

平成 25 年度 7 月～8 月開催の講習会での受講者からの質問

【第 I 種（育児者雇用）の講師への質問・回答】

【1】妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて教えてください。

職場が病院の為、女性が多く、例として発生した場合の事例が「禁止されている不利益取扱い」となってしまうのか教えて頂きたい。

例) A 子さんは女性管理職かつ各種職場の役員を務めている。

① 妊娠した場合、管理職はそのままだが、各種役員の業務は B 子さんへ引き継いだ。各種役員は手当があるが、A 子さん→B 子さんへ引きついで為、A 子さんの手当はなくなり B 子さんへ手当が発生した場合、または、管理職も引きつぐ場合。

② 復帰後

A 子さんが復帰後、役員に戻り手当も戻して頂きたいと話があった場合

職場では A 子さん育休等の休業中の B 子さんの働きと、A 子さんの負担軽減を考え、B 子さんには A 子さん復帰後も役員をつづけてもらい、A 子さんには管理職に集中してもらおうと考えた。この場合は A 子さんの意見である役員復帰も必ずしなければいけないのか？

上記の事例が発生した場合の対応は、不利益取扱いとなってしまうのでしょうか？

お手数でなければ、管理職・役員共に引きついで場合のパターンもおしえてください。

(病院事務課勤務)

【回答】

① と②を合わせて回答します。

結論から申し上げますと、管理職の身分を降格させることは不利益取扱いになりますが、役職の変更は会社の人事権であり会社の判断で、誰にその役員を務めてもらうかを判断できると考えられます。

具体的には、A 子さんが管理職になるためには、ご自身の今までの職務や職歴を積み重ねて今の管理職になられたことと思います。その A 子さんの今までの仕事の取り組みや功労に対して与えられた管理職としての地位を他の人が引き継ぐことはできないでしょう。そしてその意味で育児休業を取得したからと言って今まで積み上げてきた管理職としての地位を降格するとは明らかに不利益取扱いになります。

それに対して、各役員（たとえば衛生委員会の委員長など）といった役員職は、一番

適職と思われる方を会社の判断で決めることとなります。役員職をB子さんに任命するのであればこれは会社の経営判断であり、A子さんに対する不利益変更ではありません。

ここで大切なことは管理職と役員の意味をはっきりさせておくことです。役員職はその仕事における役割です。当然、担当者が代われば引き継ぐことができ、その役職（たとえば衛生委員会の委員長など）に対する手当がつくのであれば、役職者となり職務を行う者（今回の場合B子さん）に対して役職手当が支給されます。これは不利益変更ではありません。

【2】 育児休業制度の法定時間外労働の制限について教えてください。

深夜業の免除について

病院の為、就業規則では、夜勤が義務となっております。育休後、夜勤免除の申し出がありますが、子供が就学するまでは免除しなければならないのでしょうか？

事例にありましたので、免除する必要がある事は理解しましたが、看護部へ申し出す為、文書で回答お願いします。お手数おかけしますが、宜しくお願いします。

(病院経理課勤務)

【回答】

講習会当日の事例で説明した、深夜業の制限は労働基準法第66条3項にある妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限です。目的が母性保護のためであり、妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできないと説明させていただきました。

今回のご質問は育児休業からの復帰後の、深夜業の免除です。下記の条文（育児介護休業法第19条）に示されているように、事業主は、小学校入学前の子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した時は事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜に労働させることはできないこととなります。下記条文を読みますと除外事由（深夜業を認めなくてよい労働者）を定めていますが、労働者からの申し出がありそれを、下記の理由で認めなかった場合、ケースによっては、深夜業の免除を認めなさいといった指導が行われる場合がありますので、私は労働者からの請求があれば深夜業の免除を認めたほうが良いと考えています。また、除外事由を定めるのであれば、就業規則にきちんとその内容を定めることが必要ですし、定めていても内容に関して労働者から、雇用機会均等室などに相談があれば、状況の確認、是正指導がされる可能性があることは同じです。

[根拠条文]

労働基準法第 66 条

第 3 項 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

育児介護休業法第 19 条

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後 10 時から午前 5 時までの間（以下この条において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

1. 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者
2. 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
3. 前 2 号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（1 月以上 6 月以内の期間に限る。第 4 項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の 1 月前までにしなければならない。

3 第 1 項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第 3 号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

