

## 西村あさひ法律事務所

サステナビリティ経営の戦略法務 第1回  
—「人的資本」の開示の義務化に関する留意点—

企業法務ニューズレター

2023年6月6日号

執筆者:

E-mail☒ 石崎 泰哲  
E-mail☒ 稲岡 優美子E-mail☒ 渡邊 純子  
E-mail☒ 井口 義隆

岸田政権が掲げる「新しい資本主義」の実現の柱の一つとして、日本においても人的資本の重要性が強調されるようになったことを背景に、2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から、サステナビリティ情報全般の開示に並んで、人的資本・多様性に関する開示が義務化されます<sup>1</sup>。また、2023年4月23日に本邦で開催されたG7倉敷労働雇用大臣会合の大臣宣言<sup>2</sup>においても、「人への投資」がテーマとされ、コロナ危機や気候変動、物価上昇などの危機が相次ぐ今の時代に個人がキャリアの展望や将来のプランを描けるよう、人への投資が必要であることが確認されています。

一方で、各社において有価証券報告書による新たな情報開示の準備が佳境に入らないうち、人的資本に関する具体的な開示内容やその位置づけについて、十分に理解が進んでいないことが多く見受けられます。また、多くの会社では、人的資本の開示についてサステナビリティ部や人事部が担当し、法務の関与がないまま進められる場合が多いことも、開示に関する重要なルールが見落とされがちであることの一つの要因であるようにも思われます。本稿では、有価証券報告書における人的資本の開示準備に向けて特に留意頂きたい点を概説します。

## 1. 人的資本・DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)・人権の3者の関係

まず、本年の開示に向けて筆者らがよく受けるご相談として、人的資本と、DE&Iと、人権の関係が整理できていないというものがあります。この点を社内で適切に整理しておくことにより、人的資本・DE&I・人権のそれぞれがより本質的に捉えられ、経営戦略として統合的に議論することが可能になること、社内での横連携を行い各種取組を効果的に進められること、また、各項目に関して行っている取組をより資本市場に対して効果的に開示していけるといった効果があるため、留意することが重要です。

### (1) 開示府令上の整理

次頁の図1のとおり、本年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等で義務化される事項には、①サステナビリティ全般に関する開示と、②人的資本に関する開示が含まれます。このうち、①は、「企業の中長期的な持続可能性に関する事項について、経営方針・経営戦略等との整合性を意識して説明する」ものとされ、サステナビリティ情報には、「国際的な議論を踏まえると、例えば、環境、社会、従業員、**人権の尊重**、腐敗防止、贈収賄防止、ガバナンス、サイバーセキュリティ、データセキュリティなどに関する事項が含まれ得ると考えられる」とされています<sup>3</sup>。

一方で、②の人的資本については、「**人材の多様性を含む**」とされており、①のサステナビリティ全般に関する開示に関する**特則**として、戦略並びに指標及び目標が必須の記載事項とされています(企業内容等の開示に関する内閣府令(以下「開示府令」といいます。))第3号様式記載上の注意(10-2)、第2号様式記載上の注意(30-2)c)。<sup>4</sup>

よって、サステナビリティ全般の中に人的資本が位置づけられ、更にその中に人材の多様性が含まれること、同様に、サステナ

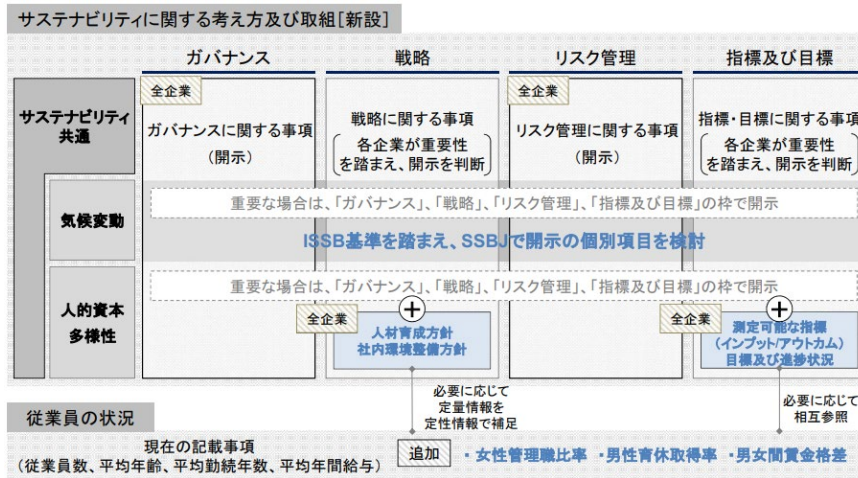
<sup>1</sup> <https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/20230131.html>

