

“90秒でサッと読めます”

会計に動的な数字の活用を



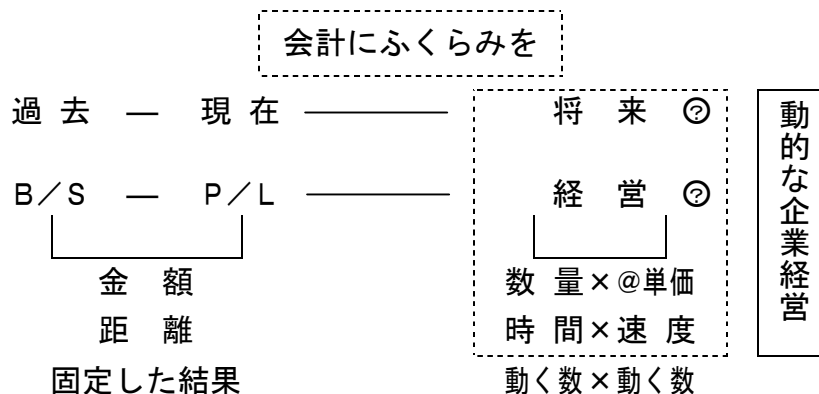
(会計にふくらみを 37)

平成24年10月17日(水)

会計能力の拡大との発展のためには数学を取り入れ、数と数との関係をダイナミックに表現して、経営の役に立つことが必要である。確かに報告会計は、一時点及び一期間の金額を扱うところに有用性がある。金額が不確定であったり、それが変動するようでは正確な報告の信頼性がなくなってしまう。従って金額が変動することは絶対に許されない。これはよく理解できる話である。

しかし、金額は数量×@単価によって得られた結果である。距離は時間×速度によって得られる。経営者は商品の数量と単価をもって会社の経営を考え、車を運転する人は距離を目標において、時間と速度を考えて目的地に到達する。数量×@単価を考え、検討することが、経営にふくらみを与えることになり、会計の新しい工夫と発展ではないだろうか。

何故ならば、固定した金額という数字ではなく、数字(量)と数字(単価)の関係を経営活動の上で表現することによって金額という数字をより深く理解し、活用できれば会計の数字が生き、ふくらみができる。



制度会計にはなかった、もう一つの数を経営に役立てるという観点から見直し、動的な数字の活用をすべきである。会計に数と数との変動の関係を積極的に導入すべきである。一方の数(数量)が動けば、他方の数(@単価)も変化し、その結果(金額)も動くという数の変化する状況を取扱うことが望まれる。これが動的な経営に役立つ会計というものではなかろうか。数字と数字を導入して動かせば、そこに新しい現象と効果が生れることが期待できる。

会計学よりも広範囲に経済現象を取扱う経済学は、固定した結果、固定した過去も現在も求め難いのかも知れないが、動く数と数を取り扱い、四則演算を超えて、微分や積分を積極的に取り入れている。そして経済変動の把握や景気予測といった経済学としての意味のある社会的価値を生み出すことに成功している。

“90秒でサッと読めます”

システム化と人材



(会計にふくらみを 38)

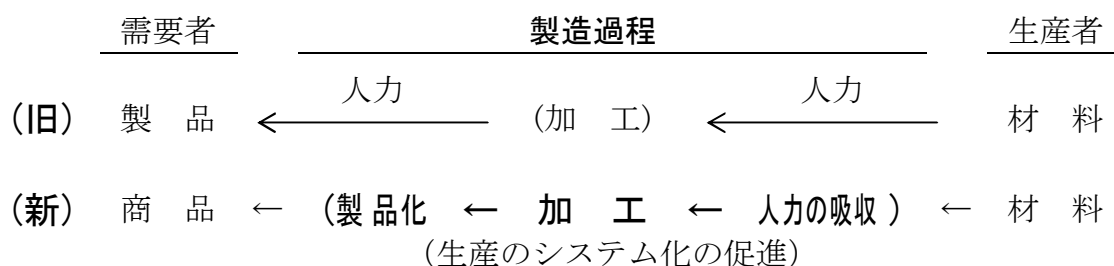
平成 24 年 10 月 24 日 (水)

