

職発 0616 第 1 号
平成 27 年 6 月 16 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公印省略)

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の施行について

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成 25 年法律第 46 号。以下「改正法」という。）については、平成 25 年 6 月 19 日付け職発 0619 第 2 号により、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（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）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（平成 27 年厚生労働省告示第 117 号）については、平成 27 年 3 月 25 日付け職発 0325 第 1 号により、貴職宛て通達したところであるが、改正法のうち、障害者に対する差別の禁止、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の確保等を図るための措置（以下「合理的配慮」という。）等に係る規定及び両指針については平成 28 年 4 月 1 日から施行又は適用されることとなっている。

これらのうち、改正法の趣旨、内容及び取扱い（第 3 章の 2 関係を除く。）は下記のとおりであるので、その円滑な実施を図るよう配慮されたい。

記

第 1 障害者に対する差別の禁止等（法第 2 章の 2 関係）

1 改正の趣旨

障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）については、平成 18 年 12 月に国連総会で採択され（平成 20 年 5 月に発効）、我が国は平成 19 年 9 月に署名しており、同条約に対応するため、国内法制の整備等を進める必要があった。

障害者権利条約では、一般的義務として、障害に基づくいかなる差別（合理的配慮の否定を含む。）もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全 to 実現することを確保し、及び促進すべきことを定めるとともに、身体的自由、拷問の禁止等の自由権的権利及び教育、労働等の社会権的権利について締約国がとるべき措置を定めている。

労働・雇用分野においては、第 27 条で、公共・民間部門での雇用促進等のほか、①あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継

続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)に関する障害を理由とする差別の禁止、②職場において合理的配慮が提供されることの確保等のために適切な措置をとるべきことと規定している。

障害者権利条約の批准に向けた国内法の整備としては、同条約の署名に先立ち、平成 16 年の障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）の改正において、日常生活及び社会生活全般に係る分野を広く対象とする障害者に対する差別の禁止が基本的理念として明示された。

また、平成 23 年の同法改正の際には、同条約の趣旨を踏まえ、同法第 2 条第 2 号において、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」と社会的障壁の定義が規定されるとともに、同法第 4 条第 2 項において、「(社会的障壁の除去の)実施について必要かつ合理的配慮がなされなければならない」ことが規定された。

これに加え、平成 25 年 6 月には、障害者基本法の差別の禁止の基本原則を具体化するため、日常生活及び社会生活全般に係る分野を広く対象とする、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 25 年法律第 65 号。以下「障害者差別解消法」という。）が制定され、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害者差別の解消を推進することとされた。

さらに、雇用の分野については、労使の紛争解決の蓄積がある都道府県労働局を活用した紛争解決制度を構築すること等、雇用の分野に特有の内容を定める必要があることから、同年 6 月、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。）が改正され、①法第 34 条及び第 35 条において障害者に対する差別の禁止を、②法第 36 条の 2 及び第 36 条の 3 において合理的配慮の提供義務を、③第 74 条の 5 から第 74 条の 8 において紛争解決の制度を別途規定することとした。

なお、障害者差別解消法においては、事業者の合理的配慮の提供は努力義務とされている。これは、障害者差別解消法は、事業分野を特定せず、包括的に事業者に対して障害者に対する合理的配慮を求めるものであるが、障害者と事業者との関係は事業・業種・場面・状況によって様々であり、求められる配慮の内容・程度も多種多様であることから、各主務大臣が所掌する分野における対応指針を作成し、事業者は、対応指針を参考として、取組を主体的に進めることとしたためである。一方、雇用の分野においては、障害者権利条約において「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされていることや、障害者の自立や社会参加にとって極めて重要な分野であること、労働者と事業主とは雇用契約における継続的な関係にあるとともに、一般に労働者は事業主の指揮命令下にあることから、法第 36 条の 2 及び第 36 条の 3 の事業主の合理的配慮の提供は法的義務としている。

