

## 改正障害者雇用促進法が成立

～障害者の雇用の促進等に関する法律、1998 年以来大幅改正～

### 概要

今回の改正は、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供事務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずるものです。

#### (1) 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務

施行日 平成 28 年 4 月 1 日

##### 差別の主な具体例

- ◎身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること
- ◎低い賃金を設定すること
- ◎研修、現場実習をうけさせないことなど

##### 合理的配慮の主な具体例

- ◎試験の回答時間を延長すること、回答方法を工夫すること
- ◎車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ◎文字だけでなく口頭での説明を行うこと・筆談ができるようにすること など

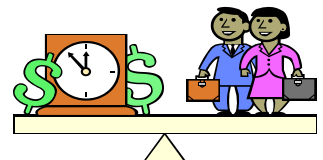
以上に関して、必要と認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導、勧告のほか、紛争解決の援助も実施されます。

#### (2) 精神障害者も法定雇用率の算定基礎の対象に

施行日 平成 30 年 4 月 1 日（施行後 5 年間は、猶予期間）

躁うつ病、統合失調症、てんかんなどの精神疾患に罹患している精神障害者の雇用が義務化され、法定雇用率\*の算定基礎の対象に、新たに追加される。施行後 5 年間の猶予期間中は、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引上げ分は、計算式通りに引き上げないことも可能です。 ※次ページ参照  
詳細・・・厚生労働省 HP : [http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha_h25/index.html)

なお、**障害者を雇用する企業**に様々な**助成金**があります。



就職困難者を従業員として新たに雇い入れる場合の助成金

特定求職者雇用開発助成金、障害者トライアル雇用奨励金、精神障害者等雇用安定奨励金、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金 等

障害者が働き続けられるように支援する場合の助成金

障害者作業施設設置等助成金、障害者介助等助成金、重度障害者等通勤対策助成金、障害者能力開発助成金 等

詳細・・・厚生労働省 HP : [www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)

また、**障害者雇用制度の法定雇用率**が平成25年4月1日から**引き上げ**になっています。

事業主区分	法定雇用率
	平成25年4月1日以降
民間企業	2.0%
国、地方公共団体等	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.2%

### 障害者雇用率制度

事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率以上になるよう義務づけてあり、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮し政令で定めることになっています。

**ご注意！** 特に、従業員50人以上56人未満の事業主の方は、**ご注意ください。**

この法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から**50人以上**に変わりました。また、その事業主には、毎年6月1日時点の障害者雇用状況のハローワークへの報告や、障害者雇用推進者を選任する義務があります。詳しくは神奈川労働局、ハローワークにお問い合わせください。 詳細・・・厚生労働省 HP : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/04.html>



☆☆ 知事メッセージ ☆☆

## ハラスメントのない職場づくりを神奈川から



職場のハラスメントが、近年、大きな社会的課題となり、神奈川県知事の「ハラスメントのない職場づくりを神奈川から」というメッセージの発信がありました。



### パワーハラスメント

パワハラとは、上司から部下によるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などであっても業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為です。

暴力や暴言だけがパワハラではありません。企業において業績をあげ、人を育てるための指導が、その社員の人権・人格を傷つけていないか、社員の成長につながっているのか、チェックが必要です。

① 身体的な攻撃	暴行・傷害
② 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③ 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④ 過大な要求	業務上明らかに不要なことなどを強制・仕事の妨害
⑤ 過小な要求	仕事を与えないなど
⑥ 個の侵害	私的なことへの過度の立ち入り



パワハラは、「メンタルヘルス」の問題や、「解雇」「退職」などにつながる深刻な問題であるとともに、当事者の個人的な問題ではなく、問題を知りながら放置していた場合などは、企業（使用者）も責任を問われることがあります。また、パワハラによる精神障害の発病が、業務による強い心理的負荷によるものと認められる場合、労働災害の認定対象となります。

## パワハラを受けたら、

拒否の意思表示をする …… パワハラを無視したり、受け流したり、我慢しても状況は変わらず、  
↓ さらにエスカレートすることもあります。

相談しやすいところにまずは相談する

↓ …… 身近な信頼できる人（同僚や上司）・社内の相談窓口や労働組合  
社内の相談窓口相談しづらい、あるいは窓口がない場合 …… 公の相談窓口相談する

**かながわ労働センター**（横浜）045-633-6110(代)

※相談者による自主的な解決が困難と認められる場合、話し合いの仲介などを行う  
「あっせん指導」も実施しています。※

**国の総合労働相談コーナー・法務局（人権擁護委員など）**

詳細…神奈川県 HP : [www.pref.kanagawa.jp/cnt/f430629/](http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f430629/)

