

# アビタス通信 vol. 46

A b i t u s P r e s s

2018 Winter

Abitus

IFRS

## IFRS特別講義 IFRSの原則主義・公正価値重視が生み出す 「日本基準との差異」

米国公認会計士・公認内部監査人  
アビタス講師  
伊藤勝幸氏

IFRS 適用企業数が加速度的に増えている。上場企業(3,500社)の時価総額ベースでは、実に30%以上の企業が適用(済み・決定)している。「IFRS 特別講義」では、① IFRS 適用企業急増の背景、② IFRS 理解の基礎となる資産負債アプローチ、さらに③ IFRS と日本基準との違いまでを具体的かつ簡潔に解説。ここでは、IFRS 学習のプロローグとなる講義の概観をお届けする。

### 任意適用企業増加の背景

2013年の17社から2017年154社(適用済み138社、適用決定16社)と、IFRS 適用が一気に加速している。それはなぜか。経済のグローバル化も一つの理由であるが、それとは別の大きな理由が「『IFRS 財団評議委員会』のモニタリングボードメンバーの要件」にある。IFRS 財団評議委員会は IFRS の基準を設定している団体(IASB)の監督・指名を行い、そのIFRS 財団評議委員会を監督・指名するのがモニタリングボードである。モニタリングボードに日本人を置いて発言権を維持することは、われわれ日本人(日本企業)にとって極めて重要となる。

2013年、モニタリングボードメンバーの要件に、「IFRS の自国での顕著な適用」が盛り込まれた。当時の日本企業のIFRS 適用社数はわずか17社。とても「顕

著に適用している」と言える状況ではない。「このままでは日本の発言権が維持できない」という危機感を政府や金融庁が抱き、IFRS をさらに普及しなければならないと思い「任意適用要件の大幅緩和」が実施されたのである。

2013年当時までのIFRS 適用企業の要件は、①「上場企業である」、②「IFRS による連結財務諸表の適正性確保への取り組みを行い、体制を整えている」、③「国際的な財務活動、事業活動を行っている」の3点であったが、現在の任意適用要件は、②「IFRS による連結財務諸表の適正性確保への取り組みを行い、体制を整えている」のみへと大幅に緩和された。つまりIFRS ベースで連結財務諸表をつくる能力さえあれば、上場企業でなくても任意適用が認められた。

これにより上場を見据えた会社がIFRS で財務諸表をつくる体制を整えて上場するというケースが増え、その結果適用企業が増加。今後も一気に増加していくことが予想されている。





一方 IFRS の場合は、原価モデルと再評価モデルの選択が企業に許されている。再評価モデルとは、「有形固定資産として認識された後、公正価値が信頼性をもって測定できる有形固定資産項目は、再評価実施日における**公正価値**から、その後の減価償却累計額及び減損損失累計額を控除した評価額で計上しなければならない」とされている。つまり、有形固定資産を原則 3～5 年に一度、時価評価して、その値を基に減価償却を計上していくというものだ。時価評価して現在の簿価と差が生じていれば、評価損、評価益を計上していく。問題は次だ。IFRS では「資産の帳簿価額が再評価の結果として**増加**する場合、その増加額は**その他の包括利益**に認識し、再評価剰余金の科目名で資本に累積しなければならない」とされる。つまり、評価益が出れば、その他包括利益 (OCI: other comprehensive income) で評価益を計上する。

また「資産の帳簿価額が再評価の結果として**減少**する場合には、その減少額を**純損益**に認識しなければならない」とある。つまり評価損が出れば、純損益で認識する。

評価益が計上された時はその他包括利益 (OCI) で、評価損が計上された時はなぜ純損益 (PL) で計上なのだろうか。皆さんは減損をご存知だろうか。減損もある意味一つの評価損である。減損損失は純損益に計上する。それと足並みをそろえるために、時価評価の評価損もここに計上しているのだ。

たった今、減損について言及したがこれが二つ目の論点となる。

### 【論点②】減損について (戻入益の認識)

減損は IFRS と JGAAP で取り扱いが大きく異なる。そもそも減損とは、「資産の収益性の低下により、投資の回収が見込めなくなった状態」である。例えば、有形固定資産 100 が計上されていたとする。この有形固定資産から将来的に 60 のキャッシュインフローしか見込めない場合、この差額 40 が減損損失であり、「当該資産の簿価はあるべき経済実態から離れているので、評価を下げる処理をする」のが減損処理だ。より正確に言うと、帳簿価額と回収可能価額を比較し、この例のように帳簿価額のほうが高ければ、帳簿価額を 60 に下げて、差額の 40 を減損損失とする。

