

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.881 2024.7.23

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター
2024年7月12日号

**建設・物流の「2024年問題」で
労働時間はどのくらい減るのか**

経済・金融フラッシュ
2024年7月16日号

貸出・マネタリー統計(24年6月)
~都銀の貸出が記録的な伸びに、
日銀の資金供給量は前年割れが視野に

経営TOPICS

統計調査資料
景気ウォッチャー調査
(令和6年6月調査)

経営情報レポート

**社員の成長を促進する
チームビルディング実践法**

経営データベース

ジャンル:内部統制 > サブジャンル:知的財産権
**知的財産権の種類、権利期間
知的財産権を守る制度**

建設・物流の「2024年問題」で労働時間はどのくらい減るのか

ニッセイ基礎研究所

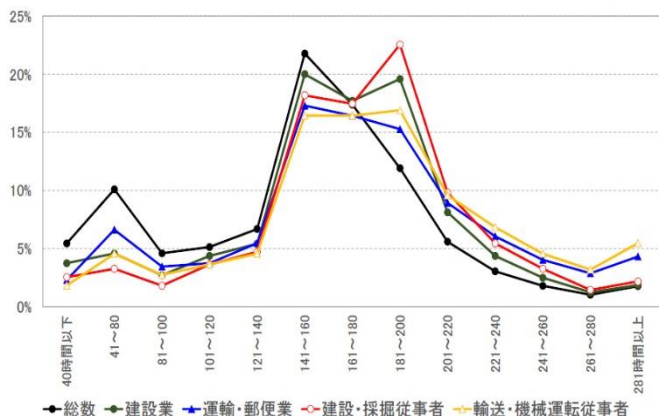
本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 2024年4月から建設事業、自動車運転の業務等について、時間外労働の上限規制の適用が開始された。

建設業、運輸・郵便業は労働時間が長いいため、新たな規制の適用に伴う労働時間の減少によって、建設業では工期の遅れ、物流業では配送能力の低下などの悪影響が出るのが懸念されている。

2 時間外労働が月60時間以上の就業者の割合は、全体の7.7%に対し、産業別には建設業が10.0%、運輸・郵便業が17.3%、職業別には建設・採掘従業者が12.4%、輸送・機械運転従業者が20.1%と高い。

月間労働時間別就業者割合

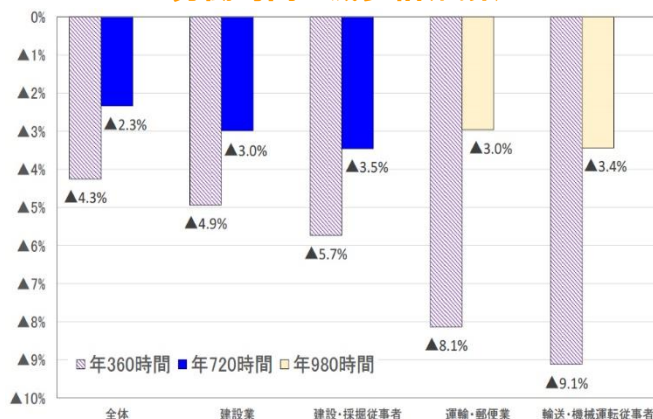


(資料) 総務省統計局「労働力調査」

3 全ての就業者の時間外労働が、法律で原則とされている年360時間(月30時間)に収まった場合の2024年度の労働時間の減少幅を試算すると、全体が▲4.3%、建設業が▲4.9%、建設・採掘従業者が▲

5.7%、運輸・郵便業が▲8.1%、輸送・機械運転従業者が▲9.1%となった。

時間外労働の上限遵守による労働時間の減少幅(試算)



(注) 総務省統計局「労働力調査」から筆者試算

4 建設・物流業界の長時間労働の割合は上限規制が猶予されていた2023年度までにすでに大きく低下しており、前倒しで長時間労働の是正を進めていたことがうかがえる。

5 このため、2024年度に労働時間が急激に落ち込む可能性は低いと考えられるが、建設・物流業界は長時間労働の割合が非常に高く、他の産業、職業に比べて上限規制の影響をより強く受けやすいことも事実である。

平均労働時間だけでなく、時間外労働の上限規制を超える就業者の動向が注目される。

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

貸出・マネタリー統計(24年6月)

