

金融商品取引法に基づく男女間貸金格差の開示について (金融庁説明資料)



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

男女間賃金格差の開示に関する政府の方針(金融庁関連)

- ・「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」
(2022年6月3日閣議決定)(抄)
- ・女性活躍・男女共同参画の重点方針2022
(2022年6月3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)(抄)

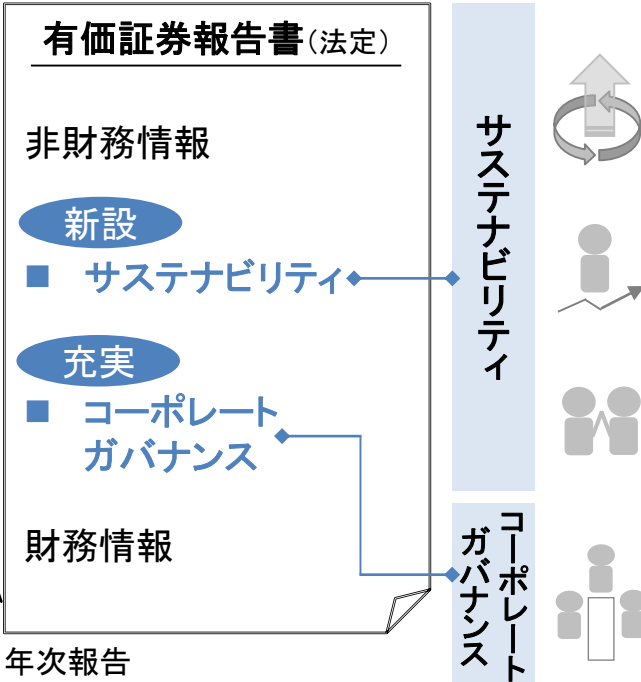
- ・ 正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。
 - ・ 情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス(持株会社)も、当該企業について開示を行う。
 - ・ 男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。
(注)現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分(正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等)で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。
 - ・ 男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。
 - ・ 対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。101人～300人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。
 - ・ 金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。
- ・ 本年夏に、制度(省令)改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、本年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。

金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告の概要(2022年6月公表)

- ディスクロージャーワーキング・グループでは、昨今の経済社会情勢の変化を踏まえ、非財務情報開示の充実と開示の効率化等についての審議を実施。これまでの審議に基づき、以下の内容を取りまとめ

非財務情報開示の充実

(府令改正事項)



全般

- サステナビリティ情報の『記載欄』を新設
 - ・ 「ガバナンス」と「リスク管理」は、全ての企業が開示
 - ・ 「戦略」と「指標と目標」は、各企業が重要性を判断して開示

人的資本

- 「人材育成方針」、「社内環境整備方針」を記載項目に追加

多様性

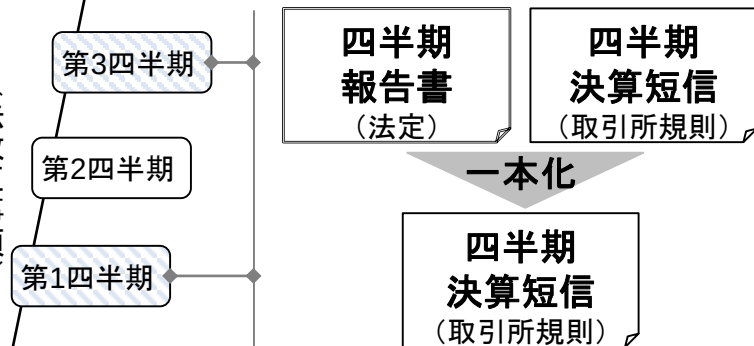
- 「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」を記載項目に追加

取締役会の機能発揮

- 「取締役会、指名委員会・報酬委員会の活動状況」の『記載欄』を追加

開示の効率化

(法改正事項)



四半期開示の見直し

- 金融商品取引法の四半期開示義務(第1・第3四半期)を廃止し、取引所規則に基づく四半期決算短信に「一本化」
- 「一本化」の具体化に向けた課題(義務付けのあり方、開示内容、虚偽記載に対するエンフォースメント、監査法人によるレビュー等)は、検討を継続

(注)上記の他、企業が他者と締結する重要な契約の開示要件の明確化、英文開示の促進についても取りまとめている

金融審議会ディスクロージャーWG報告を踏まえた内閣府令改正案の概要

- 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえて、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設するほか、人的資本・多様性やコーポレートガバナンスに関する開示の拡充を行う。2023年3月期から適用予定

第一部 企業情報

第1 企業の概況

- 従業員の状況等(充実)

第2 事業の状況

- 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等
- サステナビリティに関する考え方及び取組(新設)
- 事業等のリスク
- 経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析等

第3 設備の状況

第4 提出会社の状況

- コーポレート・ガバナンスの状況(充実)

第5 経理の状況

- 連結財務諸表、財務諸表等

従業員の状況

- 既存の項目に加えて、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」の開示を求める

サステナビリティに関する考え方及び取組

- サステナビリティ情報についての記載欄を新設し、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」の開示を求める
 - ✓ 「戦略」及び「指標及び目標」については、各企業が重要性を踏まえて開示を判断
 - ✓ 人的資本について、「人材育成方針」や「社内環境整備方針」及び当該方針に関する指標の内容や当該指標による目標・実績を開示

