

令和2年1月～3月開催の雇用環境整備士資格講習会での 受講者からの質問・回答（まとめ）

黒字質問・赤字回答

【第I種（育児者雇用）の講師への質問・回答】

・・・回答：馬場実智代

採用活動の際に育児者（正規職員希望）からのよくある質問として、「子供がいるのですが、働きやすいですか（休みは取りやすいですか）」というものがあります。

この場合、年休はあるので使えることは伝えたくて、より休みの融通が利きやすい契約社員やパートタイマーでの就労を勧めているが問題ないでしょうか。

正社員であっても、契約社員であっても、法律通りに、法律の定める範囲で自由にお休みを取ることを認めていますと伝えることになると考えられます。そのうえで、融通が利く契約社員やパートタイマーを本人が選択するのであれば問題ないと考えられます。

また、育児短時間勤務は雇用期間1年未満の職員からの申出は拒める規則のため、基本的に雇用期間1年未満の職員の短時間勤務は認めず、パートタイマーを勧めているが問題ないでしょうか。

正社員からの短時間勤務の申出があった場合、雇用期間1年未満の職員の短時間勤務は認めないと伝えることになる考えます。

男性の育休について

女性の育休取得のための環境整備と男性の育休取得のための環境整備で異なる注意点はありますか。また、他社で男性の育休取得環境の整備について問題点としてよく上がるものがあれば教えて頂きたい。また、解決策の例などがあれば教えていただきたい。

男性の育児休業の取得に関しての雇用環境の整備の仕方は、下記の問題点を踏まえて取り組むことが大切だと考えます。育児休業を取得することは、長時間労働があたりまえという働きかたを見直し、効率的な働き方を考えるよい機会になります。また、男性が育児休暇を取得し、育児を経験することで、育児をしながら働く女性や同僚の状況を理解することができ、よりよい社内コミュニケーションのきっかけともなると考えます。これらのメリットを周知し、企業としても、育

児休暇を取得する人、その周囲の人の理解を浸透させていくことが重要です。

【男性の育児休業、問題点】

- ・男性が育児休業を取るということに対して、また理解されていない
- ・取得するに当たって前例がない
- ・個人が抱える仕事が、他人に任せることが出来ない仕事の内容である
- ・仕事を休むことが出来ない
- ・家庭における経済的理由など

講習の中でも話しましたが、働き方改革の取組の中に、育児休業を取り込んで対応を進められたら如何でしょうか。厚生労働省の「イクメン企業アワード2018 受賞企業の取組事例集」などを参考にしてください。

育児短時間勤務制度利用者の超過勤務に関して

例えば8:30~17:30が勤務時間の正気職員が育児短時間勤務を利用し、9:00~17:00勤務とした場合で、業務が終わらず17:20まで業務をした場合、20分は法定時間内超勤として処理してよいでしょうか。

差し支えないと考えます。

前提として、決められた17:00に退勤させる必要があることを承知したうえで、本人が希望して超過勤務する場合の望ましい対応を教えてください。

本来は認めてはいけないものです。よほどの事情でないと認めないという考え方で対応することが必要です。

P57 ケース②妊娠を理由に正社員からパートに…について

もちろん産前6週で本人請求があれば、夜勤の免除を拒むことができませんが、育休復帰後はいかがでしょうか。

下記の深夜業を拒む事ができる労働者に該当しない限り、請求があれば深夜業をさせることができません。

【育児介護休業法】(第 19 条第 1 項育児を行う労働者の深夜業の制限)

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が、その子を養育するために 請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後 10 時から午前 5 時までの間(以下「深夜」といいます。)において労働させることはできません。ただし、次のような労働者は請求することができません。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が 1 年に満たない労働者
- ② 深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者
- ③ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
- ④ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

②の「深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族」とは、16 歳以上の同居の家族であって、

- ㉞ 深夜に就業していないこと

(深夜における就業日数が 1 か月について 3 日以下の場合を含みます。)

- ㉟ 負傷、疾病等により子の保育が困難な状態でないこと。
- ㊱ 6 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)以内に出産する予定であるか、又は産後 8 週間を経過しない者でないこと。 のいずれにも該当する者をいいます(則第 60 条)。