帳簿価額と比較する回収可能価額について、IAS36 では「回収可能価額とは、資産又は資金生成単位の**処分費用控除後の公正価値と使用価値のいずれか高い金額**という」と定義されている。処分費用控除後の公正価値と

は売却によって実現する価値 (FVLCS: fair value less costs to sell) である。具体的には、売却代金から処分するためにかかる費用を差し引いたものだ。使用価値 (value in use) とは、「使用することによって実現する将来キャッシュフローの現在価値合計」である。

この二つの高いほうが、「回収可能価額」なのである。回収可能価額が簿価を上回れば減損はなく、下回れば減損する。この減損処理は IFRS も JGAAP も原則同じだ。

では、減損損失を認識した後、価値が上がったのだろうか。100 から 60 に 40 の減損損失を認識したが、しばらくして価値が 80 になったようなケースだ。IFRS では 20 の**戻入益**を認識する一方、日本基準では戻入益は認められない。これが本日、紹介する二点目の違いである。

取得原価会計に重きを置く JGAAP では、減損損失を認識した後の価値を新しい取得原価とする。取得原価から減価償却累計額や減損損失累計額を引いていく取得原価会計の下では、取得原価以上の価額は付されない。価値が 60 から 80 に戻ったとしても取得原価以上の価値を付すことはせず、新しい取得原価 60 から減価償却費を計上していくことになる、

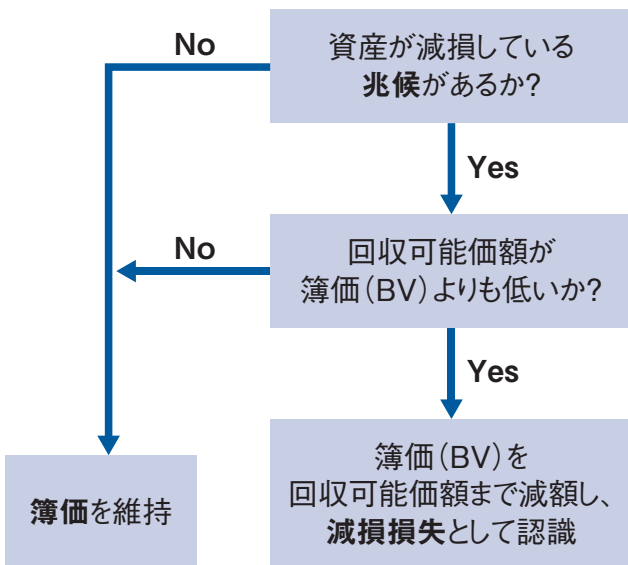
加えて、IFRS と JGAAP では減損損失の認識プロセスも少々異なる。まず両者とも「資産が減少している兆候があるか?」を見る。IFRS は、ここで兆候があれば「回収可能価額が簿価よりも低ければ」減損損失を認識し、高ければ簿価を維持する。ところが JGAAP では、減損の兆候があった場合、「資産の将来キャッシュフロー (割引前) が簿価を下回っているか?」という問いが一つ加わる。これが、IFRS と JGAAP の減損損失の認識プロセスの差異である (次ページ図表 1, 2 を参照)。

設例を見てみよう。

【設例】ABC 社は、20x1 年 12 月 31 日 (期末)、使用目的で保有する資産グループ A について減損の兆候があると判断し、減損テストを実施した。20x1 年期末における資産グループ A の帳簿価額、使用価値 (使用及び最終的な処分から発生する将来キャッシュフロー)、および売却費用控除後の公正価値に関する情報は次の通りだ。

帳簿価額	3,260
見積将来キャッシュフロー (割引前キャッシュインフロー) に基づく使用価値	3,800
見積将来キャッシュフローの現在価値 (割引後キャッシュインフロー) に基づく使用価値	3,100
売却費用控除後公正価値	2,900

