

週刊WEB

# 企業 経営

MAGA  
ZINE

Vol.845 2023.10.31

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2023年10月13日号

## 米労働市場は予想外に堅調を維持

～金融引締めにも関わらず、足元で  
労働市場の再加速を示す指標が増加

経済・金融フラッシュ 2023年10月20日号

## 消費者物価(全国23年9月)

～コアCPI上昇率は23年度末頃まで  
2%台で推移する見込み

経営TOPICS

統計調査資料

## 全国小企業月次動向調査 (2023年9月実績、10月見通し)

経営情報レポート

## 女性活躍社会に向けた 中小企業の取組みポイント

経営データベース

ジャンル:勤務形態 > サブジャンル:就業規則  
パートタイム労働者の就業規則  
就業規則の整備と周知方法

発行:税理士法人 森田会計事務所

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。





# 消費者物価(全国23年9月) ～コアCPI上昇率は23年度末頃まで 2%台で推移する見込み

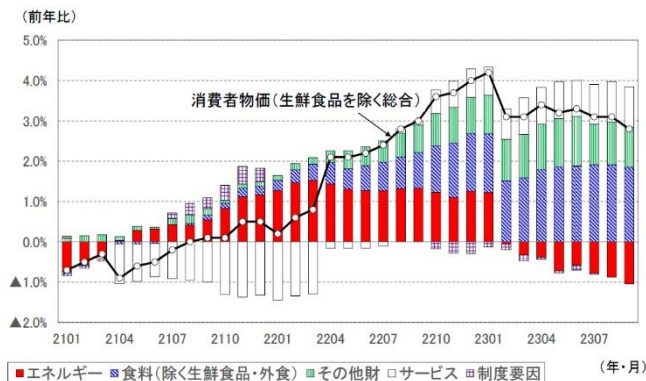
ニッセイ基礎研究所

## 1 コアCPI上昇率は22年8月以来の3%割れ

総務省が10月20日に公表した消費者物価指数によると、23年9月の消費者物価(全国、生鮮食品を除く総合、以下コアCPI)は前年比2.8%(8月:同3.1%)となり、上昇率は前月から0.3ポイント縮小した。

事前の市場予想(QUICK集計:2.7%、当社予想も2.7%)を上回る結果であった。エネルギー価格の下落率拡大、食料(生鮮食品を除く)の上昇率鈍化を要因として、コアCPI上昇率は22年8月以来、13カ月ぶりに3%を割り込んだ。

### 消費者物価(生鮮食品を除く総合)の要因分解



(注) 制度要因は、Go To トラベル事業、全国旅行支援(資料)とともに総務省統計局「消費者物価指数」

## 2 物価上昇品目の割合は9割に近づく

消費者物価指数の調査対象522品目(生鮮食品を除く)を前年に比べて上昇している品目と下落している品目に分けると、9月の上昇品目数は450品目(8月は444品目)、下落品目数は35品目(8月は41品目)となり、上昇品目数が前月から増加した。上昇品目数の割合

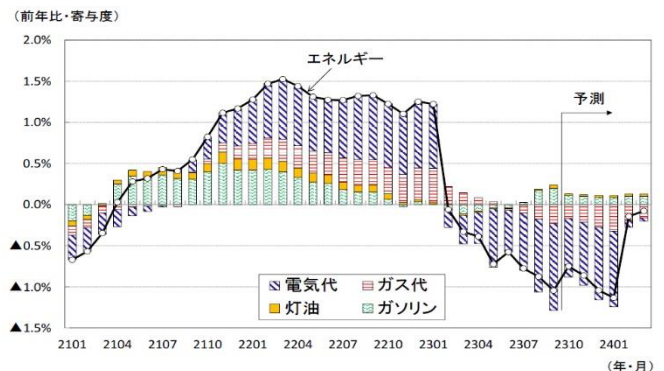
は86.2%(8月は85.1%)、下落品目数の割合は6.7%(8月は7.9%)、「上昇品目割合」-「下落品目割合」は79.5%(8月は77.2%)であった。

## 3 コアCPI上昇率は23年度末頃まで2%台の推移が続く見込み

ガソリン、灯油等に対する燃料油価格激変緩和措置の補助率は6月以降、段階的に引き下げられ、9月末には終了する予定となっていたが、円安、原油高の再進行を受けて、政府は同措置の延長を決定した。

