

平成 31 年 1 月～3 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】

保育園の不祥諾通知がなく（入園申込をしていない）給付金の延長申請ができず、育児休業給付金の支給がなく、事業主側は無給の育児休業として認めた場合、社会保険料（とくに厚生・健康保険）支払について免除申請したところ、各機関からハローワークより給付申請ができなかった場合、保険料免除されなかったことがあると伺ったことがあります。

このような場合、無給の育児休業中の保険料を労働者側から徴収することは可能なのでしょうか？そもそもこのような事例（年金機構・各保険組合等）はあるのでしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

育児・介護休業法による満 3 歳未満の子を養育するための育児休業等期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料は、被保険者が育児休業の期間中に事業主が年金事務所に申し出ることにより被保険者・事業主の両方の負担につき免除されます。事業主が育児休業を認めるのであれば、子が 3 歳になるまでは保険料が免除されます。

事業主が 3 歳未満の子の育児休業を認めている場合、健康保険・厚生年金保険の保険料が、免除されないケースはあまり聞いたことがありません。

【健康保険法】

第百五十九条 育児休業等をしている被保険者（第百五十九条の三の規定の適用を受けている被保険者を除く。）が使用される事業所の事業主が、厚生労働省令で定めるところにより保険者等に申出をしたときは、その育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、当該被保険者に関する保険料を徴収しない。

#

#

【2】#

育児休業制度で「所定外労働の免除」が明記されたことは理解しましたが、裁量労働制で働く者、高度プロフェッショナル制度で働く者も適用されるのでしょうか。#

#

質問者：学校関係者#

#

【回答】

裁量労働制に関しては、東京労働局のホームページ、(ホーム> 政策について> 分野別の政策一覧> 子ども・子育て> 職場における子育て支援> 事業主の方へ> 育児・介護休業法について)の中のQ&Aに記載がありましたので内容をそのまま掲載します。高度プロフェッショナル制度においても同様の考え方をするのではないかと考えます。#

改正育児・介護休業法に関するQ&A#(平成#55年#5月#59#日版)より抜粋#

Q 1 1 ##裁量労働制の適用される労働者は、所定外労働の免除の対象となりますか?#

##

A#対象となります(育児・介護休業法第#49#条の#;#第#4#項の規定により労使協定等#により対象外とされた労働者を除きます。)#

労働者を裁量労働制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととし#た上で、所定外労働の免除の対象とする。###

#

#

【3】#

妊婦職員を大切にすあまり、その職員の権利主張の横行で「逆マタハラ」を受けることが多くなってきました。元来の職種としての任務・責務を果たせなくなることがあっても、会社側は何も言えないのが現実にあります。妊婦本人の誠実な心・義務感に頼るしかないのでしょうか?#

#

質問者：病院関係者#

#

【回答】

事業主として、従業員健康と安全に配慮し、妊婦の方が、健康な赤ちゃんを産めるよう最大限の配慮をしているにもかかわらず、妊婦の方からの過重な権利の主張があつて、対応に苦慮しているとの質問と理解しました。「逆マタハラ」の内容が具体的にわかりませんので一般的な回答になりますが、

妊産婦が男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置に関して、正式に医師の指導のもと医師の指導事項を守ることができるようにするための措置を求めてきたような場合

には、事業主は指導事項を守ることができるようにするための下記の①～③までの措置を講じなければならないことになっています。

- ① 妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮等の措置）
- ② 妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置）
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、休業等の措置）

また、労働基準法 65 条 3 項では、使用者は妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換しなければならないと規定しています。これは原則として女性が請求した業務に転換させる趣旨ですが、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したものではないという通達もあります

事業主の「できること」と「できないこと」を、はっきりと根拠をもって示し、法律を遵守した対応をしていくことが大切です。そしてお互いさまという、相手を思う気持ちを事業主も労働者も持つことで、解決していくことができるとよいのですが。

【4】

一人親家庭で子どもを育てながら働いていますが、子供が不登校（メンタルの病気で診断書がでています）になり、介護休暇の制度も使い果たし、介護休業に入ろうと思います。ただ、経済的な不安もあります。再就職支援以外の支援（子育て・生活支援、養育費確保支援、経済的支援）の相談窓口はどこに行くのが良いのでしょうか。

質問者：学校関係者

【回答】

各都道府県、市区町村には、ひとり親家庭を支援する相談窓口が用意されています。暮らしや子育てについては、各都道府県の福祉担当課や地域の民生委員・児童委員などに相談することができますし、母子父子家庭の自立支援については、やはり福祉担当課や福祉事務所に電話相談員が相談に乗ってくれる専門ダイヤルを設けている都道府県・市区町村があります。やはり、このような相談は初めに各市区町村にある福祉課へ問い合わせてみるのが良いと考えます。

