

中途採用で既存社員と軋轢を起こさない

“中途採用”の初任給決定と 雇用契約書の作り方セミナー

— 安易な決め方でトラブリたくない経営者にお勧めです —

福井県自治会館

平成26年2月18日

13:30～16:00

働きがい研究所 橋敏夫

(特定社会保険労務士)



中途採用に関する給料の悩み

1. 基本給、諸手当、どう決めるといいのかわからない
2. 社内バランスが崩れて、不平不満が出ている
3. 安い給料では良い採用ができない
4. 中途採用者から採用条件との相違を主張される
5. 期待外れだったが、給料の引き下げに同意してもらえない



社長さんの悩みの原因

原因 1 : 世間相場と自社の給料水準がずれている

原因 2 : 採用時の雇用契約の仕方があいまい



本日お伝えしたいこと

1

中途採用の初任給の決め方

2

中途採用の雇用契約者の作り方

本日お伝えしたいこと

1

中途採用の初任給の決め方

あせって採用して失敗 ！

A社は中小製造業、いい設計技術者が欲しくて何度も求人を出していた。B君が応募してきた優秀な人のように思いスグに面談し、内定を出してしまいました。「残業代を含め30万円ほしい」と言うので残業代を含め総額で**30万円を保障**します」と口頭で条件を説明し採用した。しかし……

労働基準監督署が臨検に来た！



あせって採用して失敗 ！

基本給：25万円
時間外：法定どおり
通勤手当：実費

通勤は実際は3万円



2万円

基本給：25万円
時間外：90,000円（50H）



3万円（@1,000円、30H）

“中途採用の初任給決定の失敗”に学ぶ5つのポイント

- ① 既存の若手従業員が給料が世間相場よりも低過ぎてはいけない。
- ② 既存の若手従業員とバランスが取れていなければいけない。
- ③ 雇用契約書を書面で交わす。
- ④ 労働法規を守る。
- ⑤ “期待外れだったとき”に備えて修正可能な給料項目にする

Bさんの給料はこうすべきだった

基本給(22万円)+残業代(5万円;28時間分)+特別手当(3万円)=30万円

こう学ぶ

基本給一本で給料を決めない

基本給 + 諸手当 + **特別手当** とする

「特別手当は、優れた職務知識や技能があることを見込んで1年間に限り特別に上乘せ支給するものである。ただし、入社後1年を経た時点で、会社はその職務能力を評価した場合はその後も継続支給することがある」

昇給を抑えすぎて情けない会社になった

Bさんは高卒で入って30歳になりました。28で結婚して、子供が一人います。28歳で主任、30歳で係長になりました。

基本給 ; 187,000円

役職手当 ; 10,000円 (係長)

家族手当 ; 10,000円 (妻+子)

時間外 ; 28,000円 (20時間分)

合計 ; 235,000円



若手従業員の給料を決める5つのポイント

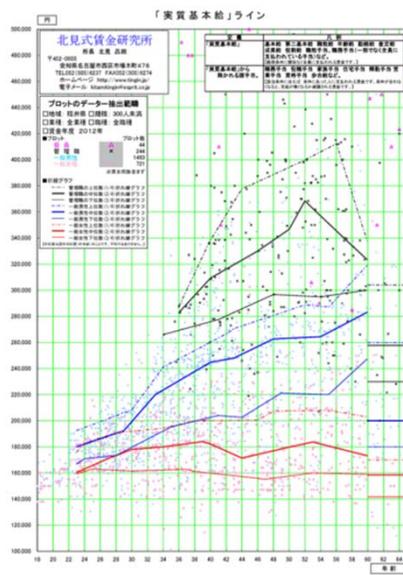
- ① 30歳の人が結婚できるだけの給料を払おう
- ② 20代の従業員には、できれば5000円程度の昇給をしたいもの
- ③ 残業代も生活費のうち
- ④ 30歳で30万円（残業代込み）の給料を目指そう
（30人以上0r利益の取れる会社）
- ⑤ 30歳で27万円（残業代込み）の給料を目指そう
（30人未満0r利益の取れない会社）

