アビタス通信 vol.41
Abitus Press
2016 Autumn
Abitus

Auditing for overseas subsidiaries

海外子会社の監査
最初の一歩を踏み出すために

プラムフィールドアドバイザリー株式会社
代表取締役
公認会計士・税理士
君野　匠氏

メディア報道は氷山の一角

かつて大和銀行NY支店で発生した行員による11億ドルに上る巨額損失隠し事件は、当時の米国刑法犯史上最高額と言われる3億4000万ドルの罰金を科せられ、大和銀行は米国からの撤退を余儀なくされた。それから20年経った今日、各国の独禁法違反や贈収賄により、億単位の課徴金を科せられメディアを賑わせる事件は後を絶たない。何か起これば企業の存続が危ぶまれる――リスクマネジメントでは、そうした大風呂敷を広げることが多い。

しかし、メディアで報じられるような巨大不正事件は海外子会社が抱えるリスクのほんの一角である。ほとんどすべての海外子会社は、日常で発生しうる、一つ一つは些細に思えるような、小さな、しかし決してないがしろにできない無数の問題を抱えている。

例えば、製造業の工場の現場で発生する工員同士の暴力事件、現地ではさして珍しくない薬物の常習……。ある朝、一斉摘発が入り尿検査が行われ、少しでも陽性反応が出ると、会社の管理体制が問われ、罰金が課せられる。キックバックをもらっている従業員がいると、日本の本社に苦情が寄せられるなど、現地で発生した問題が日本本社に跳ね返ることは日常的になっている。

リスクマネジメントの必要性を感じながらも、日本本社でやっているようにコンプライアンス室・内部監査室を整備したり、法務部の中に専門部隊をつくって対処するまでには至らない。そうした企業は、まずどこから手を付ければいいのだろうか。

海外子会社監査の留意点

法体系、商習慣、文化、言語が異なる海外子会社に対する内部監査を、日本本社が直接、担当するのは事実上、困難である。現地にまずはコンプライアンスを所管する担当者を置く。それが、海外子会社におけるリスクマネジメントのはじめの一歩だ。最初は、現地法人の日本人社長がコンプライアンス担当を兼務するケースが多いかもしれない。

次に、コンプライアンス担当者を現地で雇用したり、情報を吸い上げる手段として内部通報システムを検討したり、従業員教育の徹底など不正やリスクの探知および防止のための方策が講じられる。従業員教育は多くの会社で意識的に取り組まれている部分ではあるが、コンプライアンスリスク、不正リスクを防止する観点からの教育の必要性は高いと思われる。日本本社として海外拠点で発生しうるリスクをマネジメントするには、「なぜキックバックをもらってはいけないのか？」「なぜ会社に山積みされている資材を持って帰ってはいけないのか？」

という部分から教育を行わなければならないからだ。

「なぜ内部監査を行うのか？」という根本に立ち返ってみれば、グローバル企業として事業全体のリスクをマネジメントするために海外子会社の監査をするわけである。そうであれば日本本社としてしっかりとグリップするために、海外子会社の監査も基本的な方針や考え方を確立することが重要だ。

本社からコントロールを利かせるための留意点は大きく４つある。

①グローバル基準をもとに運用

「日本の監査項目をそのまま海外子会社にあてはめられない」という話もよく聞く。確かに、会計基準も法律も商習慣も文化も異なる国や地域で、本社と同じ基準は当てはまらない、というのは一つの真実であろう。しかし、海外子会社独自の監査が、失敗の最大の要因であることもまぎれもない事実としてある。

理想的には、グローバル監査マニュアルやグローバル監査基準のようなものをつくり、それを各国別にアレンジしたものを運用するのが望ましい。

②海外の専門家を使いこなす

日本から内部監査部門担当者が出向して現地スタッフを採用して育成し、内部監査プログラムを運用しているような会社であれば、あまり大きなつまづきはない。そこまで至っていない多くの会社では、現地の監査法人など外部の専門家に内部監査を外注しているケースがほとんどである。

