

## 「倫理規則」の改正について

2019年7月22日

日本公認会計士協会

新	旧
<p><b>倫 理 規 則</b></p> <p>(制 定 昭和41年12月1日) 最終変更 <u>2019年7月22日</u></p> <p>倫理規則の趣旨及び精神</p> <p>会員及び準会員（以下「会員」という。）は、会則第47条の定めにあるとおり、監査及び会計に関する職業的専門家として、独立した立場において、財務書類その他の財務に関する情報の信頼性を確保することにより、会社等の公正な事業活動、投資者及び債権者の保護等を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを使命とする。また、その使命を自覚し、達成に努めなければならない。</p> <p style="text-align: center;">(省 略)</p> <p>職業倫理の規範体系について</p> <p>会員が遵守すべき倫理に関する事項は、会則第47条から第50条までに定められており、この倫理規則は会則第50条に基づき定めたものである。</p> <p style="text-align: center;">(省 略)</p> <p><b>第1章 総 則</b></p> <p>(目的)</p> <p><b>第1条</b> この規則は、会則第50条の規定に基づき、会員が遵守すべき倫理に関する事項を定める。</p>	<p><b>倫 理 規 則</b></p> <p>(制 定 昭和41年12月1日) 最終変更 <u>平成30年7月24日</u></p> <p>倫理規則の趣旨及び精神</p> <p>会員及び準会員（以下「会員」という。）は、会則第40条の定めにあるとおり、監査及び会計に関する職業的専門家として、独立した立場において、財務書類その他の財務に関する情報の信頼性を確保することにより、会社等の公正な事業活動、投資者及び債権者の保護等を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを使命とする。また、その使命を自覚し、達成に努めなければならない。</p> <p style="text-align: center;">(省 略)</p> <p>職業倫理の規範体系について</p> <p>会員が遵守すべき倫理に関する事項は、会則第40条から第43条までに定められており、この倫理規則は会則第43条に基づき定めたものである。</p> <p style="text-align: center;">(省 略)</p> <p><b>第1章 総 則</b></p> <p>(目的)</p> <p><b>第1条</b> この規則は、会則第43条の規定に基づき、会員が遵守すべき倫理に関する事項を定める。</p>

新	旧
<p>2 (省 略)</p> <p>第2章 会計事務所等所属の会員を対象とする規則</p> <p>(削 る)</p> <p>第31条 <u>削 除</u></p> <p>(削 る)</p> <p>(削 る)</p> <p>第3章 企業等所属の会員を対象とする規則</p> <p>(基本原則の遵守)</p> <p>第32条 (省 略)</p> <p>注解24 (第32条)</p> <p>1 企業等所属の会員とは、従業員、共同経営者、取締役等の役員、自営業者、ボランティア等様々な形で、<u>企業等の組織のために働く場合又は企業等の組織の指示の下で働く場合の当該会員をいう。</u></p> <p>2・3 (省 略)</p> <p>4 企業等所属の会員の<u>組織内での</u>職位が上位であればあるほど、<u>情報を入手する能力並びに方針の策定、意思決定及びそれらの実行に与える影響力は大きく、また、その機会が多い。</u>企業等所属の会員は、<u>その役割や組織内での職位を踏まえながら、会員ができる範囲で、倫理的行動を重視する文化を所属組織内で奨</u></p>	<p>2 (省 略)</p> <p>第2章 会計事務所等所属の会員を対象とする規則</p> <p>(監査法人の名称)</p> <p>第31条 <u>会計事務所等所属の会員は、監査法人の設立、名称変更及び合併に際し、公認会計士としての品位を失墜するような名称を使用してはならない。</u></p> <p>2 <u>会計事務所等所属の会員は、監査法人の設立、名称変更及び合併に際し、他の監査法人等（共同事務所及び外国事務所（公認会計士事務所に相当する外国事務所））の名称と同一又は類似の名称を使用してはならない。</u></p> <p>3 <u>会計事務所等所属の会員は、監査業務の公共性に鑑み、監査法人の設立、名称変更及び合併に際し、使用名称について、あらかじめ本会に問い合わせるものとする。</u></p> <p>第3章 企業等所属の会員を対象とする規則</p> <p>(基本原則の遵守)</p> <p>第32条 (省 略)</p> <p>注解24 (第32条)</p> <p>1 企業等所属の会員とは、従業員、共同経営者、取締役等の役員、自営業者、ボランティア等様々な形で、<u>一つ、又は複数の企業等の組織のために働く場合の当該会員をいう。</u></p> <p>2・3 (省 略)</p> <p>4 企業等所属の会員は、<u>組織内で</u>経営者層に就く場合も想定される。<u>職位が上位であればあるほど、組織で起こる事象や実務、組織の姿勢に関与する度合いも影響力も大きくなる。</u>企業等所属の会員が、<u>組織の経営者層や管理職に就いた場合、倫理的行動を重視する文化を所属組織内で醸成させることが期待される。</u></p>

