



国際財務報告基準採用企業における従業員給付費用の開示実態

音川, 和久

(Citation)

国民経済雑誌, 227(3):25-42

(Issue Date)

2023-03-10

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/0100479716>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100479716>



国民経済雑誌

国際財務報告基準採用企業における
従業員給付費用の開示実態

音 川 和 久

国民経済雑誌 第227巻 第3号 抜刷

2023年3月

神戸大学経済経営学会

国際財務報告基準採用企業における 従業員給付費用の開示実態^{*}

音 川 和 久^a

国際財務報告基準（IFRS）採用企業は、損益計算書の本体または注記において従業員給付費用を開示することが求められる。一方、日本基準採用企業は、そのような開示が要求されておらず、有価証券報告書の従業員の状況において開示される情報も十分とはいえない現状がある。本論文では、IFRSに基づく連結財務諸表を作成している日本企業を調査対象として、実際の開示事例を参照しながら、有価証券報告書の従業員の状況において開示される情報を用いて推定した従業員給付費用と、IFRSに基づき損益計算書の本体またはその注記で開示される従業員給付費用を比較した。

キーワード 国際財務報告基準、IFRS、有価証券報告書、従業員給付費用

1 はじめに

本論文の目的は、国際財務報告基準（IFRS）に基づく連結財務諸表を作成している日本企業を調査対象として、有価証券報告書における従業員給付費用の開示実態を調査することである。

経済産業省の人的資本経営の実現に向けた検討会は2022年5月に、報告書（人材版伊藤レポート2.0）を公表した。そこでは、人的資本経営（人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方）を本当の意味で実現させるためには、「経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するか」ということのみならず、「情報をどう可視化し、投資家に伝えていくか」を含めて、両輪の取組が重要であることを指摘した。

また、金融庁の金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループは2022年6月に、「中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて」と題する報告書を公表し、気候変動対応のほか、人的資本や多様性に関する新しい非財務情報の強制開示を提案した。

a 神戸大学大学院経営学研究科, otogawa@kobe-u.ac.jp

すなわち、①中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえた「人材育成方針」や「社内環境整備方針」について、有価証券報告書のサステナビリティ情報の「記載欄」の「戦略」の枠の開示項目とすること、②それぞれの企業の事情に応じ、上記の「方針」と整合的に測定可能な指標（インプット、アウトカムなど）の設定、その目標および進捗状況について、同「記載欄」の「指標と目標」の枠の開示項目とすること、③女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差について、中長期的な企業価値判断に必要な項目として、有価証券報告書の「従業員の状況」の中の開示項目とすることなどである¹⁾。

さらに、岸田首相は2022年7月に、こうした非財務情報について、2023年度から可視化を義務づけるため、有価証券報告書への記載を求める非財務情報の対象について、具体的な内容を2022年秋頃に示すと表明した（日本経済新聞2022年7月17日、7月26日）。このように、近年、人的資本経営やその情報開示に注目が集まっている。

従業員は企業に対して労働サービスを提供し、企業はその対価として、給与、賞与、退職給付など様々な給付を従業員に対して行っている。こうした従業員給付は、損益計算書の費用として計上されているが、これは換言すれば、従業員が企業に提供した労働サービスに対する価値を金額的に表現したものであり、人的資本経営を判断するための重要な指標の1つである。また、企業活動によって新たに生み出された付加価値は、企業の社会性を評価する重要な指標である。付加価値を算定するには、資本提供者である株主や債権者に帰属する付加価値を表す当期純利益や支払利息などととも、従業員に分配された付加価値である従業員給付費用の情報が不可欠である。さらに、経営者と従業員の報酬格差が議論の俎上にのぼることがあり、両者の報酬格差を正確に把握するには、経営者報酬のみならず、従業員給付費用に関する情報が必要である²⁾。しかし、日本企業における従業員給付費用の開示は必ずしも十分ではない。

そこで、本論文は、音川（2021）を拡張・再構成し、IFRSを採用している日本企業における従業員給付費用の開示実態を調査する。まず、IFRS採用企業を調査対象とするのは、IFRSに基づく従業員給付費用の開示と日本基準に基づく従業員給付費用の開示を比較できるからである。次に、本論文と音川（2021）の異同点は次のとおりである。第1に、音川（2021）は、2020年1月から2020年12月までの間に終了した会計年度のみを調査対象としている。それに対して、本論文は、調査対象期間を2010年まで遡ることによってサンプルサイズを大幅に増やしている。第2に、本論文は、その拡大サンプルを用いて音川（2021）の分析結果を再現することに加えて、日本基準とIFRSに基づく従業員給付費用の乖離度が企業間で異なる要因に関する分析や、それぞれの企業における従業員給付費用の乖離度が時間的に安定しているかどうかに関する分析を追加している。

本論文の構成は、次のとおりである。第2節では、有価証券報告書における従業員給付費

用の開示に関する諸規定について、具体的な開示例を示しながら、日本基準とIFRSを比較する。第3節では、IFRS採用企業を調査対象として、日本基準とIFRSのそれぞれに基づいて開示される従業員給付費用を比較した分析結果を報告する。最後に、第4節では、発見事項の要約と今後の課題を述べる。

2 有価証券報告書における従業員給付費用の開示

2.1 日本基準採用企業の場合

2.1.1 損益計算書における開示規定

日本企業の多くは現在、IFRSではなく日本基準に準拠して財務諸表を作成している。³⁾日本基準に準拠した財務諸表を作成する企業は、費用を売上原価、販売費及び一般管理費、営業外費用、特別損失、法人税等に区分して表示する損益計算書を作成しなければならない。したがって、企業が従業員に行う各種の給付について、工場などで生産活動に従事する従業員に対する給付費用は売上原価に、営業所や本社などで販売活動や経営管理活動に従事する従業員に対する給付費用は販売費及び一般管理費に区分して計上される。

