

- 【目次】
- 1 県内の主なトピックス (1頁)
 - 2 労働関係法令等の改正のお知らせ (5頁)
 - 3 国や県などの取組のお知らせ (6頁)
 - 4 各種助成金のお知らせ (9頁)



1 県内の主なトピックス

1 いわてで働こう総合イベント「いわてとワタシゴト展」が開催されました。

いわてで働こう推進協議会では、岩手の仕事のこと、岩手で働くことをテーマにした総合イベント「いわてとワタシゴト展」を、平成29年9月2日(土)・3日(日)の2日間にわたり、開催しました。会場のアイーナでは、岩手で活躍する先輩社会人によるトークイベントやプレゼンテーション、地元で活躍する若手社員をゲストとした参加型の展示&トークセッションなど、様々な催しを実施しました。合計で135社の企業に御協力いただき、2日間で延べ1,500人を超える参加者に、「いわてで働く」ことの魅力をもPRしました。



▲参加型の企業展示ブース&トークセッション「シゴトビトの職場」の様子

▲知事・(株)ホップス 工藤社長・(株)バアレン醸造所 髙田専務が出演したトークイベントの様子

東北経済産業局受託事業(人権啓発支援委託事業)

「ワーク・ライフ・バランスセミナー」シリーズ関連セミナー

平成29年度 いわて企業の魅力アップ支援セミナー

ハラスメントによる

人材流出を防ぐ

働き続けられる職場環境を作る

近年、「いじめ、嫌がらせ」による相談件数は増加傾向にあり、ハラスメントは社会問題化しています。特に、妊娠や出産等を理由とした嫌がらせ、いわゆる「マタハラ」に関する相談も増加しております。

ハラスメントは、従業員の心身の健康を害するだけではなく、生産性の悪化や優秀な人材の流出、更には企業イメージの低下などにもつながる恐れがあります。

このセミナーでは、ハラスメントの実態や防止対策を学んでいただくとともに、従業員がいきいきと働き続けられるような環境づくりの事例を紹介いたします。

経営者、人事・労務担当者、一般の方、どなたでも参加できます。



参加無料
定員80名

※ 申込み方法は裏面をご覧ください

日 2017

時 10/26 木

9:30～11:45

いわて県民情報交流センター アイーナ501会議室
盛岡市盛岡駅西通一丁目7番1号

講演 9:40～10:40

「ハラスメントによる人材流出を防ぐために」

講師：一般社団法人 職場のハラスメント研究所
所長 金子 雅臣 氏

昭和18年生まれ。静岡大学卒業後、昭和44年東京都に入庁。東京都産業労働局勤務を経て、労働ジャーナリストとして活躍。ハラスメント問題の第一人者として幅広く労働問題に取り組み、平成20年、当研究所を設立し、所長として講演・執筆活動を続けている。千代田区や港区などの女性問題協議会委員などを歴任する一方、新聞、テレビ、雑誌等メディアでも活躍している。

事例発表 10:55～11:15

「女性が働き続けられる職場環境づくりの取組み」

岩手スバル自動車株式会社 管理部
課長 廣内 志保 氏

情報提供 11:20～11:35

「個別労働紛争相談の現状及び
育児・介護休業法等の改正について」

岩手労働局 雇用環境・均等室

主催：岩手県 共催：いわてで働こう推進協議会

後援：岩手労働局 一般社団法人岩手県経営者協会 公益財団法人岩手労働基準協会 公益財団法人いきいき岩手支援財団
岩手県男女共同参画センター いわてで未来づくり機構

3 職場のハラスメントに関して、相談をお受けしています。

岩手労働局は、

「ハラスメント対応特別相談窓口」を 開設しています！

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

岩手労働局では、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の一環として、**セクハラ**、**マタハラ**、**パワハラ**などの職場のハラスメントに関し、働く人や企業の担当者などからの相談をお受けしています。

