

令和元年7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

【質問】

P55 上の段 不利益取扱いの例について（正社員について）

不利益な自宅待機を命じることとありますが、妊娠したことで、つわり等がたまにあり、フルタイム勤務ができなくなったので自宅待機を命じるとは不利益となるのでしょうか？（産前休暇前です）

本人は多少勤怠が悪くなったとしても勤務することを希望しています。

（企業担当者より）

【回答】

妊娠した女性労働者が法律上就労することが禁止されていない産前の期間において、その女性労働者が就労することを希望している（又は休職することを望んでいない）場合に、その女性労働者の「健康や安全等を考慮して休職させなければならない必要がある」と判断できるような合理的な理由が存在しないにもかかわらず、休職することを命じているような場合には、その職務命令は権利を濫用したのものとして無効と判断されることになると考えられます。

【労働契約法第5条】

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。必要な配慮とは、勤務時間の短縮であったり、休憩時間の延長や、作業の軽減などであって、妊娠を理由に自宅待機を命ずることは、不利益な取扱いとみなされる恐れがあります。

【質問】

妊娠中変形労働時間制の勤務が出来ず1ヶ月の所定労働に労働時間が満たない場合その分を時間有休等の有休にしてもよいのか？又、有休がない場合減給してもよいのか。

夜勤をしない場合、その手当は払わなくてもよいのか。例えば夜勤ができる人ということで基本給が夜勤をやらない人より高いとか、職務手当がついている場合減らしてもよいのか。短時間勤務等で労働時間が短くなった場合給料が以前より減ってもよいのですか。

(団体職員より)

【回答】

年次有給休暇を取得する日は、労働者が指定することによって決まり、使用者は指定された日に年次有給休暇を与えなければなりません。年次有給休暇は1日単位で与えることが原則ですが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることが(上限は1年で5日分まで)できるようになっています。事業所で変形労働時間制をとっており、妊娠中の労働者がその月の変形労働時間の「合計労働時間」分の労働ができなかった場合、本人が「満たない労働時間」分について、「時間有給」を取りたいと申し出て、事業主が使うことを認めるのであれば、時間有給を使うことは差し支えありません。

本人の意思で早退したような場合に、有給がない労働者について、働けなかった時間分の基本給の減給は、ノーワークノーペイの原則により差し支えありません。

夜勤の勤務をする方へ支払う給与の項目について、基本給の中の「夜勤分」、「夜勤分の手当」、職務手当(夜勤分として支払う)金額が明確であれば、夜勤をしない場合、夜勤分の減額をすることは差し支えありませんが、基本給と夜勤勤務の手当金額が明確にわけられない場合や、今まで他の労働者にはそのようなケースであっても夜勤分の手当を支払っていたようなケースでは、労働者の代表等と十分に話し合っ、給与から差し引く夜勤勤務の金額を明確にし、就業規則等に定めるなどの手続きをした場合には、夜勤をしない期間の夜勤手当の減額ができると考えられます。

また、短時間勤務をして、労働時間が短くなった場合の「短くなった時間分の給与」を基本給から控除することは差し支えありません。

【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

【質問】

本人に自覚がないが、周囲から本人の言動を観察すると明らかに発達障害と思われる人がいます。専門医の診断を受けて障害を明確にした方が、本人の「生きにくさ、つらさ」が解消できるのではないかと思います。

この場合、どのような方法で本人に障害を自覚するための方向性を伝えれば良いでしょうか。

(学校関係者より)

【回答】

診断を受けても障害を受け入れられない人もいます。また、一般的に障害を受容するまでには長い年月を要します。ご本人の困り感の程度によりますが、日常生活や就労でうまくいかない場合、診断もその状況を解決するための一つの方法かもしれないとして、一緒に考えていこうというアプローチになるかと思います。しかしながら、家族の理解も必要ですし、信頼できる人からの働きかけが必須です。

年齢が34歳位までの方であれば、就職活動について新卒ハローワークが利用できます。全国60ヶ所の新卒応援ハローワークには大学などの新卒者や既卒者に対して就職支援を行う専門家がいます。この中には発達障害について詳しい知識を持つ専門家もいますので、対象年齢の方であれば、このような公的機関の窓口を利用することで、適切なアドバイスを得ることができます。

【質問】

すでに雇用し勤務している社員に発達障害が疑われる場合

- ①、専門医の診断を受け手帳の交付を促すことは良いか？
- ②、①がもし良くない場合人権等をシンガイせず上手に促す方法があるか？
- ③、手帳の交付を受けた場合、障害者雇用としてカウントできるようになるか？

(企業総務担当者より)

【回答】

会社が発達障害と思しき社員に発達障害であるかを個別に尋ねて確認することはプライバシーの侵害（人権侵害）になります。そのため、個人から申し出がない場合の確認方法として、社内全体に対して、合理的な配慮の提供の申し出を呼びかけることが基本です。当該質問は非常に

多く頂く質問です。過去の講習会で頂いた質問への回答は当団体のホームページ上でも公開しています。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

また、講習会で寄せられた主な質問と回答をまとめた書籍『発達障害の方と働くための教科書』（日本法令）が出版されていますので、ご参考になさってください。

診断を受けることが必ずしも手帳の申請、交付につながるかどうかはわかりませんが、手帳を申請し、交付を受けた場合は障害者雇用の算定の対象となります。

【質問】

テキストに「発達障害の特性を踏まえた対応をしてみると、すべての人にわかりやすくなるのでは？」との言葉がありましたが。私はそう言い切ってしまうのもどうか？と疑問に思いました。何でも明確にすることで、かえってやりにくいと感じる方もいるかもしれないと思うからです。これとは少し違う例かもしれませんが、車いすユーザーにはわずかな段差が支障になる。しかしだからと言って全ての段差をなくしてしまうと視覚障がいがある方のなかには、そのわずかな段差を歩く時のたよりにしている方もいるので、今度はその人が困ってしまう。そんな例も耳にしたことがあります。

このような「合理的配慮の対立」が起こった場合の対処をどう考えたらよいか。教えてください。

（企業総務担当者より）

【回答】

日本で働く外国人労働者も増えています。多様な人材が働く職場では、明確で具体的な指示や何か変更を行うときの事前予告は有効と思われます。例示していただきました、車いすユーザーと視覚障がいのある方のニーズが異なることについてですが、現在横断歩道と手前の歩道の段差は国のガイドラインで2センチとなっています。この高さは車いすユーザーが何とか乗り越えられることができ、白杖を頼りに歩行する視覚障がいのある方が、白杖により歩道と車道を識別できる高さです。合理的配慮の対立が起こったときは話し合いが欠かせません。双方の事情を考慮しながら、話し合うことにより折り合える方法を探っていくこととなります。