ガソリン店頭価格は9/4には1リットル当たり186.5円(全国平均、レギュラー)と過去最高値を更新したが、補助率の見直しにより10/16には174.7円まで下落した。また、23年2月から実施されている電気・都市ガス代の激変緩和措置は、10月(9月使用分)に値引き額が半減されることが決まっていたが、これも年末まで延長された。

### コアCPIに対するエネルギーの寄与度



経済・金融フラッシュの全文は、  
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」  
よりご確認ください。

# 全国小企業月次動向調査 (2023年9月実績、10月見通し)

日本政策金融公庫 2023年10月25日公表

## 結果の概況

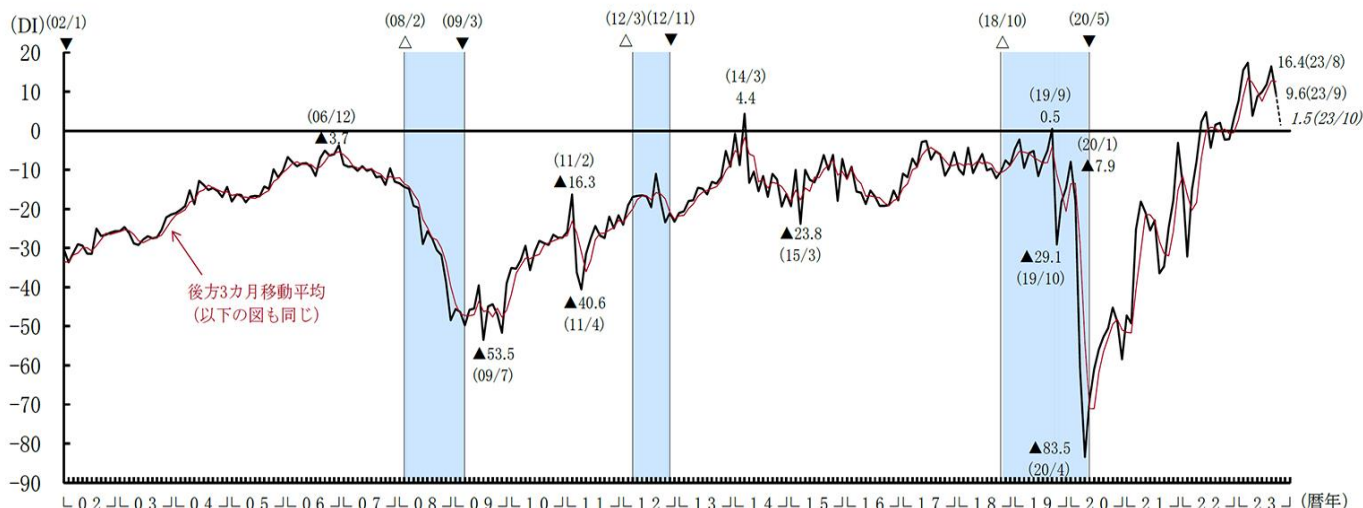
[概況] 小企業の売上DI(9月実績)は、低下

### 1 売上

- 2023年9月の売上DIは、8月(16.4)から6.8ポイント低下し、9.6となった。10月は1.5と、9月に比べ8.1ポイント低下する見通しとなっている。
- 業種別にみると、製造業(▲8.4→▲12.4)、非製造業(19.6→11.7)ともに低下した。10月は、製造業で▲16.3、非製造業で3.9と、ともに低下する見通しとなっている。
- 非製造業では、小売業と飲食店、サービス業で低下した。10月は、サービス業を除くすべての業種で低下する見通しとなっている。