まず、生産活動に従事する従業員について、個別財務諸表の内容や様式を定めている財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（財務諸表規則）は、材料費、労務費、経費など当期製品製造原価の内訳を記載した製造原価明細書を作成し、損益計算書に添付することを要求している。しかし、連結財務諸表でセグメント情報を注記している場合は、その添付が免除される（75条）。したがって、個別財務諸表で製造原価明細書が作成・開示される事例は少ない。さらに、連結財務諸表の内容や様式を定めている連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則（連結財務諸表規則）では、製造原価明細書に関する規定そのものが存在しない。

次に、販売活動や経営管理活動に従事する従業員について、財務諸表規則（85条）および連結財務諸表規則（55条）は、①販売費及び一般管理費を適当と認められる費目に分類し、当該費用を示す名称を付した科目をもって掲記するか、または②損益計算書の本体には販売費と一般管理費の別または販売費及び一般管理費として一括掲記し、その主要な費目および金額を注記することを要求している。⁴⁾

したがって、売上原価または製造原価に含まれる従業員給付費用（労務費）に関するデータは基本的に入手できず、販売費及び一般管理費に含まれる従業員給付費用に関するデータは、損益計算書の本体または注記において独立表示されている場合にかぎり入手することができる。つまり、日本基準を採用する企業の財務諸表またはその注記における従業員給付費用の開示は十分でない。

2.1.2 従業員の状況における開示規定と開示例

もちろん、有価証券報告書には、財務諸表やその注記に加えて、多種多様な情報が記載されている。その内容や様式は、企業内容等の開示に関する内閣府令（開示府令）において定められている。開示府令は、従業員の状況というセクションにおいて、①最近日現在の連結会社における従業員数（就業人員数）をセグメント情報に関連づけて記載すること、②提出会社の最近日現在の従業員について、その数、平均年齢、平均勤続年数および平均年間給与（賞与を含む）を記載するとともに、従業員数をセグメント情報に関連づけて記載することなどを要求している（第二号様式記載上の注意⁵⁾29）。

表1は、栗田工業の2020年3月期有価証券報告書から抜粋した従業員の状況である。それを見ると、2020年3月に終了した会計年度の平均年間給与は896万円であるから、この金額に従業員数を掛け算すれば、従業員給付費用の総額を推定できる（桜井、2020）。しかし、平均年間給与は提出会社（親会社）の従業員に関するものであるから、親会社と子会社・関連会社の給与水準が違っていたり、さらに従業員と臨時従業員の給与水準が異なっていたり

表1 有価証券報告書における従業員の状況の開示例

5【従業員の状況】

(1) 連結会社の状況

2020年3月31日現在

セグメントの名称	従業員数（名）
水処理薬品事業	3,450 (268)
水処理装置事業	3,120 (535)
全社（共通）	167 (19)
合計	6,737 (822)

- (注) 1. 従業員数は就業人員であり、() 内は臨時雇用者数で外数であります。
 2. 全社（共通）として記載されている従業員数は、特定のセグメントに区分できない提出会社の管理部門に所属しているものであります。

(2) 提出会社の状況

2020年3月31日現在

従業員数（名）	平均年令（歳）	平均勤続年数	平均年間給与（千円）
1,541 (470)	42.6	17年2か月	8,960

セグメントの名称	従業員数（名）
水処理薬品事業	423 (105)
水処理装置事業	951 (346)
全社（共通）	167 (19)
合計	1,541 (470)

- (注) 1. 従業員数は就業人員であり、() 内は臨時雇用者数で外数であります。
 2. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでおります。
 3. 全社（共通）として記載されている従業員数は、特定のセグメントに区分できない管理部門に所属しているものであります。

(3) 労働組合の状況

労働組合との間に特筆すべき事項はありません。

(出所) 栗田工業株式会社、2020年3月期有価証券報告書より抜粋。

すると、[平均年間給与×連結会社の従業員数（臨時従業員数を含む）]で計算される従業員給付費用の推定金額には、測定誤差が含まれることになる。それから、開示府令は、臨時従業員の総数が従業員数の100分の10未満であるときは、その記載を省略できることを規定しているので、臨時従業員の総数を省略している事例も散見される。その場合には、従業員給付費用の推定金額に含まれる測定誤差がいっそう悪化する恐れがある。

要約すると、日本基準を採用する企業の有価証券報告書では、従業員給付費用に関する情報が開示されているとはいえ、その内容は十分でない。

2.2 IFRS 採用企業の場合

2.2.1 開示規定と開示例

IFRS は、国際会計基準第1号（IAS1）において、一般目的財務諸表の表示に関する全般的な規定を定めている。その中で、純損益の算定にあたって認識した費用は、費用性質法または費用機能法（売上原価法）のうち、より高い信頼性や目的適合性のある情報を提供できる方法を用いて分類しなければならない（par. 99）。費用性質法は、純損益の計算に含まれる費用をその性質に従って集約する方法である。費用は、減価償却費、原材料仕入高、運送費、従業員給付費用、広告費などの項目に分類される（par. 102）。一方、費用機能法は、費用をその機能に従って分類する方法である。費用は、売上原価、販売費、管理費、その他の費用などの項目に分類される（par. 103）。そして、費用機能法を採用している場合であっても、減価償却費、なし崩し償却費、従業員給付費用など費用の性質に関する追加情報を開示しなければならない（par. 104）。したがって、IFRS は、従業員給付費用に関する情報を損益計算書の本体または注記において開示することを求めている。

表2は、DMG 森精機の2020年12月期有価証券報告書から抜粋した損益計算書である。DMG 森精機は費用性質法を採用し、従業員給付費用を損益計算書の本体で開示している。それをみると、商品及び製品・仕掛品の増減、原材料費及び消耗品費、減価償却費及び償却費、その他の費用と並んで、2020年12月に終了した会計年度において発生した従業員給付費用（人件費）の総額が107,818百万円であることが独立表示されている。しかし、こうした費用性質法を採用している企業は、DMG 森精機のほか、HOYA、LINE、日本電信電話、NTT ドコモ、ウイングアーク 1st など少数である。

