

写真提供：第8支部 横山 正氏

目黒の歳時記 呑川緑道の桜

呑川の暗渠の土手に植えられた約300本の桜が道路を覆うように枝を広げる光景が堪能できる。春の花の時期には多くの人の目を楽しませ、夏には散歩を楽しむ人などに木陰を提供する。

下流部の区間は遊歩道として整備され、通勤通学や散歩など日常の生活通路として利用されている。

※目黒法人会広報委員会では表紙用写真等を公募しています。次号は7月10日発行予定。

みんなで築こう豊かな社会
～輝く目黒～よき経営者の団体

公益社団法人
目黒法人会

<http://www.tohoren.or.jp/meguro/>
E-mail:mg_info@tohoren.or.jp

目黒法人会は、目黒税務署管内の企業及び目黒法人会の事業に賛助する方々が会員となり、“税”を中心に地域企業の健全な発展、地域社会への貢献を目的として活動しています。

目黒法人会は「消費税期限内完納」を推進しています。

法人会
消費税期限内納付
推進運動



目黒法人会HP
はこちらから

令和5年12月

システム導入
が難しくても
大丈夫！！

令和6年1月からの 電子取引データの保存方法

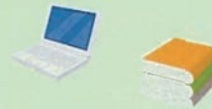
今までは電子取引データをプリントアウトした書面を整理してファイリングしていたけれど、**令和6年1月からはどうすればいい**んだろう。



以下の【可視性の確保】と【真実性の確保】を満たしていただく必要がありますが、難しいことはありません。

【可視性の確保】

- ① モニター・操作説明書等の備付け
- ② 検索要件の充足



まずは、①と②を満たしていただく必要があります。ただし、「2課税年度前の売上高が5,000万円以下の方」、または「電子取引データをプリントアウトして日付及び取引先ごとに整理されている方」は、電子取引データの「ダウンロードの求め」に応じることができるようにしていれば、②の要件は不要となります。



仕事で使っているからパソコンや操作マニュアルはあるし、プリントアウトした書面を整理してファイリングしているわ。

可視性
OK



【真実性の確保】

専用のシステムなどを導入していないのだけれど、どうすればいいんだろう。



不当な訂正削除の防止に関する事務処理規程を制定し、遵守する。



その場合であっても、「ルールを決めて守っていただくこと」で満たすことが可能です。事務処理規程のサンプルは、国税庁HPに掲載していますので、参考にしてください。

事務処理規程を制定すればいいのね！

真実性
OK



そして、今まではプリントアウトした後に電子取引データを消していたけれど、**令和6年1月からは消さずに保存する**必要があるのね。



そのとおりです。電子取引データが原本ですので、これをそのまま保存してください。



準備が間に合わない場合はどうしたらいいの?? ➡ 裏面へ

準備が間に合わない場合はどうしたらいいの??

人手が足りなくて、令和6年1月までに事務処理規程の制定などの準備が間に合いそうにないな。



(1)と(2)を満たす場合には、**電子取引データを保存しておくだけで大丈夫**です。



(1) 電子取引データ保存の一定のルールに従って電子取引データを保存することができなかったことについて、所轄税務署長が相当の理由があると認める場合（事前申請等は不要です。）

「人手不足」はこれを満たすんだな。



はい。ほかにも、「システム整備が間に合わない」「資金不足」など、幅広い理由で認められますよ。

(2) 税務調査等の際に、

- 電子取引データのダウンロードの求め 
 - 電子取引データをプリントアウトした書面の提示・提出の求め 
- にそれぞれ応じることができるようにしている場合



電子取引データを消さずに保存しつつ、**税務調査などの際に、電子取引データや電子取引データをプリントアウトした書面を渡せるように**しておけばいいのか。



そのとおりです。ご対応をよろしくお願いします。

なお、保存する電子取引データの範囲は、これまで書面で保存しているものと変わりありません。



税務職員ふたば

※ 令和4年度税制改正で措置された「宥恕措置」は、適用期限（令和5年12月31日）をもって廃止されます。

もっとくわしく知りたい、経理のデジタル化を進めたいときは？

電子帳簿保存法の取扱通達・Q&A・説明動画や各制度のポイントがわかるパンフレットなどを国税庁ホームページの「[電子帳簿等保存制度特設サイト](#)」に掲載しています。

こちらから特設サイトにアクセスできます



目黒都税事務所からのお知らせ

4月から 固定資産税における土地・家屋の価格などがご覧になれます(23区内)

