

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)

令和元年10月25日

金 融 庁

目次

I. 本調査の経緯・目的	2
II. パートナーローテーション等の実態調査	4
1. パートナーローテーション制度とは	4
2. パートナーローテーション等の実態調査	4
III. 監査法人の交代に関する実態調査	12
1. 我が国上場企業における監査法人の交代の状況	12
2. 監査法人の交代に関する実態調査	15
IV. 海外の議論の動向	22
1. 欧州での法定監査制度改革の状況	22
2. 英国の監査市場のあり方をめぐる議論の動向	24
3. その他	26
V. 今後に向けて	27

I. 本調査の経緯・目的

我が国では、近年の不正会計事案を契機として、あらためて会計監査の信頼性が問われる中、2016年3月、金融庁に設置された「会計監査の在り方に関する懇談会」において、会計監査の信頼性確保に向けた提言がとりまとめられた。この中では、監査人の独立性確保の観点から、監査法人のローテーション制度について、諸外国の最近の動向も踏まえつつ、期待される効果、導入に伴う留意点や、制度の実効性を確保するための方策等について、金融庁において、深度ある調査・分析がなされるべきとされた。

金融庁は、この提言を受け、2017年7月、「監査法人のローテーション制度に関する調査報告（第一次報告）」（以下「第一次報告」という。）を公表した。その概要は、以下のとおりである。

【第一次報告のポイント】

- パートナーローテーションの有効性の検証
 - ・ 過去の不正会計事案において、パートナーローテーションは、結果として、制度導入時に期待された効果を十分に発揮していなかったと考えられる。
- 企業と同一監査法人との監査契約の固定化
 - ・ 2016年時点のTOPIX上位100社のうち、直近10年間（2007年～2016年）に監査法人が交代した企業は5社のみであり、企業による自主的な監査法人の交代は進んでいない。
- 欧州における監査法人のローテーション制度の導入
 - ・ 欧州では、2016年6月から、上場企業等に対して監査法人を一定期間ごとに交代させる義務を課す、監査法人のローテーション制度を導入した。その効果については、なお見極めに時間を要するが、欧州当局からのヒアリングによると、制度導入による混乱は、これまでのところ、見られていない。

今回の調査（以下「本調査」という。）においては、第一次報告後の状況変化等も踏まえつつ、監査法人のローテーション制度に関する論点について、国内関係者へのヒアリング等を中心に、さらなる調査を行った。

具体的には、まず、パートナーローテーションに関し、第一次報告では過去の具体的な不正会計事案を通じて有効性の検証を行ったところであるが、より一般的に、大手監査法人におけるパートナーローテーション等の運用実態についての調査を行った。

また、企業と監査法人との監査契約の状況に関しては、足下、監査法人の交代が増加していることから、最近の監査法人交代の傾向をあらためて振り返るとともに、実際に監査法人の交代を行った企業へのヒアリング等を通じ、交代理由、交代の具体的なプロセス、実務上の留意点・課題等についての調査を行った。

さらに、欧州で導入されている監査法人のローテーション制度に関し、最近の議論の動向、特に、英国での監査市場の在り方をめぐる議論の動向についての調査を行った。

なお、本調査は、第一次調査に引き続き、監査人の独立性確保のための方策として、監査法人のローテーション制度に焦点を当てて、調査・分析を行ったものであるが、後述するように、近時、英国において、大規模な不正会計事案の発生を契機として、一定の大企業における共同監査の義務付けや監査法人における非監査業務の在り方を含め、監査市場の在り方について、より幅広い議論が行われている状況にある。今後のさらなる検討にあたっては、こうした海外の議論の動向も十分に踏まえる必要があると考えられる。

Ⅱ. パートナーローテーション等の実態調査

1. パートナーローテーション制度とは

パートナーローテーション制度とは、監査人の被監査企業からの独立性を確保するため、監査法人の業務執行社員（パートナー）が継続的に同一の被監査会社の監査に従事できる期間（継続監査期間）に上限を設け、当該期間経過後の交代を義務付ける制度である¹。また、当該業務執行社員が再び同一の被監査会社の監査に従事するには、一定のインターバルを置くことが必要とされる。

我が国では、2003年の公認会計士法の改正により、パートナーローテーション制度が導入され²、一定の大会社等³の監査に従事する業務執行社員等（業務執行社員及び審査担当社員）について、継続監査期間の上限を7年、最短インターバルを2年とすることとされた。その後、2007年の公認会計士法の改正により、大規模監査法人⁴において上場会社の監査を担当する筆頭業務執行社員及び審査担当社員については、継続監査期間の上限を5年、最短インターバルを5年とする、制度の厳格化が図られた⁵。

なお、第一次報告においては、パートナーローテーションについて、2007年に制度の厳格化が図られた後も依然として重大な不正会計事案が発生していること、また、特に、東芝事案では、同一監査法人が長期にわたって同社の監査を行っていたことと相俟って、結果として制度導入時に期待された効果を発揮していなかったことなどを指摘したところである⁶。

2. パートナーローテーション等の実態調査

（1）調査の概要

本調査においては、現行法令の下で、監査法人が実際にはどのようにパートナーローテーションを実施しているのか等について、アンケート及びヒアリングを実施した。具体的な調査方法等は、以下のとおりである。

¹ 公認会計士法第24条の3、同第34条の11の3、同第34条の11の4

² 日本公認会計士協会の自主規制としては、1998年に導入された。当初は、継続監査期間について「例えば、概ね10年」とされていたが、2002年、継続監査期間の上限を7年、最短インターバルを2年とすることとされた。

³ 公認会計士法上の大会社等とは、①会社法上の会計監査人設置会社（資本金100億円未満かつ負債総額1,000億円未満の株式会社を除く。）、②金融商品取引法監査対象会社（資本金5億円未満又は売上高10億円未満であり、かつ、負債総額200億円未満の非上場の会社を除く。）、③銀行・保険会社等をいう（公認会計士法第24条の2）。

⁴ 大規模監査法人とは、上場会社である被監査会社の数が100以上である監査法人をいう（公認会計士法第34条の11の4、公認会計士法施行規則第24条）。

⁵ 日本公認会計士協会の自主規制としては、2006年から実施された。

⁶ 第一次報告6～10頁

① 調査対象

大手監査法人（有限責任あずさ監査法人、EY 新日本有限責任監査法人、有限責任監査法人トーマツ、PwC あらた有限責任監査法人）⁷

② 調査方法

アンケート及びヒアリング

③ 調査内容

- ・ パートナーローテーションの運用（法令で求められている対応以外の監査法人独自の対応も含む）
- ・ 業務執行社員選任に際しての基本的な考え方（特に重視する能力や経歴、決定プロセスなど）
- ・ 監査チームの構成についての基本的な考え方
- ・ 業務執行社員の同一被監査会社への継続関与の状況等（業務執行社員就任前の関与の状況も含む）（サンプル調査）

（2）調査結果

① パートナーローテーションの運用

パートナーローテーションの運用に関しては、すべての監査法人が、公認会計士法及び日本公認会計士協会の自主規制（倫理規則、独立性に関する指針等）に準拠しつつ、一部について、所属するグローバルネットワークのルールなどを踏まえた、より厳格なルールを独自に適用している。

<継続監査期間・インターバル>

- ・ 継続監査期間については、概ね公認会計士法と同等（筆頭業務執行社員及び審査担当社員は5年、業務執行社員は7年）としている監査法人が多かったが、審査担当社員に関し、より短い3年とする独自のルールを適用している監査法人もあった。
- ・ インターバルについても、公認会計士法と同等（筆頭業務執行社員及び審査担当社員は5年、業務執行社員は2年）としている監査法人が多かったが、業務執行社員も筆頭業務執行社員等と同様に5年とする、あるいは、公認会計士法上の大会社等に該当するが上場会社ではない被監査会社に関して審査担当社員のインターバルを3年とするなど、独自のルールを適用している監査法人もあった。

