

【書評】

島永和幸著

『人的資本の会計 ―認識・測定・開示―』

安 井 一 浩

I 問題の所在と本書の意義

島永和幸著「人的資本の会計 ―認識・測定・開示―」¹⁾は、人的資本²⁾の財務会計的な側面に焦点を当てた研究書である。

企業のなかでも営利企業の場合、資産は利益を創出する源であると考えられる。そのため、資産に関する情報は、企業を財務面から分析するにあたり、重要なものであるといえるが、資産には、さまざまな種類のものがある。しかし現状の日本において採用されている会計基準では、企業の役員あるいは従業員といった人的資本を、何らかの形で資産として計上することは認められていないと解される。

日本の場合、長年にわたり企業会計審議会から公表された企業会計原則が財務会計において重要な役割を果たしてきた。ここでは資産の定義あるいは要件を示していないが、人的資本は、例えば退職を引き留めることの困難性など、その支配に限度があることなどから、資産として計上することに抵抗があったとも考えられる。

この状況は、現在でも変化しておらず、人的資本を資産として計上する企業会計基準は、企業会計基準委員会から公表されていない。また本書の第2章の(pp.83-85)³⁾も検討されているように、日本の上場会社で採用が認められているIFRS（国際財務報告基準）においても、概念フレームワークに示された資産の要件を充足していないとして、人的資本を資産として計上する規定は設けられていない。

一方で、人的資本は、人々の営みによって企業の収益が生み出されていると感じられる限り、資産と考えることに大きな違和感はないと思われる。実際に企業の広告で「人材が当社の財産」といった表現を見かけることもある。

ここに会計基準の規定における資産の範囲と、感覚的に資産と感ずる範囲の食い違いが存在するといえる。本書の著者の問題意識は、この食い違いを、どのように解決するかにあるといえる。人的資本を対象とした研究は、本書の第2章の(pp.26-27)でも触れられ

ているように古くから存在するが、この食い違いを埋めることが一つの課題であったといえよう。

その後、本書の「はしがき」の (p.i) でも触れられているように、1990年代以降に巨大化した情報関連企業は、有形資産である機械装置が、同じく有形資産の製品を生産、販売し収益を生み出すという、従来の製造業とは異なり、無形資産のソフトウェアあるいはコンテンツが大きな収益を生み出している。この種の企業では、無形の資産を生み出すにあたり、重要な役割を果たすと考えらえる人的資本に対して、投資家が、従来以上に興味を持つ可能性がある。

近年、このような状況に対応するためだと思われるが、「人的資本経営」⁴⁾、「ヒューマン・ニューディール」などの表現が、日本政府から公表された政策説明のための資料に見られるようになってきた。また「新しい資本主義」を政策として掲げる岸田文雄内閣の下では、「人への投資」⁵⁾が、重点投資の一つとして示されている。

本書は、このような状況下で出版されたものであり、時代を捉えた研究書であるといえる。

II 本書の特長

副題もあるように、本書は、人的資本の認識、測定および開示に関する検討がなされている。財務会計において認識とは、会計帳簿に記録し財務諸表に反映させることであり、測定とは、金額を決定することである。これらはともに財務会計の研究において、重要な視点である。また開示は、財務諸表の本表の金額に反映させないが、注記などの何らかの方法で、外部の利害関係者に情報を提供することであると解されている。貨幣単位によって開示情報が提供される場合、財務諸表の本表で計上された金額と関連する可能性もある。本書はこれらの重要な視点について、多角的な検討が行われている点が、特長であるといえる。

具体的には、第1章から第6章において、先行研究はもとより、各国の政府機関、会計基準設定団体から公表された数多くの資料について検討が加えられている。この中にはアメリカ証券取引委員会 (SEC)、国際会計基準審議会 (IASB) といった、財務会計の先行研究で取り上げられる頻度が高い機関に限らず、国際標準化機構 (ISO)、アメリカサステナビリティ会計基準審議会 (SASB)、経済協力開発機構 (OECD)、日本の中小企業庁など、発行体が広範囲にわたっている点が特長であるといえる。