【5】

子どもの保育園が内定した育児休業中の女性（公務員）が転職活動を行い、1社内定を得ました。現職での育児休業は3月末まで、子どもは4月から保育園へ入園。同人は育児休業終了と同時に現在の職場を退職し、新たな職場で業務を開始したいが、居住している自治体の規制で育児休業終了後の職場復帰は、元の職場で行わないと保育園の内定が取り消されることになる。そのため、現職で有休をすべて消化し、職場に実質出ることなく、4月末で退職し、5月から転職先での勤務の開始を申し出た場合、この女性の申し出は認められるか否か教えてください。

質問者：行政庁担当官

【回答】

事業主としては、産前の母性への配慮や、休業中の保険料の免除申請や、産前産後休業中・育児休業中の手当金・給付金の申請手続きや、産休中・育休中の人員の補充など、本当に手間をかけて、この女性の育児休業終了後の職場復帰を待っていたことと思いますが、法律上は、このようなケースに関して、女性の転職を禁止していません。職場の担当者の方は、今までの苦勞が全て水の泡になったような、残念な思いをされていると思いますが、なすすべがないのが現状です。

【6】

有給休暇について（社福/保育所）

職場では、①入職と同時に3日分の前倒し付与、②5日分迄の時間給使用可（1時間以上、15分単位）、③付与日は個人毎の管理としています。今のやり方ですと、③の付与日の管理が大変なため、2019.4.1～全員の付与日を4/1として運用しようとしているところで、す（入職日に限らず）。

①4/1入職の場合で前倒し付与の場合は、起算日が10/1と思っていたのですが、講習会の中で「4/1です」とお聞きした気がするのですが、あっていますか？その場合、今後修正する必要はありますか？

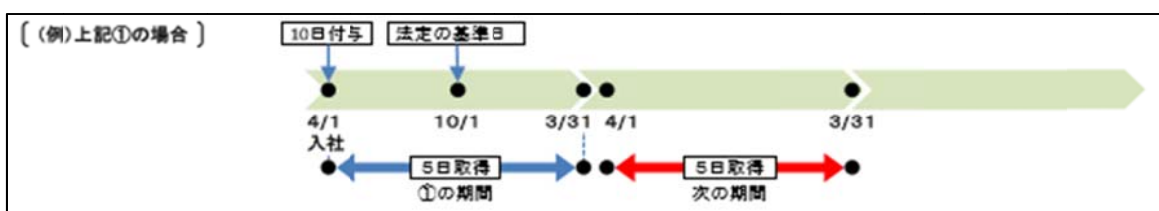
②全員の付与日を統一して管理しようとする中で何か気を付けることはありますか？

③有給休暇以外に、夏休暇（3日間）などの特別休暇があります。時季指定を夏とした場合、「夏休暇（特別休暇3日）+有給休暇5日」であっていますか？特別休暇の夏3日分を時季指定の3日分に充てることは不可能でしょうか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

- ① 「4/1」で間違いありません。下記の図を参照してください。また、「その場合今後修正する必要はありますか？」については、どの部分の「今後修正する必要」なのかよくわからないのですが、4/1を基準日として全員に10日支給する場合、その後については、①の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務となります。
【(例) 上記①の場合】を参照してください。



- ② に関して、全員付与日を統一して管理する場合、たとえば、5/1 から採用した方については、付与日は11/1 となります。この方は、11/1 から翌年の10/31 までの間に5日の有給を使わせる事になりますが、全員4/1を基準日としたい場合に、このような、入社時期の異なる新入社員に対して、どのように有給を付与していくかを規程しておく必要があります。管理がとても複雑になりますので、事前に十分なシュミレーションを行い、労働基準監督署等に確認しながら規程を作成するとよいでしょう。運用が始まったら、有給休暇の管理簿を作成し、一人一人の従業員の有給管理をしっかりとっておくことも大切です。
- ③ ですが、時季指定を夏とした場合、「夏休暇（特別休暇3日）+有給休暇5日」でありますが、特別休暇の夏3日分は労働基準法上の有給休暇ではありませんので、時季指定の3日分に充てることはできません。

【7】

所定休暇、有給休暇、正社員、(有期) 準社員（定年以降の65才までの継続雇用者も含む）・全員がシフト勤務で、週1回の法定休以外は、
正社員は…所定休（基本的には希望申請で日にちを決定している）又は

…有給休（所定休を消化後有給をとってもらう）

準社員は…所定休はないので、即有給消化できる

上記により、業務上の都合にもより、正社員の方が有給を消化しづらい傾向になってしまいます。準社員に有給は月 2~3 回の取得に協力してもらいたい旨の労働契約はできるのでしょうか？

（例：兼業農家の方が農繁期に 2 週間~1 カ月の休みを取ってしまい、人不足により他の人が休めない）

業務上、お客様一人にスタッフ一人が必要な職種のため、社員の休みにより人手不足になりやすい、人不足は生産性も低く売りに上げに影響しやすい、社員増やす努力をしても、若年者に魅力ある会社でないのです（競合が多く、価格競争の傾向があり、経営も厳しい）。