こうした海外の専門家たちを、使いこなすことが海外子会社監査の一つの大きな要点であることは間違いない。アジアでも欧米でも海外の専門家は、顧客の希望を聞いたり、顧客の事情を忖度したりすることよりも、自分たちのやり方を通そうとする傾向がある。その結果、マネジメントが求めていないような細かな指摘を数多く連ねた報告書が上がってきたり、逆に期日を大幅に超過した上に中身が希薄な成果物しか出てこなかったりするケースもある。

「現地には現地のやり方があり、仕組みがある。日本のやり方は通用しない」というのが彼らの共通した言い分であるが、現地の外部委託先に任せっきりにして、問題の解決どころか発見にも至らないケースは多い。

専門家を使いこなすには、第一に密なコミュニケーションをとること、物事の軽重をはっきりと伝えること、その際、重要になってくるのが上記のグローバル基準である。

③自社に適したモニタリング手法を考える

海外子会社のモニタリング手法として内部監査を活かすために、CSA（Control Self-Assessment：統制自己評価）を利用する会社も増えている。その結果をもって、監査やチェックを行ったり、クラウド等で管理し、情報を共有する会社は多い。しかし、残念なことにこれがうまく機能しているという話はあまり聞かない。CSA はあらゆるコンプライアンス項目、例えば、児童労働の有無から、騒音や排ガス規制といった環境基準に至るまで広範囲に及ぶ細かなチェック項目にわたるケースが多い。これに正確な回答が得られればモニタリング効果を発揮するが、細かな設問への回答が面倒で適当に回答するケースが散見されるのである。形式的なものに陥ってしまっては、問題の予防や発見にはつながらない。

何についてもそうであるが、画一的なベストなやり方はない。どのようなモニタリングの方法が自社にふさわしいか。会社の規模や企業文化を考えながら、模索を続けていきたい。

④現地の抵抗感を事前に認識する

内部監査に対する抵抗感を事前に認識しておくことは重要である。東南アジアに進出する企業にはぜひ知っておいていただきたい、事例を一つ紹介しよう。某日系企業のタイ現地法人で実際に起きた話だ。日本から内部監査部門がタイに来て監査を行う際、本来であれば当局に「緊急業務届」を提出する必要がある。手続きに一日かかるため、時間がもったいないと思い、彼らは届けを出さなかった。それを当局に通報され、踏み込まれ、予定していた監査はできなかった。「まぁ、いいか」と、ついつい思いがちな部分を、きちんと手当てしておくのがリスクマネジメントの基本でもあるが、海外子会社に限らず、内部監査に対して抵抗感があるのは当然である。それを事前に認識しておくだけで結果は違ってくるはずだ。

グローバル企業に求められる体制

まずは、グローバル企業の本社として、海外の子会社にもしっかりとけん制を効かせるという意識を持つことが重要である。グリップの方策は、大きく３つある。

①日本本社がすべてグリップする

現地駐在の日本の内部監査部門からの出向者を中心に

監査チームをつくって業務をしていく体制。コンプライアンス面でも、日本から法務の人間が現地法人に出向し、採用・教育を含めて本社主導で行う。

②現地法人に責任を持たせる

①の対極にある体制。海外法人数が少なく一定の規模がある場合に限られる。日本と同様に、内部監査部門やコンプライアンス所管部門を海外子会社が持って、マネジメントする。本社は定期的に報告を受ける。現地任せは最も失敗が多いパターンであることは前述のとおりであり、このケースでも本社が何らかの形で関与することを諦めてはならない。

③地域統括会社がマネジメントする（図表1）

①と②の中間にあたる体制で、多くの企業がとっている。バンコクやシンガポール（アジア統括）、ロンドン（欧州統括）、サンパウロ（南米）、上海や北京（中国）など業務やビジネスリスク、カントリーリスクを考慮した都市に地域統括会社を置いて、地域単位でコントロールする。

