JFAEL ニュースレター

第36号
2022年3月31日発行
(四半期1回発行)

Japan Foundation for Accounting Education & Learning

Contents

● 一般財団法人 会計教育研修機構(JFAEL)情報 …… 2

● 《企業経営と会計・監査シリーズ　第35回》～連載～ …… 4
「グローバル化、デジタル化が進展する中での
会計・監査のあり方や会計人材の育成に関して」
～森　　俊哉　有限責任あずさ監査法人 理事長～

● 《コーポレートガバナンスの最新事情　第14回》～連載～ …… 6
「人的資本管理への要請と人事部門の変化」
～松田千恵子　東京都立大学大学院 経営学研究科 教授～

● 《IFRSワンポイント・レッスン　第25回》～連載～ …… 8
「GPF(2021年11月)での議論:
IASBディスカッション・ペーパー「企業結合ー開示、のれん及び減損」」
～坂口　和宏　富士通株式会社 財務経理本部経理部財務企画部 シニアマネージャー～

● 《最新税務事例の解説　第25回》～連載～ …… 10
「令和4年度税制改正案　～賃上げ税制の概要～」
～伊藤　雄二　税理士法人フェアコンサルティング 顧問 税理士～

● 《IFRS財団の最新活動情報》 …… 12
「AOオフィスの延長とISSB」
～高橋　真人　IFRS財団アジア・オセアニアオフィス ディレクター～

● 2022年度の事業計画の概要 …… 14
～福岡　広信　一般財団法人 会計教育研修機構 事務局長～

JFAEL　一般財団法人 会計教育研修機構

一般財団法人 会計教育研修機構（JFAEL）情報

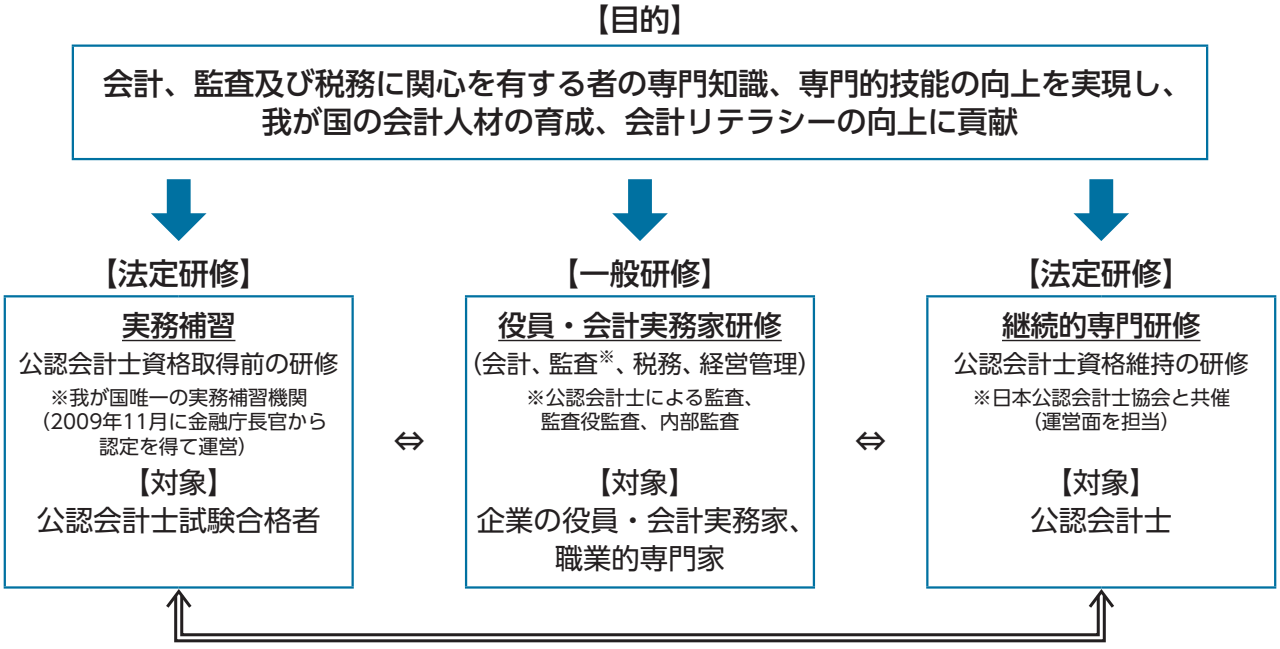
（JFAELについて）

当法人は、日本公認会計士協会が中心となり、経済界、学界、関係各界の協力を得て、2009年7月に設立された会計に係る教育財団です。

2018年3月に定款改正を行い、広く会計、監査及び税務に関心を有する者のニーズを踏まえた教育研修プログラムを提供し、専門知識や専門的技能の向上を実現し、我が国の会計人材の育成、会計リテラシーの向上に貢献することを目的としています。事業としては、会計実務に携わる者や取締役、監査役等の役員のための教育研修を行う「役員・会計実務家研修」と、公認会計士試験合格者のための法定研修を行う「実務補習」、公認会計士のための法定研修を行う「継続的専門研修」という3つの事業を行っています。

また、IFRSの任意適用企業が増加しつつある中、2013年11月にIFRS教育・研修委員会を設置し、関係諸団体の協力を得て、今後の我が国におけるIFRS教育・研修のあり方を検討し、関係者に働きかけを行うとともに、当法人としての取組みを推進しています。

