

1 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

研究会参集者

平成20年

- 4月 2日 第1回研究会
論点・検討課題の説明、自由討議
- 5月20日 第2回研究会
フランス・ドイツの制度に関するヒアリング
- 6月27日 第3回研究会
EU・アメリカの制度に関するヒアリング
- 8月 7日 第4回研究会
障害者関係団体からのヒアリング①
(日身連、日盲連、全国精神保健福祉会連合会、ろうあ連盟、全難聴・全国盲ろう者協会)
- 9月24日 第5回研究会
障害者関係団体からのヒアリング②
(育成会、全国精神障害者団体連合会、自閉症協会、日本発達障害者ネットワーク)
- 11月7日 第6回研究会
障害者関係団体からのヒアリング③
(JD、DPI日本会議、全国社会就労センター協議会)
- 11月26日 第7回研究会
障害者関係団体からのヒアリング④
(脊髄損傷者連合会、心臓病者友の会、脳外傷友の会、難病・疾病団体協議会)

- 今井 忠 特定非営利活動法人
東京都自閉症協会理事
- 今野 浩一郎 学習院大学経済学部経営学科教授
- 岩村 正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 大久保 常明 社会福祉法人
全日本手をつなぐ育成会常務理事
- 川崎 洋子 特定非営利活動法人
全国精神保健福祉連合会理事長
- 笹川 吉彦 社会福祉法人日本盲人会連合会長
- 田中 恒行 社団法人日本経済団体連合会
労政第一本部雇用管理グループ長
- 花井 圭子 日本労働組合総連合会
雇用法制対策局長
- 松井 亮輔 法政大学現代福祉学部教授
- 森 祐司 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会
常務理事・事務局長

平成21年

- 1月14日 第8回研究会 主な論点ごとの検討①
- 2月 4日 第9回研究会 主な論点ごとの検討②
- 3月 2日 第10回研究会 主な論点ごとの検討③
- 4月14日 第11回研究会 中間整理案 → 7月に中間整理

(五十音順、敬称略)

厚生労働省における障害者権利条約の検討状況②

2 労働政策審議会障害者雇用分科会

分科会委員

平成21年

7月 8日 第38回分科会

障害者権利条約をめぐる状況等

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応
について(中間整理の報告)

10月14日 第39回分科会

基本的枠組み

障害を理由とする差別の禁止①

10月23日 第40回分科会

障害を理由とする差別の禁止②

職場における合理的配慮①

11月11日 第41回分科会

職場における合理的配慮②

12月 2日 第42回分科会

権利保護(紛争解決手続)の在り方

12月25日 第43回分科会

職場における合理的配慮③

平成22年

3月30日 第44回分科会

「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中間的な取りまとめ」(案)

4月27日 第45回分科会にて報告

〈公益代表〉

今野 浩一郎

岩村 正彦

菊池 恵美子

佐藤 博樹

平木 典子

松矢 勝宏

〈労働者代表〉

石上 千博

高橋 睦子

野村 泰弘

花井 圭子

矢鳴 浩一

〈使用者代表〉

飯ヶ谷 清明

大島 博

斉藤 好

新澤 昌英

高橋 弘行

〈障害者代表〉

川崎洋子

鈴木 孝幸

副島 宏克

松井 逸朗

学習院大学経済学部経営学科教授

東京大学大学院法学政治学研究科教授

帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授

東京大学社会科学研究所教授

東京福祉大学大学院心理学研究科教授

目白大学人間学部子ども学科教授

全日本自治団体労働組合総合政治政策局長

日本教職員組合中央執行副委員長

全日本自動車産業労働組合総連合会副会長

日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長

UIゼンセン同盟労働条件局長

株式会社日立製作所労政人事部長

株式会社千疋屋総本店代表取締役社長

花椿ファクトリー株式会社取締役社長

福島県中小企業団体中央会会長

社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長

特定非営利活動法人全国精神保健福祉会理事

社会福祉法人日本盲人会連合情報部長

社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会理事長

社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事

(平成22年4月1日現在／五十音順、敬称略)

