

人的資本会計が 税務会計に与える影響

—「『ビジネスと人権』に関する行動計画」の観点を意識して—

日本租税理論学会2022年度大会

於：立正大学品川キャンパス

九州情報大学 宮崎 裕士

目次

- 1.はじめに
- 2.企業活動における人的資本と人権問題
- 3.人的資源および人的資本の会計上の意義
- 4.人的資本開示の具体的内容
- 5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響
- 6.結びに代えて—ステークホルダー資本主義が法人税法に及ぼす影響

1.はじめに

- 近年、世界中でのSDGs（持続可能な開発）の高まりを受け、ESG（環境、社会、ガバナンス）への投資が注目されている。それは、無形資産への投資が企業価値の源泉となることを意味しているものであり、その中でも、人的資本開示については注目の的となっている。
- それは、2018年12月に国際標準規格としてISO（国際標準化機構）30414（人的資本開示ガイドライン）が生じたことや、2020年8月にアメリカのSEC（証券取引委員会）において、人的資本管理に関連する開示が規定されたことにも表れており、わが国においても、「働き方改革」の推進にも係わるものとして、今まさに取り組まなければならない課題の一つとなっているものである。
- わが国でも、2021年6月に改訂された改訂コーポレートガバナンス・コードにおいては、企業の取締役会が検討すべき課題に「人権の尊重」が明記され、また、「人的資本」の開示への取り組みについても検討が期待されている。つまり、上場会社には、人に対するサステナビリティへの取り組みの開示が要求されつつある。

1.はじめに

- 人的資本とは、「労働者が持つ能力・知識・技能などの総称であり、機械などの物的資本と同様に生産活動に寄与するが、労働者に体化（使用されない）という特徴を持つ」と企業特殊的人的資本（当該企業でしか使えない）とに大別される。
- ISO30414では、企業のコンプライアンスと倫理、コスト、ダイバーシティ、リーダシップ、組織文化、組織の安全衛生と幸福、生産性、採用、流動性及び離職、スキルとケイパビリティ、後継者育成計画、および労働力の利用可能性と9つのカテゴリについて、外的部または内部的部（人間的資本）の認識・測定も、取り扱おうべき課題は多岐にわたる。あり、人的資本的資源の範囲である。
- 人的資本と費用（人間的資本）は、労働業務提供の対価（人間的資本）を研究費で上乗せする。人間的資本は、人間的資本の費用（人間的資本）を研究費で上乗せする。人間的資本は、人間的資本の費用（人間的資本）を研究費で上乗せする。

1.はじめに

- 人的資源としてではなく、人的資本としての開示が今再燃してきているのはなぜなのであるか。この背景には、株主資本だけではなく、ステークホルダー全体の資本に責任を持つ会計思考がある。
- 株主資本に基づく利益計算においては、分配可能額計算を前提とした費用性資産としての無形資産か否かが着目されるはずである。しかし、今般政府が推し進める「新しい資本主義」におけるステークホルダー全体を資本とするという視点からは、企業価値としての資本と両建てされた無形資産であるか否かが着目されるという違いと整理できる。つまり、無形資産としての人的資源を歴史的原価から評価する方法と、貸方である資本における企業価値の増減（純資産）との対応分として、将来の企業効益につながるかという点から評価する方法の違いである。

1.はじめに

- 人的資源の資産計上については、ヒトの能力を直接的に貨幣的評価をすることにつながることから、人権との係わりが考えられるものである。また、資産計上を検討するためには、その資産性を基礎として考える必要があるため、常にその計上方法が会計上の問題となっていたものである。
- さらに、資産計上したとしても、それを費用化することが適当か否か、また、費用化の会計処理についても、その償却方法や期間についてはヒトの自由意思が介在するところであるため、会計処理上多大な制約を受けることになる。また、その制約により、従業員や役員の個々の能力が、企業に付加価値を生じさせているという認識はあったにせよ、従業員や役員の給料や報酬という企業の通常の販管費と分離して考えざるを得ないものとなっていた。

1.はじめに

- ・ 人的資源を取り扱ったわが国の先行研究には、若杉明「人的資源会計論」や、古賀智敏「知的資産の会計」等があるが、特に、若杉明は、人的資源会計の実施の目的について次のように述べる。

「人的資源会計を実施することにより、経営者や管理者に、①人的資源の貴重さをあらためて正しく認識せしめ、また②個々の人達がその一因として働く人的組織の性格いかんが従業員一人一人の生きがいや勤労意欲に影響を及ぼし、これが結局において企業の経営成績を左右することを理解せしめて、組織のあるべき姿を正しく認識せしめることである。このような生きがいと誇りを持った人達から構成されている企業組織にあっては、人的、物的、財務的資源や時間等の諸資源の適正配分、有効利用、管理保全が十分に行われ、経済の原則が作用して結果において高い経営能率が維持されるであろうと期待されるのである。経営効率を高めることは、生きがいをもたらしめるという目的を達成することによって得られる当然の結果なのである。したがって、「生きがい」の条件を満足させるという目的を達成するよう努力することが重要であって、経営効率の上昇を目標として前面に強く追い出す必要はないといってよい（若杉明「人的資源会計論」（森山書店、1973）302-303頁）」。これは、前掲ISO30414の内容にあった「組織の安全衛生と幸福」につながるものである。

1.はじめに

- 若杉明は、人的資源会計の実施の目的についてもう1点、
「人的資源に関する会計情報を測定、伝達することによって、これまで定性的にしか把握しえなかった人的資源情報の定量化を通じて、情報利用のメリットをえようとするものである（若杉明（1973）303頁）」と述べる。
- これは、昨今の人的資本開示の目的そのものでもある。したがって、人的資源や人的資本とを明示的に分ける意味はさほどないと考えられる。ただし、人材版伊藤レポート（経済産業省、2020）9頁においては、マネジメントの観点から人的資源を「使用・消費」の対象として「費用」と定義し、他方で、人的資本を「人材の成長を通じた価値創造」の対象として「投資」と定義しており、両方を明示的に分けている。
- 本報告においては、両方を明示的に分ける意味はないと考えるため、基本的に両方をともに「人的資本」として表現する。ただし、若杉明の引用についてはこの限りではない。

1.はじめに

- ここまでを踏まえて、人的資本と人権との関わりや、人的資本会計が税務会計にどのように影響を与えるのかについての研究は、まだあまり進んでいないように思われる。そこで、今回は、「人権と税制・税務行政」というテーマを踏まえて、ビジネスと人権の関係を意識しつつ、
 - ①企業活動における人的資本と人権問題
 - ②人的資本会計における人的資本のオンバランスに関する問題
 - ③人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響
 - ④その他の人的資本をとりまく課題について考察を深めていきたい。

2. 企業活動における人的資本と人権問題

(1) 「ビジネスと人権」とは何か

- 企業活動の人権への影響は社会にもたらす影響の一つであるとの認識が高まる中、企業活動における人権の尊重への注目も高まった。
- 2008年に、国連人権委員会のラギー特別代表は、「保護、尊重及び救済」枠組みを第8回国連人権理事会へ提出した。同枠組みは、企業と人権との関係を、(1) 企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務、(2) 人権を尊重する企業の責任、(3) 救済へのアクセスの3つに分類し、企業活動が人権に与える影響に係る「国家の義務」及び「企業の責任」を明確にすると同時に、被害者が効果的な救済にアクセスするメカニズムの重要性を強調するものである。
- また、ラギー特別代表は、「保護、尊重及び救済」枠組みを運用するため、2011年「ビジネスと人権に関する指導原則：国連「保護、尊重及び救済」枠組みの実施（以下、「指導原則」という。）」を策定した（ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）令和2年10月」2頁）。
- この「指導計画」に基づき、わが国の行動計画では、関連する取組について、①人権方針の策定②人権デュー・ディリジェンスの実施③救済メカニズムの構築の3つの観点から分類し、体系立てて整理することとしている（外務省「ビジネスと人権」行動原則」9頁）。

2. 企業活動における人的資本と人権問題

(1) 「ビジネスと人権」とは何か

- 近年、サステナブル投資は拡大しており、機関投資家も、企業との建設的な目的を持った対話（エンゲージメント）に積極的に取り組んでいる。投資家は企業による人権分野の取組の情報開示と、それに基づく対話を期待している。この関連では、種々の金融分野の国際的なイニシアティブにおいても、「ビジネスと人権」の議題が取り上げられており、例えば、国連責任投資原則（PRI）は、ESG（環境・社会・ガバナンス）投資の「S（Social）（社会）」の主要な要素の一つとして人権を位置付けており、「ビジネスと人権」はESG投資の中でも重要な取組の一つとなっている（外務省「ビジネスと人権」行動原則、9頁）。
- したがって、企業の開示情報としての人権の役割について、次項で考察を行う。

2. 企業活動における人的資本と人権問題

(2) 「ビジネスと人権」における企業の人権関連情報開示の意義

企業の人権関連情報が投資家に期待されているということは、何を開示するべきかを定めなければならないということでもある。

企業の人権関連情報に関する基準として「指導原則」16が掲げているものに、「中核的労働基準」がある。これは、1998年のILO第86回総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」において位置づけられた。

この中核的労働基準には、

- (a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
- (b) あらゆる形態の強制労働の禁止
- (c) 児童労働の実効的な廃止
- (d) 雇用及び職業における差別の排除
- (e) 安全で健康的な労働環境

