

# ポイント解説・金商法 #26

## サステナビリティ開示基準の適用開始に向けた環境整備・人的資本開示に関する制度見直し等に関する開示府令改正案等の公表

2025 年 12 月 15 日

弁護士 峯岸 健太郎

弁護士 高瀬 篤

2025 年 11 月 26 日、金融庁は、サステナビリティ開示基準の適用開始に向けた環境整備等を含む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。）等の改正（以下「本改正」といいます。）についてパブリックコメントを実施することを公表しました（[「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）等に対するパブリックコメントの実施について：金融庁](#)）。

本稿では、本改正の概要をポイント解説します。

### 目次

1. サステナビリティ開示基準の適用開始に向けた環境整備
  - (1) 総論
  - (2) 対象会社
  - (3) 開示項目
  - (4) セーフハーバー・ルール
2. 人的資本開示に関する制度見直し
  - (1) 総論
  - (2) 人的資本開示に関する開示事項の追加
  - (3) 「従業員の状況」の欄の移動等
3. その他
  - (1) 総会前開示への対応等
  - (2) 株式転換条項の付された社債券について、あらかじめ定められた条件に基づき株式を発行する場合には「有価証券の募集」に該当しない旨の明確化等
4. 今後

## 1. サステナビリティ開示基準の適用開始に向けた環境整備

### (1) 総論

東証プライム市場のうち、過去 5 年間の平均時価総額が 1 兆円以上の会社に対し、サステナビリティ基準委員会が公表した[サステナビリティ開示基準](#)（以下「SSBJ 基準」といいます。）に従って、有価証券報告書等の記載事項のうちサステナビリティ関連記載事項を記載することが義務づけられます。

これは、2025 年 7 月 17 日に公表された「[金融審議会 サステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関するワーキング・グループ 中間論点整理](#)」や「[サステナビリティ開示基準の適用及び保証制度の導入に向けたロードマップ](#)」において、2027 年 3 月期から、時価総額が一定規模以上の東京証券取引所プライム市場上場会社に対し、段階的にサステナビリティ開示基準の適用を義務付ける方針が示されたことを受けて改正される内容となります。この改正の内容は、金融審議会「サステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関するワーキング・グループ」の第 9 回の[事務局説明資料](#)（以下「第 9 回資料」といいます。）の 7 頁にまとめられています。

### SSBJ基準の適用義務付け等に関する制度的対応

- 中間論点整理では、SSBJ基準を金融商品取引法令に取り込み、同基準に準拠したサステナビリティ情報の開示を義務付けるとされた。SSBJ基準の適用開始時期は2026年4月1日から開始する事業年度(2027年3月期)からであり、開示に対応するための企業の準備期間を十分に確保する観点からは、当該事業年度が始まる前に制度的枠組を作ることが適当と考えられる。
- このため、その他の制度的対応が必要とされた事項も併せ、2026年1月中の公布・施行を目指し、内閣府令等の改正を行うこととする。本年11月中には、改正案のパブリックコメント手続を開始する予定。

SSBJ基準の適用の義務付け
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ サステナビリティ開示基準として、SSBJ基準を告示指定する。</li> <li>➢ まずはパブリックコメントの時点で適用開始時期が確定している時価総額1兆円以上のプライム市場上場企業を対象に、SSBJ基準の適用を義務付ける。 (注1) 時価総額5,000億円以上1兆円未満の企業への適用については、本WGの最終とりまとめを踏まえて対応する。</li> <li>➢ 適用開始時期は、2027年3月期を初年度として、時価総額の規模に応じて段階的に定める。 (注2) SSBJ基準の適用義務付けについては、府令改正後に法律事項に格上げすることも検討する。</li> </ul>
その他の改正事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ SSBJ基準の適用開始年度及びその翌年における二段階開示</li> <li>➢ SSBJ基準の適用状況(SSBJ基準の適用の有無等)、二段階開示等の経過措置の適用状況の開示</li> <li>➢ 見積り情報の確定値が判明した際の翌期の半期報告書における自主的な開示</li> <li>➢ 将来情報等に係る社内の開示手続等に係る情報の開示</li> <li>➢ Scope3GHG排出量の虚偽記載等に係るセーフハーバーの整備(ガイドライン改正)</li> </ul> <p>(注3) CSRD等に基づき海外で連結ベースのサステナビリティ開示を行った場合の臨時報告書における開示については、日本企業によるCSRDの適用開始時期が2028年3月期からとなることに鑑み、別のタイミングで改正を検討する。また、CSRDにおけるEU子会社単体ベースでの開示義務の免除を受けるための要件を満たせるよう、暫定的な制度対応として、一定の保証業務の提供者を法令上指定する枠組を整備することについては、必要性を見極め、引き続き検討する。</p>