現在、製造業等に携わる**若者が少なくなっている**という。若者の不足は、東北大震災での特需によるものではなくて、もっと本質的な、(1) **少子化の進展**と(2) **製造業等への就業**を望まない傾向であると思われる。不況で労働力過剰の雰囲気の中においても、若年層を中心とする人手の不足の業種、特に製造業や建設業などの、所謂、**キツイ職業**では顕著になりつつあるのだろうか。この点の解決は**従来の人事制度**では充分ではなく、**人力主体の加工工程を吸収して生産できる加工システム**が必要だと考える。

調査によれば、**日本企業の最重点資源は人材**であるとする企業が 90%を超えている。それは、未だ終身雇用や年功序列という日本的経営の特色の見直しが進む一方で、**人材育成への関心の高さ**には変化が無いということである。しかし、産業構造が変化する中で、企業が新たな成長を望むには、**既存の社内の教育制度**では充分ではなく、**観点を換え、問題の本質を認識し、人力(労働力)の加工工程への吸収**を検討する必要がある。これまでの **OJT やゼネラリストの養成**では、新しい事業や有効な労働力には結びつかない。有効な生産活動のためには、世代間のギャップを埋める発想が出来るか否かがポイントになる。

ドラッカーは、現代の経営の中の「**明日の成果のための今日の意思決定**」において、経営に必要なものは、景気循環などの景気予測ではなくて、むしろそのようなものへの**依存からの別離**だと言っている。そして、将来にかかわる意思決定は推測にすぎず、**大切なのは経営管理者の育成**であり、明日の意思決定と環境変化に応じ、**賢明な行動を取れる人材の準備**だとも言っている。その人材の準備とは、現代的意味では**人材の加工工程化**、即ち、**加工工程の省人化(製品化)**が含まれるのではないかと思う。

結局、**人力、人件費の加工システムへの吸収、製品化**という生産性の改善だと言うことになる。そのための**生産のシステム化**、**人力の加工部分への吸収**が製造業等における人手不足の解消につながるのではなからうか。**素材の単なる加工**ではなくて、**労働力を加工部分に吸収**すべきである。同時に製品の需要先に対しても**商品化できる加工システム**が必要である。



“90秒でサッと読めます” 実地棚卸を通じた利益の改善

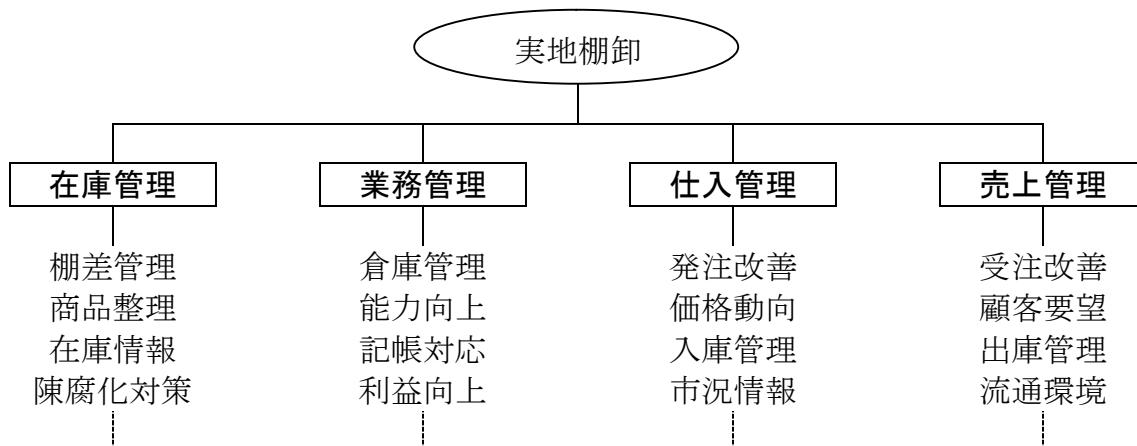


(会計にふくらみを 39)

平成 24 年 10 月 31 日 (水)

企業の実地棚卸に立会う機会が多い。40 年余の会計士の生活の中で、**実地棚卸**は、経営改善と経営の充実にとって最も重要な部分である。実地棚卸そのものが、興味深く、好きであるし、そこから企業の業務や会計の在り方を学んだり把握したりすることは余りにも多い。

特に、製品や商品を扱う企業の場合には実地棚卸は、企業の**すべての主な事業活動**に関係し、利益の改善に資することができる。例えば次のように、



製商品、実物に照点を充てることにより、物の入、出、在庫に関する企業情報を全体的に、効率的に把握する機会とすることができる。

在庫管理という点では、実物の状況を把握することにより製商品のレベル（回転、滞留状況）を把握できる。一定時点の製商品の状況（**時点情報**）である。これにより、製商品の整理状況等在庫環境のレベルが明らかになる。