が定められている（https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm参照）。

2. 企業活動における人的資本と人権問題

(2) 「ビジネスと人権」における企業の人権関連情報開示の意義

- 加えて、企業は、自らの事業活動に関連して人権を侵害しない（負の影響を与えない）ことが求められる。人権に負の影響を与える可能性（人権リスク）を特定、防止、軽減、対処し、説明するために、人権デュー・ディリジェンスを実施する必要がある。
- 人権デュー・ディリジェンスには、
 - ①人権リスクの評価（アセスメント）
 - ②社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施
 - ③追跡調査
 - ④情報開示が求められる（国際連合「指導原則」17）。
- また、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを通じて、ステークホルダーとのエンゲージメントを行い、実効性を高めていくことが重要である。これは、企業のサステナビリティ情報として位置付けられる（日本経済団体連合会「人権を尊重する経営のためのハンドブック（2021）」29頁参照）。

2. 企業活動における人的資本と人権問題

(2) 「ビジネスと人権」における企業の人権関連情報開示の意義

- 企業における守られるべき人権としては、主なものとして差別的取り扱いの禁止や最低賃金の保証、職業選択の自由があると考えられる。また「組織の安全衛生と幸福」からは、幸福追求権も生じる。
- 日本国憲法第13条は、「生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利」とされる。
- 日本国憲法第14条は、法の下での平等を原則としており、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されないものと定めており、各種法令において差別の禁止が定められている。
- 他にも日本国憲法第22条は、「何人も、公共の福祉に反しない限り、（中略）職業選択の自由を有する」旨規定しているほか、「職業安定法（昭和22年法律第141号）」においては、「何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる」として、職業選択の自由が保障されている。

2. 企業活動における人的資本と人権問題

(2) 「ビジネスと人権」における企業の人権関連情報開示の意義

- 他にも、企業の労働者に関する人権として、最高裁によって示された解釈としておそらく最も重要なテキストが、小売市場事件判決（最大判昭和47年11月22日刑集26巻9号586頁）が示した下記の一節である。
- 「憲法は、全体として、福祉国家的理想のもとに、社会経済の均衡のとれた調和的發展を企図しており、その見地から、すべての国民にいわゆる生存権を保障し、その一環として、国民の勤労権を保障する等、経済的劣位に立つ者に対する適切な保護政策を要請していることは明らかである。」
- この一節は、憲法27条1項の勤労権の保障→憲法25条の生存権の保障→憲法の理想としての福祉国家の実現という明確な連関を示したものとして捉えることができる（木下昌彦「勤労権・生存権・福祉国家 戦後日本における憲法的福祉国家実現の系譜」法律時報94巻5号（2022）45頁）。

2. 企業活動における人的資本と人権問題

(2) 「ビジネスと人権」における企業の人権関連情報開示の意義

- ここでいう勤労権と結び付いた生存権保障の意義について、生活保護の水準と同一のものと捉える必然性はない。むしろ、憲法27条1項が勤労を義務であるとも規定していることに鑑みれば、労働を意欲する者に与えられるべき水準は、生活保護が想定する水準とは切り離して構想されるべきものであり、憲法は、労働を意欲する者に対して、労働を意欲する者にとっての「健康で文化的な最低限度の生活」を要請していると考えられるべきである（木下昌彦（2022）45頁）。
- 上記に関連して、法務省「いま企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」（法務省人権擁護局、2022）では、「企業活動に関連する人権に関するリスクの事例」として、「使用者が予め労働契約や就業規則で定められた賃金を、所定の支払日に支払わないこと」、「使用者が法律で定める最低賃金額に関わらず、労働者とその家族が基本的ニーズを満たすために十分な賃金（生活賃金）の支払いを行わないこと」が挙げられている。

2. 企業活動における人的資本と人権問題

(2) 「ビジネスと人権」における企業の人権関連情報開示の意義

- 他にも、近年の人材マネジメント研究（Human Re-source Management：HRM）では、ウェル・ビーイングが注目されている。ウェル・ビーイングの構成要素としては、(1)健康（Health-related well-being）、(2)社会的関係性（Social relation-ship well-being）、(3)幸福感（Happiness well-being）の3つのカテゴリーに分類されることが多い（Grant et al., 2007, Van de Voorde et al., 2012; Ho and Kuvaas, 2020）。
- ウェル・ビーイングが注目されている背景には2つの潮流がある。第1の潮流は、企業価値創造の源泉として、物的資産よりも人的資産の重要性が高まっていることにある。人の厚生への配慮が企業業績や企業価値に及ぼす影響が大きい。
- 第2の潮流は、株主重視型資本主義に対抗するステークホルダー型資本主義の台頭である。物的資本を提供する株主・債権者だけでなく、人的資本を拠出する従業員も重要なステークホルダーとして認識する必要があるべきだという声が高まっている（中野誠「従業員持分とウェル・ビーイング」企業会計74巻7号（2022）108-109頁）。
- 上記は、前掲若杉（1973）の「組織の安全衛生と幸福」につながる視点である。

2. 企業活動における人的資本と人権問題

(2) 「ビジネスと人権」における企業の人権関連情報開示の意義

- 以上までで、特に企業への投資活動に係わるものとしては、①雇用及び職業における差別の排除、生活賃金の保障、および「組織の安全衛生と幸福」を充たす労働環境と、②人権デュー・ディリジェンス情報ということになる。
- ①については、従業員や求職者のための情報ということにもなるが、②による負の影響を特定し対処するために行った活動の開示は、企業のリスク開示情報である（「人権を尊重する経営のためのハンドブック（2021）」45頁参照）。
- このように、今や、投資活動にかかわる情報開示は、企業価値の増減を基準として表されるものとなっている。企業の人権関連情報においてもそれは例外ではない。
- これらは、企業が、人的資本として将来の成長・収益力を確保するためにどのような人材を必要としていて、そのために具体的にどのような取組みを行っているかという人権関連情報開示になりうるものであると整理される。特に、今後は「新しい資本主義」の台頭によって重要性を増すものと考えられる。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

令和2年9月に公表されたいわゆる人材版伊藤レポート（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）9頁においては、以下のような記述がある。

人材は、これまで「人的資源（Human Resource）」と捉えられることが多い。この表現は、「既に持っているものを使う、今あるものを消費する」ということを含意する。このため、「人的資源」という捉え方を出発点とすれば、マネジメントの方向性も、「いかにその使用・消費を管理するか」という考え方となり、人材に投じる資金も「費用（コスト）」として捉えられることとなる。しかし、人材は、教育や研修、また日々の業務等を通じて、成長し価値創造の担い手となる。また、企業が目を配るべき対象は、現在所属している人材だけではない。事業環境の変化、経営戦略の転換に伴い、必要な人材を外部から登用・確保することも当然ありうる。このため、人材を「人的資本（Human Capital）」として捉え、「状況に応じて必要な人的資本を確保する」という考え方へと転換する必要がある。こうした捉え方の下では、マネジメントの方向性も「管理」から人材の成長を通じた「価値創造」へと変わり、人材に投じる資金は価値創造に向けた「投資」となる。

- ・ 当該記述からすると、企業の人材への教育関連支出および、それによって従業員の資質や身に着けたスキルは、価値創造としての投資の成果、つまり付加価値となることを示しているようである。そのため、**人的資本とはまず、会計上どのように把握され、また、その情報開示にはどのような意義があるのかについて検討し、その後、税務会計への影響として、法人税法における人的資本開示の影響への考察を行ってみたい。**

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- 人的資源の会計とは、概説すると人的資源そのものに価値を見出し、それに資産としての認識・測定・評価をどのように位置づけるかという会計の体系のことである。また、人的資源をどのように認識するかの見解には、ア.個人価値説、イ.人的組織価値説があるとする（若杉明（1973）45-62頁参照）。

ア. は、企業的意思決定にあたり、多くの場合個人がその焦点になっていること（例：従業員の採用、訓練、昇進、報酬等）や、より大きな人間集団の評価を行うために総計可能であることを挙げている。また、個人を費用としてではなく、資産として認識すること、および経営者や従業員等の個人の能力を資産化の対象とすることを意味する見解もある。

他方で、イ.は、人的資源は、企業の人的組織の有する生産能力の価値および企業の顧客信用の価値の二つを意味するものとして把握され、個人の技量や能力を第一次的な人的資源の認識や測定の対象とは考えていないことに特徴がある。なぜなら、個人は少なくとも企業に所属する限り、各種の企業組織単位のいずれかに配置され、組織の一員として行動しなければならないために、個人そのものが持つ技量や能力が発揮されるか否かも、組織の性格や質のいかんによって左右されるからであるとされる。

- 個人価値の測定にあたっては、一般に犠牲価値的評価基礎（当該個人における募集、採用、教育訓練等における歴史的元価による把握）が有用であるとし、効益価値的評価基礎（例えば成果）は適用が困難であるとされる。しかし、その採用背景としては、日本型雇用環境と日本型経営が基礎にあることを指摘しておきたい。

