



## [1] 会計

### 中小企業の会計

2009年7月9日、国際会計基準審議会(IASB)は「中小企業(SME)向け国際財務報告基準(IFRS)」(以下、SME IFRS)を完成し、公表しました。これは約230ページの独立した基準で、規模の小さい企業のニーズ、能力に合わせた基準となっています。このSME IFRSは大企業向けのIFRSにおける資産、負債、収益、費用の認識と測定に関する多くの指針が簡素化され、中小企業に関係のない項目は削除され、開示規定の数も大幅に削減されました。SME IFRSの改正は3年ごととなっています。大幅に簡素化されたSME IFRSは、世界の全企業の約95%を占めると推定される中小企業に対し、厳密で共通の会計基準に対応したものをという先進国、新興国双方からの強い要望に応えるものです。この基準は即時有効となります。

日本では2005年8月に「中小企業の会計に関する指針」(以下、中企指針)が公表され、年1回改正されています。IFRS SMEバージョンと中企指針の違いの内、主なものは以下の通りです。

- (1) 棚卸資産の評価: SME IFRSは低価法を適用。中企指針では、原則は原価法で低価法も適用可能です。
- (2) 減損: SME IFRSは減損損失の戻入を認めています。中企指針では、戻入を認めていません。
- (3) 資産除去債務: SME IFRSでは適用、中企指針では、適用は要求されていません。退職給付引当金の取り扱い、SME IFRS、中企指針とも引当金の見積りに簡便法の使用が認められています。

2006年6月に非公開会社のための非公開企業財務報告委員会(Private Company Financial Reporting Committee, PCFRC)が米国で設立されましたが、米国財務会計基準審議会(FASB)基準書の改正版になるのか、新たな基準の作成になるかは未定です。

## [2] 税制改正

2010年度の税制改正は「公平」「透明性」「納得」をスローガンにしています。具体的には「控除から手当てへ」という観点から扶養控除を見直し、また、310項目ある租税特別措置法のうち82項目を見直しその半分を廃止または縮減しました。さらに、その効果を検証できる仕組みも構築しました。(いわゆる「租特透明化法案」)

「所得控除から手当てへ」の観点から子ども手当の創設に伴い、年少扶養親族(～15歳)に対する扶養控除が廃止されました。また、高校の実質無償化に伴い、16歳～18歳までの特定扶養親族に対する扶養控除の上乗せ部分

(25万円)も廃止されました。

その他の所得税関連の改正としては、生命保険料控除の見直し、勤務先から住宅取得資金を借り入れた場合の課税特例の廃止、などがあります。

給与所得控除の議論が2011年に行われることを予定して、プーイングが多かったオーナー会社の役員給与の給与所得控除の損金不算入の制度が廃止されました。😊  
実際は来年の給与所得控除の抜本的改革のための停止のような状態であり、実質廃止であったかは来年の税制改正を待つこととなります。

1997年から始まった会社法制の整備、また、企業会計基準の見直しの影響も受け、グループ経営に即した税制であるグループ法人税制が導入されました。グループ戦略に基づき、事業執行の役割の分離、事業部門の分社化、持株会社設立を通じた経営統合などが行なわれることにより、グループ間の取引が増えているという現状を踏まえ、今回の改正では100%グループ内の法人間における資産の譲渡から生じる譲渡損益は、非グループの法人に移転するまで繰り延べられることになりました。


加えてグループ内の法人間の非適格株式交換等、法人間の寄付及び資本関連取引などに対する税制も整備されました。中小特例の適用については100%グループ内の法人に対する不適用などがあり、今後は単体課税からグループ課税への傾向が強まります。

