

# 経営学における国家資格専門職の基礎的研究

小島大徳

## 1 経営学における国家資格専門職の国際化

経営学における国家資格専門職に関する研究は皆無である。なぜ、このように重大な問題を今まで放置してきたのか、極めて疑問である。

株式会社を中心とした法人制度は幾度となく改革されてきた。日本でも株式会社だけでなく、NPO法人や医療法人、学校法人など、法人とよばれているものは無数に存在する。これに団体や社団をくわえたならば、全ての経営システムを把握できる人は限りなくゼロに近づくであろう。経営システムは、今日に至るまで時代によって変化してきた。だけれども、この経営システムにおいて変わらないものがある。それが国家資格専門職の活用である。とくに国家資格専門職が経営システム、とりわけ会社制度に組み込まれた機関となりえた今日、その役割と責任は増大の一途であり、肥大していると言っても過言ではないのである。

経営システムで活躍する国家資格専門職は、公認会計士、税理士、弁護士である。日本には多種多様の国家資格が有り、もちろん、ここで取り上げた三士業だけではなく、社会保険労務士、司法書士、行政書士、弁理士などが存在するのであるが、これらの士業は、とりわけ経営学の中心的な研究対象である会社制度のなかで、機関として認められ活躍を求められていることがほとんどないため、経営学における国家資格専門職といった場合は、公認会計士、税理士、

弁護士の三士業とするのが適当なのである。

さて、会社制度がどのように変わろうと、三士業の役割は変わらないことについて言及してきた。重要性については変わらないのであるが、その役割については、年々増しているのである。そうであるのだが、現代は経営環境が変化するのと同じくして、会社制度も変化させ多様化している。このような状況ならば、当然、経営専門資格職の会社システムのなかで変化し多様化する必要がある。だが、経営に関する国家資格専門職は、立場も位置づけも過去と比較しても大差が無い。このように変化しない経営に関する国家資格専門職は、社会の信頼と要請、国家からの資格付与がなされているというのが大きな理由だと考えられる。そこで、この経営に関する国家資格専門職の歴史的系譜および現代的役割についての基礎的研究からまず進めていく必要がある。

## 2 経営学における経営専門職を研究する意義と目的

### 2.1 経営学と経営専門職の関係

いつしか呼ぶことが少なくなったが、経営者のことを専門経営者と呼んでいた。経営者であるということは、他の者よりも経営に関する才覚が鋭く、そして高く、組織を適切に運営し、会社の目的である利益をあげ還元していくという一連のサイクルを好循環に導き高度に達成できる人材であることを、尊敬の念も含めて「専門」という言葉を付して呼んでいた。

会社には経営者の他に従業員が必要である。経営者の方針に従って組織的に運営されるのである。ただ、その運営方法は多様で、経営者の経営方針に基づいて、自由そしてフラットに運営されることもあれば、伝統的な縦のラインで力強く運営されることもある。どちらにしても、この両者が主役であり、両者の関係性が組織運営で最も重要なことに異論はない。

だが、株式会社を中心とした会社には、もう一つ重要な職業がある。それは、経営専門職と呼ばれる人々である。彼らは、試験その他の方法で、高度な専門知識を有すると認められた国家資格を保持して、彼らしかできない独占的な業務を行う。この独占的業務を認められた専門職は、現在日本にとっても数多く存在する。そのなかでも特に命に関する業務に携わるもの、そして財産に関する

業務に携わるもの、という二つに専門職を分けることができる。たとえば、命に関する業務に携わるものは、医師、看護師、薬剤師、歯科医師などであり、「師」という表示がなされる。一方、財産に関する業務に携わるものは、公認会計士、税理士、弁護士などであり、「士」という表示がなされる。

