

労働法学研究会報



最新労働
法解説

今後の障害者雇用施策の最新動 向解説

—「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮
の提供の指針の在り方に関する研究会」報告書解説—

厚生労働省：松永 久

Point1 差別禁止・合理的配慮提供の対象となる障害者や事業主の範囲

Point2 合理的配慮の基本的な考え方

Point3 過重な負担

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

酒気帯び運転の懲戒解雇と退職金不支給の相当性
熊本市（酒気帯び運転懲戒免職処分）事件 清水弥生

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

クレーマー対策——上司の出るタイミング 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

専門業務型裁量労働制の適用対象業務とは？ 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

漂流世代の見えない明日 増田明利

連載5

まこやんが行く

混迷 まこやん

紹介

『今日から日雇い労働者になった』

CONTENTS

最新労働法解説

- 4 **今後の障害者雇用施策の最新動向解説**
—「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」報告書解説—
厚生労働省：松永 久
- 6 1・障害者雇用に関する法改正とその背景
8 2・2013年障害者雇用促進法の改正
10 3・指針作成に向けて
- 22 **連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説**
酒気帯び運転の懲戒解雇と退職金不支給の相当性
熊本市（酒気帯び運転懲戒免職処分）事件 清水弥生
- 28 **連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ**
クレマー対策——上司の出るタイミング 金子雅臣
- 32 **連載3 「事例」で考える労働法**
専門業務型裁量労働制の適用対象業務とは？ 北岡大介
- 36 **連載4 東京の労働事情取材記**
漂流世代の見えない明日 増田明利
- 40 **連載5 まこやんが行く**
混迷
- 42 **紹介 『今日から日雇い労働者になった』**

よくわかる!

労働判例ポイント解説

酒気帯び運転の懲戒免職と退職金不支給の相当性

熊本市（酒気帯び運転懲戒免職処分）事件（福岡高裁平
26.5.30判決）

実践女子大学非常勤講師

清水弥生

事実の概要

熊本市の土木センター副主任Dさんは、平成24年4月の夜、ビール3杯、焼酎を9～10杯飲みました。翌朝起床して焼酎をロックで2杯飲み、6時間ほど睡眠をとりました。起床後、Dさんは、体にアルコールが残っていることを認識していましたが、自宅を出て普通乗用車を運転しました。そして、警ら中の警察官による呼気検査の結果、呼気から0.57mg/lの濃度のアルコールが検出されたため、酒気帯び運転により検挙されました。

Dさんは、市に平成4年に採用されてから在職中に懲戒処分を受けたことはなく、本件の過去3年以内に交通違反歴はありません。

Dさんは、職場の上司に、酒気帯び運転で検挙されたことを報告しました。

熊本市長は、同年5月1日、本件懲戒免職処分をしました。処分理由は、「高濃度のアルコール量が検出される状態で酒気帯びの自覚なく、車を運転したことは、重大事故を引き起こしかねない危険

な行為であり、全体の奉仕者たる公務員にふさわしくない非行である。よって、地方公務員法第29条第1項1号の規定により懲戒処分として免職する。」でした。

また、市長は、同日、Dさんに対して、熊本市職員の退職手当に関する条例12条1項の規定により、一般の退職手当等の全部を支給しない旨の処分をし、しました。処分理由は、「退職手当等の支給にあたっては、懲戒免職処分を受けて退職をした者に対しては退職手当の全部を支給しないことが原則であるが、諸事情を考慮し、その一部を支給しないこととする処分にとどめることもあり得るところである。しかしながら、本件事案に関しては、処分の対象となった非違行為の内容及び程度、公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案した場合、人身事故を起こしたものでないこと及びその他の情状を考慮してもなお退職手当等の全部を支給しないことが適当であると決定した。」でした。

熊本市は、「懲戒処分の指針」に「基本事項」を定め、「日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の

上判断する」としています。そして、「標準例」として「酒気帯び運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こした職員は、免職又は停職とし、その後の措置義務違反をし、または任命権者に事故の報告を怠った職員は、免職又は停職とする」としています。

Dさんは、平成24年8月29日に死亡し、遺族は原告として10月30日に本件訴訟を提起しました。

1 審熊本地裁は、熊本市の「指針」内容は相当と認めたとうえで、Dさんの酒気帯び運転には“正当化できるような事情はなく、特段酌むべき事情があるとはいえない”としつつ、①市民や社会に対して直接の被害が生じていない、②Dさんは現業職員だから、非違行為により失われる信頼の程度は職責に応じた程度のものであったとし、Dさんには約20年間の勤務の功があり前科前歴もないのだから、懲戒免職処分は、社会通念上著しく妥当性を欠き、市長の裁量権の範囲を逸脱し、これを濫用したものと判断しました。

これに対し、熊本市側が控訴しました。

判 旨

1 本件懲戒免職処分の適否について

「…地方公務員に懲戒事由がある場合に、懲戒処分を行うかどうか、また、どのような懲戒処分を行うかは、当該職員の指揮監督に当たる懲戒権者の裁量に任されており、その判断は、懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該

職員の当該行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、諸般の事情を総合的に考慮して決定すべきであり、懲戒権者の裁量権の行使に基づく処分が社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱しこれを濫用したと認められる場合に限り、違法であると判断されることになる。これを本件についてみるに、本件懲戒免職処分につき、懲戒権者が裁量権の範囲を逸脱しこれを濫用して行ったと認めることはできない」。

「本件非違行為は、一步間違えば人命さえも奪いかねない危険な行為であって、酒気帯び運転の中でも悪質性が顕著なものであるといわなければならない」。

「また、…車を買替えようと思って外出したというものであり、どうしても車を運転せざるを得なかったというような緊急の必要性等があったことによるものではない。上記のような理由で酒気帯び運転に及んだことは、Dの遵法精神や規範意識がもともと低かったことを窺わせるものである」。

「そして、…控訴人（熊本市）においては近年、職員の不祥事が絶えず、…各非違行為の中には飲酒運転の事例も多かったため、…飲酒運転撲滅・交通法規遵守に関する研修会を開催するなどして対策を強化していたこと（…）、しかし、その後も飲酒運転を行う職員がいたこと、こうした中、控訴人においては、平成24年4月の政令指定都市移行に向けて、飲酒運転の撲滅を含むより一層の綱紀粛正が叫ばれていたこと、このような中、同月14日、Dは本件非違行為に及んだものであることが認められる」。

「上記認定事実によれば、本件非違行為の報道等によって控訴人に対する市民からの信頼は更に大きく揺らいだものと認められる」。

「なお、…控訴人は、…平成24年度から飲酒運転の案件については厳しく対処するようになっており、処分日が…平成24年5月1日以降の6件（本件の事案を含む。）については、道路交通法違反に当たらない1件（処分は「停職6月」とされている。）を除き、いずれも「免職」となっている（…）ことが認められる」。

「以上のとおり、本件非違行為は、酒気帯び運転の中でも悪質性が顕著で、動機面での情状酌量の余地はない上、控訴人が飲酒運転の撲滅に向けて対策を強化する中、控訴人に対する市民の信頼を更に失わせる形で行われたこと等をも考慮すると、被控訴人らが指摘する〔1〕本件非違行為の際に人身事故等が発生したわけではなく、市民や社会に対する直接的な被害は生じていないこと、〔2〕Dは、当時、いわゆる現業職員であったもので、特に高度の倫理性が求められる役職にあったわけではないこと、〔3〕本件非違行為は、Dの非勤務日に、公務とは関係なく行われたものであること、〔4〕Dには同種の前科前歴はなく、控訴人の職員として採用された平成4年4月から本件非違行為を行うまでの20年以上の間、懲戒処分歴がなかったことを考慮しても、Dの責任は重大であり、本件懲戒免職処分は、社会通念上やむを得ないものというべきであって、同処分が、処分権者の有する裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用して行われたものであるということとはできない。したがっ

て、本件懲戒免職処分は適法である」。

2 本件退職手当支給制限処分の適法性について

「懲戒免職処分は、…公務員の地位自体を剥奪するものであるから、懲戒免職処分を受けた者に対しては、退職手当の全部を支給しない旨の処分が行われる場合が多いが、退職手当支給制限処分は懲戒免職処分とは別の処分として設けられているのであって、退職手当支給制限処分については、通常であれば退職時に支給される手当の全部又は一部の支給を制限する理由があるかどうかという観点から判断されるべきものである」。

「本件における「熊本市職員の退職手当に関する条例」の規定内容に徴すると、同条例所定の退職手当には、労働の対償としての賃金の後払的要素も含まれているほか、職員等の退職後の生活を保障する機能もあることが認められるのであって、同条例12条1項に基づいて退職手当の全部を支給しない旨の処分を行うには、その根拠となる当該職員の非違行為が同人の勤続の功を全て帳消しとするほどに重大なものであることを要するものと解するのが相当である」。

「これを本件非違行為についてみるに、前記のとおり、〔1〕本件非違行為による市民や社会に対する直接的被害は生じていないこと、〔2〕Dは、いわゆる現業職員であり、特に高度の倫理性が求められる役職にあったわけではないこと、〔3〕本件非違行為は、Dの非勤務日において公務とは無関係に行われたものであること、〔4〕Dが本件非違行為以前に懲戒処分を受けたことはなかったことをも考慮に入れると、本件非違行為が、

Dの20年以上にわたる勤続の功を無にするほどに重大なものであるとまでは認め難いから、本件退職手当支給制限処分は、社会通念上著しく妥当を欠き、処分権者（退職手当管理機関）である熊本市長において裁量権の行使を誤った違法な処分として、取り消されるべきものである」。

ポイント解説

1 飲酒と運転について

道路交通法65条1項は、酒気帯び運転を禁じ、117条の2の1号で酒酔い運転をしたものに対し、「5年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する」としてしています。また、117条の2の3号では、呼気1リットル中のアルコール濃度が0.15mg以上のいわゆる酒気帯びについて、「3年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する」としてしています。以上は、飲酒後に運転すること自体への罰です。

一方、飲酒運転による事故については、「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律」が平成26年5月20日から施行されました。新法は、厳罰化を望む国民の声を反映しています。

2 地方公務員の酒気帯び運転について

酒気帯び運転は違法ですが、民間の場合の使用者による制裁はまちまちです。

一方、地方公務員の場合は、地方公務員法29条1項が「懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる」3つの場合をあげています。そして、一号「法令等の違反」、二号「職務上の義務違反及び懈怠」、三号「全体

の奉仕者たるにふさわしくない非行」のどれかがあった場合には、任命権者から処罰されます。

一号の「法令等の違反」には、32条の「法令等及び上司の職務上の命令に従う義務」が根拠となります。また、三号の「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行」は、33条が「信用失墜行為の禁止」を定めていることが根拠になります。この33条は身分上の義務として職務内外に及ぶとされています。地方公務員が職務外の行動についても懲戒処分をされるのは、「全体の奉仕者」であり、「公共の利益のために勤務」（30条）するものだからとされています。そのため、地方公務員には、規範意識や高度の倫理義務が常に求められると考えられています。

