

## 第5回 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（議事次第）

日時：平成24年4月17日（火）

10:00～12:00

場所：中央合同庁舎第5号館22階  
専用第14会議室

1. 今後の主な論点「第3 職場における合理的配慮」のうち、  
「1 基本的考え方」及び「2 合理的配慮の内容について」
2. 今後の主な論点「第3 職場における合理的配慮」のうち、  
「3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について」
3. 今後の主な論点「第4 権利擁護（紛争解決手続）について」
4. その他
5. 閉会

### 【配付資料】

資料1：今後の主な論点（「第3」及び「第4」）

資料2：障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

資料3：職業リハビリテーションの実施体制の概要（ハローワーク、地域障害者  
職業センター、障害者就業・生活支援センター）

### 【参考資料】

参考資料1：障害者雇用の状況

参考資料2：「障害を理由とする差別の禁止に関する法制の制定に向けて－論点  
に関する中間的な整理－」（平成24年3月16日障がい者制度改革推  
進会議差別禁止部会）

参考資料3：「障害者に対する障害を理由とする差別事例等の調査」（平成21年  
3月内閣府委託調査）（抜粋）第9回障がい者制度改革推進会議差別  
禁止部会提出資料

参考資料4：参照条文（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律、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）

参考資料5：今後の主な論点（全体版）

## 今後の主な論点（「第3」及び「第4」）

## 第3 職場における合理的配慮

## 1 基本的考え方

○ 合理的配慮の提供に関し、法律上の位置づけについて、どのように考えるか。また、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。（再掲）

## &lt;第1回から第4回までの意見等&gt;

- 合理的配慮に関し極めて高い義務を企業に課すことが必要という意見を聞いたことがあるが、ちょっと行き過ぎかと。最終的には、障害のある方が自立をし社会生活が営めるような社会にすること。一方的に雇用主に過度な義務を課すと、結局、雇用されないことになり、良い方向にはならないのではないか。（第1回、山岡委員）
- 何もしなくていいと思う事業主は、今はそういない。コンプライアンスも重視され、配慮が必要という点は、受け入れの素地がある。ただ不提供が「差別」と言われると、差別類型として第三の類型になるのかもしれないが、受け止め側として理解が難しい。事業主の責務として措置義務や配慮義務は、例えば均等法等でも出ており、法体系の中でも受け入れやすいが、不提供は「差別」として禁止されるというのは、法体系の中でどのように位置づけられるのか。また、同じ法の中で義務とやらない（不提供）は差別であることが両立するのかという気もしており、合理的配慮は提供義務にして、中身は多様ですのでガイドラインを設けるのが、法実務の立場からは受け入れやすい法律の仕組みと思います。（第4回、石井委員）
- （石井委員も）合理的配慮の提供義務があるという定め方ならしっくりくるということなので、私もそういった定め方の体裁はそれでもかまわない。実質が合理的配慮を障害者が受けられるのであれば、あとは形式論の問題というような気がします。（第4回、大胡田委員）
- 障害者がこういうのをやって下さいと事業主にお願いし、それに対応するのが合理的配慮なのか。不提供は、例えば、通勤に車が要るので駐車場を用意してと言われ、でも企業には駐車場がないとき不提供なのか。合理的配慮や不提供とが実際どのようなイメージなのか。やはり全体がパズルのように入り組んで、こうやって議論しても難しいかなという感じがします。労働能力に基づく差異も、例えば、合理的配慮が提供された上で適切に評価したならば、そのとおりだが、合理的配慮が提供されないとか、半分提供されたとか、そういうのをどう考えていくのか、この議論はまた綱引きになるような印象を持つ。（第4回、武石委員）

## &lt;障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」&gt;

- 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。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。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。

＜平成20年研究会「中間整理」＞

- 合理的配慮については、条約の規定上はそれを欠くことは障害を理由とする差別に当たることとされている（差別禁止の構成要件としての位置付け）が、これを実際に確保していくためには、関係者がコンセンサスを得ながら障害者の社会参加を促すことができるようにするために必要な配慮（社会参加を促進するための方法・アプローチとしての位置付け）として捉える必要があるとの意見が大勢であった。【再掲】
- 「合理的配慮」は、個別の労働者との関係で問題となるので、個別の労働者がどのような配慮が必要か主体的に要求する必要がある、行政が企業への指導や助成によって障害者の雇用を拡大してきた手法とは大きく異なることになるとの意見があった。
- 「合理的配慮」は、個別の労働者の障害や職場の状況に応じて、使用者側と障害者側の話し合いにより適切な対応が図られるものであるもので、本来的には、企業の十分な理解の上で自主的に解決されるべきものであるとの意見が大勢であった。
- 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。
- 何が差別であり、どのような合理的配慮が必要であることを明らかにする必要があるとの意見が大勢であった。また、合理的配慮の内容は、個別の労働者の障害や職場の状況によって多様であり、また、それに要する費用・負担も異なるので、合理的配慮の概念は法律で定め、その具体的内容は指針で定めるのがよいのではないかと、との意見が大勢であった。このような指針は、個別の企業において障害者が企業に合理的配慮を求めていく際にも有効であるとの意見があった。

（参考）諸外国の制度

【基本的考え方】

＜ドイツ＞

- ・ 平等法に「合理的配慮」の規定はなく、社会法典において「重度障害者は、使用者に対し、障害及び障害の影響を考慮に入れて、能力を発揮できる労働ポストや職業訓練への配慮、障害に適した就労場所・設備、労働時間などの請求権を有する」と規定。

＜フランス・アメリカ・イギリス＞

- ・ 各国とも、使用者に対し、合理的配慮の提供を義務付けている。

【合理的配慮の不提供について】

＜フランス・アメリカ・イギリス＞

- ・ 「合理的配慮の不提供」を差別と規定。ドイツは、差別か否かは法律上規定がなく、また合理的配慮に関する不服申立も差別救済とは別の手続きにより救済。

○ 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。(再掲)

＜第1回から第4回までの意見等＞

- 障害者の差別禁止等の枠組み、対象範囲が検討項目としてあり、これは、差別の定義と関連してくるが、差別禁止部会は、かなり広い議論がある。例えば、今後の可能性みたいなところまで含めて、非常に幅広い定義の議論があるような印象を受ける。そのとき、こちらは、差別禁止部会と比べると、限定して禁止の対象を考えていくこともありうるわけで、差別禁止の範囲がこちらと異なるという可能性が考えられる。(第2回、武石委員)【再掲】
- 一般論で言えば、差別禁止部会は、非常に幅広い、雇用その他も含めた生活一般も含めた非常に広い差別禁止の一般法の話で、こちらで考えるのは、雇用に特定された問題ではありません。そうすると雇用分野で取り上げるべき差別、特に差別禁止の対象とすべき障害というのは何かというのは、こちらで考えることだと思います。その結果として、最終的にどこですり合わせるかは両者の間で考えなければいけない。こちらはこちらとして、部会の考え方も視野に入れつつ、どう整理するかということも考えなければいけないと、一般論としては理解している。(第2回、岩村座長)【再掲】

【障害者の範囲について】

- 障害者の範囲は、発達障害だけでなく困難や障害を持つ全ての方が対象になるべき。(第1回、山岡委員)【再掲】
- 山岡委員の「困難や障害を持つ全ての方が対象になるべき」を踏まえ、合理的配慮の対象を広げたところで展開すると、障対法では対象が少し的を狭くするのではないか。(第4回、田中委員)
- 障対法第2条の障害者が適切ではないか。過去の障害で現在差別的な取扱いを受けている場合や、将来の可能性又は障害があるとみなされる者などが議論に上がっているが、事業主からは、合理的配慮が必要な者はどの範囲か予見可能性が十分に担保されるべき。義務の形で立法するならば、客観的な、現時点での障害の有無という形で分けられるべき。「家族についても」という議論もあるが、あまり最初に広げないで、やはり現時点で障害をお持ちの方という形の立法がなされるべきではないか。事業主として差別禁止や合理的配慮の提供が義務づけられるという観点からすると、ある程度これが事業主(に課される)の義務の範囲というのがないと、企業は対応できない。現在障害がなくても、不当な雇用管理上の問題はあり得るが、それは、現在の労働法理の中での救済なのではないか。(第4回、石井委員)
- 入口で絞ることは、障害者への差別をなくしていこうという大きな理念から、若干残念な気がしている。過去に精神病歴があった方について差別は実際にあり、こういったことまで法で禁止しないと、何となく「合理的配慮」が付け加わったが、結局これまで救われなかった人は依然として救われえないということになるような心配がある。入口は、誰でもとは言わないが、できる限り広く救済を受けられる方たちを増やしたい。(第4回、大胡田委員)
- あらゆる障害を持つ人は差別されてはいけないのが基本的な理念。ただ、このあとの合理

的配慮をどのように事業主に求めていくか、それを提供しない場合どういうことになるかなど、そことの連携で考えなくてはならない。差別を禁止する部分がある程度厳しくなっていたとすると、事業主としてあらゆる障害に対応していく、又は家族や過去のところまで対応し切れるかということもある。どこかで一定のわかりやすい範囲を決めていかないと実務的に難しい面があるのではないか。(第4回、武石委員)

- 合理的配慮の対象と結びつく問題。また、事業主の例えば合理的配慮をするときの対応能力も関わってくる。全体としては、差別禁止の対象が合理的配慮の対象にもなる。そうなる、その辺が全部関係した上で制度全体をどうするかということになる。(第4回、岩村座長)
- 差別禁止や合理的配慮の対象に関し、例えば発達障害は色々なケースがある。例えば、本人が気づいてない場合、本人は気づいている場合、診断を受けている場合、手帳を持っている場合など。企業からは、どのような人たちを合理的配慮や差別禁止の対象にするかを、何か決めなくてはいけないのではないか。(第4回、山岡委員)
- 就職後に発達障害が診断により分かった場合、その人が差別されずに雇用を維持していくために、その人の状況に応じ、事業主には合理的配慮が要請されるのだと思う。一方、その方に発達障害が仮にあっても不明な場合、(不明な者に対し差別は考えられないが)仮にあっても事業主責任は問えないし合理的配慮も考えられない。(第4回、岩村座長)
- (障害者かどうか不明な者への事業主責任は問えないとすると)、本人が申し出をしなくてはならない。企業に「こういう障害がある」と申し出なければならない。内部障害も同じだが、その後、企業としては、本人が発達障害とか内部障害とか精神障害とかは見ただけではわからないから、医師の診断を求めるのか、手帳なのか、何なのかを決めなくてはならない。その次の段階として基準みたいなものが必要だと思う。(第4回、山岡委員)
- 合理的配慮が施行できないから対象範囲から外すのは、本末転倒。障害者総合支援法が出来てくると、今度は新たに難病も入る。そのように枠が広がってきていることも事実。そのような考え方に配慮し、これを整理したほうがいい。(第4回、森委員)
- 過度の負担や合理的配慮に伴う公的支援も同時に考えなくてはならない。広く見たい一方で、労働者も雇用主にもある種の不確実性や情報の非対象性を生み出してしまう。山岡委員のように、不確実性や情報の非対象性を抑えるための工夫も考えなければならない。その際、最初にそれを明らかにする義務を負わせるのか。企業に費用負担を持たせる形になれば、それに対し、企業も逆に経済合理的な対応をする。その意味では、ふわっとした形で義務づけや費用がかかるものを組込むと、思っていた効果と結果的には違うことになる。全体を見ながら、想いの議論と結果で起き得ることも考慮しながら進めた方がいい。(第4回、駒村委員)

#### 【事業主の範囲について】

- できることできないことがあり、公的支援の整備状況等を勘案し、段階的な実施にならざるを得ない。適用対象としても、合理的配慮の内容は、企業規模や経営状況に照らし異なら

ざるを得ない。それらを考慮し、段階的又は十分な準備期間を置くべき。(第4回、石井委員)

- 理論的には差別禁止は人権問題で、企業規模で差をつける論理は出てこない。最終的には、規模により差を設けないことにならざるを得ないが、到達目標として、どのようにそこに到達していくかのステップの問題は別途あるかもしれない。また、中小企業は財政力の問題があり、合理的配慮への経済的支援は要るのだろう。人権の問題で、50人以下事業所には適用しないというのは、理屈としては出てこないもので、非常に難しいと思う。(第4回、岩村座長)

