

朝晩だいぶ涼しくなりました。いかがお過ごしですか？

労務協会からのお知らせ

★厚生年金保険料が10月支給分給与から変更されています。

労務協会から9月中旬に10月からの従業員ごとの社会保険料表をお送りしますので、ご確認ください。雇用保険料は「総支給額」に8/1000（建設業は9/1000）をかけた額を控除してください。

なお、9月～来年2月支給の賞与については、以下の料率で控除してください。

政府管掌健康保険（介護なし）	41/1000
政府管掌健康保険（介護あり）	47.15/1000
厚生年金	73.21/1000
雇用保険（一般）	8/1000
雇用保険（建設業）	9/1000

★夏季賞与の支払いがあり、労務協会にまだ報告のない会員様は至急ご連絡ください。

社会保険賞与支払届を提出いたしますので、よろしくお願ひします。

★「試用期間」について

採用直後しばらくの間（3ヶ月程度が多いようです）を就業規則で「試用期間」として定める企業が多いです。

「試用期間」は大きく分けて**3つの意味**の期間であると思います。

まず、①「業務適格性を判断する期間」であり②「教育指導する期間」ということです。

つまり、試用期間は、採用直後の試用期間中に従業員の勤務態度、出勤状況、業務遂行能力などにつき判断するとともに、教育指導した上で、従業員としての適格性があるかを判断する期間といえます。

そして、③「雇用契約解約権留保期間」ということ。つまり、試用期間を設けている会社では、「試用期間の業務適格性判断の結果によっては、本採用を拒否します」という条件付で従業員を採用したことになります。

試用期間中の解雇であっても、労働基準法上、14日を越えて（つまり15日目から）引き続き使用される場合には、**解雇予告または解雇予告手当の支払が必要**であると定められています。

また、社会保険（健康保険・厚生年金）や雇用保険は、**試用期間中も被保険者として加入しなければなりません**。

「試用期間」と本採用後との給与の差をつけている会社もあります。募集時に明示が必要ですが、試用期間中はとくに、「教育指導の期間」という観点から、基本給や手当を低く設定する場合があります。この場合、社会保険料は月額変更届での見直しとなり、対象となれば本採用後4ヶ月目に変更ということになります。

<編集後記>7・8月と過激なデスクワークがたり、すっかり「肩こり」になってしまいました。振り向けないほど首が痛い！！そこで「いいものはないか」と考えたところ、「ラジオ体操」を試してみたら効果覿面（てきめん）です。子供のころにやって以来なのですが、そのころとは違い「かなりいい運動」です（それだけ体がなままっているということで怖い・・・）。お勧めは、朝6：30からNHK教育で放映されている「テレビ体操」を録画し、見ながらやること。やはり、プロのお手本は細かいところが違います。（一ノ宮 俊人）