

社労士業務で成功を目指すあなたへ

私が28歳の時に東京（飯田橋）で開業した頃、埼玉で社労士として開業していた父には仕事上の悩みについてよく相談にのってもらいました。特に悩んだのが顧問先からもらう報酬、つまり「お金」に関することでした。当時は東京都社会保険労務士会から「報酬表」というものが出ており、一つひとつの業務について「値段」が付けられており、依頼を請けた業務について見積書を作ることは容易なことでした。しかし、実際に他人からお金をもらうとなると「報酬表」の通りにスムーズにお金が入るわけではなく、「最初はサービスして」「規模が大きくなったらちゃんと払うから」等の義理と人情の入り混じる世界が展開するのが常です。人生経験の浅い当時の私にとって、父からのアドバイスがどれほど助かったことかできません。

今や「企業において人に関することは社労士」とまで言われるようになりました。企業にとって最も大切なことは人事であり、そこで働く「人」の様々な動機によって企業は良くも悪くもなります。その「人」に関することを業務とし、企業の成長をサポートしていく社労士の活躍する領域は日々広がっています。

本書は、東京で成功している6名（性別もキャリアも年齢もバラバラ）の社労士が、それぞれの角度からそれぞれの考え方で社労士の報酬について、Q&A形式で答えています（顧問先との機微な関係にまつわる記述もあることからCOLUMNを除いて各Q&Aにおける個々の執筆者の名前は記載していません）。そのため、一つの事柄について各執筆者の意見が相反している場面もあります。社労士の仕事に正解はありません。社労士が6人揃えば6通りの考え方、方法があるのが当然で、読者の皆様がいろいろな意見を参考に

してご自身の「社労士像」を追求していただければ良いと考えています。

本書では、単に金額のことだけではなく「どのような時にどのようにもらうのか」というなかなか人には聞けないまたは聞かない報酬の裏事情についても答えています。「そんなにお金、お金と言わなくても良い」という社労士もいらっしゃると思いますが、それは間違った考え方と思います。尽力したことに対しては当然報酬をもらうべきで、社労士として見事な仕事を成し遂げた後は、それに見合う報酬をもらうべきなのです。そのことが結果として社労士制度を向上させ、ひいてはより良い社会・企業を生み出すことに繋がります。

これから社労士として開業しようとしている方、または開業間もない方が本書によって、一つでも悩みを解消することができましたら幸いです。

最後に、本書の企画を根気よく前に進めてくださった日本法令の伊藤隆治様、そして特定社労士の藤田綾子様にいただいた多大なるご支援に心より感謝申し上げます。

2024 年 7 月

執筆者を代表して

特定社会保険労務士 森 俊介

(社会保険労務士「高志会」グループ理事)

Contents

社労士業務で成功を目指すあなたへ

第1章 顧問先との付き合い方

Q01	開業する前に準備すること、理想的な開業方法は？	8
Q02	事務所のホームページは作成したほうが良いのか、作成するとしたらどのようなものが良いか	10
Q03	顧問先とどうやって知り合うのか	12
Q04	顧問料に含まれる業務とはどのようなものか	14
Q05	顧問先とのやり取りはどうしているか	17
Q06	毎月訪問する場合、何を話せば良いのか	19
Q07	業種ごとの商慣行・常識はどうやって学べば良いのか	21
Q08	遠隔地のお客様との付き合い方は？	23
Q09	突然の委託解除への対応は？	25
COLUMN 1	私の顧問先との付き合い方	27

第2章 報酬の決め方

① 報酬表

Q10	報酬表は必要か？ 作るとしたらどのように？	30
Q11	価格の定め方はなぜ人数×単価で設定するのか	33
Q12	スポット契約のみの場合と、顧問契約をしている場合の違いは？	35
Q13	スポット（新規適用や助成金）の依頼から顧問契約に切り替えるとき、割引するのか？	37
Q14	顧問料の見直しはいつ行うのが良いのか？ 3年経ったら？ 人数が増えたら？	40
Q15	賞与計算を顧問契約に入れ忘れてしまった……届出費用はもらえない……どうする？	42
Q16	報酬設定方法のコツはあるのか	44
COLUMN 2	私の報酬表	46

