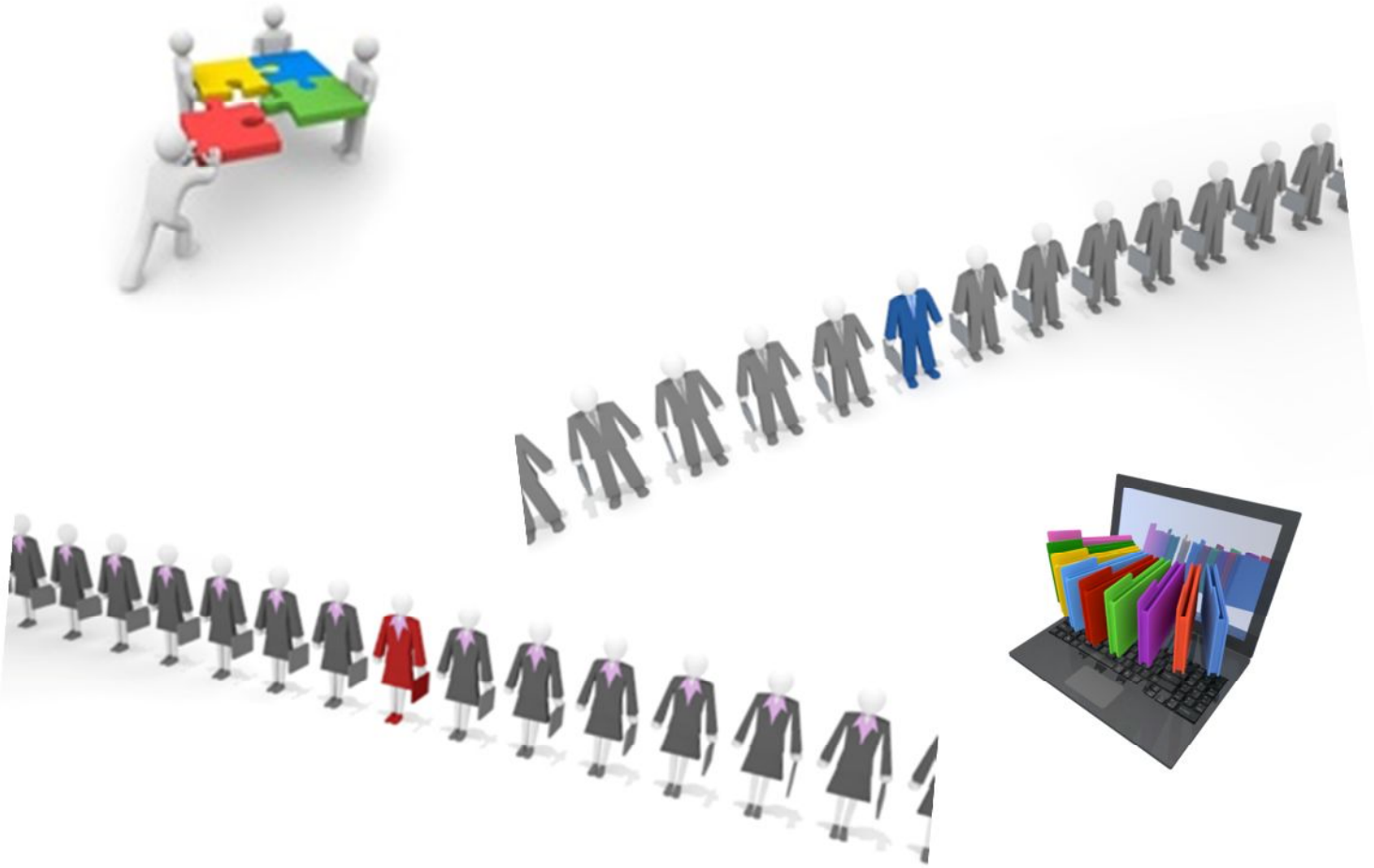
BUSINESS FRIEND



2012－11

社会保険労務士法人　大手前総合労務管理事務所

Contents

Business Friend
November-2012

2　所長あいさつ

3　【特集】
高年齢者雇用安定法の改正について

7　【助成金案内】
「中小企業定年引き上げ奨励金」の廃止前のご案内！！

8　【トピックス】
平成２４年度、年末調整にむけて
＜生命保険料控除制度の改正について＞

9　【お客様お仕事紹介】
株式会社大和　様

ごあいさつ

少しご無沙汰してしまいました。“ビジネスフレンド”の便りを楽しみにして戴いている方々には申し訳なく、心からお詫び申し上げます。

さて、今年も残りあとわずかとなり、年初からの事を振り返ってみますと、様々な出来事がありました。平和なこの日本においても、年々悲惨な事件・事故が増えてきています。何がこのような日本にしたのでしょうか？

