

国会における議論（要旨）

1. 差別禁止関係

平成25年05月28日 第183回国会(参)厚生労働委員会

- 石橋通宏議員 民法上の効果については、民法第九十条、そして民法第七百九条等の規定にのっとって個々の事案に応じて判断されるということ（労政審の）意見書の中では規定されているが、こういうことでよいか。民法第九十条、そして七百九条等の規定にのっとって個々の事案に応じて判断されるものだというだけでよいか。
- 田村厚生労働大臣 まさにそのとおり。
- 田村智子議員 募集、採用、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての差別的取扱いを禁止というふうにされている。ここで例示をされていない解雇、雇い止めも含まれるのかどうか。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 解雇、雇い止めも含め、雇用に係る全ての事項が不当な差別取扱いの禁止の対象である。

平成25年05月30日 第183回国会(参)厚生労働委員会

- 石原康則参考人 差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供を法により義務付けるのは意義深いことであるが、実践、実行を求められる企業側には戸惑いがあると思われる。その点、企業に伝達したり改善を求めたりするのはやはり専門家である支援機関やハローワーク等行政の役割になってくるため、企業を丁寧にバックアップするとの視点から、施行に向け準備に万全を期していただきたい。
- 石橋通宏議員 例えば直接差別、間接差別、関連差別と、様々に差別の類型というのがある。最終的にこの法律の中で、差別の禁止、合理的配慮義務、どういう形で具現化されているのか。
- 田村憲久厚生労働大臣 分科会の意見書を正確に読ませていただく。間接差別については、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、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、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と、こういうことである。

平成25年06月07日 第183回国会(衆)厚生労働委員会

- 高鳥修一議員 不当な差別的取り扱いというのはどのようなものか、また、それをどのように事業主に周知するのか。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 障害を理由とする不当な差別的取り扱いを禁止しており、それは、職業能力等を適正に評価した結果によるものといった合理的な理由による異なる取り扱いを禁止するものではない。不当な差別的取り扱いの具体的な考え方については、公労使障の四者構成である労働政策審議会で議論した上で、指針を作成する。その指針の内容については、事業主への説明会を開催するなどにより十分に周知していきたい。
- 高鳥修一議員 今の不当な差別禁止とあわせて、十分に説明をして周知をしていただきたい。

2. 合理的配慮関係

平成25年05月28日 第183回国会(参)厚生労働委員会

- 石橋通宏議員 募集、採用について、「労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。」と。ここで問題になるのが障害者からの申出を配慮措置の要件としていることである。なぜ障害者からの申出を要件にしなければいけないのか。あわせて、どういう問題が生じ得るかという、当然障害者の中には、本人自ら申し出ることができない方々もいる。こういう方々へのこの条文の規定がどう影響するかという問題が現実問題で生じると思う。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 募集、採用時についても、障害者と健常者の方の均等な機会が確保されるように、事業主に合理的な配慮の提供を義務付けている。

なぜ申出かということであるが、結局のところ、募集、採用した段階において、どういう方が、どういう障害特性を持たれる方が応募するか事前に分からないため、逆に事業主にとってどういう合理的配慮を提供したらいいか分からないという状況なわけであり、例えば身体障害の方が来た場合とかそれから精神の方が来た場合、当然違ってくる。したがって、募集、採用時については、求人に応募する障害者からの申出を契機として事業主は合理的配慮の提供義務を負うということにしている。

例えば自分がなかなか言いづらい若しくは言えないような方はどうかということであるが、例えば知的障害者のような自らコミュニケーションを図ることが困難な方もおられるということは認識しており、そうした場合には、その家族やハローワーク等の就労機関等が申出があって補佐をするということによってそういった問題は解消し得るのではないかと考えている。
- 石橋通宏議員 過重な負担というのは、どういうレベルが過重なのか、財政的な話や支援スタッフを始めとした人的なもの、その他の様々な要素が加味されるという話になるのか。また、それが合理的なレベルなのかどうかは誰がどのような基準でどう判断するのか、法案では過重な負担としか書いてないのではっきりしない。万が一拡大解釈を、しかも事業主の独自の判断で拡大解釈ができるようになった場合、この規定自体が有名無実化してしまう懸念がある。あくまで限定的にとら

