

IFRS (国際会計基準) の導入で年次有給休暇の取得は進むのか

佐々木 禎 生活設計研究部 主任研究員

はじめに

会計基準はそれぞれの国の文化や商慣習が反映され、異なるところがある。企業活動や投資活動がグローバル化するなか、財務諸表を作成するうえで世界共通の会計基準が求められるのは自然な流れである。IFRS は、こうしたニーズを満たすグローバルな会計基準である。

しかし、いざわが国に IFRS を導入するとなると、企業の業績に大きな影響を及ぼすだけでなく、企業を規制する会社法や税法等の法律にも広く影響を及ぼすことになる。わが国においては、2010 年 3 月期決算から IFRS の任意適用が認められており、すでに適用を始めた企業も現れている。

本稿では、IFRS と日本基準との相違点のひとつである“未取得の有給休暇に対する引当金の計上（債務化）”に焦点を当てる。わが国の企業においては、一般に年次有給休暇（以下、「年休」という）の取得があまり進んでいない。IFRS を任意適用した企業の連結財務諸表を具体例として参考にしつつ、IFRS と日本基準との違いを確認し、IFRS の導入により年休の取得が進むのかについて論じてみたい。

また、末尾の資料 1 に有給休暇の取得促進に取り組む企業の事例を掲載したので、参考にしていきたい。

I 年休の実態

まず、わが国および諸外国の年休の付与と取得の状況について見てみることにする。

1. わが国における年休の付与と取得の状況

年休の付与について、わが国では労働基準法第 39 条により、「雇入れの日から起算して 6 箇月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない。1 年 6 箇月以上継続勤務した労働者に対しては、6 箇月経過日から起算した継続勤務年数 1 年ごとに、所定の労働日を加算した有給休暇を与えなければならない」とされ、図表 1 のとおり年休が付与される。

図表 1 労働基準法上の年次有給休暇の付与日数

継続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
年休付与日数(日)	10 最低	11	12	14	16	18	20 最高

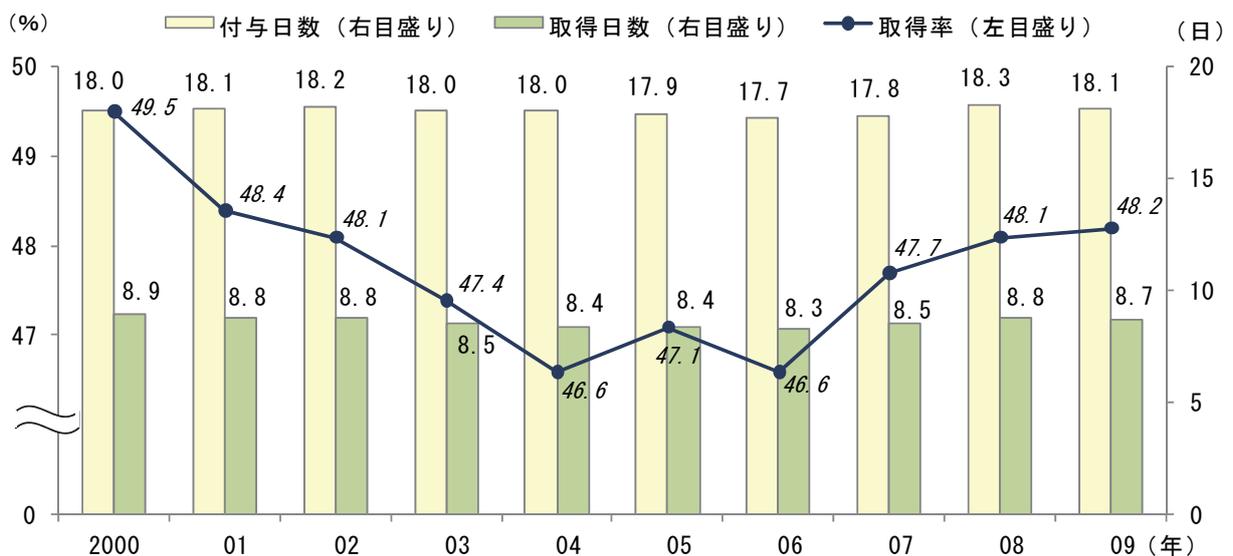
年休の付与と取得の状況について、厚生労働省が「就労条件総合調査」において毎年調査を実施している。

最新（2010年）の調査によると、2009年（または2008会計年度）1年間において、企業が付与した年休の日数（繰越日数は除く）は、労働者1人平均18.1日、そのうち労働者が取得した日数は8.7日で、取得率は48.2%と年休の取得は進んでいない（図表2）。

付与日数については1980年代の15日前後から2000年代の18日前後へと漸次増加する一方、取得日数については1990年代に入り9日を超えるにいたったが、2000年以降徐々に減少に転じ8日台半ばとなっている。その結果、1980年代・1990年代には50%を上回っていた取得率が、2000年に入り50%を下回るようになった。

取得率を企業規模別に見ると、「1,000人以上」では53.5%、「300～999人」では44.9%、「100～299人」では45.0%、「30～99人」では41.0%と規模が大きいほど取得率が高い傾向がある。また、業種別に見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」は74.2%、「鉱業・採石業・砂利採取業」は63.0%と高いが、「宿泊業・飲食サービス業」では31.4%、「卸売業・小売業」では34.6%、「建設業」では38.1%と低くなっており、業種間でも差がある（図表3）。

図表 2 最近 10 年間の年休の付与日数・取得日数・取得率の推移



注1：調査対象は「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」であり、図表3の調査対象とは異なる。

注2：「付与日数」には、繰越日数を含まない。

注3：「取得日数」は、各年（または前会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

注4：「取得率」は、(取得日数計/付与日数計) × 100 (%) である。

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

図表3 規模別・業種別の年休の付与日数・取得日数

企業規模・産業	付与日数(注1) (日)	取得日数(注2) (日)	取得率(注3) (%)
全 体	17.9	8.5	47.1
1,000人以上	19.0	10.2	53.5
300~999人	18.1	8.1	44.9
100~299人	17.3	7.8	45.0
30~99人	16.9	6.9	41.0
鉱業、採石業、砂利採取業	18.5	11.6	63.0
建設業	18.6	7.1	38.1
製造業	18.6	9.9	53.2
電気・ガス・熱供給・水道業	19.6	14.6	74.2
情報通信業	18.8	10.3	54.6
運輸業、郵便業	17.2	8.4	48.9
卸売業、小売業	17.5	6.0	34.6
金融業、保険業	19.6	8.5	43.3
不動産業、物品賃貸業	17.0	7.2	42.2
学術研究、専門・技術サービス業	18.2	9.7	53.3
宿泊業、飲食サービス業	15.8	5.0	31.4
生活関連サービス業、娯楽業	15.4	6.5	42.0
教育、学習支援業	16.7	6.6	39.5
医療、福祉	14.5	6.4	44.0
サービス業(他に分類されないもの)	16.5	8.7	52.7

