

差別禁止指針について

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

【指針の構成について】

<第1回から第5回までの意見>

- 差別禁止指針の構成については、概ね賛成。【日身連、全精連】



- 指針の構成については、「指針の構成（案）」のとおりとしてはどうか。

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。

【その他記載すべき事項について】

<第1回から第5回までの意見>

- 見えない障害については直接、当事者に接することで共感が生まれ、障害理解が進む。このような障害特性について指針に明記すべき。【育成会】
- 策定しようとする指針は、事業主に対するペナルティー的要素が強いため、事業主が、精神障害者に対する正しい知識と理解をより深めることを義務付けていただきたい。【全精連】
- 差別のない職場を作るためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する正しい理解の促進と情報の共有が重要であり、特に外見だけでは認識できない障がいもあることから、様々な障がいの特性（症状）や職場において配慮すべき点についても記載すべき。【連合】
- 「一人の社員として受け入れる」と記載してはどうか。【阿部（一）委員、田中委員】
- 「義務付ける」と書くと非常に厳しい表現になるが、「理解を深めることが求められる」と記載すべき。【北野委員】
- 「職場の同僚が障害に関する理解を深めることが重要である」と記載すべき。【伊藤委員】



- 障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、指針の「第2 基本的考え方」に、障害者も共に働く一人の社員であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要である望まれること等を記載してはどうか。

【障害者の範囲について】

<第1回から第5回までの意見>

- 対象となる障害者の範囲に加えて、障害者基本法の障害者の定義を入れ込むこと。【ろうあ連盟】
- 対象となる障害者の範囲は、重度視覚障害者、弱視、色弱、重複障害者の他、継続

して就労が困難な人とされたい。【日盲連】



- 差別禁止指針は、障害者雇用促進法に基づくものであることから、対象となる障害者は、同法第2条第1号に規定する障害者であり、すでに、心身の機能の障害があるため、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とされている。
- なお、障害者雇用促進法と障害者基本法は、心身の機能の障害がある者であって、継続的に社会生活等において相当な制限を受けるものを対象としており、同じ概念である。

【間接差別について】

<第1回から第5回までの意見>

- 消極的な（間接的な）差別を防止する取組も明記すべき。【ろうあ連盟】
- 間接差別については、障害者雇用分科会意見書のとおり、合理的配慮の提供を行った上で、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等から、現段階では禁止規定を設けることは困難。【日商】



- 間接差別については、障害者雇用分科会意見書において「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。」とされており、今後の検討課題。

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。

【項目について】

<第1回から第5回までの意見>

- 「職場復帰」を加えることを提案したい。（中途障害受障後や障害の重度化に伴う長期療養（退職）後の職場復帰時には差別的取り扱いがあると指摘されることが多いが、障害者と事業主の十分な話し合いと相互理解をもとに合理的配慮がなされることによって、職場復帰が可能になると考えられる。）【日身連】
- 「労働時間」、「再雇用」の項目を盛り込むべき。【全脊連】
- 「指針の構成（案）」で示された項目例に沿って、具体的な事例をもって指針を作成すべき。【中央会】
- 「指針の構成（案）」に掲げる項目例に沿って記載することが適当。（男女雇用機会均等法の性差別禁止の内容に沿った項目とすることが、事業主にとって分かり易く、実効性が高まると考えられる。）【日商】
- 「職場復帰」、「労働時間」、「再雇用」については既存の項目で読めるとしても、分かり易さの観点から別に項目を立てても良いのではないかと。【伊藤委員】
- 指針の最終的な書き方については、指針の解釈等の問題、法体系的に不整合といった印象を与えていいのかといった点もあるので、更に検討する必要がある。【山川座長】



- 「職場復帰」、「労働時間」及び「再雇用」については、一定の職務配置や業務配分に関する「配置」や「募集及び採用」等の既存の項目に含まれることから、「指針の構成（案）」の項目例に沿って記載することとしてはどうか。

