

## 今後の主な論点（「第3」及び「第4」）

## 第3 職場における合理的配慮

## 1 基本的考え方

○ 合理的配慮の提供に関し、法律上の位置づけについて、どのように考えるか。また、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。（再掲）

## &lt;第1回から第4回までの意見等&gt;

- 合理的配慮に関し極めて高い義務を企業に課すことが必要という意見を聞いたことがあるが、ちょっと行き過ぎかと。最終的には、障害のある方が自立をし社会生活が営めるような社会にすること。一方的に雇用主に過度な義務を課すと、結局、雇用されないことになり、良い方向にはならないのではないか。（第1回、山岡委員）
- 何もしなくていいと思う事業主は、今はそういない。コンプライアンスも重視され、配慮が必要という点は、受け入れの素地がある。ただ不提供が「差別」と言われると、差別類型として第三の類型になるのかもしれないが、受け止め側として理解が難しい。事業主の責務として措置義務や配慮義務は、例えば均等法等でも出ており、法体系の中でも受け入れやすいが、不提供は「差別」として禁止されるというのは、法体系の中でどのように位置づけられるのか。また、同じ法の中で義務とやらない（不提供）は差別であることが両立するのかという気もしており、合理的配慮は提供義務にして、中身は多様ですのでガイドラインを設けるのが、法実務の立場からは受け入れやすい法律の仕組みと思います。（第4回、石井委員）
- （石井委員も）合理的配慮の提供義務があるという定め方ならしっくりくるということなので、私もそういった定め方の体裁はそれでもかまわない。実質が合理的配慮を障害者が受けられるのであれば、あとは形式論の問題というような気がします。（第4回、大胡田委員）
- 障害者がこういうのをやって下さいと事業主にお願いし、それに対応するのが合理的配慮なのか。不提供は、例えば、通勤に車が要るので駐車場を用意してと言われ、でも企業には駐車場がないとき不提供なのか。合理的配慮や不提供とが実際どのようなイメージなのか。やはり全体がパズルのように入り組んで、こうやって議論しても難しいかなという感じがします。労働能力に基づく差異も、例えば、合理的配慮が提供された上で適切に評価したならば、そのとおりだが、合理的配慮が提供されないとか、半分提供されたとか、そういうのをどう考えていくのか、この議論はまた綱引きになるような印象を持つ。（第4回、武石委員）

## &lt;障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」&gt;

- 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、多様かつ個別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当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のは適切でないとの意見が出され、異論はなかった。

＜平成20年研究会「中間整理」＞

- 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】
- 「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。
- 「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、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。
- 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。
- 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・負担も異なるので、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。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。

（参考）諸外国の制度

【基本的考え方】

＜ドイツ＞

- ・ 平等法に「合理的配慮」の規定はなく、社会法典において「重度障害者は、使用者に対し、障害及び障害の影響を考慮に入れて、能力を発揮できる労働ポストや職業訓練への配慮、障害に適した就労場所・設備、労働時間などの請求権を有する」と規定。

＜フランス・アメリカ・イギリス＞

- ・ 各国とも、使用者に対し、合理的配慮の提供を義務付けている。

【合理的配慮の不提供について】

＜フランス・アメリカ・イギリス＞

- ・ 「合理的配慮の不提供」を差別と規定。ドイツは、差別か否かは法律上規定がなく、また合理的配慮に関する不服申立も差別救済とは別の手続きにより救済。

○ 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。(再掲)

<第1回から第4回までの意見等>

- 障害者の差別禁止等の枠組み、対象範囲が検討項目としてあり、これは、差別の定義と関連してくるが、差別禁止部会は、かなり広い議論がある。例えば、今後の可能性みたいなところまで含めて、非常に幅広い定義の議論があるような印象を受ける。そのとき、こちらは、差別禁止部会と比べると、限定して禁止の対象を考えていくこともありうるわけで、差別禁止の範囲がこちらと異なるという可能性が考えられる。(第2回、武石委員)【再掲】
- 一般論で言えば、差別禁止部会は、非常に幅広い、雇用その他も含めた生活一般も含めた非常に広い差別禁止の一般法の話で、こちらで考えるのは、雇用に特定された問題ではありません。そうすると雇用分野で取り上げるべき差別、特に差別禁止の対象とすべき障害というのは何かというのは、こちらで考えることだと思います。その結果として、最終的にどこですり合わせるかは両者の間で考えなければいけない。こちらはこちらとして、部会の考え方も視野に入れつつ、どう整理するかということも考えなければいけないと、一般論としては理解している。(第2回、岩村座長)【再掲】