このように、当法人は、関係者の協力のもと、オール・ジャパンとしての会計教育財団を目指して教育研修の機会を提供しています。

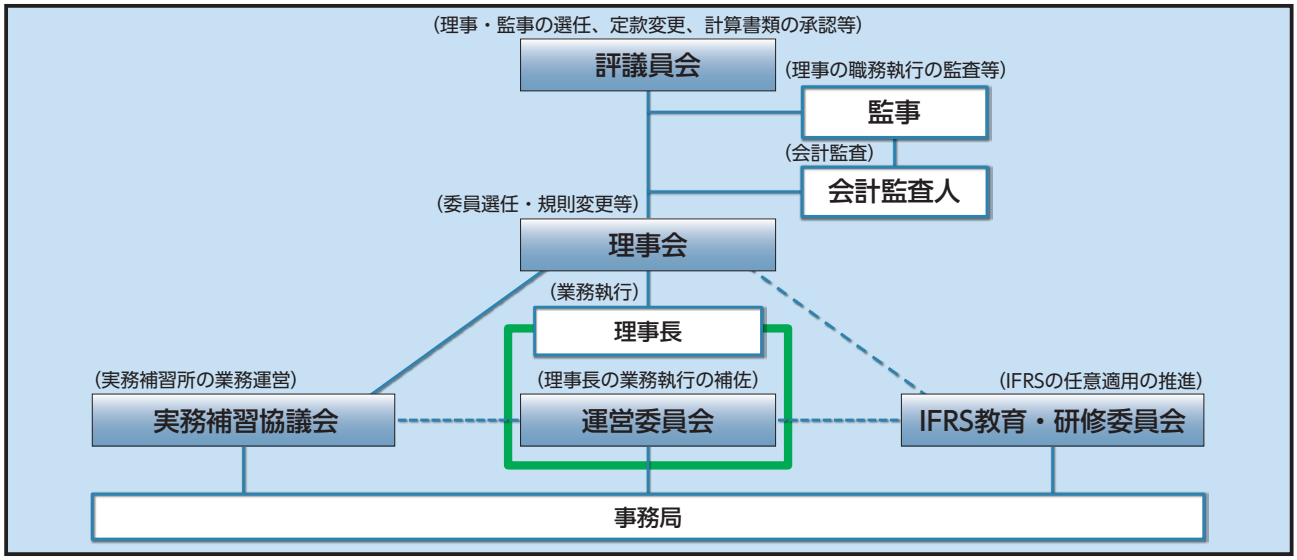


（事業）

	実務補習	役員･会計実務家研修	継続的専門研修（CPE）
開催目的	公認会計士試験合格者の資質向上	会計、監査、税務、経営管理の知識向上	公認会計士としての資質の維持向上
開催場所	東京（含む8支所）、東海 近畿、九州	東京、名古屋、大阪、 福岡、札幌など	全国の約30カ所の会場

JFAEL組織

(組織)



(評議員・理事・監事)

[2022年3月31日現在]

評議員会

(議長)
森　公高　日本公認会計士協会 相談役
(評議員)
清田　瞭　株式会社日本取引所グループ 取締役兼代表執行役グループCEO
重松　博之　会計検査院 元院長
島崎　憲明　IFRS財団アジア・オセアニアオフィス シニアアドバイザー
西川　郁生　慶應義塾大学大学院 客員教授
林田　英治　公益財団法人財務会計基準機構 理事長
坂東眞理子　学校法人昭和女子大学 理事長

理事会

(理事長)
手塚　正彦　日本公認会計士協会 会長
(専務理事)
新井　武広
(理事)
井野　貴章　PwCあらた有限責任監査法人 代表執行役
井上　隆　一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事
岩間　芳仁　公益財団法人財務会計基準機構 代表理事常務
梶川　融　太陽有限責任監査法人 代表社員 会長
片倉　正美　EY新日本有限責任監査法人 理事長
北山　久恵　日本公認会計士協会 副会長、近畿会会長
國井　泰成　有限責任監査法人トーマツ 包括代表
小池　広靖　公益社団法人日本証券アナリスト協会 会長
古藤　智弘　三優監査法人 理事長パートナー
小西　範幸　会計大学院協会 相談役
佐藤　久史　日本公認会計士協会 専務理事
佐山　正則　東陽監査法人 理事長
辻　松雄　一般社団法人全国銀行協会 常務理事
野崎　邦夫　住友化学株式会社 監査役
増田　宏一　日本公認会計士協会 相談役
松野　正人　公益社団法人日本監査役協会 会長
南　成人　仰星監査法人 理事長
森　俊哉　有限責任あずさ監査法人 理事長
柳澤　義一　日本公認会計士協会 副会長
若山　聡満　PwC京都監査法人 パートナー 東京オフィス責任者

監事

青木　茂男　茨城キリスト教大学 名誉教授
山浦　久司　明治大学 名誉教授

(運営委員／IFRS教育・研修委員／実務補習協議会委員)

運営委員会

(委員長)
佐藤　久史　日本公認会計士協会 専務理事
(委員)
青　克美　株式会社東京証券取引所 執行役員
新井　武広　弊財団専務理事
小畑　良晴　一般社団法人日本経済団体連合会 経済基盤本部長
杉本　徳栄　関西学院大学大学院 教授
柳澤　義一　日本公認会計士協会 副会長

IFRS教育・研修委員会

(委員長)
小倉加奈子　日本公認会計士協会 副会長
(委員)
新井　武広　弊財団専務理事
岩間　芳仁　公益財団法人財務会計基準機構 代表理事常務
貝増　眞　公益社団法人日本証券アナリスト協会 職業倫理教育企画部長
加藤　寛　住友商事株式会社 主計部部長代理 アカウンティングリサーチチームリーダー
兼山　嘉人　日本公認会計士協会 常務理事(CPE担当)
川西　安喜　企業会計基準委員会 副委員長
鈴木　陽　一般社団法人日本経済団体連合会 経済基盤本部 上席主幹
橋本　尚　青山学院大学大学院 教授
林　謙太郎　株式会社東京証券取引所 上場部長
藤本　貴子　日本公認会計士協会 常務理事
湯浅　一生　Ridgelinez株式会社 取締役副社長

実務補習協議会

手塚　正彦　弊財団理事長
鶴田　光夫　実務補習責任者
各実務補習所所長、各実務補習所の委員長、弊財団専務理事等 計12名

「グローバル化、デジタル化が進展する中での会計・監査のあり方や会計人材の育成に関して」

有限責任あずさ監査法人 理事長 森　俊哉

環境変化/監査への期待の変化

ここ数年、会計・監査を取り巻く環境は急速に変化してきたが、今も続くコロナ禍により、将来見通しの不確実性の増加、グローバルビジネスのあり方の再構築、社会や企業のデジタル化の進展、働き方や価値観の多様化等がさらに進み、企業は様々な課題に直面している。このような中、社会が会計・監査に寄せる期待も大きく変化しており、重要な不正や誤謬を看過しないという期待にとどまらず、不正の早期検知やガバナンスへの貢献等の期待も高まっている。

本稿では、こうした変化に対応して、会計・監査はどうあるべきか、またそれに対応できる会計人材とその育成について考えてみたい。なお、文中の意見にわたる部分は筆者の個人的な見解であることを、あらかじめお断り申し上げる。

会計・監査のあり方

会計・監査は、資本市場の情報に信頼性を付与し、持続的成長に向けた企業や社会の変革に貢献することを使命としている。その根幹は高い品質であり、会計・監査には、社会のインフラとして資本市場からの信頼が求められる。ただ、これを実現し続けるためには、環境や期待の変化に応じてそのあり方も常に変革し続けることが必要である。

まず、近年のビジネスのボーダレス化やデジタル化は、事業や取引の複雑性の増大をもたらし、会計・監査においては企業実態のより深い理解が重要となる。さらにコロナ禍や脱炭素化の流れは、産業構造やグローバルビジネスの再構築を加速させ、特に一部の業界では将来見通しの不確実性が顕著になる等、業界固有の課題が生じている。そのため、様々な業界特性の理解のもとに、高リスク領域を識別し高度な検討を行うことが、高品質な会計・監査の実現に不可欠となる。昨今の非財務情報の開示は、財務諸表の見積もりの仮定の前提にもなり、この検証の観点からも業界特性の理解は欠かせない。

