

## 平成 30 年 8 月～9 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】

質問（1）：育児短時間勤務者の賞与・退職金算定の在籍期間の計算を以下のような考え方で算出（期間の控除）することは違法（不利益処分）となりますか。

例）週 40 時間の規則で 30 時間の勤務を年 6 ヶ月した場合  
賞与（3 ヶ月支給として）

$30/40 \times 3 \text{ ヶ月} \times \text{正規の基本給}$

退職金の期間算定（通常 12 ヶ月として）

$6 \text{ ヶ月} + 30/40 \times 6 \text{ ヶ月} = 10.5 \text{ ヶ月}$

質問（2）：標準報酬月額の内未満の処理は、切り上げか四捨五入かどちらですか？

講義中の例)

月額 30 万

支給日額  $30 \text{ 万} \div 30 \text{ ヶ月} \times 2/3 = 6.666.6 \text{ 円} \rightarrow 6.667 \text{ 円}$

端数処理の基本的な考え方はありますか

(本例の 2/3 であったり 67%であったり)

質問者：病院関係者

#### 【回答】

質問（1）：賞与・退職金に関しては、実際に働かない時間について、上記の計算式により減額することは差し支えありません。労働者が育児休業、育児休業後の短時間勤務制度を取得する前に、給与、賞与・退職金の支給額等に関して社内規定等を示して説明をするとよいでしょう。

下記は、厚生労働省のホームページに掲載されている「[育児・介護休業等に関する規則の規定例－〔詳細版〕（平成 30 年 9 月作成）](#)」より抜粋した、給与等の取扱いについての規定例ですが、参考にして「短時間勤務の取扱い」を作成してみてもいいでしょうか。

#### 【規程例】

（給与等の取扱い）

1 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給

しない。

- 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
- 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。

質問（2）：「標準報酬日額」の計算ですが、計算式は下記となります。

$$\text{1日あたりの金額} = \left[ \text{支給開始日}^{\ast} \text{以前の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額} \right] \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$

※支給開始日とは、一番最初に給付が支給された日のことです

- ・上記の計算式により、30日で割ったところで1の位を四捨五入します。
- ・また「3分の2」で計算した金額に少数点があれば小数点第一位を四捨五入します。

健康保険の標準報酬日額の計算についての端数処理の説明は以上となりますが、端数処理に関しては、その法律により計算途中の端数処理の内容が、異なる場合がありますので注意が必要です。

## 【2】

質問（1）：第1子育児中で時短勤務で、給与支給が満額でない場合に、第2子を妊娠・出産した場合、出産手当金は実際の支給給与額の2/3ですか？それとも時短控除前の標準報酬日額の2/3ですか？

質問（2）：育休中の給付金についても教えてください。

質問者：企業担当者

## 【回答】

質問（1）：出産手当金は「従前保証」の考えはしません。健康保険の出産手当金は実際に支給される給与の金額ではなく、支給開始日以前の継続した12ヵ月間の各月の標準月額を平均した額を基準とします。前12ヵ月の間に短時間勤務期間があり、標準報酬月額が変更されていれば、その変更後の標準報酬月額を含む、前12ヵ月間の平均となります。

質問（２）：第２子の育児休業給付金の支給金額は、第２子の休業開始前６ヶ月に支給された給与の平均と、第１子の育児休業時の給付額の７０%のどちらか高い方となります。いずれにしても、短時間勤務で働いていた場合は、第１子の時より給付金の額が少なくなってしまうということです。

**【３】**

本日テキストの６頁上段の部分 残業時間の上限のお話の中で、特別条項の場合の720時間には休日を含まないとお聞きしました。

私の中では知らないままで過ごしてきました。

何か、明記されている書物等があれば、ぜひ教えていただきたく思います。

質問者：企業担当者

**【回答】**

東京労働局に確認したところ、「平成 10. 12. 28 労働省告示 154 号、最終改正：平成 21. 5. 29 厚生労働省告示 316 号」という告示の中に「労働基準法 36 条 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」として一定期間についての延長時間の限度が示されていますが、この中に「休日を含む」と書かれていないので、含まないことになるそうです。今回の法改正では、その部分が明確に示されるそうですが、まだ条文が公表されていないようです。

来年の４月が施行ということで法律の条文等確認できない内容が多いのですが、今回のテキストは「労働新聞社編：まる分かり平成 30 年働き方改革関連法（改正労基法編）500 円」を参考にして、作りましたので宜しければ読んでみてください。

**【参考】**

平成 10. 12. 28 労働省告示 154 号、最終改正：平成 21. 5. 29 厚生労働省告示 316 号

第 3 条(一定期間についての延長時間の限度)

1. 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第 1 の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限る。)が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで

労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでない。

2. 労使当事者は、前項ただし書の規定により限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めるに当たっては、当該延長することができる労働時間をできる限り短くするように努めなければならない。
3. 労使当事者は、第一項ただし書の規定により限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。

**【4】**

フレックスタイム制の改正について、精算期間が3ヶ月ということは当月の割増賃金、欠勤控除精算の支払いは翌々月になるということですか？（退職後の場合は退職後に精算？）

質問者：医療関係者

**【回答】**

通常の1か月単位のフレックスタイム制と考え方は同じだそうで、今まで1か月で清算していたところを、3ヵ月で清算することになるそうです。

現時点（2018/10/23）では、具体的取り扱いの事例集などが出ていないため、回答が難しいのですが、フレックスタイムの対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間における起算日、清算期間における総労働時間、標準となる1日の労働時間、(コアタイム)(フレキシブルタイム)など、また、給与の支払いに等に関しても、御社の締め日、支払日にそってどのように運用するかなど定める必要があると考えられます。