※ 出典：金融審議会「第 9 回資料」7 頁

## (2) 対象会社

本改正で対象となる会社は、東証プライム市場に上場している時価総額が 1 兆円以上の会社となります。2027 年 3 月期からは時価総額 3 兆円以上の会社、2028 年 3 月期からは時価総額 1 兆円以上の会社、それぞれ SSBJ 基準の適用が開始されることが決定されているからです。時価総額 5000 億円以上 1 兆円未満の会社への SSBJ 基準の適用開始時期は、2025 年 7 月 17 日の段階では未確定でしたが、第 9 回資料によれば、2029 年 3 月期から適用する方向で検討されています。

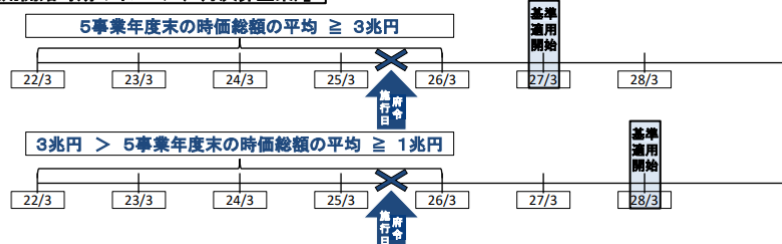
この「時価総額」は、過去 5 年間の事業年度末の平均時価総額で判定されます。過去 5 年間のうち東証プライム市場に上場していなかった場合も平均時価総額の計算対象となります。過去 5 年間に他の上場会社と組織再編等を行った場合には、当該「他の上場会社」の当時の時価総額を合算して計算されることになります（企業内容等開示ガイドライン改正案 B5-2-2）。

## SSBJ基準の適用対象企業の判断基準について(2)

□ 5年平均時価総額の考え方を採用した場合のSSBJ基準の適用対象企業と適用開始時期は、以下のとおり。

適用対象企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ プライム市場上場企業のうち、前期末及びその前4事業年度末における時価総額の平均(5年平均時価総額)が1兆円以上の企業とする。</li> <li>▶ 適用開始期の末日時点ではプライム市場に上場している必要がある。ただし、過去5事業年度の末日において上場している市場は、時価総額の算定ができれば足りるため、プライム市場に限らないものとする。</li> </ul>
適用開始時期 (3月決算企業の例)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2026年3月31日を基準として算定した5年平均時価総額が3兆円以上である企業については、2027年3月31日以後に終了する事業年度の有価証券報告書から適用する。</li> <li>▶ 同様に、2026年3月31日を基準として算定した5年平均時価総額が3兆円未満1兆円以上の企業については、2028年3月31日以後に終了する事業年度の有価証券報告書から適用する。</li> </ul> <p>(注1) 経過措置の適用の判定に当たっても、過去5事業年度の末日において上場している市場は、プライム市場に限らない。 (注2) 1兆円未満5,000億円以上の企業への適用時期が2029年3月31日となるよう、制度対応を検討する。</p>

### 【適用開始時期のイメージ(3月決算企業)】



- 9 -

※ 出典：金融審議会「第9回資料」9頁

## (3) 開示項目

概要、SSBJ基準の適用がある場合には、有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方及び取組」の冒頭に、以下の事項を記載したうえで、SSBJ基準により開示することとされている事項を記載することになります（開示府令改正案第三号様式記載上の注意（10）において準用する第二号様式記載上の注意（30）a）。

- ① SSBJ基準に準拠している旨
- ② SSBJ基準の強制適用があるか、任意適用かの別
- ③ 法令上の経過措置として二段階開示<sup>1</sup>を行う場合には、その旨及び最近事業年度の次の事業年度に係る半期報告書の提出期限までにSSBJ基準により開示することとされている事項を記載した訂正報告書を提出する旨
- ④ SSBJ基準に基づく経過措置の適用を受けている場合には、その旨、その根拠となる規定及び内容

また、将来情報やスコープ3の温室効果ガス（GHG）排出に関する定量情報等の見積り情報又は提出会社の統制の及ばない第三者から取得した情報（以下「将来情報等」といいます。）を記載する場合には、以下の事項を記載することになります（開示府令改正案第三号様式記載上の注意（10）において準用する第二号様式記載上の注意（30）d）。

