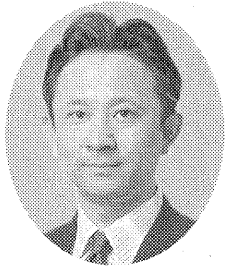


# 中経 論壇

日本公認会計士協会 東海会  
国際業務委員会 委員長  
小笠原 修文



公認会計士は会計・監査の職業的専門家としての知見を生かし、海外へ事業展開する日本企業に対して、さまざまな支援を行っている。企業グループの連結監査にとどまらず、グループ会計基準の統一化、連結決算体制・内部統制体制の構築、国際税務対応など、さまざまな領域で企業のグローバル対応を支援している。グローバル・ネットワークを有する監査法人や会計事務所では、現地事務所のメンバー

## 有効なグローバル管理体制を構築

と密に連携し、海外現地法人が直面する会計・監査・税務などの課題解決を実施している。グローバル管理体制の構築が強化は、企業規模の大小にかかわらず多くの日本企業が抱えている重要な課題で、中でも現地子会社における不正、横領リスクは多くの企業が抱える課題として挙げられる。海外では、現地での人材確保が困難であるなどの理由により、現地子会社において特定者へ権限が集中して十分な内部牽制を確保できていないこともある。親会社からの出向者に権限

を集中させるケースもあるが、言葉や慣習の違いなどからコミュニケーションが十分に取れず内部牽制が有効に機能していないケースもある。また、現地子会社内あるいは現地子会社と本社間のコミュニケーションシナジーの整備・運用の不備の結果、不祥事案が現地子会社内で隠ぺいされる事例もある。

有効なグローバル管理体制は、現地子会社およびグループレベル双方の管理体制が有機的・一体的に機能することにあり、親会社主導による内部監査の実施、さらには公認会計士による外部監査との連携を通じた一連のサイクルを確立することが効果的である。

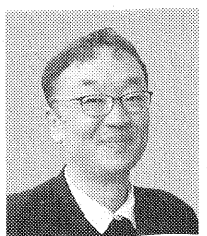
## 企業の海外展開支援

の内部統制強化だけでなく、親会社主導によるグループ統制強化に向けた基盤整備を図る必要がある。親会社では、各部門(現地子会社を管轄する業務執行部門、コーポレート部門、内部監査部門など)の役割・責務を整理し、グループ全体での統制強化を図るのが肝要である。

整備した内部統制の運用状況については、定期的に確認することも重要と考えられる。親会社主導で管理規定や業務ルールを作成・展開したものの、現地子会社特有の事情などにより実質的には運用できていないケースがある。運用状況の検証に当たっては、現地子会社による自己チェックだけでなく、親会社主導による内部監査の実施、さらには公認会計士による外部監査との連携を通じた一連のサイクルを確立することが効果的である。

## 牛乳が当たらない

## 買えなく

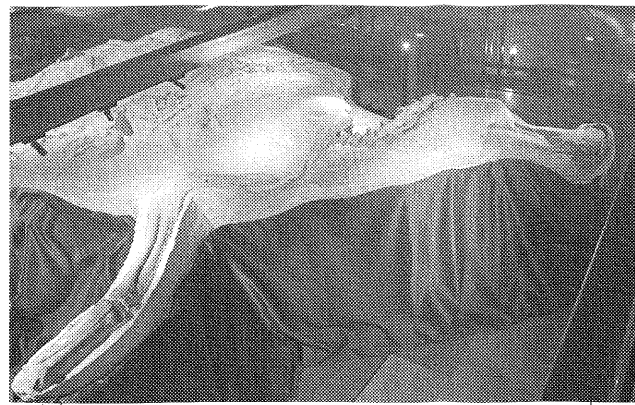


三重大学人文学部教授 森 久綱

セスを約束されたことに起因する。生乳生産量は夏に最小となり晩秋から増加に転じて春に最大となるが、

もり・ひさつな 農業経済論  
北海道大学大学院経済学研究科  
博士後期課程単位取得退学。1971年生まれ。

にい要るかの？実約 つ府里減養酪 つ乳し品ヤ動以雲



## PHOTO NEWS

福井県立恐竜博物館(勝山市)は11日、リニューアルオープンする14日を前に内覧会を開いた。日本初公開のブラキロフォサウルスのミイラ化石=写真=などを新たに展示し、実物大の恐竜が映し出される巨大スクリーンや恐竜研究体験が楽しめるゾーンも新設した。ミイラ化石は2000年、米国で発掘された。同館の恐竜の全身骨格化石は、6体が加わり計50体に。ティロサウルスなどの化石も、常設展に展示された。また特別展示室では高さ9m、幅16mの画面3面がコの字形に配置され、迫力満点の恐竜の映像を見られる。屋内の研究体験コーナーでは、化石の発掘やクリーニングができる。一島啓人副館長は「ミイラ化石は非常に貴重。子どもたちに見てほしい」と話した。今回の改装のため、同館は昨年12月から臨時休業していた。

## オピニオン

労務管理でいの一押しを押さえておきたいのは、雇用契約を始めるにあたって、雇用契約書を締結することです。入社時の労働条件設定が曖昧で、さらには口約束だけで済ませていたことで、「採用時にこう言われていた」「そんなことは聞いていない」といったような、言った言わないの争いが起ることが非常に多いからです。

## 「ナニゲーター」

労働基準法第15条において、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と規定されており、さらに一部の条件については、書面などでの明示義務があります。法令上は、労働条件の明示義務が

## 雇用契約書が作成されているか

あるまでですが、労働条件に関するトラブルを防ぐためには、一方的な通知をするだけでなく、入社時に面

## 労働トラブルを防ぐ初めの一步

談や集合研修の時間をしっかりとつ項が決まっています。中でも記載が漏れやすいのは、非正規労働者(いわゆる契約社員、パートタイマー、アルバイトなど)に対する明示内容として、以前の法令改正で追加された「賞与・昇給・退職金の有無」、「相談窓口(労働条件など)について、労働条件についての合意

具体的な記載内容で、一つ紹介してごう利点はありますが、な働き方で契約しているわけりません。特に問題が露呈したはあもその出勤日でない

## 押さえない 少人数でも 労務管理の勘所

2