質問者：企業担当者

【回答】

有給休暇取得に関して、労働基準法では有給休暇の時季指定権は労働者にあります。ただし、事業主には、指定された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる（時季変更権）がありますので、準社員の方が申し出た有給休暇を与えることが困難な場合には、時期を変更してもらうことはできますが、あらかじめ、「有給は月 2~3 回の取得に協力してもらいたい」旨の労働契約をすることは、労働基準法違反となります。

【8】

今現在は不景気なこともあり、年金に加入しなければならない人であっても会社が社会保険に入っていない等、不合理な企業があると聞きます（雇用保険なども同様ですが）。以下のような不合理についてアドバイスをください。

①例えば、田舎の中小企業には工場などが多く、地元民が多く働いている。社規には育休制度はあるが、実際には育休制度が利用できず出産しても 2~3 週間で復帰しないとイケないとか、出産なのに有給休暇を使わなければならない、そのためすぐ職場に戻らざるを得ないのが当たり前というような地域もあります。法違反だと言っても都心部と違いそれが古くからのしきたりとして残っていて旧態依然の集团的組織形態もありコミュニティとして逆らえない状況があるのです。これはどう思いますか？

- ②アルバイトや嘱託などで入社すると、妊娠はするな、病気も同等、妊娠すれば強制的にマタハラで退社させられる（向いてないとか仕事できないとか罵られる）。都心部と違いこういう風土が企業内で根強く残っている。町役場もあまり期待できない。従うべきか迷っています。
- ③夫婦で育休をとると助成金や返還金がありますか？どのくらい支給されるのですか。またその申請をするためには職場の上司と面談などは必要ですか？または企業に届出る書類等は必要ですか？夫婦の両者が育休を取るときは夫と妻の2人とも企業に対し妊娠の届け出をする義務がありますか？夫婦で育休を取ったときの厚生年金と社会保険がどうなるのか等が気になっています。
- ④出産、育休、産休届を出して、助成金を貰っている期間内に労働をしたらどうなりますか？給料から何か引かれたり、会社負担分の社会保険料を返還したり不具合がありますか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

- ① 出産なのに有給を使わせるといった法違反は、違反の内容によっては事業主に対して罰則の適用がありますし、民事上のトラブルに発展した場合、不法行為に基づく慰謝料請求をされることにもなりかねません。事業主は法律を遵守すべきですし、知らなかったでは済まされない事件にもなりかねません。「古くからのしきたりとして残っていること」や、「旧態依然の集団的組織形態」は個人の力では何ともし難い所があるかと思いますが、法違反であることや、妊産婦の母性保護の必要性など、伝えていく必要があります。
- ② 地方では、まだまだマタニティハラスメントが多くあるのでしょうか。難しいとは思いますが、頑張って現状を変えていってほしいと思います。
- ③ 質問の意味がよくわからないのですが、夫婦で育児休業を取った場合、パパママ育児プラスという制度があり、通常は子供が1歳になるまでしか取れない育児休業を子が1歳2ヶ月になるまで取得することができます。また、育児者個人に対する助成金とか返還金というより、雇用保険からの育児休業給付が長くもらえたり、育児休業中の社会保険料が免除されたりします。職場の上司や人事の担当者と面談し休業期間や、休業中の処遇などを確認し、給付や免除を受けるための書類を書いて提出しないと、給付を受けることも保険料の免除を受ける事もできません。夫婦で産休育児休業を取

るのであれば、きちんと企業の担当の方に連絡して、スムーズに産休・育休が取れるよう相談しなければいけないと思います。また免除を受けた社会保険に関しては、保険料を納付したのとして、健康保険証が使えますし、厚生年金の保険料を支払った期間として将来受け取る年金にも加算されます。

- ④ 育児休業給付を不正に受給した場合、返還義務が発生します。雇用保険の場合は受給額の3倍に相当する額を返さなければいけない可能性も出てきます。また、事業主にも連帯責任が及ぶケースもあります。不正受給は許されません。

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

【9】

精神障害者である短時間労働に関する算定方法の特例措置に関して質問です。
これまでかかわった精神障害者においては、働く意思があっても週 20 時間以上の壁を超えることができず、就労できないでいるケースが多く見受けられます。

『障害者雇用率の算定や障害者雇用納付金の額などの算定において、精神障害者である短時間労働者は実人員 1 人を「0.5 人」と算定しているところですが、一定の要件を全て満たす場合は、実人員 1 人を「1 人」として算定できるという特例処置』ができましたが、これは今現在就労できている精神障害者と彼らを雇用している企業はその利益を享受できるものの、結局のところの処置では週 20 時間以上の壁を超えることのできない精神障害者は依然として就労には至らないままです。

厚労省は本特例の設定根拠を『精神障害者の職場定着率は、週 20～30 時間勤務の場合が最も高く、また、精神障害者は知的障害者に比べて、就職時に短時間勤務であっても、就職後に 30 時間以上勤務に移行する割合が高いというデータ（平成 29 年 12 月 22 日第 74 回労働政策審議会障害者雇用分科会資料 1-2）』としていますが、週 20 時間未満の勤務の場合、そもそも障害者雇用率等の算定に入らないため、実際に雇用されている人数自体が少なく、また雇用されていてもそれは障害者雇用枠ではなく一般枠としての雇用であり、週 20 時間以上勤務の雇用と同列に比較することはできないのではないのでしょうか。

