

経営会計研究

Journal of Japan Society for Management Accounting

第22巻第1号 2019年3月

原著論文

- | | |
|--|--------|
| 簿記会計教育に関する史的考察 | 加藤 将貴 |
| わが国における転職要因に関する分析
—個人属性と組織文化選好度の観点からの一考察— | 絹村 信俊 |
| 仕訳テストにおける不正へのアプローチに関する一考察 | 佐藤 利貴 |
| 「中小企業に対する大学会計教育の現状と課題」
—日本と韓国の大学会計教育の比較— | 中西 良之 |
| ジョイント・ベンチャー契約の降り賃と交際費課税制度
—建設業税務会計学の視点から— | 長谷川 記央 |

学会誌論文執筆要綱等

経営会計研究

Journal of Japan Society for Management Accounting

~~~~~ 目次 ~~~~~

■ 原著論文

簿記会計教育に関する史的考察 ..... 加藤 将貴 1

わが国における転職要因に関する分析

— 個人属性と組織文化選好度の観点からの一考察 — ..... 絹村 信俊 15

仕訳テストにおける不正へのアプローチに関する一考察 ..... 佐藤 利貴 33

「中小企業に対する大学会計教育の現状と課題」

— 日本と韓国の大学会計教育の比較 — ..... 中西 良之 45

ジョイント・ベンチャー契約の降り賃と交際費課税制度

— 建設業税務会計学の視点から — ..... 長谷川 記央 59

■ 学会誌論文執筆要綱等

日本経営会計学会誌投稿規定 ..... 77

日本経営会計学会誌論文執筆要綱 ..... 78

日本経営会計学会入会申込 ..... 81



原著論文

## 簿記会計教育に関する史的考察

Accounting Education Research History

### Abstract :

A huge number of occupations will probably go automatic because of the rapid development in technology. Particularly accounting clerk, certified public accountant, licensed tax accountant, bookkeeping, and other accounting-related jobs are very likely to be replaced by computers in the near future. In order to participate in work related to bookkeeping and accounting, it becomes necessary to be equipped with certain skills through accounting education. However, education also need to change for computing automation; and this research aims to reveal the circumstances before and after the introduction of bookkeeping accounting in Japan and look into the accounting education at the time when it's first introduced, so as to explore its future direction.

Western-style education for bookkeeping and accounting started in the Meiji period and remained as it was without significant changes over a long period. Yet, the recent decade marks a reforming period for bookkeeping and accounting with changes and additions of accounting criteria, great penetration of IFRS, and the biggest impact comes from the automation brought by IT technologies indeed. So, related studies and academic research have been developed tremendously. Greater automation in accounting tasks can also be expected indeed. When accounting information accumulates, analysis with high accuracy become feasible and thus, the ability to understand accumulated data will be crucial. Education for nurturing independent judgment is then essential.

国土舘大学

加藤将貴

KATO, Masaki  
Kokushikan University

---

2018年10月1日 受付 Submitted 1, October 2018.

2019年1月10日 受理 Accepted 10, January 2019.

## 1. 研究の背景

テクノロジーの急速な発達により、コンピュータによる様々な職業の代替可能性が高まっている。表 1 は野村総合研究所が Carl Benedikt Frey、Michael A. Osborne と共同で、日本における職業の自動化について研究したもののうち、自動化可能性が最も高いとされる職業である。

表 1 自動化可能性が最も高いとされる職業

| 職業名     |                               | 自動化が可能になる確率 |
|---------|-------------------------------|-------------|
| 電車運転士   | Train Driver                  | 99.8%       |
| 経理事務員   | Accounting Clerks             | 99.8%       |
| 検針員     | Meter Reading Workers         | 99.7%       |
| 一般事務員   | General Administrative Clerks | 99.7%       |
| 包装作業員   | Packaging Workers             | 99.7%       |
| 路線バス運転者 | Route Bus Drivers             | 99.7%       |
| 積卸作業員   | Loading and Unloading Workers | 99.7%       |
| こん包工    | Balers                        | 99.7%       |
| レジ係     | Cashiers                      | 99.7%       |
| 製本作業員   | Binding Workers               | 99.7%       |

出所: Carl Benedikt Frey・Michael A. Osborne・野村総合研究所「日本におけるコンピュータ化と仕事の未来」[online] <https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/journal/2017/05/01J.pdf?la=ja-JP&hash=6B537BB1EB48465D0AF4A3EA1B1138809F916683> (参照 2018-10-13) .

当該研究では現存する職業のうち 49%もの職業<sup>1</sup>が、今後数十年のうちに自動化される可能性が高いとされており、簿記会計の知識を用いて業務を行う経理事務員は 99.8%の高い確率で自動化される職業に分類されている。職業の自動化可能性の研究において、簿記会計に関連する職業は、自動化可能性が高い部類に分類されることが非常に多い。

簿記会計に関連する職業は、必要とされる知識や社会で担う役割から、経理事務員・会計事務従事者といった職業の他、専門家とされる税理士・公認会計士などに区分されているが、いずれの職業も自動化可能性が高いとされているのである。従来、簿記会計に関連する職業に従事するためには、一定以上のスキル習得が必要であり、簿記会計教育がそれ

<sup>1</sup> 職業データは労働政策研究・研修機構 (JILPT) の 601 種の職業からなるデータセットを利用している。

を担ってきた。しかし、自動化が進めば、今後、その在り方も変わらざるを得ないだろう。そこで、本論では江戸時代の帳合法から現在の簿記会計<sup>2</sup>が日本に導入される明治初期の教育について確認した後、直近 10 年の簿記会計教育研究を調査し、職業の自動化時代における簿記会計教育の方向性を探る。

## 2. 江戸時代の帳合法と教育、明治時代の簿記会計と教育

### 2.1 江戸時代の帳合法と教育

簿記会計は実社会との結びつきが非常に強い学問であることから、時代の変化に影響を受けながら発展を遂げてきた。その教育については、西洋式簿記が導入された明治以降から現代まで、盛んに議論の対象となってきた。江戸時代には西洋式の簿記会計は知られていなかったとされる。無論、江戸時代にも経済取引を記録する技術は存在し、帳合法と呼ばれていた。現存する我が国最古の商業帳簿である伊勢富山家<sup>3</sup>『足利帳』には、元和元年 (1615 年) から寛永 17 年 (1640 年) までの純財産の増減が記録されている。

河原 (1977:1) によれば、「概して、一定の規模を有する商家は、財産計算と損益計算の二系列の複式決算を実施している。すなわち、一帳簿一勘定的な各種の帳簿から、決算簿へと巧みにまとめ上げ、いわゆる『多帳簿制複式決算』構造を持つ、帳合法を考案している。計算結果としての決算内容は、複式簿記と比べていささかの遜色もない。」としている。江戸時代の商家経営にゴーイングコンサーンの前提があったならば、何らかの形で記帳技術を伝承しなければならない。帳合法と呼ばれる当時の記帳技術は、どのように教育されて

<sup>2</sup> 簿記と会計は、それぞれが異なる概念であることを承知しながらも、表裏一体でもあることから、簿記と会計をまとめた広義の意味で用いる場合には「簿記会計」とした。

<sup>3</sup> 富山家は四代栄重が天正 13 年 (1585 年) に相州小田原において呉服商を始めたとされ、文禄元年 (1592 年) に江戸に進出。元和 10 年 (1624 年) には金融業者として射和羽書を発行しており、享保期まで豪商として発展した。その後、経営不振に陥り衰退。

いたのであろうか。

教育のベースとなる識字について、江戸時代の統計データは存在しないが、様々な資料から推測することが可能である。諸法度、お触書、ご高札、五人組帳前書の交付などの政治統制や、商取引、農村の統治・経営において、読み書きは必須能力であり、識字能力を前提にした国家の体制構築から、高い識字率を有していたことを推し量ることができる。

江戸時代の識字率向上に大きく貢献していたのが寺子屋である。明治政府の遡及調査によれば、都市部だけではなく農村部にも存在し、全国に15,560校あったとされる<sup>4</sup>。寺子屋では庶民の子供たちに読み、書き、計算を教えていたことから、当時の社会における教育基盤の形成を担っていた。しかし、帳合法の教育は行われていなかったという。当時の記帳技術である帳合法には、算術分野の塵劫記のような教科書類の存在が確認されておらず、口伝と職務訓練を中心に所謂 On-The-Job Training のような形で伝承されていたと考えられる。そもそも、帳合法は商家毎に異なる部分も多く、学問として体系化していなかったことも原因のひとつと推察される。

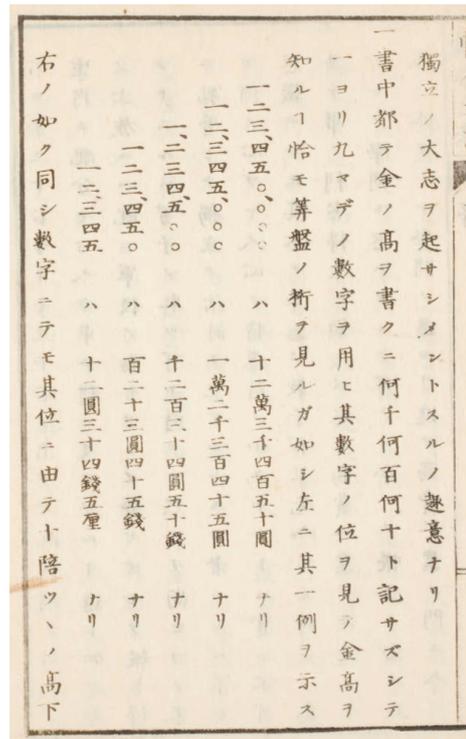
## 2.2 明治時代の簿記会計と教育

簿記会計教育が社会に浸透していくのは、明治以降に西洋式簿記が導入されてからである。西洋式簿記の普及において、教科書となる書籍の果たした役割は大きい。日本における西洋式簿記の最初の文献は福沢諭吉が翻訳した『帳合之法<sup>5</sup>』である<sup>6</sup>。

その中では西洋式簿記の用語をどのように日本語訳するのか、以下の記述より、その苦心を読み取ることができる。「原書ニアル『シングル・エンタリ』ノ字を此書ニ略式ト譯シ

『ドウブル・エンタリ』ヲ本式と譯シタレモ此譯字ヨク原意ニ叶フモノニ非ス『シングル・エンタリ』トハ一重ニ記スト云フ義『ドウブル・エンタリ』トハ二重ニ記スト云フ義ナリ追刻第二編ノ惣論ニモ云ヘル如ク『ドウブル・エンタリ』ハ同シタ高ノ借貸ヲ大帳ヘ二重ニモ三重ニモ扣テ互ニ平均スル趣向ナルユヘ斯克名ケタルナリ故ニ此両式ヲ一重扣ノ式ニ重扣ノ式ナド、翻譯セハ原書ノ意ニ當ランカナレ氏句調悪シクシテ朝夕ノ唱ニ不便ナルヲ恐レ無理ナガラモ略式本式ト譯シタルナリ明治六年二月十日譯者記（福澤1873:8）」これによれば、西洋式簿記の「Single-entry」「Double-entry」の仕組みを理解し、考察した上で、それぞれ「略式」「本式」と訳していることが分かる。また、当時、算用数字<sup>7</sup>はまだ知られておらず、金額表記についても苦心した様子であった。『帳合之法』では図1ように表記すると示されている。

図1『帳合之法』における金額表示例



出所:H.B.Bryant, H.D.Stratton (1873) 『帳合之法』(福澤諭吉譯)慶應義塾出版局より抜粋

<sup>4</sup> 江戸時代の寺子屋数について、正確な統計データは存在しないため、明治時代に入ってから明治政府が遡及調査した推計値である。

<sup>5</sup> 原書は商業簿記の入門書である Bryant and Stratton's Common School Book-keeping; Embracing Single and Double Entry. Containing Sixteen Complete Sets of Books. With Ample Exercises and Illustrations. For Primary Schools and Academies.

<sup>6</sup> 1873年(明治6年)には、『帳合之法』以外にも、『商家必用』と『銀行簿記精法』が簿記の翻訳書として出版されている。

<sup>7</sup> 算用数字は、洋算と呼ばれた西洋式の計算方法と共に広がったのであり、数字だけが輸入されたのではない。算用数字を用いた西洋式計算法の書籍は梁河春三の『洋算用法』が最初であるとされる。

『帳合之法』は翻訳書という体裁はとっているものの、随所に福沢諭吉の思想が含まれていることから、渡辺（2009）のように訳書としては原著に忠実ではないと評価するケースもある。福沢諭吉が『帳合之法』において、自らの思想を反映させた背景には、西洋式簿記の解説という目的の他に、日本の近代文明形成も目的としていたためであろうと考えられる。その証左として、このような記述が見られる。

「一書中ノ譯例ヲ記ス序ナガラ余ガ此書ヲ翻譯セシ趣意ヲ示ス左ノ如シ

第一古来日本國中ニ於テ學者ハ必ズ貧乏ナリ金持ハ必ズ無學ナリ故ニ學者ノ議論ハ高クシテロニハヨク天下ヲモ治ルト云ヘドモ一身ノ借金ヲバ拂フヲ知ラズ金持ノ金ハ澤山ニシテ或ハコレヲ瓶ニ納テ地ニ埋ルヲアレ氏天下ノ經濟ヲ學テ商賣ノ法ヲ遠大ニスルヲ知ラズ蓋シ其由縁ヲ尋ルニ學者ハ自カラ高ブリテ以為ラク商賣ハ士君子ノ業ニ非ラズト金持ハ自カラ賤シメテ以為ラク商賣ニ學問ハ不用ナリトテ知ル可キヲ知ラズ學ブ可キヲ學バズシテ遂ニ此弊ニ陥リタルナリ何レモ皆商賣ヲ輕蔑シテコレヲ學問ト思ハザリシ罪ト云フ可シ今此學者ト此金持トヲシテ此帳合ノ法ヲ學ハシメナバ始テ西洋實學ノ實タル所以ヲ知り學者モ自カラ自身ノ愚ナルニ驚キ金持モ自カラ自身ノ賤シカラザルヲ悟リ相共ニ實學ニ勉強シテ學者モ金持ト為リ金持モ學者ト為リテ天下ノ經濟更ニ一面目ヲ改メ全國ノ力ヲ増スニ至ラン乎譯者ノ深く願フ所ナリ（福澤 1873: 1）」

要約すると「学者は難しい議論をするが貧乏であり、金持ちは無学である。商売は学問ではないと蔑む。学者も金持ちも帳合之法を学ぶことで、西洋実学の有用性を知り、学者は金持ちに、金持ちは学者になり、日本の経済発展につながる。」と述べられている。そもそも簿記会計は経済取引を記録するものであるから、その教育が社会基盤として整備されていくことで、経済発展につながることを早くから見抜いていたのであろう。

1872年（明治5年）の学制頒布により、記

簿法<sup>8</sup>が科目となると『帳合之法』はテキストになったが、その後、1875年（明治8年）に文部省が『馬耳蘇氏複式記簿法』を刊行し、当時の小中学校における記簿法の教科書になっている。江戸時代における帳合は商家毎に異なっていたため、口伝や職務の中で傳承されてきたと考えられる。そのためか教育に関する記録はほとんど残されていない。しかし、明治に入り、国家発展への社会基盤整備の要請から、簿記会計の教育制度整備を国が主導した。これが契機となり簿記会計が社会に浸透するのである。

### 3. 直近10年の簿記会計教育研究

現代の簿記会計は極めて体系化されており、教育効果が比較的分かりやすい分野でもある。また、現代では日商簿記検定をはじめとした検定試験や、税理士・公認会計士などの資格制度が、簿記会計の能力を担保する機能を有していることや、学習のモチベーションとなっていることも事実である。そのため、学校での授業だけでなく、資格取得指導やアクティブ・ラーニングなど、これまで多方面から教育の研究がなされてきた。

そこで、2008年から2018年の10年間における特徴的な先行研究に焦点をあて、簿記会計教育の議論がどのような変遷を辿ってきたのかを明らかにする。2018年までの簿記会計をとりまく10年間は、国際財務報告基準（IFRS）への対応から、会計の基底的領域である簿記の存在意義が問われるようになり、また、人工知能をはじめとしたテクノロジーの急速な発展によって、コンピュータによる簿記会計に関連する職業の代替可能性などの議論が活発化した時期である。これは、我が国における約150年の簿記会計の歴史において、これまでにない大きなうねりであり、時代からの変化の要請でもあろう。そのため、この期間の簿記会計教育議論の変遷を辿ることは、今後の手がかりになると考えられる。

<sup>8</sup> Book-Keeping の訳語について、明治初期には「帳合」「記簿」「簿記」が使用されていた。「記簿」は主に文部省や官庁が簿記の呼称として用いていた。

### 3.1 三浦 (2008)「大学における簿記教育の課題」

三浦 (2008) では、簿記教育の課題について、初学者への導入時教育の課題と、知識が既にある上級者への教育課題とに大別できるとしている。その上で、前者の初学者に対する導入時教育の課題について重点的に考察がなされている。

大学における簿記導入教育の現状と課題として、定員の多い大学における導入時の簿記関連講義の多くが、数百人規模の大量受講者を抱えていることに触れ、対策として「平行クラスの開講」「ティーチング・アシスタント (T.A.) の活用」「CAI (Computer-Aided Instruction)」の3つをあげている。

「平行クラスの開講」では、クラス間格差の是正のために、教育内容を標準化する必要があるとし、「ティーチング・アシスタント (T.A.) の活用」では予算の確保と T.A. の養成について制度をシステム化する必要性について触れている。「CAI (Computer-Aided Instruction)」においては、導入時に巨額の予算が必要であることと、簿記・会計とコンピュータ・システムの双方に精通した人材確保が必要であったとした。また、基礎学力低下への対応として効果的であったものとして、「履修者が用語や簿記の体系に慣れるまでの数回の間、講義のペースを若干ダウンする。」や「講義中、履修者が記帳や計算の作業を行う時間の比率を上げる。」「極力、視覚に訴える資料を用いて説明を行う。」をあげている。

大量受講者の問題は大学特有の問題であり、古くから議論の対象である。更に、受講者間のレベルに差異があり、レベルにより課題が異なることも、問題をより複雑にしている。各大学で様々な試みがなされているが、即時性のある対策は、大学の組織構造からも難しく、引き続き議論していかなければならない。「CAI (Computer-Aided Instruction)」については、当時よりも様々なプラットフォームがあり、オープンソースのものなども存在することから導入のハードルは下がっている。そのため、大量受講者及び受講者間のレベル格差問題について、改善の糸口となる可能性もあると考えられる。

### 3.2 梅原 (2010)「大学における簿記会計教育の課題」

タイトルこそ三浦 (2008) と似ているが、梅原 (2010) は、会計基準の大幅な増加にともなう簿記会計教育の対応についての研究対象としたものである。

一般的な簿記会計教育は会計帳簿 (複式簿記) の作成方法から始まるとし、会計基準が拡大・複雑化しているにもかかわらず、大学においては講義の時間的な制約が厳しい状況であるとしている。そこで、導入期の教育においては、複雑な取引や補助簿など、詳細な記帳技術を簡略化し、典型的処理と基礎概念の理解に集中することが考えられ、その後、より高度な学習になった段階で、簿記処理と理論的背景を意識した教育が必要であると述べている。

1990年代の会計ビッグバン以降、会計基準が急速に増加・複雑化しており、この頃から原則主義 (Principle Based) を意識して、基礎概念の習得だけではなく、応用力を意識した簿記会計教育の必要性が議論されるようになってきた。しかし、応用力を身につけるためには、基礎概念の習得が必要であり、大学教育の現場でそれら全てを指導するには時間的な制約があることも確かである。また、受講者によって、将来必要となる知識も異なると考えられるため、その目的に応じた簿記会計教育を実施し、導入教育時には教える内容を取捨選択していくことで、幾らかの改善に繋がると考えられる。

### 3.3 千葉 (2011)「IFRS アドプションと簿記」

千葉 (2011) は、IFRS アドプションが大学における簿記会計教育現場にどのような変化をもたらすかについて、日本とアメリカのテキストを比較分析する形で論じている。

日本のテキストは財産法と損益法から、複式簿記の特徴を説明しているケースが多いとしている。一方、アメリカでは簿記が会計に含まれているため、会計のテキストを分析対象としており、複式簿記体系の説明を会計等式から行うことで、株主資本等変動計算書とキャッシュ・フロー計算書を含めた財務諸表全体の関係性に繋げている点が異なる

と指摘している。

IFRS アドプションを前提とすると、日本のテキストでは、キャッシュ・フロー計算書と簿記の関係を明確にする必要があるとし、IFRS の概念フレームワークについて、体系的に説明しているテキストと、背景の理論構築が急務と結んでいる。

IFRS について、日本はアドプションはせず、コンバージェンスを進め、その後のエンドースメントによって修正国際基準も適用可能となっていることから、複数の会計基準を使用できる状況となっている。次世代の簿記会計教育を検討する上では、それらの点も考慮せねばならないだろう。

### 3.4 朝倉 (2011) 「会計制度変革期において簿記教育に何を求めるか -大学のカリキュラムと簿記検定試験の出題範囲の変遷を手がかりに-

朝倉 (2011) では教育内容に焦点を絞り、日本商工会議所の簿記検定試験級別出題区分の変遷を分析しながら、会計制度変革期の簿記教育について「変更を必要とするもの」と「変更を必要としないもの」に分けて論じている。

「変更を必要としないもの」としてあげられているのが、簿記入門の教育内容である複式簿記の基本的仕組みである。簿記検定試験級別出題範囲推移表を辿ると、会計基準の新設・改正があっても、当該分野の出題について大きな変更は見られず、会計基準変革期における簿記入門教育の変更の必要性は低いとしている。

「変更を必要とするもの」については、会計基準の新設・改正対応する簿記教育をあげている。具体的な事例を示し、高度な簿記ほど、会計基準の新設・改正に応じて、内容変更する必要性を述べている。その一方、会計基準が年々増加していくのに対し、検定試験の出題範囲が削減されることはほとんど無いことから、いたずらに出題範囲を拡大するのではなく、教育にどの範囲の会計基準を取り込むかという選択が問題となるとしている。

時間的な制約と時代や状況の変化への対応が常につきまとう簿記会計教育において、「変

更を必要とするもの」と「変更を必要としないもの」に分類することは支持したい。高度情報社会においては、様々な作業が自動化され、特に簿記入門で扱うような基礎的な部分ほど、人間が関わることは少なくなっていく可能性が高い。しかし、応用力とは基底の知識があってこそ発揮されるものであろう。その意味で、「変更を必要としないもの」の中には、応用力の礎となる学びがあると考えられ、時代や状況の変化に応じて「変更を必要とするもの」をアップデートしていくことが、今後の簿記会計教育に求められると考えられる。

### 3.5 橋本 (2011) 「会計基準の変更と簿記・会計の変化 -その歴史的考察-

橋本 (2011) は、会計基準の国際化が簿記会計に与える影響はどのような意味を持ち、簿記会計と財務報告は別物であるのかという視点から考察を行っている。簿記会計が社会的経済背景の変化に対して、過去どのように呼応したかを明らかにした後で、教育・研究の展望を述べている。

先行研究から、変わらぬ簿記として「複式簿記」、変わる簿記として「企業簿記」とに分け、前者の属性を超歴史的、技術的概念、内発的簿記とし、後者の属性を歴史的、経済的概念、外発的簿記であるとしている。

変わらぬ簿記である「複式簿記」は「個人または企業その他の組織に生起する経済活動のうち、記録対象をされるもの (=『取引』) のすべてについて二面的記録、つまり、複式記入 (double entry) が貫徹される簿記 (橋本 2011:168)」と説明している。

他方、変わる簿記である「企業簿記」は、「それぞれの時代・地域ごとに商人や金融業者の経済活動における、彼らの記録計算上の要求を反映した簿記 (橋本 2011:168)」と説明している。

その上で、「企業簿記」は、経済的事件の発生によって、新勘定や新勘定体系を生み出し変革しており、変革への要請があるときに必要な変化を見せたとしている。会計制度の変化と複式簿記は、先行研究サーベイから、企業会計原則のような制度変化が、記録面よりも報告面を主としたものであったため、複式簿

記にそれほど影響していないとした。

簿記教育への直接的な提言ではないものの、簿記会計教育・研究の今後を展望する上で、取り入れるべきものとそうでないものを取捨選択すべきとしている点は、先述の朝倉（2011）と同様、示唆に富むものである。

### 3.6 島本（2011）「これからの簿記会計教育」

島本（2011）は学習者と指導者の変化に焦点を当てている点で、他の研究とは趣を異にする。

簿記会計教育について論じる時、主に会計制度の変化に対する対応やその方法論について述べられることが多いが、島本（2011）は世代間における特徴の差異に着目し、今後の簿記会計教育は内容だけではなく学習者の能力・態度・興味・関心等と指導者の研究・開発を上手くブレンドすることが必要となっている。

例えば「ミレニアム世代（ネット世代、E世代）は、総じて、将来のついて楽観的でインターネットや関連するマルチメディアを好み、仲間と一緒に遊ぶだけではなく情報や知識を共有することを好む。反面、社会的な対人技能に欠け、レトリックや社会的慣行を受け入れようとしない。このような状況を把握し対応していくことが教育の発展につながるであろう。（島本 2011:191）」とし、その一方、指導者は自分が受けた教授方法をそのままの形で指導しているケースが多いのではないかと分析している。

社会の変化に対する指導内容・方法の検討として、アメリカの高等学校における会計テキストの事例をあげ、アメリカでは会計教育改善委員会（AEEC）と必要技能を達成するための長官委員会（SCANS）の影響が顕著であることを示し、アメリカは社会の変化を漸次、テキスト改訂に反映させることで教育内容を改善していることを明らかにしている。

また、情報化により知識が容易に手に入る時代となり、知識を獲得するよりも、それを創造的に活かす能力が必要とされていることや、変化のスピードが加速している社会において、狭い定義の技能領域での職業訓練が役に立たなくなっていることを示し、今後の簿

記会計教育には批判的思考（critical thinking）を導入して、学習者個人のメタ認知（metacognition）を高めることが必要だとした。

学習者の世代における特徴に焦点をあてている点が、他の研究とは大きく異なる。現在の大学生世代は、生まれながらにしてITに親しんでおり、必要な情報を必要な時に、瞬時に手に入れることができる時代を生きている世代である。当然、学習意義の感じ方や、モチベーション喚起の方法もこれまでとは変えていかなければならないだろう。その点で、教育者の側も認識を変えていく必要性を説いていることは、今後の簿記会計教育を検討する上での手がかりとなる。

### 3.7 岸川（2012）「IFRSs 導入と初学者への簿記教育」

岸川（2012）では、IFRSs が強制適用された場合における、初期段階の簿記会計教育への影響について、IFRSs を高校簿記教科書に照らし問題・課題点を明らかにすることで、IFRSs の影響について触れている。

高校簿記教科書とIFRSsの記述を比較した結果、「収益と費用の定義と財務諸表の表記の方法に問題点があり、今後どのように変更がなされ、それを受けてどう簿記の学習者に指導していくのか、といった課題が見つかった。さらに、この問題点は、『収益費用アプローチ』と『資産負債アプローチ』といった概念規定にある（岸川 2012:153）」としている。

更に、IFRSs は基準変更の際に、簿記を考慮しない可能性もあるため、指導にあたっては基準の概念理解及び、簿記理論の把握が必要であるとした。

IFRSs の導入は簿記学習の初期段階にも影響する可能性があることから、簿記の指導者は会計の動向を把握しておく必要性を述べている。

現在、IFRSs の強制適用とはなっていないものの、簿記会計教育がその導入段階であっても、会計基準の変更により影響を受ける可能性を示唆している。

### 3.8 城 (2013)「大教室における簿記の指導方法について」

城 (2013) は、大教室における効果的・能率的な簿記指導方法についての研究である。まず、一斉授業において個人学習を組み入れるという授業形態について、「バズ学習<sup>9</sup>」「スキーマ学習<sup>10</sup>」の2形式のレビューを行っている。

「バズ学習もスキーマ学習も基本的に40人前後のクラスを想定した学習指導である。また、両者とも始めに個人学習を行い、そこで自分なりの考えや疑問を投げかけ、他の意見に耳を傾けコミュニケーションを図りながら、個人、グループそしてクラス全体が理解していくという効果的な学習方法である。(城 2013:59-60)」としながらも、大学においては時間的な制約があり、そのまま導入するのは難しいとした。

そこで、大学における大教室での授業においては、一斉授業に自主学習を組み入れることで、効果的で能動的な授業になるとの仮説を立て実践している。具体的には、講義の中で従来の簿記会計の問題とは異なる、表2のような考えさせる問題を用いている。

『教えずに考えさせる授業』の実践である。仕訳への布石で、入金仕訳で借方に現金、逆に出金は貸方に現金とすることをスムーズに理解できるようにすることをねらいとしている。(城 2013:60-61)」というように教えることと、考えさせることを上手く使い分けている点の特徴である。

応用力を身につけるには、自ら考える必要があり、問題を工夫することで大教室での実践を試みたことは意義があるといえる。

<sup>9</sup> 学習者をいくつかの小グループに分けて、ディスカッションさせた後、各小グループの結論・意見を全員でディスカッションする。ミシガン大学の J. Phillips により草案。

<sup>10</sup> 学習者の考えを授業の中に意図的に取り込み、他の学習者の考えについてディスカッションさせた後、指導者が正しい解答やその理由について指導する方法とされる。

表2 考えさせる問題の例

【問題1】 次の出来事(取引)をお小遣い帳に記入する場合、どちらのお小遣い帳の方が記入しやすいか。

4月1日 今月のお小遣いとして1,000円もらった。

5日 コンビニで100円のジュースを買った。

お小遣い帳A

| 日付  | 摘要    | 支出  | 収入    | 残高    |
|-----|-------|-----|-------|-------|
| 4/1 | 今月分受取 |     | 1,000 | 1,000 |
| 5   | ジュース代 | 100 |       | 900   |

お小遣い帳B

| 日付  | 摘要    | 収入    | 支出  | 残高    |
|-----|-------|-------|-----|-------|
| 4/1 | 今月分受取 | 1,000 |     | 1,000 |
| 5   | ジュース代 |       | 100 | 900   |

出所:城冬彦(2013)「大教室における簿記の指導方法について」『日本簿記学会年報』28, pp.58-65, 日本簿記学会より抜粋

### 3.9 千葉・他(2015)「大学における簿記教育の問題点の整理と対策案の提示」

当該研究は、大学における簿記初年度教育に焦点をあて、いくつかの調査から課題を明らかにし、対策案を提示した研究である。

アンケート調査(大学1年生対象)では、簿記初年度教育において、「その他の債権・債務」「手形取引」「費用・収益の見越・繰延」の項目が理解に時間がかかることが明らかとなった。そのため「その他の債権・債務」については、取り扱う項目を減らす必要があるとし、「手形取引」については、実務上重要な項目であることから、初年度で教育する意味があるとした。「費用・収益の見越・繰延」については、正確な理解には時間がかかるが、重要な項目であるため決算処理は初年度で取り扱い、月割計算は取り扱わないなど、段階的な指導の必要性について言及している。

さらに、初年度大学簿記教育における現状と教育的課題として「初年度簿記教育に多くの内容を盛り込みすぎているように思われる。大学カリキュラムにおける初年度簿記教育はあくまでも入門・基礎と位置づけ、その後の簿記会計教育科目の内容を考慮しながら整

理・再検討する必要がある。(千葉・他 2015:10)<sup>11)</sup>としている。

また簿記の検定試験については、その性質から学習が暗記に偏る傾向があるにもかかわらず、大学での講義が学生への動機づけとして検定試験を意識したものであることが多いことを指摘している。従って、学校簿記と検定簿記との差異解消のためには、大学教育の現場から検定試験に対して提言を行う重要性が述べられている。

当該研究は日本簿記学会の簿記教育部会によるものであり、複数の研究者が共同して研究を行ったものである。個別項目毎の対策が提言されていることに他の研究とは異なる意義がある。

### 3.10 高橋・他 (2015) 「ICT を利活用した大学間連携による簿記会計教育の研究」

eラーニングシステム『基礎簿記講座』を構築後、実際に学生に利活用させアンケート調査を実施することで、eラーニングシステムが簿記学習へ与える効果について検証が行われている。

学習管理システムを Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment<sup>12)</sup>) 用いて制作し、日商簿記3級程度の内容に関する13回分の講義と、231問の練習問題を基本問題27部、発展問題9部に分けて収録、加えて総合問題3部を収録している。受講者それぞれにIDとパスワードを発行し、各人の学習状況を把握できることが特徴となっている。さらに、「掲示板」や「談話室」機能により、双方向コミュニケーションを実現している。web上で動作することから、インターネットに接続できるPCやスマートフォンがあれば、活用できることが特徴となっている。システムの課題として、「システム構築上のこと」「システム操作上のこと」「練習問題の種類に関すること」「学習のモチベーションの与え方に関すること」「対面授業との組み合わせ方に関すること」「システムの著作権に関すること」の6つの課題があげられている。

<sup>11)</sup> 当該部分は桑原正行(駒澤大学)が執筆。

<sup>12)</sup> PHPで開発された、オープンソースのeラーニングプラットフォーム。

当該研究のeラーニングについては、一定の学習効果は認められるものの、学習モチベーションの与え方について、有効な工夫が必要であると述べられている。

ICTを用いたeラーニングシステムによる簿記教育を研究対象としたことが特徴であり、eラーニングが直接的な学習モチベーションに繋がるわけではないことが、研究の中で述べられている。その一方、eラーニングではどの程度の学習効率を達成できたのか、各項目を習得するために要した時間や正答率など、詳細な学習データを個人毎に取得できるというメリットがある。

### 3.11 工藤・他 (2016) 「簿記の学びの伝統と革新」

当該研究は簿記会計教育においてアクティブ・ラーニングを実践したものである。この背景として「簿記および会計に対しては知識の新しい活用の仕方も求められている。いわゆる『原則主義』に対応可能な簿記会計力の養成である。... (中略) ...何が問題となっているかを分析する能力、問題解決のために代替案を導き出す能力、それらの代替案のうち最適なものを評価する能力である。これまでの簿記および会計の教育ではこれらに対応することが困難(工藤・他 2016:8)」として、新しい学びの事例を4つ紹介している。

1つ目の事例は、公認会計士の山崎隆弘氏により考案された会計体操である。会計体操とは簿記用語を歌詞の中に取り入れた歌に合わせて身体を動かしていくものである。実施結果<sup>13)</sup>によると、会計体操を実施したクラスの方が学習動機や科目に対する注意力を維持する効果が見られたが、学習成果については、実施クラスの方が低かったという。

2つ目はペーパータワー<sup>14)</sup>を用いた会計教育についてである。この事例は2コマ続きの

<sup>13)</sup> 基礎的な簿記を学習する5つのクラスにおいて、2クラスに会計体操を実施し、残りの3クラスには会計体操を実施しない方法で、教育効果を比較している。

<sup>14)</sup> 紙を建設材料として、できるだけ高くタワーを建てることを何人かで構成されたグループで競うゲーム。研修などで用いられる。

アクティビティとして実施された。1 度目はコミュニケーションや経営戦略の重要性、リーダーシップなどを体験することを目標とし、2 度目では「タワーの高さを『売上』とし、これに材料費や人件費などの原価要素を対応することで『利益』の算出を目標として指示するのである。そして、損益分岐点分析にもとづく利益計画の立て方やコスト意識の重要性それに機会損失など、簿記会計に沿った実践的な知識として解説をおこなう。(工藤・他 2016:9)」とし、その結果、学習者の主体的な参加促進や、簿記会計に対する難しいというイメージの緩和に効果があった。

3 つ目の事例は、折り鶴から学ぶコスト・マネジメントとして、製造現場におけるコスト管理の理解を促すものである。実施方法は「5~6 人の作業グループを編成してこのアクティビティに取り組む。生産環境として、机(『工場』)、B5 サイズの用紙(『材料』)、ハサミや定規(『製造機器』)が準備され、各グループはこれらを利用して制限時間 10 分間のあいだにできるだけ多くの折り鶴(『製品』)を生産していくのである。(工藤・他 2016:9)」

アクティビティは 2 度実施され、2 度目の実施前にグループ内で改善策を検討してから挑むという形式を取っている。実施結果によれば、教員と受講者、受講者同士のコミュニケーションは活性化されたものの、簿記会計の学びに上手く継承がなされていないとしている。

最後の事例は、原則主義にもとづく会計的判断に関する能力を開発するために、紙飛行機の製作と販売を疑似体験するグループ学習である。このアクティビティはグループを編成し、紙飛行機の製造・販売を行うことで、会社設立から会計報告といった企業経営の流れを疑似体験する。