～都銀の貸出が記録的な伸びに、日銀の資金供給量は前年割れが視野に

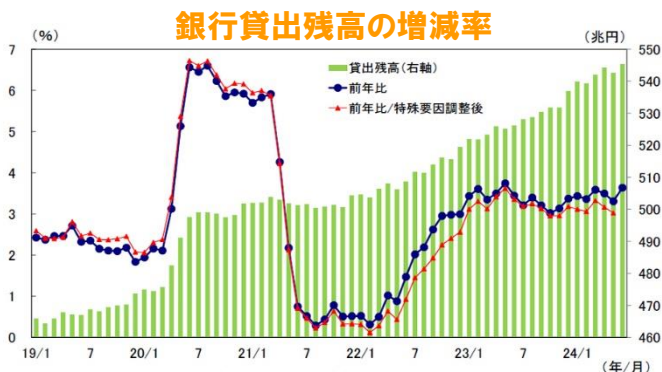
ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書(画像情報等含む)に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 貸出動向: 都銀の貸出が記録的な伸びに (貸出残高)

7月8日に発表された貸出・預金動向(速報)によると、6月の銀行貸出(平均残高)の伸び率は前年比3.64%と前月(同3.31%)から大きく上昇した。

伸び率は2023年5月以来の高水準にあたる。経済活動再開や原材料価格の高止まりに伴う資金需要、M&A・不動産向けの資金需要などが複合的に寄与する形で堅調な推移が続いているとみられる。



(注) 特殊要因調整後は、為替変動・債権償却・流動化等の影響を考慮したもの。特殊要因調整後の前年比 = (今月の調整後貸出残高 - 前年同月の調整前貸出残高) / 前年同月の調整前貸出残高
(資料) とともに日本銀行

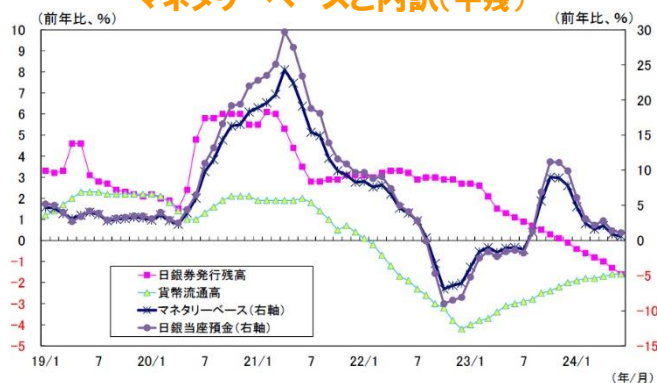
2 マネタリーベース: 前年割れが視野に

7月2日に発表された6月のマネタリーベースによると、日銀による資金供給量(日銀当座預金+市中に流通する紙幣・貨幣)を示すマネタリーベース(平残)の伸び率は前年比0.6%と、前月(同0.9%)から低下した。

伸び率はコロナオペの回収という特殊要因によって伸びが大きく押し下げられていた昨年7月以来の低水準にあたる。

伸び率低下の主因はマネタリーベースの約8割を占める日銀当座預金の伸び率低下である。昨年終盤以降、資金供給要因である国債買入ペースが落ち着いていることで伸びが抑制された。

マネタリーベースと内訳(平残)



3 マネーストック: 定期預金等への資金流入が一服

7月9日に発表された6月分のマネーストック統計によると、金融部門から市中に供給された通貨量の代表的指標であるM2(現金、国内銀行などの預金)平均残高の伸び率は前年比1.48%(前月は1.85%)、M3(M2にゆうちょ銀など全預金取扱金融機関の預貯金を含む)の伸び率は同0.99%(前月は1.29%)と、ともに3カ月連続で低下した。

M3の内訳では、前月同様、最大の項目である預金通貨(普通預金など・前月3.3%→当月3.0%)の伸びが低下し、全体の伸び率低下に繋がった。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

景気ウォッチャー調査 (令和6年6月調査)

内閣府 2024年7月8日公表

今月の動き(2024年6月)

6月の現状判断DI(季節調整値)は、前月差 1.3 ポイント上昇の 47.0 となった。家計動向関連DIは、住宅関連が低下したものの、小売関連等が上昇したことから上昇した。企業動向関連DIは、非製造業が低下したことから低下した。雇用関連DIについては、上昇した。

6月の先行き判断DI(季節調整値)は、前月差 1.6 ポイント上昇の 47.9 となった。雇用関連DIが低下したものの、家計動向関連DI及び企業動向関連DIが上昇した。なお、原数値でみると、現状判断DIは前月差 0.5 ポイント上昇の 47.3 となり、先行き判断DIは前月差 1.5 ポイント上昇の 49.2 となった。