● **セクシュアルハラスメントとは**

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

● **マタニティーハラスメントとは**

妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことをいいます。

● **パワーハラスメントとは**

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

岩手労働局特別相談窓口

○ **セクハラ・マタハラなどに関する相談**

- ・相談先 岩手労働局雇用環境・均等室
- ・連絡先 電話019-604-3010
- ・場所 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階

○ **パワハラに関する相談**

- ・相談先 岩手労働局総合労働相談コーナー
- ・連絡先 電話019-604-3002
フリーダイヤル0120-980-783
(岩手県内の一般電話、公衆電話から通話ができます。)
- ・場所 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階

◎各地域の総合労働相談コーナー（各労働基準監督署内に設置しています。）

- | | | | |
|----------|--------------|-----------|--------------|
| 盛岡相談コーナー | 019-604-2530 | 宮古相談コーナー | 0193-62-6455 |
| 花巻相談コーナー | 0198-23-5231 | 釜石相談コーナー | 0193-23-0651 |
| 一関相談コーナー | 0191-23-4125 | 大船渡相談コーナー | 0192-26-5231 |
| 二戸相談コーナー | 0195-23-4131 | | |

「ワーク・ライフ・バランス推進セミナー」を開催します！ (参加無料)

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす大切なものであり、また、家事・育児、人との付き合いなども暮らしに欠かすことができないものです。しかし、現実の社会には、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害したり、仕事と子育てや介護などの両立に悩んだり、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。これらが、働く人々の将来への不安や、豊かさが実感できない大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化という現象にまで繋がっていると云えます。それを解決する取り組みが、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現です。企業等がワーク・ライフ・バランスを推進することにより、社員の生活の充実や仕事への意欲の向上、仕事の効率化やコストの削減、優秀な人材の定着につながるなど、経営的な効果が期待できます。これらの取り組みを効果的に推進していくためには、経営者の理解とリーダーシップが重要であることから、ワーク・ライフ・バランスについての理解を深めていただくことを目的として、本セミナーを開催します。

開催日時 平成29年11月9日(木) 13:30～15:50

場所 プラザおでって 3階 おでってホール
(盛岡市中ノ橋通一丁目1番10号)

講師 **渥美 由喜 氏**
内閣府地域働き方改革支援チーム委員
内閣府少子化危機突破タスクフォースチームリーダー
(兼務 ㈱東レ経営研究所 主席コンサルタント)

内容 ①ワーク・ライフ・バランスに関する講演(13:35～15:10)
②行政説明(15:20～15:50)
介護・育児休業法の改正等について
岩手県の認証制度、助成金情報等

参加対象者 企業等の経営に関わる方、人事労務担当者、一般労働者、行政関係者、
その他ワーク・ライフ・バランスに興味がある方等。
お気軽にご参加ください。

お申し込み・問い合わせ先

(公財) いきいき岩手支援財団 総務・健康支援課

下記までFAX、メール等でお申し込みください。
FAX 019-625-7494
Eメール kigyoun@silverz.or.jp
TEL 019-626-0196

※所属(事業所名、所在地、電話番号)、職名、氏名を明記のうえお申込み下さい。
また、セミナーのチラシ・申込書は下記のホームページからダウンロードできます。

<http://www.silverz.or.jp/osirase.html>

2 労働関係法令等の改正

1 平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします

事業主のみなさん

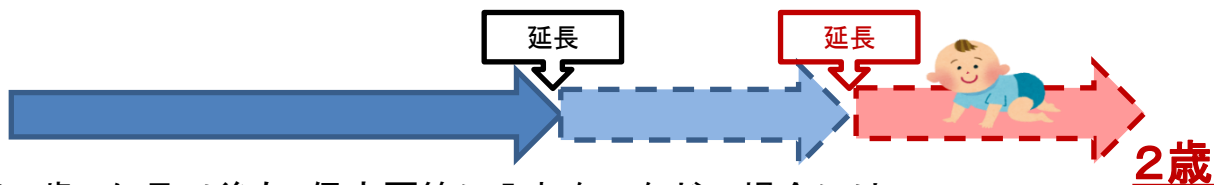
働くみなさん

保育園などに入れられない場合 2歳まで育児休業が取れるようになります!

