

# 人的資本の本質的特性と使用権モデルに基づく新しい認識アプローチの探究

島 永 和 幸  
神戸学院大学

## 要 旨

本稿の目的は、人的資本の本質的特性に焦点を当て、負債パースペクティブの観点から、使用権モデルに基づく人的資本の新しい認識アプローチを探究することである。

知識経済の進展に伴い、企業価値に占める無形資産の比重が高まっている。多くの企業（経営者）は、アニュアルレポートにおいて、人的資本（従業員）を「最も重要な資産」と述べている。

しかしながら、人的資本は、その重要性にもかかわらず、貸借対照表上で認識されてこなかった。国際会計基準において、人的資本が認識されてこなかった理由として、主に①資産の認識規準を満足しない、②信頼性ある測定値を入手できない、ことが指摘できる。

本稿では、このような問題意識に基づいて、まず人的資本の本質的特性を明らかにする。つぎに、資産または負債パースペクティブの観点から、人的資本の認識可能性を確認する。さらに、近年のリース会計の議論で新しく登場してきた使用権モデルに基づいて、概念的準拠枠としての人的資本の新しい認識アプローチを提示する。最後に、人的資本の測定可能性を明らかにするために、経済的価値評価モデルの 1 つである Flamholtz の「確率報酬評価モデル」を検討する。

## I. はじめに

本稿の目的は、人的資本の本質的特性に焦点を当て、負債パースペクティブの観点から、使用権モデルに基づく人的資本の新しい認識アプローチを探究することである。

周知の通り、近年、知識経済 (knowledge economy) の進展が進む中、有形財よりも知的ケイパビリティの重要性が主張されるようになってきた (Powell and Snellman [2004], p. 199)。21 世紀に入ると、企業価値に占める無形資産の比重が高まり、開示されていない無形資産の割合も拡大してきた (【図 1】を参照)。Brand Finance 社によれば、未開示の無形資産の割合は、2005 年に 54% まで達している。2008 年にリーマン・ショックの影響で 20% まで落ち込んでいるが、2011 年に 29% まで再び拡大している。

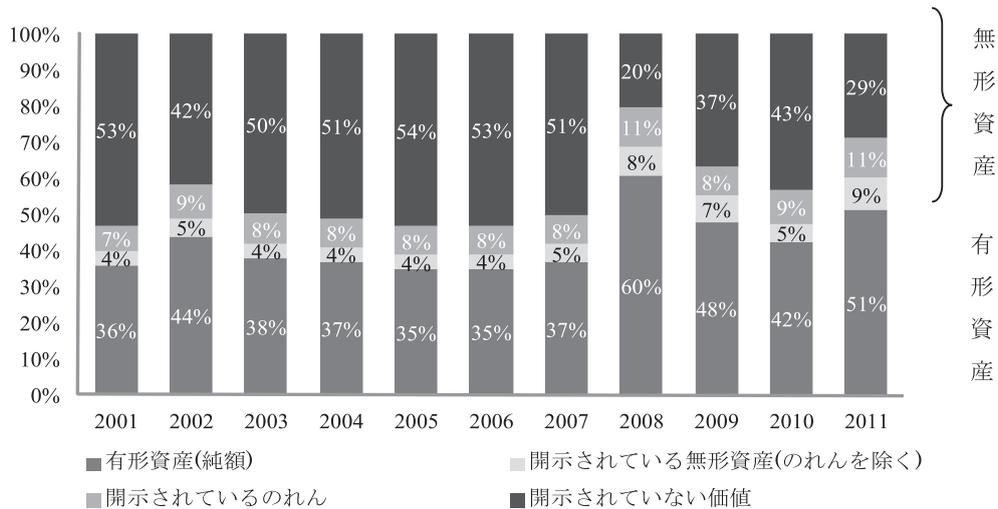
このような無形資産のうち、人的資本は、その重要性にもかかわらず、貸借対照表上で認識されない (またはのれんに含めて計上さ

れる)。Lev は、「人的資源の価値は資産として貸借対照表に計上されていないし、将来の従業員報酬という支払義務をもたらすので、負債とも関連しているが、この負債も貸借対照表には計上されていない。」(Lev [2001], p.76; 広瀬・桜井監訳 [2002], 86 頁) と指摘する。

国際会計基準 (International Accounting Standards; IFRS and IAS) において、人的資本が認識されてこなかった理由として、主に①資産の認識基準を満足しない、②信頼性ある測定値を入手できない、ことを指摘できる。では、人的資本を認識するためには、いかにして新しい概念的準拠枠を提供することが可能であろうか。

そこで、本稿では、このような問題意識に基づいて、まず人的資本の本質的特性を明らかにする。つぎに、資産または負債パースペクティブの観点から、人的資本の認識可能性を確認する。さらに、近年のリース会計の議論で新しく登場してきた使用権モデルに基づいて、概念的準拠枠としての人的資本の新し

【図 1】 グローバル企業における企業価値に占める無形資産の割合



出典：Haigh [2012], p. 5 より筆者が引用したものである。

い認識アプローチを提示する。最後に、人的資本の測定可能性を明らかにするために、経済的価値評価モデルの1つである Flamholtz の「確率報酬評価モデル」を検討する。

## II. 人的資本の本質的特性

ここでは、人的資本の本質的特性を考察する。近年、人的資本は、持続的競争優位の源泉として注目されていることから、その認識・測定問題は喫緊の課題であると考えられる。しかしながら、人的資本の本質的特性は、資産の認識規準と測定規準に抵触するため、貸借対照表上では、認識・測定できないと、一般に理解されている。もしオンバランス化できない理由が人的資本の本質的特性にあるとするならば、その本質的特性を解明することが議論の出発点とならなければならない。