			「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中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・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)」
第1 基本的枠組み	1 枠組みの全体像	全体	労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供については、実効性を担保するための仕組みを含めて国内法制に位置づけることが必要であることについて、異論はなかった。また、障害者雇用率制度について、障害者権利条約(以下「条約」という。)においては積極的差別是正措置をと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、引き続き残すべきとの意見が出され、異論はなかった。	<p>○ 労働・雇用分野において、①障害を理由とする差別の禁止や②職場における合理的配慮の提供について、実効性を担保するための仕組みも含めて、国内法制において位置付けることが必要であるとの意見が大勢であった。</p> <p>○ 合理的配慮については、条約の規定上はそれを欠くことは障害を理由とする差別に当たることとされている(差別禁止の構成要件としての位置付け)が、これを実際に確保していくためには、関係者がコンセンサスを得ながら障害者の社会参加を促すことができるようにするために必要な配慮(社会参加を促進するための方法・アプローチとしての位置付け)として捉える必要があるとの意見が大勢であった。</p> <p>また、このような観点から、障害者が社会参加していく上で合理的配慮がなされることの重要性や、合理的配慮としてどのような配慮が求められるか等について理解を深め、これを定着させていくことが重要であるとの意見が大勢であった。</p> <p>○ 実効性を担保するための仕組みとしては、差別があったか否か、合理的配慮が適切に提供されたか否かを、いわゆる準司法的手続(例えば行政委員会による命令)のような形で判定的に行うというよりはむしろ、どのような配慮がなされることが適当か、何らかの差別が生じていた場合にはどのような措置を講ずることが適当か等について、第3者が間に入って、あっせんや調停など、調整的に解決を図ることが適当ではないか、との意見が大勢であった。</p> <p>○ 差別禁止等を法律上位置付けるとした場合の形式としては、労働・雇用分野における差別を禁止するための法律が必要との意見があった。また、労働・雇用分野に限らず、分野横断的に1つの差別禁止法を制定すべきとの意見があった。さらに、差別を禁止するための法律には、障害を理由とした差別は無効である等の効果を持たせるべきとの意見があった。</p>
		障害者雇用率制度の位置付け		<p>○ 差別禁止の枠組みと、現行の障害者雇用率制度との関係については、実際問題として雇用率制度は障害者の雇用の促進に有効であり、差別禁止の枠組みと矛盾しない、積極的差別是正措置(ポジティブアクション)に当たるとの意見が大勢であった。</p> <p>○ なお、雇用率制度について、ポジティブアクションとして位置付けられるとしても、採用段階で差別禁止がなされるのであれば、将来的にはなくすこともあり得るのではないかと、との意見があった。これに対して、採用段階での差別禁止が確保されても、障害者の雇用の促進のためには、雇用率制度が必要であるとの意見があった。</p>

		「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中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・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)」
第1 基本的枠組み	2 差別禁止等枠組みの対象範囲	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条に規定する障害者としてはどうかとの意見が出され、異論はなかった また、労働者代表委員から、発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者についても障害の範囲に入れてはどうかとの意見が出された。 使用者代表委員から、特定の労働者が障害者に含まれることについての予見の可能性が担保されるべきであるとの意見が出された。	○ 差別禁止及び合理的配慮の枠組みの対象となる障害者の範囲については、雇用率制度の対象となる障害者に限定せず、広範な障害者を対象とすべきであるとの意見が大勢であった。 ○ 雇用率制度は積極的差別是正措置として対象を限定するとしても、差別禁止については条約上全ての障害者を対象としていることを考えれば、対象を特定の障害者に限定することは適当でないとの意見があった。 ○ 広範な障害者を対象とする場合、その対象に該当するか否か、手帳等により客観的に判断することはできないため、どのように対象者を確定するのか検討すべきではないかとの意見があった。 ○ 条約上の障害者の定義には、いわゆる機能障害だけでなく、社会的なバリアや環境上のバリア等「様々な障壁との相互作用」によって問題が生じている者も含まれることとされており、①過去に障害があったことにより差別的取扱いを受けている者や、②家族の中に障害者がいるような者についても、合理的配慮の対象となるのではないかとの意見があった。
		② 事業主の範囲 労働者代表委員からは、差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については全ての事業主とすべきとの意見が出された。 これに対し、使用者代表委員からは、とりわけ中小企業事業主については、職場の就業環境や公的な支援機関の整備状況なども勘案しながら、段階的な実施も含め、一定の配慮が必要との意見が出された。	○ 事業主の範囲については、フランス・ドイツと同様、全ての事業主を対象とすべきとの意見があった。
		その他	○ 条約上は「あらゆる雇用」に関する差別禁止を定めており、一般就労と福祉的就労の垣根をなくすことが条約の方向性ではないか、との意見があった。 これに対して、現実として、雇用ということで最低賃金の支払い等労働関係法令の適用を前提とすると、事業そのものができなくなり、福祉的就労の場がなくなってしまうおそれもあるのではないか、との意見があった。

