

## 第3回 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の 在り方に関する研究会（議事次第）

日時：平成24年1月31日（火）

15：00～17：00

場所：中央合同庁舎第5号館12階  
職業安定局第1会議室

1. 諸外国の制度について
2. 今後の主な論点について
3. その他
4. 閉会

### 【配付資料】

資料1：欧米の雇用分野における障害者差別禁止法制

資料2：今後の主な論点

## 欧米の雇用分野における障害者差別禁止法制

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
0 障害者雇用施策	<p>0-1 法律</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会法典第3編、第9編（職業相談、職業訓練等の職リハ、雇用義務（雇用率）及び納付金、「適切な措置」などの使用者の義務、各種助成金、福祉的就労等）</li> <li>・一般平等取扱法（人種、性別、年齢、障害などを理由とする不利益取扱を禁止する包括的な差別禁止法）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働法典（職業相談、職業訓練等の職リハ、雇用義務（雇用率）及び納付金、障害等を理由とする雇用分野での差別禁止規定、「適切な措置」などの使用者の義務、各種助成金等）</li> <li>・社会福祉・家族法典（福祉的就労等）</li> <li>・刑法典（人種、性別、年齢、障害などを理由とする採用拒否、懲戒、解雇等は、差別罪（刑事罰）として規定）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リハビリテーション法及び労働力投資法（職業相談、職業訓練、職業紹介等の職リハ等）</li> <li>・障害をもつアメリカ人法（ADA法）（「雇用」「政府、自治体のサービスや公共交通によるサービス」「民間により運営される施設」等の分野での障害を理由とする包括的差別禁止法）</li> <li>・ジャビッツ・ワグナー・オイデ法（視覚障害者及び重度障害者のための非営利組織から、物品やサービスの購入を政府に義務づける法律）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者（雇用）法、雇用及び訓練法（職業相談、職業訓練、職業紹介等の職リハ等）</li> <li>・2010年平等法（以下「平等法」）（人種、性別、年齢、障害などを理由とする差別を禁止する包括的な差別禁止法。「雇用」のほか、「建物」「教育」などの分野についても規定）</li> </ul>
0-2 特徴	<p>【障害者雇用施策の対象】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原則、障害程度が20以上の障害者</li> </ul> <p>【雇用義務（雇用率5%）の対象】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害程度が50以上の重度障害者、または30以上50未満であって重度障害者と同等の者</li> </ul>	<p>【障害者雇用施策の対象】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実には減退している者（「障害労働者」と認定された者）</li> </ul> <p>【雇用義務（雇用率6%）の対象】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記のほか、労災・障害年金の受給者、障害者手帳の保有者など。</li> </ul>	<p>【障害者雇用施策の対象】※雇用義務はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用の実質的な妨げとなる身体的又は精神的機能障害を有する者（リハビリテーション法）</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1つ以上の主要な生産活動を実質的に制限する身体的又は精神的機能障害があるか、過去にそのような機能障害があるか、そのような機能障害があるとみなされること（労働力投資法、ADA法）</li> </ul>	<p>【障害者雇用施策の対象】※雇用義務は、96年12月に廃止</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・身体的又は精神的な機能障害を有する者であり、この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響を受けている者（過去に障害を有していた者も含む）（平等法6条1項、2項）</li> </ul>
1 雇用分野における障害者差別禁止法制の基本的枠組み	<p>1-1 枠組みの全体像</p> <p>【法律】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般平等取扱法（以下「平等法」）（06年に包括的差別禁止法として成立。「雇用と職業における均等待遇のための一般的枠組み設定に関するEC指令2000/78」などの均等待遇に係る4つのEC指令の国内法化）※施行規則やガイドラインはない。</li> <li>・社会法典第9編（01年に重度障害者法とリハビリテーション調整法が同法典に統合）</li> </ul>	<p>【法律】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働法典（90年「障害及び健康状態を理由とする差別の禁止に関する法律（以下「90年法」）」により、障害及び健康状態を理由とする懲戒処分、解雇等が無効とされ、05年「障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」により、「適切な措置」の概念を導入。05年改正は2000/78/EC指令の国内法化の措置）</li> <li>・刑法典（90年法により、性、人種等を理由とする差別への刑事制裁に、障害及び健康状態を理由とする差別を追加。）</li> <li>・差別禁止分野のEU法を国内法化する法律（08年に成立。直接差別、間接差別の定義、証言者・供述者の保護などを規定。（以下「08年法」）</li> </ul> <p>※施行規則やガイドラインはないが、「職業的参入のための障害補償ガイド」（障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）作成の手引き）があり、障害ごとに必要な支援が例示されている。</p>	<p>【法律】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ADA法第1編（90年に包括的差別禁止法として成立。第1編には、障害を理由とする雇用分野における差別禁止を規定。特徴として、①「障害」の柔軟かつ包括的な定義を設けた点、②直接及び間接差別の禁止のほか、「合理的配慮」の提供を義務付け、合理的配慮の不提供を差別とした点、③禁止する差別を「（合理的配慮があれば、またはなくとも）職務の本質的機能を遂行できる者」に対する障害を理由とする差別とした点。）</li> </ul> <p>【施行規則及びガイダンス、ガイドライン】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ADA法に関し、雇用機会均等委員会（以下「EEOC」）が、「ADA法の雇用平等規定を実施するための施行規則（以下「EEOC施行規則」）」及び同規則の付録として「ADA法第1編の解釈ガイダンス」を作成し、ADA第1編についての詳細な解説を記載。</li> <li>・さらに、EEOCは、企業規模や業種、職種、障害の種類、差別の種類等さまざまな用途に合わせた各種ガイドラインを作成。（例：「中小企業と合理的配慮」「合理的配慮としての在宅勤務・テレワーク」）</li> </ul>	<p>【法律】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平等法（2010年に包括的差別禁止法として成立。これまでは、差別理由（人種、性別、障害など）ごとに異なっていた差別禁止法（障害は、95年障害者差別禁止法）を統合。なお、95年法制定を機に、雇用義務制度を廃止。）</li> </ul> <p>【施行規則及びガイダンス、ガイドライン】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平等法に関し、平等人権委員会（06年平等法により設立された機関）などにより、作成される手引きや行為準則がある。</li> <li>・手引きは、労使別に、採用、労働時間、賃金、教育訓練、人事、解雇といった領域ごとに作成。差別が成立する事例や講じるべき措置の例、差別と感じたときの対処法なども規定。手引きは法的拘束力はなく、使用者がこれに沿った対応を取ることで、法律違反をさけることができる実務上の指針。</li> <li>・行為準則は、平等法の詳細な解説を規定し、裁判所や法律家などの理解を助ける役割あり。</li> </ul>