【障害者の範囲について】

- 障害者の範囲は、発達障害だけでなく困難や障害を持つ全ての方が対象になるべき。(第1回、山岡委員)【再掲】
- 山岡委員の「困難や障害を持つ全ての方が対象になるべき」を踏まえ、合理的配慮の対象を広げたところで展開すると、障対法では対象が少し的を狭くするのではないか。(第4回、田中委員)
- 障対法第2条の障害者が適切ではないか。過去の障害で現在差別的な取扱いを受けている場合や、将来の可能性又は障害があるとみなされる者などが議論に上がっているが、事業主からは、合理的配慮が必要な者はどの範囲か予見可能性が十分に担保されるべき。義務の形で立法するならば、客観的な、現時点での障害の有無という形で分けられるべき。「家族についても」という議論もあるが、あまり最初に広げないで、やはり現時点で障害をお持ちの方という形の立法がなされるべきではないか。事業主として差別禁止や合理的配慮の提供が義務づけられるという観点からすると、ある程度これが事業主(に課される)の義務の範囲というのがないと、企業は対応できない。現在障害がなくても、不当な雇用管理上の問題はあり得るが、それは、現在の労働法理の中での救済なのではないか。(第4回、石井委員)
- 入口で絞ることは、障害者への差別をなくしていこうという大きな理念から、若干残念な気がしている。過去に精神病歴があった方について差別は実際にあり、こういったことまで法で禁止しないと、何となく「合理的配慮」が付け加わったが、結局これまで救われなかった人は依然として救われえないということになるような心配がある。入口は、誰でもとは言わないが、できる限り広く救済を受けられる方たちを増やしたい。(第4回、大胡田委員)
- あらゆる障害を持つ人は差別されてはいけないのが基本的な理念。ただ、このあとの合理

的配慮をどのように事業主に求めていくか、それを提供しない場合どういうことになるかなど、そことの連携で考えなくてはならない。差別を禁止する部分がある程度厳しくなっていたとすると、事業主としてあらゆる障害に対応していく、又は家族や過去のところまで対応し切れるかということもある。どこかで一定のわかりやすい範囲を決めていかないと実務的に難しい面があるのではないか。(第4回、武石委員)

- 合理的配慮の対象と結びつく問題。また、事業主の例えば合理的配慮をするときの対応能力も関わってくる。全体としては、差別禁止の対象が合理的配慮の対象にもなる。そうすると、その辺が全部関係した上で制度全体をどうするかということになる。(第4回、岩村座長)
- 差別禁止や合理的配慮の対象に関し、例えば発達障害は色々なケースがある。例えば、本人が気づいてない場合、本人は気づいている場合、診断を受けている場合、手帳を持っている場合など。企業からは、どのような人たちを合理的配慮や差別禁止の対象にするかを、何か決めなくてはいけないのではないか。(第4回、山岡委員)
- 就職後に発達障害が診断により分かった場合、その人が差別されずに雇用を維持していくために、その人の状況に応じ、事業主には合理的配慮が要請されるのだと思う。一方、その方に発達障害が仮にあっても不明な場合、(不明な者に対し差別は考えられないが)仮にあっても事業主責任は問えないし合理的配慮も考えられない。(第4回、岩村座長)
- (障害者かどうか不明な者への事業主責任は問えないとすると)、本人が申し出をしなくてはならない。企業に「こういう障害がある」と申し出なければならない。内部障害も同じだが、その後、企業としては、本人が発達障害とか内部障害とか精神障害とかは見ただけではわからないから、医師の診断を求めるのか、手帳なのか、何なのかを決めなくてはならない。その次の段階として基準みたいなものが必要だと思う。(第4回、山岡委員)
- 合理的配慮が施行できないから対象範囲から外すのは、本末転倒。障害者総合支援法が出来てくると、今度は新たに難病も入る。そのように枠が広がってきていることも事実。そのような考え方に配慮し、これを整理したほうがいい。(第4回、森委員)
- 過度の負担や合理的配慮に伴う公的支援も同時に考えなくてはならない。広く見たい一方で、労働者も雇用主にもある種の不確実性や情報の非対象性を生み出してしまう。山岡委員のように、不確実性や情報の非対象性を抑えるための工夫も考えなければならない。その際、最初にそれを明らかにする義務を負わせるのか。企業に費用負担を持たせる形になれば、それに対し、企業も逆に経済合理的な対応をする。その意味では、ふわっとした形で義務づけや費用がかかるものを組込むと、思っていた効果と結果的には違うことになる。全体を見ながら、想いの議論と結果で起き得ることも考慮しながら進めた方がいい。(第4回、駒村委員)

