

これまでの論点の整理（研究会での主な意見）

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5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、差別の定義と関連するが、差別禁止部会は、例えば、今後の可能性まで含め、非常に幅広い定義の議論がある。そのとき、こちらは、部会と比べると、限定して禁止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す。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。（第2回、岩村座長）
- 労働・雇用分野の法制度として労政審で検討を行い立法するのが望ましい。差別禁止法は一般法として、雇用促進法は雇用分野の特別法で位置づけるのが良い。実効性を担保する仕組みも含め国内法制に位置づけることが必要であるというのが中間的な取りまとめで、雇用促進法の下で各種支援策、例えば、ハローワークの求職支援等がありこれを組み込んで活用していくためにも、労働分野の特別法という位置づけが相応しい。（第4回、石井委員）
- （山岡委員の「困難や障害を持つ全ての方が対象になるべき」を踏まえ、）合理的配慮の対象を広げたところで展開すると、障対法では対象が少し的を狭くするのではないか。（第4回、田中委員）

○ 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。

<第1回から第5回までの意見等>

- （雇用率制度は）「ポジティブアクションとして位置づけられる」という評価で、採用段階での差別禁止は機会の均等であり、実質的な機会均等を維持するためには、残して継続したほうがいいのではないか。（第4回、駒村委員）
- 中間報告では、現在の雇用率制度は成果を上げてきているとされており、私も同様に併存

すべき。例えば、知的障害とか精神障害が雇用率に加わったときの効果、その後、雇用が実際に進んでいたという効果が実際にあったと思う。(第4回、山岡委員)

- 理論的には、差別禁止の法理は結果の平等を保障するものではなくて、あくまでも機会の平等を保障するもので、そういう意味での限界はどうしてもあると思う。これは男女雇用差別などでも同じで、一定の積極的是正措置を入れていかないと機会の平等だけではどうしても達成できないものが残ってしまう。理論的にはそう整理される。(第4回、岩村座長)

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5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、差別の定義と関連するが、差別禁止部会は、例えば、今後の可能性まで含め、非常に幅広い定義の議論がある。そのとき、こちらは、部会と比べると、限定して禁止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、雇用その他に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とは何かは、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。(第2回、岩村座長)【再掲】

【障害者の範囲について】

- 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)
- (山岡委員の「困難や障害を持つ全ての方が対象になるべき」を踏まえ、) 合理的配慮の対象を広げたところで展開すると、障対法では対象が少し的を狭くするのではないか。(第4回、田中委員)【再掲】
- 障対法第2条の障害者が適切ではないか。過去の障害で現在差別的な取扱いを受けている場合や、将来の可能性又は障害があるとみなされる者などが議論に上がっているが、事業主からは、合理的配慮が必要な者はどの範囲か予見可能性が十分に担保されるべき。義務の形で立法するならば、客観的な、現時点での障害の有無という形で分けられるべき。「家族についても」という議論もあるが、あまり最初に広げないで、やはり現時点で障害をお持ちの方という形の立法がなされるべきではないか。事業主として差別禁止や合理的配慮の提供が義

務づけられるという観点からすると、ある程度これが事業主（に課される）の義務の範囲というのがないと、企業は対応できない。現在障害がなくても、不当な雇用管理上の問題はあり得るが、それは、現在の労働法理の中での救済なのではないか。（第4回、石井委員）

- 入口で絞ることは、障害者への差別をなくしていこうという大きな理念から、若干残念な気がしている。過去に精神病歴があった方について差別は実際にあり、こういったことまで法で禁止しないと、何となく「合理的配慮」が付け加わったが、結局これまで救われなかった人は依然として救われないということになる。入口は、誰でもとは言わないが、できる限り広く救済を受けられる方たちを増やしたい。

合理的配慮の対象について、障害者自身が働いている場合のみならず、障害者を介護している家族なども、合理的配慮や差別禁止の対象に当然含まれなければならない。英国で職場における差別禁止のリーディングケースは、障害を持つ子どもが生まれたお母さんが職場復帰を妨げられたというケース。合理的配慮や差別禁止の対象に、障害を持って働いている人のみならず、家族や近い関係者に障害があるために何らかの配慮を必要とする、あるいは差別を受けがちである人も当然含まれなければいけない。（第4回、第5回、大胡田委員）

- あらゆる障害を持つ人は差別されてはいけないのが基本的な理念。ただ、このあとの合理的配慮をどのように事業主に求めていくか、それを提供しない場合どういうことになるかなど、そこの連携で考えなくてはならない。差別を禁止する部分がある程度厳しくなっていくとすると、事業主としてあらゆる障害に対応していく、又は家族や過去のところまで対応し切れるかということもある。どこかで一定のわかりやすい範囲を決めていかないと実務的に難しい面があるのではないか。（第4回、武石委員）

- 合理的配慮の対象と結びつく問題。また、事業主の例えば合理的配慮をするときの対応能力も関わってくる。全体としては、差別禁止の対象が合理的配慮の対象にもなる。そうなる、その辺が全部関係した上で制度全体をどうするかということになる。（第4回、岩村座長）