1-2 差別禁止法制の対象範囲	<p>【障害者の範囲（定義）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平等法には障害者の定義はなく、社会法典の定義が参照され、具体的には、<b>障害程度が50以上の重度障害者、または30以上50未満であって重度障害者と同等の者である従業員（雇用義務の対象者）</b>に対し、<b>障害を理由とする不利益取扱を禁止</b>。</li> <li>※「ある人の身体的機能、知的能力又は精神的健康が、かなりの蓋然性で6ヶ月より長く、その年齢に典型的な状態とは異なる場合で、そのため、社会生活への参画が侵害されている場合には、障害がある」（社会法典第9編第2条第1項）</li> <li>※重度障害者は援護行政を行う州又は市の援護局が、重度障害者と同等の者は連邦雇用庁（出先機関の職業安定所）が認定。</li> <li>・ハラスメントからの保護の対象には、<b>障害児をもつ親も含まれる。</b></li> </ul> <p>【事業主の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての使用者、派遣会社、委託者</li> </ul> <p>【従業員の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者、職業訓練にある従業員、経済的な独立性を理由として労働者類似の者とみなされる者（フリーランス）、<b>作業所に従事する障害者</b></li> </ul>	<p>【障害者の範囲（定義）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・差別禁止原則が適用される者に関する障害・障害者の定義はない。なお、一般的な障害の定義は、社会福祉・家族法典において規定。</li> <li>※障害とは「身体、感覚器官、知能、認知、精神の機能の1つ若しくは複数の実質的、永続的、決定的悪化、重複障害、又は、健康上のトラブルを理由として、障害者が、その環境において被る活動の制限又は社会生活への参加の制約をいう。」（社会福祉・家族法典L114条）</li> <li>・「適切な措置」の対象は、<b>障害労働者の認定を受けた者など雇用義務の対象（戦争犠牲者遺族を除く）</b>。（労働法典L5213-6条、L5121-13条1）</li> <li>※障害労働者は、障害者権利自立委員会（CDAPH）が認定。</li> <li>・「適切な措置」としての労働時間の調整は、<b>障害者を介護する家族や近親者にも認められる</b>。（労働法典L3122-26条）</li> </ul> <p>【事業主の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての使用者（労働法典L1111-1条）</li> </ul> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・差別行為の証言・供述を行った者に対する懲戒・解雇・差別的措置の禁止（労働法典L1132-3条）</li> <li>・差別行為の証言・供述を行った者に対する不利益取扱の禁止、及び、差別行為への服従又服従拒否に基づく不利益な決定の禁止（08年法第3条）</li> </ul>	<p>【障害者の範囲（定義）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害とは「1つ以上の主要な生産活動を実質的に制限する身体的又は精神的機能障害があるか、過去にそのような機能障害があるか、そのような機能障害があるとみなされること」と規定（ADA法3条）</li> <li>※障害認定制度はなく、被害者がEEOCや裁判所に訴え、それらの機関がADA法の定める「障害者」に該当するか否かを、「障害」を理由とする差別の有無とともに判断。</li> <li>※障害者への公的扶助や障害年金の支給手続では、ADA法とは異なる定義により、別途障害認定。</li> <li>・ADA法の適用（保護）対象は、上記の「障害」を持ち、かつ、当該職務に対して「<b>適格性</b>」を有する者。</li> <li>※「適格性を有する者」とは、当該職務の本質的機能を「合理的配慮」があれば（あるいはなくとも）、遂行できる者。（ADA法101条(8)）よって、合理的配慮をしてもなお、当該職務の本質的機能を遂行できない者は、障害者でもADA法の保護対象とならない。</li> <li>※職務のどの部分が本質的機能かどうかは、使用者の判断が尊重され、例えば、求人広告や採用面接の前に書面での職務説明がある場合、当該書面が職務の本質的機能を示す証拠とみなされる。</li> <li>・労働者（障害者の親、配偶者など）が交際している又は関係をもっている人の障害を理由として、当該労働者を差別してはならない。（ADA法102条(b)(4)）</li> </ul> <p>【事業主の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当年又は前年に週20時間以上働く15人以上の労働者を雇用する事業主（ADA法101条(5)(A)）</li> </ul>	<p>【障害者の範囲（定義）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・身体的又は精神的な機能障害を有する者であり、この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響を受けている者（過去に障害を有していた者も含む）（平等法6条1項、2項、4項）</li> <li>※障害者か否かは、申立を受けた審判所や裁判所が、事件ごとに判断。</li> <li>※雇用支援手当等支給手続では、平等法とは異なる定義により、別途障害認定。</li> <li>※「長期間の影響」とは、少なくとも12ヶ月継続した、継続しそうであること及び終生継続しそうであること。なお、悪影響が無くなったとしても、再発しそうな場合は、継続していると取扱う。（平等法附則1第2条1項、2項）</li> <li>※著しい醜状を伴う機能障害（平等法1第3条1条）や、進行性の症状の場合、現時点は実質的な悪影響を受けていない場合も、適用対象（平等法1第8条）</li> <li>・直接差別やハラスメントは、差別的取扱の理由が障害であること、障害を有すると認識されたことである場合、差別を受けた者が障害者でなくても（例：障害児の親など）、<b>平等法の保護対象</b>。</li> <li>・報復的取扱は、差別取扱の理由が、訴訟開始したことや訴訟に関連する証拠・情報を提供したことなど、平等法第27条2項の事項に該当する場合、差別を受けた者（障害者の同僚など）が障害者でなくても<b>平等法の保護対象</b>。</li> </ul> <p>【事業主の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての事業主</li> </ul>