質問者：企業担当者

【回答】

平成 31 年 2 月 19 日に開催された第 85 回労働政策審議会障害者雇用分科会の資料によれば、週所定労働時間 20 時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設が盛り込まれています。精神障害者については障害の特性から、中長期にわたり現行の雇用率制度の対象となる働き方（週所定労働時間 20 時間以上の勤務）に移行できない者や、こうした働き方を求められること自体がストレスに繋がる者も一定数見られること、また週所定労働時間 20 時間未満の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が一定程度見られ、結果として、週所定労働時間 20 時間以上の勤務に移行していく者、安定的に長く働き続けられる者等も多く見られるところである、とあります。これらを踏まえ、雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週所定労働時間 20 時間以上の労働者を対象とする枠組みを維持しつつ、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用期間の確保を支援するため、週所定労働時間 20 時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給することが

適当であるとしています。

障害者雇用の多様化として、「超短時間雇用」という考え方も出てきていますので、今後の動きを見守りたいと思います。

【10】

法定雇用率に難病患者が含まれていませんが、いずれ含まれますか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

現時点では、難病そのものだけでは雇用率対象とはなっておりません。あくまでも雇用支援対象の位置づけであり、障害者手帳の取得がカギとなります。ただ、平成31年2月13日付けの労働政策審議会障害者雇用分科会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」においても、雇用率対象としての難病の今後について一部取り上げられているように、将来においては何かしらの変化もあるのではないかと期待を込めています。

詳しくは、下記の厚労省発表の当該意見書をご覧ください。

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書 ～今後の障害者雇用施策の充実強化について～
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03594.html

【11】

昨年より、高等特別支援学校の学生の実習を受け入れ新採用しました。スタッフは、初めから“障害がある人”という位置づけなので、対応も比較的良好です。問題は、おそらく発達障害があるだろうと思われる職員で、診断されていない場合、スタッフに対しどのような指導をすれば良いのかで困っています。例えば、「あのスタッフは多分発達障害があると思うから、覚えられない時は、違う方法を考えて」等と指導しても良いものでしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

明確になっていない段階で、障害の有無に関わるような事を示すことは、当人の知る所になった場合、人権等毀損のトラブルに至ることも考えられますので、この段階で持ち出すことは避けるべきです。

新スタッフへの指示命令や相談支援の対応担当（複数名で優先順位も）を決めてしまい、

それを周囲にも周知させ、縦ライン系統を限定してしまう運用を取る方法も考えられます。仮に、その二者の間で接触等のやり取りがあり、新スタッフが困惑するようなことがあれば、直ちに正規の指示命令者に相談報告するように、回避策を周知しておくことが望ましいです。

【12】

発達障害と診断されている方を雇用しています。数年が経ちますが、なかなか出勤が安定せず、週11時間、週3~4日（月3h・水3h・金3h・土2h）でも勤務が続きません。出勤してくると問題なく、時間以上に残って仕事をしたがりますが、次の勤務日には休む。突然バタッと休むので、最小限の仕事しかお願いできません。ご本人は、物足りない仕事内容かと思いますが、アテにできないので、どんどん仕事を制限していくこととなります。今日の講義を聞いていて、その者が発達障害として当てはまる場所がありません。周囲の職員たちは、休まれると自分達の対応に原因があったのかと気にしたりするのですが、常にととても優しく、声かけも十分なので、それが原因とも思えません。本人も「有難い職場」と言っているのですが、この突然バタッと1週間2週間と休まれるのはどうしたらいいもののでしょうか。

質問者：病院関係者

【回答】

発達障害という診断を受けても、個々に状況が異なりますので、雇用されている方がどのようなタイプの方なのか説明を聞いて判断するのは難しい状況ですが、可能性の一つとして考えられるのは、発達障害のある方の特徴としては感覚過敏と鈍麻の影響です。疲れやすさは感覚過敏により常にストレスフルな状態であることが影響していますが、一方で鈍麻により疲れていることを感じにくい方もいます。出勤したときには張り切って仕事に取り組みますが、疲れていることに気付かず頑張ってしまうと、次の勤務日までに疲れが回復しないことが考えられます。また、発達障害のある方の中には睡眠障害を持つ方もいます。睡眠障害のために服薬していますが、服薬管理、睡眠管理が上手くできていないことも考えられます。長期の就業安定のためには、本人の健康状態を見極め、同意を得たうえで、医療機関等からの体調管理に関する情報を得るのも一つの方法です。#

