

第3 職場における合理的配慮の提供について

(1) 合理的配慮の枠組みと内容

○ 合理的配慮の枠組みをどうすべきか

◎ 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) 合理的配慮提供の枠組み

- 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。

(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。

◎ 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 (平成24年8月3日) (抄)

- 合理的配慮が多様性・個別性が高いことを理由に、法律の施行が困難であるということにならないよう留意すべきであり、また、労働・雇用分野においては、採用から雇用期間中、退職といったそれぞれの時点において異なる配慮が必要となることにも留意すべきであるとの意見があった。

(合理的配慮の内容について)

- 「中間整理」や「中間的な取りまとめ」に記載された合理的配慮の内容に加え、合理的配慮として、適切な訓練の機会や特別休暇の提供も対象となるのではないか、また、食堂などの福利厚生における施設や制度も対象となるのではないかとの意見があった。

- さらに、障害特性を理解するための職員への研修や啓発、障害特性に合わせた職場環境の整備、障害者からの様々な相談に応じるための体制整備も合理的配慮として対象となるのではないかとの意見があった。

- 通勤時の移動に関する支援については、労働法上、通勤は労働時間外であり、事業主の配慮すべき範囲とは言えないことから、福祉的サービスで対応すべきとの意見がある一方で、全て福祉的サービスで対応とした場合には多大な財政負担が生じるのではないかとの意見もあり、また、障害者権利条約への対応の在り方を検討するこの機会に、関係府省庁を跨いで積極的な検討を行うべきとの意見もあったことから、そうした意見を踏まえ、引き続き検討すべき課題である。

一方、事業主が通勤の配慮や便宜を図った場合には、助成などの支援が受けられる仕組みが重要である。

- そのほか、障害特性を踏まえた合理的配慮の内容として、
 - ・ 精神障害者については、対人関係が問題となることが多いため、配置転換や勤務形態、勤務時間など働き方の柔軟な仕組みも対象となるのではないか。

- ・ 発達障害については、職場の理解といった環境整備やコミュニケーション、人間関係の調整だけではなく、精神的に安定できるスペースの確保など施設・設備面の配慮も対象となるのではないか。

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)

- 合理的配慮は個別具体性が高い反面、法律の文言は一定程度抽象的であることを避けられない。そこで、事業主や障害のある労働者にも分かりやすい具体例を伴うガイドラインが必要になり、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で、政府においてこれを策定することが求められる。
- 通勤時の移動支援や職場内での身体介助が事業主のなすべき合理的配慮であるのか、行政による福祉サービスであるのかについては、障害のある労働者にとっては、働く上で不可欠な支援であることから、政府において引き続き検討することが求められる。



- 合理的配慮は、「中間的なとりまとめ」において、「個々の労働者の障害や職場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ので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」とされている。
- 合理的配慮の枠組みについて、中間的なとりまとめにおいて、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネー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はどうかとの意見が出されたところであるが、どう考えるか。
- 具体的な合理的配慮の内容等についての指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うべきではないか。
この他、合理的配慮の内容を検討するに当たって留意すべき事項はあるか。

(2) 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性担保

① 合理的配慮提供の実効性担保と企業での仕組み

- 合理的配慮の提供は、障害者の請求権とすべきか
- 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か
- 相談体制の具体的な仕組みをどう考えるか

(請求権・不利益取扱いの禁止)

- ◎ 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
(平成24年8月3日) (抄)

- さらに、合理的配慮の提供は、障害者の請求権として私法上の効果を持たせるべきとの意見がある一方、請求権とした場合には具体的にどのような配慮が必要かを障害者側で特定する必要がある等の課題があることに鑑みると、慎重に考えるべきとの意見もあった。また、障害者が合理的配慮を求めたことにより不利益な取扱いを受けることのないよう明確にしておくべきであり、不利益な取扱いを受けた場合の私法上の効果も併せて明確にしておくことが望ましいのではないかとの意見があった。

(相談体制)

- ◎ 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)

- 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、当事者間の話し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。

- 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。

- ◎ 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
(平成24年8月3日) (抄)

(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)

- 合理的配慮の提供に当たっては、労使間の紛争に至る前の段階で解決されることが望ましいことから、企業内において当事者同士が相互理解や検討を行った上で合理的配慮が提供されていくことが重要であり、そのためには、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。さらに、事業主には、そうした相談に応じることも義務付けられるべきとの意見もあった。

- また、企業内での相談に当たっては、①企業内で相談に応じる専門家を配置することのほか、②企業規模や必要に応じて、ジョブコーチなどの外部の専門家を活用したり、③就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとすべきである。

- さらに、企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みを整備するとともに、ハローワークや地域障害者職

