



発行：社会保険労務士法人イーゼス
徳山労働保険事務組合

〒745-0073 周南市代々木通り 2-12 第2代々木公園前ビル 4 F
TEL 0834-34-3003 FAX 0834-34-3004



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〕。

$$\text{常時雇用する労働者の数(短時間労働者は1人につき0.5人として算入)} \times \text{障害者雇用率} \dots 1人未満は切り捨て$$

※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。



トビウタ 今一度確認を！労働時間の考え方(待機時間などは労働時間？)



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。

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になります。

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、労働協約等の定めにかんがわず、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

お仕事 カレンダー 7月



7/10	<ul style="list-style-type: none">● 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） <p>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</p> <ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 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

新情報 ● 改正介護保険法が成立 高所得の方の利用者負担が増

本年5月、「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。今回の介護保険法等の改正は、「高齢者の自立支援と要介護状態の重度化防止、地域共生社会の実現を図るとともに、制度の持続可能性を確保することに配慮し、サービスを必要とする方に必要なサービスが提供されるようにする」という目的の元に行われました（施行日は、段階的に設定）。ここでは、費用の負担の面にスポットを当て、主要な改正箇所を紹介します。

改正介護保険法等／利用者負担と保険料負担の改正

① 利用者負担の引き上げ

利用者の負担割合について、現在2割の方のうち、特に所得の高い層の負担割合が「3割」に引き上げられることになりました〔ただし、月額44,400円の負担の上限あり〕。（平成30年8月～）。

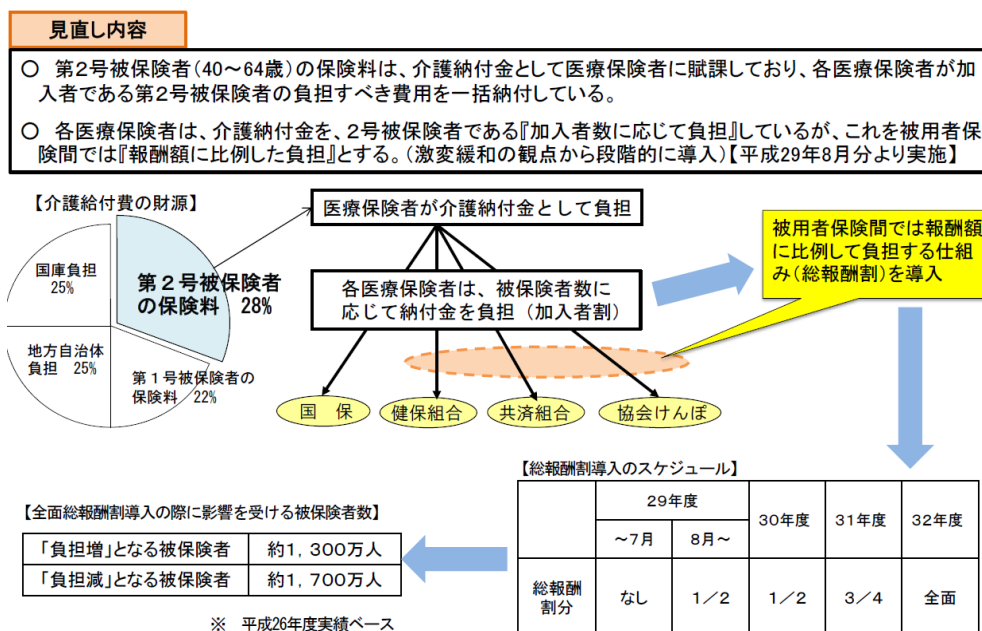
3割負担の対象となる方の所得の基準は、今後政令で定められることとなりますが、単身であれば年金などの所得が年340万円以上ある利用者など、約12万人を対象とする方向で検討されています。

① 現役世代の保険料負担の見直し

今回の改正により、介護納付金への総報酬割の導入も決定しました。40～64歳の現役世代が、医療保険の保険料と合わせて負担する介護保険料は、今年8月から平成32年4月にかけて、段階的に、収入が多い方の負担が増える仕組みに変更されます。

