

70歳の就業機会の確保と 嘱託社員の同一労働同一賃金

令和 8年 1月 26日

働き方改革推進支援センター

特定社会保険労務士 内田 美幸

本日お話する内容

- 高年齢者雇用安定法の概要と定年制度の特徴
- 嘱託社員の同一労働同一賃金
- 隠れ終身雇用のリスクの事例と対応策



高年齢者雇用安定法の概要と 定年制度

※厚生労働省 ハローワーク 高年齢者雇用安定法の概要

65歳までの雇用確保（義務）

- **60歳未満の定年禁止** （高年齢者雇用安定法第8条）
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。
- **65歳までの雇用確保措置** （高年齢者雇用安定法第9条）
定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。
 - ① 65歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。

70歳までの就業機会の確保（努力義務）

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※65歳以降の継続雇用 特徴

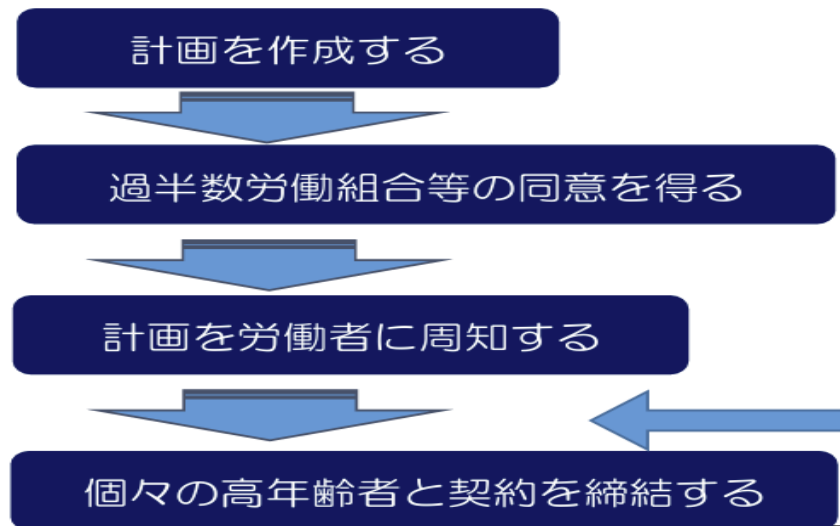
特殊関係事業主以外の**他社での**継続雇用する制度も可能

継続雇用する**対象者を限定する基準**を設けることも可能

創業支援等措置について

【創業支援等措置の実施に必要な手続の流れ】

創業支援等措置を実施するにあたり、事業主は以下の手続を取



- ① 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由
- ② 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
- ③ 高年齢者に支払う金銭に関する事項
- ④ 契約を締結する頻度に関する事項
- ⑤ 契約に係る納品に関する事項
- ⑥ 契約の変更に関する事項
- ⑦ 契約の終了に関する事項(契約の解除事由を含む)
- ⑧ 諸経費の取扱いに関する事項
- ⑨ 安全および衛生に関する事項
- ⑩ 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑪ 社会貢献事業を実施する法人その他の団体に関する事項
- ⑫ ①～⑪のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項

65歳以降の継続雇用の範囲

65歳以降は、特殊関係事業主以外の他社で継続雇用する制度も可能になります。

○ 対象となる高年齢者の年齢に応じて、継続雇用することができる事業主の範囲が広がります。

- ・ 60歳以上65歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主
- ・ 65歳以上70歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主に加え、
特殊関係事業主以外の他社

継続雇用することを**約束する契約を締結**する必要

特殊関係事業主とは？



自社の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等を指します。

継続雇用する**対象者を限定する基準**を設けることも可能

60～65歳
継続雇用

希望者全員の
継続雇用が原則

65歳～
継続雇用

事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令に反する公序良俗に反するものでなければ、
基準を設けることができる

基準は具体的客観的なもの

継続雇用制度の基準設定について

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、
勤務状況が著しく不良で 引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等
就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く。)に
該当する場合には、継続雇用しないことができる。