今回の調査結果に示された景気ウォッチャーの見方は、「景気は、緩やかな回復基調が続いているものの、このところ弱さがみられる。先行きについては、価格上昇の影響等を懸念しつつも、緩やかな回復が続くとみている。」とまとめられる。

I. 全国の動向

1 景気現状判断DI(季節調整値)

3か月前と比較しての景気現状に対する判断DIは、47.0 となった。

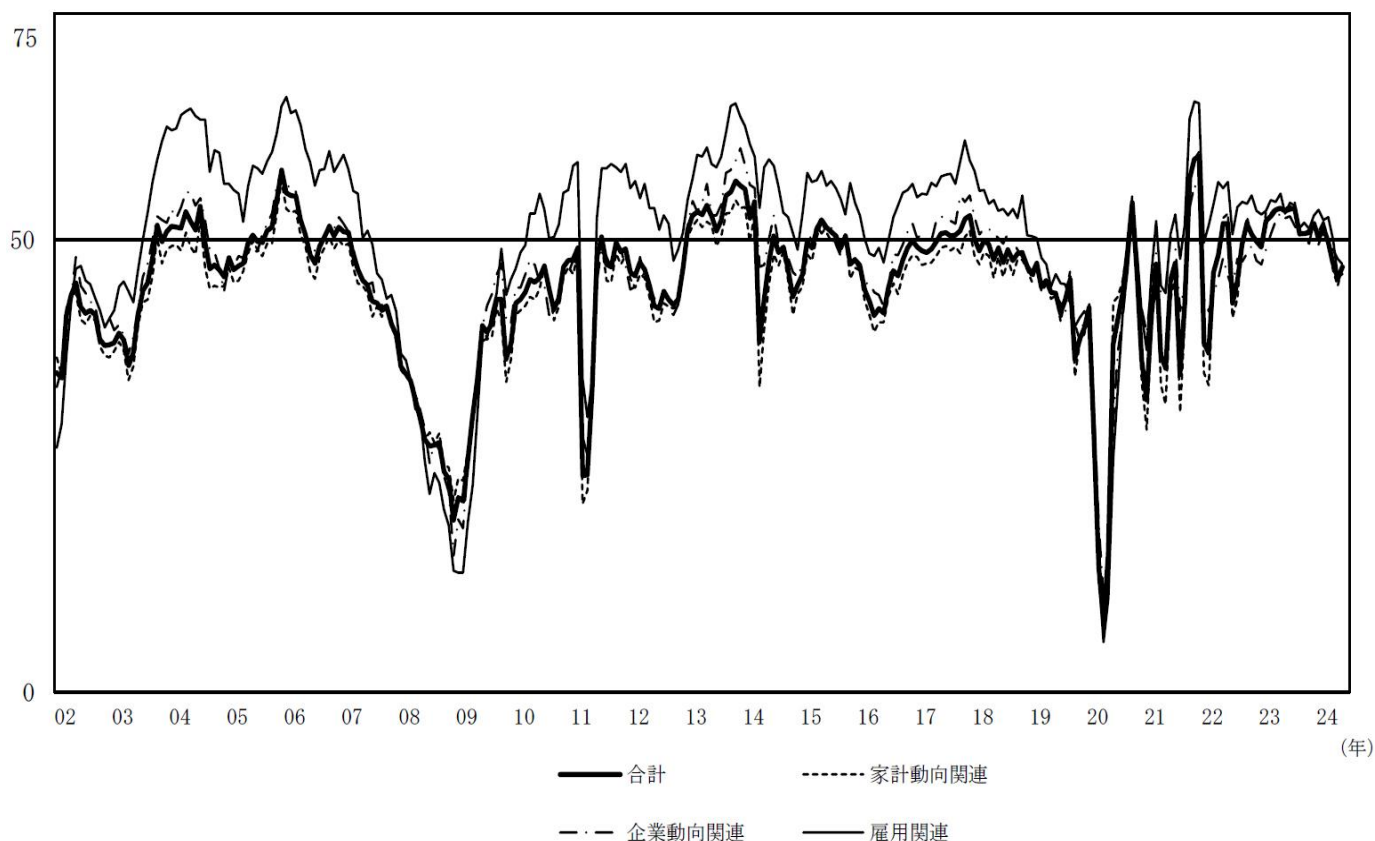
企業動向関連のDIは低下したものの、家計動向関連、雇用関連のDIが上昇したことから、前月を 1.3 ポイント上回り、4か月ぶりの上昇となった。

