

プライムレポート④
2021年度

都道府県版・等級別賃金表

(全国 / エリア / ローカル水準)

～ 自社の人事戦略と、地域の賃金水準をマッチング! ～

デジタル書籍



読みたいところ・
ほしいデータに
すぐにアクセスできる

株式会社プライムコンサルタント

「都道府県版・等級別賃金表」

(全国／エリア／ローカル水準)

～自社の人事戦略と、地域の賃金水準をマッチング！～ の発刊について

日本の賃金水準には、地域によって大きな格差があることは広く知られている。

それぞれの地域に立脚した会社が、自社の賃金水準を決めるとき、周辺の一般的な賃金水準を考慮しなければならないことはいうまでもない。

また、遠く離れた地域に広く事業所を展開する場合にも、その地域の賃金水準を把握する必要に迫られる。

経営者・従業員の賃金に対する納得感を高めるためにも、人件費の投資効率を高める意味でも、賃金の地域格差を正しく把握して賃金政策に反映させることは大事な課題である。

しかし、そのための客観的なデータは意外に乏しく、仕方なく経験や勘に頼って決めている例が多い。

日本で唯一、地域別の賃金実態を系統的に把握できる資料は、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」（賃金センサス）の都道府県別集計である。ただ、同調査はやや専門的な内容であり、一般的な実務家が簡便に利用できるものとは言いがたい。

筆者は、同調査に基づいて適正な地方別格差を加味した「都道府県版・等級別賃金表」を1992年以降、毎年2月に発表してきた。

今年度より、解説部分も含めてコンパクトなPDFデータに収録し、パソコン上で閲覧したいところに素早くアクセスできるようにした。もちろん必要な箇所をプリントアウトすることもできる。また、2020年度からは、賃金表の管理職のゾーン区分(モデル)を最近のトレンドに合わせて短期決済型に変更し、基本給に家族手当と管理職手当を加えたモデル賃金も掲載している。本データを貴社の賃金ポリシーを継続的に検討するための参考資料として、今まで以上にご活用いただければ幸いである。

2021年2月

株式会社プライムコンサルタント
代表 菊谷寛之
コンサルタント 田中博志

2021年度 都道府県版・等級別賃金表

「都道府県版・等級別賃金表」の発刊について	2
I 「等級別賃金表」解説	4～31
1 しくみを理解する	4
2 運用方法をマスターする	12
3 標準者モデル賃金を試算する	20
4 諸手当を含めた賃金体系の考え方	31
II 2021年度 都道府県版・等級別賃金表.....	32～221
活用ガイド	32
都道府県版・等級別賃金表（北海道～沖縄）	34
III 参考データ	222～225
都道府県版・等級別賃金表一覧	222
2020年度……都道府県別初任給の推定値	223
2020年度……地域別最低賃金額の改定状況	224
2019年度……役職別所定内給与額の分布特性値	225
IV 株式会社プライムコンサルタントのご紹介	226～227

【重要】 掲載内容およびデータの著作権はすべて株式会社プライムコンサルタントに帰属します。ご自身または自社内でのご利用以外の目的での印刷は、固くお断りします。また、通常のバックアップとしての目的を超える複製や、収録データファイルの複製・転送を禁じます。

I.

「等級別賃金表」解説

この解説では、「等級別賃金表」のしくみを説明するとともに、その運用方法、試算方法を紹介する。「等級別賃金表」は、各等級の昇給ピッチと、起点となる賃金額を決めさえすれば、各人の等級と号数から基本給がただちに決まるという、極めてシンプルなしくみである。この等級別賃金表に、プライムコンサルタントが推奨する「役割等級制」と「段階接近法[®]」を組み合わせることによって、等級と実力に応じた賃金バランスをわかりやすく実現できるようになる。以下、「等級別賃金表」について詳述するので、十分にご理解のうえ、ご活用いただきたい。

1 しくみを理解する

「役割等級制」と「段階接近法」の意味をつかみ、設計の基本を学んだうえで自社に合わせてアレンジする

▶ 等級別賃金表を支える 2本の柱

「等級別賃金表」の設計にあたっては、そのバックボーンとして、プライムコンサルタント独自の思想とノウハウがある。これが、「役割等級制」と「段階接近法[®]」である。具体論に入る前に、これらの基本コンセプトについて概説する。

