

海外における合理的配慮の例

1 米国

■ 障害のあるアメリカ人法（ADA: The Americans with Disabilities Act）

- 合理的配慮に含まれるものとして、以下を例示（第 12111 条）
 - ・ 従業員が使用する既存の施設を障害者が容易に利用でき、かつ使用できるようにすること
 - ・ 職務の再編成、パートタイム化または勤務スケジュールの変更、空席の職位への配置転換、機器や装置の入手・変更、試験・訓練素材・方針の適切な調整・変更、資格をもつ朗読者又は通訳の提供及びその他の類似の配慮

（参考）

- 「ADA の平等雇用規定を実施するための施行規則」（29 C.F.R. § 1630.2(o)(1)）において、「合理的配慮」は以下を意味するとされている。
 - ・ 職務への応募プロセスにおける変更・調整
 - ・ 労働環境や仕事のやり方・状況についての変更・調整
 - ・ 障害をもつ従業員が障害をもたない従業員と同等の利益及び特典を享受することを可能とする変更・調整

2 ドイツ

■ 社会法典第 9 編（SGB: Sozialgesetzbuch IX）

- 重度障害者は、障害及び仕事に対する影響を考慮した上で、雇用主に対して、次のことを請求する権利を有する（第 81 条第 4 項）
 - ① 自らの能力と知識を最大限に活用し、一層発達させることのできる仕事
 - ② 職業的進歩を促すための職業教育が企業内措置として実施されるよう特別に配慮する
 - ③ 職業教育の企業外措置に参加できるように妥当な範囲で便宜を図る
 - ④ 企業施設、機械、装置並びに職場、労働環境、労働組織及び労働時間の構成を含む事故の危険に配慮した作業所の設置と整備
 - ⑤ 必要な技術的作業補助を職場に装備

3 フランス

■ 労働法典（Code du travail）

- 雇用主は、障害労働者が資格に応じた雇用を得ること、雇用の維持、職務

の遂行・向上、又は適切な教育訓練を受けられるようにするため、適切な措置をとる。(第 5213-6 条)

- 障害労働者は、雇用へのアクセス、職務の実施、職場定着を容易にするための個別の労働時間調整を要求できる。(第 3122-26 条)

4 英国

■ 障害者差別禁止法 (DDA: Disability Discrimination Act)

- 雇用主による調整の義務 (第 4A 条)

- (a) 雇用主によって、又は雇用主のために適用される規定、基準若しくは慣行
- (b) 雇用主が占有する施設の物理的な特徴
が相当の不利益を及ぼす場合に、雇用主はその影響を防ぐための合理的措置を講ずる義務を負う。

- 合理的調整義務の履行のために必要な措置の例 (第 18B(2)条)

- (a) 施設の調整
- (b) 障害者の職務の一部を他者に配分すること
- (c) 空席の職位への配置転換
- (d) 就業時間・訓練時間の変更
- (e) 他の職場への配転、訓練の場所への配置
- (f) 就業・訓練時間中のリハビリテーション、アセスメント又は治療のための休みの付与
- (g) 訓練・指導の実施又は手配
- (h) 機器・設備の取得、改変
- (i) 指示書、マニュアルの修正
- (j) 試験、評価手続きの修正
- (k) 朗読者又は通訳者の配置
- (l) 監督その他の支援の実施

(資料出所)

1～3については、「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」における各国の制度に関するヒアリング資料 (米国；長谷川珠子氏、ドイツ；指田忠司氏、フランス；永野仁美氏各提出資料) に基づき、事務局作成。

4については、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター資料に基づき、事務局作成