

令和 2 年度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

①首都圏では保育所の枠がなく、実質育休中の人だけで満席になり、求職中の人保育園確保するのが難しい状況のようです。

当社では、一度退職した女性社員の再雇用制度を導入したのですが、育児中で復帰したいものの保育園が見つからないことが最大の障壁となっています。

このような状況下で、前年度中に内定を出し、翌年 4 月からの就業を円滑に進めるためには企業ができる支援策としては（内定を出したものの就業できないリスクへの備えも含め）どのようなものがあるでしょうか。

人数規模的に企業内に保育所を設けることは考えておりません。

一度退職した社員の方を、再雇用で雇い入れる制度において、再雇用したものの、子の保育園が見つからないことが再雇用制度の障壁となっているとのことですが企業としては困りますね。ただし、待機児童の問題は企業がどうにかできることではなく、各自治体や、市区町村の取組などによって大きく取り扱いが異なります。

一般的に保育園は年度の途中より 4 月からの入園の方が入りやすいと聞きます。また、入園の優先順位として、会社の労働時間が長かったり、職業（例えば、医療従事者であったり、保育園、介護施設の職員・学校の先生など）によって優先順位が早くなる自治体もあるようです。また、保育園も、人気のある保育園は皆さんが申し込むのでなかなか入れなかったりもすると聞きます。

結論としては、企業ができる支援策はあまりなく、正社員として雇用することや、4 月の入社で採用する、アドバイスとして、入りやすい保育園の選択等を案内する事になりますでしょうか。

②育児者を雇用した場合、当社の就業規則上は育児休業規定・介護休業規定ともに対象者を入社 1 年以上としておりその場合、規定上は育児を容易にするための措置としての時差出勤、フレックス制度の使用、時間外労働や深夜労働の制限、育児・介護休業、就業規則に定めた子の看護のための休暇、介護休暇を取得することができなくなっています（再雇用者については労働協定を変更予定）。

しかしスライド 93 によると、3 歳に満たない子を養育する場合は短時間勤務制度のみは、使用できるのででしょうか。

その場合に、会社としてはどのように制度を改定すればいいのでしょうか。

スライドのケース④の事例は、勤続10年の方の事例となっていますので、育児のための短時間勤務を取得できます。

育児介護休業法では、育児短時間勤務制度を、労使協定により入社1年未満の者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象外とすることができます。また、子の看護休暇では、労使協定により対象外にできる労働者は入社6か月未満の労働者と、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者となります。育児・介護のための所定外労働の制限（残業の免除）なども労使協定により対象外とできることとなりますので、一度御社の実情と労使協定の内容を精査してみてもいいでしょうか。また労使協定をなくしてすべての労働者に、短時間勤務や、子の看護休暇を認めることも可能です。就業環境の改善をしていく良い機会となるのではないのでしょうか。

③スライド77の雇用機会均等法の不利益取扱の該当にならないか、ならないならその理由は何かを教えてください。

3歳未満を子育て中の社員が時短はとらずにフレックス制度を利用しながら定時での勤務のみ行い、（月1-2回の海外出張にあたっては家族を呼び寄せ）努力をしていたものの、一人目の出産後復職より、社内制度の相対評価ではどうしても時間的制約のない男性社員に負けてしまい、一度の減給を含み、昇給がないようです。

他部署の管理職からも、拘束時間も違う（成果までは不明）社員を同列で評価はしづらいという意見もあります。

育児・介護休業法で禁止している「不利益取り扱い」は、育児・介護を理由として対象労働者の給与を減給したり、昇給させないことです。正当な評価により、昇給がない等であれば問題はありません。ただし、労働者がその評価を、不当な評価だと言ってきた場合などは、企業はその評価が、規定にのっとった正当な評価であることを、きちんと従業員に説明する必要があります。

病院に勤務する看護師長をしています。

当院では就業規則で特別休暇の中に子の看護休暇が設けられていますが、特別休暇は旧単位で取得とあり、子の看護の半日取得は認められていません。法律では子の看護の半日取得は認められることになったと話されていました。法律に準じて、認められるのではないのでしょうか。

子の看護休暇は、子どもの病気やケガなど看護が必要なときに利用できる休暇です。育児・介護休業法に定められた休暇規定のひとつで、対象児童をもつ従業員は休暇を取得する権利があります。

改正前は、子の看護休暇は1日単位の取得しかできませんでした。つまり、子の看護休暇を取得すると、1日取得で取り扱いが行われていました。しかし、実際の利用の現状をみると、予防接種や軽度の症状に対する診察など、数時間で終わられるようなものが多い

状況でした。

そこで法律を改正し、半日単位で子の看護休暇を取得できるようにしました。ご質問をいただいた当時は、「子の看護休暇は半日単位での取得が可能」と法律で定められていましたが、2021年1月から、子の看護休暇および介護休暇は時間単位で取得できるようになり、具体的には「半日単位での取得が可能」から、「時間単位での取得が可能」に法律の改正が行われました。

最初に説明しましたが、子の看護休暇・介護休暇は、法令で定められた労働者の権利となります。取得の申出があった場合、事業所は認めなくてはなりません。これまで時間単位休暇の管理に無縁であった事業所も残数管理が必要となります。

また、子の看護休暇の制度は、法律で定められていますので、就業規則に定めがなくても取得することが可能です。ただし詳細を就業規則に定めておかないと、その時間を有給にするか、無給にするか、届け出はどのようにするかなど従業員との間でトラブルになる可能性も出てきます。以上の事から、総務人事のご担当者に就業規則や育児介護休業規程の変更をしていただく事が必要となります。

ハローワークで募集する際に、「マザーズハローワーク者に限る」等の記載と依頼指示はできるのでしょうか。

ハローワークへ確認したところ、「ハローワークへ求人」を申し込む場合には、会社の特長や事業の内容、社会保険や福利厚生制度など、事業所の基本的な情報を登録し、登録した内容は、今後申し込む求人情報・求人票に共通して掲載されるそうです。

この事業所の基本的な情報は、求人情報の中でも注目度の高い項目となり、会社のアピールポイントなどわかりやすく記入するとよいそうです。求職中の方々の中には、家庭の都合等により一部の時間しか勤務できない事情を抱えている方も少なくありません。子供の学校行事や家事、介護等の事情などによる時間調整が容易な職場である場合は、その点も記入・入力することにより両立支援に対応している会社ということがアピールできると考えられます。

ご質問に関しては「マザーズハローワークに限る」理由など、具体的な内容に関して、ハローワークの求人窓口に相談して頂くとよいと思いますが、国籍、年齢、性別などの関係法令に抵触するとは考えにくく、弱者の救済という事であれば問題はないのではないかと私は考えます。

また、マザーズハローワークの紹介者以外の採用及び紹介を拒むことはできるのでしょうか。

会社が求人募集をして、応募してきた労働者に関して、企業には採用の自由があります

ので、面接、書類選考などにより採用を決めるとは思います。公正採用のルールを踏まえて、採用の可否を判断することになると考えます。

令和 2 年度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Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子

人事評価の点で質問です。私の職場では障害者雇用で雇われた人は原則契約社員となり、契約社員は原則、正社員のような評価制度がなく、昇給昇格もありません。これは障害者差別に当たらないのでしょうか。

又、私自身障害者雇用で雇われたものの、「うつ」が寛解状態となり手帳を返納しました。当然一般枠での扱いとなりましたが所遇は障害者雇用時代と全く変わりません。「障害者雇用枠採用だから」という考えは差別に当たらないのでしょうか。もし差別だとしたらそれをどう対処（行政に通報など？）すればよろしいのでしょうか。

障害や障害者手帳の有る無しに関係なく、一般的な雇用形態には「正社員」「契約社員」などがあります。最初から正社員で働く障害者の方もいます。多くの企業では正社員のほかに契約社員、アルバイト、パートなど様々な雇用形態の方が働いていると思います。契約社員として採用された方は、その企業に正社員登用制度があれば、登用試験等を受けて、合格すれば正社員になることができます。但し、すべての企業に正社員登用制度があるとは限りません。

