



日々是好日カレンダー

1月 JANUARY	
1月	睦月・初見月・年端月・新玉月
1金	元日・初詣・年賀 パブリックドメインの日
2土	初夢・初荷・書初め 皇室一般参賀・箱根駅伝
3日	瞳の日・駆け落ちの日 戊辰戦争開戦の日
4月	官公庁御用始め・取引所大発表 石の日
5火	小寒・囲碁の日・いちごの日 紬の日・シンデレラの日
6水	六日年越し 色の日
7木	人日の節句・七草がゆ 七日正月・爪切りの日
8金	平成改元の日・外国郵便の日 勝負事の日・イヤホンの日
9土	風邪の日・とんちの日 宵えびす
10日	雇用保険被保険者資格取得届の提出 十日えびす・110番の日
11月	成人の日・鏡開き・蔵開き 塩の日・樽酒の日
12火	スキー記念日 桜島の日
13水	ピース記念日 咸臨丸出港記念日
14木	どんと焼き・松納 十四日午越し・タロとジロの日
15金	小正月・上元・小豆がゆ 防災とボランティア週間(～21日)
16+	やぶ入り 囲炉裏の日・禁酒の日
17日	冬の土用入り・おむすびの日 防災とボランティアの日
18月	118番の日・都バス開業の日 振袖火事の日
19火	家庭用消火器点検の日 空気清浄機の日・のど自慢の日
20水	大寒・二十日正月 血栓予防月間(～2/19)
21木	料理番組の日 ライバルが手を結ぶ日
22金	飛行船の日・ジャズの日 カレーライスの日
23土	電子メールの日・ワンツースリーの日 アーモンドの日
24日	法律扶助の日 郵便制度施行記念日
25月	主婦休みの日・中華まんの日 ホットケーキの日・左遷の日
26火	文化財防火デー・有料駐車場の日 携帯アプリの日・コラーゲンの日
27水	国旗制定記念日・求婚の日 ハワイ移民出発の日
28木	データプライバシーの日 衣類乾燥機の日・逸話の日
29金	人口調査記念日・タウン情報誌の日 昭和基地開設記念日
30土	3分間電話の日
31日	晦日正月・生命保険の日 愛妻家の日・防災農地の日

謹んで新春のお慶びを申し上げます。旧年中はひとかたならぬご厚誼を賜り厚く御礼を申し上げます。

本年も昨年も、コロナでの影響が計り知れない毎日です。昨年の4月の渋谷の様子をTVで観て、映画の中のような様子に、「世の中あり得ないことはないのだと」感じました。

リモートワークなどが進み、街中のオフィスがなくなりつつあります。数年前では考えられないことです。

今年1年どうなりますでしょうか？西村経済大臣ではありませんが、「神のみぞしる。」でしょう。

観光や飲食など、特に厳しい産業もあります。

企業の存立を左右するコロナ関連の対策は、今年さらなるピンチに向かうのか、それともチャンスに変えて飛躍に向かえるのか、「覚悟」、そして「機を見る敏」が必要なのではないかと思えます。勝負の一年になるかもと考えます。

そして、リモートやDXなど、働き方改革はさらに進んでまいります。柔軟に新しい風を受け入れつつ、芯を持つ強さが求められます。

当事務所も貴社の問題解決に貢献できますように、努力してまいります。本年もよろしくお願いいたします。

上岡ひとみ経営労務研究所
人財マネジメント協会
安心建設ひとり親協会
株式会社イノベーションコンサルティング
代表 上岡ひとみ



《今月の特集①》

障害者の法定雇用率の引き上げについて

はじめに

障害の有無に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。これを「障害者雇用率制度」といいます。以下、令和3年3月からの法定雇用率変更について、日本の障害者雇用制度全体の解説を交えて述べていきます。

法定雇用率とは

法定雇用率とは企業などに課された障害者雇用の割合をいいます。障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することを目的として定められています。雇用率は次のように計算します。

障害者雇用率

身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数 $+$ 失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数

常用労働者数 + 失業者数

※常用労働者とは、雇用契約の如何を問わず、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者であって、1年を超えて雇用される者（見込みを含む）を指します。

※常用労働者のうち短時間労働者（週20時間以上30時間未満）は、原則、1人を0.5人としてカウントします。

※重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウントします。短時間の重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウントします。

障害者の定義

法定雇用率を計算する際の障害者であるか否かは、障害のある方が所持している障害者手帳や療育手帳の記載内容によって以下の通り判断します。



- ①身体障害者：身体障害者福祉法による「身体障害者手帳1～7級」を所持している者。重度身体障害者とは、このうち1級または2級とされる者等。
- ②知的障害者：都道府県知事が発行する「療育手帳A～C」を所持している者。重度知的障害者とは療育手帳で程度が「A」とされている者等。
- ③精神障害者：精神保健福祉法による「精神障害者保健福祉手帳1～3級」を所持している者（重度の概念はない）。

改正される法定雇用率

2021年3月1日から、法定雇用率は以下のように変更されます。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2%	2.3%
国や地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%

この改正により、1人以上の雇用義務が発生する民間企業の人数範囲が「従業員43.5人以上」となります。また、常時労働者43.5人以上の会社は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況を「障害者雇用状況報告書」にてハローワークに報告しなければなりません。同時に障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任についての努力義務が発生します。