現地任せの放任体制は決して取るべきではないが、本社が関与しすぎるのも抵抗感が増したり、意思決定が遅くなったり、間違った意思決定をしがちで、望ましいとは言えない。その中間ともいえる、地域統括を置くやり方が一般的であるし、多くの日系企業にフィットする体制なのだと思う。

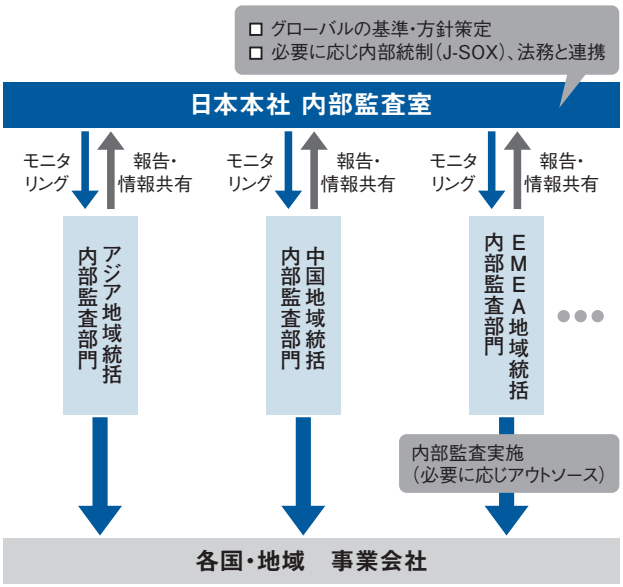
重要なことは、どんな体制にするかではなく、現地で起きたことを必ず本社でグリップする仕組みを作ることである。すなわち、「いち早く報告が上がってくる体制」をいかに整えるかをポイントに、採用・教育を含めて、本社の考え方が各拠点にいきわたるような体制づくりをしていきたい。

国によってリスクはさまざま（図表2）

不正・企業不祥事も含めたリスクを考えるとき、①不正が起こりやすい、②不正が摘発されるリスクが高い、の両方に目配りする必要がある。

例えば、ブラジルは法律の改正によって汚職の摘発が非常に厳しくなった。リオ五輪直前に政府会計の粉飾に関わったとされる現職の大統領が罷免されたことは記憶に新しい。これが典型的な今のブラジルの姿である。汚職や不正会計の事実は以前からあったかもしれないが、摘発されやすくなると不祥事として出てくるリスクが高

図表1 地域統括会社を通した内部監査体制の一例



図表2 新興国における国別リスク（例）

国名	特徴的なリスクの一例
中国	贈賄（民間含む）に対する取締の強化、情報漏えい、キックバック、日本人駐在員による交際費使い込み
タイ	薬物問題、資材等の横流し、キックバック、工場許認可、日本人駐在員による交際費使い込み
インドネシア	贈賄、労務問題、人種差別問題
インド	キックバック等取引先と結託した不正、会社資産の横領、贈賄、情報漏えい、環境汚染
マレーシア	贈賄、人種差別問題、労務問題
ベトナム	環境汚染、贈賄、ライセンス、労務問題、輸出入管理
ブラジル	労務問題、贈賄、税務、キックバック

くなる。会社はそこをケアしなければならない。

中国も同様に賄賂に関する取り締まりが強化されている。政府高官がカジノで遊ぶ金がなくなりマカオの収益が落ちている、と言われるほどである。キックバック、競争法違反、情報セキュリティ関係（機密情報持ち出し）にも十分に注意したい。

ベトナム・インドネシアでは、ファシリテーションペイメント（融通をきかせてもらうための公務員に対する支払）が一般的である。手続きをスムーズに進めるために、公務員に「プレゼント」を渡すことは半ば慣習化している。しかし、当然、これは違法である。日本法人としては、「ダメだ」と言わなければならない。「やらないと業務が回らない」という声が必ず現地から出る。どの会社もやっていて、これまで行ってきて急にやめるのが難しいようであれば、記録をしっかり残し、担当者個人に渡すのではなく、組織に渡したということを明確に書

