

平成 29 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】

今年の 4 月に、ある事業が別の会社に移管されることになっています。

そのため、有期契約労働者の更新の際には、平成 29 年 3 月末をもって契約の更新はしない、と明示しています(昨年 1 月下旬の面談にて)。

また、移管先での就職については、該当事業で働いている契約社員が全て移れるものではなく、希望すれば移管先企業での就職試験を受けられるというものです。

通常の契約期間 4 月 1 日～翌年 3 月 31 日までの 1 年

(平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日の契約では「更新しない」旨を明示)

その中で、2 月より産前休業に入る者がおりますが、今年度の契約書を取り交わした際に「更新しない」ことを明示しているので、移管先の就職試験を受けなかった場合、契約書通り 3 月 31 日をもって雇止めをして問題ないでしょうか。

若しくは、妊娠しているため、別の配慮が必要になりますか？

(該当社員：当社での終業は 1 年未満です)

質問者：雇用環境整備士

【回答】

有期契約労働者で、育児休業が取得できる労働者とは、①同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること、②子が 1 歳 6 か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないことの 2 点を満たしている場合に、育児休業を取得することができます。

今回お問い合わせの該当社員の方は、御社での就業が 1 年未満であり、昨年 1 月の面談で 29 年の 3 月末で更新をしない旨、あらかじめ労働者に明示しているところから、この場合雇止めをして問題ないと考えます。

【2】

子の看護休暇について質問です。

当社では、子の看護のために必要なとき、欠勤(遅刻・早退)が取れる環境にありますが、無給で良いのであれば、子の看護休暇と欠勤に違いはあるのでしょうか。(例えば、有給休暇付与のための出勤率への影響等)

質問者：雇用環境整備士

【回答】

子の看護休暇は育児介護休業法で認められた権利ですが、子の看護等で休む場合であっても育児介護休業法に基づかない欠勤は権利ではありません。

どちらも「出勤しなかった」という取り扱いであれば有給の出勤率の計算への影響は下記の内容に留意してください。

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定ですが、育児・介護休業をした期間は、出勤したものとしなければなりません(労働基準法第39条第7項)が、看護休暇は育児介護休業法に特に定めがないことから、出勤しなかったものとして算定することになります。もちろん、看護休暇や法律を上回る育児・介護休業についても同様に出勤したものとして扱うことは差し支えありません。

なお、看護休暇を欠勤扱いとする場合は注意点があります。有給の出勤率は、「出勤率 = 出勤した日 ÷ 全労働日」で求めます。出勤日数には、休日出勤した日は除き、遅刻・早退した日は含めることとなりますが、看護休暇の半日取得の場合は、残りの半日の出勤実績があるため、その日は出勤したものとして扱う必要があります。

【3】

発達障害と思われる社員への対応について質問です。

発達障害ではないかと思われる社員(年上であり勤務年数も私より長い)がおり、その人の上司となりました。障害に詳しい社員がいないため、本当に発達障害なのかもわからず、どう対応したら良いか悩んでおり、状況が放置されています。

まずは何らかの動きを取りたいと思い、産業医への相談を考えていますが、本人の理解(同意)、人事担当者の理解を得るのが難しいのではないかと考えます。本人の同意や人事担当者への報告なしに、産業医に該当者の名前を伏せて相談や状況説明しても問題はないのでしょうか。また、とにかく何らかの動きをスタートさせたいのですが、どのようにスタートを切ったらいいかわかりません。どのような対応を取ったらよいのでしょうか。

質問者：雇用環境整備士

【回答】

「発達障がい」かもしれない方への対応に苦慮されているとの事ですが、本当に対応に困る状況だと思います。大変ですね。本機構の障がい者雇用担当の石井京子先生（第Ⅱ種講師）より、貴県内にある発達障がい支援センターに、問い合わせをしてみたらいかがでしょうかとのアドバイスをいただきました。具体的に病院など教えていただけるようなので、ご利用されることをお勧めします。そしてあくまでも私見となりますが、次のような手順で、対応をされるのはいかがでしょうか。

初めに、前提として、医師の診断を会社がすすめるのは「就業を継続するため」だということがあります。そのうえで、

- ① 仕事をして行くうえで、業務上どのような差し障りがあったか、実際に不都合なことが起こってしまったことの内容を記録しておき、ある程度まとまったら、本人と面談を行い、差し障りのあったことを本人へ説明し、本人の言い訳を聞く。
- ② 本人が、依頼通りに仕事ができないようであれば、注意を何回かして改善を促し、どうしてもできない場合、会社としてはスキルが不足しているということで、退職してもらうこともありうるということを説明する。もし病気（発達障害等）であれば、対応も（仕事の依頼の仕方の改善など）変わることになるので、医師の診断を受けてみるのも一つの方法だと話してみる。