注1：調査対象は「常用労働者が30人以上の民営企業」であり、図表2の調査対象とは異なる。

注2：「付与日数」には、繰越日数を含まない。

注3：「取得日数」は、2009年(または2008会計年度)1年間に実際に取得した日数である。

注4：「取得率」は、(取得日数計/付与日数計)×100(%)である。

出所：厚生労働省「2010年就労条件総合調査」

2. 諸外国の年休の付与・取得状況

各国の年休の平均付与日数および平均取得日数の両方に関する統計データは見つからなかったが、財団法人連合総合生活開発研究所『生活時間の国際比較一日・米・仏・韓のカップル調査』(注1)において、4カ国の年休の平均付与日数および平均取得日数のデータ(図表4)が掲載されていた。

同調査によれば、「新規付与日数がある」と回答した正規雇用で週労働日数5日の雇用労働者の付与日数と取得日数を平均値でみると、日本の男性の付与日数は19.3日、取得日数は10.2日、取得率は50%強、女性はそれぞれ、18.6日、12.8日、約70%で、性別による違いが見られる。アメリカでは、男性13.0日、女性12.5日と付与日数は少ないものの、取得率は男性86.9%、女性93.6%とほとんど取得されている。フランスでは、男性28.7日の付与に対し27.7日の取得(取得率96.5%)、女性30.2日に対し30.1日(取得率99.7%)で、ほぼ完全に取得されている。韓国では付与日数が約15日前後、取得

率は男性で 50% 台、女性で 60% 台であり、日本と大差がない。

日本の年休取得率は、アメリカやフランスと比較して明らかに低いことがわかる。

(注 1) 本調査は、連合総研が日本の労働者の生活時間の実態を国際比較により明らかにし、ワーク・ライフ・バランスと生活の質改善の視点からの政策的諸課題を検討するために、日本、アメリカ、フランス、韓国の 4 カ国の各国都市部に居住する 50 歳未満の民間雇用労働者とその配偶者それぞれ 400 名を対象としたインターネット調査で、2007 年 11 月に実施された。

図表 4 年休の付与日数と取得日数

	男性			女性		
	平均新規付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	有給休暇取得率 (%)	平均新規付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	有給休暇取得率 (%)
日本	19.3	10.2	52.8	18.6	12.8	68.8
アメリカ	13.0	11.3	86.9	12.5	11.7	93.6
フランス	28.7	27.7	96.5	30.2	30.1	99.7
韓国	14.2	8.0	56.3	15.1	9.4	62.3

注：正規雇用で週 5 日の雇用労働者の集計結果。

出所：財団法人連合総合生活開発研究所「生活時間の国際比較—日・米・仏・韓のカップル調査」連合・連合総研共同調査研究報告書（2009 年）

II 年休の取得促進

次に、年休がどのように使われているのか、どうして年休を取り残すのかを確認し、企業が年休の取得を促進するため、どのような対策をとっているのかについて見てみる。

1. 年休の用途と取り残す理由

(1) 年休の用途

わが国の労働者は取得した年休をどのような用途に使用しているのだろうか。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(注 2)によると、「旅行・レジャー等の外出」が 69.9%と最も多く、次いで「自分の病気・けがの療養」43.8%、「家での休養」42.4%などとなっており、前回(2002 年)調査とほぼ同様の結果となっている(図表 5)。

(注 2) 民間調査会社に登録している郵送調査協力モニターの中から、労働力調査に基づき、性別・年齢階層別の属性分布に合わせて、20~59 歳の正社員 3,000 人(会社員(一般社員) 2,400 人、管理職 300 人、公務員 300 人)をサンプリングした調査で、2002 年と 2010 年に実施されている。

(2) 年休を取り残す理由

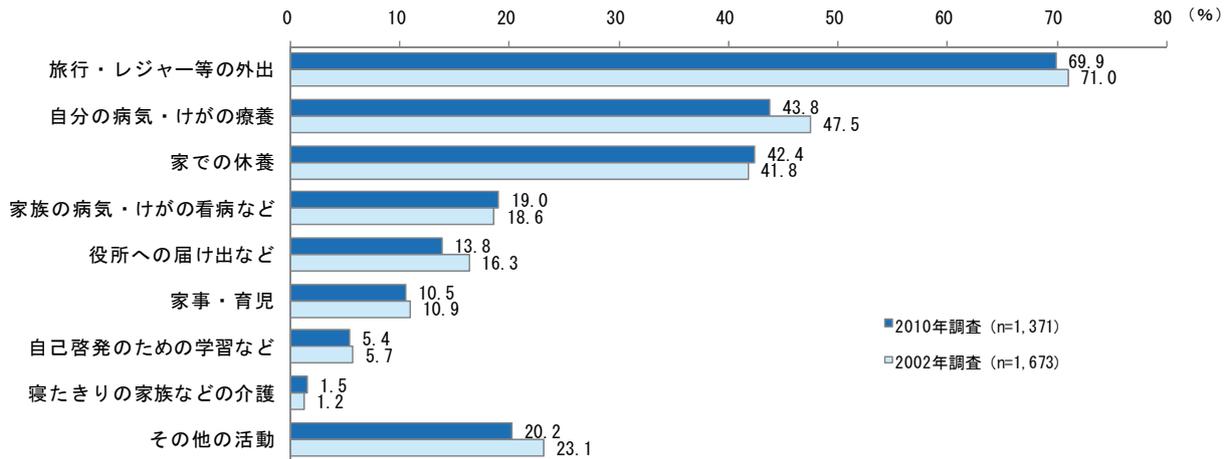
わが国全体でみると、年休取得率は 50%を割っているが、年休を取り残す理由にはどのようなものがあるのだろうか。

前掲調査によると、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が 64.6%と最も多く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」60.2%、「仕事量が多すぎて休ん

でいる余裕がないから」52.7%、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」46.9%、「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」42.2%などとなっている。

