

差別禁止の枠組みと今後の論点

※波線部分は第1回資料5から追記したもの

1. 差別禁止の枠組み（分科会意見書等で示された内容）

（1）対象となる障害者の範囲

障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者

分科会意見書

差別禁止等の対象とする障害者の範囲については、現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当

改正後の障害者雇用促進法

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

（2）対象となる事業主の範囲

全ての事業主

分科会意見書

差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については、企業規模によって差を設けず、全ての事業主を対象とすることが適当

（3）差別の範囲

① 禁止される差別は、障害を理由とする差別（直接差別）

※ 車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不利益取扱いも含まれる。

分科会意見書

障害を理由とする差別（直接差別）については、禁止すべきである。また、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いについても、障害を理由とする差別（直接差別）に含まれるものとするのが適当（中略）

なお、間接差別については、①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと、②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難である。将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要がある。

② 労働能力等に基づく差異等は、禁止すべき差別に該当しない。

分科会意見書

合理的配慮が提供された上で、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、禁止すべき差別に当たらないこととすることが適当

③ 積極的差別是正措置は、禁止すべき差別に該当しない。

分科会意見書

障害者への異なる取扱いのうち、積極的差別是正措置は禁止すべき差別としないこととすることが適当

(4) 私法上の効果

民法第90条、第709条等の規定に則り判断される。

分科会意見書

私法上の効果については、民法第90条、民法第709条等の規定に則り個々の事案に応じて判断される

(5) 差別禁止指針で定める内容

改正後の障害者雇用促進法第36条の規定に基づき、同法第34条及び第35条に定める事項について、事業主が適切に対処するために必要な指針を定める。

改正後の障害者雇用促進法

〈差別禁止指針の関係条文〉

(障害者に対する差別の禁止)

第三十四条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第三十五条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

(障害者に対する差別の禁止に関する指針)

第三十六条 厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「差別の禁止に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 (略)

(参考) 合理的配慮指針の関係条文

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均

等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針)

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 (略)

2. 研究会で御議論いただきたい事項

(1) 指針の構成について

- 指針にはどのような内容・項目を盛り込むべきか。
 - ・ 指針の構成（案）（別紙参照）
 - 第1 趣旨
 - 第2 基本的考え方
 - 第3 差別の禁止

(2) 「基本的な考え方」について

- 「対象となる障害者の範囲」（障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者）、
「対象となる事業主の範囲」（全ての事業主）、
「差別の範囲」（禁止される差別は障害を理由とする差別（直接差別））
の他にどのようなものが考えられるか。

(3) 「差別の禁止」について

- 「指針の構成（案）」の第3に掲げる項目例に沿って整理することでよいか。

- 項目ごとにどのような事業主の行為が差別に該当するのか。

(4) その他

差別禁止指針の構成（案）

第1 趣旨

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第36条の2第1項の規定に基づき、法第34条及び第35条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

第2 基本的な考え方

「対象となる障害者の範囲」、
「対象となる事業主の範囲」、
「差別の範囲」

第3 差別の禁止

例えば、

- ・ 募集及び採用
 - ・ 賃金
 - ・ 配置
 - ・ 昇進
 - ・ 降格
 - ・ 教育訓練
 - ・ 福利厚生
 - ・ 職種の変更
 - ・ 雇用形態の変更
 - ・ 退職の勧奨
 - ・ 定年
 - ・ 解雇
 - ・ 労働契約の更新
- などの項目に沿って記載。