1. 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第 1 項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
2. 制限終了予定日とされた日の前日までに、第 1 項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
3. 制限終了予定日とされた日までに、第 1 項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第 65 条第 1 項若しくは第 2 項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第 3 項後段の規定は、前項第 1 号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問】

【3】

①既に就労している従業員につき、発達障害と思われる様な言動が見られた場合、会社として本人に医療機関への受診を勧めることは可能ですか？

強制することは法的に違反となるかと思えます。発達障害二次障害者としての認定となることを本人としては受診を拒むことが十分考えられると思えます。どのような対応をしたら良いのでしょうか？

②発達障害者を含む障害者を雇用したものの、障害者本人の症状が悪化したり、他の従業員も雇用した障害者の言動や接し方がストレスとなり、メンタル疾患を患ってしまった様な場合、会社の責任はどこまで問われるのでしょうか？

③「発達障害」だけでも症状、対応が多様化している中、会社としての対応の基準（セクハラ・パワハラの基準もそうですが、グレーゾーンの基準）が欲しいと思えます。その基準が提示されないと企業として前向きな採用に不安が残ります。

（企業管理部勤務）

【①の回答】

その従業員の方の具体的な状況がわかりませんので、一般的なお答えしかできませんが、言動だけでは医療機関への受診を勧める理由にはなりません。仕事に影響を与えているのであれば、定期面談の中で仕事のパフォーマンス上困っていることがないかどうかを確認することから始めます。職務の適性と体調管理について本人の話聞き、会社の見解を伝えます。産業医がいれば面談を依頼して、産業医の意見も参考にして受診の必要性を伝えます。

【②の回答】

障害者本人の症状が悪化したときは医療機関の意見を求めます。職場での定着に問題が生じているのであれば、障害者職業カウンセラーやジョブコーチなど、専門の支援者の協力を仰ぐのがよいと思えます。会社が責任を問われるのは適切な対応を行わず、放置したときです。早目の対応を心がけてください。

【③の回答】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページでは発達障害者の雇用管理に関わる事例や資料を掲載していますので、適宜ご活用ください。埼玉県では「青年期・成人期の発達障害を理解し支援を広げるサポートブック」を発行

するなど地方自治体の取組みも進んできています。

今後発達障害への理解はさらに進んでいくものと思われませんが、発達障害者の職場定着のためには職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用が有効と言われています。ジョブコーチの配置に対しては助成金の活用も可能ですので、さまざまな情報を今後ご案内していきたいと思います。

【4】

先日の講習会は、私にとっては非常に感じる講習会でした。四国の田舎で大都市や工業地帯でも無いこの、人口8万人足らずの交通機関も不便な地域に置いても、石井理事長の講義は、身近なものに感じられました。私は、東京の大手の派遣会社に勤務して居りましたが、非人道的な派遣社員に対する会社の方針に、耐えられず退職して故郷の地で、小さい人材業を営んで居ります。

会社の事は、とも角、過疎が進み、高齢化しつつある地域ですが、何とこの講習会で話された人達の多い事。本当の身体障害者の人達は、NPOである程度救われて居ますが、普段気がつきにくい「発達～」 「適応～」 で就職が困難な、或いは、離職率が高い、周りの人達と旨く付き合う事が出来無い。

私は、私なりに、話しをして、そんな人達の応援をして来ました。私は、石井理事長程理論的には知識が有りませんが、余りにも話しに来たがる人達が多いのには驚いて居ます。お金や法律だけでは、この人達は救えません。先生の話で自分が、体験した事と、重なる部分が多いのも驚いて居ます。此れからも、微力ながら、そんな人達の支援をしたいと思いますが、社員にも講習会にも参加させてとも考えて居ますが、東京だけの開催では、小さい会社なので中々、行かせる事が出来無い。私も、先生の話をもっと拝聴したいのです。色々和多忙でしょうし、むずかしいとは思いますが、もっと東京だけで無く地方でも開催して欲しいと思います。

(会社経営者)

【回答】

発達障害の傾向のある人たちの存在に気づいておられたのは人材業界に携わる方ならではと思います。非人道的という言葉も使われておりましたが、人材を扱う派遣会社や人材紹介会社でも育児・障害・エイジレスへの適切な対応をしている会社はございますし、派遣で働く労働者にとっても適切な派遣会社等を選びたいという想いはあると思いますので、本機構でも今後人材を取り扱う業を行う会社への適正認定等を通じて国民に周知し、当該対象者への支援を考えております。地方都市での開催のご要望もいただきありがとうございます。今後ご要望に応じて地方都市での開催も検討してまいりますのでよろしくお願いいたします。地方での講習会・セミナー開催のご要望を多数頂戴しておりますので、今後は全国的に開催ができるよう努めていきたいと考えております。