以前からお伝えしている事ではありますが、“良きこと”“悪いこと”の教えである「道徳」や「修身」といった教育が日本の学校教育から無くなった事が原因ではないのかと私は思っています。また、「袖振り合うも多少の縁」と言って、人と人とのご縁を大切にする事もあり、昔は子供達が常識外れの言動をすると、ご近所の年長者が注意をしたものです。しかし近年は、そうした「躾（しつけ)」よりも、個人主義や自由主義といった考え方が偏重され過ぎて、取り違えた自由放任主義や我がまま勝手主義がまかり通る社会になってしまったように思います。

家庭でも学校でも「躾」が行われないこうした世相の中にあって、会社が社員の「躾」を行う役割を担う必要が生じています。それは、常識的・道徳的にもきちんとした社員が、会社の存続や発展の鍵になると考えるからです。そのために、職場での社員教育や指導というものを実施する訳ですが、とりわけそうした役割の要（かなめ）となって戴く管理職の方々への研修が重要であると考えています。

弊所が現在ご提案・ご提供している管理職研修では、“ハラスメント”といった事柄が中心になってきています。部下教育、部下育成の為に必要な職場での教育・指導がハラスメントと言われる時代になってきました。管理職のせいで「うつ病」になったと訴える部下までも出てくる。困ったものです。我々の若い時には、叱られて育ててもらっていると思いましたが、今は違う…。

そこで、管理職の方々に“ハラスメント”についての正確な知識や管理職としてなすべき行動規範を体得して戴き、積極的に部下の教育・指導を行って戴くための研修を実施しています。

平成２４年は、育児・介護休業法の改正から始まり、労働契約法、労働者派遣法、高年齢者雇用安定法等、労働関係法令の多くの改正があり来年に向けて施行されます。会社での人事労務管理が益々複雑になる中にあって、弊所は、より皆様方のお役に立つよう、所員一同努力してまいります。

最後に、本年も多くのご支援、ご鞭撻を賜り、本当にありがとうございました。

社会保険労務士法人　大手前総合労務管理事務所
有限会社　大手前総合労務管理事務所
代表社員・代表取締役　太 田　恵 子

【特集】　高年齢者雇用安定法の改正について

今年に入り、多くの労働関係法令の改正法が成立しており、人事労務担当者として早急に今後の対応を考えなければいけない局面にきています。その中でも特に注目されるのが、高年齢者雇用安定法の改正です。
今回はこの改正について詳しく取り上げます。

《高年齢者雇用安定法の改正の概要》

高年齢者雇用安定法は昭和５１年に制定後、平成１６年に大改正が行われており、今回の改正は２回目の改正になります。これら二度にわたる大きな改正は、少子高齢化による労働力の減少と、年金の受給開始年齢の引き上げに大きな関連があります。

近年、少子高齢化が進展する中で日本の就業人口は大幅に減少することが見込まれ、加えて、２０１２年以降団塊の世代が６０歳代後半に達し、職業生活から引退して非労働力化していくことが見込まれています。しかし、実際は日本の高年齢者は６０歳代でもまだ十分働けるという人が多く、また就業意欲も高いというのが現状で、このような問題を打開するため、法律を整備して高年齢者にも大いに働いてもらおうとするのが高年齢者雇用安定法の考え方です。

《高年齢者雇用安定法の改正のポイント》

改正高年齢者雇用安定法は今年８月２９日に成立し、来年４月１日から施行となります。この改正により、今後６０歳で定年に達した社員のうち、希望者全員について６５歳までの雇用が義務化されることになります。（ただし、一斉に義務化されるわけではなく、年金の支給開始時期に合わせて、義務化される年齢が段階的に引き上げられていきます。）

1	継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。
2	継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。
3	高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。
4	事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。
5	厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる１２年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

今回の改正法の詳細説明をする前に、まずは現行の高年齢者雇用安定法の概要と、現行法のどのようなところに問題があり、今回の改正に至ったかという経緯やバックグラウンドをご説明します。

現行法(平成１６年改正)の概要

現行の高年齢者雇用安定法では、定年の最低年齢を６０歳に定め、それ以降、６５歳(経過措置により現在は６４歳。来年４月から６５歳)までの雇用確保措置を導入することを義務化しています。

《高年齢者雇用確保措置の概要》

《法第８条》 現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を定める場合
⇒６０歳を下回ることができません。

