

あなご

No.213

大 大なる使命感に燃え
崎 先(未来)を見据えた情報を発信し
法 人として税の知識を深め
人 材の育成と豊かな社会の創造に貢献し
会 活動を通して地域企業の健全な経営と発展を応援する団体です

第11回税に関する絵はがきコンクール

応募作品
VOL.5



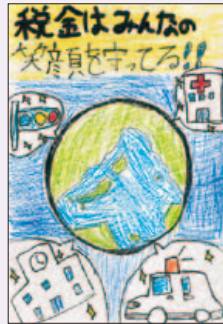
中坪小学校
氏家悠愛



古川第五小学校
千葉優心



古川第五小学校
今井歩



古川第五小学校
渡辺頼斗



古川第五小学校
相澤寧々



古川第五小学校
三浦こころ



小牛田小学校
門田真弥



古川第五小学校
渡邊雅



古川第五小学校
相澤結翔



中坪小学校
小松ななみ



中坪小学校
樋口怜菜



長岡小学校
後藤真実



中坪小学校
芦田琉夏



中坪小学校
佐々木唯奈



中坪小学校
佐々木陽菜



古川第五小学校
村上世来美



長岡小学校
鎌田粋王渥



長岡小学校
長柴陽花



長岡小学校
菊地美瑚



古川第五小学校
高橋悠太

新春記念講演会のお知らせ

日 時：令和2年2月6日(木)
午後2時～3時30分
場 所：グランド平成（大崎市古川駅前大通）
テーマ：『小よく 大を制す！』
講 師：NHK大相撲解説者・元小結
舞の海秀平氏
受講料：会員無料・一般1,000円
担 当：研修委員会

舞の海秀平氏

1968年生まれ、青森県鮭ヶ沢町出身。
1989年、日本大学経済学部を卒業。大学在学中は相撲部で活躍。
山形県の高校教師に内定していたが、夢であった大相撲への道をかなえるため周囲の反対を押し切り、大相撲入りを決意。しかし、基準の身長に足りず1度目の新弟子検査に不合格。頭にシリコンを入れ、2度目の検査で合格。
1990年5月、大相撲出羽海部屋入門。同月、初土俵（幕下付出し）。1991年3月、十両（四股名：舞の海）に昇進し、同年9月幕内入りを果たす。角界最小の身体ながら、「猫だまし」、「八艘飛び」などファンを驚かせる数々の技を繰り出し“技のデパート”の異名をとる。
※1月号にチラシにてご案内いたします。



令和元年分『年末調整説明会』のお知らせ

開催月日	受付開始時間	説明会開始・終了時間	会場	対象地域
11月14日(木)	9時30分	10時～12時	大崎市民会館 大ホール	大崎市のうち古川地域 色麻町、涌谷町
	13時30分	14時～16時		大崎市のうち田尻・松山 鹿島台・鳴子温泉・岩出山 三本木地域・加美町・美里町

- 1 年末調整関係書類に不足がある場合は、説明会場及び古川税務署で配布いたします。
- 2 会場の収容人数の都合上、対象地域を指定させていただいておりますが、日程等の御都合が合わない場合は、他の時間帯への出席が可能です。
- 3 会場駐車場は、大崎市民会館駐車場のほか荒雄公園駐車場を準備しておりますが、利用台数に限りがありますので、公共の交通機関をご利用ください。
- 4 説明会で使用する書類
 - 年末調整のしかた
 - 給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出の手引き
 - 給与支払報告書（総括表）の書きかた
 - 源泉徴収票・支払調書提出のチェックポイント
 - 国税庁ホームページ「確定申告書等作成コーナー」のリーフレット



◎年末調整説明会に関する問合せ先

古川税務署法人課税第一部門（源泉所得税担当） Tel.22-2654（直通）

利用者側に立つキャッシュレス

日 時：令和元年9月27日（金）
 会 場：古川商工会議所会館研修室
 テーマ：『キャッシュレス決済セミナー』
 講 師：(株)クレディセゾン
 営業事業推進部
 営業係長 小野崎清一郎 氏
 受講数：14名
 担 当：IT委員会



就労支援で模擬面接会を実施

日 時：令和元年9月5日（木）
 会 場：大崎市図書館研修室
 内 容：『障がいを持つ
 就労希望者に対する模擬面接会』
 面接官：法人会会員企業代表4名
 面接者数：31名
 担 当：社会貢献委員会



