

従業員持株会の安定株主対策における位置づけ

税理士・公認会計士：成清 紘介

目次	次
1 従業員持株会の利用の実態とその効用 6	2 従業員持株会以外の安定株主対策としての株主コミュニティ制度 14
(1) 日本における従業員持株会の現状 6	(1) 株主コミュニティ制度の概要 14
イ 従業員持株会の沿革と上場企業による導入状況 6	(2) 株主コミュニティ制度の活用状況 15
ロ 非上場企業における従業員持株会の導入状況とその背景 10	(3) 株主コミュニティ制度の株主としての位置づけ 16
ハ 従業員持株会の導入による経営成果への影響 13	3 安定株主としての従業員持株会制度の位置づけ 16
(2) 海外における従業員持株会の現状 14	(1) 株式保有比率と会社支配の関係性 16
	(2) 安定株主対策の必要性 16

1 従業員持株会の利用の実態とその効用

(1) 日本における従業員持株会の現状

イ 従業員持株会の沿革と上場企業による導入状況

一般に、従業員持株会の主な目的は、「従業員の財産形成を促進すること、会社の利益との共同意識を高めることにより従業員の勤労意欲を向上させて生産性を増進させること、及び、会社に対して長期的なコミットメントを持つ従業員株主を育成すること」とされており^{*1}、その建前においては、従業員に対する福利厚生側面が強調される制度となっている。

一方、我が国の従業員持株会制度は、1960年代後半から1970年代にかけて、もっぱら経営者が、安定的な経営を行うための

業員の勤労意欲を向上させて生産性を増進させること、及び、会社に対して長期的なコミットメントを持つ従業員株主を育成すること」とされており^{*1}、その建前においては、従業員に対する福利厚生側面が強調される制度となっている。

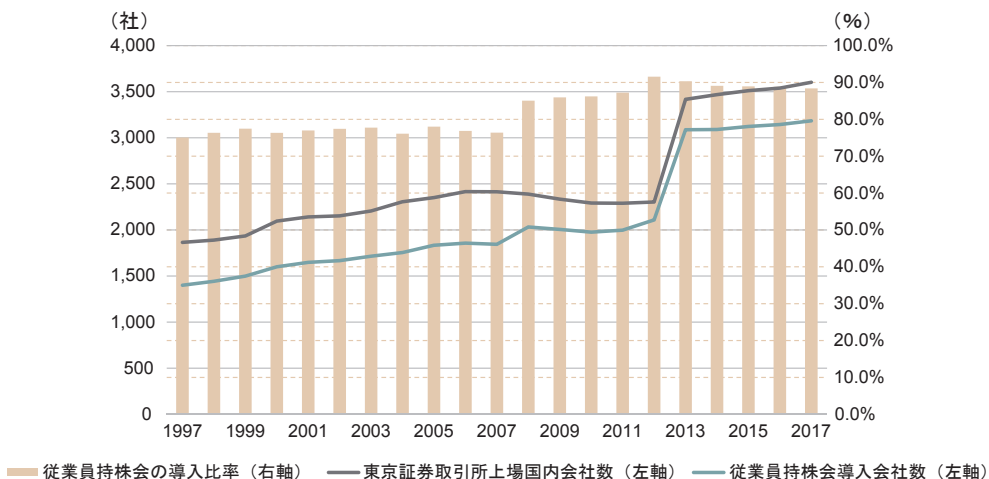
^{*1} 太田洋監修・西村あさひ法律事務所・野村證券ライフプラン・サービス部「新しい持株会設立・運営の実務―日本版ESOPの登場を踏まえて」(商事法務 2011年) 8頁参照(下線は筆者)

安定株主層の形成を目的として導入が進んだものであった^{*2}。これは、1964年のOECD加盟により資本自由化が進み、外国資本が流入したため、買収から守る目的で株式持ち合いとともに導入されたものである。

このように、上場企業においては、制度導入当時において、外資からの買収防衛策として役立っていたことに加え、バブル崩壊以降においては、国内外からの敵対的買収の防衛策としても機能してきた。また、近年においては、株式持ち合いが解消傾向にあることから^{*3}、従業員持株会は長期保有株主としての役割を期待されることとなる。さらに、2014年、機関投資家が、投資先企業との対話を通じて企業価値の向上

等の拡大を図る責任を有することを定めた「スチュワードシップ・コード」を国内機関投資家の大半が受け入れ表明したことにより、株主の関与が増大することを通じて、経営陣に対する圧力が強まり、2015年には、企業統治指針である「コーポレートガバナンス・コード」も導入された。これらのことから、これまでの従業員雇用重視の日本的な経営姿勢すら変容させる可能性が生じている。この意味においても、従業員の経営参加意欲や株主との利益調整を図る施策が必要とされ、その一つ的手段として従業員持株会が活用されており、現在、上場企業の約90%に及ぶ企業が従業員持株会制度を導入するまでに拡大している^{*4}（図表1）。

