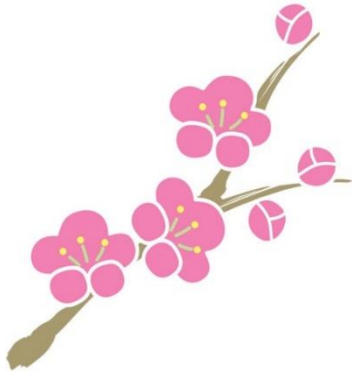


# 市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将



〒381-1231  
長野市松代町松代 9 0 8  
電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540  
e-mail : [ima@ichiba-sr.com](mailto:ima@ichiba-sr.com) URL : [www.ichiba-sr.com](http://www.ichiba-sr.com)

## 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

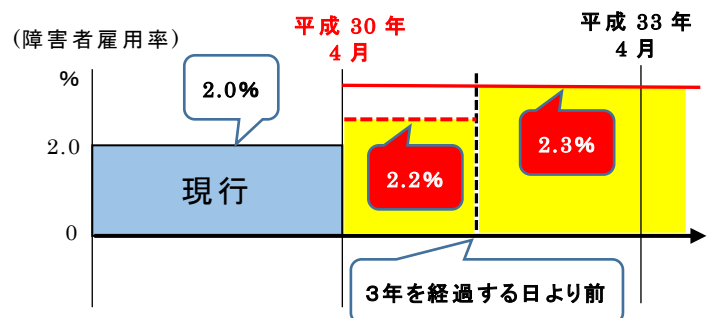
4 月から施行される改正のポイントは以下の通りです。

#### (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以下の特例措置が設けられることが明らかになりました。

### 【特例措置の内容】

精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから3年以内の者または精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者に係る雇用率のカウントにおいて、平成35年3月31日までに雇い入れられた者等については、1人をもって1人とみなす（現行は1人をもって0.5人とみなしている）こととする。

### ◆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。

## 「平成29年度 就労条件総合調査」の結果にみる労働時間の実態

### ◆「就労条件総合調査」とは？

今回の調査は、常用労働者が30人以上いる民間企業6,367企業を抽出し、平成29年1月1日現在で厚生労働省が調査を行い、4,432企業から得た回答をまとめたものです。

以下では、調査結果の中から「労働時間」に関するものをまとめてみます。

### ◆調査結果のポイント

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間45分、労働者1人平均7時間43分でした。

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は87.2%（完全週休2日制は46.9%）で、適用されている労働者割合は87.5%（完全週休2日制は58.4%）となっており、年間休日総数をみてみると、1企業平均108.3

日、労働者1人平均は113.7日となっています。

1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く）は、労働者1人平均18.2日で、そのうち労働者が取得した日数は9.0日と取得率は半分以下であることがわかります。

### 労働者1人平均年次有給休暇取得状況(抜粋)

| 年・性別・企業規模 | 付与日数(日) | 取得日数(日) | 取得率(%) |
|-----------|---------|---------|--------|
| 平成29年調査計  | 18.2    | 9.0     | 49.4   |
| 男         | 18.6    | 8.7     | 46.8   |
| 女         | 17.2    | 9.6     | 55.4   |
| 1,000人以上  | 19.2    | 10.6    | 55.3   |
| 300~999人  | 18.2    | 8.8     | 48.0   |
| 100~299人  | 17.6    | 8.2     | 46.5   |
| 30~99人    | 17.3    | 7.5     | 43.8   |

年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業の割合は18.7%にとどまりました。

そして、病気休暇制度がある企業割合は32.5%で、休暇取得時の賃金の支給状況について、「全額支給」が33.2%、「一部支給」が18.8%、「無給」が47.7%となっています。

### 病気休暇制度のある企業の賃金の支払状況(抜粋) (単位:%)

| 年・企業規模   | 制度がある企業 | 賃金の支払状況 |      |      |
|----------|---------|---------|------|------|
|          |         | 有給      |      | 無給   |
|          |         | 全額      | 一部   |      |
| 平成29年調査計 | 32.5    | 33.2    | 18.8 | 47.7 |
| 1,000人以上 | 50.2    | 46.7    | 24.0 | 28.4 |
| 300~999人 | 47.2    | 39.3    | 16.7 | 43.9 |
| 100~299人 | 34.5    | 32.7    | 19.3 | 48.0 |
| 30~99人   | 30.0    | 31.8    | 18.7 | 49.1 |

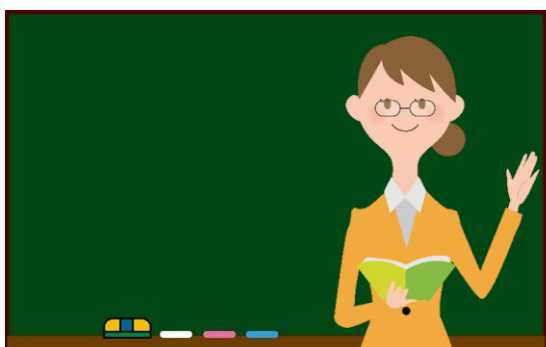
また、1企業平均1回当たりの最高付与日数は246.0日で、そのうち賃金の支給状況が「全額」である企業では97.6日、「一部」である企業では294.1日、「無休」では354.5日となっています。