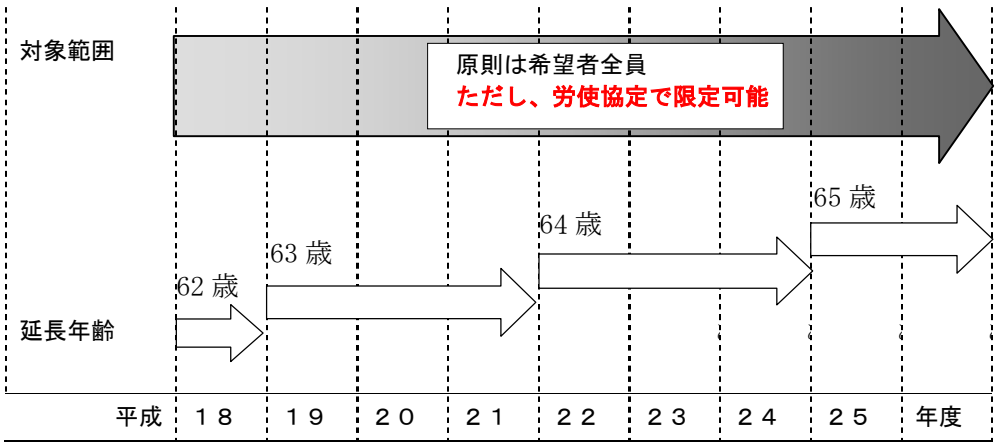
《法第９条》 定年(６５歳未満のものに限る)を定めている事業主に対し、６５歳までの雇用を確保するため、以下①②③のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を導入する義務

①定年年齢の引上げ　②継続雇用制度の導入　③定年の定めの廃止

※但し、６５歳までの雇用確保義務は、経過措置により平成１８年から平成２５年までの７年間かけて段階的に引き上げられており、今現在（平成２４年１１月）は６４歳、来年４月１日をもって６５歳となり、この経過措置が終了します。

ところが、平成１６年改正の内容では、②の継続雇用制度を導入する場合、「原則として希望者全員を６５歳まで継続雇用すること」とされていますが、例外として「**労使協定により継続雇用する者の『選考基準』を定めることができ、この場合は、希望者全員を対象としなくてもよい**」とされたため、多くの企業が②の継続雇用制度導入を選択し、労使協定で基準を設け、継続雇用希望者の中から継続雇用する人を会社が選考できる仕組みをとっているのが現状です。

平成１６年改正の段階的引き上げ措置を図示すると、下記の図のようになります。



時期…平成１８年４月１日

導入義務がある制度
①定年年齢引き上げ
②継続雇用制度
③定年の廃止

確保義務期間
男性の年金支給開始年齢の引き上げスケジュールにあわせ、男女同一に平成２５年４月１日まで段階的に引き上げられる。

各企業の雇用確保措置の実施状況について、実態調査の数字は次のとおりです。

・高年齢者雇用確保措置導入割合：９５．７％

・過去一年間の定年到達者（約４３．５万人）のうち、基準に該当せず離職した者の割合：１．８％
（約７，６００人）

※ともに３１人以上規模企業を集計。昨年（平成２３年）６月１日現在

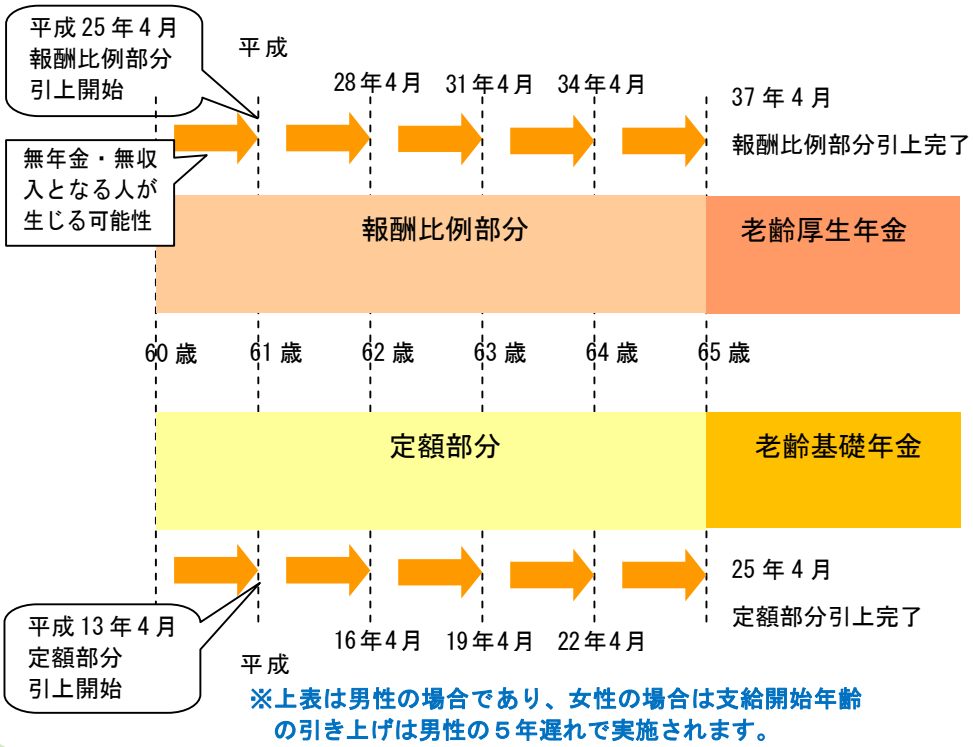
今回の改正の理由と背景

このように、現行法では、労使協定を結べば、協定で定めた基準に達しない労働者は継続雇用制度の対象外とすることが可能です。そうしますと、再雇用を希望したにもかかわらず選考基準からもれた人は６０歳以降で職が無い（＝無収入）というケースが生じ得ます。そこで問題となるのが年金の支給開始年齢との問題です。

