



人事・労務に役立つ NEWS LETTER 事務所通信



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2 発行日：2017年7月1日
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp 通巻 95号



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。



障害者の就職をめぐる最近の状況は？

◆障害者の職業紹介の状況

厚生労働省の発表によると、平成 28 年の障害者の職業紹介状況は、ハローワークを通じた障害者の就職件数が前年の 90,191 件から伸び、93,229 件（前年比 3.4%増）となったそうです。就職率も 48.6%上昇しています。

◆就職件数は？

身体障害者の就職件数は 26,940 件で前年比 3.8%の減少ですが、知的障害者は就職件数 20,342 件で同 1.9%増、精神障害者の就職件数は 41,367 件で同 7.7%増、その他の障害者については 4,580 件で同 19.5%増となりました。

◆業界別、職業別の就職状況は？

業界別にみても、「医療・福祉」業界での就職件数が最も多く、全体の 38%を占めています。そして、「製造業」（13.2%）、「卸売業・小売業」（12.4%）と続きます。前年比で見ても、「公務・その他」が 14%、「宿泊業、飲食サービス業」が 7.9%増加しています。職業別では、「運搬・清掃・包装等の職業」の割合が 34.9%と最も高く、「事務的職業」（20.1%）、「生産工程の職業」（13.3%）、「サービスの職業」（12.1%）と続いています。

◆地域別の就職状況は？

都道府県別に見てみると、就職件数が最も多かったのは大阪府の 7,017 件、以下、東京都 6,494 件、愛知県 5,232 件となっています。一方、就職率を見てみると、富山県の 71.9%が最も高く、徳島県 71.0%、島根県 67.2%と続きますが、いずれも就職件数が少ない地域になります。逆に、就職件数の多い大阪府の就職率は 45.9%で、東京都は 32.4%、愛知県は 46.6%と半数にも満たない結果になっています。

◆障害者の解雇数

障害者の解雇状況を見てみると、前年の 1,448 件から 1,335 件と減少しています。解雇の理由で多いのは「事業廃止」と「事象縮小」となっています。

今年度から新設された「人事評価改善等助成金」

◆働き方改革の施策の 1 つ

今年度（平成 29 年 4 月 1 日）から新設された雇用関係助成金の 1 つに「人事評価改善等助成金」があります。

本助成金は、生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性の向上、賃金アップおよび離職率の低下を図る事業主に対して助成されるものであり、人材不足を解消することを目的として創設されました。今話題の“働き方改革”の施策の 1 つだと言えます。

◆支給額、支給要件は？

支給額が最大 130 万円（制度整備助成：50 万円＋目標達成助成：80 万円）と大きいこともあり、申請件数も増えているようです。支給要件は以下の通りとなっています。

【制度整備助成】

（1）人事評価制度等整備計画を作成し、労働局長の認定を受けること

（2）認定された人事評価制度等整備計画に基づき、整備し実施すること

【目標達成助成】

（1）「制度整備助成」の措置を実施すること

（2）「生産性要件」を満たしていること

（3）離職率を目標値以上に低下させること

（4）毎月決まって支払われる賃金を 2%以上増加させること

なお、（2）の「生産性要件」を満たすには、支給申請等を行う直近の会計年度における生産性がその 3 年前に比べて 6%以上伸びていることが必要であり、計算にあたっては、厚生労働省のホームページでダウンロード可能な「生産性要件算定シート」を活用することでできます。

◆手続きの流れ

本助成金の大きな手続きの流れは、以下の通りです。

（A）「人事評価制度等整備計画」の作成・提出…提出期間内に本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出

（B）認定を受けた「人事評価制度等整備計画」に基づく人事評価制度等の整備…労働協約または就業規則に明文化することが必要

（C）人事評価制度等の実施…すべての正規労働者に実施することが必要

（D）制度整備助成の支給申請（50 万円支給）

（E）目標達成助成の支給申請（80 万円支給）

助成金申請のご支援のみでなく、評価制度、賃金制度の作成についても弊社でご支援ができます。お気軽にご相談ください。

中途採用者の確定拠出年金の取扱いで注意したいこと

◆「iDeCo」の加入者が急増中

確定拠出年金の加入者数は、会社が社員を加入させる「企業型」が500万人超となる一方、自営業者等が加入する「個人型」は2016年3月末時点で26万人弱(25.7万人)しかいませんでした。ところが、今年1月より確定拠出年金法が改正され、20歳から60歳までの人はほぼ全員が「個人型」(以下、「iDeCo」)に加入できるようになって以降、急速に加入者数が増えています。2017年3月末時点のiDeCo加入者数は43.0万ですが、2014年3月末が18.3万人、2015年3月末が21.2万人、2016年3月末が25.7万人だったことを考えると驚異的な伸びとなっています。