			「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中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・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)」
第2 障害を理由とする差別の禁止	1 基本的考え方	全体	<p>障害を理由とする差別を禁止することについて、異論はなかった。 また、労働者代表委員及び障害者代表委員から、差別禁止の実効性を担保するためには、企業での啓発的な活動を合理的配慮の内容に位置付けるべきではないかとの意見が出された。</p>	<p>「障害を理由とする差別」には、直接的な差別的取扱いのほか、条約上、合理的配慮の否定がこれに含まれることが明記されている。ここで、「間接差別」や「労働能力に基づく差異」が差別に当たるのかどうか問題となる。また、合理的配慮の否定を、どのように法制上位置付けるかという論点もある。</p> <p>○ 外見上は中立的でも、職務とは関連がない等合理性のない条件を設定し、実質的に障害者を差別するような、いわゆる「間接差別」については、条約上明文の規定はないが、差別の定義として、「他の者と平等にすべての人権…行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するもの」であって「あらゆる形態の差別…を含む」ととされており(第2条)、差別に該当するのではないか、との意見があった。 また、間接差別については、男女雇用機会均等法改正の際にも議論されたが、何が間接差別に該当するののかの基準など、実際にはかなり難しい問題があるのではないか、との意見があった。</p> <p>○ 労働能力を評価した結果として賃金等に差が生ずるといった「労働能力に基づく差異」については、合理的配慮が提供された上で、労働能力が適切に評価されたものであるならば、結果として差が生じて差別には該当しないのではないかと、との意見があった。</p> <p>○ なお、合理的配慮の否定について、我が国の法制上、それ自体を第3の類型の差別と構成するのか(合理的配慮が提供されないこと自体をもって、実際に差が生じてなくても「差別」であると捉えるのか)、直接差別に組み込んで考えるか(実際に差が生じていることについて、合理的配慮が提供されていないことに起因している場合には、当該差は「差別」であると捉えるのか)についても、検討すべきではないかと、との意見があった。</p>
	2 禁止すべき差別	全体	<p>条約においては、雇用に係るすべての事項を差別禁止対象としており、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)が考えられるとの意見が出され、異論はなかった。 また、労働者代表委員から、禁止すべき差別の中に間接差別も含まれるのではないかと意見が出された。これに対し、公益委員及び使用者代表委員から、具体的な判断基準を示すのは困難ではないかと意見が出された。</p>	<p>条約においては、雇用に係るすべての事項を対象としており、実際に問題となる主な事項としては、以下のものがある。</p> <p>①募集・採用、②賃金その他の労働条件、③昇進・配置(人事)その他の処遇、④教育訓練、⑤雇用の継続・終了(解雇・雇止め等)</p> <p>○ 採用について、事業主に広範な裁量があること、他の応募者がいること等、立証が難しい、差別があった場合の対応が難しい等の問題はあがるが、条約でも明記されており、立証できるものまで除外することは適当ではないので、差別禁止の対象から除外すべきではないのではないかと、との意見があった。</p> <p>○ 採用差別については、裁判所は採用の自由を重視しており、また、企業も採用の制限に関しては抵抗があると考えられ、例えば採用命令等を設けることなどを考えるのであれば、難しい問題なのではないかと、との意見があった。</p>

