

発行人:

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

新設法人個別説明会のご報告

去る9月10日(火)に、新しく法人を立ち上げることをご予定の方、もしくは法人を立ち上げたばかりの方を対象に、各種制度や仕組みをご説明し、疑問にお答えする新設法人個別説明会を開催いたしました。

補助金・助成金ランチセミナー@羽田バル のご報告

去る令和6年10月9日(水)に、補助金・助成金それぞれの専門家の方2名(しょうぶ行政書士事務所代表の菖蒲悠太先生、社会保険労務士法人エーファクトリーの湯川悦英先生)をお招きし、補助金・助成金のイロハや専門家への依頼の仕方等について講演いただくランチ交流セミナーを羽田バルにて開催いたしました。



企業法務個別相談会のご報告

去る11月11日(月)に、会社様の経営上のお悩みをお聞きし、相談によって解決の方向性を見いだしていただくための税理士・公認会計士・行政書士・社会保険労務士による企業法務個別相談会(無料)を開催いたしました。

令和6年度セミナー開催のご報告

去る令和6年11月12日(火)の午前10時より、ライフコミュニティ西馬込(大田区西馬込2-20-1)にて「相続・事業承継対策と人を大切にする経営」と題しましたセミナーを開催いたしました。



会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、働き方改革等で中小企業の経営環境が激変する中、適切な労務管理の実現のために各種セミナーや経営情報の提供を行うと共に、会員同士の交流のために異業種交流会などを開催し、会員の経営と労務の向上に資することで、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会員の特典としては、イベント・セミナーの無料参加または割引、会員間の異業種交流会、会員企業の従業員のための福利厚生共済事業などがあります。

会費は正会員年 30,000 円(月 2,500 円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当：音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

令和 6 年 11 月 15 日現在当協会会員数：32 名



①企業に求められる障害者への配慮

企業の顧客の中には、障害をお持ちの方も含まれており、商品やサービスを利用する際に困難を感じることがないように、配慮をすることが望まれています。本年、そのような背景から改正障害者差別解消法が施行され、障害者への合理的配慮の提供が企業に義務づけられました。本稿では、企業に求められる障害者への配慮についてお伝えします。

1. 合理的配慮

今年4月から義務になったのは、「事業者による障害者への合理的配慮の提供」です。「事業者」とは、商業その他の事業を行う企業や団体、店舗のことで、法人だけでなく個人事業主も対象となっています。

「障害者」の範囲も広く、身体障害だけでなく、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病など病気に伴う障害も含まれます。障害者手帳を持っていない

ても、生活面で相当な制約を受けている人はすべて対象となります。

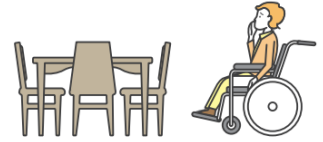
では、「合理的配慮」とは、どのようなものでしょうか。

内閣府は、次のような具体例を挙げています。

物理的環境への配慮 (例：肢体不自由)

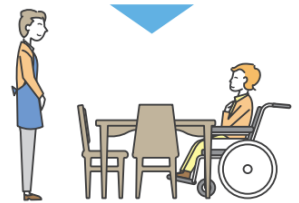
【障害のある人からの申出】

飲食店で車椅子のまま着席したい。



【申出への対応 (合理的配慮の提供)】

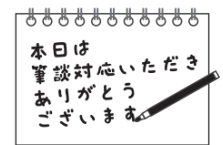
机に備え付けの椅子を片付けて、車椅子のまま着席できるスペースを確保した。



意思疎通への配慮 (例：弱視難聴)

【障害のある人からの申出】

難聴のため筆談によるコミュニケーションを希望したが、弱視でもあるため細いペンや小さな文字では読みづらい。



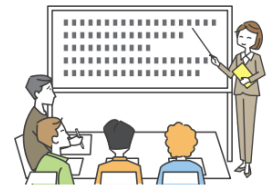
【申出への対応 (合理的配慮の提供)】

太いペンで大きな文字を書いて筆談を行った。

ルール・慣行の柔軟な変更 (例：学習障害)

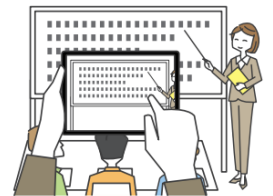
【障害のある人からの申出】

文字の読み書きに時間がかかるため、セミナーへ参加中にホワイトボードを最後まで書き写すことができない。



【申出への対応 (合理的配慮の提供)】

書き写す代わりに、デジタルカメラ、スマートフォン、タブレット型端末などで、ホワイトボードを撮影できることとした。



※内閣府「令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されました」より抜粋

実際には、要望の内容や状況によって、ケースバイケースで対応することになります。その際、事業者は、過重な負担にならない範囲で、本来の事業に付随する配慮を行えばよいとされています。内閣府は、次のようなケースで