【質問】

・事例でご経験やご存知でしたら教えていただきたいのですが、社員同士の業務のレクチャーや指導において、発達障がいがある社員同士で行う場合のメリット・デメリット、リスクについてご教示下さい。

・障がい者が長く勤めてもらうには、キャリアアップは必須ですか？又、それは本人のモチベーションにつながるものですか？そして、その制度やスキーム・仕組み作りで注意すべき事はありますか？

(企業担当者より)

【回答】

・発達障害とひとくくりにはされている中でも、自閉症スペクトラムの方とADHDの方ではまったくタイプが異なります。発達障害の複数の特性を併せ持つ方もいれば、同じ診断名でも個々に状況が異なります。個性豊かな方々の中には相性が合わない同士もいますので、社員同士の業務のレクチャーや指導が必ずしも上手く機能するとは限りません。また、レクチャーはできるが、指導は苦手という方も存在します。業務のレクチャーや指導を任せられるかどうかは、一人一人の適性を見極めて判断することになります。リーダー職を務めるには業務知識に加え、コミュニケーション力が必要となりますので、リーダー職を任せるにあたっては、本人の意向を確認することも必要です。

発達障害のある方が大勢働く職場で、リーダー職を置く職場もできました。その場合は、指導することによる負荷を軽減するために、個人の担当業務のボリュームを減らす必要があります。

・発達障害のある方の中には目標や取り組みたいことを明確に持っている方がいます。経理職を目指し、簿記の試験に合格し、経理職を望んでも自分の希望がかなえられない場合、転職を考える方もいます。また、発達障害のある方の中には将来に対する展望が開けないといとも簡単にモチベーションが下がってしまう方もいますので、将来のことを話し合える面談は非常に重要です。同じ業務を長く続けていると、モチベーションが上がらないばかりか、飽きてしまう方もいます。いずれにしても個人面談の中で、将来のスキルアップ、キャリアアップを示すことが長期就労につながると考えます。

【質問】

精神科医として治療に従事しています。就労移行支援事業所も増え、病状が安定すれば、就労に至る例も増えてきました。

ただ、特に若い方々に多いのですが、業務内容の単調さや経済的報酬も含めたモチベーション低下による数年での離職も少なくありません。

他方企業側からすれば、同一業務で特に生産性が著しく向上でもせねば、報酬のアップが困難であることは理解できるどころです。また就業条件の向上目的として昇進を目指すとしても、コミュニケーション能力の欠如や他者マネージング能力の不足があつては、それも難しそうです。さらにAIの進化により、単純に作業者としての仕事は今後健常者であっても維持することは難し

くなるとも言われています。周囲の配慮疲れによる発症事例もあります。以上をふまえて、発達障害を含む精神障害者の長期的な就業継続のためにどのようなオプションがあるものか、御教示頂ければ幸いです。

昇進を伴う昇給ではない、一分野を深めてゆくスペシャリストを高める方向を模索するのも一案でしょうが、それも長期的には後進を育てるためには昇任をさして変わらぬ能力が求められてくるようにも思えます。

(医療関係者より)

【回答】

貴重なご意見をありがとうございます。近年、発達障害のある方々の就職件数が伸び、新卒で総合職として採用される方、また正社員に登用される方も出てきています。正社員であれば、その企業の研修制度が整っていますし、昇格・昇進の機会も平等に与えられます。しかしながら、一般の研修の中には発達障害のある方が苦手とするグループワークが含まれていたり、昇格試験、管理職試験に挑戦しても、すべての項目で良いスコアを取ることを望まれると能力のアンバランスがある発達障害の方は辛くなります。不合格を繰り返し、気持ちが落ち込む方も少なくありません。

一方で、障害者雇用枠で比較的単純な作業に従事している場合、昇進・昇格だけでなく、よりスキルアップにつながるような業務を任されることも難しいのが現状と思います。自分のやりたい仕事が任されないと、本人の仕事へのモチベーションが下がり、体調を悪化させてしまう方もいます。

発達障害のある方が多く働く職場では、リーダー職を設け、チームのマネジメントを任されることがあります。そのような経験は成長のために有効と思います。

発達障害のある方が成長するためには経験させてもらうことが何よりも重要です。しかし、発達障害のある方の教育・育成に企業がどのくらい力を入れているかという点、個々の職場での対応にとどまり、残念ながら、企業の取組についてあまり聞くことがないのが現状です。

自己のスキルの向上に熱心な方は資格を取得し、転職する方も出てきています。せっかく採用した社員に長く働いてもらうためには、企業としての障害者雇用への取組みと姿勢を示す必要があると思います。障害のある社員が業務の質、内容、将来のスキルアップについてモチベーションを持って働くことのできる職場が増えることを願います。

【質問】

クールダウンや休憩の時間の賃金はどのようなのでしょうか？

合理的配慮と待遇の関係についての情報源があれば教えて下さい。

(企業経営者より)

【回答】

クールダウンは発達障害等のある方がパニックになったときに、静かな場所に移して落ち着かせることですが、頻繁にパニックを起こす訳ではありません。体調不良で少し休憩するのと同じ扱いになるかと思います。

過集中になりやすい人の場合は定期的に短い休憩を設定していることがあります。しかし、5分～10分の短い時間が多いようで、大目に見ている職場が殆どようです。

【質問】

- ・ 障害・疾病の安定性を面接面で見抜く有効的な質問とかありますか。
- ・ 当事者を支援する方がつぶれてしまう事があるので、上司がそれに対するフォローが必要だと思うのですが好事例がありますか。
- ・ 産業医の意見は、どこまで企業に助言が出来るのでしょうか。(配置がえが望ましいと伝えましたがみとめられなかった。)

(行政庁担当官より)

【回答】

一般の採用選考において、短い選考の過程の中で、障害特性を見抜く決め手となる質問等はないものと考えます。障害特性は1つでもなく多様であるため、全ての特性を見出すことは難しいでしょう。例えば、コミュニケーションの弱さをもつ人の場合は、対話の中で齟齬が生じたりして感じることもあるかもしれません。違和感を覚えても、それが障害起因かどうか判断しにくいと思います。反対にお話し上手な方でしたら、本当に障害があるのかとわからなくなってしまうでしょう。さらにボーダー近傍にいる人の場合は、障害とも言えなくなります。

正確に調べようとするには、障害者職業センターで実施されるような専門の職業評価検査などで、ようやく詳しい特性がわかるものです。

上司自身も支援の役割を担い、当事者と現場支援者から情報収集したり、相談を受けたりします。ガス抜きの位置づけになることです。上司と現場支援者の間では密な情報共有の機会をもつようにします。さらに人事部門など他部門にも役割を担ってもらいます。外部支援者とも連携を取るなど、中心拠点的な位置づけで活動してもらいます。