<sup>2</sup> <https://www.mhlw.go.jp/stf/g7labour2023.html>

<sup>3</sup> <https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/05.pdf>

<sup>4</sup> サステナビリティ全般に関しては、ガバナンスとリスク管理については必須の記載事項とされていますが、戦略並びに指標及び目標については、重要なものについて記載することとされています。

ピリティ全般に人権が含まれることは、開示府令の文言からも読み取れますが、人的資本と人権の関係性、また、多様性と人権の関係性については十分に理解されておらず、開示の仕方の整理ができていない場合も未だ多く見受けられます。



(図 1 金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令等改正の解説」p.6 より抜粋)

## (2) 人的資本と人権の関係

この点、非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」<sup>5</sup>(以下「可視化指針」といいます。)によれば、人的資本の開示事項として次頁の図 2 記載の事項が列挙されています。これらの事項のうち、「非差別」「精神的健康」「身体的健康」「安全」「労働慣行」「児童労働 / 強制労働」「賃金の公正性」「組合との関係」「コンプライアンス」等は、国際人権そのものとして ILO の国際労働基準により認められている労働権の内容に該当し、又は当該権利と密接に関連します<sup>6</sup>。具体的にこれらの事項が表す内容を見ても、一例として、可視化指針の付録①「人的資本：開示事項・指標参考集」で記載されている以下の指標は、人権に関する指標であることがわかります。

- ・「ダイバーシティ」に関する指標としての、男女間の賃金格差
- ・「健康・安全」に関する指標としての、労働災害件数や、週 48 時間(週労働性に関する EU と ILO の基準で定められた閾値)を超える労働者の割合
- ・「コンプライアンス・労働慣行」に関する指標としての、人権影響評価の対象となった事業の総数と割合、顕著な人権問題に関連した影響を伴う苦情の件数、ハラスメントを含む差別事例の総数、自社及びサプライヤーの業務において児童労働・強制労働に関わる重大なリスクがあると考えられる場合の説明、人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた投資協定及び契約の総数と割合

また、開示府令上も、人的資本に関する「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」について、「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」とされているところ、従業員の安全及び健康の保障は、上記のとおり ILO の国際労働基準により認められている労働権の内容となります。

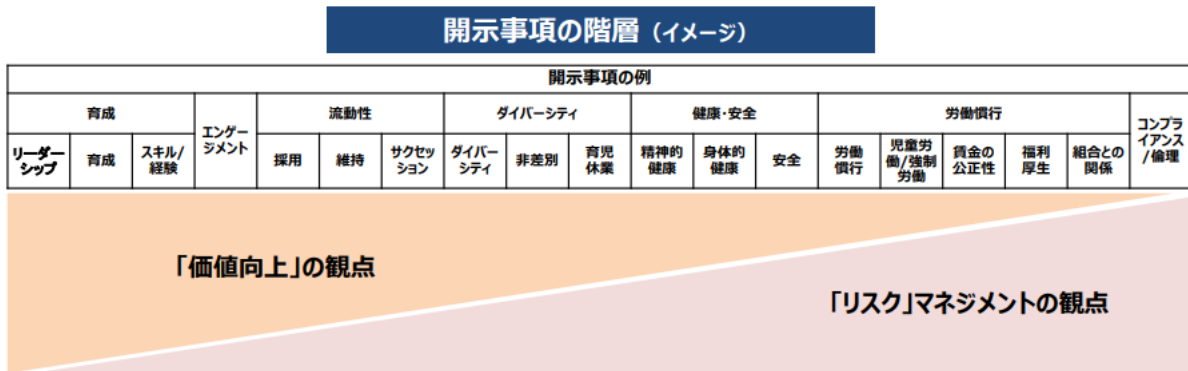
このように、人的資本を構成する要素の中に各種の人権が含まれていることは、「人的資本」を構成する事項及び国際人権法・国際労働法の内容に関する基礎的な理解を前提にすれば明白でありながらも、未だ多くの日本企業に理解が浸透していない側面があります。この原因として、可視化指針の中では人的資本と人権との関連性が正面から取り上げられていないこと、「人権」という未だサプライチェーン上の自社の上流の取引先における人権リスクのみがイメージされる場合が多いこと等が考えられますが、上記のとおり、人的資本を構成する各要素のみに人権が位置づけられることを理解することによって、より本質的に、人的資本

