

労務通信

2018.2月号

4月施行！「改正障害者雇用促進法」のポイント

◆民間企業の雇用障害者数が過去最高に

昨年12月12日、厚生労働省より「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」が発表され、民間企業における雇用障害者数（49万5,795人、前年比4.5%）、実雇用率（1.97%、前年比0.05ポイント上昇）がともに過去最高を更新したことがわかりました。

今年4月には「改正障害者雇用促進法」が施行される予定となっており、障害者雇用に対する関心はますます高まっていきそうです。



◆改正の内容

4月から施行される改正のポイントは以下の通りです。

（1）法定雇用率の引上げ

事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用することが義務付けられていますが、その率が、民間企業については現行の「2.0%」から「2.2%」に引き上げられます。

また、今回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民間企業の事業主の範囲が「従業員50人以上」から「従業員45.5人以上」に変更されます（短時間労働者は1人を0.5人としてカウント）。

なお、平成33年4月までにはさらに「2.3%」への引上げが予定されています。

（2）法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎の対象は、これまで「身体障害者」および「知的障害者」に限られていましたが、新たに「精神障害者」が追加されます。

なお、昨年12月22日に開催された「第74回 労働政策審議会障害者雇用分科会」において、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案が示され、精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法に特例措置が設けられることが明らかになっています。

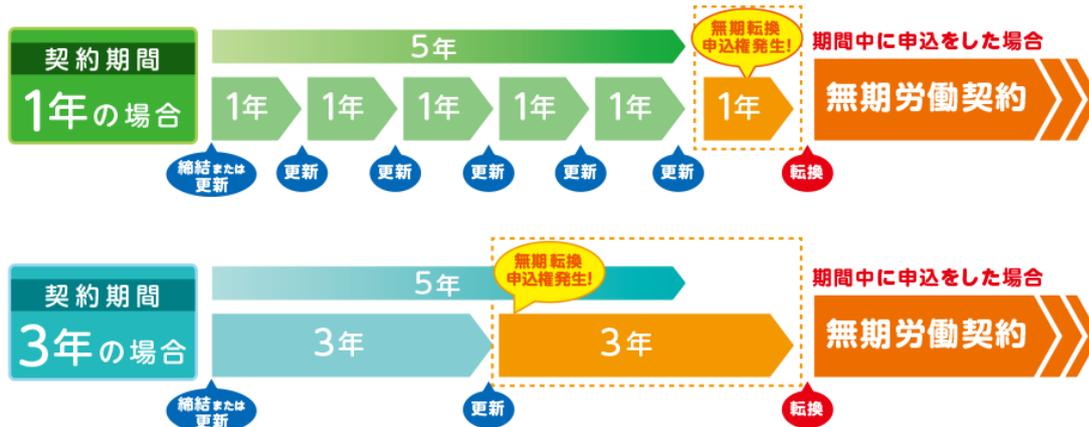
◆今後の企業の対応は？

法定雇用率の引上げ等が行われることから、各企業においては、今後どのように障害者雇用に向き合っていくのかが問われることになりそうです。

法改正情報

◆準備はお済みですか？無期転換ルール！

有期契約労働者の雇用の安定を図るため、改正労働契約法により平成25年4月1日に無期転換ルールが施行されました。無期転換ルールとは、有期労働契約で平成25年4月1日以降に開始したものについて、更新して通算契約期間が5年を超えた場合、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換するルールです。



※平成25(2013)年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です

＜厚生労働省 有期契約労働者の無期転換ポータルサイトより抜粋＞

平成25年4月1日からカウントして5年を超える平成30年4月1日以降、有期労働契約で働く方に無期転換申込権が発生します。対象となる方は有期労働契約で働く全ての方になります。

◎無期転換ルールの対象となる方

- ・契約社員
- ・アルバイト
- ・派遣社員
- ・定年後に継続雇用される嘱託社員

名称は問わず、
すべての有期労働契約者が対象

労働者が無期転換の申込みをすると、会社がそれを承諾したものとみなされるため、会社は断ることができません。無期労働契約は申込時に成立しますが、その開始日は「申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から」となります（上記の図を参照）。

現在、有期契約労働者を雇用されている事業主様におかれましては、まず、個々の労働者において、いつ無期転換申込権が発生するのかリストアップし、労働者が無期転換の申込みをしてきた場合に備え転換後の労働条件を検討し、就業規則などの社内規定の整備をしましょう。

また、定年後に継続雇用されている高齢者の場合も有期契約期間が通算5年を超えた時点で無期転換を申し込むことが可能となります。こちらについては、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合は、無期転換申込権が発生しない特例が設けられております。