

Protiviti Japan Report

「有価証券報告書等の記載内容の適正性に関する確認書」
のために何をすべきか？

「有価証券報告書等の記載内容の適正性に関する確認書」のために何をすべきか？

1 東京証券取引所(東証)が求める企業トップの誓約

東証は、上場会社ならびに証券市場への社会的な信頼失墜を招きかねない事態が続発する現状に対応するために、平成16年11月16日に「会社情報等に対する信頼向上のための上場制度の見直しについて」と題する方針を発表した。その概要は以下のとおりである。

- ① 上場会社の誠実な業務遂行に関する基本理念について、取引所の規定に定める。
- ② 上場会社は、**適時適切な情報開示に関する宣誓**をする。(2005年1月実施予定。代表取締役もしくは代表執行役が移動したとき、または前回の宣誓から5年間経過した際に宣誓書を提出)
- ③ 上場会社に、有価証券報告書等の提出時に「**有価証券報告書等の記載内容の適正性に関する確認書**」の提出を求める。(2005年3月期分からの予定)
- ④ すべての上場会社に親会社等の適時開示を求める。(2005年3月期分からの予定)
- ⑤ 財務諸表等「**虚偽記載**」を行った場合のみ上場廃止対象とされている基準を、有価証券報告書等のうち財務諸表等以外の部分「**虚偽記載**」を行った場合にも広げる。

報道によると、正確さを宣誓できない企業には、改善報告書の提出を要求。こうした企業は情報開示の体制整備などを東証に具体的に示さなければならない。5年間で3度の改善提出を求められた企業は上場廃止となる、と伝えられた。これらの措置は米国での企業改革法を参考にしているといわれ、米国式の宣誓を取り入れることで、企業に強い姿勢で情報開示を迫る趣旨とされている。

2 証券取引法による代表者による確認書のガイドライン

東証は、「有価証券報告書等の記載内容の適正性に関する確認書」とは、「有価証券報告書等の提出者の代表者が、その提出時点において、当該有価証券報告書等の内容に不実の記載がないと認識している旨を記載した書面」と定義している。ただし、東証の発表では、**証券取引法上の有価証券報告書等の任意添付書類**(企業内容等の開示に関する内閣府令17条1項1号へ等)を添付している場合には、当該書類の写しによることができるものとしている。

これは、平成15年4月1日の『企業内容等の開示に関する内閣府令』(以下、「内閣府令」)において、有価証券報告書等を提出する会社の代表者が、『記載された事項が適正であると確認し、その旨を記載した書面を当該有価証券報告書等に添付』することができることを指している。つまり、すでに日本の証券取引法の開示要請においても、任意ではあるが、同様の趣旨の確認書が取り入れられ、実務となっている。その具体的記載項目については、『企業内容等開示ガイドライン5-29-2で、次のとおり規定されている。

- 1 当該有価証券報告書等の記載内容が適正であることを確認した旨
- 2 当該確認を行った記載内容の範囲が限定されている場合はその旨およびその理由
- 3 当該確認を行うに当たり、財務諸表等が適正に作成されるシステムが機能していたかを確認した旨及びその内容
- 4 当該確認について特記すべき事項

また、当該確認を行った代表者(通常、代表取締役

社長)が、自己の役職を表示して、自著、かつ自己の印を押印するものとされている。

この『企業内容等開示ガイドライン』(以下、開示ガイドライン)は、確認書の書面に「財務諸表等が適正に作成されるシステムが機能していたかを確認した旨およびその内容」などを記載することを求めている。東証が求める確認書の内容がどのようなものになるかは不明だが、ガイドラインと同じように、財務諸表等が適正に作成されるシステム、つまり、内部統制システムに関する確認まで盛り込まれるとなると、ある程度手間をかけて作業する必要がでてくる。情報開示や、内部統制システムを具体的にどこまで確認するかのガイドラインは、日本ではまだ提供されていない。

