

第52回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

平成24年11月13日（火）10:00～12:00

2 場所

厚生労働省専用第23会議室（19階）

3 議題

（1）障害者権利条約への対応の在り方について③

- ・ 検討すべき具体的論点（「第4 権利擁護（紛争解決手続）」）
- ・ 検討すべき具体的論点（「第5 その他」）
- ・ これまでの議論について

（2）その他

4 資料

資料1 検討すべき具体的論点（「第4 権利擁護（紛争解決手続）」）

資料2 検討すべき具体的論点（「第5 その他」）

資料3 これまでの論点整理（前回までの分科会での意見）

参考資料1 都道府県労働局における労働関係の紛争解決手続（概要）

参考資料2 紛争調整委員会等による紛争解決手続等

参考資料3 障害者権利条約の対応の在り方に関する論点整理
（第50回障害者雇用分科会配布資料）

参考資料4 今までの検討状況の整理表
（第50回障害者雇用分科会配布資料）

第4 権利擁護（紛争解決手続）

○ 紛争調整委員会を活用する場合の仕組みをどう考えるか。

◎ 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)

(企業内における紛争解決手続)

○ 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。

(外部機関等による紛争解決手続)

○ 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。

◎ 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)

○ この意見の取りまとめや「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。以下「男女雇用機会均等法」という。)」などの仕組みも踏まえ、まずは、企業内での自主的解決を図るべきである。なお、障害者が苦情を申し出た場合には、事業主は、苦情処理機関などを通じて申出を受けるとともに、自主的な解決を図るよう努めるべきである。また、その仕組みで解決しない場合には、労働局長による助言・指導を行うとともに、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る。

○ なお、男女雇用機会均等法のように、労働局長には助言・指導に加えて、勧告できる仕組みとすべきとの意見があった。

○ 外部機関による紛争解決手続については、「中間的な取りまとめ」において「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。」とされており、現行の紛争調整委員会を活用すべきである。

○ なお、そうした現行の紛争調整の仕組みに加えて、出頭命令(出頭義務)を付与すべきとの意見がある一方、調停制度の趣旨に照らして、出頭命令(出頭義務)を付与することは相容れないのではないかとの意見もあった。

○ また、今後、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、差別禁止部会で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、紛争調整委員会とが連携を図ることも検討されるべきであるとの意見もあった。

◎「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)

○ 障害のある労働者が職場で差別を受けた場合の解決の在り方には、以下の3つが考えられる。

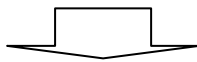
- 1) 職場内の相談機関等を通じての自主的解決
- 2) 既存のADR(行政型裁判外紛争解決制度)による解決
- 3) 司法による判断

このうち、1)、2)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されることが求められる。なお、本法による解決の仕組みも選択可能とすべきであるが、それらを通じても問題が解決しない場合には、本法に基づき3)に向かうことになる。

※ 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。

※ 本法に係る紛争について、既存の紛争解決の仕組みを通して解決することは排除されるものではない。

例えば、労働分野において、労働者と事業主との間の個別労働関係紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)に基づく都道府県労働局長による情報提供・相談等や紛争調整委員会によるあっせん等の仕組みが設けられているが、本法に係る紛争の解決にこれらの仕組みを利用することも妥当と考えられる。この点については、手続の実効性の観点から、政府において引き続き検討することが期待される。



- 紛争解決手続きについては、「中間的なとりまとめ」において、
- ・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、
 - ・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とされている。
- 第三者機関による解決の仕組みを考えるに当たって、以下の論点についてどう考えるか。
- ① 男女雇用機会均等法等を参考に、紛争時における労働局長による助言・指導・勧告を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的仕組みとすることについてどう考えるか。また、紛争調整委員会により、関係当事者の出頭を求める規定を設けることについてどう考えるか。
 - ② 紛争調整委員会制度の活用に当たっては、障害者雇用に関する知見を有する者の意見を聞くことが可能な仕組みとすべきか。
 - ③ 障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、差別禁止部会で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、紛争調整委員会とが連携を図るべきであるということによいか。

- 障害を理由とする差別の禁止に関する法律において定めることとされている、権利救済の仕組みと紛争調整委員会との関係についてどう考えるか。
- 上記の他、男女雇用機会均等法等を参考に、個別の紛争以外の場合でも差別禁止等の施行に関して必要な報告徴収、厚生労働大臣による助言・指導、勧告の規定を設けること、企業名公表の規定を設けることについて、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とされていることも踏まえ、それぞれどう考えるか。

◎個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成12年法律第112号）（抄）

（紛争の自主的解決）

第2条 個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。

（当事者に対する助言及び指導）

第4条 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法第六条に規定する労働争議に当たる紛争及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第二十六条第一項に規定する紛争を除く。）に関し、当該個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

2 都道府県労働局長は、前項に規定する助言又は指導をするため必要があると認めるときは、広く産業社会の実情に通じ、かつ、労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聴くものとする。

3 事業主は、労働者が第一項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（あっせんの委任）

第5条 都道府県労働局長は、前条第一項に規定する個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、当該個別労働関係紛争の当事者（以下「紛争当事者」という。）の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