業務管理という点では、一定期間の入出庫記帳（**帳簿管理**）の正確性を実物のカウントを行うことにより検証できる。帳簿（理論値）と実在（実際値）の差は、倉庫管理の品質（**期間情報**）であり、製商品取扱い業務の質の点検である。即ち、実地棚卸という点と点の間の在庫期間という線（入出庫記帳と入出庫業務）のレベルを明らかにすることにより、製商品の管理業務の向上を図ることができる。

仕入管理の点では、発注においては的確な情報を入手することが前提になる。そして、製商品の生産や仕入などの量的及び質的な**調達面の管理**を改善できる。商品市況を充分にわきまえた適正仕入のためには欠くことができない。

売上管理の点では、販売情報の的確な入手により、受注や営業のレベルの向上が期待できる。**顧客情報**に基づいた適切な在庫管理を前提にした生産、仕入から顧客への販売における**一連の業務のレベルアップ**と経営改善が実現できる。

企業の経営の質を向上させ、利益につながる改善は**実地棚卸**がキーポイントであると考える。

“90秒でサッと読めます”

不況下の企業経営



(会計にふくらみを 40)

平成 24 年 11 月 7 日 (水)

過去 20 年間を振り返ると、先進諸国の GDP は 2.5 倍に増加し、成長の著しい中国経済は 15 倍にも拡大した。20 年前の世界の GDP に占める中国の比率は 1.7% から、今や約 9% に高まっている。それに較べて日本は、20 年間ほとんど横ばいか、減少傾向にある。株価はピーク時の 3 割の水準である。特に、当時の銀行貸出残高と較べると、510 兆円から 420 兆円にまで減少している。

こういう経済環境で個別企業、例えば顧客企業から、どうすべきか、どのように経営すべきか、どうすれば企業を維持発展できるかと、問われたとしよう。私の会計士的な経験と感覚での論理的な回答は次のようになると思う。

- (1) 先ず、**現状の中での成長企業**を探す。それは同業種の方が解りやすいが、異業種であってもよい。
- (2) そして、成長企業と自社の**経営内容を徹底的に分析**する。同規模の方がよいが、規模は違ってもかまわない。
- (3) 分析の後、成長企業と自社の**違いを列挙して違いが不合理**であることを理解する。
- (4) 列挙した差異を自社が努力すれば克服し、埋めることの**可能性を検討**する。この**不合理さを克服**できなければ現状からの脱出は難しい。
- (5) 併せて、**自社の特色、長所**となるものをさがす。それは対顧客でもいいし、生産といった面でもいい。他社にないものは有利である。市場において自社が有利になるものの可能性を必ず見つけ、その**可能性に挑戦**する。

要点の 1 は、**成功企業の方法、自社との違い**を不合理と考え、克服することである。要点の 2 は、**挑戦するスピリット**である。それらの可能性を克服する**動機付けと使命感**を持てるか否かである。キーワードは、**差異、特色、論理**である。この時、会社の立場でものを考えず、常に買手の立場に立って考えることである。世の中は売手と買手があり、**買手のみが購入**する。

苦況にある観光業について考えてみよう。先ず、第一は**将来の展望**である。現在、観光リゾート産業の売上規模は、自動車産業と同じ位の規模と言われている。しかし利益は 10 分の 1 だと言う。現状で多くの改善すべき事項—業界の秩序、ネット客の増加、大きすぎるキャパ、季節変動、低稼働率、価格競争、低賃金、長時間労働など業界全体で建直しが必要である。業界レベルの改善に加えて、個別企業としてのサービスレベルの向上、顧客からの信頼と評価の向上、適正な価格の維持、顧客満足の工夫と努力などによって、観光リゾート産業が**社会にとって必要**ならば、将来は必ず売上規模に応じた利益になると論理的に考えられる。

ユニクロやクロネコヤマトの成功は、創業的経営者の新しい事業に対する原体験とも言える強烈な使命感があり、それが時代の要求と合致した商品やサービスを創出した理由であると思える。これらは稀有の例であり、そのものは無理であってもその**論理的思考**は学ぶことができる。

“90秒でサッと読めます”