台風19号で 被害を受けられた皆様へ

この度、台風19号で被害を受けられました皆様に、心よりお見舞申し上げます。一日も早い復旧がなされますよう心よりご祈念申し上げます。

また、10月26日（土）大崎市あさひ中央公園で開催を予定しておりました『第16回大崎福祉夢まつり』は開催を中止しました。開催に向け、多くの皆様からお寄せいただきましたご厚情に対し、深甚なる感謝と御礼を申し上げます。

公益社団法人 大崎法人会
 会長
 市川 雅朗
 他役職員一同



※10月26日（土）鹿島台の鎌田記念ホールにおいて、ボランティアの皆さんに炊き出し活動を行いました。

女性部会消防本部を見学

日 時：令和元年9月27日（金）
 会 場：大崎広域消防本部
 内 容：『消防本部見学会』
 参加数：11名 担 当：女性部会





中小企業は日本経済の礎。
活力向上のための税制措置拡充を！

法人会は、令和2年度税制改正に向けた提言をまとめ、政府・関係省庁に対して、私たちの声の実現に向けたオピニオン活動を展開して参ります。多岐に亘る提言を行っていますが、要約掲載いたします。

1 税。財政改革のあり方

1. 財政健全化に向けて

今後の税財政を考えるうえで重要な要素となるのは団塊の世代の動向である。

この世代の先頭が後期高齢者入りするのは2022年であり、2025年度は団塊の世代すべてが後期高齢者に達する年である。

つまり、政府のPB黒字化目標年度は遅すぎるわけで、本来なら団塊の世代の先頭が

後期高齢者入りする前に黒字化目標を設定すべきである。

(1) 一般の消費税率10%への引き上げは、財政健全化と社会保障の安定財源確保のために不可欠だった。税率引き上げによる悪影響を緩和する等の環境整備は必要だが、本年度に引き続き、来年度当初予算においても臨時・特別の措置を講じることとしている。しかし、それがバラマキ政策となつてはならない。

(2) 政府は、2016年度から18年度の3年間を集中改革期間と位置づけ、政策経費の増加額を1.6兆円（社会保障費1.5兆円、その他0.1兆円）程度に抑制する目安を達成した。

2019年度から21年度の基礎強化期間についても、引き続き社会保障費の増加額を抑制する目安を示し、改革に取り組む必要がある。

(3) 財政健全化は国家的課題であり、歳出、歳入の一体的改革によって進めることが重要である。歳入では安易に税の自然増収を前提とすることなく、また歳出については聖域を設けずに分野別の具体的な削減の方策と工程表を明示し、着実に改革を実行するよう求める。

(4) 一般の消費税率引き上げに伴って本年10月より軽減税率制度が導入されるが、これによる減収分については安定的な恒久財源を確保すべきである。

(5) 国債の信認が揺らいだ場合、長期金利の急上昇など金融資本市場に多大な影響を与え、成長を阻害することが考えられる。政府・日銀には、市場の動向を踏まえた細心の政策運営を求めたい。

2. 社会保障制度に対する基本的考え方

社会保障給付費の財源は公費と保険料である。適正な「負担」と重点化・効率化による「給付」の抑制を可能な限り実行しないと、持続可能な社会保障制度の構築も財政の健全化も実現できない。

とりわけ、医療と介護分野は給付の急増が見込まれており、ここに改革のメスをどう入れるかが重要になる。超高齢化社会が急速に進展する今、社会保障は「自助」「公助」「共助」の役割と範囲を改めて見直す必要があるが、その際に重要なのは公平性の視点である。たとえば医療保険の窓口負担や介護保険の利用者負担などの本人負担については、高齢者においても負担能力に応じることが原則とする必要がある。

(1) 年金については、「マクロ経済スライドの厳格対応」、「支給開始年齢の引き上げ」、「高所得高齢者の基礎年金国庫負担相当分の年金給付削減」等、抜本的な施策を実施する。

(2) 医療は産業政策的に成長分野と位置付け、大胆な規制改革を行う必要がある。給付の急増を抑制するために診療報酬（本体）体系を見直すとともに、政府目標であるジェネリックの普及率80%以上も早期に達成する。

