

# 人権・人的資本に関する開示基準の概要 と動向

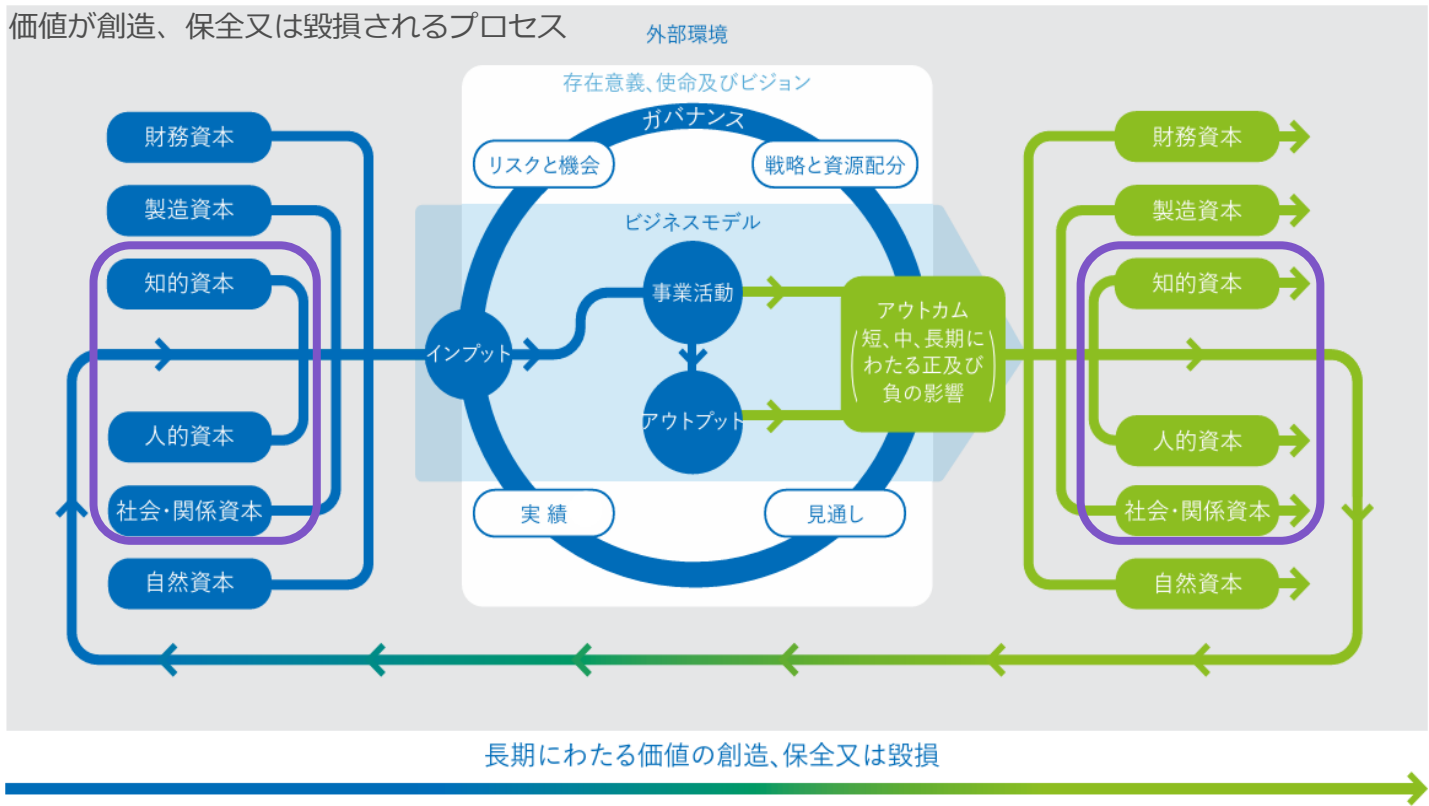
日本公認会計士協会 研究員 峯村 佳典

2025/2/27



# IRフレームワーク：人権・人的資本と企業の価値創造

価値が創造、保全又は毀損されるプロセス



(出所：国際統合報告評議会「<IR>フレームワーク」2021年。紫色の枠は筆者追加)

