

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/07/10

VOL.18

● 平成25年4月から障害者雇用率が引き上げられます

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています。

この法定雇用率が平成25年4月から現行1.8%（民間企業）から2.0%に引き上げられます。そしてこ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事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わることになるのです。

なお、上記に該当する事業主には、以下の義務があります。

① 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

② 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければなりません。

ちなみに、従業員201人以上の企業においては、法定雇用率により義務付けられる「法定雇用障害者数」に対して、不足する人数に応じて納付金を納めることになっています。例えば、250人の企業であれば、法定雇用率2.0%を乗じて算出した人数5人が「法定雇用障害者数」となり、障害者を1人も雇用していない場合は、月額5人×50,000円=250,000円を国に納付することになります。

また、現在障害者の範囲は身体、知的に限られていますが、精神障害者も加えられる予定となっています。これにより、障害者雇用率がさらに上がることが予想されます。

● 労基署による臨検による監督指導の積極化

労働新聞の記事より…

上野労働基準監督署において今年度、一定規模以上の本社事務所に対し集中的な監督指導を実施するとのこと。その理由として、9割近い事業場で「36協定の超過」や「割増賃金の不払い」を中心とした労働基準関係法令違反が発覚したため、年末にこれまでの監督指導結果に基づく集団指導を行う考えとのこと。また、労働者からの労働相談や申告が目立つことから、取組み強化が急務となっているとのこと。

また、大田労働基準監督署においては今年度、これまで監督から外れていた製造業、道路貨物運送業、小売業の小規模事業場に対する監督指導を積極化しているとのこと。従業員10～50人規模の企業を中心に独自に作成した「安全

衛生総点検表」を送付し、安全衛生管理体制や危険・有害業務の管理、健康診断の実施状況などのチェックを求め、違反の改善を促しているようです。特に、30人以下の小売業には呼出しによる個別指導を行う考えで、労働時間や割増賃金など、重点的に是正を進めていくとのこと。

他の労働基準監督署において同様の動きがあるのか詳細は不明ですが、東京労働局管内では、直近6年間においては、毎年平均8,400件ほどの臨検が実施されており、東京労働局の方針においても、今後も効果的な監督指導を実施し、法令違反を繰り返す悪質な事業主においては、厳正に司法処分を科すこととしていることから、企業における『労務管理体制』の把握、見直しは急務であるといえます。

●労働保険料の口座振替

労働保険料の口座振替が可能となっていることをご存知ですか？

平成24年度においては、7月10日で2期分の申込みは終わってしまっていますが、3期分から引き落としを希望する事業所様は、9月7日までに所定の申込用紙にて口座を開設している金融機関に提出してください。

口座振替となると労働保険料の口座振替日は、以下の通りとなります。

① 1期分 9/28

② 2期分 11/14

③ 3期分 2/14

申込書等の詳細はこちらからご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/ho/kenryou/>

なお、現段階においては、口座振替前に、振替額のお知らせ等は送っていないようですので、ご注意ください。

●外国人を雇用する際には在留資格を確認しなければなりません。

外国人を雇用する場合、「在留資格」で就労が認められている者に限り、日本での就労が可能となります。在留資格は27種類あり、①活動に基づく在留資格、②身分又は地位に基づく在留資格に区分されます。①のうち、文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在については、原則、就労不可となっていますが、残りの在留資格については当該在留資格に定められた範囲内で就労が可能です。また、②については、就労に制限はありません。したがって、外国人を採用する場合、就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内であるか、在留期間が過ぎていないかを確認する必要があります。確認に当たっては、外国人登録証明書（24年7月より在留カードに順次変更）の提示によって可能となりますが、採用決定前に提示を求めることは、公正採用の観点から適切でないとされています。したがって、採用前の段階では口頭での確認に

留めるようにしてください。在留資格で就労が認められていない(不法就労)者を就労させた事業主は、「不法就労助長罪」として、3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金の処罰を受けますが、不法就労と知らずに就労させた場合は、処罰されることはありません。

また、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が厚生労働省より策定されています。この指針には事業主が講ずるべき措置として、適正な労働条件や安全衛生の確保・適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等、解雇の予防及び再就職援助が挙げられています。いずれにしろ、外国人労働者の雇用管理は、文化や言語の違いなどからトラブルが生じる恐れもあることから、労働条件等の内容をわかりやすい方法で外国人に理解させることが必要です。

●御社の『労務管理体制』の把握をしてみませんか

前述の労働基準監督署の臨検や年金事務所における社会保険未加入者の調査など、行政機関による監督・指導が積極的に行われているようです。また、労働基準監督署に持ち込まれる労働相談件数も、4年連続で100万件を超えており、法律違反を伴わない民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、昨年過去最高の256,343件となっています。今や、「職場におけるトラブル」は、他人ごとではなく、どこでも起こりうることなのです。

この「職場におけるトラブル」を未然に防ぐためには、社内での労務管理体制を把握しておかなければなりません。

当事務所においては、就業規則等諸規程の確認はもちろんのこと、労働基準監督署や年金事務所の調査の際に指摘される点や、安全衛生管理体制など、チェックマニュアルを用いて診断をし、改善のポイントをご提案させて頂くサービスを実施しています。ぜひ、ご相談ください。