



ムクゲ

Power Alliance Tax Accountant Office  
**パワーアライアンス税理士法人**  
*News*

編集 発行人

パワーアライアンス税理士法人  
 税理士 若杉 治

〒151-0073  
 東京都渋谷区笹塚3-37-1  
 第1花井ビル2F  
 TEL 03(5365)4744(代)  
 FAX 03(5365)4745  
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

10月

(神無月) OCTOBER

12日・体育の日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	.	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

**ワンポイント 寡婦(夫)控除のみなし適用**

地方自治体が、利用者の所得に応じて保育所の保育料や公営住宅の家賃などの減額をする際、「配偶者と死別または離婚」という要件に該当しない既婚歴のない一人親に対して、税法上の寡婦(夫)控除のみなし適用して所得の算定をする制度。不平等解消のため、採用する地方自治体が増えています。

● 10月の税務と労務 ●

- 国 税 / 9月分源泉所得税の納付 10月13日
- 国 税 / 特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月15日
- 国 税 / 8月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 11月2日
- 国 税 / 2月決算法人の中間申告 11月2日
- 国 税 / 11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 11月2日
- 地方税 / 個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(7月~9月分) 11月2日
- 労 務 / 労災の年金受給者の定期報告 (7月~12月生まれ) 11月2日
- 労 務 / 労働保険料第2期分の納付 11月2日 (労働保険事務組合委託の場合は11月16日)

# 改正 障害者雇用 促進法

平成二十八年四月から、改正障害者雇用促進法が施行されます。この改正は、障害者である労働者が障害により差別されることなく、かつ、その有する能力を有効に発揮することができ、雇用環境を整備するために行われました。

## 一 概要

概要は以下のとおりです。

- ① 障害者に対する差別的禁止雇用分野における障害を理由とする差別的取扱いが禁止されます。
  - ② 合理的配慮の提供義務  
事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることが義務付けられます。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除きます。
- それでは個々の改正内容につ

いて触れていくこととします。

## 二 差別的禁止

禁止される差別に該当するもの、該当しないものとして次のことが掲げられています。

- ① 禁止される差別  
雇用分野におけるあらゆる局面（募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新）において、障害者であることを理由とする次の行為が禁じられます。
  - ・ 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。
- ② 禁止される差別に該当しないもの  
・ 障害者を有利に取り扱うこと。  
・ 合理的配慮の提供（後述）を前提とした上で、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱いとすること。  
・ 合理的配慮に係る措置を講じた結果、障害者でない者と異なる取扱いとなること。

・ 障害者専用の求人採用選考又は採用後において、仕事をすることでの能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のため等、雇用上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

## 三 合理的配慮の提供義務

### (一) 基本的な考え方

今回の改正に関し発せられた「合理的配慮指針」から基本的な考え方の一部を抜粋します。

- ① 合理的配慮は、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あること。
- ② 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。
- ③ 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となつてい事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの

下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるときも同様に話合い、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること。

### (二) 合理的配慮の手続き

- ① 募集・採用時  
障害者から事業主に對し、支障となつてい事情などを申し出ます。その際、障害者は面接日等までの間に時間的余裕をもつて事業主に申し出ることが求められます。  
申出を受けた事業主は、募集及び採用に当たつて支障となつてい事情が確認された場合、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話合いを行った上で、具体的に講ずる措置を検討し、次のことを障害者に伝えます。  
・ 講ずることとした措置の内容。

・申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないこと。

## ② 採用後

事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認します。なお、障害者は事業主からの確認を待たず、その事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能です。

その上で、話し合いをすることおよび合理的配慮の措置を検討し、障害者に伝えること等の手順は①の募集・採用時と同様です。

## (三) 合理的配慮の内容

### ① 募集・採用時

障害者の障害の特性に配慮した必要な措置（均等な機会の確保の支障となっていない事情を改善するための措置）を講じます。

### ② 採用後

障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じます。

なお、採用後に講ずる合理的

配慮は「職務の円滑な遂行に必要な措置」であることから、次に掲げるような措置が合理的配慮として事業主に求められるわけではありません。

・日常生活に必要である眼鏡や車いす等の提供。

・採用後に障害の状態となった者について、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来す場合の、当該職務の継続。