企業は産業医をどういう位置づけで見ているのかにもよると思います。医療的措置が必要と言われても、事業の諸事情のために重要度が抑えられることもあります。軽んじられている訳では

ないでしょうが、医師の言葉にピンと来ない職場もあります。また、障害者雇用についての課題などもあまり意識されていない職場であると、医療面の声であっても反応しないこともあります。

【質問】

今勤務している職員の中に発達障害や精神障害があるのではとおもえるような行動をされる方がいらっしゃいます。

その方が障害者手帳をもたれば、当方もそのような配慮ができるし、「障害者雇用」につながると思うのですがその職員が障害者手帳を自らうけられるようにすすめるには何かよい方法があれば教えて下さい。

当方も言い方をまちがえると人権をきずつけてしまうし・・・

仕事ができず問題ありの職員に対し他の職員の不満もつづいていて、どうしたものか。

(医療関係者より)

【回答】

現時点では、確証がないので必ずしも発達障害と決めることはできないかもしれません。もしかすると、別の原因もあり得ることかと思えます。ただ、何かしらの職場不適應と見られる言動があり、職場で混乱を招いて、周囲は大変危惧されているものとお見受けいたします。

今の状況で言うと、健常者としての位置づけになりますので、健常者としての評価をし、管理職から指導していくことになると思います。状況を説明し改善を促すことにはなりますが、それ自体をおろそかにするのであれば、それ相応の対応をするしかありません。

管理職との指導や面談等を繰り返す中で、相手が抱える悩みや不安が露わになれば、医療へとつなげて原因発見や緩和措置を取るよう促すことになります。ただ、無理強いをしてはいけません。

もしも発達障害の可能性を考えるのであれば、相手への指導・指示に障害特性を考慮した対応(簡単明瞭、優先順位、順序段取り、記録、随時確認など)を取り込んで執り行うようにします。

【質問】

雇用率達成のために企業(高齢分野)に清掃で(本人)雇用されている現場担当者は清掃でも完璧を求められます。

本人は知的(発達)もあるため、現場の方は障害者に対する理解もなく多くを求めてきます。清掃現場では真夏でも経費節減のためにエアコンもきって仕事をさせられるのが現状です。人事の方と現場レベルのズレもあり、話し合いをもっても多くを求めてきます。

本人に仕事ができない日にはかなり暴言もあるようです。「辞めてもらうよ」とか「給料減らすよ」とか「ふざけるんじゃないよ」とか。

そのまま御両親や、本人が住むグループホーム職員にその言葉がストレートに伝わっていることを現場の方は知りません。

現場の人手不足もあり、障害者を雇う現状にない場合、週1現場訪問をしても改善ありません。もちろんマッチングもありますが、ハラスメント、虐待（暴言）にあたらぬか雇用している企業自体にもう少し理解していただける方法に困惑しています。

（支援団体職員より）

【回答】

ご本人の気持ちもそうですが、ご親族他周囲の方々の判断によっては、課題が大きく取り上げられるかもしれません。人事部門と現場との認識のズレについては部門間のパワーバランスもあるので、今のままではすんなりと課題を共有し得るかは不透明と思われます。人事部門に現状から考えられるリスクをそれとなくお伝えして注意を促し、内部（経営層も含めた）で協議して頂いてもよいのではないのでしょうか。

それに、2019年5月、企業・職場でのパワハラ防止を義務付ける法案が成立し、大企業では2020年4月、中小企業は2022年4月に対応を義務づけられる見通しです。企業に対し、障害のある社員への暴言を改善していただくよう、申し出ることが必要になるかと思います。人事の方と現場の方の意識のズレはあると思いますが、まずは会社としての対応ですので、人事の方に繰り返しお願いしていくのがよいでしょう。

【質問】

- ・パワーハラスメントの具体的な改善例。（具体的な注意事項などがあれば助かります）
- ・障害者雇用の受け入れをひろげていくための広報事例など（あれば結構です）
(病院関係者より)

【回答】

・2019年5月、企業・職場でのパワハラ防止を義務付ける法案が成立しました。大企業では2020年4月、中小企業は2022年4月に対応を義務づけられる見通しです。

ポータルサイト「明るい職場応援団」（厚生労働省）にはハラスメント裁判事例、他社の取り組みなど様々なハラスメント対策が掲載されていますので、ぜひご覧ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

・障害者雇用のリファレンスサービス（高齢・障害・求職者雇用支援機構）では、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を紹介しています。雇用の経緯や取り組みの背景などにも触れられていますので、自社の参考になりそうな事例を探してみてもはいかがでしょうか？

障害者雇用のリファレンスサービス

[https://www.ref.jeed.or.jp/search_result.html?collection=jeed&page=0&size=20&sort=ref_year,desc&sort=url,desc&filterQueries=doc_type:ref&query=*&filterQueries=ref_jirei:\(0\)&filterQueries=ref_bunrui:\(3\)](https://www.ref.jeed.or.jp/search_result.html?collection=jeed&page=0&size=20&sort=ref_year,desc&sort=url,desc&filterQueries=doc_type:ref&query=*&filterQueries=ref_jirei:(0)&filterQueries=ref_bunrui:(3))

【質問】

障害者雇用促進法の「雇用義務の率」の計算について質問いたします。

私どもの会社は「労働者派遣事業」を営んでいます。

会社スタッフ（総務、経理、営業等）は役員含み「15名」

派遣社員は「約300名」、総人員「約315名」です。

障害者は「スタッフ=1名」、派遣社員「3名」です。

障害者雇用率は、派遣社員を含めると「 $4/315=1.2\%$ 」となり、スタッフのみで計算すると「 $1/15=6.6\%$ 」となります。

派遣業は派遣先からの要望で社員を派遣しますので、「健常者」を要望されれば健常者のみとな

ってしまいます。

私どもで障害者の方を登録しても、派遣先が無ければ、障害者の雇用が出来ません。

法律的にどのように解釈し計算すればよいのかをお教えいただければ幸いです。

(企業総務担当者より)

【回答】

雇用率計算を行う場合、まずは企業の常用雇用労働者、短時間労働者の総数を算出します。実働している労働者数を割り出すことになります。

以下は、「高年齢者及び障害者雇用状況報告記入要領」内の「記入に当たっての注意事項」の説明より抜粋要約しました。

○常用労働者：

1週間の所定労働時間が20時間以上であり、1年を越えて雇用されること（見込みも含む）本質問では、下記の事項も加えて該当するものと思われま

○登録型派遣労働者の場合は、

- (1) 雇用されている期間が年間328日を超えていること
- (2) 前後の雇用契約の間隔が、おおむね3日以下であること
- (3) 雇用契約期間中に離職や解雇がないこと
- (4) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

