

## 第67回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

### 1 日時

平成27年3月2日（月）16:00～18:00

### 2 場所

厚生労働省 共用第8会議室（19階）

### 3 議題

- (1) 「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針案」について（諮問）  
「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針案」について（諮問）
- (2) 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱について（諮問）
- (3) その他

### 4 資料

- 資料1-1：障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針案（諮問文）
- 資料1-2：雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針案（諮問文）
- 資料1-3：差別禁止指針案及び合理的配慮指針案に対する意見募集（パブリックコメント）に寄せられた御意見について
- 資料1-4：差別禁止指針案（修正部分見え消し）
- 資料2-1：障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱（諮問文）
- 資料2-2：在宅就業障害者特例調整金・報奨金の算定の見直し

厚生労働省発職雇 0302 第 1 号

平成 27 年 3 月 2 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久

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）第 36 条第 2 項において準用する同法第 7 条第 3 項の規定に基づき、別紙「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（案）」について、貴会の意見を求める。

## 障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、 事業主が適切に対処するための指針（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

全ての事業主は、法第34条及び第35条の規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。また、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、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付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を含む。）である。

また、障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要である。

### 第3 差別の禁止

#### 1 募集及び採用

- (1) 「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。
- (2) 募集又は採用に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
- イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
- ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- (3) (2)に関し、募集に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、障害者であることを理由とする差別に該当しない。一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、障害者であることを理由とする差別に該当する。
- (4) なお、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せ等があった場合には、当該求人内容について説明することが重要である。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮（法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置をいう。以下同じ。）の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たすと考える場合、その旨を事業主に説明することも重要である。

#### 2 賃金

- (1) 「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。
- (2) 賃金の支払に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
- イ 障害者であることを理由として、障害者に対して一定の手当等の賃金の支払をしないこと。
- ロ 一定の手当等の賃金の支払に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

### 3 配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）

（１） 「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいう。

（２） 配置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、１４に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。

ロ 一定の職務への配置に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 一定の職務への配置の条件を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して配置すること。

### 4 昇進

（１） 「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。

（２） 昇進に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、１４に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇進の対象から排除すること。

ロ 一定の役職への昇進に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇進させること。

## 5 降格

- (1) 「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。
- (2) 降格に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を降格の対象とすること。
  - ロ 降格に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 降格の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者を優先して対象とすること。

## 6 教育訓練

- (1) 「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外(いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」)において又は当該業務の遂行の過程内(いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」)において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。
- (2) 教育訓練に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者に教育訓練を受けさせないこと。
  - ロ 教育訓練の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 教育訓練の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者でない者を優先して対象とすること。

## 7 福利厚生

- (1) 「福利厚生措置」とは、労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、住宅の貸与その他の労働者の福利厚生を目的とした措置をいう。
- (2) 福利厚生措置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者に対して福利厚生措置を講じないこと。
  - ロ 福利厚生措置の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 障害者でない者を優先して福利厚生措置の対象とすること。

## 8 職種の変更

- (1) 「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。
- (2) 職種の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 職種の変更にあたって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
  - ロ 職種の変更にあたって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 職種の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

## 9 雇用形態の変更

- (1) 「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長短等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。
- (2) 雇用形態の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 雇用形態の変更にあたって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
  - ロ 雇用形態の変更にあたって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。

## 10 退職の勧奨

- (1) 「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。
- (2) 退職の勧奨に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を退職の勧奨の対象とすること。
  - ロ 退職の勧奨にあたって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

## 1.1 定年

- (1) 「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。
- (2) 定年に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者に対してのみ定年の定めを設けること。
  - ロ 障害者の定年について、障害者でない者の定年より低い年齢とすること。

## 1.2 解雇

- (1) 「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。
- (2) 解雇に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を解雇の対象とすること。
  - ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 解雇の基準を満たす労働者の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

## 1.3 労働契約の更新

- (1) 「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。
- (2) 労働契約の更新に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者について労働契約の更新をしないこと。
  - ロ 労働契約の更新に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先して労働契約の更新の対象とすること。