<その他の独自のルール>

- ・ 公認会計士法上、インターバル経過後、同一の被監査会社の業務執行社員等に再度就任することは可能とされているが、独自のルールにより、同一の被監査会社の業務執行社員には再度就任できないこととしている監査法人があった（いわゆる「ノーリターン・ルール」）。

⁷ これらはいずれも、大規模監査法人（公認会計士法第34条の11の4）に該当する。

- ・ 公認会計士法上、パートナーローテーション制度は大会社等の監査についてのみ適用されることとなっているが、大会社等以外の監査についても、独自のパートナーローテーション（継続監査期間 10 年、インターバル 2 年）を行っている監査法人があった。
- ・ 公認会計士法上、業務執行社員でない者はパートナーローテーション制度の対象とはならないが、業務執行社員とともに監査に携わる監査補助者等についても、一定のルールを設けている監査法人があった。具体的には、業務執行社員の下で監査チームのマネジメントを担う者（一般的に「シニアマネージャー」又は「マネージャー」と呼ばれる）について、継続監査期間を原則 7 年とするものや、当該シニアマネージャー等が業務執行社員に昇格した場合に通算して 12 年を超えて同一の被監査会社の監査に従事してはならないとするものなどが見られた。

② 業務執行社員選任に際しての基本的な考え方

上記①のパートナーローテーションを前提としつつ、具体的に、どの被監査会社に対してどの業務執行社員を選任するかについては、各監査法人とも、基本的に、監査法人内の監査実施部門である監査事業部ごとに決定している。その際の考慮要素としては、年齢、経験、能力、業務量などに加え、被監査会社の業種やビジネスモデル等についての経験・知見も含まれる。

<選任方法>

- ・ 業務執行社員の選任は、特定の被監査会社を除き、基本的には、監査事業部ごとに決定しているとする監査法人が多かった。
- ・ いずれの監査法人も、特定の被監査会社については、監査事業部だけでなく、監査法人内のより上位の機関（監査・保証事業部門全体の責任者など）や他の部門（リスク管理部門など）を業務執行社員の決定に関与させることとしていた。どのような被監査会社がこれに該当するかについては、各監査法人により異なるが、典型的には、事業規模が大きく、グローバルに展開している企業などが含まれる。

<選任に際しての考慮要素>

- ・ 一般的には、年齢、経験、能力、業務量、職業倫理などのほか、被監査会社の業種についての経験・知見が考慮されており、被監査会社の事業規模などに見合った経験や能力を備えているかという点も考慮されている。
- ・ 事業規模が大きく、グローバルに展開している企業などに関しては、十分な関与時間、海外勤務経験、IFRS（国際会計基準）に関する知見なども考慮されている。

<その他>

- ・ いずれの監査法人も、上記①のパートナーローテーションの管理を行うためのシステムを整備し、業務執行社員の選任に際して活用している。また、社員の経歴、担当した被監査会社のデータ、出向・海外勤務経験、専門能力等をシステム上で登録・管理している監査法人もあった。

③ 監査チームの構成についての基本的な考え方

監査チームは、業務執行社員と監査補助者で構成され、被監査会社のリスクや事業規模等に応じ、数名程度のものから100名を超えるものまで様々ある。業務執行社員は、公認会計士法上の大会社等の監査チームでは、一般的に2名程度（最大で3～4名）であり、それ以外の被監査会社では、1名程度である。業務執行社員以外の監査補助者には、公認会計士のほか、被監査会社によっては、ITや税務の専門家が加わる場合がある。

監査補助者は、パートナーローテーション制度の対象にはならないが、近年では、いずれの監査法人においても、独立性強化の観点、また、監査補助者に様々な業務経験を積ませる観点から、監査チームのメンバーが固定化しないよう、例えば、5年を目安として交代させるなどの取組みを行っている。こうした取組みにより、毎年、監査チームの2～3割程度のメンバーが入れ替わっているという監査法人もあった。

④ 業務執行社員の同一被監査会社への継続関与の状況等

本調査では、まず、各監査法人の被監査会社の中から、特に事業規模の大きい企業及び内部統制に不備があったとされた企業（訂正内部統制報告書の提出があった企業）を、監査法人ごとにそれぞれ10社前後、サンプルとして抽出した（合計52社、いずれも上場会社）。その上で、これらの企業の監査チームに関し、以下の項目を確認した⁸。

(a) 直近10年間の業務執行社員の状況【図表1】

(b) 直近期の業務執行社員の当該企業への継続関与の状況（業務執行社員就任前の関与の状況も含む）【図表2】

<業務執行社員の状況【図表1】>

- ・ 直近10年間の業務執行社員の状況に関しては、調査対象とした監査チームの多くで共通の傾向が見られたため、典型的な例として、X社及びY社の監査チームの業務執行社員の状況を【図表1】に例示することとした。
- ・ 筆頭業務執行社員・業務執行社員ともに法定の継続監査期間の上限である5年間又は7年間、継続して監査に従事する例が見られた（X社：筆頭業務執行社員才及び業務執行社員ウ、Y社：筆頭業務執行社員サ及び業務執行社員セ）。各監査法人へのヒアリングによれば、このように法定の継続監査期間の上限まで継続して監査に従事するのが一般的とのことであった。

⁸ したがって、【図表1】及び【図表2】に示した調査結果は、必ずしも上場企業・公認会計士法上の大会社等に対する監査の全体を代表するものではない。

- 一方で、上限に達する前に交代している者も見られた（X社：業務執行社員エ、Y社：筆頭業務執行社員タ、業務執行社員ソ及びチ）。他の監査チームへの配属の必要が生じた場合や、監査法人本部の業務に従事させる必要が生じた場合などには、これらの者のように、法定の上限とは関係なく交代することがある。

【図表 1】直近 10 年間の業務執行社員の状況

事例 1：X 社

	筆頭業務執行社員	業務執行社員	
2018 年 3 月期	ア	イ	ウ
2017 年 3 月期	ア	エ	ウ
2016 年 3 月期	オ	エ	ウ
2015 年 3 月期	オ	エ	ウ
2014 年 3 月期	オ	エ	ウ
2013 年 3 月期	オ	カ	ウ
2012 年 3 月期	オ	カ	ウ
2011 年 3 月期	キ	オ	カ
2010 年 3 月期	キ	ク	カ
2009 年 3 月期	キ	ク	カ

事例 2：Y 社

	筆頭業務執行社員	業務執行社員	
2018 年 3 月期	サ	シ	ス
2017 年 3 月期	サ	シ	ス
2016 年 3 月期	サ	シ	セ
2015 年 3 月期	サ	ソ	セ
2014 年 3 月期	サ	ソ	セ
2013 年 3 月期	タ	セ	チ
2012 年 3 月期	タ	セ	チ
2011 年 3 月期	ツ	セ	テ
2010 年 3 月期	ツ	セ	テ
2009 年 3 月期	ツ	テ	ト

