

競争力奪還！ 頑張れ福井の会社！  
今年の給与改定ここがツボ！ 2014

～オーナ企業にピッタリだから問題すっきり～

(有)働きがい研究所 橋 敏夫



# 主な内容

## 第1部

コレが現実！ 最新の賃金情報

## 第2部

いま手を打つ！ 5つの対策

- その① 中小企業の昇給の相場と、賃金改定の行い方
- その② 役職・家族・住宅・通勤手当などを刷新！
- その③ サービス残業対策 みなし時間外手当を廃止
- その④ 賞与の仕組みを一新！ 業績連動型に
- その⑤ 高齢者の賃金決定

# 第1部

...

**コレが現実！ 最新の賃金情報**  
(ズバリ実在賃金)

# 給与の相場を知る（ズバリ実在賃金）

## 1. グラフィックなプロット図である

カラーのグラフであって、その上に御社の賃金をプロットするので、高いか低いか一目瞭然。

## 2. 生の実在者賃金である

300人未満の中小企業の給与明細から作ったもの。全く恣意が入らない。ズバリ、よそがいくら出しているかのデータ。

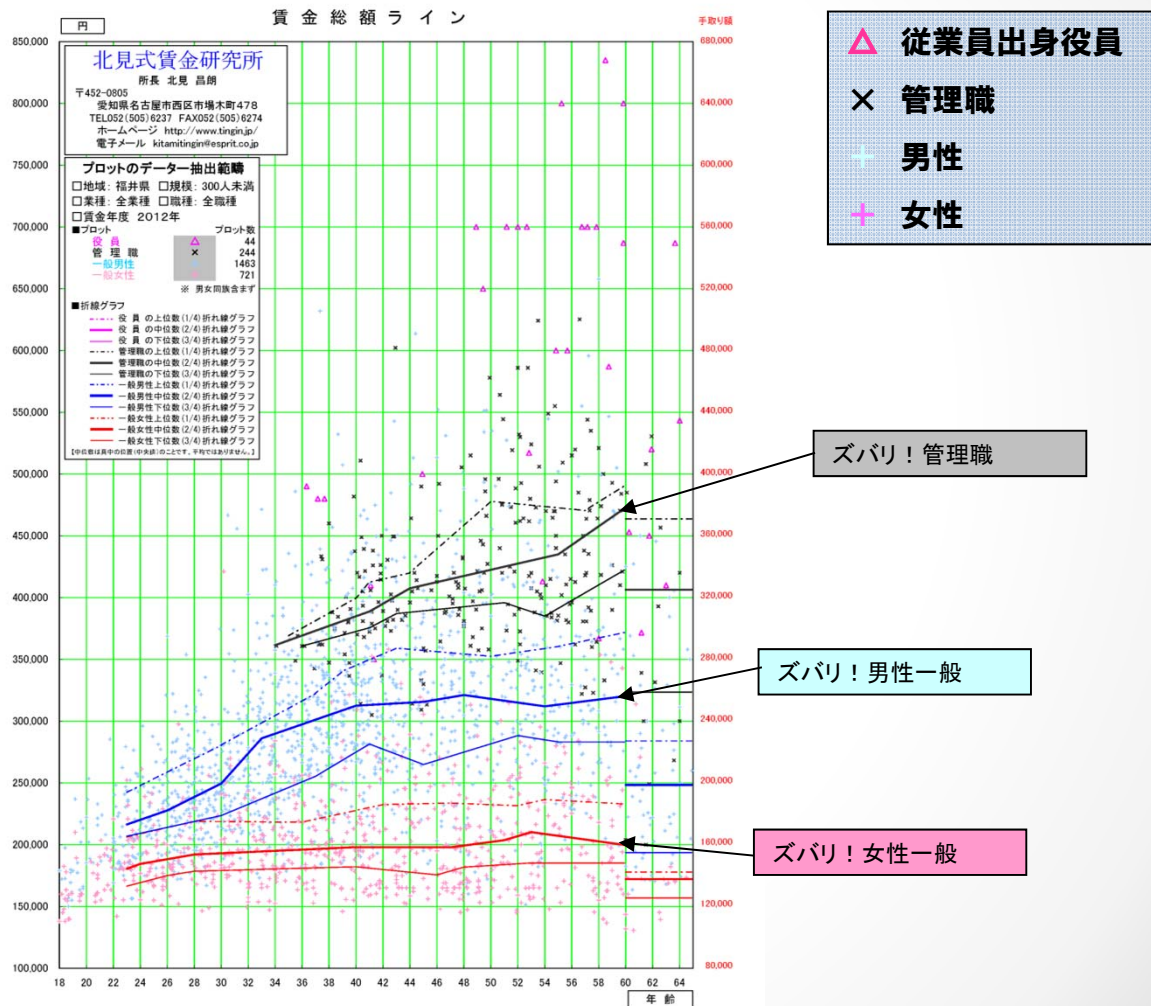
## 3. 管理職と一般社員との比較が可能

管理職と一般社員を分けてグラフ化しているので、どの程度の差をつければよいか分かる。

## 4. 勤務年数別の賃金がわかる

勤務年数ごとに賃金相場がわかるようになっている。

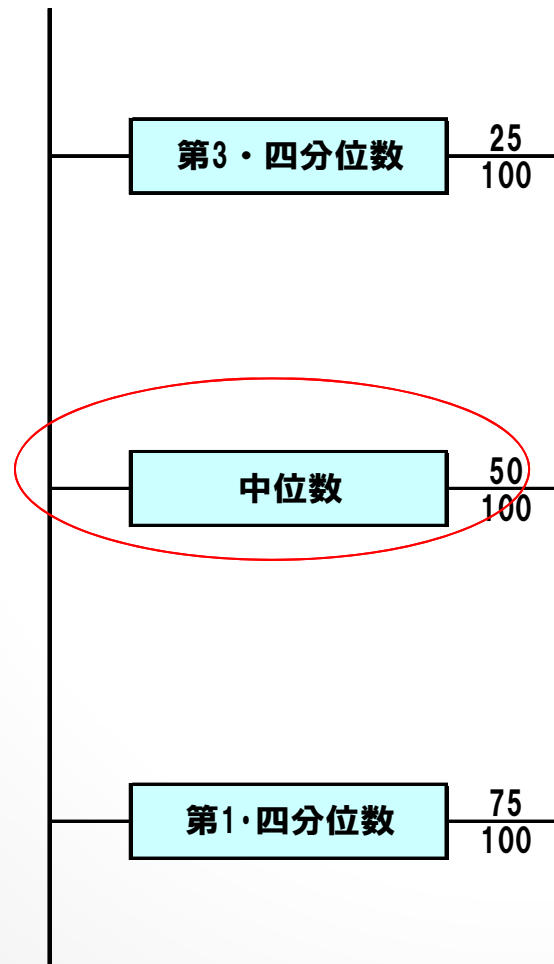
# 「ズバリ！実在賃金」 グラフの見方



# 中位数とは

ズバリ！実在賃金では、

中位数(ど真ん中の人)を世間相場とします。



ちょうど真ん中の人を  
基準(世間相場)としますので、

これより高ければ、相場より↑  
これより低ければ、相場より↓

高いか低いか一目瞭然。

# 「ズバリ！実在賃金」の構成

## 1. 年収

賃金総額の1.2倍に過去1年間に支給した賞与を加えた額。

## 2. 賃金総額

通勤手当を除く月次賃金額。あらゆる手当、もちろん時間外・深夜・休日勤務手当を含んでいる。

## 3. 所定内賃金

賃金総額から時間外、深夜、休日および通勤手当を除いたもの。

## 4. 賞与

過去1年間に支払った夏季・冬季賞与、決算賞与、特別賞与の合計額。

## 5. その他有益な資料

中途採用者の初任給、幹部の規模別年収、一般男性の勤務年数別年収、その他中小企業の賃金管理に有益な資料をご提供します。

# 「ズバリ！実在賃金」 25年版 福井版の調査対象

**調査対象企業** : 福井県に本社がある中小企業で、  
**正規従業員が20人以上300人以下の会社**  
**調査対象企業数: 48社 2,472人(平成24年6月支給分の賃金)**  
**社員数の平均 : 約52人**

業種別会社数

	全業種計	製造業(1)	卸売(3)	小売(4)	建設(6)	その他	外食(5)	運送(7)	その他(8)
30人未満	27	10	5	4	3	5	0	1	4
30人以上	14	5	1	0	2	6	1	0	5
100人以上	7	7	0	0	0	0	0	0	0
300人以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	48	22	6	4	5	11	1	1	9