【4】

一般事業主行動計画について質問です。

101人以上従業員を使用する企業が対象となっていますが、派遣労働者の場合、カウントする労働者はどのような雇用の者になりますか。

（静岡労働局）WEB で確認してみたところ、「契約社員など一定の期間を定めて雇用されている期間雇用者であっても、その雇用期間が更新されて、事実上期間の定めなく雇用されている場合はカウントします」とありました。

『事実上期間の定めがない雇用』とは具体的にどのようなものを指しますか。

質問者：人材関連企業担当者

【回答】

期間の定めのある労働契約（有期契約）が反復更新されて、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となった場合の事を言いますが、例えば契約関係の状況が下記の①～③のような状況にあるものをいいます。

- ① 期間の定めのある雇用契約が、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約であると認められるもの（形式的には期間雇用契約であっても何回か更新されることにより、無期契約に転化したとみなされる契約）
- ② 雇用継続への合理的な期待が認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの
- ③ 雇用継続への合理的な期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【5】

登録型派遣スタッフが障害を抱えている場合、「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定められている雇用のカウントは派遣先、派遣元のどちらになりますか。

質問者：人材関連企業担当者

【回答】

雇用保険単位でカウントしますので、派遣元の派遣会社のカウントになります。

【6】

今日は受講させて頂き、ありがとうございました。疑問点がありましたので質問させていただきます。

① 障害者の定義(テキスト P16)

障害者手帳の有無に限定されない。とありましたが、何を持って障害者と判断をするのか(やっぱり医師の診断書でしょうか)

② 害者の就職件数の増加(テキスト P18)

精神障害増加は理解できるが、知的障害者の増加は何が主たる原因と考えられるか

③特性(身体感覚)への対応(テキスト P34)

「締めつけられる感覚」でどこまでがワガママでどこからが障害があるか…との判断ができるのか。仮にネクタイがダメな人がつけることになったらどうなるのか

④乱筆にてすみません。通常、グレーゾーンの方々と接する機会が多く、若年者の雇用においても参考になる講義内容でした。要望として今後、第Ⅰ種(育児者雇用)と第Ⅲ種(エイジレス雇用)も受講を検討中なのですが、同日に開催されるような機会があるとうれしいです。(地方からの参加なので…)

質問者：雇用環境整備士

【回答】

①その通り医師の診断となります。

②特別支援学校の中でも実務と同様の職業訓練を行う科を持つ学校が増えてきています。これらの「就業技術科」を持つ特別支援学校の卒業生の就職率は100%に近く、知的障害者の就職件数に多く寄与しているものと思われます。

③実際に感覚過敏によりネクタイを締めるのが苦手な方は、通常の職場で欲しい配慮として申し出るようになりますので、本人の申告をよく聞いたうえで企業として判断することになります。個人差がありますので1分たりともネクタイを締めることができないか、短時間であれば可能なのかは本人に確認してみないとわかりません。本人の配慮要請について話を聞き、双方で話し合い、合議のうえで配慮事項として決定するというプロセスを取ります。

④育児・障害・エイジレスのそれぞれの科目分野にご興味を持たれているとの事、感謝いたします。講習会はどの科目も4時間近くを要するものであるため、同日複数開催が困難な状況である事から実現していません。地方からお越しの方からも複数科目を受講したいというご要望をいただいておりますため、できるだけ地方会場での開催強化、東京会場においては出来る限り複数科目が連なる連日開催などを意図的に実施しております。ご要望受け止め、今後の課題とさせていただきますと幸いです。(回答：事務局)

【7】

①企業として障害者を雇用する際に、障害者雇用率のカウントをどうしても切り離して考えることは難しいです。

例えば障害者手帳がない難病患者も定義上、「障害者」ではありますが、現状積極的な採用は厳しいと考えておりますが、見解等ございましたら、お伺いできますと幸いです。

②既に雇用しており、長年就労している障害者の方から仕事以外のこと(家庭こと)などを相談されることが多く、支援機関のお力を借りたいと考えております。

採用前ですと就労移行支援機関を利用できますが、既に長年就労されている方について、支援機関を利用するにはどのようにすればよろしいのでしょうか。

質問者：人材関連会社担当者

【回答】

①障害者雇用率のカウントが優先というお声をよく頂きますが、今後の一億総活躍社会ではさまざまな働きにくさを感じている方々にも活躍していただく必要があります。雇

用のスタイルも在宅でのテレワークなどの働き方が多様になることで、活躍できる場面が増えてくることを期待しております。

②一般的には障害者職業センターや地元の障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センターに支援を依頼します。会社で話しにくいことを相談できるようにと支援の導入を推奨する企業が増えています。

