

会計教育制度のデザインとジレンマ： グローバル・コンバージェンス問題と 会計教育の実験比較制度分析に向けて

田 口 聡 志

- I はじめに
- II グローバル・コンバージェンス問題の実験比較制度分析
- III 職業的会計士に対する教育制度の論点整理と日本の現状
- IV 会計教育制度のジレンマ：アメリカ型制度と欧州型制度の比較制度分析
- V おわりに

I はじめに

本稿は、筆者が想定している一連のグローバル・コンバージェンスと会計教育との関係についての実験比較制度分析プロジェクトのファーストステップとして、現状における会計教育制度を巡る動向を整理するとともに、今後の研究上の方向性を検討するものである。

まず第II節では、プロジェクトの全体像について述べる。ここでは、グローバル・コンバージェンスと会計教育とをリンケージさせるカギとして、エンフォースメントと制度的補完性という概念が重要になる。次に第III節では、職業的会計士に対する会計教育制度に関する全体の地図を作りつつ、日本の会計教育の現状を相対化する作業を行う。そこではいくつかの問題点が洗い出される。そして第IV節では、前節の整理を承けるかたちで、会計教育制度のエッセンスを抽出しモデル化する作業を行う。最後に第V節では、本稿のまとめを行う。

II グローバル・コンバージェンス問題の実験比較制度分析

本節では、あとの議論の前提として、筆者が想定しているプロジェクトの全体像を示すことにする。まず、II-1では、グローバル・コンバージェンス問題と制度的補完性およびエンフォースメントについて述べる。そこでは、グローバル・コンバージェンス問題において、会計教育が重要となることが明らかにされる。次にII-2では、筆者が依拠する実験比較制度分析という手法の概要と、そのような手法をとる必然性について

述べる。

II-1 グローバル・コンバージェンス問題と会計教育とのリンケージ：制度的補完性とエンフォースメントとをカギとして

近年の国際会計基準 (IFRS: the International Financial Reporting Standard) を軸とするコンバージェンスないしアドプションの問題 (以下, これを単に「グローバル・コンバージェンス問題」と略す) は, 現在の会計研究において最重要課題の1つであり, またその是非については賛否両論ある。この問題に対して, これまで筆者は, ゲーム理論と実験経済学とを融合した実験比較制度分析 (Aoki 2001, 川越 2010, 田口 2011; 2012 c; 2012 d, 田口・上條 2012) という新しい手法を用いてアプローチしてきている。具体的には, まず田口 (2009) において, 「国際会計基準のジレンマ (the dilemma of IFRS)」 (パレート最適なコンバージェンスは各国間の「不公平」をもたらし, また, 逆に各国にとり「公平」なコンバージェンスはパレート非効率な状況をもたらしてしまうこと, および, 後者のみが, 長期的に安定した均衡となること) をゲーム理論により示すと共に, 田口 (2011) および Taguchi et al. (2013) において, 上記の仮説を経済実験により検証し, ある条件下では, そもそもパレート最適でも, 「公平」でもない状況 (各国が自国基準を採り続け, 会計基準を相手に合わせようとしめない状況) に各国の行動が収束してしまうという理論の予想とは異なる「意図せざる帰結」の可能性を示している。

このように, 現在の国際会計基準へのコンバージェンスの問題は, 長期的には, 不安定さを内包しているように思われるが, そうであれば逆に, グローバルな会計基準のコンバージェンスを安定的に進めていくには, 一体どのような条件が必要となるのか (どのような条件が欠けていれば, コンバージェンスは安定的に進まないのか) という素朴な疑問も湧いてくる。ここでカギとなる概念は2つある。1つは制度的補完性 (institutional complementarity), もう1つはエンフォースメント (enforcement) である。

まず第1に重要になるのは, 制度的補完性という概念である。ここで, 制度的補完性とは, 経済システムを複数のサブシステムの集合体と捉える場合, あるサブシステムが他のサブシステムの機能を支える補完的性質を指す概念をいう。より具体的には, 複数の制度の間に, 一方の制度の存在・機能によって他方の制度がより強固なものになっているという関係性や, 1つの経済の中で一方の制度の存在が他方の制度の存在事由となっているような関係性が見られる場合, 当該関係性を制度的補完性という (Aoki 2001, 青木・奥野編 1996)。ゲーム理論的に言えば, あるプレイヤーがあるドメイン¹でゲーム

1 ドメインとは, ゲームのプレイヤーの集合, ないしゲームのプレイヤーが選択できる物理的に実現可能な行動の集合をいう (Aoki 2001)。

をプレイし、当該ドメインでの戦略を選択する場合、当該選択に当たって別のドメインで生成された制度をパラメータとして参照することにより、あるドメインで生じた均衡が、別のドメインで生じる均衡の原因となるような状態をいう²。

この制度的補完性を考慮すると、グローバル・コンバージェンス問題は単に会計基準だけの問題ではないということが理解できる。Wysocki (2011) は、会計基準は、それ単体で成立するわけではなく、様々な他の明示的・非明示的な制度との関係性の中で初めて成立するものであるから、グローバル・コンバージェンス問題は、そのような他の制度やドメインとの関係性の中で考えなければならない旨を述べている (なお、そのようなアプローチを、Wysocki (2011) は、NIA (New Institutional Accounting) と呼んでいる)。

そこで次に検討すべきなのは、制度的補完性で重視すべき「他の制度」ないし「他のドメイン」とは何かということである。この点については、様々なものが考えられるが、特に長期的・安定的にコンバージェンスを達成するためには、会計基準のエンフォースメントに関する制度、そして、エンフォースメントの中心的プレイヤーであるといえる職業的会計士に係る教育制度が、重視すべき「他の制度」のひとつとして挙げられるかもしれない。すなわち、グローバルな会計基準を実際に各国に安定的に定着させていくためには、誰が IFRS に強制力を付与し、また、それをどのように各国内の企業に遵守させるかというエンフォースメントに関する仕組みが重要な鍵となってくる^{3,4}。そして、会計基準のエンフォースメントにおいては、様々なプレイヤーの存在が想定されるが、中でも職業的会計士は、事前の制度設計においても、また事後の制度運用においても、極めて重要なプレイヤーといえる。よって、この職業的会計士をどのように育てるか、どのように戦略的に教育を展開していくか (戦略的な職業的会計士教育) が、エンフォースメントをより効率的かつ効果的に進めていくための、ひいてはグローバルな会計基準のコンバージェンスを長期的・安定的に進めていくことへのひとつのカギとなるだろう。そしてそうであれば、会計基準のコンバージェンスを進めていくための⁵職業的

2 説明の便宜のため、両ドメイン間での均衡決定の時間的なラグを想定したが、厳密には同時決定的な状態を想定する。つまり、両ドメインの均衡が、それぞれ相手ドメインの均衡の原因でもあり結果でもあるような状態である。

3 なお、会計基準のエンフォースメントそのものについてのより包括的な分析については、別稿を予定している。

4 田口 (2012 a) では、この問題のひとつの解決として、ゲーム理論でいう相関均衡を用いた新たなアイデアを提示しているが、本稿では紙面の都合により、この点については言及しない。

5 なお、このように書くからと言って、筆者がコンバージェンスに肩入れをしているのかということ、決してそういう訳ではない (そのような議論とは次元が異なるものである (し、また筆者はむしろコンバージェンスに対して否定的である)) という点にはくれぐれも留意されたい。すなわち、本研究の主旨は、規範的にコンバージェンスを推奨することを目的とするものでも、コンバージェンス反対を声高に叫ぶことを目的とするものでも、どちらでもない。つまり、本研究はそのような規範的な議論とは一線を画するものである。むしろ、筆者の関心事は、このような (是非の) 「議論」から一歩身を引いて、客観的にコンバージェンスの顛末を分析・予測することにある。

会計士に対する戦略的な会計教育のあり方を分析することは、ひとつ重要な作業といえよう⁶。

II-2 方法論の選択：実験比較制度分析

なお、このような職業的会計士に対する会計教育のあり方については、これまでも多くの先行研究において論じられてきたところであるが、「印象論」や「あるべき論」が多く語られることはあっても、定量的・客観的なデータに基づいた分析は、特に日本においては、あまりなされてこなかったように思われる⁷。しかしながら、人間の意思決定においては、数々の心理バイアスが存在することがこれまで明らかにされていることから (Kahneman and Tversky 1979, Kahneman 2011 等)、職業的会計士がどのような意思決定を行い、またそこにどのような心理バイアスがあるのかを実証的に捉えた上で、会計教育のあり方を論じる必要があるだろう。また、多くの先行研究によれば、一般人の意思決定プロセスと職業的会計士の意思決定プロセスは異なるということも明らかにされているため (Bonner 2008 等)、このような差異も実証的に捉えた上で、会計教育のあり方を論じる必要があるだろう。更に言えば、人間の意思決定は、意思決定の前提条件 (規制等) や文化の違いなどにも影響を受けることから、会計教育のあり方も、各国の会計規制や文化の違いなどに影響を受けることが予想される。つまり、最適な会計教育戦略は、国ごとにないし文化圏ごとに異なる可能性がある。そしてそうであれば、長期的には、そのような文化や規範の多様性なども考慮に入れた比較検討を行う必要もあるだろう。

このように考えると、職業的会計士に対する会計教育のあり方を、グローバル・コンバージェンス問題との関係で捉えようとするならば、まず①人間心理に踏み込んだ分析が必要となるし、また②各国ごとの多様な、そして、明示的・非明示的な制度や慣習・規範などの存在を踏まえた分析が必要となるだろう。

そして、①と②を踏まえた分析のためには、結論的には筆者は、実験経済学ないし実験ゲーム理論 (Camerer 2003) と比較制度分析 (Aoki 2001) とを融合した実験比較制度分析という手法が有効であると考えている。

6 柴編 (2012; 2013) は、同じような問題意識のもと、各国の IFRS 教育の比較検討やあり得べき IFRS 教育の試案提示を行っており、大変興味深い。また、高田橋 (2011) は、オーストラリアの事例を踏まえ、IFRS 教育について分析を行っている。本稿は、このような先行研究と相互補完の関係にあることは言うまでもない。

7 但し、欧米の会計教育研究を見ると、必ずしもそうとはいえない。菅原 (2013) に示されるとおり、特にサーベイ調査を用いた会計教育に関する実証研究は数多く存在する。しかしながら、このようなサーベイ調査を用いた研究には、特に内的妥当性の点において限界があると筆者は考えている。この点については、内的妥当性のより高い実験研究との比較が重要となる (なお、管理会計領域であるが、実験とサーベイ調査の比較検討をしている田口 2013 等をあわせて参照されたい)。

ここで、上記①と②のために、実験比較制度分析が有効である理由を確認しておく⁸。それは2つある。第1に、比較制度分析では、ある社会の仕組みを、ゲーム理論を用いて抽象的に、かつ多くの選択肢の中の一つとして捉えるため、制度比較（および多様な制度のもとでの多様なプレイヤーの行動の比較）が容易になしうるといえる点である。これは上記②と関連する。たとえば、複数の経済システムが存在しこれらを比較するとして、結局何がその決定的な違いなのかを比較するのは困難な場合が多い。しかしながら、ゲーム理論を用いて、この問題のエッセンスを捉えることでそれが可能となるし、またそのことによりそれぞれのシステムがもたらす経済的帰結の予測も可能となる。勿論、会計教育においてもそれは同様であるから、このような分析の重要性が理解できる。また第2の理由は、心理・経済実験によって、人間心理の奥底にまで斬り込んだ分析が可能となるという点である。これは、①と②の両方に関連する。すなわち、たとえばアーカイバル型の実証研究では、上記のような問題に接近しようとする際、そもそもデータをどのように収集するかという点で大きな困難に直面するし、人間心理や個人人の意思決定などを細かに分析することなども難しい。しかしながら、実験により仮想的な「仕組み」を構築し、それらを比較することで、我々は、そこにおける人間の振る舞いや心理にまで踏み込んだ分析が可能となるのである。勿論、会計教育を巡っても様々な仕組みが存在し、また様々なプレイヤーが存在することから、ある教育の「仕組み」における各プレイヤーの振る舞いや心理にまで踏み込んだ分析を行うことが可能となる⁹。

以上の点を踏まえると、グローバル・コンバージェンス問題と会計教育との関係を分析するにあたって、実験比較制度分析が重要であることが理解できるだろう。

III 職業的会計士に対する教育制度の論点整理と日本の現状¹⁰

前節で確認したとおり、グローバル・コンバージェンス問題に当たり、ひとつ大きな鍵となるのは、会計規制や会計実務の主要プレイヤーである職業的会計士に対する教育¹¹

8 以下の記述は、田口・上條 (2012)、ないし、田口 (2012 d) による。

9 なお、このような人間の振る舞いや心理に踏み込んだ分析が可能となる点で、実務へのフィードバックやインプリケーションも、これまでの研究以上に豊かになる可能性を秘めているという点は重要である。