3. 人的資源および人的資本の会計上の意義

- 技術、バ、全維さい
 術的に安を転ない
 技済特働計移い
 と経。労生がて
 化口ののやクき
 動くれ員事ス起
 自マき業仕りが
 やどと従いの害
 シトのいの不権
 シフも伴質用人
 一シるにに雇の
 ゼ的す大員に買
 リ動と増業員業
 バの提の従業従
 ース前待に従で
 ロクを期う、か
 グッ影響割より
 るイ影役のたの
 けフのるどい
 おラへすがて一
 にグス対業れ
 日モノに企わ
 今デジ本、問イ
 「カビ資りがラ
 は、働の的たか
 とのれ「てき、
 計界そ、れで
 会世とはさ供
 のび容て摘提
 本よ変い指を
 資おのつが事
 的、一に性仕
 人大バ影響
 、拡イ影重分
 てのラのる十
 し等ドへすに
 対平・ス対の
 に不ーネに
 れ得ュジ生
 こ所りビ衛
 持れか
- スすう定そのを
 ン関よ測、本用
 ラにの、ん資活
 バトこ識ろ的・
 ンン、認ち人
 オメばのも、開
 をジえで。はの
 本ネい上かに
 資マら表うち
 の本か照ろ一
 的人資点対だ
 人資点対だ口
 的、的視借い
 は、人の貸な
 でや告のは計
 ル本報本で会
 デ財務資のの
 モ的財的る本
 計人。人あ資
 会、た、がの
 のてきに要人
 型しても必、
 向とれとくが
 指法さとい
 引方応論て
 取処対議っ
 る対て行と
 すなっすて
 と的よ関
 提替ににわ
 前代化化あ
 をの充充も
 済そ拡拡論
 経、のの議
 型ず示の議
 トき開開す
 クでのの開
 ダが報報に
 プと情情示
 プこ務務開
 、る財財に
 年す非非よ
 近化るな
 指を
- 指バうが文
 務ンよ大
 財才の増
 非、て、計
 ず、し、会
 せ対的割
 向に統役
 指れ伝る
 をそ（す
 ス、源対
 ンリ資に
 ラあの本
 バで人資
 ン本がの
 才資の人
 も的たの
 し人い伴
 ずがてに
 必のし資
 は、も索
 とえを模
 同考法は
 異を方に
 の用の景
 と活め背
 源のたの
 資てうそ
 的し行、
 人とをん
 と的れろ
 本目そち
 資理、も
 的管し、
 人部とる
 人で、内
 では前提
 まいをけ
 こあん受
 こ標ラに
 館、2022）

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- わが国の伝統的会計によれば、人的資源の資産性は、人的資源に対する諸支出のうちの支出の効果が将来の期間において発揮されると予想される部分に見いだされる。伝統的会計においては、たとえば有形固定資産に対する投資は支出原価によって測定される。人的資源に対する支出原価についてみれば、費用化されるのは毎期の正常な労働用役に対して支払われる賃金給料がその主な部分を占める。支出原価のうちこれらの部分（すでに提供され、費消された労働用役に対する支出、あるいは労働用役の再生産のために費やされた支出、将来の従業員の生活補償のための引当額等）を除いたものが投資であり、将来の期間にわたって企業に効益をもたらすと期待される部分である。つまり、人的資源投資とは、人的資源の獲得費や訓練・開発費等に代表されるように、将来の労働力である用役可能性を増強するものであるから、資産として計上されることが予定されるものである。
- また、人的資源の利用についての費用化は、償却と扱われることもあるが、その利用にともなう支出は、一般に人的資源のもつ用役可能性の費消であって、当期費用として処理するのが妥当とされる。例えば、教育訓練等の人的資源の利用については、人的資源の増価をもたらす。他にも、対価の支払いのない人的資源の増価も考えられるものであり、これらの増価については、効益価値の範疇に属する測定法（暖簾評価法等）により、人的資源の将来価値を割引計算することによって求められる。なお、増加額を人的資産勘定に借記する場合には、人的資産の価値修正勘定に同額の貸方記入が行われなければならない。同様に、人的資源の減価の測定についても、経済的価値の流出を伴わない減価（例えば労働生産性の減少）も含まれるため、効益価値的測定法によらなければならないとする。
- 人的資源の利用等による人的資源の用役可能性の費消については、計画的に償却を行い、償却額を経常的な費用として処理する。このような形で行われる人的資源の減価に対する償却は、正規の償却であり、これに対して、従業員の技術や能力の陳腐化にかかわる減価や組織の荒廃に伴う減価についての処理は、臨時償却、特別償却、あるいは価値減耗に対する消去に相当するものである（若杉明（1973）69-111頁参照）。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- これに対して、人的資本会計における投資については、個別の会計基準に基づくアプローチとして、（１）借方の観点と（２）貸方の観点からのアプローチがあるとされる。具体的には以下【図表１】のとおりである。

【図表１】 人的資本会計の貸借対照表計上に関する会計的問題

人的資本に関する会計的問題	対応
①募集、採用、教育訓練など人的資本の獲得や開発への支出が費用に計上されている（費用性資産としての借方の観点）。	研究開発コストの議論と同様に、当該支出により将来の経済的便益が生じる可能性が高い場合には資産に計上し、償却等により費用とすることにより、その収益との対応を図る。
②人的資本が資産に計上されていない（両建てによる解決：借方・貸方の観点）。	リースの議論と同様に、将来の給与・退職金など将来支出の現在価値で、資産・負債を両建て計上する。
③超過収益力を有する人的資本が資産に計上されていない（無形資産をのれんとする借方の観点）。	ブランドなどの議論と同様に、将来収入の現在価値で資産計上する（貸方は、負債、資本修正、又はその他の包括利益(OCI)とする）。