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
2-1 差別の定義	<p>【差別禁止規定】</p> <p>・使用者は、重度障害のある従業員に対し、障害を理由として不利益取扱いをしてはならない。個別には、一般平等取扱法の規定が適用される。(社会法典第9編第81条第2項)</p> <p>・従業員は1条(平等法)に掲げられる事由(人種…性別…障害、年齢…)のいずれかに基づき不利益取扱いを受けることがあってはならない。これは、不利益取扱いを行う者が、不利益取扱の際、1条に掲げられた事由のいずれかの存在を単に是認する場合にもあてはまる。(平等法第7条第1項)</p> <p>【直接差別の規定】</p> <p>・1条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況のもとで、他の者が経験し、経験した、若しくは経験しうるであろうよりも、不利益取扱を経験する場合に、直接的な不利益取扱となる。(平等法第3条第1項)</p> <p>【間接差別の規定】</p> <p>・外観上中立的な規定、基準又は手続により、1条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況の下で、他の者よりも、特別な方法で、ある者が不利な取扱いを受ける場合、間接的な不利益取扱となる。ただし当該規定、基準又は手続が、法に適った目的により客観的に正当性が認められ、その手段がこの目的の達成のために相当かつ必要である場合はその限りではない。(平等法第3条第2項)</p> <p>【ハラスメントの規定】</p> <p>・1条に掲げられる事由と関係する期待されない行為態様が、当該人の尊厳を侵害し、又は、脅迫、敵視、嫌悪、辱め又は侮辱によって特徴づけられる環境形成をする目的を有する場合、又はそうした環境形成に影響を与える場合には、不利益取扱となる。(平等法第3条第3項)</p> <p>【合理的配慮の不提供に関する規定】</p> <p>※合理的配慮の不提供が、差別となるかは不明確。ただし、不提供が金銭賠償の対象となる(民法典を根拠とした損害賠償)</p> <p>【差別の正当化事由・適用除外規定】</p> <p>・1条に掲げられた諸事由のいずれかによる差別的な取扱は、その理由が、行われる職務の種類、職務の遂行の諸条件を理由として、その職務の本質的かつ重要な要請である場合には、その目的が正当かつ、その要請が相当なものである限り、適法である。(平等法第8条第1項)</p>	<p>【差別禁止規定】</p> <p>・人種…年齢…障害…性別等の理由とする募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、及び、報酬・利益配分・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的差別取扱いを禁止(労働法典L1132-1条)</p> <p>・人種…年齢…障害…性別等の理由とする採用の拒否、懲戒、解雇、及び、人種…年齢…障害…性別等に依拠する条件を募集や研修・職業訓練の申込に付することは、差別罪として刑事罰の対象となる(刑法典L225-1条、225-2条)</p> <p>【直接差別の規定】</p> <p>・人種…年齢…障害…性別等の理由に基づいて、比肩しうる状況の他の人が受けている、受けていた、又は受けるであろう処遇よりも不利な処遇を受けるとき、直接的差別に該当。(08年法第1条第1項)</p> <p>【間接差別の規定】</p> <p>・見かけは中立的な規定、基準又は慣行が、人種…年齢…障害…性別等の理由の1つのために、特定の人に他の人よりも特別な不利益をもたらす可能性がある場合、正当な目的によって客観的に正当化され、かつ、この目的達成のための方法が必要かつ適切である場合を除き、間接的差別に該当(08年法第1条第2項)</p> <p>【ハラスメントの規定】</p> <p>・いかなる労働者も、その権利及び尊厳を侵害し、身体的・精神的健康を損ない、又は職業上の将来を危険にさらしうる、労働条件の悪化を目的とする又はその効果を持つハラスメント行為の繰り返しの対象となつてはならない。(労働法典L1152-1条)</p> <p>・08年法では、以下のハラスメント行為を差別と規定。(08年法第1条第3項)</p> <p>①ある者が、人種…年齢…障害…性別等を理由として被るあらゆる行為、及び、性的含意を有するあらゆる行為で、それを被った者の尊厳を侵し、又は、敵対的、中傷的、侮辱的若しくは非礼的状况を現出させる目的又は効果を有する行為</p> <p>②何人に対して、差別行為をおこなう命令すること</p> <p>【合理的配慮の不提供に関する規定】</p> <p>・「適切な措置」の提供が使用者が拒否することは、差別に該当。(労働法典L5213-6条3項)</p> <p>【差別の正当化事由・適用除外規定】</p> <p>・本質的かつ決定的な職業上の要請に基づく取扱の差異で、目的が正当であり、要請と均衡のとれた取扱の差異は、差別禁止原則に抵触しない。(労働法典L1133-1条)</p> <p>・労働医が認定した労働不適性に基づく取扱の差異は、それが、客観的かつ適切に必要なものである限り、差別に当たらない。(労働法典L1133-3条)</p> <p>・平等取扱を促進するために障害者に対してなされる「適切な措置」は、差別に当たらない。(労働法典L1133-4条)</p>	<p>【差別禁止規定】</p> <p>・いかなる適用対象事業体も、応募手続、採用、昇進、解雇、報酬、職業訓練、並びにその他の雇用上の規定、条件及び特典に関して、適格性を有する人を障害を理由として差別してはならない。(ADA法102条(a))</p> <p>【直接差別の規定】</p> <p>・応募者又は労働者を、その障害を理由として、その応募者又は労働者の機会又は地位に不利な影響を及ぼす方法で制限、分離、又は分類すること(ADA法102条(b)(1))</p> <p>・使用者が、その使用者の応募者又は労働者である適格性を有する障害者を差別の対象とする契約上等の協定又は関係に関与すること(ADA法102条(b)(2))</p> <p>・障害を理由とする差別を引き起こす、又は、共通の管理下にある他の人々の差別を永続的にする、管理の基準、項目、又は方法を用いること(ADA法102条(b)(3))</p> <p>【間接差別の規定】</p> <p>・障害者又は障害者集団を排除する又は排除する傾向にある適格性基準、試験、その他の選考項目を用いることは、障害を理由とする差別に当たる。ただし、当該基準、試験又は選考項目が当該職務に関連し、業務上の必要性に合致することを、適用対象事業体が証明できる場合には、この限りではない。(ADA法102条(b)(6))</p> <p>【ハラスメントの規定】</p> <p>・本法において保障され、保護される権利の行使又は享受している人、そのような権利を行使又は享受している他者を援助又は奨励した人に対して、強制、脅迫、威嚇、妨害をすることは違法である。(ADA法503条(b))</p> <p>【合理的配慮の不提供に関する規定】</p> <p>・応募者又は労働者であるその他の点では適格性をもつ障害者の既知の身体的又は精神的機能障害に合理的配慮を提供しないことは、障害を理由とする差別に当たる。ただし、その配慮を提供することが、使用者の事業の運営にとって過度の負担を課すことを使用者が証明できる場合はこの限りではない。(ADA法102条(b)(5)(A))</p> <p>【その他採用試験、健康診断、報復に関する規定】</p> <p>・感覚、手作業又は発語技能が損なわれた障害を持つ応募者又は労働者に試験を実施する際、その試験が測定することを目的としている技能、適正、その他の要素を、結果が正確に反映されるようにするのに最も効果的な方法によって、試験を選択したり実施したりしないことは差別に当たる。