労働契約法には、「有期雇用契約の勤続年数が 5 年を超えたときに、雇用期間に定めのない労働契約（無期労働契約）への変更の申し込みができる」とあります。有期雇用の契約社員から申し出があれば無期雇用とする必要があります。但し、その待遇・就業条件の内容については、個々の労働契約や就業規則、相互の協議によるものとなるので注意しましょう。

尚、最近では契約社員にも評価制度を導入する企業が出てきています。また、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」の認定項目の一つであるキャリア形成の中でも、人事・給与制度の明確化が挙げられています。障害者枠で採用した社員のキャリア形成がこれから進んでいくことを期待します。

精神障害の方が仕事内容よりも特定の従業員に対し苦手意識があり、その従業員との作業を変更したりと配慮をするも、体調が悪いと仕事を休みがちになり、長期の休暇をとることが何度かありました。従業員に何か問題があるわけではないので配慮にも限界を感じます。雇用の人員にも

制限があり、長期の休暇となると職場も他の従業員に負担がかかってしまいます。こういう場合はどう対処すればいいのでしょうか。

精神障害、発達障害のある人の中には特定の人に対して苦手意識を持つことがあることが知られています。

障害のある人が多く働く特例子会社などでは、相性の合わない従業員同士を一緒のチームにしないような工夫をしています。

周囲からみれば何気ないことであっても、障害のある人にとっては苦手な相手の言動が非常に気になり、対人関係が定着に影響を与えることもあります。

苦手意識もその1つですが、もう少し掘り下げて、本人が気になる些細なきっかけとなる点を探ることも大事かと思います。当事者の心理や認知のずれなどの特性がわかる場合もあります。

実際には、別の原因が見つかるかもしれません。

企業や職場、職種等により、組織としてできる配慮等の対応には限度があります。

そこで、第三者の位置づけで、ジョブコーチや就労支援機関等の支援者に中に入ってもらって、苦手意識の原因を聞き出してもらいます。

そのうえで当事者に職場側の事情も理解してもらえるように対応してもらい、当事者との間で互いに納得できる点へとすり合わせをしていくこととなります。

本人の要望と照らし合わせて、何がどこまで可能なのか、詰めていきます。

現在担当の支援者がいる場合は、その支援者に相談してみましよう。

現在担当者が決まっていない場合は、地域の障害者職業センターや就労支援機関に相談してみてください。

私は、障がい福祉サービス事業である就労移行支援事業のサービス管理責任者です。

平成23年度から障がい者の就労支援に携わっています。現在まで平均で、毎年約3名は一般企業への就労実績があります。主に知的障がいと、精神障がいになります。発達障がいの方の実績はありますが、ADHDをお持ちの方の就労支援に関しては特に苦戦しています。もし雇用好事例がありましたら教えて頂きたいです。また、私の住む地域は公共交通機関が不便です。就労支援をする際、いつも悩んでいます。

このことでも雇用好事例がありましたら教えてほしいです。

個々に得手不得手も状況も異なると思いますので、一概にどのような職種が向くとは言えませんが、ADHDのタイプの方の中にはIT系やWebデザインを志望する方がかなりの数見受けられます。障害者雇用でのいくつかの事例をご紹介しますと、一日中パソコンの画面を見ながら作業をするよりも、動きのある作業を好む方の場合、メール室業務（郵便物や宅配便の仕分け、配達、発送等）、店舗での在庫管理業務、人と接することが好きな方は接客・販売等の仕事に就いている人が多いようです。（但し、レジ業務については配慮して

もらっている場合が多いようです。) パソコンを使用することが苦でなければ、最近テレワーク(在宅勤務)の求人も増えてきています。ひとり一人の得意な事、苦手な事を訊きだし、個々の特性に合わせて、様々な業務を検討していただければと思います。

令和 2 年度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Ⅱ種アドバンスコース（障害者雇用）の講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子

1. 障害を理由とした、異なる賃金体系は当然に差別的取扱いです。しかし、障害を理由とした昇進・降格、賃金の決定は、障害者は健常者に比べて不利な判定を受けることはあり得ると思います。この場合、障害を理由としたものではないとしても、判定そのものには障害者にとって不利になる要素があるのではないのでしょうか。