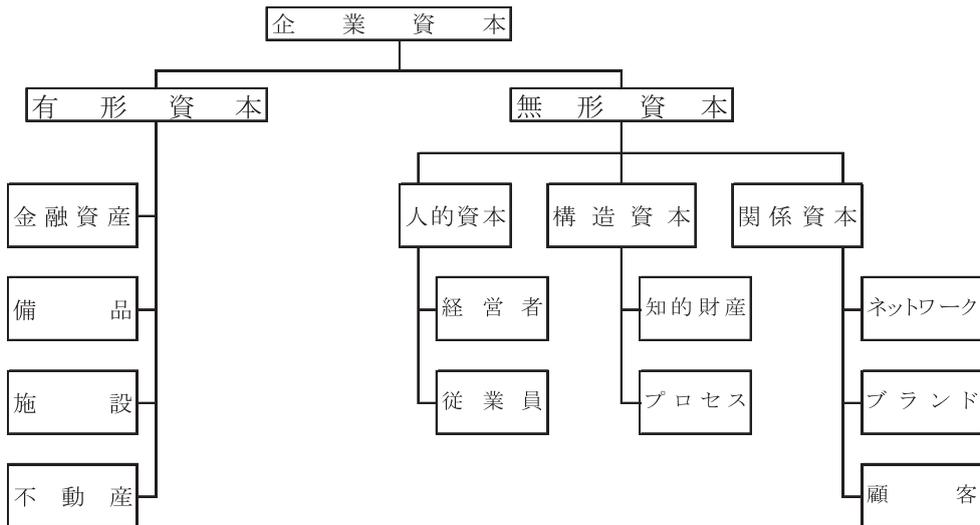
そこで、以下では、人的資本が一般に、無形資産会計の枠組みで議論されているが、有形固定資産の特性を兼ね備えているため、準有形財としての性格を有することを指摘する。

もし準有形財として、有形固定資産と同じ会計基準（たとえば、リース会計）を適用できるならば、人的資本の認識問題に対して、異なる会計アプローチをとることが可能になると考えられるからである。

一般に、【図2】で示すとおり、企業資本 (corporate capital) は、有形資本 (tangible capital) と無形資本 (intangible capital) に分かれる。

【図2】から明らかなように、有形資本は、金融資産や有形固定資産を包含し、無形資本は人的資本、構造資本および関係資本を包含する概念である。人的資本は、企業から退職時に一緒に持ち出す知識をいい、人々の知識、スキル、経験、能力が含まれる (MERITUM [2001], p. 10; 古賀 [2012], 10 頁)。人的資本は無形資産ないし知的資産の一部として説明され、無形資産会計の対象として取り扱われることが多い (古賀 [2012], 10 頁)。しかしながら、人的資本は、タンジブルズとインタンジブルズ両方の性格を有することに留意する必要がある。

【図2】無形資産の種類



出典：IMA [2010], p. 7 より筆者が引用したものである。

タンジブルズの場合、企業が所有権を取得して使用することもあれば、リース会社から使用権を取得して利用することもある。企業会計上、前者は有形固定資産会計が適用され、後者はリース会計が適用される。

これに対して、人的資本は、人に帰属するものであることから、退職時に従業員とともに社外へ流出する。企業が所有権を取得・所有できない人的資本にも該当する。人的資本の新しい認識アプローチを構築するに当たっては、「所有権」よりも「使用権」に焦点をおく必要がある。

産業革命から IT 革命に至るまで、機械化や IT 化を通じて労働力の省力化が図られてきたことから明らかなように、人的資本と有形固定資産は機能面で類似性を有する。

人的資本は、インタンジブルズが一般的に具備するとされる非競争性や非希少性の概念と必ずしも合致しない。Lev [2001] は、有形資産、人的資産および金融資産は、サービスをめぐって代替的な用途が競合するという意味で、複数・同時に使用できないことから、競合的資産としての性格を有すると指摘している (Lev [2001], pp. 22 and 26; 広瀬・桜井監訳 [2002], 29 および 33 頁)。

人材には、市場から容易に調達できる代替可能な人材 (アルバイトやパート社員、任期制社員など) と、その企業に高度に特殊化された代替不可能な人材 (企業での訓練開発や勤続年数などに応じて、当該企業に高度に特殊化された人材) がいる。同様に、有形固定資産には、市場で購入可能な汎用品と高度に特殊化されたものがある。

人には寿命があり、定年になると退職し、経営が悪化すると人員整理が行われる。有形固定資産は、故障や陳腐化、耐用年数の到来などで売却ないし除却され、IAS36「資産の

減損」の規定を満たせば、減損会計の適用を受ける。このように、人的資本はタンジブルズとしての特徴を有する。

これに対し、人的資本はインタンジブルズとしての本質的特性も有する。人的資本の市場は株式市場などのように組織化されていないため、競争的な市場が完備されていない (Lev [2001], p. 42; 広瀬・桜井監訳 [2002], 48 頁)。競争的市場の欠如は、人的資本の市場価値の入手困難性の問題を生じさせる (Theeke and Mitchell [2008], pp. 128-129)。人的資本は部分的排除可能性の特徴を有し、会社が従業員訓練に投資する場合、(現場での訓練や MBA のための授業料支払いなど)、訓練を受けた従業員が転職すると、他の会社 (広い意味では、社会全体) がそのような投資からベネフィットを受けることになる。ゆえに、人的資本には、スピルオーバー (所有者以外の者への実質的なベネフィット) が存在する (Lev [2001], pp. 33-34; 広瀬・桜井監訳 [2002], 41 頁)。

本セクションでは、人的資本は、機能面、代替可能性、利用可能期間の面でタンジブルズとしての特徴を有する一方、競争的市場を完備していない点や部分的排除可能性 (スピルオーバー) の面でインタンジブルズとしての特徴を有していることが分かった。

以上、ここでは、国際会計基準において、人的資本が認識されてこなかった主たる理由である①資産の認識規準を満足しない、および②信頼性ある測定値を入手できない、ことを前提として、人的資本の本質的特性を考察してきた。

その結果、人的資本が一般に、無形資産会計の枠組みで議論されているが、有形固定資産の特性を兼ね備えているため、準有形財としての性格を有することを指摘した。では、

人的資本は準有形財としてとらえた場合、有形固定資産と同じ会計基準（たとえば、リース会計）を適用することは可能であろうか。これについては、後に述べるIV. 負債パースペクティブに基づく人的資本の認識アプローチで確認することにしたい。

### III. 資産パースペクティブに基づく人的資本の認識可能性

人的資本のオンバランス化を巡って、他の会計アプローチを模索する前に、まず、現行の無形資産会計の枠組みでの人的資本の取り扱いについて確認しておく必要がある。そこで、以下では、資産パースペクティブに基づく人的資本の認識アプローチの視点から、人的資本の認識可能性を確認することにしたい。

資産パースペクティブに基づく人的資本の認識アプローチとして、①個別基準に基づくアプローチと、②IASB 概念フレームワークに基づくアプローチの2つを指摘することができる。

①個別基準に基づくアプローチは、無形資産に関する会計基準に基づいて、人的資本の認識問題を検討するアプローチをいう。従業員に関連する基準にはIAS19「従業員報酬」やIFRS2「株式に基づく報酬」があるが、一般的には、IAS38「無形資産」やIFRS3「企業結合」が適用される。

