

## 平成 27 年 1 月～2 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）

### 【第 I 種（育児者雇用）の講師への質問・回答】

【1】講習会テキスト P16 にある「合計特殊出生率」は通常使用している「出生率」とどう違いがあるのか教えて下さい。

質問者：行政庁担当官

#### 【回答】

普通出生率は、1 年間の出生数を総人口で割り、それを千分率（パーミリ）で表したものです。したがってこれは、老若男女 1,000 人に対して新たに生まれた子供は何人ということを表しているともみなすことができます。

これに対し、合計特殊出生率は、おおよそ女性が出産可能な年齢であると考えられる 15 歳～49 歳までの女性について、各年齢別の出産数（年間）を、各年齢別の [女性] 人口（当該年）で割った年齢別出生率を合計したものです。こちらは、15～49 歳の女性 1 に対して生まれた子は何人ということを表しており、この年齢層の女性達はその期間中に生む子供の数（そしてこれはほとんどの女性にとって一生涯の子供の数）とある程度近似的だと見ることが出来ます。

※ただし、実際に一人ひとりがこの期間中に何人生んだかを追跡的に調べて、その平均をとったわけではないので、女性達がその間に産んだ子供の数の平均と合計特殊出生率は、厳密に一致するものではありません。

【2】40～50 代の独身女性上司が妊婦の職員に厳しくあたっています。上司達本人は指導だと思っているようですが、妊婦は我慢して勤務の帰りに電車で倒れてしまいました。休みを取ると「またか」と責任感がないように言う。ある職員がみかねて、その上の管理職（60 代男性）に改善を求めたら、「そんな事実はない」とのこと。更に、伝えた職員が昇給を三か月遅くされた。組織的な封じ込めが起こった。労働基準監督署に相談したら、「指導に入る」と言ってくれたが、事が公開されると社名に傷がつく、と労働者は黙ってしまった。役員に報告したが何も改善されなかった。解雇をかけて公開するしかないのでしょうか？

質問者：匿名

#### 【回答】

質問の内容を一度わかりやすく①～⑥の文章にわけます。

①40～50 代の独身女性上司が妊婦の職員に厳しくあたっている。上司達本人は指導だと思っている。妊婦は我慢して勤務して帰りの電車で倒れた。休みを取ると「またか」

と責任感がないように言う。

- ②ある職員がみかねて、その上の管理職（60代男性）に改善を求めたら、「そんな事実はない」と。伝えた職員が昇給を三か月遅くされた。組織的な封じ込めが起こった。
- ③労働監督署に相談したら「指導に入る」と言ってくれた。
- ④事が公開されると社名に傷がつく、と労働者は黙ってしまった。
- ⑤役員に報告したが何も改善されなかった。
- ⑥解雇をかけて公開するしかないのでしょうか？

内容について不明な点

③は誰が相談したのか、④の黙ってしまった労働者が妊婦さんなのか、職員の方なのか、⑥は解雇をかけて公開するのが誰なのかを文面から読み取れませんので、状況を推測したうえで回答してみます。

①の場合、女性上司から妊娠出産を理由としたハラスメントを受けている、妊婦本人が労働局に相談する、機会均等室の相談機関に相談して是正を求めることはもちろんできますが、本人が訴えていないのに、第三者の職員がマタニティハラスメントであると訴えた時に、妊婦がその訴えを否定したような場合、第三者の職員は窮地に至ることになりますので訴えることは止めた方が無難です。

会社と話し合うにしても、訴えて裁判になるにしても、被害者の妊婦の方が「こういう被害を受けた」ということを訴えないと、会社の対応を変えさせることはできません。妊婦の方が労働基準監督署に訴えることを前提として④⑤のようなことがあった場合は公開すべきだと思います、その場合解雇が認められるようなことはありません。

**【3】**短時間勤務の申し出で6時間未満を希望された場合、雇用形態を変更して問題ないでしょうか。

質問者：医療機関総務人事課

**【回答】**

育児休業取得者がその終了後、短時間勤務制度を利用する場合で、会社には6時間の短時間勤務制度しかない場合に、労働者から6時間未満で働きたいと申し出があった場合、その申し出を拒否することは可能です。私は個人的には、その申し出を認めることが望ましいと思いますが、あくまで法的解釈としては拒否することができます。

労働者が制度にない6時間未満の短時間勤務をした場合、ご質問の雇用形態の変更が正社員からパート社員などへの身分変更であればそれはできないと考えられます。ただし役職を降りてもらおう事に関しては、事前の説明により労働者の同意のもとに可能と考えられます。

