

こんにちは。

毎月お送りしている「人事労務レポート」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【目次】

1. 試用期間終了時の雇用打ち切りに関する調査結果
2. 育児休業給付金の支給率引き上げ
3. 雇用促進税制の延長

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

1. 試用期間終了時の雇用打ち切りに関する調査結果

試用期間中の社員が業務に適さないと判断した場合、どのくらいの企業が、どのような理由で本採用をせず雇用を打ち切っているのでしょうか。

労働政策研究・研修機構が行った調査によると、86.9%の企業が採用した社員について試用期間を設けていると回答しており、新規学卒者の試用期間の長さは「3カ月程度」が66.1%で最多、次いで「6カ月程度」が18.3%、「2カ月程度」が8.4%となっています。

また、39.3%の企業が試用期間満了時の雇用打ち切りについて基準を設け、その中の88.2%の企業が就業規則上に定めていると回答しています。

さらに63.1%の企業が実際に本採用をせずに雇用を打ち切ることがあると回答しており、その理由(複数回答)として最も多かったのが「欠勤などの勤務状況」で86.4%、次いで「素行」の73.7%、「仕事上の知識能力」の72.8%となっています。

試用期間における雇用打ち切り・解雇は、入社14日までは即時解雇が可能です。15日目以降に行う場合は30日以上前に解雇予告を行うか平均賃金30日以上分の解雇予告手当の支払が必要となります。

雇用打ち切り時のトラブルを防ぐためには、あらかじめ打ち切りに関する基準を設け、実際に打ち切りを行う際はその理由を本人に通知するとともに、解雇予告のルールを遵守することが大切です。

(参考)

<http://www.jil.go.jp/kokunai/reports/report03.htm>

(調査結果概要)

http://www.jil.go.jp/kokunai/reports/documents/report03_01.pdf

2. 育児休業給付金の支給率引き上げ

雇用保険の育児休業給付金は、休業前の給与のおよそ 50%が支給されていますが、本年 4 月 1 日より 67%に引き上げられました。

対象者は、平成 26 年 4 月 1 日以降に育児休業を開始する方
(平成 26 年 2 月 3 日以降に生まれた子の育児をされる方)
となります。

また、67%に引き上げられるのは、育児休業開始から 180 日目までとなり、181 日目以降は従来どおり 50%となります。

参考:

https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material/_localhost/doc/kaisei_ikuji_260401.pdf

3. 雇用促進税制の延長

雇用促進税制が、平成 27 年度まで延長されることとなりました。
平成 26 年 4 月から平成 28 年 3 月 31 日の間に始まる事業年度においても、雇用保険被保険者の増加人数に応じ、法人税の優遇措置を受けることができます。

優遇措置:

中小企業の場合、事業年度中に雇用保険被保険者を 10%かつ 2 人以上増加させた場合、増加人数 1 人につき 40 万円(法人税額の 20%が上限)の税額控除が受けられます。

※その他、解雇者がいない等の要件があります。

なお、書式は一部変更されておりますので、ご注意ください。

参考:

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudoseisaku/koyousokushinzei.html

* 毎月 1 回、メールでも配信しています。メール配信をご希望の方は、下記の連絡先までお気軽にご連絡ください。

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆：望月孝次、佐藤貴之

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5 ヒロビル 2F

TEL:03-5775-0762 FAX:03-5775-0763

Homepage：<http://www.ys-office.co.jp>

Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

★5月15日に労政時報カレッジで講演を行います。
テーマは「非正規社員を対象とした就業規則作成実務」です。
http://www.rosei.jp/seminar/detail.php?item_no=3896