

## 「内部統制システムに関する米国取締役の義務・責任」

——改正連邦量刑ガイドラインと判例法を参考に——

大阪市立大学大学院 法学研究科 助教授 釜田 薫子

### <要約>

近年の日本では、会社の内部統制システムへの関心が非常に高まっており、米国を参考とした様々な取り組みがなされている。今後わが国が米国型の内部統制システムを明確に志向するのであれば、米国会社の内部統制構築に大きなインセンティブを与えてきた連邦量刑ガイドラインも含めた形で、米国の内部統制システムの全体像を検討する必要があるだろう。本稿は、このような検討の手がかりとして、改正連邦量刑ガイドラインの示す内部統制システムの要件と米国判例を概観し、今後の日本の会社が内部統制システムを構築するにあたって参考にできる点があるかどうかの検討を試みるものである。

### 1 はじめに

近年のわが国では、会社の内部統制システム(法遵守プログラムを含む)に対する関心が非常に高まってきており、会社による様々な取り組みがなされている。これは、大和銀行事件判決(大阪地判平成12年9月20日判時1721号3頁)が、健全な会社経営のためには会社が営む事業の規模・特性等に応じたリスク管理体制(いわゆる内部統制システム)を整備することを要すると判示したことなどがきっかけとなっていると思われる。また、平成18年に施行される予定の新会社法もこのような動きを促進している一因であると言えるだろう。平成17年3月22日に国会に提出された「会社法案」362条4項6号は、内部統制システムの整備を取締役会の決議事項とし、さらに同条5項は取締役会を設置する大会社にはこの事項の決定を義務付けるとしている。これは現行法で委員会等設置会社に求められていることを(商特21条の7第1項2号、商則193条)、監査役設置会社にも広げようとするものである。しかしその具体的内容や水準については新会社法に定められておらず、実務慣行によるべきとされている(江頭憲治郎「会社法制の現代化に関する要綱案の解説〔II〕」商事法務1722号13頁)。

内部統制システムの詳細は実務慣行によるものとしても、取締役会の構成員が決定すべき内部統制システムの内容はどのような指針によるべきであろうか。1960年代から内部統制システムについての取り組みがなされてきた米国においては、様々な法律、規則、報告書が制定、公表され、内部統制システムに必要とされる具体的水準が検討されている。中でも代表的なものとして挙げられるのは、企業改革法(2002年制定)、COSOレポート(1992年公表、1994年追加版公表、2004年新版公表)、そして連邦量刑ガイドライン(1991年制定、2004年改正)である。企業改革法は財務報告の分野における基準を強化することによって、COSOレポートは内部統制についての統合的な枠組みを示すことによって、連邦量刑ガイドライン

は高額な罰金刑と内部統制システムの実施を理由とする罰金額の軽減というアプローチによって、それぞれ会社の内部統制システム構築の促進に大きな役割を果たしてきた。米国におけるこれらの内部統制構築の指針は、わが国にも様々な形で取り入れられようとしている。たとえば経済産業省は2003年6月に「リスク新時代の内部統制」と題する報告書によって、COSOレポートを参考にした枠組みを示している。また、金融庁は内部統制システムの中でもとりわけ会計システム励行のための手段として、企業改革法を参考とした仕組みを導入する方向の検討を行っている（企業改革法とそれを参考としたわが国の動向については、本報告書の森田章論文（II-2.）を、経済産業省の報告書の内容については川口恭弘論文（II-1.）を、COSOレポートについては松尾健一論文（II-7.）を参照）。このようなCOSOレポートと企業改革法への関心に比べて、連邦量刑ガイドラインに対しては、刑事法分野は別として（川崎友巳『企業の刑事責任』（成文堂、2004）235頁以下、386頁以下参照。同「アメリカ合衆国におけるコンプライアンス・プログラムの新動向」同志社法学第305号1頁以下（2005）参照）、あまり多くの注目が集まっていなかったように思われる。しかし、連邦量刑ガイドラインが示すあるべき内部統制システムについては、米国の株主代表訴訟の判例においても言及がなされている。また2004年には、企業改革法制定の契機となったエンロン事件などをふまえて、連邦量刑ガイドラインが改正され、内部統制システムに必要とされる要件が修正されている。

したがって、今後わが国が米国型の内部統制システムを明確に志向するのであれば、1990年代に企業の内部統制構築に大きなインセンティブを与えてきた連邦量刑ガイドラインも含めた形で、米国の内部統制システムの全体像を検討する必要があるだろう。そこで本稿においては、このような検討の手がかりとして、連邦量刑ガイドラインの示す内部統制システムの要件と米国の判例を概観し、今後の我が国の会社が内部統制システムを構築するにあたって参考にできる点があるかどうかの検討を試みたい。なお、連邦量刑ガイドラインは、内部統制システムの中でも特に法遵守プログラムに言及しているため、以下の連邦量刑ガイドラインに関連する箇所では法遵守プログラムという言葉を使うこととする。

## 2 裁判例における取締役の義務と責任

### （1）デラウェア州における判例

一定の規模を持つ会社の取締役の監視義務に内部統制システム構築の義務が含まれることは、今日では当然のようにとらえられているが、その義務が米国の判例上明確にされたのは、1996年になってからであった。むしろ1963年の時点では、取締役には内部統制システムを構築し実施しておく義務はないと明言する判例が出されており（*Graham v. Allis-Chalmers Manufacturing Co.*, 188 A.2d 125 (Del. Supr. 1963)）、このような考え方は、少なくともデラウェア州においては1995年までとられていた（*In re Baxter International Inc. Shareholders Litigation*, 654 A.2d 1268 (Del. Ch 1995)）。

取締役には内部統制システムを構築する義務があると判示した1996年のケアマーク判決（*In re Caremark International Inc. Derivative Litigation*, 698 A.2d 959 (Del. Ch. 1996)）は、

従業員の法令違反行為の結果会社に生じた損害について提起された株主代表訴訟の和解についての判決である。米国の株主代表訴訟の和解は裁判所の承認を得る必要があるため、本判決は、和解が公正で合理的かつ適切なものかどうかの判断を下したものであるが、判決文の中で裁判所は、取締役の内部統制システム構築の義務について次のように述べた。すなわち、1963年のグラハム判決の考え方は1996年時点では受け入れられないものであるとし、取締役の義務には、「会社の法令遵守と業績の両方について、合理的に設計された情報収集・報告システムの存在を確保するよう誠実に努める義務」も含まれ、ある状況の下でそれを怠った場合には、法令を守らなかったことによって会社に生じた損害について取締役が責任を負う可能性がある」と判示したのである。そしてそのシステムの内容については取締役の経営判断に委ねられるとした。

取締役がそのような義務を負う理由としてケアマーク判決が挙げたのは、次の三点である。第一に近年の判例法が、取締役会に積極的な役割を担うよう求めていること、第二に取締役の監視監督義務の遂行にとって、情報を適時に得ることは基本的で重要であること、第三に、連邦量刑ガイドラインが、会社の量刑（罰金額）を定める際に法遵守プログラムの実施を考慮して刑を軽減していることであった。

## （2）ケアマーク判決に対する評価

ケアマーク判決については、非常に多くの文献において言及がなされてきた。それらの文献によればこの判決は、内部統制システムを構築・実施するという取締役の義務を明らかにしたことで、会社における内部統制システムの実施を促進させるものであるとして、高く評価されている（たとえば、Melvin A. Eisenberg, *The Board Of Directors And Internal Control*, 19 CARDOZO L. REV. 237, 261-264(1997)など。この判決に言及した邦語文献として、伊勢田道仁「従業員の違法行為と取締役の監視義務」商事法務 1526号 44頁(1999)など)。