景気現状判断DI(季節調整値)

(DI)	年	2024						
	月	1	2	3	4	5	6	(前月差)
合計		50.2	51.3	49.8	47.4	45.7	47.0	(1.3)
家計動向関連		49.5	50.9	49.4	46.6	44.9	47.0	(2.1)
小売関連		48.8	49.5	47.7	45.1	43.7	46.2	(2.5)
飲食関連		50.6	52.9	53.1	47.8	44.1	46.5	(2.4)
サービス関連		51.2	53.4	52.4	49.4	47.2	49.3	(2.1)
住宅関連		47.6	50.1	47.1	46.7	46.7	45.3	(-1.4)
企業動向関連		50.9	52.0	50.0	48.9	47.9	47.3	(-0.6)
製造業		51.3	50.9	47.8	46.1	45.5	47.0	(1.5)
非製造業		51.1	53.1	51.9	51.6	50.1	47.6	(-2.5)
雇用関連		53.3	52.2	52.5	50.0	46.0	46.2	(0.2)

(D I)

景気の現状判断DI(季節調整値)



2 景気の先行き判断DI (季節調整値)

2～3か月先の景気の先行きに対する判断DIは、47.9となった。

雇用関連のDIは低下したものの、家計動向関連、企業動向関連のDIが上昇したことから、前月を1.6ポイント上回った。

景気の先行き判断DI(季節調整値)

(DI)	年	2024						(前月差)
	月	1	2	3	4	5	6	
合計		52.5	53.0	51.2	48.5	46.3	47.9	(1.6)
家計動向関連		52.6	52.8	51.5	48.3	45.3	47.5	(2.2)
小売関連		51.3	51.6	51.9	48.2	44.8	47.2	(2.4)
飲食関連		60.0	59.0	53.5	48.9	44.7	47.3	(2.6)
サービス関連		54.9	54.4	51.5	49.3	46.3	49.0	(2.7)
住宅関連		45.1	48.9	45.6	44.4	45.7	44.0	(-1.7)
企業動向関連		51.7	53.7	51.0	47.9	47.5	48.1	(0.6)
製造業		51.2	52.4	49.4	46.8	46.0	47.8	(1.8)
非製造業		52.5	55.3	52.6	49.0	48.7	48.0	(-0.7)
雇用関連		53.2	52.8	49.4	51.3	50.3	49.9	(-0.4)

II. 各地域の動向

1 景気の現状判断DI（季節調整値）

前月と比較しての現状判断DI（各分野計）は、全国12地域中、9地域で上昇、2地域で低下、1地域で横ばいであった。最も上昇幅が大きかったのは北陸（5.0ポイント上昇）で、最も低下幅が大きかったのは北海道（2.0ポイント低下）であった。

景気の現状判断DI(各分野計)(季節調整値)

(DI)	年 月	2024 1	2	3	4	5	6	(前月差)
全国		50.2	51.3	49.8	47.4	45.7	47.0	(1.3)
北海道		50.0	52.7	47.9	46.6	44.5	42.5	(-2.0)
東北		45.2	45.4	46.0	44.7	42.7	45.8	(3.1)
関東		52.0	51.5	50.9	47.1	45.1	46.7	(1.6)
北関東		50.6	50.0	47.6	43.7	41.4	43.2	(1.8)
南関東		52.6	52.0	52.1	48.4	46.4	47.8	(1.4)
東京都		57.7	58.2	58.3	53.7	50.4	53.7	(3.3)
甲信越		52.4	51.6	45.4	48.4	44.0	45.8	(1.8)
東海		52.3	50.0	48.0	44.3	45.5	46.4	(0.9)
北陸		41.3	50.5	52.1	53.5	45.5	50.5	(5.0)
近畿		50.1	53.5	50.5	48.1	45.7	47.6	(1.9)
中国		48.5	51.1	51.3	46.3	44.7	45.3	(0.6)
四国		50.9	48.8	49.5	45.1	43.0	43.0	(0.0)
九州		53.7	53.6	52.5	49.5	48.4	47.0	(-1.4)
沖縄		51.6	58.1	56.1	55.0	52.0	53.4	(1.4)

2 景気の先行き判断DI（季節調整値）

前月と比較しての先行き判断DI（各分野計）は、全国12地域中、10地域で上昇、2地域で低下であった。最も上昇幅が大きかったのは沖縄（7.6ポイント上昇）で、最も低下幅が大きかったのは甲信越（1.8ポイント低下）であった。

景気の先行き判断DI(各分野計)(季節調整値)