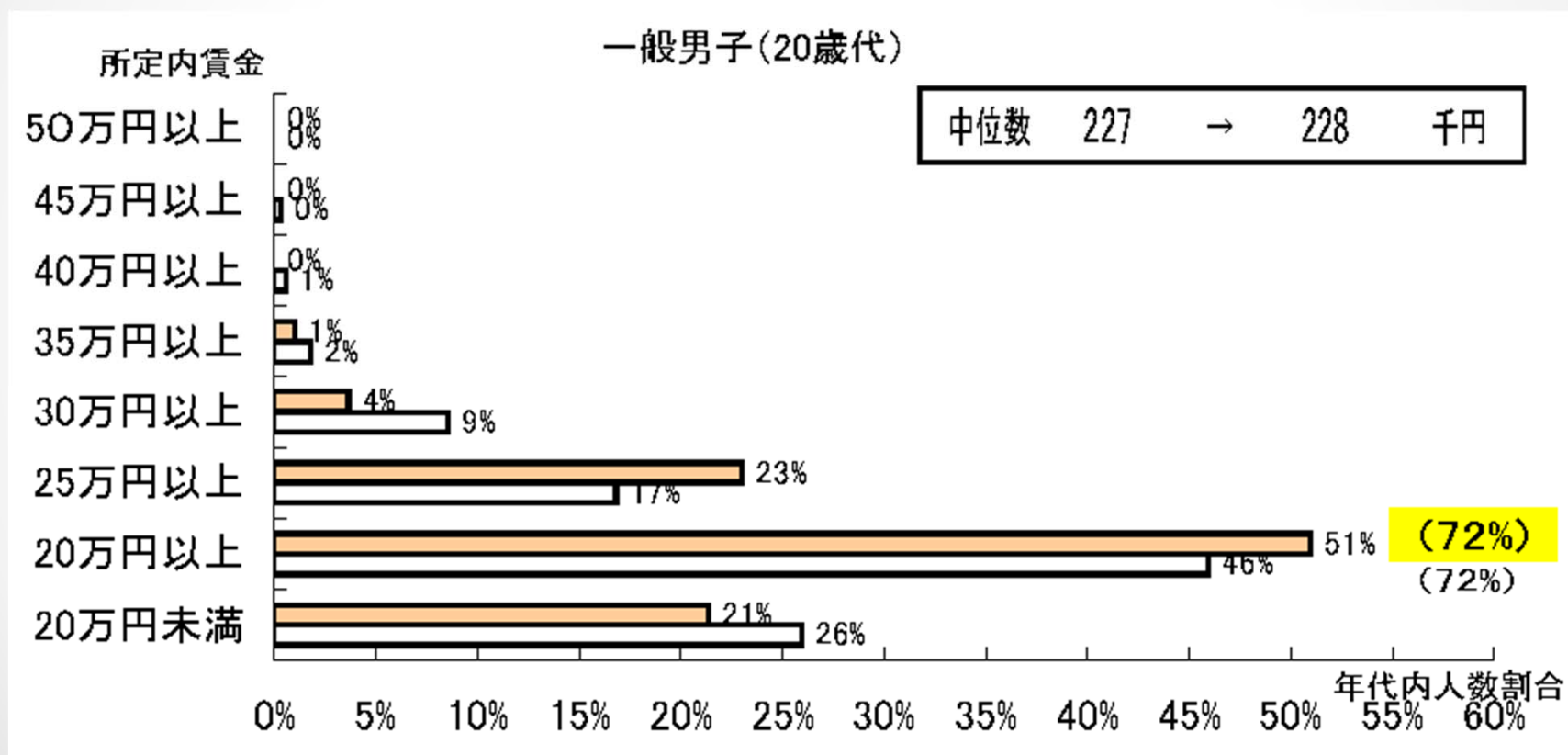
業種別従業員数

	全業種計	製造業(1)	卸売(3)	小売(4)	建設(6)	その他	外食(5)	運送(7)	その他(8)
30人未満	453	175	100	44	48	86	0	18	68
30人以上	700	294	47	0	104	255	42	0	213
100人以上	1,319	1,319	0	0	0	0	0	0	0
300人以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	2,472	1,788	147	44	152	341	42	18	281