全部で 5 回実施され、1 回目は会社設立、役割分担、製品開発を行う。2 回目は紙飛行機の試作機製造作業を行い、3 回目は試作機のプレゼン、試験飛行を実施する。4 回目では完成機のフライトを実施する。フライトでは的を作り、紙飛行機がどこに命中したかで売上高を決定する。つまり、遠くまで真っ直ぐにフライトできる飛行機の売上高が高くな

る仕組みとなっている。

最終回の 5 回目では、これまでの活動について貸借対照表及び損益計算書を作成することで会計報告を行う。

このアクティビティの特筆すべきは「原則主義にもとづく会計判断が必要な局面としては、棚卸資産(紙や糊やセロハンテープなど)をどのように評価するか、あるいはハサミを固定資産とみた場合その原価配分をどのようにするかなどがあげられる。さらに細かくいうなら、固定資産の耐用年数を何年に設定するかなどの「見積もり」の要素がある(工藤・他 2016:10)」ことである。

詳細なルールがない原則主義の状況下において会計判断が要求されることから、従来の教育とは一線を画し、実践的な考える能力の育成に繋がるものになっている。その一方で、大量受講者がいる状況での実施は難しいであろう。

### 3.12 加納(2016)「簿記教育におけるアクティブ・ラーニングー試論」

加納(2016)は、2013 年度と 2014 年度において、簿記の少人数専門演習<sup>15</sup>に TBL(Team Based Learning)をベースとしたアクティブ・ラーニングを導入した事例である。

2013 年度は「①事前学習→②確認テスト→③解答・採点及びチーム内検討→④課題(問題・論点)の検討及び発表・質疑応答→⑤振り返り・ピア評価」というフローで実施し、日商簿記 2 級の合格率は 33.3%であった。合格率が伸び悩んだ要因として、「④課題(問題・論点)の検討及び発表・質疑応答」の実施の中で、理解度が高い受講者が中心となり、理解度が低い受講者の発言が少なかったことで、コミュニケーションが活性化しなかったことが考えられるとしている。

2014 年度は 2013 年度の反省点から「①事前学習→②確認テスト【前】→③解答・採点及びチーム内検討→④「専門チーム」による授業及び指導等(演習、質疑応答などを含む)→⑤確認テスト【後】→⑥解答・採点及びチ

<sup>15</sup> 2013 年名 9 名、2014 年度 10 名を考察の対象としている。当該専門演習では、日商簿記 2 級合格も到達目標のひとつに掲げている。

ーム内検討、「専門チーム」による指導→⑦  
振り返り・ピア評価」のフローで実施した。

2013年度と比較して大きな改善点は「専門チーム」の存在である。「各チームは、与えられた論点に関する『専門チーム』として先生の立場に立ち、授業及び指導等を行うこととした。またその他の改変点として、確認テストを【前】及び【後】の2回実施した。…（中略）…チーム全体として9割以上獲得できるまで、『専門チーム』メンバー及びチームメンバーが連帯責任を持って指導にあたるルールとした。（加納 2016:42）」

この結果2014年度の日商簿記検定2級の合格率は70.0%に向上しており、協同学習の効果が認められる。簿記教育においてアクティブ・ラーニングを導入し効果を上げるためには、教育プログラムを常にブラッシュアップする必要があると述べている。

### 3.13 川崎（2017）「複式簿記の自己検証機能にもとづく簿記教育の再構成」

川崎（2017）は、コンピュータ会計の普及により様々な作業が自動化され、人の手による照合が殆ど不用になっていることや、簿記検定試験において、全体的、包括的な利益計算構造が減少しているといった理由により、複式簿記の機能のひとつである自己検証機能への意識が、現代の企業会計や簿記教育の現場で希薄化していると指摘している。

その上で、企業会計の実践における複式簿記の自己検証機能の位置付けについて、先行研究から、「あたかも『記録と記録の照合』と『記録と事実との照合』の2種の照合をかねそなえたものとみなされている（川崎 2017:47）」と表現している。更に、複式簿記の自己検証機能の役割の拡張として、単に記録計算の正確性を確保する役割だけではなく、作成者に対し虚偽表示を抑制する「規律性」と、行動を内側から律する「誠実性」を生み出すことで信頼できる会計情報を作りだせるとした。

それらを踏まえて、簿記教育は技術としてだけではなく、正確、明瞭に処理する態度や習慣を涵養する「教養」としての簿記教育として実施されることが望まれるとした。

教育の中で、会計情報作成者としての精神面への影響を育成することで、社会における企業会計の実践が信頼できるものになっている点は、他の研究と異なるアプローチである。

### 3.14 山本（2018）「AI（人工知能）時代における簿記導入教育の在り方」

山本（2018）はAI（人工知能）時代を見据えた上で、今後の簿記導入教育の中で除外すべき項目と、新たに追加すべき項目について検討をしている。日商簿記2級の出題範囲については、実務で目にしない特殊商品売買や本支店会計、帳簿組織の出題可能性が低くなったことと、リース会計、連結財務諸表、外貨換算会計、税効果会計、クレジット売掛金、電子記録債権（債務）、圧縮記帳が出題範囲となり、大きな改訂が加えられたことを評価している。他方、簿記の導入教育で依拠することが多い日商簿記3級の出題範囲については、大きな改訂はなく、精算表や合計試算表の作成が出題の大きなウェイトを占めていることに対し、疑問を呈している。すなわち、これらの分野は既にコンピュータが担っている領域であるから、簿記の導入教育において精算表や試算表を手計算で解かせることは試験のための試験であり、簿記アレルギーを生むとしている。

その上で簿記の導入教育で扱うべき内容として、いくつかの提案をしている。1つ目はキャッシュ・フロー計算書の基礎の習得である。現状の日商簿記検定の出題範囲では、キャッシュ・フロー計算書は1級の範囲であり、学ぶ者が少ないが、簿記学習の初期段階でキャッシュ・フロー計算書学ぶ重要性が高いとし、併せて貸借対照表、損益計算書の見方も学習することで基本財務3表を読み解くことが出来るとしている。2つ目は預り金の学習において、源泉徴収制度についてだけではなく、厚生年金や労災保険制度についてカリキュラムに含めて学習させるべきと提案している。これは、大卒者の多くが給与所得者となる中で、自身の給与から天引きされる仕組みについて、簿記の知識と併せて学ぶ意義を述べている。3つ目は、個人商店を前提とした

会計ではなく、株式会社会計を簿記の導入段階から学習させるべきとしている。現在の学習範囲では、個人商店が株式を発行していないのに資本金勘定を使用している点などを不適切とし、簿記教育が実務と対応していないことから、2級の範囲となっている株式会社会計を学習させる方が実務の観点から考えてもメリットがあるとしている。

コンピュータによる自動化が進む中での簿記導入教育について論じたものとして、非常に興味深いものとなっている。学習内容の変化は、従来であれば会計基準の変更であったり、社会や時代の要請によるものが大きなウェイトを占めていたが、新たにコンピュータができることが増えていくにつれて、学習すべき項目が変化していくことを示唆している。

#### 4. 高度情報社会における簿記会計教育の展望

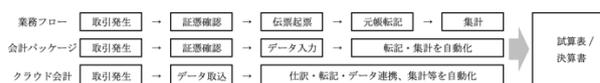
ここまで、日本に簿記会計が導入される以前の江戸時代における帳合法と教育、その後の明治時代における西洋複式簿記を中心とした簿記会計と教育、そして2008年から2018年の10年間にわたる簿記会計と教育について述べてきた。

江戸時代における記帳技術である帳合法は商家毎に異なる部分が多く、学問として体系化されていなかった。その伝承（教育）は秘事口伝の様相すら呈しており、教育についての記録はほとんど残されていない。しかし、一部の商家の帳簿は現代のものとも遜色がないほど、精緻に計算がなされていた。明治に入ると、経済発展の社会的な基盤整備の一環として簿記会計技術が普及していく。それに伴い、統一的な簿記会計教育が行われるようになる。その後100年以上の長い時間をかけて、現在のような簿記会計が形成されてきたのである。2008年から2018年の10年は簿記会計にとって、非常に大きな変革期であった。すなわち、会計ビッグバン以降の会計基準変更や増加、世界におけるIFRSの普及、そしてAI（人工知能）をはじめとした、コンピュータによる簿記会計の自動化などである。

簿記会計業務はコンピュータとの親和性が非常に高く、コンピュータの発達で簿記会計

に与えた影響は非常に大きい。現在、コンピュータによる簿記会計は、オンプレミスで導入されている会計パッケージから、クラウドに移行しつつある。会計パッケージは、バージョンアップへの対応や法改正などの度に運用コストが発生してきた。その一方で、クラウド会計は、ネットワークをベースに稼働するシステムであることから、イニシャルコストだけではなく、メンテナンス費用も大幅に削減できる。更に保守管理に人員を割かずとも、常に最新の状態で利用できることなどが、オンプレミスとの大きな差異である。そして、クラウド会計はこれまでのシステムに比べて、大幅な自動化を達成している点の特徴である。図2は簿記会計業務における業務の自動化フローイメージであるが、クラウド会計では自動化の領域が会計パッケージに比べて広がっている。

図2 簿記会計業務の自動化フローイメージ



出所:著者作成

例えば、銀行口座の情報を自動同期させ、即座に帳簿に反映することで、帳簿残高と実際の口座残高の差分が無く運用できることは、銀行勘定調整表の作成労力を大幅に軽減している。加えて、口座の入出金データを即座に会計情報として認識することで、請求管理業務の自動化にも繋げることが可能となるなど、業務の効率化に大きく貢献する。

今後、簿記会計業務は更に自動化が進むと予想される。簿記会計業務が専門職の職域も含めて自動化が可能になると、その侵食は加速度的に進むであろう。なぜなら、簿記会計業務は経済事象を記録するものであり、迅速かつ客観的な正確性が求められる領域である。それらはコンピュータが得意とする分野であり、既に人間の能力を超えている。更に簿記会計業務は記録するという側面においては、それ自体は何ら利益を生まない。従って、経営者も積極的にコスト削減への誘引が働く領域であることは言うまでもない。経営面で自動化のメリットが非常に大きいことから、実現すれば劇的スピードで変化が訪れるであろう

う。

そのような状況が予測されるなか、簿記会計教育はどのように変化すべきであろうか。簿記会計業務の自動化が進めばデータが集積されることで、より精度の高い分析が可能となる。それは金融機関からの融資限度額の予測やパートナーを組む企業の選定、過去の税務訴訟データベースから税務調査で否認される確率を算定するなど、経営の意思決定に大きな影響を及ぼすようになると考えられる。しかし、どんなに精度が高いアルゴリズムであっても、その意味を理解しているわけではない。従って、今後、必要となってくるのは、分析されたデータの意味を理解する能力や、意思決定に有効な判断材料となるデータを取捨選択する能力であると考えられる。

これからの簿記会計教育はコンピュータにより自動化される部分と、人間が担う部分との切り分けをして検討していく必要があるだろう。更なるテクノロジーの進歩により、自動化が進めば、これまで主流となってきた記録技術の向上や、理論の理解を目的とした簿記会計教育は徐々にその意義が変わり、コンピュータによって生成された会計情報や蓄積されたデータをどのように利活用していくかという方向にシフトすると考えられる。その際に有効となるのが、これまでの簿記会計教育では決して主流とはいえなかったケーススタディやアクティブ・ラーニング等を用いた、自ら考え判断する能力を養成する教育であると考えられる。

#### 参考文献

[1] 青木茂男・西沢脩 (1963) 『簿記論』株式会社税務経理協会。  
 [2] 池田靖昭・池田隆行 (1987) 『コンピュータ会計の基礎〔第2版〕』株式会社中央経済社。  
 [3] 井上達雄 (1975) 『新講簿記論』株式会社中央経済社。  
 [4] 上原孝吉 (1987) 『簿記の歴史』一橋出版株式会社。  
 [5] 碓氷悟史編著 (1982) 『現代簿記輸入門』株式会社中央経済社。  
 [6] 大山政雄編 (1975) 『機械会計論』株式会社有斐閣。

[7] 大藪俊哉・安平昭二編 (1979) 『簿記原理簿記講義 I』株式会社有斐閣。

[8] 片岡泰彦 (2007) 『複式簿記発達史論』大東文化大学経営研究所。

[9] 河原一夫 (1977) 『江戸時代の帳合法』株式会社ぎょうせい。

[10] 黒澤清 (1943) 『商業簿記の常識』千倉書房。

[11] 梅原秀継 (2010) 「大学における簿記会計教育の課題」『日本簿記学会年報』25, pp.99-103, 日本簿記学会。

[12] 加納輝尚 (2016) 「簿記教育におけるアクティブ・ラーニングの一試論」『日本簿記学会年報』31, pp.39-46, 日本簿記学会。

[13] 川崎定昭 (2017) 「複式簿記の自己検証機能にもとづく簿記教育の再構成」『日本簿記学会年報』32, pp.25-51, 日本簿記学会。

[14] 岸川公紀 (2012) 「IFRSs 導入と初学者への簿記教育」『日本簿記学会年報』27, pp.146-154, 日本簿記学会。

[15] 工藤栄一郎・他 (2016) 「簿記の学びの伝統と革新」『日本簿記学会年報』31, pp.7-11, 日本簿記学会。

[16] 工藤栄一郎・他 (2017) 「簿記の学びの伝統と革新」『日本簿記学会年報』32, pp.1-16, 日本簿記学会。

[17] 島本克彦 (2011) 「これからの簿記会計教育」『日本簿記学会年報』26, pp.191-201, 日本簿記学会。

[18] 城冬彦 (2013) 「大教室における簿記の指導方法について」『日本簿記学会年報』28, pp.58-65, 日本簿記学会。

[19] 高橋和幸・他 (2015) 「ICT を利活用した大学間連携による簿記会計教育の研究」『日本簿記学会年報』30, pp.15-19, 日本簿記学会。

[20] 千葉啓司 (2011) 「IFRS アドプションと簿記・会計教育—大学会計教育の日米比較を中心として—会計制度変革期において簿記教育に何を求めるか」『日本簿記学会年報』26, pp.150-155, 日本簿記学会。

[21] 三浦敬 (2008) 「大学における簿記教育の課題」『日本簿記学会年報』23, pp.19-24, 日本簿記学会。

[22] 山本貴啓 (2018) 「AI (人工知能) 時代における簿記導入教育の在り方」『日本簿記学会年報』33, pp.52-55, 日本簿記学会。

[23] 渡辺和夫 (2009) 「福沢諭吉と『帳合之法』」『札幌学院大学経営論集』(1), pp.43-49, 札幌学院大学総合研究所。



原著論文

わが国における転職要因に関する分析  
— 個人属性と組織文化選好度の観点からの一考察 —

An Analysis of the Job-changing factor in Japan

Abstract :

This study aims to clarify the factors that may affect the number of job-changing in Japan, especially focus on personal attribute and organizational culture preference.

To investigate these features, a questionnaire based on Wallach (1983)'s organizational culture index was carried out to 300 employees (150 male and 150 female). Analysis is operated by a statistical analytic method included a t-test, correlation analysis and multiple regression analysis.

The results were as follows: 1) female change job more frequently than male, 2) the female employees with supportive organizational culture preference change job more frequently than others, 3) The older employee become, the longer their career get and the more frequently they change job, 4) also employees under 43 years have more supportive organizational culture preference the more frequently they change job.

It was found that the factors affecting the number of job are the distinction of sex and the age.

日本製紙株式会社 企画本部経営企画部

絹村 信俊

Nobutoshi Kinumura

Nippon Paper Industries Corporation Corporate Planning Department

---

2018年10月1日 受付 Submitted 1, October 2018.

2019年1月12日 受理 Accepted 12, January 2019.

## 1. はじめに

昨今のわが国企業を取り巻く問題の一部として、緩やかな景気回復とともに労働人材不足の顕在化が挙げられる<sup>16</sup>。さらに、わが国は少子高齢化の影響もあり、労働人材不足の傾向が今後より強まるとも言われている。この問題に対応すべく、政府主導で働き方改革を行おうとしている。数ある働き方改革の中には「長時間労働の是正」を始め「転職・再就職支援」も存在している<sup>17</sup>。この働き方改革の実行が進めば、わが国においても「長時間労働の是正」の施策の一部として、転職が促進され、従来はマイノリティ人材という印象が強い傾向にあった転職者の数が増加することが推測される。

一方で、この転職には、転職者が転職先企業の組織文化に適応することができないために、転職先企業に定着することなく、別の企業に転職してしまう、若しくは期待された実力を発揮できずに停滞してしまうという転職特有のリスクも存在している。今後、わが国で転職が促進され、転職者が増加すればする程、このようなリスクによる転職人材の活用におけるわが国企業の失敗事例が更に現れてくるかもしれない。この問題を回避する施策の一部には、企業・転職者の双方における転職要因に関する理解、更には転職者に関する理解を深める必要がある。本研究では上述した組織文化<sup>18</sup>を始めとして個人属性の特徴に至るまでを転職要因として検討していく。

<sup>16</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構のプレスリリースによると、「人材(人手)不足の企業の7割超が、いっそうの深刻化や慢性的な継続を予想」と示されており、現在の人材(人手)不足は今後より強まっていくことが予想される。

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20160615.pdf>  
<sup>17</sup> 厚生労働省「『働き方改革』の実現に向けて」によると、「働き方改革」の目指すものとして、「長時間労働の是正」を始めとして、複数の施策が挙げられている。この中の一部に「雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援」もある。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

<sup>18</sup> 本研究では、組織文化を測定するに当たって、転職者にとって好ましい組織文化である「組織文化選好度」を対象とした。

そこで、本研究の目的は、わが国における転職要因、特に転職回数に影響を及ぼす要因を個人属性・組織文化選好度の観点から明確にすることである。本研究の示唆が転職要因に関する理解、更には転職者に関する理解を深めることを促し、企業と転職者が良好な関係を築き、円滑な事業運営の一助となれば幸いと考える。

本稿の構成は以下の通りである。第2・3章で本稿の調査における背景と問題点に関する文献調査を行い、理論的背景を整理する。第4章で調査概要について述べる。次に、第5章で実証研究に関する結果、第6章で考察について述べる。最後に、第7章で結論と今後の検討課題について述べる。

## 2. 組織文化に関する研究

本章では、組織文化に関する研究について整理していく。まず、組織文化の定義を明確にし、組織文化の機能を概観する。次に、組織文化の影響力として、組織文化は組織のみならず、その組織に所属する従業員個人にまで影響することを先行研究から明らかにする。また、「強い文化」論に関する研究を軸にして、「強い文化」論以前と以後の研究についても概観する。

### 2-1. 組織文化について

本研究における組織文化は、「組織構成員によって共有された、価値、信念、規範のセット(加護野 1997, p.4)」と定義する。次に、組織文化の機能については、Schain(1985)によると、「外的適応」と「内的適応」の2つがあると示されている。具体的には、外的適応は、使命と戦略、目標、手段、測定、修正の5つがある。一方で、内的適応は、共通言語と概念カテゴリー、集団境界と包摂・排除の規準、権力と地位、親密さ・友情・愛、賞罰、イデオロギーと宗教の6つがある。本研究は、現代の企業組織のように、一つの組織に多種多様な価値観の人材が所属していても、共通言語となる組織文化を組織内に浸透させることで、一致団結して組織目標を遂行し、企業の

発展に繋げることが可能になると考えられる  
内的適応について着目していく。

## 2-2. 組織文化の影響力

本研究で取り上げる組織文化は、上述した  
ように、企業全体の価値・信念・規範のセッ  
トであるが、ただ単にそれだけで終わるもの  
ではなく、組織文化の同化圧力が加わり、企  
業に所属する従業員個人にまで影響を与える  
ものである。これについては、佐藤・山田(2004,  
p.66)で「個人サイドからみても、組織文化の  
影響力は決して軽視すべきものではありません」と示されていることからとも言える。また、組織文化に影響された従業員個人からは、企業への同調信奉も得られることがある。これらから、図 2-1 でも示したように、組織文化は、企業と所属従業員個人をより強固な関係に導くものであると言える。

この組織文化は、本来であれば、企業の置  
かれた状況や時代によって柔軟に変化させる  
べきものであるが、実際はなかなか変化に耐  
え得るものではないとの指摘もある<sup>19</sup>。それ  
ゆえに、本研究で着目している転職者にとっ  
て、転職先企業の組織文化は高い参入障壁に  
もなってしまう可能性が推測される。わが国  
の転職者の増加傾向を踏まえると、現代にお  
けるわが国の転職者と組織文化の関係は、改  
めて検証してみる意義があると言える。

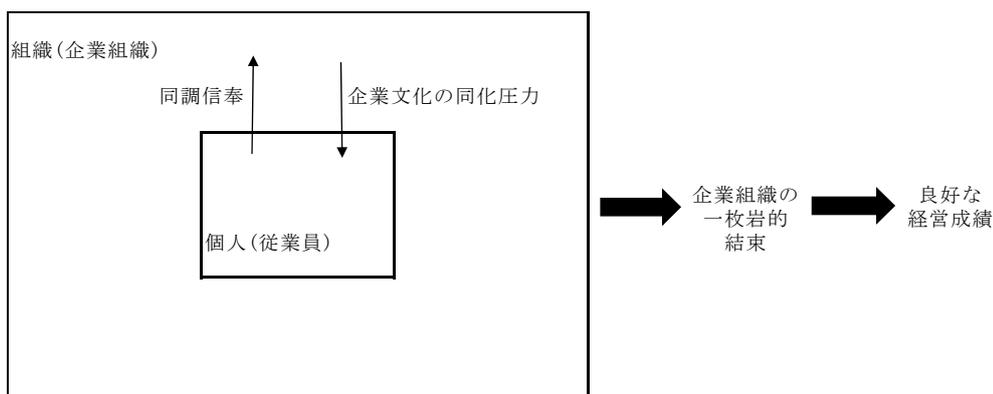


図 2-1: 佐藤・山田(2004, p.45)を参照、「(企業組織)」「(従業員)」は筆者加筆

<sup>19</sup> 山田(1991, p.71)によると、「組織文化の内実を変化させるといふことには、実に様々な困難がつきまとう」と示されている。これにより、組織文化を柔軟に変化させることの困難さが想像される。

## 2-3. 「強い文化」論以前の組織文化研究

1950年代には、Jaques(1951)で示されてい  
るように、組織構造・パーソナリティ・リー  
ダーシップ等組織内の要因と組織文化の關係  
を鑑みて、工場の変革について論じた研究が  
発表された。Selznick(1957)では、価値や理念  
としての組織文化の組織における重要性を示  
している。更に、組織のリーダーの真の役割  
は、組織文化を組織に浸透させることで、制  
度化することであるとも示されている。この  
ように、1950年代では、組織文化を活用す  
ることで、組織及び組織に所属する従業員の一  
体化が図れることが解明されつつあることが  
わかる。

次に、1970年代には、Clark(1972)で示され  
ているように、組織文化を象徴するものとし  
て、組織で昔から語り継がれているもの、つ  
まり、神話や物語について着目した研究が出  
始めた。これ以後の研究において、組織文化  
を現す要因の1つとして、その組織独自の神  
話及び物語が重視されるようになっていった。  
また、Pettigrew(1979)でも、組織文化を解釈  
するために、組織文化を象徴するものに着目  
し、研究が行われた。企業の創業者やトップ  
マネジメントは、この象徴するものを活用し  
て、組織文化を創造すると同時に、操作す  
ることまで行ったと示されている。このよう  
に、1970年代では、組織文化を具現化するもの

して、神話や物語と言った象徴となるもの  
の重要性が増してきたことがわかる。

#### 2-4. 「強い文化」論に関する組織文化研究

1980年代に入り、今まで業績好調であったアメリカ企業が減速し、日本企業が台頭してくるという変化が明確になってきた。そのような中、Pascale and Athos(1981)では、アメリカ企業と日本企業の比較をし、日本企業は従業員重視の経営をしていると示されている。更に、Ouchi(1981)においても、アメリカ企業と日本企業の比較をし、アメリカ企業の中にも日本企業と同様に、従業員重視の経営をしている企業はあり、好業績企業の特徴として、従業員重視の経営を挙げている。

従来のアメリカ企業の強みであった戦略や組織構造のような企業経営のハード面よりも日本企業の強みである従業員重視の経営や理念重視、更には組織文化の強さのような企業経営のソフト面を重視するようになっていった。この組織文化の強さに着目したのが、Deal and Kennedy(1982)・Peters and Waterman(1982)である。具体的には、Deal and Kennedy(1982)では、優れた企業は強い組織文化を持っており、この組織文化を維持し続けることが重要であると示されている。更に、組織文化を維持し続けるには、企業環境・経営理念・英雄(組織価値の具現者)・儀礼・理念を伝達するコミュニケーション・組織構造の6つが必要とされるが、特に英雄、つまりシンボリック・マネジャーの存在が必要とされると示されている。Peters and Waterman(1982)は、優れた企業の特徴として8つの特徴を挙げている。この8つの特徴は、行動の重視・顧客への密着・自主性と企業家精神・ヒトを通じての生産性向上・価値観に基づく実践・基軸から離れない・単純な組織と小さな本社・厳しさと緩やかさの両面を併せ持つことである。優れた企業は、これら特徴の内、最低でも2~3の特徴を実践していると述べている。これらから、優れた企業は、その企業特有の強い組織文化を保有しており、また、この強い組織文化により、従業員を一つに纏め上げ、良好な経営成績を生み出すという「強い文化」論が示された。

#### 2-5. 「強い文化」論以後の組織文化研究

優れた企業は、その企業特有の強い文化を保有しており、それを組織のみならず、所属従業員にまで浸透させている。その結果、所属従業員が一枚岩になり、良好な経営成績を生み出すという「強い文化」論には、1980年代から1990年代に掛けて発表された二つの理論的アプローチが存在する(北居 2014, pp.57-112)。

第一の理論的アプローチは、強度アプローチである。この強度アプローチは、組織に所属する従業員個人、更には組織単位においても組織文化の共有の強さが強い程、好業績に繋がるというアプローチである。この強度アプローチの代表的な研究として、組織文化の共有度が高い企業は、短期的には好業績であっても、長期的には低業績になると示したDenison(1984)、組織文化の強さは、短期的な成長に影響すると示したCalori and Samin(1991)、強い組織文化は、競合企業と比較して、相対的に業績に影響すると示したYeung, Brockbank and Ulrich(1991)、組織文化の強さは、短期的には業績に影響すると示したGordon and DiTomaso(1992)、組織文化の強さは、財務業績と弱い正の相関にあると示したKotter and Heskett(1992)がある。

次に、第二の理論的アプローチは、特性・類型アプローチである。この特性・類型アプローチは、優れた企業には、その企業独自の組織文化があり、その種類によっては、好業績に繋がる組織文化もあるというアプローチである。この特性・類型アプローチの代表的な研究として、参加・一貫性・適応・ミッションの4次元から成る組織文化測定尺度である組織文化サーベイを示したDenison and Mishra(1995)、クラン・アドホクラシー・マーケット・ヒエラルキーの4つの指標から成る組織文化測定尺度である競合価値フレームワークを示したCameron and Quinn(1999)、人間的/援助的・関係的・承認的・保守的・依存的・回避的・反抗的・強制的・競争的・能力/完全主義・達成・自己実現の12の思考スタイルから成る組織文化測定尺度である組織文化インベントリーを示したCooke and Rousseau(1988)、官僚的文化・革新的文化・

支持的文化の3つのタイプから成る組織文化測定尺度である組織文化インデックスを示した Wallach(1983)、市場に対する価値観及び行動規範を分析する際に用いる組織文化測定尺度である市場志向文化を示した Narver and Slater(1990)がある。

上述した理論的アプローチの内、どのアプローチを活用すべきか、以下で検討していく。本研究の目的は、個人属性及び組織文化選好度を観点とした転職回数に影響を与える要因を明確にすることである。つまり、従業員個人の転職回数にまで影響を与えてしまう組織文化の特徴を検証することである。このような本研究の方向性を鑑みると、上述した理論的アプローチの中では、特性・類型アプローチの方が適していると言える。これら研究の中でも、本研究では、Wallach(1983)で示されている組織文化インデックスを組織文化測定尺度として活用していくことにした。その理由は、Wallach(1983)の組織文化インデックスには、従業員個人の特性とその従業員個人が所属する企業の組織文化がマッチしていることが、従業員個人のキャリアの成功に繋がるというコンセプトがある。このコンセプトは、企業のみを着目しているのではなく、企業に所属する従業員個人にまで着目しているところに特徴がある。本研究の目的である個人属性及び組織文化選好度を観点とした転職回数に影響を与える要因を検討するために、活用する組織文化測定尺度としては、この Wallach(1983)が最も適していると考えられるからである。

この Wallach(1983)の組織文化インデックスは、官僚的文化・革新的文化・支持的文化から成る3つの組織文化を測定することができる組織文化測定尺度である。これら3つの組織文化を具体的に示すと以下の通りである。官僚的文化は、所謂重厚長大な産業に所属する企業に見られる階層的で権威主義な組織文化を示す。次に、革新的文化は、ベンチャー及び外資系企業に見られるチャレンジングかつ何事にもスピードが求められる組織文化を示す。最後に、支持的文化は、一昔前のわが国企業では当たり前のように見られた従業員同士が家族的で仲が良く、互いに助け合う組

織文化を示す。これら3つの組織文化を測定することで、わが国企業が保有する組織文化の大部分について確認することができると共に、組織文化の種類毎にわが国企業に所属する従業員の属性も異なるのではないかと考えられる。更に、4章以下で、この Wallach(1983)の組織文化インデックスを活用して実証研究を進めていく。

### 3. 転職に関する研究

本章では、転職に関する研究について整理していく。まず、転職について、組織間キャリアの一部であることを示し、転職の定義について明確にする。次に、わが国における転職回数の実態として、従来のわが国では、大企業を中心に転職回数は少なかったものの、昨今の「働き方改革」や景気動向により、年々転職回数が増加傾向にあることを先行研究から明らかにする。また、転職に影響を与える要因の一部として、性別と年齢を取り上げ、本稿の分析項目とする。

#### 3-1. 転職について

キャリアの中には、1つの組織に留まり続けるのではなく、2つ以上の組織を渡り歩くキャリアがある。このようなキャリアを組織間キャリアと言う。また、このような組織間キャリアについて、「組織内キャリアから組織間キャリアへの移行をどの程度志向しているのかを示す主観的概念」(山本 2002, p.25)というキャリア志向である組織間キャリア志向がある。更に、この組織間キャリアには、大きく分けて転職・出向・転籍の3つがあるが、この中でも本研究では転職について着目していきたい。なぜならば、転職は、組織間キャリアをより具体化したものであり、また、「1.はじめに」で示した今後のわが国の「働き方改革」において重要な事項の一部だからである。

次に、本研究において転職は、「職業の具体的な内容である仕事の種類、地位、および従業員場所(勤め先)という3つの要素のうち、1つあるいは2つ以上を変えることを個人の観

点でとらえること」(武田 1984, p.84)と定義する。

### 3-2. わが国企業における転職回数の実態

わが国企業に所属する従業員の転職回数の実態として、伊藤(2001)では、わが国企業の中でも大企業に所属するホワイトカラー従業員は、転職経験者の割合が低く、ほとんどが転職経験のない生抜き従業員で構成されていると示されている。また、特にわが国大企業の従業員には、山本(2005, p.200)で「組織においても、転職を「履歴書の汚れ」ととる意識が完全に払拭されたとは言い難い」と示されているように、転職に関して未だにネガティブなイメージがあり、転職をすること自体が大きな決断となることがわかる。更に、守島(2001)では、転職の回数によって、転職をした従業員における満足度が異なることが示されている。具体的には、初めての転職に対しては満足度が向上するが、2回目以降の転職に対しては満足度が低減することすらあると示されている。このことから、転職の回数によって、転職した従業員側の満足度を始めとする心理面<sup>20</sup>において差異が生じることが推測される。

上述したように、従来のわが国企業に所属する従業員の転職回数は、特に大企業を中心に少ない傾向にある。一方で、人材の流動化が進んでいるアメリカ企業では、Wegmann(1991, p.8)で「25歳から64歳までの米国の従業員は、平均して8社の企業を経験する」と示されているように、転職回数はわが国企業と比較すると多い傾向にある。現在のわが国では政府主導で「働き方改革」が進められている。この「働き方改革」の一部に転職の促進があることから、上述したアメリカ企業程ではないにしろ、わが国企業であっても近い将来には、今以上に転職する従業員が増加する可能性が推測され、本研究の意義が見出される。

<sup>20</sup> 転職の回数によって、心理面においても差異が生じると記述したが、本研究において具体的に想像している心理面の一部に組織文化選好度が挙げられる。

### 3-3. 転職に影響を与える要因

転職に影響を与える要因は、様々な要因が考えられる。本研究では、この中でも個人属性に関する要因に着目し、以下で詳細に述べる性別と年齢<sup>21</sup>について検討していくことにする。

#### 3-3-1. 性別

転職に影響を与える要因として、性別を挙げている研究の中には、男性であることが転職に影響を与えるとする研究、女性であることが転職に影響を与えるとする研究、性別は転職に影響を与えない、つまり男性若しくは女性のどちらであっても転職に影響を与えないとする研究の3つのパターンがみられる。

具体的には、男性であることが転職に影響を与えるとする研究として、Turnley and Feldman(2000)がある。これによると、男性の方が女性より転職に関する意思が強い傾向にあることが示されている。次に、女性であることが転職に影響を与えるとする研究として、Stroh et al.(1996)・中村(2001)がある。これらによると、女性の方が男性より転職に関する意思が強い傾向にあることが示されている。最後に、性別は転職に影響を与えないとする研究として、Chay and Aryee(1999)・Rotondo(1999)・Vigoda(2000)がある。これらによると、男性でも女性でも転職に関する意思の傾向に違いはないことが示されている。

本研究では、わが国における転職について検討しているため、わが国の研究である中村(2001)で示されている女性の方が男性より転職に関する意思が強い傾向にあることに着目していきたいと考える。

上述した性別の研究及びわが国企業における転職回数の実態における守島(2001)を援用し、以下の仮説が導き出される。

**仮説 1-1 : 「女性の方が転職回数に影響を与える」**

**仮説 1-1 が支持された場合は、**

<sup>21</sup> 本研究は、個人属性に焦点を当てた転職要因分析の礎となる研究である。そのため、個人属性として、まずは性別と年齢に絞って取り上げた。

### 仮説 1-2 : 「(性別毎の)組織文化選好度が転職回数に影響を与える」

#### 3-3-2. 年齢

転職に影響を与える要因として、年齢を挙げている研究は Rotondo(1999)・Turnley and Feldman(2000)・中村(2001)がある。これらによると、一様に年齢が高くなればなる程、年齢は転職に影響を与えないと示されている。

具体的には、年齢が高い従業員程、今までのキャリアで得てきた企業特殊スキルを保有していることが推測される。もし、このような年齢が高い従業員が転職をしてしまうと、折角獲得したこの企業特殊スキルを自ら放棄してしまうことになり、その後のキャリアを考えると費用対効果の悪いキャリアになってしまう。更に、年齢が高い従業員は、若手の従業員と比べると、転職自体が難しい傾向にあることが推測される<sup>22</sup>。これらのことから、年齢が高い従業員程、転職に関する意思が弱い傾向にあることが考えられる。

上述した年齢の研究及びわが国企業における転職回数の実態における守島(2001)を援用し、以下の仮説が導き出される。

### 仮説 2-1 : 「年齢が転職回数に影響を与える」

仮説 2-1 が支持された場合は、

### 仮説 2-2 : 「(年齢毎の)組織文化選好度が転職回数に影響を与える」

## 4. 実証研究

本研究の目的である転職要因、つまり個人属性及び組織文化選好度を観点とした転職回数に影響を与える要因を明確にするために、本研究ではアンケート調査を行った。本研究のアンケート調査は、わが国企業に所属する

<sup>22</sup> 安井(2015)によると、「一般的に年齢が上がるほど転職のハードルが高まる、というのは事実なのでしょう。だからといって30代、40代の転職がないかという、そんなことはありません」と示されている。このことから、やはり30代、40代の転職はゼロではないが、年齢が高くなる程、転職が難しくなることが窺える。

<https://toyokeizai.net/articles/-/62916>

300人の従業員に対して、Wallach(1983)の組織文化インデックス<sup>23</sup>に基づいて作成したアンケート票を配布・回収して行った。

#### 4-1. 調査目的

本研究の調査目的は、転職要因、つまり個人属性及び組織文化選好度を観点とした転職回数に影響を与える要因を明確にすることにある。本研究のアンケート調査では、Wallach(1983)の組織文化インデックスを組織文化選好度<sup>24</sup>の測定に活用した。

具体的には、Wallach(1983)の組織インデックスで示されている官僚的文化・革新的文化・支持的文化の3つの組織文化タイプに関する選好度について、インターネット調査会社が保有するモニターを対象にアンケート調査を行った<sup>25</sup>。

#### 4-2. 調査対象者

本研究のアンケート調査に関する対象者は、わが国企業に所属する300人である。本稿の第二章及び第三章の先行研究部分で示した本研究の仮説毎に調査対象者を分類すると、以下の通りである。仮説 1-1 及び仮説 1-2 は、男性従業員 150 人・女性従業員 150 人。次に、仮説 2-1 及び仮説 2-2 は、対象者全体で 300 人、詳細は 20 代 32 人・30 代 86 人・40 代 91 人・50 代 72 人・60 代 19 人。この 300 人を中