平成24年度 福井県版「ズバリ！ 実在賃金」

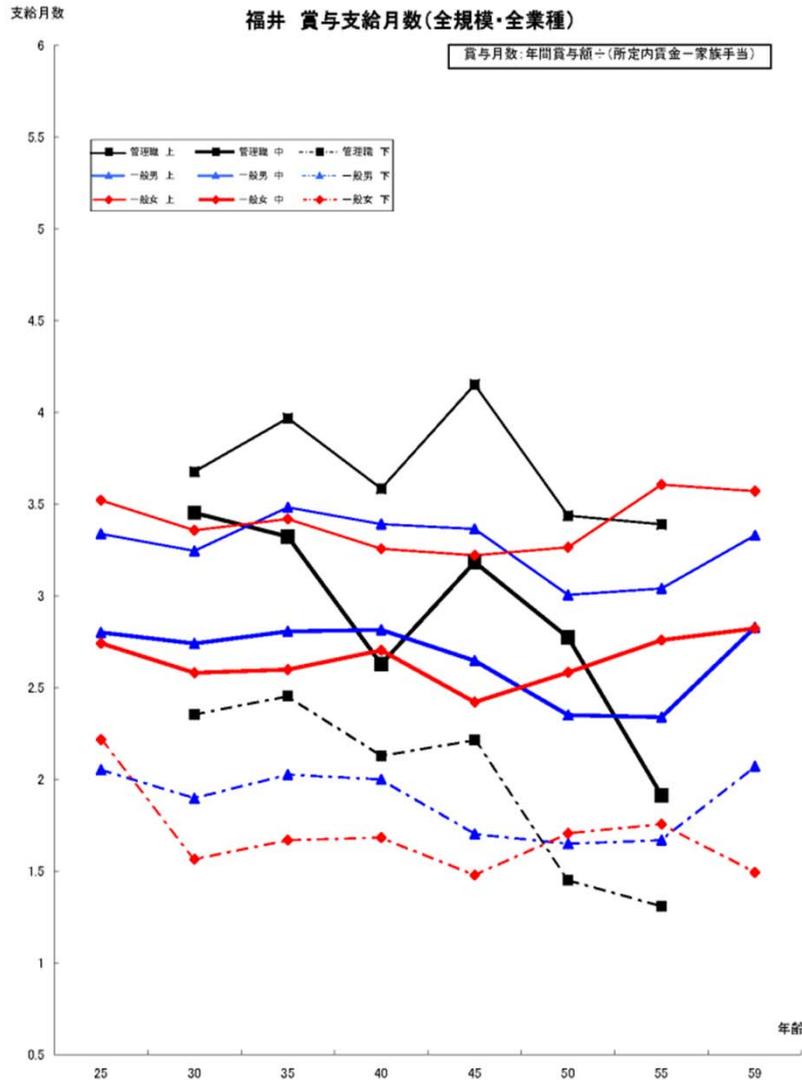
全業種（単位：千円）

統計種類	実質基本給		所定内賃金	賃金総額	
	ズバリ中	ズバリ中	ズバリ中	ズバリ中	ズバリ中
職位	一般男性	管理職	一般男性	一般男性	管理職
30歳	199	-	220	249	-
40歳	245	309	278	313	385
50歳	263	347	299	318	423

統計種類	年収	
	ズバリ中	ズバリ中
職位	一般男性	管理職
30歳	3804	-
40歳	4467	5845
50歳	4519	6285



賞与月数



- 年齢が上がるにつれ支給率が落ちる
- ザックリ支給率は2.5ヶ月



中途採用初任給(全業種 所定内給料・中位数)

