資料8

有価証券報告書における開示の概要及び
男女間の賃金に関する今後の見直しの方向性について

2022年3月29日

金融庁
Financial Services Agency, the Japanese Government

企業における女性活躍の推進等に関する政府の方針（金融庁関連）

第5次男女共同参画基本計画（2020年12月25日閣議決定）抜粋

- 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。
- 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。

女性活躍・男女共同参画の重点方針2021（2021年6月16日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）抜粋

- 企業のガバナンスにおけるジェンダーを含む多様性の確保に資する施策として、上場会社に対し、女性等の管理職への登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきとする内容を盛り込んだコーポレートガバナンス・コードの再改訂の公表を令和3年6月に行い、その内容に沿った取組を企業に促すとともに、令和3年度以降、フォローアップを行う。

岸田総理大臣施政方針演説（抄）（2022年1月17日）

第二百八回国会における
内閣総理大臣施政方針演説（2022年1月17日）

三　新しい資本主義

成長と分配の好循環による持続可能な経済を実現する要となるのが、分配戦略です。

（人への投資）

第二に、「人への投資」の抜本強化です。

人的投資が、企業の持続的な価値創造の基盤であるという点について、株主と共通の理解を作っていくため、今年中に非財務情報の開示ルールを策定します。

あわせて、四半期開示の見直しを行います。

（中間層の維持）

第三に、未来を担う次世代の「中間層の維持」です。

世帯所得の向上を考えるとき、男女の賃金格差も大きなテーマです。

この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。

金融審議会ディスクロージャーWGの検討の背景と諮問事項

□ 経済社会情勢の変化を踏まえ、投資家の投資判断と建設的な対話に資する企業情報開示のあり方を検討

企業開示の役割

□ 上場企業や投資家を取り巻く経済環境が大きく変化する中、**資本市場の機能の発揮**を通じ、企業価値の向上と収益向上の果実を家計にもたらしていくという**好循環**を実現するため、

- **投資家の投資判断に必要な情報**を適時に分かりやすく提供するとともに、
- **企業と投資家との間の建設的な対話**を通じて、**企業の中長期的な成長を促す**

検討の背景

□ 近年、企業を取り巻く経済社会情勢に以下の変化

- 企業経営における**サステナビリティ**の重視
- コロナ後の企業の変革に向けた**コーポレートガバナンス**の議論の進展　等

諮問事項

□ 企業情報の開示のあり方に関する検討

企業を取り巻く経済社会情勢の変化を踏まえ、投資家の投資判断に必要な情報を適時に分かりやすく提供し、企業と投資家との間の建設的な対話に資する企業情報の開示のあり方について幅広く検討を行うこと。

金融審議会におけるサステナビリティ開示に関する検討

- 日本企業の創意工夫によりサステナビリティ開示が積み上がっているところ、金融審議会では、有価証券報告書（法定書類）において、「サステナビリティ開示の記載欄」の新設を検討
- 将来的には、「サステナビリティ基準委員会」が検討した開示の個別項目を有価証券報告書の「サステナビリティ開示の記載欄」に取り組むことを検討　［参考：2021年10月29日 第3回金融審議会ディスクロージャーWG事務局資料］

現在

- 企業の気候変動、人的資本/投資などのサステナビリティ開示は、統合報告書などの任意の開示が主流

（任意開示の例）

金融審議会における検討（注）

有価証券報告書

※投資家の投資判断に必要な情報を記載

新設

サステナビリティに関する考え方、取組み

（当初の開示項目）

- 「ガバナンス」、「リスク管理」
- 「戦略」、「指標・目標」は各企業が重要性を踏まえ判断

将来的に取り込み

段階的な適用も考えられる

我が国におけるサステナビリティ開示の個別項目

ISSB基準を踏まえた検討

（グローバル）

国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）

ISSB基準

意見発信

（日本）

新設

サステナビリティ基準委員会

（注）2021年10月29日 第3回金融審議会ディスクロージャーWG事務局説明資料を基に作成

多様性確保の開示に関する動向（女性活躍推進法、育児・介護休業法）

□ 女性活躍推進法、育児・介護休業法により、一定の項目の公表を義務付け

女性活躍推進法

■ 常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、女性活躍に関する行動計画を策定し労働者に周知・外部に公表するとともに、女性の職業生活における活躍に関する情報を以下の①と②の区分から各1項目以上選択して2項目以上公表（注1）

開示項目

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
• 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） • 男女別の採用における競争倍率（区） • 労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） • 係長級にある者に占める女性労働者の割合 • 管理職に占める女性労働者の割合 • 役員に占める女性の割合 • 男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）（派） • 男女別の再雇用又は中途採用の実績	• 男女の平均継続勤務年数の差異 • 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 • 男女別の育児休業取得率（区） • 労働者の一月当たりの平均残業時間 • 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間（区）（派） • 有給休暇取得率 • 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（区）