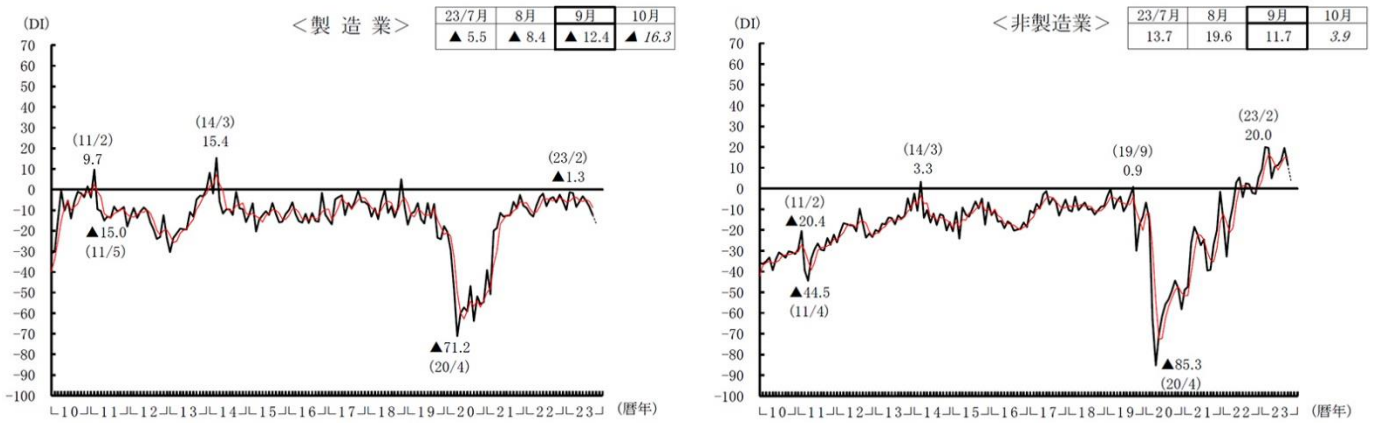
売上DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2022 9月	10月	11月	12月	2023 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	2.1	▲2.2	▲2.2	3.2	7.7	15.5	17.4	3.8	8.8	9.9	11.8	16.4	9.6	-
見通し	▲1.8	▲5.8	▲4.9	▲4.4	1.5	8.5	14.2	10.4	12.6	8.4	6.1	13.4	6.1	1.5



(注) 1 売上DIは前年同月比で「増加」企業割合-「減少」企業割合  
2 -は実績、...は見通し。斜体は見通しの値を示す。△は景気の山、▼は景気の谷、シャドー部分は景気後退期を示す。(以下同)