業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関の職員にも、障害特性に対する十分な理解はもとより、それを踏まえた支援方法の習得などの専門性の向上に努めるべきである。

その際、障害当事者団体や就労移行支援事業所などにも協力を得ながら、企業内または公的な機関の職員にとって、より効果的な研修などとなるようにすべきである。

(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について)

○ 現在でも、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターには、雇入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境その他障害者の雇用に関する技術的事項について、助言・指導を行うこととされている。

○ したがって、前述のとおり、企業内での相談に際し、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うとともに、事業主や障害者、それらの関係者からの合理的配慮に関する相談を受けられるような体制の整備や専門性の向上に努めるべきである。

◎ 「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)

(合理的配慮の実現に向けた事業所内部における仕組み)

○ 雇用の場における合理的配慮が迅速に実現するためには、事業所の内部に実現に向けた仕組みが用意されておくことが望ましく、この仕組みの在り方については、「第3章紛争解決の仕組み(※)」で述べていることも含め、上記の枠組みの下で政府において引き続き検討することが求められる。

※ 本法において規定される【雇用】の分野のように紛争当事者間に継続的な契約関係がある場合においては、可能な限り、当事者間における自主的な努力により円満な解決が図られる仕組みが、民間事業者等において事前に用意されることが望まれる。ただ、知的障害や発達障害のある労働者を含む障害のある労働者の孤立した状況に鑑みると、障害のある労働者をサポートする第三者の参加等の工夫が必要である。



(請求権・不利益取扱いの禁止)

○ 「中間的なとりまとめ」において、「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」とされている中、合理的配慮を障害者の請求権とすることについては、

・障害者又は使用者どちらかが一方的にあらかじめ提供すべき合理的配慮の内容を定めることは適当ではなく、当事者間の相互理解のもとで提供されるのが望ましいこと

・職場において、具体的にどのような配慮が必要か障害者本人が意思表示できない場合、合理的配慮が提供されなくなることを踏まえ、どう考えるか。

○ また、障害者が合理的配慮について相談したことにより不利益な取扱いを受けないようにすべきではないか。

(相談体制)

○ 相談体制について

① 企業内での仕組みとして

- ・ 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整備や事業主が障害者からの相談に応じるようにすることを義務付けること
- ・ 企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みとすることが必要ではないか。

② 企業外の支援体制として、企業の必要性に応じ、

- ・ ジョブコーチなどの外部の専門家を活用したり
- ・ 就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとするとともに、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うことができるよう、体制の整備や専門性の向上に努めることが必要ではないか。

② 事業主の負担に対する助成の在り方

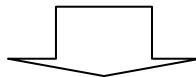
- 障害者に対する合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方をどう考えるか
- 合理的配慮の提供に係る経済的な負担に対する支援に関しては、現行の納付金制度の大枠は変えない範囲で、合理的配慮の導入に伴い対応可能な部分についての見直しを図るべきではないか

- ◎ 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）
 - 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・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（平成24年8月3日）（抄）
 - 「中間的な取りまとめ」においては「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」とされており、そうした経済的な負担に対する支援の必要性については異論はないものの、一方で、合理的配慮の提供は事業主に義務付けられることから、義務付けられた事項に助成を行い、その履行を促すことは困難であると考えられる。
 - 一方、現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが考えられる。
 - ただし、「中間整理」において「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」とされており、納付金制度の活用にあたっては、
 - I 合理的配慮の提供は、障害者雇用率制度と異なり、全ての事業主に義務付けられ、また、対象となる障害者も障害者雇用率制度の対象障害者よりも広がること、
 - II 合理的配慮の内容は、障害特性や職場の状況により、多様性・個性が高いものであること、を十分考慮する必要がある。
 - 合理的配慮の提供に係る経済負担を事業主間で調整するとした場合、現行の雇用率の達成・未達成を基準として調整する仕組みから、合理的配慮の提供義務の達成・未達成を基準として調整する仕組みとなるが、合理的配慮の提供義務の達成・未達成については個々の事業主ごとに判別することは困難であることから、それを基準として調整することは不可能である。さらに、上記IIのとおり、合理的配慮の内容は、多様性・個性が高いものであることから、納付（又は支給）する額を設定することも困難である。
 - また、上記Iのとおり、全ての事業主に義務付けられることから、全ての事業主から一定額を徴収し、障害者を雇用する全ての企業に一定額を支給するとした場合、
 - ・ 現行の納付金制度においても、事業主負担を考慮し、その対象は200人を超える企業規模であること、
 - ・ 対象となる企業数の増加に伴い事務負担が増加すること
 - ・ 上述のとおり一定額を納付（支給）する基準の設定は困難であることなどを考慮すると、実現可能性は極めて低いものである。
 - 以上のことから、合理的配慮の提供に係る経済的な負担に対する支援に関しては、合理的配慮の提供が事業主に対する義務付けであることから、原則、個々の事業主により負担するもの