図表1 東京証券取引所における従業員持株会導入会社数^{*5}



^{*2} 1968年、中部飼料株式会社が、現在の従業員持株会制度の第1号となる従業員持株会を発足させた。

^{*3} 2018年度までの5年間で約1万銘柄（約12%）減少している（日本経済新聞、2019年9月5日朝刊参照）。

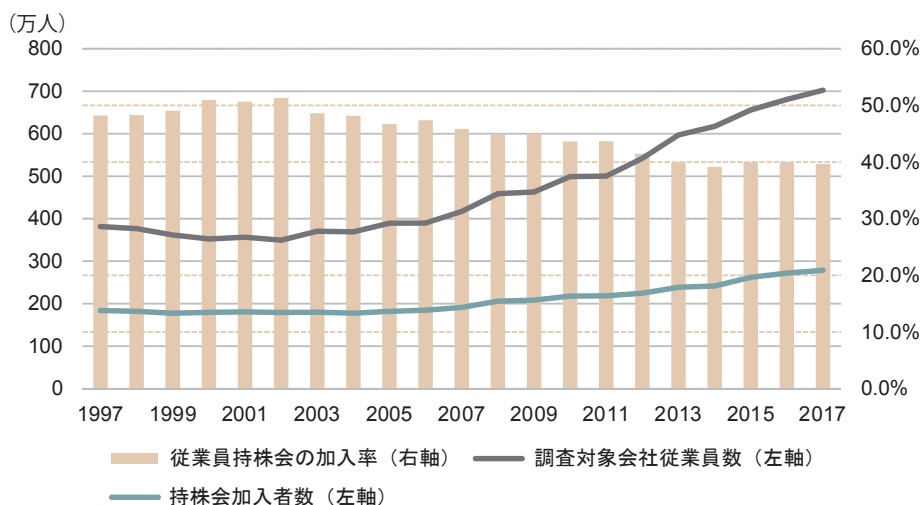
^{*4} 東京証券取引所が公表している「2017年度従業員持株会状況調査結果の概要について（以下「状況調査結果」という。）」に基づく。なお、調査対象会社は2018年3月末現在の東京証券取引所上場国内会社3,601社のうち、大和証券、SMBC日興証券、野村証券、みずほ証券及び三菱UFJモルガン・スタンレー証券の5社のいずれかと事務委託契約を締結している従業員持株会制度を有する3,184社。調査対象時点は2018年3月31日現在

^{*5} 大手証券会社5社との事務委託契約数（≡従業員持株会導入会社数）及び、東京証券取引所上場国内会社に対する割合（%）を示している。状況調査結果の4頁の対象会社数及び、日本取引所グループ発表の上場会社数の推移をもとに野村資産承継研究所作成

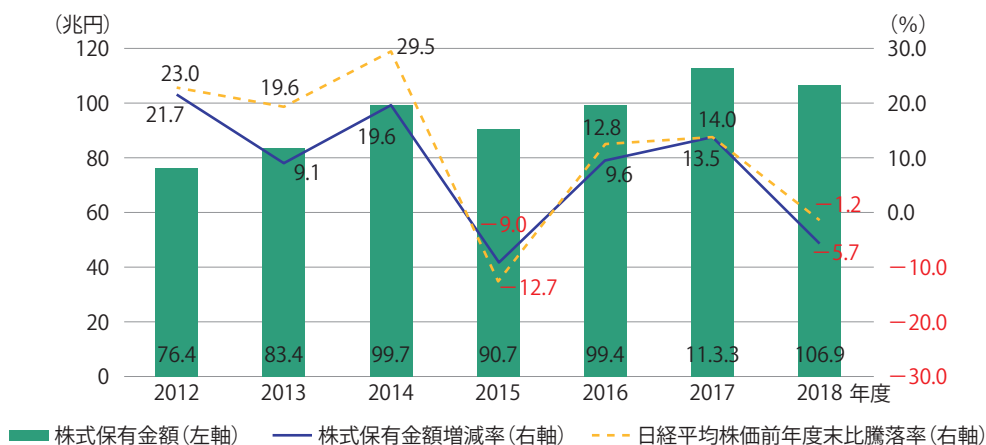
次に、従業員持株会の加入者数は、従業員持株会の導入企業の増加（導入比率）とともに増加傾向ではあるが、従業員持株会の加入率については、2000年頃には50%程度まで上昇したものの、直近では40%弱に低下している（図表2）。同時期のデータではないが、直近年度において個人による

株式保有金額そのものは増加傾向にあることから鑑みると（図表3）、リーマンショックの影響や近年の不透明な株式相場の推移により、株式投資の魅力が低減したというより、従業員持株会の魅力が相対的に低下しているとも考えられよう。

