

【障害者の法定雇用率引き上げ】

H28 年 4 月 1 日の障害者雇用促進法の一部改正に伴い、H30 年 4 月 1 日より障害者の法定雇用率が引き上げになります。

法定雇用率とは、企業の従業員数に対し、障害者を雇用しなければならない人数の割合のことを指します。

既に施行されている内容も含め、主な改正の内容は下記の通りです。

- ①障害者の差別の禁止 ②合理的配慮の提供義務
- ③苦情処理・紛争解決援助 ④法定雇用率算出基礎の見直し

今回の法定雇用率の引き上げには④の部分と関連しています。

法定雇用率の算出の基礎に、現在は身体障害者、知的障害者を含んでいますが、今後は精神障害者の人数（労働者・失業者）が加わります。また精神障害者も他の障害者と同様に雇用義務が生じることになります。

それに伴い、法定雇用率が現在の 2.0%から 2.3%（ただし経過措置として H33 年 4 月までは 2.2%）へと引き上げになります。

具体的には従業員 50 人の企業に対し 1 人を雇う義務があるところ、H30 年 4 月 1 日より 45.5 人以上の企業は 1 人雇用する義務が生じます。経過措置期間終了後は 43.5 人に 1 人となり、今まで障害者雇用義務の対象外であった企業も次第に雇用義務が発生することになります。

精神障害者の求職者数は H19 年の 2 万 7 千人から H28 年には 9 万 7 千人へと年々増加しており、雇用義務が生じてからではなく、今後は企業として受け入れ態勢を整え、備えておく必要があるかと思われます。また、義務の達成ばかりに気を取られ、採用後は現場に任せきりという状況にならないよう、現場の従業員を含め 1 度話し合う機会を設けてみてはいかがでしょうか。

<< 年末年始のお知らせ >>

弊事務所は 1 2 月 2 9 日（金）～1 月 4 日（木）までお休みを頂きます。
本年は大変お世話になりました。2018 年もよろしくお願ひ申し上げます。

西崎建一の『今月の着眼点』 < 定期健康診断について >

就業規則作成中に社長から「定期健康診断の結果は会社が知ることができなくなっている。個人情報保護の関係で仕方ないのですか」との質問がありました。この会社では従業員全員が年に一回、きちんと受診しているが結果内容が不明で会社としては従業員の健康状態を全然把握していないとのこと。

定期健康診断は労働安全衛生法が使用者に義務として課しているのであって、その結果は会社に帰属するものですので当然に会社に通知されるべきものです。厚生労働省も定期健康診断の委託元である会社への結果通知については本人の同意が得られているとして個別同意の取得を必要としない取扱いをしています。

しかし定期健康診断の受診項目以外（例えば生活習慣病健診や婦人病健診）の特別健診を行っている場合又は、再検査の場合の結果については、これは労働安

全衛生法による使用者の義務ではありませんので本人の同意が必要となります。

再検査の結果こそ重要な情報です。結果を会社に知らしめない場合は、会社が本人の健康を配慮することができず、安全配慮義務違反を問われかねません。どうしても結果を報告しない場合は、労務提供を受領拒否することも考えられます。

（就業規則条用例）従業員が正当な理由なく再検査を受診しない場合、又はその結果を報告しない場合、会社は当該従業員の労務提供の受領を拒否する場合があります。なお、この期間については無給とする。

従業員の健康を維持することこそが労務管理の第一と考えます。常に従業員の安全・健康に配慮するよう心がけましょう。