



従業員と会計・ディスクロージャー

2022年7月15日

藤山 敬史

神戸大学経済経営研究所

Research Institute for
Economics and Business Administration
Kobe University

本日の内容

■私の研究の全体像

■従業員に関する研究

- ✓ Asset impairment accounting decisions and employee downsizing in Japan
- ✓ 早期・希望退職関連IR公表時の株価反応

私の研究の全体像

会計学

企業会計一般

日本企業の減損会計

日本における国際財務報告基準(IFRS)の適用

EUにおけるIFRSの適用

日本でののれんの会計処理に関する基準設定

保守主義の尺度の日本への適用

従業員と会計

人員削減時の利益属性と経営者予想

人員削減前後の減損損失の計上と従業員の交渉力

早期・希望退職関連IR公表時の株価反応

労働法制と利益平準化：国際比較研究

酒蔵の会計

小規模酒蔵の原価計算：機械設備費・労務費の配賦と原価の活用

酒蔵の原価計算に関するアンケート調査

Asset impairment accounting decisions and employee downsizing in Japan

■本研究の問題意識

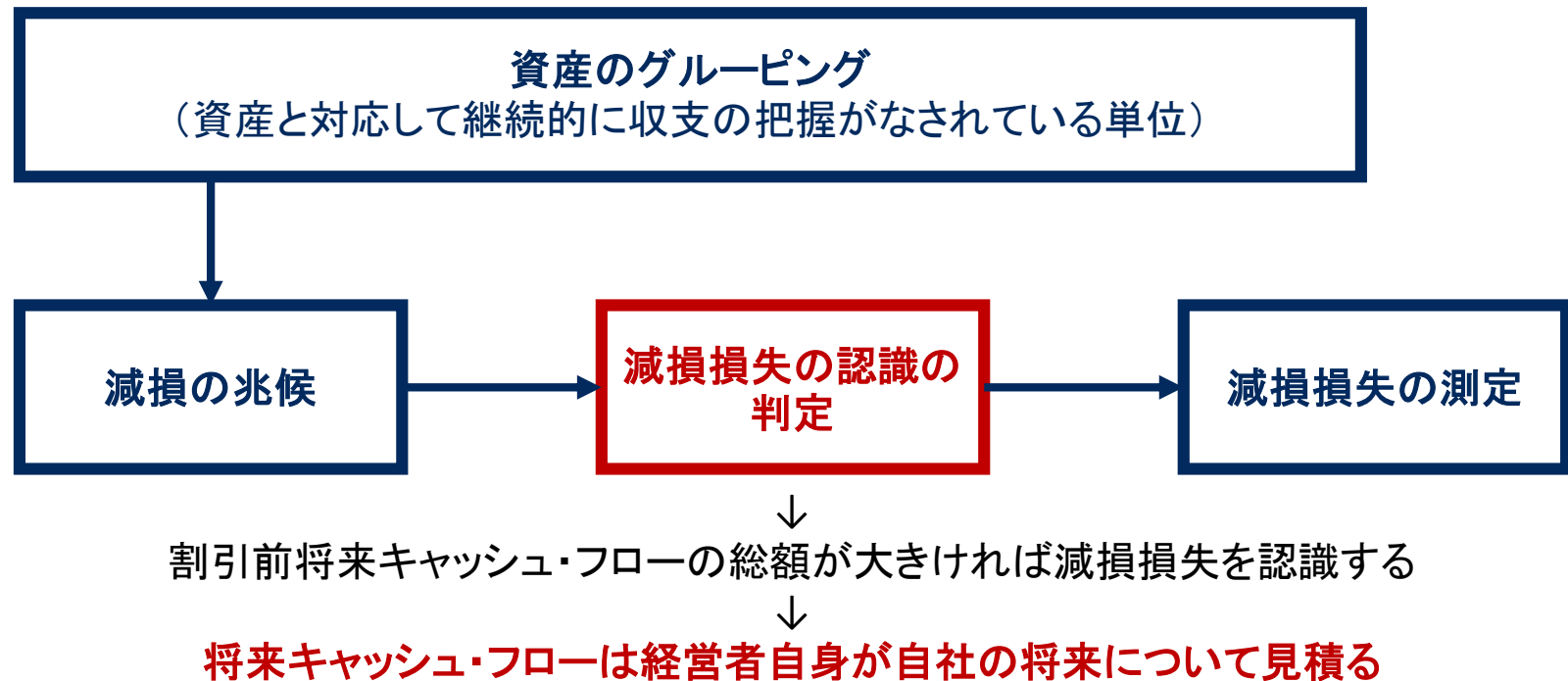
- ✓ 先行研究 (Fujiyama and Kuroki, 2020) では、人員削減に際して、日本企業は損失をより計上する(損失の適時性を向上させる)傾向にある
- ✓ では、企業によって損失計上の傾向に差異はないのか？
- ✓ 人員削減の当事者である従業員の性質による差異はあるのか？