10 以下、本節で日本の会計教育制度に関連する箇所は、主に柴編 (2007; 2012; 2013)、および、町田・松本編 (2012) などを参照している。

11 なお、一口に会計教育といえども、その取り扱う範囲は非常に広いが、本稿では、その問題意識から、職業的会計士を巡る会計教育に限定して議論を進めることにする。つまり、「誰に対する教育か (誰に教えるか)」という点に関しては、本稿では、職業的会計士を目指す者ないし職業的会計士に対する教育を前提に、以下議論を進めることにする。よって、いわゆる一般教養としての簿記会計や、職業的会計士を目指すことを企図していない学生への教育については、本稿では取り扱わない。この点については、水谷 (2013) 等を参照。

であることが理解できるが、しかしここで、たとえば日本の状況を眺めてみると、それは必ずしも良好な状態とはいえないように思われる。そこで本節では、職業的会計士の教育制度を巡る論点を整理するとともに、日本の現状ないし立ち位置を確認することにする。まずⅢ-1では、日本の制度をいったん離れ、そもそも職業的会計士に対する会計教育はどのように整理することが出来るのか、全体像の確認を行い¹²、Ⅲ-2以降で、個々の論点について主に日本の制度を対象にして概観することにする。

Ⅲ-1 職業的会計士に対する会計教育の全体像

Ⅲ-1-1 教育のタイミングと教育する主体

そもそも職業的会計士に対する会計教育は、「いつ行うのか (いつなされるか)」というタイミングの問題を軸にすると、大きく2つに分けることが出来る。第1は、職業的会計士になる前段階¹³の教育であり、いわば「entry 段階での教育」といえる。これは、主に資格試験制度 (会計専門職大学院制度も含む) や試験合格直後・資格登録前の実務補習所での教育を指す。第2は、職業的会計士になった後の継続的な教育であり、いわば「continue 段階での教育」といえる。これは主に、職業的会計士への継続的専門研修制度 (日本では CPE (Continuing Professional Education) と呼ばれている) などを指す。これらについて、たとえば、IFAC (2009) も、第1の点を IPD (Initial Professional Development)、第2の点を CPD (Continuing Professional Development) と呼び、両者をいったん峻別することを推奨している。よって本稿でも、このタイミングの問題をひとつのカギとして検討を進める。

他方、職業的会計士に対する会計教育は、「誰が職業的会計士 (および職業的会計士候補者) に教育するのか」という教育する主体の問題を軸にすると、理論的には大きく3つに分けることが出来る。第1は、大学や専門職大学院などの高等教育機関である。第2は、職業的会計士の専門職団体 (会計士協会などの自主規制機関) である。第3は、金融庁など資本市場を規制する国家・政府主体 (国家・政府規制機関) である。この教育主体と教育タイミングとの関係を図示すると、図表1のようになる。

図表1のように、理論的には、職業的会計士に対する会計教育は、教育のタイミングと教育する主体とで6つのカテゴリーに分類することが出来る。

このような整理を前提とすると、日本の職業的会計士に対する会計教育は、マトリクスのⅠ (試験合格前の大学や会計専門職大学院での会計教育) とⅢ (試験合格直後・資

12 但し、本稿は、日本の会計教育の網羅的な「解説」を企図したものではないので、制度や実務の詳細な点に立ち入ることはせず、あくまであとの議論に関係するところのみを概略的に論じることにする。

13 なお、重要論点の1つとして、どの段階で職業的会計士に「なる」「なった」のかという点は、資格の登録制度と関連して重要な問題であるが、ここでは特に厳密な定義を与えず議論を進める。この点は別稿を予定している。

図表1 職業的会計士に対する会計教育のタイミングと教育主体

		教育のタイミング	
		事前（IPD：Initial Professional Development）	事後（CPD：Continuing Professional Development）
教育する主体	高等教育機関（大学・専門職大学院）	I	II
	専門職団体（会計士協会等の自主規制機関）	III	IV
	国家・政府規制機関（金融庁等）	V	VI

格登録前段階における会計教育研修機構¹⁴（JFAEL：Japan Foundation for Accounting Education & Learning）による実務補習），および，IV（日本公認会計士協会によるCPE制度）の組み合わせにより制度設計がなされていることが理解できる。

III-1-2 社会的選択（会計教育制度設計の戦略的ポートフォリオ）

上記の整理を踏まえると，次に問題となるのは，これら6つのカテゴリーの社会的選択ないしウェイト付けの問題である。すなわち，上記のカテゴリーをどのように選択し組み合わせ，ウェイト付けていくのか，という社会全体における政策決定の問題を考える必要がある（会計教育制度設計の戦略的ポートフォリオ構築）。また，日本以外の国の会計教育制度では，どのような選択・組み合わせとウェイト付けがなされているのかという素朴な疑問も湧いてくる。

ここでは特に，タイミングの問題に焦点をおいてみよう。この点に関連して，たとえば，町田（2012）は，資格取得前に力点があるのか，それとも資格取得後に力点があるのかという資格取得前後の政策的なウェイト付けについて，以下のような整理を行っている。

「同図表のような各国の試験・資格制度は，多様な形態をとっているものの，概ね欧州型とアメリカ型に分けて考えることが出来るように思われる。欧州では，ドイツに典型的なように，会計事務所等での実務経験を経ながら，実務の中で徐々に選別が行われ，試験を受けて資格を取得していくことを想定していると考えられるのに対して，アメリカでは，試験は会計事務所での勤務とは独立に存在しており，比較的，試験も合格率が高い状況にあって，資格を取得した後の競争の中で選別が図られていくものと解される。」（町田（2012, p.7）。但し，下線は田口）

すなわち，町田（2012）は，会計教育と資格取得との関係について，資格取得前（の

14 日本では，従来は日本公認会計士協会が実務補習を行っていたが，平成21年に日本公認会計士協会が中心となり教育財団である会計教育研修機構が設立され，以降は当該財団が中心となって実務補習を行っている。このような設立経緯から考えると，会計教育研修機構による実務補習は，大きくは専門職団体のカテゴリーと考えることが出来る。

教育と実務経験)に重きをおく「欧州型」(実務界錬成型)¹⁵と、資格取得後(の競争と、それに勝ち抜くための教育)に重きをおいている「アメリカ型」(資格取得後競争型)¹⁶とにそれぞれタイプ分けしている。このように、会計教育制度のウェイトの置き方は、各国によってそれぞれ異なることが理解できる。タイプごとの特徴や利点・欠点についての詳細な検討は、第IV節で行うことにする。

III-1-3 職業的会計士の養成プロセスと量的問題

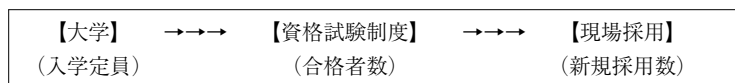
上記の教育ポートフォリオの問題と並行して政策的に重要なのは、合格者・採用人数をどうするかという数の問題(量的問題)である。人数の問題は、会計教育の中身とは直接関係しないが、しかし、職業的会計士養成の現実的な政策上は重要なファクターとなるし、また、職業的会計士を志す側からすると、自身の合格率に大きく関連する(よって、そもそも職業的会計士を目指すかどうかという意思決定にも関係する)重要な要因であるため、念のためここで整理しておこう。

この点に関連して、たとえば、橋本編(2009)は、専門職の養成プロセスは、以下の図表2のような3段階から構成されると述べた上で、それぞれの数のギャップが生じやすいことを指摘している。

すなわち、本来であれば、入学定員、合格者数、および新規採用数といった量的バランスが均衡した専門職養成プロセスの設計が求められるのであるが、実際には、これらのバランスが崩れてしまう恐れもある。そして橋本編(2009)は、これらの入学定員、合格数、新規採用数の決定については、「国家・政府」、「市場」(専門職団体・現場)、「高等教育機関」という3つのアクターのパワーバランスが重要となることを指摘している。

これを先の図表1に当てはめてみると、まずこの議論は、マトリクスのI(タイミング:事前,教育する主体:高等教育機関)が前提となっていることが分かる。そこをスタート地点として、それと資格試験制度の連携があり、また現場採用へと繋がるルート

図表2 専門職養成プロセスと量的問題



15 「欧州型」でいう会計事務所(等での事前の実務経験)は、図表1でいえばマトリクスⅢ(タイミング:事前,教育主体:職業的団体)に位置づけることが出来る。

16 但し、「アメリカ型」においても、事前の会計教育を完全に無視しているわけではない。たとえば、米国の多くの州は、米国の大学および大学院教育における会計科目等の履修単位の条件(いわゆる「150単位ルール」)を課すことで、つまり、図表1のマトリクスIを受験要件(受験の前提)とすることで、会計士資格試験合格者の水準を確保している。但し、その活用法からは、積極的に事前の会計教育にウェイトをおいているというのではなく、むしろ、業界の品質の最低ラインを確保するためのいわばセーフハーバー的な役割としてマトリクスIを用いている、といえるかもしれない。

を描くことが出来る。つまり、会計教育制度として、図表1のマトリクスIを採用している場合(たとえば、後述する日本のように、アカウンティングスクールが存在し、かつ、その単位や修了学位が資格試験の一部免除に関係するような場合等)には、図表2のプロセスが全て関係してくることになるが、他方、マトリクスIを制度として採用していない場合は、図表2の最初の「大学(入学定員)→資格試験制度(合格者)」の関連は薄く、後半の「資格試験制度(合格者)→現場採用(新規採用数)」のフローのみが重要となる。

Ⅲ-2 資格取得とアカウンティングスクール：資格試験との接続の問題(マトリクス1)

Ⅲ-1での議論を踏まえて、Ⅲ-2以降では、個別論点のエッセンスを整理しつつ、日本の会計教育を巡る具体的な状況を概観してみよう。まずはじめに、Ⅲ-2では、アカウンティングスクール(会計大学院、会計専門職大学院)を巡る問題について概観する。

日本のアカウンティングスクールは、図表1のマトリクスのI(タイミング：事前、教育する主体：高等教育機関)としての役割を担っている。特に現行の公認会計士試験では、アカウンティングスクールの単位と修了学位が、試験科目の一部免除要件となっているため、資格試験とも接続された制度設計になっている。この意味では、橋本編(2009)の示す専門職の養成プロセス「大学(入学定員)→資格試験制度(合格数)→現場採用(新規採用数)」という図表2の3段階ステップのうち、前半の「大学(入学定員)→資格試験制度(合格数)」というフローについて検討しておく必要がある。つまり、入学定員(ないし修了者)と試験合格者数との関係である。

Ⅲ-2-1 高等教育機関と資格試験との接続問題：第1のスクリーニング

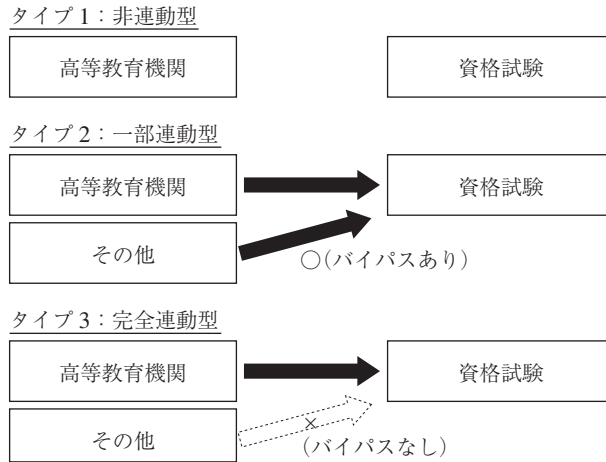
ここで、アカウンティングスクールと資格試験との接続の問題について考えるために、まずその前提として、アカウンティングスクールだけでなく大学等も広く含めた高等教育機関と資格試験との接続について整理する。純理論的には、その接続の形態には、図表3のように、大きく3つのタイプが考えられる。

まずタイプ1は、高等教育機関の単位や学位と資格試験とが特に直接的に連動していない「非連動型」である。これは、高等教育機関での単位や学位取得状況を、試験受験の要件や試験免除要件等に入れ込まないというタイプの制度である。この場合は、先の図表1でいうマトリクスIを制度的には組み込まない設計になる。これは、極めてシンプルな制度設計であるが、しかし反面、試験受験者ひいては試験合格者の最低限の質を担保することが困難となるという欠点もある。