従来、年金（厚生年金）の支給開始年齢は６０歳でしたが(下図参照)、政府の年金財政の保持が難しいため、支給開始年齢を段階的に引き上げていくことになっています。これにより、来年の４月１日以降、報酬比例部分（後で説明）の厚生年金の支給開始年齢の引き上げが実施されるため、雇用の対象外とされた人の中には年金も全く支給されず、無収入、無年金となってしまう人が出てくる可能性があります。すなわち現状の再雇用にあたり選考基準を設けることを認める制度では、６０歳以上で年金も貰えず、雇用の対象にもされない高年齢者が出てくる恐れがあります。そこで、収入が全くない状態を救済するため、今回の改正が行われました。

《年金の支給開始年齢の引上げ》

６０歳から６４歳まで支給される厚生年金は、定額部分と報酬比例部分の２段式になっており、年金の支給年齢の引き上げは、はじめに定額部分が生年月日に応じて支給開始年齢が平成１３年から１歳ずつ引き上げられてきました。そして、来年４月からは報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げが開始し、最終的に平成３７年には６５歳まで引き上げられ、６５歳からしか年金がもらえなくなるというカラクリです。



※上表は男性の場合であり、女性の場合は支給開始年齢の引き上げは男性の５年遅れで実施されます。

今回の改正の内容

改正ポイント１　継続雇用制度の対象者を限定出来る仕組みの廃止

今回の改正では、継続雇用制度において、「労使協定を結んだ場合には、ある一定基準を設けて継続雇用する人を希望者全員ではなく、基準に達しない場合は継続雇用から外すことが可能である制度」を来年（平成２５年）４月に廃止することになりました。

但し!!

平成２５年３月３１日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合、年金の支給開始時期に合わせて、右記の年齢に該当する人は、経過措置として同基準を適用することが出来ます。

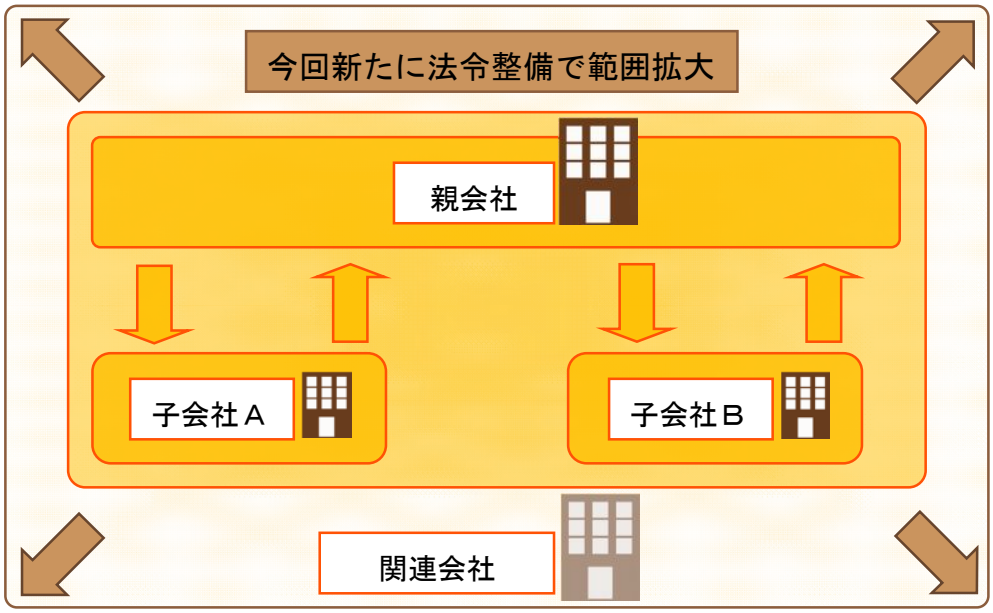
選考基準を適用することができる年齢	
～平成 28 年 3 月 31 日迄	61 歳以上の人に対して
～平成 31 年 3 月 31 日迄	62 歳以上の人に対して
～平成 34 年 3 月 31 日迄	63 歳以上の人に対して
～平成 37 年 3 月 31 日迄	64 歳以上の人に対して

ポイント!

