

サステナブル通信

第39号

三菱UFJ信託銀行

法人コンサルティング部

ESGビジネス推進室

JSS 日本シェアホルダーサービス株式会社

ESG/責任投資リサーチセンター

今回のテーマは

『企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正について①』

2022年6月に金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告において、サステナビリティに関する企業の取り組みの開示に関して制度開示を行うべきと提言されました。その後、「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案に対するパブリックコメントの手続きを経て、2023年1月31日に「企業内容等の開示に関する内閣府令」が公表されました。また同日、金融庁より「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」、「記述情報の開示の好事例集 2022（サステナビリティ情報等に関する開示）」も公表され、具体的なルールや記載イメージを確認することができます。今回のサステブル通信では、有価証券報告書の改正内容のうち、「従業員の状況」の重要なポイントについて整理、考察します。

1. 改正適用時期及び記載項目の概観

「適用開始日」：2023年3月31日以後に終了する事業年度の有価証券報告書等より適用されます。ただし2023年3月30日以前に決算期を迎え、かつ有価証券報告書の提出が2023年1月31日以降の場合は早期適用が可能です。

「変更される記載項目」：右の図の緑枠・青枠で囲んだ部分が新たに求められる記載項目です。

緑枠部分：有価証券報告書の「第一部 企業情報」、「第1 企業の概況」の、「従業員の状況等」に、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」、「男女間賃金格差」を追加。（本号で解説）

青枠部分：有価証券報告書の「第一部 企業情報」、「第2 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」の区分を新設し、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の重要なもの、人的資本については「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・目標・実績を追加。（こちらは次号でまとめます）

●有価証券報告書の改正項目

改正後の有価証券報告書(主な項目)	改正後、新たに求められる記載項目(主な項目)
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・ガバナンスの状況等 ● コーポレート・ガバナンスの概要(充実) ● 役員の状況 ● 監査の状況等(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 既存項目に加え、以下の開示を求める ・「女性管理職比率」 ・「男性育児休業取得率」 ・「男女間賃金格差」 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の記載欄を新設し、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「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・ガバナンスの概要 ・既存項目に加え、「取締役会、指名委員会及び報酬委員会等の活動状況」の開示を求める
	監査の状況 ・既存項目に加え、「内部監査の実効性を確保するための取組(デュアルレポートを含む)」の開示を求める

(出所)金融庁「記述情報の開示の好事例集 2022」を加工

2. 従業員の状況

(1) 新たに求められる3つの指標と女性活躍推進法*¹

項目	有価証券報告書に開示する情報		
	女性管理職比率(次頁(3)参照)	男性育児休業取得率(次頁(4)参照)	男女間賃金格差(次頁(5)参照)
記載内容	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令に定められている		
	管理職に占める女性労働者の割合	男女別の育児休業取得率に掲げる事項のうち男性に係るもの	雇用する労働者の男女の賃金の差異
有価証券報告書の開示義務がある事業者	女性活躍推進法で該当項目について開示義務が発生する場合(詳細は以下(2)開示にかかわる女性活躍推進法の要点を参照)		

(出所)内閣府「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(2023年1月31日公表)」を基に MUTB 作成

