

## 【ビジストNews！】

昨年から8月11日が、国民の祝日「山の日」となりました。お盆の休みが1日増えた、という方もいらっしゃるのではないのでしょうか。これを機に、山のレジャーを楽しんでみるのもよいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル  
TEL : 06-6210-5635 / FAX : 06-6210-5638



# 平成30年4月から 2.2%への引上げが決定した 障害者の法定雇用率

障害者の雇用については、一般労働者と同じ水準で常用労働者となり得る機会を与えるために、常用労働者の数に対する割合（法定雇用率）が設定され、この法定雇用率により国や地方公共団体、そして民間企業に対して障害者の雇用義務が課せられています。この法定雇用率は、障害者雇用促進法で少なくとも5年ごとに変更すると定められており、次回の変更は平成30年4月となります。先日、その法定雇用率の引上げが発表されました。



## 1.平成30年4月1日からの 法定雇用率

平成25年4月に法定雇用率は1.8%から2.0%に引上げられましたが、平成30年4月には更なる引上げが行われ、民間企業の法定雇用率は2.2%となります。ただし、この2.2%という法定雇用率は平成30年4月1日から最長3年間の数字であり、平成33年4月1日までは2.3%となることが決定しています。

## 2.変更となる法定雇用率の計算式

1.で取り上げたとおり、今回、法定雇用率が2段階で変更されることになりました。その理由としては、平成30年4月1日より法定雇用率を算出する計算式が変更されるためです。具体的には、これまで身体障害者および知的障害者の労働者数および失業者数を計算式の算定基礎としていたものが、今後はこれに精神障害者を加えて算出することになります。

法定雇用率を算出する際の障害者数の内訳は、以下のようになっています。

身体障害者	52.8万人
知的障害者	18.4万人
精神障害者	18万人

全体の20%が精神障害者という状況であることから、この計算式が変更され、法定雇用率を引上げる要因となりました。

ただし、この精神障害者にかかる変更は、計算式の算定基礎に関するものであり、精神障害者を直接雇用することが義務化されたわけではありません。

## 3.障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引上げることを目的として、障害者雇用納付金制度が設けられています。この制度では、雇用率未達成企業（常用労働者100人超に限る）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給しています。また、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金にも活用されています。

障害者雇用納付金は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円（常用労働者100人超200人以下の企業については平成32年3月31日まで月額40,000円となる減額特例が適用中）となっており、障害者数が不足する企業には重い負担となっています。

障害者雇用が進まない企業に対しては、ハローワークにより雇用率達成指導が行われ、雇用状況が改善されない場合、最終的に厚生労働省のホームページにおいて企業名の公表が行われることになっています。障害者の雇用には時間を要するケースも多いため、早めの対応が望まれます。



## 定年後再雇用された人の 無期転換特例

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

有期契約の従業員について、契約が反復更新され、5年を超えたら無期労働契約への転換を申込むことができる時期が近づいているようですが、この無期転換制度は、定年後に再雇用された人についても対象となりますか？ 当社は、定年退職後、1年契約の更新制で65歳まで再雇用することになっていますが、65歳以降も雇用する人が出てくるかもしれないのです。



総務部長

無期転換制度は、改正労働契約法により平成25年4月に施行されました。平成25年4月以降に開始する有期労働契約から5年をカウントするため、そこから5年を超える平成30年4月より本格的にその適用がスタートします。この無期転換制度は、基本的に有期契約の従業員全員が対象となりますが、定年後の再雇用者については、労働局に申請をして認定を受けた場合は、無期転換の申込権が発生しない、という特例が認められています。



