

## 会長声明

2019年10月25日

会員各位

日本公認会計士協会  
会長 手塚 正彦

### 監査人の独立性強化に向けて

～「監査法人のローテーション制度に関する調査報告（第二次報告）」の公表を受けて～

2019年10月25日、金融庁から、「監査法人のローテーション制度に関する調査報告（第二次報告）」が公表されました。第二次報告では、パートナーローテーション等の運用実態や監査法人交代の実態調査を踏まえて、パートナーローテーションを遵守しているが、「新たな視点での会計監査」という観点から適切でない事例も一部に見られたことから、制度導入時に期待された効果を必ずしも十分に発揮できない可能性があり、制度趣旨を踏まえた適切な運用が行われることが重要と考えられるとされています。

会計事務所等及び監査業務チームの構成員は、監査業務が公益に資するものであることから、監査業務の依頼人から独立していなければならないことが要請されています。

当協会は、監査業務における独立性の確保に関する多数の利害関係者の懸念も考慮し、独立性を強化するための施策として、2018年4月に「独立性に関する指針」を改正しました。この改正では、監査業務の依頼人が大会社等である場合の業務執行社員等のローテーションを強化するほか、監査業務の担当者が長期間にわたって監査業務に関与する場合、監査結果に及ぼす影響力等を勘案した上で、長期関与による馴れ合い等の阻害要因の重要性の程度を検討し、必要に応じてローテーションを行うなどのセーフガードを適用することを求めています（チームメンバーのローテーション）。この規定は、2020年4月1日以後開始する事業年度から適用されます。

監査を実施する上で、依頼人（被監査会社）とその環境の理解は監査品質にとって欠かせないものであります。本規定の適切な運用によって、監査人の独立性の外観を保持して監査の信頼性の基盤を確保することにより、「新たな視点」（フレッシュ・アイ）での監査と被監査会社に関する「十分な知識と経験」を活かして高品質な監査の実施につなげることが、公益に資するものと考えます。

社会的影響度が特に高い会社の監査業務に当たっては、本規定の趣旨を十分に理解した上で、改めて本規定を確実に遵守するようお願いします。

当協会は、自主規制団体として、資本市場からの監査の信頼性向上のために、研修等を通じて、本規定に関する理解促進、周知徹底に努めるとともに、その遵守状況を確認、指導していく所存であります。

以上

## 【別紙】

(参考)

### <関連規定の抜粋>

#### ■ 独立性に関する指針第1部

##### 《10. 担当者の長期的関与とローテーション》

###### 《(1) 一般的規定》

150 担当者が長期間にわたって監査業務に関与する場合、当該者の公正性及び職業的懐疑心に影響を与え得る馴れ合い及び自己利益の阻害要因が生じ、その重要性が高くなる可能性がある。

依頼人及びその環境の理解は監査品質にとって欠かせないものの、担当者が監査業務チームの構成員として次のものと長期的な関係を持った場合、馴れ合いの阻害要因が生じる可能性がある。

- (1) 依頼人及びその事業活動
- (2) 依頼人の上級管理職
- (3) 会計事務所等の監査対象となる財務諸表又はその基礎となる財務情報

自己利益の阻害要因は、長期にわたり関与を続けてきた依頼人を失うことへの担当者の懸念又は上級管理職や監査役等との親密な個人的関係を維持することによる利益の結果として生じる可能性があり、担当者の判断に不当な影響を与える可能性がある。