(65歳からの継続雇用) 選定基準を設ける際の注意

※ 基準は具体的・客観的ものが必要

・・・「会社が必要と認めた者」といった基準は認められない。

(労使間で協議の上、同意を得ることが望ましい)

基準例 ・・・ 過去〇年間の人事考課が〇以上(継続雇用するためのもの)
過去〇年間の出勤率が〇%以上
健康診断の結果等
就業規則の懲戒処分に該当していない

※ 基準の形骸化リスク

基準が形骸化していて、その運用が常態化している場合(権利の乱用)

高齢者簡易評価票 (セルフチェックシート)

サンプル ネーミングの工夫

独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構より

評価要素

能力

協調性・モラル

意欲・成果

健康狀態

安全管理

注記) ワークシートは参考査定事例を記入済みです。活用時は抹消して利用ください。

氏 名		考課査定基準： 4＝前年より向上している。 3＝前年と変化はない(又は基準)。 2＝前年よりやや低下した。 1＝前年より明らかに低下した。				
所属部門						
現 住 所						
人 事 考 課 及 び 退 職 基 準 評 価						
各項目1～4の4段階で考課し、決定評価はABCDの4段階で自動算出する。						
評価要素	着 眼 点	人事考課(本人査定年輪)				
		60	61	62	63	64
①職務能力	1. 職務上の役割・専門分野の知識がある。	3	3	3	3	3
	2. 職務遂行には十分な知識・経験がある。	3	3	3	3	3
	3. 日常業務に対して適切な判断力がある。	3	3	3	3	3
	4. 報告・連絡・相談ができる。	3	3	3	3	3
②協調性・モラル	1. 社内のルールを守ることができている。	3	3	3	3	3
	2. 一般常識を守ることができている。	3	3	3	3	3
	3. 管理者の忠告、意見も聞いている。	3	3	3	3	3
	4. 自分勝手に判断していない。	3	3	3	3	2
③成果・意欲	1. 仕事以外にも興味を持っている。	3	4	3	3	2
	2. 仕事は殆ど合格点である。	3	3	3	3	3
	3. 仕事は自分から進んで行っている。	3	4	3	3	3
	4. 仕事のスケジュールは守っている。	3	3	3	3	3
④健康状態	1. 職務遂行に心身的な支障はない。	3	3	3	3	3
	2. 日常特に健康上気付くこととはない。	3	3	2	2	2
	3. 業務で疲れはなく、疲れが残らない。	3	3	3	3	3
	4. 体力的にこのまま仕事が続けられる。	3	3	2	2	2
決定評価	評価結果(ABCD)	B	B	C	C	C
	賞金率算出(%)	100	104	92	100	96
	コメント;					
退職基準評価(特記事項)		普通	普通	普通	検討	検討
本人協議内容等						

注) 1. 薄青色着色部は自動的に計算又は転記します。

2. 黄色着色部は最終査定値又は上下限設定点をインプットしてください。

自動算出または計算(非印刷)

備考:

判定基準点数や評価値は、
企業ごとに検討して決定する
必要があります。

評価判定
算出(非印
刷)

第7回				
60	61	62	63	64
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	2
3	4	3	3	2
3	3	3	3	3
3	4	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	2	2	2
3	3	3	3	3
3	3	2	2	2
48	50	46	46	44
考課点右以上			57	A
考課点右以上			48	B
考課点右以上			33	C
考課点右以下			32	D
優秀			A	優秀
普通			B	普通
労働条件再検討			C	検討
勤労環境協議			D	協議

【参考】高年齢者雇用措置の導入状況
※厚生労働省「令和6年高年齢者雇用状況等報告」

65歳までの雇用確保措置(義務)の実施状況

- 実施済み企業 : 99.9%
 中小企業(21～300人) : 99.9% 大企業(301人以上) : 100.0%
- 措置の内訳
 継続雇用制度の導入 : 67.4%
 定年の引上げ : 28.7%
 定年制の廃止 : 3.9%

