

中田圭子社会保険労務士事務所

〒530-0041 大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イカビル6F

■ 今月の the labor section ■

以前から予告しておりましたが、この4月1日から助成金制度が大きく変わります。特に、若年者・非正規雇用労働者の就職や能力開発を促進する、採用・人材育成・キャリアアップに取り組む事業主を支援する形になります。

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/d01-1_130307.pdf

【キャリアアップ助成金】

このリーフレットの内容は、国において平成25年度予算が成立した後に実施の予定です。
 ※平成25年度予算成立後に国庫補助金交付決定通知書が送付された後、各都道府県から配布されます。

事業主の皆さまへ **平成25年度から**
「キャリア形成促進助成金」が大きく変わります！

キャリア形成促進助成金は、労働者のキャリア形成を積極的に促進するため、職業訓練などを体系的かつ体系的に実施する事業主に対して助成する制度です。
 平成25年度から、この助成金制度は、若年労働者のキャリア支援、成長分野での人材育成といった政策課題における重点課題に対応するため、以下のように内容が大幅に変更します。各助成メニューの詳細については、後述お知らせします。

主な変更内容

助成金のメニューなど

平成24年度	平成25年度
<ul style="list-style-type: none"> 訓練等支援給付金 一般職業訓練 認定実習併用職業訓練 自発的職業能力開発 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成促進助成金 ①若年人材育成コース ②成長分野等育成人材コース ③グローバル人材育成コース ④熟練技能育成・承継コース ⑤認定実習併用職業訓練コース ⑥自発的職業能力開発コース 一般型訓練 (政策課題対応型以外)

平成25年度の助成率

助成率	対象コース	助成率	対象コース
0.5 (1)	若年育成	1/2	成長分野
0.7 (2)	政策課題対応型訓練	—	一般型訓練
—	一般型訓練	40%	認定実習併用職業訓練

※ 助成金の1人1コースの支給総額は90万円。
 ※ 認定実習併用職業訓練コースは、1人1コースにつき、実施します。

詳細は、都道府県労働局へお問い合わせください。
 厚生労働省・都道府県労働局

『キャリア形成促進助成金』は

- 中小企業のみを対象とする。
- 『政策課題対応型訓練』『一般型訓練』の2コース
- 『政策課題対応型訓練』はさらに、6コースに分かれ、
 - ① 若年人材育成コース
 - ② 成長分野等育成人材コース
 - ③ グローバル人材コース
 - ④ 熟練技能育成・承継コース
 - ⑤ 認定実習併用職業訓練コース
 - ⑥ 自発的職業能力開発コース
- 『政策課題対応型』以外のものについては『一般型職業訓練』となります。

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用の労働者のキャリアアップを行う事業主に包括的に助成金を支給する制度です。

(支給要件)

- 正規雇用・無期雇用転換
- 人材育成
- 処遇改善
- 健康管理
- 短時間正社員
- 短時間労働者の労働時間拡大

特にジョブカード制度における雇用型訓練実施企業への助成（キャリア形成助成金）の拡充、職業経験のない若年者を、国は企業に助成をしてその一端を担ってもらおうというものです。採用予定のある企業、今いる社員の能力開発をはかろうとお考えの企業はご一考ください。

成長分野における人材育成といった労働政策の重点課題対応するための拡充です。

● 今月の Topics ●

- 非正社員の賃金が大幅に上昇
- 「消費税転嫁」について中小企業 16 万社を調査へ
- 厚労省が職業訓練を“割高”に委託
- 商工中金が融資制度拡充で経営者の保証不要に
- 中小企業にも「賃上げ」「雇用拡大」の動き
- 「金融円滑化法」利用後の倒産が7割増加
- 製造業の残業時間が1年8カ月ぶりに増加
- 公的年金積立金を5年連続で取崩しへ
- 建設労働者の賃上げ要請へ 国交省
- 完全失業率が2カ月ぶりに悪化 4.3%に
- 「トライアル雇用奨励金」の助成対象を拡大へ
- 内閣府有識者会議で「正社員の多様化」を提言

● 非正社員の賃金が大幅に上昇

全国労働組合総連合（全労連）が今年の春闘の回答状況（3月22日時点）を発表し、金額のわかる206組合で、単純平均で1人あたり月額5,528円（定期昇給相当分含む）引き上げられたことがわかった。非正社員では、時給の引上げ額が18.2円（集計可能な50組合の単純平均）となり、前年同期の5.4円を大幅に上回った。