図表1 IFRSに基づく減損損失の認識

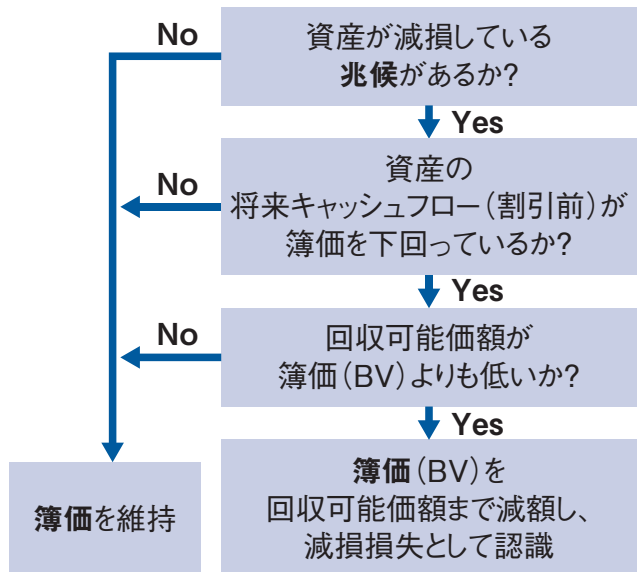


IFRS も日本基準も、最終的に比べるのは帳簿価額と回収可能価額であるが途中のプロセスが前述したように違う。

IFRS では減損の兆候が見られた場合、帳簿価額と回収可能価額を比べる。簿価は 3,260、回収可能価額は使用価格 (value in use) と処分費用控除後の公正価値 (fair value less costs to sell) の高い方であるから、今回高いのは使用価値で、回収可能価額は 3,100 となる。明らかに帳簿価額 3,260 を下回っており、差額の 160 を減損損失として認識するのが IFRS である。一方、日本基準は帳簿価額と回収可能価額を比較する前に、帳簿価額と見積将来キャッシュフロー (割引前キャッシュインフロー) に基づく使用価値 (以下、割引前の使用価値) を比較する。割引前の使用価値が帳簿価額を上回っていれば、JGAAP では帳簿価額を維持することになる。よって帳簿価額 3,260、割引前の使用価値 3,800 を比較した結果、割引前の使用価値の方が高いので、この設例では、IFRS では 160 の減損損失を認識する一方、日本基準では減損損失は認識しないとなる。

もう一つ減損に関する論点に、のれんの会計処理が IFRS と JGAAP では異なる。IFRS では、目に見えない価値ののれんが棄損していないかを毎期見直す。一方 JGAAP では、のれんは最長 20 年で償却していく。最近では、通常 5～7 年で償却している。つまり買収を数多く行い、多額ののれんが財務諸表に計上されている会社では、のれんの償却費が毎年多額に計上される。IFRS 適用を始めて、のれんに減損がないと判断されれば、のれんの償却費は一切なくなる。これにより利益が押しあ

図表2 JGAAPに基づく減損損失の認識



がった会社も多数ある。

【論点③】資本性金融商品のリサイクリング

金融資産は、負債性金融資産 (社債) と資本性金融資産 (株式)、デリバティブの三つに分類できる。株式の会計処理は原則、毎期時価評価だが、①その他の包括利益を通じて公正価値で測定する (FVOCI)、②純損益を通じて公正価値で測定する (FVPL) に分かれる。株式の評価を① FVOCI に分類した場合、売却時 FVOCI から FVPL へのリサイクリング (その他包括利益を純損益に計上しなおす) を認めるか否かが、長く議論となっている。JGAAP ではリサイクリングを認めるのが、IFRS では認めない。ちなみに社債の場合は、IFRS も JGAAP もリサイクリングが認められており差がない。

これらに関しては色々と疑問が残ってしまう点多々あると思う。

こうしたお話を IFRS プログラムの本講義ではさらに詳しく説明させていただく。続きはぜひ講義にお越しいただきたい。

Profile

Katsuyuki Ito / 米国製造業、日本の大手監査法人に勤務。アビタスでは 2009 年より講師を務める。エネルギーでありながら落ち着いた語り口とわかりやすさで、受講者アンケートではつねにトップクラスの評価を受ける。

(本稿は 2017 年 10 月 18 日、東京・中央区のアビタス八重洲校にて開催された「IFRS 特別講義」を編集部にてまとめたものです。)

## 世界で活躍できる法務人材

グローバルなビジネスが拡大する中、リーガルリスクが顕在化している。事後処理の不適切さでリスクマネジメントが問われるケースも少なくない。拡大するリーガルリスクへの対応は企業にとっても喫緊の課題となってきた。法務人材のヘッドハントに携わる西田弁護士に、法務人材を取り巻く現状から企業が求める法務人材像を聞いた。

