

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 28 日現在

機関番号：32682

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21530480

研究課題名（和文）強制監査法人の効果に関する実験的検証

研究課題名（英文）The Effect of Mandatory Audit Firm Rotation: Experimental Investigations

研究代表者

加藤 達彦（TATSUHIKO KATO）

明治大学・商学部・教授

研究者番号：20204480

研究成果の概要（和文）：

強制監査法人交代の制度化が監査人の独立性を強化し、監査市場の活性化を促進するかを、当事者を廃し、学生を被験者とした仮想の実験市場を設置して検証した。最初の実験では、途中交代を認めない完全なローテーション制度を導入した場合にのみ、監査人の独立性は強化された。しかし、実験の設定をより適正にして実施すると、監査法人の強制交代の制度化は監査人の独立性を強化するには到らなかった。また、同一企業に対する監査法人の最大任期の制限は、監査市場の活性化に役立つことが示された。なお、最大任期制限のみを導入すると、交代が義務づけられていない期間において、監査人の独立性が顕著に低下してしまい、制度化の有効性に疑問が呈される可能性が示された。

研究成果の概要（英文）：

The aim of our research is to examine the effect of mandatory retention and rotation requirements on auditor independence and audit markets. Experimental investigations are conducted by using student-subjects in order to be as less biased as possible. In the first experiment introducing both mandatory retention and rotation requirements simultaneously is necessary so as to enhance auditor independence. In the last 2 experiments, where the investigations are conducted in more proper manner, however, adopting either retention or rotation requirement or both simultaneously doesn't have much impact on auditor independence. In addition a rotation requirement can make auditor change much more frequent and leads to a creation of more active audit markets. Furthermore a simple rotation requirement can decrease auditor independence in the periods where rotation is not mandatory and may cause ineffectiveness.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	700,000	210,000	910,000
2010年度	600,000	180,000	780,000
2011年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	1,900,000	570,000	2,470,000

研究分野：経営学

科研費の分科・細目：会計監査

キーワード：監査法人・監査人の独立性・競争・ゲーム理論・実験経済学

1. 研究開始当初の背景

日本のみならず世界的規模で、会計事務所

(監査法人)による監査市場の寡占化が進み、同一企業の会計監査を、長年同じ会計事務所(監査法人)が務めることが当然のこととなった。これは、競争不足による監査市場の不活性化を進め、企業と会計事務所(監査法人)の癒着を生み出し、監査人の独立性の喪失が疑われる事例を発生させるに至った。例えば、日本ではカネボウの会計監査を担当していた会計士が、2,000億円以上に上る粉飾決算を長年に亘って黙認していたとして、2006年に逮捕された。

アメリカや日本ではすでに、会計士が同一企業の会計監査を担当できるのは5年までと定められ、会計事務所(監査法人)の中における監査責任者のローテーションが義務付けられている。しかし欧米の監視当局はそれに満足せず、アメリカでは2003年に会計検査院が、経営者・会計士などに対して、会計事務所の強制的交代制度の実施についてアンケート調査を行った。日本でも2006年に、アメリカのものを参考にしたアンケートが日本監査研究学会によって実施された。どちらのアンケート調査とも、監査人の独立性にプラスの影響があるが、そのためにかかるコストを考えると、強制交代の制度化の効果に疑問があるとされた。

ただ当事者に対するアンケート調査には、自分に不利なことには消極的という、偏向性の問題がある。制度の効果の実証研究も、この制度を実施している国がほとんどないため、困難であった。これらの研究手法の問題を解決するために、実験的市場を作り、利害関係のない学生を被験者とする実験を実施し、制度の有効性を探ることが考えられた。実験的研究はわずかながら、非常に優れた研究がアメリカにすでに存在し、それを基礎として、日本の監査市場の特性を考慮したモデルを再構築し、それに従って実験を実施することを考えた。

2. 研究の目的

強制交代制度として、同じ企業に対する監査法人の任期制限を導入すれば、監査人の独立性を強化し監査市場を活性化できるかを、学生を被験者とする実験市場を用いて検証する。また、強制交代制度の1つとして、途中交代を認めない完全なローテーション制度や、最大任期や最低任期だけを制限する制度についても、その効果を検証する。

