



障害者雇用促進法

障害者の雇用の促進などに関する法律の一部を改正する法律（平成二〇年法律第九六号）が成立し、平成二十一年四月から段階的に施行されます。

改正のポイント

■ 障害者雇用納付金制度の対象事業主が拡大されます。

- ・ 常用雇用労働者二百一人以上の事業主 平成二十二年七月～
- ・ 常用雇用労働者百一人以上の事業主 平成二十七年四月～

■ 短時間労働者が実雇用率にカウントされます。

- ・ 短時間労働者（週所定労働時間二十時間以上三十時間未満）が実雇用率にカウントされます。平成二十二年七月～
- ・ 分母には、障害の有無に関わらず短時間労働者が、分子には障害者である短時間労働者が算入されます。

■ 短時間労働雇用が義務化されます。

- ・ 現行の精神障害者に加え、身体又は知的障害者の短時間労働（定労働時間二十時間以上三十時間未満）が雇用義務の対象とされ、実雇用率のカウントが0.5となります。

今回の改正で短時間労働を希望する障害者の就業機会が増えると同時に、企業には積極的な対応が求められるでしょう。

（障害者雇用推進：桑島）

裁判員制度開始

裁判員制度が五月二十一日からいよいよ実施されます。社員が裁判員に選任された場合の休務に備えた、制度の整備を進めている企業も多いと思います。

裁判員は「国の公務に民意を反映してその適正を図る職務」ですから、労働基準法7条の公民権行使の定めが適用します。多くの企業では「公民権行使」の保障を就業規則等で規定していません。しかし裁判員制度では、選任手続き、評議、評決等を含めたべ3日～5日ほどかかることが見込まれ、選挙権の行使のように短時間の保障ではまかなえません。また、守秘義務、旅費、日当の取り扱い、裁判所への往復途上での事故補償など従来の労働基準法7条の枠組みだけでは、十分に対応しきれない部分がでてきます。

裁判員、または補充裁判員に選任された社員の上司、同僚、人事部等の所轄部門の社員は、この裁判員に選任された社員を特定することは守秘義務に抵触しないのか？

選任手続きの呼出状が届いた時点で（原則として6週間前までに本人に連絡）裁判員制度に伴う休暇申請を義務付けることは可能か？

等々各企業で迷われる部分が多いと思いますが、給与の取扱いを含め準備は万端に整えておきたいところです。

（リスクマネジメント本部：石山）

個人情報の漏洩防止

個人情報を提供したり預かったりせずに業務が遂行できればよいのですが、そういうわけにもいきません。ただ、預かる場合においては最低限の情報に抑え、不要な情報は預からないことが重要です。個人情報を提供したり預ったりする際には目的を明確にし、本人に説明した上で同意を得る必要が有ります。「自分自身がされて嫌なことは相手にもしない」ことを常に考え、実行していくことが大切でしょう。

取得、提供以外に保管時にも注意が必要です。個人情報・機密情報が含まれている書類におきましては施錠できるキャビネットに保管し、退社時には必ず施錠をしていることとします。ただ、多忙時など、ついつい見落とししたり、忘れたりしがちです。そのような時は声を掛け合う、フォローし合う、というように社員全員一丸となって対応していく必要があるでしょう。また電話対応中に取った氏名・電話番号のメモ一つ一つでもデータで記録し、紙は即シュレッダー処理する等、慎重に取り扱う意識が大事です。

（リスクマネジメント本部：松本）

