

(2004年度退職給付ビッグバン研究会)

人的資本と退職給付

2004年9月9日

年金数理人 久保知行

© 2004 Tomoyuki Kubo

問題意識

- グローバル競争の激化の中で、経営者は、短期的に業績を上げるプレッシャーに晒されているように思える。
- そうした状況下で、雇用管理についても、成果主義をはじめとする短期的業績とリンクした仕組みが導入されてきている。
- そのため、給付建ての企業年金などは存亡の危機にあると言われているが、そのような考え方には問題はないのでしょうか。

本論文での主張

- 本論文では、先の問題意識を踏まえ、従業員が企業にもたらす価値(人的資本)について考察する。
- その考察の中で、従業員との長期的な関わり、とりわけ教育訓練の重要性を指摘する。
- そして、そうした長期的関わりの中での賃金設計のあり方を分析し、その一環としての給付建ての企業年金の有用性を明らかにする。

人的資本の先駆的研究

□ セオドア・W・シュルツ (1979年ノーベル経済学賞)

「Investing in People (人間資本の経済学)」

- 人間資本は労働生産性の向上に役立つ
- 人間の質には経済的価値があり、これを入手するにはコストがかかる

□ ゲーリー・S・ベッカー (1992年ノーベル経済学賞)

「Human Capital (人的資本)」

- 熟練労働者の場合、特殊な資本がより多く投資されていて、雇主は彼らを従業員として雇い続けることに、特別の動機を持つ。

人的資本の定義

- 人間が習得した質の特性には価値があり、また適切な投資を行えば、これを増殖することができるもの = 人的(人間)資本(シュルツ)
- 人々のもつ資源を増大することによって、将来の貨幣的および精神的所得の両方に影響を与えるような諸活動 = 人的資本投資(ベッカー)
- 資本 = 利益を将来生み出す能力 (マッハルプ)

人間が、利益を将来生み出す能力

(本論文での一応の整理)

人的資本の評価の重要性

- OECD 「知を計る - 知識経済のための人的資本会計」
 - 市場は、知識の生産、普及および消費を決定する人的資本に関する情報および意思決定システムの再考を強く迫っている。
 - 新技術の開発や競争が激しくなるに伴い、人間の能力(人的資源)に対する投資が、企業が競争に勝ち残るための重要な要因になりつつある。
 - 労働者に体现された知識が、原材料、固定資本そして経営知識よりも、次第に組織全体の生産能力の重要な部分を占めるようになってきている。

人的資本会計の概念区分

□ 貸借対照表関係

人的資産
(将来の収益を生み出す能力)

人的債務
(将来の収益に対応する費用)

人的資本
(将来の利益に対応する費用)

□ 損益計算書関係

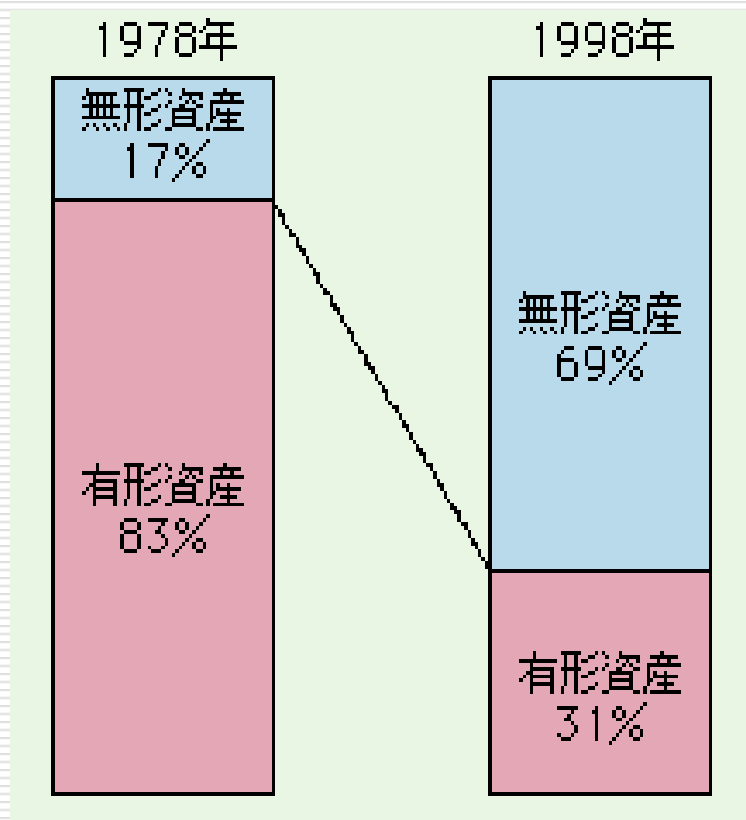
人的費用
(当期の収益に対応する費用)