【13】

当病院での看護・介護職員で発達障害ではないかと考えられる者がいます。主な特徴として、報告、相談、連絡ができないことが多く、周囲職員からの不安もあり、夜勤は不可

とし、日勤での対応に切り替えて、現在トラブルは少なくなりましたが、昨年患者の簡単な身の回りのケアをしている際に、不注意で患者に怪我をさせてしまいました。本人は患者に絆創膏など簡単な措置をして終了させてしまったため、他職員もその事実を知らず、患者の家族からの指摘で初めて発覚し、組織全体として謝罪を余儀なくするなど大事になってしまいました。本人は反省した様子もなく普段と変わりません。現在ベテランといわれる勤務年数に差しかかろうとしておりますが、今後新人への指導等を任せることができる程の技量が身につかないと思います。一般職員としての勤務ならば一通りこなせる状況ですが本人は今後も現職を継続して働きたいとのこと。一度、医師等に相談すべきでしょうか。

質問者：病院関係者

【回答】

社員から申し出がない場合、会社が発達障害と思しき社員に発達障害であるかどうかを個別に尋ねて確認することや、診断を受けるようにと伝えることもプライバシーの侵害になる可能性があります。現在、夜勤シフトを外す等、職場で可能な限りの対応をされているようですので、本人の成長を促すうえで、勤務年数も鑑みて期待される役割期待等を話してきかせます。診断を受ければ終りではなく、診断を受けた後、周囲も協力し、本人も努力することにより、苦手な部分をどのように改善していくかが最も重要です。本人が報告、相談、連絡ができないことの把握から、公的な職業リハビリテーションサービスの利用の申し出があれば、合理的な配慮の提供の必要性を相談する根拠となります。いずれにしても、定期的に面談を実施し、就業継続していくために、できることを増やしていく必要があることを話し合っていく必要があります。

【14】

現在当社では、はじめての障害者雇用に取り組もうとしています。産業医等、外部機関（産保センターetc）との関係、仕事内容の決定等にあまり触れていませんでしたが、現状他の企業では、仕事内容を決定してから採用されているのでしょうか。

現在 50 人未満の弱小企業です。産業医も居なく、いつも担当医（健診等をたのんでい）しかいません。産保センターで継続に話を進めていくのは少し難しく感じています。このような場合、雇用環境整備士はどのような立ち回りをすべきでしょうか。両立支援コーディネータ等と同じような立ち位置と考えて良いのでしょうか。現在、両立支援コーディネータ、両立についての制度等は社内では策定・周知している状態です。健康経営優良法人認定も受け、内部の準備は揃ってきていると思います。ハローワークを通さなければ、助成金も出ない現状だと思います。知人の障害者を雇用したいとき等どうすれば良いのでしょうか。

質問者：人事担当者

【回答】

両立支援コーディネータは疾病治療と就業との橋渡し役として、謳われている国の事業の1つです。疾病の延長線上には後遺症としての障害がありますから、雇用環境整備士は、疾病も含めたさまざまな困難さをもつ人の雇用を支えるという意味も込められているので、両立支援コーディネータも含めた大きな枠組みでの立ち位置にあると考えます。いずれにしても、困難さをもつ人と職場との間に立って、長く仕事が続けられるように環境を整えていく調整役であることは変わりありません。

これまでの就業事例も多くありますが、個々に事情は異なりますので、前例に縛られず新たな視点や観点をもって、踏み込んだ取り組みを生み出すことも、整備士の役割となります。

補足ですが、すでに採用が決定されている場合では、その定着のため役立つ「障害者雇用安定助成金」の活用も一例になるかと思います（但し、申請要件がありますので注意してください）。

【15】

私も障害者手帳を持ち（身体）働いております。現在、大学のキャリア支援をする部署に勤めており、障害を持つ学生を担当することがあります。身体的障害を持つ学生に対しては私も上手く対応できていると思っているのですが、精神的障害を持つ学生へのアプローチに非常に苦勞しています。他部署との連携などは取っており、事前に配慮の必要な学生はリスト化されているのですが、たまに一般学生として就職相談をしていると「もしか

して・・・」と思うこともあります。このような、いわゆる障害の疑いのある学生への対応、特に急な対応の際に注意すべき点などをご教授頂けませんでしょうか。

質問者：学校就職課担当者

【回答】

多くの教育機関においても同様に、何かしらの困難さを持っていると見受けられる学生への対応に苦慮されています。

基本は本人が自覚し、自ら望んでサポートを望む声を発してもらうこと、それを受けて対応する形が自然です。そうでない場合には通常の対応を取ることになります。

しかし、困難さを垣間見たり、その恐れがあると感じられるようなら、柔軟で細やかな対応に切り替えることが必要となります。一時的な支援が求められる学生と位置づけて、内部で周知し情報共有しながら対応する形を取ります。その対応する中で、生活習慣の中での変調や体調面の不調を見出せば、それとなく医療へのつながりを試みることも考えられます。

【16】

発達障害の疑いがある社員に対して（本人は発達障害であることを自覚していない）どのように自覚してもらえばよいのでしょうか？周囲がそれとなく配慮しているが、周囲のメンバーのストレスが高くなってしまいます。本人と面談しても認めません。有効な配慮の方法がわからず手さぐり状態なのです。