#### 【事業主の範囲について】

- できることできないことがあり、公的支援の整備状況等を勘案し、段階的な実施にならざるを得ない。適用対象としても、合理的配慮の内容は、企業規模や経営状況に照らし異なら

ざるを得ない。それらを考慮し、段階的又は十分な準備期間を置くべき。(第4回、石井委員)

- 理論的には差別禁止は人権問題で、企業規模で差をつける論理は出てこない。最終的には、規模により差を設けないことにならざるを得ないが、到達目標として、どのようにそこに到達していくかのステップの問題は別途あるかもしれない。また、中小企業は財政力の問題があり、合理的配慮への経済的支援は要るのだろう。人権の問題で、50人以下事業所には適用しないというのは、理屈としては出てこないもので、非常に難しいと思う。(第4回、岩村座長)

#### <障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 差別禁止等の対象とする障害者の範囲は、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。
- 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。

#### <平成20年研究会「中間整理」>

- 差別禁止及び合理的配慮の枠組みの対象障害者の範囲は、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。
- 事業主の範囲は、フランス・ドイツと同様、全事業主を対象とすべきとの意見があった。

(参考) 諸外国の制度

【障害者の範囲（定義）について】

〈ドイツ・フランス〉

- ・ 差別禁止に係る障害・障害者の定義はないが、「適切な措置」の対象は、雇用義務の対象のみ（ドイツ：重度障害者と重度と同等の者、フランス：障害労働者の認定を受けた者）。
- ・ 直接差別やハラスメントからの保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

〈アメリカ〉

- ・ 「1つ以上の主要な生産活動を実質的に制限する身体的又は精神的機能障害があるか、過去にそのような機能障害があるか、そのような機能障害があるとみなされる者」で、そのうち保護の対象は、職務に対し「適格性」を有する者。

※ 障害や適格性の有無は裁判等で個別に判断。

- ・ 保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

〈イギリス〉

- ・ 身体的又は精神的な機能障害を有する者であり、この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響を受けている者（過去に障害を有していた者や著しい醜状を伴う機能障害、進行性の症状で現時点は実質的な悪影響を受けていない場合も、保護の対象）

※ 障害の有無は裁判等で個別に判断。

- ・ 直接差別やハラスメントの保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

【事業主の範囲について】

〈ドイツ・フランス・イギリス〉

- ・ 全ての事業主（イギリスは、02年まで15人以上を雇用する事業主）

〈アメリカ〉

- ・ 当年・前年に週20時間以上働く15人以上を雇用する事業主

## 2 合理的配慮の内容について

### ○ 合理的配慮の枠組みとその内容について、どのように考えるか。

#### <第1回から第4回までの意見等>

- 雇用側の過度な負担も、できれば、私はミニマムスタンダード的なもの、最低限ここまでというところを、書き振りで分ける等により、きちんと示しておくべき。(第1回、山岡委員)

