

# 差別禁止指針および合理的配慮指針に関する意見

社団法人 全国脊髄損傷者連合会

## 【1】差別禁止指針について

### 第1 指針の構成について

○別添の指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

■基本的には、障害者政策委員会差別禁止部会の「『障害を理由とする差別の禁止に関する法制』についての差別禁止部会の意見」（以下、「部会意見」）や、障害者差別解消法に対する衆議院内閣委員会および参議院内閣委員会の附帯決議などを踏まえてご議論いただきたい。

■部会意見に対して、差別禁止指針の構成（案）の第3「差別の禁止」では、

▼労働時間

▼再雇用

の項目が脱落しているので、盛り込んでいただきたい。

### 第2 禁止される差別の具体例について

○募集・採用における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

○採用後における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

■基本的には部会意見と附帯決議を踏まえてご議論いただきたい。

■特に特例子会社は、障害者雇用率に対して寄与している点で評価されるべきである。しかし、一方で、有能な人材が見出されて特例子会社から親会社に配置転換されることは稀である。入口としての特例子会社制度は必要であるとしても、定期的な査定を通じて親会社に転籍できるチャンスを与えないことは、差別的取扱いに該当すると考える。

### 第3 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

■改正障害者雇用促進法における差別禁止指針および合理的配慮指針は、障害者差別解消法における対応指針と似た位置づけとなっている。

■このため、差別禁止指針と合理的配慮指針が、障害者差別解消法に基づいて事業分野ごとに主務大臣が策定する対応指針にとっての試金石となると考える。

■このような重要な役割を、現時点で我が国において最も議論が先行している雇用分野が担うことは、障害者団体にとっては非常に歓迎すべきことだと考える。

■したがって、十分な議論を経て、現場できちんと実効性を発揮できる指針を策定していただきたい。

## 【2】合理的配慮指針について

### 第1 指針の構成について

○別添の指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

■基本的には部会意見と附帯決議を踏まえてご議論いただきたい。

### 第2 合理的配慮の具体例について

○募集・採用における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

○採用後における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

※中小企業においても対応できると考えられる措置の具体例、事業主が取り組むことが望ましいと考える措置の具体例を御回答願います。

■基本的には部会意見と附帯決議を踏まえてご議論いただきたい。

■現に非常用エレベーターを設置している高層ビルに事業場を置く事業主は、高層建物火災の避難時に歩行困難な障害者が「避難誘導用エレベーター」を優先利用できるように、事業場内での座席の位置などに配慮する必要がある。

■特に労働時間の弾力化については、精神障害者に限らず、たとえば脊髄損傷者でも合理的配慮を必要とする。具体的には、排泄機能や体温調節機能障害により体調を崩しやすいので定時出勤や定時退勤が困難である、定期的な通院を要するために欠勤が必要になる、などの事情を考慮する必要がある。

■障害者権利条約第27条第1項（h）の趣旨を踏まえ、障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金のさらなる拡充を図っていただきたい。

#### 障害者の権利に関する条約（公定訳文案）

##### 第二十七条 労働及び雇用

1 …締約国は、特に次のことのための適当な措置…をとることにより、労働についての障害者…の権利が実現されることを保障し、及び促進する。

（h）適当な政策及び措置（積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。）を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。

### 第3 過重な負担の判断要素について

○過重な負担の判断要素はどのようなものが考えられるかお聞かせください。

■基本的には部会意見と附帯決議を踏まえてご議論いただきたい。

■特に小規模企業に障害者雇用を継続してもらいうえでは、助成金の活用に加えて、行政からの助言や指導も不可欠である。

#### 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案に対する附帯決議（参議院内閣委員会）

四 合理的配慮に関する過重な負担の判断においては、その水準が本法の趣旨を不当にゆがめることのない合理的な範囲で設定されるべきであることを念頭に、事

業者の事業規模、事業規模から見た負担の程度、事業者の財政状況、業務遂行に及ぼす影響等を総合的に考慮することとし、中小零細企業への影響に配慮すること。…

#### 第4 相談体制の整備等について

○相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載することでよいかお聞かせください。

■基本的には部会意見と附帯決議を踏まえてご議論いただきたい。

#### 第5 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

■障害者の社会参加を実質的に保障するためには、差別禁止のアプローチと福祉施策のアプローチをセットで考えていく必要がある。

■たとえば、重度障害者に対する通勤支援や職場介護を事業主の合理的配慮で賄うことは非現実的である。このため、差別禁止のアプローチだけでは、重度障害者の就労の機会を実質的に保障されない。

■したがって、障害者総合支援法に基づく重度訪問介護の内容を見直し、重度障害者については、居宅内や私用の外出だけではなくて、通勤支援や職場介護も含めてシームレスに利用できるようにすることで、福祉施策のアプローチによる支援を確立させることが不可欠である。

「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見

##### ○通勤支援等

通勤時の移動支援や職場内での身体介助が事業主のなすべき合理的配慮であるのか、行政による福祉サービスであるのかについては、障害のある労働者にとっては、働く上で不可欠な支援であることから、政府において引き続き検討することが求められる。

障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言

##### ○重度訪問介護の発展的継承によるパーソナルアシスタンス制度の創設

決定された支給量の範囲内であれば、通勤、通学、入院、1日の範囲を越える外出、運転介助にも利用できるようにする。

地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律

附則第3条 政府は、…この法律の施行後三年を目途として、…常時介護を要する障害者等に対する支援、障害者等の移動の支援、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの在り方…について検討を加え、その結果に基づいて、所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、前項の規定により検討を加えようとするときは、障害者等及びその家族その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。