

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	障がい者雇用支援キャンペーンを実施 他……………	P2
今月の特集	採用時の「メンタルヘルス情報」等の調査……………	P3~4
連載シリーズ	福祉作業所の労務管理と人材育成について(1/3)……………	P5~6
紙上相談室	自分の年金情報が流出していないか確認するには?……………	P6
やさしい労働法	採用時の必要最低限のルールと制度……………	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー……………	P7
編集後記	……………	P8

**** ニュースダイジェスト ****

●障がい者雇用支援キャンペーンを実施／全求協

全国求人情報協会は、7月1日「障がい者雇用支援キャンペーン」を開始した。求人メディアが、障がい者雇用を求人企業に紹介するとともに、無料で求人情報を掲載することにより、障がい者雇用の支援を行うもの。期間は9月30日まで。

<http://www.zenkyukyo.or.jp/hindrance/index.php>

●「個別労働関係紛争の解決状況」確認ツールを公開／厚労省

厚生労働省は6月29日、ウェブサイト「個別労働関係紛争の解決状況」を公開した。JILPTがとりまとめた「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」の調査・分析結果を活用したツールが掲載されており、労働者の性別や雇用形態、勤続年数、役職などを選択入力することで、条件に応じた解決状況の確認ができる。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000089845.html>



●今年の大学4年生の約9割が就職情報サイトに登録／連合調査

連合は7月2日、就職活動中の大学4年生と就職活動を経験した社会人1年生を対象に実施した「インターネットを使った就職活動に関する調査」結果を発表した。就職情報サイトに登録した者の割合は、大学4年生89.8%、社会人1年生72.8%で、全体では81.3%。有効回答数は、それぞれ500名ずつの計1,000名。

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20150702.pdf>

●「仕事と介護の両立支援」に向けた実践マニュアルを公開／厚労省

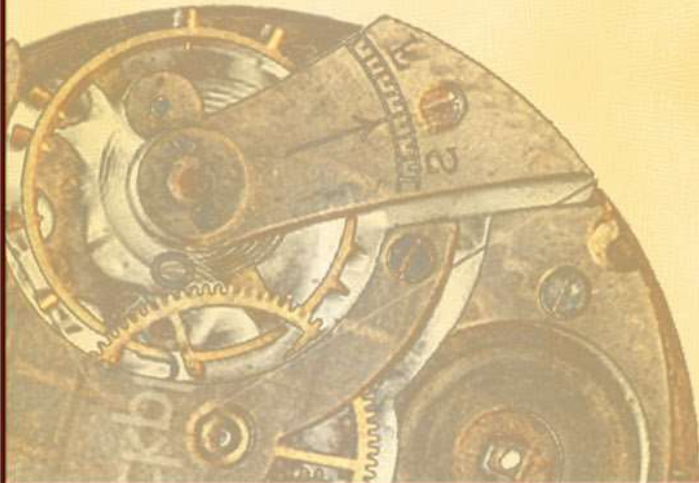
厚生労働省は、企業の“介護離職”防止への取り組みに向け「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」を作成してホームページ上で公開した。このマニュアルは、2013年度に厚労省が作成した「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」について、100社の企業で導入の実証実験を行い、その結果を踏まえてまとめられたもので、すぐに活用できる様式例なども盛り込まれている。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

●精神障害の労災請求件数、支給決定件数ともに過去最多／厚労省

厚生労働省は6月25日、2014年度の「過労死等の労災補償状況」を公表した。それによると、精神障害に関する労災請求件数は1,456件で、前年度比47件の増加。また、支給決定件数は497件（うち、未遂を含む自殺99件）で、同61件の増加となり、ともに過去最多。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000089447.html>



～ 特集 ～

採用時の「メンタルヘルス情報」等の調査

■ 採用後すぐに発覚するメンタルヘルス不良

近年、うつ病・統合失調症などの精神疾患が原因となって遅刻・早退や欠勤を断続的に繰り返したり、無気力となり、業務遂行ができないだけでなく、職場で異常な行動をとったり、他の従業員の業務に悪影響を及ぼす者が少なからず現れており、人事担当者を悩ましています。

