

障害者雇用率の引き上げを予定 平成30年4月から2.2%

障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月1日から、精神障害者の雇用が義務化され、法定の障害者雇用率の算定式に精神障害者が追加されることが決定しています。

このことなどを踏まえて、同日から障害者雇用率を引き上げるため、政省令の見直しが進められています。そのポイントは次のとおりです。



障害者雇用促進法施行令などの一部改正案の概要(障害者雇用率の引き上げを予定)

● 障害者雇用率

平成30年4月から、次のように引き上げる。

- ・ 一般の民間企業【現行：2.0%】
→2.3%(当分の間2.2%、3年を経過する日より前に2.3%)
- ・ 国及び地方公共団体並びに特殊法人【現行：2.3%】
→2.6%(当分の間2.5%、3年を経過する日より前に2.6%)
- ・ 都道府県等の教育委員会【現行：2.2%】
→2.5%(当分の間2.4%、3年を経過する日より前に2.5%)

	現行	当分の間	引き上げ後
一般の民間企業	2.0%	2.2%	2.3%
国及び地方公共団体並びに特殊法人	2.3%	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%

● 報告対象事業主（1人以上の障害者の雇用義務がある事業主）

障害者雇用率を見直す結果、障害者である労働者の雇用に関する状況の報告義務の対象となる事業主（報告対象事業主）の範囲の見直しも必要となる。一般の民間企業においては、次のとおり。

【現行：50人以上の労働者を雇用する事業主】

→43.5人（当分の間45.5人、3年を経過する日より前に43.5人）以上の労働者を雇用する事業主

確認 障害者雇用率制度の概要

事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者（平成30年4月からは、精神障害者も追加）の割合を、「障害者雇用率」以上にする義務があります。

具体的には、各企業が雇用すべき障害者の数を、次のように計算します〔除外率を考慮しない原則〕。

常時雇用する労働者の数(短時間労働者は1人につき0.5人として算入) × 障害者雇用率※ …1人未満は切り捨て

※上記 障害者雇用率参照。一般の民間企業では「2.0%」「2.2%」「2.3%」と引き上げ予定)

なお、企業が重度の障害者を1人雇用している場合は、2人の障害者を雇用したものとみなす(ダブルカウント)などのルールがあります。

確認 障害者雇用状況報告の概要

報告対象事業主は、毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況(障害者雇用状況報告)をハローワークに報告する義務があります。





トビウタ マタハラ防止措置を事業主に義務付け(防止措置の内容)



平成 29 年 1 月から実施されている、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定について、防止措置の内容などを紹介します。

(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正)

いわゆるマタハラの防止措置の内容

事業主が講ずべき措置の内容については、指針において、次のように定められています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容などを管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② **当該ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。**



2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
 - ④ 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- ・望ましい取組み：その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制を整備すること。……既存のセクハラ等の事例に関する相談窓口に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの事例を組み入れれば合理的。



3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)



4 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- ・望ましい取組み：労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発すること。

5 上記①～⑨の措置と併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑪ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

ポイントは、就業規則(分割して育児・介護休業規程を定めている場合、その規程を含む。)への規定です。その上で、必要事項の周知・啓発を行う必要があります。就業規則等の整備が必要となりますが、有効な対策・規定方法は会社ごとに異なりますので、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえた対応をとればよいと思います。是非、ご相談ください。



