

チコ労務管理事務所通信

障害者雇用率の引上げと精神障害者への対象拡大



企業の障害者雇用率が 2.0% に引上げ

2013 年 4 月 1 日より、民間企業に義務付けられている障害者雇用率が 15 年ぶりに引き上げられ、現行の 1.8% から 2.0% となります。また、国や地方公共団体の障害者雇用率は現行の 2.1% から 2.3% に、都道府県等の教育委員会は同じく 2.0% から 2.2% に引き上げられます。

厚生労働省のまとめによると、2011 年度にハローワークを通じて就職した障害者は 5 万 9,367 人で 1970 年度の調査開始以降、過去最多となっており、企業の障害者雇用は全体として増加傾向にあるようです。

従業員 50 人以上 56 人未満の事業主は要注意

今回の法定雇用率の引上げと同時に、障害者の雇用を義務付けられる企業の規模も従業員 56 人以上から 50 人以上に広がられます。

対象となる事業主には以下の義務があります。

- (1) 毎年 6 月 1 日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければならない
- (2) 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければならない

未達成の場合は...

雇用率が未達成の場合、「障害者雇用納付金制度」において、従業員数が 201 人以上の企業は、法定雇用障害者数に不足する 1 人につき月 5 万円を国に納めなければなりません。

一方で、雇用率を上回っている企業へは、上回る 1 人につき月 2 万 1,000 円～2 万 7,000 円の報奨金などが支給される仕組みとなっています。

なお、今回これらの金額に変更はありません。

精神障害者も雇用義務の対象に

厚生労働省は、障害者雇用促進法に基づく雇用義務の対象に、新たに「精神障害者」を追加すべきとの報告書案をまとめました。報告書によると、精神障害者の定義は「精神障害者保険福祉手帳を持つ人」とする案が有力となっています。

この改正で精神障害者を含めた障害者の雇用が義務化された際には、雇用率が新たに算定され、最終的な雇用率は少なくとも 2.2% になるようです。今秋より審議が始まり、法案の国会提出は来年となる見通しですが、今後の様子に注目したいところです。

応募者・社員の「メンタル特性」は見抜けるか？

精神疾患による労災請求件数が過去最高に

平成 23 年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況（厚生労働省、平成 24 年 6 月 15 日公表）」により、仕事のストレスによる精神障害だとして労災保険の請求が行われた件数が、3 年連続で過去最高を更新したことが明らかになりました。

職場になじめなかったり、働かせすぎだったりとその要因は様々であり、また複合的なものだと思いますが、会社としては「我が社に合う人材を採用したい」という思いは常にお持ちのことでしょう。

メンタル特性を見分ける検査方法がある

企業のそうしたニーズを背景に、応募者や社員の「精神特性・心の健康状態・行動特性」を分析するサービスを提供する会社が増えてきていま

す。従来のペーパー上で行うものの他に、ネット上で簡単にできるものも登場しています。

検査費用は、検査単体で数千円からという低額なものから、従業員研修会・相談窓口の提供とセットのものまで、さまざまのようです。

採用や配属前に、「仕事上のストレス」「社会適応力」「ストレス耐性」「うつ傾向」等の分析ができれば、ミスマッチを防ぐことができ、会社にとっても社員にとっても有益となるでしょう。

社員の“ストレスチェック”が企業の義務に

現在、労働安全衛生法の改正案が議論されています。これは、新たに「精神的健康の状況を把握するための検査」(ストレスチェック)を企業に義務付ける内容です。

さらに、会社は、検査の結果を受けた社員からの申出により、医師等による面接指導を実施する必要があるとともに、医師の意見を聴き、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮など、適切な就業上の措置をしなければならないこととなります。

なお、この検査は、医師などが通常の健康診断に併せて行うことが想定され、検査結果は社員に直接通知されます。この検査結果は、医師が社員から同意を得ないかぎり、会社に提供することができません。

具体的なチェック項目や実施方法は、法案成立後に策定され、具体的な指針等も公表されるようです。改正案の成立時期は国会での審議状況にもよりますが、改正の動向について注目しておきましょう。

「パワハラ」が発生する背景・原因とは...

企業・労働組合にヒアリング調査を実施

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、「職場のいじめ・嫌がらせ」「パワー・ハラスメント」対策の参考となるよう、企業や労働組合が行っている取組み等についてヒアリング調査を実施しました。

各社・各組合による取組事例が紹介されていますが、企業と労働組合は「パワー・ハラスメントが発生する背景・原因」についても推測しています。

パワハラが発生する背景・原因はこれだ！

企業と労働組合は、パワハラが発生する背景・原因として次の項目を挙げています。

- ・ 人員削減・人材不足による過重労働とストレス
- ・ 職場のコミュニケーション不足
- ・ 会社からの業績向上圧力、成果主義
- ・ 管理職の多忙、余裕のなさ
- ・ 就労形態の多様化
- ・ 業界特有の徒弟制度的関係
- ・ 事業構造の変化（に伴う人事異動）、職場環境の変化
- ・ 業界の低賃金構造
- ・ 上司部下間あるいは同僚間の人間関係の希薄化と信頼関係の欠如
- ・ 行為者の資質やハラスメント意識の欠如
- ・ 管理職に対する教育不足
- ・ 人権意識や個人の尊重の希薄化
- ・ 職場内に相談に乗ったり仲裁したりする人材がいなくなったこと
- ・ コミュニケーション能力の低下
- ・ 管理職のマネジメント能力の低下
- ・ お金を払っているという権利意識（ハラスメント行為者が顧客の場合）

パワハラによる企業リスク削減を

上記の項目は、それぞれが単独でハラスメントの原因となるのではなく、相互に密接に関連してパワハラ発生の可能性を高めていることが推察されています。

これらの要因が存在する職場においては、パワハラにより訴えられる等の企業リスクを削減するために、一つひとつを無くしていく努力が必要でしょう。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3-502
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com