

第4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3月6日（火）

13:00～15:00

場所：中央合同庁舎第5号館12階
専用第14会議室

1. 他の研究会における検討状況について
2. 今後の主な論点「第1 基本的枠組み」について
3. 今後の主な論点「第2 障害を理由とする差別の禁止」について
4. その他
5. 閉会

【配付資料】

- 資料1-1：障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会（今後のスケジュール）
- 資料1-2：障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会（論点）
- 資料1-3：障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会におけるこれまでの主な意見（第1回～第3回）
- 資料1-4：地域の就労支援の在り方に関する研究会の検討スケジュール
- 資料1-5：地域の就労支援の在り方に関する研究会の論点（案）
- 資料1-6：地域の就労支援の在り方に関する研究会におけるこれまでの主な意見（第1回～第4回）
- 資料2：前回の委員からの指摘事項について
- 資料3：今後の主な論点（「第1」及び「第2」）

【参考資料】

- 参考資料1：第3回研究会の資料1について（補足）
- 参考資料2：今後の主な論点（全体版）

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会
(今後のスケジュール)

第 1 回 (平成 23 年 11 月 18 日)

- 研究会の開催について
- 障害者制度改革の動きと現行の障害者雇用促進制度等について
- 今後の研究会の進め方について
- フリーディスカッション

第 2 回 (平成 23 年 12 月 13 日)

- 関係者からのヒアリング①

第 3 回 (平成 24 年 1 月 24 日)

- 関係者からのヒアリング②

第 4 回 (平成 24 年 2 月 20 日)

- これまでの論点整理
- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について①

第 5 回 (平成 24 年 3 月 14 日)

- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について②
- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について①

第 6 回 (平成 24 年 4 月)

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について②

第 7 回 (平成 24 年 5 月)

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について③
- 雇用率制度に関するその他の議論

第 8 回 (平成 24 年 6 月) 研究会の取りまとめ①

第 9 回 (平成 24 年 7 月) 研究会の取りまとめ②

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会 (論点)

1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えるか。特に、障害者雇用促進法第2条第二号から第六号までに規定する身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の障害者についてどのように考えるか。
- (2) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えるか。(障害者雇用促進法第2条の障害者は、就労の困難さに視点が置かれたものとなっているか。)

2. 雇用率制度における障害者の範囲等について

- (1) 雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、雇用率制度における障害者の範囲をどのように考えるか。
- (2) 雇用義務の対象範囲について、精神障害者を雇用義務の対象とすることについて、どのように考えるか。雇用義務の対象とする場合、その範囲及び確認方法はどのようなものとすべきか。
- (3) その他、雇用義務の対象とする範囲、確認方法等についてどのように考えるか。また、雇用義務の対象にならない障害者の雇用促進のためにどのような施策が必要か。

3. 雇用率制度に関するその他の論点

- (1) 重度障害者の範囲についてどのように考えるか。ダブルカウント制は、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良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。
- (2) 特例子会社制度については、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良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。
- (3) その他、派遣労働者の取扱い等の雇用率制度における取扱いの見直し等についてどのように考えるか。

1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

小項目	ご意見
改正障害者基本法との関係	<p>○改正された障害者基本法の定義と同様に、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害も含む)とし、発達障害についても明記し、本制度の対象として明確にしていきたい。第一章総則 第二条「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)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、障害が原因となって雇用の機会が奪われており、雇用上合理的配慮を必要とするもの(別途厚生労働省令で定める)をいう。」を条文に追加することを提案したい。</p> <p>○職場において、障害特性に応じた合理的配慮を求めるためには、障害の開示が前提となっているが、精神障害者保健福祉手帳を取得しなくとも、発達障害の診断があって、かつ発達障害に起因する職業的困難が明らかな者については、障害者雇用促進制度の下で必要な支援を受けられるようにしていきたい。【JDDネット】</p>

3. 雇用率制度における障害者の範囲(雇用義務の対象範囲)について

小項目	ご意見
合理的配慮との関係	<p>○今回、権利条約に基づいて合理的配慮という考え方を導入していくという前提で、範囲の見直しもあると捉えている。合理的配慮と機会均等という位置付けで対にした条件整備と、障害者のためのという優先制度に関しては、バランスがあって、必ずしもどちらも選択できるということではない。バランスを考えた上で在り方を検討する必要がある。【育成会】</p> <p>○これまでを遡ると、範囲が拡大されて行く事は以下の4点から評価すべきと捉えており、まだ底上げが必要である。前提としては範囲を広げるべきだとしつつ、それに伴って優先制度を活用して合理的配慮と機会均等で条件が整った方には、この枠組みからは卒業できる方もいるという視点が必要ではないか。※4点:①義務の対象に知的が追加、②就労支援施策の進展・雇用機会の拡大、③精神への対象拡大は権利条約と照らしても法の趣旨から当然、④知的の義務化当時から考えると環境が整い企業の負担が大幅に軽減【育成会】</p> <p>○障害の範囲を考えるときに、雇用の義務という仕組みの在り方と、それに伴って合理的配慮をどの程度かけていくかということを考えるべき。入口で雇用につながるというよりも、勤めていて途中で発覚したり、発病した場合は、どちらかという雇用継続のために合理的配慮に重きを置くことも必要な状況なのかと思う。その意味で雇用義務を、途中で障害状態になった時に雇用継続できるような仕掛けを求めたほうがいいのか、事業主に合理的な配慮を求める方向で求めていったらいいのかご意見を聞きたい。【育成会】</p>
発達障害者について	<p>○雇用率については今後も検討していただきたいとは思っている。発達障害者の雇用に関する配慮が必要であることには変わりがなく、雇用独自に判定基準を設けることがすごく大事だと思っている。それが合理的配慮にもつながるだろう。発達障害は大変数が多く、連続的であるという説明では制度改善の解決にはならないと思うので、雇用率制度の対象者と、そうではない方、またそうではない方に必要な事業をもう少しきちんと団体の方から提案しなければいけないと思っている。【JDDネット】</p>
雇用率以外の支援の充実	<p>○法定雇用率を引き上げることが必要になるが、それだけでは難病や長期慢性疾患をもつ人の雇用は解決しない。職場での病気の理解や、受け入れる環境づくりが進むような施策が必要である。【JPA】</p> <p>○雇用率の大幅アップや未達成企業のペナルティの強化などをしっかりやっていくことと同時に、政府による賃金補填を行うようなことを相まってやっつけていかないと、日本全体を覆っている貧困と格差や雇用率の低下の中で、障害者問題というのは後景に押しやられてしまうと思う。てんかんの発作を起こしたら直ちに「もう来なくていい」と言われたといった事例も聞く。仕事を変えてもらったり、社員の意識啓発をしたり、色々な取組をしてきた。働くということは人間の基本的なことであり、合理的な配慮も必要。せっかく就職しても、てんかんだと言えないという人も多くいる。いつ起こるかかわからない発作の中で、不安定な、びくびくした状態の中で就労している人もいる。ハンディキャップを持っている人の障害を理由にした解雇をやめる全面的な展開が必要だと思っている。【てんかん協会】</p>

