

2023年11月10日

人的資本開示のポイント

弁護士 池田 彩穂里

Contents

- I. はじめに
- II. 上場会社における人的資本の開示
 - 1. コーポレート・ガバナンスに関する報告書における人的資本の開示
 - 2. 有価証券報告書等における人的資本の開示
- III. その他の人的資本の開示の法的義務
- IV. まとめ

I. はじめに

競争優位の源泉及び持続可能な企業価値向上の推進力として、無形資産に注目が集まっている。人的資本への投資はその中核要素であり、社会のサステナビリティと企業の成長・収益力の両立を図るサステナビリティ経営の重要な要素となっている¹。

企業の抱える人材については、「人件費」など「費用」の側面に着目した議論となることが従前は多かったように思われる。しかし、サステナビリティ経営への認識が高まり、2020年に経済産業省から公表された「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」の報告書(いわゆる人材版伊藤レポート)により、「人的資本」という用語が広く使われるようになり、資産としての側面が一般的に着目されることとなった。

近年のこうした考え方の広まりにより、人材戦略に関する企業からの説明の要請が高まり、2023年1月31日に公表された「企業内容等の開示に関する内閣府令」(「開示府令」)及び「企業内容等の開示に関する留意事項について(企業内容等開示ガイドライン)」(「開示ガイドライン」)の改正(これらを総称して「本改正」)により、2023年3月期以降の有価証券報告書等において、サステナビリティや人的資本、そして多様性に関する情報開示が義務化された。有価証券報告書等は、主に投資家への説明のために作成されるものではあるが、サステナビリティや人的資本に関する情報は、労働者の就職先の選定においても非常に有益な情報であ

¹ 非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」(2022)1頁
(<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryuu1.pdf>)

るため、企業への投資勧誘に加え、求人力の確保という意味でも、人的資本の開示は非常に重要なものといえる。しかし、現状、一部の義務的開示事項を除き、いかなる情報をどのように開示すべきか、企業の判断に委ねられている部分もいまだ多く、いかなる開示を行うべきか、頭を悩ませている会社担当者も少なくない。しかも、人的資本の開示は複数の法令に基づき要請されるものであるところ、一部の法令による開示要請に着目された文献は多々見られるものの、複数の法令に基づく開示要請をまとめて表示した文献は意外と見当たらず、この点も会社担当者を悩ませるポイントとなっているように思われる。

そこで本ニュースレターでは、複数の法令に基づき要請される人的資本の義務的開示事項及び任意開示事項を、上場の有無及び従業員数のという切り口から簡潔にまとめて紹介する。

なお、人的資本開示を含め、本改正における 2023 年 3 月期以降の有価証券報告書等の記載事項の整理については、当事務所が 2023 年 3 月に発行したニュースレター²も合わせて参照されたい。

II. 上場会社における人的資本の開示

企業の規模や上場の有無にもよるが、企業が自社の情報を公表する際に利用可能な媒体は複数ある。このうち、コーポレート・ガバナンスに関する報告書及び有価証券報告書については、法令で開示すべき事項が指定されている。

1. コーポレート・ガバナンスに関する報告書における人的資本の開示

2021 年 6 月のコーポレート・ガバナンスコードの改訂では、基本原則内に、従業員をはじめとする社内の関係者の存在も、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出の上で重要なステークホルダーであることが明示されるとともに、以下の事項についてコーポレート・ガバナンスに関する報告書に記載することが求められることとなった。

- ① 企業の中核人材における多様性の確保(補充原則 2-4①)
 - 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方及び自主的かつ測定可能な目標
 - 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針及びその実施状況
- ② 情報開示の充実(補充原則 3-1③)
 - サステナビリティについての取り組みを適切に開示、その際、人的資本への投資に関する、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識し、具体的な情報を開示する
- ③ 取締役会の役割・責務(2)(補充原則 4-2②)
 - サステナビリティを巡る取り組みについて基本的な方針を策定、人的資本への投資をはじめとする経営資源の配分、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督する

² 安藤 紘人『サステナビリティ情報の拡充等に関する「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正』(https://www.amtlaw.com/asset/pdf/bulletins10_pdf/230303.pdf)

(東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(2021年6月11日)から抜粋)

しかし、開示すべき内容について概括的な指定にとどまったことや、ウェブサイトに別途上記に関する情報を記載し、その URL を報告書内に記載する、といった開示方法も容認されたため、企業により開示方法及び開示内容に大きな差がある状況となっている。

2. 有価証券報告書等における人的資本の開示

有価証券報告書等における人的資本の開示については、本改正により、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の要請よりも拡充されたものとなった。

(1)「サステナビリティに関する考え方及び取組」

有価証券報告書等では、「事業の状況」に「サステナビリティに関する考え方及び取組」という項目が新設され、連結会社のサステナビリティに関する「ガバナンス」、「リスク管理」、「戦略」及び「指標及び目標」の4つの構成要素に関する記載が求められている。

これらの4つの構成要素のうち、「戦略」において、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針(例えば、人材の採用及び維持並びに従業員の安全及び健康に関する方針等)を記載することが求められている。また、「指標及び目標」において、上記の方針に関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績の記載が求められており、いずれも必須の記載事項とされている。