2 総論

(1) 対象となる事業主

対象となる事業主は全ての事業主であること。「事業主」とは、事業の経営の主体をいい、個人事業主にあつてはその個人が、会社その他の法人組織の場合にはその法人そのものが事業主であること。また、事業主以外の従業者が自らの裁量で行った行為についても、事業主から委任された権限の範囲内で行ったものであれば事業主のために行った行為と考えられるので、事業主はその行為につき法に基づく責任を有するものであること。

(2) 対象となる障害者

改正法においては、障害者基本法における障害者の定義を踏まえ、精神障害に発達障害が含まれることや難病に起因する障害も同法の障害に含まれていることを明確化するため、法第2条における障害の定義を「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。）」とされたこと。

差別禁止や合理的配慮の提供の対象となる障害者は法第2条第1号に掲げる障害者（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）であり、障害の原因及び障害の種類については限定しておらず、障害者の要件である障害についてはその原因及び種類の如何を問わないものであること。

ここでいう「心身の機能の障害」とは、あらゆる心身の機能の障害を意味するものであること。

「長期にわたり」とは、障害が長期にわたり、又は永続することを意味し、病気などにより一時的に職業生活に制限を受ける者は法の対象となる障害者には当たらないこと。

「職業生活に相当の制限を受け」とは、雇用・就業上の観点から、障害により職業生活が相当程度制限される状態を意味しており、就業可能な職域の範囲、就業の難易度等からみて障害の程度が軽く、就職等に当たってのハンディキャップとならないような者は該当しないこと。

「職業生活を営むことが著しく困難な者」とは、制限の程度が極めて大きい状態を意味しており、重度の障害者についても対象から排除しないことを明らかにしたものであること。

そのため、例えば、内部障害を有する者、難病に起因する障害を有する者、高次脳機能障害を有する者等については、その障害が長期にわたる又は永続するものであり、かつ、職業生活を相当程度制限する又は職業生活を営むことが著しく困難な場合は、差別禁止等の対象となる障害者に含まれること。

第2 障害者に対する差別の禁止及び障害者に対する差別の禁止に関する指針（法第34条から第36条関係）

1 障害者に対する差別の禁止（法第34条及び第35条関係）

イ 法第34条の「障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与え」とは、障害者に対して障害者でない者と等しい機会を与えることをいい、労働

者の募集・採用について、その対象から障害者を排除することや、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、障害者でない者を優先することは障害者に対して障害者でない者と等しい機会を与えることに該当しないものであること。

- ロ 法第 35 条における「障害者であることを理由として」とは、労働能力等を適正に評価することなく、単に「障害者だから」ということを理由とするとの意であること。

したがって、例えば、合理的配慮を提供した上で障害者である労働者の労働能力等を適正に評価した結果として、労働能力等が優れている者を優先することは、ここでいう「障害者であることを理由として」に該当しないこと。

- ハ 法第 35 条における「不当な差別的取扱い」とは、障害者であることを理由として雇用分野におけるあらゆる局面において、

- ・ 障害者を排除することや、
- ・ 障害者に対して不利な条件を付すこと、
- ・ 障害者よりも障害者でない者を優先すること

をいうものであること。

なお、

- ・ 積極的差別是正措置として障害者を有利に取り扱うことや、
 - ・ 合理的配慮の提供を前提とした上で、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱いとすること
 - ・ 合理的配慮に係る措置を講じた結果として、異なる取扱いとなること、
- に該当する場合は、不当な差別的取扱いに該当しないこと。

- ニ 法第 35 条の「その他の待遇」とは、昇進、解雇等の雇用に関する待遇一切を指すものであること。

- ホ 法が禁止しているのは障害者と障害者でない者の不当な差別的取扱いであり、障害者間の異なる取扱いは法が禁止する差別に含まれないこと。

したがって、労働者の募集・採用については、その対象から単に障害者を排除することのほか、特定の障害種別の障害者を排除することについても法が禁止する差別に該当するが、障害者のみを対象として労働者を募集・採用する場合において障害種別を限定して募集を行うことは、法が禁止する差別には該当しないこと。