IAS38 (par. 15) では、「熟練した職員のチーム及び訓練から生じると期待される、将来の経済的便益に対する企業の支配力は、通常、これらの事項が無形資産の定義を満たすと考えerるのには十分ではない。」と規定されている。また、IFRS3 (par. B37) では、「集合的な人的資源は、熟練した労働力の知的資本（被取得企業の従業員が仕事にもたらす

（多くの場合、専門化した）知識及び経験）を表すものではない。集合的な人的資源はのれんと区別して認識される識別可能な資産ではないため、それに帰属する価値はすべてのれんに包含される。」(IFRS3, par. B37) と規定されている。個別基準では、人的資本は、貸借対照表上での認識を認めておらず、企業結合でものれんに含めて計上するよう求めている。

②IASB 概念フレームワークに基づくアプローチは、人的資本の認識の論拠を概念フレームワークに求めるアプローチをいう。IASB は2013年7月、討議資料「『財務報告に関する概念フレームワーク』の見直し」を公表している。IASB [2013a] では、資産は「過去の事象の結果として企業が支配している現在の経済的資源」(par. 2.11) と定義されている。また、既存の労働力は、経済的資源の一形態である「価値の他の源泉（経済的便益を生み出す能力がある場合。）」(IASB [2013a], par. 3.5. (c). (iv)) の例として挙げられている。IASB [2013a] の資産の定義に関連して、Lev [2001] は、インタンジブルズの資産認識のために支配の要件を緩和するよう主張する。

「現行の会計システムに求められている最も重要かつ緊急の変革は、資産の認識に関連したものである。(中略)。必要なことは、財務報告書での資産の認識を大きく拡張することである。これには、信頼性の要件（資産の期待ベネフィットが、高い信頼性のある見積りによらねばならないということ）と支配の要件（当該資産のベネフィットが企業の完全な統制下にあること）をある程度まで緩和する必要がある。」(Lev [2001], p. 123; 広瀬・桜井監訳 [2002], 141 頁)

IASB [2013a, par. 3.28] では、支配要件に関する判断規準として、「経済的資源の使用を指図する能力」が挙げられている。この能力が企業にあるか否かの判断規準は、①法的に強制可能な権利であるか、②他者には利用可能でないアクセスを有するか、である。人的資本の本質的特性として、その所有権を取得・保持できないため①の要件は満足しないが、競合的資産であるため②の要件は満足する可能性がある。もし職業選択の自由を強調すれば、②の要件は満足しない可能性がある（日本国憲法第 22 条）。資産パースペクティブの下では、支配要件を満足するか否かの判断に依存する。したがって、人的資本を資産パースペクティブの下で認識しようとする場合、支配要件をより緩和しなければならないであろう。

以上の議論から、国際会計基準では、人的資本を無形資産として認識することは禁止されていることを確認した。また、IASB 討議資料「概念フレームワーク」に依拠して、資産パースペクティブに基づく認識アプローチの可能性を検討した。支配要件の判断規準である経済的資源の使用を指図する能力によれば、法的に強制可能な権利、または他者には利用可能でないアクセスが判断規準とされていた。人的資本の本質的特性として、所有権を取得・保持できない点や、職業選択の自由が保障されていることを総合的に勘案すると、人的資本を資産パースペクティブの下で認識しようとする場合、支配要件をより緩和する必要があることが確認された。

資産パースペクティブに基づく人的資本の認識可能性が否定された今、もう 1 つのアプローチとして、負債パースペクティブに基づく人的資本の認識アプローチを指摘できる。そこで、次に、負債パースペクティブに基づ

く人的資本の認識アプローチを考察することにした。

#### IV. 負債パースペクティブに基づく人的資本の認識アプローチ

前のセクションでは、人的資本の本質的特性により、支配要件の判断が資産パースペクティブでボトルネックとなっていた。そこで、本セクションでは、支配要件の判断を回避するために、負債パースペクティブに基づく人的資本の認識アプローチについて検討する。

負債パースペクティブに基づく人的資本の認識アプローチは、簡単なロジックを用いて正当化される。Theeke [2005, p. 52] によれば、要求払預金の預金者は、銀行に対する資金の貸し手であり、自分の自由意思で預金を引き出すことができる。他方、人的資本の貸し手である従業員は、自分の自由意思で退職できる権利を有する。企業会計上、前者は、銀行の負債として計上されるのに対し、後者は企業の負債として計上されない。そこで、負債パースペクティブに基づく人的資本の認識アプローチは、人的資本のオンバランス化を正当化するために、人的資本と他の負債との類似性に着目して、他の負債で行われている会計処理を人的資本に適用しようとするアプローチをいう。

IASB [2013a] では、負債とは、「過去の事象の結果として企業が経済的資源を移転する現在の義務」(par. 2.11) と定義されている。労働契約法第 16 条では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定められており、企業の都合で従業員を自由に解

雇することはできない。人的資本は、過去に行った雇用契約に基づき、IASB [2013a, par. 3.33] で規定されている負債の定義を満足しているといえるだろう。

Theeke [2005, p. 52] は、このような認識に立ち、負債パースペクティブに基づく人的資本の認識および開示アプローチとして、次の3つのアプローチを提案している。すなわち、(1) 要求払預金型負債アプローチ、(2) リース負債アプローチ、および(3) 偶発負債アプローチ、である。

まず、(1) 要求払預金型負債アプローチの特徴は、要求払預金の随時引出可能性と従業員の随時退職可能性の類似性に着目し、要求払預金に適用する会計処理を人的資本に適用しようとするものである。

Theeke [2005, p. 53] にしたがって、要求払預金の会計処理を人的資本に適用すると、次の通りである。企業は、人的資本の所有主である従業員から人的資本を借り入れると、負債（借入人的資本；borrowed human capital）に計上すると同時に、受け入れた人的資本を資産（まだ待機状態のため、配置前人的資産（unassigned human assets）に区分）に計上する。企業は、配置前人的資産を生産やサービスなどの具体的な価値創造プロセスに投入（配置前人的資産から使用人的資本（employed human capital）に振替）して収益を稼得する。企業は、雇用形態や勤務実績などに応じて、従業員報酬を従業員に支払う。

つぎに、Theeke [2005, pp. 54-55] によれば、(2) リース負債アプローチは、要求払預金型負債アプローチと同じく、リース取引との類似性に着目して人的資本をオンバランス化しようとするものである。リース負債アプローチについては、次のセクションで具体