#### 【精神障害者に対する合理的配慮について】

- 一般的に精神障害は差別や偏見がまだあり、企業への啓発や情報提供等も広い意味での合理的配慮と考えて頂きたい。また、ストレスへの予防的配慮や労働者が精神症的な症状を呈した際の配慮、これまでのまとめでは、医療的配慮や人間的配慮、物理的配慮があるが、精神の場合、人間関係の問題が大きく、配置転換または勤務形態や勤務時間、働き方のフレキシブルな仕組みをどうしていただけるのかというのが一番のテーマ。そういうことまで合理的配慮として議論していただきたい(第2回、北野委員)

- 北野委員の意見では、一般的な働く障害者の支援の問題と、メンタルヘルスという労働安全衛生法上の問題、個々の働いている障害者との間で問題となる合理的配慮の問題という、3つが分かれて入っていたという印象。差別禁止法の中で考える合理的配慮は、おそらく個々の働く障害者と事業主との間での問題かと個人的には思う。1番目や2番目を議論するなどという趣旨ではないが、交通整理は必要。そうしないと、かえって合理的配慮というものがわかりにくくなり、理解し難くなってしまう可能性もあるかもしれない。(第2回、岩村座長)

#### 【発達障害者に対する合理的配慮について】

- 知的、精神、発達障害は、配慮する部分が見えにくい。発達障害では、感覚過敏というのがあり音や匂いに敏感でここにいるのが耐えがたいとか、又は身体接触を嫌がるとか、わかりづらい。学習障害では、読み書きはできても、数の概念がなく簡単な計算ができない。周りから見れば信じられないことがあり、差別禁止部会では広く検討しているが、知的、精神、発達障害分野が少ない印象。研究会ではきちんと議論していただきたい。(第2回、山岡委員)
- 合理的配慮の概念が、抽象的で難しい。特に、知的障害や発達障害の方にとっての合理的配慮の場面はどんな場面なのだろうというのはすごく難しい。できるだけ具体的な事例を交えての議論ができるとよいのではないかと。(第3回、野澤委員)

#### 【通勤時の支援について】

- 通勤保障はどうか。ADA法では、通勤保障は企業の合理的配慮ではなく、企業に責任はない。第2、3章公共交通で公共交通機関が合理的配慮として、全体の移動保障をしている。どの省庁もうちではないと言うが、どこかで検討していただきたい。(第3回、北野委員)

#### <障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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の意見が出された。

- 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の意見が出された。また、使用者代表委員からは、通勤時の移動支援等、労働時間外のものを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。
- 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。

<平成20年研究会「中間整理」>

- 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・負担も異なるので、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、との意見が大勢であった。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。【再掲】

- 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。

- 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、との意見があった。

- ・ 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

- 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、との意見があった。

- 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ので、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、との意見があった。

(参考) 諸外国の制度

#### 【合理的配慮の枠組みと内容】

〈フランス・アメリカ・イギリス〉

- ・ 各国とも、法律で枠組みを定め、ガイドラインや手引き、行為準則で具体例を示した上で、実際の雇用の場面では個々のニーズに応じ個別に配慮の内容を決定。

〈例：アメリカ〉

- ・ ADA法では、合理的配慮に以下のものが含まれるとしている。
  - ① 労働者が使用する既存施設を、障害者が容易にアクセスしかつ使用可能とすること
  - ② 職務の再編成、パートタイム化又は勤務割の変更、空席ポストへの配置転換、機器又は装置の購入又は改良、試験、訓練材料又は方針の適切な調整又は修正、資格をもつ朗読者又は通訳者の提供、及び障害者に対する他の類似の配慮
- ・ EEOC規則では、合理的配慮とは、

- ① 採用プロセスにおける配慮（募集・採用段階において、障害者が適格性を有するポジションへのアクセスを可能とするような採用プロセスにおける変更又は調整）
- ② 職務遂行に関する配慮（労働環境や仕事のやり方・状況についての変更又は調整）
- ③ 均等な利益及び特典の享受に関する配慮（障害者が障害を持たない者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又は調整）

