

- 公務員試験でさえも、採用試験時にコミュニケーション支援を要望してもつけられないことがある。(第4回・高岡氏/同旨意見…東川氏)
- 能力のない人に下駄をはかせる必要はないが、あまりに長時間の試験は避ける、休憩を間に入れる等、能力を正しく判定できるような試験制度にすることが合理的配慮ではないか。(第7回・大濱氏)
- 資格試験においても、合理的配慮(情報コミュニケーション・試験時間等)を講ずべきではないか。(第4回・松本氏/同旨意見…時任氏)
- 通勤時の移動支援、身体介助等は、会社の合理的配慮というよりむしろ自立支援法上のものにしていくべきではないか。(第6回・東氏)
- 労災は通勤から対象となっており、今後は、通勤も職務と連動するので労働政策で考えるべきではないか。(第6回・藤井氏/同旨意見…森委員)
- 知的障害者が気軽に相談でき、苦情を訴えられる窓口が必要ではないか。障害者職業生活相談員の選任義務がない障害者5人未満の中小企業でも、相談・苦情受付の窓口を整備したり、相談員の機能を見直すことが必要ではないか。(第5回・大久保委員/同旨意見…川崎委員、高岡氏、福島氏)
- (精神障害者の場合、職場内だけでなく帰宅後の生活面も含めて24時間体制の支援が必要であり、)企業の障害者職業生活相談員だけでなく、障害者就業・生活支援センターの就労支援担当を増やすなど体制を強化し、連携を図ることが重要ではないか。(第11回・川崎委員)
- 発達障害の場合、構造化(指示の仕方等、物事を分かりやすく整理する)することや折衝等の不得手な業務を除外するとともに、障害特性が分かりにくいので、適切な変更・調整を行えるスキルを持った身近にいるサポーター(ナチュラルサポーター)を助成・支援することが必要ではないか。(第5回・今井委員)

<参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について(論点整理)」

アメリカにおいては、EEOCのガイドラインや裁判例において、以下のような内容が示されている。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1) 施設・情報へのアクセシビリティ | 2) 職務の再編成 |
| 3) 勤務地の変更 | 4) 労働時間の変更・休暇の付与 |
| 5) 空席の職位への配置転換 | 6) 企業内外における教育訓練・試験 |
| 7) 援助者・介助者の配置 | |

実際に紛争が生じた場合に、最終的に民事裁判で確定するまで、相当長期間を要するおそれがあり、具体的紛争となる前に、事業主、障害者双方にとって、どのような配慮が必要が明らかにしておくことが望ましい。このため、合理的配慮が必要な状況や配慮の内容、過度の負担に該当

するか否か等についてのガイドラインを策定するとともに、それらを含め、差別が争われた事例について収集し、その概要をまとめることが望ましいと考えられる。

2 過度の負担

合理的配慮の提供義務を負わない「過度の負担」となるのは、具体的にどの程度の負担なのか。また、公的機関からの支援との関係をどのように考えるか。

<主な意見>

- 合理的配慮の基準としては、企業規模、業種、従業員数、環境の特性、企業の属している地域の文化・慣習等を参考にして判断すべきではないか。(第4回・森委員)
- 判例では、①会社の事業規模から見れば人員をやりくりできるとして、長期休職職員の解雇を無効とした例、②治癒の見込みが立たず、事業規模も非常に小さいとして、解雇が適法と認められた例があり、事業規模をある程度考慮せざるを得ないのではないか。また、代替業務が可能として、休職扱いを無効とした裁判例もある。(第8回・大濱氏)
- 低いレベルで過度の負担と認定されると合理的配慮が役に立たなくなるので、「極めて困難な場合」として、アメリカの雇用機会均等委員会ガイドラインのような具体的な指針を作成するのがよいのではないか。(第6回・東氏)
- 「過度」の負担の線引きは非常に難しいが、1つのアイデアとしては、納付金制度の特別費用を参考にすることも考えられるのではないか。(第10回・平田氏(田中委員代理))
- 納付金制度に基づく助成金は、合理的配慮を具体化したものであり、状況に応じた助成措置の改正により合理的配慮を実効あるものにしていくのがよいのではないか。(第4回・森委員/同旨意見…高岡氏、東氏)
- 雇用率制度の対象でない事業主も含めて全ての事業主を対象とすると、合理的配慮に対する財政支援をどのような枠組みで行えるかが問題になるのではないか。(第9回・松井委員/同旨意見…岩村委員)
- 労働制度の補助金やサポートには期限があるが、合理的配慮の前提の仕組みとして、期限を付けない制度を確立してほしい。(第6回・鈴木氏/同旨意見…大濱氏)
- フランスのように、納付金を活用して合理的配慮に必要な経費をカバーするのは、日本の今の法定雇用率で考えると賄えないのではないか。(第8回・松井委員)

