

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 91 April' 18

Contents

- 【お知らせ】 障害者雇用について
- 【アベノミクスと雇用改革⑪】 働き方改革実行計画「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」について
 - 【人事課題の考察】 労働条件の明示② みなし労働時間制

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

【お知らせ】 障害者雇用について

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に**精神障害者**が加わり、あわせて法定雇用率も変わりました。

■法定雇用率の変更

	法定雇用率	
	平成30年3月31日まで	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0%	2.2%

※ 今回の変更に伴い、障害者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から**45.5人以上**に変わりました。

■精神障害者である短時間労働者の雇用率算定方法の変更

精神障害者である短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満)であって、

**雇入れから3年以内の方、または
精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方**

かつ、

**平成35年3月31日までに、雇い入れられ、
精神障害者保健福祉手帳を取得した方**

は対象者1人につき0.5人→**1人**へと雇用率算定方法が変更になりました。

■障害者雇用納付金制度とは

事業主が障害者を雇用する場合、作業施設や設備、作業環境の改善・整備等が必要とされ、また、特別の教育訓練を行うなど経済的負担が必ずしも少なくないことが容易に想像できます。障害者雇用納付金制度は、障害者雇用促進法に基づく法定障害者雇用率2.0%(※)に達する障害者数を雇用していない事業主から障害者雇用納付金を徴収し、一方、法定障害者雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対しては、障害者雇用調整金を支給するものとなっております。

これにより、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整しつつ、社会全体として、障害者の雇用水準を高めていこうとするものとなっており、障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に基づき設立された制度となっております。

■「障害者雇用納付金」と「障害者雇用調整金」

現在、本制度は常用雇用している労働者数101人以上の企業に対し、障害者雇用納付金申告を義務付けております。この申告に際し、法定障害者雇用率2.0%(※)が未達成の事業主については、雇用率相当数まで、不足数1人につき月50,000円(常用労働者数100人を超え200人以下の事業主は、平成27年4月～32年3月の間1人当たり月40,000円)の「納付金」を納付することになっております。一方、法定雇用率以上に障害者を雇用している場合には超過1人につき月27,000円の「調整金」が支給されます。

この申告・納付について、納付が遅れた場合には追徴手続きがあり、また、申告後、不定期に調査を受ける可能性もあります。その際、障害者との雇用契約書や障害者手帳、雇用保険の資格取得及び喪失にかかる証明書を確認することになりますので、障害者の障害の種類や等級、雇用保険資格の証明書等を確実に証拠として保管しておくことが必要です。

※2.2%が適用されるのは来年度の障害者雇用納付金より

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

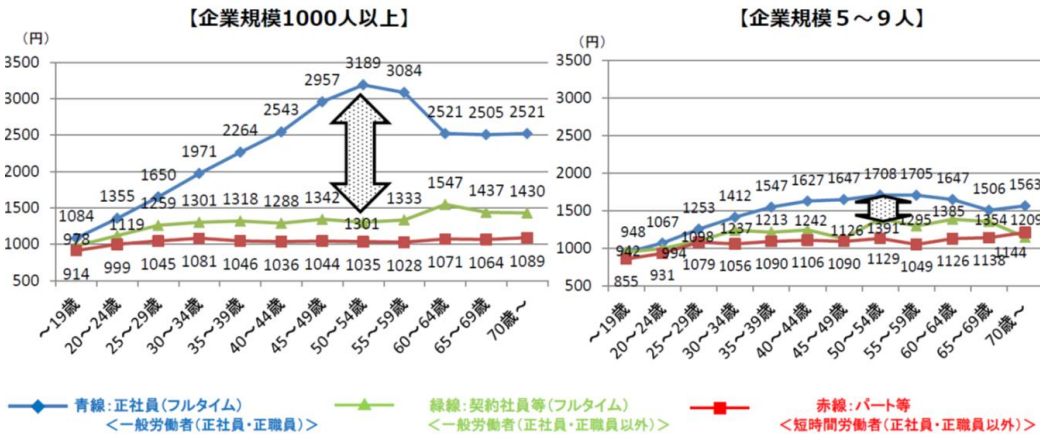
▶【アベノミクスと雇用改革⑪】働き方改革実行計画「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」について

今回はアベノミクスと雇用改革の第11回目として 2017年3月28日に働き方改革実現会議にて決定された「働き方改革実行計画」の中の「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」について見ていきたいと思います。同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

実行計画の中では雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の確保に向けて、政府のガイドライン案を策定し、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかを示したものととしています。また、今後、本ガイドライン案を基に、法改正の立案作業を進め、ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定し、改正法の施行日に施行することとしています。

現状、同一労働同一賃金の問題が深刻なのは？

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。



(資料出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額
 2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者
 3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者
 4) 一般労働者(正社員・正職員)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

日本でこれまで同一労働同一賃金が定着しなかった理由

日本の雇用制度の特徴は、かつては終身雇用・年功賃金・企業内労働組合にあるとされてきましたが企業と従業員の関係を共同体とそのメンバーととらえ長期的な関係が続くことを基本的に考えられて来ました。そのため欧米諸国のようにあらかじめ仕事内容を決めてから雇用契約が結ばれる働き方と異なり、まず人を採用して、後で仕事を充てるため「人基準」の人事賃金制度が多く企業にとられてきました。また、日本では事業が不振であるという理由だけで解雇することは労働法上難しく、他部門への配転を行うなど様々な解雇回避措置を尽くすことが求められます。

