

第63回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

平成26年9月11日（木） 10:00～12:00

2 場所

厚生労働省 共用第8会議室（19階）

3 議題

- (1) 差別禁止指針について
- (2) その他

4 資料

資料1：障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（案）

参考資料1：労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

参考資料2：障害者雇用分科会の今後のスケジュール（案）

参考資料3：「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」報告書

参考資料4：労働政策審議会障害者雇用分科会意見書

～今後の障害者雇用施策の充実強化について～（抄）

参考資料5：参照条文

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、 事業主が適切に対処するための指針（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

すべての事業主は、法第34条及び第35条の規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）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。以下同じ。）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。また、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。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（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当な不利益取扱いを含む。）である。

また、障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であり、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。

第3 差別の禁止

1 募集及び採用

(1) 法第34条の「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。

(2) 募集又は採用に当たって、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、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のは、障害者であることを理由とする差別に該当する。

ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。また、募集に際して、一定の能力を有することを条件とするについては、当該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。

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、障害者を排除するために条件を付すことは、障害者であることを理由とする差別に該当する。

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。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮（法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置をいう。以下同じ。）の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たすと考える場合、その旨を事業主に説明することも重要である。

イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。

ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。

2 賃金

(1) 「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(2) 賃金の支払いに関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、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場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者に対してのみ一定の手当等の賃金の支払いをしないこと。

ロ 一定の手当等の賃金の支払いに当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

3 配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）

(1) 「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいう。

(2) 配置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に

該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとする、又はその対象から障害者を排除すること。

ロ 一定の職務への配置に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 一定の職務への配置の条件を満たす労働者の中から、障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して配置すること。

4 昇進

(1) 「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。

(2) 昇進に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、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場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇進の対象から排除すること。

ロ 一定の役職への昇進に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇進させること。

5 降格

(1) 「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。

(2) 降格に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者のみを降格の対象とすること。

ロ 降格に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 降格の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者を優先して対象とすること。

6 教育訓練

(1) 「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外(いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」)において又は当該業務の遂行の過程内(いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」)において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。

- (2) 教育訓練に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、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は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
- イ 障害者であることを理由として、障害者に対してのみ教育訓練を受けさせないこと。
 - ロ 教育訓練の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 教育訓練の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者でない者を優先して対象とすること。

7 福利厚生

- (1) 「福利厚生の措置」とは、労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、住宅の貸与その他の労働者の福利厚生を目的とした措置をいう。
- (2) 福利厚生の措置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、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は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
- イ 障害者であることを理由として、障害者に対してのみ福利厚生の措置を講じないこと。
 - ロ 福利厚生の措置の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 障害者でない者を優先して福利厚生の措置の対象とすること。

8 職種の変更

- (1) 「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。
- (2) 職種の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
- イ 職種の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとする、又はその対象から障害者を排除すること。
 - ロ 職種の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 職種の変更の基準を満たす労働者の中から、障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

9 雇用形態の変更

- (1) 「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長短等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」

などがある。

- (2) 雇用形態の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 雇用形態の変更にあたって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとする、又は、その対象から障害者を排除すること。

ロ 雇用形態の変更にあたって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から、障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。

10 退職の勧奨

- (1) 「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。

- (2) 退職の勧奨に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。

ロ 退職の勧奨にあたって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

11 定年

- (1) 「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。

- (2) 定年に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者に対してのみ定年の定めを設けること。

ロ 定年の定めについて、障害者については、障害者でない者より低い年齢とすること。

12 解雇

- (1) 「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。

- (2) 解雇に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

- イ 障害者であることを理由として、障害者のみを解雇の対象とすること。
- ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 解雇の基準を満たす労働者の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

1.3 労働契約の更新

- (1) 「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。
- (2) 労働契約の更新に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、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場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、1.4に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - イ 障害者であることを理由として、障害者について労働契約の更新をしないこと。
 - ロ 労働契約の更新に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先して労働契約の更新の対象とすること。