<sup>23</sup> Wallach(1983)の組織文化インデックスに基づいたアンケート票を採用した理由は、上述した p.5

「Wallach(1983)の組織文化インデックスには、従業員個人の特性とその従業員個人が所属する企業の組織文化がマッチしていることが、従業員個人のキャリアの成功に繋がるというコンセプトがある。このコンセプトは、企業のみを着目しているのではなく、企業に所属する従業員個人にまで着目しているところに特徴がある。本研究の目的である個人属性及び組織文化選好度を観点とした転職回数に影響を与える要因を検討するために、活用する組織文化測定尺度としては、この Wallach(1983)が最も適していると考えられる」が挙げられる。

<sup>24</sup> 本研究における組織文化選好度とは、従業員にとって好ましい組織文化・理想的な組織文化のことを指している。

<sup>25</sup> インターネット調査会社のモニターの属性は以下の通りである。企業はわが国企業に所属、雇用形態は正社員(定年退職を経験した従業員は除く)、職種はスタッフ・営業・研究・生産等の混在、性別は男性・女性の混在。

位である43歳を基準に分けると、43歳未満150人・43歳以上150人となり、以下の表4-1:調査対象者概略(アンケート調査)の通りである。

| 仮説1-1及び1-2    |         | 仮説2-1及び2-2    |  |
|---------------|---------|---------------|--|
| 男性従業員<br>150人 | 20代 32人 | 43歳未満<br>150人 |  |
|               | 30代 86人 |               |  |
| 女性従業員<br>150人 | 40代 91人 | 43歳以上<br>150人 |  |
|               | 50代 72人 |               |  |
|               | 60代 19人 |               |  |

表4-1:調査対象者概略(アンケート調査)

#### 4-3. 調査時期

本研究におけるアンケート調査は、インターネット調査会社が2015年12月3日から2015年12月6日にかけて上述した調査対象者に調査依頼及びアンケートを配布し、調査を行った。

#### 4-4. 調査方法

本研究のアンケート調査で活用したアンケート票は、4段階リッカート・スケールから成るWallach(1983)の組織文化インデックスに基づいて作成したものである。このアンケート票をインターネット調査会社が保有しているモニターに対してインターネット上で配布・回収を行った。このような方法を用いて、インターネット調査会社が保有しているモニターの中から、条件に合致したモニター300人を抽出し、アンケート調査を実施した。

#### 4-5. 分析方法

本研究のアンケート調査の結果を分析する具体的な方法は、以下の通りである。まず、仮説1-1は性別毎に対象群を分けて、差の検定・相関分析・重回帰分析を行い、性別が転職回数に対して与える影響について検討した。次に、仮説1-2は、仮説1-1と同じく性別毎の対象群に分けて、差の検定・相関分析・重回帰分析を行い、それぞれの性別における組織文化選好度が転職回数に与える影響について検討した。次に、仮説2-1は、全年齢を対

象に相関分析・重回帰分析を行い、年齢が転職回数に対して与える影響について検討した。

最後に、仮説2-2は、中位である43歳を基準に43歳未満と43歳以上の対象群に分けて、差の検定・相関分析・重回帰分析を行い、それぞれの年齢における組織文化選好度が転職回数に与える影響について検討した。

#### 4-6. 調査項目

本研究の調査項目は、上述したWallach(1983)の組織文化インデックスを基に作成された日本語版の組織文化測定尺度(北居2014, p.97)を活用して作成した調査項目である。このWallach(1983)の組織文化インデックスは、下の表4-2:調査項目概略で示す通り、官僚的文化・革新的文化・支持的文化の3つの組織文化タイプについて測定する時に活用される。具体的には、各組織文化タイプについて8つの質問項目があり、合計で24の質問項目で構成されている。また、各質問項目に対して、4段階のリッカート・スケール<sup>26</sup>(3=ほとんど当てはまる・2=まあまあ当てはまる・1=少し当てはまる・0=全く当てはまらない)で測定し、回答者にとって好ましい(理想的な)組織文化について記述するように求めた。

<sup>26</sup> 本研究で4段階リッカート・スケールを採用した理由は以下の通りである。まず、上述した通りWallach(1983)の組織文化インデックスのオリジナルが4段階リッカート・スケールを採用していたことに倣ったためである。次に、5段階リッカート・スケールを採用した場合、生じるであろう中央の選択肢への回答の偏りを解消することができ、結果がより明確になると考えられるためである。

組織文化インデックスに基づいた質問項目

| 官僚的文化に関する質問項目                                                                                                                                                           | 革新的文化に関する質問項目                                                                                                                                                        | 支持的文化に関する質問項目                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・手続き重視だ</li> <li>・階層的だ</li> <li>・構造的だ</li> <li>・秩序立った</li> <li>・規制的だ</li> <li>・確立された、堅い</li> <li>・慎重だ</li> <li>・権力志向だ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・危険を顧みず</li> <li>・結果志向だ</li> <li>・創造的だ</li> <li>・高圧的だ</li> <li>・刺激的だ</li> <li>・挑戦的だ</li> <li>・企業家的だ</li> <li>・精力的だ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・協力的だ</li> <li>・人間関係志向だ</li> <li>・積極的だ</li> <li>・秩序立った</li> <li>・個人の自由度が大きい</li> <li>・公正だ</li> <li>・安全だ</li> <li>・信頼できる</li> </ul> |

(\*) 3つの組織文化において、質問項目毎に4段階リッカート・スケールで判定し、その数値を集計。

4段階リッカート・スケールの詳細は、以下の通り。

- ・全く当てはまらない…0
- ・少し当てはまる…1
- ・まあまあ当てはまる…2
- ・ほとんど当てはまる…3

表 4-2：調査項目概略<sup>27</sup>

## 5. 分析結果

この章では、上述したアンケート調査の分析結果を示していく。

### 5.1 性別における分析結果

**仮説 1-1：「女性の方が転職回数に影響を与える」に関する検証**

仮説 1-1 が支持された場合は、

**仮説 1-2：「(性別毎の)組織文化選好度が転職回数に影響を与える」に関する検証**

性別毎の t 検定の結果、有意な差がみられた項目は、年齢「 $t(298)=2.11, p<.05$ 」と転職回数「 $t(298)=3.95, p<.01$ 」であった。具体的には、年齢については、女性よりも男性の方が有意に高い数値を示していた。転職回数については、男性よりも女性の方が有意に高い数値を示していた。

#### 5.1.1 t 検定の結果<sup>28</sup>

|          | 1. 男性従業員(150名) |       | 2. 女性従業員(150名) |       | t値          |
|----------|----------------|-------|----------------|-------|-------------|
|          | 平均値            | 標準偏差  | 平均値            | 標準偏差  |             |
| 年齢       | 44.27          | 11.14 | 41.66          | 10.30 | t= -2.11 ** |
| 官僚的文化選好度 | 10.06          | 4.55  | 9.41           | 4.51  | t= -1.24    |
| 革新的文化選好度 | 10.13          | 4.17  | 9.31           | 4.64  | t= -1.61    |
| 支持的文化選好度 | 13.98          | 5.22  | 14.60          | 5.57  | t= 1.00     |
| 転職回数     | 0.79           | 0.80  | 1.17           | 0.84  | t= 3.95 *** |

\*\*5%水準で有意  
\*\*\*1%水準で有意

表 5-1：性別における t 検定の結果

<sup>27</sup> アンケート票には、アンケート回答者のバイアスを避けるため、調査項目を表 4-2：調査項目概略とは異なる順序、つまりランダムに並び替えて記載した。

<sup>28</sup> 表 5-1：性別における t 検定の結果において、分布の確認のため、平均値と標準偏差を記載した。また、分布が同じかどうか調べるために、等分散性の検定である t 検定を行った。

### 5.1.2 相関分析の結果<sup>29</sup>

男性

|          | 年齢       | 官僚的文化選好度 | 革新的文化選好度 | 支持的文化選好度 | 転職回数     |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 年齢       | —        | -0.02    | -0.15 ** | -0.08    | 0.29 *** |
| 官僚的文化選好度 | -0.02    | —        | 0.49 *** | 0.24 *** | -0.10    |
| 革新的文化選好度 | -0.15 ** | 0.49 *** | —        | 0.57 *** | -0.16 ** |
| 支持的文化選好度 | -0.08    | 0.24 *** | 0.57 *** | —        | -0.09    |
| 転職回数     | 0.29 *** | -0.10    | -0.16 ** | -0.09    | —        |

\*\*5%水準で有意  
\*\*\*1%水準で有意

女性

|          | 年齢       | 官僚的文化選好度  | 革新的文化選好度 | 支持的文化選好度 | 転職回数      |
|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|
| 年齢       | —        | -0.12     | -0.14 ** | -0.08    | 0.39 ***  |
| 官僚的文化選好度 | -0.12    | —         | 0.67 *** | 0.32 *** | -0.21 *** |
| 革新的文化選好度 | -0.14 ** | 0.67 ***  | —        | 0.59 *** | -0.18 **  |
| 支持的文化選好度 | -0.08    | 0.32 ***  | 0.59 *** | —        | 0.03      |
| 転職回数     | 0.39 *** | -0.21 *** | -0.18 ** | 0.03     | —         |

\*\*5%水準で有意  
\*\*\*1%水準で有意

表 5-2：性別における相関分析の結果

性別では、男女で相関のパターンがやや異なっている。男性は、年齢と転職回数に弱い正の有意な相関がみられた。また、革新的文化選好度と転職回数に弱い負の有意な相関がみられた。

一方で、女性は、年齢と転職回数に弱い正の有意な相関がみられた。また、官僚的文化選好度と転職回数・革新的文化選好度と転職回数に弱い負の有意な相関がみられた。つまり、女性では、弱い負の有意な相関であった官僚的文化選好度と転職回数が、男性では、無相関である点が異なっていた。

性別では、男女で重回帰のパターンがやや異なっている。男性は、年齢から転職回数に対する正の標準偏回帰係数が有意であったが、官僚的文化選好度・革新的文化選好度と支持的文化選好度から転職回数に対する標準偏回帰係数は有意ではなかった。その結果、男性は、年齢が高くなる程、転職回数が増加傾向にあることが確認された。また、組織文化選好度が転職回数に何らかの影響を与えているということは確認されなかった。

一方で、女性は、年齢と支持的文化選好度から転職回数に対する正の標準偏回帰係数が有意である一方で、官僚的文化選好度と革新的文化選好度から転職回数に対する標準偏回

### 5.1.3. 重回帰分析の結果

| 「独立変数」   | 男性       |            |          | 女性       |            |          |
|----------|----------|------------|----------|----------|------------|----------|
|          | 偏回帰係数    | 偏回帰係数の標準誤差 | 標準偏回帰係数  | 偏回帰係数    | 偏回帰係数の標準誤差 | 標準偏回帰係数  |
| 年齢       | 0.02     | 0.01       | 0.28 *** | 0.03     | 0.01       | 0.37 *** |
| 官僚的文化選好度 | -0.01    | 0.02       | -0.05    | -0.02    | 0.02       | -0.13    |
| 革新的文化選好度 | -0.02    | 0.02       | -0.09    | -0.03    | 0.02       | -0.15    |
| 支持的文化選好度 | 0.00     | 0.02       | 0.00     | 0.03     | 0.01       | 0.19 **  |
| R2       | 0.10 *** |            |          | 0.20 *** |            |          |

「従属変数」：転職回数

\*\*5%水準で有意  
\*\*\*1%水準で有意

表 5-3：性別における重回帰分析の結果

<sup>29</sup> 本研究の相関分析に関しては、クラスター分析及び主成分分析によって、多重共線性の問題について確認済である。

帰係数は有意ではなかった。その結果、女性は、年齢が高くなる程、転職回数が増加傾向にあることが確認された。また、支持的文化

選好度が高い程、転職回数が増加する傾向にあることが確認された。

### 5.2 年齢における分析結果

仮説 2-1：「年齢が転職回数に影響を与える」に関する検証

仮説 2-1 が支持された場合は、

仮説 2-2：「(年齢毎の)組織文化選好度が転職回数に影響を与える」に関する検証

以下の分析の項では、年齢の分析において、まずは全年齢で検証し、次にサンプルの年齢における中位である 43 歳を基準に検証していく。

から転職回数に対する正の標準偏回帰係数が有意である。本分析では、年齢を各年齢層に分けることなく、全年齢層つまり全サンプルで分析した。その結果、年齢が高くなる程、転職回数が増加傾向にあることは実証された。

次に、詳細な分析を行うために、本研究のサンプルの中位である 43 歳を基準として、「43 歳未満」と「43 歳以上」の対象群において以下で分析をしていく。

#### 5.2.1 全年齢における相関分析の結果

|          | 性別        | 年齢       | 官僚的文化選好度  | 革新的文化選好度  | 支持的文化選好度 | 転職回数      |
|----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 性別       | —         | 0.12 **  | 0.07      | 0.09      | -0.06    | -0.22 *** |
| 年齢       | 0.12 **   | —        | -0.06     | -0.13 **  | -0.08    | 0.30 ***  |
| 官僚的文化選好度 | 0.07      | -0.06    | —         | 0.59 ***  | 0.28 *** | -0.17 *** |
| 革新的文化選好度 | 0.09      | -0.13 ** | 0.59 ***  | —         | 0.57 *** | -0.19 *** |
| 支持的文化選好度 | -0.06     | -0.08    | 0.28 ***  | 0.57 ***  | —        | -0.01     |
| 転職回数     | -0.22 *** | 0.30 *** | -0.17 *** | -0.19 *** | -0.01    | —         |

\*\*5%水準で有意  
\*\*\*1%水準で有意

表 5-4：全年齢における相関分析の結果

全年齢では、年齢と転職回数の中に弱い正の有意な相関がみられた。また、性別と転職回数・官僚的文化選好度と転職回数・革新的文化選好度と転職回数の中に弱い負の有意な相関がみられた。

#### 5.2.2 全年齢における重回帰分析の結果

| 「独立変数」   | 全サンプル    |            |           |
|----------|----------|------------|-----------|
|          | 偏回帰係数    | 偏回帰係数の標準誤差 | 標準偏回帰係数   |
| 性別       | -0.40    | 0.09       | -0.24 *** |
| 年齢       | 0.03     | 0.00       | 0.32 ***  |
| 官僚的文化選好度 | -0.02    | 0.01       | -0.09     |
| 革新的文化選好度 | -0.02    | 0.02       | -0.12     |
| 支持的文化選好度 | 0.02     | 0.01       | 0.09      |
| R2       | 0.18 *** |            |           |

「従属変数」：転職回数

\*\*5%水準で有意  
\*\*\*1%水準で有意

表 5-5：全年齢における重回帰分析の結果

全年齢では、性別から転職回数に対する負の標準偏回帰係数が有意である。また、年齢

### 5.2.3 43 歳基準における t 検定の結果

|          | 1. 43歳未満従業員(150名) |      | 2. 43歳以上従業員(150名) |      | t値           |
|----------|-------------------|------|-------------------|------|--------------|
|          | 平均値               | 標準偏差 | 平均値               | 標準偏差 |              |
| 性別       | 0.46              | 0.50 | 0.54              | 0.50 | t= -1.39     |
| 官僚的文化選好度 | 9.91              | 4.62 | 9.56              | 4.45 | t= 0.67      |
| 革新的文化選好度 | 10.31             | 4.63 | 9.13              | 4.14 | t= 2.33 **   |
| 支持的文化選好度 | 14.49             | 5.32 | 14.09             | 5.48 | t= 0.65      |
| 転職回数     | 0.78              | 0.78 | 1.18              | 0.85 | t= -4.25 *** |

\*\*5%水準で有意  
\*\*\*1%水準で有意

表 5-6 : 43 歳基準における t 検定の結果

年齢毎(43 歳未満・43 歳以上)の t 検定の結果、有意な差がみられた項目は、革新的文化選好度「t(298)=2.33,  $p<.05$ 」と転職回数

「t(298)=4.25,  $p<.01$ 」であった。具体的には、革新的文化選好度については、43 歳以上よりも 43 歳未満の方が有意に高い数値を示していた。転職回数については、43 歳未満よりも 43 歳以上の方が有意に高い数値を示していた。

文化選好度と転職回数の上に弱い負の有意な相関がみられた。

### 5.2.4 43 歳基準における相関分析の結果

#### 43 歳未満

|          | 性別        | 官僚的文化選好度 | 革新的文化選好度 | 支持的文化選好度 | 転職回数      |
|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| 性別       | —         | 0.04     | 0.14     | -0.02    | -0.24 *** |
| 官僚的文化選好度 | 0.04      | —        | 0.66 *** | 0.29 *** | -0.18 **  |
| 革新的文化選好度 | 0.14      | 0.66 *** | —        | 0.56 *** | -0.13     |
| 支持的文化選好度 | -0.02     | 0.29 *** | 0.56 *** | —        | 0.15      |
| 転職回数     | -0.24 *** | -0.18 ** | -0.13    | 0.15     | —         |

\*\*5%水準で有意  
\*\*\*1%水準で有意

#### 43 歳以上

|          | 性別        | 官僚的文化選好度 | 革新的文化選好度 | 支持的文化選好度 | 転職回数      |
|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| 性別       | —         | 0.11     | 0.07     | -0.09    | -0.26 *** |
| 官僚的文化選好度 | 0.11      | —        | 0.51 *** | 0.26 *** | -0.15     |
| 革新的文化選好度 | 0.07      | 0.51 *** | —        | 0.59 *** | -0.19 **  |
| 支持的文化選好度 | -0.09     | 0.26 *** | 0.59 *** | —        | -0.14     |
| 転職回数     | -0.26 *** | -0.15    | -0.19 ** | -0.14    | —         |

\*\*5%水準で有意  
\*\*\*1%水準で有意

表 5-7 : 43 歳基準における相関分析の結果

年齢別では、43 歳未満及び 43 歳以上で相関のパターンがやや異なっている。43 歳未満では、性別と転職回数・官僚的文化選好度と転職回数の上に弱い負の有意な相関がみられた。43 歳以上では、性別と転職回数・革新的

5.2.5 43 歳基準における重回帰分析の結果

| 「独立変数」   | 43歳未満    |            |          | 43歳以上    |            |           |
|----------|----------|------------|----------|----------|------------|-----------|
|          | 偏回帰係数    | 偏回帰係数の標準誤差 | 標準偏回帰係数  | 偏回帰係数    | 偏回帰係数の標準誤差 | 標準偏回帰係数   |
| 性別       | -0.32    | 0.12       | -0.21 ** | -0.44    | 0.14       | -0.26 *** |
| 官僚的文化選好度 | -0.02    | 0.02       | -0.15    | -0.01    | 0.02       | -0.05     |
| 革新的文化選好度 | -0.03    | 0.02       | -0.16    | -0.02    | 0.02       | -0.09     |
| 支持的文化選好度 | 0.04     | 0.01       | 0.27 *** | -0.02    | 0.02       | -0.10     |
| R2       | 0.14 *** |            |          | 0.11 *** |            |           |

「従属変数」：転職回数

\*\*5%水準で有意  
\*\*\*1%水準で有意

表 5-8：43 歳基準における重回帰分析の結果

年齢別では、43 歳未満及び 43 歳以上で重回帰のパターンがやや異なっている。43 歳未満は、性別から転職回数に対する負の標準偏回帰係数が有意であり、支持的文化選好度から転職回数に対する正の標準偏回帰係数が有意であった。一方で、官僚的文化選好度と革新的文化選好度から転職回数に対する標準偏回帰係数は有意ではなかった。その結果、43 歳未満は、性別が女性である程、転職回数が増加傾向にあることが確認できた。また、支持的文化選好度が高い程、転職回数が増加する傾向にあることが確認できた。

一方で、43 歳以上は、性別から転職回数に対する負の標準偏回帰係数が有意であったが、官僚的文化選好度・革新的文化選好度・支持的文化選好度から転職回数に対する標準偏回帰係数は有意ではなかった。その結果、43 歳以上は、性別が女性である程、転職回数が増加傾向にあることが確認できた。また、組織文化選好度が転職回数に何らかの影響を与えているということは確認できなかった。

6. 考察

この章では、上述した分析結果に基づいて考察を示していく。

6.1 性別における考察

男性・女性ともに年齢が高くなる程、転職回数が増加傾向にある。これについては、年齢が高いということは、当然ながらキャリア年数が長いこととリンクする。そのため、転

職回数も増加するのは、自然なことであると考えられる。この年齢と転職回数に関する詳細な考察は、以下の仮説 2-1：「年齢が転職回数に影響を与える」に関する考察で改めて触れる。また、t 検定の結果によると、男性と女性の間には有意な差があり、上述した先行研究 3-3-1.性別の項で示した「女性の方が男性より転職に関する意思が強い傾向にあること(Stroh et al. 1996・中村 2001)」が本研究においても実証され、仮説 1-1：「女性の方が転職回数に影響を与える」については支持された。わが国では、女性の方が、男性よりも転職に関して積極的であると言える。この理由の一部として、女性は、結婚・出産・介護等のライフイベントを機会に退職や転職をせざるを得ない状況になることが推測される。

このように、仮説 1-1：「女性の方が転職回数に影響を与える」が支持されたので、以下で仮説 1-2：「(性別毎の)組織文化選好度が転職回数に影響を与える」について検討していく。上述した表 5-3：性別における重回帰分析の結果によると、女性は支持的文化選好度が高い程、転職回数が増加傾向にある。これについて、厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室「コース別雇用管理制度導入企業の実態調査(速報版)」に示されている通り、地域異動のない、かつ定型業務が主な担当業務である一般職の割合が、女性は男性に比べて高い傾向<sup>30</sup>にある。このことから、女性は職場

<sup>30</sup> 平成 26 年 4 月から平成 27 年 3 月にかけて行われた調査によると、一般職の内、女性が 82.1%・男性

における大きな異動の機会が少なく、ある意味固定された一般職の従業員同士で行う定型業務が主な業務であるため、人間関係の良し悪しが、キャリア満足度に強く影響することが考えられる。このため、人間関係が上手くいかなくなってしまうと逃げ場も無くなり、結果として、この職場環境を改善するために退職せざるを得ない状況に追い込まれてしまうことになる。その結果、女性は、次の転職先企業に現在の企業よりは人間関係が良好だと推測される企業を選択し、転職していくことになる。これが、支持的文化選好度の高い女性が、転職回数が増加する理由ではないかと考えられる。このことから、**仮説 1-2：「(性別毎の)組織文化選好度が転職回数に影響を与える」**については、女性は、支持的文化選好度が高い程、転職回数が増加傾向にあることから、支持的文化選好度に関しては支持された。更に、上述した先行研究 3-2.わが国企業における転職回数の実態で守島(2001)を援用し示した「転職回数によって組織文化選好度を含む心理面が異なる」についても支持的文化選好度に関しては実証された。

また、男性は、支持的文化選好度が高い程、転職回数が増加傾向にならなかったことについて、以下の理由が考えられる。上述した女性とは対照的に、男性の多くが総合職のため、企業の規模にもよるが、地域異動及び部署異動がある。それゆえに、ある意味柔軟な人間関係の中、キャリア形成を行っている。一方で、総合職ゆえに、昇進に関する人間関係を含めた悩みがあることが推測される。これらのことから、男性も支持的文化選好度の影響を受けそうなものだが、本研究では、有意な結果に繋がらなかった。

## 6.2 年齢における考察

全サンプル、つまり全年齢層(20代・30代・40代・50代・60代)においては、年齢が高くなる程、転職回数が増加傾向にあることが実証された。この結果は、上述した性別毎の分析においても、年齢が高くなる程、転職回

が 17.9%を占めている。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000089473.html>

数が増加傾向にあり、更なる検証を重ねることができた。但し、上述した先行研究 3-3-2.年齢で示した「年齢が高くなる程、転職に関する意思が弱い傾向」を検証することはできなかった。つまり、年齢が高くなった一時点における転職意思が高いか低いかは、本研究のデータから分析することができなかった。別の機会にこれについて検討していきたい。

上述した全年齢層を細分化すべく、本研究においては、43歳を基準に対象群(43歳未満と43歳以上)を分けて分析を行った。その結果、43歳未満及び43歳以上の対象群において、43歳以上の方が転職回数は僅かに多いと推測される。この傾向は女性であれば、より顕著になることも導き出された。これらから、**仮説 2-1：「年齢が転職回数に影響を与える」**については支持された。

このように、**仮説 2-1：「年齢が転職回数に影響を与える」**が支持されたので、以下で**仮説 2-2：「(年齢毎の)組織文化選好度が転職回数に影響を与える」**について検討していく。組織文化選好度の転職回数への影響については、全年齢及び43歳以上の対象群毎の分析においては、有意な結果は得られなかった。しかしながら、上述した表 5-8：43歳基準における重回帰分析の結果によると、43歳未満の対象群の分析においては、支持的文化選好度が高い程、転職回数が増加傾向にある。これについて、43歳以上の所謂ベテラン従業員よりも43歳未満の若手・中堅従業員の方が、企業内における立場上自由になることは少なく<sup>31</sup>、業務遂行には人間関係の重視が必要不可欠であることが理由として推測される。このことから、**仮説 2-2：「(年齢毎の)組織文化選好度が転職回数に影響を与える」**については、43歳未満は、支持的文化選好度が高い程、転

<sup>31</sup> 財団法人労務行政研究所の調査である「役職別昇進年齢の実態と昇進スピード変化の動向—早期登用の広まりなどから昇進スピードの個人差は広がる傾向—」によると、大学新卒入社者の制度上の昇進年齢が示されており、「標準」の昇進スピードでは、管理職である課長への昇進は39.4歳であった。このことから、本研究の43歳未満には、非管理職の従業員も多く含まれており、業務遂行上の人間関係をより重要視することが推測される。  
<https://www.rosei.or.jp/research/25432.pdf>

職回数が増加傾向にあることから、支持的文化選好度に関しては支持された。更に、上述した先行研究3-2.わが国企業における転職回数の実態で守島(2001)を援用し示した「転職回数によって組織文化選好度を含む心理面が異なる」についても、支持的文化選好度に関しては実証された。

## 7. 結論と今後の検討課題

この章では、本研究の結論と今後の検討課題について示していく。

### 7.1 結論

本研究の仮説の検証を整理すると以下の通りとなる。まず、**仮説 1-1:「女性の方が転職回数に影響を与える」**については支持された。男性であっても転職回数に影響を与えているが、女性の方がより転職回数に強く影響を与える傾向が見られた。次に、**仮説 1-2:「(性別毎の)組織文化選好度が転職回数に影響を与える」**については、女性で支持的文化選好度が高い従業員においてのみ支持された。つまり、女性で職場の人間関係を重視する従業員程、現状の職場における人間関係に満足がいかになく、転職回数を重ねてしまう傾向が見られた。次に、**仮説 2-1:「年齢が転職回数に影響を与える」**については、全年齢層及び43歳基準(43歳未満及び43歳以上の対象群)において支持された。つまり、年齢が高くなる程、キャリア年数も増加し、転職回数を重ねてしまう傾向が見られた。但し、今後より詳細な年齢区分においても検証する必要があると考えられる。最後に、**仮説 2-2:「(年齢毎の)組織文化選好度が転職回数に影響を与える」**については、43歳未満で支持的文化選好度が高い従業員においてのみ支持された。つまり、43歳未満の若手・中堅従業員で人間関係を重視する従業員程、企業内における自分の置かれている立場、更には人間関係に悩み、転職回数を重ねてしまう傾向が見られた。

上述した仮説の検証を通じた本研究の分析において、個人属性及び組織文化選好度を観点とした転職回数に影響を与える要因に関して、以下の3つの内容が確認された。第1は、

女性従業員で支持的文化選好度が高い程、転職回数が増加傾向にあること。第2は、女性で年齢の高い従業員程、転職回数が増加傾向にあること。また、女性従業員程ではないにせよ、男性従業員においても同様な傾向が見られたこと。但し、この結論は、高い年齢という一時点ではなく、年齢の累積による結果である点に注意を要する。第3は、43歳未満の従業員で支持的文化選好度が高い程、転職回数が増加傾向にあることである。特に、第1と第2は、女性従業員に関する確認事項であった。このことから以下の内容が示唆される。現在、多くの企業がダイバーシティ・マネジメントに注力しつつある<sup>32</sup>。このような企業の多くが、このダイバーシティ・マネジメントを促進させて、より働きやすい職場作りを目指すのであれば、上述した女性従業員が職場において抱えるであろう問題点についても目を向け、解決策を講じていくべきであることが示唆される。

次に、本研究の限界として、以下の内容が挙げられる。まず1つ目の限界は、本研究の実証データにおいて年齢層(20代・30代・40代・50代・60代)毎にサンプル数の偏りがあることである。この偏りのため、年齢毎のより詳細な分析を行うことができなかった。今後は、特定の年齢層を対象を定めてデータ収集を行う等の検討をしていきたいと考える。次に2つ目の限界は、サンプルとして獲得したデータの所属業界が多岐に渡っている点である。所属業界毎に組織文化の傾向があるのかもしれないが、サンプル数確保を優先したため、所属業界まではコントロールできなかった。今後は、サンプル数を増やしつつ、所属業界をコントロールすることで、分析の精度を上げられるようにしていきたいと考える。最後に3つ目の限界は、採用した分析方法(相

<sup>32</sup> 三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査によると、ダイバーシティ推進の位置付けとして、「多様性の推進を経営方針などに掲げている」企業が38.1%、「多様性の推進を経営課題として位置付けている」企業が37.5%と合計で75.6%もあることから、多くの企業がダイバーシティ・マネジメントに注力していることが言える。  
[http://www.murc.jp/thinktank/rc/politics/politics\\_detail/seiken\\_170629.pdf](http://www.murc.jp/thinktank/rc/politics/politics_detail/seiken_170629.pdf)

関・重回帰分析)の特性上、ある年齢という一時点ではなく、年齢の累積による結果での分析となった点である。このため、高い年齢の従業員、つまりキャリアの長い従業員程、転職回数は多いという結果しか導けなかった。もし、年齢層毎のサンプル数も確保でき、年齢の一時点における分析も行えるのであれば、より多角的な分析となり、結論に深みを持たせることができたかもしれない。今後は、上述したサンプル数増加に加えて、採用する分析方法の幅も広げていけるようにしたい。

## 7.2 今後の検討課題

本研究では、転職要因、つまり個人属性及び組織文化選好度を観点とした転職回数に影響を与える要因について実証的に分析を行った。今後は以下の課題について研究を行いたい。1つ目は、本研究において測定したものが、従業員にとって理想的な組織文化である組織文化選好度のみであった点である。今後の分析においては、組織文化選好度のみの測定ではなく、実際の職場で感じる組織文化の測定も行い、多角的に組織文化を測定することで、精度の高い分析を行えるようにしたいと考える。次に、2つ目は、本研究で測定した組織文化が上位組織文化のみであった点である。同じ組織文化という概念であっても、組織全体の組織文化である上位組織文化と各部門の組織文化である下位組織文化がある。本研究は、前者である上位組織文化について検討しているが、下位組織文化のみの検討、更には上位組織文化と下位組織文化の比較の検討を行うことができれば、研究をより深化させることができるのではないかと考えられる。今後は、上位組織文化のみならず、下位組織文化の存在も意識して研究を進めていきたい。

本研究を通して、わが国における転職要因、特に転職回数に影響を及ぼす要因を個人属性・組織文化選好度の観点から明確にできた。この成果により、企業・転職者の双方における転職要因に関する理解、更には転職者に関する理解を深めることが可能となり、企業における事業運営がより一層充実したものになることが期待される。

## 謝辞

本研究におけるアンケート調査にご協力頂きました皆様方に心より御礼申し上げます。また、第18回全国研究発表大会での研究報告時におけるフロアの先生方、及び本論文の投稿における査読者の先生方から貴重かつ有意義なコメントを頂きましたことを深く感謝致します。

## 参考文献

- [1]Calori, R. and P. Samin (1991) Corporate Culture and Economic Performance: A French Study, *Organization Studies*, 12(1), 49-74.