		「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中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」		「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・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)」	
第2 する 差別 の禁 止	3 そ の 他	全 体	労働者代表委員から、障害を理由とする解雇や雇止めなどを無効にすると いった、私法上の効果を規定すべきとの意見が出された。		
			<p>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こと について、異論はなかった。 また、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切であるとの意見が出され、異論はなかった。 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 とするは適切でないとの意見が出され、異論はなかった。</p>		<p>○ 合理的配慮については、条約の規定上はそれを欠くことは障害を理由とする差別に 当たることとされている(差別禁止の構成要件としての位置付け)が、これを実際に確保 していくためには、関係者がコンセンサスを得ながら障害者の社会参加を促すことがで きるようにするために必要な配慮(社会参加を促進するための方法・アプローチとしての 位置付け)として捉える必要があるとの意見が大勢であった。【再掲】</p> <p>○ 「合理的配慮」は、個別の労働者との関係で問題となるので、個別の労働者がどの ような配慮が必要か主体的に要求する必要がある、行政が企業への指導や助成によっ て障害者の雇用を拡大してきた手法とは大きく異なることになるとの意見があった。</p> <p>○ また、具体的にどのような配慮が必要か、自ら説明・要求できない障害者もいるの で、本人の代わりに第三者が説明してくれるような仕組みが必要ではないか、との意見 があった。</p> <p>○ 「合理的配慮」は、個別の労働者の障害や職場の状況に応じて、使用者側と障害者 側の話し合いにより適切な対応が図られるものであるため、本来的には、企業の十分な 理解の上で自主的に解決されるべきものであるとの意見が大勢であった。</p> <p>○ 障害者を採用する際に企業と本人との間で必要な合理的配慮の内容について一定 の合意をするようにしたり、又は、企業内に使用者・労働者・障害者からなる配慮推進 会議のようなものを設けて定期的に情報共有・意見交換する場を設けてはどうか、との 意見があった。</p> <p>○ 合理的配慮について、労働者本人の要望を受けて、直ちに提供できるようにすべ きではないか、との意見があった。</p> <p>○ 何が差別であり、どのような合理的配慮が必要であることを明らかにする必要があ るとの意見が大勢であった。また、合理的配慮の内容は、個別の労働者の障害や職場の 状況によって多様であり、また、それに要する費用・負担も異なるため、合理的配慮の 概念は法律で定め、その具体的内容は指針で定めるのがよいのではないかと、との意見 が大勢であった。</p>
第3	1	① 基 本 的 考 え 方	合理的配慮の内容		

		「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中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・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)」
第3 職場における合理的配慮	1 合理的配慮の内容	① 基本的考え方 (前ページの続き)	<p>○ このような指針は、個別の企業において障害者が企業に合理的配慮を求めていく際にも有効であるとの意見があった。</p> <p>○ 「合理的配慮」義務を労働基準法等で位置付けるのは、刑罰法規であってその範囲を厳格・明確に定める必要があり、却って範囲が縮減されるのではないかと、また、制裁を背景にして合理的配慮を進めるのが適切かという問題があるのではないかと、との意見があった。</p>
		② 合理的配慮の提供 公益委員から、合理的配慮提供の枠組みとしては、例えば、施設・設備の整備、人的支援、職場のマネジメント及び医療に関する配慮といった枠組みで考えていくべきではないかと意見が出された。	<p>○ 合理的配慮の内容としては、障害の種類ごとに重点は異なるが、おおまかに言えば、①通訳や介助者等の人的支援、②定期的通院や休暇、休憩等の医療面での配慮、③施設や設備面での配慮が必要であるとの意見が大勢であった。</p>
		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)が合理的配慮の内容に入るとの意見が出され、異論はなかった。 公益委員から、教育訓練についても対象となるのではないかと意見が出された。また、使用者代表委員からは、通勤時の移動支援等、労働時間外のものも合理的配慮の対象に含めることは適当でないとの意見が出された。	<p>○ 障害の種類ごとに特に必要な配慮としては、以下のようなものが重要ではないかと、との意見があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 視覚障害者、聴覚障害者及び盲ろう者 … 点字、拡大文字、補聴システム等の機器や通訳者、援助者等による情報保障・コミュニケーション支援 ・ 内部障害者や難病のある人 … 定期的な通院への配慮や休憩・休暇・疾患管理への配慮、フレックスタイム等の柔軟な勤務体制 ・ 知的障害者 … 身近に気軽に相談でき、又は苦情を訴えられるような窓口の配置 ・ 精神障害者 … 対人関係・コミュニケーションが苦手である、疲れやすい等の特性を踏まえた、グループ就労や短時間労働等による仕事の確保や職場環境の整備、日常的な相談ができるような窓口 ・ 発達障害者 … 本人に代わって必要な配慮を代弁できるような、身近な支援者(サポーター)の配置・支援 ・ 中途障害者…勤め続けられるための配置(ポスト・職務)の見直し <p>○ 採用試験の際に、コミュニケーション支援が必要との意見があった。また、採用基準を緩める必要はないが、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環境を整えることこそが合理的配慮ではないかと、との意見があった。</p> <p>○ 通勤時の移動支援や身体介助は、企業の合理的配慮というよりむしろ福祉的サービスとして行うべきではないかと、との意見があった。また、労働災害では通勤も対象となっており、通勤も職務と連動するものであるため、今後は労働政策として企業に義務付けたり、助成措置を設けたりすべきではないかと、との意見があった。</p>