一般男性	中途採用	全社員	差額
30歳	193	220	27
40歳	187	278	91
50歳	211	299	88

一般女性	中途採用	全社員	差額
30歳	166	183	17
40歳	173	188	15
50歳	160	183	23

中途入社
は大損



中途採用者の初任給は大きな格差がある。

この金額は特に高いとは感じない。しかし、実際の初任給のプロットは、大きなバラツキがある。相場をかなり上回る人もいるが、その反面、相場を下回る人も沢山いる。

年収診断を無料でさせていただきます

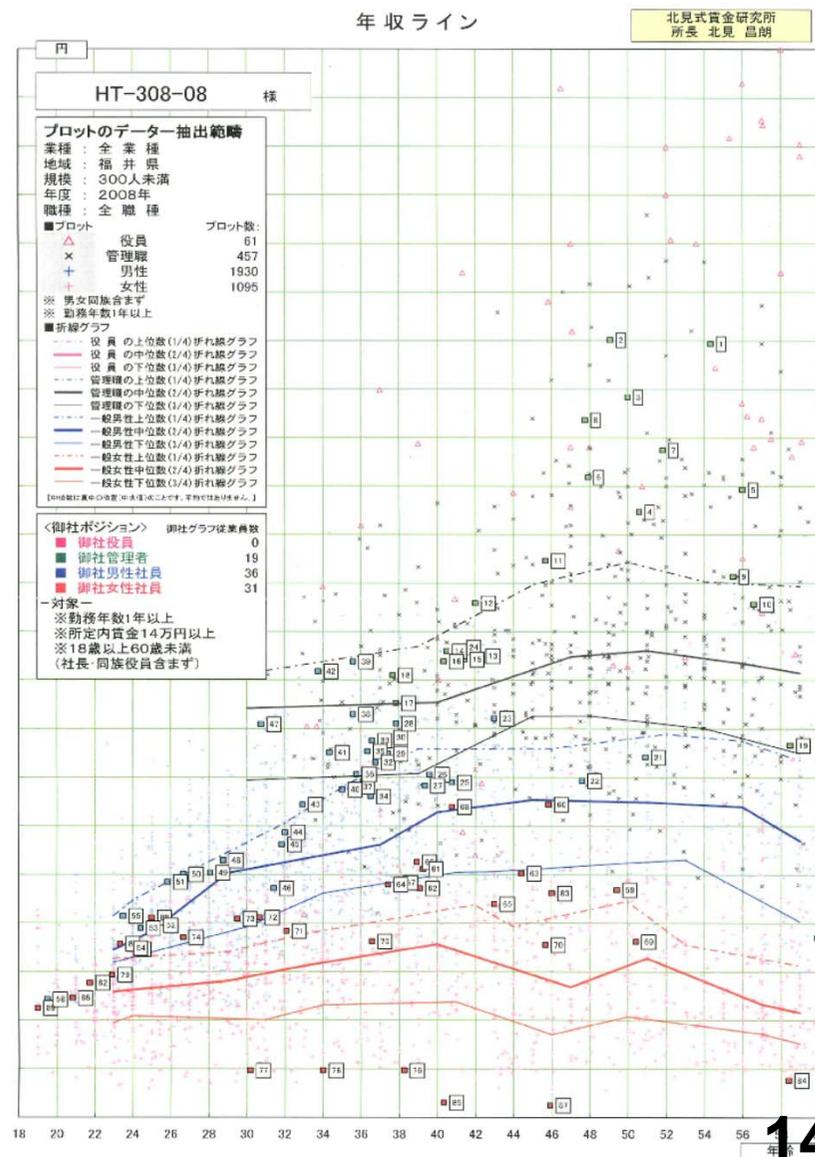
エクセル形式でデータをご用意ください

1か月分の給料が必要です。また、データは「ズバリ実在賃金福井版」に利用させていただきます

「平成25年版. 全業種年収グラフ」を背景にした貴社給料のプロット図(各社グラフ)を差し上げます。

※ なお、全グラフの入った本格的な「ズバリ！実在賃金」は有料でのご提供となります。

エクセルで作成した記入シートをメールでお渡しします。何卒よろしくお願ひ申し上げます。

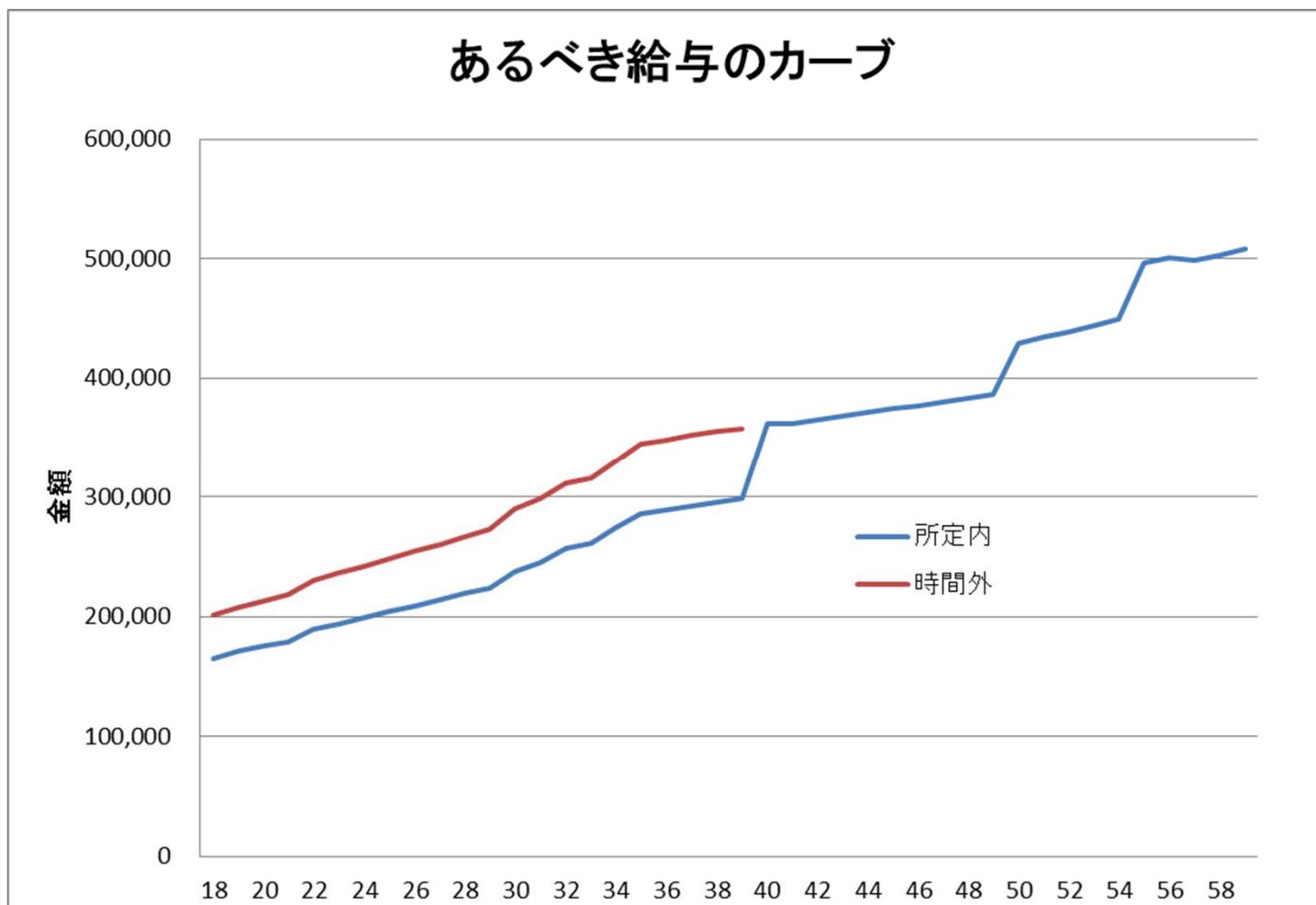


中途採用の初任給を決める道具“給料グラフ”を作る

- ① **あるべき給料**のラインを引く
- ② **あるべき給料**のラインは、基本給
(所定内)と給料総額の2本
- ③ 自社の従業員の給料をプロットしてみる
- ④ **あるべき給料**と自社の給料実態との
乖離を確認する
- ⑤ 自社の今後の中途採用ラインを決める