- 差別禁止や合理的配慮の対象に関し、例えば発達障害は色々なケースがある。例えば、本人が気づいてない場合、本人は気づいている場合、診断を受けている場合、手帳を持っている場合など。企業からは、どのような人たちを合理的配慮や差別禁止の対象にするかを、何か決めなくてはいけないのではないか。（第4回、山岡委員）

- 就職後に発達障害が診断により分かった場合、その人が差別されずに雇用を維持していくために、その人の状況に応じ、事業主には合理的配慮が要請されるのだと思う。一方、その方に発達障害が仮にあっても不明な場合、（不明な者に対し差別は考えられないが）仮にあっても事業主責任は問えないし合理的配慮も考えられない。（第4回、岩村座長）

- （障害者かどうか不明な者への事業主責任は問えないとすると）、企業に「こういう障害がある」と本人が申出をしなくてはいけない。内部障害も同じだが、その後、企業は、本人が発達障害とか内部障害とか精神障害とかは見ただけではわからないから、医師の診断を求めるとか、手帳なのか、何なのかを決めなくてはならない。その次の段階として基準みたいな

ものが必要。(第4回、山岡委員)

- 合理的配慮が施行できないから対象範囲から外すのは、本末転倒。障害者総合支援法が出来てくると、今度は新たに難病も入る。そのように枠が広がってきていることも事実。そのような考え方に配慮し、これを整理したほうがいい。(第4回、森委員)
- 過度の負担や合理的配慮に伴う公的支援も同時に考えなくてはいけない。広く見たい一方で、労働者も雇用主にも不確実性や情報の非対象性を生み出してしまう。山岡委員のように、不確実性や情報の非対象性を抑えるための工夫も考えなければならない。その際、最初にそれを明らかにする義務を負わせるのか。企業に費用負担を持たせる形になれば、それに対し、企業も逆に経済合理的な対応をする。その意味では、ふわっとした形で義務づけや費用がかかるものを組込むと、思っていた効果と結果的には違うことになる。全体を見ながら、想いの議論と結果で起き得ることも考慮しながら進めた方がいい。(第4回、駒村委員)

【対象となる障害者の判断について】

- 現行制度と結びつけるならば、何らかの不服申立のルートを考えておかないといけないかもしれない。それは、どこで解決するかという話でもあり、合理的配慮をめぐる紛争のところで解決するのも1つ、仮に障対法と結びつけるのであれば、そのレベルで解決するというのもあり得る。立法政策としては、どちらが合理的かだと思います。(第5回、岩村座長)

【事業主の範囲について】

- できることできないことがあり、公的支援の整備状況等を勘案し、段階的な実施にならざるを得ない。適用対象としても、合理的配慮の内容は、企業規模や経営状況に照らし異ならざるを得ない。それらを考慮し、段階的又は十分な準備期間を置くべき。(第4回、石井委員)
- 理論的には差別禁止は人権問題で、企業規模で差をつける論理は出てこない。最終的には、規模により差を設けないことにならざるを得ないが、到達目標として、どのようにそこに到達していくかのステップの問題は別途あるかもしれない。また、中小企業は財政力の問題があり、合理的配慮への経済的支援は要るのだろう。人権の問題で、50人以下事業所には適用しないというのは、理屈としては出てこないもので、非常に難しいと思う。(第4回、岩村座長)

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5回までの意見等>

【間接差別について】

- 間接差別は、具体的な基準がないことには、法の施行は困難だと思う。基準を示すことが実際上難しいのではないか。均等法に間接差別が入ったが、入るまで時間もかかり、世の中の事象の中から典型的な3つ挙げて定めた。これ以外にもあるが、何しろ中立的な基準でも結果として差が出るということですから、いろいろなものがあるが、それは今後の裁判例の集積を見るということでは終わったのが均等法。均等法は性別である意味単純だが、障害は多様性・個別性もあり、これが間接差別だというのができるかどうか、基準が示せるかどうか。事業主の義務という点からは、それが示されないことには対応できない。(第4回、石井委員)
- 間接差別は、盛り込まなければいけない部分。多くの差別は「おまえは目が見えないから不採用」とは言わない。「普通の文字が読めないから雇えません」というような形で社会参加を阻んでくる。仕事によってはそういうことがやむを得ない部分もある。それは差別の正当化事由を規定することにより、間接差別的なものは全て禁止となり事業者は拒否できないわけではない。間接差別の類型は維持した上で、差別の正当化事由で、無理のない、納得のいくような規定を設けることがいいのではないか。(第4回、大胡田委員)
- 間接差別は難しいことは承知していますが、今回の障害者に関する法律をやっていくとき、差別の正当化事由、もしくは合理的配慮、過度な負担を含めた配慮の適正度、適格度というものを、どういう仕組みの中でどう判断していくのか。判断したときに、そのことが最終的に間接差別もしくはハラスメントに、抵触しているのかどうなのか、そういったときに見ていくものとして、項目には入れておくほうが適切ではないのか。この時点で最初に障害を理由とする差別とは何かという項目からまず議論をしていくとなかなか難しい。もう一度全体を振り返っても良いとは思いますが、現時点で間接差別を難しいから外すというスタンスは適切ではなくて、現時点では入れておいたほうがいい。(第4回、杉山委員)
- 間接差別は、立法化するとなると難しいのは立法事実があるのかということ。均等法も、そこが問題になった。間接差別といったときに、具体的にどのようなものが間接差別に当たるのか。そのことが立法事実として明確にされないと具体的な立法に持っていくにくいという問題で、法技術的・立法上の問題ですが、その問題が避けて通れない。または、これが間接差別であるという具体的な立法事実が示されると、立法を進めていく上でも有益で、事業主サイドの予見可能性というか、どういうものが許容されないのかということがわかるという、両方の意味がある。(第4回、岩村座長)