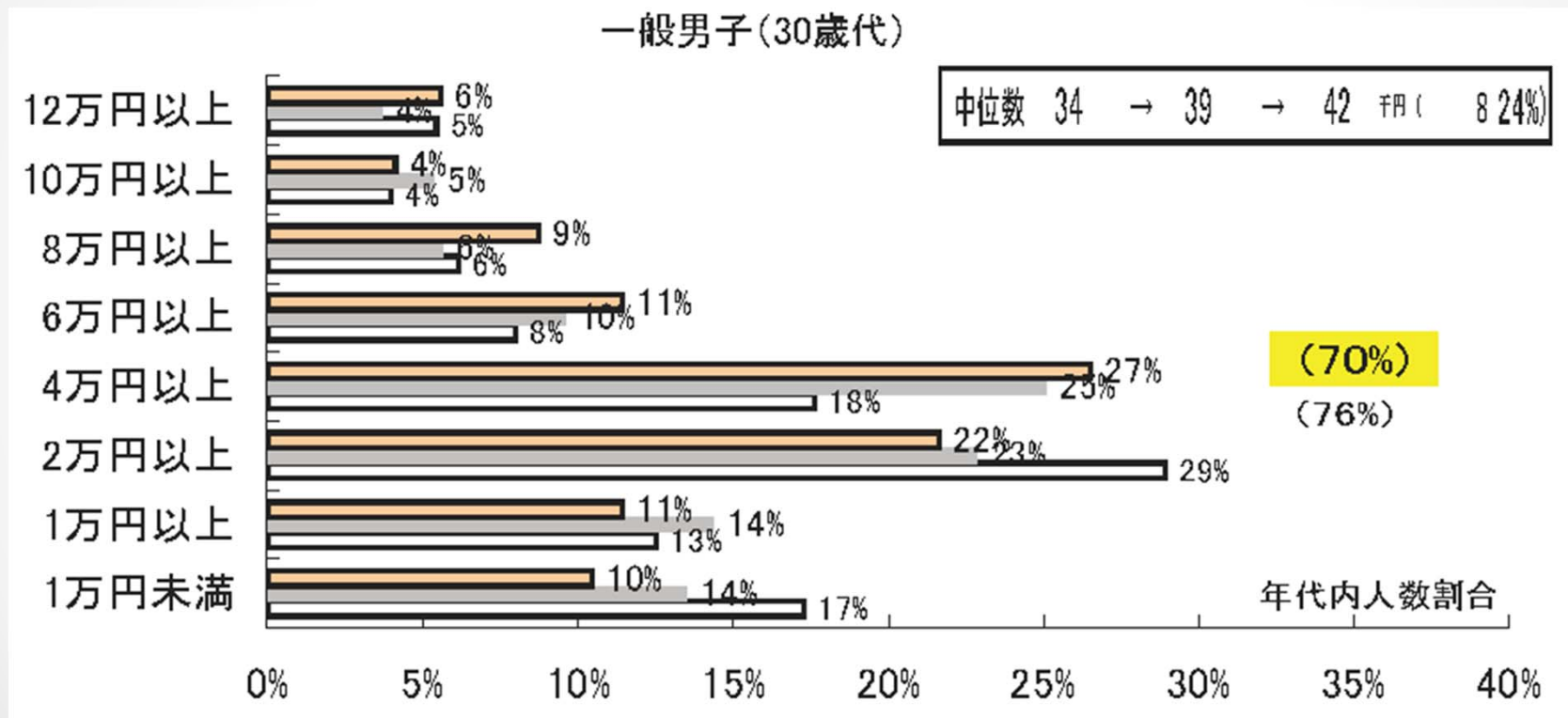
# 20代の一般男性社員の賃金総額

## 19年→24年 福井県版



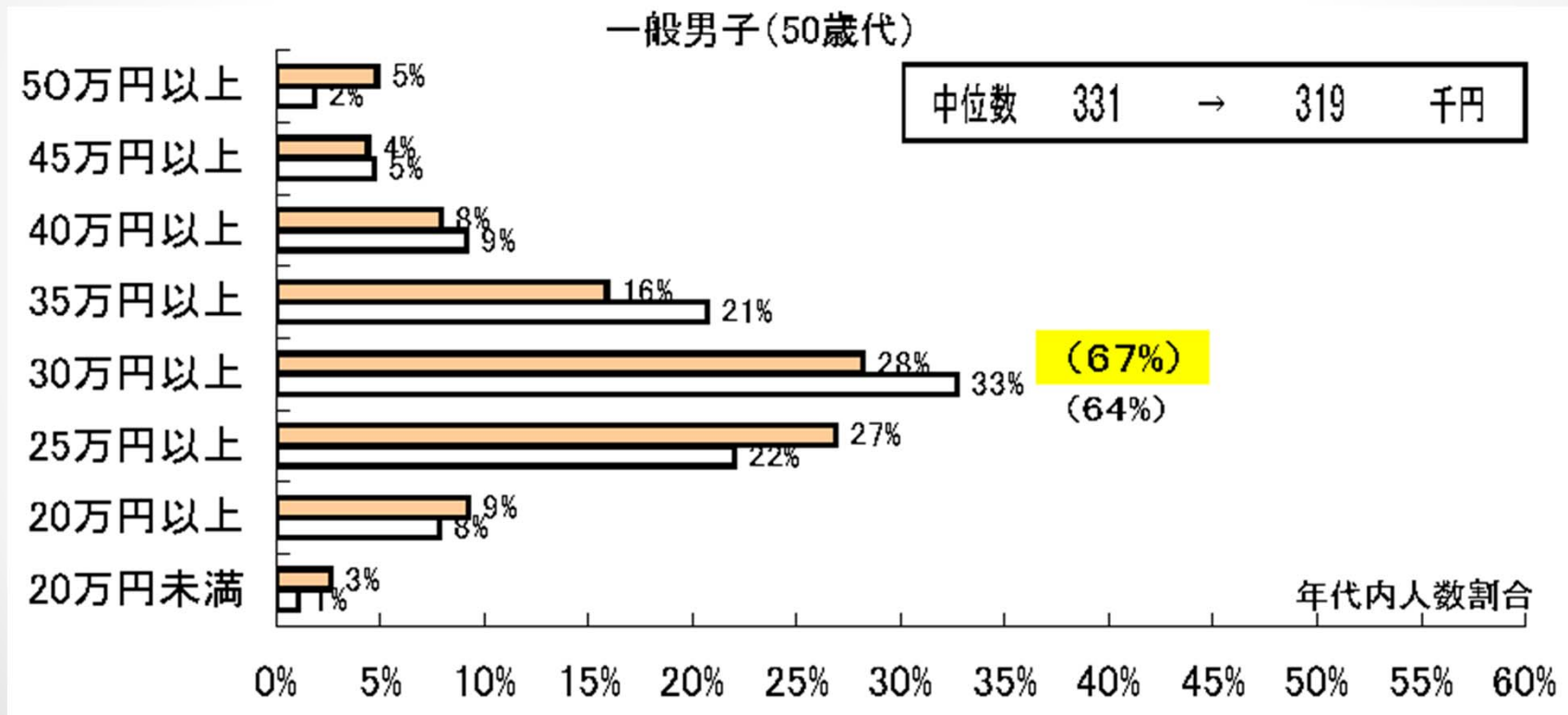
「手取り25万円未満が7割」

# 30代の一般男性社員の残業代 19年→21年→24年福井県版

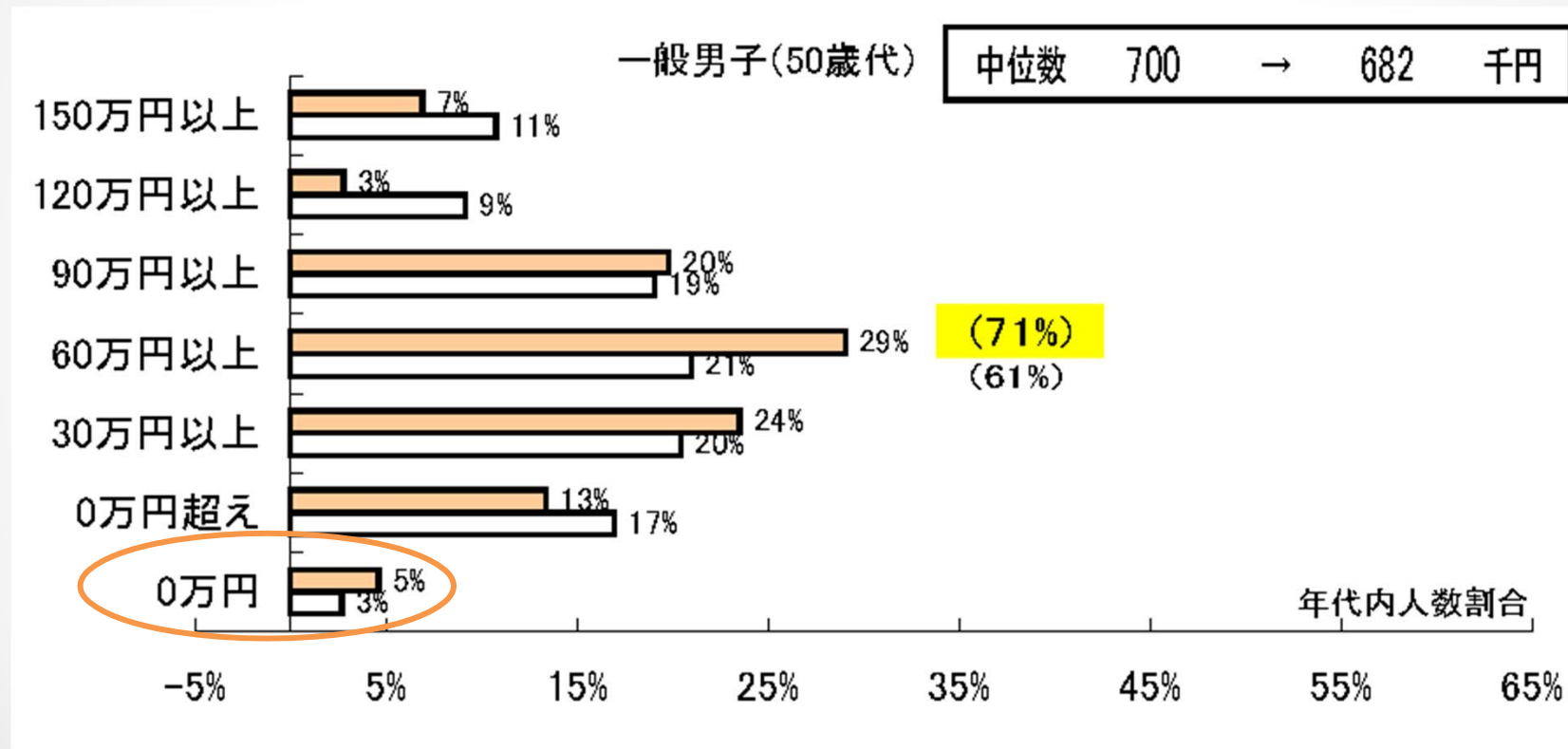


# 50代の一般男性社員の賃金総額

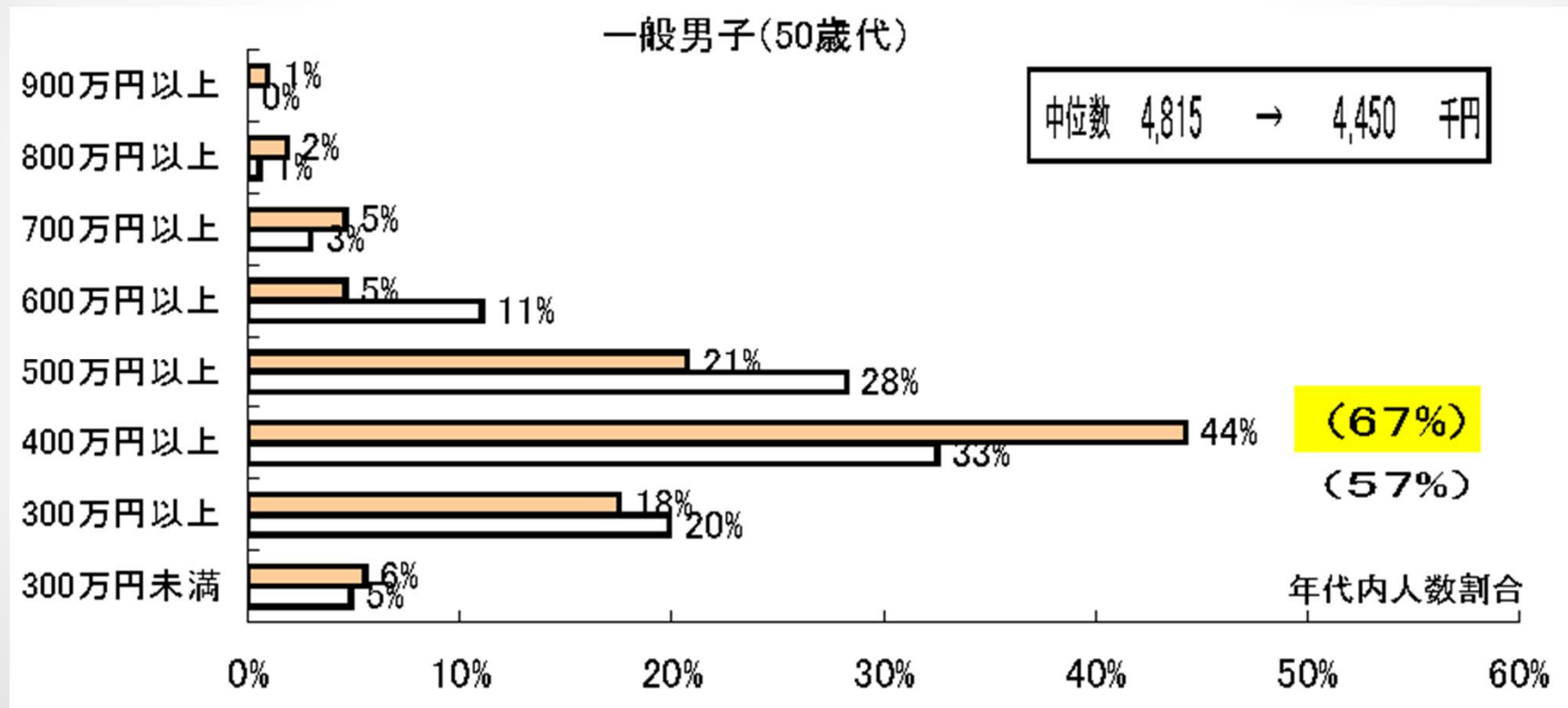
## 「35万円未満が6割強」



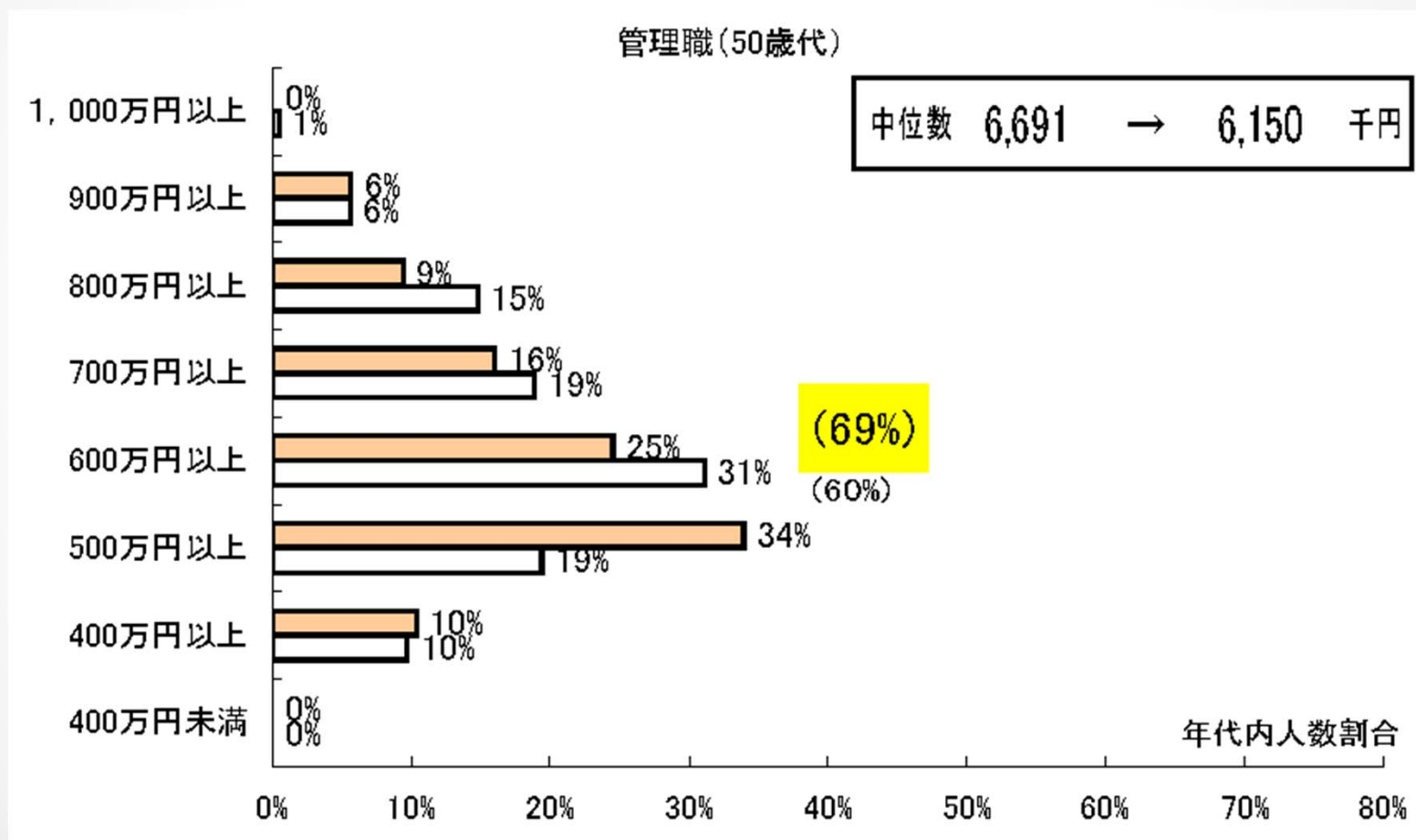
# 50代の一般男性社員の賞与 19年→24年福井県版



# 50代の一般社員の年収 「もう500万円に戻らない」



# 50代の管理職の年収 19年→24年福井県版



「700万円未満が過半数」

# 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

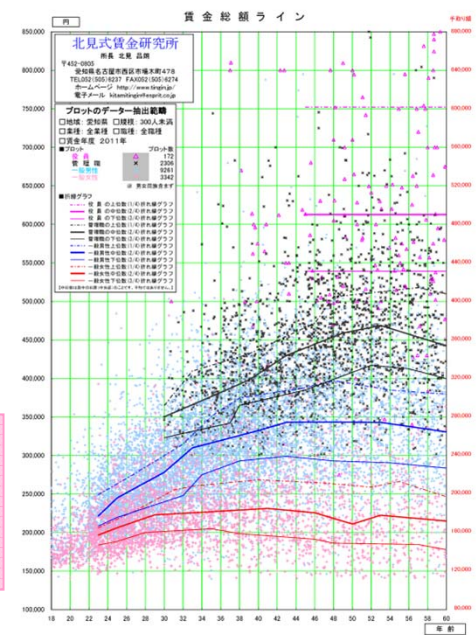
統計種類	年収	
	ズバリ中	ズバリ中
職位	一般男性	管理職
30歳	3804	-
40歳	4467	5845
50歳	4519	6285

