

1. 障害者の法定雇用率が引き上げられます

昨年7月の事務所だよりで障害者法定雇用率を見直す動きをお知らせしましたが、その後に政令等の改正をおこない今年の4月1日より障害者の法定雇用率が引き上げられることになりました。

障害者の法定雇用率は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき少なくとも5年ごとに見直して政令に定めるもので、今回の見直しにより民間企業の障害者雇用率は1.8%から2.0%(国や地方公共団体、特殊法人が2.1%から2.3%都道府県などの教育委員会は2.0%から2.2%)に引き上げられます。これは、障害者の雇用を義務付けられる企業の従業員数がこれまでの「56人以上」から「50人以上」となることで、従業員数が50人から56人の企業の事業主の方は特に注意が必要になります。障害者雇用を義務付けられる会社は、雇用状況をハローワークに報告しなければなりませんし、障害者雇用推進者を選任するよう努めなければなりません。

障害者人数の計算方法には、重い障害の方は1人で2人と見なされるとか、短時間労働者の障害者は1人について0.5人と見なされるといったカウント方法があります。また、雇用義務の対象は身体障害者、知的障害者ですが、実雇用率の算定には精神障害者の人数(短時間労働者の場合は0.5人)も算入することができます。

「障害のある人の雇用だなんて…」と身構えてしまいがちですが、障害者を雇い入れることにより受給できる各種の助成金がありますし、これは筆者の専門の範疇外ではありますが税制上の優遇措置もありますし、なによりも社会貢献となります。従業員数を問わず障害者雇用に興味のあるという方がいらっしゃいましたら、お気軽にご相談ください。



2. 「追い出し部屋」(退職強要)問題と退職勧奨の注意点

大手企業に「追い出し部屋」と呼ばれる部署が次々とできているという報道が一部でなされ、転職を勧めたり退職を迫ったりするケースがあるといわれ、厚生労働省は「退職強要の有無等に関する調査」を直接聞き取り調査形式で実施しました。

ここで会社が気を付けたいのは、「退職勧奨」と「退職強要」の違いです。会社が、社員の自由意思による退職を勧めるのが「退職勧奨」であり、これ自体は会社と社員間の労働契約について社員の自由意思による解約を会社から申し出るもので、法的な規制はありません。しかし、あまりに執拗に行ったり、詐欺・脅迫などにより行ったりすれば、違法な「退職強要」とみなされてしまいます。退職勧奨は解雇規制の厳しい日本においてはよく用いられる方法ですが、実際に退職勧奨を行う場合は注意が必要です。退職勧奨の実施回数・場所・時間、社員に伝えるべき事項とその伝え方、退職届の受理方法、必要となる書類の作成などに注意して、適切に行わなければなりません。もっとも、退職勧奨を行う以前に、問題のある社員に対する日頃の注意・指導や労務管理のあり方のほうが重要であり、仮に裁判等になった際にも会社の有利に働くものであることは知っておいていただきたいものです。

さて、前述の調査結果は、1月29日に公表されましたが、結果としては、業務量が比較的少ないため労働者が部屋で待機することがある日があるものの、稼働率を上げるよう努めており待機者はわずかであるとする企業や、それまで配属されていた部署よりも軽易な場合があるとする企業があり、厚生労働省は「明らかに違法な退職強要を行っている企業は確認されなかった」としています。ただし、退職強要や解雇などに関する裁判例の内容等を改めて示し、啓発指導を行ったようで、今後も大規模な雇用調整事案等を把握した場合、調査は進めていくようです。

● 編集後記 ●

先日、キッズニアに行ってきました。キッズニアは子ども達が職業体験を通して楽しみながら社会の仕組みを学ぶことができる屋内型のアミューズメントパークで、約2/3の子どもサイズの街中で90種類以上の仕事やサービスが体験できます。制服や体験に使用する機器もどれも本物そっくりで、リアルな体験が得られるようになっていました。特に医者や救急救命士などは、思いのほか本格的な感じを受けました。残念ながら大人は見学ですが、子どもの時にあったら絶対行ってみたいかったです。今の子ども達はうらやましいです。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録NO.13050514)
 三鷹市下連雀 3-33-7-701
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
 秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野統括支部)