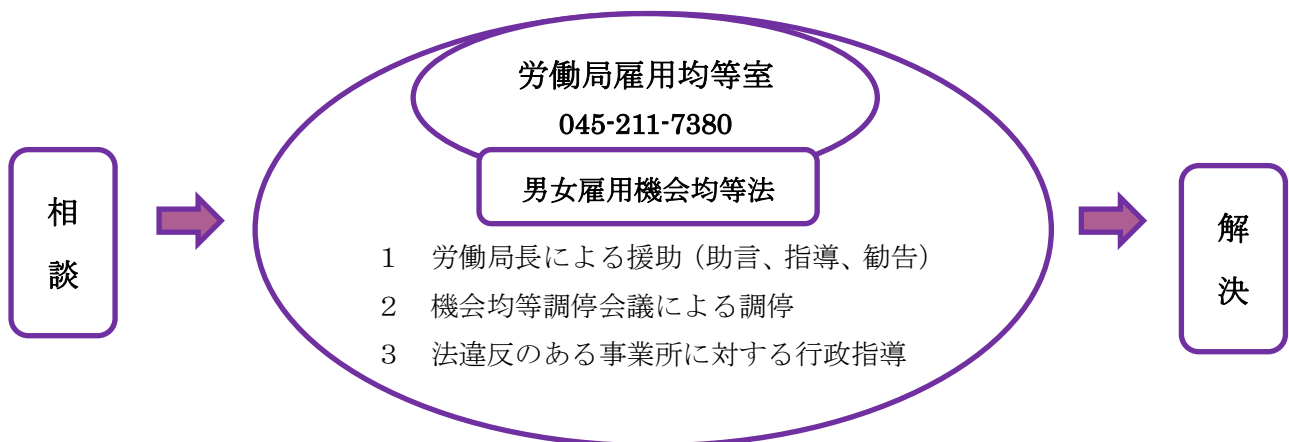
## セクシャルハラスメント

職場におけるセクシャルハラスメントとして、男女雇用機会均等法では、以下のように定義づけています。

- ◎ 対価型セクシャルハラスメント …… 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること
- ◎ 環境型セクシャルハラスメント …… 性的な言動が行われることで職場の環境が不快になったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること
- ◎ セクハラの実行者となりうるのは …… 事業主・上司・同僚・顧客・派遣先の社員・取引先の社員など
- ◎ 労働者とは …… 正社員、パートタイム労働者、契約社員など、事業主が雇用するすべての労働者。派遣労働者は派遣元でも派遣先でも労働者となる。

なお、男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針により、職場における男女双方に対するセクシャルハラスメント対策として次の措置を講ずることが事業主に義務付けられています。

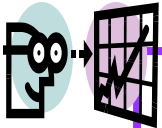
- 1 事業主の方針を、明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること
- 2 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること
- 3 相談には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処すること
- 4 相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談・事実関係の確認に協力したこと等を理由に不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



※男性がセクシャルハラスメントの被害者となるケースも相談を※

詳細…神奈川県労働局 HP:

[http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/hourei\\_seido/top-kintou/kintou.html](http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/top-kintou/kintou.html)



## 必ずチェック 最低賃金！ 使用者も労働者も

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定（産業別）最低賃金」の2種類があります。働いている事業場の産業が「特定（産業別）最低賃金」の対象である場合、「特定（産業別）最低賃金額」が適用されます。ただし、「地域別最低賃金額」が「特定（産業別）最低賃金額」を上回る場合は、「地域別最低賃金額」が適用されます。

神奈川県最低賃金 時間額 868 円



発効日 平成25年10月20日

神奈川県内の事業場で雇用されるすべての産業の労働者、常用・臨時・パート・アルバイト等を問わず適用されます。派遣労働者については、派遣先の事業場に適用されている最低賃金が適用されます。

詳細・・・厚生省 HP: [http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/ki\\_junkyoku/minimum/minimum-01.htm](http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/ki_junkyoku/minimum/minimum-01.htm)

神奈川労働局 HP: [http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/\\_16243/saichin.html](http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/_16243/saichin.html)

## 平成25年度「全国労働衛生週間」10月に実施

平成25年度「全国労働衛生週間」スローガン

健康管理 進める 広げる 職場から

～健康診断と事後措置の徹底を！～



全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に昭和25年から毎年実施しているもので、今年で64回目になります。10月1日～7日を本週間、9月1日～30日を準備期間とし、各職場でさまざまな取り組みを展開します。

今年度のスローガンは、近年の過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調などの健康問題が重要な課題となっていること、労働者の健康確保の観点から健康診断の実施の徹底、健診結果に基づく事後措置等の適切な実施が重要となっていることから、労働者自身や管理監督者、産業保健スタッフが一丸となって健康管理を進め、労働者の健康が確保された職場の実現を目指すことを表しています。今年5月の一般公募で応募のあった324作品の中から選考、決定されました。

また、本年度は、準備期間に合わせ、9月を「職場の健康診断実施強化月間」とし、改めて労働者の健康確保の徹底を図ることになっています。

詳細・・・厚生労働省 HP: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000013398.html>



