

「法人が保有する仮想通貨の期末処理」

仮想通貨の取扱いが急増し、個人のみならず法人においても仮想通貨を保有する機会が増加しています。一方で、法人における仮想通貨の会計処理については明確なものはありませんでしたが、平成29年12月に会計基準（案）が公表されましたので、今号ではその概要を解説します。

1. 仮想通貨の位置づけ

平成29年12月6日に、企業会計基準委員会（ASBJ）より、「資金決済法における仮想通貨の会計処理等に関する当面の取扱い（案）」が公表され、仮想通貨の会計処理等に関する取扱いが明らかとなりました。

このなかで、仮想通貨は現時点では、私法上の位置づけが明確でなく、仮想通貨に何らかの法律上の財産権を認め得るか否かについては明らかではないものの、売買や換金を通じて資金の獲得に貢献する場合も考えられることから、仮想通貨を会計上の資産として取り扱い得るとしています。

一方で、こうした仮想通貨の性質から、既存の外国通貨や金融商品等と同様の会計基準を適用することも適当でないと整理され、独自の新たな会計処理が定められました。

2. 期末における仮想通貨の会計処理

今回定められた会計処理基準の主なポイントは以下のとおりです。

①活発な市場が存在する場合

市場価格に基づく価額をもって当該仮想通貨の貸借対照表価額とし、帳簿価額との差額は当期の損益として処理することとされています。

②活発な市場が存在しない場合

取得原価をもって貸借対照表価額とし、期末における処分見込価額（ゼロ又は備忘価額を含む）が取得原価を下回る場合には、当該処分見込価額をもって貸借対照表価額とし、取得原価と当該処分見込価額との差額は当期の損失として処理することとされています。

③活発な市場とは？

保有する仮想通貨について、継続的に価格情報が提供される程度に仮想通貨取引所又は仮想通貨販売所において十分な数量及び頻度で取引が行われている場合をいうものとされています。

④市場価格とは？

保有している活発な市場が存在する仮想通貨の期末評価において、保有する仮想通貨の種類ごとに、通常使用する自己の取引実績の最も大きい仮想通貨取引所又は仮想通貨販売所における取引価格を用いることとされています。

このように、活発な市場が存在する仮想通貨については時価評価し、活発な市場が存在しない仮想通貨については原則として取得原価で評価することとされました。

3. 法人税法上の取扱い

法人税法では、短期売買商品（法人税法第61条）、売買目的有価証券（法人税法第61条の3）や外貨建資産（法人税法第61条の9）などの資産について、期末時点で時価評価し評価損益を益金または損金として認識することとされています。

時価評価が求められる資産は法令により限定列挙されており、仮想通貨はこれに該当しないため、通常の商取引で保有している場合や投機目的で保有している場合でも、期末に時価評価することによる含み損益は認識せず、取得原価で評価することとなります。

したがって、現状においては、企業会計基準委員会（ASBJ）より、「資金決済法における仮想通貨の会計処理等に関する当面の取扱い（案）」に則して、期末に市場価格により時価評価し評価損益を当期の損益として計上する場合には、法人税の所得計算において申告調整が必要となります。

なお、今後、法令の改正や通達等により異なる取扱いとなることも想定されますので、動向に留意する必要があります。

（鶴巻博行公認会計士・税理士事務所）

5分で学ぶ 経営法律知識「労務」

「契約期間満了による雇止め」

有期労働契約(期間を定めて締結された労働契約)を締結した労働者が、契約更新を繰り返して一定期間勤務したにもかかわらず、会社から突然、更新をしない旨の通知を受ける、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが近年増加しております。そのようなトラブルを防止するため本稿では、雇止めを行う際の留意点について解説していきます。

1. 雇止めと解雇

「雇止め」とは、有期労働契約の契約満了時に会社が契約更新を行わず、契約が終了することです。

「解雇」とは、会社が一方的な意思表示により雇用契約を打ち切ることです。

また、有期労働契約中の解雇は、通常の解雇よりもハードルが高くなる場合があります。正社員と同様の解雇事由に加えて「やむを得ない事由」が必要となりますので、正社員の解雇と比べ、より厳格に判断する必要があります。

なお、退職届がある等で、契約終了について労働者側と合意がある場合は、雇止めでも解雇でもなく合意の退職となります。

2. 雇止め法理

労働者保護の観点から、労働契約法19条に以下の内容が明文化されており、一定の場合には、会社による雇止めが認められないことになっています。

【対象となる有期労働契約】

- 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象
- ①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
 - ②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に、当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

【要件と効果】

上記①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません(従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます)。

※上記内容が適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です(契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば対象となります)。

3. 雇止めの予告

会社は、以下に該当する有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

【雇止めの予告の対象となる有期労働契約】

- 次の①、②、③のいずれかに該当する有期労働契約が対象
- ①3回以上更新されている場合
 - ②1年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
 - ③1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

4. 雇止めの理由の明示

会社は、雇止めの予告後に、労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません(雇止め後に労働者から請求された場合も同様)。

また、明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。

【理由の参考例】

- ・前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため
- ・担当していた業務が終了・中止したため
- ・業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため

5. 雇止めの実務

- (1) 雇止めの見極め・準備
問題のある労働者に対しては、契約期間中に、口頭、書面の順で段階的な指導を行う。
- (2) 雇止めの通知
契約満了直前の雇止めは、労働者の再就職活動の時間が取れず、生活の安定が脅かされることになるので、なるべく早い時点で更新をしない旨を伝える。
- (3) 合意退職(円満退職)に向けて交渉
労働者に、雇止めになった経緯をきちんと説明し、合意退職に向けて交渉を行う。
- (4) 雇止めの通知等
退職合意が得られない場合は、期間満了30日前までに、雇止めの通知を書面にて行う。

(特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)