

【2016 年 4 月 20 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／特集第 123 号 ■

目次

【今号の内容】

- 「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立しました
- 都道府県労働局は平成 28 年 4 月に組織の見直しを行い、新たに「雇用環境・均等部（室）」を設置しました
- 障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供が義務となりました
- 仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主などに助成金を支給しています

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立しました

平成 28 年 3 月 29 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立しました。このうち、雇用保険制度に関する主な改正は以下のとおりです。

【主な改正内容】

(1) 雇用保険料率の引下げ

平成 28 年度の失業等給付の雇用保険料率を、労働者負担・事業主負担とも 1/1000 ずつ引き下げます。併せて、雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）を 0.5/1000 引き下げます。（一般事業の場合：13.5% → 11.0%）

(2) 65 歳以上の方への雇用保険の適用拡大

平成 29 年 1 月 1 日以降、現行は原則、雇用保険の適用除外となっている 65 歳以上の雇用者についても、雇用保険の適用の対象となります。また、平成 32 年度からは、64 歳以上の方についての雇用保険料の徴収が始まります。

(3) 介護休業給付の給付率の引上げ

介護休業を取得した際に支給される介護休業給付の給付率を、平成 28 年 8 月 1 日以降に休業を開始される方については、現行の 40%から 67%に引き上げます。

詳細については、今後、厚生労働省ホームページなどでご案内します。

都道府県労働局は平成 28 年 4 月に組織の見直しを行い、
新たに「雇用環境・均等部（室）」を設置しました

都道府県労働局では、以下の取組を進めるため、平成 28 年 4 月に組織の見直しを行い、総務部企画室（旧）と雇用均等室（旧）を統合し、労働基準部と職業安定部から業務の一部を移管した上で、新たに「雇用環境・均等部（室）」を設置しました。

- 男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、「女性の活躍推進」や「働き方改革」などの企業・経済団体への働きかけを、ワンパッケージで効果的に実施します。
- 労働相談の利便性をアップするため、パワハラや解雇などに関する相談と、マタハラやセクハラなどに関する相談の対応を一体的に進めます。また、個別の労働紛争を未然に防止する取組（企業指導等）と、解決への取組（調停・あっせん等）についても、同一の組織で一体的に進めます。

【詳細はこちら】

厚生労働省ホームページ（雇用環境・均等部（室））

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2016/03/tp0331-1.html>

障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供が義務となりました

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、雇用の分野で、障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮（※）の提供が義務となりました。平成 28 年 4 月 1 日から施行されています。

※合理的配慮とは

- ・ 募集・採用時に、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、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っている事情を改善するための措置

主な内容は、以下の３点です。

1. 雇用の分野での障害者差別の禁止

- (1) 募集・採用、賃金、配置、昇進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する差別が禁止されます。

＜募集・採用時＞

- ・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

＜採用後＞

- ・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 など

2. 合理的配慮の提供義務

- (1) 事業主は、合理的配慮として、例えば以下のような措置を提供する必要があります。

＜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こと
- ・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

＜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など作業を可能にする工夫を行うこと
- ・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なったりするなど、作業手順を分かりやすく示すこと
- ・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・体調に配慮すること など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供いただく必要がありますが、合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。従って、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。合理的配慮は、個々に事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

3. 相談体制の整備、苦情処理・紛争解決の援助

- (1) 事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するため

に必要な体制を整備しなければなりません。また、事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に関する事項について、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

(2) 当事者の話し合いによる自主的な解決が難しい場合の紛争解決を援助する仕組みとして、以下の解決方法を整備しています。

- ・ 都道府県労働局長による助言、指導または勧告
- ・ 第三者による調停制度である障害者雇用調停会議

【詳細はこちら】

厚生労働省ホームページ（障害者雇用促進法の改正について）

「障害者差別禁止指針」「合理的配慮指針」「解釈通知」「Q & A」「合理的配慮指針事例集」などを掲載しています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主などに助成金を支給しています

厚生労働省では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む中小企業事業主に、助成金を支給しています。この機会に、ワーク・ライフ・バランスの見直しに取り組んでみませんか？

◆職場意識改善助成金（職場環境改善コース）

所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主が対象の助成金です。最大 100 万円の助成を受けることができます。

[対象となる事業主]