新	旧
<p><u>励し、浸透</u>させることが期待される。<u>講じ得る対応策は、例えば、倫理教育及び訓練プログラム、倫理規程及び内部通報制度並びに違法行為を防ぐための方針及び手続の導入、実施及び監視を行うことである。</u></p>	
<p>(概念的枠組みアプローチの適用)</p>	<p>(概念的枠組みアプローチの適用)</p>
<p>第33条 (省 略)</p>	<p>第33条 (省 略)</p>
<p>注解25 (第33条)</p> <p>1～3 (省 略)</p> <p>4 倫理に反する行動や行為が、所属する組織内で継続して発生すると思われる場合には、<u>企業等所属の会員は法律専門家の助言を受けることも考えられる。</u></p> <p>5 (省 略)</p>	<p>注解25 (第33条)</p> <p>1～3 (省 略)</p> <p>4 倫理に反する行動や行為が、所属する組織内で継続して発生すると思われる場合には、<u>企業等所属の会員は法律家の助言を受けることも考えられる。</u></p> <p>5 (省 略)</p>
<p>(情報の作成及び提供)</p>	<p>(情報の作成及び報告)</p>
<p>第36条 企業等所属の会員は、<u>情報の作成及び提供に<u>関与する</u>場合、<u>基本原則を遵守</u>しなければならない。<u>作成及び提供に当たっては、例えば、次のような行動が求められている。</u></u></p> <p>一 <u>実施する専門業務に関連する報告の枠組みが存在する場合、これに従って情報を作成及び提供すること。</u></p> <p>二 <u>誤った方向に導くことや契約上の条件又は規制への遵守に不適切な影響を与えることを目的として、情報を作成又は提供しないこと。</u></p> <p>三 <u>誤った方向に導くことや契約上の条件又は規制への遵守に不適切な影響を与えることを目的として、情報を省略しないこと。</u></p> <p>2 企業等所属の会員は、<u>前項を遵守するに当たり、次の各号について、職業的専門家としての判断を行使</u>しなければならない。</p> <p>一 <u>全ての重要な点において事実を正確かつ完全に反映すること。</u></p> <p>二 <u>取引、資産又は負債の実態を明確に示す</u></p>	<p>第36条 企業等所属の会員は、<u>情報の作成又は報告にかかわる</u>場合、<u>適切に、正直にかつ所定の技術的基準に準拠して作成又は報告を</u>しなければならない。</p> <p>2 企業等所属の会員は、<u>財務諸表の作成又は承認に責任を負っている場合には、適用すべき財務報告基準等に準拠</u>しなければならない。</p>

新	旧
<p><u>こと。</u></p> <p><u>三 適時に適切な方法で情報を分類し、記録すること。</u></p> <p><u>3 企業等所属の会員は、情報の作成又は提供に当たり、職業的専門家としての判断に際して裁量を伴う場合、誤った方向に導くことや契約上の条件又は規制への遵守に不適切な影響を与えることを目的として裁量してはならない。</u></p> <p><u>4 企業等所属の会員は、実施する専門業務に関連する報告の枠組みがない場合であっても、情報が使用される目的、情報が提供される状況及び情報を提供する相手先を考慮の上、職業的専門家としての判断を行使しなければならない。</u></p> <p><u>5 企業等所属の会員は、所属する組織内外の者が作成した情報を利用しようとする場合、第1項及び第2項に規定されている義務を果たすために措置を講ずる必要があるかどうか、また、どのような措置を講ずる必要があるかどうかを検討するに当たり、職業的専門家としての判断を行使しなければならない。</u></p> <p><u>6 企業等所属の会員は、関与している情報が誤解を生じさせるものである場合又は誤解を生じさせるものであるとの疑いをもち、かつ、疑う理由がある場合、当該事項に対処するために適切な対応を行わなければならない。</u></p> <p><u>7 企業等所属の会員は、前項の対応を行ったにもかかわらず、情報が誤解を生じさせると考える理由がある場合、守秘義務の原則に留意し、次のうちのいずれか、又は組み合わせることにより対応することを検討しなければならない。</u></p>	<p><u>3 企業等所属の会員は、次の各号に基づく情報に責任を負っている場合、情報をそのように保持されるように適切な対応をとらなければならない。</u></p> <p><u>一 取引、資産又は負債が内容に応じて明瞭に記載されていること。</u></p> <p><u>二 情報が適時に、また、適切な方法で分類し記録されていること。</u></p> <p><u>三 事実が、全ての重要な点において正確かつ完全に表示されていること。</u></p> <p>(新 設)</p> <p>(新 設)</p> <p>(新 設)</p> <p>(新 設)</p>