(DI)	年 月	2024 1	2	3	4	5	6	(前月差)
全国		52.5	53.0	51.2	48.5	46.3	47.9	(1.6)
北海道		52.9	49.7	51.4	47.2	43.8	43.2	(-0.6)
東北		49.6	48.3	48.3	46.8	46.5	49.1	(2.6)
関東		51.1	54.1	51.0	47.9	46.3	47.5	(1.2)
北関東		51.2	52.7	51.7	45.4	44.7	45.3	(0.6)
南関東		51.0	54.7	50.8	48.9	46.9	48.3	(1.4)
東京都		55.9	56.7	55.6	52.1	49.3	51.1	(1.8)
甲信越		54.7	54.5	51.6	46.4	49.5	47.7	(-1.8)
東海		50.0	51.0	50.9	48.6	44.0	47.1	(3.1)
北陸		47.9	55.9	53.6	49.1	47.5	50.9	(3.4)
近畿		53.1	53.8	49.2	47.5	45.1	47.6	(2.5)
中国		54.2	51.0	50.5	45.8	46.0	48.5	(2.5)
四国		52.5	50.9	48.6	45.4	42.7	43.4	(0.7)
九州		55.9	56.2	52.5	50.1	46.6	51.4	(4.8)
沖縄		58.0	58.9	53.0	55.5	53.3	60.9	(7.6)

景気ウォッチャー調査（令和6年6月調査）の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



経営情報
レポート
要約版



人 事

社員の成長を促進する

チームビルディング 実践法

1. チームビルディングの必要性と概要
2. チームビルディングに必要なハード面の整備法
3. チームビルディングに必要なソフト面の整備法
4. チームメンバーを育てるコーチングスキル



参考資料

「ティール組織」(フレデリック・ラルー、英治出版) 「THE TEAM 5つの法則」(麻野 耕司著、幻冬舎)
「Good Team 成果を出し続けるチームの創り方」(齋藤 秀樹著、日経 BP)

1

企業経営情報レポート

チームビルディングの必要性と概要

中小企業経営において、企業業績を向上させるには個人偏重型の組織から、チーム力を重視した組織への変革が求められています。

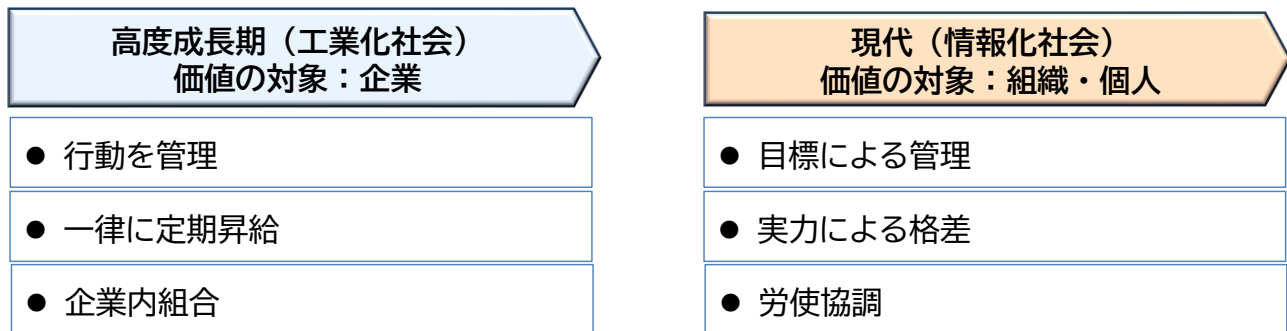
その背景として、様々な情報が簡単に手に入る高度情報化社会の到来により、顧客ニーズが複雑化したことがあげられます。様々な顧客ニーズに企業が応えて業績を向上させるためには、社員個人の成果に加えてチーム全体で工夫や改善を行っていくことが重要となってきました。

