

ヒアリング項目（差別禁止）

日本商工会議所

第1 指針の構成について

○別添の指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

- ・「対象となる障害者の範囲」は、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。
- ・「対象となる事業主の範囲」は、全ての事業主を対象とするのが適当。
- ・間接差別については、分科会意見書のとおり、合理的配慮の提供を行った上で、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等から、現段階では禁止規定を設けることは困難。
- ・「差別の禁止」については、指針の構成（案）の第3に掲げる項目例に沿って記載するのが適当。（男女雇用機会均等法の性差別禁止の内容に沿った項目とすることが、事業主にとって分かり易く、実効性が高まると考えられる。）

第2 禁止される差別の具体例について

○募集・採用における禁止される差別の具体例をお聞かせください。
○採用後における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

- ・禁止される差別の具体例だけでなく、「禁止される差別に該当しない内容」についても、指針に例示することが必要。
例えば、
 - ①障害者枠を設けて募集・採用を行うこと（積極的差別是正措置）
 - ②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異なる取扱い（賃金、配置、昇進など）を行うこと
 - ③合理的配慮の一環として、人事異動のサイクルを長くする（仕事内容や職場環境への慣れを考慮する）ことや、障害特性に応じて、健常者とは別の内容・方法で教育訓練などを行うことなどが禁止される差別に該当しないものとして考えられる。

第3 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

- ・障害者の雇用に事業主が委縮することのないよう、禁止される差別の内容については、必要最小限に留めることが重要。

ヒアリング項目（合理的配慮）

日本商工会議所

第1 指針の構成について

○別添の指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

- ・「対象となる障害者の範囲」は、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。
- ・「対象となる事業主の範囲」は、全ての事業主を対象とするのが適当。
- ・「合理的配慮の提供の考え方」として、複数の選択肢がある場合には、障害者の意向を踏まえた上で、より事業主が提供しやすい措置をとることが認められることを明記する必要がある。
- ・障害者が望む配慮が過重な負担である場合に、事業主が、過重な負担にならない範囲で何らかの代替措置をとることが認められる必要がある。

第2 合理的配慮の具体例について

○募集・採用における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

○採用後における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

※中小企業においても対応できると考えられる措置の具体例、事業主が取り組むことが望ましいと考える措置の具体例を御回答願います。

- ・合理的配慮は、個別性や多様性が強く、事業主と障害者（家族や支援機関を含む）との話し合いによって可能な限り提供されるべきものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするのは、実効性の観点からも適切ではない。
- ・まずは、すでに多くの障害者雇用の現場で定着している合理的配慮の具体的な内容を指針に盛り込み、施行後の状況を見ながら、必要に応じて見直すことでよいと考える。

第3 過重な負担の判断要素について

○過重な負担の判断要素はどのようなものが考えられるかお聞かせください。

- ・経済的負担や人的負担、時間的負担などについて、企業規模や業種、企業の置かれている財政状況、経営環境、合理的配慮に対する経済的な支援等を踏まえて、総合的に判断するのが適当。

第4 相談体制の整備等について

○相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載することでよいかお聞かせください。

- ・相談体制の整備に当たっては、社内で相談を受ける担当者を選任し、障害者やその家族に周知することが必要。
- ・また、必要に応じて担当者が外部の支援機関や医療機関、福祉機関等と連携を取れる仕組みの構築も重要。
- ・不利益取扱いの禁止の周知を記載することについては、社内における意識づけが重要であることから、異論はない。
- ・ただし、不利益取扱いが、プライバシーの保護や合理的配慮について相談したことと起因するものではない場合において、係争になることのないように留意する必要がある。

第5 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

- ・事業主に対し高いレベルの配慮の提供を求め過ぎると、かえって障害者の雇用が進まなくなることが懸念されるため、指針では、まずは事業主が着実に対応できると考えられるもの、必要最小限の内容を示すことが肝要。
- ・また、考えられる内容すべてを指針に盛り込むのではなく、好事例集やハンドブックなどを活用して、事業主の主体的な取り組みを促すことも重要。