2 前条第三項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（委員会の設置）

第6条 都道府県労働局に、紛争調整委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、前条第一項のあっせんを行う機関とする。

（委員会の組織）

第7条 委員会は、三人以上政令で定める人数以内の委員をもって組織する。

2 委員は、学識経験を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

（あっせん）

第12条 委員会によるあっせんは、委員のうちから会長が事件ごとに指名する三人のあっせん委員によって行う。

2 あっせん委員は、紛争当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない。

第13条 あっせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。

2 前項のあっせん案の作成は、あっせん委員の全員一致をもって行うものとする。

第14条 あっせん委員は、紛争当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

◎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）

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する理由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りではない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（苦情の自主的解決）

第15条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第16条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する

法律第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第17条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第19条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第21条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第22条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第 5 その他

(1) 障害者基本法と障害者雇用促進法の規定ぶり

○ 障害者雇用促進法の目的規定についてどう考えるか。

◎ 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研究会報告書
(平成 24 年 8 月 3 日) (抄)

○ 改正障害者基本法第 3 条で「全て障害者は社会を構成する一員として、・・・あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される」、同法第 19 条第 2 項で「事業主は、・・・適切な雇用の機会を確保する」として、「確保」という表現になっている。一方、障害者雇用促進法第 3 条では「障害者である労働者は、・・・職業生活においてその能力を発揮する機会が与えられるものとする」、第 5 条で「すべて事業主は、・・・障害者である労働者が優位な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与える」という表現になっていることから、障害者基本法の改正に併せて恩惠的表現から権利性の高い表現にする必要があるとの意見があった。



○ 法律の目的規定は、それぞれの法律の役割等に応じた規定の仕方があるのではないか。障害者雇用促進法の目的規定等については、法改正により新たに規定される内容を踏まえ、必要に応じて見直しを検討すべきではないか。

◎ 障害者基本法(昭和 45 年法律第 84 号)

(地域社会における共生等)

第3条 第一条に規定する社会の実現は、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提として、次に掲げる事項を旨として図られなければならない。

- 一 全て障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること。

(雇用の促進等)

第19条 (略)

2 事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正當に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

◎ 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)(抄)

(目的)

第1条 この法律は、身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

(基本的理念)

第3条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第4条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

(事業主の責務)

第5条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第6条 国及び地方公共団体は、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

(2) 公務員の取り扱い

○ 国家公務員又は地方公務員と民間の労働者との関係をどう考えるか。

◎ 「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)

○ 国家公務員又は地方公務員は、法律により民間とは異なる取扱いがなされているが、ともに、本節の適用において民間における労働者と同等の取扱いがなされるべきである。



○ 国家公務員又は地方公務員についても、同様に障害者権利条約への対応が図られるべきであり、それぞれの法制度の中で、障害者権利条約に沿った取扱いがなされるよう、関係省庁間において調整が図られるべきではないか。

前回までの議論について

第1 基本的枠組み

(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、労働政策審議会障害者雇用分科会での議論を踏まえ、他の労働法令との調整を図りつつ、障害者雇用促進法を改正すること等により対応を図ること
- 内閣府で検討している障害を理由とする差別の禁止に関する法律と、障害者雇用促進法が整合性のとれたものとなるよう、労働政策審議会障害者雇用分科会での議論を踏まえ、内閣府等との調整を図るべきであること

(2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲

① 障害者の範囲

- 差別禁止等の対象となる障害者の範囲について、現時点で障害による職業上の制限等を受けている場合には対象とすべきであること
- 過去に障害の履歴がある者のうち、現在は配慮を必要とせず働ける方の取り扱いについて、対象の明確化、事業主の予見可能性、プライバシーの問題等があり、対象とするのは困難であるとの意見があった一方で、過去の障害の履歴を理由に不利益な取扱いを受けた場合への対応は必要ではないかとの意見があった
- 将来発生する障害を有する者、障害者を持つ家族については、対象の明確化、事業主の予見可能性、プライバシーの問題等もあり、今回の差別禁止等の対象とするのは困難であるとの意見があった一方で、不利益な取扱いを受けた場合への対応は必要ではないかとの意見があった
- 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、事業主が判断に迷う場合に、ハローワーク等の外部機関が支援を行うべきであること

② 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こと。その際、準備期間を設定するとともに、企業規模等に着目し、実効性を担保するための対応を行う必要があること

(派遣労働の取扱い)

- 派遣労働の取扱いについて、当面、派遣元事業主に障害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すこと
なお、労働者派遣法に基づき派遣先事業主が事業主として責任を負っている事項については、合理的配慮に関する事項であっても責任を負うべきであるとの意見があった

(使用者の取扱い)

- 男女雇用均等法等と同様に事業主のみを対象とすること

第2 障害を理由とする差別の禁止について

(1) 差別の範囲

(基本的考え方)