70歳までの就業確保措置(努力義務)の実施状況

- 実施済み企業 : 31.9%
 中小企業(21～300人) : 32.4% 大企業(301人以上) : 25.5%
- 措置の内訳(全企業)
 継続雇用制度の導入 : 25.6%
 定年制の廃止 : 3.9%
 70歳以上への定年引上げ : 2.4%
 創業支援等措置の導入 : 0.1%

65歳までの雇用確保措置はほぼ全企業で実施済み。

70歳までの就業確保措置はまだ約3割の企業にとどまっている。

定年制度のメリット・デメリット

制度	メリット	デメリット
定年引上げ	人材確保に有利 モチベーションが高い 雇用管理がしやすい	人件費の対応が課題 (役割や職務に応じた賃金体系 の変更・退職金を検討) 定年延長を望まない社員
継続雇用制度	柔軟な労働条件	労働条件で意欲低下 同一労働同一賃金に留意
定年廃止	身分の安定	人件費の対応が課題 健康や能力低下時の 雇用終了の基準設定

人件費の対応が課題 …… 役割や職務に応じた賃金体系の変更
 定年延長を望まない社員 …… 選択定年制・多様な働き方の選択
 雇用終了の基準設定 …… 「一律の雇用終了」から「個別対応」
 「客観的・合理的な基準」健康、能力の観点から

嘱託社員の同一労働同一賃金

同一労働同一賃金とは

パート有期労働法において、同一企業等における、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

これって嘱託社員にも適用なのかな？

定年後再雇用された嘱託社員は有期雇用労働者に該当します。
再雇用の嘱託社員でも、不合理な待遇差は認められません。

再雇用時の労働条件の変更について

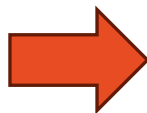
定年後再雇用時の労働条件の提示の基本的な考え方

再雇用は、定年前の労働契約が一度終了し、新たな労働契約を締結するもの。

企業には

- 企業（使用者）には、同一労働同一賃金に反しないような合理的な裁量の範囲であれば、自社の経営状況や人員計画に基づいた労働条件を提示することが認められている。
- 制度の趣旨を没却するような、事実上の「再雇用拒否」とみなされる条件提示は認められていない。（違法）

- ①業務の内容およびその責任の程度
- ②職務の内容及び配置の変更の範囲
- ③その他の事情



合理的な範囲の相違になってる？

定年前と比べて賃金その他の労働条件を大幅に引き下げる



基本原則：不合理な待遇差の禁止（均衡待遇：パート・有期法第8条）

- 定年後再雇用者は、「有期雇用労働者」に該当するため、パート有期法の対象となる。
- 職務内容や責任の程度、配置の変更範囲、その他の事情を考慮し、正社員との間で不合理な待遇差を設けることを**禁止**している。

①基本給 一律 大幅減額

定年前より 大幅な引き下げ



不合理と判断されるリスク

・業務内容の軽減、部下の管理、決裁権限、残業の頻度・時間数、深夜・休日の勤務、ノルマ、転勤異動など、**違い**があるか？

職務内容・責任範囲・配置の変更違い

・違いがあるなら、その違いに応じたものになっているか？

②手当ごとに支給目的の説明ができるか

支給目的		嘱託社員	
通勤手当	通勤にかかる費用	支給	問題なし
役職手当	役職に応じて支給	不支給	役職が外れた理由なら
皆勤手当	出勤を促すという	不支給	見直しを！

