

年頭のご挨拶



謹んで新春のお祝いを申し上げます。



未だに新型コロナウイルス感染症の拡大が収まらず、例年とは異なり心から新年を祝う気持ちになれないところが正直な気持ちです。

昨年は当社にとりましては、6月に代表の交代という極めて大きな出来事がありました。

代表という大役を拝命し、スタッフに支えられて仕事に邁進いたしました。

さらにコロナウイルス感染拡大の防止により、これまでの仕事の仕方も一変しました。

会社に出勤して仕事をする、という当たり前のスタイルからリモートワークに、お客様への定期訪問や出張は、メールやリモート会議に変わりました。

お客様へ「密」に接する機会は減ってきましたが、気持ちを「密」にして、「お客様が望んでいる事をしっかり聞き取り、素早く情報を届ける」という基本理念を再認識してスタッフ一同、着実に業務を進めてまいります。

この新しい年がよりよい年になりますように心から祈念いたします。



令和3年元旦

代表社員 本本 美智



おしながき

- ▶年頭のご挨拶 … P 1
- ▶就業規則をきちんと変更していますか？ … P 2
- ▶助成金ニュース … P 3
- ▶サト一お客様紹介「イービーエス株式会社」 … P 4
- ▶スタッフ紹介 … P 4

1月・2月の労務/税務

- 1月12日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 2月1日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告書の提出（10月～12月）
 - 法定調書の提出
 - 給与支払報告書の提出
- 2月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 2月16日
 - 確定申告の受付開始
- 3月1日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

就業規則をきちんと変更していますか

就業規則は最新の状態ですか？



就業規則は、常時使用する労働者が10人以上の企業には法律上の作成・届出義務があり、使用者及び労働者が守るべき事項を具体的に定めた規則集で、いわば**会社のルールブック**です。
就業規則は作成してあれば良いわけではありません。**常に最新の規則を記載する必要があります、法改正や新しい社内ルール等の変更に対応しておかなければいけません**。例えば、古いルールが記載されたままになっていると、その古いルールが正しいという認識となり、実態との乖離が生じてしまいます。

就業規則改定が必要なポイント

長期的に変更をせずに放置されている就業規則では、仮に、従業員との間のトラブルが発生し、訴訟になった場合のリスクを高めてしまう可能性があります。下記のポイントを確認し、就業規則の見直しを検討しましょう。



法改正対応が必要なポイント

年次有給休暇の5日の取得義務化と使用者の時季指定について規定している	☐
医師による面接指導の対象を、週40時間を超える休日労働・時間外労働の時間数が「 100時間 」→「80時間」を超えた労働者が希望した場合と規定している	☐
有期労働契約の期間が5年を超える労働者の無期転換申込権について規定している	☐
セクハラ・マタハラ・パワハラの禁止について規定している (パワハラについては、中小企業は令和4年4月から)	☐
育児休業の期間の延長が「1年6か月」から更に「2年」まで延長できる旨を規定している	☐
子の看護休暇・介護休暇の「 1日又は半日 」→「時間単位」での取得を規定している	☐

実態と合っているか確認すべきポイント

始業・終業の時刻、休日、変形労働時間制（適用している場合）が実態と合っている	☐
実際に給与で支払っている手当の項目と支給要件が、給与規程の各規定と一致している (個別労働契約に基づいた支給は除く)	☐
「解雇事由」「服務規律」「懲戒事由」などの内容が具体的に規定されている (それぞれ目安として10項目以上規定されている)	☐

1つでもチェックをつけることができないポイントがある場合は、就業規則が最新の状態とは言えない可能性がありますので、特に法改正対応については変更を急ぐ必要があります。（担当指導員にご相談ください）

従業員に周知していますか？



きちんと就業規則を改定し、最新の状態となっても**従業員に周知していなければ、就業規則は効力を発揮しません（たとえ労働基準監督署に届出をしても）**。

この「周知」とは、例えば「あそこの棚に置いてあるから」「社内サーバーのここに保管しているから」と言って、従業員が自主的に読むように指示する方法では、その後に**従業員が実際に目を通していなければ、周知したという認識にはなりません**。そのため、周知方法として以下の2点を徹底しましょう。

- ①入社時のオリエンテーション等で、一人ひとりに就業規則を配付して、新入社員が読む時間を確保する。
- ②就業規則を変更した際は、変更点をまとめた紙面等を配付する。

助成金ニュース

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

健康寿命が伸び「人生100年時代」と言われるように、65歳を過ぎても働く意欲の高い人は増加傾向にあり、現在の65歳までの雇用確保義務に加えて、令和3年4月からは70歳までの就労確保が努力義務になります。

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

今回紹介する【65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）】は、65歳以上又は65歳を超えた雇用の継続を確保するために以下のいずれかの制度を導入した事業主を助成するものです。

- ①65歳以上への定年引上げ
- ②定年の定めの廃止
- ③希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入



措置内容 60歳以上 雇用保険 被保険者数	①65歳以上への定年引上げ				② 定年の定めの廃止
	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		
	引上げ幅が 5歳未満	引上げ幅が 5歳	引上げ幅が 5歳未満	引上げ幅が 5歳以上	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円



※①or②と③を両方
実施した場合は、
いずれか高い額のみ

措置内容 60歳以上 雇用保険 被保険者数	③希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入			
	66～69歳		70歳以上	
	引上げ幅が 4歳未満	引上げ幅が 4歳	引上げ幅が 5歳未満	引上げ幅が 5歳以上
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