ただし、労働者の募集・採用に関しては、「応募者の持つ能力・適性が求人職種の職務を遂行できるか否かを基準とする」という公正な採用選考の考え方に基づき、できる限り障害種別に関わりなく応募の機会を与えることが重要であること。

2 障害者に対する差別の禁止に関する指針（法第 36 条関係）

(1) 枠組み

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（以下「差別禁止指針」という。）は、法により障

害者である労働者に対する差別が禁止されることとなる事項について、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。

また、事業主は、法及び差別禁止指針に違反する措置を講じた場合には直ちに是正を求められるものであること。

(2) 基本的な考え方

イ 対象事業主の範囲は第1の2(1)、対象障害者の範囲は第1の2(2)を参照すること。

ロ ここで禁止する差別は、障害者であることを理由とする差別(いわゆる「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。)であり、事業主に差別意図があるものであること。

なお、いわゆる「間接差別」は禁止される差別に該当しないものであること。

ハ 指針第2のまた書は、障害者に対する差別を防止するという観点からは、事業主や同僚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に鑑み、その旨を記載したものであること。

(3) 募集及び採用(差別禁止指針第3の1関係)

イ 「募集」には、職業安定法(昭和22年法律第141号)第4条に規定する募集のほかに、公共職業安定所又は同条第7項に規定する職業紹介事業者への求人の申込みが含まれるものであること。

また、労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣のうち、いわゆる登録型派遣を行う事業主(同法第5条第1項の許可を受けた者をいう。)が、派遣労働者になろうとする者に対し登録を呼びかける行為及びこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの課程で登録させる行為は、募集に該当するものであること。

ロ 「募集及び採用」には一度退職した者を再び雇用する、いわゆる再雇用も含まれるものであること。

ハ 差別禁止指針1(2)から13(2)までの「排除」とは機会を与えないことをいうものであること。

二 「募集及び採用」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。

- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと。
- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること。
- ・ 採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく、障害者でない者から順番に採用すること。

ホ 差別禁止指針第3の1(3)は、募集に際して一定の能力を有することを条件とする場合において、当該条件により特定の障害者が応募できなくなる場合があり、それが差別に該当するのではないかとの問題意識に対する考え方

を提示したものであること。

この点、当該条件が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が、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あえて条件を付している場合は、障害者であることを理由とする差別に該当するものであること。

なお、「業務遂行上特に必要」とは、当該措置を講じなければ業務遂行上不都合が生じる場合であり、単にあった方が望ましいという程度のものではなく、客観的にみて真に必要な場合をいうものであること。

へ 差別禁止指針第3の1(4)は、

- ・ 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い合わ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
- ・ 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、当該応募条件を満たすか否かの判断は、過重な負担にならない範囲での合理的配慮の提供を前提に行わなければならないこと
- ・ 障害者は、合理的配慮の提供があれば応募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が重要であることを示したものであること。

(4) 賃金（差別禁止指針第3の2関係）

イ 「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い、いわゆる企業年金や退職金も、支給条件が明確にされていれば賃金と解されるものであること。

ロ 「賃金」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと。
- ・ 昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を課すこと。

ハ 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第7条に基づく最低賃金の減額の特例を同条第1号に掲げる者に適用することは、法で禁止する差別に該当しないものであること。

(5) 配置（差別禁止指針第3の3関係）

イ 「配置」には、採用に引き続いて行う場合と配置転換によりある職務へと変える場合のいずれも含まれるものであること。

ロ いわゆる出向も配置に含まれるものであること。

ハ いわゆる職場復帰も配置に含まれるものであること。

ニ シフトの変更による労働時間の変化も配置に含まれるものであること。

ホ 派遣元事業主が、労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることも配置に該当するものであること。

へ 「一定の職務」とは、特定の部門や特定の地域の職務に限られるものではなく、労働者を配置しようとする職務一般をいうものであること。

ト 「配置」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること。（合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く。）
- ・ 営業職への配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件とすること。
- ・ 営業職への配置の基準を満たす労働者が障害者を含めて複数いる場合に、障害者でない者から順番に営業職に配置すること。