出所：秋葉賢一『報酬に見る会計問題』（日本公認会計士協会出版局、2021）246頁を基に筆者一部修正。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- 人的資本の貸借対照表計上における（1）借方の観点からのアプローチとしては前掲【図表1】の①と③があるが、まずは①から整理することにしたい。
- ①の問題とは、人的資本の獲得や開発の支出は、募集・採用活動や教育訓練が実施された時に費用計上されているが、その支出により将来の経済的便益が生じる可能性が高い場合には、当該支出額を資産に計上し、償却等により費用とすることにより、その活動から創出される収益との対応が図られるのではないかというものである（秋葉賢一『報酬に見る会計問題』（日本公認会計士協会出版局、2021）259頁参照）。つまり、伝統的会計からは繰延資産と位置付けられるものである。
- しかし、この場合、人的資本に対する投資を適切に評価し、費用でなく資産に計上しなければ、企業は短期的な利益を重視して中長期的な企業価値向上につながる投資が抑制されるおそれがあるといった指摘（伊藤レポート2.0「持続的成長に向けた長期投資（ESG・無形資産投資）研究会報告書」（経済産業省、2017）15頁）もある。これは研究開発コストの議論と類似している。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- わが国の「研究開発費等に係る会計基準の設定に関する意見書」では、企業の研究開発に関する適切な情報提供、企業間の比較可能性及び国際的調和の観点から、研究開発費に係る会計基準を整備することが必要であるとし、研究開発コストを「発生時には将来の収益を獲得できるか否か不明であり、また、研究開発計画が進行し、将来の収益の獲得期待が高まったとしても、依然としてその獲得が確実であるとはいえない」とし、発生時に費用として処理することとした（企業会計審議会「研究開発費等に係る会計基準の設定に関する意見書」（企業会計審議会、1998））。
- 他方で、前掲伊藤レポート15-17頁では、企業の競争力の源泉が無形資産になっていく中、人材を獲得・育成するための人的投資がますます重要になっているとしながらも、1) 人的投資は研究開発と比べても客観的な評価が難しいこともあり、企業の長期的な成長に必要な投資が行われないという問題や、2) 人材獲得のための報酬やOJTにかかる費用等も含まれるものと考えられるが、現時点で定量的に把握できる部分が少ないという課題がある。
- 1) については、研究・開発コストに対するアウトプットの評価ができれば、会計上も経済的便益の裏付けにより、人的資源に対するコストを資産計上することが可能になる。しかし、人材を獲得・育成するための投資がどのような効果につながっているのかの把握が困難であれば、研究開発コスト以上に資産計上するのは難しい。
- 2) の人材獲得のための費用は会計上、研修や報酬等の形で当期費用の一部として埋没してしまうが、その総額が投資家にとっても有益な情報であれば、研究開発費と同様に、当期総製造費用および一般管理費に含まれる金額を、財務諸表に注記することが考えられる（秋葉賢一（2021）264頁参照）。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- これらの人的資源の獲得・開発コストの資産計上を考察するにあたっては、現状わが国における明確な基準が存在しない（ASBJ「無形資産に関する検討経過の取りまとめ」（2013）は存在する）ため、一部の自己創設無形資産を資産計上しているIAS38号（IASC（1998）,IAS38,Intangible Assets.）を確認する。IAS38号において、無形資産とは、「物質的実体のない識別可能な非貨幣性資産」（8項）とされ、無形資産をのれんと区別するために識別可能であること、また、将来の経済的便益を企業が支配できることが必要としている。
- この場合の識別可能性とは、「売却、譲渡、ライセンス、貸借又は交換により分離可能である場合」もしくは、「契約又はその他の法的権利から生じている場合」である（12項）。また、支配とは、「対象となる資源から生ずる将来の経済的便益を獲得する力を有する」もしくは、「それらの便益を他者が利用することを制限できる」場合である（13項）。
- IAS38号では、広告、教育・訓練、開業準備、研究及び開発活動に関する支出が、以下を満たす場合に無形資産として認識するとしている（18項）。
- ア）無形資産の定義（識別可能性、資源に対する支配、将来の経済的便益の存在）
- イ）認識基準（蓋然性基準（22項）（見積による評価）と信頼性基準（24項）（取得原価））
- これらを満たさない場合には、その項目を取得するための支出または内部で創出するための支出は、発生時に費用として認識される（10項）。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- 人的資源の獲得・開発コストの資産計上にあたっては、資産の定義や認識要件に照らして判断されるべきものであり、人的資源の獲得にあたって、契約金が契約期間における報酬の前払いとしての性格のものであれば、資産に計上され償却されることになるであろうし、仕度金のような一時的な性格のものであれば、費用計上されることになると思われる（秋葉賢一（2021）267頁参照）。
- 他にも、人的資源の開発コストの資産性についてIAS38号では、教育・訓練に関する支出を適用対象としている（5項）が、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、無形資産の定義を満たすと考えるのには十分でない（15項）として、現状無形資産として認識されていない（秋葉賢一（2021）267頁参照）。
- この点、会計基準ではないが、法人税基本通達8-1-12では、職業運動選手等との専属契約をするために支出する契約金等は、いわゆる税務上の繰延資産（法人税法2条24号）に該当するものとし、セールスマン等の引き抜き料や仕度金等の額は、その支出した日の属する事業年度の損金の額に算入することができるとしている。つまり、人的資源の獲得コストにおいては、税務上の繰延資産に計上する余地があるということである。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- 一方、訓練を通じて将来の経済的便益をもたらす職員の技能の向上は、識別できる場合もあるとしている。この点、黒川行治『会計と社会—公共会計学論考』（慶応義塾大学出版会、2017）335-337頁では、人的資源の能力開発について、「一般的訓練」（一般的人的資本と対応）と「特殊な訓練」（企業特殊的人的資本と対応）とに分けて検討している。
- 「一般的訓練」とは、どの企業に従事したとしても労働生産性が向上する訓練であるとされ、他方で、「特殊な訓練」とは、その企業以外では労働生産性が向上しない訓練であるとされる。これらの訓練により得られたスキルが何らかの形で個人別に識別でき、「特殊な訓練」によって、その企業だけに将来の経済的便益をもたらす教育・訓練に関する支出は、その企業だけが便益を享受できることになるため、無形資産の定義と蓋然性基準や信頼性基準の認識基準も満たし、資産として計上される余地はある。研究開発コストが個別のリスクや研究開発効率に応じて異なるとしていることと同様に、人的資源の開発コストも、その状況に応じて資産性が異なる（秋葉賢一（2021）268頁参照。）。
- そうすると、その企業だけに属する営業秘密やノウハウを生じさせた従業員に対する特別な支出（発明対価）についても、資産計上される余地があるということである。この場合、法人税法施行令14①（6）ニに定める役務の提供を受けるための費用、もしくは法人税法施行令14①（6）ホに定めるその他自己が便益を受けるための費用として、税務上の繰延資産に計上され得ると考えられる。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- 【図表1】の②の問題とは、人的資本が資産に計上されていないため、借方と貸方に生じる人的資源全体をバランスシートに計上しようという考え方であり、リースにおける使用权モデルと整合する（島永和幸（2013）80-83頁参照）ものである。Lev and Schwartz(1971)109－110頁では、人的資源は、リースと同様に他者の資源を企業が借り受けており、同額の将来の給与支払額に基づき人的資源を資産と負債に両建てし、その総額を計上することができるとしている。
- 報酬の会計処理については、これまでサービスの提供に応じて費用を計上し、それに見合う負債・資本が計上されてきた。資産・負債の定義を重視した表現では、サービスの提供の結果として支払うべき現在の義務に基づく負債の計上や、自社株や自社株オプションの対価として受け取った資源（ただし受け取った直後に費消）に応じた資本の計上とされてきた。それはいわば報酬費用の純額計上である。
- これに対し、モノを一定期間にわたって賃借するサービスの受け取り使用权の取得とし、当初からオンバランスするとすれば、同じ経営資源であるヒトも同様に考え、総額計上することができる。すなわち、企業は、将来に支払われることとなる報酬費用総額を割り引いて、雇用・委任したヒトを利用できる権利を資産計上し、支払うべき割引価値を負債計上することになる（秋葉賢一（2021）274頁参照）。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- これは、リース会計における使用权モデルに触れながら、人的資本を物的資本と同様に財務諸表に計上するという会計システムのアイデアであり、人的資産・労務出資のオンバランスと人的資産の償却、ならびに維持すべき出資金・労務出資と分配可能利益を示す利益剰余金との区分によって、創造会社の公正価値が適正に測定・確保され、それに対する各種の出資者の持分内容が明確に表示されるとともに、計上利益が分配可能限度額を示すことになるのではないかと（黒川行治（2017）367頁）とも述べられている。
- 他にも、資産のみならず負債からのアプローチを取り入れることで、人的資本を無形資産として計上するための障害となる資産性要件のうち、企業による「支配」要件（IAS38（13項））を緩和させる狙いがあるとされる（島永（2013）83頁参照）。
- 現行の会計制度では、人的資本は無形資産としてオンバランスされることはない。しかし、企業の従業員の雇用契約を企業の人的資産の利用権（使用債権）として考慮すれば、リース資産と人的資産を同様に見ることができないのではないかとというアプローチである。特に、IFRS16号「リース」では、リースを「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又は契約の一部」と定義している。

以上からすると、企業の役員および従業員は、企業に対して効益を与える人的資産の所有主であり、その使用权を企業に提供するレッサー（貸手）と同視され、他方で、レシー（借手）となる企業は、その人的資産使用权を得る代わりに支払手数料となる給料・報酬を払うという関係となる。