4. 雇用率制度におけるダブルカウントや特例子会社の取扱いなど

小項目	ご意見
全般	○優先制度としての位置づけから合理的配慮に移っていく際に、現状を把握し、課題について本研究会で見出していくことが必要。【育成会】

5. その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。(見直すべき点など)

小項目	ご意見
雇用継続	○かなり改善されてきてはいるが、現在の障害者雇用促進制度は、まだ就労してからの配慮が十分ではない。そのことは、就労してからの離職率が高いことからあきらか。今後、精神障害や難病、慢性疾患をもつ障害者の就労を促進していくためには、通院など医学的管理の保障や、職場での理解促進、環境づくりなど、よりきめ細かな制度として、必要な支援体系を整備していくべき。【JPA】 ○ハローワークではトータルサポーターの配置や助成金制度、チーム支援など進めてきているが、精神障害者の雇用は就職がスタートであり、その後の雇用管理面での配慮を要するので、企業の中でもマンパワーの拡充が必要だと思う。支える支援者側も、まだ支援の力に格差があり、人材育成が必要。雇用する企業側も同様であり、それらの整備を並行して進めていかななくてはいけない。【ハローワーク】
個別性、個別支援計画	○個別という話は、企業においても実感する。障害者だからということではなくて、一般の従業員も含めて個別のマネジメントが重要になってきている。いろいろな性格、個性を持った従業員がいる中で、一人ひとりにいかに向き合っていくかということは、マネジメントや企業経営そのものにつながってくる話だと思う。その中で、障害者の場合は目をかけなくてはいけない部分というのがどうしても労力としては必要になってくるので、企業としてどのように仕組みを作っていくのが求められている部分だと思う。【海東委員(第2回)】
障害別の支援制度	○精神障害者の合理的配慮としては、マンパワーが必要。一人ひとりに応じた施策があれば、就労ができると思う。【みんなネット】
その他支援制度	○社会モデルの考え方をもとに、移動支援、コミュニケーション支援、介助等について具体的に検討し、それらのサービス提供に関して制度間の空白や支援の有無・密度に格差が生じないようにすべき。現行制度においては、例えば、社会参加、教育、雇用の場におけるサービス提供(移動支援、コミュニケーション支援、介助等)の手続き上の違いや制度間の空白が存在している。それらの支援がシームレスに行われることによって、1人ひとりの職業遂行上の力を十分に発揮できる就労生活を実現するとともに、その人らしい生活の実現が求められる。十分な選択肢に裏打ちされた、自己選択、自己決定のもとに充実した人生を送るための支援の充実が求められ、その中で職業、就労の生活というのは大きな役割を担うと考える。【日身連】
合理的配慮との関係	○障害者権利条約は「平等」という概念に重きをおいている。わが国においてもこの平等概念を拡大することは大変重要であり、障害者雇用においても合理的配慮義務を企業側に求める必要がある。合理的配慮をしなければ差別になるという条文の挿入が必要なのではないか。【JDDネット】
障害種別の状況・課題 <身体障害者>	○視覚障害者の就労促進のため、すべての官公庁や民間企業において、点字や音声や拡大文字による採用試験を実施していただくとともに、採用後は、視覚障害者が十分に働くことができるよう、視覚に障害があっても可能な専門職をつくっていただきたい。【日盲連】
<精神障害者>	○平成18年度に精神障害者の実雇用率のカウントが出来るようになってから、企業はよくやってくれており、精神障害者が常用雇用に移行するためにサポートする専門家の配置したり、支援機関のスタッフをモデルとして作業の指導方法を学んだり、企業もかなり変わってきているのではないか。【八木原委員(第1回)】
<難病>	○合理的配慮の中身はよくわからないが、雇用する側にとっては、病気で欠勤しがちな人になるべく内側に入れたくないという理由はあると思う。ただ、そのことに対して、どのように働くことができ、働くことが大事で、働くことによって職場の雰囲気はどう人間的なものに転化していくものかといったことを訴えていく理論的な反論が必要だと思っており、それはこれからの課題だと考えている。【JPA】

