

差別禁止と合理的配慮

事務所だより

第100号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

平成二十七年の国会で成立した改正障害者雇用促進法により、平成二十八年四月からすべての事業主に対して、雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

雇用の分野での差別禁止

差別に該当するとされる事項として、次のようなことがあります。
・単に「障害者だから」という理由で応募対象者から排除すること
・業務遂行上必要ではない条件を付けて、障害者に対してのみ不利なものを定めること

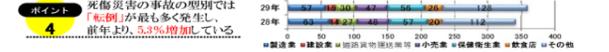
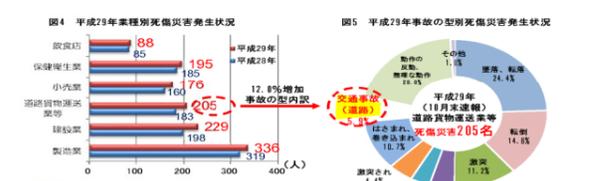
合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは、『雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつていない状況を改善するために事業主が講ずべき措置』のことです。
この合理的配慮を適切・有効に実施するための必要事項

年末年始無災害運動 @京都

平成29年(18月末実績) 死亡労働災害 前年の3倍
(増加主要業種 建設業9名、運輸業4名、製造業3名)
～ No more! 死亡労働災害 ～

京都府内の平成29年の休業4日以上(18月末実績)の死者数は、平成29年10月末実績において、1,745人と前年同期と比較して5.9%増加、死亡者数は18人と前年同期より12人増加しています。特に、建設業の死亡災害は29人と、前年の2人と比較して4倍を超えています。
京都府労働局では、死亡労働災害が平成29年8月末実績において13人と、前年8月の3倍を超えたことから、平成29年11月1日、京都府労働安全衛生関係団体連合会において、「死亡労働災害多発警報」を発令し、労働災害が多発していることへの注意喚起を行いました。死傷災害の増加傾向は止まりましたが、死亡災害の発生に歯止めがかからない状況にあります。
年末年始は、恒例となつたように、定常作業に加え非常作業も増えることから、労働災害防止対策を一層推進するため、各職場で「年末年始無災害運動」に取り組みしましょう!

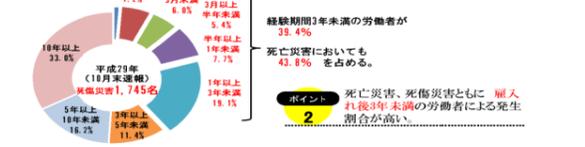
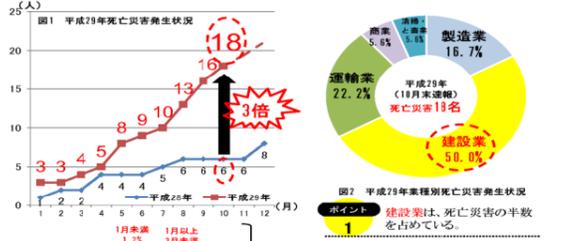


年末年始無災害運動 ～ No more 死亡労働災害 ～
平成29年12月1日(金)～平成30年1月15日(月)

職場において以下の取組みを緊急要請します。

- 経営トップの参加の下に職場の安全衛生パトロールを実施するなど、職場内における安全衛生活動の重点化を実施する。
- 雇入れ後3年未満の労働者による労働災害の発生割合が高いことから、雇入れ時教育、新規入場者教育(建設業)を徹底するなど、効果的な安全衛生教育を実施する。
- 建設業の死亡災害に歯止めをかけるため、「墜落・転落災害の防止」、「建設機械・クレーン等災害の防止」及び「倒壊・崩壊災害の防止」の三大災害防止対策の実施の徹底を図る。
- 陸上貨物運送事業者の災害の多くが荷役作業中に発生していることから、陸上貨物運送事業者及び荷役作業場所を提供する荷主等は「荷役5大災害防止対策チェックリスト」を活用して荷役災害における労働災害防止対策の実施を図る。
- 転倒災害が増加していることから、転倒災害防止のためのチェックリスト等を活用するなどして、転倒災害防止対策の実施を図る。