開示状況

女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省）によるTOPIX100社の状況（注2）

女性管理職比率に関する開示		育児休業取得率に関する開示	
目標設定（数値）の公表	実態（数値）の公表	目標設定（数値）の公表	実態（数値）の公表
78%	91%	男性：23%　女性：　4%	男性：74%　女性：74%

育児・介護休業法

■ 令和3年6月改正の育児・介護休業法により、従業員1,000人超の企業を対象に、育児休業取得の状況の公表が義務付け（令和5年4月1日施行予定）

■ 具体的な公表内容を規定する省令案の概要では、①男性の育児休業等の取得率、又は、②男性に占める［育児休業等取得者＋育児目的休暇取得者］の割合をインターネット等で公表することを求めることとしている（注3）

（注1）「（区）」と表示されている項目は、雇用管理区分ごとに、「（派）」と表示されている項目は派遣労働者も含めて把握することが求められている。2022年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出や女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大される。（300人以下の事業主は現在努力義務）
（注2）2020年10月22日時点で女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省）に公表されていたデータをもとに、金融庁作成
（注3）「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施行規則の一部を改正する省令案について（概要）」（2021年9月21日）

有価証券報告書における男女別給与の開示に関する経緯

□ 有価証券報告書における男女別給与の開示は、省令改正により1999年3月期までで廃止

（※別途、厚生労働省において、女性活躍推進法に基づく、男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて検討中）

経緯

■ 本改正は、提出会社のみを対象とした「単体情報」から、提出会社のグループ全体を対象とする「連結情報」中心に転換する中で、投資情報としての有用性が相対的に低下した「単体情報」について、可能な範囲内で簡素化の措置を講じたもの。

開示例

改正前（1999年3月期）

9. 従業員の状況

（1）従業員数、給与等

区　　分	男	女	計
従 業 員 数	XX, XXX人	X, XXX	XXX,XXX
平均給与月額	XXX, XXX円	XXX, XXX	XXX, XXX
平均勤続年数	XX. X年	XX. X	XX. X
平 均 年 齢	XX. X歳	XX. X	XX. X

（注）
1. 平均給与月額は基準外賃金を含み、賞与は含まない。
2. 当期中の平均臨時従業員数はX, XXX人である。
3. 当会社はXX歳定年退職制度を採用している。

改正後（2000年3月期）

5. 従業員の状況

（1）連結会社の状況

事業の種類別セグメントの名称	従 業 員 数
情　　報	XXX,XXX 人
家 庭 電 器	XX, XXX
イ ン フ ラ シ ス テ ム	XX, XXX
輸 送 機 器	XX, XXX
サ ー ビ ス 他	XX, XXX
全 社 （ 共 通 ）	X, XXX
合　　計	XXX,XXX

（2）提出会社の状況

従 業 員 数	平 均 年 齢	平均勤続年数	平 均 年 間 給 与
XX, XXX人	XX. X歳	XX. X年	X, XXX, XXX円

（注）
1. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでいる。
2. 当事業年度中に、従業員数がX, XXX人減少したが、これは主として〇〇事業の〇〇部門及び〇〇事業の〇〇並びに定年退職等の自然減によるものである。

（出所）A社有価証券報告書を参考に金融庁作成（1999年3月期・2000年3月期）

多様性確保に関する開示（英・仏・独・米の制度）

■ 欧米では、法令において、多様性の開示が求められている

	英国	フランス	ドイツ	米国
取締役	●性別構成 ●【会社法、上場企業等対象、戦略報告書に記載】 ●多様性（性別、年齢、学歴、職歴）の方針（適用しない場合はその理由）、同方針の目標・実施方法とその結果 【FCAの開示透明性規則、大規模上場企業等対象、取締役報告書に記載】	● 多様性（性別、年齢、資格、職歴等）の方針（適用しない場合はその理由）・同方針の目標・実施方法とその結果 ●【商法、特定の上場企業対象、CG報告書に記載】（注1）	● 多様性（性別、年齢、学歴、職歴）の方針（適用しない場合はその理由）、同方針の目標・実施方法とその結果 【商法、従業員250人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】 ● 自社が定めた女性比率目標の達成状況、未達の場合はその理由 【株式会社法、従業員500人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】 ● 監査役会について、会社法が求める女性比率30%の達成状況、未達の場合はその理由 【商法、従業員2,000人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】（注1）	● 事業を理解する上で重要な範囲で、①人的資本の説明（従業員の人数等）、②事業を運営する上で重視する人的資本の取組みや目標等を開示 【SEC規則、上場企業対象、年次報告書に記載】
管理職	**【シニアマネージャー】** ●性別構成 ●【会社法、上場企業等対象、戦略報告書に記載】	―	**【執行役より1段及び2段下の管理職】** ● 自社が定めた女性比率目標の達成状況と未達の場合の理由 ●【株式会社法、従業員500人超の上場企業等対象、CG報告書に記載】	
従業員一般	●性別構成 ●【会社法、上場企業等対象、戦略報告書に記載】 ●従業員のジェンダーの多様性 ●【戦略報告書ガイダンス、従業員500名超の上場企業等・銀行・保険会社対象、戦略報告書に記載】	● 性別構成 ● 男女平等のための措置 【商法、特定の上場企業と非上場企業対象、非財務報告書に記載】（注2）	● 男女平等を確保するために講じられる措置 ●【商法、従業員250人超の上場企業等対象、非財務報告書に記載】	