(1) から (4) を満たし、1年以上引き続き雇用される（見込みも含む）労働者を常用雇用労働者とします。

これらの労働者数の中に当該の障害者が何人いらっしゃるかどうかとなります。

納付金の場合は、1年まとめてではなく、過去1年間において月単位で算出し、過不足数の合計で納付金が決まります。

詳しくは、ハローワークにて、「高年齢者及び障害者雇用状況報告記入要領」（厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク）をお取り寄せ頂き、記入方法をご覧ください。

「障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金及び在宅就業障害者特例調整金支給申請書 作成方法」（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）も合わせてご覧ください。

【質問】

弊社で雇用している身体障害者2級の方の対応についてご質問です。

対象となる方は現在身体障害者2級の認定を受けており、右手と右足に麻痺があります。

会社としては今までその方が安全に働くことが出来るよう、社内に手すりを設置したり駐車場から歩く距離が少なくなるよう会社の構内へ通勤車両の乗り入れを許可する等の対応をしてきました。

しかし、ここ2ヶ月で病気が進行したようで、社内での転倒が頻繁にあり、労災となるケガをしてしまいました。また、休日ではありましたが、交通事故も起こしてしまいました。

会社としてこの状況が大変危ないと感じ、産業医、主治医の意見を基に次の3つのお願いを対象者とそのご家族にしました。

- ① 転倒防止の為つえ、歩行器等の補助具を使用してほしい。(今まで補助具の使用なし)
- ② 通勤車は運転補助装置がついているもの(事故により車を買替える予定があったため)
- ③ 社員食堂は職場から少し歩く所にある事と急な階段があるため階段での転倒防止のため、お弁当を持ってきて自分の机で食べるようにしてほしい。

しかし、対象者からの答えは「①③は様子を見ていただきたい②は検討中」でした。

弊社はグループ全体で「安全はすべてに優先する」と決められておりますが、上記3点を対象者に強制してしまうと、不当な差別的取扱いや合理的配慮に違反してしまうのでしょうか？

このままでは、次にまたケガや事故が起きてしまいそうでこわいです。

安全に働き続けていただくためにはどうしたら良いのでしょうか？

(企業人事担当者より)

【回答】

①と②に関しては合理的な配慮として、歩行器具の購入費用が使用者が払う場合、命令できるのではないかと考えられます。また③に関しては、お弁当を持ってきて自分の机で食べるようにしてほしいことを強制はできないと思われませんが、急な階段をスロープにするなどの対応が合理的配慮として求められるのではないのでしょうか。

【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

【質問】

エイジレスで雇用となった場合、最低限の仕事も満足できる能力はなく、本人が辞める意思と改善の見込みはなし。業務サポートのため正規社員に負担がかかる（業務の悪化等）。オーバースキルの理由で退職となることは可能か？退職になった場合に問題となりますか？

（病院関係者より）

【回答】

まず60歳定年で高齢者雇用安定法に基づいて再雇用された場合、最低限の仕事も満足できる能力はなく、改善の見込みがない場合であっても、本人が辞める意思がない以上、普通解雇するしかないのですが、普通解雇は難しいものと思います。解雇は客観的に合理的な理由があり社会通念上相当であることが必要とされているからです。これが、定年等の理由ではなく、採用したときに高齢者であったというのであれば、何回か注意しても改善が認められなかったという場合であれば、普通解雇が認められる場合もあります。その場合には単に高齢者という理由ではなく、会社が解雇を避けるためできるだけ努力をしてきたというエビデンスを残しておかないと、解雇権の濫用とみなされる場合がありますので、注意が必要です。最低限の仕事も満足できないということですので、オーバースキルで解雇は無理だと思います、

【質問】

上司が定年で部下となった場合のハラスメント（逆ハラスメントも含む）が発生した場合は、従来のハラスメント対応で良いか？

※病院内でのハラスメントによる退職（メンタルヘルスの不調）が多発し、自主退職、求職により人件費が上がり、大問題となっているため。

ハラスメントにおける対応などについても、どのように考え、どこに相談し、何を参考にすることが有意義か分かる部分だけでも回答を頂ければ助かります。

（病院関係者より）

【回答】

従来のハラスメント対応がどのようなものかわかりませんが、一般的に採られているハラスメント対応であればそれでよいと思います。苛めがあった時点で、社内的には加害者に注意指導が必

要ですが、注意指導しても改善されない場合には、就業規則等に基づく、懲戒処分を考えるべきです。何回注意しても改善されない場合、懲戒解雇も考えなければなりません。

会社（病院）も被害者である労働者から苛めがあるとの相談を受けた場合には放っておくことはできません。放っておくと民事的には、被害者から民法第 715 条の使用人責任を問われる恐れがあるからです。会社（病院）としては、一般的に苛めは、民法第 709 条、第 710 条による違法行為であり慰謝料が請求される恐れがあることを加害者に伝えて早急に苛めを注意し、止めさせなければなりません。その際、やはり証拠が必要になりますので、被害者から相談を受けた場合は、録音やら周りの目撃証拠を集めておくべきです。

一般的にパワハラ相談窓口は、労基署になると思いますが、労基署は労基法違反について強力な解決機関ですが、パワハラは民事の問題ですので、民事不介入の立場から、労基署とか労働局に解決を求めるのは、難しいところがあります。最後はやはり弁護士に依頼して解決するのが良いかと思います。参考にパワハラ訴訟の実例を紹介しておきます。

パワハラ訴訟の実例 （厚生労働省 「明るい職場応援団」より）

誠昇会北本共済病院事件

准看護師として勤務していた A が、上司に当たる B から個人的な命令をされたり、飲み会に朝まで無理やり付き合わせたり、「死ねよ」「殺すぞ」などの暴言・メールを受けた結果 A が自殺し、A の遺族が B と病院に対し訴訟を起こした事件です。

A の自殺は B のパワハラが原因のものと認められ B に対し 1,000 万円、病院と B が連帯して 500 万円の損害賠償責任を負うように命じました。

日本ファンド事件

消費者金融の従業員 3 人が会社と上司に対して、パワハラ訴訟を起こした例です。原告 A、B、C のうち A は抑うつ状態になり休業しました。A に対し 60 万円の慰謝料と治療費、休業補償、B に対し慰謝料 40 万円を、C に対し慰謝料 10 万円の支払い命令を、上司と会社に命じました。

上司のパワハラの内容としては、本来扇風機が不必要な時期に A、B に対して当て続けたこと、「給料をもらいながら仕事をしていませんでした」などと理不尽な始末書を書かせたこと、C に対して背中を殴打したり、叱責しながら足で蹴るなどの行為をしていました。