#### <障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 差別禁止等の対象とする障害者の範囲は、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も障害の範囲に入れてはどうかとの意見が出された。  
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。
- 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。

#### <平成20年研究会「中間整理」>

- 差別禁止及び合理的配慮の枠組みの対象障害者の範囲は、雇用率制度の対象となる障害者に限定せず、広範な障害者を対象とすべきであるとの意見が大勢であった。
- 雇用率制度は積極的差別是正措置として対象を限定するとしても、差別禁止は条約上全ての障害者を対象としていることを考えれば、対象を特定の障害者に限定することは適当でないとの意見があった。
- 広範な障害者を対象とする場合、その対象に該当するか否か、手帳等により客観的に判断することはできないため、どのように対象者を確定するのか検討すべきではないかとの意見があった。
- 条約上の障害者の定義には、いわゆる機能障害だけでなく、社会的なバリアや環境上のバリア等「様々な障壁との相互作用」によって問題が生じている者も含まれることとされており、①過去に障害があったことにより差別的取扱いを受けている者や、②家族の中に障害者がいるような者についても、合理的配慮の対象となるのではないかとの意見があった。
- 事業主の範囲は、フランス・ドイツと同様、全事業主を対象とすべきとの意見があった。

(参考) 諸外国の制度

【障害者の範囲（定義）について】

〈ドイツ・フランス〉

- ・ 差別禁止に係る障害・障害者の定義はないが、「適切な措置」の対象は、雇用義務の対象のみ（ドイツ：重度障害者と重度と同等の者、フランス：障害労働者の認定を受けた者）。
- ・ 直接差別やハラスメントからの保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

〈アメリカ〉

- ・ 「1つ以上の主要な生産活動を実質的に制限する身体的又は精神的機能障害があるか、過去にそのような機能障害があるか、そのような機能障害があるとみなされる者」で、そのうち保護の対象は、職務に対し「適格性」を有する者。

※ 障害や適格性の有無は裁判等で個別に判断。

- ・ 保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

〈イギリス〉

- ・ 身体的又は精神的な機能障害を有する者であり、この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響を受けている者（過去に障害を有していた者や著しい醜状を伴う機能障害、進行性の症状で現時点は実質的な悪影響を受けていない場合も、保護の対象）

※ 障害の有無は裁判等で個別に判断。

- ・ 直接差別やハラスメントの保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

【事業主の範囲について】

〈ドイツ・フランス・イギリス〉

- ・ 全ての事業主（イギリスは、02年まで15人以上を雇用する事業主）

〈アメリカ〉

- ・ 当年・前年に週20時間以上働く15人以上を雇用する事業主

## 2 合理的配慮の内容について

### ○ 合理的配慮の枠組みとその内容について、どのように考えるか。

#### <第1回から第4回までの意見等>

- 雇用側の過度な負担も、できれば、私はミニマムスタンダード的なもの、最低限ここまでというところを、書き振りで分ける等により、きちんと示しておくべき。(第1回、山岡委員)

#### 【精神障害者に対する合理的配慮について】

- 一般的に精神障害は差別や偏見がまだあり、企業への啓発や情報提供等も広い意味での合理的配慮と考えて頂きたい。また、ストレスへの予防的配慮や労働者が精神症的な症状を呈した際の配慮、これまでのまとめでは、医療的配慮や人間的配慮、物理的配慮があるが、精神の場合、人間関係の問題が大きく、配置転換または勤務形態や勤務時間、働き方のフレキシブルな仕組みをどうしていただけるのかというのが一番のテーマ。そういうことまで合理的配慮として議論していただきたい(第2回、北野委員)

- 北野委員の意見では、一般的な働く障害者の支援の問題と、メンタルヘルスという労働安全衛生法上の問題、個々の働いている障害者との間で問題となる合理的配慮の問題という、3つが分かれて入っていたという印象。差別禁止法の中で考える合理的配慮は、おそらく個々の働く障害者と事業主との間での問題かと個人的には思う。1番目や2番目を議論するなどという趣旨ではないが、交通整理は必要。そうしないと、かえって合理的配慮というものがわかりにくくなり、理解し難くなってしまう可能性もあるかもしれない。(第2回、岩村座長)

#### 【発達障害者に対する合理的配慮について】

- 知的、精神、発達障害は、配慮する部分が見えにくい。発達障害では、感覚過敏というのがあり音や匂いに敏感でここにいるのが耐えがたいとか、又は身体接触を嫌がるとか、わかりづらい。学習障害では、読み書きはできても、数の概念がなく簡単な計算ができない。周りから見れば信じられないことがあり、差別禁止部会では広く検討しているが、知的、精神、発達障害分野が少ない印象。研究会ではきちんと議論していただきたい。(第2回、山岡委員)
- 合理的配慮の概念が、抽象的で難しい。特に、知的障害や発達障害の方にとっての合理的配慮の場面はどんな場面なのだろうというのはすごく難しい。できるだけ具体的な事例を交えての議論ができるとよいのではないかと。(第3回、野澤委員)

#### 【通勤時の支援について】

- 通勤保障はどうか。ADA法では、通勤保障は企業の合理的配慮ではなく、企業に責任はない。第2,3章公共交通で公共交通機関が合理的配慮として、全体の移動保障をしている。どの省庁もうちではないと言うが、どこかで検討していただきたい。(第3回、北野委員)

#### <障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。

- 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、労働時間外のもの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。
- また、労働者代表委員及び障害者代表委員から、差別禁止の実効性を担保するためには、企業での啓発的な活動を合理的配慮の内容に位置付けるべきではないかとの意見が出された。

<平成20年研究会「中間整理」>

- 何が差別であり、どのような合理的配慮が必要であることを明らかにする必要があるとの意見が大勢であった。また、合理的配慮の内容は、個別の労働者の障害や職場の状況によって多様であり、また、それに要する費用・負担も異なるので、合理的配慮の概念は法律で定め、その具体的内容は指針で定めるのがよいのではないか、との意見が大勢であった。このような指針は、個別の企業において障害者が企業に合理的配慮を求めていく際にも有効であるとの意見があった。【再掲】

- 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、以下のようなものが重要ではないか、との意見があった。

- ・ 視覚障害者、聴覚障害者及び盲ろう者 … 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
- ・ 内部障害者や難病のある人 … 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
- ・ 知的障害者 … 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の配置
- ・ 精神障害者 … 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た、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、日常的な相談ができるような窓口
- ・ 発達障害者 … 本人に代わって必要な配慮を代弁できるような、身近な支援者（サポーター）の配置・支援
- ・ 中途障害者…勤め続けられるための配置（ポスト・職務）の見直し

- 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企業に義務付けたり、助成措置を設けたりすべきではないか、との意見があった。

(参考) 諸外国の制度

#### 【合理的配慮の枠組みと内容】

〈フランス・アメリカ・イギリス〉

- ・ 各国とも、法律で枠組みを定め、ガイドラインや手引き、行為準則で具体例を示した上で、実際の雇用の場面では個々のニーズに応じ個別に配慮の内容を決定。

〈例：アメリカ〉

- ・ ADA法では、合理的配慮に以下のものが含まれるとしている。
  - ① 労働者が使用する既存施設を、障害者が容易にアクセスしかつ使用可能とすること
  - ② 職務の再編成、パートタイム化又は勤務割の変更、空席ポストへの配置転換、機器又は装置の購入又は改良、試験、訓練材料又は方針の適切な調整又は修正、資格をもつ朗読者又は通訳者の提供、及び障害者に対する他の類似の配慮
- ・ EEOC規則では、合理的配慮とは、
  - ① 採用プロセスにおける配慮（募集・採用段階において、障害者が適格性を有するポジションへのアクセスを可能とするような採用プロセスにおける変更又は調整）
  - ② 職務遂行に関する配慮（労働環境や仕事のやり方・状況についての変更又は調整）
  - ③ 均等な利益及び特典の享受に関する配慮（障害者が障害を持たない者と同等の利益及び特典を享受することを可能とする変更又は調整）

※ 合理的配慮は、障害の種類や程度、職務内容により多様で、ADA法は例示列挙。

- ・ 「合理的配慮及び過度の負担に関する実施ガイダンス」で、以下の具体的な説明がある。

#### ① 施設・情報へのアクセシビリティ

従業員の利用施設について障害者のアクセスが容易になるようにし、また、利用できるようにする。就業場所だけでなく、非就業区域（休憩室、食堂、洗面所など）も対象。また、情報アクセスも、障害者と障害を持たない者が同等の状況に置かれなければならない。例えば、視覚障害者には、パソコン装置や拡大印刷等の設備、点字又は音声メッセージの送付等。聴覚障害者には、電子メール等による情報提供が行われなければならない。

#### ② 職務の再編成

障害者が職務の本質的機能を遂行できるよう職務内容の変更や障害者が遂行できない周辺の職務の除去。

#### ③ 勤務地の変更（テレワークを含む）

#### ④ 労働時間の変更・休暇付与（定期的に治療の必要のある人への勤務割の変更等。）

#### ⑤ 空席ポストへの配置転換

現在の職位において合理的配慮を提供できない場合、または合理的配慮をしても職務の本質的機能を遂行することができない場合、適格性を有する他の職位への配置転換。

#### ⑥ 試験・訓練教材の調整・変更

企業内外での教育訓練も含め、試験・訓練教材も、手話通訳者、点字、拡大文字、音声案内等の方法を提供しなければならない。

#### ⑦ 援助者・介助者の配置（職場で必要な範囲を超えた個人的便益を提供する必要はない（車いす、義足等））

### 3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について

○ 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、どのように考えるか。

#### <第1回から第4回までの意見等>

- アメリカでは、使用者と障害者の間で適切な配慮をすぐに特定できない場合、「柔軟な相互関与プロセス」を踏むことが推奨されており、興味を引かれる内容。例えば、どういう事例がここにかかって、どんな議論がされているのか、具体的事例集とまではいかないまでも、いくつか事例があれば、ヒントが出てくるのではないかと思います。(第3回、野澤委員)
- 障害者がこういうのをやってくださいと事業主にお願いし、それに対応するのが合理的配慮なのか。それを不提供という、例えば、通勤に車が要るので駐車場を用意してと言われ、でも企業側には駐車場がないとき不提供になるのか。合理的配慮やその不提供とが実際どのようなイメージなのか。やはり全体がパズルのように入り組んで、こうやって議論しても難しいかなという感じがします。労働能力に基づく差異も、例えば、合理的配慮が提供された上でと適切に評価したならば、そのとおりだが、その合理的配慮が提供されないとか、半分提供されたとか、そういうのをどう考えていくのか、この議論はまた綱引きになるような印象を持つ。(第4回、武石委員)【再掲】

#### <障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。
- 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。

#### <平成20年研究会「中間整理」>

- 障害者が合理的配慮の提供を求めたことを理由として、解雇、降格等の不利益取扱いをすることを禁止すべきとの意見があった。
- 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。その際、職場内だけでなく生活面での支援も重要であることから、障害者就業・生活支援センター等による支援を充実させ、連携をしていくことが重要ではないか、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、との意見があった。

- また、具体的にどのような配慮が必要か、自ら説明・要求できない障害者もいるので、本人の代わりに第3者が説明してくれるような仕組みが必要ではないか、との意見があった。
- 「合理的配慮」は、個別の労働者の障害や職場の状況に応じて、使用者側と障害者側の話し合いにより適切な対応が図られるものであるもので、本来的には、企業の十分な理解の上で自主的に解決されるべきものであるとの意見が大勢であった。【再掲】
- 障害者を採用する際に企業と本人との間で必要な合理的配慮の内容について一定の合意をするようにしたり、又は、企業内に使用者・労働者・障害者からなる配慮推進会議のようなものを設けて定期的に情報共有・意見交換する場を設けてはどうか、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。【再掲】

