

CONTENTS

	最新労働判例解説
4	労働契約承継の際の労働条件引き下げ、 解雇は無効 —勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（東京高判平17. 5. 31）— ●高橋 宏
6	1・判決の位置づけ
9	2・事案の概要
12	3・本件事件のポイント
18	4・本件の争点と判決内容
	改正法ポイント解説
24	改正障害者雇用促進法のポイント ●草野哲也
26	1・障害者雇用促進法の概要
32	2・今回の障害者雇用促進法の改正について
42	3・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
47	4・障害者雇用促進法に基づく企業名の公表
49	質疑応答

労働契約承継の際の労働条件 引き下げ、解雇は無効

勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（東京高判平17.5.31）

講師 横浜合同法律事務所 弁護士 高橋 宏（たかはし ひろし）



Profile

昭和56年3月 明治大学法学部法律学科卒業

平成元年4月 横浜弁護士会登録

横浜合同法律事務所入所

特徴的な事件として、職場存続闘争事件・会社民事再生事件等

社会・経済環境が激変する中で、企業再編が進み業種・業態を問わず様々な企業間で合併や営業譲渡が盛んに行われています。営業譲渡に伴う労働契約の承継について、この事案で裁判所は「当然に譲受人に承継されるものではない」という特定承継説に立ち、「その旨の特別の合意が成立しているか否かによる」としました。しかし労働条件低下に異議のある従業員を排除する部分について「客観

的に合理的な理由を欠き社会通念上相当なものとしては是認すること」はできないとして当該労働者の解雇は公序良俗に反して無効という判断を示しました。

今回は、この事件を担当された弁護士の高橋宏先生をお迎えし、事案の概要、判決のポイント、今後の課題等についてお話を伺います。

本定例会のポイント

Point 1 不当な営業譲渡に伴う解散解雇と労働者保護

本判決は、特定承継説の前提に立ち、明示的な不承継の合意が存する場合であっても、実態によっては、原則承継・個別排除の合意と解釈した上で、個別排除の合意の限度で民法90条により無効となりうることを示した。これにより、営業譲渡に関する契約の自由に対して、一定の限界を明確にすることで、不当・不合理な営業譲渡に伴う解散解雇から労働者を救済した。

Point 2 判例理論と職場の乖離

営業譲渡と労働者の権利の問題は、一般論としては、企業再生・再編の必要性和労働者の権利保護の折り合いの問題といえる。しかし、実際には、営業譲渡に関する特定承継の原則の下で、労働者保護は大きく後退し、企業活動の自由と労働者の「合意」の名の下に、労働者の権利侵害が行われている。

Point 3 本件解雇と本件労働契約の承継

譲渡人が従業員と締結していた労働契約は、営業譲渡に伴って当然に譲受人に承継されるものではない。本件労働契約が営業譲渡に伴い譲渡人から譲受人に承継されるか否かは、その旨の特約の有無による。

また、営業譲渡にあたり、譲渡人、譲受人の間で労働契約の承継を原則としながら、労働条件の引き下げに異議のある労働者を個別に排除すべく、退職届を提出した者のみを正社員として再雇用し、不提出の者を譲渡人の解散を理由に解雇するとの合意は個別排除の合意部分が一部無効となる。

1・判決の位置づけ

初めまして、弁護士の高橋と申します。本日はよろしくお願いいいたします。

今日取り上げます、勝英自動車学校事件の原告、勝英自動車学校は、営業譲渡によって、現在、「湘南センチュリーモータースクール」という名称になっている自動車教習所を譲り受けました。元は「大船自動車学校」という名称の自動車教習所で、その運営会社、つまり営業譲渡の譲渡元会社は大船自動車興業といたしました。このため「大船自動車興業事件」という形で紹介されていることも多いと思います。

通常だと事件の概要等を説明してから、後で意義を述べることが多いと思うのですが、この事件については判決がどういう意味をもっているのかを最初に頭に置いていただいたほうが、弁護団の悩みも理解していただきやすいし、また、この後、事案を説明していく際にそれらの事実がどういう意味があるのかも分かっていたいただきやすいと思ひまして、今回は最初に判決の位置づけをさせていただくこととしました。

さて、最近、営業譲渡に伴って解散、解雇をするというケースがかなり出ているのではないかと感じます。もともと、企業再生だとか企業再編のために営業譲渡が必要なことは十分に分かります。ところが、中にはそういう営業譲渡を機に経営者にとって好ましくない労働者を切ってしまうようなケースがあり、実際に事件としてもいくつか出てきています。

特に大きな問題となるのは、営業譲渡といっても全く別会社に文字どおり営業譲渡をされるケースもありますけれども、そうではなくて、グループ会社内で営業譲渡をするというケースです。今回のケースがそうだったのですが、子会社から親会社に営業譲渡するというようなケースです。実際は子会社の時から親会社の意思に従った経営がされているわけですが、それを子会社から親会社に営業譲渡した形をとることでその営業譲渡を機に子会社に存在していた労働組合を、潰してしまうというようなことを強行したりするのです。

労働組合は憲法上も保障されているものですし、組合潰しをすれば大変なことになるわけですが、本来同一会社であればできないことを、この営業譲渡を使うことによって、そういうことが実際はなされてしまっているということが問題です。

企業再編の方法あるいは再生をする場合の方法としては、合併だとか会社分割などがあるのですが、合併の場合であれば、労働関係は当然承継されていくのでそれほど問題はなく、特にその中で労働組合が排除されていくことなどは起こりにくいのです。

また、会社分割の場合では一定の法整備もありますので、そういうことも比較的起こりにくいといつてよいと思います。ところが、その間にある営業譲渡につきましても営業譲渡の当事者が契約自由の原則の下で、自由に内容を決めることができるという関係から、現在ほとんどフリーの状態といつてよいと思います。そのことから、この営業譲渡を使

って労働組合の排除、労働組合員の解雇が行われるケースが少なくないという事情があると思います。

そういうことをやられた場合、私たち労働弁護士として考えるのが、1つは今までそういうケースの救済の方法として法人格否認という法理があるということです。

子会社の解散が真実の解散ではなくて、結局、子会社がやっていた事業をそっくりそのまま親会社が引きついでやっていくというケースがあります。このケースの目的というのは、単純に労働組合を排除したいがために、子会社を解散し、労働組合員以外の者はそのまま親会社の方に連れて行って事業を続けるということなので、それはもう偽装解散であります。実質的同一性が保たれているのでそういうことはできない、親会社の方に労働関係は承継されるのだとなっていたわけです。

ところが、裁判所の傾向としてはこの法人格否認の法理や、偽装解散をなかなか認めない傾向にあります。最初の頃はだいたい救済されていたのですが、最近ではかなりの例で否定されていて、法人格否認や偽装解散だとかの議論で労働関係の承継を認めさせていくのは実際には非常に難しい状況にあります。

特定承継説

また、もうひとつの救済方法として営業譲渡契約で、営業譲渡しているのだから、そこで労働組合の人たちだけが排除されるのはおかしいだろう、労働組合の人たちも含めて労働関係が承継されなければならないとして救済されることもあ

ります。営業譲渡の場合は包括的に労働関係は承継されるのだとして救済していくケースもあったのですが、ここについても営業譲渡というのは契約自由の原則なので、経営者同士でどういう内容にするかは自由にしていという原則に立ち、労働関係を承継するかしないかというのは営業譲渡の契約の当事者で自由に決めていいというのが裁判所の圧倒的な傾向です。そうすると自由に決めていいので、特に労働関係を承継するというような合意をした場合に限って労働関係が承継されるということになります。これを**特定承継説**といいます。この考え方が前提になってきています。その上で、事実認定のレベルの問題として黙示の合意・黙示の承諾を認定して、救済を図っていくという事案が多くみられるようになりました。そうすると裁判例のように黙示の承諾、合意があったとかいう形で救済できるケースはいいのですが、そのように黙示の合意が認定されるケースが出てくると、今度は、経営者の側が営業譲渡をする際に労働契約関係は承継しませんと明示的に不承継の合意をするようになっていきます。

すると、その中で労働契約関係が承継されるという黙示の合意がありましたとすることは、不可能ということになってしまいます。

営業譲渡と労働条件の不利益変更

そうすると、営業譲渡契約で労働契約関係が承継されるという形でなんとか救済する方法も非常に難しく、結局、冒頭申し上げましたとおり、親会社が子会社

を通じてやっていた経営を、経営についてそれを子会社から親会社に営業譲渡する場合、労働組合員だけは再雇用しないというようなことをやられた時にどうやって救済するのかということが大変難しい問題になってしまうのです。

もともと法は最低限の社会的ルールを定めたものに過ぎず、あらゆる行為を想定して網羅的に法が作られているわけではありません。

ですから、形式的に法に違ってさえいれば何をやってもかまわないということには、当然ならないのですが、最近、脱法的なことを考える人が増えている傾向にあるように思えてなりません。

今回のケースはまさに今、述べたようなやり方をしたのでした。私たちが事件を受けたときにも判例の状況などを考えていくとこれはどうやって救済していくのかということが大きな問題でした。

また、そういう状況があるためだとは思いますが、経営者の側が、法人格が違うということを最大限に利用して、一方では子会社の解散解雇をすることによって労働組合を排除してしまうということが行われたり、あるいはそうではなくて営業譲渡を機会に労働条件を極限まで切り下げてしまうことが少なからず見受けられます。同一会社であれば、労働条件を切り下げる場合は不利益変更の原則がありまして、変更には合理性が認められない限り許されないというのが裁判所の判断でした。ところが、それを合理性判断にかけないで個々の労働者が合意したのだということに持って行ってしまうのです。

「営業譲渡するから子会社は解散する

ので親会社の方に再雇用してもいいけど、労働条件はこれだよ」と従来の合理性判断の枠組みでいくと、とても合理性があると認められないような内容についてまで、個々の労働者に「再雇用の場合にはこれしかないけれどもそれでも貴方は再雇用されたいですか」と迫ります。

そうすると不利益変更の中身について合理性がないに関わらずそれでも結構ですから雇ってくださいという形になってしまうのです。今まで裁判所は不利益変更に一定の枠組みを作っていましたが、この枠から外れた形で実際の労働者の方に労働条件の低下を押し付けることが行われてしまうという状況が生まれてしまっていました。

本判決はありがたい内容

本件もそういう内容でした。そういう状況の中でこの裁判を通じて得た判決は、私たちから見ると非常にありがたいすっきりとした判断だったと考えます。

まず、裁判所は従来の枠組みは全部維持しました。営業譲渡については特定承継説に立ち、営業譲渡の当事者が自由に決めて構わないので、労働関係を承継するのかしないのかは当事者の合意によるということ前提にしました。けれども、その当事者の合意というのは全くの自由ということではありませんとしました。

つまり、解雇制限法理の脱法を狙ったものであったり、あるいは不利益変更の法理の脱法を狙ったようなもの、あるいは労働組合の存在自体を否定するような契約は、契約自由の原則があっても、完全に自由というわけではないということ

を明確にしたのです。

公序良俗に反するような合意はできませんという民法の一般原則があります。この労働関係の承継の問題にも明確な形で、公序良俗の考え方を示してきました。公序良俗（民法90条）に反するような合意は無効という考え方に立って、本件では労働関係を承継しないという合意は、契約書に明文で定めてあったとしても、その文言自体が民法90条に反するということとなります。

裁判所は、後で説明するような諸事情から実際の当事者間の合意としては原則として労働関係は承継するものだったと認定しました。その上でただし例外として（実態からいうと労働組合になるのですが）ここでは、会社が示した不利益変更の中身について合意をしなかった人々を個別に排除していくという目的を持って、営業譲渡契約書の不承継の合意規定が作られたのだと認定しました。そして、その脱法を狙った部分、つまり、原則は有効のまま維持するけれども、但し書きの部分は無効であるとししました。但し書きといっても契約書に但し書きがあるわけではありません。考え方として、原則を承継させるということは有効だけれども、個別に排除していくという合意の部分については民法の90条に違反するから無効であると、こういう判断をすることで、この営業譲渡によって労働組合員のみを排除した事案から労働者を救済したという意味を持った判決でした。

もう一度確認すると従来は明確に労働関係を承継しないと当事者間が明文で明らかにしていたようなケースでは黙示の承諾とは取れないので、救済はできない

あるいは困難だとされていたのが、民法の90条を使うことによって救済することがあり得るということを示すことによって明らかにしてくれた非常に意味のある判決だったと思います。

以上、結論部分を言ってしまいましたが、本件はどのような事案だったのか、なぜ裁判所はこのケースについては民法90条を使ってでも当事者間がどう決めようと労働者を保護しなければならない事案だと判断したのか、概要を見ていきたいと思えます。

2・事案の概要

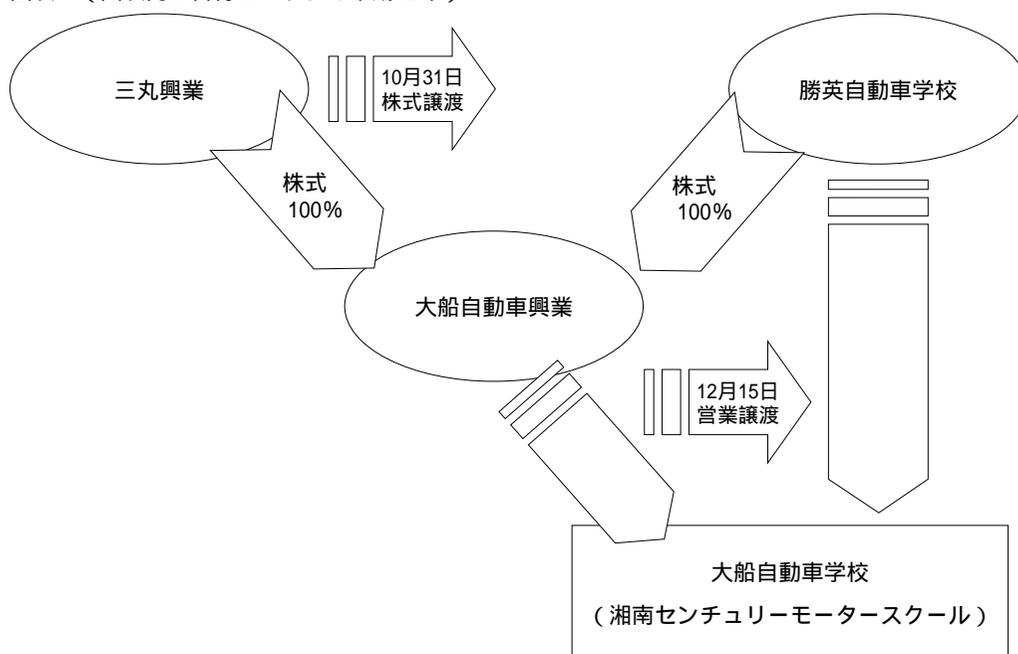
多少分かりづらい部分もあるかと思いますが、図を作成しました（10ページ図表1）。図を見ながら概要を聞いていただければと思います。営業譲渡の譲渡元になった会社は大船自動車興業という会社で、譲渡の対象となったのはこの大船自動車興業が運営会社としてやっていた大船自動車学校という自動車教習所です。

