

指定社員制度に関するQ & A

平成21年 4月24日
日本公認会計士協会

目 次

．総論	1
Q 1 公認会計士法(以下「法」という。)に指定社員制度が設けられている理由・背景は何ですか。	1
Q 2 指定社員制度の概要はどのようになっていますか。	1
Q 3 指定社員制度において、対象となる業務はどのようなものですか。	3
．実務上の問題	3
Q 4 法第34条の10の6第6項における「関与したとき」とはどのようなことを意味しますか。	3
Q 5 指定証明に関し、指定社員以外の社員が関与した場合の責任はどのようになりますか。	4
Q 6 指定社員制度を採用する場合、すべての監査証明業務に対して当該制度を採用しなければなりません。それとも一部の監査証明業務のみについて採用することもできますか。	4
Q 7 共同監査において各監査法人が別々の制度を採用することはできますか。	4
Q 8 指定社員の通知はいつまでに行わなければなりませんか。	5
Q 9 指定社員制度による社員の指定方法を教えてください。	5
Q 10 指定をしたときの被監査会社等への通知についての要件は何ですか。また、通知方法について制限はありますか。	6
Q 11 監査法人側の契約当事者は誰になりますか。指定の通知との関係も含めて説明してください。	6
Q 12 指定社員が1人でも欠けた場合に補充のために指定する必要がありますか。また、指定社員がすべて欠けた場合はどうなりますか。	7
Q 13 指定社員を途中で変更することはできますか。	7
Q 14 指定社員であった者が監査法人の脱退後において問われる責任について教えてください。	7
Q 15 指定社員制度を採用した場合、定款に記載すべき事項がありますか。	8
Q 16 指定社員ではない社員が監査報告書に自署・押印することはありますか。	8
Q 17 指定証明の場合、監査概要書の記載はどのようになりますか。	9
Q 18 被監査会社等は指定がなされていることを公表することができますか。	9
Q 19 指定は被監査会社等にだけ通知されますが、これによって善意の第三者が不測の損害を受けることはないのですか。	9
Q 20 指定の有無についての問い合わせに答える義務がありますか。	10

．総論

Q 1 公認会計士法（以下「法」という。）に指定社員制度が設けられている理由・背景は何ですか。

A 指定社員制度の採用趣旨は、次のとおりです。

監査法人の各社員は、監査法人の負う債務（監査証明業務及び非監査証明業務に係る債務のほか、借入金、従業員給与等の監査法人の運営に当たって生じる通常の債務を含む。）を監査法人の財産をもって完済できない場合には、連帯して弁済しなければならない責任を負っています（法第34条の10の6第1項）。したがって、監査証明業務に係る責任については、特定の監査証明業務に関与していない社員であっても関与した社員と区別されることなく、被監査会社等からの損害賠償責任を負うことになります。

しかし、昭和41年に監査法人制度が創設された当時と異なり、監査法人の大規模化などの現状においては、合名会社制度をモデルとして社員の相互監視と相互牽制を前提としている監査法人制度が社員に求めている損害賠償責任の無限連帯責任制は現実にはそぐわない面が出てきていること、諸外国ではパートナー（社員）の責任を有限化している監査事務所が一般化していること等により、我が国においても非関与社員の責任を限定する提言がなされてきました（金融審議会公認会計士制度部会報告「公認会計士監査制度の充実・強化」（平成14年12月17日）ほか）

これらの提言を受け、平成15年の改正公認会計士法では、社員の責任に焦点を当て、監査証明に真に責任を果たすべき立場にある者を明確にして、その責任を全うすべきであるとの観点から指定社員制度が導入され、当該制度を採用する監査証明にあっては、特定の監査証明業務に関与していない社員の被監査会社等に対する責任は、出資の価額の範囲に限定されることとなりました。

その後、平成17年に会社法が制定され、日本版LLCともいえる組織形態（合同会社）の導入が認められたことや、監査法人の大規模化の実態、諸外国の監査事務所との状況等を背景として、平成19年の公認会計士法の改正において、従来の無限連帯責任組織形態の監査法人制度に加えて有限責任組織形態の監査法人制度が導入されました。

そのため現在では、指定社員制度は、有限責任組織形態ではない無限責任監査法人において採用される制度となりました。以下、本研究報告では、特にことわりのない限り、「監査法人」とは「無限責任監査法人」を意味します。