## 2.2 経営専門職の概要と役割

経営学では、今まで経営専門職に関して、複眼的で重層的、そして国際的な研究がなされてこなかった。それにも多くの理由がある。専門職というのは多くの場合、国家による専門的認証が必要であり、国家単位で国家資格専門職は存在し成り立つのである。国家ごとに認証が行われるのであるから、原則としてその国にのみ通用することになる。国ごとに言語も違えば制度も違う。そのような状況だからこそ、国際間で相互に国家資格を認証し合うということはほとんどないのである。だが、経営分野は違う。

医師や歯科医師は伝統的に国際間協力をを行いやすい。現に、国境なき医師団などは、各国が認証した国家資格を有した集団であるが、医療行為を本国以外で行っている。これは、身体や健康といった人間という普遍的な対象物を扱うのであるから、統一の医療行為を行うことがしやすいという事情がある。けれども、経営分野の国家資格専門職は、国家のなかの制度のなかで能力を發揮する宿命にあり、普遍的なものを扱うわけではないのである。

国家資格は、まず、国際的に即座に相互認証ができる資格と認証をすることが困難な資格とに分けることになる。国際的に相互認証資格は医師などが人などの普遍的なものに対する資格であり、非相互認証資格は経営資格専門職のように各国のルールの上にある法人などの非普遍的なものに対する資格であるといえよう。ごく単純にわかりやすくいうと、人は国際的に相互認証可能な国家資格となりうる。だが、法人は国際的に相互認証不能な国家資格である。

この人に対する国家資格と、法人に対する国家資格という分類はのちのち大きな問題を提起することになるのである。

## 2.3 株式会社のなかの経営専門資格職

株式会社には、多くの専門家の関与が義務づけられている。たとえば、公認

会計士は、会計監査人として株式会社の会計監査をする役割をもち、被監査対象会社は公認会計士監査を必ず受けなければならない。公認会計士の会計監査が通りなかつた被監査対象会社は、事実上、株式会社として存在することができないほどの重要な役割を持っている。

また、税理士は、会計参与として、株式会社の役員となり、内部から会計と税務の専門家として能力を発揮してもらうことを期待されている。いまでは、中小企業の顧問税理士としての役割だけではなく、地方公共団体の監査、政治資金規正法上の政治資金監査士などの役割をも期待されている。

さらに、経営あるいは商学の分野とは一線を画する部分もあるのだが、弁護士も経営とは切ることのできない専門職である。弁護士は、社会正義の実現を使命とするが、会社内でも法律の専門家としての役割が期待されている。最近では、司法制度改革によって企業内弁護士としても働きやすくなり、活躍の範囲が広がっている。

## 2.4 経営専門職の研究意義、それは企業システムの変革

経営学において経営専門職の役割が重要である。だが、経営学、あるいは株式会社論のなかで、経営専門職に関する研究が進んでいない。具体的には、いかなる役割が社会や経営者から期待され、そして、実際にどのような活動をして効果を上げているのかという研究がなされていないのである。このままであると、経営専門職への過度な期待、逆も然りで経営専門職は果たして機能しているのかという疑念も生まれかねない。きっちりと、このことを整理して展望を論じることは、企業経営に役に立つ経営専門職の内容を再検討する機会とし、経営者もどのように活かして使用していくのかという実践にも活用されることになろう。

それだけではない。国があれば制度が異なってくるのであるから、それらの国と日本の制度を比較することは、他国との経営を通じた関係、あるいは二国間の合弁会社という経営の実務にも役立つことになるであろう。また、近年では、隣国同士が同一の経済圏を創造し、その枠内で経営システムの共通化をし、それだけではなく経営専門職などの統一、あるいは相互認証も図られている。このような経営専門職の国際比較研究も必要なのである。

ここまでで徐々に浮き彫りになってきたは、経営資格専門職の存在意義と根拠、経営資格専門職の現代的役割と課題、そして経営資格専門職の国際比較研究の三つである。さて、この三つの研究課題を念頭に置きつつ、さらに論を進めていくことにする。