1.4 法違反とならない場合

- 1から1.3までにかかわらず、次に掲げる措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
- イ 障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置）。
 - ロ 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。
 - ハ 合理的配慮を提供することにより障害のない者と異なる取扱いを行うこと。
- ニ 障害者専用求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性を判断するためや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。

労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

[平成26年9月10日現在]

(公益代表)

○ 阿部 正浩	中央大学経済学部教授
菊池 恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部長
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
中川 正俊	田園調布学園大学人間福祉学部教授
まつい 信雄	文京学院大学人間学部教授
◎ 山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授

(労働者代表)

いたがき つねこ 板垣 恒子	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書記次長
いとう あきひさ 伊藤 彰久	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
えのもと ともこ 榎本 朋子	全日本自治団体労働組合社会保障局長
くわはら たかゆき 桑原 敬行	全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
とのうち としお 斗内 利夫	U Aゼンセン常任中央執行委員（労働条件担当）

(使用者代表)

くりはら としろう 栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長
しおの のりこ 塩野 典子	富士通株式会社総務人事本部人事労政部シニアディレクター
たかはし ひろゆき 高橋 弘行	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
ひらおか しんいち 平岡 真一	株式会社日立製作所人事勤労本部担当本部長
ほんごう しげる 本郷 滋	株式会社アイネット代表取締役

(障害者代表)

あべ かずひこ 阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会副会長
こいで たかじ 小出 隆司	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
たけした よしき 竹下 義樹	社会福祉法人日本盲人会連合会長
つみ としはる 堤 年春	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事

(五十音順・敬称略)

◎：分科会長 ○：分科会長代理

障害者雇用分科会の今後のスケジュール（案）

第 63 回（平成 26 年 9 月 11 日）

- 差別禁止指針について①

第 64 回（平成 26 年 10 月 23 日）

- 差別禁止指針について②
- 合理的配慮指針について①

第 65 回（平成 26 年 11 月 18 日）

- 合理的配慮指針について②

第 66 回（平成 26 年 12 月 15 日）

- 合理的配慮指針について③

第 67 回（平成 27 年 2 月頃）

- 両指針のまとめ（諮問答申）

**改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の
提供の指針の在り方に関する研究会報告書**

平成26年6月6日

**改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の
提供の指針の在り方に関する研究会**

目 次

<u>1 はじめに</u>	1
<u>2 差別の禁止に関する指針の在り方について</u>	1
(1) 指針の構成について	1
(2) 「基本的な考え方」について	1
(3) 「差別の禁止」について	2
<u>3 合理的配慮の提供に関する指針の在り方について</u>	4
(1) 指針の構成について	4
(2) 「基本的な考え方」について	4
(3) 「合理的配慮の手続」について	5
(4) 「合理的配慮の内容」について	7
(5) 「過重な負担」について	8
(6) 「相談体制の整備等」について	9
<u>4 おわりに</u>	10
別 表	12

(参考)

- ・改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会
開催要綱
- ・改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会
参集者
- ・改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会
開催状況

1 はじめに

- 第183回国会において成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）により、障害者に対する差別の禁止等に関する規定が新設され、厚生労働大臣は同法による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和51年法律第123号。以下「改正法」という。）第36条に基づき差別の禁止に関する指針を、また、改正法第36条の5に基づき均等な機会の確保等に関する指針（以下「合理的配慮の提供に関する指針」という。）を定めることとされた。
- 本研究会では、労働政策審議会障害者雇用分科会が平成25年3月14日に取りまとめた意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」（以下「意見書」という。）及び改正法を踏まえ、両指針に盛り込むことが必要な事項に関して、平成25年9月から計11回にわたって議論を重ね、その検討の結果を取りまとめた。

2 差別の禁止に関する指針の在り方について

(1) 指針の構成について

- 差別の禁止に関する指針は、障害者の差別に関する事項に関し、事業主が適切に対処するために厚生労働大臣が定めるものである。
- これを定めるに当たっては、以下のような構成とすることが適当である。
 - 第1 趣旨
 - 第2 基本的な考え方
 - 第3 差別の禁止