【ハラスメントについて】

- ハラスメントは、障害者が労働する上で大きな問題。不明確な概念だが、ある程度、特に男女問題では議論が成熟しており、これを不明確だから規定しないというのは、何となくためられる。不明確なら明確にする努力をするべき。(第3回、第4回、大胡田委員)
- ハラスメントは、定義も法令も特段ない。よって、ハラスメントは差別としても対応の仕方がない。ただ、障害者虐待防止法が今年10月から施行で、その中で「使用者による虐待」として暴行、暴言、差別的言動が挙がっており、こちらで対応できるのではないか。労働局の行政指導や企業名公表等もあり、その対応・実施状況を見てもいいのではないか。(第4回、石井委員)
- (石井委員の障害者虐待防止法で対処可能との意見を受けて) 虐待は相当程度まで行って虐待となる。虐待となれば行政が企業に介入することは可能となるが、職場では虐待に至らないハラスメントは枚挙に遑がない。障害者や障害者が身近にいる者が働けるために、障害を理由とするハラスメントを禁止し、差別に位置づけることが必要。(第6回、大胡田委員)

【合理的配慮の不提供について】

- 何もしなくていいと思う事業主は、今はそういない。コンプライアンスも重視され、配慮が必要という点は、受け入れの素地がある。ただ不提供が「差別」と言われると、差別類型として第三の類型になるのかもしれないが、受け止め側として理解が難しい。事業主の責務として措置義務や配慮義務は、例えば均等法等でも出ており、法体系の中でも受け入れやすいが、不提供は「差別」として禁止されるのは、法体系の中でどのように位置づけられるのか。また、同じ法の中で義務とやらない(不提供)は差別であることが両立するのか。合理的配慮は提供義務にし、中身はガイドラインを設けるのが、法実務の立場からは受け入れやすい法律の仕組み。(第4回、石井委員)
- (石井委員も) 合理的配慮の提供義務があるという定め方ならしっくりくるということなので、私もそういった定め方の体裁はそれでもかまわない。実質が合理的配慮を障害者が受けられるのであれば、あとは形式論の問題。(第4回、大胡田委員)
- 障害者がこういうのをやって下さいと事業主にお願いし、それに対応するのが合理的配慮なのか。不提供は、例えば、通勤に車が要るので駐車場を用意してと言われ、でも企業には駐車場がないとき不提供なのか。合理的配慮や不提供とが実際どのようなイメージなのか。全体がパズルのように入り組んで、こうやって議論しても難しい。労働能力に基づく差異も、例えば、合理的配慮が提供された上で適切に評価したならば、そのとおりだが、合理的配慮が提供されないとか、半分提供されたとか、そういうのをどう考えていくのか。(第4回、武石委員)
- 合理的配慮の不提供を差別とすると、実益は何かという話になる。直接差別でも間接差別にも当たらないが、合理的配慮の不提供が差別だということで初めて実益があるが、合理的配慮の不提供でも、直接差別や間接差別に該当すれば、別途差別の新しい項目として立て

る意味、実益はない。もし立てる意味があるとすれば、法的な意味ではなく、宣言的な意味。直接差別でも間接差別でもないが、合理的配慮の不提供はあって、それが差別になるということでない、実際上の意味はない。(第5回、岩村座長)

- (合理的配慮の不提供が差別となる事例として) IT関係の入力に従事し、途中から視力が落ち、使用者側に画面拡大のソフトウェアの整備や受付などへの配転を申出たが、認められなかった例。もう1つは、学校の先生で、途中から視力が落ち、適切な訓練を受ければ、視覚障害者用パソコンや日常生活上の歩行、その他諸々の身の回りの訓練をマスターでき、従前の仕事ができるとがわかっていたが、特別休暇は与えられないとして訓練を受ける休暇を与えてくれなかったという例が該当するのではないか。(第5回、大胡田委員)
- 合理的配慮について差別の位置づけまでは求めないと考えていたが、合理的配慮を欠くことは、実質的にその人が能力を発揮するチャンスを与えられない、つまり、看板に「犬と障害者はお断り」と書いてあることと、合理的配慮がされないこととは効果は同じで、合理的配慮の不提供は差別ということをきちんと位置づけるべきだと思う。(第6回、大胡田委員)

○ 「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5回までの意見等>

- アメリカだけではなく、ドイツ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くるので、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)

【差別の正当化事由について】

- 障害者が別異になる可能性がある場合、間接差別の範疇に入ってきて、抗弁として雇い主側が正当化事由(何らかの配慮をしてもこの人は要求する仕事ができないこと)を立証できれば、間接差別ではないと訴訟的にはそういう整理ができる。入口でこれは間接差別ではないと言うより、企業側にむしろ区別して、業務の本質的な遂行に必要な能力の立証責任を負わせることが、情報の格差や色々な力のバランス感覚からするといい。(第4回、大胡田委員)