福井県の相場との比較も
忘れないこと！

中途採用の初任給を決める道具“給料グラフ”を作る



「これまでの会社では幾らもらっていた？」

「総額から基本給を割り出してメチャクチャに」！

ともに30歳のBさんと、Cさんを採用した

Bさん；給料総額26万円

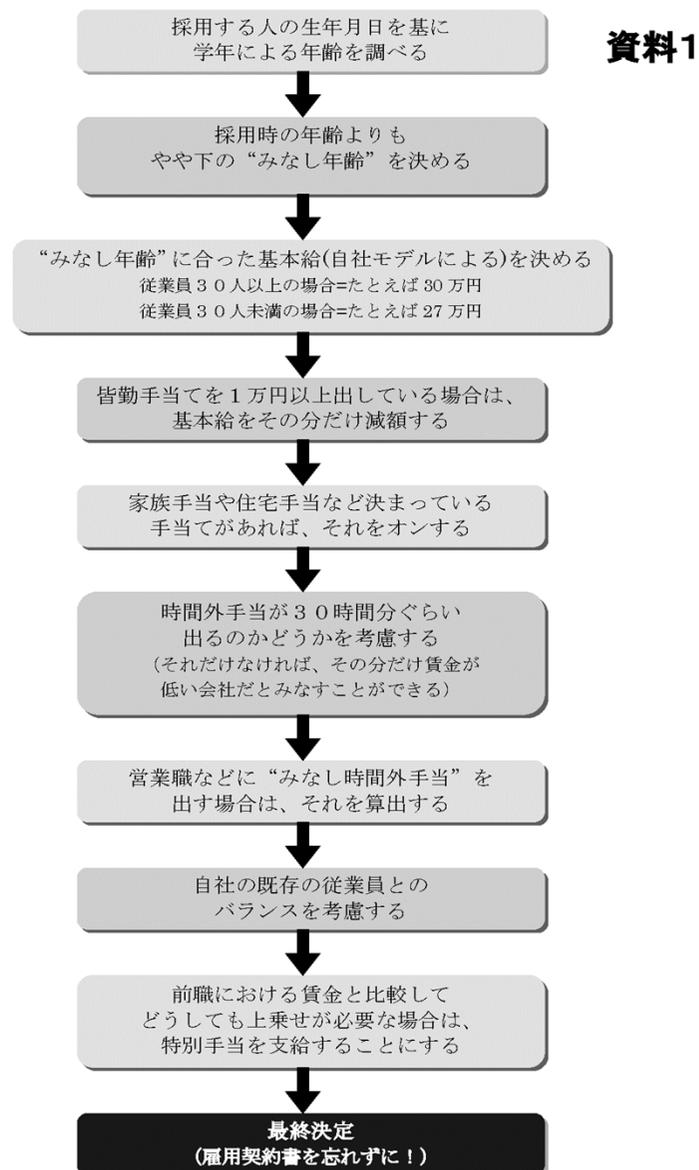
(基本245,000円、家族手当1万円、皆勤手当5千円)

Cさん；給料総額23万円

(基本215,000円、家族手当1万円、皆勤手当5千円)

一般従業員を採用するときの5つのポイント

中途採用の初任給を決めるフローチャート



- ①まず基本給から決める
- ②実際よりも、やや下の年齢で基本給を決める
- ③「当然付くべき手当」を付ける
- ④金額が足りなければ特別手当を付けることもある
- ⑤プロットしてみて、タテ、ヨコ、ナナメと比較する

資料2 中途採用時のみなし年齢表

まとめ

- ※ 30歳あるいは35歳までの給料は“生活給”主義でしっかり作りこむ
- ※ 自社の“あるべき給料”グラフを作る
- ※ 中途採用の初任給決めは、まず“基本給”から決める



本日お伝えしたいこと

2

中途採用の雇用契約者の作り方

……ぜひいつでも採りたい

雇用契約書（正規従業員 製造職用）

資料 3

氏名 殿 事業所 所在地
名称
代表者

入社日 年 月 日

就業場所 : (1)所在地と同じ (2)

職 種 : 製造業務

労働時間 : 8時～17時 (実働8時間)
休憩12時00分～13時00分、
☆始業開始と同時に仕事ができるように準備すること。

変形制 : 1月1日を起算日とする1年間変形労働時間制による週40時間制

休 日 : 休日カレンダーによる。年間所定休日105日

欠 勤 : 賃金を日割りしてカットする。

遅刻早退 遅刻早退した時間を賃金カットする。また、そのほかに制裁金（賃金日額の半額を上限とします）を課すことがある。

有給休暇 : 労働基準法に従って与える。ただし業務上の都合によって日を変更させるときがある。取得する時は原則として7日前までに会社に伝えて承諾を得ること。

賃 金 : 基本給20万円、家族手当1万円、**特別手当2万円**、通勤手当2万円
総合計25万円
★特別手当は、優れた職務知識や技能があることを見込んで1年間に限り特別に上乘せ支給するものである。この手当は入社後1年間に限り支給するが、職場において高い技能・能力発揮できていると会社が評価した場合はその後も継続支給することがある。

