

2. 会計制度

A 会計基準

シンガポールの会計基準は、財務報告基準（Financial Reporting Standards: FRS）および財務報告基準解釈指針（Interpretation of FRS: INT FRS）で定められています。

シンガポールは、国際化に対応した透明性、比較容易性、コンプライアンスの費用低減のため、国際会計基準（IFRS）をいち早く取り入れています。

会計基準法（Accounting Standards Act）のもと会計基準審議会（Accounting Standards Council: ASC）が、会計基準について監督権限をもっています。

■ Accounting Standards Council, Financial Reporting Standards

<http://www.asc.gov.sg/frs/index.htm>

会社法で認められる会計制度の要点は以下の通りです。

会計期間	1年間（初年度は会社設立日より決算日まで）					
決算日	自由に設定可能（変更も可能）					
通貨	主に事業を行う通貨（機能通貨）により決算をしなければなりません。					
連結決算	子会社を有するシンガポール企業は、連結財務諸表を提出する必要があります。 ただし以下の要件を全て満たす場合は、免除されます。 ・当該会社が、他会社の100%子会社。または100%子会社ではないが、少数株主が、連結財務諸表を作成しないことに同意している。 ・当該会社が負債またはエクイティ証券を公開市場で取引していない。 ・当該会社は、株式を公開しておらず公開準備中でない。 ・当該会社の親会社が連結財務諸表を公表している。					
年次株主総会 (Annual General Meeting、AGM)	年次株主総会は、会計年度終了後6ヶ月以内、かつ以下の期間内に開催しなければなりません。 <table><tr><td>初年度</td><td>会社設立後18ヶ月以内</td></tr><tr><td>2年目以降</td><td>各暦年に最低1回、かつ前年度の年次株主総会から15ヶ月以内</td></tr></table>		初年度	会社設立後18ヶ月以内	2年目以降	各暦年に最低1回、かつ前年度の年次株主総会から15ヶ月以内
初年度	会社設立後18ヶ月以内					
2年目以降	各暦年に最低1回、かつ前年度の年次株主総会から15ヶ月以内					

年次総会必要書類	年次株主総会に提出する財務諸表は、以下の通りです。	
	(a) 取締役報告書 (Directors' Report) 取締役の活動に関する報告書 (具体的には、各取締役の株式・社債持分の詳細や利害関係の有無など) で、2名以上の取締役が署名をする (1名の場合は1名分の署名)	
	(b) 取締役声明書 (Statement by Directors) 財務諸表が会社法に準拠して真実かつ公正であることを取締役が表明する。 2名以上の取締役が署名する (取締役が1名の場合はその1名の署名)。	
	(c) 監査報告書 (Independent Auditor's Report) 外部の監査人により監査された監査報告書。	
	(d) 包括利益計算書 (Statement of Comprehensive Income)	
	(e) 財務状態計算書 (Statement of Financial Position)	
	(f) 株主持分変動計算書 (Statement of Change in Equity)	
	(g) キャッシュ・フロー計算表 (Statement of Cash Flows)	
	(h) 財務諸表に関する注記 (All Notes to the Financial Statements)	
	(i) 財務管理者に赤注記で記された重要情報 (Mandatory information denoted by a red asterisk in FS)	
情報開示	年次総会で承認された上記の必要書類をACRAに提出します。	
	法人	年次株主総会后1ヶ月以内
	支店	支店の監査済財務諸表と本店の財務諸表 (英訳されたもの)を本店の年次株主総会后2ヶ月以内

B 国際会計基準との相違

FRSとINT FRSは、国際会計基準 (IFRS) とほぼ同じであり、IFRSの改廃、設定の都度、FRSとINT FRSに反映されています。

C 日本の会計基準との対比

シンガポールは、IFRSにいち早くから準拠しています。日本もIFRSとの共通化の作業を進めていますが、現時点でのシンガポールの会計との主たる違いは以下の通りです。

	シンガポール	日本
会計基準		
会計基準	IFRSにはほぼ一致しています。	現在IFRS適用のための変更を行っており、2010年3月期より一部の適用を開始しています。強制適用については、2012年に最終決定され、早ければ2015年または2016年には上場企業にIFRSの強制適用が開始されます。
財務諸表の表示		
損益計算書	性格別分類(費用の性格ごとに分類)と機能別分類(売上高、売上原価、販売費および一般管理費等に分類)の2つの方法があり、選択が可能です。 注記で詳細な項目の開示を行います。 さらに、継続事業と廃止事業を分けて開示します。	売上高、売上原価、販売費および一般管理費等の営業損益区分、営業外損益区分、特別損益区分等に分けます。 損益計算書で詳細な項目の開示を行います。