<参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について(論点整理)」

どのような配慮が「過度の負担」と言えるかについては、個々の事例によって異なり、詳細な基準を設けることは困難であり、アメリカのように、判断基準を明確にするとともに、事例の蓄積を行っていくことが考えられる。

なお、「合理的配慮」のうち、特に作業施設・設備の整備や援助者の配置等、経費を要する事

項については、フランスにおいては、法律上、企業に提供される様々な助成・支援を考慮した上で、求められる配慮に係る負担が過重か否かを判断することとされている。納付金の支払先である Agefigh（非営利民間組織：association privée）からの助成措置は、制度的に「合理的配慮」と関連づけられている。

我が国の納付金制度に基づく助成金は障害者雇用のための設備整備等に対して奨励的に行うものであり仮にフランスのように「過度の負担」と助成・支援と関連づけるとすると、現行の納付金制度のあり方について見直すことも必要である。

第4 権利保護（紛争解決手続）の在り方

1 企業内における紛争解決手続

具体的な紛争になる前に、定期的な意見交換や、使用者側と障害者側の話し合いにより、適切な合理的配慮がなされるような枠組みが必要ではないか。（P）

<主な意見>

- 必ずしも事業主が直接差別する場合だけではなく、紛争に持ち込まなくても済むような、当事者による問題解決を促進する枠組みも必要ではないか。労働安全衛生委員会のような、それに代わり得るような、定期的に問題を話し合える場をうまく設定できないか。（第8回、第10回、第11回・今井委員）
- できるかどうか分からないが、採用の際に、企業と本人との間で合理的配慮の内容について申し合わせをする、アセスメントを得ておいて、その後フォローアップしていく、というのも考えられるのではないか。（第11回・大久保委員）
- 具体的には今後検討すべきものだが、例えば配慮推進会議のようなものを設けて、使用者、労働者、障害者の3者が入って定期的に打ち合わせを行うことが考えられるのではないか。（第11回・今井委員）

2 外部機関による紛争解決手続

具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による何らかの紛争解決手続が必要ではないか。

<主な意見>

- 差別があっても個別に訴訟を起こさないと解決しないような仕組みは適切ではなく、外部の機関に救済や是正（勧告）を求められる仕組みが必要ではないか。（第5回・今井委員／同旨意見…山岡氏）
- 差別という違法の修復には、企業内の障害者職場定着推進チームの権限を強めて、使用者、障害者、第3者による組織で対応するのがよいのではないか。さらに、紛争を処理する委員会を、国・行政から独立した機関・第3者機関として作る必要があるのではないか。（第4回・森委員）
- 人権擁護法案のように、紛争調整委員会の中で、労働法の専門家だけでなく、障害者のことが分かる者もメンバーとなって調整機能を果たす形がいいのではないか。（第8回・松井委員／同旨意見…岩村委員）