※ 合理的配慮は、障害の種類や程度、職務内容により多様で、ADA法は例示列挙。

- ・ 「合理的配慮及び過度の負担に関する実施ガイダンス」で、以下の具体的な説明がある。

#### ① 施設・情報へのアクセシビリティ

従業員の利用施設について障害者のアクセスが容易になるようにし、また、利用できるようにする。就業場所だけではなく、非就業区域（休憩室、食堂、洗面所など）も対象。また、情報アクセスも、障害者と障害を持たない者が同等の状況に置かれなければならない。例えば、視覚障害者には、パソコン装置や拡大印刷等の設備、点字又は音声メッセージの送付等。聴覚障害者には、電子メール等による情報提供が行われなければならない。

#### ② 職務の再編成

障害者が職務の本質的機能を遂行できるよう職務内容の変更や障害者が遂行できない周辺の職務の除去。

#### ③ 勤務地の変更（テレワークを含む）

#### ④ 労働時間の変更・休暇付与（定期的に治療の必要のある人への勤務割の変更等。）

#### ⑤ 空席ポストへの配置転換

現在の職位において合理的配慮を提供できない場合、または合理的配慮をしても職務の本質的機能を遂行することができない場合、適格性を有する他の職位への配置転換。

#### ⑥ 試験・訓練教材の調整・変更

企業内外での教育訓練も含め、試験・訓練教材も、手話通訳者、点字、拡大文字、音声案内等の方法を提供しなければならない。

#### ⑦ 援助者・介助者の配置（職場に必要な範囲を超えた個人的便益を提供する必要はない（車いす、義足等））

### 3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について

○ 合理的配慮が適切に提供されるための企業内での仕組みについて、どのように考えるか。

#### <第1回から第4回までの意見等>

- アメリカでは、使用者と障害者の間で適切な配慮をすぐに特定できない場合、「柔軟な相互関与プロセス」を踏むことが推奨されており、興味を引かれる内容。例えば、どういう事例がここにかかって、どんな議論がされているのか、具体的事例集とまではいかないまでも、いくつか事例があれば、ヒントが出てくるのではないかと思います。(第3回、野澤委員)
- 障害者がこういうのをやってくださいと事業主にお願いし、それに対応するのが合理的配慮なのか。それを不提供という、例えば、通勤に車が要るので駐車場を用意してと言われ、でも企業側には駐車場がないとき不提供になるのか。合理的配慮やその不提供とが実際どのようなイメージなのか。やはり全体がパズルのように入り組んで、こうやって議論しても難しいかなという感じがします。労働能力に基づく差異も、例えば、合理的配慮が提供された上でと適切に評価したならば、そのとおりだが、その合理的配慮が提供されないとか、半分提供されたとか、そういうのをどう考えていくのか、この議論はまた綱引きになるような印象を持つ。(第4回、武石委員)【再掲】

#### <障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。
- 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。

#### <平成20年研究会「中間整理」>

- 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。
- 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。

- 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3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。
- 「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もので、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。【再掲】
- 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。
- 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。【再掲】

(参考) 諸外国の制度

【合理的配慮の提供のための企業内での仕組み】

〈アメリカ〉

- ・ 合理的配慮の内容を特定し実際に提供する過程においては、障害者と使用者が相互に関与し、話し合いを通じて情報を共有すること（「相互関与プロセス」）が重要であるとされている。（ADA 施行規則 1630 条 2(o)）ADA 法解釈ガイダンスにおいては、
  - ① 使用者が対象となる特定の職務を分析し、その目的と本質的機能を決定する。
  - ② 障害者と使用者が話し合い、障害によって生じている職務に影響を及ぼす制限と、それらの制限を合理的配慮によって克服する方法を確認する。
  - ③ 話し合いの中で、いくつかの合理的配慮案を確認し、それぞれの配慮が職務の本質的機能を遂行することを可能にするかどうか評価する。
  - ④ 配慮を受ける者の意見を考慮し、労使双方にとって適切な配慮を選択し実施する。
- ・ 相互関与プロセスは ADA が強制するものではないが、こうしたプロセスに参加していたことが使用者が証明できれば、結果として合理的配慮の提供に至らなかった場合でも責任を問われない可能性があるものであり、このプロセスへの関与が重要であるとされている。

- 合理的配慮が適切に提供されるための企業以外の相談機関等の仕組み（例：米国の JAN (Job Accommodation Network)）についてどのように考えるか。