さらに、2011年夏にアメリカの公開会社会計監視審議会(PCAOB)は、会計事務所の最大任期制限のみの強制交代制度を提案し、ヨーロッパ連合(EU)も2011年末に、アメリカと同様の制度の導入を決定した。そのため、最大任期制限のみの強制交代制度の有効性についても検証を加える。

3. 研究の方法

(1)先行研究

アンケート調査以外の研究では、Lu(2006)によるモデル分析がある。会計事務所の交代は、監査意見に不満の企業が、より望ましい監査意見を求めて、「オピニオン・ショッピング」を行う危険性を示す「警笛」の効果があるとされる。会計事務所の交代をする企業は、資本市場の評価が低くなることを覚悟しなければならない。ところが会計事務所の交代が定期的で強制的になると、この「警笛」の効果は失われてしまい、企業に寛容な監査意見が出る傾向を逆に生み出す危険性があるとされる。

会計事務所(監査法人)の強制交代制度が、監査人の独立性に与える効果を直接検証した数少ない実証研究として、Ruis-Barbadillo *et al.*(2009)の研究がある。スペインにおいて会計事務所の任期制限が実際に実施されていた期間があり、その期間とその後において、ゴーイング・コンサーン意見の表明の頻度を彼らは調べ、この制度の実施は監査人の独立性に影響を及ぼさなかったとした。

これ以外のほとんどの実証研究は、同一企業に対する会計事務所の契約期間が長いと、監査人の独立性が疑われる状況になっているかを検証したものである。例えば、Ping *et al.*(2011)の実証研究では、非監査報酬や経営難に陥った企業に対するゴーイング・コンサーン意見の表明の有無が、間接的に監査人の独立性を判断する尺度として用いられている。この研究は、オーストラリアの市場におけるもので、同じ企業との契約期間の長さが監査人の独立性にマイナスの影響を与えたとされるが、一部有意性の水準にやや問題がある。

実証研究には、強制交代制度が実際にほとんど実施されていないことや、監査人の独立性を判定する際に用いるデータの制約がある。しかし学生を被験者とする実験的研究であれば、この制約を克服可能である。

Dopuch *et al.*(2001)は、経営者と監査人によるコンピュータ・ゲームを用いて、会計事務所の最大任期や最低任期を制限する制度が監査人の独立性を強化させるかを探った。実験では、監査人に対して、経営者に有利な報告をしたときに受ける罰金の確率を示して、経営者に有利な報告をするか否かを決断させた。監査人の独立性が損なわれたか否かは、実際に監査人が経営者に有利な監査報告をした頻度が、経営者に有利な結果が出る本来の確率からどの程度乖離しているかによって判断された。実験の結果、任期制限だけの強制交代制度だけでも監査人の独立性を強化する効果があり、途中交代を認めない完全なローテーション制度では、その効果が過剰になることが示された。

Wang and Tuttle(2009)は、経営者と監査人が資産の価値の評価についてコンピュータを介して交渉を行う実験を実施した。その交渉は、会計事務所の強制交代が制度化されている場合とされていない場合に分けて行われた。交渉のやりとりについては、使われた交渉戦略を第三者である専門家が分析した。設定では、監査報酬を監査人は保証されており、交渉結果が監査人に与える影響の重要性が比較的低い。そのため、監査人の交渉戦略は、経営者との関係維持に対する関心が大きいと従属戦略になり、小さいと無行動戦略になるとされた。一方、監査人との交渉の結果が自分の報酬に直接影響する経営者は、両者の関係維持に対する関心が大きいと協調戦略になり、小さいと対立戦略になるとされた。

実験では、会計事務所の強制交代が制度化されていない場合に、監査人と経営者が両者の関係維持に強い関心を示し、それぞれ従属戦略と協調戦略がとられ、逆に強制交代が制度化されている場合には、両者が関係の維持に関心が低くなり、無行動戦略と対立戦略がそれぞれとられるという仮説が立てられた。実験の結果、特に監査人が採用した交渉戦略はほぼ仮説を支持するものとなった。また交渉後の資産の評価額も、会計事務所の強制交代が制度化されている場合の方が、監査人の評価額により近いものとなり、交渉の行き詰りもより多くなった。

(2)実験の基本的設定

先行研究でとりあげた2つの実験では、監査報告に関する被験者の意思決定に焦点を絞った検証が試みられている。しかし本研究では、監査証拠を収集する努力を、被験者が選択するか否かという点に焦点を当てた。なぜなら日本では、最近のオリンパスの粉飾決算における後継監査法人の行動から推察できるように、不正の監査証拠に直面しないように、敢えてその調査を実施をしないという「調査における独立性」が損なわれることが多いからである。