(3) 介護保険については、制度の持続性を高めるために真に介護が必要な者とそうでない者とのメリハリをつけ、給付及び負担のあり方を見直す。

(4) 生活保護については、給付水準のあり方などを見直すとともに、不正受給の防止などさらなる厳格な運用が不可欠である。

(5) 少子化対策では、現金給付より保育所や学童保育等を整備するなどの現物給付に重点を置くべきである。

その際、企業も積極的に子育て支援に関与できるように、企業主導型保育事業のさらなる活用に向けて検討する。また、子ども・子育て支援等の取り組みを着実に推進するためには安定財源を確保する必要がある。

(6) 企業への過度な保険料負担を抑え、経済成長を阻害しないような社会保障制度の確立が求められる。

3. 行政改革の徹底

一般の消費税率引き上げは国民に痛みを求めるものであり、その前提として「行革の

災害を受けた場合の 税務手続等について

台風第19号により被害を受けられた皆様方に、心からお見舞いを申し上げます。

災害により被害を受けた場合には、申請により申告・納付等の期限を延長することが可能です。

1 概要

災害により申告・納付等をその期限までにできないときは、所轄税務署長に申請し、その承認を受けることにより、その理由のやんだ日から2か月以内の範囲でその期限が延長されます。

この手続は、当初の期限が経過した後でも行うことができます。また、申告等と同時に申請いただくことが可能ですので、状況が落ち着きましたら税務署へご相談ください。

2 申請方法

期限の延長の申請は、来署して申請していただく以外にも、郵送又はe-Taxにより申請していただくことができます。

古川税務署
TELO229-22-1711 (代表)

※ 最初の音声案内で「1」番を選択し、次の音声案内で「1」番を選択してください。
「電話相談センター」がお受けします。

詳細については裏面を御確認ください。



さらに便利に使いやすく
国税電子申告・納税システム

e-Tax
とは

申告などの国税に関する各種の手続きについて、インターネットを利用して電子的に手続きが行えるシステムです。

災害を受けた場合の税務手続等

災害により被害を受けた場合には、以下のような申告・納税等に係る手続等がありますので、状況が落ち着きましたら税務署へご相談ください。

1 申告などの期限の延長について

災害により申告・納税等をその期限までにできないとき（交通途絶等）は、所轄税務署長に申請し、その承認を受けることにより、その理由のやんだ日から2か月以内の範囲でその期限が延長されます。

例えば、毎月10日が納付期限の源泉所得税及び復興特別所得税の納付について、災害により被害を受けたために期限までの納付ができない場合には、期限の延長（災害による申告、納付等の期限延長申請）を受ける手続があります。**この手続は、期限が経過した後でも行うことができますので、被災の状況が落ち着いてから、税務署にご相談ください。**

2 納税の猶予について

災害により、財産に相当な損失を受けた場合は、所轄税務署長に申請し、その承認を受けることにより、納税の猶予を受けることができます。

3 所得税の全部又は一部の軽減について

災害によって、住宅や家財などに損害を受けたときは、確定申告で、①所得税法に定める雑損控除の方法、②災害減免法に定める税金の軽減免除による方法のどちらか有利な方法を選ぶことによって、所得税の全部又は一部を軽減することができます。

また、給与、公的年金、報酬などから徴収される（又は徴収された）源泉所得税の徴収猶予や還付を受けることができます。

4 消費税簡易課税制度の適用（不適用）に関する特例について

災害により被害を受けた事業者が、当該被害を受けたことにより、災害等の生じた日の属する課税期間等について、簡易課税制度の適用を受けることが必要となった場合（、又は適用を受けることの必要がなくなった場合）には、所轄税務署長に申請しその承認を受けることにより、災害等の生じた日の属する課税期間から簡易課税制度の適用を受けること（、又は適用をやめること）ができます。

（注）災害によって事務処理能力が低下したため、一般課税から簡易課税への変更が必要になった場合や、棚卸資産その他業務用の資産に相当な損害を受け、緊急な設備投資を行うため、簡易課税から一般課税への変更が必要になった場合などに適用されます。