＜第1回から第4回までの意見等＞

- 一般的な情報提供と、個別に合理的配慮が必要になった場合、職場の合理的配慮に関するネットワーク、JAN (Job Accommodation Network) という機関がアメリカにはある。障害者も合理的配慮はどれが要るのか、企業側もどれくらいの合理的配慮をしたらいいかが相談が出来き、情報を発信できる総合的に相談支援ができる機関・仕組みを作っていただきたい。（第2回、第3回、北野委員）

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。【再掲】

<平成20年研究会「中間整理」>

- 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。【再掲】
- 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。【再掲】

(参考) 諸外国の制度

<ドイツ>

- ・ 障害者は、労働環境、労働組織、労働時間の障害に応じた調整について請求権を有するが、特に費用との関係で使用者への期待可能性の限界があり、この請求権が問題になる場合、州統合局は包括的な助言を行うこととされている。

- 合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置について、どのように考えるか。特に、事業主の負担に対する助成の在り方（現行の納付金制度との関係など）について、どのように考えるか。

<第1回から第4回までの意見等>

- 公的助成の性格をどう考えるかだが、合理的配慮をしつつ雇うのは当然でそれに関わるコストは、当然企業が負担すべきと理解するか、合理的配慮という条件整備、ある種、公共財だという理由で、政府が助成するか、どちらがどちらから接近するかにより、公的補助の性格も変わってくる。  
合理的配慮という社会システムは公共財的な性格があるが、個別対応は雇用するのが当然である以上、企業の個別投資の話で、したがって、視点としては、福祉政策よりは、労働政策や産業政策的な視点のほうの色彩が強いということか。その上で、労働政策としての個性とか、企業負担に対する産業政策上の配慮というのが必要になってくるという整理か。(第1回、駒村委員)
- 条約から派生して「合理的配慮を行うこと」自体が、法制上は、事業主の義務というふう位置づけないと条約との整合性が取れない。では、それに対する助成というのをどういう

ふうに理論構築するのか、そこが実は大きな課題ではないか。(第1回、岩村座長)

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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
- 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。

<平成20年研究会「中間整理」>

- 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。

(参考) 諸外国の制度

【財政的援助】

<ドイツ・フランス>

- ・ 雇用率未達成企業からの納付金を原資として、使用者に対し給付金・助成金を支給
- ・ ドイツでは、①障害者雇用のために恒常的な特別な補助的な労働力(ジョブコーチ)が必要な場合、②障害者雇用が使用者にとって通常の費用と言えない費用と結びつく場合、③障害者雇用の結果、事業所における労務の提供が減少する場合、等でも使用者は雇用義務を負い、これに係る負担を調整するため給付金を支給。
- ・ フランスでは、①労働時間調整支援金(高齢障害者が賃金減額なしで労働時間を短縮して雇用継続できることを目的とする)、②通勤支援金(交通に係る超過費用を保障する)、③労働環境適応支援金(雇用前の調整費用(文書の点訳など)を保障する)、④雇用維持支援金(障害を負った又は障害が悪化した場合、雇用継続のための外部の支援機関の費用などを支給)、⑤技術的支援・人的支援(手話通訳等の人的支援費用)、⑥チューター支援金(企業内で指導・訓練するチューターの委嘱・育成費用)等を支給。

<アメリカ>

- ・ 政府が援助する仕組みはない。企業規模に応じ合理的配慮に係った費用の税制上の優遇。

<イギリス>

- ・ 雇用年金省の機関であるジョブセンタープラスにより実施される「仕事へのアクセス支援(Access to Work)」を通じて、調整措置の費用を支援。支援の範囲は、雇用されている期間、必要な支援の種類、自営か否かなどを考慮して決定。具体的には、①特別な補助具、福祉機器、施設と設備の改修、②通勤の支援、③職場での読上げ等の援助員の配置など

#### 4 過度の負担について

○ 合理的配慮の提供と過度の負担について、どのように考え、過度の負担の判断基準をどのように考えるか。特に、公的な助成との関係をどのように考えるか。(上記3参照)