その他の企業は、日本基準採用企業の損益計算書の様式と類似する費用機能法を選択している。費用機能法を採用する企業では、従業員給付費用の総額は注記情報として開示され、その開示場所は大きく分けると2つのパターンがある。

1つは、性質別費用の追加情報の1つとして従業員給付費用を注記しているパターンである。表3は、THK の2020年12月期有価証券報告書から抜粋した性質別費用の注記である。

表2 性質別損益計算書における従業員給付費用の開示例

②【連結損益計算書】

(単位：百万円)

	注記	前連結会計年度 (自 2019年1月1日 至 2019年12月31日)	当連結会計年度 (自 2020年1月1日 至 2020年12月31日)
収益			
売上収益	6, 25	485,778	328,283
その他の収益	26	6,783	6,451
収益合計		492,561	334,734
費用			
商品及び製品・仕掛品の増減		2,941	△ 3,946
原材料費及び消耗品費	9	225,858	145,083
人件費	23, 28	127,997	107,818
減価償却費及び償却費	10, 11, 17	23,079	24,118
その他の費用	10, 11, 27	75,346	50,985
費用合計		455,222	324,060
営業利益	6	37,339	10,674
金融収益	29	422	357
金融費用	17, 30, 34	6,361	5,399
持分法による投資損益 (△は損失)	6, 13	50	△ 526
税引前当期利益		31,451	5,106
法人所得税	20	12,589	3,409
当期利益		18,861	1,696

(出所) DMG 森精機株式会社, 2020年12月期有価証券報告書より抜粋。

表3 性質別費用の注記における従業員給付費用の開示例

26. 人件費

人件費の内訳は以下のとおりであります。

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年1月1日 至 2019年12月31日)	当連結会計年度 (自 2020年1月1日 至 2020年12月31日)
給料及び手当	46,781	42,715
賞与	3,548	3,028
退職給付費用	1,769	1,400
その他	16,556	14,705
合計	68,656	61,849

(注) 人件費は、連結損益計算書の「売上原価」及び「販売費及び一般管理費」に含まれております。

(出所) THK 株式会社, 2020年12月期有価証券報告書より抜粋。

そこでは、販売費及び一般管理費、その他の収益及び費用、金融収益及び金融費用の内訳に関する注記と並んで、従業員給付費用の内訳に関する注記が開示されている。それをみると、①2020年12月に終了した会計年度において発生した従業員給付費用（人件費）の総額が61,849百万円であること、②従業員給付費用は給料及び手当、賞与、退職給付費用およびその他から構成されること、③従業員給付費用は売上原価と販売費及び一般管理費の区分に計上されていることが理解できる。

表 4 退職後給付の注記における従業員給付費用の開示例

※18 従業員給付

(1) 退職後給付

(略)

(2) 従業員給付費用

連結損益計算書に含まれる従業員給付費用は前年度315,500百万円、当年度320,862百万円です。

従業員給付費用には、給与、賞与、法定福利費及び退職後給付に係る費用等が含まれております。

また、従業員給付費用には主要な経営幹部への報酬が含まれており、主要な経営幹部に対する報酬は「※29 関連当事者」に記載しております。

なお、従業員給付費用は連結損益計算書の売上原価または販売費及び一般管理費に含めております。

(出所) 株式会社クボタ、2020年12月期有価証券報告書より抜粋。

もう1つの注記開示のパターンは、国際会計基準第19号（IAS19）のもとで要求されている確定拠出制度や確定給付制度などの退職後給付の注記において、従業員給付費用の総額を開示しているパターンである。表4は、クボタの2020年12月期有価証券報告書から抜粋した従業員給付に関する注記であり、退職後給付の注記に続けて、従業員給付費用に関する注記が開示されている。それをみると、①2020年12月に終了した会計年度において発生した従業員給付費用の総額が320,862百万円であること、②従業員給付費用は給与、賞与、法定福利費および退職後給付に係る費用などから構成されること、③従業員給付費用は売上原価と販売費及び一般管理費の区分に計上されていることがわかる。

要約すると、IFRS採用企業では、損益計算書の本体またはその注記事項をみれば、付加価値などの算定に必要な不可欠な従業員給付費用の総額に関する情報を入手することができる。

2.2.2 課題

しかし、IFRSに準拠した従業員給付費用の開示についても、いくつかの課題を挙げることができる。

第1に、従業員給付費用を損益計算書の本体で開示するのか、それとも注記事項として開示するのか、さらに注記事項でも、性質別費用の注記とするのか、それとも退職後給付を含む従業員給付の注記とするのか、開示パターンが複数にわたる。開示パターンは同じ企業であれば年度間で異なることはほぼないが、同じ年度であっても企業ごとに異なるから、企業間比較を行おうとする財務諸表利用者は、損益計算書本体および注記事項の記載内容に目を通した上で、企業間で異なる開示場所から従業員給付費用を特定しなければならない。

第2に、性質別費用または従業員給付の注記として開示する場合でも、表3や表4のように、合計金額を開示しているケースのほか、売上原価、販売費及び一般管理費、研究開発費に含まれる従業員給付費用をそれぞれ独立開示したり、確定給付制度、確定拠出制度、その

表5 複数箇所わたる従業員給付費用の開示例

17. 従業員給付

(1) 退職後給付制度の概要

(略)

(2) 確定給付制度

(略)

②連結損益計算書上の費用として認識した金額は次のとおりであります。

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年1月1日 至 2019年12月31日)	当連結会計年度 (自 2020年1月1日 至 2020年12月31日)
当期勤務費用	3,794	3,755
利息費用の純額	193	199
合計	3,987	3,954

(略)

(3) 確定拠出制度

確定拠出制度に関して費用として計上された金額は次のとおりであります。

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年1月1日 至 2019年12月31日)	当連結会計年度 (自 2020年1月1日 至 2020年12月31日)
退職給付費用	1,597	1,598