【差別禁止の私法上の効果について】

- 解雇については解雇権濫用法理があり、労働契約法に明文があるのでそれに任せればいいと思いますし、それ以外の処遇も、結局差別禁止に抵触し、公序良俗違反で無効になるとか不法行為になるということで、私法上の効果について、法律に特段の定めを置かなくても、法的には特段問題がないのではないかと。(第4回、石井委員)
- 例えば均等法の解雇禁止規定は、裁判例上は、解雇権濫用法理ではなく、直接規定を適用しているのではないかと。最近例がないが、そうではないのか。それから厚労省の解釈上は、高齢者雇用の60歳定年も、定めてはならない規定だが、60歳未満の定年の規定は無効になるというような解釈だったと記憶している。そこは確認をしていただきたい。無効になると

は書いていないが、司法上の効力はあると解して、厚労省の解している規定はあるの
はいか。そういう規定が置かれることで、損害賠償法上の違法性は肯定されやすくなる。それを
根拠に肯定するというのが、裁判例の流れにはあるのではないか。(第4回、岩村座長)

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」と同じく、雇用に係るすべての事項を差別禁止
の対象とすることで特段の意見無し。

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)

<第1回から第5回までの意見等>

○ 合理的配慮に関し高い義務を企業に課すことが必要との意見もあるが、行き過ぎかと。最終的には、障害のある方が自立し社会生活が営めるような社会にすることであり、一方的に雇用主に過度な義務を課すと、結局、雇用されないことになる。(第1回、山岡委員)

【合理的配慮の不提供について】

※ 第2の1「障害を理由とする「差別」とは何か」参照

○ 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)

<第1回から第5回までの意見等>

※ 第1の2「差別禁止等枠組みの対象範囲」参照

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。

<第1回から第5回までの意見等>

○ 雇用側の過度な負担も、できれば、私はミニマムスタンダード的なもの、最低限ここまでというところを、書き振りで分ける等により、きちんと示しておくべき。(第1回、山岡委員)

【合理的配慮の枠組みとその内容について】

○ 概念は法律で定め、具体的内容は指針で定める考え方でいいのではないかと。ただ、合理的配慮を求めたことにより不利益な取扱いをさせないということも、法律上に位置付けておく必要はある。例えば不利益な取扱いをされて辞めざるを得ない、または何らかの対応をしなければいけなかったとき、そのことの司法上効果をどのように担保させるのかも、この法律では示したほうが望ましいのではないかと。(第5回、杉山委員)

○ 法では枠組みを定め、具体的な中身はガイドラインに譲るという均等法のような定め方にせざるを得ないのではないかと。枠組みは、中間的な取りまとめで出ている施設、設備の整備、人的支援、職場のマネジメント、医療に関する配慮といった項目を挙げる形になるのではないかと。(第5回、石井委員)

○ 文部科学省の特別支援教育に関しても事例を示している。教育では7、8つの項目があり、それぞれに障害種別に事例を示し、これも網羅的ではないが事例を示して、それを参考事例のように出すという形を取ったので雇用も同じような形かと思う。(第5回、山岡委員)

- 合理的配慮は、障害者の個別性と企業の個別性が大きく一般的な規定はしにくい、法に当てはめにくいということにならないようにしてほしい。定め方はいくつかあるが、1つは時系列。例えば、採用時の、就労継続中の、それから解雇時の合理的配慮の問題も含め時系列での必要なポイントと、障害別ではなく、人的支援の部分、医療的な配慮の部分、設備面の部分、労務管理上、システム上の問題など4つか5つぐらいは明確にできる部分はあると思う。それは法で謳い、合理的配慮にはこうした時系列での問題があることを明確にしておいて、あとはEEOCのように、施行ガイドラインでやるのが良い。また、ガイドラインも含め強い規範性を持っているとの理解をしていただきたい。(第5回、北野委員)

【精神障害者に対する合理的配慮について】

- 一般的に精神障害は差別や偏見がまだあり、企業への啓発や情報提供等も広い意味での合理的配慮と考えて頂きたい。また、ストレスへの予防的配慮や労働者が精神症的な症状を呈した際の配慮、これまでのまとめでは、医療的配慮や人間的配慮、物理的配慮があるが、精神の場合、人間関係の問題が大きく、配置転換または勤務形態や勤務時間、働き方のフレキシブルな仕組みをどうしていただけるのかというのが一番のテーマ。そういうことまで合理的配慮として議論していただきたい(第2回、北野委員)
- (北野委員の意見では、)一般的な働く障害者の支援の問題と、メンタルヘルスという労働安全衛生法上の問題、個々の働いている障害者との間での合理的配慮の問題という、3つが分かれて入っている印象。差別禁止法での合理的配慮は、個々の働く障害者と事業主との間の問題かと個人的には思う。1番目や2番目を議論するというわけではないが、交通整理は必要。そうしないと合理的配慮がわかりにくくなり、理解し難くなる。(第2回、岩村座長)

