

人的資本会計における人権デュー・ディリジェンスの応用可能性 —長期志向のリスク対応行動に向けて—

麗澤大学 国際学部
藤野 真也

東京海上アセットマネジメント
真中 克明

This paper examines the application of Human Rights Due Diligence as a means of refining asset valuation within the framework of human capital accounting in the context of corporate efforts to prevent human rights abuses in the supply chain. Prior research has emphasized the following possibilities: short-term oriented behavior of investors towards ESG issues deteriorates long-term financial performance and undermines corporate sustainability and growth opportunities; short-term oriented disclosure of ESG information by companies or management leads to short-term oriented investment behavior by investors. These problems can also be interpreted as formalistic responses to ESG initiatives and postponement of the problem. Therefore, applying impairment accounting to human capital accounting and further applying Human Rights Due Diligence can possibly improve the above-mentioned problems. However, applying this method to prevent human rights abuses in the supply chain requires an expansion of the accounting concept of the corporate entity.

キーワード：人的資本会計、人権デュー・ディリジェンス、サプライチェーン、エンティティ

はじめに

人的資本を巡る情報開示の必要性は、所得不平等の拡大や劣悪な労働環境などを理由の一つとしている。こうした問題の多くは新興国・途上国において深刻化しているが、サプライチェーンを通じて現地の生産に関与する先進国企業も、その責任の一部を負っている。その意味で、昨今問題視されているサプライチェーン上の人権保護に関する情報開示についても、人的資本会計の対象にすべきだという意見がある (SASB, 2020)。人的資本会計は、人的資本の

貸借対照表への計上はじめとして、情報開示の充実を図ることを目的とした会計学の一領域である。

これまで、サプライチェーンにおける労働条件については、企業の環境・社会・ガバナンス (ESG) を巡るリスク管理問題として議論されてきた。人権リスクの管理は「人権デュー・ディリジェンス (人権DD)¹」と言われ、サプライヤーの事業活動を通じて生じる直接・間接の人権侵害をリスクと捉え、リスクをコントロールするための評価、スクリーニング、モニタリング等の実行を、川下の企業に求める動きへとつながっている (OHCHR, 2011)。事実、人権DDは欧州諸国をはじめ各国で法制化され、企業には法的責任として人権侵害防止の取り組みと情報開示が求められている。特に、債務によって人々を強制労働や児童労働に縛りつけるような深刻な人権問題に対しては、企業や投資家の関心も高まっており、企業の実務対応も進み始めている。

こうした状況を背景に、サプライチェーン上の労働条件を測定・評価する客観的基準の必要性が指摘されている (SASB, 2020)。つまり、人的資本会計の枠組みにおいて、人権侵害問題とその防止の取り組みを捉えていくことが必要だと考えられているわけである。とはいえ、サプライチェーン上の労働条件を、財務会計上の数値と有機的に結びつけながら、客観的に測定・評価する方法について、その具体的な内容は今のところ明らかにされていない。ここに本研究における問題意識の出発点がある。

1. 問題提起

サプライチェーン上の人権問題をESG全般に関わる問題と捉えるならば、人的資本会計は、財務会計の枠組みを通じて、企業によるESGの取り組みを促すための制度だと理解することもできる²。この点について、ESG要素と財務指標を結びつける一連の先行研究が参考になる。これらの

¹ 2011年の国連人権理事会において全会一致により承認された、ジョン・ラギー国連事務総長特別代表による「ビジネスと人権に関する指導原則 (指導原則)」は、企業の人権に関する社会的規範として認知されている。指導原則は、国家に人権を保護する義務があるとするのみにとどまらず、企業にも人権を尊重する責任があるとして、人権DDの実行を求めている。

² 持続可能なサプライチェーン・マネジメントを実施するために、SASB (2020) は「環境リスク」「社会リスク」「ガバナンスリスク」の3つの要素を、人的資本会計により包含すべきだとしている。

先行研究をもとに、本稿において検討すべき課題を明らかにしておく。

1.1. ESGと財務の関係

ESG要素と財務指標ないし企業価値の関係については、これまで多くの研究が行われている。その一部には「ESG要素は企業価値に対して正の影響がある」とするものもあれば (Bodhanwala & Bodhanwala, 2018; Yoon et al., 2018)、「負の影響がある」とするもの (Mynhardt & Plastun, 2017; Duque & Aguilera, 2021)、あるいは「両者に強い相関はない」とするもの (Renard, et al., 2013) など様々である。両者の関係は、調査の対象や前提となる経営環境その他の要因に影響を受けて変化するため、一般化するの難しく、実務的な示唆を与えるほど明解な結論が得られているとは言い難い。

その理由の一つには、財務指標の測定が依って立つ時間軸の違い—長期と短期の異なる2つの時間軸—があると考えられる。例えば、韓国の証券市場を対象とした研究では、短期的にはESG評価の向上が投資リターンの向上を導くとされているものの、この効果は数日後に縮小し、3年目にはむしろ影響がマイナスになる。つまり投資家は、企業のESGに対する取り組みを、長期的な持続可能性の向上につながるものとは認識していないわけである (Do & Kim, 2020)。

本来、ESGは企業が長期的成長を目的として取り組む課題である。しかし、ESGを巡る投資家の短期志向的行動が、長期的な財務パフォーマンスを悪化させ、企業の持続可能性や成長機会を損なっている可能性があり、また同時に、企業あるいは経営者が短期志向的にESGの情報開示をするが故に投資家が短期志向的投資行動をとる可能性もある。このため、実際のESG活動による財務パフォーマンスへの影響は、長期的な結果としてプラスに現れるとしても、ESG情報の開示による変化は資本市場で短期的に評価されるという点で、時間軸上のずれが生じることとなる (Cajias, et al., 2014)。また、これがひいては、実質を軽視した形式的な取り組み、すなわち「ESGウォッシュ」を引き起こすとも考えられる。

1.2. 検討すべき課題

上述の問題が示唆するのは、ビジネスに対する人権の影響を長期の視点で評価するための枠組みの必要性である。人権リスクを企業価値に対して長期に影響を与える要因と捉えるには、労働を巡る支出を貸借対照表に計上し、そこに人権リスクの影響を反映させる必要がある。こうした問題は、人的資本会計の俎上で議論することができる。