京都労働局・労働基準監督署 H29.12



資料：京都府労働安全衛生関係団体連合会平成29年18月末実績

十二月の労務手続
「提出先・納付先」

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出(前月以降に採用した労働者がいる場合)
「公共職業安定所」
- 労働保険一括有期事業開始届の提出(前月以降に一括有期事業を開始している場合)
「労働基準監督署」
- (翌年一月四日)
○健保・厚年保険料の納付
「郵便局または銀行」
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「年金事務所」
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
「公共職業安定所」
- 給与と所得者の保険料控除申告書兼給与と所得者の配偶者特別控除申告書の提出
「給与の支払者」

(賞与支給月の場合)
○賞与を支給したとき
・支払日から五日以内に賞与支払届と賞与支払届総括表の提出
「年金事務所」
○賞与の支給がなかったとき
・賞与支払届総括表の提出
「年金事務所」

編集後記

事務所だより発行一〇〇号です。
記念特大号を発行しようかと意気込みましたが、年末業務の多忙さを言い訳にしてA四サイズ四面分となりました。
ご一読いただければ幸いです。
(きん)

藤田社会保険労務士事務所
〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・FAX 075-611-5300
e-mail k-fujita@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com

アウトソーシングしてみませんか?

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

- 給与計算代行
毎月の給与と賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。
- 給与計算代行 + 社会保険関係手
給与計算には欠かせない入退社手続き等の関連手続きもサポートいたします。
- 給与計算代行 + 顧問契約
給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

を定めたものとして、『合理的配慮指針』(平成二十七年厚生労働省告示第一一七号)があります。
合理的配慮指針では、合理的配慮に関する基本的な考え方を、【表2】のとおり示しています。この基本的な考え方をもとに、次の事例をみていきたいと思えます。

『合理的配慮指針事例集(第三版)』と「S+」

厚生労働省では『合理的配慮指針事例集(第三版)』を作成し、公表しています。この事例集は、全国の都道府県労働局・ハローワーク、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等を通じて、事業主が実際に取り組んでいる事例を収集したものです。

採任用面接を行う場合の合理的配慮として
○面接時に就労支援機関の職員、手話通訳者、本人の家族等の同席を認めている。

【表2】

- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。
- 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。
- 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。
また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、事業主は、当該障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること。
- 合理的配慮の提供が円滑になされるようにするという観点から、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害者の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。

差別禁止項目	差別禁止項目
募集・採用の機会	応募段階で断る、障害を理由に採用しない
賃金の決定	低賃金で採用する、昇給しない
配置	障害を理由に社外と接触しない部署へ配属する
昇進、降格	同評価の場合に障害のない労働者を昇進させる
教育訓練の実施	理解できないと判断して受けさせない
福利厚生施設の利用	食堂や休憩室を移動困難な場所に設置する
職種・雇用形態の変更	正社員転換制度を利用させない
退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新	障害のない労働者は一律1年更新、障害のある労働者は一律6ヶ月更新とする

【表1】

労働者募集や求人申込制度が変わります

今年三月三十一日に職業安定法の一部改正を含む雇用保険法等の一部を改正する法律が成立しました。

今回は、職業安定法や省令・指針の改正に伴う労働者の募集や求人申込みの制度の変更について紹介します。

改正職業安定法は 三段階施行

職業安定法の改正点と施行日は、次のとおりです。

① ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人者に対して、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことが可能とする。

② 職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。

③ ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。《平成二十九年四月一日施行》

場合は公表）など指導監督の規定を整備する。

《平成三十年一月一日施行》

③ 募集情報等提供事業（求人情報サイト、求人情報誌等）について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとする。《平成三十年一月一日施行》

④ 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

《平成三十年一月一日施行》
このうち、平成三十年一月一日施行される（一）（三）（四）については、労働者の募集を行う際の留意点です。

労働条件の明示

ハローワーク等への求人申込みや、自社のホームページでの労働者募集、求人広告の掲載等を行う場合、業務内容や契約期間、就業時間、賃金等の労働条件を明示しなければなりません。

さらに、今回の改正により、労働契約締結までの間に当初明示した労働条件が変更される際には、その確定後、『可能な限り速やかに』変更内容について明示しなければならぬ、とされました。

