

## トピックス

## 障害者雇用率の引き上げを予定 平成30年4月から2.2%

障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月1日から、精神障害者の雇用が義務化され、法定の障害者雇用率の算定式に精神障害者が追加されることが決定しています。

このことなどを踏まえて、同日から障害者雇用率を引き上げるため、政省令の見直しが進められています。そのポイントは次のとおりです。

## 障害者雇用促進法施行令などの一部改正案の概要(障害者雇用率の引き上げを予定)

## ◆障害者雇用率

平成30年4月から、次のように引き上げる。

- ・一般の民間企業【現行：2.0%】  
→2.3%（当分の間2.2%、3年を経過する日より前に2.3%）
- ・国及び地方公共団体並びに特殊法人【現行：2.3%】  
→2.6%（当分の間2.5%、3年を経過する日より前に2.6%）
- ・都道府県等の教育委員会【現行：2.2%】  
→2.5%（当分の間2.4%、3年を経過する日より前に2.5%）

	現行	当分の間	引き上げ後
一般の民間企業	2.0%	2.2%	2.3%
国及び地方公共団体並びに特殊法人	2.3%	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%

## ◆報告対象事業主（1人以上の障害者の雇用義務がある事業主）

障害者雇用率を見直す結果、障害者である労働者の雇用に関する状況の報告義務の対象となる事業主（報告対象事業主）の範囲の見直しも必要となる。一般の民間企業においては、次のとおり。

【現行：50人以上の労働者を雇用する事業主】

→43.5人（当分の間45.5人、3年を経過する日より前に43.5人）以上の労働者を雇用する事業主

## 【確認】 障害者雇用率制度の概要

事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者（平成30年4月からは、精神障害者も追加）の割合を、「障害者雇用率」以上にする義務があります。

具体的には、各企業が雇用すべき障害者の数を、次のように計算します〔除外率を考慮しない原則〕。

常時雇用する労働者の数(短時間労働者は1人につき0.5人として算入) × 障害者雇用率※ …1人未満は切り捨て

※上記 障害者雇用率参照。一般の民間企業では「2.0%」「2.2%」「2.3%」と引き上げ予定

なお、企業が重度の障害者を1人雇用している場合は、2人の障害者を雇用したものとみなす（ダブルカウント）などのルールがあります。



## 【確認】 障害者雇用状況報告の概要

報告対象事業主は、毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）をハローワークに報告する義務があります。

## ◆「サポーター」を養成へ

厚生労働省は、今秋から、精神障害者などが働きやすい職場づくりの旗振り役となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成を始めるようです。民間企業で働く従業員に障害の特性などを把握してもらい、障害を持つ同僚への声かけなどをしてもらおうなど、精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進していくことを目的とするものです。

なお、サポーター養成のため、民間企業の従業員を対象に障害の特性やコミュニケーションの取り方などを学ぶ講習会を全国で開催する予定とのことです。

本年5月、「ある地方裁判所で、大手流通グループの関連会社（警備業）の男性社員が宿直の仮眠時間は労働時間にあたるなどとして未払い残業代などの支払いを求めた訴訟の判決があり、裁判長が未払い残業代と付加金の計約180万円を支払うよう同社に命じた」という報道がありました。

また、「ある都道府県労働局が、勤務中に長時間の待機を求められ心筋梗塞で死亡した男性運転手について、労災を認めなかった労働基準監督署の決定を取り消し、逆転認定した」という報道もありました。

この都道府県労働局は、労働基準監督署が労働時間と認めなかった待機時間を労働時間と認め、1か月間に過労死ラインを上回る133時間程度の残業があったと判断し、労災認定したとのことです。

具体的な状況にもよりますが、仮眠時間や待機時間も、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される場合には労働時間として取り扱われることとなります。

このことは、過去の最高裁判例でも示されており、また、厚生労働省が「『過労死等ゼロ』緊急対策」の一環として策定し普及を図っている「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」にも示されています。