将来的には、米国のように、財務諸表および開示に係る内部統制の適正性まで監査人に監査させる方向に進む可能性もあるといわれている。

3 米国の経営者による宣誓と内部統制報告書の要請

今回の東証や証券取引法の規定は米国の宣誓制度を参考にしているといわれ、また上に述べたように、今後もさらに米国で採用されている内部統制の適正性の監査まで議論されている。このような背景を理解するために、米国の制度概要をまとめてみた。

近年の米国における不正会計事件がグローバルな市場にもたらしたダメージを受けて、2002年7月に米国企業改革法(サーベンス・オクスレー法)が施行された。市場の信頼を回復するための数々の施策のなかで、302条と404条において経営者の宣誓・確認書を求めている。

302条は、「財務報告書に対する会社の責任」を規定しており、宣誓を行う役員(CEO・CFO)が以下のことを宣誓することが求められている。

- 提出報告書(日本では有価証券報告書にあたる)に含まれる年次報告書をレビューした旨

- 経営者の知る限り、年次報告書には、その利用者に誤解を与えるような重要な事実の虚偽記載または重要事項の記載もれがない旨
- 経営者の知る限り、年次報告書に含まれる財務諸表およびその他の財務情報は全ての重要な点で適切に表示されている旨
- 「開示に係る統制と手続」と「財務報告に係る内部統制」を確立し保持する責任を負っている旨かつ以下の手続を実施した旨
 - 重大な情報が経営者に伝達されるように「開示に係る統制および手続」を構築した旨
 - 財務諸表が一般的に妥当と認められた会計原則(GAAP)に準拠して作成されていることについて合理的な確認が得られるように「財務報告に係る内部統制」を構築した旨(404条の施行時に発効)
 - 「開示に係る統制及び手続」の有効性を評価した旨
 - 「財務報告に係る内部統制」の変更について開示した旨
- 特定した内部統制の重要な不備および重大な欠陥や従業員不正の事実を外部監査人および監査委員会に報告した旨

404条は、「財務報告に係る内部統制の経営者評価」を規定しており、年次報告書と共に「財務報告に係る内部統制の評価報告」を提出し、以下を表明することを経営者に要請している。

- 財務報告に係る内部統制の体制および手続きを整備、維持する責任が経営者にあること
- 財務報告に係る内部統制の有効性に対して、必要な評価を実施するにあたり適用したフレームワーク(米国企業はCOSOの内部統制のフレームワークを適用)
- 事業年度末における内部統制の有効性に関する経

営者の評価(内部統制上の重大な欠陥があった場合は、その事実の開示)

- 財務報告に係る内部統制の有効性に対する経営者の主張について、会計監査人が証明を行ったこと

米国の規制と日本の開示府令の関係は概ね以下のように考えられる。

		財務報告に関する事項	左記以外の開示情報(非財務情報)	監査の必要性
米国	302条	○	○	不要
	404条	○	×	必要
日本	開示府令10条1項等	原則として有価証券報告書全体ただし、範囲を限定することは可能		不要

「企業改革法302条は、開示情報すべてを対象としている。日本の開示府令においても「有価証券報告書等の記載内容(財務諸表を含む)」としているため、同様の趣旨と考えられる。」

米国企業改革法で監査の対象にまでなっている「財務報告に係る内部統制」は、有価証券報告書の中の財務諸表とその開示に係る内部統制を指す。これについては別途プロティビティジャパンの「米国企業改革法内部統制報告要件第404条質問集 - 米国プロティビティ質問集より抜粋」に解説してあるため、ここでは説明を割愛する。

404条では評価および監査対象とはならないが、302条の宣誓の対象とされているのは、有価証券報告書に含まれる財務諸表および開示と、それ以外の非財務情報のすべての情報である。これらの情報を適正に開示するための仕組みを「開示統制」(以下、「開示統制」と定義している。上記「財務報告に係る内部統制」は「開示統制」の一部を構成すると考えられている。