現行の制度会計において、人的資本は「のれん」の一部分としてオンバランスされるものの、労働対価のほとんどは、損益計算書上で「給与」等の科目により費用処理される。ところが、費用処理の容認は、人権の面で経営者によ

るネガティブな行動を引き起こすことがある。例えば、教育訓練に係る対価を発生時に費用処理する会計実務は、提供された価値が貸借対照表上で認識されずに利益を直接減少させるため、経営者に対し、人材への投資意欲を減退させるだけでなく、従業員を使い捨てにするようなインセンティブすら与えてしまう (WEF & WTF, 2020)。

そこで、従業員等への支出を資産計上するとともに、その評価プロセスに人権の視点を取り入れ、企業による人権保護の取り組み内容を資産価値へとフィードバックさせる。これによって、次に示す3つの効果が期待できる。①人権侵害防止の取り組みを、単なるコストとしてではなく、企業価値に正の影響を与える要因であると、経営者に認識させること。②そうした情報が投資家に伝わることで、人権保護の情報開示が長期的な投資行動に結びつけられること。③こうした枠組みの延長線上でサプライチェーン上での人権侵害問題を捉えることができれば、先進国企業が、新興国における労働条件の改善に対し、より積極的に関与すること。

とはいえ、サプライチェーン上の人権侵害とその対応について、人的資本会計がどのような会計処理を要求すべきかにつき、具体的方法は提示されていない。そこで、この問題に取り組むにあたり、当面のところ検討すべき課題は次の2点である。

第一の課題は「労働を人的資本会計によって評価する場合に、いかにして人権保護の観点を取り込むか」である。この点については、既存の人的資本会計を土台としつつ、ここに人権DDの方法を組み込むことで、評価を精緻化することが考えられる。本稿では、具体的方法として、人権DDを用いた人的資本の減損手続きを提案したい。

第二の課題は「上記で提示した手続きをいかにしてサプライチェーン上の取引へと拡張するか」である。現行の制度会計では、取引先となるサプライヤーによる従業員の雇用は、会計的認識の対象とならない。したがって、サプライチェーン上で人権侵害が行われる際に、これを人的資本会計上の問題として捉えることはできない。この点については、会計上の企業体概念を拡張することで、サプライヤーを会計的認識の対象とする方法を模索する³。

本稿では、上記の2点につき、人的資本会計と人権DDの2つ観点から考察を加える。具体的には、次の3つの手順を踏みながら、議論を進めていく。第一に、人的資本会計の全体像を俯瞰したうえで、様々な人的資本の価値評価方法のうち、人権リスクとの適合性が高いと考えられる会計処理について、具体的な手続きを示す。第二に、この手続きに人権DDの手法を応用することで、価値評価方法の精緻化を図る際の課題を検討する。第三に、こうした会計処理方法を、サプライチェーンに対して拡大適用するための理論的土台を提示しておく。

³ この点については、資本概念や契約関係の問題を巡って、社会関係資本とも関わりがある。企業体概念を拡張すればESGを会計に織り込みやすくなり、ESG問題への対応の不備が、サプライチェーンの価値が毀損するという因果関係が見えてくる。

2. 人的資本会計の概要

人的資本を巡る情報開示については、様々な方法が提案されている。まずはこれらの方法を俯瞰した上で、特に貸借対照表上で人的資本を認識する方法に注目し、そのプロセスを整理する。さらに、サプライチェーン上での人権侵害問題を念頭におきながら、人的資本の資産評価と費用化について、既存の研究結果を敷衍する形で、具体的な会計手続きを明らかにする。

2.1. 人的資本会計の全体像

人的資本の開示には大きく2つの方法がある。一方は、非財務情報として開示する方法である。これは、SASB (2020) やSEC (2020) などを中心に議論されているもので、非財務情報開示として、財務情報とは区別して開示する方法である。他方は、財務諸表上で開示する方法で、貸借対照表上や損益計算書に加え、各書類に対して注記する方法もある (鳥永, 2021, p.111)。

人的資本を貸借対照表で認識する場合、その方法は大きく分けて「資産パースペクティブ」と「負債パースペクティブ」の2つがある。では、本研究において、いずれの方法に注目すべきだろうか。そもそも人的資本会計を巡る議論の背景には、グローバリゼーションや自動化など「産業における知識集約度の高まり」と「サービス指向型経済への移行」があり、また同時に、所得不平等の拡大や労働力におけるデモグラフィック・シフトなど「仕事の質の役割と要素」における変化がある (SASB, 2020, pp.17-40)。このうち、前者の変化は、主にメンタルヘルスと健康関連給付や、雇用者・従業員間における社会契約の進化という点でビジネスに影響を与え、また後者は、主に代替的労働力やサプライチェーンにおける労働条件に影響を与えていると考えられる。

このような2つの潮流を背景に、一方の資産パースペクティブでは、人的資本を「のれん」を通じて貸借対照表上に計上すべきだと考える。この方法によれば、現行の制度会計と同様に、人的資本を従業員の集合体と捉え、それを「のれん」に含まれる形で貸借対照表上に計上することが可能である。この方法は、現代社会における人的資本の重要性向上に鑑みて、その本質を「従業員の有するノウハウ・スキル」や「ケイパビリティ」等の知的資本として捉える点に特徴がある。

他方、負債パースペクティブーとりわけ後述するリース会計を応用する方法ーでは、従業員の給与と福利厚生について「従業員の雇用」という過去の事象から生じる債務が

存在し、これが現金という資源の流出によって満たされることから、認識可能な負債が存在すると考える (Turner, 1996, p.69)。このため、サプライチェーン上の人権侵害が起きやすい新興国・途上国でのビジネスを中心に、工場労働等における契約形態に対し、適合性が高いと考えられる。

こうした観点に立脚し、本稿では、人的資本会計における上記2つの認識方法のうち、後者の負債パースペクティブに着目して、ここに人権DDの考え方を応用することで、資産評価方法のさらなる精緻化を試みる。