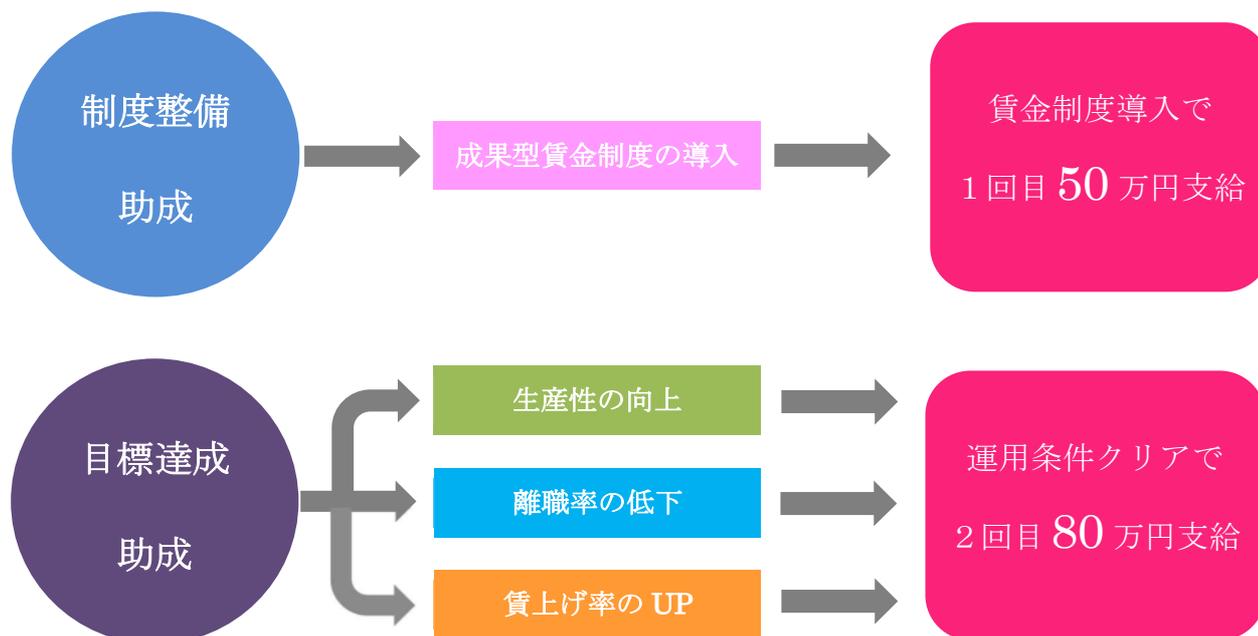
人事評価改善等助成金

平成 29 年 4 月 1 日に新設された助成金です。

人事評価制度・賃金制度を整備することを通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して支給される助成金です。

また、6 月 30 日から支給要件及び様式の一部が改正されています。

鳥の目で見る



虫の目・魚の目で見る

人事評価改善等助成金は支給額が最大 130 万円と金額が大きいのが特徴です。

しかし、目標達成助成のためには複数ある条件をすべてクリアするなどのハードルの高い側面もあるので注意が必要です。

そこで、成果型賃金制度を導入する際には、
今よりもいい会社にするという視点で自社に合った制度設計や運用を
していくことが大切になってきます。



最新の雇用統計（平成 29 年 5 月分）によると、

広島県の有効求人倍率は、1.77 倍と前月と比べ 0.01 ポイント低下するも、

昨年 11 月以降 7 か月連続で 1.7 倍台という高水準を維持しています。（全国第 7 位、中国地方第 1 位）

いかに若年層を中心に企業で必要な人材を確保するのか。そして企業の成長を確保していくのか。

新規採用が難しい環境の中では、運用条件の一つである「離職率の低下」を実現することが不可欠です。

賃金制度や評価制度は「会社規模の大小に関係なく必要」というのが当事務所の持論です。

助成金の利用を検討したい方、賃金制度や評価制度を変えることで社員や会社を良くしたい方は、是非、ご相談ください。

Q. 求人票を作成する時の注意点は？



A. 最初から性別や年齢を限定した求人は違法です。

求人票を作成する際には、注意しなければならない法律がいくつかあります。万が一、実際と異なる労働条件で募集をした場合は、職業安定法などに抵触し、処罰の対象となる場合があります。併せて、募集時の労働条件と雇用契約を締結する際の労働条件の不一致は、労働者とのトラブルになりやすい点でもあるので注意が必要です。

募集の際に労働者に明示しなければならないとされる労働条件は以下の6項目です。

- ①労働者が従事する業務の内容に関する事項
- ②労働契約の期間に関する事項
- ③就業の場所に関する事項
- ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
- ⑤賃金の額に関する事項
- ⑥健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

とくに、⑤の賃金に関する事項については、最低賃金を押さえておくことが重要です。また、最近は時間外労働や深夜労働に対する賃金について、きちんと明示しておかないとハローワークだけでなく、民間でも掲載してくれない広告媒体もあるのでご注意ください。

入社後のトラブルを回避するためにも、求人票の作成段階から、できる限り分かりやすい労働条件を明示することが大切です。

トビウツロズ 今一度確認を！労働時間の考え方(待機時間などは労働時間？)



本年5月、「ある地方裁判所で、大手流通グループの関連会社（警備業）の男性社員が宿直の仮眠時間は労働時間にあたるなどとして未払い残業代などの支払いを求めた訴訟の判決があり、裁判長が未払い残業代と付加金の計約 180 万円を支払うよう同社に命じた」という報道がありました。

また、「ある都道府県労働局が、勤務中に長時間の待機を求められ心筋梗塞で死亡した男性運転手について、労災を認めなかった労働基準監督署の決定を取り消し、逆転認定した」という報道もありました。この都道府県労働局は、労働基準監督署が労働時間と認めなかった待機時間を労働時間と認め、1 か月間に過労死ラインを上回る 133 時間程度の残業があったと判断し、労災認定したとのことです。

具体的な状況にもよりますが、仮眠時間や待機時間も、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される場合には労働時間として取り扱われることとなります。それでは労働時間とはどのような時間をいうのでしょうか？詳しくは次月ご紹介します。



7/10	<ul style="list-style-type: none"> ● 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出 ● 労働保険概算・確定保険料申告書の提出 ● 労働保険料の納付 ● 労災保険一括有期事業報告書の提出(建設業) ● 一括有期事業開始届の提出(建設業) ● 主な対象事業: 概算保険料 160 万円未満かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事 ● 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 特例による源泉徴収税の納付(1月～6月分)
7/15	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限 ● 所得税予定納税額の減額申請
7/31	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者死傷病報告書の提出 ● 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 所得税の予定納税額の納付 ● 5月決算法人の確定申告・11月決算法人の中間申告 ● 8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告