150-2 担当者と依頼人の両者に関連する次のような要因が、個別に阻害要因の重要性に影響を与える場合もあれば、複合的に影響を与える場合もある。

- (1) 担当者に関連する要因には、例えば次のものがある。
  - ① 依頼人に関与した累積期間の長さ（以前に所属していた会計事務所等において当該依頼人に関与していた場合には、当該期間を含む。）
  - ② 当該者が監査業務チームの構成員であった期間の長さ及び監査業務チームで果たす役割
  - ③ 当該者の業務が、自身より上位の者に指示、査閲及び監督されている程度
  - ④ 例えば、主要な意思決定や監査業務チームの他の構成員に対する業務の指示などを通じて、当該者がその職階等により、監査の結果に影響を及ぼし得る程度
  - ⑤ 当該者と上級管理職又は監査役等との個人的な関係の親密度
  - ⑥ 当該者と上級管理職又は監査役等との交流の内容、頻度及びその程度
- (2) 依頼人に関連する要因には、例えば次のものがある。
  - ① 依頼人の会計上及び財務報告上の課題の内容及び複雑性並びにそれらの変化の有無
  - ② 上級管理職又は監査役等の最近における交代の有無
  - ③ 当該者と上級管理職又は監査役等との交流の内容、頻度及びその程度に影響する組織変更の有無

150-3 複数の要因の組合せは、阻害要因の重要性を増加させる場合もあれば、軽減させる場合もある。例えば、担当者と依頼人の上級管理職との間の親密度は、時間の経過とともに増していくが、これに伴う馴れ合いの阻害要因は、上級管理職の交代により新たな関係が開始されることによって軽減される。

150-4 阻害要因の重要性の程度を評価し、必要に応じてセーフガードを適用して、阻害要因を除去するか、又はその重要性の程度を許容可能な水準にまで軽減しなければならない。セーフガードには、例えば、次のものが挙げられる。

- (1) 当該者をローテーションにより監査業務チームから外すこと。
- (2) 監査業務チームにおける当該者の役割又は実施する手続の種類及び範囲等を変更すること。
- (3) 当該者が行った業務を、監査業務チームの構成員ではない会員に検証させること。
- (4) 内部的に独立した部署又は外部の者による監査業務の品質の定期的な検証を実施すること。
- (5) 監査業務の審査を実施すること。

150-5 会計事務所等は、阻害要因の重要性が余りに大きく、当該者の交替が必要なセーフガードであると判断する場合、適切なインターバル期間を定めることが求められる。その期間中、当該者は次のことを行ってはならない。

- (1) 監査業務チームの構成員となること。
- (2) 当該監査業務の審査を行うこと。
- (3) 監査業務の結果に直接的な影響を及ぼすこと。

当該期間は、独立性に対する馴れ合い及び自己利益の阻害要因が除去され、又はその重要性の程度が許容可能な水準にまで軽減されるために十分な期間でなければならない。依頼人が大会社等の場合、これに加え、第1部第151項から第155-3項までの規定も適用される。

なお、会員は、ローテーションの規定を適用するに当たって、本指針の規定のほか、公認会計士法等が定めるローテーションの規制を遵守しなければならない。その主要な規制及び遵守に当たっての留意事項は、付録「公認会計士法が定めるローテーションの主要な規制と遵守に当たっての留意事項」に記載している。

## ■ 職業倫理に関する解釈指針

### Q17 ローテーションの対象者

Q17-2 独立性指針第1部の「10. 担当者の長期的関与とローテーション」においては、監査業務の主要な担当社員等以外の監査業務チームの構成員について、最大関与可能期間やインターバル期間に関する具体的な規定はありませんが、これらの者についてはローテーションを行わなくてもよいのでしょうか。

A 監査業務の主要な担当社員等以外の監査業務チームの構成員についても、同一の依頼人に長期間にわたって関与する場合には、馴れ合い及び自己利益の阻害要因が生じ、その重要性が高くなる可能性がある。したがって、これらの者の長期的関与については、独立性指針第1部第150項から第150-5項までの一般的規定に従い判断することが適切である。

なお、会計事務所等の社員等が監査業務チームの構成員として関与する場合には、「監査業務の主要な担当社員等」への該当有無も含め、慎重に検討する必要がある。「監査業務の主要な担当社員等」への該当有無の判断に当たっては、Q5-1が参考となる。