● 「消費税転嫁」について中小企業 16 万社を調査へ

政府・与党は、2014年4月からの消費税率引上げを前に、中小企業が増税分を商品価格に適切に上乗せできるかどうかについて調査する方針を明らかにした。大手企業が優越的な地位を利用して下請業者の価格転嫁を拒むことを防止するが狙いで、約16万社に対して実施。問題のある企業には立入り検査等を行い、悪質な場合は社名を公表する考え。

● 厚労省が職業訓練を“割高”に委託

会計検査院は、失業者に介護福祉士や保育士等の資格を取得してもらうため、民間の専門学校などに講座を委託する事業について、国が割高な費用を支払っていたことを明らかにした。国が支払う委託費は一般の授業料に比べ高い金額で契約されており、検査院は「約5億5,000万円は安くできた」と指摘し、厚生労働省に対して改善を求めた。

● 商工中金が融資制度拡充で経営者の保証不要に

商工組合中央金庫は、今年4月から、大企業から独立したベンチャー企業や環境・医療など成長分野に取り組む中小企業などを対象に、担保も経営者の保証も求めない融資制度を大幅に拡充する方針を明らかにした。これまで有限責任事業組合（LLP）向けなど一部に限っていたが、起業や新事業に失敗しても再挑戦しやすい環境を整備する。

● 中小企業にも「賃上げ」「雇用拡大」の動き

内閣府・財務省がまとめた今年1～3月期の法人企業景気予測調査（2月15日時点）によると、中小企業の利益配分先（複数回答）は「従業員への還元」が52.9%（前年比7.4ポイント上昇）となり、初めて5割を超えたことがわかった。「新規雇用の拡大」も17%（同4.1ポイント上昇）で過去最高。大企業では賃上げの動きが相次いでいたが、中小企業でも広がり始めた格好。

● 「金融円滑化法」利用後の倒産が7割増加

「中小企業金融円滑化法」で返済負担を軽減された企業の倒産件数が、2012年度は428社（前年度比約73%増）となり、負債総額は3,449億円となったことが、帝国データバンクの調査で明らかになった。支援を受けても期待したような回復が見られず、事業継続を断念するケースが増加している。

● 完全失業率が2カ月ぶりに悪化 4.3%に

総務省が2月の完全失業率（季節調整値）を発表し、4.3%（前月比0.1ポイント上昇）と2カ月ぶりに悪化したことがわかった。また、厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率は0.85倍で前月と同じだった。

● 「トライアル雇用奨励金」の助成対象を拡大へ

厚生労働省は、就職が困難な求職者を試行的に短期間雇用（原則3カ月）する場合に奨励金を支給する「試行雇用（トライアル雇用）奨励金」について、助成対象を拡大する方針を示した。現状では、ハローワークの紹介を受けた労働者だけが対象となるが、民間の職業紹介事業者を介した場合にも支給する。早ければ来年度から実施する方針。

〔関連リンク〕 試行雇用（トライアル雇用）奨励金

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/c02-1.html>

● 内閣府有識者会議で「正社員の多様化」を提言

内閣府の「経済社会構造に関する有識者会議」（分科会）は、正規労働者と非正規労働者に二分されている働き方の見直しを提言した報告書を発表した。時間や仕事内容などを限定した正社員制度を設け、多様な人材が安定的に働けるようにするよう提言。また、異なる企業の社員の能力を客観的な基準で評価できる「職業能力評価制度」の整備により、転職や再就職を促すべきだとしている。

〔関連リンク〕

成長のための人的資源活用検討専門チームの報告（概要）について

<http://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/k-s-kouzou/pdf/jintekisigenhoukokusyougaiyou.pdf>