3. 人的資源および人的資本の会計上の意義

- ここまでの確認として、個人は教育・能力という人的資産をもって会社に参加してはいるが、職業選択の自由、退職の自由を否定することはできない。人的資本の資産計上において、企業の「支配」要件が問題視されるのは、上記の人権からの観点があるからである。
- しかし、ヒトの資産計上とはいっても、ヒト自身にどれだけの「価値」があるかといった測定を行うわけではなく、他の資源と同様に、支出額に基づいて資産計上すればよく、支出額を上回って企業に貢献する部分（超過利益）は、人的資源に関する自己創設のれんであり、その達成に伴って実現した利益として計上される。
- リース会計における使用権モデルの場合、問題となるのは、その使用期間ということになる。人的資産の使用権が生じた日（使用契約開始日）は容易に把握できるが、既に企業に属している従業員等が離職する事実が生じることを正確に見積もることは可能であろうか。IFRS等ではこの点が困難であるとの指摘があるが、終身雇用をベースとする現行の日本型の雇用慣行においては、正社員は定年による退職が予定されている企業が大多数であるため、従業員においては、使用期間が使用開始から定年退職までの期間として見積もることは可能となる。また、契約社員においても同様である。この場合、支出額としての給与還元法（個人が平均残存期間に取得するであろう給与の総額を現在価値に置き換えて資産計上する方法）での評価が適切と考えられる。つまり、わが国の現行の雇用慣行下では、リース会計を人的資産に援用することについて、特段問題はないということになる。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- 人的資産の使用権にリース会計を援用する場合については、オンバランスされた人的資産（使用権資産）と同額の負債（リース負債と同様）を初年度において計上することになる。この場合、IFRS16およびFASBTopic842では減価償却費をその使用期間にわたって定額で認識し、その利息費用については、割引現在価値によって計上されるため、使用期間の初年度から逡減しながら計上されることになる。当該処理については、ASBJ「リース会計に関する論点整理」（2010）でも取り上げられており、わが国でも同等の会計処理がなされることになる。
- 以上からは、伝統的会計の人的資本への投資と現行の会計における人的資本への投資の差異として明らかなことは、人的資本の資産としての認識がより容易であるのは、現行の会計における人的資本への投資である。また、その計上は、現行のリース会計を援用したものとなるということと、現行の日本型雇用慣行においては、定年を想定すると人的資本の使用期間がある程度明らかなことから、実現可能であると考えられる。
- また、リースにおける使用権モデルを用いる場合、わが国の企業会計基準であるASBJにおける企業会計基準第13号「リース取引に関する会計基準」（2007）に従い、ア.所有権移転ファイナンス・リースと、イ.所有権移転外ファイナンス・リースのいずれかに分けて会計処理を行う必要がある。リース使用権モデルを用いる会計処理の特徴は、その識別可能性と、支配要件の緩和にあるため、識別可能性が問われない所有権移転ファイナンス・リースではなく、所有権移転外ファイナンス・リースとして扱われることになると考えられる。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- 残る③の問題とは、②のように人的資源を資産と負債に両建計上しようとするものではなく、超過利益部分を資産として純額（ネット）計上しようというものである。これは、ヒトの投資は、人件費という形でコストを発生させる生産要素ではなく、企業価値を創造するため、その認識と測定による会計情報は、人的資源が有する経済的価値を表す必要があるといった文脈でなされる（秋葉賢一（2021）247頁参照）。
- 若杉（2015）131-132頁では、ヒトを貸借対照表に資産計上するとしても、歴史的原価などの犠牲価値によれば、必要最小限度の支出額となり、人的資源への投資は、長期的ビジョンにたつことなく、短期的な費用節減に焦点が当てられるが、ヒトを資源として重視し、その質の向上により、経営業績を高めようとする考え方のもとでは、ヒトが将来長期にわたって自足的に稼ぎ出す効益価値に基づいて貸借対照表計上額を算定することが整合的であるとする。
- 黒川（2017）349頁では、効益が支出を上回る部分としての超過利潤は、人的資源に関して生じているのれんとして資産計上されるところとする。また、人的資源を犠牲価値で測定しても効益価値で測定しても、当期純利益の計算に同様に反映されるとき、不確実性のもとでは、のれん部分の測定が必要ないという容易さや、不正確な測定をする可能性の減少という点で、犠牲価値に基づく測定が提案される理由かもしれないとしている。
- 黒川（2017）350頁では、「ここで議論したのれんの問題については物的資産、人的資産いずれも共通の性質である」とし、自己創設のれんの問題として共通するとする。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- 自己創設のれんの会計処理においては、その測定の困難さだけでなく、企業活動を通じて実態に達成されたときに利益に含める「原価—実現主義会計の下での資本利益計算」とは相いれないために自己創設のれんの計上を認めない（鈴木（2011）93頁参照）という批判がある。
- 自己創設のれんは現状資産計上が許されていないものであるが、自己創設のれんの資産計上は、それ自体が明確に区別されており、損益に認識されない限り、利益計算の観点からは弊害がないとも考えられる。この場合、資本修正として、資本取引以外の資産の増加により生じ、当期純利益には反映させないものとして考えるのであれば、OCI（その他包括利益）を用いた以下の2法が考えられる（秋葉賢一（2021）256頁参照）とする。
- ア）人的資源を規則的に減少させず、退職時に減少させる。
- イ）人的資源を勤務期間の経過とともに費用として償却し、生じた費用をOCIに再度振替える。
- この場合、OCIを株主資本以外の純資産と置き換えて、貸方従業員資本として示すことによって違いは生じない。株主持分とそれ以外として、株主持分を継続企業の公準のもとで維持されるべき資本を恒久的なものと位置づけ、資本変動を生じる基準として運用する限り、株主持分に属するものは資本そのもの、それ以外は純資産の部として存在する（貸方ではあるが負債の性質を持ちえなかったもの）という理解には変わりがないからである。
- これらの方法は人的資本開示には資するが、資本等取引であり当期純利益には影響を与えないため、税務会計における課税所得計算にも影響を与えるものではないと結論付けられる。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- ここまでの検討で、①と②においては、人的資本投資に関するオンバランスにおいて、ある程度の制約はある（支出額としての計上、および組織全体の投資額としての計上）ものの、可能であると考えられる。実際に、丸井グループは「人材への投資額」として、従業員の採用・研修にかかる具体的な支出額および内訳を公表している（株式会社丸井グループ「ESGデータブック」）。
- その一方で、③については、自己創設のれんと考えられるため、そもそも測定における合理的な見積りの困難性や、提供される財務情報の健全性に問題を抱えるものである。したがって、人的資源に関するオンバランスの方法としては、①もしくは②があり、それ以外の開示方法としては、非財務情報としての提供がある。
- この点、国際統合報告評議会（IIRC）や米国証券取引委員会（SEC）における2020年8月のRegulation S-K,の改正によるitem101（c）の新設にみるように、非財務情報としての開示を中心としたサステナビリティ報告に関する議論を中心に進んでいる。
- 現状では、非財務情報として開示されることを考えられているが、国際統合報告評議会（IIRC）の国際統合報告フレームワークにおいては、統合報告は企業報告の1つであり、その目的や主な利用者が大きく異ならない限り、財務報告と共通するのみならず、財務報告主体とその価値創造能力に重要な影響を与えるステークホルダーの関与を、広く調達源泉（ステークホルダーの取り分）と運用形態（「人的資本」はじめとした他の資本の資産計上）と考えれば、財務報告の見方を拡大するものと考えられる。この点、人件費・研究開発費を足し戻したESGの営業利益を「真の利益」として「ESG会計の価値提案」を行い、エーザイの統合報告書で開示するという試みが既に行われている（柳良平「ESG会計の価値提案と提示」月刊資本市場No.428（2021）43頁）。³⁵

3. 人的資源および人的資本の会計上の意義

- 伝統的会計においては、資産の取得に始まり、その営業活動における利用の過程を通じて、資産への投資の状態、利用の途中における現状及び利用の結果としての業績が会計処理により明らかにされる。
- 伝統的会計においては、人的資源の資産計上は認められていなかったことは前述した。また、人的資本会計においても、それを無形資産として評価し、計上することは自己創設のれんと同視され、認められていない。しかし、リース使用权モデルを用いて、資産と負債の両建てとして、その使用权の価額について支出額に基づく給与還元法を用いて評価することは不可能ではないとされる（秋葉賢一（2021）284頁参照）。
- 改めて、人的資本について、当期の費用（給与・報酬および職業訓練費等）として処理するのではなく、貸借対照表能力を持たせることの意義は何であろうか。それは、前掲したステークホルダー資本主義における企業の付加価値としての情報開示を意味するということになる。
- このステークホルダー資本主義における情報開示における特徴は、（株主）資本から生まれる価値を計算・報告することではなく、「労働が生み出す価値」を計算・報告する点にある。「資本から生まれる価値」は、資本提供者の視点からの価値であり、そこには資本が価値を生むという観念がある。他方で、マルクスの視点に立てば、価値は資本から生まれるものではなく、人間の労働が生み出すものである。資本提供者の貨幣がなぜ増殖して利潤を生むかといえば、価値を創出する唯一の商品である労働力を買って使うことにより、労働者に支払う価値を超える剰余部分を資本所有が生み出したものとして稼得することができるからである。労働が生んだ価値の多くをあたかも資本所有の成果と捉えるところに「転倒した観念」とされる所以がある（小栗崇資・陣内良昭「第5章新たな計算と報告の可能性」小栗崇資・陣内良昭『会計のオルタナティブ—資本主義の転換に向けて』（中央経済社、2022）83頁）。

3.人的資源および人的資本の会計上の意義

- ステークホルダー資本主義によれば、労働が生み出す価値は、企業が生み出す価値であるといえることができる。また、そうした価値は、企業を支える全てのステークホルダーに分配されるべき価値となる。その場合の企業は、全てのステークホルダーによって構成される社会的企業という形態を伴うことになる。価値形成の面では直接的には労働によって価値創造が行われ、価値分配の面では企業を支えるステークホルダーに対して分配されるのである。つまり、ステークホルダーのために分配されるべき価値は、労働によって創造された付加価値ということになり、その会計の目的は、新たな付加価値の創出と分配を示すためのフロー計算書と、ストック計算書の作成ということになる。
- 以上からすると、人的資本会計における情報開示の意義とは、企業価値を株主価値ではなく、労働価値から測定することにあるといえることができる。つまり、企業を社会的存在として捉えることにより、企業に自然環境や地域社会および被用者の労働衛生に対する責任を持たせることを前提とし、それらに対する企業の取り組みの開示を非財務情報として行っていくということに他ならない。これらについては、既にCSRやESG投資の枠組みとして、財務情報と非財務情報の両方で開示が行われているところである。
- この点、人的資本会計における財務情報と非財務情報の両方で開示されているとされる、具体的な開示への取り組みについて、以下で少し確認したい。

4.人的資本開示の具体的内容

- 下【図表2】は、日経ESGニュースの記事での人的資本の開示が望まれる項目や開示情報の具体例の案である。これらを見る限り、まず、財務情報として当期の費用となるべきものと、翌期以降の費用として繰り延べられるべきもの、および非財務情報が開示項目として混在することが分かる。これらは、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コード基本原則5-2に基づいた人的資本情報の開示とされる。

【図表2】人的資本に関して開示が望ましい項目案と開示情報の具体例

情報開示が望ましい項目案	
・ 育成(リーダーシップ、育成、スキル／経験) ・ エンゲージメント ・ 流動性(採用、維持、サクセッション) ・ ダイバーシティ(ダイバーシティ、非差別、育児休暇) ・ 健康・安全(精神的健康、身体的健康、安全) ・ 労働慣行(労働慣行、児童労働／強制労働、賃金の公正性、福利厚生、組合との関係) ・ コンプライアンス／倫理	
開示が望ましい項目	開示情報の具体例(既存の基準や指針の項目から引用)
育成	研修時間、研修費用、パフォーマンスとキャリア開発につき定期的なレビューを受けている社員の割合、研修参加率、複数分野の研修受講率、研修と人材開発の効果、人材確保・定着の取り組みの説明、スキル向上などプログラムの種類・対象
ダイバーシティ	属性別の社員・経営層の比率、男女間の給与差、正社員・非正規社員などの福利厚生の差、最高報酬額支給者が受け取る年間報酬額のシェア、育児休暇などの後の復職率・定着率、男女別育児休暇取得社員数、男女別家族関連休暇取得社員比率、男女間賃金格差を是正するために講じた措置