2.2. 負債パースペクティブ

負債パースペクティブには、(a) 要求払預金から生じる負債アプローチ、(b) リースから生じる負債アプローチ、(c) 偶発負債アプローチの3つの認識アプローチがある (Theeke, 2005; 鳥永, 2021, pp114-116)。ここでは3つのアプローチに基づく具体的な会計処理方法を概観し、本研究への応用可能性を検討しておきたい。

(a) 要求払預金とは、要求すればいつでも払い戻すことができる預金で、普通預金と当座預金からなる。銀行は、貸借対照表上、要求払い預金を負債計上する。要求払預金と人的資本は「貸出人の財産であり、所有物のままであること」「特定の期間にわたって利用する権利を付与する契約であること」「所有者が貸し出すことを取りやめれば、所有者に返却されること」の3点において類似している (Theeke, 2005, p.52; 鳥永, 2021, p.115)。こうした類似点に基づき、人的資本を負債計上し、同額を無所属人的資産として資産計上するとともに、これを生産プロセスに投入するタイミングで雇用的資本に振り替える。これが要求払預金から生じる負債アプローチである。

(b) リースとは、主に機械や設備等のリース物件をリース会社 (レッサー) が購入し、他の企業 (レシー) に対して当該リース物件を比較的長期にわたって賃貸する契約を指す。現行の制度会計では、ファイナンスリースに分類されるものについて、レシーがリース資産及びリース負債を貸借対照表に計上する。リース会計を応用した人的資本会計は、リースと人的資本の類似性に着目し、人的資産を計上するとともに、同額の将来給与支払額を負債計上するという会計処理を提案している (Lev & Schwartz, 1971; 鳥永, 2021, p.118)。この点については、次項で詳述することにする。

(c) 偶発負債とは、現実には発生しておらず、将来一定の条件が成立した場合に発生する債務を指す。具体的には「債務保証」「訴訟による賠償金支払」「違法行為による罰金支払」などがある。これらは、将来発生する可能性が高くなく、発生した場合の金額を見積もることも困難であることから、貸借対照表には計上されないが、注記によって財務諸表の利用者に情報提供をする。人的資本に関連する偶発債務として、従業員が不当な理由で死亡した際に、遺族により提起された訴訟による補償額を見積もる必要がある場合などが考えられる。この点についても詳細は後述する。

これら3つのアプローチのうち、人的資本は (a) の要

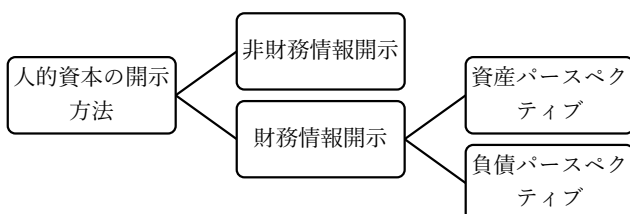


図1 人的資本の開示方法の分類

求払預金と比較して測定が困難で、価額も取得後に増減することがあるため、(b) のリース取引により近い性質を持つと考えられている (Theeke, 2005; 島永, 2021, p.116)。他方、(c) は人的資本に関わる情報を、注記として、本体とは別に開示する方法であるため、貸借対照表上で人的資本を認識する方法と併用することで、より充実した情報開示を期待することができる。そこで、本項では (b) と (c) を組み合わせ、リース会計を基礎としながら、注記により情報を補足する方法を検討する。

2.3. リースから生じる負債アプローチ

人的資本会計におけるリース会計の応用について、島永 (2021) は、①リース契約の判定、②リース期間、③リースの認識、④使用権資産の当初測定、⑤リース負債の当初測定、⑥使用権資産の事後測定、⑦リース負債の事後測定 の7点を取り上げ、議論している。本項では、この議論に立脚しつつ、未解決の課題を明らかにしておく⁴。

まず①について、取引が「ファイナンスリース取引⁵」に分類される場合、レシーはリース物件を割賦購入した場合と同様の会計処理を行い、リース取引開始日にリース資産及びリース債務を貸借対照表上で認識する。これを資本化処理という。資本化処理では「実質優先志向⁶」にもとづき、法的形式としてリース資産の所有権を取得していないとしても、経済的実質としての使用権を取得していれば、貸借対照表に計上する (茅根, 1998, pp.11-15)⁷。人的資本会計においては、レシーに相当する従業員や経営者が、資産の実質的な所有権を有していないものの、使用権はレシーに相当する企業の側にある。また企業は、使用期間全体にわたり労働力の使用から生み出される経済的便益のほとんど全てを得る権利を有している (島永, p.126)。実質優先志向に基づくならば、従業員の雇用を資本化取引と考えるのは妥当だと言える。

また②のリース期間に関して、リース資産の減価償却期間は、リース取引の契約形態によって異なり、通常の償却方法によるか、リース期間を償却期間とするか、いずれかとなる (茅根, 1998, p.43)。人的資本会計の場合、減価償却期間は「雇用形態」「採用時期」「年齢及び早期退職」等を考慮しつつ個別の雇用ごとに償却期間を設定する方法や、企業全体の営業活動を維持するために必要な人的資本を割り出し、それに基づき償却期間を設定する方法が想定される。使用期間の決定には困難が伴うかもしれないが (島永, p.126)、過去の経験や他社の事例に基づき、合理的な

期間を見積もることが不可能とは言えないだろう。

さらに③について、リース会計においては、リース開始日にリース資産とリース負債を認識する。他方、人的資本会計では、実際に雇用した日を開始日としてレシーは使用権資産と、それに対応する負債を認識する (島永, p.126)。認識時点の決定については、両者に大きな差は見られず、問題があるとは思えない。

このように、①～③については、一部に困難が認められつつも、概ねリース会計に準ずる形で、人的資本会計の処理を考えることができる。これに対して④～⑦については、人的資本に関する資産及び負債の当初測定ないし事後測定のため、有効な評価モデルが必要だが、現時点では一般的な合意の得られたモデルが存在しない。ここに、人的資本会計の実用化に向けた課題がある。