##### <第1回から第4回までの意見等>

- 雇用側の過度な負担も、できれば、私はミニマムスタンダード的なもの、最低限ここまでというところを、書き振りで分ける等により、きちんと示しておくべき。(第1回、山岡委員)  
【再掲】

##### <障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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、企業がその時々において置かれ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。

- 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。【再掲】

##### <平成20年研究会「中間整理」>

- 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)ことも考えられるのではないか、との意見があった。

- どのような場合に「過度の負担」に当たるか具体的な指針を定めるべきとの意見があった。

(参考) 諸外国の制度

【過度の負担について】

<ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス>

- ・ 各国とも事業主に「過度な負担」が課される場合、合理的配慮の提供義務は免れる。(ドイツは障害者の請求権はない。)

- ・ ドイツ・フランス・イギリスともに「過度の負担」に関する法的な定義はないが、ドイツ、フランスでは公的な助成を考慮した上で、過度な負担か否かを判断。イギリスは、個々の事案の総合的な事実（費用、費用対効果、企業規模等）を踏まえ判断。
- ・ アメリカでは、過度の負担とは「著しい困難又は費用を要する行為（ADA101 条(10) (A)）」とされ、①配慮の性質又は費用、②配慮の提供に係る施設の財政的資力、施設の労働者数、施設運営への影響③企業の財政的資力、労働者数、施設の数・種類・立地④事業の種類など多様な基準によって判断。

#### 第4 権利擁護（紛争解決手続）について

- 企業内における紛争解決手続きについてどのように考えるか。また、その仕組みについてどのように考えるか。

##### <障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。

##### <平成20年研究会「中間整理」>

- 「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もので、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。【再掲】
- 企業の提供する合理的配慮について障害者が不十分と考える場合に、それを直ちに外部の紛争解決に委ねるのではなく、企業内で、当事者による問題解決を促進する枠組みが必要との意見が大勢であった。

##### (参考) 諸外国の制度

###### 【企業内における紛争解決手続き】

###### <ドイツ>

- ・ 従業員は、企業、事業所、職場の管轄機関（具体的には上司、人事課）に対し、不利益取扱に関する異議申立の権利を有する。

###### <フランス>

- ・ 従業員代表は、雇用・報酬・職業訓練・配属・昇進・異動・懲戒・解雇など労働法典に掲げる事項に関し、差別を確認した場合、使用者にその事実を訴えることができ、使用者は従業員代表とともに調査を行い、必要な改善措置を講じることとされている。

###### <イギリス>

- ・ 法的な規制はないが、労使紛争が発生した場合、第一に、労働組合や労働協約、職場の紛争解決制度等による解決が試みられるのが一般的であり、これによって解決しない場合に行政救済、司法救済となる。

- 具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による紛争解決手続きについて、どのように考えるか。

##### <第1回から第4回までの意見等>

- これまでの議論では、あっせん、調停が望ましく、特に命令とかを想定されていない。話し合いで解決ができれば、それが一番ではあるが、障害者に対する差別は、これまで非常に問題となって、話し合いでうまくいかなかったからこそ、権利条約の中でここまで厚く保障するという位置づけがされたのだろう。こういう状況を踏まえると、あっせん、調停、話し合いの



みでうまくいくのか不安。最終的に揉める場合、裁判でと思うが、それ以前に簡易な手続で、何らかの強制的な命令を発する機関を求めるのも1つの解決手段と思う。(第1回、大胡田委員)

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。

<平成20年研究会「中間整理」>

- 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切か、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切か等について、第三者が間に入って、あっせんや調停など、調整的に解決を図ることが適切ではないか、との意見が大勢であった。

- 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、との意見があった。

- 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。

(参考) 諸外国の制度

【行政救済機関】

〈ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス〉

- ・ 各国とも差別禁止に関する行政救済機関が設置され、特に、アメリカ、イギリスは行政救済前置とされている。  
ドイツ：連邦反差別機関、フランス：高等差別禁止平等機関、  
アメリカ：EEOC、イギリス：助言斡旋仲裁局
- ・ ドイツ・フランスではあっせんにより、アメリカでは調停により、イギリスではあっせん又は仲裁により紛争解決を図る。