

服部事務所 だより

ご連絡先 : 〒683 - 0003 米子市皆生5 - 5 - 5

電話 : 0859-33-8594 FAX : 0859-33-8775

e - mail : hattori@sea.chukai.ne.jp <http://www.chukai.ne.jp/~hattori/>



平成19年10月号

建設業事業主の皆様、
あるいは新たな会社設立または
増資をお考えの方など...

当事務所では、行政書士業務も行っています

昨年からは行政書士業務を始めましたが、

これまでに手がけた主な業務は以下の通りです。

- 「建設業許可申請」関係書類作成・提出
- 「建設業許可決算変更届」等、各種変更届関係書類作成・提出
- 「建設業経営状況分析申請」関係書類作成・提出
- 「建設業経営規模等評価申請・総合評定値請求」関係書類作成・提出
- 「建設業公共工事入札参加資格審査申請」関係書類作成・提出
- 「株式会社(有限会社)議事録」作成 「株式会社定款」作成
- 「市役所提出書類」各種作成・提出 「契約書」各種作成
- 「内容証明」書類作成

どんなことでも
お気軽に!

今後も、何なりとおっしゃって下さい。

労働保険事務組合委託事業主の方へ

労働保険料納付についてのお礼

労働保険料の納付につきましては、

ご協力ありがとうございます。

おかげさまで労働保険料(2期分)を

完納することができました。

重ねてお礼申し上げます。

社会保険関係委託事業主の方へ

今年度の健康保険扶養調査は

実施されません

毎年10月に実施している扶養認定
状況の確認は、今年度は見合わされ
ることとなりましたのでお知らせいたし
ます。

10月の生活ホットニュース

入社後の試用期間の延長は可能か？

当初の説明より長い試用期間はOK？

入社時に「試用期間は カ月」と説明されたが、
「もう少し様子を見たい」という理由で試用期間
が延長されるケースがあります。このようなことは法

的には問題ないのでしょうか？

試用期間延長は労働者にとっての不利益に

入社後の一定期間、新入社員に試用期間を課す
会社は多くあります。期間満了後に昇給などがある
場合、試用期間の延長により、期待した額の給料が

もらえなかったり、地位が不安定になったりと、労働者に不利益となります。

試用期間の延長は原則不可

試用期間について、労働基準法などの法律に規定はありません。試用期間は主に書類や面接では判断できない新入社員の能力や適格性などを会社が見極めるための期間とされますが、その長さは会社によって様々です。では、実際に期間延長は認められるのでしょうか。

延長する特段の事情が会社側でない限り、原則として認められません。何らかの理由で例外的に試用期間を延長する場合、必ず期間満了前に本人に告知する必要があります。

例外的に延長する場合もあり

労働者側の勤務態度や能力に大きな問題がある場合、例外的に期間を延長するケースがあります。ただし、延長の可能性を就業規則で明示しておくべきか否かは専門家の見解も分かれています。

不意の延長は労働者の不利益になりますので、延長の可能性や理由、期間を就業規則などで明示する必要があるとする考えがある一方で、最初の試用期間で不適合と判断されれば、会社側は解雇も可能ですが、試用期間の延長には、もう一度労働者に機会を与える側面もあるということもあります。つまり“敗者復活”という意味合いです。

試用期間中の解雇について

試用期間中の従業員であっても、雇用した日から14日を越えて引き続き勤務していれば、解雇予告が必要となります(労働基準法21条)。これは、いつ解雇されるかわからない不安定な状況が労働者に長期間続くことは酷であるためです。したがって、就業規則で試用期間を「3カ月」とか「6カ月」と定めていても、雇用した日から14日を越えていれば、解雇予告制度が適用になりますので、注意が必要です。

特定求職者雇用開発助成金が変わります

「特定求職者雇用開発助成金」とは？

特定求職者雇用開発助成金とは、高年齢者や障害者などの就職困難者をハローワークまたは適切な運用を期すことができる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、賃金相当額の一部の助成が行われるものです。

現行の制度(定率方式...一定割合を助成)

1. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等(2以外の対象者)

・助成率...(大企業)4分の1(中小企業)3分の1

・助成期間...1年(6カ月ごとに2回)

2. 重度障害者等(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者) 短時間労働者を除く

・助成率...(大企業)3分の1(中小企業)2分の1

・助成期間...1年6カ月(6カ月ごとに3回)

短時間労働者は上記1の助成率に3分の2を乗じます。

平成19年10月からの変更後(定額方式...一定額を助成)

1. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等(2、3以外の対象者)

・助成額...(大企業)50万円(25万円+25万円)

(中小企業)60万円(30万円+30万円)

・助成期間...1年(6カ月ごとに2回)

2. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等(短時間労働者)

・助成額...(大企業)30万円(15万円+15万円)

(中小企業)40万円(20万円+20万円)

・助成期間...1年(6カ月ごとに2回)

3. 重度障害者等(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者) 短時間労働者を除く

・助成額...(大企業)100万円(33万円+33万円+34万円)

(中小企業)120万円(40万円+40万円+40万円)

・助成期間...1年6カ月(6カ月毎に3回)

手続簡単 安く大きな補償

労保連労働災害共済(労災保険の上乗せ補償制度)に加入されませんか？

労保連労働災害共済は、労災保険の補償に上乗せして給付する制度で、民間損保と比較して掛金も安く手厚い補償が受けられます。事業主負担の掛金は全額損金として認められ、パート・アルバイトについても補償の対象、建設業者においては経営事項審査において加点されるための要件を全て満たしています。

掛金は年間賃金総額に業種別掛金率を掛けて算出されます。ご希望であれば見積させていただきますので、**当事務所までお気軽にお問い合わせください。**