

ヒアリング項目（差別禁止）

日本労働組合総連合会

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。

- ・改正法の趣旨に沿い、障がい者が職場でいきいきと働くことのできる環境を整備するため、企業の積極的な取り組みを促す指針となるよう、改正法のめざすもの（目的、理念、基本的考え方等）を記載すべき
- ・差別のない職場を作るためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する正しい理解の促進と情報の共有が重要である。特に、外見だけでは認識できない障がいもあることから、様々な障がいの特性（症状）や職場において配慮すべき点についても記載すべき

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。

○募集・採用

- ・受験資格を「活字や口頭による試験に対応できる者」、「自力通勤や介助なしの職務遂行が可能な者」に限定するなど、特定の障がいを持つ者を排除すること
- ・年齢制限を設けること
- ・「フルタイムで働くことができること」など、労働時間が制約される障がい者（人工透析の時間や休息時間が必要な者等）を排除すること
- ・「顧客とのコミュニケーションが取れること」といった間接差別的な表現を用いること
- ・企業の受け入れ体制（エレベーター、トイレなどの設備）が整っていないことを理由に不採用とすること

○採用後

- ・車等の利用による通勤を認めないこと
- ・体調不良を理由にフルタイム勤務から短時間勤務への変更を申し入れた際に、当初の契約と異なることを理由に勤務変更を認めないこと
- ・仕事を与えない、あるいは過度に単純な作業のみを課すこと
- ・特定の職場や業務のみに配属先を限定すること
- ・他の従業員と同様の研修を受けさせないなど、障がい者のキャリア形成を阻むこと
- ・正当な理由なしに賃金などの待遇に格差を設けること

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。

- ・特に中小企業など資力が乏しい企業において、安全面など必要な職場環境が整っていないことを理由に障がい者の採用を拒むことに対して、一律に差別とみなすことは難しい面があることにも留意する必要がある
- ・女性の障がい者特有の状況にも留意した検討が必要
- ・社会的自立支援としての私生活への関与（教育）が差別とされないような整理（配慮）が必要
- ・公的機関（公務員職場）における取り扱いなど、本指針が適用される職場や労働者について記載すべき。（公務員は今回の改正法の適用の対象外であるが、非常勤職員の取り扱いなど、本指針の適用範囲について明確にする必要がある）

ヒアリング項目（合理的配慮）

日本労働組合総連合会

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。

- ・改正法の趣旨に沿い、障がい者が職場でいきいきと働くことのできる環境を整備するため、企業の積極的な取り組みを促す指針となるよう、改正法のめざすもの（目的、理念、基本的考え方等）を記載すべき
- ・職場における合理的配慮の提供が円滑になされるためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する正しい理解の促進と情報の共有が重要である。特に、外見だけでは認識できない障がいもあることから、様々な障がいの特性（症状）や職場において配慮すべき点についても記載すべき

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。

○募集・採用

- ・募集案内に障がい者が受験可能であることを記載するとともに、募集情報に障がい者がアクセスできるようにする（ホームページにテキスト形式で掲載するなど）
- ・採用試験に際して、事業主が提供する配慮事項をあらかじめ明示するとともに、受験者が求める配慮を伝えられるようにしておく
- ・採用試験の実施にあたっては、点字・音声パソコン・拡大文字・照明・手話通訳・文字通訳等、障がい者の必要性に応じた機器等を提供する
- ・知的障がい者の採用にあたって、個人の適性や求める職務内容に応じた試験を実施する
- ・精神障がい者の採用にあたって、心理的負担を考慮した面接会場の選定や休息場所の確保を行う。
- ・試験会場については、車いす使用者等が容易に利用できるバリアフリーな環境を整備するとともに、必要に応じて駐車場を確保する
- ・人事担当者・採用担当者向けにシミュレーション研修を実施する
- ・採用面接に支援者の同席を認める

○採用後

- ・職場の改築や改装、新たなシステムの導入など、職場・労働環境を変更する際には事前に障がい者に説明し、必要な措置等の意見を求める
- ・通勤に一般公共交通機関を利用できない場合は、自家用車・福祉移送サービス等の

利用などの移動支援を行う

- ・通勤ラッシュを避けた出社時間（時差出勤・フレックス勤務）など、柔軟な勤務時間を設定する
- ・障がい者本人の納得のもとで、障がいのない労働者と同等の異動機会を保障するとともに、異動に際しては、障がい者に事前に異動先の職場の状況等に関する情報を提供する
- ・障がい者の職域拡大に向けた研修機会の提供、資格取得の促進等、キャリア開発の機会を確保する
- ・職場の上長の異動に際して引き継ぎ事項を徹底する
- ・障がいの重度化や進行を防ぐための対応を行う（職務内容・労働時間・職場環境等の検証と休息・通院時間の確保等）
- ・障がいに応じて必要な休息時間と場所を確保する
- ・出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行う（宿舎、移動手段等）
- ・障がい者となった労働者の職場復帰に向けた措置を講じる（治療・リハビリ期間の確保、職場環境の改善等）
- ・必要に応じてガイドヘルパー、代読者、代筆者、手話・文字通訳者、介助者、ジョブコーチ等を確保する
- ・職場内を移動するために必要なスペース・経路を確保する
- ・障がいに対応した設備（バリアフリー、点字ブロック、エレベーター内の点字表示、電光掲示板）、IT環境（インターネット、メール、電子決裁等）、事務機器（コピー機、電話、書棚等）を整備する
- ・体温調整機能に障がいがある場合は、室温や湿度への配慮を行う
- ・会議や研修に際し、障がいに応じて、点字・文字データ、手話・文字通訳・車いすトイレ等を確保する
- ・障がい者を含む災害時の対応等に関するマニュアルを作成し、音声や視覚による災害状況や避難等に関する情報提供体制を整備するとともに訓練を実施する
- ・すべての管理職・労働者に対して、障がいや合理的配慮に関する研修を実施する

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。

- ・企業規模や企業施設の所有形態（賃貸）等、企業経営に与える影響を踏まえて個別に判断されるものであるが、説明責任は事業主が負うべき

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。

- ・①合理的配慮の申し入れ方法（募集・採用時および採用後）、②職場で合理的配慮がなされない等の場合の相談方法、③社内の苦情処理機関（改正法に基づき事業主代表と労働者代表で構成）への申立方法、④公的機関（紛争調整委員会）への申立方法など、相談に係る流れについて分かりやすく記載すべき

- ・事業主の窓口や協議の方法（期間）、支援者・支援機関の同席、労働者および事業主の説明責任のあり方等についても記載すべき
- ・企業における苦情等の自主的解決をはかるためには、男女雇用機会均等法における紛争解決方法も参考にしつつ、社内における苦情処理機関の設置を促進すべきであることや、労働組合のある企業では労働組合と会社との労使協議により解決をはかるなどの例示を記載すべき
- ・相談したことを理由とする不利益取り扱いの禁止については具体的な禁止事例を記載すべき
- ・企業内で解決されない場合の紛争調整委員会への申し出等、公的機関の活用方法や、ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターの活用等、外部機関との連携方法についても記載すべき

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。

- ・障害者雇用促進法と障害者差別解消法の違い（法的位置づけ等）を分かりやすく明示すべき
- ・ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センター等の企業への支援体制の充実・強化をはかるべき
- ・障がい者と企業のマッチング機能（ハローワーク等）を強化すべき

以上