なお、上記には公的制度に関して費用として認識した金額を含んでおります。

(4) その他の従業員給付費用

退職給付以外の従業員給付に係る費用のうち主なものは次のとおりであります。

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年1月1日 至 2019年12月31日)	当連結会計年度 (自 2020年1月1日 至 2020年12月31日)
従業員給付費用	162,413	154,612

(出所) A社、2020年12月期有価証券報告書より抜粋。

他の従業員給付に分割して従業員給付費用を開示したりするケースがある。たとえば、表5は、A社の2020年12月期有価証券報告書から抜粋した従業員給付に関する注記である。このとき、財務諸表利用者は、従業員給付費用の総額を求めるために、[確定給付制度3,954＋確定拠出制度1,598＋その他の従業員給付費用154,612＝160,164百万円]という合計計算をしなければならない。

第3に、販売費及び一般管理費の内訳として従業員給付費用の金額を注記している一方で、売上原価の内訳に関する注記を開示していない事例が散見される。非製造業の企業では、売上原価に含まれる従業員給付費用の金額はゼロかもしれないが、製造業の企業において、こ

表 6 販売費及び一般管理費の内訳における従業員給付費用の開示例

27. 販売費及び一般管理費

「販売費及び一般管理費」の内訳は、以下のとおりであります。

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年1月1日 至 2019年12月31日)	当連結会計年度 (自 2020年1月1日 至 2020年12月31日)
販売運賃	182,756	155,546
広告宣伝費及び販売促進費	115,168	97,442
従業員給付費用	279,158	264,847
減価償却費及び償却費	89,534	89,906
研究開発費(注)	106,202	95,205
その他	225,543	204,254
合計	998,360	907,200

(注) 費用として認識される研究開発費はすべて販売費及び一般管理費に含めております。

(出所) B 社、2020年12月期有価証券報告書より抜粋。

のような開示例がいくつかみられた。たとえば、表 6 は、B 社の2020年12月期有価証券報告書から抜粋した販売費及び一般管理費の内訳に関する注記である。このとき、財務諸表利用者は、従業員給付費用264,847百万円が販売費及び一般管理費に計上されていることがわかる。しかし、B 社は、国内と海外に 2 桁の生産拠点を有する製造業の企業にもかかわらず、売上原価の内訳に関する注記は見当たらない。

要約すると、有価証券報告書の従業員の状況の標準的なフォーマットとは異なり、IFRS 採用企業の財務諸表本体またはその注記における従業員給付費用の開示には多様なパターンが存在している。したがって、IFRS 採用企業における従業員給付費用の開示上の課題として、企業ごとに開示パターンが異なるため、財務諸表利用者は従業員給付費用を検索・特定⁶⁾するのに多少のコスト(時間)を要することが挙げられる。

3 日本基準と IFRS における従業員給付費用の比較

前節では、日本基準と IFRS における従業員給付費用の開示規定と開示例を検討した。日本基準を採用している日本企業では、損益計算書本体またはその注記において従業員給付費用が開示されることは稀であること、しかし有価証券報告書の従業員の状況において従業員の平均年間給与と従業員数が開示されているので、それらを用いて従業員給付費用の金額を推定できることを指摘した。それに対して、IFRS を採用している日本企業では、有価証券報告書の従業員の状況において、日本基準採用企業と同じ情報を開示することに加えて、財務諸表本体またはその注記において従業員給付費用が開示されている。そこで、本節では、IFRS を採用している日本企業の有価証券報告書を調査対象として、IFRS に基づき損益計算書の本体または注記で開示される従業員給付費用の金額と日本基準に基づき従業員の状況で開示される情報を用いて推定した従業員給付費用の金額がどのように異なるのかを検討する。

3.1 サンプルとデータ

まず、日本経済新聞社の『NEEDS-FinancialQUEST』を利用し、2020年12月までに終了した会計年度において、IFRSに基づく連結財務諸表のデータが収録されている企業年度1,195件を抽出した。そして、アイ・エヌ情報センターの『eol』から各企業年度の有価証券報告書を入手し、従業員の状況において開示されている各種の情報と、損益計算書の本体またはその注記で開示されている従業員給付費用のデータを手作業で収集した。

しかし、次のようなケースは調査対象から除外することにした。まず、有価証券報告書ではなく、新規上場または再上場のための有価証券届出書しか入手できないケースがある。この場合、有価証券届出書に収録された財務諸表の決算日と従業員の状況の基準日が異なっている点を考慮してサンプルから除いた。また、会計方針の変更による遡及適用などのため、当期と翌期の有価証券報告書で開示される同一会計年度の従業員給付費用が食い違っているケースがある。この場合、当期の有価証券報告書で開示された金額を優先的に用いて分析を行うことにした。それに関連して、IFRSの初度適用に伴って、過年度の日本基準に基づく財務諸表がIFRSに基づく財務諸表に組み替えて開示される結果として、IFRSに基づく連結財務諸表がデータベースに遡及収録されたケースは、当期に開示された財務諸表が日本基準に基づいているという理由から調査対象から外した。さらに、決算短信公表直後に完全子会社化のため上場廃止となり有価証券報告書を入手できないケース、決算期変更のため会計期間が12ヵ月でないケース、提出会社の保証会社であるケース、提出会社が純粹持株会社であるため提出会社の従業員がゼロであり平均年間給与を開示していないケースも、調査対象から除外することにした。

それから、前節で指摘したIFRS採用企業の開示上の課題については、次のように対応した。第1に、従業員給付費用の開示パターンが企業間で必ずしも同じでない点は、各企業年度の有価証券報告書に1つ1つ目を通した上で、それぞれの開示場所を特定した。第2に、従業員給付費用の総額が開示されておらず、複数の構成要素に分割して開示されるケースは、それらの合計金額を計算した上で分析を行うことにした。第3に、販売費及び一般管理費の内訳として従業員給付費用が開示されているが、売上原価の内訳が判然としないケースは、IFRSに基づく従業員給付費用が過小となる可能性を考慮して、サンプルから除くことにした。

