

平成 24 年 10 月 15 日付

（第Ⅰ種：育児者雇用担当講師への質問）

①「パパ・ママ」育休への取り組みの説明がありましたが、孫の育休を制度（じい・ばあ育休）も制度化している企業はあるのでしょうか？（エイジレス雇用との関連から）

答：あまり聞きません。お孫さんと養子縁組をすれば育児休業を祖父祖母がすることは可能ですが、法律はあくまでも子を育てるのは親という考え方です。企業の中には孫休暇といった休暇を設け、孫の運動会などに休みが取れる制度を実施している、企業はあるようです。

②有期労働者の短時間（6 h）申請者に対し、雇用契約更新時に 6 H 契約に変更できるのでしょうか？

答：現在の雇用契約はそのままにして、短時間勤務の申出書を作って労働者より提出してもらい、その期間の取り扱い通知書を発行し、その期間の労働時間、賃金、賞与などの取り扱いを明記しておくべきでしょう。

③「男性育休」を求めるが、賃金や雇用に対し女性よりも男性の方が不安を感じているのではないのでしょうか？そのため結婚しない、子供がいない男性社員が多い。結果として男性の育休対象者が少ないと思うのですが（孫世代の方が多い）。

答：男性のほうが育休を取ることに不安を感じているという事もあると思います。将来の管理職への昇進、昇格に影響するのではないかと感じる場合もあるでしょうし、男性（パパ）のほうが、給与が高い場合など、毎月の収入が減るわけですから家計には大きな痛みです。そのような場合に対応するために、男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項で禁止される不利益取扱いとして 昇進・昇格の人事評価において不利益な評価を行うことが規定され、収入が減ることに対して、雇用保険から雇用継続給付としての、育児休業給付金が支給されることになっています。

④介護休業法の「93 日」とする根拠を教えてください？

答：介護休業は、対象家族が脳疾患などで倒れた時に、急な必要に応じて、急性期を何とかしのいでもらうための期間、又は病気の末期に家族との時間を取れるようにする期間と考えられています。病院の手配であったり、どのようなケアを受けるか、受けられるかの「準備期間」と考えてください。そのように考えると大体 3 ヶ月位が妥当な期間と考えられるようです。3 か月を長いと感じるか、短いと感じるか人それぞれだと思います。

⑤有給休暇日数は何故、法では勤続年数によるのでしょうか？

答：労働者がその企業に貢献した年数によって、有給休暇の日数が付与されます。

⑥ジジババの子育て参画について。こういった方のパワーがなかったら事実上、子育ては無理（家事も育児も不利という実態がある）という現状がある。法的（行政上）にフォローする動きはないのか？

答：何年か前に、ドイツでそのような法律が施行される動きがあったようですが、日本では法律で規定する事は、今のところ見られません。

⑦法改正までルールが整備されるのは良いが、基本的教育からもっと見直すべきではないのか？

答：そのような考え方もあると思います。将来に向かって、教育の分野で、これからの少子高齢化の対策としての、障がい者、育児者、高齢者の支援、ワークライフバランスの考え方、自分自身のキャリアプランなどを教育に取り入れられれば良いと思われま

（第Ⅱ種：障害者雇用担当講師への質問）

①障害者雇用について教えてください。半年契約で週 5 日フルタイム勤務していた人が精神面のトラブルにより休業。有給休暇消化後は無給の状態で在籍している。経営者は現在の契約期間が満了した後は契約更新せず雇用を打ち切りたい方針だが、本人（の家族も含め）は契約更新を希望している様子。医師からの診断書も提出されておらず、いつ復帰できるか不明。本人には入院前に口頭で契約更新する予定はないことを伝えているが、このまま退職として問題はないのでしょうか？

答：ご質問を拝見しましたが、最初の契約の内容が明確でなく今どのような状態なのかよくわかりませんが、結論から言うと、今回の質問に関しては労働者の雇い止めは問題ないと思われま

②発達障害の説明の中で、発達障害が三つ組みの障害だとの説明がありましたが、ADHD やLD は三つ組みの障害とは関係があるのでしょうか？

答：自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、ADHD、LD などが発達障害に含まれます。このうち相談例の多い広汎性発達障害のうち高機能自閉症、アスペルガー症候群を中心にご説明しました。高機能自閉症、アスペルガー症候群の方々には「三つ組の障害」としての特徴が知られています。また、これらの広汎性発達障害の特性を持つ方が ADHD