※ヒアリングを行った団体・機関と略称

・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連

・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会

・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなネット

・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット

・社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連

・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA

・社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会

・東京障害者職業センター → 職業センター

・ハローワーク府中 → ハローワーク

地域の就労支援の在り方に関する研究会の検討スケジュール

第 1 回（平成 23 年 11 月 29 日）

- 研究会の開催について
- 障害者の就労支援策の現状等について
- 今後の研究の進め方について
- フリーディスカッション

第 2 回（平成 23 年 12 月 27 日）

- 就労支援機関からのヒアリング①（就労移行支援事業者、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、特別支援学校、地域障害者職業センター）
- 平成 23 年度政府予算案についての説明

第 3 回（平成 24 年 1 月 27 日）

- 就労支援機関からのヒアリング②（ハローワーク、第 1 号ジョブコーチ認定法人）
- 企業からのヒアリング（3 社）
- 全体を通しての意見交換

第 4 回（平成 24 年 2 月 14 日）

- 障害者団体からのヒアリング（12 団体）
- 全体を通しての意見交換

第 5 回（平成 24 年 3 月 6 日）

- 長野委員からのヒアリング
- これまでの論点整理①

第 6 回（平成 24 年 4 月） これまでの論点整理②

第 7 回（平成 24 年 5 月） これまでの論点整理③

第 8 回（平成 24 年 6 月） 研究会の取りまとめ①

第 9 回（平成 24 年 7 月） 研究会の取りまとめ②

論 点 (案)

1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むためには、それぞれの段階（雇入れ前後、定着、引退過程等）において、就労支援機関等はどういった支援を行う必要があるか（障害特性により特に考慮すべきことはなにか）

- ①雇入れ前後の不安要素と必要な支援
- ②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援
- ③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援
- ④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援
- ⑤その他

2 それぞれの段階において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割はなにか。その役割を果たすための課題はなにか

(1) 特別支援学校、就労移行支援事業所等、医療機関（以下「送り出し機関」という。）から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

(2) 企業への定着、引退過程等において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- ①ハローワークに求められる役割と課題
- ②地域障害者職業センターに求められる役割と課題
- ③障害者就業・生活支援センターに求められる役割と課題
- ④ジョブコーチに求められる役割と課題
- ⑤就労移行支援事業所等に求められる役割と課題
- ⑥その他の機関（発達障害者支援センター等）に求められる役割と課題

3 2の役割を的確に進めていくための関係機関のネットワークの充実・強化のために考慮すべき課題は何か。また、どのような方策が必要か。

- ① 支援機関がないような地域やネットワークがあまりできていない地域において、障害者の就職支援の取組みを進めるためにどのような方策が必要か
- ② ネットワーク形成が進んでいる地域での取組みで充実・強化していくべきものはあるか
- ③ 送り出し機関に対する支援、専門人材の育成

4 その他

(以上)

地域の就労支援の在り方に関する研究会におけるこれまでの主な意見(第1回～第4回)

資料1-6

1 企業の不安と支援策

1-⑧ 企業に対する要望・意見等

小項目	ご意見
社内の受入体制の整備	○社内の受け入れ態勢の整備について、権威ある担当者の配置とともに、障害者の理解を深めるために、特に現場の社員の教育を繰り返し実施されたい。(近藤②) ○企業内の一般従業員への啓発等を更に進めていただき、社内の支援体制を構築していただくことを期待している。企業を対象にした研修を充実させていく必要があるため、そのような機会を行政がバックアップする必要があるのではないかと。(西村)
雇用の質の向上	○障害者雇用促進法の改正で、障害のある人の希望等に合わせて、短時間労働も含め多様な雇用形態になってきている。その上で、以下の点についてお願いをしたい。(原) ① 雇用した卒業生について、個別の支援計画を活用しながら、関係機関の協力を得て、キャリアアップ、人材育成を図ってほしい。 ② 就労生活の安定を考え、アパート等の利用者への家賃補助、社員寮の活用等も検討してほしい。
	○定着支援としては、一日でも長く本人の生産力(存在価値)が、職場で活用されるための視点が必要である。安定した就労継続ができるようバックアップする移行支援事業所による定着支援には限界がある。受入れ企業には、アフターケアを移行支援事業所と協力して行うとして、求めたいのは次の点である。 ① 職場で働く様子や環境、労働条件を継続的な観察・把握する相談支援員(地域生活の福祉サービスのみ知識しかない相談員では役に立たない)。また、定期健康診断だけでは把握が難しい、些細な心身の健康状態の変化を察知できる専門性をもった相談支援員の配置。 ② 企業の上司・同僚と良好な関係が保てる、コミュニケーション能力の高い相談支援員の配置。企業の雇用管理に関わる人に、障害特性や企業としての配慮事項を繰り返し、無理なく伝えられる人材の確保。 ③ 一般就労している知的障害者向けの定期的イベントやレクリエーション活動の企画・運営。(育成会)

2 障害特性への配慮

2-③ 障害特性への配慮：精神

小項目	ご意見
医療機関との連携、課題	○精神障害者は医療とずっと関わることが必要と言われているので、医療機関関係者と情報を共有して、連携して支援をしていただく。通院しなければいけないこととか、服薬をしなくてはならないこと、そういうことをしっかり企業側にわかっていただくこと。企業の上の方はすべてそれをわかっているけど、実際一緒に仕事をしている仲間の方がこれを理解できていないということ、薬を飲むのもなかなか思うようにいかないということも聞いている。やはり職場環境において、精神障害者の特性をしっかりと理解するような啓発的な活動が必要ではないかと思っている。(みんなねっと) ○福祉就労でやっている場合には、やはり福祉就労の職員が主治医と連携を取って支援をしているという形になっているので、そういうところの配慮をいただきたい。(みんなネット)
そのほかの配慮、課題	○精神障害者については、外見からは障害の状況を把握できない場合が多いほか社会的な偏見、理解不足等から、紹介の段階で断られることが多い。また、障害を秘匿して応募する者も多く、結果的には求職活動を長引かせる要因の一つとなっている。(HW) ○ピアサポートの重要性(ピアカウンセラーの雇用等)[全精連] ○ピアカウンセラーの雇用等というのは、例えば産業医や産業カウンセラーとはまた別の枠組みとして、実際に自身が障害を負っている又は乗り越えた経験を持っている方を企業側にカウンセラーとして配置することもあっていいのではないかと。(HW)
企業に求める配慮	○精神障害、発達障害の場合、勤務時間帯や週の所定労働時間の柔軟さが必要であることなど、精神障害、発達障害に関する雇用側への正しい理解促進策の充実。(近藤)