# 人的資本可視化指針：人的資本開示情報の2つの観点

人的資本可視化指針では、人的資本開示を**価値創造**と**リスクマネジメント**の観点で整理

開示事項の例																	
育成			エンゲージメント	流動性			ダイバーシティ			健康・安全			労働慣行				コンプライアンス/倫理
リーダーシップ	育成	スキル/経験		採用	維持	サクセッション	ダイバーシティ	非差別	育児休業	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	福利厚生	
「価値向上」の観点											「リスク」マネジメントの観点						

(出所：非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」2022年)



# 主要な開示基準等の概要

# ESRSにおける人権・人的資本関連の情報要請

欧州サステナビリティ開示基準（ESRS）では、社会の側面について、人権や人的資本ではなく、働く人と自社の関係に注目して開示基準を分けている

## 人に関わるサステナビリティ・テーマの性質

働く人々と自社の関係

	人権	人的資本		
ESRS S1 自社従業員				
<ul style="list-style-type: none"><li>• 雇用者</li><li>• 非雇用者<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 企業に労働を提供する個人事業主</li><li>➢ 派遣労働者</li></ul></li></ul>	以下の、サブトピックが含まれる <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>労働環境</b></li><li>• <b>全ての人に対する平等な処遇と機会</b></li><li>• <b>その他の労働関連の権利</b></li></ul>			
ESRS S2 バリューチェーンの労働者				
<ul style="list-style-type: none"><li>• 企業の事業場で働く自社従業員以外の者</li><li>• 企業の上流（調達等）・下流（販売等）で働く労働者</li></ul>				

（出所：ESRS S1 Own Workforce、ESRS S2 Workers in the Value Chain を参考に作成）

# ESRS S1 自社従業員の開示要請

## ガバナンス

ESRS S1に特有の開示要請なし

## 戦略（ESRS 2の要請に対応するもの）

SBM-2：ステークホルダーの関心及び意見

SBM-3：重要なインパクト、リスク及び機会並びに戦略及びビジネスモデルとそれらの相互作用

## インパクト、リスク及び機会（IRO）管理

S1-1：自社従業員に関する方針

S1-2：自社労働者及び労働者代表とインパクトについて対話するためのプロセス

S1-3：負のインパクトを修復するプロセス及び自社労働者が懸念を提起するためのチャネル

S1-4：自社従業員への重要なインパクトに対する行動、自社従業員に関連する重要なリスクの緩和並びに重要な機会の追求するためのアプローチ及びそれらの行動の有効性

## 指標及び目標

S1-5：重大な負のインパクトの管理、正のインパクトの推進、重大なリスク及び機会の管理に関する目標

S1-6：企業の雇用者の特徴

S1-7：自社従業員に含まれる非雇用労働者の特徴

S1-8：団体交渉の適用範囲及び社会的な対話

S1-9：ダイバーシティ指標

S1-10：適切な賃金

S1-11：社会的保護

S1-12：障がい者

S1-13：トレーニング及びスキル開発指標

S1-14：安全衛生指標

S1-15：ワークライフバランス指標

S1-16：報酬指標（賃金格差及び総報酬）

S1-17：労働災害、苦情及び重大な人権インパクト

（出所：ESRS S1 Own Workforce を参考に作成）

# ESRS S2 バリューチェーンの労働者の開示要請

## ガバナンス

ESRS S2に特有の開示要請なし

## 戦略（ESRS 2の要請に対応するもの）

SBM-2：ステークホルダーの関心及び意見

SBM-3：重要なインパクト、リスク及び機会並びに戦略及びビジネスモデルとそれらの相互作用

## IRO管理

S2-1：バリューチェーンの労働者に関する方針

S2-2：バリューチェーンの労働者とインパクトについて対話するためのプロセス

S2-3：負のインパクトを修復するプロセス及びバリューチェーンの労働者が懸念を提起するためのチャネル

S2-4：バリューチェーンの労働者への重要なインパクトに対する行動、バリューチェーンの労働者に関連する重要なリスクの緩和並びに重要な機会の追求のためのアプローチ及びそれらの行動の有効性