(6) 昇進（差別禁止指針第3の4関係）

- イ 「昇進」には、いわゆる定期昇給やベース・アップは含まれないこと。
- ロ 「昇進」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。
 - ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと。
 - ・ 障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の要件とすること。
 - ・ 昇進基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者でない者を優先して昇進の対象とすること。

(7) 降格（差別禁止指針第3の5関係）

- イ 同格の役職間の異動であれば異動先の役職の権限等が異動前の役職の権限等よりも少ないものであったとしても、「降格」には含まれないものであること。
- ロ 「降格」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。
 - ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ降格の対象とすること。
 - ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを降格の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を降格の対象とすること。
 - ・ 降格基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して降格の対象とすること。

(8) 教育訓練（差別禁止指針第3の6関係）

- イ 「教育訓練」には、業務の遂行に関連する知識、技術、技能を付与するもののみならず、社会人としての心構えや一般教養等の付与を目的とするものも含まれるものであること。
- ロ 「教育訓練」には、事業主が自ら行うもののほか、外部の教育訓練機関等に委託して実施するものも含まれるものであること。
- ハ 業務の遂行の過程内において行う教育訓練については、明確な訓練目標が立てられ、担当する者が定められている等計画性を有するものが該当するものであり、単に見よう見まねの訓練や個々の業務指示は含まれないものであること。
- ニ 「教育訓練」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。
 - ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、障

害者でない者は教育訓練の対象としているが、障害者は教育訓練の対象としないこと。

- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、労働能力等に基づくことなく、障害者については、障害者でない者と比較して長い勤続年数を教育訓練の受講要件とすること。

(9) 福利厚生（差別禁止指針第3の7関係）

イ 事業主が行う種々の給付や利益の供与のうち「賃金」と認められるものについては、そもそも本号の「福利厚生の措置」には当たらないものであること。すなわち、手当等はもとより、いわゆる企業年金や退職金も、支給条件が明確にされていれば賃金と解されるので、いずれも本条にいう福利厚生の措置には当たらないものであること。

ハ 福利厚生の措置を共済会等事業主とは別の主体が行う場合であっても、事業主による資金の負担の割合、運営の方法等の実態を考慮し、実質的には事業主が行うものとみることができる場合には本条の対象となるものであること。

ニ 「その他の労働者の福利厚生を目的とした措置」には、例えば、住宅資金の貸付け、生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け、労働者の資産形成のために行われる金銭の給付等が含まれること。

ホ 「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」には、私的保険制度の補助、奨学金の支給、自己啓発セミナーの受講料の補助等が含まれるものであること。

ヘ 「定期的に」とは、給付の行われる時期及びその間隔があらかじめ定められていることをいうものであること。

ト 「金銭」には、通貨のほか、金券、施設利用券等これに準ずるものも含むものとして同様に取り扱うこととし、また、「給付」には、直接支給する場合のほか労働者に代わって保険会社等に支払う場合等も含まれるものであること。

チ 「住宅」とは、居住の用に供する家屋又は家屋の一部をいうものであること。

リ 「福利厚生」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。

- ・ 企業が福利厚生の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生の措置の対象としないこと。
- ・ 私的保険制度の補助、奨学金の支給等の福利厚生の措置を行っている場合に、障害者に対してのみ、特別な条件を付すこと。
- ・ 障害者と障害者でない者が等しく要件を満たしているにも関わらず、障害者でない者を優先して住宅資金の貸付等の福利厚生の措置の対象とすること。

