

人的資本...そして退職給付制度

2004年10月31日
年金数理人 久保知行

はじめに

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。

そのような状況の進展の中で、このところ、給付建での退職給付（退職金・企業年金）制度の将来について、悲観的な観測が高まってきている。資産運用の不透明性もさることながら、企業会計において退職給付の時価評価を強化する動きが高まっており、会計リスク回避の観点から、掛金建て制度に切り替える企業が続出しているからである。この動きは世界的規模で起きており、年金に関する国際会議でも、「給付建での年金は企業会計改革を生き延びることができるのか」というテーマでの議論が行われる事態にまで至っている。

しかしながら、知恵の時代と言われる21世紀に企業を発展させるためには、従業員の意欲や能力を高めるような施策が不可欠のはずである。そのような状況の中で、果たして、給付建での企業年金の意義や機能は、もはや時代遅れになってしまったのだろうか。企業会計は、企業年金にも大いに関連する人的資本の評価を適切に行えるものなのであろうか。

本論分では、そのような問題意識のもとに、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での企業年金の有用性を明らかにしてみたいと思う。

1. 人的資本の考え方

まず、「人的資本」とは、どのような考え方に基づくものなのかをみてみよう。この研究分野では、二人のノーベル経済学賞受賞者が出ている。すなわち、1979年受賞のセオドア・W・シュルツ博士と、1992年受賞のゲーリー・S・ベッカー博士である。

シュルツ博士は、その著書「Investing in People（人間資本の経済学）」の中で、次のような指摘を行っている。

- 人間資本は労働生産性の向上に役立つ。¹
- 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。²

一方、ベッカー博士は、その著書「Human Capital（人的資本）」の中で、次のような指摘をしている。

- 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。³

「人的資本」の定義について、シュルツ博士は、「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」⁴としてとらえている。

¹ シュルツ、p 26。

² シュルツ、p 27。

³ シュルツ、p 257。

⁴ シュルツ、p 40。

一方、ベッカー博士は、「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」を、人的資本投資として研究対象にしている⁵。これらの研究を踏まえて、OECD 編の研究レポート「知を計る - 知識経済のための人的資本会計」では、「個人がその人生で獲得し、市場あるいは非市場環境で財・サービスあるいはアイデアを提供するために使う知識」を人的資本と一応の定義をしているが⁶、ここでは、「人的資源」との区別は概念として明確にはされていないように感じられる。

一般に資本とは、「土地・労働と並ぶ生産要素の一。過去の生産活動が生み出した生産手段のストックで、工場・機械などの固定資本や原材料・仕掛品・出荷前の製品などの流動資本からなる。」(広辞苑)とされているが、これは物的資本を念頭においた考え方である。「マルクス経済学では、剰余価値を生むことで自己増殖する価値運動体として定義される。」(同)とのことだそうだが、これなら、人的資本も含む包括的な考え方になる。

ここで資本の概念を拡張して、「利益を将来生み出す能力」⁷とすれば、物的資本も人的資本も包含されることとなるであろう。資本については、有形資本と無形資本にも分類されるが、「『有形』という用語が誤解を招く。…価値を生み出す作業を遂行できる能力は人間(労働者)だけでなく物的対象(機械)にも体现されるが、能力それ自身は決して触知することはできない。」⁸との指摘もある。本論分では、「**人的資本 = 人間が、利益を将来生み出す能力**」であると整理しておきたい。

なお、資源と資本の違いについても考える必要が生じる場合があるが、「資源」は外的環境にも含まれるもの(社会全体の見地からの利益創出能力)、「資本」は内的保有に限定されるもの(その経営主体の見地からの利益創出能力)と区分することができるのではないだろうか。

ここで、社会的存在である人間について、「資本」や「資源」という概念を適用するのは、経済的側面だけを強調するものであって、適切ではないという批判がでてくることも考えられる⁹。しかし、生存に必要な物を獲得するための主要な手段が労働である人間にとって、経済的側面は非常に重要であり、それを分析する上での概念的前提までも否定的に考える必要はあるまい。問題は、そのような抽象化から得られる結果が有用なものであるかどうかであろう。ただし、抽象化により引き出された推論を無批判・機械的に適用することに伴う弊害については、十分に注意する必要がある。