<業務執行社員の同一被監査会社への継続関与の状況【図表 2】>

- ・ 業務執行社員の同一被監査企業への継続関与の状況に関しては、調査対象とした監査チーム（全 52 チーム）のうち、全体の約半数以上のチームにおいて、直近期の筆頭業務執行社員又は業務執行社員のいずれか 1 名以上が、過去、業務執行社員又は監査補助者として当該企業の監査に従事した経験のある者であったことがわかった。【図表 2】は、これらの典型的な例として、A~H 社（全 8 社、いずれも上場会社）の直近期の筆頭業務執行社員又は業務執行社員であるア~ヒ（全 27 名）について、過去 20 年間の同一被監査会社への継続関与の状況を調べた結果である。
- ・ 27 名の約半数が、直近の筆頭業務執行社員又は業務執行社員への就任以前に、業務執行社員又は監査補助者として、当該企業の監査に従事した経験のある者であった。これらに関しては、いずれも公認会計士法の規定に従っていることが確認されたが、中には、インターバルの間に当該企業の関係会社等（例えば、当該企業の持分法適用会社）の監査に従事していた事例（イ）や、業務執行社員として監査に従事していた者が引き続き筆頭業務執行社員に就任した事例（コ、セ）、10 年以上にわたり監査補助者として当該企業の監査に従事していた者が引き続き業務執行社員に就任した事例（ウ、カ、ケ、ヌ）など、全体として見れば相当な長期間にわたり、当該企業の監査への関与があったと見られる事例があった。これらの事例が見られたのは、いずれも、事業規模の大きい企業の監査チームであった。
- ・ 他方、27 名の残りの約半数は、直近の筆頭業務執行社員又は業務執行社員への就任以前に、当該企業の監査に従事した経験がない者であった。これらの者に関しては、当該企業の監査に長く関与している者との組み合わせで監査チームを構成していることが多かった（例えば、B 社や C 社などのチーム構成）。

【図表2】業務執行社員の同一被監査会社への継続関与の状況

企業	パートナー	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
A社	アイ						◆	◆	◆	◆	○	○	○	○	○	○				◎	◎	
	ウ		◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	○	○	○	○	○	○	
	エ																		○	○	○	○
B社	オ																		○	○	○	○
	カ		◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	○	○	○
C社	キ																					◎
	ク																	△	△	○	○	○
	ケ		◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	○	○	○	○	○	○				○
D社	コ					○	○	○	○	○	○	○			△	○	○	◎	◎	◎	◎	
	サ																		○	○	○	○
	シ																○	○	○	○	○	○
	ス												◆	◆	◆				○	○	○	○
E社	セ															○	○	○	○	◎	◎	
	ソ					◆	◆	◆	◆							○	○	○	○	○	○	○
	タ	◆	◆	◆														○	○	○	○	○
	チ									◆	◆	◆	◆					◆	○	○	○	○
F社	ツ																◎	◎	◎	◎	◎	
	テ								◆										○	○	○	○
	ト	◆	◆	◆		○	○	○		○	○					○	○	○	○	○	○	○
	ナ																○	○	○	○	○	○
G社	ニ		◆	◆								○	○	○	○	○	○				◎	◎
	ヌ	◆	◆	◆	◆	◆	◆		◆	◆	◆	◆	◆	◆	○	○	○	○	○	○	○	○
	ネ																				○	○
H社	ノ																		○	◎	◎	◎
	ハ					◆	◆	◆	◆	◆	◆				○	○	○	○	○	○	○	○
	ヒ																				○	○

- (凡例) ◎：筆頭業務執行社員
 ○：業務執行社員
 ◆：監査補助者として当該企業の監査に従事していた
 △：当該企業の関係会社等の監査に従事していた

(3) 考察

本調査では、大手監査法人においては、業務執行社員等の選任に際し、公認会計士法のパートナーローテーション制度を確実に遵守するよう、システムの整備なども含めた対応が行われていることが確認された。

しかし、個々の筆頭業務執行社員・業務執行社員については、【図表 2】で見たように、インターバルの間に被監査会社の関係会社等の監査に従事していた事例、業務執行社員として当該企業の監査に従事していた者が引き続き筆頭業務執行社員に就任した事例、10 年以上にわたり監査補助者として当該企業の監査に従事していた者が引き続き業務執行社員に就任した事例など、特に事業規模の大きい企業の監査において、全体として見れば相当な長期間にわたり、当該企業の監査への関与があったと見られる事例があった。

こうした事例については、同一の被監査会社の監査に長く関与し、その事業の内容・特性や経営環境などに精通している者が業務執行社員となることで、深度ある監査が行われるという利点もある一方で、企業との「馴れ合い」が生じるリスク及びそれにより独立性の確保や「新たな視点での会計監査」の観点から問題が生じるリスクについても、適切に対処することが求められる。

この点について、本調査では、公認会計士法のパートナーローテーション制度よりも厳格な制約を独自に設ける取組みや、同一の被監査会社の監査に長く関与している者と当該被監査会社の監査に関与した経験のない者とを組み合わせる監査チームを構成している事例なども見られた。

このように、被監査会社についての知識・経験の蓄積を維持しつつ、特定の業務執行社員による長期間の関与によるデメリットを減らすための取組みは、パートナーローテーションの実効性を高める上で有益なものと評価することができる。

以上を踏まえれば、パートナーローテーションは、形式的な運用が行われた場合には、「新たな視点での会計監査」という効果を必ずしも十分に発揮できない可能性があり、各監査法人において、制度が求める水準をベースとして、監査チームの各レベルのメンバーが長期間関与することにより独立性の確保や「新たな視点での会計監査」の観点から問題が生じるリスクと、被監査会社についての知識・経験の蓄積とのバランスをとりながら、制度趣旨に則った、実効的な運用を行う必要があるものと考えられる。

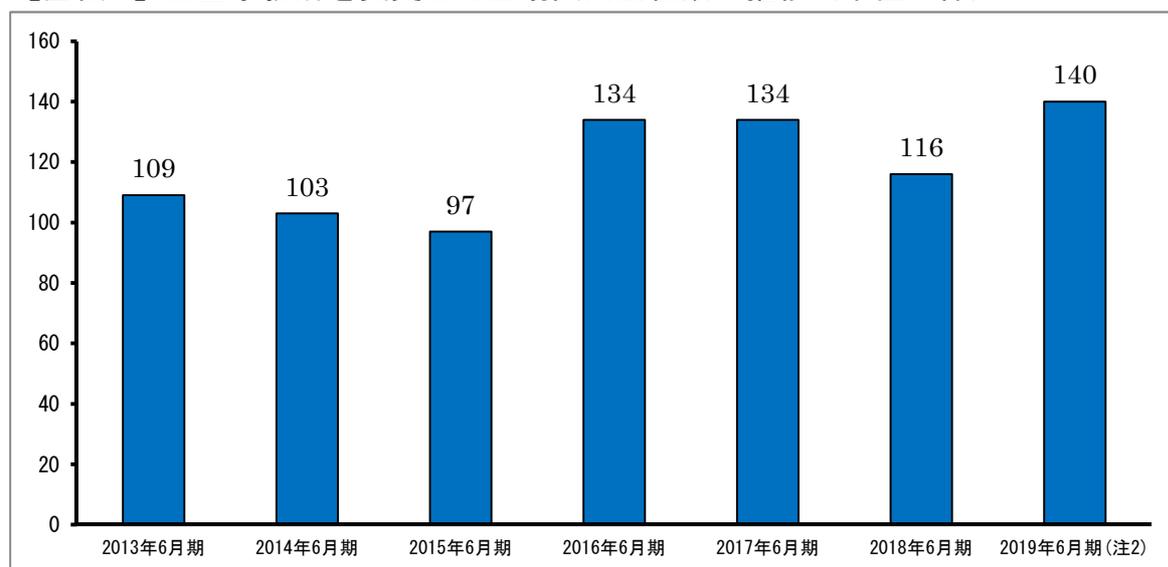
Ⅲ. 監査法人の交代に関する実態調査

1. 我が国上場企業における監査法人の交代の状況

第一次報告では、企業と監査法人の監査契約の固定化の状況についての分析を行い、2016年時点のTOPIX上位100社のうち、2007年から2016年までの10年間に監査法人が交代した企業が5社のみであるとの調査に基づき、我が国での企業と監査法人の監査契約の固定化の状況には変化が見られない、との分析結果を示したところである。