大船自動車興業は親会社が三丸興業で100%の株式を持ってオーナーになっており、大船自動車興業が労働者を雇ってこの大船自動車学校の運営をしていたという関係です。

この大船自動車興業ですが、これは昭和39年にできた非常に古い会社です。昭和50年ごろに大船自動車興業が大船自動車学校を開設しました。

余談になりますが三丸興業というのは実は神奈川県の名門で、昔、渡辺銀行という名前で銀行業もやっており、土地もたくさん持っている

図表1 (図表内の日付はいずれも平成12年)



ところ。その三丸興業が大船自動車興業という自動車学校の運営を行っていたという関係です。

ここには、神自教大船自動車学校支部という労働組合がありました。といっても労働組合と会社に対立してどうしようもないというような状況ではありませんでした。

さらにいうと、この労働組合が非常に強いことによって春闘を勝ち進んでいくということでもありませんでした。会社は経済的にも余裕があったこともあって労働組合とは十分うまくやっていたと思います。

全員課長にして組合員資格を奪う

こうした中、平成12年10月31日に三丸興業が大船自動車興業に対して持っていた株式100%を勝英自動車学校に譲渡し

ました。

まず最初は営業譲渡ではなくて株式の譲渡で、勝英自動車学校は大船自動車学校の運営会社の中に入り込んでいきました。そして、株式譲渡の翌日の同年11月1日には、勝英の社長がこの大船自動車学校に現れて、この大船自動車学校は経営的に悪化しているという話をします。

この時に使った社長の言葉は、「大船自動車興業は全治3年の状態でこのままいくと潰れてしまう、だから私が入って立て直すが、それには3年間かかります」という言い方でした。それで今まで以上の協力をして欲しいとし、自分の方針に従って協力してくれる者は残ってもらいますし、協力できない人については去ってください、と挨拶をしました。

その後すぐさま、11月2日から2週間くらいかけて従業員を個別に呼び出してヒアリングをやっていきました。この

「個別に呼び出して」という点が重要です。

ここには労働組合がありましたので、労働組合の人たちは組合として団体交渉を申し入れました。経営者が変わることは労働組合が関与できることではないので、それはいいのですが、どういう方針になるのか、協力というのはどういう協力の仕方なのかと。もっと言えば、労働条件が変わるのか変わらないのか、今までの慣行はどうか、オーナーが変わっただけなので維持しなくてはならないものの確認をしたくて労働組合は会社に対して団体交渉の申し入れをしたのです。ですが、会社は団体交渉には応じなかったのです。

終盤になって形式的に団交に応じてくれるようになりましたが、それ以外には応じず、個別に労働者を呼び出して話をしていきました。その中で言ったことは、会社の経営が厳しいのでこのまま行ったら潰れてしまうということでした。あわせて「貴方には管理職（課長）になってもらいます」と個々の労働者に話しました。

実はこの「課長になってもらう」という発言には意味がありました。決して出世させるということではありません。勝英自動車の提案は大船自動車学校の人たちを全員課長にするということでした。

結局、何が目的だったのかと言いますと、課長あるいは管理職になることによって、労働組合には入れませんよということでした。

その後の実態で分かったことなのですが、管理職であるということを理由に残業代も払われていません。労働基準法の

労働時間規制も受けないのだという主張でした。全員を課長にするわけですから、当然、部下がいません。

この点については後ほど、また触れませんが、このヒアリングは勝英自動車学校の体質をよく示すものでした。

解散解雇

11月2日から2週間ヒアリングをして、16日に突然12月15日までの期間を設けて職員全員に対して解散解雇を予告しました。

勝英自動車学校は三丸興業から100%の株式を取得し、3年で立て直すということを宣言したのですが、それからわずか2週間後には、来月15日を持ってこの会社は解散しますということを宣言しました。

職員については解散するので全員解雇です、ということです。

ただし、「11月30日までに退職願いを提出してください。解散解雇に納得できない、会社のやり方に納得できないという方であれば退職願いを出してください」としました。

退職願いを提出してくれた人については、その人が望むのであれば正社員、または、契約社員として親会社の勝英自動車学校で再雇用しますとし、勤務先としては今までと同じ大船自動車学校で勤務してもらおうと言いはじめました。

しかし、このヒアリングのときに、再雇用時には賃金などの労働条件は勝英のやり方になりますので低下しますが、それでもいいのであれば、この大船自動車興業に対して退職願いを出して勝英自動車学校の方に雇い入れの申込をしてくだ

さいとしました。

結果、この11月下旬ごろまでには労働組合の原告らを除いた職員がほぼみんな退職願を提出することになりました。

労働組合の人たちは、それはおかしいじゃないかということを主張します。いままでと全く同じ大船自動車学校で、仕事も全く同じことをやっているのです。

会社は「潰れる、潰れる」と言っていますが具体的には全く説明しないし、事情が分からないまま労働条件の切り下げに応じなさいと言われてもそれは飲めないと反発しました。結局、この退職願いは提出しませんでした。すると予告どおり12月15日に大船自動車学校から勝英自動車学校に今度は営業譲渡しました。

そして営業譲渡したことによって、大船自動車興業としては大船自動車学校の経営が唯一の業務でしたから、これで大船自動車興業としては空っぽの状態になり、同日解散、そして会社がなくなったので、この退職願を提出しなかった原告たちについては同日解散解雇となりました。

以上が大体の流れです。

これに対して労働組合では、組合員の人たちは解雇事件ですので個人の申し立てとなって横浜地方裁判所に平成13年8月6日に契約上の地位の確認、あるいはバックペイの支払などを求めて裁判を起こしました。

そして平成15年の12月16日に横浜地裁の判決が出て17年の5月31日に東京高裁の判決が出ました。

高裁の判決は営業譲渡に伴う解散解雇と労働契約関係の承継については原審の判断とほぼ同じです。微妙に違うところ

はないことはないのですが、基本的にはほぼ同様に横浜地裁の判断をそのまま維持しております。

3・本件事件のポイント

本件事件の本質

弁護団がこの事件についてどのように法律構成して裁判を進めたかと申しますと、これは最初に申し上げたような状況の中で、法人格否認でいくか、あるいは偽装解散で実質同一性の理論でいくか、営業譲渡でいくかといろいろと考えました。

その結果、弁護団で組み立てた主たる主張は偽装解散の考え方でした。

判決ではこの考え方は容れられませんが、実態から言うとこれは間違いなく偽装解散であると私たちは考えて主張してきました。

営業譲渡という考え方については、もしもこの偽装解散あるいは法人格否認が容れられない場合であっても、営業譲渡についてこういう合意をすること自体が公序良俗に反するわけですから、救済されなければならないとして、予備的主張を行いました。

なぜ私たちがその偽装解散にポイントを置きながら進めていったかと申しますと、この事案についてお話ししたように、勝英自動車学校というのは100%大船自動車興業の親会社になったわけですから、株式を取得しただけなので、会社としての大船自動車興業は、そのままなので、労働組合だけを排除するような解雇は当然

できません。また、労働条件の大幅な切り下げもできません。

にもかかわらず、実質的には同一とみるべき法人間で営業譲渡を行ったという形式を利用することによって、脱法的に労働条件の大幅切り下げと労働組合の排除を図り、これを強行したことに本事件の本質があると考えたからでした。

営業譲渡をした理由

この勝英自動車学校ですが、もともと大船自動車学校とは縁もゆかりもありませんでした。経営を立て直すということで勝英自動車学校が株式を取得して乗り込んできたわけです。

当然、株式を取得して大船自動車興業のオーナーになるからには、経営の状態が現在どうなっているのか、あるいは今後どうなるのか、立て直していくためにはどういう見通しがあるのかを判断した上で入ってきているはずです。それにも関わらず、裁判の証人尋問で、いったいいつ大船自動車興業を解散させて勝英自動車学校に営業譲渡することを決めたのですかと聞いたところ、実際は1週間くらいということでした。もともと株式を取得して入ってくるときに大船自動車興業がどういう状況になるか分かっているはずなのに、1週間後には、このままではもう大船自動車興業は持たないので解散するしかないという判断に至るといってはおかしいではないかと主張しました。

さらに言えば、労働組合の排除を狙って最初から株式を100%取得した後に大船自動車興業を解散解雇して勝英自動車学校で経営をするということを画策して

入ってきたのではないか、ということを手を主張しました。

なぜ、こうしたことを考えたかと言いますと、勝英自動車学校の狙いは繰り返しになりますが、結局、解散解雇によって労働組合を排除したかったから、あるいは労働条件の大幅な切り下げを実現したかったからなのです。

三丸興業の名義でこれを強行しますと、地元の名士ですし、ここまで乱暴なことはできない、だから三丸興業の手を汚さずに勝英自動車学校として一連の行為を行うために大船自動車学校の株式を取得する必要があった。その上で親子の関係になって、実質的には、自分で自分と契約するのと同じことですから、子会社になった大船自動車興業を解散し解散解雇することを狙っていたのだと考えたのでした。

基本的に、この部分については、会社としてももちろんそうですとは言いません。ただ、おかしいじゃないですかと問うても、反論することはできなかったのです。

また、解散を決意した理由として、会社は労働組合の協力を得られないということも主張していました。このため、私たちが証人尋問で労働組合と話したのですかと聞くと、労働組合とは話をしていませんと言い、なぜ、労働組合と話していないのに協力を得られないという話になるのですか、聞くと無言になりました。

いずれにしても、会社解散や営業譲渡に必要性があったとはとても認められず、その狙いが、勝英自動車学校の異常なまでの労働組合敵視にあったことを明らかにしていきました。

大幅な労働条件の不利益変更

それからもう1つは、先ほど触れましたが、大幅な労働条件の低下の問題です。少し具体的に言いますと、ここの大船自動車学校ですが、この時にその対象となった正社員は26人でした。先ほど話しました、**全員課長職にするという話ですが、具体的にどのような課長にするのかとい**いますと、**例えば坂道発進課長であるとか、踏み切り発進課長、二輪シュミレーター課長、応急救護課長、大型牽引課長など、結局、自動車教習所の業務のそれぞれのところに課長という名前を付けているだけのことでした。**

ここ勝英自動車学校に営業譲渡されて以降の労働条件なのですが、大船自動車興業の時代には、日曜日と定休日が1回ありました。それを変更して、年中無休にするという方針を立てました。

それから、それまで9時限だった自動車学校の教習時限を13時限にしました。つまり、昼休みだった時間にも教習時限を設け、夜も9時30分まで教習ができるようにしたということです。

教習料金は、普通車の場合、30万を超える程度の額で維持していたのですが、これを26万、キャンペーンでは23万に下げました。

神奈川とその近辺では、30万前後の教習料金となっていたところ、26万とか23万円に値下げしたので、周りの経営者の方がびっくりしておりました。

要するにダンピングと言っていいような状態で、値段を下げることにより、とにかく生徒を集めるといった方針を取りました。また年中無休とすることによっ

て、お客様の来やすい教習所にする、さらには夜の教習を延ばすことによってお客さんに来てもらいやすい状況にする、こうすることによって、経営の建て直しを図るという方針だったのです。

もちろん、それ自体が会社の経営努力の結果だとか工夫によって実現されるものであればある意味すばらしいことなのかもしれません。しかし、勝英自動車学校はそこまで商品を下げたしまえば、当然会社としての利益が出なくなってくるはずなのに、どうやって利益を実現するのかというと、先ほど申し上げましたように、大幅な労働条件の低下をすることによって実現しようというわけです。

労働条件がどこまで下がったかと申しますと、大船自動車興業時代に比べて勝英自動車学校になったときに、労働者の数は減りました。解雇された人たち以外にも退職した人たちがいたので、人数としては相当に減ったのです。

長時間労働の実態

労働者は減って、他方、年中無休を実現し、夜間授業も行う、当然1人の労働者が今まで以上に長時間労働を強いられることになるわけです。

では、その結果、賃金がどうなるかと申しますと、全員課長、全員管理職ですから残業手当はつきません。これは、裁判資料とも照合しましたが、見事に残業代の項目は全員0でした。会社の主張を前提として、単純計算しても1人の1日の労働時間というのは10時間から11時間でした。さらにこちらで調査した結果によりますと、10時間、11時間という程度ではなく、朝8時半始まりで夜9時半ま

で会社があるということでした。

教習所が開いている時間は1日13時間です。その後は昼に1時間、休憩するようになったとのことですが、それでも12時間です。会社の主張はおかしいじゃないかと詰め寄ったところ、会社としては「早出」と「遅出」と「超遅出」というのがあり、8時半始まりの人、9時半始まりの人、10時半始まりの人がいるから、そこはシェアすることによって労働時間は10時間くらいで収まっているという説明でした。

しかし、実際に私たちが勝英自動車学校に移った後の労働者から聞き取り調査をしたところによりますと、「そもそもその早出とか遅出とか超遅出とか言われていない」、「基本的には全員8時半に来て夜の9時半までいます」ということでした。そればかりか、これはどういう事情が分かりませんが、所沢から大船まで通っている人もいらっしゃいました。その人は朝の4時くらいに起きて、始発電車でこの大船まで来て、かつ、帰るのは終電間際に1日の睡眠時間は4時間ですよという話でした。

労働組合を敵視

そのくらい、労働者に対する負荷、負担を強いた上で、全員課長だから賃金については残業代は出ませんということです。もちろん労働組合についても、全員課長だから管理職なので労働組合は認めませんということでした。