### 社内弁護士急増の背景

——法務人材を取り巻く現状と近年の傾向は？

近年、専門部署として法務部を設置する企業が増えました。経営法友会の調査によると、法務部の専門担当者数は一貫して増えており、直近2度の調査では、2010年7,193名から2015年7,749名と5年間で8%伸びています。そもそも企業の法務部の成り立ちには、①総務の文書管理部門からの派生形態と、②債権回収部門からの派生形態（商社など）があります。いずれにしても、取り扱う業務が高度化してきたことから、他部署が片手間で行うことが難しくなり、法務の専門部、あるいは課、専任の担当者が必要となっています。

——法務人材の育成状況は？

法務人材の社内での育成は結構むずかしく、課題となっています。総合商社のように100人規模の法務部員を抱えるような大企業であれば新人を採用して内部で育成することも可能ですが、小規模な会社やベンチャー企業など営業規模の割に管理部門が整っていない会社は、能力がある人材を中途採用せざるを得ません。「いずれは内部で育成できる環境を整えたい」と考えている企業は多いと思います。

——現在、司法試験に合格して企業に就職する人の数はどの程度ですか。

司法試験に合格し司法修習を終えた後、進路の選択肢は、①弁護士、②裁判官、③検察官の三つあり、かつては弁護士を選んだ人のほとんどは法律事務所所属しました。しかし、最近は企業に就職して社内弁護士になる

人が増えています。日本組織内弁護士協会の統計によると、2001年66人であった企業内弁護士数が、2007年188人、2017年には1,931人と急増しています。その数は、登録弁護士数（3万8,930人、2017年）の5%、東京だけでみると9%近くになっています。

——なぜ社内弁護士が増えているのでしょうか。

企業で働くことの人気が上がったと言いたいところですが、弁護士事務所で働くことの人気が下がり、相対的に企業で働くメリットが上がってきたと私は認識しています。というのも、欧米の会社は採用時、弁護士資格の有無が年俸に反映されますが、日本の上場企業は基本的に、弁護士資格の有無が給料に反映されません。法科大学院に通っている期間を院卒扱いとし、司法修習期間を社会人経験として扱うことはあってもサラリーは同じです。弁護士を採用するために積極的な給与体系をつくったわけではありませんから。ただし、弁護士事務所は自営業と同じで自分で仕事を探さなければなりません、会社員であれば仕事なくなる心配がないというのは大きな理由の一つだと思います。背景には、この20年間で企業法務の人気が圧倒的に上がってきたことがあると思います。知財、独禁法、税法などを取り扱う企業法務は、法律論としては面白いことが多く、若手弁護士の就職先の一番人気は企業法務をやっている法律事務所です。そうした流れの中で、企業内で企業法務の実務に携わりたいと考える人が増えているということはあると思います。

——弁護士事務所から企業へ出向者を出すケースがあります。法律事務所の狙いと企業のニーズは？

もともとは法律事務所が顧問先企業に人を出して関係強化をはかるのが伝統的なやり方でした。リーマン



ショック後は、付き合いのない企業に出向者を送ることをきっかけに、新たな案件に結び付けたい、という方向に変わってきました。企業は自社で法務人材の育成も難しく、経験のある人が社内にてくれば助かります。出向者を受け入れて、うまくニーズにはまったケースもあれば、そうでないケースもあります。これは転職でも言えることですが、外部の事務所で優秀と言われていた人が、企業内でうまくやれるとは限りません。法律事務所では精緻な書類作成が重要ですが、企業内では「この契約書はすばらしい!」と褒められることはありません。企業内では、精緻な長い文章をつくる能力よりも、端的に短くわかりやすく説明する力が求められ、ビジネスセンスが必要とされるからです。

