

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令について

1. 調停に係る手続

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務についての障害者である労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長が、必要に応じ、各都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会に調停を行わせることとされているところ、当該調停に係る手続について、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施行規則(昭和61年労働省令第2号)を必要に応じ読み替えて準用することとする。

具体的には、

- ・ 紛争調整委員会の会長は、調停委員のうちから、障害者雇用調停会議を主任となって主宰する主任調停委員を指名すること
- ・ 紛争調整委員会は関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人に対し文書又は物件の提出を求めることができること
- ・ 紛争調整委員会は、必要があると認める時は、調停の手続の一部を特定の調停委員に行わせることができること
- ・ 障害者雇用調停会議の庶務は都道府県労働局職業安定部で行うこと

等を規定する。

2. 権限委任

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の規定の施行に関し、必要があると認めるときに事業主に対して**助言、指導又は勧告**を行う厚生労働大臣の権限を、**都道府県労働局長及び公共職業安定所の長に委任**することとする。

また、法を施行するため必要な限度において、障害者の雇用の状況その他の事項についての**報告を事業主等に命じる等**(※)の厚生労働大臣の権限を、**都道府県労働局長に委任**することとする。(法上、公共職業安定所長は既に報告等の権限を有している。)

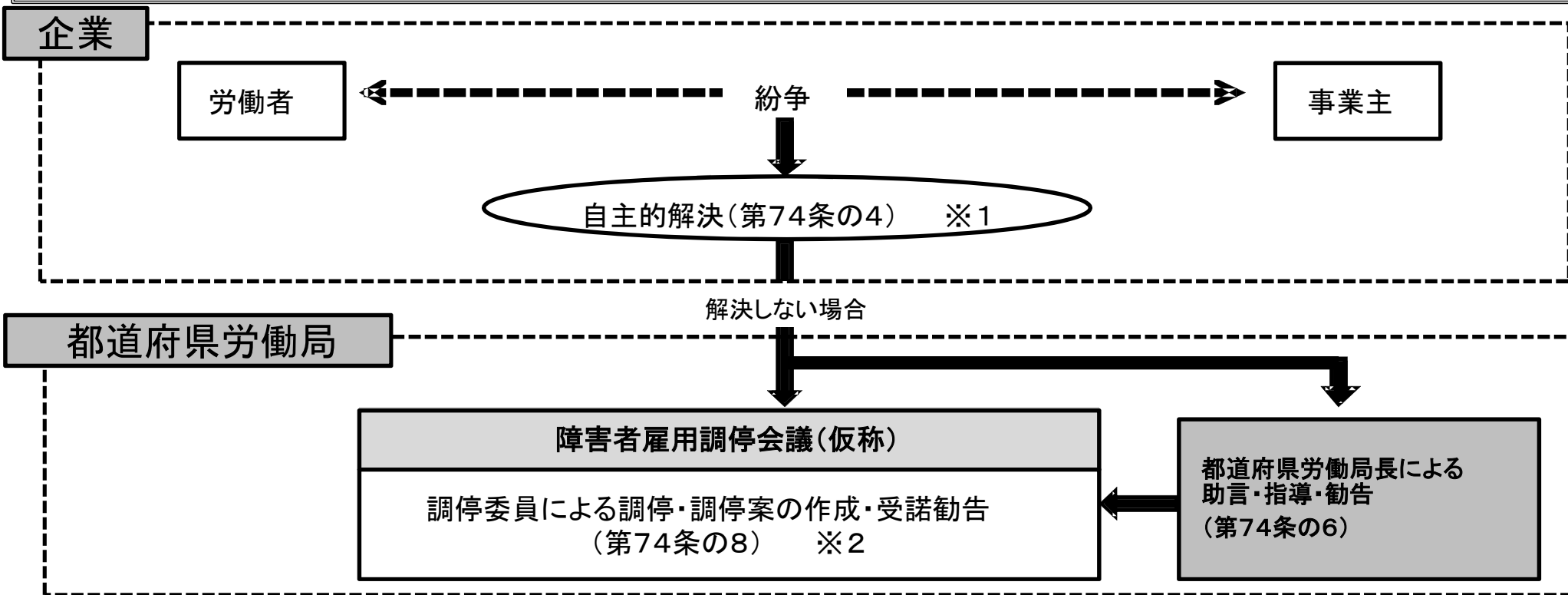
※ 「厚生労働大臣又は公共職業安定所長は…障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主等…が業務を行う場所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる」(障害者の雇用の促進等に関する法律第82条第1項)