ケアマーク判決は衡平法裁判所の判決であるため、デラウェア州最高裁が衡平法裁判所の意見を支持して1963年に州最高裁が下したグラハム判決を覆すかどうか注目されていたが、最高裁がこの事件について判断する機会はなかった。しかし、デラウェア州最高裁判所長官であるヴェーズィ判事は、その論文においてケアマーク判決の考え方を支持している(E. Norman Veasey, *An Economic Rationale for Judicial Decision-making in Corporate Law*, 53 BUS. LAW. 681, 691(1998))。判事はすでに1980年代から論文において会社における内部統制システムの必要性を述べていた(E. Norman Veasey & William E. Manning, *Codified Standard-Safe harbor of Uncharted Reef? An Analysis of the Model Act of Care Compared with Delaware Law*, 35 BUS. LAW. 919, 929-930(1980))。また、判事は近年の論文においても会社の内部統制システムやケアマーク判決に言及しており、企業改革法、ニューヨーク証券取引所やナスダックの規則に取締役が従わなかったり、連邦量刑ガイドラインが要求するような法遵守プログラムを構築しない場合には、取締役は会社に対して負っている誠実義務に違反するだろうと述べている(E. Norman Veasey, *State-Federal Tension in Corporate Governance and the Professional Responsibilities of Advisors*, 28 J. CORP. LAW. 441, 446-447(2003).)。

### (3) ケアマーク判決以後の裁判例

ケアマーク判決は数多くの裁判例において引用がされてきたが、ケアマーク判決の基準を適用したものにデラスティヤス判決 (Dellastatious v. Williams, 242 F.3d 191 (4th Cir, 2001)) がある。この判決は次のように述べて、監視義務違反の責任を追及された取締役がどのような場合に責任を免れ得るかを示した。すなわち、「会社経営の監視を怠ったと申立てられた取締役は、次のことを示すことで責任を免れる。それは、適切な情報収集・報告システムの存在を誠実に確認したことである。この分野のリーディング・ケースであるケアマーク判決において、デラウェア州衡平法裁判所は、取締役が責任を免れるためには、特定の不正行為の存在を知らなかったことと、会社内には合理的な経営判断過程が存在すると誠実に確認していたことが必要となると判示した」(なおこの判決は、責任の根拠とされている事実の存在について、取締役が、合理的な注意を尽くしても知りえなかったことを証明すれば、連邦証券取引所法上の証券詐欺の責任を免れるとしたものである)。そして取締役が合理的な注意を尽くしたかどうかの判断基準として州法の基準を適用した判例である。この判決の詳細については、拙稿「証券詐欺における支配者責任と誠実の抗弁」商事法務 1671号 48頁(2003)参照)。

このように、適切な内部統制システムの存在を誠実に確認することで取締役は監視義務違反の責任を免れるが、当然ながら、システムが存在さえしていれば責任を問われないというわけではない。ケアマーク判決が述べたように、システムの内容は経営判断に委ねられているが、システムが正常に作動することで発見された法令違反行為への取締役の対応については、通常の注意義務基準が適用されることになる。2003年に出されたアボット判決 (In re Abbott Laboratories Derivative Shareholders Litigation, (2003)) において裁判所は、内部統制システムが適切に構築され、正常に作動していることで、取締役が会社内に生じている問題を認識する事ができたにもかかわらず、何の具体的な是正行動もとらなかった場合には誠実義務に違反したことになり、会社に対する責任を免れないと判示した。そして、この場合の取締役の行為には経営判断原則は適用されないのである。

## 3 連邦量刑ガイドラインと内部統制システム

前述のように、取締役の内部統制システム構築の義務について述べたケアマーク判決は、取締役がそのような義務を負うこと理由のひとつとして、連邦量刑ガイドラインが法遵守プログラムを構築・実施していたことを理由に会社の罰金額を軽減することを挙げている。すなわち、そのように会社の利益につながるような法律があるのだから、内部統制システムを設けることが、会社の最善の利益のために尽くすべき取締役の義務ととらえられるということである。では、このような連邦量刑ガイドラインとはどのようなものか。また、会社の罰金額の軽減に法遵守プログラムがどのように貢献するのかについて、紹介したい。

### (1) 連邦量刑ガイドラインとは

「団体被告に対する連邦量刑ガイドライン (United States Organizational Sentencing Guideline)」が法制化されたのは 1991 年のことである。この連邦量刑ガイドラインは、従

前に比べて会社に非常に重い罰金を科すことを定める一方で、量刑の決定の際に、会社によって構築・実施されている法遵守プログラム（compliance program）を罰金額の軽減事由として考慮することを明らかにした。法遵守プログラムとは、連邦量刑ガイドラインによれば「法令違反行為を防止・発見するのに効果的であるように合理的に作成され、設置され、実施されるプログラム」であり、内部統制システムのひとつと位置付けられるものである。ただし連邦量刑ガイドラインは、法遵守プログラムが「効果的なプログラム」と認められる場合にのみ、罰金額の軽減を認めており、この「効果的」といわれる要件を満たすことが必要となる。

このように連邦量刑ガイドラインがとった高額な罰金刑と法遵守プログラム実施を理由とする罰金額の軽減というアプローチ（「飴と鞭（carrot and stick）アプローチ」）は会社に法遵守プログラム構築の大きなインセンティブを与えることとなった。

## （2）連邦量刑ガイドラインと「効果的な法遵守プログラム」

「効果的な法遵守プログラム」とはどのようなものであろうか。注意しなければならないのは、法令違反行為が起こったからといってそれだけで、効果的でなかったとされるわけではないという点である。「効果的な法遵守プログラム」と認められるためには、「法令違反行為の防止と発見に、会社が『相当の注意』を払った」と認められることが必要となる。

会社が「相当の注意」を払ったと認められるための要件として、連邦量刑ガイドラインは、7つの要件を定めている。これらの要件は 1991 年の制定当時から定められていたものであるが、2004 年改正によって修正され、より明確なものとなっている。それは、①法遵守の基準や手続を定めること②会社の取締役会や上級レベルの構成員などに法遵守プログラムの監視についての役割を割り当てること ③過去に法令違反行為をした者に実質的な裁量権を与えないよう配慮を尽くすこと ④会社の法令遵守の基準や手続がトレーニングプログラムなどを通じて、会社内の全構成員に周知されること ⑤法令遵守基準の遵守を達成するような合理的な措置（監視・監査システム、内部報告システムの構築）をとること、⑥適切なインセンティブや懲戒メカニズムを用いて、法遵守プログラムを促進・強制すること ⑦法令違反行為が発見された場合には、適切な対処をし、プログラムの修正を行うことである。

## 4 連邦量刑ガイドラインと 2004 年改正

連邦量刑ガイドラインの施行から 10 年が経過した 2002 年、米国司法省の独立委員会である量刑委員会は、法律家などで構成されるアドバイザリーグループを設けて、改正を検討した。検討がなされていた間に発覚したエンロン事件などの企業不祥事は、今回の改正に大きな影響を与えた。この改正によって、法遵守プログラムが効果的と認められる要件が修正、明確化され、改正連邦量刑ガイドラインは 2004 年 11 月 1 日に施行された。以下では、それらの要件がどのように変化したのかについて、特に取締役の義務と責任に関連すると思われる部分について、改正前と比較しながら紹介していくこととする。

### (1) 「法遵守および倫理プログラム」

アドバイザーグループが検討を開始したときに発覚した一連の企業不祥事は、会社の役員や取締役が会社の犯罪に加担するのは小会社に限ったことではなく、大会社においても起こり得ることだという事実を示していた。それゆえこれらの事件は、特に取締役会が会社の法遵守において果たす役割を検討する契機となった。アドバイザーグループは、取締役会が会社の法遵守に関連して果たすべき役割に特に言及する改正を行うことについて、パブリックヒアリングを行い、大多数の支持を得た。検討の結果アドバイザーグループは、会社の「倫理」と取締役会の役割に重点を置くような改正を提案し、その提案は議会で承認された。

