

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 押さえておきたい 企業向けの「障害者雇用」支援策

### ◆高まる障害者雇用に対するニーズ

近年、障害を持っている方に対する就労支援が各方面から進められているところです。また、来年 4 月からは、障害者雇用率の算定基礎対象に精神障害者が含まれるようになり、法定雇用率が引き上げられます。そのため、精神障害者の雇用をはじめとして、企業の障害者の雇用に対するニーズはますます高まってくることが予想されています。

### ◆国による雇用支援も

国も障害者雇用支援については、様々な施策を講じています。

例えば、障害者を新たに雇い入れ場合、障害者が働き続けられるように支援する場合には各種助成金が用意されており、企業の障害者雇用促進のために利用されています。

また、税制面からも、障害者を多数雇用する企業に対しては、機械等の割増償却措置（法人税・所得税）、助成金の非課税措置（法人税・所得税）、事業所税の軽減措置、不動産取得税の軽減措置、固定資産税の軽減措置など税制優遇制度が設けられています。

### ◆精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

労働局・ハローワークでは、今秋から一般の従業員を対象として、精神障害や発達障害について正しく理解し、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となってもらうための講座を開講しています。

精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間（90 分～120 分）で学ぶもので、企業で働いている方であれば誰でも受講可能となっています（今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問われません）。また、ハローワークから講師が事業所に向かう出前講座も行っているようです。



### ◆様々な支援を活用する

雇用される障害者数は年々増加しています。ただ、一度も障害者を雇用したことがないという企業にとっては、まだまだハードルが高いところでしょう。また、すでに雇用している企業であっても、スムーズに対応できていないという面もあるかもしれません。

今後は、上記のような様々な支援を活用することで、企業、従業員双方にとって、より良い形の障害者雇用を進めていくことが考えられるところです。

## 2017 年版「過労死白書」が公表！ 労働時間やストレスの実態は？

### ◆過労死等防止対策推進法第 6 条に基づく年次報告書

厚生労働省は、10 月上旬に 2017 年版の「過労死等防止対策白書」（いわゆる過労死白書）を公表しました。この過労死白書は、過労死等防止対策推進法第 6 条に基づく年次報告書であり、今回が 2 回目となります。

2016 年度の過労死に関するデータのほか、民間企業で働く 2 万人に労働時間やストレスについて聞いた 2015 年度のアンケート結果を分析しており、電通

の違法残業事件や、それを受けた政府の緊急対策も紹介されています。

#### ◆労働時間の把握による残業時間減が明確に

上記アンケートの分析では、フルタイムの正社員（7,242人）では、労働時間が「正確に把握されていない」人に比べ、「正確に把握されている」人は週あたりの残業時間が約6時間短く、「おおむね正確に把握されている」人で約5時間、「あまり正確に把握されていない」人でも約2時間短いことがわかりました。

また、残業をする際に「所属長が承認する」といった手続きを踏んでいると、残業が週3～4時間減ることも明らかになりました。

#### ◆過労死等の業種別の傾向は？

2016年度に過労死や過労自殺（未遂を含む）で労災認定された人は前年度より2人多い191人で、近年は年間200件前後で推移して高止まりが続いています。

業種別では、運輸・郵便業41人、製造業35人、建設業23人の順に多く、運輸・郵便業では約2割が残業を週20時間以上しており、他業種より際立って多いことがわかりました。

一方、過去5年の過労自殺事例を年代別にみると、従業員100万人当たりの自殺者数は男性が40代（3人）で最も多く、次は50代の2.8人、女性は10～20代が0.4人、30代が0.2人の順でした。

また、従業員100万人当たりの労災認定は、「脳・心臓疾患」「精神疾患」のいずれでも漁業が最も多いという結果も明らかになりました。

#### ◆自営業者の長時間労働も明らかに

白書では、自営業者の長時間労働の実態も調査・報告しており、昨年、週60時間以上働いた自営業者の割合は13.6%で、全雇用者の平均（7.7%）を大きく上回りました。週60時間以上働いた自営業者のうち、80時間以上働いていたのは1.5%。労働時間や日数の把握方法については、全体の73.4%が「特に把握していない」と答えています。

厚生労働省ではこれらの調査結果をもとに、労働時間の適正な把握を促して長時間労働の是正を図るとともに、事業主に対する監督指導の徹底、労働者に対する相談窓口などの充実などで、過労死等ゼロに向けた取組みを強化としています。

#### ～今月の判例研究とトピックス～

今月の判例研究は、うつ病で休職していた従業員 X が休職期間満了を理由に退職を告知され、退職処分は違法・無効として会社 Y との間で争われた SGS ジャパン事件（東京地判平 29・1.26）のうつ病発症の業務起因性に絞って説明します。X は、うつ病の業務起因性について Y 会社における時間外労働が過重であったこと、上司からパワハラがあったことを主張しました。業務の過重性となる根拠について、精神障害に関する労災認定基準（平 23.12.26 基発 1226.1）では、発症前1か月の時間外労働が160時間・120時間・100時間・80時間を超えるかどうかを目安にして、(1) 1か月の時間外労働が160時間を超えた場合は、それだけで業務上とされ、(2) 2か月連続して120時間を超えた場合又は3か月連続して100時間を超えた場合は、他に業務上の決定を妨げる有力な原因がなければ業務上とされ、(3) 1か月80時間を超えた場合は、他の要因と総合して業務上とされるなどの基本的目安が定められています。判決は、X の出張前後の移動時間、深夜早朝の持ち帰り業務について、「私的な生活の場で行われたもの」であり、業務量の増加が「恒常的でなく一過性である」として、「時間外労働時間が多い月でも月40時間を超えることはなく」、「本件うつ病発症前6か月間の X の時間外労働時間は1か月80時間以上となったことはない」などとして、業務起因性を判断するための過重な時間外労働時間があったと認めることはできないとしました。また、時間外労働に加えて上司の X に対する言動がパワハラであり嫌がらせであるとの主張に対しては、上司がした X に対する注意は、業務上の指導として合理的な理由があり X が述べる事実を検討してもパワハラや嫌がらせ行為とは評価できないと判断しました。従って心理的負荷による精神障害の労災認定基準に照らして評価した場合で、その心理的負荷は、総合評価「中」であり本件うつ病の業務起因性を認めることができないとして Y 会社を勝たせました。本件は元々過重となる時間外労働がなかった事例です。これがもし時間外労働時間が100時間を超えていた場合は結果が逆になる恐れはあったと思います。会社は時間外労働時間の管理はよほどしっかりやっておかなければなりません。（大滝）