母性健康管理規則上、深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者からの深夜業の制限は拒めるようになっていますが、拒んだうえで夜勤ができない場合は、夜勤のないパートタイマーを勧めてよいのでしょうか。(日勤の他職種がある場合でも、ない場合でも)

対象の正社員の方との雇用契約の中に深夜業の勤務があることが定められており、深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる場合に、深夜業の制限を拒む場合、正社員からパート社員に身分を変更することは本人から異議の申出があった時に大きな問題になる可能性があります。「深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる場合」で労働者が深夜の勤務を拒むような場合には、業務命令違反等で査定に差をつける等の対応の方が望ましいのではないのでしょうか。

また、日勤の他部署・職種はあるが、人員配置的に空きがない場合でも、配置転換措置を行わなければなりませんか。

事業主は、労働者が深夜業をしない事を請求した場合においては、労働者の請求どおりに深夜業をしない事を認めるための、通常考えられる相当の努力をすべきものです。事業主には、深夜

業をしなくてもよいとする代わりに同等の昼間勤務を確保することまでは義務づけられていませんが、労働者本人が昼間勤務での就業を希望しており、かつ、代わりに就業させることができる同職種の昼間勤務が十分あるにもかかわらず、深夜業をしないことを請求した労働者を昼間勤務に就けさせず懲罰的に無給で休業させるといった取扱いは、「深夜業の制限」の制度の利用を躊躇させるものであり、不利益取扱いに当たるおそれがあります。（育児介護休業法あらまし p 70 参照）

参考までにお聞きしたいのですが、派遣社員について下記場合も産前産後休暇と育休は取得させる必要ありという認識で間違いありませんか？

休暇・休業申請時に①産前産後休暇を取得後、退職を明言している。②産休取得後、退職を明言している。

派遣社員であっても、無期雇用又は契約書に更新規定がある場合などは①②に関して、両方のケースで退職を明言していても、退職願を出してきたとか、退職日が確定している場合でない限り産前産後休暇と育休は取得させる必要があると考えます。

育児のため勤務時間の短縮をしている女性職員が、業務量の多さから時間内にやり切れず、月24H以上の時間外労働をしているケースがあります。（テキスト P28 関連）休日にも出勤の形跡があります。超勤時間から、超過勤務簿には本人で記入せず、サービス残業になっています。（月40H以上）超勤実績については厳しく言われるため、サービスが増える風土です。勤務の事実はPCのログや退勤簿から判明しています。

課長級までは、上記簿冊から実態を知っていますが指導をしません。このような場合、改善方法としてどのような方法が良いでしょうか（当女性は超勤報告の作成責任者だとします）。

通常、残業は会社からの残業命令によりすることになります。企業によっては、「残業許可申請書」があり「この仕事をするために何時間残業する必要があります」と申請し、上長の許可を受けて、初めて残業ができる企業もあります。

今回の働き方改革関連法では、管理監督者の労働時間管理もすることが盛り込まれています。事例の様な企業であれば初めに、すべての労働者の労働時間の管理と、残業の申請許可制度を設け、個人の労働時間が分かるようにし、特に自分から短時間勤務を申し出ているような労働者の労働時間に関しては、きちんと管理し、残業しないで帰るよう伝えることが必要です。

そもそも会社で認められているはずの短時間勤務を取得された労働者に残業を余儀なくさせている状況自体が非常に問題ですし、恒常的に短時間勤務終了後の残業が発生しているようであれば

ば短時間勤務をさせていないことになって育児介護休業法違反となります。こうした例外的な措置を取る必要がないよう、業務運営や人員配置の見直しを早急に図り恒常的な残業発生の解消をされることが不可欠といえます。

同一労働同一賃金を考えた際、65-3 を根拠に軽易な業務への転換を行った時に軽易な業務の賃金に合わせると減給のおつかいとなりませんか。この場合はどのような対応になりますか。

労働基準法第 65 条第 3 項では、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければならないと規定されています。軽易な業務への転換を本人が希望したときに、「軽易な業務の場合このお給料になります」とあらかじめ本人に説明をし、本人が内容を理解し自ら選択して軽易な業務に代わるのであれば問題ないと考えます。

