

# ようこそ

**Expatria**  
Mobility Redefined

すべての駐在員管理サービスを、  
ワンストップで!

パンフレットはこちら



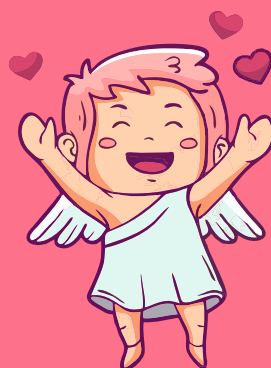
+91-95991-98950

お問い合わせください

[enquiry@expatria.in](mailto:enquiry@expatria.in)



**YOKOSO**  
**02** 2026 FEB VOL. 133  
無料



**FORMULA GROUP**  
Mobility Managed.®

パッキングから荷解きまで、  
心を込めてお届けします

[www.formulaindia.co.jp](http://www.formulaindia.co.jp)



マナン・アガルワル  
(Manan Agarwal)

✉ manan.agarwal@krayman.com



菅原久子

✉ hisako.sugawara@krayman.com



アंकフル・バイロリア  
(Ankur Bairoliya)

✉ ankur.bairoliya@krayman.com

## 新労働法制の施行に伴う主要な会計上の影響について、 ICAIが公表したFAQの概要

新労働法制の施行に伴う主要な会計上の影響について、ICAIが公表したFAQの概要

インド公認会計士協会 (ICAI) は、新労働法制の施行 (2025年11月21日以降有効) に伴う主要な会計上の影響について明確化するFAQを最近公表しました。本FAQでは、適用される会計基準 / Ind ASに基づき、認識・測定・開示に関する重要な論点を取り上げられています。

以下は、7つのFAQを簡潔かつ読みやすくまとめた要約です。本ガイダンスは、退職給付 (グラチュイティ) や休暇債務ならびに、それらに関連するInd ASおよびインド会計基準に基づく財務報告の対応に役立つ内容となっています。

### 質問 1 – 退職給付 (グラチュイティ) 負債の増加をどのように会計処理すべきか？

回答 1–

新労働法制により、以下の変更がグラチュイティ負債に影響します：

- 賃金 (基本給 + デアネス手当 + リテイニング手当) が総報酬の50%以上であることが必要
- 有期契約社員も1年勤務後にグラチュイティを受け取れる (従来は正社員のみ5年勤務後)

この増加分は「過去勤務費用」として扱います。

- Ind AS 19 の場合：即時に費用として損益計算書に認識
- AS 15 インド会計の場合：権利確定済み部分は即時認識、未確定部分は権利確定期間にわたり按分して認識

### 質問 2 – 給与再構成は、精算差益・差損か、プラン改定か？

回答 2–

給与を再構成する場合 (例：総報酬の50%ルールを満たすために基本給を引き上げるなど)、同時に全社員の給与も引き上げる場合は、両者の影響を分けて会計処理します。

1. 予定以上の昇給分 → 精算差益・差損として扱う
2. 給与再構成自体 (50%ルール対応) → プラン改定として扱い、過去勤務費用に帰属

また、実際の給与引き上げを伴わず、50%ルールに合わせた純粋な給与再構成の場合は、グラチュイティや休暇債務の増加分は全て過去勤務費用として認識します。

### 質問 3 – 2025年12月の中間決算に認識すべきか？

回答 3–

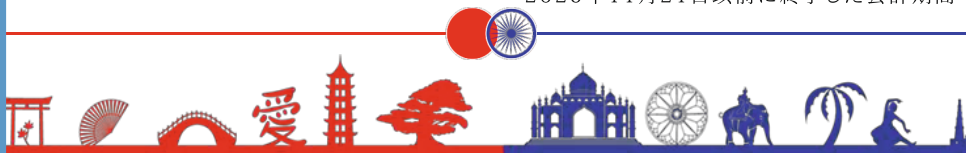
はい、3月決算の上場企業は、Ind AS 34 / AS 25 (中間報告基準) に従い、FY26第3四半期 (2025年12月31日) 決算に追加グラチュイティを認識する必要があります。

- 中間報告用の測定は、年初から期末までの累計ベースで行う
- 年次で認識されるべき費用を不均等に先送りしてはならない

### 質問 4 – 2025年11月以前の期の財務諸表 / 決算において、グラチュイティ負債の増加は調整事象か非調整事象か？

回答 4–

- 2025年11月21日以前に終了した会計期間



(例:9月30日決算や3月31日決算)について、財務諸表の承認が11月21日以降に行われた場合、これは非調整事象として扱います。

- さらに、Ind AS 10/AS 4 に従い、可能であれば事象の内容および財務影響の見積もりを適切に開示する必要があります。

#### 質問5-休暇債務の増加の会計処理は？

回答5-

- 新労働法制による休暇給付の変更は、その他の長期従業員給付の過去勤務費用)として扱います。
- そのため、新労働法制による休暇債務の増加分は、Ind AS 19およびAS 15の両方において、損益計算書に即時費用として認識します。
- 権利確定前の給付であっても、過去勤務費用の按分は認められません。

#### 質問6-グラチュイティや休暇費用の増加を損益計算書で「特別項目」として表示できますか？

回答-6

- 新労働法制により、グラチュイティや休暇費用が一時的に増えることがありますが、Ind AS Schedule IIIやInd AS 1では「特別項目」を厳密に定義していません。  
重要なのは、影響の大きさ、性質、発生 of の稀さです。
- 企業は、今回の影響が一時的・非繰り返しの法改正によるものかどうかを判断し、

場合によっては損益計算書で別途「特別項目」として表示することも可能です。

- Indian GAAPでも、規模や発生頻度に応じた判断で同様の対応が可能です。
- 表示の有無にかかわらず、必ず関連する開示を行い、法改正による影響を説明することが求められます。

#### 質問7-新労働法制によるグラチュイティや休暇債務増加の税務上の影響(当期税・繰延税)は？

回答-7

- 新労働法制によるグラチュイティや休暇債務の増加について、所得税法上の特別な規定はありません。
- 控除は通常ルールに従います：
  - o 承認済みのグラチュイティ基金への拠出 → 支払い時に控除
  - o 未基金/未承認のグラチュイティ → 実際に支払った時に控除
  - o 休暇の現金化 → 支払った時に控除
- 当期税は、当期控除可能な部分を反映
- 将来控除可能な金額は、

Ind AS 12では控除可能一時差異

- o AS 22ではタイミング差異により、慎重に判断すれば繰延税金資産が発生する可能性があります。

**クレイマンに關しまして:** KrayMan Consultants LLP (KrayMan) は、グルグルに本社を置き、インド全土の日系クライアントにサービスを提供している会計・アドバイザーファームです。インド進出、会計、保証、税務、規制、トランザクション・アドバイザー、M&A、法務、人事・給与サービスなどに特化しています。私たちは、勅許会計士(CPA)、会社秘書、弁護士、MBAで構成されるプロフェッショナルチームです。詳細については、弊社ウェブサイト [www.krayman.com/jp](http://www.krayman.com/jp) をご覧ください。サポートが必要な場合は、[communications@krayman.com](mailto:communications@krayman.com) までご連絡ください。

