

大滝・馬場人事労務研究所便り

4 月施行！

「改正障害者雇用促進法」のポイント

◆民間企業の雇用障害者数が過去最高に

昨年 12 月 12 日、厚生労働省より「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」が発表され、民間企業における雇用障害者数(49 万 5,795 人、前年比 4.5%)、実雇用率(1.97%、前年比 0.05 ポイント上昇) がともに過去最高を更新したことがわかりました。

今年 4 月には「改正障害者雇用促進法」が施行される予定となっており、障害者雇用に対する関心はますます高まっていきそうです。

◆改正の内容

4 月から施行される改正のポイントは以下の通りです。

(1) 法定雇用率の引上げ

事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用することが義務付けられていますが、その率が、民間企業については現行の「2.0%」から「2.2%」に引き上げられます。

また、今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が「従業員 50 人以上」から「従業員 45.5 人以上」に変更されます(短時間労働者は 1 人を 0.5 人としてカウント)。

なお、平成 33 年 4 月までにはさらに「2.3%」への引上げが予定されています。

(2) 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎の対象は、これまで「身体障害者」および「知的障害者」に限られていましたが、新たに「精神障害者」が追加されます。

なお、昨年 12 月 22 日に開催された「第 74 回 労働政策審議会障害者雇用分科会」において、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案が示され、精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法に以下の特例措置が設けられることが明らかになりました。



【特例措置の内容】

精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから 3 年以内の者または精神障害者保健福祉手帳取得から 3 年以内の者に係る雇用率のカウントにおいて、平成 35 年 3 月 31 日までに雇入れられた者等については、1 人をもって 1 人とみなす(現行は 1 人をもって 0.5 人とみなしている) こととする。

◆今後の企業の対応は？

法定雇用率の引上げ等が行われることから、各企業においては、今後どのように障害者雇用に向き合っていくのかが問われることになりそうです。

国際比較にみる

日本の労働生産性水準

◆12 月 20 日に出た調査結果

「労働生産性の国際比較 2017 年版」(公益財団法人日本生産性本部) が昨年 12 月 20 日に出されました。

政府が生産性向上に向けた各種の施策を展開している中で、日本の労働生産性が国際的にみてどのあたりに位置しているのかを、調査結果で明らかにしています。

労働生産性は、「付加価値額または生産量÷労働投入量(労働者数または労働者数×労働時間)」で表され、労働者の能力向上や経営効率の改善などによって、労働生産性は向上します。

◆日本の時間当たり労働生産性は20位

2016年の日本の時間当たり労働生産性は46ドル(4,694円/購買力平価換算)。順位はOECD(経済協力開発機構)加盟35カ国中、昨年と同様の20位となりました。

上位は、1位アイルランド(95.8ドル)、2位ルクセンブルク(95.4ドル)、3位ノルウェー(78.7ドル)と続いています。OECDの平均は51.9ドルです。

日本の労働生産性は、6位の米国(69.6ドル)の3分の2程度の水準で、主要先進7カ国(フランス、米国、ドイツ、イタリア、カナダ、英国、日本)でみると、最下位の状況が続いています。

◆日本の1人当たり労働生産性は21位

2016年の日本の就業者1人当たりでみた日本の労働生産性は、81,777ドル(834万円/購買力平価換算)。順位は、OECD加盟35カ国中21位となりました。

上位は、1位アイルランド(168,724ドル)、2位ルクセンブルク(144,273ドル)、3位米国(122,986ドル)となっています。OECDの平均は92,753ドルです。

日本の労働生産性は、就業1時間当たりと同様、就業者1人当たりでも、主要先進7カ国で最も低い水準となっています。

◆日本の製造業の労働生産性は？

日本の製造業の労働生産性(就業者1人当たり)は95,063ドル(1,066万円/為替レート換算)。日本の順位は14位で、米国(139,686ドル)の7割程度の水準となっています。

～今月の判例研究～

今月は、業務途中の歓送迎会参加・帰社時の交通事故死の業務起因性が問題となったテイクロ九州事件(最二小判平成28.7.8)を解説します。A社は中国の子会社から受け入れている中国人研修生の歓送迎会を平成22年12月7日に開催することにしました。A社の営業企画業務に従事していたBはA社に提出する営業戦略資料の期限が同月8日であったため、この歓送迎会を欠席するつもりでしたが、C部長から「今日が最後だから出席してほしい、資料が完成していなければ自分が歓送迎会終了後にBと一緒に資料を作成する」旨を告げられていました。7日夜、BはA社の工場で作成していましたが作業を一時中断し、社有車を運転して歓送迎会会場

に向かい、歓送迎会終了後、Bは研修生らをアパートに送ったうえでA社工場に戻る途中で交通事故に遭い、頭部外傷により死亡しました。Bの妻Xは、労災保険法に基づく遺族補償給付及び葬祭料の支給を請求しましたが、Y労働基準監督署長から不支給決定(本件処分)を受けたため、本件処分を不服として審査請求・再審査請求を行い、ともに棄却されたため、本件処分の取り消し訴訟を提起しました。1審、2審は、「歓送迎会が私的な会合であり、Bの運転行為がA社の支配下にある状態でなされたものとは言えない」として、Xの請求を棄却しました。Xが上告し、最高裁は2審判決を破棄し、Bの死亡の業務起因性を肯定し、本件処分を取り消しました。一般に、労働者の負傷や死亡が「業務上の災害(労災保険法第7条第1項第1号)」と評価されるには、業務と災害との間に「業務起因性」が存することが要件とされており、その業務起因性を肯定するための要件の1つが「業務遂行性」の存在です。業務遂行性とは、「労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にある状態において当該災害が発生したこと」とされています。一般に会社が開催する宴会その他の行事に出席中やそこへの行き帰りに見舞われた事故での負傷については、参加を強制したという特別な事情がない限り業務遂行性はないと解されており(福井労基署事件・名古屋高判昭和58.9.21)。これに対して本件最高裁判決は、①BはC部長の意向により歓送迎会に参加しないわけにはいかない状況に置かれていたこと、②Bは歓送迎会の終了後に翌日提出しなければならない資料の作成のため工場に戻らなければならなかったこと、③歓送迎会の後、BがC部長に代わって研修生をアパートに送ったことは、送迎のための運転行為も含めて、A社から要請された一連の行動の範囲内であり「A社の支配下」にあったと評価しました。私も最高裁がBの死亡につき労災を認定したことは妥当であったと思います。(大滝)

～今月のトピックス～

年度末を目の前に控え、労働契約法、障害者雇用促進法の改正への対応、労働時間総量規制への取り組み、平成30年1月1日から変わった「求人ルール」に沿った求人など、総務人事の担当者は、息つく暇もなく、いろいろな対応に追われていることと思います。内容は全て会社の将来像、労働者にどのように働いてもらうかをふまえたうえで決めていく必要があります。手抜きはできませんね(馬場)