■ 役割等級制とは何か

「役割等級制」とは、等級の基準を「役割責任」におくと

いう思想である。従業員に要求する役割と責任を明らかにし、それが会社の組織機構のどの責任段階に該当するかを判断して等級格付を行い、その上で、任務にどれだけ貢献したかを業績や業務スキル、行動で評価して賞与や昇給に反映させる、という考え方である。この等級格付と評価は、さらには、昇進や適正配置、人材登用などにも連動するのである。

役割等級は、従来の職能資格のように能力に応じてヒトを格付するものではなく、職務給のように仕事のレベルを格付するものでもない。会社組織の中で、各社員が担当する役割責任の重さを等級に分類し、その等級の中で実際の

貢献度を評価して賃金を決定する。

また、仕事に着目した基準でありながら、柔軟な人事配置が行いやすいことから日本型仕事基準の基軸とも言われ、「多様な働き方」や「同一労働同一賃金」に最も対応しやすい社員区分として注目されている。

「役割等級制」を取り入れると、各人が実際に仕事で発揮した実力の、大変分かりやすい評価が可能になり、会社の業績と処遇とが強く連動することになる。

■段階接近法®とは

次に、「段階接近法」という号俸改定のルールについて説明する。これは、評価結果に基づいて賃金の号俸を改定する際に、各人が位置する等級とゾーン（後述）に応じて改定幅（改定号数）を変化させる手法である。この方法を使うと、各人の賃金は実力にふさわしい金額（これを「ターゲット金額」と呼ぶ）に向かって段階的に接近して収れんし、それ以降は横ばいとなる。その後、より高い実力を示した場合にふたたび昇給するが、逆に、賃金に比べて実力が下まわった場合は、納得しやすい形でマイナス昇給（降給）を行うこともできる。したがって、個々人の賃金と評価ランクとの調和を容易に実現することができる。

「段階接近法」の導入によって、長年日本の賃金制度が引きずってきた「年齢」という属性基準の賃金運用はほぼ完全に払拭できるようになった。

これまでの積み上げ型の昇給制度では、過去の昇給差や

中途採用者などの賃金の凸凹がいつまでも持ち越され、不公平感の原因となっていた。これに対し、「段階接近法」では、いずれ本人の実力水準に賃金が収れんするので、過去の賃金の運営をいつまでも引きずることはない。なお、「段階接近法」の具体的な方法については、[菊谷寛之著『役割貢献の評価と賃金・賞与の決め方』（労働調査会）](#)の第4章を参照していただきたい。

「役割等級制」と「段階接近法」という2つの柱に支えられたプライムコンサルタントの「等級別賃金表」を利用することによって、各人の等級と実力水準に応じた賃金バランスを合理的に実現できるのである。

▶ 設計方法を把握する

では、「等級別賃金表」は、具体的にどのように設計されるのだろうか。

図表1は、18歳（高卒新入社員）を起点とした「等級別賃金表」のモデルである。役割責任段階を表す等級は横方向（左→右）に上昇し、各等級内での賃金の高さを示す号数は縦方向（上→下）に向かって増加する。また、縦方向の号数をE、D、C、B、A、Sの6つの範囲に区分している。この範囲を「ゾーン」といい、後述するように、「S・A・B・C・D」という5段階の評価と連動して運用される。

設計の際は、「優秀人材の昇格モデル」を設定する。通常、「優秀人材」には、毎年A評価で昇給を続ける人材（「オー

図表 1 等級別賃金表 (モデル)

