

EU統合の思想・中国の銀行改革・マレーシアの政権交代

産業研究所教授 小西砂千夫

グローバリゼーションはアメリカナイゼーションであるといわれるが、唯一の超大国としてのアメリカに対する対立軸としてEU統合がある。EUは通貨統合の第三段階であるeuroの流通が実現し、加盟国の大幅増加である東方拡大を果たし、憲法案を可決するなど、さらに新しい局面を迎えた。そのなかで、田中文憲「ヨーロッパ統合の立役者たち—リヒャルト・クーデンホーフ＝カレルギー—」『奈良大学紀要』32号は、現在のEUの実現につながる「パン・ヨーロッパ」運動を展開したクーデンホーフを紹介している。

駐日欧州委員会代表部のホームページに紹介されている欧州統合の歩みは、第2次世界大戦後の「1946年9月19日 ウィンストン・チャーチル、チャーリッヒでヨーロッパ合衆国構想を提唱」から始まっているが、クーデンホーフは第2次世界大戦以前に運動を始めている。本論文によれば、第1次世界大戦の原因をクーデンホーフは「ヨーロッパにおける国会主義と超国家的なハプスブルク君主政体の衝突と見ている……（中略）……さらに強すぎる国家主義は平和を乱すことを見抜いている」（4頁）と述べられておりに、クーデンホーフのパン・ヨーロッパ運動を振り返ることは、EUの意義を見直し、今後のEU統合のあり方を考える上で参考となるものが大きい。

崔曠「中国の銀行規制改革」『企業研究』（中央大学企業研究所）第3号、宣曉影「最近の中国における金融政策—準備預金制度の改革を中心として—」『同志社政策科学研究』、石井明「中国の銀行会計制度と不良債権処理」『上武大学ビジネス情報学部紀要』第2巻第2号は、いずれも中国の銀行改革を紹介した論文であるが、それぞれ観点が異なっている。

崔論文は中国の銀行規制について、改革開放から1995年までの銀行規制は、計画経済時代の管理手法にとどまっており、「明確化された法律が存在しないと同時に、兼業している銀行を監督する経験もきわめて不足していた」（134～35頁）という。そこで、1995年の改革では証券業務や信託業務の兼営による銀行経営のリスク増大に対して兼業禁止に転換し、1996年の審査基準を定めた「貸出通

則」、1998年には国際基準に基づく「貸出債権リスク分類指導規則」を定め不良債権の分類基準を明示している。崔論文では、現段階では中国の銀行システムのシステムティック・リスクは大きく、兼業へ移行すべきでないとするなど、規制強化の必要性を指摘している。

宣論文は近年の中国の金融改革として、1998年の国有商業銀行への貸出限度額規制の撤廃と準備預金制度改革を特筆すべきもの挙げており、「中国人民銀行は準備預金制度の改革を通じて、国有商業銀行との資金関係を整理し、強制的管理から間接的調節に次第に移行する条件づくりを行った」（201頁）としている。

また、石井論文は、中国のWTO加盟によって銀行制度の改革が必要となる状況を踏まえて、中国の会計制度・会計基準の概説、不良債権の状況、不良債権の償却の方法などについて、詳細に分析している。その上で、「近年の中国の銀行会計制度や不良債権を中心とした償却制度の整備は、現時点の本格的な資本主義会計制度、開示制度の体系からみてみると、まだまだその端緒についたばかりであるといわざるを得ないであろう」（40頁）と結んでいる。

『アジア研ワールド・トレンド』103号（2004年4月号）は、「マレーシア—マハティール政権下の22年」という特集を組んでいる。マハティール元首相は、マレー人の経済的劣位を解消するブミプトラ政策を推進してきたが、それに安住することに強く戒めており、辞意発表後にも「憲法に規定された特権と国内他民族の開発努力とに依存するマレー人社会から、優遇政策という「杖」をはずすと警告して、自立を強く求めた」（2頁）とされる。この特集では、ブミプトラ政策についての分析が加えられており興味深い。

監査法人のグローバル化と監査人の判断形成

産業研究所教授 石原俊彦

バブル経済が崩壊して以降、わが国では多くの企業不祥事が発生した。経済が右肩下がり傾向を顕著にするなかで、大企業と呼ばれる企業でさえ、業績の悪化を隠蔽するために粉飾決算や不正、違法行為に加担していたのである。こうした一連の企業不正が、わが国の経済発展にとって好ましくないものであることは明確である。この問題を克服するためには、監査機能の充実強化が不可欠な課題となる。

