

2016年 村尾事務所ニュース

村尾経営労務研究所・高松北部労務協会
特定行政書士・特定社会保険労務士・労務調査士®
高松市中央町8-10 TEL087-835-1477 FAX835-1496
http://muraao-company.sakura.ne.jp/



官庁申請代行・人事労務 ～頑張る企業支援～
■ 社保・労保・産廃・建設許可、入札指名願、経営審査
各種助成金申請など官庁申請手続
■ 就業規則等諸規程の整備、人事・労務諸制度、給与計算
■ 労働紛争解決手続代理 ■ 行政不服申立、告訴、告発
■ 労務トラブル未然防止点検 ■ 監督署是正勧告対応

平成28年8月1日号

改正障害者雇用促進法

今 年4月1日より「改正障害者雇用促進法」が施行されています。改正内容は、「雇用分野における障害者に対する差別の禁止」「雇用分野における障害者に対する合理的配慮の提供義務」です。これらをQ&A形式でまとめてみました。

Q1 対象となる「事業主」とは？

A1 雇用の分野における差別禁止・合理的配慮の提供義務の対象となる「事業主」に限定はありません。障害者雇用率制度では、民間企業の障害者雇用率は2.0%となっており、これを下回ったときに納付金を納める企業規模は、常時雇用している労働者が100人以上となっていますが、障害者雇用促進法はこれとは異なります。

Q2 対象となる障害者とは？

A2 身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者、と規定されています。また、手帳所持者に限定されないため、手帳がない場合は、本人の了解を得て医師の診断書・意見書により「障害者」に該当するかを確認することになります。



Q3 差別禁止とは具体的にどのようなこと？

A3 雇用におけるいろいろな場面(①募集および採用、②賃金、③配置、④昇進、⑤降格、⑥教育訓練、⑦福利厚生、⑧職種の変更、⑨雇用形態の変更、⑩退職の勧奨、⑪定年、⑫解雇、⑬労働契約の更新)において、障害者であることを理由として、障害者を排除すること、障害者に対して不利な条件を付すこと、障害者よりも障害者でない者を優先すること、は禁止されています。

Q4 合理的配慮とは具体的にどのようなこと？

A4 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもので、例えば「募集内容について、音声などで提供する(視覚障害)」「面接を筆談などにより行う(聴覚・言語障害)」「机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行う(肢体不自由)」などがあります。

暑中お見舞い申し上げます



夏期休暇:8月11日~15日です。

緊急連絡先:090-3789-0358

マイナンバーの記載の特例

マイナンバー制度がスタートしてから半年以上が経過しました。会社によっては管理業務を委託しているところもありますが、その際に会社保管となっている書類に記載されるマイナンバーの問題がありました。次の書類は、平成29年からは、別途マイナンバー等を記載している帳簿(注)を備えているときは、申告書へ記載は不要になっています。

- ①給与所得者の扶養控除等(異動)申告書
 - ②従たる給与についての扶養控除等(異動)申告書
 - ③退職所得の受給に関する申告書
 - ④公的年金等の受給者の扶養親族等申告書
- (注)上記①~④の申告書の提出前に、これらの申告書の提出を受けて作成された帳簿に限ります。

NEWS ダイジェスト

- 「働き方改革」の原案が明らかに
「働き方改革」の原案が明らかになった。女性や高齢者の社会保険料の労使負担軽減といった働き手の所得を増やす項目のほか、残業時間の上限設定、「同一労働同一賃金」や「解雇の金銭解決」導入のような生産性向上を促す項目が盛り込まれた。
- 経団連が「同一労働同一賃金」で提言
経団連は、政府が検討している「同一労働同一賃金」制度について、「職務内容だけでなく、勤務地や職種変更の可能性、個人の役割や貢献度を総合的に判断して同一労働にあたるかを判断すべき」とした提言書を発表した。