## 【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問】

### 【4】

- ①就業規則を入社時に説明してないときにトラブルになった事例を教えてください。
- ②障害者の方への給与水準で参考になるデータなどあれば見せて下さい。一般の方への給与とどれくらい差があるものでしょうか？

質問者：社会保険労務士

### 【回答】

- ①就業規則は入社時に配布または社員が閲覧できるように配慮されていると思いますので、内容について特段の説明をしていないからといってトラブルになったという事例は記憶にありません。労働法規の範囲内の事由かと思しますので、障害者に限ってトラブルになるというケースはないかと思えます。
- ②参考までに平成26年度東京労働局・ハローワーク主催の障害者就職面接会の求人票によれば、パートタイム時給870円～月給48万円まで様々です。障害のある方だからという給与体系ではなく、仕事内容に応じた設定です。

【5】私自身精神障害者として民間企業に障害者枠で勤めてきた当事者でもあります。そこで質問なのですが、障害者社員には仕事を与えられないケースがままあると思うのです。

企業からみれば、法定雇用率にさえ貢献してくれたらいいということなのでしょうが、仕事を与えられずただ座っていること程、社会人として苦痛なことはありません。このような「障害者社員＝社内ニート」問題について何か処方箋的なアドバイスはありませんでしょうか。

もちろん、何らスキルを持たない障害者社員にとって職歴を作る意味では法定雇用率を達成したい企業と双方にメリットがある場合もあるでしょうが、「働く」というのはそれだけではないと思います。双方がイキイキ働く環境を実現するために、ご意見ご助言をお願い致します。

質問者：社会保険労務士

### 【回答】

ご意見の通り、障害者雇用で入社したけれども十分な仕事の量を与えないという話をよく聞きます。第三者を介して、仕事を増やして欲しいと依頼することにより状況が改善されることがあります。社内に相談に乗り、問題解決のための調整をしてくださる方がいれば迅速な対応が可能だと思います（例えば、障害者専門の社労士を設置していたり、雇用環境整備士を社内に設置しているなど障害者のための相談窓口を設ける）。

外部機関としては、管轄のハローワークの雇用指導官が就業後の障害者に対する職場

適応、職場定着指導に係る助言及び指導を行います。職場で仕事を与えて欲しいと要望しても改善されない場合には担当の行政指導官に相談してみることをお勧めします。

## 【6】

①弊社で一般枠で採用された発達障害の者がいます。マニュアルがありそれを元に説明しました。

↓

全て自分の手で書き出し、マニュアルを再作成した。それを活用して業務を行うことができている。

しかし一方で、「引継ぎ時にマニュアルがなかった」と言ったり、人の陰口を事務所内で言っている。上司が離席時にこれら発生するケースが多く、会社の上役に言っても理解されない。そうしているうちに社内外に悪い影響が出てきている。

このような場合どうすれば良いのでしょうか？

②昼休み雑談、噂話が苦手と講義の中で説明がありましたが、弊社内では雑談はできる、(人の) 噂話が好きとかよくしているケースがあります(事務所内で)。

※同じ職場内で、同僚の身体的特徴の悪口や、過去の失敗を挙げて批判する。

一般の紹介予定派遣から社員になった者ですが、どのように対応したら良いでしょうか。

質問者：企業人事担当者

## 【回答】

① お話によれば、元々マニュアルがあったが、それを本人に渡さずにマニュアルに基づいて口頭で業務を説明した。その内容を本人が自分で書き出して、最終的にマニュアルと同じ内容のものを作成した、という理解でよろしいでしょうか。

引き継ぎ時に完成されたマニュアルをもらえなかったため、「引継ぎ時にマニュアルがなかった」と思っている可能性があります。本人の理解では、「引継ぎ時にマニュアルがなかった」ので、聞きながら「自分で作成した」と思っていることが想像できます。どんな内容の陰口かわかりませんが、業務の引き継ぎや指示に関しちょっとした行き違いが発生しているかもしれません。業務上の問題があれば、直して欲しい点について率直に指摘するのがよいと思いますが、その前に別室に呼び、何か困っていることはないか、あるいは不満に思っていることはないかと話を聞くのも一つの方法です。

