



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-iplus.co.jp



「障害者」とは、身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者と「障害者基本法」に定義されています。一方「発達障害」は、「発達障害者支援法」で定められています。同じ障害と呼ばれていますが法律上の意味合いが異なることに注意が必要です。なお、両者とも「日常生活又は社会生活に制限を受ける」ことが要件になっています。

topic

従業員に発達障害があるとわかった時

発達障害がある人は、生まれつき見られる脳の働き方の違いにより、コミュニケーションや対人関係をつくるのが苦手な特徴があります。職務遂行が滞る、言われたことが理解できないなど、いわゆる能力不足とされていた従業員が、実は発達障害があったことがわかった際に、会社として、どのような対応が望ましいのでしょうか。

発達障害と障害者雇用

障害者雇用促進法により、企業には、障害のある人を、企業規模に応じた一定割合以上雇用することが義務付けられ、障害の有無による差別の禁止、障害者の特性に配慮した合理的処置を講じることが必要となります。

発達障害を含む精神障害もその対象となり、発達障害者で精神障害者保健福祉手帳や療育手帳を持っている場合は障害者雇用率に算定することができます。

◆ 本人より発達障害の申告があった場合

- ① 職場で支障となっている事情の有無の確認
- ② 合理的配慮としての処置について話し合う
- ③ 具体的な処置の決定(過度な負担となり処置ができない場合、その説明)

発達障害の申告をされた場合、障害を公表するの可否か、本人と協議することが重要です。それぞれのメリットを伝え、公表する場合には本人の同意を得ることが必要となります。

	メリット	デメリット
オープン就労 (障害を公表して働く)	苦手・出来ない業務の理解を得やすい	任せられる仕事に限られる
クローズ就労 (障害を公表せずに働く)	他の従業員と同様に労働条件等が設定される	障害に起因する困りごとに対して自己解決が必要

◆ 発達障害の疑いがある従業員に、障害の有無を確認するには 全従業員に対して申告を呼びかけることが原則

- メールの一斉配信 ※ 発達障害の疑いがある従業員のいる部署のみを対象とする呼びかけはNGです。
- チラシや社内報の配布
- 回覧板の閲覧 ※ 業務命令ではなく任意回答であること、また、障害者雇用状況の報告等のためという利用目的等の事項の明示が必要です。

発達障害と診断を受け、精神障害者保健福祉手帳等を取得した場合、該当従業員を障害者雇用枠に切り替えることは可能です。障害者雇用枠としてオープン就労とすることは配慮すべき事項が明確になり、精神的負荷が軽減される等、従業員にとってメリットがあり、また、障害者雇用率に算定できる等、会社側にもメリットがあります。ただし、本人とよく協議し、同意を得ることが必要です。



- 会社として年に1回程度、身上変更の有無の確認を行うことも1つのテクニックです。住所変更、家族構成の変更の申請漏れの確認のほか、合わせて任意申告という位置づけで、障害認定についても確認すれば、障害者雇用の人数の確認もより正確にできるようになります。

Q 働き方改革の推進により、定時退社を励行しています。先日、業務量が変わらないという理由で持帰り残業をしていた従業員が、長時間労働が原因の過労と診断されました。この場合、労災となるのでしょうか？

A 業務の性質上、持帰り残業せざるを得なかった場合、労災となる可能性があります。

- 自宅での業務時間が労働時間と認められるには、明示的又は黙示的に時間外労働の指示を会社がしたということが必要です。自宅は使用者の指揮命令下の業務と評価することは難しいですが、自宅で仕事をせざるを得ない状況に置かれていた場合には、労働時間とみなすことがあります。
- 法的明記はありませんが、判例より、自宅での作業が会社の業務に関連していること、持帰り残業を会社が容認していたこと、普段の業務量や業務内容等から自宅でも作業せざるを得ない状況に置かれていたという事実があること、これらの場合に、黙示の時間外労働の指示命令があったものと認められています。
- 自宅に持帰って業務を行わないように指示することはもちろん、一人の従業員について過大な業務量とならないように、普段から配慮することが重要です。黙示的指示とならないよう、上司の指導を実施するとともに、労務管理を徹底するようにしましょう。



- 労働時間の削減が目的であったにも関わらず、定時退社が目的となってしまったというケースであると思います。今回のケースの場合は労災以前に、労働時間の適正な管理が出来ていない状態になっています。定時退社制度は一旦中断し、実働時間の計測から再確認することが望ましいです。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る

ちょっとおきなわ料理



具沢山スープで心も体も温まる!

沖縄風みそ汁

おかずを兼ねて一汁一菜、時短メニューです

レシピ監修：玉城久美子
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

【材料(多めの2人分)】

木綿豆腐…1/2丁, 卵…2個, お好みの野菜…250~300g,
味噌…45~50g, だし汁…500cc

【作り方】

- ① 豆腐は大きめの一口大に手で割り、野菜は食べやすく火が通りやすい大きさに切る。
- ② 鍋にだし汁と野菜を入れて火にかけ、沸騰したら豆腐を加え、味噌の2/3の量を溶き入れる。
- ③ 卵を割り入れて蓋をし、弱火で2~3分煮る。
- ④ 味見をして、残りの味噌を加減しながら加えて完成。

- 豆腐と卵を加えてたっぶりの量をいただくのが、沖縄風みそ汁の特徴です。
- 野菜を最初から加えて加熱することで、野菜の旨みが汁に溶け出し、コクのあるみそ汁になります。

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



境界知能の子どもたち
「IQ70以上85未満」の生きづらさ
宮口 幸治 (著) (SBクリエイティブ)

境界知能とは知的障害ではないが、
知能指数 (IQ) が70~84に位置
する人を指し、境界知能の人は

全体の約14% (7人に1人) いると言われています。
知的障害者のように継続的に生活に制限を受けて
はいませんが、知的障害と認定されていないゆえ
に、幼いころから、やる気がないなど誤解さ
れることが多いようです。

本人は困っているが、分かったふりをする、相談が
したくても出来ないという行動をとるため、傍からみ
たら問題社員と誤解されるケースがあります。
境界知能の世界を知ると、労使の誤解も解消する
可能性がありますので一読の書籍です。

社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一
Mail : cs@sr-iplus.co.jp <https://sr-iplus.co.jp/>

★SNSもやってます



YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



X (旧Twitter)

「#社労士 アイプラス」



いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。