また、労働組合のあり方についても欧米の場合、職種別や産業別に形成された企業横断型で、拡張適用制度という労働協約が非組合員にも適用されるルールが広く適用されているのに対し、日本は企業内組合が基本であり日本の典型的な正社員以外の労働者の非組合員は対象外の場合もあり、この雇用ルールの二元性も同一労働同一賃金が成立してこなかった理由と考えられます。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

➤【人事課題の考察】 労働条件の明示② みなし労働時間制

前回号では、職業安定法の改正に伴った労働条件明示の適正性および厳格な運用が求められる項目の中で、試用期間を取り上げました。今回号では、同じように強化された項目の一つで、みなし労働時間制について、そのそもその考え方やその明示方法についてお伝えします。

◇みなし労働時間の取扱い・設定の考え方

みなし労働時間とは、労働者が働いた時間をあらかじめ会社が定めた一定の時間にみなすことのできる人事管理上の仕組みです。

会社には、労働者が使用者からの指揮命令の下で労働した時間を正確に把握したうえで、実労働時間に応じた賃金を支払うことが義務付けられています。しかしながら業務の中には、使用者が直接指揮命令を行うことや正確な労働時間を把握することが困難なものもあります。そのような場合に、労働者の1日の労働時間をあらかじめ会社が定めた「みなし労働時間」分働いたものとして取り扱うことができる労働時間制を「みなし労働時間制」と言います。ただし、上記した一定の時間については、会社と労働者代表(または労働組合のある会社は労働組合)との間で労使協定を締結する必要があります。

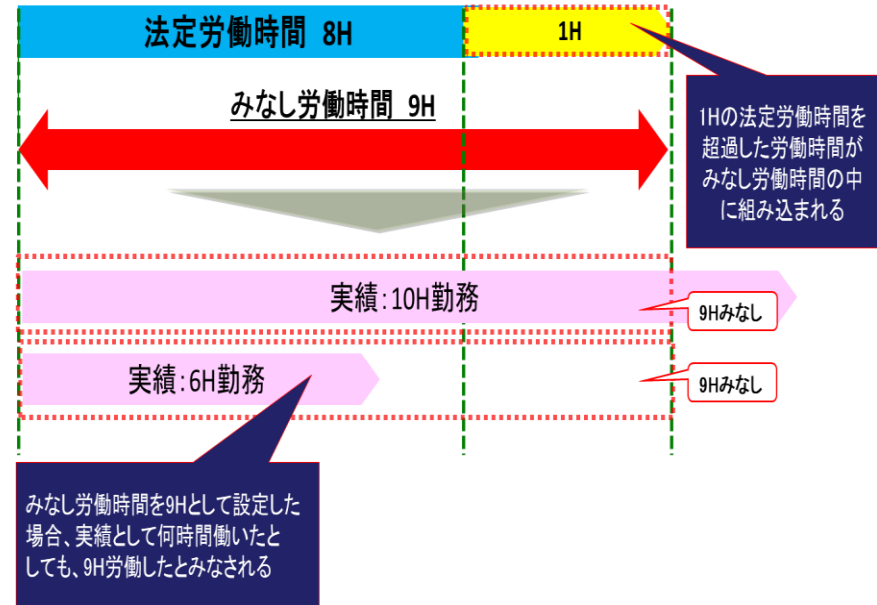
具体的な例を見ていきます。右図では、みなし労働時間を「9h」とした例です。この場合は、法定労働時間8hと1hの法定労働時間を超過した時間がみなし労働時間に組み込まれることとなります。従って、1hの超過時間については、割増賃金の精算が必要です。また、みなし労働時間制の制度下においては、たとえ何時間働いたとしてもみなし労働時間働いたとみなされます。右図の例では、何時間働いたとしても9h働いたとみなされます。ただし、休日、深夜労働に関しては、みなし労働時間の適用対象外の時間ですので、制度設計や運用上注意したいところです。

ちなみにみなし労働時間制の種類としては、事業場外みなし労働時間制と裁量労働制とがあり、さらに裁量労働制には、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働の二種類あります。

◇明示方法

今回の職業安定法の改正においては、みなし労働時間制を導入している企業の場合は、みなし労働時間を募集や求人の申し込みの段階で明示しなければならなくなりました。目的は採用の段階から明示することで、入社後のミスマッチをなくすことです。明確な明示、厳格な運用が求められるようになった以上、上記したみなし労働時間の正しい考え方を理解し応募者や社員に向けた説明性の向上がこれまで以上に求められます。

□みなし労働時間の例：9時間みなしの場合



【押さえておきたいポイント】

- みなし労働時間は労使協定で締結する
- 締結した時間が8時間超過の時間であれば、その時間から8時間を差し引いた時間が法定労働時間外労働である
- みなし労働時間が締結されれば、何時間働いても当該時間働いたとみなされる
- 休日、深夜はみなし労働時間の対象外

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービス Webサイト :

<http://www.epcsoutsourcing.com/>