<sup>5</sup> <https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryu1.pdf>

<sup>6</sup> 詳しくは、渡邊純子「サステナビリティと日本企業の海外進出 - ビジネスと人権(14)繊維産業連盟「責任ある企業行動ガイドライン」の紹介 - (2022 年 10 月 25 日号) | N&A ニュースレター | ナレッジ | 西村あさひ法律事務所 (nishimura.com)」参照。

と人権を捉えることができます。すなわち、人的資本とは、「人材が、教育や研修、日々の業務等を通じて自己の能力や経験、意欲を向上・蓄積することで付加価値創造に資する存在であり、事業環境の変化、経営戦略の転換にともない内外から登用・確保するものであることなど、価値を創造する源泉である『資本』としての性質を有することに着目した表現」と説明されていますが<sup>7</sup>、前提として人権が尊重されていない職場においては、本来的に当該職場で働く「人材の能力や経験・意欲を向上・蓄積」することもできないといった理解の仕方を行うことができます。また、この関係性を理解することにより、企業の経営戦略に対して組み込むことが求められている人的資本と人権を、より統合的に関連付けて経営戦略として議論できること、また、実務上も、既に行っている人権デューディリジェンスの実施を人的資本の項目の中でも効果的に投資家向けに開示できること、社内の横連携を推進して人的資本と人権への取組みを双方向的に加速できること等の効果が期待されます。

なお、冒頭で言及した G7 倉敷労働雇用大臣会合の大臣宣言でも、「人への投資」には、「職業能力開発のみならず、質の高い雇用を促進するための包摂的な労働市場の整備や、グローバルサプライチェーンを含め、誰も取り残さない形で働きがいのある人間らしい仕事を実現することを含んでいる」とされており、労働における基本的原則及び権利の遵守の推進、ジェンダー平等や ILO の使命としてのディーセント・ワークの推進、適切な賃金の確保や労働安全衛生の確保等の必要性が記載されていることから、上記の関係性を理解することができます<sup>8</sup>。なお、同大臣宣言では、「企業のデュー・ディリジェンスに沿って、高齢者や障害者等の不利な立場に置かれやすい人々を雇用し、支援するには、多国籍企業をはじめとする企業が果たす役割が重要である」との指摘もされており、次に述べるように DE&I も人権と密接関連することも読み取れます<sup>9</sup>。また、現在、ISSB(国際サステナビリティ基準審議会)が実施している「アジェンダの優先度に関する意見募集」の中でも、「人的資本と人権の両トピックに重複及びつながり」があることを認識している旨記載されています<sup>10</sup>。



(図 2 非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」 p.28 より抜粋)

### (3) DE&I と人権の関係

上記(1)及び図 2 のとおり、人的資本の中には「非差別」及び「ダイバーシティ」すなわち DE&I(ダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平性)&インクルージョン(包摂性))の要素が含まれることが明確になっています。

そして、ILO の中核的労働基準のうち、「雇用及び職業における差別」とは、遂行すべき業務とは関係のない属性を理由として、特定の個人を、事実上、労働市場又は職場において従属的又は不利な立場に置く慣行を意味しますが、一方で、DE&I とは、当該慣行を無くすことによって、個々の労働者の様々な差異(多様性)を認め、個々の労働者がその能力を全力で活かせる公平な