実験の基本設定は Dopuch *et al.*(2001) を基礎に次のように改変した。経営者と監査人に扮した被験者が一対一のコンピュータ・ゲームを実施する。経営者は設備投資を実施するか否かを選択し、設備投資を選択した方が、資産が高品質になる確率は高まる。設備投資の有無は監査人に開示される。つまり監査人は、資産の取得原価はコストなしで把握できるが、時価については明確に把握できない。時価を判断し資産が高品質か低品質かをより正しく報告するために、監査人は、監査証拠を収集する努力を選択できる。監査人がコストのかかる努

力を選択すると、資産が低品質であるという決定的な証拠をつかむ確率は高まる。

監査人が「資産は低品質」という決定的な証拠をつかんだ場合には、常にその旨の監査報告が行われ、監査の誤報告は発生しない。逆に、監査人が決定的な証拠がつかめない場合には、常に「資産は高品質」という経営者寄りの監査報告が行われ、監査の誤報告の可能性が出てくる。経営者は「資産は高品質」という監査報告を受けた場合にのみ報酬を受け、「資産は低品質」という監査報告では報酬はゼロになる。そのため、経営者は「資産は低品質」という監査報告をした監査人を解雇し、新しい監査人を雇うことができる。そのために、2名または3名の監査人が待機している。この設定は、日本や世界における監査市場が大手会計事務所(監査法人)の寡占になっていることを反映した。なお監査人を解雇すると、経営者は新たに監査の準備コストを負担する。以上の手順が最低20期間繰り返され、それを超えると半分の確率でさらに一回ずつ取引の期間が増える。そのため背理法による類推は困難である。

監査人は契約が継続されるごとに、監査業務のコスト低減や非監査業務から報酬を受けるとし、解雇されるとこの報酬はゼロになる。監査人は、努力を選択しなければ、「資産は低品質」という決定的な証拠が得られにくくなり、「資産は高品質」という監査報告が多くなる。そのため、監査人は、契約の継続を受ける可能性が高くなるが、資産の品質について誤報告も多くなり、誤報告があれば必ず罰金が科せられる。このような二律相反のジレンマに直面した監査人が、監査証拠を収集する努力をどの程度回避してしまうかが本研究の狙いである。つまり監査人の独立性は監査人の努力の頻度によって測定され、頻度が低いほど独立性は保持されなかったことになる。

(3)実験の具体的設定

実験は、利害関係のない被験者として学生を用い、覆面化に注意を払って実施した。また被験者の報酬は、実験における経営者と監査人の報酬に厳密に連動させた。実験には次の4つの仮想市場を設定した。自由市場①は経営者が監査人をいつでも交代でき、最低任期制限市場②は同じ監査人を最低3期間保持しなければならず、最大任期制限市場③は同じ監査人を最大3期間しか保持できないが、途中交代も可能であり、完全ローテーション市場④は監査人を常に3期間ごとに交代しなければならず、途中交代も許されない。被験者はこの4つの市場を全て経験する。

実験の設定では、期待利益と予想罰金額を比較して、経営者が設備投資を選択しないと、

監査人は監査証拠収集の努力を選択した方が望ましく、設備投資が選択されると、努力を選択しないのが望ましくなっている。また監査人が努力を選択する際に支払うコストの効率性は、努力を選択しない場合とほぼ同じである。さらに経営者が新規の監査人を雇う際に支払う準備コストも、「交代」という脅しが経営者の有効な手段になるように、その期待利益より十分に低くした。正式の実験は3度実施された。

4. 研究成果

(1) 第1回目の実験

図1 監査人の努力の頻度(第1回目の実験)

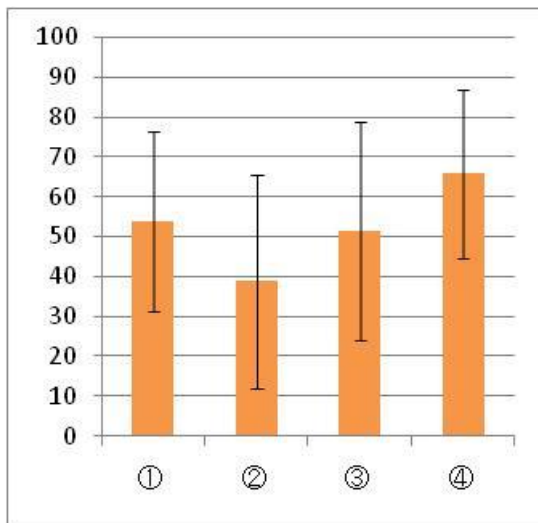


図2 監査人の交代の頻度(第1回目の実験)