今後、既存の項目に沿って指針の具体的な記載を検討する際に、必要に応じて上記内容を明確化してはどうか。

※ 合理的配慮がなされることによって職場復帰が可能となることについては、合理的配慮の提供の問題と整理される。

(参考)「指針の構成(案)」の項目例

- ・ 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

【募集及び採用について】

ヒアリングで示された事例については別紙参照

- 募集・採用において一定の能力の条件を付すことが業務遂行上不可欠でないと差別にあたる¹とあるが、これを直接差別又は準ずる効果を持つもの等の表現を入れる必要がある²のではないか。【田中委員】
- 業務遂行上不可欠なものと認められない基準が設定された場合に差別的と推認すると思われるが、必ずしも差別的意図がない場合もあるので、救済の場面の問題かもしれないが、障害者から申出があれば事業主が必要不可欠な条件であることの説明をすることが事業主と障害者の相互理解にも資する。【田中委員】
- 企業の中には障害者は仕事ができないという偏見を持っている場合があり、その場合、「あえて」という表現は違う表現にすべき。【北野委員】
- 分科会意見書にもあるとおり、合理的配慮の提供を前提に必要な不可欠な条件を満たしているかどうかを判断すべき。【伊藤委員】
- 大企業では業務が限定できるかもしれないが、中小企業は一人が色々な仕事を担当し、業務を他の労働者に頼むことができないこともあるため、そのような違いも含めて判断すべき。【栗原委員】
- 差別意図を考慮しないと、必要不可欠でない条件の場合は即差別となり、不合理。【富永委員】
- 本当に代表的なものを列挙するのも一つの手段でないか。【小出委員】
- 差別意図について表現を工夫した形で入れるべき。【塩野委員】
- 差別について主観が入ってくるので、事業主は説明していただきたい。【市川委員】
- 「業務遂行上不可欠」といった場合に、そこを厳密に定義付けていくとは日本の現状に合わない実態がある。【武石委員】
- 間接差別そのものを盛り込むという御意見では必ずしもなく、現行法の下で障害を理由としてということはどう考えるかという点は共通している。業務上の不可欠さも会社によって状況が異なることは共通の理解となっている。【山川座長】

- 合理的配慮の提供で対応できるものまで差別ではないとして正当化されるのは違うのではないか。【市川委員】



- 一般求人において、「障害者は正社員にせず、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等⁺の事例を踏まえ、例えば、指針には、
- 「募集又は採用に当たって、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」
- が差別に該当すると整理できるのではないか記載してはどうか。
- また、募集に際して、「簡単な暗算や読み書き」「音声言語によるコミュニケーション」等の一定の能力を有することを条件とすることについては、その条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合もある。したがって、指針には、
- 「その条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合は、障害者であることを理由とする差別に該当しない」
- と整理できるのではないか記載してはどうか。
- 一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、あえて障害者を排除するために条件を付していると判断されるときは、障害を理由とする差別に当たることから、その旨を指針に記載してはどうか。
- なお、応募しようとする障害者から求人内容について問合せ等があった場合は、事業主が説明することが、事業主と障害者の相互理解の観点からも重要であるので、その旨を指針に記載してはどうか。
- 上記のような内容を指針に記載してはどうか。

※ 通勤支援については、合理的配慮の提供の問題として、合理的配慮について議論する際に検討。

【採用後について】

ヒアリングで示された事例については別紙参照



- 「合理的な理由・根拠がない賃金格差」や「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」等⁺の事例を踏まえ、例えば、採用後の各項目について、指針には、

「障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」と

が差別に該当すると整理できるのではないか記載してはどうか。

~~○ 上記のような内容を指針に記載してはどうか。~~

【差別に当たらない事項について】

<第1回から第5回までの意見>

- 差別「禁止」事項を取りまとめるのではなく、主な差別についての対処法や事例を具体的に示した方が障害者雇用を推進する良い資料となると考えている。なお、「第4」と項目立てしないまでも、「第3 差別の禁止」の中に、《付記》というような形で、差別防止のための具体的な対応方法を設けてはどうか。【てんかん協会】
- 差別を「禁止」する事項を取りまとめるのではなく、差別にならないようにするための対処法や事例を具体的に示すという考え方を基本とすべきではないか。【経団連】
- 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も例示する必要がある。【経団連】
- 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、差別的取扱いに当たらないことを明示する必要がある。【経団連、日商】
- 障害者求人において障害者がどのような支援、配慮を必要としているのかを把握するため、障害者の採用面接時に障害の状況、能力等を把握するためのヒアリングや試験を行うことは差別として取り扱うべきではない。【経団連、中央会】
- 生活面での支援が求められる障害者に配慮するため、企業が障害者のプライバシーに関することを把握することは差別として取り扱うべきではない。【中央会】
- 障害者枠を設けて募集・採用を行うこと（積極的差別是正措置）、合理的配慮の一環として、人事異動のサイクルや教育訓練の内容・方法について健常者と異なる取扱いをすることは差別に該当しないと考える。【日商】
- 合理的配慮は、基本的に平等な取扱いをするために行うものではないか。【北野委員】
- 合理的配慮を提供し労働能力を適正に評価して、合理的配慮を受けていない人に比べて違っていた場合に、その結果として異なる取扱い、それに応じた取扱いをすることは問題ないのではないか。【富永委員】
- 障害の状況等の確認を合理的配慮の提供のみに限定されては困る。【本郷委員】



○ 以下の事項は「障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」とは該当しないことから、差別に当たらない事項として指針に記載してはどうか。

- ・ 障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置）
- ・ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱いを行うこと
- ・ 合理的配慮の提供の結果として障害のない者と異なる取扱いを行うこと
- ・ 障害者専用求人採用選考又は採用後において、合理的配慮を提供するためなど雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること

※ 合理的配慮の観点で検討すべきと考えられる事例については、合理的配慮について議論する際に検討。