

つちはし事務所通信



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋3-3-1 田村ビル2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2020年12月1日

12

December
2020



決定済 施行待ち改正

法定の障がい者雇用率 令和3年3月1日から0.1%引き上げ

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定の障がい者雇用率(法定雇用率)以上の割合で障がい者を雇用する義務が課されています。

【障がい者雇用率制度】

この法定雇用率が、令和3年3月1日から0.1%引き上げられることになりました。

<法定の障害者雇用率(法定雇用率)>

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2%	2.3%
国、地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%

<民間企業における注意点>

前記の法定の障害者雇用率の変更に伴い、**障がい者を1人は雇用しなければならない** **民間企業の事業主の範囲**が、従業員数45.5人以上から「**43.5人以上**」に拡大されます。



その事業主には、次のような義務及び努力義務が課されることになります。

- ・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。
- ・「障がい者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

【障がい者雇用納付金制度とは】

障がい者の雇用に伴う企業の経済的負担の調整を図り、障がい者の雇用水準を引き上げるため、国が法定雇用率の未達成企業から納付金を徴収し、法定雇用率を達成した企業に対して調整金や報奨金を支給する障がい者雇用納付金制度が設けられています。

この納付金の制度は、企業による自主申告・納付を基本としており、申告義務のある企業は、常用労働者数が100人超となる企業です。

常用労働者としてカウントされるのは次の①～③いずれかに該当する労働者です。

- ①雇用期間の定めがない労働者
- ②雇用期間の定めがある労働者であって、その雇用が更新され雇入れから1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる労働者
- ③過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者



週の所定労働時間が30時間以上の場合は、常用労働者1人としてカウントする一方で①から③のいずれかに該当し、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合には、常用労働者数0.5人としてカウントします。

★なお、令和2年度分の障がい者雇用納付金(申告期間は令和3年4月1日から同年5月15日までの間)については令和3年2月以前までのものは現行の法定雇用率(2.2%)で算定し、令和3年3月のみ、新しい法定雇用率(2.3%)で算定することになります。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました③

厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定していますが、令和2年9月1日に、このガイドラインが改定されました。今回は、労働時間の管理(簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」)を紹介します。

＜労働時間の管理＞

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法38条1項に基づき、労働時間を通算して管理することが必要である。

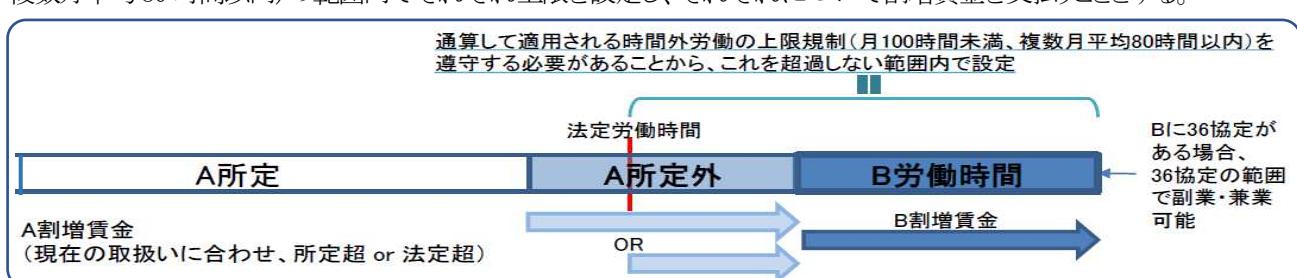
労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行い、通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払うことが原則である。

このほか、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労働基準法が遵守されやすくなる次のような「管理モデル」によることができる。



簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」

○副業・兼業の開始前に、A社(先契約)の法定外労働時間とB社(後契約)の労働時間について、上限規制(単月100時間未満、複数月平均80時間以内)の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それについて割増賃金を支払うこととする。



これにより副業・兼業の開始後は、他社の実労働時間を把握しなくても労働基準法を遵守することが可能となる。

○「管理モデル」は、副業・兼業を行おうとする労働者に対してA社(先契約)が管理モデルによることを求め、労働者及び労働者を通じて使用者B(後契約)が応じることによって導入される。



★「管理モデル」を導入し、上記の図のような働き方をしたとすると、後契約のB社は、常に時間外労働に関する割増賃金を支払うことになります。他の会社に勤務する者を雇う場合、自社での残業の有無にかかわらず、割増賃金込みの給与を支払うことになる可能性があることも考慮して、採用するか否かを判断することが必要です。

ご不明な点がございましたら、お早めにつちはし事務所までご相談くださいませ。

あとがき◆つちはし事務所より

★9月にも、ファックスでお知らせしましたが、**令和3年1月から、「子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります**。そのため、育児・介護休業規程の改正が必要となっています。この改定についてのご案内

を9月にファックスでお送りしておりますが、まだお申込みがない事業所様が見受けられます。今月の事務所通信と合わせて、再度ご案内の文書をお送りしますので、育児・介護休業規程の改正がまだの事業所様は、ぜひお申込みをお願いいたします。なお、すでにお申込みをいただいている事業所様も、厚労省のモデル規程やQAなどが出そろうタイミングを計っていた都合上、作業的にはこれからとなりますので、その旨ご了承ください。

★新型コロナの影響で、さまざまなイベントや研修などがオンライン配信となっていますが、働き方改革に参考になる動画が全国社会保険労務士会のHPにて配信されているのをご存知でしょうか。2020年10月21日～23日に開催された「働き方改革フォーラム」の収録映像が無料で見れるようになっています。さまざまな先進的かつ中小企業向けのヒントが満載ですので、ぜひご覧ください。URLは<https://www.sr-seminar.com/forum/> です。

★ちなみに当事務所の土橋の動画も、徳島県社労士会のHPで配信されています。テーマは

「テレワークで成長する企業に」。よろしければ、こちらもこれからの働き方改革への取り組みのヒントとしてご覧くださいませ。

https://www.youtube.com/watch?v=MNhuxbpg4ml&feature=emb_logo