### 3 経営専門職の研究意義

#### 3.1 経営実践への経営専門資格職の導入

株式会社を効率的かつ健全に運営していくために、コーポレート・ガバナンスが長年研究されてきているが、ここでの論は企業実践にも有効な研究となる。そこでの主な手段は、まず、監査役設置会社から委員会設置会社に移行させるなどの手段によって社外取締役を導入させ、経営者に対して次期社長の指名や報酬、そして監査を強化し、健全性を担保させるという株式会社内部を法令や上場規則によって規制する方法がある。これは、直接的かつ強制的に制度を改革することにより、現時点の社会的問題に対応しようとするものである。この方法は、健全性や効率性の両方に関する問題が生じたときの処方として採られることが多い。

また、株主代表訴訟の充実によって、より多様な意見を経営に反映させるだけでなく、直接会社外部から、会社内部の機関に対して、責任追及をすることができるという方法がある。これは、経営者自身が自らの責任を取りにくいという観点から導入された本来の会社制度からすると予定されていないものであった。この方法は、健全性に関する問題が生じたときの処方として採られることが多い。

これらの会社外部と内部によるコーポレート・ガバナンス構築は、極めて専門性の高い能力が求められる。会社は利益をあげることが目的とする組織であるから、高度な経理の能力、会計処理の能力、そして法令遵守の能力などが必要なのである。そこに、公認会計士、税理士、弁護士などの士業の活躍の場がある。ただ、この活躍の場は二つの種類に分けられる。それは、任意設置型の経営専門職なのか、強制設置型の経営専門職なのかである。任意設置型は、経営者が判断してそれぞれの部門に能力を持った者を配置する効率性重視の経営

であるが、強制設置型は、法令などにより機関への適合者として経営専門職の資格を有する者を配置するものである。

このように、コーポレート・ガバナンスを構築するためにも、経営専門職の役割は大きいし、社会からも期待されているといえるのであるが、この領域の研究は、全くされていないに等しい。その理由はいくつか出すことができるのであるが、二つ取り上げるとするならば、士業団体の独立性が高くそれぞれ団体の自治に任されて運営されていることが多いことと、社会からの評価が高く信頼を受けているため、安定感をもって企業法制度などに組み入れることができてきたことである。また、この領域の研究は、これまた全く国際比較研究がされていない。国と国をまたぐのが当然となっている今、国家資格専門職制度が他国で如何なる状況なのかを知らなければ、企業経営および経営学の発展に重大な支障をきたすのだと確信している。

### 3.2 経営学における国家資格専門職の概要：国家資格専門職の目的

公認会計士は、「公認会計士は、監査及び会計の専門家として、独立した立場において、財務書類その他の財務に関する情報の信頼性を確保することにより、会社等の公正な事業活動、投資者及び債権者の保護等を図り、もつて国民経済の健全な発展に寄与することを使命とする。(公認会計士Ⅰ)」また税理士は、「税理士は、税務に関する専門家として、独立した公正な立場において、申告納税制度の理念にそつて、納税義務者の信頼にこたえ、租税に関する法令に規定された納税義務の適正な実現を図ることを使命とする。(税理士Ⅰ)」そして、弁護士は、「弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする(ⅠⅠ)。弁護士は、前項の使命に基き、誠実にその職務を行い、社会秩序の維持及び法律制度の改善に努力しなければならない。(弁護士ⅠⅡ)」

これら三士業のなかで、公認会計士と税理士とに共通の鍵概念は、「公正」である。公正な立場であることが公認会計士と税理士の期待されているところであり、社会が信頼していることである。また、弁護士の鍵概念は、「正義」である。自己の信念に従った正義を実現することが、弁護士に与えられた使命であり、社会が求めている役割なのである。

さて、公正と正義は、会社システムにおいてどのように理解されて、会社シ

ステムの中に組み込まれているのであろうか。これらの解明するためには、三士業が今日、いかなる役割を負って会社システムの機関として位置づけられているのかという基本思想について検討する必要がある。