質問者：企業担当者

【回答】

同様のご質問は毎回非常に多く寄せられます。上記の質問でも回答しましたが、社員から申し出がない場合、会社が発達障害と思しき社員に発達障害であるかどうかを個別に尋ねて確認することや、診断を受けるようにと伝えることもプライバシーの侵害になる可能性があります。いずれにしても、定期的に面談を実施し、就業継続していくために、できることを増やしていく必要があることを繰り返し話し合っていくことが大事です。

#

#

【17】

障害（知的・発達）の可能性のある方への確認方法はどのようにすればよろしいでしょうか？本人からの提示がない限りは、確認は難しいのでしょうか？面接・採用の際は本人

から何の提示もなかったが、就業後に関係部署などからその可能性は本当はないのかと問い合わせが来ることがあります。一般就労してもらっているが、周りの方とギクシャクする場面などもあり、人事担当としては全ての方に気持ち良く働いて頂く為には確認が必要と思っておりますが、どう確認すればよいのか判断がつきません。#

#

質問者：企業担当者

#

【回答】

前の質問にも回答しましたように、本人からの申し出がない限りは、確認は難しい状況です。企業としては、全社的に合理的配慮の提供の申し出を呼びかけることとなります。全社的な周知方法は、社内掲示板や回覧板に掲載する、社員全員に対して一斉にメールする、社員全員に対して、チラシ、社内報を配信する等です。全社的に周知を行い、その後は個人個人の申し出に対応していきます。#

【18】

障害のある学生への合理的配慮について、私は学校機関に勤めているので就職支援にはハローワーク、学校生活については他大学の取り組みや JASSO での事例を参考にしはどうかと本講師より直接アドバイスをいただいたことがあります。そこで、さらに質問なのですが、学校において合理的配慮をする場合、ここまでしかできないという結論を出した場合に、どこか専門家に意見をもらう場はありますでしょうか？配慮を求められた学生や保護者に学校の見解を示す前にチェックしてもらえる組織などあれば知りたいと考えています。やはり弁護士なのでしょうか。それとも外部支援機関で専門的なところがあるのでしょうか。

質問者：学校就職課担当者

【回答】

●修学時の合理的配慮については文部科学省のホームページに事例の掲載があります。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/attach/1297377.htm

●JASSO（日本学生支援機構）ホームページには次の報告が掲載されています。

（1）平成 28・29 年度合同ヒアリング報告

https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/_icsFiles/afieldfile/2018/08/06/report2016_2017.pdf

（2）平成 30 年度（2018 年度）障害のある学生の修学支援に関する実態調査

障害者の希望する合理的配慮に関し、過重な負担となる場合は合理的な配慮の提供義務を負わないとなっています。企業、学校等各々の事業所で状況が異なりますので、他機関での判断は難しいものと思われませんが、全国に設置された発達障害者支援センターは、発達障害児（者）への支援を総合的に行うことを目的とした専門的機関です。発達障害児（者）とその家族が豊かな地域生活を送れるように、保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、発達障害児（者）とその家族からのさまざまな相談に応じ、指導と助言を行っています。企業や学校からの相談も可能ですので、一次相談窓口として相談し、助言を仰いでみてもよいかもしれません。一方、障害者が申し出を行ったのにも拘らず、合理的配慮が提供されない、あるいは合理的配慮の不提供に関し合理的な説明がない場合は、申し出者は通報・届出窓口（市町村の障害者虐待防止センター）に相談・通報・届出を行うことができます。

【19】

(1) 加齢と人事の関係についてお伺いします。

一般の日本企業においては、若いうちは現場の業務を経験し、やがて一定の年齢に達する頃には現場を退き管理職に就いてマネジメント業務に従事し、そして役職昇進に伴って給与も上がっていく・・・というのが慣例かと思いますが、知的障害や発達障害を持つ従業員にはマネジメント能力が備わっていない場合が多いため、このパターンが当てはまらずに苦慮しております。

障害者従業員が加齢等により第一線の現場の業務が困難になったときにその人をどう評価してどういうポジションに就かせるのか。従業員のモチベーション維持や給与待遇も絡めて、この課題に取り組んだ事例があれば好事例、失敗例問わず教えてください。また、弊社は特例子会社で知的障害や発達障害を持つ従業員が大勢働いていますが、同じ世代の従業員が多く、ほぼ同時に高齢化を迎えることが必至です。そのときの備えについて何かアドバイスをいただければ幸いです。

(2) 障害者社員同士のトラブルについてお伺いします。

知的障害や発達障害を持つ従業員が大勢いるため、従業員同士のトラブルが頻発します。そのトラブルの内容は、ある従業員が他の従業員に悪口を言われた、睨まれた、きつい物言いをされた、からかわれた、物を隠された、無視された、叩かれた、といった、小中学校でおこるいじめに類似しているものが多く報告されています。障害者従業員が多くいればそれだけ障害特性も多岐にわたり、お互いの障害特性に対する理解も難しく、それがいじめのようなトラブルの原因の一つであると考

