人的資本開示と福利厚生①

2020年9月に「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(経済産業省)」（通称:人材版伊藤レポート）が発表された。これは経営学者の伊藤邦雄氏を座長とし、実務家、企業人、市場関係者をメンバーとする研究会からの報告である。

この研究会の開催趣旨としては、第四次産業革命、少子高齢化、そしてコロナ禍の到来などの激しい環境変化のなかで、人生１００年時代を迎え、個人のキャリア観も大きく変化するなかで、持続的に企業価値を高めるための人材の確保・育成はどうあるべきかが論じることである。そして、そのための組織構築、経営戦略と適合的な人材戦略のあり方を考えようとした。筆者には、これからの福利厚生を考える上でも、最も基本的な骨格となる議論と考えられる。

この報告書のエッセンスは次回以降に改めて順次紹介したいと思うが、今回は、この研究会の流れを受けて、2021年6月、東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード（企業統治指針）」が改訂された点にまずは注目したい。

この改訂によって、新たに「人的資本」に関する情報開示という項目が追加された。このコード自体の目的としては、上場企業が、株主、顧客、従業員、地域社会など様々なステークホルダー(関与者)との望ましい関係性を維持し、企業を監視する取締役会などの組織のあるべき姿について示すことにある。そのための原則集といってよい。

そのなかで今回、注目したいのは基本原則2-４の補充原則の部分に追記される形となった以下の内容である(下記原文)。

補充原則２－４①

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

このような文言が東京証券取引所から発信されたことの意味を改めて考える必要があるだろう。企業内での人的資源管理に関する情報については、ある意味では秘匿性、企業機密という性格もあって利益処分に関わる役員報酬等以外の情報開示について期待や制約はこれまではあまり無かったといってよい。せいぜい、採用力を維持すべく労働市場に向けて一定の労務情報を開示することはなされてきたが、内容は限定的であり、企業の選択に概ね委ねられてきたといえよう。

しかし、今回は東京証券取引所からの要請という点で、資本市場が情報開示を求めているわけであり新しい動きといえる。資本市場が求めているという点で、人的資源管理に関する情報が、投資情報、投資家のための情報と位置づけられることが明白になった。

なぜ投資家が民間企業の採用や育成、管理職登用、そして人材戦略といった情報を求め始めたのか。

単純に考えれば、そうした情報が投資の成否を左右する情報となってきたからである。

これまで資本市場が企業に求めてきた財務情報とは、企業の物的資産や金融資産に関する情報、つまりBS、PL、キュッシュ・フローといった決算関連情報が求める情報の中心であった、しかし、それだけでは企業の将来的な成長性、換言すれば企業価値の変化を判断することができなくなったというわけである。

実は、この東京証券取引所によるコード改訂と同時期、同年6月には政府により成長戦略の一分野としての「人的資本情報の"見える化"の推進」が閣議決定されている。そこでは2024年までの工程表も示された。

また、それより早く2018年12月に国際標準機構（ISO）が発表した「ISO30414」もある。これも投資家が人的資本に着目していることへの対応とされている。人的資本を開示するための詳細なガイドラインが「ISO30414」である。今回の東京証券取引所によるコード改訂には開示のための具体的なフォーマットが示されておらず、現状では各社の裁量にゆだねられる形となっているが、おそらくこの先行して開発された「ISO30414」で示された11領域49項目における人的資本の情報開示が基準となるものと推測されている。

11領域とは、①コンプライアンスと倫理、②コスト、③ダイバーシティ、④リーダーシップ、⑤組織文化、⑥組織の健康・安全・福祉、⑦生産性、⑧採用・異動・離職、⑨スキルと能力、⑩後継者育成、⑪労働力確保、となる。このリストを見るだけでも福利厚生との関連性の強さがおわかりいただけるであろう。

こうした資本市場、投資家からの人的資本情報の要請が高まる背景について、冒頭の研究会座長の伊藤氏は解説動画のなかで「恐ろしいエビデンス」として述べている。これは米国主要企業S&P500社の企業価値の推移を分析するなかで、有形資産と無形資産の比率が大きく変化している実態を提示した。1975年には全体の17%程度であった無形資産が、2015年には87%を占めるまでに拡大したとする驚きの実態である。価値の大半が無形資産に依存しているわけである。その無形資産を産み出す最も重要、不可欠な存在が人材、人的資本にほかならない。

既に2020年8月には米国証券取引委員会（SEC）により人的資本の情報開示が義務化されている。米国上場企業は、財務諸表だけでなくヒューマンキャピタルレポート（人財諸表）の提出も求められているのである。こうした企業価値形成における人的資本への投資という点で、日本企業が大きく出遅れているという意味で伊藤氏は「恐ろしいエビデンス」と表現したわけである。残念だが、間違いなく出遅れているとしかいえまい。かって世界を驚かせた高度成長、東洋の奇跡を実現した頃には“企業戦士”などと称された勤勉で人材が多いに活躍したわけだが、今やICT、IOT、AI、ロボット、製薬など成長産業の多くで欧米、中国などの後塵を拝している。人材投資の国際比較調査などをみても悲しくなる実態である。つまりは無形資産による企業価値創造が十分にできていないのである。

いまさらだが、無形資産とは。特許や商標、著作権などのような知的資産、熟練工の持つ技能や知識のような人的資産、企業文化や生産、経営管理プロセスのような企業の基盤的資産などである。有価証券、土地、建物、生産機械などの有形資産とは異なり、客観的評価が難しく、移転も容易ではない点が特徴である。

第四次産業革命、インダストリー4.0、DXなどが叫ばれ、肉体労働から知識労働へと価値を産み出す労働のあり方も大きく変化する中で、企業が持続的な成長を担保するために、無形資産形成の核となる人的資本の重要性が高まってきたのである。

これまで筆者のような労働研究者は「人的資本」という用語を使うことは極めて稀で、「人的資源」が一般的に使われてきた。そして資源は潜在的なものであって、適切な人材戦略、人的資源管理によって顕在化させ、有効な労働力として活用するのだ、と主張してきた。しかし、今回の一連の議論は、資本市場から発したもので、株価で決定される企業価値を高めるべく投資対象としての人的資本が注目された。つまり、人的資本とは投資によって価値を増やすことができる、企業にとっての資本であり、経営者や従業員が持つスキルや能力を磨けば、その輝きを増す存在とした。一方の資産は顕在化させれば活用できるが、鉱山資源や金融資源のように、使えば使うだけ費消するしかない。

おそらく、日本企業には抜本的な発想の転換と行動変化が求められているのであろう。日本的雇用慣行などいったぬるま湯にいつまでも浸かっていたら未来はないのである。そして、「手厚い福利厚生」と歓迎された福利厚生も、「人的資本への投資としての福利厚生」に変わるしかないのであろう。