

平成 26 年 1 月～2 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】当社は人材派遣を行っており派遣元として各企業へ派遣しています。事務職系の派遣が多いため対象者は女性が多くなっております。そのため妊娠、出産→産休、育休取得の希望者も増加しつつあり派遣先との契約が終了した場合には、派遣元として直接雇用契約を結び休職を取得させています。

しかし、育児休業が長い方（最大 1 年 6 か月）ほど職場復帰として新たな派遣先が見つからずに離職に至ってしまう問題があります。この点についてどのような対策が考えられるでしょうか？

【回答】

この問題は、派遣労働者特有の問題だと考えます。結論から言うと、対策は現状ではありません。

ご質問を頂いた企業（派遣元）は、派遣スタッフの派遣先との契約が終了した後も、出産から産休、育児休業へとスタッフが休業できるよう自社で直接雇用契約を結び、スタッフに、産休、育休を取得させているとのこと、大変優良な派遣元事業主だと思います。

育休終了後の勤務先が見つからないとのことですが、3歳までの子を持つ派遣スタッフであれば、本人から希望があれば時間短縮、所定外労働の免除等の措置を講じなければならない事になりますので、このような派遣スタッフの派遣先を探すのは、現実的には相当難しいです。

現状としてできることは、企業としては、早い時期から休暇後の派遣先を探すことや、育児者に理解ある派遣先の開拓を心がけること。休業している労働者に対しては、個人のスキルアップ教育を休業中に行うなどして、この労働者なら、小さい子供がいても雇いたいと思わせる人材の育成をしていくことではないかと考えます。また、スタッフの前職での評判が良ければ、また雇いたいという企業も出てくるのではないのでしょうか。

難しいかもしれませんが、第1種雇用環境整備士の方であれば、育児者を雇用してもらえよう、少子化の現状や、企業の生産性の向上に育児者支援が有効であることなどを、派遣先企業に説明していただくことで、派遣先に理解してもらう事もできるのではないかと考えますがいかがでしょうか。

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問】

【2】当社は人材派遣を行っており派遣元として、各企業へ派遣しています。派遣スタッフの中に障害をもった方がいて、長く勤務されている方は、周囲（派遣先）の配慮も行きとどいているが、勤務して6か月程度の派遣スタッフには離職につながらない様に今後どのような配慮が必要でしょうか？（障害は感音性難聴4級）
なお現状の業務内容は書類精査、PCの入力などの事務職ですが派遣契約のための業務終了などにより他の派遣先へのマッチングも含めて回答願います。

【回答】

聴覚障害4級の方への配慮は次のような事柄が挙げられます。
電話対応の配慮（取次だけでも電話対応をして欲しいと希望する職場がありますが、ご本人にとっては負担となります）
仕事の指示はできる限り文字情報で行います。メールによる指示がよいと思われませんが、口頭で説明する場合もできる限り文字情報を提供するのがよいでしょう。
パソコンを使用する事務に就いている場合、業務上の問題は特に見受けられませんが、朝礼の内容や打ち合せの内容をメモや文書で渡すと、ご本人の安心につながります。
周囲とのコミュニケーションに困っていないかを派遣会社の担当者が定期的にフォローしてあげてください。
などが、離職につながらないよう一般的に配慮すべき事項となります。
他の派遣先へのマッチングまでは答えようがありませんが、上記理解がある派遣先の開拓（または派遣先に雇用環境整備士が居る場合は、貴社整備士との連携体制を整えておく等）と派遣会社のフォローによりマッチング精度を高めていくしかないと思われま

【3】講義の内容と異なるかもしれませんが、一般就労だと「競争原理」を弁えた上で働く必要が有ると思います。働く発達障害の人達は「競争原理」についてどうお考えでしょうか？又、「競争原理」を乗り切る為の方法は存在しますでしょうか？

【回答】

発達障害のある人たちの就労を考える場合、ご本人の選択肢として環境（特性への配慮）か処遇の二者選択となるケースが多いと思います。現在の障害者雇用枠で就業する場合の処遇は決して十分なものとは言えません。もちろん諸条件は企業にもよりますが、発達障害のある人が特性を理解してもらい、十分なサポートを受けられる環境というの特例子会社等での就業が中心となります。その場合の賃金では自立して生活できるだけ