しかし、足下では、そうした状況に変化が見られつつある。公認会計士・監査審査会の調査によれば、監査法人の交代があった上場会社は、2016年以降、高い水準が続いており、特に、2018年7月から2019年6月末までの1年間では、140社に上っている【図表3】。

【図表3】 監査事務所を変更した上場国内会社数の推移（単位：件）



（出所）公認会計士・監査審査会

（注1）各上場国内会社の適時開示に基づき、各期の6月末までに後任監査人が決定している会社を集計している。

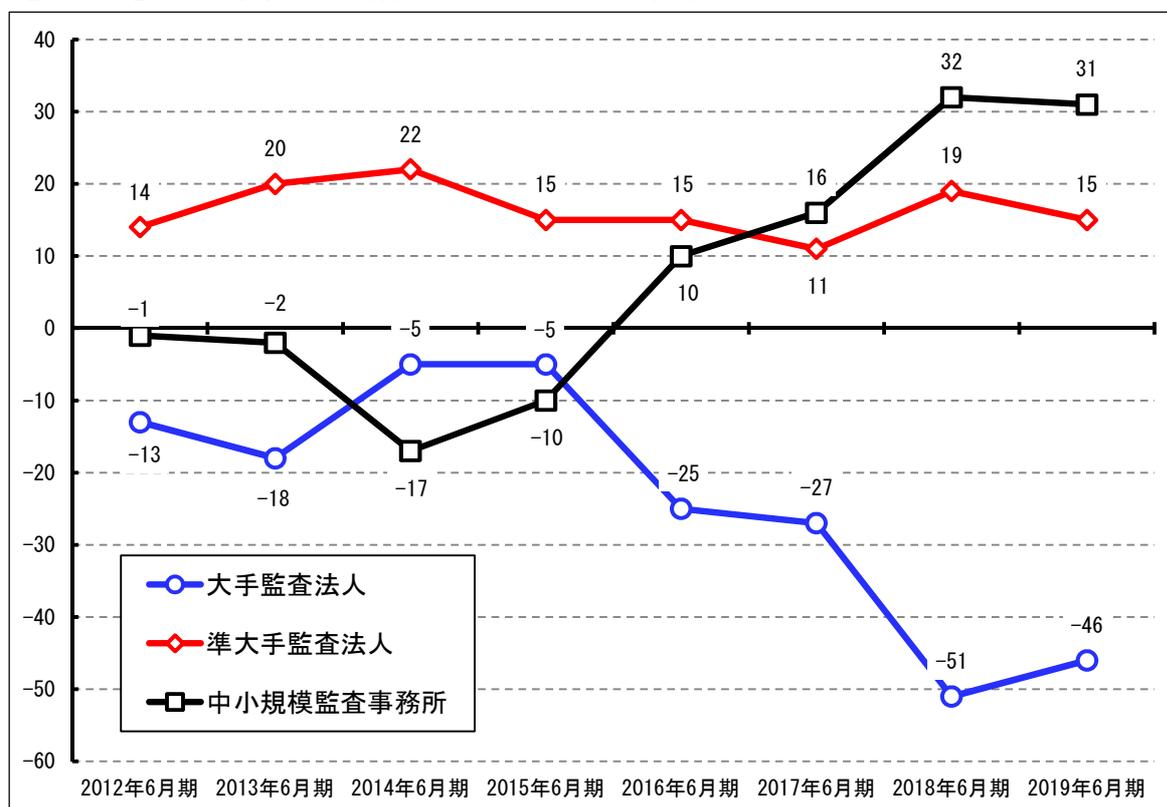
（注2）2019年6月期については、2018年7月の太陽有限責任監査法人と優成監査法人との合併に伴う監査事務所の変更があった会社52社を特殊要因として集計から除外している。

監査法人の規模別増減を見ると、2016年以降、大手監査法人から準大手監査法人又は中小規模監査事務所⁹へ変更している傾向が続いている【図表4】。

⁹ 公認会計士・監査審査会では、監査事務所をその規模に基づき、大手監査法人、準大手監査法人及び中小規模監査事務所の3つに分類している。なお、2018年3月末時点において、大手監査法人は4法人、準大手監査法人は6法人（2019年7月の太陽有限責任監査法人と優成監査法人の合併により、5法人となった）存在している。

このような傾向に関しては、「大手監査法人が監査契約の継続に関して、監査報酬が監査リスクに見合った水準となっているか、監査リスクが継続可能な水準におさまっているか、業務遂行に必要な人員を確保しているか等について、個別監査業務ごと、若しくは、法人全体としての分析を通じた業務運営を行っていることによるもの」と考えられている¹⁰。

【図表 4】 監査事務所の規模別の異動に伴う純増減の状況 （単位：件）



（出所）公認会計士・監査審査会

監査法人の交代の前後における監査報酬の状況に関しては、日本公認会計士協会の委託を受けて監査人・監査報酬問題研究会がとりまとめた「2019年版 上場企業監査人・監査報酬実態報告書」において、調査結果が示されている¹¹。

そこでは、2017年度に監査法人の交代があった上場企業の監査報酬について、対前年度比で平均 12.47%の増加であったとされている¹²。ただし、「増減率の平均が中央値よりも大きいことから、少数の企業の高い増加率によって平均が押し上げられていると考えられる」との分析も併せて示されている。

¹⁰ 公認会計士・監査審査会「令和元年度版モニタリングレポート」81頁

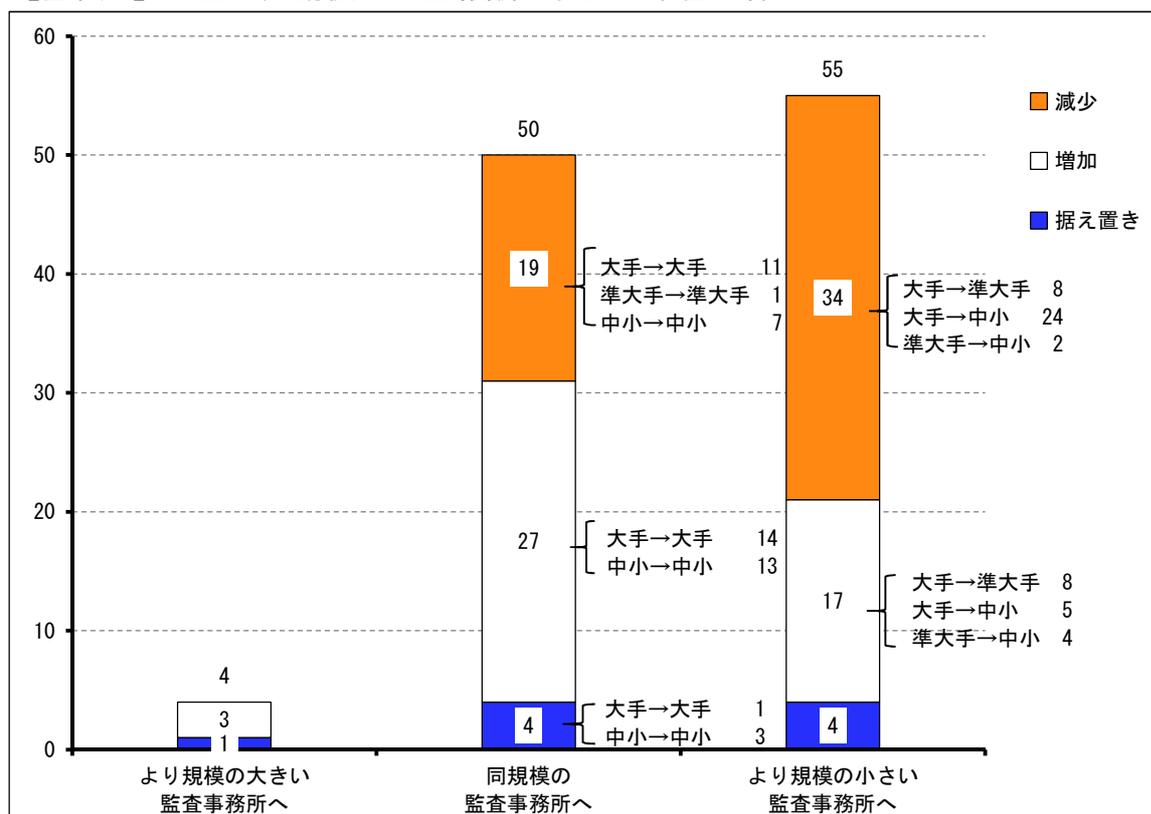
¹¹ 監査人・監査報酬問題研究会「2019年版 上場企業監査人・監査報酬実態調査報告書」28頁