縦覧期間	令和6年4月1日(月)から7月1日(月)まで(土・日・休日を除く。)
縦覧時間	午前8時30分から午後5時まで
縦覧場所	土地・家屋が所在する区にある都税事務所
縦覧できる方	令和6年1月1日現在、23区内に土地・家屋を所有する納税者の方
縦覧できる内容	所有資産が所在する区で課税されている土地・家屋の価格など(縦覧帳簿)
必要書類	納税者本人であることを証明できるもの ※運転免許証、旅券(パスポート)等、官公署が発行した顔写真付きの書類であれば1種類の提示、それ以外の書類は複数の提示が必要です。詳細は東京都主税局のホームページをご覧ください。土地・家屋が所在する区にある各都税事務所にお問い合わせください。

(注) 納税通知書は6月3日(月)に発送予定です。

東京都主税局では、本人へのなりすましなどにより、不正な目的で公簿の閲覧及び証明の申請を行うことを防止し、納税者の皆様の個人情報保護を図るために、縦覧時の本人確認等を厳格に行っております。ご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

※縦覧制度の詳細は、
主税局ホームページをご覧ください。



主税局 HP (縦覧について)



主税局 HP (本人確認方法について)

都税がスマホ決済アプリで納付できます

- 💡 いつでもどこでも簡単にスマホで納税ができます。
- 💡 スマートフォン決済アプリの「請求書の支払いサービス」で納付書のバーコードを読み取るだけで納税ができます。
- 💡 手数料はかかりません。



利用できるアプリ



注意事項

- 領収証書は発行されません。
- 納付手続完了後に納付を取り消すことはできません。
- バーコードのない納付書や汚損によりバーコードが読み取れない納付書はお使いいただけません。

主税局 HP で詳細をご確認の上、ご利用ください。

区役所だより

よりよいワーク・ライフ・バランスを実現したい企業家の皆さん 研修会等の講師謝礼を助成します！

よりよいワーク・ライフ・バランス実現に向けて、「ワーク・ライフ・バランス推進のための研修会等の講師料助成制度」を活用して組織を活性化しませんか。

ワーク・ライフ・バランスを推進している事業所は、「働きやすい」「業績が向上している」という評判が生まれ、優秀な人材が集まり、更なる事業の発展が期待できます。

対象企業等

目黒区内に事業所を置き、常時雇用する従業員の数が300人以下の企業やその団体



事業内容・申込期間

●対象費用 1事業所につき3万円以内

目黒区内の中小企業や商工団体が実施するワーク・ライフ・バランス推進啓発講座、研修会等で講師に支払う講師料（ご希望があれば講師探しもお手伝いできます）。

※令和6年度の申込期限は、令和7年2月28日です。

申請書類

●以下（1）～（4）の書類をご用意の上申請してください

- （1）研修会講師料助成申請書
- （2）研修会等見積書
- （3）記載事項全部証明書など事業所の所在地が分かるもの
- （4）当日の研修会や講師のプロフィールが分かるもの

※書類審査後の交付決定。追加書類の提出をお願いする場合があります。

※講師探しのお手伝いを希望される場合は、実施予定の1か月以上前にご相談ください。

※予算がなくなり次第終了となりますのでご了承ください。

申込要件

労働関係法令に重大な違反がないことやその他法令上または社会通念上ふさわしくないと判断される事由がないことのほか、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことが必要です。

申込方法

申請書類を目黒区男女平等・共同参画センターに郵送または持参によりお申し込みください。申請書はホームページからダウンロードできます。

(QRコード)



<申込・お問合せ>

■目黒区男女平等・共同参画センター

〒153-0061 目黒区中目黒2-10-13 中目黒スクエア内

■休館日 月曜日・年末年始 ■電話 03 (5721) 8570 ■FAX 03 (5721) 8574

■URL <https://www.city.meguro.tokyo.jp/jinkenseisaku/shisetsu/bunkakouryuu/danjo.html>

特集

準備を進めましょう!