2-④ 障害特性への配慮：発達

小項目	ご意見
職場定着での配慮	○精神障害、発達障害の場合、勤務時間帯や週の所定労働時間の柔軟さが必要であることなど、精神障害、発達障害に関する雇用側への正しい理解促進策の充実。(近藤)(再掲) ○働き続けるためには、職場全体での発達障害に対する理解が不可欠であるが、まだまだ発達障害の理解は進んでいないため、仕事場で不安を抱えている当事者も少なくない。発達障害者雇用企業に対しても、人事や総務等の雇用窓口部門をバックアップするなどして、企業全体に対する発達障害に係る普及啓発を推進して欲しい。(JDDネット)
そのほかの配慮、課題	○企業にとって、まだまだ発達障害の理解は進んでいない。企業に対する発達障害に係る普及啓発を続けて欲しい。また、障害者雇用は、業績上も、企業文化維持のためにも有効であるという実績を広く周知して欲しい。(JDDネット)

2-⑤ 障害特性への配慮：難病その他

小項目	ご意見
雇入れ・職場定着・職場復帰に係る配慮	○症状の変動による対応、疲れやすさや痛みなどを回避する働き方が出来るなど、本人が相談や意見を述べやすい状況をつくり、相談支援やジョブコーチ支援などが必要であると共に、プライバシーや人権の観点を考慮した上で、身近に働いている人の理解が得られなければ就労継続は難しい。〔JPA〕

2-⑦ 企業等に対する要望

ご意見
○職種の変化の激しい昨今、障害の程度、様態又は就職後の身体的機能等の変化により従前の職場への勤務が困難になった場合等、在宅勤務の体制を企業側が用意し、従前同様の処遇を維持し、離職に至らない体制づくりの構築が求められる。〔日身連〕
○医療的対応が必要な身体障害者で正規社員ではない場合でも、就業規則等の適切な緩和策を講じ、医療サービスを受ける場合に不利益が生じないようにする。〔日身連〕
○患者が日常の自己管理や服薬、通院などを続け、疾患再燃や増悪の予防を行いながら職業生活を続けるためには、医学的管理の保障、無理のない仕事内容、職場での理解、環境づくりなど、柔軟な対応ができる職場での配慮が必要。〔JPA〕

2-⑧ 合理的配慮

ご意見
○なぜ定着継続ができないか。やはり、精神障害者の特性を分かっていたきたい。企業側でも啓発などを行っているけれども、ポイントとしては、やはり、何か人間関係で些細なトラブルが起きた時も、なかなか上司に言いつらい。そういう時に、企業と本人との仲立をしていくような支援は必要だと思う。非常に不安で、心配な状態で本人は行く訳ですから、その場でやはり、大丈夫メッセージというか、そういうことをびったりと本人に寄り添って解決してくれるような、そういうマンパワーをやはり企業側に置いていただきたい。それで、一緒に働く人との関係がとても必要であるので、そういう方にうまく精神の人の大変さを理解してもらえよう、そういう支援がまさに精神障害者の合理的配慮ではないかと思っている。（みんなネット）
○職場の状況(本人と周囲との関係)を日頃から把握し、問題が深刻になる前に双方に手が打てる態勢を作る。そのための現場巡回を適宜行うなど、支援機関と企業の継続的なつながりが必要である。その際に、人事や総務などの雇用の窓口へのヒアリングだけでなく、直接働いている現場の生の状況把握が重要である。ジョブコーチの継続利用、フィールドワークを可能にする協力員などの配置が求められている。そのような人員の配置は、雇用側への支援にもなる。(合理的配慮)〔JDDネット〕
○聴覚障害者の必要に応じて手話通訳が保障されることが合理的配慮でもあるし権利の一つである。制度の利用上制約を撤廃し、聴覚障害当事者が申請できるよう見直しが必要である。〔ろうあ連盟〕
○相互扶助の視点での、働く機会の確保や社会参加を促進する視点も重要なため、地域に種をまく視点で様々な取り組みを広げて行く必要がある。その際「合理的配慮」は障害者の雇用における機会均等を保障するための基本原理であり、企業はもちろんのこと社会全般に、障害特性ゆえに合理的配慮に基づく適切な環境調整が必要である事の啓発・啓蒙もあわせて行うべきである。〔育成会〕
○出来る仕事と出来ない仕事の見極めはもちろん必要であるが、彼らにも機会は与えられるべきであるから、企業への啓発・指導助言を支援機関として推進するべきである。あまりにひどい事業所へは改善勧告や罰則規定を設けることも今後の障害者権利条約の批准に伴い設けるべきではないか。〔脳外傷友の会〕
○高次脳機能障害の症状は失語症などのコミュニケーション障害、記憶障害、注意障害、遂行機能障害等又身体障害との重複も多い。年数をかけて改善する機会が多いことと、代償手段を身につけることで、改善されていく場合が多いことが立証されているので、さまざまな合理的配慮が必要である。 したがって入社試験の場にたとえば記憶を補うための辞書、パソコン、メモリーアシストの使用等が認められれば、それらを日常的に使う仕事に就くことができるはずである。たとえば公務員試験など。入り口で閉ざされている現状であるが、ポジションによっては適任の仕事があるはずである。柔軟な発想で就労の機会を与えるべきである。〔脳外傷友の会〕