会社の「倫理」を重視するということから、改正連邦量刑ガイドラインは、まずプログラムの名称を改正前の「法遵守プログラム」から「法遵守および倫理プログラム (Compliance and Ethics program) へと変更した。さらに、プログラムが「効果的」と認められるための要件として、①会社が「相当の注意」を払ったことに加えて、②倫理的な行動と法遵守を奨励するような会社文化 (organizational culture) を促進することを条文に規定した (UNITED STATES SENTENCING COMMISSION, U. S. SENTENCING GUIDELINES MANUAL [hereinafter U. S. S. G.] § 8B2.1(a))。

### (2) 法遵守プログラムにおける役員や取締役の役割

2004年改正前の連邦量刑ガイドラインにおいては、会社が「相当の注意」を尽くしたと認められる要件のひとつとして、「法遵守の基準および手続が遵守されているかどうかを監視する責任が、会社内の上級レベルの構成員に割り当てられていること」という要素が定められていたに過ぎなかった。しかし、改正後の「法遵守と倫理プログラム」においては、会社の法遵守に関わる機関あるいは構成員を①会社の統治機関 (the organization's governing authority)、②会社の上級レベルの構成員 (high-level personnel of the organization)、③会社のプログラムの日々の運営に直接の責任を負っている構成員 (individuals with day-to-day operational responsibility) の3つのカテゴリに分けて、それぞれのカテゴリに分類されるものの役割や義務について述べている (U. S. S. G. § 8B2.1(b)(1). Applicatoin Notes 1, 3)。以下では、この3つのカテゴリについて順に紹介していく。

#### ①会社の統治機関

連邦量刑ガイドラインのコメントによれば、このカテゴリに入れられるのは、取締役会と、取締役会がない場合には会社を統治する最高機関である。この機関の構成員は、会社活動の最高レベルに位置するものであるから、プログラムの内容と効果について精通していなければならない。そして、プログラムの構築と効果について合理的な監視を行わなければならない。

取締役会がプログラムに関して精通しておくべき情報には、次のようなものが含まれる。それは、会社が経営上どのような法令違反リスクに直面しているかについて、プログラムのどのような特徴や要素が、これらの法令違反リスクを減少させることができるかについて、

会社や同様の営業活動をしている他の会社が直面している法遵守問題の類型にはどのようなものがあるのかについてである。

これらの情報を含めた情報収集をするに際して、取締役会はどのような方法を採用すべきであろうか。取締役会は実地の調査方法 (the fact finding procedures or methods) を採用する必要はないが、プログラムの構築とその効果について、次の二種類の報告を受ける必要がある。これらの二種類の報告は、取締役会に代わって監査委員会が受けても良い。第一は、会社のプログラムに関して全般的な責任を割り当てられている上級レベルの構成員からの定期的な報告である。第二は、プログラムの日々の運営について直接の責任を負っている者からの定期的な報告である。プログラムの日々の運営に直接の責任を負う者からの報告は、全般的な責任を割り当てられている者からの報告に取って代わるようなものではない。なぜ取締役会 (または監査委員会) は、二種類の報告を受ける必要があるのかについて、アドバイザーグループは次のように述べている。それは、異なったレベルに位置する者からの二種類の報告を受けることで、仮に両者の報告が食い違っていた場合には、プログラムが機能しているかどうかをより効果的に知ることができるからである (THE AD HOC ADVISORY GROUP ON THE ORGANIZATIONAL SENTENCING GUIDELINES [hereinafter, A. H. A. G. ], REPORT OF THE AD HOC ADVISORY GROUP ON THE ORGANIZATIONAL SENTENCING GUIDELINES (2003) at 63)。

## ②会社の上級レベルの構成員

このカテゴリに入れられるのは、会社を実質的な支配を及ぼしたり、会社の政策を決定するにあたって重要な役割を果たしたりする者である。これには、取締役、役員、会社の主要な部門 (たとえば法務部門、販売部門) の管理者などが含まれる (A. H. A. G. at 62)。

①で述べたように、このカテゴリに属する者は、法遵守と倫理プログラムが効果的なものであるか確認することについての全般的な責任を割り当てられており、統治機関たる取締役会 (または監査委員会) に対して直接に定期的な報告を行うことが定められている。この直接の報告は、最高レベルの役員らが実質的に法令違反行為に関与していた場合には、特に重要なことと考えられている。このように全般的な責任を割り当てられた役員は、コンプライアンス・オフィサーと呼ばれることが多い。アドバイザーグループが改正を行うに際して、非常に重要視したのが、取締役会 (またはその委員会) と会社のコンプライアンス・オフィサーと呼ばれる役員が直接にコンタクトをとれることである (A. H. A. G. at 57-58)。(コンプライアンス・オフィサーについては、拙著『米国の株主代表訴訟と企業統治』<中央経済社、2001>195-196 頁参照。)

これらの上級レベルの構成員は、会社の法遵守と倫理プログラムが、連邦量刑ガイドラインの要件に照らして、効果的であるかどうかを確認しなくてはならない。プログラムについての全般的な責任が、この上級レベルの構成員の中の特定の者に割り当てられていないとてならない。これは、上級レベルの構成員は、プログラムを改善していくために、常にプログラムについての情報を得ていなくてはならないということの意味する。これらの構成員は、自分が統括している分野におけるプログラムが適切であるかどうかについて定期的に調査し、プログラムの欠陥を検討し、将来起こりうる法令違反リスクを取り除くよう、法遵守その他についての会社の行動を改善することが期待されている。要するに、会社による継続的

な法遵守はこのカテゴリに属するものの職務とされているということである。これらの者は、法遵守プログラムの特徴と運用に常に注意を払い、プログラムを整備することによって、そして最高レベルの法遵守を追求することによって、会社による継続的な法遵守を達成していかなければならないのである（A.H.A.G. at 61）。

③会社のプログラムの日々の運営に直接の責任を負っている構成員

これらの構成員は、取締役会（または監査委員会）と上級レベルの構成員の両方に対して、法遵守と倫理プログラムの効果についての定期的な報告をしなければならない。このような責任を果たすために、このカテゴリに属する者には、相当な情報源と適切な権限が与えられるべきである。そして、統治機関またはその委員会に直接アクセスできなければならない。

**（3）効果的なトレーニング・プログラム**

法遵守と倫理プログラムの基準と手続は、トレーニング・プログラムなどを通して、会社の全構成員に周知されなくてはならない（U.S.S.G. § 8B2.1(4)）。2004年改正前も、トレーニング・プログラムへの言及はなされていたが、それは主に従業員に向けてのものであった。今回の改正にあたってアドバイザリーグループは、法遵守基準と手続の周知は従業員のみならず会社全体に広げる必要があると考えた（A.H.A.G. at 71）。そこで、取締役会、上級レベルの構成員、実質的な権限を持つ者（substantial authority personnel）、従業員その他の代理人の全てのレベルの者にトレーニングを受ける者の範囲が拡張された。

なお、「実質的な権限を持つ者」とは、会社を代表して行動する場合に実質的な裁量権を持つ者を指す。この言葉には会社の上級レベルの構成員、プラントマネージャーやセールスマネージャーなど実質的な監視権限を持つ者、経営者の一員ではないが自分の権限の範囲内において実質的裁量権を行使できる者（たとえば価格設定や重要な契約の交渉や承認の権限を持つ者）が含まれる。この他、この言葉に含まれるものについては事例に応じて決定される（U.S.S.G. § 8A1.2. Application Notes 3(C). § 8B2.1. Application Notes 1）。

連邦量刑ガイドラインは、「実質的な権限を持つ者」の定義に上級レベルの構成員が含まれるとしながら、上級レベルの構成員がトレーニング・プログラムを受けるべきことを別に列挙している。これは、実質的な権限を持つ者の中でも特に上級レベルの構成員を強調するという趣旨であろうか。