¹² なお、上場企業全体の監査報酬については、対前年度比で 3.09%の伸びであったとされている（同報告書 5頁）

交代前後の監査法人の規模による監査報酬の増減に関しては、公認会計士・監査審査会が、以下のような分析を示している。

より規模の大きい監査法人への異動の場合には、監査報酬は据え置き又は増加しており、同規模の監査法人への異動の場合には、5割超のケースで監査報酬が増加している。他方、より規模の小さい監査法人への異動の場合には、6割超のケースで監査報酬が減少している。特に、大手監査法人から中小規模監査事務所への異動については、8割超のケースで監査報酬が減少している【図表5】。

【図表5】 監査人異動後の監査報酬の状況（単位：件）



（出所）公認会計士・監査審査会

（注1）2019年6月期に係る会計監査人の異動のうち、異動前後の監査報酬が公表されているものを集計。

（注2）件数の内訳はグラフに記載。

（注3）図表中の中小とは、中小規模監査事務所を指す。

監査法人の交代の理由に関しては、臨時報告書及び取引所の適時開示で開示することとされているが¹³、公認会計士・監査審査会の調査などにより、実際の開示では、概ね半数以上において「任期満了」と記載されているなど、実質的な内容が記載されていない例が多いことが明らかになっている。

¹³ 臨時報告書につき、金融商品取引法第24条の5第4項、企業内容等の開示に関する内閣府令第19条第2項第9号の4。適時開示につき、東京証券取引所有価証券上場規程第402条(1)aj等。

この点に関しては、2019年1月に「会計監査についての情報提供の充実に関する懇談会」がとりまとめた報告書において、監査契約が通常1年で終了することからすれば、交代の理由として「任期満了」との記載は不適切であり、より実質的な内容を開示することが求められる、とされた。

この報告書を受け、金融庁は、2019年6月、企業内容等の開示に関する内閣府令及び企業内容等開示ガイドラインの改正を行い、監査人の交代に係る臨時報告書において監査役等の意見を記載することとしたほか、監査人の交代理由を実質的に記載するよう企業内容等開示ガイドラインに具体的な交代理由を例示することとした。また、東京証券取引所も、2019年1月、「適時開示ガイドブック」の改訂を行い、適時開示における監査人の交代理由の記載に関し、実質的な内容の開示が求められることを明確化した。

これらの対応を受け、交代理由をより実質的・具体的に記載しようとする例が見られ始めているが、今後も、制度趣旨を踏まえた適切な開示が行われることが求められる。

2. 監査法人の交代に関する実態調査

(1) 調査の概要

監査法人の交代が増加しつつある中、実際の交代事例について、交代の理由、具体的なプロセス、実務上の留意点・課題等を確認することは、監査法人のローテーション制度に関する分析・検討を進める上で有益であると考えられたことから、本調査では、実際に監査法人の交代を行った企業へのヒアリング等を実施した。

具体的には、2016年度から2018年度までの3年間に監査法人の交代を行った上場会社について、(a) 大手監査法人から別の大手監査法人に変更した企業、(b) 大手監査法人から大手以外の監査法人に変更した企業、(c) 大手以外の監査法人から大手監査法人に変更した企業、(d) 大手以外の監査法人から別の大手以外の監査法人に変更した企業、の4類型に分類し、このうち、(a)~(c)の類型からそれぞれ数社ずつを調査対象として選定した(計9社)。これらの調査対象企業に対しては、2019年3~4月にヒアリングやメールでの質問を行った。

(2) 調査結果

① 監査法人の交代の理由

調査対象企業のうち、約半数は、グループの組織再編や事業の海外展開等に対応するために監査法人を交代した企業であった。それ以外は、監査報酬の引上げなどをきっかけとして監査法人を交代した企業であった。

<具体的な交代理由>

- ・ 前者に関しては、持株会社化や経営統合などの機会に際して「主要なグループ企業の監査法人を統一するため」に交代を行った企業や、事業の海外展開が進む中で「海外子会社の監査対応を強化する必要があると感じた」ことから交代を行った企業が含まれる。これらの中には、グループ企業が使用する会計基準を IFRS（国際会計基準）に統一する、あるいは、決算期を統一するなど、グループ全体の財務報告プロセスの効率化を図るためのプロジェクトを同時期に実施した企業が複数あった。
- ・ 後者に関しては、「監査法人から『最近の他社での不正事案を踏まえて監査工数を増やしたい』との理由で監査報酬の引上げを打診されたが、当社には不正を疑われる事情は一切なく、納得できなかった」など、監査報酬に関する不満から監査法人の変更を決めた企業や、「現場のパートナーの判断と監査法人本部の判断が食い違うケースがあったことなどから、不信感を持った」など、監査法人とのコミュニケーションに関する不満を背景に監査法人を変更した企業があった。

② 交代の具体的なプロセス

調査対象企業のうち、グループの組織再編や事業の海外展開等への対応のために監査法人の交代を行った企業では、概ね1年程度をかけて交代のプロセスを進めていた。それ以外の企業でも、一定の準備期間を設けて交代を進めた企業が多かったが、一部には、監査報酬に関する交渉の途上で交代に向けた検討を急遽開始することとしたなど、短期間で行った企業もあった。

具体的なプロセスは、例えば、以下のように進められる。

【図表 6】交代の具体的なプロセスの例（3月決算、監査役会設置会社の場合）

X-1年	6月	監査法人交代の検討を開始。
	7~8月	監査役会において選定基準や評価項目を議論。 複数の監査法人に対してプロポーザルを依頼。
	10~11月	各監査法人からの提案内容を比較検討。
	12月	監査役会において選任とする監査法人を暫定決定。
X年	1~2月	(監査法人側での受嘱審査 ¹⁴)
	3月	監査役会において会計監査人選任議案を決定。
	6月	株主総会において会計監査人として選任。

<選定基準・評価項目>

- ・ 調査対象企業の多くは、監査法人の選定に際し、選定基準や評価項目を予め準備していた。具体的な項目としては、監査法人の規模、品質管理体制、海外ネットワークの状況などのほか、自社を担当する監査チームの人員構成、パートナーの経歴や業界についての知見なども挙げられた¹⁵。
- ・ どの項目を重視するかについては、各企業により差が見られたが、特に、監査報酬に関しては、「監査品質重視で選定するため、あえて評価に含めなかった」とする企業と「監査報酬を特に重視した」とする企業とに二分された。後者には、監査報酬の引上げへの不満を背景として監査法人交代の検討を開始した企業が多かった。

<プロポーザル依頼>

- ・ 調査対象企業の大半が、複数の監査法人に対してプロポーザル（提案書提出）を依頼していた。他方、プロポーザルを依頼したが、監査法人側から「非監査業務の提供を継続したい」、あるいは、「人手不足で監査チームを組成できない」といった理由で謝絶されたという事例もあった。