Q 2 指定社員制度の概要はどのようになっていますか。

A 監査法人は特定の証明について、その業務を担当する社員を指定することができます（法第34条の10の4第1項）。指定を受けた社員を「指定社員」、指定がされた証明を「指定証明」といい、証明を受けようとする者（以下「被監査会社等」という。）に対して、指定内容を書面により通知すること（同第4項）で、以下の法律効果が生じます。

1．代表権

指定証明については、指定社員のみが監査法人を代表することになります（同第3項）。このため、指定社員以外の社員は、代表社員であっても自身が指定されていない

い指定証明については監査法人を代表することができません。

2. 権利・義務

指定証明については、指定社員のみが業務を執行する権利を有し、義務を負うこととなります（同第2項）。

3. 責任

被監査会社等に対する責任については、当該指定証明業務において生じた監査法人の債務をその財産をもって完済できない場合、又は強制執行がその功を奏しなかった場合には当該指定社員が連帯して無限責任を負い（法第34条の10の6第4項及び同第5項）、指定社員以外の社員の被監査会社等に対する責任については、監査法人に対する出資金の範囲に限定されることとなります。ただし、被監査会社等以外の第三者に対する債務、例えば、株主からの虚偽記載又は虚偽証明等による損害賠償請求に係る債務については、監査法人の全財産をもって完済できない場合は、各社員が連帯してその債務を弁済しなければなりません。これに対して、有限責任監査法人では、被監査会社等以外の第三者に対する債務についても、指定有限責任社員以外の社員の責任は、出資の価額の範囲に限定されることとなります。

また、無限責任監査法人においては、監査証明業務以外の業務から生じる債務及び監査法人の運営に当たって生じる通常の債務についても、各社員は連帯して弁済しなければならない無限連帯責任を負っていると考えられますが、有限責任監査法人では、これらの債務についても、各社員の責任は、原則として出資の価額の範囲に限定していると考えられます。ただし、有限責任監査法人の社員がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該有限責任監査法人の社員は監査法人と連帯して、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を直接負うこととなります（法第34条の23第3項、会社法第597条）。

有限責任監査法人と比較した場合の社員の責任関係をまとめると、次の表のとおりとなります。なお、これらのいずれの債務について監査法人が第一次的に責任を負うことは、無限責任監査法人であっても有限責任監査法人であっても差異はありません。

法第2条第1項に規定する監査証明業務に係る債務		对被監査会社等	对第三者
無限責任 監査法人	指定社員制度を採用していない監査証明業務	すべての社員	
	指定社員制度を採用した監査証明業務	指定社員 その他の社員	x
有限責任 監査法人	監査証明業務（特定証明に限る。）	指定有限責任社員	
		その他の社員	x

上記 に掲げる債務以外の債務			对業務提供先等
無限責任監査法人	監査証明業務以外の業務から生じる債務及び法人運営に当たって生じる通常の債務	すべての社員	
有限責任監査法人		すべての社員	x

無限連帯責任 : あり x : なし

Q 3 指定社員制度において、対象となる業務はどのようなものですか。

A 法第34条の10の4第1項で「特定の証明」について、社員を指定することができるとしています。

ここでいう「特定の証明」とは、個別の業務（特定の会社等）に係る特定の事業年度の監査証明の意であり、対象となる業務は法第2条第1項業務に限定されます。

・実務上の問題

Q 4 法第34条の10の6第6項における「関与したとき」とはどのようなことを意味しますか。

A 「法令違反等事実」に関しては、次のとおりと考えられます。

同条項の「関与したとき」の「関与」とは、指定社員の行為と同一視できる程度の、指定証明に係る業務に実質的なかわりを持つことであると解されますが、具体的事案ごとに実質的に判断されることになると考えられます。

同条項の「関与したとき」の例としては、次のような場合が考えられます。

1. 審査担当社員

審査担当社員（監査法人によりコンカリング・パートナー又はレビュー・パートナーなどと呼ばれることがある。）が、その業務を行うことは、通常、「関与したとき」に該当するものと解されます（注）。

これに対して、監査法人によっては、審査担当社員を置かず会議体により審査を行うという形態（以下「合議制による審査」という。）を採用している場合があります。この場合には、その審査に参加した個々の社員は組織の構成員として当該業務を行ったにすぎず、個人として対外的な責任を負わせる必要はないと考えられるため、当該社員がその業務を行うことは、通常、「関与したとき」には該当しないものと解されます。ただし、合議制による審査を採用している場合でも、その構成員のうち特定の社員の影響力が強く会議体を支配し、他の社員は形式的に合議に参加しているにすぎず、実質的な合議が行われていない場合には、会議体を支配していた社員がその業務を行うことは、「関与したとき」に該当するものと考えられます。