以上のサンプル選択プロセスの結果として、本論文では、2010年3月から2020年12月までの間に終了した会計年度においてIFRSに基づく連結財務諸表を作成し、それを収録した有価証券報告書を提出している日本企業201社、延べ812の企業年度を調査対象とする。したがって、サンプルサイズは、音川（2021）に比べて600件ほど増大している。

3.2 基本変数の定義と記述統計量

表7のパネルAは、各企業年度の有価証券報告書の従業員の状況および損益計算書の本体またはその注記から収集した基本変数の記述統計量を報告している。EBC-IFRSは、損益計算書の本体または注記において開示されている従業員給付費用の金額であり、平均値（中央値）は、198,438（72,157）百万円である。

EBC-JGAAPは、従業員の状況において開示されている情報に基づいて算定した従業員給付費用の金額である。本論文では、次の2つの仮定を設けて日本基準に基づく従業員給付費用の金額を推定した。EBC-JGAAP1は、従業員と臨時従業員の給与水準がまったく同じであると仮定し、連結会社の従業員数と臨時従業員数を合計したものに提出会社の平均年間給与を掛け算して計算した金額である。平均値（中央値）は、276,780（97,978）百万円である。一方、EBC-JGAAP2は、桜井（2020）が提案する方法に準拠し、臨時従業員の給与水準が従業員の2分の1であると仮定して算定した金額である。平均値（中央値）は、257,418（84,799）百万円である。したがって、いずれの仮定を用いた場合でも、日本基準に基づく従業員給付費用は、IFRSに基づく従業員給付費用に比べて過大に推定される傾向がある。

さらに、表7のパネルAでは、従業員給付費用とともに付加価値の主要な構成要素である親会社株主に帰属する当期純利益（NI）の記述統計量も報告している。平均値（中央値）は63,052（19,757）百万円であるから、調査対象企業においては、親会社株主よりも従業員に対して分配された付加価値のほうが明らかに大きいことがわかる。

それから、表7のパネルAでは、従業員の状況において開示されるその他の特性について

表7 記述統計量

Variables	Obs	Mean	StdDev	1Q	Median	3Q
Panel A. Basic Variables						
EBC-IFRS	812	198,438	352,579	26,953	72,157	215,328
EBC-JGAAP1	812	276,780	457,283	29,649	97,978	303,992
EBC-JGAAP2	812	257,418	432,751	25,651	84,799	280,431
NI	812	63,052	148,186	3,524	19,757	61,809
PTEM	812	16.00	19.31	0.00	11.29	21.06
RCPEM	812	53.31	200.25	3.04	5.71	15.65
RCPTA	812	3.21	16.06	1.25	1.51	2.01
AGE	812	40.89	3.67	39.30	41.60	43.10
SERV	812	13.27	6.15	7.30	15.55	18.30
ANSAL	812	7.88	2.16	6.54	7.65	8.61
Panel B. Deviation Measures						
DEV1	812	43.42	66.62	-5.06	28.31	74.30
DEV2	812	28.81	53.13	-10.49	17.63	53.40
Panel C. Other Control Variables						
ROA	812	3.84	6.27	1.91	3.72	6.37
SIZE	812	13.12	1.97	11.92	13.33	14.54
LEV	812	46.07	20.73	30.99	45.72	60.62
BTM	812	0.77	0.58	0.35	0.64	1.07

でも、記述統計量を報告している。第1に、PTEMは、連結会社の全従業員に占める臨時従業員の割合(%)を計算したものである。四分位範囲は0.00%から21.06%であるから、臨時従業員が占める割合には企業間で大きな違いがある。第2に、RCPEMは従業員連単倍率で、臨時従業員数を含めた上で、連結会社の従業員合計人数を提出会社の従業員合計人数で割り算した倍率である。四分位範囲は3.04倍から15.65倍である。RCPTAは総資産連単倍率で、連結総資産を親会社総資産で割り算した倍率である。その四分位範囲は1.25倍から2.01倍であるから、従業員数の連単倍率は総資産の連単倍率に比べて、クロスセクショナルな差異が大きい。第3に、AGEは従業員の平均年齢であり、平均値(中央値)は40.89(41.60)歳であり、±2歳の範囲に大半の企業が収まっている。第4に、SERVは従業員の平均勤続年数である。四分位範囲は7.30年から18.30年であり、企業間でバラツキがある。第5に、ANSALは従業員の平均年間給与である。平均値(中央値)は788(765)万円であり、±1百万円の範囲に大半の企業が収まっている。

3.3 従業員給付費用の乖離度

本論文では、日本基準採用企業が有価証券報告書の従業員の状況において開示する情報に基づいて算定できる従業員給付費用の金額と、IFRS採用企業が損益計算書の本体またはその注記で開示する従業員給付費用の金額とが、各企業年度においてどの程度異なっているのかを計測するため、IFRS採用企業を調査対象として、日本基準とIFRSに基づく従業員給付費用の乖離度(DEV)を(1)式のとおりに計算した。

$$DEV = \left(\frac{EBC - JGAAP}{EBC - IFRS} - 1 \right) \times 100 \quad (1)$$

なお、日本基準に基づく従業員給付費用の金額は前述したとおり、①従業員と臨時従業員の給与水準が同じであると仮定した場合と、②臨時従業員の給与水準が従業員の2分の1であると仮定した場合の2とおりで算定した。以下では、前者をDEV1、後者をDEV2と表記して区別する。

表7のパネルBは、従業員給付費用の乖離度の記述統計量を報告している。定義により、乖離度は、日本基準に基づく従業員給付費用の金額のほうが大きければプラスとなり、IFRSに基づく従業員給付費用の金額のほうが大きければマイナスになる。DEV1の平均値(中央値)は43.42(28.31)%, DEV2の平均値(中央値)は28.81(17.63)%であり、いずれもプラスである。すなわち、平均的にみると、提出会社の従業員の給与水準は連結会社の従業員や臨時従業員の給与水準よりも相対的に高いことから、従業員の状況において開示される情報に基づいて算定した日本基準に基づく従業員給付費用の金額は、損益計算書の本体または注記で開示されるIFRSに基づく従業員給付費用の金額よりも過大に推定される傾向がある。