えています。

しかしながら、健常者に対しては障害特性を学んで理解するための資料が多くあり、いたるところで研修も行われている一方、知的障害や発達障害を抱えていても簡単に理解できるような資料や研修は乏しいため、障害特性を障害者同士でも理解しあえるツールや場を設けることの必要性を感じています。

そこで、①障害者同士のいじめはなぜ起こってしまうのか。②起こったときはどう対応するのがベストか。③未然に防ぐ方法としてどんな方法が良いか。④障害者に対して障害特性の理解を進めるにはどうしたら良いか。⑤会社としてどこまでトラブルに踏み込むか（SNSの利用を制限したり、プライベートの部分まで踏み込んだりしてもよいか）。⑥加害者に対してどこまで特性を考慮して処遇処罰を決めるべきか。ご意見をお聞かせください。

質問者：企業担当者

【回答】

（１）加齢と人事の関係について

一般的に、知的障害等を持つ方の中には加齢により就労意欲が乏しくなってくる方がいます。その場合は支援者も含めた個人面談を行い、就労継続について十分に話し合いを行います。また、大量採用を行った場合、同時期に高齢化を迎えることとなりますので、定期的に若い年代の障害のある方を採用していくことが重要です。設立してからの歴史の長い特例子会社が多くあるの事例を知っていると思いますので、個々に話を聞く機会を持たれることをお勧めします。

（２）障害者社員同士のトラブルについて

知的障害や発達障害を持つ従業員が大勢いる職場では、従業員同士のトラブルの頻発が報告されます。支援するスタッフが該当従業員の話を書く、あるいは支援者にも協力を依頼し、対応することが一般的です。相性の悪い従業員同士が一緒のチームにならないように組み合わせには配慮している職場が多いと聞いています。

① 障害者同士のいじめはなぜ起こってしまうのか。

障害者だからという訳ではなく、一般の職場や学校と同じように障害者同士のいじめはあります。

② 起こったときはどう対応するのがベストか。

いじめる側、いじめられる側の席を離す必要があります。

③ 未然に防ぐ方法としてどんな方法が良いか。

原因がわかる場合には前もって座席の配置を工夫します。

（例：感覚過敏等により、相手の言動やしぐさ等が耐えられない場合等）

- ④ 障害者に対して障害特性の理解を進めるにはどうしたら良いか。
面談を実施し、他の従業員を理解する気持ちを持つよう繰り返し話をします。
- ⑤ 会社としてどこまでトラブルに踏み込むか（SNS の利用を制限したり、プライベートの部分まで踏み込んだりしてもよいか）。
大きな問題が生じているのであれば、全体に対して SNS の利用の自粛を依頼するのも止む無しではないかと思えます。会社としてプライベートな部分までは踏み込まず、支援者に任せることが多いようです。
- ⑥ 加害者に対してどこまで特性を考慮して処遇処罰を決めるべきか。
トラブルの内容と程度がわかりませんので、お答えしようがありませんが、大勢の社員の前で注意するよりも、個別の面談で繰り返し注意します。また、口頭での注意だけではなく、文書に残し、話し合い、取り決めた内容について、本人の署名と捺印を貰うと効果的と思われます。

【20】

障害者雇用促進法 別表

二 八 両年による普通話声の最良の語音明瞭度が 50%以下のものと記載がありますが、この判定方法についての基準（距離や声量等）があるのでしょうか。また、特に基準がない場合については、医師の判断によるのでしょうか。

質問者：行政庁担当官

【回答】

現在、障害認定基準は下記のように明記されていますが、実際の検査については各医療機関において、聴覚検査法（語音聴覚検査）に従って実施されているものと考えられます。それによって得られた結果を元に、障害の等級が判定されることになります。

参考：愛媛県の身体障害認定基準より一部抜粋

<https://www.pref.ehime.jp/h20700/fukushi/syougai/documents/ninteikijun.pdf>

二 聴覚又は平衡機能の障害

1 聴覚障害

- (1) 聴力測定には純音による方法と言語による方法とがあるが、聴力障害を表すにはオーディオメータによる方法を主体とする。
- (2) 聴力測定は、補聴器を装着しない状態で行う。
- (3) 検査は防音室で行うことを原則とする。

(4) 純音オージオメータ検査

ア 純音オージオメータは JIS 規格を用いる。

(途中省略)

(5) 言語による検査

ア 語音明瞭度の検査語は、次に定める語集による。検査に当たっては、通常の会話音の強さでマイク又は録音機により発声し、その音量を適度に調節し、被検査者に最も適した状態で行う。

検査語はその配列を適宜変更しながら 2 秒から 3 秒に 1 語の割合で発声し、それを被検査者に書きとらせ、その結果、正答した語数を検査語の総数で除して、求められた値を普通話声の最良の語音明瞭度とする。

(「語音明瞭度検査集」は省略)