また人的資本そのものに関する議論以外の、例えば第3章のリース会計における議論を参考としたアプローチ、第4章の自己創設無形資産における議論を参考としたアプローチ、

第5章の「『環境の更新に適応した会計』（CAREモデル）」(p.165)を参考としたアプローチ、第6章の中小企業の事業継承問題に関する議論を参考としたアプローチなどは、質的な多角性を付与するものとなっている。

特に第3章でのリース会計と人的資本会計の類似性に関する先行研究をもとに、負債パースペクティブによるアプローチは興味深い。リース取引は、形式的な所有権に関わらず、実質的に貸し手から資金を借り入れて、借り手が物件を購入したとみなされるファイナンス・リース取引の場合に、その会計処理が問題となる。このようなリース物件は、会計基準において、現状のようなリース物件の資産計上をおこなう規定が導入されるまで、資産に計上されずに、リース料が費用として計上されていた。リース物件を資産計上する際に、貸借対照表の構造から、同時に負債の計上も必要となり、その認識、測定も問題となる。たしかに人的資本の認識と測定においても同様の問題が予想される。このように資産のみならず負債に着目したところに、著者のパースペクティブ（視点）の広さがうかがえる。

また本書は、2部構成となっており、第I部（第1章から第6章）では、先行研究および各種資料に基づく検討を行っている。これは文献研究に分類されよう。一方で第II部（第7章から9章）では、著者がこれまでに実施した、日本の上場会社を対象としたアンケート調査に基づく分析を行っている。これは実証研究に分類されよう。文献研究も重要であるが、これに著者が自ら収集したデータに基づく実証研究を加えて収録することにより、本書の多角的な検討が一層充実したものとなっているといえる。

III 本書の課題

著者が自覚している部分もあるかもしれないが、本書には、以下に示すいくつかの課題を指摘することができる。

(1) 概念フレームワークとの関係

本書の主題は、「財務報告の視点から、主として人的資本をいかにして貸借対照表上で認識、測定および開示していくかを探究する」(p.28) ことにあると解される。換言すれば、人的資本の資産性の探究であるといえる。この点について第2章の (pp.80-83) において先行研究において示された資産性の要件にもとづいて検討がなされ、本書で検討対象としている人的資本は、資産性があると結論付けていると解される。一方で (pp.83-85) においてIASBから公表された概念フレームワークをもとに検討している。概念フレームワークで示された資産の定義から、本書で検討対象としている人的資本は、資産の定義

を満たさないと結論付けていると解される。これに対し「人的資本の認識にあたっては、支配の要件を緩和することが強く求められることになるだろう。」(p.85)と結論付けている。ただ概念フレームワークにおける資産の要件の緩和は、人的資本以外でも影響を及ぼす可能性がある。この点についてより一層の考察が必要と感じられる。

(2) 人的資本として認識する範囲

第2章では「人的資本の本来の意味は、従業員の有するノウハウやスキルなどである」(p.98)として、人的資本の範囲を従業員としていると解される。一方で第6章では、中小企業庁から公表されている『事業承継ガイドライン』を引用し「中小企業庁(2016)によれば、『特に中小企業においてはノウハウや取引関係等が経営者個人に集中していることが多い』」(p.188)としたうえで、続けて「貴重な経営資源を外部の意欲ある次世代の経営者に引き継いでいくためにも、中小企業で最も重要な経営資源である人的資源(人的資本)を見える化し、経営者の高齢化と後継者難からくる大廃業による経済的損失を何としても回避していく必要がある。」(pp.188-189)としている。ここでは、人的資本の範囲を経営者としていると解される。仮に中小企業ではない企業を大企業とした場合、大企業では経営者を、人的資本の対象として捉えないのか、あるいは中小企業では従業員を、人的資本の対象として捉えないのか、本書の記述からは不明確である。人的資本の対象を経営者とするのか、従業員とするのか、あるいは両方とするのかで議論が異なる可能性がある。この点について明示することが望まれる。