そのような状況下、2004年4月にはわが国の公認会計士法が改正された。これは世界各国、とりわけ、米国における会計監査機能の強化という国際的な潮流を受けての改正であるが、2018年までに、改正法のもと、わが国の公認会計士は5万人体制をとるところまで、資格保持者を拡大する計画もささやかれている。現在、現役で活躍されている公認会計士の数が約1万5千人であること、公認会計士制度は戦後制定されておよそ40年以上も経過していることを斟酌すると、改正公認会計士法における公認会計士増加計画がいかに大きな企てであるかは明らかである。

本学が2005年4月に開設予定の専門職大学院経営戦略研究科会計専門職専攻も、この公認会計士法改正により実現された取り組みである。社会的に高い倫理観を持ち、豊かな国際を兼ね備えた優秀な公認会計士を多く排出することで、日本経済の活性化に寄与することが、会計専門職大学院（アカウンティング・スクール）の大きなミッションなのである。改正公認会計士法はこうした優秀な公認会計士の養成だけでなく、実際の監査業務に充実する監査法人をイメージした、かなり具体的な指摘を行っている。監査法人は、公認会計士が5名以上出資して設立される公認会計士法上の特別法人である。現在わが国には、新日本監査法人、中央青山監査法人、あずさ監査法人、監査法人トーマツという4大監査法人はじめ、中規模、小規模の監査法人を含め約150以上の監査法人があるとされている。

監査法人の規模に大きな開きがあることを受けて、各監査法人が一定の監査サービスを提供し続けることができるように、また、監査の失敗によって損害賠償義務に対応することができるように、

さらには、被監査対象である企業（クライアント）の活動の大規模化や国際化に対応するために、監査を担当する監査法人には一定の規模が、求められていると言える。実際には、公認会計士が最少の5名で構成されている監査法人もあるが、これらは商法監査や小規模学校法人監査、労働組合監査など、相対的に中小規模のクライアントを対象に監査業務を行っている。つまり、日常の経済活動で中心的な役割を占めている大企業の監査は、少なくとも中堅以上の規模を持つ監査法人が独占して担当しているのが実情である。

こうしたなか、監査法人のグローバル化や国際化が、非常に重要な問題として改めて認識されている。山本昌弘著「必要となる監査法人のグローバル化・巨大化」『エコノミスト』（2004年4月12日号）には、このあたりの事情がコンパクトに集約して解説されている。特に、大企業を対象とする証券取引法監査では、ここで指摘した4大法人で約90%のシェアを確保している。公認会計士監査の大部分は4大監査法人において実施されており、財務諸表監査の問題は、監査主体論的にはこの4大監査法人の、問題として認識することができるのである。

監査法人の規模が巨大化すると、そこには個人としての公認会計士と法人としての監査の法人の本質的な相違が顕著になる。特に、財務諸表の適正性に関する監査意見を形成する際の監査判断の形成は、個人の公認会計士が行う場合と、多くの公認会計士が監査業務の一部を担当してそれらの総和として形成される場合を比較すると、決定的な方法論的相違が存在するはずである。監査業務を分担せずに特定の会計士が財務諸表全体についての監査を行う場合には、その会計士には、財務諸表の個別箇所検出された問題点が、自然と監査判断形成のプロセスに融合されることになる。一方、複数の会計士がこの問題に対処する場合には、事務所内部での作業手順のマニュアル化などの、問題が生じることになる。

前山正之著「監査人の重要性判断の事例研究—アーサー・アンダーセン会計事務所によるウェイト・マネジメント社の財務諸表監査の事案から—」『横浜経営研究』第24巻第1・2号は、こうした問題を取り扱った数少ない理論研究である。本稿で

は、大規模監査法人における監査判断形成の特徴が詳細に説明されている。財務諸表に対する監査人の判断、端的には、財務諸表に重要な誤謬や不正が含まれているかどうかの判断、会計士が「重要」と考える金額の水準によって大きく異なることになる。この重要性に関する判断の形成は、財務諸表監査において特に大きな問題である。規模の大きな監査法人は、どのような思考、論理でこの問題に対峙し、多くの訴訟に対処しているのだろうか。本稿はこうした問題を考察する際の有用な研究資料である。

監査の問題は、わが国経済の活性化を推進するために不可欠な手法である。それにもかかわらず、監査のこうした諸問題を扱う資料はそれほど多くはない。ここで紹介した2件は、その意味で秘蔵に重要な文献価値をもつ資料である。