（注1）上場企業では、男女いずれかの取締役(administrateurs)の割合が、全取締役の40%を下回ってはならないとされており、これに反する取締役の任命は無効となる（商法）
（注2）フランスの「職業人生選択の自由のための法律」において公表が求められている「男女の賃金格差の指標とその是正措置」（次頁参照）について、フランスの商法では、毎年、取締役会において男女の賃金格差の是正について審議することを求めている（同法L225-37-1）
（出典）各国の法令

［参考］証券法以外の規律による男女別賃金に関する開示（英・仏・独・EUの制度）

	英国 平等法（2017年～）	フランス 職業人生選択の自由のための法律（2018年～）	ドイツ 賃金透明化促進法（2017年～）	EU 賃金透明化指令案（2021年3月公表）
対象	●従業員が250人を超える企業等	● 従業員50人以上の企業	● 従業員が500人以上の企業	● 従業員250人以上の企業
公表内容	●男女間の給与差の詳細 ➢ 時間あたり賃金や賞与に関する格差（平均値・中央値） ➢ 賞与の対象となる男女別の従業員比率 ➢ 全従業員を賃金水準により四階層に分けた時の各階層の男女比	● 男女の賃金格差に関する指標とそれを解消するために実施する措置	● 男女平等および同一賃金の現状に関する報告書を作成 ➢ 男女平等を促進する措置とその効果、男女同一賃金の実現に向けた取組み ➢ 労働者の総数（平均）、フルタイム・パートタイムの労働者数（平均）を、男女別に報告	● 企業内の男女の労働者間の賃金格差、賃金水準ごとの男女比率
公表方法	●自社ウェブサイト及び政府指定サイトにおいて公表	● 自社ウェブサイトにおいて公表	● 状況報告書（会社法上の書類）に添付して公表	● 自社ウェブサイトにおいて公表

（出典）独立行政法人・労働政策研究・研修機構「諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公開等について―フランス、ドイツ、イギリス、カナダー」（2019）。JETRウェブページ

第7回ディスクロージャーWGにおける論点（多様性（抜粋））

人的資本・
多様性等

- 「人的資本・多様性」に関しては、これまでのWGの会合等における「企業価値判断における重要性が特に増している」との指摘などを踏まえ、ISSBの基準策定作業を先取りし、以下の取組みを進めることについてどう考えるか。
  - 中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえた「人材育成方針」（多様性の確保を含む）や「社内環境整備方針」の開示を求めること
  - それぞれの会社の事情に応じ、上記の「方針」と整合的で測定可能な指標（インプット/アウトカム（注3））の設定、その目標及び進捗状況の開示を求めること

    （注3）「指標」については、例示としつつ、別途SSBJの検討に委ねることが考えられる
  - 企業の多様性確保に係る指標として、女性管理職比率、育児休業取得率、男女間賃金格差（注4）等、中長期的な企業価値判断に必要な項目の開示（注5）
    また、この場合、企業負担等の観点から、他の法律の定義・枠組みに従って開示すること

（注4）別途、厚生労働省において、女性活躍推進法に基づく、男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて検討中

（注5）これらの開示については、単体ベースを基本としつつ、持株会社の場合は主要な子会社に関する情報の開示を求めることが考えられる

第7回ディスクロージャーWGにおける論点（概観）

□ 有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方、取組み」と「従業員の状況」に以下の事項を記載

サステナビリティに関する考え方、取組み［新設］

	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
サステナビリティ共通	全企業 ガバナンスに関する事項（開示）	戦略に関する事項 （各企業が重要性を踏まえ、開示を判断）	全企業 リスク管理に関する事項（開示）	指標・目標に関する事項 （各企業が重要性を踏まえ、開示を判断）
気候変動	重要な場合は、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の枠で開示 **ISSB基準を踏まえ、SSBJで開示の個別項目を検討**			
人的資本 多様性	重要な場合は、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の枠で開示	全企業 ＋ **人材育成方針 社内環境整備方針**		全企業 ＋ **測定可能な指標（インプット/アウトカム）目標及び進捗状況**

必要に応じて定量情報を定性情報で補足

必要に応じて相互参照

従業員の状況

現在の記載事項
（従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均年間給与）

追加 ・女性管理職比率 ・男性育休取得率 ・男女間賃金格差