面に残しておくことが重要である。税務関係の徴収にも留意が必要だ。「突然、税務署員がやってきて追徴金の支払いを求められる」という話も聞く。必ず税務署のトップを通してくるように話をすべきだ。

ソフトウエアの違法コピー天国と言われるベトナムは、およそ80%のソフトウエアが違法コピーされたものとの調査がある。正規のソフトウエアを使ってもコストはそれほど上がらないにもかかわらず不正ソフトは減らなかった。そうした批判を受けて、数年前からベトナム政府は、ソフトウエア保護に力を入れ、取締キャンペーンを実施、摘発事例が増えている。

タイの工場では従前より薬物に関するリスクが高いと言われている。軍政になり摘発が増えているとの情報もあり、依然として摘発事例が散見される。

一方、香港では2015年12月に競争法が施行されたが、摘発事例が一切ない。あまり実効性がないのかもしれない。

二極化する監査に対する意識

監査に対する企業の意識は二極化する傾向にある。2000年代に入り、コンプライアンスやリスクマネジメントの概念が導入され広まってきた。その間も、企業不祥事はあとを絶たず、根本的な問題意識が多くの企業で芽生えてきている。海外子会社監査の経験が10年を超えるような先進的な企業では、問題点や課題を認識した上でより実効性のある内部監査のやり方を本気で考え始めている。

一方で、海外進出はしたが、モニタリングも内部監査もほとんど手つかずの会社も少なくない。あるとき大きな問題が生じてしまうことが現実として起きている。いったん不正や不祥事が発生したとき、企業の継続性に大きなインパクトが生じることが分かっていないビジネスパーソンはいないだろうが、不正や不祥事の発見や防止のために何かアクションを講じるかというと必ずしも答えは“Yes”ではないのだ。

そうした企業にぜひとも認識していただきたいことがある。それは、「ゼロと1では大きな違いがある」ということだ。

例えば、合衆国司法省に課徴金を取られるような事案が発生したとき、効果的なコンプライアンスプログラムを企業が備えているか否かが大きな採点材料となる。プログラムの有無によって、刑が減免されて課徴金が減ったり、増えたりするわけだ。

合衆国司法省は、すべての企業について、アリの子一匹も通さないような完璧なコンプライアンスプログラムを求めるものではないという。リスクアセスメントに基づいて、順序付けをして、一定のリスクアプローチのもとで対策を講じている企業であれば効果的と評価される。

最初から100%のものを導入しようとするのでなく、できる範囲で、できるところから始めることが肝要だ。コンプライアンスの世界では、“Tone at the top”という言葉がある。トップダウン型の強力なリーダーシップが必要という意味がある。まずはトップの意識づけから始める。できるところから手を付けていく、海外だからと言って放置しないことが重要だ。

形式を整えて実効性がある監査を求めている企業にとって、どうしたら実効性ある監査ができるかは非常に大きなテーマだ。しかし、いちばんの問題はいまゼロの会社がどうやれば一歩を踏み出せるかであると思う。内部通報制度を入れるもよし、コンプライアンス担当者をつくるのでもいい。多くの会社に、第一歩を踏み出してもらうお手伝いができれば望外の喜びである。

Profile
Takumi Kimino

1975年生まれ。慶応義塾大学卒業。監査法人トーマツ等を経て、2011年プラムフィールドアドバイザリー株式会社入社。日系グローバル企業のリスク管理、コンプライアンス、財務コンサルティングに従事。多くの不正監査、不正防止、不正調査対応等の実績を有する。

COLUMN

取引先監査も視野に

最近のトレンドとして、顧客からの監査を受けるケースが増えている。1990年代半ば、ナイキの東南アジアの生産委託工場における児童労働等が発覚し、社会的責任を問われ不買運動に発展したことはよく知られている。こうした経験から欧米の大手服飾メーカー、自動車メーカー等では、子会社だけでなくベンダーの監査を行う企業が増えている。取引先に発生した問題は企業グループ全体の問題となり、発注元の企業のブランドイメージを棄損してしまう恐れがあるためだ。