例えば、平成２８年３月３１日までの間は、６１歳未満の人については希望者全員を対象にしなければなりませんが、６１歳以上の人については引き続き基準に適合する人に限定することができます。

改正ポイント２　継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

改正法では、定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を自社だけでなく、グループ内の他の会社(関連会社など)まで広げることが出来るようになりました。すなわち定年まで社員自身雇用されていた企業以外の企業であっても、６５歳まで安定した雇用が確保されると認められる場合かつ、グループ会社等であれば、それら複数の会社をまとめて１社と考え、それらの会社のどこかに継続雇用先が確保されればよいとする緩和措置です。



ポイント

子会社とは？
議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業です。

関連会社とは？
議決権を２０％以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。

改正ポイント３　義務違反の企業に対する公表規定の導入

厚生労働省の「高年齢者雇用状況報告」（平成２３年６月現在）によれば、高年齢者雇用確保措置を実施していない企業が未だ４．３％存在します。

現行
措置を講じない企業に対して、労働局やハローワークから指導、助言を受けても、措置を講じない場合は、勧告が行われます。

→

改正後
助言、勧告を受けても改善が見られない場合は公的機関が企業名を公表できることになります。

現状において、高年齢者雇用確保措置を講じていない企業に対しては、現在もハローワークにおいて求人の不受理や紹介の保留、また助成金を支給しないといったことが行われています。法改正後もハローワークにおいて、こうした取り組みと指導が組み合わせて行われます。

改正ポイント４　高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定

高年齢者雇用確保措置の具体的な実施・運用に関する細かい内容について、今後指針が策定される予定です。（発表され次第ご案内させていただきます。）

《おわりに》

このように、今回の改正では無年金者・無収入者が出ないように、年金の支給開始年齢と合わせて、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されるという大きな改正が行われています。来年（平成２５年）４月から継続雇用の対象者を限定できる人が段階的に変わってくるため、労使協定をどのように結ぶのか、また、業務の遂行に耐えない人も継続雇用させるかどうかなどについても会社としてどう対応するのかを考えておく必要があると言えます。具体的には実施運用にあたり、上記「改正ポイント４」でご紹介したように、例えば「心身の故障のため業務の遂行に耐えない人」等に関しての取扱い等の指針が今後示されていく予定ですので、それに応じて早急に対応していく必要があります。

助　成　金　案　内

「中小企業定年引き上げ奨励金」の廃止が決定。廃止前に活用のご検討を！！

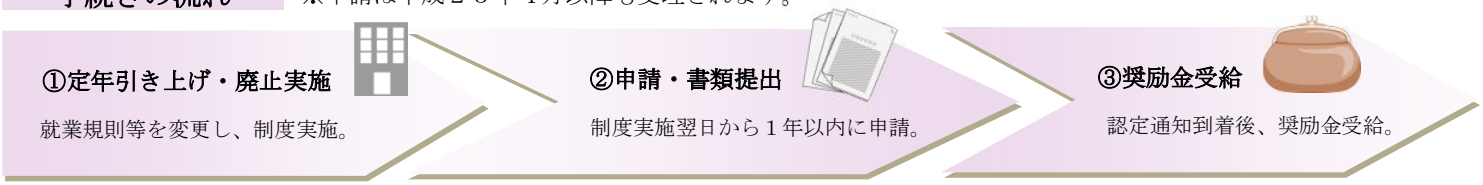
中小企業定年引き上げ奨励金は、**高年齢の方**が**定年後も企業で活躍**できるように、中小企業の経済的負担を軽減するために設立された助成制度ですが、**平成２５年3月３１日をもって廃止**となることが決定しました。以下では当制度を紹介させて頂きます。廃止前に制度活用のご検討をされてはいかがでしょうか。

＜支給対象事業主＞

◆雇用保険の**適用事業主**であること。
◆雇用保険の被保険者数が**３００人以下**であること。
◆実施日の**１年前の日**から支給申請日までの期間に高齢法第８条及び第９条(※)を遵守していること。
◆**平成２４年４月１日以降、平成２５年３月３１日までに**就業規則により以下のいずれかの制度を実施したこと。
　①**６５歳以上**への定年の引上げ
　②希望者全員を対象とする**６５歳以上７０歳未満までの継続雇用制度**の導入
　③希望者全員を対象とする**７０歳以上までの継続雇用制度**の導入
　④定年の定めの**廃止**
◆申請日の前日において１年以上雇用保険に加入している**６０歳以上の従業員が１人以上いる**こと。

