推移



出所) 2006年、12年データは S&P500 Ernst& Young

2009年データは Fortune 500 Mckinsey & Company, Women Matter(2009)

規制の名称 (英語)	規制の名称 (日本語)	導入年	法的位置付け
1.Code of Federal Regulations Title 17 - Commodity and Securities Exchanges Chapter II - SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION Part 229 - STANDARD INSTRUCTIONS FOR FILING FORMS UNDER SECURITIES ACT OF 1933, SECURITIES	連邦規則 Title17 商品および証券取引 商品および証券取引 Chapter II 証券取引 委員会 Part 229 1933年証 券法、1934年証券取 引法、エネルギー政 策及び 1975年省エ ネルギー法規則 S-K に基づく書類記載に 関する標準指令 Subpart229.400 マ ネジメント及び特定 の株主 § 229.407 コーポ レート・ガバナンス	2010年2月18日	規則 (連邦法である 証券取引法による SEC規則として法的 拘束力あり)

<p>EXCHANGE ACT OF 1934 AND ENERGY POLICY AND CONSERVATION ACT OF 1975-REGULATION S-K Subpart 229.400 Management and Certain Security Holders § 229.407 Corporate Governance</p>			
<p>2.PROPOSED INTERAGENCY POLICY STATEMENT ESTABLISHING JOINT STANDARDS FOR ASSESSING THE DIVERSITY POLICIES AND PRACTICES OF ENTITIES REGULATED BY THE AGENCIES AND REQUEST FOR COMMENT</p>	<p>規制を受ける企業の 多様性の方針と実践 に関する合同審査基 準に関する提案とコ メントの要請</p>	<p>2013年10月23日 (提案年)</p>	<p>企業の自主性に委ね られる(法的拘束力 なし)</p>

※ドッド・フランク法 (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act) は、2008年の金融危機を受け、金融機関の経営や報酬、格付け機関のガバナンス、会計監査人に対する規制強化、機関投資家の責任を背景として、金融市場の安定化を目的に2010年7月に成立した金融規制改革法。なお、本稿ではこの法律には触れない。

4. 1 リスク、コーポレート・ガバナンス、報酬に関する情報開示の強化に関する SEC ルール

【規制の名称】

連邦規則 Title 17 商品および証券取引商品および証券取引

Chapter II 証券取引委員会

Part 229 1933 年証券法、1934 年証券取引法、エネルギー政策及び 1975 年省エネルギー法
規則 S-K に基づく書類記載に関する標準指令

Subpart 229.400 マネジメント及び特定の株主

§ 229.407 コーポレート・ガバナンス

Code of Federal Regulations

Title 17 - Commodity and Securities Exchanges

Chapter II- SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION

Part 229 – STANDARD INSTRUCTIONS FOR FILING FORMS UNDER SECURITIES
ACT OF 1933, SECURITIES EXCHANGE ACT OF 1934 AND ENERGY POLICY AND
CONSERVATION ACT OF 1975-REGULATION S-K

Subpart 229.400 Management and Certain Security Holders

§ 229.407 Corporate Governance

【記載 URL】

<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2008-title17-vol2/xml/CFR-2008-title17-vol2-sec229-407.xml>

【導入年】

2009 年 12 月改訂、2010 年 2 月 28 日導入

導入前後の動き

- 2009 年 5 月 20 日：取締役の任命について株主の権利を促進するルールを公表し⁶⁸、60 日間の公聴期間を設けた。
- 2009 年 7 月 1 日：一連の規則の改定案を公表
- 2009 年 9 月 15 日：公聴期間終了
- 2009 年 12 月 16 日：新規則の公表

【法的位置づけ】

規則（連邦法である証券取引法による SEC 規則として法的拘束力あり）

⁶⁸ SEC, (20 May, 2009) SEC Votes to Propose Rule Amendments to Facilitate Rights of Shareholders to Nominate Directors, (accessed 2011-11-21) <http://www.sec.gov/news/press/2009/2009-116.htm>

【背景・経緯】

2008年9月のリーマンショックに端を発する一連の金融危機は、「企業は誰のものか」ということを問うてきた米国のコーポレート・ガバナンスの基本方針に大きな疑問を投げた。コーポレート・ガバナンスは株主や投資家が取締役会の構成、取締役会や経営陣の報酬、事業の業績チェック、会計監査、役員の指名等について株主や投資家が必要に応じて発言し、経営を監視する一連の監督システムである。ところが、相次いで金融機関や大手企業が破綻、あるいは連邦破産法の申請を受ける中、社外取締役が職務を全うしていなかったのではないかと、取締役のリスクマネジメントの監視が不十分でなかったか、役員は高額報酬を受けてきたが、報酬体系はどのようにチェックしてきたか、取締役指名委員会は機能していたか、取締役会は機能していたか等の問題が露わになった。株主・投資家が求めていたコーポレート・ガバナンスが実態では機能していなかったのである。

上場企業を取り締まる監視当局である **Securities and Exchange Commission (SEC)** も人材不足により十分な調査に着手できなかったことも問題視された。米国政府は国家として金融秩序と信用を回復させるため、包括的な金融改革に乗り出した⁶⁹。

連邦議会は **SEC** に取締役候補の任命という株主の法的権限を可能な限り行使できるよう、召喚通知規則の改訂を委ねた。

2009年7月には、報酬体系とリスクへの影響、株式と株式オプションの賞与、役員と候補者の資質と過去の法的関与事項、企業のリーダーシップ構成、取締役会のリスクマネジメントプロセスにおける役割、企業に助言するコンサルタントの報酬と潜在的な利益相反に関する情報を拡充するという一連の規則を提案した。多様性に関しては、役員と候補者に関する情報開示の一部として取り上げられた⁷⁰。

2009年12月16日、**SEC** は、リスク、報酬、コーポレート・ガバナンスに関する株主議決を要する事項について、株主が企業の経営者をより容易に評価できるよう上場企業の情報開示を大幅に推進する規則を決定した。

新しい開示ルールを設定するプロセスにおいて、取締役のダイバーシティに関して指名委員会で考慮した内容を開示すべきかどうかについて、多くの企業から取締役会のダイバーシティは投資家にとり重要な情報であるとのコメントがあった。また、多様性がある取締役会と企業の財務的業績の改善には十分な関係があり、多様性がある取締役会は才能ある人材をより効率的に雇用し、維持することになるという意見もあった。**SEC** は取締役会がダイバーシティをどのように考慮しているのか、また、そのダイバーシティに関する方針の実施状況の取締役会での審査についても、投資家が理解することは有効であると考えている。

⁶⁹ 藤田利之 (October 2009)、「検証・米国の先進ガバナンスはなぜ暴走したか」国際商業
<http://www.cgi-research.com/image/k20091004-3.jpg>

藤田利之 (October 2009)「ガバナンスが問われたウォール街の株主総会」国際商事法務
<http://www.cgi-research.com/image/k20091004-4.jpg>

⁷⁰ SEC, (July 2009), Proxy Disclosure and Solicitation Enhancements,
<http://www.sec.gov/rules/proposed/2009/33-9052.pdf>

なお、SECは多様性を定義しておらず、多様性の定義は企業に一任されている。SECによると、「ダイバーシティを価値観、経験、教育レベル、技術やその他の個人の資質や取締役の両性を促進するものまで拡大解釈する企業がある一方、人種や性別、国籍に焦点をあてる企業もある」としており、企業は職歴、教育、技術、観点の違い、性別、人種、国籍などの事項で自社に適したダイバーシティを定義することになる。

【目的】

- 透明性の向上
- リスクの審査と監視
- 投資家の信頼の醸成

新しい規則は、特に以下の開示を求めており、株主決議があった場合は、より早急に報告するよう求めた。

- 企業の報酬方針とリスクマネジメントの実践との関係
- 取締役と候補者の経歴と資質
- 取締役や執行役員と候補者に対する証券詐欺に関する審査の強化
- 取締役候補の選定プロセスでのダイバーシティの考慮
- 取締役会のリーダーシップ構成と取締役会のリスク監督に関する役割
- 役員と取締役に対する株式とストック・オプションの報酬
- 報酬に関するコンサルタントとの潜在的利益相反

分野別に分けると以下ようになる。

リスク	取締役会のリスク監督の役割 報酬方針と実践からおこるリスクのどの程度が企業に大きな悪影響を及ぼす可能性があるか、報酬方針と実践とリスクマネジメントについて開示すること
コーポレート・ガバナンス	取締役と候補者の経歴と資質 取締役会の構成（会長、取締役、社外取締役等） 取締役の候補者指名に関するプロセスにおけるダイバーシティの考慮 株主議決結果のより迅速な報告 執行役員、取締役、取締役候補者が関わる法的事項
報酬	役員と取締役に対する株式とオプションの報酬 報酬コンサルタントとの利益相反の可能性

【該当条項】

§ 229.407 (Item 407) Corporate governance

(C)(2)(vi)

- 指名委員会が取締役の候補を挙げ、評価するプロセスを開示すること。
- 指名委員会が取締役の候補者の選定においてダイバーシティを考慮しているかどうか、もし考慮している場合はどのように考慮しているのかについて開示すること。
- 指名委員会（または取締役会）が取締役候補の選定においてダイバーシティを考慮する方針がある場合、方針の実施方法、期待できる効果を開示しなければならない。

(Comply or explain)