#### 14 法違反とならない場合

1から13までに関し、次に掲げる措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。

ロ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。

ハ 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。

ニ 障害者専用の求人の採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

厚生労働省発職雇 0302 第 2 号

平成 27 年 3 月 2 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久

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）第 36 条の 5 第 2 項において準用する同法第 7 条第 3 項の規定に基づき、別紙「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（案）」について、貴会の意見を求める。

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（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5第1項の規定に基づき、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

## 第2 基本的な考え方

全ての事業主は、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、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ず、また、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。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。

合理的配慮に関する基本的な考え方は、以下のとおりである。

- 1 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。
- 2 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。
- 3 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。  
また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、事業主は、当該障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること。
- 4 合理的配慮の提供が円滑になされるようにするという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。

### 第3 合理的配慮の手続

#### 1 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

##### (1) 障害者からの合理的配慮の申出

募集及び採用時における合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

なお、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者には、面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

##### (2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

事業主は、障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けた場合であって、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、当該障害者と話合いを行うこと。

##### (3) 合理的配慮の確定

合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えること。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、当該障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置を講ずること。

講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

## 2 採用後における合理的配慮の提供について

### (1) 事業主の職場において支障となっている事情の有無等の確認

労働者が障害者であることを雇入れ時まで把握している場合には、事業主は、雇入れ時まで当該障害者に対して職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

また、

イ 労働者が障害者であることを雇入れ時まで把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、

ロ 労働者が雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを把握した際に、

事業主は、当該障害者に対し、遅滞なく、職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は、必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、当該事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能であること。

事業主は、職場において支障となっている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。障害者が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た場合も同様とする。

### (2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い（1（2）と同様）

事業主は、障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを確認した場合には、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、当該障害者と話合いを行うこと。

### (3) 合理的配慮の確定（1（3）と同様）

合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えること。なお、当該措置の実施に一定の時間がかかる場合は、その旨を当該障害者に伝えること。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、当該障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置を講ずること。

講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

### 3 その他

合理的配慮の手續において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に当該障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

## 第4 合理的配慮の内容

### 1 合理的配慮の内容

合理的配慮とは、次に掲げる措置（第5の過重な負担に当たる措置を除く。）であること。

#### (1) 募集及び採用時における合理的配慮

障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するために講ずる障害者の障害の特性に配慮した必要な措置

#### (2) 採用後における合理的配慮

障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために講ずるその障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置

なお、採用後に講ずる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、例えば、次に掲げる措置が合理的配慮として事業主に求められるものではないこと。

イ 障害者である労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること。

ロ 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の過程において判断される場合に、当該職務の遂行を継続させること。ただし、当該職務の遂行を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することが必要であること。

### 2 合理的配慮の事例

合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例は別表のとおりであること。なお、合理的配慮は個々の障害者である労働者の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるものであるため、多様性があり、かつ、個別性が高いものであること。したがって、別表に記載されている事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではなく、また、別表に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。



## 第5 過重な負担

合理的配慮の提供の義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしている。

### 1 過重な負担の考慮要素

事業主は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについて、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら、個別に判断すること。

#### (1) 事業活動への影響の程度

当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度をいう。

#### (2) 実現困難度

事業所の立地状況や施設の所有形態等による当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度をいう。

#### (3) 費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度をいう。

ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の障害者に係る措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなること。

#### (4) 企業の規模

当該企業の規模に応じた負担の程度をいう。

#### (5) 企業の財務状況

当該企業の財務状況に応じた負担の程度をいう。

#### (6) 公的支援の有無

当該措置に係る公的支援を利用できる場合は、その利用を前提とした上で判断することとなること。

### 2 過重な負担に当たると判断した場合

事業主は、障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えるときともに、当該障害者からの求めに応じて、当該措置が過重な負担に当たると判断した理由を説明すること。また、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること。