### 業種別売上DIの推移(季節調整値)



	2022年										2023年										(見通し)
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月		
製造業	▲7.8	▲3.6	▲1.9	▲8.1	▲4.6	▲3.7	▲6.2	▲2.6	▲5.8	▲9.9	▲1.3	▲1.6	▲8.4	▲5.8	▲3.3	▲5.5	▲8.4	▲12.4	▲16.3	製造業	
金属・機械	▲1.3	▲2.9	4.3	▲4.5	▲6.8	▲7.0	▲11.3	▲5.5	▲16.1	▲9.8	▲12.5	▲9.2	▲5.3	▲14.1	▲16.9	▲17.1	▲23.2	▲28.1	▲15.8	金属・機械	
その他製造	▲12.4	▲5.1	▲8.1	▲11.1	▲5.0	▲0.9	▲2.3	▲0.3	4.2	▲14.7	16.0	5.5	▲9.9	0.5	7.7	4.7	2.4	1.1	▲15.7	その他製造	
非製造業	▲8.3	3.0	5.4	▲4.2	2.4	2.2	▲2.0	▲2.5	5.4	9.4	20.0	19.6	4.9	10.6	11.4	13.7	19.6	11.7	3.9	非製造業	
①卸売業	3.2	▲7.0	▲8.6	▲28.4	▲1.4	▲3.6	1.2	▲7.9	▲6.1	▲1.4	11.3	5.4	11.2	9.1	▲1.6	4.6	1.8	14.3	▲2.4	①卸売業	
織・衣・食	▲8.7	▲9.3	▲3.0	▲22.3	3.6	1.1	7.0	4.7	▲1.9	8.4	15.3	10.7	▲2.8	7.0	15.7	10.3	13.1	29.5	16.2	織・衣・食	
機械・建材	8.0	▲7.9	▲10.8	▲32.7	▲1.2	▲7.9	▲2.0	▲14.8	▲6.8	▲10.5	6.9	2.5	17.6	7.8	▲11.5	0.7	▲2.2	3.0	▲16.2	機械・建材	
②小売業	▲17.3	▲10.9	▲2.1	▲7.1	▲4.7	▲1.1	▲12.1	▲8.6	0.8	8.5	17.5	12.7	6.1	3.8	12.3	13.0	6.6	4.7	▲4.8	②小売業	
耐久消費財	▲33.1	▲30.5	▲18.4	▲19.7	▲26.3	▲21.4	▲23.0	▲32.3	▲27.0	▲35.9	▲21.9	▲23.4	▲22.2	▲7.3	▲21.3	▲16.9	▲11.2	▲13.9	▲16.4	耐久消費財	
非耐久消費財	▲13.7	▲6.0	1.7	▲4.8	0.7	3.4	▲9.4	▲5.5	7.7	15.7	25.1	19.7	12.2	7.1	19.6	19.0	11.2	8.8	▲2.4	非耐久消費財	
③飲食店	3.9	34.9	28.0	7.4	22.1	20.9	18.2	12.5	22.9	34.6	54.5	63.3	32.2	46.7	24.8	42.6	60.2	34.3	26.0	③飲食店	
④サービス業	0.3	5.7	12.4	0.4	▲1.5	1.7	3.1	6.2	4.4	7.1	16.0	17.7	▲1.5	8.0	13.1	5.9	16.9	7.3	7.8	④サービス業	
事業所向け	3.1	3.9	▲1.8	7.4	2.8	▲1.7	2.4	▲6.7	▲8.5	▲5.5	▲5.4	▲5.4	▲4.5	6.9	13.7	0.0	5.3	▲5.6	▲1.6	事業所向け	
個人向け	2.5	6.7	17.1	▲1.7	▲2.6	4.5	4.5	10.2	6.9	8.4	21.0	23.1	2.7	8.9	13.2	7.6	20.9	13.2	10.3	個人向け	
⑤建設業	▲13.4	▲3.5	▲19.7	▲15.0	▲18.1	▲14.0	▲17.3	▲17.2	▲14.9	▲15.7	▲6.9	▲11.8	▲9.1	▲6.8	▲5.0	▲5.6	▲11.7	0.2	▲8.2	⑤建設業	
⑥運輸業	▲7.2	2.0	11.7	▲3.4	▲2.4	▲5.6	▲2.3	▲9.0	▲1.0	0.5	1.6	12.6	3.7	▲15.3	▲1.7	▲1.7	4.0	11.4	0.8	⑥運輸業	
道路貨物	▲13.0	▲10.0	4.2	▲16.1	▲16.0	▲21.0	▲15.2	▲22.9	▲11.0	▲13.1	▲3.4	1.2	4.5	▲32.2	▲16.4	▲15.9	▲9.4	▲1.3	▲10.7	道路貨物	
個人タクシー	35.5	49.6	50.7	43.1	54.6	51.4	53.6	51.2	60.1	66.2	70.8	62.1	14.0	57.9	71.7	55.6	59.0	53.8	61.1	個人タクシー	
全業種計	▲7.8	2.3	4.8	▲4.4	1.5	2.1	▲2.2	▲2.2	3.2	7.7	15.5	17.4	3.8	8.8	9.9	11.8	16.4	9.6	1.5	全業種計	