保育園などに入所できず、退職を余儀なくされる事態を防ぐため、**育児・介護休業法が変わります。**

またさらに、育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めます。

改正内容①: 最長2歳まで育児休業の再延長が可能に



- 1歳6か月以後も、保育園等に入れられないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。
- 育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。(詳細はハローワークまで)

改正内容②: 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

事業主は、働く方やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、その方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件など)を知らせる努力義務が創設されます。

改正内容③: 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設されます。

(育児目的休暇の例) 配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇など

各制度の詳細な内容については、厚生労働省ホームページでご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

3 国や県などの取り組み

1 岩手県非正規雇用労働者待遇改善支援センターのご案内

岩手労働局では、非正規雇用労働者待遇改善支援事業としてヒューマンリソシア（株）に業務を委託しています。

次のような悩みをお持ちの事業主のみなさま、ぜひ岩手県非正規雇用労働者待遇改善支援センターにご相談ください。

社会保険労務士等専門家により対面での相談のほか、電話・メールによる相談にも対応します。

【相談内容の例】

- ・ 非正規社員のモチベーションを上げたい
- ・ 優秀な非正規社員を確保したい
- ・ 賃金制度の見直し方が分からない
- ・ 非正規社員の待遇改善に向けた原資の確保が難しい

【相談の流れ】

■ステップ1: 電話・メールでの相談

社会保険労務士や経営コンサルタントが悩みをお伺いします。

■ステップ2: 賃金制度の見直しをお手伝い

事業所を訪問して賃金制度の見直しについてアドバイスを行います（希望制）

<相談窓口>はこちら

岩手県非正規雇用労働者待遇改善支援センター

〒020-0024

盛岡市菜園 1-3-6 農林会館 4F3号室

電話：0120-00-2873

メール：iwate-taigukaizen@athuman.com

岩手県の最低賃金が、平成29年10月1日から「**738円**」になりました！

使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

☑ 働くすべての人が対象！

年齢やパート・アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。

☑ 最低賃金未満の労働契約は無効！

無効となっている最低賃金との差額は、さかのぼって請求できます。

☑ 岩手県最低賃金の不払は50万円以下の罰金！



☑ 実際の賃金が最低賃金額以上となっているか確認！

チェックしたい賃金^(※)を時間額にして、最低賃金額と比較する。

- 1 時間給の場合 時間給 \geq 最低賃金額 (738円)
- 2 日給の場合 日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額 (738円)
- 3 月給の場合 月給 \div 1か月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額 (738円)
- 4 上記1～3の組み合わせの場合

例えば、基本給が時間給制で各手当（職務手当等）が月給制などの場合は、それぞれ上記1、3の式により時間額に換算し、それらを合計したものを最低賃金額（738円）と比較します。

※ 最低賃金との比較にあたって、次の賃金は算入しません。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

出前無料労働相談会

□ 岩手県労働委員会とは…

- 労働委員会は、労働者と使用者との間で発生したトラブルの解決を支援する専門的で中立公正な県の行政機関です。
- 労働委員会の委員は、労働問題に詳しく、豊富な知識と経験があります。
- 相談会には、公益委員（弁護士、学識経験者など）、労働者委員（労働団体の役員など）、使用者委員（会社経営者など）から各1名ずつ参加し、三者で相談に応じます。秘密は厳守します。

□ 相談会の開催予定

10月1日(日) 盛岡 いわて県民情報交流センター
 アイーナ 5階 会議室501
 盛岡市盛岡駅西通1-7-1

午前10時～午後3時(受付終了 午後2時)

* 10月1日の盛岡地区の相談会は、岩手労働局等との合同相談会になります。
 なお、当日は、別途岩手労働局による電話での労働相談も行っています。
 電話相談時間 9:00～16:00、電話番号 0120-980-783 (携帯電話以外の方)
 019-604-3002 (携帯電話の方)