¹⁴ 監査法人は、監査契約の新規の締結及び更新に際し、適切な監査業務を実施することができるかを判断しなければならないとされており（監査に関する品質管理基準 第六）、「受嘱審査」などと呼ばれる。

¹⁵ こうした選定基準や評価項目を定めるに際しては、日本監査役協会の「会計監査人の評価及び選定基準策定に関する監査役等の実務指針」を参考としたとする企業もあった。

<監査法人間の引継ぎ>

- ・ 監査法人間の引継ぎについては、一定期間（事業規模等に応じ、数日～数週間程度）をかけて行われていた。特に、事業規模の大きな企業においては、監査法人間の引継ぎを円滑に行うため、「正式に選任する前の年度の期末監査について、選任予定の監査法人がシャドーイングを行った」¹⁶、「変更に際し、一年間は、退任予定の監査法人と新たに選任された監査法人との共同監査という形態をとった」などの工夫が行われていた。

<その他>

- ・ 海外子会社の監査に関しては、「監査法人側からの要請を受けて同一ネットワークのファームに統一した」とする企業と、「特に同一ネットワークで統一しようとは考えていない」とする企業とに分かれた。

③ 監査法人の交代による変化・影響

<ポジティブな変化・影響>

- ・ 「監査法人とのコミュニケーションが改善した」、「海外子会社の監査人への対応が改善した」、「監査報酬を抑えつつ効率的な監査が可能となった」など、交代前の監査法人と比べて相対的に実務が改善したとのコメントが多かった。
- ・ 同時に、監査法人の交代により、会計処理や監査プロセスに関して「新たな気付きがあった」、「これまでの取扱いを新しい監査法人にも認めてもらったので自信が持てた」、「一定の見積りや判断を伴う会計処理に関しては、監査法人ごとに見解が異なることがあるが、定期的な交代が行われるようになれば、こうした監査法人間の見解の差異が平準化されるのではないか」など、監査法人を交代すること自体のメリットを指摘した企業もあった。

<ネガティブな変化・影響>

- ・ 「交代前の監査法人であれば説明を要しなかったことについても、新しい監査法人にはあらためて説明する必要があると、手間がかかる」など、企業側の説明の負担が増えたとするコメントがあった。（その他、実務上の留意点や課題等に関し、下記④も参照。）

<その他>

- ・ 監査報酬については、今回の調査対象企業に関しては、その多くにおいて交代前よりも減少する結果となっていた。

¹⁶ 前任の監査法人が退任する最終年度について、引継ぎのために後任の監査法人が並行的に調査を行うことがある。このことを「シャドーイング」と呼ぶことがある。

④ 交代に際しての実務上の留意点・課題等

<実務上の留意点>

- ・ 調査対象企業の多くが、「決算スケジュールに影響を出さないよう、日程管理・事前準備を入念に行う必要があった」という点を挙げた。例えば、「関係部署との連絡・調整を円滑に行うため、全社横断的な体制を構築した」、「経理部に監査法人対応の専任チームを置いた」など、体制整備に力を入れた企業があった。また、「連結に含める子会社の範囲など、特に影響が大きいポイントに関しては、早い段階から新しい監査法人と議論を始めた」などの対応をとったとする企業もあった。その他、「経営統合と並行して監査法人の交代を進めたため、情報管理に特に留意した」との留意点を挙げた企業もあった。

<監査法人の交代に際しての課題等>

- ・ 再び監査法人の交代を行うとした場合に課題になり得ることについて質問したところ、「グローバルな対応が可能な監査法人の数が限られていること」や、「監査法人側の人手不足」が挙げられた。
- ・ 一部の調査対象企業からは、交代を進める中で疑問に感じた点として、監査法人間の引継ぎの方法が挙げられた。監査法人間の引継ぎに関しては、日本公認会計士協会が実務指針を定めており、そこでは、「監査業務の引継は、主に、監査人予定者及び監査人による質問及び監査調書の閲覧によって実施される」とされている¹⁷。この手続は、実際には、退任する監査法人が後任の監査法人に対して監査調書を閲覧させることにより行われるが、閲覧する側が手作業で書き写すことは認めるものの、複写機でのコピーや電子データのコピーは原則として認められないという運用が見られる。こうした運用について、企業からは「未だにこのような非効率な方法が採られていることには疑問がある」との指摘があった。

¹⁷ 日本公認会計士協会 監査基準委員会報告書 900 「監査人の交代」 第 8 項

(参考) 監査法人側から見た監査法人交代について

監査法人の交代に関し、大手監査法人に対しても、アンケート・ヒアリングによる調査を行ったところ、特に、企業からのプロポーザル（提案書提出）依頼等への対応や、交代に伴う引継ぎに関し、以下のような認識・意見が示された。

<企業からのプロポーザル依頼や契約見直し依頼への対応>

- ・ 大手監査法人からは、近時、契約中の被監査会社だけでなく、それ以外の企業も含め、次年度の監査契約に関し、監査法人内の監査実施体制や品質管理体制、監査報酬の見積りなどを含む、プロポーザルを依頼されることが増えた、との認識が示された。また、契約中の被監査会社から、監査契約を更新しないことを含めた監査契約の見直しを行う必要があるとして、プロポーザルを依頼されることも増えた、との回答もあった。
- ・ プロポーザル依頼への対応に関しては、契約中の被監査会社からの依頼の場合、リスクに見合ったリソースが確保できるかどうかの検討はするが、原則として対応する（提案書を提出する）、との回答があったほか、契約中の被監査会社以外の企業からのものについては、リソースを配分できるかを勘案しつつ、監査法人の同一ネットワークのコンサルティング会社などを含めて独立性のチェックを行い、対応できるかどうかを検討する、との回答があった。また、監査報酬の金額よりも、監査品質の高さで選任されるように努力している、との回答もあった。
- ・ 監査契約の見直しの依頼があった場合には、その被監査会社がどのような理由から見直しを求めているのかを確認した上で、対応策を検討する、との回答があった。なお、各監査法人では、被監査会社へのアンケートやいわゆる「満足度調査」を実施し、被監査会社からの意見・不満などを聞き取るための取り組みを行っている。

<監査法人交代に伴う引継ぎ>

- ・ 引継ぎの手続に関しては、日本公認会計士協会の実務指針（監査基準委員会報告書 900「監査人の交代」）に従って実施することとしており、一定期間（事業規模等に応じ、数日～数週間程度）をかけて行うが、大規模企業の監査や複雑な事業についての監査に関しては、「シャドーイング」を実施するのが最近の傾向である、との回答があった。
- ・ 監査業務の引継ぎに際しての監査調書の閲覧に関しては、いずれの大手監査法人も、複写機でのコピーや電子データのコピーの範囲に制限を設けており、後任監査法人の監査チームの若手公認会計士が監査調書の必要な部分を書き写す作業を行うことが多い、とのことであった。こうした作業には相当な時間・コストを要することから、監査調書のコピー等の範囲を拡大することに関しては、「引継ぎの効率化に繋がる」との意見があった一方で、「前任監査法人としては、万が一、情報流出や誤記などがあった場合のリーガルリスクを懸念する」との意見があった。

(3) 考察

今回の調査対象企業に関しては、いずれも大きな問題なく監査法人の交代を完了した事例であったといえる。これらの事例からは、監査法人の交代に向けて十分な準備期間の確保・体制整備を行ったことが、交代に伴う実務上の混乱・支障を最小限に抑えることに繋がったのではないかと考えられる。

具体的には、1年以上の準備期間を確保して交代プロセスを計画的に進めていたことや、全社横断的な連絡・調整の体制を構築するなど、企業側の体制整備を十分に行ったことが挙げられるほか、「シャドーイング」や「共同監査」など、交代を円滑に進めるための工夫がなされたケースもあったことが注目される。

