

第1 基本的枠組みにおける論点

(1) 法律上の枠組み

- 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を図ることについてどう考えるか

◎ 雇用・労働分野における障害者権利条約の対応の在り方に関する研究会報告書
(平成24年8月3日) (抄)

- 差別禁止法については、現在その内容が検討中であり、法律の位置づけやその詳細については明らかではないが、現行の「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）」においては、ハローワークなど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、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ることから、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を図るべきである。
- 一方、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、差別の禁止（合理的配慮の不提供を含む）については差別禁止法で規定し、差別禁止法で定められた事項を実効性のあるものとするための事業主への助成等の措置については障害者雇用促進法で規定すべきとの意見や、障害者権利条約への対応のためには、現行の障害者雇用促進法の枠組みを抜本的に見直すことを含め検討すべきとの意見もあり、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、同法と障害者雇用促進法が相互に補完し合うなど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。



- 障害者雇用促進法に基づく、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・助言の仕組みを活用していくことが効果的であることから、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を図ることによいか
- 差別禁止法については、現在その内容が検討中であり、法律の位置づけやその詳細は明らかではないが、同法と障害者雇用促進法が整合性のとれたものとなるよう、十分な調整を図ることとすべきではないか

(2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲

① 障害者の範囲

- 以下の者の取り扱いをどうするか
 - ・ 過去に障害の履歴を有する者、将来発生する障害を有する者、障害を誤認された者
 - ・ 障害者を持つ家族
 - ・ 発達障害者や精神障害、内部障害など外見からは判断しづらい障害

- ◎ 雇用・労働分野における障害者権利条約の対応の在り方に関する研究会報告書
(平成 24 年 8 月 3 日) (抄)
- 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については、その実効性を担保する観点から、それらが義務付けられることとなる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、また、そうした観点から対象障害者は一定の範囲に決めておくべきである。
- 過去に障害の履歴を有する場合や障害者を持つ家族など可能な限り広く捉えるべきであるとの意見がある一方、合理的配慮など事業主に対する義務付けとなる事を踏まえ、対象となる者の予見可能性を担保するためには、現時点での障害の有無で判断すべきとの意見もあった。さらに、発達障害者や精神障害、内部障害など外見からは判断しづらい障害に対する予見可能性への配慮が必要ではないかとの意見があった。
- ◎ 「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見
(平成 24 年 9 月 14 日) (抄)
- 過去に存在した障害又は将来発生する障害もしくは誤認された障害を理由として障害のない者に対して異なる取り扱いをすることも、さらには、障害を理由として障害者の家族等の関係者に対して異なる取り扱いをすることも、本法において「障害を理由とする差別」として禁止される。



- 障害者雇用促進法第 2 条に規定する障害者以外の者の取り扱いを考えるに当たっては、事業主への義務づけとなることを踏まえ、
 - ・ 対象となる者が明確であるとともに、事業主にとって把握可能な者であること
 - ・ 事業主が行うべき合理的配慮の内容が明確であることが必要ではないか。
- これを踏まえた場合、過去に障害の履歴を有する者、将来発生する障害を有する者、障害を誤認された者、障害者を持つ家族についてどう考えるか。
- 一方、発達障害者や精神障害、内部障害など外見から判断しづらい障害者については、障害者雇用促進法第 2 条に規定する障害者として、現在でも、職業リハビリテーションの対象としてハローワーク等において支援を行っているところである。事業主が判断に迷う場合の対応方法を考える必要があるのではないか。

② 事業主の範囲

- 全ての事業主を対象とすべきか。
- 企業規模に応じた段階的な実施や十分な準備期間を設けるべきとの意見についてどう考えるか
- 派遣労働の取扱いをどう考えるか
- 事業主のための行為をする者（使用者）の取扱いをどう考えるか

◎ 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
(平成22年4月27日) (抄)

(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。

◎ 雇用・労働分野における障害者権利条約の対応の在り方に関する研究会報告書
(平成24年8月3日) (抄)

(事業主の範囲について)

○ 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に関する対象事業主の範囲を検討するに当たっては、障害者権利条約への対応は事業主に義務付けられるものであることを踏まえ、公的支援の整備状況などを勘案しつつ、段階的な実施や十分な準備期間を設けるなどの措置が重要である。