**【5】**

- ①インターバル制度での始業時間を遅らせた分、終業時間もずれる？
- ②企業が義務付ける有給休暇5日について、年次有給休暇が消化できていれば不要？
- ③残業時間の把握について、管理者の時間外の外部会議出席時の確認方法は？
- ④正規職員は年令、勤務年数に伴う昇給をした方がいいのか？  
査定基準は明記しておく必要はあるのか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

①勤務時間インターバル制度は、従業員の休息期間が確実に確保されることを目的としています。インターバル制度を導入することにより、長時間労働や過労を未然に防ぎ、従業員の健康増進や、仕事と生活の調和を保つワーク・ライフ・バランスに貢献するための制度ですから、始業時間を遅らせた分、終業時間をずらしてもかまいませんが、目的の趣旨から外れないよう対応することが望まれます。

②年次有給休暇の改正では、年次有給休暇の付与日数が10日以上の労働者に対し、1年間で最低「5日」は会社が労働者に年次有給休暇を取得させることが必要です。10日付与した日に、労働者が有給で休む日をすでに5日指定しているのであれば、会社が時季指定を行う必要はありません。

③管理監督者の時間外勤務時間の把握について、社外での打ち合わせに出席したのであれば、自己申告で打ち合わせ終了時間を確認する、メールなどで終わった旨を連絡してもらうなどの方法が考えられます。いずれも長時間労働による過労死等を予防するための対策として行うもので、方法に関しては会社の中でルールを規定していくことになります。

④正規社員の年齢・勤務年数に伴う昇給に関しては、会社の経営方針や営業の実績に関わるものなので、貴会で決めていくことになると思います。

それに伴う査定の基準などは就業規則の絶対的な記載事項ではありませんが、基準を規程で定めて公表した場合それが会社の就業規則となり、それに沿って運用することにより査定の基準が明確となります。企業の裁量権もありますので、貴社で明記するかしないかは決めてよいと考えます。

## 【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

### 【6】

精神障害で手帳が交付されていない者を障害者雇用率にカウントする方法について躁鬱病その他の障害を持っているが、手帳は交付されていない者をカウントする場合、どのような診断書等の証明する書類が整えばいいのかご教授願います。

質問者：大学総務部担当者

### 【回答】

障害者と見なす要件として、障害者手帳以外に医師の診断書や判定書も要件として見ますが、診断書・判定書でも自治体の指定医や産業医及び判定機関等による診断書や判定書が求められます。雇用率カウント対象の要件は複雑で、基本条件として障害者手帳を所持していることとなります。厚生労働省のホームページでも《「障害者」の範囲》として、「障害者雇用率制度の上では、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象としています（短時間労働者は原則 0.5 人カウント）」と記載されています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)

さらに、雇用率から関連してくる納付金制度における障害者としての計上についても参考としてご案内します。

「納付金制度における精神障害者とは、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方のみです。なお、有効期限を経過した期間や、精神障害者保健福祉手帳の交付に際し断続した期間のある場合、その間は障害者として計上することはできませんので、ご注意ください。

ただし、更新を申請中の場合は、医師の診断書（精神障害者保健福祉手帳用）、又は精神障害を支給事由とする給付を現に受けていることを証する書類の写し（年金証書及び直近の年金振込通知書又は年金支払通知書など）をもって更新の手続きが完了するまでの期間に限り、継続して、精神障害者であると見なして差し支えないこととしています。」

（出典：平成30年度 障害者雇用納付金制度「障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金・在宅就業障害者特例調整金支給申請書記入説明書」

「(6) 申告申請の対象となる雇用障害者の範囲と障害者の確認方法」より抜粋  
発行：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

ここで言う「診断書（精神障害者保健福祉手帳用）」とは、精神保健指定医その他精神

障害の診断又は治療に従事する医師による診断書で、精神障害による初診日から6ヶ月を経過した日以降に作成された診断書と示します。

診断書以外では、障害年金を受給していることを証明する書面類ということですが、どちらも更新申請中ということなので、実質手帳申請していることを意味します。

#### 【7】

息子（29歳）が発達障害ですが、うちの会社で運転手として働いています。親の会社なので甘えがあるのか、自己中心的な考えなのか、当日仕事を連絡無しでドタキャンすることがあります。なので、そういう事があっても体制に影響のない仕事しか任せることができなくて困っています。一方、業界の若手で作る組織では、会長職をきちっとこなしているようです。親と離れば仕事も責任持ってこなしていくのかな？と思うこともありますが、後継者としてどうなのでしょう。

質問者：企業担当者

#### 【回答】

後継者としてどうなるかまでは答えようがないのですが、どんな形にしろ自活していかなければなりません。その上で、自分の障害について、得手不得手について自覚して受容できているのか気になる所です。また、それらをしっかり受け止めた上で、多くの人と協力し合い、支えられ生きていくことなると思いますので、自分と取り巻く周囲の人らの関係構築をどのように感じておられるのか、じっくりお話されてもよろしいかと思います。障害特性をもつ経営者もいらっしやって、優秀な周囲の人らに支えられて、役割をこなしているという話を耳にすることもあります。自分の事をしっかり受け止め、周囲と良好な関係を築くための意識が伴うかどうかは基本なのかもしれません。

## 【8】

質問（1）：人事異動について

採用後、発達障害の疑いのある職員を異動させようとした際、異動させようとした部署の管理職から受入の了承をなかなか得られず、同一部署の期間が長くなりがちです。（同一部署 3～5 年ぐらい）