【発達障害者に対する合理的配慮について】

- 知的、精神、発達障害は、配慮する部分が見えにくい。発達障害では、感覚過敏というのがあり音や匂いに敏感でここにいるのが耐えがたいとか、又は身体接触を嫌がるとか、わかりづらい。注意集中困難は、落ち着きがないように思われる。また、読字障害は、視力はあるが、字を読むことが苦手で文字をまとまって読むことができない。計算障害は、知的には高そうに見えるが、読み書きはできても、計算だけが苦手。自閉系では、こだわりの部分とか、見た目ではわかりづらいところに配慮が必要。周りからみれば信じられないことがあり、差別禁止部会では、知的、精神、発達障害分野が少ない印象。研究会ではきちんと議論していただきたい。(第2回、第5回、山岡委員)
- 合理的配慮の概念が、抽象的で難しい。特に、知的障害や発達障害の方にとっての合理的配慮の場面はどんな場面なのだろうというのはすごく難しい。できるだけ具体的な事例を交えての議論ができるとよい。(第3回、野澤委員)
- 発達障害の方への合理的配慮、これは環境整備やコミュニケーション、人間関係の調整と言われますが、ハード面の整備もある。例えば、自閉症の方のために、クールダウンあるいは感覚を遮断して落ち着けるスペースを事業所内に確保すること。それがあると安心して定着し、自傷や他害も静まってくると。例えば、車椅子用トイレが合理的配慮なら、自閉症の

方のためにはそういうスペースを確保することは合理的配慮だと思う。(第6回、野澤委員)

【訓練機会の提供と福利厚生について】

- 合理的配慮の対象として、適切な訓練の機会、特に、途中で障害者となった場合、訓練を受ける機会や特別な休暇が重要。その点は必ず入るべき。また、福利厚生も配慮が必要。例えば、食堂や保養所などを障害者が使えないのは問題で、社員であれば皆使えるはずの福利厚生・制度・施設も、合理的配慮がなければいけない。(第5回、大胡田委員)

【通勤時の支援について】

- 通勤保障はどうするか。ADA法では、通勤保障は企業の合理的配慮ではなく、企業に責任はない。第2,3章公共交通で公共交通機関が合理的配慮として、全体の移動保障をしている。どの省庁もうちではないと言うが、どこかで検討していただきたい。(第3回、北野委員)
- 通勤時の移動支援について、労働政策か又は福祉かということは大きな問題。これは、職業の問題と同時に、教育とも結びついている問題で、結論がまだ障害者団体の中も出ていない。(第5回、森委員)
- 通勤は何ら法律上の義務づけはないため、それが合理的配慮の中身に入るのは、一般論として考えにくい。ただ、例えば、従業員に通勤の便宜のためシャトルバスを運営している場合、障害者のみそのサービスを提供しないのなら、(合理的理由があれば差別にはなりません)直接・間接差別になる可能性はある。個々の企業の状況で、どのような通勤サービスを企業が行っているか。何もしていなければ出てこないかもしれないが、それにより仕事ができない状態になってしまうならば、アクセスが阻害されて合理的配慮の問題として出てくるかもしれない。一般論からは、企業に何かさせるのは難しいが、企業が既にやっているとき障害者だけを排除するのは差別に当たるのではないか。(第5回、岩村座長)
- 通勤は福祉的なサービスの問題。労働契約や労働法上、通勤は労働時間外で、そこは事業主の配慮すべき範囲には入っていない。労災は通勤も対象となっているとあるが、通勤途上災害は労災にはならない。だからこそ、保険給付するため通勤途上災害という制度をつくったわけで、就労に対する合理的配慮と通勤の問題とは切り離されるのが筋。福祉的サービスという観点から、そこは整備していただきたい。(第5回、石井委員)
- JRなど公共機関であれば、社会的に生活を保障するという動きの中で、何らかの形で対応しなければいけないとなっているが、それを福祉サービスでやれば、お金もかかり、ほとんどこれはできないだろう。(第5回、森委員)
- 福祉では通勤までサポートしようと盛り上がってこないし、不可能ではないかと話を聞く。通勤途上災害と同じ考え方で通勤がない労働は存在しないので、どこかが保障しなければいけない。であれば、ここでやって悪い理由がどこにあるかと思う。財源問題はあるが、積極的にイニシアチブでこちらが面倒をみるといえば済むことだと思う。(第5回、大胡田委員)

○ 通勤災害はなぜ給付できるかといえ、保険でリスク分散を図り、かつ、メリット性の外にあるため、個々の事業主責任とは少し違う。通勤での合理的配慮の提供を義務づける根拠として、通勤途上災害は根拠としては違うと直感的には思う。(第5回、岩村座長)

○ 通勤の配慮を義務とすると、企業もつらいというのはわかるが、実際、なかなか通勤が難しい人がいるのも事実。一般的な努力をしても、それでもなかなか難しい人に対し、企業側が通勤の配慮・便宜を図るといことはとても大事。これを「義務」とするのではなくても、そういう企業を応援していく仕組みは是非必要だと思う。働く能力があり適した仕事があれば十分やれるのに、通勤だけが足かせになってしまって能力が発揮できないとなれば、それは双方にとってマイナスだと思う。(第6回、野澤委員)