(参考) 諸外国の制度

【合理的配慮の提供のための企業内での仕組み】

〈アメリカ〉

- ・ 合理的配慮の内容を特定し実際に提供する過程においては、障害者と使用者が相互に関与し、話し合いを通じて情報を共有すること（「相互関与プロセス」）が重要であるとされている。（ADA 施行規則 1630 条 2(o)）ADA 法解釈ガイダンスにおいては、
  - ① 使用者が対象となる特定の職務を分析し、その目的と本質的機能を決定する。
  - ② 障害者と使用者が話し合い、障害によって生じている職務に影響を及ぼす制限と、それらの制限を合理的配慮によって克服する方法を確認する。
  - ③ 話し合いの中で、いくつかの合理的配慮案を確認し、それぞれの配慮が職務の本質的機能を遂行することを可能にするかどうか評価する。
  - ④ 配慮を受ける者の意見を考慮し、労使双方にとって適切な配慮を選択し実施する。
- ・ 相互関与プロセスは ADA が強制するものではないが、こうしたプロセスに参加していたことが使用者が証明できれば、結果として合理的配慮の提供に至らなかった場合でも責任を問われない可能性があるものであり、このプロセスへの関与が重要であるとされている。

- 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（例：米国の JAN (Job Accommodation Network)）についてどのように考えるか。

＜第1回から第4回までの意見等＞

- 一般的な情報提供と、個別に合理的配慮が必要になった場合、職場の合理的配慮に関するネットワーク、JAN (Job Accommodation Network) という機関がアメリカにはある。障害者も合理的配慮はどれが要るのか、企業側もどれくらいの合理的配慮をしたらいいかが相談が出来き、情報を発信できる総合的に相談支援ができる機関・仕組みを作っていただきたい。（第2回、第3回、北野委員）

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。【再掲】

<平成20年研究会「中間整理」>

- 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。その際、職場内だけでなく生活面での支援も重要であることから、障害者就業・生活支援センター等による支援を充実させ、連携をしていくことが重要ではないか、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、との意見があった。【再掲】
- 具体的にどのような配慮が必要か、自ら説明・要求できない障害者もいるので、本人の代わりに第三者が説明してくれるような仕組みが必要ではないか、との意見があった。【再掲】

(参考) 諸外国の制度

<ドイツ>

- ・ 障害者は、労働環境、労働組織、労働時間の障害に応じた調整について請求権を有するが、特に費用との関係で使用者への期待可能性の限界があり、この請求権が問題になる場合、州統合局は包括的な助言を行うこととされている。

- 合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置について、どのように考えるか。特に、事業主の負担に対する助成の在り方（現行の納付金制度との関係など）について、どのように考えるか。

<第1回から第4回までの意見等>

- 公的助成の性格をどう考えるかだが、合理的配慮をしつつ雇うのは当然でそれに関わるコストは、当然企業が負担すべきと理解するか、合理的配慮という条件整備、ある種、公共財だという理由で、政府が助成するか、どちらがどちらから接近するかにより、公的補助の性格も変わってくる。  
合理的配慮という社会システムは公共財的な性格があるが、個別対応は雇用するのが当然である以上、企業の個別投資の話で、したがって、視点としては、福祉政策よりは、労働政策や産業政策的な視点のほうの色彩が強いということか。その上で、労働政策としての個性とか、企業負担に対する産業政策上の配慮というのが必要になってくるという整理か。(第1回、駒村委員)
- 条約から派生して「合理的配慮を行うこと」自体が、法制上は、事業主の義務というふう位置づけないと条約との整合性が取れない。では、それに対する助成というのをどういう

ふうに理論構築するのか、そこが実は大きな課題ではないか。(第1回、岩村座長)

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。

<平成20年研究会「中間整理」>

- 現行の納付金制度に基づく助成金は、合理的配慮として行うこととなるものが対象となっており、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ことができるとの意見があった。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、現行の納付金制度や法定雇用率(1.8%)では足りないのではないかと意見があった。
- 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うかが問題になるとの意見があった。
- 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ではないか、との意見もあった。

(参考) 諸外国の制度

【財政的援助】

<ドイツ・フランス>

- ・ 雇用率未達成企業からの納付金を原資として、使用者に対し給付金・助成金を支給
- ・ ドイツでは、①障害者雇用のために恒常的な特別な補助的な労働力(ジョブコーチ)が必要な場合、②障害者雇用が使用者にとって通常のコストと言えない費用と結びつく場合、③障害者雇用の結果、事業所における労務の提供が減少する場合、等でも使用者は雇用義務を負い、これに係る負担を調整するため給付金を支給。
- ・ フランスでは、①労働時間調整支援金(高齢障害者が賃金減額なしで労働時間を短縮して雇用継続できることを目的とする)、②通勤支援金(交通に係る超過費用を保障する)、③労働環境適応支援金(雇用前の調整費用(文書の点訳など)を保障する)、④雇用維持支援金(障害を負った又は障害が悪化した場合、雇用継続のための外部の支援機関の費用などを支給)、⑤技術的支援・人的支援(手話通訳等の人的支援費用)、⑥チューター支援金(企業内で指導・訓練するチューターの委嘱・育成費用)等を支給。

<アメリカ>

- ・ 政府が援助する仕組みはない。企業規模に応じ合理的配慮に係った費用の税制上の優遇。

<イギリス>

- ・ 雇用年金省の機関であるジョブセンタープラスにより実施される「仕事へのアクセス支援(Access to Work)」を通じて、調整措置の費用を支援。支援の範囲は、雇用されている期間、必要な支援の種類、自営か否かなどを考慮して決定。具体的には、①特別な補助具、福祉機器、施設と設備の改修、②通勤の支援、③職場での読上げ等の援助員の配置など

#### 4 過度の負担について

○ 合理的配慮の提供と過度の負担について、どのように考え、過度の負担の判断基準をどのように考えるか。特に、公的な助成との関係をどのように考えるか。(上記3参照)

##### <第1回から第4回までの意見等>

- 雇用側の過度な負担も、できれば、私はミニマムスタンダード的なもの、最低限ここまでというところを、書き振りで分ける等により、きちんと示しておくべき。(第1回、山岡委員)  
【再掲】

##### <障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。

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。

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、企業がその時々において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。【再掲】

##### <平成20年研究会「中間整理」>

- 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。

さらに、過度の負担の基準として、現行の障害者雇用納付金制度の特別費用の額を参考とする(合理的配慮を行うための費用が特別費用の額と比べてどの程度かを斟酌する)ことも考えられるのではないか、との意見があった。

- どのような場合に「過度の負担」に当たるか具体的な指針を定めるべきとの意見があった。

(参考) 諸外国の制度

【過度の負担について】

<ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス>

- ・ 各国とも事業主に「過度な負担」が課される場合、合理的配慮の提供義務は免れる。(ドイツは障害者の請求権はない。)

- ・ ドイツ・フランス・イギリスともに「過度の負担」に関する法的な定義はないが、ドイツ、フランスでは公的な助成を考慮した上で、過度な負担か否かを判断。イギリスは、個々の事案の総合的な事実（費用、費用対効果、企業規模等）を踏まえ判断。
- ・ アメリカでは、過度の負担とは「著しい困難又は費用を要する行為（ADA101 条(10) (A)）」とされ、①配慮の性質又は費用、②配慮の提供に係る施設の財政的資力、施設の労働者数、施設運営への影響③企業の財政的資力、労働者数、施設の数・種類・立地④事業の種類など多様な基準によって判断。

#### 第4 権利擁護（紛争解決手続）について

- 企業内における紛争解決手続きについてどのように考えるか。また、その仕組みについてどのように考えるか。

##### <障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。

##### <平成20年研究会「中間整理」>

- 「合理的配慮」は、個別の労働者の障害や職場の状況に応じて、使用者側と障害者側の話し合いにより適切な対応が図られるものであるもので、本来的には、企業の十分な理解の上で自主的に解決されるべきものであるとの意見が大勢であった。【再掲】
- 企業の提供する合理的配慮について障害者が不十分と考える場合に、それを直ちに外部の紛争解決に委ねるのではなく、企業内で、当事者による問題解決を促進する枠組みが必要との意見が大勢であった。

##### (参考) 諸外国の制度

##### 【企業内における紛争解決手続き】

##### <ドイツ>

- ・ 従業員は、企業、事業所、職場の管轄機関（具体的には上司、人事課）に対し、不利益取扱に関する異議申立の権利を有する。

##### <フランス>

- ・ 従業員代表は、雇用・報酬・職業訓練・配属・昇進・異動・懲戒・解雇など労働法典に掲げる事項に関し、差別を確認した場合、使用者にその事実を訴えることができ、使用者は従業員代表とともに調査を行い、必要な改善措置を講じることとされている。

##### <イギリス>

- ・ 法的な規制はないが、労使紛争が発生した場合、第一に、労働組合や労働協約、職場の紛争解決制度等による解決が試みられるのが一般的であり、これによって解決しない場合に行政救済、司法救済となる。

- 具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による紛争解決手続きについて、どのように考えるか。

##### <第1回から第4回までの意見等>

- これまでの議論では、あっせん、調停が望ましく、特に命令とかを想定されていない。話し合いで解決ができれば、それが一番ではあるが、障害者に対する差別は、これまで非常に問題となって、話し合いでうまくいかなかったからこそ、権利条約の中でここまで厚く保障するという位置づけがされたのだろう。こういう状況を踏まえると、あっせん、調停、話し合いの

みでうまくいくのか不安。最終的に揉める場合、裁判でと思うが、それ以前に簡易な手続で、何らかの強制的な命令を発する機関を求めるのも1つの解決手段と思う。(第1回、大胡田委員)

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 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。

<平成20年研究会「中間整理」>

- 障害者に対する差別や合理的配慮の否定があり、企業内で解決されない場合には、外部機関による紛争解決が必要となるが、訴訟によらなければ解決しないような仕組みは適切ではなく、簡易迅速に救済や是正が図られる仕組みが必要との意見が大勢であった。

- 紛争解決手続としては、差別があったか否か、合理的配慮が適切に提供されたか否かを、いわゆる準司法的手続(例えば行政委員会による命令)のような形で判定的に行うというよりはむしろ、どのような配慮がなされることが適切か、何らかの差別が生じていた場合にはどのような措置を講ずることが適切か等について、第三者が間に入って、あっせんや調停など、調整的に解決を図ることが適切ではないか、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、新たな機関ではなく、既にある労働審判や紛争調整委員会等を、権限の強化(出頭命令等)や体制の強化(当事者の参画)をした上で活用した方がいいのではないかと、との意見があった。

- 当事者間の自主的解決が困難な場合に、国の行政委員会等の形でいわゆる準司法的手続を設けることについては、結局はそこでは解決せず、裁判まで行ってしまい、解決までに時間がかかってしまうのではないかと、との意見があった。また、このような準司法的手続を設ける場合には、手続や証拠の採否、立証等の厳格さをどこまで求めるべきかについても考える必要があるのではないかと、との意見があった。

- 外部機関による紛争解決手続を設ける場合には、労働法の専門家や障害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、との意見があった。

- 行政手続で解決されない事案については、労働審判を活用することが考えられるとの意見があった。

(参考) 諸外国の制度

【行政救済機関】

〈ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス〉

- ・ 各国とも差別禁止に関する行政救済機関が設置され、特に、アメリカ、イギリスは行政救済前置とされている。  
ドイツ：連邦反差別機関、フランス：高等差別禁止平等機関、  
アメリカ：EEOC、イギリス：助言斡旋仲裁局
- ・ ドイツ・フランスではあっせんにより、アメリカでは調停により、イギリスではあっせん又は仲裁により紛争解決を図る。

## 障害者

身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）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（法第2条第1号）

### 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表（※1）に掲げる障害があるもの

（法第2条第2号）

### 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※2）で定めるもの

（法第2条第4号）

※知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

### 精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※3）で定めるもの（法第2条第6号）  
※次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
  - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
  - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

### その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

## 雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。

（法第43条第1項）

## 実雇用率算定の対象

（雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例）

事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項（第43条第1項）の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

（法第71条第1項）

※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

## (※1)障害者雇用促進法 別表

### 一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

イ 両眼の視力(万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。)がそれぞれ0.1以下のもの

ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの

ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの

ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

### 二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの

ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの

ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの

ニ 平衡機能の著しい障害

### 三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失

ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

### 四 次に掲げる肢体不自由

イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの

ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの

ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの

ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの

ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

### 五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

## 障害者雇用促進法施行令

(法別表第五号の政令で定める障害)

第二十七条 法別表第五号の政令で定める障害は、次に掲げる障害とする。

一 ぼうこう又は直腸の機能の障害 二 小腸の機能の障害 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害 四 肝臓の機能の障害

## (※2)障害者雇用促進法施行規則

(知的障害者)