このような状況はある程度やむを得ないでしょうか。解決策等あればご教授ください。（各管理者への理解を深めさせる教育等）

上記は、メンタル疾患のある職員の異動も同様の悩みがあります。（発達障害以外の原因で）

質問（2）：法定雇用率の引き上げについて

採用後に、職員自身から発達障害等精神障害を有する手帳を持っていることを報告してもらおう合理的？効率的？な手段がありましたら、ご教授願います。

質問者：学校関係者

## 【回答】

質問（1）：異動に関しては、当然のことですが異動元・先、そして本人の意向を汲んで、妥当性をもって行うこととなりますが、了承いただけないのは、それなりの理由があるのかもしれませんが、それを明らかにして不安を解消し、配属先の開拓と協力要請を行うことが望ましいと考えます。

障害者雇用への取組については、組織（経営層含む）の意志が強く明確になっていないと、組織の末端にまで伝わりにくいものです。そこを明確にして、取組を進めていくことが重要です。

質問（2）：この質問については、大変多くの企業よりお問合せを受けます。

該当する本人自らの申し出でわかるもので、強いて求めることは強制強要となり、後々になってトラブルの素となります。当事者の立場では、申し出をすることにより、雇用労働条件が不当な扱いに変わるのではないかと、周囲に知られて居づらくなるのではないかと、不安を抱えていることがあります。その不安を解消するためには、申し出をすることにより、メリットとして合理的配慮を提供できること、その他様々なサポートの措置や仕組みを用意して社内全体に向けて発信することが好ましいです。

中には、障害があろうが健常者と同等に扱ってほしいと強く望み、申し出をしない人もいます。その場合は、本人の意志を尊重し、同等に取り扱わなければなりません。本来あるべき配慮もしづらくなること、業務上でもそれなりの評価を求められることとなりますが、当事者に考えてもらい、納得して決めてもらうしかありま



せん。これらのことを、全ての従業員に知らしめて検討してもらうことになるでしょう。詳しくは、厚生労働省のプライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインのページをご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiisha02/pdf/78.pdf>

#### 【9】

発達障がいのある方がいきいきと働くためには、ご本人の家族との連携も大変と感じました。実際にご家族との連携をされている企業等の取り組み事例をお伺いしたいです。また、企業における障害者虐待の通報事例をもっとくわしく知りたいです。特に、「放置等による虐待」が認められた事例の証拠を知りたいです。

質問者：企業担当者

#### 【回答】

職場によっては、毎日業務日誌を本人が記入し、その内容を上司が確認する形をとります。特に知的障害のある社員では、その障害の程度が重く、言葉によるコミュニケーションが困難である場合などは、職場からの連絡事項を家庭に伝える手段として、さらに担当者が家での様子を知る手段として、連絡帳を活用することがあります。しかし、一方で会社は学校とは異なり、一人一人の社員に時間をかけなければならないとなると、担当者の負担も少なくありません。本人自身でコミュニケーションができる場合は職場からの連絡事項は基本的に本人が伝えますし、会社に対しても本人から伝えるようにしていくことが望まれます。

都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等については厚生労働省「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書で報告されていますが、事細かな事例はまだ掲載されていません。

**【10】**

障がい者雇用にあたり、環境整備のために障がい者雇用報奨金等を使って整備した場合、障がいのある社員への通知は必要なのでしょうか。

人事評価の方法について、健常者同様の制度にプラスして障がい種別に応じた個別の評価制度を設けることは可能でしょうか。

質問者：企業担当者

**【回答】**

環境整備にあたって拠出金の原資が障害者雇用報奨金であることを伝えるかどうかは職場の判断と考えます。

個々の目標設定の達成度に応じた評価は可能ですが、障害種別に応じた評価となりますと、障害を理由とした差別的な取り扱いともなりかねません。

**【11】**

採用から定着までを支える公的な支援機関として、ハローワーク、就業生活支援センター、職業センター、移行支援事業所、継続支援事業所、相談支援事業所など様々あることは理解できましたが、これらの支援機関は雇用環境整備士としてどのような場合にどのような方法でそれぞれ相談・連携・協働できるのでしょうか？また、関連職種としてジョブコーチ・職業カウンセラー・就労支援員など様々あることを理解できましたが、これらの関連職種と雇用環境整備士として、どのような場合にどのような方法でそれぞれ相談・連携・協働できるのでしょうか？これらを予め理解しておくことで、雇用環境整備士として様々な機関や職種の方々へアクセスしやすくなったり一緒に取り組みやすくなったりすることができるので、質問させていただきました。

質問者：企業担当者

**【回答】**

雇用環境整備士の役目としては、障害についての理解だけでなく、職場側の事情に精通し、働きやすい職場に整備して障害者雇用を促す役割を担っていただくことです。

列挙されている支援機関やその要員の方々は、文字通り障害をもつ当事者の生活・就労を助けることを主とした目的としています。これらの方々も雇用側の支援も行いますが、さらに職場の中または雇用する側の立場の中から、障害者雇用を先導していく役割を担ってもらうことを整備士資格に込められています。活躍が考えられ

る事例として、就労上トラブルがあって、外部の専門職・機関のサポートを得ようとした場合、職場との橋渡し役になり、当事者と職場、支援者とを円滑につなぎ合わせることも役割になるかと思います。他の場面でも、雇用促進のための先導者として立ち振る舞っていただくことを期待しています。