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。

<第1回から第5回までの意見等>

○ アメリカでは、使用者と障害者の間で適切な配慮をすぐに特定できない場合、「柔軟な相互関与プロセス」を踏むことが推奨されており、興味を引かれる内容。例えば、どういう事例がここにかかって、どんな議論がされているのか、具体的事例集とまではいかないまでも、いくつか事例があれば、ヒントが出てくるのではないかと思います。(第3回、野澤委員)

○ 障害者がこういうのをやって下さいと事業主にお願いし、それに対応するのが合理的配慮なのか。不提供は、例えば、通勤に車が要るので駐車場を用意してと言われ、でも企業には駐車場がないとき不提供なのか。合理的配慮や不提供とが実際どのようなイメージなのか。全体がパズルのように入り組んで、こうやって議論しても難しい。労働能力に基づく差異も、例えば、合理的配慮が提供された上で適切に評価したならば、そのとおりだが、合理的配慮が提供されないとか、半分提供されたとか、そういうのをどう考えていくのか。(第4回、武石委員)【再掲】

○ 企業内では、障害者からこういうところを配慮してほしいとの具体的な申出があって、それで始まる話。企業は相談窓口で受け付け、適切な対応をする。相互理解や検討の下で合理的な配慮をしていくという仕組みが企業内では必要。ただ、企業は専門知識があるわけではない。企業内だけでは難しいから、そこに公的機関からの適切な助言や指導が得られるような仕組みづくりが必要。全体はそういうことになるのではないか。(第5回、石井委員)

○ 企業内の仕組みについて、使用者と障害者を1対1で話し合わせてしまった場合、適切な解が出てくるかは疑問、心配がある。なおかつ、合理的配慮は個別性が高く、属人性が高いものでもあるから、その人にとって納得できる配慮が職場の中で提供できるか、提供側、受ける側が納得できるものとして合意できるか。つまり、その手続のところを担保する方向で、仕組みを作っていく必要がある。(第5回、杉山委員)

○ 最近は特例子会社等で知的・発達・精神の方々を雇っていることは評価しているが、意外に発達障害の特性を知らない。実は、ハローワークやナカポツセンターも知らない。彼らの特性をどう捉え、どういう指導をしていけばいいか。例えば、イギリスの自閉症協会が提言する支援の基本的なスタンスに“SPELL”がある。SはStructure、「構造化された環境」「明確で一貫した指導方法」。PはPositive Approach、「いいところを見てアプローチしていこう」というもの。EはEmpathy（共感）。彼らが本当に感じていることと発する言葉とは違って、言葉でうまく表現する仕方を知らない場合がある。本当の意味で彼らの理解をしていこうというのがE。LはLow Arousal、「刺激の少ない指導方法」「刺激をできるだけ抑えた環境」。もう1つのLはlinks、福祉や職場の中だけで解決するのではなく、様々な専門性を持った人たちとつながりながらやっていこうということ。

こういう考え方は、彼らの職場での環境を整えたり、指導をしたり、人間関係を調整したりという場面でとても重要。発達障害や知的障害の方を雇用する現場担当者や管理者は、少なくともこういう考え方を知っておくこと、また、彼らの特性をもっと知るための研修を行ったり、スーパーバイズで入れたりすることが必要。一般企業でも、それぞれの特性に合わせてやっている。そういうものをもう1つ、我々とは違う次元の特性を持った人だという理解を、少なくとも雇用現場は理解していただきたい。また、それを監督するところやナカポツセンターのように支援するところをもっと理解しなければいけない。（第6回、野澤委員）

○ 企業内の手続には、配慮推進会議などの会議体が設けられるかは企業規模にも関わってくるので、一般的に規定するのは難しいが、合理的配慮との関係で言うと、まず企業内で当事者同士が話合う、場合によってはジョブコーチかもしれないし、そういった人たちも入った形での話合う枠組み自体は必要というコンセンサスがあるのではないか。（第5回、岩村座長）

○ どのレベルはどこでやって、どのレベルを超えたら、次はどうするかというフローチャートが要る。企業内の使用者、労働者、障害者の配慮推進委員会のようなものがまず要る。その中で一定の議論をする。その次に、身近な外部アドバイザーはどのようなレベルで入れるのかとか、あるいは産業医などいろいろな関係の方々に入ってもらう。ジョブコーチなりに入ってもらう。そのあとは、不服申立の仕組みではないか。（第5回、北野委員）

○ 米国のADA施行規則と判例から言えることは、合理的配慮について、まずは関係者である障害者と事業者が真摯に相互関与プロセスを形成することが非常に重要で、出来る限り話合いで合理的配慮を見つけ出すことが望ましい。2つ目は、国や行政など外部の技術的支援を得ることが望ましく、重要。3つ目、しかし、国や行政など外部の支援が得られないことをもって、事業主の義務が免除されることにはならない。4つ目は、裁判等で争われることになった場合、相互関与プロセスの形成は裁判によって懲罰的賠償を免れることはあり得るが、それによって義務が免除されることにはならない。要するに、合理的配慮は事業主の法的義務で、過剰な負担以外は、行わないこと＝不作為は差別で、作為義務が事業主に課せられているということ。（第6回、北野委員）