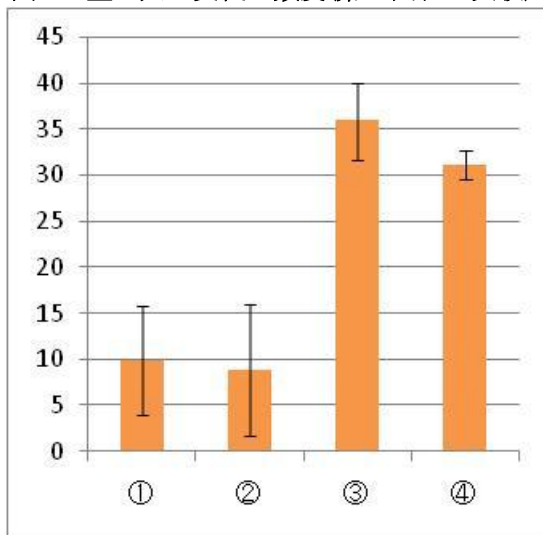


図1は、監査人が監査証拠の収集の努力をどの程度選択したかを、4つの市場別に示したものである。図の縦軸は努力の頻度(%)を示し、全期間の平均と標準偏差が表されている。

努力の頻度は、自由市場①と比較すると、最大任期制限市場③では余り変化がないが、最低任期制限市場②で低下し、完全ローテーション市場④で有意に増加した。

図2は、4つの市場ごとに、全期間における監査人の交代の平均と標準偏差が表されており、縦軸はその頻度(%)を示している。経営者による監査人の交代の頻度は市場ごとに変動が大きく、最低任期制限市場②で最低になり、最大任期制限市場③で最大になった。第1回目の実験では、設備投資のコストを低く設定し過ぎたために、経営者の設備投資の選択頻度が全ての市場でほぼ90%かそれ以上に達し、資産の品質は高品質になる可能性が高くなった。そのため、監査人は監査証拠の収集の努力を回避しても、誤報告による罰金を科されることはないと考えた可能性がある。

(2) 第2回目の実験

第2回目の実験では、経営者の設備投資のコストを第1回目の実験の2倍強とした。しかし、全期間における設備投資の選択頻度は、少ない市場で全期間の66%、多い市場では75%となり、4つの市場で頻度の相違に有意性は見られなかった。図3は、4つの市場ごとに、全期間における監査人の努力の平均と標準偏差が表され、縦軸はその頻度(%)を示している。4つの市場において、努力の頻度の相違に有意性はなかった。図4は、第2回目における監査人の交代の頻度を、平均と標準偏差で、全期間について表したものである。図2とはほぼ同様の傾向を示しているが、市場による変動は第1回目よりさらに強調されている。

図3 監査人の努力の頻度(第2回目の実験)

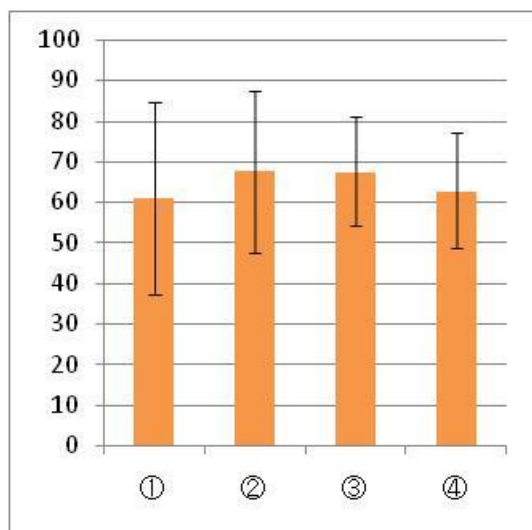
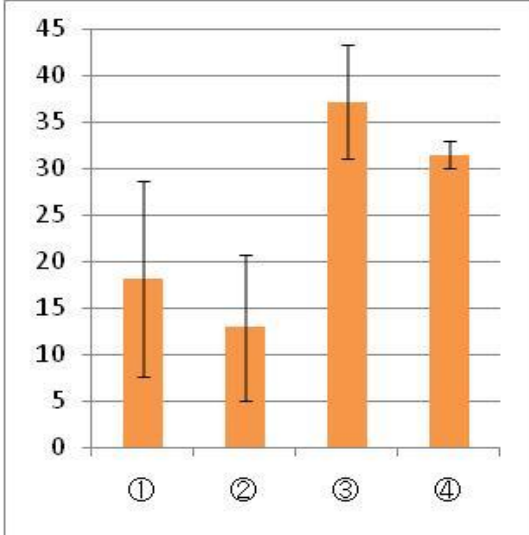


