

高尾社労士事務所便り

4月施行！ 「改正障害者雇用促進法」のポイント

◆民間企業の雇用障害者数が過去最高に

昨年 12 月 12 日、厚生労働省より「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」が発表され、民間企業における雇用障害者数（49 万 5,795 人、前年比 4.5%）、実雇用率（1.97%、前年比 0.05 ポイント上昇）がともに過去最高を更新したことがわかりました。

今年 4 月には「改正障害者雇用促進法」が施行される予定となっており、障害者雇用に対する関心はますます高まっていきそうです。

◆改正の内容

4 月から施行される改正のポイントは以下の通りです。

（1）法定雇用率の引上げ

事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用することが義務付けられていますが、その率が、民間企業については現行の「2.0%」から「2.2%」に引き上げられます。

また、今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が「従業員 50 人以上」から「従業員 45.5 人以上」に変更されます（短時間労働者は 1 人を 0.5 人としてカウント）。

なお、平成 33 年 4 月までにはさらに「2.3%」への引上げが予定されています。

（2）法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎の対象は、これまで「身体障害者」および「知的障害者」に限られていましたが、新たに「精神障害者」が追加されます。

なお、昨年 12 月 22 日に開催された「第 74 回 労働政策審議会障害者雇用分科会」において、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案が示され、精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法に以下の特例措置が設けられることが明らかになりました。



【特例措置の内容】

精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから 3 年以内の者または精神障害者保健福祉手帳取得から 3 年以内の者に係る雇用率のカウントにおいて、平成 35 年 3 月 31 日までに雇い入れられた者等については、1 人をもって 1 人とみなす（現行は 1 人をもって 0.5 人とみなしている）こととする。

◆今後の企業の対応は？

法定雇用率の引上げ等が行われることから、各企業においては、今後どのように障害者雇用に向き合っていくのかが問われることになりそうです。

調査結果にみる 「副業」に関する時間と収入の実態

◆「副業・兼業容認」が今後広がる？

昨年 12 月 25 日に、厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」が公表した報告書で、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるようにするために、同省が示すモデル就業規則を改定して、「労務提供上の支障や企業秘密の漏洩が生じる場合等以外は副業・兼業を認める内容に改めること」等が必要とされました。

また、副業の希望者数は1992年と2012年で比較すると、100万人以上増えています(10月3日同検討会資料)。

こうした動きを受け、企業は、自社の副業・兼業の取扱いを考える必要があります。

◆副業・兼業に充てる時間はどれくらい?

従業員が副業・兼業を行う場合の懸念事項の1つに、長時間労働となり業務がおろそかになることが挙げられます。

経済産業省の委託調査の結果では、「労働時間が長くなり本業に専念できない」と回答した人の割合は6%程度でした。具体的な時間数は、回答した2,000人の約半数が「週平均1~9時間」としています。

◆別の調査結果では10時間未満が約8割

また、エン・ジャパン株式会社が20~40代の正社員5,584名に対して昨年4月に行った調査の結果によれば、副業時間は週当たり「1時間未満」12%、「1~3時間未満」23%、「3~5時間未満」21%、「5~10時間未満」23%でした。

◆副業の形態はアルバイト、収入は月1~5万円が多い

同調査結果によれば、副業で行ったのは「アルバイト(接客・販売・サービス系)」が61%いる一方、インターネットを活用したものもあり、「ネットオークション・フリマサイト」が14%、「アフィリエイト」と「クラウドソーシング」が各7%でした。

また、月の収入は「1~3万円」「3~5万円」が各24%で約半数を占めますが、「10~20万円」も19%います。

◆副業・兼業できない会社には人が集まらない?

前出の経済産業省の委託調査では、回答者の約3分の2が「副業を認めない会社(経営者)に魅力を感じない」としています。

今後は、優秀な人材を呼び込む観点からも、副業・兼業に対する柔軟な姿勢が求められるのかもしれません。

2月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

13日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>

[公共職業安定所]

- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>

[労働基準監督署]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]

- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

~当事務所よりひと言~

いつもお世話になり、誠にありがとうございます。

今年は例年になく大雪のため、様々な場面で影響が出ていると同時に、心身とも疲労困憊のこととお察しします。お隣福井県では、県知事が企業に対し異例の操業休止要請を出したと記事に出ております。また、インフルエンザも今年はA型・B型ともに猛威を振るっているという情報も耳にします。そこで労務管理上、以下のような場合にどのように対応しますか?例えば・・・

- ・大雪のため従業員が半日遅れて出勤した場合
- ・インフルエンザに罹患した従業員への対応
- ・大雪のため会社より従業員へ休業を通知した月の賃金計算方法など

今回のような、いざという場面で必要となるのが「就業規則」です。上記の場合などは就業規則に定めてありますので、給与計算や勤怠管理で慌てる必要がなくなります。

就業規則を作成していないあるいは、何年も見直していない事業所様ですと、4月以降助成金を利用してお得に作成することも可能ですので、是非一度ご検討ください。