



ピラカンサ

Power Alliance Tax Accountant Office
パワースタリオンズ税理士事務所

News

編集発行人

パワースタリオンズ税理士事務所
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

10日・スポーツの日

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	.	.	.	.	.

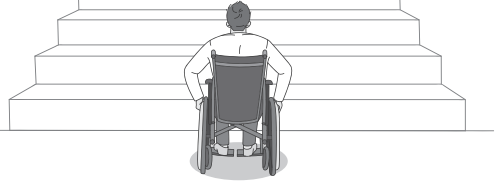
ワンポイント 法定外税

自治体が条例を制定して総務大臣から同意を得ることで新設できる税。税収の用途を限定しない「法定外普通税」と用途限定の「法定外目的税」があり、宿泊税や産業廃棄物税は多くの自治体が導入しています。最近では、交通税や太陽光パネル税などの“一風変わった”新税の導入の動きも出ています。

10月の税務と労務

- 国 税／9月分源泉所得税の納付 10月11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) 10月31日
- 国 税／2月決算法人の中間申告 10月31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) 10月31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) 10月31日
- 労 務／労災の年金受給者の定期報告
(7月～12月生まれ) 10月31日
- 労 務／労働保険料第2期分の納付 10月31日
(労働保険事務組合委託の場合は11月14日)

障害者雇用 差別禁止・合理的 配慮の提供等



「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）においては、障害者の雇用義務に基づく雇用促進措置などが定められています。

今回は、同法による障害者差別の禁止や合理的配慮の提供義務について、厚生労働省が公開しているQ&A等を基に解説します。

一 雇用分野での 障害者差別の禁止

障害者雇用促進法では、障害者であることを理由とした障害

のない人との不当な差別的取扱いが禁止されています。

募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由として行う次のようなことは差別に該当し、禁止されています。

- ・ 障害者であることを理由に障害者を排除すること
- ・ 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・ 障害のない人を優先すること

以下、差別に該当する例、しない例を掲げます。

- ① 募集・採用時の差別の例
 - ・ 単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
 - ・ 業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること（障害者のみ一定の資格等を応募の要件とすることも禁止される差別に該当します）
- ② 採用後において禁止される差別の例
 - ・ 労働能力などを適正に評価することなく、単に「障

害者だから」という理由で異なる取扱いをすること

- ・ 単に障害者であることを理由として、昇進の対象としない、特定の職務を割り当てる（割り当てない）、雇用形態を変更する、障害者のみを退職の勧奨対象とすること

- ③ 禁止される差別に該当しない場合

- ・ 積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと
- ・ 合理的配慮（後述）を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること
- ・ 合理的配慮に応じた措置をとること（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）

二 雇用分野での 合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは、次のものといえます。
・ 募集及び採用時において、障害者と障害者でない人

との均等な機会を確保するための措置

- ・ 採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となつて

（一）募集・採用時の合理的配慮のための手順

- ① 障害者から事業主に対して、支障となつている事情や必要な配慮を申し出てもらう。

- ② 申し出を受けた事業主は、どのような合理的配慮を提供するかを当該障害者との間でよく話し合う。

- ③ 事業主は講ずる措置を確定するとともに、措置の内容及び理由（後述の「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由）を障害者に説明する。

（二）採用後の合理的配慮のための手順

- ① 配慮を必要としている障害者の把握・確認等
労働者本人からの申し出の有無に関わらず、事業主から障害者に対して、職場で支障

となつてゐる事情の有無を確認します。

支障となつてゐる事情が確認された場合、どのような措置を講ずるかについて話し合いを行い、事業主は講ずる措置を確定するとともに、措置の内容及び理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由）を障害者に説明します。

② 職場内での意識啓発・説明
障害者が職場に適応し、有する能力を十分に発揮できるように、一緒に働く上司や同僚に、障害の特性と配慮事項を理解してもらえようように職場内での意識啓発が必要です。

(三) 必要な配慮について話し合う際の参考例

どのような配慮が必要か話し合うに当たっては、障害特性や状況等を踏まえ、例えば次のような観点から進めることができます。

- ・ 就業時間、休暇等の労働条件面での配慮が必要か
- ・ 障害の種類や程度に応じた職場環境の改善や安全管理がなされているか

・ 職務内容の配慮、工夫が必要か

・ 職場における指導方法やコミュニケーション方法の工夫ができないか

・ 相談員や専門家の配置または外部機関との連携方法はどうか

・ 業務遂行のために必要な教育訓練は実施されているか

(四) 合理的配慮の具体例
合理的配慮の具体例としては以下のとおりです。

① 募集・採用時の合理的配慮の例

・ 視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行う

・ 聴覚、言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行う

② 採用後の合理的配慮の例

・ 肢体不自由がある方に対し、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

・ 知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にし

てひとつずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示す

・ 精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する

なお、厚生労働省のホームページには「合理的配慮指針事例集」として各企業の実施例が公開されていますので、ご参照ください。

(五) 過重な負担

合理的配慮は「過重な負担」にならない範囲で事業主が講じればよく、合理的配慮の提供義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととされています。

