

これまでの整理

第3 職場における合理的配慮

1 「合理的配慮」の内容

【基本的な考え方】

- 「合理的配慮」が使用者の義務と捉えるのか、労働者の権利と捉えるのかについては、民間企業には経営権や株主への責務もあることから、まずは使用者の義務と捉えるべきではないかとの意見があった。
また、実際には大がかりな改正となるが、個人の権利として認めるような仕組みの転換が必要ではないかとの意見があった。
- 「合理的配慮」は、差別禁止の構成要件の1つとしての位置付けだけでなく、雇用側と障害者側が歩み寄って障害者の社会参加を促進するためのアプローチとしても位置付けるべきとの意見があった。
- 「合理的配慮」について、労働者本人の要望を受けて、直ちに提供できるようにすべきではないかとの意見があった。
- 「合理的配慮」の概念は法律で定め、その具体的内容は、実際にどのくらい費用・負担がかかるのか等を検討し、ある程度時間をかけて、指針で定めるのがよいのではないかとの意見があった。

【基本的な内容】

- 合理的配慮の内容としては、障害の種類ごとに重点は異なるが、おおまかに言えば、①通訳や介助者等の人的支援、②定期的通院や休暇、休憩等の医療面での配慮、③施設や設備面での配慮が必要であるとの意見が大勢であった。
- 障害の種類ごとに特に必要な配慮としては、
 - ・ 視覚障害者、聴覚障害者及び盲ろう者にとっては、点字、拡大文字、補聴システム等の機器や通訳者、援助者等による情報保障・コミュニケーション支援が、
 - ・ 内部障害者や難病のある人にとっては、定期的な通院への配慮や休憩・休暇・疾患管理への配慮、フレックスタイム等の柔軟な勤務体制が、
 - ・ 知的障害者や発達障害者にとっては、身近に気軽に相談でき、又は苦情を訴えられるような窓口や支援者（サポーター）がいることが、
 - ・ 精神障害者にとっては、対人関係・コミュニケーションが苦手である、疲れやすい等の特性を踏まえ、グループ就労や短時間労働等による仕事の確保や職場環

境の整備が、
特に必要ではないかとの意見があった。

【採用試験】

- 採用試験の際に、コミュニケーション支援が必要との意見があった。
また、採用基準を緩める必要はないが、長時間の試験は避ける、休憩を間に入れる等、能力を正しく判定できるような環境を整えることこそが、合理的配慮ではないかとの意見があった。

【通勤時の移動支援、身体介助】

- 通勤時の移動支援や身体介助は、企業の合理的配慮というよりむしろ福祉的サービスとして行うべきではないかとの意見があった。
また、労働災害では通勤も対象となっており、通勤も職務と連動するものであるので、今後は労働政策として行うべきではないかとの意見があった。

【相談窓口】

- 障害者が気軽に相談でき、苦情を訴えられる窓口が必要ではないか、現行の障害者職業生活相談員の機能を見直したり、相談員が選任されない中小企業でも相談・苦情処理の窓口を整備することが必要ではないかとの意見があった。
また、専門家というよりも、「適切な変更・調整」を行える、身近にいる支援者（いわゆるナチュラルサポーター）を支援していくことが必要ではないかという意見があった。

2 過度の負担

- 過度の負担の基準としては、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の意見があった。
また、長期療養者に対する解雇に関する裁判例でも、事業規模を考慮しており、過度の負担の判断に当たっても、事業規模はある程度考慮せざるを得ないのではないかとの意見があった。
- 過度の負担の基準が低い水準であると合理的配慮が役に立たなくなるので、「極めて困難な場合」に限定した上で、具体的な指針を定めるべきとの意見があった。

【公的助成との関係】

- 現行の納付金制度に基づく助成金は、合理的配慮を具体化したものになっており、適宜この助成措置を見直すことにより、合理的配慮を実効あるものにしてい

くべきとの意見があった。

また、フランスのように、納付金制度に基づく助成金を活用して企業による合理的配慮に必要な経費をカバーするには、現行の法定雇用率では賅えないのではないかとの意見があった。

- 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えるかが問題になるとの意見があった。
- また、現行の雇用関係の助成金や支援には期限があるが、合理的配慮の前提となる仕組みとして、期限のない制度を確立すべきとの意見もあった。

第4 権利保護（紛争解決手続）の在り方

1 外部機関等による紛争解決手続

- 具体的に差別があった場合に、個別に訴訟を起こさないと解決しないような仕組みは適切ではなく、外部の機関に救済や是正（勧告）を求められる仕組みが必要との意見が大勢であった。
- 紛争を処理する委員会を、国・行政から独立した機関・第三者機関として新たに設ける必要があるとの意見があった。一方、新たな機関というより、既にある労働審判や紛争調整委員会、又は実現可能性が比較的ある人権委員会等を活用した方がいいのではないかとの意見があった。
- 人権擁護法案のように、判定機能だけでなく、労働法の専門家や障害者のことが分かる者も入って調整機能を果たすような形がいいのではないかとの意見があった。

【企業内手続】

- 紛争といっても必ずしも事業主が直接差別する場合だけでなく、労働者間の問題など、紛争に持ち込まなくても済むような、企業内で、当事者による問題解決を促進する枠組みも必要との意見が大勢であった。

2 ガイドライン

- 何が差別であるのか、何が合理的配慮であるのか、法律的な基準を示すことが必要との意見が大勢であった。また、このような国のガイドラインは、個別企業が障害者がサポートを求めていく上でも必要との意見があった。