【5】

身体障害者を採用する上で、支援ツールがあるとパフォーマンスを引き上げやすいことは理解できたが、このようなツールは障害者側が持っていることは多いのか？それとも企業側が準備することが多いのか？

ここからは意見です。

私自身、両足が不自由で就労しているが、自分が仕事するために必要なもの、パフォーマンスを上げるものは自己投資すべきだと感じている。それを整備するのは企業側の当然と割り切ることは疑問を感じています。障害に配慮することは大事だと思いますが、障害者自身の意識変革を促さないと、障害者雇用の世界は変わらないなと思います。私自身、起業して従業員を採用するフェーズに入りそうですが、成果が上がらない障害者って使えない存在だなと感じてしまう経営者の感覚がすごく理解できます。同じ障害者として、100%の成果、それ以上の成果を出そうという肉食的な人が増えるといいなと感じます。

(会社経営者)

【回答】

支援ツールは障害のある人が個々の状況に合わせて選択し、使用しているものです。マウス代替え装置等の小さい物は個人で持参することができますが、持参するのが難しいもの、あらかじめ職場に用意してもらい、セッティングしてもらうことが好ましい支援ツールについては本人の希望により企業が用意することが多いと思います。

例：視覚障害のある人が利用する音声読み上げソフト等。

ご意見も拝読させていただきましたが、大変ポジティブなご意見を頂戴しました。個々の不便さをいろいろな工夫等によって克服されている方の努力はパフォーマンスにも表れてくると思います。成果を出せる人材、成果を上げるために努力する人材が増え、活躍できる場が広がることを期待します。

【6】

当書面は、質問書ではなく、要望書としてお願いします。私は社会保険労務士を業としております。只今どうしても府におちない案件があります。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、障害者雇用率を引き上げ、事業主に義務を課している以上、国等は障害者を雇い入れた事業主に助成金を支給することは雇用環境整備上、当然の義務だと思えます。

当職の顧問先 A 社はマッサージ業を営み、視覚障害者を 2 名雇い入れています。やはり、障害者は健常者に比べれば、介助等に手間がかかります。介助はすべて社長がしています。裕福な会社ではないので、国等からの助成金を事業運営にあてながら継続してやっています。

問題となっている助成金があります。某団体が事務を行っている「第二種作業施設設置助成金」です。A 社は平成 22 年 7 月に 1 名の障害者を雇い入れ、作業施設が賃貸借であるため認定を受け支給されていきました。それから 1 年半経過し、現社会的状況の下、高齢者・要介護者・医療機関から訪問マッサージを要望され、社会福祉上当然と思ひ、訪問マッサージを開始しました。訪問している間、作業施設を休止することもできず、平成 23 年 12 月に 1 名（障害者）を増員し、A 社の従業員数 2 名となりました。従業員が追加されたら、事業計画変更届を提出しなければならないので、この団体に対し提出したところ、従来支給されていた助成金額が半額で支給されました。重度障害者を増員したにも関わらず、助成金額が半額になった状況が納得できず、厚生労働省経由でこの団体に問い合わせし、只今結果待ちです。

団体側の意見としては、

- ①平成 22 年当初の事業計画は 1 人であり、2 人ではない。
- ②作業施設内のベッドは 1 つであり、2 人同時に使うことはない。
- ③平成 22 年の申請時は賃貸スペースであったが、平成 23 年 4 月に会計検査が入り指摘を受けたからと、別にある「第一種作業設備等の助成金」と混同してしまっている。
- ④社会福祉に貢献し訪問するのであれば、当初の事業計画と違うので不支給とする場合があると言われた。

ここで貴法人に言ってどうなるという話ではありませんが実務上の実体はこんな感じですが。障害者の雇用促進に協力すると、助成金が減額される・・・というのは問題です。先日、この団体の調査が入り調査員は「こういったケースは、こちらだけではありません」と言っていました。障害者を増員すると減額されるということは障害者雇用環境整備を事業主の懐からまかなえと言われているようです。こういった問題を密に整備していただきたく貴法人からも国に要望していただけたらうれしいです。