- 国や県の委員会等、外部機関による紛争解決は必要ではあるが、当事者間の自浄作用を促進するような仕組みがやはり必要ではないか。(第8回・今井委員)【再掲】
- 紛争解決に当たっては、手続や証拠の採否・立証等の厳格さをどこまで求めるかということも考える必要があるのではないか。(第10回・岩村委員)
- 新たに機関をつくるのではなく、実現可能性が高い機関を活用した方がいいのではないか。人権委員会は実現可能性が高いと言えないので、都道府県労働局の紛争調整委員会を活用することが考えられるが、出頭命令を設ける等の権限の強化や、当事者参画等の体制の強化が必要ではないか。(第8回、第11回・花井委員)
- 直接差別事案等に対する判定機能をどうするかについては、行政機関タイプの判定機関では結局裁判まで行って二重の手続をやる可能性がある。仮に紛争調整委員会等に判定機能を持たせるならば、手続自体が早く終わるように構築する必要があるのではないか。(第10回・岩村委員)
- 司法的な効果としては、直接差別・間接差別は損害賠償・無効確認・地位保全・地位確認があるのに対し、合理的配慮の不提供の場合は、損害賠償のほか作為義務に基づく作為請求があると思うが、行政救済手段がないので、行政機関による差別是正の勧告又は命令権限が付与されるべきではないか。(第6回・東氏)
- 条約実施を促進・保護・監視する枠組み(条約第33条)として、労働分野に限ったものとするのか、包括的にやるのかという論点があるが、独立機関を作る必要があるのではないか。(第6回・東氏)
- 紛争解決機関とは別に、この研究会ではモニタリング機関について言及されていないが、検討すべきではないか。(第11回・森委員)

<参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について(論点整理)」

アメリカにおいては、裁判所に提訴する前に EEOC (雇用機会均等委員会) への申立てをすることとされている。EEOC は、事業主に対し、調査を経て協議・調整・説得を行うほか、180日(=EEOC が排他的管轄権) 経過後も解決しない場合、EEOC が自ら原告となって提訴するか、被害者に訴権付与通知を送達することとされている。

フランスにおいては、独立行政機関である HALDE (高等差別禁止平等機関) が、提訴を受けて、調停や和解金支払いの提案・勧告を行う。〔中略〕

事業主が講ずべき「合理的配慮」については、ハローワーク等の行政機関が助言、指導等をするとともに、具体的な差別事案に対しては、個々の事業主や障害者の状況に応じて、事業主が講ずべき合理的配慮がどの程度かを慎重に検討しながら差別の有無を判断する必要があるとともに、何らかの差別があった場合にどのような措置を講ずべきか、双方の立場を踏まえて判断することが望ましいと考えられる。具体的にどのような機関がこのような調整的な紛争処理手続を担うべきかについては、さらに検討する必要がある。

第5 その他

<主な意見>

1 障害の定義

- 現行の障害者等級は医学的・機能的観点から作成されているが、職業能力に応じた職業等級を創設する必要があるのではないか。(第4回・森委員/同旨意見…今井委員・東氏)
- 職業能力に応じた障害認定については、ドイツでも失敗したように、この仕事については何パーセントという形で客観的に認定するのは容易ではなく、機能障害プラスアルファとして能力や環境の側面を合わせて、恒久的な形で認定するような仕組みが有効ではないか。(第9回・松井委員)
- わが国の聴覚障害者の定義が国際的に非常に低く、重度の難聴者しか身体障害者福祉法の対象にならない。(第4回・高岡氏)

2 障害者雇用率制度

- 精神障害者は雇用義務化されていないために雇用が進んでいない。他障害との差別が生じており、条約の差別禁止に即していないのではないか。(第4回・川崎委員)
- 視覚障害者の雇用が置き去りにされている部分があるため、視覚障害・聴覚障害・肢体不自由・内部障害・知的障害・精神障害それぞれの法定雇用率の枠を定めてほしい。(第4回・時任氏)
- 障害種別に雇用率を設定することがいいとは言い切れず、知的障害者は一番少ないので、パーセントで設定するのは難しいのではないか。(第5回・大久保委員)
- 法定雇用率を増加すべきではないか。(第5回・小金澤氏/同旨意見…大久保委員・鈴木氏)
- 法定雇用率は、高すぎると企業が却って嫌になるかもしれず、予算措置等も活用して、一番実効性のあるような形に工夫してもっていくことが重要ではないか。(第9回・大久保委員)
- 3障害一元化といった問題もあり、精神障害者の義務化を盛り込んでいただきたい。条約批准に際して、精神障害や発達障害を雇用義務の対象に位置付けるべきではないか。(第9回・川崎委員、松井委員)
- 就労継続支援事業等に優先発注した場合に雇用率に算入して考える方法もあるのではないか。(第6回・鈴木氏/同旨意見…森委員)
- 公的機関が発注する際には、障害者雇用義務の達成を要件とすべきではないか。(第11回・花井委員)
- 現行は「特別費用」の額として算出している納付金の額を、最低賃金とリンクしたのものとして考えられないか。(第4回・森委員)