えるべきだと思ふし、その決定については本当の合理性が最大限考慮されるべきだと思ふが、それをどう担保するのか。

- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 過重な負担の考え方については、今後、公労使障の四者で構成される労働政策審議会で議論した上で作成する合理的配慮の指針において、合理的配慮の内容とともにお示ししたい。具体的には、例えば措置に必要となる費用が企業にとって過度であるかどうか、また、提供する措置が手段として過剰であるかどうかなどを総合的に判断することになるが、いずれにしても、職場において合理的配慮が適切に提供されるような指針を今後策定してまいりたい。
- 石橋通宏議員 (過重な負担が) 拡大解釈にならないよう、この規定自体が有名無実化することのないように、是非そこは担保いただきたい。
- 田村厚生労働大臣 過重な負担がある場合には、合理的配慮といいながら対応できないということは現実にあると思ふが、法の精神は、障害者の方々がしっかりと同じように働ける職場環境を整備していただくということであるから、その法の精神に則り、四者構成の労政審で御議論いただき、その結果を基に対策を講じてまいりたい。
- 石橋通宏議員 合理的配慮の提供が義務化されたが、一方で、なかなか財政的に厳しいところについては過重な負担が生じ得る可能性がある。そこで踏みとどまって駄目だと言ってしまうのではなく、それに対して努力をいただけるよう、一定の支援措置があるべきではないのかと思ふが、政府として、現在の障害者雇用納付金制度を拡大するような助成制度をこの合理的配慮のところにも持っていくようなことも今後検討されていくということによいか。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 何らかの公的支援がなければ過重な負担で合理的配慮の提供が進まないということも想定されるが、その場合は、障害者の職業の安定にとって好ましくないため、御指摘の納付金制度とか他の公的支援の活用も含めて、その支援の在り方については検討してまいりたい。

- 石橋通宏議員 民法上の効果については、民法第九十条、そして民法第七百九条等の規定にのっとり個々の事案に応じて判断されるということ（労政審の）意見書の中では規定されているが、こういうことでよいか。民法第九十条、そして七百九条等の規定にのっとり個々の事案に応じて判断されるものだということがよいか。
- 田村厚生労働大臣 まさにそのとおり。
- 石橋通宏議員 三年先の施行日ということで設定されている。具体的に三年間どういう対応をし、そしてしっかりとした施行につなげていくということになるのか。
- 梶屋厚生労働副大臣 まずは指針作成に向けて労働政策審議会における議論を重ねる必要があるというふうに思っている。加えて、合理的配慮の具体的な内容等について事業主に対して十分な周知を図る、その時間を確保する必要があるというふうに考えており、先ほどから委員が様々な具体的な問題を提起しているが、そうしたことも含めまして十分な周知をしなければと思っており、そうした観点から二十八年四月一日施行としている。
- 田村智子議員 過重な負担がどのような場合が考えられて、大臣が定める合理的な配慮についての指針の中でちゃんと示されるのかどうか。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 過重な負担については、企業規模、また企業の置かれている財政状況等が考慮要素になると考えており、この考え方については、公労使障の四者構成である労政審の場で議論した上で策定する合理的配慮の指針において示したいと考えている。
- 田村智子議員 経営状況を全く無視しろとは言わないが、障害者の差別禁止というのは、本来経済状況に左右されることなく保障されていかなければならない基本的な権利ということになっていくと思う。そうになると、すぐに障害者の方が求めるような対応、100%はできないけれども、使用者の方と障害者が話し合っって何らかの形で前に進んでいくような方向が必要だと思う。例えば、うつ病を発症された方が是非短時間勤務にしてほしいというふうに申し出ても、うちにはそういう余裕はないと、話合いも行われず、経営上の過重な負担を理由にゼロ回答ということのないように、やはり事業主への周知や努力を促すということは非常に大切になってくると思うが、いかがか。
- 梶屋厚生労働副大臣 今話が出ております合理的配慮、個々の障害者の障害の状況や職場の状況等に応じて適切な措置を講じるべきものであ

るため、当事者間で、相談しながら決めることが極めて重要だと思っている。事業主が合理的配慮の内容を一方的に決めるのではなくて、障害者の意向を十分に尊重しなければならない旨を規定しており、障害者と事業主の話合いにより、過重な負担とならない範囲で合理的配慮が適用されることになるものと考えている。