では、その開示統制とはどのようなものを通常指すのかを確認してみよう。開示に求められているのは、「様々な利害関係者にとっての重要なビジネスの関連情報をすべて認識し、その情報を平易な言語で報告する。」ことである。これを達成するためのコントロールが開示

統制である。開示の目標(コントロール目標)は以下のようなものである。

- ◆ 開示を検討すべきすべての重要な情報が経営者に伝達される
- ◆ すべての開示情報には重要な虚偽記載がない
- ◆ すべての開示に関して、開示されていない重要な事項はない
- ◆ すべての重要な変化に関して、統制への影響が分析され、関係者に伝達される
- ◆ 不十分な統制に対して即座に対応する
- ◆ 財務報告に関する内部統制にかかわる主要な人員による不正は、適切な担当者に伝達される

これらのコントロール目標を達成するために、開示すべき情報が適切に収集され、経営者に伝達され、必要な開示の決定が適時になされるための手続きや統制の仕組みが必要となる。例としては、下記の手続や統制が考えられる。

- 開示委員会が設置され、情報の重要性の考察、開示が要求される事項の適時な決定、開示上の問題点の特定、重要な情報が迅速に経営陣に報告され、検討されるための適切なインフラの構築・調整がなされている。
- 適切な人員が配置され、要求される情報は特定されて、経営陣に報告するための標準的なレポーティングパッケージとプロセス・手続きが構築されている。
- (有価証券報告書などの)報告要請は棚卸(整理)され、その開示(要請)チェックリストは適時にアップデートされ、適用要請が判断されている。
- 開示要請事項に対応するために、職務の権限、責任、

承認手続きが整理されて説明責任(アカウントビリティ)が明確になっている。開示要請に対応するための特定の個人やグループが特定され、タイムテーブルが明確にあり、進捗状況もモニタリングされている。

- e. 組織内外の変化をモニターし、合併・買収、会社分割、革新的なビジネス、新たなシステム導入、人事の変更、マーケットの落ち込み、法規制の変更、など、それらが、ビジネス、財務諸表そして開示に影響を与えるかを評価している。
- f. 公正な報告へむけての統制環境と組織体制を構築している。公正な報告に影響をあたえる組織業績に対するプレッシャー、インセンティブ報酬制度など企業行動に影響を与えるしくみを考慮にいれている。(統制環境については、「COSOの要素に基づく組織レベルの内部統制チェックリスト」参照)
- g. 開示手続きと統制は文書化され、宣誓役員を含む経営陣によって承認され、担当責任者に伝達されている。各組織の担当責任者は、開示の方針・手続き内容を理解したことを文書で確認している。

これらの有効な「開示統制」を構築するには、方針・プロセス・人材・レポート・システムなどのインフラ整備が必要となる。

4 経営者の確認のための対応と根拠

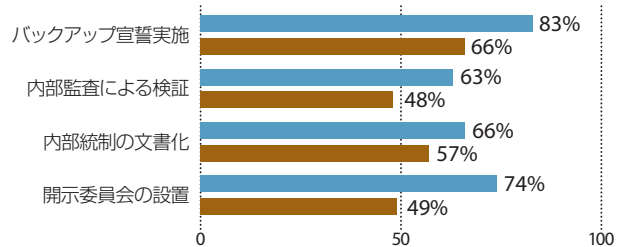
米国においても、302条の宣誓が先に適用となり(2002年8月適用)、経営者の内部統制評価に対して監査まで要求する404条はかなりの準備を要するために、早期適用の米国上場企業は2004年11月15日以降の年次決算より、外国企業は2005年7月15日以降の年次決算より適用となっている。404条において求