ホーソン工場の実験



(会計にふくらみを 41)

平成24年11月14日(水)

琉球大学大学院の牛窪潔先生のドラッカー講読は、第21章人と仕事のマネジメントにまで進んでいる。いわゆる今日の人間関係論についてである。マネジメント理論の主流の一つであるモチベーション理論、即ち社員の動機づけについての古典的で、有名なホーソン工場の一連の実験の話は興味深かった。

実験者側の仮説、もともとの狙いとは違った結果となった有名な生産性の実験である。行われた実験は、最初に、会社の行った照明実験であるが、会社の予期に反して照明が明るくしても暗くしても従業員の生産性は上り、作業能率との相関関係は見出せなかった。その原因究明のために、ハーバード大学のメイヨー教授が調査に加わるとともに、引続き3つの実験が行われた。リレー組立実験、面接実験、バンク巻線観察実験などがある。次の表は作業条件と生産性の相関関係を得ようとして行われたリレー組立実験の生産性の結果である。

リレー組立実験の作業条件の変化と生産量との関係

実験期	作業条件	生産量/週
第1期	平時の作業条件、労働時間は週48時間	2,400
第3期	集団出来高払賃金制度を導入	2,440
第5期	午前・午後の休憩時間を各10分間とする	2,550
第7期	午前の休憩時間を15分間とし軽食を支給、午後は休憩を10分間とし茶菓子を支給	2,590
第8期	第7期と同じ条件で、終業時間を30分早く繰り上げ	2,670
第10期	終業時間の繰り上げを全廃し、第7期と同じ条件に戻す	2,800
第12期	話し合いで第3期の条件に戻す	2,900
第13期	第7期の条件、ただし軽食などの費用は本人負担、コーヒーは会社支給	3,000

実験の結果は、第一の照明実験と同様、実験者側の仮説と読みは完全にはずれ、設定された作業条件にかかわらず、生産性は上がり、どの条件が生産性に影響するかという事は不明という常識や予想をくつがえすような結果となった。

実験結果の検討やその後の実験を通じて判明したことは、①自由な職場環境の雰囲気、②実験への参加意識、③期待感と誇り、④チームワークと相互の信頼関係などが、好結果を得た実験結果に反映されていたということであった。また、面接実験により上司と部下との話し合いの重要性が認識され、特に、職場の人間関係は、作業者のモチベーションや生産性にきわめて大きな影響を及ぼすことが理解された。これらの結果は、経営者の労働者観を変え、心理学が加味された人間関係論が登場することになった。



(会計にふくらみを 42)

平成 24 年 11 月 21 日 (水)

18歳で工場労働者となり、後に製鉄所の技師長となった**フレデリック・テーラー**（1856～1915年）は、**労働の不能率**（組織的怠業）を見て、労働者が最速の時間で作業をしておらず、作業能率は3分の1から4分の1程度に抑えられていると思った。それは労働者が能率を上げると経営者は賃金を引下げる。それではいつまで経っても作業能率は上がらない。テーラーは労働者と経営者にまたがるこの問題を解決し、双方の満足を得るための努力をした。それがテーラーの①日々の高い課業、②標準的諸条件、③成功の高賃金、④損失負担の四原則による**科学的管理法**であり、テーラーは、1901年以降はもっぱら時間研究など科学的管理法の普及に努め、我々が経営学で学ぶ最初の章になった。

1903年に**フォード・モーター**を創立し、**コンベアシステム**による自動車生産を確立した**フォード1世**は自動車王と呼ばれた。それまで家を建てるようなやり方で組み立てられていた自動車生産の方法を見て、労働者は**静止したまま組み立て作業**を行う方が能率的だと考え、T型車に絞り込んで**コンベアによる流れ作業**によって、それまでにない規模で自動車を量産した。フォードは経営の目標を**消費者への奉仕と労働者への高い賃金**、つまり「**低価格と高賃金**」とし、①最良の材料、②運転が簡単、③パワーと安全、④部品の互換性による耐久性、⑤軽量で低維持費等により**大衆車**を目指し、その結果自動車は急激に普及した。**コンベアシステム**は、フォード自身が意識していたか否かにかかわらず、**科学的管理法の大きな成功例**であり、**顧客満足と従業員満足**を達成した。