などの傾向を持っている場合も多くみられます。

(第Ⅲ種：エイジレス雇用担当講師への質問)

①高齢者雇用安定法の改正について質問させていただきます。

1) 基準適用可能年齢とは、昭 28.4.2～昭 30.4.1 生の者 61 才
から

昭 34.4.2～昭 36.4.1 生の者 64 才

上記の者は生年月日に応じ 61 才～64 才まで雇用継続の義務があるということでしょうか。

答：ご理解の通りです。昭和 28 年 4 月 2 日～昭和 30 年 4 月 1 日生まれの者について、61 歳から特別支給の老齢厚生年金が支給されますので、65 歳まで会社が継続雇用の義務を負うものではなく経過措置として 61 歳まで継続雇用すればよいということです。同様に昭和 34 年 4 月 2 日から昭和 36 年 4 月 1 日までに生まれた者は、64 歳から特別支給の老齢厚生年金が支給されますので会社は 64 歳までは継続雇用の義務があるということです。なおこの措置は、改正前の規定による労使協定により定めた基準で継続雇用がされない者とされた定年退職者に限ります。その労使協定の基準にあたらぬ者については、原則通り会社は 65 歳まで継続雇用の義務があることとなります。

2) 再雇用制度の対象者に関する労使協定について有効期間第 3 条の内容の意味が分かりませんので教えていただけますでしょうか。

答：高年齢者雇用安定法は、65 歳までは会社に継続雇用の義務を課していますが、労使協定を定めれば継続雇用の基準を策定することができるとしています。それがこの協定の 1 条の「基準の策定」です。労使協定は会社と会社の従業員との間のいわば約束ですので、永遠に効力があるとすると不都合ですので、3 条で 1 条の基準の策定、2 条の基準適用可能年齢の「約束」は平成 25 年から 1 年間まであり、1 年後の満了日前 1 か月前までに会社からも従業員代表からこの約束を破棄したいという申し出がない限り同じ内容でさらに 1 年間更新しますという内容です。現在、「労使協定で基準を策定できなくなることの法改正（会社に希望者全員の継続雇用義務を課すこと）」が提出されています。

(その他の質問)

①整備士の資格有効期限はなし（永続資格）との説明であったが御機構が解散しても同様なのでしょうか？

答：本機構が、国内の雇用環境整備の目的を果たしその役割を終了した等の事由により解散したとしても、本機構より認定を受けていた事実は消滅せず、商標登録である雇用環境整備士の称号の使用許可も継続いたします。但し、本機構解散等の事由があった場合にその事業を引き継ぐ団体等がある場合は、団体の規程・指針・方針に準拠することになると思

われます。

②25年度から「適正事業所」の認定の説明があったが、公的な認定でしょうか？または認定団体はどこでしょうか？

答：適正事業者認定制度は（社）日本雇用環境整備機構が定める制度となります。将来的には未定ですが施行当初は団体認定となります。

③第Ⅱ種（障害者雇用）を受講しましたが、このような配慮が必要な人材を正社員として雇用する事にメリットがあるのでしょうか。職場にとってのメリットが見いだせません。この資格をどのように活用すればよいのでしょうか。

答：おそらく国内の多くの事業所でメリットが見いだせていないのではないのでしょうか。だからこそ社会問題としてこれら対象者の雇用・就業が取上げられているという現状です。この現状を打破するための義務感・使命感を持ち積極的にメリットを見出していくための知識習得に励むことに努める者が雇用環境整備士です（雇用環境整備士認定制度要綱第6条及び第17条-3）。資格者を総務・人事部局又は管理職に設置することで、企業としての意識そのものの改善を図り CSR につながるよう活用ください。積極的にこれら人材を正社員として採用し発展を続けている企業もごございますので、そういうノウハウに対して常にアンテナを立てて情報・知識・関係法令の収集に努めるのが雇用環境整備士ですので、組織の内から声を発することが出来る人材を設置していることで隔たりのない職場環境の整備に資することが出来るというのも雇用環境整備士の資格活用の一例です。