(2) 「基本的な考え方」について

- 「基本的な考え方」として、
 - ・ 対象となる障害者（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（すべての事業主）、
 - ・ 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）。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を含む。）に加え、
 - ・ 障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であり、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を記載することが適当である。

- なお、間接差別については、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。」とされている。

(3) 「差別の禁止」について

①項目について

- 「差別の禁止」の記載に当たっては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）に基づく労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）の記載を参考に、以下の項目例に沿って禁止される差別を整理することが適当である。

（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

- 上記の項目例に加え、「職場復帰」、「労働時間」及び「再雇用」といった項目を追加すべきとの意見があった。これらは、上記の項目例に含まれることから、今後、上記の項目例に沿って指針の具体的な記載を検討する際に、必要に応じてこれらの内容を含めて明確化すべきである。

②募集及び採用について

- 改正法第34条において、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、とされている。
- 本研究会では、指針の検討に当たって、障害者団体、経済団体、労働組合からヒアリングを実施したところである。当該ヒアリングにおいて示された、一般求人において、障害者は正社員にせずに、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等の事例を踏まえ、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」と差別に該当すると記載することが適当である。

- また、募集に際して、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、「募集に際して、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は、障害者であることを理由とする差別に該当しない」と記載することが適当である。
- 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、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することが適当である。
- 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することが適当である。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たすと考える場合、その旨を事業主に説明することも重要である。

③採用後について

- 改正法第 35 条において、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、とされている。
- ヒアリングにおいて示された、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、指針には、採用後の各項目について、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のが差別に該当すると記載することが適当である。

④差別に当たらない事項について

- 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」とに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することが適当である。
 - ・ 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
- ・ 合理的配慮を提供することにより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、仕事をする上での能力及び適性を判断するためや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

3 合理的配慮の提供に関する指針の在り方について

(1) 指針の構成について

- 合理的配慮の提供に関する指針は、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厚生労働大臣が定めるものである。
- これを定めるに当たっては、以下のような構成とすることが適当である。
 - 第1 趣旨
 - 第2 基本的な考え方
 - 第3 合理的配慮の手続
 - 第4 合理的配慮の内容
 - 第5 過重な負担
 - 第6 相談体制の整備等

(2) 「基本的な考え方」について

- 「基本的な考え方」として、
 - ・ 対象となる障害者（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（すべての事業主）、
 - ・ 合理的配慮の提供の考え方（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提供されるべき性質のもの）
 に加え、以下の事項を記載することが適当である。
 - ・ 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労働者であり、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。

- 以上に加え、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基本的な考え方に記載することが適当である。
- また、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、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置をとることも記載することが適当である。

(3) 「合理的配慮の手続」について

- 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ることから、「合理的配慮の手続」として、以下の事項を記載することが適当である。

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希望する措置の内容を申し出ること。
- 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、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者は面接日等までの間に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、障害者との話し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。

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ることが可能であること。
- 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場合を含む。）、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し合い)

- 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し合いを行うこと。
- 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、障害者と話し合いを行うこと。

(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、障害者との話し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。
- ③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、就労支援機関の職員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。

(4)「合理的配慮の内容」について

- 意見書においては、合理的配慮の提供に関する指針を定めるに当たっては、「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ことは適当ではない。」とされている。
- 合理的配慮とは、
 - ・ 募集及び採用時については、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っている事情を改善するための必要な措置
 - ・ 採用後については、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っている事情を改善するための必要な措置

である。

- なお、例えば、
 - ・ 労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること
 - ・ 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の中で判断される場合に、当該職務を継続させること（※）などが合理的配慮として事業主に求められるものではない。
 - ※ 当該職務を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することとなる。
- 合理的配慮の内容に関する理解を促進する観点から、多くの事業主が対応できると考えられる措置を事例として指針に記載することが適当である。
- 具体的には、別表の内容を指針に記載することが適当である。
- なお、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであることを踏まえ、指針に記載された事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではないこと及び指針に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあることを指針に記載することが適当である。

