

合理的配慮の枠組みと今後の論点

1. 合理的配慮の枠組み（分科会意見書等で示された内容）

（1）合理的配慮の基本的考え方

障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供される。

分科会意見書

合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするは適当ではない。

（2）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

（3）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 (中略)

また、派遣労働の取扱いについて、派遣先事業主は現行の労働者派遣法に基づく責任を負いつつ、当面、派遣元事業主に障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課すことが適当である。

（4）合理的配慮の枠組み

①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮

分科会意見書

合理的配慮の枠組みについては、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えるのが適当

（5）過重な負担の考え方

一律の数値基準を設けず、企業規模、業種、企業の財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等の項目をもとに判断する。

分科会意見書

過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、業種、企業の置かれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を勘案した指針をもとに判断することが適当である。また、合理的配慮は多様かつ個別性が高いものであり、事業主側の対応に一定の期間を要するものや対応が困難なものもあることから、過度の負担を判断するに当たって、その点についても留意することが必要である。

なお、過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要がある、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまない。

(6) 雇用管理上必要な措置

事業主は、合理的配慮に関し相談体制の整備等雇用管理上必要な措置を講じる。

改正障害者雇用促進法

第三十六条の四 (略)

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。

(7) 事業主への支援

合理的配慮の提供は、個々の事業主が負担することが原則。事業主への支援は、現行の納付金制度を活用する。ただし、納付金財政への影響や他の公的支援の活用の可能性も含めて検討。

分科会意見書

合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主が負担することが原則である。その一方で、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援についても検討する必要

現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが適当

なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであり、納付金財政への影響や他の公的支援の活用の可能性も含めて考えるべき

(8) 合理的配慮指針で定める内容

改正後の障害者雇用促進法第36条の5の規定に基づき、同法第36条の2から第36条の4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を定める。

改正障害者雇用促進法

(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 基本的な考え方
 - 第3 合理的配慮の内容
 - 第4 過重な負担
 - 第5 相談体制の整備等

(2) 「基本的な考え方」について

- 「対象となる障害者の範囲」、「対象となる事業主の範囲」、「合理的配慮の提供の考え方」の他に記載すべき事項はあるか。
- 「合理的配慮の提供の考え方」として、同等な効果を持つ合理的配慮が複数あったとき、障害者の意向を十分に尊重したうえで、より事業主が提供しやすい措置をとることでよいか。
- 「合理的配慮の提供の考え方」として、障害者が望む合理的配慮が過重な負担であったとき、何らかの代替措置がある場合（効果が下がる場合を含む。）、事業主は、過重な負担にならない範囲で何らかの措置をとることでよいか。

(3) 「合理的配慮の内容」について

- 必要とされる合理的配慮とはどのようなものか。

(4) 「過重な負担」について

- 過重な負担の判断要素は何か。

(5) 「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。

(6) その他

合理的配慮指針の構成（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第36条の5の規定に基づき、法第36条の2、第36条の3及び第36条の4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義務付けら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」（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）、合理的配慮が障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されること等を記載）

第3 合理的配慮の内容

（身体、知的、精神等の障害種別ごとに募集・採用時と採用後に分けて、具体的な事例を記載）

第4 過重な負担

（過重な負担の判断要素を記載）

第5 相談体制の整備等

（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）