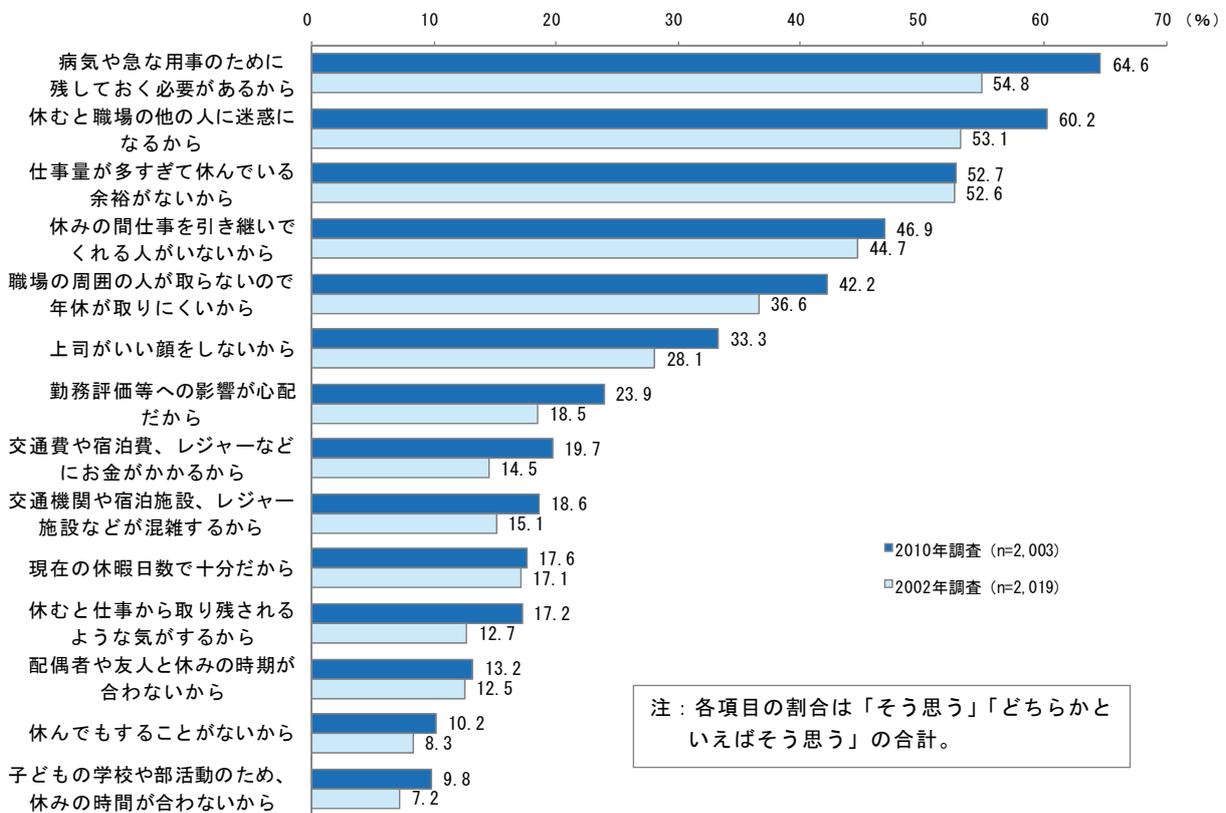
病気や急な用事に対する備えのほかは、職場の雰囲気や仕事量、代替要員など、いずれも勤務先の要因による理由といえる。取り残す理由についても、前回調査と比べ、変化は見られなかった（図表6）。

図表5 年休の用途（複数回答）



出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」（2011年）

図表6 年休を取り残す理由



出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」（2011年）

2. 年休の取得促進対策

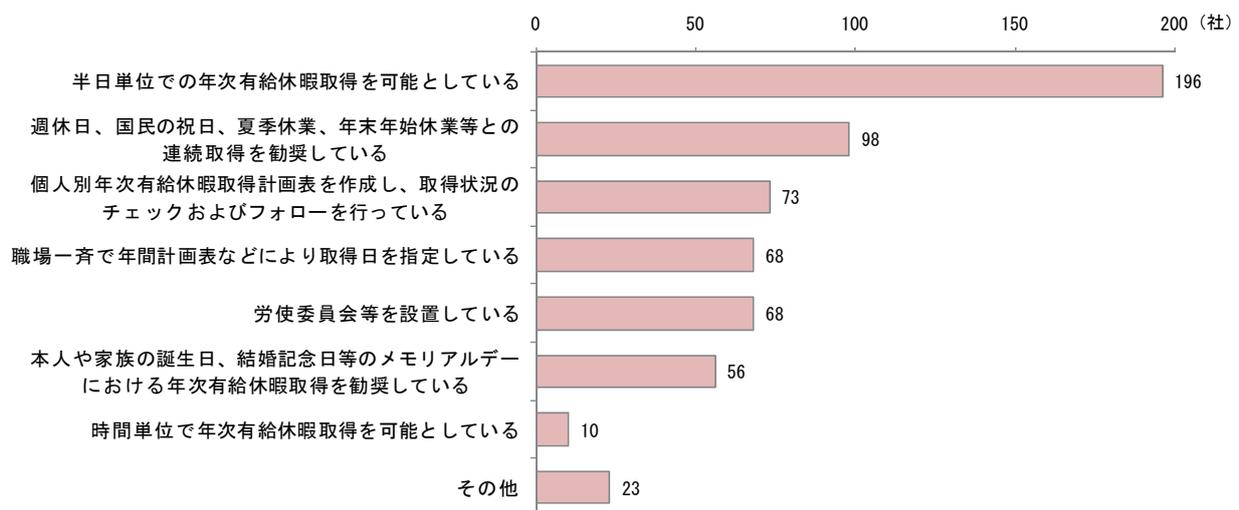
わが国の企業は、年休の取得を促進するため、どのような対策を実施しているのだろうか。中央労働委員会「2010年賃金事情等総合調査（確報）」（注3）によると、年休の取得促進対策は、「半日単位での年次有給休暇取得を可能としている」が89.9%で最も多く、次いで「週休日、国民の祝日、夏季休業、年末年始休業等との連続取得を勧奨している」（45.0%）、「個人別年次有給休暇取得計画表を作成し、取得状況のチェックおよびフォローを行っている」（33.5%）などとなっている。さまざまな取得促進対策が組み合わせて実施されているものの、大きな効果をあげているものはないようだ。

2010年4月施行の改正労働基準法により、時間単位での年休の取得が可能となったが、制度を導入している企業は4.6%にすぎない。

また、年休取得率が低いことはそれだけ失効する年休が多いことを意味する。同調査では失効年休の取り扱いについても調べており、失効した年休を積み立て・保存し、特別休暇として利用できる休暇制度のある企業は集計企業の87.4%に達している。年休取得率の低さ、つまり失効年休の多さをカバーする失効年休の積み立てによる特別休暇制度は、利用目的に制限はあるものの、大企業を中心に普及しているようだ。

（注3）「賃金事情等総合調査」の調査対象企業は、資本金5億円以上、かつ労働者1,000人以上に該当する企業の中から独自に選定した380社であり、大企業を対象としていることに注意を要する。2010年調査では、236社が回答し、回収率は62.1%であった。

図表7 年休の取得促進対策（複数回答）



注：集計社数は218

出所：中央労働委員会「2010年賃金事情等総合調査（確報）」

図表 8 失効した年休の積立・保存による休暇制度 (社)

調査年	集計社数	制度あり	利用目的の制限		利用目的の制限がある場合の目的 (複数回答)								
			あり	なし	病気療養	看護介護	災害(被災)	ボランティア活動	自己啓発	リフレッシュ	再就職準備	その他	
2006年	233	206	188	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2008年	224	193	179	14	174	147	21	81	35	34	15	68	
2010年	223	195	187	8	183	159	24	81	36	46	17	56	