2. 人的資本の評価の重要性

人的資本は企業が利益をあげる上で非常に重要であるが、その評価には様々な困難がつきまとう。この問題への取り組みを整理したのが、先に言及した OECD 編「知を計る」である。その中で、人的資本の性質や評価に関して、次のような指摘が行われている。

- 技術の本質、富の創造、そして雇用で起こっている大変動のなかで、人的資本の獲得と活用についての選択方法を再考する必要性が強く認識されるようになってきている。¹⁰

⁵ シュルツ、p 11。

⁶ OECD、p 21。

⁷ OECD、p 50 の引用文より。原典は、Machlup、P428。

⁸ 同上

⁹ シュルツの p 12 にも、この問題についてコメントが付されている。

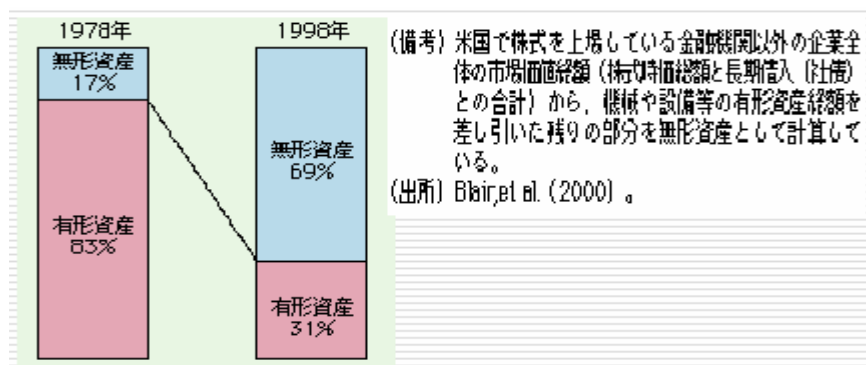
¹⁰ OECD、p 1。

- 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。¹¹
- 生産に対する知識の重要性が OECD 加盟諸国すべてにおいて増大しているにも関わらず、どの国も人的資源の測定と価格決定についての変化に適切に対応しているとは言えない。¹²
- 企業は、人的資本に対する投資を、長期間にわたって配当をもたらす資産として扱う必要があることを認識し始めている。- 知識資本は企業の重要な資産として物的資本よりも急激に増大しており、株主は非常に不安定な基盤の上に立っている。¹³
- 重要なのは、…生産能力が物理的に有形であるかどうかではなく、生産能力とそれによって市場で得られる便益を正確に算定できるかどうかである。そう考えると、「資産価値」の評価において、人的資本と物的資本はそれほど異なるものではない。どちらも生産可能性の推定を必要としている。¹⁴
- 組織は、人的資源に関する費用と便益を量的に測定し、人的資源を選択、開発および維持するためにかかる費用についての情報を組織内部だけでなく外部にも提供することができる。組織にとって、人間の経済的価値は、人的資源を会計的に計算することによって初めて意味を持つ。¹⁵

これらの指摘から窺えるのは、人的資本の重要性の高まりについては疑いようもないこと、現在の企業会計は有形の物的資本中心であり、無形資本や人的資本の評価においては極めて不十分なものであること、無形資本の評価のみならず人的資本の評価についても研究が積み重ねられており、展望が開けつつあること、といった点である。

人的資産を含む無形資産の重要性についての認識は、国内外で高まってきている。次の図 1 は、2004 年版通商白書にも引用されたもので、米国における無形資産の割合の変化を表すものである。

図 1 無形資産の割合の変化（米国の場合）¹⁶



¹¹ OECD、p 9。

¹² OECD、p 11。

¹³ OECD、p 11 およびその注。

¹⁴ OECD、p 50-51。

¹⁵ OECD、p 65。

¹⁶ 2004 年版通商白書の第 2-1-1 図。

3. 人的資本会計の概念区分

人的資本に関する会計評価は、まだ発展途上にある。そうした中で、会計上の概念フレームワークについて、会計の専門家でもない筆者が論じるのは僭越でもあり誤解を招くものでもあることは重々承知しているが、それは以降の議論展開に欠かすことができない。そのため、力量不足と問題含みであると知りつつ、筆者の考え方を提示し、今後の多層的な研究の中で吟味していただきたいと思う。

