

1. 障害者雇用率制度の今後について

ダイバーシティ&インクルージョンという言葉が当たり前のように聞かれています。ダイバーシティ&インクルージョンとは何か。厚生労働省 HP では、「年齢や性別、国籍、学歴、特性、趣味嗜好、宗教などにとらわれない多種多様な人材が、お互いに認め合い、自らの能力を最大限発揮し活躍できること」と確認することができます。これをもとに誰もが働きやすい職場づくりを目指していくため、今回は障害者の雇用においてポイントとなる「障害者雇用率制度」に目を向けたいと思います。

障害者雇用促進法 43 条第 1 項では、「事業主は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率(法定雇用率)を乗じて得た数以上であるようにしなければならない」と定められています。令和 5 年度の民間企業の法定雇用率は「2.3%」。従業員を 43.5 人以上雇用している事業主は、障害者を 1 人以上雇用しなければならないということを意味しています。また、当該法定雇用率は令和 6 年 4 月には 2.5%(40.0 人以上)、令和 8 年 7 月 2.7%(37.5 人以上)と段階的に引き上げられることが予定されています。

法定雇用率が未達成の企業があった場合、常用労働者 100 人超の企業から、障害者雇用納付金が徴収される障害者雇用納付金制度があります。この納付金をもとに法定雇用率を達成している企業に対しては、調整金、報奨金を支給することになります。

事業主には雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務があり、障害者を雇い入れた場合などの助成金の活用、好事例が掲載されている参考ページをご案内させていただきます。少しでも何かお役に立てれば幸いです。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html

2. 懲戒処分の種類・実施

職場規律の維持のため、企業内のルール違反に対する懲戒ルールは必要ですが、実施するには、その根拠…懲戒対象の事由と処分の種類・程度…について就業規則上に規定があることを要します。また、就業規則作成義務がある場合は、事業場の労働者に適用される制裁に関する事項を就業規則に定めなければならないと労働基準法で定めています。

懲戒規定について、法律的には、懲戒事由と種類は「限定列举」つまり定めた事項の範囲でのみ懲戒が有効であると解されています。一般的に「その他前各号に準ずる事由があるとき」という規定(一般条項)がありますが、原則、限定列举である見方から、懲戒事由はできる限り具体的に掲げるべきです。また、規定にない処分を行うことはできません。

懲戒の種類は一般的に戒告から懲戒解雇の範囲であり、本年8月に(一財)労務行政研究所が発表した「企業における懲戒制度の最新実態」(調査対象:全国証券市場の上場企業と上場企業に匹敵する非上場企業。225社回答。)をみると、懲戒段階の設定数は6段階が41.8%で最も多く、7段階28.4%、5段階15.6%と続き、また、処分の種類をみると懲戒解雇は回答企業の100%、^{はんさき}譴責(始末書提出)・減給・出勤停止は90%超、降格・降職と諭旨解雇も80%超で定めています。内容を検討するにあたっては、減給処分では労働基準法における減給制裁額の範囲、賠償予定(あらかじめ労働契約不履行に対し違約金等を定める)の禁止があること、懲戒解雇も原則的には予告・予告手当の支払いを要することにも注意が必要です。

また懲戒に関しては、労働契約法15条では、労働者の行為の性質・態様等に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利濫用であって当該懲戒は無効とする、と定めています。懲戒の種類とその対象になる行為を定める際には、行為が事実であったとして課される処分が均衡しているかといったチェックも必要になります。

● 編集後記 ●

ブドウ狩りに行ってきました。ブドウの時期が終わりに近かったこともあり、品種はシャインマスカットのみで時間無制限でした！いろいろな味が楽しめなかったのは残念でしたが、ブドウの王様だけあって味は最高！高い糖度で酸味は控えめ。果汁が豊富でマスカットの芳香が豊かでした。高級品種のイメージですが、生産量が増えて今は値ごろ感が出ているようですね。(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 3-38-4
 三鷹産業プラザ 307
 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(武蔵野統括支部)
 ムバー: 秋山・隅谷・安部・酒井・福岡・奥山