図 4 監査人の交代の頻度(第 2 回目の実験)



(3) 第 3 回目の実験

第 3 回目の実験でも、経営者の設備投資のコストは第 2 回目と同様にした。全期間における設備投資の頻度は、自由市場①で最も小さく、最低任期制限市場②、最大任期制限市場③、完全ローテーション市場④の順に大きくなり、その相違に有意性があった。

図 5 監査人の努力の頻度(第 3 回目の実験)

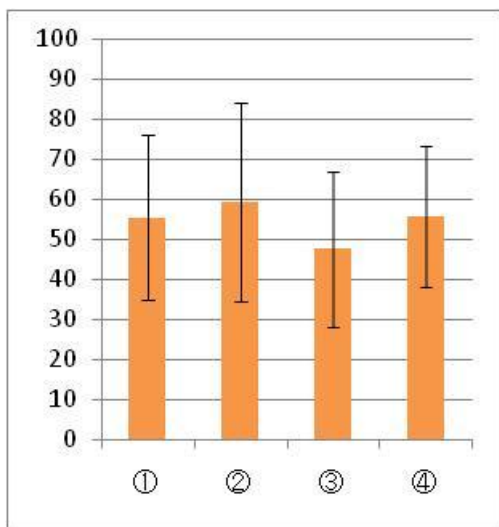


図 5 は第 3 回目の実験における監査人の努力の平均と標準偏差を、全期間について表したものである。努力の頻度について、市場ごとの相違に有意性はない。なお、第 3 回目の実験では、任期が継続された際の監査人の報酬について、次の 2 つの場合で差をつけた。すなわち、最初の任期継続の報酬は、2 回目以降の任期継続の報酬より、監査の準備コストがかかる分低くし、より現実を反映した設定にした。

図 6 監査人の交代の頻度(第 3 回目の実験)

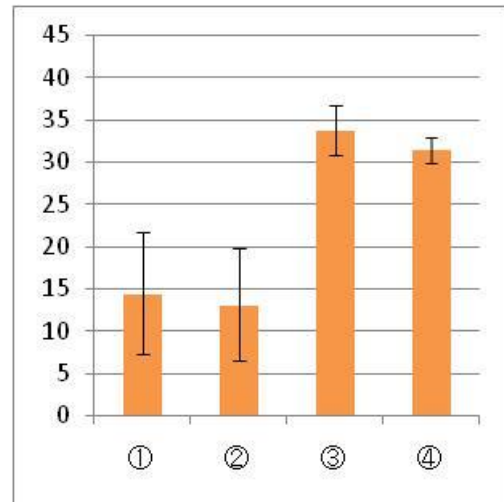
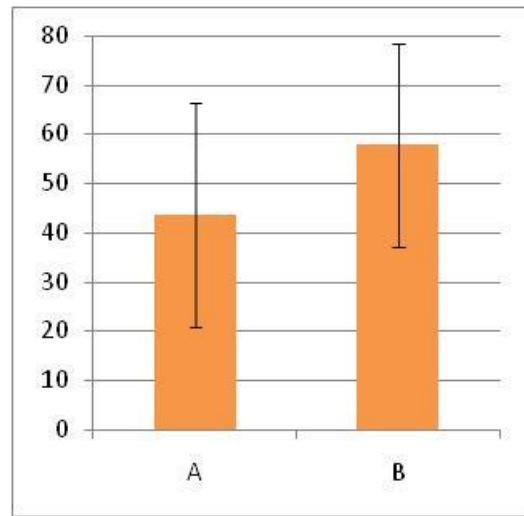