筆者の考える会計上の概念フレームワークは、次の図2のとおりである。

図2 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 (将来の利益を生み出す能力)
□ 損益計算書関係	
人的費用 (当期の収益に対応する費用) 人的利益 (当期に発現した利益)	人的収益 (当期に発現した収益)

まず、貸借対照表関係では、人的資産、人的債務、人的資本の3つの概念が関わってくるであろう。「人的資産」とは、企業が収益獲得のために利用できる企業内の人財ストックであり、将来の収益を生み出す能力ということである。また、「人的債務」とは、その人財ストックを利用することに付随して生じる将来の費用を表すものであり、将来の収益に対応する費用ということである。そして、「人的資本」は、人的資産と人的債務の差額として、将来の利益を生み出す能力ということである。

一方、損益計算書関係では、人的収益、人的費用、人的利益の3つの概念が関わってくると思われる。これらは、それぞれ、人的資産、人的債務、人的資本の当期の発現によるものである。すなわち、「人的収益」は人的資産の消費により当期に発現した収益であり、「人的費用」は人的収益に対応して当期に発現した債務であり、「人的利益」は人的収益と人的費用の差額で、当期に発現した人的資本の消費分にかかる利益である。

4. 人的資本に関する現在の会計処理の問題点

このような概念フレームワークの立場から現在の人的資本に関する会計処理を眺めると、非常に不備であるように感じられる。人的資本に関する現在の会計処理は、図3のようになっている。

図3 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	

すなわち、貸借対照表には人的資本に関する情報は何ら記載されず、損益計算書においても、人的資本が発現した部分は、分離されずに包括的に表示されるに過ぎないわけである。

このように、現在の会計処理では、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であろう。これは、特に、有期雇用の場合にあてはまる。

5. 有期雇用の場合の会計処理の検討

そこで、まず、有期雇用の場合の会計処理について検討すると、次の図4のような形の場合が考えられよう。

図4 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	

これについて、さらに詳しく説明しよう。人的資本を評価するにあたり、考える必要があるのは、賃金との関係である。費用として計上される賃金が人的資本の変化に見合うものであれば、その企業の損益計算は適正なものと言ってよいであろう。

そこで最初に、一期間のモデルについて考えてみよう。ある企業の財務諸表が下記の左図である場合、新たな従業員（追加従業員）を一期間だけ雇い入れると、財務諸表は下記の右図のように変化するであろう。

図5 追加従業員を一期間だけ雇い入れた場合の財務諸表の変化
(従業員を追加しない場合) (従業員を追加する場合)

		(追加収益 = 追加費用)		(追加収益 > 追加費用)	
資産	負債	資産	負債	資産	負債
	資本		資本		資本
当期利益	当期利益	当期利益	当期利益	当期利益	当期利益
費用	収益	費用	収益	当期利益	収益
		追加費用	追加収益	費用	追加収益
				追加費用	

この場合には、追加従業員は期末に残らないため、貸借対照表に計上されるべき人的資産および人的資本はない。また、追加収益が追加費用に等しい場合には、当期利益は増加せず、この企業にとってはその従業員を追加雇用する意味はないから、追加収益が追加費用を上回ると期待できる場合にのみ、追加雇用のインセンティブが働くこととなる。

さて、問題は雇用契約が複数期間にわたる場合である。この場合には、一期目の終わりにおいても雇用契約が残るから、追加従業員にかかる貸借対照表上の計上の要否が検討課題になってくるわけである。

このような会計処理の問題について考えるために、雇用契約が二期間であり、二期間分の賃金が一括して現金で前払いされる場合を考えてみよう。この二期目の費用は追加負債として計上される必要があるだろう。これに対しては、資産側にも、本来は追加収益に見合ったものが計上されるべきことになる。これは、「のれん」に類似したものといえよう。