- [2]Cameron, K. S. and R. E. Quinn (1999) *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*, Addison-Wesley.
- [3]Chay, Y., and Aryee, S. (1999) Potential Moderating Influence of Career Growth Opportunities on Careerist Orientation and Work Attitudes: Evidence of the Protean Career Era in Singapore, *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 613-623.
- [4]Clark, B. R. (1972) The Organizational Saga in Higher Education, *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 178-184.
- [5]Cooke, R. A. and D. M. Rousseau (1988) Behavioral Norms and Expectations: A Quantitative Approach to the Assessment of Organizational Culture, *Group & Organization Management*, 13(3), 245-273.
- [6]Deal, T. E. & A. A. Kennedy (1982) *Corporate Culture*, Addison-Wesley. (城山三郎 (1983) 『シンボリック・マネジャー』新潮社.)
- [7]Denison, D. R. (1984) Bringing Corporate Culture to the Bottom Line, *Organizational Dynamics*, 13(2), 5-22.
- [8]Denison, D. R., and A. K. Mishra (1995) Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness, *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- [9]Gordon, G. G. and N. DiTomaso (1992) Predicting Corporate Performance from Organizational culture, *Journal of Management Studies*, 29(6), 783-798.
- [10]Jaques, E. (1951) *The Changing Culture of a Factory*, Tavistock Publications.
- [11]Kotter, J. P. and J. L. Heskett (1992) *Corporate Culture and Performance*, The Free Press. (梅津祐良

- (1994) 『企業文化が高業績を生む - 競争を勝ち抜く「先見のリーダーシップ」207社の実証研究』ダイヤモンド社.)
- [12] Narver, J. C. and S. F. Slater (1990) The Effect of Market Orientation on Business Profitability, *Journal of Marketing*, 54(4), 20-35.
- [13] Ouchi, W. G. (1981) *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, Addison-Wesley. (徳山二郎 (1981) 『セオリーZ』CBS ソニー出版.)
- [14] Pascale, R. T. and A. G. Athos (1981) *The Art of Japanese Management: Applications for American Executives*, Simon and Schuster. (深田祐介 (1981) 『ジャパニーズ・マネジメント - 日本の経営に学ぶ』講談社.)
- [15] Peters, T. J. & R. H. Waterman (1982) *In Search of Excellence*, New York: Harpers and Row. (大前研一 (1983) 『エクセレント・カンパニー』講談社.)
- [16] Pettigrew, A. M. (1979) On Studying Organizational Cultures, *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581.
- [17] Rotondo, D (1999) Individual-Difference Variables and Career-Related Coping, *The Journal of Social Psychology*, 139(4), 458-471.
- [18] Schein, E. H. (1985) *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass. (清水紀彦・浜田幸雄 (1989) 『組織文化とリーダーシップ - リーダーは文化をどう変革するか -』ダイヤモンド社.)
- [19] Selznick, P. (1957) *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*, Haper and Row. (北野利信 (1963) 『組織とリーダーシップ』ダイヤモンド社.)
- [20] Stroh, L. K., Brett, J. M., and Reilly, A. H. (1996) Family Structure, Glass Ceiling, and Traditional explanations for the Differential Rate of Turnover of Female and male Managers, *Journal of Vocational Behavior*, 49(1), 99-118.
- [21] Turnley, W. H., and Feldman, D. C (2000) Re-examining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators, *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42.
- [22] Vigoda, E (2000) Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector, *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 326-347.
- [23] Wallach, E. J. (1983) Individuals and Organizations: The Cultural Match, *Training and Development Journal*, 37(2), 29-36.
- [24] Wegmann, R. G. (1991) From job to job, *Journal of Employment Counseling*, 28(1), 8-12.
- [25] Yeung, A. K. O., J. W. Brockbank and D. O. Ulrich (1991) Organizational Culture and Human Resource Practices: An Empirical Assessment, *Research in Organizational Change and Development*, 5(1), 59-81.
- [26] 伊藤実 (2001) 「内部育成と中途採用のスパイラル的人材戦略」猪木武徳編著『「転職」の経済学 - 適職選択と人材育成 -』東洋経済新報社.
- [27] 加護野忠男 (1997) 「日本企業における組織文化と価値の共有について」『組織科学』第31巻第2号, pp.4-11.
- [28] 北居明 (2014) 『学習を促す組織文化: マルチレベル・アプローチによる実証分析』, 有斐閣.
- [29] 厚生労働省 「働き方改革」の実現に向けて」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> (最終アクセス 2018年12月23日)
- [30] 厚生労働省 「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000089473.html> (最終アクセス 2018年12月23日)
- [31] 財団法人労働行政研究所 「役職別昇進年齢の実態と昇進スピード変化の動向 - 早期登用の広まりなどから昇進スピードの個人差は広がる傾向 -」  
<https://www.rosei.or.jp/research/25432.pdf> (最終アクセス 2018年12月23日)
- [32] 佐藤郁哉、山田真茂留 (2004) 『制度と文化 - 組織を動かす見えない力 -』日本経済新聞出版社.
- [33] 武田圭太 (1984) 「中期の転職 - キャリア発達の観点からの若干の考察 -」『慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要』第24号第1巻, pp.35-44.
- [34] 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「人材(人手)不足の現状等に関する調査(企業調査)及び働き方のあり方等に関する調査(労働者調査)結果」  
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20160615.pdf> (最終アクセス 2018年12月23日)
- [35] 中村二郎 (2001) 「誰が企業を辞めるのか - 離職性向と企業内におけるマッチング -」猪木武徳

編著『「転職」の経済学－適職選択と人材育成－』  
東洋経済新報社.

[36]三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「企業に  
おけるダイバーシティ推進に関するアンケート調  
査」

[http://www.murc.jp/thinktank/rc/politics/politics\\_detail/seiken\\_170629.pdf](http://www.murc.jp/thinktank/rc/politics/politics_detail/seiken_170629.pdf)

(最終アクセス 2018 年 12 月 23 日)

[37]守島基博 (2001) 「転職経験と満足度－転職は  
はたして満足をもたらすのか－」 猪木武徳編著  
『「転職」の経済学－適職選択と人材育成－』 東  
洋経済新報社.

[38]安井元康 (2015) 「35 歳でも転職できる人、でき  
ない人の差は？－「35 歳限界説」は、あくまで一  
般論－」

<https://toyokeizai.net/articles/-/62916>

(最終アクセス 2018 年 12 月 23 日)

[39]山田真茂留 (1991) 「組織文化の変化と組織アイ  
デンティティの維持」『ソシオロギス』 第 15 号第  
1 巻, pp.70-84.

[40]山本寛 (2002) 「組織従業員の組織間キャリア志  
向とキャリア戦略との関係」『悠峰職業科学研究紀  
要』 第 10 巻第 1 号, pp.25-40.

[41]山本寛 (2005) 『転職とキャリアの研究－組織  
間キャリア発達の観点から－』 創成社.

※本研究は、筆者個人の見解であり、所属組織の公  
式見解を示すものではありません。

## 仕訳テストにおける不正へのアプローチに関する一考察

### A study on Approach to Fraud in Journal Entries Test

#### Abstract :

The subject of this paper is a proposal of a new perspective in journal entries testing. The conventional journal entries tests are based on the procedures exemplified in the Audit Standards Committee Report and correspond to the risk of invalidating internal controls by management. However, since managers skillfully hide fraud, it is sometimes difficult to deal with customary journal entries tests. In order to validate the audit procedure under such circumstances, it is incomplete just by following conventional procedures.

In order to make the journal entries test corresponding to the risk of invalidating the internal control by the management more useful procedure, it is important to incorporate a view which managers can not predict. Defining the approach in the conventional journal entries test as a "static approach", the new viewpoint proposed in this paper can be said to be a "dynamic approach".

The static approach used in the conventional journal entries test is a method of verifying fraud risk by detecting abnormality on journal entries data. From this point of view, the viewpoint of considering fraud scenarios from the viewpoint of the situation in which management enters illegal journalizing is the viewpoint of dynamic approach. As described above, it is important how effective the audit procedure can be implemented while managers are conducting the fraud taking countermeasures against the findings by the audit procedure.

公認会計士

佐藤 利貴

Toshiki Sato

Certified public accountant

---

2018年10月1日 受付 Submitted 1, October 2018.

2019年2月28日 受理 Accepted 28, February 2019.

## 1. 研究の目的

近年、有名企業の不正会計（以下、不正という。）が世間的に注目を浴びており、企業の適正な会計処理及び開示に関する期待は投資家等のステークホルダーのみならず、一般社会における要求となっている。すなわち、企業の社会的価値を向上させる一環として、企業開示の重要性が高まっている。このように会計監査人（以下、監査人という。）による会計監査（以下、監査という。）における不正に対するアプローチもまた重要性が増している中で、監査によって不正が発覚した事例も徐々に増えている。

不正に関する社会的な関心が高まる中で、不正リスクの代表例の一つとして挙げられるのが、経営者による内部統制の無効化によってもたらされる不正である。2013年に企業会計審議会から公表された「監査における不正リスク対応基準（以下、不正リスクに対応基準という。）」においても、「不正は他者を欺く行為を意図的に行う行為であるために、監査人にとって、不正による重要な虚偽の表示を発見できない可能性は、誤謬による重要な虚偽の表示を発見できない可能性よりも高くなる。また、経営者により不正が行われる場合には、内部統制が無効化される場合が多いので、監査人が経営者不正による重要な虚偽の表示を発見できない可能性は、従業員不正による場合よりも高い。<sup>33</sup>」と記載されている。経営者は役職上、内部統制を無効化できる特別な立場にあることから、意図的に巧妙に隠された場合に不正を発見することは極めて困難なものになる。このことから、経営者による内部統制の無効化に関するリスクはすべての企業において存在する不正リスクとされ、特別な検討を必要とするリスクとして監査上の手続が実施される。

本研究の主眼は当該特別な検討を必要とするリスクに対応した監査手続として実施

される仕訳テストにおける新たな分析視点の提案である。監査基準委員会報告書に規定されている手続が主流である仕訳テストの実務においては、每期同様の視点から仕訳データの異常性を検討することになるため、経営者が監査を欺くための細工をした仕訳データを入力した場合には、これを識別することが極めて困難になる状況である。また、監査の目的は不正の発見自体にはないものの、監査手続 A により不正会計が発覚すれば、経営者による新たな不正会計は監査手続 A によって発覚しない方法によって行われるという、イタチごっこの状態となっている。このような状況だからこそ、従来の仕訳テストから一步踏み込んだ監査手続を計画することが重要であると考えられる。

本研究では、監査基準委員会報告書に基づく仕訳テストについて監査実務及び不正事例を基にその有用性を検討するとともに、監査実務を行う上で生じた疑念について新たな視点のアプローチのという形で検討する。監査実務における手続について、実際に生じた疑問を解消するための提案をするという手法によって検討することは、学術的・実務的に意義のあるものと考えられる。

### 1.1 先行研究

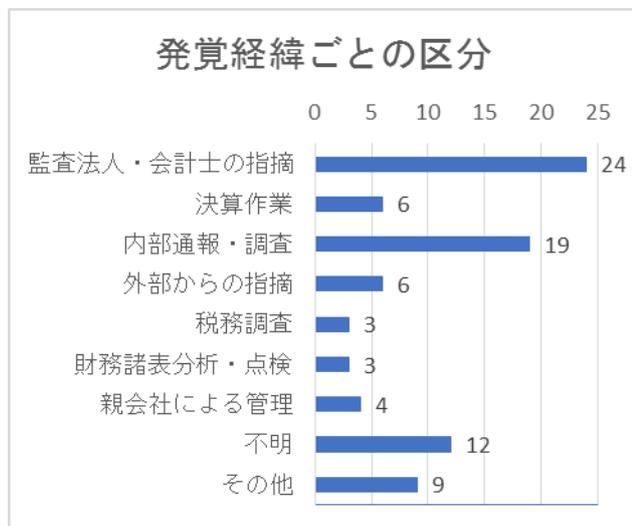
2014年7月以降に発生した不正に関する開示事例 82社 86件を集計した不正の発覚経緯の調査結果<sup>34</sup>を見ると、監査法人・会計士の指摘による発覚が最も多い 24件であり、全体の 27.9%を占める結果となっている（表 1）。これは、前述した不正に関する社会的関心の高まりや監査への期待を受けて、監査人の監査における不正リスクに対する意識に変化があったことに起因すると考えられる。すなわち、監査の目的自体は従来と変わらないものの、不正リスク対応基準を基礎として、監査計画の策定及び監査手続の実施といった監査における不正リスクに対するアプローチ手続が明文化された。これにより、監査人の不正リスクに

<sup>33</sup> 日本公認会計士協会（2013）「監査基準の改訂及び監査における不正リスク対応基準の設定について」 p. 2。

<sup>34</sup> 税務研究会（2017）「不正会計等の発覚経緯等を集計」『週刊 経営財務 No. 3321』 pp2-4。

対する意識が、従来の監査人による判断に伴う手続という位置づけから、不正リスクシナリオを想定した監査計画の策定及び実施といったように変化し、ひいては監査手続による不正発覚に寄与したのである。不正リスク対応基準においては、企業及び企業環境の理解に際して財務諸表全体レベル及びアサーションレベルにおける不正リスク要因の検討及び不正リスクの適切な識別を行うことが求められる。

表 1 発覚経緯ごとの区分



出典：税務研究会（2017）「不正会計等の発覚経緯等を集計」週刊 経営財務 No. 3321 p4

この点、以前の不正リスクに対応した監査手続として実施される仕訳テストでは、企業規模によっては1日に膨大な量の仕訳が入力される中で、すべての仕訳を対象として仕訳テストを実施することは困難であった。しかしながら、Computer-assisted audit techniques（以下、CAAT と言う。）を利用した監査手続が主流になったことにより、仕訳に対応する証憑類まで検討することはできないにせよ、母集団を直接対象にした精査（限定的精査）により大量の仕訳データを短期間に分析することが可能になった。中村 [2015] によれば、CAAT を活用した仕訳テストについて、一定の仕訳入力ルールから逸脱した仕訳をエラーとして

識別する手続について検討されている。中村 [2015] における CAAT を活用した仕訳テストの課題はエラーの定義、データのフォーマットの不統一及び電子的監査証拠の証明力であるとしている。

CAAT を活用した仕訳テストは現行の監査実務において既に主流となっており、前述の課題に対しても IT 統制の監査や仕訳テスト用の監査ツールにより対策がなされている。これにより、監査基準委員会報告書の例示に準拠した分析が CAAT を利用して実施されていることがほとんどである。本稿における研究は、CAAT を活用した仕訳テストが一般的な監査手続となった現在、監査に対する社会的な期待と実際の監査手続の期待ギャップを埋めるため、より深度のある監査手続の実現に向けたステップとしての分析視点を検討することにある。

## 1.2 監査法人・会計士の指摘による発覚事例

経営者が内部統制を無視することで不正を行うというリスクに対応した監査手続として、監査基準委員会報告書にはいくつかの手続が規定されている。中でも、仕訳入力及び修正の検証（以下、「仕訳テスト」という。）は過去の不正発覚事例においても不正発見に繋がった手続であり、監査実務における重要性も高い手続である。当該手続により不正が発覚した事例における調査委員会の報告書（以下、「本報告書」という。）として、長野計器株式会社に関する調査報告書が開示されている。本報告書における事例では、不正は以下のような経緯で発見に至っている。

### 「(1) 本件の発覚

長野計器（株）（以下「NKS」という。）の会計監査人である監査法人は今期決算監査の一環として、4月22日よりIT専門の監査人を入れて、「仕訳入力及び修正」データについて、本社及び上田工場経理の今期分データを検証した。これらのデータの中で、特定の言葉やフレーズを含む摘要があるもの等を検証したところ、金額の大きな仮払

が検出された。その摘要欄には「A」の記載があったので、A 取締役上席執行役員経理部長兼企画部長（以下「A 取締役」という。）に説明を求めたところ、本件が発覚したものである。<sup>35</sup>」

当該事例では、仕訳データの分析により通常の仕訳入力担当者とは異なる人物、とりわけ会社役員という重要性の高い役職の人物による直接の仕訳入力という異常性を検出し、不正発見の糸口となった。しかしながら、仕訳テストによって不正が発見されるという事例は必ずしも多くはない。その理由として考えられるのが、仕訳テストの性質である。仕訳テストとは、仕訳データから異常性を検出し、通例でない取引についての妥当性を検討する手続である。この点、経営者が内部統制を無効化して不正仕訳を入力する場合には、当然ながら不正が発覚しないように隠蔽するであろう。本報告書におけるこの事例において行われた不正についても、経営者による不正の隠蔽について以下のように記載されている。

#### 「(4) 期末の資金提供の手配

本件に関する手配は、A 取締役がすべて行っている。期末にNKSに仮払金が存在すれば不自然であり監査によって発覚する可能性がある。そのため、仮払金を一旦返還して解消する必要があった。資金提供開始当初は金額も40百万円であったため、最も頼みやすく、また既に貸出もあった代理店であるMに依頼した。Mは、最初の2四半期(H21/12、H22/3)は自己資金でKへの期越えの短期貸付(金銭消費貸借契約)、金利1.475%で貸出を実行したが、その後は、同社のKに対する貸付に相当する金額について、NKSが同社に対し同様の金利で短期貸付を行うことによりKへの貸付を補っている。

また、不足資金規模が拡大してきたH25/9末からの四半期においては、Mに加えてJ及びLに対しても短期融資をA取締役自らが申請し実行されている。なお、JとL

は手元資金にてこの短期貸出を実行している。<sup>36</sup>」

このように、経営者による内部統制を無効化して行われる不正は、一定金額以上の仕訳を複数の仕訳に分割して計上する、期末監査手続のタイミングに合わせて一時的に移動するなど、監査によって発見される可能性を考慮して巧妙に隠蔽されている。本事例においても、実際に4年にわたって監査による発見がなされなかったことから、経営者がいかに監査での発覚に対応した隠蔽をしているかが分かる。すなわち、経営者は監査による過去の不正の発覚事例を踏まえて隠蔽をする可能性が高く、同じ監査手続による不正発覚は2度起こらないと言っても過言ではない。

一方で、本事例においてなぜ監査による発覚に4年もの歳月を費やしたのかについて考察すると、監査の目的が不正の発見自体にはないことが原因の一つであると考えられる。企業会計審議会による監査基準において監査の目的とは、「財務諸表監査の目的は、経営者の作成した財務諸表が、一般に公正妥当と認められる企業会計の基準に準拠して、企業の財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況をすべての重要な点において適正に表示しているかどうかについて、監査人が自ら入手した監査証拠に基づいて判断した結果を違憲として表明することにある。

財務諸表の表示が適正である旨の監査人の意見は、財務諸表には、全体として重要な虚偽の表示がないということについて、合理的な保証を得たとの監査人の判断を含んでいる。<sup>37</sup>」と記載されている。一方で、監査業務における不正へのアプローチとしては、不正リスク対応基準に以下の様に記されている。

「本基準は、財務諸表監査の目的を変えるものではなく、不正摘発自体を意図するも

<sup>36</sup> 会社法 397 条 1 項報告に関する調査委員会 (2014)「調査報告書」長野計器株式会社 p. 4.

<sup>37</sup> 企業会計審議会 (2018)「監査基準の改訂に関する意見書 監査基準」p. 6.

<sup>35</sup> 会社法 397 条 1 項報告に関する調査委員会 (2014)「調査報告書」長野計器株式会社 p. 3.

