

1. 趣旨

障害者権利条約に関し、労働・雇用分野において条約締結に向けた検討を進めるため、平成20年4月「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」を開催、計11回検討を行い、平成21年7月に中間整理をとりまとめている。その後、これを受け、障害者雇用分科会において、平成21年10月から計7回の検討を行い、平成22年4月に「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」として、主な議論の状況を中間的に取りまとめている。

一方、「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」（平成22年6月閣議決定）においては、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置等の具体的方策について検討を行い、平成24年度内を目途にその結論を得ることとされていることから、これまでの議論も踏まえつつ、障害者雇用分科会の「中間的な取りまとめ」からさらに検討を進める。

2. 主な検討事項

- (1) 差別禁止等枠組みの対象範囲について
- (2) 合理的配慮の内容及びその提供のための仕組みについて
- (3) 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方について
- (4) その他

3. 参集者（五十音順、敬称略。◎＝座長）

石井 妙子	弁護士	◎岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
大胡田 誠	弁護士	北野 誠一	NPO法人おおさか地域生活支援ネットワーク理事長
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部教授	杉山 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授	田中 正博	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会常務理事
野澤 和弘	毎日新聞論説委員	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
山岡 修	一般社団法人日本発達障害ネットワーク副理事長		

4. 開催状況（平成23年11月～平成24年7月 計9回開催）

- 第1回～第2回（平成23年11月～12月） これまでの検討経緯等について、今後の研究会の進め方について 等
- 第3回（平成24年1月） 諸外国の制度について、論点の提示
- 第4回～第8回（平成24年3月～7月） 論点整理
- ・ 障害を理由とする差別の禁止について
 - ・ 職場における合理的配慮について
 - ・ 権利擁護（紛争解決手続）について 等

第8回～第9回（平成24年7月） 研究会の取りまとめ ⇒ 平成24年8月3日 研究会の報告書 公表

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報告書概要 (平成24年8月3日)

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、21年10月から労働政策審議会障害者雇用分科会が開催され、22年4月に主な議論の状況が「中間的な取りまとめ」として取りまとめられている。

また、政府として障害者制度の集中的な改革を行うため、21年12月に障がい者制度改革推進本部を設置し、その下に障がい者制度改革推進会議を開催して、22年6月に第1次意見を取りまとめ、これを踏まえ、同月「障害者制度改革推進のための基本的な方向について」を閣議決定している。

本研究会では、こうした検討経緯や障がい者制度改革推進会議の議論、諸外国の状況等を踏まえつつ、労働・雇用分野における差別禁止等の枠組みの対象範囲等の検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

基本的な枠組みについて

(障害者権利条約に対応するための枠組みについて)

- 現行の障害者雇用促進法には、ハローワーク等による職業リハビリテーションサービスや障害者雇用に関する指導・助言の仕組みが規定されている。
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等の実効性を担保するためには、それらを十分に活用していくことが効果的であり、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は障害者雇用促進法を改正して対応すべきである。
- 一方、今後、検討が行われる差別禁止法の内容や法律上の位置づけも踏まえ、両法が整合性のとれたものとなるよう、十分な調整を図るべきである。

(障害者雇用率制度の位置づけについて)

- 障害者雇用の確保に成果を上げており、積極的差別是正措置として引き続き残すべきである。

(差別禁止等の枠組みの対象範囲について)

- 障害者の範囲は、差別禁止等の実効性を担保する観点から、事業主にとって予見可能性が十分に担保されるべきであり、障害者雇用促進法第2条の障害者とするのが適当である。
また、過去の障害履歴や障害者の家族など可能な限り広く捉えるべきとの意見の一方、対象者の予見可能性を担保するには、現時点での障害の有無で判断すべきとの意見があった。
- 事業主の範囲は、段階的な実施や十分な準備期間などの措置が重要であるが、原則、企業規模により差を設けるべきものではなく、全ての事業主とすべきである。

障害を理由とする差別の禁止について

(障害を理由とする差別について)

- 直接的な差別的取扱い（障害を直接の理由として差別を受ける場合）は禁止すべきである。
- 「間接差別」は、具体的な基準や要件が明確ではなく、現段階では、実効性のある差別禁止規定を設けることは困難である。まずは、どのようなものが「間接差別」に該当するかの基準や要件を確定することが必要である。
- 障害者権利条約では、合理的配慮の不提供が差別に当たるとしているが、新たな差別類型として整理できないため、労働・雇用分野においては、合理的配慮を提供することを事業主に義務づけることで対応すべきである。

(差別が禁止される事項について)

- 雇用に係るすべての事項を差別禁止対象すべきであり、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。

職場における合理的配慮について

(合理的配慮に対する基本的な考え方とその枠組みについて)

- 合理的配慮については、事業主に提供を義務付けるべきである。合理的配慮は、障害や職場の状況に応じて、多様かつ個別性が高いため、法律では概念や枠組みを定め、具体的な中身はガイドラインなどで定めるべきである。

(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)

- 合理的配慮の提供に当たっては、企業内で当事者同士が相互理解や検討を行った上で提供されることが重要であり、企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制を整備すべきである。
- また、提供に係る経済的な負担は、合理的配慮の提供を事業主に義務付けていることから、原則、個々の事業主の負担と整理した上で、事業主の経済負担の調整の仕組みである納付金制度の中で、対応可能な部分（助成金や報奨金など）についての見直しを図るべきである。

(過度の負担について)

- 事業主にとって過度の負担となる場合は、合理的配慮の提供義務を負わないこととすべきである。また、その判断基準は、企業規模、業種、従業員数等に加え、経営状況や合理的配慮に対する経済的な支援も考慮し、それらの項目を類型化した指針などをもとに判断すべきである。

権利擁護(紛争解決手続)について

- まずは、企業内での自主的解決を図るべきであり、解決しない場合には、必要に応じて、調停制度による調整的な解決の仕組みを整備すべきであり、現行の紛争調整委員会を活用すべきである。