※注意※

賞与の支給目的どうなってますか？

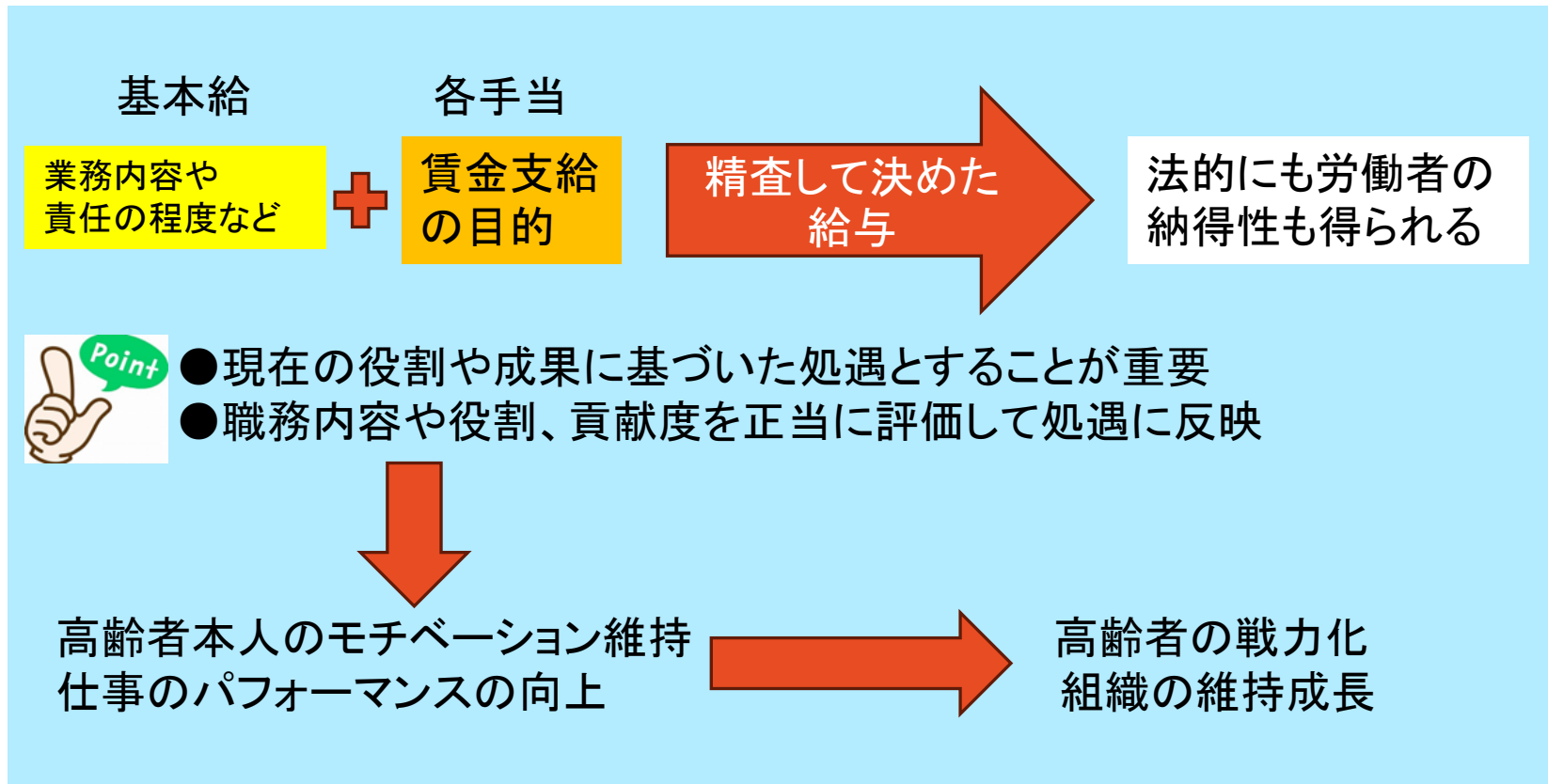


賃金総額の比較で判断しない

基本給、賞与、各手当、福利厚生といった項目ごとに、その趣旨・目的に照らして、個別に判断
…待遇差が不合理となっていないか

※参考 定年再雇用後の賃金設計について

基本給：業務内容や責任に応じた ⇒ 「職務給」や「役割給」として再設計を！





【再雇用での労働条件 と 同一労働同一賃金】

- 企業が合理的な裁量の範囲で、労働条件を提示する。

なぜこのような「労働条件」を提示するのか理由を説明できるように。

客観的に： 人員計画、事業計画、本人のスキル、健康状態への配慮

- 同一労働同一賃金に違反しないような条件の提示

- ・職務内容・責任範囲・配置の変更の範囲など、正社員との違いを説明できるように。
- ・「定年前の〇割」といった安易な設定ではなく、手当の趣旨・目的に照らして不合理なものになっていないか。