であると整理した上で、現行の納付金制度の大枠は変えない範囲で、合理的配慮の導入に伴い対応可能な部分についての見直しを図るべきである。

- その際、上記Ⅰ及びⅡを踏まえ、
 - ・ 納付金制度により経済負担の調整の対象とならない企業の負担についてもできる限り軽減を図ること、
 - ・ 雇用義務の対象とならない障害者への合理的配慮も考慮すること、
 - ・ 障害特性に応じ職場定着が困難な障害者を雇用する企業に手厚く支援ができるようにすることなどの観点から、今後、合理的配慮の内容の検討とともに、納付金や調整金の額の設定の根拠となる特別費用の内容を精査することに加え、報奨金の支給要件や助成金の位置付けとその内容、支給期限、対象障害者の範囲などについて、見直しを図るべきである。
- また、そうした見直し後の納付金制度については、合理的配慮の提供に係る経済負担への支援の有無による企業行動の違いを分析するとともに、障害者雇用の質の向上を図るといった観点も含まれてくることから、漸次、経済負担の調整の仕組みの実効性をチェックしていくべきである。
- なお、納付金制度による経済負担の調整を超えて必要となる配慮に係る負担については、障害者雇用促進法の枠組みと障害者総合支援法との組み合わせによって、そのような負担に対応することができるのではないかとの意見や、一般会計や特別会計による助成についても、障害者権利条約への対応に併せて、今後、整理が必要ではないかとの意見があった。
- なお、過度の負担となるような配慮については、事業主に対する義務付けを超えるものであることから、一般会計や特別会計による公的な支援も可能であり、そうした支援を検討すべきではないかとの意見があった。



- 合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであるが、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性についてどう考えるか。
- 現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが考えられるのではないか。

(3) 過度の負担

① 過度の負担か否かの判断基準について

- 過度の負担か否かの判断基準をどう考えるか

② 公的助成との関係について

- 公的な助成と過度の負担か否かの判断との関係をどう考えるか

◎ 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)

- 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。

◎ 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 (平成24年8月3日)(抄)

- 過度の負担の判断基準としては、「中間整理」において「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」とされているが、それらに加
え、企業のおかれている経営状況や合理的配慮に対する経済的な支援も考慮すべきであり、そ
れらの項目を類型化した指標や指針をもとに判断すべきである。

◎ 「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)

- 過度の負担であるかどうかの判断に当たっては、諸外国における立法例・運用等を踏まえる
と経済的・財政的なコストの他に業務遂行に及ぼす影響等を考慮する必要がある。
まず、経済的・財政的なコストの面では、相手方の性格(個人か、団体か、公的機関か)、
業務の内容、業務の公共性、不特定性、事業規模、その規模から見た負担の割合、技術的困難
の度合い等が、判断の要素として考慮されるべきである。
- 次に、業務遂行に及ぼす影響の面では、合理的配慮の提供により、業務遂行に著しい支障が
生じるのか、提供される機会やサービス等の本質が損なわれるかどうか判断されなければな
らない。
- 以上のように、合理的配慮の提供に過度の負担が生じる場合には、相手方に当該措置の提供
が義務付けられることはないが、措置を求めた障害者の側が事業規模や負担の程度や割合とい
った情報にアクセスすることは困難であることから、措置を求められた者に立証責任を負わせ
るなど、立証責任の配分の在り方に配慮する必要がある。
- 厚生労働省の「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」で
は、合理的配慮に係る経済負担の調整や助成について検討がなされているが、仮にこのような
助成を受けた事業主が障害のある労働者から合理的配慮の提供を求められた場合に、助成を受
けてもなお過度の負担であることを主張できるのかどうか、差別禁止の観点から検討が必要で

ある。

- そもそも、合理的配慮は過度の負担が生じる場合を除いて、相手方の負担を伴うことが前提となっているのであるから、過度な負担の軽減を目的とする場合はもちろんのこと、過度な負担とはいえない費用についての助成を目的とする場合においても、助成の目的が合理的配慮を行うことにある以上、助成を受けたことは過度の負担であるかどうかの判断に当たって、考慮すべき要素の一つとなる。



- 過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、企業のおかれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を類型化した指針をもとに判断すべきではないか。
また、過度の負担に当たるかどうかは、合理的配慮の提供が事業主への義務付けであることも踏まえ、使用者側に説明責任があるということによいか。
- 上記の指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うこととすべきではないか。