データをご提供くださる会社様への御礼

「平成25年版 全業種 年収グラフ」を背景にした  
貴社賃金のプロット図(各社グラフ)を無料でご提供します。

→ データご提供から2週間程度

エクセルの記入シートをメールにてお送り  
します。メルアドをお願いします。



※ なお、全種類のグラフが入った本格的な「ズバリ！ 実在賃金」は有料でのご提供となります。



# 平成25年版「ズバリ！実在賃金」データご提供のお願い

## STEP1

原則6月分  
データ収集

## STEP2

H25年8月〆切

平成25年版  
完成・発表



データのご提供にご協力を  
何卒よろしくお願い申し上げます。

# 主な内容

## 第2部

### いま手を打つ！ 5つの対策

- その① 若手の昇給と育成策
- その② 役職・家族・住宅・通勤手当などを刷新！
- その③ サービス残業対策 みなし時間外手当を廃止
- その④ 賞与の仕組みを一新！ 業績連動型に
- その⑤ 高齢者の賃金決定

# 若手の昇給と育成対策



# 昇給の“消えた5年”を振り返る

リーマンショック以後のニッポン。それは昇給がほとんどなくなったという意味で“消えた5年”だった。

20年10月 リーマンショック

21年昇給 休業に追い込まれた

22年昇給 ホッと息をついた

23年昇給 東日本大震災

24年昇給 震災の痛手大きく

25年昇給 ちょっぴり景気浮揚。でも中小に恩恵なし？

26年昇給 消費税8%。さて、どうなることやら？

## 消費税8%へ 政府は賃上げを要請するが...

「賃金が上がらなかったら我々は失敗だ」(甘利大臣)

甘利明経済財政・再生相は、来年4月の消費増税にあわせた法人減税などの企業支援策を踏まえ「収益が上がっているのに賃金や下請け代金を上げないと恥ずかしい企業だという環境をつくりたい」と述べた。「消費税は上がるから物価は確実に上がる。あまり遅れないで賃金を上げてもらいたい。来年の春闘はすごく大事だ」とも語った。

政府が掲げる物価上昇率目標と消費増税を念頭に「ダブルで物価が上がって賃金がいつまでたっても上がらないと景気は失速する。賃金が上がらなかったら我々は失敗だ」。

(日経 2013/10/19)

「過去を振り返ると増税後は…」

# 消費税と民間勤労者の給与との関係

<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan1997/menu/02.htm>

元号	給与総額		平均年収		所得税額		税額	消費税
	(a) 億円	伸び率 %	千円	%	(b) 億円	伸び率 %	割合	
							b / a %	
62	1,432,436	3.7	3,718	2.5	81,430	▲ 1.6	5.7	
63	1,500,850	4.8	3,847	3.5	82,530	1.4	5.5	
平成元	1,625,762	8.3	4,024	4.6	87,342	5.8	5.4	3%
2	1,756,651	8.1	4,252	5.7	100,726	15.3	5.7	
3	1,904,762	8.4	4,466	5	113,309	12.5	6.0	
4	1,992,474	4.6	4,550	1.9	122,278	7.9	6.1	
5	2,032,101	2.0	4,522	▲ 0.6	124,152	1.5	6.1	
6	2,072,738	2.0	4,555	0.7	107,526	▲ 13.4	5.2	
7	2,131,265	2.8	4,572	0.4	105,290	▲ 2.1	4.9	
8	2,161,631	1.4	4,608	0.8	107,269	1.9	5.0	
9	2,206,165	2.1	4,673	1.4	121,401	13.2	5.5	5%
10	2,228,375	1.0	4,648	▲ 0.5	100,501	▲ 17.2	4.5	
11	2,174,867	▲ 2.4	4,613	▲ 0.8	95,923	▲ 4.6	4.4	
12	2,164,558	▲ 0.5	4,610	▲ 0.1	96,400	0.5	4.5	
13	2,147,215	▲ 0.8	4,540	▲ 1.5	94,898	▲ 1.6	4.4	
14	2,079,134	▲ 3.2	4,478	▲ 1.4	90,177	▲ 5.0	4.3	
15	2,036,827	▲ 2.0	4,439	▲ 0.9	85,919	▲ 4.7	4.2	
16	2,017,742	▲ 0.9	4,388	▲ 1.1	88,979	3.6	4.4	
17	2,015,802	▲ 0.1	4,368	▲ 0.5	90,364	1.6	4.5	
18	2,000,346	▲ 0.8	4,349	▲ 0.4	99,321	9.9	5.0	
19	2,012,722	0.6	4,372	0.5	89,965	▲ 9.4	4.5	
20	2,013,177	0.0	4,296	▲ 1.7	86,277	▲ 4.1	4.3	
21	1,924,742	▲ 4.4	4,059	▲ 5.5	75,706	▲ 12.3	3.9	
22	1,943,722	0.1	4,120	1.5	75,009	▲ 0.9	3.9	
23	1,957,997	0.7	4,090	▲ 0.7	80,780	7.7	4.1	
24	1,910,996	▲ 2.4	4,080	▲ 0.2	78,240	▲ 3.1	4.1	
25								
26								8%
27								10%

平均年収のピーク。4673千円。

給与総額のピーク。222兆円

最新の平均年収。4080千円。ピークと比較して、593千円のダウン

最新の給与総額。191兆円。ピーク時と比較して、31兆円ダウン。

所得税額のピーク。12兆1千億円。

最新の所得税額7兆8千億円。ピーク時と比べて、4兆3千億円のダウン

# 会社批判の声も。サイト『転職会議』

(某衣料品店)

働く店舗の成績によって給料が大きく左右される。売り上げが悪い店舗だと働いた時間の半分も勤怠をつけられず、ひたすらタダ働きを強要される。また、忙しい店舗で...

自分は社員でしたが社員はサービス残業は当たり前ですし、固定給だったのでどんなに頑張っても合わないので辞めました。あまり評価はされないなので何を頑張ったら...

基本給は、21万。ボーナスは、年2回。約2ヶ月分。店長へ昇格すると、決算賞与も加わる。現在は、業績好調な為、この決算賞与はかなり大きいらしい。噂によると...

(某居酒屋チェーン)

サービス残業が多く、店舗の売り上げ如何では自ら進んで行うこともあり、個人で納得していなければ満足できる待遇ではないと思います。以前より給与や待遇などは...

年収はまず期待できない。これはこの企業自体がそうでもあるし、飲食業界自体が薄給だからというのが大きいと思う。何ととってもあれだけ残業しても、残業代が一切...

# 若手の昇給モデル

仮に「昇給3000円」だったらー

ABC

DE

(AB) \* 3

(F \* 12) + G

A

B

C

D

E

F

G

H

年齢	昇給	基本給	役職手当	家族手当	所定内賃金	時間外手当	賃金総額	賞与	年収
<b>35</b>	<b>3,000</b>	<b>216,000</b>	<b>10,000</b>	<b>16,000</b>	<b>242,000</b>	<b>32,658</b>	<b>274,658</b>	<b>678,000</b>	<b>3,973,896</b>
34	3,000	213,000	5,000	16,000	234,000	31,502	265,502	654,000	3,840,024
33	3,000	210,000	5,000	12,000	227,000	31,069	258,069	645,000	3,741,828
32	3,000	207,000	5,000	12,000	224,000	30,635	254,635	636,000	3,691,620
31	3,000	204,000	5,000	8,000	217,000	30,202	247,202	627,000	3,593,424
<b>30</b>	<b>3,000</b>	<b>201,000</b>	<b>5,000</b>	<b>8,000</b>	<b>214,000</b>	<b>29,768</b>	<b>243,768</b>	<b>618,000</b>	<b>3,543,216</b>
29	3,000	198,000			198,000	28,613	226,613	594,000	3,313,353
28	3,000	195,000			195,000	28,179	223,179	585,000	3,263,150
27	3,000	192,000			192,000	27,746	219,746	576,000	3,212,948
26	3,000	189,000			189,000	27,312	216,312	567,000	3,162,746
25	3,000	186,000			186,000	26,879	212,879	558,000	3,112,543
24	3,000	183,000			183,000	26,445	209,445	549,000	3,062,341
23	3,000	180,000			180,000	26,012	206,012	540,000	3,012,139
22	3,000	177,000			177,000	25,578	202,578	531,000	2,961,936
21	3,000	174,000			174,000	25,145	199,145	522,000	2,911,734
20	3,000	171,000			171,000	24,711	195,711	513,000	2,861,532
19	3,000	168,000			168,000	24,277	192,277	504,000	2,811,329
18		165,000			165,000	23,844	188,844	495,000	2,761,127