出所：日経ESGニュース「人的資本、開示指針が明らかに」（2022.07.18）

4.人的資本開示の具体的内容

- 【図表2】において、当期の費用となるべきものとしては、採用関連費用、および従業員給与や役員報酬、労働衛生や福利厚生に関する費用が挙げられる。また、翌期以降に繰り延べられるべき費用（繰延資産）としては、育成研修費や人材訓練・開発費における費用がある。しかし、これら以上に、非財務情報としての項目が多いことが人的資本に関する情報開示の特徴であろう。
- このような、多様な人的資本情報の開示を企業が行うことのメリットは何であろうか。企業が、人的資本投資を行う意義は、人材開発を積極的に行っていることを示すこと、および、多様な人材を分け隔てなく、個々の人権を尊重しつつ扱っていることを示すことにある。もちろん、それらを複数企業が開示し、比較可能性が認められることが前提となるが、比較優位の企業においては、優秀な人材獲得について有利となることが、容易に想像できる。
- 逆に、人的資本開示についてのデメリットとして考えられるのは、企業の内部情報である給与や福利厚生の水準が、これまで以上に詳細に外部に知られることになること（求職者からすれば有用な情報）、人的資本に依存する企業の営業秘密の漏洩につながることであり、および、人的資本開示に伴う様々な事務負担や諸費用の増加ということが考えられる。もっとも、コーポレートガバナンス・コードに基づく開示であれば、コンプライ・オア・エクスプレインに則り、開示しないのであれば説明を行って対応することになる。
- 以上からすると、コーポレートガバナンス・コードをベースとした人的資本開示では、開示に積極的な企業とそうでない企業とが混在しうることになり、比較可能性の担保が課題となると考えられる。そのため、内閣官房非財務情報可視化研究会では、人的資本可視化指針（案）を作成しており、将来的なガイドラインを整備することで、人的資本開示の促進を企図している。

4. 人的資本開示の具体的内容

- また、内閣官房非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針（案）」（2022年6月20日資料）においては、
- 人的資本の開示を含むサステナビリティ関連情報の開示においては、制度開示で要求されている事項や、国内額の基準等に基づけられている各開示事項に個別に対応していくアプローチが採用されがちな点である。
- しかし、人的資本への投資とその他の可視化、投資家等からのフィードバックを通じた磨き上げを循環的に進めたいというためには、①まずは、自社の経営戦略と人的資本への投資や人材戦略の関係性（統合的なストーリー）の検討を行った上で、②「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4つの要素をベースとして具体的な開示事項を検討することが、効果的かつ効率的なアプローチである。
- 具体的開示事項の検討は、大きく、①自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組・指標・目標の開示②比較可能性の観点から開示が期待される事項の2つの類型に整理され、と記述されている。
- 人的資本情報の比較可能性が担保されるためには、なるべく多くの企業が同一基準に基づく比較可能な情報開示を行わなければならないが、人的資本可視化指針（案）は、その手助けとなるものである。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

- ここからは、仮に企業会計上人的資本が貸借対照表に計上された場合における税務会計へ与える影響について考察する。
- 企業会計上、人的資本が貸借対照表能力を持つ可能性があるものとして、①人的資源の獲得・開発コストの資産計上を挙げていた。これを研究・開発コストと同様に考えることによって費用性資産としての計上の道があるとされる。
- ただし、企業会計上は、「将来の期間に影響する特定の費用は、次期以降の期間に配分して処理するため、経過的に貸借対照表の資産の部に記載することができる」（企業会計原則第三貸借対照表原則一D）に基づく繰延資産であり、繰延資産は、「創立費、開業費、新株発行費、社債発行費、社債発行差金、開発費、試験研究費及び建設利息は、繰延資産に属するものとする」（企業会計原則第三貸借対照表原則四の（一）C）と限定されているため、その中での開発費にあたると考えられる。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

- 一方で、税法上の繰延資産は、法人税法と所得税法にそれぞれ規定があるが、法人税法2条 24号では、「法人が支出する費用のうち支出の効果がその支出の日以後1年以上に及ぶもので政令で定めるものをいう」とし、その委任先の、法人税法施行令14条でその詳細を定めている。
- 法人税法上の繰延資産においては、企業会計上の繰延資産である「創立費、開業費、開発費、株式交付費、社債等発行費」の他に、税法固有のものとして、同法施行令14条6項に「次に掲げる費用で支出の効果がその支出の日以後 1 年以上に及ぶもの」として、
 - イ 自己が便益を受ける公共的施設又は共同的施設の設置又は改良のために支出する費用
 - ロ 資産を賃借し又は使用するために支出する権利金、立ちのき料その他の費用
 - ハ 役務の提供を受けるために支出する権利金その他の費用
 - ニ 製品等の広告宣伝の用に供する資産を贈与したことにより生ずる費用
 - ホ イからニまでに掲げる費用のほか、自己が便益を受けるために支出する費用を挙げている。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

- 前掲したように、人的資源獲得・開発コストの中には、既に法人税基本通達8-1-12にあるように、職業運動選手等との専属契約をするために支出する契約金等は、いわゆる税務上の繰延資産（法人税法2条24号）に該当するとされるものもある。
- また、人的資源の訓練・開発の結果として、その企業だけに属する営業秘密やノウハウを生じさせた従業員に対する特別な支出（職務発明対価）についても、資産計上される余地がある。
- この場合、法人税法施行令14①（6）ニに定める役務の提供を受けるための費用、もしくは法人税法施行令14①（6）ホに定めるその他自己が便益を受けるための費用として、税務上の繰延資産に計上され得る。
- 昭和37年8月の「企業会計原則と関係諸法令との調整に関する連続意見書」第五では、「本来、繰延費用とすべき支出額およびその償却期間は、税務当局の承認を前提として、法人が自主的に判断して決定すべきものであるが、わが国法人税法の最近の傾向としては、通達による別段の定めによって、繰延費用と内容と償却期間を一律に規定することが指摘される。換言すれば、特定の支出の繰延経理とその償却に関する原則的な立場は、次第に変化しつつあるのである。たしかに、ある支出を繰延経理すべき場合は現実問題としてきわめて多様であり、そのため損金算入の限度を明確にすべき法人税法の立場からは、画一的な取り扱いを行う必要が大きいと解される」として、法人税法上、繰延資産に損金算入上の明確で画一的なルール策定の必要があることを示唆している。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

- しかしながら、税法固有の繰延資産については、その実質は無形固定資産に近いとされ、租税回避防止の観点から均等償却を強制している（成道秀雄『税務会計』（第一法規、2015）213頁）とされる。つまり、繰延資産のような擬制資産を即時費用化することは、課税所得の適正な算定をもたらさず、さりとて固定資産のような実体のある資産が企業内に残留するわけではない。ただ、企業の所有に帰属しない固定資産等への支出ではあるが、それからもたらされる効果ないし便益を企業全体が享受できるという特質を顧慮し、固定資産の償却に準じて損金算入を認めることが、適正な課税所得計算の見地から合理的である（武田隆二『平成16年版法人税法精説』（森山書店、2004）491頁）という観点から、即時費用化せず、均等償却を行っているのである。
- したがって、税法固有の繰延資産については、費用収益対応の原則からのみではなく、課税上の要請（公平負担）の見地から計上されるものであるといえる。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

- この点、会計上は、人的資源の獲得・開発コストについてそれを研究・開発コストと同様に考えることによって費用性資産としての計上の道があるとされていたが、税法上は、繰延資産として処理されることについて、その特質（企業の所有に帰属しない固定資産等への支出ではあるが、それからもたらされる効果ないし便益を企業全体が享受できるという特質）からも認められることになる。また、その償却期間についても、「支出の効果がその支出の日以後一年以上に及ぶもの」という文言については、企業会計原則と同様の繰延資産と違い、具体的償却期間の定めがないとして、予測可能性の観点からの批判が考えられるが、これも、従業員の基本的に雇用契約期間として考慮すればよいと考えられる。ただし、一年以内に効果が切れるような教育訓練がないとは言い難いため、繰延資産の課税上の要請である公平負担の観点からは、人的資源の獲得・開発コストについて全て繰延資産とする方法としても良いとも考えられる。
- ノウハウについても、税法上の繰延資産となることには問題がないが、そもそも特許権等の法的権利ではないため、その定義や範囲に問題が生じる（細川健「ライセンス契約とノウハウの課税上の問題点（その1）」税務弘報55巻4号（2007）158－163頁参照）。そのため、租税訴訟の対象ともなりやすいものと考えられる（例えば、名古屋高等裁判所平成18年2月23日判決（一条工務店事件）などがある）。
- ノウハウは、法的に保護されていない知的財産であり、のれんと同様のものであるとする考え方（盛岡一夫「ノウハウの法的性質（二）」東洋法学18巻1号（1975）71-73頁参照）もあるが、その点においても自己創設のれん計上防止の観点からも償却することが望ましいと考えられる。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

- 続いて、人的資本のリース使用权モデルに基づく貸借対照表計上についてであるが、基本的には、現行のリース税務への影響はほとんどないと考えられる。
- 法人税法上のリース取引は、法人税法 64の2第3項に次のように規定されている。