図表2 従業員持株会の加入者数と加入率の推移^{*6}



図表3 個人による株式保有金額等の推移



(出所) 東京証券取引所「株式分布状況調査」、日本経済新聞社

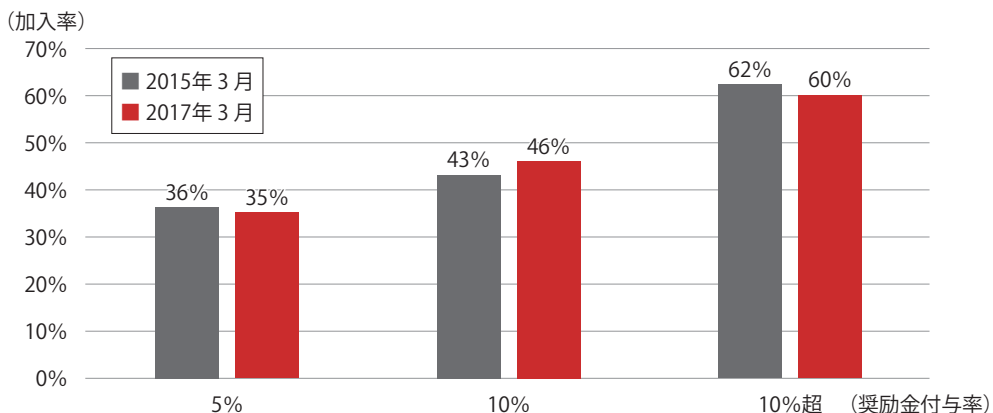
^{*6} 前出^{*4}

そもそも、我が国の家計における株式等のリスク性資産の保有比率が欧米に比較して極端に低い状況にあり^{*7}、政府は種々の税制優遇制度を設けることで、リスク性資産へ誘導している。具体的な制度としては、iDeCo（個人型確定拠出年金）^{*8}やNISA（少額投資非課税制度）^{*9}が挙げられよう。これらの制度では、一定の上限額までは、運用益が全額非課税となることから、奨励金も給与所得課税を受けたいうえ、運用益について、なんら税制上の優遇措置のない従業員持株会制度は、見劣りすることになる。一方、口座管理料等の観点では、従業員持株会は、購入手数料、口座管理料がかからないことから、iDeCo等に勝るものと思われる。

そして、一般的に、従業員持株会制度は、従業員が株式を取得する際に奨励金が付与される点が特徴である。奨励金は、従業員持株会の会員に対して従業員の福利厚生の一環として株式の取得資金の一部を会社が負担する給付であり、従業員の加入率は、奨励金の付与率に影響を受けると考えられる。

状況調査結果によると、拠出金1,000円に対する平均支給金額は、82.27円となり、付与率は、8%程度である。なお、1999年度では64.53円であり、以降年々上昇している。従業員持株会への加入率は、奨励金の付与率に比例して高くなり、10%を超えると加入率が顕著に高まり、付与率10%超グループでは加入率が60%に上昇する（図表4）。

図表4 奨励金の付与率と加入率^{*10}



^{*7} 家計の金融資産構成における株式等の比率は、日本10.0%、米国34.3%、ユーロエリア18.8%であり、同現金・預金は、日本53.3%、米国12.9%、ユーロエリア34.0%である（日本銀行調査統計局「資金循環の日米欧比較」（2019年8月29日）1頁等参照）。

^{*8} 確定拠出年金制度は、2001年に導入されたが、2017年にiDeCoの愛称で、加入対象者がほぼすべての国民に拡大され、加入者数が大幅に増加している。

^{*9} 2014年に制度運用が開始され、2018年からはつみたてNISA制度も加えられた。

^{*10} 野村證券が事務委託契約を締結している上場企業の従業員持株会を対象としている。役員持株会や取引先持株会は含まれない（「持株データブック2017」（野村證券株式会社ライフプラン・サービス部発行）を筆者一部加工）。

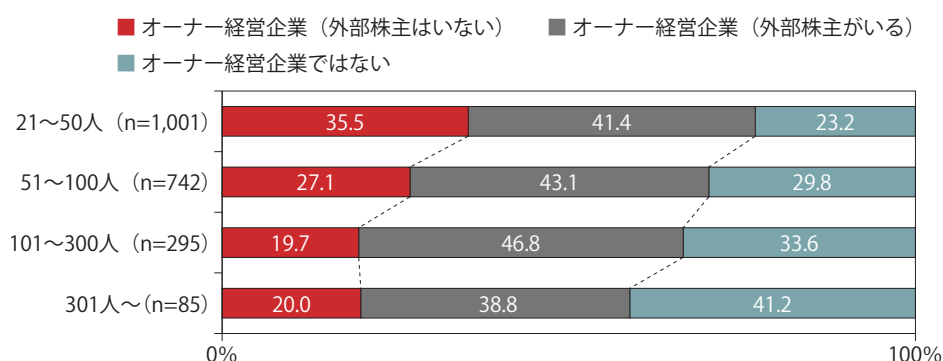
□ 非上場企業における従業員持株会の導入状況とその背景

一方、非上場企業においては、経営者と会社を一体とみなせるような経営実態であることが多い（図表5）^{*11}。また、経営に対して影響力の大きい主体においても、役員・従業員・労働組合、家族・親族、販売先・仕入先と比較して、株主は、低位に位置し（図表6）^{*12}、外部株主からの経営に