過去の質問・回答のサンプルの中で、育休中の保険料免除について書かれたものがありました。それに関する質問です。

過去に 1 才時点で保育所の不詳諾通知がない場合には育介法に基づく育休の再取得（延長）とはならないため保険料免除の対象にはならないと対応されたことがあります。（東京・神奈川の年金事務所）

要は免除の対象は育介法に基づく育休であり 1 才以上の者が育介取得する場合は、保健所に入れない等、一定の要件を満たしている必要がある。不詳諾通知なしは、その要件を満たしておらず、事業主判断による育休であり、育介法に基づく育休ではないため免除はできないという理屈です。この件に関してより詳細な情報、又は更なる根拠があればご教示いただけないでしょうか。

育児休業中の社会保険料（健康保険・介護保険・厚生年金保険）は、会社が申し出をすることで、育児休業を開始した日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間（ただし、子が 3 歳に達するまで）が免除される事になっています。

企業に、子が 3 歳まで育児休業を認める制度があるならば、入所不承諾の通知がなくとも保険料はそのお子さんが 3 歳になるまで免除されるはずですが。根拠は育児介護休業法の 24 条 1 項の 2 で、会社が認めた育児休業であれば免除の対象となると考えます。下記の条文を参考にしてください。

【育児介護休業法】

第 24 条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を

養育する労働者に関して、次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

- 1、その1歳（当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができる場合にあっては、1歳6か月。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第23条第2項に規定する労働者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないもの。始業時刻変更等の措置
- 2、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

障害者雇用優良認定事業について

在宅就業障害者への発注は、業務委託形式に限定されますか。自社従業員のテレワークは対象外でしょうか。

※今後、公表される国の雇用対策施策の詳細内容によっては、回答が異なるものになる可能性があること、ご了承のほどお願い申し上げます。

ご存知かもしれませんが、下記のURLに掲げているような在宅就業障害者支援を評価制度でも想定しているものと考えられます。これは外向けの発注となりますから、自社従業員のテレワークは対象とはならないものと考えられます。

<在宅就業障害者に対する支援（厚労省）より>

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000128291.pdf>

障害者虐待防止法に関連して、企業内において、障害者であることを秘密にしている場合で、健常の従業員が障害者と知らずに虐待を加えた場合、この法は適用されますか。

障害者と知らずに虐待を加えた場合は、障害者虐待防止法の定義に当てはまりません。

しかし、障害者であることが判明した後は、何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く必要があります。障害者虐待を発見した者に速やかな通報を義務付けています。事業所内で早急に障害者虐待防止等に係る具体的スキームを定める必要があります。

虐待行為が暴行傷害にあたる場合は、刑事罰が科される場合があります。また民事上は不法行為に基づく損害賠償（慰謝料）請求をされる恐れがありますので注意が必要です。

障害者虐待防止法に関連して、企業内で、健常の従業員が障害者に虐待を加えた場合、企業は就業規則等に則り何らかの処分をおこないますが、そのうえで都道府県に届出る義務はありますか。

事業主には当該事業所における障害者に対する虐待防止等のための措置を講じる責務がありますので、事業所内で早急に調査を行い、今後の障害者虐待の再発防止のための措置を取ることが重要です。虐待を加えた職員の処分はその措置の一つです。虐待を受けた従業員（及び家族）に調査の経過と再発防止のための措置について、丁寧に説明を行い、今後の再発防止を約束します。

再発防止のための措置が取られない場合、あるいは当該従業員や家族がその措置に十分に納得できない場合は、当該従業員の側からあらためて窓口に通報することも考えられます。

一般的な流れとしては、虐待を発見し、通報があれば、市町村、都道府県の窓口から、管轄の労働局に報告が行きます。労働局では監督権限等の適切な行使を行い、最終的に措置等が発表されます。

障害者の人権に関して、親会社の事業所構内に設けられた特例子会社が雇用する障害者と親会社従業員に業務上のやり取りがあり、親会社に配慮を求めるため障害者であることを明かすための適切な方法についてご教示をお願いします。