新	旧
<p>一 所属する組織の内部監査人に相談すること。</p> <p>二 外部監査人に相談すること。</p> <p>三 情報の利用者等に伝達するかどうかを判断すること。</p> <p>四 法律専門家から法的助言を得ること。</p> <p>8 <u>いかなる対応を行っても、企業等所属の会員が依然として情報が誤解を生じさせると考える理由がある場合、情報への関与を回避しなければならない。</u></p> <p><b>注解27（第36条）</b></p> <p>1 <u>情報の作成及び提供には、情報の記録、保持及び承認が含まれる。</u></p> <p>2 <u>企業等所属の会員は、所属する組織内のあらゆる階層において、組織内外の情報の作成及び提供に関与している。当該情報は、利害関係者による企業等の理解及び評価並びに当該組織における意思決定に資するものである。</u>  <u>企業等所属の会員が作成や提供に関与する情報の利用者として想定される利害関係者は、以下の者を含む。</u></p> <p>一 <u>経営者及び監査役等</u></p> <p>二 <u>投資家、貸主及びその他の債権者</u></p> <p>三 <u>規制当局</u></p> <p>3 <u>企業等所属の会員が作成や提供に関与する情報には、財務情報及び非財務情報が含まれ、また、所属する組織外に公表する情報や組織内での内部利用を目的とする情報が含まれる。例えば、次のものが挙げられる。</u></p> <p>一 <u>営業及び業績報告書</u></p> <p>二 <u>意思決定支援情報（情報分析など）</u></p> <p>三 <u>予算及び予測情報</u></p> <p>四 <u>内部監査人及び外部監査人に提供される情報</u></p> <p>五 <u>リスク分析情報</u></p> <p>六 <u>一般目的及び特別目的の財務諸表</u></p> <p>七 <u>税務申告書及び納税申告の基礎と</u></p>	<p>(新 設)</p> <p><b>注解27（第36条）</b></p> <p><u>企業等所属の会員は、所属する組織が公表する情報や、当該組織の内外で利用される情報（例えば財務諸表、経営者の見解若しくは分析、予測数値や予算等の財務若しくは経営情報又は外部監査人に提出される経営者確認書等）の作成、報告に携わることが想定される。</u></p>

新	旧
<p>なる情報</p> <p>八 <u>法令等遵守のために規制当局に提出する報告書</u></p> <p>4 <u>規則第36条第1項第2号及び第3号における契約上の条件又は規制への遵守に不適切な影響を与えることの例として、借入契約における財務制限条項のような契約条項及び金融機関の資本規制などの規制上の要件への抵触を回避することを意図して、非現実的な見積情報を使用することが挙げられる。</u></p> <p>5 <u>規則第36条第3項における職業的専門家としての判断に際して企業等所属の会員の裁量を伴う場合とは、例えば、次のような場合である。</u></p> <p>一 <u>見積額を決定する場合</u></p> <p>二 <u>適用される財務報告の枠組みにより提供されている二つ以上の選択肢の中で、会計方針又は会計処理を選択又は変更する場合</u></p> <p>三 <u>取引時期を決定する場合</u></p> <p>四 <u>取引の仕組みを決定する場合</u></p> <p>五 <u>開示を選択する場合</u></p> <p>6 <u>前項各号の場合における不適切な裁量の例として、次のものが挙げられる。</u></p> <p>一 <u>見積額の決定に当たり、損益について虚偽表示を行う意図をもって、公正価値の見積金額を決定すること。</u></p> <p>二 <u>会計方針又は会計処理の選択又は変更に当たり、損益について虚偽表示を行う意図をもって、長期契約の会計方針を選択すること。</u></p> <p>三 <u>取引時期を決定するに当たり、誤解を生じさせることを目的として、会計年度末近くに資産売却の時期を選ぶこと。</u></p> <p>四 <u>取引の仕組みを決定するに当たり、資産、負債又はキャッシュ・フローの分類について虚偽表示を行うために</u></p>	