		「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中間的とりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・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)」
第3 職場における合理的配慮	1 合理的配慮の内容	④合理的配慮の実効性担保 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切であるとの意見が出され、異論はなかった。 労働者代表委員から、合理的配慮を求めた障害者に対する事業主の不利益取扱を禁止すべきであるとの意見が出された。 労働者代表委員、使用者代表委員及び障害者代表委員から、障害者に対する合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方を検討するべきではないかとの意見があった。	○ 障害者が合理的配慮の提供を求めたことを理由として、解雇、降格等の不利益取扱いをすることを禁止すべきとの意見があった。
	2 供のための仕組み	⑤合理的配慮の提供 相談体制も含め、合理的配慮が適切に提供されるための仕組みを検討する必要があるとの意見が出され、異論はなかった。 また、公益委員及び障害者代表委員から、職場において、具体的にどのような合理的配慮が必要か、障害者本人が十分な意思表示をできない場合は、第三者が関与できるようにした上で、使用者と障害者が話し合えるようにする必要があるとの意見が出された。	○ 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、現行の障害者職業生活相談員の機能を見直したり、相談員が選任されない中小企業でも相談・苦情処理の窓口を整備することが必要ではないか、との意見があった。その際、職場内だけでなく生活面での支援も重要であることから、障害者就業・生活支援センター等による支援を充実させ、連携をしていくことが重要ではないか、との意見があった。 また、専門家というよりも、「適切な変更・調整」を行える、身近にいる支援者(いわゆるナチュラルサポーター)を支援していくことが必要ではないか、との意見があった。
	3 過度の負担	①過度の負担の判断 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ということについて、異論はなかった。 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との意見が出され、異論はなかった。また、使用者代表委員から、仮に指針において過度な負担の判断基準を記載するとしても、あくまで一つの参考情報として位置付け、基準に対応した事例の集積を待つことが適切であるとの意見が出された。 使用者代表委員から、過度の負担か否かを判断する要素として、企業規模、企業がその時々にかかっている財政状況や経営環境全般が考慮されるべきであるとの意見が出された。 障害者代表委員から、企業が新しく障害者を雇う際には、企業が提供可能な合理的配慮の限界を提示する必要があるとの意見が出された。 労働者代表委員から、過度の負担に該当するかについては、使用者側がまず説明責任を負うべきではないかとの意見が出された。	○ 過度の負担の基準としては、企業規模、業種、従業員数、環境の特性、地域の文化・慣習等を参考にして判断すべきではないか、との意見があった。 また、長期療養者に対する解雇に関する裁判例でも、事業規模を考慮しており、過度の負担の判断に当たっても、事業規模はある程度考慮せざるを得ないのではないか、との意見があった。 さらに、過度の負担の基準として、現行の障害者雇用納付金制度の特別費用の額を参考とする(合理的配慮を行うための費用が特別費用の額と比べてどの程度かを斟酌することもある)のではないか、との意見があった。 ○ どのような場合に「過度の負担」に当たるのか、具体的な指針を定めるべきとの意見があった。