10月15日(日)	大船渡	地区合同庁舎 大船渡市猪川町字前田6-1
	二戸	地区合同庁舎 二戸市石切所字荷渡6-3
10月22日(日)	一関	地区合同庁舎 一関市竹山町7-5
	釜石	イオンタウン釜石 2階 イオンタウンホール 釜石市港町2-1-1

午後1時～4時(受付終了 午後3時)

○ 電話による予約をお願いします。(当日受付の場合、予約された方が優先となります。)

事務局では、相談会の開催日以外にも職員が相談をお受けしております。お気軽に御相談ください。

労働相談なんでもダイヤル 0120-610-797(平日 8:30～17:15)

労働者からの主な相談

突然の解雇(雇止め)、配転命令、給与カット、サービス残業、賃金未払い、嫌がらせ、パワハラ、セクハラ など



使用者からの主な相談

退職する社員からの金銭要求、労働条件の話合いが進まない、突然、労働組合から団体交渉を申し込まれた など。

4 各種助成金のお知らせ

平成29年度の助成金についてお知らせします。ご活用ください。

1

人事評価改善等助成金のご案内

～平成29年4月1日から制度を開始しました～

「人事評価改善等助成金」は、生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成するもので、人材不足の解消を目的としています。

助成金の概要

A 制度整備助成：50万円

事業主が、生産性向上のための人事評価制度と賃金のアップを含む賃金制度（以下「人事評価制度等」と表記します。）の整備、実施した場合に**制度整備助成（50万円）**を支給します。

B 目標達成助成：80万円

Aに加え、1年経過後に人事評価制度等の適切な運用を経て、生産性の向上、労働者の賃金の2%のアップ、離職率の低下に関する目標のすべてを達成した場合、**目標達成助成（80万円）**を支給します。

助成金支給までの流れ

1 人事評価制度等整備計画の作成・提出

(提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

2 認定を受けた①の整備計画に基づく人事評価制度等の整備

(労働協約または就業規則に明文化することが必要)

3 人事評価制度等の実施

(全ての正規労働者に実施することが必要)

4 A 制度整備助成の支給申請

【提出期間】人事評価制度等に基づく賃金が最初に支払われた日の翌日から起算して2か月以内)

(本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

5

助成金の支給
50万円

B 目標達成助成の支給申請

【提出期間】評価時離職率算定期間*の末日の翌日から起算して2か月以内
*人事評価制度等に基づく賃金が最初に支払われた日の翌日から12か月間

(本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

5

助成金の支給
80万円

2 事業復興型雇用確保助成金のお知らせ

岩手県では、平成29年度から、従前の「事業復興型雇用創出助成金」を拡充した「事業復興型雇用確保助成金」を開始することとしており、これまでの雇入費のほか、新たに住宅支援費を助成対象とします。

対象となる事業所は、岩手県内の沿岸12市町村に所在する中小企業であって、国又は自治体の補助金などの産業政策を導入し、原則として、平成29年度中に助成対象労働者等を雇い入れた事業所となります。

【雇入費助成】について

(1) 概要

岩手県内の沿岸12市町村に所在する事業所が被災求職者を雇用した場合、1人当たり3年間で最大120万円を助成します。

(2) 助成金の対象事業所

次のいずれにも該当する事業所が対象となります。

- ① 県が別に定める国又は自治体の補助金・融資等による産業政策の支援対象となっている事業を実施していること。
- ② 原則、中小企業基本法第2条第1項に規定する中小企業者又はこれに準ずること
- ③ 岩手県内の沿岸12市町村に所在すること
- ④ 平成29年度に初めて雇入費助成金を申請する事業所であること（※1）
（※1）平成28年度までに事業復興型雇用創出助成金の支給を受けた事業所でも、支給申請に係る新規雇用者のうち、最も雇い入れの早い者の雇い入れから2年以内に雇い入れた労働者がある場合は助成対象となります。

