

事務所だより

第179号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

合理的配慮の提供と課題

令和3年（2021年）に障害者差別解消法が改正され、事業者による障害のある人への「合理的配慮の提供」が義務化されました。この改正法は令和6年（2024年）4月1日に施行されました。事業者が法に反する行為を繰り返し、自主的な改善を期待することが困難な場合などには、国の行政機関から報告を求められたり、助言や指導、さらには勧告を受けたりする場合があります。

合理的配慮とは

合理的配慮とは、障害のある者が障害者でない者と同じ様に就労できるよう、個々の状況に応じて行う調整・支援のことです。業務内容の調整や勤務時間の柔軟化、物理的環境の改善、コミュニケーション

ン手段の提供など（別表参照）が挙げられます。

この合理的配慮を実施するための必要事項を定めたものとして、『合理的配慮指針』（平成27年厚生労働省告示第117号）があります。

合理的配慮の課題

現場ではどのような合理的配慮が課題となっているのでしょうか。

都道府県労働局やハローワークへ持ち込まれた合理的配慮に関する相談（厚生労働省まとめ）の内訳は、次のとおりです。

- 1、上司・同僚の障害理解に関するもの 26.1%
- 2、相談体制の整備、コミュニケーションに関するもの 18.0%

（別表）

物理的環境への合理的配慮 （例：肢体不自由） 飲食店で障害のある人から「車椅子のまま着席したい」との申出が	【対応例】 机に備え付けの椅子を片付けて、車椅子のまま着席できるスペースを確保した。
意思疎通への合理的配慮 （例：弱視難聴） 障害のある人から「難聴のため筆談によるコミュニケーションを希望しているが、弱視でもあるため細いペンで書いた文字や小さな文字は読みにくい」との申出があった。	【対応例】 太いペンで大きな文字を書いて筆談を行った。
ルールや慣行の柔軟な変更 （例：学習障害） 障害のある人から「文字の読み書きに時間がかかるため、セミナーへの参加中にホワイトボードを最後まで書き写すことができない」との申出があった。	【対応例】 書き写す代わりに、デジタルカメラやスマートフォン、タブレット端末などでホワイトボードを撮影できることとした。

事業者による障害のある人への「合理的配慮の提供」が義務化 _ 政府広報オンラインより

3、業務内容・業務量に関するもの 13.9%
4、作業負担や移動負担に関するもの 11.8%
5、就業場所・職場環境に関するもの 11.0%
6、業務指示・作業手順に関するもの 9.8%
作業場所の改修や指示などのハード面よりも、障害への理解やコミュニケーションといったソフト面に関するものが課題となっています。

助言・指導・勧告

合理的配慮の提供義務が履行されていない場合は、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告が行われます。また、事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合は、都道府県労働局長が必要な助言、指導・勧告を行うとともに、調停制度の対象となります。

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等に関連手続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。

最低賃金改定の目安発表！

最低賃金改定の目安

先日（令和6年7月26日）

開催された第69回中央最低賃金審議会では、令和6年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会の報告を受けて、地域別最低賃金改定の目安について答申が取りまとめられました。

今後は、この答申を参考にしながら、各地方最低賃金審議会で調査審議して答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定します。

今年度の目安は、47都道府県で一律50円を引き上げて、全国平均が1054円となります。昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額となります。引き上げ率に換算すると5.0%（昨年度は4.3%）となります。

京都府は1058円に（予定）

目安額どおりに最低賃金が

決定された場合、京都府下にある事業所が支払う最低賃金額は、現行の時間額1008円から50円増の1058円になる見込みです。（特定の産業には別途、産業別最低賃金が定められています。）

最低賃金の対象とならない賃金

最低賃金の対象となるのは毎月支払われる基本的な賃金に限られます。次の賃金は含まれません

- 1、臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- 2、1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- 3、所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- 4、所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- 5、午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- 6、精進手当、通勤手当及び家族手当

今後、各都道府県労働局長

が地域別最低賃金額を決定し、9月初め頃に官報公示されますので、注視してください。

8月の労務手続
「提出先・納付先」

13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」

9月1日

○健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」

○外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者ではない労働者）
「公共職業安定所」

Q 当社では、定年を62歳としています。まもなく62歳を迎える社員がいます。定年退職後、嘱託社員として継続雇用する予定です。社会保険の手続きで必要なことを教えてください。

定年退職・継続雇用者の社会保険

A 定年退職日付で社会保険の資格喪失と資格取得を行います。添付書類として、「就業規則や退職辞令の写し等の退職したことがわかる書類」と「継続して再雇用されたことが客観的に判断できる書類」（雇用契約書、労働条件通知書等）または「事業主の証明」が必要になります。この届出の効果は、再雇用契約に伴う給与額の変動（給与減額）に対する社会保険料の変動（社会保険料の減額）です。また、定年退職でなくても60歳以降に退職して継続雇用する方であれば、届出ができます。

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1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL <http://k-fujita-sr.com>

先日「マイナ保険証はお持ちですか」と薬局窓口で声掛けされました。
マイナ保険証利用が進んでいないことは、お膝元の国共済組合の利用率6%未満（今年3月時点）が物語っています。

編集後記