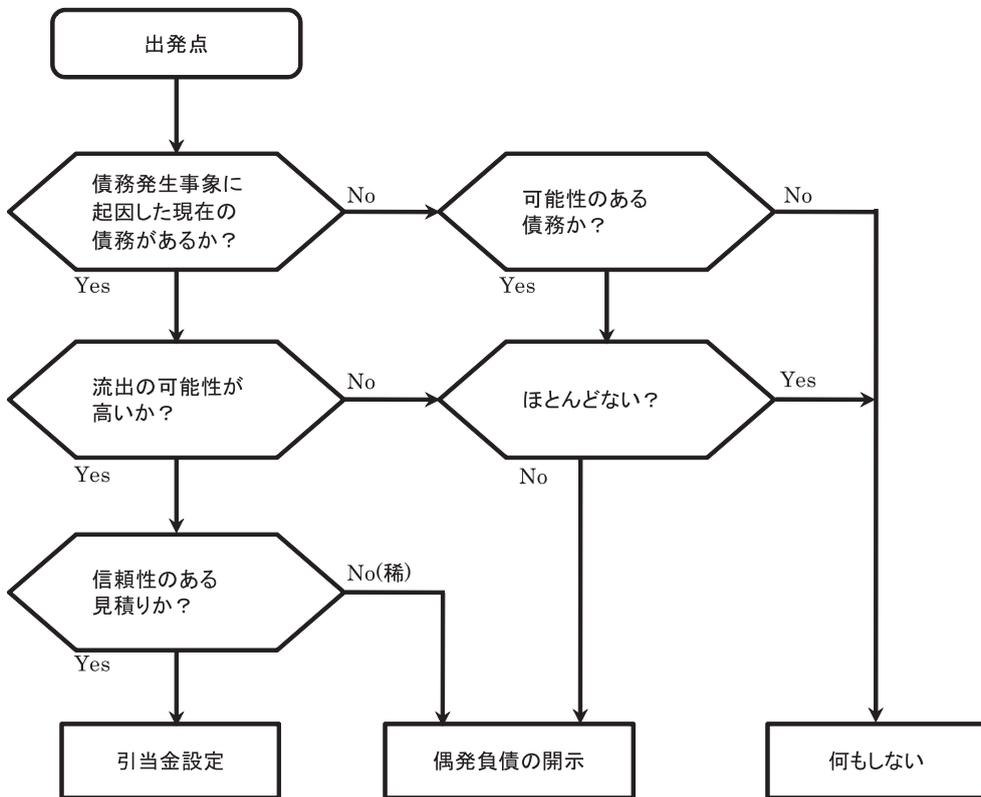
的に検討する。リース取引では、支払金額、割引率、支払スケジュールなどが既知であるため、負債の金額を比較的容易に推定できるとされるが、人的資本では測定の高難性を指摘している。

最後に、(3) 偶発負債アプローチは、偶発債務との類似点に注目して、人的資本を注記で開示するアプローチをいう。【図3】は、IAS37「引当金、偶発負債及び偶発資産」で示された偶発負債の識別規準である。この図からも分かるように、引当金の設定の閾値までは至らないが、関連する開示を求められる閾値にあるものが偶発負債に区分される。Theeke [2005, p. 55] は、業務上の災害等により従業員が死亡するケースを取り上げて、不確実な損失を被る恐れがある場合を想定する。労働災害の発生確率を抑えるために、企業は「事故ゼロ」運動などを実施し、事故の発生確率を一定水準（偶発負債の閾値）まで抑えることを目標とする。偶発負債アプローチでは、こうした優れた人事管理の実践等を前提として、人的資本を偶発負債として注記するよう求めるアプローチをいう。

このように、人的資本を負債パースペクティブに基づいて認識および開示するアプローチとして、3つのアプローチがあることを明らかにした。これらのアプローチは、人的資本の本質的特性が他の財の特性と類似するのであれば、他の財で適用されている会計基準を人的資本に適用しようとするものであった。

このうち、Theeke [2005] は、(3) 偶発負債アプローチを支持していた。しかしながら、このアプローチは人的資本のオンバランス化を指向するものではなく、開示の拡充化によって対応しようとするものであった。そこで、本稿では、2つある認識アプローチのうち、(2) リース負債アプローチに着目して、使用

【図3】引当金及び偶発負債の基準の主たる認識要件



出典：IAS37, Appendix B - Decision tree から筆者が引用したものである。

権モデルに基づく新しい認識アプローチの展開可能性を探究することにしたい。

## V. 使用权モデルに基づく人的資本の新しい認識アプローチ

リース取引の観点から人的資本を議論している先行研究として、Lev and Schwartz [1971], Turner [1996], Rosett [1998], および Theeke [2005] がある。

Lev and Schwartz [1971] は、すでに1970年代において、人的資本の認識問題とリース取引の類似性を指摘している（若杉 [1973], 276-277 頁; 黒川 [1994], 11 頁）。人的資本は長期リースと同じく、他者によ

て所有されている資本のサービスを企業が借り受けて、人的資本価値を資産側に計上し、同額の将来給与支払額を負債側に計上するものとして理解することができるとされる（Lev and Schwartz [1971], p. 110; 若杉 [1973], 277 頁）。

Turner [1996, p. 65] は、IAS17の規定に着目して、企業が法的に所有していない有形固定資産であっても、IAS17の認識規準を満たすものについては、貸借対照表上で計上することを求めていることに言及する。そこで、リース会計の文脈で、人的資本が資産として認識されるべきであるならば、負債として計上されるべき期待将来支出（従業員給与と諸給付、従業員の正常な離職に付随した関連費用）を考慮するよう求めている（Turner

[1996], p. 68)。

Rosett [1998] は、Lev and Schwartz [1971] モデルに基づいて就労期間における報酬の割引現在価値を資産化し、キャピタル・リースと報酬費用とを類似するものとみなして、実証研究を行っている (Rosett [1998], p. 2)。本実証結果では、①資産化された報酬の現在価値が現在認識されている資産総額とほぼ同額であったこと、②報酬費用の資産化に伴う財務レバレッジの増加は企業リスク ( $\beta$ ) と正の相関を有していたこと、③あたかも人的資源費用を超える価値が生み出されているかのように資本市場が反応していると推定されること、が明らかにされている (Rosett [1998], p. 1; Theeke and Mitchell [2008], p. 128)。Theeke [2005] の議論は、前セクションで述べた通りである。