変形労働時間制を採用している企業の割合は 57.5%で、種類別にみると、「1 年単位の変形労働時間制」が 33.8%、「1 カ月単位の変形労働時間制」が 20.9%、「フレックスタイム制」が 5.4%となっています。

みなし労働時間制を採用している企業割合は 14.0%で、こちらも種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が 12.0%、「専門業務型裁量労働制」が 2.5%、「企画業務型裁量労働制」が 1.0%となっています。

最近注目を集めている勤務間インターバル制度については、制度を導入している企業割合は、「導入している」が 1.4%、「導入を予定または検討している」が 5.1%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が 92.9%となっており、超過勤務が問題視されているのはかなり限定的と考えられます。

## 「学校における働き方改革」の動向と今後の課題



### ◆昨年 12 月に緊急対策を公表

文部科学省は、深刻化している学校教員の長時間労働問題について、昨年 12 月に「学校における働き方改革に関する緊急対策」を公表しました。

以下はその柱となる 4 点です。

- (1) 学校・教師の業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策
- (2) 学校が作成する計画等・組織運営に関する見直し
- (3) 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置
- (4) 「学校における働き方改革」の実現に向けた環境整備

### ◆役割分担をして業務の負担を軽減

文部科学省は、具体的な方策として、これまで教員が担っていた放課後の見守りや給食費の徴収、部活動の顧問等の業務を、地域との連携や外部の人材を活用して負担を軽減させるとしていますが、これにより、本来の業務に集中することができます。

同省では、業務の範囲を明確に示したモデル案の作成、労働時間の上限の目安を含むガイドラインを検討しています。また、来年度には、教員の業務量を一元的に把握する部署を文部科学省内に新たに設置することを明らかにしました。

### ◆適正な勤務時間管理が必要！

文部科学省が実施した「教員勤務実態調査（平成 28 年度）（速報値）」によると、教員の勤怠管理を「タイムカード等で記録している」と回答した学校は、小学校で 10.3%、中学校で 13.3%、「校務支援システムなど ICT を活用して記録している」と回答した学校は、小学校で 16.6%、中学校で 13.3%にとどまっており、いまだに点呼や自己申告で対応している学校があるのが現状です。

これについて、同省の中央教育審議会は昨年 8 月、「自己申告方式ではなく、ICT の活用やタイムカードなどにより労働時間を客観的に把握し、

集計するシステムを直に構築するよう努めることが必要」と提言しました。

今後は、「学校における働き方改革」の実現に向け、まずは教員の業務の明確化や労働時間をタイムカード等で把握することにより、長時間労働の削減へとつながることが望まれます。

### ～今月のことば～



現代の日本人が、明治の人たちに比べて弱いのは、そのような部分です。明治のリアリズムというのは非常に自立性が高いのです。精神の自立性と言っているいかもしれませんが、たとえば、いま中国が七パーセント近い経済成長を続けています。韓国も日本よりずっと高い経済成長を続けているとします。そうすると、現代の日本人がどういう考え方をするかと言えば、「政府に何とかしてもらって、景気がよくなるといいな」となるわけです。

ところが明治の人たちの考え方だと、おそらくこうでしょう。「中国の経済成長が七パーセントならば、せめて自分が関わるものづくりや生産だけでも毎年七パーセント成長させよう」。この精神こそが、明治の強さだったと思います。

エリートが特にそうで、たとえば秋山真之は、アメリカに留学して海軍の軍事技術を勉強するわけですが、「自分が一日休むと、日本の海軍は一日遅れる」と公言しています。そのぐらい明治の人は国家レベルの問題を、自分の問題としてとらえています。

福沢諭吉の言葉に「一身独立して一国独立す」というものがあります

が、「一身独立」というのは、自分がきちっと自らの商売や役割を果たすことで、みんながそれをやれば「一国独立」、つまり国はきちっと回っていく、という意味です。

『「司馬遼太郎」で学ぶ日本史』

磯田 道史 著

### ～事務所よりひとこと～



節分が過ぎましたが、皆さん豆まきはされましたか。子供が小さい時は賑やかに豆まきもしましたが、子供達が東京へ行ってからの大人だけの豆まきは、なぜか気恥ずかしさがあり、掛け声も小さくなってしまいます。近所も小さな子がいないためか、豆まきの声も聞こえてきません。

節分の食べ物には最近流行の恵方巻の他に、けんちん汁・こんにやく・蕎麦・鰯・くじら等地域によって色々あるようですが、我が家では今年も落花生をまき、山かけを食べ、無病息災を願いました。

暦の上では春ですが、長野はまだまだ寒い日が続きます。インフルエンザも流行っているようですので、お体にお気を付け下さい。

(市場敏江)

