

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

関西地区社労士 山田

〒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

## 新年明けましておめでとうございます



### 障害者の法定雇用率改正に向けて

平成25年4月1日より障害者の法定雇用率が変更になります。

民間企業では1.8%から2.0%に引き上げられますが、簡単に言いますと、これまでは従業員56人の企業が障害者を1人雇用する義務があったものが、来年度からは従業員50人（同時に50人以上の企業に対象が拡大）の企業でも障害者を1人雇用する義務が生じるようになるということです。

（従業員100人の場合は2人、従業員150人の場合は3人・・・となります）

なお、上記の雇用率が達成できていない場合には、不足1人あたり月額50,000円の納付金を支払う必要があり、反対に達成できている場合には、超過1人あたり月額27,000円の調整金を受けることができます。更に、障害者多数雇用中小事業主は、超過1人あたり月額21,000円の報奨金を受けることができます。

※上記は従業員が200名を超える企業が対象です。

（平成27年4月からは従業員が100名を超える企業も対象になります）

※納付金は、従業員が200名を超え300名以下の企業の場合は月額40,000円となります（27年6月まで）。

法定雇用率を達成していない企業から「月50,000円さえ払っていれば障害者を雇うする必要はない」という残念な声を耳にしたことがあります。これは、コンプライアンス（法令遵守）の観点からすると「黒＝（違法）」とは言えませんが、CSR（企業の社会的責任）の観点からすると「黒」に近い考え方もかもしれません。

とは言え、何の準備も無いまま障害者の方を雇い入れてしまうと、本人にとっても企業にとっても良い結果とはなりません。

例えば、車椅子を使用している障害者の方を雇い入れる場合には、スロープを設置するなど、階段や段差に配慮しなければなりませんし、弱視の方を雇い入れる場合には、パソコンの画面を拡大したり白黒反転したりするなどの配慮が必要になります。

また、上記のようなハード面のみならず、介助者の配置や教育、本人の賃金（一般的に障害者は通常よりも低賃金で雇用されるケースが目立ちます）やキャリアアップ等のソフト面も整備しなければなりません。

法定雇用率の改定が一つのきっかけとなり、これらの課題が解決され、また、障害者の方の自立が推進され、真の意味での「共生社会」が実現できれば、これほど望ましいことはありません。

なお、障害者の雇用にあたっては各種助成金を活用することもできますので、下記をご参照ください。

<http://www.jeed.or.jp/disability/employer/subsidy/sub01.html>

## ☞ 私傷病休職制度

### 〈就業規則研究例〉

労働基準法には、私傷病休職制度の定めはない。しかし、一定規模の企業において、休職制度の存在する理由はなぜか。それは、「解雇猶予措置」との位置づけである。この私傷病による休職であるが、業務上の休職と異なり、後日労使トラブルに発展する可能性が高い。それというのも、ノーワーク・ノーペイの原則により、休業中の賃金が支払われないケースが多いからである。通常、健康保険から傷病手当金の支給があるが、その額は通常の賃金の三分の二程度に減額される。加えて、賞与に関して支払いがされなかったり、休職期間は退職金の算定にあたり、在籍期間に算入されないといった取扱いも、休職する従業員にとって不利な条件である。そして、休職期間満了後は、退職・解雇とする扱いが多いことから、再発した場合の休職期間の通算、復職時の治癒の程度や、不完全な労働提供の受領義務などがトラブルの原因となる。

#### トラブル回避のためには

従業員と会社と良く話し合っただけで休職にのぞむことが好ましいといえる。

- ① 病状の確認および業務遂行能力の有無
- ② 休職制度を利用後の流れ
- ③ 復帰の際の治癒の証明方法など(誰が、どのような方法で証明するのか)

両者が納得(合意)のうえ休業に入ることが望ましい。

家族がある場合、休職期間満了後に普通解雇がされるといった場合、無理にでも治癒したということで、復職を要求するケースも少なくない。

そこで、労働契約の当事者である会社と労働者に加え、労働者の家族や主治医が事前に話し合いを持っておくというのも、意味のあることといえるだろう。

#### 私傷病休職制度と要件

私傷病休職制度を円滑に適用させるためには、就業規則に休職制度の定めが必要とされる。

貴社の就業規則には下記の事項が加味されていますか？

- ① 対象者は誰？
- ② どの様な状態に該当したら休職が命じられるか？
- ③ どれくらいの期間において休職が命じられるか？
- ④ 休職期間中の賃金、賞与の支払いは？
- ⑤ 退職金の算定の基礎に当該休職期間を含むか否か？
- ⑥ 休職期間中の病状報告義務の有無？
- ⑦ 治癒したことの立証責任を負うのは誰か？
- ⑧ 一定期間内に再発した場合の通算規定の有無？
- ⑨ 休職期間満了日までに治癒しなかった場合の退職・解雇の取り決め？
- ⑩ 復職を決定するのは会社であること

以上のことが就業規則に定められていないとトラブルになりかねません。早めの対処が必要でしょう。

新しい1年が始まりました。東日本大震災という未曾有の災害から、また1年が経過したのに、いまだに行方不明者が2600名以上、多くの方が仮設住宅住いで復興はできていません。安倍首相は震災復興については、「閣僚全員が復興大臣であるとの意識を共有し、あらゆる政策を総動員する」と語りました。そしてデフレ脱却と円高是正を通じた経済再生、安倍内閣支持65%とみんなが期待しているのを感じます。安倍首相には是非とも日本を元気にしてもらい、来年26年1月には、いまだ復興できていませんと言いつけを聞かないで済むようお願いしたいものです。私たちも福島のことを忘れないで応援していきましょう。

お気軽にご相談ください