最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付によって明示しなければならぬ事項があります。

その事項に、『試用期間』『裁量労働制（制度採用時）』『固定残業代（制度採用時）』『募集者の氏名又は名称』『派遣労働者として雇用する場合』『雇用形態』の明示が追加されました。

なお、求職者が希望する場合に、
電子メールによることも可能
です。



変更明示の方法

次の①から④のような場合には、変更明示が必要となりました。

①	「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給30万円/月⇒基本給28万円/月
②	「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給25万円～30万円/月⇒基本給28万円/月
③	「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合 例) 当初：基本給25万円/月、営業手当3万円/月⇒基本給25万円/月
④	「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合 例) 当初：基本給25万円/月⇒基本給25万円/月、営業手当3万円/月

変更明示は、求職者が変更内容を適切に理解できるように方法で行う必要があります。次の①の方法が望ましい、②の方法など

その他の留意点

変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはならない、としています。

学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であることから、変更を行うことは不適切で、原則として、内定までに、学校卒業見込者等に対しては職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければならない、としています。

また、変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）、変更明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合は、行政による指導監督（行政指導や改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となる場合があります。

年末年始無災害運動 @ 京都

年末年始無災害運動は、厚生労働省後援・中央労働災害防止協会主催の運動で、昭和四十六年から始まり、今年で四十七回目となります。

今年度のスローガン

『異常なし！ダブルチェックで念入りに 年末年始もゼロ災害』

実施期間

平成二十九年十二月十五日から平成三十年一月十五日まで

働く人たちが年末年始を無事故で過ごし、新年を迎えることができるように、事業場が実施する事項として次の十九項目を掲げています。

(一) 経営トップによる安全衛生方針の決意表明
(二) リスクアセスメントおよび労働安全衛生マネジメントシステムの導入・定着

(三) ストレスチェック結果等を活用したメンタルヘルス対策・過重労働対策の推進
(四) KY（危険予知）活動を活用した非常作業における労働災害防止対策の徹底
(五) 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施
(六) 火気の点検、確認等火気管理の徹底
(七) 安全保護具・労働衛生保護具の点検と整備
(八) はさまれ・巻き込まれ災害の防止対策の徹底
(九) 交通労働災害防止対策の推進
(十) 安全衛生パトロールの実施
(十一) 化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた化学物質管理の徹底
(十二) 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底
(十三) 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底
(十四) 転倒防止、腰痛予防、受動喫煙防止の対策の推進
(十五) 健康的な生活習慣

(三) ストレスチェック結果等を活用したメンタルヘルス対策・過重労働対策の推進
(四) KY（危険予知）活動を活用した非常作業における労働災害防止対策の徹底
(五) 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施
(六) 火気の点検、確認等火気管理の徹底
(七) 安全保護具・労働衛生保護具の点検と整備
(八) はさまれ・巻き込まれ災害の防止対策の徹底
(九) 交通労働災害防止対策の推進
(十) 安全衛生パトロールの実施
(十一) 化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた化学物質管理の徹底
(十二) 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底
(十三) 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底
(十四) 転倒防止、腰痛予防、受動喫煙防止の対策の推進
(十五) 健康的な生活習慣

(睡眠、飲酒)に関する健康指導の実施
(十六) インフルエンザ等感染症予防対策の徹底
(十七) 自然災害等に伴う復旧・復興工事等における労働災害防止対策
(十八) 安全衛生旗の掲揚および年末年始無災害運動用ポスター、のぼり等の掲示
(十九) その他安全衛生意識高揚のための活動の実施

一方、京都労働局の管轄内では、平成二十九年一月以降死者数の増加傾向が続き、次の三つの周知啓発や注意喚起等が行われていました。
一、平成二十九年九月十三日付京都安全衛生関係団体等連絡協議会における「死亡労働災害多発警報」を発令した。
二、死亡労働災害の多発する業種（建設業）に対して、公共工事発注機関と連携した労働災害防止にかかる周知啓発を行った。
三、平成二十九年九月二十六日「大規模製造業労働災害防止対策会議」を実施、十月十三日「荷役五大災害防止安全パトロール」を実施し、注意喚起を図った。

