

事務所だより

第81号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

改正「障害者雇用促進法」

平成二十八年四月一日施行の「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、雇用に関し、障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮（※）の提供が義務となりました。
主な内容は、次の三点です。

一、雇用の分野での障害者差別の禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関し、障害者であることが理由とする差別が禁止されます。
【禁止事例】
（募集・採用時）
・単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めない
・業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除する
（採用後）
・労働能力などを

適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをする合理的配慮として、次のような措置を提供する必要があるとします。

二、合理的配慮の提供義務

【合理的配慮の事例】
（募集・採用時）
・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行う
・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行う
（採用後）
・肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節するなど作業を可能にする工夫を行う
・知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアル

アルを作成や、業務指示の内容を明確にして一つずつ行なうなど、作業手順を分かりやすく示す
・精神障害がある方に対し、出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する

三、相談体制の整備、苦情処理・紛争解決の援助

相談窓口の設置などの必要な体制を整備しなければなりません。また、障害のある方からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

万一、当事者の話し合いによる自主的な解決が難しい場合は、都道府県労働局長による助言、指導または勧告、第三者による調停制度である障害者雇用調停会議を利用することができま

事業主は、これらの措置を過重な負担にならない範囲で提供する必要があります。

ただし、合理的配慮は障害がある方一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個性が高いものです。

従って、具体的にどのような措置をとるかについては、本人（障害がある方）と事業主とでよく話し合い、相互理解の中で決めていくことになります。

※合理的配慮とは

・募集・採用時に、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
・採用後に、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置

子ども・子育て 拠出金率の変更

子ども・子育て拠出金（旧児童手当拠出金）が、平成二十八年四月分（平成二十八年五月納付分）から引き上げられます。

子ども・子育て拠出金は、子ども・子育て支援法（平成二十四年八月成立、平成二十七年四月施行）という法律にもとづいて徴収されています。拠出金は、厚生年金保険の

被保険者を雇用する事業主が全額負担します。

拠出金の額は、厚生年金保険の被保険者一人ずつの標準報酬月額と標準賞与額に、子ども・子育て拠出金率を乗じて算出された額の総額です。

徴収された拠出金は、会社員の子で三歳未満の子に支給されている児童手当や、地域子ども子育て支援事業の資金（放課後児童クラブや児童館の拡充）に充てられています。

【現行】 0.15% ⇒ 【平成28年度】 0.2%
【平成28年度】 0.2% ⇒ 【平成29年度】 0.23%
※2段階で引き上げ予定

例)	Aさん	標準報酬月額	20万円
	Bさん	同上	28万円
	Cさん	同上	9万8千円

《計算式》

$$20万円 \times 0.2\% + 28万円 \times 0.2\% + 9万8千円 \times 0.2\% \\ = 1156円（拠出金額）$$

配偶者手当「見直しの動向」

『日本再興戦略』改訂二〇一五において、配偶者手当の在り方を検討することが明記されたことを受けて、厚生労働省は昨年十二月より学識経験者による「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」を設置し、昨年十二月から三回にわたって検討会が開催されました。

「配偶者手当」はなじまない？

検討会では、配偶者手当は、妻が家事や育児・親の介護に専念し、夫は仕事に専念するという夫婦間の性別役割分業が一般的であった高度経済成長期に日本的雇用慣行（年功序列、終身雇用）とともに定着してきた制度であり、女性の就業が進んでいる現在においては、当時と社会の実情が大きく変化し、税制・社会保障制度とともに就業調整の要因となっている、としています。

理由としては、単に「就業調整」の問題だけではなく、家事や育児・介護などの負担が女性に偏っていることやいわゆる待機児童問題などによる時間的制約もその一因となっています。

「配偶者手当」の支給状況

「平成二十七年職種別民間給与実態調査」（人事院）によると、家族のいる従業員に支給する手当制度がある事業所は七六・五％で、そのうち配偶者に対する家族手当を支給する事業所は九〇・三％（全体の六九・〇％）となっています。

配偶者に対する家族手当を支給する事業所のうち、配偶者の収入制限を設けている事業所は八四・九％であり、制限額として一〇三万円が六八・八％、一三〇万円が二五・八％となっています。なお、収入制限を設けていない事業所は約一五・一％となっています。また、配偶者に家族手当

を支給する事業所は、企業規模が小さいほど高くなっています。

配偶者手当見直しの留意点

検討会がまとめた報告書では、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直すことが望まれる、としています。

一方、賃金制度を見直すには、関係法令や判例、実務上の留意事項を踏まえることが肝要であるとしています。

見直しの具体例は次のとおりです。

- ① 配偶者に対する手当を廃止、相当部分基本給等へ組み入れる。他の家族手当の増額や新たな手当を創設する。
- ② 配偶者手当を縮小し、一定の年齢までの子がいる場合に支給する。扶養家族に手当を増額する。
- ③ 配偶者手当を存続する。他の手当は改廃したが、生活保障の観点から家族手当は存続する。



雇用保険料率の変更

平成28年度の雇用保険料率（平成28年4月1日から適用）

	①+② 雇用保険料率	① 労働者負担	② 事業主負担
一般の事業	1.1%	0.4%	0.7%
農林水産・ 清酒製造の事業	1.3%	0.5%	0.8%
建設の事業	1.4%	0.5%	0.9%

五月の労務手続 「提出先・納付先」

○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」

十五日

○障害者雇用納付金の申告期限、障害者雇用調整金の申請期限「（独）高齢・障害者雇用支援機構」三十一日

○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」

編集後記

高齢法経過措置の対象年齢が四月から「六十二歳以上」に引き上げられました。三月末までの基準（六十一歳以上）に合わせて就業規則等の定めを設けている場合は、見直しが必要となりますので、ご注意ください。（きん）

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・FAX 075-611-5300

e-mail

k-fujita@k-fujita-sr.com

URL <http://k-fujita-sr.com>