もともと存在した労働組合の人たちは全員解雇されてしまいましたし、以上のように勝英自動車学校は労働組合を認めようとしないので、勝英自動車学校に営

業譲渡されて、それ以降は、労働組合は存在していません。

また、この勝英自動車学校はこのときすでに全国で6校自動車学校を持っておりましたが、本社は岡山でした。それ以外は関東周辺で平成10年から12年にかけてどんどん買収していきました。その6校のうち、4校はもともと組合がありませんでした。本社にももちろん組合はありません。

唯一あったのはこの大船と所沢中央だったのですが、所沢中央においても勝英自動車学校は大船と同じような問題を起こし、全員課長制を強行して、労働組合の人たちは結局、全員解雇になってしまいました。ですから、結果的には、勝英自動車学校のグループ会社で労働組合がある学校というのは0という状況でした。

加えて、今でもさらにこの勝英自動車学校は学校の新設もしまして現在9校持っています。その9校でも労働組合はありません。尋問してみると、岡山の本社でも全員課長ということを実現しているということでした。これは当然、労働組合もないし、時間外勤務に関しても脱法を行っているという状態でした。

執行免脱的脱法行為

裁判をやりながら、こういう勝英自動車学校の脱法体質を精力的に法廷に出して行って、平成15年の12月16日に横浜地裁で判決を得ることができました。

判決が出たので、すぐにバックペイの執行に入ったのですが、バックペイだけで1億円以上ありました。

ですので、それを勝英自動車学校の東

京本店に差し押さえに行きました。ところが驚いたことに、商業登記簿謄本に本店所在地として書かれていた住所に行ったのですが、そこにいた職員からここは勝英自動車学校ではありませんと言われてしまいました。勝英の看板もありませんでした。ただ、建物の中には、勝英自動車学校の裁判の資料だとかファイルが多数存在していたので、「ここが勝英じゃないか」と主張したのですが、そこにいた職員から「別会社です」と盛んに主張され、結局、執行はできないまま終わってしまいました。

強制執行免脱は立派な刑事犯罪であり、そこまでするのかと、ただあきれてしまいました。

突然の通知書

その後、会社は東京高裁に控訴をしたわけですが、控訴している最中に今度は突然、一方的に通知書が送られてきました。その通知書に何が書いてあったかと申しますと、何月何日に会社に来なさいという業務命令があり、その場で面接をしますと書いてありました。この通知書が原告の人たちに個人宛で送られてきました。

この通知書の意味がわからなかったのので、会社側代理人に、「こういう通知が来たのだけれどもこれは何ですか」と質問したら、代理人も知らないということでした。

しかも、最初に来た通知書は、届いた日の翌日から翌々日に出て来いというものでした。こちらがどうしようか迷っているうちに1人目の通知書の期日が過ぎてしまうというタイミングでした。

後になって、会社が何がやりたかったのかわかりました。会社が言ってきたのは、皆さんは「職場復帰と言っているが面接に来なかったので、職場復帰の意思はないものとみなす」ということでした。

1審の判決が出たことにより、仮執行が認められ、裁判の判決が確定するまで、毎月給料の支払が認められたのですが、会社は職場復帰の意思がないとみなしたので仮払いもしませんということをやってきました。

これはさすがに、相手方に代理人の弁護士が付いていたので、そんなことはできないじゃないですかと話をしましたら、さすがに向こうもそれはわかってくれたのですが、突然の復帰命令により「復帰意思なしとみなす」というやり方は高裁の裁判中に3回もありました。

しかも、いずれの回も代理人の先生に聞く聞いてないからわからないという話でした。

高裁では、相手方の代理人を通じて職場復帰を前提とした和解の協議がなされ、復帰時期も決定し、合意の寸前というところまでいきました。にも関わらず、最終的には、勝英自動車学校のオーナーの一声で和解案が全部壊れてしまいました。

ただ、そのように私たちは勝英の代理人弁護士と、裁判所で復帰についての条件を話し合っていたので、当然、会社も復帰させることを前提にしているのだろうと思っていたのです。

ところが、衝撃的な事実が判明しました。横浜地裁の判決が平成15年12月16日にあり、12月末に執行に行ったところ、ここは本社じゃないということで追いつ

されたことは前述のとおりですが、実はその直後である平成16年1月に、勝英自動車学校は、「湘南センチュリーモータースクール」という法人を作っていたことが後に判明したのでした。

そして、高裁で争っている最中である、平成15年9月ごろだと思いますが、勝英自動車学校が取得した湘南センチュリーモータースクールの営業を、新法人であるところの湘南センチュリーモータースクールに再度営業譲渡したのでした。会社はこれにより勝英本社への執行を防ごうとしたようですが、もちろん、そのようなことは許されません。しかし、ここでもさらにまた法人格を使って自分たちの責任を免れるべく、さらなる画策をしていたことは、本当に許し難いことでした。

この事件をやっているしみじみ感じたことは、会社が法人格というものをいかに濫用しているかということです。

勝英自動車学校の実質的なオーナーは吉村という人で、何でも独断で決めてしまうわけですが、そうした実態がありながら、1つの法人でやっていたらできないような組合だけを狙い撃ちした解雇であるとか、一方的な労働条件の不利益変更を、別の法人格を使うことによって実現してしまうのです。そして、一度解雇や不利益変更を強行されたら、そう簡単にその事実を覆せないということを感じさせられました。

労働者側の状況

会社は比較的軽い気持ちで、法人格を駆使することによって、今述べたような実質的な脱法を実現しました。最終的に

裁判所でこのようなことが認められることはないと確信していますが、それでも、事実として労働条件の不利益変更を強行してしまった際の労働者の立場はどうなるのでしょうか。

この事件では労働組合があったために、このような変更はおかしいということで、争議となり、最終的には、裁判所の判断を受けることができたわけですが、労働組合の人たちもすぐにこれはおかしい、納得できない、となったかというところではありません。

当時すでに就職難で、この労働組合の人たちは比較的定年間際の高齢の方が多い組合でした。若い人は数名だけで、女性が2名おりました。そうすると、解雇になった場合、自分はどのようになるのだろうと不安になるわけです。

全員課長などという労務管理が行われていいのかという現実にも直面しても、解雇されて収入がないなかで、裁判あるいは闘争を続けていくことができるのかという悩みに直面します。

実際、この労働組合の人たちの中でも、会社のこのやり方はおかしいと思いつつも、闘争することは無理なので解散解雇を機に辞めてしまった人もいました。あるいは組合内部の議論としても、勝英自動車学校に、解雇か、不利益変更への合意かを突きつけられ、「それはどっちもおかしい、だから闘う」ということには単純にはなりません。むしろ本当に困ってしまって最終的には不利益変更でも働けなくなるよりもいいのではないかと考えた人もいました。それが実態だと思います。

そういうことで、ありえないような労

働条件の大幅な低下などが、実際に行われてしまっているということ、事件を担当しながら感じました。後から振り返って「こんなにおかしい」というのは簡単ですが、実際、その中に入ってしまうとその力関係の中で、会社がやるような無謀なひどいことでさえ、実際はそれが押し通されてしまうような現実があるということ伝えていかなければと思います。

結局、労働者の方は「正義か、自分の生活か」という選択の中で、このまま泣き寝入りして勝英のやり方がどんどん広まっていったら大変なことになる、それだけは許せないと決意して、ようやく立ち上がったというのが実際だったと思います。

一般的に考えると企業の再生にとって営業譲渡が有効な手段というのはわかりますし、他方で労働者の権利保護というのも考えなければならぬ1つのファクターであるのは間違いがありません。一般論としては企業再生、再編の必要性と労働者の権利保護の調整、折り合いをどうつけるかという問題だと思います。

けれども、実際に現場ではどうなっているかという、労働者保護のほうは大きく後退しています。ですから、会社がかなり無謀なことをやっても、それはおかしいと声を挙げ、立ち上げられるケースはそう多くはないのです。

それだけに、会社のやり得ということが、まかり通ることのないよう、しっかりとした裁判例が積み重ねられて予防的な機能を果たすことは、非常に重要なことだと思います。

4・本件の争点と判決内容

解雇の効力について

本件の争点と判決内容を説明したいと思います。

まず、解雇の効力については、「本件解雇は、一応、会社解散を理由としているが、実際には、被告会社の賃金等の労働条件が大船自動車興業を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のある従業員を個別に排除する目的で行われたもの」で、「このような目的で行われた解雇は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することが出来ないことが明らかであるから、解雇権の濫用として無効」であるとされました。

そのこと自体は明解であり、私たちとしても異論はありません。ただ、判決は前述したように偽装解散としかいいようがなく、そしてまた、法人格の濫用的使用以外の何ものでもない本件のようなケースについても、被告会社と大船自動車興業とが100%親子会社という関係にあることから前者が後者をおる程度強力に支配する関係は認められるものの、それを超えて後者が前者の一部門に過ぎないとか、両者の間に実質的同一性をみることはできないことは明らかであると判断しました。

法人格濫用のケース、本件はまさにそうですが、それでも別々に帳簿を付けてない会社などまずないですね。当然、法人格が違うのですが、そこにまさに一部門のように支配力を及ぼしているのが実体だろうと思います。会計帳簿が別、

決算が別だから法人格否認を認めませんよという話になりますと、まず法人格否認というのは通りません。

本件の判決は、営業譲渡で救済するつもりだったから、法人格否認についてはこうだったというだけかもしれませんが、実際に判例を調べていっても法人格否認の議論は通りにくくなっています。

その一因といわれているのは、法人格否認の法理とは、1回限りの売買などケースについて当該取引の法的効力を考えるとき、合理的な結論を見出すために構築されたもので、労働関係のように継続的な契約関係があるケースで、法人格否認の法理を使うと、その後の法律関係が混乱するだけなので、使わない方がいいと解説されています。

本件でも、そういう意味では、勝英自動車学校の労働条件と大船自動車興業の労働条件は全く違いました。賃金などははるかに違います。そうなる、職場復帰交渉をやったときに会社側が盛んに言ったことですが、賃金についての要求を受け入れることは構わないが、受け入れたときは二重の賃金体系が出来あがってしまうのではないかといい、労働条件の全く違う人たちが1つの職場に存在するのはよろしくないといいました。

そういう状況を生むのがよくないから法人格否認を適用しないほうがいいとする学者もいます。

ですが、考えてみると、もともと、会社側が個別の労働者の合意の下で、新たな低い労働条件を作ったのです。

もちろん企業としては、職場をうまくやっていくために同一の労働条件のほうがいいに違いないわけですが、そういう

形を作り出しているのは企業なのです。

企業側が無理やりに個別の労働者の合意だよという形で低い労働条件を作っておきながら、戻すときに低いほうに合わせないと戻れないということになりますと、現状追認で労働条件を低くした者勝ちの世界になってしまうと思います。

本件の場合でも今の原告の人たちは、判決により、前の大船自動車興業の賃金をもらっています。

一方、営業譲渡に際して、労働条件の引き下げを合意して勝英に移った人たちは、その3分の2程度の賃金です。というのは、自動車教習所では最終時限まで教習を行うことを原則とし、残業をやるのが前提になって賃金が決められていますから、賃金の3分の1程度が残業代というのが普通です。

残業代がなくなってしまうと平均すると3分の1くらい賃金が下がるのです。

賃下げを認めずに闘った人たちは、結局、判決によって従前の大船自動車興業時代の賃金をもらっているという意味で、まさに二重の労働条件になっているのです。

しかし、弁護士の立場から、実態を踏まえて申し上げますと、法人格についてこういう濫用的な使い方をするのであれば法人格否認の法理をすっきりと適用したほうがいいのではないかと思います。

裁判所は法人格が同一か同一ではないかという非常に高いハードルを作っており、実質的に同一だという判断はなかなかしてくれません。これが実際だろうと思います。この裁判でもそうでした。私たちの偽装解散だという主張も法人格濫用の主張も容れられませんでした。

会社側は、もう潰れるといい続けたわけですが、大船自動車興業は借金ゼロの会社で、全く負債がない会社でした。それどころか法定準備金も最後の解散まで切り崩しませんでした。

もっとも、売上が減っていたのは間違いありません。判決でも認定されたとおり、ここ4年くらい赤字続きというのも間違いではないのですが、もともと蓄えがあって会社の体力は十分ありました。

また、最後に解散解雇したときには、労働者にかかる費用が全体の経費の90%くらいという非常にバランスを崩した状況になっていたのですが、それは、もともと会社が就職させたときの形が悪くて、定年間際の人はずらりと並んでいる状況だったのです。それまでは60%くらいであったのが、年を追うごとに賃金が上がっていき、労働者の経費率が高くなっていました。

ただ、これも数年でみんな辞めていくということでしたから、若い人を入れれば、瞬間的には労働者の経費は高くなりますが、長い目で見れば十分やっつけられるところでした。

このことは私たちが盛んに主張をしたところですが、

一方では、会社は経営のために、経営が立ち行かないから、解散したのだと言うが、「違うだろう、そんな経営状態ではなかっただろう」と主張しました。

また、他方では、その真の目的は労働組合を排除したり、会社のいうところの労働条件の大幅な低下についてそれに納得しない人を排除することにあつたのだから、偽装解散だということを主張したのです。しかし、裁判所は、これは偽

装解散ではなく、真実解散だとしたのでした。

なぜ裁判所が真実解散としたかと言いますと、会社を解散させるか否かというのは、原則的には、株主が自由に決めていいことなのだとすることを裁判所が非常に重視する傾向にあるからだろうと思います。

会社解散は経営判断の問題でしょうという前提の下では、偽装解散であるとの主張は、それぞれの会社に解散の自由があるという前提があり、なかなか認められないのです。

ご説明しましたような実態があるのだから偽装解散そのものであると我々は思うのですが、それでも裁判所は会社が解散する必要があると考えてやったことだから、これは真実解散であり偽装解散ではないという判断をしたのでした。

それでは、真実解散だとすると解散解雇なのだから広く認められるはずであるのに、どうして解雇が無効になるのかということが問題になるのですが、判決は、解散は真実解散ではあっても、真実の解散解雇ではありませんという論法を使いました。

真実解散だから解散としては有効であるとする。すると、解散解雇なのだから普通の解雇の論理は適用されないだろう、整理解雇の理屈で考えても、真実解散だとすると解散解雇なので解散解雇は有効だとなりがちです。しかし、解散については真実解散だけれども、解散解雇は真実の解散解雇ではないとし、最初から当事者の合意でもって営業譲渡に際して特定の従業員の排除を狙っていた、だからこの解散解雇というのは、解散解