※ 詳細については、国税庁ホームページの「災害関連情報」にも掲載してあります。

徹底」が不可欠であったことを想起せねばならない。

地方を含めた政府・議会が「まず隋より始めよ」の精神に基づき自ら身を削るのである。

(1) 国・地方における議員定数の大胆な削減と歳費の抑制。

(2) 厳しい財政状況を踏まえ、国・地方公務員の人員削減と、能力を重視した賃金体系による人件費の抑制。

(3) 特別会計と独立行政法人の無駄の削減。

(4) 積極的な民間活力導入を行う成長につなげる。

4. 消費税引き上げに伴う対応措置

本年10月から導入される軽減税率制度は事業者の事務負担が大きいうえ、税制の簡素化、税務執行コストおよび税金収確保などの観点から問題が多い。

このため、かねてから税率10%程度までは単一税率が望ましく、低所得者対策は「簡素な給付措置」の見直しで対応するのが適当であることを指摘してきた。

軽減税率制度導入後は、国民や事業者への影響、低所得者対策の効果等を検証し、問題があれば同制度の是非を含めて見直しが必要である。

(1) 現在施行されている「消費税転嫁対策特別措置法」の効果等を検証し、中小企業が適正に価格転嫁できるよう、さらに実効性の高い対策をとるべきである。

(2) 消費税の滞納防止は税率の引き上げに伴ってより重要な課題となる。

消費税率の制度、執行面においてさらなる対策を講じる必要がある。

経済活性化と中小企業対策

1. 法人実効税率について

“先進国クラブ”と称されるOECD（経済協力開発機構）加盟国の法人実効税率平均は25%、アジア主要10カ国の平均は22%となっている。

米国もトランプ税制改革で我が国水準以下に引き下げられた。

EU内では一部に引き下げ行き過ぎ論も出ているが、我が国の水準が比較的高いという現実が変わりはない。

国際競争力強化などの観点から、今般の法人実効税率引き下げの効果等を確認しつつ、さらなる引き下げも視野に入れる必要がある。

2. 中小企業の活性化に資する税制措置

(1) 中小法人に適用される軽減税率の特例15%を本則化するべきである。

また、昭和56年以来、800万円以下に据え置かれていた軽減税率の適用所得金額を、少なくとも1,600万円程度に引き上げる。

また、昭和56年以来、800万円以下に据え置かれていた軽減税率の適用所得金額を、少なくとも1,600万円程度に引き上げる。

(2) 租税特別措置については、公平性・簡素化の観点から、政策目的を達したものとや適用件数の少ないものは廃止を含めて整理合理化を行う必要があるが、中小企業の技術革新など経済活性化に資する措置は、以下のとおり制度を拡充したうえで本則化すべきである。

① 中小企業投資促進税制については、対象設備を拡充したうえで、「中古設備」を含める。

② 少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例措置については、損金算入額の上限（合計300万円）を撤廃し全額を損金算入とする。

なお、それが直ちに困難な場合は、令和2年3月末日までとなっている特例措置の適用期限を延長する。

(3) 中小企業経営強化税制（中小企業等経営強化法）や、中小企業が取得する償却資産に係る固定資産税の特例（生産性向上特別措置法）等を適用するに当たっては、手続きを簡素化するとともに、事業年度末（賦課期日）が迫った申請や認定について弾力的に対処する。

3. 事業承継税制の拡充

我が国企業は、地域経済の活性化や雇用の確保などに大きく貢献している。

その中小企業が相続税の負担等によって事業が承継できなくなれば、経済社会の根幹が揺らぐことになる。

平成30年度の税制改正では比較的大きな見直しが行われたが、さらなる抜本的な対応が必要と考える。

欧州並みの本格的な事業承継税制が必要である。

とくに、事業に資する相続については、事業従事を条件として他の一般財産と切り離し、非上場株式を含めて事業用資産への課税を軽減あるいは免除する制度の創設が求められる。

(2) 相続税、贈与税の納税猶予制度の充実

平成30年度税制改正では、中小企業の代替わりを促進するため、10年間の特例措置として同制度の拡充が行われたことは評価できるが、事業承継がより円滑に実施できるよう以下の措置を求める。

① 猶予制度ではなく免除制度に改めるとともに、平成29年以前の制度適用者に対しては適用要件を緩和するなど配慮すべきである。

② 特例制度を適用するためには、令和5年3月末日までに「特例承継計画」を提出する必要があるが、この制度を踏まえて、これから事業承継の検討（後継者の選任等）を始める企業にとっては時間的な余裕がないこと等が懸念される。

このため、計画書の提出期限について配慮すべきである。

我が国の納税猶予制度は、欧州主要国と比較すると限定的な措置にとどまっており、

我が国の納税猶予制度は、欧州主要国と比較すると限定的な措置にとどまっており、

我が国の納税猶予制度は、欧州主要国と比較すると限定的な措置にとどまっており、

我が国の納税猶予制度は、欧州主要国と比較すると限定的な措置にとどまっており、



働き方改革の 2大うねりに どう対応する?!