<sup>7</sup> 可視化指針 1 頁

<sup>8</sup> 脚注 2 段落 4、17、20 以下

<sup>9</sup> 脚注 2 段落 14

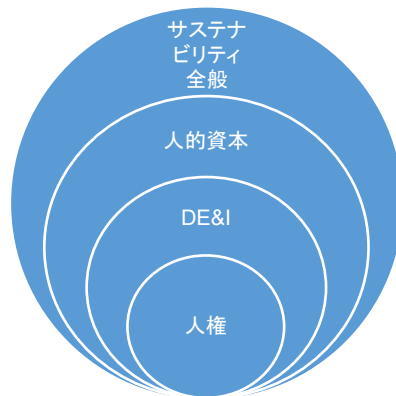
<sup>10</sup> <https://www.asb.or.jp/wp-content/uploads/20230510-1.pdf> A21・A33。なお、当該意見募集に対して、EU の企業サステナビリティ報告基準を作成している欧州財務報告諮問グループから発行されている **コメントレター** でも、人的資本と人権の本質的な関連性と、人的資本は人権が尊重されるという基礎があって構築されるものであること等が指摘されています。



環境を作る積極的な努力を行い(公平性)、労働者全員が心理的に安全と感じ企業への帰属意識を持つような職場環境を創造する(包摂性)ことを指します<sup>11</sup>。よって、**差別されない権利という労働権を尊重することは、DE&Iを推進する上の前提条件**であると整理できます。逆にいえば、DE&Iが十分に確保されている職場であれば、差別されない権利が保障されているという関係であるともいえます。この点、人権はどうしてもまだ多くの日本企業においてリスク回避としてのみ捉えられやすい傾向がありますが、DE&Iと裏表の関係であることを理解することにより、企業価値を向上させていくための前提となる要素であり、人権尊重経営がプラスの意味合いを有することも理解しておくことが有用です。

#### (4) 人的資本・DE&I・人権の3者の重複・密接関連性

以上を前提に、サステナビリティ全般と、人的資本、DE&I、人権の関係性について、一つの整理の仕方として以下のように理解することが考えられます。現時点においては、サステナビリティ全般と、人的資本、DE&I、人権のそれぞれについて、サステナビリティ部、人事部、その他の部署が別々に所管していることが多くの日本企業で見受けられますが、これらの課題の本質に対する理解を深め統合的に捉えることで、より効果的に経営戦略にこれらの課題を組み込むことが期待されます。



## 2. 有価証券報告書における女性管理職比率等の開示の在り方

有価証券報告書等の提出会社やその連結子会社が、女性活躍推進法等<sup>12</sup>により当事業年度における女性管理職比率等(女性管理職比率、男性の育児休業取得率及び男女間賃金差異を指します。)の公表を行わなければならない会社に該当する場合は、これら3つの数値について、2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から、「従業員の状況」の欄における開示が求められます<sup>13</sup>。これら3つの指標は、「多様性」に関するものであるため、「人的資本」の記載とは必要に応じて相互参照させることとされています(上記図1参照)。

**この女性管理職比率等に関する計算方法や定義は、企業負担や統一的な情報提供の観点から、女性活躍推進法等の定めに従うこととされています(加えて、任意の追加的情報として企業独自に算出した数値等を記載することも可能とされています)**<sup>14</sup>。

また、これらの数字は、上記公表義務を負う、**有価証券報告書等の提出会社とその連結子会社のそれぞれについて、各社毎の開示が必要**とされています。よって、**グループ全体での平均値や主要子会社のみ数値を開示することは原則としてできない**こととなります。もっとも、当該公表義務のある連結子会社のうち、有価証券報告書の提出日までに、女性活躍推進法等による公

<sup>11</sup> 繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン 27 頁([日本繊維産業連盟 \(jtf-net.com\)](http://jtf-net.com)からダウンロード可能)