第1条の2 法第2条第4号の厚生労働省令で定める知的障害がある者(以下「知的障害者」という。)は、児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター(次条において「知的障害者判定機関」という。)により知的障害があると判定された者とする。

## (※3)障害者雇用促進法施行規則

(精神障害者)

第1条の4 法第2条第6号の厚生労働省令で定める精神障害がある者(以下「精神障害者」という。)は、次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

一 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

二 統合失調症、そううつ病(そう病及びうつ病を含む。)又はてんかんにかかっている者(前号に掲げる者に該当する者を除く。)

# 職業リハビリテーションの実施体制の概要

(ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター)

# ハローワークにおける障害者の雇用促進のための取組

## 1 雇用率達成指導の強化

- 雇入れ計画期間及び公表猶予基準の見直し
    - ・雇入れ計画期間の短縮(3年→2年)
    - ・公表猶予基準の見直し
- ※ 平成24年1月1日以降適用

## 2 障害者に対する職業紹介等の充実

- ・ 相談・支援体制の充実・強化(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・ 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・ 関係機関との連携の強化(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・ 定着指導 等

## 3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組

- ・ 事業主に対する助言及び指導
- ・ 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- ・ 各種助成金制度の活用
- ・ 定着指導 等

# 地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

## ○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

## ○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

## ○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

## ○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

## ○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

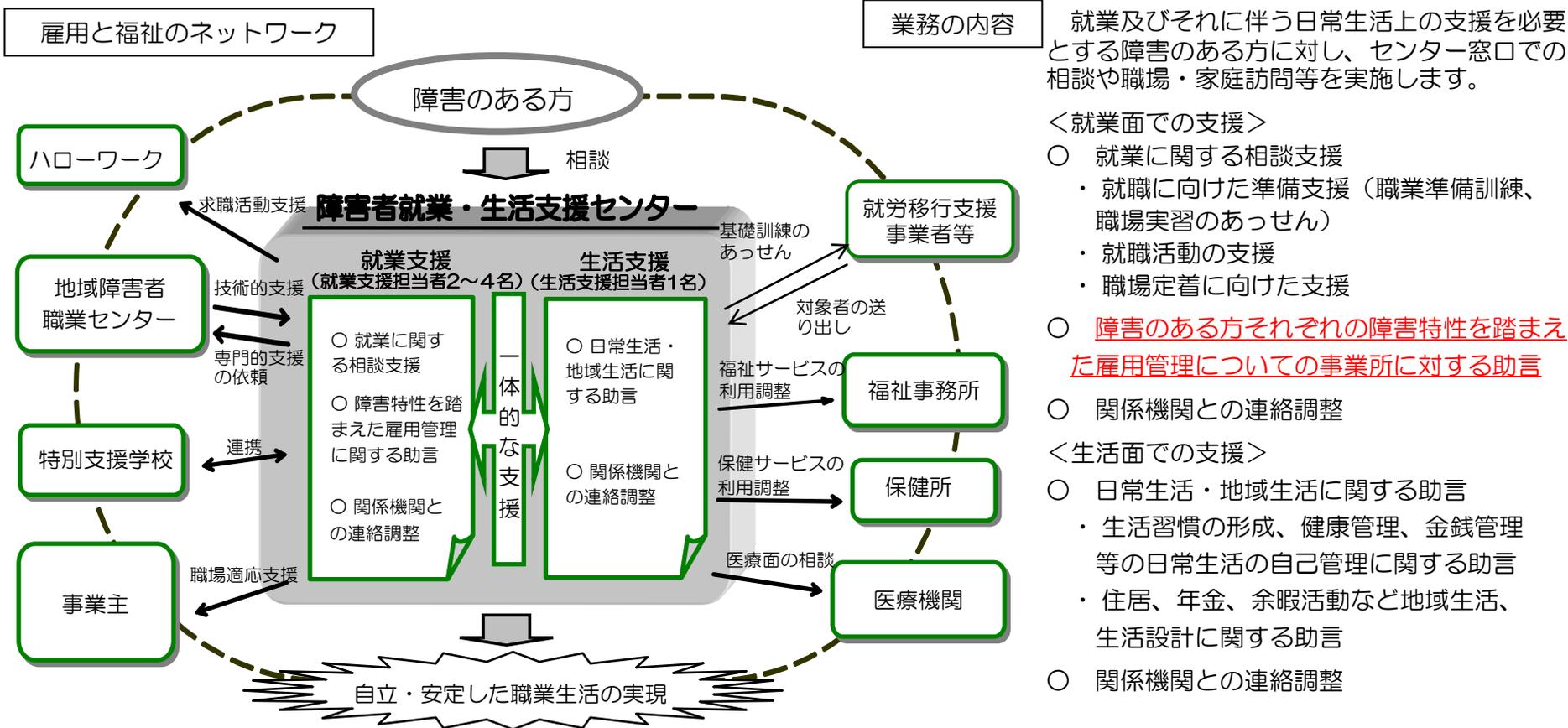
## ○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

# 障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う  
**「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充**

平成14年度 21センター（14年5月事業開始時）→ 24年度 327センター（予定）



**【22年度実績】** 対象者数 78,063人  
 就職件数 10,266件 就職率 56.5%

**設置箇所数**

24年4月現在 315センター

# 参照条文

## ◎障害者の雇用の促進等に関する法律(抄)

(事業主に対する助言及び指導)

第18条 公共職業安定所は、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があると認めるときは、障害者を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、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(次節において「障害者の雇用管理に関する事項」という。)についての助言又は指導を行うことができる。

(地域障害者職業センター)

第22条 地域障害者職業センターは、都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行う。

一・二 (略)

三 事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項について助言その他の援助を行うこと。

四～六 (略)

(業務)

第28条 障害者就業・生活支援センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。

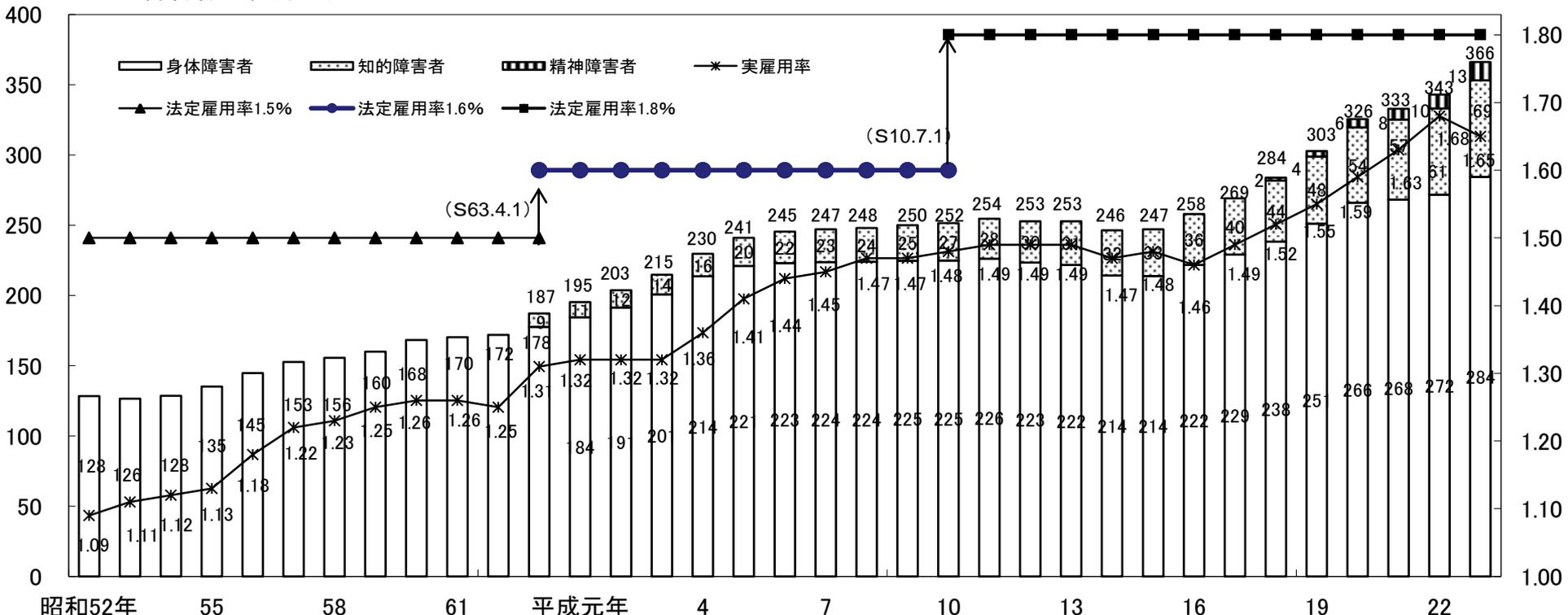
二・三 (略)

## ◎障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(抄)

第4条の9 法第28条第1号の厚生労働省令で定める援助は、法第27条第1項に規定する支援対象障害者に係る状況の把握、支援対象障害者を雇用する事業主に対する雇用管理に関する助言、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関に係る情報の提供その他の支援対象障害者とその職業生活における自立を図るために必要な援助とする。

# 障害者雇用の状況

＜障害者の数(千人)＞



(注1) 雇用義務のある56人以上規模の企業の集計 ※昭和52年～昭和62年までは67人以上、昭和63年～平成10年までは63人以上

- ・身体障害者、知的障害者、重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者は1人カウント
- ・重度身体障害者、重度知的障害者は2人カウント
- ・重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者は1人カウント
- ・重度以外の身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント

(注2) 障害者とは、次に掲げる者の合計である。

- ～昭和62年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
- 昭和63年～平成4年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者
- 平成5年～平成17年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)  
重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者
- 平成18年～  
身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)、  
重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)
- 平成23年～  
身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)、精神障害者、  
身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(重度以外の身体障害者若しくは知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、23年と22年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

# 障害を理由とする差別の禁止に関する 法制の制定に向けて

— 論点に関する中間的な整理 —  
(抄)

平成24年3月16日

障がい者制度改革推進会議差別禁止部会

## はじめに

障害者の権利に関する条約（仮称）は平成 18 年 12 月に第 61 回国連総会で採択され、平成 20 年 5 月に発効した。日本は平成 19 年 9 月に同条約に署名したが締結には至っていないことから、平成 21 年 12 月、障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備等を行い、障害者施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、内閣に「障がい者制度改革推進本部」を設置した。同本部の下で、障害者施策の推進に関する事項について意見を求めるため、障害当事者、学識経験者等からなる「障がい者制度改革推進会議」が開催されることとなった。

推進会議は平成 22 年 1 月から審議を開始し、計 14 回にわたる審議の内容を「第一次意見」として取りまとめ、これを最大限に尊重し、平成 22 年 6 月 29 日に改革の工程表として「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」を閣議決定した。この中において、「障害を理由とする差別を禁止するとともに、差別による人権被害を受けた場合の救済等を目的とした法制度の在り方について、第一次意見に沿って必要な検討を行い、平成 25 年常会への法案提出を目指す。」とされた。これを受けて、平成 22 年 11 月から差別禁止部会を開催している。

差別禁止部会では、障害を理由とする差別の禁止に関する法制（以下、「差別禁止法」という。）に関する総則及び各分野について一通り議論を行ったところであるが、16 回にわたる議論（各回の議題は別紙参照）の中で様々な意見が出され、引き続き検討を要する点が数多くあるため、今後の議論に資する観点から、議論を中間的に整理することとする。

### 第 1、総論

#### 1、差別禁止法の必要性、有用性

この点に関し、以下のとおり、差別禁止法の必要性やその有用性を首肯する様々な意見が出された。

- ① 様々な分野において差別の事例が存在しており<sup>1</sup>、障害者の尊厳が害さ

---

1 障害者に対する障害を理由とする差別事例等の調査 事例集（平成21年3月：内閣府委託調査）

れているので、このような状態を放置しておくべきではない。

② 裁判例においても、差別は人格的尊厳の否定として損害賠償請求の理由となる<sup>2</sup>が、具体的に差別を禁止する法律がなければ差別を効果的に救済したり改善を求める根拠がない結果となっている。