<sup>1</sup>「二段階開示」とは、本来、有価証券報告書にサステナビリティ開示事項を記載すべきであるところ、その次に提出する半期報告書の提出期限までに、サステナビリティ開示事項を記載した訂正報告書を提出することが経過措置として許容されるものです。この「二段階開示」は、SSBJ基準の適用開始から2年間のみ利用できることとなる予定です（第9回資料9頁）。

- ① 将来情報等が含まれる旨
- ② 将来情報等を記載するに当たり前提とされた事実及び仮定並びに推論過程
- ③ 情報の入手経路を含む将来情報等の適切性を検討し、評価するための社内の手続（将来情報等の開示について責任を有する機関又は個人について、その名称又は役職名及び役割を含む。）

#### (4) セーフハーバー・ルール

従来は、将来情報について有価証券報告書等の虚偽記載にはならないというセーフハーバー・ルールが認められてきました。

今回の改正では、将来情報に加え、スコープ3の温室効果ガス（GHG）排出に関する定量情報について、一般的に合理的と考えられる範囲で具体的な説明が記載されている場合には、事後的に誤りであることが判明したときや、見積りの方法により算出した数値についての確定値が判明したときにもセーフハーバー・ルールの適用対象となります（企業内容等開示ガイドライン改正案 B5-16-2）。

スコープ3の温室効果ガス（GHG）排出に関する情報は、サプライチェーン上の他の会社から収集され、自らのコントロールが及ばないため、虚偽記載等の責任を問われることを恐れるあまり有価証券報告書での消極的な情報開示を避けるために、セーフハーバー・ルールの適用対象となりました。

なお、セーフハーバー・ルールについては、現在、金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」において、より詳細な内容とするべく検討が継続されています。主に、セーフハーバー・ルールの効果（民事責任・行政責任・刑事責任のいずれを免責するのか）、適用範囲及び内容・適用要件について、検討されています（金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」第2回[事務局説明資料](#)参照）。

## 2. 人的資本開示に関する制度見直し

### (1) 総論

概要、有価証券報告書における人的資本に関する開示事項が追加されます。また、有価証券報告書における「従業員の状況」の掲載位置が移動され、人的資本に関する開示事項が一体化されます。これらの改正については、2026年3月期の有価証券報告書から適用されます。

これは、2025年6月に公表された「[経済財政運営と改革の基本方針 2025](#)」、「[新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 改訂版](#)」、「[コーポレートガバナンス改革の実践に向けたアクションプログラム 2025](#)」において提言されている人的資本に関する開示の拡充を受けて改正される内容となります。この改正の内容は、金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」の第1回の[事務局説明資料](#)の31頁にまとまっています。

# V [参考]従業員の給与・報酬に関する開示の充実(内閣府令改正のイメージ)

有価証券報告書開示府令第三号様式

第一部 企業情報

第1 企業の概況

5 従業員の状況

第2 事業の状況

第3 設備の状況

第4 提出会社の状況

1 株式等の状況

(2) 新株予約権等の状況

(8) 役員・従業員株式所有制度の内容

4 コーポレート・ガバナンスの状況等

(2) 役員の状況

(4) 役員の報酬等

5 従業員の状況

「従業員の状況」にて  
一括的に開示

第5 経理の状況

第6 提出会社の株式事務の概要

第7 提出会社の参考情報

第二部 提出会社の保証会社等の情報

<人材戦略に関する方針>

- ・企業戦略に関連付けて人材戦略を定性的に説明。
- ・従業員給与・報酬の額や内容の決定に関する方針<sup>(※)</sup>については記載を求めることとする。
- (※) 非正規雇用労働者の割合が高い場合など、企業の事業活動において非正規雇用労働者に関する情報の重要性が高い場合には、非正規雇用労働者の給与の決定に関する方針も含む。

<従業員の状況>

- ・平均年間給与の「対前事業年度比(%)」を追加
- ・子会社の経営管理を主たる業務とする会社の場合、主要な子会社についても提出会社と同一の内容を開示

会社名	従業員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	平均年間給与 (円)	平均年間給与の対前 事業年度増減率(%)
提出会社	200	45	20	8,000,000	6.2%
子会社A	1,000	40	15	7,000,000	5.5%

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

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(%)	男女の賃金の格差(%)	
			全労働者	うち正規雇用労働者
提出会社	18.7	95.5	75.8	70.9
連結子会社A	15.5	98.7	86.0	98.4