しかし、どうすれば少人数で効率的な仕事ができるかという**科学的管理法の目的**とするところは、**労働強化**につながりがちで、コストを下げて生産量を上げるといことは、**労働者の大きな反発と誤解**を受けることとなった。また、科学的管理法は、**人間の機械的な動作の効率化**は扱ったが**人間そのものの生産性**をテーマとしては扱わなかったという**限界**もあった。職場の人間関係は、作業者の**モチベーション**や**生産性**にきわめて大きな影響を及ぼすことが研究された。そして**経営者の労働者観**を変え、**心理学**が加味された**人間関係論**が登場することとなった。

ドラッカーは、その著「**現代の経営**」において、**人と仕事のマネジメント**の基礎となっているものは、**人事管理論**や**人間関係論**ではなくて、それは**科学的管理論**であるとしている。人の仕事は**体系的に分析**し、その**最小単位**を基礎として**改善**していくことができるという**科学的管理法の洞察**が見失われることはないとしている。それは米国の経営者が、**最も価値ある経営思想**を生んだ人物として**フレデリック・テーラー**を挙げていることと附合する。



(会計にふくらみを 43)

平成 24 年 11 月 28 日 (水)

フレデリック・テーラーが 1911 年に著した「科学的管理法」は、人間を機械として扱うことで労働を強化し、労働者から搾取するといった誤解がつきまとっている。しかし、テーラーが述べていることは、それらとは全く違ったことである。今回、必要があつて科学的管理法(有賀裕子訳 2009 年ダイヤモンド社刊)を読んでみたが、まったく正反対のことが書かれている。

科学的管理法の冒頭において、テーラーは次の旨を記している。マネジメントの目的は何より、雇用主に「**限りない繁栄**」をもたらし、併せて、働き手に「**最大限の豊かさ**」を届けることであるべきだ。限りない繁栄とは、あらゆる事業を最高水準にまで引き上げることであり、**最大限の豊かさ**を届けるとは、働き手に相場よりも高い賃金を支払い、最高の仕事ができるように準備することである。大多数の人々が、**雇用主と働き手の改善が対立するのは避けられない**と思いついでいるが、これとは対照的に、**科学的管理法は、雇用主と働き手の利害は、最終的には一致する**という揺るぎない信念をよりどころにしている。

そして、テーラーは**当時(100年前)の管理法**について要約し、「マネージャーは出来るだけよい仕事をさせるために、**働き手の自主性**を引き出そうとする。そのためには部下の幸福を心から願い、その願いから発した**特別のインセンティブ**を与える。即ち、**マネジメント**とは、おおまかに言って、働き手が**最大限の自主性**を発揮して仕事に取り組み、雇用主がその見返りに特別なインセンティブを与える**仕組み**と定義できる。」としている。これは現在の**良きマネジメントの典型**でもある。そして、この従来**の古き、良きマネジメントより圧倒的に優れたマネジメント手法として、科学的管理法**を紹介している。

それは 4 種類にまとめられ、①従来働き手にまかされていた最前線の仕事についてマネージャーと働き手が、**仕事と責任をほぼ均等に**分け合う、②そのために、仕事について、**一人ひとり、一つひとつの作業**について、やりとげるための**適正な時間**を決め、時間内の仕上げに対する**割増賃金の設定**を行なう、③働き手が自ら作業を選んでその手法を身につけるのではなく、マネージャーが**科学的な観点から人材の採用、訓練、指導**などを行う、④部下たちと力を合せて、新たに開発した**科学的手法の原則を、現場の作業に確実に反映**させる、としている。そして、①～④について実際に**ベスレーム・スチール製鉄会社**で実行して、**3倍以上の生産性**をあげている。

このような発想は、テーラーが工場現場の管理者として、**現場の問題と常に対峙**していたことによる。実際、テーラーは、**機械工場の徒弟**となり、事務職、旋盤工を経て**技師長**となった**現場の人**だ。純粹に仕事に取り組むべき対象とし、その効率性を明確に追求している。**現場の正しい管理**は人の管理ではなく、**仕事の管理**であるとしている。どうすれば仕事が効率的に行われるかという**問題に現場で取り組み、その解法として時間研究や動作研究**が生まれたと言える。

“60秒でサッと読めます” カルロス・ゴーンの日産リバイバルプラン



(会計にふくらみを 44)

平成 24 年 12 月 5 日 (水)