の金額には到りません。そのため自立して生活しなければならない人は、自己の特性を理解してもらって働きたいと考えながらも、生活のためにやむなく一般就労を続ける人が多いと思います。発達障害のある人は療育手帳の対象となる人から高学歴の方まで幅が広いので、全体を通して回答するのは不可能ですが、一般就労で就業する発達障害の人はなんらかの不全感を感じています。しかし、特性も個々に異なり、不全感の原因もさまざまだと思います。

つまり「競争原理」は十分に理解していますが、その「競争原理」に対応するためにはどのように乗り切ったらよいかわからないという状況にある方が多いと思われる。

【4】 障害者を雇用したことがない会社と求職者のニーズが合っているというお話がありました。その通りだと思いますが、そんな時に会社側の雇いたいインセンティブは、どんなものがあるのでしょうか？ペナルティである他は金銭以外の要素で、どんなことが後押しになるのかアドバイスを頂けたらと思います。

【回答】

法定雇用率は企業に課せられた義務で、法定雇用率に達しない場合は従業員数 201 名以上の企業に対し、納付金制度があります。この納付金制度は平成 27 年 4 月より従業員数 101 名以上の企業に拡大されます。

再三の指導にも関わらず法定雇用率が達成できない場合は障害者雇用率未達成企業として企業名が公表されますので、特に一般顧客向けの商品を提供する企業にとっては大きなイメージ低下につながります。企業名公表だけは避けたいと考える企業が多数だと考えられます。逆に障害者雇用率の平均を大きく上回る企業は CSR に熱心な企業として企業イメージが高まります。

企業が法定雇用率を達成したいという直接の理由としては、公的機関の業務の受注に関してコンプライアンスが入札の条件の一つになるということがあります。障害者雇用率もコンプライアンスの条件の一つとなります。

【第Ⅲ種（エイジレス雇用）の講師への質問】

【5】私が働いている会社は、定年は60才で定年後の雇用継続はされるのですが今までの能力等を反映はほとんどされなくて、一律の賃金であるのが現状です。本社の思いもあるようですが、非常に能力のある先輩方もその賃金でおられるのを見ると、何とか改善できないかなと思います。会社の社員として本社に対して強硬にはいきませんが、改善してもらえるように話をしても支障はないもののでしょうか？

【回答】

ご質問の「支障」の意味がどう意味なのか不明です。違法だとか懲戒の対象となるかという意味で考えると、会社の中に業務の改善について提案制度がある場合には、業務改善提案としてその制度を使うべきですが、継続雇用後の労働条件をいかに決定するかというのは、会社の経営労務管理に関わることで、業務改善提案とはいえ会社によっては経営労務に口をはさむものとして懲戒の対象になるという考えもあるかと思えます。会社の中に労働組合があれば、労働条件の改善を求めるという理由で団体交渉を会社に申し入れるという方法が考えられます。その場合には労働組合の中での議論・議決が必要になりますし、会社の中に労働組合がない場合にはもとより問題にはなりません。会社の体制にもよりますが、一般に人事部に対して個別に提案することまで、違法、禁止であるとしている会社は少ないのではないのでしょうか。ご質問の趣旨は、団交というドラスチックな方法ではなく、緩やかに会社に提案できるかということであれば、会社の体制にもよりますが、一般的には問題はないものと思います。それによってもし会社が提案者を懲戒するとするならば、それは懲戒権の濫用であり許されないものと思います。

【その他】

【6】職場復帰のプログラムリハビリ出社のよくある、わかりやすい資料はありますか？ぜひ教えて下さい。

【回答】

職場復帰プログラムは、厚生労働省のホームページに掲載されています。その解説書として中央労働災害防止協会が「心の健康 詳説 職場復帰支援の手引き」という解説書があります。9名の専門家によるそれぞれの立場からの知見が掲載されている他、手引きの運用に役立つ多くのデータやQ&A、職場復帰に関する規程例も掲載されています。

また、「うつ病の人の職場復帰を成功させる本」（監修 秋山剛）は、再発を防止し自

信を取り戻すための全国で受けられる復帰支援プログラム「リワークプログラム」活用術という書籍がありますがこちらも、わかりやすい資料だと思います。