支払い日 : 前月21日～当月20日までを当月末日に支払う（銀行が休日のときはその前日）

賞 与 : 支払日 ・夏 7月 ・冬 12月（支払月は変更することがある）
☆賞与は会社の業績および従業員の勤務成績によって、減額・不支給となることがある。
☆賞与は支払い日に在籍していなければ支給されない。

退 職 : 定年制 60歳
☆自己都合による退職の場合は退職の1ヶ月以上前に届け出ること。
☆別に定める一定条件に該当した場合には再雇用する。

社会保険 : 厚生年金 健康保険 労災保険 雇用保険

保険料徴収 : 厚生年金、健康保険 月 日払いの賃金より控除開始（ 月分の保険料）
雇用保険 月 日払いの賃金より控除開始

試用期間 : 入社6ヶ月間は試用期間とし、勤務態度、能力などを判断した後に本採用になる。
入社14日以内に解雇するときは30日前の解雇予告は行わない。

上記の件を承諾しました、 平成 年 月 日

住所

氏名

印

契約従業員として採用し、将来の退職金を払わないとき

労働条件を曖昧にしたため後でもめた！

Bさん（倉庫業務に従事）50歳を“1年単位雇用の嘱託”として採用。

「年齢的問題があるので正規従業員ではなく、嘱託として採用させていただく。賞与は正規従業員よりも少ないが支給する。社会保険は加入。但し、退職金はない」と口頭で説明。

出るところ
に出る！

それから10年・・・・・・・・！！

どこが問題だったのか？

※労働条件の説明を曖昧に済ませたこと

- ・労働条件の説明を口頭で済ませたこと
- ・期間雇用であるのに契約更新を書面で行うべきなのに、しなかった
- ・毎年交わすべき雇用契約書で「退職金なし」ということを明示すべきだった

※イロイロある非正規従業員の種類

- ・50代の現役に向かって“嘱託”はない

雇用契約書 (契約従業員 現場作業用)

資料4

契約従業員のモデル雇用契約書

氏名 殿 事業所 所在地
入社日 年 月 日 名称
代表者 印

雇用期間 : (1)平成25年4月1日～26年3月末日
(2)契約期間満了の30日前までに会社及び本人のいずれかから雇用契約を更新しない申出がない場合には、書面により契約を更新するものとする。(但し、定年は満60歳とする)
(3)本契約をもって最終とする

就業場所 : (1)所在地に同じ (2)

職 種 : 倉庫出荷業務

労働時間 : 9時～18時 (実働8時間) 休憩12時～13時

変形制 : 1月1日を起算日とする1年間変形労働時間制による週40時間制

休 日 : 休日カレンダーによる。年間休日105日。

有給休暇 : 労働基準法に従って与える。ただし業務上の都合によって日を変更させるときがある。
取得する時は原則として7日前までに会社に伝えて承諾を得ること。

欠 勤 : 賃金を日割りしてカットする。また、そのほかにも制裁金(平均賃金の半額を上限とする)を科すことがある。

遅刻早退 : 実時間分をカットする。また、そのほかにも制裁金(平均賃金の半額を上限とする)を科すことがある。

賃 金 : 基本給 20万円、家族手当1万円、通勤手当1万円

支払い日 : 前月21日～当月20日までを当月末日に支払う (銀行が休日のときはその前日)

賞 与 : 夏7月 冬12月 (支払い月は変更することがある)
☆賞与は会社の業績および従業員の勤務成績によって、減額・不支給となることがある。
☆賞与は支払い日に在籍していなければ支給されない。

退 職 金 : 支給しない。

退 職 : 定年制 60歳
☆自己都合による退職の場合にお退職の1ヶ月前に届け出ること。

社会保険 : 厚生年金 健康保険 労災保険 雇用保険

保険料徴収 : 厚生年金、健康保険 月 日払いの賃金より控除開始 (月分の保険料)
雇用保険 月 日払いの賃金より控除開始

試用期間 : 入社6ヶ月間は試用期間とし、勤務態度、能力などを判断した後に本採用になる。
入社14日以内に解雇するときは30日前の解雇予告は行わない。

★ポイント

- ① 有期雇用契約を毎回書面で更新しよう(自動更新は認められない)。
- ② 雇用契約書に「退職金なし」を明記しよう。
- ③ 契約従業員を中途解雇するのは難しい。

上記の件を承諾しました。 平成 年 月 日

住所

氏名

印

契約従業員として採用し、高額の年俸を払うとき

契約従業員が仕事を放り出して途中で辞めてしまった

業界大手B社に在籍中、職務経歴書を見ると「ネット関連の通信技術に関して5年の経験あり。プログラムを自ら組むことが可能」と自己PR、年齢は32歳、備考欄には年収800万円希望となっていました。