そもそも、資産・負債の価値評価は、物的資本であるか、人的資本であるかにかかわらず、将来利益の割引現在価値に基づくのが通説である。物的資本と人的資本の最大の違いは「奴隷制社会でない限り、人的資本の所有権は移転されない」ということであるが、実質優先志向に基づけば、資産価値評価においてこの区別は重要ではない。とはいえ、物的資本に関しては、将来所得の現在価値を反映した市場価格を観察することができるのに対し、人的資本に関しては、市場価格に基づく価値算定が難しい (Lev & Schwartz, 1971)。したがって、不確実性下での人的資本の価値算定をいかに客観的に行うかが課題になるわけである。

3. 人的資本会計の具体的手続き

人的資本の測定方法については、個別の雇用ごとに測定するか、あるいは企業全体の人的資本を集合的に測定するかなど、検討すべき様々な課題が残されており、先行研究では仕訳レベルの具体的な手続きが未だ明らかにされていない。とはいえ、本研究の主たる目的は、当初測定そのものの精緻化でなく、手続上その先にある事後測定の精緻化である。したがって本項では、人的資本の当初測定の方法について深く検討することを避け、リース会計の資本化処理をそのまま人的資本の会計処理に応用するという方法を提案するととどめておく。そのうえで議論を先に進め、本研究の問題意識に照らして、サプライチェーン上の人権侵害に係る人的資本の価値評価を検討する。

⁴ 本稿では茅根 (1998, pp.31-58) が紹介する米国のリース会計規制であるSFAS13に基づき議論をするが、米国基準とIFRS、さらに日本基準の間で、リース会計基準の内容に大きな差はないので、この議論をもって、日本企業やその他の諸外国企業における人的資本の問題を考えることに、大きな問題はないと考える。

⁵ 契約が、リース期間中に解除できず、かつ、リース物件の使用に伴う全てのコストを実質的にレシーが負担する内容である場合、当該取引は「ファイナンスリース取引」となる。なお、ファイナンスリース取引は、さらに「所有権移転ファイナンスリース取引」と「所有権移転外ファイナンスリース取引」に細分化されるが、ここでは大筋に関係ないので詳細を省くことにする。

⁶ 資本化処理は、法的形式よりも経済的実質を優先し、経済的実質が等しいものは同様に扱う方法である。

⁷ リース資産と自己所有資産を比較した場合に、いずれも同様な生産手段として利用可能であり、使用収益するという点では何ら違いがない。それが、自己所有資産は貸借対照表に計上され、リース資産はオフバランスされることになる。そこで、財務諸表の比較可能性を確保し、利用者の合理的な意思決定に寄与する会計情報を提供するために、リースのオンバランス化が要求される。このような会計処理は、リースの経済的実質を重視した思考から導き出されるものである (茅根, 1998, p.13)。

3.1. 人的資本の当初測定

リース会計において、資本化処理を採用する場合の当初測定、つまりリース資産の取得原価の決定は「リース料総額の現在価値」と「レッサーの購入価額等」のいずれか低い額による。取得後は、この金額に基づき、毎期減価償却⁸を行うこととなる。また、リース料支払額を利息相当額部分と元本返済部分に区分し、利息相当額を支払利息として処理するとともに、元本返済部分相当額をリース負債から減少させる。これにより、リース期間満了時には、リース資産とリース負債の双方がゼロになる⁹。

ここでは、上記の方法に基づき、人的資本会計における当初測定を巡る一連の会計処理を整理しておきたい。具体的な手続きに関する理解を促すため、次のような条件で従業員Aを採用した場合の会計処理について具体例を示しておく。従業員Aの採用時年齢は31歳で、60歳で退職する予定である。退職時までの年収は、31～40歳で500万円、41歳～50歳で600万円、51歳～60歳で700万円とする（表1）。計算を簡略化するため、ここでは割引率をゼロと仮定し、利息相当額を区別しないこととする。

表1 従業員Aの採用条件

採用時年齢（歳）		31
退職予定年齢（歳）		60
予定年収（万円）	31歳～40歳	500
	41歳～50歳	600
	51歳～60歳	700

従業員Aの採用時の仕訳は次の通りになる。なお、人的資産の価額は、採用時から退職予定時までにおける予定年収の支払総額となる。

人的資産 180,000,000 / 人的資本 18,000,000

資本化処理によることで、人的資産と人的資本は別個に貸借対照表に計上される。すると、取得後は、それぞれの経済的実態を反映して個々に独立した処理がなされることになる。つまり、人的資本については、給料の支払時に負債の取り崩しが行われ、また人的資産については、労働力の費消に基づき決算時に費用化される。例えば、従業員Aの採用初年度の給与支払時における仕訳は次の通りになる（本来であれば、割引率に基づき利息が発生するため、支払利息を計上するが、ここでは割引率をゼロと仮定してい

るので、利息については割愛する）。

人的資本 5,000,000 / 現金 5,000,000

また、決算時には、人的資産を償却する。償却方法については、複数の代替的方法が考えられるが、今回は使用期間30年間の定額法による毎期均等償却とする。

減価償却費 6,000,000 / 人的資産 6,000,000

ただし、上記の例では、従業員Aの予定年収を所与として計算したが、実際には、将来の年収を正確に予測する点において、大きな不確実性が介入するはずである。予定年収の見積りは、人的資産と人的資本の取得時点における評価の基礎となるが、この点について、Lev & Schwartz (1971) は、予定年収の合理的な見積り方法を提案している。

人的資産の評価額は、従業員の「現在年齢」「年収」「割引率」「退職年齢」によって決定する。つまり、現年齢から退職年齢までの毎年の年収をもとに、割引現在価値の合計により算定するわけである。ただし、毎年の年収は予測値に基づかねばならない。予測値は、年齢、教育、技能などで分類された所得分配に係る情報に基づき計算される。例えば、現在25歳のエンジニアの将来所得は、現在26歳から退職年齢までの同職種従業員の所得をもとに予測できる。従業員が退職年齢に達するまでに死亡する可能性については、人種、性別、教育などで分類された死亡率を用いて予測に組み込むことができる。こうした予測は、個々の従業員の属性を細分化すればするほど正確になっていくため、従業員の能力等の特殊な事情も考慮に入れて評価をする必要がある（Lev & Schwartz, 1971）。