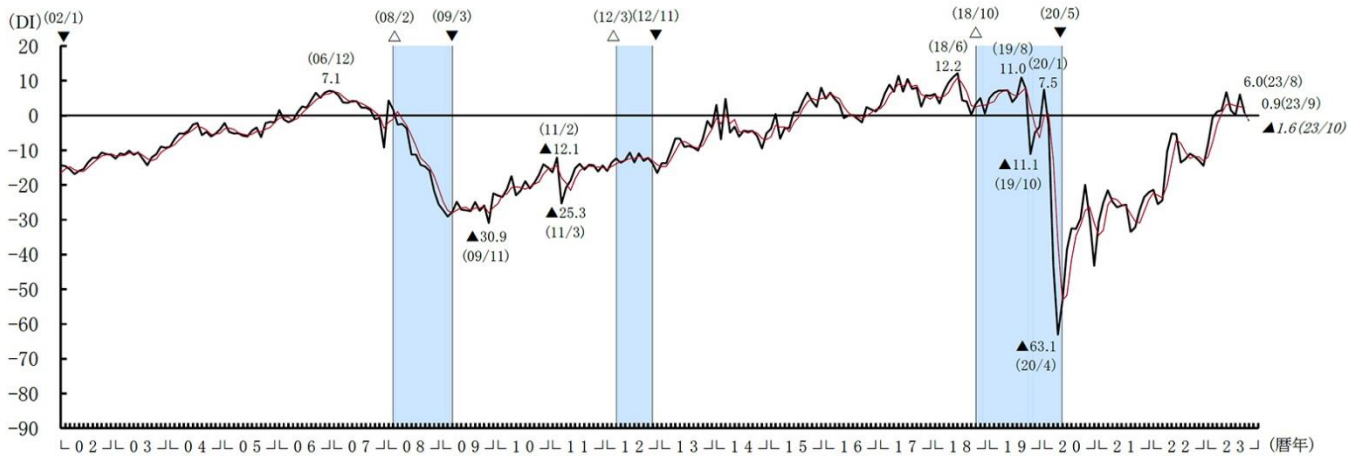
(注) 1 網掛けは、前月から低下した数値。 (注) 2 季節調整は業種ごとに行っている。

## 2 採算

- 2023年9月の採算DIは、8月から5.1ポイント低下し、0.9となった。
- 10月の採算DIは、▲1.6と低下する見通しとなっている。

### 採算DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2022 9月	10月	11月	12月	2023 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	▲11.0	▲11.8	▲13.0	▲14.5	▲8.3	▲0.7	1.1	1.5	6.7	1.5	0.1	6.0	0.9	-
見通し	▲11.8	▲13.7	▲13.7	▲15.4	▲8.3	▲3.8	0.7	3.6	10.6	6.5	3.8	▲0.5	5.5	▲1.6

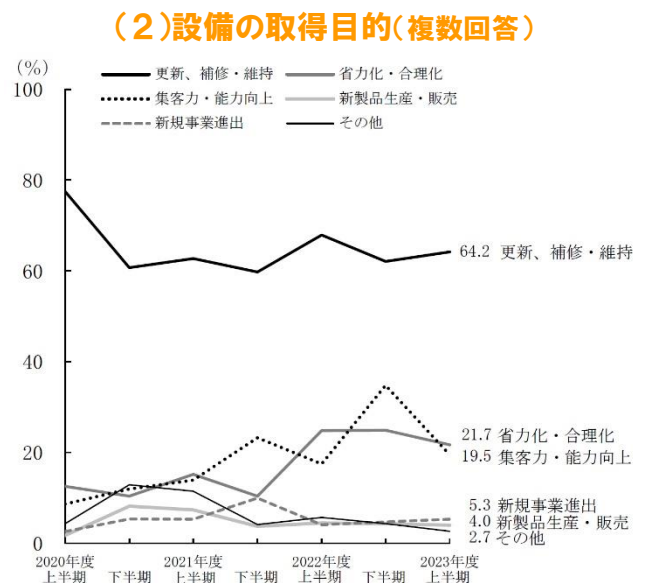
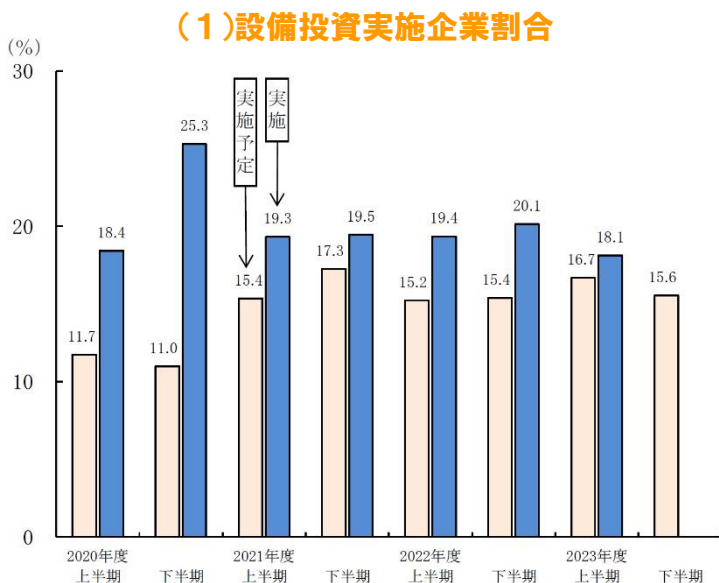