「今は600万円だが、年収800万円なら転職する」

そして……………

お詫びの
手紙かな～

どこが問題だったのか？

※特別な専門職を“正規従業員”として雇用したこと

※残業代も年俸のうち

※緊張感を出すようにすべき

- ・月次給料：40万円（時間外手当10万円を含む）
- 夏・冬賞与：年間3ヶ月
- 期末成果報酬：200万円を基準とするが勤務成績を評価し決定する

口頭で

高額の年俸を払う契約従業員のモデル雇用契書

雇用契約書（契約従業員）

資料6

氏名 殿 事業所 所在地
名称
入社日 年 月 日 代表者 印

雇用期間 : (1)平成25年4月1日～26年3月末日
(2)契約期間満了の30日前までに会社及び本人のいずれかから雇用契約を更新しない申出がない場合には、書面により契約を更新するものとする。(但し、定年は満60歳とする)
(3)本契約をもって最終とする

就業場所 : (1)所在地に同じ (2)

職 種 : コンピューターのソフトウェア開発

労働時間 : 9時～18時 (実働8時間) 休憩12時～13時

変形制 : 1月1日を起算日とする1年間変形労働時間制による週40時間制

休 日 : 休日カレンダーによる。年間休日105日。

有給休暇 : 労働基準法に従って与える。ただし業務上の都合によって日を変更させるときがある、取得する時は原則として7日前までに会社に伝えて承諾を得ること。

欠 勤 : 賃金を日割りしてカットする。また、そのほかに制裁金(平均賃金の半額を上限とする)を科すことがある。

遅刻早退 : 実時間分をカットする。また、そのほかに制裁金(平均賃金の半額を上限とする)を科すことがある。

賃 金 : 基本給 30万円、時間外手当10万円、合計40万円

支払い日 : 前月21日～当月20日までを当月末日に支払う(銀行が休日のときはその前日)

賞 与 : 夏7月 冬12月 (支払い月は変更することがある)
☆賞与は会社の業績および従業員の勤務成績によって、減額・不支給となることがある。
☆賞与は支払い日に在籍していなければ支給されない。

成果報酬 : 1年間の勤務成績を評価のうえ4月に成果報酬を支給する。

退 職 金 : 支給しない。

退 職 : 定年制 60歳
☆自己都合による退職の場合は退職の1ヶ月以上前に届け出ること。

社会保険 : 厚生年金 健康保険 労災保険 雇用保険

保険料徴収 : 厚生年金、健康保険 月 日払いの賃金より控除開始 (月分の保険料)
雇用保険 月 日払いの賃金より控除開始

試用期間 : 入社6ヶ月間は試用期間とし、勤務態度、能力などを判断した後に本採用になる。
入社14日以内に解雇するときには30日前の解雇予告は行わない。

上記の件を承諾しました。 平成 年 月 日
住所
氏名

印

★ポイント

- ①正規従業員の枠に入り切らない場合は契約従業員にしよう。
- ②「年俸制だから残業代はなし」は通らない。
- ③特別な成果が出た時は、期末に成果報酬を出すようにする。
- ④契約従業員が中途退職した時は、会社が損害賠償を請求できる

課長としてスカウトするとき

期待は失望の母だった！？

☆年俸；700万円(とりあえず年俸 勤務成績しだいで800万円まで上げる)