人的収益
(当期に発現した収益)

人的利益
(当期に発現した利益)

無形資産の重要性の増大

第2-1-1図 無形資産の割合の変化(米国の場合)



(備考) 米国で株式を上場している金融機関以外の企業全体の市場価値総額(株式時価総額と長期借入(社債)との合計)から、機械や設備等の有形資産総額を差し引いた残りの部分を無形資産として計算している。

(出所) Blair, et al. (2000)。

< 2004年版通商白書より >

人的資本に関する会計処理の問題

- 雇用契約時点では、人的資産・人的債務・人的資本は計上されない。
- しかし、雇用契約時点において、企業は人的資産を獲得し、その費用が後で賃金等の形で支払われると考えることも可能。これは、特に、有期雇用の場合に当てはまる。
- このような考え方は、所有ができない点も含め、リース資産の会計に類似したものと思われる。

人的資本に関する現在の会計処理

□ 貸借対照表

人的資産 計上せず

人的債務 計上せず

人的資本 計上せず

□ 損益計算書

人的費用 支払賃金等

人的収益 当期収益に包含

人的利益 当期利益に包含

有期雇用の場合の会計処理検討案

□ 貸借対照表

人的資産 人的債務と同額

人的債務 残存期間の賃金等

人的資本 計上せず

□ 損益計算書関係

人的費用 当期の賃金等

人的収益 当期収益に包含

人的利益 当期利益に包含

教育訓練に関する会計処理の問題

< 将来に効果が期待される分は、費用ではなく、資産(投資)として計上すべきではないか。 >

□ 費用としての処理(現行)

(人的)費用 当期支払額

現金等(資産の減少)

□ 資産(投資)としての処理(要検討案)

人的資産 将来収益対応分

現金等(資産の減少)

(人的)費用 当期収益対応分

人的資本会計の再検討の視点

- 有期雇用や教育訓練の場合に出現する「人的資産」は、従業員の雇用一般に拡張可能であると考えられる。
- そこで人的資産に計上すべき額は、将来の費用に見合う人的債務では足りず、将来の利益に貢献する人的資本を加える必要がある。
- このような考え方に立てば、人的資産そして人的債務の適切な評価が問題となる。

雇用成立の条件

- 追加的な従業員の雇用は、次の条件が満たされる場合に限って実現すると考えられる。

人的資産と人的債務の構造関係式(雇用成立条件式)

(雇用時の人的資産評価額 + 教育訓練による評価額増加)

> (雇用時の人的負債評価額 + 教育訓練費用)

人的資産と人的債務の評価の違い

- 完全競争の労働市場では、超過利益のない「人的資産 = 人的債務」の状態となると考えられるが、この場合には雇用は創出されない。
- 雇用が創出されるのは、労働市場が完全には競争的でない場合に加え、人的資産と人的債務の評価の体系が異なるためと考えられる。
- すなわち、人的資産は使用価値、人的債務は交換価値が主体で評価されると推定される。