は、合理的配慮が提供されなくても、違反にはならないと例示しています。

- 飲食店で「食事の介助」を求められたが、この飲食店では、食事の介助を事業の一環として行っていないので断った。
- 小売店で、混雑時に視覚障害者から、「店内を付き添って買い物の補助をしてほしい」と求められたケースで、店員が「混雑時のため付き添いはできないが、購入したい商品を聴き取ってリストにし、商品を準備します」と提

2. 対話が重要

できる限り合理的な配慮をするために、内閣府は「障害者と事業者の『対話』が重要」と強調しています。障害者からの要望に100%応じることができない場合でも、話し合っ、て、「ここまでならできる」という点を探っていくことが大切です。

もっともよくないのは、「保護者や介助者がいなければ一律に入店を断る」「不動産会社が、『障害者向けの物件はない』と言って断る」「障害者に対して一律に接遇の質を下げる」といった対応です。これらは、正当な理由なく障害を理由としてサービス等の提供を拒否したり、提供するにあたって場所・時間帯等を制限するなどの「不当な差別的取り扱い」とされ、改正前の障害者差別解消法で、すでに禁止されています。

3. さいごに

改正障害者差別解消法では、合理的配慮を怠っても罰則はありません。しかし、超高齢社会の日本では、加齢に伴う障害をもつ方も大勢おり、また今後増えていくことが見込まれます。そして、障害のある人へ配慮の行き届いたサービスは、障害のない人にとっても、良質なサービスとなるでしょう。まずは企業内で、合理的配慮について「対応マニュアル」をまとめてみることをお勧めします

②子の年齢に応じた柔軟な働き方

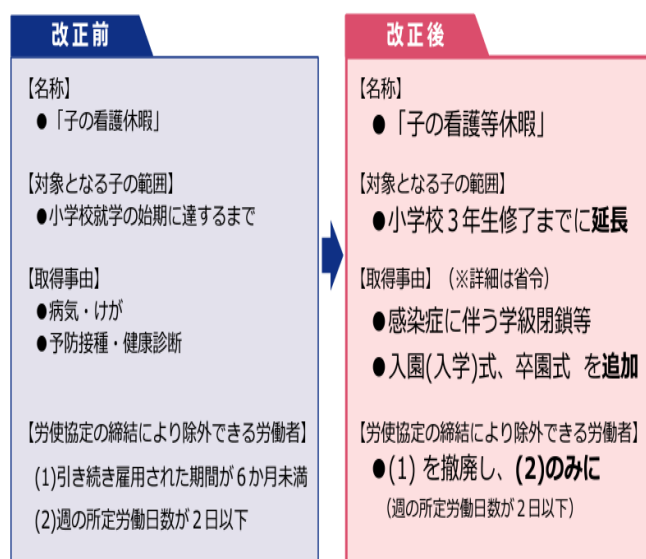
政府は今年5月、育児・介護休業法を改正しました。改正の主な目的は、「子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現」です。よりきめ細かいサポートを制度化し、令和7年4月1日から段階的に施行していきます。本稿では、育児・介護休業法の改正ポイントについてお知らせします。

1. 子の看護休暇、残業の制限

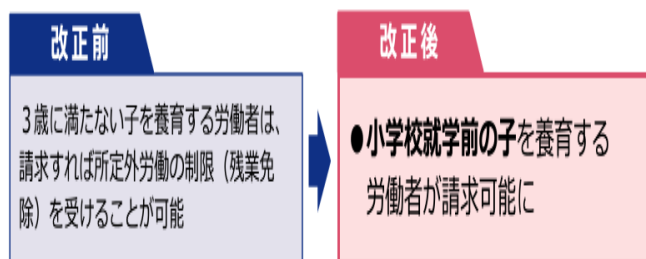
育児・介護休業法に定められた「子の看護休暇」が、下の図1のように利用しやすくなります。子の看護休暇は現在、小学校入学前までの子を育てる労働者が取得できます。これを、「小学校3年修了までの子」に延長します。取得の理由も、病気、けが、予防接種、健康診断だけでなく、学級閉鎖、入園式、入学式、卒業式を認め、休暇の名称も「子の看護等休暇」に変わります。