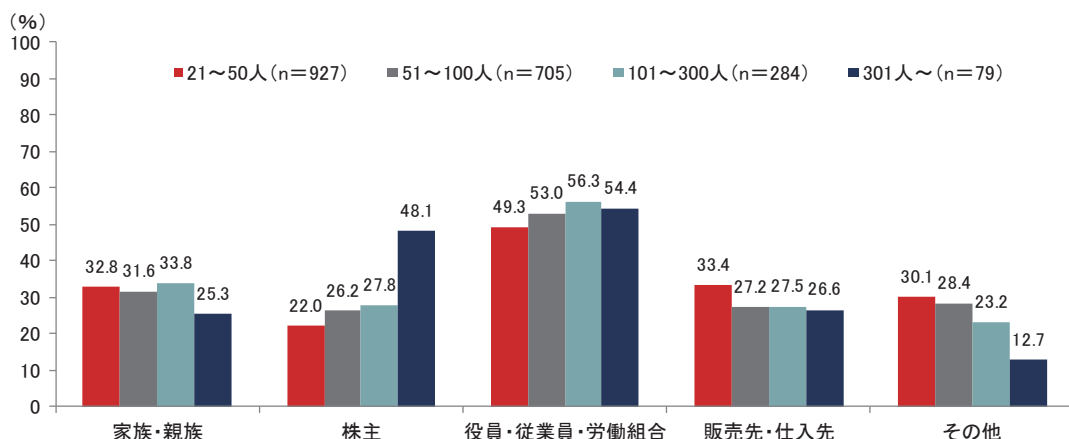
対するプレッシャーは上場企業と比較すると強くないと言え、安定株主層を確保するというニーズは強くないようにも思われる。

しかし、非上場企業であっても、従業員規模が大きくなるごとに外部株主がいる割合は高まり（図表5）、また、経営に対して影響力の大きい主体について、従業員が301人を超える大規模法人では、役員・従業員・労働組合に次いで、株主が2番目に

図表5 非上場企業の経営形態（従業員規模別）



図表6 経営に対して影響力の大きい主体（従業員規模別）



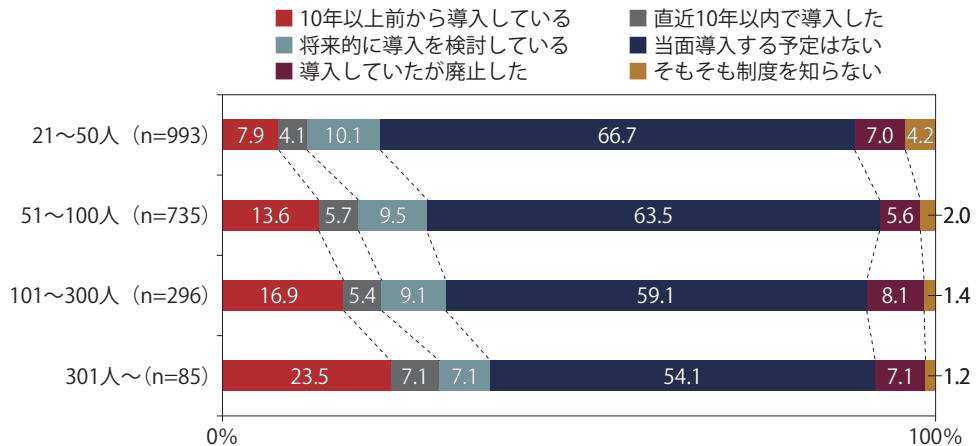
^{*11} 規模による区分をしない場合、オーナー経営企業ではない会社は27.5%にすぎず、一方、外部株主のいないオーナー経営企業が29.9%を占めており、所有と経営が一致した経営形態であることがうかがえる（アクセンチュア株式会社「中小企業の経営体制・経営管理等に関する調査（2017年11月）」）。

^{*12} アクセンチュア株式会社「平成29年度我が国中小企業の構造分析及び構造変化の将来推計に係る委託事業報告書」（2018年3月）

高い順位にあり（図表6）、外部株主からの経営に対するプレッシャーは相応のものとなる。それに比例するように従業員持株

会が導入される割合も高まり、従業員が301人を超える会社では30%を超える企業が従業員持株会を導入している（図表7）。

図表7 従業員持株会制度の導入状況（従業員規模別）^{*13}



（資料） アクセンチュア㈱「平成29年度 我が国中小企業の構造分析及び構造変化の将来推計に係る委託事業報告書」（2018年3月）

（注） 2016年における企業の従業員規模ごとに、従業員持株会制度を導入しているかについての回答を集計している。

非上場企業が従業員持株会の導入により感じているメリットは、上場企業と同様に安定株主の確保が主な理由の一つとして挙げられているが、経営への参画意識の向上、業績向上意欲の上昇といった従業員のモチベーションにかかる理由を挙げている企業が多かった（図表8）。また、「離職率の低下」「優秀な人材の確保」についても10%以上がメリットとして感じており、中小企業の73.7%^{*14}が人材不足を感じている昨今では、人材の採用や従業員の雇用の継続は

