



年頭のご挨拶

新年、明けましておめでとうございます。

平成も30年に至り、これまでに多くの歴史が刻まれてきました。30歳代に昭和から平成を迎えた私にとっては、自分の事業の進化の歴史でもあります。

近年、AIとかIoTとかいう言葉がよく使われるようになりました。私達の仕事も、こうした技術によって様々に変化していております。世間では、切実な問題として人手不足が進んでいますが、やがて仕事の多くは、システムやロボットに置き換わってゆくことでしょう。

先を読み、これらの先進技術を取り入れて使いこなすことが、人手不足という問題を解決し、事業を発展的に継続させてゆく大きな柱となります。

私共の事務所でも、いち早く、日本で一番AIが使いこなせる社労士事務所となることを目指して、いろいろな情報を収集し、システム会社とタイアップし、新しいシステムの取入れに励んでおります。こうした結果が、サービスの向上や、コストの削減に繋がると信じているためです。

これからの状況を視通して、昨年12月1日付で、サトーアソシエイツ株式会社という新会社を起しました。人事・労務関係のクラウドサービスの導入支援、AI、IoT、RPAなどのサービスの導入支援、テレワークを含むバックオフィス業務、などが業務内容となります。サービスの内容を広げることで、お客様にとって、サトーに相談すれば大概のことはやってくれる、という存在になりたいと思います。

本年も、私共の事務所は全員が一丸となり、新しいことにもチャレンジしながら、お客様のために精一杯頑張ります。どうぞよろしくお付き合いください。

年頭にあたり、皆様のご繁栄、ご多幸をお祈りいたします。

平成30年正月

代表社員 佐藤克則



関連会社設立のご案内

社会保険労務士法人サトーは、12月1日、関連会社のサトーアソシエイツ株式会社を設立しました。人事労務に関わるクラウドシステムの導入・運用支援を中心に、今後はRPAの導入・運用支援、またテレワークを含めたバックオフィス業務、生損保の代理業などを行います。

自社だけではなく、お知り合いの企業様で「生産性向上のため何からすればよいかわからない」「IT推進したいが人材がない」「人材不足による業務過多」などといった課題をお持ちであれば、ぜひご相談ください。

サトーアソシエイツ株式会社 代表取締役社長 佐藤克則
広島県広島市中区大手町1-6-2



【Facebook ページ】 <https://www.facebook.com/satoassociates/>

SATO'S NEWS LETTER

2017年12月号・
2018年1月合併号(No.97)

CONTENTS

- 年頭のご挨拶 P.1
- 関連会社設立のご案内... P.1
- 助成金情報..... P.2
- 人事労務Q & A P.3
- 無料診断のご案内..... P.4
- お役立ち情報..... P.4
- スタッフ紹介..... P.4

1月の社会保険労務と税務

10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

31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〉
- 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