()の金額は1号当たりのピッチを示す

号	I 等級 一般職		II 等級 担当職		III 等級 指導職 (主任)		IV 等級 業務推進職		V 等級 業務管理職		VI 等級 経営管理職	
	18歳 ゾーン	3年 (1, 300)	21歳 ゾーン	4年 (1, 600)	25歳 ゾーン	5年 (2, 000)	30歳 ゾーン	5年 (2, 500)	35歳 ゾーン	5年 (5, 000)	40歳 ゾーン	(8, 000)
	昇格	(8, 200)										
1	E	170,000	E	196,400	E	228,400	E	278,400	D	340,900	(D)	420,900
2	E	171,300	E	198,000	E	230,400	E	280,900	D	345,900	C	428,900
3	E	172,600	E	199,600	E	232,400	E	283,400	D	350,900	C	436,900
4	E	173,900	E	201,200	E	234,400	E	285,900	D	355,900	C	444,900
5	E	175,200	E	202,800	E	236,400	E	288,400	D	360,900	C	452,900
6	E	176,500	E	204,400	E	238,400	E	290,900	D	365,900	C	460,900
7	E	177,800	E	206,000	E	240,400	E	293,400	D	370,900	(C)	468,900
8	E	179,100	E	207,600	E	242,400	E	295,900	(D)	375,900	B	476,900
9	E	180,400	E	209,200	E	244,400	E	298,400	C	380,900	B	484,900
10	E	181,700	E	210,800	E	246,400	E	300,900	C	385,900	B	492,900
11	E	183,000	E	212,400	E	248,400	E	303,400	C	390,900	B	500,900
12	E	184,300	E	214,000	E	250,400	E	305,900	C	395,900	B	508,900
13	E	185,600	E	215,600	E	252,400	E	308,400	C	400,900	(B)	516,900
14	E	186,900	E	217,200	E	254,400	E	310,900	C	405,900	A	524,900
15	E	188,200	E	218,800	E	256,400	E	313,400	(C)	410,900	A	532,900
16	E	189,500	E	220,400	E	258,400	E	315,900	B	415,900	A	540,900
17	E	190,800	E	222,000	E	260,400	E	318,400	B	420,900	A	548,900
18	E	192,100	E	223,600	E	262,400	E	320,900	B	425,900	A	556,900
19	E	193,400	E	225,200	E	264,400	E	323,400	B	430,900	(A)	564,900
20	E	194,700	E	226,800	E	266,400	E	325,900	B	435,900	S	572,900
21	E	196,000	E	228,400	E	268,400	E	328,400	B	440,900	S	580,900
22	E	197,300	E	230,000	E	270,400	E	330,900	(B)	445,900	S	588,900
23	E	198,600	E	231,600	E	272,400	E	333,400	A	450,900	S	596,900
24	E	199,900	E	233,200	E	274,400	E	335,900	A	455,900	S	604,900
25	E	201,200	E	234,800	E	276,400	E	338,400	A	460,900	(S)	612,900
26	(E)	202,500	E	236,400	E	278,400	(E)	340,900	A	465,900		
27	D	203,800	E	238,000	E	280,400	D	343,400	A	470,900		
28	D	205,100	E	239,600	E	282,400	D	345,900	A	475,900		
29	D	206,400	E	241,200	E	284,400	D	348,400	(A)	480,900		
30	D	207,700	E	242,800	E	286,400	D	350,900	S	485,900		
31	D	209,000	(E)	244,400	E	288,400	D	353,400	S	490,900		
32	D	210,300	D	246,000	E	290,400	D	355,900	S	495,900		
33	D	211,600	D	247,600	E	292,400	D	358,400	S	500,900		
34	D	212,900	D	249,200	E	294,400	(D)	360,900	S	505,900		
35	D	214,200	D	250,800	(E)	296,400	C	363,400	S	510,900		
...		(中略)		
62	A	249,300	A	294,000	(B)	350,400	S	430,900				
63	A	250,600	A	295,600	A	352,400	S	433,400				
64	A	251,900	A	297,200	A	354,400	S	435,900				
65	A	253,200	A	298,800	A	356,400	S	438,400				
66	A	254,500	A	300,400	A	358,400	(S)	440,900				
67	A	255,800	A	302,000	A	360,400						
68	A	257,100	A	303,600	A	362,400						
69	A	258,400	A	305,200	A	364,400						
70	(A)	259,700	A	306,800	A	366,400						
71	S	261,000	(A)	308,400	(A)	368,400						
...		(以下略)						

注 1) 等級下の年齢・年数は、SABCD の 5 段階評価を行い、オール A 評価昇給者の昇格基準年齢と上位等級への昇格基準年数を示す。

2) 各ゾーンの () は「ターゲット」の位置を示す。

資料) 株式会社プライムコンサルタント

ル A 評価昇給者」と呼ぶ) を想定し、その人材が最短期間で上位等級に異動する「等級昇格モデル」を基準とする。**図表 2** は、**図表 1** の設計に用いた「等級昇格モデル」である。ここでは、「オール A 評価昇給者」が、最速で昇格するときの「(昇格) 基準年齢」および「(昇格) 基準年数」のほか、各等級の昇給ピッチ (号差金額) や 1 号目の金額 (初号値) などが示されている。