令和6年に施行される 法改正のポイント

令和6年がスタートします。今年も重要な労働関係法令の改正がいくつかあります。ここでは主な改正点を解説します。自社に必要な対策の準備を進めましょう。

図1：令和6年より施行される法改正

4月	労働基準法 労働契約法	・採用直後だけでなく 将来の就業場所や業務の変更範囲も事前に明示 することを義務化 ・無期転換申込の機会や無期転換後の労働条件について書面で明示することを義務化
	労働基準法	専門業務型裁量労働制を適用する際に本人の同意が必要に
	労働基準法	時間外労働の上限規制の適用猶予期間が終了し、建設事業、自動車運転業務、医師などにも上限規制の適用開始
	障害者雇用促進法	・週10時間以上20時間未満の 短時間労働者である一定の障害者を実雇用率にカウント ・障害者雇用率を2.3%⇒2.5%に
	労働基準告示	トラック・バス・タクシーなどの運転者の拘束時間をこれまでより短く、休息期間を長く設定
10月	年金改革法	50人超の企業で働く短時間労働者も社会保険の適用対象に

4月 転勤範囲等の明示

労働条件の明示ルールが変わります。労働基準法では、雇い入れ時に一定の労働条件を明示することを義務付けています。

「就業場所」と「業務内容」は、異動などにより途中で変わることがあるとしても現在は雇い入れ直後の就業場所と業務内容を記載するだけで

よいとされています。

しかし改正後は、将来の配置転換などによって変わらう就業場所の範囲と業務内容の範囲も記載することが義務化されます。

厚生労働省が示した労働条件通知書の見本では、就業場所と業務内容について「雇い入れ直後」と「変更の範囲」に分けて記載欄が設けられています。

就業場所と業務内容を一定範囲に

図2：労働条件の明示のイメージ

労働条件通知書

年 月 日

殿

契約期間
年 月 日～年 月 日

就業場所
(雇い入れ直後)東京本社
(変更の範囲)東京都、神奈川県

業務内容
(雇い入れ直後)法人営業
(変更の範囲)法人営業、販売、

限定している場合、たとえば図2のような記載方法が考えられるでしょう。就業場所や業務内容が限定されていない場合は、変更の範囲は「会社の定める場所」「会社の指示する業務」など包括的な表現でもかまいません。

「変更の範囲」は、勤務地限定社員などに限らず、すべての労働者について明示しなければなりません。労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに明示が必要です。

令和6年4月以降に締結される労働契約が対象です。



4月 無期転換に関する明示

有期契約労働者の労働条件の明示ルールも変わります。「無期転換制度」に関する明示が義務化されます。

無期転換制度とは、同じ企業（使用者）との間で、有期契約が5年を超えて更新された場合に、有期契約労働者から申し込みがあったとき、無期契約に転換されるというものです。

無期転換制度が導入されてからしばらく経ちますが、一層の周知徹底を図るため労働条件の明示に関して次の内容が改正されます。

- ① 有期契約の更新上限の明示
- ② 無期転換申込機会の明示
- ③ 無期転換後の労働条件の明示

一つずつ見ていきましょう。

① 更新上限を明示する

有期契約の「更新上限の有無」と、上限がある場合にはその「内容」の明示が必要になります。内容とは「通算契約期間〇年まで」「更新〇回まで」といったものです。新たに有期契約を締結するときだけでなく、契約更新をするときにも明示する必要があります。

② 無期転換を申し込むことができる旨を明示する

無期転換を申し込む権利が発生し

たときは、無期転換の申込ができる旨の明示が必要になります。

③ 転換後の労働条件を明示する

有期契約を無期転換した場合、例えば定年を設けるなどそれまでと労働条件を変更する必要がある場合があります。そのため、有期契約の者が無期転換を申し込んだ場合に、どのような労働条件で働くことになるのかを明示することが必要になります。

②と③の明示は、無期転換の権利が発生したときから、有期労働契約を更新する度におこなう必要があります。

この他、有期契約について更新の上限を新たに設けるとき、または短縮するときはあらかじめその理由を労働者に説明することが義務付けられます。

労働条件の明示を怠った場合は、労働基準法で罰則（30万円以下の罰金）も設けられています。4月までに社内の労働条件通知書の書き換えなど、忘れず準備しておきましょう。



4月 週10時間以上働く障害者も実雇用率にカウント

も実雇用率にカウント

実雇用率の算定対象となる障害者の範囲が拡大されます。

障害者雇用率制度では、事業主に対し、従業員的一定割合以上の障害者の雇用を義務付けています（図3参照）。

図3：雇用すべき障害者数の計算方法

$$(\text{常用労働者数} + \text{短時間労働者数} \times 0.5) \times \text{法定雇用率}$$

※週の所定労働時間が30時間以上の人を常用労働者、20時間以上30時間未満の人を短時間労働者と言います。

※計算結果の小数点以下は切り捨てます。

図4：雇用率制度における算定方法（青枠を追加）

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者	1	0.5	—
	重度	2	0.5
知的障害者	1	0.5	—
	重度	2	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

