



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- 障害者雇用の加速化～平成28年4月1日に向けて(障害者が働く環境づくり)
- 高年齢者雇用～人手不足時代への対策
- 顧問先への出前出張、業種特化

### ●障害者雇用の加速化～平成28年4月1日に向けて(障害者が働く環境づくり)

#### ○障害者雇用の加速化

先日、厚生労働省の統計によると、2013(平成25)年の雇用障害者数および実雇用率が、ともに過去最高を更新したというニュースが流れました。

ここ数年、障害者雇用促進法は、度々改正されています。例えば、平成25年4月1日には、障害者法定雇用率が2%に上昇したことにより、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が従業員56人以上から50人以上に変わりました。このように、法律の改正により小規模事業主への雇用義務が拡大されている状況にあるため、業務拡大を目指されている事業主の皆様におかれましては今後、法改正を意識した採用計画が必要になると思われます。

なお、最近の障害者雇用促進法の、障害者雇用率に関する改正については、

<http://www.fukuoka-roumu.jp/2907/1008/index.html#001192>

をご覧ください。

そして、平成28年4月1日施行の改正では、**障害者が働く環境づくり**に関して、

#### ①障害者に対する差別の禁止

#### ②合理的配慮の提供義務

#### ③苦情処理・紛争解決援助

が、盛り込まれることになっています。

#### ①障害者に対する差別の禁止

これは、**雇用・採用等の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する**というものです。

例えば、身体障害者、知的障害者、精神障害を理由として採用を拒否することを禁止することです。また、障害者であることを理由として、低い賃金を設定すること、研修を受けさせないこと等も差別に該当すると想定されます。

#### ②合理的配慮の提供義務

これは、**事業主に障害者が職場で働くにあたって支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける**というものです。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすことになる場合は除かれます。

例えば、募集、採用の面では試験の回答時間を延長すること、業務の援助の点では、文字だけでなく口頭で説明を行うこと等が想定されます。

## 弁護士法人デイライト法律事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト [www.daylight-law.jp](http://www.daylight-law.jp) 労働問題専門特化サイト [www.fukuoka-roumu.jp](http://www.fukuoka-roumu.jp)



この記事についてのお問い合わせは森内までお気軽にどうぞ。



### ③苦情処理・紛争解決援助

これは、「障害者に対する差別の禁止」「合理的配慮の提供義務」について、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、その**自主的な解決を図るという努力義務**、当該事項に係る紛争については、紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による**必要な助言、指導又は勧告をすることができる**というものです。

つまり、まずは、障害者である労働者と事業主の間で紛争が生じた場合には、自主的な解決を目指します。しかし、解決しない場合には都道府県労働局において、労働局長による紛争当事者への助言・指導・勧告がなされたり、紛争調整委員会（労働局長の委任によるもの）による調停・調停案の作成等がなされます。

### ○障害者採用にあたって

このように、平成28年4月1日には、改正障害者雇用促進法（障害者が働く環境づくり）の施行が迫っている状況です。

とはいえ、企業側にも**採用の自由**があります。いざ障害者を採用したものの、どのような仕事を任せればよいか分からない、想定していた能力とはかけ離れていたため、会社全体の生産向上が期待できない結果となる等、ミスマッチが生じてしまってお互いにとって不幸です。

そこで、障害者雇用を成功させるためには、障害のある従業員に担当することが可能な業務があり、かつ、その業務により企業全体の生産性が上がることが不可欠です。そのために、障害者の採用にあたっては、

#### ①社内全体業務の再確認

#### ②採用面接での詳細な聞き取り

等を行うことが考えられます。

#### ①社内全体業務の再確認

障害者の採用の前に、社内全体の業務内容

を見渡してみて、**一定量の定型的業務があるか、納期が厳しくないか、その業務により会社全体の生産性向上が期待できるか等**を確認されればと思います。

この再確認をすることで、採用する障害者に可能な作業があるかを事前に把握することができます。

### ②採用面接での詳細な聞き取り

採用前に、採用面接で詳細な聞き取りをすることで、**できる業務、支障のある業務、その他業務にあたって留意すべき事項**が明らかになります。例えば、以下のようなことを聞き取ることが考えられます。

#### i. 身体障害者のケース

- ア 障害名、障害の程度（障害者手帳等で確認）、配慮を希望すること
- イ 通勤方法、通勤に支障が出る事情
- ウ 勤務時間、勤務日数、勤務場所の希望
- エ 通院している病院、通院の頻度、1回の通院に要する時間
- オ 主治医の意見
- カ 調子が悪いときの対処方法
- キ 生活面

#### ii. 知的障害者のケース

- ア 障害名、障害の程度（障害者手帳等で確認）、配慮を希望すること
- イ 通勤方法、通勤に支障が出る事情
- ウ 勤務時間、勤務日数、勤務場所の希望
- エ 通院している病院、通院の頻度、1回の通院に要する時間
- オ 主治医の意見
- カ 家族の意見

#### iii. 精神障害者のケース

- ア 障害名、障害の程度、配慮を希望すること
- イ 通勤に支障が出る事情
- ウ 勤務時間、勤務日数、勤務場所の希望



- エ 通院している病院、通院の頻度、1回の通院に要する時間
- オ 不調時の状況や対処方法
- カ 服薬状況
- キ 主治医の意見
- ク 生活面の相談先

採用面接において、こうした事情の詳細な聞き取りを行うことで、事前に**ミスマッチを防ぐ**ことができますし、ひいては、労災の可能性の芽を摘むことができるという点で**リスクヘッジ**の効果も期待できます。なお、**労災問題について**詳しくは、<http://www.fukuoka-roumu.jp/226/>をご覧ください。