※第８条、第９条については４ページをご参照下さい。

手続きの流れ　※申請は平成２５年４月以降も受理されます。



受給金額は、旧（現行）定年年齢と企業の人数規模によって下記の通りです。　（単位：万円）

制度実施前の定年	制度の内容	1～9人	１０～９９人	１００～３００人
６０歳以上６５歳未満	定年の引き上げ（６５歳以上７０歳未満）	４０（２０）	６０（３０）	８０　（４０）
	定年の引き上げ（７０歳以上）又は定年の廃止	４０（２０）	８０（４０）	１２０（６０）
	希望者全員を対象とする７０歳以上までの継続雇用制度の導入	４０（２０）	８０（４０）	１２０（６０）
	希望者全員を対象とする６５歳以上７０歳未満までの継続雇用制度の導入 かつ、 労使協定に基づく基準該当者を対象とする７０歳以上の継続雇用制度の導入	２０（０　）	４０（０　）	６０　（０　）
６０歳以上６５歳未満で希望者全員を対象とする旧継続雇用年齢が７０歳未満	希望者全員を対象とする７０歳以上までの継続雇用制度の導入	４０（２０）	８０（４０）	１２０（６０）
６５歳以上７０歳未満	定年の引き上げ（７０歳以上）又は定年の廃止	４０（２０）	８０（４０）	１２０（６０）
	希望者全員を対象とする７０歳以上までの継続雇用制度の導入	４０（２０）	８０（４０）	１２０（６０）

※企業規模は、制度導入日時点の雇用保険の被保険者数です。
※支給申請日の前日において、１年以上継続して雇用されている６４歳以上の被保険者がいない場合は（　）内の金額になります。
※制度導入時の注意点
１．処遇の決定
　賃金を含めた労働条件の詳細を決める必要があります。
２．定年の引き上げによる退職金規程の見直し
　定年を引き上げる制度を導入する場合は、退職金計算による勤続年数および計算の時期の確認をし、退職金規程の見直し等を忘れずに行ってください。
３．既存の社員の取り扱い
　制度導入時に現に６０歳以降の嘱託社員がいる場合の処遇についても、検討が必要です。

トピックス！

晩秋の１１月、今年もまた年末調整の時期となりました。今回は、平成２２年の税制改正により、今年（平成２４年度）の年末調整において影響がある「生命保険料控除」についてとりあげます。

《改正点》

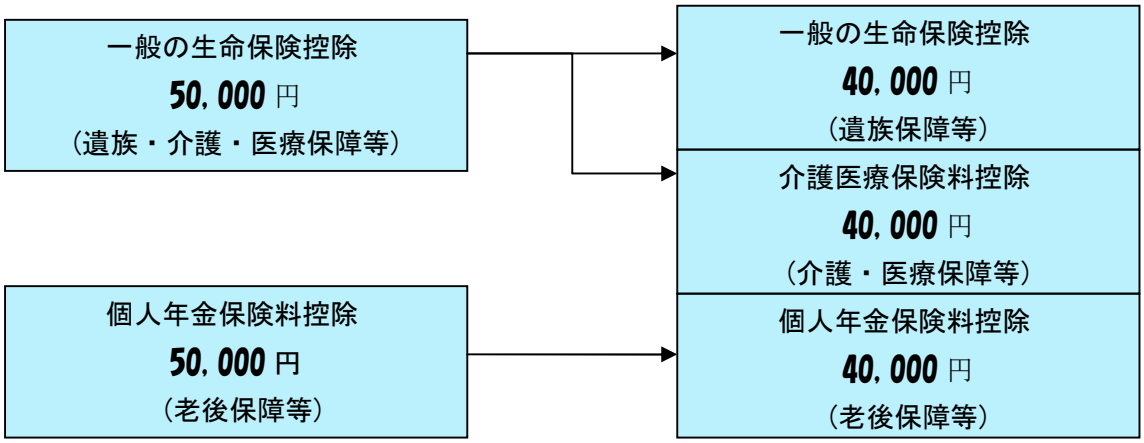
平成２４年１月１日以後の介護医療保険契約等により支払った保険料等について、
適用限度額４万円の「介護医療保険料控除」が創設されました。

この改正により、平成２４年１月１日以後の保険契約等（以下「新保険料等」といいます。）の生命保険控除額は、一般の生命保険料と介護医療保険料および個人年金保険料の３つの区分で控除額を計算して、それぞれ適用限度額は４万円で、合計した適用限度額は１２万円に拡大されます。

一方、平成２３年１２月３１日以前の保険契約等による保険料等（以下「旧保険料等」といいます。）の生命保険料控除額は、一般の生命保険料と個人年金保険料の２つの区分で控除額を計算して、それぞれ適用限度額５万円で、合計した適用限度額は従来通りの１０万円となります。

このため、その年中に支払った生命保険料は、保険契約等の締結時期または変更時期により、「新生命保険料」、「旧生命保険料」、「介護医療保険料」、「新個人年金保険料」、「旧個人年金保険料」の５つに区分されることとなりました。

〈旧保険料等　平成２３年１２月３１日以前の保険契約〉　〈新保険料等　平成２４年１月１日以後の保険契約〉



合計適用限度額　**100,000 円**　　合計適用限度額　**120,000 円**

この改正に伴い、生命保険料控除の計算方法が以下のように変更されます。また、それに伴って、平成２４年分の年末調整から、「給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書」および「給与所得の源泉徴収票」の様式が大幅に変更されます。