## 第6 相談体制の整備等

事業主は、法第36条の3に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

### 1 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(1) 相談への対応のための窓口（以下この1において「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

イ 相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定めること。

ロ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(2) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずること。

### 2 採用後における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

(1) 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること。

(2) 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと。

### 3 相談者のプライバシーを保護するために必要な措置

採用後における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、当該措置を講じていることについて、労働者に周知すること。

### 4 相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発をすること。

（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発をすることについて措置を講じていると認められる例）

(1) 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該障害者である労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

(2) 社内報、パンフレット、社内ホームページ等の広報又は啓発のための資料等に、障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該障害者である労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

### 5 その他

これらの相談体制の整備等に当たっては、障害者である労働者の疑義の解消や苦情の自主的な解決に資するものであることに留意すること。

## 別表

- 1 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例は、この表の第一欄に掲げる障害区分に応じ、それぞれこの表の第二欄に掲げる場面ごとに講ずるこの表の第三欄に掲げる事例であること。
- 2 合理的配慮は、個々の障害者である労働者の障害（障害が重複している場合を含む。）の状態や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様性があり、かつ、個別性が高いものであること。したがって、ここに記載されている事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではなく、また、ここに記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。
- 3 採用後の事例における障害については、中途障害によるものを含むこと。

障害区分	場面	事例
視覚障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 募集内容について、音声等で提供すること。</li> <li>○ 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。</li> <li>○ 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

聴覚・言語 障害	募集及び 採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>○ 面接を筆談等により行うこと。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

肢体不自由	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>○ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。</li> <li>○ スロープ、手すり等を設置すること。</li> <li>○ 体温調整しやすい服装の着用を認めること。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

内部障害	募集及び採用時	○ 面接時間について、体調に配慮すること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

知的障害	募集及び採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。</li> <li>○ 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

精神障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。</li> <li>○ 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>



発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>○ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 面接時間について、体調に配慮すること。</li> <li>○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

高次脳機能 障害	募集及び 採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（案）」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（案）」に対して寄せられた御意見について

（平成 26 年 12 月 26 日から平成 27 年 1 月 24 日まで実施）

○応募者数 49 者

○意見数 108 件

「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（案）」について

○意見数 29 件

（基本的な考え方関係）

- ・ 対象となる障害者について、障害者基本法の障害の定義を基本とすべき。また、過去に障害を負っていた者も対象とすべき。
- ・ 合理的配慮の不提供が差別に当たることを明確に記述すべき。
- ・ 間接差別も対象とすべき。

（差別の禁止関係）

- ・ 国家・地方公務員の障害者職員採用選考資格要件から自力通勤可能な者、自力職務遂行可能な者といった項目を撤廃すべき。
- ・ 募集に際して業務遂行上特に必要なものとして一定の能力条件を付与することについて、「社会モデル」の視点を踏まえた判断と専門的な助言・調整機関が必要である。
- ・ 合理的配慮に費用が必要なことを理由として、賃金等の待遇において障害者に不利益な取り扱いを行うことは許されないと解し、その旨を明記すべき。
- ・ 職場での 3K の仕事は、障害者も障害の無い人も平等に配置すべき。
- ・ 教育訓練において、手話通訳等の情報保障がない場合差別に当たるか否かを明記すべき。
- ・ 障害者を嘱託や非正規で雇用することや健常者と比べて優先的に解雇することは差別に当たると明記すべき。
- ・ 差別行為の有無の判断に際して、障害特性を理解した就労支援機関等の第三者を関与させ、判断の適正を担保する枠組を整備すべき。
- ・ 直接差別は不利益取扱いの理由が障害にあるかどうかには焦点があるので、「のみ」という文言は削除すべき。
- ・ 積極的差別是正措置は健常者に対する差別になるため、法違反にならない場合として認めるべきではない。
- ・ 「法違反とならない場合」の「労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること」について、その評価方法は客観的なものであることが必要である