（注）審査担当社員による審査を採用している場合でも、監査法人が監査業務の品質を確保することを目的として監査意見を形成する際に生じた個別の問題点などを対象に、より上位の審査（上級審査、本部審査などと呼ばれることがある。以下「上級審査」という。）を受けることを要求している場合があります。一般に、この上級審査では会議体による審査を採用している場合が多いようです。この場合では、合議制による審査と同様、その審査に参加した個々の社員は組織の構成員として当該業務を行ったにすぎず、個人として対外的な責任を負わせる必要はないと考えられるため、当該社員がその業務を行うことは、通常、「関与したとき」には該当しないものと解されます。

2. 指定を受けていない社員

指定を受けていない社員が、重要な会議、行事（講評会、経営者とのディスカッション、会計相談等）に出席して、意見形成に重要な影響を与えた場合は、「関与したとき」に該当するものと考えられます。

3. 指定社員制度を濫用している場合

資力の乏しい社員を形式的に指定して、実際の業務執行を他の社員が実質的に取り仕切っている場合は、同条項の「関与したとき」の典型的な例と考えられます。

なお、監査実施者からの専門的な見解の問合せに対応する業務を行う場合には、当該業務が個別の問題点のコンサルテーションとして位置付けられ、最終的な監査の意見形成を行うものではないことから、当該業務を行う部署等の担当社員がその業務を行う場合は、通常、「関与したとき」に該当しないものと解されます。

Q 5 指定証明に関し、指定社員以外の社員が関与した場合の責任はどのようになりま
すか。

A 指定社員以外の社員が指定社員と同様に指定証明に関与したときは、指定社員と同一の責任を負うこととしています。一方、あらゆる関与について、指定社員と同一の責任を負わせることとすれば、指定証明をより適切に行うための関与を阻害しかねないため、無過失の証明による免責を認めています（法第34条の10の6第6項）。なお、指定社員以外の社員が指定証明に関与した場合の責任については、過失の有無について問われるものと思われま

Q 6 指定社員制度を採用する場合、すべての監査証明業務に対して当該制度を採用し
なければなりません。それとも一部の監査証明業務のみについて採用することも
できますか。

A 公認会計士法は、指定社員制度の採用に当たり、法第34条の10の4第1項において、特定の証明について業務を担当する社員を指定することができる」と規定するのみで、適用範囲に関する規定を設けていません。したがって、監査法人のすべての監査証明業務、あるいは一定の基準を設けてその基準を満たすすべての監査証明業務に対して当該制度を採用し、又は、受嘱した監査証明業務ごとに個々に特定して一部の被監査会社等のみについて採用することも可能です。以上のとおり、指定社員制度の採用範囲は各監査法人の運営方針により決定されることとなります。

Q 7 共同監査において各監査法人が別々の制度を採用することはできますか。

A 共同監査においては、次の三つのケースが考えられます。

- (1) 共に指定社員制度を採用する。
- (2) 共に指定社員制度を採用しない。
- (3) 一方が指定社員制度を採用し、他方が指定社員制度を採用しない。

(1)及び(2)のケースは、共に同じ制度を採用するため、特に問題はないと考えられます。

なお、一方が無限責任監査法人で指定社員制度を採用しており、他方が有限責任監査法人制度を採用する場合においても、被監査会社等以外の第三者に対する債務について最終的に弁済責任を負担する態様に違いがあるものの、共同監査を行うことが可能と考えられます。

(3)のケースですが、指定社員制度を採用するか否かは、各監査法人の裁量により決定されることであり、一方の法人が採用する制度と必ずしも同一の制度を採用する必要はないと考えられます。(3)のケースの場合、被監査会社等への損害賠償金について、監査法人の財産をもってその債務を完済できない場合には、指定社員制度を採用している監査法人では当該指定社員が、指定社員制度を採用していない監査法人では各社員が連帯して、その弁済の責に任ずることとなります。また、個人事務所と監査法人との共同監査の場合で、監査法人が指定社員制度を採用する場合は、(3)のケースと同様の取扱いになります。