（出所：ESRS S2 Workers in the Value Chain を参考に作成）

## 指標及び目標

S2-5：重大な負のインパクトの管理、正のインパクトの推進、重大なリスク及び機会の管理に関する目標

詳細な指標は、  
第1弾のESRS（産業横断基準）  
には存在しない

# SASBスタンダード：人的資本関連の開示要請

SASBスタンダードの複数の産業に人的資本に関するトピック及び指標が存在

	要素	代表的な指標
人的資本： 労働慣行	<ul style="list-style-type: none"><li>労働法及び国際規範・基準の遵守する能力</li><li>児童労働、強制労働、奴隷労働、搾取的労働、公正な賃金と残業手当、その他の基本的な労働者の権利が含まれる</li><li>企業と労働者の関係、結社の自由を含む</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>労働法違反に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額</li><li>自主的な及び自主的でない離職率</li><li>労働協約のもとで雇用された労働力の割合</li></ul>
人的資本： 従業員の健康と安全	<ul style="list-style-type: none"><li>安全かつ健康的な職場環境を作り、維持する能力</li><li>安全管理計画の実施、トレーニング、企業文化、規制遵守、監査などを通じ実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>(a)直接従業員及び(b)契約社員についての(1)すべての事案率、(2)死亡率及び(3)ニアミス頻度率</li></ul>
人的資本： 従業員エンゲージメント、 多様性とインクルージョン	<ul style="list-style-type: none"><li>企業の分科、雇用慣行、昇進慣行が、人材プールの構成や顧客基盤を反映した、多様で包括的な労働力を確実に構成する能力</li><li>差別的慣行の問題も対象</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>従業員エンゲージメントの割合</li><li>従業員の(1)ジェンダー及び(2)多様性グループ表現の割合</li><li>就労ビザを必要とする従業員の割合</li></ul>

(出所：SASBスタンダード及びMateriality Finderを参考に作成)



# SASBスタンダード：その他の人に関連する開示要請

いくつかの産業では自社又はバリューチェーン上の人権に関するトピック及び指標も存在

	要素	代表的な指標
社会資本： 人権と地域社会のつながり (先住民族の権利、コミュニティとの関係)	<ul style="list-style-type: none"><li>地域社会への社会経済的な影響</li><li>地域社会との関わり</li><li>地元の労働力の育成</li><li>環境/社会的影響評価</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>先住民族の権利の管理に関する、対話プロセス及びデュー・デリジェンスの実務についての説明</li><li>紛争地域もしくは先住民族の土地又はその周辺における資源量の割合</li></ul>
ビジネスモデルとイノベーション： サプライチェーン管理	<ul style="list-style-type: none"><li>企業のサプライチェーンにおける環境・社会・ガバナンス（ESG）リスクの管理</li><li>環境責任、人権、労働慣行、倫理と腐敗など</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>第三者の環境又は社会基準の認証を受けた原材料を調達した割合</li><li>労働行動規範の監査を受けたサプライヤー施設の割合、第三者の監査の割合</li><li>監査の(1)優先不適合率及び(2)関連する是正措置率</li></ul>

(出所：SASBスタンダード及びMateriality Finderを参考に作成)

# GRIスタンダードにおける人権・人的資本関連の開示基準

- GRIスタンダードには複数の人権・人的資本関連の開示基準が存在

GRI 2 一般開示事項	GRI202 地域経済での 存在感	GRI 401 雇用	GRI 402 労使関係	GRI 403 労働安全衛生
GRI 404 研修と教育	GRI 405 ダイバーシティ と機会均等	GRI 406 非差別	GRI 407 結社の自由と 団体交渉	GRI 408 児童労働
GRI 409 強制労働	GRI 410 保安慣行	GRI 411 先住民族の権利	GRI 413 地域コミュニティ	GRI 414 サプライヤーの 社会面の アセスメント

(出所：GRIスタンダードを参考に作成)

# 米国SEC 規則S-Kにおける人的資本開示

- SEC Regulation S-Kの改訂が2020年11月に行われ、人的資本資源管理に関する開示を要求
- 現在のRegulation S-K Item101(C)(2)(ii)の記載（以下参照）は総論のみであり、人的資本管理に関連して、具体的な開示の内容は企業に任される

（規則内容）

SEC登録企業が雇用している人数、及び登録企業が事業運営において重点を置いている人的資本の施策または目標（登録企業の事業および従業員の性質に応じて、人材の育成、誘致、維持に取り組む施策または目標など）を含む、登録企業の人的資本資源の説明

