

大滝・馬場人事労務研究所便り

平成 30 年 4 月から障害者の
法定雇用率が引き上げられます！

◆企業に課されている義務

従業員を 50 人以上雇用している企業は、従業員に占める障害者の割合を法定雇用率以上にする義務が課されています。

現在の民間企業における法定雇用率は 2.0%ですが、厚生労働省は、平成 30 年 4 月から 2.3%に引き上げる方針を固めました。

これは、来年 4 月から、障害者雇用率の算定式に精神障害者を追加することとなること等を踏まえたものです。

◆障害者雇用率の引上げ率は？

民間企業の障害者雇用率は現行 2.0%ですが、2.3%（当分の間 2.2%、3 年を経過する日より前に 2.3%）に引上げられます。

国および地方公共団体ならびに特殊法人については現行の 2.3%から 2.6%（当分の間 2.5%、3 年を経過する日より前に 2.6%）に、都道府県等の教育委員会については現行の 2.2%から 2.5%（当分の間 2.4%、3 年を経過する日より前に 2.5%）に引上げられます。

いずれも 0.3%の引上げ幅となります。

◆算定式に精神障害者を追加

平成 30 年 4 月より、法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されます。これにより、身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として法定雇用率を計算することになります。

<算定式>

法定雇用率 = (身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数 + 失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者の数) ÷ (常用労働者数 + 失



業者数)

※「障害者」の範囲は、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ます（短時間労働者は 0.5 人としてカウント）。

◆「サポーター」を養成へ

厚生労働省は、今秋から、精神障害者などが働きやすい職場づくりの旗振り役となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成を始めるようです。民間企業で働く従業員に障害の特性などを把握してもらい、障害を持つ同僚への声かけなどをしてもらうなど、精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進していくことを目的とするものです。

なお、サポーター養成のため、民間企業の従業員を対象に障害の特性やコミュニケーションの取り方などを学ぶ講習会を全国で開催する予定とのこと。

厚生労働省が労働法令違反による
送検企業名を HP で公表

◆全国の労働局の送検企業を一覧で公表

厚生労働省は 5 月上旬、長時間労働や賃金不払い、労災につながる安全配慮義務違反などの労働関係法令に違反した疑いで書類送検した企業名を、同省ホー

ムページ（HP）に掲載しました。

掲載されたのは 334 件で、全国の労働局が昨年 10 月以降に書類送検した企業・事業所名、所在地、公表日、違反した法律、事案概要などを県別に並べたものです。

各労働局の発表内容を一覧表にまとめて公表したのは初めてのことで。

◆安衛法違反の事例が最多

公表されたリストの内訳をみると、企業が安全対策を怠った労働安全衛生法違反が 209 件で最も多く、次いで賃金未払いなど最低賃金法違反が 62 件、違法な長時間労働をさせるなどした労働基準法違反が 60 件、労働者派遣法違反 19 件などとなっています。

労働基準法違反では、女性社員が過労自殺した電通や、社員に違法な残業をさせた疑いで書類送検されたパナソニック、労災事故を報告しなかった疑いで書類送検された日本郵便などの大企業も含まれています。

また、他にも三六協定で定めた時間を超える違法な残業をさせた疑いで、印刷会社や運送会社などが書類送検されています。

同じ会社が複数回書類送検されたケースもあり、地域別では最も多かったのが愛知労働局の 28 件、次いで大阪労働局の 20 件、福岡労働局の 19 件となっています。

◆一覧は毎月公表、掲載期間は 1 年

厚生労働省は各労働局に対し、企業を書類送検したら公表するよう通達していますが、これまでは報道機関に資料を配布するだけの労働局が大半で、企業名を HP で公表する労働局は大阪や岩手など 7 局だけでした。

今回の公表は、昨年末に発表した『『過労死等ゼロ』緊急対策』の一環で、同省は「一覧表にすることで社会に警鐘を鳴らす狙いがある」としています。

なお、今後は月に一度内容を更新する方針とのことであり、公表期間は書類送検した日から約 1 年ですが、期間中に違法状態を改善した企業名はホームページから削除されるそうです。

～今月の判例研究とトピックス～

今月の判例研究は、ドリームエクステンション事件（東京地裁平成 28 年 12 月 28 日）判決を解説します。本件は、経理課長している X が労働時間内に複数回かつ長時間にわたり私的チャットを繰り返し行った幾多の非違行為（他の社員に顧客情報持出の助言、会社が倒産するなどの会社の名誉信用を棄損した行為）を理由にした Y 会社の①懲戒解雇の有効性と②残業時間から所定内労働時間内におけるチャット時間を控除して支払った会社の賃金の支払いが有効かどうか問題になりました。判決は、①については、本体チャットは、単なるチャットの私的利用にとどまらず、その内容は、顧客情報持出の助言、Y 会社の信用を棄損し、誹謗中傷するものであり、就業規則の服務規律に違反し、職場秩序を乱すものと認められることから本件懲戒解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると判示しました。②については、Y 社内では、私語として許容される範囲のチャットや業務遂行と並行して行っているチャットとが渾然一体となっている面があり、使用者の指揮命令下から離脱しているとはいえないのでチャットの私的利用を行っていた時間は労働基準法の労働時間であるとしました。そのため、所定内労働時間内におけるチャット時間を抽出して、これがなければ、終業時刻後の残業は不要であったとして、居残り残業時間から所定労働時間内のチャット時間を控除することはできず、X 主張通りの残業時間が認められました。Y 社は、業務として貸与したパソコンの使用規則をしっかりと定め、かつ、確実に運用しなかったために、会社秩序に背き、損害を与えかねない私的チャットについても賃金を支払わなければならない憂き目を見たこととなります。本件は、パソコン使用に関する服務規則の整備とこれに基づく労務指揮の重要性が教訓となる事例でした（大滝）

企業の人手不足感が一段と強まっています。厚生労働省が 5 月に発表した 4 月の有効求人倍率（季節調整値）は前月より 0.03 ポイント高い 1.48 倍でした。バブル経済期の水準を超え、1974 年 2 月以来 43 年 2 カ月ぶりの高さでした。4 月は完全失業率も 2.8% と低く、雇用情勢は「売り手市場」の様相を強めています。また、正社員の有効求人倍率は 0.97 倍で 2004 年に統計を取り始めて以来最高でした。企業は長期の視点で人手を確保するため、正社員の求人を増やしているのですが、正社員は一度雇用すると、その者の従業員としての資質や、スキルが低くても解雇が難しく、採用担当者自身の「採用スキル」も問われることになりそうです（馬場）