(5) 「過重な負担」について

- 改正法上、合理的配慮の提供については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く、とされている。
- 過重な負担を判断する要素としては以下のものがあると考えられる。
 - ア 事業活動への影響の程度
当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度が過重な負担の判断要素となる。
 - イ 実現困難度
事業所の立地状況や施設の所有形態等により当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度が過重な負担の判断要素となる。
 - ウ 費用・負担の程度
当該措置を講ずることによる費用・負担の程度が過重な負担の判断要素となる。ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなる。
 - エ 企業の規模

- 当該企業の規模が過重な負担の判断要素となる。
- オ 企業の財務状況
当該企業の財務状況が過重な負担の判断要素となる。
- カ 公的支援の有無
イ、ウについては、当該措置に係る公的支援を利用できる場合はその利用を前提とした上での判断となる。
- 以上を踏まえ、過重な負担については、
事業活動への影響の程度
実現困難度
費用・負担の程度
企業の規模
企業の財務状況
公的支援の有無
を総合的に勘案しながら、事業主が当該措置の提供について個別に判断することを指針に記載することが適当である。

(6)「相談体制の整備等」について

- 改正法第 36 条の 4 において、事業主は、合理的配慮に関し、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、とされている。
- 「相談体制の整備等」に以下の事項を記載することが適当である。
- ア 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。
※ 特定の担当者・部署や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必要な措置を講ずること。
- イ 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。
- ウ 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。

エ 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（※）。

※ 例えば、就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書に規定し、労働者に周知・啓発をすることや、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に記載し、労働者に配布等すること

4 おわりに

○ 本研究会では、改正法に基づき厚生労働大臣が定める指針について盛り込むべき事項について検討を重ねた。

○ 我が国において、障害者の差別の禁止、合理的配慮の提供等が円滑になされていくためには、事業主に対する指針の策定に加え、行政による様々な取組が重要となる。

○ 具体的には、以下の取組が重要である。

- ・ 障害者に対する差別をなくしていくため、事業主や労働者に対する障害の特性等に関するパンフレットの配布やセミナーの実施等の啓発活動
- ・ 合理的配慮が個々の労働者の障害や職場の状況に応じて適切に提供されるよう、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のリファレンスサービスの充実など具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチの質的な充実等
- ・ ハローワークにおける、職員の障害の特性等に関する適切な理解の促進、企業等からの障害者の範囲や合理的配慮の内容等に関する相談への適切な対応
- ・ 事業主と障害者との間で合理的配慮の提供等に関し紛争が生じた際の円滑な解決に資するよう、紛争解決に当たっての手順を整理したフローチャートの作成及び事業主等への周知等
- ・ 障害者の職場定着を図るため、助成金制度の手続の簡略化や内容の充実、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の就労支援機器貸出しサービスの拡充、企業がジョブコーチを活用しやすい体制の整備など企業支援の充実

- ・ 上記の支援策が適切に活用されるよう、支援策の周知
- この他にも、障害者の就労の促進に当たっては、障害者と企業のマッチング機能強化、職場における障害者の把握、移動支援の在り方等、様々な課題があることから、行政において真摯に対応していくことが必要である。
- さらに、職場における合理的配慮が円滑になされるよう、就労支援機器の開発が進められることが望まれる。
- 本研究会の報告が、今後の障害者雇用の充実に寄与することを期待する。

別表

- 合理的配慮は個々の労働者の障害（障害が重複している場合を含む。）や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであることを踏まえ、ここに記載された事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではないこと及びここに記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。
- 採用後の事例は中途障害によるものを含むこと。

【視覚障害】

募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none">○ 募集内容について、音声等で提供すること。○ 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。
採用後	<ul style="list-style-type: none">○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。○ 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。○ 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。○ 移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【聴覚・言語障害】