CSR要求あるいはコンプライアンス要求として、発注元の基準を守るという宣誓書を書かせたり、レターを出したり、契約書の中に場合によっては監査を受けることを加える。実際、一部の日系企業も、メーカーからの監査をさまざまな国で受けている。逆のケースも当然あり得る。コンプライアンスプログラムの一環として、取引先監査の実施も視野に入れておく必要があろう。

変わるU.S.CPA（米国公認会計士）試験制度

CPAホルダーの転職市場、活況が続く

アビタス代表
米国公認会計士
三輪 豊明

日本国内にU.S.CPA（米国公認会計士）が増えている。U.S.CPAとは文字通り、米国で公に認められた会計士のことだ。米国外の日本に一定数の受験者がいる背景には、ビジネスのグローバル化に伴う、英文会計の専門知識に対する需要の高まりがある。米国人以外の受験者数を見ると、日本が最も多く、韓国、中国と続く。U.S.CPA試験は2017年4月、7年ぶりの制度変更という節目を控える。いわゆる「駆け込み受験」が起きており、転職市場にも続々とU.S.CPAホルダーが流入している。

世界へと拡大するU.S.CPA試験

米国のU.S.CPAホルダーは、監査法人や会計事務所だけでなく事業会社の経理・財務部門で働くケースが多数を占めている。そのため、U.S.CPA試験は、企業の財務状況を把握・マネジメントできるような幅広い出題範囲となっているのが特徴だ。日本の公認会計士の場合、多くが監査業務に就いているので、ずいぶん状況が異なっている。

米国経済が世界のビジネスと直結していることは、言うまでもない。AICPA（米国公認会計士協会）は、U.S.CPA資格の世界展開に舵を切り、2004年、試験をコンピューター化してその礎を築いた。同年以降、カナダ、香港、オーストラリアなどの会計士協会と相次いで相互承認協定を締結し、U.S.CPAホルダーが現地の会計士とほぼ同等の立場を得ることを実現してきた。

日本でも、米国経済の財務会計を理解することのニーズが広がり、日本人が渡米して受験するケースが増加。このような情勢を受け、2011年には日本や中東諸国、翌年にはブラジルでも受験できるようになった。

U.S.CPA試験は、US-GAAP（米国会計基準）にとどまらず、IFRS（国際会計基準）も試験範囲に含む。米国の資格でありながら会計にまつわる網羅的な知識を習得できる世界標準の資格として今後もさらに展開していくだろう。

NASBA（全米試験委員会連合）によると、2015年のU.S.CPA受験者は全世界で9万3742人、米国以外での受験者は8646人だった。日本人（日本会場での受験者）は1845人。日本での受験が可能となった2011年以降、毎年ほぼ同数が受験している。合格率は3～4割とされているので、日本人のU.S.CPAホルダーは2011年以降に限定したとしても3000～4000人程度に達していることになる。

一方、日本の公認会計士試験は2015年、1万180人が出願し、最終合格者数は1051人だった。合格率は1割程度となっている。

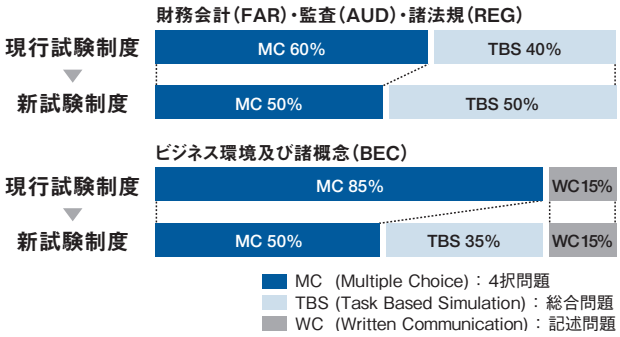
新試験制度では分析力や判断力が重視される

U.S.CPA試験にとって、2017年4月は一つの節目だ。2010年以降からの制度が、「CBT3(Computer Based Testing-3)」と呼ばれるものに変わり、より分析力や判断力が重視されるようになる。この変化は、AICPAが、より実務を意識した試験にしていくと打ち出していることを受けている。この点は、U.S.CPAホルダーに求める資質やスキルとして、4つの階層が明確に示された。