大学生の雇用問題について考える

経済学部教授 寺本益英

若年者の就労は厳しい状況が続いている。実際、2002年における完全失業率は、15～19歳で12.8%、20～24歳で9.3%を記録しており、すべての年齢層の平均値5.4%を大きく上回っている。日々学生と接している我々大学教員にとってこの事実は深刻であり、緊急に対応しなければならない重大課題である。こうした事情を背景に、『季刊 中国総研』第8巻第1号（2004年）では「若者の雇用を考える」という特集記事を組み、次の7論文（小杉礼子「若年者雇用の実態と社会的支援」、豊田義博「若手不全症候群」、平尾元彦「大学生の就職率低下をめぐる諸問題」、小方直幸「大卒者の採用と大学教育の職業的レリバンス」、宮垣元「大学生の雇用情勢とNPOの役割 —大学と仕事を架橋する組織へ—」、中村正昭「山口県の若年者向け雇用対策の取組み」、江種浩文「民間企業における若年人材のマネジメント —大卒ホワイトカラーの就業意識の変化と人事政策—」）を掲載している。いずれも、それぞれ異なる視点から若年者の雇用をめぐる諸問題を取り上げ、今後の解決策が提案されているので興味深い。以下ではこれらを評者なりに整理しつつ、コメントを付け加えようと思う。

はじめに、最近の若年者雇用をめぐる顕著な事実を指摘しよう。まず小杉論文では、若年失業・フリーター・無業の増加を特徴として挙げ、平尾論文では、2003年3月の全国大学卒業者の就職率は55.1%にすぎないという衝撃的なデータが示されている。そして以前なら、学業と就業が自然に接続されていたが、最近では卒業後さらなる準備期間を経て仕事に就く大学生が増え、大学を卒業してすぐに就職しなければならないという意識は急速に薄れていると、バブル崩壊前と比した変化を説明している。卒業と同時に就職する50%あまりの者でさえ、約3割が3年以内に離職している。彼らはいまのところ親と同居でき、経済的に逼迫していないのが原因であろう。親への依存が長引くと自立意識が薄れ、自由気ままに暮らす方が心地よくなるのである。

大学生の就職率低下の大きな原因は、経済の長期的低迷や国際競争の激化で、企業の体力が衰弱している点にあると考えられる。企業は雇用調整の目的で新卒採用者を抑制し、正社員としての雇

用をひかえる一方、パート・アルバイトの比率を高めている。加えて将来の可能性に期待して新卒者を採用し、育成する余裕がなくなり、中途採用で即戦力になる人材を外部から登用する傾向が強まっている。しかしこうした調整は、雇用形態や就業意識の異なる人材の混在を招き、経営者のマネジメントが困難になり、先輩社員から若手社員への仕事のノウハウの継承が難しくなるなどの弊害をもたらしていると、豊田論文では述べられている。

次に労働の需要側である企業と、供給側の学生の間が存在する大きなギャップに注目したい。小方論文では種々のアンケート結果を引用し、企業は新卒者採用において、コミュニケーション能力、チャレンジ精神、主体性、協調性、誠実さ、責任感を重視している点を指摘し、経営者が要求するビジネスの能力として、問題を発見する力、行動力・実行力、常に新しい知識・経験・学力を身につけようとする力、論理的に考えられる力、状況の変化に柔軟に対応する力を挙げている。ところが最近の若者には、覇気、報・連・相（報告・連絡・相談）、敬語、ガマン、フットワーク、ストレス耐性がないという。（豊田論文参照）

評者は、このギャップを埋めることこそが大学教育の役割であると確信している。就職後専門性の高い中核的な業務を担うには、その基礎となるような論理的思考力や、歴史観の養成が肝要である。また大学本来の目的は「学問の追求」であり、これをきわめれば、問題を発見し、解決してゆくセンスは自ずと身につくであろう。コミュニケーション能力など、新卒者採用において求められる能力については、ゼミナールの運営に積極的に関与することによって高めておくことができる。

江種論文は、採用プロセスに潜む問題点を指摘する。例えばインターネットによる就職情報の収集や応募が、人間関係の希薄化につながり、コミュニケーション能力の低下を引き起こしている。加えて採用活動の早期化が、大学生が入社前に実社会を学習する機会を阻害し、職業意識を醸成できないまま就職する状況を作り出している点も懸念される。

以上若年者の雇用に関するいくつかの問題点を

取り上げたが、今後どのような解決策が望まれるのだろう。最も重要なポイントは、小杉論文にあるように、学校教育と連動してエンプロイアビリティを高めることである。とりわけ2003年より動き出した「若者自立・挑戦プラン」は国を挙げての「キャリア教育総合計画」であり、その成果には大きな期待が寄せられている。また中村論文で紹介されている「山口県雇用促進計画」にみるように、県レベルで雇用のミスマッチ解消を促進し、若者の就職を支援するプログラムを展開することも要請される。宮垣論文が論じる、地域コミュニティに密着した活動を行うNPOや、学生ベンチャーも、新たな雇用の受け皿として注目されている。