Q 8 指定社員の通知はいつまでに行わなければなりませんか。

A 社員を指定した場合、監査法人は被監査会社等に対し、その旨を書面で通知しなければなりません（法第34条の10の4第4項）。指定の通知期限は、公認会計士法では具体的に規定されておりませんが、通知は、一般的には業務着手前に行うべきものと考えられます。

また、指定社員制度では、被監査会社等に監査法人が社員を指定するかどうかの回答を求める申出権（催告権）を認めています。すなわち、被監査会社等は受けようとする証明について、監査法人に対して、相当の期間を定め、その期間内に社員の指定をどうかを明らかにすることを求めることができます。監査法人が上記の期間内に指定社員の通知をしない場合には、被監査会社等の同意がない限り、その後において指定をすることができません（法第34条の10の4第5項）。

この申出権（催告権）を設けた趣旨は、被監査会社等が受けようとする証明の終了間際になって、突然、監査法人が社員を指定して、その責任を指定社員に限定するような制度の濫用的事態を回避するために設けられたものです。

なお、被監査会社等の申出（催告）は、書面でなされることが要件とされていないため、口頭であってもよいものと解されます。

Q 9 指定社員制度による社員の指定方法を教えてください。

A 法令等において特段の定めはないため、通常の業務執行行為として取り扱えばよいと

考えられます。したがって、指定社員の指定方法は各監査法人の運営方針によることになり、社員会、理事会又はこれらにより委任された適切な者等により、各証明業務ごとに指定社員を指定していくことになると考えられます。社員のうち法第2条第1項の業務について特に監査法人を代表すべき社員（法第34条の10の3第1項ただし書）を定めている場合には、委任を受ける適切な者は、当該代表社員となると考えられます。

従来から業務を執行する社員の決定に関する事項を定款に記載している場合は、指定の方法等に関する事項を定款記載事項として扱うことが考えられますが、定款の記載に関する留意事項についてはQ15をご参照ください。

Q10 指定をしたときの被監査会社等への通知についての要件は何ですか。また、通知方法について制限はありますか。

A 監査法人は特定の証明について指定社員を定めた場合には、被監査会社等に対し、その旨を書面で通知しなければなりません。書面の様式については特段の定めはありませんので、どの証明について、どの社員を指定したのかが明確に記載されていればよいと考えられます。

Q11に記載のとおり、監査契約書で指定社員を明記することは、通知の要件を満たす有効な方法と考えられます。指定社員を定めた場合に被監査会社等へ指定社員通知書等により通知が行われるのは、実務上は、指定証明に係る業務開始と監査契約の締結の間に時間的なずれが生じた場合に限られると想定されます。

なお、指定社員の通知は每期行わなければならないことに留意する必要があります。

通知方法については、法第34条の10の4第4項で「書面」による通知を規定しているため、当事者間の合意があっても、電磁的記録による通知は認められないと解されます。

指定社員の通知は、監査法人の対外的な業務執行となりますので、代表社員を定めている場合には、代表社員の記名・押印が必要です。

また、指定社員通知書等において指定された社員が指定を受けることを承諾していることを示すために、指定社員としての記名に押印を加えることが望ましいと思われま

Q11 監査法人側の契約当事者は誰になりますか。指定の通知との関係も含めて説明してください。

A 監査契約の締結及び指定の通知は、監査法人の対外的な業務執行となりますので、代表社員を定めている場合には、代表社員の記名・押印が必要です。

ただし、指定社員の通知後に監査契約を締結する場合は、指定社員のみが監査法人を代表することとなりますので、指定社員のための記名・押印が必要です。

また、監査契約書により指定社員の通知を同時に行う場合には、契約当事者として代表社員の記名・押印が必要です。これに加えて、指定された社員が指定を受けることを承諾していることを示すために、指定社員も、監査法人の代表者と連名で記名・押印することが望ましいと思われま

Q12 指定社員が1人でも欠けた場合に補充のために指定する必要がありますか。また、指定社員がすべて欠けた場合はどうなりますか。

A 指定証明について、当該証明に係る業務の終了前に指定社員が欠けたときは、監査法人は新たな指定社員を指定しなければならない（法第34条の10の4第6項前段）とされています。

指定社員制度は、当該証明業務についての責任の所在を明確にする一方で、指定を受けていない社員の責任を限定することになるものです。そこで、被監査会社等の保護を図るため、指定証明について、当該証明に係る業務の終了前に指定社員が欠けたときは、監査法人は、新たな指定をしなければならない、その指定がされなかったときは、全社員を指定したものとみなされます（法第34条の10の4第6項後段）。