人的債務の評価

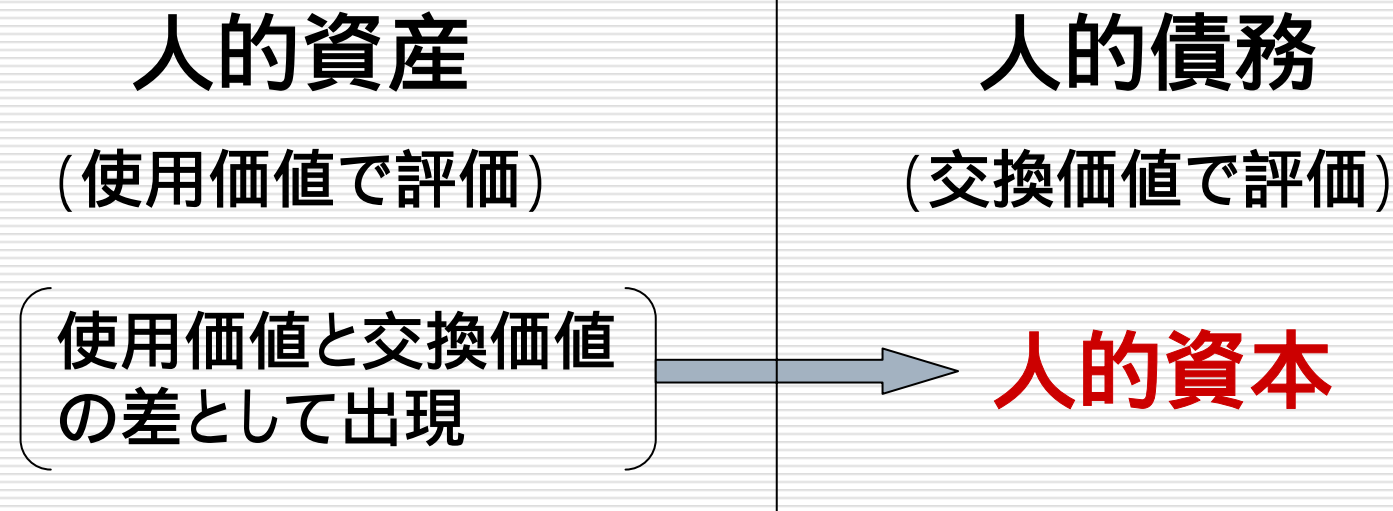
- 人的債務は、賃金等の流列の現在価値で評価されるであろう。
- この場合の賃金等は、労働市場で成立する「交換価値」= どの企業に行っても支払われると期待される金額、が基準になると考えられる。
- したがって、交換価値は、その従業員の持つ産業一般的技能に対応するものと考えられる。

人的資産の評価

- 一方、人的資産は、その従業員が企業に追加的にもたらす収益の流列の現在価値で評価されるであろう。
- この場合の収益は、その企業において発現する「使用価値」= その企業特有の環境の中で生み出されると期待される金額、が基準になると考えられる。
- したがって、使用価値は、その従業員とその企業の組み合わせにおける企業特殊的技能に対応するものと考えられる。

人的資本の出現

- このような人的資産と人的債務の評価の違いから、将来の利益を生み出す「人的資本」が出現することになるわけである。



人的資本の形成の方法

- 企業にとって極めて重要な人的資本の獲得や蓄積の方法は、大きく二つに分かれる。
- 第一は、交換価値に比して使用価値の高い従業員の獲得である。これは、広い意味で、「適材適所」の人材を求めることになる。
- 第二は、採用後の教育訓練によって使用価値が交換価値を上回ると期待できる従業員の獲得である。

交換価値より使用価値の高い従業員

- 交換価値の高い従業員は、一般的には使用価値も高いが、個々の企業にとっては、必ずしもそうであるとは言えない。
- 要は、その従業員の持つ技能を最大限発揮できるような職務や職場が提供できるかどうかである。(4番打者ばかりでは野球に勝てない。)
- 従業員を採用する場合の最大の着眼点は、その従業員の持つ技能が、市場での評価以上に、その企業で役立つかどうかである。

採用後の教育訓練

- かつての日本では、人的資本形成の上で、この教育訓練が非常に重視されていた。新卒者主体の採用は、その効果を前提としていた。
- 新卒採用時には、この教育訓練に対する適応性・従順性が重視されていた。それも一般技能の一つだが、相対的には安価と言える。
- この教育訓練は、多くの場合、企業特珠的な使用価値は高めるが、交換価値はそれほどには高めないので、企業にとって有用である。