同じ職場（事業所内）で働くものとして認識してもらい、協業しながらも見守ってもらえることは双方にとってよいことですから、認知度向上は望ましいことです。

親会社及びその従業員らの中で、特例子会社の存在はどの程度の認知なのか、気になる所です。他の企業でもグループ会社の存在、「特例子会社」の存在自体を知らないという従業員が意外と多かったように感じた経緯があります。事実を知らないまま、障害者就労の事実や協業・支援を持ち出し、協力依頼をしても戸惑ってしまうかもしれません。会社としての意義や要望を理解してもらった上で、個別に説明する段取りがよいのではないのでしょうか。直接、業務を共に携わる部分では、関わる当事者個々の状況が異なるので、先方の担当と個別に詳細な情報を説明して、当事者との向き合い方を伝えておきます。

自社内の従業員にも、安心して働くための支援や見守りが得られるメリットがあることを、わかりやすく説明して、自分たちのことを知ってもらうことの意味を説いておく必要はあります。

障害者の人権に関して、ある障害者雇用セミナーで社内全従業員に障害者の氏名と障害内容をオープンにし理解し合うことで、円滑に業務をおこなっているという事例を聞いたことがあります。オープンにすることを当該障害者から事前に承諾をえれば問題ないのでしょうか。

お互いのことを包み隠さず、共有し合い、同じ職場に集うものとして共感をもって働くことはよいことと思います。ただ、情報の開示には注意が必要です。急に全員一斉開示と通知されることで、不安に駆られる人も出てくるでしょう。多くの人に自分のことを「晒された」と捉える人もいますし、できれば情報を出したくないと願っている人もいます。どう用いるのか、どういう形で行うのか、個々に開示可否ができるのか、メリットは何なのか、など主旨と目的、手段等をしっかり説明して段階を踏んで、本人らに納得してもらう必要があります。個々にじっくり考えてもらい、意思を確認しますが、保護者への事前説明・了解も必要となります。他にも、部分開示の可否など、開示とは逆にあたりますが、個人情報を守る手立ても講じておくことも大事です。

無理強いをすると、心理的な虐待と捉えられる恐れもあります。障害をもつ人が集まる特例子会社であっても障害情報はデリケートなものですから、配慮、気配り、慎重さは必要と考えます。

都内適正事業者認定制度を受けている医療機関を教えてください。

本機構ホームページより、雇用環境整備/適正事業者認定を取得した企業一覧を見ることが出来ます。

<http://www.jee.or.jp/authorize/authorize.html>

現在精神障害 2 名雇用しているが適正事業者認定制度を受けるための第Ⅱ種基準を知りたい。

認定を受けようとする者は以下の申請基準を満たしている必要があります。

1. 法人格を有する組織で法務省または法務局への法人登記がなされている企業・団体等(以下、組織)
2. 設立から満 12 カ月を経過している組織。
3. 直近 3 年間、労働基準法・職業安定法等の法令に重大な違反をしていない組織。
4. 役員を除く雇用労働者が 1 名以上いる組織。なお、雇用労働者とは賃金を支払い職務に従事させている者を指し、正規雇用以外に派遣社員・パート・アルバイト等も含む組織とする。
5. 育児者・障害者・エイジレスの適正雇用の推進に関して本機構の事業に賛同し、当該対象者の雇用実施実績又は実現を目指し、将来にわたり雇用環境整備の推進・継続の意思を有する組織。
6. 雇用環境整備士資格者が社内等に設置されている組織（雇用環境整備士資格についてはこちらをご覧ください）。
※申請する認定種目に対応できる整備士（第Ⅰ種～第Ⅲ種）が社員 100 人に 1 人以上の割合で設置されていること。
7. その他、本制度の趣旨に照らして問題となる事実が認められない組織。
8. 本制度要綱へ同意し、その旨を書面にて提出されていること。