高年齢者無期雇用転換コース

－高年齢者雇用安定助成金－

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して支給する助成金です。

対象労働者

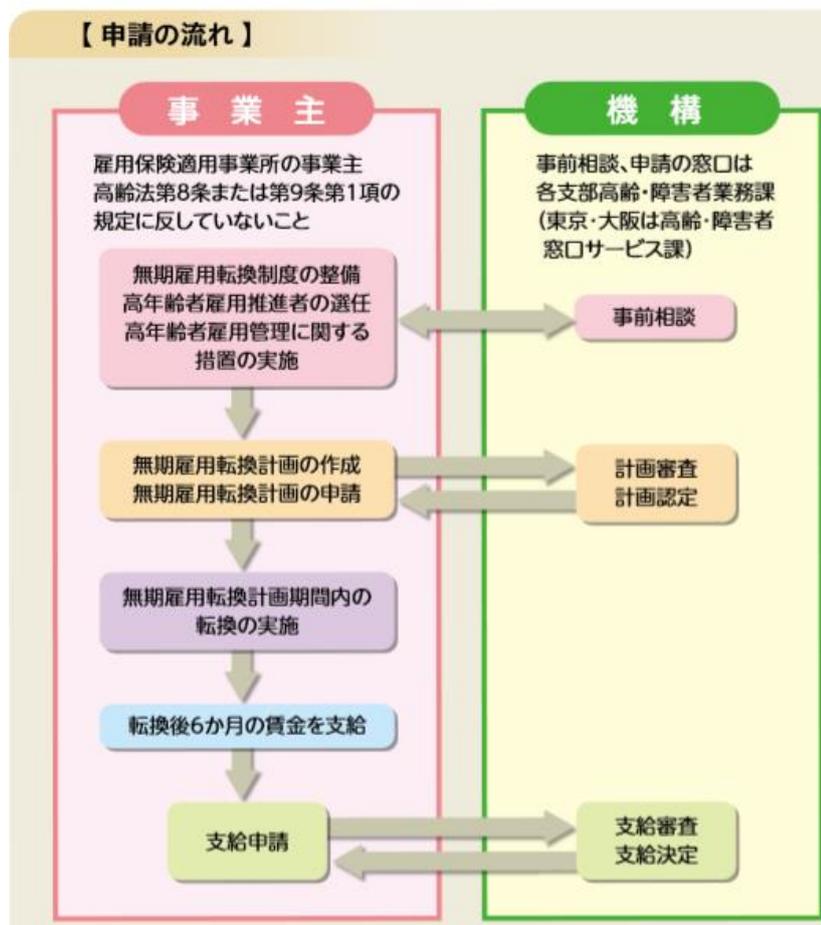
- 支給対象事業主に雇用される期間が転換日において通算して **6か月以上**で **50歳以上**かつ **定年年齢未満の有期契約労働者**であること
- 次のいずれにも該当する者であること
 - 労働契約法第18条に基づき、労働者からの申込みにより無期雇用労働者に転換した者でない
 - 無期雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期契約労働者でない
 - 当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において無期雇用労働者として雇用されたことがない
 - 支給申請日において離職（本人の都合による離職等を除く。）していない

支給額

対象労働者1人につき **48万円**（中小企業事業主以外は38万円）

生産性要件を満たす場合には対象労働者1人につき **60万円**（中小企業事業主以外は48万円）となります。

【申請の流れ】



無期雇用転換計画書提出までの確認事項

- ① 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を就業規則等に規定しておくこと
- ② 高年齢者雇用推進者を選任していること
- ③ 次の(a)～(g)の高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施していること
 - (a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
 - (b) 作業施設・方法の改善
 - (c) 健康管理、安全衛生の配慮
 - (d) 職域の拡大
 - (e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の改善
 - (f) 賃金体系の見直し
 - (g) 勤務時間制度の弾力化

☆ その他、要件がございますので、詳しくは社会保険労務法人サトーまで！

限定正社員の活用方法

Q 限定正社員とは何ですか？また、その活用方法について教えてください。 （中小企業事業主）

A 「限定正社員」とは、あらかじめ雇用契約で職種や労働時間、勤務場所等を限定した雇用保障のある（無期雇用）働き方をする正社員のことです。限定正社員は、パートやアルバイトとは違って正社員であり、賃金や待遇は非正社員よりも高く設定されることが一般的です。無限定正社員と同じように雇用保障があり、限定正社員の「限定」とは、勤務地や職種、労働時間を限定することを意味します。勤務地限定の限定正社員は転勤する必要がなく、職種限定の限定正社員は職種転換がない、ということになります。



限定正社員制度は、優秀な非正社員を引き留める際に活用することも可能です。労働契約法改正により、2018 年度から本格的に、契約期間が 5 年を超える有期契約社員の無期雇用化の義務付けが始まりますが、この無期転換制度を限定正社員制度として活用することもできます。

労働時間に関する限定正社員は、無限定正社員と比較して短い所定労働時間で働く社員のことで、短時間正社員とも呼ばれます。育児や介護と両立させて働く社員や資格取得などの時間を要する社員、持病などを抱えている社員で、フルタイム勤務や残業が難しい労働者に適しています。