**5 おわりに**

本稿では、わが国の会社の取締役会が内部統制システムを構築・実施するにあたって参考にできる点を探るために、米国の内部統制システム、とりわけ連邦量刑ガイドラインが定める法遵守プログラムについて概観・検討を試みてきた。この検討からは次のようなことがいえると思われる。

連邦量刑ガイドラインの2004年改正は、まず、法遵守に携わる機関や構成員を三つのカテゴリに分類し、そのカテゴリごとに職務を割り当てている点で評価できると思われる。と



りわけ、法遵守プログラムの構築と効果について、次の二種類の報告を受けるべきとした点は注目に値する。それは、会社のプログラムに関して全般的な責任を割り当てられている上級レベルの構成員からの報告と、プログラムの日々の運営について直接の責任を負っている者からの報告である。これは、取締役会が法遵守の現場に携わる者からの情報を得ることと、複数の情報源から情報を収集することの重要性に配慮した規定であると思われる。さらに改正連邦量刑ガイドラインは、取締役や役員を含めた会社の全レベルの構成員にトレーニング・プログラムを受けることを義務付ける。法遵守プログラムの本来の目的は、従業員に法令遵守の重要性を認識させ、法令違反を防止することにある。しかし法遵守プログラムを実施する側の取締役や役員も、実施を通して自らが法令遵守の重要性の認識を高めることになる。したがって法遵守プログラムの実施によって従業員のみならず取締役や役員の法令違反も防止できるという期待を持つことができるという指摘は以前からなされていた (Dan K. Webb, Steven F. Molo and Fames F. Hurst, *Understanding and Avoiding Corporate and Executive Criminal Liability*, 49 BUS. LAW. 617, 657(1994).)。このように改正連邦量刑ガイドラインが、エンロン事件など取締役や役員が関わった法令違反の事例をふまえ、法遵守プログラム実施による取締役や役員への効果をより増大させるような条文を定めたことは、学ぶべき点といえるのではないだろうか。

## 「内部統制の開示に関する法規制について」

大阪市立大学大学院 法学研究科 助教授 小柿 徳武

### <要約>

長年の議論を経て 2002 年に制定されたサーベンス・オクスリー法により、アメリカでは、公開会社について内部統制報告書の開示が義務付けられた。SEC 規則では、その対象を財務報告に係る内部統制に限定している。初年度の実施状況を踏まえて、コスト増などに対する対応の必要性が指摘され、リスクベースによるアプローチの採用が提言されている。日本でも、証券取引法上の規制として、同様の規制の義務化の動きが進行中である。

### 1 はじめに

今回の会社法改正により、大会社については、一律に内部統制システムの構築が義務付けられることとなった。かりに、会社に適切な内部統制システムが構築されていない場合、監査役は、監査報告書においてその旨を記載する義務が生じうる。もっとも、現状では、改正後の政省令の内容が明らかではなく、内部統制の具体的内容、および、監査役の開示義務の内容については、必ずしも明確ではない。

他方で、証券取引法における規制として、金融庁は、有価証券報告書等の提出にあたり、財務諸表等が適正に作成されるシステムが機能していることについての代表取締役の確認の制度、および、公認会計士等による検証の制度の義務付けについて検討を開始した。

以下では、これらの動向を、内部統制の開示に関する法規制としてとらえ、とりわけ、後者の点について、参考となるアメリカの制度および現状を紹介しつつ、検討することにした。

### 2 アメリカ

#### (1) 内部統制報告書義務付けの経緯

アメリカにおける、内部統制の開示に関する最初の法規制の提案は、20 年以上前にさかのぼる(拙稿「内部統制に関する外部報告制度」龍谷法学 35 巻 4 号 368 頁(2003)参照)。ウォーターゲート事件以降の企業献金スキャンダルを受けて制定された 1977 年に海外不正慣行防止法(Foreign Corrupt Practice Act)により、公開会社において贈賄禁止規定に加えて内部会計統制(internal accounting control)を義務付ける規定が創設された。その後、早くも 1979 年には、SEC によって、内部会計統制システムに関する経営者報告書およびそれについての監査人による意見表明を義務付けることが提案された(SEC, Statement of Management on Internal Control, Release No. 15772(April 30, 1979) [44 FR 26702])。経営者自身が内部会計統制システムを構築しているこ

とを述べるとともに、それについて監査人が意見表明することによって、海外不正慣行防止法で義務付けられる内部会計統制が適切に機能することを担保しようとしたのである。しかし、この提案に対しては、監査人に課される責任や評価基準が不明瞭であること等を理由とした批判が寄せられ、1980年にSECは提案を公式に撤回した(SEC, Statement of Management on Internal Accounting Control, Release No.16877(June 6, 1980) [45 FR 40134])。

その後、SECは、1988年に、内部会計統制に限られない、会社全体の内部統制システムについての経営者の責任を明らかにする経営者報告書を、年次報告書に含めることを提案した(SEC, Proposed Rules on Report of Management's Responsibilities, Release No.34-25925(July 19, 1988) [53 FR 28009])。ここでは、監査人の意見表明は不要とされたが、内部統制システムに関して監査人による重要な勧告があった場合、その勧告について経営者がどのように対応したかを記載することが求められていた。この提案についても、監査人の勧告に対する対応の公表について消極的な意見が多く、また、当時策定作業中であったプライベートセクター(COSO)による基準作りを待つべきであるとする意見が寄せられたため、具体的な法規制には結びつかなかった。

その後、金融機関については、内部統制報告書制度が義務付けられたが、一般の事業会社について規制は見送られていた。しかし、エンロン事件を契機として、2002年のサーベンス・オクスリー法により、内部統制に関する経営者報告書および監査人の証明が義務付けられるに至った。

## (2) 現在の法規制

### ①サーベンス・オクスリー法

2002年に制定されたサーベンス・オクスリー法により、公開会社は、年次報告書において「内部統制報告書」を開示しなければならなくなった。すなわち、報告書において、①適切な、財務報告のための内部統制機構・手続を構築しかつ維持することについての経営者の責任を述べなければならず、②会社の直近の財務年度の終了時点における、財務報告のための内部統制機構・手続の有効性の評価を含まねばならず、また、③監査人によって、経営者による評価が証明され報告されなければならない(同法404条)。

### ②SEC規則

サーベンス・オクスリー法による授権に基づき、内部統制報告書の具体的な基準を定めるSECによる規則が制定された(SEC, Management's Reports on Internal Control Over Financial Reporting and Certification of Disclosure in Exchange Act Periodic Reports, " Release Nos. 33-8238; 34-47986(June 5, 2003). SEC登録の大企業は2004年11月15日以降に終了する事業年度から適用される。小企業と外国企業については2006年7月15日以降に終了する事業年度から適用される)。規則では、内部統制報告書には、①適切な財務報告に係る内部統制を構築し運営する経営者の責任についての言明、②財務報告に係る内部統制の有効性を評価するために経営者によって使用された枠組みを明らかにする言明、③直近の会計年度末における、財務報告に係る内部統制の有効性についての(財務報告に係る内部統制が有効か否かについての言明を含む)経営者による評価、④監査人が、財務報告に係る内部統制についての経営者の評価に関するアテステーション報告書を発行

したという言明が含まなければならない(Item 308 (a)項)。なお、会社は、財務報告に係る内部統制の有効性の経営者による評価について合理的なサポートを提供する、証拠となる資料を、書面化を含み、保持しなければならない(Instructions to Item308)。

ここで問題となるのは、その構築が義務化された、内部統制の定義である。規則では、財務報告に係る内部統制(internal control over financial reporting)とは、

「財務報告の信頼性および一般に認められた会計原則に準拠した外部報告目的の財務諸表の作成に関して、合理的な保証を提供するために、会社の CEO、CFO 等が設計しまたはその監督下におき、取締役会、マネージメント、および他の者の影響を受けるプロセスであって、以下の事項に関する方針および手続を含むもの。