AICPAが4つの階層で示した U.S.CPAに求められる資質やスキル

1. Remembering & Understanding：暗記力と理解力
2. Application：応用力
3. Analysis：分析力
4. Evaluation：判断力

分析力や判断力を測るため、「BEC（ビジネス環境及び諸概念）」の科目で「TBS(Task Based Simulation)」と呼ばれる総合問題が新しく導入される。BEC以外の3科目にはすでにある形式で、事例に合わせた回答を求めるものだ。実務上重要となるフォームやツールを題材にした「DRS（Document Review Simulation）」が加わることもすでに提示されている。知識の有無を単純



に問うような出題が減ってくるイメージでいいだろう。

U.S.CPA は、実務に対応した試験に進化を続けており、その価値を高め続けている資格といえる。こうした単なる暗記力で勝負できないような問題が増えることは、日本人受験者にとってはやっかいかもしれない。一方、U.S.CPA ホルダーを採用する企業側にとっては、合格者の実務対応能力がより担保されることになり、むしろ朗報と受け止めてよいだろう。

監査法人でも増えるU.S.CPA

試験制度が 2017 年 4 月に変更されることに伴い、いわゆる「駆け込み受験」が起きている。前回の試験制度変更があった 2010 年では、前年に比べて 1 ～ 2 割程度受験者が増えた経緯がある。

日本でもこの状況はすでに起きており、受験手続きに必要な学歴評価を求める人が専門機関に集中したり、コンピューター試験会場の予約が取りづらかったりといった状況が起きている。

受験者が多くなるということは、合格者も増える。つまり、新試験制度が始まる 2017 年 4 月前後は U.S.CPA ホルダーが転職市場に出てくる数も増えると推察できる。試験制度に関係なくとも現在の日本の転職市場は活況となっているので、U.S.CPA を採用したい企業にとっては、今まで自社にいない人材を確保できる好機と言える。

U.S.CPA ホルダーの転職市場の中でも、採用人数の伸びが顕著なのは、監査法人だ。社会人経験と英語力の両者を兼ね備える U.S.CPA は、ニーズが高い。監査法人は、監査にとどまらずアドバイザリーなど業務の拡大に力を入れており、人材確保に積極的だ。

一昔前までは、公認会計士試験合格者の定期採用と、公認会計士および U.S.CPA ホルダーを対象とした中途採用が展開されてきた。

この点、近年では、U.S.CPA 科目合格者の中途採用や、採用後に U.S.CPA 取得を目指すことを前提とした新卒採用を行う監査法人も現れるなど、U.S.CPA 資格の位置づけも変化してきている。このような状況はこれまでには見られなかった現象だ。

監査法人のこうした動きの背景にはもちろん、日本の公認会計士の受験者数・合格者数が低迷しているという実態もある。しかし、U.S.CPA は、日本の公認会計士の「代わり」のような位置づけではなく、転職・キャリアアップしたい社会人、就職活動を有利に進めたい大学生など、さまざまな人が目指す資格となっていることに注目したい。U.S.CPA の有用性とニーズの高まりを反映しているといえるのではないだろうか。

10月1日発刊

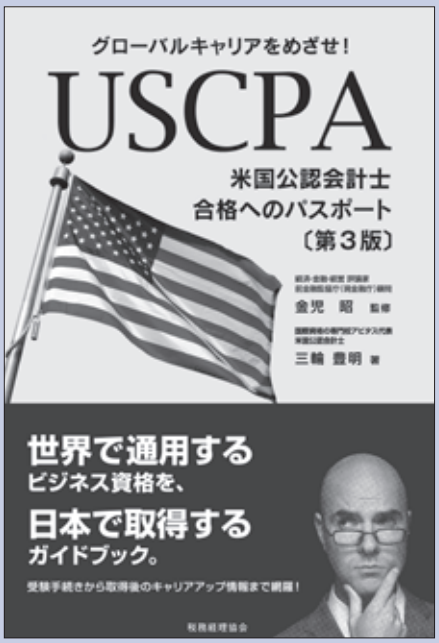
グローバルキャリアをめざせ!