処分の手続と効果は、地方公務員29条4項により条例で定めることになっています。また、27条1項は、「すべて職員に分限及び懲戒については、公正でなければならない」としてしています。

そこで、多くの自治体では、処分基準を定める際に、国の人事院が設けた「懲戒処分の指針について」（最終改正平成20年4月1日）を参考にしています。飲酒運転について、同指針は、「ア 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。イ 酒気帯び運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職）とする」としてしています。

3 判例の動向と本判決の位置づけ

(1) 懲戒免職処分について

懲戒処分が争われた場合の判断について、最高裁は、昭和32年5月10日に「懲戒権者が懲戒処分を発動するかどうか、懲戒処分のうちいずれの処分を選ぶかを決定することは、その処分が全く事実上の根拠に基づかないと認められる場合であるか、もしくは社会観念上著しく妥当を欠き懲戒権者に任された裁量権の範囲を超えるものと認められる場合を除き、懲戒権者の裁量に任されているものとするのが相当」と判示し、懲戒権者の裁量権を尊重しています。

また、昭和52年12月20日には、“裁判所は懲戒権者と同一の立場に立って判断するのではなく、社会通念上著しく妥当性を欠く濫用があった場合にのみ違法と判断する”姿勢を判示しています。具体的には比例原則違反や平等原則違反があると、裁量権の濫用と判断されます。

下級審にもその姿勢は受け継がれています。学校職員が酒気帯び運転とその不申告を理由として免職処分と退職手当等全部不支給処分を受けた事件（名古屋高判平25.9.5）では、「非違行為の悪質さからみて、比例原則に違反しているとはいえず、過酷に過ぎるものでも公務員の身分保障原則に反するものでもないし、平等原則に反しているものでもなく、懲戒処分制度の目的を逸脱してはいない」として懲戒免職処分を有効としています。飲酒後、翌日の出勤に自動車が必要であるという理由で運転し寄り道までし、校長に報告していません。

本判決も、懲戒権者の裁量権を尊重し、社会通念上の観点から濫用の有無を

判断することを一般論で示しています。そしてDさんの場合には、酒気帯び自体の悪質性・身勝手な動機・市民からの信頼の揺らぎを、処分と比例するかの判断要素としています。また、平等原則としては、同時期に処分された者の内容と照らし合わせています。

Dさんは過去3年間に交通違反はしていません。事故もなく、上司にも申告しています。しかし、酔いを認識しつつふらりと出かけたことから、本判決はDさんの遵法精神や規範意識がもともと低かったとみています。

公務員に対する懲戒には公平さが求められますが、教員や警官には地域のロールモデルとしての高度の規範意識が求められる傾向があります。そして飲酒運転についての懲戒基準にも差を設けてより重い処分としていることがあります。このことの違法性が争われた事件（福岡高判平18.11.9）で裁判所は、「公平取扱いの観点からすると問題がないわけではないが、少なくとも教員については、児童生徒と直接接触し、これを教育・指導する立場にあるから、とりわけ高いモラルと法及び社会規範順守の姿勢が強く求められる」と判断しています。

とすると、一般公務員のDさんについては緩やかな結論もありそうなのですが、本判決は、酒気帯び運転に対する社会の厳しい批判を反映しているといえます。

(2) 退職金全額不支給処分について

従前は、懲戒免職処分がなされると、退職手当は支給されませんでした。しかし、平成20年の法改正以降、退職手当の支給制限は、懲戒免職処分とは独立した処分となりました。そして、退職手当法

12条により、「退職手当管理機関は、懲戒免職処分を受けて退職した者などに対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響その他の政令で定める事情を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる」ことになっています。

法改正以降の判例を見ますと、中学校教頭の飲酒運転に係る高裁判決（大阪高判平24.8.24）ではありますが、裁判所は、まず、「裁判所が退職手当支給制限処分の適否を審査するに当たっては、退職手当管理機関の裁量権の行使に基づく処分が社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権を濫用したと認められる場合に限り違法であると判断すべきものと解する」という立場を示しています。

そして、「退職手当には、勤続報償としての性格のほか、賃金の後払いとしての性格や退職後の生活保障としての性格があることも否定できないことからすると、非違行為をした当該公務員が退職手当の支給を受ける権利全部を直ちに喪失するとは言い難い」としつつ、「退職手当の支給制限は、公務員が規律に違反し、公務に対する国民の信頼を損ねたことを非難して行う公務員法上の制裁」とも解しています。

そのうえで、「従前における公務貢献の程度と当該非違行為の内容及び程度等を比較衡量し、上記非違行為が当該公務員に対する制裁として全部支給制限が相当といえるか否かによって判断するのが相当」という枠組みを示しています。こ

の事件の教頭の場合は、教員である上に運転中も飲酒していたため、裁量権の濫用はなかったと判断されています。

本判決の場合、「非違行為が同人の勤続の功を全て帳消しとするほどに重大なものであることを要する」という基準により判断しています。そして、1審判決が懲戒免職が裁量権の濫用に当たるという判断に用いた4つの根拠を、退職金不支給の裁量権濫用の根拠に用いています。

たしかに、退職手当法の改正が検討された背景には、①在職中の功績が没却されたからといって直ちに生活保障や賃金後払いを全くしなくてよいということにはならない②民間における懲戒解雇事案とのバランス③懲戒免職処分とその他の処分との差が大きすぎることがあります。もっともなことです。

ただ、一方で、退職手当法12条には「運用指針」があり、「ア 非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、一般の退職手当等の全部を支給しないこととするを原則とするものとする」ことになっています。また、一部不支給処分にとどめることを検討する場合は、公務に対する国民の信頼に及ぼす影響に留意して慎重な検討を行うことを求めている、紙幅の都合上割愛しますが、「退職をした者が行った非違の内容及び程度」が限定列挙されています。

Dさんは一般公務員ですが、懲戒免職相当と判断されたわけですか。とすると、「運用指針」に従うとまずは不支給となるかと思いますが、本判決は、運用指針に従うと結局独立した処分にはなりえない実情を汲んだといえるのではないのでしょうか。

職場のさざなみ

連載第

122

回

クレーマー対策

——上司の出るタイミング

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 役所だってサービス業

——役所にもクレーマーは結構多いんですよね。

家電量販店の矢代販売部長が、解雇問題の相談が一区切りついたところで、いきなりこんな質問をぶっつけてきた。

——今日のご相談とは直接関係はないのですが、今、少し気がかりな問題がありますね。それで、役所のクレーマーへの対応はどのようにしているのかという

ことなんですけど…。

——そうですか。仰せの通り私どもも対策には頭を痛めていますよ。

——でも、役所の場合には、わたしどものようなサービス業とは違って、とことん面倒なクレーマーなら突き放せばいいということなんでしょうね。

——いや、役所とはいえそんなことはできませんよ。皆さんのように「お客様は神様だ」とまでは言わないにしても、「大切な税金を払っていただいている皆さん」ですからね。

私の言い方に大きくなづいた矢代は、
——役所も住民はあくまでスポンサーかサポーターというところですか、それならそれなりに対応しなければならないということですね。

——そうなんです。私たちが最近ではある種サービス業であるという認識をもっていますから、その点では皆さんと変わらないかもしれませんね。

——なるほど、役所もサービス業ですか。言われてみればそういうことかもしれませんね。でも、私たちから見れば窓口によっては、サービス業どころかずいぶん横柄な対応で問題が多いようにも思えますが…。

矢代は首を傾げるように言った。

——そうなんです。役所はいろいろな窓口があっていわゆる権力行政というか許認可などをやっている窓口では対応はまったく別かもしれません。私たちのように純粋にサービス業的な窓口をやっているところではスタンスが違いますからね。
——なるほど、役所的な対応などと一括りでいわれがちですが、役所にはいろいろな窓口があるということですよ。

—それでも、同じサービス現場でも、皆さんほど大変ではないのかもしれませんがね。なにしろ相手が神様ではないですから…。

こんな冗談に矢代は大声を挙げて笑っていた。

2 「上司を出せ」

—役所にもいろんなクレーマーが来ると思うんで、皆さんの方が、いろいろ経験されているし、ノウハウもお持ちだと思ふので…。

矢代は考え込むようにして聞いてきた。
—いやー、役所の対応があまり参考になるかどうかわかりませんが…。

私は、半信半疑で応じた。

—問題は、クレーマーへの上司対応の問題なんですよ。

—上司対応というと、担当者ではなくその上司の対応と言うことですか。

—そうそう、いわゆる「お前じゃダメだ。上司を出せ」というクレーマーへの対応ですか。そんな場合に、上司はどのように対応したらいいのかということなんですが、役所にはそうしたケースはありますか。

矢代は、かなり困っているらしく真剣な顔で私に聞いてきた。

—あるどころか、大ありですよ。私どもはご存じのように、トップの知事は物書きや芸能人で著名な人が多く、しかもその人の人となりが広く知られていますから「お前じゃダメだ。知事に会わせろ」式のクレーマーは決して少なくないんですよ。

—つまり、彼らの言い分は「あの知事

ならきっと分かってくれる」という言い分であり、「お前じゃダメだ」ということなんですね。だから「知事に会わせろ」と…。

—そうなんです。だから我々としては「我々は知事に代わって知事の意向を受けて現場で仕事をしているので、知事とは同じ考えだ」という主張をするんですよ。

—なるほど、それはそうですね。そんな場合はどうするんですか。

矢代は妙な感心をして、一人でうなづいていた。

—それはそんなケースでいちいち知事に会わせることはできないわけですからお断りするんですが…。

—なるほど、我々の現場での「社長を出せ」とは少し違うという感じですね。でも、そこから先は、「知事は忙しいから無理」と応じて「それなら、お前じゃなくて上司を出せ」になるんでしょう。

矢代は先回りするように言った。

—そうですね。「本当に、お前は知事の意向通りやっているのか、上司に聞きたい」という流れになりがちですね。

3 窓口解決が基本

—そこからは、我々の現場と同じということですね。それでその先はどうするんですか。

—ここから先は皆さんのところと変わらないと思いますが、基本はその窓口でなるべく対応して上司は出さずに解決を図るということですよ。

私は、矢代の会社でもそうした対応は変わらないだろうということで、軽く応じた。

—いや、実はそこが問題になってしま
してね。基本的には上司を出さない、上
司は出ないということでもいいですが、
いろいろと問題が起きて、どのタイミン
グで上司が出たらいいのかが検討課題に
なっているんですよ。