詳しくは本機構からパンフレットを取り出してご確認ください。

<http://www.jee.or.jp/public/data/authorize-panf.pdf>

医療機関の中でモデル事業のようなことをやっていきたい。

（例えば障害者施設の立ち上げ、農業や店舗（パン屋、喫茶など）

一般の民間企業では各事業所で障害のある社員の担当業務は既存業務から切り出しているようです。

ヤマトホールディングスの特例子会社が運営するスワンベーカーリーが有名ですが、社会福祉法人等ではベーカリーやカフェを運営しています。

また、最近では特例子会社や企業出資の障害者福祉施設が農業分野に進出しています。

多様な働き方としてのテレワークは重度の肢体不自由者の社会進出を進めつつあります。

ぜひ新たな障害者雇用の場を創出していただくことを期待いたします。

今回使用された説明資料をレジュメにまとめるのはなかなか大変な作業になるかと思いますが、厚労省がその他団体のHP等で説明資料のP17～P62の内容をざっくりとまとめたような資料があればご教示願います。

又、管理職や役員を対象とした出張啓発セミナー（含む有料）の有無をご教示願います。

講習会で使用する資料は厚生労働省の通知や報告の中から、当団体が障害のある社員を受け入れる職場で必要と思われる項目をピックアップして紹介しています。そのため、17～62 頁の内容を網羅する一つの資料はございません。

参考までに、厚生労働省サイトの中に、以下のような「最近の障害者雇用対策について」という資料（職業安定局作成）が掲載されています。よろしければご覧ください。

○障害保健福祉関係会議資料について

- ・令和2年3月9日:主管課長会議資料ページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai Shahukushi/kaigi_shiryu/index.html

- ・職業安定局障害者雇用対策課作成資料へのURL

<https://www.mhlw.go.jp/content/000605985.pdf>

職場内で障害について理解を得ることに、苦勞しています。てんかんについての理解を図った好事例をご紹介いただけたらありがたいです。

日本てんかん協会のホームページからさまざまな資料をダウンロードすることができますが、職業リハビリテーションサービス実践事例を元に「『働きたい！』の思いを実現するために」という冊子、他にもマニュアルやQ&Aなどが掲載されていますので、ご参考になさってください。

日本てんかん協会のホームページの資料『働きたい!』の思いを実現するために」のリンク先

<https://www.jea-net.jp/useful>

支援をしている中で、2点に苦勞することがあります。1点目は、「待つ」ということを当事者の方たち伝えることです。不安や焦りで調子を崩してせっかくの採用がダメになってしまうこともありました。待つことに関して良かった事例があれば教えてほしいです。

2点目は講義でもポイントとされていた自己受容です。自分を見つめることは時につらいこともあります。自分を見つめるツールや事例などあればいくつか知りたいです。

ご質問の内容から察するに、作業を途中で待たないといけない事象があった時に、不安が先行し待てないというケースと仮定させていただきます。

何らかの事情により作業を中断して待機しなければならないことは、業務遂行する上で多々あります。どれだけ待たないといけないかわからないため、そわそわして落ち着きがなくなり、気持ちの不安定さが現れる当事者がいることも確かです。そして、待機できる範囲の幅にも個人差があります。何をしたいのか判断できないので、待ちきれずに手持ち無沙汰から業務外の行動を取る人もいます。待つことの意味は理解できたとしても、すぐに行動として反映させることができないのです。これらは、発達障害の特性による行動と言えます。

就労現場の事情にもよるので、職場と相談しなければなりません。待機時に行うべきことを事前に決めておくようにします。要するに、やるべきことを絶やさないようにすることです。主業務以外に、期限設定がゆるやかな補助的業務をいくつか用意しておき、主業務が滞った場合に移行する取り決めをしておきます。就労支援の中では、カリキュラムが決まっているので、そのような事象がないかもしれません。可能ならば、「待機時にやるべきことを探して取り組む」訓練として取り組んでみてもよいかもしれません。

自分のこと、つまり自身の障害について考えることは本人にとってはつらく、考えたくないことかもしれません。残念ながら、明確に自認できるツール等はありません。ご存知のように、当事者の考え方や物事の捉え方は違うので、1つの対処法で解決できることはありません。自己受容へのきっかけとなった1つの話として、できないことや失敗が続いて、ふと自分と他人の違いや今の自分の存在に気づいたりします。それが契機になって自他の存在や今の状態を自認できるようになったりする事例はあります。ただ、何が気持ち揺るがすきっかけになるかは、はっきりとはわかりません。また、必ずしも失敗などの負の経験だけで気づく訳でもありません。今までできなかったことができるようになったというちょっとした兆しが、その機会になるかもしれません。周囲の人ができることとしたら、もしも、つまづいた時には、なぜ?、どうして?、これでいいの?など考えさせるきっかけと時間を投げかけ、一緒に考える(または考えてもらう)ことを何度も繰り返し、付き合うことかもしれません。