(ADA法102条(b)(7))</p> <p>・使用者が採用前に応募者に対し医学的検査を行うこと及び障害者かどうかに関して又は障害の性質や程度に関して調査を行うことは差別に該当する(ADA法102条(d)(1)(2)(A))。ただし、職務遂行に関連する応募者の能力に関するものであれば、採用前の調査が認められる(同項(B))</p> <p>※採用後の医学的検査等についてもいくつか規定がある。</p> <p>・本法によって違法とされる行為又は慣行に異議を唱えた人、若しくは、その人が本法に基づいて調査、訴訟手続、又は聴聞において、何らかの形で申立、証言、補佐、又は参加を行った者に対して、それを理由に差別してはならない。(ADA法503条(a))</p> <p>【差別の正当化事由・適用除外規定】</p> <p>・職場における他者又は障害者自身の健康・安全に対して直接の脅威を及ぼさないことという資格基準を設定すること。(ADA法103条(b))</p> <p>・合理的配慮を提供してもなお、食品を取り扱うことにより他者に感染するような感染症を患う人に対し、採用又は雇用継続を拒否すること。(ADA法103条(d))</p>	<p>【差別禁止規定】</p> <p>2-2参照</p> <p>【直接差別の規定】</p> <p>・障害を理由として、AがBを、その他の者を扱う又は扱うであろう場合よりも不利益に扱った場合、AはBを差別したものと(平等法13条1項)。ただし、障害者を非障害者よりも有利に扱うことを妨げない(同条3項)</p> <p>・なお、直接差別の証明は、障害者と障害者と置かれている状態が実質的に異なる比較対象者とを比較することを通じて行われる。適切な比較対象者とは、障害者が有する機能障害を有していないが、当該障害者と同じ能力や技術を有する者と規定。(平等法23条2項a号)</p> <p>【間接差別の規定】</p> <p>・AがBに、Bの障害に関して差別的な規定、基準又は慣行を適用した場合、AはBを差別したものと(平等法19条1項)</p> <p>・「規定、基準又は慣行が差別的である場合」とは、</p> <p>①Aが、Bと同じ属性を有していない者にこれらを適用する、又は適用するであろう場合であって、</p> <p>②これらが、Bと同じ属性を有していない者と比較して、Bと同じ属性を有する者を不利な立場に置く又は置くであろう場合であって、</p> <p>③Bをその不利な立場に置く又は置くであろう場合であって、</p> <p>④Aが、これらが適法な目的を達成する均衡の取れた方法であることを証明することができない場合を意味する(同条2項)</p> <p>【ハラスメントの規定】</p> <p>・Aが障害に関連する望まれない行為を行い、当該行為がBの尊厳を侵害する、又はBに脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける、屈辱的な、若しくは不快な環境を生じさせる目的又は効果を持つ場合、AはBに対してハラスメントを行った者とされる(平等法26条1項)</p> <p>【合理的配慮の不提供に関する規定】</p> <p>・障害者に対する「合理的な調整義務」を履行しない場合は、当該障害を差別したものとされる。(平等法21条2項)</p> <p>【障害に起因する差別】</p> <p>・障害者Bの障害が原因で生じたある事柄(例:病気休暇)を理由に、AがBを不利的に取り扱った場合で、当該取扱が適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であることを証明することができなかった場合、AはBを差別したものと(平等法15条1項)</p> <p>【報復的取扱】</p> <p>・Bが保護される行為をおこなったこと、又はBが保護される行為を行った若しくは行おうとAが信じたことを理由に、AがBを不利益に扱った場合、AのBに対する報復的取扱が成立する(平等法27条1項)。「保護される行為」には、訴訟手続の開始や訴訟手続に関連する証拠・情報を提供したことなどが該当。</p> <p>【違法行為の指示等】</p> <p>・障害を理由に、上述の差別行為を行うよう指示したり、不法行為を行う者を助けるよう指示したりすることは、禁止される。(平等法111条1項)なお、指示された行為が実施されたか否かを問わない。</p> <p>・また、上述の差別行為を支援することは不法行為であり禁止される(平等法112条)</p> <p>【差別の正当化事由・適用除外規定】</p> <p>・特定の保護される特性(障害)を有することを要件とすることが、当該職務の性質・状況に照らして、職業上の要件に該当する場合であり、当該要件を適用することが適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であり、当該要件を適用された者が当該要件を満たさなかった場合(又はその者が当該要件を満たさないと判断する合理的な理由を適用者が有する場合)、直接差別は成立しない。(平等法附則9第1条1項、雇用関係は同5条)</p>
2-2 差別が禁止される事項	<p>・1条に掲げられる事由による不利益取扱は、法律により、次に関する事項について違法とする。(平等法第2条)</p> <p>①採用及び昇進に関し、選択基準や採用条件を含む諸条件</p> <p>②労働の対価及び解雇条件を含む、特に就労関係の遂行と終了にあたって、並びに昇進にあたっての個別的ないし集団的合意及び措置における、就労条件ないし労働条件</p> <p>③職業上の助言、職業教育、再教育、継続訓練、インターンを含む職業訓練</p> <p>④雇用団体その他の一定の職業グループに属する団体メンバーへの加入</p> <p>⑤そのほか、社会的な公的な施設の利用、社会的な恵恩(児童手当、会社の福利厚生など)など</p> <p>※なお、解雇は、平等法の適用除外とされ、一般的な解雇保護法が適用される。(ただし、重度障害者の解雇は、社会法典第9編第85条による州統合局による事前承認を要する規定を適用)</p>	<p>・募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、及び、報酬・利益配分・職業訓練・再就職・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的差別取扱いを禁止(労働法典L1132-1条)</p> <p>・採用の拒否、懲戒、解雇、及び、障害等に依拠する条件を募集や研修・職業訓練の申込に付することは、差別罪として刑事罰の対象となる(刑法典L225-1条、225-2条)</p>	<p>・上記ADA法102条(a)における禁止事項のほか、EEOC規則では、「求人、広告、昇格、昇進、終身在職権、降格、異動、一時帰休、一時帰休からの復帰の権利、再雇用、賞金率、その他あらゆる形態の報酬、報酬の変化、職務の割当て、職務分類、組織構造、職位の記述、昇進ライン、先任権、有給休暇、病気休暇、その他の休暇、福利厚生、訓練に関する選考及び財政上の援助、及び適用対象事業体が主催する活動についても差別してはならない。」(EEOC規則1630.4条)</p>	<p>・採用に関連して、①採用者を決定するために使用者が講じた措置、②採用における雇用条件、③採用拒否について、差別が禁止される(平等法39条1項)</p> <p>・雇用契約締結後、</p> <p>①雇用条件、</p> <p>②昇進や配置転換、教育訓練、その他の利益、施設、サービスを受けるための機会へのアクセスを認める又は認めないこと</p> <p>③解雇</p> <p>④その他の不利益を与えること(平等法39条2項)</p> <p>・報復的取扱については、採用とその後に分けて上記と同様の差別禁止事項が規定(平等法39条3項、4項)</p> <p>・ハラスメントについては、</p> <p>①使用者が労働者又は応募者に対してハラスメントを行った場合、</p> <p>②第3者が、ある労働者の雇用過程で当該労働者にハラスメントを行った場合で、当該第3者のそのような行為を防止する合理的な実施可能な措置を使用者が講じなかった場合、</p> <p>禁止の対象となる(平等法40条1項、2項)</p>