のでもない。本基準は、財務諸表監査における不正による重要虚偽表示リスク(以下、「不正リスク」という。)に対応する監査手続等を規定しているものである。<sup>38)</sup>

このように、不正リスク対応基準に準拠した不正へのアプローチは、あくまでも監査基準による財務諸表監査に内包されるものであり、不正発見自体を独立した目的とはしていない。このような目的の基で実施される監査手続は、監査上の重要性に応じたリスク・アプローチ監査の手法がとられるため、金額的重要性や質的重要性が僅少である場合には、詳細な検討を省略することとなる。本事例における資金提供当初の金額である40百万円が監査上の重要性基準値よりも小さい場合、詳細な検討をするまでには至らないとの判断がなされるであろう。また、金額が大きくなるにつれ、監査における発覚を回避するため、複数仕訳に分割する、期末残高に残らないようにするなどの隠蔽がなされた場合には、該当の仕訳についての異常性を検討する以前に検討対象に上がらない可能性も高い。このような状況において、本事例の取引をいかにして検討対象として識別できるかを考えた場合には、質的重要性の観点から判断することが考えられる。すなわち、仕訳入力者や摘要欄に取締役の名前があることについて、通常の営業循環から外れた取引が存在する可能性を識別し、これを質的に重要な取引であると判断するのである。これにより、該当取引に関する詳細な検討を実施することで、金額的重要性が乏しい(もしくは、乏しいように見える)仕訳について、不正の兆候を認識することができた可能性がある。しかしながら、リスク・アプローチ監査の中で、このような検討をどの程度実施することが可能であるかと考えれば、監査人の判断によるところが大きく、すべての監査においてこのような対応を期待することは困難である。

<sup>38)</sup> 企業会計審議会監査部会(2013)『監査基準の改訂及び監査における不正リスク対応基準の設定について』p.3。

以上より、経営者による内部統制の無効化に関する不正はその発見が極めて困難であり、これに対応した監査手続を計画する場合には、起こりうる不正シナリオを十分に検討し、実効性のある監査手続を計画しなければならない。

## 2. 経営者による内部統制の無効化リスク

本章においては、監査基準委員会報告書240「財務諸表監査における不正」に規定されている仕訳テストについて確認し、当規定が実務上どのような形で監査手続とされているかについて整理する。

### 2.1 監査基準における整理

経営者による内部統制の無効化については、監査基準委員会報告書240「財務諸表における不正」において規定されている。当該無効化のリスクはすべての企業に存在している一方で、巧妙な手口により隠蔽される性質にあることから、予測困難性が高く、不正による重要な虚偽表示リスクであり、特別な検討を必要とするリスクとして取り扱う。当該報告書では、経営者による内部統制を無効化するリスクに対する監査人の評価にかかわらず、仕訳テスト、経営者による偏向及び会計上の見積りの3つの手続に区分して記載されており、監査人は各手続を実施しなければならない。監査基準委員会報告書における仕訳テストに関する規定は下記のようになっている。

「31. 監査人は、経営者による内部統制を無効化するリスクに対する監査人の評価にかかわらず、以下の監査手続を立案し実施しなければならない。

(1) 総勘定元帳に記録された仕訳入力や総勘定元帳から財務諸表を作成する過程における修正についての適切性を検証するために以下の手続を立案し実施すること。(A39項からA42項参照)

① 財務報告プロセスの担当者に対して、仕訳入力及び修正のプロセスに関連する不適切な又は通例でない処理について質問

すること。

② 期末時点で行われた仕訳入力及び修正を抽出すること。

③ 仕訳入力及び修正の監査対象期間を通じて検証する必要性を考慮すること。<sup>39)</sup>

仕訳テストを実施するにあたって主要な手続となるのは②及び③であることが多い。①の担当者への質問に関しては、経営者レベルで巧妙に隠蔽された仕訳を経理担当者等が識別することが困難であることに加え、企業内の力関係を考慮すると質問への回答により不適正な、又は通例ではない処理についての回答を得ることに必ずしも期待できない状況であることが要因である。一方で、期末時点で行われた仕訳入力及び修正の検討には、個別修正仕訳や連結組替仕訳といった期末日後に調整される仕訳等も含まれると考えられ、これらの処理は通常の仕訳入力又は修正がシステム上で自動処理されるのとは異なり、マニュアル入力により仕訳入力されることが多い。すなわち、通常の営業循環で入力される仕訳と比較して不正を行う機会が多く、より強い不正リスク要因が存在するのである。また、③は仕訳テストと聞いて最も連想し易い手続であり、被監査会社の全仕訳データを対象として通例でない仕訳を抽出及び検証するものである。当該仕訳テストの手法については後述するが、本稿 1.1 における不正の発覚事例においても③の仕訳検討が起点となって不正発覚までに至っている。

以上より、実際に被監査会社が行った仕訳入力及び修正について、データ上の異常性を検出する手続が②及び③であり、これにより抽出された仕訳の適正性を検討するにあたり、担当者に質問等の手続を行うという意味において、①の手続が②及び③を補完する形となり、より効果を発揮する。

## 2.2 仕訳テストの手法

今日の経理財務会計を取り巻く環境は

<sup>39)</sup> 日本公認会計士協会 (2013) 「監査基準の改訂及び監査における不正リスク対応基準の設定について」 p. 6。

「電子帳簿保存法<sup>40)</sup>」及び「e-文書法<sup>41)</sup>」によりデータでの保存が認められ、会計システムなど IT を利用した業務が主流になっている。これに対応して、監査上も CAAT を利用した手続が増加している。仕訳テストに関しても、会計システムの電子化に伴い仕訳が電子データに提供されるため、Excel や CSV といったデータ形式により入手した仕訳について CAAT を利用して分析する。監査法人や監査チームによって方針の違いはあるものの、基本的な仕訳テストとしては被監査会社の監査対象期間を通じた全仕訳を期末監査時又は四半期等のタイミングにて CAAT を利用して分析する。入手した仕訳データと試算表等の照合により仕訳データの網羅性を確認した後、仕訳分析用のシステムに仕訳データを取り込んで分析するのが一般的である。仕訳データの総数によっては監査人自身が Excel 等の電子データを直接加工して分析することもあるが、基本的な分析の視点は監査基準委員会報告書 240 の適用指針「仕訳入力及びその他の修正 A41」に例示されている。

「・ 不適切な仕訳入力やその他の修正がもつ特性 不適切な仕訳入力やその他の修正は、例えば以下のような識別できる特性をもっている ことが多い。

(1) 取引とは無関係な又はほとんど使用されない勘定を利用した仕訳入力

(2) 入力担当者以外によって入力された仕訳入力

(3) 期末又は締切後の仕訳入力のうち、摘要欄の説明が不十分な仕訳入力

(4) 未登録の勘定科目を用いて行われる仕訳入力

(5) 同じ数字が並ぶ数値を含んでいる

<sup>40)</sup> 国税庁「電子帳簿保存法」

<http://www.nta.go.jp/law/johozeikaishaku/sonota/jirei/index.htm> 2019年1月30日現在。

<sup>41)</sup> 厚生労働省 (2005) 「厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令」の概要

<https://www.mhlw.go.jp/topics/2005/03/tp0328-1a.html> 2019年1月30日現在。

仕訳入力（例えば、0000 や 9999）<sup>42</sup>」

上記のほか、摘要欄に特定の文言が入っている仕訳や役員により入力された仕訳の抽出や仕訳データの趨勢分析など、不正リスクの程度によって手続をデザインすることになる。

上記の特性を不正シナリオに置き換えると(1)取引とは無関係な又はほとんど使用されていない勘定は日常的な経理業務に影響を及ぼさない部分での仕訳入力が可能であるため、内部統制を無効化して仕訳を入力及び修正しても発覚が遅れることが考えられる。そのため、このような不正に対応して使用頻度が僅少な勘定科目を抽出し、通例ではない取引が行われたとの仮定から不正の兆候がないかを検討するのである。次に、(2)入力担当者以外によって入力された仕訳入力については1.1の不正事例にて発覚の経緯となった手続である。すなわち、通常の業務フローから外れた仕訳入力者が仕訳を入力及び修正しているということは、通例でない取引が行われている可能性が高いということなのである。(3)期末又は締切後の仕訳入力のうち、摘要欄の説明が不十分な仕訳入力については、経理部等による決算の締切後に内部統制を無効化して不正な仕訳入力又は修正が行われた場合が想定される。すなわち、経理部が仕訳入力及び修正を完了して締め切った帳簿データを監査人に提供したとする。その場合、経理部及び監査人は当該帳簿データを正として監査業務及びこれに対する資料提供を行うであろう。しかしながら、経営者が内部統制を無効化して締切後に仕訳を入力及び修正していた場合、経理部及び監査人が認識している決算数値と実際の数値には差異が生じることとなる。このような場合、監査人が帳簿データと仕訳データを同じ時点で入手していた場合、仕訳データの網羅性検討では特段の問題は検出されないであろう。そのため、経営者が内部統制を無効

化して締切後に仕訳入力又は修正を行うというリスクが高いと想定した場合には、締切後一定期間が経過した段階で仕訳データを入力するなどの工夫が必要となる。また、期末日後、帳簿の締切前に入力及び修正された仕訳については、監査人に提供される帳簿データにも数値が反映されていることから、この場合も網羅性の検討では異常が検出されないであろう。このような場合に着目するのが仕訳の摘要欄なのである。経営者が内部統制を無効化して入力及び修正された仕訳は、通常の業務において入力及び修正された仕訳と比較して摘要欄における説明事項が不足又は空欄となっている場合が多いと考えられる。そのため、摘要欄の説明内容や経営者の氏名等の特定のワードが入っている仕訳を検討することで、不正リスクの高い仕訳を識別することが可能になるのである。(4)未登録の勘定科目を用いて入力された仕訳入力に関しては、(1)と同様に通常の経理業務に影響を及ぼす可能性が低いことから経営者が内部統制を無効化して仕訳入力及び修正を行う際に使用されるリスクが高いと言える。このような場合には、監査対象期間に新たに追加された勘定科目やマニュアル仕訳として未登録の勘定科目が使用された場合など、通例ではない勘定科目に留意した分析を行うことが求められる。最後に、(5)同じ数値が並んでいる仕訳入力については、通常、銀行口座間の資金移動などの際に丸い数字が使用されることが考えられる。しかしながら、経営者による内部統制を無効化した不正の場合にも、実際の取引がない仕訳（又は取引があるように見せかけただけの仕訳）が入力及び修正されるため、不自然な丸い数字が使用される場合がある。また、経営者が監査による発覚を回避する形で不正を行うと想定した場合、資金移動に見せかけて丸い数字を使用するほか、監査における金額的重要性を意識して、あえて一定額以上になることを避けた仕訳が想定される（例えば、100,000,000円を監査上重要な数値と想定して、99,999,999円の仕訳で意図的

<sup>42</sup>日本公認会計士協会（2013）「監査基準の改訂及び監査における不正リスク対応基準の設定について」p.19 適用指針A41項。

に入力するなど)。このような不正リスクを想定し、監査人は同じ数字が並んでいる仕訳を抽出し、不正の兆候について検討するのである。

以上の様に、監査基準委員会報告書における仕訳テストとは、起こりうる経営者による内部統制を無効化するリスクに対応した形で規定されているのである。

### 3. 仕訳入力に関する不正シナリオ

経営者による内部統制の無効化を伴う不正について、稲葉 [2017] の実証研究より次のような傾向があることがわかる。

「不正会計を行う企業の財政状態及び経営成績はそれ以外の企業より悪化している傾向にある。財務の安定性や収益性が脅かされることは、日本企業における不正会計の動機となっていると考えられる。<sup>43)</sup>

このように自己利益や自社の継続性を改善させる動機のもとで行われる経営者による不正は、利害関係者にとっては不利益な行為であるため、やはり巧妙に隠蔽されていると考えられる。また、昨今の不正に対する社会的関心から監査における不正対応も注目されているところであり、経営者としては監査を欺くことを想定した隠蔽を行っているとしてもおかしくはない。この点、監査の目的は不正の発見自体にはないことからすると、不正に対応した過度な手続は監査人の責任を誤解させる結果になり得るため望ましいものではない。しかしながら、慣例的・形式的な分析によって不正リスクに対応した手続を実施したといえるかと言うと、前述のような監査人を欺くような不正を見逃すリスクが極めて高い。そのため、経営者による内部統制を無効化するリスクに対応した監査手続を実施するにあたっては、いかに経営者が予測し得ない視点での監査手続をデザインできるかが重要になってくるのである。

本章においては、従来の仕訳入力及び修正に関する仕訳テストの視点を静的アプローチ、不正に関する仕訳入力及び修正を行う経営者の行動を想定した仕訳テストの視点を動的アプローチとし、それぞれの視点及びアプローチについて考察する。

#### 3.1 静的アプローチ

経営者が内部統制を無効化して通例ではない仕訳入力や修正を行ったと仮定する。この場合に想定する不正シナリオは、「経営者自らが(又は経営者に指示されたものが)、通例ではない仕訳入力又は修正を行った」というものであろう。言い換えれば、不正に関する“誰が”、“どのような”入力及び修正が行われたかという視点で仕訳テストが計画される。誰が仕訳を入力及び修正したかという部分に対応した仕訳テストとして実施されるのが、仕訳データのうち入力担当者や摘要欄のコメントから特定のワードを抽出することで異常性を検出する手続になる。また、どのような仕訳を入力及び修正したかという部分に対応した仕訳テストとして実施されるのが、通例ではない勘定科目の使用や同じ数字の配列といった異常値を検出する手続になる。このように、入力された仕訳又は修正された仕訳の内容に対して特定の視点から仕訳の異常性を検出するアプローチを静的アプローチと定義する。

静的アプローチによる仕訳テストは監査基準委員会報告書において例示されている仕訳の特性に着目した手続であり、多くの監査チームで採用している分析視点である。この静的アプローチの特徴としては、仕訳入力者や摘要欄の内容と言った定性的情報からの分析及び丸い数字や極端に大きい金額などの定量的な情報の分析まで、全仕訳データに対して多角的な視点からアプローチすることができるということが挙げられる。一方で、これらの視点は監査基準委員会報告書に例示された視点であるということは、経営者も知りうる情報として対策されることを想定しなければならない。また、

<sup>43)</sup>稲葉喜子(2017)「会計プロGRESS 第18号 経営者による不正会計の動機に関する実証研究」p. 29。

経営者が不正を隠蔽していると想定した場合、入力及び修正された仕訳データはすでに何らかの細工がなされた後のものであると想定されるため、経営者不正が行われている可能性についてどのような仮定を置いてテストするかによって仕訳テストの効果は大きく異なるであろう。

1.1 で述べた不正の発覚事例においても静的アプローチにより金額の多い仮払金が検出されている。確かに静的アプローチによる仕訳テストは CAAT を利用した監査手続において効率的に大量の仕訳データを処理することができるため、現在の仕訳テスト環境に適応した手法であるといえる。しかしながら、監査を欺くような不正の隠蔽が行われた場合、仕訳テストにおける発見は困難である。また、当然に過去の不正事例及び発覚経緯は経営者も調査報告書等により収集可能な情報であるため、監査による発覚を回避するための隠蔽はより複雑化していきと想定される。

このように、仕訳入力及び修正の結果を不正シナリオの視点とする静的アプローチによる仕訳テストでは、すでに経営者が不正を隠蔽した結果から異常点を発見する困難性により、仕訳テストの効力は高いとは言えない場合が多い。

### 3.2 動的アプローチ

経営者が内部統制を無効化して通例ではない仕訳入力や修正を行おうとすると仮定する。この場合に想定する不正シナリオは、「経営者自らが（又は経営者に指示されたものが）、通例ではない仕訳入力又は修正を行う」というものであろう。言い換えれば、不正に関する仕訳が“どのように”入力及び修正されたかというものである。誰がどのような仕訳を入力及び修正したかという視点の静的アプローチによる仕訳テストとの違いとしては、通例ではない仕訳入力及び修正を行う過程に着目しているという視点の相違がある。本稿における動的アプローチとは、経営者が不正を行う過程から不正シナリオを想定し、異常な仕訳を検出す

る手法であると定義する。

動的アプローチによる仕訳テストとして重要となるのが、経営者が内部統制を無効化して不正に関する仕訳入力及び修正を行う場合、どのような状況で行われるかという視点である。すなわち、経営者が内部統制を無効化して仕訳入力を実施できる権限を有すると想定した場合、通常の営業循環から外れた状況での仕訳入力及び修正が想定される。従来の紙媒体の経理業務では当該情報が残らないことから動的アプローチは現実的な手続ではなかったと考えられるが、会計帳簿が電子化されている現在の経理業務においては、仕訳の入力情報を得ることは不可能ではない。通常の営業循環から外れた仕訳入力及び修正の状況としては下記のようなものが想定される。

1. 経理及び財務の拠点外のロケーションから入力及び修正された仕訳
2. 経理及び財務で使用している PC 端末以外から入力及び修正された仕訳
3. 経理及び財務の営業時間外に入力及び修正された仕訳
4. 通常の管理者とは異なる役員等が承認している仕訳

動的アプローチにおける上記4つの視点を1.1における事例に当てはめて整理すると次のようになる。

まず、本社と経理機能が同じロケーションにない会社を想定した場合、正常な営業循環における仕訳入力拠点は経理機能を有するロケーションであると考えられる。このように拠点で役割が定まっている場合、本部機能を有する拠点では仮に仕訳入力を実施するとしても限定されたものになると想定される。すなわち、経理機能を有する拠点以外のネットワークからログインして入力及び修正された仕訳は相対的に不正リスクが高まると言える。1.1 の事例に当てはめると、仮に取締役 A が勤務する拠点と経理部が別拠点にある場合には、前者のネットワークを介してログインし、入力及び修正された仕訳を抽出することで、リスクの高い仕訳群を絞ることができる。同様に、

通常の仕訳入力及び修正業務は経理及び財務部門にて実施されると仮定すると、同部門にて貸与されている PC 端末による会計システムへのログインが通常の業務フローである。この点、本部と経理及び財務部門が同拠点にあり、同じネットワークを利用しているとしても、PC 端末情報から通常ではないアクセス情報を検出することは有益な情報になりうると想定される。これを 1.1 における不正事例に当てはめると、内部統制を無効化して仕訳入力及び修正を行う経営者は入力する仕訳データに対して細工することにより、監査での発覚を回避しようとするであろう。例えば、取締役 A が仕訳入力者や摘要欄の情報を空欄で入力するほか、情報を消去する修正を加えたと仮定した場合、その後の監査手続で詳細な情報を得ることは難しい。この点、どの PC 端末から仕訳が入力及び修正された仕訳かという情報を集約することができた場合、日常的に仕訳を入力していない取締役のアクセス記録が通例でない取引を入力及び修正しているという不正リスクが高い情報として検出される。このような、経営者が予測し得ない視点を取り入れることで、仕訳テストに有益な情報を収集することが可能になるのである。また、経理部や財務部といった仕訳を入力及び修正する部門の営業終了後に入力及び修正された仕訳は、同部門において緊急性の高い仕訳が入力及び修正されたもしくは部門外で権限を有する者が入力及び修正していると考えられる。前者であれば、ほとんどの場合、監査上の論点及び相談事項として把握されている仕訳や毎期末にマニュアル仕訳として入力される性質のものであるため、当然に監査上の検討は実施されるであろう。他方、後者の場合、通常の仕訳入力及び修正フローを逸脱した仕訳である可能性が高く、不正リスクも相対的に高い仕訳であると考えられる。このような仕訳を質的重要性の観点から検討することで、効果的な仕訳テストを実施することができるであろう。1.1 における不正事例に当てはめると、内部統制を無効

化して仕訳を入力及び修正する場合、他の職員を欺くために通常の営業時間外に帳簿を改ざんすることが想定される。このような場合には、営業時間外に入力及び修正された仕訳データを抽出することで、不正リスクが高い仕訳群の質的重要性を検討することに繋げることができるであろう。最後に、経営者が内部統制を無効化して仕訳を入力及び修正する場合に想定される事項の一つとして、経営者が入力及び修正した仕訳を誰が承認するのかという視点がある。すなわち、通常の業務フローであれば、経理及び財務部門の担当者が入力した仕訳を同部門の上長が承認することとなる。この点、経営者が内部統制を無効化して仕訳を入力した場合、自身が入力者及び承認者になっている可能性が高い。仮にシステム上、同一人物による入力及び承認が不可能な場合には、経営者の指示を受けた職員が入力及び修正を行い、経営者が承認するという流れが想定される。そのため、通常は業務フローに登場し得ないであろう人物による承認という行為が不正リスクの高い仕訳を識別する 1 つの手掛かりになるのである。仕訳入力者についてのアプローチは監査基準委員会報告書の例示にもあり、広く一般的に実施されている仕訳テストの内容であるが、入力者及び承認者を 1 つのフローとして識別した場合、新たな発見が期待されるのである。1.1 における不正事例においては、仕訳入力者が取締役であったことから不正発覚に繋がったものの、取締役の指示により第三者が仕訳入力を行っていた場合には、取締役自身が承認者である可能性が高く、これが不正の兆候を識別する鍵になると考えられる。

以上の様に、静的アプローチによる仕訳テストに加えて、会計システム等から抽出した 1 から 4 の情報を分析することにより、例えば、一定額以上の取引を数度の仕訳に分散して入力した場合や意図的に情報を隠蔽した仕訳など、経営者による監査を欺くための工夫がなされた仕訳に対するアプローチが可能になる。すなわち、動的アプロ

一チによる仕訳テストだけでは気付きにくい異常を検出する可能性が高くなり、仕訳テストがより効果的になると想定される。

#### 4. 不正リスクに対応したアプローチの検討

監査の目的は不正を発見すること自体にはない。このことからすると、本稿における動的アプローチは通常の仕訳テストに当たる静的アプローチと比較して、不正の発見という目的を意識した手続とも考えられる。しかしながら、経営者により巧妙に隠蔽された不正、とりわけ監査における発覚を意識した隠蔽に対して静的アプローチによる仕訳テストのみで対応することは、不正リスクに対する監査手続として形式的なものになりがちである。すなわち、監査ツールの進化により仕訳テストの技術は日々進歩しているものの、実際に検討する視点としては形式的なものとなっている場合が多く、「実際に何を検討したか？」という点で考えれば大きな変化はないのが現状である。この点、不正の隠蔽は監査の目を掻い潜るように行われるため、監査における発覚事例が報告されれば対応されると考えるのが妥当である。監査においてこのような状況に対応するためには、経営者が予測し得ない手続を追加することが有効であり、その1つとして提案するのが本稿における動的アプローチである。

静的アプローチによる仕訳テストによって通例でない仕訳を識別しなかった場合、通常であれば、不正リスクに対応した監査証拠を入手したと結論付けることも可能であろう。しかしながら、財政状態及び経営成績が不安定であるなど、不正を行う動機が高まるにつれ不正リスク要因に対応した監査手続もより深度があるものにする必要がある。このような場合に、従来のように「単価の高額なA製品群の押し込み販売により売上を過大計上するリスク（期間帰属の適切性）」といった不正シナリオに基づいて仕訳テストを実施するだけでなく、「経営者が自身のPC端末から仕訳を入力する可

能性」、「本社又は事業所以外から入力された仕訳は、経営者又は経理担当者が営業循環から外れた特殊な仕訳を入力した可能性が高い」といった、経営者が内部統制を無効化して仕訳を入力及び修正する過程を踏まえた不正シナリオを想定し、通常とは異なる視点からアプローチすることも効果的であると考えられる。すなわち、従来の監査手続において実施されてきた静的アプローチによる仕訳テストが会計システムの進化によってより多角的な分析ができるようになった一方で、従来とは全く違う視点として動的アプローチによる仕訳テストを取り入れることにより、監査における仕訳テストの視野が広がるのである。これらを併用して実施することで、経営者にとって予測し得ない手続の実現が可能になり、不正の兆候に対する感度も高まると言える。

動的アプローチの導入に際しては、被監査会社からどのようなデータを得ることができるかによってその手続の内容が左右されることになるという課題が残る。また、従来入手している仕訳データに加えて新たな情報を依頼するという情報は、監査人がどこに着目しているかという情報を被監査会社と共有することにもなり得る。すなわち、経営者による内部統制を無効化するリスクを考えた場合、この観点から新たに監査を欺く手法が計画されるリスクが存在することは否めない。このような状況の中で、どのように情報を入手し、どこまで監査計画に組み込むことができるかという課題が動的アプローチの実現において解決しなければならない事項であると言える。しかしながら、動的アプローチの導入により不正リスクに十分に対応できると考えれば、課題を解決するに値する費用対効果が期待できると考えられる。

#### 5 おわりに

本稿において述べた動的アプローチについて整理すると、静的アプローチと動的アプローチにより検討する仕訳は同様

のものである。また、動的アプローチは従来実施されていた静的アプローチとは視点を変えて仕訳を分析すること、動的アプローチにより抽出した仕訳についてもすべてを精査する必要はなく、リスク・アプローチの観点から重要性を判定して追加手続を実施すれば足りることを考えると、動的アプローチは行き過ぎた不正対応ではなく、仕訳テストの新たな切り口の一つとして整理できる。すなわち、静的アプローチと動的アプローチの両立により従来の仕訳データをより多角的な視点から分析し、経営者が予測し得ない分析が実現できるのである。

近年の相次ぐ大企業の不正発覚や監査人に対する社会的期待を考慮すると、監査の視点も新たなものを取り入れることが求められる。この1つとして従来から実施されていた不正リスクの検討に関して明文化することにより監査人の責任及び不正リスクの重要性を強調した「監査における不正リスク対応基準」が存在する。また、不正事例の発覚経緯を見ても、会計監査による発覚の事例は増加傾向にあり、監査人の不正リスクに対する意識もまた高ってきているということがうかがえる。このように、不正リスクに対する期待や意識が高まっている今だからこそ、監査手続も従来の手続から一歩踏み込んだ深度ある対応をする段階にあると考えられる。

#### 参考文献

- [1]日本公認会計士協会（2013）「監査基準の改訂及び監査における不正リスク対応基準の設定について」日本公認会計士協会
- [2]日本公認会計士協会（2015）「240 財務諸表監査における不正」『監査基準委員会報告書』日本公認会計士協会
- [3]会社法 397 条 1 項報告に関する調査委員会（2014）「調査報告書」長野計器株式会社
- [4]中村元彦（2015）「会計監査における CAAT 活用の影響と課題」『現代監査 No. 25』日本監

査研究学会 pp. 162-170

[5]稲葉喜子（2017）「経営者による不正会計の動機に関する実証研究」『会計プロGRESS 第 18 号』日本会計研究学会 pp. 16-32

[6]税務研究会（2017）「不正会計等の発覚経緯を集計」『週刊 経営財務 No. 3321』税務研究会 pp. 2-4

[7]厚生労働省「厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令」の概要

<https://www.mhlw.go.jp/topics/2005/03/tp0328-1a.html>（2019年1月30日現在）

[8]国税庁「電子帳簿保存法について」

<http://www.nta.go.jp/law/joho-zeikaishaku/sonota/jirei/index.htm>（2019年1月30日現在）

原著論文

# 「中小企業に対する大学会計教育の現状と課題」

—日本と韓国の大学会計教育の比較—

Current status and issues of university accounting education for small- and medium-sized entities  
- A Comparison of university accounting education between Japan and Korea -

Abstract:

In recent years, the introduction of IFRS exerts a big influence on syllabus and lecture content in accounting education at university. Meanwhile, legal accounting focusing on tax accounting is being applied to small- and medium-sized entities. Accordingly, accounting educations satisfying the requirement for small- and medium-sized entities, where a considerable number of university students get employment, is necessary in Japan as well as Korea.

In this paper, in order to explore the way of university accounting education for the future, we analyze the present situation of accounting education in Japan focusing on international accounting and tax accounting, compared with the study of Korean accounting education by the use of university's syllabus.

Determining the syllabus on the basis of geographical conditions (metropolitan area / regional area) and student employment situation is important in the future of accounting education.

北海商科大学

中西 良之

Yoshiyuki NAKANISHI

Hokkai School of Commerce

---

2018年10月1日 受付 Submitted 1, October 2018.

2019年1月10日 受理 Accepted 10, January 2019.

## 1. はじめに

世界的に国際会計基準の導入が進み、日本企業においても、それを適用する企業は徐々に増加している。2001年に国際会計基準審議会が作成した国際財務報告基準（International Financial Reporting Standards 以下、「IFRS」と略称する）について、全てまたは大部分の企業にIFRSを強制適用した国（法域）は、138法域に及ぶ（2018年4月25日現在）<sup>44</sup>。これに対して、日本のIFRS適用済会社は178社、IFRS適用決定会社は16社で計194社に上る（2018年9月現在）<sup>45</sup>。日本取引所グループに上場している企業のなかで、IFRSを適用している企業は5%程度であるが、その適用企業の時価総額は同証券取引所の3分の1に迫ると言われている<sup>46</sup>。

IFRSを適用する企業が増加する状況下で、従来の財務会計の分野に国際会計基準を加えることによって、大学の会計教育には大きな対応が求められている。日本では、従来の会計基準をIFRSへコンバージェンスするために多くの企業会計基準が作られ、とりわけ、概念フレームワークにIFRSの特徴である資産負債アプローチ、公正価値評価など取り入れられた。財務会計の領域が拡大して、会計知識、特に財務会計の習得には以前に比べてより多くの時間を要することとなった。

このような状況の中で、会計専門職大学院を設立して、国際会計基準にも対応できるような人材を養成するとともに、専門的な会計知識は大学を始め短期大学、専門学校にも求められるようになった。しかし、近年では、職業会計人養成のために高度な会計知識を教育する会計専門職大学院を募集停止する大学が増えている<sup>47</sup>。現在、日本の大学生の会計離れが起きているとよく聞かれるが、教

育の現場を見ると様々な原因が考えられる。国際会計へ対応するために、財務会計の講義内容は大きく変更している。それに対して、税務会計（租税法）は、税理士、公認会計士の試験科目であり、実務的な会計知識としても企業から要請されている。隣国の韓国では、いち早く自国の会計基準としてIFRSを導入（採用）した。韓国には、日本と同様に、公認会計士、税理士という2つの会計関連の国家資格があり、日本と類似した職業会計人の形態を有する。

以上の背景に基づいて、本稿では今後の中小企業に対する大学会計教育のあり方を探るために、韓国の会計教育研究（洪・尻・張（2015-2016））と（工藤（2017））を先行研究として、日本の会計教育の現状の分析を行った。具体的には、韓国の先行研究との比較、日本の大学の経営・商学部系統の国際会計と税務会計の科目配置状況をシラバス、カリキュラムなどをインターネット検索により調査を行った。

以下、本稿では、2章の問題提起に続き、3章では先行研究である韓国の大学会計教育に関する状況を説明する。4章では日本の会計制度と韓国の会計制度について最近の動きを概観する。5章では日本の大学会計教育について、シラバス、カリキュラムなどをインターネット検索による調査分析を行った結果をまとめる。6章では日本の職業会計人の資格制度を概説し、7章では韓国の大学会計教育と日本の大学会計教育の現状を比較したうえで考察を行う。8章のまとめでは前章までの調査分析に基づき、大学における会計教育の現状をまとめ、今後の課題を総括する。

## 2. 問題提起

日本と韓国とは地理的に近く、職業会計人についても公認会計士制度、税理士制度の2つの類似の国家試験制度を有している。税理士制度を設けている国は、世界的に日本、韓国、ドイツの3カ国のみである。日本と韓国の会計制度については、韓国はK-IFRS（韓国版IFRS）を採用し、日本は自国の基準を

<sup>44</sup> Analysis of the IFRS jurisdiction profiles, Updated 25 April 2018

<sup>45</sup> 日本取引所 HP  
(<https://www.jpx.co.jp/listing/others/ifrs/index.html>)  
閲覧日:2018年9月30日

<sup>46</sup> 「国際会計基準 200社迫る」,日本経済新聞 2018年4月14日朝刊。

<sup>47</sup> 最近では、中央大学、立命館大学、法政大学、甲南大学が会計専門職大学院の募集停止を行っている。

IFRS に対応するためのコンバージェンスを行っている。このように、上場企業に対しては、IFRS 導入の点で大きな違いはあるものの、国内企業の大部分を占める非上場企業、とりわけ中小企業については両国の会計制度には共通点がある。

大学の会計教育は、その国の制度会計の内容及び公認会計士などの職業会計人の資格と大きな関連が考えられる。日本と韓国では、全企業のうち中小企業が 99% を占めている<sup>48</sup>。上場企業においては、国際会計基準に対応した知識が求められるものの、中小企業においては、税務会計を中心とした制度会計の知識が求められる。日本と韓国では共通の職業会計人の資格(公認会計士、税理士)が存在するものの、韓国の上場企業では、連結財務諸表及び単体財務諸表に IFRS が強制適用されている。

以上の背景を踏まえて、大学会計教育において、国際会計基準が適用される大企業と従来の制度会計が適用される中小企業会計に対して、どのような会計学の教育を行うべきかを検討する。そのアプローチ方法として、まずは韓国の先行研究を通して韓国の会計教育の現状を分析する。

洪・尻・張(2015-2016)においては、韓国の大学をソウル中心の首都圏の大学と地方の経営・商学系統の大学に対して、インターネット検索調査を実施し、さらに、一部の大学をサンプリングしてヒアリング調査により、会計教育の実態を分析した。

工藤(2017)においては、韓国の大学制度、公認会計士・税理士資格と大学会計教育との関連性をシラバス調査とヒアリング調査により分析した。

本稿では、日本全国の経営・商学・経済系の大学で、会計科目のうち国際会計と税務会計の配置状況を調査した。日本の会計教育と韓国の会計教育を比較することによって、現在の会計教育の現状を分析し、今後の会計教育のあり方を考察したものである。

<sup>48</sup> 中小企業庁「中小企業金融の信用補完制度の国際比較について」(2016.7.1)によると、全企業のうち中小企業の割合は韓国 99.9%、日本 99.7%である。

### 3. 先行研究

韓国の大学教育に関して 2 つの先行研究を取り上げる。①韓国大学における会計教育の実態調査および分析(洪・尻・張(2015-2016))は、韓国の国立大学 30 校とソウルの私立大学で会計学の講義が行われている大学を対象にシラバスなどをインターネット検索し、会計教育の科目配置、講義内容について調査を行った。さらに、韓国の大学 4 校を訪問し、インタビュー調査を実施した。②韓国の大学における会計教育についての調査報告(工藤栄一郎(2017))は韓国の大学を直接訪問し、インタビュー調査を実施した。以下、先行研究について概観する。

#### 3.1 韓国大学教育の実態調査

(洪・尻・張(2015-2016))は、韓国の大学会計教育の実態を調査したものである。

##### (1) 調査方法

- ① 一般国立大学 30 校(教育大学・専門大学・大学院大学・放送大学は除く)とソウルの私立大学のうち会計学の講義が行われている大学を対象に、シラバスのインターネット検索調査を実施した。
- ② インターネット調査対象大学のうち、ソウル大学、成均館大学、中央大学、嶺南大学(大邱)については、同大学を直接訪問して会計学担当教員にインタビュー調査を実施した。
- ③ 実施時期は 2014 年 9 月 22 日～26 日である。

##### (2) シラバス検索による調査結果

- ① 国立大学には、会計学科など会計分野を独立した大学が多く、会計学の基本的な科目は、会計原理(会計学入門)、中級会計(資産・負債・資本の評価、金融商品会計、リース会計、キャッシュフロー計算書等)、高級会計(企業結合、連結財務諸表、外貨換算会計、デリバティブ会計等)、財務会計、原価会計、管理会計で構成され、会計原理を必修科目とする大学が多い。
- ② 地方国立大学には、税法関連科目の開講が多い。ソウルの一流大学は公認会計

士中心の講義を行い、地方大学は税理士中心のカリキュラムを編成している。

- ③ 韓国の大学会計教育科目について、シラバス・テキストの構成及び内容は、アメリカの会計教育の影響を受けている。

### (3)ソウル市内大学の調査結果

ソウル市内大学（ソウル大学校経営大学、成均館大学校経営大学）の財務会計担当教員を対象にインタビュー調査を実施した結果は、次のとおりであった。

- ① 大学では医学部と経営学部の人気があり、経営学部の偏差値は高い。
- ② 最近、公認会計士を目指す学生は上位層ではなく中間層に移り、受験者は減少傾向にある。その要因には、一般企業の就職希望者の増加、法学部廃止によるロースクールへの進学者の増加がある。
- ③ 上位大学は公認会計士志望向けの科目配置を行っている。中・下位大学は税理士志望向けの科目配置を行い、中小企業の会計担当者向けの科目（コンピュータ会計）配置にも配慮している。
- ④ ソウル大学は、会計情報と意思決定、会計倫理など経営者に必要な会計科目を増加している。
- ⑤ IFRS 導入により財務会計の講義時間が絶対的に不足している。

### (4)韓国地方大学の調査結果

慶尚北道慶山市の嶺南大学校商経大学の財務会計担当教員にインタビュー調査を実施した。

- ① 学生は会計学の重要性を認識しているが、必修科目以外の会計学の履修を避ける傾向にある。
- ② 中堅企業は会計学専攻学生の採用を希望している。
