

## ヒアリング団体から示された事例

※ヒアリングを行った団体と略称

- |                              |                          |                              |
|------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| ・一般財団法人全日本ろうあ連盟 → ろうあ連盟      | ・社会福祉法人全国盲ろう者協会 → 盲ろう者協会 | ・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連    |
| ・NPO法人日本脳外傷友の会 → 脳外傷友の会      | ・社会福祉法人日本盲人会 → 日盲連       | ・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会     |
| ・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと | ・公益社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会 | ・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット |
| ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA    | ・NPO法人全国精神障害者団体連合会 → 全精連 | ・一般社団法人日本経済団体連合会 → 経団連       |
| ・全国中小企業団体中央会 → 中央会           | ・日本商工会議所 → 日商            | ・日本労働組合総連合会 → 連合             |

募集 及 び 採 用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 聴覚障害者について、工場、サービス業等の分野では、音による判断・指示ができないこと等により、作業時に危険があると判断され、採用されにくい。【ろうあ連盟】</li> <li>○ 聴覚障害で聞こえない＝コミュニケーションがとれないことと、ろうあ者利用が少ないことを理由に、ヘルパー2級の資格を取得しても登録させてくれない。【日身連】</li> <li>○ 募集条件として、文字が読めること、自力通勤ができること、視力が一定以上であること、コミュニケーションが取れることといった条件を付すこと。【盲ろう者協会、日身連、日盲連、連合】</li> <li>○ 障害者は正社員にはせずに、契約社員や嘱託社員にしかしないという募集を行うこと。【日身連、日盲連】</li> <li>○ 高次脳機能障害者が、調理師としての採用を求めたところ、「精神障害者に刃物は」などということで断られた。【脳外傷友の会】</li> <li>○ 募集の段階で障害の有無を聞くこと。【日盲連】</li> <li>○ 障害者枠で採用された労働者は、昇進や昇格をしないというルールをあらかじめ定め募集・採用すること。【日盲連】</li> <li>○ 具体的な症状と介助法を確認せず、採用の可否を行うこと。【てんかん協会】</li> <li>○ 簡単な暗算や読み書きの困難さを理由に採用しないこと。【JDDネット】</li> </ul>
------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

募集及び採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 音声言語コミュニケーションの困難さを理由に採用しないこと。【JDDネット】</li> <li>○ 直接の業務に関係の薄い障害特性を理由に採用しないこと。【JDDネット】</li> <li>○ 体調の変化が本人も医師も予測できない等の特性が理解されず、面接等で「病気が治ってから」、「病状が落ち着いていれば」等の条件を提示されること。【JPA】</li> </ul>
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就職して9年経ち重要な立場を担ってはいるが、雇用形態は嘱託のみで、昇給もない。【日身連】</li> <li>○ 賃金については、障害者と健常者を別の賃金体系とすること。【日盲連】</li> <li>○ 合理的な理由・根拠がない賃金格差。【育成会、JDD ネット、連合】</li> <li>○ 精神障害者が、その障害を理由に、賃金が減額されること。【みんなねっと】</li> </ul>
配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 配置・異動において、障害者でない者との間で大きく乖離すること。【ろうあ連盟】</li> <li>○ 知的障害のある方について、本業ではなく、職場のお手洗い掃除、草取りや自宅の掃除までさせていた。【日身連】</li> <li>○ 障害のない者は定期的にいろいろな部門の仕事に関わっているが、障害者は、特定の職種での採用ではないのに、一か所の部署に固定されてそれ以外の仕事をさせないこと。【日盲連、連合】</li> <li>○ 障害者であるという理由により採用前に提示された仕事と全く別の仕事に変えられてしまうこと。【全精連】</li> <li>○ 障害を理由に職場の復帰を妨げること。【JDDネット】</li> <li>○ 仕事を与えない又は過度に単純な作業のみを課すこと。【連合】</li> </ul>
昇進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者枠等で採用された者に対し、キャリアアップや昇任試験の公平な機会を与えないこと。【日盲連】</li> <li>○ 障害によって昇進の機会を与えないこと。【日身連】</li> </ul>

降格	○ 正当な理由なしに賃金などの処遇に格差を設けること。【連合】
教育訓練	○ 研修の機会を平等に与えないこと。【日盲連】 ○ 業務遂行の向上のための訓練、研修など他の健常者と同様の取り扱いが担保されないこと。【育成会】 ○ 障害を理由に、職場でのキャリアアッププログラムを提供しないこと。【JDDネット、連合】
福利厚生	○ 職場集団のレクリエーションへの参加から排除すること。【JDDネット】
職種の 変更	○ 障害者であるという理由により全く別の仕事に変えられてしまうといったような採用前に提示されていた仕事内容とは違う事があること。【全精連】 ○ 中途失明により職種の変更がなされること。【日盲連】
雇用形態の 変更	○ 中途失明を理由に正規雇用から嘱託に変更するといったことがないようにすること。【日盲連】 ○ 障害を理由に、同一の業務を行っているのに雇用形態に差をつけること。【JDDネット】