また、ビジネスのグローバル化により、海外取引や海外拠点、外国企業とのM&Aが増加しており、IFRS等の会計基準、BEPS対応など国際税務の観点、国際監査基準への適応がますます重要となる。加えて、グローバルな連結決算・監査のスムーズな実施や、海外子会社の不正防止や適時な発見・是正の必要性を背景とした、世界各地の子会社の会計・監査論点や決算・監査の進捗状況の適時なモニタリングが必要とされる。

更に、企業のデジタルトランスフォーメーションの推進によって、監査の過程で入手・活用できるデータの範囲と量が増加するとともに、テクノロジーの進歩ともあいまって、監査のデジタルトランスフォーメーションが求められる。これにより、サンプリングベースではなく母集団全体の分析や、経理と監査のプラットフォーム連携による海外を含めた子会社データの一元管理、それに伴うグループ全体分析やリスクの一元的把握が実現し、効果的かつ効率的な監査の実施が可能となる。また、蓄積したデータの分析により、不正の早期検知につながる付加価値情報の監査先への提供が可能となり、企業のガバナンスに資することができる。今後、経理のデジタル化が更に

進むと、取引発生時から経理処理まで自動連係されたデータを検証するリアルタイム監査も可能となり、不正や誤謬の可能性の高い取引を適時に監査人が把握できる時代がくる。

求められる会計人材とその育成

会計人材とは、常に高い倫理観を保持した上で、公益的役割を理解・実行し、信頼され続ける存在でなければならない。これはどんな時代にも変わることがないものの、前述のような変化の激しい環境においてこれを十分に実現するためには何が求められるのだろうか。

まず、常に変化する企業・社会にスピード感を持って対応する力が求められる。十分な会計・監査基準の知識はもとより、高リスク領域を識別して高度な検討を行う能力、業界知見、コミュニケーション能力、プロジェクトマネジメント力等が従来にも増して重要となる。これには、専門性の高い研修のみならず、深度あるOJTを行い、自律的に考える力を育てる人材育成が必要である。

また、グローバルスキルが求められる。この向上には、日頃のOJT、語学やグローバル実務の研修に加え、海外駐在等により実際に海外で業務経験を積むことも重要となる。

更に、急速に進化・拡大するテクノロジーとデータを活用できるデジタルスキルも求められる。会計・監査現場でデジタルツールを活用できる人材の他、デジタルの高度な専門性を有してツールを開発できる人材も必要となるので、人材育成にあたっては、役割や必要なスキルを明確化し、研修やOJT、採用を組織的に実施する必要がある。

加えて、会計・監査に関わる人材の多様化と働き方の多様化の必要性にも触れたい。高品質な会計・監査の実現には、海外出身者やデジタル人材の他、税務、企業評価、金融をはじめとする様々な専門家、非財務情報の充実を背景として、気候や人権といった従来求められなかった分野の専門家など、多種多様な人材が求められる。更に、必要十分なリソース確保のために、会計士以外の人材や育児等で時間的制約がある人材等の活用も不可欠となる。そのため、多様な価値観を相互に認め合い、個々人が力を発揮できる組織風土を醸成するとともに、時短勤務をはじめとする柔軟な勤務制度、個人の適性や環境に合わせて職位・役割を選択できるキャリアの複線化など、働き方の多様化が求められる。

サステナビリティトランスフォーメーションに向けて

最後に、昨今急速に高まっているサステナビリティ課題への関心が、今後の会計・監査のあり方や期待に与える影響についても考えたい。

ステークホルダー資本主義が言われるように、今日における企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、企業が社会における自らの存在意義を十分に認識した上でサステナビリティ課題へ取り組むことが、企業価値向上にとって不可欠と考えられるようになってきた。

この状況を踏まえると、企業は様々なステークホルダーとの適切な共存や協働に努め、その実現に向けた取組みを広く社会に説明する必要がある。そのため、アカウンタビリティも従来の財務報告では足りず、経営の将来像や目標を的確に示した上でそれを数値化して開示するなど、非財務情報の開示の重要性が増している。事実、各国あるいはグローバルではサステナビリティ情報の開示拡充の取組が急がれており、日本でも、プライム市場上場企業に対してサステナビリティ情報の開示が強く要請され、特に気候変動リスクについては、TCFD提言等に基づき開示の質と量の充実が求められている。

この点、監査人は、財務情報の保証業務の知見を活かし、企業の開示に向けた取組みを支援できるであろう。将来的には、サステナビリティ情報に関して情報の信頼性を付与する保証業務への期待の高まり、更に財務情報と非財務情報が一体となった企業報告に対する監査・保証業務への期待の高まりが想定される。この点でも監査人の役割が期待され、これに対応できる人材の育成が今後求められていくと考えられる。

「人的資本管理への要請と人事部門の変化」

東京都立大学大学院 経営学研究科 教授 松田　千恵子

期末が近づくとともに、企業では様々な動きが盛んになってきました。今年は特に、コーポレートガバナンス・コードの再改訂において人的資本への投資や多様性の確保など、「ヒト」にまつわる多くの要請がなされたことから、人事面における動きが目立つようにも思います。非財務情報としても注目度の高い点を中心に概観してみましょう。

経営戦略と人事の連動

最近、大手企業において経営企画部門の担当役員が人事部門の担当役員に横滑りするといった事例が立て続けに出てきています。この背景には、コーポレートガバナンス・コードにおいて、気候変動などの地球環境問題への配慮と並んで、「人権の尊重、従業員の健康・労働問題への配慮や公正・適切な処遇」は、「リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題である」（補充原則2-3①）とされ、「人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである」（補充原則3-1③）といった要請がなされたことも背景にあるように思われます。

事実、経済産業省が2020年に公表した「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」（いわゆる「人材版伊藤レポート」）では、人材マネジメントに関する問題の筆頭に、「人事戦略が経営戦略と紐づいていない」という要素が挙げられていました。

ただ、「人材戦略」と簡単に言いますが、人材について独立した戦略が成り立つという考え方は正直なところどうもしっくりきません。なぜならば、「ヒト」というのはドライに言えば経営資源の一種であり、経営資源の必要性は、そもそもの「会社の目指すところ」、すなわち経営理念から経営戦略に至る一連の将来への道筋のありようによって決まるからです。到達すべき究極の目標（＝経営理念）があり、そこに至るための道筋（＝経営戦略）があり、その道筋を辿って成功に行き着くためにはどのような資源が必要なのかを考える、というのが順序としては正しいように思えます。

いずれにせよ、これまでは「経営理念や経営戦略と連動した人事」などは全く考えられてこなかったのが実情でした。もう一歩話を進めれば、そもそも経営戦略自体きちんと立てられていたのかという問題を指摘すべきであるかもしれません。そこまで掘り下げるのはまた別の機会に譲りますが、冒頭の役員人事は、漸く日本企業が「自社の将来戦略を見据えたうえでの人事」といったものを考え始めた証かもしれません。