☆給料；基本給45万円 ☆賞与；年間160万円

☆役職は営業課長 ……………と、雇用契約書を交わしました。

だが…

『営業課長の職を解き、年俸を500万円に下げる、基本給は35万円とする』

出るところに出られて
「全面敗訴」

どこが問題だったのか？

※基本給を高くしすぎた

基本給は**既得権**と理解しておく

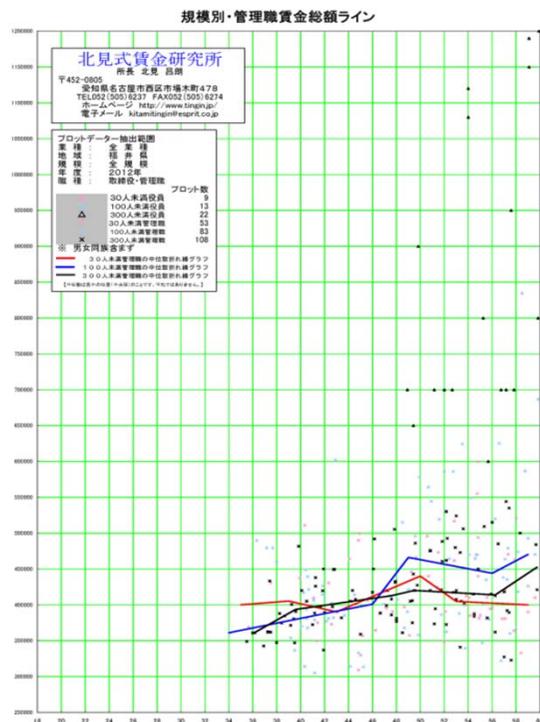
※特別手当を設けるべきだった

※1年単位雇用と年俸制は意味が違う

※年俸制を採用して、賞与まで約束してはいけない

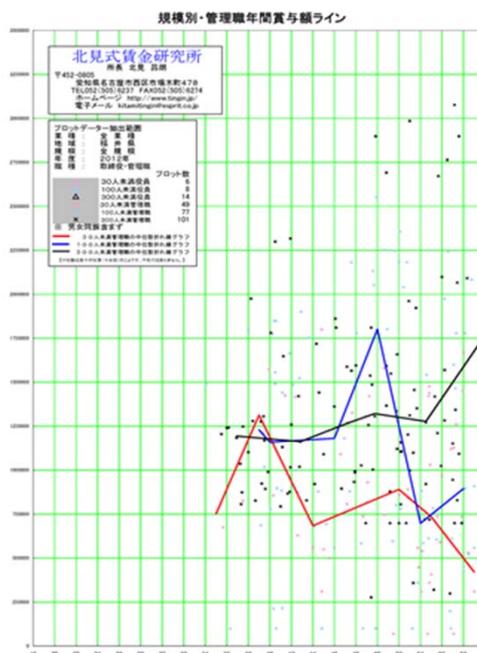
※入社とともに「課長」はいけない

管理職の規模別給与較差はどうなっているのか？

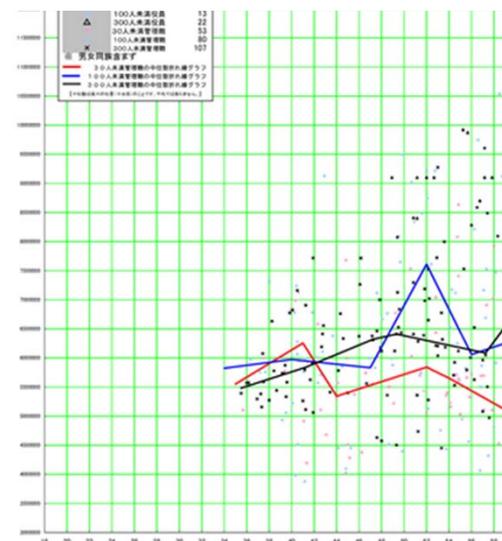


月例の給与の場合
規模による額の差
はあまり見られない

賞与の場合には規模による差がはっきり、
賞与は内部事情で決められている



規模が大きくなるにつれ
年収が大きくなってゆく



雇用契約書（正規従業員 課長候補者用）

資料7

氏名 殿 事業所 所在地
 入社日 年 月 日 名称
 代表者 印

就業場所：(1)所在地に同じ (2)

職 種：営業職

労働時間： 時 分～ 時 分（実働 時間 分）
 休憩 時 分～ 時 分、 時 分～ 時 分

休 日：休日カレンダーによる。

有給休暇：労働基準法に従って与える。ただし業務上の都合によって日を変更させるときがある。

賃 金：基本給 80 万円、特別手当 10 万円 総合計 40 万円

☆ 賃金のうち特別手当は課長候補者として特別に支給するものである。また、特別手当は時間外手当という意味も含んでいる。将来的に課長に昇格した時は、特別手当を役職手当に振り替える。入社1年後において課長に昇格できなかった場合は、その支払いを中止する。

支払い日： 月 日～当月 日までを 月 日に支払う（銀行が休日のときはその前日）

賞 与：支払日 ・夏7月 ・冬12月（支払月は変更することがあります）
 ☆賞与は会社の業績および従業員の勤務成績によって、減額・不支給となることがある。
 ☆賞与は支払い日に在籍していなければ支給されない。

退 職：定年制 60歳
 ☆自己都合による退職の場合には退職の1ヶ月前に届け出ること。

社会保険：厚生年金 健康保険 労災保険 雇用保険

保険料徴収：厚生年金、健康保険 月 日払いの賃金より控除開始（ 月分の保険料）
 雇用保険 月 日払いの賃金より控除開始

試用期間：入社3ヶ月間は試用期間とし、勤務態度、能力などを判断した後に本採用になる。
 入社14日以内に解雇するときは30日前の解雇予告は行わない。

上記の件を承諾しました。 平成 年 月 日

住所

氏名

印

★ポイント

Cさんが実際に課長と
 になったら――

「ただし、監督および
 管理の地位にあるた
 めにこの労働時間は
 適用されない」

と記入する。

課長としてスカウトする
 時のモデル雇用契約書

労基法41条「管理若しくは監督の地位」とは何か？

(労働時間等に関する規定の適用除外)

労働基準法第41条

この章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

1. 別表第1第6号(林業を除く。)又は第7号に掲げる事業に従事する者

2. 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

深夜勤務は払わなければならない

深夜勤務とは22時^(夜10時)から翌日の5時まで

管理職も深夜に仕事をすると割増給料(25%)
を払わなければならない



管理職として認められるための4要件

①出退勤は自由か？

(タイムカードなどで会社から管理されていないか？)

②会社の経営方針の決定に参加しているか？

(役員会に出ているか？)

③職務の重要性にふさわしい手当が出ているか？

(一般従業員の平均残業代よりも手当が少額になっていないか？)

④部下に対する人事権を有しているか？

高齢者を嘱託として採用するとき

大手出身の高齢者に部長の肩書きを与えてみたものの

定年後は貴社で迎え
いれてくれないか？



私は貴社を大きくし
て見せる、だから取
締役として受け入れ
て欲しい。年俸は1
千万円は欲しい

どこが問題だったのか？

※同じ会社でも“大手”と“中小”では大
違い、べつもの

- ・大手出身者は中小企業には合わない

※60歳過ぎは嘱託で採るのが自然だった

※60歳過ぎに高額年俵
は不要だった



高齢者の給料(全業種 所定内給料・中位数)