旨を明記すべき。

**雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（案）」について**

○意見数 75 件

（基本的な考え方関係）

- ・ 対象となる障害者について、障害者基本法又は障害者差別解消法の障害の定義を基本とすべき。手帳の交付を受けていない精神障害者も合理的配慮の対象者であるか否かを明確化すべき。
- ・ 罰則までいかずとも、合理的配慮を提供しない事業主に対するペナルティを規定すべき。
- ・ 業務内容の調整を合理的配慮の内容として明記すべき。
- ・ 公務員に対する合理的配慮の提供等、国や自治体自身が果たすべき役割等について検討し明確にすべき。
- ・ 合理的配慮の提供において、民間の事業者を支援するための国や自治体などの公的機関の果たすべき役割等について検討し、明確にすべき。
- ・ 事業主が障害者でない者に対して障害等に関する理解を促進するよう、その意識を啓発することについても明記すべき。
- ・ 合理的配慮の事項は障害を持った人々の立場から策定されるべき。
- ・ 民間事業者による合理的配慮の提供について、障害者雇用促進法においては義務とされ障害者差別解消法では努力義務とされている点の整合性や、合理的配慮の提供を義務とした理由について明記すべき。

（合理的配慮の手続関係）

- ・ 障害者が措置の内容を申し出る際に、医療従事者、就労支援機関の職員等の支援者に同席や助言を求めることができるものとし、事業主は、支援者の介入を拒否できないこととすべき。また、事業主が、合理的配慮について、上記支援者に助言を求めることができることとすべき。
- ・ 提供する合理的配慮の内容について、話合いの結果、合意を得て実施すべきことを明記すべき。
- ・ 募集及び採用時の合理的配慮に係る障害者の申出について、事業主はこのために十分な募集期間を設定すべきであること及び本人が出来ない場合は信頼する第三者による申出も有効であることを明記すべき。

（合理的配慮の内容関係）

- ・ 合理的配慮の具体的な内容についてガイドライン等で例示すべき。
- ・ 「業務内容の調整」を合理的配慮の内容として明記すべき。

#### (過重な負担関係)

- ・ 合理的配慮のために必要な費用は、障害者ではなく事業主が負担しなければならないと解釈し、その旨を明記すべき。
- ・ 過重な負担の説明責任は事業主に課すべき。また、過重な負担は事業主の判断だけに任せるのではなく、障害者からの不服申し立てや有識者による第三者機関による審査を行う等、過重な負担の濫用を防止し、誰が見ても実現困難な場合に限定するためのしくみが必要。
- ・ 過重な負担の具体的な事例をガイドラインで示すべき。

#### (相談体制の整備等関係)

- ・ 合理的配慮の提供内容及び不提供の際の相談窓口について、企業や行政から独立した第三者機関を設置すべき。
- ・ 相談窓口の担当者には障害問題に造詣の深い者が当たり、各障害の特性に応じたコミュニケーション手段で相談に対応することを明記すべき。
- ・ 障害者である労働者と事業主による自主的な解決ができない問題が発生した場合のために、障害者問題に精通し、支援できる救済機関を設けるべき。
- ・ 障害のある女性労働者が相談しやすい環境の整備について明記すべき。

#### (別表関係)

- ・ 事例を追加すべき。

※追加すべきとされた事例

##### ○視覚障害

- ・ 募集内容について点字や拡大文字で提供すること
- ・ 問い合わせに対する電話での説明
- ・ 対面による読み上げや視覚障害者が指定した者による代読
- ・ 採用試験における拡大文字の使用及びその場合に試験時間を延長しないことは差別に当たること
- ・ 採用試験において拡大読書器又はスクリーンリーダーを用いたパソコンその他必要な視覚障害者用機器の持参と利用を認めること
- ・ 別室受験
- ・ 採用後における職場介助者等を配置すること
- ・ 業務・研修で使用する各種資料や ICT システム等を拡大文字、音声ソフト等により内容把握・使用できるようなものにすること
- ・ 移動の安全、通勤時の明るさ及び交通機関の混雑等への配慮
- ・ 通院（リハビリテーションも含む。）とすること。
- ・ 通勤に慣れるまでのジョブコーチの活用や社員による見守り、送迎
- ・ 出張等、事業所外での勤務の際の複数人での移動
- ・ 盲導犬同伴について配慮すること
- ・ あはき就業者・有資格者が多いことについて配慮すること
- ・ 中途障害者について、十分な訓練を受けさせた上で配置転換や職務の再編成を検討すること
- ・ 中途障害者のリハビリ訓練のための休暇の付与
- ・ 入室時のロック解除をタッチパネル入力ではなく ID カードで行うこと