(注)

① ()内は発言した委員の名前・団体(敬称略)を指す。各委員の名前の最後に付されている丸数字、例えば①は第1回研究会での発言を指す。また、〔 〕はヒアリング資料での記載を指す。なお、内容については、事務局で適宜要約している。なお、発言の内容とヒアリング資料の記述内容が重複している場合には、いずれか一方を掲載している。

② 同様に、各冒頭のボツ(・)は研究会での発言、丸(○)はヒアリング資料から抽出したものである。

③ ヒアリングを行った団体・機関と略称

・社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連	・財団法人全日本ろうあ連盟 → ろうあ連盟	・社会福祉法人全国盲ろう者協会 → 盲ろう者協会	・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連	・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット	・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと	・NPO法人全国精神障害者団体連合会 → 全精連
・社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会	・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA	・NPO法人日本脳外傷友の会 → 脳外傷友の会	・社団法人全国脊髄損傷者連合会 → 全脊連
・特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん → JC	・秋田公共職業安定所 → HW		

資料 2

前回の委員からの指摘事項について

アメリカの差別禁止法制による雇用促進の効果について

※「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状（2011年3月（独）高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター）」より抜粋（P.117）

○ ADA法の制定前後における就業率の変化

第3章 第2節 障害を理由とする差別禁止法

1 障害者差別禁止法制の概要

(2) ADAの概要

・・・ADAの制定前後で、障害者の就業状況に変化がみられたかどうかについて人々の関心は高く、様々な調査が行われている。1980年から2009年までの就業年齢者（21歳～64歳）の就業率の推移を調べたCornell大学の調査報告書によると、1989年に28.8%であった障害者の就業率は、1990年（28.4%）、1991年（26.6%）、1992年（26.5%）、1993年（27.2%）とADA制定後数年間は横ばいを続けるが、その後下降線をたどり、2003年に20%を切って2009年には16.8%となっている。他方、障害をもたない人の就業率は、1989年の78.2%から、1990年～1993年には77%台と微減するものの、その後80%台を超え、2000年以降は80%前後で推移している。この他の調査でも、ADA制定前後で大きな変化はないとする調査はあるものの、障害者の就業率がADA制定後高まったとの結果が得られたものはない。・・・

ドイツ・フランスにおける差別禁止と雇用義務制度について

※「雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究（2011年4月（独）高齢・障害者雇用支援機構障害者職業センター）」より抜粋（P. 86、P. 105～P. 108）

○ ドイツにおける憲法判断

第Ⅱ部 第1章 第3節 （補論）ドイツ割当雇用制度の合憲性をめぐって

2 2004年の憲法判断

・・・この時期は・・・雇用均等一般枠組み指令（EC指令2000/78）が採択され、同指令に沿った法的整備が進められている時期であり、検討に当たっては、この時期における割当雇用制度への意義、それに対する憲法判断が、こうした状況を反映しているかも関心の対象とする。

本判決のもととなった訴訟は負担調整賦課金を課された事業主からの、行政裁判所への訴訟（事業主の敗訴）であり、憲法裁判所への訴えには・・・欧州連合を意識した内容が含まれていた。すなわち、ドイツの企業家は外国の競争相手に比べ、障害者雇用義務を課されることにより不利な状態に置かれており、ドイツ国民は欧州法上保障されている権利から、排除されている疑いがあると主張し、この点につき欧州裁判所の判断を求めるべきであるとした。

2004年判決は・・・現行制度への異議を却下した。・・・むしろ、割当雇用制度の枠組みについては、重度障害者を雇用する企業が負担調整賦課金から給付を受け取ることができる点をあげ、制度の必要性を再確認している。

○ フランスにおける HALDE（高等差別禁止平等対策機関）の意見書

第Ⅱ部 第2章 第2節 フランス

3 割当雇用制度と非差別の原則との関係に関する見解

フランスにはドイツと同様割当雇用制度が存在しており、その枠組みにEUの雇用均等一般枠組み指令による雇用の場における差別禁止の原則が法制化されている。2010年、HALDEはこの2つの原則が両立するかという問題意識に基づき検討を加えた。以下紹介するのは、その検討結果として公表した・・・見解である。

『・・・1987年・・・障害労働者の雇用義務と呼ばれる措置を制定した。・・・また、EU及び国内の法律は、差別（特に障害を理由とする差別）を禁止する、雇用・労働分野における平等取扱いを一般原則として定めている。雇用の関係各機関・組織から、障害労働者の雇用義務に関する活動や慣行について頻繁に意見を求められる HALDE は、本稿に示す意見によって、障害者の就職に関する法的枠組みを確認し、平等取扱い及び非差別の原則を尊重して行われるべき慣行を明確にすることとした。・・・HALDE は、この分野の実定法が複雑であり、逆説的な命令を発しているように見えることを否定しない。そこで、基準となる法的枠組みを明確化し、雇用の関係者が、平等取扱いと非差別の原則を順守しつつ雇用義務を果たせるような活動の勧告を発することとした。・・・障害者に対する特別規定は、それが障害者の職業参入の各段階（進路指導、初期職業教育、・・・）をスムーズにする補足的役割を果たすという面で、有用である。・・・』

このように、この『意見』においては割当雇用制度を含む「特別規定」は職業参入を円滑なものとする役割を持つものとして、意義が認められている。

米国の JAN (Job Accommodation Network) について

○設立主体：米国労働省障害者雇用政策局

○設立経緯：労働省とウェストヴァージニア大学との共同研究として、ウェストヴァージニア大学人間研究・教育学部の国際障害情報センターが実施し、現在、労働省のテクニカル・アシスタンス・センター（外局）として位置づけられている。