先に受講されました講座は基礎であり、その入口に過ぎません。さらに障害者やその就労について学び、専門知識の習得と経験を重ねて頂くことを願います。

## 【12】

障害者の雇用を考えると、1つ大きな悩みとなるのは、障害をオープンにして働くのか、クローズのまま働くのかということです。

現在、高校で就職を担当していますが、ここ数年、毎年1~2名、障害を抱えた生徒が就職していきます。個人的にはオープンにして企業にもその後の支援をお願いする方がよいと思うのですが一方で就職のチャンスが狭くなってしまうという心配もあります。高校生の就職の場合は、学校と企業の信頼関係が大きく、クローズで就職した生徒がトラブルの対象となった場合、難しい対応をせまられることもあります。

今日のお話の中で、当事者への指導ということがありましたが、学校現場でもそのような視点で、本人や家族と向きあう必要があるのかと感じています。その際どのようなことに気を付けて話し合っていけばいいのでしょうか。

質問者：学校関係者

## 【回答】

オープンにするかクローズのまま就職、就労するかは大変悩ましい課題で、これまで当事者を始めとする多くの方々から投げかけられている質問です。双方共に仕事も人間関係も良好な形にある時は問題ありませんが、何かしらのトラブルが生じた時、その起因となるのが障害特性や関係するものであると、採用時の速やかな告知がなかったことが問われることとなります。

障害があることのみを理由にしての不採用は法的にも禁止されていますが、業務遂行に影響を及ぼす可能性があるのに、敢えて告知しなかったことになると、状況によっては解雇事由に値することもあります。本人のみならず、学校も既知であった場合には、企業との信用面で支障が伴う恐れも出てくるかもしれません。企業にも、障害あってもそれを見越した形での雇用に受け止める所もあれば、不慣れな点から及び腰になってしまう所もあります。

本人にも保護者にも、オープン/クローズでの就職で起こり得るメリット・デメリットはきちんと伝えて、よく考えてもらうことが必要です。また、障害の事だけではなく、当該職場や就労への適性も明らかにして指導を行わなければならないかも

しれません。但し、学校の事情はあれど、本人がクローズでの就職を強く希望する場合は、その決断を尊重して任せるしかないようにも思います。これも1つの考えですが、学校としても難しい舵取りが求められます。そのためにも、学校組織全体で勘案巡らせて、1つの方針を打ち出して頂くしかないかと思われま。学校としての方針をどう置き、当事者・保護者・企業らの調整をどのように行っていくのか、迷わないように事前に決めておいた方がよいかと考えます。

### 【13】

採用側が障害者に対してのメンタルヘルス対策は学ぶことができました。逆の場合の対応はどのようにしたらいいですか。

精神障害者の方からハラスメントを受けた場合です。相手の妄想、気分障害により担当者のメンタルがやられてしまう場合、また一緒に働いている周囲の他の障害者への仕事に支障を与えた場合 etc.

「私は障害者だから・・・」との理由で、こちらの意見をにごしたりする場合など、どのような対応をしたらよろしいですか。

質問者：企業担当者

### 【回答】

当事者のみならず、支える周囲の従業員の健康を維持することも組織の役目です。従業員一人だけに当事者の面倒を見させることは、重荷になることもあり、同じような事案は他社でもよく発生していることを聞きます。1人で支援するのではなく、組織全体もしくはチームとして、支援できる体制の整備が望ましく考えます。

ただ、職場内だけでは、どうしていいかわからない状況になることも発生します。その際には、速やかに外部の支援機関に相談して、一緒になってトラブル対応に当たる必要があります。当事者はもちろんですが、周囲の従業員も疲弊してしまえば、事業遂行や人事的にも組織は痛手を被ることになります。

業務内容や配属場所を工夫し、当事者と周囲の他の従業員との間に一時的に距離を置くような形を取り、専門支援職（就労支援機関の支援員、障害者職業センターのジョブコーチやカウンセラー等）に間に立ってもらって、当事者のヒアリングを行い、じっくり練り直す場などの機会を設けることも1つの方法かもしれません。妄想や気分障害が強く出ている場合は、産業医、主治医にも相談し、対応方法を考えていく必要があるかと思われま。

**【14】**

・スライド P. 17

“相談者からの相談に対応する体制の整備が義務”と記載ありますが、具体的にはどこまでの準備が必要なのでしょうか。

・スライド P. 22

平均勤続年数が知的・精神において減少していますが、何か理由はございますでしょうか。

質問者：企業担当者

**【回答】**

相談者からの相談に対応する体制の整備（スライド P. 17）とは、相談や苦情に対応する窓口を設置し、窓口の連絡先を広く周知することが必要です。

<障害者相談窓口担当者の配置助成金>の制度もあり、その受給に際し設置要件が明記されています。助成金を受給申請するしなに関わらず、それに則った形で対応できる窓口を準備すればよいでしょう。詳しくは、障害者就労支援機関や都道府県労働局、地域にある（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の窓口にお尋ねください。

**【15】**

障害であるかどうかのポイントがあるのでしょうか。ご説明のあった特性は健常者であっても当てはまってしまうことが多いように思われます。

質問者：学校関係者

**【回答】**

障害であるかどうかについては、本人が困っているかどうかということが前提となります。本人が困っていなければ、当然本人は障害とは認識していません。障害者手帳の対象となるだろうと思われる程度の障害を持っていても手帳を申請していない人もいます。環境がうまくフィットして問題なく働くことができている人も少なくありません。障害者手帳を取得した方々は自分の特性を自覚し、尚且つ、一般の職場で求められるパフォーマンスを発揮するために支障があるので、合理的配慮を受けるために、手帳を申請し、障害者雇用枠での就労を選択する方が大多数です。