資産の賃貸借（所有権が移転しない土地の賃貸借その他の政令で定めるものを除く。）で、次に掲げる要件に該当するものをいう。

（イ） 当該賃貸借に係る契約が、賃貸借期間の中途においてその解除をすることができないものであること又はこれに準ずるものであること。

（ロ） 当該賃貸借に係る賃借人が当該賃貸借に係る資産からもたらされる経済的な利益を実質的に享受することができ、かつ、当該資産の使用に伴って生じる費用を実質的に負担すべきこととされているものであること。

- 上記二つの要件はいわゆるノンキャンセラブルとフルペイアウトであり、これらを満たすリース取引について、法人税法上リース取引として取り扱われる。
- また、人的資本のリース使用权モデルにおける計上は、所有権移転外ファイナンス・リースの要件を充たすとされていたため、法人税法における所有権移転外ファイナンス・リースについても確認する。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

- 法人税法施行令第48条の2第5項第5号（所有権移転外リース取引）

法第64条の2第3項（リース取引に係る所得の金額の計算）に規定するリース取引（以下この号及び第7号において「リース取引」という。）のうち、次のいずれかに該当するもの（これらに準ずるものを含む。）**以外のもをいう。**

（イ） リース期間終了の時又はリース期間の中途において、当該リース取引に係る契約において定められている当該リース取引の目的とされている資産（以下この号において「目的資産」という。）が無償又は名目的な対価の額で当該リース取引に係る賃借人に譲渡されるものであること。

（ロ） 当該リース取引に係る賃借人に対し、リース期間終了の時又はリース期間の中途において目的資産を著しく有利な価額で買い取る権利が与えられているものであること。

（ハ） 目的資産の種類、用途、設置の状況等に照らし、当該目的資産がその使用可能期間中当該リース取引に係る賃借人によってのみ使用されると見込まれるものであること又は当該目的資産の識別が困難であると認められるものであること。

（ニ） リース期間が目的資産の第56条（減価償却資産の耐用年数、償却率等）に規定する財務省令で定める耐用年数に比して相当短いもの（当該リース取引に係る賃借人の法人税の負担を著しく軽減することになると認められるものに限る。）であること。

- 人的資本については、上記のいずれにも該当しないと考えられるため、法人税法上においても所有権移転外ファイナンス・リース取引であるといえる。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

- ・ただし、平成12（2000）年12月の国税庁における質疑応答において、「ソフトウェア・リース取引に係る税務上の取扱いに関する質疑応答」があるため、以下確認する。
- ・ソフトウェア・リース取引の基本的な仕組みは、ハードウェア・リース取引と同じである。しかし、ソフトウェアが無形固定資産であるため、次のような特徴がある。

（1）ソフトウェア・リース取引の形態

ソフトウェア・リース取引は、リース会社がメーカー等（著作者、販売者等）との間で、「ソフトウェア使用权（無形固定資産）設定契約」に基づき使用权を取得（購入）し、そのソフトウェア使用权をリース契約に基づきユーザー（使用者）に再許諾する賃貸借取引であること。

（2）リース取引の対象とするソフトウェア

リース取引の対象とするソフトウェアは、ユーザーが使用（当該ユーザーの子会社・関連会社等と共同する場合を含む。以下同じ。）するために開発したソフトウェアの使用权又はユーザーが使用するためにメーカー等が開発したソフトウェア（いわゆる汎用ソフトウェアを含む。）の使用权であること。

（3）ソフトウェアのリース期間終了時又は中途解約時の処理

ソフトウェア・リース契約の終了時又は中途解約時において、ユーザーは当該ソフトウェアの使用を完了する旨を記載した書面（以下「契約終了通知書」という。）をリース会社へ送付し、リース会社は当該契約に基づき処理する旨を記載した書面（以下「契約終了通知書」という。）をユーザーに送付する。ただし、リース会社が当該契約に基づき処理する旨を記載した書面（以下「契約終了通知書」という。）をユーザーに送付する場合は、当該契約に基づき処理する旨を記載した書面（以下「契約終了通知書」という。）をユーザーに送付する。また、リース会社が当該契約に基づき処理する旨を記載した書面（以下「契約終了通知書」という。）をユーザーに送付する場合は、当該契約に基づき処理する旨を記載した書面（以下「契約終了通知書」という。）をユーザーに送付する。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

- 2 ソフトウェア・リース取引の税務上の取扱い
- 「ソフトウェア・リース取引の仕組み」については、リース資産が一般の動産とは異なり、ソフトウェア使用权（無形固定資産）であるため、その識別、専用性の判定、使用状態の確認、又はリース期間終了時におけるソフトウェアの返還・廃棄・消去等の方法等、通常のリース取引に比し、実務上、配慮すべき点があることを勘案し、法人税法施行令第136条の3（現行法人税法64条の2）第1項《売買とされるリース取引》又は同条第2項《金銭の貸借とされるリース取引》の判定に関して、以下に掲げるものは以下のとおり取り扱うこととする。
 - （1）次のリース期間によるものは、法人税法施行令第136条の3（現行法人税法64条の2）第1項の売買取引に該当しない。
- 当該ソフトウェアの耐用年数とリース期間とが合致しているもの（例示：5年のもの）又は当該ソフトウェアの耐用年数以上で、かつ、当該耐用年数の100分の120以下のもの（例示：5年以上6年以下のもの）。
- リース期間がハードウェアの耐用年数を基準として、ハードウェアと一体で設定されて取引されているもの（例示：ハードウェアの耐用年数6年の場合、4年（6年×70%）以上6年（5年×120%）以下のもの）。（注）「リース期間がハードウェアの耐用年数を基準として、ハードウェアと一体で設定されて取引されているもの」とは、ハードウェアと一体で使用されるもので、かつ、既往のリース取引の状況等からみて、リース期間終了時に返還・使用終了等又は再リースがハードウェアと同時付随的に行われるもの。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

(2) 次に掲げるものは、法人税法施行令第136条の3第2項（現行法人税法64条の2第2項）の金銭の貸借とされるリース取引に該当しない。

- ・ リースバック取引でないもの
- ・ 法人税基本通達12の2-3-1（現行法人税基本通達12の5-2-1）《金銭の貸借とされるリース取引の判定》（1）及び（2）に該当するもの若しくはこれらに準ずるもの。

法人税基本通達12の5-2-1

（1）譲渡人が資産を購入し、当該資産をリース契約（法第64条の2第3項《リース取引に係る所得の金額の計算》に規定するリース取引に係る契約をいう。以下12の5-2-2において同じ。）により貸借するために譲受人に譲渡する場合において、譲渡人が譲受人に代わり資産を購入することに次に掲げるような相当な理由があり、かつ、当該資産につき、立替金、仮払金等の仮勘定で経理し、譲渡人の購入価額により譲受人に譲渡するもの

- イ 多種類の資産を導入する必要があるため、譲渡人において当該資産を購入した方が事務の効率化が図られること。
- ロ 輸入機器のように通関事務等に専門的知識が必要とされること。
- ハ 既往の取引状況に照らし、譲渡人が資産を購入した方が安く購入できること。

（2）法人が事業の用に供している資産について、当該資産の管理事務の省力化等のために行われるもの。

以上は、社団法人リース事業協会における質疑であったが、課税庁からは「貴見のとおりとして差し支えない」との回答を受けている。

5.人的資本のオンバランスが税務会計に与える影響

- 以上からは、無形固定資産であるソフトウェアをその使用権に基づいたリースが既に実務上存在しており、それは、有形固定資産を対象としたリースと何ら変わらない取扱いを受けているということが理解できる。
- すなわち、ソフトウェアを人的資本と同一視し、その使用権に基づいたリース実務として援用しても、現行法人税法上は何らの影響も受けないという示唆であると考えられる。
- しかし、人的資本におけるリース使用権モデルの援用は、所有権移転外ファイナンス・リースを前提としており、その点、特に償却期間において検討が必要であろうと考えられる。
- もっとも、ノンキャンセラブルおよびフルペイアウトの要件（法人税法64条の2第3項）が存在するファイナンス・リースに人的資本の使用権モデルが合致していることからすれば、人的資本について使用権の生じている期間（契約期間）や、給与還元法によって測定しようとする方法を採用することについて、親和性が高いといえることができる。そのため、償却期間については、基本的に雇用契約の期間に基づき算定することになると考えられる。

6.結びに代えて

—ステークホルダー資本主義が法人税法に及ぼす影響

- ここまでで、人的資本のオンバランスによる税務会計への影響は、現状ないことが確認できた。
- しかしながら、その結果は、これまでの検討において、会計基準による人的資本の資産計上は、繰延資産もしくは、リース使用权モデルに基づくリース資産として行われることになるとして導かれたある意味偶然の産物である。
- 何故偶然の産物かという点、企業会計と税務会計の間には、法人税法22条4項の公正処理基準が存在するからである。租税法において、議会の制定したものではない企業会計原則等の会計基準が、課税所得計算の法的基準たりえないことは自明の理である（中里実「租税法と企業会計（商法・会計学）」旬刊商事法務第1432号（1996）28頁）ことから、公正処理基準が租税法律主義の大原則の下にあっては、直接、企業会計に基づく判断がなされるのではなく、会社法（商法）を媒介とした企業会計との関係を定めていると理解するのは、租税法においては通説といってよい（末永英男『税務会計と租税判例』（中央経済社、2019）283頁）。
- つまり、今回の検討では、既に法人税法の別段の定めとして「繰延資産」や「リース基準」の規定が存在していたために、たまたま、公正処理基準該当性の価値判断が生じなかったといえる。それゆえに、人的資本開示が政府主導で進み、今後において会計上慣行化や制度化されたとしても、恐らく法人税法上の変更はないと考えられる。
- ただし、今回の検討において、会計基準からではない別の観点からの法人税法会計への影響を感じ取っている。それは、「新しい資本主義」が標榜するステークホルダー資本主義の観点からである。その影響の一例として、以下掲げる。