本レポートではチーム全体で成果が上がる組織になるためのチームビルディングの実践法について解説します。

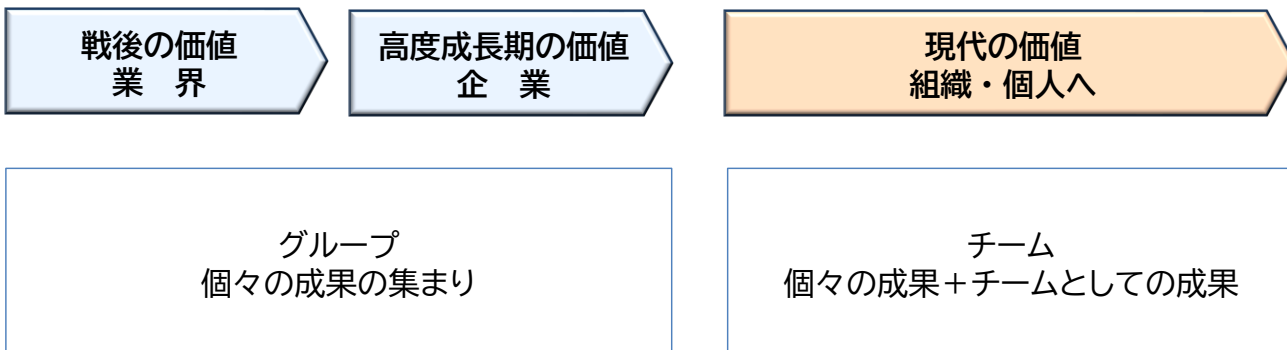
■ チームビルディングとは

工業が主要な産業であった時代は、少品種大量生産が主流であったため、組織は社員の行動を管理し、まじめに努力して定型的な仕事を能率よくこなすことを重要視していました。

■ 高度成長期と現代における価値の対象



■ 戦後～現代における組織に対する価値の違い



しかし、情報化社会になり、仕事の内容は大きく変わってきています。同じことの繰り返しではなく、多様化し複雑になっています。

したがって、多様化する業務に効率よく対応するためには、チームメンバーそれぞれが自律し、個々の目標を達成しながらもチームの目標を達成する、いわば自律型のチームを作る必要があります。

2

企業経営情報レポート

チームビルディングに必要なハード面の整備法

■ ハード(組織)面整備におけるステップ

ハード面の整備におけるステップには、4つのステップがあります。最初のステップでは、まず組織モデルを選択します。

次に、チームが適切な方向に進むことができるようにチーム目標を設定して、目標を達成させるためにメンバー同士の連携をスムーズにするルール作りを行い、さらに、チームメンバーのモチベーションを上げるような仕組み作りへと進んでいきます。



■ ステップ別ハード(組織)面整備のポイント

(1) STEP 1: 組織モデルの選択

最初のステップは、自社の現状を踏まえた上でどの組織モデルを選択するか決定します。

■ オレンジ(達成型)組織とティール(進化型)組織の特徴

目指すべき組織	特徴
オレンジ (達成型)組織	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の目的を重視 ・組織によるトップダウン、上層部のマネジメント ・(組織で割り当てられた)個々の目的に対する成果、達成度で評価 ・若い企業、ベンチャー企業に多い
ティール (進化型)組織	<ul style="list-style-type: none"> ・個人の自己実現を重視 ・会議、上下関係、階層といった概念の撤廃 ・目的、存在意義は変化し続ける ・メンバー個々がチームのルールを理解した上で自ら意思決定 ・様々な企業に適合するが、自律した人材(育成の仕組み)が必須

① オレンジ(達成型)組織の特徴

オレンジ(達成型)組織は、目的に対しての個人の成果や達成度で個人を評価する組織を指します。スタートアップ企業やベンチャー企業などにみられる組織であり、年齢や社歴、階級よりも本人の実力を重んじる傾向にあります。一見、ティール(進化型)組織と似ているようにも感じますが、大きな違いとしてあげられるのは、それぞれの目的です。

オレンジ(達成型)組織の大きな目的は、その名のとおり目的を達成することです。

また、個人の成果が評価されるものの、機械のようにしっかりと組織が目指す成果の達成に向けて管理されています。

3

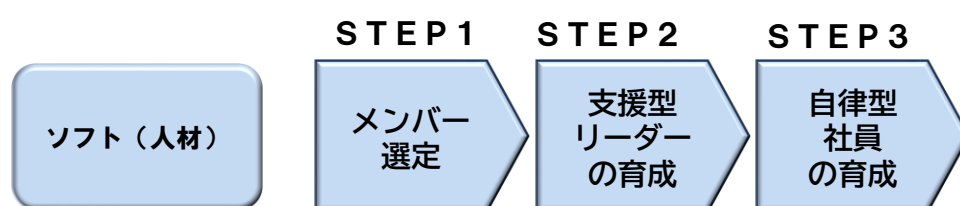
企業経営情報レポート

チームビルディングに必要なソフト面の整備法

■ ソフト(人材)面整備におけるステップ

チームビルディングにおいてハード（組織）面を整えた後は、ソフト（人材）面の整備も必要となるため、ソフト（人材）面について解説します。

ソフト（人材）面の整備におけるステップは、メンバーを選択することから始まり、従来の独裁型ではなく、支援型リーダーの育成、自律型社員の育成が必要となります。チームビルディングにおけるソフト（人材）面整備におけるステップは次のとおり3つのステップです。