- ・会社資産の取引と処分を、合理的な程度に詳細に、正確かつ公正に反映するような記録を保持する方針および手続
- ・取引が一般に認められた会計基準に準拠して財務諸表が作成されるように記録され、また、受取および支出がマネージメントおよび取締役の承認に従ってのみなされるように、合理的な保証を提供する方針および手続
- ・財務諸表に重要な影響を与えうるような、資産の、未承認の取得、使用または処分の防止または適時の発見に関して、合理的な保証を提供する方針および手続」と定義される (Rule13a-15(f), Rule 15d-15(f))。

これは、1977 年の海外不正慣行防止法による定義に類似するものであり、「業務の有効性と効率性」および「関連法規の遵守」は直接の対象とされていない（但し、財務諸表の作成に直接関連する法規の遵守は当然含まれる）。

### ③アテステーション報告書

監査人によるアテステーション報告書(Item 308 (b)項)については、アテステーションの基準作りが問題となるが、これについては、サーベンス・オクスリー法により新設された会計士の監督機関である PCAOB が 2003 年 10 月に監査基準第 2 号として基準を定めており (PCOAB, Auditing Standard No. 2: An Audit of Internal Control Over Financial Reporting Conducted in Conjunction With an Audit of Financial Statements)、これが 2004 年 6 月に SEC により承認されている。そこでは、「経営者の評価が適正かどうか」とともに、監査人自身が「内部統制が有効かどうか」についても意見表明することになっている(いわゆる「ダイレクト・リポーティング」)。

### ④サーベンス・オクスリー法におけるその他の規制

内部統制に関しては、404 条における規制のほか、302 条において開示に関する統制・手続についての経営者による有効性の評価も義務付けられている。これに関する SEC 規則(SEC, Certification of Disclosure in Companies' Quarterly and Annual Reports, " Release No. 33-8124(August 29, 2002) [67 FR 57276] )によれば、4 半期毎の財務諸表に対する経営者の宣誓の対象としての、「開示に関する統制・手続(disclosure controls and procedures)」について、経営者による有効性の評価および結論の表明が要求されている。これについては、監査人の証明は不要である。

### (3) 内部統制報告の実施状況およびSECの対応

初年度の実施状況を踏まえた円卓会議が、2005年4月13日にSECの主催により開かれた。この円卓会議は、404条に基づく報告の規制が、経営者および監査人にとって大きな変化をもたらしていることに鑑み、SECが新たな報告規制の影響を積極的に評価することを目的として開催されたものである。討議には、公開会社、監査人、投資家、規制当局およびPCAOBをはじめとする利害関係者が参加した。

内部統制報告書義務付けの評価として、トップレベルおよび企業全体を通じて内部統制への認識が高まり、これによって財務報告の改善が期待されるという評価がある一方、実施初年度は多大なコストが生じたこともあり、実施レベルにおいて、新規制による便益を阻害することなく、不必要なコストおよび障害を減らすためにさらなる対応が必要であるとする評価もあった。

こうした評価を受けてSECは、2005年5月16日に内部統制報告書に関する追加意見書を公表した。そこでは、基本方針として、経営者は、それぞれの会社に適切な統制形式およびレベルを決定し、評価および試査の範囲を決定する責任がある一方で、監査人は、404条の実施にあたり、会社ごとに適切であるとされるべき合理的な幅があることを認識すべきだとされる。また、経営者および監査人ともに、404条の遵守プロセスとして、トップダウンでリスクベースのアプローチを採用すべきであり、すべての統制項目を等しく扱うようなチェックリスト方式は、内部統制を向上させないとする(Commission Statement on Implementation of Internal Control Reporting Requirements, <http://www.sec.gov/news/press/2005-74.htm>)。

さらに、SECの管轄部署によるスタッフ意見書によれば、内部統制の評価の範囲決定にあたっては、質的要素および量的要素の点から判断するとともに、経営者は、個別のステップではなく、より広範な統制対象を念頭において有効性をテストすべきであるとする。また、財務諸表のドラフトを監査人に提供することは、監査人および経営者との間のコミュニケーションを促進するものであり、たとえドラフトに誤謬があっても、それ自体としては内部統制の不備を基礎付けるものでなく、また、監査人が経営者と意見を交換することは、それ自体として、独立性の原則に抵触するものではないとする。これは、内部統制監査が実施された結果、経営者が監査人に対して自ら内部統制の不備をさらす結果をおそれるあまり、従前と比べて、監査人に対して会計・監査および財務報告に関する技術的な質問をしなくなり、経営者と監査人とのコミュニケーションのレベルが低下したとする見解、また、監査人の側でも独立性が害されることを懸念しているという見解を踏まえたものである。なお、同意見書は、ITに関連する統制について個別に検討しているほか、小会社については、COSOに対して小規模会社向けの新たな実施ガイドラインの策定を求めている(Division of Corporation Finance Office of the Chief Accountant U.S. Securities and Exchange Commission, Staff Statement on Management's Report on Internal Control Over Financial Reporting, <http://www.sec.gov/info/accountants/stafficreporting.htm>)。

また、PCAOBも監査基準第2号に関する追加ガイダンスを2005年5月16日に公表し、監査人が、効果的な監査を適正に計画および実施するために、内部統制監査と財務諸表監査を統合すべきこと、個々の企業が直面するリスクに応じた監査計画を実施すべきこと、トップダウンアプローチを採用して、実際に財務報告に係る内部統制に関連する勘定およびプロセ

スを確定し、かつ、リスク評価により重要性の低い項目を除去すること、内部監査等を柔軟に利用すべきこと、および、最終的な判断を下す前に、監査人が経営者と直接的に、適宜、コミュニケーションをとるべきことを求めている。

以上のように、アメリカでは、全体としてみると、初年度による実施状況を踏まえ、内部統制監査にかかるコストを効率化しようとする方向性が示されてはいるものの、具体的な実施レベルおよび監査の対応については、個々の監査人が、それぞれどのような実施基準を策定するかは左右されるともいえる(この項の執筆にあたっては、松内氏から、様々な情報提供を頂いた)。

### 3 日本

#### (1) 証券取引法上の規制

##### ①現状の規制

まず、有価証券報告書等における「ガバナンス関連情報」の開示制度がある。平成 15 年の改正により、「企業情報」の「提出会社の状況」あるいは「企業の概況」に「コーポレート・ガバナンスの状況」の項目が新設された。

そして、記載上の注意では、「提出会社の企業統治に関する事項（例えば、会社の機関の内容、内部統制システムの整備の状況、リスク管理体制の整備の状況、役員報酬の内容、監査報酬の内容）について具体的に、かつ、分かりやすく記載すること」とされている(第 2 号様式についての記載上の注意 52-2a)。もっとも、内部統制システムの具体的内容についての指針はない。

つぎに、経営者による確認書制度がある。これは、会社が提出する有価証券報告書等の記載内容の適正性に関する確認書を、任意で、当該有価証券報告書等の添付書類として提出することができるとするものである(開示府令 10 条 1 項、17 条 1 項、18 条 2 項)。開示ガイドライン 5-29-2 によれば、「①当該有価証券報告書等の記載内容が適正であることを確認した旨、②当該確認を行った記載内容の範囲が限定されている場合はその旨およびその理由、③当該確認を行うに当たり、財務諸表等が適正に作成されるシステムが機能していたかを確認した旨およびその内容、および、④当該確認について特記すべき事項」が確認されることになる。

なお、東京証券取引所は、平成 17 年 1 月 1 日以後に終了する事業年度から、上場有価証券の発行者に対して、有価証券報告書等について、当該上場有価証券の発行者の代表者が、不実の記載がないと認識している旨及びその理由を記載した書面(有価証券報告書等の適正性に関する確認書)の提出を求めている。