*1:女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(2) 開示にかかわる女性活躍推進法の要点

内容		常用労働者数 (過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者)		
		301人以上の事業主	101人以上の事業主	100人以下の事業主
女性活躍推進法	公表義務* ¹	義務あり	義務あり	努力義務
	公表時期・場所	次の事業年度が始まった月より3ヶ月以内に、「女性の活躍推進企業データベース」や「自社のホームページ」への掲載等、適切な方法で公表する		
	企業が公表する情報項目数	3項目以上	1項目以上	1項目以上
内訳	A.女性労働者に対する職業生活に関する機会提供の実績(全9項目。詳細は以下の表を参照)	男女の賃金の差異(⑨) + 1項目以上を選択(対象:以下①~⑧)	1項目以上選択(対象:以下①~⑯)	1項目以上選択(対象:以下①~⑯)
	B.職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備の実績(全7項目。詳細は以下の表を参照)	1項目以上を選択(対象:以下⑩~⑯)		
有価証券報告書での開示義務		義務:⑨ さらに⑤⑫を選択した場合は義務	⑤⑨⑫の1つ以上を選択した場合、その項目は義務	義務なし。 任意で開示可能
A.女性労働者に対する職業生活に関する機会提供の実績(一般事業主行動計画等に関する省令第19条第一項)		B.職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績(一般事業主行動計画等に関する省令第19条第二項)		
①採用した労働者に占める女性労働者の割合* ²		⑩男女の平均継続勤続年数の差異		
②男女別の採用における競争倍率* ²		⑪男女別の継続雇用割合(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労働者に占める女性労働者の割合* ²		⑫男女別の育児休業取得率* ²		
④係長級にある者に占める女性労働者の割合		⑬労働者の一月当たりの平均残業時		
⑤管理職に占める女性労働者の割合		⑭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* ²		
⑥役員に占める女性の割合		⑮有給休暇取得率		
⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績		⑯雇用管理区分ごとの有給休暇取得率* ²		
⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績				
⑨男女の賃金の差異* ²		(出所)厚生労働省「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」を基に MUTB 作成		

*¹ 自社の女性の活躍状況の把握、課題を分析し、一般事業主行動計画(「計画期間」、「数値目標」、「取組内容」、「取組の実施時期」)を策定し、社内周知と外部公表を行う。

*² 雇用管理区分ごとに対応する必要あり。職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分等(例:事務職、技術職、専門職、現業職/正社員、契約社員、パートタイム労働者など)。

◆なお連結ベースで開示することまでは義務付けられていないが、女性活躍推進法の目的を踏まえ、提出会社及び連結子会社のうち女性活躍推進法等の公表義務の対象となっている企業について記載を求めている。企業の判断により、主要な連結子会社のみに係る女性管理職比率等を記載し、それ以外の連結子会社に係る女性管理職比率等は有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することが可能。

(3) 管理職に占める女性労働者の割合の算出について

- 算出式：「女性の管理職数*1」÷「全管理職数」

*1 管理職数は、課長級及び課長級より上位の役職にある労働者の合計

(4) 男女別の育児休業取得率の算出について

- 算出式：「女性労働者のうち育児休業をした数」÷「女性労働者のうち出産した数」

「男性労働者のうち育児休業をした数」÷「男性労働者のうち配偶者が出産した数」

- ◆育児・介護休業法*2 の改正により、2023 年 4 月から、従業員が 1,000 人を超える企業は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年 1 回公表することが義務付けられます。公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度における次の①または②のいずれかの割合です。②を選択する場合も有価証券報告書への開示義務が発生します。

*2 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

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

(出所) 厚生労働省リーフレット「2023 年 4 月から、従業員が 1,000 人を超える企業は男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です (令和 4 年 12 月作成)」

(5) 雇用する労働者の男女の賃金の差異算出について

「計算フロー」：次のステップで計算することが推奨されています。

ア.労働者の分類/イ.総賃金の人員数の算出

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 総賃金・人員数 ¥ 人	男性・正規の 総賃金・人員数 ¥ 人
非正規労働者	女性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 人	男性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 人

ウ.平均年間賃金の算出(雇用区別別)

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金①	男性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金②
非正規労働者	女性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金③	男性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金④

エ.平均年間賃金の算出(合計)

	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金(A)}}{\text{人員数(B)}} = \text{平均年間賃金①}$	$\frac{\text{総賃金(C)}}{\text{人員数(D)}} = \text{平均年間賃金②}$
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金(E)}}{\text{人員数(F)}} = \text{平均年間賃金③}$	$\frac{\text{総賃金(G)}}{\text{人員数(H)}} = \text{平均年間賃金④}$
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金(A+E)}}{\text{人員数(B+F)}} = \text{平均年間賃金⑤}$	$\frac{\text{総賃金(C+G)}}{\text{人員数(D+H)}} = \text{平均年間賃金⑥}$