仮に「昇給5000円」だったらー

ABC

DE

(AB) \* 3

(F \* 12) + G

	A	B	C	D	E	F	G	H	
年齢	昇給	基本給	役職手当	家族手当	所定内賃金	時間外手当	賃金総額	賞与	年収
35	5,000	250,000	10,000	16,000	276,000	37,572	313,572	780,000	4,542,864
34	5,000	245,000	5,000	16,000	266,000	36,127	302,127	750,000	4,375,524
33	5,000	240,000	5,000	12,000	257,000	35,404	292,404	735,000	4,243,848
32	5,000	235,000	5,000	12,000	252,000	34,682	286,682	720,000	4,160,184
31	5,000	230,000	5,000	8,000	243,000	33,959	276,959	705,000	4,028,508
30	5,000	225,000	5,000	8,000	238,000	33,236	271,236	690,000	3,944,832
29	5,000	220,000			220,000	31,792	251,792	660,000	3,681,503
28	5,000	215,000			215,000	31,069	246,069	645,000	3,597,832
27	5,000	210,000			210,000	30,347	240,347	630,000	3,514,162
26	5,000	205,000			205,000	29,624	234,624	615,000	3,430,491
25	5,000	200,000			200,000	28,902	228,902	600,000	3,346,821
24	5,000	195,000			195,000	28,179	223,179	585,000	3,263,150
23	5,000	190,000			190,000	27,457	217,457	570,000	3,179,480
22	5,000	185,000			185,000	26,734	211,734	555,000	3,095,809
21	5,000	180,000			180,000	26,012	206,012	540,000	3,012,139
20	5,000	175,000			175,000	25,289	200,289	525,000	2,928,468
19	5,000	170,000			170,000	24,566	194,566	510,000	2,844,798
18		165,000			165,000	23,844	188,844	495,000	2,761,127

前提条件

30歳で主任(5000円)、35歳で係長(10000円)になったとする。

家族手当は配偶者(8000円)、子供(2人 \* 4000円)だったとする。

時間外手当は月間20時間分だったとする。

# 「ズバリ！ 実在賃金」のデータから

## 30歳一般男性社員の賃金相場(単位千円)

	福井県版	首都圏版	関西圏版
基本給	199	213	206
所定内賃金	220	249	228
賃金総額	249	275	273
年収	3804	4060	3950

# 若手の昇給原資をひねり出す秘策集

## ◆とにかく業績向上を

全社一丸となって業績向上に取り組む仕組みを

## ◆世代間格差にメスを！

基本給の見直し、賞与の見直し、退職金規程の見直し、高齢者の賃金見直し

## ◆行き過ぎた時短にメスを！

## ◆ムダな人件費にメスを！

実際の費用よりも多い通勤手当、456月に発生する休日出勤手当など

# 年功序列の基本給にメスを！ こんなことがあって良いのですか？

	基本給	時間外 手当	管理職 手当	総額	賞与	年収
A	35	10	-	45	105(3ヵ月)	645
B	25	-	5	30	100(4ヵ月)	460

**A;58歳**(男性・勤務年数40年・高卒・現業職)

**B;35歳**(男性・勤務年数5年・大卒・課長)

# 問題は基本給にある

“過去の昇給”の累積が、現在の基本給になっている。

18歳で16万円が初任給だとすれば、複利計算で、55歳では次の金額になる。

3%時代→47万円

2%時代→33万円

1%時代→23万円

# 実質基本給はいくら？

「ズバリ！ 実在賃金」によれば、実質基本給（所定内賃金から役職・家族・住宅・精勤・資格などの手当を除外したものは、一般男性社員で次の金額だった。平成24年6月の賃金を調査。

	30歳	40歳	50歳
福井県	199	245	263
首都圏	213	237	252
関西圏	206	248	275

# 25万円未満が7割 30代男性

一般男性社員の基本給は『25万円』という金額を境目にして検証すると、そこには大きな年代格差がある。

30代	25万円以上	25万円未満
	30%	70%
50代	25万円以上	25万円未満
	61%	39%

# 25万円以上の基本給にメスを！

管理職の場合は、25万円超の部分を『管理職基本給』とする。

一般社員の場合は、25万円超の部分を『達成手当』もしくは『超過基本給』とする。



# 家族手当・住宅手当の見直し方 — 夫婦共稼ぎの時代に対応 —



# こんな家族手当はいかがですか？

その① 配偶者分ナシ……

だって共稼ぎの時代ですもの

その② 子供分は人数制限ナシ……

だって何人もの子がいる人が少ないですもの

その③ 子供分は在学中なら22才まで……

だって大学に進学すればお金が要りますもの

# 橋が提案する新しい家族手当

配偶者分：ナシ

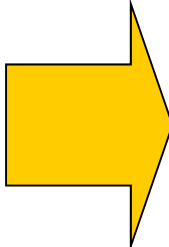
子供分：1人につき8千円

(人数制限ナシ。在学中ならば22歳まで支給)

その他の家族分：ナシ



# 現在の家族手当からの移行例

現在の手当			新しい手当	
配偶者分	8000円		配偶者分	0円
子供分	8000円		子供分	16000円
合計	16000円		合計	16000円

(子供は2人)

差額は、毎年一定額ずつを引き下げる。  
例えば、毎年2000円ずつとか、2割ずつとか。

# 家族手当の生涯支給額の違い

仮に30歳で結婚し、31歳で第1子、33歳で第2子が生まれたら？

## ★従来の家族手当

配偶者8000円 × 29年間 + 子4000円 × 18年間 × 2人 = 460万円



## ★新しい家族手当

配偶者0円 × 29年間 + 子8000円 × 22年間 × 2人 = 422万円

# (有)働きがい研究所の調査結果

家族手当は、57社の中で、46社(80.7%)が支給していました。その額は次の通り。(支給合計額)

最高;42,500円

上位;16,000円

中位;11,000円

下位;7,000円

最低;1,000円



\*ズバリ実在賃金 福井版H22 からデータ収集

# 戦前には家族手当が義務化されていた！

日本は大正時代、第一次大戦後、家族手当を導入する企業が現れた。

昭和になると、戦時色が強まるとともに、政府が民間企業の賃金を統制しようとした。賃金制度は年功制を強制され、扶養コストに対応する形となっていた。

- ◎扶養家族ある労務者に対し手当支給に関する依命（いめい＝命令）通牒（昭和15年発労第7号）
- ◎賃金制度指導要項（昭和16年）
- ◎賃金形態指導方針（昭和18年）

## 「家族手当を支給する会社」が減っている

東京都は「中小企業の賃金・退職金事情」という名の調査を毎年行っています。

それは調査対象企業が1千社以上あります。企業が従業員の賃金や賞与や退職金を検討する際に有益な資料になっています。

その資料を「家族手当」に絞って、過去に遡って調べてみました。



# 「家族手当を支給する会社」の割合

平成23年 59.6%

平成18年 64.5%

平成13年 72.9%

⋮

⋮

昭和57年 83.4%

5年前

10年前

約30年前



# 岐阜県経営者協会 「岐阜県賃金資料 平成20年版」から

調査対象企業数197社。その中で家族手当を支給しているのは170社で、86.3%。

	配偶者	第1子	第2子	第3子
全体の平均支給額	12577	3804	3270	3270



# 官公庁の家族手当

## 福井県職員

第1扶養13000円

第2扶養以降6000～11000

★16歳～22歳の子については一人につき  
5000加算

## 福井市役所職員

★福井県に同じ

\*「福井県の給与・定員管理」「福井市の給与・定員管理」H22年版より  
自治体名を入れ替えるだけで日本全国の公務員の給与がわかります。

## 定年を65歳まで延長すると同時に 「家族手当」の廃止に踏み切った松屋

百貨店の松屋は1998年、定年を65歳まで延長するに際して、賃金制度のあり方を大きく見直しました。そして、他の百貨店にさきがけて家族手当の廃止に踏み切っています。



# 家族手当に関して橋の個人的な考え方

- 橋は家族手当の支給には賛成です。ただし額があまりに多いのも考えものだと思います。
- 橋が考える相場
  - 「配偶者」が1万円ぐらいが相場
  - 「子供」が4千円～5千円ぐらいが相場



『サービス残業だった』と請求されな  
いように社内整備しよう

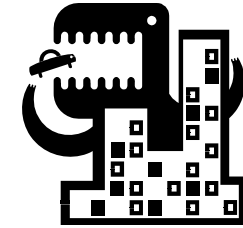
## 社長を困らせる、こんなモンスター社員

A社の社長は、一人机に向かって腕を組んでいた。厳しい目で睨み付けているのは元社員Bが送ってきた内容証明郵便だった。

そこには、こんな請求額が載っていた。

未払いの時間外手当	240万円
年休の未消化分	20万円(20日分)
業務上災害に伴う慰謝料	240万円
合計額	500万円

## これがモンスター社員の言い分だった



そのモンスター社員Bが送ってきた内容証明には次のような問題点が列挙されていた。

その①会社は、時間外労働に必要な36協定を結んでいなかった。違法な時間外だった。

その②始業前に朝礼があったが、その時間外手当が支払われていなかった。

その③みなし時間外手当として営業手当(3万円)が支払われていたが、不足分があった。

その④上司によるパワハラがあり、そのおかげで、うつ病になったので、労災を監督署に申請した。これに伴う慰謝料を請求する。



実は、こんな最低の社員だった！

## モンスター社員Bは、こんな社員だった。

- × 営業成績は常に最下位
- × 訪問していないのに、訪問していたとか、営業報告書に嘘を書くことがしばしばあった。
- × 勤務時間中に頻繁に喫煙を行い、職場を離脱していた。
- × 二日酔いで出社して、ボーッとしている日がしばしば。
- × 上司に対して敬語を使わない。少し注意されると、ふてくされ、逆に歯向かってくることも。
- × 挨拶がろくにできない。基本的に営業に向かない。

## A社は年収が業界1位の優良企業だったが...

A社は、社長が“業界で一番の年収”を目指してきた成長企業だった。賞与は年間5ヶ月分出していた。だが、その労務管理はコンプラを遵守していなかった。

- ・始業9時(だが8時30分から朝礼あり)
- ・終業17時(だが実際は21時まで勤務)
- ・休憩12時から1時間(だが実際にはタバコ休憩を黙認)
- ・休日120日(だが実際には土曜日出勤が10日ほどあり。休日出勤手当なし)
- ・年休は消化実績ほとんど無し
- ・管理職として、社員の約4割が扱われていた