一般男性	中途採用	全社員	差額
50歳	211	299	88
60歳前半	—	248	—

管理職男性	全社員
50歳	423
60歳前半	406

一般女性	中途採用	全社員	差額
50歳	160	183	23
60歳前半	—	172	—

65歳までは賞与を含めた給料と年金とで28万円が限度だよ。



高齢者を嘱託として雇用する時のモデル雇用契約書

雇用契約書（嘱託再雇用者用）

資料8

氏名 殿 事業所 所在地
名称 代表者

雇用期間 年 月 日～年 月 日
 ① 契約満了日の30日前までに会社及び本人のいずれかから雇用契約を更新しない申出がない場合には書面により契約を更新するものとする。
 ② 本契約を持って雇用契約は終了する。

就業場所 : (1)所在地と同じ (2)

職 種 : 営業担当の顧問（嘱託）

勤務時間 : (1) 時 分～時 分（休憩 時 分～時 分） 実働 時間 分
 ☆始業開始と同時に仕事ができるように準備すること。

出勤日 : (1)出勤日は毎週（月 火 水 木 金 土 日）曜日
 (2)交替制 週/月 日

有給休暇 : 労働基準法に従って与えます。但し、業務上の都合により日を変更することがある。取得する場合は原則として7日前までに会社に申し出て承諾を得ること。

賃 金 : 基本給2000000円（月給、日給、時給） 手当 円、 手当 円
 月見込み額合計 円

支払日 : 前月 日～当月 日までを 当月 日に支払います。

賞 与 : なし

成果報酬 : 著しい営業性かが出たときには、期末に成果報酬を出すことがあります。

退職金 : なし

退 職 : 自己都合による退職の場合は退職の1ヵ月以上前に届け出て下さい。
 解雇の事由および手続については嘱託就業規則の定めるところによります。

社会保険 : 厚生年金 健康保険 労災保険 雇用保険

契約更新 : ①継続雇用制度の対象者
引き続き契約更新を希望し、基準を満たした場合は継続雇用制度の対象となります。
 ②継続雇用制度の対象者以外
 上記の雇用期間満了をもって、この雇用契約は終了します。
 ただし、本人が希望し、会社が必要とする場合は雇用契約を更新するものとします。
 ①、②いずれの場合も、雇用契約を更新する場合は、賃金、勤務条件を見直すことがあります。

上記の件を承諾しました。 平成 年 月 日

住所

氏名

★ポイント
 高額な給料は不要
 成果報酬を設ける

出向者を受け入れるとき

銀行出身の総務部長だけが賞与が減らないという変な話

年4ヶ月

総務部長のBさん無傷



年2.5ヶ月

社長と専務は年俸を2割カット

どこが問題だったのか？

- ※既存の社員と比べ異様に高い年俸に注意
- ※出向者の退職金負担を明確にすべき
- ※年収保障は初年度だけにすべき

大手企業からの出向者を受け入れる ときのモデル雇用契約書

雇用契約書（正規従業員 銀行などからの出向者用）

資料9

氏名 殿 事業所 所在地
 入社日 年 月 日 名称
 代表者 印

就業場所 : (1)所在地に同じ (2)

職種 : ◎◎部長

労働時間 : 時 分～時 分 (実働 時間 分)
 休憩 時 分～時 分、時 分～時 分
 ただし、監督及び管理の地位であるため、この労働時間は適用せず。

変形制 : 月 日を超算日とする (4週間、1ヶ月、1年間) 変形労働時間制による週4
 0時間制

休日 : 休日カレンダーによる。
 ただし、監督及び管理の地位であるため、この休日は適用せず。

欠勤 : 5日以上欠勤の場合には日割りして控除

有給休暇 : 労働基準法に従って与える。ただし業務上の都合によって日を変更させるときがある。
 取得する時は原則として7日前までに会社に伝えて承諾を得ること。

賃金 : 基本給30万円、役職手当10万円、家族手当1万円、通勤手当2万手当 総合計
 43万円

支払い日 : 月 日～当月 日までを 月 日に支払います (銀行が休日のときはその
 前日)

賞与 : 支払日 ・夏 7月100万円 ・冬 12月108万円 (支払月は変更すること
 がある)
☆賞与は入社から1年間の間上記の額を保障するが、2年目からは会社の業績および
 従業員の勤務成績によって、減額・不支給となることがある。
 ☆賞与は支払い日に在籍していなければ支給されない。

退職 : 定年制 60歳
 ☆自己都合による退職の場合は退職の1ヶ月以上前に届け出ること。

社会保険 : 厚生年金 健康保険 労災保険 雇用保険

.....
 上記の件を承諾しました。 平成 年 月 日

住所

氏名

印

★ポイント

年収保障は初年度だけ

ま と め

雇用契約書で基本となる労働条件を明確にし（書き物が大切）、誤解やトラブルが生じないようにし、いい人の確保と、定着、競争力を高める。



人材を獲得して“攻めの経営”に転じよう

攻めの経営を実行するには人材が要。経営者の意思が伝わる給料、経営者の意思が伝わる雇用契約で攻めの経営を実行しよう。



ご清聴ありがとうございました

明日の経営に生かしましょう

ご意見、ご感想、お問い合わせは
TEL ; 0776 (57) 1380
FAX ; 0776 (57) 1370
MAIL: hashi@hatarakigai.co.jp



●●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●●

(有) 働きがい研究所

福井県の賃金・退職金、就業規則、社員研修
福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201
URL: <http://www.hatarakigai.co.jp>