- 禁止すべき差別の範囲は、実効性の担保の観点から、
 - ・ 事業主に法的義務を課すものであることから、事業主にとって何が禁止すべき差別で当たるのか明確であること
 - ・ 男女雇用機会均等法の性差別禁止と異なり、事業主に対して合理的配慮の提供義務を課されることとの関係に留意することが必要であること

(直接差別、間接差別)

- 障害を理由とする差別（直接差別）については禁止すべきであるが、禁止すべき差別の範囲が明確になるよう、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すべきであること
なお、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不利益取扱いについても、障害を理由とする差別（直接差別）に含まれるものとすべきであること
- 間接差別については、①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと
②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難であるが、将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要があること

(合理的配慮の不提供)

- 合理的配慮の不提供を差別として禁止することと合理的配慮提供を義務付けることはその効果は同じであると考えられることから、端的に事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りると考えられること。なお、合理的配慮の不提供を禁止すべき差別（不作為義務）とすることと合理的配慮の提供の義務付け（作為義務）と両立することには、法制上の課題があることに留意する必要があること。

(ハラスメント)

- 障害者に係るハラスメントについては、その範囲が明確でなく、また、障害者虐待防止法ですでに心理的虐待（不当な差別的言動）等として虐待防止に向けた措置が講じられているところであり、まずは、障害者虐待防止法で定める虐待防止に向けた措置の履行確保に努めるべきであること

(労働能力に基づく差異等)

- 合理的配慮が提供された上で、労働能力を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、禁止すべき差別に当たらないこととすること
- 障害者への異なる取扱いのうち、積極的差別是正措置は禁止すべき差別としないこととすること

(2) 差別禁止の私法上の効果

- 障害を理由とする差別の禁止については、雇用に係る全ての事項を対象としており、個々の行為の効果は、その内容や状況に応じ個々に判断せざるを得ないことから、私法上の効果を規定することは困難であること

なお、障害を理由とする解雇や雇い止めについては、私法上の効果を規定すべきであるとの意見があった一方で、すでに労働契約法で規定されていることからこれに照らして考えればよいのではないかとの意見があった。さらに、法律上に規定をおかすとも行政上の解釈で対応することも可能ではないかとの意見もあった。

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

- 合理的配慮は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こと
- 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職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えるべきであること
- 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あること
なお、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。）は合理的配慮の内容に入ること

(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

- 合理的配慮の具体的内容は、当事者間で相談しながら決めることが重要であり、企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保することが重要であること
- 合理的配慮を障害者の請求権とすることについては、①企業の障害者雇用への抵抗感を増すことになるのではないかと意見、②請求権とすることで企業の抵抗感を増すことは理解するが、紛争となった場合に障害者側が紛争処理機関や司法機関への申立てを可能とする仕組みが必要ではないかと意見があった。その上で、請求権の問題については、まずは合理的配慮の内容を当事者間で相談して決めることを基本としつつ、紛争になった場合に障害者の側から紛争処理機関や司法機関を利用できるよう配慮することで対応してはどうかとの意見が出され、異論はなかった
- 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ることについては、法的に担保すべきとの意見があった一方で、法的な対応の必要性については、不利益取扱いの内容を踏まえた上で、さらに検討する必要があるとの意見があった
- 相談体制について
 - (イ) 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

が必要であること。また、職場において知的障害者等の意思決定を支える配慮を行うことも必要ではないかとの意見があった

(ロ) 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

が必要であること

② 事業主の負担に対する助成の在り方

○ 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があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援が必要であること

○ 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適当であること

なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであること、納付金財政への影響を含めて考えるべきであること、他の公的支援の活用も考えるべきとの意見があった

(3) 過度の負担

○ 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あること

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の意見があった一方、合理的配慮の具体的な内容や過度の負担への対応を検討する中で説明責任の在り方についても検討すべきではないかとの意見があった

○ 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あること

紛争調整委員会等による紛争解決手続等

- ◎ 現在、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争(「個別労働紛争」)については、個別労働紛争解決促進法や男女雇用機会均等法等における以下の仕組みにより、その解決が図られている。

		個別労働紛争解決促進法	男女雇用機会均等法 育児・介護休業法／パートタイム労働法 ※1
① 企業内での解決手続		自主的な解決に努める	自主的な解決に努める
② 都道府県労働局での解決手続	労働局長による援助	助言・指導	助言・指導・勧告
	紛争調整委員会への委任	あつせん	調停
	意見聴取	関係当事者 関係労働者を代表する者 関係事業主を代表する者	関係当事者 ※2 関係労働者を代表する者 関係事業主を代表する者
	出頭命令	—	—

- ◎ 法律上の義務の履行確保のための措置

○ 厚生労働大臣による是正	—	報告徴収、助言・指導・勧告 ※3
公表	—	上記勧告に従わない場合、公表 ※4

※1 男女雇用機会均等法等については、一部の規定において個別労働紛争解決法の適用除外規定を設け、別途その取扱いを規定。

※2 男女雇用機会均等法では、第11条第1項に関する調停について、「当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者」から、育児・介護休業法／パートタイム労働法では、「関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」からも意見聴取ができる旨規定。