○サービスの特徴等

①JAN の Web サイトには、様々な疾患・障害の情報や職業的な課題とそれに対する支援・配慮、さらに利用可能な支援機器や関連するサービスや制度などが掲載。

②JAN では、全米の障害者、家族、企業などからの電話での専門的なコンサルティングを無料で実施。

③②の相談による新たな情報や、支援機器などの開発情報などが逐次更新・登録され、Web サイトにおいて検索可能。

※ 現在、(独) 高齢・障害者雇用支援機構では、HP において各障害別の雇用事例集や助成金活用事例、雇用管理のマニュアル、支援機器の紹介に加え、「障害者雇用リファレンスサービス」として、全国の事業所取材による情報をデータベース化し、①業種、②障害種別、③企業規模などの条件を指定して、それらの条件に該当する企業の概要や雇用管理上の工夫、配慮、効果、課題などが検索できる。

(平成 24 年 1 月末現在、1,599 件の事例が掲載されている)

※ また、上記の「障害者雇用リファレンスサービス」に関する問い合わせや企業からの雇用管理上の相談には、全国に設置された地域障害者職業センターの専門のカウンセラーが応じており、必要に応じ事業所を訪問、個別具体的な雇用管理上の相談に応じている。

今後の主な論点（「第1」及び「第2」）

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。

<第1回から第3回までの意見等>

- 障害者の差別禁止等の枠組み、対象範囲が検討項目としてあり、これは、差別の定義と関連してくるが、差別禁止部会は、かなり広い議論がある。例えば、今後の可能性みたいなところまで含めて、非常に幅広い定義の議論があるような印象を受ける。そのとき、こちらは、差別禁止部会と比べると、限定して禁止の対象を考えていくこともありうるわけで、差別禁止の範囲がこちらと異なるという可能性が考えられる。（第2回、武石委員）
- 一般論で言えば、差別禁止部会は、非常に幅広い、雇用その他も含めた生活一般も含めた非常に広い差別禁止の一般法の話で、こちらで考えるのは、雇用に特定された問題でありませう。そうすると雇用分野で取り上げるべき差別、特に差別禁止の対象とすべき障害というのは何かというのは、こちらで考えることだと思います。その結果として、最終的にどこですり合わせるかは両者の間で考えなければいけない。こちらはこちらとして、部会の考え方も視野に入れつつ、どう整理するかということも考えなければいけないと、一般論としては理解している。（第2回、岩村座長）

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供については、実効性を担保するための仕組みを含めて国内法制に位置づけることが必要であることについて、異論はなかった。

<平成20年研究会「中間整理」(抄)>

- 労働・雇用分野において、①障害を理由とする差別の禁止や②職場における合理的配慮の提供について、実効性を担保するための仕組みも含めて、国内法制において位置付けることが必要であるとの意見が大勢であった。
- 合理的配慮については、条約の規定上はそれを欠くことは障害を理由とする差別に当たることとされている（差別禁止の構成要件としての位置付け）が、これを実際に確保していくためには、関係者がコンセンサスを得ながら障害者の社会参加を促すことができるようにするために必要な配慮（社会参加を促進するための方法・アプローチとしての位置付け）として捉える必要があるとの意見が大勢であった。
- 差別禁止等を法律上位置付けるとした場合の形式としては、労働・雇用分野における差別を禁止するための法律が必要との意見があった。また、労働・雇用分野に限らず、分野横断

的に1つの差別禁止法を制定すべきとの意見があった。さらに、差別を禁止するための法律には、障害を理由とした差別は無効である等の効果を持たせるべきとの意見があった。

(参考) 諸外国の制度

〈ドイツ〉

- ・ 包括的差別禁止法 (一般平等取扱法) と 雇用分野の個別法 (社会法典第9編「適切な措置」「雇用義務」)

※ 施行規則やガイドラインはない。

〈フランス〉

- ・ 雇用分野の個別法 (労働法典「雇用義務」、「差別禁止」及び「適切な措置」)

※ 刑法典には障害などを理由とする解雇等に刑事罰を規定

※ 「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)で、障害ごとの支援を例示。

〈アメリカ・イギリス〉

- ・ 包括的差別禁止法 (アメリカは障害を理由とする差別を禁止するADA法(第1編に雇用)、イギリスは、障害などを理由とする差別を禁止する平等法)

※ アメリカには、雇用機会均等委員会(EEOC)作成の施行規則と解釈ガイダンス、さらに、企業規模や業種等の各種ガイドラインあり。

※ イギリスには、平等人権委員会などが作成する手引きがあり、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。

○ 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。

〈障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」〉

- 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と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、引き続き残すべきとの意見が出され、異論はなかった。

〈平成20年研究会「中間整理」〉

- 差別禁止の枠組みと、現行の障害者雇用率制度との関係については、実際問題として雇用率制度は障害者の雇用の促進に有効であり、差別禁止の枠組みと矛盾しない、積極的差別是正措置(ポジティブアクション)に当たるとの意見が大勢であった。
- 雇用率制度について、ポジティブアクションとして位置付けられるとしても、採用段階で差別禁止がなされるのであれば、将来的にはなくすこともあり得るのではないかと、との意見があった。これに対して、採用段階での差別禁止が確保されても、障害者の雇用の促進のためには、雇用率制度が必要であるとの意見があった。

