

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ず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