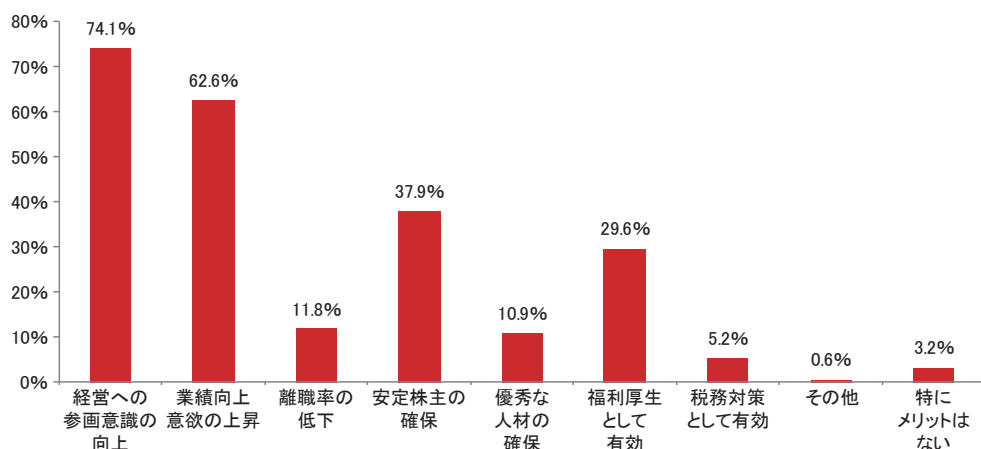
大きな課題であり、非上場企業においても、従業員の労働意欲向上のインセンティブとなる従業員持株会は有用な施策となっている。

そして、税務対策として有効という回答も着目する必要があるだろう。例えば、オーナーが保有していた自社株式を従業員持株会に譲渡することで、オーナーの保有している資産を減らす等の方策を通じて、従業員持株会を税務対策として活用することは本音としてあろう。

^{*13} 前出^{*11}

^{*14} 中小企業基盤整備機構 平成29年5月8日 中小企業アンケート調査報告「人手不足に関する中小企業への影響と対応状況」より

図表 8 従業員持株会制度を導入している企業が感じているメリット^{*15}



(資料) アクセンチュア㈱「中小企業の経営体制・経営管理等に関する調査」(2017年11月)

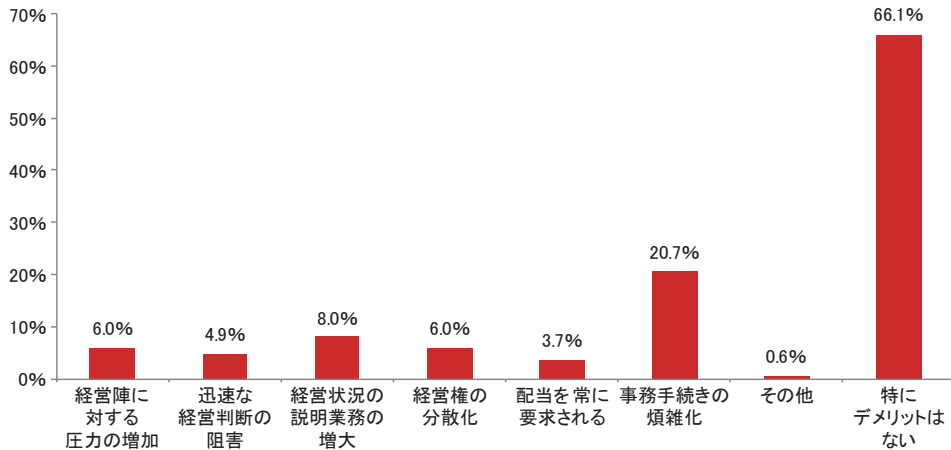
(注1) 従業員持株会制度を導入しているかについて「10年以上前から導入している」、「過去10年以内で導入した」と回答した企業における、役員や従業員に自社株式を持たせること(持株会を含む)についてメリットとして考えるものについて回答した企業を集計している。

(注2) 複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。

一方で、従業員持株会を導入する場合、事務手続きが複雑化し、一般の株主と比しても管理コストが高い点が一番のデメリットとして認識されている(図表9)。また、「経営陣に対する圧力の増加」、「迅速な経営判断の阻害」、「経営状況の説明業務の増大」、「経営権の分散化」についても一定数の企業がデメリットとして挙げており、従業員持株会の導入によって、例えば、中小企業では通常従業員に開示していない決算書の開示義務が発生するとともに、株主と