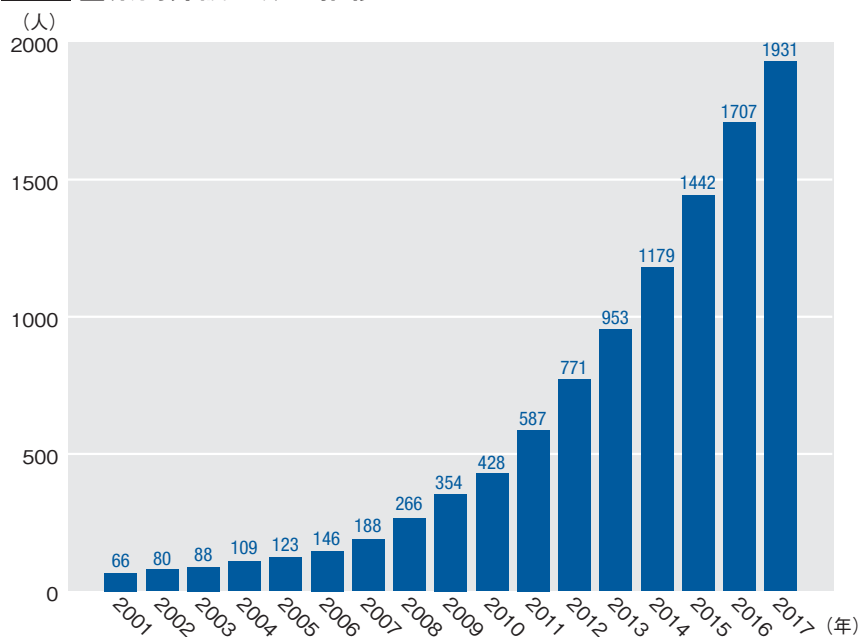
### 増加する海外案件の法務リスク

——企業内でのリーガルリスクに対する意識は？

日本企業でも法務部の扱っているリスクは海外案件が大きくなっています。日本国内では、法務の対応の悪さで何十億、何百億の損害が発生することは基本的にありませんが、米国などでは訴訟で懲罰的賠償が課せられたり、司法省から課徴金を課せられるなど、対応を間違えると損害が巨額になります。経営サイドも、独禁法とFCPA（腐敗防止法）違反を皮切りに、「対応を誤ると損失が膨らむ」という意識は強くなっています。

海外法務に関わるリーガルニーズは、①前向き案件（M&A や投資案件）と、②後ろ向き案件（不祥事対応などの危機管理）に大別されます。海外 M&A では、2015年 LIXIL がドイツのグローエ買収後、グローエの中国子会社ジョウユウの不正会計事件が発覚し、660億円の損失を出した例が記憶に新しいところです。後ろ向き案件では、独禁法（カルテル）、腐敗防止法（FCPA など）に加えて、グローバルサプライチェーンの中での「人権リスク（事業活動を通してステークホルダーに対して人権侵害を起こしかねないリスク）」が注目されています。企業の人権侵害を監視する法律（人権監視法）が欧米各国で次々に成立していますが、対応できている日本企業は多くありません。海外だけでなく、国内においても「人権リスク」は日本企業の今後の取り組み課題

図表1 企業内弁護士数の推移



(出所：日本組織内弁護士協会)

と言えるでしょう。

——リーガルリスクに対するのは社外？社内？

M&A のデューデリジェンスなど前向き案件のうち、国内案件については社内でも対応することもあると思いますが、後ろ向き案件の対応の主役は、外部弁護士であろうと思います。不祥事対応などの後ろ向き案件の法務対応の肝は、問題が火を噴いたときを延焼・炎上させることなく収束させることにあります。具体的には、第三者委員会などによる調査があります。近年は、法律事務所にとっても危機管理案件はメイン業務の一つとなっています。

### 法務人材のヘッドハントのニーズ

——現在、ヘッドハント需要が高いのはどこですか。

そもそも法務人材の流動化は、長銀の破たん（1998年）をはじめとした、経営不振企業からの人材流出を契機に始まりました。その後、2003年の外弁法改正によって、外国法事務弁護士も日本法弁護士も相互に雇えるようになってからは、ITバブルも相まって欧米系の投資銀行や法律事務所が東京オフィス拡大のために日本での人材を求め、法務人材市場が拡大しました。しかし、リーマンショック後は、外資系の会社はアジア太平洋地区の拠点を香港やシンガポールに集約していき、日本でのヘッドハントは減っていきました。はからずも、司法試験改革によって法科大学院一期生が世に出るのが同時期でした。需要減と供給増が同時に来たため、非常に就職難となりました。日本の会社が弁護士を雇うようになったの