(3) 公正価値測定技法に対する著者の見解

第2章において公正価値測定の問題を取り上げている。測定技法として「①コスト・アプローチ」(p.90), 「②マーケットアプローチ」(p.90), 「③インカム・アプローチ」(p.91)に分類し、さらに③については、(pp.92-93)において「Lev and Schwartzモデル」(p.92), (pp.93-97)において「確率報酬モデル」(p.93)を取り上げている。また①については、第5章のなかで(pp.160-163)において「新取替原価(replacement cost new; RCN)法と、減価償却控除後新取替原価(replacement cost new less depreciation; RCN)法」(p.160), (pp.165-173)において「『環境の更新に適応した会計』(CAREモデル)」(p.165), (pp.173-182)において「トリプル減価償却ライン(triple depreciation line; TDL)モデル」(p.173)を検討している。ただこれらのモデルについて、確かに一部のモデルの問題点を指摘しているが、いずれのモデルによる測定が、現況において公正価値測定モデルとして支持されるのかについて、何らかの著者の見解が示されていない。また著者による新しいモデル

の提示もなされていない。その妥当性、優劣について何らかの見解を導くことは困難であるが、仮説であっても、何らかの著者の見解があれば、議論がより充実したものとなったと思われる。またその実施可能性、結果の解釈に議論が生じる可能性はあるが、アンケート調査に基づく実証研究、あるいは企業価値との関連性に基づく実証研究から、何らかの示唆が得られたかもしれない。

(4) アンケート調査における回答者の属性

第Ⅱ部とされている第7章から第9章は、著者が実施したアンケート調査に関するものであるが、第7章では、回答者の属性が示されていない。また第8章において、「回答者の役職を分類したものが図表8-2である。回答者の役職は多い順に、担当課長32.1%，担当部長23.5%，担当役員14.8%である（その他を除く）。」（p.241）としている。さらに第9章においても同様に「図表9-4」（p.267）において役職別構成比を示している。ここで異なる属性の回答者の意識、例えば役員と管理職とはいえ従業員である課長との意識を、同様に取り扱ってよいかとの疑問が生じる。調査結果の分析では、属性別に集計値を示す必要があったかもしれない。また回収率が下落する可能性があるが、回答者を一定範囲の役職者に限定する方法も考えられる。

(5) 財務諸表利用者の視点

本書の終章の（pp.299-300）でも触れられているが、第Ⅱ部でのアンケート調査は、各章とも財務諸表あるいは開示書類の作成者を対象としたものに留まっている。一方で、これらの書類の利用者を対象としたアンケート調査に基づく検討はなされていない。またアンケート調査以外でも利用者の行動に着目した実証研究も考えられる。より多角的な視点に基づく実証研究が期待される。

IV おわりに

本書は、著者のこれまでの研究成果に基づくものであり、たいへんな努力の成果であるといえる。上記のような課題が存在するが、これらの課題への取り組みも含め、今後の著者のより一層の研究の発展を願うものである。

注釈

- 1) 以下本文では、著者および本書という表現を用いる。
- 2) 財務会計において「資本」という用語は、「資本金」、「株主資本」など貸借対照表の貸方項

目を表す用語として使用される場合もある。一方で「使用総資本」など借方項目である資産と同義で使用される場合もある。本書は後者の用例であると解されるため、本稿では資本を資産の意味として用いている。

- 3) 本稿で示した引用元等のページ数は、すべて本書のページ数である。
- 4) 例えば「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」(経済産業省持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 2020), 「ヒューマン・ニューディールの実現に向けて」(竹森俊平 et al. 2021) があげられる。
- 5) 例えば「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～」(内閣官房新しい資本主義実現本部/新しい資本主義実現会議, 2022) があげられる。

参 考 文 献

経済産業 持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会, 2020.

「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」

(https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/pdf/20200930_1.pdf 2022年7月11日閲覧)

島永和幸, 2021, 『人的資本の会計 – 認識・測定・開示 –』 同文館出版

竹森俊平, 中西宏明, 新浪剛史, 柳川範之, 2021.

「ヒューマン・ニューディールの実現に向けて」(内閣府令和3年第4回経済財政諮問会議説明資料) (https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2021/0413/shiryu_01-1.pdf 2022年7月11日閲覧)

中小企業庁, 2016, 「事業承継ガイドライン」

(<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/2016/161205shoukei1.pdf> 2022年7月11日閲覧)

内閣官房 新しい資本主義実現本部/新しい資本主義実現会議, 2022.

「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～」(閣議決定) (https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf 2022年7月11日閲覧)