3.2. 事後測定としての減損会計

ここまで、リース会計における資本化処理を応用する形で、人的資本の会計処理について整理してきた。ここからは、人的資本会計のうち、特に人的資産の処理に着目し、取得後に急激な資産価値の低下が生じる可能性を念頭に置きながら、これに「減損会計」を適用することで、資産価値を再評価する方法を検討する。

減損会計とは、固定資産の収益性が低下し、その投資額を回収する見込みがなくなったときに、帳簿価額を一定の条件のもとで回収可能価額まで減額する会計処理を指す。日本でも、2006年に「固定資産の減損に係る会計基準（減損会計基準）」として導入されている¹⁰。ここでは、減損手続きの内容を整理した上で、減損会計の人的資産への適用可能性について、人権の観点から検討していきたい¹¹。

⁸ レッサーの購入価額が明らかでない場合は、レシーの見積現金購入価額をもって購入価額とする。

⁹ ここで紹介した会計処理方法は「所有権移転ファイナンスリース取引」に係るものである。

¹⁰ 減損会計は、レシーが所有するリース資産にも適用される。ファイナンス・リース取引において、資本化処理を採用している場合、リース資産は減損会計基準が適用される（平松・荒木, 2004, p.15）。したがって、人的資本会計においても、資本化処理を行う場合に、減損会計を適用することは可能だと考えて差し支えないだろう。

¹¹ 回収可能価額とは、使用価値（資産グループの継続的使用と使用後の処分によって生じると見積られる将来キャッシュフローの現在価値）と正味売却価額（資産グループの時価から処分費用見込額を控除して算定される金額）のいずれか高い方の金額となる。

減損の手続きは「資産のグルーピング」「減損の兆候の把握」「減損損失認識の判定」「減損損失の測定」「損益計算書への計上」という主に5つのプロセスを経て実施される。まずは、独立したキャッシュフローを生み出す最小の単位で資産のグルーピングを行い、グルーピングされた資産グループを単位として、減損の兆候を把握する。資産グループに関連して「営業活動から生じる損益やキャッシュフローが継続してマイナス」「事業の廃止・再編成」「経営環境の著しい悪化」「市場価格の著しい下落」などの事象が発生しているときには、減損の兆候があると判断され、減損損失を認識するかどうかの判定を行う。資産グループから得られる割引前将来キャッシュ・フローの総額が帳簿価額を下回る場合には、減損損失を認識することになり、帳簿価額と回収可能価額の差額により減損損失を測定する。測定された減損損失は、損益計算書の特別損失の部に計上され、同額が固定資産の貸借対照表価額から直接減額される¹²。

これらの手続きを、人的資本会計に応用するとすれば、まず、資産のグルーピングについて、特定の事業部など、キャッシュフローを生み出すために有機的に機能する最小の組織単位をもって、人的資産グループと理解することができる。その上で、人的資産グループを対象に、減損の兆候の判定、減損損失の認識、減損損失の測定を行うことになるが、そのためには、将来キャッシュフローと割引率の合理的な見積もりを通じた資産価値の算定が必要となる。

人的資産の価値は、それが生み出す製品・サービスの需要だけでなく、その供給の土台となるべき従業員の身体及び精神の状態、能力などにも影響を受けるはずである。特に、本稿の想定する新興国・途上国におけるサプライチェーン上の労働においては、従業員の労働環境が製品供給の持続可能性に強く影響すると考えられる。したがって、従業員が著しく劣悪な環境で労働を強いられている場合、ビジネスの継続が困難になることもある。この点に鑑みれば、人権DDを通じて企業が労働者の人権侵害リスクを把握し、それを資産価値評価における将来キャッシュフローや割引率の算定に反映させることで、減損手続きを行うことが望ましいと言える。

4. 人権デュー・ディリジェンスの応用

人権DDを人的資産の減損会計に適用するには、まず、人権侵害が現実のビジネスにどのようなリスクをもたらすかを明らかにする必要がある。そこで、リスクを正確に把握する手段として、人権DDを活用することができる。ここではまず、一般的な人権DDの手続きを理解し、その上で、資産価値評価を精緻化する手段として、減損手続きに人権DDを活用する場合の課題を検討する。

4.1. 人権デュー・ディリジェンスによるリスク評価

国際労働機関（ILO）は、人権侵害防止を目的とした労働に関する最低限の基準を「中核的労働基準」と呼び、「児童労働の実行的な廃止」「強制労働の禁止」「結社の自由及び団体交渉権」「雇用及び職業における差別の排除」の4項目を定めている。「OECDデュー・ディリジェンス・ガイドランス¹³」は、これらの人権侵害が現実のビジネスに及ぼすリスクを、次の4種に分類している（OECD, 2018）。

まず、自社やサプライチェーン上で人権侵害が発見されることにより、ストライキや人材流出が発生する「オペレーショナルリスク」、次に、人権侵害により訴訟が発生する「法務リスク」、さらに、企業イメージの低下により採用が困難となる「レピュテーションリスク」、最後に、ダイベストメントや不祥事発覚により株価が低下する「財務リスク」である。こうしたリスクの存在は、特に人的資産の価値を減少させると考えられる。

これらのリスクを評価し、コントロールする手段として、人権DDがある。人権DDとは、人権侵害防止のために企業に課すべき責任として指導原則が定めるもので、企業が人権保護に取り組む際の行動指針として理解されている。企業が、人権への負の影響防止・軽減という社会的責任を果たすには、主に次の4つのプロセスに基づく人権DDを実施することが求められる¹⁴。