—上司を出すタイミングですか、確かに
難しいテーマですよ。役所の場合には、
極力現場で担当が解決するというの
が基本ですが、まあ、ケースバイケース
と言う感じですね。

私は、様々なケースを思い出しながら
応じた。

—我々も現場任せでやってきていたん
ですが、それではダメではないかとい
うことなんですよ。

—それは、何か現場で問題が起きたと
いうことですか。

—そうなんです。現場任せという考え
方でやっていたら、現場管理職は「オレ
を出すな。オレを出すようなヤツは無能
だ。クレーム一つ自分で処理できないよ
うなヤツは…」という指導を強めて、そ
の結果上司に相談ができずに抱え込んで
しまっとうつ病になってしまった社員が
出始めましてね…。

—なるほど、「極力出さない」が「出
してはいけない」になってしまったん
ですね。

—そういうことらしいんですよ。それ
も一種のパワハラではないかという声も
ありまして、それで窓口対応のマニ
ュアルを見直そうということになった
んですが、これがなかなか難しいとい
うことなんです。

—それはそうですね。

私は矢代に同情しながら、我々のとこ

ろでもそんな話があったことを思い出
していた。

4 窓口対応の限界

—上司が出ても担当者と言っているこ
とが何ら変わらないよということを相手
に分からせるのが基本ですよ。それさ
えキチンとしていればいいので、あと
はまさにタイミングと言う感じじゃな
いでしょうか。

—やはり、タイミングの問題というこ
とでしょうか。

—そのタイミングは、ある種の上司の
マネジメントが入ってくるような気は
しますが…。

—上司のマネジメントと申します
と？

矢代は私の話から何かヒントを得たい
という表情で聞き直してきた。

—つまり、窓口対応だけから見てい
ては出口は見えてこないのではないかと
いうことですよ。だから上司の側から、
この問題を見ていく視線が大切ではな
いかということでしょうか。

—なるほど、相談窓口対策マニュアル
の視点ではなく、上司のマネジメント
として苦情対応を見ていくというこ
とですか。

—そうですね。窓口担当者側からみ
ていると、どこでSOSを出すかとい
う発想になって、対応している当事
者の立場からしか問題が見えなくな
るということですよ。そこで、上司
が少し高い地点で全体状況を判断す
るということですよ。

—具体的に言うとどんなことですか。

—上司が部下の対応を見ていて、限界

だと感じたり、ここは自分が出ることで解決しそうだとか、オレが出て行ってこういえば収まるのではないかと判断するとかですか。

——なるほど。

——それに、逆にオレが出て行って「これ以上あなたが理不尽な主張を繰り返すのであればこちらもそれなりの対応を考えます」などと最後通牒をつきつけるのも上司のマネジメントのような気がしますますがどうでしょう。

5 上司のマネジメント

——喧嘩だって、当事者は真剣で余裕がない。しかし、周囲からみれば馬鹿馬鹿しいものだったり、いくらでも解決方法はあるというケースはありますよね。

——確かに、そうですね。

——でも、周囲が当事者意識を持たなければ知らん顔だし、勝手にやれということですが、当事者意識を持っていれば、介入の機会をうかがい、チャンスがあれば解決に乗り出して解決できるケースも多いということじゃないでしょうか。そうなれば、上司の方のマネジメントの問題ですよ。

——つまり、ウチの今回のケースは、上司が当事者意識を持たなかったために介入せず無関心を決め込んだことで起きたという話になりそうですね。

ため息をつくようにして矢代が言った。

——そうまでは言っていませんが、当事者がメンタルな問題を抱え込むまで放置していたことや、どこかで介入を考えなかったことの非はありそうな気がしますますが…。

——確かに、ウチでは上司を出すことで妥協せざるを得ないケースが多かったことから「上司はなるべく出さない」ということを言い過ぎてきていたかもしれませんね。

——実態は分かりませんが、担当者任せも上司任せもよくないということでしょうね。あくまでケースバイケースですが、上司のマネジメントという視点はずすと、しわ寄せが一方的に現場に行ってしまうということじゃないでしょうか。

——上司にマネジメント意識を持たせるためのヒントみたいなことはないでしょうか。

少し考え込むようにしていた矢代が顔を上げて聞いてきた。

——基本は、今自分が担当者に代わって出て解決ができるかどうかを常に意識させることでしょうね。例えば、自分が出て「今回は例外措置ですが、私の権限で…」などと言って収める判断力などがあるかどうかですよ。

——なるほど、常に臨場感を持って事態を見守るということでしょうね。

——逆に、打ち切り宣言をするのもいいでしょうね。もう限界だと判断した場合には、自分が出て「最後通告を発する」という役割を引き受けるという毅然とした対応ですよ。

——これも、上司のマネジメントだということにすればいいということですよ。

私も矢代から聞かれるままに答えていたが、ケースバイケースとはいえ、なんとなくクレーム対応に自分自身が心掛けていたことの整理が付き始めてきたような気がしていた。

「事例」で考える労働法

〈第78回〉

専門業務型裁量労働制の適用対象業務とは？

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

Q：当グループは会計コンサルティングを行うY1社と税務業務を行う税理士法人Y2社等で構成されており、代表者、従業員ともに概ね同一であるところ、公認会計士試験を合格したXが入社してきました。同人は実務経験未了のため、正式に公認会計士の登録ならびに税理士登録ができない中、在社していましたが、当グループで他の社員と同様に税務業務を担当できると考え、「税理士業務」に係る専門業務型裁量労働制を適用していました。Xは8ヶ月ほど在社の上、退職しましたが、その後、自らが専門業務型裁量労働制の適用対象ではなく、残業代を支払うよう請求してきました。このような請求に応ずる必要があるのでしょうか。

はじめに

厚労省の2012年就労条件総合調査によれば、専門業務型裁量労働制を導入している企業は2.3%であり、企画業務型裁量労働制の0.7%に比べると、比較的多

くの企業が採用しています。企業別に見ると1000人以上規模企業では7.7%もの採用が進んでおり、規模が大きくなればなるほど導入例が多い制度といえます。

この専門業務型裁量労働制は後述するとおり、制度導入自体は企画業務型裁量労働制に比べると容易といえますが、その一方で導入手続さらには対象業務を誤って適用した場合、そもそも制度適用自体が否定され、企業が思わぬ法的リスクに晒される危険性があります。

以下、専門業務型裁量労働制の概要と対象業務をめぐる経緯、さらには上記設問に係る裁判例の紹介をもって解答を行うこととします。

1 専門業務型裁量労働制とは

専門業務型裁量労働制とは、労基法38条の3に基づき、「業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行手段や時間配分などの決定について具体的な指示が困難なものとして省令で定める業務」について、対象業務やみなし時間数など一定の事項に関して労使協定を締結した場合、同協定で定めたまなし時間により労

働時間の算定を行うことが認められる制度です（労基署への労使協定届出義務有り）。同制度の趣旨について、厚労省は「社会の変化に伴い、業務の遂行の手段および時間配分の決定等の裁量の幅が大きく、一般労働者と同様の厳格な労働時間規制を及ぼすことが不適切な専門業務に従事する労働者が増加した。このような社会の変化に対応して、本条は、専門業務型裁量労働制について規定したものである」としています。

同制度が適法に導入された場合、対象労働者の労働時間は現実の労働実績にかかわらず、労使協定で定める時間数働いたものとみなされます。最近の裁判例（ライドウェーブコンサルティングほか事件（東京高裁平成21.10.21労判995-39））においても、SEに対する同制度の適用（10時間みなし）を肯定した上で、「労働者が実際に労働した時間が例えば12時間であるとして、そのことを証拠を挙げ反証しても、その分の割増賃金を請求することを許さない趣旨のものと解される」と判示するものです。

ただし休憩、法定休日労働、深夜労働については、専門業務型裁量労働制であれ、労基法の各種規定が適用になります。また同制度の適用が法に違反する場合（対象外業務に導入、労使協定がない場合）には、みなし労働時間が適用されず、労基法の規制が改めて及びます（遡って時間外割増賃金等の支払い義務発生など）。

2 専門業務型裁量労働制における対象業務拡大の経緯

専門業務型裁量労働制の対象となるの

は、業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務です。まず昭和63年立法当初、法・政省令では対象業務を包括的な定義に留め、行政通達で研究開発、情報システムの分析・設計、記事の取材編集、デザイナー、プロデューサー・ディレクターの5業務を例示列挙していました（昭63.1.1基発第1号）。しかしながら、基準が不明確とのことから、平成5年の労基法改正において同制度の対象業務を厚生労働省令で限定列挙することとし、それまで通達で例示列挙されていた5業務に「労働大臣の指定する業務」を加える形で対象業務を限定することとしたものです。まず平成9年に労働大臣の指定する業務として、コピーライター、公認会計士、弁護士、1級建築士、不動産鑑定士、弁理士の6業務が指定（平成9.2.1労告7号）され、適用範囲として専門業務従事者に拡大されました。その後、平成11年には労基法改正により、企画業務型裁量労働制が導入され、専門業務型裁量労働制の条文が見直されるに至ります。さらに平成14年には専門業務型裁量労働制の対象業務として労働大臣が指定する業務として、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲーム用ソフトウェア創作者、証券アナリスト、金融商品開発者、建築士、中小企業診断士そして税理士の8業務が追加されたものです（平成14.2.13厚労告22号）。

なお平成14年告示改正に際しては、平成13年12月11日に政府の総合規制改革会

議答申において以下の提言が見られました。「裁量労働制の拡大 労働に対する価値観の多様化に対応して、労働者がより創造的な能力を発揮できる環境を整備する観点から、自己の裁量の下で自由に働ける裁量労働制を拡大する必要がある。専門業務型裁量労働制については…に限定されているが、これを年度内に拡大すべきである【平成13年度中に措置(速やかに実施)】」。その後、平成14年1月23日に、厚労省労働政策審議会は「有期労働契約の対象業務の拡大及び裁量労働の対象業務の追加を行うための関係告示改正案要綱について厚生労働大臣に答申を行い、同年2月に税理士含め対象業務を拡大した経緯が見られます。告示に係る施行通達がありますが、これを見ると告示改正の趣旨は「前回の告示制定以後に生じた状況の変化に踏まえ…8業務を追加するものであること」との言及に留まっています(平成14.2.13基発第0213002号)。

3 対象業務の範囲

本法では、各社において定めるべき対象業務は、各事業場における業務の実態、その遂行方法等は千差万別であるので、厚生労働省令で定めた業務のうち具体的にどのようなものについて本制度を適用するかについて、業務の実態等について熟知している労使間で協議し、労使協定で定めることとされています。

前述した対象業務(施行規則第24条の2の2第2項各号)の定義・範囲については、解釈例規が定められており、本件において問題となった税理士業務について以下の解釈が示されています。「税理

