

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

2009年
平成21年12月25日

ろうむの玉手箱

〒950-2101

新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

電話 025-268-6120 FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

ホームページ: <http://www.sr-onomoto.jp/>

メルマガ = ろうむお役立ちミニ情報 = 発行中

ホームページよりご登録ください

障害者の雇用は？

201人以上の従業員がいらっしゃるなら・・・

平成22年7月から法定の障害者雇用率を満たしていない一定規模以上の会社は、納付金（1人不足するごとに1カ月4万円）を納めなければならなくなります。

障害者雇用促進法って何？

平成20年12月19日、障害者雇用促進法が改正され、平成21年4月から段階的に施行されています。

この障害者雇用促進法という法律の目的は「身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ること」（第1条）です。

なんと昭和35年、50年前に制定された法律です。数回の改正がなされ現在に至っています。社会全体で障害のある人の雇用を図っていきましょうというものです。

主な改正点

障害者を雇用してください、それができないならペナルティーとしてお金を納めてください、これが障害者雇用納付金です。一定規模以上の会社を対象となります。

改正で障害者雇用納付金を納めなければならない会社が増えました。

現在は従業員数が300人以下なら「関係ない」

のですが、平成22年7月からは201人以上の会社を対象となり、平成27年4月からは101人以上の会社も対象となります。

障害者とは

障害といってもさまざまです。

この法律では障害者について、「身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と定義しています。障害について同法では、身体障害者、重度身体障害者、知的障害者、重度知的障害者、精神障害者と区分し、障害の程度については施行規則等で具体的に定めています。

事業主の義務その1 障害者雇用義務

事業主には障害者を雇用する義務が課せられています。

会社（民間企業）の法定の障害者雇用率は、1.8%です。

雇用する労働者の1.8%の障害者を雇用しなければならないということで、いいかえると、従業員が56人以上なら障害者を1人雇用しなければならないことになります。

国や地方公共団体の法定雇用率は民間企業より高く2.1%、都道府県等の教育委員会は2.0%と定められています。



重度身体障害者または重度知的障害者を1人雇用した場合、2人の身体障害者または知的障害者を雇用しているものとカウントされません。

また、平成22年7月からは障害者である短時間労働者(所定労働時間20時間以上30時間未満)は0.5としてカウントされます。

事業主の義務その2 障害者雇用納付金

法定の障害者雇用率を達成してもらおうと、法定雇用率の障害者を雇っていない事業主から、雇用する障害者が1人不足することに1月当たり5万円が障害者雇用納付金として徴収されます。

その納付金は、法定の雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に、障害者雇用調整金(超過1人につき1月当たり2万7千円)や助成金として使われます。

障害者雇用納付金は、昭和52年以降、常用労働者301人以上雇用する事業主を対象としてきました。改正で来年7月から201人以上に拡大されます。30年以上続いてきた経過措置が変わることになるのです。

ただし、減額特例で5年間(平成22年7月から平成27年6月まで)は労働者が201人以上300人以下の事業主の納付金は5万円ではなく4万円となります。

250人の会社なら・・・

250人の常用雇用労働者がいる会社では

$$250 \times 0.018 = 4.5 \text{人}$$

小数点以下は切捨てされるので4人の雇用義務が生じます。3人しか雇用していないと4万円×12月で年間48万円、2人の雇用だと96万円の納付金を納めなければならないことになります。

法改正の背景その1

障害者の就労意欲の高まり

障害者の求職件数・就職件数は増加しています。特に知的障害者、精神障害者等の伸びは大きくなっています。ところが、地域の身近な雇用の場である中小企業での障害者雇用が低下傾向にあります。

法改正の背景その2

短時間労働への対応

短時間労働で働きたいという障害者のニーズがある(障害者の求職者の38.8%が短時間労働を希望)のに、現行制度では週30時間以上の常用雇用を基本としています。

短時間労働も雇用義務の対象とすることで、障害者のニーズにこたえ、障害者雇用を促進しようと労働者の総数や実雇用障害者の計算の際、短時間労働者は0.5としてカウントされることとなります。障害者の雇用が進むことが期待されます。

障害者雇用と助成金

はじめて障害者を雇用する事業主の負担を軽減しようと「障害者雇用ファースト・ステップ奨励金」が、創設されました。

文字通り、はじめて障害者を雇い、継続して雇用する事業主に100万円が支給されます。

障害者を継続して雇用する事業主には「特定求職者雇用開発助成金」があります。以前からあった助成金ですが、支給額がアップされました。

「記憶障害がありますが・・・」

「突然の発病(脳の病気)で一時は意識不明に。元気になったけれど記憶障害が残り、職場を退職した後、新しい就職先が見つかりません」

聞くと精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているといいます。この法でいう精神障害者になりますが、働きたいという気持ちがあっても受け入れ先を探すことは難しいようです。

障害者雇用促進法は基本的理念を次のようにうたっています。今は健康で働くことができてもひとつではない問題として読み直したい理念です。

「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。」(第3条)



トピックス

非正規労働者の多くが雇用保険の加入対象に

厚生労働省改正原案

厚生労働省は、雇用保険制度見直しに向けた「たたき台」を明らかにした。

現在、短時間労働者について「週所定労働時間20時間以上、6カ月以上の雇用見込み」であるが、「6カ月以上雇用見込み」を「31日以上雇用見込み」に改正すべきとしている。雇用保険に加入しない非正規労働者が減ることになる。

失業給付に充てる雇用保険料率は現在より0.4ポイント引き上げになりそうである。労働者負担分は0.2%に増え、月収30万円の場合は月600円の負担増になる。

雇用調整助成金などの財源として事業主が負担している部分の保険料についても引き上げる方針。雇用調整助成金の財源が足りなくなるの見込んで、負担増を求めるといふ。

4月に6カ月以上雇用の見込みに改正されたばかりだが・・・

シリーズ 年金

～ 外国人の脱退一時金 ～

Q 外国人を採用しようと思いますが、厚生年金に加入しなければならないのですよね？せっかくかけても将来は帰国すると思うのですが？

A 短期在留外国人には脱退一時金の制度があります。6カ月以上厚生年金に加入していれば、一時金がもらえるので、掛け捨てにはなりません。かけた月数と報酬により金額が決まります。

国民年金にも脱退一時金の制度があります。



人事労務の素朴な疑問

出向ってどういうこと？

「従業員が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の事業所において相当長期間にわたって当該企業の業務に従事すること」で、出向元と出向先と二重の雇用関係を結んでいることとなります。

就業規則に「出向を命ずることがある」という規定があり、入社時に「就業規則を遵守します」という誓約書をとっておけば、出向について合意(包括的合意)があったとされ、出向を命じることができます。

65歳を過ぎて退職なのに、一時金がもらえない！

業務日誌 12月 日

「今年いっぱい退職します。小野本さんにもお世話になりました。」

事務職であった彼女は70歳。最近パートになったと聞いていたが、65歳の前からずっと雇用保険に加入していたので、「雇用保険から一時金がもらえますよ。一時金をもらったからといって年金が減ることはありませんよ」と申し上げた。ところが・・・

出勤簿を見て驚いた。出勤日が7日とか、13日とか月によって違うのだ。2年間遡って調べてみると11日以上働いた月が12月に足りない・・・

雇用保険の給付を受けるには働いた日数が足りないのだ。こんな働き方になっていたとは知らなかった。労働条件が変わるときに、将来の雇用保険の失業給付を考えたアドバイスをして

おけばよかったと悔やまれる出来事だった。出勤簿を確認する前に「もらえますよ」なんて

軽率なことを言ってしまった。申し訳ない。