※証券取引所の NYSE の規則（303A）は、SEC の承認を必要とするが、当該規則についても、同様の内容となっている。

【開示資料】

株主総会招集通知（Proxy Statement）、年次報告書（Annual Report）

全ての開示書類を含む完全な報告書は SEC に報告され、EDGAR（Electronic Data Gathering, Analysis and Retrieval system）⁷¹に掲載される。

企業は SEC へ年次報告書を提出したと同時にプレスリリースをし、ウェブサイトで閲覧可能とする。（NYSE Listed Company Manual 203, the Sarbanes-Oxley Act of 2002:SOX 法に基づく）

NYSE Listed Company Manual 303A では、407(a)取締役(Director)の独立性のみの開示を要求している。また、NYSE Listed Company Manual 303A.04 ではコーポレート・ガバナンス・コミッティー規則、もしくはその機能を代替する機関がある場合にはその機関に関する規則をウェブで公開することが求められており、株主総会招集通知（proxy statement）あるいは Form 10-K に含まれる年次報告書で当該規則がウェブ上で閲覧可能である旨を開示しなければならない⁷²。

【対象企業】 上場企業

【遵守されない場合の措置】

SEC に確認したところ、該当条項（407(c)）の違反による措置は設けていない。

なお、SEC は規則を強化するため、強化マニュアルを策定しており⁷³、さらには、証券

⁷¹ SEC が開発した企業情報電子開示システム。日本の EDINET（Electronic Disclosure for Investors' Network）に相当する。

⁷² NYSE Listed Company manual Section 3 Corporate Responsibility
http://nysemanual.nyse.com/LCMTTools/TOCChapter.asp?manual=/lcm/sections/lcm-sections/chp_1_4/default.asp&selectedNode=chp_1_4_3#chp_1_4_3_5

⁷³ <http://www.sec.gov/divisions/enforce/enforcementmanual.pdf>

取引所法によると、取引所の規則に違反した場合は 500 万ドル以下の罰金、または 20 年以下の禁錮刑となる。ただし、ルールを知らなかった場合は、免除としている⁷⁴。

NYSE の規則では、公に警告することとしており、多頻度の警告を受けている場合は、証券取引停止、または上場廃止処分となる (303B)。

【効果・今後の動向】

2006 年から 2012 年にかけて、S&P1500 の企業の取締役会に占める女性比率は平均 11% から 14% へ上昇している。さらに、取締役会に少なくとも女性 1 名を任命している企業は 2006 年には 30% であったが 2012 年には 60% となった。大企業の集団である S&P500 をみると、女性の取締役会に占める比率は 14% から 17% へ上昇しており、こちらも上昇率は緩慢だが、取締役会に少なくとも女性 1 名を任命している企業が 90% を占め、大企業の方が女性を取締役にしている傾向が強い。なお、1,800 名の女性役員のうち、40% が過去 5 年間 (2006~2012) に取締役会に参加しており、女性が新しく取締役に任命されるケースは 2000-2009 年で 14% であったのが 2012 年で 21% と、取締役に女性を新しく任命する傾向が伺われる。しかしながら、CEO 等の指導的地位にある女性は 6% 以下であり、各種委員会に占める割合は 16% 以下と低い状況にある⁷⁵。

女性の取締役会に占める比率の伸びが緩慢であることに、SEC の Aguller 氏は 2013 年春のスピーチで苛立ちを示した。Aguller 氏は、「企業は女性に適格者がいないことを理由にあげるが、多くの人材紹介・研修会社や機関があり、2013 年の統計によると、米国で学士、修士、博士号を得た者の大半が女性であり、MBA を取得した者の 3 分の 1 以上が女性である。このため、企業が取締役会の多様性を促進しようとすれば可能はず⁷⁶。」と指摘した。

多様性を有する取締役会は多様性を有しない取締役会よりも業績が良いとする多数の調査結果が公表されており⁷⁷、最近では、Thomson Reuters も同様の調査結果を発表した⁷⁸。

Aguller 氏は SEC の開示要求はダイバーシティに向けての最初の重要なステップであると強調し、Wells Fargo, Coca Cola, Citigroup は最近の株主総会招集通知 (Proxy Statement) で取締役会の多様性と指名プロセスにおいて取締役会がどのように多様性を考慮しているかについて十分な情報開示を提供したとコメントしている。

⁷⁴ Section 32, SEC ACT

⁷⁵ Ernst & Young (2012), Getting on board

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Getting_on_board/\\$FILE/Getting_on_board.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Getting_on_board/$FILE/Getting_on_board.pdf)

⁷⁶ AGUILAR, Luis A., Commissioner, U.S. Securities and Exchange Commission “Merely Cracking the Glass Ceiling is Not Enough: Corporate America Needs More than Just A Few Women in Leadership”, May 22, 2013 http://www.njwla.org/wp-content/uploads/sec.gov_news_speech_2013_spch0522131aa.pdf

⁷⁷ 例えば、Calvert Investment の調査レポートもその一つである。

<http://www.calvert.com/nrc/literature/documents/BR10063.pdf>

⁷⁸ CHANAVAT, André and RAMSDEN, Katharine “Mining the Metrics of Board Diversity”, June 2013 http://share.thomsonreuters.com/pr_us/gender_diversity_whitepaper.pdf

このほか、多くの非政府機関がジェンダー・ダイバーシティを促進するために活動している。2011年に設立された the Thirty Percent Coalition は、女性のための団体、機関投資家、上級管理職、政治家や市場関係者から構成される。その目的は、2015年までに米国の上場企業の取締役会において女性比率を30%にすることである。2012年の始めから、the Coalition は女性の取締役が不在である S&P500 と Russell1000 の企業に対して取締役会のジェンダー・ダイバーシティにコミットするよう168通の手紙を送っている⁷⁹。また、the Coalition は2013年に25社に対し株主提案をおこなった。うち3社については投票がなされ（1社については50%以上の支持を得た）、18社は指名プロセスにおいてダイバーシティを考慮することで同意した⁸⁰。このような活動は、今後も続きそうである。同様の活動として、2010年に設立された2020 Women on Boardsがあり、2020年までに米国企業の取締役会に占める女性比率を20%にする目標をもつ。この団体は毎年 a Gender Diversity Index of Fortune 1000 Companies を発行し、”National Conversation on Board Diversity” を主催し、各地で同日に女性活躍の促進イベントをしている。

米国では SEC の2010年のルール以外には、連邦レベルの法規制はないが、カリフォルニア州知事は、取締役会に女性が在籍することが、企業の業績改善に繋がることを示す様々な分析結果を提示し、カリフォルニアの上場企業は2016年末までに取締役会の3人に1人は女性にすることを提言した。米国でジェンダー・ダイバーシティを促進するためには、ジェンダー・ダイバーシティが必要であることを正当化しなければならないだろう⁸¹。

2012年のDOW30を構成する企業と金融機関（回答企業27社）に対して実施された調査では、多様性の定義（複数回答可）として、プロフェッショナルな経験とした企業が93%、ジェンダーとした企業は56%であった⁸²。また、Spencer Stuart の調査結果（2012）では、過去3年間にダイバーシティを促進するため、活動した企業の割合は75.1%、取締役会の多様性が業績改善に繋がると回答した企業の割合は79.9%、取締役会の多様性に法的拘束を課すべきとする回答は僅か1.1%であった⁸³。

なお、SEC はウォール・ストリートや金融市場を監督する立場であるが、SEC の組織自体も多様性が進んでいない。全従業員における有色人種の比率は31.6%であるものの、上

⁷⁹ The Thirty Percent Coalition(2013-02-05), Coalition Contacts 127 Russell 1000 Companies. (accessed 2013-11-04)

<http://www.30percentcoalition.org/news/94-coalition-contacts-127-russell-1000-companies>

⁸⁰ Thirty Percent coalition, Institutional Investors Note Progress as Eight Companies Appoint Women to their Boards, 2013-09-18,

<http://www.30percentcoalition.org/news/99-institutionsl-investors-note-progress> (accessed 2013-11-04)

⁸¹ David A. Katz and Laura A. McIntosh(October 31,2013),Developments Regarding Gender Diversity on Public Boards, New York Law Journal (accessed 2013-11-12)

<http://www.newyorklawjournal.com/PubArticleNY.jsp?id=1202625739718&thepage=2>

⁸² The Conference Board,(August 2010), Board Diversity and Director Qualifications,(accessed 2013-10-25)

<http://www.conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=DN-012-10.pdf&type=subtitle>

⁸³ Spencer Stuart (2012) 2012 Boardroom Diversity Survey Summary Report, (accessed 2013-11-21)

http://content.spencerstuart.com/sswebsite/pdf/lib/2012-Boardroom-Diversity-Survey-Summary-Report_17Jul2012.pdf

級管理職レベルでは 86.7%を白人が占め、有色人種は 13.3%にすぎない。上級管理職の性別では、男性が 68.8%、女性が 31.3%である (FY2012)。SEC 自身の多様性を促進するため、SEC はマイノリティー・女性包括局 (Office of Minority and Women Inclusion:OMWI)⁸⁴を設置した。

民間企業においては、取締役会や指導的地位にある女性やマイノリティーの比率はさらに低い。Fortune 500 では、2010 年の取締役会に占める白人女性比率は 12.7%、マイノリティーの男性が 9.9%、取締役会に女性も有色人種もない企業が 32 社あった⁸⁵(2010 年)。

CEO については、より多様性が乏しいことが伺われた (2013 年 12 月 30 日付の調査結果)⁸⁶。

- Six Black CEOs or 1.2% of all Fortune 500® CEOs;
- Eight Latino CEOs or 1.8% of all Fortune 500® CEOs;
- Nine Asian-American CEOs or 1.8% of all Fortune 500® CEOs; and
- Twenty-three women CEOs or 4.6% of all Fortune 500® CEOs.