一方、勤務地に関する限定正社員は、居住地から勤務することが可能な部署に限定して働く社員のことで、勤務地限定正社員とも呼ばれます。家庭の事情などで単身赴任や転勤が難しい労働者に適しています。

また、職種に関する限定正社員は、職種の中途変更なく働く社員のことで、職種限定正社員とも呼ばれます。労働者が同じ分野でのキャリア形成に集中し経験を積むことが可能になり、その分野でのプロフェッショナル育成へとつながります。

職種や地域が限定の正社員を有効に活用するには、無限定正社員とは異なる仕組みを作る必要があります。

まず、採用方法ですが、これまで正社員は、社内のどの部署でも通用する人材を前提として、新卒で一括採用してきました。しかし、職種限定であれば、特定の分野に秀でた人材を採用し、その分野でのプロフェッショナルとして育成することができます。例えば、人事や経理、財務、マーケティング、法務、経営などを大学や大学院で学んだ人材を採用して活用することが有用です。またそういった分野を他社で経験を積んだ人材の活用も有用です。

次に大切なことは、キャリア形成の仕組みです。キャリア形成の展望なくただ雇い続けるのでは有用な人材の活用はできません。無限定正社員は、配置転換や全国的な転勤を通じてキャリア形成をしますが、地域限定正社員の場合はエリア内での転勤を通じたキャリア形成をし、エリア内での管理職を目指すキャリアパスを作ると共に、働く制限がなくなれば途中から無限定正社員へ転換できるような仕組みが必要です。従業員が多様なキャリアを入社後に自発的に選べる仕組みを作ることが働くモチベーションを高めて能力や実力を引き出すために必要です。

育児や介護のための短時間勤務は企業に義務付けられていますが、育児や介護のために退職せざるを得ない状況を無くすためには、短時間勤務ができる期間を延ばすことや所定労働時間を短くすることが可能な仕組みを作ることが有用です。

「お悩み解決！」無料診断のご案内

サトーアソシエイツ株式会社設立に伴い、社会保険労務士法人サトーのお客様を対象にお悩み無料診断を実施いたします。

下記 URL にアクセスし、アンケートにお答え頂くと、御社の課題解決に合ったツールを無料でご紹介いたします。
ぜひ、ご回答ください！

- タイムカードや申請システム、給与明細を電子化したい。
- 人事・労務に限らず、経理事務まで含めて簡素化したい。
- 業務自動化などにより生産性をアップしたい。
- とにかく会社の経費削減をしたい。
- IT 推進したいが、詳しい人材がないもしくは何からやればよいかわからない。



<http://ur0.link/HPQM>



期限：平成 30 年 1 月末まで

お役立ち情報

●無期転換ルールの特例に関する申請をする場合はお早めに

平成 25 年 4 月 1 日に改正労働契約法が施行され、「無期転換ルール」が規定されました。施行から 5 年を迎える平成 30 年 4 月以降、多くの有期契約労働者の方へ無期転換申込権の発生が見込まれています。

無期転換ルールへの対応に当たっては、中長期的な人事労務管理の観点から、さまざまな検討が必要です。まだ準備が進んでいない企業におかれましては、早期に検討・対応する必要があります。

無期転換ルールの適用に当たっては、有期雇用特別措置法により、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者等については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

認定を受けるためには、本社を管轄する労働局に対し申請を行う必要がありますが、労働局において審査を行うため、申請から認定を受けるまでには一定期間を要します。お早めに申請していただくようお願いいたします。

スタッフ紹介

阿部 志織（あべ しおり）

血液型：A 型

趣味：ゴルフ、キャンプ、
ランニング、ドライブ



温泉めぐり



昨年 6 月にサトーに入社致しました。

コンサルティング部の人事アウトソーシング業務を担当しております。

学ぶことが非常に多く、奮闘の日々ですが、精進して参ります。

今後ともよろしくお願ひ致します。

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 9:00～12:00 13:00～18:00

電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983

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 9:00～12:00 13:00～18:00

電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081