隠れ終身雇用 リスクの事例と対応策

定年後再雇用者や
定年後の有期雇用者の
無期転換権



隠れ終身雇用のリスク

定年後再雇用者や定年後の有期雇用者の無期転換権

【無期転換ルールとは？】 労働契約法第18条に基づくルール

- ・同一の企業との間で、有期労働契約が更新されて、通算契約期間が5年を超えた場合、労働者からの申込みにより、無期労働契約に転換しなければならない。
- ・企業側は、労働者からのこの申込みを拒否することができない。
- ・申込みがあった場合 : 現在の有期契約が終了する日の翌日から
 ⇒ 無期労働契約が成立
- ・このルールは、…… **定年後再雇用者にも原則適用**

※「定年後再雇用だから」という理由で、無期転換を拒むことはできない。

④ 定年後再雇用者や定年後の 有期雇用者の無期転換権

契約期間が1年の場合

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。

無期転換申込権発生



契約期間が3年の場合

1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。

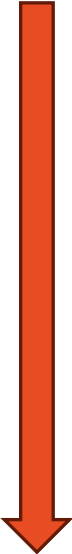
無期転換申込権発生



「隠れ終身雇用」のリスク 事例①

就業規則 ……定年60歳 再雇用70歳

定年後 1年契約の嘱託社員で再雇用

- 
1. 自社を60歳で定年退職した労働者を、1年契約の有期雇用労働者として採用。
 2. 契約を毎年更新し、5回目の更新を迎える(通算5年経過)。
 3. 労働者が5年経過した時点で、無期転換申込権を取得。
 4. 労働者が申込権を取得後に無期転換を申し込む。
 5. 会社はこれを拒否できず、労働者は期間の定めのない「無期雇用」となる。
 6. 会社の就業規則に「無期転換した社員」の定年が定められていない場合、その労働者には定年が適用されない。