1-1 改正法における差別禁止等に関する紛争の解決手続(法の枠組みイメージ)

○対象となる紛争

- ①第34条(募集及び採用に係る差別)に関する紛争
- ②第35条(待遇に関する差別)に関する紛争
- ③第36条の2・3(合理的配慮)に関する紛争

例: 障害を理由に採用を拒否する
例: 障害を理由に昇進させない
例: 車いすでも動きやすい高さの机を設置する等の必要な措置を講じない



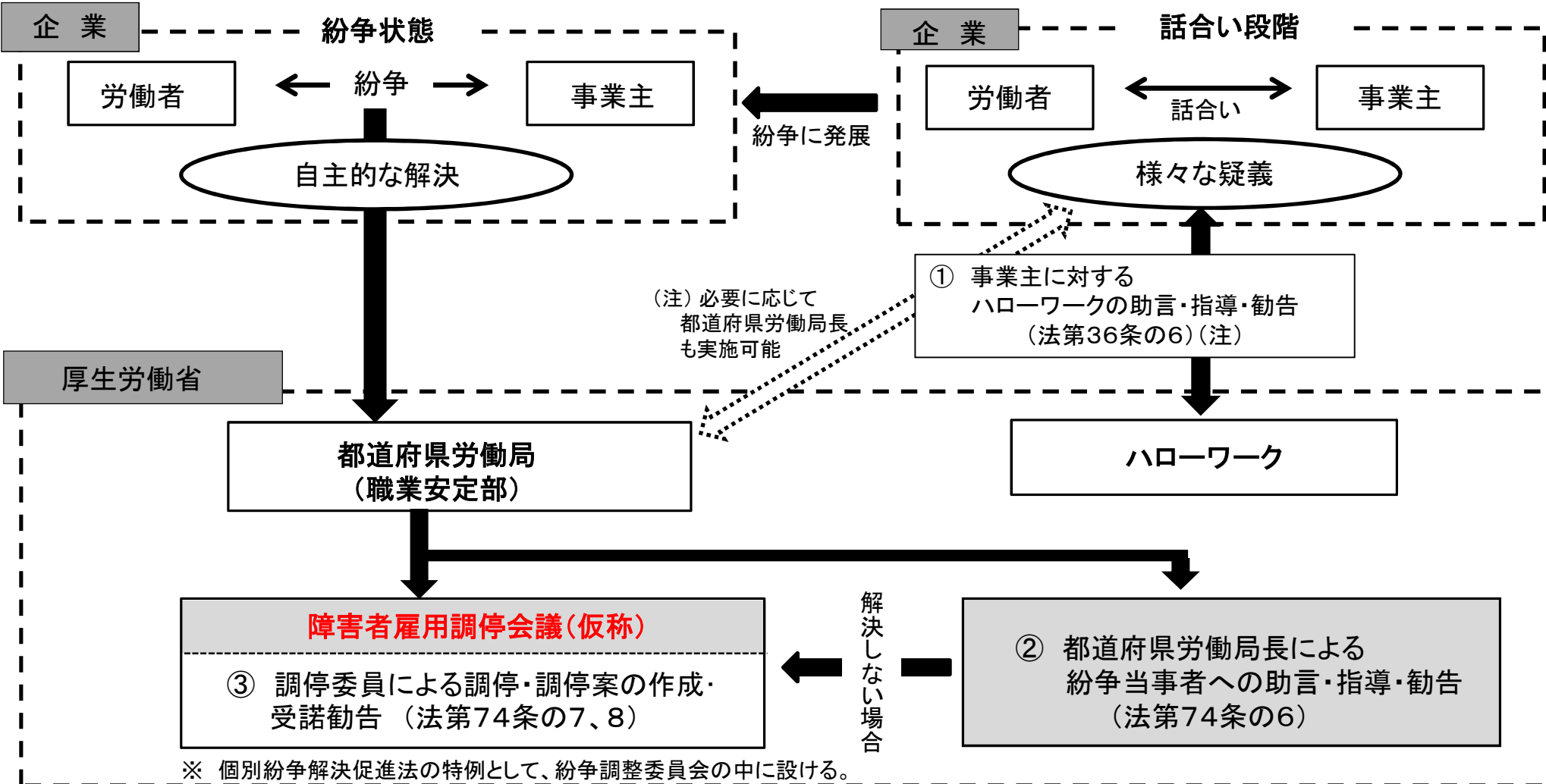
※1 募集・採用に関する紛争は、企業と企業外の労働者との間の問題であり、企業内の労使の話合いの場で解決することになじまないため、自主的解決制度の対象から除外している。