雇の名を借りた解雇に他ならない。つまり、営業譲渡に際して特定の従業員の個別排除を狙った解雇に他ならないから、解雇権の濫用で無効であるとしたのでした。

労働契約関係の承継について

労働契約関係についても、営業譲渡契約は個別排除を狙った部分は民法90条で一部無効になるので、結局譲り受ける側の勝英自動車学校に労働契約が承継されるという理屈になっております。

判決文では次のように述べられています。

「大船自動車興業及び被告会社は、大船自動車興業と従業員の労働契約を、本件営業譲渡に伴い当然必要となる湘南センチュリーモータースクールの事業にこれらの従業員をそのまま従事させるため、被告会社との関係で移行することを原則とする。ただし、賃金等の労働条件が大船自動車興業を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のある従業員については上記移行を個別に排除する、この目的を達成する手段として大船自動車興業の従業員全員に退職願を提出させ、退職願を提出した者を被告会社が再雇用するという形式を採るものとし、退職願を提出しない従業員に対しては、大船自動車興業において会社解散を理由とする解雇に付する、との内容の合意を、遅くとも本件営業譲渡契約の締結までに形成したと認めることができる。…上記合意中、賃金等の労働条件が大船自動車興業を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のある従業員については上記移行を個別に排除する、この目的を達成する

手段として大船自動車興業の従業員全員に退職願を提出させ、退職願を提出した者を被告会社が再雇用するという形式を採るものとし、退職願を提出しない従業員に対しては大船自動車興業において会社解散を理由とする解雇に付する、との合意部分は民法90条に違反するものとして無効」である。「結局、上記合意は大船自動車興業と従業員の労働条件を本件営業譲渡に伴い当然必要となる湘南センチュリーモータースクールの事業にこれら従業員をそのまま従事させるため、被告会社との関係で移行させるとの原則部分のみが有効なものとして残存することとなる。」

判決が、本件営業譲渡契約を原則として労働契約関係を承継させるが、特定の労働者については個別的に排除することを合意したものと認定したファクターとしていくつかのことが指摘されています。大船自動車興業の全従業員に対して、退職願を提出するように告知し、退職願を提出した者は被告会社が再雇用し、退職願を提出しない従業員は、大船自動車興業において会社解散解雇にする旨を告知した、これが1つです。

それから原告らは、再雇用後の労働条件が大船自動車興業を相当程度下回る水準になることに反対であったから退職届を提出しなかったこと、これが2点目です。大船自動車興業と被告が営業譲渡契約を締結したことが3点目。いずれの会社も代表者は同一で、経営主体が共通であること、これがファクターの4つ目でした。

東京高裁判決も横浜地裁判決とほぼ同じでしたが、違う点としては、高裁は、

経営主体が共通だという点に加えて、100%株主だということを追加した点でした。

いずれにしても、冒頭に述べたように、問題の多いグループ会社や親子会社内での法人格の濫用のケースについては、今後、本件判決のような考え方が非常に有効に使えることと思います。

承継された労働条件の内容

承継された労働条件の内容ですが、従前の労働条件、つまり大船自動車興業の賃金がそのまま承継されていると確認されています。

最後に企業再生と労働契約関係の承継についてまとめます。偽装解散については裁判所は会社の解散の自由というものを基本に考えますので、なかなか偽装解散の考え方というのは認めてもらえないという傾向にあります。

法人格否認の法理についても、裁判所は濫用だとか形態について法人格否認が認められるという枠組みを謳っていますが、適用に当たっての要件は厳格に解されていて、なかなか簡単に法人格否認の法理は認めてもらえません。労働事件では特にそうです。

営業譲渡についても、基本は契約自由の原則があるので、かつてよく使われた包括承継、営業譲渡なのだから労働契約関係は承継されるというのは取られない傾向にあります。

契約自由の原則を背景に、労働契約関係を承継させるかしないかは自由に決めていい、つまり特定承継であるということです。

この3つの問題の中で営業譲渡に伴う

解雇が行われた場合に、どうやって労働者が救われているのかということですが、1つは法人格否認で認められたケースとして、新関西通信システムズ事件（大阪地判平6・8・5）があります。

また、黙示の承継合意による救済としてはタジマヤ事件（大阪地判平11・12・8）があります。私たちもこれらの判例は、大いに参考にさせていただきました。

しかしながら、会社が明文で不承継の合意を規定してしまうと黙示の承継合意による救済は不可能となる。

そのような場合でも、会社が解散制限法理を脱法するために営業譲渡を用いたような場合については、民法90条を適用することによって救済できることを示したのが本件判決でした。

ところで、より根本的な問題として、企業再生において労働契約関係を承継させると企業再生は本当に困難になるのでしょうか。

労働組合があって、労働契約が承継されると企業を再生できないと言われるのですが、むしろ労働組合があることによって職場がまとまり、かえって良い経営ができるというケースが事実として少なからず存在します。

労働組合を嫌がる経営者もいると思いますが、そういうケースを見ることによって、あった方がいいと思う経営者もいると思います。

そして、何より、営業譲渡と解雇の問題に関しては、労働者の泣き寝入りで終わってしまっているケースがかなりあることを伝えておきたいと思います。

本件から学んだ新たな解雇事件

もう一点だけ最後に本件に学んだ新たな解雇事件があるので、紹介したいと思います。

タジマヤ事件の場合、まず、解雇して整理解雇の要件があるのかないのかと争われているうちに会社解散をし、営業譲渡したというケースでした。整理解雇の要件は満たされておらず、解雇無効というのがはっきりしていました。その後、解散して譲渡したときも労働者との個別合意と言いながら全員が移ったので、黙示の合意があったと。その前提としては特定承継説に立ちつつ、実際、譲渡契約書には労働関係を承継するとは書いてありませんが、黙示の合意で救済するというものでした。

そこで、本件のように譲渡と同時に解散し解雇する、あるいは営業譲渡したことによって会社が空になるので解散し、その従業員は解雇、つまり解散解雇になるのですが、当事者の営業譲渡契約において明文で承継しないという合意をするというケースが出てくる。これに対し、本件はそうのように合意をしたところで、結局、その目的が労働者の個別排除を考えている場合には民法90条違反で許さないということを明確にしました。

こうした状況を踏まえ、さらにそれならばと、大船自動車興業の場合は譲渡と同時に解雇したからいけないと考えた経営者がいます。横浜地裁で、現在係争中の事件なのですが、湘南ドライビングスクールの解雇事件です。

どうしたかと言いますと湘南ドライビングスクールの場合は、営業譲渡後も、

すぐには解散をせず、空っぽになった譲渡元の会社に労働組合員だけは全員残り、約8ヶ月間給料を払い続けた後に、会社としてやることもないので解散をし、解散に伴い解雇をただけだとしたケースです。こうしたケースさえ出てきています。

脱法を考える経営者は後を絶たない状況にあり、だからこそ法整備をして脱法を許してはいけない枠組みを整えるべきだと思います。

ある文献にも書かれていたことなのですが、営業譲渡と労働契約関係の承継をめぐる問題は判例も揺れているのではないのでしょうか。

法人格の違いや営業譲渡という手法を使って、本来であればできないことをやろうとするという動きについては裁判の場できちんと対抗していかなければならないと考えます。

(本稿は平成17年12月14日貉に開催しました第2377回労働法学会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

参考文献

宮里邦雄・ジュリストNo.1294

172～176頁

労働判例 No.871

108～130頁

労働判例 No.898

16～30頁

改正障害者雇用促進法のポイント

講師 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 雇用促進係長
草野 哲也 (くさの・てつや)



Profile

2002年 3月 東京大学経済学部経済学科卒業
2002年 4月 厚生労働省入省
厚生労働省保険局総務課
2003年 7月 厚生労働省保険局総務課老人医療企画室
2004年 7月 現職

障害者の雇用の促進等に関する法律が改正されました。

改正内容は、障害者雇用率制度の実雇用率の算定対象となる障害者の範囲に「精神障害者」を追加する（精神障害者を実雇用率に算入するためには「精神障害者保健福祉手帳」の所持者であることが条件となる） 自宅等において就業する障害者に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において特例

調整金・特例報奨金を支給する、障害者保健福祉施策と有機的な連携を図りながら就職支援等を行うことにより、一般雇用への移行を促進するための施策を講じること、などです。

今回の例会では、改正法のポイント等について、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課の草野哲也氏にお話をいただきます。

本定例会のポイント

Point 1 障害者雇用率制度の考え方

法定雇用率は、分母を「“常用労働者数” プラス “失業者数” (労働可能人口)」とし、分子を「“身体障害者及び知的障害者である常用労働者数” プラス “身体障害者及び知的障害者である失業者数” (障害者における労働可能人口)」として算定される。障害者雇用促進法では、各事業主に、法定雇用率に基づく雇用義務を課している。今回の法改正により、法定雇用率の1.8%は変更しないが、精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者)を実雇用率の算定対象とすることになった。

Point 2 特例子会社制度

雇用義務は事業主単位で課されるので、親会社・子会社であっても別法人であれば原則として別々に雇用義務が課される。しかし、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす子会社を設立し、厚生労働大臣の認定を受けた場合は、親会社と子会社の雇用率を合算することができる(特例子会社制度)。

Point 3 障害者の把握・確認方法

採用後に障害者の把握・確認を行う場合は、雇用している労働者全員に申告を呼びかける。なお、障害者が障害者雇用支援制度の活用を求めて企業に対し自発的に提供した情報に基づき、個人を特定して照会を行うことは可能である。また、障害者の把握・確認に当たっては、精神障害者保健福祉手帳の取得の強要等のいわゆる「掘り起こし」を行ってはならない。

Point 4 在宅就業障害者に対する支援

在宅就業の障害者に対して企業が仕事を発注した場合、在宅就業障害者に支払われた金額に応じて、特例調整金・特例報奨金が支給される。また、企業が、厚生労働大臣の登録を受けた在宅就業支援団体を經由して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、在宅就業障害者に対して支払われた金額に応じて、特例調整金・特例報奨金が支給される。

1・障害者雇用促進法の概要

ご紹介に預かりました厚生労働省障害者雇用対策課の草野と申します。よろしくお話し致します。今お話しにありましたように、障害者の雇用の促進等に関する法律につきましては、先の通常国会におきまして改正が行われました。

主な改正のポイントは、精神障害者の実雇用率へのカウント、在宅就業障害者に対する支援策の強化、それから障害保健福祉施策との有機的な連携の3つでございます。

改正法については6月の末に国会で成立して、7月6日に公布されたところです。施行については明日（平成17年10月1日）第一段階施行を迎えまして、本格的な施行は18年4月1日からとなっております。

今回の講演では、こうした法改正の概要を中心にお話させていただきたいと思っております。それとともに、精神障害者の実雇用率への算入に伴い、特に精神障害者を中心としてプライバシーに配慮した障害者の把握・確認を行うことが必要であると言われてきており、こうした課題に対応するために現在作成作業を進めている「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」についてもお話させていただきたいと思っております。

法の概要

まず障害者雇用促進法の概要ですが、障害者雇用促進法が法律的にどういうものかと申し上げますと、非常に分かりやすくなっております。4章仕立てで、

第1章は総則、第2章は職業リハビリテーションの推進、第3章は事業主への雇用義務等で、第4章で雑則です。

要するにこの法律の柱は、障害者の方に対する職業リハビリテーションの措置（これは主に独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の職業センターなどで行っているものです）と、企業の方や、国・地方公共団体に課している雇用義務などです。

図表1をご覧ください。ここにありません通り、雇用義務制度というものが障害者雇用促進法の1つの柱です。1.8%という法定雇用率は、法律に算定式の根拠が書いてあるのですが、これだけ雇用してくださいという義務を課しているということです。

それから下にございますけれども納付金制度、これによって、障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図っています。これも後ほど触れますが、いわゆる雇用義務の実行を担保するというための制度であると考えていただければと思います。この納付金制度においては、法定雇用率未達成の企業からお金を徴収させていただいて、達成している企業に対して、調整金、報奨金という形で支給しております。

それから納付金制度に基づく各種助成金というのがあります。作業施設を設置したり、介助者を配置する場合に助成金を支給するものです。この助成金の改正というのが明日（平成17年10月1日）から施行されます。知的障害者、精神障害者の方の就職支援という面から高い評価をいただいているジョブコーチ、これの助成金化を図るとともに、事業所におい

図表 1 障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

※ は今回の改正による追加

事業主に対する措置	
雇用義務制度	<p>事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける</p> $\text{障害者雇用率 (1.8\%)*} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数} - \text{除外率相当労働者数}}$ <p style="text-align: right;">(* 民間企業の場合)</p> <p>大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社(特例子会社)を設立した場合、企業グループでの雇用率適用も認めている。</p> <p>※ 精神障害者(手帳所持者)に雇用率適用</p>
納付金・調整金	<p>障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <p>障害者雇用納付金(雇用率未達成事業主) 不足1人月額5万円徴収(常用労働者301人以上)</p> <p>障害者雇用調整金(雇用率達成事業主) 超過1人月額2万7千円支給(常用労働者301人以上)</p> <p>この他、300人以下の事業主については報奨金制度あり(超過1人月額2万1千円支給)</p> <p>※ 在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に特例調整金等を支給</p>
各種助成金	<p>障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者作業施設設置等助成金 ・ 重度障害者介助等助成金 ・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等
障害者本人に対する措置	
職業リハビリテーションの実施	<p>地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援</p> <p>ハローワーク(全国608か所) 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等</p> <p>地域障害者職業センター(全国47か所) 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)</p> <p>障害者就業・生活支援センター(全国90か所) 就業・生活両面にわたる相談・支援</p> <p>※ 障害者雇用促進施策を障害者福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進</p>

でジョブコーチを配置していただく場合にも助成金を支給する制度改正を行うことになっております。

障害者の把握・確認ガイドラインについては雇用義務制度と関係してくるわけですが、後ほどお話しいたします。

歴史的背景

次に歴史を簡単に説明させていただきますと、基本的に障害者雇用の歴史は、前向きな歴史です。対象の障害者を拡大すると同時に、ツールを徐々に増やしていくというような改正をしてきております。

もともとは昭和35年に制定された法律でございますが、最初は身体障害者雇用促進法という形で制定されました。昭和51年の改正が非常に大きな改正だったのですが、雇用義務を法定義務化すると同時に、納付金制度というものを創設しました。

