

手コ労務管理事務所通信

国の障害者雇用水増しの再発防止策と 障害種雇用促進法の改正動向

◆国の障害者雇用率は 1.22%

厚生労働省は、昨年 6 月時点の国の機関（行政・立法・司法の 43 機関）の障害者雇用状況を公表しました。障害者雇用率は 1.22% で、国の法定雇用率（2.5%）を達成した機関はわずか 8 機関でした。昨年、中央省庁が長年にわたり雇用率を水増ししていたことが発覚したため、法定雇用率を大きく下回っていることが判明したものです。また、雇用障害者数は 3,902.5 人（短時間労働者は 0.5 人分とする）で、行政機関では 3,875 人が不足していることが明らかになりました。

一方、都道府県の機関での障害者雇用率は 2.44% で、雇用障害者数は 8,244.5 人でした。法定雇用率をわずかに下回るだけで、国との格差が浮き彫りになりました。

なお、毎年、同時期に公表になる民間企業の障害者雇用状況については、3 月にずれ込むことになっています。

◆再発防止策は？

障害者雇用の水増し問題を受け、政府は昨年 10 月、再発防止策や今後の雇用確保策の基本方針をまとめました。再発防止策には、各機関で働く障害者の名簿の作成、障害者手帳の写しなどの保存や関係書類等のチェック機能の強化等を盛り込み、雇用確保策として、障害者の働きやすさを考慮し、フレックスタイム制や早出遅出勤務を利用できるようにして勤務時間を柔軟化する方針を固めました。

また、政府は年末までに障害者を約 4,000 人雇用し法定雇用率を達成する目標を掲げました。さらに、人事院は 2 月に国家公務員試験を実施し、障害者の常勤職員を採用することを明らかにしました。

◆障害者雇用促進法の改正動向

政府は、障害者雇用促進法の改正案として、厚生労働省が国の機関や自治体に立入り検査できる権限を



新設し、水増し問題の再発を防ぐとしています。

また、積極的に障害者を雇う中小企業を認証する制度の創設や、法定雇用率に算定されない週 20 時間未満で働く障害者を雇用する企業に対し給付金を支給することなどを検討しており、今通常国会に改正案を提出し早期導入を目指すとしています。

インターンシップに参加する学生が増加しています！

内閣府から、平成 30 年度卒業・修了予定の大学生および大学院生を対象にした調査「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査（平成 30 年度）」の結果が出されました。今回は、その中のインターンシップについて、取り上げます。

◆「インターンシップ」とは？

学生が夏休みなどを利用し、企業や官公庁、非営利団体などに行って一定期間就業体験し、実際にどのような仕事をしているのだろう、会社の雰囲気はどんな感じか、といった経験を積むことのできる制度です。

インターンシップについては、参加したことがある者の割合が年々増加している実態が明らかとなっています。下記、調査結果をご紹介します。

◆インターンシップ参加経験の有無

2019年度は7割以上がインターンシップに参加したことがあると回答（複数回参加 50.7%、1回参加 22.5%）しており、2015年度（複数回参加 25.5%、1回参加 25.6%）以降、増加していることがわかりました。

◆インターンシップ参加時期

インターンシップ参加の時期は、大学3年生・大学院1年生の「1月～3月」の参加割合が最も高く、次いで大学3年生・大学院1年生の「7月～9月」、大学3年生・大学院1年生の「10月～12月」の割合が高くなっていることがわかりました。大学1年生、2年生、4年生、大学院2年生の参加率に比べ、圧倒的に高い状況でした。

インターンシップは1日から数カ月間に及ぶものまで様々で、内容も多様化しているようで、就業体験を伴わないものもあります。

◆1日間のインターンシップの参加状況

インターンシップに1回のみ参加したことがある場合で参加日数が「1日」であった割合は約5割に上っています（2015年度以降この回答割合は増加）。インターンシップに複数回参加したことがある場合で1日間のインターンシップに参加したことがある割合は9割以上でした（上記と同様に2015年度以降増加）。

インターンシップへのすべての参加回数のうち、1日間のインターンシップへの参加回数が占める割合を集計すると、約7割が1日間のインターンシップであったこともわかりました。

◆1日間のインターンシップの就業体験等との関係性

参加した1日間のインターンシップのなかで、就業体験等を伴っていなかったものの割合を集計すると、約4割が就業体験を伴わないものであったことがわかりました（2017年度と同程度）。

「過半数代表」に注意！
～労働政策研究・研修機構の調査より

◆労使協定と過半数代表

労働組合の組織率は年々低下傾向にあるようですが、働き方改革法の成立・施行に伴い、労使協定の重要性が増す中、「過半数代表」については注意が必要です。36協定等の労使協定を締結する場合は、その都度、過半数組合か、過半数組合がない場合は過半数代表者との書面による協定が必要ですが、この度、「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（独

労働政策研究・研修機構）の結果が公表されました。

◆「労働組合は1つ」が9割以上

この調査に回答した7,299事業所のうち、労働組合のある事業所（全体の12.6%）の93.8%は、組合が1つでした。2つ以上と回答したのは6.1%です。また、過半数組合があるのは65.5%となっています。

◆「過半数代表」の選出状況

調査によると、過去3年間に、「過半数代表者を選出したことがある」事業所は43.1%、「過半数代表者を選出したことがない」事業所は36.0%、「不明（選出したことがあるか分からない）」が10.1%であったとのことで、中には問題があるケースもありそうです。

「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いる」のは全体の51.4%、「いない」が36.0%。事業所規模別にみると、「過半数代表」がいる割合は、「9人以下」35.7%、「10～29人」69.5%、「30～99人」85.5%、「100～299人」92.7%、「300～999人」94.3%などと、やはり規模が小さいと割合が低くなっています。

◆選出方法にも問題が…

過半数代表者を選出したことがある事業所における選出方法についての回答は、「投票や挙手」が30.9%となる一方、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」6.2%、「使用者（事業主や会社）が指名」21.4%などとなり、問題のある事業所があるようです。過半数代表者は、労使協定の締結等を行う者を選出することなど、その目的を明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者である必要があります。

また、過半数代表者の職位について、「課長クラス」、「部長クラス」、「工場長、支店長クラス」、「非正社員」といった回答があり、こちらも問題があるようです。過半数代表者は、監督または管理の地位にある者でない必要があるからです。

適正な過半数代表者を選出していないことが労働基準監督署の調査などで判明すると、締結した労使協定等自体が無効なものとしてしまい、是正勧告や訴訟に大きな影響があります。今後、労働基準監督署によるチェックがさらに厳しくなることは確実と思われるので、再確認しておく必要があるでしょう。

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