投資家からの圧力

人的資本を巡る動きは、投資家からも沸き起こっています。代表的なパッシブ投資家であるステートストリートは、スチュワードシップに関する行動の一つとして、「人的資本管理の情報開示と実践に関するガイダンス」というレポートを2022年1月に発表しました。同じく発表された「ダイバーシティの

情報開示と実践に関するガイダンス」とともに大変興味深いものですが、外資系投資家がわざわざ日本語版を作ってまでこうした内容を発表したのは、まさに日本企業を正面に見据えてエンゲージメントを積極化させるという意思の表れでしょう。内容を見てみると、「人的資本を含む無形資産は、S&P50指数構成企業の市場価値の90%を占めており、効果的な人的資本管理は業績を向上させる可能性が示されています」として、「このテーマに関して企業にエンゲージメントを実施」することを明言しています。

同社が特に求めているのは、以下の分野に関する情報開示です。

1. 取締役会による監視:取締役会は人的資本に関連するリスクと機会を監視する。
2. 戦略:人的資本管理に対する企業のアプローチが、長期的なビジネス戦略全体をどのように推進するか。
3. 報酬:組織全体の報酬戦略がどのように人材を惹きつけて定着させ、効果的な人的資本戦略に貢献するインセンティブを与えるか。
4. 対話:従業員の懸念やアイデアをどのようにして把握するか(および、必要に応じてどのように対応するか)、また、従業員は組織にどのように関与しているか。
5. ダイバーシティ、公平性、インクルージョン:組織がダイバーシティ、公平性、インクルージョンをどのように推進しているか。

人事部門のありかたが変わる

こうした内容を見ると、人事部門の仕事というのが今後如何に大きく変わっていくかということがよく分かります。これまでは、人事部門というのは本社の中枢にありながらも、最も変化と遠いところにいたように見えます。いくら「人財」などと言葉だけ変えてみたところで、人材を価値向上の源泉ではなく労働力としてコスト扱いしていたのが実際のところであり、「人材開発や育成」よりも「労務」分野の仕事に忙殺され、オペレーションレベルの制度やルール作りなどにひたすらいそしんできたのがこれまでの姿だったようにも見えます。別に人事部門が悪いわけではなく、昭和の時代に形作られた社会経済システムに対して人事部門が最適化を図ってきた結果なのですが、令和の時代となり、いよいよ抜本的な変化が人事部門にも求められるようになってきました。コーポレートガバナンス、企業の経営理念や経営戦略との連動を確保しながら、多様性と対話を重視して「ヒト」と向き合うことが急務となっています。

前述のステートストリートの要請からは、もうひとつ重要なことが読み取れます。日本企業はこれまで従業員を良く言えば「仲間」、悪く言えば「組織に従属する者」として扱ってきました。近時の変化に対応するにあたっても、まずは従業員に対して能力開発やリスキリングなどを要請していることが多いのではないでしょうか。しかし、「従業員(という他人)」を一生懸命変えようとしても今や効果は限定的です。そうではなく「企業(という自分)」を変えなければ、有能な人材はもはや惹きつけられなくなっているのです。まずは自社自体が魅力的な場を提供することが重要であり、従業員は「組織に従属して言うことを聞く存在」ではなく、「ステークホルダー」としての存在であることをしっかりと意識した対応が求められるようになっていくでしょう。

【筆者略歴】

金融機関、格付アナリスト、国内外戦略コンサルティングファームパートナーを経て現職。公的機関の経営委員、上場企業の社外取締役を務める。筑波大学院企業研究科博士後期課程修了。博士(経営学)。近刊に「ESG 経営を強くするコーポレートガバナンスの実践」(日経BP社)、「経営改革の教室」(中央経済社)。

「GPF（2021年11月）での議論：IASBディスカッション・ペーパー「企業結合ー開示、のれん及び減損」」

富士通株式会社 財務経理本部経理部財務企画部 シニアマネージャー 坂口　和宏

～ワンポイント～

IASBは、2020年3月に公表したディスカッション・ペーパー「企業結合ー開示、のれん及び減損」について、市場関係者から寄せられたフィードバックを踏まえて再検討を行っており、2021年11月のGPFでその内容についてIASBとGPFとの意見交換が実施された。本稿では当日の主な議論を紹介する。

文中の意見にわたる部分は筆者の私見である。また、紙幅の関係から基準等の記載を簡略化している場合があるため、正確な理解のためには原文を参照していただきたい。

はじめに

2021年11月に、国際会計基準審議会（IASB）の世界作成者フォーラム（Global Preparers Forum、GPF）が開催された。本会議では、「のれん及び減損」「持分法」「公的説明責任のない子会社」「IASBの活動に関するアップデート」「IFRS解釈指針委員会の活動に関するアップデート」の5つの議題について意見が交わされた。本稿では、「のれん及び減損」についての当日の主な議論を紹介する。

「のれん及び減損」

IASBは、現在、2020年3月に公表したディスカッション・ペーパー（DP）「企業結合ー開示、のれん及び減損」に寄せられたフィードバックを踏まえて当該DPの再検討を行っている。GPF会議では、特に次の点に関する意見交換が実施された。

1. 企業結合に関する開示
2. のれんの耐用年数を見積ることの実行可能性
3. のれんの償却を再導入することに伴い想定される影響

1. 企業結合に関する開示

□事務局からの説明

・ IASBのDPにおける予備的な見解は、企業のマネジメントがレビューする企業結合について、戦略的合理性と目的、当該目的の達成を測定するためにマネジメントが使用する指標、当該目的がその後の期間において達成されている度合いに関する情報を開示することを企業に要求する、というものである。ここでいうマネジメントはIFRS第8号「事業セグメント」における企業の最高経営意思決定者（CODM）と定義されている。

・ しかし、DPに対して、CODMがレビューするのは最も重要な企業結合のみであるため、利用者が重要な情報を得られない可能性があるとのフィードバックがあった。

・ 上記を踏まえて、GPFメンバーが所属する組織のCODMがレビューする企業結合と現行基準であるIFRS第3号「企業結合」の要求事項に従って情報が開示される企業結合が異なるのか、異なる場合どのように異なるのかについて、コメントいただきたい。

□GPFメンバーの主な意見

・ CODMは最も重要な企業結合のみをレビューしている。その際の重要性は量的・質的両方の観点から決まる。CODMがレビューする企業結合を開示対象とするのは合理的である。

・ CODMが企業結合をレビューするかどうかはその目的次第である。例えば、たとえ重要でない企業結合であっても全体のビジネス戦略と関係するものはCODMがレビューする可能性がある。