図表 2 等級昇格モデル

等級	職 位	基準年齢	基準年数	号差金額	初号値	昇格昇給
I	一般職	18 歳	3 年	1,300 円	170,000 円	8,200 円
II	担当職	21 歳	4 年	1,600 円	196,400 円	—
III	指導職 (主任)	25 歳	5 年	2,000 円	228,400 円	—
IV	業務推進職 (係長・店長・職長)	30 歳	5 年	2,500 円	278,400 円	—
V	業務管理職 (課長)	35 歳	5 年	5,000 円	340,900 円	—
VI	経営管理職 (部長)	40 歳	—	8,000 円	420,900 円	—

注) 基準年数による上位等級初号値の計算方法

- I 初号値 170,000 + (B 評価 4 号昇給 + A 評価 5 号昇給 × 2 年) × 号差金額
1,300 + 昇格昇給 8,200 = 196,400 円 → II
- II 初号値 196,400 + A 評価 5 号昇給 × 4 年 × 号差金額 1,600 = 228,400 円 → III
- III 初号値 228,400 + A 評価 5 号昇給 × 5 年 × 号差金額 2,000 = 278,400 円 → IV
- IV 初号値 278,400 + A 評価 5 号昇給 × 5 年 × 号差金額 2,500 = 340,900 円 → V
- V 初号値 340,900 + A 評価 (4 号昇給 × 2 年 + 3 号昇給 × 2 年 + 2 号昇給 × 1 年) ×
号差金額 5,000 = 420,900 円 → VI

■構造は非常にシンプル

「等級別賃金表」の構造は非常にシンプルで、初号値を起点として、号差金額を用いて各ステップの金額を刻んだ単純な「段階号俸表」である。それぞれの等級の初号値に号差金額を順次加算して 1 号、2 号、3 号、4 号…の金額を計

算すれば、簡単にできあがる。

各人の基本給は「○等級○号」で直ちに決まる。たとえば「Ⅲ等級 31 号」の金額を計算するには、Ⅲ等級の初号値 (22 万 8400 円) に 31 号目との差額 (30 号 × 号差金額 2000 円 = 6 万円) をプラスし 28 万 8400 円となる。

第Ⅱ章に掲載されている「都道府県版・等級別賃金表」も、初号値と号差金額が異なるだけで、しくみはすべて同じである。

では、**図表 1** をもとに、具体的な賃金表設計の手順を説明しよう。

手順 1 ▶ 役割等級を設定する

まず、役割等級をどのような構成にするかを定める。**図表 1** は、6 等級構成の賃金表である。

等級区分の基準は、職能資格制度のように職種別・等級別に能力要件を細かく定義するのではなく、各人の仕事の任務を明確化したうえで、組織における役割責任段階を判断して大きくくきな分類にする。

等級の数は 5 ~ 6 (I ~ V 等級または I ~ VI 等級) に設定するのが標準的だが、これは、企業の規模や役割責任段階の実態にあわせて決定するとよい。

■ VI 等級構成の役割責任段階定義の例

右は、6 等級構成における役割責任段階の定義の一般的な例である。

II. 2021年度 都道府県版・等級別賃金表 活用ガイド

「都道府県版・等級別賃金表」の各都道府県別データは34ページ以降に掲載されています。以下の説明をご確認の上、閲覧・プリントしてご活用ください。

■第Ⅱ章の目次（掲載データ）

活用ガイド	32	16. 富山県	94	32. 島根県	158
1. 北海道	34	17. 石川県	98	33. 岡山県	162
2. 青森県	38	18. 福井県	102	34. 広島県	166
3. 岩手県	42	19. 山梨県	106	35. 山口県	170
4. 宮城県	46	20. 長野県	110	36. 徳島県	174
5. 秋田県	50	21. 岐阜県	114	37. 香川県	178
6. 山形県	54	22. 静岡県	118	38. 愛媛県	182
7. 福島県	58	23. 愛知県	122	39. 高知県	186
8. 茨城県	62	24. 三重県	126	40. 福岡県	190
9. 栃木県	66	25. 滋賀県	130	41. 佐賀県	194
10. 群馬県	70	26. 京都府	134	42. 長崎県	198
11. 埼玉県	74	27. 大阪府	138	43. 熊本県	202
12. 千葉県	78	28. 兵庫県	142	44. 大分県	206
13. 東京都	82	29. 奈良県	146	45. 宮崎県	210
14. 神奈川県	86	30. 和歌山県	150	46. 鹿児島県	214
15. 新潟県	90	31. 鳥取県	154	47. 沖縄県	218