昭和62年に、これも大きな改正なので、身体障害者のみならず知的障害者にも施策の幅を広げていこうと、知的障害者についても各企業の雇用率（実雇用率）に算入することとしました。なお、昭和62年改正に際しては、知的障害者の雇用義務化は行いませんでした。雇用義務化を図るといのは法定雇用率（現在1.8%。この当時1.5%）を上げることですが、そういうことはせずに、各企業が知的障害者を雇った場合に、各企業の実雇用率にカウントできるようにしました。それから、この昭和62年改正の際に、障害者雇用促進法上、職業リハビリテーションの推進というものを位置づけております。また特例子会社

制度を法律上位置づけました。

平成4年改正に際しては、知的障害者についても重度の場合にダブルカウントするとともに、精神障害者に対する助成金の支給等がなされました。

それから、平成9年の改正で、いよいよ知的障害者の雇用義務化、言い換えれば身体障害者と知的障害者を合わせた法定雇用率の算定式が設定された、ということになりました。

平成14年、前回の改正でございますが、除外率制度の見直し、特例子会社がある場合のグループ合算、障害者就業・生活支援センター事業、ジョブコーチ事業の創設がなされました。

法定雇用率の考え方

雇用率制度の基本的な考え方としては、ノーマライゼーションの発想があります。

法定雇用率の分母については、常用労働者数プラス失業者数、つまり働いている人と働きたい人を合わせた数（労働可能人口）となります。分子はどうなっているかと言いますと、「身体障害者及び知的障害者である常用労働者の人数」と「身体障害者及び知的障害者であって働きたいけど働けないで失業している方の人数」を合計した人数（障害者における労働可能人口）となります（**図表2参照**）。

この法定雇用率は、健常者も含めた全ての労働可能人口の中で障害者の労働可能人口がどれくらいいるかという率でして、それが今1.8%でございます。

実際の雇用率（実雇用率）は、今、全国平均で1.46%です。実雇用率というのは法定雇用率の算式の中から、失業率を

図表2 障害者雇用率制度

一般民間企業における雇用率設定基準
以下の算定式による割合を基準として設定。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数} - \text{除外率相当労働者数}}$$

重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント

除いていただければ、実雇用率になります。除いていただくと1.46%になってしまうということは、端的に言うと障害者の方の方が失業率が高いことを意味します。いわば失業率が均等になるという形を目指しているというのが雇用率制度の考え方でございます。

現行の法定雇用率については、民間企業は1.8%、国・地方公共団体等は2.1%となっています。

障害者雇用の現状

続いて障害者雇用の現状ですが、いちばん直近の全国平均の実雇用率というのは1.46%です（30ページ図表3参照）。この全国平均実雇用率は、平成10年前辺りから伸びが鈍化していますが、これは経済状況が非常に悪い中で、なかなか障害者雇用が進まなかったということを示しています。

なお、昨年の全国平均実雇用率が下がっているのは、除外率の見直しの影響によるものです。

除外率というのは、船員など特定の職種の場合には障害者の方を雇いにくいだろうということで、雇用義務障害者数の算定に当たって、一部軽減を行う制度のことです。例えば、1000人従業員がいる

会社であれば、1000人に対して1.8%をかけて、雇用義務障害者数（18人）を算定するのが原則なのですが、除外率対象の会社であれば、従業員が1000人であっても、例えば従業員が900人であるのみなして雇用義務障害者数を算定することになります。

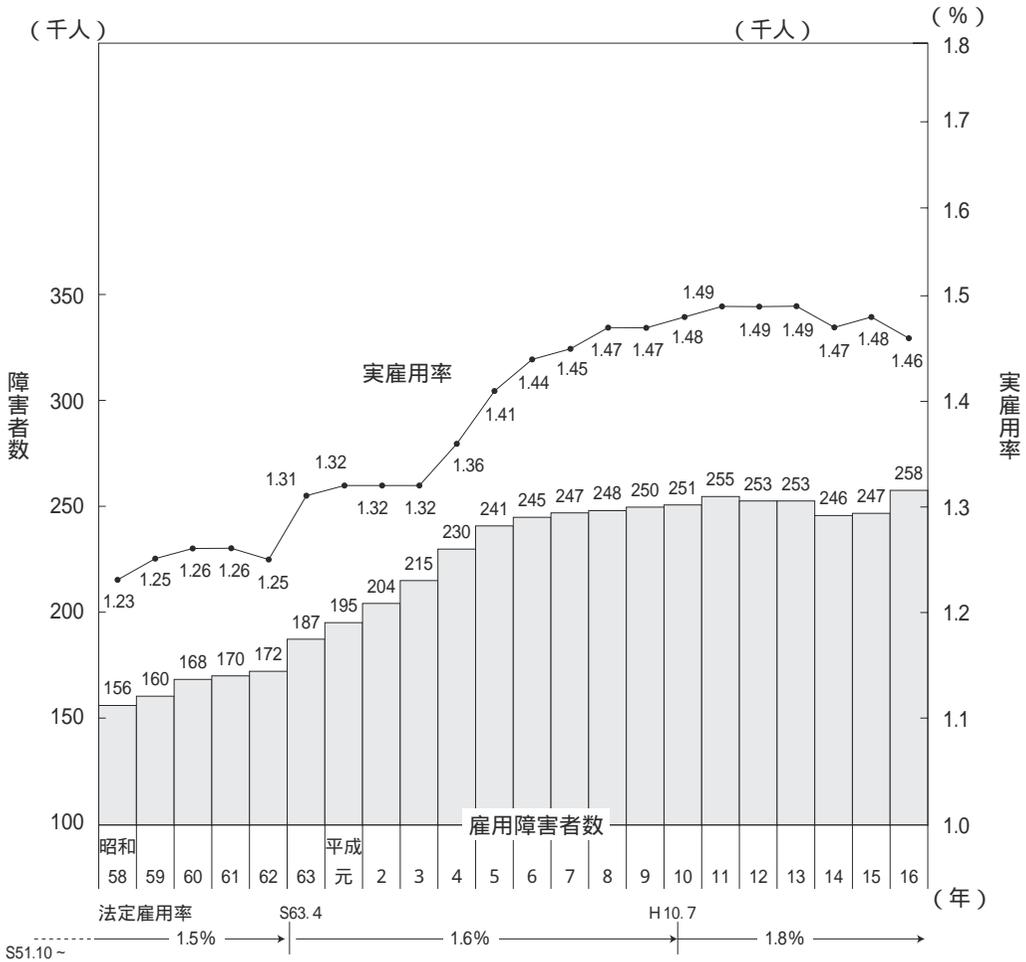
昨年（平成16年）は、この除外率の見直し（除外率の10%ポイント引下げ）の影響で実雇用率が下がりました。ただ、下の青い棒グラフを見ていただくとわかりますが実際の障害者雇用は増加しているところです。

特例子会社制度

それから特例子会社制度について説明いたします。基本的に障害者雇用促進法の雇用義務につきましても、事業主ごとに課せられることになっています。端的に申し上げますと法人単位で雇用義務を課すことになっており、親会社・子会社であっても別法人であれば、原則として、別々に雇用義務が課されます。

ただ、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣の認定を受けた場合には、子会社と親会社の雇用率を合算して算定することができます。これを

図表3 障害者雇用の現状
雇用率と雇用障害者数の推移



注：雇用義務のある企業（常用労働者56人以上規模）についての集計である。
：障害者とは、次に掲げる者の合計数。

- ・ 昭和58年～昭和62年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
- ・ 昭和63年～平成4年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者
- ・ 平成5年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者

特例子会社制度と言い、利用されている企業も多く、障害者雇用を進める上で、有効な制度だと評価をいただいている制

度です。

特例子会社認定を行う要件として、まず親会社が子会社の意思決定機関を支配

していることが必要です。そもそも、障害者雇用促進法において原則として事業主単位で雇用義務を課しているのは、解雇したり採用したりする権限がある者に対して義務を課するというのが障害者雇用促進法の基本的な考え方であるからです。こうしたことから、子会社における意思決定機関を、親会社が支配していれば、一体とみなせる、親会社が意思をもって決定できると考えられることから、このような要件を課しています。子会社側の要件としては、5人以上の障害者を雇用していただくとともに、実雇用率が20%以上であること等の要件を満たす必要があります。特例子会社を設立した場合は、「関係会社」も含めた企業グループでの雇用率算定が可能です。

納付金制度

雇用義務制度とともに、納付金制度というものがございます。これは、基本的には、雇用率未達成の企業から納付金をいただき、雇用率達成企業に対して調整金・報奨金を支給する制度です。

納付金は、不足障害者1人分について一月あたり5万円の納付金を払っていただくというものです。たとえば1000人の会社であれば、法定雇用率1.8%ですから18人の雇用義務が発生しますが、17人しかいなければ1人不足分について一月あたり5万円の納付金を払っていただくということになります。なお、障害者雇用促進法の規定に基づき、常用労働者301人以上の企業のみ、納付金の納付義務が課されています。

常用労働者が301人以上である納付金納付義務の課された企業が法定雇用率以

上の障害者を雇用している場合には、調整金が支給されます。例えば、常用労働者が1000人の企業で見れば、1.8%を乗じた18人の雇用義務が課されることとなりますが、この企業が19人の障害者を雇うと一人多く雇っていただいていることとなります。この多く雇っていただいた分に関して、一人あたり月額2万7000円を支給することとなります。

このほか、納付金申告義務のない常用労働者300人以下の企業が、法定雇用率を大きく上回る障害者雇用を行っている場合に支給する報奨金というものがあります（32ページ図表4参照）。

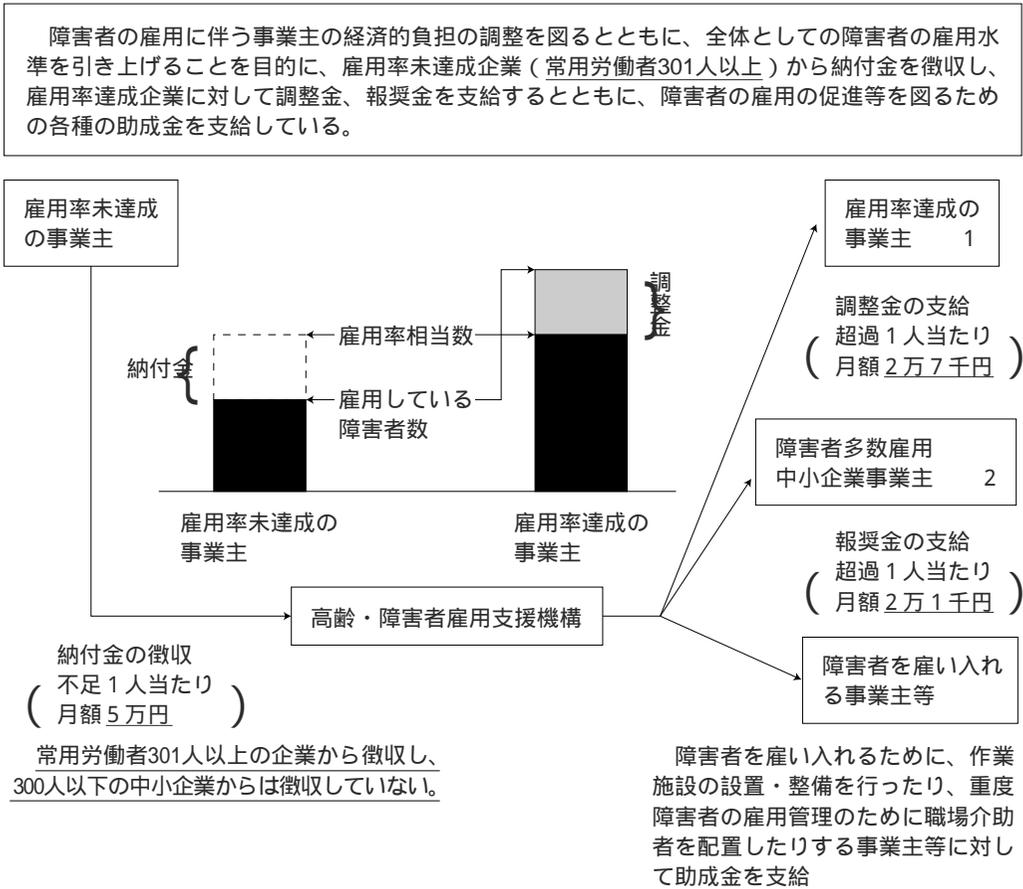
納付金制度に基づく助成金

それから、納付金制度においては、助成金を支給しています。これは企業が障害者雇用のために施設を作るとか介助者を設置するといった個別の措置を行った場合にその費用について助成金を支給するものです。

助成金の体系としては、1つは作業施設の設置・整備を行った場合の助成措置があります。この中には、障害者作業施設設置等助成金、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の整備を行う場合に支給する障害者福祉施設設置等助成金、重度の身体障害者等を多数雇い入れた場合に支給される重度障害者等多数雇用事業所施設設置等助成金がございます。

それから介助をする人を配置した場合の助成金として、障害者介助等助成金がございます。この助成金の支給対象となるのは、視覚障害者・四肢機能障害者が業務を遂行するために必要な職場介助者

図表4 障害者雇用納付金制度の概要



- 1 常用労働者301人以上
- 2 常用労働者300人以下で障害者を4%又は6人のいずれかを多数を超えて雇用する事業主
なお、調整金、報奨金の額については平成15年度からの金額

の配置・委嘱、手話通訳担当者の委嘱、健康相談医師の委嘱、職業コンサルタントの配置・委嘱、それから業務遂行援助者の配置等となっています。

それから通勤の配慮を行った場合の助成措置としましては、通勤対策助成金があります。

そのほか、障害者に対して、能力開発訓練を行った場合の障害者能力開発助成金がございます。

今、ご説明申し上げた納付金制度につ

いては、独立行政法人高年齢・障害者雇用支援機構で運営しております。

ここまで、現行の障害者雇用促進法の概要について、解説させていただきました。

2. 今回の障害者雇用促進法の改正について

次に今回の障害者雇用促進法の改正内

容について説明いたします。障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成17年法律第81号）は、先の通常国会で審議していただき、基本的に全会一致で可決していただきました。改正の柱は精神障害者に対する雇用対策の強化、在宅就業障害者に対する支援、障害者福祉施策との有機的な連携です（34ページ図表5参照）。

精神障害者に対する雇用対策の強化

まず、精神障害者に対する雇用対策の強化の関係ですが、精神障害者のうち精神障害者保健福祉手帳所持者を各企業の実雇用率に算定することとしました。なお、法定雇用率の1.8%は現行どおりです（35ページ図表6参照）。