過重な負担は、以下の6つの要素を総合的に勘案し、個別の措置ごとに事業主が判断することになります。

- ① 事業活動への影響の程度
- ② 実現困難度
- ③ 費用・負担の程度
- ④ 企業の規模
- ⑤ 企業の財務状況
- ⑥ 公的支援の有無

三 相談体制の整備など

事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、相談窓口の設置などの相談体制の整備をすることが義務づけられています。

事業主と障害者との間で話し合いをする機会を確保しながら、労使双方で解決を図り、必要な措置を講じていきましょう。

なお、令和3年度において、公共職業安定所に寄せられた相談実績（障害者差別および合理的配慮の提供に関するもの）は次のとおりです。

・ 障害者差別 55件

・ 合理的配慮の提供 189件

障害者差別に関する相談として多かった項目は、「賃金」、「雇用形態の変更」で、合理的配慮の提供に関する相談として多かった項目は、「上司・同僚の障害理解に関するもの」、「相談体制の整備、コミュニケーションに関するもの」、「業務指示・作業手順に関するもの」でした。

雇用保険の受給期間の特例

雇用保険の基本手当（失業中に受ける給付）の受給期間は、離職の日の翌日から起算して1年間（原則）とされています。

令和4年7月1日より、「離職後に事業を開始」等した方については、事業を行っている期間等は、受給期間に算入しない特例（最大3年間）が設けられました。

この特例により、事業開始後に休廃業した場合でも、その後の再就職活動中に基本手当を受給できるようになりました。

例えば、離職翌日に起業し3年後に廃業したときは、その後の1年間の中で基本手当を受給しながら求職活動を行うことができます。

特例申請は、原則として、「事業を開始した日」、「事業に専念し始めた日」、「事業の準備に専念し始めた日」の翌日から2か月以内に行う必要があります。そして特例申請は、次の5つを満たすときに行うこと

ができます。

- ① 事業の実施期間が30日以上である
- ② 「事業を開始した日」、「事業に専念し始めた日」、「事業の準備に専念し始めた日」のいずれかから起算して30日を経過する日が本来の受給期間の末日以前である
- ③ 当該事業について、就業手当または再就職手当の支給を受けていない
- ④ 当該事業により自立することができないと認められる事業ではないこと

〈例〉

- ・雇用保険被保険者資格を取得する者を雇い入れ、雇用保険適用事業の事業主となる
 - ・登記事項証明書、開業届の写し等の客観的資料で、事業の開始、事業内容と事業所の実在が確認できる
- ⑤ 離職日の翌日以後に開始した事業であること（離職日以前に当該事業を開始し、離職日の翌日以後に当該事業に専念する場合を含みます。）

労働保険相談チャット

令和4年6月に、労働保険制度の質問に自動で応答するAI（人工知能）によりロボットが自動的に対話型のコミュニケーションを行うツール「労働保険相談チャット」が厚生労働省のホームページに設けられました。

主に対応している質問範囲は、以下のとおりです。

- ・労働保険の申告（年度更新）の手続き、記入、提出方法
- ・納付期限、延滞金
- ・雇用保険率の改正
- ・労働保険料等の還付
- ・e-Gov関連（GビズID、電子証明書等）
- ・電子申請の申請方法
- ・電子申請で表示されたエラーメッセージ

厚生労働省ホームページ「『労働保険相談チャット』ご利用案内」または「労働保険の適用・徴収」を開き、右下に表示される『労働保険相談チャット』バナーをクリックして開始することができます。

石綿健康被害救済法の改正

令和4年6月17日に、石綿健康被害救済法が改正されました。仕事により石綿の健康被害が生じた場合は労災補償の対象となりますが、この法律は労災補償の対象とならない被害者を迅速に救済するために制定されているものです。

- ① 特別遺族給付金の請求期限を10年間延長し、令和14年3月27日までとされました。
- ② 特別遺族給付金の支給対象を、令和8年3月26日まで（従来は平成28年3月26日まで）に亡くなった労働者の遺族へと拡大されました。