《新保険料等の生命保険料控除額の計算式　Ⅰ》

年間の支払保険料等の合計額	生命保険料控除額
20,000 円以下	支払い保険料等の金額
20,001 円～40,000 円	支払い保険料等×1/2+10,000 円
40,001 円～80,000 円	支払い保険料等×1/4+20,000 円
80,001 円以上	一律に 40,000 円

《旧保険料等の生命保険料控除額の計算式　Ⅱ》

年間の支払保険料等の合計額	生命保険料控除額
25,000 円以下	支払い保険料等の金額
25,001 円～50,000 円	支払い保険料等×1/2+12,500 円
50,001 円～100,000 円	支払い保険料等×1/4+25,000 円
100,001 円以上	一律に 50,000 円

顧　問　先　お　仕　事　紹　介

今回は、自転車の販売、修理、駐輪場、レンタサイクル等をされている株式会社大和様です。

代表取締役社長　涌本（わくもと）　宜央（のぶお）　氏

会社PROFILE
創業1980年。資本金 1,000 万円　従業員約250人　事業所46店舗を展開。自転車販売業の他、飲食業にも進出する成長企業

我が社の強みはマンパワー。「人」の力でお客様に感動、満足を与えられるような仕事を目指してきた会社です。

会社設立の経緯をお聞かせください。

元々『大和』という会社は、お菓子職人であった父が保有していた土地の目の前に駅が出来たことをきっかけに自分で何かやろうと駐輪場をはじめたことが創業です。自転車３～１０台の駐輪から始めて１００台位になった頃からお客様の「カギをなくした」「パンクした」等のトラブルに対応して父は修理を覚えていきました。

毎日身近に接するお客様から、今度は「自転車を売ってほしい」という要望に応えて駐輪場の中に自転車の小売店を始めました。

ご自身が本格的に自転車業の仕事を始められたのはいつ頃ですか。

私は朝から晩まで休む間なく働く父の背中をみて育ち、子供のころから父の仕事を手伝い、本当に忙しい子ども時代でした。父親が厳しかったので仕事は手伝っておりましたが、自転車屋と駐輪場という地味な仕事には、当時は魅力を感じておりませんでした。

しかし、そろそろ真剣に将来を考えようと思った時、丁度ブリヂストンの知り合いが、東京で自転車の勉強をしないかと声をかけて下さりました。今思えば父が間接的に頼んでくれたのでしょう。

このことが自転車業界に本格的に入ったきっかけです。埼玉のブリヂストン本社で半年ほど、自転車のマーケット、商品について等様々な勉強をしました。忙しい中でも、自転車関係の資格も取得しました。

修行(他社での)時代に培ったことをもう少しお聞かせください。

東京で半年勉強した後、私は大阪に帰り、今度は父の会社でなく、別の自転車屋で働きました。親の会社が一番だと思っていましたが、勉強すればするほど、上にはいくらでも上がいることに気づき始めました。そこで大阪で当時一番売れていたある自転車販売の会社に転職することができました。当時その会社は、何事にも挑戦させてもらえる組織でした。

そこではいろいろな経営の勉強会にも参加させてもらえ、数字のとらえ方、販売戦略に関することなども多くを学ぶことができました。

その会社は、元々家電を中心とした小売専門店で、当時１００億の売り上げがある企業でした。当時から「ポイント制」などサービス面や坪効率の考え方、チラシ戦略や顧客の囲い込みなどや店舗開発、マーケティング等の見方が優れていました。

それらをベースに勉強させていただいたので自分のなかでは本当に貴重な経験をさせてもらいました。

家業を引き継ぐ決意の転機はいつでしょうか。

１９歳で自転車販売店の店長を任されて、出店から店舗運営、社員教育までも任せてもらい、約２年間ほどマネージメントさせてもらいました。そうして揉まれて２２歳になったとき、父親が体調を崩しました。私は会社が終わってから、実家の自転車屋のクレーム対応をするという日々が続き、そんなことを続けていましたが、とうとう実家を継ぐことになりました。最終的には雇われる側よりもトップに立ちたいという気持ちが事実でしたが。

実家に戻った当時は全てがアナログでした。今でこそオンラインで受発注も行っておりますが、当時は自転車の売れ数をカレンダーに記す程度でしたから、やり方を変えるのに父親と何度も衝突しました。父親の経営方針「まずは汗を流せ、自転車を組み立てろ」に対し、私は手間をかけずに最低限の時間で販売するという方針との対立でした。

