

障害者の法定雇用率 引き上げについて

注目トピックス

01 | 障害者の法定雇用率引き上げについて

企業は従業員数に応じて一定割合の障害者を雇用しなければなりません。その割合を「法定雇用率」と言います。これは、障害者に対して、一般労働者と同じ水準において常用労働者となる機会を与えることを目的として設定されています。

特集

02 | 年末調整の後処理

毎年12月に所得税の年末調整を行いますが、年末年始を挟んで翌年1月には年末調整と連動した業務が発生します。毎年のことですが、意外とその全体像は正しく理解されていないことがあります。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

障害者の法定雇用率 引き上げについて

平成 30 年 4 月より、精神障害者の雇用が義務化され障害者雇用率の算定に精神障害者が追加されること等を踏まえ、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げになります。

はじめに

企業は従業員数に応じて一定割合の障害者を雇用しなければなりません。その割合を「法定雇用率」と言います。これは、障害者に対して、一般労働者と同じ水準において常用労働者となる機会を与えることを目的として設定されています。以下、法定雇用率の引き上げ予定について解説します。

引き上げの内容

障害者法定雇用率は以下の表の通り、事業主の区分に応じて 2.0～2.3%と定められており、平成 30 年 4 月 1 日から 0.2%引き上げられます。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成 30 年 4 月から
民間企業	2.0%	2.2%
国、地方公共団体等	2.3%	2.5%
都道府県等の 教育委員会	2.2%	2.4%

この割合における分母である「常時雇用される従業員」は「1 年を超える雇用実績または見込みがある従業員」を指し、パート・アルバイトなど労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の従業員は 0.5 人としてカウントします。

平成 30 年 4 月からは常時雇用従業員 100 人に対して 2.2 人雇用しなければならないこととなります。これを障害者数で換算すると、**45.5 人以上の従業員を雇用する企業は障害者を 1 人以上雇用しなければならないこと**になります。

$100 \div 2.0 = 50$ 人		$100 \div 2.2 \div 45.5$ 人
以上の場合、1 人の	→	以上の場合、1 人の
障害者雇用が必要		障害者雇用が必要

除外率について

障害者の法定雇用数を計算する上で、業種によって計算上の従業員数を減らす率が定められています。

これを「除外率」と言い、一般に障害者の就業が困難であると認められる場合を想定して定められています。ただし、この除外率は廃止の方向で段階的に縮小されています。

除外率の例

建設業→20%、医療業→30%、幼稚園→60% 他

なぜ法定雇用率が引き上げられるか

今回の法改正には、対象となる障害者に精神障害者が含まれることになったことが影響しています。

平成 25 年の障害者雇用促進法改正に伴い、平成 30 年 4 月からこの法定雇用率の対象となる対象障害者に、身体障害者と知的障害者に加え精神障害者も含めることとなりました。

※ ここでの精神障害者とは、精神障害者保健福祉手帳を持っている人を指します

雇用実績

平成 28 年の障害者雇用状況調査結果によると、民間企業における雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新し、法定雇用率達成企業の割合は 48.8% (前年比 1.6 ポイント上昇) となっています。調査協力をした企業のうちおよそ半数が法定雇用率を達成しています。

今後の人材不足や働き方のダイバーシティ（多様性）という経営課題を考えると、障害者雇用もより前向きに検討していく必要があります。

年末調整の後処理

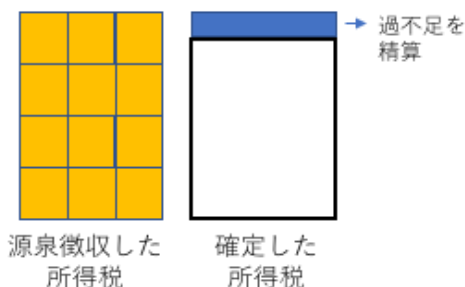
所得税の年末調整を行なった後、1月末までに法定調書合計表の提出や市区町村への給与支払報告書の提出などの作業があります。年末調整後の処理について解説します。

はじめに

毎年12月に所得税の年末調整を行いますが、年末年始を挟んで翌年1月には年末調整と連動した業務が発生します。毎年のことですが、意外とその全体像は正しく理解されていないことがあります。以下、年末調整の一連の後処理業務について解説します。

1. 年末調整

年末調整とは、「概算で納付している所得税の過不足精算をする作業」を指します。毎月の給与から源泉徴収している所得税は概算払いをしているため、12月最後に支給する給与で所得税額を確定させ、社員から天引きしている所得税の過不足調整を行います。



年末調整の結果交付される「源泉徴収票」には、その年の最終的な下記の情報などを記載します。

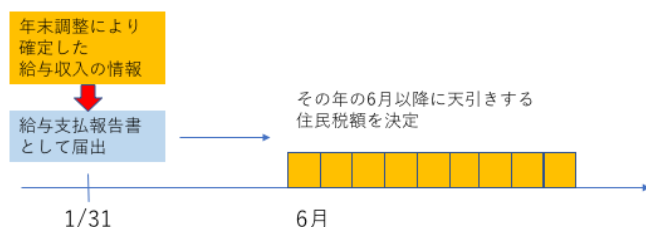
- ①給与（賞与）収入額
- ②社会保険料控除額
- ③所得税額
- ④税法上の扶養家族情報など

2. 給与支払報告書

年末調整の結果、各個人の収入などの情報が確定しているため、その収入情報を住民税額の決定にも流用すると行政事務手続き上合理的であることから、源泉徴収票の情報をそのまま市区町村に提出します。この市区町村に届け出る書面を「給与支払報告書」と言います。

この給与支払報告書は毎年1月末日までに届出します。

給与支払報告書の情報をもとに、各市区町村はその年の6月以降の住民税額を決定します。住民税は原則として特別徴収（毎月の給与から天引きし、会社が納付する）をするため、決定された住民税額の情報には会社宛に5月ごろ通知されます。



3. 法定調書合計表

年末調整の結果、会社全体としての給与支払い額、源泉所得税額、従業員数などを記入する書式が法定調書合計表です。この合計表も1月31日までに提出をしてください。

4. 半年納期特例の事業所は注意

源泉所得税の納期の特例の承認を受けている事業所について、7月～12月の源泉所得税の納付期限が翌年1月20日となっているため、忘れないように注意する必要があります。

5. 社員の年収情報の人事への活用

ちなみに、年末調整作業によって年初に各社員の収入情報が出揃うことを人事労務管理に活用してもよいでしょう。

例えば人事評価制度、人事考課結果と年収を比較したり、社員とパートの実質の収入格差を比較したり、新年度の給与決定の参考にすることもできます。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

皆さま、こんにちは。未来経営の奥原です。

年末年始はいかがお過ごしでしたか？今年も、皆さまのお役に立つ内容をお届けしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

年末年始に大阪の実家に帰省した私は、なんばグランド花月に漫才を観に行ってきました。お目当ては“和牛”！キレッキレの生「もうええわ〜」を聞いて大興奮。“こだまひびき”や“大助花子”なども、さすがベテランの味。話芸もしっかり子どものころから知っている人たちもやっぱり笑い納めと初笑いをしっかり済ませて松本に帰ってきました。