(10) 職種の変更（差別禁止指針第3の8関係）

「職種の変更」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを総合職から一般職に変更させること。
 - ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、一般職から総合職への変更の対象から排除すること。
 - ・ 一般職から総合職への職種の変更に当たって、障害者に対してのみ長期の勤続年数の要件を付すこと。
- (11) 雇用形態の変更（差別禁止指針第3の9関係）
- イ 「雇用形態の変更」にはフルタイムからパートタイムへの変更による労働時間の変化も含むこと。
- ロ 「雇用形態の変更」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、フルタイムからパートタイムに変更させること。
 - ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、パートタイムからフルタイムへの変更の対象から排除すること。
 - ・ パートタイムからフルタイムへの変更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その対象とすること。
- (12) 退職の勧奨（差別禁止指針第3の10関係）
- 「退職の勧奨」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。
 - ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを退職の勧奨の対象とするが、障害者については平均以下の者を退職の勧奨の対象とすること。
 - ・ 退職の勧奨の対象となる基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。
- (13) 定年（差別禁止指針第3の11関係）
- イ 定年についての差別的取扱いとは、差別的な定年制度をとっていること又は当該制度に基づき労働者を退職させることをいうものであること。
- ロ 「定年」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。
- ・ 障害者でない者には定年を定めない一方で、障害者のみ定年を60歳と定めること。
 - ・ 障害者でない者の定年は65歳とする一方で、障害者の定年は60歳とすること。
- (14) 解雇（差別禁止指針第3の12関係）
- イ 形式的には勧奨退職であっても、事業主の有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意に基づくものでないと認められる場合は、「解雇」に含まれるものであること。
- ロ 形式的には雇用期間を定めた契約であっても、それが反復更新され、実質においては期間の定めのない雇用契約と認められる場合には、その期間の満

了を理由として雇止めをすることは「解雇」に当たるものであること。

- ハ 「解雇」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、解雇の対象とすること。
 - ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを解雇の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を解雇の対象とすること。
 - ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

(15) 労働契約の更新（差別禁止指針第3の13 関係）

「労働契約の更新」において禁止される差別は、例えば、以下が考えられること。

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ、労働契約を更新しないこと。
- ・ 労働契約の更新の際、障害者に対してのみ、一定以上の成績を上げていることを条件とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、障害者でない者を優先して労働契約更新の対象とすること。

(16) 法違反とならない場合（差別禁止指針第3の14 関係）

イ 差別禁止指針第3の14 イは、障害者を障害者でない者と比較して有利に取り扱うことは差別ではなく、法違反とならないことを明確にするために規定していること。

例えば、障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）は、障害者を有利に取り扱うものであり、法違反とならないこと。

ロ 差別禁止指針第3の14 ロは、労働能力等を適正に評価した結果に基づき、障害者を障害者でない者と異なる取扱いとすることは、差別ではなく、法違反とならないことを明確にするために規定していること。

また、「労働能力等」には、労働能力のほか、適性、勤怠等が該当すること。

なお、労働能力等は、過重な負担にならない範囲で合理的配慮を提供した上で評価する必要があることに留意すること。

例えば、障害者である労働者の労働能力等を適正に評価した結果、障害者でない者の能力が障害者である労働者と比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない者を昇進させることは、法違反とならないこと。

ハ 差別禁止指針第3の14 ハは、合理的配慮を提供した結果として、障害者と障害者でない者とで異なる取扱いとなった場合であっても法違反とならないことを明確にするために規定していること。

例えば、障害者が研修の内容を理解できるよう障害者に対してのみ独自のメニューでの研修を行うことにより、結果として障害者と障害者でない者とで異なる取扱いとなることは法違反とならないこと。

ニ 差別禁止指針第3の14 ニは、障害者については、業務遂行上の能力及び

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その障害の状況等を確認する必要があることから、そのような場合に、障害者に障害の状況等を確認すること自体は法違反とならないことを規定しているものであること。

なお、障害の状況等を確認するに当たっては、障害者のプライバシーへ配慮することが必要であることに留意すること。

第3 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の確保等を図るための措置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の確保等に関する指針（法第36条の2から第36条の5関係）

1 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の確保等を図るための措置（法第36条の2から第36条の4関係）

イ 法第36条の2の「均等な機会の支障となっている事情」とは、例えば、視覚障害により通常の書面のみ筆記試験に支障があることや、聴覚障害により口頭による面接試験に支障があることなど、障害者が障害者でない者と均等な機会を享受する上で、障害があることにより支障となっている事情を指すものであること。