タイプ2は、高等教育機関の単位や学位が資格試験の受験要件や科目免除と関連して

17 なお、日本および他国の資格試験制度の概要については、町田(2012)に詳しい。

図表3 高等教育機関と資格試験との接続

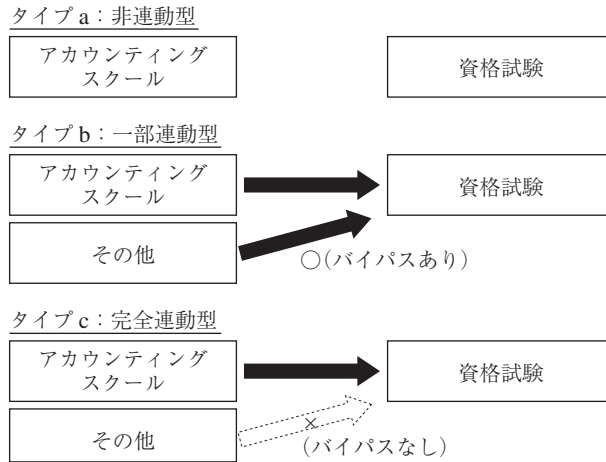


いるものの、それは必ずしも必須ではなく、高等教育機関の単位や学位がなくても受験が可能（もしくは科目免除がなされる可能性もある）といういわゆるバイパス部分を残した「一部連動型」である。たとえば、日本はこのタイプに属する。また、ドイツは、(1) 大学卒業、(2) 税理士等の経験5年以上、(3) 監査法人等の経験10年以上のいずれかを満たしていることを受験要件としており、(2) や (3) の余地もあることから、このタイプに分類される。この場合は、先の図表1でいうマトリクスIを制度的に組み込む形態になるとともに、バイパス部分について、事前教育について他の何らかの部分（たとえばⅢないしⅤ）をもう1つ組み込んでおくことが制度設計上必要となるといえる（たとえばドイツであれば、実務経験ということで図表1のⅢを併用している）。

タイプ3は、高等教育機関の単位や学位が資格試験の受験要件や科目免除と連動しており、かつそれが資格試験上必須となる「完全連動型」である。たとえば米国では、多くの州（たとえば、コロンビア州など）が受験要件として、大学卒業、かつ、150単位以上の履修¹⁸という条件を設けており、かつ他にバイパスとなるルートがない場合は、このタイプに分類される。この場合、先の図表1でいうマトリクスIを制度的に必ず組み込んでおく必要があるが、他の部分（たとえばⅢないしⅤ）は必須ではなくなる可能性がある。なお、タイプ2・3は、試験受験者ひいては試験合格者の最低限の質を担保することが可能となるというメリットを有する。特にタイプ3によれば、受験者の全体の質を担保できるという意味で、クオリティコントロール上は望ましいといえる。しかし逆に、タイプ3は、その分門戸が狭くなるため、多様な人材の確保の面で、タイプ2に

18 米国における150単位ルールがもたらす影響に関する実証研究としては、たとえば、Allen and Woodland (2006) や Boone and Coe (2002) などを参照。特に、Boone and Coe (2002) は自然実験の手法を用いており、筆者の立場からは大変興味深い。

図表4 アカウンティングスクールと資格試験との接続



やや劣る可能性もある。

III-2-2 アカウンティングスクールと資格試験との接続問題：第2のスクリーニング

次に、アカウンティングスクールと資格試験との接続の問題について整理する。すなわち、図表3は、広く大学等をも含む高等教育機関全般を前提とした整理であったが、ここで、高等教育機関の中でもアカウンティングスクール（会計大学院）に特化して、同じように資格試験との接続問題を考えてみる。純理論的には、先と同じロジックで、接続の形態には大きく3つのタイプが考えられる（図表4）。

まずタイプ a は、アカウンティングスクールの単位や専門職修了学位と資格試験とが特に直接的に連動していない「無連動型」である。タイプ b は、アカウンティングスクールの単位や学位が資格試験の受験要件や科目免除と連動しているものの、それは必ずしも必須ではなく、アカウンティングスクールの単位や学位がなくても受験が可能（もしくは科目免除がなされる可能性もある）といういわゆるバイパス部分を残した「一部連動型」である。タイプ c は、アカウンティングスクールの単位や学位が資格試験の受験要件や科目免除と連動しており、かつそれが資格試験上必須となる「完全連動型」である。

このような整理によれば、現在の日本は、タイプ b の制度設計を行っていることが理解できる。すなわち、現行制度では、アカウンティングスクールの修了により、公認会計士試験の短答式試験の一部科目免除がなされるが、しかし他方で、アカウンティングスクールを修了していなくても試験を受験することが出来るというバイパス部分が残されている。つまり、日本におけるアカウンティング・スクールの存在は、クオリティの最低ラインを担保するセーフハーバー的な意味というよりはむしろ、「行けばメリットが得られる」といういわばエクストラ・オプションとしての意味を有する。

Ⅲ-2-3 現行制度設計の整理と問題点の抽出

以上、図表3 (大学等をも広く含む高等教育機関と資格試験との接続方法) と図表4 (高等教育機関の中でもアカウンティングスクールに特化した場合の資格試験との接続方法) に示されるとおり、それぞれの接続形態は3タイプごとに分けることができるが、これらを包括的に整理すると図表5のようになる。

図表5に示されるとおり、大学での単位や学士号を資格試験の受験・免除要件とするか (第1のスクリーニング: 図表3の軸)、それとも更にアカウンティングスクールでの単位や専門職修士の学位までを要求するか (第2のスクリーニング: 図表4の軸) で、制度設計のあり方は大きく6通りが考えられる。このうち、日本は、「制度設計C」型 (タイプ2+タイプb) を採用していることが理解できる。つまり、日本の公認会計士試験制度は、そもそも大学での単位や学士号取得を必ずしも受験要件として要求していないし (タイプ2)、アカウンティングスクールでの単位や修士学位も必ずしも受験要件として要求していない (タイプb)、というデザインがなされている。

ここで、日本のこのような制度設計を考える上で重要なことは2つある。第1は、2つのスクリーニング (大学の単位や学位 (タイプ2)、アカウンティングスクールの学位 (タイプb)) から漏れる人材の品質の最低限を担保する代替手段の有無である。すなわち、前述のとおり、現行の日本の制度設計のもとでは、大学での単位を取得せずとも試験を受検することが出来る。これは特に、第1のスクリーニング (図表3) において一部関連型 (タイプ2) を採用しているからであるが、ここで問題となるのは、このような人材のクオリティコントロールを制度設計上どのように担保するのかという点である。たとえば、同じようにタイプ2を採用するドイツなどは、必ずしも大学卒業を必須要件とはしていない代わりに、先に述べたとおり、税理士等の経験5年以上、もしくは、監査法人等の経験10年以上のいずれかを満たしていることを受験要件としている。つまり、図表1でいうマトリクスI (事前の高等教育機関での教育) でカバーでき

図表5 マトリクスIにおける資格試験との接続方法の態様

	第1のスクリーニング： 図表3 (高等教育機関と 資格試験との接続)	第2のスクリーニング： 図表4 (アカウンティング スクールと資格試験との接続)	コメント
制度設計A	タイプ1：非連動型	タイプa：非連動型	
制度設計B	タイプ2：一部連動型	タイプa：非連動型	過去の日本
制度設計C	タイプ2：一部連動型	タイプb：一部連動型	現在の日本
制度設計D	タイプ3：完全連動型	タイプa：非連動型	米国の多くの州
制度設計E	タイプ3：完全連動型	タイプb：一部連動型	
制度設計F	タイプ3：完全連動型	タイプc：完全連動型	

ない部分を、マトリクスⅢの「事前の専門職団体での教育」でカバーし、クオリティコントロールを図っているのである。これに対して、日本では、このようなデザインにはなっていない。¹⁹

第2は、アカウンティングスクールが制度設計上、必要不可欠なものとして位置づけられてはいないという点である。先に述べたとおり、現行制度では、アカウンティングスクールを修了していなくても試験を受験することが出来るし、また逆にアカウンティングスクールを修了したからといって、試験の全科目が免除される（試験合格できる）というわけでもない。つまり、日本のアカウンティングスクールは、あくまで「沢山の選択肢の中のひとつ」という位置づけにしか過ぎないのである。現在、公認会計士試験におけるアカウンティングスクール出身者の合格率は思うほど伸びておらず、またそもそもアカウンティングスクールへの入学者が減少傾向にあるようであるが、これは決してアカウンティングスクールの自助努力が足りないということではなく、「制度設計 C」のようなデザインをしていることからくる構造的な帰結といえる。²⁰ 会計教育により優秀な職業的会計士を育てるためには、そもそも優秀な人材をこの養成プロセスに引き寄せる何らかの仕組みが必要となるが、現状では、それが上手くなされていないという問題がある。

なお、以上のような点だけでなく、現行のアカウンティングスクールには、そもそも2年間で専門職が養成しうるのかという問題もあるようである。²¹ たとえば、吉田・橋本(2010)は、アカウンティングスクールの教育年限について以下のような疑問を呈している。

「…公認会計士に合格するためには、専門職大学院の2年間の学習だけではほぼ不可能であるという、専門職養成に必要な教育期間と大学院の修業年限との齟齬の問題が残っている。

19 なお、日本では、試験合格後・資格登録前の段階では、図表1のマトリクスⅢ（事前、専門職団体）での教育（実務補習）がなされるが、しかしこれはドイツなどの実務経験要件の年限と比べて極めて短いし、またそもそも試験受験段階（試験合格前）でのクオリティ・コントロールの手段ではないため、ドイツのように十分なカバーができていないかは疑問符がつく。

20 アカウンティングスクールの存在価値を高めるためには、第2のスクリーニング（図表4）において「タイプc：関連型」を採用する必要があるため（そしてその前提として、第1のスクリーニング（図表3）において「タイプ3：関連型」）、図表5でいう「制度設計 F」を採用する必要がある。もしくは、事前教育ではなく、事後教育において、図表1でいうマトリクスⅡの役割を強化する（アカウンティングスクールが職業的会計士のCPDに積極的に関与する）という方策も有効であるかもしれない。更には、本稿ではその問題意識から触れないが、アカウンティングスクール修了者が、公認会計士試験以外の道に進むことを支援するというルートも考えられるかもしれない。

21 なお、この他に、アカウンティングスクールの認証評価の問題（誰がどのように、どのような方法・基準をもって評価を行うか）も重要な論点であるが、本稿では紙面の都合もあるため、この問題については触れないことにする（別稿で論じることとする）。

通常の大学・大学院の卒業生・修了者が、学問的な能力を職業的な能力に転換するのが労働市場であるとしたら、専門職大学院の場合は、職業的な能力をもって労働市場に出るといった違いがある。専門職の養成とは、いわば完成品を労働市場に送り出すことであり、教育と労働市場の緊密な結びつきがあるため、労働市場での評価が大学院における教育の評価に直接に跳ね返ってくるのである。大学と労働市場とをいかに結びつけていくか、その新たな方法を考えることが課題である。」(吉田・橋本 2010, p.172。但し、下線は田口)

すなわち、吉田・橋本(2010)は、「専門職の養成とは、いわば完成品を労働市場に送り出すこと」という視点から、アカウンティングスクールでの教育年限の不十分性(現行のアカウンティングスクールだけでは、時間不足で完成品を労働市場に送り出すことが出来ない状況にあること)を指摘している。これは、恐らくアカウンティングスクールの年限を単純に伸ばすというよりはむしろ、高等教育機関以外の主体による会計教育との組み合わせが必要となることを示唆しているものと考えられる。具体的には、図表1のマトリクスⅠ(高等教育機関による事前の会計教育)だけでなく、たとえば、マトリクスⅢ(専門職団体での事前の会計教育)、もしくは、場合によってはⅤ(国家・政府規制機関による事前の会計教育)との組み合わせが極めて重要となろう。よって、このアカウンティングスクールの問題は、単にマトリクスⅠの問題単体で考えるのではなく、Ⅲ-1-2で指摘したような全体のポートフォリオ戦略の中で考えていく必要があるだろう。²²なお、この点については、町田・松本編(2012)の以下のような指摘がヒントとなるかもしれない。

「今や、会計プロフェッションの側から、より積極的に大学等の高等教育機関における資格取得前教育に関与することが求められる。たとえば、インターンシップの活用とそれに対応した採用の実施、大学等との連携による高度な会計教育の実施、会計教育研修機構と会計大学院の連携によって資格取得後教育に連続して繋がっていく教育カリキュラムの実践等を検討する必要があるであろう。」(町田・松本編 2012, p.289。但し、下線は田口)