ザ・ウィンザーホテルズインターナショナル事件

上司から受けたパワハラが原因で精神疾患を発症し、長期間の休業を余儀なくされた末に自然退職扱いにされたとして、自然退職扱い後も会社の従業員としての権利があるとして、賃金を請求する訴訟を起こした事例です。

判決としては、精神的苦痛による慰謝料 150 万円は認められたものの、精神疾患とパワハラの間接性は認められず、自然退職後の賃金請求は退けられました。

長崎・海上自衛隊員自殺事件

海上自衛隊員が上官からの執拗な誹謗を受け、うつ病の末に自殺したとして、自殺した自衛隊員の遺族が国に対して慰謝料の請求を求めた事件です。判決は、国に安全配慮義務違反があるとして、遺族に 350 万円の支払いを命じました。「馬鹿か」「覚えが悪い」といった発言は、指導の域を超えており、パワハラと認定されました。

【障害者雇用の講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

【質問】

今回は採用時点で障がい者を自己認定されており（場合によっては障がい者手帳も取得されている）のが前提となっておりましたが、入社後に特性が表出してトラブルにつながるケースが当社で増えています。つきましては

- ・選考過程の面接が演習で発達障がいの可能性を見つけだす技法や質問はありますか？
- ・障がい者手帳（＝認定）取得を会社として積極的にご本人にすすめるべきか、できる限り回避すべきでしょうか？

（企業人事担当者より）

【回答】

・一般の採用選考において、短い選考の過程の中で、障害特性を見抜く決め手となる質問等はないものと考えます。障害特性は1つでもなく多様であるため、全ての特性を見出すことは難しいでしょう。例えば、コミュニケーションの弱さをもつ人の場合は、対話の中で齟齬が生じたりして感じることもあるかもしれません。違和感を覚えても、それが障害起因かどうか判断しにくいと思います。反対にお話し上手な方でしたら、本当に障害があるのかとわからなくなってしまうでしょう。さらにボーダー近傍にいる人の場合は、障害とも言えなくなります。正確に調べようとするには、障害者職業センターで実施されるような専門の職業評価検査などで、ようやく詳しい特性がわかるものです。

・企業としては、経済面・倫理面・運営面などから見て、障害者雇用をどう捉えるかは千差万別です。法令や社会的意義などあるも、経営思想に左右される所でもあります。道義的にも従業員への安全配慮・健康配慮義務から、障害者手帳取得を呼びかけ続けることは必然と考えられます。障害と診断されることと障害者手帳を取得することは別々の話です。障害診断されたから必ずしも障害者手帳を取得しないといけない訳ではありません。あくまでも自らの申請によるものとなります。さらに申請すれば絶対に取得できるとも言えません。医師の判断や申請後の審査により、交付されないこともあります。

企業としては、雇用率算定対象になるので取得を望みたいところですが、企業からの取得強要はできません。障害をもつ障害者と診断を受けると、公的な障害者福祉サービスを利用できますが、手帳を所持しないと利用できない経済的助成や公的支援サービスもあります。それを本人が知らない可能性もあるため、周知も兼ねて案内し続けることが必要かと考えます。

【質問】

1. 発達障害の新卒者（入社済）に障害者手帳の取得をすすめるも本人が障害者として生きる覚悟を定まらない。会社はどうしたら良いか。
2. 上記のケースで社内公表の可否
3. 発達障害をカミングアウトしての面接の話だか世の中の問題の 99%は採用後のカミングアウト（本人からの申告又は使用者の判断）である。面接・質問で「できること」「できないこと」「発達障害者か否か」などがわかるテストなどはないか。

（企業担当者より）

【回答】

1. 障害があることで、何事においても阻害される、差別されるという不安もあったり、一人の人として扱ってほしいという思いがあるなど、その人が持つさまざまな背景から障害を認めたくないとか、手帳を持ちたくないと言われる方がいらっしゃいます。その抱える不安は個人により違いますので、そこを伺ってみて企業として応えられるものか検討してもよいかもしれません。

障害として診断されている場合、手帳が無くても法令上雇用支援対象となりますから、その旨をお伝えして必要ならば配慮の相談をします。その内容によっては周囲への周知も含めて協議し、さらには手帳の件もアプローチしてもよいでしょう。今後の業務遂行、日常生活の中で多くの支援が求められるようならば、手帳取得でないと受けることができない助成や公的支援サービスがあることも伝えます。

但し、手帳取得は義務ではなく個人の申請によるものなので、強要はできません。

2. 手帳のあるなし関係なく、職場内部での障害についての公表は、本人の意思を尊重して十分に話し合っ、どのように扱うかを定めることが基本です。特に、仕事を行う上で関わりのある人たちに対して、どう伝えるかは大事です。もし就業上の支援が必要となる場合には、どうしても伝えなければならないので、本人にその旨を伝えて考えてもらいます。良かれと思って職場独断の判断で公表しても、その内容によっては本人が不快や不適切と感ずることもあります。障害者差別解消法への抵触やプライバシー等の問題で大きなトラブルが生じます。相談して取り決める内容については、下記の参考資料にも記載されていますので、参考にしてください。

参考資料：

障害情報の取り扱いについては、下記に詳しく記載されていますので、ハローワークや厚労省ホームページ等から取り寄せてご覧ください。

「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概要 ー事業主の皆様へー」（厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク））

3. 一般の採用選考において、短い選考の過程の中で、障害特性を見抜く決め手となる質問等はないものと考えます。障害特性は1つでもなく多様であるため、全ての特性を見出すことは難しいでしょう。例えば、コミュニケーションの弱さをもつ人の場合は、対話の中で齟齬が生じたりして感じることもあるかもしれません。違和感を覚えても、それが障害起因かどうか判断しにくいと思います。反対にお話し上手な方でしたら、本当に障害があるのかとわからなくなってしまうでしょう。さらにボーダー近傍にいる人の場合は、障害とも言えなくなります。厳密な適性検査をすると通過する人がいなくなるでしょう。

正確に調べようとするには、障害者職業センターで実施されるような専門の職業評価検査などで、ようやく詳しい特性がわかるものです。

障害特性が表面化するのには、仕事の現場、つまり実践の中で見えてくるので、採用選考段階では表に現れることは少ないでしょう。

障害者枠で当事者を採用する場合には、少し長めのインターンや短期就労等を実施して、その期間中の就業状況や振る舞いを見ます。そこから得手不得手を明確し、見えにくい障害特性も明らかにして今後の可能性を見極め、職場とのマッチングを行うという方法をよく取られます。