③ 差別禁止法の制定は、障害者権利条約の締約国に要請されている、障害を理由とする差別をなくしていくための措置として適当である。

④ 現状では、個別の事案ごとに裁判所の判断を求めなければならない状況であるが、法律として事案解決の具体的指針として機能することを通じて、障害者にとっては、争点の明確化、事後救済の容易化・迅速化といった効果が期待される。

他方、障害者でない者にとっては、どのような行為をするとどのような効果が生じるのかということについて予測可能性が立ち、事案の発生防止にも寄与することが期待される。

なお、これらを機能させるためには、国民に分かりやすい法律であるべきである。

⑤ 地方公共団体においては、千葉県、さいたま市、熊本県等において、障害者差別に関する条例が制定されるなど一部取組が進んでいるが、法律の制定によってその他の地方公共団体の取組を後押しすることにつながる。

⑥ また、差別をなくしていくための方法としては、差別の中には、理解不足や障害者に接する経験が少ないことから生じている場合も多いと考えられるので、理解不足に起因する差別に対しては、理解を促すようなアプローチを取るなど様々あってよい。

⑦ 差別禁止法は国、行政と障害者という二面関係に加えて、障害者と障害者でない者の関係が出てくる。国民相互の利害関係を調節する法律になり、その必要性を多くの国民が理解する必要がある。さらに、障害者と障害者でない者の在り方を問う差別禁止法制が新しい社会づくりに重要な役割と意義があることについても、理解を広げなければならない。

⑧ 憲法の差別禁止条項は基本的には私人間を問題にしないという枠組みとなっており、差別の防止や救済が困難である。障害者基本法の差別禁

---

2 静岡地裁浜松支部平成11年10月20日判決 判例時報1718号95頁

止規定は理念であり、裁判規範性が弱く救済手続もない。現行の法制度では差別をなくすのは困難であるため、差別禁止法が必要である。

- ⑨ 社会の意識として差別禁止が確立されるためには、差別の定義や類型、適用範囲、社会生活や日常生活の場面ごとの基準等を体系的に示し、裁判規範性を備えた統一的な法律が必要である。
- ⑩ 差別禁止法の制定には、人権侵害・差別の反社会性を国家意思として表明するという積極的意義がある。
- ⑪ 差別禁止法の制定は、新設が見込まれる人権救済機関（人権委員会又は障害者権利委員会）の判断基準を明確に示すため必要である。
- ⑫ 障害を理由とし、資格の取得などを制限する欠格事由が存在していることから、差別禁止法の議論に合わせてこれらの異別取扱いの法令の在り方についても検討課題となる。

## 2、現行法体系の下における差別禁止法の位置付け

現行法体系の柱となる憲法や民法と差別禁止法の関連や位置づけについて、以下の意見が出された。

- ① 差別禁止法を制定することに関しては、障害の有無により差別されないことは、憲法第14条に規定された基本的人権のひとつであり、その実現が求められることはいうまでもない。差別禁止法の制定は、これまで法律上の明文の規定がないまま、民法第90条、第709条のような私法の一般条項を憲法の人権規定の趣旨をとり込んで解釈・適用することによって、間接的に私人間の行為を規律してきた救済行為に明確な法律上の根拠を与えるものであり、国の意思をより明確にするものといえる。
- ② 憲法により個人に基本的人権が保障されていることとの関連で、その基本的人権が他者によって侵害されているときには、国はその基本的人権を保護すべき義務があるという観点から、私人間に民法を解釈・適用する際にもその保護義務を果たすようにするべきである。ただし、国がある者を保護すれば、その限りで相手方の権利・自由が制約されることになるため、その制約が過剰になるならば、むしろ相手方の権利・自由に対する不当な介入にあたるおそれが出てくるので、そのバランスを考慮する必要がある。

### 3、差別禁止法の対象範囲

差別禁止法が障害者を対象とするのか、それとも全ての人を対象として障害を理由とする差別を禁止するのか、という全体の枠組みに関連する問題について、

- ① 憲法第14条には「すべて国民は、法の下に平等であつて（中略）差別されない」とあり、また、障害者権利条約第5条第1項は「締約国は、すべての者が…（中略）…いかなる差別もなしに法律による平等の保護及び利益を受ける権利を有することを認める」とあり障害者に限定していない。
- ② 障害者でない人が、身内や友人など、その関係する障害者の障害を理由に差別を受けた場合については、保護の必要性から差別禁止法の適用範囲に含めるべきである。

という意見がある一方で、

- ③ 現時点では障害者でない人を差別禁止法の対象とする必要はない。または、関係者自身の障害が推測される場合には対象とするが、単に関係者の能力等が一時的に損なわれているだけの場合には対象としない。

という意見が出された。なお、各国の法律の策定過程において、「障害者」を対象にするのか、それとも「障害」を対象にするのかという議論が行われているのではないかという指摘がなされた。

### 4、「障害」のとらえ方

(1) 障害のとらえ方については、医学モデルと社会モデルといった考え方の違いがあるとされているが、差別禁止法においてどのようにとらえるかについて、

- ① 「障害（者）」の法的定義は、法律の趣旨・目的に応じて異なる。例えば、障害者雇用促進法と差別禁止法では、「障害（者）」の法的定義は異なる。そのため、差別禁止法独自の障害の法的定義を作る必要がある。
- ② 差別禁止法は機能障害（インペアメント）のある人を対象にしている。まず機能障害を障害と定義づけ、そしてそれから起こる現象によって生じている差別に焦点を当てる。これは社会的環境によって起こる不利を示しているのであり、この不利までも障害と表しては混乱することになる。

- ③ インペアメントの概念を広げるべきである。例えば体の大きな人が飛行機に座れないから座席を2人分買うしかないという場合、障害者基本法では体の大きなことは障害ではないが、差別禁止法ではインペアメントに入るかどうかを視野に置く必要がある。インペアメントといった場合、医学的な基準でいうのか、社会モデル的な側面を入れるのかも問題になる。

インペアメントに限るから医学モデル、社会的障壁を入れるから社会モデルという切り分けではない。

- ④ かつてアメリカでは、救済の対象となる障害者の範囲が限定されていることから、差別からの救済を求める人が、その救済の対象となる「障害者」であることを証明することが困難となっていた経緯があることも踏まえ、日本で差別禁止法を作る場合には、差別からの救済を主張する人が、使いやすいうようにしなければならない。

- ⑤ 「障害」を理由とする差別という場合の「障害」は、心身の機能の障害とした上で、全ての機能障害を対象とすべきである。

など、機能障害をベースに法の対象を広げるべきとの意見が出された。ただし、その一方で、

- ⑥ 救済機関が強い権限を持つのであれば、差別からの救済を求める人には何らかの要件を設けた方がよいのではないか。

との意見があった。

(2) 次に、機能障害に期間や程度等の何らかの制限を加えるかについて、

- ① 期間に関しては、継続的に機能障害のある者と、一時的に機能障害のある者とを分けることは不合理であるという意見がある一方で、「インフルエンザ」や「骨折」といった一時的な機能障害も「障害」ととらえることは、社会通念からして妥当ではないという意見があった。

- ② また、程度に関しては、極めて軽度な機能障害を対象に含めることは、歴史的・経験的に差別を受けてきた「障害」とかけ離れてしまわないかという意見があった。

(3) さらに、差別禁止法における「障害」には、現在存在している機能障

害だけに限るのではなく、過去に障害の履歴を有する場合（例えば過去の入院歴など）、将来発生する蓋然性がある場合（例えば疾患の遺伝的素因など）、誤解などで障害があるとみなされた場合、外貌やその他心身の特徴も全て含めるべきであるという意見があった。

ただし、このように広く保護の対象とするのであれば、法の保護の対象となる「障害」を明確に規定することができなくなるのではないかという観点からの意見があった。

## 5、差別

### (1) 「差別」のとらえ方

- ① 差別を基本的にどのようなとらえるのかについて、区別・排除・制限などの異なる取扱いが差別であるという意見、不利益取扱いも含めるべきであるという意見、また、差別となるのは、ある者について、a) 不平等状態を作り出した場合、又は、b) 存在する不平等状態をそのままにした場合と考えられるのではないかという意見が出されたが、異なる取扱いが差別であるということについては、概ね意見の一致が見られた。
- ② ただし、異別取扱いが差別であるとしても、同一取扱いだけでは実質的な平等が保障できない場合には合理的配慮の提供をしなければならず、また異別取扱いをしなければ権利の実現や目的を達成しえないことがある場合もあり、この場合は異別取扱いも許されるという意見があった。ただし、この場合であっても原則は同一取扱いであることから、異別取扱いは本人が求めた場合に限るという意見があった。
- ③ また、人間の尊厳、自己決定、社会参加、機会の平等を実質的に障害者に保障するためには、同一扱いと異別扱い（合理的配慮）の両方の保障が同時に必要になる。そして、特に異別扱いは、その内容が多様であるので、劣等処遇をもたらしかねないため、基本的には当事者の要求に応じた異別扱いを相手側が行うべきであるという意見があった。

### (2) 禁止されるべき差別について

障害者権利条約の策定過程の中で議論された差別の類型としては、障害があることを直接の理由として差別を受けている場合（直接差別）、表面上は障害を理由とした差別は行われてはいないが、正当ではない一定のル

ールや基準によって、結果的に障害者が排除されてしまっている場合（間接差別）、本人が必要としている合理的な配慮が提供されない場合（合理的配慮の不提供）がある。

加えて、障害に関連する事由を理由とする区別、排除、制限、その他の不利益取扱（関連差別）についても、外国の立法例を踏まえた議論がなされた。この議論の中で、

① 差別の類型化をすることの意義として、差別の態様を類型化することによって、禁止されるべき差別行為が解釈上矮小化されることを防止するという意義があるという意見や、行為規範として禁止されるべき差別行為の基準を広く国民に明確化することに意義があるという意見があった。

一方で、間接差別の概念が我が国には定着していないという観点から、差別の類型化を現時点では行う必要はないのではないかという意見もあった。

② 直接差別と間接差別などのとらえ方については様々な意見が出された。

一つの整理の仕方として、差別が問題となるのは、あるルールに従って行動している場合又は行動すべき場合において、障害者に対して当該ルールが適用されないときが直接差別で、障害者は当該ルールを構成する要件を通常満たすことができないときが間接差別と整理できるのではないかという意見や、直接差別は障害を直接理由とする障害差別で、関連差別（起因差別）と間接差別は、障害を直接理由としない障害差別であるという意味で、関連差別と間接差別とは機能的には同じであるという意見があった。

③ なお、男女雇用機会均等法の下では、間接差別に該当するものを限定的に定めていることとの関連で、差別禁止法においても間接差別に該当するものを限定的に定めるべきかどうかということに関しては、a) 障害の種別は多様であることからそもそも限定的に定めることは困難である、b) 社会において当たり前とされてきた規定、基準、慣行などが差別的に機能しているという構造の解消を目的とするのが「間接差別」の意義である、などの理由により、間接差別に該当するものを限定的に定めることは間接差別の概念を導入する意義に反する、といった意見が出された。

しかし一方で、間接差別が何を禁止しているかということが明確では

ない以上、国民の権利利益に制限を課すものとして機能し得るか、あるいは、国民の理解を得られにくいのではないかとの問題意識も示された。

- ④ 差別の類型化については、以上のように多様な意見が出たが、障害を直接理由とする差別の場合と、障害を直接理由としない差別の場合とは、現実には密接に関係している場合があるので、直接差別・関連差別・間接差別の三つを包摂する差別類型を作ることは可能で、分かりやすさの観点から、直接差別・間接差別・関連差別を包含した差別の類型として、障害に基づき、あるいは、障害に関連して、何人も、区別、排除、制限、その他の不利益な取扱いをしてはならないという包括的な類型と、合理的配慮の不提供という差別の類型の2つにまとめるという方向性において、概ね意見の一致は見られた。

ただし、直接差別・間接差別・関連差別を包含した包括的な規定の仕方をする場合であっても、特定の差別的行為が抜け落ちてしまうことのないようにするべきとの意見があった。

### (3) 差別の主観的要素

ある行為が差別と認定されるためには、差別をしているとされている側に「障害者を排除する意図」あるいは「差別の意図」が必要かどうかについて、議論が行われた。差別禁止法が差別の解消を目的とするのであれば、問題となるのは行為の結果であって、差別をする側の主観的要素は原則として考慮されるべきではないという意見があった。ただし、異別取扱いをしていることの認識は必要であるとの意見があった。