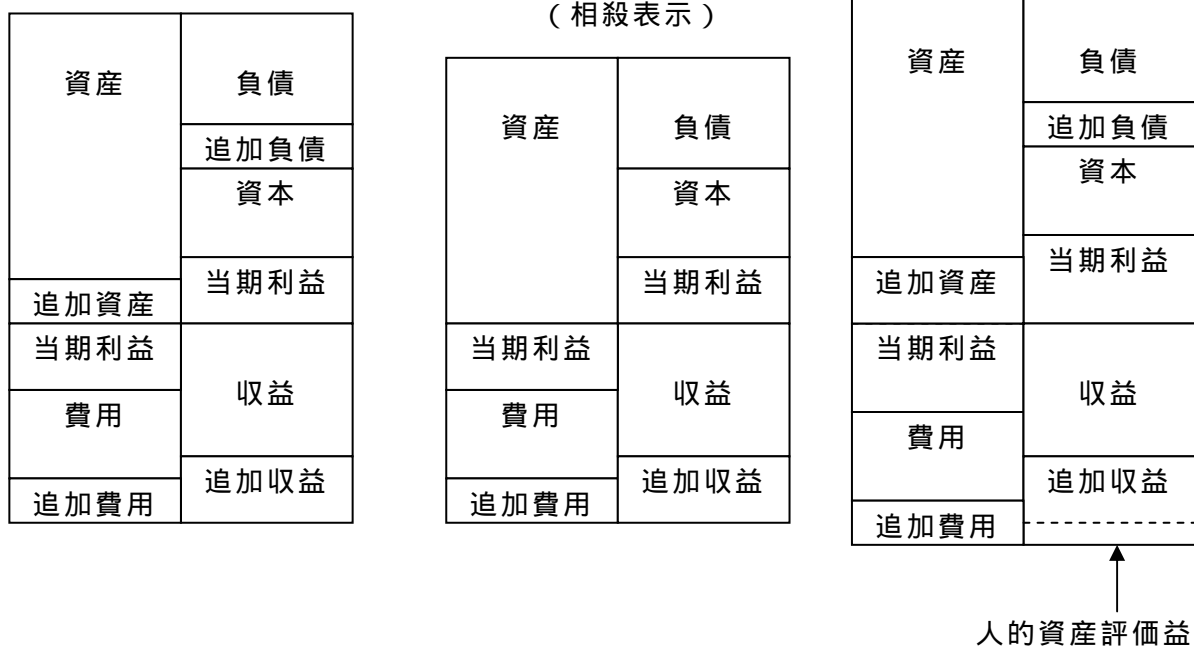
そこで問題となるのが、計上すべき金額である。追加資産として、追加負債と同額を計上することにすれば、未実現の収益を貸借対照表上で評価する必要はなくなり、追加資産と追加負債とを相殺して、そもそも（追加）従業員の債権債務の表示を省略することもできそうである。二期間ならまだしも、長期間にわたる雇用契約の金銭的評価は困難であるから、現在の企業会計では、そのような割り切りが行われているということかもしれない。

しかし、そう考えてしまうと、長期契約の有利性ならびに硬直性も捨象され、企業の持つ債権債務を適正に表示することにはならないであろう。とりわけ、債権債務についての時価評価の流れの中では、そのような会計処理が適正とは言えないのではないか。

そうだとすれば、やはり、追加資産については追加収益に見合うものを計上する必要があるであろう。それが人的資産の価値ということになる。追加収益に見合うものを計上することになれば、いわば時価評価と同じになり、損益計算書上で評価損益が計上されることとなるとも考えられる。

図 6 二期間の有期雇用についての会計処理

(二期目にかかる追加資産 = 追加負債とみなす場合) (本来の、追加資産 > 追加負債)



ところが、通常のバランスシートには、人的資産は、まったく計上されていない。これは、企業活動において物的資産よりも人的資産の重要性が高まっている今日では、極めて不可解なことと言える。多数の従業員を雇用していても、通常のバランスシートでは、まるで無人工場のような表記が行われているということなのである。このような状態では、的確な企業評価を行うことはできないであろう。

ところで、多期間の雇用の場合には、「追加収益 > 追加費用」の関係については、期間全体について成立すればよいのであって、必ずしも一期間について成り立つ必要はない。ここに、次に述べる教育訓練の重要性が出てくるわけである。