表1 国家資格経営専門職（公認会計士・税理士・弁護士）の目的

専門職名	根拠法	準拠法
公認会計士	公認会計士法	公認会計士は、監査及び会計の専門家として、独立した立場において、財務書類その他の財務に関する情報の信頼性を確保することにより、会社等の公正な事業活動、投資者及び債権者の保護等を図り、もつて国民経済の健全な発展に寄与することを使命とする。(1)
税理士	税理士法	税理士は、税務に関する専門家として、独立した公正な立場において、申告納税制度の理念にそつて、納税義務者の信頼にこたえ、租税に関する法令に規定された納税義務の適正な実現を図ることを使命とする。(1)
弁護士	弁護士法	弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする(1I)。 弁護士は、前項の使命に基き、誠実にその職務を行い、社会秩序の維持及び法律制度の改善に努力しなければならない。(1II)

(出所) 各法令、上場規則等を参照し作成する。

### 3.3 経営専門資格職と経営システム

国家資格と経営システムは、経営と市民を結びつける大きな接点としての存在であると同時に、経営システムが淀みなく機能し、健全で効率的な企業行動を実施させる主体であるべきである。そして同時にこのような姿は、社会が求める経営専門資格職の立場であり企業像なのである。

経営資格専門職、つまり国家資格の経営システム上での役割に関する研究が深められていないのは、国家資格制度に関する理解が進んでいないことでもある。経営学の領域で、どのような役割を有しているかなどの基礎的な理解がされているはずがない。さらにいえば、この分野において国際比較研究が行われ

ているはずはない。

今後、国家資格と経営システム、あるいは国家資格と経営学の関係、そしてそこから見える展望を解明するための第一歩を踏み出す必要がある。その際には、基礎研究にあたっては、国別の展開、国際的な関係、その上で国別以前の系譜と歴史を辿るという流れとなろう。

## 4 経営専門資格職と株式会社

### 4.1 経営専門職と株式会社の関係

弁護士は、基本的人権を擁護するという社会全般にわたる実に幅広い使命を持っている。そして、人権を擁護するために法で許された手段を最大限活用して、彼に与えられた職責を果たすのである。ただ、いくら高い理想や役割を有しているとしても、顧客が存在する限り、そして専門職と顧客との間の関係が契約であるから、専門職は対価としての報酬あるいは賃金を受ける。人と資格専門職の関係だけの枠内では、何も問題が起こらない。

株式会社と経営専門職との関係である。株式会社における経営専門資格職は、会社から報酬を受け取り、それぞれの役割を果たすことになる。もちろん、資格を取得している者が、企業の求めに応じて個々の能力に重きをおいた契約で法定の責任を果たす責任がないのであれば、おおよそ従業員と変わらない雇用形態で問題は生じない。しかし、各専門経営資格職の使命にのっとって、法定の責任を果たす必要のある機関に属する場合は、一般的に複雑な関係となる。

たとえば、公認会計士と株式会社の関係がいちばんわかりやすいである。税理士や弁護士は、会社と契約し会社のために働く。または、彼らは会社の役員として入り、会社のために働く。このような、完全に会社側に立つというわかりやすい経営専門職なのである。

だが、公認会計士は違う。公認会計士は、会社から監査報酬をもらい雇われつつ、監査という会社にとって一番嫌われる役割を負うのである。つまり、お金をもらいながら、会社に対して監査というモノを言う。それだけではない。彼らが監査証明をしなければ、会社は明日にでもつぶれてしまう。しかし、そんなことが起こるのであろうか。いや、起こるはずはない。完全にこの関係は



制度破綻していると言っても言いすぎではない。

つまり、資格専門職は、社会から公正、あるいは正義といった崇高な理念を果たすことを要請されているのであるが、人と資格専門職の間では、公正正義の理念は果たせても、こと相手が法人となり、法人の内部である機関となり働く場合は、公正正義の理念が迷走するのである。ここに、経営資格専門職と会社システムの関係における最大の問題がひそんでいたのである。