- ③ 大学は就職率を高めるために、会計税務学科を開設し、コンピュータ会計など実務的な科目を配置した。
- ④ 1学年1学期に職業選択講義を配置し、早期に公認会計士、税理士、民間企業会計担当者にコース分けする。
- ⑤ 実務に対応するため、仕訳練習の訓練

コースを開設し、電算科目の資格取得を目指す。

### (5)小括

韓国では、大学＝就職という公式で学歴社会が成立している。韓国の大学では、経営学及び会計学への関心が非常に高い。その理由としては、韓国の就職状況は厳しく、経営学部は企業への就職に有利であり、公認会計士、税理士の資格を取得するために科目構成上有利であることがあげられる。しかし、最近では、IFRS 導入後に会計学の内容は難易度が上がり、修得するためには他の科目に比べて数倍の時間数がかかる。また、学生は経済環境に敏感であるため、公認会計士の魅力が失われた場合、優秀な学生の会計学に対するニーズも失われると不安を抱く教員がいる。

### 3.2 会計教育の講義内容調査

前者とほぼ同時期に、韓国の大学会計教員にインタビュー調査を実施したものに、（工藤（2015））がある。

#### (1)調査方法

2014年9月11日～13日に、韓国の大学（釜慶国立大学校、釜山国立大学校）を直接訪問してインタビューを実施した。具体的には、釜慶国立大学校については、教育目標及び会計関連カリキュラムを、釜山国立大学校については、会計教育の制度的仕組み及び会計専門職制度を聴取している。

#### (2)調査内容

会計学の講義内容及び制度の仕組みを調査した結果、韓国の大学では税務会計領域の教育を重視していることが判明した。その理由として、①韓国の大学生の多くは、大企業ではなく中小企業に就職すること。②中小企業では、IFRS の知識ではなく税務会計の知識を必要とすること。③中小企業では、高度な会計知識ではなく、実践的な会計知識と技術を求めることである。

また、韓国の税理士及び公認会計士資格について、共通点は両資格とも国家資格であり、1次試験と2次試験があり、1次試験に英語があり、2次試験に監査・原価計算・税務・

コーポレートファイナンスがある点である。相違点としては、税理士には受験資格が定められていないが、公認会計士には大学での一定の単位履修が求められている。両試験には英語の試験が課され、税理士においても監査論、原価計算など日本の公認会計士試験と同様の知識が必要とされる。

#### 4. 日韓の会計制度

大学の会計教育を論ずる前に、前提となる両国の会計制度の内容について概観する。2001年に国際会計基準審議会が作成したIFRSは世界各国で採用され、韓国では2009年にIFRSの任意適用、2011年に強制適用された。日本と韓国の大きな相違点は、日本はIFRSへの対応をコンバージェンス（収斂）という形態を取り、韓国ではアドプション（採用）という形態を取っている点である。

##### 4.1 日本の会計制度

近年、日本の会計制度はIFRSに対応するために大きく変更している。具体的には、2010年3月期の連結財務諸表からIFRSが任意適用され、2013年に任意適用要件が緩和された。IFRSの適用状況は、2018年6月現在で、IFRS適用済会社161社、IFRS適用決定会社数32社である（日本取引所グループ調べ）。日本基準を採用している3,376社に対して、IFRS適用会社は193社と少ないものの、時価総額では東京証券取引所の3分の1に相当する。今後ものれん償却、持ち合い株評価等の改正によって、日本基準からIFRS適用へ移行する会社が予想される<sup>49</sup>。日本の企業に適用される制度会計の法令として、大きく金融商品取引法（以下「金商法」という）、会社法、法人税法の3つがある。大まかに上場企業には、金融商品取引法及び法人税法が適用され、非上場の中小企業には会社法及び法人税法が適用される。

さらに、法令の下で適用される会計基準としては、①日本基準、②IFRS、③米国基準、

④修正国際基準の4つの会計基準があり、上場企業の大部分は、IFRSに対応するために作成された企業会計基準委員会の企業会計基準（日本基準）を適用している。これらは企業の実情に応じて、複数の基準を選択適用することも可能である。

また、中小企業会計においては、2005年8月にIFRSの影響を受けた中小企業向け会計基準である「中小企業の会計に関する指針」（以下、「中小指針」と略称する）が公表され、2012年2月に法人税法、会社法などの制度会計に対応した「中小企業の会計に関する基本要領」（以下、「中小会計要領」と略称する）が公表された。

##### 4.2 韓国の会計制度

韓国においては、2009年にIFRSの任意適用が行われ、2011年から全ての上場企業及び金融機関を対象にIFRSが強制適用された。IFRS導入の背景には、韓国金融危機に対するIMF融資条件の中に会計基準の国際化が含まれていたことが大きな要因である。

IFRS強制適用開始と同じ年に非上場企業に対する「一般企業会計基準」が公表された。2009年、非上場企業に対して、従来の上場企業向けの会計基準（K-GAAP）を簡素化したものである。同基準は、中小企業には高度で複雑な会計処理であり事務負担が増加することから、2011年から同基準の適用対象を中規模企業の外部監査対象非上場企業とした。中小規模の会計では税務会計が広く適用されており、上場企業向けの会計基準である一般企業会計基準を適用するのは困難であった。

韓国の中小企業は、中小企業基本法に基づき業種別に常時勤労者数、資本金額、売上金額の少ない企業（概ね外部監査の必要のない資産100億ウォン以下の企業）と定義されている。これらの中小企業に対して、2014年に一般企業会計原則を簡素化した「中小企業会計基準」が制定された。韓国の会計基準は、①上場企業のK-IFRS（韓国版IFRS）、②資産100億ウォン以上の非上場外部監査対象企業の一般企業会計基準、③非上場外部監査対象企業及び公企業以外の中小企業会計基

<sup>49</sup> 「国際会計基準200社迫る」、日本経済新聞社、2018年4月14日朝刊。

準の3つの会計基準から構成されている。

韓国は海外の投資家から資金調達の実績がある上場企業にIFRSを強制適用し、国内の利害関係者を主な対象とする非上場企業に国内基準を適用することによって、上場企業と非上場企業に分けて会計基準を適用している。一般企業会計基準は中小企業には高度で複雑な会計基準であるため、新たに中小企業会計基準が制定された。

## 5. 日本の大学会計教育調査

先行研究として前述された韓国大学の会計教育の調査結果を踏まえ、日本の大学会計教育の科目配置状況を国際会計、税務会計の科目に着目してインターネット調査を実施した。

### 5.1 調査方法

#### (1) 調査対象

会計領域を主要な科目に配置している4年制大学の商学部、経営学部、経済学部経営学科を対象とした。国立、公立、私立大学の経営学部、商学部、経済学部経営学科の調査対象とした大学は合計196校である。その内訳は国立大学24校、公立大学19校、私立大学153校である<sup>50</sup>。また、人文社会学部など経営

<sup>50</sup> ①国立大学は大分、大阪、小樽商科、香川、金沢、九州、京都、神戸、埼玉、佐賀、滋賀、千葉、筑波、東京、東北、富山、長崎、名古屋、新潟、一橋、福島、北海道、山口、横浜国立の24校。②公立大学は青森公立、大阪市立、大阪府立、尾道市立、北九州市立、釧路公立、静岡県立、下関市立、首都大学東京、高崎経済、鳥取環境、長崎県立、名古屋市立、兵庫県立、広島県立、福井県立、福知山公立、福山市立、横浜市立の19校である。③私立大学は愛知学院、愛知工業、愛知産業、愛知東邦、青森、青森中央学院、青山学院、朝日、亜細亜、石巻専修、茨城キリスト教、大阪学院、大阪経済、大阪経済法科、大阪産業、大阪商業、岡山商科、岡山理科大学、沖繩国際、追手門学院、嘉悦、学習院、鹿児島国際、神奈川、金沢学院、金沢星稜、関西、関西学院、環太平洋、関東学院、関東学園、岐阜経済、九州共立、九州産業、九州情報、共栄、京都学園、京都産業、近畿、熊本学園、久留米、敬愛、慶応義塾、甲南、神戸学院、国学院、國學院、国土館、駒澤、埼玉学園、作新学院、札幌学院、産業能率、四国、静岡産業、四天王寺、就実、秀明、淑徳、松陰、城西、城西国際、上智、駿河台、成蹊、成城、星城、西南学院、西武文理、摂南、専修、創価、大東文化、高崎商科、高千穂、高松、拓殖、多摩、玉川、千葉経済、

の名称が付されていない学部は対象外とした。科目数の少ない短期大学及び研究目的の専門性の高い大学院（会計専門職大学院含む）は調査の対象外とした。

#### (2) 調査方法

調査対象学部のシラバス、カリキュラムをインターネット検索による調査を行った。なお、対象学部の抽出については、旺文社大学パスHPを参考とした<sup>51</sup>。

#### (3) 調査内容

該当学部の会計科目の中の国際会計と税務会計を抽出した。国際会計は大学会計教育のIFRSへの対応を、税務会計は中小企業を中心とした会計実務への対応状況を調査する指標とした。なお、税務会計には、租税法、税法概論などの科目名に税が付されたものを含めて集計した。調査結果は2018年9月20日現在のものである。

## 5.2 調査結果

### (1) 地域別科目配置状況

各大学の国際会計及び税務会計の設置状況について、都市圏と地方圏の大学に区分した状況は図表-1のとおりである。便宜的に、都市圏を首都圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）、中京圏（愛知県）、関西圏（京都府、大阪府、兵庫県）の三大都市圏として、それ以外の地域に所在する大学を地方圏とした。

千葉商科、中央、中央学院、中京、中京学院、中部、筑波学院、帝京、帝塚山、東海、東海学園、東京経済、東京国際、東京成徳、東京富士、東京理科、同志社、道都、東北学院、東洋、東洋学園、常葉、独協、豊橋創造、長岡、名古屋学院、名古屋経済、名古屋商科、南山、新潟医療福祉、新潟経営、日本、日本経済、日本文理、白鷗、函館、阪南、広島国際、広島修道、福岡、福山平成、太成学院、文教、文京学院、別府、法政、北海学園、北海商科、北海道情報、松本、松山、宮崎産業経営、武蔵、武蔵野、明治商、明治経営、明治学院、名城、明星、目白、桃山学院、山梨学院、横浜商科、立教、立正、立命館、立命館アジア、龍谷、流通科学、流通経済、麗澤、和光、早稲田計153校である。

<sup>51</sup> 大学受験パスナビ：旺文社HP

<https://passnavi.evidus.com/閲覧日:2018年8月1日>

図表-1 国際会計・税務会計の配置大学数（都市・地方）

| 地域  | 国際会計 | 配置割合  | 税務会計 | 配置割合  |
|-----|------|-------|------|-------|
| 都市圏 | 71   | 61.7% | 86   | 74.8% |
| 地方圏 | 33   | 40.7% | 58   | 71.6% |
| 合計  | 104  | 53.1% | 144  | 73.5% |

(注) 配置割合は都市圏の大学115校、地方圏の大学81校を分母としている。  
(出所) インターネット検索によるシラバス調査（筆者作成）。

都市圏の大学について、国際会計を配置している大学は71校（配置割合61.7%）、税務会計は86校（配置割合74.8%）である。両科目ともに過半数以上を占めているものの、国際会計に比べて税務会計の方が高い割合となっている。また、地方圏の大学については、国際会計は33校（配置割合40.7%）、税務会計は58校（71.6%）であり、国際会計の配置大学が都市圏の大学に比べると低くなっている。税務会計については、都市圏及び地方圏の大学ともに、70%を超す高い割合であるが、国際会計については、都市圏の大学は60%以上を占めているものの、地方圏の大学は約40%と低い割合に止まっている。

図表-2 国際会計・税務会計の配置大学数（都市・地方）重点状況

| 地域  | 国際会計のみ | 配置割合  | 税務会計のみ | 配置割合  |
|-----|--------|-------|--------|-------|
| 都市圏 | 8      | 7.0%  | 23     | 20.0% |
| 地方圏 | 5      | 6.2%  | 30     | 37.0% |
| 合計  | 13     | 6.6%  | 53     | 27.0% |
| 地域  | 両科目配置  | 配置割合  | 両科目未配置 | 配置割合  |
| 都市圏 | 63     | 54.8% | 21     | 18.3% |
| 地方圏 | 28     | 34.6% | 18     | 22.2% |
| 合計  | 91     | 46.4% | 39     | 19.9% |

(注) 配置割合は都市圏の大学115校、地方圏の大学81校を分母としている。  
(出所) インターネット検索によるシラバス調査（筆者作成）。

次に、都市圏の大学と地方圏の大学について、さらに、国際会計と税務会計の科目配置の詳細を確認する。①国際会計のみを配置し、税務会計を配置していない大学は、都市圏が8校（7.0%）、地方圏が5校（6.2%）と非常に低い割合となっている。②税務会計のみを配置し、国際会計を配置していない大学は、都市圏が23校（20%）、地方圏が30校（37%）と合計すると全体の4分の1を占めている。③両科目とも配置している大学は、都市圏が63校（54.8%）、地方圏28校（34.6%）と都市圏の大学が高い割合を占めている。最後に、両科目とも未配置の大学は、都市圏21校（18.3%）、地方圏18校（22.2%）であり、合計約20%の大学が両科目とも未配置である。

以上の結果から、都市圏の大学は国際会計の配置割合が高いが、地方圏の大学は低い。

一方、税務会計は都市圏及び地方圏の大学ともに配置割合が70%以上を占めており、その配置割合は高い。国際会計は大規模な上場企業にとって必要な会計規則であるが、中小規模の非上場企業にとっては、法人税、消費税など確定申告書を提出するための税務会計の方が国際会計よりも実務的に必要性は高いと考えられる。

## (2) 国公立大学別の科目配置状況

(1)において、都市圏と地方圏の大学別に配置状況を見てきたが、国公立大学別の国際会計と税務会計の配置状況は図表-3のとおりである。

図表-3 国際会計・税務会計の配置大学数（種類別）

| 種類 | 国際会計 | 配置割合  | 税務会計 | 配置割合  |
|----|------|-------|------|-------|
| 国立 | 11   | 45.8% | 11   | 45.8% |
| 公立 | 8    | 42.1% | 15   | 78.9% |
| 私立 | 85   | 55.6% | 118  | 77.1% |
| 合計 | 104  | 53.1% | 144  | 73.5% |

(注) 配置割合は国立大学24校、公立大学19校、私立大学153校を分母としている。  
(出所) インターネット検索によるシラバス調査（筆者作成）。

国立大学においては、国際会計、税務会計ともに配置割合が同じ割合（45.8%）となっている。公立大学においては、国際会計（42.1%）に比べて税務会計（78.9%）が高い割合を占めている。私立大学は国際会計を配置している大学が55.6%と過半数を超えており、さらに、税務会計においても77.1%と高い割合を占めている。公立大学は、地方圏に所在する大学が多く、国際会計よりも税務会計に重点を置いていると考えられる。

次に、国公立大学別の国際会計、税務会計の配置状況を詳細に表したものが図表-4である。

図表-4 国際会計・税務会計の配置大学（国立・公立・私立）重点状況

| 種類 | 国際会計のみ | 配置割合  | 税務会計のみ | 配置割合  |
|----|--------|-------|--------|-------|
| 国立 | 3      | 12.5% | 3      | 12.5% |
| 公立 | 1      | 5.3%  | 8      | 42.1% |
| 私立 | 9      | 5.9%  | 42     | 27.5% |
| 合計 | 13     | 6.6%  | 53     | 27.0% |
| 種類 | 両科目配置  | 配置割合  | 両科目未配置 | 配置割合  |
| 国立 | 8      | 33.3% | 10     | 41.7% |
| 公立 | 7      | 36.8% | 3      | 15.8% |
| 私立 | 76     | 49.7% | 26     | 17.0% |
| 合計 | 91     | 46.4% | 39     | 19.9% |

(注) 配置割合は国立大学24校、公立大学19校、私立大学153校を分母としている。  
(出所) インターネット検索によるシラバス調査（筆者作成）。

国際会計のみを配置している国立大学は12.5%、税務会計のみを配置している公立大学は42.1%と標本数は少ないものの注目に値する。また、両科目とも配置している割合は

私立大学が 49.7%と高い割合を占めている。これとは対照的に、両科目とも未配置の大学は国立大学が 41.7%と高い割合を占めている。最後に、都市圏、地方圏ごとに国公立私立大学別の配置状況を表したものが図表-5である。

図表-5 国際会計・税務会計の配置大学数(都市・地方)

| 地域  | 種類 | 国際会計 | 配置割合  | 税務会計 | 配置割合  |
|-----|----|------|-------|------|-------|
| 都市圏 | 国立 | 4    | 44.4% | 3    | 33.3% |
|     | 公立 | 3    | 42.9% | 4    | 57.1% |
|     | 私立 | 64   | 64.6% | 79   | 79.8% |
| 地方圏 | 国立 | 7    | 46.7% | 8    | 53.3% |
|     | 公立 | 5    | 41.7% | 11   | 91.7% |
|     | 私立 | 21   | 38.9% | 39   | 72.2% |
| 合計  |    | 104  | 53.1% | 144  | 73.5% |

(注) 配置割合は都市圏の大学115校(国立9校,公立7校,私立99校),  
地方圏の大学81校(国立15校,公立12校,私立54校)を分母としている。  
(出所) インターネット検索によるシラバス調査(筆者作成)。

都市圏の大学のうち、国立大学は国際会計4校、税務会計3校と配置割合が50%以下となっている。公立大学は国際会計3校、税務会計4校とほぼ同数となっている。私立大学については、国際会計64校(64.6%)、税務会計79校(79.8%)と両科目とも配置割合60%以上で、高い割合を占めている。このことから、都市圏の私立大学は国際会計、税務会計ともに会計分野の科目が充実していると認められる。都市圏の大学では、学生数が多く、会計学の科目を幅広く設置でき、多様な分野の教員を地理的に確保しやすいと考えられる。

次に、地方圏の大学のうち、国立大学は両科目とも配置割合は、ほぼ同数で50%前後である。公立大学は国際会計5校(41.7%)に対して、税務会計11校(91.7%)と税務会計の割合が非常に高いのが特徴である。私立大学は国際会計21校(38.9%)、税務会計39校(72.2%)と国際会計の配置割合は低いが、税務会計は高い配置割合である。

都市圏の私立大学は、国際会計、税務会計ともに配置割合が高いのが特徴であるが、地方圏の私立大学の国際会計の配置割合は低迷している。都市圏の私立大学は学生数の多い大規模な大学が多いため、会計学の関連科目の多くを配置できる利点はある。地元の中小企業に就職する学生が多い地方の私立大学では、実務的な性格が強い税務会計のウェイトが高いと考えられる。さらに、韓国の地方大学のシラバスに掲載されているコンピュータ会計について、日本の大学の配置状況は図表-6のとおりである。

図表-6 コンピュータ会計の配置大学数

| 地域 | コンピュータ会計 | 配置割合  | 国際会計 | 税務会計 |
|----|----------|-------|------|------|
| 国立 | 2        | 8.3%  | 1    | 1    |
| 公立 | 0        | 0.0%  | 0    | 0    |
| 私立 | 38       | 24.8% | 22   | 32   |
| 合計 | 40       | 20.4% | 23   | 33   |

(注) 配置割合は国立大学24校,公立大学19校,私立大学153校を分母としている。  
(出所) インターネット検索によるシラバス調査(筆者作成)。

コンピュータ会計を配置している大学は国立2校(8.3%)、私立38校(24.8%)で公立大学の該当は無かった。さらに、コンピュータ会計を配置している大学のうち、23校が国際会計を配置しており、33校が税務会計を配置しており、コンピュータ会計のみを配置している大学は6校であった。コンピュータ会計は弥生会計、ミロク会計など会計事務所において広く普及しているが、会計事務所によって使用する会計ソフトが異なるのが現状である。また、民間企業、特に大規模企業では独自に開発した会計システムを使用しているところが多い。中小企業においても、市販の会計ソフトや依頼先の会計事務所と同じ会計ソフトを使用しているところが多い。企業によって様々なコンピュータソフトを使用している状況では、大学の会計教育で汎用的なものを教えるのは難しいのではないかと考えられる。

## 6.日本の職業会計人の資格制度

日本の職業会計人の資格には、韓国と同様に、公認会計士と税理士の2つの国家資格がある。

### 6.1 公認会計士制度

公認会計士試験には受験資格の制限はなく、短答式試験と論文式試験がある。短答式の試験科目は、財務会計論、管理会計論、監査論、企業法の4科目である。短答式試験を合格した者は論文式試験を受験し、その試験科目は会計学(財務会計論、管理会計論)、監査論、企業法、租税法、選択科目(経営学、経済学、民法、統計学のうち1科目)である。試験科目の内容から、大学で試験科目を学習することが必要と考えられるが、大学で会計学を学習していない者でも、専門学校や会計専門職大学院へ進むことで資格取得は可能である。会計専門職大学院を修了することによって、

短答式試験 4 科目のうち、3 科目が免除される。公認会計士を登録した場合には、同時に税理士も登録可能である。公認会計士が独立して個人事務所を開設する場合には、併せて税理士登録もするのが通例である。

## 6.2 税理士制度

税理士試験は、学歴、資格、職歴によって、受験資格を授与される。短大卒以上または日商簿記 1 級の資格取得者など公認会計士試験に比べると、受験資格の制限は厳しい。

試験科目は会計学（簿記論・財務諸表論）2 科目、税法 3 科目の計 5 科目に合格することが必要である。科目別合格で 1 科目ずつ受験可能のため、社会人の受験者が多い。大学院で会計学又は租税法の修士論文を執筆し学位を授与された場合、国税庁の審査を経て、試験科目の一部が免除される。

## 6.3 会計人資格と大学会計教育

先行研究（洪・尻・張（2015-2016）及び（工藤（2017））では、経営学部の希望者数は、公認会計士の職業的な魅力に大きく影響すると指摘されている。この点は日本の経営・商学部受験生にも共通点がある。公認会計士、税理士が職業として社会的、経済的に魅力的な職業であれば、経営・商学部を希望する学生は増加するという点である。以下、具体的に、公認会計士・税理士と大学教育との関係を述べていくこととする。

### (1)公認会計士と大学教育

公認会計士試験は、選択科目を除くと、短答式の財務会計論、管理会計論、監査論、企業法（会社法）及び租税法が必修科目である。監査論と企業法の設置状況は、今回の調査対象外であったが、各大学のシラバス調査の中で多くの大学で配置が認められた。租税法は、税務会計に含まれ、全国の大学 144 校（73.5%）で配置されている。経営・商学部を持つ多くの大学で公認会計士試験科目が配置されていると認められる。しかし、実際に、試験合格を目指す学生には大学教育の不足分を補うため、受験専門学校への通学や会計専門職大学院へ進学する者が多い。

### (2)税理士試験と大学教育

税理士試験は、会計学 2 科目と租税法 3 科目によって構成される。会計学 2 科目とは簿記論と財務諸表論であり、この 2 科目は各大学のシラバス調査の中でいずれの大学でも配置が認められた。しかし、租税法は、今回の調査では税務会計に含まれ、その講義内容は租税法の全般的な概論か法人税法、所得税法など各税法の中の 1 科目を取り上げている場合が多い。また、租税法科目（法人税法、所得税法、消費税法、相続税法等）を 3 科目以上配置している大学は、非常に少ない。韓国と比較すると、日本の大学では、講義科目として税理士試験科目を網羅的に配置している大学は少なく、税理士試験対策を行うのは私立大学においても対応は難しい。以上のシラバス調査によると、日本の経営・商学系の大学会計教育では、国公私立、都市圏・地方圏の区別なく税理士試験よりも公認会計士試験に向けた科目配置になっていると考えられる。

## 7.韓国と日本の大学会計教育の比較

本章では日本の大学会計教育の調査結果を踏まえ、韓国の大学会計教育との比較を行う。

### 7.1 韓国大学会計教育分析（洪・尻・張（2015-2016））と日本の大学会計教育との比較

先行研究（洪等（2015-6））において、分析された韓国の大学会計教育と筆者の調査による日本の大学会計教育との比較検討を行う。

#### (1)国立大学の会計教育の状況

韓国の国立大学と日本の国立大学との会計教育のあり方を比較する。

（韓国）

国立大学は、経営学部の中に会計学科など会計分野を独立させる大学が多い。公認会計士や税理士を希望する学生が会計学科へ入学する傾向にある。韓国では、大学教育と職業との関連性が強い。

（日本）

国立大学の中で、学部の会計学科など会計分野を独立した大学は少ない。①経営者向け

の会計学（会計倫理，経営分析等）を重視する大学，②学部で基礎的な会計学を学習したうえで，公認会計士を希望する学生は会計職大学院で専門的な知識を修得する大学などがある。韓国と違い，公認会計士や税理士の養成は重視しない傾向にある。

## (2)会計学の科目編成

韓国と日本の大学間の会計科目について，比較を行う。

### （韓国）

会計学の基本的科目は，会計原理，中級会計，高級会計，財務会計，原価会計，管理会計で構成され，会計学の入門編である会計原理は必修科目の大学が多い。

### （日本）

韓国同様に，入門的な会計学総論を必修科目とする大学が多い。会計学の基本科目である簿記，財務諸表論，原価計算，管理会計の4科目は，調査対象の大学でも認められた。

## (3)大学の地域別の科目配置状況

韓国はソウルへの一極集中が進んでおり，地方との分極化が行われている。日本においても東京に一極集中が進み，大阪，名古屋を併せた大都市圏と地方圏では経済格差が認められる。両国の都市圏と地方圏の経済格差などが大学の会計教育に与える影響を比較する。

### （韓国）

ソウルの大学では，公認会計士試験科目を中心に講義が行われているが，地方国立大学では，税法関連科目の講義が多く，税理士試験を意識した科目配置が行われている。また，ソウル大学では，経営者向けの会計学の講義（経営分析，会計倫理等）が配置され，公認会計士試験を目標とした講義内容ではない。近年，ソウル大学では，公認会計士の希望者が減少し，財閥系等の大企業への就職を希望する学生が多くなっていることが背景にある。

### （日本）

国立大学では税務会計の配置割合は低い，公立大学では地方大学の税務会計の配置割合が特に高い。私立大学では都市圏と地方

圏ともに，ほぼ同じ割合で税務会計を配置しているが，国際会計の配置割合は都市圏（61.7%）が地方圏（40.7%）より高くなっている。日本の大学は，都市圏と地方圏を問わず，公認会計士試験の科目を意識した配置を行っている。国際会計の配置割合が低い地方圏の大学は，IFRSへの対応をあまり重視してはいないと考えられる。一方，税務会計は地方圏の大学で配置割合が高く，中小企業への就職及び税理士試験を意識した科目配置となっている。しかし，全国的に租税法3科目を配置した大学は少なく，大学院修士課程で租税法に関する学位を取得し，大学と大学院での6年間で資格取得を目指すコースを設置している大学もある。

## (4)米国会計学の影響

会計学に国際会計基準の概念が導入され，資産の評価基準に公正価値評価を取り入れるなど各国とも会計教育にIFRSの概念が採用されるようになった。従来，自国の会計基準を適用していた国もIFRS導入とともに，会計教育を大きく変えざるを得ない状況である。

### （韓国）

韓国会計学担当教員の多くは，米国の大学へ留学して会計学を専攻して博士号を取得した者かソウル市内の大学で博士号を取得した者が大部分である。学生・院生時代に米国の会計基準を学習しているため，韓国会計学のシラバスやテキストの構成・内容は，米国会計教育の影響を大きく受けている。

### （日本）

財務会計のシラバスには部分的にIFRSなど国際会計基準の概念を取り入れてはいるものの，一般学生を対象とした会計の講義科目に米国，欧州など外国のテキストを採用しているものは見られない。専門ゼミナール，原書購読において，外国のテキストを取り入れている大学は多いと推測されるが，実態を調査することは困難である。また，国際会計の講義用テキストには，IFRSの規定を解説しているものが多い。国際会計については，科目の性格上国際会計事務所など大手の監査法人に勤務する公認会計士に精通者が多い

ため、都市圏の大学では講師を採用しやすいが地方圏の大学では困難であるという都市圏の優位性は否めない。

また、韓国と違い、日本が米国の会計教育の影響を大きく受けているとは認められない。実際、日本の大学会計学担当教員は欧米での留学経験者や米国大学での博士号取得者が少ないこと、日本は国内基準に IFRS を収斂（コンバージェンス）した日本基準をほとんどの企業が適用していることから、あえて米国流の会計教育を取り入れる理由は見当たらない。

## 7.2 韓国大学会計教育（工藤（2015））と日本の大学会計教育との比較

韓国の先行研究（工藤（2015））においては、韓国の慶山市に所在する嶺南大学校で会計学担当教員にインタビューを行い、会計教育の実態調査を行った。以下では韓国と日本の地方大学の会計教育について比較を行う。

### (1) 中小企業向けの会計教育

（韓国）

韓国は日本と同様に、全企業のうち中小企業の割合が99%以上を占めており、地方大学の学生の多くは地域の中小企業に就職している。就職先の中小企業からは、実務で役立つ実践的な税務会計やコンピュータ会計の知識を学生が大学で学ぶことを要請されている。

（日本）

韓国同様に、地方私大の学生の多くは、中小企業に就職している。会計学の基本科目（会計学総論、簿記、財務諸表論、原価計算、管理会計）は、国公立、地域に関わらず配置されている。地方圏の大学の税務会計配置割合は、国立大学（53.3%）、公立大学（91.7%）、私立大学（72.2%）と全体的に都市圏の大学に比べて高い割合を占めている。

また、コンピュータ会計は、都市圏と地方圏の大学を合わせて国立大学2校（8.3%）、私立大学38校（24.8%）が配置されており、公立大学で配置されている大学は無かった。コンピュータ会計には中小企業の必要性が

高いと考えられるが、国際会計や税務会計に比べると大学の配置割合は低い。日本企業の会計システムには、様々な種類の会計ソフトがあるため、共通の会計システムを教育するのは現実的に難しい状況である。実際には、学生が就職した企業の会計システムの知識や操作方法を就職後に習得している。

### (2) 資格取得と会計教育の関連

韓国では、経営学部を希望する理由の1つに公認会計士や税理士の職に就くことが挙げられる。工藤（2015）においても、洪・尻・張（2015-2016）と同様に、韓国の大学教育は、職業との強い関連性が求められることを指摘している。

（韓国）

公認会計士、税理士の資格と経営学部を希望する学生には密接な関連性がある。公認会計士の職業的な魅力が、経営学部志向と強い繋がりがある。韓国で経営学部は医学部の次に人気のある学部であり、偏差値も高い。

（日本）

韓国同様に、公認会計士、税理士志望の学生が、経営・商学部の大学に入学する傾向にある。日本では、韓国と相違して経営学部・商学部は、一般的に法学部、文学部、経済学部等他の学部より人気が高いということではなく、偏差値も同一大学内で突出しているわけではない。また、経営・商学部の就職状況は法学部や文学部より民間企業の就職先が恵まれているが、経済学部との優位性は特に認められない。日本では、近年、公認会計士、税理士ともに受験者は減少している。その理由としては、①民間企業の就職状況が良好であること、②資格取得に係る時間・費用と就職後の給与・労働環境が見合っていないこと、③公認会計士の一時的な合格者増加による就職困難がマイナスイメージをもたらしたことがあげられる。公認会計士志望の学生が減少していることから、近年、一部の会計専門職大学院では、院生の募集停止を行っている。

## 8.おわりに

韓国の大学会計教育に関する先行研究（洪・尻・張（2015-2016））では、ソウル市内の大学と地方大学を対象に会計教育のシラバス及びカリキュラムを調査している。工藤（2015）では、韓国の地方大学を対象に会計学のシラバス等と公認会計士・税理士の資格試験との関連を調査分析している。日本と韓国は、公認会計士と税理士の2つの国家資格を持つが、IFRSへの対応では大きく異なる。職業会計人の資格と大学会計教育との関連性、会計教育のIFRSへの対応を調査分析するのが本稿の出発点である。現在、大学で会計学を担当し、学生の会計離れを実感しているが、このような会計教育を巡る環境の中で、日本の大学の会計学のシラバス調査を行うことによって、会計教育のIFRSへの対応、中小企業で必要性の高い税務会計及びコンピュータ会計への対応を分析した。さらに、日韓の会計教育の比較を行い、都市圏の大学と地方圏の大学の会計教育の実態を検証した。

日韓の大学で共通する点は、国際会計の対象は上場企業であるため、都市圏の大学は地方圏の大学に比べて、国際会計の配置割合は高い。これと対照的に、税務会計については、地方圏の大学は都市圏の大学に比べて配置割合は高い。その要因として、中小企業の多い地方圏では、実務に直結する税務会計の知識を必要とする背景がある。また、税務会計は公認会計士及び税理士の試験科目である。

日韓の大学で相違する点は、韓国の都市圏の大学は公認会計士を目標としたカリキュラムが作られ、地方圏の大学では税理士試験に重点を置いたカリキュラム作りが行われている。日本の大学では、会計学科や会計コースを設けた大学を除けば、都市圏と地方圏の大学間で公認会計士と税理士の指導方針の明確な差異は認められない。また、大企業と中小企業向けに対応する会計教育が韓国で行われているが、日本の大学においてシラバス等により確認するのは困難であった。

日本の大学のシラバス調査を行った結果、会計学の基本科目である簿記、財務諸表論、原価計算、管理会計の4科目については、都

市圏・地方圏の大学、国公立大学の区別なく経営・商学部において科目配置されている。しかし、国際会計と税務会計の配置については、都市圏と地方圏の大学、国公立の種類別において、特徴が認められた。

第5章の分析結果は、国際会計は都市圏の私立大学で配置割合（64.6%）が一番高いものの、逆に地方圏の私立大学の配置割合（38.9%）が一番低くなっている。国際会計は地方の中小企業にとって必要性が低いこと、担当講師の確保が困難であることなどが配置割合の低い原因と考えられる。

税務会計については、都市圏、地方圏とも配置割合に差がないものの、国立大学の割合は低く、公立大学の割合は高い。なお、税務会計は租税法、法人税法などの名称で法律科目として配置している大学もある。税務会計（租税法）は、公認会計士試験、税理士試験科目に含まれ、資格取得の際には必要な科目であるため、都市圏、地方圏を問わず公立大学及び私立大学で配置割合が高いと考えられる。一方、国立大学では、公認会計士や税理士の資格取得をカリキュラム上重視していない傾向が見られるため、税務会計の配置割合も低いと考えられる。

さらに、コンピュータ会計の配置割合に到っては、国立大学 8.3%、私立大学 24.8%と低調であり、韓国の中小企業向け会計教育とは異なることが判明した。

日韓の会計教育の大きな相違としては、韓国では教育と職業との関連性を重視しているが、日本では会計教育と職業との関連性は密接ではない。一般的に、経営・商学部のシラバスは公認会計士試験や税理士試験の試験科目を意識した科目配置であるが、会計学科や会計コースを設けている大学を除けば、試験対策までは行っていないと考えられる。ただ、日本においても、公認会計士、税理士の人気は、経営・商学部を受験する希望者に影響することは否めない。

本稿において、日韓の会計教育の現状をシラバスなどで調査分析した結果、日本においても、大学生の相当数が就職する中小企業のニーズを充たす会計教育が必要であるとの結論に到った。会計学のシラバスは会計基本 4

科目以外、大学の立地条件（都市圏・地方圏）や学生の就職先などを踏まえた科目配置が、将来的な視点から重要である。

#### 参考文献

- [1] 金光明雄(2015)「税務会計教育の現状と課題」『桃山学院大学総合研究所紀要』41(1).
- [2] 洪慈乙ほか(2015-2016)「韓国大学における会計教育の実態調査および分析（1）（2）」『山形大学紀要』46(1), 46(2).
- [3] 工藤栄一郎(2017)「韓国の大学における会計教育についての調査報告」『西南学院大学商学論集』64(1・2).
- [4] 来栖正利(2010)「IFRSs 導入後を見据えた会計教育」『流通科学大学論集』第22巻第2号.
- [5] 小島信史(2018)「大学における税務会計教育と会計学カリキュラムに関する一考察」『朝日大学経営論集』32巻.
- [6] 坂本雅士ほか(2017-2018)「わが国の税務会計教育をめぐる現状と課題(上)(中)(下)」『立教経済学研究』第70巻1,2,3号.
- [7] 柴健次編著(2007)『会計教育方法論』関西大学出版部.
- [8] 中小企業庁(2018)『中小企業白書(2018年版)』日経印刷.
- [9] 橋本尚(2009)「IFRS 対応の現状と我が国会計教育の課題」『会計プロフェッション』第11号.
- [10] 橋本尚(2016)「IFRS 教育・研修の現状と課題」『国際会計研究学会年報』2016年度第1・2合併号.
- [11] 増子敦仁(2006)「わが国における会計教育の現状と課題」『東洋大学経営論集』第67号.



原著論文

# ジョイント・ベンチャー契約の降り賃と交際費課税制度 —建設業税務会計学の視点から—

Back-out fee of Joint-Venture Agreement and Taxation on Entertainment and Social Expenses

: From the Viewpoint of Construction Industry Tax Accounting

Abstract :

Depending on the practices peculiar to the construction industry, people who can not become members of a joint venture may gain consideration on the grounds that they can not become members. The so-called back-out fee may be paid.

In Back-out fee, there is a consideration of Back-out fee and there is not a consideration of it, and whether it falls into entertainment and social expenses is a problem.

Since the joint venture agreement is included in the joint venture contract, its contents can be freely set. From the viewpoint of permission of the construction industry, there are substantial restrictions imposed on joint-venture contracts.

In this paper, considering joint-venture contract in a broad sense, in what cases will we consider whether the Back-out fee falls into entertainment and social expenses. Also, in order to examine the taxation system for entertainment expenses, we discuss issues paying attention to Joint venture contract when not acquiring corporate status.

東京福祉大学

長谷川税務会計事務所

長谷川記央

Norio Hasegawa

Tokyo University and Graduate School of Social Welfare  
Hasegawa Tax Accounting Office

---

2018年10月1日 受付 Submitted 1, October 2018.

