

申請者: 李 文瑜

論文題目 人的資本の評価に関する研究 - 会計・経営・教育の3分野の視点から -

審査員 守島基博
廣本敏郎
挽 文子

本論文は、会計学の領域において今日忘れ去られた領域ともいえる「人的資源会計」に目を向けて、新たな視点から、その枠組みを再構築し、その現代的意義を問い直すとする研究である。なかでもユニークな点は、その際、これまでの会計学の領域にとどまらず、経営学(特に、人事管理)および教育学(特に、能力の自己評価についての考え方)を積極的に取り入れ、会計学も含めて、各分野のアプローチを統合することで、一度は下火になっていた人的資源会計の分野に、新しい枠組みを提案しようとした努力である。筆者によれば、提案されたモデルを改良することによって、企業は自社の人的資本価値を正しく把握し、さらに従業員の適正な配置や訓練を行うことで、彼らの人的資本としての価値を向上させることが出来る。現在、企業の無形資産に関心が集まる中で、そのなかでも人的資産に注目し、その価値を把握する方法論について、真正面から議論し、モデルを提案したことが、この論文の主な貢献である。

より具体的に、筆者は以下のようなモデルを提案する。つまり、会計学や経済学の議論に基づいて、外部市場からの評価、つまり株式の時価総額から、有形資産を減じ、残った無形資産を、さらに企業に蓄積された無形資産と、人材に蓄積された資産に分け、そこから従業員のもつ人的資本価値を算出する。また、働く人の側からは、主に人事考課の情報と、教育学の自己評価のプロセスを用いて、個人のもつ価値を積み上げ、それを集計することで、従業員全体の人的資本価値を計算する。このアプローチは、外部市場が評価しきれていない、働く人の意欲や顕在化していない能力などを考慮するうえで効果的であるとされる。そして、最後には、上記2つの人的資本価値評価の結果を比較し、組織価値と個人価値と差を管理することで、企業全体の無形資産を高める経営管理が行われる可能性があると考えられる。

以上のように、本論文は、野心的な労作であり、経営学(人事管理)や教育学などの知見を取り入れながら、単に人的資源会計についての新しいアプローチの視点を呈示しただけではなく、その結果を用いての経営管理まで言及した点で、非常に興味深い。ただ、その過程で、多くの問題点も残されており、審査では、例えば、組織価値の算出において組織に蓄積された無形資産をどう計算するか、教育学の貢献がどこまで活かされているのか、人事考課情報に関する理解の誤り、そして、このモデルを実際に活用することは可能なのかなどについての多くの疑問が出された。また、会計学の立場からは、これまでの会計学の考え方との整合性の欠如なども指摘された。

それでも、審査員としては、本論文を総合的に判断し、人的資源会計と人材マネジメントの境界領域に興味深い問題が存在していることを指し示し、一定の方向性をもったモデルの萌芽を提案したことは、評価すべき貢献であると考えた。

よって、審査員一同は、所定の試験結果を併せ考慮して、本論文の筆者が一橋大学学位規則第5条第1項の規定により、一橋大学博士(商学)の学位をうけるに値するものと判断する。