も、その頃からです。最初は中途採用でしたが、徐々に司法修習を終えたばかりの新卒の採用にシフトしていきます。ですから、今、ヘッドハントのニーズがあるのは、新卒を教育できる体制のない株式公開を見据えたベンチャー企業にあります。外資系企業では、①ヘルスケア企業、②IT企業、③金融（特にファンド。日本の富裕層の銀行預金を集めて新興国への投資目的）などに法務関係のニーズはあります。

——弁護士の数は十分に足りている？

数としては足りていますが、必要な人材は不足しているという感じでしょうか。今は司法試験での合格順位がわかります。ヘッドハントの仕事をしていると、司法試験1000番以下の人は、面接してくれるところは少ないのが現実です。

——企業へ転職希望する弁護士が求めるものは？

若手のジュニア・アソシエイトの場合、ハードワークが辛いという人は、社内弁護士になって労働法の保護を受けたいというニーズが強い。また女性弁護士からは、将来の出産や育児を考えて福利厚生がある先に移籍したいという相談も根強いです。留学などの自己研鑽も弁護士事務所では基本自費留学ですが、企業からであれば給料をもらいながら留学ができるというのも魅力でしょう。

## 企業が求める法務人材像

——企業が求める法務人材のスキルや経験で重要なものは何でしょうか。

企業の成長ステージ、抱えている経営課題、現在の人員体制、採用の目的によって異なります。例えば、これから法務部門を立ち上げる時期であれば、「マネジメント経験」が重要になるでしょう。業務拡大で法務部門のスタッフを拡充しようという場合は、拡大する業務によって求められるスキルや経験も異なってきます。海外案件であれば英語力が不可欠であるし、金融規制法対応であれば金融コンプライアンスの経験が求められる。基本的には経験が重視され、類似企業で一步先の経験を積んでいる人材が、中途採用を考える企業にとってはありがたい存在です。ただし、転職時、経験値（仕事ぶり）を直接知らない人に対して、日本法弁護士資格や米国弁護士資格は経験を推測させる手段として極めて有効です。

資格に関して言うなら、グローバル展開する日系企業では、米国弁護士資格のほうが、日本法資格よりも有利な面もあります。米国の民事訴訟では、「ディスカバリー

という強力な証拠開示が設けられています。これに対して米国法資格は、「アトニークライアントプリヴィレッジ」という弁護士・依頼者間の秘匿特権を確保されており、弁護士への相談文書は裁判所に出さなくていいというルールがあります。つまり、社内外の米国弁護士資格を持つ人への相談内容については、理論上は開示を免れ、司法省のカルテルや腐敗防止法の調査にも役立ちます。

また、海外案件では外部法律事務所の管理が極めて重要です。不祥事やカルテルで米国の法律事務所を使えば、億単位のフィーが発生することは珍しくありません。どの事務所に、どの範囲の仕事をさせ、毎月どの程度のコストを割くかなど、しっかり管理しなければなりません。その際、社内の人材が、米国資格を持っていることは、バンダーとしての法律事務所との交渉上、役立つと思います。米国以外のアジア案件を扱う際も、米国弁護士資格は権威となり、現地代理人の管理に役立つでしょう。

かつて法務系人材の転職先は「英語ができれば外資系企業。英語ができなければ日系企業」という区別がありました。しかし、今は日系企業における英語系人材のニーズが高まっており、英語ができないと転職先がないほどの必須スキルになりつつあります。また企業内では年次が上がっていくにしたがって法務だけでなく、税務・会計の知識も求められます。専門知識としてではなく、経営の共通言語として不可欠だと思います。

——米国弁護士資格を持つことの意味は？

以上、述べたこと以外で言えば、企業としては今いる人材を育成し、失わないためのインセンティブとして、資格取得を奨励する制度などの整備は有効です。やる気があって勉強家の人ほど魅力を感じるはずですから。

転職を考える人材にとっては、英語が読み書きできるレベルであることを客観的に示せれば英語力のアピールになります。「英語ができる」と言える客観的な材料として米国の資格は意味があります。若くて時間があるうちに、そうした資格を身につけておくことを自分への先行投資としてぜひおすすめしたいですね。

## Profile

Akira Nishida / 1972年東京生まれ。1991年早稲田大学法学部入学、1994年司法試験合格、1995年東京大学大学院法学政治学研究所修士課程入学、1997年同修士課程修了・司法研修所入所。1999年長島・大野法律事務所（現、長島・大野・常松法律事務所）入所、経済産業省出向、日本銀行出向を経て、2006年長島・大野・常松法律事務所を退所。西田法律事務所を設立、2007年有料職業紹介事業の許可を受け、西田法務研究所を設立。現在に至る。著書に『弁護士の就職と転職—弁護士ヘッドハンターが語る25の経験則』（商事法務）。