注：2006年調査では、「利用目的の制限がある場合の目的」については調査していない。

出所：中央労働委員会「2010年賃金事情等総合調査（確報）」

Ⅲ IFRSの導入による年休取得促進の可能性

IFRSの概要、IFRSの適用例を参考にして日本基準との相違点についてそれぞれ確認し、年休取得促進の可能性を探る。

1. IFRSの概要

(1) IFRSとは

IFRSは「国際会計基準」と表記されることがしばしばあるが、正確に言えば、IFRSとは、International Financial Reporting Standardsの略称で、企業会計基準委員会ではこれを「国際財務報告基準」と翻訳している。

一般的にIFRSと言った場合、IFRSsのことを指していることがほとんどであり、IFRSsは4つの基準・解釈指針、すなわち「国際会計基準 (IAS)」と「同解釈指針 (SIC)」、「国際財務報告基準 (IFRS)」と「同解釈指針 (IFRIC)」の総称である。

- ・ 国際会計基準 (IAS : International Accounting Standards)
- ・ 同解釈指針 (SIC : Standing Interpretations Committee)
- ・ 国際財務報告基準 (IFRS : International Financial Reporting Standards)
- ・ 同解釈指針 (IFRIC : International Financial Reporting Interpretations Committee)

(2) わが国におけるIFRSの適用時期と諸外国の適用状況

2009年6月16日に公表された企業会計審議会企画調整部会「我が国における国際会計基準の取扱いについて (中間報告)」(以下、「中間報告」という)において、2010年3月期 (年度) から国際的な財務・事業活動を行っている上場企業の連結財務諸表に任意適用が認められた。強制適用の是非の判断は2012年を目途とし、上場企業の連結財務諸表を対象に、強制適用を行う場合は、判断時期から少なくとも3年の準備期間が必要とされた。これにより、強制適用の開始は早ければ2015年3月期 (2014年度) からではないかと言われていた。

しかし、「中間報告」以降、米国基準とIFRSとのコンバージェンス (共通化) 作業の

延期や、未曾有の災害である東日本大震災の発生、産業界からの「要望書」の提出、米国 SEC の IFRS 適用に関する作業計画案の公表など諸事情の変化を踏まえ、本年 6 月に金融庁が「IFRS 適用に関する検討について」の見解を次のとおり公表した。

「少なくとも 2015 年 3 月期についての強制適用は考えておらず、仮に強制適用する場合であってもその決定から 5～7 年程度の十分な準備期間の設定を行うこと、2016 年 3 月期で使用終了とされている米国基準での開示は使用期限を撤廃し、引き続き使用可能とする」こととされた。

諸外国の適用状況をみると、欧州連合（EU）で 2005 年から上場企業に強制適用されたのを皮切りに、2009 年から中国が上場企業に強制適用し、同年に韓国も金融機関を除く上場企業に強制適用している（金融機関は 2011 年から適用開始予定）。2010 年からブラジルが上場企業に強制適用し、2011 年からインドにおいて上場企業、銀行、保険等に強制適用されることが決まっており、カナダも 2011 年から適用を予定している。そして、わが国の動向に強い影響を及ぼしそうなアメリカは 2011 年に 2014 年からの強制適用を検討するとしている。

（3）IFRS の特徴（日本の会計基準との違い）

①利益の概念が異なる

従来の日本の会計基準は、「P/L（損益計算書）重視」の考え方を採ってきた。利益は、「収益－費用＝当期純利益」と算出する。損益計算書において収益と費用のフローを示し、その結果である利益を算出した後、その利益を貸借対照表の純資産に計上することによって企業の財政状態（ストック）が結果的に示されるというのが収益費用アプローチである。

これに対し IFRS は、「B/S（貸借対照表）重視」の考え方である。利益は、「期末の純資産－期首の純資産＝包括利益（増資等の資本取引は除く）」と算出する。B/S の科目は時価評価されるため、収益費用アプローチにおける当期純利益に、資産の公正価値にもとづく再評価損益などを加味したものが包括利益として認識されることになる。これは、ストック（貸借対照表）重視のアプローチであり、フローは純資産の増減表として示されるという考え方である。

②「規則主義」から「原則主義」へ

日本基準では細かく具体的な数値基準が設定され、客観的に判断できる「規則主義」が採られており、金融庁や企業会計審議委員会などの公的機関が公表している、会計基準の具体的な解釈指針に従っていれば問題とされることはない。したがって、会計担当者は判断に迷うことがない。

しかし IFRS では、会計基準の趣旨・目的を考え、どのような会計処理をすればよいか考えて処理することになる。IFRS の「原則主義」では、その会社の経済的実態をできるだけ貸借対照表や損益計算書に表示するように会計処理することが求められている。

「原則主義」を徹底するため、国際会計基準審議会（IASB）の承認・設定した会計基

準とその解釈指針のみに基づいて会計処理することとし、各国の政府が解釈指針や実務指針を出すことを禁止している。

2. 日本企業におけるIFRSの適用例

わが国では、上場企業の連結財務諸表へのIFRS適用は、前述のとおり2010年3月期決算から任意で認められている。その1番手となったのが、水晶部品大手の日本電波工業株式会社である。2011年3月期決算から、HOYA株式会社と住友商事株式会社がIFRSを適用している。また、2012年3月期決算からIFRS適用を発表している企業もあり、今後も続々と適用企業が出てくると思われる。

わが国で初めてIFRSを適用した日本電波工業の2010年3月期の連結財務諸表をもとに、未取得の有給休暇への引当金をはじめ、IFRSと日本基準の相違点を確認したい。

(1) IFRSと日本基準との差異

同社の2010年3月期連結決算においてIFRSと日本基準を比較したのが図表9である(同社の連結財政状態計算書および連結包括利益計算書は末尾の資料2(図表13、14)に掲載している。IFRSでは、これまでの「連結損益計算書」(P/L)が「連結包括利益計算書」に、「連結貸借対照表」(B/S)が「連結財政状態計算書」にそれぞれ名称が変わっている)。

図表9から、IFRSには経常利益や営業外損益、特別損益の項目がなく、新たに当期包括利益が登場していることに気がつくだろう。同社有価証券報告書によると、IFRSと日本基準との差異について、図表10のように説明されている。

図表10に係る相違点を同社の実例を参考にしつつ確認しよう。

図表9 日本電波工業2010年3月期連結決算におけるIFRSと日本基準の比較

	日本基準		IFRS
売上高	52,650	売上高	52,590
売上原価	37,972	売上原価	38,005
売上総利益	14,677	売上総利益	14,584
販売費および一般管理費	9,821	販売費および一般管理費	7,560
営業利益	4,855	研究開発費	2,241
営業外収益	393	その他の営業収益	1,007
営業外費用	658	その他の営業費用	1,809
経常利益	4,591	営業利益	3,979
特別利益	820	金融収益	712
特別損失	1,558	金融費用	388
税金等調整前当期純利益	3,854	税引前当期利益	4,303
法人税等	▲145	法人所得税費用	▲33
当期利益	3,999	当期利益	4,337
		その他の包括利益	▲169
		当期包括利益	4,167