## モンスター社員Bの、これが給与明細

従業員Bは、入社2年目。30歳。

基本給25万円＋営業手当3万円＋通勤手当

賞与は年125万円

A社は、昇給をすべて基本給に振っていたので、大きな額になっていた。また、手当として支給していたのは次のものだった。

- ・営業手当(営業外勤者に一律で3万円)
- ・役職手当(部長5万円、課長4万円、係長3万円)
- ・通勤手当
- ・時間外手当(内勤事務職のみに支給。事前の許可申請が必要だったが、誰も申請していなかった)
- ・休日出勤手当(振替休日を取得しなさいと指導していたが、実際には取得できていなかった)

## 時代によって変わってきた“良い会社”

昔の良い会社とは“年収の高い会社”



イマドキの良い会社とは“36協定遵守の会社”

- 時間外をさせる場合は36協定を届けている。
- 時間外は36協定の範囲内となっている。
- 時間外手当は実態に基づいてきちんと支払っている。
- 時間外手当は分子・分母が法定通りになっている。
- 朝礼や会議や研修に対しても賃金を支払っている。
- 管理職は法的な要件を満たしている。
- 年休は消化率が高い。



※ 「年収」とか「昇給」とか「賞与」は、まったく問われない。

## 勤務時間から根本的に見直そう

- ① 法の範囲内で目一杯働いてもらおうべし
- ② “変形労働時間制”活用で業務量に対応すべし
- ③ 残業代は法定通りきちんと払うべし
- ④ “何となく休憩”なんて認めざるべし
- ⑤ 社会保険料のことまで意識するべし



# 変形労働時間制の活用

変形労働時間制は色々な種類があるが、一般的には主に2種類のものが活用されている。

- ① 1ヶ月単位変形労働時間制
- ② 1年単位変形労働時間制

「顧客に顔を向けて、目一杯の仕事をさせて頂きましょう。そのために仕事量に応じて、勤務時間そのものを変動させるのです」



# 時短し過ぎではないか

1日の労働時間 →	7:30	7:40	8:00	8:20	8:30	休日数	40時間制の場合 1日の労働時間 ↓
1週労働時間	35:15	36:02	37:36	39:10	39:57	120	8:30
	53:58	36:46	38:22	39:58	×	115	8:20
	36:41	37:30	39:08	×	×	110	8:10
	37:24	38:14	39:54	×	×	105	8:00
	39:08	40:00	×	×	×	93	7:40
	40:00	×	×	×	×	87	7:30
	×	×	×	×	×	85	7:25



★うるう年ではない場合  
 $(365日 \div 7日) \times 週40時間 = 2085.71時間$

2013年～2014年 休日カレンダー

1年単位変形労働時間制の具体例

2013 年

有限会社 働きがい研究所

日	月	火	水	木	金	土	
				19	20	21	
12月	22	23	24	25	26	27	28
	29	30	31	1	2	3	4
(15)	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18

日	月	火	水	木	金	土	
1月	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30	31	1
(9)	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18				

日	月	火	水	木	金	土	
2月				19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	1
(7)	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18				

日	月	火	水	木	金	土	
3月				19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
(8)	30	31	1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	

日	月	火	水	木	金	土	
4月						19	
	20	21	22	23	24	25	26
(11)	27	28	29	30	1	2	3
	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18						

日	月	火	水	木	金	土		
5月			19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	
(8)	1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14	
	15	16	17	18				

日	月	火	水	木	金	土	
6月					19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
(7)	29	30	1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	

日	月	火	水	木	金	土	
7月						19	
	20	21	22	23	24	25	26
(10)	27	28	29	30	31	1	2
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18					

日	月	火	水	木	金	土		
8月				19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30	
(9)	31	1	2	3	4	5	6	
	7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18			

日	月	火	水	木	金	土	
9月					19	20	
	21	22	23	24	25	26	27
(10)	28	29	30	1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18

日	月	火	水	木	金	土	
10月	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30	31	1
(9)	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18				

日	月	火	水	木	金	土	
11月				19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
(8)	30	1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18		

- 休日 ■
- 所定労働時間以外の労働時間
- 時間1 ■ 8:30
  - 時間2 ■ 7:00
  - 時間3 ■ 9:00
  - 時間4 ■ 7:30

年間休日日数 111日

年間労働日数 254日

1日所定労働時間 8時間00分

年間労働時間 2085時間00分

週平均労働時間 40時間00分



# 業績連動！



## 全社一丸となる年収の払い方

(有)働きがい研究所

橋敏夫

(特定社会保険労務士)

# 主な内容

1. 消費税引き上げが中小企業に与える打撃
2. 業績連動の年収を実現するノウハウ公開
  - ①粗利益が増加したら業績手当を支給
  - ②賞与は年3回、決算賞与を支給
  - ③賞与を算定する基礎賃金に上限・下限を
  - ④決算賞与は経常利益の目標達成状況により支給
  - ⑤貢献度に基づく支給で年収順位を適正化



# 主な内容

## ①

消費税引き上げが中小企業に与える打撃



# 消費税不況がやってくる！

- 消費税が5%から8%になる。更に上がって10%までいくことになっている。政府は経済対策を講じるというが、どうなることか？
- 得意先からの値下げ要求  
「消費税が上がったのだから値を下げてよ」
- 仕入れ先からの値上げ要求  
「素材価格が高騰しているので単価改訂をお願いします」
- 社員からの賃上げ要求  
「消費税が上がり生活が苦しくなったので賃上げして欲しい」



「フー！ もう廃業したい」

## 財政悪化の要因は“消費税引き上げ”が原因？

政府は「日本の税収は落ち続け、財政事情が悪化している。だから消費税の引き上げが必要になった」と説明する。

しかし、過去を振り返ると、逆に平成9年に橋本内閣が実施した消費税引き上げが景気後退を招き、税収ダウンを招いたと見る向きもある。日本の民間給与は平成9年がピークで、それ以降下がりっぱなしだからだ。だから所得税も落ち込んでいる。



# 橋本内閣が行った消費税 引き上げ後の日本の給与

## 消費税と民間勤労者の給与との関係

<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan1997/menu/02.htm>

元号	給与総額		平均年 収		所得税額		税額 割合	消費税
	(a)	伸び率	千円	%	(b)	伸び率	b / a	
	億円	%			億円	%	%	
62	1,432,436	3.7	3,718	2.5	81,430	▲ 1.6	5.7	
63	1,500,850	4.8	3,847	3.5	82,530	1.4	5.5	
平成元	1,625,762	8.3	4,024	4.6	87,342	5.8	5.4	3%
2	1,756,651	8.1	4,252	5.7	100,726	15.3	5.7	
3	1,904,762	8.4	4,466	5	113,309	12.5	6.0	
4	1,992,474	4.6	4,550	1.9	122,278	7.9	6.1	
5	2,032,101	2.0	4,522	▲ 0.6	124,152	1.5	6.1	
6	2,072,738	2.0	4,555	0.7	107,526	▲ 13.4	5.2	
7	2,131,265	2.8	4,572	0.4	105,290	▲ 2.1	4.9	
8	2,161,631	1.4	4,608	0.8	107,269	1.9	5.0	
9	2,206,165	2.1	4,673	1.4	121,401	13.2	5.5	5%
10	2,228,375	1.0	4,648	▲ 0.5	100,501	▲ 17.2	4.5	
11	2,174,867	▲ 2.4	4,613	▲ 0.8	95,923	▲ 4.6	4.4	
12	2,164,558	▲ 0.5	4,610	▲ 0.1	96,400	0.5	4.5	
13	2,147,215	▲ 0.8	4,540	▲ 1.5	94,898	▲ 1.6	4.4	
14	2,079,134	▲ 3.2	4,478	▲ 1.4	90,177	▲ 5.0	4.3	
15	2,036,827	▲ 2.0	4,439	▲ 0.9	85,919	▲ 4.7	4.2	
16	2,017,742	▲ 0.9	4,388	▲ 1.1	88,979	3.6	4.4	
17	2,015,802	▲ 0.1	4,368	▲ 0.5	90,364	1.6	4.5	
18	2,000,346	▲ 0.8	4,349	▲ 0.4	99,321	9.9	5.0	
19	2,012,722	0.6	4,372	0.5	89,965	▲ 9.4	4.5	
20	2,013,177	0.0	4,296	▲ 1.7	86,277	▲ 4.1	4.3	
21	1,924,742	▲ 4.4	4,059	▲ 5.5	75,706	▲ 12.3	3.9	
22	1,943,722	0.1	4,120	1.5	75,009	▲ 0.9	3.9	
23	1,957,997	0.7	4,090	▲ 0.7	80,780	7.7	4.1	
24	1,910,996	▲ 2.4	4,080	▲ 0.2	78,240	▲ 3.1	4.1	
25								
26								8%
27								10%

平均年収のピーク。4673千円。

給与総額のピーク。222兆円

最新の平均年収。4080千円。ピークと比較して、593千円のダウン

最新の給与総額。191兆円。ピーク時と比較して、31兆円ダウン。

所得税額のピーク。12兆1千億円。

最新の所得税額7兆8千億円。ピーク時と比べて、4兆3千億円のダウン

# 経団連が6年ぶりにベア容認,賃上げで安倍政権を下支え

【平成26年春闘ベア、足並みそろろうか、息巻く労組側、ハードル高く】

今春闘は、安倍晋三政権の経済政策「アベノミクス」を成功に導くため、主要な労使がベースアップ（ベア）の必要性で早くから意見を一致させるという異例の展開だ。電機連合などは業績格差から、個別労組が肩を並べてベアを獲得できるかは不透明だが、足並みを合わせて“難関”を突破する構えを崩していない。産経新聞 1月28日(火)