**【16】**

発達障害者を大量雇用した会社があり、5人に1人の支援担当者をあてがえて、業務対応ができるようにさせるとのことですが支援担当者の精神状態が心配になるところです。発達障害者に仕事を教えこむことは、並大抵のことではないと思います。大量雇用した会社の支援担当者は支援期間を短期交替して、精神を保つようなことをしているのでしょうか。また、支援を担当する人のメンタルをどうしているのでしょうか。

質問者：団体関係者

**【回答】**

特例子会社などを中心に発達障害者を大量雇用する会社は増えています。そのような職場の健常者の社員は支援専任です。少なくとも経験や適性を見込まれて支援担当者として配置されていますので、職場を円滑に運用できているようです。支援する社員にかかる負担も見越して運営していますので、支援担当の社員同士でフォローし合い、心身ともに維持できるように取り組まれているようです。当事者の採用選考にあたっては、就労経験があることを重視し、支援機関からの推薦により選考を行うと聞いておりますので、支援機関のアセスメント等を参考に慎重な選考を行っているものと思われます。

**【17】**

質問（1）：就業規則・給与規定について

一般（特例子会社でない）企業において、「障害者契約社員」という採用枠を設定し、障害者雇用は原則この枠で行っている事例がありました。

- ・勤務時間は一般の契約社員と同じ
- ・業務内容は一般社員とシェア

以上の条件で、昇給や昇進の要件が一般と異なるものです。

特に法・規則上問題ないものでしょうか。

質問（2）：人事評価について

採用後に障害がわかり、これを職場に伝えた事例

- ・現場レベルでは、業務内容に一定の配慮がされています
- ・その上で、正規雇用を維持している
- ・ただし、人事評価基準は他社員と共通なので、どうしても低い評価になってしま  
う（割り振られた業務が、本来正社員が行う業務の目標値より低いため）  
→今後昇給に影響する可能性も

この状態の1. 解決法、2. 事例ありますでしょうか。

※講義中で「未整備」とありましたが何か情報があればお願いします。

質問者：団体関係者

**【回答】**

質問（1）：障害を理由とする差別は禁止されていることから、他の一般の契約社員と同様の勤務時間と業務であれば、昇給や昇進の要件は同じであるべきですが、仕事の内容等により、昇給や昇進の要件が異なることはありえます。障害者の方との契約の内容、採用企業の就業規則・給与規定の内容により判断が異なるのではないかと考えられます。

質問（2）：採用後に障害がわかり、これを職場に伝えた事例は多く聞いています。正規雇用の維持は当然ですが、現在担当する業務が、本来社員が行う業務の目標値より低いため人事評価基準が低くなるのは致し方ないことかと思われま。個人面談により、目標設定と評価基準についてしっかり話し合うことが望まれます。

業務上の支障に対しては一定の配慮と同様に、特性から起こりやすい課題を解決、改善するためには、発達障害のある方向けの就労支援カリキュラム等の受講が効果があると思われま。このカリキュラムは東京障害者職業センター等で実施されているもので、在職中の方も現在の職場で適応する方法を身に着けるために必要な講座に参加するこ

とができます。

また、日頃の真面目な働きぶりにも関わらず、障害特性により一般の昇給・昇格試験に合格できない当事者の事例報告も増えてきています。一般の職場で働く障害のある社員の増加に伴い、各企業は今後の対応を検討していかなければならないところに来ていると思われます。

#### 【18】

一億総活躍社会、働き方改革、高齢化という社会において、本資格はとてもフィットするものだと思いますので、ぜひ、国家資格、せめて厚労省か総務省公認資格にさせていただきたい。

質問（1）としては、障害者は様々な免除制度があります。私は障害者第2級ですが、免除制度を調べて手続きを行うのは大変です。ぜひ講習会の項目に加えていただきたい。

質問（2）障害者は外来通院が必要ですが、その外来には丸一日を要することが大半です。そうすると基本的に有給日数を超過することがあります。その場合の疾病手当の申請は企業側が示すべき。こうした措置があることを講習会にも入れてください。

質問（3）PPTの「職場でできる支援と配慮」の中に内部障害者の項目がありませんので追加して下さい。

質問者：団体関係者

#### 【回答】

質問（1）：障害のある方への様々な助成制度は各自治体による制度もあります。サービスごとの受給要件がありますので、詳細については個々に確認していただくのがよろしいと考えます。各自治体の発行物で障害者向け福祉サービスの内容と利用方法などをまとめ、紹介するもの「福祉のしおり」等がありますので、各自治体でご確認ください。講義の中に一例として取り入れるかどうかについては、今後の検討とさせていただきます。

質問（2）：障害の有無に関わらず、傷病休暇制度があり、通院のための休暇はこの傷病休暇で処理できる企業もあります。病気や怪我などで休職中に申請できるのが傷病手当金です。傷病手当金は連続する休暇の4日目から対象になりますが、月に1回程度の定期的な通院であれば対象となりません。疾病手当が何を指すものなの