新	旧
<p><u>金融取引を構築すること。</u></p> <p><u>五 開示を行うに当たり、誤解を生じさせることを目的として、財務又は事業上のリスクに関する情報を省略し、又は不明確にすること。</u></p> <p><u>7 規則第36条第4項における、実施する専門業務に関連する報告の枠組みがない場合とは、例えば、仮定情報（プロフォーマ情報）や、予算又は予測情報の作成及び提供を行う場合が挙げられる。このような専門業務を提供する場合、関連する見積り、概算及び前提条件に関する情報を提供することによって、情報の利用者自身が判断できるようになる。企業等所属の会員は、情報の作成及び提供に当たり、提供される情報の想定利用者、状況及び目的がどの程度明確であるかについても十分留意する。</u></p> <p><u>8 規則第36条第5項に関し、他の者が作成した情報を利用することが合理的か否かを判断する際には、次の事項を検討する。</u></p> <p><u>一 当該者の評判</u></p> <p><u>二 当該者が有する専門的な知識</u></p> <p><u>三 個人又は組織として当該者が利用できるリソース</u></p> <p><u>四 当該者に対して適用される職務及び職業倫理の基準があるかどうか。</u></p> <p><u>これらの情報は、当該者又は所属する組織との過去の関係や他の者から得られることがある。</u></p> <p><u>9 規則第36条第6項における適切な対応には、例えば、次の対応が含まれる。</u></p> <p><u>一 当該事項が組織内でどのように対処されるべきかに関して、所属する組織の方針及び手続（例えば、倫理規程や内部通報制度など）を確認すること。</u></p> <p><u>二 情報が誤解を生じさせるのではな</u></p>	

新	旧
<p><u>いかとの懸念について、企業等所属の会員の上司、所属する組織内の適切な階層の経営者又は監査役等と協議し、問題となる事項に適切に対応するよう要請すること。例えば、次のような対応である。</u></p> <p><u>イ 情報を訂正すること。</u></p> <p><u>ロ 情報が既に想定利用者に提供されている場合、想定利用者に正確な情報を伝えること。</u></p> <p><u>なお、誤解を生じさせる情報が法令違反に関連する可能性がある場合、別に定める「違法行為への対応に関する指針」を参照する必要がある。</u></p> <p><u>10 規則第36条第8項に関し、企業等所属の会員は、情報への関与を回避するために、所属する組織を辞職することを検討する場合もあり得る。</u></p> <p><u>11 企業等所属の会員は、規則第36条第4項から第8項までに該当する場合、この規則に従い対応したことを証するため、次の事項について文書化することが推奨される。</u></p> <p><u>一 当該事実</u></p> <p><u>二 関連する会計基準又は職業的専門家としての基準</u></p> <p><u>三 協議等を行った場合、協議等を行った者及び協議等の内容</u></p> <p><u>四 検討した一連の対応</u></p> <p><u>五 どのように問題となる事項に対処したか。</u></p> <p><u>12 情報の作成及び提供に関する基本原則の遵守に対する阻害要因が、財務報告及び意思決定に連動する報酬やインセンティブを含む金銭的利害から生じている場合、規則第39条及び第40条を参照する必要がある。</u></p> <p><u>13 情報の作成及び提供に関する基本原則の遵守に対する阻害要因がプレッシ</u></p>	

新	旧
<p data-bbox="185 208 772 300" style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <u>ヤーから生じている場合、規則第37条を参照する必要がある。</u> </p> <p data-bbox="185 353 679 387"> <u>(基本原則に違反するプレッシャー)</u> </p> <p data-bbox="153 405 772 723"> <b>第37条</b> 企業等所属の会員は、他者からのプレッシャーにより基本原則に違反してはならない。また、他者に対してプレッシャーを与えることにより他者が基本原則に違反することが明らかな場合又はそのように考える理由がある場合には、会員は、そのようなプレッシャーを他者に与えてはならない。         </p> <p data-bbox="153 741 772 965"> <b>2</b> 基本原則への違反をもたらすプレッシャーが除去されていないと企業等所属の会員が判断する場合、会員は、基本原則への違反をもたらす専門業務の実施を行わないか、又は継続してはならない。         </p> <p data-bbox="185 1263 416 1296" style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <b>注解28 (第37条)</b> </p> <p data-bbox="209 1314 756 2018" style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <b>1</b> 企業等所属の会員は、専門業務の実施において、基本原則への遵守を阻害する要因（例えば、不当なプレッシャーを受ける脅威）を生じさせ得るプレッシャーを受ける、又は与えることがある。プレッシャーは、明示的又は黙示的であり、所属する組織内外から生じるものである。例えば、組織内においては、同僚や上司等の組織内の者からのプレッシャーが挙げられる。外部からのプレッシャーの例示としては、取引先、顧客又は借入先からのプレッシャーが挙げられ、個人や組織によるプレッシャーが含まれる。また、それらは、内外の目標達成や期待に応えようとするプレッシャーで         </p>	<p data-bbox="804 405 1423 629"> <b>第37条</b> 企業等所属の会員が、誤解を招くおそれのある情報を作成又は報告をさせるようなプレッシャーを受けた場合には、基本原則を遵守するために概念的枠組みアプローチを適用しなければならない。         </p> <p data-bbox="804 741 1423 1200"> <b>2</b> 前項のプレッシャーがもたらす阻害要因の重要性の程度を許容可能な水準にまで軽減できない場合、企業等所属の会員は、誤解を招くおそれがあると判断した情報に関与し、又は関与し続けることを拒否しなければならない。企業等所属の会員は、意図や違反の自覚がないままに誤った情報に関与している可能性がある。当該情報に関与していることを知った場合には、当該情報に関与しないよう対策を講じなければならない。         </p> <p data-bbox="852 1263 1083 1296" style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <b>注解28 (第37条)</b> </p> <p data-bbox="876 1314 1423 1585" style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <b>1</b> 企業等所属の会員が、誤解を招くおそれのある情報の作成又は報告をさせるようなプレッシャーを受けた場合には、誠実性、公正性、職業的専門家としての能力及び正当な注意の原則の遵守を阻害する要因を生じさせる。         </p>

