

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

= 障害者雇用率の改定について =

令和5年度以降、障害者雇用率の段階的な引上げが進められており、令和8年7月にも引上げが予定されています。これにより、これまで対象外だった事業主も、新たに障害者雇用の対象となる可能性があります。

【法定雇用率とは?】

企業や公的機関などの全従業員のうち一定割合以上の障害者を雇用しなければならない割合のことです。従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。

【令和8年7月以降の法定雇用率と対象事業主について】

令和5年度以降の法定雇用率及び対象事業主の範囲は以下になっています。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

※対象事業主は毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークへ報告しなければなりません。

【除外率の引き下げについて】

除外率とは、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、障害者の雇用義務を軽減する措置として設けられた制度で、令和7年4月1日より以下のように変わっております。

除外率設定業種	除外率	除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬/精製業・貨物運送取扱業	5%	・金属鉱業・児童福祉事業	30%
・建設業・鉄鋼業・道路貨物運送業・郵便業	10%	・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く)	35%
・港湾運送業・警備業	15%	・石炭・亜炭鉱業	40%
・鉄道業・医療業・介護老人保健施設・介護医療院他	20%	・道路旅客運送業・小学校	45%
・林業(狩猟業を除く)	25%	・幼稚園・幼保連携型認定こども園	50%

= スポットワーカーに関する労務管理について =

近年、人手不足を背景に、単発・短時間で働く「スポットワーカー」の活用が広がっています。一方で、スポットワーカーにも労働関係法令が適用されるケースが多くあります。トラブル防止のためにも、基本的な労務管理のポイントを押さえておくことが重要です。

1 スポットワーカーを受け入れる際に注意すべき点がありますか？

スポットワーカーを受け入れる際は、**業務内容や労働条件を事前に明確にしておくことが重要**です。スポットワークであっても、事業主とスポットワーカーの間で直接労働契約が成立し、労働基準法等を守る義務が生じます。**勤務時間、賃金、業務内容、就業場所などは、就業開始前に適切に明示する必要があります。**また、安全衛生上の注意事項や個人情報の取扱いについても、**事前にルールを共有しておくことが重要**です。特に短時間勤務の場合は説明不足によるトラブルも起こりやすいため、**受入時の簡易マニュアルやチェックリストの整備も有効**です。

2 スポットワーカーが仕事中や通勤途中にケガをした場合、どうなりますか？

スポットワーカーであっても、**業務中や通勤中のケガについては労災保険の対象**となります。労災保険料は事業主負担となり、就労先の保険関係に基づいて給付がおこなわれます。また、事業主には労働災害防止のための安全配慮義務があります。そのため、**業務開始前の安全教育や、危険作業に関する注意喚起を行うことが重要**です。

3 スポットワーカーが仕事中や通勤途中にケガをした場合、どうなりますか？

事業主都合で早上がりや休業をさせた場合は、休業手当の支払いが必要となります。また、制服への着替えや業務終了後の掃除など、**事業主の指示で行う準備・後片付けの時間は労働時間に該当**します。待機時間についても、事業主の指示によるものであれば労働時間として扱う必要があります。実際の労働時間を適切に把握し、所定支払日までに賃金を支払うことが重要です。

4 スポットワーカーであっても、業務中や通勤中のケガについては労災保険の対象となります。

労災保険料は事業主負担となり、就労先の保険関係に基づいて給付がおこなわれます。また、事業主には労働災害防止のための安全配慮義務があります。そのため、**業務開始前の安全教育や、危険作業に関する注意喚起を行うことが重要**です。

5 予定より早く仕事を終了させた場合、賃金の支払いは必要ですか？

事業主都合で早上がりや休業をさせた場合は、休業手当の支払いが必要となります。また、制服への着替えや業務終了後の掃除など、**事業主の指示で行う準備・後片付けの時間は労働時間に該当**します。待機時間についても、事業主の指示によるものであれば労働時間として扱う必要があります。実際の労働時間を適切に把握し、所定支払日までに賃金を支払うことが重要です。

6 事業主都合で早上がりや休業をさせた場合は、休業手当の支払いが必要となります。

また、制服への着替えや業務終了後の掃除など、**事業主の指示で行う準備・後片付けの時間は労働時間に該当**します。待機時間についても、事業主の指示によるものであれば労働時間として扱う必要があります。実際の労働時間を適切に把握し、所定支払日までに賃金を支払うことが重要です。

「ビタミンM」の内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと、および誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いませんのでご了承ください。また「ビタミンM」の内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

「ビタミンM」はメールでの配信も可能です。「kcr@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。

お気軽に
ご質問・ご相談ください

社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)
〒561-0872
大阪府豊中市寺内2-4-1緑地駅ビル6階
発行責任者: 社会保険労務士 岩田 健
執筆担当者: 労務チーム 谷田 直樹
TEL: 06-6868-1177
FAX: 06-6862-4662
Mail: kcr@nkgr.co.jp



←バックナンバーはこちら
からご覧いただけます
作成日: 2026.5.12
NK-GROUP
イラスト協力: WANPUG