【第Ⅲ種（エイジレス雇用）の講師への質問・回答】

・・・回答：大滝岳光

私法的効力は分かりましたが雇用契約書を取り交わす時点で職務等が抽象的（確定できない）というのが分かりません（p47）もしここで決められるためには具体的に何をどこまで文書に盛り込めばよいのか、或いは他の方法があるでしょうか。

雇用契約書の内容については、労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条（労働条件通知書）で規定していますが、それでも抽象的であることには変わりはありません。法律とか雇用契約書に具体的に規定していない事項は、就業規則とか賃金規程（一種の就業規則）で決められます。労働契約法第7条は、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする」と規定していますので、雇う雇われることについて申込承諾があつて雇用契約が成立した場合、雇入れ通知書などで、「賃金その他の待遇については当社の就業規則、賃金規程による」と定めていれば、就業規則の内容、賃金規程の内容が具体的な雇用契約の内容になりますので、雇用契約書に細かく具体的に盛り込む必要はありません。

【第IV種（学生雇用）の講師への質問・回答】

・・・回答：圓城寺美紀

アルバイト相談で親が出てくるのはどうなのでしょう？

先生のお考え、ならびカウンセリングの際にはどう対応されるか教えていただきたいです。（電話相談）

まず、相談窓口によって、窓口利用対象者は労働者本人のみなのか、家族や関係者も含むのか異なりますので、窓口のしくみに合わせた対応をしています。相談窓口利用対象者に家族が含まれていない窓口を担当する場合、あらかじめ相談窓口主催者に対応方針を確認しておきます。実際は、冒頭に「ご家族の方は、当窓口の利用対象者とはなっていないため、どこまで対応できるかわからないのですが、お話を伺いましょうか？」と伝えた上で、相談を受けることが多いです。

丁寧に話を聴きながら、家族が電話をしているのは本人の希望なのか家族の意思なのかを確認していきます。改めてその上で「できれば本人から電話をもらいたいと思うが、それは難しいのでしょうか？」と、問いかけます。本人の体調上の問題や、トラブルの大きさの関係から、やむなく親が電話をしてくるケースもあれば、本人との対話が不足している中で、親が不安を抱えて電話をしてくるケースもあります。そのため、先入観を持たずに話を聴くようにしています。

学生の想像力の欠如に対して言及が何回かありますがどう見て対応していけばいいのでしょうか。

学生に対して、情報セキュリティ研修を実施する場面を例に挙げます。

意図しない形で SNS で動画が拡散されてしまったケースを伝える場合、私は、その後人生にどのような影響を与えてしまうかまで、具体的な事例を添えて伝える必要があると感じています。また、その際、一方的に教示するのではなく「これについてどう思うか？」「こういったケースが起きたら、どう対応するか？」と、問いかけることで、理解度を深めていきます。首をかしげたり、納得できていない表情をしている学生に対しては、こちらから声をかけ、必要に応じて説明を補足することも大切だと思います。

学生に限らず採用となった後に説明などを十分に受けた又はどう考えても想定しうる内容（魚屋でのバイトで魚に触れない、またはそれが嫌、資格を持って専門職として入職しているにもかかわらず）

わらず必要な知識、技術がないなど) についてトラブルとなった場合、どのように対応していくことが解決の道となるのか？

病院の両立支援相談窓口で業務される中でのご質問と拝察しました。

業務内容は、治療と仕事を両立したい方と、治療と仕事を両立したい労働者が勤務する企業若しくは就業予定企業の担当者の支援という認識でよろしいでしょうか。

どのようなトラブルなのか、もう少し詳しく伺うことや、窓口における支援方針はどのようなものなのか、確認してから回答をしたいところですが、今回は、いただいた質問の内容の中で、私なりに解釈して回答させていただきます。あくまでも私の考え方となりますので、その点を踏まえて一読くだされば幸いです。