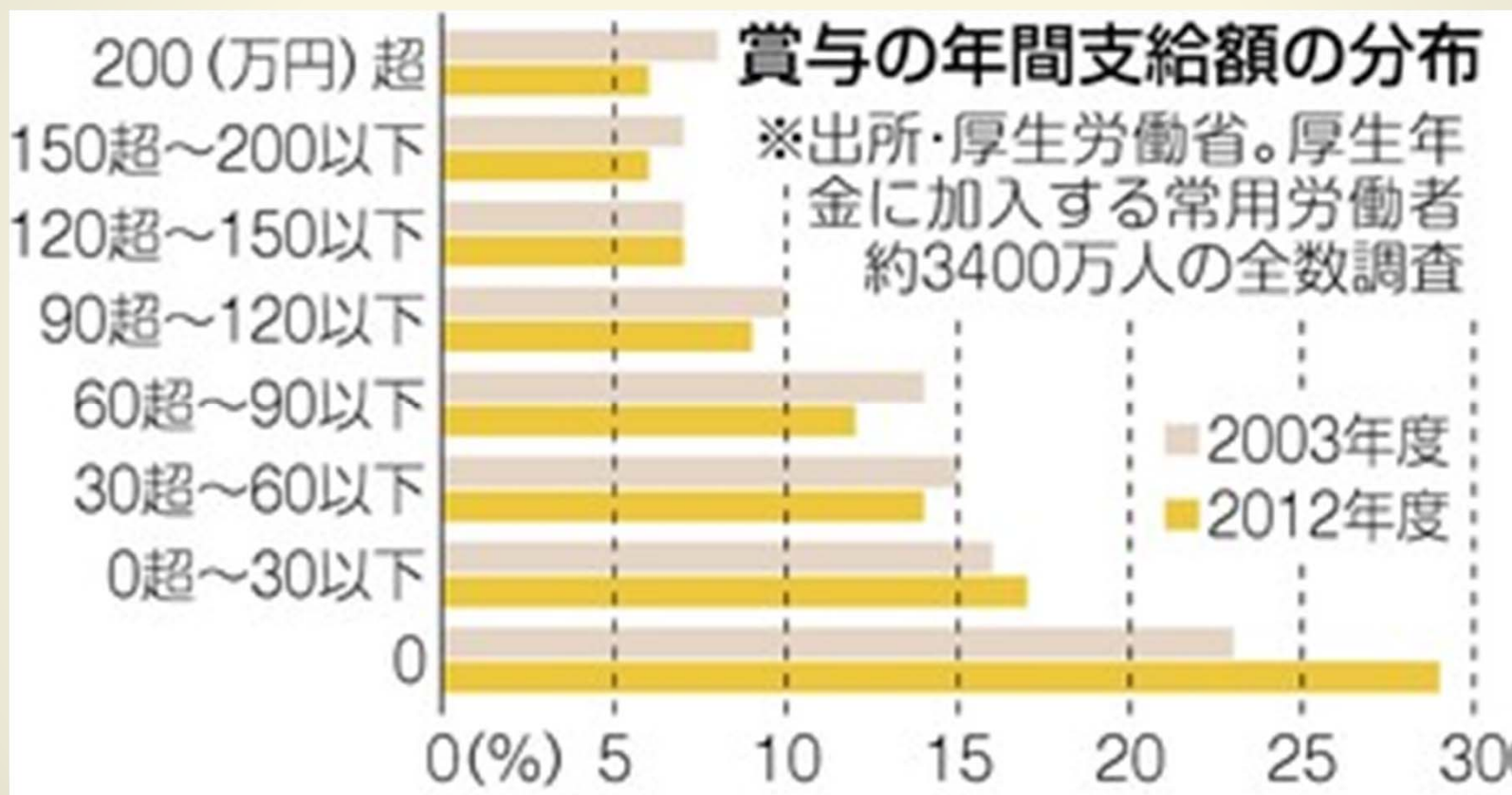
自動車大手の労働組合		
社名	ベア	年間一時金
トヨタ自動車	4000円	5カ月以上?
ホンダ	3500円	5.9カ月
マツダ	3500円	5.3カ月
スズキ	3500円	5.5カ月
三菱自動車	3500円	5.0カ月

産業別労組		
労組名	ベア	年間一時金
電機連合	4000円以上	最低4カ月
基幹労連	3500円(2年間で7000円)	5カ月(産業や企業間で異なる場合も)

# 新聞に報道されないホントの実態！

(厚生年金の被保険者がもらっている賞与)





# 主要内容

## ②

### 業績連動の年収を実現するノウハウ公開

- 1.粗利益が増加したら業績手当を支給
- 2.賞与は年3回、決算賞与を支給
- 3.賞与を算定する基礎賃金に上限・下限を
- 4.決算賞与は経常利益の目標達成状況により支給
- 5.貢献度に基づく支給で年収順位を適正化



Q 会社の業績に対する関心を高めてもらうには、  
どうすれば良いのか？

【業績手当の導入】

「1人あたり付加価値」を公開し、それが増えたかどうかで、業績手当を支給する。

1・2・3月の数字→5・6・7月に支給

基本的に全社一律で支給する。額は職位ごとに分けても良い。

例：前年比で達成3000円 予算比で達成5000円

Q 時間あたりの生産性を高めるには、  
どうすれば良いか？

【"時間あたり付加価値"で手当を決める】

業績手当の支給は「1人あたり付加価値」を元に決めたい。その際に「月間173時間をもって1人とする」

(週40時間) という感じで、時間単位で判断するのは、現場の作業改善につながりやすいので良い。



Q 会社の利益に対する関心を高めるには、  
どうすれば良いか？

【年3回賞与とし、決算賞与を支給】

賞与は夏と冬の支給が多いものだが、それに決算期を加えた年3回方式を採用したい。「夏1カ月+冬1カ月+決算賞与」という感じが合う会社が少なくない。

夏7月支給 = 10 11 12 1 2 3月  
(一般的には12 1 2 3 4 5)  
冬12月支給 = 4 5 6 7 8 9月  
(一般的には6 7 8 9 10 11)  
決算3月支給



# Q 決算賞与の支給基準は？

【経常利益の目標額を達成したら支給】

経常利益の目標は、会社によって異なる。借入金があるという前提ならば、次のような目標設定もありえる。

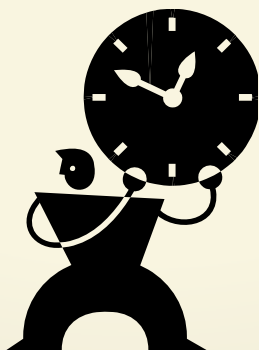
経常利益の目標額 = (借入金額 ÷ 10年返済) × 2倍

仮に借入金が1億円だったとする。それを10年で返済できれば銀行から評価が得られる。法人税を考慮すれば、経常利益2千万円が目標になり、その超過分の何分の一を分配すれば良い。

Q 決算が確定するまでに時間がかかるが、  
決算賞与はいつ払うのか？

【当期の経費でも次期の経費でも良い】

3月決算の数字が確定するのは、5月か  
もしれない。その場合は、3月に支払う  
ことで当期の経費にしても良いが、数字  
が確定する5月に払うのも良いかもしれ  
ない。



Q 基本給が年功序列になっているので、賞与も年功序列になってしまう。良い改善方法はないか？

賞与の計算をする基礎となる賃金に工夫を加えると良いでしょう。例えば、一般社員の基礎賃金は25万円を上限とし、管理職は40万円を下限とする、等々の方法です。これは実際の賃金を変更するわけではないので、実行しやすいです。



Q 上司と部下の賃金が、時間外手当のおかげで逆転。是正の方法は？

### 【決算賞与で年収を調整したい】

決算賞与を払う際に、前年度の年収を調整する意図で分配すると良い。前年の年収をランキング表にして調整する。

- 夏 = 1 カ月分
- 冬 = 1 カ月分
- 決算 = 決算賞与（前年の年収ランキングを元に決定する）



Q 「労働分配率」を外部比較したいが、  
参考になるデータは？

### 【外部比較は困難】

「労働分配率」は「人件費÷付加価値」である。だが、「人件費」は経営者の役員報酬を含めてしまう統計が多いが、それでは意味がない。「付加価値」の定義も、統計によって、マチマチになっている。だから橋の知る限り、参考になるデータはない。会社は自社の数字を過去3年間追ってみるぐらいで良い。

Q 工場の現場で材料のムダやロスが多い。その削減を真剣にやってもらうにはどうすれば良いか？

### 【現場改善手当の導入】

製造現場の場合は、現場改善手当というものを導入するのも一案である。この手当は個人別ではなく一律に支給する。

「1時間あたりの生産高」「材料の歩留まり率」などである。



Q 小売店だが、来店客数の増加に対して真剣になってもらうには、どうすれば良いか？

### 【増客手当の導入】

いわゆる大入り袋のようなものとして「増客手当」を導入するのは一案である。この手当は、店舗単位で支給の有無を決めることも良い。

前年比アップの客数は1000円とし、2カ月連続は2000円とし、3カ月連続は3000円とする。達成したら鐘でも鳴らす。



Q 個人の作業能率を反映させるため、歩合制の賃金体系を採用したいが、どうすれば良いか？

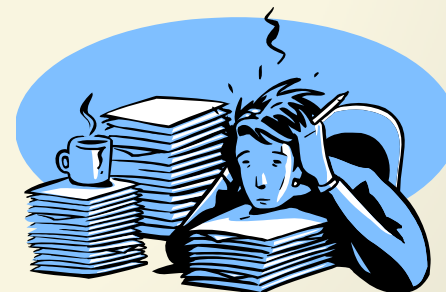
【個人査定は賞与で反映】

個人の作業能率は、基本的に賞与で反映させるのが良い。担当する仕事によって有利不利があるので、賃金を歩合制にすることは(有)働きがい研究所として賛成しない。

Q 業績手当は時間外手当の基礎になるか？

【業績手当も基礎賃金に入る】

時間外手当の基礎は、除外されるものが限定列挙されている。いわゆる業績手当は、時間外手当の基礎に入る。



# 高齢者の給与の決め方

—65歳雇用義務化に対応—

Ver.4

(有)働きがい研究所

橋敏夫



## 年金の支給開始年齢の引き上げ(男性)

生年月日	受けられる年金					
	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
① 男 昭和16.4.1以前 女 昭和21.4.1以前	報酬比例部分					老齢厚生年金
	定額部分					老齢基礎年金
② 男 昭和16.4.2～昭和18.4.1 女 昭和21.4.2～昭和23.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	定額部分					老齢基礎年金
③ 男 昭和18.4.2～昭和20.4.1 女 昭和23.4.2～昭和25.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
			定額部分			老齢基礎年金
④ 男 昭和20.4.2～昭和22.4.1 女 昭和25.4.2～昭和27.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
				定額部分		老齢基礎年金
⑤ 男 昭和22.4.2～昭和24.4.1 女 昭和27.4.2～昭和29.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
					定額部分	老齢基礎年金
⑥ 男 昭和24.4.2～昭和28.4.1 女 昭和29.4.2～昭和33.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
						老齢基礎年金
⑦ 男 昭和28.4.2～昭和30.4.1 女 昭和33.4.2～昭和35.4.1		報酬比例部分				老齢厚生年金
						老齢基礎年金
⑧ 男 昭和30.4.2～昭和32.4.1 女 昭和35.4.2～昭和37.4.1			報酬比例部分			老齢厚生年金
						老齢基礎年金
⑨ 男 昭和32.4.2～昭和34.4.1 女 昭和37.4.2～昭和39.4.1				報酬比例部分		老齢厚生年金
						老齢基礎年金
⑩ 男 昭和34.4.2～昭和36.4.1 女 昭和39.4.2～昭和41.4.1					報酬比例	老齢厚生年金
						老齢基礎年金
⑪ 男 昭和36.4.2以降 女 昭和41.4.2以降						老齢厚生年金
						老齢基礎年金