教育訓練の費用負担

- 教育訓練の費用負担の主体は、企業特殊的技能では企業、産業一般的技能では従業員

技能区分	価値区分	費用負担
企業特殊的技能	使用価値向上	企業
産業一般的技能	交換価値向上	従業員

- 流動性の低い労働市場では、交換価値は重視されず、従業員にとって、賃金上昇のためには、使用価値すなわち企業特殊的技能の向上が必要になる。

流動性の高い労働市場

- 流動性が高く、企業にとって必要な技能を持つ従業員の追加雇用が容易になれば、企業での教育訓練は縮小するであろう。
- そのような従業員を随時調達できれば、企業は教育訓練の費用と時間を負担しなくて済むので、教育訓練に消極的になるからである。
- だが、全企業がそうした行動をとれば、社会全体の教育訓練が縮小し、個々の企業が得ることのできる技能も低下する。(合成の誤謬)

成果主義賃金の問題点

- バブル崩壊後の企業業績低迷の中で、「成果主義賃金」を導入する企業が増えている。
- しかし、その多くは、短期的な業績を賃金等に反映しているものである。それが、人的資本の形成に寄与するかどうかは疑問がある。
- 交換価値が基本の賃金に対し、業績は短期的な使用価値の発現である。「成果主義賃金」には交換価値の高い従業員の流出リスクがある。彼らの長期的な使用価値に注意が必要である。