治療と仕事を両立したい方の中には、身体機能の変化や治療時間確保の必要性等により、やむを得ず仕事内容や勤務先を変更している方が多く存在します。この場合、社会復帰するために未経験職種に挑戦する気持ちと、新たな仕事や職場環境への不安の両方が生じているように思います。また、事前に仕事内容や職場環境の説明を受けた時には不安な点を感じていなくても、仕事を経験した後に初めて「この仕事は合わない、できない」と、自覚する方もいるようですし、説明を受けた時に不安な部分を感じたとしても、伝えづらさを感じて何も言えなかったという方もいるようです。

このような方々を支援していくには、傾聴技法のもと、「できること、できないこと」「やりたいこと、不安に思うこと」「大切にしていること、譲歩してもいいこと」について、気持ちや考えを整理しながら聴いていくことが重要だと思います。

治療と仕事を両立したい方に仕事内容や職場環境の理解を深めていただくために、また、本当にできる仕事内容なのか見極めていただくために、職場見学の機会を設けたり気兼ねなく不明点を質問できるような場をつくることが大切です。

また、企業の担当者に対しては、治療と仕事を両立したい方の特性（身体面、心理面等）を伝えて理解を深めていただいたり、入社時受け入れ時の留意点を情報提供する必要があります。

資格は取得しているけれど実務経験がない方、ブランクがあるために求めている知識、技術に達していない方に対して、企業側は、採用試験にて見極めて不採用にしたかったということでしょうか。その場合は採用試験の内容や面接試験における質問内容の見直しが必要だと思います。もし、企業側に、社員を育成する体制があれば、社内教育を通じて知識技術を向上させることがベストだと思います。

労災と公災の違いについて出来ましたら詳しく伺えたらと思います。

仕事をしていて聞かれたのですが、上手く説明が出来なかったので教えていただけたらと存じます。

災害補償制度は、労働者が業務上の災害により負傷、病気、障害になったり死亡した場合に労働者が受けた損害を使用者負担で補償する制度です。労働基準法に根拠があります。

全労働者には労働者災害補償保険法(以下、労災法と表記)が適用されますが、公務員は、労災法3条2項に「国の直営事業及び官公署の事業(労働基準法別表第一に掲げる事業を除く)については、この法律は、適用しない」とあるため、労災法の適用はありません。労災法に代わり、地方公務員には地方公務員災害補償法、国家公務員には国家公務員災害補償法が適用となります。ただし、地方公務員の中で、常勤的非常勤職員でない非常勤職員については、地方公務員災害補償法に基づき地方公共団体等が定める条例、労災法が適用されます。

地方公務員災害補償法、国家公務員災害補償法ともに、労災法と同様の性質をもつ補償制度ですが、補償内容は、労災法よりも手厚い箇所が見受けられます。

一般的に、労災法及びそれに基づく補償内容についてを「労災」、地方公務員災害補償法、国家公務員災害補償法及びそれに基づく補償内容について「公災」と略されることが多いようです。第IV種の講義では、公災については言及しませんでした。

地方公務員災害補償法については京都府ホームページの中の「知っておこう公務災害・通勤災害」のページが、大変わかりやすく、参考になるかと思います。宜しければご参照ください。

<https://www.pref.kyoto.jp/chikousai/1165803774642.html>

地域最低賃金について

昨年の10月に地域最低賃金が改定され、東京都・神奈川県は1,000円を超える時間給になりました。前年と比べ28円のアップとなりました。中小企業によっては運営上としてこのアップを実施した場合、会社の費用として大きな影響を及ぼすものです。労働をしていただいているので、賃金アップは避けられないものと認識しておりますが、法的根拠からもこの最低賃金は守らなければならないものではないのでしょうか。例えば、10円単位で最低賃金を下回っても構わないのでしょうか。アドバイスをお願いいたします。

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。

地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法に罰則(50万円以下の罰金)が定められ、特定(産業別)最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法に罰則(30万円以下の罰金)が定められています。労働基準法第24条第1項では「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」とあるため、最低賃金に満たない賃金を支払うことは「賃金未払い」ということになり、労働基準法違反となります。