② 同じ職場内で同僚の身体的特徴の悪口や、過去の失敗を挙げて批判するのはよくないことで、あなたの評価を下げます、と率直に伝えるのが最善の方法です。但し、

大勢の社員の前で注意することは避け、別室に呼び、穏やかな口調で説明することをお勧めします。

【7】知的障害者、精神障害者、聴覚障害者各々どんな仕事に就労されている（職種）が多いのか教えて下さい。

質問者：行政庁担当官

【回答】

知的障害者は製造加工業に従事する方が多く、精神障害者は疾患の状況により現場での作業に従事する方もいれば、事務職や専門職に従事している方がいます。聴覚障害者は生産工程・労務に次いで、専門的・技術的職業、事務職等で就労しています。詳細は下記の内閣府のホームページの職業別従事状況をご覧ください。

[http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h24hakusho/zenbun/zuhyo/zuhyo1\\_32.html](http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h24hakusho/zenbun/zuhyo/zuhyo1_32.html)

[http://www8.cao.go.jp/shougai/data/data\\_h26/zuhyo42.html](http://www8.cao.go.jp/shougai/data/data_h26/zuhyo42.html)

(印刷用 <http://www.jee.or.jp/workshop/qa1502-b.pdf> )

【8】前職（3年半前）で残業がひどいときは月に200時間を超過し、会社に泊まりがけで仕事をすることも多々ありました。体調を崩し管理職を外して欲しい、契約社員に戻してほしいと社長に何度も相談しましたが、全く意に介さず逆にパワハラのような扱いを受けました。睡眠時間は週に10時間程度。心療内科に通院し、服薬しながら勤務していましたが、疲労の為、意欲の低下や飲酒量に増加等、様々な身体症状も出現し、勤務に耐えられない状態になりました。過労でODし、未遂で終わりましたが、翌日より休職しました。泣き寝入りの状況で転職しましたが、現状でもまだ調子が回復していないと感じることがあります。今から安全配慮義務違反、健康配慮義務違反として賠償もしくは訴えることはできますか。

質問者：医療機関関係者

【回答】

労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ、労働することができるよう必要な配慮をするものとする」と定められています。従って、使用者の安全配慮義務は、労働契約という契約に基づいて発生するものですので、使用者に労働者に対する安全配慮義務に違反があった場合は、民法第415条の債務不履行があったということになります。債務不履行に基づく民事の損害賠償請求権の時効は10年（民法第167条）とされていますので、3年半前のことについてはまだ時効にかかっていないこととなります。ただし、労基法第109条で「使用者は、

労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他の労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない」とされていて書類の保存義務が3年の時効にかかり、会社に書類が残っていない可能性があります。そうすると、法律上は、会社に安全配慮義務違反があったとして会社の責任を追及することは可能ですが、3年半前のことについて会社の過失を立証することが事実上難しくなります。もちろん記録をしっかり取っていて会社の過失を十分立証できるのであれば問題ないかと思いますが、この点だけ注意が必要です。

**【9】** 障害者雇用を実際に社内で行うために、まずは何かしらの実務的な経験を得る必要があると考えています。

私は平日働いており、他に週末は移動支援や発達障害の子どもたちと遊ぶデイサービスのボランティアをしたりしていますが、より就労支援に携わることのできるような、週末に活動できるボランティア、又はNPO等の団体があったら情報をお知らせください。

質問者：匿名

**【回答】**

週末に積極的にボランティア活動をしているのは素晴らしいかぎりです。

全国には様々な障害者団体、当事者会があり、就労を考えるセミナー等も開催されています。発達障害についても大人を対象とする各団体ではピアサポートを始めとする様々なイベントが開催されていますので、参加しやすい日程、場所を探してみてもはいかがでしょうか。発達障害に関するセミナー情報をまとめて掲載しているWebサイトなども活用してみるとよいかもしれません。

**【10】** 社員が中途障害になった時、会社の設備等のハード面がどうしても予算の関係で改善できない場合はどのようにこの先雇用を進めていけばよろしいのでしょうか。

他、どうしてもハード面が障害者さんの要望通りにするのが難しい場合は、本人にも財政状態など正直に伝える事は正しいのでしょうか。

質問者：匿名

**【回答】**

対象の中途障害を持たれた社員の方の状況の詳細（障害内容や等級など）がよくわかりませんが、条件を満たせば、「障害者作業施設設置等助成金」が利用できるかもしれません。この助成金は障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主が、その障害者が障害を克服し作業を容易に行うことができるように配慮された施設、または改造がなされた設備の設置・整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。各都道府県に高齢・障害者雇用支援センターが設置され、障害者雇用納付金制度に基づ