今月のNEWS

★ 「改正高年齢者雇用安定法」施行に伴う企業への運用通達

厚生労働省は、高年齢者雇用確保措置の推進に当たっての指導方法・手順について、都道府県労働局長あてに通達する。

義務違反の企業に対する企業名公表制度を新設。

勧告書を発令した後、2 か月程度で報告書の提出を求め、特別指導に従わなかったときには、公表を前提とした特別指導を行う方針。

さらに、

特別指導終了後の翌年 1 月 1 日時点で企業名公表を決定するとした。

勧告書発令企業には、

- ・ハローワークでの求人不受理、
- ・紹介保留、
- ・助成金不支給などのペナルティも科す方針。

他方、経過措置として、継続雇用制度の対象者基準を設けている企業に対しては、原則通り希望者全員が 65 歳まで働ける制度の導入を要請する。

★「職務内容」「労働時間」「勤務場所」を限定した正社員は可能か？

◆ 有識者会議による報告書

先日、内閣府の「経済社会構造に関する有識者会議」から、「人材の育成・活用」や「働き方の見直し」に関する提言（報告書）が発表されました。

この会議のメンバーは大学教授を中心に構成されており、「経済社会に関する基本認識、政策、制度、規範等の在り方について、有識者の意見を聴取し、経済財政政策の企画及び立案並びに総合調整に資すること」を目的として、平成 23 年 8 月に設置されています。

◆ 「正規」「非正規」二元的な雇用の打破

今回の報告書では、「経済社会の成長の最大の源泉は、人的資源である」と位置づけ、様々な提言がなされました。

この報告書の中で注目すべきは、「職務内容、労働時間、勤務場所などを限定した正社員」を認めていこうではないか、と提言している点です。

近年は非正規雇用社員の比率が増大し、人的資源の形成・活用に問題が生じてきている状況の中、今後は「雇用の安定化」の仕組みを整備していく必要があるとし、「正規雇用」「非正規雇用」といった二元的な雇用機会だけでなく、より多面的な働き方も提供していくことが望ましいとしています。

そして、「正社員としての雇用の安定性を一定程度確保しつつワークライフバランスが確保できるような、残業なしの働き方や短時間正社員、職種限定正社員など、多面的な無期雇用形態を個人の選択により可能にすること」などが必要だと結論づけています。

◆ 「職務」「時間」「場所」を限定した働き方

現行では、何らかの理由で「職務内容」、「労働時間」、「勤務場所」を限定して働きたい社員の多くは非正規社員となっているケースが多く、「限定的に働きたい」という人が正

社員として働くことは難しくなっています。

しかし、これらのニーズに社会全体で応えていくことにより、多様な人材が安定的に働くことができるようになり、結果として企業に利益をもたらすことが、理想的な雇用のあり方と言えるのではないのでしょうか。

4月1日から失業認定の手続きが変わっています

◆ 基本手当の不正受給の実態

雇用保険の基本手当は、労働の意欲および能力を有しながら働くことができずに、求職活動を行っている方の生活の安定と早期再就職を促進するための給付ですが、いわゆる「不正受給」に当たるケースがあることが確認されています。

厚生労働省の発表によると、2005年から2009年までの間に4万件超の不正が確認されていますが、氷山の一角に過ぎないとも言われています。

基本手当等の給付は、被保険者等が負担する保険料によって賄われているものですので、当然、同省もこのようなケースを見過ごすことはできず、法改正等の対応により対策を講じており、件数が減少する傾向になっていましたが、リーマンショックの影響があった2009年度は前年度比で20%近く件数が増えています。

◆ 不正受給対策の内容

不正受給で多いケースは、基本手当を受給しているにもかかわらず、求人に応募したりハローワークの職業相談を利用したりするといった求職活動の実態がないケース、求職活動の結果、再就職できたにもかかわらず、その報告をしないで基本手当を受給し続けるというケースが大半を占めます。

そのため、ハローワークでは失業認定申告書に具体的な求職活動の内容を記載させたり、申告書に書かれた企業等に実際に応募があったかどうかの確認をとったりして、求職活動の実態を調査しています。

また、不正受給が発覚した場合には「2倍返し」「3倍返し」させる等の厳しいルールを設けることで、不正受給を抑止する効果をねらっています。

◆ 本人確認の徹底

さらに、基本手当の受給を申請するときには、離職票のほか、本人確認書類（運転免許証や写真付き住民基本台帳カード等）や本人名義の通帳等を持参して受給資格の決定を受けた後、受給説明会等を経て、指定した口座に給付が振り込まれることとなります。この本人確認について、今年4月1日より雇用保険法施行規則が改正され、受給資格決定時だけでなく、受給資格決定後においても、本人確認書類の提出を求めることができることとされました。

★ 自転車通勤に駐輪場の確保を義務付け

◆ 東京都が条例を採択

東京都は、自転車通勤を認めている企業に対して従業員が駐輪場を確保していることの確認を義務付け、自転車販売店に対して道交法に違反する自転車の販売を規制することなどを内容とする条例を採択しました。

