

合理的配慮指針に係る今後の主な論点

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 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

【指針の構成について】

<第1回から第4回までの意見>

- 合理的配慮を行うまでの手続、プロセスを「相談体制の整備等」又は「基本的な考え方」で記述するだけで十分かは疑問。1つ項目を立てた方が良いのではないか。【武石委員】
- 指針の構成（案）については概ね賛成。【日身連】
- 指針の構成（案）のとおりで指針を作成すべき。【中央会】
- 合理的配慮は個別性が強く千差万別であることから、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にすべき。【経団連】
- 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方が有効ではないか。【経団連】



- 合理的配慮を行うまでの手続の項目を「合理的配慮の手続」として立てることとしてはどうか。

2 「基本的な考え方」について

- 「対象となる障害者の範囲」、「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。

【その他記載すべき事項について】

<第1回から第4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】
- 合理的配慮は、事業主の提供義務として位置付けられていることを明記すべき。【経団連】
- 障害者による申告がなく、善管注意義務を払っても事業主が障害の有無を知り得なかった場合に合理的配慮を提供していなくても、法違反に問われないことを明記すべき。【経団連】
- 合理的配慮の提供が円滑になされるためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する理解の促進と情報の共有が重要。【連合】



- 以下の事項を「基本的な考え方」に記載してはどうか。
- ・ 合理的配慮の提供が円滑になされる観点から、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こと。
 - ・ 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。

※ 募集及び採用時の合理的配慮は、障害者の申出により行うこととされている。

【合理的配慮の提供の考え方について】

- 「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。

<第1回から第4回までの意見>

- 必ずしもその手話通訳利用に拘ることではなく、できない場合は文字通訳やホワイトボードに書くなどの方法を検討して欲しい。【ろうあ連盟】
- 過重な負担と判断された場合は、それに代わる代替措置が必要。【日盲連】
- 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を行うという仕組みにすべき。代替措置については、同一の効果に限ることなく、話し合いの中で決定すべき。【経団連】
- 複数の選択肢がある場合には、障害者の意向を尊重した上で、より事業主が提供しやすい措置をとることが認められることを明記すべき。【日商】
- 障害者が望む配慮が過重な負担である場合に、事業主が、過重な負担にならない範囲で何らかの代替措置をとることが認められることを明記すべき。【日商】



- 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないことを指針に記載してはどうか。
- なお、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であった場合についても上記と同様である。

【合理的配慮の手続について】

○ 「合理的配慮の手続」には、合理的配慮の提供の考え方も踏まえ、以下の事項を記載してはどうか。

(1) 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(障害者からの合理的配慮の申出)

- ・ 募集及び採用時における合理的配慮については、合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために障害者が希望する措置の内容を事業主に対して申し出ること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

なお、合理的配慮にかかる措置の内容によっては一定の時間がかかる場合があることから、障害者は十分な時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

(合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い)

- ・ 障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けて、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認されれば、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話合いを行うこと。

(合理的配慮の確定)

- ・ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝えること。

その際、障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。）を説明すること。

- ・ なお、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

(2) 職場における合理的配慮の提供について

(事業主からの職場における支障となっている事情の有無の確認)

- ・ 職場における合理的配慮については、労働者が障害者であることを当初から把握している場合には、事業主は雇入れ時までには障害者に対して職場における支障とな

っている事情の有無を確認すること。

また、雇入れ時までには事業主が障害者であることを把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを事業主が把握した際に、事業主は障害者に対して遅滞なく職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出て差し支えないこと。

- ・ 事業主は、障害者が職場において支障となっている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。その際（障害者が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た際を含む。）、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

(合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い)

- ・ 障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを事業主が確認したことを受けて、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話合いを行うこと。

(合理的配慮の確定)

- ・ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝えること。

その際、障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合にはその理由を含む。）を説明すること。

- ・ なお、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

○ なお、合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、家族等に障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

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。

※次回議論

4 「過重な負担」について

○ 過重な負担の判断要素は何か。

※次回議論

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。

<第1回から第4回までの意見>

- 必要があれば、職場に遠慮せずに気軽に相談しやすい体制を整備する。【日身連、JPA】
- 相談体制の整備について、プライバシーの保護、合理的配慮に関する相談等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載すべき。【脳外傷友の会、てんかん協会、みんなねっと、経団連、中央会】
- 直属の上司や人事等で一定の権限を持った上席の者が相談を受ける体制が望まれる。【日盲連】
- 合理的配慮について、定期的に障害がある社員の話聞き取れる体制を整備すること。【日身連、育成会】
- 障害の特性を踏まえた上で相談を受けることができる体制を整えることが重要である【盲ろう者、JDDネット】
- 禁止される不利益取扱いの具体的な内容について明確化すべき。【経団連、連合】
- 合理的配慮が義務化されることに伴い、企業においても相談担当責任者の配置などの相談体制を整備することが必要。【中央会】
- 個々の企業の実情に合わせた相談体制の整備を可能とすることが必要。【中央会】
- 相談体制の整備に当たっては、社内で相談を受ける担当者を選任し、障害者やその家族に周知することが必要。【日商】
- 事業主の窓口や協議の方法（期間）、支援者・支援機関の同席、労働者及び事業主の説明責任のあり方等についても記載すべき。【連合】



○ 「相談体制の整備等」に以下の事項を記載してはどうか。

① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ 相談への対応のための窓口（※）をあらかじめ定め、周知すること。

※ 相談に対応する相談者や対応するための制度、外部機関への委託など

- ・ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるようにすること。

② 職場における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

- ・ 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること。
- ・ 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと。

③ 職場における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を周知すること。

④ 障害者が職場における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること。