



トップアンドコア通信

【平成 29 年 6 月 30 日号】

民間企業における障害者の法定雇用率が引き上げられることになりました。障害者雇用促進法の平成 25 年改正分で「法定雇用率の算定に精神障害者を加える」こと、及び、平成 30 年からの 5 年間ににおいては激変緩和措置として修正がかけられることが決定していました。よって、いきなりの 2.3%ではなく、まずは 0.2%アップの 2.2%となりました。障害者雇用においては、障害を理由とする差別禁止や企業の合理的配慮義務等があり、通常の従業員とは異なる対応が必要となりますが、ハローワークをはじめ様々な相談窓口が整備されています。社労士法人トップアンドコアでは、助成金の活用はもちろん、特例子会社の設立支援や障害者雇用ならではの規程作成・運用等でサポートすることができます。

● 改正育児介護休業法（平成 29 年 10 月 1 日）

平成 29 年 3 月に成立した改正育児介護休業法が、いよいよ 10 月 1 日より施行されます。実務に関する取扱いについて、厚生労働省から施行規則および通達が発表されました。

1. 育児休業期間の延長

○1 歳 6 か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を「**最長 2 歳まで**」延長できる

○上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する

※1 歳以降の育児休業申出は「同一の子について 1 回限り」とされていたところ、「子の 1 歳の誕生日の 2 週間前の日」および「子の 1 歳 6 か月に達する日の翌日の 2 週間前の日」の 2 回、**育児休業延長の申し出が可能**となりました

※労働者のキャリア形成の観点から事業主が「早期の職場復帰」を助言する場合は「**職場復帰の時期は労働者の選択に任せられるべき**」ことを認識し、早期の職場復帰を“強要”すると「**育児介護休業法第 5 条（育児休業等に関するハラスメント）**」に違反する旨、明記されています。

2. 育児休業等制度の個別周知

○事業主は、労働者またはその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、**個別に**育児休業・介護休業等に関する定めを周知するよう努めなければならない

※労働者のプライバシー保護の観点から、労働者が**自発的に**妊娠・出産・介護の旨を知らせることが前提であり、「自発的に知らせやすい職場環境が重要である」との文言が追加されました。

3. 育児目的休暇の新設

○事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、**育児に関する目的**で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めなければならない

※特に「**男性の育児参加を促進する**」ことが**法改正の趣旨**とされており、具体的には、以下のものが例示されています

- ・ 配偶者出産休暇
- ・ 入園式等の行事参加を含めた多目的休暇
- ・ 失効する年次有給休暇の積立制度を、育児目的として使用できる休暇制度に活用、など

※「男性の育児参加を促進する」という視点では、以下の助成金がおすすです。男性の育児休業取得者が発生する際には、ご検討ください。

【両立支援等助成金 出生時両立支援コース】（平成 32 年度までの時限措置の助成金です！）

要件：①男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取り組み

②男性の育児休業取得

支給額：最初の支給対象者 57 万円（中小企業以外 28.5 万円）※生産性要件による変動あり

● 障害者の法定雇用率が引き上げ（平成 30 年 4 月 1 日～）

障害者雇用促進法が改正され、平成 30 年 4 月 1 日より法定雇用率および対象となる事業主の範囲が変わります。平成 25 年の改正で決定された「精神障害者の雇用義務化」についても、同様に平成 30 年 4 月 1 日より施行され、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わります（ただし、激変緩和措置あり）。

【法定雇用率】

民間企業：2.2%（現行 2.0%）

国、地方公共団体等：2.5%（現行 2.3%）

都道府県等の教育委員会：2.4%（現行 2.2%）

【対象となる事業主の範囲】

障害者を雇用しなければならない民間企業：**従業員 45.5 人以上（現行 50 人以上）**

※要件に該当する事業主は「障害者雇用状況報告書（毎年 6 月 1 日現在）」の提出義務が生じます
※常用労働者 100 人超の事業主は、**障害者雇用納付金の申告にあたり、平成 31 年 4 月 1 日申請分**
から新しい法定雇用率で算定します

【経過措置】

平成 30 年 4 月から 3 年を経過する日より前に、民間企業の**法定雇用率が 2.3%**（国等も同様に +0.1%）に引き上げられることが決定しています。その場合、対象となる事業主の範囲も、**従業員数 43.5 人**に広がります（具体的な引き上げ時期は、今後、政府により議論がなされる予定）。

障害者を採用するだけでなく、事業主側が適切な配慮を行って、いかに戦力として活用できるかがポイントです。事業主の障害者雇用をサポートする支援制度として、様々な助成金が整備されています。

【おすすめの助成金】

■ 障害者雇用安定助成金 障害者職場定着支援コース

実施する措置：①柔軟な時間管理・休暇取得、②正規・無期転換、③職場支援員の配置、など
※特に③がおすすめです。障害者雇用に慣れていない事業主にとって、障害者を直接支援してくれる職場支援員を雇用または外部機関と契約することで対象となります。

支給額：③精神障害者を 30 時間以上/週で雇用するとき、4 万円/月×3 年=1,440,000 円

● 定年引上げ時に活用できる助成金

60 歳定年で 65 歳までの継続雇用制度を運用している会社において、労働契約法の無期転換ルールが表面化することが、定年引き上げを検討するきっかけとなっているようです。以下の助成金を活用できる場合がありますので、ご検討ください。

■ 65 歳超雇用推進助成金 65 歳超雇用継続コース

支給額：60→65 歳への定年引上げ 100 万円（60 歳以上の被保険者数 3～9 人のとき）

希望者全員を対象とする 69 歳までの継続雇用制度導入 60 万円（同 3～9 人のとき）

定年後に引き続いて雇用される有期雇用労働者には「有期雇用特別措置法」を適用することができます。適用にあたっては認定を受ける必要がありますので、対応済みかをご確認ください。

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 階

TEL:03-3349-8370

TEL:052-589-8753