2 障害を理由とする差別の禁止

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
2 障害を理由とする差別の禁止	<p>2-3 その他</p> <p>【差別禁止の効果】 ・不利益取扱禁止に反する合意は無効(平等法第7条第2項)</p> <p>・(財産的な損害)不利益取扱禁止の違反の場合、使用者はこれによって生じた損害の賠償義務を負う(平等法第15条第1項)</p> <p>・(非財産的な損害(人格的な利益侵害))従業員は、相当な金銭補償を請求することが可能。(平等法第15条第2項)※ただし、不採用については、補償は3か月分の報酬を越えて得ることは認められず、また昇進の場合の不利益取扱には適用されない。</p> <p>・従業員の給付拒絶権。使用者が職場でのハラスメントを禁止するための措置を講じない場合、又は適切な措置を講じない場合、職務の中止がその保護のために必要である限りにおいて、当該従業員はその職務を労働の対価の喪失なく中止する権限を有する。(平等法第14条)</p> <p>・使用者は、従業員による異議申立(平等法第13条)や給付拒絶権、補償及び損害賠償の請求権の行使を理由として、又はその拒否を理由として、平等法に反する命令をし、不利益取扱をすることは許されない(平等法第16条)</p> <p>【使用者による措置義務】 ※使用者は、平等法1条に掲げられた事由から不利益の保護のため必要な措置をとるべき義務(組織義務と呼ばれる)を負う。 ・使用者は、不利益からの保護のため必要な措置(予防的措置を含む)をとるべき義務を負う。(平等法第12条第1項)</p> <p>・使用者は、適切な種類と方法で、特に職業上の教育や継続教育の枠内で、不利益の違法性を指摘し、これを為さないよう関与すべきものとする。使用者がその従業員に対し不利益を回避する目的で適切な方法で教育する場合、1項の義務を履行したものとみなす(平等法第12条第2項)</p> <p>・従業員が不利益取扱に違反する場合、使用者は、警告、異動、配置転換又は解雇のような、適切で必要かつ相当な不利益解消措置を講じなければならない(平等法第12条第3項)</p> <p>・従業員がその業務を営むにあたって、第3者(例えば、顧客)により、不利益を受ける場合、使用者は従業員保護のために適切で必要かつ相当な措置を講じなければならない(平等法第12条第4項)</p> <p>・この法律、労働裁判所法61条、平等法13条による不服申立の取扱についての情報は、事業所で周知しなければならない(平等法第12条第5項)</p>	<p>【差別禁止の効果】 ・労働法典に違反する差別行為は、全て無効(労働法典L1132-1条)であり、また、民事上、損害賠償請求も可能(労働法典L1134-5条)</p> <p>・刑法典225-1条、225-2条の差別罪となった場合、最高3年の拘禁刑及び4万5,000ユーロの罰金。<u>ただし、刑法典違反が成立するのは、故意犯のみ。</u>また、医学的に確認された労働不能に依拠する採用拒否又は解雇は、差別に該当しない。(刑法典225-3条)</p>	<p>【差別禁止の効果】 ・行政救済後に、差別の救済を求める民事訴訟により、エクイティ上の救済又は金銭的な救済(※)が命じられる。 ※金銭的な救済は、直接差別(意図的な差別行為)のみで、間接差別には認められない。</p>	<p>【差別禁止の効果】 法的拘束力を失う(平等法142条)</p>
3 職場における合理的配慮	<p>3-1 基本的考え方</p> <p>・社会法典第9編第81条第3項及び4項に「適切な措置」の規定があり、合理的配慮と呼ばれる語はない。 ※EC指令に対応するための平等法制定の際、既に社会法典の「適切な措置」がその要求を充たしているとしたため、平等法に「合理的配慮」の規定はない。</p> <p>・<u>重度障害者は、使用者に対し、障害及び障害の影響を考慮に入れて、以下の請求権を有する。</u>(社会法典第9編第81条第4項)</p> <p>①自らの能力と知識をできる限り十分に利用し、発展させることができる労働とすること。</p> <p>②職業的進歩を促すための職業訓練が企業内で実施されるよう特別に配慮すること。</p> <p>③職業訓練の企業外措置に参加できるように妥当な範囲で便宜を図ること。</p> <p>④障害に適した就業場所の設置と維持をすること。(特に事故の危険を考慮した事業所施設、機械・器具、職場・労働環境・労働組織・労働時間を含む。)</p> <p>⑤必要な技術的作業補助を職場に装備すること。</p> <p>・上記のほか、使用者と重度障害者には以下の権利義務が存在する。 ⑥短時間勤務のポストを促進する義務(重度障害者は、短縮された労働時間が障害の種類や程度を理由として必要である場合、そのような就労について請求する権利を有する)(社会法典第9編第81条第5項)</p> <p>⑦重度障害者は、時間外労働や深夜労働の免除を請求する権利を有する。(社会法典第9編第124条) など</p>	<p>・使用者は、障害労働者に対する平等取扱原則の尊重を保障するために、具体的な状況に応じて、資格に対応した雇用又は職業訓練が提供されるよう「適切な措置」を講ずるものとする。(労働法典L5213-6条1項)</p> <p>・「適切な措置」として、労働環境の適応と労働時間の調整がある</p> <p>①労働環境の適応には、機械や設備を障害者が使用可能なものにする、作業場所や就業場所の整備(障害労働者に必要な個別の介助や設備を含む)、作業場所へのアクセス保障が含まれている。</p> <p>②労働時間の調整には、労働時間の短縮や就業開始時刻の調整等が含まれている。(労働時間の調整には、障害者を介護する家族や近親者にも同様に適用)</p>	<p>・ADA法では、過度の負担になることを使用者が証明しない限り、合理的配慮を提供しないことが差別に該当するとし、合理的配慮に以下のものが含まれるとしている。</p> <p>①労働者が使用する既存の施設を、障害者が容易にアクセスし、かつ使用できるようにすること(ADA法101条(9)(A))</p> <p>②職務の再編成、パートタイム化又は勤務割の変更、空席ポストへの配置転換、機器又は装置の購入又は改良、試験、訓練材料又は方針の適切な調整又は修正、資格をもつ朗読者又は通訳者の提供、及び障害者に対する他の類似の配慮(同項(B))</p> <p>・また、EEOC規則において、合理的配慮とは、</p> <p>①採用プロセスにおける配慮(募集・採用段階において、障害者が適格性を有するポジションへのアクセスを可能とするような採用プロセスにおける変更又は調整)</p> <p>②職務遂行に関する配慮(労働環境や仕事のやり方・状況についての変更又は調整)</p> <p>③均等な利益及び特典の享受に関する配慮(障害者が障害を持たない者と同等の利益及び特典を享受することを可能とする変更又は調整)</p> <p>※合理的配慮は、障害の種類や程度、職務の内容によって様々なものがあり、ADA法の合理的配慮の規定は、あくまで例示列举であり、限定列举ではない。</p>	<p>・使用者は、「合理的な調整措置」を講じる義務(調整義務)を負い、この義務を履行しなかったとき、差別とされる。(平等法39条5項、21条2項)</p> <p>・「調整措置」は、以下の3つの場面で問題となる(平等法20条1項)</p> <p>①Aの規定、基準又は慣行が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること(同条3項)</p> <p>②物理的な特徴(施設の構造、設備、備品等)が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること(同条4項)</p> <p>③障害者が、補助的支援(専門の支援機器や手話通訳、支援員など)の提供がなければ、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合、補助的支援を提供するために必要と合理的に考えられる措置を講じること。(同条5項)</p> <p>・ただし、法附則において、以下の規定。</p> <p>①使用者は、障害者が応募者であることを知っている又は知っていることを合理的に期待される場合に限り調整義務を負う。(法附則8第20条1項a号)</p> <p>②使用者は、既に雇用している労働者については、当該労働者が障害者であり、実質的に不利な立場に置かれていることを知っている又は知っていることを合理的に期待される場合に限り、調整義務を負う(同行b号)</p>