く申請の受付を実施していますので、問合わせてみてはいかがでしょうか。

(参考) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

[https://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/sub01\\_institution02.html](https://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/sub01_institution02.html)

### 【第Ⅲ種（エイジレス雇用）の講師への質問】

【11】 現在、（エイジレス）50才になる医療従事者の紹介をしようとしています。先日面接をしましたが、5級2種の障害者で話すときの不自由さ、手の不自由さがどうしても目につきます。薬剤師の方なので、知的には優秀であり求人も多いので、今急募されている病院に話をしていきます。時間はかかるけれど一包化もできると言われます。面接設定時に支障があってはいけないので、前日事務長と話す予定です。給与面の交渉が心配なのですが、提示額は全面先方に任せる以外ないのでしょうか。（市場賃金に見合わせたい）この方は、昨年交通事故（自損）に合い、近日右足の金具を取る手術を控えており、労災期間中ですが1カ月後くらいには勤務可能かと思われます。年齢的なもの障害面等合わせ、交渉がむずかしいですが、職務上需要があることが救いです。

質問者：人材紹介事業関係者

### 【回答】

薬剤師ではあるけど、障害者である方の賃金交渉については、障害者であるというだけで差別される場合を除いて、基本的には雇用主との自由な交渉に委ねられます。逆に薬剤師だからといって、実務のスキルが足りない場合は、相場の賃金より低く設定されてもやむを得ないものと思います（それが障害者であったとしても）。障害者である場合は、雇用主側も就業環境については一定の配慮が必要になるでしょうし、障害者だからと云う理由だけで相場の賃金の保障を雇用主側に要求することはかえってその障害者の雇用機会を狭めるものではないかとも考えられます。

【12】 在職老齢年金早見表（テキスト P31）の総報酬月額相当額や1ヶ月当たりの年金額の金額が約3万円程度毎で金額が区切られているのはどうしてですか。その間の金額についてはどう見れば良いのでしょうか。また、今後変更がある場合は、どこで早見表の取得ができますか教えて下さい。

質問者：行政庁担当官

## 【回答】

実際の在職老齢年金について個々に次の様に計算されます

- ① 基本月額（特別支給の老齢厚生年金の月額）と総報酬月額相当額（1年間の標準報酬月額に標準賞与額を足した額を12か月で割った額）が、28万円以下になる場合は、年金は支給停止されず全額支給されます。
- ② 総報酬月額相当額が46万円以下で基本月額が28万円以下である場合には、  
基本月額－（総報酬月額相当額＋基本月額－28万円）÷2の額の計算式で計算されます。
  - ・例えば基本月額が12万円、総報酬月額相当額が30万円である場合、  
12万円－（30万円＋12万円－28万円）÷2＝5万円
  - ・基本月額が11万円、総報酬月額相当額が29万円である場合  
11万円－（29万円＋11万円－28万円）÷2＝5万円

とあるように年金額、総報酬月額相当額が1万円程度の違いでは支給される在職老齢年金の額に違いがなくなることから、在職老齢年金早見表について、総報酬月額相当額や1か月あたりの年金額の金額が3万円程度に区切っているものと思われます。

また、個々人の年金額も、総報酬月額相当額も様々バラバラですので、在職老齢年金の早見表は、単にわかりやすいようにおおよそで示したものですので、実際の在職老齢年金の計算にあたっては、早見表によるものではなく、上記の計算式（総報酬月額相当額が46万円を超える場合は別の計算式になります。）で計算しなければなりません。

在職老齢年金の早見表は、日本年金機構ホームページや、インターネットで検索すれば出てきます。



**【質問ではなく要望として寄せられたご意見】**

障害者の雇用支援機関が行政の立て割りで少なくとも情報を共有してもらいたい、例えば障害者の数をカウント指導するハローワークを納付金の徴収調査をする部署が違う。天下り法人を作り過ぎ（障害者が少く納付金を支払っていたが指導により積極的に障害者を雇用すると納付金が少なくなった、途端に納付金調査が入った。どうして欲しいのかわからない、又納付金も返金が多く組織の存続するのが困難で雇用比率を引上げる。民間からすれば組織の一部を撤廃し、その資金で国が障害者を雇う法人を設立すべき、厚労省の下部組織が障害者の数を水増ししていたケースがあったが言語道断だと思います）。

提出者：医療機関事務局関係者