

事務所だより

第159号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

特定求職者雇用開発助成金

(発達障害者・難治性疾患
患者雇用開発コース)

特定求職者雇用開発助成金の7つのコースのうち、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」をご紹介します。

発達障害者と診断された方の中には、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、これらは仕事をする上で重要な能力であることから就職および職場定着に至らないケースが少なくありません。

また、難治性疾患患者は、疾患が慢性化しており十分に働くことができる場合もあるにもかかわらず、就労に当たっては様々な制限・困難に直面しています。

一方、事業主は、発達障害者および難病患者の雇用経験

が少なく、職務遂行上障害となる症状や雇用に応じた配慮すべき事項が明確になっていないことから、十分な雇用促進が図られていない状況が

【対象労働者】

- ・障害者手帳を所持していない方であって、発達障害または難病のある方
- ・雇入れ日時時点で満年齢が65歳未満である方

【対象事業主】

1. 雇用保険の適用事業主であること
2. 対象労働者の出勤状況や賃金の支払状況などを明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）を整備・保管していること

【助成額】

対象労働者	企業規模	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	中小企業	120万円	2年間	第1期～第4期 各30万円
	中小企業以外	50万円	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
短時間労働者	中小企業	80万円	2年間	第1期～第4期 各20万円
	中小企業以外	30万円	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円

あります。

こうした状況から、発達障害者または難病患者等をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、発達障害者や難病患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握することを目的としています。

「解雇制限」について

やむを得ず労働者を解雇しなければならない場合において、労基法19条には解雇の制限が定められています。

◆解雇制限（労基法19条1項）

次の期間に該当するときは、

解雇してはなりません。

- ① 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間およびその後30日間
- ② 労基法65条の産前産後休業をする期間およびその後30日間

この規定は、①②のような期間中は再就職が難しく、労働者の生活に脅威をきたすことになるために定められています。

◆解雇制限の例外（労基法19条1項ただし書き）

次の場合には、解雇制限は適用されません。

- ① 業務上の負傷・疾病について、労基法75条の規定によって療養補償を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても治癒せず、使用者が同法81

アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続き等の関連手続きもサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

条の打切補償（平均賃金の1200日分）を支払う場合
 ② 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合

右記①については、労基法75条の療養補償を受ける労働者のほか、労災保険の療養補償給付を受ける労働者についても同様に取扱われます（平27・6・9基発0609第4号）。

右記②の「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に準ずる程度の不可抗力によるもので、かつ、突発的な事由を意味し、経営者として必要な措置をとっても通常いかにともし難いような状況にある場合を意味すると解されています。また、「事業の継続が不可能になる」とは、事業の全部または大部分の継続が不可能になった場合を意味すると解されています。その事由について労働基準監督署長の認定を受けなければなりません（労基法19条2項）。

認定は、「解雇制限除外認定申請書（様式第2号）」を解雇する前に所轄の労働基準監督署に提出することにより

行います。

なお、有期労働契約者で労働契約の更新がなく期間満了となる場合は、解雇制限期間中であっても満了とともに労働契約は終了するため、原則として、解雇制限は適用されません。定年退職の場合も同様です（昭63・3・14基発150号）。

◆その他（解雇等の不利益取扱い禁止）

労基法19条のほか、労働関係諸法令により、解雇等の不利益な取扱いが禁止されています。

す。例えば、「国籍・信条・

社会的身分（労基法3条）、性別・婚姻・妊娠・出産等（均等法5条、9条）」などの差別禁止事由、「育児介護休業の申出（育児法10条）」などの法律上の権利行使、「労基法違反の申告（労基法104条）、公益通報をしたこと（公益通報者保護法5条）」などの違反申告が挙げられます。

また、労働協約や就業規則において、解雇の制限を加える規定がある場合はそれに従います。

12月の労務手続 「提出先・納付先」

12日

○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」

翌年1月4日

○健保・厚生保険料の納付

「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「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」

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

○給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出

「給与の支払者」

賞与支給月の場合

○賞与を支給したとき

支払日から5日以内に賞与

支払届の提出 「年金事務所」

○賞与の支給がなかったとき

賞与不支給報告書の提出

「年金事務所」

編集後記

紅葉シーズンとともに市内では大型観光バスを見かけるようになりました。

『観光公害』にならない程度の賑わいが戻ってきてくれれば、と期待しています。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
 京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
 TEL・075-611-5300
 FAX・075-606-1906
 e-mail :
 fujita.office-1@k-fujita-sr.com
 URL http://k-fujita-sr.com

Q 休業補償給付の待期期間のカウントは、残業中のケガは当日を休業1日目と数えないと聞きました。それでは、残業をして帰宅途中で事故にあったときは、どのようにカウントするのでしょうか

通勤災害の休業起算日は

A 業務上の傷病による療養のため労働することができないとき、賃金を受けない日の4日目から休業補償給付が、通勤災害であれば休業給付が支給されることがあります（労災法22条の2）。

業務災害については、休業3日目までは労災保険給付がない待期期間とされ、この間は事業主が労基法の規定によって休業補償を行います。通勤災害はありません。

休業日数のカウントは、所定の就業時間内に災害が発生し、所定労働時間の一部について休業の事実がある場合は、負傷当日を労働不能として取り扱い休業日数に算入する（昭27・8・8基収3208号）という扱いが示されています。所定労働時間でない残業中のケガは、翌日起算となると解されています。通勤災害では、所定労働時間終了後（退勤時）に発生した場合は、「その日は休業したこととはならない」（令3・9「労災保険給付事務取扱手引」）という扱いが示されています。