構成要素	記載すべき情報
ガバナンス	サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視し、及び管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続
リスク管理	サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別し、評価し、及び管理するための過程
戦略	短期、中期及び長期にわたり連結会社の経営方針・経営戦略等に影響を与える可能性があるサステナビリティ関連のリスク及び機会に対処するための取組 ⇒・人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針 ・社内環境整備に関する方針
指標及び目標	サステナビリティ関連のリスク及び機会に関する連結会社の実績を長期的に評価し、管理し及び監視するために用いられる情報 ⇒・上記の方針に関する指標の内容 ・当該指標を用いた目標及び実績

(筆者注:太字箇所が人的資本の開示に関する部分)

これらの記載の対象範囲は、提出会社を親会社とした連結会社ベースの記載が求められているが、人材育成等について連結グループ内で統一的な取り組みが行われていないなど、連結グループとしての記載が困難であれば、連結グループにおける主要な事業を営む会社単体の開示を行うことも許容される。

基準日は有価証券届出書においては「最近日」現在、有価証券報告書においては「当連結会計年度末」(連結財務諸表を作成していない場合は「当事業年度末」)現在とされている。

(2)「従業員の状況」

有価証券報告書等の、「企業の概況－従業員の状況」においては、管理職に占める女性労働者の割合（女性管理職比率）、男性労働者の育児休業取得率（男性育児取得率）及び労働者の男女の賃金差異（男女間賃金差異）の3点について、提出会社及びその連結子会社における指標の記載が必須とされている。

これらの記載の対象範囲は上記指標を公表している提出会社及びその連結子会社をそれぞれ単体ベースで記載することが求められており、基準日は、有価証券届出書においては「最近事業年度」、有価証券報告書においては「当事業年度」とされている。これらの指標は、女性職業生活における活躍の推進に関する法律（「女性活躍推進法」）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（「育児介護休業法」）等に基づく要請に則ったものであり、これらの指標につき、既に公表している会社については、その最新の情報を記載すれば足りる。

(3) その他任意開示事項

有価証券報告書等に関する開示ガイドラインや開示原則においては、上記の必須記載事項に関し、記載を保管する詳細な情報について、提出会社が公表した他の書類を参照する旨の記載を行うことや、任意の追加的な情報の追記を行うことが、許容されている。加えて、多様性に関する指標については、連結ベースでの開示に努めるべき、とされており、各企業においてより分かりやすい情報の開示が望まれている。

III. その他の人的資本の開示の法的義務

上場の有無を問わず、法律上、雇用する労働者数によって人的資本に関する開示が義務付けられている。

労働者数	開示すべき内容	根拠法令
101人以上の企業	一般事業主行動計画： 企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたっての、計画期間、目標、対策内容及びその実施時期	次世代育成支援対策推進法
	一般事業主行動計画： 自社の女性の活躍に関する課題に関する、計画期間、数値目標、取組内容と取組の実施期間	女性活躍推進法
	女性の活躍に関する情報公開： 以下の16項目から任意の1項目以上について情報公開をする。 A) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ② 男女別の採用における競争倍率 ③ 労働者に占める女性労働者の割合	

	④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤ 管理職に占める女性労働者の割合 ⑥ 役員に占める女性の割合 ⑦ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 ⑧ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 B) 男女の賃金の差異 C) 職業生活と家庭生活との両立 ① 男女の平均勤続年数の差異 ② 10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③ 男女別の育児休業取得率 ④ 労働者のひと月あたりの平均残業時間 ⑤ 雇用管理区分ごとの労働者のひと月あたりの平均残業時間 ⑥ 有給休暇取得率 ⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率	
301 人以上の企業	上記 A～C の 3 項目の情報(A の 8 項目から 1 項目選択、C の 7 項目から 1 項目、B は必須) 正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	労働施策総合推進法
1001 人以上の企業	育児休業の取得の状況： 男性の育児休業等の取得率又は男性の育児休業及び育児目的休暇の取得率	育児・介護休業法

IV. まとめ

義務的な公表事項だけでも、現状の把握にとどまらず今後の人事戦略に関する開示が求められていることに鑑みれば、「人的資本」の開示は、従前、人事関連の情報を取り扱ってきた「人事部」や「法務部」単独で対応できるものではなく、取締役会やその他の部門との協働が必須である。特に、冒頭で言及したとおり、「人的資本」の開示は、投資家への投資の誘引のみならず、今後の有能な人材の確保や求心力といった意味合いも出てきており、全社を挙げて対応すべき課題、といえよう。

法的な開示要請は今後も拡大することが見込まれるため、当局の動きを注視するとともに、義務的な開示事項への対応を終えた企業については、開示対象を随時見直し、他社に先駆けた開示を行うことも検討されたい。特に、有価証券報告書やコーポレートガバナンスに関する報告書については、人的資本に関して画期的・先端的ともいえる開示を行う企業も出てきているため、非上場企業であっても上場企業の開示を参考に、自社の開示方針をアップデートしていくことも有益であろう。

以上

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
 - 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 池田 彩穂里 (saori.ikeda@amt-law.com)
 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

www.amt-law.com