- 田村智子議員 事業主が直接障害者に対して何かということだけでなく、職場の同僚や上司などによる差別的な言動が行われないようにということも事業主が講ずべき措置として重要な内容だと思うが、いかがか。
- 梶屋厚生労働副大臣 障害者の雇用の促進に当たっては、事業主や職場で働く上司や同僚などそうした方々の障害に対する理解を深めることが必要だと考えている。
- 福島みずほ議員 企業が合理的配慮を提供するために、例えば視覚障害者のためのパソコン上のソフトを購入する場合に行政として支援を行う必要があると考えられる。今後ますます合理的配慮をして応援していくということが必要だと考えるが、いかがか。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 合理的配慮については、過重な負担にならない範囲で事業主が行うべきものである。基本的には事業主負担において実施するものと考えている。ただ、何らかの公的支援がなければ合理的支援が進まないということも想定され、その場合は、障害者の雇用にとって好ましくないことから、納付金制度や他の公的支援の活用も含めて、その支援の在り方については検討してまいりたい。

平成25年05月30日 第183回国会(参)厚生労働委員会

- 石原康則参考人 差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供を法により義務付けるのは意義深いことであるが、実践、実行を求められる企業側には戸惑いがあると思われる。その点、企業に伝達したり改善を求めたりするのはやはり専門家である支援機関やハローワーク等行政の役割になってくるため、企業を丁寧にバックアップするとの視点から、施行に向け準備に万全を期していただきたい。
- 本條義和参考人 合理的配慮は、障害者個々の事情と事業主側の相互理解の中で提供されるものとされ、障害特性に基づくことが必要である。

- 川田龍平議員 企業側が合理的配慮をどこまでするべきなのか、今後政府がガイドラインを作るということになっており、検討していくということだが、企業側そして労働者側として、どのような点に留意しながらガイドラインの策定の議論を進めていくべきか。
- 石原康則参考人 むしろ、合理的というこの用語、どういうように現場の中で配慮を加えていくのかというのは、これからガイドラインができて、そのガイドラインに基づいて私ども支援側がそのガイドラインをどう具体化していくかという検討が必要だというふうに思っている。
- 石橋通宏議員 職場で労働者が権利の主張をしたり使用者に対して様々な改善の要求をしたり、それによって解雇されたりというのは結構ある。今回、この法律の目的に鑑みて、職場でより障害者の皆さんに発言をしていただいて、職場の改善をまさに職場で、苦情処理機関でやっていただく。しかし、現場では、言い出した、せっかく勇気を持って発言していただいた障害ある方がそれによって不利益を被る可能性というのは現実の社会ではある。そういうことがあってはならないということで、しっかりと現場の指導をしていただくということが必要だと思う。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 差別等に関して障害者が事業主に相談をできるということが非常に大事なので、それについては、法の趣旨について周知をしてまいりたい。
- 石橋通宏議員 今回のこの差別禁止、そして合理的配慮義務、今後様々ないろんな取組を事業主にしていただくが、具体的に何らかのインセンティブを付与していく、奨励していくというのはあってもいい対応かなというふうに思うが、厚労省として本法の趣旨の促進に向けてそのような具体的な措置を検討されていくのかどうか。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 いろいろ頑張っている、努力している事業所に対して表彰するということは重要であると考えている。現在でも厚生労働省では、障害者雇用に関する好事例を募集して、優秀事例を職場改善好事例として厚生労働大臣表彰を始めとした表彰を行っている。今後とも、数多くの事例の応募があるように募集の周知を図り、また、そういった合理的配慮についても、好事例があったらそれを集めて表彰していくということによって優秀事例の周知に努めてまいりたい。

- 川田龍平議員 合理的配慮の中身がどうなるかが決め手であるが、どこまで詳細な指針を作成する方針なのか。また、一昨日の委員会では総合的な判断が必要だと答弁されているが、具体的にどのような判断項目があるのか説明していただきたい。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 合理的配慮については、過重な負担にならない範囲で事業主に提供を義務付けるものである。その過重な負担については、企業規模であるとか企業の置かれている財政状況等が考慮要素となると考えているが、過重な負担の考え方については、具体的には公労使障の四者構成である労働政策審議会の場で議論をした上で策定する指針の中でお示ししたいと考えている。