有名なカルロス・ゴーンの日産リバイバルプランの実行の時の損益計算書は次の通りである。それはやらなければならないことをやった結果である。

科 目	1998年度 (1998/4~1999/3)	1999年度 (1999/4~2000/3)	2000年度 (2000/4~2001/3)	2001年度 (2001/4~2002/3)	2002年度 (2002/4~2003/3)	
	十億円	十億円	十億円	十億円	十億円	
売 上 高	6,580	5,977	6,090	6,196	6,829	③
売 上 原 価	4,922	4,570	4,634	4,547	4,872	①②
割賦販売利益調整高	0	2	0	1	—	
売上総利益 (売上総利益率%)	1,659 (25.2)	1,409 (23.6)	1,456 (23.9)	1,650 (26.6)	1,956 (28.6)	②
販売費及び一般管理費	1,549	1,326	1,166	1,161	1,219	①
営業利益 (営業利益率%)	110 (1.7)	83 (1.4)	290 (4.8)	489 (7.9)	737 (10.8)	④
営業外収益	116	62	89	27	61	
営業外費用	202	146	97	102	88	
経常利益 (経常利益率%)	24 (0.4)	△2 (△0.0)	282 (4.6)	415 (6.7)	710 (10.4)	④
特別利益	30	39	88	67	89	
特別損失	55	750	81	118	105	
税金等調整前当期純利益	△1	△713	290	364	695	
法人税、住民税及び事業税	14	41	68	87	113	
法人税等調整額	12	△31	△131	△102	86	
少数株主利益	1	△38	21	7	1	
当期純利益	△28	△684	331	372	495	④

1999年3月末日、日産の最高責任者となる

- ① 販管費など固定費の削減（歳出削減—出づるを制す）に着手する
ルノーとの部品の共通化、購買の共同化、不振工場の閉鎖、子会社の統廃合、
余剰資産の売却、早期退職制度による人員の削減（余剰生産能力の削減）
- ② 原価の削減による売上総利益(率)の向上（質と効率を上げる）を図る
- ③ ①、②の後 売上高を上げる（ムダの排除、明確なビジョン、従業員のやる気）
2006年度の売上高は10,468十億円、販売台数は260万台から380万台へ
- ④ 営業利益、経常利益、当期純利益が上がる（V字型回復）
1998年に2兆円あった有利子負債を削減、2003年6月には全額返済する

会計的に見ると、ゴーン氏の日産再建は、売上をあげることよりも、先ず(1)余剰生産能力の削減による利益の向上に注力し、(2)それに目途をつけて利益を得てから(3)売上の拡大により、更に利益の増加を図るという順序である。

“60秒でサッと読めます”

株式の譲渡価額はいくらか？



(会計の工夫 45)

平成 25 年 1 月 16 日 (水)

株式の譲渡損益の計算は、車両の譲渡損益とは違った考え方をしなければならない。即ち、車のキズ(要修理部分)は売主と買主の関係での原価になるが、株式のキズは売主と会社と買主の関係になり、売主の譲渡損益について異なった取扱いが必要である。

- (1) 甲は、所有している(今後の事業展開の有望な)A社の株式の全部を、1億円の価格で乙に売却し、A社の負債5,000万円は甲が肩代りしようとする約束している。

A社		B/S	
資産	0	負債	5,000万円
		純資産	△5,000万円

- (2) 売主甲は、A社株式の譲渡対価を1億円として、甲がA社の負債5,000万円を肩代りして、それをコストとして売価1億円から控除できると当初は考えた。

(契約売価1億円－肩代り額5,000万円－原価若干)×20%＝課税1,000万円

しかし、A社株式の譲渡課税については、5,000万円の甲の負担は株式譲渡のコストとはならずA社への貸付等と考えられる。他方A社は甲の債務免除を受ける必要があり、別に法人税等の課税の問題が生じる。売主甲の税金は次のようになる恐れがある。

(売価1億円－原価若干)×20%＝課税2,000万円 (A社への貸付金は別)

- (3) そこで売主甲は、買主乙との約束を変更して、A社株式の譲渡対価を5,000万円とし、A社の負債5,000万円は、A社株式を取得後、買主乙が負担して、A社株式の譲渡課税の計算は次のようにしたいと考えた。