士の業務とは、法令に基づいて税理士の業務とされている業務をいうものであり、例えば、税理士法2条1項に規定する税務代理又は税務書類の作成がこれに該当するものであること」とします。

また労使協定においては法定の要件に該当する業務を定めなければならないので、当該業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねることができないにもかかわらず、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないことを労使協定で定めても、みなし労働時間制の適用はないとされています。

例えば、数人でプロジェクトチームを組んで開発業務を行っている場合で、そのチーフの管理のもとに業務遂行、時間配分が行われている者やプロジェクト内で業務に附随する雑用、清掃等のみを行う者(昭63.3.14 基発第150号・婦発第47号、平12.1.1 基発第1号)、研究開発業務に従事する者を補助する助手、プログラマー等は、専門業務型裁量労働制の対象とはならないものとされています。

A：税理士資格を有さない者については、専門業務型裁量労働制における「税理士の業務」に該当せず、残業代請求に応じる必要あり。

上記設問に際し、参考としたレガシィほか1社事件(東京高判平成26.2.27 労経速2206-3)では、専門業務型裁量労働制における適用対象業務(税理士の業務)に関し、次の判断を行っています。平成5年の労基法改正で専門業務型裁量

労働制の「対象業務の規定方法が例示列举方式から限定列举方式に変更された趣旨は、裁量労働制が労働者が実際に労働した時間を問題としないで、労使協定によりあらかじめ定めた時間働いたものとみなし、割増賃金の支払を不必要とするというものであり、賃金面で労働者の不利益となる可能性がある制度であるため、その対象業務をできる限り明確化すべきことにあったと解される。現行の専門業務型裁量労働制は、以上の基本的仕組みを引き継いでいて…「税理士の業務」を専門業務型裁量労働制の対象と定めている。そして、「税理士の業務」が専門業務型裁量労働制の対象とされた趣旨は、税理士が法律上の国家資格として専門性が確立していると考えられることに着目したものであり、行政解釈においては、ここでいう「税理士の業務」を法令に基づいて税理士の業務とされている業務をいい、税理士法2条1項所定の税務代理、税務書類の作成、税務相談がこれに該当すると解していること（略）、税理士の業務については、税理士法52条により、税理士又は税理士が社員となって設立する税理士法人（税理士法48条の2及び4）でない者が行うことが制限されていて、税理士又は税理士法人以外の者が業として他人の求めに応じて税務代理、税務書類の作成等を行うことは許されないこと、また、税理士の業務は、公認会計士、弁護士あるいは建築士の業務等と並んで、いずれも専門性の高い国家資格を要する業務であることに基づくものであることに照らせば、専門業務型裁量労働制の対象となる「税理士の業務」とは、税理士法3条所定の税理士となる

資格を有し、同法18条所定の税理士名簿への登録を受けた者自身を主体とする業務をいうと解するのが相当である」とします。その上で専門業務型裁量労働制の適用を否定し原告が主張する時間外割増賃金等の請求を認容しました。

原審では、会社側の主張に応じ、税理士でないものであっても「その業務が税理士又は税理士法人を労務の提供先として行われるとともに、その成果が当該税理士又は税理士法人を主体とする業務として顕出」された場合、適用余地を認めましたが（あてはめで否定）、本判決では原審のいう実質判断では「「税理士の業務」概念の外延は曖昧となり、対象業務の明確性が損なわれてしまう」等とし、明確に適用を否定しています。本裁量労働制の対象業務は限定列举であることから、上記高裁判決は当然の論旨であり、概ね首肯しうるよう思われます。

漂流世代の见えない明日



増田明利

就活は0勝18敗

「先月末までの約6か月間は携帯電話の販売店でフルタイムのアルバイト社員だったのですが閉店ということになって。正社員の人たちは他の販売店へ振り分けられたけどわたしを含めたアルバイトは全員クビでした」

今は次のアルバイト先を探している田辺さん（仮名・27歳）は大学を卒業して5年目なるが、これまで一度も正社員として働いたことがないという。

今回の失職もアルバイトの悲哀を嫌というほど思い知らされた。

実質的には解雇ということなのに店長からは「アルバイトは終了になります。ご苦労さまでした」と言われただけ。

「本当なら怒らなきゃいけないのですが、こういうことは何度もあったから慣れっこになっているんですね。こっちも「そうですか、分かりました」と返すただけです。辞めるのが惜しいような仕事じゃないし…」

そうはいつてもこのアルバイトは時給1200円と高額な方。失職で約20万円の月収が消滅した。今はまったく働いていな

いので無収入、国民年金や国民健康保険の保険料を払うのも苦しい。

「一緒に働いていた社員たちからは「次のバイトは見つかったの？」と聞かれたけど適当な返事で誤魔化してました。もう二度と会うこともない人たちだし」

田辺さんが大学を卒業したのは2010年のこと。就職活動は新3年生になった直後から始めたが9月にリーマンショックが発生。これで人生が暗転した。

「選考が進んでいた会社も数社あったのですが募集計画を撤回しますということになったり、会社そのものが営業停止しましたなんてことが重なりました」

それでも挫けずに20社近くの募集に応募したが、帰ってくるのは「今後のご活躍をお祈りします」という素っ気ないメールだけ。

「自分のすべてを否定されたようでショックでしたね。将来への不安で食事も喉を通らなくなり、1年足らずの間に体重が5kgも落ちました」

4年生の夏休みが明けた頃にもまだ進路未定。もう嫌になり、その後は就職活動から撤退。大学へ登校するこしもなく

引きこもりのような状態に陥った。

「ゼミやクラブの仲間にも進路未定という人が数人いたものだから自分の感覚も麻痺していたんですね。「自分だけじゃない」という変な安心感があったのは事実です。安心なんてしている場合じゃなかったのに」

2、3年もすれば景気も回復しているはず。それまではフリーターでいいやと自分を納得させたのだが、これがぬかるみへの片道切符だった。

「アルバイト的な仕事は両手では足りません。ホームセンターの販売員がスタートでその後はリサーチ会社の調査員、大学病院の夜間事務、健康食品のテレアポ、居酒屋のホール係、郵便局の配達、パン工場、弁当工場。派遣も少しやりましたね…。こういう仕事を短ければ3か月長くても1年ぐらいの期間で転々としていました」

頻繁に職場が替わったのは最初から期間が定められていたから。そもそもアルバイト的な仕事で労働契約書を交わすことはあまりない。必要なときは煽てられるが仕事がなくなったらお終いなのだ。「アルバイトをやっていて得たものとか身に付いたものは何もありませんね。時間を売ってお金に換えているという感じです」

希なことだがアルバイト先には社会常識に欠ける人がおり、そういう異質な人たちと関わるのも苦痛だった。

「偉そうに言っている自分もフリーターなわけだから本末転倒ですね…。だけどフリーターは良くないというのが正直な感想です」

既卒者は中古品扱い

「大学卒業後も就職活動は継続していたのですが現役生以上の厳しさでしたね。既卒3年ルールができたけど現実には大学生という身分を失ったら相手にされないという感じでした」

数社には直接問い合わせしてみたが応募資格は来春卒業予定者だけ。既卒者の応募受付はしていませんとあしらわれてお終いだった。

「就職支援会社の情報サイト経由や新聞の求人広告を見て応募したこともありますが、一週間で書類を送り返してきました」

10社にアプローチしても書類選考で8社には撥ねられる。採用試験に辿り着けるのは2社だけ。こんな感じだった。

「自己アピールの機会さえ与えられないのだから現役生と既卒者ではこれほど扱いが違うのかと愕然としました」

何とか採用試験に臨めても人事担当者の見る目は厳しい。

「卒業して日が浅いときだと「どうして在学中に内定が取れなかったんだ?」とか「10社も20社も落ちるのは異常だよ、君自身に問題があったとは思わないのかい?」とやられたことがありました。やはり警戒されていると思った」

現実の問題として既卒になっても採用試験を受けられるのは中堅・中小企業がほとんど、そうすると。

「うちは何年も前から君の出身大学に求人票を送っているが応募してきた学生は皆無だったんだがね」と嫌味を言われたり、「在学中は大手、著名企業狙いで駄目だったからうちにといい甘い考えは

通用しない」等と説教を食らったり。

更に時間が経って卒業後2年目に入るとますます厳しくなってきた。

「今はどんな生活をしているのか？ 家族は何も言わないのか？」と聞かれることが多くなりました。大卒の就職浪人だと余程だらしがないか社会性が欠如しているとか思うのでしょうかね。悔しいけど社会の評価はこんなものです」

景気が回復基調になってからは求人倍率が上がっているが正社員での採用となると社会人経験が求められる。フリーターの田辺さんは実務経験がないので対象外、アルバイトや派遣から抜け出せないでいる。

「まだ20代だから年齢で除外されることはありません。未経験可という求人を見つけると応募してみるのですが、ここでも就職浪人のフリーターという経歴は快く思われません」

正社員での就業経験がありませんね。うちは即戦力を求めているんだ、君には無理だよ等とやられる。

「未経験可という募集でも未経験者を採るということではない。募集している職種で2年から5年ぐらいの実務経験がある人との競争になるから職歴がない自分では太刀打ちできない」

既卒者になって就職活動しても警戒されるか怒られるか、さもなくば同情されるか。つくづくフリーターなんて味噌っ滓だと思ひ知らされた。

「去年（2013年）の3月から5月末まではヤングハローワークの仲介で燃料販売会社が実施した若年者トライアル雇用に挑戦したのですが上手くいかなかった」

営業回り、商品管理、出納事務等の業

務に携わって仕事を教えてもらい、本採用されるよう頑張ったがトライアル期間終了で雇用打切りにされたという。

「資源高と顧客の減少で業績が悪化し、増員する余裕がなくなったということでした」

社長からは直接「こういう事態になれば採用するつもりだった」と慰められたが、自分では手応えがあっただけにショックが大きく1か月ほどは何もする気にならなかった。

「運が悪いのか、貧乏神に取り憑かれているのか。不貞腐れてしまいました」

いつになったら自分は自立した生活を営めるのか、不安ばかりが大きくなっていったという。

生涯賃金は正社員の3分の1

トライアル雇用が御破算になった後は先月にクビ切りされた携帯電話販売店を含めて三種類の非正規的労働に携わったのだが、どこでどんな仕事をしても賃金は時給1100~1200円。月収は最大でも22万円が限度だ。これまでの平均月収となると約18万円前後になる。

「年収だと1年間切れ間なく働いても最大で240万円ぐらいでしょうね。アルバイトにしる派遣にしる簡単に雇い止めされることがあるから1か月も空白期間があったら年収は200万円を切ります」