◆会社員等の新規加入も増加

厚生労働省が毎月公表している「確定拠出年金の施行状況」で、厚生年金や共済年金に加入する第2号被保険者のiDeCoの新規加入者を見ても、1月時点が2万2,647人(8,719人)で、2月時点が4万3,694人(2万3,268人)、3月時点が4万7,532人(2万3,721人)、4月時点が5万2,487人(1万6,939人)と、増加傾向にあります(カッコ内は全体のうち共済組合員の数)。

◆確定拠出年金の「ほったらかし」問題も深刻化

確定拠出年金は、加入者が離転職をしても次の勤務先等へ資産を持ち運べる「ポータビリティ」が魅力とされますが、離転職時には資産の保管先を移し換える手続きが必要です。この手続きを行わない人が55万人超もいて、将来の受取りへの影響が懸念されています。

◆中途採用者には手続きの呼びかけを

企業型の加入者は、退職後6カ月以内に移換手続きを行わないと手数料だけが引かれ、資産が目減りしていきます。また、「ほったらかし」の期間は加入期間としてカウントされなくなるので、60歳になっても受取りに必要な10年の加入期間を満たせなくなるおそれがあります。iDeCoの加入者も、転職先が企業型を導入しているか否かにより異なる手続きが必要です。今後、中途採用者の中に確定拠出年金の加入者が増えることが予想されます。会社としては、社員の老後資産の確保のためにも、速やかに手続きを行うよう呼びかけることが望ましいでしょう。

弊社は確定拠出年金の事例も多数保有しておりますので、導入等のご相談はお気軽にどうぞ。

その不調、「夏うつ」かも!? 夏場を乗り切るために注意すべきこと

◆夏に発生するうつ病、「夏うつ」

「冬うつ」という言葉を聞いたことがある方は多いのではないのでしょうか。これは、日照不足により、体内で生成されるセロトニンの量が減ることで起こると言われる季節性のうつ病で、秋から冬にかけてうつ症状が出現するものです。確かに、どんよりと暗い日が多く日照時間も短い冬には、気分も暗くなりがち…なんとなく納得できますよね。しかし近年、季節性のうつ病には、夏場に発生する「夏うつ」も存在すると言われるようになってきました。

◆「夏バテ」と誤解されることも

夏うつは、5月から9月に発症することが多く、涼しくなるにつれて症状は改善されていきます。主な症状は、食欲低下や不眠などの不調です。夏バテと症状が似ているため本人も周囲も気づきにくいのですが、夏バテとは異なり、気分の落ち込みや不安感などの精神的な不調を伴うことが特徴です。明確なストレスや理由がないにもかかわらず、気分が優れない状態が長引くのであれば、夏うつが疑われます。

◆事業所でできる「夏うつ対策」

夏うつの原因には、日光の浴び過ぎ、室温の設定、栄養の偏り、就寝前のパソコン等の作業などがあります。これらを踏まえ、事業所でできる対策をいくつか挙げてみます。

- ・日中の外出をなるべく避ける：日光によって疲労感が増す可能性があります。陽射しの強い時間帯の外出は、できるだけ避けたほうがよいでしょう。
- ・冷房も適宜利用する：女性の冷えやすさや節電などを理由に、冷房を利用しない事業所もありますが、夏うつは気温や湿度などの外的要因が体に与える影響から発症するものですので、無理に暑さを我慢することは禁物です。
- ・早めに専門病院の受診につなげる：本人は「夏バテが長引いている」くらいの認識かもしれません。少しでも調子がおかしいと思ったら、早めに専門病院を受診するよう勧めることが大切です。適切な処置を受けることは安心感につながり、早期回復にも結びつきます。

トビウタ 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。

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になります。

このことは、過去の最高裁判例でも示されており、また、厚生労働省が「『過労死等ゼロ』緊急対策」の一環として策定し普及を図っている「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」にも示されています。

労働時間とはどのような時間をいうのか？そのガイドラインの「労働時間の考え方」を紹介します。

ガイドライン／労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次の①から③のような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんがわず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。



- ①使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- ②使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- ③参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

お仕事 カレンダー 7月



7/10

- 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

- 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

- 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

◆あとがき◆ 先月届いた労働保険料の封筒に「36協定のない剤業は法違反です！」というリーフレットが同封されていました。初めてのことで、今後の取り締まり強化が予想されます。もし未提出の事業所様がありましたら至急対応が必要と考えます。ご相談ください。