こうした条例は全国で初めて、7月1日から施行されます。ただし、罰則は設けられていません。今後、このような動きが他の自治体にも広がる可能性があります。

◆ 就業規則に明示がない場合も対象に

また、就業規則で自転車利用を禁止していない企業に対しては、通勤で利用する従業員用の駐輪スペースを確保することも義務付けています。

自転車通勤を積極的に禁止していないと、この条例が規定する内容に抵触する可能性があるようです。

◆ 事故により使用者責任を問われるリスクも

健康への関心の高まりなどから自転車通勤をする人が多くなっていますが、自転車通勤の実施には、従業員にも会社にも次のようなリスク・負担を伴います。

- (1) 交通法規や交通規制に対するリスク
- (2) 交通事故を引き起こしたり、事故に巻き込まれたりするリスク
- (3) 駐輪場の確保などの物理的な負担

企業としては、まずは自転車通勤を認めるかどうかについての検討が必要ですし、認める場合にはルールを作っておかないと、従業員が起こした事故により使用者責任を問われる可能性もあります。また、通勤手当の取扱いについても検討する必要があるでしょう。

現在、自転車通勤を黙認しているような会社では、ひとたび事故が発生してしまった際には、会社にとっても従業員にとっても不幸な結果となってしまいます。就業規則の見直しと併せて、保険への加入等も考える必要がありそうです。

★ 「健康保険被扶養者資格」の再確認について

◆ 健康保険の「被扶養者」とは？

協会けんぽホームページによれば、被扶養者の範囲は次の通りとされています。

1. 被保険者の直系尊属、配偶者（事実上婚姻関係と同様の人を含む）、子、孫、弟妹で、主として被保険者に生計を維持されている人
2. 被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている次の
(1)～(3)の人

- (1) 被保険者の三親等以内の親族（1. に該当する人を除く）
- (2) 被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の人の父母および子
- (3) (2) の配偶者が亡くなった後における父母および子

◆ 被扶養者認定の留意点

ところが、上記の要件を満たさない者を被扶養者として申告してしまっていることにより、結果として本来保険給付を受けるべきでない人が保険給付を受けてしまい、被保険者の保険料負担増の一因となってしまっていることがあります。

具体的には、生計維持関係のない両親等を被扶養者に含めていたり、共働き夫婦の夫と妻の両方が子どもを被扶養者として申告していたりする等です。

中には、社会保険の被扶養者要件と税法上の被扶養者要件とが違っている点がわからずに誤った申告をしてしまっているケースもありますので、注意が必要です。

◆ 被扶養者資格の再確認の実施について

協会けんぽでは、5月末から7月末までの間、被扶養者資格の再確認を実施しており、今年度も5月末から順次、被扶養者のリストが事業主宛てに送られてきます。

再確認の対象となるのは、被扶養者のうち、「2013年4月1日において18歳未満の被扶養者」と「2013年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者」を除く人です。

リストが送られてきたら(1) 該当被扶養者が現在も健康保険の被扶養者の条件を満たしているか確認のうえ、被扶養者状況リスト(2枚目は事業主控)に必要事項を記入し、事業主印を押し、(2) 確認の結果、削除となる被扶養者については、同封の被扶養者調書兼異動届を記入し、該当被扶養者の被保険者証を添付し、(3) (1) および(2) を同封の返信用封筒にて提出します。

すると、協会けんぽで確認のうえ年金事務所へ回送され、年金事務所で扶養者調書兼異動届の内容審査および削除処理が行われ、被扶養者(異動)届の「控」が事業主宛てに送られてくることとなります。

★ 全国初！自治体が中小企業向けパワハラ対策マニュアルを作成

◆ 神奈川県がマニュアルを作成

職場のパワーハラスメント(パワハラ)問題への関心が高まる中、神奈川県では、昨年11月に知事メッセージ「ハラスメントのない職場づくりを神奈川から」を発信するなど、取組みを強化しています。

その一環として、県内の事業所におけるパワハラ対策の取組み状況等に関する実態調査を行い、その結果を踏まえた「中小企業向けパワハラ対策マニュアル」を全国で初めて作成しました。また、労働者のための啓発リーフレットも併せて作成しています。