Asset impairment accounting decisions and employee downsizing in Japan

■なぜ減損会計なのか？

✓ 減損損失 → 適時的損失(条件付保守主義)の典型例の一つ

✓ 減損会計のプロセス



Asset impairment accounting decisions and employee downsizing in Japan

■ 検証結果

✓ メインの分析

- 先行研究: 従業員の交渉力と人員削減の負の関係性
 - 人員削減前・期間中の減損損失計上によってこの負の関係性が緩和
- 減損損失の計上タイミング
 - 従業員の交渉力が強い企業はより早期に減損損失を計上

⇒ 減損損失を計上することで企業の状況をシグナリング

✓ 追加的な分析

- 減損損失計上時の経営者交代
 - 減損損失計上時に経営者交代の可能性が高まる(経営者もコストを負担)
- 減損損失の適時性
 - 従業員の交渉力が強く人員削減を行っている企業の減損損失は適時的

⇒ 従業員の交渉力によって人員削減時の会計行動が変わる

⇒ 従業員の交渉力が強い場合、経営者は減損損失というコストのかかる方法で
企業の将来についてシグナリングを行う

早期・希望退職関連IR公表時の株価反応

■ 雑誌名

✓ The Japanese Accounting Review

■ Associate Editors

✓ 外国人 20名(英国、中国、台湾、韓国、香港、シンガポール、オーストラリア)

✓ 日本人 22名

✓ 査読においてさまざまなテーマをカバーすることができる

■ International conference

✓ Presenters

	Title	第8回		第9回		第10回		第11回 (online)		第12回 (online)	
		海外機関	国内機関	海外機関	国内機関	海外機関	国内機関	海外機関	国内機関	海外機関	国内機関
報告者	院生	1	2	1	1	2	1	5	2	7	1
	助教・講師	4	1	0	0	5	0	6	0	10	2
	全報告者	11	4	4	2	17	1	14	7	20	3
聴講者	院生	0	2	0	3	0	3	1	13	6	12
	助教・講師	記録なし	記録なし	記録なし	記録なし	記録なし	記録なし	記録なし	記録なし	7	4
	全参加者	22	27	6	26	23	27	25	57	43	47

