



「障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務」

平成28年4月1日から「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」中の「障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応」が施行されています。

なお「法定雇用率の算定基礎の見直し」は平成30年4月1日からです。

参照・・・現在の民間事業主の法定雇用率は2.0%

★「障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応」とは

1. 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

★ 差別の主な具体例 ★

募集・採用の機会	身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ・賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ・研修、現場実習をうけさせないこと ・食堂や休憩室の利用を認めない など

2. 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

★ 合理的配慮の主な具体例 ★

募集・採用の配慮	・問題用紙を点訳・音訳すること ・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること ・試験の回答時間を延長すること ・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	・車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ・文字だけでなく口頭での説明を行うこと ・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること ・筆談ができるようにすること ・手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、 ・雇用主との間で調整する相談員を置くこと ・通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

3. 苦情処理・紛争解決援助

- ①事業主に対して、1. 2. に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化
- ②1. 2. に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備

他には

平成28年4月1日から

*健康保険の傷病手当金・出産手当金の計算方法が変わりました。

1. 1日あたりの金額 = $\frac{\text{支給開始日以前の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額}}{30日} \times \frac{2}{3}$
2. 支給開始日以前の期間が12ヶ月に満たない場合
①支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額と、②28万円を比べて少ない方の額を使用して計算
3. 支給開始日以前に12ヶ月の標準報酬月額がある(他の事業所分がある)場合
支給開始日以前の12ヶ月の各月の標準報酬月額を合算して平均額を算出

*厚生労働大臣が定める現物給与の価額が改定されました。