《今月の特集②》

内定取り消しをするときの注意点

はじめに

2020年9月に厚労省により発表された資料によると、8月時点で全国201名の内定取り消し、1291名の入職時期繰り下げがあったようです。捕捉されていない数字も含めるとこれらの件数はさらに大きくなるでしょう。そして、新型コロナウイルス感染症拡大が収束しない状況下で、今後さらに内定取り消しや解雇が増えることが予想されます。以下、内定取り消しについての注意点について解説します。

内定とは

内定について、法律によって明確な規定があるわけではありません。しかし、内定の取り消しをめぐる過去の判例などから、一般的に内定は「始期付・解約権留保付労働契約」とみなされています。

言葉	意味
始期付	労働契約が始まる日が決まっていること。
解約権留保付	一定の条件下で企業が解約できる権利を留保していること。

言い換えると、内定が成立した時点で条件はあるが労働契約が成立していることとなります。つまり、内定取り消し＝解雇と同様の法的制限を受ける点に注意が必要です。

内定取り消しの条件

内定取り消しが認められるパターンとして、次のようなものがあります。

1. 学生が予定通り卒業できなかったとき

卒業ができない場合、契約の前提条件を満たさないため、原則として内定取り消しの理由になるでしょう。ただし、卒業を前提としない条件で内定した場合は別です。

2. 履歴書などの重要な部分に経歴詐称があったとき
履歴書の重要な部分とは、採用の可否に特に関わる部分を指します。例えば保有資格の詐称、職歴、犯罪歴などがそれに当たるとでしょう。「前職を勤務不良で解雇されていた」「うつ病で入院歴がある」などの情報を履歴書に記載しないことについては、一般的には経歴詐称とまでは言えません。勤務をする上での問題点については、面接やその他調査により企業が積極的に確認しておくべき内容です。

3. 健康状態が勤務に耐えられないとき

内定当時と比べて健康状態が悪くなり、期待していた仕事ができない場合、内定取り消しの理由になります。ただし、会社側の一方的な主観だけでは不十分で、医師などの見解も踏まえて判断すべきでしょう。

4. 経営状態悪化によりやむを得ないとき

経営状態悪化により内定取り消しをする場合、整理解雇の場合に準じて妥当性を判断することになります。整理解雇の合理性は次の4つにより判断されます。

- ① 人員整理の経済的必要性
- ② 解雇等を回避する企業努力
- ③ 解雇の対象者選定の合理性
- ④ 対象者に対する説明責任・手順の妥当性

①については、新型コロナウイルス感染症などの影響で売上が下がり、その状況が続く見通しであるなどの事情がそれにあたるでしょう。②については、内定取り消しの前にコストカットや役員報酬の削減などの努力がなされているか、③は内定取り消しの対象者の選び方に合理性があったか、というあたりがポイントになります。そして④にあるように、①②③の事情を踏まえつつ誠実に内定取り消しの交渉をすることが大切になります。

《今月の特集②》

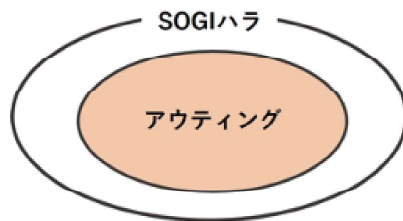
「アウトティング」というパワハラを知る

はじめに

ゲイであることを同級生に暴露（アウトティング）された一橋大学の学生がショックを受けて大学の建物から転落死したことに對して、遺族が大学側に損害賠償などを求めた「一橋大学アウトティング事件」裁判の控訴審判決が2020年11月25日に言い渡されました。東京高裁はアウトティングについて「人格権ないしプライバシー権を著しく侵害するものであって、許されない行為であることは明らか」と明言しました。以下、労務管理の現場におけるアウトティングについてパワハラと交えて解説をします。

アウトティングの定義

アウトティングとは、「好きになる相手の性別（性的指向）」や、自分の認識する性別（性自認）を本人の了解なく第三者に暴露すること」を指します。関連した言葉で「SOGIハラ」という言葉があります。SOGIハラとは、性的指向（Sexual Orientation）や性自認（Gender Identity）の頭文字を取った「SOGI」に対する侮辱的な言動を言います。つまり、アウトティングはSOGIハラ行動の一種であることがわかります。



厚労省「パワハラ防止指針」との関係

厚生労働省が発表する「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）」において次のように明記されています。

精神的な攻撃	人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
個の侵害	労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

このように、SOGIハラやアウトティングは明確にパワハラであるとされているため、企業は防止のための措置をしなければなりません。

具体的な企業の行動とは

企業がなすべき具体的な防止策とは、以下のようなものです。

- ①就業規則などにハラスメント禁止を規定し、周知する。
ハラスメント防止規程などがある場合も、特に性的マイノリティーに対するハラスメントの防止が記載してあるかを再確認しましょう。
- ②研修を実施する
LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）等に対する世代間の認識の差を埋めるため、企業として研修を実施することも対策として効果があるでしょう。ただ研修をするだけでなく、研修の開催記録、参加者名簿を保存しておくことも重要です。

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコカ”

勉強会に参加している船井総研から、だるまをもらいました。毎年もらう「だるま」です。目がなくて、お腹に「プラス発想」「勉強好き」「素直」「過去オール善」など、6つのワードと5色の色があります。

今回は、私「プラス発想」をチョイスさせていただきました。常日頃、プラス発想なので普段ならば選ばないワードですが、コロナで気持ちが沈むこともありましたので、チョイスしてみました。元気ができるように色は、「金」です。

コロナで、気持ちががしまないように、「プラス発想」を机の横に置いて、執務開始です。今年もお願いします。

