

今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要)

(平成25年3月14日 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書)

1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応

1 基本的枠組み

- 労働・雇用分野については、障害者雇用促進法の改正により対応

2 障害を理由とする差別の禁止

- 障害を理由とする差別(直接差別)を禁止。間接差別については、将来的に今後の事例の蓄積を踏まえ検討
- 募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了等、雇用に係る全ての事項を差別禁止の対象。さらに、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すことが必要

3 合理的配慮の提供

- 職場における合理的配慮の提供を事業主へ義務付け
- 施設・設備の整備、人的支援、職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えることが適当
- 企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保
- 合理的配慮に係る経済的な負担への支援
- 事業主にとって過度の負担に当たる場合は、合理的配慮の提供義務を負わない
- ※ 合理的配慮の具体的な内容等は、関係当事者(労働者、使用者、障害者、公益)の参画の下で検討し、指針として定めることが適当

4 権利擁護(紛争調整解決手続)

- 紛争が生じた場合には、まずは企業内での自主的な解決を図るべき
- 第三者による紛争解決手続きとして紛争調整委員会制度を活用した仕組みの創設
- 厚生労働大臣による、助言・指導、勧告規定の創設

2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し

1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等

- 精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることは、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組めるよう、十分な準備期間を設けることを前提とした上で、企業に対する大幅な支援の充実を進めつつ、実施することが必要
- 手帳を持たない発達障害者、難治性疾患患者等については、現時点で雇用義務の対象とするのは困難

3 地域の就労支援の強化

- 障害者雇用促進制度の見直しを踏まえた支援の強化や障害特性を踏まえた支援の強化等