出所：日本電波工業株式会社 2010年3月期決算短信

図表10 連結財務諸表の主要項目におけるIFRSと日本基準との差異

<p>①売上高 日本基準は出荷基準により、IFRSはリスクと経済価値が顧客に移転したタイミング（着荷基準等）で売上高を計上しているため、日本基準に比べ約60百万円減少しております。</p> <p>②営業利益 日本基準では営業利益に影響を及ぼさない「営業外損益及び特別損益（金融損益を除く）」を、IFRSでは営業利益の段階で「その他の営業損益」として計上しております。この違いにより、IFRSの営業利益は日本基準に比べ約870百万円減少しております。更に、過年度における日本基準とIFRSとの減価償却方法（主に残存価額）の違いによる研究開発費と遊休固定資産減価償却費の減少がありますが、日本基準では認識しない当社及び国内連結子会社の有給休暇費用の増加により、日本基準に比べ約876百万円減少しております。</p> <p>③税引前当期利益 IFRSでは新株予約権付社債（複合金融商品）を負債と資本に区分し、負債項目の一部を公正価値（時価）で評価するため、社債償還益の増加と社債利息の増加があり、日本基準に比べ約449百万円増加しております。</p> <p>④当期利益 日本基準とIFRSの社債償還益及び連結上の未実現利益の消去に係る税効果の差異により、日本基準に比べ約338百万円増加しております。</p>

出所：EDINET提出書類 日本電波工業株式会社 2010年3月期有価証券報告書

①売上高の認識基準（図表10「①売上高」）

日本基準では実務慣行で出荷基準による売上の計上が認められているが、IFRSでは物品販売の5つの要件（（i）リスクと経済価値が買手に移転、（ii）継続的な管理および実質的な支配がない、（iii）収益額が信頼性をもって測定できる、（iv）経済的便益が企業に流入する可能性が高い、（v）発生原価が信頼性をもって測定できる）をすべて満たしたときに計上する。つまり、出荷基準が認められず、個々の契約実態により着荷基準や検収基準（顧客が検品した時点で収益を認識）になる可能性がある。

②経常利益という概念がない（図表10「②営業利益」）

日本基準ではP/Lにおいて、売上総利益、営業利益、経常利益、税引前純利益、当期純利益というように各段階で利益を区分表示している。IFRSでは経常利益という概念がなく、営業外損益および特別損益の項目がない。営業外収益・営業外費用は、営業活動にかかわるものは営業収益・営業費用に、財務活動にかかわるものは金融収益・金融費用となる。特別利益・特別損失も同様に営業活動にかかわるものは営業収益・営業費用に、財務活動にかかわるものは金融収益・金融費用となる。

③固定資産の耐用年数や減価償却方法の違い（図表10「②営業利益」）

日本基準では、法人税法に従い、法定耐用年数を使用し、建物を定額法、それ以外の

有形固定資産は定率法を採用している企業が多い。定率法は、早期に多額の償却費を計上でき、税務上有利であるからである。しかし、IFRS では、固定資産の経済的便益の消費パターンを反映した定額法が一般的であり、実態に合わせた「原則主義」を採用していることから、耐用年数は使用見込期間とし、毎年見直すことになっており、注意を要する。同社においても、償却方法については定率法から定額法に変更されている。

④税引前当期利益（図表 10「③税引前当期利益」）

新株予約権付社債の処理方法が異なる。日本基準では、新株予約権付社債の発行に伴う払込金額を、社債の対価部分と社債予約権の対価部分を区別せず一括で処理する「一括法」と、社債の対価部分と社債予約権の対価部分を区分して処理する「区分法」のいずれかを選択できる（実務上は、ほとんどの場合、一括法が採用されている）。それに対して、IFRS では区分法により処理することになっており、一括法は採用できない。

実際に同社では、日本基準では一括法により、IFRS では社債部分（負債）、転換権部分（資本）、組込デリバティブ部分（資産・負債）に区分して、それぞれ処理している。

⑤当期利益（図表 10「④当期利益」）

連結上の未実現利益の消去に係わる繰延税金資産は、日本基準では売り手の税率を適用するのに対し、IFRS では買い手の税率を適用することで差異が生じる。

（2）未取得の有給休暇についての債務計上「有給休暇引当金」

従業員が有給休暇を取得した場合、企業は従業員から労働サービスの提供を受けないにもかかわらず、従業員に取得した日数分の給与を支払う必要がある。すなわち、期末日時点で、従業員が将来取得するであろう未取得の有給休暇を取得する権利を有している部分に対して、企業は債務を負っていることになる。

ところが、日本基準では未取得の有給休暇に関する規定がないため、「有給休暇引当金」は計上されてこなかった。IFRS では、図表 11 の規定があり、累積型の有給休暇（未取得分を将来繰り越すことができる有給休暇）について、原則として期末から 12 カ月以内に取得すると推定される有給休暇に対して引当金が計上される（図表 10「②営業利益」）。

図表11 短期有給休暇（IAS 第 19 号第 11 項）

企業は、有給休暇形式による短期従業員給付の予想費用を、第 10 項に基づいて次の時期に認識しなければならない。

- （a）累積有給休暇の場合には、将来の有給休暇の権利を増加させる勤務を従業員が提供したとき
- （b）非累積有給休暇の場合には、休暇が発生したとき

「有給休暇引当金」計上額の一般的な計算式は、

有給休暇引当金＝人件費／人・日×社員数×有給休暇付与日数×有給休暇取得率
で求めることになる。人件費については、全従業員の1人1日当たりの給与の加重平均であり、有給休暇取得率は期末から12カ月以内に取得されると推定される率を乗じる。未取得の有給休暇日数すべてについて計上する必要はない。

実際に日本電波工業では、未取得の有給休暇に係る費用は、連結財政状態計算書（資料2）の図表13）の「その他の流動負債」に有給休暇引当金（2010年3月期では4億2,700万円）が計上され、連結包括利益計算書（図表14）の売上原価等にも計上されている（注4）。これがIFRSと日本基準との差異として図表10（②営業利益）に記載されている。

（注4）同社では、製造・販売・研究開発の各部門（研究開発部門は同社有価証券報告書上では管理部門に含まれている）の従業員分の有給休暇費用は、製造部門は売上原価に、管理部門・販売部門は販売費および一般管理費に、研究開発部門は研究開発費にそれぞれ計上されている。

3. IFRS適用による企業評価への影響と年休取得促進の可能性

（1）IFRS適用による企業評価への影響

IFRS適用企業における各決算期における有給休暇引当金の計上額は図表12のとおりである。

図表12 各決算期における有給休暇引当金の計上額 （百万円）

	2009年3月期	2010年3月期	2011年3月期
日本電波工業（4,615名）	374	427	432
HOYA（36,547名）	1,445	1,314	1,293
住友商事（64,886名）	—	非開示	非開示

注：（ ）内は、2011年3月期の連結従業員数（臨時雇用者は除く）

出所：EDINETおよびHOYAホームページ

わが国の企業の年休取得率は概して低いことから、有給休暇引当金の計上が多額にのぼり、その分当期利益が圧迫されることになる。多くの企業において、IFRS適用初年度はかなりインパクトのある連結決算となる可能性がある。特に、利益率が高く、従業員数の多い企業では、IFRS適用の影響が大きくなることが考えられる。