A：令和 2 年度版テキスト巻末の参考資料「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止。合理的配慮に関する Q&A【第二版】（厚労省）」（54 頁から 80 頁）に、賃金や昇進降格などのさまざまな場面での取扱いについて、参考とすべき質疑回答が記されています。それらを総合すると、就労への適用や労働能力・成果等に基づかないで、単に障害をもっているから、障害者であるからという理由だけで、不利な待遇を強いることは、やはり差別的な取扱いになってしまうのではないかと問いかけています。

2. 理髪店で雇用後暫くしてから異常に気付き、ご家族に確認したら ADHD と分かりました。この確認は、良いのでしょうか。

A：就労上でのトラブルや違和感から、身元保証人となる保護者に相談することは通常あり得ることです。その過程の中で偶然に知り得た情報として、障害をもつことが含まれていたということで、特に相手に強いて問いつめたものではないなら、特に問題はないでしょう。ただ当初から「障害がある」という見込みや決めつけから問い合わせることは、行き過ぎた行為と捉えかねないので、注意しないとイケないと思われれます。

3. 上記の件で、オーナーは、「折角務めてもらっているので、雇用は継続したい。助成金がありますか。接客ができないならバックヤード業務でも考えなければならないが、そんなに業務量はない。」という質問を受けました。ハローワークの紹介ではありません。福祉手帳も所持していません。（申請は母親が難色を示しています。）

高齢・障害・求職者支援機構に尋ねたところ、「ありません」との回答を得ました。「障害者職場適応援助コース」は、該当すると思うのですが

A：助成金などの公的な支援を受けるとなると、やはり「障害を有する」ことを示す公的

な証明や医学的な診断が必要となります。まずは、それをクリアすることが望まれると
考えます。

障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース） | 厚生労働省（[mhlw.go.jp](https://www.mhlw.go.jp)）は職場
適応援助者による支援に該当する支援です。支給要件がありますので、ご確認ください。

4. 前記の件、オーナーが色々と問い合わせたところ、

- ①一旦退職させて再度雇用する。
- ②A型事業所に採用して頂いて、派遣を受ける。
- ③テストを2週間受けた後に、就労センターで動作判定を行う。
- ④精神医療センターで20日間観察してから、働くところを診断する等
の助言があったと聞きました。

私自身理解できないのですが、このような制度がありますか。

A. どのような機関にどのようにお問合せをされたか詳細がわかりませんので、残念ながら
回答のしようがございません。

3.で障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）に触れられていますが、雇用助成金
の申請にあたっては支給要件があります。

障害者手帳を持たない発達障害や難病のある方を雇い入れる事業主に対して助成し、
雇用と職場定着を促進するための雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用
開発コース）がありますが、新たに雇用し、対象労働者の雇用管理に関する事項を報
告する事業が対象です。詳しくは下記URLでご確認ください。

※「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」のご
案内チラシ URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/000575747.pdf>

令和 2 年度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

【第三種（エイジレス雇用）の講師への質問・回答】

・・・回答：大滝岳光

- ① 会社が継続雇用の承諾をする場合に、継続雇用者に条件（査定結果）をお伝えする際の方法は、労働条件通知書を用いて通知することでよいでしょうか。
- ② 独立法人労働政策研究・研修機構の調査によると、44.4%の企業は、継続雇用者の年収水準を、年金や高年齢者雇用継続給付も含めた額で、定年到達時の6～7割程度になるように設定しているとのことでした。当社は地方の中小企業であり、そもそも定年到達時の年収が低くなりがちなのですが、これを直ちに目安として受け入れてよいのでしょうか。いうまでもなく最低賃金はクリアしなければなりません。定年到達時の年収が低い場合の定年後の賃金の考え方についてももう少し教えてください。

① について

継続雇用者に査定結果を踏まえた条件を伝えるには、賃金等の待遇は労働条件通知書で示さなければなりませんので、「労働条件通知書を用いて通知する」ことで問題はありません。

② について

その地域の最低賃金を下回らない限り、定年到達時の年収が低い場合でも、定年到達時の年収の6～7割程度で賃金を設定しても問題はありません。