<新株予約権の状況> ストックオプション制度の内容

決議年月日	20××年×月×日
付与対象者の区分及び人数(名)	期△△取締役 10
	期△△従業員 100
新株予約権の数	1,000
新株予約権の目的となる株式の数(株)	100,000
新株予約権の行使時の払込金額(円)	1
新株予約権の行使期間	20××年○月○日～20××年●月●日

<役員・従業員株式所有制度の内容>

株式報酬制度一般について記載

(連結型従業員持株インセンティブプラン)

当社は、当社グループ従業員に対する当社グループの中長期的な企業価値向上へのインセンティブの付与を目的として、「連結型従業員持株インセンティブプラン」を導入しております。

(1) 参加の範囲

...

② 持株会に取得させる予定の株式の総額

10億円(上限)

...

- 31 -

※ 出典：金融審議会「第1回事務局資料」31頁

## (2) 人的資本開示に関する開示事項の追加

以下の事項が有価証券報告書における開示事項として追加されます。

- ① 企業戦略と関連付けた人材戦略及びそれを踏まえた従業員給与等の決定方針
- ② 従業員の平均給与の対前年比増減率
- ③ 持株会社の場合には連結会社のうち、従業員数が最も多い「最大人員会社」の従業員給与の平均額、その前年比増減率等

なお、上記①は、(i) 企業戦略に関連付けた人材戦略及び (ii) 従業員給与等の決定方針の2つの要素からなります。この「従業員」には、連結会社の事業活動の特性上、臨時従業員が果たす役割が重要である場合には、臨時従業員を含むとされています。具体的に人材戦略や決定方針としてどのような内容を記載するべきかについて、パブリックコメントの結果等を踏まえ、各社が個別に検討しておく必要があります。

## (3) 「従業員の状況」の欄の移動等

有価証券報告書の記載事項である「従業員の状況」の欄が「第1【企業の概況】」から「第4【提出会社の状況】」に移動されます。また、「新株予約権の状況」や「役員・従業員の株式所有制度の内容」の記載事項のうち、従業員に関する事項は、「従業員の状況」の欄においてまとめて開示することが可能となります。



### 3. その他

#### (1) 総会前開示への対応等

従来、有価証券報告書を定時株主総会前に開示する場合、有価証券報告書の記載事項に関するものが当該定時株主総会又は当該定時株主総会の直後に開催が予定される取締役会の決議事項になっているときは、それぞれ該当する箇所において、その旨及びその概要を記載する必要がありました。今回の改正では、剰余金の配当に関する事項を除き、有価証券報告書への記載は不要となります（開示府令改正案第三号様式記載上の注意（1）g）。これは、上場会社による有価証券報告書の総会前開示の負担を減らすためのものです。

また、半期報告書の「大株主の状況」や「議決権の状況」について、従来は半期末日現在の内容を記載する必要がありました。今回の改正では、半期末日後半期報告書提出前に中間配当の基準日を設定した場合には、当該基準日現在の内容を記載することも可能となりました（開示府令改正案第三号様式記載上の注意（15）a、（16）a）。

#### (2) 株式転換条項の付された社債券について、あらかじめ定められた条件に基づき株式を発行する場合には「有価証券の募集」に該当しない旨の明確化等

従来、新株予約権の行使又は新株予約権付社債券に付されている新株予約権の行使により株式を発行することが「有価証券の募集」に該当しないことは、明確化されていきました（企業内容等開示ガイドライン B2-4-1⑧）。今回の改正では、株式転換条項の付された社債券の条件に基づき株式を発行することについても、同様に、「有価証券の募集」に該当しないことが明確化されます（企業内容等開示ガイドライン改正案 B2-4-1⑪）。

また、株式転換条項の付された社債券の条件に基づき株式を移転することが「有価証券の売出し」に該当しないことも明確化されます（企業内容等開示ガイドライン改正案 B2-11⑥）。

### 4. 今後

本改正に関するパブリックコメントは、2025 年 12 月 26 日 17 時 00 分まで受け付けられています。本改正については、2026 年 1 月中の公布・施行を目指すこととされており、特に 2026 年 3 月期の有価証券報告書に係る人的資本開示に関する制度見直しについては、早急に対応できるよう準備しておくことが望ましいです。

本ニュースレターは、法務等に関するアドバイスの提供を目的とするものではありません。具体的な案件に関するご相談は、弁護士等の専門家へ必ずご相談いただきますよう、お願いいたします。また、本ニュースレターの見解は執筆者個人の見解であり、当事務所の見解ではありません。