投資判断を下す運用手法には、トップダウンアプローチとボトムアップアプローチの2つがある。前者は、経済、金利、為替などのマクロ経済動向を分析してから、資産配分や業種配分を決め、その後個別銘柄を選別する方法で、個別の企業の動向には着目せず、マクロの経済状況に着目して投資する。それに対して、後者は、個別企業を調査・分析することによって企業の将来性や株価の相対的位置を見極めて判断する方法で、マクロの経済状況に重点を置かず、あくまでも個別企業の動向に着目して投資する。

どちらの手法を採るとしても、企業分析の際、利益の絶対額をみるのではなく、原則

として対前年の増益率をみることになる。このことから、未取得の有給休暇の債務化は、適用初年度においては影響を受ける可能性があるが、適用2年目以降は初年度ほどの影響は受けないと考えられる。

ただし、世界自動車株ファンドのような同一業種・同一テーマのファンドでは、景気循環的要因ではなく構造的要因に着目した長期的な成長可能性とともに、個別企業の利益水準そのものが問われることになるので、そのときには影響を受けることになるだろう。

(2) 年休の取得は進むのか

未取得の年休が多く残っていることで、その分費用が嵩むことはすでにみてきたとおりである。

日本には、1カ月に及ぶフランスのバカンスに代表されるような長期休暇の習慣がなく、法制度に裏づけられた休暇取得の制度もない。それどころか休まずに働くことが美德であるとさえされてきた。したがって、欧米諸国とは異なり、付与された年休も使い切ることなく、その多くを翌年に繰り越し、翌々年に失効させてしまっているのが実情である。

実際に、年休を取り残す理由として、「病気や急な用事への備え」はともかくとして、職場の雰囲気や仕事量、代替要員など勤務先の要因が問題となっていた。

現状において、年休を100%取得できるようにするためには、職場の雰囲気の改善や仕事量を減らすだけではたりず、結局は代替要員の確保、つまり、従業員数を増やさなければならぬと考えられる。現下のわが国の経済状況を考えると、年休の取得を促進するために新たに従業員を増やすことは難しいのではないだろうか。

したがって、“ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）”（「WLB」という）を推進している企業においては、年休取得が中核的な施策となっており、現在いる人員の下で取得可能な範囲で、年休の取得が進むのではないかと思われる。仕事そのものの見直しや特にホワイトカラーにおける一人ひとりの生産性の向上、要員配置の工夫等により、今後の年休取得率のアップは一定程度までは可能だろう。

おわりに

わが国でIFRSが強制適用されるとしても、すべての企業が対象となるわけではない。前記「中間報告」では、「IFRSによる財務諸表の作成を強制する対象としては、現時点では、国際的な比較可能性を向上するという観点を踏まえれば、グローバルな投資の対象となる市場において取引されている上場企業の連結財務諸表を対象とすることが適当であると考えられる」としている。また、諸外国の適用状況をみても上場企業等に限定されている。

「中間報告」にあるように、IFRS の適用は連結財務諸表だけであり、個別財務諸表は引き続き日本基準で作成することとなるため、企業にとっては大きな負担になる。

しかし、グローバル企業においては、活動している国の会計基準に合わせて決算書を作成しており、本社で連結財務諸表を作成する際、各国で作成されたグループ企業の決算書を自国の基準に修正する必要があるが生じている。世界で統一された会計基準で決算書を作成できれば、自国の会計基準に修正する手間を省くことができ、国際会計基準を適用することの大きなメリットとなる。

会計基準を統一化できれば、会計システムを一元化できる。それができれば、世界各国のグループ企業が会計伝票を入力しさえすれば、本社で瞬時に状況を把握できるようになり、スピーディーな経営判断を下すことができるし、タイムリーな経営戦略を立てられるようになるというメリットもある。

このようなメリットがあることから、今後、グローバル企業を中心に任意適用が進むと考えられる。

さて、現在の年休取得率を前提にすると、前述のとおり IFRS の適用により有給休暇引当金の計上額が過大となるため、適用初年度にはかなりインパクトのある連結決算となることが予想される。

WLB 推進の観点から、多くの企業で、仕事そのものの見直しや人員の適正配置による仕事量の適正化、一人ひとりの生産性向上による仕事の効率化や時短の推進などが労使協調の下で取り組まれている。IFRS の適用はこれに拍車をかけることになり、有給休暇の取得を今まで以上に進めることができるのではないかと思われる。そのような意味で、IFRS の導入は年休の取得促進のきっかけになる可能性が十分にありそうだ。年休を取り残す理由として最も多いのが「病気や急な用事への備え」であることや代替要員が十分でない現状からすると、100%取得は難しいとしても、“名ばかり有給休暇”を相当日数減らすことはできるのではないだろうか。今後の労使の取り組みに期待したい。

【参考文献】

- ・石村満彦『最新 IFRS [国際会計基準] の基本と実務がよ〜くわかる本』（秀和システム、2010年）
- ・中島康晴『知らないではすまされない マネジメントのための IFRS』（日本経済新聞出版社、2010年）
- ・日経ビジネススクール「マネージャーのための IFRS の基本」セミナーテキスト

資料1 有給休暇取得促進の取り組み事例

IFRSを適用するか否かに関係なく、以前から有給休暇の取得率の高い企業の年休を含む有給休暇制度およびその取得の促進策を紹介する。

1. 六花亭製菓株式会社

創業：1933（昭和8）年
資本金：1億3,150万円（六花亭グループ）
従業員数：1,321名（正社員922名、パート399名）2011年4月1日現在
事業内容：和洋菓子製造販売・美術館運営
本社工場：北海道帯広市西24条北1丁目3-19
年間休日：107日（2011年度／週休2日）

【ワーク・ライフ・バランス施策への取り組みと有給休暇取得の位置づけ】

「有給休暇100%取得」と仕事と育児の両立支援のための「社内託児施設（ごろすけ保育園）の設置」がWLB施策の両輪となっている。昨年、21年連続有給休暇取得率100%達成が評価され、公益財団法人日本生産性本部主催の第4回「ワーク・ライフ・バランス大賞」を受賞している。

【主な有給休暇制度（年次有給休暇と特別休暇）】

- ①年次有給休暇：労働基準法どおり1年目10日（10月1日付与）、・・・7年目以降20日が付与される
- ②バースデー休暇：年1回
- ③メモリアルデー休暇：年1回（結婚記念日、子どもの誕生日など自身で設定）
- ④同社で定める公休利用法の公休制度（自己研鑽をサポートする制度）：年に1回社内公募が行われ、書類選考により、2週間～2カ月間の公休が与えられる

【主な有給休暇の取得促進策】

（1）取得促進策導入の背景

「従業員一人ひとりが心も体も健康でなければ美味しいお菓子は作れない、お客様が楽しく買い物できる店作りはできない」という会社方針の下、従業員の心と体の健康づくりのために有給休暇の有効活用に取り組み始めた。