労働時間とはどのような時間をいうのか？

そのガイドラインの「労働時間の考え方」を紹介します。



## ガイドライン／労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

そのため、次の①から③のような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。

また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

- ①使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- ②使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- ③参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間



さて、あてはまった時間はなかったでしょうか・・・。

365日の誕生花・花言葉

7月 19日

ポンポンダリア

花言葉：感謝、行動力

テンジクボタンという和名の由来は、インドを経由して日本に持ち込まれたことと、花の形がボタン（牡丹）に似ているからだといわれています。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

## 企業が実施するメンタル不調対策が的を射ていない!?

### ◆ストレスマネジメントに関する調査

一般社団法人日本経営協会が実施した「組織のストレスマネジメント実態調査」の結果から、メンタルヘルス不調の要因と企業が行う対策がうまくかみ合っていない状況があることがわかりました。

この調査は、ストレスチェック制度開始後、最初の実施期限直後である2016年12月から2017年1月にかけて行われました。

企業におけるストレスチェック制度の進捗状況やストレスマネジメント全般の状況、今後の課題等について、「勤務先事業所の現状」「メンタルヘルスに関する取組状況」「ストレスチェック制度の実施状況」「職場環境の改善」についてまとめられています。

### ◆要因と対策にズレがある

この調査の中で、「職場環境の改善」について、メンタルヘルス不調者を出さないために企業が行った対策は、1位：「超過勤務（残業）時間の削減」（69.4%）、2位：「従業員のハラスメントに対する知識と意識の向上」（44.2%）、3位：「ハラスメント防止・対策の強化」（35.5%）という結果となっています。

一方、メンタルヘルス不調者が発生する主要因としては、1位：「職場の人間関係」（64.3%）、2位：「本人の性格」（43.7%）、3位：「上司との相性」（40.0%）となっており、対策のほうで1位となっている「長時間労働」は、要因としては6位となっています。

つまり、要因と対策がかみ合っていないことがうかがえます。

### ◆スキル不足と人員不足

また、ストレスマネジメントを実施するうえでの問題として、専門知識やスキルを持つ人材がおらず、マネジメントとの中心となる上司自身も多忙で手が回らないことがあるようです。

こうした状況で、部下のマネジメント対策を行う上司がメンタル不調に陥ってしまっただけでは意味がありません。また、対策がうまくいかなければ、メンタル不調にならずとも他社へ転職してしまう等の人材流出や、他の従業員のストレス増加、士気の低下などにもつながりかねません。

### ◆経営戦略としてのメンタルヘルスマネジメント

メンタルヘルス不調の主要因が、職場のコミュニケーションや人員構成にあるとすれば、その対策には労働時間等に関する個別の労務管理はもとより、「ストレスなく健康に働くことを尊重する雰囲気・マインドを醸成する」という、企業の経営戦略ともリンクした人事マネジメントの視点での全社的な取組みが重要となるでしょう。

### 兼峯支店長とバースデイランチ（福岡支店）



兼峯支店長のB.D前日に平尾の隠れ家的イタリアンレストラン Gavino にて。シャイな支店長は一番奥で。

お仕事  
カレンダー  
7月



7/10

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出 ●労働保険概算・確定保険料申告書の提出
- 労働保険料の納付 ●労災保険一括有期事業報告書の提出（建設業）
- 一括有期事業開始届の提出（建設業）

主な対象事業：概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 特例による源泉徴収税の納付（1月～6月分）

7/15

- 障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限
- 所得税予定納税額の減額申請

7/31

- 労働者死傷病報告書の提出 ●6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 所得税の予定納税額の納付 ●5月決算法人の確定申告・11月決算法人の中間申告
- 8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告