#### 4.2 経営専門資格職と法定責任、職業責任

会社側などの依頼者のために働く弁護士や税理士と、会社から報酬をもらいながら会社の利害関係者のために働く公認会計士とでは、立場がまるで違い、おのずと役割も相違している。一見、経営専門職は、会社のために働いていると思われることが多いが、実態はまるで違うのである。このことは、現在のコーポレート・ガバナンス問題の中でも、隠れた火種として常に存在している。

会社から監査報酬をもらいながらも監査証明を利害関係者に対して提供するという監査業務は、資本市場でなくてはならないものである。しかしながら、監査業務は、会社がうまく運転されていけば問題ないのであるが、うまく運転されなくなったときに、会計監査人である公認会計士は、難しい立場に立たされるのである。

たとえば、会社に問題があり監査証明で適正意見を付すことが出来ない状態が起こったとき、公認会計士は報酬を貰いながらでは、不適正意見を付すことに躊躇せざるを得ない。その場合、公認会計士は、どのように行動するのかというと、会計監査人を辞任するのである。あるいは、不適正意見を付した場合は、次年度も会計監査人として勤めることは不可能であろう。これが実態である。

企業不祥事が発生したとき、一にも二にも経営者に世間の矛先は向く。もちろん、企業不祥事を起こした主体は経営者であるから、この流れに異論があるわけではない。しかし、それだけではよくない。企業不祥事を起こすことを予見し防止し、起こった場合は最小限に食い止める役割を経営資格専門職は有しているはずである。だけれども、そうした行動をとった経営資格専門職を見ることは少ない。

### 4.3 経営資格専門職の責任という概念：自由との関係において

現代の国家資格には、二種類のものが存在する。顧客に対する責任を負う専門職と、社会に対する責任を負う専門職である。この両者が混在することもあるのだが、第一義的な意味合いで、この専門職責任論を語る必要がある。

責任とは、自由の対立から生まれる派生的事象に対する対処のことをいう。本来、人は責任をいう概念を持たない。人は自由のみを有する。大草原に人が一人立っている静態関係と動態意識をみるとわかりやすい。そこでは、どのように思考するかも、それに基づいてどのように行動するのかについてまでも自由なのである。誰にも制約を受けず、誰にも影響されることも、そして要求されることもないのである。

このような一人状態（いちにんじょうたい）が存在することは、実際ない。人は、人と出会い、人と家族を持ち、人と集団を形成する。そして、団体生活が必要となる。この団体の概念こそ、会社の基礎的概念である。つまり、社団である。となれば、人、友人、家族、集団、団体と、人の数が多くなればなるほど、人の本来所持している自由が制限されるのと同じ外形および内心を形成する。ちなみに団体のさらなる上位概念は、国家であり、その上を社会とよぼう。

名称と呼称の大小は、今までは責任というもの自体から生まれる人への強制力と人自身が保持すると感じる自制力の2つを表すことにもなる。しかし、これは、責任ありきであり、人の前に社会があるという考えであり、妥当ではない。一人一人の大草原を常に意識して生きなければならないこの理想的状態を、自由論でもっとも根本的状态として基礎付けなければならない。そして、基礎的な経営専門資格職の系譜研究と今日的役割、課題を明確にする基礎研究をおこなわなければならない。

## 5 経営専門資格職の研究領域

現代経営学では、国家資格専門職の基礎的考察および各国の国家資格専門職の基礎的研究を通じて、企業システムの中で中心的役割を果たす資格制度の体系的的研究を行っていく必要がある。会社制度の代表的なシステムである株式会社は、会社の利害関係者集団から構成されるため、自身の利害を第一にした行