特定社会保険労務士
小島 信一

本格的に始まる 働き方改革

2019年4月1日から改正労基法が順次施行され、現在、年次有給休暇の5日時季指定制度が中小企業を含めて適用されています。

今後、2020年4月から中小企業が猶予されていた、残業時間の上限規制が始まり、2021年4月からはパート・有期雇用法の改正に見られる「正規と非正規の格差是正（日本版同一労働・同一賃金）」が始まります。

本稿では、これら2つの大改正に対応するための実務対応について、解説いたします。

残業時間の上限規制

労基法は、1週40時間1日8時間を超えて、使用者が労働者を労働させることを認めていません。ただし、労使協定を結べば、一定時間までの残業が認められます。

これまでは、告示において、その上限時間が明示的に定められていたに過ぎませんでしたが、2020年4月1日からは、法律の条文に上限時間が規定されます。

原則的には、1か月45時間、1年360時間で、臨時的で特別な事情がある場合に限り、年720時間及び休日労働を含み月100

時間未満、2〜6か月平均で月80時間までが、上限となります。

●労働時間の把握を確実に 行う

これからは、労働時間の計測を確実に行うことが重要です。

今は、その訓練時期といえます。タイムカードやICカードのような客観的なツールで正確に把握するとともに、悩ましい時間についても、労使で合意しておくことです。

あいまいさがトラブルの元になります。

労働時間になるのか否かで悩ましいものに、①着替える時間、②飲み会の時間、③休日の接待ゴルフ、④出張等異動の時間、⑤掃除やお茶くみの時間、⑥昼休みの電話当番、⑦勤務開始時間前までの勉強時間、などがあります。

これらについての取り扱いをできれば、マニュアルなどにまとめ、労使合意しておくことをお勧めします。

●ムダな仕事（時間）をなくす

今後、必要な仕事とは何か、絞っていくことも重要です。

今までの働き方の習慣で、ついつい気を利かせ過ぎて、「念のためやっておこう」などとしていた仕事に時間を取られると、残業時間が膨らみます。

最たるものは、会議の時間です。誰も発言しない会議などは廃止し、会議中は事前の準備をしっかりと行い、必要最小限の時間にすべきです。

また、部署間で重複している仕事や誰も見ないような書類作成もムダです。1つ1つの仕事の目的を再考し、ムダな仕事は思い切って無くす、などの改革をします。

また、仕事のツールも便利なものがいろいろありまますので、効率化できるようなツール（例えばソフトウェアなど）に変えるなどもいいかもしれません。

●期待する成果をはっきり示す

日本のコミュニケーション文化は、「行間を読む」

みたいなどころがあつて、上司からの指示内容があいまいなため、せっかく部下が仕事をして提出したのに、「こんな指示をした覚えはない」などと返され、部下が資料を再作成、などはよく聞く話です。

上司は、どういうアウトプットが欲しいのかを明確に伝え、自分の意思を言葉に出して（場合によっては文書で）漏れなく、はっきり伝えます。そうすることで、部下のムダな時間は、削減できます。

なお、残業時間の上限規制のためのハンドブックとして、「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」が厚生労働省下記サイトからダウンロードできますので、協定書を作成する場合などに、ご活用下さい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

正規と非正規の 格差是正

（日本版同一労働・同一賃金）

2021年4月からは、

パート・有期雇用法の改正が始まります（大企業は、2020年4月からスタート）。

現在では、この見直しに総務や人事の皆さまは奮闘していると思います。

とくに、働き方改革の目玉でもある「日本版同一労働・同一賃金」への対応が困難を極めます。

賃金制度は、各社異なるため、どこに正解を求めたらいいのか、悶々としてしまいます。厚生労働省からは、「パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」（以下、「手順書」という手引きを出していますので下記サイトが参考になります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>

●日本版同一労働・同一賃

金とは

パート・有期雇用法が改正され、同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給・賞与・各種手当などあらゆる処遇について、不合理的な差を設けることが禁止されます。

また、事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いや、その理由について説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