しかし、DEV1であれDEV2であれ、第1四分位はマイナスであるから、日本基準に基づく従業員給付費用の金額がIFRSに基づく従業員給付費用の金額よりも小さくなるケースも一定の割合で存在している。⁸⁾したがって、日本基準とIFRSに基づく従業員給付費用の乖離度は企業間で一様というわけではないこともわかる。

3.4 産業別の乖離度

表8は、日経業種中分類の36業種ごとに従業員給付費用の乖離度の記述統計量を計算した結果である。パルプ・紙、造船、輸送用機器、水産、鉱業、建設、銀行、保険、鉄道・バス、海運、空運、倉庫、電力、ガスの14業種は、IFRSを採用する企業がそもそも存在しないた

表8 産業別の乖離度

Industry	Obs	DEV1			DEV2		
		Mean	Median	StdDev	Mean	Median	StdDev
食品	35	54.19	46.96	34.79	38.82	34.83	30.84
繊維	2	81.87	81.87	10.65	58.04	58.04	4.66
パルプ・紙							
化学	44	33.74	33.65	31.71	27.06	24.37	31.39
医薬品	85	-7.52	-22.16	52.65	-9.07	-22.50	51.96
石油	4	123.36	123.18	10.04	93.70	93.86	7.91
ゴム	16	56.70	67.37	29.75	50.73	58.33	27.64
窯業	18	55.31	55.49	18.87	47.03	49.33	16.62
鉄鋼	10	57.56	76.04	42.22	47.02	61.70	37.95
非鉄金属製品	14	52.32	25.83	78.13	39.24	10.18	70.46
機械	49	16.71	11.50	26.88	12.41	7.76	25.04
電気機器	99	38.36	17.59	70.05	32.54	16.00	63.06
造船							
自動車	59	82.04	71.22	52.05	65.21	63.68	41.52
輸送用機器							
精密機器	34	54.80	23.25	58.54	49.21	21.81	60.62
その他製造	4	52.93	38.65	59.60	36.01	21.46	44.16
水産							
鉱業							
建設							
商社	53	115.12	125.16	61.50	95.35	101.90	55.90
小売業	9	48.46	52.94	41.35	16.72	13.93	25.85
銀行							
証券	8	-21.70	-21.85	11.44	-24.63	-26.46	11.99
保険							
その他金融	31	10.85	4.86	43.85	6.25	-1.81	44.94
不動産	14	11.49	10.57	14.34	-0.41	-0.82	11.15
鉄道・バス							
陸運	11	62.27	79.33	24.99	22.44	47.17	31.93
海運							
空運							
倉庫							
通信	24	43.56	40.18	29.70	26.61	27.38	24.35
電力							
ガス							
サービス	189	45.08	20.73	83.74	15.21	5.04	46.17

め、または前述したサンプル選択要件を満たさないため、記述統計量が空白となっている。

残りの22業種について、従業員給付費用の乖離度の平均値および中央値は基本的にプラスである。しかし、医薬品と証券は DEV1 と DEV2 の平均値および中央値、その他金融は DEV2 の中央値、不動産は DEV2 の平均値と中央値が、それぞれマイナスになっている。従業員給付費用の乖離度がマイナスになるのは、提出会社の従業員よりも子会社や関連会社といった他の連結会社の従業員の給与水準のほうが相対的に高いことが1つの理由である。

さらに、業種により大小の差はあるものの、標準偏差が相対的に大きいことから、日本基準と IFRS に基づく従業員給付費用の金額が異なる程度は、たとえ業種が同じであっても企業間で大きく異なる。すなわち、ある日本基準採用企業の有価証券報告書の従業員の状況に基づいて算定した従業員給付費用の推定金額を、同じ業種に属する別の IFRS 採用企業の乖離度を用いて補正することは、必ずしも正確ではないことがわかる。

要約すると、拡大サンプルを用いて音川（2021）の分析を再現した分析結果は基本的に同じ傾向を示している。以下では、2つの追加分析を行う。

3.5 乖離度の時間的安定性

第1に、日本基準と IFRS に基づく従業員給付費用の乖離度は、同じ企業であれば時間的に安定しているのかどうかを調査した。表9は、企業ごとの時系列データを用いて従業員給付費用の乖離度の標準偏差を企業別に計算し、その記述統計量をまとめたものである。IFRS の採用開始年度は企業によって異なり、標準偏差の計算に際して利用できるデータの年数が違うため、表9では、データ利用可能年数別に記述統計量を計算している。なお、データ利用可能年数が1であるときは、乖離度の標準偏差を計算できないので、表から除外している。

表9 乖離度の時間的安定性

Number of Data	Obs	Mean	StdDev	Min	1Q	Median	3Q	Max
Panel A. DEV1								
2	33	6.676	7.917	0.054	1.657	3.180	9.284	32.183
3	33	9.606	14.111	0.093	2.325	3.885	13.228	74.740
4	39	18.878	22.145	0.996	5.354	11.325	22.882	103.171
5	24	11.948	12.227	2.332	4.700	8.702	15.427	60.553
6	25	12.451	14.680	1.759	3.972	9.251	12.307	71.138
7=<	25	13.733	8.529	2.945	7.597	13.335	18.133	37.140
Panel B. DEV2								
2	33	5.888	7.190	0.318	1.892	3.085	8.166	30.102
3	33	9.083	13.880	0.476	2.370	3.874	12.726	76.245
4	39	14.657	14.623	1.083	5.092	7.915	20.299	60.505
5	24	10.579	9.852	2.332	4.379	6.614	14.514	46.795
6	25	11.202	13.804	1.731	3.841	8.848	12.307	69.694
7=<	25	11.890	7.561	2.945	5.212	11.277	15.875	31.314

