



年頭のご挨拶

明けましておめでとうございます。

世の中に目をやると、世界中で国家の経営が揺らいでいます。経済格差、民族や宗教の対立、領土問題、自然災害の発生、情報をめぐるトラブル、等々といろいろな要因がひしめき合い、絡み合っています。こうした要因から生ずる事件が、たちどころに、そしてセンセーショナルに報道されると、国民の不安は増大して行きます。国は、この不安を解消し、生活に満足感を与え、そして国家と国民を守る強力な施策を推し進めなければなりません。



企業経営に目をやると、企業を維持発展させるためには、現状に満足することなく改革を推し進めることが必要です。旧態依然とした経営を続けると、早い時期に衰退してしまうのが現状です。経営者に求められるのは、現状とこれからの変化を的確に把握し、新たな手を打つための決断をし、それらを確実に実行して行く力です。管理者に求められるのは、組織を変革し、その能力を最大限に引き出す力です。

私共、社会保険労務士法人サトーの使命は、企業の発展に寄与すること、そして改革のお手伝いをすることです。

私共の事務所も、早いもので今年3月で創業30周年となります。30年を振り返ると、いろいろなことがありましたが、皆様のお力に支えられて事業を発展的に継続して来ることが出来ました。心より皆様に感謝申し上げます。

節目の今年を起点として、新たな目標を設定し、皆様のお役に立つよう、さらなるサービスの向上に取り組んで参ります。

どうぞ本年もよろしくお付き合いください。皆様のご多幸とご発展をお祈りいたします。

平成27年元旦

社会保険労務士法人サトー
代表社員 佐藤 克則 職員一同

SATO'S NEWS LETTER

2014年12月号・2015年1月
合併号 (No.64)

CONTENTS

- 年頭のご挨拶P.1
- 助成金情報.....P.2
- 人事労務ニュース.....P.2
- 労務トラブル Q&AP.3
- サトースタッフコラム・
スタッフ紹介.....P.4
- SATO'S INFOP.4

1月の社会保険労務と税務

13日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 特例による源泉徴収税額の納付〈7～12月分〉(納期特例届出書提出者は1/20までに納付)
- 一括有期事業開始届の提出

2月2日

- 労働者死傷病報告書の提出〈休業4日未満10～12月分〉
- 健保・厚年の保険料納付
- 労働保険料の納付〈延納第3期分〉
- 有期事業概算保険料延納額〈12～3月分〉
- 法定調書の提出
- 給与支払報告書の提出(1月1日現在のもの)
- 固定資産税の償却資産に関する申告



助成金情報

手当を導入して社員のモチベーション・能力アップ！

「中小企業労働環境向上助成金」

建設業A社にて

社長：「うちの社員にもっと技能検定を受けてもらって、社員のスキルアップと職域拡大をしたい！
人事部長、何か良い案はないかな？」

部長：「それならば会社が取得してほしい資格を持った社員には、『資格手当』を支給してはどうですか？
例えば…ガラス施工技能士は月に5,000円の手当とか…」

社長：「いいね…でも会社の持ち出しが増えてしまう。国からの支援は何かないのか…」

部長：「『中小企業労働環境向上助成金』を使えば、**40万円**の助成金が出るそうです！」



Q. どんな会社が対象なの？

①中小企業事業主であること かつ ②重点分野等の事業を行っていること。

●中小企業事業主の要件

産業分類	常時雇用する労働者数	資本金等
小売業(飲食店を含む)	50人以下	5,000万円以下
サービス業	100人以下	5,000万円以下
卸売業	100人以下	1億円以下
その他	300人以下	3億円以下

●重点分野とは、健康・環境・農林漁業分野等をいいます。これ以外にもこの分野に関する建築物を建築している建設業や、製品を製造している製造業、情報通信や運輸業、医療・福祉なども含まれます。
他の事業と兼業していても対象となります。