※2 募集・採用に関する紛争は、

- ①労働契約締結以前の問題であり、事業主と応募者は何ら契約関係のないこと
- ②採用については、企業の人員配置上の観点から両当事者が納得するような適切な案を示すことは困難であることから、委員会による調停になじまないため、調停の対象から除外している。

改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続①

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う（法第36条の6）。
- 事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、**都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をする**（法第74条の6）とともに、**新たに創設する調停制度の対象**となる（法第74条の7、8）。



改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続②

- 現在、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（「個別労働紛争」）については、個別労働紛争解決促進法や男女雇用機会均等法等における以下の仕組みにより、その解決が図られている。
- 改正障害者雇用促進法においても、男女雇用機会均等法等の仕組みにならい、「障害者雇用調停会議（仮称）」を新設する。

＜紛争解決の援助に係る措置＞

		個別労働紛争解決促進法	男女雇用機会均等法 /育児・介護休業法 /パートタイム労働法 ※1	改正障害者雇用促進法
① 企業内での解決手続		自主的な解決に努める	自主的な解決に努める	自主的な解決に努める (法第74条の4)
② の 解 決 手 続 都 道 府 県 労 働 局 で	労働局長による援助	助言・指導	助言・指導・勧告	助言・指導・勧告 (法第74条の6)
	紛争調整委員会 への委任	あつせん	調停	調停 (法第74条の7、8)
	意見聴取	関係当事者 関係労働者を代表する者 関係事業主を代表する者	関係当事者又は当該事件に係る 職場において性的な言動を行った とされる者 ※1 関係労働者を代表する者 関係事業主を代表する者	関係当事者又は障害者の医療に 関する専門的知識を有する者 その他の参考人 (法第74条の7、8) 関係労働者を代表する者 関係事業主を代表する者

＜法律上の義務の履行確保のための措置＞

○ 厚生労働大臣による是正	—	助言・指導・勧告	助言・指導・勧告(法第36条の6) ※2
公表	—	上記勧告に従わない場合、公表	—

※1 育児・介護休業法/パートタイム労働法では「関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」から意見聴取ができる旨規定。

※2 改正障害者雇用促進法においては、公共職業安定所長に委任（必要に応じて、都道府県労働局長も実施可能）。

2. 都道府県労働局長及び公共職業安定所長への権限の委任について

- 障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供に関する、厚生労働大臣の事業主に対する助言・指導・勧告の権限について、円滑な施行の観点から、都道府県労働局長等に委任する。
- この点、以下の理由から、公共職業安定所長に当該権限を委任する。
 - ・ 公共職業安定所長は事業主に対し、障害者の雇用管理についての助言又は指導ができること(法第18条)、
 - ・ 障害者に対する差別等に関しても、事案に応じて柔軟に対応するため、公共職業安定所長が助言・指導・勧告をできることとすることが適当であること
- 一方、内容によっては、都道府県労働局長又は厚生労働大臣が統一的に対応することが必要であると考えられることから、都道府県労働局長及び厚生労働大臣に一定の当該権限を残すこととする。
- 加えて、報告等に関する厚労大臣権限のうち、差別禁止等に係るものについて、都道府県労働局長に委任する。(法上、公共職業安定所長は既に報告等の権限を有している。)

	雇用管理指導 (法第18条)	適正実施勧告 (法第46条第6項)	障害者差別禁止及び合理的 配慮の提供義務の履行 確保のための助言・指導・ 勧告(法第36条の6)	紛争解決援助のため の助言・指導・勧告 (法第74条の6)	(参考) 均等法にお ける助言・指 導・勧告	障害者差別・合理的 配慮の提供義務に 係る報告等 (法第82条第1項)	(参考) その他の報告等 (法第82条第1項)
厚生労働大臣	—	○ ↓ 委任	○ ↓ 委任	—	○ ↓ 委任	○ ↓ 委任	○
都道府県労働 局長	—	×	○ ↓ 委任	○	○	○	—
公共職業安定 所長	○	○ ↓ 全委任	○ ↓ 委任	—	—	○	○