新	旧
<p><u>ある場合がある。</u></p> <p><u>基本原則違反となるプレッシャーを付録5に例示している。</u></p> <p>2 <u>企業等所属の会員は、基本原則への違反となり得るプレッシャーか否かを判断する場合、次の事項を含む要因を検討することが考えられる。</u></p> <p>一 <u>プレッシャーを与える者の意図並びにプレッシャーの性質及び重要性</u></p> <p>二 <u>状況に関連する法令等及び職業的専門家としての基準</u></p> <p>三 <u>倫理的行動を重視する度合いや従業員が倫理的に行動することへの期待を含む、所属する組織の文化とリーダーシップ。例えば、非倫理的行動を容認する文化は、プレッシャーによる基本原則違反をもたらす可能性が高いと考えられる。</u></p> <p>四 <u>プレッシャーに対処する倫理規程又は人事規程のような、所属する組織の方針及び手続</u></p> <p>3 <u>企業等所属の会員は、前項に規定する要因及びその他の要素を踏まえ、守秘義務の原則にも留意して、同僚、上司若しくは人事担当者等の所属する組織内の者又は法律専門家等に助言を求めることが考えられる。</u></p> <p>4 <u>企業等所属の会員は、プレッシャーが基本原則への違反をもたらし得ると判断する場合、次の対応を検討することが考えられる。</u></p> <p>一 <u>問題を解決するためにプレッシャーを与えている者と当該事項について協議すること。</u></p>	<p>2 <u>阻害要因の重要性の程度は、次の事項に依存する。</u></p> <p>一 <u>プレッシャーの原因</u></p> <p>二 <u>所属する組織内の企業風土</u></p> <p><u>企業等所属の会員は、とりわけ誠実性の原則に注意しなければならない。</u></p> <p><u>報酬やインセンティブから阻害要因が生じる場合、規則第39条及び第40条を参照する必要がある。</u></p> <p>3 <u>規則第37条第1項における、概念的枠組みアプローチを適用する際のセーフガードには、所属する組織の上級機関、監査役等、独立した専門家又は本会に相談することが挙げられる。</u></p> <p>4 <u>企業等所属の会員が、不正な情報に関与していることを知った場合には、適切な規制当局への報告の必要があるかどうかを検討するに当たって、法律家に相談することもあり得る。さらに、場合によっては、所属する組織を辞職するかどうかを検討することもあり得る。</u></p>

新	旧
<p><u>二 会員の上司がプレッシャーを与えている者ではない場合、上司と問題となる事項について協議すること。</u></p> <p><u>三 所属する組織の経営者（社外取締役を含む。）、内部監査人、外部監査人又は監査役等などに問題を提起し、組織に対する重要なリスクなどを説明すること。</u></p> <p><u>四 企業等所属の会員が、プレッシャーを与えている個人又は組織とこれ以上関与しないように、担当業務の変更又は人事異動などを要請すること。例えば、企業等所属の会員が利益相反に関するプレッシャーを受けている場合、当該事項への関与をしないことで、基本原則への違反をもたらすプレッシャーが除去される可能性がある。</u></p> <p><u>五 倫理規程や内部通報制度などの所属する組織の方針及び手続に従い、行動すること。</u></p> <p><u>六 法律専門家から法的助言を得ること。</u></p> <p><u>5 企業等所属の会員は、規則第37条第2項に関し、専門業務の実施を行わないか、又は継続しないために、所属する組織を辞職することを検討する場合もあり得る。</u></p> <p><u>6 企業等所属の会員は、規則第37条第2項に該当する場合、この規則に従い対応したことを証するため、次の事項について文書化することが推奨される。</u></p> <p><u>一 当該事実</u></p> <p><u>二 協議等を行った場合、協議等を行った者及び協議等の内容</u></p> <p><u>三 検討した一連の対応</u></p> <p><u>四 どのように問題となる事項に対処したか。</u></p> <p>(専門的知識及び経験)</p>	<p>(新 設)</p> <p>(新 設)</p> <p>(専門的知識及び経験)</p>