他方で、従来、監査法人の交代をめぐる課題として指摘されている、監査市場が寡占状態にある中での交代の困難さという点に関しては、本調査においても、複数の調査対象企業から、課題との認識が示された。

我が国の上場企業の監査においては、現状、大手監査法人のシェアが7割（時価総額ベースでは9割）を超えており¹⁸、企業からは「海外ネットワークの強さを重視すると大手監査法人を選ぶのが自然であるが、数が少な過ぎる」、「大手監査法人以外を選定しようにも、人手不足を理由に断られるなど、十分な受入れ余力がないと感じた」との指摘が聞かれた。こうした中、「非監査業務を継続したいとの理由でプロポーザルを断られた」という事例がみられたが、各監査法人においては、監査法人内の監査業務・非監査業務の位置付けについて、被監査会社や投資家等に対し、十分な説明が求められるものと考えられる¹⁹。

なお、監査報酬に関しては、今回の調査対象企業の多くで交代後の監査報酬が減少したとの結果となったが、サンプル数が限られていること、かつ、監査報酬の引上げへの不満を背景として監査法人の変更を行った企業が複数含まれており、こうした企業は、監査法人の選定に際して監査報酬を特に重視していたこと、といった事情を考慮する必要がある。一般的には、交代後の監査報酬が減少する場合、監査品質の低下に繋がるおそれがないか、監査役会等において十分な検討が行われる必要があると考えられる。

また、監査法人の交代に伴う引継ぎに関しては、監査調書を手作業で書き写すという現状の引継ぎの方法が効率性の観点から適切か、監査チーム・企業に余分なコストを生じさせていないか、コピーの制限に関する運用をあらためて検討することが必要と考えられる。

¹⁸ 公認会計士・監査審査会「令和元年度版モニタリングレポート」24頁

¹⁹ 「監査法人の組織的な運営に関する原則（監査法人のガバナンス・コード）」（2017年3月）においては、「監査法人は、法人の業務における非監査業務（グループ内を含む。）の位置付けについての考え方を明らかにすべきである。」とされている（原則1・指針1-5）。

IV. 海外の議論の動向

1. 欧州での法定監査制度改革の状況

欧州では、2008年以降の金融危機を受け、「あらゆる企業の財務的健全性の正確さを保証する監査は、金融機関の監督やコーポレートガバナンスとともに、金融の安定のために重要な貢献をする（a key contributor）」との認識の下、法定監査制度改革が進められた²⁰。

2014年、EU 法定監査指令の改正及び「PIE（Public Interest Entity：社会的影響度の高い事業体²¹）に関する法定監査規則の制定」が行われ²²、2016年6月から、PIEの会計監査について、監査法人のローテーション制度を含む、監査品質の向上のための諸制度が導入された。その概要は、以下のとおりである。

【欧州の法定監査制度改革の概要】

- 会計監査人の社会的責任の明確化
 - ・ 監査報告書における情報提供の充実
 - ・ 監査法人の情報開示の充実（透明性報告書）
 - ・ 被監査会社の監査委員会の機能の強化
- 独立性の強化
 - ・ 監査法人のローテーション制度の導入²³
 - ・ 被監査会社に対する一定の非監査業務提供の禁止
 - ・ 非監査業務収入の上限の設定
- 監査市場の活性化及び監視体制の確保
 - ・ 国際監査基準の適用
 - ・ 監査法人の選択肢の拡大
 - ・ 監査法人への監視強化

欧州議会経済金融委員会は、これらの法定監査制度改革の効果、特に、監査市場の集中、監査に要するコスト（監査コスト）、加盟国それぞれへの影響等について調査を行い、2019年4月、報告書（EU Statutory Audit Reform: Impact on costs, concentration and competition）として公表した。その概要は、以下のとおりである。

²⁰ European Commission [EC], “GREEN PAPER – Audit Policy: Lesson from the Crisis” 3頁

²¹ 改正後のEU 法定監査指令では、「(i) 譲渡可能証券がEU加盟各国いずれかの市場で取引されることが認められており、当該加盟国の法律に準拠している組織、(ii) 金融機関、(iii) 保険会社、(iv) 各加盟国によってPIEとして定義された組織」と定義されている。

²² Directive 2014/56/EUによるDirective 2006/43/ECの改正及びRegulation No.537/2014の制定。

²³ 具体的には、PIEの会計監査人の継続監査期間の上限を原則10年とするもの。ただし、各加盟国において10年より短い期間を設定することも認められる。また、各加盟国において、①公開入札を行った場合に継続監査期間を20年まで延長すること（公開入札オプション）、②共同監査を実施した場合に継続監査期間を24年まで延長すること（共同監査オプション）、のいずれか又は双方を認めることができる。

【欧州議会経済金融委員会の報告書の概要】

(a) 監査市場の寡占の状況

- ・ 監査市場における市場集中の状況は、法定監査制度改革後も全体としては大きな変化はないが、加盟国のほぼ半数及び金融分野では集中度が低下している。
- ・ Big 4²⁴以外の監査法人は、法定監査制度改革後、市場シェアを増加させており、より多くの入札プロセスに参加するようになっている。Big 4 以外の監査法人のシェアの増加は、金融分野においてより顕著である。

(b) 監査コストの状況

- ・ 法定監査制度改革後、平均監査コストは緩やかに上昇している。
- ・ 監査コストの増加は、監査時間の増加及びグローバル企業の監査の複雑さが増していることに起因している。

(c) 加盟国それぞれの状況

- ・ 法定監査制度改革の実施について柔軟性が認められた結果、各加盟国での対応には一定の差異が生じている。
- ・ 監査法人のローテーション制度を比較的厳格に実施した加盟国²⁵においては、特に金融分野において、ハーフィンダール・ハーシュマン指数（HHI）²⁶及び Big 4 の市場シェアの減少、監査法人交代の増加が見られた。
- ・ 監査法人のローテーション制度について柔軟な実施を行った加盟国²⁷においては、HHI 及び Big 4 の市場シェアについて、法定監査制度改革の前後で大きな違いは見られなかったが、監査法人交代は増加した。
- ・ いずれの加盟国においても、監査法人交代の大半は同規模の監査法人（Big 4 から Big 4 への交代、あるいは、Big 4 以外から Big 4 以外への交代）であった。
- ・ 共同監査を行っている場合に監査法人のローテーション期間の延長を認めた加盟国においては、共同監査がわずかに増加した。そのうち、金融分野に関しては、共同監査実施率が倍増した。

²⁴ いわゆる四大ネットワーク（Deloitte、EY、KPMG、PwC）及びそのネットワークファームを指す。

²⁵ 加盟国（28 か国）における継続監査期間の上限の中央値が 20 年であることから、20 年よりも短い上限を定めている加盟国が「監査法人のローテーション制度を厳格に実施した加盟国」と分類されている（例えば、継続監査期間の上限を 5 年とし、公開入札オプションも共同監査オプションも認めていないポーランドなど）。

²⁶ ハーフィンダール・ハーシュマン指数（Herfindahl-Hirschman Index : HHI）とは、個別事業者ごとに当該事業者の市場シェア（%）を二乗した値を計算し、これを当該品目に係る全事業者について合計したものであり、独占・寡占の状態に近いほど大きな値となり、完全競争状態に近いほど小さな値となる。

²⁷ 同様に、20 年よりも長い上限を定めている加盟国が「監査法人のローテーション制度を柔軟に実施した加盟国」と分類されている（例えば、公開入札オプションと共同監査オプションの双方を採用し、最長 24 年まで延長が認められるドイツなど）。