Ⅲ-3 日本の公認会計士試験合格者の未就職問題

Ⅲ-3-1 現状の整理

ここ数年、日本では、「公認会計士試験に合格しても監査法人に就職できない」という大きな問題が発生している(町田 2012, p.12)。これは、会計教育の中身そのものの

22 勿論、資格試験の内容そのもののクオリティコントロールも必要であることは言うまでもない。

問題ではないが、教育と関連して重要なポイントである資格試験に関することであるし、また、Ⅲ-1-3で示したとおり、量的問題は制度設計上重要となることから、ここでその現状を分析しておくことはひとつ有用であろう。

すなわち、2003年の公認会計士法改正にあたり、公認会計士数の増加が政策目標として掲げられたことから、試験制度改正の2006年度以降の試験では、これまでの試験合格者数の約2-3倍の人数が合格者とされることとなった。具体的には、改正直前の2005年度合格者が1,308人であるのに対して、改正後の2006年度合格者は3,108人、2007年度合格者は4,041人、2008年度合格者は3,625人であった²³。しかしながら、他方、この受け皿となるべき監査法人や会計事務所では、このような急激に増加した合格者の全てを吸収することが出来ず、試験に合格したものの就職できないという現象が生じてしまったのである。このため、せっかくの難関資格試験を受験しても報われないかもしれないという雰囲気世間で醸成されてしまい、優秀な若者が公認会計士試験へ挑戦することを避けるような傾向が出始めているようである。これはまさに、Ⅲ-1-3の図表2で示した「専門職養成プロセスと量的問題」のうち、後半の【資格試験制度（合格者数）→現場採用（新規採用数）】におけるミスマッチ問題であるといえる。

このようなミスマッチを解消する方法として、まず直感的に考えられるのは、次の2つであろう。第1は、合格者数を減らすことである。第2は、現場採用を増加させることである。しかし、前者は、資格試験のあり方や制度の安定性、および制度や政策決定に対する社会的信頼性の問題とも深く関わる重要な課題であるし、また後者は、受け入れる監査法人・会計事務所側の経営（監査報酬の問題等）とも関わる問題であり、いずれも簡単に解決できるものではなさそうである。

また、このミスマッチの原因を探ってみると、それは決して単純なものではないことが理解できる。たとえば、町田・松本編（2012）は、以下のように述べている。

「未就職者問題は、単純にアメリカとの人口比に基づいて税理士等の存在を十分考慮に入れず日本の公認会計士の総人数を想定したこと、企業社会でのニーズの理解が十分でなかったこと等に原因があると考えられるが、他方、難関とされる公認会計士試験の受験にあたって長期間にわたる受験勉強を強いられることや、公認会計士試験合格後に、実務補習等を経なければ公認会計士資格を取得できず、資格合格だけでは単なる公認会計士試験合格者（無免許者）に過ぎないということにも原因があると解される。

こうした問題を、単に合格者数の減少によって、業界内に新規に参入する公認会計士（試験合格者）の数を制限することで対応することは、未就職者問題への急場

23 公認会計士・監査審査会公表資料を参照。

凌ぎとしては致し方ないとしても、未就職者問題の根本的な解決にならないだけでなく、国家試験制度としての社会的な信頼性を残ってしまうことになる。」(町田・松本編 2012 p.283。但し、下線は田口)

つまり、町田・松本編(2012)は、このミスマッチの問題を単に数量的な調整問題として処理してしまっただけでは、根本的な解決には至らないことを示唆している。

Ⅲ-3-2 問題解決のための3つの具体的方向性

では、一体どうすれば、この問題を解決することができるのだろうか。現時点では、暫定的ではあるものの、たとえば以下のようないくつかの方向性を想定することが出来るかもしれない。ここでは3点を指摘したい。

まず第1は、受け入れる監査法人・会計事務所側の経営(監査報酬の問題等)の問題である。これは重要な問題であるが、本稿の趣旨から、ここではこれ以上踏み込まない。²⁴

第2は、Ⅲ-1-2で前述したように、会計教育制度のポートフォリオ(図表1)を戦略的に構築することである。すなわち、試験制度の安定のためには、やはりそれを包括する会計教育の仕組みを適切にデザインし、またそれを安定的に運用していくことが必要となる。そしてそのためには、それぞれの教育制度の特徴や課題、および、組み合わせた際の相乗効果などを慎重に検証していくことが求められるであろう。まさにこれが、筆者が現在取り組んでいるプロジェクトなのであるが、この点については、更にⅣ節で述べる。

第3は、実は、監査法人への就職活動における制度設計の問題が、隠された重要課題として挙げられるかもしれない。すなわち、現状では、(このように重要な資格試験であるにも関わらず)試験合格者と監査法人・会計事務所との間の就職活動については、特に決められた安定的な仕組みがあるわけではなく、それぞれの(主に採用する側の監査法人・会計事務所)²⁵の自治に任されている状態にある。結局のところ、現状では、試験合格者は、特に制度的に守られるわけではなく、不安定で不可逆的ないわば「運任せ」の就職活動をせざるを得ず、そして必ずしも望みどおりの地域や監査法人に行くことが出来るとはいえない状況を強いられているのである。社会全体でみても、その能力や個性に見合った場所や領域で力を発揮することの出来ない個人が存在することは決して望ましいことではない。

24 詳細な議論については、たとえば、町田・松本編(2012) pp.283-284を参照。なお、この問題についての筆者なりの分析については、将来的に別稿を予定している。

25 もっとも、ここ数年は、(合格者の未就職問題もあってか)日本公認会計士協会が監査法人や会計事務所に向けて、たとえば就職活動開始時期に関する要請をすることがあるが、しかし特に何か大枠における方針に沿った政策とはいえず、やや場当たりの感が否めない。

このように、未就職問題の根本には、就職活動の不安定さ²⁶ないしルール²⁶の不存在という問題が存在し、それを抜本的に見直す必要があるといえる。では、一体どのようなルール作りが求められるのかが次に問題となるが、ここでヒントとなるのは、同じく専門職のひとつといえる医者の世界における、研修医と病院とのマッチング制度（以下、単に「研修医マッチング」と略す）であるかもしれない。研修医マッチングは、ゲーム理論の応用領域のひとつであるマッチング理論から導かれるアルゴリズムを用いて、²⁷研修医と病院の間の社会的に最適な組み合わせを計算し、それを現実の就職活動で用いるものである。この研修医マッチングは、現在、海外だけでなく日本でも採用されており、²⁸それなりの成果を上げている。勿論、²⁸研修医の状況と会計士試験合格者の状況との異同を分析し、²⁸会計士業界の実情にあったものにする必要があるが、いずれにせよ、この未就職問題を抜本的に解決するためのひとつの手段として、このマッチングの考え方はひとつ有用であるもの²⁹と考えられる^{30, 31}。

III-4 事後の会計教育制度（図表1のマトリクスII・IV・VI）

図表1で確認したとおり、純理論的には、事後の教育制度には、マトリクスII（高等教育機関による教育）、IV（専門職団体による教育）および、VI（国家政府規制機関による教育）という3つのタイプが存在するが、日本はこれらのうち、IV、つまり、専門職団体である日本公認会計士協会による教育がなされてきた。

日本公認会計士が職業的会計士に対して行ってきた教育は、継続的専門研修（CPE: Continuing Professional Education）と呼ばれ、平成10年から任意参加で開始された後、平成14年には協会の自主規制として会員（公認会計士）に義務付けられ、平成16年には公認会計士法で法定義務化された。具体的には集合研修や学会への参加、研修会講師等によりCPE単位を取得することが出来、直近3年間で120単位以上の単位を履修し

26 なお、これがまさに、この未就職問題を単に数の問題としない（構造的な問題に置き換えて検討する）ということの本質であると思われる。

27 なお、マッチング理論は、研修医マッチング以外にも、学校選択制などでも実際に用いられている。学校選択制については、安田編（2009）が参考になる。

28 鎌田・小島・和光（2011）等を参照。

29 勿論、制度の有用性は実証マターであり、データによる検証が必要であるが、たとえば今後、マッチングの実験室実験や社会実験を積み重ねることにより、制度の本格導入前にその有用性を確かめることは、制度設計に対するアカデミズムの貢献として重要であるといえよう。

30 以上の分析については、たとえば廣瀬（2013）が先駆的研究として参考になる。

31 なお、これら3つ以外の解決策として、たとえば、試験合格者について新たな下位資格を創出することを挙げる論者もいるかもしれない（実際に日本でも、最終的には廃案となったものの、「企業財務会計士」という新たな資格が創出される動きがあった）。しかし、筆者は、受け入れ側の企業のニーズが現実にはそれほどないこと、および、このような下位資格がもたらす負のシグナリング効果（中途半端な資格創出が、同じ試験合格者である公認会計士の品質に対して負の社会的イメージをもたらしかねないこと）を考えると、下位資格の創出は問題解決にはならないし、むしろ、現状の職業的会計士の社会的信頼性を低めてしまう逆効果が生じる恐れがあるのではないかと危惧している。この点については、いずれ別稿において詳細に論じることとする。

ていく必要がある。

このような日本の CPE 制度について、町田・松本編 (2012) は、以下のような問題提起をしている。

「また、CPE については、大規模監査法人と中小事務所等との実施状況に大きな差があることや、単年ないし3年ごとの単位取得に焦点が絞られてしまい教育内容やいかなる方法で単位を取得するかといった問題、さらには会計士が関与している業務による差別化等の問題については、必ずしも十分に対応できていないように思われる。公認会計士のあるべき姿を検討する際には、現在、すでに公認会計士として業務を行っている者についても、CPE を通じてより洗練していくこと及びその方策について検討する必要があると考えている。」(町田・松本編 pp.289-290)

すなわち、町田・松本編 (2012) によれば、その中身や仕組みについて、いくつか改善の余地があるものと考えられる。

以上のように、日本では、事後の教育制度としては、図表1のⅣを中心として行っている点が大きな特徴である。しかし、先に示したとおり、会計教育制度の戦略的ポートフォリオの発想からすると、Ⅳによる教育だけでなく、たとえばⅡ(高等教育機関による教育)を積極的に取り入れていき、ⅡとⅣとを併用する戦略も考えられるかもしれない。具体的には、特にアカウンティングスクールが事後の教育制度に携わり、日本公認会計士協会による CPE と相互補完的に事後の会計教育を展開していくというの³²もひとつの方策として考えられるかもしれない。

Ⅳ 会計教育制度のジレンマ： アメリカ型制度と欧州型制度の比較制度分析

第Ⅲ節では、職業的会計士に対する会計教育制度に関する全体の地図を作りながら、日本の会計教育制度における問題点を洗い出す作業を行った。続く第Ⅳ節では、別稿で

32 しかし、アカウンティングスクールが事後の教育制度に携わることは、実は一筋縄ではいかない可能性もある。たとえば、吉田・橋本 (2010) は、「この先には、いったん労働市場に出た者を知識社会の牽引力となるような再教育を専門職大学院が担えるかという問題が残されている。労働市場に出ている者を、再度、大学院が再教育を担うことは、その教育成果の即効性が認められねばならない。」と述べ、専門職大学院が安易に事後教育に携わることにに対して警鐘を鳴らしている。

また、この問題は、社会人に対する職業教育という意味ではいわゆるリカレント教育の論点として考えることが出来る。一般的なりカレント教育については、たとえば樋口・川出 (2003) を参照。我々は、この一般的なりカレント教育と職業的会計士のリカレント教育との異同に気をつけながら、高等教育機関が事後の会計教育に対して何が出来るか(またどんな効果があるのか)、実証的なデータを集めつつ検討を進める必要があるだろう。

予定している会計教育の実験比較制度分析の準備作業として、いくつかの論点に焦点を絞り、そのエッセンスを抽象化しモデル化する作業を行う。

IV-1 会計教育制度のモデル分析：国際比較のために

Ⅲ-1-2 で述べたとおり、会計教育と資格取得との関係については、資格取得前の教育に重きをおく「欧州型」(実務界錬成型)と、資格取得後の競争と、それに勝ち抜くための教育に重きをおく「アメリカ型」(資格取得後競争型)とに分けることが出来る(町田 2012)。前者はいわば「後にある合格」ないし「じっくり育ててからプロに」という特徴を、後者は「先にある合格」ないし「まずはプロの舞台を踏ませてから」という特徴を、それぞれ有している。

ここで素朴に考えると、究極的には、どちらの制度のほうが社会全体として望ましいのか疑問が湧いてくる。そこで、そのような分析を進めていくための準備作業として、本稿では、それぞれのタイプの特徴を抽象化する作業を行うことにする。