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が 13 日以下であって、月間平均所定外労働時間数が 10 時間以上であり、労働時間などの設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主

[対象となる取組]

- ・ 労働者に対する研修、周知・啓発
- ・ 就業規則などの作成・変更
- ・ 労務管理用機器（タイムレコーダー、ＩＣカードなど）の導入

- ・労働能率の増進に資する設備・機器など（※）の導入 など
- ※小売業のＰＯＳ装置、運送業の自動洗車機など

[支給額]

対象となる経費の合計額（※）× 補助率（１／２～３／４）

※謝金、会議費、機械装置の購入費など

【職場環境改善コースの詳細はこちら】

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

◆職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）

所定労働時間の短縮に取り組む中小企業事業主が対象の助成金です。最大 50 万円の助成を受けることができます。

[対象となる事業主]

労働基準法の特例として法定労働時間が週 44 時間とされており（特例措置対象事業場）、かつ、所定労働時間が週 40 時間を超え週 44 時間以下の事業場を有する中小企業事業主

[対象となる取組]

- ・労働者に対する研修、周知・啓発
 - ・就業規則などの作成・変更
 - ・労務管理用機器（タイムレコーダー、ＩＣカードなど）の導入
 - ・労働能率の増進に資する設備・機器など（※）の導入 など
- ※小売業のＰＯＳ装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など

[支給額]

対象となる経費の合計額（※）× 補助率（３／４）

※謝金、会議費、機械装置の購入費など

【所定労働時間短縮コースの詳細はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082311.html>

◆職場意識改善助成金（時間外労働上限設定コース）

時間外労働の上限設定に取り組む中小企業事業主が対象の助成金です。最大

50 万円の助成を受けることができます。

[対象となる事業主]

実際に「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（厚生労働省告示）に規定する限度時間（限度基準※）を超える内容の時間外・休日労働に関する協定（特別条項）を締結している事業場を有する中小企業事業主

※月 45 時間、年 360 時間 など

[対象となる取組]

- ・労働者に対する研修、周知・啓発
- ・就業規則などの作成・変更
- ・労務管理用機器（タイムレコーダー、ＩＣカードなど）の導入
- ・労働能率の増進に資する設備・機器など（※）の導入 など

※小売業のＰＯＳ装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など

[支給額]

対象となる経費の合計額（※）× 補助率（3 / 4）

※謝金、会議費、機械装置の購入費など

【時間外労働上限設定コースの詳細はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

◆職場意識改善助成金（テレワークコース）

終日、在宅またはサテライトオフィスで就業するテレワークに取り組む中小企業が対象の助成金です。一人当たり 15 万円、一企業当たり 150 万円を上限に助成を受けることができます。テレワークを導入すれば、子育てや介護、病気やけがの治療をしながら、自宅で働くことができたり、災害や感染症の大流行などが発生した際、従業員に自宅で働いてもらうことで事業の継続ができたりするなど、多くのメリットがあります。

[対象となる事業主]

終日、在宅またはサテライトオフィスで就業するテレワークを新規で導入する中小企業事業主（試行的に導入している事業主も対象）

[対象となる取組]

- ・テレワーク用通信機器（※）の導入・運用
 ※Web会議用機器、社内のパソコンを遠隔操作するための機器など。
 なお、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。
- ・就業規則などの作成・変更
- ・労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
- ・外部専門家（社会保険労務士など）によるコンサルティング など

〔支給額〕

対象となる経費の合計額（※）× 補助率（1/2～3/4）

※謝金、会議費、機械装置の購入費など

【テレワークコースの詳細はこちら】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html

【お問い合わせ先】

- ・「職場環境改善コース」「所定労働時間短縮コース」「時間外労働上限設定コース」について
 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>
- ・「テレワークコース」について
 テレワーク相談センター
 電話 0120(91)6479
 電子メール sodan@japan-telework.or.jp
 ホームページ <http://www.tw-sodan.jp/>

-
- ★配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=10>
 - ★バックナンバー <http://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>
 - ★登録に関するお問い合わせ <https://krs.bz/roumu/m?f=11>
 - ★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」へリンク） <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>
 - ★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用しています。

- 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
 - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
 - 携帯メールなどには対応しておりません。
 - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
 - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-