○ 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。

＜第 1 回から第 5 回までの意見等＞

- 一般的な情報提供と、個別に合理的配慮が必要になった場合、職場の合理的配慮に関するネットワーク、JAN (Job Accommodation Network) という機関がアメリカにはある。障害者も合理的配慮はどれが要るのか、企業側もどれくらいの合理的配慮をしたらいいかが相談が出来き、情報を発信できる総合的に相談支援ができる機関・仕組みを作っていただきたい。（第 2 回、第 3 回、北野委員）
- 企業は専門知識があるわけではない。企業内だけでは難しいから、そこに公的機関からの適切な助言や指導が得られるような仕組みづくりが必要。全体のデザインはそういうことになるのではないかと。（第 5 回、石井委員）【再掲】
- ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどで助言や指導について、固有の障害のためこのような困難を持っているということが、きちっと分かるような助言、指導が必要。助言はアドバイス、指導はある程度こうなさいというところがあり、そうしたところを聞かせていただくような役割がある。（第 5 回、山岡委員）
- ジョブコーチは職場に行き、働く障害者だけでなく、職場環境を整える又は仕事をやるための補助具を作る、それにより雇用ができるようにする役割がある。そのようなことも含め、障害のある方や困難のある方に対する支援をきちんとしていく、または、支援方法を助言したり、働く方がこういう配慮をしてほしいと言ったときに助言することにより、合理的配慮が実現するような仕組みが必要。（第 5 回、山岡委員）
- 中途障害者は、どこに支援機関があり、どのような配慮を受けると働けるのかすら何のヒントもない。例えば、電話 1 本で、適切な相談・企業との交渉も手伝ってくれる第三者機関が必要。（第 5 回、大胡田委員）
- 中途障害者にとっては、相談機関等があることをどう認識するかが問題で、例えば病院のソーシャルワーカーとのネットワークなどを考えていかないといけない。（第 5 回、岩村座長）
- ワンストップの相談の仕組みは重要。日本も既に仕組みがあり、地域障害者職業センターがアウトリーチもする。問題は、アウトリーチをする側の専門性のレベル。例えば、中途視覚障害者の相談がきた場合、企業や職場で高いレベルで助言や指導ができるか、そこにかかっている。今後、そうしたレベルのものをつくっていけるか否かについて、できるだけいい方向での検討をすることができればと思っている。（第 5 回、北野委員）
- 紛争の前段階、ハローワーク、障害者職業センターなどにアドバイザーを置き、助言や指導をすることが大事。教育で言えば、平成 15 年から学校に特別支援教育コーディネーターを

配置し一定の専門性を持って個別相談に応じたり、教育支援計画を作ったり、教員にアドバイスしたり、相談に乗ったりという機能を持った人を設置している。企業の中で設置するのは規模的に大きくなければ難しいが、外部機関に設置しアドバイスをする。企業の中での相談窓口を明確にして相談に乗りつつ、その方を中心に外からのアドバイスを受けながら対応していく仕組みを作ることで、紛争の前段階で極力解決する努力をすることが大事。

障害者と企業とで対立が生じるのは、例えば発達障害だと、自己評価と他者の評価の落差が大きい人が多い。自分は問題ないと思い仕事をしているが、周りからは全然できていない部分があり、そのときは、本人がきちんと自己評価できるようにアドバイスすることで解決するかもしれない。外部の専門家は紛争解決だけではなく、その前段階で本人や雇用側に助言をすることにより、合理的配慮をどこまで、どのようにできるかということを見つけてあげられるのではないか。(第5回、山岡委員)

○ 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。

<第1回から第5回までの意見等>

○ 公的助成の性格をどう考えるかだが、合理的配慮をしつつ雇うのは当然でそれに関わるコストは、当然企業が負担すべきと理解するか、合理的配慮という条件整備、ある種、公共財だという理由で、政府が助成するか、どちらがどちらから接近するかにより、公的補助の性格も変わってくる。

合理的配慮という社会システムは公共財的な性格があるが、個別対応は雇用するのが当然である以上、企業の個別投資の話で、したがって、視点としては、福祉政策よりは、労働政策や産業政策的な視点のほうの色彩が強いということか。その上で、労働政策としての個別性とか、企業負担に対する産業政策上の配慮というのが必要になってくるという整理か。(第1回、駒村委員)

○ 条約から派生して「合理的配慮を行うこと」自体が、法制上は、事業主の義務というふう位置づけないと条約との整合性が取れない。では、それに対する助成というのをどういうふうに理論構築するのか、そこが実は大きな課題ではないか。(第1回、岩村座長)

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1回から第5回までの意見等>

○ 雇用側の過度な負担も、できれば、私はミニマムスタンダード的なもの、最低限ここまでというところを、書き振りで分ける等により、きちんと示しておくべき。(第1回、山岡委員)

【再掲】

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き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。