※3 厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、都道府県労働局長が実施。

※4 厚生労働大臣名で公表。パートタイム労働法は公表規定なし。

障害者権利条約への対応の在り方に関する論点整理

【第1 基本的枠組み】

(1) 基本的枠組み

① 法律上の枠組み

【分科会で異論がなかった事項】

- 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付けるべき

【さらに議論すべき事項】

- 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

② 障害者雇用率制度の位置付け

【分科会で異論がなかった事項】

- 障害者雇用率制度について、障害者権利条約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

(2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲

① 障害者の範囲

【分科会で異論がなかった事項】

- 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すべき

【さらに議論すべき事項】

- 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

② 事業主の範囲

【さらに議論すべき事項】

- 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

【第2 障害を理由とする差別の禁止】

(1) 差別の範囲

【分科会で異論がなかった事項】

- 障害を理由とする差別を禁止すべき

【さらに議論すべき事項】

- 以下の取扱いをどう考えるか。
 - ・不均等待遇（間接差別を含む。）
 - ・合理的配慮の不提供
 - ・ハラスメント
- 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も差別には該当しないこととすべきか

(2) 禁止すべき差別

【分科会で異論がなかった事項】

- 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）が考えられること

(3) その他

【さらに議論すべき事項】

- 差別の正当化事由をどう考えるか
- 私法上の効果をどう考えるか

【第3 職場における合理的配慮の提供】

(1) 基本的考え方

【分科会で異論がなかった事項】

- 職場における合理的配慮を提供することを事業主に義務付けるべき
- 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、指針として定めるべき
- 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

【さらに議論すべき事項】

- 合理的配慮の不提供をどう考えるか（再掲）

(2) 合理的配慮提供の枠組みと内容

【分科会で異論がなかった事項】

- 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こととすべき

【さらに議論すべき事項】

- 合理的配慮提供の枠組みはどうすべきか

(3) 合理的配慮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

【分科会で異論がなかった事項】

- 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

- 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べき

【さらに議論すべき事項】

- 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

② 事業主の負担に対する助成の在り方

【さらに議論すべき事項】

- 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

(4) 過度の負担

【分科会で異論がなかった事項】

- 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こととすべき
- 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

【さらに議論すべき事項】

- 過度の負担か否かの判断基準をどう考えるか
- 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

【第4 権利擁護（紛争解決手続）】

【分科会で異論がなかった事項】

- 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
- 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
- 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