これはどういうことかと申しますと、雇用義務制度とは、各企業に対して1.8%の法定雇用率に基づく雇用義務を課している制度です。企業の実雇用率が2.0%であれば達成しているということですし、1.2%であれば未達成ということになります。今回の改正に際しては法定雇用率を据え置く、つまり、精神障害者については、雇用義務制度の対象にしないことにしています。

精神障害者について雇用義務を課すということは、法定雇用率の分子に精神障害者を算入するということです。この時何が起きるかと申しますと、当然分子が大きくなるので法定雇用率が引き上がります。1.8%でお願いしている法定雇用率が1.9%であるとか2.0%に引き上がります。つまり、企業の方々の責務が増えるというのが雇用義務でございます。今

回の改正においては、精神障害者について雇用義務を課さないとしていますから、法定雇用率の1.8%は変えない、企業の方の義務は増やさない、端的に言うとそういうことになります。

一方、精神障害者を各企業の実雇用率に算定するというのは何かと申しますと、精神障害者を雇った場合に、各企業における実雇用率カウンタの対象にするということです。

端的に申し上げますと、1000人常用労働者を雇っている企業であれば、18人以上障害者の雇用を行わなければなりません。現行では身体障害者、知的障害者を18人雇わなければなりません。したがって身体障害者及び知的障害者が15人、精神障害者が3人いても今のところ未達成です。しかし、今回の改正以後は精神障害者も算定対象に入れますので、この企業の場合、精神障害者を3人雇用していれば雇用率達成ということになります。

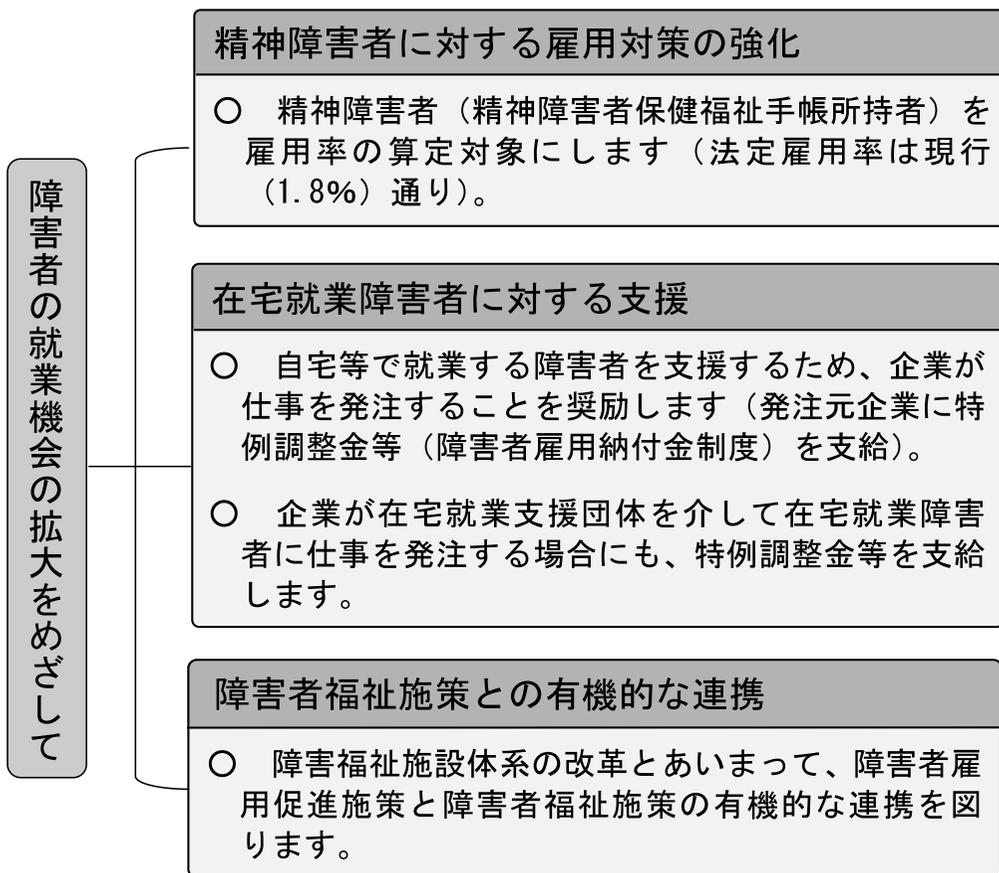
現状では精神障害者の雇用は難しいと言われていて、精神障害者雇用に関するノウハウも十分に蓄積されていません。このような中で企業の方に精神障害者の雇用に関する責務をお願いするのは難しいということで、今回の改正では精神障害者を雇えば雇った分だけ各企業の実雇用率を上げていただき、そういう形で精神障害者の雇用を進めていただきたいと考えております。

障害者雇用については、雇用管理ノウハウが蓄積されると、飛躍的に雇用促進が図られるという傾向があります。したがって、まずは、雇用管理ノウハウを蓄積していただくことで精神障害者の雇用を促進を図りながら、将来的には雇用義

図表5 障害者雇用促進法の改正の概要

働く障害者、働くことを希望する障害者を支援するため、障害者の就業機会拡大を目的とした各種施策を推進するべく、障害者雇用促進法が改正されました（平成17年法律第81号）。

以下、法律改正の概要について、説明いたします。



※ 以上のほか、特例子会社に係る調整金・報奨金の支給先の範囲拡大その他所要の改正を行います。

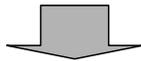
【施行期日】平成18年4月1日（ただし、一部については平成17年10月1日）

図表6 精神障害者に対する雇用対策の強化

- 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を各企業の雇用率（実雇用率）に算定することとします。
 - なお、法定雇用率（1.8%）は現行通りとします。
- ※ プライバシーに配慮した障害者の把握・確認のため、ガイドラインを作成することとしています。

【現行制度】

$$\text{各企業の雇用率算定 (実雇用率)} = \frac{\text{雇用する身体障害者・知的障害者の数}}{\text{雇用する常用労働者の数}}$$



【改正後】

$$\text{各企業の雇用率算定 (実雇用率)} = \frac{\text{雇用する身体障害者・知的障害者の数} + \text{雇用する精神障害者の数 (※)}}{\text{雇用する常用労働者の数}}$$

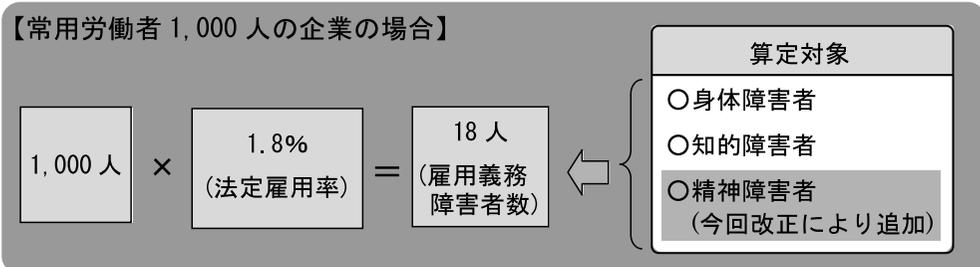
※短時間労働（20 時間以上 30 時間未満）の精神障害者についても 0.5 人分とカウントし、実雇用率に算定。

（参考 1）法定雇用率の算定式

$$\text{法定雇用率 (1.8\%)} = \frac{\text{身体障害者・知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者・知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※法定雇用率は現行（1.8%）のまま。

（参考 2）改正後の雇用率適用（例）



務化を目指すということになってくるだろうと思います。

精神障害者の把握・確認

なお、雇用率算定対象となる精神障害者は、精神障害者保健福祉手帳を所持する者としています。これは一律の公正なスキームの中で雇用率適用を行う、プライベートに配慮するという手帳所持をお願いしているところです。

精神障害者を雇用率の算定対象にすることになりましたので、企業は障害者雇用状況報告（6月1日報告）の際に、精神障害者の方を把握する必要があります。その時に企業の方が、無理やり精神障害者であると名乗りなさいとか、手帳を取りなさいと強要するいわゆる「掘り起こし」が起こらないようにしなければなりません。こうした、いわゆる「掘り起こし」を防止するため、企業にとって参考となるガイドラインを作成することとしています（ガイドラインについては後述）。

在宅就業障害者に対する支援

それから、もう1つの柱は在宅就業障害者に対する支援でございます（**図表7参照**）。

基本的にこの法律は障害者の雇用の促進等に関する法律といわれていますように、雇用支援策を中心にしています。その一方で、就業形態が多様化している中で多様化した就業形態に対応した対策を講じるべきではないかという意見もあります。特に移動に制約を抱えるような方の場合は、なかなか企業での雇用が難しい場合もあります。

障害者雇用促進法においては、障害者の方が職業的に自立していただくことで、障害者の方の職業の安定を図ることを目的としています。雇用形態が最も安定した就業形態であると考えられますが、一方で、雇用形態にまで至らなくても職業的自立に資する就業形態であれば支援することが妥当であると考えられます。例えば、自宅で請負仕事を行っている場合、ある程度安定した収入を得ていただければ、福祉的就労を行っているより、職業的に自立していると考えられます。また、在宅で請負仕事をしながら、企業の方との関係が親密になると、在宅勤務の雇用形態を結ぶ形に移行することもあります。

このように、在宅就業も職業的自立に資するものであると考えられるところであり、また、昨今のIT技術の進展により、障害者の方が、こうした在宅就業を行うような場面も増えてきています。こうしたことから、今回の改正に伴い、雇用形態ではない在宅就業を行う障害者に対する支援策を講じることとしました。

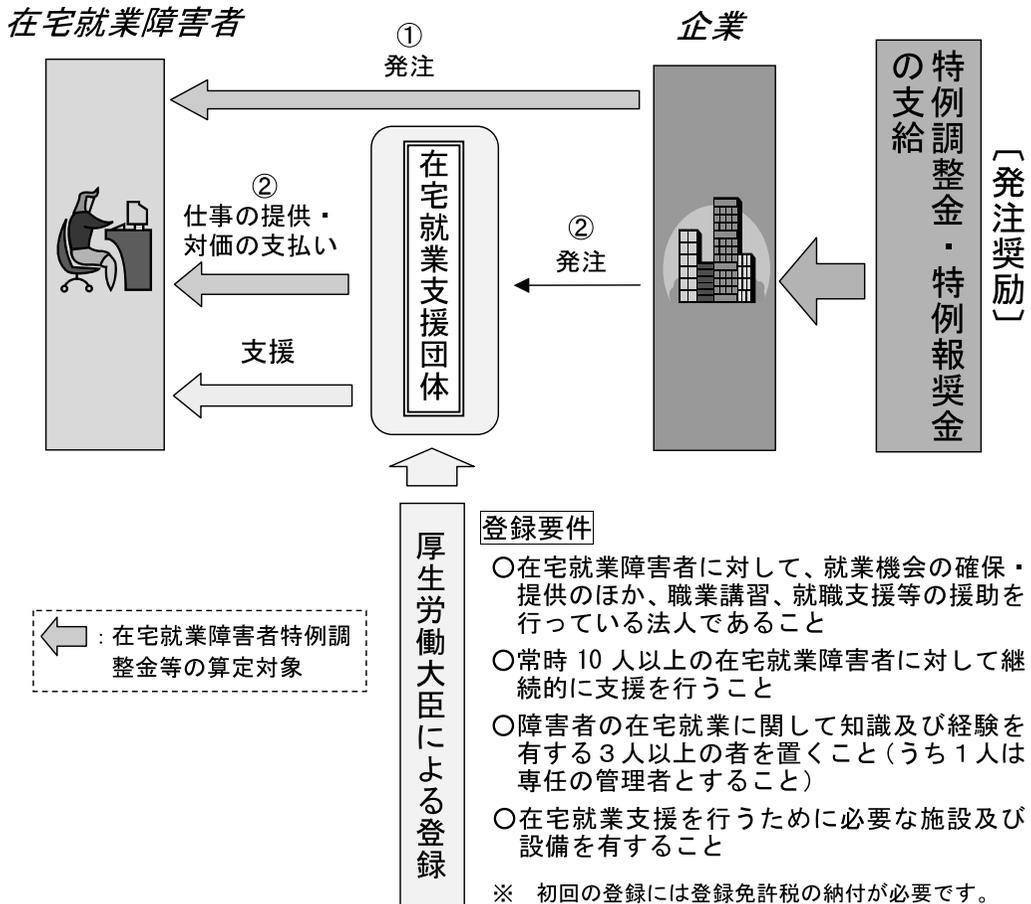
特例調整金・特例報奨金の支給

在宅就業障害者の支援を行うため、具体的には、企業が在宅就業障害者に仕事を発注した場合に、企業が在宅就業障害者に支払った金額に応じて、特例調整金又は特例報奨金を支給する仕組みを創設することとしました。

その際、実際、障害者の方が単独で企業と契約を結ぶのは難しいといわれています。そこで、企業が、在宅就業支援団体（障害者の在宅就業の支援などを行う社会福祉法人やNPO法人等であって、

図表7 在宅就業障害者に対する支援

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給します。（①の発注のケース）
 - 企業が在宅就業支援団体（在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人）を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、特例調整金・特例報奨金を支給します。（②の発注のケース）
- ※ 特例調整金等の支給事務は、障害者雇用納付金、障害者雇用調整金等と同様、高齢・障害者雇用支援機構において取り扱います。



厚生労働大臣の登録を受けた法人)を経由して仕事の発注を行うような場合にも、特例調整金・特例報奨金を支払うことにしました。

この在宅就業支援団体につきましては、厚生労働大臣の登録を受けた法人ということで法律上明記しております。登録要件は、10人以上の障害者に対して継続的に支援を行っていること、専任の管理者1人を含め、3人の者が業務に従事していること等となっております。

例を1つ紹介しましょう。まず、企業からホームページ作成の業務を在宅就業支援団体に発注してもらい、その後、在宅就業支援団体は障害者のAさんにはこの部分、Bさんへはこの部分と調整しながら在宅就業障害者へ発注します。在宅就業障害者は在宅就業支援団体から相談等の援助を受けながらホームページを作成して、在宅就業支援団体に対して納品します。