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
3-2 合理的配慮の提供の仕組みと内容	<p>【適用対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害程度が50以上の重度障害者、または30以上50未満であって重度障害者と同等の者(雇用義務の対象者。上記⑥⑦も同じ)</li> </ul> <p>【合理的配慮の内容】</p> <p>①:使用者が従業員をこれまでの職務で雇用できない場合、従業員は使用者に対し他の就労の割り当てを請求できる。</p> <p>④:障害者のための駐車場の駐車スペース、エレベーター、トイレ、特別な要請に応じた労働時間の設定。</p> <p>⑤:歩行障害者は歩行具、背や腰の障害者には荷物を持ち上げるための器具、視覚障害者には読解の補助具。</p>	<p>【適用対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「適切な措置」の対象は、障害労働者の認定を受けた者など雇用義務の対象(戦争犠牲者遺族を除く)。(労働法典L5213-6条、L5121-13条1)</li> </ul> <p>【合理的配慮の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的な「適切な措置」は、個々のニーズに応じ決定されるが、AGEFIPH作成の「職業的参入のための障害補償ガイド」には、雇用において必要な支援として以下が列挙。</li> </ul> <p>①聴覚障害者には、口頭ではなく文字による指示、コミュニケーションをとるための人的支援、音から光又は振動によるサインへの変更等</p> <p>②視覚障害者には、点字や音声による情報処理技術支援、触覚・音声・振動による目印の設置等</p> <p>③知的障害者には、チューターによる指示の学習、複雑な業務の再編成等</p> <p>④身体障害者には、労働の場へのアクセスを確保するための自動車の改修、職場環境の適応、労働時間の調整等</p> <p>⑤精神障害者には、労働の再編成や指示の簡略化、発作を先取りした安全確保、緊急時の外部専門家への依頼等</p>	<p>【適用対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・合理的配慮があれば職務の本質的機能を遂行できる障害者(適格性を有する障害者)。なお、障害があるとみなされる者に対しては、合理的配慮の提供の必要はない。(ADA法501条(h))また、合理的配慮を提供してもなお、職務の本質的機能を遂行できない場合には配慮の必要はない。</li> </ul> <p>【合理的配慮の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「ADA法における合理的配慮及び過度の負担についての実施ガイダンス」において、以下の具体的な説明がある。</li> </ul> <p>①施設・情報へのアクセシビリティ 従業員が利用する施設について障害者のアクセスが容易になるようにし、また、利用できるようにすること。これは、就業場所だけではなく、非就業区域(休憩室、食堂、トレーニング室、洗面所など)も対象となる。また、情報アクセスも、障害者と障害を持たない者が同等の状況に置かれなければならない。例えば、視覚障害者には、パソコン装置の整備や拡大印刷等の設備、点字又は音声によるメッセージの送付等。聴覚障害者には、電子メール等による情報提供が行われなければならない。</p> <p>②職務の再編成 障害者が職務の本質的機能を遂行できるよう職務内容の変更や障害者が遂行できない周辺の職務の除去。</p> <p>③勤務地の変更(テレワークを含む)</p> <p>④労働時間の変更・休暇付与 定期的に治療の必要のある人に対する勤務割の変更等。</p> <p>⑤空席ポストへの配置転換 現在の職位において合理的配慮を提供できない場合、または合理的配慮をしても職務の本質的機能を遂行することができない場合、適格性を有する他の職位への配置転換。</p> <p>⑥試験・訓練教材の調整・変更 企業内外での教育訓練も含め、試験・訓練教材についても、手話、通訳者、点字、拡大文字、音声案内等の方法を提供しなければならない。</p> <p>⑦援助者・介助者の配置 ※職場で必要となる範囲を超えて、個人的なベネフィットを提供する必要はない。(車いす、義足など)</p>	<p>【適用対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調整措置を講じる対象者は、差別禁止事項と同じ。(平等法附則8第4条、5条)</li> <li>※身体的又は精神的な機能障害を有する者であり、この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響を受けている者(過去に障害を有していた者も含む)(平等法6条1項、2項、4項)</li> </ul> <p>【合理的配慮の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調整措置の範囲については、差別禁止事項と同じであり、採用から雇用条件、昇進、配置転換、教育訓練、その他の利益、施設・サービスを受けるための機会へのアクセス、解雇まで雇用に関する全ステージが対象。(平等法附則8第4条、5条)</li> </ul> <p>・平等法においては、網羅的に規定されず、建物に調整を行う、障害者の義務の一部を他の者に負担させる、就労可能な職への配置といった例を行為準則や手引きに規定。</p>
3-3 合理的配慮の提供のための仕組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者は、労働環境、労働組織、労働時間の障害に応じた形成について請求権を有するが、特に費用との関係で使用者への期待可能性の限界があり、この請求権が問題になるにあたって、州統合局は包括的な助言を行う。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ADA法解釈ガイダンスにおいては、合理的配慮の決定・提供の成功には、使用者と障害者とがフレキシブルに相互に関与し、情報を共有することが重要であるとされている。</li> <li>・使用者と障害者との間で適切な配慮を直ぐに特定できない場合には、以下の「柔軟な相互関与プロセス」を踏むことが推奨されている。</li> </ul> <p>①使用者が対象となる特定の職務を分析し、その目的と本質的機能を決定する。</p> <p>②障害者と話し合い、障害によって生じている職務に関連する制限と、その制限を合理的配慮によって克服する方法を確認する。</p> <p>③合理的配慮を受ける者と話し合いの中で、可能性のある配慮を確認し、それぞれの配慮が職務の本質的機能を遂行することを可能とすかどうか評価する。</p> <p>④配慮を受ける者の意見を考慮し、労使双方にとって適切な配慮を実施する。</p>	
3-4 過度の負担	<p>【過度の負担の判断】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・過度の負担が使用者に課される場合、社会法典第9編第81条第4項の各請求権はないものとする。(同項3文)</li> <li>・過度の負担とは「使用者にとって期待できるものでなく、あるいは不相当な費用」(※法的定義はない)</li> </ul> <p>【公的助成との関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公的な助成(補助金等)を受けた場合でも、過度に支出が高くなる場合には、要求されない。</li> </ul>	<p>【過度の負担の判断・公的助成との関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「適切な措置」は、その実施に伴う負担が、使用者が負担すべき費用の一部又は全部を補填する助成金を考慮した上で、不均衡なものとならないことを条件として実施されるものとする。(労働法典L5213-6条2項)</li> <li>・過度の負担とは「不均衡な負担」(※法的定義はない)</li> </ul>	<p>【過度の負担の判断】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・合理的配慮の提供が使用者にとって過度の負担になる場合、提供義務は免れる。(ADA法102条(b)(5)(A))</li> <li>・過度の負担とは「著しい困難又は費用を必要とする行為」とされ、以下の要素を考慮し判断。</li> </ul> <p>①配慮の性質又は費用、</p> <p>②配慮の提供に係る施設の全体の財政的資力、当該施設で雇用される労働者数、支出及び資力への影響、当該施設運営への影響</p> <p>③適用事業体全体の財政的資力、労働者数、施設の数・種類・立地</p> <p>④事業体の労働力の構成などを含む適用事業体の事業の性質・事業の種類、適用事業体と当該施設との地理的孤立性、管理・財政上の関係</p>	<p>【過度の負担の判断】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法律において過度の負担の概念は存在しない。</li> <li>・講じられた調整措置(又は調整措置を講じなかったこと)の合理性判断において、調整措置の実施により使用者にかかる負担の程度を考慮し、個々の事案の総合的な事実関係(費用のみならず、調整措置の費用対効果や企業規模、財産等)を踏まえて決定。</li> </ul>