また、差別禁止違反の効果として損害賠償を認める場合は、損害賠償に関する一般原則として過失責任原則がそのまま妥当すると考えると、自己の行為が客観的に「差別」にあたることを認識するべきだったのにしなかったときは、「過失」があるとして、責任が認められる可能性があるという意見があった。

### (4) 合理的配慮

ア) 障害者が合理的配慮を必要とする理由について、

- ① 障害者権利条約が「合理的配慮」を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と規定していることから、他の者と平等に権利を享受し、又は行使するために必要である。

- ② 障害者の場合には、これまでの社会の障害者に対する配慮のなさにより不平等が生じており、単にその属性を考慮しないで同一取扱いをすれば機会の平等がなされるというのではなく、何らかの配慮がなされなければ、障害者が障害者でない者と実質的な機会均等を確保することが困難である場合が多いことから必要である。
- ③ また、私人に対して合理的配慮の提供という作為を課す根拠としては、同じ社会の構成員である以上、互いに助け合わないといけないという一種の連帯思想を持ち出すことも考えられる。

という意見があった。

イ) 合理的配慮が求められる分野としては、福祉サービスを含む全ての分野において合理的配慮は提供されるべきであるという意見が多かった一方で、社会の構成員にどのような配慮をどの程度求めるかということは社会の構成員の合意を得て慎重に検討する必要があるという意見もあった。

ウ) 合理的配慮の内容については、障害の種別・状態は多種多様であるため、具体的・網羅的に決めることは困難であるが、ある障害を有する者と有しない者との比較において、「機会の平等を実質的に確保するために要請される措置」を内容とするべきという意見が多かった。

ただし、相手方に合理的配慮という是正措置を要請する場合には、その是正措置が、a) 目的に適しているか、b) 必要不可欠であるか、c) 目的と不均衡なものではないか、といったことに配慮するべきではないかという意見があった。

エ) なお、障害者権利条約においては、合理的配慮は「特定の場合において必要とされるもの」となっているが、障害者からの求めがなくても何らかの事前の措置（事前的改善措置）を行っておくべきであるという意見が出された。イギリスでは、合理的配慮を対応型（リアクティブ）の合理的調整、事前的改善措置を事前型（アンティシパトリー）の合理的調整というが、事前的改善措置と現行法の同種の措置との関係、また差別概念としての合理的配慮との関係をどのように考えるかについて、引き続き検討を要する。

#### (5) 正当化事由

ア) 差別行為に該当しても、例外として当該行為を正当化ならしめる事由の存在を認めるべきかについて、一般的には、障害者に対する異別取扱いが原則として差別に該当するとしても、障害以外の理由によって取扱いの差異が生じていることを示せたり、あるいは、異別取扱いを行うことについての正当な理由が示せたりすれば、差別には該当しないという意見があった。個々の事案毎に当事者双方に言い分がある以上、一定の衡量をベースにした判断ができるようにしておいた方が良いとの問題意識が示された。

イ) ただし、差別の種類ごとに正当化事由も異なるのではないかという点に関して、

① 直接差別の場合については、正当化事由は不要であるという意見や差別に例外を設けることは、新たな差別を生むことから行うべきではないという意見があった。

これに対し、障害者と障害者でない者とで異なる取扱いを行うことが妥当であることを示すことができる場合に、正当化事由があることになるが、その妥当性をどのような衡量によるべきかについては、司法判断が可能となる厳格な要件が必要であり、更に検討が必要であるとの意見があった。

② 間接差別の場合、通常障害者がルールに必要なとされる要件を満たすことが出来ないときに、そのルールを採用することが妥当であることを示すことができる場合に正当化事由があることになるが、その妥当性をどのような衡量によるべきかについては、更に検討が必要である。

③ 直接差別と間接・関連差別を包含した差別の態様についての正当化事由について、正当化を主張する者に立証させることを前提として、当該取扱い等に正当な目的があり、かつ、その目的を達するために、必要やむを得ない場合は正当化されるという意見が出された。

④ 合理的配慮を提供しないことが正当化される場合としては、概ね、その提供に伴う負担が過度な場合が挙げられており、障害者権利条約においても確認されているところであるが、財源問題に偏らないよう、当該合理的配慮を行うことが業務の本質を損ない、又は業務の遂行を著しく困難にする場合はこの限りでないことを明確にすべきであるとの意見があった。

ウ) 差別に関する立証責任は、差別を受けた側が責任を負い、差別をしたとされる側は正当化事由について立証する責任を負うという大枠については、多くの委員の意見は一致していた。この立証責任の問題は、差別の類型をどうするか、また、それに伴う正当化事由をどのように考えるかということと連動する問題であるので、引き続き検討を要する。

## 第2 各論

### 1 雇用、就労

#### (1) 対象範囲

障害者権利条約第27条では、あらゆる形態の雇用を対象としていることから、「雇用」の範囲をどのように考えるかについて議論がなされた。

これについて、差別が禁止される事項として、募集、採用から解雇、退職に至るまで全て含まれるという意見が出された。

#### (2) 差別（合理的配慮は（3））及びその正当化事由

- ① 障害者が働く上で不利益な取扱いを受けてはならないということを差別禁止法の中では明確に定義する必要があるという意見が出された。
- ② 雇用、就労分野における差別の定義を詳細に規定することは難しいだろうが、雇用、就労における差別とは何かということが明確にわかるようにすることが必要だという意見が出され、雇用・就労の質や所得の状況など、障害者の就労状況の質を改善する必要があるなどの意見があったが、雇用、就労における差別とは何かを書くという観点からは、更に検討が必要である。
- ③ 一方で、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るのであれば、結果として差が生じても、差別に該当しないのではないか、という意見も出された。

#### (3) 合理的配慮及びその例外

- ① 職場における合理的配慮については、法律では概念を規定する程度にとどめて、具体的な内容については、いわゆる指針やガイドラインで定

めてもよいのではないかという意見があった。特に、具体的にどのような合理的配慮が必要かということについて、どのように決めていくのかという個別内容に関しては、労働分野の法律で決めてはどうかという意見があった。

- ② 諸外国の労働分野では、国などから財政的支援を受けた場合には、合理的配慮の抗弁が一定程度できなくなることもあることが紹介され、また、労働関係の助成金や補助金を合理的配慮と考えてよいかどうかについての問題提起も行われた。
- ③ 障害者権利条約が求めている合理的配慮は、それをしないと差別になることから、障害のある個々の従業員が自分にとってどのような合理的配慮が必要なのかということを確認に求める必要があり、そしてその要求が法的にどのような効果を有するかについては検討が必要という意見が出された。
- ④ 通勤時の移動支援や身体介助は、企業の合理的配慮なのか、福祉サービスなのかという問題提起がなされた。また、福祉的就労や職業訓練センターといった職業訓練の場あるいは自営業においても、合理的配慮が必要ではないかという意見が出されたが、合理的配慮の概念に当てはまるか更に検討が必要である

#### (4) 留意すべき事項

- ① 分野横断的に当てはまることについては、差別禁止法において規範性を持つ規定を設けるべきとする意見や、労働分野における合理的配慮の基本的な考え方や差別があらゆる段階において禁止されなければならないということを差別禁止法において明示すべきという意見があった。  
これに対して、個別法に委ねられる部分は委ね、既存の仕組みを活用しつつ、全体として差別があってはならないという形を描いていけばよいのではないかという意見もあった。
- ② 差別禁止法の中で、現在の障害のみならず、仮に過去の障害、関係者に対する差別等も対象とする場合に、現行の障害者雇用促進法における障害者の範囲よりも広がるので、両者の違いを調整していくべきという意見が出された。
- ③ 差別禁止法の検討に当たって、労働分野の事案解決の手続の在り方に

についての議論も行われた。事案解決の手段としては、企業内の機関によるものと、外部機関によるものという大きく2つの方法があり、外部機関を考えるとしても、新たに国、行政から独立した第三者機関としてつくる必要があるのか、それとも、現在ある既存の仕組み、例えば労働審判であるとか、紛争調整委員会などを活用すべきかという問題提起がなされた。事案解決の必要が生じた場合に、具体的に救済を申し出たり、あるいは裁判所へ訴えることができるような、救済を求めることが差別禁止法の制定の趣旨ではないかという意見がある一方で、労働分野においては一定の事案の蓄積があるので、既に存在する紛争調整委員会等を活用した方がよいという意見もあった。

- ④ 雇用促進法で定めている障害者雇用率制度の維持について反対はなかった。現在の障害者雇用促進法に、差別禁止の役割を担わせるためには大幅な改正が必要であるという意見があった。むしろ、雇用促進法とは別に規範性をもった差別禁止法を新たに制定する必要がある、という意見が出された。
- ⑤ 労働・雇用分野における障害者差別の具体的な内容は公労使障の四者で構成されている労政審の障害者雇用分科会で審議を行い、当差別禁止部会では基本的な枠組みについて論議を行って、雇用分科会と差別禁止部会の役割、論議の棲み分けの整理を図っていくべきとの意見が出された。これに対して、当部会でも具体的な内容について、議論すべきとの意見が出された。
- ⑥ また、事案解決に関しては全体として一般的な人権救済の方法によるのか、それとも、差別禁止法の中で横断的な救済機関を設けるのかについても問題提起がなされた。

#### (5) その他

- ① 障害者の雇用や労働の在り方がどうあるべきかということを念頭において、差別のない雇用や労働関係、労働条件等について労働政策審議会等の議論に期待したいという意見もあった。
- ② 雇用率制度が積極的是正措置だとしても、運用上一般社員への登用が狭められたり、あるいは一般社員との職場の分離が定着するようなことにはならないようにすべきだという意見があった。また、積極的是正措

置に当たるものに関しては、差別ではないということを明確に規定する必要があるのではないかという意見も出された。

- 2 司法手続（略）
- 3 選挙等（略）
- 4 公共的施設及び交通施設の利用（略）
- 5 情報（略）
- 6 教育（略）
- 7 商品、役務、不動産（略）
- 8 医療（略）

障がい者制度改革推進会議差別禁止部会構成員等名簿

※◎は部会長、○は副部会長

(構成員)

	浅倉 むつ子	早稲田大学教授
	池原 毅和	弁護士
○	伊東 弘泰	特定非営利活動法人日本アビリティーズ協会会長
	大谷 恭子	弁護士
	太田 修平	JDF 障害者の差別禁止等権利法制に関する小委員会 委員長
	伊藤 彰久	日本労働組合総連合会生活福祉局長
	川内 美彦	東洋大学教授
	川島 聡	東京大学大学院特任研究員
○	竹下 義樹	社会福祉法人日本盲人会連合副会長、弁護士
	西村 正樹	全日本自治団体労働組合総合政治政策局社会福祉局長
	野沢 和弘	毎日新聞論説委員
	松井 亮輔	法政大学名誉教授
◎	棟居 快行	大阪大学教授
	山崎 公士	神奈川大学教授
	山本 敬三	京都大学教授

(オブザーバー)

	遠藤 和夫	日本経済団体連合会労働政策本部主幹
	松本 謙治	日本商工会議所産業政策第二部担当部長

(専門協力員)

	永野 仁美	上智大学准教授
	引馬 知子	田園調布学園大学准教授

(敬称略 五十音順)

(別紙)

### 差別禁止部会の検討経緯

- 第1回 平成22年11月22日  
差別禁止部会の運営について  
今後の進め方について
- 第2回 平成23年1月31日  
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）  
・EUにおける障害者差別禁止法制  
・フランスの障害者差別禁止法制
- 第3回 平成23年4月8日  
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）  
・アメリカの障害者差別禁止法制  
・ドイツの障害者差別禁止法制
- 第4回 平成23年5月13日  
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）  
・イギリスの障害者差別禁止法制  
・韓国の障害者差別禁止法
- 第5回 平成23年6月10日  
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）  
差別禁止法制の必要性等の論点について
- 第6回 平成23年7月8日  
直接差別・間接差別について  
間接差別について（ヒアリング）
- 第7回 平成23年8月12日  
「差別」の類型論を巡る論点（その2）  
障害者差別が裁判で争われた事例（ヒアリング）