② 見積書

Q 17	従業員説明会は顧問料の範囲内か	49
Q 18	そもそも、顧問料の市場価格ってあるの？	51
Q 19	税理士、司法書士、行政書士等他の士業と比較して顧問料を考えるべきか	54
Q 20	労務コンサルに含まれるものはどんなこと？	56
Q 21	やったことがない依頼が来たとき、どのくらいの金額を見積もれば良いのか	58
Q 22	就業規則はいくらで請けるのが一般的か？ 本則と個別規定は値段が違うのか？	60
Q 23	クラウド導入を頼まれた場合、報酬は何を根拠に見積もれば良いのか	62
Q 24	助成金の報酬は顧問先とスポットでは違っていいの？	64
Q 25	「ほかにも競合がいる！」と言われたときの見積書作成はどんな点を意識したら良いか	66
Q 26	見積りが高いと言われた場合、どのように切り返せば良いか	68
Q 27	提案書のつくり方は？	70
COLUMN 3	私の見積書 I	72

第3章 実務的な悩みと報酬

Q 28	法律に長けることと、実務に精通すること、どっちが先？	76
Q 29	ネットに書いてあった	78
Q 30	外部相談窓口	80
Q 31	専門性を持つべきか、総合型でやるべきか	82
Q 32	給与計算を受託するスタイルにはどのようなものがあるか	84
Q 33	三交代制導入をきっかけに	86
Q 34	顧客の軽い違反（有給休暇管理簿を知らなかった等）程度の指導はどうしているか	88
Q 35	給与計算はデータをもらってから何日で返すのが一般的？	90
COLUMN 4	私の見積書 II	93
Q 36	年金事務所の調査や労働基準監督署の臨検対応の報酬はどうする？	97

Q 37	あっせんの報酬は、スポット契約の場合と顧問契約の場合では違うのか	99
Q 38	労務監査を頼まれた場合、何を基準に見積額を決めるのか	101
Q 39	社内セミナーを請けた場合の見積額は？	103
COLUMN 5	私の見積書Ⅲ	105

第4章 仕事の失敗と報酬

Q 40	こういう社長とは距離を置いたほうが良いというのはどんな場合か	108
Q 41	とりあえず「黒をグレーに！」という顧問先と、法を遵守すべき社労士とはどのように歩み寄れば良いのか	110
Q 42	契約外のことを頼まれた場合、どこまで請けるべきか？ また断るときはどうやって断るのか	112
Q 43	明らかな法違反（未払残業等）を見つけた場合、どうやって指導したら良いか	114
Q 44	助成金の依頼を請けたけど、途中で助成金の要件を満たしていないことが判明した！ どうしよう	116
Q 45	報酬の支払いがなく、貸倒れになりそうなときはどうする	118
COLUMN 6	私の事務所経営Ⅰ	120

第5章 事務所経営と報酬

Q 46	事務所が軌道に乗る売上っていくらから？	124
Q 47	職員の給与の決め方、売上との関係は？	126
Q 48	独立するなら、社労士法人と個人事務所のどちらが良い？	130
Q 49	将来どのような社労士スタイルが有利か	132
Q 50	顧問料に事務所運営費はどの程度織り込めば良いか	134
Q 51	経費と利益のバランスは、何を基に決めるか	136
Q 52	他の社労士事務所と提携するときどういう組み方が良いか	138
Q 53	仕事の幅を広げていくにはどうしたら良いか	140
Q 54	年間売上1億円を超えるために必要なことは	142
COLUMN 7	私の事務所経営Ⅱ	145

去る 2024 年 6 月 1 日、本書の執筆者の一人である尾関真君が癌のため死去しました。病魔と闘いながら執筆を全うし、上梓を待つことなく亡くなった尾関君に本書を捧げます。

高志会一同

第1章

顧問先との付き合い方



01

開業する前に準備すること、 理想的な開業方法は？

近い将来、開業しようと考えています。開業する前に準備しなければならないことや、身につけておかなければならない知識等がありますか。

POINT

- 落ち着いて仕入れができるのは、開業前のこの時期のみ。
- 実務やそれに付随するような知識、その他諸々幅広く。
- とにかく人脈を築く。
- 報酬表は他の社労士のホームページ等を参考にする。