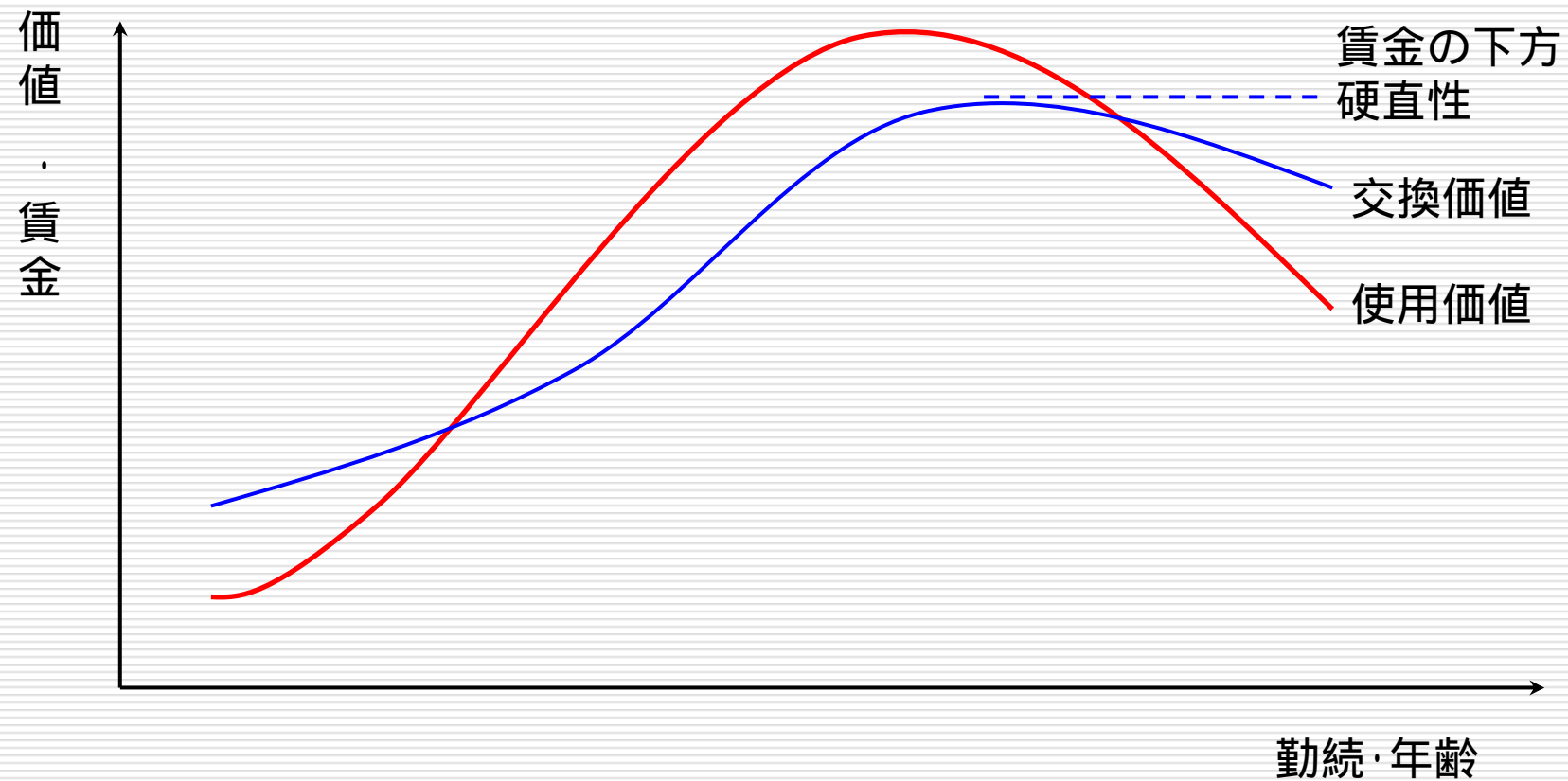
技能評価重視の賃金体系

- 高度な技能を必要とする職務においては、技能の蓄積が将来の使用価値を高め、日常の職務執行自体が教育訓練であることも多い。
- このような職務においては、蓄積された技能の評価を重視した賃金体系が望ましい。
- 何故なら、従業員からすると、教育訓練費を企業が負担し、技能向上分を企業が評価してくれるのなら、転職の誘因が薄れるからである。