Aguillers 氏は、2009 年に決定された株主総会招集通知 (Proxy Statement) のルールは、取締役の任命にあたり多様性を考慮しているか否かについて開示を求めているが、多様性を定義していない。しかし、投資家は取締役会の方針について、特に性別と人種の多様性に関心を示しており、議決権行使の際の重要な情報であるのは明らかである。従って、株主総会招集通知 (Proxy Statement) では、取締役とその候補者の性別、人種につき開示する必要がある。もし、取締役に女性や有色人種がいなければ、取締役の任命について性別や人種を考慮したかどうか、もし、考慮していなければ、その理由を説明する必要がある。多くの企業が既に多様性について開示しており、S&P100 のうち半数以上 (54 社) が女性や有色人種の雇用者比率等のデータ等を開示しているものの、もっと多くの企業が開示する必要がある。

取締役と候補者の多様性は人種、性、文化、年齢、地域を含み、異なった観点からの意見を引き出すため、より良いガバナンスと正しい意思決定には不可欠であり、多様化する顧客とステークホルダーへの対応も促進する。米国は多様な人種、人材で構成されており、その多様性を活かすことが米国の強みであるとするオバマ大統領の発言を取り上げ、SEC は SEC 自身と企業の多様性を促進していく、とコメントした⁸⁷。

⁸⁴ ドット・フランク法第 342 条は各機関に経営、雇用、事業活動の分野でのダイバーシティに関する事項に責任を有するマイノリティー・女性包括局を設置することを求めている。

⁸⁵ “Missing Pieces: Women and Minorities on Fortune 500 Boards,” 2010 Alliance for Board Diversity Census (revised, July 21, 2011), available at http://theabd.org/ABD_report.pdf

⁸⁶ DiversityInc. “Where’s the Diversity in Fortune 500 CEOs?”, 2014 Survey <http://www.diversityinc.com/facts/wheres-the-diversity-in-fortune-500-ceos/>

⁸⁷ Luis A. Aguilar, Commissioner, SEC, (March 21 2013), Inclusion is a Strength: Corporate America and the SEC Should Reflect America, (accessed 2013-10-25) <http://www.sec.gov/News/PublicStmnt/Detail/PublicStmnt/1365171515498>

4.2 多様性と実践に関する 合同基準の設定に関する方針書

2013年10月23日、SECを含む6つの連邦金融規制機関は、各機関が管轄する企業・団体等の多様性に関する方針とその実施状況の合同審査基準とコメントを要請する方針書を提案した。

この提案は、ドッド・フランク法 342 条での目的である規制された企業の雇用、事業活動、調達における多様性の方針と実施状況の透明性と認知向上を強化することが目的である。

【規制の名称】

規制を受ける企業の多様性の方針と実践に関する合同審査基準に関する提案

PROPOSED INTERAGENCY POLICY STATEMENT ESTABLISHING JOINT STANDARDS FOR ASSESSING THE DIVERSITY POLICIES AND PRACTICES OF ENTITIES REGULATED BY THE AGENCIES AND REQUEST FOR COMMENT

【記載 URL】

<http://www.sec.gov/rules/policy/2013/34-70731.pdf>

【導入年】

2013年10月23日 提案

【法的位置づけ】

提案された方針書では、合同基準を設けているものの、審査も情報開示も企業の自主性に委ねるものであり、企業は法的義務を負わない。

【背景・経緯】

米国均等雇用機会委員会（EEOC）が収集したデータによると、特に金融業界でマイノリティーと女性は管理職や役員に占める比率が低い。全従業員数のうち、白人男性は 31%しか占めないが、役員や管理職では 65%を占める。一方、マイノリティーの全従業員に占める比率は 29%、女性比率は 59%であるのに対し、役員や管理職に占める比率はマイノリティーで 10%と女性で 29%という結果であった。SEC は職場における多様性と包括性は、採用、雇用の確保、マイノリティーや女性の活躍促進にとり、特に重要であると認識しており、SEC が規制する企業は多様性と包括性の方針と実践において、改善しなければならぬし、改善可能であるとし、そのベネフィットについても、プリンストン大学の Scott E. Page による多様性と業績の関係を示す分析結果があり、2011 年では大規模なグローバル企

業の 85%が職場における多様性が改革へのキー・ドライバーであると同意した⁸⁸。

各規制機関はマイノリティー・女性包括局（Office of Minority and Women Inclusion:OMWI）を設置し、局長には各規制機関の経営、雇用、事業活動における多様性に関する責任者が就任し、各規制機関は OMWI 担当者が合同で基準を決定することになった。

OMWI では既に銀行、持株会社、信託組合、産業界の代表者からなる検討会を重ねており、金融業界に与える影響についても金融業界の専門家とも検討会を設け、合同提案を提出した⁸⁹。

【該当条項】

審査基準は以下の 4 分野

- ・ 組織として多様性と包括性にコミットさせること
 - ・ 従業員構成と雇用の実施状況
 - ・ 調達・事業活動・サプライヤーの多様性
 - ・ 組織の多様性とインクルーシブネスの透明性を促進するための施策の実施状況
- これらの基準は企業の資産規模、従業員数、ガバナンス構造、利益水準、顧客数、契約額、所在地等の面で異なることになる⁹⁰。

企業組織の多様性と包括性に対するコミットメントの基準として以下が上げられている。

- ・ 企業は採用、募集、人材の維持と昇進に関する企業の戦略的計画の重要な一部として雇用と契約の両方に多様性と包括性を考慮すること
- ・ 企業は上級管理者と取締役会の承認と支持を得た多様性と包括性の方針を有すること
- ・ 企業は取締役または/且つ上級管理者に対して定期的に進捗状況を報告すること
- ・ 企業は雇用の均等な機会を提供し、多様性と包括性に関する研修を定期的実施すること
- ・ 企業は多様性の促進を監督し指示命令する上級管理者を担当者として有すること。役員級の者に任命する企業もあれば、中小企業では十分な権限を持つ上級管理職が担当する場合もあろう。
- ・ 企業は、取締役、上級管理職等の人選と同様に、採用、募集、人材維持と昇進について、女性とマイノリティーを含む多様性のある人材の中から選定すること

⁸⁸ AGUILAR, Luis A., Commissioner, U.S. Securities and Exchange Commission “Statement on the Proposed Interagency Policy Statement to Establish Standards to Assess the Diversity Policies and Practices of Regulated Entities”, Oct. 23, 2013
<http://www.sec.gov/News/Speech/Detail/Speech/1370540026835>

⁸⁹ U.S. Securities and Exchange Commission “Financial Regulators Propose Joint Standards for Assessing Diversity Policies and Practices of Regulated Entities”, RELEASE 2013-228, Oct. 23, 2013
<http://www.sec.gov/News/PressRelease/Detail/PressRelease/1370540017772>

⁹⁰ idem

【遵守されない場合の措置】 自主規制であり、罰則は無し。

【今後の動向】

連邦準備銀行、消費者金融保護局、預金保険機構、信用組合協会、通貨管理局と合同でのパブリック・コメント募集が 2014 年 2 月 7 日まで実施され⁹¹、その結果を参考としながら今後検討が進められていく運びとなっている。

なお、方針書には、意見を促すために質問票が含まれているが、これらに加え、SEC は以下のことについて回答を求めている⁹²。

- 自主審査以外の方法があるかどうか：例えば、(1)企業に対し多様性と包括性の取組みについて特定の質問に回答するような調査をする、(2)多様性と包括性の取組みについて企業が重要であるとする事項の提出を義務づける、(3)多様性と包括性を促進するために企業が実施した事項について年次報告書に詳細な多様性と包括性についての実態の掲載を義務づける
- 方針書にある基準と審査について、SEC がウェブサイトを訪問する、もしくは監督権限を行使して調査すべきかどうか

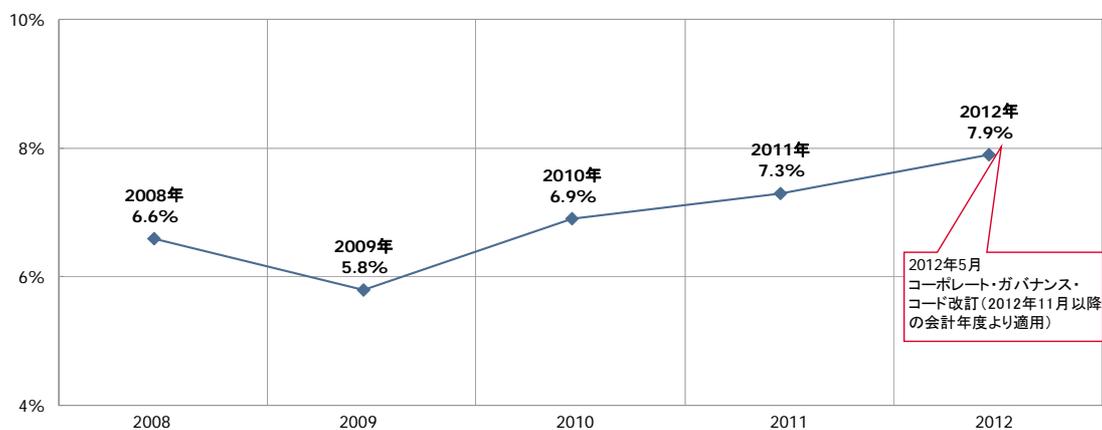
⁹¹ 当初、2013 年 12 月 24 日までの 60 日間でパブリック・コメントの期間とされたが、2014 年 2 月 7 日まで延長された。