→結果、本人が退職を申し出るか、解雇事由に該当しない限り、
生涯雇用が続くことになってしまうリスク(隠れ終身雇用リスク)が生じる

「隠れ終身雇用」のリスクへの対策①

特例措置の適用（高年齢者の無期転換ルール）

自社で定年再雇用

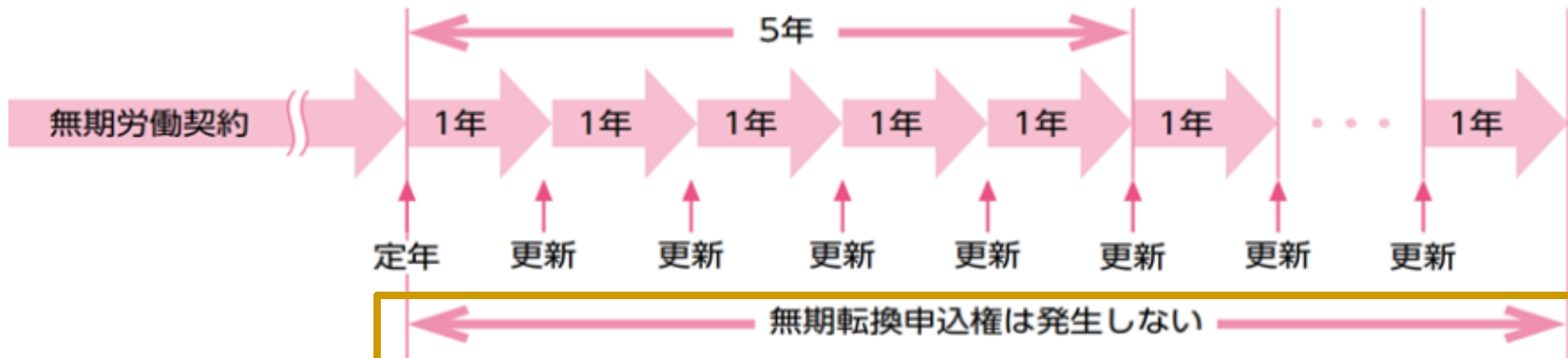
●第二種計画認定

・適切な雇用管理に関する「第二種計画認定」を作成し、労働局長に認定を受ける。

・「第二種計画認定」を受けた場合には、無期転換ルールの特例として、その事業主の下で定年後に、引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない。



無期転換申込権は発生せず、「隠れ終身雇用」のリスクが回避できる。



※通常は、契約期間が通算5年を超えた場合に無期転換権が発生するが、第二種計画認定を受けた場合、無期転換権は発生しない

第二種計画認定・変更申請書

令和〇〇年〇〇月〇〇日

山梨労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名	株式会社 大阪	代表者職氏名 (法人の場合)	代表取締役 大阪 太郎
住所・所在地	〒(〇〇〇 - 〇〇〇〇) 甲府市△町1-2-3 電話番号 △△ (△△△△) △△△△		

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- ☒ 高年齢者雇用等推進者の選任
- ☐ 職業訓練の実施
- ☐ 作業施設・方法の改善
- ☐ 健康管理、安全衛生の配慮
- ☐ 職域の拡大
- ☐ 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- ☐ 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- ☐ 勤務時間制度の弾力化

1つ以上にチェックし
てください

3 その他

- ☐ 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
 - ☐ 65歳以上への定年の引き上げ
 - ☐ 継続雇用制度の導入

自社の制度にチェック
してください

(記入上の注意)

申請書、添付書類
それぞれ2部ずつ提出

チェックが入った項目
を確認できる就業規則、
労使協定などが必要

認定通知書の交付を
郵送で希望される方
は、レターパックプラス、
または簡易書留分を
含んだ切手が必要


事前に問合せを

山梨労働局
雇用環境・均等室まで

「隠れ終身雇用」のリスク 事例②

56歳のパートさん 当初は有期雇用で採用

無期転換した場合の就業規則・・・定年60歳 再雇用70歳

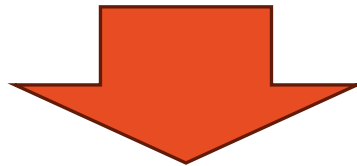
- 
1. 56歳のパートさんを、1年契約の有期雇用労働者として採用した。
 2. 契約を毎年更新し、5回目の更新を迎える(通算5年経過)。
 3. 就業規則等で更新上限を定めていない場合、通算有期雇用契約が5年経過した(61歳になった)時点で、無期転換申込権を取得する。
 4. その後、労働者が無期転換を申し込む。
 5. 会社はこれを拒否できず、労働者は期間の定めのない「無期雇用」となる。
 6. 会社の就業規則は60歳となっている。「60歳を超えて無期転換した社員」の定年が定められていない場合、その労働者には定年が適用されない。

→結果、本人が退職を申し出るか、解雇事由に該当しない限り、生涯雇用が続くことになってしまうリスク(隠れ終身雇用リスク)が生じる

「隠れ終身雇用」のリスクへの対策 ②

①の特例(第二種計画認定)が「適用されない」高年齢者がいる点に注意！

- ・中途採用された有期雇用の高年齢者
(例)56歳で他社から転職で入社。
- ・一度定年退職し、一定期間を経てから再入社した高年齢者
- ・他社で定年退職して、その後入社した者(定年後に入社してきた者)
(特殊関係事業主ではない他社で継続雇用される者)