(d) その他

- ・ 法定監査制度改革後、被監査企業に対する非監査業務の提供は減少しており、非監査報酬が監査報酬に対して相対的に高額である場合には、よりその傾向が強い。
- ・ 金融分野においては、監査法人が監査業務のみを提供している企業（audit-only clients）が増加したことが確認された。

なお、この報告書では、「市場の集中、競争、監査に要するコストについて観察された変化が、監査品質を改善させたのか、あるいは、今後の改善に繋がるのか、という点に関しては明らかでなく、将来の調査が必要となる可能性がある」とされており、今後の追加調査の可能性が示唆されている。

2. 英国の監査市場のあり方をめぐる議論の動向

英国では、2017年の大手建設会社による不正会計を機に、監査市場や監査監督当局の在り方について議論が行われており、2019年4月、競争・市場庁（CMA：Competition and Market Authority）から監査市場に関する調査報告書（Statutory Audit Services Market Study）が公表された。

英国では、2015年に強制入札制度が開始され、2016年に監査法人の強制ローテーション制度が導入されているが²⁸、これらの取組みによってもBig 4による法定監査市場の寡占状態が改善されないことから、監査市場の在り方があらためて議論されている²⁹。このCMAの調査報告書では、監査市場の競争性を高める観点から、以下の提案がなされている。

【CMAの調査報告書における提案の概要】

(a) 監査監督当局による監査委員会の活動の監視

- ・ 企業の監査委員会が遵守すべき監査人の選任・監視に関する最低限の要求事項について、監査監督当局が基準化を行い、その遵守状況についての監視を行うべき。

²⁸ 英国では、2015年からFTSE350対象企業に対して10年ごとに監査法人の入札を行うことを義務付けている（強制入札制度）。また、2016年からは、PIEに対してその監査法人の継続監査期間の上限を原則10年とするローテーション制度を導入している（入札を行った場合には継続監査期間の上限は20年に延長される）。

²⁹ なお、監査法人の交代そのものは、強制入札制度及びローテーション制度の導入によって大幅に増加しており、CMAの調査では、FTSE350対象企業の約半数が入札を行い、その約4分の3が監査法人を交代させた、との結果が示されている。また、2019年5月には、英国所在の大手金融機関がBig 4以外の監査法人の選任を決定したことが明らかになり、注目を集めた。

(b) Big 4 以外を含む複数の監査法人による共同監査³⁰

- ・ 大規模上場企業（原則として FTSE350）について共同監査を求めるべき。
- ・ 具体的には、少なくとも 1 つの共同監査人に Big 4 以外の監査法人を選任することとし、共同監査人間の業務分担は原則として平等、それぞれの監査人は少なくとも監査報酬の総額の 30% 以上を受領する形とすべき。
- ・ Big 4 以外の監査法人を選任した場合には共同監査の実施を免除するなどの例外措置を設ける。

(c) 監査部門と非監査部門の経営上の分離（operational split）

- ・ 監査法人の監査部門と非監査部門の業務について、監査法人内で明確に区分すべき（別法人化までは求めない）。
- ・ 監査部門に独自の CEO と独立第三者を過半数とする役員会を設置し、監査部門と非監査部門の間での利益共有を禁止するとともに、監査部門のパートナーの報酬源泉は監査部門からの収益に限定すべき。

(d) 5 年後の見直し

- ・ 改革の進捗状況を踏まえ、5 年後に以下の事項を再検討する。
 - － 独立第三者によって監査法人を選任する制度の要否
 - － 監査部門と非監査部門の別法人化（structural split）の要否
 - － 共同監査制度の修正の要否

上記の提案については、英国において別途議論されている監査監督当局の在り方の見直し等の議論³¹と合わせ、今後、立法措置等の対応が検討される予定となっている。

³⁰ フランスでは、従来から、連結財務諸表の作成が要求されている企業について共同監査が義務付けられている（ただし、必ずしも Big 4 以外の監査法人を共同監査人とする必要はない）。フランスで共同監査の経験を多く有する監査法人によれば、共同監査は、Big 4 以外の監査法人に参入の機会を与え、監査市場の競争促進に資するとともに、複数の監査法人が関与することで、監査の独立性を高め、監査品質の向上にも繋がる、とされる。他方、CMA が行った意見公募の結果では、共同監査の義務付けに賛成する意見だけではなく、監査報酬などで企業の負担が増加することや Big 4 以外の監査法人に十分な受入れ余力がないことを懸念する意見、必ずしも監査品質の向上に繋がらない可能性を指摘する意見なども示されている。

³¹ 英国では、2018 年 12 月、監査監督当局である財務報告評議会（FRC : Financial Reporting Council）の廃止などを提言する独立レビュー報告書（Kingman Report）が公表されている。また、2019 年 4 月には、監査の品質と有効性に関する独立レビュー報告書（Brydon Review）のパブリックコメントも開始された。

3. その他

第一次報告でも述べたとおり、米国においては、現在、監査法人の強制ローテーション制度の導入に向けた検討は進められていない。

その他、第一次報告公表後の動向としては、2017年8月、シンガポールにおいて、銀行を対象とする監査法人の強制ローテーション制度の廃止とこれに代えて強制入札制度の導入を行うことが決定されたことが挙げられる³²。

³² シンガポールにおける監査法人のローテーション制度は、国内で設立された銀行を対象とし、同一監査法人の継続監査期間の上限を原則5年とするもの。2020年以降導入予定の強制入札制度は、同じく国内で設立された銀行を対象に、10年ごとに監査法人の入札を行うことを求めるもの。

V. 今後に向けて

会計監査は、財務諸表の信頼性を担保し、企業による適正なディスクロージャーを確保するための資本市場の重要なインフラである。

2016年3月の「会計監査の在り方に関する懇談会」提言を受け、金融庁では、これまで、「監査法人の組織的な運営に関する原則（監査法人のガバナンス・コード）」の策定（2017年3月）、監査報告書に「監査上の主要な検討事項」（KAM：Key Audit Matters）の記載を求める監査基準の改訂（2019年7月）、通常とは異なる監査意見等が表明される場合の対応に関する「会計監査についての情報提供の充実に関する懇談会」報告書の公表（2019年1月）など、様々な取組みを進めてきた。

こうした中、監査法人の独立性を強化するための方策についても、引き続き、検討を進めていく必要がある。

今回の第二次調査においては、パートナーローテーション等の運用実態について調査するとともに、監査法人交代の実態調査を行った。

パートナーローテーション等の運用実態に関しては、監査補助者として長く監査チームに所属していた者が引き続き業務執行社員に就任するなど、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ところであり、パートナーローテーションが形式的に運用された場合には、「新たな視点での会計監査」という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る。この点に関しては、各監査法人において、パートナーローテーションの適用や監査チームの構成等について、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。

実際に監査法人の交代を行った企業についての調査では、交代に際し、十分な準備期間の確保や体制整備、「シャドーイング」や「共同監査」などの工夫により、監査法人の交代を円滑に行うことが可能であることが明らかになった。一方で、従来から指摘されてきた、監査市場が寡占状態にある中での交代の実務上の困難さという点に関しては、監査法人のローテーション制度の検討に際し、引き続き、重要な課題であることが確認された。

現在、欧州や英国においては、法定監査市場の寡占状態の改善という点に主眼を置いた議論が行われている。そこでは、監査法人のローテーション制度にとどまらず、長期的に競争主体を増やしていくという観点からの共同監査の義務付けなどを含め、様々な方策が議論されているところである。

今後、我が国において、監査法人の独立性を強化するための方策についての検討を進めていく上では、監査法人の交代に際して支障となり得る実務面の課題に対処しつつ、監査市場の寡占状態の改善や非監査業務の位置付けという観点も含め、海外の動向を踏まえながら、より幅広く監査市場の在り方についての分析・検討を行う必要がある。