6.結びに代えて

—ステークホルダー資本主義が法人税法に及ぼす影響

従来の会社法における分配会計は、株主と債権者に向けてのもので、株主や金融機関への限定した情報の提供で済んでいたことから、決算公告の制度はあったとしても情報開示は2次的な役割であった。それに対し、ステークホルダーのための新たな分配会計は、多様なステークホルダーへの分配の妥当性や貢献性を社会的に示すことが必要となることから、ESG情報を含めた情報開示の役割が重視されることになる。新たな分配会計では、分配会計に情報会計の機能が付加されなければならない。

新たな分配会計として会社法会計を考えるためには、会社法全体の改革が重要となる。株主中心の会社の構造から、すべてのステークホルダーに対応する社会に開かれた構造に転換することが必要。

会社法において、会社が社会的存在であり、人権を尊重すべき責任があることについて規定することが出発点となる。そして株主だけでなくステークホルダーのための経営を行うことを会社の基本目的として設定し、そのためのコーポレート・ガバナンスや管理を義務づけることが求められる。SDGsの取り組みが進む中でステークホルダー型の経営がさらに制度化されていくことが期待される。このように、会社組織やコーポレート・ガバナンスのあり方を会社法の中で変えていかねばならないが、そうした会社法の改革を前提に会計の改革はなされるであろう（西森亮太「第13章ステークホルダー資本主義と会社法会計」小栗崇資・陣内良昭『会計のオルタナティブ—資本主義の転換に向けて』（中央経済社、2022）230-239頁参照）。

ステークホルダーのための分配会計を構築するためには、すべてのステークホルダーをガバナンスと経営責任の対象とすべきことを規定しなければならない。その上で、それらのステークホルダーに対応した新たな付加価値計算書を会社法に導入し、分配会計の役割を明確にした会計規定を再構築しなければならない。

6. 結びに代えて

—ステークホルダー資本主義が法人税法に及ぼす影響

その場合、会社法規定の計算書類として、損益計算書は企業の活動を利益創出の側面から示す役割を持っているので、これまで通りに維持することが妥当である。しかし、損益計算書は株主、債権者には有用であるが、そのほかのステークホルダーに対する分配を示すことができないので、付加価値計算書が必要となる。付加価値計算書は損益計算書に代わるものではなく、2つの計算書が一体となって企業の価値創出と分配を表すことが求められる。

他にも、貸借対照表の変更点としては、資本の部において、株主資本とはせず、ステークホルダー全体の持ち分として、新たに会社資本の欄を設け、そこに利益剰余金を区分することが提案される。また、それを踏まえて、株主資本等変動計算は、資本等変動計算書と名称変更されるべきこととなる（西森（2022）235-239頁参照）。

- 以上のように、ステークホルダーの持分を資本の部に計上する考え方が採用される可能性もある。そうすると、会社法創設時でも見られたように、これまでの資本取引と損益取引の区分に基づく資本不課税の原則にも何らかの影響が出ることも考えられる。もちろん、他人資本と自己資本という分類で資本維持をすれば、これまでどおりで問題ないということにもなる。
- また、このようなステークホルダー資本主義における分配の考え方は、法人を株主の集合とみる法人擬制説よりも法人実在説に近い考え方ではないかと考えられる。この点、個人価値説、人的組織価値説といった人的資本の認識においても関連するものとなると考えられる。
- これらについて、法人税法への影響として今後注視していきたい。

参考文献

- ・ 秋葉賢一『報酬に見る会計問題』(日本公認会計士協会出版局、2021)
- ・ 一般社団法人HRコンソーシアム『経営戦略としての人的資本開示』(日本能率協会マネジメントセンター、2022)
- ・ 池田安生「人的資源財務会計—ブロスポート組織における事例から—」横浜国際社会科学研究所24巻4号(2020)
- ・ 岡村忠生「ヒューマン・キャピタルと教育・医療」金子宏監修『現代租税法講座家族・社会』(日本評論社、2017)
- ・ 小栗崇資・陣内良昭『会計のオルタナティブ—資本主義の転換に向けて』(中央経済社、2022)
- ・ 金子宏『租税法第24版』(弘文堂、2021)
- ・ 木下昌彦「勤労権・生存権・福祉国家 戦後日本における憲法的福祉国家実現の系譜」法律時報94巻5号(2022)
- ・ 黒川行治『会計と社会：公共会計学論考』(慶応義塾大学出版会、2017)
- ・ 公益社団法人リース事業協会「リース取引の基本と仕組みがよ〜わかる本」第9版(秀和システム、2021)
- ・ 古賀智敏「知的資産の会計」改訂増補版(千倉書房、2012)
- ・ 小平龍四郎「変わる利益の考え方」企業会計73巻8号(2021)
- ・ 佐藤友一郎『九訂版法人税基本通達逐条解説』(税務研究会出版局、2019)
- ・ 佐野晋平「人的資本とシグナリング」日本労働研究雑誌No. 657(2015)
- ・ 島永和幸「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」国際会計研究学会年報2013第1号(2014)
- ・ 島永和幸『人的資本の会計—認識・測定・開示—』(同文館、2022)
- ・ 鈴木一水「資産と経済的資源」斎藤静樹・徳賀芳弘編著『体系現代会計学第1巻企業会計の基礎概念』(中央経済社、2011)
- ・ 末永英男編著『税務会計と租税判例』(中央経済社、2019)
- ・ 武田隆二『法人税法精説平成16年版』(森山書店、2004)
- ・ 中野誠「従業員持分とウェル・ビーイング」企業会計74巻7号(2022)
- ・ 中村一彦『企業の社会的責任—法学的考察』(同文館、1977)
- ・ 成道秀雄『税務会計』(第一法規、2015)
- ・ 日本租税理論学会編『市民公益税制の検討』(日本租税理論学会、2011)
- ・ 細川健「ライセンス契約とノウハウの課税上の問題点(その1)」税務弘報55巻4号(2007)
- ・ 盛岡一夫「ノウハウの法的性質(二)」東洋法学18巻1号(1975)
- ・ 森信茂樹「人的資本向上を支援する所得税制を」税務弘報70巻5号(2022)
- ・ 柳良平「ESG会計の価値提案と提示」月刊資本市場No.428(2021)
- ・ 山本守之『法人税の理論と実務』(中央経済社、2018)
- ・ 若杉明『人的資源会計論』(森山書店、1973)
- ・ 若杉明「人的資源の認識と測定—人的コスト説と人間資産説—」LEC 会計大学院紀要第12号(2015)
- ・ 企業会計審議会「企業会計原則と関係諸法令との調整に関する連続意見書」昭和37年8月7日大蔵省企業会計審議会中間報告(1962)
- ・ 企業会計審議会「研究開発費等に係る会計基準の設定に関する意見書」(企業会計審議会、1998)
- ・ 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報告書～人材版伊藤レポート～」(2019)
- ・ 厚生労働省「能力開発基本調査」
- ・ 国際連合「人的資本の測定に関する指針(仮訳)」(2016)
- ・ 内閣官房非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針(案)」
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/sustainable_sx/pdf/007_05_00.pdf.
- ・ 内閣官房「新しい資本主義(ステークホルダー論)を巡る識者の議論の整理:令和3年10月26日」
(www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai1/shiryoku4.pdf.)
- ・ 日本経済団体連合会「人権を尊重する経営のためのハンドブック(2021)」
- ・ 日本証券業協会「ステークホルダー資本主義—企業の付加価値の分配と新しい資本主義—」(2022年4月)
- ・ 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(2021年6月11日)(<https://www.jp.co.jp/news/1020/nlsgeu000005ln9r-att/nlsgeu000005ln9.pdf>.)
- ・ ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020–2025) 令和2年10月」
- ・ OECD“The Well-being of Nations : THE ROLE OF HUMAN AND SOCIAL CAPITAL Executive Summary”(2001)
- ・ Grant, A. M., M. K. Christianson, and R. H. Price (2007)Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs, Academy of Management Perspectives, 21(3)
- ・ Ho, H. and B. Kuvaas (2020) Human resource management systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well-being paradox, Human Resource Management, 59(3)
- ・ Lev B, Schwarts A (1971). *On the use of Economic Concept of Human Capital in Financial Statements*. Acc. Rev (1971).
- ・ Theek,H.A. (2005). “A Human Resource Accounting Transmission: Shifting from Failure to a Future,*Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol.9,No.1,(2005).
- ・ Van De Voorde, K., J. Paauwe, and M. Van Veldhoven(2012) Employee Well-being and the HRM-Organizational Performance Relationship: A review of Quantitative Studies-, International Journal of Management Reviews, 14(4)
- ・ FASB LEASES (TOPIC 842) (update:2021)
- ・ IASC(1998).IAS38,Intangible Assets.
- ・ IFRS16, BC19.IASB(2018)Appendix.A.

ご清聴ありがとうございました