・ CODMは重要性が高いものだけでなく重要性が低いものもレビューしている。

・ 企業結合はCODMではなく部門レベルでレビューされている。

また、多くのGPFメンバーは、取得した事業は、それ単独というよりはむしろ既存の事業と統

合されその一部としてレビューされることが多いため、以下の通り、開示の対応が難しいとの懸念を示した。

・ 統合された事業の変化が、取得した事業とそれ以外の要因のどちらから生じたものかを評価することは困難である。
・ 企業結合に関する企業の目標に関する情報を提供することは、すなわち内部情報である予算や事業計画を提供することであり、不適切である。
・ そのような情報は将来情報であり、財務諸表で提供されるべきものではない。
・ 統合された事業をレビューするために使用する指標は、製品や地域の括りで設定されることがあり、取得した事業単独をレビューする際に用いる指標とは異なる可能性がある。

2. のれんの耐用年数を見積ることの実行可能性

□事務局からの説明

・ IASBは、2021年9月に、のれんの耐用年数の見積りを含むのれんの事後の会計処理に関するフィードバックについて分析することを決定した。
・ GPFメンバーには、のれんの耐用年数とのれんの価値が減耗していくパターンを合理的に見積ることができるかどうか、また、見積ることができる場合はどのような情報を見積りの際に使用するか、についてコメントいただきたい。

□GPFメンバーの主な意見

・ のれんの耐用年数は合理的に見積ることができる。財務諸表にはすでに多くの見積りや判断が含まれている。IASBの要求が規範的なものになりすぎない限り、合理的な見積りは可能である。
・ 償却期間の見積りにあたっては、シナジーに関する情報や投資回収期間、未認識の無形資産のライセンス期間などが使える可能性がある。
・ 償却期間の最大値を設けるべきである。そうすることが実務的でもあるし、不健全な(非常に長い)償却期間の設定の回避にもつながる。
・ 償却期間の見積りにあたっては監査人との難しい議論が必要となる。
・ のれんの減損テストは毎年判断が必要となるが、償却期間の見積りは一度のみの判断で良いため、償却のほうが実務では適用し易い。

3. のれんの償却を再導入することに伴い想定される影響

□事務局からの説明

・ IASBがのれんの償却を再導入した場合の移行日におけるのれんの未償却残高の影響を調査しており、その点についてGPFメンバーにコメントいただきたい。

□GPFメンバーの主な意見

・ 償却モデルへの移行に伴う影響は限定的である。
・ (上記の根拠として)配当の支払いは個別の財務諸表に基づいている。格付け機関や金融機関は通常のれんを無視するか償却前利益を参照しているため、格付けやコベナンツ条項への影響は限定的である。コベナンツ条項への影響があったとしても契約条項の再交渉は困難ではない。
・ (一方で)償却モデルへの変更は、配当や借入(例えば契約でDEレシオに言及している場合)、格付けに影響する可能性がある。
・ のれんの償却が再導入される場合、意図せざる帰結を回避するため、のれんの償却を、個別財務諸表における子会社への投資に対する会計処理に類推適用すべきでないことを明確化すべきである。

おわりに

のれんは言うまでもなく日本の関係者にとって注目すべき論点の一つであり、償却処理の再導入を含めたのれんの事後の会計処理が検討されていることは歓迎すべきことであろう。2021年11月のGPFの後も、IASBスタッフより追加的なヒアリングの場を持ちたいとの打診があったため、1on1ミーティングを実施し、GPFで発言した内容についての詳細な説明や追加的なコメントを行った。引き続き日本代表として積極的に意見発信していきたい。

【筆者略歴】

富士通入社後、海外子会社の事業管理を経て、2002年から2005年まで米国駐在。帰国後、IFRS推進室にて全社IFRS適用プロジェクトに従事。2010年企業会計基準委員会(ASBJ)へ出向。2012年英国の国際会計基準審議会(IASB)へ出向し、主にIFRS解釈指針委員会の案件を担当。現在、財務会計制度及びディスクロージャーに従事。
ASBJ　収益認識専門委員会専門委員・IFRS適用課題対応専門委員会専門委員
Global Preparers Forum(GPF:世界作成者フォーラム)メンバー

「令和4年度税制改正案 ～賃上げ税制の概要～」

税理士法人フェアコンサルティング 顧問 税理士　伊藤　雄二

政府は、令和4年度税制改正の大綱について、令和3年12月24日に閣議決定を行いました。それによれば、成長と分配の好循環の実現に向けて、多様なステークホルダーに配慮した経営と積極的な賃上げを促す観点から賃上げに係る税制措置を抜本的に強化するとともに、スタートアップと既存企業の協働によるオープンイノベーションを更に促進するための措置を講ずること等が確認されました。本稿では、このうち、賃上げに係る税制措置に焦点をあてて説明したいと思います。

いわゆる賃上げ税制は2013年度から、賃上げと雇用者数の増加を目指すものとして導入されてきましたが、現在までのところ、雇用者数の増加という点からは一定の効果を上げてきたと認められる一方、賃上げの点では、1991年を100とした場合、2019年は105に止まっていることから必ずしも有効であったとはいえません。そこで、今回の税制改正の大綱では、一人ひとりの実質賃金を伸ばしていくということに力点を置いた制度の強化が示されています。

1　大企業（主として資本金1億円超）向けの賃上げ促進税制

青色申告書を提出する法人が、令和4年4月1日から令和6年3月31日までの間に開始する各事業年度において、国内雇用者に対して給与等を支給する場合において、継続雇用者給与等支給総額の継続雇用者比較給与等支給総額に対する増加割合が3％以上であるときは、控除対象雇用者給与等支給増加額の15％の税額控除ができるという制度です。また、継続雇用者給与等支給総額の継続雇用者比較給与等支給総額に対する増加割合が4％以上であるときは、25％の税額控除が認められます。さらに、教育訓練費の額の比較教育訓練費の額に対する増加割合が20％以上であるときは、税額控除率に5％を加算することとされます。ただし、控除税額は、当期の法人税額の20％を上限とする（所得税についても同様）こととされます。

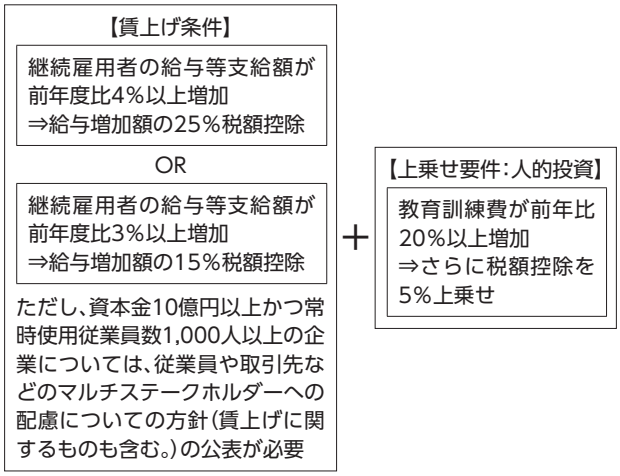
なお、資本金の額等が10億円以上であり、かつ、常時使用する従業員の数が1,000人以上の企業の場合には、給与等の支給額の引上げの方針、取引先との適切な関係の構築の方針その他の事項をインターネットを利用する方法により公表したことを経済産業大臣に届け出ている場合に限り、適用されるという条件が設定されています。