	シンガポール	日本
会計処理方針		
固定資産	償却方法：会社が税法上の償却方法と異なる方法を選択することができます。	償却方法：税法に定める複数の償却方法の中から選択するのが一般的です。
	償却年数：会社が税法規定の償却年数と異なる年数を選択することができます、通常、使用見込み年数により償却します。	償却年数：税法規定の法定耐用年数が一般的です。
	再評価：会計方針として原価モデルまたは再評価モデルを選択決定します。	再評価：土地以外認められていません。
	減損会計：適用。のれん以外の減損損失の戻入の規定があります。	減損会計：適用。減損損失の戻入は一切認められません。
営業権 (のれん)	のれんは償却せずに、每期減損テストを行います。負ののれんは発生時に一括収益処理します。	正ののれん、負ののれんともに20年以内の均等償却を行います。ただし、重要性が乏しい場合には発生年度の損益として一括処理することができます。ただし2010年4月1日開始事業年度より、負ののれんは一括利益計上することになりました。
デリバティブ	すべて時価で評価します。要件を満たすもののみ、ヘッジ会計の適用が可能です。金利スワップ等の特例処理は認められません。	原則時価評価ですが、一定の要件を満たす場合、為替予約と金利スワップについて特殊処理が認められます。
研究開発費	研究費は発生時に費用処理、開発費は、一定の要件をすべて満たす場合、無形資産として計上します。	すべて発生時に費用処理します。
有給休暇引当金	累積的性格（翌年度に繰越される場合）を有するものについて計上します。	該当する規定はありません。

D 税法との関係

シンガポールの会計と税法は、完全に分離しています。日本のように税務上損金に算入するために損金経理（確定した決算において費用または損失として経理すること）が要件とされていません。

E 会計監査制度

日本と異なる大きな点は、シンガポールでは原則、毎年監査が必要です。ただし、休眠会社または免除のある非公開株式会社の場合、会計監査が免除されます。

監査が免除になる場合	
休眠会社	監査対象となる年度内に会計取引がない会社
免除のある 非公開株式会社	個人株主（居住、非居住を問わない）がすべての株式を所有している。 株主数が20名未満である。 当該会計年度の収益が500万ドル未満である。

(1) 監査人

シンガポールでは会社設立後3ヶ月以内に監査人を任命しなければなりません。監査人の就任期間は次期年次株主総会まで、毎年株主総会で任命されます。

役割	株主総会で提出する当該会社の提出書類（『第四章2.A. 会計基準』参照）について報告します。 ・財務諸表が真実かつ公正に表示されていること ・財務諸表その他の記録が適正に保存されていること ・財務諸表が会計基準に従い作成され、重要な虚偽の表示がないかについての監査に基づく意見表明
----	---

F 財務諸表の登記・閲覧制度

すべての法人は、会計法で定められた事項についてACRAへの登記が義務付けられています(Eの会計監査制度の例外は免除されます)。原則として登記には電子的に財務諸表を作成し、閲覧利用できるように標準化した言語であるXBRL (Extensible Business Reporting Language) に変換する必要があります。

XBRLの作成については、ACRAのホームページをご確認ください。

■ ACRA FS Manager

<http://www.fsm.acra.gov.sg/sop/WebPageHandler?p=xbrl&pn=FormDisplay&ss=redirect>

ACRAに登録された財務諸表と会社の登記情報は、第三者でも閲覧することができます。

■ ACRA Biz file

<https://www.psi.gov.sg/NASApp/tmf/TMFServlet?app=RCB-BIZFILE-LOGIN-1B>

G 会計帳簿の保管義務

すべての法人は、会計その他の記録を各決算終了後5年間保管しなければなりません。

3. 労働

シンガポール政府は、労使関係を強化するために政府、雇用主団体、労働組合がしっかりとコミュニケーションを取り、労働者の労働条件の改善および、経済的社会的地位の確立を目指しています。トライパーティズム(Tripartism)と呼ばれる政府、雇用主団体、労働組合の三者は「経済成長」と「雇用の創出」という共通の目標に対する合意を形成しています。そのため、シンガポールでは重要な社会問題や経済問題を議論する場合でも労働組合が参加します。

また政府は、政府、雇用主、労働組合の三者代表によって構成される国家賃金評議会を1972年に設置して長期的なシンガポール経済および社会の発展に対応しており、一定の秩序に即した賃金調整を行っています。近年は、変化の激しい環境に対応するために、柔軟かつ即効性の高い賃金制度を導入することと労働力の向上に励んでいます。