## ○採用後の留意点

採用後に留意することとして、

- ①**指導担当の上司・同僚を決めること**
- ②**定期的な面談を行うこと**

が考えられます。

### ①指導担当の上司・同僚を決める

これにより、従業員の細かな変化に柔軟に対応することが可能になると思われます。例えば、休憩を与えた方がよいと判断すること、休暇を与えた方がよいと判断することが迅速になされることが期待できます。

また、従業員の能力向上に伴い、可能な業務の範囲の拡大にもいち早く気付くことができます。

### ②定期的な面談を行うこと

これにより、現在支障を生じていること等を従業員から直接聞き取ることが可能になりますし、それが、職場環境の改善につながる場合もあります。

面談の頻度については、各々の置かれた状況ごとに対応することが望ましいでしょう。

以上のような対応をとることで、**採用後のリスクヘッジの効果**が期待できます。

## ●高齢者雇用～人手不足時代への対策

### ○若年層の雇用状況

近年ますます、若年層（15～29歳）の雇用状況の悪化、全体の完全失業率の推移、若年層への就職支援等が盛んに論じられていますが、単純にそれだけを見て、「**今の若者には仕事がない**」といえるのでしょうか。

たしかに、大手企業はまだまだ買い手市場であることは否めませんが、中小企業の中には売り手市場のところもあります。

また、業種別に見ても、**飲食や小売業、建設業等**では、全体的に見て売り手市場となっており、**人手不足の懸念**が高まっています。その結果、企業によっては事業を縮小せざるを得ない状況になることもあります。最近の、「すき家」の店舗縮小はそれを顕著に表していると思われます。

したがって、若年層の雇用状況は、たしかに厳しいという側面もあるかもしれませんが、業種によっては就職のチャンスがあり、その業種を敢えて若年層が選択していない、あるいは、選択したとしても定着しないという側面もあるようです。

### ○高齢者雇用対策

とはいえ、少子高齢社会の到来に伴い、若年労働者がますます減少しており、また、業種によっては若年労働者が定着せず、それらに伴い、総労働人口が減少しています。これらを踏まえ、厚生労働省では、高齢者雇用安定法の改正など高齢者雇用対策を進めているようです。

しかし、業種別には、例えば、**建設業における若年層の割合**は、2012年には、11.1%と全産業の16.6%に比べて5.5%ほど低くなっています。他方、**高齢層（55歳以上）の割合**は2012年には33.6%と全産業の28.7%に比べて、5%ほど低くなっています。



## ○これからの雇用のあり方～高年齢者採用のメリットも踏まえて

このような実情を見ると、今後は高年齢者の雇用を進めていく必要性がますます高まっていそうです。

そして、高年齢者で、まだまだ働きたいと考えている人は多く、内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（平成20年）で高齢者の退職希望年齢をみると、65歳までに退職したい人は3割に満たず、残りの約7割の人は「70歳以降まで」または「働けるうちはいつまでも働きたい」と考えているようです。

したがって、高年齢者の労働者に関しては、十分な需要があると思われま

そして、**高年齢者を雇用するメリット**は、次のような点等にあると考えられます。

- ・これまで培ってきた経験、技能を後輩に伝えることができる。
- ・若者に比べて離職率が低いため、企業に定着しやすい。
- ・60歳～65歳未満の労働者を採用し、1週間に20時間以上の労働が見込まれれば、国から事業主に対して**特定求職者雇用開発助成金**を支給される場合がある。
- ・65歳以上の労働者を採用し、1週間に20時間以上の労働が見込まれれば、国から事業主に**高齢者雇用開発特別奨励金**を支給される場合がある。

こうしてみると、今後ますます高年齢者の労働者の数は増加していくように思われま

す。事業主の皆様におかれましては、今後、総労働人口が減少していくこと、若年層の労働人口が減少していくことを見越した上で、高年齢労働者の採用を考えてみられてはいかがでしょうか。

## ●顧問先への出前出張、業種特化

先日、大阪にある顧問先（製造業）へ出前出張に行きました。



多々目的がありましたが、その1つは、**会社の実情把握**です。

現場を実際に見ることで、実際に何が起きているのか、どのようなリスクが眠っているのかを把握することができます。そして、それにより、顧問法律事務所として**より良いサービス**を提供することができるとともに、「**問題が複雑化する前に解決する**」ことが可能になることもあります。

実際、今回の出向では、労務管理だけではなく、朝礼に参加させていただいたり、作業場で清掃をさせていただいたりしたことで、現場の空気感を体験できました。

顧問先の皆様のご要望があれば、今後も出前出張をさせていただく所存です。

また、当事務所の弁護士は、今後、**医業、運輸業、IT事業、小売業、建設業、不動産業等の業種特化**を進めて行く予定です。業種特化を進めることで、より専門性が高まり、顧問法律事務所としてのサービスの質もますます向上すると確信しております。

なお、私は、今後、主に**製造業の分野**への業種特化を進めていくつもりです。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

森内 公彦

電話番号: 092-409-1068

e-mail: info@daylight-law.jp