第一に、責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込むことである。具体的には、人権課題に関する一連の企業方針を立案、採択し、これを企業の経営監督機関やサプライヤーおよびその他のビジネス上の関係先（以下、サプライチェーン等）とのエンゲージメントに組み込む。第二に、企業やサプライチェーン等における負の影響をスコopingし、人権に関するリスクが存在する可能性が最も高く、リスクが最も重大であると考えられる事業領域の全てを特定したうえで、特定された重大なリスク領域を出発点として、優先度の高い事業、サプライヤーおよびその他のビジネス上の関係先を対象に、詳細な評価を実施し、得られた情報を基に、優先的に措置を講じるべき最も重大なリスクおよび影響を評価する。第三に、上記のリスク評価に基づき優先順位を決定し、実際のまたは潜在的な負の影響の防止または軽減を図るための計画を策定し、実施する。第四に、計画の実施状況および有効性を追跡調査し、そこから得られた調査結果や成果を外部に伝えたいことで、企業が実際に負の影響の原因となったり助長したりしたことが判明した場合には、是正措置を講じるか、または是正のために協力をすることで、これらの負の影響に対処する。

このように、人権DDは、サプライチェーン上の人権に負の影響が発生することを防止するための効果的な手続きを企業に要求しており、その出発点としてリスク評価を位置付けている。この点において、ファイナンスや法務にお

¹² 以上のプロセスは、金融庁『減損会計の手順』（https://www.fsa.go.jp/kouhou/kouhou_02/024_1408_1.pdf）を参考にしている。

¹³ OECDデュー・ディリジェンス・ガイドランスは、指導原則、ILO多国籍企業宣言、OECD多国籍企業行動方針と提携し、OECDが責任ある企業行動のために行うべきデュー・ディリジェンスプロセスを体系化したものである。

¹⁴ 以下の手続きは、OECDデュー・ディリジェンス・ガイドランスが示す人権DDの6つのプロセスを整理・簡略化したものである。

けるデュー・ディリジェンス（以下、財務DD等）との間に共通点を見出すことができる。

そもそも、デュー・ディリジェンスは、企業が責任を軽減し、リスクを回避するために設計された、ビジネス上のツールである。財務DD等の手続きは、一般に、情報の収集と利用、リスク評価、合理的な意思決定手続き、モニタリング、報告、方針の策定と見直しであり、これらは上述した人権DDと概ね共通している。とはいえ、以下の3点においては、財務DD等と人権DDとの間に重要な相違があり、注意が必要だとされる（Sanders, 2014）。

第一に、人権デュー・ディリジェンスは継続的に実施されなければならない点である。合併や買収などの特定の取引が行われる前に一度だけ必要とされる財務DD等とは異なり、人権DDはプロジェクトや事業活動のライフサイクル全体にわたって、実際および潜在的な人権リスクを明らかにするための包括的で積極的な試みであるとされている。

第二に、人権DDでは、影響を受ける個人やコミュニティを対象に、関与と対話および透明性と説明責任が求められる点である。人権リスクの管理は、ライツホルダーが関与するという点で、商業的、技術的、さらには政治的なリスク管理とは異なるとされる。したがって、単なる確率の計算ではなく、関与とコミュニケーションをともなう本質的な対話を重視しなければならない。

第三に、サプライチェーン上での人権侵害に対して企業や経営者が負う責任は無過失責任であり、人権DDの実施が経営者や企業にとって、法的な防御を提供するものではないという点である。通常、財務DD等は、経営者や企業による無過失を証明する手段となるのに対し、人権DDにそのような効果を求めるべきではないとされる。これは、財務DD等の主たるステークホルダーである投資家に比べ、人権侵害の被害者ははるかに脆弱であり、その被害はより深刻かつ長期にわたるといった視点に基づいている。

上記の3点から、人的資産の取得後の評価について次の示唆が得られる。まず、企業は人権DDを毎期末に継続的に実施し、これに基づき、必要に応じて人的資産も期末に評価替えが行われるべきである。次に、人権DDを人的資産の評価に応用する際は、それを単に資産評価の手段としてのみ用いるのではなく、評価結果に基づいてライツホルダーに対する救済措置を講じ、その結果として人権が回復されていると判断される場合には、評価損の戻入れなども検討すべきである。最後に、人権DDを実施したのちに、人権侵害の事実が発覚した場合でも、それによって生じる評価損に対して、経営者は責任を負うべきだと言える。

また、行き過ぎた減損処理は、財務戦略における「ビッグバス」のように、リストラに係る高額の支出を特別損失として一括費用処理することでV字回復を演出するなど、過度な人員削減を正当化することにもなりうる。そのため、

減損処理の透明性を確保するため、人権DDのプロセスに関する情報開示を徹底することも重要である。この点については、財務諸表に対する注記として、補足的に定性情報を記載することが望ましいと言えよう。

4.2. サプライチェーンと企業体論

人権DDの本来の目的は、新興国・途上国における強制労働や児童労働など、極めて深刻な人権侵害を、川下に位置する企業の取り組みによって防止する点にあり、その意味で、サプライチェーン上の労働環境に対し、川下の企業がいかに有効な対策を講じるかという点が重要となる。この点につき、ここまで議論した人的資本会計に対する人権DDの応用は、会計単位を専ら企業あるいは企業グループに置いているため、この枠組みだけでは、新興国・途上国におけるサプライチェーン上の人権問題に対して、十分な効果を期待することができない。

そこで、自社の従業員を対象とした人的資本会計に、人権DDを組み込むことを前提としながら、それをサプライチェーン上の従業員へと拡大していくための理論的土台を検討する必要がある。そのためには、自社と取引先の間にある責任関係をもとに、両者を包含した一つの会計単位を捉える概念が必要になる。そうすれば、サプライチェーン上の企業活動にも人的資本会計を適用することで、取引先の人的資本を自社の会計システムに取り込み、経営者に取引先の従業員に対する人権侵害について長期志向でリスクを認識させることが可能となるはずである。

このような概念の理論的土台として、ここでは資金理論に基づく会計主体論を紹介しておきたい。会計主体論では、会計に対する利害関係者の要請とそれに対する会計の目的に関し、対立する理論として「資本主理論」と「企業実體論」が取り上げられてきた。資本主理論は、企業の所有者である資本主を会計の中心におき、企業を取り巻くさまざまな利害関係者のうち、特に資本の拠出者である資本主の観点から、ストックとしての資本概念を重視する。他方で、企業実體論は、財務諸表における損益計算書、及びその性質分類に重きを置き、フローとしての利益概念を重視する。