動をとる。そこで、中立的な立場、つまり市民感覚を反映させる機関として専門資格職が置かれている。そして、市民感覚は、専門能力を通じて会社に反映させる。

言うまでも無く今日の企業経営は高度にグローバル化し、もはや国境という感覚は無いに等しい。つまり、経営資格専門職の役割も、一国にとどまらず、他国に眼を向けていく必要がある。しかし、経営制度は、純然たる各々の企業が所属する国に国家がある。国家資格というのは、国家が認め、その国のなかで適用されるのだから、国家の認証を受けてはじめて生きる制度体系となっている。そうだからこそ、企業経営がいくらグローバル化したとしても、国家資格制度は、いまだ国の枠組みを超えていくことはないのである。

欧州を中心に企業システムの統一が図られる機運にある。ただ、誤解してならないのは、会社システムの統一は、ひとつの仕組みをすべての国に適用させるという方法ではなく、一つの仕組みをそれぞれの国に採用させるという方法による。つまり、国際標準規格と各国基準が併存する方法が現代の潮流である。この方法を採用した地域は、ヨーロッパであり、その制度を広める主体的な機関が欧州連合（EU）なのである。

経営専門資格職は企業システムの重要な一部を構成するのである。そして企業システムの統一が試みられ、あるいは実際に実施されているとするならば、次に必要な段階は、経営専門資格職の統一である。経営専門資格職は市民感覚を経営専門資格職が専門知識を通じて企業の健全化と効率化を図っていく役割を担っているのである。そして、この経営専門資格職は企業内部で自らの役割を果たす場合に重要な機関となる。

地域経済、地域経営システム、そしてつぎに必要とされるのが、経営専門資格職の統一である。これにより、グローバル経済における多角的に活動する企業を健全に保ち、効率化することで経済の発展を進めていけるのである。そして、経営専門資格職の基礎的研究とともに、経営資格専門職の国際比較研究をしなければならない。

## 注

- <sup>1</sup> じつは、前者と後者は市民社会に於いて同一の意味を持つのであるが、それぞれがお互いを裏付け合っているという関係にもある。
- <sup>2</sup> 弁護士は、人権に関する業務も行い、社会正義を実現しようとする専門職であるが、ここでは経営学からの視点で研究するという枠組みから議論しており、弁護士も人権活動なども最終的には、金銭賠償を旨としていることから、財産に関する業務という分類に当てはめた。

## 参考文献

- 小島大徳 [2014a] 「経営者の辞任とコーポレート・ガバナンス」『国際経営論集』第47号, 神奈川大学経営学部, 35-44ページ.
- 小島大徳 [2014b] 「あれは十七世紀、株式会社の風景。」『麒麟』23号, 神奈川大学経営学部17世紀文学研究会, 64(I)-46(II)ページ.
- 小島大徳 [2014c] 「日本版スチュワードシップ・コード—日本の機関投資家コーポレート・ガバナンス原則—」『国際経営論集』第48号, 神奈川大学経営学部, 53-62ページ.
- 小島大徳 [2014d] 「日本再興戦略とコーポレート・ガバナンス」『国際経営論集』第48号, 神奈川大学経営学部, 63-70ページ.
- 小島大徳 [2013a] 「アジアにおけるコーポレート・ガバナンス統一」『国際経営フォーラム』第24号, 神奈川大学国際経営研究所, 31-38ページ.
- 小島大徳 [2013b] 「株式会社の『崩壊』と新会社制度の『創造』」『月刊金融ジャーナル』2014年1月号, 金融ジャーナル社, 38-39ページ.
- 小島大徳 [2010] 『株式会社の崩壊—資本市を幻惑する5つの嘘—』創成社.
- 小島大徳 [2009] 『企業経営原論』税務経理協会.
- 小島大徳 [2007] 『市民社会とコーポレート・ガバナンス』文眞堂.
- 小島大徳 [2004] 『世界のコーポレート・ガバナンス原則—原則の体系化と企業の実践—』文眞堂.
- KOJIMA, Hiroto, *Principle of Corporate Governance*, Kokusai Keiei Ronshu, No33, Kanagawa University Faculty of Business Administration, pp.11-31.