

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案要綱

第一 総則の改正

一 目的

この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とするものとする。

二 用語の意義

「障害者」とは、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をいうものとする。

第二 障害者に対する差別の禁止等

一 障害者に対する差別の禁止

(一) 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならないものとする。

(二) 事業主は、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ものとする。

二 障害者に対する差別の禁止に関する指針の策定

(一) 厚生労働大臣は、一に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定めるものとする。

(二) 厚生労働大臣は、(一)の指針の策定及び変更に当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

(三) 厚生労働大臣は、(一)の指針を策定及び変更したときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

三 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

(一) 事業主は、労働者の募集及び採用について、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つてゐ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ないものとする。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、この限りでないものとする。

(二) 事業主は、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つてゐ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ものとする。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、この限りでないものとする。

(三) 事業主は、(一)及び(二)の措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならないものとする。

(四) 事業主は、(一)及び(二)の措置に関し、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講じなければならないものとするこ
と。

四 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の策定

(一) 厚生労働大臣は、三の事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要
な指針を定めるものとする。

(二) 厚生労働大臣は、(一)の指針の策定及び変更に当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴
くものとする。

(三) 厚生労働大臣は、(一)の指針を策定及び変更したときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする
こと。

五 助言、指導及び勧告

厚生労働大臣は、一及び三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、助言、
指導又は勧告をすることができるものとする。

第三 紛争の解決

一 苦情の自主的解決

事業主は、第二の一(二)及び第二の三(二)の事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

二 紛争の解決の促進に関する特例

第二の一並びに第二の三(一)及び(二)の事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、三及び四に定めるところによるものとする。

三 紛争の解決の援助

(一) 都道府県労働局長は、二の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとする。

- (二) 事業主は、障害者である労働者が(一)の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものとする。

四 調停

- (一) 都道府県労働局長は、二の紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

- (二) 三(二)の規定は、障害者である労働者が(一)の申請をした場合について準用するものとする。

- (三) (一)の調停の手続きについては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の規定を準用するものとし、必要な読替えを行うものとする。

第四 精神障害者を含む障害者雇用率の設定

- 一 対象障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。））である労働

者の総数を算定の基礎とした障害者雇用率を設定し、事業主はその雇用する対象障害者である労働者の数がその雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならないものとする。

二 障害者雇用率及び基準雇用率については、この法律の施行の日から起算して五年を経過する日までの間、労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合に基づき、対象障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して政令で定めるものとする。

第五 その他

一 公務員の特例

第二の一、二及び五並びに第三は、国家公務員及び地方公務員に、第二の三及び四は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人に勤務する者を除く。）、裁判所職員、国会職員及び自衛隊員に関しては、適用しないものとする。

二 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第六 施行期日等

一 施行期日

この法律は、平成三十年四月一日から施行するものとする。ただし、第一の二については公布日、第二及び第三については平成二十八年四月一日から施行するものとする。

二 経過措置等

この法律の施行に関し必要な経過措置等を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うものとする。