かがわかりませんが、各企業の就業規則をご確認ください。

質問（3）：貴重なご意見ありがとうございます。次年度分のテキスト改訂の際に追加を検討いたします。

**【19】**

現在発達障害のパート社員を雇用しております。

仕事は覚えられず、「簡単な作業」とこちらが思っているも、本人にとっては難しい作業のようで、いくつか諦めざるをえません。

元々いた作業所の担当者の方とも連携していますが、本人は趣味の話は普通に受け答えをしています、仕事の話になると急に混乱します。

そのような特性なのでしょうか。

こちらとしても長く働いていただきたいので、どうにか適した業務を案内したいと思えます。

質問者：企業担当者

**【回答】**

作業内容は本人がわかりやすいように教えるのが基本です。ひとり一人の社員がわかりやすいマニュアルを用意し、その社員の特性に合う教え方をします。元々いた作業所の担当者とも連携しているとのことですが、仕事への定着支援として、ジョブコーチにより支援を導入してはいかがでしょうか？各都道府県にある障害者職業センター等所属のジョブコーチは就業開始して月数が経過してからも利用することができます。

**【20】**

現在、当職場で就労している職員（25歳、男性、発達障害、てんかんで精神保健福祉手帳2級）に障害者職業センターよりジョブコーチの方が定期的に来訪して下さっています。私は今年4月より障害者雇用の担当として着任しました。来週、ジョブコーチの方が、これまで面談対応していた総務部の管理者と私、2人と面談をしたいと連絡をいただいております。

この間、私が職員本人と面談を数回行った際に、本人が近況や考えている事などを文章にして（PC入力して印刷A4用紙1枚）提出してくれています。本人が同席しないジョブコーチとの面談に、本人作成の文章を見せて良いものでしょうか。本人の承諾を得て、使用することが適切でしょうか。

ジョブコーチの方との情報共有で、留意することをご教示いただきたく存じます。

私が担当者として今回のジョブコートの方とお会いするのは初めてとなります。担当のジョブコーチは2名ということで、1名の方とは既にお会いしました。

質問者：団体担当者

**【回答】**

ジョブコーチとの面談はその職員の方が長く安定して働くために、今後の支援計画について雇用主と相談するものです。本人の現状をわかってもらうために、その文章を見せると説明し、本人の承諾を経て使用するのがよいと思われます。ジョブコーチの方も担当替えや異動がないとも限りません。複数のジョブコーチの方々と情報を共有しておくことが望ましいと思います。

**【21】**

質問（1）：能力や適性がわからない新卒採用の場合、何を基準に合否を判定すれば良いのでしょうか。（面接官の心理的な“否”をなくす為には）

質問（2）：会社が必要と考えた開示範囲と本人が希望した開示範囲が異なり、本人の希望に沿った結果、トラブルが生じた場合、その責任とその後の対処はどうすれば良いのでしょうか。

質問者：匿名

**【回答】**

質問（1）：新卒採用の有無に関わらず、選考過程にインターンシップ(実習)を組み込む企業が増えてきています。数日間から2週間の連続する実習期間を職場で過ごすことにより、体調面を含めて職場環境への適応度を測ることができます。障害者雇用では採用前に職場実習を実施する企業が増えてきましたが、新卒採用でも有効な方法の一つと考えます。

質問（2）：障害の開示については、組織としての方針を事前に取り決めておき、採用段階から双方の意向を摺合せ、開示範囲に関してのメリット・デメリットを説明し、十分に話し合います。その上で、本人の意思を尊重することになります。

万が一トラブルが生じた場合は、再度双方で話し合い、開示範囲の拡大も含め、対処方法を話し合います。その後も問題が生じた際には迅速に話し合いを行い、その都度対応していくこととなりますが、協議した内容とその結果を双方で確認し、記録に残しておくとい良いでしょう。

## 【22】

### (1) 名簿登載に関する単位取得の評価について

今回の障がい者雇用に関していえば、仕事柄長年、障がい者の社会生活あるいは保健医療の現場から支援するお仕事もさせていただいておりました。そうしたこともあり、直接、援助者と患者さん（クライアント）という関係で関わっておりましたので、国家資格等も含め、（社会福祉士、精神保健福祉士など）大学や社会人になってからもそれらに関する単位や知識を習得してきておりますが、何か別に評価や単位を既に習得していると認められることもあるのでしょうか？

### (2) 法定雇用率について

最近、ニュース等でも取り上げられ、大きな問題となっておりますが、法の施行元である国や行政機関での法定雇用率の水増し報告が多数報告されている中で、障がい者の方をはじめ、育児者、エイジレス雇用者を差別なく安心して働ける職場環境を整備することは民間企業含め、当然のことと考える一方で、国や行政機関が不正・水増し報告を長年されてきていることについて、果たして法定雇用率についての定めは実態に合っていないとも感じられました。雇用環境の整備・雇用率の向上促進は必要であるとしても、今後実情に合った法定雇用率の見直し、雇用支援対象者も含めた雇用環境整備・受け入れの促進など抜本的に見直されることはないのでしょうか？

### (3) 精神保健福祉手帳に関して

現在の手帳制度ではどのようになってるかわかりませんが、以前の制度までですと他の障がい者手帳と違い、有効期限が設けられていたかと記憶しています。雇用義務者ということに関していえば、手帳所持者ということですので、疾病の回復などにより、次回の手帳の更新により手帳所持者とならないということになる方もいるかもしれませんが、当然その場合は法定雇用率上の雇用義務者としてはカウントできなくなるという理解でよろしいでしょうか？

質問者：病院関係者

## 【回答】

- (1) 当講習会には国家資格等をお持ちの専門家の方々にも多数ご参加いただいております。一般の職場における障害者雇用の現状をご理解いただくことで、企業や団体における障害者雇用の取り組みの推進や、当事者に対する合理的配慮の提供という点においてベストなアドバイスのできる人材としてのご活躍を期待しております。単位制度は現状において、習得にかかる勉強をした「時間」に対しての