最近の若い労働者はストレスへの耐性が低く、入社後間もなく新型うつなど精神疾患に罹患する従業員が増えていると言われていたなか、企業における長時間労働、セクハラ・パワハラが精神疾患を引き起こす要因であることは通説的な見解となっていて、企業にはメンタルヘルス対応と使用者責任が求められています。

そのなかで採用前からの従業員のメンタルヘルス不良が採用後に発覚するケースが多く見受けられます。

- 「入社直後に遅刻が目立つようになり、当該従業員に理由を聞いたところ、入社前からうつ病で治療中であることが発覚した」
- 「業務が多忙な時期に、従業員が欠勤し休職するに至ったことから、体調不良の理由を聞いたところ、入社前からうつ病で定期的に通院していることが発覚した」

などのケースです。そもそも企業はこのようなケースに備えて採用時にどのような対応を取っていけばよいのでしょうか。

■ 採用選考時に精神疾患歴の有無を調査し、採否の判断要素とすることに問題はないか

使用者は、採用の自由を有しており、だれをいかなる条件で雇用するかについて「法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定」できます。最高裁判所は、思想・信条を理由とする雇い入れ拒否を「不法行為とすることができないことは明らかであり、その他これを公序良俗違反と解すべき根拠も見出すことはできない」と明示し、採用の自由を広く認めています。また、使用者には採用の自由があるので、採否の判断資料を得るために労働者の業務遂行能力や適性につ

いての調査を行う自由も認められています（三菱樹脂事件・最高裁大法廷判決昭 48.12.12）。

一方、採用過程における健康診断での血液検査で、本人の同意なく、B型肝炎ウイルス検査を行ったことについて、「プライバシー権を侵害するものとして違法」とされ（B型肝炎ウイルス感染検査事件 東京地判平 15.6.20）、同様に、警察官に任用された者が任用後の精密身体検査において、同意を得ず HIV 抗体検査を実施された事案についても、「本人の意思に反してその情報を取得することは、原則として、個人のプライバシーを侵害する違法な行為」とされています（東京都警察学校・警察病院 HIV 検査事件 東京地判平 15.5.28）。

こうしてみると、疾患（歴）については、業務との関係で確認することが必要な場合以外、本人の同意なしに検査することはプライバシーとの関係で問題が生ずることになります。

しかしながら、精神疾患歴の有無あるいは精神疾患の治療中であるか否かの調査は、調査対象そのものが、労働能力や適格性等の判断に影響する事項であるから、採用選考時にこれらの事項を調査する必要性はあるといえ、調査することが不合理とはいえません。したがって、採用選考時に精神疾患歴あるいは、その治療中か否かについて質問することは違法とすることはできないと考えられます。

■ どのように調査するか【「事前確認書」の利用】

メンタルヘルス情報は、健康診断を受診させたとしても、検査数値に表れるわけではないので、直接質問しなければわかりません。

会社には誰を採用するかという自由が認められているので、採否の判断資料を得るために従業員の業務遂行能力や適性について調査を行うことも認められています。

一方で、個人のプライバシー保護の観点からすると、何を聞いてもよいというわけにはいきません。あくまでも、会社は従業員を雇うために調査をするわけなので、予定する仕事の内容に応じて必要な調査しか行うことはできません（上記B型肝炎ウイルスキャリアについて調査する必要が認められないとした裁判例があります）。

精神疾患について調査することについて裁判例はありませんが、精神疾患の状態によっては、遅刻・欠勤・長期の休職に至る場合が多くあることを考えると、精神疾患の有無、通院歴については、1～2年前から現在までの通院歴や精神疾患の状態を調査することは可能です。

面接時には、なかなか面と向かって「これまでの病歴を教えてください」「病院の通院歴を教えてください」とは言いづらいものなので、以下のような「事前確認書」を入社希望者に記載してもらおうことが、有効な調査方法となります。

事前確認書の記載を拒否する方も現れるかもしれません。その場合は、無理に記載させようとしなくても構いません。むしろ「答えたくない」との記載欄を用意してもよいかもしれません。そのうえで、口頭で答えたくない理由を聞いてみます。「健康情報は答えたくありません。」というのであれば、それ以上深追いせずに終了してください。理由を総合考慮して、採用の際の判断の一資料とすればよいだけです。