大卒で27歳の青年が年収250万円にも届かないのは明らかなワーキングプア。

「2か月ぐらい前に経済誌でいろいろな職業の平均年収やサラリーマンの生涯賃金を取り上げていたんです。大卒サラリーマンだと生涯賃金は2億3000万円弱ということだった。わたしの場合はいま

での平均年収が約205万円なんです。60歳まで働いたとしても7800万円程。正社員の3分の1程度の価値しかないということでしょ、悲しくなった」

こんな状況なので独立して生活を営むのは無理。27歳になっても未だに実家暮らしのパラサイト。

「母親からは「早く就職して」とせっつかれ、父親からは「俺が定年になったら面倒見きれない」と忠告されました」

4歳下の妹が大学を卒業し証券会社に就職できたものだから風当たりは一層強くなっている。

「最近ではなるべく家人と顔を合わせないように食事時間をずらしたり、両親や妹が在宅しているときは図書館やネットカフェに避難しているんです。我ながら卑屈だなあと嫌になる」

僻み根性は年々増幅していて、アルバイト先の同僚が正社員での就職が叶ったとか、公務員試験に合格したという話を聞いても素直に祝えない。

「非正規で働いていると気分的に嫌な時期、季節というものもあるんですよね」

新卒の就職活動が解禁になる頃だと、自分も時間を戻して彼らと一緒に就職活動をやり直したいとか、景気があれほど急激に悪くならなかったら自分だってちゃんと就職できていたはずと思う。

「一番辛いのは4月の年度始めです。新聞やTVニュースで新社会人のことを取り上げるじゃないですか。流通大手やメガバンクのマンモス入社式を紹介したり新人サラリーマンの抱負を聞くようなインタビューを流したり。そういうものを見てしまうと自分の身分の低さが嫌に

なります」

大学時代の友人から転勤に伴う転居の通知が届いたり、女友達から結婚報告があったりすると「俺は何をやっているんだ」と自己嫌悪がひどくなる。

「とにかく、物事をいい方向に考えない癖がついてしまいましたね。マイナス志向の塊ですよ」

つい2週間前にも大学のクラブで2期上の先輩から結婚式の招待状が届き、一応は出席すると返信したが本音では行きたくないなあという気持ちもある。

「ご飯とか奢ってもらったし、面白い人なんです同期生たちと顔を合わせると気後れしてしまいそうです」

結婚する先輩は中学校の教員、二次会の幹事に手を挙げた人は地方公務員。

「相手の女性は信金に勤めているそうです。そうすると出席する人たちは自分より遙かに社会的信用がある人たち、そういう人たちに囲まれるのは苦痛だよ…。ホント、卑屈でしょ」

こんな生活から抜け出したいから正社員での就職を模索しているが上手くは進んでいない。ハローワーク、ヤングハローワークへは頻繁に足を運んでいるが長く続けられそうな仕事は少ない。

「求人が多いのはブラック企業と叩かれているファミレスチェーン、居酒屋、回転寿司屋。あとは介護関係ですね」

こういう仕事に興味はないし、やりたいたとも思わない。自分に向いているとも思えない。

「ただアルバイトをするのではなく、資格取得の勉強をしたり職業訓練を受ければよかったと思う」

気がつきゃ27歳、もう後がない。

まこやんが行く

混迷

労働基準法

労働安全衛生法

労災保険法

労働Gメン
まこやん

よくある事件？

小さい署で、課長として勤務していた頃の話。

窓口に30歳代の男性がやってきた。

「A喫茶店で働いていたが、店長と口論となり、その場で解雇されてしまった」とのこと。

まこ「解雇そのものを争うおつもりは？」
男性「ありません。もう、あんな会社で働きたいとは思いません。解雇予告手当さえ払ってもらえればいい」

まこ「予告手当は請求してみたんですか」
男性「はい、会社に対し支払ってほしいと言ったんですが、『そんなものは払えない』とのことでした」

よるある事件やなあと思いつつ

「わかりました。では会社に連絡して事実を調査し、違反を確認できれば解雇予告手当を支払うよう求めてみます」

と説明して申告事件として受理した。

そして部下のB監督官に関係書類を渡して担当してもらうことにした。

2週間後

B監督官が「まこ課長、相談したいことがあるんです」という。

聞くと、B喫茶店の事件処理が難航しているとのことだった。

まこ「どんな感じなの」

B君「事業主あて、呼び出し状を送付したんですが、まずそこで社長から電話がかかってきて『なんじゃ、犯罪者みたいな扱いをしゃがって』と激高されて」

まこ「あらら…」

B君「そこで、色々となだめながら、事案の説明をし、『とにかく一度お話をお伺いしたいので、お会いしたい』と面談を求めたんですが…」

まこ「応じてもらえないと」

B君「そうなんです。出頭はもとより、『こちらから会社にお邪魔しますので』と言っても応じてもらえないんです」

まこ「事実関係について、会社側はどう説明してるの？」

B君「社長は『俺は解雇してない』って言うんです」

まこ「どういうこと？」



『今日から日雇い労働者
になった』

増田明利 著
彩図社

619円+税

本書冒頭にあるとおり「本書は、宿無し、定職無しの日雇い生活を1カ月間行い、その生活振り、体調、心境の変化などを克明に記したルポルタージュである」

本会報「東京の労働事情取材記」の著者が、日雇いの仕事がどんなものなのか、いくら稼げるのか、どんな人がいるのか、ネットカフェなどで寝泊まりしているとどんな心理状態になるのだろうか、これらを知りたいがために、体を張って取材している。

日雇い労働がいかに不安定か。それは、取材開始3日目に早速「あぶれ」状態になってしまうことで、容易に理解できる。

「今日は「あぶれ休日」。まったく収入の当てがないのだから、とにかく金を遣わないことだ」と心情をつづっている。

図書館や電車で時間をつぶすが「何もすることがないというのは精神的にきついと実感した」という。

またこうした日は人とコミュニケーションを取ることがなくなる。「こんな生活を続けていたらコミュニケーション能力が衰えていくだろうなあと思う」というが、日雇い生活3日目にしてこうなのだから、その長期化したら…と考えるとこの面の弊害も大きい。

6日目に著者は財布の金を勘定している。14,000円と小銭が少々。「4日働いて14,000円残るのか、悪くないな」と感

想を記しているが、すぐに「これこそが大いなる錯覚なのだ」と我に返っている。

「とりあえず1日働けば飯が食べ、銭湯にも入れる。ネットカフェで雨露もしのげる。これはこれで不便なく生きていける。こうして低賃金を低賃金と思わなくなり、危機感が薄れていくのではないだろうか。ただ生きていくならネットカフェで暮らす方が気楽なもの…。」

この「ただ生きていだけなら」という言葉が重たく響く。これは格差社会に苦しむ人だけの問題ではない。一応正社員として働く人でも、特に平日は仕事に早朝から深夜まで時間を取られ、ただ生きていだけ、という非人間的、非文化的な生活を繰り返す人は非常に多いのではないか。

この本を読んでいる面白なのは、日雇い仕事の疲れ、ストレスから、著者のイライラが垣間見られるところだ。人は忙しかったり、ストレスがたまると、通常とは異なる心持ちになるが、それが浮き彫りになる文章もチラホラみられる。同じ山谷の住民、日雇い仕事のパートナーに対し、近親憎悪というか、そうした心が荒んでくる様子が描かれているのが本書の値打ちとも思える。

本書を読んでいると、労働関係のルポライターの先人が「失業問題について知りたいという学生が職安に行った、と聞いて驚いた。統計だけで労働問題、雇用問題が理解できたら、だれも労働現場を取材しない」と言っていたのを思い出す。

著者はこう締めくくるが同感である。

「景気がいい、もうリストラの心配はないなどとも思っているのは大企業の正社員か公務員ぐらいなものだろう。中小零細企業で働く人や自営業者には何の恩恵もないというのが実情なのだ」

今後の障害者雇用施策の最新動向解説

—「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」報告書解説—

講師●厚生労働省 職業安定局雇用開発部 障害者雇用対策課 調査官
松永久 (まつなが ひさし)

Profile



平成06年 労働省入省
平成14年 経済産業省 経済産業政策局 産業構造課長補佐 (出向)
平成16年 政策統括官付 労政担当参事官室長補佐
平成17年 福岡県 生活労働部 労働局 労働政策課長 (出向)
平成19年 労働基準局 勤労者生活部 企画課長補佐
平成20年 労働基準局 総務課長補佐
平成22年 大臣官房 総務課長補佐
平成24年9月 現職

厚生労働省は平成26年6月6日に「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」(座長 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授)の報告書を取りまとめました。この報告書を基に今後指針策定に向けた議論が進められることとなりますが、今後の対応を検討し、準備を進めていく上で重要な「合理的配慮」

の考え方などが示されております。

今回の改正法は、雇用分野における障害者の差別の禁止、合理的配慮の提供義務等を内容としております。本例会では、今回出されました報告書につきまして、厚生労働省雇用開発部 障害者雇用対策課の松永氏を講師にお迎えし、ご解説いただきます。

本定例会のポイント

Point 1 差別禁止・合理的配慮提供の対象となる障害者や事業主の範囲

対象となる障害者は、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（障害者雇用促進法第2条第1号）」である。これは障害者手帳所持者に限定されるものではない。障害者雇用率（現在2.0%）でカウントの対象となる障害者は原則障害者手帳を所持している人であるが、差別禁止や合理的配慮の提供は障害者手帳の有無にかかわらず、上記障害者の定義に該当する人が対象となる。

対象となる事業主は、企業規模に関係なく、すべての事業主である。

Point 2 合理的配慮の基本的な考え方

「合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のもの」（研究会報告書のポイントより）である。合理的配慮を理解する上でのキーワードは「相互理解」である。障害者の障害特性は個人によって異なる。企業が障害者の特性を理解し、また障害者が企業の取組を理解した上で、合理的配慮を提供することが重要である。したがって、事業主と障害者とで話し合いをしてどのような合理的配慮をするかを定めることが基本となってくる。

合理的配慮の提供は、募集・採用時には、障害者からの申出というのが出発点になるが、採用後は、雇用する障害者からの申出の有無に関わらず、事業主は雇用する障害者に対して合理的配慮を提供する義務がある。

Point 3 過重な負担

事業主にとって過重な負担となる場合には合理的配慮の提供義務を負わないことになっている。過重な負担となるか否かの判断は非常に難しいが、その障害者に必要な措置の内容と、企業側の合理的配慮の提供能力を勘案して判断することとなる。

指針では、過重な負担になるかどうかの判断要素を示して、それらを総合的に勘案して判断していくことになる。研究会報告では、判断要素として、「事業活動への影響の程度」「実現困難度」「費用・負担の程度」「企業の規模」「企業の財務状況」「公的支援の有無」の6項目が挙げられている。