##### ②現状の規制の問題点

上記のうち、コーポレート・ガバナンス情報としての内部統制システムの開示については、その具体的内容についての指針が明らかでなく、また、不実記載の場合の扱いなどについてなお詰めるべき問題点が残されているように思われる。

これに対して、経営者による確認制度については、確認の対象については、「財務諸表等が適正に作成されるシステム」として限定されている点が評価できる。しかしながら、経営

者による確認についての検証のシステムが用意されていない（監査人のチェックの対象外である）点が、アメリカにおける制度と決定的に異なっている。

いくら経営者自身が、「うちの会社の内部統制は整備されています」といったところで、第三者による客観的な評価を欠く場合、その開示の効果は限定的なものとなるようにも思われる（もちろん、虚偽の開示については経営者自身の責任が問われる余地があることから、第三者による検証が不可欠なわけではないという議論も成り立つ）。

### ③今後の改正

このような現状を踏まえて、金融庁は、昨年12月24日に「ディスクロージャー制度の信頼性確保に向けた対応（第二弾）について」と題する報告をまとめている（これは同日付の金融審議会金融分科会第一部会報告の内容に沿うものである）。

そのなかで、財務報告に係る内部統制の有効性に関する経営者による評価と公認会計士等による監査については、「現在任意の制度として導入されている経営者による確認書制度の活用を促すとともに、経営者による評価の基準及び公認会計士等による検証の基準の明確化を企業会計審議会に要請し、当該基準に示された実務の有効性等を踏まえ、評価及び検証の義務化につき検討する」としている。

財務報告に係る内部統制の有効性に関する監査についての枠組みの整備は、内部統制の概念の明確化に直結するものであり、その検討が進むことが望まれる。先にみたSEC規則における定義や、PCAOBによる監査基準が参考になるであろう。すでに、企業会計審議会は、平成16年11月29日の財務情報等に係る保証業務の概念的枠組みに関する意見書において、内部統制等の財務情報以外の事項にも独立の立場からの信頼性の確保が求められている状況であることを指摘しているが（一1(2)）、平成17年2月には、内部統制部会を発足させ、5月までに計6回の会議を開催し、基準作成に向けた精力的な活動を行っている（基準策定に関する最近の動向については、本報告書の別稿参照）。

もっとも、現在でも、金融機関については、金融機関の内部管理体制に対する外部監査に関する実務指針（平成13年7月16日 日本公認会計士協会）が存在するが、業務内容を定型化しやすい金融機関と異なり、一般の事業会社について、内部統制手続の検証の枠組みを作成することについては、かなりの困難も予想される。また、アメリカにおいて内部統制監査の実施に伴い、様々な問題点が出ていることも考え合わせると、かりに基準が策定されたとしても、内部統制監査を一律に義務付けることが果たして妥当かどうか、慎重な検討が必要なようにも思われる（対案として、例えば、内部統制監査を受けるかどうかを会社の任意に委ねた上で、受けない会社にはその理由の開示を義務付ける制度などが検討されるべきであろう）。

## （2）商法上の規制

### ①現行の規制

委員会等設置会社においては、取締役会は、その専決事項として、監査委員会の職務の遂行のために必要なものとして法務省令で定める事項を決定しなければならない（商特21条の7第1項2号）、その内容として、「執行役の職務が法令及び定款に適合し、かつ、効率的に行われることを確保するための体制に関するその他の事項」が明文で定められている（商則193条6号）。

そして、委員会等設置会社の営業報告書には、その取締役会の決議の概要を記載しなければならない(商則104条1項1号)。監査委員会は、監査報告書において、当該取締役会決議の内容を相当でないとするときは、その旨および理由を記載しなければならない(商特21条の29第2項2号)。

これは、委員会等設置会社においては、監査委員会の職務の遂行のために必要なものとして、内部統制システムの構築が義務付けられるとともに、その決定は取締役会の専決事項であり、その決議の概要が営業報告書において開示されるとともに、決議の内容が不相当な場合に、監査委員には、監査報告書においてそれを報告する義務が課せられているといえることができる。

これに対して、現行法上、監査役設置会社において、これに対応する明文の規定は存在しない。

## ②会社法制の現代化に関する要綱案および新会社法

会社法制の現代化に関する要綱案(平成16年12月8日法制審議会会社法(現代化関係)部会決定)においては、内部統制システムの構築に関する決定・開示として、①内部統制システムの構築の基本方針については、取締役会が設置された株式会社においては取締役会の専決事項とし(商260条2項、商特21条の7第3項各号)、当該決議の概要を営業報告書の記載事項とするものとする、②大会社については、内部統制システムの構築の基本方針の決定を義務付けるものとする、とされ、注において、委員会等設置会社に係る商法特例法21条の7第1項2号に規定する法務省令で定める事項について、所定の整備を行うものとされていた(第二部第三3(5))。

先頃成立した新会社法においては、大会社は、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備、を必ず決定しなければならない(会社法348条3項4号、同4項、取締役会設置会社では取締役会の専決事項、同362条4項6号、同5号)。

他方で、委員会設置会社については、取締役会の専決事項として、執行役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備(同416条1項1号ホ、以下「適法性・適正性確保体制」とする)とともに、監査委員会の職務の執行のため必要なものとして法務省令で定める事項(同ロ)が挙げられている。これらは必ず決定されなければならない(同条2項)。

監査役による監査報告書の内容については、法務省令で定められることになっており(会社法381条1項)、その内容は明らかではないものの、現行法における監査委員会による監査報告書と同様に、当該取締役会決議の内容を相当でないとするときは、その旨および理由を記載しなければならないと推察される(商特21条の29第2項2号参照)

なお、新会社法416条1項1号ロで要求される体制の整備が、現行の商法施行規則193条の内容に相当するものであるとして、現段階において、これと並び義務付けられる416条1項1号ホで要求される「適法性・適正性確保体制」の具体的内容は、省令案が示されていない現段階では明らかでない。同じ文言による適法性・適正性確保体制が、委員会設置会社以外について、362条4項6号において規定されている。要綱案の解説においては、委員会等設置会社に義務付けられる内部統制システムの整備が大会社一般に広げられるとされてい



## II-5. 内部統制の開示に関する法規制について

ることから、適法性・適正性確保体制の具体的内容として、効率性確保の体制も含まれることが考えられる。省令において、そのような定め方がなされた場合には、効率性確保の体制についての取締役会の決定する基本方針の内容の相当性を、監査役がチェックするという構造となる。監査役監査の対象が、従来とは質的に変化する可能性を秘めているといえよう。

## 「米国監査法人による内部統制関連業務」

監査法人トーマツ パートナー 松内 秀樹

## ＜要約＞

米国において、企業改革法 404 条が本格的に適用スタートとなった。適用開始時期は 2 段階となっており、株式時価総額 75 百万ドルを超える米国企業は 2004 年 11 月 15 日以降終了する事業年度から適用となる。その結果、2004 年 12 月決算を迎えた比較的大手上場企業を中心に、次第にその内部統制の監査結果が公表されつつある。

適用初年度の全般的評価は、市場の信頼回復に大きな貢献があったという積極的評価コメントと同時に、一方で企業が負担したコストが増大、その中でも監査法人に対する支払いが急増し企業収益を圧迫する要因になりかねない状況にあるといった批判も多かった模様である。

このように、企業の内部統制の構築・運用に際しては、外部の監査法人が深く関与しているケースが多い。本稿では、この監査法人が企業側に提供する内部統制関連業務を、(1) 企業内部統制の構築支援側面と (2) 内部統制の外部監査側面の 2 つにわけ、その業務内容について概説する。