6 . 教育訓練に関する会計処理

いずれにしろ、人的資産の向上に力を入れなければ、企業の発展を図ることは難しい。その際には、人的資産獲得後の投資が重要になってくる。

この投資は、様々な形の教育訓練によって行われるが、現在の会計処理では、その費用が計上されるだけで、人的資産の価値の向上は計上されない。だが、これには非常に問題がある。経済合理性から考えた場合、企業の教育訓練投資は、それによる将来の生産性の向上（すなわち人的資産の価値の向上）が期待される場合にのみ実施されるであろう。この場合、教育訓練の効果が短期的なものであるならば、その教育訓練投資に見合う収益向上は、その会計期間において実現され当期利益に含まれているものと考えることができるから、費用のみを計上すれば足りる。

しかし、教育訓練の効果が長期的なものであるとすれば、費用に見合う生産性向上のうち、未実現のものを人的資産投資として計上しなければ辻褄が合わない。そのような考え方に立って、教育訓練の費用に見合う額を投資として資産計上すべきであるという見解もある。そのような資産計上にあたって、さらに考える必要があるのが、企業は、教育訓練に見合う費用を上回る効果が期待できる場合に限って投資をするはずであるということである。このことは、費用に見合う資産計上では不十分であり、費用を上回る資産計上が必要とされることを意味する。そして、その差額は、将来の利益の源泉として資本計上される必要があるということになるであろう。この教育訓練に関する会計処理の問題を示したのが、次の図7である。

図7 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。>	
<input type="checkbox"/> 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)
<input type="checkbox"/> 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 (人的)費用 当期収益対応分	現金等(資産の減少)

7. 労働市場と人的資本との関係

このように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。すなわち、先に述べたように、従業員を雇用した時点で、人的資産と人的債務を計上するという考え方である。その考え方からすると、雇用時点においては、その従業員にかかる今後の賃金等支払流列の現在価値を人的債務とし、その従業員が今後生み出すであろう収益稼得流列の現在価値を人的資産として計上することとなる。

ここで競争市場を前提とすれば、「人的資産 = 人的債務」となるように考えられるであろうが、実はそうではない。このような場合には、企業の利益が増加することにならないから、雇用は行われないのである。企業にとって、追加雇用のインセンティブが働くのは、「人的資産 > 人的債務」となる場合である。この関係が成り立つには、俗な言い方をすれば、その従業員が「賃金を上回る働きをする」必要があるわけである。

そして、このような状態であれば、教育訓練による場合と同様に、「人的資産 - 人的債務」が人的資本として計上されることとなるであろう。要するに、従業員の雇用は、こうした人的資本の獲得を目指すものと総括できるわけである。ここでの人的資産の評価は、雇用時点における従業員の状態だけでなく、教育訓練による人的資産の向上をも含む必要がある。したがって、正確に記せば、次の「人的資産と人的債務の構造関係式」を満たす従業員だけが雇用されるわけである。

人的資産と人的債務の構造関係式（雇用成立条件式） （雇用時における人的資産 + 教育訓練による人的資産の増加） > （雇用時における人的負債 + 教育訓練費用）
--

すなわち、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、次節で述べるように、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わけである。

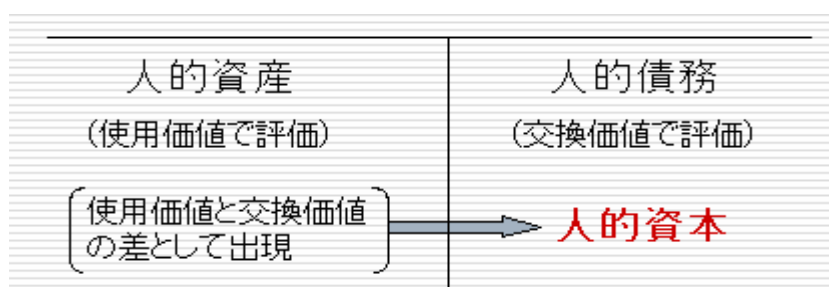
8. 人的債務と人的資産の評価の違い

まず、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」、すなわち、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わけである。