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課の松永と申します。

本日は、「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」報告書について、お話をいたします。よろしく願いいたします。

平成22年7月から、障害者雇用納付金制度の対象企業が300人超の規模から200人超の規模に拡大されました。平成25年4月からは障害者雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられています。それから、先の話ですが平成27年7月からは、納付金制度の対象企業が200人超の規模から100人超の規模にさらに拡大されます。平成28年4月からは障害者差別の禁止、合理的配慮の提供といったものが義務となります。平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられます。

このように次々と企業にとっては規制強化が続きます。厚生労働省としては、企業の皆さまには負担となりますが、障害者雇用への理解をお願いしたいと思っていますところ です。

本日は、雇用分野における障害者差別の禁止、合理的配慮の提供、法定雇用率の算定基礎の見直し、これらについて、その背景等を紹介したいと思います。

1. 障害者雇用に関する法改正とその背景

障害者雇用の現状

改正の背景を知るうえで、まず、障害者雇用の現状について、見ていきたいと

思います。

民間企業の雇用状況ですが、実雇用率1.76%、法定雇用率達成企業割合42.7%となっています。

この数字は、法定雇用率には届かないものの、雇用者数は10年連続で過去最高です。障害者雇用は着実に進展しているといえます。リーマンショックや東日本大震災があったため、この間の障害者でない人も含めた雇用全体の状況はかなり厳しい時期もありますが、障害者だけで見ますと右肩上がり、東日本大震災のような大きな災害があった中においても、着実に進んでおります。

着実に進展した原因は企業のCSR、コンプライアンスに対する意識の高まりがまずあります。そして、その結果、障害者が就職し、それを見た周りの障害者が「私も」ということで、就職に意欲的になったといういわば相乗効果もあったと思います。

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況ですが、平成25年度の就職件数・新規求職申込件数は、前年度から更に増加しています。特に、就職件数は77,883件と4年連続で過去最高を更新しています。

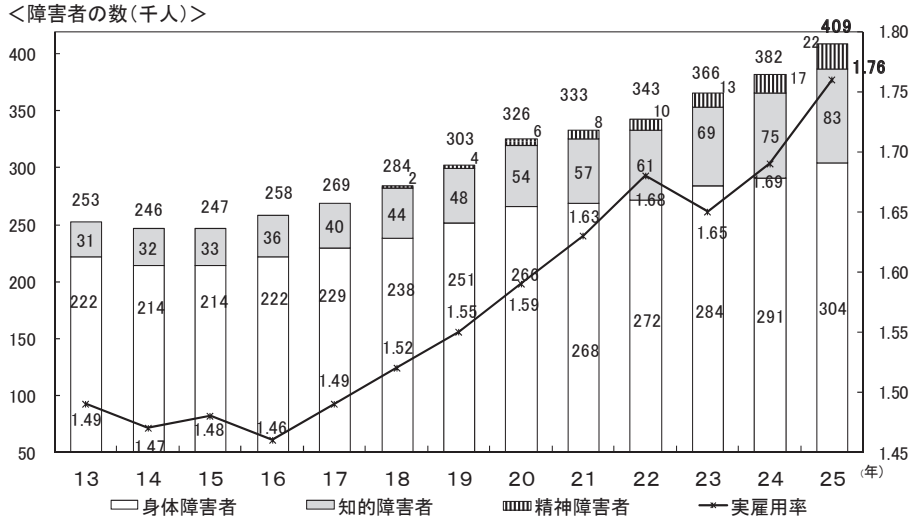
ハローワークの障害種別の職業紹介状況（就職件数）を見てみます。平成16年度と平成25年度を比べますと、全数が非常に伸びていて倍増に近い数字になっています（図表1）。またその構成比率を見てみますと、最近では身体障害者と精神障害者の比率が同じくらいになってきています（図表2）。平成16年当時、ハローワークに来る障害者の半分以上は身体障害者でした。精神障害者は1割程度

図表1

障害者雇用の状況

(平成25年6月1日現在)

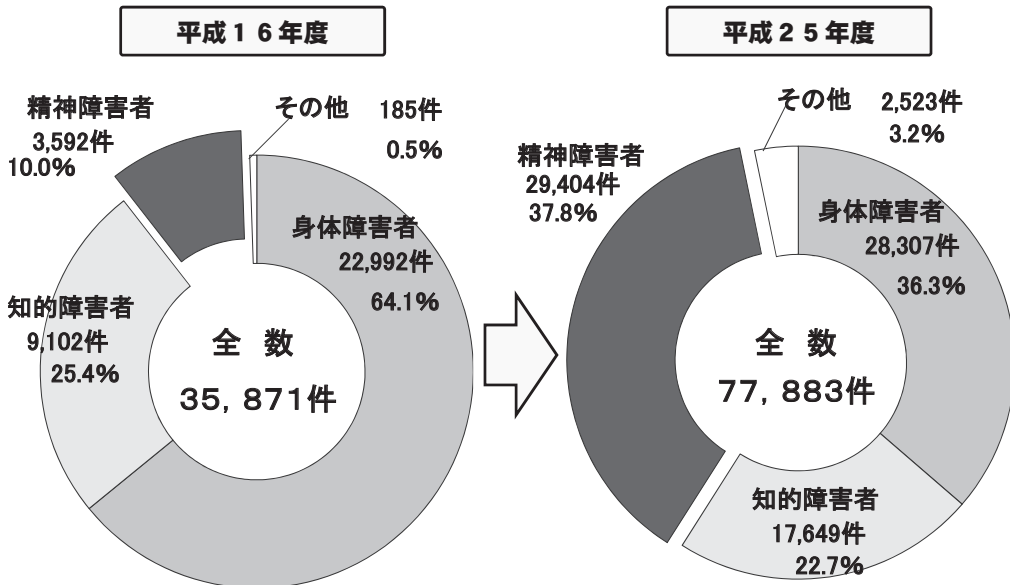
○ 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.76%** 法定雇用率達成企業割合 **42.7%**
 ○ 法定雇用率には届かないものの、雇用者数は10年連続で過去最高を更新し、数、率ともに過去最高の伸び幅。障害者雇用は着実に進展。



1

図表2

ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)



3

でした。最近では精神障害者も増えてきています。平成25年度をみると、精神障害者の就職件数のほうが多かったのです。

10年前は、精神障害者が精神障害者であることを隠して就職活動をしていたこともあったと思います。そういうことになると、ここにはカウントされませんが最近では開示して就職活動しようという人が増えてきて、その点が顕在化されたという側面もあると思います。

また、精神障害者の薬がよくなってきたという事情もあります。統合失調症の薬で副作用が抑えられるような新しい薬が開発されたため、従来は、家の中にいた人が「自分たちも外で働きたい」ということで、就職活動をし始めたという面もあるのではないのでしょうか。

精神障害者の就職がこれだけ伸びてきたというのが今回の制度見直しの背景の1つになっています。

障害者権利条約

制度見直しのもう1つの背景として「障害者権利条約」があります。

障害者権利条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、平成18年12月に国連で採択され、我が国は平成19年9月に署名しました。同条約の批准に向けて法整備を進め、法整備の一つとして「障害者の雇用の促進等に関する法律」で所要の改正を行ったということです（2013（平成25）年6月成立）。

一般法としての差別解消法を作るなどの法整備も進め、2014年1月に同条約を批准し、今日に至っております。

2. 2013年の障害者雇用促進法の改正

2013年の障害者雇用促進法の改正ですが、「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応」「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し」が2本の柱になっています。

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応ということですが、まずは、障害者に対する差別の禁止として、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止しました。

次に、合理的配慮の提供義務です。これは、事業主に、障害者が職場で働くに当たっての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となる場合を除きます。

想定される例として、車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること、また、知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること、これらがあげられます。

以上については、公労使と障害者の四者で構成される労働政策審議会（労政審）の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示すとされています。

3つ目は、苦情処理・紛争解決援助に関するものです。

事業主に対して、障害者に対する差別

の禁止や、合理的配慮の提供義務に関して、その雇用する障害者からの苦情を企業内で自主的に解決することを努力義務としました。ただ、企業内で自主的な解決ができない場合もあります。その場合の紛争処理スキームを作るということで、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備することになりました。

法定雇用率の算定基礎の見直し

2つ目の柱は、法定雇用率の算定基礎の見直しです。

これは、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えるという改正です。

現在、企業の法定雇用率は2.0%です。この率の計算式があります。分母は、常用労働者と失業者数です。分子は障害者のなかで常用で働いている人、働きたいと思っている人（失業者）を足したものです。これを計算して、今は2.0%という数字を出しています。

分子の障害者数を算定する際ですが、今は、身体障害者と知的障害者の数をベースにしています。精神障害者の雇用が増えていっていると言いながら、2.0%を算定した際の式には加えられていません。

精神障害者を企業で雇用した場合は、実雇用率を算定する場合にカウントに加えていいというのが特例としてあります。2013年の改正で行った算定基礎の見直しとは何かというと、法定雇用率を算定する際の計算式に精神障害者を加えるというものです。

法改正へ向けた議論では、この精神障害者の取扱いをどうするかというのが大

きな議論になりました。企業としては、精神障害者の雇用が伸びているとは言いながら、全体的に見ればまだまだ小さいわけです。ですから算定基礎に加えるのは時期尚早ではないかという意見もありました。

一方、障害者側からの意見としては、精神障害者もカウントするのが時代の流れではないか、というのがありました。かなり議論がありましたが、結論としては、合意が得られました。その合意というのが、1つは、平成30年からやりましようというもので、2013年から見れば、5年の猶予があるということです。それからもう1つ。法定雇用率は少なくとも5年に1度、見直しをする規定になっています。前回は平成25年、次回が30年です。ただ、激変緩和措置を講ずるということで、最初の5年、つまり、平成30年から35年の法定雇用率を決めるにあたっては、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、障害者雇用状況その他の事情を考慮することを可能とする、ということになっています。

平成30年にも、公式にその時点での人数を当てはめて、雇用率を計算するのが原則なのですが、精神障害者を加えるようにする平成30年には、一定の幅をもって設定できるという形にして、企業側に配慮しようということです。これにより、合意に至ったわけです。

1つ補足的に述べたいことがあります。

権利条約との関係で、雇用分野については、障害者雇用促進法で障害者差別の禁止、合理的配慮の提供について義務と

したわけですが、一般法としては、差別解消法という別の法律があります。差別解消法は、例えば、お店や小売業であれば、お客様として来る障害者にどのような合理的配慮が必要か、どういう差別的取扱いをしてはいけないのか、といったことが主な守備範囲となります。この差別解消法は、差別禁止については事業主に義務を課しているのですが、合理的配慮については、(行政機関は義務なのですが)事業主は努力義務という形になっています。一般法である差別解消法と特別法である障害者雇用促進法で合理的配慮の部分は異なっております。