- 第8回 平成23年9月12日  
「差別」の類型論を巡る論点（その3）  
欠格事由に関するヒアリング  
条例に基づく救済に関するヒアリング
- 第9回 平成23年10月14日  
「差別」の類型論を巡る論点（その4）  
雇用、就労における差別について
- 第10回 平成23年11月11日  
司法手続及び選挙等の分野における差別禁止について
- 第11回 平成23年12月9日  
公共的施設及び交通施設の利用における差別禁止について
- 第12回 平成24年1月27日  
省庁ヒアリング（合理的配慮について）  
・厚生労働省  
・文部科学省  
情報の分野における差別禁止について
- 第13回 平成24年2月10日  
情報の分野における差別禁止について（その2）  
教育の分野における差別禁止について
- 第14回 平成24年2月24日  
日常生活（商品、役務、不動産）における差別禁止について
- 第15回 平成24年3月9日  
日常生活（医療）における差別禁止について  
中間の論点整理について
- 第16回 平成24年3月16日  
中間の論点整理について

「障害者に対する障害を理由とする差別事例等の調査」  
(平成21年3月内閣府委託調査)(抜粋)

※ 下記の事例・事案は、「障害を理由とする差別に当たると考え、してほしくないこと」及び「障害によって区別や排除が制限されないように、配慮や工夫をしてほしいこと」を障害者に自由記述で尋ね、収集したものの一部である。

◆ 3-1 「雇用・就業」(差別関係)

1 採用(募集)を拒否する

- 車いすの利用、人工呼吸器の使用、難病、聴覚障害、視覚障害、精神障害、てんかんなどを理由として採用を拒否すること
- 電話対応などの業務ができないことを理由に採用を拒否すること
- トイレなどの設備がないことを理由に採用を拒否すること など

【記述の例】

- ・車椅子の男性が上半身は丈夫でもトイレの設備がないため採用が困難と言れた。(肢体不自由、70代以上、男性)
- ・精神状態が良くなってきたので三十四、五のとき働きたいと思いいある会社に行き面接をしている途中安定剤を飲んでいる事を話したときその場で面接を中止された。(精神障害、50代、男性)

2 採用(募集)を制限する

- 公共交通機関での通勤、自力による通勤、介助者なしでの勤務、自動車免許の所持、「普通活字印刷に対応できること」などを採用の条件とすること など

【記述の例】

- ・障害者の就職面接会にくる企業でも履歴書の記入を自筆とする企業がある、視覚障害者は排除されている。(視覚障害、50代、男性)
- ・ハローワークの障がい者の窓口で、電話をしたら、医師の「働ける」と証明したものを持ってこいと言われた。また、2~3時間の仕事しかない、と言われた。(精神障害、40代、女性)

### 3 賃金について差別的に取り扱う

- 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと
- 残業手当、通勤手当、交通費などを支払わないこと など

#### 【記述の例】

- ・他の人間よりも賃金は低く設定された。大卒だが高卒扱いでの採用だった。理由は他の社員に業務外での仕事、私の補助があるため。同じ賃金では同僚から不満が出るからとのこと。(肢体不自由、20代、男性)
- ・採用時に提示された賃金(時給)を、働き始めたあとに、減額された。一応、雇用者側から減額について、どうかという相談はあったものの、親としては働き続けさせてもらう上で拒否する訳にはいかなかった。3年目になっても時給アップの話はない。(知的障害、30代、女性)

### 4 職場の配置など(仕事の配分や権限を与えることを含む)について差別的に取り扱う

- 嘱託、パートなどとしてしか働かせないこと
- 窓口業務などに配属しないこと・清掃業務だけに従事させること
- 障害が起きたあと復職しても障害を理由に仕事を与えないこと など

#### 【記述の例】

- ・失明後、リハビリを受けて教職に復帰したが、何年間も担当科目や担当クラスを与えられなかった。(視覚障害、50代、女性)
- ・以前15年間働いていた所で障害者ということで嘱託でした。(肢体不自由、50代、女性)

### 5 昇進、降格などについて差別的に取り扱う

- 昇進をさせないこと
- 異動までの期間が長くなること
- 昇進試験を受けさせないこと など

#### 【記述の例】

- ・入院がきっかけで降格の対象になった。病気という理由で降格の対象になった。(重複障害、30代、女性)
- ・一般事務職から総合職に変わりたいと希望し、規定通り論文を書いたが、上司が相手に

してくれず内容のチェックさえしてくれなかった。(肢体不自由、年齢記載なし、女性)

## 6 仕事のなかで差別的に取り扱う

- 立ち上がりが困難な障害者に立ち上がることを強いること、体力的に負担のかかる労働を強いること
- 会議への参加を認めないこと、回覧を回さないこと、ネットメールを接続しないこと
- 仕事を与えずに放っておくこと
- 本人の存在を無視して担当でないの別の人に尋ねること など

### 【記述の例】

- ・盲ろうである私に「これ確認して」と言われたが、見えないので難しかった。会ギ(のようなもの)にも何を言っているのか分からず、一人ポツンとしていた(盲ろう、40代、女性)
- ・接客業で、立ち上がってのあいさつを強いられた。車イスを仕事中は使えと言われた。(お客様から見て障害者とわかる様に)(肢体不自由、20代、男性)

## 7 勤務時間、休憩時間などについて差別的に取り扱う

- 障害を無視して長時間の残業をさせること
- 他の人より作業時間がかかるという理由で休憩を取らせないこと など

### 【記述の例】

- ・透析時間があるので3時頃退社しようとしたら、だから透析患者は、いやだ、一番忙しい時に帰るなど言われた(内部障害、40代、男性)
- ・職場での休憩時間は45分と決められていたが、仕事がこなせていないということで休憩時間を取らせてもらえないことが多かった。(何もしていなければすぐにサボっていると見なされた)(肢体不自由、20代、男性)

## 8 教育や研修などについて差別的に取り扱う

- 研修、現場実習を受けさせないこと
- 研修に情報保障がないこと
- 聞こえないのに電話対応の研修を受けさせること など

【記述の例】

- ・障害を理由に、本格的な研修はさせない。(新施策などの)・障害で電話ができないのに、電話対応の業務訓練を強制的にやらせられた。(聴覚障害、50代、男性)
- ・耳が悪いからと言って、研修や会議出席の免除を言われる。(聴覚障害、60代、女性)

9 退職(解雇)について差別的に取り扱う

- 障害の進行、長期入院を理由として退職を強いること
- 隠していた障害が明らかとなった場合に退職を強いること
- サポート体制が不足したことを理由に退職を強いること など

【記述の例】

- ・視力が落ちてでもできる仕事に変えてもらいたいと申し出たが認められず退職した(盲ろう、40代、女性)
- ・障害者雇用で受け入れたのに、パニックを起こすかもしれない。事故が起こると、工場長の汚点になるということで解雇された。(知的障害、20代、男性)

10 福利厚生などについて差別的に取り扱う

- 親睦会、懇親旅行などに参加させないこと・誘わないこと など

【記述の例】

- ・給料の一部で積立た会社行事に参加させないこと。会社の保養所に行かせないこと(情報おしえないこと)(知的障害、40代、男性)
- ・車椅子ではバスの乗り降りやトイレに時間がかかるので次の機会にと旅行に参加させない(肢体不自由、50代、男性)

11 職場において差別的な言動をする

- 休憩時間などに存在を無視すること
- 上司や同僚が罵声をあびせること、中傷すること など

【記述の例】

- ・障害ゆえに、できにくい仕事について、「給料をもらっているのだから・・・頑張ってやれ!!」と人の前で言われること。(内部障害、70代以上、男性)
- ・知的しょうがい者はこんなだからと言っている人がいる。(知的障害、30代、女性)

## 1.2 求職活動で差別的に取り扱う

- 職業紹介において、視覚障害者に対しマッサージや針灸といった限られた選択肢しか示さないこと
- 就職相談などで本人の存在を無視して付き添いの者としか話さないこと
- 障害者のできない仕事を紹介すること など

### 【記述の例】

- ・「そんな重度な障害者には仕事があるわけがない」「健常者でも見つからないのに…」当事者の意見や能力についての理解をしない。(肢体不自由、50代、男性)
- ・職安で希望職種をだしても、始めから「この仕事は無理」との一点張りで、屈辱感を味わったり求職活動の意欲減退、自分の障害を恨むなど自己肯定感がますますもてなくなったりする。(聴覚障害、40代、女性)

## ◆ 3-2 「雇用・就業」(配慮工夫関係)

### 1 採用のときに配慮や工夫をしてほしい

- 書類だけでなく面接を実施すること、詳しい適性検査を行うこと
- 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること
- 面接や試験の際に手話通訳や要約筆記を用紙すること など

#### 【記述の例】

- ・私は弱視ろうです。ただし、拡大器があればある程度は見る事が可能。テストの時も拡大器利用させて下さればどんなに助かったか。10年前はありませんでした。これからは障害者のニーズに合わせて準備してほしいです。(盲ろう、50代、女性)
- ・いくら知的障害者でも、しゅうしょくの時に出す、りれきしょうを見て、それをはんだんをしてほしくありません。ちゃんとめんせつをしてほしい(知的障害、30代、女性)

### 2 職場の施設や設備について配慮や工夫をしてほしい

- 休憩できる部屋を設けること
- 車いすでも動きやすい机、音声パソコン、拡大読書器・電光掲示・音声ガイドなどを設置すること
- 車いす用トイレ、オストメイト用トイレ、広い出入口、手すりを設置すること、段差を解消すること
- 障害者専用駐車場を確保すること・屋根つきの駐車場を確保すること など

#### 【記述の例】

- ・職場の改装などをする場合は障害者の意見を聞いてほしい。職場の床に厚い絨毯が敷かれ、車椅子で動くことが非常に困難になった。配置転換を命ずるときは、そこがその障害者にとって働ける環境かどうかを確認してほしい。どうしても移動が必要な際は、改めて環境を改善することが必要。他の部署へ移るよう命じられたが、その部署は机がびっしりと入り、車椅子では移動できなかった。(視覚障害、50代、女性)
- ・職場にもオストメイト対応トイレを1個は設置してほしい。(内部障害、60代、男性)

### 3 職場でのコミュニケーションや情報のやりとりについて配慮や工夫をしてほしい

- 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、手話のできる職員を確保すること

- 点字・拡大文字で書類を作れるようにすること
- 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること
- 書類の代読・代筆ができるようにすること など

【記述の例】

- ・職場で聴覚障害者がいた時、その職場の同僚、管理職が情報保障を意識できる環境をつくってほしい。当の聴覚障害者自身の努力では限界がある。(聴覚障害、50代、男性)
- ・会議の際は点字や大活字、データなどで平等に情報を保障してほしい。(視覚障害、50代、女性)

4 ほかの職員への教育について配慮や工夫をしてほしい

- 職員に対し障害・障害者への理解を促進すること
- 職員に対し手話、介助方法の研修を行うこと・障害当事者による講話を行うこと など

【記述の例】

- ・勤め始めた頃一緒に働いている職員に「なぜ障害者を雇用しなければならないの」等よく言われ、約3年間は口も利いてもらえなかった。職員の人たちに障害者の雇用について説明をして欲しかった。(肢体不自由、50代、女性)
- ・聞こえない障害の特性を理解するために、障害当事者の講話を行うことが望ましい。(理解しないために、ろう者いじめの原因になる)(聴覚障害、60代、男性)

5 業績の評価について配慮や工夫をしてほしい

- 健常者とは別に障害者枠として評価すること
- 仕事に直接必要な能力で評価すること など

【記述の例】

- ・障害であるために個人の努力では出来ない部分を見るのではなく、その人の能力、実績、努力をみて欲しい(聴覚障害、60代、女性)
- ・能力基準をもうけていない所がある。評価基準の具体化が必要と思う(重複障害、40代、女性)

## 6 勤務時間について配慮や工夫をしてほしい

- ITを活用した在宅勤務によって勤務時間を短縮すること
- 障害者同士が分担できる勤務時間とすること
- 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

### 【記述の例】

- ・透析患者にとっては、透析時間が絶対的に必要なものなので、その為に勤務時間への配慮をしてほしい。(内部障害、60代、女性)
- ・難病者は、1日のうちで、症状が出たり、出なかったりです。休けい時間、勤務時間の短縮を考えてほしい(難病、30代、女性)