（注1）「継続雇用者給与等支給総額」とは、継続雇用者（当期及び前期の全期間の各月分の給与等の支給がある雇用者で一定のもの）に対する給与等の支給額の総額をいい、上記の「継続雇用者比較給与等支給額」とは、前期の継続雇用者給与等支給額の総額をいいます。

（注2）税額控除の対象となる給与等支給総額は、雇用保険の一般被保険者に限らずパートやアルバイトも含めた全ての国内雇用者に対する給与等の総額となります。

（注3）設立事業年度は対象外とされます。

（注4）教育訓練費に係る税額控除率の上乗せ措置の適用を受ける場合には、教育訓練費の明細を記載した書類の保存（現行は確定申告書等への添付）が求められます。

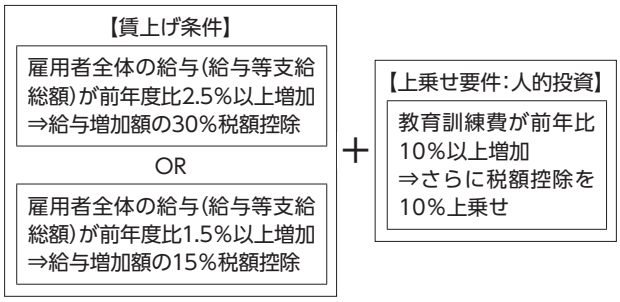


「令和3年12月経済産業省資料　令和4年度(2022年度)経済産業関係税制改正について」より。以下記載の図も同様。

2　中小企業向けの賃上げ促進税制

法人が、令和4年4月1日から令和6年3月31日までの間に開始する各事業年度において、国内雇用者に対して給与等を支給する場合において、雇用者給与等支給総額の比較雇用者給与等支給総額に対する増加割合が2.5%以上であるときには、給与増加額の30%の税額控除が認められます。また、増加割合が1.5%以上であるときは、給与増加額の15%の税額控除が認められます。さらに、教育訓練費の額の比較教育訓練費の額に対する増加割合が10%以上であるときには、税額控除率に10%を加算することとされます。なお、上記1の(注4)はこの場合においても同様とされます。

また、控除税額は、当期の法人税額の20%を上限とする(所得税についても同様)こととされます。



3　租税特別措置法の不適用措置の見直し

これまで、次の3要件に該当する資本金1億円超の大企業は、収益が拡大しているにもかかわらず賃上げにも投資にも特に消極的であるとして、研究開発税制その他生産性の向上に関連する税額控除の規定(特定税額控除規定)の適用が停止されていました。

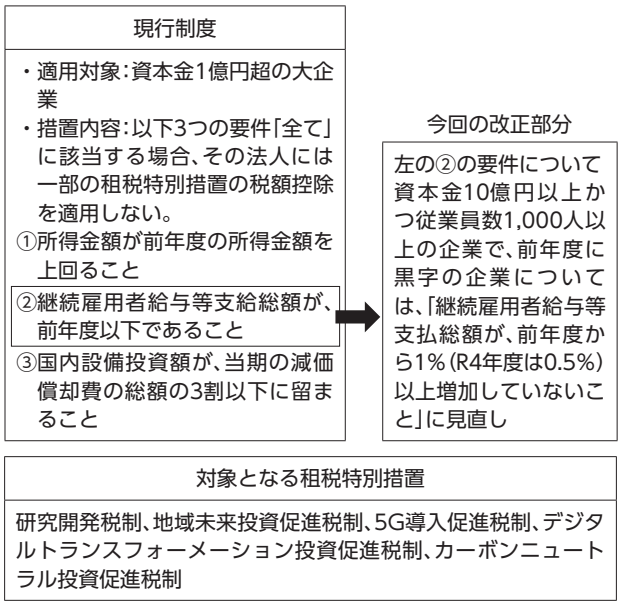
(1) 今年度の所得金額が、前年度の所得金額を超えていること

(2) 今年度の継続雇用者給与等支給総額が前年度の継続雇用者給与等支給額の総額以下であること

(3) 今年度の国内設備投資額が、今年度の減価償却費の総額の30%以下となること

これに対し、今回の改正案では、上記の要件のうち(2)について次の見直しが行われています。

すなわち、新たな(2)は、「資本金の額等が10億円以上で常時使用する従業員の数が1,000人以上である大企業のうち、前年度の所得金額が零以上のものについては、継続雇用者給与等支給額の継続雇用者比較給与等支給額に対する増加割合が1%以上(令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に開始する事業年度にあっては、0.5%以上)増加していないこと」とされます。



【筆者略歴】

東京国税局調査部において調査部調査審理課主査、国際税務専門官及び移転価格担当課長補佐を経験。また、国税庁では、海外取引調査担当主査として国際課税の執行に係る企画・立案を担当。税務大学校研究部教授を最後に退官。現在は、税理士として移転価格課税等の国際課税案件を中心に担当。

「AOオフィスの延長とISSB」

IFRS財団アジア・オセアニアオフィス ディレクター　高橋　真人

1. はじめに

IFRS財団アジア・オセアニアオフィス（AOオフィス）の設置期間の延長が決まり、少なくともあと5年は東京に置かれることになった。同時に、AOオフィスが、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）の拠点としても活用されることが決まった。本稿では、AOオフィスのこれまでの活動を振り返り、ISSBの拠点としての機能を含め、今後の課題にも触れたい。文中意見にわたる部分は筆者の私見であり、IFRS財団の見解ではないことをお断りする。

2. AOオフィスの延長

AOオフィスの設置期限（2022年9月）の到来に先立ち、金融庁および財務会計基準機構（FASF）を事務局とするIFRS対応方針協議会は、2021年8月にIFRS財団に書簡を送り、AOオフィスに対する拠出を今後も継続するとともに、ISSBに対する拠出も行う用意があることを表明し、AOオフィスをISSBの拠点として活用することを提案した。

日本政府は、2021年11月に鈴木俊一金融担当大臣名でIFRS財団に書簡を送り、AOオフィスをISSBの拠点として活用することを要望し、民間からの拠出とは別に日本政府もISSBに拠出することを表明した。2021年12月には、黄川田仁志金融担当副大臣がIFRS財団評議員会議長とオンラインで会談し、あらためてAOオフィスの活用を要請した。

このあと、IFRS財団評議員会は、2021年12月下旬に書面審議を行い、AOオフィスの設置期限を延長することと、AOオフィスをISSBの拠点としても活用することを決議した。アジア・オセアニア地域におけるISSBの拠点としては、東京と北京が候補となっていたが、北京については現在も検討中である。