A 労働関係法案

(1) 概要

雇用・労働に関する法令の主な定めは以下の通りです。

雇用契約	雇用時に雇用主と被雇用者との間で労働条件を取り決めています。										
契約解除	以下の場合、雇用契約を解除できます。 ①労働契約の終了時または満期時 ②雇用主または被雇用者が契約を解除したい場合。解雇の通知は、以下の予告日数を守らなければなりません。 <table> <tr> <th>勤続期間</th><th>通知期間</th></tr> <tr> <td>26週間未満</td><td>1日</td></tr> <tr> <td>26週間以上～2年未満</td><td>1週間</td></tr> <tr> <td>2年以上～5年未満</td><td>2週間</td></tr> <tr> <td>5年以上</td><td>4週間</td></tr> </table>	勤続期間	通知期間	26週間未満	1日	26週間以上～2年未満	1週間	2年以上～5年未満	2週間	5年以上	4週間
勤続期間	通知期間										
26週間未満	1日										
26週間以上～2年未満	1週間										
2年以上～5年未満	2週間										
5年以上	4週間										
給与	給与の支払いは最低月に一度行わなければなりません。支払いは、給料支払い期間終了日から7日以内、超過勤務の追加支給は、14日以内に支払わなければなりません。雇用法では最低賃金は規定していないため、雇用主と被雇用者の合意のもと決定します。										

年少者	13歳以上でなければ雇用は禁止されています。
高齢者	定年は62歳。ただし、政府は定年に達しても働けるように促進しています。
出産休暇	90日以上勤続している被雇用者には、12週間の産前産後休暇が与えられます。
育児休暇	7歳未満の子供がいる被雇用者には、毎年2日間の育児休暇が与えられます。
病気休暇(有給)	年間14日(6ヶ月以上勤務している被雇用者が対象) 入院を要する際は、年間最長60日までとされています。

(2) 労働条件 — 雇用法第4章

雇用法第4章は、労働時間、休暇、解雇等の最低限の就業保護を取り決めています。ただし適用対象者は、月額4,500ドル以下の肉体労働に従事している労働者と、月額2,000ドル以下の肉体労働以外の被雇用者です。日本の労働基準法の就業規則のような詳細についての規定は下表以外ありません。そのため多くの企業が自主的に従業員ハンドブックを作成しています。

休日	休日は最低1週間に一度。休日と休日の間隔は最長12日まで。																		
休日労働	休日に労働を行う場合、被雇用者への賃金の支給を定めています。																		
労働時間	1日8時間以内または1週間に44時間以内。 超過勤務については、基本給の1.5倍、休日出勤は、2倍の手当を要し、1ヶ月に72時間以内です。																		
有給休暇	3ヶ月以上勤務した被雇用者は、以下の有給休暇を得ることができます。最大14日まで増加します。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th><th>休暇日数</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1年目</td><td>7</td></tr> <tr><td>2年目</td><td>8</td></tr> <tr><td>3年目</td><td>9</td></tr> <tr><td>4年目</td><td>10</td></tr> <tr><td>5年目</td><td>11</td></tr> <tr><td>6年目</td><td>12</td></tr> <tr><td>7年目</td><td>13</td></tr> <tr><td>8年目</td><td>14</td></tr> </tbody> </table>	勤続年数	休暇日数	1年目	7	2年目	8	3年目	9	4年目	10	5年目	11	6年目	12	7年目	13	8年目	14
勤続年数	休暇日数																		
1年目	7																		
2年目	8																		
3年目	9																		
4年目	10																		
5年目	11																		
6年目	12																		
7年目	13																		
8年目	14																		
人員整理手当の支給	勤続年数が3年未満の被雇用者は、余剰人員や組織編成による解雇では、人員削減の手当を受ける権利はありません。																		
退職手当の支給	勤続年数5年未満の被雇用者は、中央積立基金法以外に退職手当を受ける権利はありません。																		

B 柔軟な賃金体系

シンガポール政府は、ビジネス環境に柔軟に対応できるよう、一般的な労働者について、基本給、月次変動給与、年間変動給与の割合を70:10:20の割合とすることを推奨しています。年間変動給与を拡大させることで、給与の支払いを企業・個人の業績に密接に連動させるようにします。

(1) 基本給

基本給とは、従業員の月額基本給（中央積立基金（Central Provident Fund: CPF）への拠出額および個人所得税の税引前）を指します。

シンガポールには、最低賃金の定めがありません。賃金の最大・最小比率を1.5倍以下に縮小することにより、年功序列制を順次廃止するよう推奨しています。

(2) 月次変動給与（Monthly Variable Component: MVC）

月ごとに異なる給与部分をいいます。月次変動給与を採用することにより、短期的な経済の落ち込みや市況の低迷期には、雇用主は月次変動給与を賃金経費総額の軽減のために使うことができます。そのため雇用主は、市況の低迷期でも従業員が医療費に利用するCPFの拠出額の引き下げを政府に依頼する必要がなくなりました。政府は月給の10%を月次変動給与にすることを推奨しています。

(3) 年間変動給与（Annual Wage Supplement: AWS）

シンガポールでは、1年に一度、1ヶ月分のボーナスを従業員に支給するように規定しています。政府は、この年間変動部分を年間給与の20%または月給の1ヶ月分から3ヶ月分にすることを推奨しています。