

平成 28 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】・・・回答：馬場実智代

【1】育児者の雇用の継続ということで社員の女性が二人目を出産する際産休を取って戻ってきてもらう事にしましたが、産休の代替スタッフの能力が高くそちらの方にチェンジした方が良いのではという上層部からの声があがりました。採用枠を増やす予算もありませんがこういった場合どうすれば良いでしょうか。もし予算の関係で産休の社員を復帰後すぐに解雇すると不当解雇にあたりますでしょうか。より優秀な人材を使いたいという願いは企業の本音だと思いますが、罰則等ありましたら教えていただければと思います。

質問者：企業人事課担当者

【回答】

講習会の中でも説明させて頂きましたが、産休復帰後の解雇はできないと考えたほうが良いと思います。

男女雇用機会均等法第 9 条 3 項（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）では、「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 65 条第 1 項（産前休業）の規定による休業を請求し、又は同項 若しくは同条第 2 項（産後休業）の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」と定めています。産後復帰してすぐに解雇という事であれば、出産を契機として不利益な取扱いをしたということになると考えられます。罰則はありませんが、裁判等になった場合、解雇無効となり継続就業を求められことが考えられます。

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【2】支援機関の活用として、障害者雇用の職員以外に支援機関を何らかの形で紹介することは可能ですか？

※就労支援機関など、会社では話しにくいと本人が判断した場合等個人的なことについて。

質問者：病院総務課担当者

【回答】

講習会の中では障害者雇用で就労中の方々が利用できる就労支援として、障害者職業センター、

地域の就労移行支援センター等の他に、利用した就労移行支援事業所の就業開始後の支援をご紹介します。発達障害の診断をまだ受けていない方で、現在の就業や生活に何らかの問題を抱えている方は発達障害者支援センターに相談することができます。

【3】本日はありがとうございました。

今回は障害者ということでしたが、難病指定の場合はどうなるのでしょうか。

難病指定になると障害者手帳はないらしく、企業側は報奨金(?)を受けとるだけのメリットがないと聞きます。

企業側はどう考えていて、支援側はどのように支援すればいいのでしょうか。

質問者：大学就職課担当者

【回答】

「難治性疾患患者雇用開発助成金」は平成 25 年度より難病のある方の雇用促進モデル事業として平成 25 年度より開始されました。企業は障害者雇用率の達成が最優先になりますので、難病指定でも雇用率に換算できる障害者手帳を持つ方が選考に進みやすい現状があるかと思います。また、これらの雇用開発助成金には受給要件があり、すべての企業が受給できるわけではありません。平成 25 年からは、全国 15 か所のハローワークに「難病患者就職サポーター」が配置され、難病相談・支援センターとの連携による就労支援が行われています。

【4】講義の中の事例で紹介されていた発達障害のケースが、実際に職場の中で類似したケースとして実在する場合、健常者として既に雇い入れている者に対して、唐突に発達障害を疑っているとも通告できず、対応に苦慮します。その場合の契機としてはどうすることが妥当でしょうか。

質問者：学校法人人事課担当者

【回答】

発達障害の傾向のある方はどの職場にも存在すると思われます。職場全体でセミナーや勉強会などにより発達障害についての理解を進める中で、ご本人が自分の苦手さを知るきっかけになるのがベストと考えます。業務上で特性からの課題が多いようであれば、発達障害者支援センターに相談し、ご本が直面している困難な状況の課題整理および対応のあり方や具体的な方法についてアドバイスを得ることができます。

【5】一般の方でも発達障害の（後天？）性は多かれ少なかれあります。

①東京都最低賃金現在907円は障害者の雇用の拡大を妨げるように思います。

除外申請を提出しても、せいぜい1年間。1年程度ではあまり変化はみられない（担当官によって3年間あると言うが）（ヘルスキーパーでも）。

大企業はイメージアップで雇用できるが、（CM）中小企業には雇用する原資もままならない。一般雇用も最低額と大差ない時給です（協働で仕事をするには、ハードルが障害者には高くなる。まわりのスタッフの受け入れが大変）。