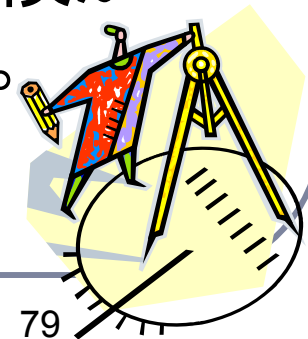
←—— 60歳台前半の老齢厚生年金 ——→

## 60歳からの賃金設計は？

---

Q:今まで定年再雇用者の賃金は、年金と雇用保険の継続給付が出る前提で、本人メリットがあるような最適賃金を決定していました。25年度から年金が出ないとなると、もうその設計は出来なくなるのですか？

A:そうです。少なくとも無年金の期間は今までの方法を見直す必要があります。ただし、雇用保険からの雇用継続給付は当面存続するようです。





## 60歳代前半の処遇の考え方

Q:60歳代前半はどのように処遇すべきですか？

A:60歳代前半は社員を次の区分に分けて賃金を検討すべきです。



A社員

バリバリ幹部・・・今後もガンバッテもらいたい、モチベーション維持のためにも処遇は現役時とほぼ同じ高処遇。



B社員

フツアの社員・・・まだガンバッテもらいたいので、生活に配慮して年金がない分も賃金を出す。



C社員

イマイチ社員・・・年金がない分は考慮しない。ある程度抑えた賃金。

## 60歳代前半の在職老齢年金の計算

---

- 賃金月額20万+年金月額10万=30万
- 30万円－28万円=2万円 → 28万円を超えた額
- 2万円÷2=1万円 → 年金月額から減らされる額
- 実際に支給される年金月額

$$\begin{array}{c} \downarrow \\ 10万 - 1万 = 9万円 \end{array}$$

注意：賃金月額とは以下のことを言います

「標準報酬月額＋年金支給月以前1年間の賞与額合計÷12」

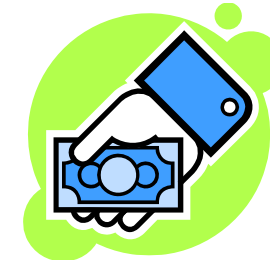
## 60歳代後半の処遇の考え方

---

Q:60歳代後半はどうですか？

A:65歳からはよっぽど賃金が高くなければ、年金は全額出ると思われますので、短時間勤務としてもよいでしょう。

[月の給与相当額(過去1年間の賞与の12分の1含む)と年金月額(報酬比例部分のみ)の合計が46万円(平成25年4月1日現在)を超えなければ、年金は減額されません]



## 賃金の支払い方

Q:定年前後の働き方と賃金との関係はどのように  
なりますか？

A:フツーの社員については次を目安に考えます。

年齢	基本給	手当	総支給額	勤務形態
59歳	30万円	4万円	34万円	フルタイム
60歳	20万円	4万円	24万円	フルタイム
61歳	20万円	なし	20万円	フルタイム
65歳	12万円	なし	12万円	1日5時間

# 賃金シミュレーション①

Q: 今後はどのように賃金設計すべきですか？

A: 年金がなくなった分を考慮しない場合は次のとおりです。

どうすべきか？

試算の前提

	一般男性	管理職
年金月額	90,000	110,000
59歳賃金	330,000	466,000
59歳手取り	264,000	372,800

	60歳		61歳～	
A: バリバリ幹部	基本給	466,000	基本給	466,000
	年金	0	年金	0
	継続給付	0	継続給付	0
	計	466,000	計	466,000
	手取り	372,800	手取り	372,800
B: フツー社員	基本給	200,000	基本給	200,000
	年金	0	年金	73,000
	継続給付	30,000	継続給付	30,000
	計	230,000	計	303,000
	手取り	190,000	手取り	263,000
C: イマイチ社員	基本給	170,000	基本給	170,000
	年金	0	年金	79,800
	継続給付	25,500	継続給付	25,500
	計	195,500	計	275,300
	手取り	161,500	手取り	241,300
	現役比	72.0%	現役比	99.6%
	現役比	61.2%	現役比	91.4%

## 賃金シミュレーション②

フツー社員に60歳時に年金減額分を手当で補う場合は次の通りです。

試算の前提

	一般男性	管理職
年金月額	90,000	110,000
59歳賃金	330,000	466,000
59歳手取り	264,000	372,800

	60歳		61歳～	
A:バリバリ幹部	基本給	466,000	基本給	466,000
	〇〇手当	0	〇〇手当	0
	年金	0	年金	0
	継続給付	0	継続給付	0
	計	466,000	計	466,000
	手取り	372,800	手取り	372,800
	現役比	100%	現役比	100%
B:フツー社員	基本給	200,000	基本給	200,000
	〇〇手当	40,000	〇〇手当	0
	年金	0	年金	73,000
	継続給付	4,896	継続給付	30,000
	計	244,896	計	303,000
	手取り	196,896	手取り	263,000
	現役比	74.6%	現役比	99.6%
C:イマイチ社員	基本給	170,000	基本給	170,000
	〇〇手当	0	〇〇手当	0
	年金	0	年金	79,800
	継続給付	25,500	継続給付	25,500
	計	195,500	計	275,300
	手取り	161,500	手取り	241,300
	現役比	61.2%	現役比	91.4%

## 効果的な支給は？

---

Q:でもシミュレーション②のフツー社員は、会社が手当を出すと、雇用継続給付がほとんど出なくなりますね。手取りも少ししか増えないので、効果が薄い気がしますが…

A:そのとおりです。手取りが大きく増えるような効果的な払い方は、会社が配慮する部分を退職金または賞与として出すことです。退職金、賞与はともに雇用継続給付には影響しませんので、雇用継続給付は全額出て、本人の実質手取りも増えます。具体的には次の通りです。

## 賃金シミュレーション③(退職金方式)

年金月額	90,000
59歳賃金	330,000
59歳手取	264,000

年齢	60歳	61歳～
基本給	200,000	200,000
	0	0
年金	0	73,000
雇用継続給付	30,000	30,000
支給合計	230,000	303,000
手取	190,000	263,000
手取比	72.0%	99.6%

この60歳期間の月40,000円 × 12ヵ月分を65歳退職時に第2退職金として支給

65歳退職時 第2退職金 480,000円





# 賃金シミュレーション④(賞与方式)

年金月額	90,000
59歳賃金	330,000
59歳手取	264,000

60歳時の賞与の影響で、年金が減額

年齢	60歳	61歳	62歳
基本給	200,000	200,000	200,000
	0	0	0
年金	0	53,000	73,000
雇用継続給付	30,000	30,000	30,000
支給合計	230,000	283,000	303,000
手取	190,000	243,000	263,000
手取比	72.0%	92.0%	99.6%

この60歳の期間に月40,000円×6ヵ月分を半期ごとに賞与として支給

60歳時の実質月額

基本給	200,000
時間外30H	
賞与1ヵ月相当	40,000
年金	0
雇用継続給付	30,000
支給合計	270,000
手取	222,000
手取比	84.1%

60歳時の賞与の影響がなくなり、年金が増額

## 手当の支払い方

---

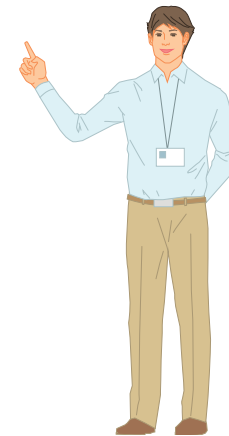
Q: 手当はどのようなものとすべきでしょうか？

A: 以下のとおり考えるのがよいでしょう。

製造業・・・時間外手当

卸売業・・・達成手当

管理職・・・業績手当

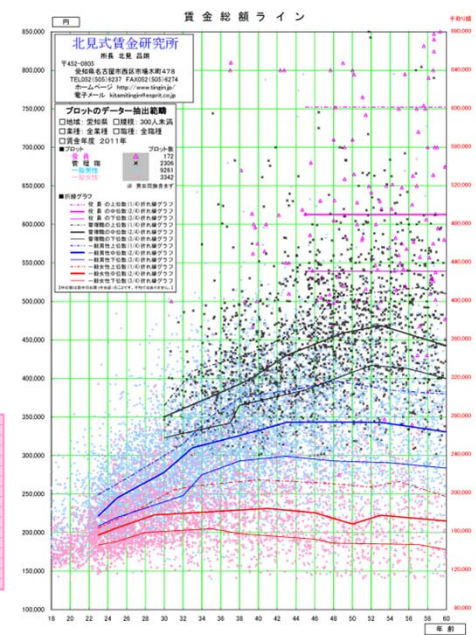


データをご提供くださる会社様への御礼

「平成25年版 全業種 年収グラフ」を背景にした  
貴社賃金のプロット図(各社グラフ)を無料でご提供します。

→ データご提供から2週間程度

エクセルの記入シートをメールにてお送り  
します。メルアドをお願いします。



※ なお、全種類のグラフが入った本格的な「ズバリ！ 実在賃金」は有料でのご提供となります。

# 平成25年版「ズバリ！実在賃金」データご提供のお願い

## STEP1

原則6月分  
データ収集

## STEP2

H25年8月〆切

平成25年版  
完成・発表



データのご提供にご協力を  
何卒よろしくお願い申し上げます。

# 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

は し は た ら き が い

MAIL;hashi@hatarakigai.co.jp

H P ;

働きがい研究所

検索

クリック!



●●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●●

## (有) 働きがい研究所

賃金(福井県の賃金相場)・退職金、就業規則、社員研修(活性化)

JR町屋陸橋を東に降りて右側、茶色いビルの2階

(福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201)