健康状態に関する事前確認書

採用にあたり、あなたの健康状態について質問します。回答の結果は、あなたの採用選考、採用後の労務管理以外に使用しませんし、第三者に提供することはいたしません。記載したくない場合は、記載しなくても結構です。

①最近1年以内に医師の診察・検査・治療・投薬を受けたりしたことがありますか。【Yes No 答えたくない】

○ Yes の場合は内容をすべて記入してください。

疾病名：（ ） 時期：（ ）年（ ）月頃

診療科目：内科 循環器内科 心療内科 精神・神経科 外科 婦人科 眼科 耳鼻咽喉科 泌尿器科 脳神経外科

②現在、医師の診察・検査・治療・投薬を受けていますか。【Yes No 答えたくない】

○ Yes の場合は内容をすべて記入してください。

疾病名：（ ）

診療科目：内科 循環器内科 心療内科 精神・神経科 外科 婦人科 眼科 耳鼻咽喉科 泌尿器科 脳神経外科

③過去の退職会社名と退職理由について、すべて下記に記載して下さい。【Yes No 答えたくない】

前職（会社名： ） 理由：（ ）

前々職（会社名： ） 理由：（ ）

④入社後に、時間外労働や休日労働をしていただく場合がありますが承諾いただけますか。【Yes No 答えたくない】

⑤入社前の健康診断の受診を承諾いただけますか。【Yes No 答えたくない】

■ 入社時に健康情報を偽った場合、解雇は可能か？

採用時、健康情報を偽ることは経歴詐称事由となり懲戒解雇事由ともなり得ます。もっとも、健康情報を偽ることがすべて懲戒解雇事由になるわけではありません。採用にあたり、労務の提供ができるかどうかを判断するうえで重要な健康情報を偽っていた場合にのみ懲戒解雇事由となります。

事前確認書の記載内容と記載を拒否した裁判事例では、公務員の採用試験において、健康調査票の「引きつけの発作を起こしたことがありますか」との質問項目に、てんかん発作を秘匿するため「いいえ」と回答を記入した応募者が、その後勤務時間中に引きつけの発作を起こしたことにより発覚し、市は心身の故障の為、今後職務遂行に必要な適性を欠くとして分限免職しました。

裁判所は、当該職員の職務がいわゆる事務職であったため、仮にてんかん発作を起こしたとしても、てんかん発作の経験があるか否かは、労務の提供ができるかどうかを判断するうえで重要な健康情報ではないとの判断を下し、「秘匿された病歴が能力の判定に影響を及ぼすおそれの少ない程度のものであるならば、右秘匿を以って直ちに分限免職を相当とする理由となし難い」と、解雇の執行停止が認められました（福島市職員事件 仙台高決昭55.12.8）。

では、うつ病であるにもかかわらず採用時に「うつ病でない」と偽っていた場合は、経歴詐称に当たり解雇は可能なのでしょうか。この場合、個別具体的な事案に応じて判断するしかありません。うつ病ではあっても、予定されていた職務をするうえで支障がないような病状であれば、仮に採用時に「うつ病ではない」と偽ったとしても、「能力の判定に影響を及ぼすおそれ」は少ないと言え、そのみで懲戒解雇をすることはできないと考えます。

一方、うつ病の症状が軽症とは言えず、医師が残業をしないように指示していたにもかかわらず、採用時に「うつ病ではない、残業をすることができる」と偽り、実際には残業をすることができないどころか、入社後すぐに遅刻、欠勤を繰り返したりした場合には、「能力の判定に影響をおよぼすおそれ」は少ないとは言えず、懲戒解雇をすることが可能であると言えます。

<参考図書>

- ・「ビジネスガイド 2012.8」日本法令 弁護士 向井蘭
- ・「安全衛生メンタルヘルス」労務行政 弁護士 加茂善仁
- ・「精神疾患をめぐる労務管理」新日本法規 弁護士 外井浩志

～ 連載シリーズ ～

福祉作業所の労務管理と人材育成について (1/3)