新	旧
<p>第38条 (省 略)</p> <p>注解29 (第38条)</p> <p>1・2 (省 略)</p> <p>3 企業等所属の会員の専門業務に関する職業的専門家としての能力及び正当な注意の原則の遵守を阻害する要因の重要性は、当該会員の専門業務に組織内の他の職員等が関与する程度、当該会員の<u>組織内</u>での相対的な職位及びその専門業務に対して行われる監督と査閲の水準等による。</p> <p>4 (省 略)</p> <p>5 <u>企業等所属の会員が、職業的専門家としての能力及び正当な注意の原則への違反をもたらすようなプレッシャーを受けた場合、規則第37条を参照する必要がある。</u></p>	<p>第38条 (省 略)</p> <p>注解29 (第38条)</p> <p>1・2 (省 略)</p> <p>3 企業等所属の会員の専門業務に関する職業的専門家としての能力及び正当な注意の原則の遵守を阻害する要因の重要性は、当該会員の専門業務に組織内の他の職員等が関与する程度、当該会員の<u>企業内</u>での相対的な職位及びその専門業務に対して行われる監督と査閲の水準等による。</p> <p>4 (省 略) (新 設)</p>
<p>(財務報告及び意思決定に連動する報酬やインセンティブを含む金銭的利益)</p>	<p>(財務報告及び意思決定に連動する報酬やインセンティブを含む金銭的利益)</p>
<p>第39条 (省 略)</p> <p>注解30 (第39条)</p> <p>1 例えば、価格に影響する情報を操作して経済的利益を得ようとする動機又は機会がある場合、公正性又は守秘義務の原則を阻害する自己利益又は<u>馴れ合い</u>を生じさせる可能性がある。</p> <p>2 <u>阻害要因</u>を生じさせる可能性のある状況としては、企業等所属の会員又はその家族若しくは近親者が、例えば次のような状況に置かれるということが考えられる。</p> <p>一～四 (省 略) (削 る)</p>	<p>第39条 (省 略)</p> <p>注解30 (第39条)</p> <p>1 例えば、価格に影響する情報を操作して経済的利益を得ようとする動機又は機会がある場合、公正性又は守秘義務の原則を阻害する自己利益を生じさせる可能性がある。</p> <p>2 <u>自己利益</u>を生じさせる可能性のある状況としては、企業等所属の会員又はその家族若しくは近親者が、例えば次のような状況に置かれるということが考えられる。</p> <p>一～四 (省 略)</p> <p>3 <u>報酬やインセンティブから生じる阻害要因である自己利益は、同じ契約に参加している所属する組織の上司や同僚からプレッシャーを受けることによつてより増幅する可能性がある。</u> 例えば、そのような制度においては、</p>

新	旧
<p>3 (省 略)</p> <p>4 (省 略)</p> <p>5 <u>報酬やインセンティブから生じる阻害要因は、所属する組織の上司や同僚からの明示的又は黙示的なプレッシャーにより増幅する可能性がある。企業等所属の会員が、基本原則への違反をもたらすプレッシャーを受けた場合、規則第37条を参照する必要がある。</u></p>	<p><u>しばしば一定の成果を達成した従業員に対して、極めて少額又は無償による自社株を与える権利を制度の加入者に付与することがあるが、場合によっては、付与された株式の価値が、企業等所属の会員の基本給に比べ相当程度多額になることがある。</u></p> <p>4 (省 略)</p> <p>5 (省 略) (新 設)</p>
<p>(情報の改竄及び業務上知り得た情報の利用)</p> <p>第40条 (省 略) (削 る)</p>	<p>(情報の改竄及び業務上知り得た情報の利用)</p> <p>第40条 (省 略)</p> <p><u>注解30の2 (第40条)</u></p> <p><u>企業等所属の会員の地位が高いほど、財務報告及び意思決定に影響を与える可能性及び機会がより増大し、上司及び同僚から情報を改竄させようとするプレッシャーが増大する可能性がある。</u></p> <p><u>このような場合、企業等所属の会員は特に誠実性の原則を損なわないように留意しなければならない。</u></p>
<p>(勧誘の受入れ)</p> <p>第41条 (省 略)</p> <p>2 (省 略)</p> <p>3 企業等所属の会員は、勧誘を受け入れることから生じる阻害要因の重要性の程度を評価し、次の一つ以上の対応をとるかどうかを判断しなければならない。</p> <p>一 (省 略)</p> <p>二 法律専門家に相談することを検討した上で、本会又は勧誘した者の雇用主等の第三</p>	<p>(勧誘の受入れ)</p> <p>第41条 (省 略)</p> <p>2 (省 略)</p> <p>3 (同 左)</p> <p>一 (省 略)</p> <p>二 法律家に相談することを検討した上で、本会又は勧誘した者の雇用主等の第三者に</p>