障害者枠の賃金体系があればいいのですが人権問題に発展してしまう。

賃金は労働の対価です。後天性の障害者は年々増加し、労働人口が減少する中、バランスのとれた（適正なコンセンサスの得た）共存の出来る環境が築ければ良いと思いますが。

整理のつくコメントがあればお願い致します。

②障害者が職場で大きな問題を起こした時に保障はありますか？→破損傷害などの問題

※昔は高学歴社会ではなく、教育もオートメーション化していなかった。（誰でも頭がよくなる）仕事も高学に分化していなかったので仕事内容も裾が広がった。どんな人でも仕事があった。どんな人でも受け入れられる人間性があった。

質問者：学校法人医学担当者

【回答】

①中小企業の職場での採用にはいろいろな難しさがあると思います。特に店舗を多く抱える企業では任せられる業務の洗い出し、体調等に応じた短時間の勤務、就労未経験者も採用対象とできるように、委託訓練を利用した採用活動も行われるようになってきました。就労移行支援機関との連携により、障害のある方々を定期的に受け入れることができるような仕組み等もご検討いただければと思います。

②特例子会社などの障害のある方を多く雇用する職場では、3～5名の社員に1名の指導員を配置している（業種、職種により異なります）ことが多く、大きな問題はあまり報告されていません。中小の職場で採用した障害のある社員の業務定着について課題がある場合は、障害者職業センター等の支援機関からの支援の導入（ジョブコーチの派遣）が有効です。

【6】調理の仕事で、就労に力を入れている企業は大阪でありますか。

大学とは違う専門学校での就労の取り組み方と、進み方また、どのように支援すれば良いか教えていただきたいです。

質問者：専門学校担当者

【回答】

全国に店舗を展開する企業では障害者雇用を全国各地で進めています。どこまで調理に関われる

かは企業により異なります。企業実習を経験することで採用につながるケースが多いと思います。高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスで、業種別、障害別の雇用事例を見ることができますので、ご参考にしてください。

<http://www.ref.jeed.or.jp/>

【7】近年、大学での発達障害者が増えてきています。専門部署と連携しながら、就職支援をしています。ほとんどが就職できないまま卒業しています。今回、事例として挙げられたアスペルガー症候群などはコミュニケーションがとれ、IQも高いことから成功しているのだと思います。自閉症など知能が低い場合の成功事例があれば教えていただきたいです。

質問者：大学就職課担当者

【回答】

発達障害のある大学生の相談は数多く受けていますが、在学中から早目に準備をすることで、コミュニケーションが得意でなくとも就職活動がうまくいく方は多いと思います。時期としては3年生になった時点で、相談に来ていただき、方向性と具体的な活動スケジュールの確認、準備しておくべきこと（パソコンスキルの習得、ビジネス基礎研修等に参加、企業見学等）を行い、自己紹介文の作成、面接練習をお手伝いしています。その結果、ハローワーク主催の新卒学生就職面接会に参加し、内定を貰う学生もいます。

【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

【8】講義について、法律用語についての解釈になると思うのですが、私法的効力という言葉・用語について雇用契約書、就業規則は私法という認識でよろしいのでしょうか？知識不足の為、恐縮ですが、教えていただければ幸いです。宜しくお願い致します。

質問者：病院総務課担当者

【回答】

雇用契約については、雇用契約が締結されればそれだけで私法的効力が発生しますが、就業規則については、労基法の規定によって就業規則を作成し、労基署に届出をしたからといって、就業規則が即雇用契約の内容となるわけではありません。労基法という公法上の手続を経ることは労基法違反とならないというだけで、私法的な効力については労働契約法第7条により、その内容について合理性があり、労働者に周知したという条件が満たされて初めて就業規則が雇用契約の内容となり、私法的効力があるということになります。