募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none">○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。○ 面接を筆談等により行うこと。
採用後	<ul style="list-style-type: none">○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。○ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。○ 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【肢体不自由】

募集及び採用時	○ 面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。
採用後	○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ○ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。 ○ スロープ、手すり等を設置すること。 ○ 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【内部障害】

募集及び採用時	○ 面接時間について、体調に配慮すること。
採用後	○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【知的障害】

募集及び採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。 ○ 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調に配慮すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【精神障害】

募集及び採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ○ 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【発達障害】

募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none">○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。○ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。
採用後	<ul style="list-style-type: none">○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。○ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調に配慮すること。○ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【難病に起因する障害】

募集及び 採用時	<ul style="list-style-type: none">○ 面接時間について、体調に配慮すること。○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	<ul style="list-style-type: none">○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

【高次脳機能障害】

募集及び採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会開催要綱

1. 趣旨

第 183 回国会において可決・成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成 25 年法律第 46 号）により、障害者に対する差別の禁止等に関する規定が新設された（平成 28 年 4 月 1 日施行予定）。

障害者に対する差別の禁止等については、厚生労働大臣が差別の禁止に関する指針及び均等な機会の確保等に関する指針（合理的配慮の提供の指針）を定めることとされており、適正な制度運営を図るため、両指針は極めて重要な役割を果たすものである。

そこで、両指針に盛り込むことが必要な事項に関し検討を行うため、「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) 差別禁止に関する指針の在り方について
- (2) 合理的配慮の提供の指針の在り方について
- (3) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

4. 参集者

別紙のとおり。

5. 開催時期

平成 25 年 9 月～

改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会参集者

- 阿部 一彦 日本身体障害者団体連合会副会長
阿部 正浩 中央大学経済学部教授
市川 宏伸 一般社団法人日本発達障害ネットワーク理事長
伊藤 彰久 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長 (※)
北野 誠一 NPO 法人おおさか地域生活支援ネットワーク理事長
栗原 敏郎 株式会社大協製作所代表取締役社長
小出 隆司 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会副理事長
塩野 典子 富士通株式会社ダイバーシティ推進室長
兼 総務人事本部人事労政部シニアディレクター
武石恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
田中 伸明 社会福祉法人日本盲人会連合
富永 晃一 上智大学法学部准教授
本郷 滋 株式会社アイネット代表取締役
◎山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

(※) 第1回～第3回開催時は、

杉山 豊治 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
(所属は第1回～第3回開催時点のもの)

(◎は座長、五十音順、敬称略)

改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の 提供の指針の在り方に関する研究会 開催状況

第1回（平成25年9月30日）

- 研究会の開催について
- 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正について
- 今後の研究会の進め方について
- 意見交換

第2回（平成25年10月11日）

- 関係者からのヒアリング
 - ・ 一般財団法人 全日本ろうあ連盟理事 松本 正志 氏
 - ・ 社会福祉法人 全国盲ろう者協会事務局 庵 悟 氏
 - ・ 社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会副会長 阿部 一彦 氏
 - ・ 社団法人 全国脊髄損傷者連合会副理事長 大濱 眞 氏
 - ・ NPO法人 日本脳外傷友の会理事長 東川 悦子 氏
 - ・ 社会福祉法人 日本盲人会連合会長 竹下 義樹 氏

第3回（平成25年10月24日）

- 関係者からのヒアリング
 - ・ 社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会事務局長 宮武 秀信 氏
 - ・ 公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会施策委員 北野 誠一 氏
 - ・ 公益社団法人 日本てんかん協会常務理事 古屋 光人 氏
 - ・ 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク理事長 市川 宏伸 氏
 - ・ 一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会副代表理事 森 幸子 氏

第4回（平成25年11月7日）

- 経済団体等からのヒアリング
 - ・ 一般社団法人 日本経済団体連合会労働政策本部長 高橋 弘行 氏
 - ・ 全国中小企業団体中央会労働政策部長 小林 信 氏
 - ・ 日本商工会議所産業政策第二部副部長 高山 祐志郎 氏
 - ・ 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長 伊藤 彰久 氏