み単位数に変換しております。

(2) 中央省庁の障害者雇用水増し問題を受けて、国家公務員試験において初めて、障害者選考試験が実施されることになりました。(2019年2月実施予定)今後も障害者雇用は促進されることが予想され、就業する障害者の増加につれて、職場で障害雇用についての知識を有する人材は益々必要とされています。当団体としては、国の雇用義務制度の今後の変遷を確認しながら、一般の職場の雇用環境整備に引き続き取り組んでまいりたいと思います。

(3) 身体障害者手帳は、その障害が永続することを前提とした制度です。手帳を交付する際に、将来、障害程度に変化が予想される場合は、都道府県知事又は指定都市の長が、再認定の期日(手帳交付時から1年以上5年以内)を指定し、その方に、その期日までに身体障害者診断書・意見書を再度提出していただき、障害程度を改めて診査することです。その結果、障害程度に重大な変化が認められた場合には、先に交付した手帳と引換えに、新しい手帳を交付することになります。同じ等級で手帳の更新がされることもありますし、等級が変更になることもあります。疾病の状況が改善され、手帳の更新がされないこともあります。

精神障害者健康福祉手帳は都道府県知事又は指定都市の長が精神障害の状態を認定して交付するもので2年ごとに更新が必要です。更新しない場合は法定雇用率の算定対象にはなりません。厚生労働省のホームページに記載されている内容を以下に抜粋します。《「**障害者**」の**範囲**》障害者雇用率制度の上では、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象としています(短時間労働者は原則0.5人カウント)。

### 【23】

雇用環境整備士の職務内容として、作業療法のようなリハビリテーションに関する知識・技術をもった人物が有用であるように思えるが、実際に作業療法士等のリハビリ職種で雇用環境整備士はいるのか？

質問者：大学関係者

### 【回答】

受講者全員の保有する資格を把握しておりませんが、本講習会には精神科医師、臨床心理士、精神保健福祉士、言語聴覚士、社会福祉士等の専門家の方々にご参加いただいております。肢体不自由の障害者のリハビリテーションに関する専門家のアドバイスはも

ちろん重要です。本雇用環境整備士は、雇用の現場や管理する立場での知識を加味したもので、従来からある当事者支援をより拡大した位置付けになります。障害について作業療法の効果や実際の職務への適用検討及び助言など障害をもつ当事者について、よく知るリハビリ関連の専門家が、さらに雇用管理する立場から見た当事者支援の領域まで視野を広げて、活動して頂くことを期待しております。

### 【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

#### 【24】

テキストP47 スライド62 ページ 後段

「会社は定年退職者に対し、継続雇用制度の導入義務ないし継続雇用義務まで負っているとはいえない」とありますが、

- ①高年法第9条により継続雇用制度の導入の義務はあるのではないのでしょうか？
- ②その上で、講師の方がおっしゃったように、『継続雇用制度が存在するのだから「私を雇え!』とまでは言えない（つまり個別請求権は発生しない）＝企業側にはたとえ公表されたとしても、その人は再雇用したくないと言える権利があるという認識でよろしいのでしょうか？

質問者：企業担当者

#### 【回答】

62pの説明は、前頁の判例の内容で、高年法9条は、一貫して私法上の請求権を認めたものでないことの説明です。高年法上は導入義務はありますが、それは事業主にあてたもので、事業主が守らなければ、行政指導の対象となりますが、そのことがただちに高年齢者に私法上の請求権を認めたものではないとの説明です。

ご質問①で事業主に具体的な意味で継続雇用制度導入義務あるとするのは、やはり間違いであると思います。なぜなら事業主はほかに定年延長制度、定年定めの廃止をとることができるからです。ですから高年齢法の義務ありとしても行政は具体的に継続雇用制度導入しろと事業主に命ずることはできません。事業主が9条の3つの制度を採り入れなかった場合に初めて行政上の指導が考えられますが、事業主がすでに定年延長制度を取り入れている場合に継続雇用制度導入の義務ありとして指導することはないものと思います。

## 【25】

質問（1）：月 60 時間を超えた割増賃金について

この法改正にかかる割増賃金は、当財団内の賃金規定にきちんと制定すべきなのでしょうか。当財団は公益財団法人で職員数も 8 名と弱小の財団です。更に、企業からの寄付金やクーポンの運用益を財源にしており、超勤も平均で 20 時間から 30 時間以内とし、職員に周知しております。実際にあり得ない超過勤務時間まで当財団の規程への反映は逆に 60 時間までは働けるのか？と職員も勘違いをする場合を懸念しております。大企業や中小の生産事業所であれば必要かと思いますが如何でしょうか。アドバイスをお願いいたします。

質問（2）：産業医・産業保険指導を強化について

同じく、弱小財団（50 名でもなく）の場合は、産業医もおられませんし、指定している病院も御座いません。このような場合であっても、どこかの病院に産業医契約を締結する必要が御座いますでしょうか。また、安全衛生委員会（従業員 50 名以下のため）も御座いません。このような場合は、どのように対処や考え方を持つべきでしょうか。アドバイスをお願いいたします。

質問者：団体担当者

## 【回答】

質問（1）：法改正による割増賃金規程は、貴財団の賃金規程に制定する必要はありません。規定にあらうとなかろうと、60 時間を超えた場合は 5 割増しで払わなければならないからです。また、貴財団は、職員数が 8 名と、中小事業主にあたりますので、法改正は平成 35 年（2023 年）4 月から適用になります。従って今後約 5 年間について 5 割増しの適用はありませんので、今、賃金規程に入れますと、あなたご懸念されている通り、職員の中には勘違いをする職員も出てくる可能性もありますので、賃金規程に入れる必要はないかと思えます。