(参考) 諸外国の制度

〈ドイツ・フランス〉

- ・ 差別禁止と雇用率制度が併存

- ※ ドイツは、雇用率 5%の対象を、障害程度 50 以上の重度障害者、または 30～50 未満の重度障害者と同等の者

- ※ フランスは、雇用率 6%の対象を、障害労働者と認定された者のほか、労災・障害年金の受給者、障害者手帳保有者など

〈アメリカ・イギリス〉

- ・ 雇用率制度はない

- ※ イギリスは、雇用率制度を 95 年障害者差別禁止法により廃止

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1回から第3回までの意見等>

- 障害者の範囲は、発達障害だけでなく困難や障害を持つ全ての方が対象になるべき。(第1回、山岡委員)
- 障害者の差別禁止等の枠組み、対象範囲が検討項目としてあり、これは、差別の定義と関連してくるが、差別禁止部会は、かなり広い議論がある。例えば、今後の可能性みたいなところまで含めて、非常に幅広い定義の議論があるような印象を受ける。そのとき、こちらは、差別禁止部会と比べると、限定して禁止の対象を考えていくこともありうるわけで、差別禁止の範囲がこちらと異なるという可能性が考えられる。(第2回、武石委員)【再掲】
- 一般論で言えば、差別禁止部会は、非常に幅広い、雇用その他も含めた生活一般も含めた非常に広い差別禁止の一般法の話で、こちらで考えるのは、雇用に特定された問題でありませう。そうすると雇用分野で取り上げるべき差別、特に差別禁止の対象とすべき障害というのは何かというのは、こちらで考えることだと思います。その結果として、最終的にどこですり合わせるかは両者の間で考えなければいけない。こちらはこちらとして、部会の考え方も視野に入れつつ、どう整理するかということも考えなければいけないと、一般論としては理解している。(第2回、岩村座長)【再掲】

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」(抄)>

- 差別禁止等の対象とする障害者の範囲は、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条に規定する障害者としてはどうかとの意見が出され、異論はなかった
また、労働者代表委員から、発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者も障害の範囲に入れてはどうかとの意見が出された。
使用者代表委員から、特定の労働者が障害者に含まれることについての予見の可能性が担保されるべきであるとの意見が出された。
- 労働者代表委員からは、差別禁止等を義務付ける事業主の範囲は全ての事業主とすべきとの意見が出された。
これに対し、使用者代表委員からは、とりわけ中小企業事業主は、職場の就業環境や公的な支援機関の整備状況なども勘案しながら、段階的な実施も含め、一定の配慮が必要との意見が出された。

<平成20年研究会「中間整理」(抄)>

- 差別禁止及び合理的配慮の枠組みの対象障害者の範囲は、雇用率制度の対象となる障害者に限定せず、広範な障害者を対象とすべきであるとの意見が大勢であった。
- 雇用率制度は積極的差別是正措置として対象を限定するとしても、差別禁止は条約上全ての障害者を対象としていることを考えれば、対象を特定の障害者に限定することは適当でな

いとの意見があった。

- 広範な障害者を対象とする場合、その対象に該当するか否か、手帳等により客観的に判断することはできないため、どのように対象者を確定するのか検討すべきではないかとの意見があった。
- 条約上の障害者の定義には、いわゆる機能障害だけでなく、社会的なバリアや環境上のバリア等「様々な障壁との相互作用」によって問題が生じている者も含まれることとされており、①過去に障害があったことにより差別的取扱いを受けている者や、②家族の中に障害者がいるような者についても、合理的配慮の対象となるのではないかとの意見があった。
- 事業主の範囲は、フランス・ドイツと同様、全事業主を対象とすべきとの意見があった。

(参考) 諸外国の制度

【障害者の範囲(定義)について】

〈ドイツ・フランス〉

- ・ 差別禁止に係る障害・障害者の定義はない。「適切な措置」の対象は、雇用義務の対象。
- ・ 直接差別やハラスメントからの保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

〈アメリカ〉

- ・ 「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者」で、そのうち保護の対象は、職務に対し「適格性」を有する者。
※ 障害や適格性の有無は裁判等で個別に判断。
- ・ 保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

〈イギリス〉

- ・ 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や著しい醜状を伴う機能障害、進行性の症状で現時点は実質的な悪影響を受けていない場合も、保護の対象)
※ 障害の有無は裁判等で個別に判断。
- ・ 直接差別やハラスメントの保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

【事業主の範囲について】

〈ドイツ・フランス・イギリス〉

- ・ 全ての事業主 (イギリスは、02年まで15人以上を雇用する事業主)

〈アメリカ〉

- ・ 当年・前年に週20時間以上働く15人以上を雇用する事業主

【その他】

〈フランス・アメリカ・イギリス〉

- ・ 差別行為の証言を行ったことなどによる不利益取扱も保護の対象

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「ハラスメント」、「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。

<第1回から第3回までの意見等>

- ハラスメントは、障害者が労働する上では非常に大きな問題。研究会の中で議論することが望ましい。(第3回、大胡田委員)

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

- 障害を理由とする差別を禁止することについて、異論はなかった。
- また、労働者代表委員から、禁止すべき差別の中に間接差別も含まれるのではないかとの意見が出された。これに対し、公益委員及び使用者代表委員から、具体的な判断基準を示すのは困難ではないかとの意見が出された。

<平成20年研究会「中間整理」>

- 障害を理由とする差別には、直接的な差別的取扱いのほか、条約上、合理的配慮の否定がこれに含まれることが明記されている。ここで、「間接差別」や「労働能力に基づく差異」が差別に当たるのかが問題となる。また、合理的配慮の否定を、どのように法制上位置付けるかという論点もある。
- 外見上は中立的でも、職務とは関連がない等合理性のない条件を設定し、実質的に障害者を差別するような、いわゆる「間接差別」は、条約上明文の規定はないが、差別の定義として、「他の者と平等にすべての人権…行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するもの」であって「あらゆる形態の差別…を含む」こととされており(第2条)、差別に該当するのではないか、との意見があった。
また、間接差別は、男女雇用機会均等法改正の際にも議論されたが、何が間接差別に該当するのかの基準など、実際にはかなり難しい問題があるのではないか、との意見があった。
- 労働能力を評価した結果として賃金等に差が生ずるといった「労働能力に基づく差異」については、合理的配慮が提供された上で、労働能力が適切に評価されたものであるならば、結果として差が生じても差別には該当しないのではないか、との意見があった。
- なお、合理的配慮の否定について、我が国の法制上、それ自体を第3の類型の差別と構成するのか(合理的配慮が提供されないこと自体をもって、実際に差が生じてなくても「差別」であると捉えるのか)、直接差別に組み込んで考えるか(実際に差が生じていることについて、合理的配慮が提供されていないことに起因している場合には、当該差は「差別」であると捉えるのか)についても、検討すべきではないか、との意見があった。

