

※法律等は随時変更されますので、実行時には必ず最新の法律をご確認下さい。弊社にお問い合わせの場合は、○年○月号No.○というように番号でお問い合わせ下さい。

1 障害者への合理的配慮の提供が義務化へ



施行日：2024年4月1日



法案 成立済 施行済



障害者差別解消法

障害者差別解消法が改正され、一般事業者向けによる障害のある人への合理的配慮の提供が義務化される。これまで、合理的配慮については行政機関等は義務、事業者は努力義務となっていたところ、2024年4月1日以降は行政機関・事業者共に義務となる。なお、障害者に対する差別的取り扱いに関しては、従前から行政機関・事業者ともに禁止されているおり、特に変更はない。

障害者に対する合理的配慮の不足が明らかになった場合は、事業者は行政に対して報告を行うこと、助言・指導・勧告を受ける必要が出てくる可能性がある。これらの対応を怠った場合は、20万円以下の過料に処される可能性がある。義務化に伴い、これまでよりも行政機関からの対応が厳密化されることが考えられる。

【リーフレットページ】 https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_leaflet-r05.html

【ケーススタディ集】 https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/r04jirei/pdf/case_study.pdf

2 高年齢雇用継続給付率の縮小



施行日：2025年4月1日



法案 成立済 施行済



高年齢者雇用安定法

高年齢者雇用安定法が改正され、高年齢者雇用継続給付の給付率が縮小される。高年齢者雇用継続給付は、被保険者である期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以降に支払われる月額賃金が、60歳時点の賃金額の75%未満の状態雇用を継続する高年齢者に対し、65歳に達するまでの期間、60歳時点賃金の75%を超えない範囲で、給付金を支給するものである。これまでは最大で60歳以降の月額賃金の15%が支給されていたが、2025年7月以降は10%に縮小されることとなった。

本改正は会社に義務を課すものではなく、国における給付金制度の変更であるため、法改正による刑事罰のリスクはない。しかし、減収による労働意欲の減退が生じないか、懸念がある。また、給付を受けることを前提に60歳以降の報酬水準を抑えて設定していた場合には、給付縮小に関して会社側にアクションを求められる意見が出る可能性がある。

【高年齢雇用継続給付の見直し】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000744250.pdf>

【リーフレット】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001129232.pdf>

【高年齢労働者処遇改善促進助成金】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001082077.pdf>

人事労務トピックスの内容について、**オンライン無料相談**を受け付けています。

ご希望の方は、jinjic@attax.co.jp まで「人事労務トピックス無料相談希望」の旨を明記の上、お問い合わせください。

※日程調整は承りますが、ご希望に沿えない場合がございます。予めご了承ください。