【さらに議論すべき事項】

- 紛争調整委員会を活用する場合の仕組みをどう考えるか

【第5 その他】

(1) 障害者基本法と障害者雇用促進法の規定ぶり

【さらに議論すべき事項】

- 障害者雇用促進法の目的規定についてどう考えるか

(2) 公務員の取扱い

【さらに議論すべき事項】

- 国家公務員又は地方公務員と民間の労働者との関係をどう取り扱うべきか

今までの検討状況の整理表

		「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の在り方に関する研究会報告(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の在り方に関する研究会)」	「障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)
第1 基本的枠組み	① 法律上の枠組み	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。	<p>○ 現在、障害者権利条約に対応するため、差別禁止部会においては、労働・雇用を含め、司法手続、教育、医療などあらゆる分野における障害を理由とする差別の禁止等に関し、差別禁止法の制定に向け、検討が行われている。</p> <p>○ 一方、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、「中間的なとりまとめ」において「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」とされており、障害者権利条約に対応するための法制的な枠組みの検討に当たっては、如何に差別の禁止や合理的配慮の提供等の実効性を担保するかが重要である。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>	<p>○ 雇用分野の差別に関して、障害者権利条約は、締約国に対して、「あらゆる形態の雇用に係る全ての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)に関し、障害を理由とする差別を禁止すること」を求めている。また、既に障害分野の差別を禁止する国内法を有している諸外国において、雇用の分野に言及していない立法例はないと思われる。</p> <p>○ これは、雇用が障害者の自立や社会参加にとって極めて重要な分野であるにもかかわらず、世界的にこの分野に多くの差別的取扱いが存在しているからに他ならない。本法においても、障害者の自立と社会参加を実現する上で、雇用分野における不均等待遇や合理的配慮の不提供が障害に基づく差別であることを明確にして、これを禁止することが求められる。</p>
	② 障害者雇用率制度の位置付け	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>○ 差別的取扱いを禁止することは、一般的には機会の均等を確保するものと考えられる。一方、障害者権利条約においては、積極的差別是正措置をとる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障害者雇用の確保に関し成果を上げてきていると評価できることから、積極的差別是正措置として位置づけ、引き続き残すべきである。</p>	<p>○ (前略) 現行法上、積極的差別是正措置として想定されるのは雇用率制度であるが、その具体的な内容については差別禁止の趣旨に即して「障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置(障害者権利条約)」であることが求められる。</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の在り方に関する研究会報告(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の在り方に関する研究会)」	「障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)
第1 基本的枠組み	2 差別禁止等の対象の枠組みの対象範囲	<p>① 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。</p> <p>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。</p>	<p>○ 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障害者の範囲については、「中間的取りまとめ」において「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」とされている。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 現在の障害者雇用促進法第2条の障害者は「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とし、発達障害者や難治性疾患患者などを含め、障害者手帳の有無に関わらず、障害者であるか否かを上記の規定に照らし個別に判定し、各種の職業リハビリテーションサービスを提供している。</p> <p>○ したがって、労働・雇用分野における障害者権利条約の対応に当たっては、現行の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。なお、その際、同条の規定については、障害者基本法や障害者総合支援法などの規定を踏まえ、対象の明確化等について法制的な検討を行い、必要な見直しを行うべきであるとの意見があった。</p> <p>○ また、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必要が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ことを踏まえ、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ではないかとの意見もあった。さらに、発達障害や精神障害、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いう意見もあった。</p>	<p>○ 障害を理由とする異なる取扱い(直接差別)については、障害又は障害者についての無理解や偏見又は固定化した概念やイメージに基づく差別の禁止が目的の一つでもあり、かかる視点に立てば、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。</p>
	事業主の範囲	<p>② 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。</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>	<p>○ この分野において、差別禁止が求められるのは、雇用分野における契約の相手方である事業主である。これに関し、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。</p> <p>○ なお、労働者派遣法に基づく派遣労働者は、派遣元と雇用契約を結び、派遣先の指揮命令の下で働くことになる。そうした場合、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側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。</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の在り方に関する研究会報告(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の在り方に関する研究会)」	「障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)
第2 障害を理由とする差別の禁止	① 直接差別	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。	<p>○ 障害者権利条約において「障害を理由とする差別」とは、「障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は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をいう。障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別(合理的配慮の否定を含む。)を含む。」とされている。</p> <p>○ 障害を理由とする差別のうち、直接的な差別的取扱い(障害であること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。</p>	<p>○ 本法において、先に述べた雇用に関わる全ての事項に関して、障害又は障害に関連する事由を理由とする不均等待遇が禁止されることを明記すべきである。</p> <p>※ 不均等待遇・・・直接差別、間接差別、関連差別の三つの類型は、不均等待遇という一つの類型として包括すべきである。</p> <p>・直接差別の類型においては、障害を理由とする区別、排除、制限等の異なる取扱いがなされる場合。</p> <p>・間接差別の類型においては、外形的には中立の基準、規則、慣行ではあってもそれが適用されることにより結果的には他者に比較し不利益が生じる場合。</p> <p>・関連差別の類型においては、障害に関連する事由を理由とする区別、排除、制限等の異なる取扱いがなされる場合。</p>