現在の日本において公認会計士が制度として実施する財務諸表監査の目的は、「財務諸表が適正であるかどうかに関する意見表明」であり、「財務報告に関する内部統制の適正性につき意見表明」するものではない。すなわち「財務報告の信頼性を確保するために企業経営者が構築・運用している内部統制」を公認会計士が評価することは、最終目的である財務諸表監査を効率・効果的に実施するための手段としての位置づけにすぎない。例えば財務諸表監査を実施するうえで財務諸表の全勘定科目について、その関連する内部統制を評価する必要はない。極端な事例ではあるが、財務諸表に計上されている銀行預金勘定を監査する場合に、監査人自らが取引金融機関より預金残高確認書を直接入手し照合することで、その計上金額の妥当性に一定水準の確信を得ることができたとする。その場合、敢えて更なる時間とコストをかけて企業の日々の預金管理体制を評価する監査アプローチ（内部統制依拠の方針）を採用する必要はない。

このように現在の日本では、財務報告に関する内部統制の信頼性の評価業務は、財務諸表監査の一環として実施されている。しかし、内部統制の不備に伴う会計不祥事・巨額粉飾決算事件が多発し、そのことが市場の信頼性や投資家に与える影響は計り知れないものとなっている。事が起こってからでは手遅れであり、そのような不祥事を発生させない管理体制の強化が急務となっている。米国でのエンロン事件を契機として、欧米諸国の一部では、財務報告に関する内部統制の信頼性そのものについて監査法人が監査を実施しその意見表明を行う制度がスタートしている。

『米国では二〇〇二年、エンロン事件の反省から企業統治や会計監査、経営者への罰則を強化した企業改革法を導入した。社内管理をきちんと統制しているかどうかを証明するよう

義務づけた結果、監査法人（会計事務所）に対する支払額が急増。支払総額はIBMで約七十億円、ゼネラル・エレクトリックが約百億円に達するなど、企業収益を圧迫する要因になり始めている。（2004/08/24、日経金融新聞）』

ここで言う「社内管理をきちんと統制」が、「内部統制」である。米国市場公開企業が、この内部統制に関連する業務のために、監査法人に支払う金額が急増しているわけである。

米国企業改革法 404 条は、(1) 経営者が自社の財務報告に関する内部統制を評価した結果である「内部統制報告書」を年次報告書で開示し、(2) 外部監査人がその評価結果を監査し、その監査結果を「内部統制監査報告書」として発行すること、を要求している。

すなわち、まず内部統制の構築・維持ならびにその状況開示の法的責任は企業経営者にあることを明確化させたいと、その信頼性を高めるために外部監査人が一定水準の合理的保証を与えるという考え方である。

これに応じて監査法人が提供する内部統制関連業務も、(1) 企業が自社組織内に内部統制を構築する作業を支援（コンサルティング）する業務、(2) 企業が構築した内部統制の整備・運用状況を独立した第三者として監査する業務、の2つに大きく分類される。

なお、監査法人が同一の関与先企業に対して、上記2つの業務を同時契約する場合、独立性の観点から内部統制構築支援（コンサルティング）として提供できる業務範囲は著しく制限されている。これはエンロン社の監査を担当していた監査法人が、監査報酬を上回るコンサルティング報酬を受けていたことで、監査の批判的機能が十分発揮できなかったとの批判のもと、監査法人が提供できるコンサルティング業務が厳しく規制されることになったものである。

### （1） 内部統制の構築支援業務

企業経営者が自社組織内に構築する内部統制のフレームワークは、一般的にCOSOがベースとなる。COSOの概要説明はここでは割愛するが、企業が404条に準拠するためには、①このCOSOの全構成要素を連結グループ会社ベースで構築し、②その有効性を評価し、③さらにその状況を外部第三者に対しても説明責任が果せるよう十分な文書化を行う、ことが必要である。企業はこのような体制を構築すべく、通常社内プロジェクトを立ち上げ対応を図る。監査法人は、このプロジェクトチームに対し各種助言・指導業務を提供する。主なステップは、以下のとおりである。

#### 重要性の金額の決定

財務情報として開示された事項に記載誤りがあり、投資家の意思決定に影響を及ぼす可能性がある場合、その金額は重要であると判断される。各企業は独自にこの重要性の金額を決定する必要があるが、それは外部監査人が内部統制監査を実施する際に設定する重要性の金額を少なくとも下回るものでなければならず、外部監査人と十分な協議を行う必要がある。

#### 重要な勘定科目、重要な事業所・子会社の特定

設定された重要性の金額をベースに、内部統制の評価対象とすべき勘定科目・事業所・子会社等を特定する。この作業は内部統制の構築運用コストとその効果を考慮し、投資家の判断に影響を与える可能性が低いものは評価対象から除外するという考え方である。

#### 重要な業務プロセスと関連する業務システムの特定

重要な勘定科目を特定した後、その勘定科目を生成する業務プロセスを識別する。例えば「売上高」、「売掛金」という財務諸表上の勘定科目であれば、「販売・回収取引」といった日々の業務プロセスを識別できるケースが一般的である。さらにその業務プロセスがコンピュータ処理化されている場合、例えば「〇〇販売システム」といった業務システムとして識別される。

#### 統制目標の決定とリスクの評価

重要な業務プロセスが特定されると、そのプロセスが達成すべき統制目標を決定する。例えば、販売プロセスでの統制目標のひとつとして「不良債権の発生を防止すべく与信限度額内の受注のみを処理する」が考えられる。この統制目標が達成されると、結果としてこのプロセスから生成される売掛金勘定の信頼性を高めることができる。一方、この統制目標の達成を阻害する要因がリスクである。例えば、「受注時に得意先の与信限度額が把握できないと、限度額を超えた受注を受け不良債権を発生させてしまうリスク」が考えられる。

#### 統制活動の識別

このリスクを軽減するために、日々の業務プロセスの中にどのような統制活動が組み込まれているか識別する。例えば、「与信限度額を超えて受注するリスクを防止するために、販売システムはリアルタイムで受注残を処理して、限度額を超えた新規受注入力を受け付けない。」といった統制活動が識別できることがある。これら一連の関連を「統制目標－リスク－統制活動」のコントロール・マトリックスとして文書化する。

#### 内部統制の評価

上記文書をもとに、毎期、内部統制の整備状況と運用状況の評価を企業自身が実施する。日々の統制活動を実施している部門の管理者や担当者がまず自ら評価を行い、さらに内部監査部のような独立した部署がその自己評価結果の妥当性を監査するという手法が一般的である。経営者はこれら評価結果をもとに連結ベースでの総合評価を行い、「内部統制報告書」として年次報告書で毎期開示する。この報告書には、次の事項を含めなければならない。

- ・ 適切な財務報告に関する内部統制を確立、維持する経営者の責任に関する表明(statement)。
- ・ 財務報告に関する内部統制の有効性について要求された評価を経営者が実施するために用いたフレームワークの識別に関する表明。
- ・ 直近事業年度末日現在の財務報告に関する内部統制の有効性についての評価。これには、財務報告に関する内部統制が有効であるか否かに関する明確な表明を含む。
- ・ 年次報告書に含まれる財務諸表を監査した登録済み会計事務所が、財務報告に関する内部統制についての経営者の評価に対してアテステーション報告書を発行していることの表明。

## (2) 内部統制監査業務

監査法人は外部監査人として、経営者の内部統制評価結果を監査し、「内部統制監査報告書」を発行する。この内部統制監査は、米国の公開会社会計監視委員会(Public Company Accounting Oversight Board、以下“PCAOB”)が策定・公表した監査基準第2号「財務諸表監査に関連して実施される財務報告に関する内部統制の監査」(以下“PCAOB AS2”)に準拠

して実施される。

外部監査人は、企業が監査証跡として保存した内部統制に関する各種文書・証拠書類をもとに、この監査基準に従って評価・検証作業を実施するが、そのプロセスは前述した企業経営者の内部統制評価プロセスと概ね同様の流れで行う。(と言うより、経営者の内部統制評価基準といったものが現時点存在しないために、企業側も PCAOB AS2 に準拠した形で評価プロセスを整備したという側面がある。)