試験に合格して、知識がどんどん抜けていく頃ですが、開業前は落ち着いて、実務に必要な知識の仕入れができる大事な時期です。

労働政策研究・研修機構の「東京労働大学講座」

私が受講した当時は「労働法」「人事管理」「労働経済」の3部門、特に労働法は、菅野和夫門下生の講師の方々が登壇し、2時間の濃密な講義を受けました。出欠、試験があり、大学よりまじめに勉強したことを覚えています。社労士としての知識の土台をここで築いたと思っています。

東京都労働相談情報センターの「一般向けセミナー」

同じテーマでも、労働者側、事業者側と立場が異なると論点が変わることや、法改正や当時のトピックなど世の中の流れを知ることができました。

開業セミナー

開業を目指す同志と知り合えるとともに、仕事の中身の一端を学びました。幸運だったのは講師の方から声をかけられて、仕事の一部を手伝わせてもらったことです。社労士実務未経験の自分にとっては、お客様に対面して説明し、書類の作成や見直しなどをする業務は初めてのことで、開業前の良い経験となりました。

また、知識と人脈を広げるため、ファシリテーション、教育効果測定、キャリアコンサルタント、人材開発関連、ワークライフバランス等々のNPOや各種団体に積極的に参加し、イベントや会でのお役目や懇親会の幹事をこなしました。仕事に直結、というわけではありませんが、サラリーマンの世界しか知らなかった自分にとっては、様々な人と知り合い、違う世界を知り、また自分を知ってもらう良い機会となったと思います。このときの経験や人脈が、後々の仕事にも生きています。

さて、開業してすぐにお客様が見つかり、バンバン仕事をするのが理想ですが、なかなかそうはなりません。実務関係のセミナーにも多数行きましたが、ただただ勉強を続けても仕方なく、とにかく、行政協力でも、お手伝いでも、無償でも、とにかく社労士として実践経験を積むことが大切です。そしていろいろな活動を継続しながら、人脈を広げ、種をまき続けていくことが、その後の社労士業務につながっていくことは間違いないと思います。

報酬に関しては、開業当時は自分の仕事についての料金など分かるはずもなく、他の社労士のホームページを参考にしたり、仲間と報酬額の話をしたりして決めていました。時間が経つにつれ、仕事ごとの重要度や困難さが分かってきて、自分なりの報酬表を作ることができました。報酬表は今でもことあるごとに少しずつ変えています。

02

事務所のホームページは作成したほうが良いのか、作成するとしたらどのようなものが良いか

開業するにあたり、事務所のホームページは必要でしょうか。また、作成する場合はどの程度のものを作れば良いのでしょうか。

POINT

- ホームページの作成は絶対必要ではないが、作成したほうが良い。
- 作成するのであれば、コンセプトを決め、「誰に見てもらいたいのか」「どんな印象を持ってもらいたいのか」「何を届けたいのか」を考えることが大切。

社労士としてどう活躍したいのかによってホームページを作成するかしないかは分かれると思いますが、私はあったほうが良いと思います。その理由は、名刺交換をした相手の方や、ご紹介であなたに出会う方の多くはあなたがどういう社労士なのかを知るためにインターネットであなたを検索すると思いますし、そのときにホームページがあるかないかで信用度は変わり、信頼関係を構築するまでの時間に大きな差がつきます。あなたがもし逆の立場で、出会った方や紹介を受けた方にホームページがなければ、どういうサービスを提供している人（会社）なのか、何を大切にしているのか、どういう実績があるのかが分からず、本当に信頼して良い人（会社）なのか不安になりませんか？

私は開業当初ホームページを作成するお金がなく、「ホームページ作ってないんだね」とよく言われました。「私は隠れキャラなの

で作っていないんです」と冗談で返していましたが、ホームページを用意しておくことの重要性を感じていました。開業3年目に一定の資金がたまった段階で、フリーランスのWEBデザイナーさんに依頼し、30万円ほどをかけて作成しました。ITに強い方であれば自分で作成するという選択肢もあると思いますが、私はITには疎いことや、強かったとしてもそこにかかる時間と、デザインに関する基礎知識もないことから、依頼して作成しました。

作成することで、「ホームページは拝見したのですけど」と、お客様のほうで事前に確認されてから営業に入れる機会が増えたので非常にやりやすくなりましたし、また、従業員を増やしていきたいのであれば、ホームページは採用にも強いので、絶対に作成したほうがいいでしょう。