オ.割合の算出・公表

	女性	男性	公表する割合
正規労働者	平均年間賃金①	平均年間賃金②	$\frac{\text{①}}{\text{②}} \times 100\%$ 正規雇用の男女の賃金の差異
非正規労働者	平均年間賃金③	平均年間賃金④	$\frac{\text{③}}{\text{④}} \times 100\%$ 非正規雇用の男女の賃金の差異
全ての労働者	平均年間賃金⑤	平均年間賃金⑥	$\frac{\text{⑤}}{\text{⑥}} \times 100\%$ 全労働者の男女の賃金の差異

※小数点第2位を四捨五入し、
小数点第1位で表示(必須)

(出所)厚生労働省「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について(解説資料)」を基にMUTB作成

【留意点】

- ・「全労働者」「正規雇用労働者（期間の定めなくフルタイム勤務する労働者）」「非正規雇用労働者（パートタイム労働者及び有期雇用労働者）」の3区分が必要。派遣労働者は派遣元事業主において算出
- ・総賃金は給与と同等（名称の如何を問わず、労働者に支払う全て。算出対象期間は事業年度に合わせる）
- ・男女の賃金の差異は、絶対額ではなく、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合で開示
- ・労働者の人員数について労働時間を基に換算し算出している場合や、算出の前提とした重要な事項は記載（投資家に的確に理解されるような追加的な情報を記載することが可能）

●男女賃金の差異の公表例

対象期間:令和4事業年度（令和4年4月1日から 令和5年3月31日まで） 賃金:基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、 退職手当、通勤手当等を除く。 正社員:出向者については、当社から社外への出向者を 除き、他社から当社への出向者を含む。 パート・有期社員:期間工、パートタイマー、嘱託を含み、 派遣社員を除く。※なお、パート労働者については、 フルタイム労働者の所定労働時間（8時間/日）を基に人員数の換算を行っている。 差異についての補足説明: <正社員> 正社員のうち、最も差異が生じている役職は部長級で、部長級における男女の賃金の差異は71.2%である。 また、部長級における女性の割合も8.0%と少なく、部長級への女性登用を計画的に推進していく。 <パート・有期社員> 女性よりも男性に相対的に賃金が高い嘱託社員が多いため、格差が生じていると考えられる。	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	
	全労働者	80.4%
	正社員	80.5%
	パート・有期社員	91.5%

(出所)厚生労働省「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について（解説資料）」を基に MUTB 作成

3. まとめ

今回は有価証券報告書への記載が義務付けられた「従業員の状況」に関する開示内容について、重要な点をまとめました。有価証券報告書提出会社でも、常用労働者数や、女性活躍推進法に従い選択した情報公表項目によっては、有価証券報告書の開示が不要になる場合があります。また、計算根拠が女性活躍推進法や育児・介護休業法に準ずる点もポイントです。詳細については、厚生労働省が公表する「女性活躍推進法特集ページ*¹」や、「育児・介護休業法について*²」を確認することをお勧めします。

現時点では、開示情報の義務化の対応に注目が集まりますが、本来の目的に留意する必要があります。有価証券報告書であれば投資家の投資判断に重要な情報となることであり、女性活躍推進法等では女性が活躍しやすい職場環境をめざし企業が継続的に取り組むことです。各指標の改善に加えてターゲットを想定し、より詳細な情報や補足説明を追加する検討も必要となります。次号では「サステナビリティに関する考え方及び取組」等についてまとめます。

*1 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

*2 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

以上

- ✓ 本資料は信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。ここに示したすべての内容は、当社の現時点での判断を示しているに過ぎません。
- ✓ また、本資料に関連して生じた一切の損害については、当社は責任を負いません。その他専門的知識に係る問題については、必ず貴社の弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談の上ご確認下さい。
- ✓ 記載した内容については、今後の法改正等により変わる可能性があります。
- ✓ 本資料の著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用又は複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先
三菱UFJ信託銀行 法人コンサルティング部
ESGビジネス推進室
03-6747-0305（受付時間：9:00～17:00（土日・祝日除く））