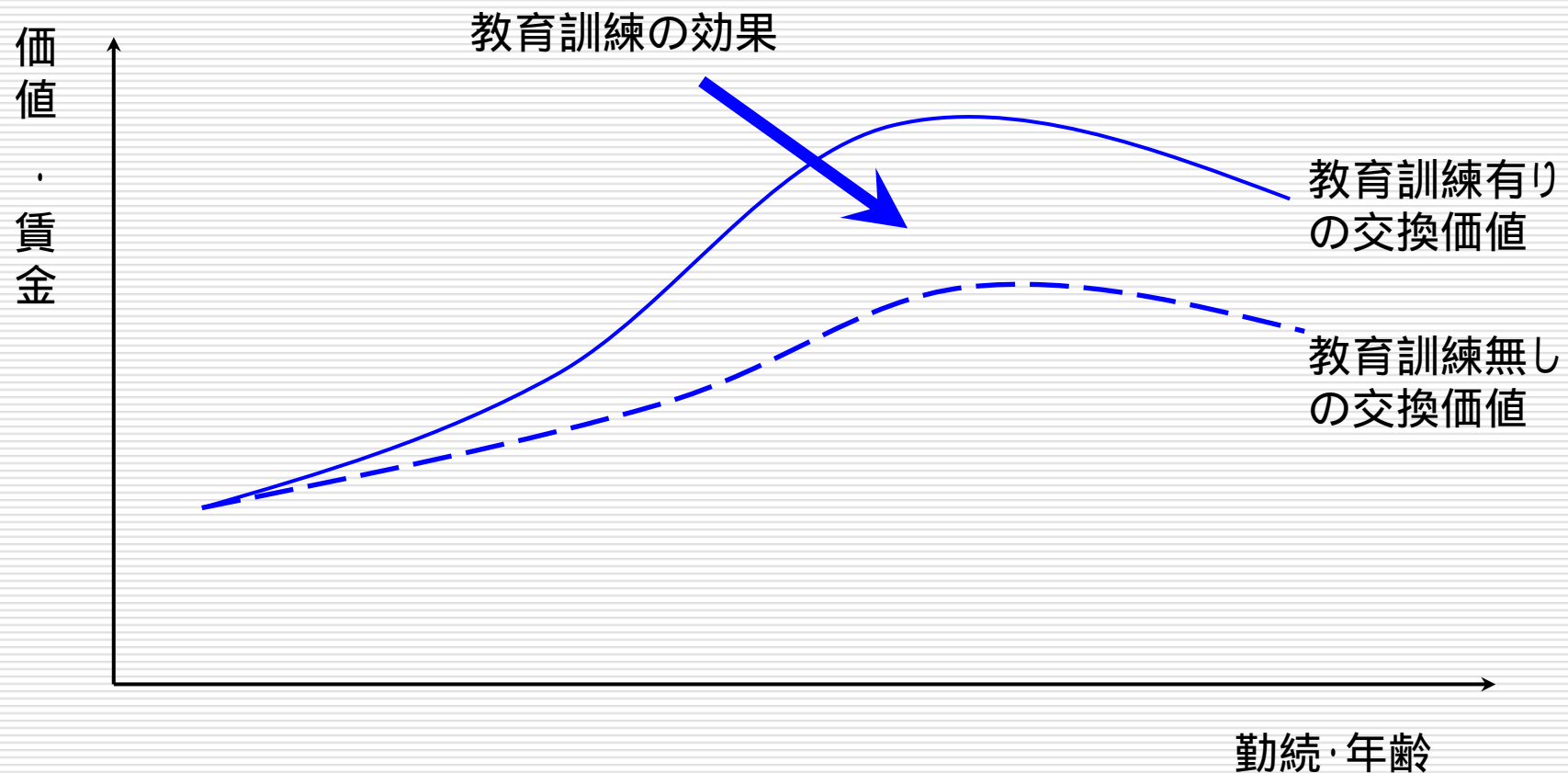
賃金体系の設計

- 従業員にとっては、生涯賃金を極大化するような雇用選択が望ましいであろう。そのためには、交換価値の向上に関する教育訓練費用を負担する必要性が生じる。
- この交換価値向上の教育訓練費用の一部を企業が負担する場合、従業員に支払う賃金を交換価値に基づく市場賃金より低くできる可能性がある。
- その際、教育訓練の内容に、使用価値向上につながるものを織り込むことも可能であろう。

使用価値と交換価値の一般的関係



教育訓練による交換価値の上昇



賃金等の支払方法

- 人的資本の形成にあたって重要なのが、人的債務にかかる賃金等の支払方法である。
- 企業にとっては、通常は賃金等は後払いである方がよい。従業員がもたらした収益を勘案して支払うことができ、また、所要資金を事業に活用できるからである。
- また、賃金等は、短期的な業績に連動すべきものとも言えない。使用価値の評価では、当期に発現した収益だけでなく、人的資産の増加分も考慮に入れる必要があるからである。

給付建ての企業年金の意義

- 給付建ての企業年金制度は、賃金の後払いの手段として最も有力なものであり、資金調達に柔軟性をもたらす。
- 短期間で退職する場合の権利没収は、教育訓練費用の回収の意味を持ち、従業員に対する引止め効果を有する。
- また、柔軟に設定できる給付カーブは、人的資本の蓄積・消費にある程度まで対応できる可能性を持つ。