平成25年06月07日 第183回国会(衆)厚生労働委員会

- 高鳥修一議員 事業主に合理的配慮の提供を義務づける以上、さまざまな具体例を示して、わかりやすく説明する必要があると考えている。合理的配慮について、ガイドラインの作成、あるいは、具体的な事例を集積し、誰でも閲覧できるデータベースのようなものをつくる考えについて、いかがか。
- 丸川大臣政務官 事業主の方々に合理的配慮を行っていただくために、合理的配慮がどういうものかということをもずきちんと御理解いただくということが非常に重要であろうかと思っている。例えば、車椅子の高さに合わせて机の高さを変えることであったり、あるいは、知的障害者の方に、口頭のみならず、文書や図で作業の流れ等を御説明申し上げること、こうしたことについて御理解をいただくということであるが、この法律においては、公労使、そして障害者の皆様の四者構成である労働政策審議会において、ガイドライン、合理的配慮についての指針を作成することとなっている。ここにおいて具体例をお示しし、また、事業主の方への説明会を開催するなど、その周知に努めたいと考えている。また、障害者雇用についてさまざまな取り組みを行っている事業主を実際に取材してその事例を収集しているデータベースを、独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構が現在も運営しているが、このデータベースにおいて、今回の制度改正を踏まえて、合理的配慮に関する好事例についても収集、提供する方向で検討していく。

- 高鳥修一議員 この「過重な負担」という言葉は、やや抽象的な表現のような気がする。過重な負担かどうかを判断する基準をどのようにお示しになる考えか。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 過重な負担については、企業規模であるとか、企業が置かれている財政状況等が考慮要素になると考えている。具体的な過重な負担の考え方については、公労使、それから障害者団体の四者構成である労働政策審議会で議論した上で策定する指針において、お示ししたいというふうに考えている。
- 高橋千鶴子議員 権利条約の肝とも言える合理的配慮の中身、精神障害については具体的にどのようなイメージを考えているのか。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 例えば、精神障害者の障害特性に応じた合理的配慮としては、勤務時間に配慮するということが考えられる。具体的には、今後、労働政策審議会の場で議論した上で、指針が定められるというふうに考えている。

平成25年06月11日 第183回国会(衆)厚生労働委員会

- 川崎洋子参考人 合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業所側との相互理解の中で提供されるものと思っており、障害特性に基づくことが必要である。精神障害者には人的支援、相談支援が必要であるが、今後は、本人の立場に立つ、本人の気持ちに寄り添うような支援者の養成が望まれると思っている。
- 中根康浩議員 特に精神あるいは知的の障害をお持ちの方々に対してどのような合理的配慮が望まれるか、支援者の立場として事業者に望まれることをお聞かせいただければと思う。
- 中澤恵参考人 特に知的、精神の方の雇用の場における合理的配慮ということだが、知的障害の方は、覚えるのは時間がかかるけれども、簡単なことなら集中して行うことができるのかなと思っている。やはり真面目な方も多くて、周りの社員のモチベーションも上がるので、本当に短い指示で、的確に、端的に話したりとか、わかりやすいように写真や平仮名を表記した指示書などを使って、見える化というんですか、そういうふうに取り組んでいる。精神障害に関しては、本当に一般的に人とかかわることが苦手で、こちらがよかれと思ってもなかなか、相手は精神症状とかが出たりすると悪く捉える方もあるので、一般的

に余り人とかかわらないような仕事の方が、一概には言えないが向いているのかなと思っている。また、前の日に寝られなかったりするということもあるので、僕のかかかわっている、就職していただいている精神障害のケースの方は、最初は一日八時間という長時間で、高齢者のデイサービスの補助業務で就職されていたが、なかなか人づき合いが難しいとか長時間は難しいということで、今、一日四時間の短時間で週五日の、業務内容も全て変えて事務系で、発病する前にパソコンの資格を取っていたということもあって、そういうことをしている。お母さんに伺ったが、会社のしてほしい業務内容のために就職させるのではなく、やはり障害当事者ができることを会社としては探して調整してくれる人がいると就職が長く続けていけるということを話していたので、精神と知的のその辺の雇用における合理的配慮はそういうものかなと思っている。

平成 25 年 06 月 12 日 第 183 回国会(衆)厚生労働委員会

- 宮沢隆仁議員 この法案の三十六条のあたりに、二とか三とか四とかいろいろあるが、「ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。」というのが盛んに出てくる。過重な負担の基準というのか、定義というのか、それはどのように認識されているのか。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 過重な負担については、企業規模や企業の置かれている財政状況が考慮要素となると考えており、過度な負担、過重な負担の考え方については、今後、公労使障の四者構成である労働政策審議会において議論した上で策定する合理的配慮の指針においてお示しする。いずれにしても、合理的配慮の内容については、個々の障害者の障害状況や職場の状況に応じて事業主と労働者が相談して決めるものという考えのもと、職場において合理的配慮が適切にされるような指針を策定してまいりたいと考えている。