# 内部監査担当者向け 退職給付会計講座

2018/2/20(火) 14:00 ~ 17:00 (開場 13:30)

退職給付会計は内部監査上重要であるにもかかわらず、用語が難解で全体像が分かりづらいとされています。本講座では、細かい話を省略して基本と業務フローを「ざっくり」かつ「ズバリ」解説し、内部監査業務をスムーズかつ効率的に進められるよう後押しいたします。

## プログラム

- 退職給付制度の概要
- 退職給付会計の目的とゴール
- 退職給付会計を理解するための最重要ポイント
- 退職給付会計の重要用語 (DBO、勤務費用、利息費用、未認識項目など)
- 退職給付会計の3点セット (全体像・ワークシート・仕訳)
- 単体決算と連結決算の違い
- 注記開示
- 業務フローと役割分担
- よくある問題点とその改善策 ほか

## 【講師】

**中村 淳一郎** 氏

IIC パートナーズ 代表  
公認会計士・DC アドバイザー・アクチュアリー会研究員

1996年早大商学部卒。(現)有限責任監査法人トーマツを経て現職。コンサルティング・監査・経理・人事の実務経験に基づいた「本質をつく解説」と「体系的に整理した資料」に定評。都銀向け退職給付会計講座など講演実績190回超。「週刊経営財務」、「CFO FORUM」等で執筆。

## ■参加特典

- ・退職給付会計 体系マップ
- ・企業年金、退職金専門用語集
- ・企業年金、退職金制度比較一覧表
- ・IFRS 日本基準比較一覧表

■参加費：5,000円 (税込)

■定員：50名

■会場：アビタス八重洲校

〒103-0027 東京都中央区日本橋3-6-2 日本橋フロント4階

■主催：株式会社アビタス、株式会社IICパートナーズ

## ■注意事項

- ・講義に欠席されても、ご返金はできませんのでご了承ください。
- ・最低催行人数は10名とさせていただきます。
- ※10名様のお申し込みがない場合は開催を中止とさせていただきます。
- ※中止の場合に限り、お支払いいただいた受講料はご返金いたします。
- ・クレジットカード、分割ローンのご利用はできませんのでご了承ください。
- ・教材は講義日当日にお渡しいたします。

## 上記イベントの 申込方法

### ■ 申込書

アビタス法人研修向け Web サイト (<https://www.abitus.co.jp/partner/>) のイベント情報ページから申込書をダウンロードいただき、必要事項をご記入の上、アビタス新宿本校へファクス (03-3299-3777) ください。

### ■ Webフォーム

上記 Web サイトのイベント情報ページ内、専用 Web フォームからご登録ください。

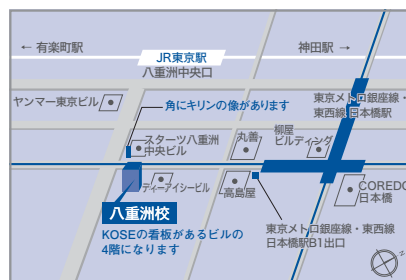
## お問い合わせ

アビタス法人営業グループ  
片岡  
mail : [training@abitus.co.jp](mailto:training@abitus.co.jp)  
TEL : 03-3299-3130  
FAX : 03-3299-3777

## 新宿本校



## 八重洲校



## 大阪校



## アビタス通信 Vol.46 2018年1月発行

発行——株式会社アビタス  
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-1-1 新宿マインズタワー 15階  
発行人——三輪豊明  
編集担当——広報  
[abitus@abitus.co.jp](mailto:abitus@abitus.co.jp) TEL 03-3299-3223

本誌よりの無断転載・訳載を禁ず

【新宿本校】 〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-1-1 新宿マインズタワー 15階  
TEL 03-3299-3330 FAX 03-3299-3777  
【八重洲校】 〒103-0027 東京都中央区日本橋3-6-2 日本橋フロント4階  
TEL 03-3278-8800 FAX 03-3278-8801  
【大阪校】 〒530-0017 大阪府大阪市北区角田町8-1 梅田阪急ビルオフィスタワー 21階  
TEL 06-6365-8660 FAX 06-6365-8661