障害者である労働者のカウントにおいては、重度身体障害者・重度知的障害者は1人を2人分としてカウントし、短時間労働者（週の労働時間が20時間以上30時間未満）は0.5人分としてカウントします。

現在、雇用義務の対象となっているのは、週所定労働時間が20時間以上の障害者ですが、4月以降は、週の所定労働時間10時間以上20時間未満の「精神障害者」、「重度身体障害者」、「重度知的障害者」についても、雇用率において0.5人分としてカウントできるようになります（図4参照）。

4月 障害者雇用率の引き上げ

4月1日より、民間企業の法定雇用率が23%から25%となります。これまで従業員数43.5人[※]以上の企業は障害者を1人以上雇用する必要がありましたが、この改正により従業員数40人[※]以上の企業が対象となります。
[※]一部業種では除外率が設定されており、これより多くなります。

10月 パートタイマーの社会保険、51人以上の企業も義務化

以下の要件を満たすパートタイマーについて、段階的に社会保険の加入が義務化されています。現在は従業員数101人以上の企業が対象ですが、10月以降は51人以上の企業も対象となります。

- ・ 週の所定労働時間20時間以上
- ・ 月額賃金8万8千円以上
- ・ 2ヶ月を超える雇用見込み
- ・ 学生以外



社会保険料の負担が増えることとなるため対象者を洗い出して試算しておきましょう。
 対象となるパートタイマーに事前に説明しておくことも大切です。

保険料で手取りが減る分をカバー

「社会保険適用促進手当」とは



Q パートタイマーを社会保険に加入させるにあたり、保険料で手取りが減る分をカバーできるよう賃上げや手当の支給を検討しています。「社会保険適用促進手当」の支給が得たと聞きましたが、他の手当と何がちがうのでしょうか。

A 手当が増えても社会保険料は増えないというメリットがあります。ただし、この特例的な取り扱いには最大2年間の措置となる予定です。

現在、パートタイマーへの社会保険の適用拡大が段階的^{※1}におこなわれていますが、パートタイマーによって保険料負担によって手取り収入が減ることから加入したくない人もいます。

そこで政府は、社会保険の加入にあたり、手取り収入を減らさないよう事業主が手当を支給した場合は、「社会保険適用促進手当（社保手当）」として特例的な取り扱いをすることを決めました。
^{※1} 現在101人以上規模

社会保険適用促進手当とは

通常、手当を支給した場合は標準報酬月額額の算定に含めなければなりません。手当の額に応じて社会保険料も増える仕組みです。

今回政府が打ち出した「社保手当」は、標準報酬月額額の算定に含めなくてよいというものです。つまり手当が増えても社会保険料が増えないということです。

たとえば、年収106万円の人に本人負担の社会保険料と同額の手当（年収約16万円）を支給すると、手当が増えたことにより社会保険料がさらに

2万円ほどアップして年収約18万円となります。

しかしこれを「社保手当」として支給した場合は、社会保険料が労働者負担・会社負担ともアップしないのです。これは「年収の壁・支援強化パッケージ」の1つとして期間限定で設けられた特例措置です。最大2年間の措置となる予定です。

手当は「くへんぐもこうん」

社保手当として標準報酬月額額の算定から除外できるのは、社会保険適用にともない新たに発生した本人負担分の保険相当額までです。
 厚生労働省の計算例^{※2}では除外できる上限は左表のようになっていきます。

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

^{※2} 厚生年金保険料率 18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率 1.82%で計算しています。健康保険料率は都道府県や保険者によって変わります



なお、標準報酬月額額の15%以上分を追加支給した場合はキャリアアップ助成金の対象となる場合があります（社保手当に限らず所定労働時間の延長などでも助成金の対象となります）。

対象はパートタイマーのみ？

社保手当として特例的な取り扱いがおこなわれるのは標準報酬月額が10.4万円以下の者に限られています。

これから新たに社会保険に加入する人だけでなく、公平性を考慮して同じ条件で働く、すでに社会保険が適用されている他の労働者にも手当を支給する場合は対象となります^{※3}。