USCPA
米国公認会計士
合格へのパスポート第3版

監修：金児昭　著者：三輪豊明
四六版 168 ページ　発行：株式会社税務経理協会
定価：1000 円+税　2016 年 10 月 1 日発刊

2017 年4月に導入される新試験制度の情報を網羅
U.S.CPA（米国公認会計士）合格ガイドブック最新版

本書は、受験手続きから、資格取得後のキャリアアップ情報までをコンパクトにまとめている。2013 年に初版、2015 年に改訂版を発行、累計発行部数 1 万部を突破した。1年半ぶりの改訂となった最新版は、2017 年 4 月に導入される新試験制度の情報も網羅した。出題比率が増加した総合問題や、延長された試験時間について科目ごとに言及。試験実施期間の拡大という受験者にとって有用な情報も洩れなく盛り込んでいる。



資産負債アプローチを学ぶ

IFRS 財務会計基礎講座

「会計の基礎を日本基準ではなく IFRS ベースで学びたい」会計初学者や、「すでに日本基準ベースで会計を学んでいるが、本格的な IFRS 学習に入る前の準備として IFRS ベースで会計を学び直したい」といったニーズに応えるため、アビタスが独自に開発した講座です。
IFRS の特徴である資産負債アプローチによる会計の基本的な仕組みを理解したうえで、会計処理の基礎を学ぶことができます。

IFRS 財務会計基礎講座カリキュラム

- 会計の基本概念と財務諸表
- 財政状態計算書の基礎
- 財政状態計算書とその変化
- 利益剰余金と収益・費用
- 会計の記録方法
- 発生主義会計を理解する
- 売買取引と棚卸資産の会計処理
- 有形固定資産と無形資産の会計処理
- 負債と資本の会計処理

受講形式：集合・e ラーニング
講義時間：19 時間
金　額　：¥48,600（税込）

※サンプルテキスト・e ラーニングを
ご希望の方は下記までご連絡ください。

お問い合わせ

株式会社アビタス 法人営業グループ 担当：筒井
Tel: 03-3299-3130　Fax:03-3299-3777
E-mail: training@abitus.co.jp

Abitus 国際資格の専門校 株式会社アビタス

第29回 **IFRS検定**（国際会計基準検定）

2016年 **12/4**（日）

申込受付：10/1（土）～11/28（月）

2009 年 12 月、IFRS コンソーシアムが ICAEW* より日本での試験運営を委託され、日本語での IFRS 検定（国際会計基準検定）が実現しました。IFRS（国際会計基準）に関する知識を証明する日本語の検定試験として、国内唯一の試験です。

試験概要

受験条件	：	学歴条件、実務条件はなし
実施頻度	：	年 3 回（2 月・6月・10月）　※2017 年から
試 験 地	：	東京・大阪二都市で実施
実施時間	：	2時間
試 験 料	：	46,440 円　早期申込割引 39,960 円（先着 30 名）
試験形式	：	選択問題60問 （多択正答式を含む）
受験言語	：	日本語
合格基準	：	正答率60%以上で合格
作問・採点	：	ICAEW（イングランド・ウェールズ勅許会計士協会）*
運営事務局	：	IFRSコンソーシアム

お問い合わせはWebから

IFRSコンソーシアム
http://www.ifrs-kentei.com
IFRS 検定　検索

IFRS Consortium

経理財務担当者及び責任者向けに徹底解説!