しての議決権の行使、株主代表訴訟、その他少数株主権等が与えられることとなる。そのため、中小企業での従業員持株会の導入には、従業員の保有する株式の割合や、議決権制限株式等の種類株式を導入する等、当初安定株主として機能させることを目論んで従業員持株会を設立したにもかかわらず、却って株主代表訴訟等を誘発することになるなど墓穴を掘ることのないように設計を行うことが肝要である。

^{*15} 前出^{*11}

図表9 従業員持株会制度を導入している企業が実際に感じているデメリット^{*16}

(資料) アクセンチュア㈱「中小企業の経営体制・経営管理等に関する調査」(2017年11月)

(注1) 従業員持株会制度を導入しているかについて「10年以上前から導入している」、「過去10年以内で導入した」と回答した企業において、役員や従業員に自社株式を持たせること(持株会を含む)についてデメリットとして考えるものについて回答した企業を集計している。

(注2) 複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。

ハ 従業員持株会の導入による経営成果への影響

このように、表裏さまざまな目的のもとで導入される従業員持株会であるが、その導入は経営上、プラスの影響を及ぼすのであろうか。上場企業を前提とした調査になるが、経営生産性、賃金、ROA、企業価値(トービンのq)のいずれに対しても、平均で正の効果を持つことが確認されている^{*17}。そして、これらに影響を与える要因は、主として一人当たり保有金額の増大を通じてであり、参加率や持株会保有比率の上昇と生産性の間に有意な関係は確認されなかった。具体的には、従業員一人当たり保有金額が10%増大すると経営生産性は1%、賃金は0.2%、ROAは0.1%、企業価値(トービンのq)は1.7%程度上昇する。

これは、「従業員の財産形成を促進してその生活が安定すること、及び会社の利益との共同意識を高めることにより従業員の勤労意欲を向上させてその能率が増進すること、会社に対して長期的なコミットメントを持つ(従業員)株主を育成すること^{*18}」を通じて、従業員持株会が企業価値の向上に貢献していることを示している。そのように考えると、従業員が積極的に働くインセンティブ付与の手段として従業員持株会を捉え、適切に設計することの重要性を示唆しており、具体的には、奨励金や配当金を一定以上の金額水準とすることが望ましい。一方、持株会への参加率等より、一人当たり保有金額が大きくなることが企業価値の向上に大きな効果を生んでいることも鑑みると、一部の重要な人材に集中的

^{*16} 前出^{*11}

^{*17} 日本取引所グループ「従業員持株会が生産性、賃金、および企業業績に与える影響」(2016年3月28日) 1頁参照

^{*18} 経済産業省「新たな自社株保有スキームに関する報告書」(2008年11月17日) 1頁参照

に自社株式を保有させることが肝要であることを示しているともいえよう。

(2) 海外における従業員持株会の現状

従業員が自社株を保有する制度として、米国においては、ESOP (Employee Stock Ownership Plan) が良く知られており、ESOP導入企業は2016年時点で、約6,460社、参加者は1,420万人に達している^{*19}。同制度は、信託などのSPVが資金管理するため、金融機関からの借入も可能であること、従業員が投資資金を拠出するのではなく、会社が報酬の一部として従業員に自社株式を付与すること、退職時に給付される福利厚生プランであること、確定拠出年金制度の一つとして、税制上の優遇措置があることなど、我が国の従業員持株会とは、大きく異なる制度となっている。また、米国では、ESPP (Employee Stock Purchase Plan) という制度があり、自社株を自分名義で購入する点が異なるが、我が国の従業員持株会制度と似ている点が多い。

なお、現在、我が国においても、日本版ESOPの活用が進んでいるが、従業員が最終的に自社株式を取得する金融商品を総じて日本版ESOPと称しており、米国のERISA法といった根拠法に基づく統一された制度とは異なるものとなっている。

2 従業員持株会以外の安定株主対策としての株主コミュニティ制度

(1) 株主コミュニティ制度の概要

先述のとおり、従業員持株会は、従業員の士気高揚や福利厚生といった目的のほか、安定株主対策として活用されることが多い。季刊 資産承継2019夏号において安定株主となる主体を紹介したが、それらに加えて2015年5月に創設された株主コミュニティ制度は、同様に、安定株主対策として機能する可能性があり、後述3において、従業員持株会制度と比較することから、同制度の概要について確認する。

株主コミュニティは、「地域に根差した企業等の資金調達を支援する観点から、非上場株式の取引・換金ニーズに応えることを目的として創設された非上場株式の流通取引・資金調達の制度」とされている^{*20}。

同制度の仕組みは、次のとおりである。

- ① 株主コミュニティを組成・運営しようとする証券会社は、日本証券業協会より、運営会員としての指定を受けなければならない（株主コミュニティに関する規則（以下「株コ規」という。）4①）。
- ② 運営会員は、非上場株式の銘柄ごとに株主コミュニティを組成する（株コ規4②）。運営会員は、株主コミュニティを組成しようとする発行者等について、運営会員が策定した社内規則に従って厳正に審査を行い、株主コミュニティ銘柄として適当であることを確認する（株コ規5等）。

