

人的資源管理研究会活動報告

関 口 博 正

HRMの共同研究を進める課程で「ヒトは期間費用処理の対象であり続けてよいか」という課題が提示された。

企業にとって従業員は単なる使い捨て要員として認識されており、所要コストのほとんどは各会計期間における費用処理の対象にすぎない現状に対する問題提起である。人的資源は企業の存続・発展にとって欠くことのできない重要な資産であると一般に言われながら、実際には、被雇用者について発生した給与等の企業負担額は、わずかな例外を除き、期間費用として会計処理されている。すなわち財務会計制度ではヒトに係る金銭的負担を原材料等と同様に製品価値を構成する主要な項目として原価算入し、或いは販売費及び一般管理費として期間費

用処理してきた。資産として認識されるのは、固定資産に含まれる労務費や開発費・試験研究費等の繰延資産など、ごく一部の項目に限られているのが現状である。

会計の分野においても人間資産会計 (Human Asset Accounting) という領域が既に確立されており、ヒトに係る金銭的な負担額の一部を資産として認識することは試みられている。すなわち「人間資産の獲得、開発のための投資について、その効果が将来の期間にわたって発揮されると予測され、用役可能性の獲得に資する部分は、これを資産化して貸借対照表上、人間資産として計上し、将来の期間において用役可能性の消滅する部分を償却して、徐々に費用化してゆこうとするのが、人間資産会計における基本的な構想の一つ」⁽¹⁾である。

だが定義の通り、人間資産会計の領域においてもヒトの潜在能力そのものを資産計上しようと試みられている訳ではないし、また、ヒトに関する評価のすべてが貨幣的測定になじむものではない。例えば、ヒトのもつ潜在的な能力、環境変化への適応能力、自己変革・自己創造の可能性を正確に貨幣的な測定を行い得る可能性は乏しいと言わざるをえないだろう。従って、制度会計を前提とする限り、会計システムにヒトの評価を反映させることは一定の限界があると言ってよい。会計の特性として、測定という問題が大きく立ち上がるからである。

例えば、ヒトの能力測定をとりあげ、一定の教育投資が資産価値を有すると仮定しよう。一般にはこの仮定は蓋然性が高いと思われる。教育投資を行えば一定の効果が発現するという期待があるからである。しかし、その効果は果たしてどのヒトにも等しく期待されるのだろうか。あるヒトの場合には教育投資を行わなくても十分に有能かもしれないし、他のヒトの場合には多くの教育訓練を経てようやく並の水準に達するかもしれない。このようなどき、両者を比較するものさしとして教育投資の額は必ずしも適切ではない。

このように現状では様々な制約を抱えてはいるが、学際的なHRM研究に対して会計学から何らかの貢献を行おうとするならば、他の分野の研究業績と会計システムテ

との融合を試みる必要がある。ここに既存の財務会計システムを、改めて批判的に考察するインセンティブが生じているのである。

以上の諸点をふまえ、引き続きHRMの研究をすすめてゆきたい。

(1) 若杉明 『人間資産会計』

(ビジネス教育出版社、一九七九年)、五頁

(せきぐち・ひろまさ／経営学部助教授)

訪問先一覧

訪問先企業

一、企業名：セーレン(株) 福井市

日 時：一九九三年一〇月二〇日(水)

面談者：代表取締役 川田 達男氏

二、企業名：日本電信電話(株) 仙台市

日 時：一九九三年一二月三日(金)

面談者：NTT長距離通信事業本部 東北ネット

ワークセンターサービス推進部 部長 長

谷川 將氏

訪問先大学

一、大学名：松山大学 松山市

日 時：一九九三年二月二八日(日)

一三月二日(火)

面談者：松山大学 経営学部(当時)

教授 塩次 喜代明氏

二、大学名：東北大学 仙台市

日 時：一九九三年一二月二日(木)

面談者：東北大学 経済学部

教授 大滝 精一氏

参考文献

ベッカー、G.S.、佐藤陽子訳、『人的資本』東洋経済新報社、一九九二年。

三戸公『ドラッカー』未来社、一九八一年。

Armstrong, M., *Strategies for Human Resource Management*, Kogan Page, 1992.

Baird, L. S., *Managing Human Resources*,

Richard D. Irwin, 1992.

Blyton, P., and Turnbull, P. (eds.), *Reassessing Human Resource Management*, SAGE Publications, 1992.

Bray, D.W. and Associates (ed.), *Working with*

Organizations and Their People, the Guilford Press, 1991.

Donk, D.P. van, and Esser, A., "Strategic Human Resource Management: A Role of the

Human Resource Managers in the Process of Strategy Formation," *Human Resource Management Review*, Vol.2 No.4,

Winter 1992, pp.299 - 315.

Heisler, W.J., et. al., *Managing Human Resources Issues*, Jossey-Bass Publishers,

1988.

- Levesque, J.D., *The Human Resource Problem Solber's Handbook*, McGraw - Hill, 1992 .
- Kuhn, R.L. (ed. in chief), *Handbook for Creative and Innovative Managers*, McGraw - Hill, 1988.
- Lorange, P., and Roos J., *Strategic Alliances*, Blackwell Publishers, 1992.
- Miller, P., "Integrating Strategy and Human Resource Management," in (ed. by) B. Towers, *The Handbook of Human Resource Management*, 1992.
- Nadler, L., and Nadler, Z., *Developing Human Resources*, Jossey - Bass Publishers, 1989.
- Puick, V., "Strategic Alliances, Organizational Learning, and Competitive Advantage: The HRM Agenda," *Human Resource Management*, Vol.27 No.1, Spring, 1988, pp.77 - 93.
- _____, Tichy, N.M., and Barnett, C.K., *Globalizing Management*, John Wiley & Sons, 1992.
- Schein, E.H. (ed.), *The Art of Managing Human Resources*, 1987.
- Storey, J., *Developments in the Management of Human Resources*, Blackwell Publishers, 1992.
- Wiley, C., "The Wave of the Future: Certification in Human Resource Management," *Human Resource Management Review*, Vol.2 No.2, Summer, 1992, pp.157 - 170.