2019年1月10日 受理 Accepted 10, January 2019.

## はじめに

建設業においてはジョイント・ベンチャー（以下「JV」とする。）契約を用いて、公共事業の受注を受ける場合が考えられる。このような背景として、地域の建設業に関する法人が減少し、相当の規模の事業を受けるには、信用力などが乏しいことがあげられる。このような場合に、地域維持型建設共同企業体を用いて、公共事業等を受注する場合がある。地域維持型建設共同企業体の趣旨として、「建設投資の大幅な減少等に伴い、地域の建設企業の減少、小規模化が進み、社会資本等の維持管理や除雪など地域における低限の維持管理までもが困難となる地域が生じかねない状況にある。この通知は、このような地域において、地域の複数の建設企業の共同を促すことにより、施工の効率化と必要な施工体制の安定的な確保を図り、地域の維持管理が持続的に行われるよう、地域維持事業の実施を目的」<sup>52</sup>とすることがあげられており、JV契約により地域社会の維持などが期待されている。建設業法においては、建設業許可に関しては、相当の規制を設けて、JV契約を認めるに至っている。

JV契約とは、本来、建設業特有のJV契約に限らず、合弁契約なども含まれており、広義な定義が用いられていることがあげられる。このため、本論においては、広義のJV契約に基づいて交際費課税制度を論ずることとした。また、広義のJV契約においては、単なる業務提携にすぎない契約もあり、具体的な項目がないJV契約も存在している。JV契約は、建設業特有のJV契約に比して、第三者が認識困難なものも多く存在することから、法人税法の取り扱いも、JV契約の性質によって異なる場合が考えられる。

JV契約の降り賃については、どのような費目によって取り扱われるかによって、課税所得計算に影響があるといえる。外注費については損金算入限度額が設けられておらず、全額損金経理できることがいえる。他方で、

交際費等は損金算入限度額を設けており、損金不算入となる余地がある。このため、納税者たる法人は、外注費として税務会計を行うことが課税所得計算において、有利となる。

したがって、JV契約に関する降り賃が、法人税法における交際費等に該当するのか、外注費に該当するのか、あるいは寄附金に該当するのか検討することにより、JV契約に係る建設業税務会計に寄与することを目的とする。

## 1 JV契約の概要

### 1.1 JV契約の定義

JV契約とは、合弁事業を遂行する当事者が、これから行おうとする合弁事業の仕組み等について事前に合意する契約と、本論においては定義する。したがって、国土交通省の定義するJV契約に比して、広義の定義を用いている。国土交通省は、JV契約を共同企業体制度と明示している。すなわち、狭義のJV契約とは「建設企業が単独で受注及び施工を行う通常の場合とは異なり、複数の建設企業が、一つの建設工事を受注、施工することを目的として形成する事業組織体」<sup>53</sup>を目的とする契約（以下、本論においては「狭義のJV契約」とする。）をいう。

JV契約においては、法人格を取得するものと、法人格を取得しないものとに2つに分類することができる。

法人格を取得する場合には、出資者とは別人格となり、法人税法においてJV契約の主体となる法人が法人税の納税義務を負うため、交際費課税制度を含む税務会計は、独立して行われることとなる。このため、本論においては多くをふれることはせずに論ずる。

法人格を有さない有限責任事業組合(LLP)および任意組合あるいは、合弁契約があげられる。また、LLPについては、建設業の許可をあたえられないことがあげられており、通達等により建設共同企業体以外の法人格のない組合で、建設工事を請け負うことは建設業

<sup>52</sup> 平成23年12月9日付国土入企第26号「地域維持型建設共同企業体の取扱いについて」第1.

<sup>53</sup> 建設業共同企業体研究会(2013)『JV制度Q&A』大成出版社,p.3.

表1: 甲型と乙型の主な相違点

|            | 甲型共同企業体            | 乙型共同企業体                                       |
|------------|--------------------|-----------------------------------------------|
| 契約書上の名称    | 〇〇共同企業体            | 〇〇共同企業体                                       |
| 代表者        | 有                  | 有                                             |
| 運営委員会      | 有                  | 有                                             |
| 構成員の施工     | 出資比率に応じて一体となって施工する | 自分の分担工事を施工する                                  |
| 共通経費の負担    | 出資比率に応じて負担する       | 分担工事額の割合に応じて負担する                              |
| 費用計算       | 一体となつて行う           | 各自の分担工事ごとに行う                                  |
| 利益(欠損金)の分配 | 出資比率に応じて分配する       | 自分の分担工事ごとに費用計算をするので、分配の問題は生じない。               |
| 施行責任者      | 構成員は工事全体について責任を負う  | 構成員は、まず自分の分担工事について責任を負うが、最終的には工事全体について連帯責任を負う |
| 瑕疵担保責任     | 構成員が連帯して責任を負う      | 構成員が連帯して責任を負う                                 |

出所: 建設業共同企業体研究会(2013)『JV制度Q&A』大成出版社,p.33.

法違反とされる<sup>54</sup>。このため、建設業税務会計においてはLLPが問題とされることが少ないため、本論においては多くをふれることはせずに論ずるとする。

国土交通省はJVを、特定建設工事共同企業体(以下、「特定JV」とする)と経常建設共同企業体(以下、「経常JV」とする)と地域維持型建設共同企業体(以下、「地域維持型JV」)の3つに分類する。なお、特定JVとは「大規模かつ技術難度の高い工事の施工に際して、技術力等を結集することにより工事の安定的施工を確保する場合等工事の規模・性格等に照らし、共同企業体による施工が必要と認められる場合に工事毎に結成する共同企業体」<sup>55</sup>と定義する。経常JVとは、「中小・

中堅建設企業が継続的な協業関係を確保することにより、その経営力・施工力を強化する目的で結成する共同企業体」<sup>56</sup>と定義する。地域維持型JVとは「地域の維持管理に不可欠な事業につき、継続的な協業関係を確保することによりその実施体制の安定確保を図る目的で結成する共同企業体」<sup>57</sup>と定義する。

昭和28年の建設省官房長通達で共同企業体の形態が示された。甲型共同企業体と乙型共同企業体の2つを明示する。これらは、使用する標準的な共同企業体協定書<甲・乙>の区別に倣ったものである。甲型共同企業体とは、「共同施工方式のことであり、全構成員があらかじめ定めた出資の割合(たとえば、A社40%、B社30%、C社30%)に応じて資金、人員、機械等を拠出して、いわば混然

<sup>54</sup> 金丸和弘・棚橋元・奈良輝久・清水建成・日下部真治編(2018)『ジョイント・ベンチャー契約の実務と理論【新訂版】』金融財政事情研究会,p.40.

<sup>55</sup> 昭和62年8月17日付建設省中建審発第12号他「共同企業体の在り方について」第一4①.

<sup>56</sup> 昭和62年8月17日付建設省中建審発第12号他「共同企業体の在り方について」第一4②.

<sup>57</sup> 昭和62年8月17日付建設省中建審発第12号他「共同企業体の在り方について」第一4③.

一体となって工事を施工する方式」<sup>58</sup>をいう。乙型共同企業体とは、「分担施工方式のことであり、各構成員間で共同企業体の請け負った工事をあらかじめ分割し、各構成員はそれぞれの分担した工事について責任をもって施工する方式」<sup>59</sup>をいう。乙型共同企業体と異なる点として、表面的には分離・分割発注に似ていることがあげられている。類似点としては、最終的には他の構成員の施工した工事について、連帯責任を負うことがあげられる。加えて、特定建設工事共同企業体協定書（甲）には、構成員の出資の割合が明示されるのに対し、特定建設工事共同企業体協定書（乙）には、分担工事額が明示される。乙型共同企業体の「出資」とは建設工事を完成するのに要する費用の負担を意味する。

建設業の許認可を要する場合には、国土交通省が通達で明示するJVを用いなければ、建設業法に違反することとなり、問題が生ずるといえる。しかしながら、建設業税務会計においては、所得の源泉が建設業法違反の事業であるかは問題にはならず、建設業法違反により取得した所得に対しても、法人税が課されることとなる。このため、法人税の納税義務者は、建設業税務会計を行わなければならないことに対しては、相違がないといえる。

JV契約を合弁契約等で行う場合には、契約自由の原則に基づいて、その内容は自由に設定することができることがあげられる<sup>60</sup>。しかしながら、建設業税務会計においては、寄付金課税、交際費課税制度等により、課税所得計算において不利な取り扱いを受けることがあるため、事前のタックス・リスク・マネジメント<sup>61</sup>を行うことが重要であるといえる。本論においては、タックス・リスク・マネジメントの1つとしてあげられている降り賃に係る交際費課税制度について論ずるものである。

<sup>58</sup> 建設業共同企業体研究会(2013) p.31.

<sup>59</sup> 建設業共同企業体研究会(2013) p.31.

<sup>60</sup> 金丸和弘・棚橋元・奈良輝久・清水建成・日下部真治編(2018) p.4.

<sup>61</sup> 菅原計(2008)「COSOフレームワークに基づくタックス・コンプライアンスの意義」東洋大学経営論集第71号,pp.153-154.

## 1.2 JV契約の法人税法上の取り扱いと法的性質

JV契約において、任意組合と狭義の合弁契約のいずれを採用するかにより、法的性質も異なるといえる。合弁契約とは、組合契約を含む概念であるが、本論においては、任意組合以外のJV契約を「狭義の合弁契約」と定義し、表記する。

任意組合を選択した場合には、組合契約の成立要件を充足することが必要である。組合契約の成立要件（民法667条1項）については、①複数の当事者が存在すること、②当事者たる組合員による出資であること、③特定の共同事業を営むことを目的とすること、④投資者が組合の成立を約することの要件が充足することがもとめられる。

狭義の合弁契約については、抽象的なものも多く<sup>62</sup>、組合契約の成立要件を充足することは必ずしももとめられない。また、狭義の合弁契約については、第三者がJVと取引を行った場合に、JVの存在を認識しておらず、構成員と取引を行ったと認識している場合もある。狭義の合弁契約は、特定の共同事業を営む目的はあるものの、その構成員の責任（あるいは出資）が明確でない場合も多いため、構成員の経費の負担割合の問題は生ずるものの、取引をなした構成員と第三者との間に法的権利義務が生ずることとなる。また、組合契約を締結していないにもかかわらず、構成員がなした契約等につき他の構成員が連帯債務を無限に負わされるとすれば、法定安定性を欠くことがあげられる。

したがって、任意組合が行った法律行為は双務契約あるいは合同契約なのに対し<sup>63</sup>、狭義の合弁契約の構成員が行った法律行為は、他の構成員が構成員と契約を締結しない限りにおいては、原則として、自ら行った法律行為にすぎないと考えることが妥当である。任意組合が契約行為を行う場合に構成員全員の

<sup>62</sup> 金丸和弘・棚橋元・奈良輝久・清水建成・日下部真治編(2018) p.5.

<sup>63</sup> 篠塚昭次(1992)『新・判例コンメンタール民法8』三省堂,p.149.

押印等が求められることが一般的である<sup>64</sup>。このため、合弁契約の場合には、建設業税務会計においては、構成員が自ら契約をなしたと同様に解することが妥当となる。

なお、乙型共同企業体は、自分の分担工事を施工することとなり、費用計算についても各自の分担工事ごとに行うこととされており、当該費用負担をもって出資がなされたとされる。このため、瑕疵担保責任などについても自由に設定することが可能であり、合弁契約の性質を有するようにも思われる。しかしながら、乙型共同企業体の瑕疵担保責任については、構成員が連帯して責任を負わなければならない。このため、甲型共同企業体を採用した場合であっても乙型共同企業体を採用した場合であっても、構成員が連帯して責任を負うことには変わりがなく、いずれも一定の法的責任を負うこととなる。

### 1.3 JV 契約の構成員の定義

JV 契約の構成員は、組合契約の場合には組員が、合弁契約においては契約の当事者が構成員となる。

建設業税務会計においては、JV 契約の実質的な構成員であるか否かが問題とされることとなる。JV 契約の実質的な構成員でない場合は、法的形式が実質的な構成員と一致する場合をいう。言い換えるとすれば、構成員でないものが JV 契約を行って受注した工事等に関与することがない場合があげられる。原則は、JV 契約において組合契約であれば組員であるもの、合弁契約の場合には、工事等の契約当事者でない場合も考えられる。

JV 契約の実質上の構成員とは、法的形式と実質的な構成員が異なる場合があげられる。組合契約においては、①JV の意思決定機関等に組員でない法人から人員が派遣されており、実際に人員が業務を遂行している場合、②組員でない法人が利益と同じように損失が生じた場合にそのリスクを負う場合には、実質的な構成員であるといえる。また、本来、組合契約を締結する際に、実質的な構成員である法人が組員となることが、かえって経

済的な合理性を欠く場合には、実質的な構成員として認定されることが考えられる。

狭義の合弁契約については、組合契約のような精緻な契約関係が成立している場合には、組合契約に準じて判断することが妥当であるという。合弁契約の内容があいまいな場合には、そもそも構成員の判断すら困難であるから、それぞれが独立して会計を行い、各構成員が負った金銭的な負担に対し、他の構成員から何らかの支援があった場合には収益（益金）とし、その支援を行った者については、当該支出した金員については、税務会計上はどの損金に該当するのか検討することが妥当であろう。

### 1.4 JV 契約の構成員の法的性質

組合契約の構成員の法的性質については、民法の規定に準ずることとなるため、持分などについて制約があるのは前述したとおりである。これに比して、合弁契約の構成員の法的性質については、当事者間において有効なものが多いため、持分などについては自由な設計が可能である。

したがって、法人格を有する場合の JV の構成員に比して、その法的地位は不安定なものであると考えられる。

狭義の JV 契約の構成員は、連帯債務を負うことが特徴的である<sup>65</sup>。建設業における JV 契約の場合に、JV 契約により請負工事は、相当の対価が生ずることが想定されており、LLP のような有限責任を負うにすぎないとなれば、取引の相手方が不測の損害を負いかねないと考えられる。このため、許認可を要する請負工事については、JV 契約に相当の規制を設けているといえる。

また、狭義の JV 契約の場合に構成員は、特定 JV および経常 JV の場合には、出資比率の最低限度基準について、2 社の場合 30% 以上、3 社の場合 20% 以上と明示されており<sup>66</sup>、建設業実務においてはこれらを厳守することがもとめられているといえる。建設共同

<sup>65</sup> 建設業共同企業体研究会（2013）p.33.

<sup>66</sup> 昭和 62 年 8 月 17 日付建設省中建審発第 12 号他「共同企業体運用準則注解」（注-6）

<sup>64</sup> 建設業共同企業体研究会(2013)pp,172-174.

企業体協定書（甲）を使用する地域 JV については、原則として全ての構成員が、均等割りの 10 分の 6 以上の出資比率であることがもとめられている<sup>67</sup>。具体的には、地域 JV が 2 社の場合には、各社が 10 分の 6 を 2 社で割った 10 分の 3 以上を出資しなければならない。このため、狭義の JV 契約の場合には、相当の出資義務を負うことがあげられる。また、これら以外の JV 契約の場合には、出資義務については自由に設定できるものの、任意組合の成立要件において、②当事者たる組合員による出資であることがもとめられており、少なからず出資の事実については必要となると考えられる<sup>68</sup>。他方で、ここでいう「出資」とは、「共同企業体の共同事業の目的である建設工事を完成するのに要する費用の負担を意味します。金銭はもとより、労務、施工技術、使用権など財産価値のある者はすべて出資の手段」<sup>69</sup>とすることができる。

合弁契約の場合には、出資の規定を設けるか否かも自由に設定できるため、狭義の JV 契約とは異なることがあげられる。このため、合弁契約の場合には、構成員は出資義務すら負わない場合も考えられるため、何らの責任を負わない場合も考えられる。狭義の合弁契約の場合には、その地位の法的安定性は、法人格を有する合弁契約及び組合契約を用いた場合に比して不安定であると考えられる。組合契約の場合には、その組合財産の帰属は共有になることがあげられ（民法 668 条）、構成員は共有ではあるものの相当の権利を有するに至る。このため、狭義の合弁契約は組合契約に比して、法的安定性は低いと考えられる。他方で、合弁契約の内容がより精緻な契約内容で、実質的には組合契約と同様な契約であると考えられる場合も考えられる。建設業税務会計学においては、多様な合弁契約の実体から、その実質に沿って課税所得計算が行われることが妥当であると考えられるが、

<sup>67</sup> 平成 23 年 12 月 9 日付国土入企第 26 号「地域維持型建設共同企業体の取扱いについて」第 3 (4)。

<sup>68</sup> 篠塚昭次(1992)pp.150-152.

<sup>69</sup> 建設業共同企業体研究会(2013)p.319.

商業登記などを要する法人と異なり、合弁契約の公示性が乏しいことから、任意組合に該当しないにもかかわらず、任意組合と同様な税務会計を行うことは、かえって租税実務の円滑な遂行を妨げることも考慮しなければならず<sup>70</sup>、納税者と租税行政庁の利益衡量を図る必要があるといえる。

### 1.5 JV 契約の降り賃の定義

JV 契約の降り賃とは、JV を形成するにあたり、構成員の数に限度があり、それを超えて構成員が予定されていた場合に、当該予定されていた構成員の一部が構成員となることができないため、構成員の地位を獲得できない者に金員を支払うことをいう。具体的には、①利益分配金の性質を有するもの、②外注費の性質を有するもの、③贈与の性質を有するものがあげられる。

JV 契約の降り賃が発生する理由として、建設業特有の慣行があるといえる。建設業特有の慣行があるため、JV 契約の降り賃について、経済的な合理性を有する場合があると考えられる。具体的には、昭和 62 年 8 月 17 日付建設省中建審発第 12 号他「共同企業体の在り方について」等が明示する JV 契約の構成員の数があげられる。具体的には、特定 JV については、構成員を 2 社ないし 3 社とされる<sup>71</sup>。経常 JV も同様に、構成員を 2 社ないし 3 社と明示する<sup>72</sup>。地域 JV については、構成員の数は当面の間、10 社程度を上限とする<sup>73</sup>。このため、狭義の JV 契約については、構成員の数が限定されていることが多

<sup>70</sup> 租税行政庁と納税者の見解の相違が生じた場合に、どのように事実認定をするかが問題となり、課税所得計算を煩雑にすることがあげられる。

<sup>71</sup> 昭和 62 年 8 月 17 日付建設省中建審発第 12 号他「共同企業体の在り方について」第二 3 (1) ③。

<sup>72</sup> 昭和 62 年 8 月 17 日付建設省中建審発第 12 号他「共同企業体の在り方について」第二 3 (2) ③。

<sup>73</sup> 平成 23 年 12 月 9 日付国土入企第 26 号「地域維持型建設共同企業体の取扱いについて」第 3 (1)。

く、やむを得ない理由で構成員の地位から退くことを依頼することが考えられる。特定の請負工事の受注を受けるために、構成員となる予定であった者がその地位を退くことが、かえって経済的な合理性を有する場合があるといえる。

他方で、狭義の合弁契約の場合には、建設業許可が前提となるものは少なく、そのような構成員の数に限定されるようなことは考えにくい。①利益分配金の性質を有するもの、③贈与等の性質を有するもの、経済的な合理性を立証することは難しく、納税者は経済的な合理性を自ら立証する材料を準備しなければ、寄附金課税などの相当高い税務リスクを負うこととなることがあげられる。

### 1.6 任意組合に係る税務会計

任意組合に係る税務会計においては、①組合契約のうち費用計算を一体として行う場合と、②各自の分担工事ごとに行う場合とに大きく異なるといえる。すなわち、①甲型共同企業体と②乙型共同企業体によって、税務会計の処理が大きく異なることとなる。

甲型共同企業体の場合には、任意組合が独立して会計帳簿を備え付け、貸借対照表及び損益計算書を作成し、組合員が当該持ち分につき、「損益・貸借法」等の方法で、税務処理を行うこととなる。また、法人税基本通達14-1-1は「任意組合等において営まれる事業（以下14-1-2までにおいて「組合事業」という。）から生ずる利益金額又は損失金額については、各組合員に直接帰属することに留意する。」と明示しており、原則としては、JV契約により生じた損益については、その都度、直接的に各組合員に帰属することとされる。ただし、法人税基本通達14-1-1の2但書は「当該組合事業に係る損益を毎年1回以上一定の時期において計算し、かつ、当該法人への個々の損益の帰属が当該損益発生後1年以内である場合には、帰属損益額は、当該組合事業の計算期間を基として計算し、当該計算期間の終了の日の属する当該法人の事業年度の益金の額又は損金の額に算入するものとする。」と明示しており、①組合事業に係る損益を毎年1回以上一定の時期において計

算がなされ、かつ、②当該組合員への個々の損益帰属発生後1年以内である場合とする条件で、法人組合員の場合には、組合の計算期間の終了の日の属する法人組合員の事業年度の益金又は損金の額に参入することが可能であると明示している。

したがって、甲型共同企業体は、法人税基本通達14-1-1の2但書の方法により任意組合の課税所得を例外的に一定の時期に帰属させることが可能である。これに対して、乙型共同企業体は、独立した会計帳簿すら存在しないのだから、原則的な方法として、法人税基本通達14-1-1の方法によって、直接的に課税所得計算を帰属させることとなる。

乙型共同企業体において、組合員固有の交際費等が生じた場合には、当該負担は組合員が直接負担することとなるため、組合員に直接的に交際費等が発生することとなる。他方で、共通経費<sup>74</sup>としての交際費等が発生した場合には、未収入金あるいは出資金が増加することとなる。その後、共通経費の負担を清算する際に、他の組合員の負担部分を除いて交際費等が発生することとなるため、いずれにしても交際費等の問題が生ずるところとなる。

以上のように、甲型共同企業体については、任意組合において独立した帳簿書類が存在するので、任意組合に係る税務会計の問題があげられる。乙型共同企業体については、その都度、各構成員が帳簿書類を作成しなければならず、原則として、任意組合特有の税務会計の問題が生じないといえる<sup>75</sup>。

任意組合（甲型共同企業体）に係る税務会計については、「純額法」と「損益法」と「損益・貸借法」があげられており<sup>76</sup>、税法上は所得税基本通達及び法人税基本通達に明示される。

<sup>74</sup> 共通経費とは、JVの各構成員が負担すべき費用をいう。

<sup>75</sup> 分担工事の共通経費の精算の問題が生ずるが、これらは未収金などが計上され、清算が行われるか、あるいは行われぬかの問題が生ずるととどまるといえる。

<sup>76</sup> 木村一夫(2012)『組合事業の会計・税務』中央経済社,pp.16-17.

所得税基本通達 36・37 共・20 において、「当該組合事業に係る収入金額、支出金額、資産、負債等を、その分配割合に応じて各組合員のこれらの金額として計算する方法」(損益・貸借法)、「当該組合事業に係る収入金額、その収入金額に係る原価の額及び費用の額並びに損失の額をその分配割合に応じて各組合員のこれらの金額として計算する方法」(損益法)、「当該組合事業について計算される利益の額又は損失の額をその分配割合に応じて各組合員にあん分する方法」(純額法)が掲げられている。

法人税基本通達 14-1-2 において、「当該組合事業の収入金額、支出金額、資産、負債等をその分配割合に応じて各組合員のこれらの金額として計算する方法」(損益・貸借法)、「当該組合事業の収入金額、その収入金額に係る原価の額及び費用の額並びに損失の額をその分配割合に応じて各組合員のこれらの金額として計算する方法」(損益法)、「当該組合事業について計算される利益の額又は損失の額をその分配割合に応じて各組合員に分配又は負担させることとする方法」(純額法)が掲げられている。

税務会計においては、「損益・貸借法」が原則的な取扱いとなっている。当該方法を行っている場合には、特段の問題がないとされる<sup>77</sup>。

損益法を採用した場合には、法人税基本通達 14-1-2(2)が「この方法による場合には、各組合員は、当該組合事業の取引等について受取配当等の益金不算入、所得税額の控除等の規定の適用はあるが、引当金の繰入れ、準備金の積立て等の規定の適用はない。」ことを明示しており、留意しなければならない。

また、純額法を採用する場合には、法人税基本通達 14-1-2(3)が「この方法による場合には、各組合員は、当該組合事業の取引等について、受取配当等の益金不算入、所得税額の控除、引当金の繰入れ、準備金の積立て等の規定の適用はない。」こと、法人税基本通達 14-1-2 (注 5) が「当該組合事業の支出金額のうち寄附金又は交際費の額があるときは、

当該組合事業を資本又は出資を有しない法人とみなして法第 37 条《寄附金の損金不算入》又は措置法第 61 条の 4《交際費等の損金不算入》の規定を適用するものとしたときに計算される利益の額又は損失の額を基として各事業年度の益金の額又は損金の額に算入する金額の計算を行うものとする。」と明示しており、留意しなければならない。

このように、課税所得の帰属時期の問題あるいはその持分割合等が問題にはなるものの、交際費等の損金不算入額が、課税所得計算に影響を与えることとなるため、甲型共同企業体及び乙型共同企業体のいずれの JV 契約を採用しても、あるいはそれ以外の組合契約を採用した場合であっても、交際費課税制度の問題が生ずることとなるといえる。

## 1.7 JV 契約の総括

JV 契約を、①狭義の JV 契約と②狭義の合弁契約とに区分して、本論では論じてきた。建設業においては許認可を要する請負工事が多く存在すること、また、取引金額が多額となる場合には許認可を要することから、①狭義の JV 契約が多く用いられていると考えられる。しかしながら、②合弁契約は多種多様な契約関係が考えられる。合弁契約においては、単なる業務提携程度のものも存在することがあげられており、建設業界においても業務提携を行うことは考えられるため、本論において取り上げることにした。

狭義の JV 契約には、主な形態として特定 JV と経常 JV と地域 JV とこれ以外の JV の 4 つに区分することができる。国土交通省の明示する JV 契約の場合には、構成員の数が明示されており、降り賃を支払う経済的な合理性を証明することは、それ以外の JV 契約に比して容易であるといえる。他方で、国土交通省の明示する JV 契約以外の JV 契約については、降り賃の経済的な合理性は、建設業特有の慣行として立証することは難しくなるため、他の経済的合理性をもって、通常事業に必要な経費であることを立証しなければならない、立証はより困難になるといえる。この場合には、JV 契約の実質的な構成員であることを立証し、何らかの業務執行を行って

<sup>77</sup> 木村一夫(2012) pp.48.

いたなどの事実をもって、損金性を立証することとなるが、当該論点については後述するものとする。

したがって、国土交通省の明示するJV契約でなければ、降り賃を外注費として全額損金経理できないとする結論に至るものではなく、その立証の容易性が異なるに過ぎないといえる。

## 2 交際費課税制度の概要

### 2.1 交際費等の定義及び成立要件

交際費等とは、交際費・接待費・機密費その他の費用で、法人がその得意先・仕入先その他事業に関係のある者に対する接待・供応・慰安・贈答その他これらに類する行為のために支出するものを交際費等という(租特61条の4第3項)。

交際費等の要件としては、第1に、交際費・接待費・機密費その他の費用であることがあげられる。第2に、法人がその得意先・仕入先その他事業に関係のある者に対するものであることがあげられる。第3に、接待・供応・慰安・贈答その他これらに類する行為のために支出するものであることがあげられる<sup>78</sup>。

交際費等の定義には、「その他の費用」、「その他事業に関係のある者」、「その他これに類する行為」という不明確な要素が存在するため、「その他の費用」に「降り賃」が含まれるかが問題になるといえる。交際費等の定義に含まれない場合には、原則として外注費として取り扱われるといえる。

### 2.2 交際課税制度の先行研究レビュー

交際費課税制度の先行研究としては、交際費等の要件は、学説上は、旧2要件説、新2要件説、3要件説、4要件説がある。

旧2要件説においては、①支出の相手方が事業に関係ある者等であること、②支出の目的が、これらの者に対する接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のためであることが要件となる。

新2要件説においては、①支出の相手方が

事業に関係ある者等であること、②支出の目的が、接待等の行為により事業関係者等との親密の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るためのものであることを要件とする。

3要件説においては、①支出の相手方が事業に関係ある者等であること、②接待等の行為により事業関係者等との親密の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るためのものであること、かつ③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為であることを要件とする。

4要件説<sup>79</sup>においては、①交際費、接待費、機密費その他の費用であること、②支出の相手方がその得意先、仕入先その他事業に関係ある者等に対するものであること、③接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のために支出するものであること、④専ら従業員の慰安のために行われる運動会等は交際費等からのぞかれていることを、要件とする。

なお、4要件説については実務上の判断基準として取り扱われる基準と考えられている。別稿<sup>80</sup>において、課税要件に支出の動機が含まれていることから、課税要件が不明確になることを論じ、交際費課税制度の要件についてはより明確にしなければならないことを論ずる。本論においては、紙面の都合上、これらの詳細な議論は避けるものの、課税要件が不明確であることについては、今後も議論を行う必要があるといえる。

なお、本論においては、「降り賃」が交際費等に該当するかを議論する都合上、通説である3要件説に該当するの否かを検討することにより、租税実務に寄与することとしたい。

### 2.3 交際費課税制度の総括

交際費等の成立要件については、学説上争いがあり、3要件説が通説とされる。すなわち、「降り賃」が、①支出の相手方が事業に関係ある者等であること、②接待等の行為によ

<sup>78</sup> 山本守之(2009)『交際費の理論と実務【四訂版】』税務経理研究会,pp,51-67.

<sup>79</sup> 武田昌輔(2004)『本質究明版 即答 交際費課税—理論と実務—』財経詳報社,pp,26-30.

<sup>80</sup> 長谷川記央(2016)「交際費課税制度の課税要件の検討—民法上の動機の錯誤を中心として—」税務会計研究 28号,pp,211-216.

り事業関係者等との親密の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るためのものであること、かつ③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為であること、これらの要件を充足した場合に、交際費等に該当することとなる。

JV 契約における「降り賃」にあたっては、JV 契約の構成員である場合には、③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為に該当するのかが、問題になるといえる。加えて、JV 契約の構成員でない場合には、②接待等の行為により事業関係者等との親密の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るため（事業関連性を有するもの）のものであることに該当するのかが、問題になるといえる。すなわち、事業関連性がない単なる贈与であるのか否かが問題になるといえる。したがって、これらの要件に該当するのかが否かを検討するとする。

### 3 JV における降り賃における法人税法上の問題

#### 3.1 JV 契約の実質的な構成員である場合の降り賃

##### 3.1.1 甲型共同企業体の場合

甲型共同企業体の場合には、実質的な構成員であり、運営委員会等の職務を行っている場合には、当該職務の対価として支払った金銭については、外注費などの損金として処理されることが妥当であるといえる。すなわち、外注費については、構成員が構成員でない者に対して、何らかの役務の提供を受ける目的で支払った対価であるから、③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為には該当せず、交際費等の要件を充足しないことがあげられる。税務調査などにおいて、降り賃が交際費等に該当するか問題となった場合には、当該対価の役務の提供が何であったか明確に説明することが望ましく、単なる贈与と誤解を招くことがないように対応することが望ましいといえる。

税務調査の際に、納税者が主張すべき事実として、①共同事業体の重要な意思決定に関与していること、②現場の業務運営に参加していること、③利益のみでなく一定の責任を

負っていること、があげられている<sup>81</sup>。甲型共同企業体の利益分配金を「降り賃」とした場合、当該「降り賃」の役務の提供は、甲型共同企業体の構成員の役割を果たすこととなるため、これらの要件を充足することがあげられていると考えられる<sup>82</sup>。

しかしながら、②現場の業務運営に参加していることに対する対価として、共通経費などを考慮して「降り賃」として対価を支払った場合に、当該「降り賃」が常に交際費等に該当するかは、疑問を抱かずにはいられないであろう。すなわち、当該「降り賃」は、役務の提供として現場の業務運営を行っており、実質的に労務外注費と同じ性質を有するものであるとすれば、交際費等の③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為に該当しないといえる。このため、③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為であるか否かが問題となり、役務の提供の有無が問題になるといえる。

これらをまとめると、利益分配金としての「降り賃」の場合と、その他の「降り賃」の場合とでは、異なる判断基準を用いるとすれば、交際費等の成立要件から納税者が予測することが困難であるから、統一的な判断を行うべきであり、③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為に該当するかは、役務の提供の有無で判断すべきであるといえる。

ただし、降り賃が共通経費である場合に、他の構成員の負担部分について、清算を行わなかった場合には、他の構成員の負担部分の金額は、③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為に該当するため、交際費等の成立要件を充足することとなる。また、事業関連性を損なう程度の金額について清算を行わなかった場合には、寄附金課税が生ずるおそれがあるといえる。

<sup>81</sup> 税務・会計実務研究会編（1965）『問答式建設業の税務・会計の実務』新日本法規出版、p.426。

<sup>82</sup> 対価性の判断基準として、①から③があげられ、①から③の役務の提供を受けた場合には、当該役務の提供に対する対価が発生すると考えられる。

甲型共同企業体の場合に、金額的に重要性の乏しい共通経費について清算をもとめることが、かえって、他の構成員との取引関係の円滑な遂行を妨げるおそれがある場合も存在する。本来であれば、共通経費について清算を受け、当該金銭を受け取ることが経済的合理性を有することになるが、清算を受けることが、共通経費の構成員間の考え方の齟齬等により、かえって経済的な不利益を被ることがある場合も考えられる。したがって、取引関係の円滑な遂行を理由とした未精算の共通経費については、金額的に重要性が乏しいものについては、原則として交際費等に該当すると結論付けることが望ましいといえる。また、取引関係の円滑な遂行を目的としないと明確な共通経費については、寄附金課税の余地が残るといえる。

これに対して、金額の重要性において、交際費課税あるいは寄附金課税であるかの判断は、課税要件において明確にされていないとの見解も考えられる。確かに、金額的な重要性において、交際費等あるいは、寄附金であるかの判断を行う直接的な事項ではないことがあげられる。交際費等の要件の行為とは、具体的には「接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為」があげられ、未精算の経費については贈答に該当するといえる。

「②接待等の行為により事業関係者等との親密の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るためのもの」すなわち取引関係の円滑な遂行を図ることが目的であるかについては、納税者の内心的な意思にすぎず、第三者からは容易に知り得ないことがあげられる。このため、内心的な意思を第三者が認識するためには、形式的な判断すなわち量的な判断がやむを得ない場合も存在する。また、納税者の内心的な意思を事実認定する場合に、租税行政庁は円滑に租税行政に係る手続きを行うことが困難になることも考えられる。課税要件に動機を用いることについての問題については、別稿に論じたとおりである<sup>83</sup>。そして、未精算の経費を受領するために要する費用を考慮し、金額的に未精算の経費を回収する努力が、

経済的側面からかえって不利な場合など、経済的な合理性を有する場合には交際費等に該当すると解することが妥当である。寄附金課税については、経済的な合理性を欠くような場合、すなわち、取引の円滑な遂行を行うためとは言い難いような単なる贈与が該当すると解すべきである。したがって、本論では単に金額的な側面において、課税要件を判断するとの結論には至っていない。加えて、金額的すなわち量的な重要性による判断を否定する場合には、税務会計学の手法において「企業会計は、定められた会計処理の方法に従って正確な計算を行うべきものであるが、企業会計が目的とするところは、企業の財務内容を明らかにし、企業の状況に関する利害関係者の判断を誤らせないようにすることにあるから、重要性の乏しいものについては、本来の厳密な会計処理によらないで他の簡便な方法によることも正規の簿記の原則に従った処理として認められる。」(企業会計原則・注解1)とする重要性の原則が認められないとする見解があげられる。すなわち、重要性の原則は、財務諸表の明瞭表示に対するものであるから、「量的」な判断をもって、交際費等であるか否かを判断することには疑問を抱くとの見解があげられる。

他方で、交際費等については「政令で定めるところにより計算した金額は、同項に規定する飲食費として支出する金額を当該飲食費に係る飲食その他これに類する行為に参加した者の数で除して計算した金額とし、同号に規定する政令で定める金額は、5千円とする。」(租税特別措置法施行令37条の5第1項)と規定されており、5,000円基準を設けており、金額的な側面(「量的」な重要性)において、交際費等を判断しているとも考えられる。

また、法人税法施行令133条は内国法人が事業の用に供した減価償却資産で、「10万円未満であるものを有する場合において、その内国法人が当該資産の当該取得価額に相当する金額につきその事業の用に供した日の属する事業年度において損金経理をしたときは、その損金経理をした金額は、当該事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入する。」

<sup>83</sup> 長谷川記央(2016)pp,211-216.