## (四) 過重な負担

合理的配慮の提供の義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除くこととされています。

合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについては、次に掲げる六つの要素を総合的に勘案しながら個別に判断します。

### ① 事業活動への影響の程度

その措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度をいいます。

### ② 実現困難度

事業所の立地状況や施設の所有形態等による当該措置を講ず

るための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度をいいます。

### ③ 費用・負担の程度

その措置を講ずることによる費用・負担の程度。ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の障害者に係る措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなります。

### ④ 企業の規模

その企業の規模に応じた負担の程度をいいます。

### ⑤ 企業の財務状況

その企業の財務状況に応じた負担の程度をいいます。

### ⑥ 公的支援の有無

その措置に係る公的支援を利用できる場合は、その利用を前提とした上で判断することとなります。

## (五) 合理的配慮の事例

合理的配慮の事例の一部を取り上げます。

### ① 募集・採用時

・募集内容について、音声等で提供すること（視覚障害）。  
・面接を筆談等により行うこと（聴覚・言語障害）。

## ② 採用後

・机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと（肢体不自由）。  
・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと（知的障害）。

・出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること（精神障害ほか）。

## (六) 費用負担

合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、費用は事業主が負担することが原則になります。

なお、障害者雇用に関しては、雇入れに対する助成金や、障害者雇用に伴って必要となる措置に対する助成金等、様々な助成金制度がありますので公共職業安定所に相談の上で、活用していくとよいでしょう。

また、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構等による職場適応援助者の援助や、障害者就業・生活支援センター等の障害者就業支援機関の支援員による支援等、助成金以外の支援も実施されています。

## 仕事と家庭の両立支援助成金

中小企業において従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度(中小企業両立支援助成金：3コース)が設けられています。

### ① 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成されます。

- ・支給額…育児休業取得者1人当たり30万円(育児休業取得者が期間雇用者の場合は10万円加算)。
- ・支給対象期間…最初の支給対象労働者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年以内。
- ・支給人数…1年度に延べ10人を上限。

### ② 期間雇用者継続就業支援コース

育児休業を6か月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上

雇用した中小企業事業主に助成されます。

- ・支給額…1人目40万円、2～5人目15万円

※正社員として復帰させた場合、1人目は10万円、2～5人目は5万円が加算されます。

- ・支給対象期間…育児休業取得者が、平成28年3月31日までに育児休業を終了し、原職等に復帰した場合に支給。

- ・支給人数…支給対象期間内で延べ5人

### ③ 育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休取得した場合及び復帰した場合に中小企業事業主に助成されます。

- ・支給額…1回当たり30万円

※1企業当たり2回までとされます。

1回目：プラン策定、育休取得時

2回目：育児休業取得者が職場復帰した時

当助成金の申請様式は、厚生労働省ホームページに掲載されています。問い合わせ先は、都道府県労働局雇用均等室です。

## 期間雇用者等の社会保険適用

社会保険(健康保険・厚生年金保険)では、二か月以内の期間を定めて使用される者は「常時使用される者」として扱われず、被保険者の適用を除外されています。

ただし、雇用契約を更新し、所定の期間を超えて引き続き使用されるようになった場合は、その日から被保険者となります(労働日数および労働時間が、

一般の労働者のおおむね四分の三に満たない短時間労働者等を除きます)。

雇用契約の更新を繰り返している者については、注意が必要です。職場内に手続き漏れの該当者が生じていないかどうかを確認し、必要に応じて資格取得手続きを進めていきましょう。社会保険に関する問い合わせ窓口は年金事務所となります。

## 失業中の国民健康保険料(税)の軽減

国民健康保険料(税)は、前年の所得等を基に算定されます。

離職により収入が途絶えてしまったときには国民健康保険料の支払いが困難になることがあります。倒産や解雇等により離職した者については、本人の前年の給与所得を100分の30として保険料額を計算する軽減措置が採られています。

65歳未満の者で、雇用保険受給資格者証により一定の離職理由に該当する特定受給資格者(倒産・解雇等による離職者)及び特定理由離職者(雇い止めや正当な理由のある自己都合により離職)であると認められた者が対象となります。

軽減される期間は、離職日の翌日が属する月から、その月の属する年度の翌年度末または社会保険に加入した月の前月までとなります。

国民健康保険料の算定方法の詳細は各自自治体の窓口にお問い合わせください。