ただし、複数の指定社員のうち1人が欠けた場合は、残りの指定社員が監査法人を代表して業務を実施し、無限連帯責任を負うことができるため、監査契約書に特段の規定をしていない限りは、追加の指定社員を指定する必要はありません。

Q13 指定社員を途中で変更することはできますか。

A 指定社員の変更をすることは可能ですが、この場合は、被監査会社等の同意が必要になると考えられます。

指定社員制度の濫用防止の観点から、被監査会社等の催告権の行使後に指定を行う場合の取扱い（Q8参照）と同様に考えるべきものと解されます（法第34条の10の4第5項）。

なお、指定社員の変更により指定社員でなくなった社員は、指定証明に関与したことに該当するため、無過失を証明しない限り指定社員と同一の責任を負うことに注意が必要です（法第34条の10の6第6項）。

Q14 指定社員であった者が監査法人の脱退後において問われる責任について教えてください。

A 指定社員であった者が監査法人を脱退した後に負う責任は、次のとおりです。

1. 指定証明に関し、被監査会社等に対して負担することとなった監査法人の債務をその監査法人の財産をもって完済することができない場合には、指定社員（指定社員であった者を含む。）が連帯して、その弁済の責任を負うこととなります。
2. 監査法人を脱退した社員の責任については、会社法第612条の規定が準用されており（法第34条の10の6第11項本文）原則として、合名会社を脱退した社員と同等の責任となり、脱退の登記後2年以内に請求又は請求の予告をしない監査法人の債権者に対しては、当該登記後2年を経過したときに消滅します。しかし、指定証明に関し被監査会社等に対して負担することとなった無限責任監査法人の債務については、この限りではないとされている（法第34条の10の6第11項ただし書）ため、会社法第612条の規定によらず、脱退した指定社員の責任は、脱退の登記後2年を経過しても消滅せず、監査証明業務に係る債務の消滅時効が完成するまで責任を負う（法第34条の10の6第4項本文）ものと解されます。ただし、脱退した指定社員が脱退後の事由によ

り生じた債務であることを証明した場合は、この限りではないとされています（法第34条の10の6第4項ただし書）。

3．なお、監査証明業務に係る債務の消滅時効についてですが、金融商品取引法では損害賠償の消滅時効に関する規定がないため、民法の規定（民法第724条）が適用され、被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った日から3年間又は不法行為のときから20年間を経過するときまでに損害賠償を請求しないときはその権利は消滅することになります。一方、会社法上の会計監査人としての責任（法定責任）や、金融商品取引法、会社法以外の法定監査、任意監査における、監査契約に従った業務を履行しない場合の責任（債務不履行による損害賠償責任）については、民法第167条第1項の規定による10年が適用されるものと考えられます。

4．また、指定社員であった者が、いわゆるローテーション等により指定社員でなくなった場合についても、上記と同様の責任を負うことになると解されます。

Q15 指定社員制度を採用した場合、定款に記載すべき事項がありますか。

A 指定社員制度の採用の要件に関して、公認会計士法に特段の定めがないため、内規によって対応することができると考えられます。ただし、従来から業務を執行する社員の決定に関する事項を定款に記載している場合は、指定の方法等に関する事項を定款記載事項として扱うことが考えられます。この場合には、指定社員制度を採用する前に、当該定款変更について社員総会で承認を受ける必要があります。なお、定款で代表社員制度の採用を記載している場合でも、あえて指定証明に関する代表権に関して定款に記載する必要はないと考えられます。これは、指定証明においては、指定社員が監査法人を代表することと法に明記されているからです。

また、Q6にあるように、指定社員制度の採用範囲については、各監査法人の運営方針により、すべての監査証明業務に指定社員制度を採用する場合と、一部の被監査会社等に係る監査証明業務のみに指定社員制度を採用する場合があります。すべての監査証明業務に指定社員制度を採用する場合には、すべての監査証明業務に指定社員制度を採用する旨及び指定社員の指定方法等を定款に記載し、また、一部の被監査会社等に係る監査証明業務のみに指定社員制度を採用する場合には、特定の監査証明業務を指定証明とする場合の決定方法、指定証明とする監査証明業務に係る指定社員の指定方法、あるいは指定社員制度を採用しない監査証明業務に係る業務執行社員の決定方法等について、定款に記載することが考えられます。