③諸手当制度（通勤手当、住居手当、転居手当、家族手当、退職金制度等）の導入を行い、就業規則（賃金規程等）に明示すること。

④新手当導入後の賃金総額が低下しないものであること。

Q. どうやったら助成金がもらえるの？

①雇用管理制度整備計画（支給する手当の支給時期の予定）を作成し、労働局へ提出する。

②労働局からの認定がおりる。

③就業規則（賃金規程等）に新しい手当を明示する。

④その手当が支給される社員が1人以上いる。

⑤計画期間終了後、2か月以内に労働局へ支給申請する。→ 受給

『中小企業労働環境向上助成金』は、**メンタルヘルス対策**にも活用できます！

例)管理職研修に、ハラスメント研修を組み込む…**30万円**

人事担当者が、産業医にメンタルヘルスの相談を行えるようにした…**30万円**



*詳細はサトーへお問い合わせください

労務トラブル Q&A 「雇入れ時の健康診断について」

Q. 新しく入社した社員に雇入れ時の健康診断を実施しなければいけないでしょうか？

A. 雇入れ時健診は会社が労働者を雇い入れた際における適性配置、入社後の健康管理に役立てるために実施するものです。労働安全衛生法という法律により、常時使用する労働者を雇い入れるときは、労働者に対して健康診断を行うことが定められています。したがって、必ず、実施しなければなりません。

この「常時使用する」の定義ですが、1週間の所定労働時間が、同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の労働時間の4分の3以上であり、かつ、雇用期間が下記の①～②のいずれかに該当する者とされています。

①雇用期間の定めのない者

②雇用期間の定めはあるが、契約更新により1年以上使用される予定の者

したがって、正社員以外の労働者でも上記条件に該当すれば、雇入れ時健康診断を行う必要があります。

実施項目については、年齢にかかわらず、下記のすべてについて行うよう定められています。

- 1 既往歴及び業務歴の調査
- 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力(千ヘルツ及び四千ヘルツの音に係る聴力をいう。)の検査
- 4 胸部エックス線検査
- 5 血圧の測定
- 6 貧血検査(血色素量及び赤血球数の検査)
- 7 肝機能検査(GOT、GPT、 γ -GTPの検査)
- 8 血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライドの検査)
- 9 血糖検査(HbA1cでも可)
- 10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
- 11 心電図検査



*入社後に1年以内ごとに1回受診が義務付けられている定期健康診断と内容は一緒です。しかし定期健康診断は医師が必要でないとき認めるときは上記の3、4、6～9、11については省略することができますが、雇入れ時の健康診断のときは省略できません。

また、入社から3か月以内に本人が独自で受けた健康診断結果の証明書類を提出した場合、健診項目に不足がなければ実施を省略できます。

実施費用は、事業主に義務を課している以上、事業所が負担すべきものです。また、健康診断は保険診療ではないので、ご注意ください。

また、雇入れ時は健康診断だけでなく、安全衛生教育の実施も義務付けられています。こちらは「常時使用する労働者」と限定されていないため、健康診断には該当しないパートタイマーやアルバイトに対しても必ず行ってください。

人事労務ニュース

「続く『企業の人手不足感』厚労省調査結果」

厚生労働省が「労働経済動向調査」(平成26年第4四半期)の結果を発表し、企業の雇用過不足感について、正社員では14期連続、パートでは21期連続して不足超過となっていることがわかった。正社員では「運輸業、郵便業」「建設業」、パートでは「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」における人手不足感が、特に逼迫した状況となっている。

「求人票記載の労働条件「実態と相違」が約4割」

厚生労働省が、全国のハローワークに寄せられた求人票に関する苦情9,380件を調べたところ、約4割(3,815件)で、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なっていたことがわかった。賃金や休日等が実態より好条件であるかのように書かれているケース、「正社員募集」と書かれていたのに契約社員として雇われたケース等があった。同省は、求人票のチェックを強化していく方針。



サトー スタッフコラム

今年も夫婦で我慢くらべ

50代も半ばを超えた私ですが、最近こんな調査がありましたのでご紹介させていただきます。夫婦相手への要望です。妻に対して、世間の旦那はこう思っているよと話して反省を促そうと思いますが・・・

新年ですので、家庭内平和のために言わないほうが無難でしょうか？
(⇒の右側は、世の夫を代弁した、私の心の声です)