(売価5,000万円－原価若干)×20%＝課税1,000万円

- (4) 結局、売主甲は(3)の方法によりA社株式の譲渡代金5,000万円を受取り、一方A社の債務は買主乙が支払うことにして、実質的にA社株式を1億円で売ったのと同様の結果を得ることにした。株式を売却する時には、車のキズを直して売ると同じ考えで、会社の債務を整理しようとする、上記(2)のように、課税上A社株式の譲渡原価に問題が生じる。これは税務判例(平成7年12月18日東京地裁判決)においても明らかにされている。

“60秒でサッと読めます”

売上総利益分析と歩留り率



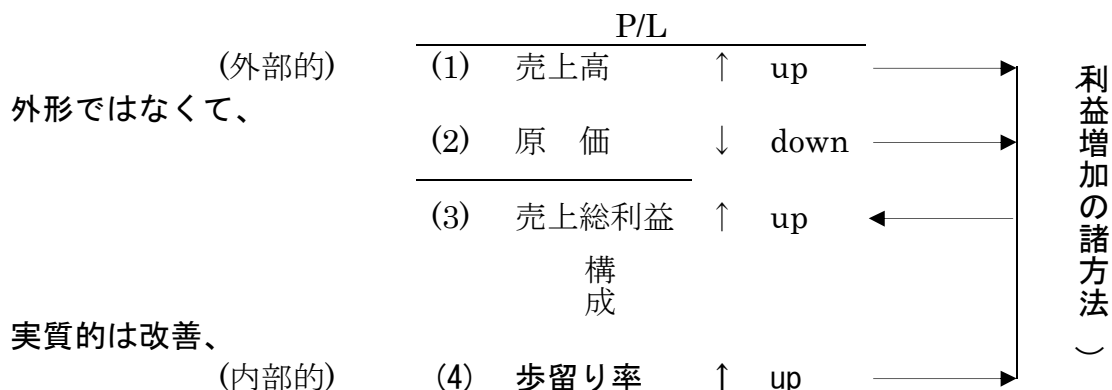
(会計の工夫 46)

平成 25 年 1 月 23 日 (水)

損益計算書を眺めていると、つい外部原因である(1)売上高の状態はこれでいいのか、(2)原価の状態は適正かどうか、といったことを第一に考える傾向がある。しかし、これは必ずしも正しいアプローチとは限らない。

例えば、売上高は市場の状況とか、競争者との関係など経営の自由になるものではなく、外部環境である与件とも言うべき場合が多い。また、原価についても仕入や労務費などは、やはり経営の自由度は低く、固定的な与件となる傾向が強い。勿論、**制約条件を克服する**というのが経営であり、対外的な挑戦や外部要因の克服は極めて重要な経営努力であることは当然認めざるを得ない。

しかし、売上高と原価を経営の問題にするのは究極において、(3)売上総利益(率)の向上と拡大ということである。そうであるならば、その重要な要素である(4)歩留り率の向上ということも(3)売上総利益(率)の向上に大きな寄与をする筈である。



ある企業の生産現場の歩留り率の改善の結果は、(その方法は企業の知恵と工夫であり外部的には詳細を明らかにすることは出来ないが、)一般的に要約すると、約4年の年月をかけて次のようであった。

年々の努力の結果は次年度へと継続して歩留り率の向上(努力)が、**積み上がり**大きな効果を発揮し、効果が継続して行く。

	0 年目	1 年目	2 年目	3 年目	4 年目
利 益					4年目 1.5(60 百万円)
				3年目 1.5(45 百万円)	→
			2年目 1.5(30 百万円)		→ 継続
		1年目 1.5(15 百万円)			→ 継続
	累計(%)	0	1.5	3.0	4.5
歩留り率(%)	88.0	89.5	91.0	92.5	94.0

“60秒でサッと読めます”

負債の正しい評価額は？



(会計の工夫 47)

平成 25 年 1 月 30 日 (水)

借手と貸手の貸借金額の評価の一致の必要はないか？

借 手		貸 手	
	百万円		
借入金	100	貸付金	100
(借手の業績不調)		(貸手の評価減)	
借入金	100	貸付金	100
(借入金評価額 100)		貸倒引当金	△50
		(貸付金評価額	50)

(金融負債の評価・会計基準)

金融負債の評価については、金融商品会計基準等（意見書Ⅲ、三）において、借入金のように一般的な市場がないか、社債のように市場があっても清算するには事業上の制約があると考えられることから、債務額を貸借対照表価額とし、時価評価の対象としないこととされている。

これは負債の評価についての十分な説明となるか？

(社債の評価はどうするか)