<sup>12</sup> 女性活躍推進法又は育児・介護休業法を指します。

<sup>13</sup> 内閣府令第3号様式記載上の注意(9)、第2号様式記載上の注意(29)

<sup>14</sup> 「[企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令\(案\)](#)」に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方(以下「パプコメ回答」といいます。)No.39、41、「[企業内容等の開示に関する留意事項について\(企業内容等開示ガイドライン\)](#)」5-16-3、24-10等

表が行われず、後日公表予定である会社がある場合や、提出会社において連結子会社の公表した情報の集約が困難な場合には、その旨と提出日までに記載可能な情報を記載した上で、後日、未記載分を追加するため、有価証券報告書の訂正を行うことが考えられるとされています。一方で、その場合でも、開示府令の適用初年度の翌年度以降は、投資家へわかりやすく情報提供する観点から、有価証券報告書の提出時に、連結子会社分もまとめて開示することが望ましいとされています<sup>15</sup>。

これらの開示に関する法的ルールについては、人的資本関連の開示準備を担当しているサステナビリティ関連部署としても適切に理解しておくことが必要となります。例えば、各指標の計算方法についても、出向者の扱いなど詳細な部分を含めて確認しておくことが必要です。

また、上記のとおり、**女性活躍推進法等の定めによる公表義務を負わない場合の数値の開示については任意**とはされているものの、これらの指標は**中長期的な企業価値の判断に必要な項目であるため開示することが望ましい**とされている<sup>16</sup>ことに留意が必要です。多くの日本企業においては未だこれらの数値が高くないために、必要最小限の開示しか行わないといった対応を行う場合も散見されるところですが、資本市場との対話という意味では、**現時点の数値自体よりも、今後の人的資本に対する経営戦略についての考え方や計画について投資家と積極的に対話を行っていくことの方が重視される**とも考えられます。

### 3. 人材育成方針と社内環境整備方針の策定における留意点

上記 1.(1)のとおり、人的資本に関する「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」と、当該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についても、2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から開示が義務化されます。

この点、どのようにこれらの方針を策定して良いかという悩みも、筆者らとしてよく聞くところではありますが、可視化指針によって求められているとおり、まずは人的資本に関するビジネスモデルや経営戦略の明確化を行い、当該経営戦略に合致する人材像を特定し、当該人材を獲得・育成するための方策として何を実施しているのか、そのための指標・目標として何を設定しているのか、といった順で検討を行うことが、投資家と効果的な対話を行い評価を得る上でも重要となります。そして、かかる検討に際しては、取締役会・経営層レベルでの議論や、従業員との対話を実施しながら進めることが、人的資本に関する開示と経営戦略とのつながりを確保し、従業員の共感や納得感を深める上でも重要とされています<sup>17</sup>。

**現時点で開示できる、既に実施してきた取組みを一覧化し、とりあえずの指標として使用するといった対応も今年の開示においては散見されますが、今後の企業価値向上に向けた上記の統合的ストーリーを独自に描きながら、これを根拠付ける指標を示すことが最も重要**であることに留意が必要と思われます。

本年は開示府令による人的資本に関する開示義務化の初年度であることから、本稿で述べた3つの留意点について、必ずしも十分な取り組みが行われる場合ばかりではないことが予想されます。もっとも、今年度の開示を踏まえた投資家との対話も踏まえながら、本稿で述べた3つの留意点を特に意識しつつ、翌年度以降の各項目に関する実質的な対応を進めることが、各企業における人的資本のより本質的な議論に資することとなるものと考えられます。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合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。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) より手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイス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アドバイスを求めている必要があります。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。

西村あさひ法律事務所 広報室 [E-mail](#)

<sup>15</sup> パブコメ回答 No.12 等

<sup>16</sup> [https://www.fsa.go.jp/singi/singi\\_kinyu/tosin/20220613/01.pdf](https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20220613/01.pdf) 15 頁等。開示する際には、連結グループにおける会社毎の指標の記載に加えて、連結ベースの開示に努めるべきであるとされています。

<sup>17</sup> 可視化指針 33 頁