夫へ

一番多い要望「加齢臭に気をつけて」⇒みんな臭くなる、しょうがないでしょ！
次いで「いつも若々しく、外出時はおしゃれに」⇒男は年相応がええのよ！
「かっこ良く人に自慢できる旦那でいて欲しい」⇒あんたはどうなん。よそと比較すな↓

妻へ

最多は「いつまでも若々しく、おしゃれにしてほしい」
次いで「ある程度の体型を維持してほしい」



妻から夫への要望は多く、「加齢臭」対策が最多、若い人は「記念日を忘れないで」、子育てに忙しい世代では「もっと稼いで」、中高齢になると「いびき」が急浮上すること。

夫が妻に対して「いつまでも若々しくいて欲しい」というほかあまり要望が無いのは、夫に問題が多いのか夫が妻に対して寛大なのか？

心の声は世の夫の皆さんから賛同いただけるとと思いますが、自分に甘い妻の皆さんからバッシングが聞こえてきそうです。妻に間違いなく返り討ちに合いますので、要望は我慢しておくことにします。

我が家も双方言い分ありますが、振り返るとお互いよく我慢した1年(数十年)でした。今年も我慢くらべ大会の始まりです。(私が一方的に我慢している気がするのは勘違い?)愛する人なら何でも許せる!(相手が百恵ちゃんならなんでも許せるんですが・・・※理想の夫婦V9は友和&百恵夫妻です) SU

サトー スタッフ紹介

仲山 真美

★星 座：みずがめ座

★血液型：A型

★趣 味：子供と工作

片付け・鼻歌・
散歩



ひとこと

退職後2年のブランクから社会復帰して26年9月に入社しました。右も左も分からないこの業界の初心者ですが、皆さんと一緒に問題解決や達成感を味わえるように一生懸命頑張ります。どうぞよろしくお願い致します。

SATO'S INFORMATION

おすすめセミナー情報

「企業成長戦略支援センター 新年会」

所長の佐藤克則が理事長を務める「企業成長戦略支援センター」の中国・四国ブロック主催で、新年会を行います。経営に役立つ・マーケットが広がる新年会に、ぜひご参加ください。

■主 催：一般社団法人企業成長戦略支援センター
中国・四国ブロック

■日 程：平成27年1月29日(木) 18:30~20:30

■場 所：ホテル メルパルク広島 広島市中区基町 6-36

■費 用：企業成長戦略支援センター会員 5,500円
一般 6,000円

第1部：基調講演「干支で読み取る経営の舵取り」

講師 株式会社 成研 代表取締役 吉村徳則氏

第2部：新春懇親・放談会

☆詳細はこちら：<http://www.senryakushien.org/block/>

「基本徹底！新入社員研修」

ビジネスマナー研修と基本徹底合宿を組み合わせ、考えて行動できる社員をめざします。合宿では団体行動を通して、徹底することの大切さ、やればできる自信を実感させます。

■日 程：マナー研修 4月2日(木) 9:30~16:30

合 宿 4月2日(木)18:00 ~宿泊~

4月3日(金)17:00

■場 所：マナー研修 MDX 広島ビル 8階

(広島市中区大手町 1-6-2)

合 宿 太光寺

(広島市西区田方 1丁目 551番の1)

■費 用：マナー研修 12,000円、合宿 15,000円

マナー研修+合宿 24,000円 (いずれも税別)

※マナー研修のみ、合宿のみの受講も可能です。

☆詳細はこちら：<http://www.sato-co.jp/201412102/>

「第37回合同勉強会」

弁護士法人広島メープル法律事務所／松本峯春事務所／社会保険労務士法人サトー

■テーマ：「経営者保障に関するガイドライン」

■日 時：平成27年2月27日(金)

(勉強会)15:00~17:30 (懇親会)18:00~20:00

■場 所：メルパルク広島 広島市中区基町 6-36

※いつもと場所が違います

■費 用：(勉強会)無料、(懇親会)5,000円

☆詳細はこちら：<http://www.sato-co.jp/20141227/>

社会保険労務士法人サトー 広島事務所

730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル5階

月～金 9:00~18:00

電話：082(546)2080 FAX：082(546)2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所

101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6階

月～金 9:00~18:00

電話：03(5829)8982 FAX：03(5829)8983