また、ホームページを作る際は、「名刺代わり」で作りたいのか「集客目的」で作りたいのかでその内容が変わります。

「集客目的」であればSEO（Search Engine Optimization = 検索エンジン最適化）対策なども講じていく必要があります。あなたがどうやって営業活動をしていきたいのかで、ホームページの作り方も選ぶ業者も費用も変わります。そして、「名刺代わり」であっても「集客目的」であっても変わらないのはブランディングです。経営ビジョン等に基づきコーポレートカラーやクライアントに抱いてもらいたいイメージを決める必要があります。他の社労士事務所のホームページをいくつも参考にして、自分のイメージを膨らませていくと良いでしょう。

03

顧問先と
どうやって知り合うのか

せっかく取った社労士の資格を活かして、将来開業を考えています。
顧問先と知り合うにはどういった方法がありますか。

POINT

- 開業当初は広告媒体やホームページの効果は薄い!?
- 信頼関係のある方からの紹介は強い。
- 今の付き合いを大切にすることが業務拡大への近道。

私は長く社労士事務所に勤務していましたが、飛び込み営業などはしたことはなく、顧問先と知り合うきっかけはほぼ紹介でしたので、開業してどうやれば顧問先を増やせるのか、よく分かりませんでした。幸い、事務所勤務時代に友人が顧問になってくれていたので、4軒の顧問先を持つての門出でしたが、早速借りた事務所の家賃を賄えるほどの収入もなく、不安でいっぱいでした。

そんなとき、新聞や雑誌、路線バスの時刻表などいろいろな媒体に広告を出さないかとの営業電話があり、新聞や雑誌に出るならこれは効果があると信じて、実際にいくつかやってみましたが、まったく効果はありませんでした。問い合わせは、ある新聞に広告を出した翌日に「先生のような方に飲んでいただきたい焼酎が出来上がりました……。」の電話が一本あっただけ。

もちろんホームページも作りました。しかし、今になって考えてみると、どこのホームページも書いてあることは一緒。「うちの事務所に安心してお任せください！」ですから、開業したばかりの事

務所が太刀打ちできるわけがありません。ここから顧問先につながるようになったのは、10年ほど経ってからでしょうか。長く事務所を続けた実績ができてくることで、いつの間にかお客様にも見ていただけるようになるのでしょう。

ただ、それでも、ホームページは作るべきでしょう。自分の事務所をアピールできる場です。ここでいろいろと発信をしていくことも大切なことです。

私の場合には、結局はそれまでお付き合いのあった顧問先からの紹介が大きかったと思います。勤務時代の顧問先からも連絡はいただきましたが、これはすべてお断りしました。狭い業界ですから、顧問先を取った取られたとなることは、長くこの業界で生きていくために避けたいと考えたからです。それでも、数年後にあらためてご連絡をいただいたところとは、いくつかお付き合いをさせていたでいてはいます。

開業当初、顧問先と知り合ったきっかけは、信頼関係を築いた方からの紹介でした。勤務時代の顧問先の担当者が、転職先で社労士を探しているからどう？とか、顧問契約はできないけど、講師をやってもらいたいんだけどどう？とか、顧問先で知り合った税理士からの紹介とか、「信頼関係」を築いてきた方に助けてもらいました。その後も、顧問先の社長が別の会社を紹介してくれるなど、うちの事務所は口コミで顧問先が増えています。営業活動は特にしていません。勤務社労士の方については、結局は、今お勤め先でお付き合いされている顧問先を大事にすることが、長い目で見ると業務拡大に繋がるのだと思います。

04

顧問料に含まれる業務とは どのようなものか

手続き、労務相談、就業規則、人事制度や退職金の設計など、社労士の守備範囲は広いので、ひと口に「顧問料」といっても一般的にどこまでの業務が含まれるのでしょうか。また顧問料の範囲内でできる業務は明確にできるのでしょうか。

POINT

- 顧問料の範囲内でできる業務、顧問契約範囲外の業務は明確に書面で示す。
- 特にあいまいになりがちな業務については、書面はもちろん、口頭でも必ず説明する。
- そうは言ってもすべてを明確にすることは不可能なので、臨機応変に対応することも必要。