以上の議論から、リース会計の枠組みで人的資本を考察している先行研究について確認した。以下では、近年の IASB リース会計プロジェクトの議論を踏まえて、人的資本の新しい認識アプローチが展開可能であるか否かを検討することにしたい。

2013年5月、IASB は、リース会計基準の新しい公開草案 [2013d] を公表している。その中で、リースとは、「資産（原資産）を使用する権利を一定期間にわたり対価と交換に移転する契約」と定義されている (par. 6)。本草案の特徴の一つとして、「借手は本基準 [案] を無形資産のリースに適用する必要はない。」 (par. 5) と規定されており、無形資産に対して、リース会計の適用を禁じていない。その結論の根拠として、次のように述べられている。

「IASB は、借手はリースの提案を無形資産のリースに適用する必要がないことを明確

化することを決定し、こうしたリースを本公開草案の範囲から除外する旨の記述はしないことにした。これは、IASB は借手が提案を無形資産のリースに適用することを妨げたくなかったからである。」 (IASB [2013d], par. BC83)

とはいえ、現行基準では、リース会計の枠組みを用いて人的資本がオンバランス化されていないことから、本稿では、人的資本が有形固定資産と無形資産の両方の特徴を有することを明らかにした。もし新しい公開草案が最終的に基準化されたときにリース会計の範囲から無形資産が除外されたとしても、人的資本の本質的特性に着目して、有形固定資産に準じた「準有形財」として見なすことができれば、リース会計の枠組みを人的資本に適用できるものと考えられる。

現行のリース会計基準である IAS17 「リース」では、「所有に伴うリスクと経済価値」を判断基準として、ファイナンス・リースまたはオペレーティング・リースのいずれかに分類される (par. 8)。前者の場合、リースはオンバランス処理されるが、後者はオフバランス処理される。人的資本の場合、「所有に伴うリスクと経済価値」に基づいて判断すれば、人的資本がオペレーティング・リースに分類される可能性が高い。これでは、人的資本の借手側の権利・義務を貸借対照表上で認識することはできない。そこで、新しいリース会計で提唱されている使用権モデルの適用を検討する。

2009年、IASB は、討議資料「リース：予備的見解」を公表している。IASB [2009] では、リース会計の新たなアプローチとして、使用権モデル（リース契約において生じる資産と負債を認識するモデル）が提唱されてい

る (par. 3.26)。ここで、使用权資産とは、借手が原資産をリース期間にわたり使用する権利を表す資産をいい、リース負債とは、借手がリースから生じるリース料の支払を行う義務 (割引ベースで測定) をいう (IASB [2013d], Appendix A)。次の引用文を参照されたい。

「一部のリース契約をリース物件の購入のように取り扱い (ファイナンス・リース)、他のリース契約を未履行契約として取り扱う (オペレーティング・リース) のではなく、新たなアプローチはすべてのリース契約をリース期間にわたるリース物件の使用权の取得として取り扱う。」 (IASB [2009], par. 3.26)

ここで使用权モデルを人的資本に適用すると、企業 (人的資本の借手) は、雇用契約の開始時点で、従業員 (人的資本の貸手) から人的資本を使用する権利を取得し、将来の給与報酬等の支払義務を負う。他方、従業員は、契約中、雇用契約や就業規則等に基づき、会社に人的資本を貸す義務を負い、対価として会社から報酬を得る権利を取得する。

IASB [2013d] では、認識規準として、①リースの識別、②リース期間、③リースの分類、④契約条件変更、⑤借手の認識、および⑥測定 (当初測定および事後測定) が設けられている。そこで、人的資本のリースが、これらの認識規準を満足するか否かを確認する。

上記①について、リースの契約時に、(a) 当該契約の履行が特定された資産の使用に依存するかどうか、(b) 当該契約が特定された資産の使用を支配する権利を一定期間にわたり対価と交換に移転するかどうか、が焦点となる (IASB [2013d], par. 7)。(a) は、特定された個人の使用に依存するため、規準を

満足するものと捉えられる。(b) について、本稿では、負債パースペクティブの下で、人的資本の会計問題を取り扱っている。ゆえに、負債サイドの認識から考慮するので、支配要件をある程度緩和して捉える必要がある。

IASB [2013d, par. 12] に基づけば、当該契約期間を通じて特定された資産の使用を指図する能力、および特定された資産の使用により便益を得る能力の両方を有するかが問題となる。前者は、当該期間中に人的資本の使用から得られる経済的便益に対して、最も重要な影響を与える決定を行う能力が経営者にあると見なせば、この規定を満足するであろう (par. 13)。後者は、企業は、従業員や労働組合と締結した雇用契約や就業規則等に基づき、人的資本の使用による潜在的な経済的便益を排他的に得る権利を有すると解釈できる (par. 18)。

上記②について、各企業の就業規則や雇用形態、産業などで多少の差異はあるかもしれないが、たとえば終身雇用制を前提とすれば、採用から定年退職までの期間をリース期間と見なすことは可能であろう。上記③について、タイプ A とタイプ B のいずれかのリースに分類されるが、原資産が不動産である場合を除いて、企業はリースをタイプ A に分類しなければならないことから、人的資本はタイプ A のリースに分類される (IASB [2013d], par. 28)。

上記④について、従業員との契約条件は、労働契約法の改定や就業規則の変更、労使間協定の変更などにより、変更される可能性がある。契約条件の変更があった場合、新たな契約として会計処理することが求められる (IASB [2013d], par. 36)。

上記⑤について、では、「開始日において、借手は使用权資産とリース負債を認識しなけ

ればならない。」(IASB [2013d, par. 37])と規定されている。この規定に基づき、人的資本のリースでは、人的資本に係る使用権資産とリース負債が計上されることになる。

上記⑥について、当初測定では開始日において、事後測定では開始後において、(a)リース負債と(b)使用権資産の両方を測定することが求められている (IASB [2013d], pars. 37 and 41)。したがって、リース会計の枠組みを適用する場合であっても、当初認識時と当初認識後の測定の信頼性が満たされるか否かが、人的資本の認識可能性を左右するといっても過言ではない(これについては、次のセクションで具体的に議論する)。