早期・希望退職関連IR公表時の株価反応

■ 本研究の目的

- ✓ 早期・希望退職の募集人数と結果の差異が株式市場でどのように評価されているのかを検討すること

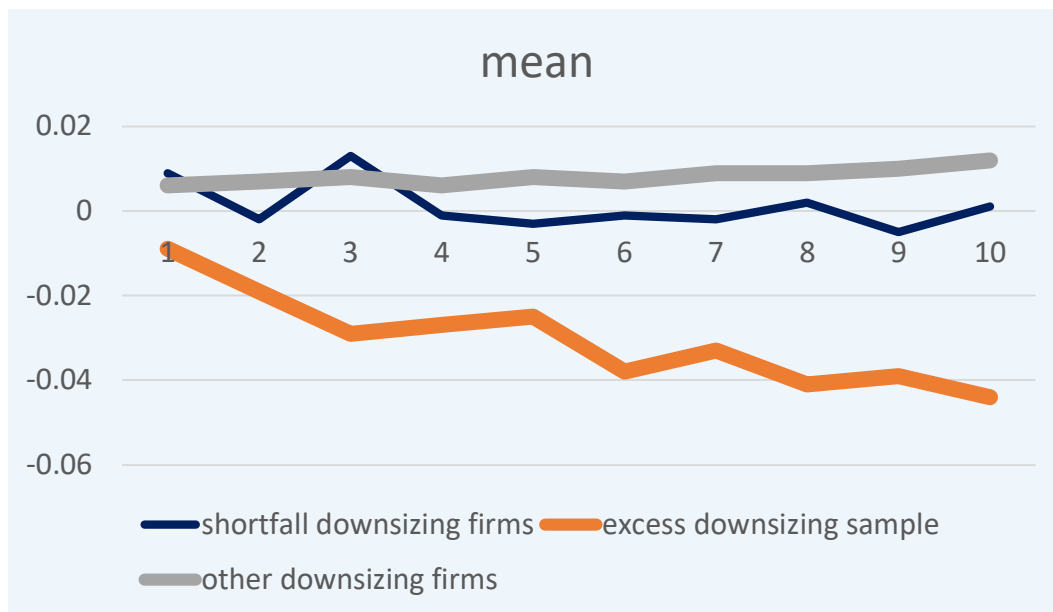
■ 早期・希望退職の募集

- ✓ 上場企業においては自然減とともに一般的な人員削減方法（整理解雇はほとんど行われない）
- ✓ 早期・希望退職の募集が適時開示の要件に該当する可能性あり
- ✓ 募集と結果に差異がある場合が一定数存在する
 - ・ 募集に満たない場合だけではなく、募集を上回って退職する場合もある

➔ **募集と結果の差異には何らかの意味が含まれる可能性**

早期・希望退職関連IR公表時の株価反応

■ 暫定的な検証結果①: 短期の株価反応



■ 過剰削減企業についてはコントロール企業よりも株価が低下している

- 過剰削減企業とは募集と結果の差異（結果－募集）が全体の95パーセンタイルより大きい場合
- 過少削減企業は[結果－募集]が全体の5パーセンタイルより小さい場合

- ✓ 一般的に日本の従業員は現在の職場を辞めたくないとする、想定よりも多くの従業員が辞めるということは株式市場に負のメッセージを送ることになる
- ✓ 一方、想定よりも少なくしか辞めなかった場合に対して株式市場はコントロール企業とは異なった評価を行っていない

➔ なぜ？

早期・希望退職関連IR公表時の株価反応

■ 暫定的な検証結果②: 過少削減の性質

Panel A: 過少削減企業と過剰削減企業の差異

POS_SUR				NEG_SUR				Difference	
	Obs.	P50	Mean		Obs.	P50	Mean	P50	Mean
CAR[0:1]	35	-0.009	-0.029	CAR[0:1]	35	0.005	-0.003	-0.014	-0.026
CAR[0:2]	35	-0.015	-0.026	CAR[0:2]	35	-0.003	-0.001	-0.012	-0.025
CAR[0:3]	35	-0.023	-0.037	CAR[0:3]	35	0.002	-0.011	-0.025	-0.026
CAR[0:4]	35	-0.028	-0.040	CAR[0:4]	35	0.005	-0.014	-0.033	-0.026
CAR[0:5]	35	-0.038	-0.052	CAR[0:5]	35	-0.012	-0.036	-0.026	-0.016
CAR[0:6]	35	-0.043	-0.066	CAR[0:6]	35	0.001	-0.033	-0.044	-0.033
CAR[0:7]	35	-0.041	-0.059	CAR[0:7]	35	-0.028	-0.041	-0.013	-0.018
CAR[0:8]	35	-0.042	-0.061	CAR[0:8]	35	-0.028	-0.045	-0.014	-0.016
CAR[0:9]	35	-0.040	-0.061	CAR[0:9]	35	-0.027	-0.041	-0.013	-0.02
CAR[0:10]	35	-0.037	-0.077	CAR[0:10]	35	-0.015	-0.044	-0.022	-0.033
#OFFER	35	0.233	0.262	#OFFER	35	0.166	0.176	0.067	0.086
Pre_CAR250	35	-0.085	-0.101	Pre_CAR250	35	-0.232	-0.324	0.147	0.223

過少削減企業のほうが
株価低下の度合いが
大きい

過少削減企業の
ほうが大きい

過剰削減企業の
ほうが低下

Panel B: #OFFER rank別の企業数(五分位)

	POS_SUR	NEG_SUR
RANK_#OFFER=5	0.193	0.126
RANK_#OFFER=4	0.066	0.073
RANK_#OFFER=3	0.000	0.044
RANK_#OFFER=2	0.000	0.007
RANK_#OFFER=1	0.000	0.007

- 過少削減企業は規模の大きな削減数を募集している
- 事前の株価低下は過剰削減企業のほうが大きく、過少削減企業のアナウンスにはサプライズの要素が大きいと考えられる
- 最終的に募集未達ということを考えれば、意図的に内部の目標値よりも高めの募集数を出している可能性もある

[定義] CAR[0:X]: X日までの累積異常株式リターン

#OFFER: 募集人数÷従業員数

Pre_CAR250: 募集公表前250日の累積異常株式リターン

ご清聴ありがとうございました