顧問契約を締結するときは必ず 16 ページのような内訳書をつけています。一般的な内容だと思います。

これを見ると「有給休暇の管理業務」は、顧問契約に含まれる業務の中にも顧問契約範囲外の業務にも入っていません。こんなことがありました。私は、有給休暇の管理は当然会社でやるものと考えていたところ、社長は逆に当然顧問契約に含まれると考えていたのです。私が「顧問契約に含まれないので別途料金がかかります」と伝えたところ、社長は「えー！法律的なことが分からなくて専門家が必要だと思って顧問になってもらったのに……」という反応。当時アルバイトも含め 100 人近くの従業員がいたので、こちらも「えー……」と悩んだのですが、契約締結の時に説明しなかったか

ら仕方ない、と思って引き受けることにしました。私たちが当然と思っていることが顧問先にとっては当然でないこともあるので、注意が必要です。

内訳書には明記されているものの、どこまでやってあげるか迷う業務もあります。こちらも以前あったケースですが、基本給も手当も人によってバラバラの会社（飲食店）がありました。社長がその時々で勝手に付けた手当がいくつもあったのです。会社にとっても従業員にとっても手当を整理してあげたほうがいいのは明確なのですが、それをやるとなると給与体系全体の見直しが必要になってきます。そうすると顧問契約の範囲内では難しいですね。見直しが必要ですね、とは言っているものの、そのままの状況が続いているのが現状です。新しい期が始まるタイミングとか、新店舗がオープンして人数が増えるタイミングで提案してみようと思っています。

余談ですが、私は固定残業代の設定も顧問契約の範囲内でやっているのですが、知り合いの社労士は、別料金が発生する追加のオーダーにしているそうで、へえ、と思ったことがあります。

この内訳書の「手続き・相談顧問」の内容は前提として労務関係に関する相談ですが、実際はあいまいです。この内訳書を提示した会社は家族経営の会社で息子が後を継ぐ予定の会社です。ちよくちよく後を継ぐ息子から親子の考え方の相違など事業承継に関する相談も受けています。経営者との信頼関係を築くことが顧問契約においては大切だと思いますので、このようなケースでは範囲に縛られず幅広い相談に乗っています。

■ 顧問契約業務内訳書

株式会社

御中

顧問契約業務内訳書

令和 5 年 月 日

	手続き・相談顧問契約	顧問報酬月額 35,000 円
顧問契約範囲内業務	・雇用管理に関する相談・指導 ・労働時間管理に関する相談・指導 ・労働保険に関する相談・指導・手続き（下記顧問契約範囲外業務を除く） ・労災保険給付に関する諸手続（第三者行為災害届を除く） ・雇用保険適用・給付に関する諸手続 ・社会保険に関する相談・指導 ・社会保険適用・給付に関する諸手続（下記顧問契約範囲外業務を除く） ・求人に関する相談・指導 ・社内規程の運用に関する相談・指導 ・法改正に合わせた規程類の改定に関する相談・指導 ・人事評価制度の運用指導 ・法律情報の提供 ・各種労使協定書の作成・届出 ・採用計画の相談・指導 ・助成金の情報提供 ・労働契約書作成、チェック ・行政による調査の相談 ・賞与支払届の作成・提出 ・その他の相談	
顧問契約範囲外	労働保険関係成立・雇用保険設置・社会保険新規適用・労働保険料申告・社会保険算定基礎届・健康保険組合編入手続・就業規則作成・届出・その他各種規程作成・届出・人事評価制度策定・助成金申請手続・各種許可申請・労災保険第三者行為災害対応・行政による調査の立会い、事後対応・年金裁定請求・人的資本経営に関するコンサルティング・組織力診断調査	
	スポット契約業務	別途報酬（税抜・顧問先様価格）
顧問契約範囲外	就業規則本則作成・全面改訂 諸規程作成・全面改訂 各種研修 各種助成金	200,000 円 30,000～50,000 円 50,000 円 受給額の 20%
月次顧問報酬内訳		
顧問報酬月額	35,000 円	
消費税	3,500 円	10%
源泉所得税	3,573 円	10.21%
合計	34,927 円	
（支払方法）自動引落または当月分を下記金融機関へ当月末日までに振り込むものとする。 振込先 ○○銀行 ○○支店 普通 11111111 口座名義 コウシ カイコ		