しかし、商売を続けていくと、やはり父の一人一人の顧客を大事にする気持ちが分かってくるようになりました。

その後は、父の経営方針を忘れずに、事業を引き継いでいこうと決意しました。

兵庫県尼崎市水堂町　山幹通り店

整備士資格を持ったスタッフが迅速丁寧に対応します。

貴社の事業の特徴は何ですか。

サービス面です！！弊社は業界では他社にない「出張修理」「価格保証」「無料配達」その他色々なサービスを打ち出しております。例えば、「自転車の空気を入れて！」と言われたらすぐにサッと入れられる、痒いところに手が届くサービスを行っております。

盗難補償制度も完備しており、それらを全て実行できる「人」を揃えていることです。

弊社ではマンパワーを大事にすることです！会社の考え方は「相手に感動を与える！」、そして「満足を感じ取ってもらえる！」これが弊社の基本方針です。

このことから、弊社は正社員主義をとっております。大型店舗を作るときに、単なるマニュアルを落とし込んだチェーン店ではなく、地域密着型の個人店が行っているような、痒い所に手が届く人材を育成していき、自販機で物を買うのではなく、人の手から人の手へ渡るような商売を目指してやってきていることが特徴です。

貴社の商品や活動について教えてください。

一般の自転車と、レジャー系やファッション性を重視した自転車やパーツを販売しております。レジャー系に関しては、あくまで弊社は入門から中級位までの人を対象にしている自転車が多いですね。つまり、ビギナー用の自転車が多いのです。例えば、少しメタボ対策で運動をかねて乗ろうかと考えている方などの要求にも応えられるお店を展開しております。

その他、課外活動として、社員全員で毎年海外へ社員旅行に行っております。自分が若い頃、アメリカや中国に行って狭い日本では感じとれない風景を見たり、感じたことから大変視野が広がりました。わが社の社員には若い時期に、まだ感受性も豊かなうちに日本の価値観だけに収まらず、他国の文化、価値観を感じて広い目でものをみられる人に育ってほしいという思いから、なかなか個人では行けない海外にと考えて実施しています。

1年に1回の社員旅行、今年は全社員でグアムに行きました。

集客性の高いインショップへの展開
「シルバーリングアリオ北砂店」

シマノ鈴鹿ロードレースでは、大和レースチームが3年連続優勝！

舞洲のコヤブソニックフェスティバルに協賛

今後の目標についてお聞かせください。

自転車業界は２０００億円という小さいマーケットです。私としては、特定の一社が必要以上のシェアを占めてはいけないと思います。

何故なら、切磋琢磨する数社が競い合ってこそ、お客様が望まれる品質やサービスを高い水準で維持できると考えるからです。

今後当社は引き続き収益性の高い場所にのみ出店し、最終的にグループ全体で１５０店舗の展開を目指しております。また同時に違う分野への挑戦もしていきたいと考えております。

涌本社長と弊所所長

"人"を愛し、"人"を大切にされていることが会社業績につながっているんだなと感じます。全従業員とベクトルを合わす！ですネ。見かけどおりのかわいい社長サマです。

株式会社大和
住　所：〒５６４-００４２ 大阪府吹田市穂波町５-1　3F
ＴＥＬ：０６-６３８０-３３３８
Ｈ　Ｐ：http://www.daiwa-cycle.co.jp

顧問先お仕事紹介ページ 掲載企業大募集中！！
ビジネスフレンドの読者の多くは会社の経営者です。ビジネスマッチングとして当ページを利用しませんか？ご希望の方は弊所までご連絡下さい。　※顧問先様限定での募集とさせていただきます。

★ 大手前コラム ★

この度、大手前総合労務管理事務所に新たに入社しました大西健太と申します。入社から数ヶ月が経ちますが、今まで経験した事のないことを多く経験することができ、毎日が勉強になっています。

これから年末になるにつれてより多忙な時期になりますが、さらに多くの経験を積むことで、入社当初に思い描いていた、お客様に心から「ありがとう」のお言葉を戴ける仕事ができる人間になりたいという目標に少しでも近づけるように日々精進してまいります。お客様にとって何が１番良いかを考え、より喜んでいただける仕事をしていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い致します。

大西（おおにし）　健太（けんた）

新しく大手前総合労務管理事務所のスタッフの一員に加わりました出口大詞と申します。“人”に関わる経営課題を総合的にサポートし、お客様企業の発展に貢献できるように全力で努めたい所存です。

日々、職務能力向上を意識し、新たな知識を吸収し、お客様のお役に立てるように自分を磨いています。どうぞよろしくお願い致します。

出口（でぐち）　大詞（ひろし）

ビジネスフレンド　2012 年 11 月号 No. 112

2012 年 11 月 1 日発行

◆編集・発行

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所

有限会社大手前総合労務管理事務所

〒540-0037 大阪市中央区内平野町 2-1-9 シグナスビル５階

TEL:06-6947-0280　FAX:06-6910-2398

HP-URL：www.ootemae.co.jp

E-mail：info@ootemae.co.jp