退職給付会計1日集中講座

IFRS「IAS19（従業員給付）」

11/25（金）9:45～12:45	第1回　IFRS（IAS19）の基本論点
11/25（金）14:00～17:00	第2回　IFRS（IAS19）の応用論点

■ 申込期限：2016年11月23日（水）
■ 参 加 費：一般：各回20,000円（税抜）／全2回セット30,000円（税抜）
　　IFRSコンソーシアム会員：各回15,000円（税抜）／全2回セット25,000円（税抜）

プログラム

第1回　IFRS（IAS19）の基本論点

- 日本基準との相違点
- 退職給付費用の表示方法
- 退職給付会計の全体像・ワークシート・会計処理
- 死亡率の改善見込み
- 簡便法適用企業の取扱い
- アセットシーリング
- その他

第2回　IFRS（IAS19）の応用論点

- IFRS 初度適用の会計処理
- 有給休暇の会計処理
- 注記開示
- IFRS（IAS19）に関する実務対応のポイント
- IAS19に関する数理実務基準（2016年3月公表）のポイントと影響
- その他の改正動向
- IFRS（IAS19）の適用による影響
- その他

人事部門担当者必見!

退職給付会計実務の“エッセンス”解説講座

12/16（金）14:00～18:00

■ 申込期限：2016年12月14日（水）
■ 参 加 費：一般：20,000円（税抜）IFRSコンソーシアム会員：15,000円（税抜）

プログラム

- 会計の仕組み（仕訳含む）の勘どころは?
- 退職給付制度の概要は?
　（DB型とDC型の会計上の取扱い含む）
- 退職給付会計を理解するための最重要ポイントは?
- 退職給付会計の全体像は?
- DBO、勤務費用、数理計算上の差異、割引率とは?
- DBO計算実務の流れと役割分担は?
- DBO計算用データ作成上の注意点は?
- ワークシートによる負債と費用の算定方法とは?
- その他（リスク分担型企業年金のポイントなど）

【講師】

中村 淳一郎 氏
IICパートナーズ 代表
公認会計士・DCアドバイザー・アクチュアリー会研究会員

1996年早大商学部卒。（現）有限責任監査法人トーマツを経て現職。コンサルティング・監査・経理・人事の実務経験に基づいた「本質をつく解説」と「体系的に整理した資料」に定評。都銀向け退職給付会計講座など講演実績170回超。「週刊経営財務」、「CFO FORUM」等で執筆。

【会場】

□ アビタス八重洲校
　〒103-0027 東京都中央区日本橋3-6-2 日本橋フロント4階

【申込方法】

□ 申込書
　アビタス法人研修向けWebサイト（https://www.abitus.co.jp/partner/）の各講座ページから申込書をダウンロードいただき、必要事項をご記入の上、アビタス新宿本校へファクス（03-3299-3777）またはアビタス各校にご持参ください。
□ Webフォーム
　上記Webサイトの各講座ページ内、専用Webフォームからご登録ください。

【注意事項】

□ 講義に欠席されましても、ご返金はできませんのでご了承ください。
□ 最低催行人数は10名とさせていただきます。
　※10名様のお申し込みがない場合は開催を中止とさせていただきます。
　※中止の場合に限り、お支払いいただいた受講料はご返金いたします。
□ クレジットカード、分割ローンのご利用はできませんのでご了承ください。
□ 教材は講義日当日にお渡しいたします。

【お問い合わせ先】

□ 片岡　training@abitus.co.jp
　TEL：03-3299-3130
　FAX：03-3299-3777

アビタス　法人研修　検索

アビタス通信　Vol.41　2016年10月発行

発行――株式会社アビタス
　〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-1-1 新宿マインズタワー15階
発行人――三輪豊明
編集担当―広報
abitus@abitus.co.jp　TEL 03-3299-3223

本誌よりの無断転載・訳載を禁ず

【新宿本校】〒151-0053　東京都渋谷区代々木2-1-1　新宿マインズタワー15階
TEL 03-3299-3330　FAX 03-3299-3777
【八重洲校】〒103-0027　東京都中央区日本橋3-6-2　日本橋フロント4階
TEL 03-3278-8800　FAX 03-3278-8801
【大阪校】〒530-0017　大阪府大阪市北区角田町8-1 梅田阪急ビルオフィスタワー21階
TEL 06-6365-8660　FAX 06-6365-8661