

## 法律ネットワーク

## SR・FP研究会ニュース

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

頼れる企業のアドバイザー

## 株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・服部

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

## 民間企業の障害者雇用率を現行の1.8%から2%へ

厚生労働省は、民間企業の障害者雇用率を2.0%(現行1.8%)とすることなどを盛り込んだ「障害者雇用率等について(案)」を、「妥当」とした労働政策審議会からの答申を受けて、平成24年6月20日に障害者雇用率を改正しました(施行は平成25年4月1日から)。

## ■改正の概要

障害者雇用率は、障害者の雇用の促進等に関する法律第43条第2項に基づき、少なくとも5年ごとに、労働者と失業者の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者と失業者の総数の割合の推移を勘案して、政令で定めるとしています。

前回(平成19年)の障害者雇用率の見直しから5年が経過していることから、必要な調査を行った結果、障害者雇用率を見直すことについて労働政策審議会から答申されました。厚生労働省は、これを受けて同法施行令の改正を行ないました。対象事業が300人から200人に拡大されました。

## ■障害者雇用率について

- ・民間企業については、2.0%(現行1.8%)にすること。
- ・国及び地方公共団体並びに特殊法人については、2.3%(現行2.1%)とすること。
- ・都道府県等の教育委員会については、2.2%(現行2.0%)とすること。

