

## 差別禁止の枠組みと今後の論点

### 1. 差別禁止の枠組み（分科会意見書等で示された内容）

#### （1）対象となる障害者の範囲

障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者

分科会意見書

差別禁止等の対象とする障害者の範囲については、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条第1号に規定する障害者とするのが適当

#### （2）対象となる事業主の範囲

全ての事業主

分科会意見書

差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については、企業規模によって差を設けず、全ての事業主を対象とするのが適当

#### （3）差別の範囲

##### ①禁止される差別は、障害を理由とする差別（直接差別）

※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も含まれる。

分科会意見書

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。また、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当な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るのが適当

##### ②労働能力等に基づく差異等は、禁止すべき差別に該当しない。

分科会意見書

合理的配慮が提供された上で、労働能力等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のが適当

##### ③積極的差別是正措置は、禁止すべき差別に該当しない。

分科会意見書

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のが適当

(4) 私法上の効果

民法第90条、第709条等の規定に則り判断される。

分科会意見書

私法上の効果については、民法第90条、民法第709条等の規定に則り個々の事案に応じて判断される

## 2. 研究会で御議論いただきたい事項

(1) 指針の構成について

①指針にはどのような内容・項目を盛り込むべきか。

・指針の構成(案)(別紙参照)

第1 趣旨

第2 基本的考え方

第3 差別の禁止

### 【以下「指針の構成(案)」の記載項目を前提とした論点】

(2) 「基本的な考え方」について

①「対象となる障害者の範囲」(障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者)、  
「対象となる事業主の範囲」(全ての事業主)、  
「差別の範囲」(禁止される差別は障害を理由とする差別(直接差別))  
の他にどのようなものが考えられるか。

(3) 「差別の禁止」について

①「指針の構成(案)」の第3に掲げる項目例に沿って整理することでよいか。

②項目ごとにどのような事業主の行為が差別に該当するのか。

(4) その他

## 差別禁止指針の構成（案）

### 第1 趣旨

この指針は、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「法」という。）第36条の2第1項の規定に基づき、法第34条及び第35条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

### 第2 基本的な考え方

「対象となる障害者の範囲」、  
「対象となる事業主の範囲」、  
「差別の範囲」

### 第3 差別の禁止

例えば、

- ・ 募集及び採用
  - ・ 賃金
  - ・ 配置
  - ・ 昇進
  - ・ 降格
  - ・ 教育訓練
  - ・ 福利厚生
  - ・ 職種の変更
  - ・ 雇用形態の変更
  - ・ 退職の勧奨
  - ・ 定年
  - ・ 解雇
  - ・ 労働契約の更新
- などの項目に沿って記載。