以上、本稿では、人的資本は、有形固定資産と無形資産の両方の特徴を有することを明らかにした。現行基準のように、リース会計の範囲から無形資産が除外されたとしても、人的資本の本質的特性を改めて鑑みた場合、有形固定資産に準じた「準有形財」として見なすことが可能であるならば、リース会計の枠組みを人的資本にも適用(援用)できるものと考えられる。IASB [2013d]では、⑤借手の認識において、借手は開始日に使用権資産とリース負債を認識するよう求められている。本稿の冒頭で指摘した「資産の認識基準を満足しないこと」、および「信頼性ある測定値を入手できないこと」のうち、後者の測定の困難性に関する問題さえクリアできれば、企業側に雇用契約に基づく雇用と賃金支払いの義務がある限り、「使用権」に基づく認識アプローチは、新しい人的資本の認識アプローチとして、理論的妥当性を有するものといえよう。

次のセクションでは、「信頼性ある測定値を入手できない」という人的資本固有の課題に対して、一定の解を提示すべく、本稿では、

Flamholtzの確率的報酬評価モデルに焦点を当てて、人的資本の測定可能性を探求することにしたい。

## VI. 人的資本の測定可能性の探究 —Flamholtzの確率的報酬評価モデルに焦点を当てて—

本セクションでは、リース会計の枠組みでも測定の信頼性が重要な認識規準を構成していることから、人的資本の測定可能性について検討する。若杉 [1973]では、人的資本の具体的な測定方法として、支出原価法、取替原価法、せり価格法、経済価値法、修正現価法、給与還元法、暖簾評価法、および行動科学の変数法などが挙げられている。過去の奴隷制度を除いて、人身売買が禁止されている現代においては、中古車市場のように参照可能な市場が未整備である。したがって、人的資本(人)を売却時価で評価することは困難である。また、リース会計の文脈では、人的資本の測定は現在価値測定が中心となる。このうち、表1は、Lev and Schwartz [1971]の将来給与割引モデル(discounted future salaries model)に基づく任意開示例を示したものである(島永 [2007]および島永 [2013]で具体的に議論しているので、そちらを参照されたい)。

そこで、本稿では、「信頼性ある測定値を入手できない」という人的資本固有の課題に対して、一定の解を提示すべく、もう1つの代表的な経済的価値評価モデルである確率報酬評価モデル(stochastic rewards valuation model)について確認する。なぜならば、実際の任意開示例のあるLev and Schwartz [1971]モデルの他に、実行可能な代替的測定モデルを提示することにより、「使用権」

【表 1】2013 年度 Infosys 社における人的資源の評価事例

単位：千万ルピー(特に断らないかぎり)

	2013年度	2012年度	年間変化率
<b>従業員(数)</b>			
ソフトウェアの専門家	1,47,008	1,41,788	3.68%
サポート	9,680	8,206	17.96%
小計	1,56,688	1,49,994	4.46%
<b>人的資本の価値</b>			
ソフトウェアの専門家	1,24,867	1,15,900	7.74%
サポート	12,978	9,817	32.20%
小計	1,37,845	1,25,717	9.65%
<b>人的資本外部性の価値</b>			
ソフトウェアの専門家	6,767	6,182	9.46%
サポート	878	649	35.29%
小計	7,645	6,831	11.92%
人的資本及び人的資本外部性の価値合計	1,45,490	1,32,548	9.76%
<b>比率</b>			
従業員一人当たりの人的資本の価値	0.88	0.84	4.76%

仮定： 1. 長期インフレ率は5%と仮定

2. 割引率は4%と仮定

出典：Infosys [2014], p. 134, を筆者が引用したものである。島永 [2013], 57 頁も参考にしている。

注：参考に、2013 年度の人的資本の価値を換算すると、1,37,845 千万ルピー≒2.27 兆円 (1 インドルピー≒1.65 円; 2013 年 3 月 2 日現在) になる。

に基づく認識アプローチを単なる理論的枠組みの域から、実行可能性をもった有力な新しい認識モデルへと高めることが可能になると考えられるからである。

まず、確率報酬評価モデルでは、従業員が期待在職年数にわたって働き続ける場合と中途退職する場合とを区別して、期待条件付価値モデル(中途退職を考慮しない)と、期待実現可能価値モデル(中途退職を考慮する)を検討している。両者の違いは、中途退職を考慮するか否かである。本稿では、後者の期待実現可能価値モデルについて考察する。

期待実現可能価値( $E(RV)$ )は、次式(3)のように表される。

$$E(RV) = \sum_{i=1}^n \frac{\sum_{i=1}^m R_i \cdot P(R_i)}{(1+r)^t} \quad (3) \text{式}$$

(ただし、 $i$  = ある従業員が従事する可能性のあるポジション ( $i = 1, 2, \dots, m$ ),  $P(R_i) = P(R_1) + P(R_2) + \dots + P(R_m)$ ; ある個人が  $i$  に従事する確率,  $t$ : ある個人の期待在職年数,  $m$ : 退職,  $i = m$ : 中途退職,  $(1+r)^t$  = 割引率 (Flamholtz, et al. [2003], pp. 25-26))

【表 2】は、実際の計算例を用いて、期待実現可能価値を算定したものである。この設例では、ある個人が従事する可能性のあるポジションとして、損害査定事務員、支払査

【表 2】期待条件付価値と期待実現可能価値の計算例

I. 期待条件付価値			
(1)	(2)	(3)	(4)
役務提供の状況	各役務提供の状況における期待価値	各役務提供の状況に従事する条件付確率	積 [(2)×(3)]
損害査定事務員	\$ 7,800	0.11	\$ 860
支払査定人	9,700	0.56	5,430
上級査定人	15,100	0.33	4,980
期待条件付価値			\$11,270
II. 期待実現可能価値*			
(1)	(2)	(3)	(4)
役務提供の状況	各役務提供の状況における期待価値	各役務提供の状況に従事する実現可能確率	積 [(2)×(3)]
損害査定事務員	\$ 7,800	0.10	\$ 780
支払査定人	9,700	0.50	4,850
上級査定人	15,100	0.30	4,530
退職	0	0.10	0
期待実現可能価値			\$10,160

\* 離職確率 = 0.10

出典：Flamholtz, et al. [2003], p. 27, Table. 2 を筆者が引用したものである。

定人、上級査定人、および期待在職年数よりも前に退職するケースが想定されている。各ポジションにおける期待価値やそれに従事する確率を求めて合算することにより、期待条件付価値（\$11,270）や期待実現可能価値（\$10,160）を求めている。両者の差額は\$1,110（= \$11,270 - \$10,160）である。中途退職を考慮に入れる期待実現可能価値の方が、\$1,110 だけ小さくなっていることがわかる。