『年末年始無災害運動～ No more 死亡労働災害～』

平成29年12月1日（金）から平成30年1月15日（月）

実施すべき対策	
1.	経営トップの参加の下に職場の安全衛生パトロールを実施するなど、職場内における安全衛生活動の総点検を実施する。
2.	雇入れ後3年未満の労働者による労働災害の発生割合が高いことから、雇入れ時教育、新規入場者教育（建設業）を徹底するなど、効果的な安全衛生教育を実施する。
3.	建設業の死亡災害に歯止めをかけるため、「墜落・転落災害の防止」、「建設機械・クレーン等災害の防止」及び「倒壊・崩壊災害の防止」の三大災害防止対策の実施の徹底を図る。
4.	陸上貨物運送事業の災害の多くが荷役作業中に発生していることから、陸上貨物運送事業者及び荷役作業場所を提供する荷主等は「荷役5大災害防止対策チェックリスト」を活用して荷役災害における労働災害防止対策の実施を図る。
5.	転倒災害が大幅に増加していることから、転倒災害防止のためのチェックリスト等を活用するなどして、転倒災害防止対策の実施を図る。

しかし、死亡災害の発生に歯止めがかからなかったことから、京都府内の事業者に対し、平成二十九年十二月一日付京都労働局長名にて年末年始の労働災害防止に向けた緊急要請がありました。

年末・年始の大掃除や機械設備の保守点検・始動等の非常作業が多くなる時期に、「年末年始無災害運動」を取り組み、事業場内の安全衛生活動を総点検し、関係者が一体となって次の一から五の対策を実施することに、労働災害防止に努めるよう要請しています。

(次頁チラシを添付しています)



労働者募集や求人申込制度が変わります

今年三月三十一日に職業安定法の一部改正を含む雇用保険法等の一部を改正する法律が成立しました。

今回は、職業安定法や省令・指針の改正に伴う労働者の募集や求人申込みの制度の変更について紹介します。

改正職業安定法は 三段階施行

職業安定法の改正点と施行日は、次のとおりです。

① ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人者に対して、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことが可能とする。

② 職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。

③ ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。《平成二十九年四月一日施行》

場合は公表）など指導監督の規定を整備する。

《平成三十年一月一日施行》

③ 募集情報等提供事業（求人情報サイト、求人情報誌等）について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとする。《平成三十年一月一日施行》

④ 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

《平成三十年一月一日施行》
このうち、平成三十年一月一日施行される（一）（三）（四）については、労働者の募集を行う際の留意点です。

労働条件の明示

ハローワーク等への求人申込みや、自社のホームページでの労働者募集、求人広告の掲載等を行う場合、業務内容や契約期間、就業時間、賃金等の労働条件を明示しなければなりません。

さらに、今回の改正により、労働契約締結までの間に当初明示した労働条件が変更される際には、その確定後、『可能な限り速やかに』変更内容について明示しなければならぬ、とされました。

最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付によって明示しなければならぬ事項があります。

その事項に、『試用期間』『裁量労働制（制度採用時）』『固定残業代（制度採用時）』『募集者の氏名又は名称』『派遣労働者として雇用する場合』『雇用形態』の明示が追加されました。

なお、求職者が希望する場合に、
電子メールによることも可能
です。



変更明示の方法

次の①から④のような場合には、変更明示が必要となりました。

①	「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給30万円/月⇒基本給28万円/月
②	「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給25万円～30万円/月⇒基本給28万円/月
③	「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合 例) 当初：基本給25万円/月、営業手当3万円/月⇒基本給25万円/月
④	「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合 例) 当初：基本給25万円/月⇒基本給25万円/月、営業手当3万円/月

変更明示は、求職者が変更内容を適切に理解できるように方法で行う必要があります。次の①の方法が望ましい、②の方法など

その他の留意点

変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはならない、としています。

学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であることから、変更を行うことは不適切で、原則として、内定までに、学校卒業見込者等に対しては職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければならない、としています。

また、変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）、変更明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合は、行政による指導監督（行政指導や改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となる場合があります。

とにより明示することも可能です。