# 今年度から新設された「人事評価改善等助成金」



## ◆働き方改革の施策の1つ

今年度（平成29年4月1日）から新設された雇用関係助成金の1つに「人事評価改善等助成金」があります。

本助成金は、生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性の向上、賃金アップおよび離職率の低下を図る事業主に対して助成されるものであり、人材不足を解消することを目的として創設されました。

今話題の“働き方改革”の施策の1つだと言えます。

## ◆支給額、支給要件は？

支給額が最大130万円（制度整備助成：50万円＋目標達成助成：80万円）と大きいこともあり、申請件数も増えているようです。

支給要件は以下の通りとなっています。

### 【制度整備助成】

- (1) 人事評価制度等整備計画を作成し、労働局長の認定を受けること
- (2) 認定された人事評価制度等整備計画に基づき、整備し実施すること

開始から12年！  
「クールビズ調査」の結果

## ◆開始から12年の「クールビズ」

環境省が2005年の夏から推し進めてきた「クールビズ」ですが、今年も環境省が推奨している実施期間は昨年と同様、5月1日～9月30日となっており、すでに各企業でも取組みが始まっているようです。

この「クールビズ」は、開始から12年が経ち、夏になると対応した着こなしが提案されたりするなど、社会的に浸透している取組みとなっています。

### ◆認知度は9割超 実施率は約6割

一般財団法人日本気象協会が、天気予報専門メディア「tenki.jp」内の『tenki.jp ラボ』で20代から50代までの会社員（男女計400名）を対象に実施した「クールビズに関するアンケート調査」によると、「クールビズを知っている」と答えた人は98.3%に上ったそうです。

ほぼ全員が知っていると言える数字ですが、一方で、クールビズを「実施したことがある」と答えた割合は61.5%と、認知度と実施率にはギャップのある結果となっています。

## 【目標達成助成】

- (1) 「制度整備助成」の措置を実施すること
- (2) 「生産性要件」を満たしていること
- (3) 離職率を目標値以上に低下させること
- (4) 毎月決まって支払われる賃金を2%以上増加させること

なお、(2)の「生産性要件」を満たすには、支給申請等を行う直近の会計年度における生産性がその3年前に比べて6%以上伸びていることが必要であり、計算にあたっては、厚生労働省のホームページでダウンロード可能な「生産性要件算定シート」を活用することでできます。

## ◆手続きの流れ

本助成金の大きな手続きの流れは、以下の通りです。

- (A) 「人事評価制度等整備計画」の作成・提出…提出期間内に本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出
- (B) 認定を受けた「人事評価制度等整備計画」に基づく人事評価制度等の整備…労働協約または就業規則に明文化することが必要
- (C) 人事評価制度等の実施…すべての正規労働者に実施することが必要
- (D) 制度整備助成の支給申請（50万円支給）
- (E) 目標達成助成の支給申請（80万円支給）

**※興味のある方は担当までご連絡ください。**

## ◆「関東・甲信地方」では実施率が高い

上記の調査では地方別の実施率も示されており、最も実施率が高い地方は「関東・甲信」で、75.0%という結果となっています。以下、「中国」「沖縄」（いずれも70.0%）と続いており、逆に最も実施率が低い地方は「東北」で52.5%となっています。また、「九州」も55.0%と低くなっています。これらの結果を見ると、単純に屋外の気温や湿度の関係だけによって実施率が左右されるわけではないことがわかります。

## ◆働きやすい職場環境を保つことが重要

環境省では「室温28度」で快適に過ごせる取組みを推奨していますが、中には「28度では不快なのではないか？」という意見も出ているようです。同省は、推奨している室温28度という設定温度は「空調の設定温度」ではなく、あくまで「室温」であるとしています。冷房の設定温度を28度とすると不快な暑さを感じる場合もあるかもしれませんので、「午後は西日が当たりやすい」「オフィス機器が熱源となっている」など、職場の環境によって冷房の設定温度は調整が必要になるでしょう。職場の状況に合わせて快適な職場環境を保ち、暑い夏を乗り切りたいものです。