

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書

～今後の障害者雇用施策の充実強化について～（抄）

平成 25 年 3 月 19 日

第 1 障害者の権利に関する条約への対応

1 基本的枠組み

（1）枠組みの全体像

労働・雇用分野における障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）への対応は、他の労働法令との調整を図りつつ、障害者雇用促進法を改正すること等により対応を図ることが適当である。その際、内閣府で検討している障害を理由とする差別の禁止に関する法律と、障害者雇用促進法が整合性のとれたものとなるよう、当分科会での議論を踏まえ、内閣府等との調整を図るべきである。

また、障害者雇用率制度について、障害者権利条約においては積極的差別是正措置を講ずるべきだということが盛り込まれており、また、我が国における障害者雇用率制度は成果を上げてきていることから、引き続き残すことが適当である。

（2）差別禁止等の枠組みの対象範囲

① 障害者の範囲

差別禁止等の対象とする障害者の範囲を検討するに当たっては、事業主の義務付けとなることを踏まえ、対象となる者が明確であるとともに事業主にとって把握可能な者であること等が求められる。

これを踏まえ、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である。

なお、発達障害者や精神障害、内部障害など外見から判断しづらい障害者については、事業主が判断に迷う場合に、ハローワーク等の外部機関が支援を行うべきである。

② 事業主の範囲

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ことが適当である。その際、準備期間を設定するとともに、企業規模等に着目し、実効性を担保するための対応を行う必要がある。

また、派遣労働の取扱いについて、派遣先事業主は現行の労働者派遣法に基づく責任を負いつつ、当面、派遣元事業主に障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課すことが適当である。

また、差別禁止等の義務の主体は、男女雇用均等法等と同様に事業主とすることが適当である。

2 障害を理由とする差別の禁止

(1) 基本的考え方

差別禁止の範囲は、事業主に法的義務を課すものであることから、①事業主にとって何が禁止すべき差別に当たるのか明確であること、②男女雇用機会均等法の性差別禁止と異なり、事業主に対して合理的配慮の提供義務が課されることとの関係に留意することが求められる。

(直接差別、間接差別)

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である。さらに、禁止すべき差別の範囲が明確になるよう、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すことが必要である。

なお、間接差別については、①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、②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られることから、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。

(合理的配慮の不提供)

合理的配慮（過度の負担となる場合を除く。）の不提供を差別として禁止することと合理的配慮の提供を義務付けることはその効果は同じであると考えられることから、端的に事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りると考えられる。

(ハラスメント)

障害者に係るハラスメントについては、障害者虐待防止法ですでに職場においても心理的虐待（不当な差別的言動）等として虐待防止に向けた措置が講じられているところであり、まずは、障害者虐待防止法で定める虐待防止に向けた措置の履行確保に努めるべきである。

(労働能力等に基づく差異等)

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ことが適当である。

また、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ことが適当である。

(2) 禁止すべき差別

雇用に係るすべての事項を差別禁止対象とすべきである。主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられる。

(3) 差別禁止の私法上の効果

障害を理由とする差別の禁止については、雇用に係る全ての事項を対象としており、禁止規定に反する個々の行為の効果は、その内容や状況に応じ様々であり、個々に判断せざるを得ず、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。

3 職場における合理的配慮の提供について

(1) 基本的考え方

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べきである。その際、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。

また、具体的な合理的配慮の内容等についての指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うことが適当である。

なお、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ことは適当ではない。

(2) 合理的配慮の枠組み

合理的配慮の枠組みについては、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えることが適当である。

(3) 合理的配慮の内容

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。）は合理的配慮の内容に入ることとすることが適当である。なお、募集・採用時に合理的配慮を必要とする場合には、事業主が事前にそれを認識できるようにすることが求められる。

(4) 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性担保

① 合理的配慮提供の実効性担保と企業での仕組み

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当である。

また、個々の合理的配慮の具体的内容は、当事者間で相談しながら決めることが重要であり、企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保することが必要である。なお、障害者が合理的配慮について相談したことにより不利益な取扱いを受けないようにすることが必要である。

この相談体制の仕組みについては、以下のとおりとすることが必要である。

(イ) 企業内での仕組みとしては、

- ・ 企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制整備や事業主が障害者からの相談に応じるようにすること
- ・ 企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みとすること

が必要である。また、職場において知的障害者等が相談しやすい環境を整えることも必要である。

(ロ) 企業外の支援体制としては、企業の必要に応じ、

- ・ ジョブコーチなどの外部の専門家を活用すること
- ・ 就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとするとともに、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うことができるよう、体制の整備や専門性の向上に努めることが必要である。このため、これらの機関の体制の強化や人材育成を含めた専門性の向上に努めることが必要である。

さらに、合理的配慮の内容については、当事者間で相談して決めることを基本としつつ、紛争になった場合に障害者・事業主それぞれの側から紛争処理機関や司法機関を利用できるようにすることが必要である。

② 事業主の負担に対する助成の在り方

合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主が負担することが原則である。その一方で、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援についても検討する必要がある。

現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが適当である。

なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであり、納付金財政への影響や他の公的支援の活用の可能性も含めて考えるべきである。

(5) 過度の負担

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こととすべきである。

過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、業種、企業の置かれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を勘案した指針をもとに判断することが適当である。また、合理的配慮は多様かつ個別性が高いものであり、事業主側の対応に一定の期間を要するものや対応が困難なものもあることか

ら、過度の負担を判断するに当たって、その点についても留意することが必要である。

なお、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。

当該指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うことが適当である。

4 権利擁護（紛争解決手続）

（１）企業内における紛争解決手続

企業において紛争が生じた場合の解決手続きについて、まずは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。

（２）外部機関等による紛争解決手続

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。

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適当である。

具体的には、男女雇用機会均等法等を参考に、紛争時における労働局長による助言・指導、勧告を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的な仕組みとすることが適当である。また、紛争調整委員会制度の活用にあたって、紛争調整委員会が必要であると認めるときには、障害者に関する知見を有する者の意見を聞くことが可能な仕組みとすることが適当である。

さらに、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、内閣府で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、都道府県労働局とが連携を図るべきである。

また、男女雇用機会均等法等を参考に、個別の紛争以外の場合でも差別禁止等の施行に関して、厚生労働大臣による助言・指導、勧告の規定を設けることが必要である。その際、特に合理的配慮は当事者間の相互理解の中で提供されるべきものであることを踏まえ、これらの規定を適用するにあたっては慎重な対応が求められる。

5 公務員の取扱い

国家公務員又は地方公務員についても、同様に障害者権利条約への対応が図られるべきであり、それぞれの法制度の中で、障害者権利条約に沿った取扱いがなされるよう、関係省庁間において調整が図られるべきである。

（以下、第２～第３ 略）