新	旧
<p>者に通知すること。</p> <p>三・四 (省 略)</p> <p><b>注解31 (第41条)</b></p> <p>1 (省 略)</p> <p>2 勧誘の意図が企業等所属の会員の行動若しくは意思決定に不当な影響を及ぼすこと、違法若しくは不誠実な行動を強要すること、又は業務上知り得た情報を漏洩させること等を目的とする場合には、公正性又は守秘義務の原則を阻害する自己利益を生じさせる。こうした勧誘を受け、その後その行為を公表して当該会員又はその家族若しくは近親者の評判を傷つけるというプレッシャーを受け続ける場合には、公正性又は守秘義務の原則を阻害する不当なプレッシャーを受ける脅威を生じさせる。</p> <p>3 阻害要因の存在及び重要性は、勧誘の内容、金額及び意図に依存する。社会通念上許容される範囲内である場合においては、企業等所属の会員は、そのような勧誘を通常のビジネス上の行為として理解し、基本原則を阻害する重大な要因はないと結論付けることもできる。</p>	<p>通知すること。</p> <p>三・四 (省 略)</p> <p><b>注解31 (第41条)</b></p> <p>1 (省 略)</p> <p>2 勧誘の意図が企業等所属の会員の行動若しくは意思決定に不当な影響を及ぼすこと、違法若しくは不誠実な行動を強要すること、又は業務上知り得た情報を漏洩させること等を目的とする場合には、公正性又は守秘義務の原則を阻害する自己利益を生じさせる。こうした勧誘を受け、その後その行為を公表して当該会員又はその家族若しくは近親者の評判を傷つけるというプレッシャーを受け続ける場合には、公正性又は守秘義務を阻害する不当なプレッシャーを受ける脅威を生じさせる。</p> <p>3 阻害要因の存在及び重要性は、勧誘の内容、金額、及び意図に依存する。社会通念上許容される範囲内である場合においては、企業等所属の会員は、そのような勧誘を通常のビジネス上の行為として理解し、基本原則を阻害する重大な要因はないと結論付けることもできる。</p>
<p><u>(違法行為への対応)</u></p> <p><b>第43条</b> <u>企業等所属の会員は、所属する組織における専門業務の実施において、違法行為又はその疑いに気付いた場合には、別に定める「違法行為への対応に関する指針」に従って、職業的専門家として対応しなければならない。</u></p>	<p>(新 設)</p> <p>(新 設)</p>
<p><b>附 則</b> (2019年7月22日改正)</p> <p>1 <u>この改正規定は、2020年4月1日から施行する。ただし、会員の判断において早期適用することを妨げるものではない。</u></p> <p>2 <u>前項の規定にかかわらず、倫理規則の趣旨及び精神、職業倫理の規範体系について、第</u></p>	<p>(新 設)</p> <p>(新 設)</p> <p>(新 設)</p>

新	旧
<p>1条第1項、第31条並びに別表の※2の改正規定については、会則の改正について金融庁長官の認可のあった日（2019年9月5日）又は2019年10月1日のいずれか遅い日から施行する。</p> <p>別表 職業倫理の規範体系</p> <p>     ⇔ 対応関係      - - - - - 解説及び解釈      ——— ※1 公認会計士法第46条の3において、会員は、協会の会則を守らなければならないと定められている。      ——— ※2 会則第52条において、会員及び準会員は、本会の会則及び規則を守らなければならないと定められている。      ——— ※3 倫理規則第13条において、「独立性に関する指針」に従って独立性の保持を判断しなければならないと定められている。      また、同第19条及び第35条において、「利益相反に関する指針」に従って利益相反を回避しなけれ   </p>	<p>別表 職業倫理の規範体系</p> <p>(同 左)</p> <p>     ⇔ (同 左)      - - - - - (同 左)      ——— ※1 (同 左)   </p> <p>     ——— ※2 会則第45条において、会員及び準会員は、本会の会則及び規則を守らなければならないと定められている。      ——— ※3 倫理規則第13条において、「独立性に関する指針」に従って独立性の保持を判断しなければならないと定められている。      また、同第19条及び第35条において、「利益相反に関する指針」に従って利益相反を回避しなけれ   </p>