※3 キャリアアップ助成金については、令和5年10月以降に社会保険の資格を新たに取得した労働者が対象。

複数月分をまとめて支給してもいい？

支給のタイミングや方法はそれぞれの事業主は決めてよいとされています。毎月支払っても、複数月分をまとめて支払ってもかまいません。

ただし、どのように支給する場合でも標準報酬月額等の算定から除外することについて後で確認できるように「社会保険適用促進手当」の名称を使用してほしいとしています。

なお、毎月支払う場合は割増賃金の算定基礎に算入されます。

就業規則の変更は必要？

社保手当を支給する場合、就業規則（または賃金規程）の変更が必要です。労働者の過半数代表者の意見書を添付して変更後の就業規則を労働基準監督署に届け出る必要があります。

期間限定の特例措置のため、就業規則において、あらかじめ一定期間に限り支給する旨を規定しておくとういでしょう。

7つの間違い探し

上の絵と下の絵には相違点が7か所あります。見つかりますか？（答えは10ページにあります。）



【作者紹介】神谷一郎（かみや・いちろう）

専修大学法学部卒業後、漫画プロダクションを経て漫画家に。現在はフリーランスのイラストレーターとして、雑誌・広告・水彩画挿絵等で活躍中。

健康エッセイ

春を健やかに楽しむには：



株式会社 jast
会長 安田 祥子

春を寿ぐ神々

ボッティチェリの著名な絵画の一つに「プリマヴェーラ（春）」があります。私は実物を見たことはありませんが、ご自身の眼でご覧になった方もあるでしょう。春らしく薄衣を纏ったヴィーナスをはじめとする美しい神々を描き春の訪れを表現しているとも言われていますが、美術史上、最も難解で謎めいた作品にも挙げられています。

日本で春を寿ぐ神は佐保姫だそうで、大層美しい神とされています。春大地は桜をはじめとして花々や木々に彩られますので春を司る神々も輝きに満ちているのでしょう。私たちヒトも明るい陽射しの中で気持ちが高揚するのが春かもしれません。

ご高齢のカップルが春風の中、軽やかに散歩をなさっている姿をよく見かけます。人生100歳の時代といわれ、90歳を迎える方も女性では5割近くおられる現代社会にあって、健康寿命を延ばすことは急務でしょう。スマホが広く行き渡り、SNSな

どに健康情報が氾濫している現代社会では落とし穴もあり不正確な情報や販売目的の過剰効果を喧伝することがあるようです。

『痩せ』や『高たんぱく食』の誤解

大きな誤解の一つとしてフレイル（加齢によって心身の機能が衰える状態を指す言葉で健康状態と介護が必要になる状態の間を表しています）の方には『痩せ』『タンパク質摂取が重要』があります。果たしてそれは正しいのでしょうか？日本有数の健康長寿地域である京丹後市の研究を長年主導しておられる京都府立医大の内藤裕二教授のお話をご紹介します。教授はフレイルの4大リスク因子を上げておられます。

- ① 痩せではなく肥満
 - ② 睡眠（時間ではなく睡眠の質）
 - ③ 運動（日常的な身体活動度の低さ）
 - ④ 環境（食事、薬剤、居住地など）
- 特に身体活動と食事はフレイル予防の重要な側面だそうです。また、高たんぱく食についても言及しておられ、厚生省推奨の

1g/日では不十分でむしろ高齢者の高タンパク質食はサルコペニア（筋肉量の減少、筋力の低下）の発症リスクともなると述べておられます。

フレイル予防に有用な栄養素は？

ではフレイル予防に有用な栄養素は何でしょうか？研究によればフレイル群はカリウム、マグネシウム、ビタミンB群、食物繊維の摂取および非緑黄色野菜や豆類の摂取が少なかつたとのことで、ビタミンやミネラルは協働します。例えば骨のためにはカルシウムだけ熱心に摂られても骨量の減少やフレイルの予防には必ずしも有用ではないようです。

また、食物繊維に関しては世界基準からみても厚生省推奨量では不足しているとのこと。万遍なく食材を摂りいれたり毎日食事のご用意が苦痛だったりする方の場合、良質のサプリメントで不足分を補うことも視野に入れて「加齢に負けない身体作り」が目標となる春はいかがですか？