大企業の会社員（健康保険組合の加入者）や公務員ら約1,300万人については負担が増え、中小企業の会社員らは負担が減ると見込まれています。

<介護納付金における総報酬割の導入の図（厚生労働省資料）>



～ 会社での出来事 ～

先日、私は『ぎっくり腰』になり、非常に困りました。痛いのと、歩行困難で1週間は不自由な生活でした。もう一人の社員（社労士）との会話を再現してみました。『ぎっくり腰』は労災になり得るのか？社労士同士のたわいのない会話ですが、労災のヒントにはなるかもしれません。

N（私）：Kくん、『ぎっくり腰』で、腰を痛めてしまいました。

K（社員）：そうですね、それは大変ですね。歩くのも痛そうですし、椅子に腰掛けるのも大変そうですね。

N（私）：何をやるにも時間がかかって。ただ、重要な会議が入っているから、今日は休むわけにもいかず。実はこれ、昨日、重い荷物を持ち上げようとしたときに、「ぐきっ」となってしまって。『ぎっくり腰』のようです。それで、その荷物というのが、重い本の束だったのでね。

K（社員）：ということは、仕事だったんですね。

N（私）：ああ。夕方、事業場で危険な箇所がないかを確認するために見回りをしていたのですが、出しっぱなしの本があり、誰もいなかったから、片付けておこうと本の束を持ち上げたら思いのほか重くて。たぶん、あれ、10キロくらいあったんじゃないかな？

K（社員）：それは重いですね。おそらく、そんなに重くないだろうと想像して持ったんですね？

N（私）：気軽にひょいとやったらこんなことに。その後、病院にも行ったのですが、ふと、これって労災かな？と疑問に思ったのだが……。

K（社員）：なるほど、そうでしたか。う～ん、労災かどうかはとても微妙な判断になるかもしれません。というのも、腰痛は通常生活でも発生しやすいものですので、すべてが労災として認められるわけではないのです。ただ、もちろん、労災に該当するものもあります。具体的には以下の2つの要件が示されています。そして、これらの両方を満たす必要があります。

【条件1】 腰の負傷またはその負傷の原因となった急激な力の作用が、工作中的突発的な出来事によって生じたと明らかに認められること

【条件2】 腰に作用した力が腰痛を発症させ、または腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること

N（私）：トラックの運転手さんが腰痛だ、というのは対象にならない？

K（社員）：いま説明したのは「災害性の原因による腰痛」になります。この他に「災害性の原因によらない腰痛」というものもあり、突発的な出来事が原因ではなく、重量物を取扱う仕事など腰に過度の負担のかかる仕事に従事する労働者に発症した腰痛で、作業の状態や作業期間などからみて、仕事が原因で発症したと認められるものは労災になるとされています。

N（私）：なんだか判断する要素があって、難しいね。ところで、私の腰の場合はどうなんだろう？（というか、それくらいは分かっているが……）

K（社員）：一般的に、『ぎっくり腰』と呼ばれる急性腰痛症は、日常の動作の中で生じるため、仕事になったとしても、労災として認められないとされています。ただし、発症時の動作や姿勢が異常であり、腰へ強い力がかかった場合には、労災として認められることがあります。今回は、予想以上に重い本を持ち上げるということでの発症ですので、認められる可能性はあると思いますよ。

N（私）：うんうん。特に持病で腰痛があったわけでもないですし、不注意ですが、原因は本の束を持ち上げようとしたことなので、一度、労災で申請してみようかな？

K（社員）：その状況であれば、申請してみることもひとつだと思います。最終的には労働基準監督署の署長の判断ということになりますので、認められない可能性もありますので、ご注意くださいね。

N（私）：それよりも、うちは特別加入していないので、労災は申請できないね。まあ、面白いケーススタディにはなったね！

みなさんも、お気をつけください。

◆あしがき◆

平成29年度の、労働保険の納付期日が7月10日（月）までになっております。
申告書をご確認のうえ、期限内の納付にご協力ください。
申告書等、ご不明な点等がございましたら、事務所までご連絡下さい。