^{*19} 全米従業員持株研究センター調査による。https://www.nceo.org/articles/by-the-numbers-employee-ownership

^{*20} 日本証券業協会ホームページ「株主コミュニティの制度概要」

- ③ 運営会員は、原則、株主コミュニティへの参加に関する勧誘を行うことはできず、投資者から参加申し出を受けた場合のみ、株主コミュニティへの参加手続を行うこととなる（株コ規9）。ただし、当該勧誘の相手方が当該株主コミュニティ銘柄の保有者又は当該株主コミュニティ銘柄の発行者の役員若しくは従業員であることを確認できた場合は、この限りでない。また、脱退の申出や一定の取扱要領に定めた事由により、脱退の手続を行うこととなる（株コ規11）。
- ④ 運営会員は、株主コミュニティ銘柄に関する情報について、公表しなければならない（株コ規12）。
- ⑤ 株主コミュニティ銘柄の店頭取引は、運営会員が運営している当該株主コミュニティの参加者間又は参加者と運営会員との間で行わなければならない（株コ規17）。

株主コミュニティ制度は、非上場株式について、例外的に投資勧誘が認められた制度であり、企業にとっての新たな資金調達手段である一方で、インサイダー取引規制、金商法による開示規制（金商法継続開示企業を除く）等がないことから、上場と比べると、発行者にとって利用コストは低い。また、投資者について、地域に根差した企業を応援したい人々、鉄道・バス等の企業であれば、株主優待を期待する人々、従業員、取引先、地元であるなど、その発行者である企業をよく知る場合、この制度を通じて株主になりたい者も少なからずいるものと考えられる。また、既存の株主が、保有する株式を流通売買することが可能となる。このように、株主コミュニティ制度は

発行者、投資者、既存の株主のいずれにとってもメリットのある制度といえる。

(2) 株主コミュニティ制度の活用状況

現在、株主コミュニティ制度の運営会員は6社のみであり、また、発行者である企業は19社と限定的な活用にとどまっている。これは、高度の流通性を付与する場合、金商法に基づく開示義務等の負担が生じることとなるため、その負担を軽減するために、積極的な勧誘は行わず、投資者の自己申告により参加する仕組みとして流通性を制限しており、また、同制度を取り扱う証券会社も限られていることから、その認知度が低いこと等を理由とするものと考えられる。

日本証券業協会も同制度の活用が進まないことに問題意識を有しており、2018年3月に「株主コミュニティ制度に関する懇談会」を設置し、課題の共有・洗い出しを行い、改善策について検討している。その検討内容をまとめた「株主コミュニティ制度に関する懇談会報告書～株主コミュニティ制度の更なる利活用に向けて～（日本証券業協会 2019年1月15日）（以下「株主コミュニティ制度報告書」という。）」では、「証券会社による参加勧誘や情報提供が厳格に制限されていることで、本制度の認知度向上や運営会員の増加につながらない現状を生み出し、ひいては、本制度を利用する投資者が一部にとどまっていることや、発行者が制度利用のメリットを享受しにくく、制度の利用促進につながらないといった状況を生み出していると考えられる。」とされ、これらの課題の対応策として、株主コミュニティ非参加者に対する情報提供の在り方や、株主コミュニティへの参加勧

誘の在り方について追加的な検討が行われていた。

このように、現状では利用が限定的ではあるものの、本年7月17日には、野村證券株式会社も運営会員として指定されており、このような全国規模で展開する証券会社が運営会員として活動することを通じて、上記の認知度に関する課題の解決にもつながることが期待される。

(3) 株主コミュニティ制度の株主としての位置づけ

株主コミュニティ制度報告書では、発行者の株式の集約や事業承継等の目的で株主コミュニティ制度を利用したい、というニーズも想定されており、一定の地域に居住していることを参加の要件とすること等、発行者の意向や目的に応じて一定の制限を加えることは、現行制度の枠組みの中でも可能であることから、そういったニーズにも応えられる制度として認識されている。さらに、既存株主への売買機会や、従業員持株会等による買付けの場を提供する目的で利用する事例も認識されている。

このように、株主コミュニティ制度の参加者に、オーナーが保有していた株式を譲渡することによる株式の分散、あるいは、既に分散していた株式を、参加者を限定した株主コミュニティ制度に譲渡してもらうことを通じて集約するスキームや、従業員持株会等と連携させるスキームが開発され、定着することを通じて、新たな株主構成戦略の選択肢としての活用が見込まれる。

3 安定株主としての従業員持株会制度の位置づけ

(1) 株式保有比率と会社支配の関係性

株式会社の会社支配を考えるにおいては、まずもって株主構成をどのようにするかが重要となる。すなわち、株式は、株式会社における社員の地位を細分化して割合的単位の形をとったものであり、個性のない多数の者が株式会社に参加できるようにする法的技術であることから^{*21}、株数を多く持つものがその割合に応じて権利を多く有するものである、一株一議決権の原則に立脚している。このため、株式を多く持つものが株式会社における最高意思決定機関である株主総会において支配的な地位を有することになり（会社法295）、ひいては会社支配の実権を有することに繋がることになる。そのため、いわゆる同族企業と言われる企業においては、経営者及びその親族で一定割合の株式数を保有することで、安定的な経営を行う対応策が一般的である。