ロ 法第36条の2における「障害者からの申出」について、募集・採用時にはどのような障害特性を有する障害者から応募があるか分からず、事業主がどのような合理的配慮の提供を行えばよいのか不明確な状況にあることから、募集・採用時には、障害者からの申出を合理的配慮の提供の契機としたものであること。また、その際、障害者本人が申し出ることを基本とするが、当該障害者が意思表示をすることが困難である場合には第三者が申し出ることも可能であること。

ハ 法第36条の3に規定する採用後の合理的配慮については、募集・採用時における合理的配慮と異なり、「障害者からの申出」を規定していないが、これは、採用後については、対象となる障害者は雇用契約を締結している者であり、対象となる障害者である労働者の状況を事業主が把握することが可能であるため、当該障害者である労働者からの申出がなくても、どのような合理的配慮を提供すべきか当該障害者である労働者と調整することが可能であることを理由としていること。

ニ 法第36条の3の「均等な待遇の確保の支障となっている事情」とは、障害者である労働者が、障害があることにより、障害者でない労働者と同様の待遇を享受する上で支障となっている事情を指すものであること。

また、「能力の有効な発揮の支障となっている事情」とは、障害者である労働者が、障害があることにより、職務を遂行する上で支障となっている事情を指すものであること。

ホ 法第36条の4における「障害者の意向を十分に尊重しなければならない」とは、事業主が合理的配慮の内容を一方的に決めるのではなく、個々の障害者の障害の状況や職場の状況等に応じて当事者間で相談しながら決めることをい

うものであるが、相談に当たっては、障害者の意向を十分に尊重するものであること。

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の確保等に関する指針（法第 36 条の 5 関係）

(1) 枠組み

イ 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（以下「合理的配慮指針」という。）は、法により障害者である労働者に対して事業主が講ずべきとされている措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項として、

- ・ 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であること等の基本的考え方、
- ・ 合理的配慮に係る措置の実施に当たって事業主が障害者と話し合うこと等の必要な手続、
- ・ 多くの事業主が対応できると考えられる合理的配慮に係る措置の例、
- ・ 過重な負担の判断要素、
- ・ 障害者からの相談に適切に対応するために必要な相談体制

について定めたものであること。

ロ 障害者からの求めがあるにもかかわらず、障害者との話合いに応じないことや、過重な負担に該当しないにもかかわらず、合理的配慮を提供しないことなど、合理的配慮指針に定める措置を講じていないことは、法第 36 条の 2 及び第 36 条の 3 にたちかえって違法となるものであり、法及び合理的配慮指針の規定に違反する場合には、合理的配慮指針第 3 に定める合理的配慮の手続をとり、必要な措置を講じることが求められるものであること。

(2) 基本的な考え方（合理的配慮指針第 2 関係）

イ 合理的配慮指針第 2 の 1 は、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という合理的配慮の提供に関する最も基本的な考え方を記載したものであること。

そのため、合理的配慮の提供に当たっては、事業主と障害者の話合いにより、その内容が決定されるものであること。

また、合理的配慮は個々の障害者の状態や職場の状況等に応じて求められるものが異なり、多様性があり、かつ、個別性が高いものであること。

ロ 合理的配慮指針第 2 の 2 は、採用後の合理的配慮は、障害者からの申出の有無に関わらず、事業主に合理的配慮の提供を義務付けたものであるが、事業主が通常必要とされる注意を払ったとしても、その雇用する労働者が障害者であることを知ることができない場合にまで、合理的配慮の提供義務違反を問われないことを明確にしたものであること。

ハ 合理的配慮指針第 2 の 3 前段は、合理的配慮に係る措置として考えられる措

置が複数あるときは、事業主は、障害者と話し合い、その意向を十分に尊重した上で、複数の措置の中から、より提供しやすいと考える措置を選択し、講ずることができることを規定したものであること。