ここでは特に、後の作業のファーストステップとして、どちらのシステムのほうが、より優秀な人材を逃さず職業的会計士養成のプロセスに取り込めるか(エントリーさせることが出来るか)、という点を考えてみたい。すなわち、前述のとおり、たとえば日本では、公認会計士を巡る様々な「負の要因」を敏感に察知した優秀な若者が、徐々に公認会計士を目指さなくなってしまうという現状が見られるが、会計教育により優秀な職業的会計士を組織的・体系的に養うためには(教育制度のパフォーマンスを向上させるためには)、そもそも優秀な人材を組織的にどう引き寄せるかという点もひとつ重要なポイントとなるだろう。「後にある合格」の「欧州型」と、「先にある合格」の「米国型」とでは、どちらがより優秀な人材を引き寄せることが出来るだろうか。ここでは定性的な議論ではなく、モデルの力を借りて、上記2つの仕組みのエッセンスを抽出し、比較してみよう。

IV-2 関連する先行研究から得られるエッセンス：専門職の社会的収益率

ここで、そもそもある個人が職業的会計士を目指すか否か(職業的会計士養成プロセスにエントリーするか否か)の判断と意思決定は、一体どのようになされるのだろうか。勿論、これには色々な要因が考えられるが、結局は目指すことが割に合うかどうか³³が重要なポイントとなるだろう。では、割に合うかどうかは一体どのように算定できるだろうか。

この点については、荒井(1995)や八代・伊藤(2003)による専門職の社会的収益

33 なお、このような問題提起の基本アイデアは、木下(2010)による法科大学院進学を決断させる司法試験合格率の経済分析に一部依拠している。

率の議論が参考になる。すなわち、荒井(1995)や八代・伊藤(2003)は、専門職を志すかどうかを一種の投資と捉えて、「専門職を志す(そして専門職になる)」という投資から得られる収益率(生涯所得と生涯コストから算定)と他の投資機会(「専門職を目指さない」という投資)から得られる収益率とを比較して、その差分が、専門職ないし専門職養成教育の社会的な収益率³⁴であるとして、実際に日本の医者(医学部卒業)の社会的収益率を計算している。

ここでは、上述の(いわばマクロ的な)社会的収益率の考え方を(ミクロ的な)個人の意思決定問題へのヒントとする。すなわち、ある個人が職業的会計士を目指すかどうかの意思決定を行う際には、それぞれの選択肢を一種の投資と捉えて、そこから得られる期待収益率ないし期待純キャッシュフローの大小を比較して、より大きな収益率ないし期待純キャッシュ・フローをもたらす投資(選択肢)を選択しているものと想定することが出来る。そして、職業的会計士を目指すという選択肢がある個人が採るのは、「職業的会計士を目指す」という投資から得られる期待収益率ないし期待純キャッシュフローのほうが、「職業的会計士を目指さない(他の職に就く)」という投資から得られるそれらよりも大きい場合である。いま、ある個人 $i(i=1, 2, \dots, n)$ にとって、初年度に「職業的会計士を目指す」という投資を行うことから得られる期待純キャッシュフローを π_{CPA}^i 、「職業的会計士を目指さない」という投資から得られる期待純キャッシュフローを π_{No}^i とする。それぞれの期待純キャッシュフローは、ごく簡単に当該投資から得られるキャッシュインフロー(職業的会計士から得られる所得 CIF_{CPA}^i 、もしくは他の職業から得られる所得 CIF_{No}^i)と投資にかかるコスト(職業的会計士を目指す努力コスト等 C_{CPA}^i 、もしくは他の職業を目指す努力コスト等 C_{No}^i)との差分として定義しておく(1, 2式)。

$$\pi_{CPA}^i = CIF_{CPA}^i - C_{CPA}^i \quad (1)$$

$$\pi_{No}^i = CIF_{No}^i - C_{No}^i \quad (2)$$

個人 i が職業的会計士を目指す(職業的会計士養成プロセスにエントリーする)のは、以下の(3)式が満たされる時である。

$$\pi_{CPA}^i \geq \pi_{No}^i \quad (3)$$

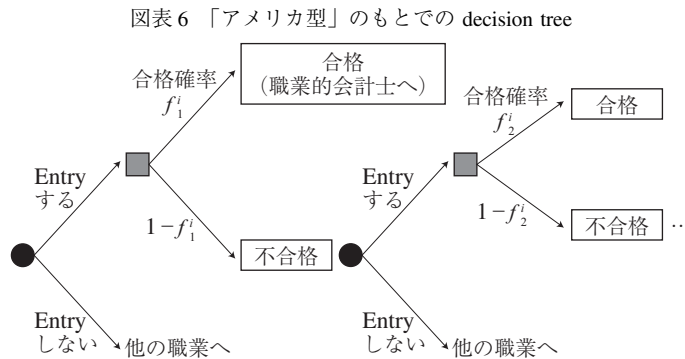
34 勿論、同じようにして職業的会計士の社会的収益率も計算することが可能であるし、職業的会計士の社会的収益率の各国比較をすることにも大きな意義があるといえる。この点についての実証分析は、別稿を期したい。

そして、ここで重要なのは、上記 (3) 式をあらゆる個人 i について満たしうるような (試験制度をも含んだ広い意味での) 会計教育制度は一体どのようなものかということである。また、先の問題提起に引き寄せていうならば、アメリカ型と欧州型のどちらの方が、あらゆる個人 i が (3) 式を満たしやすい仕組みなのかということである。ここでカギとなるのは、政策設定主体がどこまで個人の意思決定に影響を及ぼしうるのかという点である。

IV-3 「アメリカ型」制度における個人の意思決定：「先にある合格」タイプで起こり得る個人の「曖昧さ回避」現象

IV-3-1 セッティング

ある個人が、「アメリカ型」制度のもとで職業的会計士養成プロセスにエントリーするか否かの意思決定問題に立たされていると仮定しよう。アメリカ型の特徴は「先にある合格」である。これを踏まえて、ある個人の decision tree を描くと図表 6 のようになる。



ここで、 f_j^i は、個人 i の第 j 年度 ($j=1, 2, \dots, n$) の合格確率とする。合格確率は、第 j 年度の制度的合格確率 (何人 (ないし何%) を合格者とするかの政策) p_j , 個人 i の第 j 年度の試験に対する努力水準 e_{ij} , 個人 i の第 j 年度試験受験時点における能力 a_{ij} , および、個人 i の第 j 年度試験受験時点における運 L_{ij} に依存すると仮定する (4 式)。

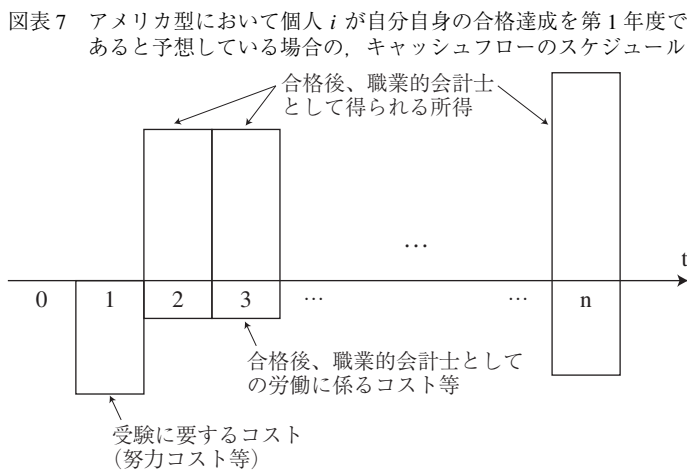
$$f_j^i = f_j^i(p_j, e_{ij}, \alpha_{ij}, L_{ij}) \tag{4}$$

ここでのポイントは 3 つある。第 1 は、アメリカ型のもとでの個人の意思決定は、「先にある合格」という特徴から、エントリー後資格合格までは、合格確率 f の大小の

影響を直接的に受けやすい構造になっているという点である。すなわち、図表6をみると、個人の decision tree は、自身の意思決定と合格確率しか存在しない構造になっているが、これはまさに「先にある合格」という性質を示している。つまり、個人が初年度で職業的会計士を目指すかどうか（(3) 式を充たすかどうか）は、この合格確率の大小に大きく依存している。

第2は、初年度に合格できない場合、次年度で再度 entry するか否かの意思決定を行い、またその年度の合否は、当該年度の合格確率に直接的に影響を受けるということである。よって、初年度に entry をするという意思決定をすることから得られる期待純キャッシュフローたる π_{CPA}^i は、自分自身が何年目に合格できそうかという自分自身による予想により影響を受ける。たとえば、個人 i が、自分自身の合格達成を第1年度である（第2年度から専門職として所得を得ることが出来る）と予想している場合のキャッシュフローのスケジュールは図表7のようになり、第3年度である（第4年度から専門職として所得を得ることが出来る）と予想している場合のキャッシュフローのスケジュールは図表8のようになる。³⁵

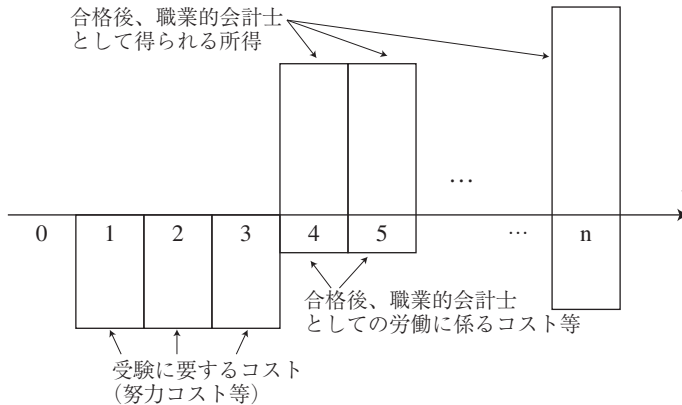
いま、職業的会計士として労働しうる最終年度を第 n 年度で固定すると、図表7と図表8を比較して分かる通り、 π_{CPA}^i は、自分自身が早く合格出来ると予想するならば大きくなるし、他方、合格年度が遅れると予想するならば小さくなる。³⁶このように、自身が何年目に合格できそうかという予想は、 π_{CPA}^i に影響し、よって初年度に職業的会計士



35 なお、実際には合格後資格登録までの間にはタイムラグがあるし、現実の未就職問題などを考慮する必要もあるが、ここではモデルの簡便化の観点から、合格の翌年にすぐさま所得を得られる（就職し労働からの収入を得られる）と仮定する。

36 なお、厳密には時間価値を考慮に入れて割引計算をする必要があり、その場合は、各個人の想定する割引率にも影響を受けることになるが、ここでは議論の簡単化のため、割引率は考慮せず議論をすすめることにする。

図表8 アメリカ型において個人*i*が自分自身の合格達成を第3年度であると予想している場合の、キャッシュフローのスケジュール



を目指すかどうかの意思決定に大きく影響する。そして、ここで「自分がいつ合格できそうか」という予想は、各年度の合格確率の予想に依存している。

第3は、合格確率 f_j は、4式で示したとおり、自分の能力や努力水準、運のほか、制度的合格確率（何人ないし何%を合格者とするかの政策） p_j に依存する関数となっている点である。ここで、この制度的合格確率は、個人*i*が内生的に決定しうる変数ではなく、具体的には「第*j*年度は合格者を600人とする」「合格率を10%とする」（たとえば、去年と同じ割合にする、もしくは、去年より高める等）といったかたちで資格試験に関する政策決定主体というプレイヤー（たとえば、日本であれば金融庁や公認会計士試験・監査審査会等）が行う意思決定変数である。つまり、個人*i*の合格確率は、自分自身だけでは決定されず、政策決定主体というプレイヤーの決定にも依存しているということが分かる。ここで、政策決定主体が何らかの効用関数を有して戦略的に行動していると考えれば、個人*i*は、実はゲーム理論的状况のもとでの意思決定問題に立たされていることになる。ここで、第1・2のポイントで見たとおり、アメリカ型では、合格確率が π_{CPA}^i に、そして職業的会計士を目指すかどうかに直接かつ唯一関係する構造となっていることから、個人の意思決定は、政策決定主体の意思決定に直接的に影響を受けやすい構造になっていることが理解できる。

観察1：アメリカ型の構造

アメリカ型（「先にある合格」タイプ）においては、個人が職業的会計士を目指すかどうかの意思決定が、政策決定主体の定める制度的合格確率に直接的に影響を受けやすい構造になっている。