在宅就業支援団体は障害者から納品されたホームページの内容を確認して不足があればそれを修正して、企業に納品します。納品が終わりますと、企業から在宅就業支援団体に対価の支払が行われ、在宅就業支援団体は実費を差し引いた上で障害者の方にお金を払うということになります。

今回創設したスキームでは、企業が在宅就業支援団体に払った額ではなく、在宅就業支援団体から障害者本人に支払われた額を評価の対象にすることとしております。評価の対象となる金額を証明するため、在宅就業障害者に対して実際に支払った額について、在宅就業支援団体が企業に発注証明書を交付することとし

ています。企業の方は、特例調整金・特例報奨金の申請様式に、発注証明書を添付していただき、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に提出していただければ、特例調整金・特例報奨金の支給が受けられることになっています。

在宅就業で行われる代表的な業務としては、ホームページ作成などIT関係が考えられます。それから授産施設等の福祉施設や作業所でも熱心に雇用支援をしているところもあるので、雇用促進等の観点から定めた一定の要件を満たしていただいた上で、雇用支援に熱心なところは、在宅就業支援団体として登録することを考えております。

実際にどれくらいの発注額に対してどれくらいの特例調整金が支給されるのかということですが、具体的などは、政令もしくは省令で決めることにしております。この点は、平成18年4月1日施行となっているので、関係審議会などの議論を踏まえて、具体的に決めていきます。

具体的なイメージの1つとして、これは昨年(平成16年)の改正法の審議を関係審議会などで行っている際に議論になりましたが、例えば、障害者雇用調整金との整合性を図りながら考えていくことが必要です。調整金の場合、雇用義務障害者より1人多く雇っていただければ1ヶ月あたり2万7000円支給するものであり、年間32.4万円を支給するということになっております。在宅特例調整金はどうかと申しますと、例えば、障害者雇用1人分に相当する発注額として年間400万が障害者に対して支払われた場合、1カ月あたり調整金の半額の1万4000円支

給する、つまり年間16.8万円支給するというようなことを、昨年の審議会の際には議論していました。

障害者福祉施策との有機的な連携

それから、3つめの柱は、障害者福祉施策との有機的な連携です（40ページ図表8参照）。現在、障害保健福祉分野では、授産施設や作業所を機能別に再編成しながら福祉的な就労から可能な限り一般雇用へ移行していただくという改正を目指しているところでございます。

障害者雇用の分野でも、こうした障害保健福祉分野での改革の方向性を踏まえ、障害者福祉施策と有機的な連携を図りながら、福祉から一般雇用への移行をより支援していくこととしています。具体的な施策としては、今年の4月より実施しておりますけれども、地域障害者就労支援事業といって、ハローワークが福祉施設や養護学校と連携し、就職を希望する個々の障害者に応じて支援計画を作成し一連の支援を行う事業を実施しております（全国10ヶ所）。それから、障害者就業・生活支援センターの増設等を行っております。

改正法の施行

実際の今回の改正法の中で、平成17年10月1日に施行を迎えるのが助成金制度の見直しです。

それから特例子会社に対する調整金・報奨金の支給も17年10月施行です。これは規制改革の要望に基づく改正ですが、現行では、特例子会社を作った場合、調整金、報奨金を親事業主が受給するとい

う制度にしております。しかし、実際に障害者雇用を集中的に行い大きな経済的負担が発生しているのは特例子会社であるので、特例子会社が調整金・報奨金をもらえないのはあまり合理的ではないだろうという要望がありました。こうした要望を受け、今回の改正に伴い、特例子会社でも調整金・報奨金の支給を受けられるような制度にすることにしました。

それから、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策との有機的な連携、精神障害者に対して総合的な支援をする際の障害者職業センターと医療関係者との連携が17年10月施行です。

そして、18年4月1日に施行されるのは、精神障害者に対する雇用対策を強化するための精神障害者の実雇用率への算入、在宅就業障害者に対する支援を行うための特例調整金等の支給、アビリンピックに係る業務を納付金関係業務として実施することとなっています。

助成金制度の見直し

10月から施行される助成金の見直しについてご説明します。見直しの内容の1つとしては、現行は雇用保険を財源とした障害者雇用継続助成金というのがありまして、これを納付金制度に基づく助成金に統合しています。

それから、障害者介助等助成金の拡充ということで、具体的には、職場介助者の継続的配置・継続の委嘱に係る助成金、在宅勤務コーディネーターの助成金の創設等を行っています。

それから、職場適応援助者助成金（ジョブコーチ助成金）の創設です。内容は二つありまして、福祉施設がジョブコー

図表 8 障害者福祉施策との有機的な連携

- 障害保健福祉の分野では、授産施設等の福祉施設や作業所を機能別に再編成することにより、福祉的就労から一般雇用への移行を促進する改革を行うこととしています。
- 障害者雇用の分野においても、障害保健福祉施策と連携を図りながら就職支援等の支援を行うことにより、一般雇用への移行を促進するための施策を講じることとしています。

地域障害者就労支援事業の創設（平成 17 年度より実施）

ハローワークが福祉施設等と連携して、就職を希望する個々の障害者に応じた支援計画に基づき、一貫して就職支援を行うモデル事業を実施。

（平成 17 年度：全国 10 ヶ所）

ジョブコーチ助成金制度の創設（平成 17 年 10 月施行）

福祉施設がノウハウを活かしてより効果的な職場適応援助を行うために、現行制度を見直し、新たにジョブコーチ助成金制度を創設。

障害者就業・生活支援センター事業の拡充

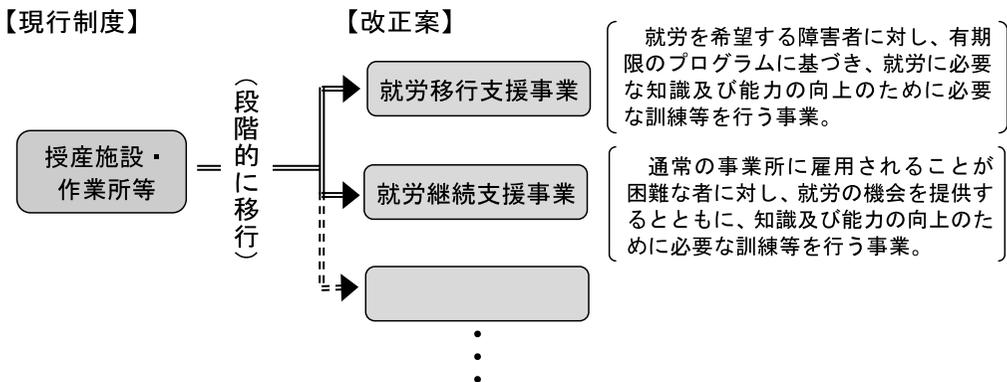
就業面・生活面からの一体的な支援（就業・生活両面にわたる相談・助言、職業準備訓練・職場実習のあっせん、関係機関との連絡調整）を行う障害者就業・生活支援センターを増設。

（平成 16 年度：80 センター → 平成 17 年度：90 センター）

社会福祉法人等を活用した多様な委託訓練の実施

障害者の一般就労への移行支援に取り組んでいる社会福祉法人等に委託して、就職の促進を図る。

（参考）障害保健福祉分野における施設体系・事業体系の見直し



チ事業を実施することに対して助成金を支給するとともに、企業の中の労働者がジョブコーチを行う場合に助成金を支給することとしています。

障害者能力開発助成金の中にグループ就労に係る助成金の創設とありますが、これは18年1月1日施行となっております。精神障害者の方がなかなか長時間で働きにくいということがありまして、3人から5人でユニットを組みまして短時間で就労しながら常用雇用への移行を目指す訓練を行う場合に助成金を支給するものです。

障害者介助等助成金の拡充

それでは障害者介助等助成金の見直しについて具体的に説明します。1つ目は職場介助者の継続的配置・継続的委嘱に対する助成金の創設です。現行制度においても、視覚障害者の方や四肢機能障害者の方が介助者を配置・委嘱する場合に助成金を支給していますが、最長10年間となっております。この助成金に支給期間を設けているのは、この助成金が障害者の雇入れの促進を目的とした納付金制度に基づく助成金であり、納付金の効率的な活用等を図る観点から、助成金の支給期間を、企業内におけるノウハウの構築・体制の整備等により障害者雇用の定着等が図られるまでの一定期間とするとの考え方によるものです。なお、職場介助者に係る助成金の支給期間である10年間というのは、各助成金の中でも最長の支給期間です。しかしながら、視覚障害者や四肢機能障害者の方ですと、その障害特性から、職域が相当程度限定されているといった実態もあるところです。こ

うしたことから、今回の改正に伴い、職場介助者の配置又は委嘱を10年間行った後においても、当該措置を継続して行わなければ雇用の継続が困難である視覚障害者・四肢機能障害者について、職場介助者の継続的配置・継続的委嘱に係る助成金を支給することにしました（最長5年間）。

手話通訳担当者の委嘱については、近年の支給実績に鑑みれば、支給額が年間支給限度額に達してしまい、結果として支給回数が制約されるケースも少なくないことから、助成金のより効率的な活用を図る観点から、年間支給限度額の引き上げを行いました。

また、在宅勤務コーディネーターに係る助成金を創設しましたが、これは、在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理を行うコーディネーターを配置又は委嘱した企業に対して助成金を支給することとしたものです。なお、この助成金の助成率は3/4です。こういう助成金を活用していただきながら、在宅勤務に対する支援を進めていこうと考えています。

ジョブコーチ助成金

次にジョブコーチ助成金というものです。ジョブコーチとは、主に知的障害者、精神障害者について実際の事業所で職場適応援助を行っている者のことですが、支援対象障害者の定着率は8割くらいと言われています。ジョブコーチについて、その支援の裾野を広げていくというのが今回の助成金改正の目玉だと思っております。

この助成金の種類は2つあり、福祉施設型と事業所型に分かれます。福祉施設

型ですが、これは社会福祉法人などの福祉施設がジョブコーチを派遣する場合で、事業所型、これは企業型と言ってもいいと思うのですが、企業で実際に働いている方をジョブコーチにさせていただくタイプです。

それでは、福祉施設型ジョブコーチから具体的な説明を行います。対象障害者は、身体、知的、精神、発達障害者です。実際にジョブコーチになれる人というのは一定の研修を修了した者であって、一定の経験能力を有すると認められるものです。なお、一定の研修とは、「障害者総合職業センター及び地域障害者職業センターが行う研修」又は「厚生労働大臣が定める研修」のいずれかです。

実際の支援に当たっては、支援計画というものを策定していただいて、それに基づき援助していただくこととなります。支給額としては、現行制度と変わりませんが、1日当たり1万4200円で1カ月当たりの限度額は28万4000円です。なおジョブコーチは最大8か月間という期間で支援を行ってもらっています。それから、雇用前支援における協力事業主の受入に係る費用や研修の受講のための旅費にかかる費用も支給しています。

次に事業所型ジョブコーチですが、これも対象障害者は、身体、知的、精神、発達障害者となっております。

事業所型ジョブコーチの要件ですが、相当程度の経験能力を有する方が一定の研修を受けていただき修了すればジョブコーチになることができます。相当程度の経験能力につきましては、2つの基準があります。5人以上障害者を雇っている事業所は障害者雇用促進法第79条に基

づき障害者職業相談員を置くことになるのですが、そうした職業生活相談員として相談、指導を5年以上行ったものであることが1つの基準です。もう1つの基準は、特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所といった障害者を集中的に雇っていただいている会社で障害者の就労支援を3年以上やっていた方となっております。なお、一定の研修とは、「障害者総合職業センター及び地域障害者職業センターが行う研修」又は「厚生労働大臣が定める研修」のいずれかです。

こうした要件をみたしたジョブコーチが支援計画を作成し、地域障害者職業センターがその支援計画を承認した場合に支援計画に基づいて援助を実施することになります。例えば精神障害者の職場復帰の際に事業所型ジョブコーチを配置していただくとかそういうことを通じて事業所内で活躍していただくことを想定しています。

これが平成17年10月1日の助成金に関する改正の内容です。

3. 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

ガイドライン作成の背景及び経緯

次に「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」のポイントをご説明します（**図表9参照**）。

障害者雇用促進法に基づきまして、各事業主の皆様には雇用義務を課させていただいており、障害者雇用状況報告を行

図表9 プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン概要(案)

	把握のきっかけ(初めて把握・確認する場合)	把握・確認した情報の更新
	<p>採用段階で障害者を把握・確認する場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 利用目的及び必要な個人情報の内容を明示。 ○ 毎年度利用することや、障害等級の変更・障害者手帳の有効期限等について確認を行う場合があることを本人に伝え、同意を得る(◎)。 ○ 障害者に対する企業独自の支援策、公的な支援策等についても、あわせて周知を行うことが望ましい。 <p>採用後に障害者を把握・確認する場合</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 雇用している労働者全員に対して申告を呼びかける場合 <ul style="list-style-type: none"> ○ 申告を呼びかける際には、メールやチャラジ等、労働者全員に対して画一的な手段を用いること。 ○ ★については、この場合も同じ。さらに、回答は業務命令ではないことを明確にすることが望ましい。 ② 個人を特定して照会を行うことができる場合 <ul style="list-style-type: none"> ○ 根拠とする情報は、労働者本人が職場において障害者雇用支援制度の活用を求めて、企業に対し自発的に提供した情報であること※。 ○ 当該労働者に対して把握・確認を行うに至った経緯(根拠とした情報)を明示して尋ねること。 ○ ★については、この場合も同じ。 <p>※ 根拠として適切な例：公的な職業リハビリテーションサービスや、企業が行う障害者就労支援策を利用したい旨の申し出 根拠として不適切な例：所得税の障害者控除のための書類、病欠・休職の際に提出された医師の診断書等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 毎年度利用することや、障害等級の変更等を確認する場合があることについて、あらかじめ本人の同意を得ておく(◎)。 ○ 手帳の有効期限や障害程度の変化等、情報を更新する頻度は、必要最少限度とする。 ○ *については、この場合も同じ。 ○ 本人に対して、情報の訂正等の手続きを公表し、必要に応じ、訂正等を行う。 <p>【把握・確認にあたっての禁忌事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 利用目的の達成に必要な情報の収集の禁止 ○ 申告又は手帳取得の強要の禁止 ○ 申告又は手帳の取得を拒んだことによる不利益な取扱いの禁止 ○ 正当な理由なく、特定個人を名指して情報収集の対象とすることの禁止 ○ 本人の同意無く、産業界等が企業の障害者雇用状況報告等の担当者に情報の提供を行うこととの禁止
<p>処理・保管</p>	<p>【処理・保管にあたっての禁忌事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 利用目的の範囲を超えた情報の取扱いの禁止 ○ 申告を行ったことによる不利益な取扱いの禁止 	