	② 間接差別・不均等待遇	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の意見が出された。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の意見が出された。	<p>○ 外見上は中立的でも、職務とは関連がないなど合理性のない条件を設定し、実質的には障害者を差別するという、いわゆる「間接差別」については、中立的な基準でも結果として「差が生じる」ものであることから、どのようなものが間接差別に当たるのかといった具体的な基準や要件が明確にされなければ、実効性のある差別禁止規定とはならない。</p> <p>○ 障害については多様性・個性があることも考慮すると、現段階では、実効性のある「間接差別」の禁止規定を設けることは困難であり、まずは、具体的な相談事例や今後の裁判例の集積などを行い、立法事実としてどのようなものが「間接差別」となるかが明確になる基準や要件を確定することが必要である。</p>	<p>○ 本法において、先に述べた雇用に関わる全ての事項に関して、障害又は障害に関連する事由を理由とする不均等待遇が禁止されることを明記すべきである。</p> <p>※ 不均等待遇・・・直接差別、間接差別、関連差別の三つの類型は、不均等待遇という一つの類型として包括すべきである。(再掲)</p>
	③ 合理的配慮の不提供		<p>○ 障害者権利条約においては、「障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別(合理的配慮の否定を含む。)を含む。」とされており、合理的配慮を行わないこと(合理的配慮の不提供)は差別に当たることとされている。</p> <p>○ 一方、合理的配慮の不提供について「差別」と位置づけた場合、それが法制上「直接差別」及び「間接差別」に該当しない新たな差別類型として整理できるのか(「直接差別」や「間接差別」にも該当しない差別的取扱いがあるか)といった問題がある。</p> <p>○ さらに、障害者権利条約においては、合理的配慮について「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされていることから、労働・雇用分野における合理的配慮については、まずは、合理的配慮を提供することを事業主に義務付け(作為義務)、それを確実に担保することで対応すべきである。</p> <p>○ なお、障害者権利条約へ批准するためには合理的配慮の不提供について「差別」と位置づける必要があるとの意見がある一方で、合理的配慮の提供を作為義務として課すこととした場合、それを提供しないこと(不提供)を差別として禁止すること(不作為義務)は、同じ法体系の中で両立しうるのかといった問題が生じることに十分留意する必要がある。</p>	<p>○ 合理的配慮の不提供が差別として禁止されるものであり、事業主に合理的配慮の提供義務が発生すること、過度の負担が生じる場合にはその不提供に 正当化事由があるとして差別禁止の例外となることについては、総則において述べたとおりである。この点は、障害者権利条約を批准する上でも必要である。なぜなら、障害者権利条約は合理的配慮をしないことも差別であるとした上で、職場における差別を明示的に禁止しているからである。</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の在り方に関する研究会報告(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の在り方に関する研究会)」	「障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)
第2 障害を理由とする差別の禁止	<p>④ ハラスメント</p>	<p>○ 嫌がらせなどのいわゆる「ハラスメント」については、差別として位置づけてそれを禁止すべきとの意見がある一方で、「間接差別」と同様に、どのような行為が「ハラスメント」として禁止すべき行為であるのかといった具体的な基準や要件が明確ではないことから、実効性のある禁止規定とはならないのではないかとの意見があった。</p> <p>○ 一方、既に障害者に対する暴言や拒絶的な対応、不当な差別的言動などを禁止する「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(平成23年法律第79号。以下「障害者虐待防止法」という。)」が成立しており、同法には「使用者による虐待」として、事業主によるそれらの行為が禁止されるとともに、職場の同僚によるそれらの行為を事業主が放置することも禁止されている。</p> <p>○ 「ハラスメント」の基準や要件が明確ではなく、また、「ハラスメント」と虐待との立法上の区分も明確ではないものの、障害者虐待防止法においては、禁止すべき虐待を定義するとともに、その施行に向けた「マニュアル(※)」などにおいては虐待となる具体例(暴力などの身体的虐待のほか、侮辱、無視、ののしる、嫌がらせなどの心理的虐待など)を示していることから、事業主はそれらを踏まえ、自らがそうした虐待を行わないことはもとより、苦情処理体制の整備など同法に基づく必要な措置を講じ、職場における虐待の防止をすべきである。</p> <p>(※:「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応(平成24年3月厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域移行・障害児支援室)」)</p> <p>○ また、障害者虐待防止法第26条においては、既にハローワークや労働基準監督署を含む都道府県労働局が、障害者雇用促進法などの法に基づき適切な措置を講じることが規定されていることから、ハローワークなどにおいては、職場における虐待を防止するため事業主などへの周知に努めるとともに、虐待の報告等を受けた場合には、同法に基づき、関係機関との連携のもと、速やかに障害者の安全を確保するとともに、事業主に対して適切な措置を講じるべきである。</p>	<p>○ 障害に関連して行われるいじめや嫌がらせ等のハラスメントは、障害女性等へのセクシャルハラスメントを含め、障害者の尊厳と誇りを奪い、著しく人格を損なう行為である。</p> <p>このため、国は、学校、職場、施設、地域社会における障害に関連して行われるハラスメントを防止するため、本法に基づく差別防止に関する施策に関し、障害に関連して行われるハラスメントに対して適切に対処する措置をとるとともに、本法の運用に当たっては、障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(平成23年法律第79号、平成24年10月1日施行)、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(平成13年法律第31号)、児童虐待の防止等に関する法律(平成12年法律第82号)とも連携した取組を行うことが求められる。</p>
	<p>1 基本的考え方</p> <p>⑤ 労働能力の差異に基づく異別取扱い</p>	<p>○ 「中間整理」において「労働能力を評価した結果として賃金等に差が生じるといった「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」とされており、それについて特段異論はなかったが、労働能力は、個々の職場における雇用慣行や雇用契約の内容を踏まえ、適切に評価されるべきであるとの意見があった。</p>	<p>○ 雇用された障害者が、自ら障害があることを明らかにして、職務遂行能力を発揮するに当たって必要な合理的配慮を事業主に求めた場合、事業主はそれが必要かつ適切で、過度の負担にならない限りは、当該合理的配慮を提供しなければならない。</p> <p>○ その上で、障害者が採用選考において、対象となる職務の遂行に必要とされる本質的な能力がないことを理由として採用拒否されたとしても、他の障害のない応募者にも同じ能力判断がなされる限り、障害を理由とする採用拒否ということにはならないであろう。</p> <p>○ また、職務の遂行に必要とされている本質的な能力を備えている場合であっても、50人の採用に100人の応募があり、応募した障害者の成績が51番目であるという理由で採用されない場合、競争試験の結果であるから、これについても、他と異なる取扱いとはいえないであろう。むしろ、これらの能力の判定は、その前提として試験等の方法や実施に際して合理的配慮が提供される等、適正なものでなければならない。</p> <p>○ 次に、そもそも採用に関しては、法律その他による特別の制限がない限り、事業主に採用の自由があるとされている(三菱樹脂事件最高裁判決)が、この採用の自由を全く無制約のものと捉えれば、一般的な採用選考基準である応募者の能力及び資質の有無等の要素の他に、障害という属性を採否の判断基準に組み入れることも許されることになろう。</p> <p>○ しかし、障害がその職務遂行に必要とされる本質的な能力に何ら影響を与えず、あるいは、影響があったとしても、前述のように合理的配慮を行えば、当該能力が発揮できるというような場合にも、これが許されるとなると、障害者は障害があるというだけで、働く機会を奪われるという結果を甘受しなければならない。</p> <p>○ したがって、一般的な採用選考の判断基準である応募者の能力や資質の有無等の要素だけで判断されれば、採用されてしかるべきであったところ、障害があるということによって採用拒否されたという場合には、不均等待遇に該当することになる。こうした場合を不均等待遇として禁止することは、法律による制限として、先の最高裁判決にも矛盾しない。</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の在り方に関する研究会報告(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の在り方に関する研究会)」	「障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)