(3) 助成金の対象労働者

次のいずれにも該当する労働者が対象となります。

- ① 助成金の対象事業所に雇用された被災三県求職者（※2）
 - ・ 平成29年度に初めて申請する事業所の場合、平成29年1月28日以降に雇用された労働者
 - ・ 再雇用者は、新規雇用者1名につき4名まで申請可能（助成対象労働者の8割の人数まで）
 - ・ 新規学卒者も対象（H23.3.11に本人又は扶養者が岩手県、宮城県、福島県に居住していた場合に限る。）
 - ・ （2）①の補助金、融資等による産業政策の支援決定以後に雇用された労働者
- ② 「期間の定めのない雇用契約」又は「1年以上の有期雇用で契約更新が可能な雇用契約」により雇用された求職者
- ③ 雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者（所定労働時間が週20時間以上）
（※2）被災三県求職者：平成23年3月11日において岩手県、宮城県、福島県で勤務又は居住していた求職者

(4) 雇入費の助成金の支給額

1人当たり最大3年間で認定し、助成対象労働者が在職している期間について支給します。

助成対象労働者	総支給額	1年目	2年目	3年目
フルタイム労働者	120万円	60万円	40万円	20万円
短時間労働者	60万円	30万円	20万円	10万円

受付期間及び申請手続きに関する問い合わせ先

- ① 受付期間 平成29年10月下旬から開始予定です。
- ② 問い合わせ 岩手県事業復興型雇用創出助成金事務センター
〒020-0021 岩手県盛岡市中央通1-7-25 朝日生命盛岡中央通ビル3階
☎ 019-601-5263 FAX 0120-079-200（受付時間 平日9:30～12:00、13:00～16:30）

【住宅支援費助成】について

(1) 概要

岩手県内の沿岸12市町村に所在する事業所が求職者の雇い入れのために、住宅支援の導入等による職場環境の改善を図り、かつ雇用の確保・維持を達成した場合、3年間で最大720万円を助成します。

(2) 助成金の対象事業所

次のいずれにも該当する事業所が対象となります。

- ① 県が別に定める国又は自治体の補助金・融資事業等による産業政策の支援対象となっている事業を実施していること。
- ② 原則、中小企業基本法第2条第1項に規定する中小企業者又はこれに準ずるものであること
- ③ 岩手県内の沿岸12市町村に所在すること
- ④ 受給要件労働者の雇い入れに先立って、就業規則等明文の規程に基づき、下記のいずれかの住宅支援の取組を行うこと(※3)

(※3) 雇い入れ前に取組を行うこと、申請時に受給要件労働者がその住宅支援を実際に受けていることが必要です。下図参照

- ア 労働者を居住させるため、新たに住宅の賃借契約を締結すること(住宅の新規借り上げ)
- イ 労働者を居住させるため、賃借契約を変更して住宅を追加すること(住宅の追加借り上げ)
- ウ 就業規則等の規程を改正し、住宅手当を新規に導入すること(住宅手当の導入)
- エ 就業規則等の規程を改正し、住宅手当の金額の増額又は対象者の範囲を拡大すること(住宅手当拡充)