図 6 は、第 3 回目の実験における監査人の交代の頻度を、全期間の平均と標準偏差で表したものである。交代の頻度の傾向は第 1 回目と第 2 回目の実験とほぼ同じであり、最低任期制限市場②で最低となり、最大任期制限市場③で最大となった。

図 7 市場③における監査人の努力の頻度



今回は、監査人の努力の頻度について、各市場で経営者による監査人の交代が可能な期間、交代が義務付けられている期間、交代が禁止されている期間ごとに比較分析を実施した。その結果、監査人の交代が可能な期間では、最大任期制限市場③において努力の頻度が有意に低下した。特にこの市場③においては、交代が義務づけられている期間と義務づけられていない期間の間で、監査人の努力の頻度に有意の相違が見られた。そのことは図 7 に示されている。図の縦軸は頻度 (%) であり、横軸の A と B は、それぞれ監査人の交代を義務づけられていない期間と義務づ

けられている期間を表している。

(4)実験のまとめと提言

第1回目の実験では、途中交代を認めない完全なローテーション制度を導入した場合にのみ、監査証拠の収集において監査人の努力の頻度は増加し、監査人の独立性は強化された。ところが、第2回目と第3回目の実験では、実験の設定をより適正にして実施したにもかかわらず、監査法人の強制交代の制度化は監査人の独立性を強化するには到らなかった。

また、同一企業に対する監査法人の最低任期の制限は、監査人の交代を減少させるが、最大任期の制限は交代を増加させ、監査市場の活性化に役立つことが全ての実験で示された。さらに、最大任期の制限のみを導入すると、交代が義務づけられていない期間において、監査人の独立性が顕著に低下してしまい、制度化の有効性に疑問があることが示された。

その最大任期の制限について、2011年8月にアメリカの公開会社監視審議会(PCAOB)が提案し、2011年11月末にヨーロッパ連合が採用を決定した。しかし最大任期制限のみの強制監査法人交代の制度化には、その有効性についてなお十分な検討が必要である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計7件)

- ① 加藤達彦, 監査人の独立性と監査研究, 会計, 査読無, 181巻6号, 2012, 1-13
- ② Tatsuhiko Kato, Mandatory Audit Firm Retention and Rotation Requirements: An Experimental Investigation, 明大商学論叢, 査読有, 94巻4号, 2012, 1-16
- ③ 加藤達彦, フランスにおける国の財務諸表に関する監査証明の新展開, 明大商学論叢, 査読有, 93巻1号, 2011, 19-60
- ④ 加藤達彦, 監査難民問題と監査人の独立性, 会計, 査読無, 178巻6号, 2010, 780-792
- ⑤ 加藤達彦, 強制監査法人交代の制度化と監査人の独立性, 会計, 査読無, 177巻1号, 2010, 48-62
- ⑥ Tatsuhiko Kato, The Effect of Mandatory Retention and Rotation Requirements on Auditor's Independence: An Experimental Investigation, 明大商学論叢, 92巻3号,

査読有, 2010, 1-16

- ⑦ 加藤達彦, 我が国における限定付監査意見と監査意見の不表明—事例による研究—, 明大商学論叢, 査読有, 92巻1号, 2010, 1-23

[学会発表] (計6件)

- ① Tatsuhiko Kato, Mandatory audit Firm Retention and Retention Requirements: An Experimental Investigations, European Accounting Association, Rjublyana, Slovenia, 11/5/2012
- ② 加藤達彦, 新しい監査制度のデザインに向けて—設計アプローチの活用—, 日本監査研究学会, 明治大学 11/9/2011.
- ③ Tatsuhiko Kato, An Experimental Investigation of Retention and Rotation Requirements, European Accounting Association, Rome, Italy, 21/4/2011.
- ④ 加藤達彦, 監査難民問題と監査人の独立性, 日本会計研究学会 東洋大学, 9/9/2010
- ⑤ Tatsuhiko Kato, The Effect of Retention and Rotation Requirements on Auditor's Independence: An Experimental Investigation, European Accounting Association, Istanbul, Turkey, 5/2010
- ⑥ 加藤達彦, 強制監査法人交代の制度化と監査人の独立性—実験による検証—, 日本会計研究学会, 関西学院大学, 3/9/2009

[図書] (計0件)

[産業財産権]

○出願状況 (計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

○取得状況 (計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

加藤 達彦 (TATSUHIKO KATO) 明治大学・商学部・教授

研究者番号: 20204480