##### ○聴覚・言語障害

- ・ 面接時に意思疎通支援者（手話通訳者、要約筆記者）の同席を認めること
  - ・ 面接を手話又は要約筆記等により行うこと
  - ・ 人事担当者の研修を設けること
  - ・ 業務指示・連絡に際して手話・要約筆記を利用すること
  - ・ 他の職員との情報格差が生じないための対策を図り、担当者同士、又は上司との良好なコミュニケーションを図るための環境整備を行うこと
  - ・ 相談機関の利用
  - 身体障害
    - ・ トイレや印刷機等の配置や使い勝手に配慮すること
    - ・ 段差の解消
    - ・ 洋式トイレやエレベーターの利用制限を最小限にすること及び故障時の対応
  - 知的障害
    - ・ 分かりやすい指示や使いやすい器具を用意し、本人の特性にあった配置すること
    - ・ 重度知的障害者に社会のルール、公衆マナー等を指導すること
  - 発達障害
    - ・ 吃音者の面接においては、話し方よりも話の内容を重視すること
    - ・ 安全・衛生等について障害特性に応じて配慮すること
  - 高次脳機能障害
    - ・ 職場介助者を配置すること
  - 全体
    - ・ 障害に応じた通勤方法（自家用車、福祉移送サービス、介護タクシー、移動支援等）を保障すること
- ・ 別表に「中途障害」の項目を追加すべき。
  - ・ 「合理的配慮にならない事例」についても例示すべき。

両指針全体に関するもの
-------------

○意見数 4件

- ・ 形式的な指針にならないよう、普及・啓発活動をしっかり実施してほしい。
- ・ 合理的配慮の事項は障害を持った人々の立場から策定されるべき。
- ・ 紛争解決制度についても記載すべき。

以上

## 障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、 事業主が適切に対処するための指針（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

全ての事業主は、法第 34 条及び第 35 条の規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。また、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、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付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を含む。）である。

また、障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要である。



### 第3 差別の禁止

#### 1 募集及び採用

- (1) 「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。
- (2) 募集又は採用に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
- イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
- ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- (3) (2)に関し、募集に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、障害者であることを理由とする差別に該当しない。一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、障害者であることを理由とする差別に該当する。
- (4) なお、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せ等があった場合には、当該求人内容について説明することが重要である。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮（法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置をいう。以下同じ。）の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たすと考える場合、その旨を事業主に説明することも重要である。

#### 2 賃金

- (1) 「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。
- (2) 賃金の支払に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
- イ 障害者であることを理由として、障害者に対してのみ一定の手当等の賃金の支払をしないこと。
- ロ 一定の手当等の賃金の支払に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

### 3 配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）

（１） 「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいう。

（２） 配置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、１４に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。

ロ 一定の職務への配置に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 一定の職務への配置の条件を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して配置すること。

### 4 昇進

（１） 「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。

（２） 昇進に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、１４に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇進の対象から排除すること。

ロ 一定の役職への昇進に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇進させること。

## 5 降格

- (1) 「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。
- (2) 降格に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者~~のみ~~とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者~~のみ~~を降格の対象とすること。
  - ロ 降格に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 降格の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者を優先して対象とすること。

## 6 教育訓練

- (1) 「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外(いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」)において又は当該業務の遂行の過程内(いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」)において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。
- (2) 教育訓練に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者~~に対してのみ~~教育訓練を受けさせないこと。
  - ロ 教育訓練の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 教育訓練の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者でない者を優先して対象とすること。