このように、資本と利益の意義について、対立する2つの考えを統合するのが「資金理論」である¹⁵。資金理論は、資金の概念を中心に会計学の再構成を提唱する（Vatter, 1947）¹⁶。資金の流れに基づいて会社を考える場合、会計主体論から人格的な要素を排除することにより、会社を株主、投資家やその他のステークホルダーからなる一つの自律的な存在として捉えることが可能となる。このとき「経営者は、情報センターあるいは管理機関として位置づけられ、さまざまな種類株からなる投資家、長短期の債権者や、財・サービスの提供者、政府その他の統制機関、従業員、競争者や関連企業などを一致共同してまとめあげるもの」

¹⁵ 資金の流れを中心としてビジネスを捉えるという考えは、現代ではキャッシュフロー計算書の導入という形で実現している（染谷, 1956; 鎌田信夫, 1995）。

¹⁶ 会計単位は、①人格的な意味を持たない単位であり、②その境界がどこに存在するのかその位置を明らかにするぐらい明確なものでなければならず、また③さまざまな組織の形態およびいろいろ異なった経営活動にも適用されるものでなければならないし、④会計が達成するように期待された手続きや結果に明確な関連をもった単位でなければならず、そのような単位は資金の概念の中に見出すことができる（Vatter, 1947）。

と理解される（今福, 2007）¹⁷。

現代の企業が、自律性を持つ「エンティティ」として存在し、経営者はエンティティと関与するさまざまなステークホルダーの利害を調整する役割を果たすと考えるならば、エンティティとしての企業における会計は、サプライヤーをはじめとして、企業に関係するさまざまなステークホルダーを企業体に内包される存在として捉え、資金を通じてそれらを会計の対象に取り込むことになる。こうした観点に立てば、サプライヤーにおける従業員の労働環境についても、人的資本会計の枠組みで捉えることで、本稿の考える人権DDによる評価対象に位置付けることが可能になる。

おわりに

本稿では、企業によるサプライチェーン上での人権侵害防止の取り組みを巡り、人的資本会計の枠組みのなかで資産評価を精緻化する手段として、人権DDの応用を検討してきた。先行研究においては、ESGを巡る投資家の短期志向的行動が、長期的な財務パフォーマンスを悪化させ、企業の持続可能性や成長機会を損なっている可能性や、また同時に、企業あるいは経営者が短期志向的にESGの情報開示をするが故に投資家が短期志向的投資行動をとる可能性を指摘した。このような企業や投資家の行動は、ESGの取り組みを巡る形式主義的対応や、問題先送りの行動とも解釈できる。こうした問題に対し、人的資本会計を採用した上で減損会計を適用し、そこに人権DDの手続きを応用することで、問題の解決ないしは軽減が期待できる。

そもそも、減損会計が企業経営に与える影響の一つとして期待されたのが「損失の先送り行動」にけじめをつけることである（栗原他, 2001, p.19）。減損会計では、キャッシュフローを基礎とした投資回収の観点から、資産の評価差額を損失計上する。すなわち、投資を回収できない固定資産については、従来の取得原価主義のもとでは認識されなかった固定資産の含み損の吐き出しが要求される。その結果、負債持分比率や総資産利益率などの財務比率の悪化を招き、債券の格下げや財務制限条項に抵触するなどのマイナスの影響を企業に与えることになる。

そこで、人的資産に減損会計を適用すれば、人権侵害行為の継続が企業の財務状況に悪影響を及ぼすこととなり、その結果、ESGウォッシュに代表される形式主義的対応や問題の先送りも回避される可能性がある。その際に、人権DDを用いることで、人的資産の評価がより正確に行われるだけでなく、経営者にESG対応としての人権保護活動に

向けた長期志向の行動を促すとともに、ESG投資において投資家が企業の人権保護活動を評価するに際しても、長期の視点に基づく投資行動を動機付けすることが期待できる。この点に、本研究の持つ実務上の貢献があると考えられるが、本研究には次の2点において研究上の限界もある。

第一に、上記に示した結論は規範論の域を出ておらず、客観的な裏付けのある事実とはいえない点である。本研究の結論が学術的意義を持つには、サプライチェーン上での人権侵害を防止する取引先企業の取り組みと、人的資本会計に人権DDを応用することで元請けとなる企業に引き起こされる行動の変化との間に生じる因果関係を、検証可能なレベルでモデル化しなければならない。そのためには「取引先企業の取り組み」や「元請け企業の行動」といった概念を操作化することで、両者の関係性を反証可能な理論的仮説として明らかにする必要がある。この点は、今後の研究に向けた課題と言える。

第二に、本研究が人権侵害をビジネス上のリスクと捉えているが故に、人権侵害の被害者である「個人」としてのライツホルダーに焦点を当てていない点である。本研究は、指導原則の立場に立脚し、人権侵害がとりわけ深刻視されている途上国における強制労働や児童労働等の問題に対して、人権DDの立場からアプローチした。しかし、ビジネスにおける人権侵害への対応は、ネガティブな影響を防止するためのリスク・コントロールに限られるべきではない。むしろ、サプライチェーン上の労働者の自立を促進するという意味で、ポジティブな影響を期待することも重要だと言える。この点につき、昨今は「人間の安全保障¹⁸」の観点から、ライツホルダーの自立を支援する「ケイパビリティアプローチ」にも注目が集まっている。

ケイパビリティアプローチでは、豊かで幸福な生活を実現するという開発の目標について、その核心を、人生を構成する価値ある「機能¹⁹」を成し遂げるための「潜在能力」と捉える。言い換えれば、人々が十分な理由をもって価値あるものと認めるような諸目的を追求することができるという意味での「自由」すなわち「自己決定権」に焦点を当てるわけである（Sen, 1992）。このアプローチに基づく、全ての人々は、自己決定権を持つことができれば、自らの可能性を信じて行動することで、精神的にも物質的にも豊かになることができると考えられる。