【質問】

- ・発達障害の方を障害者雇用で採用した時、平均的給与額或いは、そのような場合の給与設定の考え方についてなにか情報をお持ちであれば教えて下さい。
- ・障害のみを理由として昇任・昇格を阻むのは許されないとは思いますが、合理的配慮は求められる中で昇任・昇格の取扱いを民間ではどのように整理されているのでしょうか。事例がありましたらご教示下さい。

（行政庁担当官より）

【回答】

その企業もしくは団体等の賃金規定に基づき決定されているものと思います。正社員、正規職員であれば一般採用の方々と同じ賃金テーブルになります。年齢や階級の指標に当てはめますが、職務経歴にブランクのある場合はブランクの期間を差し引き、トータルの就業年数を元に指標に当てはめます。契約社員の場合も同様にその企業もしくは団体等の規定に基づいた賃金となります。障害のある方が多く働く職場で、作業内容が比較的単純な場合は、最低賃金に近い賃金で設定されている場合もありますが、障害者雇用が促進されて、人材不足が顕著となっている状況で

は、応募者が集まりにくく、採用できても、より待遇のよい仕事を求めて転職してしまうケースもあるようです。

昇任昇格試験を受けるに当たって、その資格や要件が備わっている場合、障害を理由に受験を拒むことは差別として捉えられることになります。平等に機会を与え、実際に昇任昇格するに値する資質やスキルなどが備わっているかなどの本質的な部分で選考していくことになります。全体としては、まだまだ遅れている検討が進んでいない領域なので発達障害だけでなく、他の障害においても昇任昇格は健常者と同じように執り行われています。そのため、当事者にとっては不合格が続くと、自分の将来像が見えにくく、イメージできない状況です。障害への理解が進んでいる企業では、健常者とは別枠の職制など人事制度を設けている場合もあります。

【質問】

1. 自分の流儀に拘りがある社員へは、どのように対応すれば良いか？
→流儀は尊重しながらも、会社の求める事に合うように「合わない部分を修正する要求」や「合わない部分の指摘」は可能ですか？
2. 多くのメンバーに働いてもらう上で、業務内容の事前通知だけでなく、1日のスケジュールを提供すべきでしょうか？
→本人に作ってもらってはイケないのか？
3. どのタイプの発達障害でも、取り除くことは無理でも、他の一般の人と変わらない程度まで改善・成長できるものなのでしょうか？

(企業担当者より)

【回答】

1. 具体的な状況がわかりませんが、仕事のやり方に関し、過去に教わった仕事のやり方に拘り、新しい職場のやり方を受け入れられない人はいます。修正してもらうのであれば、なぜそれが必要かを説明し、その説明を聞いて本人が納得すれば修正は可能と思われます。いずれにてもよく話し合う必要があります。
2. 障害のある方が多く働く職場では、スケジュールを全体に周知している職場が多いようです。個々に業務内容が異なるのであれば、個々に業務内容の事前通知とスケジュールの準備が必要になります。本人が一から作成できる場合もありますし、スケジュールのフォーマットを渡し、作成方法を教えれば完成できる場合もあれば、作成したものを渡すのがよい場合もあり、個々に状況とできることは異なります。朝その日の作業の優先順位を示せば問題なく取

り組める方もいます。本人の状況に合わせて最も適切な方法を選択していただければと思います。

3. 個々にタイプも業務上の課題も異なりますので、同じペースで改善・成長できるとは限りません。個々のタイプに合わせた適切な指導を行うことにより、比較的成長する場合もあれば、ゆっくりだけでも少しずつ改善していく場合もあると考えます。

【質問】

P8 認知のかたより

1~4の特徴と起こりうる事例が記載されています。

私が発達障害のある職員とかかわっている中でどれもよく起こります。

質問は

- ① 私が面接（1on1）をしている中でも1~4のことがおこり、会話、対応、次への動機づけに困る事があるのですが、1~4の時にどのような声かけや対応をしていったらよいか具体的に教示いただけると助かります。
- ② 1~4の事例が起きた時に、かかわっているスタッフから陰性感情が生まれかかわっているスタッフから相談されることも多いです。

1~4それぞれスタッフへ相談時にどのような指導をしたらよいか具体的に教示いただきたいです。

P13 人事評価

当職場の発達障害の職員は目標管理シートの自己評価がすごく高いです。目標設定は妥当です。他に事務能力のチェックリストもありますが評価高いです。このような時どのように支援してま

すでしょうか？

(病院関係者より)

【回答】

P8 認知のかたより

- ① 発達障害のある人の思考の内容は個々に異なります。代表的なタイプでは、自閉症スペクトラム傾向の強い人は自分の興味のあることは掘り下げるため、思考の内容が高度で難解です。逆に ADHD 傾向の強い人は考えが次々に溢れてくるためまとまりがつかなくなります。いずれにしても当事者は感覚や情報の受け止め方に偏りがあり、想像力に乏しいことを周囲が理解しておく必要があります。また、経験した回数や内容による経験値も思考に大きく影響すると言われています。声かけや対応により、すぐに理解し、変化がみられるとは限りませんが、ポジティブな声かけを何度も繰り返して行っていくことが重要と思われま

- ② 当事者の認知や能力に偏りがある場合、当事者がこれまでに長い間努力してもできなかったことを克服するのは非常に難しいことです。周囲がその特性を知り、それに合わせた対応を行うことが大切になります。当事者に克服する努力を強いるよりは、周囲が問題の起きないような工夫（環境調整）をしていただくことがよいと考えます。周囲の方々が少しだけ許容範囲を広げ、当事者に対しての適切な対応（穏やかな態度で、繰り返し指示を行う等）を行うことで、ゆっくりと成長していくことができると考えます。

P13 人事評価

発達障害のある人の中には業務能力が高く、処理スピードも速い等、仕事上では非常に能力が高い人がいます。但し、発達障害の診断を受けているなら、何らかの能力にアンバランスが見られるはずですが、作業能力が早くとも、作業した分だけの疲れは出るはずですが、自分が疲れていることに気づかない人もいますので、疲労を貯めやすくないかということも確認しておく必要があります。その他には、マルチタスクや業務の調整や交渉に苦手さを持つ人もいますので、本人に負荷がかかっているものはないか、定期的な面談でヒアリングするのがよろしいかと思われま

