

【働く障害のある方へ】

ご存じですか？

雇用分野における障害者に対する差別は禁止されています。



「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」）が改正され、平成28年4月1日に施行されました。

この法律に基づいて、職場などの雇用分野における障害者であることを理由とした（障害のない人との）不当な差別的取扱いが禁止されています（障害者雇用促進法第34条及び第35条）。

「雇用分野における障害者に対する差別」とは

下の囲みの中に書かれていることは、障害者であることを理由とした不当な差別的取扱いに当てはまるため、「障害者雇用促進法」で禁止されています。

禁止
されている
こと

労働者の募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練など雇用に関するあらゆる局面で、

- ・ 障害者であることを理由に障害者を排除すること
- ・ 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・ 障害のない人を優先すること

→ 次のページに具体的な例をあげていますので、参照してください。



障害者に対する差別に該当すると考えられる例

募集・採用

- ・単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと
- ・単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格をもっていることを応募要件とすること

賃金

- ・労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと
- ・昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を受けさせること

配置

- ・労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること（合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く）
- ・営業職への配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件とすること

昇進

- ・労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと
- ・障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の要件とすること
- ・昇進基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者でない者を優先して昇進の対象とすること

退職の勧奨（退職をすすめること）

- ・労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者のみを退職を勧奨する対象とすること
- ・障害者でない者については成績が最低の者のみを退職を勧奨する対象とするのに、障害者については平均以下の者を退職を勧奨する対象とすること
- ・退職を勧奨する対象となる基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して退職を勧奨する対象とすること

Q&A

Q1

障害者のみを対象とした求人（いわゆる「障害者専用求人」）は障害者差別になりますか？

- A. 障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）は、障害者を有利に取り扱うものであり、禁止される差別には当てはまりません。

Q2

障害者と障害者でない者の異なる扱いは、すべて禁止される差別に当てはまりますか？

- A. 次のいずれかに当てはまる場合は、禁止される差別に当てはまりません。
- ① 合理的配慮をし、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること
 - ② 合理的配慮をすること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いをすること）
 - ③ 「障害者専用求人」の採用選考または採用後において、仕事をする上での能力や適性を判断するため、合理的配慮をするためなど、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

Q3

合理的配慮として特定の職務を切り出し、障害者にその職務を担当してもらった場合も差別になりますか？

- A. 合理的配慮をした結果としての異なる取扱いは法律違反に当たりません。したがって、合理的配慮として特定の職務を切り出し、障害者にその職務を担当してもらった場合は、禁止される差別に当てはまりません。

Q4

障害者差別禁止の対象となる障害者は、障害者手帳を所持している者だけですか？

- A. 障害者手帳を持っている方に限定されません。対象となる方は、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に障害があるため、長期にわたり職業生活に制限を受けている方、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。

職場での障害者差別でお困りの場合は、ご相談ください！

- 「障害があることを話したら、会社を辞めるよう言われた」など、障害者であることを理由とした差別が禁止されています。
- 職場での障害者への差別的な取扱いでお困りの方は、お近くのハローワークにご相談ください。

事業主の責務

障害のある人も障害のない人も、自分の能力を活かして働けるよう、障害者雇用促進法では、雇用分野における障害者の差別を禁止しているほか、以下について、事業主の責務が定められています。

合理的配慮の提供（障害者雇用促進法第36条の2から第36条の4）

- 障害のある方と障害のない方との均等な機会や待遇を確保するため、また、障害のある人が職場で支障となっている事情を改善するために、事業主は障害特性に応じた配慮（合理的配慮）をすることが義務となっています。
※ただし、配慮をすることによって事業主の負担が重くなりすぎる場合を除きます。

<募集・採用時の合理的配慮の例>

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

<採用後の合理的配慮の例>

- ・肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節するなど作業を可能にする工夫をすること
- ・精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調・通院に配慮すること
- 合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なるため、多様で個別性が高いものです。したがって、どのような配慮をするかは、**障害者と事業主と**でよく話し合った上で決めていただく必要があります。

相談体制の整備・苦情処理（障害者雇用促進法第36条の4、第74条の4）

- 事業主は、障害者が利用できる相談窓口を設置し、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備することが義務づけられています。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務となっています。
- 職場での障害者差別や合理的配慮の内容に関する問題について、まずは、雇用先の事業所の相談窓口にご相談ください。

紛争解決の援助制度のご案内

障害のある労働者の方と事業主の話し合いだけでは、自主的な解決が難しい場合のために、紛争解決を援助する仕組みが整備されています。

お困りの際は、都道府県労働局 職業安定部にご相談ください。

- <援助の内容>
- ① 都道府県労働局長による助言・指導・勧告
(簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合)
 - ② 障害者雇用調停会議による調停
(公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合)