3. 10年間の足跡と今後の課題

(1) 日本におけるIFRS基準の適用促進

AOオフィスは、開設以来3つの目的に向けて活動してきた。1つ目の目的は、日本におけるIFRS基準の任意適用の促進である。

AOオフィスは、日本国内の企業、業界団体からのご意見、ご質問を国際会計基準審議会（IASB）に繋ぐとともに、金融庁、東京証券取引所、FASF、企業会計基準委員会（ASBJ）、日本公認会計士協会（JICPA）、日本経済団体連合会、日本証券アナリスト協会などの関係先と連携し、IFRS基準の任意適用の拡大を目指してきた。

各企業、関係先のご尽力により、AOオフィス開設当時約10社であったIFRS適用企業は2021年10月末時点では256社となり、うち上場企業248社の時価総額は、全上場企業の時価総額の44.6%となった。

コロナ禍以降、対面による意見交換が難しくなっているが、オンラインセミナー、ビデオ会議などを通じて、関係者とのコミュニケーションの機会を最大限確保していきたい。特に、ISSBに関しては、最新の動向を共有できるよう情報発信に努め、関係者のご意見、ご質問をIFRS財団、ISSBに繋ぐ役割をしっかり果たしたいと考えている。

今後は、IFRS会計基準（IASB基準）のみならず、IFRSサステナビリティ開示基準（ISSB基準）の適用促進もAOオフィスの目的に含まれて来る。ISSB基準が、日本国内でどのように適用されるのか、その議論はまだこれからであるが、AOオフィスとしては、関係者のご意見を伺いながら、さまざまな可能性について検討したいと考えている。

(2) アジア・オセアニア地域におけるIFRS基準の適用支援

AOオフィスの2つ目の目的は、日本を含むアジア・オセアニア地域におけるIFRS基準の適用支援である。AOオフィスは、国内外の関係先のご協力を得て、日本を含むアジア・オセアニア地域とのエンゲージメントに取り組んできた。

作成者、利用者、監査人向けの活動としては、JICPA・会計教育研修機構共催のIFRSセミナー(日英同時配信)、日本・韓国・シンガポールの会計士協会共催のIFRSウェビナー、ASEAN会計士連盟(AFA)主催のIFRSウェビナーなどへの参加がある。規制当局との関係では、グローバル金融連携センター(GLOPAC)のプログラム、証券監督者国際機構(IOSCO)のアジア太平洋地域委員会(APRC)の会議での講演などがある。会計基準設定者との関係では、アジア・オセアニア会計基準設定主体グループ(AOSSG)会議、日中韓3か国会議への参加などがある。

これまで、IASB基準に関しても、アジア・オセアニア全域をカバーする適用支援が十分にできていたとは言えない。ISSB基準に関しては、ステークホルダーの範囲がさらに広い。AOオフィスとしては、これまで接点のなかったステークホルダーとの関係構築が今後の課題の一つとなる。エンゲージメントの輪を広げるにはどのような方法が考えられるか、ステークホルダーのご意見を伺いながら検討したい。

AOオフィスは、これまでエンゲージメントを専任とするスタッフを置いていなかったが、日本およびアジア・オセアニア地域全域を対象としてISSB基準の適用支援を行っていくためには、エンゲージメント専任のスタッフの配置が必要と考えている。

(3) IFRS基準の基準設定への参画

AOオフィスの3つ目の目的は、IFRS基準の基準設定への参画である。現在AOオフィスのテクニカルスタッフは、IASBのプロジェクトチームのメンバーとして、ロンドンのスタッフと同様に基準設定業務に従事している。

AOオフィスへのテクニカルスタッフの配置は2014年に開始された。歴代のAOオフィスのスタッフに対するロンドン側の評価は総じて高く、AOオフィスに割り当てられるプロジェクトの数も増加した。現在、AOオフィスのスタッフが担当しているプロジェクトは、「マネジメント・コメンタリー(IFRS実務記述書第1号の修正)」、「IFRS基準の一貫した適用」、「交換可能性の欠如(IAS第21号の修正)」などである。

IASB基準の基準設定に関しては、当面は、現在のスタッフ2名体制を維持するが、将来的には増員を目指したい。ロンドンに駐在しなくても、IASBの基準設定プロセスに参画できるというAOオフィスの特典は今後も維持したい。

ISSB基準に関しては、マルチロケーション(拠点分散型の運営)であることから、AOオフィスもISSB基準の基準設定に参画することになると考えられるが、各拠点の規模・役割はまだ決まっていない。AOオフィスは、アジア・オセアニア各国出身のスタッフでバランスよく構成されることが望まれる。

4. おわりに

ISSBに関しては、2021年12月にエマニュエル・ファベール議長が、2022年1月にスー・ロイド副議長が選任された。理事の公募は開始されており、2022年2月から面接が開始される。そのあと理事が選任され、ISSBの最初の審議会が開催される。気候変動基準を含む最初のISSB基準の公開草案の公表、アジェンダコンサルテーションの開始も予定されている。AOオフィスとしては、ISSBの動向について最新の情報を共有し、AOオフィスの今後のあり方について意見交換させていただきたいと考えている。

2022年10月にAOオフィスは開設10周年を迎える。この間、歴代の評議員、IASB理事をはじめ、関係者の方々からは多大なるご指導をいただいた。また、AOオフィスの延長に関しても、国内外の関係先から全面的なご支援をいただいた。この場をお借りして心より御礼を申し上げるとともに、今後もさらなるご支援をお願い申し上げたい。

「2022年度の事業計画の概要」

一般財団法人 会計教育研修機構 事務局長　福岡　広信

■はじめに

3月29日開催の理事会で、「機構の将来像」の検討を踏まえた2022年度の事業計画案及び予算案が承認されました。2022年度は、これまでの事業計画を継続しながら各事業において短期的に取組む必要のある課題の改善に向けて、新しい取組みをしてゆきます。

本稿では、2022年度の事業計画に基づき、実務補習、継続的専門研修（CPE）運営、役員・会計実務家研修、組織運営の主な取組みを紹介します。

■各事業及び組織運営の主な取組みについて

Ⅰ. 実務補習（CPA事業）

1. カリキュラム・教材の見直し・充実

・会計大学院協会や日本公認不正検査士協会と連携を強化し、連携講座の充実を検討する。

・監査教科と会計教科の充実、ESG情報を含む非財務情報に関する科目の充実、日本版会計不正ケーススタディやデータ分析ツールを活用したカリキュラムの導入など、教材やシラバスの改訂を検討する。