株式会社 jast

jast健康相談室 お問い合わせ
jastロイヤルクラブ ☎03-6265-0263
jastファーストクラブ HP <http://www.jast1.jp>

間違い探し『勸進帳・花道』の答え

- ①ちようちんの数 (左上)
- ②音符の向き (左上)
- ③竹 (中上)
- ④弁慶のつづらの足の数 (中央)
- ⑤帽子 (左下)
- ⑥かげ (中下)
- ⑦ライトの数 (右下)



切り取って、決算シールとしてお貼りください。

第14回 通常総会 開催のご案内

日時：令和6年6月10日（月）午後4時～
 場所：ホテル雅叙園東京
 議事：令和5年度事業報告書・収支決算書承認の件
 令和6年度事業計画書・収支予算書報告の件

上記についてのお問合せ・申し込みは事務局へ
 Tel 03-3712-9588 Fax 03-3712-8829 E-mail:mg_info@tohoren.or.jp



令和5年度 租税教室

油面小学校

日付：令和5年6月10日
 講師：高主 健司 舘 義彦
 アシスト：石田 浩嗣 照井 淳矢



上目黒小学校

日付：令和5年6月13日
 講師：安藤 翔 舘 義彦
 アシスト：石田 浩嗣 及川 貴裕 名取 潤 金井 優佳



宮前小学校

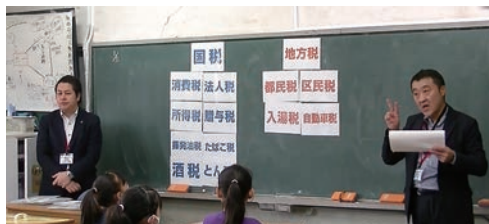
日付：令和5年6月28日
 講師：及川 貴裕 安藤 翔
 アシスト：松尾 勇貴 岡村 勝也 長谷川 有香

八雲小学校

日付：令和5年9月8日
 講師：舘 義彦 安藤 翔
 アシスト：及川 貴裕 名取 潤 金井 優佳

中根小学校

日付：令和5年11月11日
 講師：舘 義彦 名取 潤
 アシスト：松尾 勇貴 名取 潤



烏森小学校

日付：令和5年12月19日
 講師：松尾 勇貴 及川 貴裕
 アシスト：松尾 勇貴 及川 貴裕 名取 潤

鷹番小学校

日付：令和6年2月17日
 講師：舘 義彦 名取 潤
 アシスト：及川 貴裕 長谷川 有香





色々あるから総合保障。

経営者を取り囲むリスクは1つではありません。

まさに色々です。

だからこそ安心も色々必要です。

重責を担う経営者を守る、

※
幅広い保障を

ぜひお役立てください。

法人会の経営者大型総合保障制度
広げよう
企業保障の
大きな傘を

※保障内容の詳細については「設計書[契約概要]」「ご契約のしおり」「約款」を必ずご覧ください。なお、左記の保障の組み合わせには、所定の制限があります。

法人会会員のみなさまに

経営者大型総合保障制度

企業保障プラン + 一時金型
総合型V Mタイプ

Premium

(大同生命の
無配当入院一時金保険)

(大同生命の定期保険+
AIG損保のベーシック傷害保険)

◎大同生命の商品の正式名称は次のとおりです。

総合型V:

大同生命の無配当満期定期保険(無解約払戻金型) または
大同生命の無配当歳満期定期保険(解約払戻金抑制割合指定型)

Mタイプ:

大同生命の無配当入院一時金保険(無解約払戻金型)

DAIDO 大同生命保険株式会社

渋谷支社/

東京都渋谷区道玄坂1-10-8(渋谷道玄坂東急ビル3F)
TEL 03-5489-6800

AIG AIG損害保険株式会社

東京中央支店/

東京都港区虎ノ門4-3-20(神谷町MTビル15F)
TEL 03-5401-8007

◎この資料は2023年6月現在の商品内容に基づいて記載しており、将来変更となることがあります。

◎この制度は、法人会の会員のみご加入いただける制度です。ご加入後に法人会を退会された場合は、保険料の引き上げや損害保険部分の解約等のお取扱いとなることがあります。

◎この広告は、保険商品の内容のすべてが記載されているものではありません。ご検討・ご契約にあたっては、「法人向け保険商品のご検討に際してご留意いただきたいこと」「設計書[契約概要]」「注意喚起情報」「ご契約のしおり」「約款」を必ずご覧ください。また、ご不明の点などございましたら、引受保険会社または取扱者にお問い合わせください。