(注) 採算DIは「黒字」企業割合－「赤字」企業割合。

### 3 設備投資

- 2023年度上半期に設備投資を実施した企業割合は、18.1%と2022年度上半期から1.3ポイント低下した。2023年度下半期の設備投資実施予定企業割合は、15.6%と2022年度下半期の実施予定企業割合に比べて0.2ポイント上昇している。
- 設備投資を「実施した」と回答した企業にその取得目的を尋ねたところ、「更新、補修・維持」が64.2%と最も多く、次に「省力化・合理化」が21.7%となっている。

#### 設備投資実施企業割合と取得目的(全業種計)



(注) 1 設備投資はリースも含む。  
2 上半期は4月から9月まで、下半期は10月から翌年3月までを示す。

(注) 1 (1) で設備投資を「実施した」と回答した企業に尋ねたもの。  
2 複数回答のため合計は100%とはならない。

全国小企業月次動向調査(2023年9月実績、10月見通し)の全文は、当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。





経営情報  
レポート  
要約版



人 事

女性活躍社会に向けた

# 中小企業の 取組みポイント

1. なぜ女性活躍推進が必要なのか
2. 女性活躍推進法における行動計画の策定法
3. 中小企業に求められる女性活躍推進のポイント
4. 女性活躍社会に向けた中小企業の取組み事例



## 参考資料

【厚生労働省】：「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」「女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2020年）」「女性活躍推進法特集ページ」「女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集」「女性活躍推進の好事例集」

【総務省統計局】：「人口推計（2021年（令和3年）10月1日現在）結果の要約」「労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果の要約」 他

## 1

## 企業経営情報レポート

## なぜ女性活躍推進が必要なのか

2016年4月に「働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会」の実現を目的として、女性活躍推進法が施行されました。この法律は、事業主に「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出」および「女性活躍推進に関する情報公表」を義務付けているものです。そして2022年4月1日に法改正となりました。

本レポートでは、女性活躍推進法に対して中小企業が取組むべきポイントを解説します。

## ■ 女性の活躍推進が重要になってきた背景

近年の日本は、人口減少局面を迎えています。そのことに紐づいて将来の労働力不足が懸念されており、ニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠とされています。

その対応の1つとして、「女性の活躍推進」が重要であると考えられ始めました。労働力人口減少に対して企業が取組むべき対策は、次のとおりです。

## ■ 労働力人口減少への対応策

- 女性が活躍できる環境を整備する
- 高年齢の人材を活用する
- 若手の育成を促進する
- 仕事の内容を整理し、AI化、IoT化を促進する
- 社員の多様化に対応した働き方が実現させられるよう、環境を整備する

この中でも、女性が活躍できる環境整備は、女性活躍推進法に則った活動であり、企業規模によっては、一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務化されています。

今後、義務化される対象は広がっていくことが予想され、まだ女性が活躍できる環境整備への取組みをしていない事業主は、早急な整備が必要といえます。

## ■ 女性の就業における課題

女性の就業者数の増加は、企業側が積極的に女性の働く労働環境整備を行ってきた成果といえますが、以下のとおりまだ多くの課題が残っています。

## ■ 女性の就業面における課題

- 就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約237万人にのぼる。
- 第1子出産を機に約5割の女性が離職する等、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- 出産・育児後に再就職した場合パートタイム労働者等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は6割近くある（56.0%）。
- 管理的立場にある女性の割合は約15%（2018年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

※参考：女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2020年）



# 2

## 企業経営情報レポート

# 女性活躍推進法における行動計画の策定法

### ■ 一般事業主行動計画の策定の流れ

#### (1) 一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法において策定することが求められている「一般事業主行動計画」の定義は、以下のとおりです。

#### ■ 一般事業主行動計画とは

一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

一般事業主行動計画を立案するにあたり、自社の労働環境をどのように整えていくかを詳細に決めなければなりません。

この計画には、女性の活躍推進に向けた活動内容を盛り込むことが義務付けられています。

#### (2) 一般事業主行動計画策定の流れ

一般事業主行動計画策定の計画は、4つのステップで作成し、STEP4まで終わったらSTEP1に戻ることがを繰り返し、職場環境を整備します。

#### STEP1 自社の女性社員の活躍に関する状況把握、課題分析

行動計画策定の前に、まずは自社の女性社員が活躍する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案して定める必要があります。