<http://www.sec.gov/rules/policy/2013/34-71134.pdf>

⁹² U.S. Securities and Exchange Commission , Statement on the Proposed Interagency Policy Statement to Establish Standards to Assess the Diversity Policies and Practices of Regulated Entities ,SPEECH,Oct. 23, 2013 <http://www.sec.gov/rules/policy/2013/34-71134.pdf>

5. シンガポール

シンガポールの大規模上場企業の取締役会に占める女性比率の推移



出所) NUS Business School (2013), BoardAgendar, UBS, SGX, “Singapore Board Diversity Report 2013, Time for Women to Rise” より大和総研作成

名称 (英語)	名称 (日本語)	導入年	法的位置付け
1.Code of Corporate Governance	コーポレート・ガバナンス・コード	2012年5月2日改訂(2012年11月1日から始まる会計年度より適用)	原則(法的拘束力なし)
2.Guide to Sustainability Reporting for Listed Companies	サステナビリティ報告書ガイド	2011年6月27日	企業の自主性に委ねられる(法的拘束力なし)自主規制

5.1 コーポレート・ガバナンス・コード

【規制の名称】

コーポレート・ガバナンス・コード

Code of Corporate Governance, 2 May 2012

【記載URL】

http://www.mas.gov.sg/~media/resource/fin_development/corporate_governance/CGCRevisedCodeofCorporateGovernance3May2012.pdf

【導入年】

2012年5月2日改訂

2012年11月1日から始まる会計年度から有効

【法的位置づけ】

原則（法的拘束力なし）

自主規制

【背景・経緯】

2008年の世界金融危機を受け、コーポレート・ガバナンスに関する問題が浮上し、調査分析が詳細に世界中で実施された。この潮流を受け、シンガポール金融庁（Monetary Authority of Singapore:MSA）⁹³はコーポレート・ガバナンス評議会（The Corporate Governance Council）⁹⁴を2010年2月に設立した。評議会はコード（2005年7月発行）を見直し、2011年6月、独立取締役、取締役会の構成、役員の育成、複数企業の役員、alternate directors、報酬慣行と開示、リスク・マネジメント、株主の権利と義務の分野に及ぶ改訂事項を推奨した。取締役会の構成に関するガイドラインの一つとして、「取締役会とそれに関する委員会（組織体）は技術、経験、性別、知識において適切なバランスと多様性を有すること」が含まれた。

評議会はコンサルテーション・ペーパーを発表し、2011年6月から7月まで、上場企業

⁹³ シンガポール中央銀行であり、通貨の管理、銀行、保険会社、証券会社、証券取引所等の全ての金融機関を監督する。<http://www.mas.gov.sg/about-mas.aspx>

⁹⁴ 最初のコードは2001年3月21日に the Corporate Governance Committee により発行（2003年1月導入）され、2005年7月に改訂版が発行されている。2007年9月にコーポレート・ガバナンス・コードは、金融庁とシンガポール証券取引所の管轄下となった。金融危機を受け、金融庁は2010年2月にコーポレート・ガバナンス評議会を設立。コーポレート・ガバナンス評議会は、世界をリードする金融市場であるシンガポールの名声を維持・成長させるために、上場企業に高水準のコーポレート・ガバナンスを促進させ、投資家の信頼を獲得することを目的とする。金融庁、シンガポール証券取引所、the Accounting and Corporate Regulatory Authority (ACRA)への助言もおこなう。コーポレート・ガバナンス評議会のメンバーは経済界と投資家組合の13名で構成。

や関係者に広く意見を求めた。取締役会のバランスと多様性については、反対意見はなかった。

評議会は 2011 年 11 月にシンガポール金融庁に改訂推奨事項を提出。金融庁は 2012 年 5 月 2 日にコーポレート・ガバナンス・コードの改訂版を発行。新コードは 2012 年 11 月 1 日から始まる会計年度の年次報告書に導入されることとなった。取締役会の構成変更は、上記会計年度終了後の年次株主総会で決定されることとなる⁹⁵。

改訂推奨事項として焦点があてられた重要な変更ポイントは以下のとおりである。

- 独立性確保：独立取締役は以下の場合、少なくとも取締役会の半数とすること（2016 年 5 月 1 日から始まる会計年度終了後の年次株主総会で決定されること）、等
 - i. 会長が CEO を兼任；
 - ii. 会長と CEO がシンガポール取引所上場規則に規定する近親者に該当；
 - iii. 会長と CEO が同一経営体に属する；
 - iv. もしくは会長に独立性がみとめられない。
- 報酬慣行と開示の強化
- 取締役会のリスク監督における責任の明確化
- 株主との関係の強化

【該当条項】

取締役会の構成とガイダンス

2.Principle

- 取締役会は経営執行者からは独立して企業活動に関する決定を下すため、特に経営陣と 10%の株式を保有する株主からは独立性が高く、強靱でなくてはならない。単独の者、または個々の小グループが取締役会の決定に対し独占的圧力を有してはならない。

Guidelines

2.6

- 取締役会と取締役会に関する委員会（組織体）は技術、経験、性、知識において適切なバランスと多様性を有すること。メンバーは高水準の財務、ビジネス、経営の経験と産業に関する知識、戦略的計画策定の経験と顧客ベースに基づいた経験と知識を有すること。

【開示資料】

年次報告書

【対象企業】

⁹⁵ 2012 年 5 月金融庁発表記事

<http://www.mas.gov.sg/regulations-and-financial-stability/regulatory-and-supervisory-framework/corporate-governance/corporate-governance-of-listed-companies/code-of-corporate-governance.aspx>

上場企業

【遵守されない場合の措置】

Comply or explain

上場規則では、上場企業は年次報告書にコーポレート・ガバナンス・コードの方針に合致したコーポレート・ガバナンスの実施状況を開示しなければならない。コーポレート・ガバナンス・コードのガイドラインを遵守していない場合は、説明を記載しなければならない。企業は年次報告書のコーポレート・ガバナンスの項の最初に、コーポレート・ガバナンス・コードの原則とガイドラインに遵守していることを宣言しなければならない。準拠していない事項があるならば、その事項を特定して記載しなければならない。

もし、十分な説明がなされない場合は、Disciplinary Committeeにより警告等の措置が下される⁹⁶。企業は Disciplinary Committee の決定に不満の場合は、Appeal Committee に申し立て、最終的には Appeal Committee が判断を下す。

【効果】

シンガポール証券取引所の上場企業 677 社に関する調査 (2012 年)⁹⁷によると、取締役会に占める女性比率は 7.9%で、数値は上昇傾向にあるものの、2011 年比では僅か 0.6 ポイントの上昇に留まる。複数の企業の取締役になっている女性もいる。インド (5.8%)、韓国 (2.4%)、日本 (2.0%) よりは高いが、オーストラリア(15.8%)、インドネシア(11.6%)、香港(9.4%)、中国(9.0%)、マレーシア(8.7%)等と比べ低い状況となっている。CEO レベルでは 4.6% (2011 年 3.5%)、取締役会議長では 3.4% (2011 年 4.1%) である。男性のみで構成される取締役会は、58.2%で僅かながらではあるが、改善の傾向がみられる。

政府系金融会社であり、シンガポール最大の企業であるテマセック傘下の上場 12 企業では、女性取締役比率は平均 8.4%、100%の持ち株会社では 8.8%と、上場企業平均を上回っている。

上述したように 2012 年時点では、取締役会のジェンダー・バランスは改善傾向にあるものの、改善幅は僅少である。

2012 年 5 月改訂のコーポレート・ガバナンス・コードの効果は未だ時を待たねばならないが、新コードは初めてジェンダー・ダイバーシティをガイドラインとして取り入れており、上場企業は上場規則により、コーポレート・ガバナンス・コードのガイドラインを遵守しない場合は、説明する義務があり、株主が年次報告書を基に、株主は株主総会でジェンダー・バランスについて質問可能となるなど、透明性が増した。

⁹⁶ Singapore Stock Exchange, Disciplinary Framework,(accessed 2013-11-22)

http://www.sgx.com/wps/portal/sgxweb/home/regulation/market/market_disciplinary

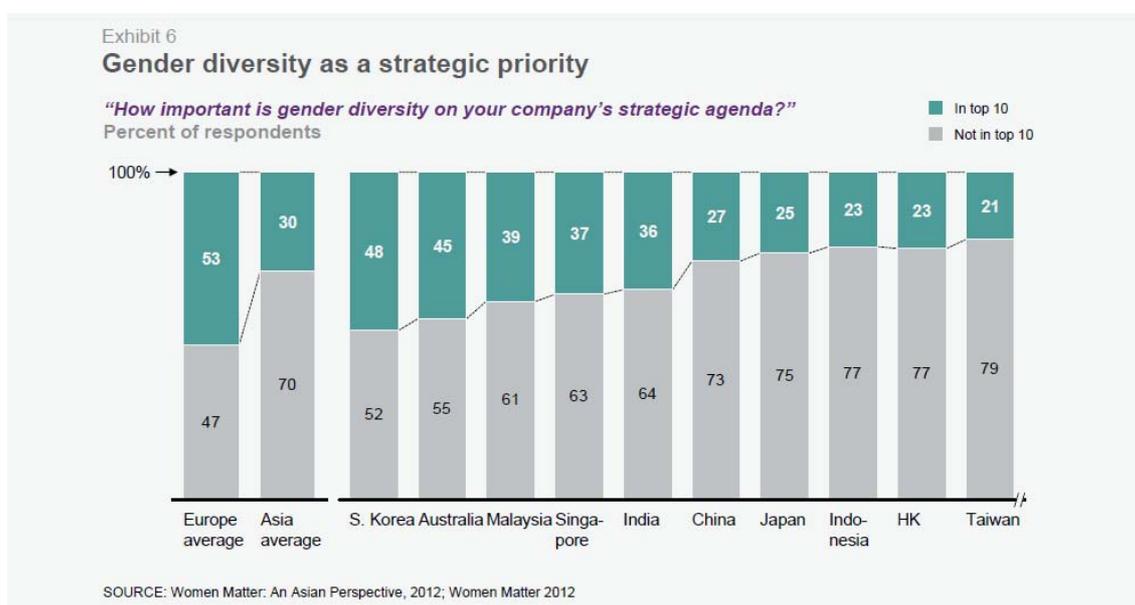
⁹⁷ NUS Business School, Board Agender, UBS, SGX,(2013),Singapore Board Diversity Report 2013, <http://bschool.nus.edu/Portals/0/images/CGIO/Report/Singapore%20Board%20 Diversity Report %20 2013 Final.pdf>