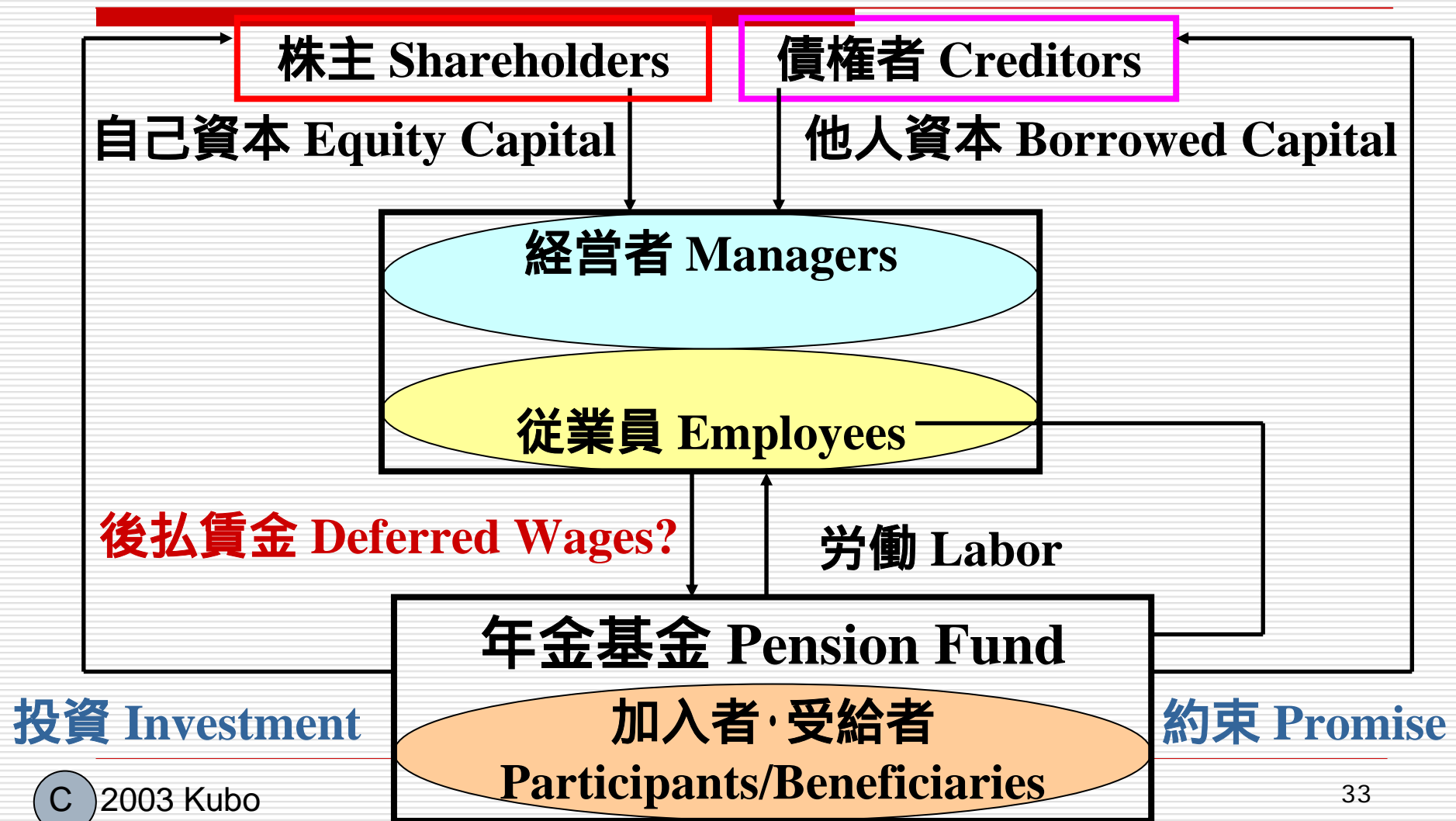
退職給付会計の意味

- 退職給付会計は、人的資本を扱うものではなく、過去の期間に生じたとみなされる人的費用に関わるものに過ぎない。
- 退職給付会計では、その人的費用に見合う人的収益は実現されたものと考えている。したがって、退職給付債務は、人的債務ではなく、未払賃金と同質の経過負債である。
- 経過負債であれば、繰り延べ処理を行うのは妥当でなく、一括処理すべきものである。

給付建て企業年金の積立不足

- 積立不足の退職給付債務は、後払い賃金のうち、年金資産の裏づけのないものである。
- この部分は、実質的效果として、企業に貸し付けられたものと考えることができ、加入者・受給者は、企業に対して債権者の立場に立つ。
- この債権は、積立不足の増減により変動し、金利変動社債のような性格のものと考えることができよう。