Q16 指定社員ではない社員が監査報告書に自署・押印することはありますか。

A 監査法人が監査報告書を作成する場合には、監査法人の代表者が自署・押印するとともに、業務を執行した社員がその資格を表示して自署・押印することとされています（法第34条の12第2項、監査証明府令第4条第1項）。しかし、指定証明の場合には、指定社員のみが業務を執行する権利を有し、義務を負い（法第34条の10の4第2項）、また、指定社員のみが監査法人を代表することから（法第34条の10の4第3項）、指定証明に係る監査報告書には、指定社員である業務執行社員のみが自署・押印することになります（監査証明府令第4条第1項ただし書）。

なお、複数の監査法人の共同監査の場合で、一方が指定社員制度を採用し、他方が指定社員制度を採用しない場合には、指定社員制度を採用した監査法人においては、指定社員である業務執行社員のみが自署・押印することとなります。

Q17 指定証明の場合、監査概要書の記載はどのようになりますか。

A 指定証明の場合の監査概要書の記載は、次のとおりです。

1. 監査人の状況

指定証明の場合、「監査責任者等の氏名」の項目には、指定社員の氏名を記載します。

なお、指定社員の中に業務を執行しない者がいる場合は、その旨を記載することを妨げないことになっていますが(監査証明内閣府令ガイドライン5 - 2)、監査証明府令第4条第1項ただし書より、指定社員であっても業務執行社員でなければ監査報告書に署名できないと考えられることから、通常は、指定社員は当該指定証明について業務を執行することになると考えられます。したがって、指定社員の中に業務を執行しない者がいる旨の記載がなされることは、あまり想定されないと考えられます。

「補助者の状況」の項目については、過去に業務執行社員又は指定社員であった者が補助者となっている場合には、その氏名を記載しなければならないことに留意する必要があります。

2. 品質管理の状況

意見審査を担当した者の氏名を記載し、当該担当者が指定社員である場合には、その旨を付記することになっていきます(監査証明内閣府令第一号様式 記載上の注意(5)b)。

なお、審査担当者である社員が指定社員と同一の責任を負う場合があります(Q 4 及び Q 5 参照)。この場合でも、当該審査担当者について指定社員としての指定及び通知がなされていない場合は、当該審査担当者は指定社員ではないため、監査概要書において審査担当者が指定社員である旨の付記の対象とはならないと考えられます。

Q18 被監査会社等は指定がなされていることを公表することができますか。

A 指定社員制度は、あくまでも監査法人と被監査会社等との契約上の取扱いであります。が、監査報告書において指定社員が明示されますので、原則として、監査報告書が公表された後は、周知されることとなります。

監査報告書の提出前の段階においても、被監査会社等が当該被監査会社等の証明について指定がなされていることを公表することは可能であると考えられます。

Q19 指定は被監査会社等にだけ通知されますが、これによって善意の第三者が不測の損害を受けることはないのですか。

A 指定証明については、指定証明に関し被監査会社等に対して負担することとなった監査法人の債務をその監査法人の財産をもって完済することができない場合、又は強制執

行がその功を奏しなかった場合は、指定社員（法第34条10の6第6項に規定する指定社員と同一の責任を負う社員も含む。）が被監査会社等に対して無限連帯責任を負います（法第34条の10の6第4項及び同第5項）。指定証明の第三者に対する責任については、公認会計士法では規定していないため、指定証明に不法行為があれば、監査法人に不法行為責任（民法第709条）が問われることとなります。この場合、被監査会社等以外の第三者に対する債務について、監査法人の財産をもって完済できないとき、又は強制執行がその功を奏しなかったときは、各社員が連帯してその債務を弁済する責任を負います（法第34条の10の6第1項及び同第2項）。また、会社法又は金融商品取引法により第三者に対する特別の責任規定が設けられています（会社法第429条第2項、金融商品取引法第21条第2項第2号、同第22条第2項、同第24条の4）。

したがって、被監査会社等以外の第三者にとって当該監査証明が指定証明か否かで不利益を被ることはないといえます。

Q20 指定の有無についての問い合わせに答える義務がありますか。

A Q19に記載されているとおり、指定社員制度を採用した場合であっても、善意の第三者の保護は図られており、指定社員制度の適用により善意の第三者が不測の損害を受けることはないと考えられることから、第三者からの問い合わせについて指定の有無について答える義務はないものと思われま

以 上