このマニュアルを企業に提供するなど、パワハラ撲滅に向けた取組みの一層の強化を図っていくとのことです。

◆ パワハラの実態調査の概要

同県では、平成 24 年 7 月から 9 月にかけて県内 1,500 事業所を対象にアンケート調査を行い、県内事業の実態を明らかにしました。以下が主な調査結果です。

- ・過去 1 年以内にパワハラの相談・苦情があった中小企業事業所は約 3 割（28.6%）。
- ・中小企業事業所の 8 割以上（84.5%）がパワハラ対策を経営上重要と認識しているが、3 割以上（35.7%）が何も取り組んでいない。
- ・取組内容は、「会議や朝礼での注意喚起」がトップ（28.2%）で、「相談窓口の設置」は約 2 割（21.0%）、「研修・講習会の実施」は 1 割台（13.9%）。

◆ マニュアルの概要

マニュアルには、パワハラの実態調査の定義、企業の責任、取組実態、予防策などについて書かれており、次のような特徴があります

- ・厚生労働省、神奈川県経営者協会、連合神奈川などからのメッセージを紹介し、パワハラは労使を挙げて取り組むべき問題であるという姿勢を示す。
- ・中小企業で活用できるように、企業に求められる取組みをわかりやすく具体的に解説するとともに、企業や事業所の実情に応じたステップバイステップの取組方法を解説。
- ・実態調査を踏まえ、社員研修の実施方法や相談窓口の開設、運営について丁寧に解説。
- ・パワハラ対策の趣旨やポイントをまとめた小冊子「ダイジェスト版」の作成。

◆ その他の対応

かながわ労働センターでは、パワハラを含めた職場のトラブルについて直通電話で相談できる「労働相談 110 番」を開設するなどして、適切に対応できる体制の整備をしているとのことです。

★ 高年齢者雇用に関連した助成金の変更内容

◆ 法改正にあわせた変更

改正高年齢者雇用安定法の施行にあわせて、高年齢者雇用に関連した助成金の制度も変わっています。まだ不確定な部分もありますので、今後の動向に注目です。

◆ 法改正を機に廃止された助成金

従来の「中小企業定年引上げ等奨励金」「高年齢者職域拡大等助成金」は平成 25 年 3 月 31 日をもって終了となりました。

なお、「中小企業定年引上げ等奨励金」については、平成 25 年 3 月 31 日までに、「65 歳以上への定年引上げ」、「定年制の廃止」、「希望者全員を対象とする 70 歳以上までの

継続雇用制度」などの導入を行った中小企業事業主については、支給の対象となります
また、「高齢者職域拡大等助成金」についても、平成 25 年 3 月 31 日までに「職域拡大等計画書」を申請した事業主については、支給の対象となります。

◆ 法改正後も引き続き支給される助成金

「特定求職者雇用開発助成金」は、新たにハローワーク等の紹介により 60 歳以上 65 歳未満の者を継続して雇用する労働者として雇い入れた場合等に支給されるものですが、この助成金については、引き続き存在しています。

◆ 新設される予定の助成金

なお、「高齢者労働移動受入企業助成金」（定年を控えた高齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業への雇用を希望する者を、職業紹介事業者の紹介により失業を経ることなく雇い入れた場合に支給）については、新しい助成金に移行する予定であり、今後、厚生労働省などから周知されるとのことです。

★ 今年度の新入社員の特徴は「〇〇型」？

◆ 平成 25 年 4 月入社の新入社員

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、平成 25 年 4 月入社の新入社員の特徴をまとめました。

この研究会では、その年の新入社員の特徴をネーミングすることが恒例となっています。

◆ 今年の新入社員は『ロボット掃除機型』

過去には、「過保護で栄養分は高いが、魚らしくピチピチしていない」といった特徴から名付けられた『養殖ハマチ型』（昭和 63 年）、「その場で瞬時に情報を取り込み発信するセンスや処理能力を持ち、機能も豊富だが、経験や知識がなかなか蓄積されず、中高年者にとって使いこなしきれない」という側面がある『カメラ付ケータイ型』（平成 15 年）といったネーミングがありましたが、今年の新入社員のタイプは、『ロボット掃除機型』とのこと。