最低賃金法を管轄しているのは労働基準監督署です。従業員等が労働基準監督署を利用し相談す

ることで、最低賃金法違反と思われる現状が発覚するケースが多いようです。その場合、労働基準監督署による調査が行われ、その後企業に対して是正勧告が行われます。

ただし、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、特定の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

具体的には、以下の労働者の場合です。

- ・精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ・試用期間中の方
- ・基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受けている方
- ・軽易な業務に従事する方
- ・断続的労働に従事する方

許可申請書の提出先は事業場の所在地を管轄する労働基準監督署になります。

厚生労働省のホームページの中に「最低賃金の減額の特例許可申請書様式」というページがあります。ご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-21.htm>

パートタイム・有期雇用労働法施行後 2020.4 から 配慮義務が強化されることについて

パートタイム労働者に対し、給食施設、休憩室、更衣室等について、利用の機会を与えることが配慮義務から義務に強化されますとされてますが、特に、更衣室等の設備のスペースを確保することが、困難である場合でも、そのスペースを確保しなければならないのでしょうか。物理的に無理な場合もあるかと思えます。すべてが同じという事は難しいと思えます。どこまでが義務に強化されるのでしょうか。アドバイスをお願いいたします。

パートタイム・有期雇用労働法では、待遇の決定についての事業主の説明義務が定められているため、従業員を採用する際に、賃金制度、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換制度などについて説明する必要があります。また、パート労働者や有期雇用労働者からの求めがあった場合は、正社員との間の待遇差の内容・理由を説明しなければなりません。

今回ご質問いただいた件ですが、「更衣室のスペースが狭いので、正社員しか使用できません」という説明は、合理的な理由とはなりません。

厚生労働省が作成した「同一労働同一賃金手順書」の中に「食堂が狭いことが短時間労働者・有期雇用労働者が食堂を利用できない理由にはならないので、全員が食堂を利用できるように、休憩時間をずらすことを検討する」といった改善へ向けた記載例が載っています。そのため、更衣室においても、増設が難しい場合は、利用方法の工夫をするなどの検討を重ねていき、待遇差を改善していくことが必要です。

会社ごとに個別の事情があると思いますので、47 都道府県に開設されている「働き方改革推進支援センター」等の無料相談窓口を利用し、具体的な事情を伝えて相談されてみてはいかがでしょうか。

厚生労働省のホームページの中に「働き方改革推進支援センター」に関するページがありますので、ご紹介します。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

無期労働契約への転換について

有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するとあります。労働者からの申込みとあるのですが、労働者がこの転換について承知していない場合、企業として労働者に対し、周知を図ることは義務化されているのでしょうか。例えば周知をしなかった場合、労働契約法上の違反行為となるのでしょうか。また、例えば、契約が単年度（4月1日から翌年3月31日で満了する契約）で期限が切れ、翌年度新たに、4月1日から翌年3月31日までの契約を締結した場合も、この無期労働契約に転換する必要があるのでしょうか。アドバイスをお願いいたします。

法律上では、労働者に説明、周知をする義務は定められておりません。従って、労働契約法上の違反行為にはなりません。

ただし、計画的な人事管理を行う観点からも、また、無期転換申込権の有無をめぐる紛争を回避する観点からも、労働条件通知書に「労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。」と、記述をするようにして周知をしたり、労働条件通知書を渡すとき等に説明をすることが望まれます。労働者は、インターネットや知人から情報を得ていることが多いようですので、後々トラブルにならないためにも、事前に対応しておくことと良いでしょう。

ご質問いただいたケースですが、契約が単年度（4月1日から翌年3月31日で満了する契約）で期限が切れ、翌年度新たに、4月1日から翌年3月31日までの契約を締結した場合、契約期間は更新されたとみなされます。もし、有期労働契約と有期労働契約の間に一定期間の空白がある場合、その前後の有期労働契約のない期間（空白期間）が6か月以上」であるときは、無期転換ルールとして通算する契約期間はリセットされますので、空白期間よりも前の有期雇用の期間は、無期転換ルール適用の「5年」に通算されません。

詳しくは、厚生労働省の「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」をご参照ください。

https://www.loi.gr.jp/law/law_qa-3800/