■賃金表データのさがし方（次の3つの方法があります）

- 都道府県名をクリックすると、該当ページにジャンプします。
- 都道府県名の横のページ数までスクロールします。
- 画面の左側に現れる「しおり」から、都道府県名をクリックすると、該当ページにジャンプします。
（※「しおり」が表示されない場合は、Acrobat Reader® または Adobe Reader® のヘルプをご参照ください）

<都道府県版・等級別賃金表の見方>

一つの都道府県あたり、4 ページ分のデータが収録されています。

1 ページ目：2021 年度・等級別賃金表による年齢別モデル賃金の試算

2 ページ目：全国水準

3 ページ目：エリア水準

4 ページ目：ローカル水準

たとえば、北海道のデータを見ると、次の 4 種類の表が掲載されています。

1 ページ目

1 北海道 2021 年度・等級別賃金表による
年齢別モデル賃金の試算

1 北海道 2021 年度・等級別賃金表による年齢別モデル賃金の試算

年齢区分 階級	採用区分 職種	年 齢	A級2-30歳で主任(指導員)または小規模企業の役員程度							
			基本給	全国水準		エリア水準		ローカル水準		
18 0 0	高校	1	1	-	176,900	166,100	166,100	166,100	159,300	159,300
20 2 0	一般	1	B	-	186,900	174,820	174,820	166,900	166,900	166,900
25 7 0	担当	1	B2	-	216,380	200,580	200,580	189,260	189,260	189,260
27 9 1	主任	1	B3	AR	228,940	214,940	214,940	203,540	196,760	196,760
30 12 2	指導	1	B3	AR	251,410	231,160	231,160	218,460	215,770	215,770
35 17 3	主任	1	B3	AR	290,810	265,560	265,560	247,590	245,570	245,570
40 22 3	主任	1	B3	AR	318,390	289,640	289,640	311,640	286,430	286,430
45 27 3	主任	1	B3	AR	334,150	303,400	303,400	325,490	278,350	278,350
50 32 3	主任	1	B3	AR	344,000	312,000	312,000	329,000	285,800	285,800
55 40 1	主任	1	B3	AR	345,970	313,730	313,730	325,730	287,290	287,290

(注) 職級を越える給与、18歳以下高校生(職種)・職入年齢(職種)も凡用。

2 ページ目

1 北海道 (全国水準)

1 北海道 (全国水準) 2021 年度 都道府県版 等級別賃金表 (8歳34555型)

号	等級別賃金						号
	I 等級 18歳 3年	II 等級 21歳 4年	III 等級 25歳 5年	IV 等級 30歳 5年	V 等級 35歳 5年	VI 等級 40歳	
1	1,250	1,570	1,970	2,470	3,000	3,600	1
2	178,150	194,400	225,800	275,100	336,900	416,900	2
3	179,400	197,540	229,740	280,040	346,900	432,900	3
4	180,650	199,110	231,710	282,510	351,900	440,900	4
5	181,900	200,680	233,680	284,980	356,900	448,900	5
6	183,150	202,250	235,650	287,450	361,900	456,900	6
7	184,400	203,820	237,620	289,920	366,900	464,900	7
8	185,650	205,390	239,590	292,390	371,900	472,900	8
9	186,900	206,960	241,560	294,860	376,900	480,900	9
10	188,150	208,530	243,530	297,330	381,900	488,900	10
11	2*189,400	210,100	245,500	299,800	386,900	496,900	11
12	190,650	211,670	247,470	302,270	391,900	504,900	12
13	191,900	213,240	249,440	304,740	396,900	512,900	13
14	193,150	214,810	251,410	307,210	401,900	520,900	14
15	194,400	216,380	253,380	309,680	406,900	528,900	15
16	195,650	217,950	255,350	312,150	411,900	536,900	16
17	196,900	219,520	257,320	314,620	416,900	544,900	17
18	198,150	221,090	259,290	317,090	421,900	552,900	18
19	199,400	222,660	261,260	319,560	426,900	560,900	19
20	200,650	224,230	263,230	322,030	431,900	568,900	20