## 7 通勤や出張について配慮や工夫をしてほしい

- 移動のための介助サービスを利用できるようにすること
- ガイドヘルパーを利用できるようにすること
- 手話通訳や要約筆記など情報保障を利用できるようにすること など

### 【記述の例】

- ・人工肛門、人工膀胱保有者にとって、ひどく混雑した電車で腹部を圧迫されることは危険である。時差出勤と、対応した勤務スケジュールを考えてほしい。(内部障害、70代以上、男性)
- ・出張先で手話通訳をつけるよう、出張先の研修等の主催者に連絡してほしい。(聴覚障害、40代、女性)

## 8 休暇を取ることにについて配慮や工夫をしてほしい

- 障害による通院を年次休暇とは別に取り扱うこと
- 症状が悪化したときは有給休暇として認めること など

### 【記述の例】

- ・パート職で年次休暇が40日もあるが、気を使って欠勤している。本人が休むと代りのバイトを入れるので、二重に賃金を支払い会社の負担が大きい……それらしき言葉があり、親が有給を使わないで申請している。(知的障害、30代、女性)
- ・障害者が年休を取ることをためらう職場(休めば他の職員に負担がかかる。迷惑になるといった)気持ちになるので年休は職員の当然の権利であり、年休をとっても、職場は困

らないようシフトをつくるとか等の工夫がほしい。(聴覚障害、50代、男性)

## 9 仕事を理解するために配慮や工夫をしてほしい

- 時間をかけて説明・指導すること・ゆっくりとわかりやすい説明をすること
- パソコンや資格のための講習会・研修会に参加する機会を作ること
- 職員研修などで手話通訳・要約筆記など情報保障を行うこと など

### 【記述の例】

- ・パソコンのメールや筆談でも良いので、「朝礼」で言った事や、重要なことはわかりやすく伝えて欲しい。また「会議」では要約筆記（ノートテイク）をつけてほしい（聴覚障害、40代、男性）
- ・発達障害者、知的障害者、精神障害者、聴覚障害者それぞれの各自の生育環境、障害程度、能力、障害特性が違う。それに合わせた職場定着ができるようなジョブコーチを養成、活用してほしい。（聴覚障害、40代、女性）

## 10 職場での相談について配慮や工夫をしてほしい

- 職場において相談できる場所を設けること・カウンセラー・ジョブコーチを置くこと
- 雇用主との間で調整する相談員を置くこと
- 相談の際に手話通訳や要約筆記などの情報保障を行うこと など

### 【記述の例】

- ・精神障がいがあると、人とのコミュニケーションが、ものすごく、ストレスになるので、精神障がい者のことを専門にしている方（PSW など）を、1人はおいてほしい。（精神障害、40代、女性）
- ・聴覚障害者が何人かいる職場では、手話ができるカウンセラー（聴覚障害の立場が分かる）を配置してほしい。（聴覚障害、60代、男性）

## 11 職場での介助について配慮や工夫をしてほしい

- 盲ろうのための介助者など、障害に応じた介助者を置くこと
- 介助のための機器を設置すること など

### 【記述の例】

- ・必要に応じてヒューマンアシスタントを配置してほしい。また、誰をヒューマンアシス

タントにするかは、障害者本人の意思を尊重して決めてほしい。(視覚障害、50代、女性)  
・精神障害は「目に見えない為」その障害は無視されがちです。出来れば職場通勤に慣れるまでガイドヘルパー利用できるようなシステムが必要です。(フェイスシート記載なし)

## 1.2 福利厚生などについて配慮や工夫をしてほしい

- 職員旅行、忘年会、送別会などのときに車いすの利用に配慮すること・介助者を置いたり派遣したりすること・手話通訳や要約筆記など情報保障を行うこと
- 職員旅行、忘年会、送別会などのときに声かけをすること など

### 【記述の例】

- ・職員旅行、飲み会等(歓送迎会・新年・忘年会)聞こえに配慮がなければ楽しめない。(聴覚障害、60代、女性)
- ・福利厚生の内容を本人にわかりやすく説明した上で、「参加しない」という選択肢もある事を伝えてほしい。「行かねばならない」とつらくなる事もあるので。(発達障害、10代、男性)

## 1.3 求職活動について配慮や工夫をしてほしい

- 職業紹介の窓口障害当事者を相談員として置くこと
- 就職後も引き続き相談や支援などをすること
- 職業紹介の施設におけるバリアフリー化・情報保障を行うこと など

### 【記述の例】

- ・一番の理解者は障害者同志、出来る事なら就職窓口当事者を置くことは良い事と思います。(精神障害、70代以上、女性)
- ・就職後も、ハローワークの担当者が職場訪問して、様子を見て下さると安心。親が職場を訪問するのは気兼ねがある。(知的障害、30代、女性)

## 1.4 制度について配慮や工夫をしてほしい

- 公的機関で障害者雇用を進めること、法定雇用率を引き上げること、雇用率を障害種別・部位別に設定すること、障害者の失業率を把握し健常者のものに近づけること、
- ジョブコーチやヒューマンアシスタントなどの制度を充実させること など

【記述の例】

・ジョブコーチをもっと使いやすいように、また、企業の方でも、ジョブコーチについて理解を進め、積極的に利用するよう PR してほしい。(知的障害、30 代、女性)

・障害者雇用罰金が少ない為、障害者雇用にほとんど結び付いていない。罰金を支払う企業ばかりで、障害者の雇用率が上がらない。ただ障害者を雇用させるだけでなく、雇用後のアフターケアも大切。(肢体不自由、20 代、男性)

## 参照条文

## ◎個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（抄）

（紛争の自主的解決）

第二条 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）

第四条 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）

第五条 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）

第六条 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）

第七条 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）

第十二条 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。

第十三条 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。

第十四条 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（抄）

第六条 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）

第七条 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）

第九条 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）

第十二条 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。

第十三条 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）

第十五条 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

るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 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)

第十七条 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)

第十八条 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)

第十九条 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。

第二十条 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。

第二十一条 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。

第二十二条 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。

## ◎労働審判法（平成16年法律第45号）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争（以下「個別労働関係民事紛争」という。）に関し、裁判所において、裁判官及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で組織する委員会が、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判（個別労働関係民事紛争について当事者間の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な審判をいう。以下同じ。）を行う手続（以下「労働審判手続」という。）を設けることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。

（労働審判手続の申立て）

第五条 当事者は、個別労働関係民事紛争の解決を図るため、裁判所に対し、労働審判手続の申立てをすることができる。

2 前項の申立ては、その趣旨及び理由を記載した書面で行わなければならない。

（労働審判委員会）

第七条 裁判所は、労働審判官一人及び労働審判員二人で組織する労働審判委員会で労働審判手続を行う。

（労働審判官の指定）

第八条 労働審判官は、地方裁判所が当該地方裁判所の裁判官の中から指定する。

（労働審判員）

第九条 労働審判員は、この法律の定めるところにより、労働審判委員会が行う労働審判手続に関与し、中立かつ公正な立場において、労働審判事件を処理するために必要な職務を行う。

2 労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者のうちから任命する。

3 労働審判員は、非常勤とし、前項に規定するもののほか、その任免に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

4 労働審判員には、別に法律で定めるところにより手当を支給し、並びに最高裁判所規則で定める額の旅費、日当及び宿泊料を支給する。

（労働審判員の指定）

第十条 労働審判委員会を組織する労働審判員は、労働審判事件ごとに、裁判所が指定する。

2 裁判所は、前項の規定により労働審判員を指定するに当たっては、労働審判員の有する知識経験その他の事情を総合的に勘案し、労働審判委員会における労働審判員の構成について適正を確保するように配慮しなければならない。

（決議等）

第十二条 労働審判委員会の決議は、過半数の意見による。

2 労働審判委員会の評議は、秘密とする。

（迅速な手続）

第十五条 労働審判委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をしなければならない。

2 労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならない。

(手続の非公開)

第十六条 労働審判手続は、公開しない。ただし、労働審判委員会は、相当と認める者の傍聴を許すことができる。

(労働審判)

第二十条 労働審判委員会は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて、労働審判を行う。

2 労働審判においては、当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる。

3 労働審判は、主文及び理由の要旨を記載した審判書を作成して行わなければならない。

4 前項の審判書は、当事者に送達しなければならない。この場合においては、労働審判の効力は、当事者に送達された時に生ずる。

5 前項の規定による審判書の送達については、民事訴訟法 第一編第五章第四節（第百四条及び第百十条から第百十三条までを除く。）の規定を準用する。

6 労働審判委員会は、相当と認めるときは、第三項の規定にかかわらず、審判書の作成に代えて、すべての当事者が出頭する労働審判手続の期日において労働審判の主文及び理由の要旨を口頭で告知する方法により、労働審判を行うことができる。この場合においては、労働審判の効力は、告知された時に生ずる。

7 裁判所は、前項前段の規定により労働審判が行われたときは、裁判所書記官に、その主文及び理由の要旨を、調書に記載させなければならない。

(異議の申立て等)

第二十一条 当事者は、労働審判に対し、前条第四項の規定による審判書の送達又は同条第六項の規定による労働審判の告知を受けた日から二週間の不変期間内に、裁判所に異議の申立てをすることができる。

2 裁判所は、異議の申立てが不適法であると認めるときは、決定で、これを却下しなければならない。

3 適法な異議の申立てがあったときは、労働審判は、その効力を失う。

4 適法な異議の申立てがないときは、労働審判は、裁判上の和解と同一の効力を有する。

5 前項の場合において、各当事者は、その支出した費用のうち労働審判に費用の負担についての定めがないものを自ら負担するものとする。

(訴え提起の擬制)

第二十二条 労働審判に対し適法な異議の申立てがあったときは、労働審判手続の申立てに係る請求については、当該労働審判手続の申立ての時に、当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。

2 前項の規定により訴えの提起があったものとみなされる事件は、同項の地方裁判所の管轄に属する。

3 第一項の規定により訴えの提起があったものとみなされたときは、民事訴訟法第三百七条、第三百八条及び第百五十八条の規定の適用については、第五条第二項の書面を訴状とみなす。

## 今後の主な論点（全体版）

### 第1 基本的枠組み

#### 1 障害者権利条約に対応するための枠組みの全体像

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別を禁止し、合理的配慮の提供を事業主に義務づけることについて、個別法である障害者雇用促進法に位置づけることでよいか。その際、現在、障がい者制度改革推進会議差別禁止部会において検討されている「障害を理由とする差別の禁止に関する法律（仮称）」との関係をどのように整理していくのか。
- 障害者雇用率制度は、障害者権利条約における積極的差別是正措置として、引き続き存続することとしてよいか。

#### 2 差別禁止等枠組みの対象範囲

- 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。特に、障害者については予見可能性、事業主については企業規模や段階的な実施などについて、それらをどのように整理していくのか。

### 第2 障害を理由とする差別の禁止

#### 1 障害を理由とする「差別」とは何か。

- 差別には「直接差別」のほか、「間接差別」や「ハラスメント」、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。また、「労働能力に基づく差異」について、どのように考えるか。
- 「差別の正当化事由や適用除外」、「差別禁止の効果（私法上の効果など）」などについて、どのように考えるか。

#### 2 差別が禁止される事項

- 労働・雇用分野における差別が禁止される事項について、どのように考えるか。雇用に関わる全ての事項を対象とすることでよいか。

### 第3 職場における合理的配慮

#### 1 基本的考え方

- 合理的配慮の提供に関し、法律上の位置づけについて、どのように考えるか。また、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。(再掲)
- 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。(再掲)

#### 2 合理的配慮の内容について

- 合理的配慮の枠組みとその内容について、どのように考えるか。

#### 3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について

- 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、どのように考えるか。
- 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（例：米国のJAN（Job Accommodation Network））についてどのように考えるか。
- 合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置について、どのように考えるか。特に、事業主の負担に対する助成の在り方（現行の納付金制度との関係など）について、どのように考えるか。

#### 4 過度の負担について

- 合理的配慮の提供と過度の負担について、どのように考え、過度の負担の判断基準をどのように考えるか。特に、公的な助成との関係をどのように考えるか。(上記3参照)

### 第4 権利擁護（紛争解決手続）について

- 企業内における紛争解決手続についてどのように考えるか。また、その仕組みについてどのように考えるか。
- 具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による紛争解決手続について、どのように考えるか。