退職勧奨	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教育能力自体に問題はないのに、目が見えないことを理由に教師を辞めさせようとする事。【日身連】</li> <li>○ 中途失明等により退職勧奨されること。【日盲連】</li> <li>○ 遠距離通勤となる職場への配置転換等を命じ退職に追い込むこと。【みんなねっと】</li> <li>○ 職場の中の異質人物ということで半強制的に退職を求められること。【JDDネット】</li> </ul>
定年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 正当な理由なしに賃金などの処遇に格差を設けること。【連合】</li> </ul>
解雇	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中途失明等により解雇されること。【日盲連】</li> <li>○ 人員整理の際に、真っ先に障害者が解雇の対象となること。【みんなねっと】</li> </ul>
労働契約の更新	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 正当な理由なしに賃金などの処遇に格差を設けること。【連合】</li> </ul>

差別に当たらないものとして示された事例

- 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、障害者に限定した求人において、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。【経団連、中央会】
- 賃金の決定、配置・昇進その他の待遇について、合理的配慮が行われた上で労働能力等を適正に評価した結果の異なる取扱い。【経団連、日商】
- 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こと。【経団連】
- 通勤送迎を行うことができない企業において、自力通勤を採用条件とすること。【中央会】
- 加齢、障害の進行等によって職業能力等が低下した場合に、就労現場の状況に応じて退職勧奨を行うこと。【中央会】
- 障害者枠を設けて募集・採用を行うこと。【日商】
- 合理的配慮の一環として、人事異動のサイクルを長くする（仕事内容や職場環境への慣れを考慮する）ことや、障害特性に応じて、健常者とは別の内容・方法で教育訓練などを行うこと。【日商】

## ※合理的配慮の観点で検討すべきと考えられる事例

### ○ろうあ連盟

- ・採用面接時に手話通訳・要約筆記等の通訳が配置されていない。
- ・研修に当たって、障害特性による配慮が明確でない。

### ○盲ろう者協会

- ・障害特性を踏まえた情報・コミュニケーション保障や移動保障が必要であることを明記。

### ○日身連

- ・昇級のため英語力を試す試験があったが、聴覚障害でヒアリングができないため試験が受けられない。
- ・資料の変更点を文書で伝えるようお願いしたら、上司に「だから聞こえないのは面倒」と言われた。
- ・中途障害による職場復帰の際、障害者でも対応可能な業務が東京にしかないという理由により東京勤務を命ぜられたが、東京への転勤が不可能なため、退職せざるを得なかった。

### ○脳外傷友の会

- ・筆記試験を重視すること。

### ○日盲連

- ・中途失明により現在の業務遂行が困難になった場合、能力が発揮できる部署に異動できるようにすること。
- ・中途失明により、その本人が就業しにくい環境をつくらないようにすること。
- ・採用試験において、点字や音声による受験を実施しないこと。
- ・研修において、情報保障や移動保障がなされないこと。

### ○育成会

- ・自治体によって、身体障害者限定の別枠採用を行っていること。

#### ○みんなねっと

- ・採用後に症状が悪化する場合や定期的な通院が必要な場合があるなど、精神障害者特有の問題を踏まえた合理的配慮を受けられる体制作りが必要。
- ・職場の上司・同僚に障害者であることがきちんと伝わっていないために心理的圧迫を受けることがある。偏見、差別をなくす、精神障害の特性を理解する「社員教育」に力をいれてほしい。

#### ○てんかん協会

- ・障害に対する啓発活動に取り組みず、職場内での理解が進まないため、クレーム等により働きづらくなること。
- ・症状の悪化により、就労継続が困難になった場合に配置転換を検討せずに退職勧奨を行うこと。

#### ○JDD ネット

- ・障害特性に合わない業務内容を強いること。
- ・障害特性に合わない業務環境を強いること。
- ・障害特性に合った情報提供を行わないこと。
- ・業務に求められるコミュニケーション活動からの排除。
- ・障害特性に応じた休憩の取り方を許容しないこと。
- ・障害特性に合わない指示を出すこと。

#### ○JPA

- ・その疾患による特異体質（低身長など）を知りながら、高い所の物をとらされたり重労働を強要されること。
- ・通院や投薬などの時間が職務上、保障されないこと。
- ・休憩所やトイレまでの移動に時間がかかる職場への配置や職務内容の場合に、疾患の特性を理解せずに、休憩時間にトイレや食事などが十分にとれないこと。

#### ○連合

- ・企業の受け入れ体制（エレベーター、トイレなどの設備）が整っていないことを理由に不採用とすること。
- ・車等の利用による通勤を認めないこと。
- ・体調不良を理由にフルタイム勤務から短時間勤務への勤務変更を認めないこと。