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
3-5 合理的配慮と財政的援助	<p>【財政的援助】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者が社会法典第9編第81条第4項の義務を履行する場合、財政的援助あり。雇用率を運営する州統合局が管理する、未達成企業からの納付金を原資とし、使用者に対し、給付金として支給(同編第102条第3項)。</li> <li>・具体的には、 <ul style="list-style-type: none"> <li>①障害を理由とした雇用の実施のため恒常的な特別な補助的な労働力(ジョブコーチ)が必要な場合、</li> <li>②障害者の雇用が使用者にとって通常の費用と言えない費用と結びつく場合、</li> <li>③障害者を雇用し、事業所における労務の提供が減少する場合、</li> </ul> </li> <li>などでも使用者は相当な範囲で雇用義務を負い、これに係る特別な負担を調整するために給付される。(社会法典第9編第72条第1項、重度障害者納付金支出規則第27条)</li> </ul>	<p>【財政的援助】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者が「適切な措置」を講じる場合、財政的援助あり。未達成企業からの納付金を原資とし、使用者に対し、AGEFIPHから、以下のような助成措置。(労働法典)。</li> <li>①労働時間調整支援金(高齢障害者が賃金減額なしで労働時間を短縮して雇用継続できることを目的とする)</li> <li>②通勤支援金(交通に係る超過費用を保障する)</li> <li>③労働環境適応支援金(労働ポストの調整費用を保障する)</li> <li>④雇用維持支援金(障害を負った、又は、障害が悪化した場合の雇用継続のために支給)</li> <li>⑤技術的支援・人的支援(手話通訳等の人的支援費用)</li> <li>⑥チューター支援金(チューターの提供・育成費用)等</li> </ul>	<p>【財政的援助】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦政府が援助する仕組みはなく、企業規模に応じて、合理的配慮に係った費用についての税制上の優遇のみ。</li> </ul>	<p>【財政的援助】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用年金省の機関であるジョブセンタープラスにより実施される「仕事へのアクセス支援(Access to Work)」を通じて、調整措置に係る費用を支援。支援の範囲は、雇用されている期間、必要な支援の種類、自営か否かなどを考慮して決定。</li> <li>・具体的には、①特別な補助具、福祉機器、施設と設備の改修、②通勤の支援、③職場での読上げ等の援助員の配置など</li> </ul>
4-1 企業内における紛争解決手続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員は、企業、事業所、職場の管轄機関(具体的には上司、人事課)に対し、不利益取扱に関する異議申立の権利を有する。(平等法第13条)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員代表は、雇用・報酬・職業訓練・配属・昇進・異動・懲戒・解雇など労働法典L1132-1条に掲げる事項に差別を確認した場合、使用者にその事実を訴えることができ、この場合、使用者は従業員代表とともに調査を行い、必要な改善措置を講じる。(労働法典L2313-2条)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法の規定はないが、職場内での「柔軟な相互関与プロセス」を踏むことが推奨されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法的な規制はないが、労使紛争が発生した場合、第一に、労働組合や労働協約、職場の紛争解決制度等による解決が試みられるのが一般的。これによって解決しない場合に行政救済、司法救済となる。</li> </ul>
4 権利保護(紛争解決手続の在り方)	<p>【行政救済機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦反差別機関(2006年設立の連邦家族高齢者女性年少者省の一機関)及び委託先の機関(NGO等)</li> </ul> <p>【救済に関する規定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・反差別機関の権限である支援のための措置として、①協議のあつせん、当事者間での和解のための紛争解決(平等法第27条第2項)</li> </ul> <p>【救済のプロセス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者が使用者による不利益取扱を受けた場合、<u>両当事者が承諾したときのみ、あつせんの手続きが開始。</u></li> <li>・連邦反差別機関は、使用者による態度決定を求めることができ、使用者による正当化事由に関わる事実や理由の主張を求めることができる。同機関に証拠提出命令の権限はない。</li> </ul>	<p>【行政救済機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高等差別禁止平等対策機関(HALDE(2004年設立の独立行政法人))</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・HALDEは、差別を無くすための取組みと平等促進を使命とする独法で、申立のあつた直接、間接差別について、調停のあつせんや和解案の提示、勧告等を行う。これらの活動を実施するための調査権限も有し、障害者の反対がないことを条件に、職権で差別事件を扱うことも可能。</li> </ul> <p>【救済のプロセス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・HALDEは、申立を受け、その妥当性を検討。</li> <li>・妥当な申立の場合、申立人から差別に関する情報の収集、使用者に対する調査(資料収集のほか、事情聴取、現場検証等)、関係者への事情聴取を行う。</li> <li>・事例ごとに以下の解決策を講じられる。 <ol style="list-style-type: none"> <li>①調停による和解あつせん</li> <li>②機関を定めた上での差別状況改善勧告</li> <li>③事実が重罪又は軽罪を構成する場合、検事に通知</li> <li>④和解金、賠償金の支払いによる和解の提案(和解案の拒否又は和解不成立の場合、HALDEは公訴手続きを開始)</li> </ol> </li> </ul>	<p>【行政救済機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・EEOC(1964年公民権法制定時に、同法を実施する機関として設立された連邦政府の独立機関)(公民権法705条)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・EEOCは、雇用差別禁止法(公民権法第7編、雇用における年齢差別禁止法、ADA法など)の内容について各種ガイドラインを作成する権限及び救済に関する権限を持つ。</li> <li>・雇用差別の事例は、裁判所の提訴前に必ず行政救済手続きを経なければならない。</li> </ul> <p>【救済のプロセス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・EEOCは、申立を受け、申立内容を書面化し、使用者に提示し、「調査」開始の報告。</li> <li>・申立担当の調査官が、差別の有無、ADA法違反の有無について情報を収集。</li> <li>・ADA法違反と判断した場合、 <ol style="list-style-type: none"> <li>①「調整」(協議、説得)を通じ、当事者間での自主的解決を図る。調整が成立すれば、申立人、使用者、EEOCの3者による拘束力のある書面締結により終了。</li> <li>②当事者の同意が得られた場合、メディエーション(和解調停(※))に付す。(当事者の要請によってもメディエーションが可能。)調停不成立の場合、通常の手続きに戻る。</li> </ol> </li> <li>・申立後30日を超えても解決しない場合、 <ol style="list-style-type: none"> <li>①EEOCが原告となって提訴を行うか、</li> <li>②EEOCが提訴しない場合、申立人はEEOCから訴権付与通知を受け、訴訟を提起。(※EEOC内外で訓練を受けたメディエーター(中立的第3者)が紛争当事者間に入り、調停案を示し紛争解決を図る)</li> </ol> </li> </ul>	<p>【行政救済機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助言斡旋仲裁局(1975年に設立された独立行政組織。障害を理由とした差別以外の問題も対象としており、紛争の発生・予防、良好な労使関係の構築を目的とした機関。)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助言斡旋仲裁局は、あつせんや仲裁、助言を行う権限を有する。</li> </ul> <p>【救済のプロセス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者による局への直接申立か、<u>雇用審判所から移送(あつせん前置)</u>により救済手続きが開始。多くは雇用審判所からの移送。</li> <li>・当事者双方からの求めがあるか、又は和解に達する合理的な期待が認められる場合には、あつせんを開始(権利関係の説明、事実関係の確認、論点整理、選択肢の提示など)。</li> <li>・合意に達すれば、和解協定の締結。</li> <li>・なお、当事者の双方又は一方があつせんの受け入れに消極的な場合、強制的に解決しようとせずに雇用審判所に移送。</li> </ul> <p>【その他の関係機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平等人権委員会(平等法等の遵守状況について、事業主等に調査、質問、勧告等を行う権限を有する。また、平等法の行為準則を作成する権限を有する。)</li> </ul>
4-3 外部機関等による紛争解決手続(司法救済)	<p>【司法救済機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働裁判所、州労働裁判所、連邦労働裁判所</li> </ul> <p>【立証責任】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員は、<u>不利益取扱の存在を推定させる事実を主張すれば、立証責任は使用者に転換される。</u>使用者は、不利益取扱禁止に違反はなかったこと(障害にはよらない客観的な諸理由が存在すること、又はある一定の身体的機能、知的能力又は精神的健康がその職務の本質的かつ重要な要請であることを証明)。</li> </ul> <p>【救済のプロセス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・和解弁論が開かれ、1人の職業裁判官による和解手続が開始。</li> <li>・和解不成立の場合、弁論手続が職業裁判官と労使の名誉職裁判官によって開始。</li> </ul>	<p>【司法救済機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民事訴訟の場合、労働審判所に提訴。控訴は、控訴院社会部、上告は破毀(き)院社会部</li> <li>・刑事訴訟の場合、検事等に告訴し、軽罪裁判所、控訴院軽罪部、破毀(き)院刑事部で審議。</li> </ul> <p>【立証責任】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民事訴訟の場合、差別被害者側の立証責任は軽減され、原告は直接・間接差別の存在を推定させる事実を提示すれば足り、被告側が当該措置が差別とは関係のない客観的な事実により正当化されることを立証する責任を負う。</li> <li>・刑事訴訟の場合、検事が立証責任を負う(他の刑法違反と同様に、無罪推定や証拠の自由の原則等のルールが適用)。立証に際しては、差別事実の存在と差別意思の存在とを同時に立証しなければならない。</li> </ul>	<p>【司法救済機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦又は州の地方裁判所</li> </ul> <p>【立証責任】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原告・被告双方に立証の機会と責任を分配した「<u>3段階の証明責任ルール</u>」による。</li> <li>・第1段階では、原告(労働者)が差別の存在を推定させる「一応の証明」を行う。</li> <li>・第2段階では、被告(使用者)が「適法で非差別的な理由」を提示することにより、反証を行う。</li> <li>・第3段階では、原告は、被告の提示した理由が口実にすぎないことを証明する。</li> </ul> <p>【救済の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①エクイティ上の救済:差別行為の差止め、バックペイ(遡及賃金)付き(又は無し)の復職又は採用命令、合理的配慮の提供など</li> <li>②金銭的救済:直接差別(意図的な差別行為)がある場合、裁判所は補償的損害賠償と懲罰的損害賠償を命じることができる。 <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)補償的損害賠償とは、財産的損害を賠償するだけでなく、精神的苦痛等の非財産的な損害を賠償するためにも用いられる。</li> <li>(2)懲罰的損害賠償とは、積極的な悪意又は労働者の権利の著しい軽視があつたことを原告が証明した場合にのみ認められる。</li> </ol> </li> </ul>	<p>【司法救済機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用審判所に申立、その決定に不服の場合、雇用控訴審判所、控訴院、最高裁判所</li> </ul> <p>【立証責任】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・申立人が負う。</li> </ul> <p>【救済のプロセス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用審判所に対して障害を理由とする差別の申立が行われた場合、被申立人と助言斡旋仲裁局に申立書が送付。</li> <li>・助言斡旋仲裁局において、あつせん等の救済が行われるが、当事者が同局によるあつせんの受け入れに消極的な場合、同局による救済が行われない場合に、雇用審判所での審理となる。</li> <li>・平等法に規定される権利の宣言や勧告、補償金の支払いといった救済を受ける。(平等法124条2項、5項)</li> </ul>
4-4 その他		<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働法典違反については、設立後5年以上、差別問題や障害者支援に関わる非営利組織が、当事者の合意を得た上で、訴権を行使できる。(労働法典L1134-3条)</li> <li>・全国・企業レベルの代表的労働組合も訴権を行使できる。</li> </ul>		