3 ページ目

1 北海道 (エリア水準)

1 北海道 (エリア水準) 2021 年度 都道府県版 等級別賃金表 (8歳34555型)

号	等級別賃金						号
	I 等級 18歳 3年	II 等級 21歳 4年	III 等級 25歳 5年	IV 等級 30歳 5年	V 等級 35歳 5年	VI 等級 40歳	
1	1,090	1,370	1,720	2,150	2,700	3,300	1
1	166,100	181,400	208,800	251,800	305,600	374,400	1
2	167,190	182,770	210,520	253,950	309,900	381,300	2
3	168,280	184,140	212,240	256,100	314,200	388,200	3
4	169,370	185,510	213,960	258,250	318,500	395,100	4
5	170,460	186,880	215,680	260,400	322,800	402,000	5
6	171,550	188,250	217,400	262,550	327,100	408,900	6
7	172,640	189,620	219,120	264,700	331,400	415,800	7
8	173,730	190,990	220,840	266,850	335,700	422,700	8
9	174,820	192,360	222,560	269,000	340,000	429,600	9
10	175,910	193,730	224,280	271,150	344,300	436,500	10
11	2*177,000	195,100	226,000	273,300	348,600	443,400	11
12	178,090	196,470	227,720	275,450	352,900	450,300	12
13	179,180	197,840	229,440	277,600	357,200	457,200	13
14	180,270	199,210	231,160	279,750	361,500	464,100	14
15	181,360	200,580	232,880	281,900	365,800	471,000	15
16	182,450	201,950	234,600	284,050	370,100	477,900	16
17	183,540	203,320	236,320	286,200	374,400	484,800	17
18	184,630	204,690	238,040	288,350	378,700	491,700	18
19	185,720	206,060	239,760	290,500	383,000	498,600	19

4 ページ目

1 北海道 (ローカル水準)

1 北海道 (ローカル水準) 2021 年度 都道府県版 等級別賃金表 (8歳34555型)

号	等級別賃金						号
	I 等級 18歳 3年	II 等級 21歳 4年	III 等級 25歳 5年	IV 等級 30歳 5年	V 等級 35歳 5年	VI 等級 40歳	
1	950	1,190	1,490	1,870	2,300	2,800	1
1	159,300	172,600	196,400	233,700	280,500	341,300	1
2	160,250	173,790	197,890	235,570	284,300	347,200	2
3	161,200	174,980	199,380	237,440	288,100	353,100	3
4	162,150	176,170	200,870	239,310	291,900	359,000	4
5	163,100	177,360	202,360	241,180	295,700	365,900	5
6	164,050	178,550	203,850	243,050	299,500	371,800	6
7	165,000	179,740	205,340	244,920	303,300	377,700	7
8	165,950	180,930	206,830	246,790	307,100	383,600	8
9	166,900	182,120	208,320	248,660	310,900	389,500	9
10	167,850	183,310	209,810	250,530	314,700	395,400	10
11	2*168,800	184,500	211,300	252,400	318,500	401,300	11
12	169,750	185,690	212,790	254,270	322,300	407,200	12
13	170,700	186,880	214,280	256,140	326,100	413,100	13
14	171,650	188,070	215,770	258,010	329,900	419,000	14
15	172,600	189,260	217,260	259,880	333,700	424,900	15
16	173,550	190,450	218,750	261,750	337,500	430,800	16
17	174,500	191,640	220,240	263,620	341,300	436,700	17
18	175,450	192,830	221,730	265,490	345,100	442,600	18
19	176,400	194,020	223,220	267,360	348,900	448,500	19
20	177,350	195,210	224,710	269,230	352,700	454,400	20

<賃金表データを印刷するときの注意>

印刷設定の画面で、必ず、印刷するページ数を指定してください (例:北海道なら、「●~●」ページ)。

これを行わないと、全てのページがプリントされますのでご注意ください。

※ Acrobat Reader® および Adobe Reader® は、米国アドビシステムズ社の登録商標です。

【重要】 掲載内容およびデータの著作権はすべて株式会社プライムコンサルタントに帰属します。ご自身または自社内でのご利用以外の目的での印刷は、固くお断りします。また、通常のバックアップとしての目的を超える複製や、収録データファイルの複製・転送を禁じます。