

障害者雇用について再確認を

官公庁による障害者雇用の水増し問題が大きく報じられ、障害者をめぐる雇用関係の話題がクローズアップされています。

ご承知のとおり、今年 4 月から、**障害者の法定雇用率が 2.2%**に引き上げられ、従業員が 45.5 人以上いる事業主（法人）は 1 人以上の障害者を雇用することが義務となりました。（法定雇用率は 3 年以内に 2.3%に引き上げられる予定です）

この人数の考え方ですが、常時雇用労働者（週 30 時間以上勤務）を 1、短時間労働者（週 20 時間～30 時間勤務）を 0.5 とカウントします。週 20 時間未満の労働者はカウント対象外です。

さらに障害者数のカウント方法も、重度の身体障害・知的障害の方は 1 人で 2 と数えるなど、少し複雑な仕組みになっています。

対象の障害者であるかどうかは、**原則として手帳の有無で判断します。**

障害者雇用義務のある法人の皆様は、この機会に制度をもう一度確かめ、対象者の適切な確認・把握を行うようにしてください。

制度の詳細は[厚労省「障害者の雇用」](#)にて。

「働き方改革関連法」への対応は？ ③

今回は、引き続き「働き方改革関連法」の 3 点目「**年次有給休暇の取得促進**」について見ていきます。

実は今回の法改正の中で、この項目が多くの上場企業にとって最も影響が大きく、かつすぐに対策が必要な部分ではないかと思われます。

内容は、「**年 10 日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して有給休暇を与えなければならない**」（ただし、労働者が自主的に取得した日数や、計画的付与で与えられた日数は 5 日から差し引く）

つまり、「年 10 日以上有休が与えられる職員には、最低でも 5 日取得させることを事業主の義務とする」と

いうことです。しかも違反した事業主には罰則があります。

少し詳しく見ていきます。まずは、「年 10 日以上の有休が与えられる職員」をしっかりと把握しましょう。フルタイム職員であれば（正規でも非正規でも）、6 ヶ月継続勤務で 10 日が与えられます。また、週の所定労働日数が 3 日又は 4 日の職員でも、勤続年数によって 10 日以上付与されます。（必ず自社の就業規則を確認してください）

取得義務は、「10 日以上の有休が付与されたときから 1 年間のうちに」5 日以上取得することが求められるということになります。

中には、採用後 6 ヶ月を待たずに前倒しで付与している事業所もあります。その場合にも、「付与されたときから」カウントが始まることとなります。

また、採用時に 5 日、半年後に 5 日と分割して付与するような場合には、合計 10 日になった日（半年後）から義務が生じますが、それ以前に取得していた日数も 5 日のカウントに入れていいとされています。

次回もこの項目を続けます。

セミナーPart2 開催します！

「労務管理・人材育成セミナー2018」第 2 弾の開催を決定いたしました。

日時：平成 30 年 11 月 8 日（木）13:30～16:00

会場：長野市若里市民文化ホール 会議室 3

内容：「これからの人材育成のあり方～コーチングとファシリテーションスキル」

「働き方改革、制度改正の最新情報」

詳細、お申込みについては別紙のご案内をご覧ください。多くのご参加をお待ちしております！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net