今月からの連載は、福祉作業所の労務管理と人材育成について取り上げます。第1回目は、福祉作業所の実態と各作業所が抱えている課題についてお伝えいたします。

1. 福祉作業所の種類

福祉作業所ですが、障害者総合支援法に基づいて、以下の就労系障害福祉サービスがあります。

- (1) 就労移行支援事業
- (2) 就労継続支援 A 型事業
- (3) 就労継続支援 B 型事業

上記3種類について、大まかに分けると、**就労継続支援 B 型が一番障害の程度が重い方が対象で、少し障害の程度が軽くなりますと就労継続支援 A 型、一般企業への就職を目指される方が利用されるのが就労移行支援**と考えていただければと思います。

(1) 就労移行支援事業

就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上の為に必要な訓練、②求職活動に関する支援、③適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着の為に必要な相談等の支援を行う。

- ・利用期間：2年（市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能）
- ・対象者：企業等への就労を希望する者

(2) 就労継続支援 A 型事業

通常の事業所に雇用されることが困難であるが、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上の為に必要な訓練等の支援を行う。

- ・利用期間：制限なし
- ・対象者：①就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用につなげられなかった者、②特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用につなげられなかった者、③企業等を退職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

(3) 就労継続支援 B 型事業

通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上の為に必要な訓練その他の必要な支援を行う。

- ・利用期間：制限なし
- ・対象者：①就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者、②50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者、③①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面にかかる課題等の把握が行われている者

2. 障害者数と一般就労への移行

現在、日本の障害者数は約788万人となっておりますが、そのうち18歳から64歳の在宅者数は約324万人となります（内訳：身体障害111万人、知的障害41万人、精神障害172万人）。就労系障害福祉サービスを受けている障害者数は平成25年10月時点で、就労移行支援は約2.4万人、就労継続支援 A 型は3.0万人、同 B 型は16.2万人です。

就労系障害福祉サービスから一般就労への移行

平成15年	1,288人	1.0
平成18年	2,460人	1.9倍
平成21年	3,293人	2.6倍
平成22年	4,403人	3.4倍
平成23年	5,675人	4.4倍
平成24年	7,717人	6.0倍
平成25年	10,001人	7.8倍

今回の連載テーマの対象は、障害福祉サービスの就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型の作業所にて勤務されている方々の労務管理と人材育成です。





** 紙上相談室 **

Q. 先月発覚した年金情報の大量流出について、自分の周りでも日本年金機構からお詫びの文書が届いた人がいます。自分の情報は大丈夫なのか確認したいのですが、どうすればよいですか？

A. ご自身の基礎年金番号をお手元にご用意の上、日本年金機構の専用電話窓口(0120-818211)か、お近くの年金事務所に電話して頂くと、現時点での情報流出該当者かどうかを教えてください。

日本年金機構が6月1日に発表した「職員の端末がサイバー攻撃を受け、約125万件の年金情報が外部に流出した」というニュースは大変驚くべきものでした。6月22日には「情報の重複を整理し、死亡分を除いた結果、情報の漏れた該当者数は101万4653人（内、年金受給者は約53万人、現役世代の加入者が約48万人）となった」という発表がありましたが、被害は全47都道府県に及んでおり、自分の情報は大丈夫なのかと心配な方も多いと思います。

年金事務所に直接出向いて相談することも勿論できますが、現時点での流出対象者に該当するかどうかということについては、電話で確認することができます。ご自身の基礎年金番号をお手元にご用意の上、上記の専用電話窓口（午前8時半～午後9時）か年金事務所にお問い合わせください。

また、情報流出問題に便乗した不審電話や詐欺被害も各地で発生しているようですが、日本年金機構から該当者への連絡は文書で行われており、「年金機構から電話をかけるということはありません」とのことですので、不審な電話にはくれぐれもご注意ください。

3. 福祉作業所の現状と課題

①施設の利用者（障害者の方）の収入
平成25年度平均工賃(賃金) 単位：円

施設の種別	平均工賃(賃金)		施設数	平成24年度	
	月額	時間額		月額	時間額
就労継続支援 B型 事業所 (対前年比%)	14,437 (101.7)	178 (101.1)	8,589	14,190	176
就労継続支援 A型 事業所 (対前年比%)	69,458 (101.1)	737 (101.8)	2,082	68,691	724
就労継続支援 事業 平均	22,898 (108.1)	276 (107.0)	10,671	21,175	258