新	旧
<p>ばならないと定められている。</p> <p>さらに、同第 19 条の 2 及び第 43 条において、「違法行為への対応に関する指針」に従って職業的専門家として対応しなければならないと定められている。</p> <p><b>【付録 3】企業等所属の会員の業務環境に存在する阻害要因を生じさせる状況及び関係の例示</b></p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>1～4 (省 略)</p> <p>5. 不当なプレッシャーを受ける脅威</p> <p>(1) 会計<u>基準</u>の適用又は開示方法について意見が相違する場合に、企業等所属の会員又はその家族若しくは近親者が解雇されたり配置転換されたりするおそれがあること。</p> <p>(2) 所属する組織から、契約の締結や会計<u>基準</u>の適用等に関する意思決定プロセスに影響を及ぼそうとするプレッシャーを受けていること。</p> </div>	<p>ばならないと定められている。</p> <p>さらに、同第 19 条の 2 において、「違法行為への対応に関する指針」に従って職業的専門家として対応しなければならないと定められている。</p> <p><b>【付録 3】企業等所属の会員の業務環境に存在する阻害要因を生じさせる状況及び関係の例示</b></p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>1～4 (省 略)</p> <p>5. 不当なプレッシャーを受ける脅威</p> <p>(1) 会計<u>原則</u>の適用又は開示方法について意見が相違する場合に、企業等所属の会員又はその家族若しくは近親者が解雇されたり配置転換されたりするおそれがあること。</p> <p>(2) 所属する組織から、契約の締結や会計<u>原則</u>の適用等に関する意思決定プロセスに影響を及ぼそうとするプレッシャーを受けていること。</p> </div>
<p><b>【付録 5】企業等所属の会員における基本原則違反となるプレッシャーの例示</b></p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>1. <u>利益相反に関連するプレッシャー</u></p> <p>企業等所属の会員が、所属する組織における納入業者の選定において、当該会員の家族が業者として選定されるよう家族から受けるプレッシャー</p> <p>規則第35条にも留意する。</p> <p>2. <u>情報の作成及び提供に影響を与えるプレッシャー</u></p> <p>(1) <u>投資家、アナリスト又は貸主の期待に答えるよう、誤解を招くおそれのある財務情報を報告させようとするプレッシャー</u></p> <p>(2) <u>有権者に対して公的プロジェクトの成果を偽って伝えさせようとする、</u></p> </div>	<p>(新 設)</p> <p>(新 設)</p>

新	旧
<p><u>官公庁等の公的セクターに勤務する 会員に対する議員からのプレッシャー</u> 二</p> <p>(3) <u>投資に関する意思決定に先入観を 持たせることを目的として、収入、支 出又は投資利益率を虚偽表示させよ うとする同僚からのプレッシャー</u></p> <p>(4) <u>合法的な事業経費と認められない 支出を承認又は処理させようとする 上司からのプレッシャー</u></p> <p>(5) <u>不都合な発見事項が記載されてい る内部監査報告書を隠蔽させようと するプレッシャー</u> <u>規則第36条にも留意する。</u></p> <p>3. <u>職業的専門家としての能力を十分に習 得せず、又は正当な注意を十分に払わず に業務を行わせようとするプレッシャー</u> 二</p> <p>(1) <u>実施する作業を不適切に減らそう とする上司からのプレッシャー</u></p> <p>(2) <u>十分な技能や訓練なしに、又は非現 実的な期限を設定して、作業を実施さ せようとする上司からのプレッシャー</u> 二 <u>規則第38条にも留意する。</u></p> <p>4. <u>金銭的利害に関連するプレッシャー</u> <u>業績に連動する報酬やインセンティ ブにより利益を得る可能性のある、上 司、同僚又はその他の者からの業績指標 を操作させようとするプレッシャー</u> <u>規則第39条にも留意する。</u></p> <p>5. <u>勧誘に関するプレッシャー</u></p> <p>(1) <u>個人又は組織の判断又は意思決定 過程に不適切に影響を与えることを 目的として勧誘を行わせようとする、 所属する組織内外の他者からのプレ ッシャー</u></p> <p>(2) <u>納入業者選定において、候補となっ た業者から不適切な贈答又は接待を</u></p>	

新	旧
<p><u>受けるなど、賄賂又は他の勧誘を受けさせようとする同僚からのプレッシャー</u> 規則第41条及び第42条にも留意する。</p> <p>6. <u>違法行為に関連するプレッシャー脱税をさせようとするプレッシャー</u> 規則第43条にも留意する。</p>	

以 上