有期契約から無期契約に転換した労働者に対して、**第二定年制度**を新たに設けることにより、無期転換後の雇用の終期を明確に設定できる。

【第二定年の規定例】

参考

「本規則XX条(定年)の規定にかかわらず、期間の定めのある労働契約から期間の定めのない労働契約に転換(以下「無期雇用転換」という。)した従業員の定年は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 無期転換後の労働契約の初日が、満60歳未満である従業員の定年は、満60歳とし、**満60歳**に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- (2) 無期転換後の労働契約の初日が、満60歳以上満65歳未満である従業員の定年は、**満65歳**とし、満65歳に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- (2) 無期転換後の労働契約の初日が、満65歳以上満70歳未満である従業員の定年は、**満70歳**とし、満70歳に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

労働条件明示のルール 2024年4月改正

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 <div>併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。</div>
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 <div>併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。</div>

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

※厚生労働省 「2024年4月から労働条件明示のルールが変わりました」

労働条件通知書



<p>事業場名称・所在地 使用者職氏名</p>	
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</p> <p>1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。 [・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・ ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）]</p> <p>3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））</p> <p>【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に変換することができる。この場合、本契約中の労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（労働条件あり） ）</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門） II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間</p>
就業の場所	<p>（雇入れ直後） （変更の範囲）</p>
従事すべき業務の内容	<p>（雇入れ直後） （変更の範囲）</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）</p>
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに	<p>1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 「始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）」</p>

第二種計画認定
の届け出

高齢者雇用制度チェックリスト

チェック項目	確認すべきポイント・実務上の留意点
<input type="checkbox"/> 65歳までの雇用確保措置は、法令通りに整備されているか？	<p>✓「定年延長」「定年制の廃止」「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置が就業規則に明記されているか。</p> <p>✓継続雇用制度は、希望者全員を対象とする原則（2025年4月完全施行）に対応できているか。</p>
<input type="checkbox"/> 基準該当者の継続雇用	<p>✓基準該当者で継続雇用する場合の基準は、具体的・客観的な基準が必要・事業主の恣意的な基準は認められない。（労使の協議の上、同意を得ることが望ましい）</p>
<input type="checkbox"/> 無期転換ルールへの備えはできているか？	<p>✓「隠れ終身雇用」リスク回避のため、有期雇用特別措置法の「第二種計画認定」を受けているか。</p> <p>✓特例認定がない場合や、特例対象外の高齢者のために、就業規則に「第二定年」を定めているか。</p>
<input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金の原則への対応	<p>✓賃金総額ではなく、基本給・賞与・手当ごとに正社員との待遇差の合理性を説明できるか。</p> <p>✓「定年前の〇割」といった安易な設定ではなく、手当の趣旨・目的に照らして不合理なものになっていないか。</p>

高年齢者を取巻く法改正

分野	改正内容	施行時期	主な変更点・ポイント
雇用 保険 在職老 齢年金	高年齢雇用継続給付の 給付率引下げ 支給停止基準額の引上げ	2025年4月 ～ 2025年度	給付率： 15%→ 10% に縮小。 (対象: 60～65歳の継続雇用者) 支給停止額が50万円→ <u>51万円</u> へ。 来年度もさらに引上げ⇒ 62万円

在職老齢年金 **支給停止**

$(\text{基本月額} + \text{総報酬月額相当額} - \text{支給停止ライン額}) \div 2$

支給停止ライン

※令和7年度51万円



令和8年度 (62万円) 予定

賃金や賞与と厚生年金の合計が62万円に達するまで、支給停止はない。

(標準報酬月額 + 賞与月額 + 厚生年金月額)



山梨働き方改革 推進支援センター

無料相談へ



ご利用いただけるサービス

来所相談・電話相談



メール相談



企業への
訪問相談サービス



[詳細はこちら](#)

セミナー開催



[詳細はこちら](#)

〒 400-0805

甲府市酒折1-1-11 日星ビル4階

平日9:00～17:00

※年末年始を除く。

0120-755-099

ご清聴ありがとうございました