(参考) 諸外国の制度

【直接差別、間接差別、ハラスメントについて】

〈ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス〉

- ・ 各国とも一般的な差別禁止に加え、「直接差別」、「間接差別」、「ハラスメント」を禁止する旨を個々に規定。また、「間接差別」は、各国とも正当化事由を規定。

〈例：ドイツ〉

【差別禁止規定】

- ・ 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。(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を受けることがあってはならない。)

【直接差別の規定】

- ・ 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は、直接的な不利益取扱となる。

【間接差別の規定】

- ・ 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。

【ハラスメントの規定】

- ・ 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。

【合理的配慮の不提供について】

〈フランス・アメリカ・イギリス〉

- ・ 「合理的配慮の不提供」を差別と規定。ドイツは、差別か否かは法律上規定がなく、また合理的配慮に関する不服申立も差別救済とは別の手続きにより救済。

〈例：アメリカ〉

- ・ 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。

○ 「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。

<第1回から第3回までの意見等>

○ アメリカだけ厳しいのではなく、ドイツでも差別の正当化事由で、その職務に本質的かつ重要な要請である場合は、差別にならずに適法であるということは、実は内容は同じことを言っている。その業務について重要かつ必須の部分ができない場合、どの法でも基本的にかかってきますので、エッセンシャルファンクションは、世界的にいえばどこでも、そういう規定を例外規定で入れるか、最初の規定で入れるかという問題だと思う。(第3回、北野委員)

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

○ 労働者代表委員から、障害を理由とする解雇や雇止めなどを無効にするといった、私法上の効果を規定すべきとの意見が出された。

(参考) 諸外国の制度

【差別の正当化事由・適用除外について】

<ドイツ・フランス・イギリス>

- ・ 法の保護対象を障害を持つ「適格者」に限定するアメリカを除き、「差別の正当化事由や適用除外」を規定。

<例：ドイツ>

- ・ 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。

【差別禁止の効果について】

<ドイツ、フランス、イギリス>

- ・ アメリカを除き、差別禁止に反する合意は無効である旨を個別に規定。
- ・ また、ドイツ、フランスは、民事上の損害賠償についても規定。

<例：フランス>

- ・ 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）

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。

<障害者雇用分科会「中間的な取りまとめ」>

○ 条約においては、雇用に係るすべての事項を差別禁止対象としており、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）が考えられるとの意見が出され、異論はなかった。

<平成20年研究会「中間整理」>

○ 条約においては、雇用に係るすべての事項を対象としており、実際に問題となる主な事項としては、以下のものがある。①募集・採用、②賃金その他の労働条件、③昇進・配置（人事）その他の処遇、④教育訓練、⑤雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）

○ 採用について、事業主に広範な裁量があること、他の応募者がいること等、立証が難しい、差別があった場合の対応が難しい等の問題はあるが、条約でも明記されており、立証できるものまで除外することは適当ではないので、差別禁止の対象から除外すべきではないのか、との意見があった。

○ 採用差別については、裁判所は採用の自由を重視しており、また、企業も採用の制限に関しては抵抗があると考えられ、例えば採用命令等を設けることなどを考えるのであれば、難しい問題なのではないか、との意見があった。

（参考）諸外国の制度

【差別が禁止される事項について】

<ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス>

- ・ 各国とも雇用に係る全ての事項（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））について、差別を禁止している。なお、ドイツのみ解雇は、適用除外とされ、一般的な解雇保護法を適用。

<例：アメリカ>

- ・ いかなる適用対象事業体も、応募手続き、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。
- ・ 上記のほか、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、賃金率、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。」と規定。

第3回研究会の資料1について (補足)

ドイツ

1-2 差別禁止等枠組みの対象範囲

【障害者の範囲（定義）】

・ハラスメントからの保護の対象には、障害児をもつ親も含まれる。

→ 直接差別についても、同様の取扱い。なお、イギリスにおける差別事案に関し、ロンドン裁判所がヨーロッパ裁判所に「EU指令」の解釈を求めた際、直接差別及びハラスメントからの保護対象に障害児をもつ親も含まれるとの解釈を示しており、この判決は、EU加盟国全てに適用される。

【従業員の範囲】

・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）、作業所に従事する障害者

→ 一般平等取扱法の保護対象に「作業所に従事する障害者」も含まれる。

2-1 差別の定義

【合理的配慮の不提供に関する規定】

※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）

→ ドイツにおいては、差別禁止の取扱いを一般平等取扱法において規定し、合理的配慮（「適切な措置」）の取扱いは社会法典第9編に規定している。そのため、合理的配慮の不提供が差別に該当するか否かは不明確であり、また、合理的配慮の不提供に対する不服申立は、差別に関する行政救済機関の「連邦反差別機関」による救済対象外となっており、社会法典第9編第81条第3項に関する事案として、司法救済機関の労働裁判所に申し立てることになる。

今後の主な論点（全体版）

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「ハラスメント」、「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。
- 合理的配慮が適切に提供されるための企業以外の相談機関等の仕組み（例：米国のJAN (Job Accommodation Network)）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。