2012年10月、社会・家庭開発省のハリマ・ヤコブ氏の演説では、コーポレート・ガバナンス・コードの改訂がジェンダー・バランスを推し進めていくことに期待を表するとともに、上場企業に対してはテマセックや政府関係企業がリードする必要があると、コーポレート・ガバナンス評議会等の各関係機関は引き続きジェンダー・バランスを促進するよう要請した。また、社会・家庭開発省のハリマ・ヤコブ氏は、「シンガポールにおいても、上場企業の取締役会における女性比率を5年以内に15%とする、公的機関においては25%とするなど、現状からみて達成可能な目標設定も一案だろうが、重要なのは企業の上層部における意識改革とコミットメントが必要である。」と述べている。

シンガポールでは女性の活躍を推進する企業に対し、女性の雇用者数、リーダーシップ比率等に関して多数の賞を付与するなど、企業の意識改革に取り組んでいる。

マッキンゼーの調査レポート⁹⁸（2012年）によると、アジアで調査した役員のうち70%は、人材多様化の推進を戦略的に重要な課題として位置付けていない。欧州ではこの数値は47%であったことから、アジアと欧州ではジェンダー・ダイバーシティに対する認識のギャップが大きい。しかし、執行役員会における女性比率は15%と、周辺国に比べ、高い。

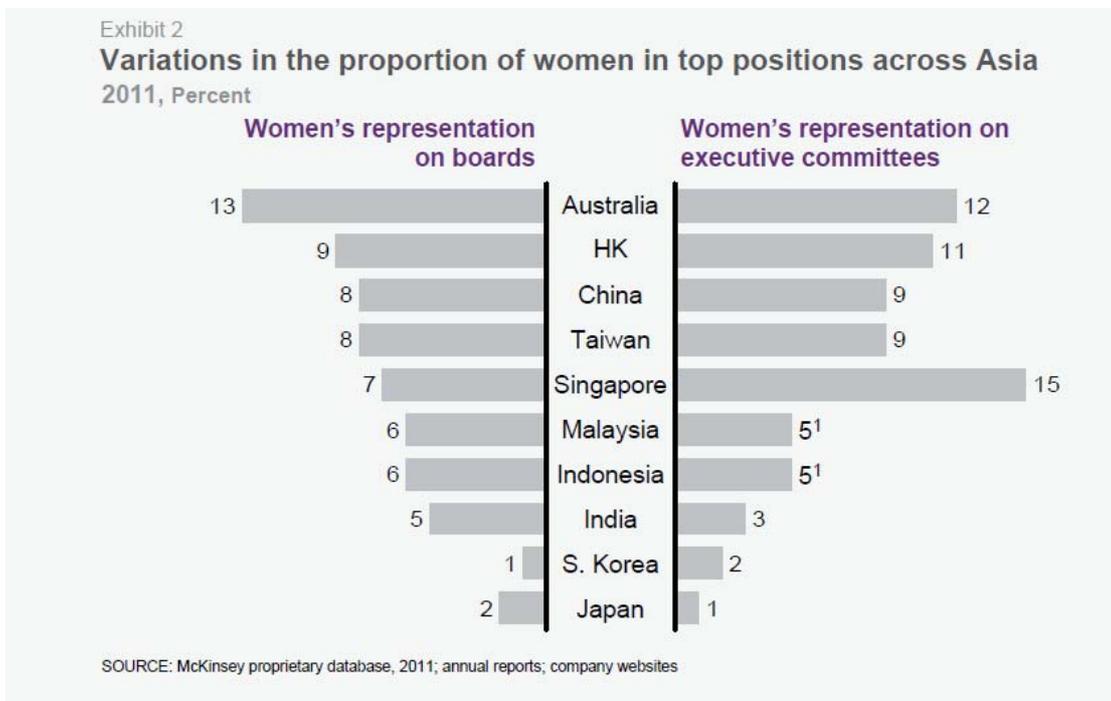
図表IV-8: ジェンダー・ダイバーシティの戦略的課題としての重要性に対する意識



出所：McKinsey & Company(2012) “Women Matter: An Asian Perspective - Harnessing female talent to raise corporate performance”, June, 2012

⁹⁸ McKinsey & Company “Women Matter: An Asian Perspective - Harnessing female talent to raise corporate performance”, June, 2012
http://www.mckinsey.com/~media/mckinsey%20offices/japan/pdf/women_matter_an_asian_perspective.ashx

図表IV-9: 取締役・執行役会における女性比率



出所：McKinsey & Company(2012) “Women Matter: An Asian Perspective - Harnessing female talent to raise corporate performance”, June, 2012

欧州では上場企業における社外取締役のジェンダー・バランスを 2020 年までに 40%とする目標を掲げた指令案が成立する見込みであり、既にノルウェー（2006）を始め、スペイン（2007）、フランス（2011）等一部の加盟国で独自の法規制が導入されており、欧州ではジェンダー・バランスを目指す方向性で動いている。英国のようにコーポレート・ガバナンス・コードにおける自主規制によりジェンダー・バランスを目指している国もある。隣国のマレーシアでも 2011 年に取締役会における女性比率を 30%以上とする方針を導入した。

一方、女性の方にも課題がある。マッキンゼーの調査では、女性は自身に限界を設け、昇進していく意識がシンガポールでは特に弱いとされた。男性ばかりの会議体に踏み込むのをシンガポールの女性が躊躇するためである。女性が昇進していくためには、仕事に積極的に取り組み、ネットワークを自分から活用する、ロールモデルとなる女性がサポートする、等の女性の努力と支援が必要である⁹⁹、とされている。

⁹⁹ Halimah Yacob, 社会・家庭開発省, speech, (2012 年 10 月 12 日)(accessed 2013-10-18)
<http://app.msf.gov.sg/PressRoom/LaunchoftheSingaporeBoardGenderDiversity.aspx>

5. 2 サステナビリティ報告書ガイド

【規制の名称】

サステナビリティ報告書ガイド

Guide to Sustainability Reporting for Listed Companies

【記載 URL】

http://rulebook.sgx.com/net_file_store/new_rulebooks/s/g/SGX_Sustainability_Reporting_Guide_and_Policy_Statement_2011.pdf

【導入年】 2011年6月27日

【法的位置づけ】

企業の自主性に委ねられる（法的拘束力なし）

【背景・経緯】

シンガポール取引所は2010年1月に実施された意見召集の結果も踏まえコーポレート・ガバナンス関連規制を見直し。大幅に改定された取引所規則第1207条（Part III Annual Reports - Corporate Governance）が2011年9月29日より適用された¹⁰⁰。追加された（12）（旧（11））で役員報酬のコーポレート・ガバナンス・コードに沿った開示が求められ、相違がある場合にはその説明も求められている。

それに先立ち、同年6月27日に導入されたのが Guide to Sustainability Reporting for Listed Companies である。

【該当条項】

- 5.2 (xiii) 社会的情報の一つとして、ダイバーシティとインクルージョンに関する情報開示すること
- 5.3 ガバナンスに関する記載についてはコーポレート・ガバナンス・コードを順守し、上場企業の年次報告書での開示に“comply-or-explain”アプローチを採ること
- 5.4 GRI (Global Reporting Initiative) のサステナビリティ・レポートイング・ガイドランに沿うこと
GRI レポートイング・ガイドライン

¹⁰⁰ SGX-ST Listing Manual Amendments - Effective 29 September 2011 : Listing Rules to Strengthen Corporate Governance and Foster Greater Disclosure
http://rulebook.sgx.com/net_file_store/new_rulebooks/s/g/SGX_Mainboard_rules_September_29_2011.pdf

<https://www.globalreporting.org/resource/library/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>

Implementational Manual

<https://www.globalreporting.org/resource/library/GRIG4-Part2-Implementation-Manual.pdf>

【開示資料】

年次報告書に含むか、独立したサステナビリティ報告書を策定

【対象企業】 上場企業

【遵守されない場合の措置】

企業の自主的開示に委ねており、制裁措置は無い。

【効果・今後の動向】

2011/2 の年度で 12 企業しかサステナビリティ・レポートを策定していない状況であった。これを受け、公認会計士の国際的機関である ACCA が以下のように検討会を実施し、結論と推奨事項を取りまとめているが、サステナビリティ報告書の発行を義務付ける具体的な動きは見受けられない。なお、2012 年度では 23 社がサステナビリティ報告書を策定しており、77%の伸びであった¹⁰¹。