3市連携で中小企業の福利厚生を支援！～しおかぜ湘南～

## 湘南勤労者福祉サービスセンター事業のご案内

藤沢、鎌倉、茅ヶ崎の3市が連携して、平成24年10月1日より中小企業の福利厚生を支援する湘南勤労者福祉サービスセンター「愛称:しおかぜ湘南」事業がスタートしております。少ない会費で慶弔給付金、健康診断の助成、宿泊旅行助成、レクリエーション、観劇等チケットの割安あっせん、商業施設での会員割引など、大企業並の福利厚生サービスを受けられる制度です。

人間ドックを受検されている方、年間3泊以上旅行に出かけられる方などは、会費以上のサービスが受けられます！未加入事業所は、加入をご検討いただき、福利厚生制度の拡充、経費の削減をお図りください。

【加入条件】 鎌倉市内の300人以下の中小企業とその従業員

【会費】 一人につき月額500円

【サービス内容】

- ① 宿泊旅行助成 会員1泊2,000円、家族500円補助、年間3泊まで
- ② 健康診断助成 人間ドック 会員40歳以上11,000円補助、会員40歳未満8,000円補助等
- ③ リクリエーション 旅行、スポーツ大会、釣り、婚活イベント等
- ④ チケットあっせん 有名ホテル食事券、映画鑑賞券、各種コンサートチケットのあっせん
- ⑤ 慶弔給付金 各種お祝い、弔慰金5,000円～50,000円の給付

【問い合わせ】 湘南勤労者福祉サービスセンター(愛称:しおかぜ湘南) 電話 0466-50-3533

## 街頭労働相談会

残業代が支払われない、契約期間途中で解雇された、職場で嫌がらせを受けている、年金について、パートの有給休暇・保険は?…などの相談に無料で応じます。

どうぞお気軽にご相談ください。

なお、当日は、労働手帳・労働問題対処ノウハウ集などの資料も配布予定です。

日時 : 平成25年10月24日(木) 午後13時～19時  
10月25日(金) 午後13時～19時  
場所 : 大船ルミネウイング前3階正面入口横  
相談員 : かながわ労働センター職員・社会保険労務士  
主催 : 神奈川県かながわ労働センター  
共催 : 鎌倉市・神奈川県社会保険労務士会藤沢支部  
問合せ先 : 鎌倉市産業振興課勤労者福祉担当 TEL 0467-47-1771





## 各種相談

レイ・ウェル鎌倉では、秘密厳守で無料の相談を行っています。  
電話予約のうえ、お気軽にご利用ください。予約受付は相談日の翌日から。  
予約・申込み：レイ・ウェル鎌倉 TEL0467-47-1771

### 1 メールによる労働相談

労働問題全般にわたり、社会保険労務士が回答いたします。

市のホームページ (<http://www.city.kamakura.kanagawa.jp/kinrou/msodan.html>) から相談を。  
回答まで一週間程度のお時間をいただく場合があります。メールによるご相談は、原則として一回の往復に限り、回答をご覧になってご不明な点は、面談による労働相談をご利用ください。

### 2 労働相談

職場での様々な労働問題や年金問題等に社会保険労務士が回答いたします。

日時：毎月第1・3日曜日 午後1時30分～4時

### 3 労働法律相談

勤労者の直面する法律問題に弁護士がアドバイスします。

日時：毎月第2・4金曜日 午後1時30分～4時

### 4 メンタルヘルスカウンセリング

職場や日常生活のストレスで悩んでいるご本人、  
その同僚や家族の方の相談に、産業カウンセラーが応じます。

日時：毎月第2土曜日 午後1時～4時

### 5 就労支援相談

キャリアカウンセラーによる個別相談です。就職活動に関する事なら何でもご相談ください。  
お子さまの就職を心配されるご家族のご相談もお受けしています。

日時：平成25年10月23日（水）、11月27日（水）、12月25日（水）

平成26年1月22日（水）、2月26日（水）、3月26日（水）

午前10時～正午と午後1時～4時（一人50分）



### 「労働動態調査」にご協力をお願いします

市内の事業所に勤務する勤労者の実態を明らかにし、行政上の基礎資料を得るとともに、市内勤労者の労務改善の参考資料となることを目的として、毎年10月1日現在で、「労働動態調査」を実施しています。

無作為に抽出した800事業所を対象に11月中旬に調査票を発送し、記入・返送をお願いしています。回答いただきました内容は調査目的以外には使用いたしません。調査対象となりました事業所におかれましては、ご協力をお願いいたします。

なお、昨年の調査結果は、『鎌倉市の労働事情 平成24年度』として、支所等に配置しました。また、市のホームページ <http://www.city.kamakura.kanagawa.jp/kinrou/roudoujijou.html> にも掲載しています。  
〈お問い合わせ〉 勤労者福祉担当（レイ・ウェル鎌倉内）TEL 0467-47-1771