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」、すなわち、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わけである。

そして、このような人的資産と人的債務の評価の違いから、図8のように、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。

図 8 人的資本の出現



9. 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。

交換価値の高い従業員は、一般的には使用価値も高いが、特定の企業にとっては、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。例えて言えば、日本のプロ野球の某球団で実証されているように、4番打者ばかりでは野球に勝てない、というようなことである。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。

一方、採用後の教育訓練についてであるが、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、企業特殊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で、企業にとって有用である。

こうした教育訓練の費用負担の主体は、図9のように、企業特殊な技能では企業、産業一般の技能では従業員と考えられる。

図 9 教育訓練の費用負担の主体

技能区分	価値区分	費用負担
企業特殊な技能	使用価値向上	企業
産業一般の技能	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な技能の向上が必要になる。

しかし、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。これは、個別では正しく見えても、全体としては誤りにつ

ながら「合成の誤謬」の一例である。

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大いに疑問がある。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。

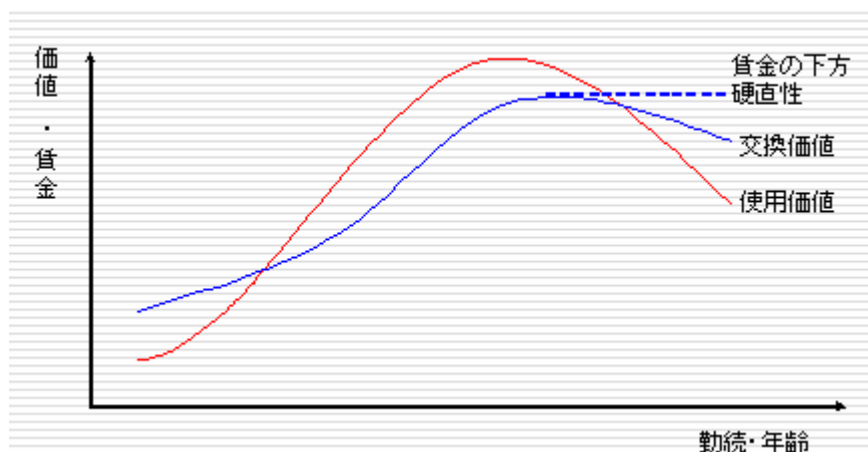
また、高度な技能を必要とする職務においては、技能の蓄積が将来の使用価値を高め、日常の職務執行自体が教育訓練であることも多い。このような職務においては、蓄積された技能の評価を重視した賃金体系が望ましい。何故なら、従業員からすると、教育訓練費を企業が負担し、技能向上分を企業が評価してくれるのなら、転職の誘因が薄れるからである。

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、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、(もちろん限界はあるが)可能であろう。

10．賃金等の支払方法と給付建ての企業年金の意義

以上で述べた使用価値と交換価値の一般的関係を図示すると、図10のようになる。

図10 使用価値と交換価値の一般的関係



ここで、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、賃金等は後払いである方がよい。何故なら、その従業員がもたらした収益を確認した上で支払うことができるからである。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

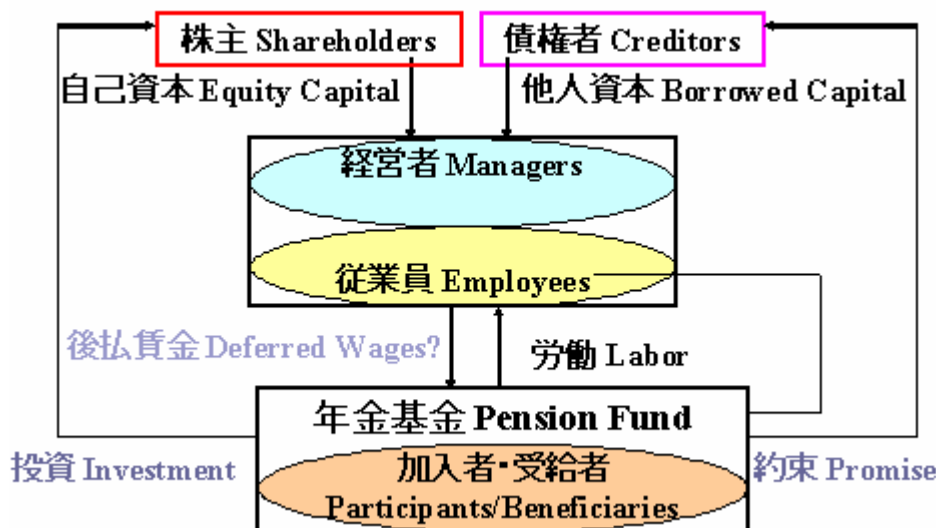
を持ち、従業員に対する引止め効果を有する¹⁷。また、柔軟に設定できる給付カーブは、人的資本の蓄積・消費にある程度まで対応できる可能性を持つ。