資産サイドを時価評価するなら、負債サイドも時価評価すべきである。

- ① 社債が時価発行された — @97 取得価額 9,700 万円
- ② 社債の市場価格が値下りした — @90 円 評価額 9,000 万円
- ③ 社債の取得者 — ②－①＝△700 万円は評価減を行わなければならない
- ④ 社債の発行者 — ②－①＝△700 万円は評価益にすべきではないか？

(株主総会における質問)

質問：「長期借入金の金利が、短期借入金の金利より明らかに高いが、金利を余計に払っているのではないか？」(短期借入金の負債評価は高くなるのではないか、または長期借入金の負債評価は低くなるのではないか？)

回答：「会社は資金の調達、運用を計画的に行っている。中長期的な安定した資金は会社の経営上欠くことはできず、バランスある調達を行っている。」

このような回答は、株主に対して十分な回答をしたことになるのか？

金融商品会計基準は、複雑化してきた金融資産や金融負債などの金融商品に関する会計処理を整備し、会社の財政状態、経営成績を適切に開示し、投資者や債権者が適切な判断を行えることを目的として設定されたものである。上記のような負債の計上額の疑問を解決し、負債についても、時価や現在価値評価等により財政状態の適切な表示が必要ではないだろうか。時価主義会計というなら、もっと納得の行くものにすべきである。

“60秒でサッと読めます”

税制改正と将来の社会



(会計の工夫 48)

平成 25 年 2 月 6 日 (水)

増税を行うなら、増大を続ける政府支出を、社会経済的ニーズに合理的に調和させる政策と将来の社会の望ましい姿を描けなければならない。

政府与党の**税制改正大綱**が明らかになった。税制は、政府がどのような社会を目指しているかという鏡である。暮らしや住宅、表面的な投資減税など、選挙向けとも言える内容で、目前に迫った消費税増税に向けた環境整備を行うことが主眼のような気がする。**労働意欲や経済力を活性化**させ、日本の将来を展望して、納税者を納得させ、長期的な視野に立っているとは考えられない。**グローバル経済**の中で乖離の大きい**時代遅れの税制**と言われて久しい、それはある意味では**国内向けの税制**であったと言えるのかもしれない。しかし、その場しのぎでは、企業をいじめ、やる気を起こさせない税制となってしまうという危険がある。

これと比較して、1980年代や1990年代のアメリカや韓国の海外進出について書かれたものを見て、まだチャンスはあるのではないかと思った。レーガンが出現する前のアメリカの経済環境や税制は、企業に厳しく、**アメリカ国内での企業活動を困難にする**ようなものであったようだ。これに応じて米国企業の**海外進出が加速**された。レーガンの大規模な減税にもかかわらず、アメリカ企業の海外進出は加速し、レーガンの偉大なアメリカは体面を整えたかに見えたが、その実、経済改革は間に合わず、アメリカ経済の弱体化は**1985年のプラザ合意**へと進んだ。

1989年の**アジア危機後の韓国の経済改革**も、国内企業の経営には余りにも厳しく、国内での地位を得た大企業は、その国内独占力を基礎にして海外へと進出し、これが**2000年代の韓国優秀企業の世界における発展**へとつながった。アメリカと韓国の企業の海外進出は、現状を見る限り、その活躍は素晴らしく、**大きな成果**を収めた感がある。

日本企業は、全体的にアメリカ、韓国の海外進出に較べて遅れている。それは、**国内志向に傾き**、企業は国内での**価格競争に疲れ**、制度疲労とさえ言われる日本のバブル以後の経済の不調の中で停滞している。中東やアメリカにおけるテロや日本青年の海外志向の弱さを考えると少しは理由があるのかもしれないが、**失われた20年**のもたらしたものだと言わざるを得ず、このあたりで考え直す必要がある。特に、**最近の税制改正**による経済的マイナスの先行きを予想すると1980年代以降のアメリカ企業やアジア危機後の韓国企業に見習い、遅ればせ乍らも**日本企業の海外進出**が必然となるのではないだろうか。

企業では、「**第二の創業**」などと言って、**思い切った改革**により旧態を改めることに成功することがある。将来の日本が、高度成長時代を繰り返すことは無理としても、今年**は巳年、へび年**なので、古い日本の政治や経済が**旧態を脱皮**して**新しい展望**が開けることを期待したいのだが。