第5回（平成25年12月4日）

- 差別禁止の枠組みと今後の論点
- 差別禁止指針について

第6回（平成25年12月26日）

- 差別禁止指針について②

第7回（平成26年1月28日）

- 合理的配慮の枠組みと今後の論点
- 合理的配慮指針について

第8回（平成26年2月24日）

- 合理的配慮指針について②

第9回（平成26年3月25日）

- 合理的配慮指針について③

第10回（平成26年4月25日）

- 報告書（素案）について

第11回（平成26年5月27日）

- 報告書（案）について

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書

～今後の障害者雇用施策の充実強化について～（抄）

平成 25 年 3 月 19 日

第 1 障害者の権利に関する条約への対応

1 基本的枠組み

（1）枠組みの全体像

労働・雇用分野における障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）への対応は、他の労働法令との調整を図りつつ、障害者雇用促進法を改正すること等により対応を図ることが適当である。その際、内閣府で検討している障害を理由とする差別の禁止に関する法律と、障害者雇用促進法が整合性のとれたものとなるよう、当分科会での議論を踏まえ、内閣府等との調整を図るべきである。

また、障害者雇用率制度について、障害者権利条約においては積極的差別是正措置を講ずるべきだということが盛り込まれており、また、我が国における障害者雇用率制度は成果を上げてきていることから、引き続き残すことが適当である。

（2）差別禁止等の枠組みの対象範囲

① 障害者の範囲

差別禁止等の対象とする障害者の範囲を検討するに当たっては、事業主の義務付けとなることを踏まえ、対象となる者が明確であるとともに事業主にとって把握可能な者であること等が求められる。

これを踏まえ、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である。

なお、発達障害者や精神障害、内部障害など外見から判断しづらい障害者については、事業主が判断に迷う場合に、ハローワーク等の外部機関が支援を行うべきである。

② 事業主の範囲

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である。その際、準備期間を設定するとともに、企業規模等に着目し、実効性を担保するための対応を行う必要がある。

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。

また、差別禁止等の義務の主体は、男女雇用均等法等と同様に事業主とすることが適当である。

2 障害を理由とする差別の禁止

(1) 基本的考え方

差別禁止の範囲は、事業主に法的義務を課すものであることから、①事業主にとって何が禁止すべき差別に当たるのか明確であること、②男女雇用機会均等法の性差別禁止と異なり、事業主に対して合理的配慮の提供義務が課されることとの関係に留意することが求められる。

(直接差別、間接差別)

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である。さらに、禁止すべき差別の範囲が明確になるよう、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すことが必要である。

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。

(合理的配慮の不提供)

合理的配慮（過度の負担となる場合を除く。）の不提供を差別として禁止することと合理的配慮の提供を義務付けることはその効果は同じであると考えられることから、端的に事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りると考えられる。

(ハラスメント)

障害者に係るハラスメントについては、障害者虐待防止法ですでに職場においても心理的虐待（不当な差別的言動）等として虐待防止に向けた措置が講じられているところであり、まずは、障害者虐待防止法で定める虐待防止に向けた措置の履行確保に努めるべきである。

(労働能力等に基づく差異等)

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である。

また、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である。

(2) 禁止すべき差別

雇用に係るすべての事項を差別禁止対象とすべきである。主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられる。

(3) 差別禁止の私法上の効果

障害を理由とする差別の禁止については、雇用に係る全ての事項を対象としており、禁止規定に反する個々の行為の効果は、その内容や状況に応じ様々であり、個々に判断せざるを得ず、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。

3 職場における合理的配慮の提供について

(1) 基本的考え方

障害者に対して職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けるべきである。その際、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるため、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当である。

また、具体的な合理的配慮の内容等についての指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うことが適当である。