合理的配慮指針第2の3後段は、障害者が求める措置が、過重な負担に該当する場合、当該措置を講ずる義務はないが、障害者と話し合い、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、合理的配慮に係る何らかの措置を講ずる必要があることを規定したものであること。

ニ 合理的配慮指針第2の4は、合理的配慮の円滑な提供のためには、事業主や同僚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に鑑み、その旨を記載したものであること。

(3) 合理的配慮の手続（指針第3関係）

イ 合理的配慮指針第3の1(1)なお書について、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、障害者は、面接日等において合理的配慮の提供を受けることを希望する場合、面接日等までの間に十分な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。

また、事業主においても、労働者の募集をするに当たって、求職者が十分に時間をかけて応募の検討をできるように、年度ごとの定期的な募集など緊急に人員を確保するケースでない場合は、可能な限り十分な募集期間を設けることが望ましいこと。

ロ 合理的配慮指針第3の2(1)ロの「労働者が雇入れ時に障害者でなかった場合」とは、雇入れ時には障害者でなかった者が、雇入れ後の事故等により、中途障害者となった場合を指すものであること。

ハ 合理的配慮指針第3の2(1)の「定期的」がどれほどの期間を指すかは一概に示すことはできないが、個々の障害者の障害の状態や職場の状況の変化といった必要に応じて、一定の期間ごとに確認する機会を設けることを想定しているものであること。例えば、年に一回の契約の更新や健康診断に合わせて確認することが考えられるとともに、障害の状態が悪化した場合や障害者本人又は上司の異動など職場の状況が変化した場合に確認することも考えられること。

ニ 合理的配慮指針第3の3は、合理的配慮の提供に当たっては、事業主と障害者本人が話し合うことが原則であるが、障害により障害者本人がその意向を適切に伝えることが困難な場合や、障害者本人に合理的配慮に係る知見が十分でない場合には、就労支援機関の職員等に助言を仰ぐことも有効な方法であることから記載したものであること。この場合、指針別表に記載しているとおり、就労支援機関の職員等の同席を認めることも考えられること。

また、「就労支援機関の職員等」には、障害者の家族や福祉施設の職員、特別支援学校の教員等が該当すると考えられること。

(4) 合理的配慮の内容（合理的配慮指針第4関係）

イ 合理的配慮指針第4について、合理的配慮の内容は、個々の状況に応じて異なるものであり、事業主と個々の障害者である労働者の話し合いによって決

められるものであること。

ロ 合理的配慮指針第4の1(2)イについて、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などを提供することまで、合理的配慮として事業主に求められるものではないが、一方で、職務の円滑な遂行のために特別に必要となる措置が結果として日常生活にも役立つ場合についてまで、合理的配慮から排除されるものではないこと。

ハ 合理的配慮指針第4の1(2)ロについて、「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」とは、例えば、自動車等の運転の業務に従事していた者が交通事故により失明し、それまで従事していた自動車等の運転の業務を継続できない場合等が考えられるものであること。

(5) 過重な負担（合理的配慮指針第5関係）

イ ある措置が過重な負担に該当するか否かは、まずは事業主において判断し、障害者に対して、その結果を説明するものであること。

ロ 「個別に判断すること」とは、個々の措置ごとに、過重な負担の考慮要素を総合的に勘案しながら、過重な負担であるか否かを判断することを表していること。ただし、費用・負担の程度について、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には、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。

ハ 「公的支援」とは、例えば、国等による助成金や、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構等による職場適応援助者の援助、障害者就業・生活支援センター等の障害者就労支援機関の支援員による支援等を指すものであること。

(6) 相談体制の整備等（合理的配慮指針第6関係）

合理的配慮指針第6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に必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を挙げたものであり、これらについては、企業の規模や職場の状況の如何を問わず講じなければならないものであること。

また、措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考えられる措置を事業主が選択できるよう具体例を示してあるものであり、限定列挙したものではないこと。

イ 合理的配慮指針第6の1(1)の「窓口をあらかじめ定める」とは、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいうものであること。この際、障害者である労働者が利用しやすいようにしておくとともに、労働者に対して周知されていることが必要であること。