<第1回から第5回までの意見等>

- どのレベルはどこでやって、どのレベルを超えたら、次はどうするかというフローチャートが要る。企業内の使用者、労働者、障害者の配慮推進委員会のようなものがまず要る。その中で一定の議論をする。その次に、身近な外部アドバイザーはどのようなレベルで入れるのかとか、あるいは産業医などいろいろな関係の方々に入ってもらおう。ジョブコーチなりに入ってもらおう。そのあとは、不服申立の仕組みではないか。（第5回、北野委員）【再掲】
- 個紛法の紛争解決や均等法に基づくもの、また、労働審判があるが、これらの機関に係る紛争は、大体が雇用継続を前提としない。会社は辞めたか、辞めるのでこの際払ってもらってなかったお金を払ってほしいという話が大半。一方、我々の議論は、障害者が働き続けるためどうやって紛争を解決するかという話。従来の制度で行われる紛争解決とは違うところがある。逆に言うと、この種の紛争機関に持っていくと雇用が続かなくなってしまう可能性があり、そこをどうするかが、実は外部の紛争解決機関の難しいところ。もちろん、もう辞めるのであれば、これに乗っかり、障害特性に応じたプラスアルファを付ければよいと思うが、その紛争解決を考えても、あまり意味がないかもしれない。（第5回、岩村座長）
- 紛争解決の仕組みについて、まずは自主的解決、次に行政で解決のための助言や指導、それから調停制度。この仕組みが均等法だけではなく、パートタイム労働法も育児法もある。紛争解決の仕組みとして日本的で、優れた仕組みではないか。例えば育児休業などでは、企業からは行政に駆け込まれてということにはなるが、休業させてあげなさいということで、必ずしも雇用終了が前提での解決ではないし、セクハラも同様という気がする。行政で話し合いでの解決というのでいい仕組みではないか。それを障害者雇用にも持ち込むのは、これまでの流れからも適切ではないか。（第5回、石井委員）
- ダイレクトに紛争処理機関に行く時、解雇が前提という問題もあるかと思う。ただ、それは、企業内の相談機関が、中小とか集团的労使関係が整備されていない中でどう機能させるかという問題があり、そこが機能しないためダイレクトにいつてしまうのではないか。社内の話し合いの中に、障害者の方には当然サポートする方がおり、そのネットワークもあるので、そのような方々が企業の話合いの場に、どのような形で参画するか。参画する中で、合理的な配慮の適切な解に近付けるのではないか、その手続の担保の仕方をもう少し工夫していくことにより、ダイレクトに紛争機関に行くことを緩和できる。（第5回、杉山委員）

○ 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きについて、どのように考えるか。

<第1回から第5回までの意見等>

- これまでの議論では、あつせん、調停が望ましく、特に命令とかを想定していない。話し

いで解決ができればそれが一番だが、障害者への差別は、これまで問題となって、話し合いでうまくいかなかったからこそ、権利条約で厚く保障するという位置づけがされた。こういう状況を踏まえると、あっせん、調停、話し合いのみでうまくいくのか不安。最終的に揉める場合、裁判でと思うが、それ以前に簡易な手続で、何らかの強制的な命令を発する機関を求めるのも1つの解決手段。(第1回、大胡田委員)

- 均等法の場合、労働局長が男女の雇用管理の助言・指導があり、勧告まで行っている。障害者も、やはり第三者機関が勧告できるような権限を持つ必要がある。(第5回、大胡田委員)
- 紛争解決の仕組みについて、まずは自主的解決、次に行政で解決のための助言や指導、それから調停制度。この仕組みが均等法だけではなく、パートタイム労働法も育児法もある。紛争解決の仕組みとして日本的で、優れた仕組みではないか。例えば育児休業などでは、企業からは行政に駆け込まれてということにはなるが、休業させてあげなさいということで、必ずしも雇用終了が前提での解決ではないし、セクハラも同様という気がする。行政で話し合いでの解決というのでいい仕組みではないか。それを障害者雇用にも持ち込むのは、これまでの流れからも適切ではないか。(第5回、石井委員)【再掲】
- 外部の紛争解決機関は要らないのではなく、例えば、個別紛争解決のとき、障害者を巡って発生する紛争に適した形で、いわば現行法の手直しが必要かどうか、そういうことも検討する必要があるかと思う。(第5回、岩村座長)
- 紛争解決手続きの中では、過度な負担の立証責任は、使用者側に帰することは明確にしておいた方がいい。(第5回、杉山委員)
- 個紛法の紛争調整委員会ではうまくいかないと思う点がある。規則第12条に「あっせんの打ち切り」があり、「被申請人があっせんの手続に参加する意思がないことを表明したときには打ち切る」「一方又は双方があっせんの打ち切りを申し出たときには、あっせんを中止する」と。この点は、機会均等会議のように、求められた場合、出頭義務があり、途中で一方的に席を立つことはできないことから、従前からの仕組みを参考にするべき。(第5回、大胡田委員)
- 個紛法は経緯があり事業主はあっせんに出てくるのは任意ということが強調された。現行法は、使用者が出てこなければ打ち切りになり、あとは労働審判という考え方。合理的配慮を巡る紛争について、あっせんというルート均等法並みの方向で考えるか。難しいのは、あっせん不成立のとき、労働審判に持っていくことが現実的かは考える必要がある。基本的には合理的配慮は、仮に紛争になっても、和解やあっせんで解決する方向が望ましいことだとはっきりしており、そのウエイトづけとの関係で、制度設計をどうするかということを考える必要があると思います。(第5回、岩村座長)