ACCA は 2013 年 1 月に検討会をおこない、現状について以下の結論を出している¹⁰²。

- シンガポールでは企業サイドにもステークホルダーサイドにもサステナビリティ報告書を必要とする動きが少ないのが現状。
- サステナビリティ報告書を発行するベネフィットが企業、リーダーシップにある者または従業員にも明確に理解されていない。
- 要求される包括的なサステナビリティ報告書を策定するには相応の技術が必要で、企業が作成でき、積極的に開示したい内容と本来求められる包括的なサステナビリティ報告書の内容には差異がある。
- 利用できるフレームワークが多数存在するため、企業は混乱している。

¹⁰¹ The Business Times, More companies providing sustainability reports, Aug. 1, 2013
http://www.paiiconsulting.com.sg/images/docs/bt_2013aug01_morecompaniesprovidingsustainabilityreports.pdf

¹⁰² ACCA（公認会計士の国際機関）“The Business Benefits of Sustainability Reporting in Singapore”
24 January, 2013
<http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/other-PDFs/sustainability-roundtable.pdf>

また、消費者サイドの要求が少ないシンガポールにおいて、サステナビリティ報告書を法的義務にするには、チェックボックスを埋める形の質の悪い報告書が増加することに繋がりがねない。既に数社のシンガポール企業は自主的に発行しており、世界的に評価も受けている。従って、以下の3事項を推奨している¹⁰³。

- 企業とステークホルダーに対して、サステナビリティ報告書の必要性について教育すること。そのためには、機関投資家や NGO、特別な利益団体、消費者、政府関係機関、証券取引所がサステナビリティの開示を増やすよう求めることが必要である。
- 報告が企業の長期戦略目標に不可欠であるという認識を定着させること。
- 法的義務の下で発行されるサステナビリティ報告書は包括的ではなく、利用価値も少ない懸念があることから、企業と規制機関はサステナビリティ報告書のベネフィットについて認識を高め続けること

Forbes Global2000 に含まれるシンガポールの大企業 20 社（全企業がサステナビリティ報告書を発行）についてみると、95%がサステナビリティ報告書を年次報告書の中に、かなりのボリュームで掲載している。上場企業に限ってみると、100%が年次報告書に掲載している。世界の大企業 20 社では統一報告書を策定している割合は 65%であることを考えれば、シンガポールの大企業は先行していると言える。しかしながら、これら企業のうち、目標値の設定については、社会・コミュニティー分野で 20%、環境分野で 35%、経済分野（雇用創出、経済への貢献等）で 20%にすぎなかった¹⁰⁴。

またシンガポール取引所は投資家のサステナビリティに対する認識の向上と啓蒙を目的とした手引書を 2013 年 4 月 24 日に公表している¹⁰⁵。

¹⁰³ Ibid

¹⁰⁴ Corporate Citizenship (2013) Corporate Responsibility in Singapore (2013 年 10 月)
<http://www.corporate-citizenship.com/wp-content/uploads/Corporate-Citizenship-CR-in-Singapore.pdf>

¹⁰⁵ Singapore Exchange(2013) “An Investor’s Guide to Reading Sustainability Reports”
<http://www.sgx.com/wps/wcm/connect/a16635004f5d413d82cec68a5f495198/SGX+Investors+Guide+Sustainability.pdf?MOD=AJPERES>

6. 参考文献一覧

6. 1 EU 参考文献一覧

(1) 非財務情報とダイバーシティに関する EU 指令の修正提案

① EU 会計指令修正指令案 : Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council IRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL 2013/0110(COD) amending Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large companies and groups (文書番号 : COM (2013) 207 final、手続き番号 : 2013/0110 (COD))

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0207:FIN:EN:PDF>

②指令案策定までの背景・経緯

欧州委員会指令案発表のプレスパック

Consultation Paper

Impact Assessment 等を含む

http://ec.europa.eu/internal_market/accounting/non-financial_reporting/index_en.htm

A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, COM(2011) 681 final, 欧州委員会 (2011 年 10 月 25 日)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Single Market Act Twelve levers to boost growth and strengthen confidence "Working together to create new growth"(COM(2011) 206 final), 欧州委員会 (2011 年 4 月 13 日)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0206:FIN:EN:PDF>

FOURTH COUNCIL DIRECTIVE of 25 July 1978 based on Article 54 (3) (g) of the Treaty on the annual accounts of certain types of companies (78/660/EEC) (現行の欧州会計指令)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1978L0660:20070101:EN:PDF>

Global Reporting Initiative, Report or Explain: A smart EU policy approach to non-financial information disclosure, May 2013

指令案の背景や、EUにおけるCSR報告についての現状も含む

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRI-non-paper-Report-or-Explain.pdf>

③同規制をめぐる動向

European Parliament/Legislative Observatory, Procedure File 2013/0110(COD)

[http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2013/0110\(COD\)&l=en](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2013/0110(COD)&l=en)

Business Europe(5 July 2013), DISCLOSURE OF NON-FINANCIAL INFORMATION, Position Paper

ロビー団体である BusinessEurope のポジションペーパー、指令の概要については短い記述にとどまるが、問題点について詳細な言及あり

<http://www.businesseurope.eu/DocShareNoFrame/docs/4/BFEFEPEBNLEDGBOJNOECDEAKPDW69DB37Y9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2013-00791-E.pdf>

econsense(2013), econsense discussion paper Proposal for a Directive on the disclosure of non-financial information adopted by the European Commission

持続可能な発展に関するドイツ産業界のフォーラム、ecosenseによる指令案に対する討議資料。

<http://www.csreurope.org/sites/default/files/econsense%20discussion%20paper%20on%20non-financial%20reporting.pdf>

(2) Gender balance 促進に関する欧州委員会指令案

① 欧州委員会による指令案 : Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures 14.11.2012 (文書番号 : COM (2012) 614 final、手続き番号 : 2012/0299 (COD))

http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=en&DosId=202123

② 欧州議会による第一読会における決議：European Parliament legislative resolution of 20 November 2013 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures (COM (2012) 0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))
[http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299\(COD\)&l=en#tab-0](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299(COD)&l=en#tab-0)

③ 指令案策定までの背景・経緯
指令案発表に伴う 2012 年 11 月 12 日付のプレスパックよりプレスリリースおよび Q&A、Factsheets
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-213_en.htm
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1149_en.htm?locale=en
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-1_en.pdf

取締役会に占める女性の割合の高さと企業業績に関するリサーチ例
Credit Suisse (2012), Gender diversity and corporate performance,
https://www.credit-suisse.com/newsletter/doc/gender_diversity.pdf

ノルウェーの事例について
The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation (2011 年 5 月 20 日)
<http://webuser.bus.umich.edu/adittmar/NBD.SSRN.2011.05.20.pdf>

The gender debate: Norway moves on (2012 年 11 月 1 日付け FT) (accessed on 2013-11-04)
<http://www.ft.com/cms/s/0/ae0778b2-f366-11e1-9c6c-00144feabdc0.html>

クオータ制に関する議論
Business opposes quota of women directors (2012 年 9 月 4 日付け FT) (accessed on 2013-11-04)
<http://www.ft.com/cms/s/0/a9d17bba-f6ab-11e1-9dff-00144feabdc0.html?siteedition=uk>

Claire Davenport, EU drops planned board gender quota for softer pressure (2012 年 11 月 13 日付 Reuters) (accessed on 2013-11-04)

<http://uk.reuters.com/article/2012/11/13/uk-eu-gender-idUKBRE8AC0PK20121113>

④ 同制度をめぐる注目すべき動き

加盟国におけるジェンダー・バランスの現状やこれまでの経緯・背景など欧州委員会資料
Women and Men in Leadership Position in EU 2013, European Commission (2013年10月)

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/13101_women_men_leadership_en.pdf

欧州議会における指令案審議の進捗状況（修正案の閲覧も可能）

[http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299\(CO D\)&l=en](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299(CO D)&l=en)

EU 理事会における動向

Irish Presidency of the Council of the European Union, Results of the Irish Presidency of the Council of the European Union January-June 2013 (2013年上半期 EU 議長国となったアイルランドが発表した達成報告書)

<http://eu2013.ie/media/eupresidency/content/documents/Irish-EU-Presidency-achievements-report-English.pdf>

EU 指令案に対する欧州経済社会評議会（2013年2月13日付）および地域委員会（2013年5月30日付）の意見

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:133:0068:0076:EN:PDF>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:218:0033:0041:EN:PDF>

法規制した国と法規制していない国

欧州議会によるワークショップ用資料（2013年3月）

Legal Instruments for gender quotas in management boards workshop

法規制の導入された国として、フランス、イタリア、ベルギー（制裁措置あり）、スペイン、オランダ、アイルランド（同なし）、デンマーク、フィンランド、オーストリア、スロベニア（国営企業のみ）の計10カ国を挙げている。

<http://www.europarl.europa.eu/webnp/webdav/site/myjahiasite/shared/ICMs/2013/FEM M-JURI%20June/Legal%20instruments%20for%20gender%20quotas%20in%20management%20boards.pdf>

指令案に対する欧州経済社会評議会（2013年2月13日付）の意見（同上）

法規制の導入された国として、フランス、イタリア、ベルギー（制裁措置あり）、スペイン、オランダ（同なし）、デンマーク、フィンランド、ギリシャ、オーストリア、スロベニア（国営企業のみ）の計10カ国を挙げている。