60歳以上の雇用保険被保険者の人数によっては、助成額が非常に高額になる助成金です。

こんな企業に
オススメです

- 高年齢者が増加しているので、就業環境の整備のために助成金を活用したい
- 若い世代がなかなか雇用できないため、高年齢者にもっと長く働いてほしい
- まだまだ働ける優秀な人材を定年で手放したくない
- 今後、定年引上げ義務化も考えられるので、助成金がある内に制度導入したい

定年引上げの メリット	・優秀な人材の流出を防ぐ
	・業務遂行への影響が最小限
	・従業員は長期で安定的な職業生活ができる

人材確保や従業員のモチベーションの面で定年引上げによる生産性向上は大きなプラスとなりますが、そのための手続きや賃金面での会社負担は免れません。70歳までの就労確保の努力義務化が始まる今を契機に、助成金の活用を踏まえて自社の定年・継続雇用制度の見直しを行ってみてはいかがでしょうか。

令和3年4月からの「70歳までの就労確保の努力義務化」によって
当該助成金は、**今年度で終了**するかもしれません・・・

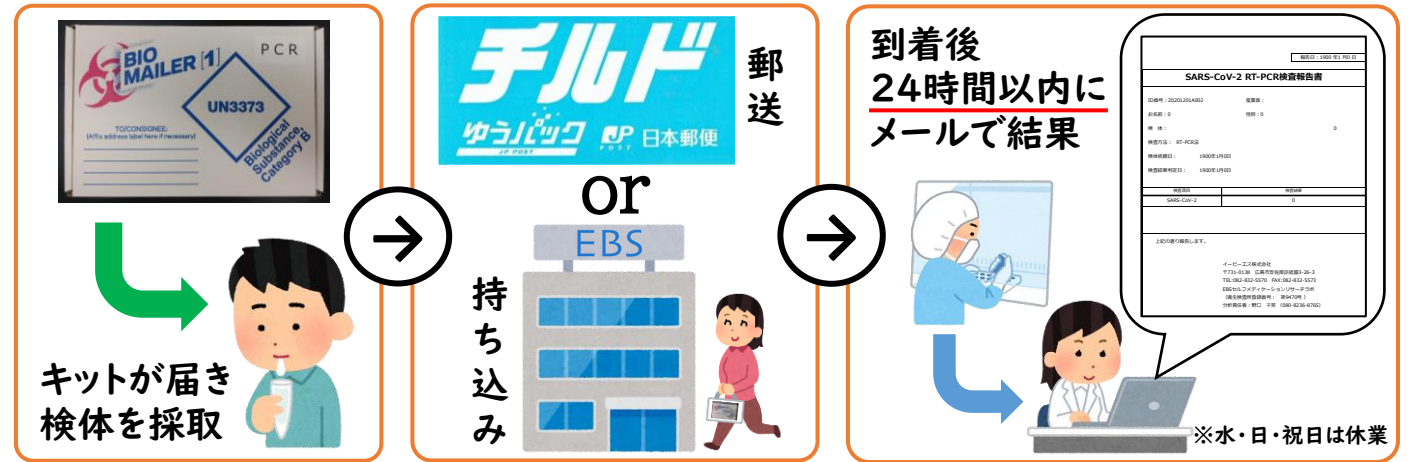
【お客様紹介】イービーエス株式会社

EBS PCR検査キットのご紹介

新型コロナウイルス感染症対策としてPCR検査を拡充していくことは、早期診断、感染拡大防止において、とても重要な課題であります。

イービーエスの衛生検査所は、遺伝子解析に特化した施設を運営しており、10年以上に及ぶ遺伝子解析技術を構築してきました。解析の精度・検査体制の信頼性から、全国の大学や医療機関、また一部上場企業に自社製遺伝子分析キットを提供している実績があります。

この度、厚生労働省の要請を受けて、新たにPCR検査を受託していく運びとなりました。<https://www.e-b-s.co.jp/pcr/>



通常19,800円(税込)のところ、**サトー顧客限定の特別価格として** **料金:1セット14,300円(税込)**

※当該キットの個人向け販売は受け付けておりません。
※詳しくは、担当指導員又はサトーへご連絡ください。

※郵送の場合は別途 ゆうパック(チルド便) の費用がかかります。

こんなこともやっています **生活習慣病の一次予防のための遺伝子検査** EBS

我々の保有する遺伝子情報は、アデニン、チミン、グアニン、シトシンからなる塩基配列によって情報が、保たれています。それぞれを一字とすると、ヒト一人当たりの遺伝子情報は約30億個の文字から成り立っています。そして、ヒトとヒトでは、この塩基配列に約0.1%の差異があり、このたったわずかな違いにより顔つきやスタイルの違い、性格の違い、さらに特定の病気に対する感受性(なりやすさ)や、その治療に対する効果・副作用発現・薬物代謝などの個人差を生み出しています。

イービーエスはこの個人差に着目して、検査する遺伝子多型の性質に応じて、それに適した遺伝子検査技術を用い、当社の衛生検査所において、お申込みいただきました検査キットに合わせ、分析し、その方に最適なアドバイスをレポートにして、個人、または、大学、医療機関、法人等にお届けしています。

この遺伝子に特化した衛生検査所を運営し、その精度と技術の信頼性から、多くの顧客企業にイービーエスオリジナルの遺伝子分析キットを提供しています。

イービーエス株式会社 <https://www.e-b-s.co.jp/>

スタッフ紹介

社労チーム
河野 美樹
(こうの みき)

<血液型>
A型
<趣味>
読書
散歩

令和2年10月からサトーに入社し、社労チームの配属となりました。
前職とは違う職種のため不慣れなことが多く勉強の毎日ですが、一日でも早く知識を身につけ皆様のお役に立てるよう努力してまいります。
今後とも末永くよろしくお願いいたします。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話: 082 (546) 2080 FAX: 082 (546) 2081