その他の法人税関連の改正としては、清算所得課税の廃止、情報基盤強化税制の廃止、タックスヘイブン税制の見直し、などがあります。

## [3] 社会保険・労働法関係の法改正等

### 健康保険・介護保険

1. 健康保険料率の変更(2010年3月分～) ☹️  
健康保険組合の保険料率は各組合ごとに決定されています。  
[改正前]  
従業員負担 40.9/1000  
事業主負担 40.9/1000 ※全国健康保険協会(東京都)  
↓  
[改正後]  
従業員負担 46.6/1000  
事業主負担 46.6/1000 ※全国健康保険協会(東京都)

2. 介護保険料率の変更(2010年3月分～)   
健康保険組合の保険料率は各組合ごとに決定されています。

[改正前]

従業員負担 5.95/1000

事業主負担 5.95/1000 ※全国健康保険協会(東京都)

↓

[改正後]

従業員負担 7.5/1000

事業主負担 7.5/1000 ※全国健康保険協会(東京都)

## 雇用保険

1. 非正規労働者の方の雇用保険適用範囲の拡大(2010年4月1日施行)  
1週間の所定労働時間が20時間以上の短時間労働者や派遣労働者

[改正前]


6ヶ月以上の雇用見込みがあること

↓

[改正後]

31日以上雇用見込みがあること

3月31日以前から雇用されている短時間就労者や派遣労働者の方は、当初雇用保険対象外であっても、4月1日以降、上記の要件に該当すれば対象になります。

2. 雇用保険料率の引上げ(2010年4月1日施行) 

[改正前]

従業員負担 4/1000

事業主負担 7/1000 ※一般の事業

↓

[改正後]



従業員負担 6/1000

事業主負担 9.5/1000 ※一般の事業

3. 育児休業給付制度の変更(2010年4月1日施行)  
「育児休業基本給付金」と「育児休業者職場復帰給付金」を統合し、「育児休業給付金」として、全額育児休業中に支給されます(対象は2010年4月1日以降育児休業を開始された方です)。育児休業給付金の給付率は、当分の間、休業開始時賃金月額額の50%です。

## 労働基準法

長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに、仕事と生活の調和がとれた社会の実現を目的として労働基準法が改正されました。(2010年4月1日施行)

1. 時間外労働の割増賃金率の引上げ   
月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率が25%以上から50%以上に引き上げられました。(中小企業には、当分の間適用が猶予されます。) また、労使協定により、上記の引上げ分の割増賃金率を代替休暇に代えることもできます。
2. 時間外労働の割増賃金率の引上げ(努力義務)   
法定時間外労働の限度基準1ヶ月45時間を超えて時間外

労働を行なう場合には、事前に労使協定にその割増賃金率を定め、法定の25%以上を超える率とするよう努めなければなりません。

3. 年次有給休暇の有効活用として、時間単位で付与可能  
労使協定により、年次有給休暇を1年に5日分を限度として、時間単位で付与することができます。

## [4] 銀行関係

Cash Management サービスを受けていらっしゃるお客様へ

SWIFT口座情報(MT940)発信サービス

三菱東京UFJ銀行は「SWIFT口座情報(MT940)発信サービス」を行っております。

このサービスは、日本の三菱東京UFJ銀行の口座取引内容を、海外他行へインターネットを通して情報提供するサービスです。

振込人名等の日本語で入力されている情報は、海外への情報提供時に英語に翻訳されませんのでご注意ください。

サービス使用料金は一ヶ月12,600円(税込)からとなっております。

使用をご検討の場合には、弊社担当までお問い合わせください。

㈱オカモトアンドカンパニー国際会計事務所 /  
花登博子税理士事務所

東京

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-2-10

平河町第一生命ビルディング

TEL 03(5276)0900 FAX 03(5276)0950

京都 アネックス

〒604-8106 京都府京都市中京区丸木材木町671

エクレア御池201号

TEL 075(212)3948

<http://www.okamoto-co.jp>

注意 本ニュースレターの一部あるいは全部について(株)オカモトアンドカンパニーの承諾を得ずに行き渡る方法においても無断で複写、複製、配布することは禁じられています。