1989（平成元）年に有給休暇の取得を促進したところ、反って休日出勤や残業が増加したため、人員を増やすとともに仕事のプロセスを見直し省力化を進めた。

同社においては、有給休暇の取得は当然に行使しなければならない“権利”となっている。

（2）取得促進策の導入時期

1989年4月

（3）取得促進策の内容

主な支援策は、次のとおりである。

-
- ①職場・個人ごとの年間有給休暇取得計画の策定
 - ②有給休暇の取得ラップを毎月チェック
 - ③トップダウンによる取得促進指示
 - ④取得率の悪い職場に対して、他の職場から応援が来て取得できる環境を用意
 - ⑤早期に有給休暇をすべて使い切っても問題がないように、次年度分の先取りを認めている（年休を先取りする当該従業員が次年度も引き続き勤務するかどうかのリスクは会社が負うことになる）

（４）休暇取得の質の向上

休暇を自分磨きの場と考え、五ツ星ホテルのホスピタリティを学んだり、何も無いアフリカの大草原で星空を見たりするなど非日常的な体験を奨励しており、次のような支援策も行っている。

- ⑥社内旅行制度（従業員 6 人以上で認定し、1 人年間最大 20 万円までの旅行代金を補助）
- ⑦旅行積立利子補給（旅行積立に対し、年利 3 %が付利されるよう利子補給を実施）

「仕事も遊びも一生懸命」というのが同社のモットーであり、社内旅行制度は、毎年 1,000 人以上が利用し、そのうち 300 人前後が海外旅行に行っているそうだ。同制度の利用にあたって、同じ職場から同じ時期に複数の社員が利用することは難しいが、社員が旅行を企画して参加者を募ると希望者が集まってくるという。社内で発行される日刊新聞「六輪」に社員の顔写真付きで情報が掲載されるので、会ったことがなくても知らないうちに顔と名前が一致するようになる家族的な会社であり、同制度の利用により遠方の職場の仲間とも新たな絆をつくるきっかけにもなっている。

また、同社では年 2 回クレペリン検査を行い、全従業員の精神健康度を測定し、高い健康度の維持に努めている。リーマン・ショック時に、有給休暇を増やして対応したが、その後に行われたクレペリン検査の結果が思わしくなく、休暇はただ取ればよいというものではなく、その質が問われることを再認識したという。

これら 2 つの施策は、多額の費用を要するものであり、会社としてそれを支出できる体力があればこそできるものである。本年 3 月 11 日に起きた東日本大震災により、会社の業績に多大なる影響が及ぶことが予測され、2011 年度について社内旅行制度は凍結されているが、旅行積立利子補給は引き続き実施されている。

【有給休暇取得実績】

22 年連続有給休暇取得率 100%達成。

【今後の課題】

残業ゼロ（時短）を推進し、有給休暇 100%取得との両立を実現。

2. キッコーマン株式会社

設立：1917（大正6）年12月7日
資本金：115億9,900万円
グループ会社：62社（連結子会社および持分法適用会社）（2011年3月31日現在）
従業員数（連結）：5,268名（2011年3月31日現在）
主な事業内容：しょうゆ、しょうゆ関連調味料、食品、酒類などの製造および販売
野田本社：千葉県野田市野田250
東京本社：東京都港区西新橋2-1-1
年間休日：123日（2011年度）

【ワーク・ライフ・バランス施策への取り組みと有給休暇取得の位置づけ】

育児介護休業法の施行は1992年であるが、同社では、介護休業制度は1978年から、育児休業制度は1981年から、それぞれスタートしている。また、1996年には育児短時間勤務制度を、1998年には介護短時間勤務制度を、2003年には子供看護休暇を導入している。

同社は、1999年度に「ファミリーフレンドリー企業」労働大臣努力賞を受賞している。これは、育児・介護休業制度が法制化される以前の早期に導入され、休業期間等が法律を上回る内容となっており、さらに、賞与や退職金の算定上、休職期間について一定の場合就業扱いとされ、男性従業員も利用しており、直近3年間の利用者が全員復職するなど従業員に定着した制度となっていることが評価された結果である。

また、同社は従業員の解雇を行わず、年休取得率は高く、退職率が低いという特徴があり、働きやすい会社である。そればかりではなく、安心して働ける環境の下、従業員一人ひとりがそれぞれの特性を活かし、意欲と誇りをもって仕事に邁進できる“働きがい”のある職場でもある。実際、「働きがいのある会社ランキング」（注5）において、2008年から3年連続してベスト25にランクされている（うち、2008年8位、2009年10位。2011年は不参加）。

同社は、「働き方」と「暮らし方」双方の改革によるWLBの好循環の実現を目指しており、有給休暇の取得はWLB施策の中心と位置づけられている。

【主な有給休暇制度】

①年次有給休暇：次のとおり労働基準法を上回る日数が付与される。

	入社時	満1年	満2年	満3年	満4年	満5年
付与日数（日）	12	14	15	16	18	20

②配偶者出産休暇：配偶者が出産した場合、3日休暇を取得できる。未就学の子を養育する場合は、連続7日休暇を取得できる。

③短期育児休暇制度：男性社員を対象に、産後8週間の期間内において、最大1週間の連続休暇を取得できる。

④積立休暇制度：私傷病、リフレッシュ休暇（30歳代、40歳代、50歳代に各1回）、介護、永年勤続表彰時、ボランティア休暇において、1週間を超える休みを取得す

る場合に使用できる。子の看護においては1日目から使用できる。

- ⑤永年勤続表彰制度：勤続10年、20年、30年、永年（勤続20年以上の定年退職者）に、それぞれ2日、3日、4日、5日の有給休暇を付与。

【失効年休の取り扱い】

毎年4日を上限に最大40日まで積立休暇に積み立てできる。

【有給休暇の取得促進策】

現在、労使による年休取得促進に取り組んでいるが、特別な制度による取得促進策は講じていない。既に充実した制度があり、長年にわたって労使で年休取得促進に取り組んできた結果、年休取得率が高くなっている。

【有給休暇取得実績】

最近5年間の有給休暇取得率は次のとおりである。

年度	2006	2007	2008	2009	2010
取得率（%）	77.9	75.9	79.8	77.5	80.2

【今後の課題】

製造、研究部門の取得率は高いが、営業部門や間接部門の取得率は低い。特に、営業部門ではお客さまとの係わり合いから、休みが取りにくい状況である。

（注5）Great Place to Work® Instituteでは、「働きがいのある会社」を「従業員が勤務する会社や経営者・管理者を信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働いている人たちと連帯感が持てる場所」と定義し、20年以上にわたって世界40カ国以上で「働きがいのある会社」の調査を行い、一定水準に達していると認められた会社や組織を有力メディアを通じて発表している（Great Place to Work® Institute Japanは2005年から日本で活動を始め、2007年から発表している）。