質問（2）：労働安全衛生法上では、産業医の選任も安全衛生委員会の開催も必要ありません。しかし、民事的には、事業主は従業員に対して、健康配慮義務、安全配慮義務を負っていますので管理者は、職場環境について（時間外労働、職員のメンタル等）は、十分注意することが必要かと思えます。しかし、今現在差し迫った問題が起きていないのであれば、産業医の選任等については必要がないのではないのでしょうか。



**【26】**

高齢者の雇用の中で、講義の中で臨機応変に雇用形態や賃金も考えても良いのでは、とのお話もありました。

当院は、同じ年の同じ月に60歳を超えた事務員の男性がおります。

スキルは全然違うと思います。ですが、2人共自分達が1番スキルが高いと思っております。同じ部署でこのような場合、2人の雇用形態に差はなかなかつける事ができず、同じお仕事を同じ条件でもらっております。小さな職場ですので、部署移動もできない場合、どのようにして65歳までの継続勤務をしていただくべきでしょうか。

質問者：病院関係者

**【回答】**

難しいご質問です。スキルが違う高齢者（しかも自分たちが一番スキルが高いと思っている）2人をどのように処遇していくべきかというご質問と受け取りました。できないかは別として、管理者が人事考課の内容を明確にして本人たちに示すことしか方法はないかと思います。人事考課が公正・明確であるにしても、難しいのは今まできちんと人事考課をしてこなかったのに急に人事考課により処遇に差をつけるのは、「自分たち高齢者に対するパワハラ」だと受け取られるおそれがあるからです。従っていきなり実施するのではなく、職場全体で（高齢者のみをターゲットするのではなく）、今後処遇については人事考課の評価に基づいてと実施すると告知し、職場全体で理解をしてもらった上で1年後、2年後から実施するとしたら良いかと思いますが。

**【27】**

質問（1）：高齢労働者が持つノウハウを移転するための補助金、助成金制度はあるか？  
（個人の技量を組織の後継人材に移転する）

質問（2）：人材派遣業を設立するにあたり、関係法令を知りたい。講習・助言先も知りたい。

質問（3）：積極的に高齢者を新規採用したいが、（55歳～63歳まで採用、70歳まで雇用予定）何かしら補助がないのか（促進助成金等）。

質問（4）：高齢者の採用にあたり、資格が必要となるが、能力開発給付金の他、補助等はないか？

質問（5）：高齢者を積極的に退職させたい場合、会社とのマッチングをしてもらえないか？（業界で引き受けられる）

質問者：企業担当者

**【回答】**

質問（1）：高齢者を雇用するための助成金制度はありますが、高齢者のノウハウを移転するための助成金については、残念ながらないと思います。

質問（2）：人材派遣会社を設立するためには、厚生労働大臣の許可を得なければなりません。また、派遣会社は必ず、派遣元責任者を設置しなければなりませんので派遣元責任者講習も受けなければなりません。

関係法令は労働者派遣法。派遣元責任者講習を実施している機関は、日本人材派遣協会、日本機械設計工業会、労務管理教育センター、日本添乗サービス協会などがあります。

助言機関は、各都道府県の労働局需給調整事業部になります。

質問（3）：高齢者の採用に係る助成金は、現在、65歳超雇用推進助成金がありますが、55歳から63歳までの採用であるならば現在はないと思います。

質問（4）：40歳以上の労働者を採用する場合には、生涯能力開発給付金の制度があります。

質問（5）：残念ながら当機構では職業紹介事業は行っておりません。

**【28】**

60歳からの継続雇用について質問いたします。

当事業所は職員が60歳に到達した年度末を退職日として設定をしております。雇用契約は65歳までの単年契約で、毎年度更新しております。

(恥ずかしながら賃金や業務内容などにほとんど変更はなく、自動継続の体を取っております)

その上で下記の質問をいたします。

質問(1): 単年契約自体に問題ないのか?

質問(2): 契約内容(賃金)を毎年変更するのは問題ないのか?

(例) 1年目80% 2年目70% 3年目60%

質問(3): 上記の場合、60歳時登録した賃金の75%以下になる2年目以降に雇用保険よりの継続給付金の支給は可能なのか。

質問(4): 講義の中で、再雇用後の賃金を高年齢雇用継続給付と在職老齢年金を活用するとのことで、大いに参考になったのですが、中途採用者の報酬月額の算出はどうするか? 当事業所入職以前の把握は可能なのでしょうか?

質問者: 病院関係者

**【回答】**

質問(1): 問題ありません。

質問(2): 更新自体は新しい契約ですので労働条件の変更も法律的には可能ですが、更新ごとに労働条件を下げるのは、合理的な理由が必要になるかと思えます。たとえば年金の支給開始年齢に到達したとか、スキルが下がったとか。

質問(3): 雇用継続給付の支給は可能です。ただし、60歳到達時に職安に60歳到達時の賃金の届出が必要であるとのことでした。

質問(4): 中途採用者の報酬月額については、雇用継続給付の支給については、60歳到達に勤めていた会社で60歳到達時の賃金月額の届け出を職安に提出することがなっています。次の会社で雇用保険の資格取得を届け出る際、職安から交付される雇用保険被保険者資格取得等確認書の中に高年齢雇用継続給付受給可と記載されていますので、次の事業所で高年齢雇用継続支給申請書を提出する際、職安は貴事業所に入職以前の報酬についてはすでに把握しておりますので問題になることはないと思えます。