平成25年度平均工賃の表の通り、まだまだ十分な収入を得ることができているとは言えないのが現状です。

平均工賃を上げていく為には、作業効率アップ、製品の品質向上、ブランド力の強化などが必要となります。

②福祉作業所の利用者数の減少

福祉作業所の利用者数が減少傾向にあります。その為、福祉作業所は今後、利用者を集める為の対策が必要となります。

③利用者および従業員間のコミュニケーション

実はここにいろいろ課題があります。

今回は、利用者間と従業員間のコミュニケーションの課題と解決方法について取り上げます。

<参考>

厚生労働省ウェブサイト



** やさしい労働法 **

Vol. 122

採用時の必要最低限のルールと制度

労働基準法以外の法律で定められているルールと制度をご紹介します。特にパートタイマー、アルバイトの採用や期間の定めのある雇用契約を結ぶ際に留意が必要なルールです。

◆最低賃金

地域別最低賃金は、試用期間や研修期間中の場合や年齢、性別、雇用形態にかかわらず全ての従業員に適用されます。従業員の同意があっても、最低賃金を下回る賃金で働かせることはできません。

一部の業種については産業別最低賃金が定められており、その金額が適用されます。

最低賃金は毎年10月より見直されます。

◆健康診断

1年以上の雇用が見込まれ、または1年以上継続雇用している場合で、1週間の所定労働時間が常勤者の4分の3以上であるパート、アルバイトには、健康診断を行いましょう。

◆雇用保険

1週間の所定労働時間が20時間以上で、31日以上引き続き雇用されると見込まれる従業員は雇用保険の対象となります。

◆労災保険

契約期間や労働時間に関係なく、1日だけのアルバイトも含めて全ての従業員が対象となります。

◆社会保険（健康保険・厚生年金）

従業員が5人未満の個人事業、農林漁業やサービス業の一部の個人事務所を除き、社会保険の適用事業となります。常勤者の所定労働時間・所定労働日数の概ね4分の3以上で対象となります。

出典：「しっかりマスター労働基準法～パート・アルバイト編～」(東京労働局)

** YES/NO コーナー **

Q1.	障害厚生年金に係る障害等級は、1級、2級または3級である
Q2.	障害厚生年金は、障害認定日において厚生年金保険の被保険者である場合でなければ、支給されない
Q3.	年金の支給は、年金を支給すべき事由が生じた月から始まり、権利が消滅した月の前月で終わるものとされる
Q4.	今まで受給していた年金の受給権が消滅し、新たに他の年金の受給権を取得した場合に、従前の年金が引き続き支払われたときは、その支払われた年金は、「新たな年金の内払い」とみなす
Q5.	障害年金と遺族年金は、租税その他の公課の対象とならず、対象となるのは老齢年金である

<解答>

A1.	(NO)	記載の通り。国民年金の障害基礎年金に係る障害等級は、1級または2級です
A2.	(NO)	障害厚生年金は、障害認定日ではなく、「初診日」に被保険者であることが支給要件となっています
A3.	(NO)	年金を支給すべき事由が生じた「月の翌月」から始まり、権利が消滅した「月」で終わります
A4.	(YES)	記載の通り。年金を返還するのではなく、内払いとみなします
A5.	(YES)	記載の通り、公課の対象となるのは老齢年金(老齢基礎年金と老齢厚生年金)です



編集後記

7月に入り、梅雨前線が北上して関東も雨勝ちな天気が続いています。先日、建築資材や人件費の高騰で、新設の国立競技場の工事費が大幅に増えるというニュースが報じられていました。一方でギリシャでは放漫財政のツケが袋小路に陥っています。マイナンバーで補足が強化される税金の使い道に納税者はもっと関心を持たなければいけません。

扉の写真は、先日訪れた山梨県小菅村の道の駅です。梅雨の合間に咲く紫陽花と山里の風景に和みました。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4 階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036
T: 03-3845-9645

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>