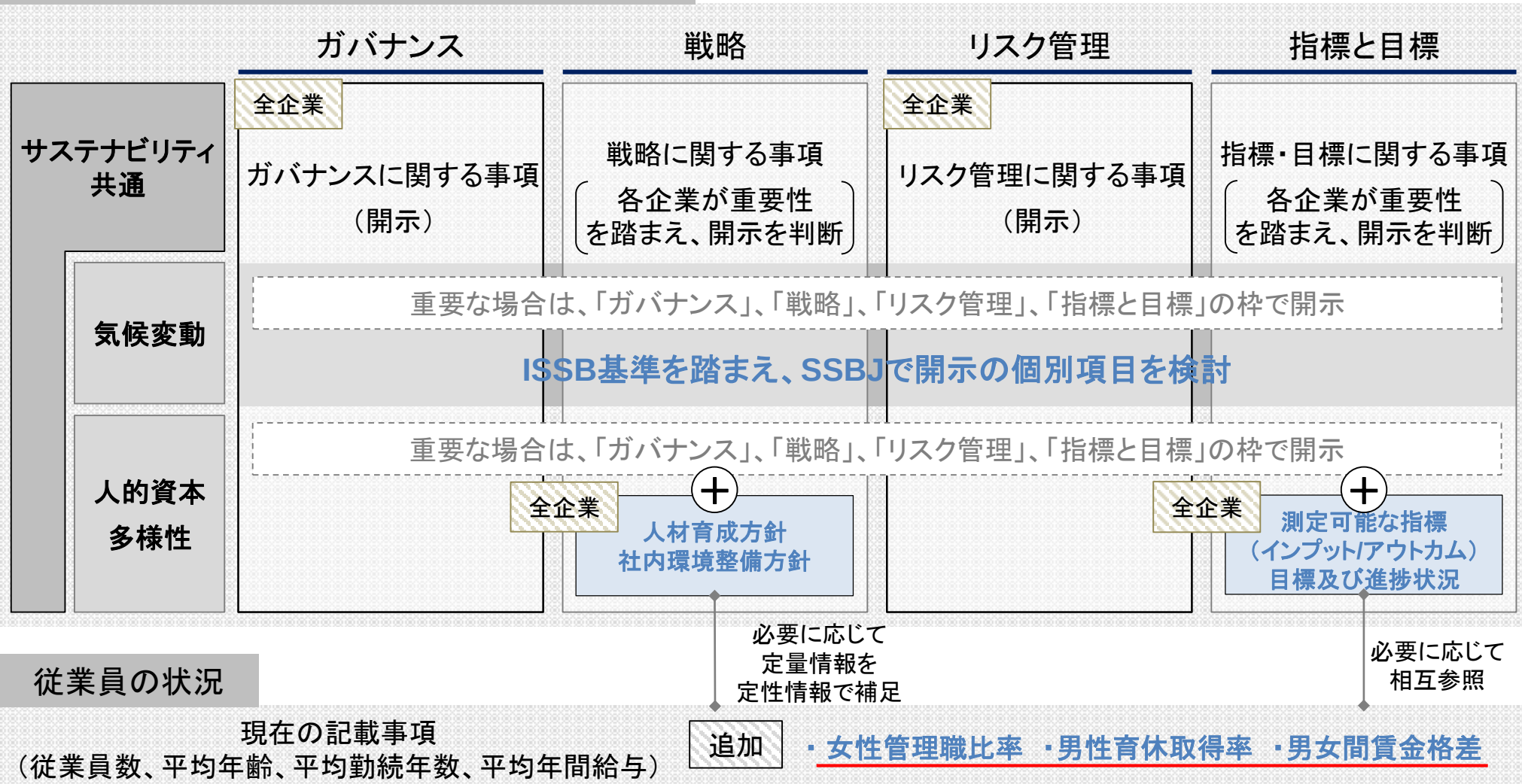
コーポレート・ガバナンスの状況

- 既存の項目に加えて、「取締役会等の活動状況」などの開示を求める

[参考]サステナビリティ開示の概観

□ 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]



改正後の多様性に関する指標の記載イメージ

- 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえて、有価証券報告書において、多様性に関する指標の記載を求め、2023年3月期から適用予定
- 女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金格差の公表を行っている企業は、有価証券報告書においても開示が求められる

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載イメージ

従業員の状況

指標を公表した連結子会社(※1)

提出会社及び 連結子会社	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業等 取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄(※3)
			全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	
連結子会社A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	
⋮						

任意

連結グループ	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業等 取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄(※3)
			全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
提出会社 (連結グループ)	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	(※4).....

(※1)「従業員の状況」において記載しきれない場合は、主要な連結子会社のみを「従業員の状況」に記載し、それ以外を有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することも可能

(※2) 女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごと(正規、パート等)の男性の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載する

(※3) 数値の背景、各社の取組み、目標をより正確に理解できるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能

(※4) 連結グループで記載する際に、海外子会社を含めた指標を記載するなど女性活躍推進法等と定義が異なる場合には、その指標の定義を記載する