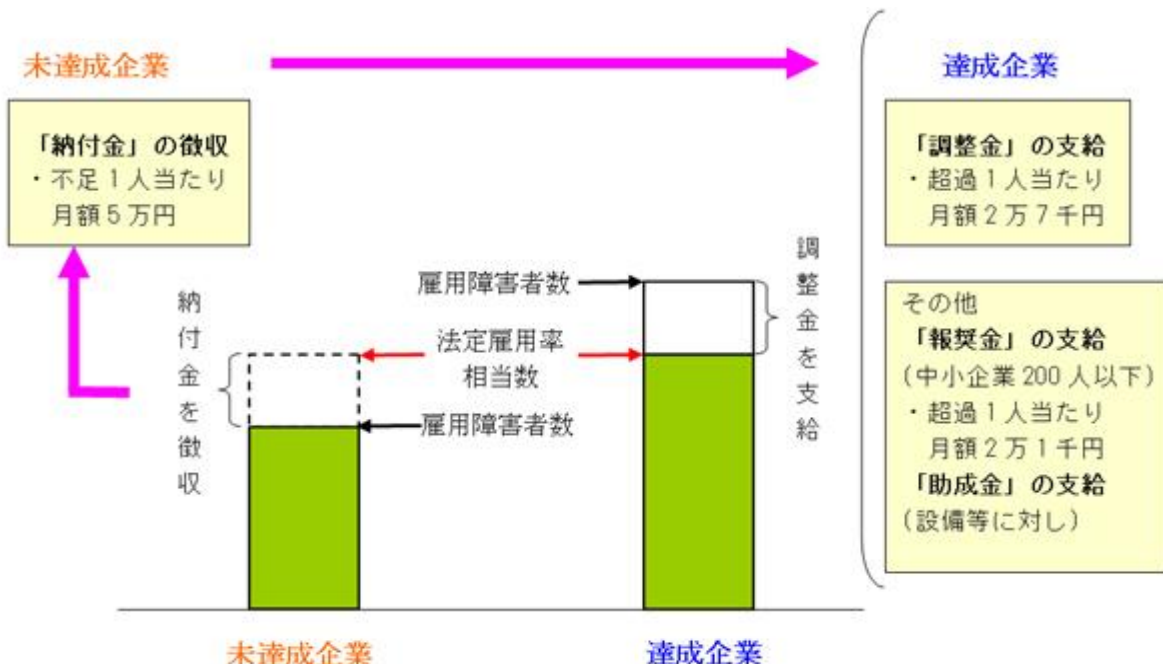
## ■障害者雇用納付金等の額について

- ・障害者雇用納付金、障害者雇用調整金及び報奨金の額については、それぞれ現行とおりにすること。

## ■施行期日：平成25年4月1日から施行

## &lt;現行の障害者雇用納付金制度&gt;

雇用率未達成企業(常用労働者200人超)から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



## 私傷病による休職期間は年休の出勤率の算定ではどう取り扱うか？

Q

当社の就業規則では、毎年4月1日を年休付与日として、所定期間の8割以上を出勤した者に対して、法定どおりの年休を付与しています。先日、私傷病で休職していた者についてはこの出勤率を満たしていないため当年度の年休は付与しないと通知したところ、休職期間の途中で復職を果たした入社3年半となる社員Aから、自分には14日の年休が付与されるべきだとの話がありました。

Aの主張は、昨年4月は欠勤、5月から今年11月半ばまで休職していたけれど、復職後はすべての所定労働日に出勤しているので、出勤率は十分に8割以上であるとのことでした。たしか、労働基準法では、出勤したものとみなすのは業務上のケガ等で休んだ期間や、育児休業・介護休業等の期間等だったと思います。私傷病による休職期間はどのように取り扱うのがよいのでしょうか。

なお、当社の就業規則では、私傷病による欠勤が1ヵ月経過し、所定の手続きを経て最大1年間の休職期間に入る規定となっています。(1ヵ月所定労働日数は22日です)

A

ご存知のとおり、労基法第39条では「全労働日の8割以上出勤した労働者に対して」年次有給休暇を与えなければならないと定めています。まずはこの「全労働日」について考えてみましょう。全労働日は、労働契約上労働義務が課されている日を言います。一般には、所定期間(ご質問の場合は4/1~3/31の1年間)の総暦日数から所定の休日を除いた日が該当するとされています。年休の発生要件として、全労働日の8割以上の出勤を条件としているのは、労働者の勤怠の状況を勘案して、特に出勤率の低い者を除外する趣旨であると考えられています。

私傷病による休職については、就業規則の定めにより所定の要件を満たすことにより、労働者が労働義務を免除されていると考えられます。必ずしも勤務成績不良といった評価を受ける性質のものではなく、全労働日(分母)、出勤日数(分子)のいずれからも除外して計算すべきものということができます。

しかし、貴社のように私傷病による休職期間に入る前に、1ヵ月間の欠勤を許しているケースでは私傷病による欠勤の場合は、労働義務を免除する性質ではなく、労働義務不履行の責任を問わない不就業として取り扱われることとなります。この私傷病による欠勤との均衡から私傷病による休職についても出勤の算定においては欠勤として取り扱う定めも可能と考えられます。これまでの取り扱いに前例がないのであれば、就業規則等において定めることとなります。休職期間については①労働義務の免除の性格を与えるのであれば全労働日、出勤日数のいずれからも除外すること、②欠勤との均衡を考慮して欠勤と同様に労働義務不履行の責任を問わない不就業として取り扱うのであれば全労働日に算入し、出勤日数から控除すること、のいずれかを就業規則等で定めておくことが必要となります。(参考：労政時報 第3708号)

沖縄でも梅雨明け、暑い夏に突入ですね。長期予報では今年は猛暑になりそうです。夏の電力はどうなるのでしょうか？クーラー無しの生活は我慢出来そうにも有りませんね。夏の睡眠不足対策として私はひんやりジェルマットを敷いて寝ますが結構お勧めです。最近マイポット持参の人を多くみかけます、真夏の汗を沢山かく時期には、小まめな水分補給は絶対に必要ですね！！私はクールビズと氷のマフラーをして出かけます。氷マフラーは保冷剤を捨てないで取っておいたものを繰り返し使っています(エコですね)。1時間位は持ちます。今年もベランダにはゴーヤの鉢植えが日陰を作ってくれています。原発に頼らず工夫して節電していけたら良いですね。

チエリ  
梅雨の季節に鮮やかな赤い花が気分を晴々とさせてくれます。



今月のお知らせ

労働保険の年度更新・算定基礎届及び源泉税納期特例7/10迄です。お忘れなく！

お気軽にご相談ください