【質問】

社内に少し気になる職員があり、その対応等についてご教授いただけると幸いに存じます。

20代、男性、大学卒、主事、入社5年程度（前職経験もあり）、一般就労

- ・しゃべるときにどもったり、おどおどするような傾向がある。
- ・相手がしゃべっている途中で、「あっ」、「あっ」、といった合の手(?)を入れてくる。
- ・自分自身のこと（家族・趣味など）について、自分から積極的に話をしてくれることがほとんどない。
- ・PCの電源のLEDがチカチカしているのを非常に気にして、見えないようにしている。
- ・あまり職場内で個人的な話をするくともなく、職場の飲み会やイベント等にも参加しない。
- ・自分で簡易なことと判断してしまうと、きちんと報告・相談をしないで、自分で勝手に行動してしまう傾向がある。
- ・まわりからの自分自身の評価を非常に気にしており、過去の自分の評価の悪さを納得していない。
- ・自分の能力・評価について、自分で都合よく解釈してしまい、注意されたことを忘れてしまっているか、自分が出来ているものと勘違いをしている節がある。
- ・やっておくように指示された内容を自分の判断で後回しにし、結局やるのを忘れてしまっていたことが多々あった。

- ・人間関係・職場内環境・自分の業務内容等、自分が納得していない事柄について、感情を抑えきれずに、語気を荒げることがあった。
- ・自分の間違えたことなどについて、申し訳ないという感情があまあり感じられない。そのことで他人に対して迷惑をかけても、悪かったという感情が見えてこない。
- ・業務としては一定の内容を黙々と実施することはできるが、スケジュールの作成や優先順位を判断することが苦手である。また、コミュニケーションが不足しているので、状況の報告相談ができず、期日を守れないことがあった。
- ・そのため、人事評価として業務評価は一定評価出来るが、コミュニケーション不足や報連相不足によるマイナス面が大きかったことから能力評価でマイナスとなり、面接でもコミュニケーション不足を指摘され、その結果、主任への昇任試験に不合格となった。
- ・昇任試験に不合格となったことに納得がいかず、不満が大きくなり、人事担当や上司に質問事項等出し、面談を行った。結局不満が大きくなり、うつ病の診断書で1ヶ月程度病欠をした。(3月上旬から病欠、4月に異動で職場変更し復帰)。その際、発達障害の簡易検査を受けたようであるが、障害と認定されなかった。

本人は自分の能力評価に不満を抱えており、過去には以前の上司等に面談を申し入れるなどしている。(今回のこともそのことが影響していると考えられる節がある)

やや発達障害的な傾向が見られることから、本人のためにも一定の支援等にも繋げていけると良いと感じているが、本人が否定的であることもあり、どのように支援等に繋げていくべきか困難性を感じている。

(団体総務担当者より)

【回答】

発達障害のある方の支援は困りごとを一緒に考えていくことです。しかし、発達障害の疑いだけでは支援してくれる機関はほとんどありません。全国の都道府県にある発達障害者支援センターでは、本人や家族だけでなく、学校や会社・支援機関など発達障害のある人にかかわる周囲の方からの相談やコンサルテーションを受けています。個々の直面している困難な状況について具体的に話を聞き、課題を整理したり、対応の在り方や具体的な支援方法についてのアドバイスが可能です。相談例としては、次のようなケースもあります。「勤務態度はまじめであるが、独特な理屈があり、融通が利かないため、周囲の人と折り合いがつかないことがある。本人も困っているようなので何とかしたいと思うが、どう支援していいかわからない」相談して必ず解決するとは限りませんが、ご本人の困りごとの解決策についてのアドバイスを得るために、一度発達障害者支援センターに相談してみたいはいかがでしょうか？

東京都発達障害者支援センター (TOSCA) www.tosca-net.com/

(参 考)

よく問合せのある質問：

毎回の整備士資格講座において、よく投げかけられる質問があります。障害を思しき従業員が障害者取得できるか、障害者雇用率算定に加えることができるかどうかという問合せです。

<障害者手帳取得について>

医療機関において、手帳申請用の診断書に記述してもらい、それを各自治体の健康福祉関連の窓口を通して申請します。それをもって審査が行われ、判定されるというのが基本の流れとなります。内容によっては交付されないこともあります。

医療機関にて疾患や障害の診断があっても、即手帳交付とはなりません。あくまでも本人の申告によるものとなります。

詳しくは、各自治体の健康福祉窓口にて問合せをしてください。

<手帳を持たない方を雇用率算定に加えることができるかどうかについて>

精神疾患や難病をもっている人の場合、主治医から疾患の診断書等はあるので、それで要件を満たしているのかどうか思案されている声を聞きます。納付金申請書作成の手引き書から、要件を満たす基準について取り上げていきます。

「障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金及び 在宅就業障害者特例調整金支給申請書作成方法（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）」より（P 26, 27参照）

身体障害者手帳を所持していない方については、
指定医の「身体障害者診断書・意見書」（これに準じたもの）又は産業医の診断書
によって確認することとして差し支えありません。

<診断書に記載されていることが必要な事項>

- ① 氏名、生年月日
- ② 障害名、障害の程度は身体障害者福祉法別表に掲げる障害に該当すること、障害程度等級
- ③ 障害固定又は障害確定（推定）年月日（内部障害）、疾病・外傷発生年月日（内部障害以外）

次に、

「高年齢者及び障害者雇用状況報告記入要領（令和元年6月 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク）」より（P 20参照）、身体障害者の該当要件があり、一部抜粋をしたものを下記に示します。

<身体障害者、重度身体障害者>

報告の対象となる「身体障害者」とは、原則として身体障害者福祉法（昭和24年法律第283

号)に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する方及び7級に該当する障害が2以上重複する方です。「重度身体障害者」とは、このうち1級または2級とされる方及び3級に該当する障害を2以上重複して有すること等によって2級に相当する障害を有するとされる方です。

ここでは、「原則として・・・」とあるので、それ以外が上記のような要件が当てはまるものと思われます。それぞれの書類冊子は、ハローワークや都道府県の高齢・障害・求職者雇用支援機構の事務所で取り扱っていますので、お取り寄せ頂くか、各々のホームページよりダウンロードしてください。詳しくはハローワーク等に相談して頂くことがよいでしょう。

精神障害の雇用率算定についての問い合わせですが、過去に下記のような問合せがありました。

Q：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

そううつ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。(2018年開催の第二種講座Q&Aより)

A：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、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の所持していることとなります。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。

「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、ご注意下さい。

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」内の「(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、どちらも手

帳更新申請中にその代替として用いる手段ということなので、実質手帳申請していることを意味します。

【外国人雇用講習会の講師への質問・回答】

・・・回答：馬場実智代

【質問】

外国人留学生の資格外活動 学校の長期休暇期間中の就労について
1日8時間以内、週40時間とございますが、当病院では1ヶ月単位の変形労働時間制をとっておりまして、1日8時間は厳守しなければならないでしょうか。

(病院関係者より)

【回答】

外国人留学生の在留資格「留学」は、本来、日本で教育を受けるために学校に通うことを条件として許可された在留資格です。下記、出入国管理及び難民認定法施行規則の条文により、1日8時間が長期休業期間に特例的に認められたものであり、特例として認めた時間が8時間以内とされていますので、変形労働時間制で働いてもらうことは、難しいと考えられます。(東京労働局・監督課も同様の解答)