従業員および会社へのアンケートを行い、「働きがいのある会社」にとって大切な5つの分類（信用、尊敬、公正、誇り、連帯感）に基づいた設問によって、職場における働きがいの分析に必要なデータを集め、評価・分析を行う。

3. 全日本空輸株式会社

設立：1952（昭和27）年12月27日
資本金：2,313億8,178万4,228円
従業員数：12,848名 2011年4月1日現在
事業内容：①定期航空運送事業
②不定期航空運送事業
③航空機使用事業
④その他附帯事業
本社：東京都港区東新橋1-5-2 汐留シティセンター
年間休日：121日（2011年度）

【ワーク・ライフ・バランス施策への取り組みと年休取得の位置づけ】

育児・介護への外部サポート業者のサービス提供による両立支援や有給休暇取得等に取り組んでいる。

年休を含む有給休暇の取得は、WLB推進の観点から最重要施策のひとつとなっている。

【主な有給休暇制度】

- ①年次有給休暇：長期雇用社員に対し、1年目から20日付与(出勤率8割以上を前提)。契約社員(入社3年以内の特定地上職や客室乗務職など)に対し、ほぼ労働基準法どおりの付与。
- ②特別繰越休暇制度：各年度末に積み立てられた失効年休(最大120日)を私傷病による1週間以上の休業または介護や不妊治療による休業の場合に利用できる。
- ③夏期特別休暇：長期雇用社員に対し、4日(原則として連続取得)
- ④ステップ・アップ休暇：満40歳の誕生日を迎えた勤続10年以上の社員を対象に、5日の連続特別有給休暇と、20万円が支給される。適用期間は対象となる日から10年間。

【失効年休の取り扱い】

7日を限度に特別繰越休暇として最大120日まで積み立てが可能。

【有給休暇の取得促進策】

(1) 取得促進策導入の背景

他社との競争上、2010年度に生産性向上(所定労働時間の延長)を実施することとなり、また、WLB推進の観点からも、全員に10日以上の有給休暇取得を目標として設定している。

(2) 取得促進策の導入時期

2010年度から導入。

(3) 取得促進策の内容

各職場では、上司との面談(ピーク・オフチェック)が行われ、有給休暇の計画的取得が促進されている。

生産性向上施策の一環である“業務改善”も並行して行われており、業務の棚卸し、見える化、チームでの業務実施など業務の効率化もあわせて推進している。

【有給休暇取得実績】

最近5年間の有給休暇取得率は次のとおりである。

年度	2006	2007	2008	2009	2010
取得率(%)	68.5	67.0	69.5	70.5	72.5

【今後の課題】

有給休暇の取得については、職種や職場により取得状況が異なっている。

所定労働時間の延長、残業の削減という「量的」な施策にとどまることなく、業務の改善や有給休暇の取得など「質的」な変革、すなわちWLBの推進につながるよう、全社的な取り組みを継続させることが課題となっている。

資料2 日本電波工業株式会社 連結財務諸表（抜粋）

図表13 連結財政状態計算書

（単位：百万円）

	前連結会計年度 (平成21年3月31日)	当連結会計年度 (平成22年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び現金同等物	15,617	8,722
営業債権	11,293	13,318
棚卸資産	4,916	9,356
未収法人所得税等	933	133
その他	2,196	2,110
流動資産合計	34,957	33,641
非流動資産		
有形固定資産	27,043	25,668
無形資産	1,357	1,155
投資不動産	254	254
投資有価証券	1,069	1,297
デリバティブ資産	—	3
繰延税金資産	1,306	1,378
その他	1,358	1,158
非流動資産合計	32,390	30,916
資産合計	67,348	64,558
負債の部		
流動負債		
短期借入金	6,233	6,991
1年内返済予定の長期借入金	4,608	4,359
営業債務その他の未払勘定	10,564	10,224
和解費用引当金	851	1,016
未払法人所得税等	242	144
その他(※)	530	663
流動負債合計	23,030	23,400
非流動負債		
新株予約権付社債	3,085	240
長期借入金	16,192	11,848
繰延税金負債	1,199	1,157
従業員給付	2,320	2,658
資産除去債務	44	38
和解費用引当金	—	311
政府補助金繰延収益	127	147
デリバティブ負債	44	—
その他	635	560
非流動負債合計	23,650	16,963
負債合計	46,681	40,364
資本の部		
親会社の所有者に帰属する持分		
資本金	10,649	10,649
資本剰余金	10,344	9,899
その他の資本の構成要素	△2,039	△2,208
利益剰余金	1,712	5,853
親会社の所有者に帰属する持分合計	20,667	24,193
資本合計	20,667	24,193
負債及び資本合計	67,348	64,558

(※) その他の流動負債

（単位：百万円）

	前連結会計年度 (平成21年3月31日)	当連結会計年度 (平成22年3月31日)
有給休暇引当額	374	427
その他	155	235
合計	530	663

図表14 連結包括利益計算書

(単位：百万円)

	前連結会計年度 〔 自 平成20年4月1日 至 平成21年3月31日 〕	当連結会計年度 〔 自 平成21年4月1日 至 平成22年3月31日 〕
売上高	59,429	52,590
売上原価	55,021	38,005
売上総利益	4,408	14,584
販売費及び一般管理費	9,235	7,560
研究開発費	2,530	2,241
その他の営業収益	271	1,007
その他の営業費用	18,294	1,809
営業利益又は営業損失(△)	△25,380	3,979
金融収益	1,992	712
金融費用	970	388
税引前当期利益又は税引前当期損失(△)	△24,358	4,303
法人所得税費用	4,373	△33
当期利益又は当期損失(△)	△28,731	4,337
その他の包括利益		
在外営業活動体の換算損益	△842	△301
売却可能金融資産の公正価値の変動 損益に振り替えられた売却可能金融資産の公正 価値の変動	△282 60	216 -
その他の包括利益に係る法人所得税	89	△85
税引後その他の包括利益又は包括損失(△)	△975	△169
当期包括利益又は当期包括損失(△)合計	△29,707	4,167
当期利益の帰属		
親会社の所有者		
継続事業からの当期利益 又は当期損失(△)	△28,731	4,337
親会社の所有者に帰属する当期利益 又は当期損失(△)	△28,731	4,337
当期利益又は当期損失(△)	△28,731	4,337
当期包括利益合計額の帰属		
親会社の所有者に帰属する包括利益 又は包括損失(△)	△29,707	4,167
当期包括利益又は当期包括損失(△)合計	△29,707	4,167

(単位：円)

1株当たり当期利益又は当期損失(△)		
基本的1株当たり利益又は損失(△)	△1,463.61	220.94
希薄化後1株当たり利益又は損失(△)	△1,463.61	200.16
1株当たり当期利益又は当期損失(△)(継続事業)		
基本的1株当たり利益又は損失(△)	△1,463.61	220.94
希薄化後1株当たり利益又は損失(△)	△1,463.61	200.16

出所：EDINET 提出書類 日本電波工業株式会社 2010年3月期有価証券報告書 (図表13、14とも)