社労士

その再雇用者の特例の申請はどのようにしたらよいですか？



まずは、高年齢者雇用推進者を選任することから始めるのがよいでしょう。というのも申請にあたっては高年齢者に対して何かしらの雇用管理に関する措置を設けなければいけないのですが、8種類の措置の中で高年齢者雇用推進者の選任が一番導入し易いと思います。この高年齢者雇用推進者は、高年齢者雇用安定法で選任することが努力義務とされており、毎年7月頃にハローワークに提出する「高年齢者雇用状況報告書」にも記載する欄が設けられています。そして、特例の申請にかかる確認書類として、その報告書の写しと再雇用制度が確認できる規程の写しを添付することになります。



なるほど、「高年齢者雇用状況報告書」の写しなら、すぐに用意ができます。



そうでしたか。それであれば早めに取り組んだ方がよいでしょう。というのも認定を受けるまでに、再雇用者から無期転換の申込みがなければ、再雇用者全員が特例の対象となるためです。



分かりました。さっそく申請書の作成に取り掛かりたいと思います。



また、認定後のポイントとしては、再雇用者の労働契約書に「定年後引き続き雇用されている期間は、無期転換申込権は発生しない」と記載しておき、再雇用者に無期転換の申込みができないことを理解してもらうことも必要です。



認定されたら労働契約書も変更して、無期転換の申込みができないことを説明するようにします。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 労働局より再雇用者の特例認定を受けた場合、定年後の再雇用者には無期転換申込権が発生しない。
2. 認定された後は、再雇用者の労働契約書に「無期転換申込権は発生しない」旨を追記することが必要である。





# 仕事と育児の両立を支援する助成金制度

仕事と育児の両立は近年、注目を浴び続けているテーマであり、政府も育児・介護休業法を改正し支援を行っています。また、この他にも各種助成金制度が設けられており、企業に積極的な取組みを促しています。そこで、今回は育児・介護関連の助成金である両立支援助成金のうち、育児に関する支援の3つのコースについて確認しておきましょう。



## 1. 出生時両立支援コース

出生時両立支援コースは、男性従業員が育児休業を取得しやすい職場風土作りを取組み、一定期間の連続した育児休業を取得した場合に助成金が支給されるものです。対象となる育児休業は、子の出生後8週間以内に開始するものであり、中小企業は連続5日以上、大企業は連続14日以上を取得が必要です。

助成金額は、1人目の育児休業取得者に対し中小企業57万円、大企業28.5万円、2人目に対し中小企業・大企業ともに14.25万円です。

## 2. 育児休業等支援コース

育児休業等支援コースは、育児休業の円滑な取得と職場復帰を目指すものであり、育児休業を取得する従業員に対し、「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って育児休業を取得し、職場復帰させた場合に助成金が支給されます。

この助成金は中小企業のみが対象であり、育児休業取得時に28.5万円、職場復帰時に28.5万円、さらに育児休業期間中に育児休業

取得者の職場支援の取組みをした場合に、職場復帰時に加算する形で19万円の助成金額が支給されます。1企業に対し2名の対象者まで支給されますが、その内訳は無期雇用従業員1名、有期雇用従業員1名となっています。

また、この他にも育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた場合に支給されるものもあります。対象になる育児休業は3ヶ月以上のものであり、代替要員は派遣社員でもよいとされています。

## 3. 再雇用者評価処遇コース

再雇用者評価処遇コースは、妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した従業員が、再度就業ができるようになったときに復職（再雇用）ができ、その際、適切に評価され、配置・処遇が行われる再雇用制度を導入し、実際に、対象となる人が発生した場合に助成金が支給されます。

再雇用者5人までが対象になりますが、再雇用者1人目につき、中小企業38万円、大企業28.5万円が支給され、2人目～5人目は中小企業28.5万円、大企業19万円が支給されます。

ここで挙げた助成金額は基本支給部分であり、別途、設けられている生産性要件の基準を満たした場合には、助成金額が加算されることになっています。今回取り上げた助成金については、対象者が発生する場合には比較的活用しやすいものだと思います。申請を検討される場合には、事前に詳細な情報を厚生労働省のホームページ等で入手するとよいでしょう。