ロ 合理的配慮指針第6の1(2)の「必要な措置を講ずる」とは、例えば、相談窓口の担当者が相談を受けた場合、相談者の障害特性やその相談内容、状況に応じて、相談窓口の担当者が適切に対応できるよう研修を実施することや、あらかじめ留意点などを記載したマニュアルを作成することを想定しているものであること。

ハ 合理的配慮指針第6の2は、採用後における合理的配慮に関する相談があったとき、事業主は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

する必要があり、支障となっている事情が確認された場合、指針第3の2に則り、合理的配慮の手続を適切に行わなければならないことを記載したものであること。

ニ 合理的配慮指針第6の3は、労働者の個人情報については、「個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)」及び「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン(厚生労働省告示第357号)」に基づき、適切に取り扱うことが必要であるが、職場における障害者である労働者の障害に係る個人情報は、特に個人のプライバシーを保護する必要がある事項であることから、事業主は、その保護のために必要な措置を講じるとともに、その旨を労働者に周知することにより、労働者が安心して相談できるようにしたものであること。

ホ 合理的配慮指針第6の4は、合理的配慮の提供を希望する障害者が、安心して事業主に相談できるようにするためには、相談したことにより不利益な取扱いを受けないことはもとより、その旨が障害者を含めた労働者に周知・啓発されていることが必要であることから、記載したものであること。

また、上記については、事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置にあわせて、周知することが望ましいものであること。

ヘ 合理的配慮指針第6の5は、これらの相談体制の整備等は、障害者である労働者の疑義を解消し、当事者間での苦情の自主的な解決に資するものとすることで、紛争の発生を予防するという相談体制の整備等が有する役割を補足説明したものであること。

(7) 別表

イ 別表は多くの事業主が対応できると考えられる措置を記載したものであり、あくまでも例示であること。したがって、別表に記載されている事例は、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。

ロ 別表柱書の3の「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。」とは、採用後に、各々の障害を有するに至った者についても対象となる旨を記載したものであること。

第4 助言、指導及び勧告(法第36条の6関係)

(1) 趣旨

法第34条、第35条及び第36条の2から第36条の4までの規定の目的を達成するための行政機関固有の権限として、厚生労働大臣は、第34条、第35条及び第36条の2から第36条の4までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとしたものであること。

(2) 内容

イ 本条の厚生労働大臣の権限は、労働者からの申立て、第三者からの情報、職権等その端緒を問わず、必要に応じて行使し得るものであること。

- ロ 本条の「必要があると認めるとき」とは、法第 34 条、第 35 条及び第 36 条の 2 から第 36 条の 4 までの規定によって具体的に事業主の義務とされた事項について、当該義務が十分に遂行されていないと考えられる場合において、当該義務の遂行を促すことが法第 34 条、第 35 条及び第 36 条の 2 から第 36 条の 4 までの規定の目的に照らし必要であると認められるとき等をいうものであること。

第 5 適用除外（法第 85 条の 3 関係）

(1) 法第 34 条から第 36 条まで、第 36 条の 6 の規定の適用除外

法第 34 条から第 36 条まで、第 36 条の 6 の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては適用しないこととしたものであること。

「国家公務員及び地方公務員」とは、一般職又は特別職の別にかかわらず、これに該当するものであること。また、国家公務員の身分が与えられている行政執行法人の職員、地方公務員の身分が与えられている特定地方独立行政法人もこれに含まれているものであること。なお、常勤又は非常勤を問わないものであること。

(2) 法第 36 条の 2 から第 36 条の 5 までの規定の適用除外

法第 36 条の 2 から第 36 条の 5 までの規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人等に勤務する者を除く。）、裁判所職員、国会職員及び防衛省職員に関しては適用しないこととしたものであること。また、地方公務員については、適用することとなること。なお、常勤又は非常勤を問わないものであること。

第 6 適用時期及び関係通達の改廃

この通達は、平成 28 年 4 月 1 日から適用すること。