こうした視点に照らせば、リスクコントロールの取り組みを超えた、より積極的な人権促進において、企業が果たすべき役割が見えてくる。一部の企業は、自社が指向する事業の方向性に必要な能力と従業員のスキルが乖離しているにも関わらず、適切な教育を実施しないなど、ケイパビ

¹⁷ ここでいう経営者は「会社経営体」と呼ばれる。証券市場の流動性が高まるにつれ、会計は現在の株主のみを想定するのではなく、投資家一般を想定することが求められるようになる。この前提は所有と経営の分離に基づくが、あくまでも経営者と株主の関係をステークホルダーシップ関係と捉えることで、会社経営体の存在が導出される。

¹⁸ UNDPの1994年版人間開発報告書は「人間の安全保障」を、飢餓・疾病・抑圧等の恒常的な脅威からの安全の確保と、日常生活から突然断絶されることからの保護を含む包括的な概念としており、21世紀を目前に開発を進めるに当たり、個人個人の生命と尊厳を重視することが重要であると指摘している（RCSP & BHRL, 2021）。

¹⁹ ここでいう機能とは「適切な栄養を得ているか」「健康状態にあるか」「避けられる病気にかかっていないか」「早死にしないか」などから「幸福であるか」「自尊心を持っているか」「社会生活に参加しているか」などまで多岐にわたる。人の存在はこのような機能によって構成され、人の福祉の評価はこれらの構成要素を保証する形をとるべきだとされる（Sen, 1992）。

リティに関わる経営管理上の問題を抱えている。こうした問題に積極的に取り組むにあたっては、ケイパビリティアプローチの視点から人権DDを捉え直し (RCSP & BHRL, 2021)、これを人的資本会計の枠組みに取り入れていくという方法も議論する必要があるだろう。この点についても、今後の課題と位置付けておきたい。

(受理：2021年12月15

校了：2022年1月5日

掲載可：2022年1月13日)

参考文献

- Bodhanwala, S. & Bodhanwala, R. "Does corporate sustainability impact firm profitability?: Evidence from India," *Management Decision*, Vol.56, No.8, pp.1734-1747.
- Cajias, M., Fuerst, F., McAllister, P., & Nanda, A. "Do responsible real estate companies outperform their peers?" *International Journal of Strategic Property Management*; Vol. 18, No. 1, pp.11-27.
- Do, Y. & Kim, S. "Do Higher-Rated or Enhancing ESG of Firms Enhance Their Long-Term Sustainability? Evidence from Market Returns in Korea," *Sustainability*, Vol.12, No.7, pp.1-22.
- Duque, E. & Aguilera, J. "Environmental, Social and Governance (ESG) Scores and Financial Performance of Multilatinas: Moderating Effects of Geographic International Diversification and Financial Slack," *Journal of Business Ethics: JBE*, No.168, pp.315-334.
- Lev, B. & Schwartz, A. "On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements," *The Accounting Review*, Vol.46, No.1, pp.103-112.
- Mynhardt, H. & Plastun, A. "Market efficiency of traditional stock market indices and social responsible indices: the role of sustainability reporting," *Investment Management & Financial Innovations*; Vol.14, No.2. pp.94-106.
- OECD. *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*. OECD, 2018. (OECD『責任ある企業行動のための OECDデュー・デiligジェンス・ガイドランス』2018年。)
- OHCHR. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. UN Office of High Commissioner for Human Rights, 2011.
- RCSP & BHRL. *Corporate Human Security Index (CHSI) Project—Towards the Promotion of Business Efforts on "S (Social) aspect of ESG" and "Business and Human Rights,"* RCSP & BHRL, 2021. (東京大学持続的平和研究センター (RCSP) 及びビジネスと人権ロイヤーズネットワーク (BHR Lawyers)『企業における「人間の安全保障」インデックス (CHSI) プロジェクト報告書』2021年。)
- Renard, S., Maria, B., & Carmichael, D. "The relationship between sustainability practices and financial performance of construction companies," *Smart and Sustainable Built Environment*, Vol.2, No.1, pp.6-27.
- Sanders, A. "The Impact of the 'Ruggie Framework' and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights on Transnational Human Rights Litigation," *LSE Legal Studies Working Paper*, No. 18, 2014.
- SASB. *Human Capital: Preliminary Framework: Executive Summary*. Sustainability Accounting Standards Board, 2020.
- SEC. *Modernization of Regulation S-K Items 101, 103, and 105: 17 CFR 229, 239, and 240*. Securities and Exchange Commission. 2020.
- Sen, A. *Inequality Reexamined*. Oxford University Press, 1992. (セン, A. 著、池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳『不平等の再検討—潜在能力と自由』岩波書店、1992年。)
- Theeke, H. "A Human Resource Accounting Transmission: Shifting from Failure to a Future," *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol.9, No.1, pp.40-59.
- Turner, G. "Human Resource Accounting: Whim or Wisdom," *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol.1, No.1, pp.63-73.
- Vatter, W. *The Fund Theory of Accounting*. The University of Chicago Press, 1947.
- WEF & WTF. *Human Capital as an Asset: An Accounting Framework to Reset the Value of Talent in the New World of Work*. World Economic Forum, August 2020.
- Yoon, B., Kim, B., & Lee, J. "Is Earnings Quality Associated with Corporate Social Responsibility?: Evidence from the Korean Market," *Sustainability*, Vol.11, No.15, pp.1-20.
- 今福愛志 (2007)「企業統治の会計学への視座—『エンティティとしての企業』の会計の意義」『企業会計』第59号第12巻、2017年。
- 鎌田信夫『資金会計の理論と制度の研究』白桃書房、1995年。
- 茅根聡『リース会計』新世社、1998年。
- 栗原学・山田憲昭・長谷川英司・吉田実貴人『減損会計の仕組みと対策』中央経済社、2001年。
- 島永和幸『人的資本の会計—認識・測定・開示』同文館出版、2021年。
- 染谷恭次郎『資金会計論』中央経済社、1956年。
- 中野常男『会計理論生成史』中央経済社、1992年。
- 平松朗・荒木和郎『固定資産の減損会計』税務研究会出版局、2004年。