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:133:0068:0076:EN:PDF>

欧州委員会による加盟国別のファクトシート（2013年1月付）

ギリシャ、アイルランドともに法規制の導入はないと記載

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-el_en.pdf（ギリシャ）

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-ie_en.pdf（アイルランド）

European Commission - Directorate-General for Justice, Women in economic decision-making in the EU progress report（2012年3月）

法規制の導入された国として、フランス、イタリア、ベルギー、スペイン、オランダ（上場企業対象）、デンマーク、フィンランド、ギリシャ、オーストリア、スロベニア（国営企業のみ）の計10カ国を挙げている。さらに、ドイツについて取締役会における従業員代表について従業員の男女比に準じることを求める既存の規則があるとしている。

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf

6. 2 英国参考文献一覧

(1) 女性の役員を促進する Women on Board の自主規制

① 規制、背景・経緯等

政府の提言 Government Equalities Office (2011年8月2日)

<https://www.gov.uk/government/publications/women-on-boards--3>

Government Equalities Office, (March 2012), *Women on Boards 2011*

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf

中川照行 (2011) 「2010年規範」と「監督規範」による英国の新しいガバナンス構造」関西学院大学『経営戦略研究』vol.5, p.34

http://www.kwansei-ac.jp/iba/results/pdf/studies_in_BandA_2011_p25-41.pdf

② 効果

1年後の成果発表 (2012年3月13日)

Lord Davies, *Women on boards: one year on*

<https://www.gov.uk/government/news/women-on-boards-one-year-on>

Government Equality Office, (March 2012), *Women on Boards 2012*

<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/w/12-p135-women-on-boards-2012.pdf>

最新の取締役女性比率, BIS (2013年10月7日)

<https://www.gov.uk/government/news/cable-women-on-boards-stats-promising>

(2) コーポレート・ガバナンス・コード

① Code of Corporate Governance (2012年9月)

<http://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/UK-Corporate-Governance-Code-September-2012.aspx>

FRC, THE UK APPROACH TO CORPORATE GOVERNANCE (2010年10月)

Code of Corporate Governance の目的、フレームワーク、アプローチ

<http://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/The-UK-Approach-to-Corporate-Governance.aspx>

London Stock Exchange, LISTING REGIME

Premium Listing と Standard Listing の定義

<http://www.londonstockexchange.com/companies-and-advisors/main-market/companies/primary-and-secondary-listing/listing-categories.htm>

FRC, UK Stewardship Code (2012年9月)

<http://www.frc.org.uk/Our-Work/Codes-Standards/Corporate-governance/UK-Stewardship-Code.aspx>

金融庁 日本版スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会 (2013) 「英国スチュワードシップ・コード英国スチュワードシップ・コード (仮訳) (2013年9月)」、日本版スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会 (第3回) 参考資料

<http://www.fsa.go.jp/singi/stewardship/siryou/20130918/06.pdf>

② 背景・経緯

FRC, 2012 September, Feedback Statement Revisions to the UK Corporate Governance Code and Guidance on Audit Committees

<http://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/Feedback-statement-on-UK-Corporate-Governance-Code.aspx>

中川照行 (2011) 「「2010年規範」と「監督規範」による英国の新しいガバナンス構造」関西学院大学『経営戦略研究』vol.5, p.34

http://www.kwansei-ac.jp/iba/results/pdf/studies_in_BandA_2011_p25-41.pdf

(3) Companies Act Strategic Report and Directors' Report 2013

① 規制

The Companies Act 2006 (Strategic Report and Directors' Report) Regulations 2013

<http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2013/9780111540169/contents>

BIS, September 2013, Employee Ownership & Share Buy Backs: Simple Guide to the Companies Act 2006 (Amendment of Part 18) Regulations 2013

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/257034/bis-13-1277-employee-ownership-and-share-buy-backs-guide-to-companies-act-2006-amendment-of-part-18-regulations-2013.pdf

① 背景・経緯

BIS, Making companies more accountable to shareholders and the public (2013年12月9日)

<https://www.gov.uk/government/policies/making-companies-more-accountable-to-shareholders-and-the-public/supporting-pages/improving-company-reporting>

BIS, Improving company non-financial reporting (2013年12月9日)

<https://www.gov.uk/government/policies/making-companies-more-accountable-to-shareholders-and-the-public/supporting-pages/improving-company-reporting>

Linklaters, New UK annual strategic report and requirements to disclose human rights, diversity and greenhouse gas emissions, (2013年6月20日)

<http://www.linklaters.com/Publications/Publication1005Newsletter/UK-Corporate-20-June-2013/Pages/New-UK-annual-strategic-report-disclose-human-rights-diversity-greenhouse-gas-emissions.aspx>

BIS プレスリリース Better and simpler company reporting (2013年6月12日)

<https://www.gov.uk/government/news/better-and-simpler-company-reporting>
<http://news.bis.gov.uk/Press-Releases/Better-and-simpler-company-reporting-68e0e.aspx>

[x](#)

6. 3 フランス参考文献一覧

(1) ジェンダー・バランスの促進に関する法律

①規制

LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (1) (2011年1月27日公布)

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?jsessionid=200324D86111DDAF7B47FCD6CA6111EA.tpdjo02v_2?cidTexte=JORFTEXT000023487662&dateTexte=20110129

eurofound, French law to increase number of women directors (2011年1月)

役員的女性比率を増加させる法案に関する記事

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/01/articles/fr1101031i.htm>

②背景・経緯

The guardian, French plan to force gender equality on boardrooms (2009年12月2日)
法案提出に関する記事

<http://www.theguardian.com/world/2009/dec/02/french-government-gender-equality-plan>

フランス法律の検索サイト

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

(2) コーポレート・ガバナンス・コード

①規制

AFEP & MEDEF, Corporate Governance Code of Listed Corporations, (2013年6月)

http://www.afep.com/uploads/medias/documents/Code_gouvernement_entreprise_societes_cotees_Juin_2013_en.pdf

②背景・経緯等

Corporate Law and governance, France: AFEP-MEDEF corporate governance code for listed companies - revised edition published (2013年6月24日)

Corporate Law and Corporate Governance Code について記載

<http://corporatelawandgovernance.blogspot.jp/2013/06/france-afep-medef-corporate-governance.html>

AFEP & MEDEF, コーポレート・ガバナンス・コード改訂に関するプレスリリース (フランス語)

http://www.medef.com/fileadmin/www.medef.fr/documents/AFEP-MEDEF/Communiqu_e_de_presse-Revision_code_gouvernement_entreprise.pdf

③効果

AFEP, Rapport d'activité 2012 (フランス語)

http://www.afep.com/uploads/rapport/rapport_d_activite_2012.pdf

AFEP&MEDEF, 4th annual report on the AFEP-MEDF code Financial year 2011 (2012年12月)

http://www.afep.com/uploads/medias/documents/Rapport_2012_Afep_Medef_EN.pdf

(3) サステナビリティ・レポート

①規制

Décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale (2012年4月24日)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025746900&dateTexte=&categorieLien=id>

②背景・経緯等

Article 225 Grenelle II の解説

Earnst & Young, 2012, How France's new sustainability reporting law impacts US companies

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Frances_sustainability_law_to_impact_US_companies/\\$FILE/How_Frances_new_sustainability_reporting_law.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Frances_sustainability_law_to_impact_US_companies/$FILE/How_Frances_new_sustainability_reporting_law.pdf)

Jonathan Morris, Farid Baddache (BSR), July 2012, The Five W's of France's CSR Reporting Law

https://www.bsr.org/reports/The_5_Ws_of_Frances_CSR_Reporting_Law_FINAL.pdf

United Nations Environment Programme, 21 June 2012, Brazil, Denmark, France & South Africa Join in Commitment to Sustainability Reporting

<http://www.unep.org/NewsCentre/default.aspx?DocumentID=2688&ArticleID=9190>

フランスの CSR に関するポリシー

France Diplomatie, 8 Jan 2013, France's domestic CSR policy

<http://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreign-policy-1/economic-diplomacy/corporate-social-responsibility/france-s-domestic-csr-policy/>

France Diplomatie, Jan 2013, Preparatory document for the French National Plan for the Development of Corporate Social Responsibility (CSR)

http://www.diplomatie.gouv.fr/en/IMG/pdf/PREPARATORY_DOCUMENT_FOR_THE_FRENCH_NATIONAL_PLAN_FOR_THE_DEVELOPMENT_OF_CORPORATE_SOCIAL_RESPONSIBILITY_CSR_.pdf

③効果

European Commission, Women and men in leadership positions in the European Union ,2013 (2013 年 10 月)

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf

賞を付与したという記事と今後の動向

Bloomberg, 18 Oct 2013, France ranks companies carrot-Baquette Gender-Equality Push

<http://www.bloomberg.com/news/2013-10-18/france-ranks-companies-in-carrot-baguette-gender-equality-push.html>

女性比率ランキング

Ministère des Droits des Femmes, Feminisation des instances dirigeantes Le Palmares des entreprises 2013 (2013 年 10 月)

<http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/10/Classement-Parite%C3%A9-en-Entreprise-MDDFemmes-2013.pdf>

新法案の導入

Embassy of France in England,9 Jul 2013, Government presents gender equality bill