また、所定時間外労働（残業）の免除制度についても、下の図2のように拡充されます。

■ 図1：子の看護休暇の見直し



■ 図2：所定外労働の制限（残業免除）の対象の拡大



2. 措置の義務づけ

改正法では、「柔軟な働き方を実現するための措置」が事業主に義務づけられます。3歳以上、小学校入学前の子を育てる労働者が柔軟に働けるように、事業主は、次の措置のうち二つ以上を導入し、労働者が利用できるようにします

- ・始業時刻等の変更
- ・テレワーク等（10日／月。時間単位取得可）
- ・保育施設の設置運営等
- ・新たな休暇の付与（10日／年。時間単位取得可）
- ・短時間勤務制度

※詳細は省令等で決定

また、事業主は、これらの措置について労働者に個別に周知し、利用の意向を確認しなければなりません。

さらに、妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の時点で、事業主は労働者から、仕事と育児の両立について個別に意向を聴き、配慮することも義務付けられます。配慮の具体例としては、勤務時間帯や勤務地の変更、業務量の調整、両立支援制度の利用期間の延長、労働条件の見直しなどが考えられます。

これについては厚生労働省が今後、指針を作ります。指針では、子に障害がある場合、労働者が希望すれば、短時間勤務制度や子の看護等休暇の利用期間を延長することや、ひとり親家庭の場合、労働者が希望すると、子の看護等休暇の付与日数を増やす配慮も示される予定です。

このほか、3歳未満の子を育てる労働者がテレワークを選択できるようにすることも、事業主の努力義務とされます。

3. さいごに

今回の改正法に盛り込まれた「子の看護等休暇」や「柔軟な働き方を実現するための措置」などは、企業規模に関係なく取り組むことが求められています。

今回の育児・介護休業法の改正内容を念頭に置きながら、改めて現状の育児休業や介護休業などに対する社内体制を見なおすきっかけとしていただければ幸いです。

③社会保険の適用拡大の対象について

2024年10月から、従業員数51～100人の企業で働くパート・アルバイトが、新たに社会保険（厚生年金保険、健康保険）の適用対象となりました。これによりパートやアルバイトが社会保険による手厚い保障を受けられるようになる一方、企業にとっては、社会保険料や事務処理の負担が増えることとなります。本稿では、今回の社会保険適用拡大について概要をおさらいするとともに、加入を判定する月額賃金に関する「よくある質問」を抜粋してご紹介します。

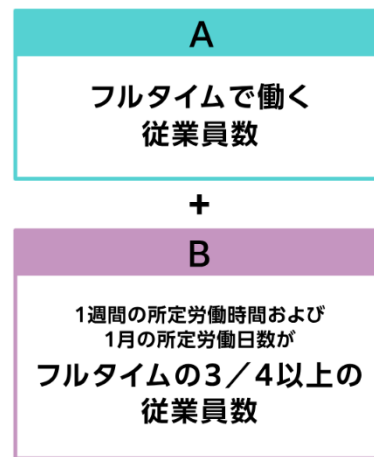
対象となる企業と適用要件

週の所定労働時間が30時間以上の労働者は、企業の従業員数に関係なく社会保険の加入が義務付けられています。

政府は社会保障制度の強化を目指し、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者にも社会保険の適用を広げる取り組みを進めてきました。企業の従業員数に応じて段階的に対象を拡大しており、2024年10月からは、従業員数が51～100人の企業も新たに対象に加わっています。

この「従業員数」は、厚生年金保険の被保険者数を指します。厚生年金保険の被保険者総数が、12か月のうち6か月以上、51人以上になると見込まれる場合には、日本年金機構に「特定適用事業所該当届」を出します。その上で週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者も加入させることとなります。

この従業員数のカウント方法は、次の通りです。



また所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者であっても加入の対象とならないケースがあります。次の要件を全て満たす労働者だけが対象になるので、注意してください。

以下の全てにチェックが入った方が対象です。

<input checked="" type="checkbox"/> check 週の所定労働時間が 20時間以上	<input checked="" type="checkbox"/> check 所定内賃金が 月額8.8万円以上 <small>※基本給及び手当を指します。ただし、通勤手当・残業代・賞与等は含まれません。</small>
<input checked="" type="checkbox"/> check 2ヶ月を超える 雇用の見込みがある	<input checked="" type="checkbox"/> check 学生ではない <small>※休学中や夜間学生は加入対象となります。</small>