IV-3-2 分析：政策決定の不安定性がもたらす帰結と曖昧さ回避

上記のように、アメリカ型は、個人が職業的会計士を目指すかどうかについて政策決定主体が定める制度的合格確率の影響を受けやすい構造になっている。このような構造のもとではどのようなことが起こりやすいか考えてみよう。

まず単純に単年度ベースで考えれば、政策決定主体が、制度的合格確率を上昇させれば、職業的会計士を目指す個人が多くなり、逆に制度的合格確率を下落させれば、職業的会計士を目指す個人が少なくなるということである。そしてそうであれば、政策決定主体が、前年度の実際合格者や労働市場での需要・供給状況を観察し、その都度この数値を上げ下げすれば上手く制度を運用出来るように思われる。しかし、ここで考えたいのは、このようないわば場当たりの、不安定な制度的合格確率の決定が、長期的に見て個人の意思決定に何か影響を与えないのかということである。結論的には、個人は意思決定において曖昧さを回避するという心理バイアスを有しているため、不安定な制度的合格確率の決定が、人々に職業的会計士を目指すことを回避させてしまう恐れがあるものと考えられる。

まず、曖昧さとは、不確実性とは異なり、ある事象が起こる確率が不明である、もしくは確率分布に幅がある状態をいう (Knight 1921)。そして、Ellsberg (1961) によれば、個人の意思決定においては、「曖昧さ回避」(ambiguity aversion) という心理バイアスが働くという。たとえば、2つの壺があり、どちらかの壺を選んでその中から色玉を引き、それが赤であれば金銭を得られるという意思決定問題を考える。ひとつは不確実性の壺 (赤玉が2個、青玉が2個)、もうひとつは曖昧さの壺 (赤玉と青玉の両方が必ず入っていることは分かっているが、その割合は不明) であるとすると、個人は後者の曖昧さの壺を回避し、もっぱら前者の不確実性の壺を選ぶ傾向にあるという。すなわち、曖昧さの壺は、赤玉が入っている割合は最大で3/4、最小で1/4となる。つまり、割合に「範囲(幅)」がある。ここで、個人は、このような確率の「幅」に直面した際には、曖昧さの壺に赤玉が入っている割合を最悪のケースである1/4に設定し、意思決定を行う心理バイアスを有する³⁷。

この心理バイアスを、職業的会計士を目指すかどうかという意思決定問題の中で考えてみよう。図表6をみても分かる通り、初年度において職業的会計士を目指すという意思決定の tree には、各年度の合格確率が関係している。先に述べたとおり、それぞれの年度の合格確率は、各年度における制度的合格確率に依存する。ここで、個人*i*は、各年度の制度的合格確率を、過去の実際の全体の合格確率のトレンドや、政策決定者が

37 このような曖昧さ回避の心理バイアスは、経済実験によっても明らかにされているし (たとえば、和田2005)、また、近年は更に神経経済学の視点から、不確実性に直面する場合と曖昧さに直面する場合は、人間の脳の賦活する部位が異なる (特に曖昧さに直面する場合は、感情や嫌悪感を司る扁桃体が賦活する) との研究もある (Camerer et al. 2007)。

公にする方針により推定する。この時、もし政策決定者の決定する制度的合格確率が場当たり的で不安定なものであったとしたら、個人 i は、自らの decision tree における各年度の制度的合格確率を見積もることができなくなり（もしくは、ある程度「幅」のあるものとして推定せざるを得なくなり）、その結果として、各年度の合格確率を見積もることが出来なくなる（もしくは、ある程度「範囲（幅）」のあるものとしてしか推定せざるを得なくなる）。このように、各年度の合格確率に曖昧さが存在する場合、個人 i は、各年度の合格確率を最悪のケースに設定して意思決定する傾向を有する。そしてそうであれば、初年度に「職業的会計士を目指す」という意思決定 tree においては、（各年度の合格確率について最悪のシナリオが想定される結果）、各年度の「不合格」の部分のウェイトが相対的に高くなり（つまり、個人 i は自らの合格がかなり先に伸びてしまうと見積ってしまい³⁸）、結局は π_{CPA}^i が大きく低下してしまうことになる。よって、(3) 式を充たさない可能性が高まる。つまり、「職業的会計士を目指す」という選択肢を採らない可能性が高まる。

以上を纏めると、仮説 1 のようになる。

仮説 1：アメリカ型において陥りやすい帰結（特に、制度的合格確率が不安定な場合）

アメリカ型の試験制度においては、政策決定の不安定さが、ダイレクトに個人の合格確率の曖昧さを導きやすい構造（「職業的会計士を目指さない」方向を直接後押ししやすい構造）になっている。このため、制度的合格確率が不安定な状況下では、特に職業的会計士離れを誘発してしまう傾向が強い。

なお、ここで決定的に重要なのは、現実の数値そのものではなく、政策決定者が場当たりの対応をしていること自体が曖昧さをもたらす（職業的会計士離れを誘発してしまう）ということである。このように、アメリカ型の資格制度を採用する場合は、制度的合格確率に受験生の意思決定がダイレクトに左右されやすいという性質を認識した上で、資格合格人数の計画について、何らかの長期的・安定的なポリシーを提示することが必要不可欠になる。

38 図表 7 および 8 のようなキャッシュフローのスケジュールを描くとすると、かなり後半まで合格できない状況（コストばかりがかかり、なかなか所得が得られないスケジュール）が想定される。

IV-4 「欧州型」制度における個人の意思決定：「後にある合格」制度で起こり得るホールドアップ問題

IV-4-1 セッティング

ある個人が、「欧州型」制度のもとで職業的会計士養成プロセスにエントリーするか否かの意思決定問題に立たされていると仮定しよう。欧州型の特徴は「後にある合格」である。これを踏まえて、ある個人の decision tree を描くと図表9のようになる。

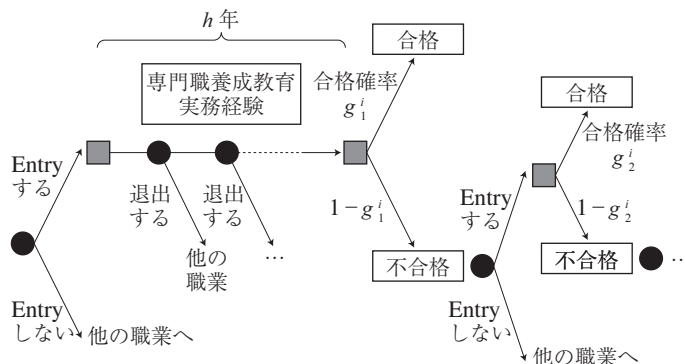
ここで、 h は、専門職養成のための必要教育期間として法定されている年数であり、政策決定主体が決めるものとする（よって、個人 i にとっては外生的に決まるとする）。先に述べたとおり、たとえばドイツは、（高等教育機関卒業のほか）税理士等の経験5年以上、もしくは、監査法人等の経験10年以上を受験要件としており、 $h=5$ もしくは $h=10$ と表現出来る。

ここで、 g_k^i は、個人 i にとっての第 k 回目に受験する試験 ($k=1, 2, \dots$) の合格確率とする。この合格確率は、第 k 回目試験の制度的合格確率（政策決定者の政策変数） p_k 、個人 i の第 k 回目の試験までに費やした努力水準の累積 e_{ik} （これには、 h 年に及ぶ実務経験においてどれだけ努力したかということも含まれると仮定する）、個人 i の第 k 回目試験時点における能力 a_{ik} 、個人 i の第 k 回目試験時点における運 L_{ik} のほかに、個人 i の第 k 回目の試験までに培ってきた経験（これは主に h 年に及ぶ実務経験において培われると仮定する）の累積 ex_{ik} に依存すると仮定する（5式）。

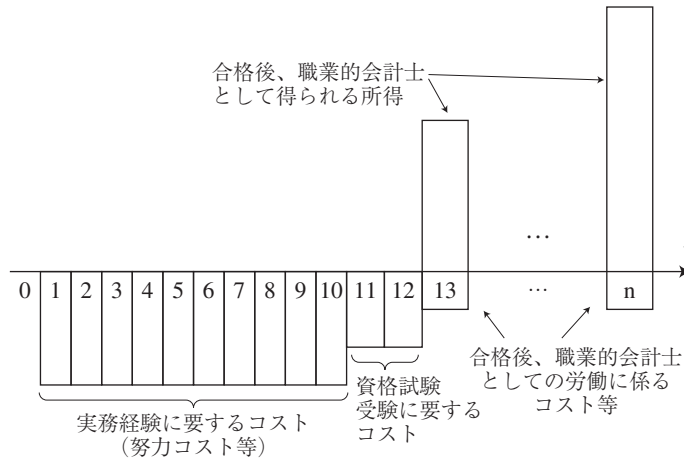
$$g_k^i = g_k^i(p_k, e_{ik}, \alpha_{ik}, L_{ik}, ex_{ik}) \tag{5}$$

もし政策決定主体が、何らかの効用関数を有し戦略的に行動すると仮定すると、個人 i はゲーム理論的状况のもとでの意思決定問題に立たされていることになる。この発想は、後の分析で重要になる。

図表9 「欧州型」のもとでの decision tree



図表 10 「欧州型」において個人 i が 10 年の必要教育期間の後、第 2 回目の試験で合格すると予想している場合のキャッシュフローのスケジュール



ここで、たとえば、個人 i が、10 年の必要教育期間の後、第 2 回目の試験で合格出来る（その翌年から専門職として所得を得ることが出来る）と予想している場合のキャッシュフローのスケジュールは図表 10 のようになる。

以上を踏まえた上で、欧州型の図表 9（および図表 10）を、アメリカ型の図表 6（および図表 7, 8）と比較すると、そのポイントは 3 つある。まず第 1 は、アメリカ型に比べて、欧州型は、試験の合格がかなり後になってしまうという構造になっているということである。それは、図表 9 と図表 6 を比較すると一目瞭然である。

第 2 は、欧州型における個人は、政策決定主体の意思決定の影響を、制度的合格確率 p_k を通してだけでなく、専門職養成の法定必要教育期間 h を通しても受けてしまうという点である。つまり、より多くの経路から、政策決定主体の影響を受けることになるのが、この欧州型の構造であると言える。逆に言えば、政策決定主体の意向が、2 つの経路から試験制度の良否に影響を及ぼす可能性があるのが欧州型の特徴といえる。

また第 3 は、欧州型制度は、職業的会計士を志す個人に対して、資格取得までにかかなりのコスト負担を強いという点である。これは、図表 10 と図表 7 および 8 を比較すると理解出来るが、図表 10 に示されている通り、欧州型のもとでは、個人 i に h 年だけ「耐えさせる」（耐えることを強いる）仕組みになっている。よって、逆に、個人に対してこのコストに耐えてでもエントリーしようとさせるには、耐えた人に適切に報いる仕組みにしておく必要があるといえる。

観察 2 欧州型の構造

「後にある合格」タイプの欧州型においては、政策決定主体の意向が、制度的合格確率と専門職養成の法定必要教育期間という2つの経路から、個人の意思決定については試験制度の良否に影響を及ぼす構造になっている。また、個人に多くのコスト負担を強いる仕組みになっている点も特徴的である。逆に、「耐えた人に報いる」仕組みづくりが、制度の実効性を高めるために必要不可欠となる。

IV-4-2 分析 (1) : 「後にある合格」がもたらす帰結とホールドアップ問題

上記のように、「後にある合格」タイプである欧州型の本質は、個人に耐えることを強いるシステムであるという点にある。逆に言えば、「耐えた人に報いる仕組みである」ことが求められるのである。そこで次に問題となるのは、そもそも「耐えた人に報いる」とは、一体どういうことなのか、逆に「耐えた人に報いない」とは一体どういうことなのか、ということである。前者の「耐えた人に報いる」とは、端的に言えば、事前の会計教育や実務経験の法定年数の間、耐えた（努力した）人材を、適切に試験に合格させることであろう。逆に後者の「耐えた人に報いない」とは、そのような人材を適切に試験に合格させることに失敗してしまうこと（もしくは意図的に合格させないこと）であろう。しかし、ここで素直に考えると、特に問題がない限りは前者が予期され、後者のようなことはあまり起こらないように思われる。そもそも後者のような事態は起こりうるのだろうか。