## 7 福利厚生

- (1) 「福利厚生の措置」とは、労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、住宅の貸与その他の労働者の福利厚生を目的とした措置をいう。
- (2) 福利厚生の措置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者~~に対してのみ~~福利厚生の措置を講じないこと。
  - ロ 福利厚生の措置の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 障害者でない者を優先して福利厚生の措置の対象とすること。

## 8 職種の変更

- (1) 「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。
- (2) 職種の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 職種の変更にあたって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
  - ロ 職種の変更にあたって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 職種の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

## 9 雇用形態の変更

- (1) 「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長短等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。
- (2) 雇用形態の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 雇用形態の変更にあたって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
  - ロ 雇用形態の変更にあたって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。

## 10 退職の勧奨

- (1) 「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。
- (2) 退職の勧奨に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。
  - ロ 退職の勧奨にあたって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

## 1.1 定年

- (1) 「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。
- (2) 定年に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者に対してのみ定年の定めを設けること。
  - ロ 障害者の定年について、障害者でない者の定年より低い年齢とすること。

## 1.2 解雇

- (1) 「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。
- (2) 解雇に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者のみを解雇の対象とすること。
  - ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 解雇の基準を満たす労働者の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

## 1.3 労働契約の更新

- (1) 「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。
- (2) 労働契約の更新に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者について労働契約の更新をしないこと。
  - ロ 労働契約の更新に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先して労働契約の更新の対象とすること。

#### 14 法違反とならない場合

1から13までに関し、次に掲げる措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。

ロ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。

ハ 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。

ニ 障害者専用の求人の採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

厚生労働省発職雇 0302 第 3 号

平成 27 年 3 月 2 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久

別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱」について、貴会の意見を求める。

## 別紙

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱

### 第一 評価基準月数

評価基準月数を一月に改めるものとする。

### 第二 施行期日

この政令は、平成二十七年四月一日から施行するものとする。



# 在宅就業障害者特例調整金・報奨金の算定の見直し

(障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令(案))

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、その発注額に応じ、以下の算定方法に基づき支給。
- 現在、年間で105万円（1ヶ月分相当として35万円×3ヶ月）以上の発注がなければ特例調整金等は支給されないが、小口発注も支給対象となるよう、105万円を35万円（1ヶ月分相当）に引き下げるとともに所要の措置を行う。（27年4月より施行予定）

## 〈特例調整金・特例報償金の算定方法〉

$$\frac{\text{ある企業の年間の在宅就業障害者への支払総額}}{\text{評価額(105万円} \rightarrow \text{35万円)}} \times \begin{matrix} \text{調整額} \\ \text{(63,000円} \\ \rightarrow \text{21,000円)} \end{matrix} = \text{在宅就業障害者特例調整金}$$

※ 少数点以下は切り捨て

- 法定雇用率未達成企業についても、一定の上限はあるが特例調整金の支給対象となり、その金額に応じて納付金が相殺・減額される仕組みとなっている。
- 常時雇用する労働者が200人以下(平成27年4月より100人以下)の企業は、特例報奨金の対象となる。
- 特例報奨金は、調整額の代わりに報奨額(51,000円 → **17,000円**)により算定。