●執筆者紹介●

森 俊介（特定社会保険労務士）

1992（平成4）年、社会保険労務士事務所を千代田区飯田橋にて開業。
2008（平成20）年、森武内社会保険労務士法人を千代田区水道橋にて設立、代表社員。社会保険労務士「高志会」グループ理事。
長年の経験と知識を生かして幅広い業種・規模のクライアント企業の成長をサポートしている。

中 弥希（特定社会保険労務士）

2014（平成26）年、社会保険労務士事務所を千代田区にて開業。
2022（令和4）年、法人成りし、代表社員を務める。
開業後、クライアント数・職員数を飛躍的に伸ばしており、また、事務所 DX・エンゲージメント等を通じて組織開発に力を入れている。

福田 綾子（特定社会保険労務士）

2015（平成27）年、社会保険労務士事務所を千代田区にて開業。
職員増加に伴い、文京区を経て、2023（令和5）年、荒川区に事務所移転。
運送業、建設業、医療業等、課題の多い業種を中心とし、柔軟性の高い対応を得意とする。近年、企業規模の大きいクライアントが増えており、事務所の DX 化を加速させている。

飯野 正明（特定社会保険労務士）

社会人歴33年間、社労士一筋。
2010（平成22）年、社会保険労務士事務所を中央区にて開業。
2018（平成30）年、法人成りし代表社員に就任。
顧問先だけでなく、自分の事務所においても「働くをたのしめる」職場づくりを実践している。

尾関 真（特定社会保険労務士）

15年ほどサラリーマン生活を送った後、2008年（平成20）年、足立区北千住にて、細々と社労士業務を始める。関与先の会社の発展を願い、中小零細企業の社長さんと社員さんが共に幸せになるためのお手伝いをしている。

佐藤 美穂子（特定社会保険労務士）

2018（平成30）年、千代田区にて社労士事務所を開業。
「人」にまつわるあらゆることをサポートし、「人」がその能力を最大限発揮できる職場づくりを経営者と一緒に目指している。ビジョン研修やビジョン共有会など、会社と従業員のベクトルを一致させる活動にも力を入れている。

高志会

「高志会」は、意欲と熱い気持ちを持った社会保険労務士の集まりです。メンバー全員が能力と収入をアップさせて、21世紀を勝ち抜いていきます。「できる」(社会保険労務士業務・コンサルティング)は当然、「しゃべれる」(講座・講演)、「書ける」(本や雑誌の原稿)の3拍子そろった社会保険労務士を目指して日夜、スキルアップに励んでいます。

■日本法令での執筆実績

「会社総務の書式／様式集」、「労働・社会保険 電子申請完全ハンドブック」、「[[図解]労働・社会保険の書式・手続 完全マニュアル]」、「社会保険労務士 業務書式完全パッケージ」、月刊誌「ビジネスガイド」、季刊誌「SR」など。

社労士業務報酬の決め方と 顧問先との付き合い方

令和6年 8月10日 初版発行



日本法令®

検印省略

〒101-0032

東京都千代田区岩本町1丁目2番19号

<https://www.horei.co.jp/>

(営業) TEL 03-6858-6967

Eメール syuppan@horei.co.jp

(通販) TEL 03-6858-6966

Eメール book.order@horei.co.jp

(編集) FAX 03-6858-6957

Eメール tankoubon@horei.co.jp

(オンラインショップ) <https://www.horei.co.jp/iec/>

(お詫びと訂正) <https://www.horei.co.jp/book/owabi.shtml>

(書籍の追加情報) <https://www.horei.co.jp/book/osirasebook.shtml>

著者	森 俊介
	中 弥希
	福田 綾子
	飯野 正明
	尾関 真
	佐藤 美穂子
発行者	青木 鉦太
編集者	岩倉 春光
印刷所	日本ハイコム
製本所	国宝社

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAXまたはEメールで編集までお問合せください。

- ・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。
- ・**JCOPY** (出版者著作権管理機構 委託出版物)
本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構 (電話03-5244-5088、FAX03-5244-5089、e-mail: info@jcopy.or.jp) の許諾を得てください。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められておりません。

©Koushikai 2024. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-73050-8