本モデルの特徴は、ある個人の期待実現可能価値を測定するに当たり、いくつかの条件を考慮に入れる点にある。従業員は様々なポジションを経験しながら、それに見合った報酬を得るとともに、中途退職することもある（【図 4】を参照）。各ポジションに従事する確率や期間などを推定し、割引現在価値計算を行うことで、期待実現可能価値（ $E(RV)$ ）

を算定することができる（Flamholtz, et al. [2003], p. 24）。

前のセクションまでの議論で示したように、使用権アプローチに基づいて人的資本を認識できる可能性があることを明らかにした。そこで、本セクションでは、「信頼性ある測定値を入手できない」という人的資本固有の課題に対して一定の解を提示すべく、Flamholtz の確率報酬モデルを検討した。その結果、中途退職を含めた様々なシチュエーションを考慮に入れた理論的に優れたモデルであることを確認した。ただし、ある個人のキャリア・パスや、あるポジションに従事している確率や期間、そこから得られる期待価値、および期待在職期間など多くのインプットを考慮するがゆえに、インプットの信頼性が課題となるであろう（Flamholtz [1999], p. 183）。本稿では、Flamholtz の確率報酬モデルを用

【図 4】ある従業員が組織内で従事する可能性のあるポジション例

組織内グループ

組織内レベル	マーケティング部門	製造部門	財務部門
トップ・マネジメント			
ミドル・マネジメント			
現場監督者			
業務従事者			
退職			

出典：Flamholtz, et al. [2003], p. 24, Table. 1 を筆者が引用したものである。

いた実際の開示例を示すことができなかった。こうした課題をクリアするためにも、Lev and Schwartz [1971] モデルを用いた Infosys 社のように、Flamholtz の確率報酬モデルを用いた任意開示のベストプラクティスを実務で生み出していくことが今後求められる。

## VII. おわりに

本稿の目的は、Lev による「人的資源の価値は資産として貸借対照表に計上されていないし、将来の従業員報酬という支払義務をもたらすので、負債とも関連しているが、この負債も貸借対照表には計上されていない。」(Lev [2001], p. 76; 広瀬・桜井監訳 [2002], 86 頁) という現状を踏まえて、人的資本の本質的特性に焦点を当て、負債パースペクティブの観点から、使用权モデルに基づく人的資本の新しい認識アプローチを探究することであった。

まず、人的資本は、有形固定資産と無形資産の両方の特徴を有することを明らかにした。現行基準のように、リース会計の範囲から人的資本（無形資産）が除外されたとしても、人的資本の本質的特性に着目して、有形固定

資産に準じた「準有形財」として見なすことが可能であるならば、リース会計の枠組みを人的資本に適用できるものと考えられるからである。

つぎに、国際会計基準では、無形資産として認識することは禁止されているため、IASB 討議資料「概念フレームワーク」に依拠して、資産パースペクティブに基づく認識アプローチの可能性を検討した。人的資本の本質的特性として、所有権を取得・保持できない点や、職業選択の自由が保障されていることを総合的に勘案すると、人的資本を資産パースペクティブの下で認識しようとする場合、支配要件をより緩和する必要があることが確認された。ここでも、人的資本の本質的特性から、資産パースペクティブに基づく認識アプローチが困難であることが確認された。

そこで、資産パースペクティブに基づく支配要件の判断を回避するために、負債パースペクティブに基づく認識アプローチ（類似する性格を有する負債項目については、同じ会計処理を適用するように求めるアプローチ）を確認した。このアプローチとして、(1) 要求払預金型負債アプローチ、(2) リース負債アプローチ、および (3) 偶発負債アプロー

チの3つがあることを明らかにした。このうち、Theeke [2005] は、(3) 偶発負債アプローチを支持していた。しかしながら、このアプローチは人的資本のオンバランス化を指向するものではなく、開示の拡充化によって対処しようとするものであった。

そこで本稿では、2つある認識アプローチのうち、(2) リース負債アプローチに着目して、使用権モデルに基づく新しい認識アプローチの展開可能性を探究した。現行のリース会計基準下では、「所有に伴うリスクと経済価値」規準に照らして判断した場合、人的資本はオペレーティング・リースに分類される可能性が高く、人的資本の借手側の権利・義務を認識することはできないことを指摘した。

IASB [2013d] では、⑤借手の認識において、借手は開始日に使用権資産とリース負債を認識するよう求められている。本稿の冒頭で指摘した「資産の認識規準を満足しないこと」、および「信頼性ある測定値を入手できないこと」のうち、後者の測定の困難性に関する問題さえクリアできれば、企業側に雇用契約に基づく雇用と賃金支払いの義務がある限り、使用権に基づく認識アプローチは、新しい人的資本の認識アプローチとして、理論的妥当性を有するものといえる。以上の議論から、IASB [2013d] 公開草案「リース」の使用権モデルに基づけば、そこで規定される認識・測定要件を満足する限り、人的資本を認識できる可能性を示した。

最後に、「信頼性ある測定値を入手できない」という人的資本固有の課題に対して、一定の解を提示すべく、Flamholtz の確率報酬評価モデルを検討した。リース会計の文脈では、人的資本の測定は現在価値測定が中心となる。その代表的な測定モデルは、Lev and

Schwartz [1971] の将来給与割引モデルとFlamholtz の確率報酬評価モデルを指摘できるが、前者のモデルについては、島永 [2007] ですでに取り上げて議論していることから、ここでは、Flamholtz の確率報酬評価モデルについて検討した。

Flamholtz の確率報酬評価モデルを検討した結果、中途退職を含めた様々なシチュエーションを考慮に入れた理論的に優れたモデルであることを確認した。ただし、ある個人のキャリア・パスや、あるポジションに従事している確率や期間、そこから得られる期待価値、および期待在職期間など多くのインプットを考慮するがゆえに、インプットの信頼性が課題となることを指摘した。これについては、実務の成熟や理論の精緻化がより一層求められることになるであろう。

本稿の貢献は、知識経済が進展する中、これまでオンバランス化が難しいとされてきた人的資本について、無形資産会計の枠組みに代えて、使用権モデルに基づいたリース会計の枠組みを用いた新しい認識アプローチを提唱した点にある。使用権モデル自体が比較的新しい概念であるため、本モデルを人的資本の認識問題に適用しようとした研究は皆無であると思われる。

本稿の課題として、負債パースペクティブに基づく人的資本の認識および開示アプローチである(1) 要求払預金型負債アプローチ、(2) リース負債アプローチ、および(3) 偶発負債アプローチについて、具体的数値例や仕訳処理を用いた説明がなされていない。また、人的資本の測定技法(インカム・アプローチ)を精緻化し、リース会計に適用できるまでに信頼性を高めるまでには至っていない。これらについては、今後の研究課題とすることにした。