ここまでの議論を踏まえて、この問題を更に深く考えるヒントとして、ここで組織の経済学におけるホールドアップ問題を取り上げる。^{39, 40}伊藤（2010）によれば、契約の不完備性（incomplete contract）が存在する状況での重要なインセンティブ問題として、ホールドアップ問題があるという。ホールドアップ問題には、事前の問題と事後の問題があるが（伊藤 2010, p.140）、ここでは、本節の議論に関連する事前の問題にのみ焦点を絞る。事前のホールドアップ問題とは、あるプレイヤーが、取引から生じる価値を大きくするための関係特殊性の高い（relation-specific）投資をしたとしても、事後の再交渉の過程で相手プレイヤーにその成果を無効にされてしまう危険性が予測される場合、当該プレイヤーが事前の投資を控えたり、努力水準を引き下げてしまうことで、非効率性が発生することをいう。⁴¹つまり、契約の不完備性ゆえに、せっかく投資しても「将来報われない」可能性が存在する場合、プレイヤーは事前の行動を変えて、「将来報われない」

39 職業的会計士業界やそこにエントリーしようとする者の全体をある種の組織として捉えるならば、この問題を組織の経済学により分析することは決して不自然なことではない。

40 以下の議論は、主に、伊藤（2010）、および、柳川（2000）を参考に行っている。

41 モデルによる証明は、たとえば伊藤（2010）pp.140-148等を参照。

危険を出来るだけ回避する（もしくは危険から生じる損失を出来るだけ軽減する）行動を採るとというのが、この事前のホールドアップ問題のエッセンスである。

ここで我々の問題意識に引き寄せて考えると、欧州型のプロセスは、この事前のホールドアップ問題が起こる余地があるのか、またそもそも事前のホールドアップ問題が適用され得る状況なのかがポイントになるが、結論的にいえば、欧州型のプロセスは、事前のホールドアップ問題が適用され得る状況であり、かつ、事前のホールドアップ問題が起こりやすい構造を有しているといえる。すなわち、まず、①欧州型の職業的会計士養成プロセスの議論は、契約の不完備性の状況下にある議論であるといえる。すなわち、資格試験を司る政策決定主体と職業的会計士を志す個人 i との間には、将来の試験受験へのコミットや制度的合格確率に関する契約の不完備性が存在する。つまり、事前に起こりうる全てのパターンを予測し明文化したうえで、それらについての立証可能な約束を取り交わすことは現実には不可能である。また、②個人 i の専門職養成プロセスへのエントリー（法定年数期間、会計教育や実務に従事すること）は、専ら職業的会計士になるためのものであるから、関係特殊性の高い「投資」といえる。また、③欧州型システムは、実務経験というルールに長期間個人を載せることで、政策決定主体の長期的な影響下に個人を置く仕組みになっており、この点、個人の努力が報われるかどうかは政策決定主体の意向に大きく左右されるといえる。その上で、④将来時点において、相手プレイヤーたる政策決定主体が、自らの効用をより高める（もしくは低めない）ために（具体的には、世間や職業的団体からの非難やバッシングを避けるために）、制度的合格確率を操作して場当たりの合格人数調整を行ったり、監査法人の労働需要を最優先し、法定の実務経験年数を長短させるなどにより、専門職養成プロセスにエントリーし「耐えている」個人 i の投資をないがしろにするような事態は十分に考えられる。

以上①②③④を踏まえると、欧州型システムのもとでは、個人のホールドアップ問題が起こる余地があるし、むしろ起こりやすい仕組み（①②③）になっているといえる。すなわち、欧州型は、①②③を内包したシステムであるから、もし④が予見されるのであれば、個人 i は、そもそも専門職養成プロセスにエントリーしないか、もしくは、たとえエントリーしたとしても、努力水準 e_k を出来るだけ低くする戦略を採用する。つまり、ホールドアップ問題が生じてしまう。ここで、個人に④を予見させてしまういわば「情況証拠」になってしまっているのが、③の仕組みである。つまり、欧州型の大きな特徴は、「合格前に手厚く育てる」ことであるが、そのことが逆に、（実際はどうかあれ）個人に④のような予見を誘発させてしまうのである。この意味では、欧州型システムは、「耐えた人を報いる」のではなく「耐えた人に報いない」と個人に思われてしまう傾向を構造的に有する。ここでのポイントは、実際に報いるか否かではなく、個人

が、このシステムをどう評価し、かつ、自らの行動をどう事前に変更するかということである。

仮説2：欧州型において陥りやすい帰結：ホールドアップ問題

欧州型においては、制度における①契約の不完備性、②関係特殊性の高さ、③政策決定主体の個人に対する影響度の高さを前提として、④将来時点において個人の投資を無効化する政策が採用される可能性が予見される場合、事前のホールドアップ問題が生じてしまう恐れがある。つまり、欧州型システムは、実は、(実際はどうあれ)「耐えた人に報いない」システムであると個人に思われやすい傾向を構造的に有する。

IV-4-3 分析(2)：「後にある合格」がもたらす帰結(その2)とモラルハザード

上記のように、「後にある合格」タイプである欧州型では、事前のホールドアップ問題が生じやすい構造を有するといえるが、このような事前のホールドアップ問題を解消するには、どのようにすればよいだろうか。

ひとつ直感的に思いつくのは、④について、将来時点において個人の投資を無効化する政策が採用される可能性を個人に予見させないことである。具体的には、長期的な視点から、制度的合格確率や法定実務経験年数を安定的に定めることである。ここで、そのような長期的方策として、もし仮に、「耐えた人を報いる」という発想から、制度的合格確率を最大限高める(たとえば100%)としたら、次にどのようなことが考えてみる。

結論的には、ホールドアップ問題は解消されるものの、新たに個人のモラルハザードが生じてしまう恐れがある。

すなわち、制度的合格確率を最大限高め、100%で安定させるとすると、個人は、努力しなくてもただ h 年を耐えるだけで職業的会計士になれると考え、努力水準 e_{it} を出来るだけ低くする戦略をとる。つまり、「エントリーしない」という個人はいなくなるという意味でのホールドアップ問題は解消されるが、今度は「エントリーする」ものの努力をしないことが、専門職養成プロセスにおける最適戦略となってしまうというモラルハザードの問題が生じてしまうのである。そして、低い努力水準戦略を採り続ける個人がそのまま職業的会計士になってしまえば、今度は、職業的会計士の品質水準が社会的に低下してしまう。

このようにホールドアップ問題の解消策として、制度的合格確率を高値安定させることは、新たなモラルハザード問題を生じさせてしまう可能性があるという点で、望ましいとはいえない。

仮説3：欧州型において陥りやすい帰結（2）：モラルハザード問題

欧州型におけるホールドアップ問題を解消し、「耐えた人に報いる」ために、制度的合格確率を高値安定させる戦略を採用してしまう場合、逆に個人のモラルハザードという新たな問題を発生させてしまう可能性がある。

IV-5 小括：会計教育制度のジレンマとその解決の方向性

以上、本節では、資格試験制度設計についての各国間の違いに焦点を当て、「先にある合格」タイプのアメリカ型と「後にある合格」タイプの欧州型を、特に、職業的会計士を目指すかどうかという個人の意思決定問題との関連でモデル化し、簡単な分析を行った。

分析の結果から、まず、アメリカ型では、制度的合格確率が個人の意思決定にダイレクトに影響を与える構造になっていることから、特に制度的合格確率が不安定な場合には、個人の曖昧さ回避を誘発しやすい（職業的会計士離れが起りやすい）ということが明らかになった。また、他方、欧州型では、個人を長期間、政策決定主体の影響下に置く仕組みになっていることから、構造的にホールドアップ問題やモラルハザード問題が起りやすいことが明らかになった。よって、もし仮に我々が、アメリカ型を制度として用いるか、それとも欧州型を制度として用いるかという社会的選択に立たされるとするならば、このままでは結局どちらを採ったとしても大きな問題を抱えてしまうというジレンマに直面してしまうということが理解できる。

このように考えると、まずアメリカ型を用いる場合には、制度的合格確率を安定化させる政策的ポリシーの提示が必要となる。また、欧州型を用いる際は、ホールドアップ問題とモラルハザード問題の両方が発生しない、もしくは、両方を緩和しうる適切な対策を施す必要がある。具体的には、政策決定主体は、（ホールドアップ問題の元凶となりやすい制度的合格確率ではなく）法定実務経験年数 h を調整することで個人を過度に長期間自らの影響下におかないようにしつつ（ホールドアップ問題対策）、他方で、（最後の試験の段階ではなく、そこに至る途中段階の）必要教育期間中に、個人の努力や能力を用いた何らかのセレクションを定期的に組み込むことが求められる（モラルハザード問題対策）。

そして、このようなジレンマ問題に上手く対処していくために現段階で最も効果的なものはなにかが次に問題となるが、結論的には筆者は、アカウンティングスクールを有効活用することが、この突破口となるものと考えている。たとえば、先に述べたとおり、アカウンティングスクールと資格試験との接続方法にはいくつかのタイプがあるが、これをバイパスなしで資格試験と直結することで（図表5の制度設計F）、制度的

合格確率を安定させることができる(アメリカ型・曖昧さ回避対策)。また、実務経験とみなすことが出来るような教育内容を取り入れることで、法定実務経験年数にカウントし、この年数 h を体系的に引き下げることが出来る ($h=2$ 年)(欧州型・ホールドアップ問題対策)。更には、アカウンティングスクール在学中に定期的かつ適切なセレクションを行う(能力や努力に応じて留年・進級を的確に管理する)ことも容易である(欧州型・モラルハザード問題対策)。このように、アカウンティングスクールは、あらゆる制度に対して、ある程度「軟着陸」することのできる応用力の高い仕組みであると考えられる。勿論、上記の各種対策のためには、現行のままのアカウンティングスクールでは不十分で、様々な視点からの制度改革が必要となるが、しかしながら、あらゆるタイプの制度に柔軟な対応が出来、国ごとの違いに関係なく有効な制度運用が出来れば、このアカウンティングスクールは、会計教育制度とグローバルコンバージェンス問題との関係を考える上でも、ひとつ重要なファクターとなり得るかもしれない。

V おわりに

本稿で得られるインプリケーションは、以下の3つである。

- ① グローバルコンバージェンス問題を解き明かすひとつのカギは、実は、会計教育制度にあること。
- ② 会計教育のさまざまな制度的違いは、教育タイミングと教育主体との組み合わせを用いることで、いくつかのカテゴリーに類型化出来ること。またそれらのポートフォリオをどのように戦略的に設計するかが重要であること。
- ③ 資格試験制度についての各国の違いに注目すると、「先にある合格」タイプのアメリカ型は曖昧さ回避問題が、「後にある合格」タイプの欧州型はホールドアップ問題とモラルハザード問題が、それぞれ生じやすい構造にあること。そしてそのような問題に柔軟に対応するためのひとつのカギとして、アカウンティングスクールが考えられること。

また、今後の展望は、以下の4つである。

第1は、グローバル・コンバージェンス問題との接点という意味で、国際教育基準審議会 (IAESB: International Accounting Education Standards Board) の国際教育基準 (IES: International Education Standards) を分析していく必要性である。すなわち、本稿では紙面の都合から多くを取り上げなかったが、今後の会計教育制度を考える上では、IES がどのような体系であり、本稿で分析した全体の地図の中でどのように位置付けられるのかを明らかにしていく必要がある。

第2は、会計教育⁴²の中身の問題に踏み込んだ分析の必要性である。本稿では、会計教

育をひとつの制度として捉え、大きな枠組の中での分析を行ったが、しかしながら、会計教育の中身が各国ごとにどのような関係にあり、また、どのように全体的に位置付けられるのかは重要な問題である。この点については、多くの先行研究⁴³⁻⁴⁷を踏まえつつ、それらを体系化するような研究を行っていききたい。

第3は、モデル分析の精緻化の必要性である。たとえば、本稿第IV節で行ったアメリカ型と欧州型の対比は、あくまで職業的会計士を目指す個人の意思決定問題という視点から捉えた部分的なものにすぎないし、そもそもここでのアメリカ型と欧州型というものは、会計教育制度の中の資格制度というほんの一部分を捉えたものにすぎないことから、より包括的なモデルを構築し、より説明力の高い分析を行っていく必要がある。なお、その際は、教育の経済学や教育の社会学、または労働経済学などの知見やモデルを上手く用いることで、より奥の深い分析が可能となるかもしれない。

第4は、実証的検証の必要性である。すなわち、モデルによる予測や説明を、実証データで裏付ける作業も勿論重要である⁴⁸。特に、実験研究によれば、モデルによる予測や説明を、より高い内的妥当性のもとで検証することが出来る。たとえば、本稿第IV節でのアメリカ型と欧州型の分析は、経済実験で直接検証することで、モデルの予測が正しいかどうかデータで裏付ける必要がある。たとえば、アメリカ型については、制度的合格確率が安定的な場合と不安定な場合とで、曖昧さ回避現象が起こる頻度や割合が変わるかどうかが、実験で確かめる必要がある。また、欧州型については、どのような条件で特にホールドアップ問題やモラルハザード問題が生じるか確かめる必要がある。たとえば、制度的合格確率の操作と法定必要教育期間の操作とでは、どちらがよりホールドア