※原則、「直近の事業年度」について状況把握を行います。困難な場合は前々事業年度の状況把握を行います。



#### STEP2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

STEP1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定します。この計画には、(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込むことが必要です。



#### STEP3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら、電子申請、郵送又は持参により管轄の都道府県労働局に届け出が必要になります。



#### STEP4 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組みの実施状況の点検・評価を行います。

参考：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」

## 3

## 企業経営情報レポート

## 中小企業に求められる女性活躍推進のポイント

本章では、中小企業に求められる女性の活躍推進のポイントを解説します。

## ■ 女性活躍推進に向けた課題と解決のポイント

女性が活躍できる職場にするための取組みポイントは次の4つです。

## ①採用強化

初めに女性社員を積極的に採用するということです。

女性社員が活躍する会社を目指すために、女性社員の採用強化が必要です。特に、以下のような課題を抱えている場合は、女性をターゲットにした採用強化をお勧めします。

## ■女性の採用面における課題

- 女性の社員数が極端に少ない
- 女性の応募が男性に比べると少ない
- これまで女性の総合職を募集していない
- 採用チームに女性が含まれていない

## ②公平な人事評価と登用

性別に関わらず、個人のスキルを公平に評価し人員配置を行うことは、一人ひとりが自身の力を存分に発揮できる職場環境を作っていくことにつながります。

以下のような課題を抱えている場合は、改善が必要といえます。

## ■人事評価・登用面の課題

- 評価制度を設けているものの、女性の昇進対象者が少ない
- 性別を理由にした仕事の差が設けられている
- 人員配置を検討する際に性別の要素を踏まえている
- 管理職の男女比率が極端に男性の方が高い

## ③男女の賃金格差の是正

国土交通省の調査では、企業における女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど、女性の活躍が進んできていることが分かりました。

一方で、労働者全体を平均した際の男女間賃金格差は、依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、日本での格差は大きい状況です。

## ④働き方改革への対応

政府が進めている「働き方改革」への対応を行っている企業は増加しています。

労働者は、ワークライフバランスを重視した多様な働き方を求めるようになっており、遅れている企業には早急な対応が求められています。

## 4

## 企業経営情報レポート

## 女性活躍社会に向けた中小企業の取組み事例

これまで、女性活躍推進法の内容や、中小企業が取組む活動推進のポイントを紹介してきました。本章では、実際に取組み、成功した企業の事例を紹介します。

## ■ 女性の採用拡大に成功した事例

企業名	株式会社栄和産業	事業概要	製造業
従業員数	168名（うち女性30名）	所在地	神奈川県綾瀬市

## (1) 取組みの経緯

以前から多様な人材が働く職場ではありましたが、機械製造業という特性上、女性従業員は多くありませんでした。

しかし、将来的に労働力人口が減っていくことが予想される中、ものづくりの世界にも女性を増やすことが必要ではないかと考え、女性活躍推進法の施行をきっかけに、女性の積極採用に取組み始めました。

## (2) 取組み内容

女性の応募者を増やすためには、「製造業は男性中心」というイメージを払拭することが必要と考え、以下の取組みを行いました。

- デジタル化や機械化が進み、作業と性別の関係性が低いことを社内に周知
- 職場案内の動画を制作し、男女問わず活躍できる職場であることを社外に訴求
- 事務職として採用した女性従業員を含む、全新社員に製造現場での実習を実施
- 工場に女性専用のトイレを増設する等、施設を整備

## (3) 取組みの成果

取組みの結果、年々、女子学生からの応募が増え、現在は30名の女性従業員が働いています。うち4名は技能職、1名は営業に配属されています。

女性従業員が増えたことで、女性従業員同士の情報交換や困りごと相談が生まれ、部門同士の連携が生まれました。部門を超えた助け合いや、担当以外の業務への理解が進み、会社としての一体感が増しています。

