

ヒアリング項目（差別禁止）

一般社団法人 日本経済団体連合会

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。

- ◇日本てんかん協会が指摘していた「差別を『禁止』する事項を取りまとめるのではなく、どうすることで差別にならないような取り組みが可能になるのか、主な内容・項目についての対処法や事例を具体的に示した方が、事業主にとっても障害者雇用を推進する良い資料となる」という考え方を基本とすべきではないか。
- ◇障害の特性を踏まえた典型例について整理するとともに、積極的差別是正措置など合理的な理由がある場合には、異なる取扱いをしても法違反とならない事例についても例示する必要がある。

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。

- ◇事業主が採用選考において合理的配慮の提供を行うとともに、障害者が採用後、活躍できる就業環境を提供するためには、障害者に限定した求人に際し、募集・採用の段階で、障害の有無や特性について積極的に情報を得ていくことが労務管理上、必要不可欠であり、禁止される差別に当たらないと考える。
- ◇採用選考の結果、当該障害者を採用しなかったからといって直ちに差別的取扱いをしたことにはならない旨を明示する必要がある。
- ◇賃金の決定、配置・昇進その他の待遇について、労働能力等を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、差別的取扱いに当たらないことを明示する必要がある。

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。

- ◇今般の改正に伴って、差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供については、手帳を保持しない者もその対象になることから、ハローワーク等の外部機関の支援を得るなど、事業主の予見可能性を担保するための対応を例示すべきである。

ヒアリング項目（合理的配慮）

一般社団法人 日本経済団体連合会

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。

○「第2 基本的な考え方」について

- ◇企業の取組みによって障害者雇用は着実に進展している。こうした中、合理的配慮の内容次第で、事業主が大きな負担を負うことになれば、かえって障害者の就業機会が縮小し、また、職場定着が阻害されることを危惧する。
- ◇企業の経営状況や、職場環境、障害特性、従事する職務などによって対応が異なる合理的配慮の内容については、個別性が強く千差万別であることから、一律の基準を設けることは難しく、障害者と事業主の相互理解の中で柔軟な対応が可能となる仕組みが不可欠である。
- ◇合理的配慮は、障害のある労働者の具体的請求権ではなく、事業主の提供義務として位置付けられていることを改めて明示する必要がある。
- ◇合理的配慮の提供に際しては、当該障害者との相談を経た後に行うものであることから、目的の正当性、職務遂行上の必要性、実現可能性（技術的な困難度・対応の容易さ、優先度合い）、社内の秩序・規律への影響度合いなど、合理性の判断がまず求められると考える。その上で、過重な負担となる場合、事業主は提供義務を負わないことを改めて明示する必要がある。
- ◇合理的配慮については、要求内容に対し、仮に100%の提供でなくても、その時点で対応可能な範囲での提供（単年度でなく複数年度で実現を図る場合なども含む）を行えばよいという仕組みを認めるべきである。併せて、代替措置の選択については、同一の効果に限ることなく、話し合いの中で決定すべきである。
- ◇障害者による申告がなく、善管注意義務をはらっても事業主が当該障害の有無を知り得なかった場合には、合理的配慮が提供されなくても、法違反が問われないことを明記すべきである。
- ◇合理的配慮の提供を促すためには、障害者雇用納付金制度など事業主に対する経済的負担の軽減策を充実させる必要がある。

○「第3 合理的配慮の内容」について

- ◇提供する合理的配慮の内容は、当該障害者と事業主との相談の上で個々に決定されるべきものであるが、指針の中で合理的配慮の具体的な事例を数多く並べることになれば、企業側はそれらを必ず実現すべき義務内容であると誤って理解する恐れがあり、企業現場に大きな混乱が生じることを危惧する。むしろ、当事者間で決定するための手続的な規制によって、合理的配慮の内容の妥当性を担保するほうが有効ではないかと考える（例えば、障害者からの配慮事項の申入れ⇒障害者と事業主間の相談・協議⇒事業主による対応方針の策定及び実行など）。
- ◇仮に、合理的配慮の具体的な事例を明記するとしても、表彰事業で紹介されているようなベストプラクティスではなく、中小事業主を含めて、現在、障害者雇用に当たって数多く取り組まれている施策内容自体が合理的配慮であることを周知する必要がある。

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。

- ◇労働法上、通勤は労働時間外であり、通勤時の移動支援について合理的配慮に含めることは適当でない。
- ◇就業時間中の通院に係る時間については、「No work, No pay」の原則の下、障害者でない者と同様に無給の扱いをしたとしても合理的配慮の不提供とはならないと考える。
- ◇障害者であることを理由に、追加の特別休暇を付与したり、私傷病休職期間を延長したりしなくても合理的配慮の不提供とはならないと考える。

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。

- ◇例示として、①企業規模、②企業の財政状況、③業種、④事業所や施設等の地域性・立地状況、⑤障害者の雇用実績、⑥合理的配慮の取組み状況（事業所ごとの対応状況を含む）、⑦合理的配慮に対する経済的な公的支援の有無や内容、⑧健康配慮義務を含む労務管理上の必要性、⑨職務遂行への影響、⑩企業の経営方針などを総合的に勘案しながら、事業主が個別に判断すべきであると考えます。
- ◇加えて、過重な負担を判断する場合、合理的配慮の提供のために要する事業主の負担と、合理的配慮に伴って期待される成果とを比較衡量して判断することも必要である。
- ◇過重な負担の判断に際し、障害が進行性の場合など採用後の状況変化についても勘案する必要がある。

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。

- ◇記載することでよいと考える。その際、禁止される不利益取扱いの具体的な内容については、とりわけ明確化が求められる。
- ◇相談体制の整備に当たっては、事業主からの求めに応じ、ハローワークなどの公的支援機関からの適切なアドバイスが得られるような環境づくりが必要である。また、相談時の同席者については、企業の実情に照らした対応が求められる。

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。

- ◇特例子会社の場合、特定の障害者に特化したものから、多様な障害者を受け入れているものまでさまざまであることから、一括りすることなく整理する必要がある。
- ◇個別の障害者ということではなく、今後の対応を踏まえて行う事前的改善措置についても、合理的配慮との関係を整理する必要がある。