ここで、給付建ての年金制度に大きな影響を与えているとされる退職給付会計について言及しておこう。退職給付会計は、本論文で考察してきたような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。そのことが、国際会計基準等で議論されている数理上損益の即時認識への方向性の背景にあるのである。また、経過負債にもかかわらず、将来の昇給を織り込む予測給付債務方式で評価するのは、会計概念上の混乱をきたしているとしか考えられない。

次に積立不足について考えてみると、退職給付制度の発生済債務¹⁸のうち積立不足部分は、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とになる。この債権は、積立不足の増減により変動する変動特殊社債のような性格のものと考えることができよう。あるいは、企業破綻の時に減額・没収されるリスクが高い点からすれば、債権と株式の中間の性質を持つものとも考えられよう。

年金基金と母体企業との関わりについては、次の図 11 のとおりで、年金基金は、積立分については投資を通じて企業の株主となり、未積立分については約束（契約）を通じて企業の債権者となるという二重性を有していると考えられる。株主としての性格だけを重視して企業に短期的な利益向上を迫れば、リストラなどによって年金基金への資金流入が細り、場合によっては約束が反故になり、年金基金も解散に追い込まれるといった事態も考えられないではない。総合的で長期的な評価や関与が必要とされるゆえんである。

図 11 年金基金と母体企業との関わり



¹⁷ ベッカーの p 37 にも、「年金制度は、定年退職以前に辞める雇用者に不利になることになり、辞めないための誘因 - しばしば極端なほど強い誘因 - になる。」という記述がある。

¹⁸ 発生済債務は、退職給付会計上の予測給付債務（PBO）ではなく、累積給付債務（ABO）をイメージしている。

おわりに

本論分では、冒頭に述べた問題意識に基づき、人的資本について考察し、退職給付制度との関わりについて整理してみた。その考察の中で、給付建ての年金制度に多大な影響を及ぼしているとされる退職給付会計は、人的資本に関する会計の中でも、過去分のみを扱う極めて限定されたものに過ぎないことも示した。

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、というのが本論分における主張である。

もとより、人的資本の評価は容易なことではない。しかし、適正な評価のための試みはすでに始まっており、その動きが加速してきていることも事実である。そのための体系的な分析の一つが OECD 編「知を計る - 知識経済のための人的資本会計」であるが、自信を失って久しい日本人々に、その一節を最後に紹介して、筆を置くこととしよう。

これからの経営および会計の実践にとって、詳細な能力評価は不可欠である。企業が能力評価の採用に対して積極的なのは、「最良の実践（ベスト・プラクティス）」事例を提供する日本の成功を見習おうとするからである。¹⁹

本論文が、企業の従業員のあるべき関係の検討について、また、強靱で柔軟な新日本の経営の再構築にあたって、些かなりとも寄与し得るものであれば、筆者にとって大きな喜びである。

(以上)

< 参考文献 >

セオドア・W・シュルツ著「人間資本の経済学」(日本経済新聞社、1985年)

原著は、Theodore W. Schultz「Investing in People」(1981)

ゲーリー・S・ベッカー著「人的資本」(東洋経済新報社、1976年)

原著は、Gary S. Becker「Human Capital」(1975)

OECD 編「知を計る - 知識経済のための人的資本会計」(シーエービー出版、1999年)

原著は、OECD「Measuring What People Knows: Human Capital Accounting for the Knowledge Economy」(1996)

¹⁹ OECD、p 89.