改正障害者雇用促進法については、現在、施行に向けて雇用分野における差別の禁止、合理的配慮の提供義務に関する指針を作るという作業をしています。その指針について話をしていきたいと思えます。

3. 指針作成に向けて

この改正は2013年通常国会において全会一致で可決、成立をいたしました。

差別禁止・合理的配慮については平成28年4月施行で、今、それに向けて準備を進めているところです。最終的には労政審で議論をして、指針を作るという段階になります。

その前段階として、改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会を立ち上げて、いろいろと議論をしていただきました。研究会のはじめのほうでは、労使、障害者の各団体からのヒアリングをし、それをふまえて参集者に忌憚のない

議論をしていただきました。

今後は今日お話しします研究会報告を踏まえて議論をしていきます。

厚労省としては、今年度中には指針を作成して、その後1年は周知活動をしたと思っております。労政審での議論は2014年9月から始まる予定です。

指針の作成

研究会報告はあくまでも報告書で、労政審でさらに議論がなされて最終的な形になっていきます。

「指針を作る」と再三述べていますが、大きく分けて2つの指針を作る予定です。

一つは差別禁止に関する指針、もう一つは合理的配慮の提供に関する指針です。

共通事項

この2つの指針ですが、2つに共通する事項は以下のようなものです。

まず、対象となる障害者の範囲ですが、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者としています。同法第2条第1号では、「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。」とされています。

なお、これは障害者手帳所持者に限定されません。雇用率をカウントする際の障害者は、障害者手帳を所持している人に限られているわけですが、差別禁止や合理的配慮の提供については、手帳の有

無にかかわらず上記定義規定に該当する人が対象となります。

次に、対象となる事業主の範囲ですが、これは、すべての事業主となります。諸外国には15人以上の事業所などという規定もありますが、日本では今回、企業規模に関係なく対象としています。

3つ目の共通事項として、「障害者も共に働く一人の労働者であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要」としています。

差別禁止指針

(1) 差別の範囲

では、差別禁止指針から見ていきます。

ここではまず、差別の範囲についてですが、直接差別を禁止するとしています。障害者であることを理由として障害者でない人と比べて差別的な扱いをすることは差別に該当します。「車いすを使っているから」「補助犬を使っているから」などを理由とするものも、直接差別に含まれます。

障害者に関する間接差別はどう考えるかということも、法律改正の際にはかなり議論されました。現状では間接差別を盛り込むことには慎重であるべきとされました。間接差別をどうするかについては、法律を施行した後の事例の蓄積をした上での検討課題という位置付けになりました。

(2) 差別の禁止

次に、差別の禁止について、指針にどう盛り込むかを議論しました。

これについては、男女雇用機会均等法

の指針を参考に、以下の項目例に沿って禁止される差別を整理することになりました（項目例＝募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新）。

上記の項目例に「職場復帰」、「労働時間」及び「再雇用」といった項目を追加すべきとの意見もありました。これらは上記の項目例に含まれるとして、指針の具体的な記載を検討する際に必要に応じてこれらの内容を含め明確化するということになりました。労政審での今後の議論に委ねられることになっております。

研究会では募集・採用時と、採用後とといった2つの局面に分けてどういったことを書くのかということを議論しました。

差別の問題は募集・採用時のケースが問題になるということで、今後はそれが中心的な議論になると思います。

各ステージにおける差別の事例

(1) 募集及び採用（改正障害者雇用促進法第34条）

募集・採用時の差別ですが、まず、「募集又は採用に当たって、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」と差別に該当します。

例えば、一般求人において、障害者は正社員にせず、契約社員や嘱託社員にしかないという募集を行うことは差別に該当します。

また、募集に際して、一定の能力を有することを条件とすることがあります。

例えば、「運転免許を持っていること」を条件とした場合、視覚障害者の多くは運転免許が持てないので、結果的に視覚障害者が排除されてしまいます。これも差別ではないかとの意見が障害者団体等からありました。確かに、障害者の視点でいえば、障害者が排除されていることになりませんが、一方で、当該企業が運送業であれば、運転免許がない者を運転手として雇用できません。その場合、障害者を排除するために運転免許を条件として掲げているわけではありません。業務上の必要性から掲げているわけです。ですから、その条件が業務遂行上特に必要なものと認められる場合は、差別に該当しないということで整理しています。

一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付しているとは判断されるときは、差別に該当するという整理をしています。

障害者から求人内容について問合せ等があった場合は、事業主がその内容について説明することが相互理解を図る意味でも重要です。

また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たす旨を事業主に説明するということが必要です。そのことを、ここで謳っております。

(2) 採用後（改正障害者雇用促進法第35条）

採用後の各項目について、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのが差別に該当します。

例えば、合理的な理由がない賃金格差や障害を理由に職場でのキャリアアッププログラムを提供しないことは差別に該当します。

(3) 差別に当たらない事項

企業側からは差別に該当しない例もあげてほしいということで、ここでは4つ並べております。

- ・障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置。）

男女の差別であれば、ポジティブアクション以外は女性を優遇しても基本的にはダメだとされていますが、障害者を優遇することは差別に当たらないというもの。典型例はハローワーク等にある障害者専用求人です。これは障害者でない人から見れば、自分たちが応募できないということで差別的に見えますが、これは差別に当たらないとしています。

- ・合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱いを行うこと

障害者には合理的配慮の提供を過重な負担にならない範囲でしていただく必要がありますが、その上で適正な能力評価をして処遇に差ができるのは差別ではないということになります

・合理的配慮を提供することにより障害者でない者と異なる取扱いを行うこと（例）知的障害者の理解度に合わせて、研修期間を通常より長くすること

仮に、障害者でない人に研修を3日間、知的障害者の方に同じ期間で研修内容を理解してもらうことが難しい場合に、5日に延長して個別に研修をするということは合理的配慮の提供としてありえます。形式的に見れば、障害者でない人は3日、障害者は5日で、障害者からすれば研修ばかり、という捉え方になるかもしれませんが、企業側からすれば、障害者の理解促進のために研修を延長したという合理的配慮なわけです。これは差別には該当しません。

・障害者専用求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性を判断するためや合理的配慮を提供するためなど雇用管理に必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること

以上の4つが差別に当たらない事項としてあげられています。

こうした内容を差別禁止指針に盛り込む方向性で現在、労政審で議論していたためたたき台を作っています。

合理的配慮の提供に関する指針

差別禁止指針は、男女差別指針があるので、それを参考にすることができました。

しかし、合理的配慮の提供に関する指針は、そうしたものがありません。です

から1からの作業でした。

1日8時間を超えて労働させてはならない、など、労働行政が企業に対してお願いすることは割と明確なのです。

しかし、合理的配慮は、障害者一人ひとりによって、求められてくるのが異なります。そうしたものを企業に義務付けするということは、労働法の中ではかなり特殊だと思います。

合理的配慮の基本的な考え方

合理的配慮の基本的な考え方ですが、まず①は「合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のもの」（研究会報告書のポイントより）です。

合理的配慮を理解する上でのキーワードは「相互理解」です。

障害者の障害特性は個人によって異なります。企業が障害者の特性を理解し、また障害者が企業の取組を理解した上で、合理的配慮を提供することが大事です。したがって、事業主と障害者とで話し合いをしてどういった内容とするかを定めることが基本となってきます。

合理的配慮の基本的な考え方の②として、「採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には合理的配慮の提供義務違反を問われない」としています。

募集・採用時には、障害者から申し出をしてもらうというのが出発点になりますが、採用後は申し出の有無にかかわらず企業に配慮してもらうというのが義務となります。

例えば、車いすを使用している障害者

であれば、外見で障害を有していることがわかる場合が多いと思いますが、外見だけでは、なかなか障害者だと気が付かない場合もあるでしょう。事業主側が必要な注意を払っても、労働者が障害者であると知り得なかった場合、その場合について合理的配慮の提供義務違反を問うことは不合理だろうということで、その点について明記しようというものです。

③は、「過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えない」と書かれています。

④は「障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置をとる」というものです。

合理的配慮の手続

合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであることから、「合理的配慮の手続」を定める必要があると、報告書は述べています。

募集・採用時と、採用後とに分けて報告書は取りまとめられています。

募集及び採用時における合理的配慮の提供

まず、障害者から事業主に対して、合理的配慮の「申出」をすることが契機となります。

企業側が応募があるかどうかもわから

ない視覚障害者のために、常に点字による採用試験のペーパーなどを用意することはできませんので、応募する障害者からの申し出が出発点となります。

具体的に、配慮の内容を伝えられないということであれば、例えば「障害があって、こういう支障があります」ということをあらかじめ伝えればよいということになります。

面接時の合理的配慮ということになりますと、例えば、「私は別の部屋で面接を受けさせてほしい」という要望があるとします。こうなると、企業としては別室を用意するなど、準備のために一定の時間が必要になります。そのため、障害者が申し出をするには、面接日まで、余裕を持って申し出をする必要があります。

申し出があったら、次は話し合いの段階です。障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合、事業主は実施可能な措置を示すこととなります。

そして、合理的配慮の確定となりますが、これは、事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝えるということになります。

障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由(障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。)を説明する必要があります。

また、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、

その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えありません。

職場における合理的配慮の提供

採用後の合理的配慮の提供が募集・採用時と異なるのは、募集・採用時は障害者からの申し出があってから対応するのに対し、採用後は、企業のほうから雇用する障害者に対してどういった支障が職場で生じるのかを主体的に確認してもらう必要があります。

障害者と分かっている、その労働者を採用した場合、雇入れ時まで確認することが必要です。

雇入れ時は障害者であることを把握できていなかった場合は、障害者であることを把握した際に遅滞なく支障の有無を確認してください。

雇入れ時は障害者でなかったけれども事故等で障害者となった場合は、障害者となったことを事業主が把握した際に支障の有無を遅滞なく確認してください。

さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認することも重要です。

また、障害者は、事業主からの確認を待たず、自ら職場において支障となっている事情を申し出ることでも可能です。

障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りります。

合理的配慮に係る措置の内容に関する話し合い、合理的配慮の確定については、

募集・採用時と同様です。

合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者を補佐することを求めても差し支えありません。今でも実務上、就労支援機関の職員や家族の方が同席されることはよく行われていると思います。

合理的配慮の内容

合理的配慮の内容をどう取りまとめるかも研究会の中で大きな議論になりました。

まず、報告書は、「合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとすることは適当ではない」とします。