【8】

顧問先の企業であった事例です。最近メンタル不調の従業員から「適応障害」の診断書が提出されることがありました。（複数件）

①もちろん、障害者としての対応を行っていますが、

(1) 実雇用率の算定において「障害者」としてカウントできますか？

(2) そもそも「適応障害」というのは精神障害のどのジャンルに属するのでしょうか？
うつ病でしょうか？ 発達障害でしょうか？

②手帳を取得することを嫌がる精神障害者の方についても雇用率算定上、障害者としてカウント可能ですか？

質問者：社会保険労務士

【回答】

①実雇用率の算定は障害者手帳所持者となります。「適応障害」とは「うつ病」とよく似ていますが、別の病名です。

②上記(1)と同様実雇用率の算定は障害者手帳所持者となります。

【9】

今日はありがとうございました。

体調管理が苦手な人で北海道は冬の暖房があります。今現在就労継続支援 A 型で 20 名強のメンバーが働いていますが暑いと感じる人…に合わせると他のメンバーは寒い。他のメンバーに合わせると本人が暑いと。プレゼンではスポットクーラーですが逆の場合は？と悩んでいます。どうしたらよいでしょうか。

質問者：NPO 法人事務担当者

【回答】

職場で対応できることとできないことがあると思います。事業所等では合理的な配慮の提供義務がありますが、“過重な負担”にならないことという記載もあります。ご本人とよく話し合ってみてください。

【10】

人数が多い職場だと、職場を持った職員が入職しても、同部署の人間しか障害者であることが分からないことが多く、対応等で悪印象を持ってしまう事がありますがどのように理解してもらう方法が良いでしょうか。

色の違う(一部)名札やリボンをつけてもらう等は差別になってしまうのでしょうか。あくまで本人の意思によると思いますが。

同職場の職員が障害をもった職員をわかった状態で仕事をする方が気持ちが違うと思うのです。少ない職員の職場であれば、差別問題にならないかもしれませんが、多人数だと部署数が多くなり、他部署との関係も大変になります。

良い方法があれば知りたいのですが。

質問者：雇用環境整備士

【回答】

本人次第であっても、会社として合理的配慮を提供するためという方針の説明がなければ、色の違う(一部)名札やリボンをつけてもらう等だけでは他の従業員と差をつけることになりかねません。

各企業ではハートフル社員、Future Dream Member などと呼び方を決め、企業全体で障害者雇用に取り組んでいる企業も少なくありません。合理的配慮指針では社内における周知・啓発の必要性も示されていますので、ぜひ企業としての障害者雇用への取り組みを社内を発信していただきたいと思います。

例えば本機構で障害者雇用に優れた取り組みをしている企業を「適正事業者として認定」しております(詳しくは本機構 HP 参照)。このような認定取得に会社一丸となって挑戦する、そのためにはまず社内ではこうしよう、こうしたいという社内発信をすとかかりにするなども一案です。認定取得のためという大義名分を掲げて雇用環境整備に取り組んでみてはどうでしょう。

【11】

本日の講習会、大変勉強になりました。

大学で学生への就職支援、インターン支援を行っておりますが、参考にさせていただきたいと思います。最後に、この雇用環境整備士は将来、国家資格になりますか？ そのための働き掛けは何か行っておられますか？ 是非、そうなることを願っています。

質問者：大学キャリアセンター担当者

【回答】

現時点で雇用環境整備士資格が国家資格になる予定はありません。ただ、育児・障害・エイジレスの雇用は現在も将来も国内の重要な問題であることに変わりありませんから、このような方々を受け入れる企業側が雇用環境の整備をするのは至極当然の世の中になることでしょう。その時にその舵取りをすべき専門知識者の養成という意味で雇用環境整備士の需要を、行政庁ならびに国民がどのように捉えるかによって整備士の必要性が変わることはあり得ます。社会情勢の変化に伴い、本機構として本資格の位置づけを常に検討していきたいと考えております。(回答：事務局)