

今月のテーマ

改正障害者雇用促進法が公布されました

昨年の中央省庁、地方自治体による障害者雇用の水増し問題を避け、再発防止策等を盛り込んだ改正障害者雇用促進法が6月7日の参院本会議において可決・成立し、6月14日に公布されました。今回の改正は、厚生労働省による他省庁、地方公共団体へのチェック機能の強化が主な事項となりますが、事業主に関連するものとして、以下の2事項が新設されることとなりました。

1. 週所定20時間未満の障害者を雇用する事業主への特例給付金の新設(2020年4月1日施行)

現行制度では、障害者雇用率を計算する際に、週所定20時間未満の労働者を算入することはできません。一方、2018年4月の改正で精神障害者が雇用義務対象に追加されたことなどから、就労を希望する者が増加傾向にあり、その中でも、障害の特性から週所定20時間未満であれば就労可能な障害者が少なくないという実態がありました。このため今回の改正では、**週所定20時間未満の障害者を雇用する事業主に対し、特例的な給付金を支給する仕組み**が創設されることとなりました。

2. 中小事業主に対する認定制度の新設(2020年4月1日施行)

中小事業主の障害者雇用の取組みは、大企業に比べて遅れている状況にあります。このため、個々の中小事業主の社会的な関心を高めるとともに、先進的な取組みを進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、子育て支援の「くるみん」や女性活躍推進の「えるぼし」のように、**障害者雇用に関して優良な中小事業主に対する認定制度**が創設されることとなりました。認定制度のメリットとして、自社の商品、広告等への認定マークの使用による広報効果などが期待されます。

評価項目の例としては、障害者雇用の募集・採用の取組みや職場環境の整備等が挙げられており、具体的な内容については、今後省令や指針等において示されるものと思われます。

1. の特例給付金の対象となる要件や、2. の認定制度の具体的な評価項目等については、今後公表され次第、本紙で取り上げる予定です。

＜働き方改革関連法＞Q&Aの解説⑦

本年4月に公開された「改正労働基準法に関するQ & A」では、36協定（特別条項）の新たな協定事項である「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保する措置」の実施頻度および実施時期について解説されています。

【(Q&A 2-36) を一部要約】

- Q** 36協定の協定事項である「健康及び福祉を確保する措置」は、限度時間を超えるたびに講じる必要があるか。また、限度時間を超えてからどの程度の期間内に措置を実施すべきか。
- A** 上記措置は原則として、限度時間を超えるたびに講じる必要がある。また、実施時期については、措置の内容によって異なるが、例えば、医師による面接指導については、1カ月の時間外労働時間を算定した日（賃金締切日等）から概ね1カ月以内に講じることが望ましい。

● 通達のURL
<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>

年休時効2年維持か～検討会論点整理～

具体的な結論示さず。労働政策審議会の審議へ

2017年の民法改正（2020年4月1日施行）により消滅時効関連規定が大幅に改定され、一般債権については、債権者が権利行使することができることを知ったとき（主観的起算点）から5年間で時効によって消滅する等とされたことに伴い、**民法をベースに定められている労働基準法の賃金等の請求権の消滅時効を見直す検討が進められていた**が、このたび「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」が「論点整理」をとりまとめました。

論点整理では、**賃金等請求権の消滅時効について、現在の2年のまま維持する合理性は乏しいとしながらも、賃金債権の特殊性を踏まえると引き続き検討が必要として、具体的な数字は示しません**でした。これに対して、**年次有給休暇の請求権**については取得率の向上という政府の方針に逆行するおそれがあるため、**必ずしも賃金請求権と同様に取り扱う必要がない**としており、**現行の2年を維持する方向性**となっています。これらを踏まえ、**今後は労働政策審議会で具体的に議論がなされます**。

＜連載＞同一労働同一賃金④

ガイドラインの解説 ～病気休職～

「**同一労働同一賃金ガイドライン**」では、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の間に待遇差がある場合、どのような待遇差が不合理であり、どのような待遇差が不合理でないかについて、原則となる考え方や具体例を示しています。今回は、福利厚生に関する例のうち、**病気休職**について見てみましょう。

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

病気休職は、職務や配置の変更範囲等との密接な関わりはないため、**短時間・有期雇用労働者にも通常の労働者と同一に認める必要があります**。ただし、**所定の休職期間満了前に有期雇用労働者の契約期間の終期が到来する場合、契約期間の終期をもって休職期間満了とする定めをすることは問題ありません**。

● 同一労働同一賃金ガイドラインのURL
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>

東京都/女性活躍推進研修のご案内

2019年度の東京都女性活躍推進加速化事業がスタート

本事業は、従業員300人以下の中小企業を対象に、女性活躍を推進するための研修と交流会を実施し、最終的に自社の一般事業主行動計画策定まで行う実践的なプログラムです（受講料無料）。全部で5種類ある研修のうち、弊所の島麻衣子が「**スタートアップ研修**」と「**フォローアップ研修**」の講師を務めます。

- スタートアップ研修の概要（東京都公式HP）
<https://www.josei-jinzai.metro.tokyo.jp/purpose/startup/>
- フォローアップ研修の概要（東京都公式HP）
<https://www.josei-jinzai.metro.tokyo.jp/purpose/follow-up/>

女性活躍推進法は、本紙3月号および6月号でもお伝えしたとおり、法改正により一般事業主行動計画策定が義務付けられる企業の規模が301人以上から101人以上に拡大される予定です。この機会に対象となる予定の企業様はぜひお申し込みください（お申込みは上記公式HPからお願いします）。