		「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中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」		「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・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)」	
第3 職場における合理的配慮	3 過度の負担	② 公的助成との関係 労働者代表委員及び障害者代表委員から、公的な助成等を考慮した上で過度の負担か否かを判断すべきではないかとの意見が出された。		<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の納付金制度に基づく助成金は、合理的配慮として行うこととなるものが対象となっており、適宜この助成措置を見直すことにより、合理的配慮を実効あるものにしていくことができるとの意見があった。 また、フランスのように、納付金制度に基づく助成金を活用して企業による合理的配慮に必要な経費をカバーするには、現行の納付金制度や法定雇用率(1.8%)では足りないのではないかと意見があった。 ○ 雇用率制度の対象でない事業主も含めて全事業主を対象とする場合、合理的配慮に対する財政支援をどのような形で行うかが問題になるとの意見があった。 ○ 現行の雇用関係の助成金や支援には期限があるが、合理的配慮の前提となる仕組みとして期限のない制度を確立すべきではないか、との意見もあった。 	
		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手続	全体 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こと、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との意見が出され、異論はなかった。	
2 外部機関等による紛争解決手続	全体 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妥当であるとの意見が出され、異論はなかった。 労働者代表委員から、仮に紛争調整委員会を活用する場合には、出頭命令を行いうることとした上で出頭命令に応じられない場合に過料を課す等の権限の付与や、勧告権限、企業名公表等の権限の付与が必要であるとの意見が出された。また、原告労働者に負担がかからないよう使用者との立証責任の配分をある程度決めておく必要があるとの意見が出された。 公益委員及び労働者代表委員から、仮に紛争調整委員会を活用する場合には、労使代表、障害者雇用に関する専門家や障害当事者の関与を可能とすることが必要であるとの意見が出された。		<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者に対する差別や合理的配慮の否定があり、企業内で解決されない場合には、外部機関による紛争解決が必要となるが、訴訟によらなければ解決しないような仕組みは適切ではなく、簡易迅速に救済や是正が図られる仕組みが必要との意見が大勢であった。 ○ 紛争解決手続としては、差別があったか否か、合理的配慮が適切に提供されたか否かを、いわゆる準司法的手続(例えば行政委員会による命令)のような形で判定的に行うというよりはむしろ、どのような配慮がなされることが適当か、何らかの差別が生じていた場合にはどのような措置を講ずることが適当か等について、第3者が間に入って、あっせんや調停など、調整的に解決を図ることが適当ではないか、との意見が大勢であった。【再掲】 ○ 紛争を処理する委員会を、国・行政から独立した機関・第三者機関として新たに設ける必要があるとの意見があった。一方、新たな機関ではなく、既にある労働審判や紛争調整委員会等を、権限の強化(出頭命令等)や体制の強化(当事者の参画)をした上で活用した方がいいのではないかと意見があった。 		

		「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中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・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)」
第4 の在り方	2 外部機関等による紛争解決手続	全体 (前ページの続き)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 当事者間の自主的解決が困難な場合に、国の行政委員会等の形でいわゆる準司法的手続を設けることについては、結局はそこでは解決せず、裁判まで行ってしまい、解決までに時間がかかってしまうのではないかと、との意見があった。また、このような準司法的手続を設ける場合には、手続や証拠の採否、立証等の厳格さをどこまで求めるべきかについても考える必要があるのではないかと、との意見があった。 ○ 外部機関による紛争解決手続を設ける場合には、労働法の専門家や障害者も入って調整機能を果たすような形がいいのではないかと、との意見があった。 ○ 行政手続で解決されない事案については、労働審判を活用することが考えられるとの意見があった。 ○ 紛争解決機関とは別に、差別事例やその救済状況等、条約の実施状況を監視し、又は周知等を行うモニタリング機関についても検討すべきではないかと、との意見があった。
その他			<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用率制度については、積極的差別是正措置として存続させるべきであるとの意見が大勢であったが、雇用率制度のあり方について、次のような意見があった。 ○ 雇用率制度上の障害の定義については、医学的・機能的観点からの障害者等級によっており、職業能力に応じた障害等級を創設する必要があるのではないかととの意見があった。 ○ 法定雇用率について、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害及び精神障害それぞれの枠を定めるべきではないかと、との意見があった。また、障害種別で雇用率を設定することは難しいのではないかと、との意見があった。 さらに、法定雇用率を引き上げるべきではないかと、精神障害者を雇用義務の対象とする(法定雇用率を設定する際の基礎数に加える)べきではないかと、就労継続支援事業等に優先発注した場合に実雇用率に算入できるようにすべきではないかと、雇用率達成を公契約の要件とすべきではないかと等の意見もあった。 ○ 現行の障害者雇用納付金の額について、「特別費用」の額から算出されているが、最低賃金とリンクさせることが考えられないかと、との意見があった。 ○ 重度障害者に対するダブルカウントについて、差別を感じる障害当事者の立場に立って廃止の検討をすべきではないかと、との意見があった。 また、重度障害者の雇用促進のため色々知恵を絞ってやってきたものであり、難しい問題ではないかと、との意見があった。 ○ 雇用率制度がポジティブアクションだとしても、それによって、運用上、かえって一般社員への門戸が狭まったり、一般社員との職場の分離が定着することのないようにすべきとの意見があった。