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターによる「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状(2011年3月)」をもとに、平成20年「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」第1回から第3回までの提出資料を参考に障害者雇用対策課で作成。

## 今後の主な論点

### 第1 基本的枠組み

#### 1 障害者権利条約に対応するための枠組みの全体像

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別を禁止し、合理的配慮の提供を事業主に義務づけることについて、個別法である障害者雇用促進法に位置づけることでよいか。その際、現在、障がい者制度改革推進会議差別禁止部会において検討されている「障害を理由とする差別の禁止に関する法律（仮称）」との関係をどのように整理していくのか。
- 障害者雇用率制度は、障害者権利条約における積極的差別是正措置として、引き続き存続することとしてよいか。

#### 2 差別禁止等枠組みの対象範囲

- 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。特に、障害者については予見可能性、事業主については企業規模や段階的な実施などについて、それらをどのように整理していくのか。

### 第2 障害を理由とする差別の禁止

#### 1 障害を理由とする「差別」とは何か。

- 差別には「直接差別」のほか、「間接差別」や「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。また、「労働能力に基づく差異」について、どのように考えるか。
- 「差別の正当化事由や適用除外」、「差別禁止の効果（私法上の効果など）」などについて、どのように考えるか。

#### 2 差別が禁止される事項

- 労働・雇用分野における差別が禁止される事項について、どのように考えるか。雇用に関わる全ての事項を対象とすることでよいか。

### 第3 職場における合理的配慮

#### 1 基本的考え方

- 合理的配慮の提供に関し、法律上の位置づけについて、どのように考えるか。また、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。(再掲)
- 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。(再掲)

#### 2 合理的配慮の内容について

- 合理的配慮の枠組みとその内容について、どのように考えるか。

#### 3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について

- 合理的配慮が適切に提供されるための企業内での仕組みについて、どのように考えるか。
- 合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置について、どのように考えるか。特に、事業主の負担に対する助成の在り方（現行の納付金制度との関係など）について、どのように考えるか。

#### 4 過度の負担について

- 合理的配慮の提供と過度の負担について、どのように考え、過度の負担の判断基準をどのように考えるか。特に、公的な助成との関係をどのように考えるか。(上記3参照)

### 第4 権利擁護（紛争解決手続）について

- 企業内における紛争解決手続についてどのように考えるか。また、その仕組みについてどのように考えるか。
- 具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による紛争解決手続について、どのように考えるか。