○ 一方、障害者権利条約は「すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な共有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進すること」を目的としていることから、原則、企業規模によって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関する法制」についての差別禁止部会の意見
(平成24年9月14日) (抄)

○ (前略) 派遣元であれ、派遣先であれ、いずれの場面においても、不均等待遇や合理的配慮の不提供という障害に基づく差別に該当する行為を受ける可能性があり、いずれの事業主も含むものと解するのが妥当である。したがって、いずれの領域で発生した事案であるのか、その事案に権限と責務を有する者がいずれの者であるのか等について詳細に検討することが求められる。

○ (前略) 労働基準法のように事業主のために行為をする者（使用者）まで相手方の範囲を広げるべきかについては検討を要する。



(事業主の範囲)

- 企業規模によって差を設けず、全ての事業主に差別禁止や合理的配慮を義務づけるべきではないか。

その際、企業規模に応じた対応や施行に向けた準備期間についてどう考えるか

(派遣労働の取扱い)

- 派遣労働の取扱いについて、
 - ・ 派遣契約締結時と派遣解除時の障害を理由とした差別は労働者派遣法等で禁止されていること
 - ・ 労働者派遣は、派遣契約に基づいて行われるが、当該契約は就業場所、労働時間、安全衛生に関すること等の労働条件について定めており、契約に違反する派遣就業が行われていれば、派遣契約違反となることから、派遣契約の締結主体である派遣元事業主に差別禁止規定を適用すれば実効性が担保できるものと考えられること
 - ・ 派遣元事業主は、労働者派遣法第 31 条に基づき、派遣就業が適正に行われるように必要な措置を講じることとされており、さらに同法第 40 条において派遣就業に係る問題について派遣先は派遣元事業主と密接な連携の下に対応することとされており、派遣元事業主が派遣先事業主を通じて障害者に対する適切な配慮を行うことが可能であること
 - ・ 現在、障害者雇用促進制度における雇用率算定上、派遣元事業主の雇用障害者に算入していること

を考慮すると、当面、派遣元事業主に障害者を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課せば足りるのではないか。

(使用者の取扱い)

- 性別による差別を禁止する男女雇用機会均等法等においても、使用者までは対象とせず事業主のみを対象となっていることを踏まえ、事業主のみを対象とすべきではないか。

(参考)

◎ 「今後の障害者雇用施策の充実強化について」(平成 19 年 12 月労働政策審議会障害者雇用分科会意見書)(抄)

1 多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進

(2) 派遣労働への対応

派遣労働については、現在、派遣労働者として働く障害者は少数であるが、派遣労働で働くことを希望する障害者もいることから、働き方の選択肢の一つとして、適切に派遣労働により働くことができるようにすることが必要である。

このため、障害者の場合、職場定着に相当の配慮や時間を要することがあることも踏まえつつ、障害者が派遣労働という形で安心して働き、能力を発揮することができるようにするため、障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主と派遣先の双方がともに配慮すべき事項、あるいは、いずれかが配慮すべき事項について、明確化することが適当である。

また、紹介予定派遣については、障害者本人及び派遣先の企業双方が就労の可能性について見極めた上で、派遣先における直接雇用に移行する可能性のあるものであり、これが活用されることにより、障害者雇用が進むことが期待される。

なお、障害のある派遣労働者が働くためには、派遣先が受け入れることが必要であり、派遣先に一定のインセンティブを与えることも考えられるが、現時点では、派遣労働に対する障害者の理解やニーズの動向を慎重に見極める必要がある。

◎ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和 60 年法律第 88 号)(抄)

(適正な派遣就業の確保)

第 31 条 派遣元事業主は、派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者に労働させるに当たつて当該派遣就業に関しこの法律又は第四節の規定により適用される法律の規定に違反することがないようにその他当該派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講ずる等適切な配慮をしなければならない。

(適正な派遣就業の確保等)

第 40 条 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもつて、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない。

2 前項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所、給食施設等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

◎ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）
（抄）

（性別を理由とする差別の禁止）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

◎ 雇用対策法（昭和41年法律第132号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第10条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。