そして、合理的配慮とは、ということで、法律の条文を引用して、

「募集及び採用時については、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するための必要な措置

・採用後については、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置」と書いています。

そして3点目に「なお、例えば、」として、

「・労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること

・中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮

の手続の中で判断される場合に、当該職務を継続させること（※）などが合理的配慮として求められるものではない

※当該職務を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討」

と書いています。

4点目は、「合理的配慮の内容に関する理解を促進する観点から、多くの事業主が対応できると考えられる措置を事例として別表の内容を指針に記載」と書いています。

ただ、別表はあくまでも例示であり、あらゆる企業が必ずしも実施するものではありません。また、別表に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあります。これが5点目です。（別表は別掲）

別表を見ますと、視覚障害の場合、募集・採用時に、「募集内容について、音声等で提供すること。」「採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。」を挙げています。

採用後については、「業務指導や相談に関し、担当者を定めること。」「拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。」「出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。」「職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。」「移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。」「本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。」が挙げられています。

業務指導や相談に関し、担当者を定めること、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調に配慮すること、本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること、これらのことは他の障害種別でも同様の取組みが行われていることです。厚生労働省では、合理的配慮の提供に関する蓄積がなかったものですから、労働局やハローワークを通じて、実際に障害者雇用している企業がどういった配慮をしているのかということ、中小企業を中心に聞き込みをしました。これをもとに研究会でも議論をしてもらいました。担当者を決めるということは多くの会社で行われていましたし、通院に関しての配慮も多くの会社で見られました。障害の内容について周りの労働者に説明してフォロー体制を整えるといったことなどは、どの障害にもかかわらず取り組まれていました。他の労働者にどこまで説明するかということは非常に微妙なものですので、「プライバシーに配慮」という文言が入っています。

ここあるのはあくまでも例示ですので、指針にとどまらず、いろいろな事例を今後も収集して情報提供していきたいと思っています。

過重な負担

合理的配慮については、事業主の過重な負担になるものは、その提供義務を負わないというのが、法律上の建付けになっています。

過重な負担となるか否かの判断は非常に難しいです。

結局は、その障害者に必要な措置の内

(別表)

- ① 合理的配慮は個々の労働者の障害(障害が重複している場合を含む。)や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個性が高いものであることを踏まえ、ここに記載された事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではないこと及びここに記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。
- ② 採用後の事例は中途障害によるものを含むこと。

【視覚障害】

募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ○ 募集内容について、音声等で提供すること。 ○ 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。
採用後	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 ○ 移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

16

【聴覚・言語障害】

募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ○ 面接を筆談等により行うこと。
採用後	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【肢体不自由】

募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ○ 面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。
採用後	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ○ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。 ○ スロープ、手すり等を設置すること。 ○ 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

17

【内部障害】

募集及び採用時	○ 面接時間について、体調に配慮すること。
採用後	○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【知的障害】

募集及び採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。 ○ 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調に配慮すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

18

【精神障害】

募集及び採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ○ 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【発達障害】

募集及び採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ○ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。
採用後	○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調に配慮すること。 ○ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

19

【難病に起因する障害】

募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ○ 面接時間について、体調に配慮すること。 ○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【高次脳機能障害】

募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図柄を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

20

容と、企業側の合理的配慮の提供能力を勘案して判断することとなってきます。

指針では、過重な負担になるかどうかの判断要素を示して、それを総合的に勘案して判断していくということになると思います。

判断要素としては、6つの要素を挙げています。

①は「事業活動への影響の程度」で、当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度が過重な負担の判断要素となるということです。

例えば、製造ラインに障害者がいて、スピードを落としてもらえれば、他の労働者と同じように作業ができるとします。ラインのスピードを落とすという配慮をすることで、これまでは1時間に

100個作れていたものが、70個になってしまうとなると、合理的配慮としては有効な方法ですが、事業活動にとっては過重な負担になりうるでしょう。

②は実現困難度です。事業所の立地状況や施設の所有形態等により当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度が過重な負担の判断要素となります。

東京など専門職の多い都市部であれば物理的にすぐに支援サービスを受けやすいと思いますが、なかなかそうした専門職がすぐ近くにいないと物理的に支援が受けにくいこともあると思います。

また建物内にスロープを付けるという場合、自社ビルであれば、自社の判断のみで実行できますが、賃貸の事務所の場合は、家主との相談が必要となります。

③は費用・負担の程度です。当該措置を講ずることによる費用・負担の程度が過重な負担の判断要素となるというものです。ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなります。

④は企業の規模です。当該企業の規模が過重な負担の判断要素となります。一般的には中小零細企業のほうが余裕がないでしょうから、いろいろな取り組みをするのが難しいということです。

⑤は企業の財務状況で、当該企業の財務状況が過重な負担の判断要素となります。大企業でも赤字体質で新たなコスト増は耐えられないということであれば、それはそれで考慮されます。

⑥は公的支援の有無です。助成金やハローワーク等を通じての支援制度を利用できる場合は、その利用を前提に過重な負担かどうかを判断します。

過重な負担については、以上の判断要素を総合的に勘案しながら、事業主が当該措置の提供について個別に判断します。事業主が「過重な負担である」と言っても、その判断が納得いかない、その判断がおかしいとなれば、労働局の紛争解決のスキームが用意されているということです。

相談体制の整備等

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備をすると、法律の中でも明記されています（改正障害者雇用促進法第36条の4第2項）。

まず、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、周知することです。特定

の担当者・部署や外部機関への委託などで対応することが考えられます。

また、相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずることが求められます。

職場における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応ですが、職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認し、職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うことが求められます。

留意すべき点として、「職場における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を周知する」こと、「障害者が職場における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する」ことがあります。

後者については、例えば、就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書に規定し、労働者に周知・啓発をすることや、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に記載し、労働者に配布等することが考えられます。

以上を指針に書こうということで研究会報告がまとめられ、これをもとに、私たちとしてもたたき台を作成し、労政審で議論を頂くというながれになっております。

行政の取組の重点ポイント

報告書のポイントでは「おわりに」と

いう箇所があります。ここは、指針に書く事項ではありませんが、障害者の差別の禁止、合理的配慮の提供等が円滑になされていくためには、指針に加え、以下のような行政の取組が重要だということ、数点、挙げています。列挙したのは以下の点です。

- ・障害者に対する差別をなくしていくため、事業主や労働者に対する障害の特性等に関するパンフレットの配布やセミナーの実施等の啓発活動
- ・合理的配慮が個々の労働者の障害や職場の状況に応じて適切に提供されるよう、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のレファレンスサービスの充実など具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチの質的な充実等
- ・ハローワークにおける、職員の障害の特性等に関する適切な理解の促進、企業等からの障害者の範囲や合理的配慮の内容等に関する相談への適切な対応
- ・事業主と障害者との間で合理的配慮の提供等に関し紛争が生じた際の円滑な解決に資するよう、紛争解決に当たっての手順を整理したフローチャートの作成及び事業主等への周知等
- ・障害者の職場定着を図るため、助成金制度の手続の簡略化や内容の充実、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の就労支援機器貸出しサービスの拡充、企業がジョブコーチを活用しやすい体制の整備など企業支援の充実
- ・上記の支援策が適切に活用されるよう、支援策の周知

そして、「この他にも、障害者の就労の促進に当たっては、障害者と企業のマッ

チング機能強化、職場における障害者の把握、移動支援の在り方等、様々な課題があることから、行政において真摯に対応していくことが必要」という文章で報告書のポイントは締め括られています。

まとめに

以上、障害者雇用についてお話しさせていただきましたが、研究会報告を見ても、障害者雇用にまじめに取り組んでいる企業からしたら、今の段階ですでにやっているという印象を持たれるかもしれません。

繰り返しになりますが「別表」に記しましたのは、あくまで例示ですので、実際、どのような配慮をしたら障害者の能力発揮に資するのかは、個々の障害者の特性によります。キーワードとして相互理解と言いましたが、よく話し合っていた中で、具体的な配慮を決めていただきたいと思います。

企業社会では、能力によって処遇に差を設けることは当然のことです。しかし、障害者だからといって能力が劣るわけではありません。ですから、能力という面できちんと評価をしていただきたいと思っています。

今後の労政審での議論にも注目頂ければ幸いです。遅くとも、2014年度内には、指針が取りまとめられる予定です。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成26年9月3日に開催しました第2657回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

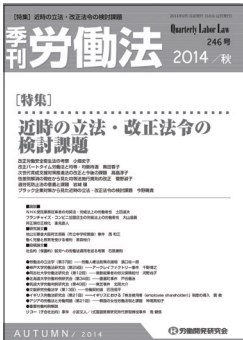
季刊労働法

アップデートな労働法、
労働問題の争点を探る！



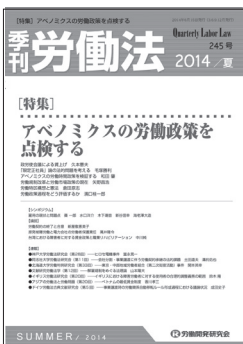
247号 特集 多様な働き方の拡大と円滑な労働移動

- 雇用制度改革—規制改革会議のアプローチ 鶴 光太郎
 - 正社員改革と雇用政策 島田陽一
 - 労働法は、「成長戦略」にどのように向き合うべきか 大内伸哉
 - フランスにおける2013年雇用安定化法 柴田洋二郎
 - 40代ミドルの雇用課題を考える 大久保幸夫
 - 今後の女性の働き方のあり方と雇用改革 佐々木かをり
- 改正法の解説
改正労働安全衛生法について 厚生労働省
改正パートタイム労働法の解説 厚生労働省
(ほか、研究論文、判例解説等)



246号 特集 近時の立法・改正法令の検討課題

- 改正労働安全衛生法の考察 小畑史子
 - 改正パートタイム労働法と均等・均衡待遇 奥田香子
 - 次世代育成支援対策推進法の改正と今後の課題 高島淳子
 - 性差別解消の現在から見た均等法施行規則の改正 菅野淑子
 - 過労死防止法の意義と課題 岩城 穰
 - ブラック企業対策から見た近時の立法・改正法令の検討課題 今野晴貴
- (ほか、研究論文、判例解説等)



245号 特集 アベノミクスの労働政策を点検する

- 政労使会議による賃上げ 久本憲夫
 - 「限定正社員」論の法的問題を考える 毛塚勝利
 - アベノミクスの労働時間政策を検証する 和田 肇
 - 労働規制改革と労働市場政策の現在 矢野昌浩
 - 労働特区構想と憲法 倉田原志
 - 労働政策過程をどう評価するか 濱口桂一郎
- 【シンポジウム】
●雇用の現状と問題点
齋 一郎 水口洋介 木下潮音 新谷信幸 海老澤大造
(ほか、研究論文、判例解説等)

労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10

年間購読料：9,504円（税込・送料当社負担）
当社までTEL・FAXにてお申込みください。

TEL:03-3235-1861 FAX:03-3235-1865

労働法学会研究会報 No.2589 半年間購読料54,000円（税抜き・送料込み）

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 白井ビル4F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064

禁転載