

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

**現在は、常時雇用している労働者数が 201 人以上の中小企業事業主の皆さんが障害者雇用納付金の申告の義務がありますが、来年から 100 人以上の企業も該当します。**

タイトルで、「来年から 100 人以上の企業も該当します。」と書きました。実際の改正障害者雇用納付金制度は平成 28 年 4 月から申告開始です。しかしながら、平成 27 年 4 月から対象月を考えなければなりません。だから、平成 27 年の 4 月から 100 人以上の労働者数を持つ事業所は障害者雇用を考えるべきと書きました。

より分かりやすくするために、具体的例で考えます。仮定として、①平成 28 年度申告②除外率設定業種に該当しない事業を行う事業所を考えます。単位は人

		平成 27 年 4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	平成 28 年 1 月	2 月	3 月
①	常時雇用労働者	104	98	92	92	85	93	93	93	93	105	105	110
②	短時間労働者	10	11	11	10	15	15	19	22	23	21	24	26
③	①+② ×0.5 A	109	103.5	97.5	97	92.5	100.5	102.5	104	104.5	115.5	117	123

A が 109 になっていることの説明

$$104 + 10 \times 0.5 = 104 + 5 = 109 \text{ 人}$$

③の欄の人数が 101 人以上の月が 5 月以上あるので申告の義務があります。（この例では 9 カ月あります。）

次に、この事業所は、平成 27 年 4 月から平成 28 年 3 月までの法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数は、③の各月の合計数となります。つまり 1266.5 人になります

また、③の各月の人数に法定雇用率（2%）を掛け合わせ、それらの合計を計算しますと、 $2+2+1+1+1+2+2+2+2+2+2+2=21$  人になります。つまり法定障がい者の雇用すべき人数は、21 人です。次に、実際の雇用実態を計算します。

④常時雇用している労働者で重度の身体障がい者（1,2 級）か、重度の知的障がい者が、2 月と 3 月の 1 人ずつ雇用しているとします。 2 人×2 単位=4 人

⑤常時雇用している労働者で身体障がい者か、知的障がい者か、精神障がい者が、9 月から 3 月まで各月 1 人ずつ雇用しているとします。 7 人×1 単位=7 人

⑥短時間労働者で重度の身体障がい者（1,2 級）か、重度の知的障がい者は、各月に 0 人とします 0 人×0.5×2 単位=0 人

⑦短時間労働者で身体障がい者か、知的障がい者か、精神障がい者が  
10月に1人、11月に1人、12月に2人、1月に3人、2月に3人、3月に3人雇用しているとしま  
す。

$$13人 \times 0.5 \times 1 \text{ 単位} = 6.5 \text{ 人}$$

そこで、④+⑤+⑥+⑦=4+7+0+6.5  
=17.5人になります。

法定障がい者の雇用すべき人数は、21人から  
この事業所が実際に雇用している障がい者数 17.5 を引きます

$$21 - 17.5 = 3.5 \text{ 人}$$

$$3.5 \text{ 人} \times 4 \text{ 万円 (一人当たり月額 4 万円の納付金)} = 14 \text{ 万円}$$

つまり、この金額がこの事業者の平成 28 年度の申告に係る  
納付金の額になります。

納付期限は、平成 28 年 4 月 1 日から 5 月 16 までです。

以上が、一般的な社会保険労務士や企業コンサルタントの広報の文面です。しかしながら、このよ  
うな広報活動すらしていない社労士や企業コンサルタントは多いようです。

ここで、労務管理トラブルを得意とし、日頃から地方裁判所の労働審判に携わっている特定社会  
保険労務士である私は、以下の裁判例を事業主、総務担当者、採用担当者には頭に入れておくべき  
であると考えます。それは、

### 平成 22 年名古屋高裁マツヤテンキ事件

**(甲野花子対国/遺族補償年金等不支給処分取り消し請求控訴事件)です。** 事実関係は、

心臓障害がある控訴人の亡夫(2000年当時、37歳身体障害者等級3級)が死亡したのは過労が原  
因であると主張し、遺族補償年金を不支給とした国(労働基準監督署長)の処分取り消しを求めた  
訴訟において、少なくとも身体障害者であることを前提として業務に従事させた場合に、その障害  
とされている基礎疾患が悪化して災害が発生した場合には、その労災認定における業務起因性の判  
断は、平均的な労働者ではなく、当該労働者を基準とすべきであるところ、本件の具体的事情のも  
とでは控訴人の亡夫の致死性不整脈による死という結果は、過重業務による疲労ないしストレスの  
蓄積から発生したであり、業務に起因したものと認めるのが相当であるとして、業務上の災害にあ  
たるとした事案であります。

一般に、過重労働による健康障害防止のために事業主が講ずべき措置として、労働時間評価の目  
安と脳・心臓疾患発症の間には以下の因果関係があります。(平成 18 年 3 月 17 日基発 0317008  
号)

- ①月 100 時間超または発症前 2~6 か月に一か月当たり 80 時間を超えると⇒業務と発症との関連  
性が強い
- ②発症前 1~6 か月に一か月当たり 45 時間を超えると⇒時間外労働が長くなるほど  
業務と発症との関連性が強まる
- ③発症前 1~6 か月に一か月当たり 45 時間以内なら⇒業務と発症との関連性が弱い

以上が一般労働者に対してであるが、身体障害者の場合は、もっと低く時間外を抑えるべきである  
ということを言っているのです。つまりダブルスタンダードを採用すべきであると言っています。