また、データ利用可能年数が長くなるにつれて企業数が少なくなるので、7年またはそれ以上を1つのグループにまとめている。

それによれば、標準偏差がゼロに近似し、日本基準とIFRSに基づく従業員給付費用の乖離度が時間的に安定している企業がある。その一方で、標準偏差が相対的に大きく、日本基準とIFRSに基づく従業員給付費用の乖離度が年度によって大きく変化する企業も少なからず存在することがわかる。すなわち、特定企業の時系列比較を行うときに、ある年度の有価証券報告書の従業員の状況に基づいて算定した従業員給付費用の推定金額を、同一企業の別年度の乖離度を用いて補正することは、常に正しいわけではない。

3.6 乖離度の要因分析

第2に、日本基準とIFRSに基づく従業員給付費用の乖離度が企業年度間で異なる要因を検討するため、日本基準とIFRSに基づく従業員給付費用の乖離度DEVを被説明変数とする(2)式の変量回帰モデルを推定した。

$$DEV = \beta_0 + \beta_1 PTEM + \beta_2 RCPEM + \beta_3 RCPTA + \beta_4 AGE + \beta_5 SERV + \beta_6 ANSAL \\ + \beta_7 ROA + \beta_8 SIZE + \beta_9 LEV + \beta_{10} BTM + \sum \gamma Industry + \sum \delta Year + \varepsilon \quad (2)$$

説明変数は、前述した基本変数のほか、一般的な企業特性を表す変数（ROA, SIZE, LEV, BTM）、業種ダミーと年度ダミーを加えている。収益性ROAは、親会社株主に帰属する当期純利益を期末総資産で割り算し、100を掛けたものである。企業規模SIZEは、期末総資産の自然対数である。レバレッジLEVは、期末自己資本を期末総資産で割り算し、100を掛けたものである。成長性BTMは、期末自己資本を期末株式時価総額で割り算したものである。⁹⁾これらの記述統計量は、表7のパネルCで報告している。業種ダミーは日経業種中分類、年度ダミーは事業年度終了年月日に基づいて作成している。外れ値の影響を緩和するため、(2)式を推定するにあたって各変数（業種ダミーと年度ダミーを除く）の分布の上下各1%を置換処理している。また、t値は、企業でクラスター補正した標準誤差を用いて算出している。

表10は、従業員給付費用の乖離度としてDEV1を用いた場合とDEV2を用いた場合、および業種ダミーと年度ダミーを含む場合と含まない場合の合計4(2×2)とおりの推定結果を報告している。¹⁰⁾PTEMの係数は有意にプラスである。これは、臨時従業員の割合が多い企業ほど日本基準に基づく従業員給付費用が過大推定されることを示唆する。RCPEMの係数は有意にプラスであるから、従業員連単倍率が高く、提出会社の従業員に比べて子会社や関連会社など他の連結会社に所属する従業員が多い企業ほど日本基準に基づく従業員給付費用が過大推定される。一方、RCPTAの係数は統計的にゼロと有意に異ならない。つまり、

表10 乖離度の決定要因

	DEV1				DEV2			
	coef	t-stat	coef	t-stat	coef	t-stat	coef	t-stat
Intercept	-90.694	-1.345	-181.472	-2.531	-64.903	-1.068	-138.185	-2.143
PTEM	1.620	6.984	1.621	6.733	0.567	2.785	0.556	2.591
RCPEM	0.035	1.832	0.039	1.993	0.035	1.913	0.038	2.074
RCPTA	-1.267	-0.460	-0.934	-0.360	-1.287	-0.504	-0.815	-0.341
AGE	1.982	1.077	4.115	2.169	1.442	0.856	3.198	1.830
SERV	0.131	0.123	-3.285	-2.522	0.243	0.254	-2.967	-2.510
ANSAL	5.416	1.984	5.569	2.312	4.931	1.975	5.200	2.338
ROA	0.744	1.049	0.346	0.558	0.624	0.984	0.216	0.405
SIZE	-1.565	-0.549	1.333	0.433	-1.645	-0.643	0.609	0.221
LEV	-0.277	-1.398	-0.112	-0.526	-0.235	-1.318	-0.061	-0.319
BTM	17.552	2.455	-10.491	-1.195	18.748	2.852	-8.343	-1.020
Industry Dummy	No		Yes		No		Yes	
Year Dummy	No		Yes		No		Yes	
Adj. R2	0.336		0.512		0.174		0.403	
Obs	812		812		812		812	

総資産連単倍率は、従業員給付費用の乖離度と関係がない。AGE は、業種ダミーと年度ダミーを含む場合のみにおいて有意にプラスであるから、強い証拠とはいえないが、従業員の平均年齢が高い企業ほど日本基準に基づく従業員給付費用が過大推定される傾向があることを示す。SERV も、業種ダミーと年度ダミーを含む場合のみにおいて有意にマイナスであるから、弱いながらも、従業員の平均勤続年数が短い企業ほど日本基準に基づく従業員給付費用が過大推定される傾向にある。ANSAL の係数は有意にプラスである。これは、提出会社の従業員の平均年間給与が高い企業ほど日本基準に基づく従業員給付費用が過大推定されることを意味する。その他の一般的な企業特性 ROA、SIZE と LEV の係数は統計的に有意でないものの、BTM の係数は、業種ダミーと年度ダミーを含まない場合のみにおいて有意にプラスである。つまり、強力な証拠ではないものの、BTM の低い成長企業よりも、BTM の高い成熟企業のほうが日本基準に基づく従業員給付費用が過大推定される傾向がある。

4 要約と課題

人的資本またはそれを重視した企業経営に関心が高まる中で、日本基準を採用する企業の損益計算書の本体またはその注記において、企業が従業員に対して行った各種の給付に関連する費用の総額が開示されることは稀である。しかし、有価証券報告書の従業員の状況において開示される情報を用いて、その概算額を算定することはできる。一方、IFRS を採用する企業においては、損益計算書の本体またはその注記において従業員給付費用を開示することが求められている。また、有価証券報告書の従業員の状況において、日本基準採用企業と同様の情報が開示されている。