出入国管理及び難民認定法施行規則 第19条 第5項

法第十九条第二項の規定により条件を付して新たに許可する活動の内容は、次の各号のいずれかによるものとする。

第1号

1週について28時間以内(留学の在留資格をもつて在留する者については、在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間にあるときは、1日について8時間以内)の収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動(風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和三十二年法律第二百二十二号)第二条第一項に規定する風俗営業、同条第六項に規定する店舗型性風俗特殊営業若しくは同条第十一項に規定する特定遊興飲食店営業が営まれている営業所において行うもの又は同条第七項に規定する無店舗型性風俗特殊営業、同条第八項に規定する映像送信型性風俗特殊営業、同条第九項に規定する店舗型電話異性紹介営業若しくは同条第十項に規定する無店舗型電話異性紹介営業に従事するものを除き、留学の在留資格をもつて在留する者については教育機関に在籍している間に行うものに限る。)

【質問】

また、36 協定を結んでいれば、1 日 8 時間を超えての就労は可能でしょうか。

(病院関係者より)

【回答】

上記と同様に、出入国管理及び難民認定法施行規則第 19 条第 5 項の第 1 号では、『1 週について 28 時間以内（留学の在留資格をもつて在留する者については、在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間にあるときは、1 日について 8 時間以内）』と定めているところから 8 時間を超えての就労は難しいと考えます。通達等が今のところ無いようですが、東京労働局・労働基準部 監督課も同様の解答です。

【質問】

10 年以上前に入職した永住者の外国人職員がいます。この職員も含めて全ての外国人職員の在留カードのコピーを保管する必要がありますか。

(病院関係者より)

【回答】

外国人を雇用する会社の人事・労務担当者には、在留カードの確認義務が、課せられています。具体的には、在留カードの番号や記載されている情報、特に在留期間や在留期限について、把握しておく必要があります。もちろん、本人の了承を得てコピーをしておくこともできますが、その際には、会社として個人情報の保護を厳守している旨を本人に理解してもらわなければなりません。ご質問の外国人職員は「永住者」の方ですが、永住権を取得した後であっても、在留カードの更新が必要です。更新の手続きをしないと永住権が失効してしまうようなのでその確認も含めて、管理された方が良いでしょう。

【質問】

今年中に技能実習生を受け入れる予定です。

技能実習生の入居先ですが、共同食堂・トイレ・風呂の 2 階建ての木造建築ですが、これまで職員寮として考えてきました。そのため、寄宿舎としての寄宿舎規則も作成しておらず労働基準監督署への届出もしていません。指摘事項となりますでしょうか。

(病院関係者より)

【回答】

労働基準法 第96条の2では、使用者は、常時10人以上の労働者を就業させる事業、厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の、附属寄宿舍を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、(中略) 行政官庁に届け出なければならないとしています。

その建物が1. 独立又は区画した施設であって 2. 常に相当数の従業員が宿泊していて 3. 共同生活の実態がある等、3つの条件を全て満たしているときは、寄宿舍と判断されます。たとえば3の共同生活とは、トイレや風呂が共同になっているだけではなくて、起床時間、就寝時間、食事等に一定のルールがあって、従業員と一緒に生活していることを言います。ご質問の職員寮が寄宿舍に該当するかどうかは、事業所の従業員の人数、受け入れる技能実習生の人数等も関係してきますので、実際に外国人技能実習生の受け入れ予定人数が決まった時点で、職員寮の状況も含めて、管轄の労働基準監督署にご確認ください。

また、職員寮が、寄宿舍に該当しない場合でも、寄宿舍規則に準じた、寮規則の様なもの(下記1～5等)を作成し、入居前に規則の内容を、技能実習生にきちんと説明し、ルールを守って、快適な日本での実習生活ができるよう配慮することが必要です。

1. 起床、就寝、外出、外泊に関する事項
2. 行事に関する事項
3. 食事に関する事項
4. 安全、衛生に関する事項
5. 建設物、設備の管理に関する事項

また、実習生に、食事の費用、部屋代や光熱費、寝具代等の実費負担させる場合は、あらかじめ契約書・就業規則等に記載しておく必要があります。

【質問】

違法労働の見つけ方、見分け方を教えてください。

(企業担当者より)

【回答】

参加していただいた講習でお渡しした、「不法就労防止にご協力ください」のパンフレットにもありますが、在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって、適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。観光旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。外国人の方は、特別永住者の方を除き、在留カードを持っていない場合は、原則として就労できませんので、在留カードを持っているか

どうか、またその在留カードが本物かどうか、お渡ししたパンフレットの、「偽装カードの見分け方等」を参考に対応してください。

【質問】

風えい法（たとえばフィリピンパブ）の違法事例について教えてください。

（企業担当者より）

【回答】

たとえば、「資格外活動許可欄」が「就労不可」の方であっても、「資格外活動許可欄」に次の記載がある方は、就労することができます。

外国人の持っている在留カードの裏面に「許可（原則週 28 時間以内・風俗営業等の従事を除く）」のような文言の記載がある場合に、その在留カードを持つ外国人を、風俗営業等の事業所で働かせる場合などが違法事例に該当します。

【質問】

人材会社は、どの程度外国人雇用に理解と違法なあっせんはあるのか。

（企業担当者より）

【回答】

質問の内容がよくわからないのですが、最近の報道では、外国人技能実習生の受け入れを担う千葉県と埼玉県にある監理団体が、ベトナムの送り出し機関から違法に金を受け取る契約を結んでいたことが分かり、国はこれらの監理団体の運営許可を取り消したそうです。厚生労働省によると、X 団体は、技能実習生が失踪した場合、20 万円から 30 万円の賠償金を支払わせる契約をベトナムの送り出し機関と結んでいたということです。また、Y 団体はいったん送り出し機関に支払った講習の費用をあとから返金させる取り決めを行っていたとのことでした。今後は、外国人を受け入れる企業、外国人を紹介する人材紹介会社等は、「外国人労働者とどのように共生していくか？」をテーマに「外国人の労働環境」を整えていかなければならないと思います。

【質問】

この法律の認知度を知りたい。

（企業担当者より）

【回答】

エン・ジャパン株式会社が実施した「外国人採用」に関するアンケート（2,263 社から回答 2019 年 6 月～7 月調査）によると、「2019 年 4 月 1 日に『出入国管理及び難民認定法』が施行されたことは知っていますか？」と伺うと、「知っていた」（57%）が「知らなかった」（43%）を上回

る結果になったそうです。現在の「出入国管理及び難民認定法」の認知度は6割くらいという事
でしょうか。