(3) 受給要件労働者

「受給要件労働者」とは、住宅支援費の助成金を受けるための要件となる者で、平成29年度中に雇用された、次のいずれにも該当する労働者です。

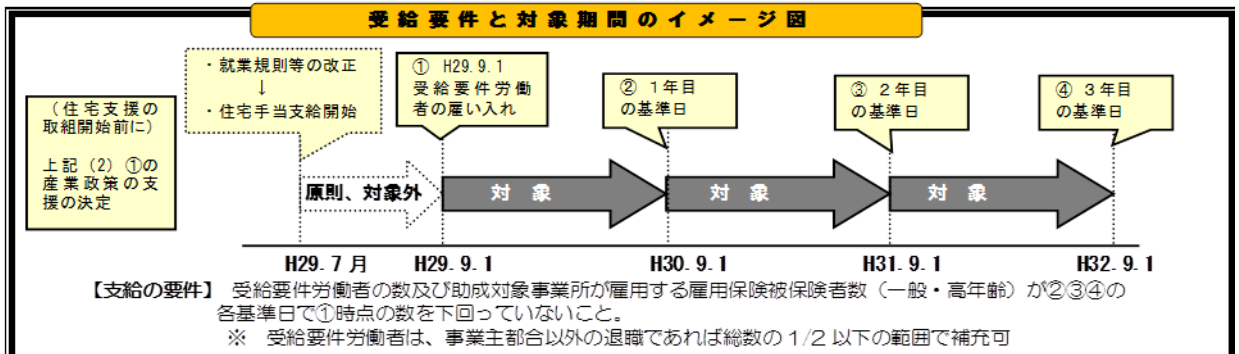
- ① 助成金の対象事業所に雇用された求職者(被災三県求職者以外の者も含む。)
 - ・補助金、融資等による産業政策の支援決定以後、住宅支援の取組を開始した後に雇用された者であること。
- ② 「期間の定めのない雇用契約」又は「1年以上の有期雇用で契約更新が可能な雇用契約」により雇用された求職者
- ③ 雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者

(4) 住宅支援費の助成金支給額

(2)④の住宅支援の導入等に要する経費の3/4に相当する額を支給します。

(受給要件労働者以外の労働者の経費も含み、1事業所当たりの上限は年間240万円、3年間で720万円です)

- ア 住宅の新規借り上げに際して締結した賃借契約に基づき支払う賃借料
- イ 住宅の追加借り上げに際して変更した賃借契約に基づき支払う賃借料と変更前の賃借料との差額
- ウ 住宅手当の導入に伴い、改正した就業規則等に基づき支給した手当の額
- エ 住宅手当の拡充に伴い、改正した後の就業規則等に基づき支給した手当の額と、変更前の就業規則等に基づき支給する手当の額との差額



受付期間及び申請手続きに関する問い合わせ先は雇入費助成と同じになります。



走り続ける大切さも、
休む大切さも覚えた。

仕事休もった計画

ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和のために、
計画的に年次有給休暇を取ろう。

休もった計画①
休もった計画②
休もった計画③

地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して休業日を分散化する取組
【キッズウィーク】が平成30年度からスタートします。
子供たちの様を含め、働く方々は年次有給休暇を取得しましょう！

10月は年次有給休暇取得促進期間です。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署
労働者の方へのお知らせポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？

+1 土日・祝日に年次有給休暇を
組み合わせて、連休を実現する
「プラスワン休暇」。

2017年9月

日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	25	27	28	29	30

労使協議のもと、年次有給休暇を
組み合わせて、3日(2日)+1日以上の
休暇を実施しましょう。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.3ポイント高くなっています(平成26年)[※]。この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。[※]労務条件改善の推進

1) 導入のメリット

- 労働者** 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。
- 従業員** ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2) 導入例

例えば、2017年の10月に導入すると？

2017年10月

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

年次有給休暇を土日と
組み合わせて、連続休暇に。
計画的付与の年次有給休暇など土日と組み合わせて連続休暇にすることがあります。また、 出勤日以上の日に年次有給休暇をさらに組合わせることで、大型連休にすることも可能です。

3) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員	例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員
5日	15日
5日	5日

① 例1: 5日(法定) + 5日(計画的) = 10日(総計) / ② 例2: 5日(法定) + 15日(計画的) = 20日(総計)

4) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一括付与方式	全従業員に対して同一の日付与	製造部門など、標準を定めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、交代制を設けることが難しい企業、事業場などで活用

半世紀で加入企業 **100万社** 以上の実績！

退職金は、国がサポートする **中退共制度** をご活用ください。

国の制度だから

安心

国から掛金の助成を受けられます

社外積立だから

簡単

従業員ごとの納付状況や退職金試算額をお知らせします

掛金は全額非課税だから

有利

節税に加え、手数料もかかりません



加入範囲、 広がっています！

事業主と生計を一にする同居の親族のみを雇用する事業所の従業員も、一定の要件を満たしていれば加入できます。

詳しくは ▶ **中退共** **検索**