そこで、本論文は、IFRS 採用企業を調査対象として、日本基準に基づく開示情報を用い

て推定できる従業員給付費用とIFRSに基づいて開示される従業員給付費用を比較した。分析の結果、日本基準とIFRSに基づく従業員給付費用は大きく異なっており、臨時従業員の給与水準を従業員の2分の1であると仮定した場合でも、前者の推定金額は後者よりも過大推定される傾向がある。しかし、約3割のケースでは、日本基準よりもIFRSに基づく従業員給付費用のほうが過大になることも例証した。さらに、たとえ同じ業種でも企業が異なれば、また同じ企業でも年度が異なれば、日本基準とIFRSに基づく従業員給付費用の乖離度は大きく異なることがある。したがって、同じ業種に属する他企業または同じ企業の別年度の乖離度を用いて、日本基準に基づく開示情報を用いて推定した従業員給付費用の金額を補正することは必ずしも正確でないことを示した。そして、日本基準とIFRSに基づく従業員給付費用の乖離度が相対的に大きくなる企業の特徴をいくつか明らかにした。

IFRS採用企業における従業員給付費用の開示についても、第2節で指摘したような課題が残るものの、日本基準を採用する企業の有価証券報告書では、付加価値を算定するために必要不可欠な従業員給付費用を正確に知ることができず、不十分な情報しか開示されていない現状を明らかにした。一方、経済産業省の人的資本経営の実現に向けた検討会や金融庁の金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループはそれぞれの報告書を公表し、首相は人的資本や多様性に関する新しい非財務情報の開示を企業に対して義務づけることを表明した。したがって、人的資本経営という観点から日本企業を評価するための情報開示が大きく改善されることが期待される。今後の課題としては、人的資本に関する新しい情報開示の帰結を様々な観点から検証することが挙げられる。

注

* 本論文は、JSPS 科研費 21K01782 の助成を受けて実施している研究成果の一部です。また、有価証券報告書から従業員給付費用などのデータを収集する作業は、神戸大学経営学部野口明里さんと福島悠介さんに協力していただいた。ここに記して感謝申し上げます。もちろん、従業員給付費用のデータを分析するにあたって、筆者が改めて有価証券報告書の記載内容を確認しているので、残された誤謬等は筆者の責任です。

- 1) ただし、③の多様性に関する指標については、企業負担等の観点から、女性活躍推進法や育児・介護休業法など、他の法律の定義や枠組みに従った指標を開示することが提案されている。
- 2) 経営者と従業員の報酬格差に関する研究については、Rouen (2020) や岩崎 (2020) などとも参照されたい。
- 3) 日本取引所グループのホームページによれば、2022年8月現在の上場企業数(外国会社を除く)は3,819社であるのに対し、IFRSを適用済または適用を決定した会社数は合計258社である(<https://www.jpx.co.jp>)。
- 4) ここでいう主要な費目とは、減価償却費、退職給付費用、引当金繰入額(これらの費目のうちその金額が少額であるものを除く)並びにこれら以外の費目でその金額が販売費及び一般管理費の合計額の100分の10を超える費目をいう。

- 5) なお、臨時従業員が相当数以上ある場合には、最近日までの1年間における平均雇用人員を外書きで示す一方で、臨時従業員の総数が従業員数の100分の10未満であるときは、その記載を省略することができる。
- 6) このほかにも、性質別費用と従業員給付の両方において注記が行われているが、その金額が一致しない事例、売上原価に含まれる従業員給付費用は従業員給付、販売費及び一般管理費に含まれる従業員給付費用は性質別費用の注記において開示している事例が少数ながらあった。次節では、性質別費用と従業員給付において開示されている注記の金額が一致しないときは、いずれか大きい金額を用いて分析を行った。また、売上原価と販売費及び一般管理費に含まれる従業員給付費用が異なる場所で開示されているときは、その合計金額を用いて分析を進めた。一方、研究開発に従事する従業員の給付費用を研究開発費に含めて一括表示するか、主要な経営幹部に対する報酬や解雇給付費用を従業員給付費用に含めるかについて、企業間での取扱いに差がみられたが、これらの点については、後述する第3節の分析において特段の考慮をしていない。
- 7) ただし、組織再編が行われたときに、勤続年数を通算するのか、それとも新たにゼロから計算しなおすのかについて、企業間での取扱いに差があるので、解釈には注意が必要である。
- 8) 表7では報告していないが、従業員給付費用の乖離度がマイナスとなる企業年度は、DEV1が29.93%、DEV2が35.34%である。
- 9) 財務諸表データは日本経済新聞社の『NEEDS-FinancialQUEST』、株式時価総額を計算するための株価と発行済株式数は金融データソリューションズの『日本上場株式 日次リターンデータ』から取得した。
- 10) 説明変数(業種ダミーと年度ダミーを除く)の中で最も高い相関係数は、AGEとSERVの0.641である。ただし、VIFは10を超えないので、多重共線性の懸念は強くないと判断している。

参 考 文 献

- International Accounting Standard Board (IASB). 2018. *International Accounting Standard 19: Employee Benefits*.
- IASB. 2020. *International Accounting Standard 1: Presentation of Financial Statements*.
- Rouen, E. 2020. Rethinking Measurement of Pay Disparity and Its Relation to Firm Performance. *The Accounting Review* 95(1): 343-378.
- 岩崎拓也. 2020. 「経営者と従業員の報酬格差」『企業会計』72(4): 6-7.
- 音川和久. 2021. 「国際会計基準適用会社における人件費情報の意義と課題」『会計』200(3): 1-13.
- 桜井久勝. 2020. 『財務諸表分析 (第8版)』中央経済社。

参考 URL

- 金融庁・金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ報告—中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて—」(2022年6月)
https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20220613/01.pdf (最終閲覧日: 2022年10月31日)
- 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート2.0～」(2022年5月)
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf (最終閲覧日: 2022年10月31日)