(社会保険労務士)

【回答】

具体的な事例をご紹介いただきありがとうございました。当機構といたしましても雇用環境におけるさまざまな問題や課題に取り組んでいきたいと考えております。ご要望として承りました。このような事例も踏まえ、関係官庁などへの提言・相談はさせていただきます情報交流制度等を通じてみなさまへ情報提供並びに共有したいと考えています。

【7】

- ・ 本日は大変勉強になりました。ありがとうございます。
- ・ クロウン病についての情報を頂ければ大変助かります。どうぞ宜しくお願いします。

(社会保険労務士)

【回答】

*クロウン病は一般にはあまり知られていない難病です。後日、ご質問者には個別に参考資料を送付することで回答とさせていただきます。

【8】

障害者手帳を持っていて、障害者として求職される方に対しては、職場スタッフの協力を求めることは大いに可能で、職場がまとまるという、その経験もありました。もし、求職者が手帳は持っているけれど、それを提示（公開）しない場合、（障害者であることを申し出ない場合）や、又は本人が発達障害という認識がなく、採用後本人の言動などから発達障害の可能性のある時の対応はどのようにしたらよいでしょうか。

(病院関係者)

【回答】

障害を開示して求職するかどうかの選択権はご本人にあります。求職者が障害を開示しない場合は一般採用としての採用基準で合否を判断せざるを得ないと思います。障害を開示する場合のメリットを丁寧に案内することで障害を開示することを決断する人も少なくありません。時間をかけて話し合うことが必要と思われます。本人が発達障害という認識がない場合の対応が一番難しいと思います。質問①でも回答しておりますように、定期面談などの機会に時間をかけて話し合い、職務の適性と体調管理の点から時間をかけて話し合っていく必要があります。

【第Ⅲ種（エイジレス雇用）の講師への質問】

【9】

私は現在、57才の求職中の身ではありますが、今現実的には、少子高齢化が進みつつあるようです。企業はとって今後の経営に必要な資金も余り無さそうな様に思われ、若者を育てるにも苦勞しているように思います。若者が多く、ハローワークで見受けられます。又高齢者も多いようです。私も含めてですけど。

現在ハローワークで就活中なのですが、6月にハローワークで紹介された企業があり、求人票の職種に応募、合格致しましたが、いざ働いてみると、応募した職種とはちがい、別の職種だったら採用するとの事で、又離職してしまいました。このような場合はどうすればよいのでしょうか。求人票に書いてあった職種は、4年位経験はあったので、応募したのに残念でした。企業側には都合もあるでしょうが、責任をもっていたきたい。（ハローワークの求人信用できなくなるのでは？）

（就活中男性）

【回答】

ご質問の内容の後先が矛盾しているように思います。「ハローワークの求人票に基づいて応募合格したにもかかわらず、いざ働いて見ると、別な職種だったら採用するとのことで、また離職してしまいました」の意味が、「求人票の職種に応募し合格したが実際に働いてみると、応募した職種とは別な職種で働かされ、その職種であれば引き続き採用を継続するといわれたので離職した」という意味であれば、求人票と雇用契約書を見ないと確かなことはいえませんが、会社のハローワークにおける募集行為は非常に問題があり、ハローワークに苦情の申し立て、その会社を指導してもらうことだと思います。また、それによってあなたが適当な職をさがすことができなくなり、生活に支障が生じたというのであれば、民事上はその会社に対し民法第709条に基づく損害の賠償を請求することができます。損害賠償の請求は裁判をしないとありませんが、簡易裁判所における少額訴訟制度を利用すれば、弁護士を依頼しなくても、時間とお金をかけずにある程度の解決が図れるのではないかと思います。

【その他の質問】

【10】

講習内容への質問ではございませんが、わたしは雇用環境整備士資格者です。別紙で提示頂いています以前の講習会以外で、過去に受講したものでも単位対象となるものがありますか？

確認したい例として

- ・ 障害者職業相談員の講習
- ・ 障害者職業センター（総合センター）での講習 など

それと、資格取得後、所属の職場が変わった場合、何か手続き等必要ですか？

(団体職員)

【10 の答え】

雇用環境整備士になった以降に受講した講習会等が対象となります。一部、本機構が認める講習会で過去に遡って認められるものもございますので、事務局までお問い合わせください。

職場など変更事項がございましたら連絡先等の変更手続きが必要になりますので、事務局へご連絡ください。