と規定されており、量的な判断において、減価償却資産から除外している。企業会計原則において、重要性の原則の具体例として、消耗品、消耗工具器具備品その他の貯蔵品等のうち、重要性の乏しいものについては、その買入時又は払出時に費用として処理する方法を採用することができることがあげられており、法人税施行令とも整合するといえる。その結果、厳格な会計処理によれば資産計上されるものが、費用計上されることとなり、利益が過小となるが、一般に公正妥当と認められる会計基準には反しないこととなる。また、法人税法の課税所得計算においても、課税所得が過小となるが、適正な課税所得がなされたとされる。

一括償却資産についても量的な判断において、その全部又は一部の合計額を一括して、3年間で償却することを認めており、一括償却資産にあつては償却資産税（固定資産税）が課税の対象とならず、償却資産税に影響を及ぼすに至る。

このように考えると、重要性の原則を根拠として量的な判断を行った場合に、租税債務の額が過小となる場合もあり、税務会計学において、全ての会計処理において重要性の原則が排除されると言い難いと考えられる。また、本論の場合においては、交際費等の課税要件が明確にされておらず、納税者の内心的な意思を確認することが困難な場合も少なくないため、副次的に量的な判断において、「②接待等の行為により事業関係者等との親密の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るためのもの」であったのかを判断するにすぎない。もっとも、量的な判断とは、租税政策によって課税所得計算に影響を与えることとなるため、法律の規定を設けて行うべきものではある。多くの先行研究で論じられているように、交際費等の課税要件が不明確であるとされながらも、未だに税制改正がなされず、交際費等の課税要件を明確に規定すれば、このような問題も生じないといえる。交際費等の課税要件を明確にすれば、重要性の原則あるいは量的な判断を用いる機会もなく、交際費等に係る降り賃につき量的な判断を明確にして、法律を補完するとすれば、本末転倒で

あるといえる。

したがって、本論においても「量的」な判断を行うことは消極的な理由において論じたにすぎず、納税者の降り賃が「②接待等の行為により事業関係者等との親密の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るためのもの」と直接的に判断できる場合には、当該意思を優先することはいうまでもないであろう。

このように、税務会計学の手法において、重要性の原則が認められるか否か、どのような場合に重要性の原則が認められるのかが問題となることがあげられるが、本論においては、重要性の原則については議論を避け、別稿にゆずるものとする。

取引な円滑な遂行に該当しない（例えば、金額に多額な場合）共通経費については、②接待等の行為により事業関係者等との親密の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るため（事業関連性を有するもの）のものに該当するかが問題になるといえる。本来、共通経費については、清算を受けるべきものであるから、未精算額を未収入等の資産計上を行い、会計帳簿に記録することとなる。したがって、当該未収入金などが回収不能となった場合には、貸倒処理に準じて税務会計を行うことが妥当である。また、単なる債務免除であれば寄附金課税の対象となるといえる。このように、甲型共同企業体の場合は、共通経費の負担は出資比率に応じて負担することとされているから、出資比率を超えて負担した交際費等については、寄附金課税の対象となると考えられる。

なお、法人税基本通達 14-1-1 に準じて、税務処理を行った場合には、【例題 1】のとおりである。

#### 【例題 1】

甲型共同企業体のうち、当社（A社）は 50% の出資を行っていた。

1. 平成×年 1 月 10 日に降り賃（交際費等の課税要件を充足している）として、当社は R 社 1,000,000 円を支払った。

①対価性がある場合<sup>84</sup>

(借方) 未収入金 1,000,000 円  
(貸方) 現預金 1,000,000 円

※未収入金は立替金などの科目を利用することも考えられる。

②対価性がない場合

a.当社が負担すべき降り賃の場合

(借方) 交際費等 1,000,000 円  
(貸方) 現預金 1,000,000 円

b.共通経費の場合

(借方) 未収入金 1,000,000 円  
(貸方) 現預金 1,000,000 円

2. 上記の降り賃が清算されることになり、他の構成員が負担すべき額 500,000 円を現預金で受け取った。

①対価性がある場合

(借方) 外注費 500,000 円  
現預金 500,000 円  
(貸方) 未収金 1,000,000 円

②対価性がない場合

a.当社が負担すべき降り賃の場合

仕訳なし(清算不要となるため)

b.共通経費の場合

(借方) 交際費等 500,000 円  
現預金 500,000 円  
(貸方) 未収入金 1,000,000 円

3. 上記の降り賃の清算が行われない場合

①対価性がある場合

(借方) 外注費 500,000 円  
債務免除損 500,000 円(寄附金)  
(貸方) 未収入金 1,000,000 円

②対価性がない場合

a.当社が負担すべき降り賃の場合

仕訳なし(清算不要となるため)

b.共通経費の場合

<sup>84</sup> 対価性とは、現場の業務運営に参加していることなどの、何らかの役務提供を受ける場合をいう。すなわち、少なからず外注加工賃の性質を有する場合をいう。また、本論においては、当該対価が適正な価額である場合を前提としており、不適正な価額については、交際費あるいは寄附金として損金算入が制限される場合がある。

(借方) 交際費等 500,000 円  
債務免除損 500,000 円(寄附金)  
(貸方) 未収入金 1,000,000 円

### 3.1.2 乙型共同企業体の場合

乙型共同企業体の場合に、構成員の場合と実質的な構成員の場合のいずれであっても、構成員が分担工事を施工する場合には、当該分担工事に係る原価を負担することに相違がないといえる。ただし、実質的な構成員の場合には、構成員の場合と異なり、分担工事額の割合が不明確な場合があり、共通経費の負担が問題となることが考えられる。

乙型共同企業体の場合に、各構成員が分担工事の費用を負担することとなるため、外注費あるいは交際費等も同様である。甲型共同企業体と同様に、対価性の有無によって、外注費あるいは交際費等のいずれに該当するか判断を行うこととなる。

共通経費については、その分担工事の額に応じて負担することとされているため、その分担工事の額が不明確な場合には、当該分担の額を明確にしなければならないといえる。乙型共同企業体の構成員の場合には、標準的な共同企業体協定書を用いている場合に、当該協定書に当社負担額が明示されているため、当該協定書を確認することとなる。したがって、当該協定書が実態に則していない場合を除き、当該協定書に準じて、共通経費を計算することとなるといえる。

他方で、経済的合理性を理由に構成員でなくなった者については、当該協定書に記載されることがないため、「降り賃」などの共通経費の負担額が明確とならないことが考えられる。本来、共通経費は構成員が負担すべきものであるから、構成員でなくなった者が共通経費を負担し清算を受けられない場合、あるいは共通経費の負担を求められた場合には、交際費等あるいは寄附金として税務処理を行うこととなるといえる。しかしながら、実質的な構成員であり、かつ、共通経費の負担割合が明確である場合には、外注費などの経費として税務処理を行うことも理論上は可能であるといえる。

これらをふまえると、租税実務においては、

構成員でなくなった者が共通経費を負担することは避けることが望ましいといえる。このため、共通経費を考慮した金額によって、請負工事の対価等を決定することで、タックス・リスクを小さくすることが望ましいと考えられる。なお、法人税基本通達 14-1-1 に準じて、税務処理を行った場合には、【例題 2】のとおりである。

### 【例題 2】

乙共同企業体のうち、当社（A社）の分担工事額が 50%を占めていた。

1. 平成×年 1 月 10 日に降り賃（交際費等の課税要件を充足している）として、当社は R 社に対し 1,000,000 円を支払った。

#### ① 対価性がある場合

（借方）外注費 1,000,000 円

（貸方）現預金 1,000,000 円

※分担工事に係る工事原価は、直接に A 社が負担することになるため、未収入金を計上せず、直接に費用を計上することができる。

#### ② 対価性がない場合

##### a. 当社が負担すべき降り賃の場合

（借方）交際費等 1,000,000 円

（貸方）現預金 1,000,000 円

##### b. 共通経費の場合

（借方）未収入金 1,000,000 円

（貸方）現預金 1,000,000 円

2. 上記の降り賃が清算されることになり、他の構成員が負担すべき額 500,000 円を現預金で受け取った。

#### ① 対価性がある場合

仕訳なし（清算不要となるため）

#### ② 対価性がない場合

##### a. 当社が負担すべき降り賃の場合

仕訳なし（清算不要となるため）

##### b. 共通経費の場合

（借方）交際費等 500,000 円

現預金 500,000 円

（貸方）未収入金 1,000,000 円

3. 上記の降り賃の清算が行われない場合

#### ① 対価性がある場合

仕訳なし（清算不要となるため）

#### ② 対価性がない場合

##### a. 当社が負担すべき降り賃の場合

仕訳なし（清算不要となるため）

##### b. 共通経費の場合

（借方）交際費等 500,000 円

債務免除損 500,000 円（寄附金）

（貸方）未収入金 1,000,000 円

### 3.1.3 狭義の合弁契約の場合

狭義の合弁契約については、契約の種類が多様であるため、甲型共同企業体あるいは乙型共同企業体のような共通経費が生ずる余地があるかが問題となる。狭義の合弁契約については、その内容が簡素な場合も多く、原則としては、金銭を支出した法人等が当該費用を負担するのが通常であると考えられるため、その法人において、交際費等に該当するのか、寄附金に該当するのかを、検討することとなる。

そもそも、狭義の合弁契約の場合に「降り賃」が生ずることは稀なケースであると考えられるが、仮に「降り賃」が生じた場合に、当該「降り賃」の対価性が問題になるといえる。「降り賃」に対する役務の提供がある場合には、外注費などの損金経理を行い、役務の提供がない場合<sup>85</sup>には、交際費等あるいは寄附金として処理することが妥当であるといえる。

したがって、狭義の合弁契約の場合には、「降り賃」についても、他の支出と同様に支出した金銭に対する役務の提供の有無が問題となり、また、当該支出が取引関係の円滑な遂行を目的としているか否か、すなわち事業関連性の有無により、判断を行うこととなるといえる。

### 3.2 JV 契約の降り賃に係る交際費課税制度の問題

<sup>85</sup> 役務の提供のない降り賃とは、JV の構成員から外れ、その後、JV が行う共同事業から利益を得ない場合をいう。具体的には、JV から請負工事の受注を受けるなどの利益がないことをいう。

交際費等の成立要件として、①支出の相手方が事業に関係ある者等であること、②接待等の行為により事業関係者等との親密の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るためのものであること、かつ③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為であること、があげられている。

J V契約の降り賃については、その相手方は事業関係者であることが通常であるから、①に該当するといえる。②については、建設業においては、J V契約の構成員の数が限定されていることが多々あり、建設業の慣行上、構成員になれなかった者に対して、「降り賃」を支払うことが取引を円滑に行うことができる場合が考えられる。このため、「降り賃」を支払うことで、公共事業等を受注することが可能となる場合など、経済的合理性を有する理由がある場合には、取引関係の円滑な遂行を目的とした支出であるといえ、②に該当するといえる。③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為であることについては、役務の提供の有無が問題になるといえる。すなわち、「降り賃」が贈与の性質を有するかが問題になるといえる。

外注費の性質を有するもの、あるいは贈与の性質を有するものについては交際費等の要件を充足する場合に、交際費等として判断することとなる。このように考えると、適正な価額による外注費については、贈答には含まれず、原則として交際費等に該当しないといえる。

また、「降り賃」が利益分配金として支給された場合には、他の構成員と同様の責任を負っているか否かが、租税実務においては問題になることがあげられている<sup>86</sup>。しかしながら、構成員にならなかったことを理由に、共同企業体と構成員になった場合と同額の外注契約を締結した場合に、交際費等に該当するかが、より厳格とされるとすれば、課税要件明確主義に反するといえる。

すなわち、③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為に該当するか否かを判断するにあたって、J V契約の構成員と同

様の責任を負わなければ、③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為と同様の効果、すなわち贈与と同じ効果があると解されるとすれば、その範囲は明らかに広義であるといえる。たしかに、交際費等の成立要件の贈答とは法律用語でないため不明確な概念であり<sup>87</sup>、J V契約の構成員と同様の責任を負わなければ、③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為に該当するとも解すことは不可能ではないといえる。加えて、狭義の合弁契約を締結した場合に、「降り賃」を支払った場合に、甲型共同企業体あるいは乙型共同企業体と同様の責任を負わず、この場合に、明確な責任を負わないことを理由に、常に③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為に該当するといえれば、実質的な「降り賃」の性質を考慮することができず、かえって課税の公平に害するといえる。狭義の合弁契約の場合には、そもそも甲型共同企業体あるいは乙型共同企業体のような連帯責任を常に負わないことを理由に役務の提供の有無により、③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為であるか判断を行うと、甲型共同企業体あるいは乙型共同企業体より交際費等の成立要件が狭義となるから、狭義の合弁契約が課税上有利な取り扱いとなり、課税の公平に害するといえる。

したがって、税務会計学においては「降り賃」の判断に際しては、①支出の相手方が事業に関係ある者等であること、②接待等の行為により事業関係者等との親密の度を密にして取引関係の円滑な進行を図るためのものであること、かつ③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為であること、全ての要件を充足しているか否かで判断するにすぎないといえる。したがって、③に該当するか否かは、役務の提供の有無により判断し、役務の提供の対価として適正な価額であれば、交際費等には該当しないといえる。

租税実務においては「降り賃」の判断を行う場合には、「降り賃」を受けた者が、他の

<sup>86</sup> 税務・会計実務研究会編（1965）p.426.

<sup>87</sup> 武田昌輔（2004）「総括」日本税務研究センター編『認定賞与・寄附金・交際費等の総合的検討』財経詳報社,p.29.

構成員と同様の責任を負っているか否かで判断することで、タックス・リスクを過小とすることができるといえる。しかしながら、租税解釈権は第一次的に納税者が負っていることから、「降り賃」の役務の提供が適正な価額であるか否かによって、③接待、供応、慰安、贈答、その他これらに類する行為の判断を行うことも、相当のタックス・リスクを負う場合には可能であるといえる。

### 3.3 損金経理できるJV契約の降り賃の検討

損金経理できるJV契約の降り賃として、タックス・リスクを最小化する場合には、構成員でなくなった者が構成員であった場合と同様の利益を享受できる外注契約等を締結し、その役務の提供として仕事の完成を行い、構成員が支払った対価については、外注費などの損金に該当するといえる。すなわち、仕事の完成を目的とした請負契約を締結し、その対価が適正な額である場合には、他の請負契約と同様に税務処理がなされるといえる。

また、JV契約により請け負った工事収入等が不明確であり、事前に外注契約の対価を決定することが難しい場合には、JV契約の構成員が、実質的には利益分配金の性質を有する「降り賃」を支払う旨の契約を締結することが考えられる。この場合に、タックス・リスクを最小化する場合には、甲型共同企業体である場合には、他の構成員と同様の責任を負わせることがもとめられるといえる。具体的には、共同企業体の重要な意思決定に関与していること、構成員が瑕疵担保責任について連帯責任を負っていることなどが、もとめられるといえる。

乙型共同企業体の場合には、独立した帳簿書類を必要としないため、利益分配金の性質を有する「降り賃」については生ずることは稀であるといえる。

JV契約の構成員が、甲型共同企業体及び乙型共同企業体（あるいはこれらに類する共同企業体）以外のJVについては、甲型共同企業体と乙型共同企業体の負うような法的責任を負わないことを理由に、常に「降り賃」が交際費等に該当するののかという疑問が生ずることとなる。交際費等の③接待、供応、慰

安、贈答、その他これらに類する行為に該当するか否かで、交際費等に該当するか判断することが妥当であるといえる。このため、常に「交際費等」に該当すると結論付けることは難しく、「降り賃」により得られた役務の提供が請負相当額や経費精算相当額が適切であるか否かで判断すべきである。すなわち、実質的に外注契約と同様の性質を有する「降り賃」の支払については、交際費等に該当しないと結論付けることが妥当であるといえる。また、「降り賃」として支払われた額が、外注契約としての性格に着目した場合に、その金額が適正である場合には、外注費として処理することが妥当であるといえる。その金額が高額である場合には、交際費等あるいは寄附金に該当し、法人税が課税されるおそれがあるといえる。

### 3.4 損金経理できないJV契約の降り賃の検討

損金経理できないJV契約の場合に、交際費等あるいは寄附金として税務処理が行われ、損金算入限度額を超えた部分について、損金不算入となり法人税が課税されることとなる。

構成員が「降り賃」を負担した場合に、原則として当該「降り賃」は共通経費として認識され、他の構成員が負担すべき部分については清算がなされるといえる。もっとも、何らかの理由により清算がなされない場合には、未収入金あるいは立替金に係る債務免除の性格を有する場合には寄附金課税が生ずるといえる。また、当該清算が行えない理由として、構成員の間で、共通経費の認識に齟齬が生じた場合に、当該清算を行うことが、かえって取引関係の円滑な遂行を妨げる場合については、交際費等に該当するといえる。しかしながら、経済的合理性の有無については、金額の重要性などが問われることとなると考えられる。すなわち、比較的過小な共通経費であれば、交際費等として処理することも可能であると考えられる。具体的には、構成員でなくなった者が、何らの役務の提供を行わずに「降り賃」を取得した場合などで、他の構成員が負担すべき部分について金額が僅少である場合などがあげられる。

甲型共同企業体の場合には、甲型共同企業体が受注した工事につき、構成員の施工は出資割合に応じて一体として施工することとされており、当該工事に係る「降り賃」を含めた交際費等が、個々の構成員が負担することは予定していないことから、他の構成員が負担すべき額については、特段に留意しなければならないといえる。

乙型共同企業体の場合には、税務上は共通経費に該当するは判断された場合に、甲型共同企業体と同様に判断がなされるといえる。ただし、乙型共同企業体の場合には「出資」が分担工事の額に応じて、共通経費の負担がもとめられることとなるため、分担工事の額が変動した場合には、共通経費の精算に特段の配慮が必要になるといえる。また、共通経費の負担のうち、他の構成員が負担すべき部分が存在した場合には、交際費等あるいは寄附金としてタックス・リスクが生じ、法人税が課税されるおそれがあるといえる。

#### 4 今後の研究課題

交際費課税制度については、先行研究において幾度となく、課税要件が不明確であることが論じられてきた。しかしながら、税制改正が行われないことから、租税法および税務会計の研究者は、交際費等の規定を前提に様々な研究がなされてきた。本論も、租税法における租税法律主義に反すること、あるいは税務会計学における課税の公平性を害することを論ずるべきとの批判的な見解はあるものの、当該論点については別稿にゆずるものとして、現行法令において、税務会計学の手法を用いた場合に、JV契約の降り賃に該当するのかを検討することにした。

したがって、交際費課税制度の問題点としては、先行研究レビューにも取り上げたとおり、課税要件が不明確であるため、学説が分かれており、より明確な規定を設けるべきであるといえる。

#### おわりに

建設業税務会計については、建設業会計の前提に成り立つものであり、本論の「降り賃」や「名義株」などといったものがあげられる。

これらは建設業特有の慣行から生ずる論点であり、課税所得計算に大きな影響を与える場合があるため、今後も研究が進められることが望まれているといえる。

本論は、建設業特有の「降り賃」についてふれて、建設業特有のタックス・リスクについて論じた。先行研究で明らかにされたように、交際費等の成立要件を明確に規定にしなければならないと、納税者は不測の納税義務を負いかねず問題があるといえる。また、特定の支出について、交際費等の要件が厳格になり、あるいは寛容とするのであれば、租税政策上の問題であるから、明確に法律の規定を設けて行うべき問題であり、租税解釈において解決すべき問題ではないといえる。他方で、租税実務においては、現行法令を前提に、法人税の課税所得計算を行うこととなるため、交際費等の要件を、自らの租税解釈権を行使して判断しなければならないと、本論のような問題が生じているといえる。

今後も、納税者が不明確な規定により、不要なタックス・リスクを負うことに対しては、わが国の申告納税方式を維持する見地から、不利益が生ずることから、研究者を含め国民一人一人が税制改正等をもとめていかなければならないであろう。

#### 参考文献

- 金丸和弘・棚橋元・奈良輝久・清水建成・日下部真治編(2018)『ジョイント・ベンチャー契約の実務と理論【新訂版】』金融財政事情研究会。
- 木村一夫(2012)『組合事業の会計・税務』中央経済社。
- 建設業共同企業体研究会(2013)『JV制度Q&A』大成出版社。
- 篠塚昭次(1992)『新・判例コンメンタール民法8』三省堂。
- 菅原計(2008)「COSOフレームワークに基づくタックス・コンプライアンスの意義」東洋大学経営論集第71号,pp,141-156。
- 税務・会計実務研究会編(1965)『問答式 建設業の税務・会計の実務』新日本法規出版。
- 武田昌輔(2004)『本質究明版 即答 交際費課税—理論と実務—』財經詳報社。
- 富岡幸雄(1980)『交際費を考える【改訂版】』税務

研究会出版局.  
日本税務研究センター編(2004)『認定賞与・寄附金・交際費等の総合的検討』財経詳報社.  
長谷川記央(2017)「観光産業に係る交際費課税制度の検討」観光まちづくり学会誌第15号,pp,49-57.  
長谷川記央(2016)「交際費課税制度の課税要件の検討—民法上の動機の錯誤を中心として—」税務会計研究28号,pp,211-216.  
林仲宣・四方田彰・角田敬子(2010)『交際費税務にいかす判例・裁決例53選』税務経理協会.  
右山昌一郎(2009)『判例・事例から見た 検証 交際費課税』税務経理協会.  
山本守之(2009)『交際費の理論と実務【四訂版】』税務経理研究会.  
能見善久・加藤新太郎(平成21年)『論点体系 判例民法6』第一法規.

## 日本経営会計学会誌投稿規定

制定：平成 17 年 12 月 25 日

改定：平成 18 年 3 月 31 日

改定：平成 21 年 3 月 31 日

(学会誌の目的)

第 1 条 本学会誌は、「企業倒産予防を目的とし、経営戦略にまで及ぶ管理会計」いわゆる経営会計の研究及び関連諸科学の研究を行うとともに、独創的な研究成果を発表することを主たる目的とする。

(投稿資格)

第 2 条 学会誌への投稿原稿の著者は、当学会の会員でなければならない。

(投稿論文の基本的要件)

第 3 条 投稿論文は経営会計の研究及び関連諸科学に関する理論的、方法論的に新規性を有する内容のものに限られる。

(投稿論文の種類)

第 4 条 学会誌に掲載する投稿原稿の種類は、原著論文（査読有）、実践論文（査読無）、研究ノートとする。

(原著論文と実践論文の審査及び掲載)

第 5 条 原著論文の掲載可否については、複数のレフェリーによって審査される。審査結果によっては論文内容の訂正を著者に要請することがある。

2. 実践論文の審査及び掲載は編集委員会で定めるものとする。

(研究ノートの基本的要件)

第 6 条 研究ノートは経営会計の研究及び関連諸科学に関する理論的、方法論的に新規性を有する内容であるが、中間報告的な速報性を求める内容であり、他の刊行物では未発表の独自性のあるものに限られる。

(研究ノートの掲載)

第 7 条 研究ノートの掲載可否については、編集委員会が決定する。なお、必要に応じて内容の訂正を著者に要請することがある。

付則

1. 本規程は平成 17 年 12 月 25 日から施行する。

## 日本経営会計学会誌投稿論文執筆要綱

(総則)

第1条 本学会誌への投稿論文の執筆は本要領に従う。論文以外の投稿原稿もこれに準じるものとする。

(投稿論文等の言語)

第2条 投稿論文の言語は日本語または英語のいずれかとする。

(投稿論文等の書式)

第3条 投稿論文は横書きとする。

2. 投稿論文は、A4版用紙を用いてワードプロセッサで作成することが望ましい。原稿の1頁の字数は、20字×45行×2段組(1800字)で設定する。

文字フォントについては、和文はMS明朝10.5pt、英数字はTimes New RomanまたはMS明朝10.5ptを用いること。

(投稿論文等の内容区分及び字数制限)

第4条 投稿論文の内容区分及び字数制限は、以下を原則とする。なお、英文アブストラクトは以下の字数に含めない。

- (1) 原著(査読有)論文: 18,000字から27,000字
- (2) 実践(査読無)論文: 12,000字から18,000字
- (3) 研究ノート: 8,000字から16,000字

(投稿論文等の体裁)

第5条 投稿論文の1頁には、和文タイトル、英文タイトル、英文要旨(目安として15~25行程度: 研究ノートは任意)、和文著者所属、和文著者名、英文著者名、英文著者所属(大学・企業等)を記す。

2. 投稿論文の本文は2頁から始め、本文(和文または英文)、参考文献の順に記す。ただし、共著論文の著者役割分担、謝辞、注を参考文献の前に記載することができる。

(本文)

第6条 章は「1.」のように算用数値で表記し、上下1段改行する。節は「1.1」のように算用数字で表記し、上1段改行する。

(図表)

第7条 図及び表にはそれぞれについて図1、図2、表1、表2のように通し番号を付け、また表題をつける。本文中への図表の挿入位置の指定及び他文献からの引用表記は明確に表示すること。

(注及び参考文献)

第8条 本文中で注を右肩付けの数値<sup>1)</sup>のように指定し、頁脚注とする。

第9条 注及び参考文献は次のような様式で記述し、同一論文内においては記載条件を変えないこととする。

- (1) 雑誌  
著者名(年号)「論文名」『論集名』号数、発行学会等.
- (2) 著書  
著者名(年号)『書籍名』出版社.

(投稿論文等の提出)

第10条 投稿論文は日本経営会計学会事務局に提出する。

和文題目 (MS 明朝体 16pt)

— 副題 — (MS 明朝体 12pt)

英文題目 (副題) (Times New Roman, 明朝体等 10.5pt)

Abstract : (15~25 行)

(40 字×45 行)

和文所属 和文氏名 (明朝体 10.5pt)

氏名 (英文) 所属 (英文) (Times New Roman, 明朝体等 10.5pt)

見出し（ゴシック体 10.5pt）

本文（明朝体 10.5pt）

本文

（20 字×45 行）

（著作者が複数行になる場合は  
行数変更可）

本文

（20 字×45 行）

## 日本経営会計学会入会申込

### ○会員の資格

- (1) 普通会员（学会員・実務員）  
経済学・経営学・会計学・経営法学の研究者又は実務者
  - (2) 特別会員  
大学院生及び研究者以外の会員で総務委員会が指定した者
  - (3) 名誉会員  
著しい業績を挙げ又は本会に対する貢献度の高い者
  - (4) 学生会員（準会員）  
経済学，経営学，会計学，経営法学等を専攻する学部学生
  - (5) 賛助会員（購読会員）  
当学会の目的に賛同し，当学会の刊行物を購読する団体，法人
- ② 普通会员、特別会員、名誉会員を正会員とし、学生会員を準会員とする。
  - ③ 研究者（科学者）を1種会員、実務者を2種会員とする。
  - ④ 名誉会員は、常務理事会の選出により直近の評議員会の追認を必要とする。
- （改正：平成30年8月4日）

### ○入会金，会費

- (1) 普通会员（研究者） 入会金無し 年会費 8,000 円  
普通会员（実務者） 入会金無し 年会費 8,000 円
- (2) 特別会員 入会金無し 年会費 8,000 円
- (3) 名誉会員 入会金，会費無し
- (4) 学生会員（学部生） 入会金 2,000 円 年会費 3,000 円
- (5) 賛助会員（購読会員） 一口 年会費 30,000 円

### ○入会手続き

下記、管理事務局宛に学会 Web にある申込書（Word 形式）をメールに添付して、お申込みください。その際、必ずメールの件名に[JASMA 入会申込\_\_氏名]と入れてください。

退会者の再入会は原則としてできません。

会費は、入会承認後に振込用紙を送付致します。

### ○申込書送付先

□学会管理事務局

〒164-0013 東京都中野区弥生町 3-24-11 学術振興センター

TEL 03 (6276) 5710 FAX 03 (6276) 5738

E-mail : jasma-info@jasma.gr.jp

URL : /https://www.jasma-ac.net/

# 日本経営会計学会入会申込書

平成 年 月 日

日本経営会計学会 御中

日本経営会計学会の目的に賛同し、入会の申し込みをいたします。

ふりがな  
(氏 名)

印

|          |                                          |
|----------|------------------------------------------|
| 会員の種類    |                                          |
| 住所（本店）   | 〒 ー TEL ( ) ー<br>FAX ( ) ー<br>E-mail ( ) |
| 生年月日等    | 昭和・平成 年 月 日 (創業 年 月 日)                   |
| 研究業績     |                                          |
| 経歴<br>現職 |                                          |
| 学歴・学位等   |                                          |
| 所属学会     |                                          |

|          |   |   |
|----------|---|---|
| 紹介者又は推薦者 | 印 | 印 |
|----------|---|---|

日本経営会計学会誌

経営会計研究 第22巻第1号

---

2019年3月31日 発行

発行所 日本経営会計学会  
〒470-0207 愛知県みよし市福谷町西ノ洞21番地233  
東海学園大学266研究室

編集 日本経営会計学会 学術委員会  
E-mail : [jasma-info@jasma.gr.jp](mailto:jasma-info@jasma.gr.jp)  
URL : <https://www.jasma-ac.net/>

---

©2019 Printed in Japan

ISSN 1349-0419

本誌の無断複写は、著作権上で禁じられています。本誌に掲載された論文の著作権は、日本経営会計学会に帰属します。

# *Journal of Japan Society For Management Accounting*

Volume22 No.1 March 2019

Contents :

## ■ ORIGINAL ARTICLES

- |                                                                                                                                                                                     |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Accounting Education Research History                                                                                                                                               | Masaki KATO         |
| An Analysis of the Job-changing factor in Japan                                                                                                                                     | Nobutoshi Kinumura  |
| A study on Approach to Fraud in Journal Entries Test                                                                                                                                | Toshiki Sato        |
| Current status and issues of university accounting education<br>for small- and medium-sized entities<br>- A Comparison of university accounting education between Japan and Korea - | Yoshiyuki NAKANISHI |
| Back-out fee of Joint-Venture Agreement and Taxation<br>on Entertainment and Social Expenses<br>: From the Viewpoint of Construction Industry Tax Accounting                        | Norio Hasegawa      |

## ■ Manuscript Preparation Guidelines

Japan Society for Management Accounting