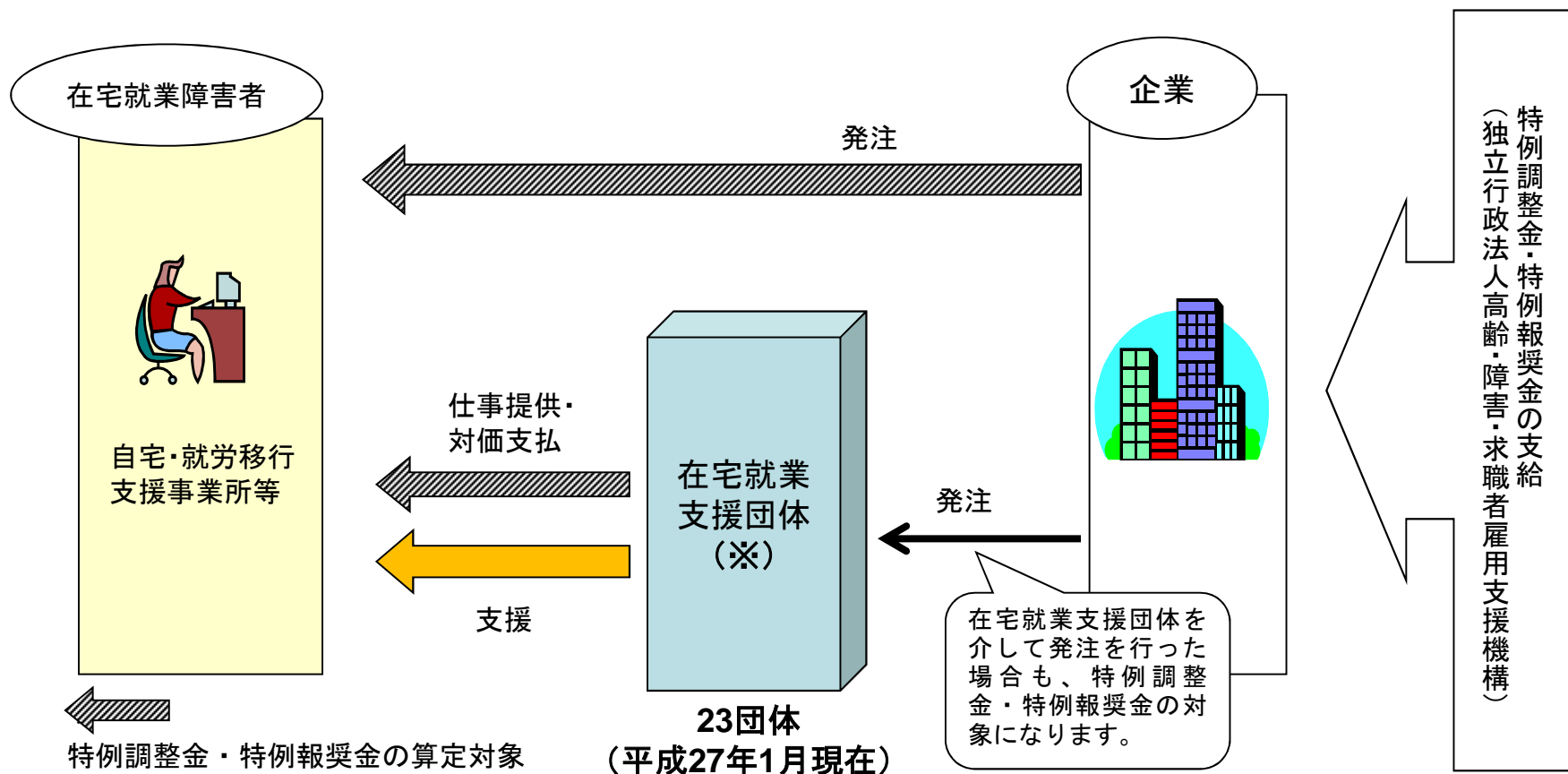
(例: 事業主が在宅就業障害者に対して、年間250万円の発注を行った場合の特例調整金)

$$\frac{250\text{万円}}{\text{評価額(35万円)}} = 7 \times \begin{matrix} \text{調整額} \\ \text{(21,000円)} \end{matrix} = \begin{matrix} \text{在宅就業障害者} \\ \text{特例調整金} \\ \text{(147,000円)} \end{matrix}$$

# 企業からの仕事の発注の奨励（在宅就業障害者支援制度） （参考）

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給します。在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となります。

## 在宅就業障害者支援制度のイメージ



※ 在宅就業支援団体としての登録を受けている団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。