3 ダブルカウント

- 0.5 カウントも含め、障害当事者からすると気分がよくないもので、差別を感じ

る方の立場に立って検討してほしい。(第6回・藤井氏)

- ダブルカウントの問題は非常に難しい問題で、1対1と捉えるべきという考えもだいぶある。一方で、いろいろ知恵を絞ってやってきており、また短時間労働の0.5カウントもあることも考慮すべきではないか。(第4回、第6回・森委員)

4 福祉的就労・保護雇用

- 就労継続支援A型事業は、雇用契約とサービス契約との二重契約になり、働いているのに利用料を取られるのはおかしいのではないかと。また、能開校での訓練では手当てが出るのに福祉サービスを使うと利用料が発生するのは是正してほしい。(第6回・鈴木氏/同旨意見…森委員)
- 就労継続支援B型等の福祉的就労は、障害者のニーズや、賃金の多寡にかかわらず働く意義を考えればこれをなくすべきとは言えず、企業就労への移行や賃金の確保を図るべきではないか。A型については、障害者は利用者であり従業員でもあるわけだが、やはり労働者と位置付けて、雇用施策の中で扱うべきではないか。(第5回・大久保委員/第5回・今井委員)
- 福祉的就労は、労働法令からの除外になっているのは問題ではないか。労働へのニーズがある場合には、雇用施策が介入すべきではないか。福祉的就労イコール合理的配慮除外というのはおかしいのではないか。(第6回・藤井氏)
- 一般就労のみではなくて、保護的・福祉的な就労を重視することも必要なのではないか。その際、工賃が低いので、ヨーロッパの賃金補填や、年金制度等も含めて働く権利を充実・強化していくことが大事ではないか。(第6回・鈴木氏)

5 特例子会社

- 特例子会社そのものをすぐ否定するものではないが、障害者がずっと固定的に働き続けるという形ではなく、そこから親会社等に移動していく仕組み等を考えることも大切ではないか。(第5回・大久保委員)
- 特例子会社は、企業の視点であり方向性としては解消すべきではないか。ただ、一般労働市場の中では働けない人もいるので、遠い将来はともかく、労働形態としては、障害者が中心となって働く場も現段階ではあってもいいのではないかと。(第6回・藤井氏)

6 その他の就労支援策

- 雇用納付金制度に基づく助成金の要件(助成率)を緩和してほしい。(第4回・高岡氏)
- 障害者介助等助成金は、手話通訳は対象であるが、要約筆記や盲ろう者の通訳には対応していない。(第4回・高岡氏)
- 障害者介助等助成金の手話通訳の委嘱について、①事前申請の手続が煩雑であること、②公的機関は使えない、③利用回数に制限があり、また、支給期間は10年と制限があることが問題ではないか。(第4回・松本氏)

- 自営業についての合理的配慮も検討すべきではないか。視覚障害者の場合、「業」の観点では、あはき業は厚労省が所管省庁として検討すべき。自営一般の観点では、開業のための融資を受ける際に代理署名を認めない金融機関があったり、火災の危険を理由に賃貸しないオーナーがいる等、自営の妨げになっている。(第11回・笹川委員)
- 雇用面でのサポートだけでなく、雇用に行くための訓練の場におけるサポート(特に、一般校での受入れ)が必要ではないか。(第11回・松井委員)

7. その他

- 「障害者」を「障害のある人」に、「障害を理由とする」を「障害があることが要因となる」等に直してほしい。また、公定訳を作るに当たっても、各種障害者団体と密接な協議を行ってほしい。(第5回・今井委員/同旨意見…東氏)
- 最低賃金が適用除外制度から減額措置制度になったことは望ましいことであるが、厳格な許可基準をしっかりとしてほしい。また、固定的な状態にならないような指導をしっかりと行うべきではないか。(第5回・大久保委員・同旨意見…東氏)
- 絶対的欠格条項及び相対的欠格条項を見直してほしい。(第5回・小金澤氏)
- 障害基礎年金について、精神障害者の場合は就労できる人は3級となり、基礎年金を受給できなくなるのは、身体・知的障害者と異なる基準になっており、直してほしい。(第5回・小金澤氏)