同研究会では、この由来については、「一見どれも均一的で区別が付きにくい、部屋の隅々まで効率的に動き回り家事など時間の短縮に役立つ（就職活動期間が 2 カ月短縮された中で、効率よく会社訪問をすることが求められた）。しかし段差（プレッシャー）に弱く、たまに行方不明になったり、裏返しになってもがき続けたりすることもある。能力を発揮させるには環境整備（職場のフォローや丁寧な育成）が必要」と説明しています。

◆ 今年入社の新入社員の特徴

今年の新入社員は、採用活動の早期化傾向に対する社会的批判を受け、就職活動期間（企業採用のための広報活動の解禁日）が大学3年次の10月1日から12月1日へと2カ月遅くなった「時間短縮型就活」の第一期生に該当します。

期間が2カ月短縮されたことで、業界研究に十分な時間が費やせなかったり、スケジュールが慌ただしくなったりなどのマイナス面が懸念されました。そういった中で効率よく就職活動をした姿が、部屋を効率的に動きまわり掃除をする『ロボット掃除機』を連想させるため、このようなネーミングとなったようです。

★ 今年の就職企業人気ランキングは？

◆ 約1万8,000人の大学生が回答

株式会社マイナビから、1978年から実施している「大学生就職企業人気ランキング」（有効回答数：17,725名）の上位100社が発表されました。

今年の特徴として、文系では、旅行会社・航空会社などの人気が不動である他、金融業界が全体的に上昇しました。理系では、大学での専攻を活かせる企業を選ぶ傾向が見られました。

文系のベスト10 【 】は前年の順位です。

- (1) JTBグループ【1】
- (2) 全日本空輸（ANA）【2】
- (3) エイチ・アイ・エス【6】
- (4) 電通【4】
- (5) 三菱東京UFJ銀行【5】
- (6) オリエンタルランド【3】
- (7) JR東日本【10】
- (8) 日本航空（JAL）【ランク外】
- (9) Plan・Do・See【18】
- (10) 東京海上日動火災保険【20】

理系のベスト10 【 】は前年の順位です。

- (1) JR東日本【7】
- (2) カゴメ【3】
- (3) 旭化成グループ【8】
- (4) 資生堂【5】
- (5) 明治グループ【1】
- (6) 味の素【8】
- (7) トヨタ自動車【6】
- (8) 三菱重工業【12】
- (9) 東芝【2】
- (10) NTTデータ【22】



精神障害者の雇用義務付け法案を国会提出へ

◆ 法定雇用率の引上げに続き、新たな法律改正へ

企業に義務付けられている障害者の法定雇用率（従業員に占める障害者の割合）が、4月より、従来の「1.8%」から「2.0%」へ引き上げられました。また、障害者の雇用状況の報告が義務付けられる企業規模も、現行の労働者数「56人以上」から「50人以上」へ変更となりました。

そして、これに続き、「雇用の分野における障害者の差別の禁止」と「精神障害者の雇用義務付け」を主な内容とする法律案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案）が今国会で議論されることになりました。

◆ 雇用義務付けの実施時期

法案では、差別に関係する部分は平成 28（2016）年 4月から、精神障害者の雇用義務付けに関係する部分は平成 30（2018）年 4月から施行することとされています。

精神障害者の雇用が義務付けされると、この 4月から上がった法定雇用率がさらに引き上げられることとなるでしょう。引上げ幅については、法律の施行から 5年間は、実際の雇用状況等を勘案して緩和されたものになる可能性もあります。

なお、現在、精神障害者については、雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます。

◆ 障害者雇用で業務改善

3年後や5年後というとまだまだ先のようにも感じられますが、社内の体制を変更するには十分な時間とも言い切れないと思います。

現在、障害者雇用率未達成の一定規模以上の企業は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて「障害者雇用納付金」（原則として、不足 1人につき月額 5万円）を納付しなければならないこととされています。現在、この制度の対象は、常時雇用する労働者が 201人以上の企業ですが、平成 27（2015）年 4月からは「101人以上」の企業にまで拡大されることが決定しています。

障害者の雇用については、各種助成金や障害者派遣を行う企業なども利用して、導入に成功している事例が各種メディア等で取り上げられています。そうした企業では、導入時に業務全体を見直したために業績が向上した例もあるそうですので、自社で導入できるかどうか検討することも 1つの参考になるかもしれません。

● 5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] ●

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 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]

31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

中田圭子社会保険労務士事務所

〒530-0041

大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル

TEL:

06-6718-4596

FAX:

06-6718-4598