- より詳細な開示規則を作成する動きはあるが、実現には不透明さがある



# 主要な開示基準の比較

# 各開示基準の指標と人的資本可視化指針の開示指標の整理との関係

人的資本可視化指針 の開示指標の整理	ESRS	SASB	GRI	SEC
育成	S1-13	ハイテクノロジー及び医薬品 HC-BP-330a.1. 他	GRI404	原則的な 要請のみ
エンゲージメント		電子商取引 CG-EC-330a.1. 他		
流動性		専門・商業サービス SV-PS-330a.1. 他	GRI401, GRI 404	
ダイバーシティ	S1-9, S-12, S-15	半導体 TC-SC-330a.1. 他	GRI2, GRI405	
健康安全	S1-14,	鉄鋼 EM-IS-320a.1. 他	GRI403	
労働慣行	S1-8, S1-10, S1-11, S1-16	石炭事業 EM-CO-310a.2. 他	GRI2-30, GRI401, GRI406, GRI407, GRI408, GRI409, GRI410	
コンプライアンス・倫理	S1-16	パレル・アクセサリ・ソフトウェア CG-AA-430b.1. 他	GRI2-27, GRI411, GRI414	

(出所：「人的資本可視化指針」及びESRS、SASBスタンダード、GRIスタンダードを参考に作成)

# 育成に関する開示指標の例

育成関連の指標	ESRS	SASB	GRI
従業員毎の平均研修時間	<b>ESRS S1-13</b> 以下の別に開示 <ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー別（必須）</li> <li>従業員区分別（任意）</li> </ul>	—	<b>GRI404-1</b> 以下の別に開示 <ul style="list-style-type: none"> <li>性別</li> <li>従業員区分</li> </ul>
定期的なパフォーマンスとキャリア開発についてのレビューを受けている従業員の割合	<b>ESRS S1-13</b> 以下の別に開示 <ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー別（必須）</li> <li>従業員区分別（任意）</li> </ul>	—	<b>GRI404-3</b> 以下の別に開示 <ul style="list-style-type: none"> <li>男女別</li> <li>従業員区分</li> </ul>
人材採用・維持の取組の説明	—	バイオテクノロジー・医薬品 <ul style="list-style-type: none"> <li>科学者や研究開発人材を対象</li> </ul> 医療提供 <ul style="list-style-type: none"> <li>医療従事者を対象</li> </ul>	—
従業員 のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援	—	—	<b>GRI 404-2</b>

(出所：「人的資本可視化指針」及びESRS、SASBスタンダード、GRIスタンダードを参考に作成)

# 安全衛生に関する開示指標の例

安全衛生の指標	ESRS	SASB	GRI
労働災害・疾病の発生件数（重大なもの、記録対象のもの）・割合、死亡数、ニアミス発生率	<b>S1-14</b> 以下の両者について <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正規雇用者</li> <li>・ 非正規雇用者（記録対象労災は任意）</li> </ul>	石炭事業、工事用資材、鉄鋼製造、金属・鋳業、石油及びガス、農産物、医療提供、住宅建築など	<b>GRI403-9</b> <b>GRI403-10</b>
医療・ヘルスケアサービスの利用促進、その適用範囲の説明	—	—	<b>GRI403-6</b>
安全衛生マネジメントシステム等の説明	<b>S1-1</b>	燃料電池及び産業用電池、石油及びガス、医療提供、化学製品、道路輸送など	<b>GRI403-1</b>
安全衛生マネジメントシステム等の対象となる従業員	<b>S1-14</b> （正規雇用者、非正規雇用者の両方）		<b>GRI403-1</b> <b>GRI403-8</b> （定量的情報）
労働災害による損失時間	<b>S1-14</b> （正規雇用者は必須、非正規雇用者は任意）		
労働関連の危険性（ハザード）に関する説明 ① 危険性の特定、リスク評価、事故調査 ② 労働衛生サービス ③ 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション ④ 労働安全衛生に関する労働者研修	—	食肉、家禽及び乳製品、燃料電池及び産業用電池、化学製品、半導体	① <b>GRI403-2</b> ② <b>GRI403-3</b> ③ <b>GRI403-4</b> ④ <b>GRI403-5</b>