外部監査人は、この評価プロセスを通じて「財務報告に関する内部統制上の不備」を識別し評価する。PCAOB AS2 の中では、「経営者・管理者や従業員がその職務を遂行する通常の過程で適時に記載誤りを防止ないし発見できないデザイン又は運用の状況」(PCAOB AS2 パラグラフ 8) を不備 (Internal control Deficiency) と定義している。さらに PCAOB AS2 では、この不備を財務諸表の記載誤りを引き起こす影響度と発生可能性に応じて、①内部統制上の不備 (Deficiency)、②重要な不備 (Significant Deficiency) (PCAOB AS2 パラグラフ 9)、③重大な欠陥 (Material Weakness) (PCAOB AS2 パラグラフ 10) に分類分けしている。この分類を簡単に要約すると[図 1]のようになる。

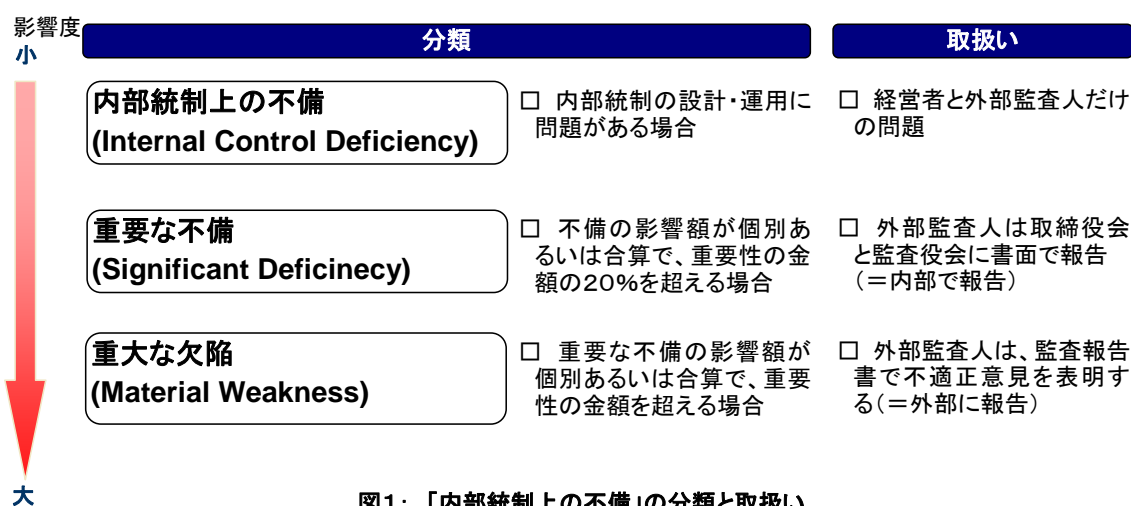


図1: 「内部統制上の不備」の分類と取扱い

この不備の影響度評価を行うためのガイドラインが「コントロールの例外事項および不備を評価するためのフレームワーク」であり、9つの米国の会計事務所が共同で作成した。外部監査人は、このガイドラインを利用して、①運用の有効性テストで発見された例外事項が不備になるかの判断、②プロセス/取引レベルの内部統制上の不備が重要な不備または重大な欠陥に該当するかの判断、③IT全般統制の不備が重要な不備または重大な欠陥に該当するかの判断、④IT全般統制以外の全社統制の不備が重要な不備または重大な欠陥に該当するかの判断を行う。

この評価の結果、外部監査人が「重大な欠陥」が1つ以上あると判断した場合に、その内部統制監査報告書において「内部統制が有効でない」という「不適正意見」を出すことになる (PCAOB AS2 パラグラフ 175)。

参考として、外部監査人が「内部統制は有効である」という「適正意見」を表明した場合の「内部統制監査報告書」の事例を添付しておく。[表 1]

<p><b>独立登録公認会計事務所の 財務報告に関する内部統制の 報告書</b></p>	<p>(筆者注) 記載内容区分</p>
<p>Pfizer 株式会社取締役会および株主</p>	<p>[序文]</p>
<p>我々は、Pfizer 社およびその子会社がトレッドウェイ委員会支援組織委員会 (COSO) が公表した内部統制—統合的フレームワークにおいて確立された基準に基づいて、2004年12月31日現在において有効な財務報告に関する内部統制を維持していたとする経営者による評価を監査した。この経営者による評価は、添付の経営者の財務報告に関する内部統制報告書に含まれている。Pfizer 社およびその子会社の経営者は、財務報告に関する有効な内部統制を維持する責任および財務報告に関する内部統制の有効性について評価する責任を負っている。我々の責任は、実施した監査に基づいて、経営者による評価および財務報告に関する内部統制の有効性に対して監査意見を表明することにある。</p>	<p>[監査範囲]</p>
<p>我々は、公開会社会計監視委員会 (米国) の基準に準拠して監査を実施した。この基準は、すべての重要な点において、財務報告に関する有効な内部統制が維持されていたか否かに関する合理的な保証を得るために我々が監査を計画し、実施することを求めている。我々の監査には、財務報告に関する内部統制について理解すること、経営者による評価を評価すること、内部統制の設計および運用の有効性をテストして評価すること、さらに状況に応じて必要と判断したその他の手続を実施することが含まれている。我々は、実施した監査が意見表明のための合理的な基礎を提供していると判断している。</p>	<p>[定義]</p>
<p>財務報告に関する内部統制は、財務報告の信頼性および一般的に認められた会計原則に準拠した外部報告用財務諸表の作成について合理的な保証を提供するために設計されたプロセスである。財務報告に関する内部統制には、(i) 取引や資産の処分について、合理的な詳細さで正確かつ適正に反映する記録を維持することに関係する方針および手続、(ii) 一般に認められた会計原則に準拠して財務諸表を作成できるように取引が必要に応じて記録され、入出金が経営者や取締役のみによって承認されているという合理的な保証を提供する方針や手続および (iii) 財務諸表に重要な影響を及ぼしうる未承認の資産の取得、使用や処分の防止又はタイムリーな発見に関する合理的な保証を提供する方針や手続が含まれる。</p>	<p>[固有の限界]</p>
<p>財務報告に関する内部統制には固有の限界が存在するため、記載誤りを防止又は発見できない場合がある。また、将来にわたる有効性の評価に関する予想は、状況の変化によりコントロールが不適切となるリスク又は方針や手続への遵守の程度が低下するリスクから免れられない。</p>	<p>[意見]</p>
<p>我々は、2004年12月31日現在において、Pfizer 社およびその子会社が有効な財務報告に関する内部統制を維持していたとする経営者による評価が、COSO が公表した内部統制—統合的フレームワークにおいて確立された基準に基づいて、すべての重要な点において、適正に表示されていると認める。また、我々は、2004年12月31日現在において、Pfizer 社およびその子会社が COSO が公表した内部統制—統合的フレームワークにおいて確立された基準に基づいて、すべての重要な点において、有効な財務報告に関する内部統制を維持していると認める。</p>	<p>[財務諸表監査 意見の説明]</p>
<p>また、我々は、公開会社会計監視委員会 (米国) の基準に準拠して、Pfizer 社およびその子会社の 2004年および2003年12月31日時点の連結貸借対照表、および2004年12月31日に終了した3年間の各会計期間ごとの連結損益計算書、株主持分計算書およびキャッシュフロー計算書について監査を実施し、2005年2月24日付けで表明した監査報告書はそれらの連結財務諸表について無限定適正意見を表明している。</p> <p>KPMG LLP New York, NY 2005年2月24日</p>	<p>[署名] [都市・州名] [日付]</p>

表1 外部監査人による「内部統制監査報告書」例 (Pfizer 2004年12月期年次報告書)