参考：厚生労働省 女性活躍・両立支援に積極的に取組む企業の事例集

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。



ジャンル:勤務形態 > サブジャンル:就業規則

## パートタイム労働者の就業規則

正社員とは別にパートタイマー用の就業規則を作りたいと考えていますが、注意点を教えてください。

労働基準法では、常時使用する労働者が10人以上いる事業場では、就業規則を作成することを義務づけていますが、この場合の”常時使用する労働者”とは、いわゆるフルタイムの常用労働者という意味ではありません。

あくまでも、当該事業場で使用している労働者すべてをいいます。したがって、パート、アルバイトはもちろん、契約社員や嘱託社員、出向社員などを含みます。

正社員向けとは別にパートタイマー向けの就業規則を作成したときには、この2つを合わせたものが、労働基準法にいう就業規則となります。

パートタイマー用の就業規則を作成した場合は、あくまでもその事業場の全労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことで足りません。

しかし、パートタイム労働法では、その事業場で雇用するパート労働者の過半数を代表する者の意見も聴くように努めるものとしています。

### ■パートタイム労働者就業規則作成ポイント

#### 1. 作成義務

常時使用する労働者が10人以上の事業所パートタイム労働者就業規則は、正職員向けの就業規則を流用し、別に正職員以外の従業員とは、個別の雇入通知書や契約書にて別途規定を定める必要があります。

#### 2. 適用範囲

常時使用する労働者というのは、パートだけではなくアルバイトや契約社員、嘱託職員なども含みます。

#### 3. 注意点

作成に当たっては、パートタイム労働者の過半数を代表する者若しくは全員に意見を聴取する必要があります。

#### 4. 作成方法

基本的には、正職員の就業規則に準じる事が望ましいとされています。なぜならば、正社員用の就業規則との関連が不整合になる場合があるからです（服務規律や懲戒など）。パートタイマーには適用しない項目（特別休暇、休職など）は削除して、労働条件が異なる項目（出退勤の時間や賃金の構成など）の修正を行います。

ジャンル:勤務形態 > サブジャンル:就業規則

## 就業規則の整備と周知方法

企業にとって就業規則の整備が必要な理由と就業規則の周知方法を教えてください。

### ■増える労使トラブル

インターネットの普及等により情報が得やすくなり、従業員の権利意識の増大、終身雇用が崩れ、従業員の勤労観の変化などがその要因と考えられます。中小企業を含めすべての企業において、労使トラブルに対する本格的な対策が必要となってきています。

企業にとって労使トラブルへの対策とは、就業規則の整備を意味します。

就業規則は『労使トラブルを回避するルールブック』といえます。

労使トラブルを未然に防ぐことにも繋がり、万が一発生したとしても企業に不利な判断が下されることを相当程度防ぐことにも繋がります。

そこで就業規則の整備が企業にとって大きな意味をもつこととなります。

### ■就業規則の周知方法

事業所が1ヵ所しかない場合には、見やすい場所に備え付けられている限り、場所が総務部でも差し支えありません。

もし、支店や工場など他の事業所がある場合には、その事業所の従業員は就業規則を容易に見ることができませんので、周知していることにはならず、労働基準法に違反します。

なぜなら、法令では「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付ける」ことを求めており、作業場単位で就業規則を備え付けなければならないこととされているからです。

したがって、貴社の事業場が本社のみであれば、総務部に備え付けている場合でも、見やすい場所に置かれている限り、周知義務を満たしていますが、支店や工場がある場合には、本社総務部に備え付けるだけでなく、支店や工場にも備え付けることが必要です。

周知方法については、以下の3つの方法のうち、いずれかによることとされています。

- (1) 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付けること。
- (2) 書面を労働者に交付すること。
- (3) 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

## 週刊 WEB 企業経営マガジン No. 845

---

【著 者】日本ビズアップ株式会社

【発 行】税理士法人 森田会計事務所

〒630-8247 奈良市油阪町456番地 第二森田ビル 4F

TEL 0742-22-3578 FAX 0742-27-1681

---

本書に掲載されている内容の一部あるいは全部を無断で複製することは、法律で認められた場合を除き、著者および発行者の権利の侵害となります。