(2) 安定株主対策の必要性

しかし、株式保有は、相続税等の負担につながることから、経営者自身（親族を含む。）が保有する株式数を制限する一方で、経営者に友好的な株主に株式を持たせることにより安定的な経営を図る方法も考えられる。この方法においては、一般社団法人・財団法人等に株式を寄附等することで保有させる方法が挙げられる。これらの法人は持分がないことから、経営者に相続が発生した際に、原則として、相続税が課税

^{*21} 神田秀樹「会社法 第19版」（法律学講座双書 弘文堂 2017年） 68頁等参照

されることがなく、経営者に友好的な株主として機能させることができる。それ以外にも、中小企業投資育成会社の活用なども同様の目的で検討することができよう。

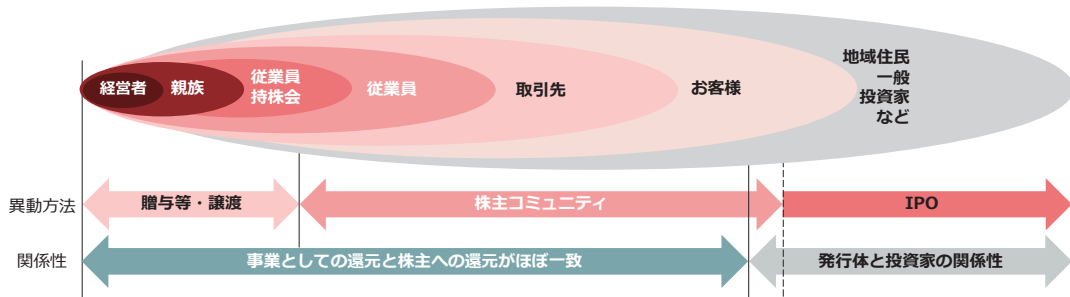
そして、最も一般的な安定株主という意味では、従業員持株会が挙げられよう。現在主流になっている民法上の組合契約（民法667）による従業員持株会においては、従業員持株会が保有する財産は共有財産となり（民法668）、その管理が理事長に委託されることとなるため、理事長を、経営者に友好的な者とするすることで、従業員持株会を安定株主として位置づけることが一般的である。ただし、他稿「**非上場企業における従業員持株会の概要**」でも述べるとおり、会員は、自己の持分に応じて、総会ごとに理事長に対して特別の指示をすることができ、理事長は、議決権の不統一行使も可能であることから（会社法77②反対解釈）、安定株主として機能しない場合があることに留意が必要である。さらに、持株会を広く捉えた場合、取引先などが参加する取引先持株会（1973年開始）、従業員持株会に参加することのできない役員を対象とした役員持株会（1977年開始）、子会社やグループ企業など非上場関係会社を対象とする拡大従業員持株会（1981年開始）なども、

その性格の違いに留意が必要であるが、同様に、安定株主対策において検討対象となろう。

先述した株主コミュニティ制度は、その投資勧誘の相手は、その銘柄の株主コミュニティに参加している株主、及び当該株主コミュニティ銘柄の発行者の役員、若しくは従業員に限られることから、その範囲は一定程度限定されているものの、従業員のみを株主とする従業員持株会と比較すると株主の範囲は広がることとなる。なお、その株主の範囲を、発行者の意向や目的に応じて一定の制限を加えることも可能であるため、その設計のいかんによっては安定株主対策として活用することも可能なものと考えられる。さらに、株主コミュニティ制度では、上場（IPO）と比較するとその流動性は低く換金機会が限られていることから、株主コミュニティ制度を通じて投資を行う投資者は、発行者である企業のファンであるなど友好的な株主である可能性が高く、その意味からも安定株主として位置づけることが可能なものと考えられる。

主な株主について、株主構成戦略における位置づけを、経営者からの距離感、すなわち、安定株主として機能する程度を整理すると、**図表10**のようになると考えられる。

図表10 株主構成戦略における各種株主の位置づけ



経営者から距離感のある株主に株式を保有させた場合、経営が不安定化するリスクがあるが、幅広い対象から資金を集めることが可能になるため、そのバランスについて慎重な検討を経て適切な株主構成を形成することが求められる。

以上



成清 紘介
(なりきよ・こうすけ)

野村資産承継研究所
研究課長

- ◆**経歴** PwCあらた有限責任監査法人等を経て、現職。公認会計士・税理士
- ◆**現職** 株式会社野村資産承継研究所 研究課長、早稲田大学大学院会計研究科 非常勤講師、広島県医師会非常勤税務顧問
- ◆**共著** 『非上場株式の評価ガイドブック』（ぎょうせい）
『事業承継対策ガイドブック』（ぎょうせい）