っていただいておりますが、これは障害者を雇用しているかというのを見て必要に応じて達成指導をしたりしているもので、そういう必要性のために報告をお願いしております。同時にいわゆる雇用率の状況に応じて障害者雇用の納付金を払っていただくとともに、調整金の支給などを行っていますので、そういう観点からも障害者雇用の状況に関する報告をお願いしています。

つまり、事業主は障害者雇用状況の報告、納付金の申告、それから障害者雇用調整金、報奨金の申請などのため、雇用している労働者の中から障害者である労働者の数などを把握する必要があります。

先般個人情報保護法が施行されましたが、その個人が障害者であるというのは当然個人情報保護法にいう個人情報に含まれるものですから、企業の皆さまは、そういう法令等に配慮しながら情報の適正な取得・利用を行うことが求められています。

それではなぜ、今回ガイドラインを作成することになったのかということですが、これは、今回の障害者雇用促進法の改正に伴いまして、精神障害者の方につきまして実雇用率に算入するというところで、特に在職の精神障害者の方の把握につきましてはプライバシーに配慮する必要がありますとあります。従いまして障害者本人の意に反して実雇用率に算入されたりですとか、把握されたくないのに把握されるということが行われなように、この機会に、制度の対象となる全ての障害者を対象といたしましてプライバシーに配慮したガイドラインを策定すること

としたということです。

このガイドラインは基本的に非常にわかりやすく書いてあり、業務の手順も解説してあり、この業務の手順に即してこういう形で把握していただくのが良いのではないかと、こういうことをやるのは不適切なのではないかということを示しています。

ガイドラインの策定に関しましては、国会などでもご指摘があったのですが、有識者の意見も聞いて作成せよということになっていたので、検討会議を7月から3回に渡って開催しておりまして、個人情報保護法の関係の専門家ですとか、障害者団体の方、障害を実際に有している当事者の方、企業で実務を行っている方、それから経営者団体とか労働組合の方に入っていただき、検討を行っていただきました。その結果、草案が8月29日にまとめられたところでございます。これがガイドライン作成の背景ということです。

ガイドラインの基本的考え方

それではこのガイドラインのポイントを簡単に説明します。

このガイドラインは、基本的にベースには個人情報保護法がありまして、個人情報に配慮していただいた上で把握・確認していただくというのが1つの基本的なコンセプトになっています。もう1つのキーワードはプライバシーなのですが、これは法律上なかなか明記されることはないのですが、個人情報保護法だけでなく障害者の方のプライバシーの観点からどういう把握・確認の仕方であれば妥当か、あるいは妥当ではないかという

ことについて、今回のガイドラインにおいて一定の考えを示しています。

ガイドラインの構成を見ていただきますと、企業の方にやっていただく業務、制度の対象となる障害者の範囲、対象者の把握・確認の方法、それから把握確認した情報の更新、禁忌事項、処理保管方法、最後に意識啓発の積極的な実施について記述しています。

個人情報保護法とこのガイドラインの関係ですが、個人情報保護法において個人情報取得事業者としての義務を負うのは5000件を超える個人情報を利用している場合なのですが、今回のガイドラインではそういうことを問わず個人情報保護法の規定に則ってやっていただくのが重要であると考え、事業規模には関係なく、個人情報保護法にしたがった把握・確認を行っていただきたいという考えのもとに作成しています。

事業主が障害者の把握・確認を行う場合としては、公共職業安定所への障害者雇用状況の報告と、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に対する納付金の申告等のためのものがあります。これらの機会において、このガイドラインにしたがい障害者の適正な把握・確認を行っていただくということでございます。

それから制度の対象となる障害者の範囲ということで、どういう場合が障害者の対象になるのが説明しておりますし、または障害者手帳の制度の概要と解説を行っております。精神障害者の手帳は特徴的で2年間の有効期間があるというのが1つの特色です。

採用段階での把握・確認

次に、制度の対象者の把握・確認方法についてです。具体的には、採用段階で障害者を把握・確認するケースと、採用後に障害者を把握・確認するケースがあります。なお、採用段階で把握・確認するケースとしては、具体的には、合同面接会や、危険な作業を行う特定の職種において障害を有しているか尋ねる場合が考えられます。

採用段階で把握・確認する場合、採用決定後に利用目的及び障害者雇用状況の報告、雇用納付金の申告、雇用調整金または報奨金の申請のために必要な個人情報の内容を明示し、障害者本人の同意を得て、その利用目的のために必要な情報を取得します。

取得した個人情報は障害者の同意を得た上で原則として毎年度利用することとします。これは、何度も障害者に対して照会を行うというのは望ましくないとの考えに基づくものです。なお、精神障害者の場合は精神障害者保健福祉手帳の有効期限が2年間であるということに注意していただき、前回確認した有効期限を過ぎた最初の障害者雇用状況報告等の際に、手帳の更新の有無及び更新後の手帳の有効期限について確認を行うことになります。

また、利用目的の達成に必要な範囲内で障害等級の変更や精神障害者保健福祉手帳の有効期限等について確認を行う場合があることについても障害者の同意を得る必要があります。

さらに、障害者手帳を返却した場合や障害等級の変更があった場合は人事担当

者まで申し出て欲しいということと、特に精神障害者の場合には精神保健福祉法上、治癒したら精神障害者保健福祉手帳を返却することになるのでそういう場合は申し出てほしいということも伝える必要があります。

それから特例子会社又は関係会社の場合、取得した情報を親事業主に提供することになるので、こういう点も明示することが望ましいです。障害者本人に対する公的支援策や企業の支援策についてもあわせて伝えることが望ましいです。

なお、明示の方法については、利用目的を明示した契約書その他書面を本人に手渡しするとか、ネット上に掲載するなどの方法が考えられます。

それから、必要に応じて家族への説明することも必要です。

全員に対する呼びかけ

次に採用後に障害者を把握・確認する場合についてです。この場合の把握・確認の方法としては雇用している全労働者に対して申告を呼びかけることが1つの原則となります。それはなぜかと言いますと、ある特定の障害者について名指して障害者であるかどうかを尋ねることが掘り起こしにつながると考えられており、逆に全員に対して照会を行うことは問題がないと考えられるからです。

雇用している労働者全員に呼びかける方法としては、皆さんが見られるようなメールであるとか社内報とかチラシとかそういうものを使っていただくことになります。不適切な事例としましては、あまり見る人・見ない人が分かれてるものは望ましくないということです。

それから呼びかけの際に明示する事項は基本的に採用段階で障害者の把握・確認を行う場合に掲げた事項と同じ事項であり、これらの事項に加えて、業務命令として呼びかけに対する回答を求めているのではないことを明示する必要があります。あくまでも本人の同意といえますかそれに基づくものだとすることを明確にすることが望ましいと考えています。

個人を特定した照会

それから、いわゆる個人を特定して照会を行うことができる場合について説明します。基本的にどういう発想かと申し上げれば、障害者である労働者本人が、職場において職業リハビリテーションサービス等の障害者雇用支援策を利用したい旨を企業に申し出た場合は、これを基に個人を特定して照会を行うことが可能であると考えています。

逆に個人を特定して照会することが不適切な場合というのは、例えば、部下が上司に対して個人的に相談した内容や、上司が職場の同僚から受けた風聞とか風評、企業内診療所における診療の結果、健康診断の結果、健康保険組合のレセプトを基に個人を特定して照会することは、いわゆる掘り起こしになりうるので不適切です。

それから個別の状況によっては、個別に照会を行う根拠として不適切な場合がありうる例としては、所得税の障害者控除を行うために提出された書類等が挙げられます。障害者控除を受けるために障害者本人が企業側に提出しているのですが、労働者本人の障害の受容の状況や病状等によっては、これらの情報を元に個

別に照会を行うこと自体が、本人の意に反するようなケースも生じうると考えられます。したがって、これらの情報を元に個別に照会を行う際には、個別ケースごとに、企業において、本人の障害の受容の状況や病状を専門家、産業医などに相談しながら個別に照会を行うことが適切かどうか判断する必要があります。

なお、情報の直接取得と記述していますが、これは、障害情報を取り扱う者を必要最小限とするため、複数の方を経て情報を取得するよりは障害者雇用を担当されている方が直接取得することが望ましいということを意味しています。

それから個人を特定して照会する場合には、当該個人に対して照会を行う理由を明確にすることが必要です。利用目的の明示の際に本人に伝える事項は、採用段階で障害者の把握・確認を行う場合に明示する事項と同じです。

情報の更新

次に把握・確認した情報の更新ですが、一度把握・確認した情報は情報内容の変更に伴い更新が必要です。特に、精神障害者の方であれば、手帳の有効期限が2年間ですから、手帳の有効期限が更新されているのかどうかということ及び更新後の手帳の有効期限を確認することが必要ですし、重度障害者になった場合には雇用率上のカウントも違うのでその点も確認する必要があります。

把握・確認に当たっての禁忌事項

把握・確認に当たっての禁忌事項として「利用目的の達成に必要なでない情報の

収集」が挙げられます。これは個人情報保護法の要請に基づく禁忌事項です。それから、掘り起こしを防止するため、「申告又は手帳取得の強要」も禁忌事項とされています。その他、「申告又は手帳の取得を拒んだことによる不利益な取り扱い」、「正当な理由なく特定個人を名指しして情報収集の対象とすること」、「本人の同意なく産業医等が企業の障害者雇用状況報告書等の担当者に情報の提供を行うこと」も禁忌事項です。

情報の処理・保管、障害に対する理解の普及

把握・確認した情報の処理・保管ということで、得た情報は保管することが必要になってきますが、安全管理の措置を行ったり、守秘義務を守りながら処理・保管していただくことが必要です。

障害に対する理解や障害者に対する支援策についての理解の普及ですが、手帳の取得を強要してはいけませんが、障害に対する理解や支援策の普及を行っていただいて、障害者であることをオープンにできる仕組みを障害者の方に知っていただき、障害者本人にとって手帳を取得しやすくなる環境作りを進めることが重要です。そのために、管理職や従業員に対して研修を行ったり、企業独自の支援を行っている場合はその旨を周知することが重要であると考えられます。

4. 障害者雇用促進法に基づく企業名の公表

最後に障害者雇用促進法に基づく企業

名の公表ですが、平成17年は6月24日に発表しましたが、今年は2社公表させていただいているところでございます。

企業名公表のスキームというのは次のとおりです。雇用率が芳しくない場合には雇い入れ計画書の作成命令を発出し、例えば平成12年であれば117社に発出したのですが、3年間の雇い入れ計画を実施していただきます。その際、雇い入れ計画の実施状況が芳しくない企業に対し適正実施勧告を行います。これは先程申し上げた117社のうち21社に出しました。

その後雇い入れ計画期間の満了を迎えてもあまり改善が見られないところに対して特別指導を行います。これが117社のうち14社になりました。そして、それでも改善しない場合には、公表という形になります。実際、指導を行っていく中で障害者の雇用状況が改善する場合がありますし、改善しない場合もあります。

どういう基準で公表しているかといいますと、「全国平均実雇用率を達成すること」又は「障害者雇用を積極的に促進する取組を実施して一定の実雇用率を達成すること」、このいずれの条件も満たしていただかなければ公表ということになります。

今回の場合、指導の結果、指導対象14社のうち6社は雇用義務を達成し、5社は法定雇用率には達しないものの、一定の基準を満たし、特別指導による改善が見られました。こうした改善の見られなかった2社について、今回は公表したところです。

企業の側でも障害者雇用についての関心が高くなってきておりまして、特に大企業の場合は、特例子会社の設立等を通

じて雇用率を上げていただいている場合も多いのですが、きちんと指導を行っていき、より障害者の雇用促進を図ってまいりたいと考えております。

(本稿は平成17年9月30日貌に開催しました第2369回労働法学会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

Q

重度身体障害者・重度知的障害者である労働者は雇用率上ダブルカウントされ、また、重度身体障害者・重度知的障害者である短時間労働者も雇用率カウントの対象となります。それでは、精神障害者の場合は、障害の重さは雇用率算定上、関係するのでしょうか。あるいは、精神障害者が短時間労働者だった場合はどうなるのでしょうか。

A 精神障害者については、重度というのを設けていません。精神障害者である常用労働者（週労働時間30時間以上）であれば1人としてカウントします。また、長時間働くことが困難である場合が少なくないという精神障害者の障害特性に鑑み、精神障害者である短時間労働者（週労働時間20時間以上30時間未満）については、0.5人分としてカウントするというようなことを考えています。



労働法学研究会会員様限定

人事労務・労働関係 無料質問表

皆様の職場での人事・労務に関する問題点やご質問、また資料等のご要望がありましたら、本用紙にご記入し FAX にてお送り下さい。基本にご質問に関してのお答えは無料となりますが、内容によっては有料になってしまう場合、また、法律によりお答え出来ない場合もございますので予めご了承下さいませようお願いいたします。(本用紙をコピーの上 FAX にてお送り下さい。)

会社・団体名			
住 所 〒			
氏 名			
部署／役職名	T	E	L
E メール	F	A	X

◆質問・相談内容をお書き下さい。

◆例会やセミナーで取り扱って欲しいテーマなどありましたらお書き下さい。

◆本会報誌へのご感想やご要望、その他ご質問などありましたらお書き下さい。

◆ご依頼いただきます際のお願い

法律関連のご相談につきまして、弁護士でないものが法律相談を行なうという行為は弁護士法 72 条に抵触いたします。会員様からのご依頼内容がその種のご相談と弊社の方で判断いたしました場合、ご回答いたしかねますのでご了承ください。

弊社は従来、会員様からの人事労務に関するご相談に幅広く対応させていただいておりましたが、法律遵守の観点から、社内で検討させていただいた結果、法律を取扱う企業としてこの点について厳格に取扱うことといたしました。

なお、法律に触れないご相談、人事・労務関係に関するお問合せは引き続き対応させていただきます。

今後とも会員様の変わらぬご愛顧とご理解、ご協力の程、よろしくご願ひいたします。

株式会社 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町 8-10 臼井ビル 5F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

URL <http://www.roudou-kk.co.jp/> MAIL rkk@roudou-kk.co.jp