■ ステップ別ソフト(人材)面整備のポイント

(1)STEP1:メンバーの選定

チームビルディングにおける、ソフト（人材）面整備のステップ1ではメンバー選定を行います。チーム作りが決まった時、すでにチームの存在意義は決まっているはずですが、メンバー選定において、その存在意義や目的に合ったメンバーの特徴、多様性が備えられているかが重要です。

■ チームメンバー選定のポイント

- チームに必要なメンバーの特徴を理解しているか
- チームメンバーには目的に合う多様性があるか

例えば、営業で新規開拓チームを新たに作るとした場合、そのチームメンバーの能力には必要なものが揃っているかを考えます。必要となる能力は、営業力やマーケティングスキルが基本となりますが、広告を打ち出すのであればWEBデザインのスキルも必要になります。WEBデザインに長けたメンバーがいなければ、その部分は外注などが（現実的に）可能かなどを考えます。

また、外注が可能かどうかについては、資金面はもちろんのこと、自分たちの成し遂げたい意図を外注先にきちんと伝えられるメンバーがいるかも重要な要素となってきます。

こうした部分を考慮することも含めて、メンバー選定を行う必要があります。

(2)STEP2:支援型リーダーの育成

ステップ2では支援型リーダーの育成を行います。このステップにおける支援型リーダーは、これまでの企業におけるリーダーやマネージャーのタイプと大きく異なります。

4 企業経営情報レポート

チームメンバーを育てるコーチングスキル

■ コーチングの3つの基本姿勢

チームビルディングにおいて、コーチングによるチームメンバーの育成に有効なスキルです。コーチングとは、1対1、即ち上司と部下との関係において部下のやる気を引き出す手法で、一般的にはパーソナルコーチングのことを指します。本章では、チームビルディングで目指す組織がオレンジ（達成型）組織であれば上司と部下、ティール（進化型）組織であればチームリーダーとチームメンバーに置き換えて解説していきます。

コーチングの基本原則は、以下の3点に要約されます。

- ① 答えは部下（チームメンバー）自身が持っている
- ② 上司（チームリーダー）は部下（チームメンバー）の味方である
- ③ 部下（チームメンバー）の自発的行動を促す

（1）答えは部下自身が持っている

仕事をする上で部下が壁にぶつかったとき、上司にはその解決法がすぐ浮かぶケースが多いと思います。上司は部下自身が答えを導き出せるような働きかけをすべきなのです。

（2）上司は部下の味方である

部下は上司が自分の味方であると感じることで信頼関係が醸成され、部下は本音を出しやすくなります。

（3）部下の自発的行動を促す

人は、自分で決めたことの方が最後まで責任を持ってやり遂げようとするものです。

■ パーソナルコーチングの3つの基本的立場と3つのスキル

コーチングを実施する上で、守らなければならない3つの基本的立場（「共感」「ニュートラル」「ペーシング」）と、3つの必要なスキルは「傾聴」「承認」「質問」です。

（1）3つの基本的立場：共感

コーチングは信頼関係を築いていることが前提となります。

上司が自分を認めている状態は、信頼関係が生まれる条件の一つです。部下が発した言葉の一つひとつや、これまでの部下の行動などを、まずは共感を持って受け止めることが重要です。そうすれば部下は安心感を持ち、上司に対して心を開くでしょう。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:内部統制 > サブジャンル:知的財産権

知的財産権の種類、権利期間

主な知的財産権の種類、権利期間などについて教えてください。

■主な知的財産権

(1)特許権

●概要と保護対象	特許権とは、新しい技術的な発明に対して与えられる知的財産権です。発明者に一定期間独占的に実施する権利を付与し、発明を保護することで技術革新を促進することを目的としています。保護対象は、物の発明、方法の発明、物を生産する方法の発明などがあります。
●権利期間	特許権の権利期間は、出願日から 20 年間です。この期間内に発明者だけが製品化や実施の独占権を持ち、第三者による無断使用は権利侵害となります。

(2)実用新案権

●概要と保護対象	実用新案権は、物品の形状や構造、組合せに関する新規性と進歩性がある考案を保護する権利です。比較的小規模な改良発明に適しています。
●権利期間	実用新案権の権利期間は、出願日から 10 年間となっています。この期間内に権利者だけが実施できる独占権が与えられます。