められる「財務報告に係る内部統制」に対して経営者として評価し監査を受けて監査意見を得るとなると、米国監査基準に対応するためかなりの文書化と作業が必要となっている。302条の宣誓のみが求められている時期に米国企業がどこまで取り組んだかの興味深いリサーチ結果がCFOサーベイから出ている。宣誓が導入されて1年経過した2003年(404条は導入前の時点)に米国企業がCEO/CFOの宣誓を裏付けるために、なんらかの手を打ったかが調査された。85%の企業はなんらかの取り組みをして宣誓を実施しており、取り組み内容の主要なものは、バックアップ宣誓、内部監査による検証、内部統制の文書化、開示委員会の設置であった。

■ CEO/CFOの宣誓を根拠付けるための方針設定および取り組み実施状況(2003年9月初旬)

実施済み85% (大会社では93%)
未実施 15%

■ 取り組み内容



*米国のCFOサーベイより

■ 大会社 ■ 全社

つまり、CEO/CFOが宣誓をするにあたっての企業の対応のための選択肢は、大きく3つあると考えられる。

- 選択肢その1は、現状のまま特に特別な取り組みなしに宣誓する。つまり各組織と当事者がやるべきことを実施していると信じて宣誓する。
- 選択肢その2は、宣誓の連鎖を確立する。CEOやCFOが宣誓をする根拠として、各事業責任者や子会社社長から宣誓書入手するバックアップ宣誓

は、多くの企業が短時間で実施できるために導入した。

- 選択肢その3は、説明責任(アカウンタビリティ)の連鎖を確立する。重要な開示事項や財務報告要素を特定し、責任者を明確にして関連する内部統制を文書化し、継続的なモニタリング体制を構築する。

現状のままでも、すでに「開示統制」や「財務報告に係る内部統制」に取り組んできたところは、十分宣誓のための基盤をもっているかもしれない。前述の開示統制がすでにあるとすれば、それが適切に運用されていることを確認し、「経営者の確認」の根拠となりえる要素としては、以下が考えられる。単独でどれというよりは、複数の手続きにより、「適正性の確認」をすると考えるべきであろう。

- ◆ 保守的で明快な会計原則および疑問の余地のない見積方法の適用
- ◆ 経営成績のレビューと分析
- ◆ 統制環境のモニタリング
- ◆ 内部監査によるテスト・検証
- ◆ 主要な従業員によるモニタリングと宣誓
- ◆ 監督官庁による検査、外部監査などによる検証活動の結果の確認
- ◆ 取締役会、上級経営陣、主要な担当者による全ての報告書のレビュー
- ◆ 開示に関する意思決定をサポートする外部専門家のコメントの入手
- ◆ 他社の開示とのベンチマーキング など

上記のなんらかの確認作業なしに、選択肢その1「現状のまま特に特別な取り組みなしに宣誓する」を選択するのは、戦略的でないばかりでなく、具体的な証拠に欠ける。また、選択肢その2「宣誓の連鎖を確立する」もトップダウンで内部統制に対する認識を喚起するに

は有効だが、それだけの取り組みだと直接的な根拠としては弱く、形式主義に陥るリスクがある。選択肢その3「説明責任(アカウンタビリティ)の連鎖を確立する」は、時間と資源の投資を必要とするが、トップダウンによる内部統制に対する意識付けと同時に、経営者が宣誓するための確実な根拠を提供するといえる。

5 経営者が自信をもって「適正性の確認書」を提出するために

上記に解説したように、有価証券報告書の宣誓対象は、会計監査を受けている財務諸表とその開示はもちろんのこと、株主情報などの会計監査対象外の非財務情報も含む。よって、「開示統制」と「財務報告に係る内部統制」の両方が含まれる。

「説明責任(アカウンタビリティ)の連鎖を確立」し、経営者が自信をもって「適正性の確認書」提出するために、われわれは以下の取り組みを提唱する。

短期的対応:

すべての重要な情報に関する組織の情報と知識を収集・集約し、タイムリーな対応と開示ができるような開示体制インフラを設計・導入する

- 開示委員会を設置し、当座の計画と対応を組織・監督する
- ビジネスユニットの責任者とプロセスオーナーを、報告を改善するプロセスに組み込む
- 直ちに評価することが必要な重要なプロセスを特定し、例えば、財務報告プロセスと開示体制インフラに含まれるコントロールが適切に整備され、有効に運用されているかを確認する
- タイムリーな対応と開示のために重要な情報を収集し、集約する。すなわち、会社の重要な情報が、公表報告書のために、どのように記録、処理、集計、報告されるかを決定する

長期的改善策:

状態の変化や時間の経過に対しても有効に機能し続けるように、短期的に整備した開示体制インフラの改善を設計・導入する

- 公表報告書における重要な情報の構成要素を分解し、上流のプロセスと発生源を識別することにより、重要なプロセスを特定する
- 重要なプロセスを文書化し、リスクおよびコントロールポイントを記述する
- コントロールの不足・欠陥を識別し、アクションプランを策定することにより、不足・欠陥を改善する。
- プロセスオーナーによるモニタリングと内部監査計画を見直し、宣誓役員が評価する内容と一致させる
- コントロールの充分性に影響を与える業務上およびその他の変更を特定できるようにプロセスを設計する

1年目において、体制を整え確認することは、重要なことだが、十分とはいえない。長期的な改善策を実施することにより、たとえ活動や条件が変わったとしても、会社の開示統制や手続きが有効であり続けることが可能になる。どこまでの取り組みが必要かは、その会社が保有する有価証券報告書の開示の適正性に関するリスクと、現在の開示統制と財務報告に係る内部統制のレベルによる。

取り組みレベルを判断する際に、経営陣が考慮すべき「有価証券報告書の適正性に関するリスク要因のチェックリスト」にあるような事項や他のリスク要因が少ない会社は、これらの事項が多い会社より、リスクが低いと考えられるかもしれない。各社は、宣誓および確認書提出へ向けて、開示と財務報告のリスクを考慮し、効果的かつ効率的な対応に取り組むことが期待されている。

参考資料へのリンク

- [「米国企業改革法内部統制報告要件第404条質問集 - 米国プロティビティ質問集より抜粋」](#)
- [有価証券報告書の適正性に関するリスク要因のチェックリスト](#)
- [開示に関する内部統制のチェックリスト\(抜粋\)](#)
- [COSOの要素に基づく組織レベルの内部統制チェックリスト](#)
- [内部統制の文書化・評価を支援するツール「Sarbox Portal™」](#)
- [内部統制のセルフアセスメントを支援するツール「The Self Assessor™」](#)

株式会社プロティビティ ジャパンについて

米国において、エグゼクティブの人材派遣の先駆者であり、最大手のRobert Half International Inc.(RHI:NYSE上場)が、新たなビジネス戦略の柱として、2002年6月に解散した米Arthur Andersen LLP.のリスクコンサルティング部門を、メソドロジー、データ等を含め1億ドルで買い取り、ビジネス並びにITに関わるリスクコンサルティングと内部監査を専門とする会社を、Protiviti Inc.として設立しました。プロティビティ ジャパンは、アンダーセンのメンバーファームであった朝日監査法人のリスクコンサルティングの人材を中心に、Protivitiのアジア・パシフィックの拠点として設立されました。現在は世界各国で、37ヶ所の事務所と約1500名のコンサルタントが稼働しております。また、米国企業改革法において、国内外で大変豊富なコンサルティング実績をもっており、特に日本国内においての実績及び内容については、非常に高い評価をいただいております。

■ お問い合わせ先

株式会社プロティビティ ジャパン 営業部
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-1-3
大手センタービル22F
TEL:03-5219-6600 FAX:03-3218-5533
Mail To: tokyo@protiviti.jp
URL: <http://www.protiviti.jp/>