まずは、自社に、①契約期間に定めのある有期雇用労働者、②通常の正社員より所定労働時間が短い短時間労働者がいるのか、を見極めます。

就業規則や労働契約書で、判断しましょう。

そして、それらのいわゆる非正社員の方と正社員の間に、「差」があるのかを確認します。

よく聞く例として、賞与・退職金は正社員のみ、短時間の方は時間給などですが、これらは「差」があると捉えます。そして、「差」がある会社は、対応が必要になってきます。

注意点ですが、60歳定年再雇用者を「有期」で雇用している場合、非正規がいますので、「差」について考慮します。

●現状を確認する

対象となる非正規社員について、賃金や福利厚生などの待遇などに差があれば、書き出して整理します。

手順書に記載例がありま

待遇例	違いのある・なし	違いのある理由
賞与	・正社員…○あり ・パート…×なし	パートは、時間給で定業務しかしていないため、支給していない
通勤手当	・正社員…○あり ・パート…×なし	パートは期間雇用者であり、時間給のため、支給していない

【記載例】

このように、1つ1つの処遇について、現状を「見える化」していきます。

ここでの難点は、違いのある理由を説明できないことが多いことです。

違いの理由が、総額人件費の削減等である場合、「パートだから」くらいしか理由が出てこないかもしれませ

●待遇が不合理な場合の対応

前述したように、すべての処遇について「違いの理由」を書き出します。

次に、不合理性を判断しますが、不合理性を判断するポイントが「目的・性質」です。

待遇名	その目的と性質
賞与	賞与査定期間の経営成績に基づき、利益を分配する
通勤手当	会社まで通勤する者に対して交通費を支給する

(注意：これはあくまでも例です。目的・性質は各企業で異なります)

よって、先ほどの表に、それぞれの待遇の目的・性質について、さらに書き出

します。

目的・性質を書き出したら、先の違いと照らし合わせて、現状のままの問題な

いか、検討します。

上記の例では、賞与は「利益を分配する」ことが目的ですので、パートに支払われないのは問題となります。

このように、現状の問題点を把握してから、改革に着手します。

上記例では、賞与をパートに支給する場合は、その水準（支払基準や計算式）をどうするのか、について会社内でルールづくりをしていきます。

最終的には、賃金規程の改訂となりますが、そこに落とし込むまで、議論は尽きないと思います。

これらを待遇1つ1つ全てにおいて行うため、膨大な時間を要します。

とくに、基本給と賞与、退職金は重いテーマになりますので、早目に着手することが望まれるでしょう。

以上、これから始まる大改革について述べました。

とくに、同一労働・同一賃金につき、該当する企業は準備をスタートして下さい。



AIG 損保

企業防衛・福利厚生目的に法人会のビジネスガードシリーズ



法人会のビジネスガード
Business Guard Series

会員企業をサポートする AIG損保のリスクソリューション



政府労災の上乗せ補償

ハイパー任意労災(業務災害総合保険)

会社で入る医療補償

ハイパーメディカル(業務災害総合保険・メディカル特約)

初期のご相談から賠償金対応まで。労務・雇用トラブルに備える

スマートプロテクト(総合事業者保険)

地域社会に貢献する

ビジネスガードAUTO(法人会の自動車保険)

企業向け第三者賠償責任保険

スターズ
STARS(事業総合賠償責任保険)

火災と地震災害に備える

プロパティガード+企業地震保険
(企業財産保険+
財物損害補償特約+
地震・噴火危険補償特約等)

個人情報の漏えい事故対策 マイナンバー対応

情報漏えいガード(個人情報漏洩保険)

役員個人を取り巻く各種訴訟リスクに備える

MRP保険(マネジメントリスクプロテクション保険)

飲食品・化粧品のリコール時に発生する様々な費用を補償

CPI(生産物品質保険・CPI限定型)

海外進出企業向けサポートプラン

ワールドリスク
WorldRisk

この広告は保険の概要をご説明したものです。

「企業地震保険」につきましては建物の構造や建物が建築された時期および所在地等によってはお引き受けができない場合がありますのであらかじめご了承ください。
2018年1月時点の内容です。

AIG 損害保険株式会社

〒105-8602 東京都港区虎ノ門4-3-20

03-6848-8500

午前9時～午後5時(土・日・祝日・年末年始を除く)

<http://www.aig.co.jp/sonpo>



お問い合わせ・お申し込みは

仙台支店

〒980-0811

宮城県仙台市青葉区一番町1-8-3 富士火災仙台ビル

TEL.022-221-2532 FAX.022-215-5364

午前9時～午後5時(土・日・祝日・年末年始を除く)

(B-180010 2020-01)

URL

www.xpress.ne.jp/~hojinkai/

E-mail

ohsakh@cocoa.ocn.ne.jp