42 この点に関連して、そもそも会計教育と会計研究がどのような関係になっているのかを検討することも重要である。これについては、たとえば、Demski and Zimmerman (2000)などを参照。

43 たとえば、会計教育の中身については、柴編 (2007; 2012; 2013)の試みが大いに参考になる。

44 また、会計教育の問題は、教育一般で生じている問題との対比の中で分析することが有効であるかもしれない。教育一般での問題やその分析については、たとえば、山田編 (2009)などを参照。また同時に、教育心理学的知見も重要である。この点については、たとえば、安藤・鹿毛編 (2013)を参照。

45 会計教育の中身の分析には、特にフィールドワークやアクションリサーチなどが有用であると考えられる。会計教育ではないが、教育一般でのフィールドワークやアクションリサーチについては、秋田・恒吉・佐藤編 (2005)や、矢守 (2010)、もしくは、山田・井上編 (2012)などを参照。

46 教育の中身の分析には、教育効果の測定問題が不可欠である。この点については、堤編 (2007; 2012)、坂元・岡本・永野編 (2012)、永岡・植野・山内編 (2012)、中原 (2012)などを参照。

47 教育の中身の問題に関連して言えば、新たな会計教育方法の提示ということも求められるかもしれない。そのためには、現在、教育一般で起こっている新たな教育デザインの議論を深めておく必要がある。この点については、たとえば、美馬・山内 (2005)、苅宿・佐伯・高木編 (2012 a, b, c)、井庭・井庭研究室 (2013)、田中・鶴田・橋本・藤村 (2012)などを参照。特に、井庭・井庭研究室 (2013)は、近年注目を集めているパターンランゲージによるプレゼンテーションの方法を分析しているが、ここから派生して、会計教育のパターンランゲージを構築することが可能となるかもしれない。

48 実験以外のアーカイバルデータを用いた実証分析のひとつとして、たとえば、DEA (Developed Environment Analysis)を用いたアカウンティングスクールの効率性分析およびその国際比較などは面白いかもしれない。アカウンティングスクールではないが、大学経営の効率性をDEAを用いて検証している研究としては、たとえば、山崎 (2012)を参照。

ップ問題を引き起こすか（もしくは解消することが出来るか）なども検証する余地があるだろう。もしくは、より大きな視野での検証として、もしある個人が、アメリカ型制度と欧州型制度とを自由に制度選択できるとするならば、どちらのほうの方がより選択されるか（選択されないか）、という社会的選択実験も可能である。このように実験によれば、実際には検証が難しい社会的選択の問題も、データで検証することが出来るし、上記アメリカ型・欧州型以外の架空の（理想の）制度を作って、そのパフォーマンスを検証したり、比較することも出来る。またより大きな視点で、教育制度と会計制度との制度的補完性を踏まえた実験（たとえば、自国の教育制度選択と会計制度選択とを同時に意思決定するような問題に直面する政策決定主体が、他国の政策決定主体との相互作用の中で、どのような振る舞いを見せるか）なども、将来的には取り組むべき課題である。このような実験の強みを活かして、今後、モデルと実験の合わせ技で、現実の問題のエッセンスを分析していくことにしたい。

〔記〕本研究は、科学研究費補助金若手 A（研究課題番号：24683015）の研究成果の一部である。なお、本稿執筆においては、匿名の公認会計士の先生方へのヒアリングが有益であった。また、本プロジェクト着想に当たっては、水谷覚先生（帝塚山大学）とのディスカッションが有益であった。記して御礼申し上げます。

参考文献

- 秋田喜代美・恒吉僚子・佐藤学編（2005）『教育研究のメソドロジー』東京大学出版会。
- Allen, A. and A. M. Woodland（2006）“The 150-Hour Requirement and the Number of CPA Exam Candidates, Pass Rates, and the Number Passing,” *Issues in Accounting Education*, 21(3) : 173-193.
- 安藤寿康・鹿毛雅治編（2013）『教育心理学－教育の科学的解明をめざして－』東京大学出版会。
- Aoki, M. (2001) *Towards a Comparative Institutional Analysis*, MIT Press. (瀧澤弘和・谷口和弘訳（2003）『比較制度分析に向けて』NTT 出版).
- 青木昌彦・奥野正寛編（1996）『経済システムの比較分析』東京大学出版会。
- 荒井一博（1995）『教育の経済学』有斐閣。
- Bonner, S. H. (2008) *Judgment and Decision making in Accounting*, Prentice Hall. (田口聡志監訳, 上枝正幸・水谷覚・三輪一統・嶋津邦洋訳（2012）『心理会計学』中央経済社.)
- Boone, J. P. and T. L. Coe. (2002) “The 150-Hour Requirement and Changes in the Supply of Accounting Undergraduates : Evidence from a Quasi-Experiment,” *Issues in Accounting Education*, 17(3) : 253-268.
- Camerer, C. F. (2003) *Behavioral Game Theory*, Princeton University Press.
- Camerer C. F., M. Bhatt, and M. Hsu. (2007) “Neuroeconomics : Illustrated by the study of ambiguity aversion,” in edited by B. S. Frey and A. Stutzer, *Economics and Psychology*, The MIT press.
- Demski, J. S. and J. L. Zimmerman. (2000) On “research vs. Teaching” : A long-term perspective,” *Accounting Horizons*, 14(3) : 343-352.
- Ellsberg, D. (1961) “Risk, Ambiguity and the Savage Axioms,” *Quarterly Journal of Economics*, 75, pp.643-669.

49 会計教育の問題ではないが、管理会計チェンジを題材に制度的補完性の問題をモデル化し実験で検証した研究としては、たとえば田口（2012c）を参照。

- 橋本紘市編 (2009) 『専門職養成の日本的構造』 玉川大学出版部.
- 樋口美雄・川出真清 (2003) 「個人のキャリア支援とリカレント教育」伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』日本経済新聞社, 第8章, pp.189-239.
- 廣瀬喜貴 (2013) 「公認会計士試験受験者の就職活動問題 - マッチング理論の応用に向けて -」『同志社大学大学院商学論集』43(2): 143-172.
- 井庭崇・井庭研究室 (2013) 『プレゼンテーション・パターン - 創発を誘発する表現のヒント』慶應義塾大学出版会.
- IFAC: International Federation of Accountants (2009) *Framework for international education standards for professional accountants*.
- 伊藤秀史 (2010) 「契約の経済理論 (2)」中林真幸・石黒真吾編『比較制度分析・入門』有斐閣, 第6章, pp.138-167.
- Kahneman, D. and Tversky, A. (1979) "Prospect theory: An analysis of decisions under risk," *Econometrica*, 47: 263-291.
- Kahneman, D. (2011) *Thinking, Fast and Slow*, Farrar, Straus and Giroux (村井章子訳 (2012) 『ファスト&スロー (上) (下): あなたの意思はどのように決まるか?』早川書房)
- 鎌田雄一郎・小島武仁・和光純 (2011) 「マッチング理論とその応用: 研修医の地域偏在とその解決策」『医療経済研究』第23巻第1号, pp.5-20.
- 菊宿俊文・佐伯胖・高木孝太郎編 (2012 a) 『まなびを学ぶ ワークショップと学び1』東京大学出版会.
- 菊宿俊文・佐伯胖・高木孝太郎編 (2012 b) 『場作りとしてのまなび ワークショップと学び2』東京大学出版会.
- 菊宿俊文・佐伯胖・高木孝太郎編 (2012 c) 『まなびほぐしのデザイン ワークショップと学び3』東京大学出版会.
- 川越敏司 (2010) 『行動ゲーム理論入門』NTT 出版.
- 木下富夫 (2010) 「法曹養成メカニズムの問題点について」『日本労働研究雑誌』第594号, pp.53-69.
- Knight, H. F. (1921) *Risk, Uncertainty and the Profit*, Boston and New York, Houghton Mifflin Company.
- 高田橋範充 (2011) 「IFRS 教育と会計制度の再設計」『会計』第180巻第3号, pp.18-31.
- 美馬のゆり・山内祐平 (2005) 『「未来の学び」をデザインする』東京大学出版会.
- 水谷覚 (2013) 「ビジネス系学部における初年次教育としての基礎簿記教育」『帝塚山経済・経営論集』第23巻, pp.61-72.
- 永岡慶三・植野真臣・山内祐平 (2012) 『教育工学における学習評価』ミネルヴァ書房.
- 中林真幸・石黒真吾編 (2010) 『比較制度分析・入門』有斐閣.
- 町田祥弘 (2012) 「試験および資格」町田祥弘・松本祥尚編『会計士監査制度の再構築』中央経済社, 第1章, 1-36.
- 町田祥弘・松本祥尚編『会計士監査制度の再構築』中央経済社.
- 坂元昂・岡本敏雄・永野和男編 (2012) 『教育工学とはどんな学問か』ミネルヴァ書房.
- 柴健次編 (2007) 『会計教育方法論』関西大学出版部.
- 柴健次編 (2012) 『IFRS 教育の基礎研究』創成社.
- 柴健次編 (2013) 『IFRS 教育の実践研究』創成社.
- 清水和巳・河野勝編 (2008) 『入門政治経済学方法論』東洋経済新報社.
- 菅原智 (2013) 「会計教育の国際化に関する論点整理」『企業会計』第65巻第7号, pp.91-95.
- 田口聡志 (2011) 「制度と実験: 会計基準のグローバル・コンバージェンス問題を題材として」『社会科学』同志社大学人文科学研究所, 41(3): 1-29.
- 田口聡志 (2012 a) 「グローバル・コンバージェンスにおける「基準作りの基準」検討のヒント: 相関均衡と会計制度」『同志社商学』第63巻第6号, 98-120.
- 田口聡志 (2012 b) 「監査と実験: 心理学の手法の適用」日本会計研究学会特別委員会編著『監査論における現代的課題に関する多面的な研究方法についての検討 (中間報告)』, 第7章, pp.78-94.

- 田口聡志 (2012 c) 「Management Accounting Change の実験比較制度分析に向けて」『社会科学』(同志社大学人文科学研究所), 第43巻第2・3号, 19-51.
- 田口聡志 (2012 d) 「こころと制度の実験検証: 実験比較制度分析が切り拓く新たな会計研究の地平」『税経通信』, 第67巻第15号 (2012年12月号), 税務経理協会, 25-32.
- 田口聡志・上條良夫 (2012) 「監査制度の生成に関する実験比較制度分析 - 米国型監査システムは経営者を誠実にするか-」『企業会計』64(1): 140-147.
- 田口聡志 (2013) 「管理会計における実験研究の位置付けを巡って」『管理会計学』21(1): 33-48.
- Taguchi, S., M. Ueeda., K. Miwa., and S. Mizutani. (2013) "Economic Consequences of Global Accounting Convergence: An Experimental Study of a Coordination Game," *The Japanese Accounting Review*, 3.
- 田中耕治・鶴田清司・橋本美保・藤村宣之 (2012) 『新しい時代の教育方法』有斐閣アルマ.
- 堤宇一編 (2007) 『はじめての教育効果測定 - 教育研修の質を高めるために』日科技連出版社.
- 堤宇一編 (2012) 『教育効果測定の実践 - 企業の実例をひも解く』日科技連出版社.
- 和田良子 (2005) 「あいまいさ回避についての動学的実験」『敬愛大学研究論集』第69巻, pp.283-301.
- Wysocki, P. (2011) "New Institutional Accounting and IFRS," *Accounting and Business Research*, 41: 309-328.
- 山田礼子編 (2009) 『大学教育を科学する - 学生の教育評価の国際比較』東信堂.
- 山田剛史・井上俊哉編 (2012) 『メタ分析入門 - 心理・教育研究の系統的レビューのために』東京大学出版会.
- 山崎その (2012) 『大学経営の評価システム』晃洋書房.
- 矢守克也 (2010) 『アクションリサーチ』新曜社.
- 柳川範之 (2000) 『契約と組織の経済学』東洋経済新報社.
- 八代尚宏・伊藤由樹子 (2003) 「専門職大学院の経済分析」伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』日本経済新聞社, 第6章, pp.123-150.
- 安田洋祐編 (2010) 『学校選択制のデザイン - ゲーム理論アプローチ-』NTT出版.
- 吉田文・橋本紘市 (2010) 『航行をはじめた専門職大学院』東信堂.