(3)意匠権

●概要と保護対象	意匠権は、物品の形状、模様、色彩などの外観デザインを保護する権利です。製品の美的な外観が評価の対象となります。保護対象は、建築物や画像デザインなども含まれます。
●権利期間	権利期間 意匠権の権利期間は、出願日から 25 年間です。この期間内に登録意匠の形状などを業として実施する権利は意匠権者のみに与えられます。

(4)商標権

●概要と保護対象	商標権は、商品やサービスを他者のものと識別するための表示(文字、図形、記号など)を保護する権利です。 ブランド価値を守り、不正な商品流通を防止する目的があります。
●権利期間	商標権の権利期間は、出願日から 10 年間です。権利者は 10 年ごとに更新手続きを行うことで、権利期間を永続的に維持することができます。

(5)著作権

●概要と保護対象	著作権は、文芸、学術、美術、音楽などの創作的な著作物を保護する権利です。著作者の人格的利益と経済的利益を守ることを目的としています。保護対象は小説、音楽、映画、コンピュータプログラムなど多岐にわたります。
●権利期間	著作権の権利期間は、著作者の生存期間と死後一定年数(原則 70 年間)を合わせた期間です。無名または匿名の著作物は公表後 70 年間となります。

ジャンル:内部統制 > サブジャンル:知的財産権

知的財産権を守る制度

知的財産権を守る制度について教えてください。

知的財産権は、特許庁をはじめとする行政機関によって保護されています。特許庁では、特許権、実用新案権、意匠権、商標権などの設定登録を行い、権利者の保護を図っています。

(1)行政による知的財産権保護制度

特許庁では、知的財産権に関する法令の整備や運用、権利侵害への対応など、様々な施策を講じています。さらに、中小企業の知的財産活動を支援する施策も実施しており、ビジネスにおける知的財産権の活用を後押ししています。

①知的財産権の設定登録や権利化の審査	特許庁では、出願された発明、意匠、商標などが法律の要件を満たしているかを審査し、適切な権利を付与することで、権利者の保護を図っております。また、審査の過程で先行技術の調査なども行い、公平性を保っています。
②特許審判制度	特許庁には審判部が設置されており、特許権などの知的財産権に関する審判を行う特許審判制度があります。出願の拒絶査定に対する不服審判や、特許権の無効審判など、第三者から請求された場合に審理を行い、判断を下します。この制度により、知的財産権の適正な権利付与や権利の有効性が確保されています。
③模倣品対策	模倣品の流通は、知的財産権を侵害する重大な問題です。特許庁では、模倣品対策のため、水際対策や啓発活動などを行っています。税関と連携し、模倣品の国内流通を防ぐ水際対策や、消費者への注意喚起を実施することで、知的財産権の保護に努めています。

(2)司法における知的財産権保護制度

知的財産権の侵害に対しては、裁判所における民事訴訟や、検察庁による刑事訴追によって、救済を求めることができます。民事訴訟では、権利侵害の差止めや損害賠償の請求が可能です。

①知的財産高等裁判所	知的財産権に関する高度な専門的知識を有する裁判官が、知的財産権に係る事件を専門的に取り扱う特別の裁判所です。知的財産権に関する事件の迅速かつ適正な解決を図ることが目的です。訴訟手続において、専門委員の意見を聞くことができるなど、知的財産権の高度な専門性に対応するための制度が整備されています。
②裁判所における模倣品対策	模倣品の流通を防止するため、裁判所は、権利者の申立てにより、模倣品の製造・販売等の差止めや、模倣品の廃棄を命じることができます。また、損害賠償の支払いを命じることができます。模倣品に対する水際対策として、税関における輸出入品の監視も行われています。
③営業秘密の司法上の保護	不正競争防止法により、営業秘密の不正取得行為や不正使用行為が規制されています。営業秘密を不正に取得・使用された場合、裁判所に差止請求や損害賠償請求を行うことができます。営業秘密の開示命令制度も設けられており、秘密の保護とともに適正な証拠収集が図られています。

週刊 WEB 企業経営マガジン No. 881

【著 者】日本ビズアップ株式会社

【発 行】税理士法人 森田会計事務所

〒630-8247 奈良市油阪町456番地 第二森田ビル 4F

TEL 0742-22-3578 FAX 0742-27-1681

本書に掲載されている内容の一部あるいは全部を無断で複製することは、法律で認められた場合を除き、著者および発行者の権利の侵害となります。