<http://www.ambafrance-uk.org/Government-presents-gender>

6. 4 米国参考文献一覧

(1) リスク、コーポレート・ガバナンス、報酬に関する情報開示の強化に関する SEC ルール

①規制

Code of Federal Regulations

Title 17 - Commodity and Securities Exchanges

Chapter II- SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION

Part 229 - STANDARD INSTRUCTIONS FOR FILING FORMS UNDER SECURITIES ACT OF 1933, SECURITIES EXCHANGE ACT OF 1934 AND ENERGY POLICY AND CONSERVATION ACT OF 1975-REGULATION S-K

Subpart 229.400 Management and Certain Security Holders

§ 229.407 Corporate Governance

<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2008-title17-vol2/xml/CFR-2008-title17-vol2-sec229-407.xml>

SEC, SEC Approves Enhanced Disclosure About Risk, Compensation and Corporate Governance (プレスリリース) (2009年12月16日)

<http://www.sec.gov/news/press/2009/2009-268.htm>

Securities Exchange Act of 1934

http://www.whitecase.com/files/upload/fileRepository/SECURITIES_EXCHANGE_ACT_OF_1934.pdf

SEC, Enforcement Manual (2013年10月9日)

<http://www.sec.gov/divisions/enforce/enforcementmanual.pdf>

SEC 新ルールの解説 記事 (2009年12月~2010年1月)

Protiviti Inc., SEC Approves Enhanced Disclosure About Risk, Compensation and Corporate Governance (2009年12月17日)

http://www.protiviti.com/ja-JP/Downloads/Flashreport/SEC_Flash_Report_20091217E.pdf

Hughes Hubbard & Reed LLP, SEC Adopts Amendments to Proxy Statement Disclosure Rules (2010年1月)

http://www.businesswire.com/portal/binary/com.epicentric.contentmanagement.servlet.ContentDeliveryServlet/services/ir_and_pr/ir_resource_center/editorials/2010/nusbacher_new_proxy_disclosure_rules_jan2010.pdf

Eric D. Schoenborn(Stradley Ronon Stevens & Young, LLP), SEC Approves Enhanced Proxy Disclosure Rules Regarding Risk, Compensation and Corporate Governance (2010年1月)

http://www.stradley.com/library/files/public_co_alert_jan2010.pdf

Michael Kesner, Martin Somelefske, Ron Rosenthal (Deloitte Consulting LLP), 2010, The Securities and Exchange Commission Approves Enhanced Disclosure Requirements on Risk, Compensation, and Corporate Governance

http://www.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/Local%20Assets/Documents/us_consulting_SEC_DisclosureRulesDec09final_01272010.pdf

② 背景・経緯等（ファイナル・ルールに至る討議が掲載されている）

SEC, Proxy Disclosure Enhancements Final Rule, 2010年2月28日

<http://www.sec.gov/rules/final/2009/33-9089.pdf>

③効果

Ernst & Young ,2012,Getting on board

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Getting_on_board/\\$FILE/Getting_on_board.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Getting_on_board/$FILE/Getting_on_board.pdf)

(2) 規制機関合同方針書の提案

Financial Regulators Propose Joint Standards for Assessing Diversity Policies and Practices of Regulated Entities (Board of Governors of the Federal Reserve System, Consumer Financial Protection Bureau, Federal Deposit Insurance Corporation, National Credit Union Administration, Office of the Comptroller of the Currency, Securities and Exchange Commission 合同プレスリリース) (2013年10月23日)

<http://www.sec.gov/News/PressRelease/Detail/PressRelease/1370540017772>

Board of Governors of the Federal Reserve System, Consumer Financial Protection Bureau, Federal Deposit Insurance Corporation, National Credit Union Administration, Office of the Comptroller of the Currency, Securities and Exchange Commission, PROPOSED INTERAGENCY POLICY STATEMENT ESTABLISHING JOINT STANDARDS FOR ASSESSING THE DIVERSITY POLICIES AND PRACTICES OF ENTITIES REGULATED BY THE AGENCIES AND REQUEST FOR COMMENT

<http://www.sec.gov/rules/policy/2013/34-70731.pdf>

③ 背景・経緯等

Statement on the Proposed Interagency Policy Statement to Establish Standards to Assess the Diversity Policies and Practices of Regulated Entities (SEC Commissioner Luis A. Aguilar のスピーチ) (2013 年 10 月 23 日)

<http://www.sec.gov/News/Speech/Detail/Speech/1370540026835>

EEOC 統計

http://www1.eeoc.gov/eeoc/statistics/employment/jobpat-eeo1/2012/index.cfm#select_label

Ernst & Young and Boston College Center for Corporate Citizenship, 2013, Value of Sustainability Reporting

<http://www.ey.com/US/en/Services/Specialty-Services/Climate-Change-and-Sustainability-Services/Value-of-sustainability-reporting>

6. 5 シンガポール参考文献一覧

(1) コーポレート・ガバナンス・コード

① 規制

コーポレート・ガバナンス・コード

Monetary Authority of Singapore(MAS : 金融庁) , Code of Corporate Governance, 2012
年 5 月 2 日

http://www.mas.gov.sg/~media/resource/fin_development/corporate_governance/CGCRevisedCodeofCorporateGovernance3May2012.pdf

関連記事

公益社団法人会社役員育成機構 (2012 年 5 月 2 日) 「シンガポール金融管理局 (MAS) はコーポレート・ガバナンス・コードを改正 役員研修に関するルールを更に強化」

<http://bdti.or.jp/node/538>

② 背景・経緯等

MAS (2011 年 5 月) , コーポレート・ガバナンス・コードのプレス発表

<http://www.mas.gov.sg/regulations-and-financial-stability/regulatory-and-supervisory-framework/corporate-governance/corporate-governance-of-listed-companies/code-of-corporate-governance.aspx>

MAS (2011 年 6 月) , Public Consultation on the Proposed Revisions to the Code of Corporate Governance

<http://www.mas.gov.sg/News-and-Publications/Press-Releases/2011/Consultation-on-the-Proposed-Revisions-to-the-Code-of-CG.aspx>

MAS (2011 年 11 月 11 日) , Final Recommendations on the Proposed Revisions to the Code of Corporate Governance

<http://www.mas.gov.sg/News-and-Publications/Press-Releases/2011/Final-Recommendations-on-the-Proposed-Revisions-to-the-Code-of-CG.aspx>

MAS (2011 年 11 月 11 日) , RESPONSE TO CONSULTATION FEEDBACK ON PROPOSED REVISIONS TO THE CODE OF CORPORATE GOVERNANCE

http://www.mas.gov.sg/~media/resource/publications/consult_papers/2011/CGCRespons

[ePaperDraftFinal.ashx](#)

Singapore Exchange, Mar 31 2001, Report of the Committee and Code of the Corporate Governance

http://rulebook.sgx.com/en/display/display_main.html?rbid=3271&element_id=5708

③ 効果

David Gerald, President & CEO, SIAS (2012年10月1日), "Corporate Governance: Going Beyond the Rules" - Opening Remarks by Ravi Menon, Managing Director, Monetary Authority of Singapore, at the Securities Investors Association (Singapore) 4th Asian Investors' Corporate Governance Conference on 1 October 2012

<http://www.mas.gov.sg/News-and-Publications/Speeches-and-Monetary-Policy-Statements/2012/Corporate-Governance-Going-Beyond-the-Rules.aspx>

Ministry of Social and Family Development (社会・家庭開発省), (2012年10月12日), Launch of the Singapore Board Gender Diversity Report 'The Female Factor' 2012

<http://app.msf.gov.sg/PressRoom/LaunchoftheSingaporeBoardGenderDiversity.aspx>

Marleen Dieleman and Maythil Aishwaya, 12 Oct 2012, Singapore Board Diversity Report 2012, NUS Business School

<http://bschool.nus.edu/Portals/0/images/CGIO/Report/SingaporeBoardDiversityReport2012.pdf>

(2) サステナビリティ報告書ガイドライン

① 規制

シンガポール証券取引所、Guide to Sustainability Reporting for Listed Companies Singapore Exchange(2011年6月27日)

http://rulebook.sgx.com/net_file_store/new_rulebooks/s/g/SGX_Sustainability_Reporting_Guide_and_Policy_Statement_2011.pdf

Global Reporting Initiative(GRI), 2013, Sustainability Reporting Guidelines Reporting Principles and Standard Disclosures

<https://www.globalreporting.org/resource/library/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>

Global Reporting Initiative(GRI), 2013, Sustainability Reporting Guidelines

Implementational Manual

<https://www.globalreporting.org/resource/library/GRIG4-Part2-Implementation-Manual.pdf>

② 背景・経緯

Singapore Exchange, 2010, Policy Statement on Sustainability Reporting

<http://www.sgx.com/wps/wcm/connect/38b2a38043bbbcc09052b78792afe0f7/Policy+Statement+on+Sustainability+Reporting.pdf?MOD=AJPERES>

③ 効果・今後の動向

ACCA, “The Business Benefits of Sustainability Reporting in Singapore” (2013年1月24日)

<http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/other-PDFs/sustainability-roundtable.pdf>

Singapore Business Review, Why Singapore firms must take advantage of sustainability reporting now (2013年5月6日)

<http://sbr.com.sg/financial-services/commentary/why-singapore-firms-must-take-advantage-sustainability-reporting-now>

Corporate Citizenship, Corporate Responsibility in Singapore – The new competitive advantage- (2013年10月)

<http://www.corporate-citizenship.com/wp-content/uploads/Corporate-Citizenship-CR-in-Singapore.pdf>

The Business Times, More companies providing sustainability reports (2013年8月1日)

http://www.paiiconsulting.com.sg/images/docs/bt_2013aug01_morecompaniesprovidingsustainabilityreports.pdf