第2 障害を理由とする差別の禁止	2 禁止すべき差別	<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。</p>	<p>○ 障害者権利条約においては「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)に関し、障害を理由とする差別を禁止すること」とされ、雇用に係るすべての事項を対象として差別を禁止している。</p> <p>○ 「中間的なとりまとめ」においても「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。」とされていることから、それについて特段異論はなく、そのような取扱いがなされるべきである。</p>	<p>○ 障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)</p> <p>○ 雇用の分野においては、障害者は障害があるというだけで採用されない、給料が他の従業員より少ない、昇進できない、あるいは、退職を強要される等の扱いを受けることがある。このような事項を挙げると、以下のようにいわば、入口から出口まで広範囲に及ぶ。 募集及び採用の機会、賃金、労働時間、配置、教育訓練、昇進、昇格、降格、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、労働契約の更新、退職の勧奨、定年、解雇、再雇用、その他の労働条件</p> <p>○ こうした現状を改め、障害者が、他の者と平等に社会参加をするためには、これらの全ての事項における差別の禁止が求められる。 以上のことから、差別が禁止される事項には、募集、採用から解雇、退職、再雇用に至るまで雇に関わる全ての事項を含めることが求められる。</p>
	3 その他	<p>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>	<p>○ 「間接差別」に関連して、諸外国の制度を踏まえつつ、職務に本質的かつ重要な要請である場合や、業務の本質的な遂行に必要な能力である場合(それらを事業主が立証できた場合)には、差別に当たらないという差別の正当化事由を設けるべきとの意見がある一方、我が国における雇用慣行や雇用契約の内容と諸外国におけるそれらの違いを十分考慮して検討すべきとの意見もあった。</p> <p>○ また、差別禁止の私法上の効果については、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明確にすべきとの意見がある一方、差別禁止に違反した場合には、公序良俗違反で(解雇や雇止めなどが)無効となるか、または不法行為に該当する蓋然性があるため、特段法律上に規定を置かなくとも問題はないのではないかといった意見があった。</p> <p>さらに、例えば、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第8条「事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることをできない。」の規定は、60歳未満の定年を定める就業規則の規定はその部分について無効となると行政上解されており、法律上に規定を置かなくとも私法上の効果をもつ規定として機能させることもできるのではないかとの意見もあった。</p>	<p>○ (前略)不均等待遇に該当した場合においても、総則で述べたように、当該取扱いが客観的に見て、正当な目的の下に行われたものであり、かつ、その目的に照らして当該取扱いがやむを得ないとされる正当化事由がある場合においては、不均等待遇の例外として許容されることになる。</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の在り方に関する研究会報告(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の在り方に関する研究会)」	「障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)
第3 職場における合理的配慮の提供	1 基本的な考え方	<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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(合理的配慮の提供に関する法律上の位置づけ)</p> <p>○ 障害者権利条約においては、合理的配慮について「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされており、「中間的な取りまとめ」においても「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」とされていることから、合理的配慮を提供することを事業主に義務付ける(作為義務)べきである。</p>	<p>○ 合理的配慮の不提供が差別として禁止されるものであり、事業主に合理的配慮の提供義務が発生すること、過度の負担が生じる場合にはその不提供に正当化事由があるとして差別禁止の例外となることについては、総則において述べたとおりである。この点は、障害者権利条約を批准する上でも必要である。なぜなら、障害者権利条約は合理的配慮をしないことも差別であるとした上で、職場における差別を明示的に禁止しているからである。</p>
	2 合理的配慮の枠組みと内容	<p>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。</p> <p>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、労働時間外のこと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。</p>	<p>(合理的配慮の枠組みについて)</p> <p>○ 「中間的な取りまとめ」において「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。」とされていることを踏まえ、法律では概念や枠組みを定め、具体的な中身についてはガイドラインなどで定めるべきである。</p> <p>○ また、その際、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。</p> <p>○ 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意見があった。</p> <p>(合理的配慮の内容について)</p> <p>○ 「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と、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意見があった。</p> <p>○ 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意見があった。</p> <p>○ 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する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。</p> <p>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。</p> <p>○ そのほか、障害特性を踏まえた合理的配慮の内容として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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と。 ・ 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。 <p>との意見があった。</p>	<p>○ 障害者が必要とする合理的配慮の具体的な内容は、障害の態様や配慮が求められた状況等に応じて変わるものであり、その内容をあらかじめ確定することは困難であるので、具体例を示すことが求められる。諸外国における運用等を踏まえると、合理的配慮の内容を考察するに当たっては、1)基準・手順の変更、2)物理的状況の変更、3)補助器具・サービスの提供という以下の三つの視点から検討することが有用と考えられる。</p> <p>○ 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。</p> <p>(通勤支援等)</p> <p>○ 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。</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の在り方に関する研究会報告(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の在り方に関する研究会)」	「障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)
第3 職場における合理的配慮の提供	3 ① 合理的配慮の提供の実効性担保と企業での仕組み	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。 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。	○ 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。	
		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。	○ 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。 ○ 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意見があった。(再掲)	○ 雇用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し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。