（出所：「人的資本可視化指針」及びESRS、SASBスタンダード、GRIスタンダードを参考に作成）



# 国際的な基準開発の動向



# 今後の基準開発：ISSB 人権・人的資本

ISSBが2023年5月に公表した情報要請「アジェンダの優先度に関する協議」では、人的資本と人権に関するリサーチが含まれ、人的資本を最終的に採択

## 人的資本

自社従業員とバリューチェーンの労働者の両方を含み、以下のサブトピックを含んでいた

- 従業員の福利（Wellbeing）
- DEI
- 従業員との対話
- 労働力への投資
- 代替的労働力
- バリューチェーンにおける労働条件
- 労働力の構成及びコスト

投資家からの強い支持、企業の価値の主要な源泉、現状のリスク・機会の開示に重大な欠陥 ⇒ **アジェンダとして採用**

## 人権

以下のような内容が投資家の関心があるとされた

- 自社及びバリューチェーンの労働者の権利
  - 安全衛生
  - 公正な賃金
  - 強制労働
  - 児童労働
  - 結社の自由
- バリューチェーンにおけるコミュニティの権利
  - 先住民族の権利
  - 土地及び水への影響
  - 健康への影響

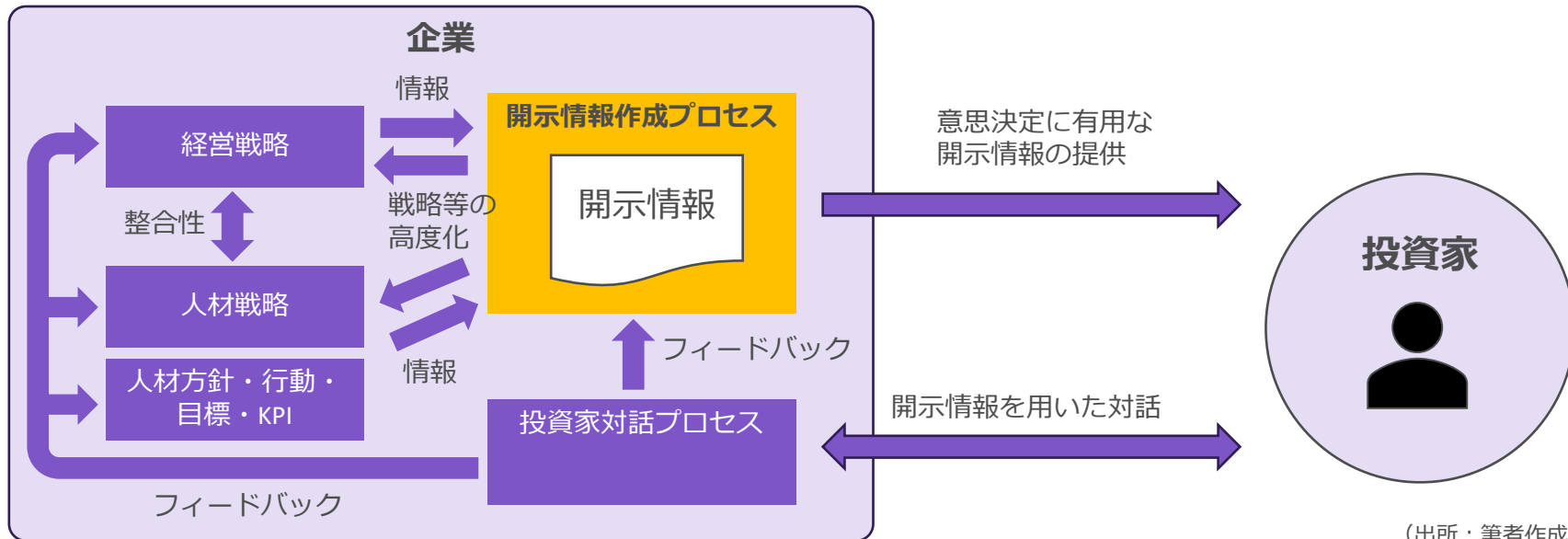
重要なテーマであるが、**アジェンダとしては不採用**  
但し、人的資本PJ及びSASBスタンダード向上で一部カバー



おわりに

# おわりに: 人権・人的資本の情報開示と企業に求められる対応

- 投資家との対話ツールとしての情報開示
- 人権・人的資本情報の開示を通じた自社の人材戦略の磨き上げ、経営戦略との整合性を高めること



(出所: 筆者作成)

●● 信頼の力を未来へ  
jicpa

 日本公認会計士協会