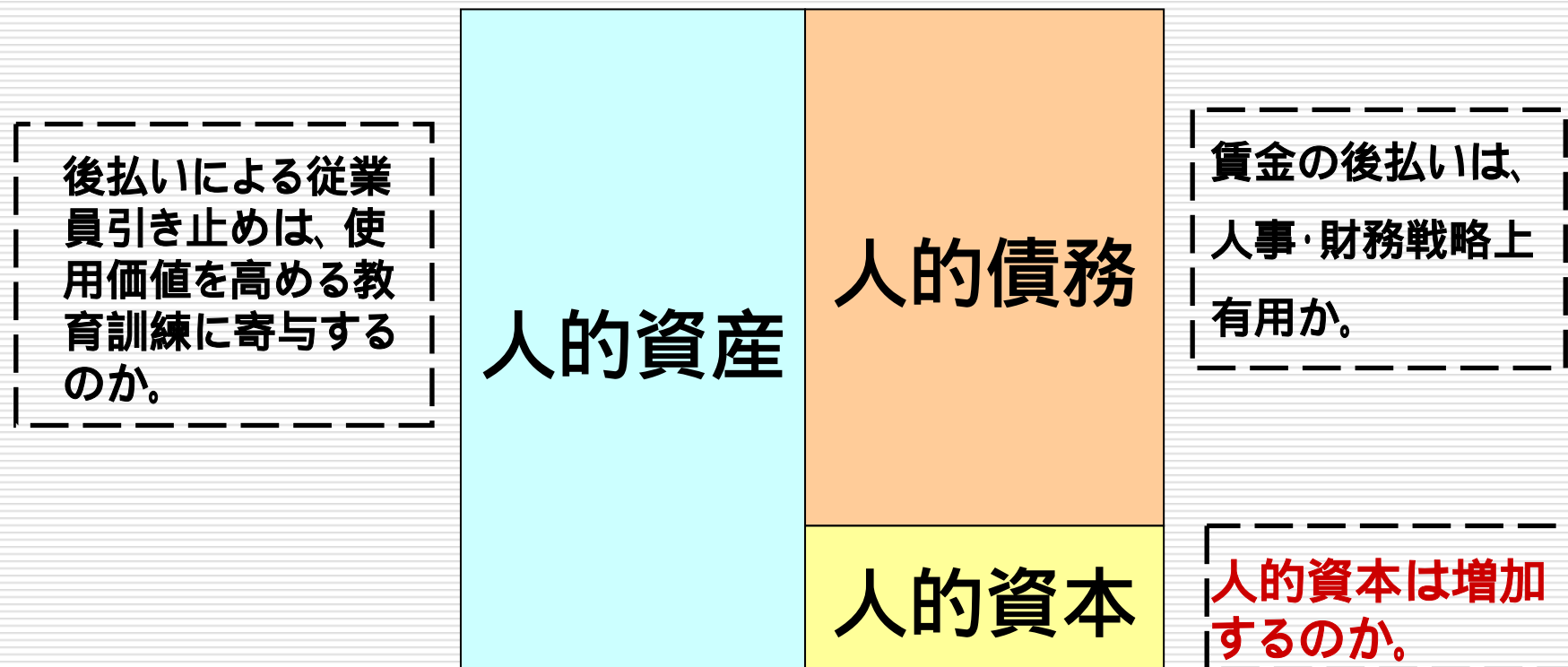
年金基金の関わり Relating Pension Fund



給付建ての企業年金の評価

- 退職給付会計は、過去分のみを扱っているが、給付建ての企業年金の評価は、本来、将来分の人的債務構成部分ならびに人的資産寄与部分も加えて行うべきものである。
- 企業の中には、過去分にかかる経過負債の変動性を問題視して、後払いの給付建ての企業年金を前払いの賃金や確定拠出年金に切り替えるものもあるが、妥当ではない。
- 今後、給付建ての企業年金を維持する価値があるかどうかは、将来分の評価をベースとすべきである。

給付建て企業年金の評価視点



おわりに

- 本論文での議論は、人的資本についての概念フレームワークの提示にとどまっている。
- 収益は、人的資産と物的資産との一体化の中から生み出されるので、その帰属を区分できるかどうかも重要な問題である。
- 給付建ての企業年金を包含する人的資産の価値分析の研究の進展が望まれる。本発表がその契機の一つとなれば幸甚である。