



みくには
ハートに愛

みく に 便 り

平成30年も早、1ヶ月が過ぎました。みなさまは良いスタートが切れましたでしょうか。

真冬の寒さが続いております。インフルエンザも流行っているようですので体調管理にお気をつけ下さい。

2018年2月1日発行 営業時間：平日 8時30分～17時30分
連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号
電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393
URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



4月施行！！「改正障害者雇用促進法」のポイント

◆民間企業の雇用障害者数が過去最高に

昨年12月12日、厚生労働省より「平成29年障害者雇用状況の集計結果」が発表され、民間企業における雇用障害者数(49万5,795人、前年比4.5%)、実雇用率(1.97%、前年比0.05ポイント上昇)がともに過去最高を更新したことがわかりました。

今年4月には「改正障害者雇用促進法」が施行される予定となっており、障害者雇用に対する関心はますます高まっていきそうです。

◆改正の内容

4月から施行される改正のポイントは以下の通りです。

(1)法定雇用率の引上げ

事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用することが義務付けられていますが、その率が、民間企業については現行の「2.0%」から「2.2%」に引き上げられます。

また、今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が「従業員50人以上」から「従業員45.5人以上」に変更されます(短時間労働者は1人を0.5人としてカウント)。

なお、平成33年4月までにはさらに「2.3%」への引上げが予定されています。

(2)法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎の対象は、これまで「身体障害者」および「知的障害者」に限られていましたが、新たに「精神障害者」が追加されます。

なお、昨年12月22日に開催された「第74回労働政策審議会障害者雇用分科会」において、障害者の

雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案が示され、精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法に以下の特例措置が設けられることが明らかになりました。

【特例措置の内容】

精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから3年以内の者または精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者に係る雇用率のカウントにおいて、平成35年3月31日までに雇い入れられた者等については、1人をもって1人とみなす(現行は1人をもって0.5人とみなしている)こととする。

◆今後の企業の対応は？

法定雇用率の引上げ等が行われることから、各企業においては、今後どのように障害者雇用に向き合っていくのかが問われることになりそうです。

2月の税務と労務の手続提出期限

1日

○贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

13日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便10日局または銀行]

○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]

16日

○所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

○じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

職業安定法改正について

Q 求人を出す際、求人票に記載する項目が増えたとききました。どのような内容を記載しないといけないのでしょうか。

A 平成30年1月より職業安定法が改正になりました。現在、ハローワークをはじめ、民間の会社による求人情報提供など、仕事を探すサービスが多様化しています。そんな中、「求人詐欺」というニュースを耳にすることもあります。厚生労働省によると「ハローワークにおける求人票の内容と実際の労働条件が異なる」といった求職者からの申出が、2016年度に約9300件あったと発表されています。求職者が不利益を被ることがないように対応することはもとより、求職と求人とのより適切かつ円滑なマッチングを進めていくことが今回の改正の背景にあります。

まず労働者を募集する企業は、ハローワーク等へ求人申込みをする際やホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、次の労働条件を最低限明示することが従来から必要とされていました。①業務内容 ②契約期間 ③就業場所 ④就業時間 ⑤休憩時間 ⑥休日 ⑦時間外労働 ⑧賃金 ⑨加入する保険

今回の改正では、これらに加えて5項目が追加になりました。①試用期間の有無、試用期間が有る場合にはその期間と期間中の労働条件 ②募集者の氏名または名称 ③派遣労働者として雇用する場合にはその旨 ④裁量労働制を採用している場合にはその旨と、何時間働いたものとみなすかの労働条件 ⑤固定残業代を採用している場合には、時間外の労働の有無に関わらず何時間分の時間外手当として〇〇手当をいくら支給するか、また定めた時間数を超える時間外労働についての割増賃金は追加で支給する旨を記入する必要があります。

また、当初明示した労働条件が変更される場合は、雇用契約締結前に変更内容について明示しなければならないことが、今回の改正で追加されました。求職者が変更内容を理解できるよう、当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付するか、労働条件通知書において、変更された事項に下線や着色をし、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です。学校卒業見込者等については、特に配慮が必要で、変更明示を行うからといって、安易に変更することは不適切です。学校卒業見込者等に対しては、原則として内定までに書面により労働条件を明示しなければなりません。

虚偽の条件を提示して、求人を行った場合の罰則もこれまでより強化されました。労働局による改善命令や企業名公表の対象となる場合もあります。企業にとって人材は企業を支える重要な要素です。求人トラブル防止のためにも注意してください。