・講師の選定基準の明確化と質の向上への取組みによる講義内容の充実を図る。

2. 新型コロナウイルス感染症の収束を見据えた対応

・実務補習の受講機会を多様化し実務補習生の出席率と学習意欲を向上させるため、講義内容に応じた講義形態（ライブ・オンラインライブ・eラーニング）を検討する。

3. 継続生対策

・第１学年から第３学年の実務補習生に対しては、各実務補習所の運営委員、監査法人等と連携して、修業年限での修了考査受験要件の充足の働きかけを行う。

・継続生に対しては、継続意思の確認の継続や監査法人等との連携により早期の修了考査受験要件の充足の働きかけを行う。また、常設の相談窓口の設置も検討する。

4. 修了考査対応

・日本公認会計士協会（以下、「協会」）と連携し、2022年12月の修了考査受験予定者に2021年期のeラーニングとテキストを提供する。

5. 実務補習の在り方

・監査法人の社内研修の活用、考査の電子化等に関して、協会と連携して対応を図る。

・協会の「公認会計士に求められる資質の検討タスクフォース」で取りまとめられた「公認会計士に求められる資質・能力に関する報告書」の検討結果を踏まえた対応を図る。

6. 業務運営の安定化・円滑化に向けた取組み

・監査総合グループ考査の全実務補習所での統一実施を適切に運営するとともに、成績開示の早期化や集計業務の効率化を図るため、答案採点の電子化を検討し実施する。

・2021年度に実施した成績管理システムの基礎調査結果に基づき、実務補習生の成績管理システムと開示システムの全面改修に着手する。

7. 実務補習所間の交流

・全実務補習所の実務補習生間における交流機会(例えば、ビジネスゲームの同時開催、同一テーマの課題研究による優秀レポートのコンペ、実務補習所横断的なオンラインによるゼミナール・ディスカッションの実施)を検討する。

Ⅱ. CPE運営（CPA事業）

当法人は、協会との「継続的専門研修（CPE）の共同開催等に関する合意書」に基づき、協会が企画したプログラムの運営業務を担当している。

CPEでは、出席管理の厳格化や新型コロナウイルス感染症の収束を見据えた対面研修の再開とリモート研修の同時開催という新しい課題に対して、円滑で効率的な運営業務に取り組む。

1. CPE研修等の運営業務の効率化等

・協会と連携し、CPE研修のライブ配信・eラーニング配信システムの効率的な運用を図る。

・CPEの運営ノウハウを活用し、地域会研修のライブ配信・eラーニング配信の運営をサポー

トし、各地域会との連携を強化する。
・役員・実務家研修及び実務補習とも連携して、各事業で対応が異なっている収録や配信体制等について、効率的な施策を検討する。

2．充実した教育コンテンツの提案
・協会の組織内会計士、社外役員、女性会計士の各協議会と役員・実務家研修の提携をサポートし、相互に充実する施策を検討し提案する。
・協会が設置したサスティナブル教育検討PTと連携して、その検討結果をCPEに提供する体制を検討し、導入施策を提案する。

3．研修プラットフォーム・ビジネスの検討
・協会以外の組織（士業、大学等）に、当法人の蓄積した不正受講防止の運営ノウハウや研修プログラムを提供することを検討する。

Ⅲ．役員・会計実務家研修（研修事業）

1．教育コンテンツのラインナップ充実のための施策
・重点施策講座（SDGs・ESG・非財務情報関連講座、社外役員、IPOサポート講座、女性活躍推進）のコンテンツを充実する。特に、サスティナブル情報への関心の高まりを踏まえて、SDGs・ESG関連のコンテンツの整備を早期に進める。
・経理・財務部門の者だけでなく、ビジネス・パーソン全般のスキル向上のためのコンテンツの整備・充実を図る。特に、経営課題を解決するための論理的思考力や問題解決スキルを醸成する「論理的会計思考力講座」として、①事業報告書、決算短信や有価証券報告書等を用いた経営分析・ディスカッション講座、②ファイナンス実践講座などの講座内容の充実を図る。
・当法人の強みを活かしたコンテンツとして、協会や会計大学院協会等と連携し、会計分野等の最新コンテンツの充実を図る。
・企業の経理部社員向けの「ビジネス基礎力講座」、「ビジネス実践力講座」に関連する取り組みとして、他の組織との差別化を図るため、バーチャルな業務体験を通じ、会計基準・税務・関連法規（会社法、金融商品取引法）等を学習する独自コンテンツの開発・提供を検討する。
・2020年に実務補習用に開発したビジネスゲームを、企業研修向けに改修して提供することを検討する。

2．受講者が高い達成感を得られる教育・研修機関としてのブランドの確立のための施策
・企業会計基準委員会や協会等と連携を強化し、会計やその周辺領域に関して常に最新で信頼性の高い内容のコンテンツを提供する教育・研修機関としてのブランドを高める。
・会計、税務、ファイナンス、コーポレートガバナンス、サステナビリティ情報を含むディスクロージャー等についての知識習得の機会の提供だけでなく、論理的思考力、問題解決能力、コミュニケーション能力のスキル向上を図れるリカレント教育やリスキリングのための教育機関としてのブランドの確立を図る。
・受講者に対して受講認定証や修了証を発行するなど、受講者の学習意欲や達成感を高揚させる取組みを検討して実施する。

3．当法人の知名度向上と会員数増加を図るためのマーケティングの施策
・当法人のWebサイトの改修・充実を行うとともに、日本監査役協会の月刊誌や日本ファイナンシャル・プランナーズ協会の月刊誌への研修プログラムの掲載を継続する。
・勧誘対象者のデータベースを整備し、上場企業グループ内の経理業務を集中的に行うシェアード企業等を中心に、ダイレクト・マーケティングを実施する。
・協会や地域会及び中堅中小監査法人との連携を強化し、非会員企業にアプローチする。
・東京都立大学大学院MBAプログラムの寄附講座「ファイナンシャル・プランニング」の提供による同大学院の教授陣との連携強化により、当法人の取組みをPRしていく。
・当法人の認知度向上と新規会員獲得のため、官公庁の方々や著名人に登壇していただくセミナーや学術団体との共催イベントの開催等を検討し実施する。

Ⅳ．組織運営

2021年12月にとりまとめた「会計教育研修機構の将来像」に基づき、効率的な業務の運営をするために、組織の風土や職員の意識の改革と業務体制の見直しを実施する。

■おわりに

以上が2022年度の事業計画の概要であるが、我が国の会計人材育成、会計リテラシーの向上に貢献する教育財団であるという「当法人の社会的価値」を幅広い方に共有していただけるように、これまで以上に当法人の認知度向上に向けて、様々な施策で取り組む所存でございます。関係者の皆様のご理解、ご協力をお願い申し上げます。

JFAEL

～会計教育財団として、我が国の会計人材の育成・会計リテラシーの向上を目指す～

JFAEL

JFAELニュースレター　－第36号－

2022年3月31日発行

発行人　手塚　正彦

発　行　一般財団法人会計教育研修機構（JFAEL）

〒100-0004東京都千代田区大手町1-9-7

大手町フィナンシャルシティ サウスタワー5F

Tel：03-3510-7860　Fax：03-3510-7866

WEB：http://www.jfael.or.jp/