イ 聴取距離測定の検査語は良聴単語を用いる。大声又は話声にて発声し、遠方より次第に接近し、正しく聴こえた距離をその被検査者の聴取距離とする。

ウ 両検査とも詐病には十分注意すべきである。

テキストの補足 (24～25 頁)

障害者雇用納付金制度について

24 頁「100～300 人未満企業の軽減措置あり」

25 頁「常時雇用の労働者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主」の記載のどちらが正しいのかというご質問を講習当日に受講者からいただきました。

障害者雇用納付金については従来常時雇用の労働者数が 300 人を超える事業主が対象でしたが、200 人を超え 300 人以下の事業主、100 人を超え 200 人以下の事業主と順次対象が拡大され、対象拡大された事業主に対し、各々軽減措置が実施されています。200 人を超え 300 人以下の事業主については平成 27 年 6 月 30 日まで軽減措置が実施されました。平成 27 年 4 月 1 日から常時雇用の労働者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主も対象となり、現行の軽減措置は平成 32 年 3 月 31 日迄実施されます。

【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

【21】

「高齢者を配置するにあたって高齢者の持つ豊富な経験を最大限発揮させる（P48）」ことの重要性を特に痛感しましたし、その難しさを感じました。具体的な事例や採用・面接と受け入れに当たってさらに何か留意点、ヒント等がありましたら教えてください。

質問者：公益団体職員

【回答】

高齢者を採用するにあたっての注意点

まず、高齢者を採用することのメリット・デメリットを把握した上で高齢者を採用することの目的を明確にします。ただ、単に賃金等のコスト面だけから高齢者を採用することは、リスクが伴います。具体的には、御社が必要としている高齢者のスキル（テクニカルスキル、パーソナルスキル）を明確にして募集することが大事です。テクニカルスキルは、実地テスト等で把握することは難しくありませんが、パーソナルスキルの把握は難しいところがあります。次に法令順守。面接にあたっては、応募者のプライバシーを侵害しないように注意しなければなりません。注意すべき点は、本人に責任のない事項の把握とか本来労働者の自由に属する事項は把握しないようにすることです。具体的には、①本籍・出生地の把握、②家族に関すること、③住宅状況に関すること、④生活環境・家庭観環境、⑤人生観とか生活信条などを尋ねるとプライバシー侵害として損害賠償請求される恐れがあります。よくあるのは、面接で病歴とかを尋ねたりすることがありますが、これはプライバシーの侵害になります。従って面接で本人のスキル以外のことを尋ねる事には、十分注意する必要があります。高齢者のスキルの把握については、業務経歴書を提出してもらい、経歴ごとに具体的に何をどういう責任をもってやってきたのかを面接で把握することです。履歴書とか業務経歴書をまるまる信用するのは危険です。高齢者については、講習でも話しましたが、個人差が激しく、過去の経歴にウソがないとしても、現在、その能力があるかどうか面接で把握しなければなりません。高齢者の受け入れにあたっては、高齢者の長所・短所等について職場の理解が必要であると思われます。受け入れにあたって事前に職場に説明しておく必要があるでしょう。高齢者を採用して上手く行っている企業の共通点は、高齢者の長所を生かして企業のニーズと高齢者のニーズにミスマッチがないことにあると思います。高齢者の雇用については、模範解答はありません。高齢者のスキル等・会社のニーズ等に応じて答えは様々です。

【22】

①非正規雇用労働者の方が労働条件が良い場合、正規雇用労働者を同水準にする必要があるのでしょうか。

例：非正規雇用者の時給単価×正規雇用労働者の労働時間＝非正規が正規雇用者の所得を超過する。

②役職・業務内容が正規雇用時と同様の60才定年再雇用者（嘱託職員）の給与が、定年、再雇用を機に20%減少することは法的に問題ないのでしょうか。

③派遣社員の給与基準を派遣先に設定した場合、派遣先が派遣会社に支払う金額を基準とすべきか、それとも派遣職員が派遣会社より支払われる給与を派遣先の給与基準とすべきか。

質問者：公益団体職員

【回答】

①非正規雇用労働者の労働条件が良い場合、正規雇用労働者の賃金水準を非正規の賃金水準と同水準にしなければならないとする規定はありません。正規の時間単価が非正規より低いとしても、正規労働者には賞与、退職金と認められている場合もありますので時間単価だけで正規が非正規より不利とはならない場合もあります。正規、非正規とも低い方の賃金水準に合わせるの望ましくないとされております。

② a 職務の内容、b 職務内容・職務の変更の範囲が同じであれば、短時間・有期契約法の規定に違反する恐れがありますが、60歳定年後再雇用、かつ、20%程度の減少であれば、その他の事情を勘案して均衡待遇として問題はないものと思います。長澤運輸事件最高裁判決も同様に考えています。

③派遣法の改正は、2020年以後となりますが、派遣先均等・均衡待遇方式をとるならば、派遣職員の給与は、派遣先の同じ職種同じ責任の職員の給与が基準になります。