	「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の在り方に関する研究会報告(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の在り方に関する研究会)」	「障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">第3 職場における合理的配慮の提供</p>	<p style="text-align: center;">3 ② 事業主の負担への助成の在り方に対する考え方</p> <p>合理的配慮の提供のため</p> <p>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。</p>	<p>○ 「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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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当たっては、</p> <p style="margin-left: 20px;">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くなること、</p> <p style="margin-left: 20px;">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・個別性が高いものであること、</p> <p>を十分考慮する必要がある。</p> <p>○ 現行の納付金制度は、200人を超える企業規模を対象に</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用率未達成企業から、達成までに不足する障害者数分に納付金額を乗じた額を徴収し、 ・ 雇用率を超える企業に対し、雇用率を超えて雇用する障害者数分に調整金額を乗じた額を支給することにより、事業主間の障害者雇用に伴う経済負担の調整を図るほか、納付金制度の対象とならない中小企業への経済負担の軽減を目的として報奨金を、障害者の雇用促進を目的として助成金を支給している。 <p>○ 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・個別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。</p> <p>○ 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、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>などを考慮すると、実現可能性は極めて低いものである。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ その際、上記Ⅰ及びⅡを踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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意見があった。</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 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。</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の在り方に関する研究会報告(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の在り方に関する研究会)」	「障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)
第3 職場における合理的配慮の提供	4 過度の負担	<p>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。</p> <p>① 過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個性が強いことから、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。</p> <p>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、企業がその時々になさ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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>○ 障害者権利条約において「合理的配慮」とは、障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされている。</p> <p>○ 「中間的な取りまとめ」においては、「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」とされ、それについて特段異論はなく、そのような取扱いがなされるべきである。</p> <p>○ また、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。</p> <p>○ 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。</p>	
	② 公的助成との関係	<p>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。</p>	<p>○ また、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。(再掲)</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 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。</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の在り方に関する研究会報告(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の在り方に関する研究会)」	「障害を理由とする差別の禁止に関する法制について」についての差別禁止部会の意見(平成24年9月14日障害者政策委員会差別禁止部会)
第4 権利擁護 (紛争解決手続)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>○ 「中間的な取りまとめ」においては「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。」とされている。</p> <p>○ この意見の取りまとめや「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。以下「男女雇用機会均等法」という。)」などの仕組みも踏まえ、まずは、企業内での自主的解決を図るべきである。なお、障害者が苦情を申し出た場合には、事業主は、苦情処理機関などを通じて申出を受けるとともに、自主的な解決を図るよう努めるべきである。また、その仕組みで解決しない場合には、労働局長による助言・指導を行うとともに、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る。</p> <p>○ なお、男女雇用機会均等法のように、労働局長には助言・指導に加えて、勧告できる仕組みとすべきとの意見があった。</p> <p>○ 外部機関による紛争解決手続については、「中間的な取りまとめ」において「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。」とされており、現行の紛争調整委員会を活用すべきである。</p> <p>○ なお、そうした現行の紛争調整の仕組みに加えて、出頭命令(出頭義務)を付与すべきとの意見がある一方、調停制度の趣旨に照らして、出頭命令(出頭義務)を付与することは相容れないのではないかとの意見もあった。</p> <p>○ また、今後、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、差別禁止部会で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、紛争調整委員会とが連携を図ることも検討されるべきであるとの意見もあった。</p>	<p>○ 障害のある労働者が職場で差別を受けた場合の解決の在り方には、以下の3つが考えられる。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 職場内の相談機関等を通じての自主的解決 2) 既存のADR(行政型裁判外紛争解決制度)による解決 3) 司法による判断 <p>このうち、1)、2)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されることが求められる。なお、本法による解決の仕組みも選択可能とすべきであるが、それらを通じても問題が解決しない場合には、本法に基づき3)に向かうことになる。</p>
第5 その他		<p>(障害者基本法と障害者雇用促進法の規定ぶりについて)</p> <p>○ 改正障害者基本法第3条で「全て障害者は社会を構成する一員として、…あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される」、同法第19条第2項で「事業主は、…適切な雇用の機会を確保する」として、「確保」という表現になっている。一方、障害者雇用促進法第3条では「障害者である労働者は、…職業生活においてその能力を発揮する機会が与えられるものとする」、第5条で「すべて事業主は、…障害者である労働者が優位な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与える」という表現になっていることから、障害者基本法の改正に併せて恩恵的表現から権利性の高い表現にする必要があるとの意見があった。</p>	<p>(公務員)</p> <p>○ 国家公務員又は地方公務員は、法律により民間とは異なる取扱いがなされているが、ともに、本節の適用において民間における労働者と同等の取扱いがなされるべきである。</p>