なお、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ことは適当ではない。

(2) 合理的配慮の枠組み

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ことが適当である。

(3) 合理的配慮の内容

募集・採用の機会（採用の機会におけるコミュニケーション支援等を含む。）は合理的配慮の内容に入ることとすることが適当である。なお、募集・採用時に合理的配慮を必要とする場合には、事業主が事前にそれを認識できるようにすることが求められる。

(4) 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性担保

① 合理的配慮提供の実効性担保と企業での仕組み

合理的配慮提供の実効性を担保するためには、あまり確定的に権利義務関係で考えるのではなく、指針等により好事例を示しつつ、当事者間の話し合いや第三者が入ったのアドバイスの中で、必要なものを個別に考えていくことが適当である。

また、個々の合理的配慮の具体的内容は、当事者間で相談しながら決めることが重要であり、企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保することが必要である。なお、障害者が合理的配慮について相談したことにより不利益な取扱いを受けないようにすることが必要である。

この相談体制の仕組みについては、以下のとおりとすることが必要である。

(イ) 企業内での仕組みとしては、

- ・ 企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制整備や事業主が障害者からの相談に応じるようにすること
- ・ 企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みとすること

が必要である。また、職場において知的障害者等が相談しやすい環境を整えることも必要である。

(ロ) 企業外の支援体制としては、企業の必要に応じ、

- ・ ジョブコーチなどの外部の専門家を活用すること
- ・ 就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとするとともに、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うことができるよう、体制の整備や専門性の向上に努めることが必要である。このため、これらの機関の体制の強化や人材育成を含めた専門性の向上に努めることが必要である。

さらに、合理的配慮の内容については、当事者間で相談して決めることを基本としつつ、紛争になった場合に障害者・事業主それぞれの側から紛争処理機関や司法機関を利用できるようにすることが必要である。

② 事業主の負担に対する助成の在り方

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がある。

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である。

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である。

(5) 過度の負担

事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主が合理的配慮の提供義務を負わないこととすべきである。

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り、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。

当該指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うことが適当である。

4 権利擁護（紛争解決手続）

（１）企業内における紛争解決手続

企業において紛争が生じた場合の解決手続きについて、まずは企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきである。

（２）外部機関等による紛争解決手続

企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決を重視すべきである。

紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが適当である。

具体的には、男女雇用機会均等法等を参考に、紛争時における労働局長による助言・指導、勧告を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的な仕組みとすることが適当である。また、紛争調整委員会制度の活用にあたって、紛争調整委員会が必要であると認めるときには、障害者に関する知見を有する者の意見を聞くことが可能な仕組みとすることが適当である。

さらに、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、内閣府で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、都道府県労働局とが連携を図るべきである。

また、男女雇用機会均等法等を参考に、個別の紛争以外の場合でも差別禁止等の施行に関して、厚生労働大臣による助言・指導、勧告の規定を設けることが必要である。その際、特に合理的配慮は当事者間の相互理解の中で提供されるべきものであることを踏まえ、これらの規定を適用するにあたっては慎重な対応が求められる。

5 公務員の取扱い

国家公務員又は地方公務員についても、同様に障害者権利条約への対応が図られるべきであり、それぞれの法制度の中で、障害者権利条約に沿った取扱いがなされるよう、関係省庁間において調整が図られるべきである。

（以下、第２～第３ 略）

参照条文

○改正後の障害者雇用促進法

第 2 章の 2 障害者に対する差別の禁止等

(障害者に対する差別の禁止)

第 34 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 35 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 36 条 厚生労働大臣は、前 2 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 第 7 条第 3 項及び第四項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 3 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(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 36 条の 2 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 36 条の 3 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 36 条の 4 事業主は、前 2 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 36 条の 5 厚生労働大臣は、前 3 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 第 7 条第 3 項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 3 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(助言、指導及び勧告)

第 36 条の 6 厚生労働大臣は、第 34 条、第 35 条及び第 36 条の 2 から第 36 条の 4 までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。