## 【参考文献】

- Flamholtz, E. G. [1971], "A Model for Human Resource Valuation: a Stochastic Process with Service Rewards," *The Accounting Review*, pp. 253-267.
- Flamholtz, E. G. [1999], *Human Resource Accounting- Advances in Concepts, Methods, and Applications- Third Edition*, Kluwer Academic Publishers.
- Flamholtz, E. G., Bullen, M., Hua, W. [2003], "Measuring the ROI of Management Development: An Application of the Stochastic Rewards Valuation Model," *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 7 No. 1-2, pp. 21-40.
- Haigh, D. [2011], "How marketing can increase business value", Presentation for 2011 Marketing Event Password, bestmarketing website, <<http://www.best-marketing.ee/popfiles/2011031410552828.pdf>>, (最終アクセス 2013 年 9 月 9 日).
- Infosys Limited [2014], *Infosys Annual Report 2012-2013 Additional Information*, Infosys website, <<http://www.infosys.com/investors/reports-filings/Documents/additional-information-2012-13.pdf>>, (最終アクセス 2014 年 3 月 2 日).
- Institute of Management Accountants (IMA) [2010], "Unrecognized Intangible Assets: Identification, Management, and Reporting," *Statement on Management Accounting*, IMA website, <[http://www.imanet.org/PDFs/Public/Research/SMA/Unrecognized % 20Intangible % 20Assets.pdf](http://www.imanet.org/PDFs/Public/Research/SMA/Unrecognized%20Intangible%20Assets.pdf)>, (最終アクセス 2013 年 9 月 22 日).
- International Accounting Standards Board (IASB) [2005], *IAS 17 Leases*.
- International Accounting Standards Board [2009], Discussion Paper, *Leases - Preliminary Views*, IASB website, <<http://www.ifrs.org/Pages/default.aspx>>, (最終アクセス 2013 年 9 月 9 日).
- International Accounting Standards Board [2011], *IAS 19 Employee benefits*.
- International Accounting Standards Board [2013a], Discussion Paper, *A Review of the Conceptual Framework for Financial Reporting*, IASB website, <<http://www.ifrs.org/Pages/default.aspx>>, (IASB [2013b], 「ディスクッション・ペーパー財務報告に関する概念フレームワークの見直し」), (最終アクセス 2013 年 9 月 9 日).
- International Accounting Standards Board [2013c], *IAS 16 Property, plant and equipment*.
- International Accounting Standards Board [2013d], Exposure Draft, *Leases*, IASB website, <<http://www.ifrs.org/Pages/default.aspx>> (IASB [2013e], 『公開草案リリース』), (最終アクセス 2013 年 9 月 9 日).
- International Accounting Standards Board [2013f], *IAS 36 Impairment of Assets*.
- International Accounting Standards Board [2013g], *IAS 37 Provisions, contingent liabilities and contingent assets*.
- International Accounting Standards Board [2013h], *IAS 38 Intangible Assets*.
- International Accounting Standards Board [2013i], *IFRS 2 Share-based Payment*.
- International Accounting Standards Board [2013j], *IFRS 3 Business combinations*.
- 石井明 [2011], 「IFRS『リース』公開草案に関する一考察-レシーの使用権会計モデルに焦点を当てて-」『国際会計研究学会年報』2010 年度臨時増刊号, 23-40 頁。
- 企業会計基準委員会訳 [2012], 『国際財務報告基準 2012』中央経済社。
- 古賀智敏 [2012], 『知的資産の会計 (改訂増補版)』千倉書房。
- 黒川行治 [1994], 「人的資産の認識・測定-オフバランス取引の会計問題に関する研究 (1)-」『三田商学研究』第 37 巻第 3 号, 1-18 頁。
- Lev, B. [2001], *Intangibles: management, measurement, and reporting*, The Brookings Institution. (広瀬義州・桜井久勝監訳 [2002], 『ブランドの経営と会計』東洋経済新報社)。
- Lev, B. and Schwartz, A. [1971], "On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements," *The Accounting Review*, Vol. 46 No. 1, pp. 103-112.
- MERITUM [2001], *Guidelines for Managing and Reporting on Intangibles*, <[http://www.pnbukh.com/files/pdf\\_filer/MERITUM\\_Guidelines.pdf](http://www.pnbukh.com/files/pdf_filer/MERITUM_Guidelines.pdf)>, (最終アクセス 2013 年 9 月 24 日)。
- Nailor, H. and Lennard, A. [2000], *Special Report Leases: Implementation of a New Approach*, Financial Accounting Standards Board.
- 日本国憲法 [1946], イーガブ, <<http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi>>, (最終アクセス 2013 年 9 月 9 日)。
- Powell, W. W. and Snellman, K. [2004], "The Knowledge Economy," *Annual Review of Sociology*, Vol. 30, pp. 199-220.
- PWC [2013], PWC inform, PWC website, <<https://inform.pwc.com/inform2/show?action=homepage>>,

- (最終アクセス 2013 年 9 月 9 日) (IASB の基準書および訳文の主な入手先).
- Rosett, J. G. [1998], "Capitalized labor contracts," <[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=42912](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=42912)>, (最終アクセス 2013 年 9 月 9 日).
- 労働契約法 [2012], イーガブ, <<http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi>>, (最終アクセス 2013 年 9 月 9 日).
- 佐藤信彦・角ヶ谷典幸編著 [2009], 『リース会計基準の論理』税務経理協会。
- 島永和幸 [2007], 「人的資本の資産性と公正価値測定—サティヤム・コンピュータ・サービス社の事例を中心として—」『会計プロGRESS』第 8 号, 63-75 頁。
- 島永和幸 [2013], 「人的資本の公正価値評価と税制上の論点と課題」『神戸学院大学経営学論集』第 9 巻第 2 号, 51-75 頁。
- Theeke, H. A. [2005], "A human resource accounting transmission: shifting from failure to a future," *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 9 No. 1, pp. 40-59.
- Theeke, H. A. and Mitchell, J. B. [2008], "Financial implications of accounting for human resources using a liability model," *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 12 No. 2, pp. 124-137.
- Turner, G. [1996], "Human Resource Accounting—Whim or Wisdom," *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 1 No. 1, pp. 63-73.
- 若杉明 [1973], 『人的資源会計論』森山書店。

(2013 年 9 月 24 日審査受付  
2014 年 3 月 27 日掲載決定)