

## 障害者権利条約への対応の在り方に関する論点整理（案）

## 【第1 基本的枠組み】

## (1) 基本的枠組み

## ① 法律上の枠組み

【分科会で異論がなかった事項】

- 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付けるべき

【さらに議論すべき事項】

- 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、障害者雇用促進法を改正して対応を図ることについてどう考えるか

## ② 障害者雇用率制度の位置付け

【分科会で異論がなかった事項】

- 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

## (2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲

## ① 障害者の範囲

【分科会で異論がなかった事項】

- 差別禁止等の対象とする障害者の範囲は、現行の障害者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すべき

【さらに議論すべき事項】

- 以下の者の取り扱いをどうするか
  - ・ 過去に障害の履歴を有する者、将来発生する障害を有する者、障害を誤認された者
  - ・ 障害者を持つ家族
  - ・ 発達障害者や精神障害、内部障害など外見からは判断しづらい障害

## ② 事業主の範囲

【さらに議論すべき事項】

- 全ての事業主を対象とすべきか
- 企業規模に応じた段階的な実施や十分な準備期間を設けるべきか
- 派遣労働の取扱いをどう考えるか
- 事業主のための行為をする者（使用者）の取扱いをどう考えるか

## 【第2 障害を理由とする差別の禁止】

## (1) 差別の範囲

【分科会で異論がなかった事項】

- 障害を理由とする差別を禁止すべき

【さらに議論すべき事項】

- 以下の取扱いをどう考えるか。
  - ・不均等待遇（間接差別を含む。）
  - ・合理的配慮の不提供
  - ・ハラスメント
- 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こととすべきか

(2) 禁止すべき差別

【分科会で異論がなかった事項】

- 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）が考えられること

(3) その他

【さらに議論すべき事項】

- 差別の正当化事由をどう考えるか
- 私法上の効果をどう考えるか

【第3 職場における合理的配慮の提供】

(1) 基本的考え方

【分科会で異論がなかった事項】

- 職場における合理的配慮を提供することを事業主に義務付けるべき
- 合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるため、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めるべき
- 合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするのは適切でない

【さらに議論すべき事項】

- 合理的配慮の不提供をどう考えるか（再掲）

(2) 合理的配慮提供の枠組みと内容

【分科会で異論がなかった事項】

- 募集・採用の機会（採用の機会におけるコミュニケーション支援等を含む）が合理的配慮の内容に入ることとすべき

【さらに議論すべき事項】

- 合理的配慮提供の枠組みはどうすべきか

### (3) 合理的配慮提供のための仕組みと実効性担保

#### ① 合理的配慮提供の実効性担保と企業での仕組み

##### 【分科会で異論がなかった事項】

- 合理的配慮提供の実効性を担保するためには、あまり確定的に権利義務関係で考えるのではなく、指針等により好事例を示しつつ、当事者間の話合いや第三者が入ったのアドバイスの中で、必要なものを個別に考えていくことが適切
- 相談体制も含め、合理的配慮が適切に提供されるための仕組みを検討すべき

##### 【さらに議論すべき事項】

- 合理的配慮の提供は、障害者の請求権とすべきか
- 合理的配慮を求めた障害者に対する事業主の不利益取扱を禁止すべきか
- 相談体制の具体的仕組みをどう考えるか

#### ② 事業主の負担に対する助成の在り方

##### 【さらに議論すべき事項】

- 障害者に対する合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方をどう考えるか
- 合理的配慮の提供に係る経済的な負担に対する支援に関しては、現行の納付金制度の大枠は変えない範囲で、合理的配慮の導入に伴い対応可能な部分についての見直しを図るべきではないか

### (4) 過度の負担

##### 【分科会で異論がなかった事項】

- 事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主が合理的配慮の提供義務を負わないこととすべき
- 過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要があり、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまない

##### 【さらに議論すべき事項】

- 過度の負担か否かの判断基準をどう考えるか
- 公的な助成と過度の負担か否かの判断との関係をどう考えるか

## 【第4 権利擁護（紛争解決手続）】

##### 【分科会で異論がなかった事項】

- 企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべき
- 企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決を重視すべき
- 紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが妥当である

##### 【さらに議論すべき事項】

- 紛争調整委員会を活用する場合の仕組みをどう考えるか

**【第5 その他】**

**(1) 障害者基本法と障害者雇用促進法の規定ぶり**

**【さらに議論すべき事項】**

- 障害者雇用促進法の目的規定についてどう考えるか

**(2) 公務員の取扱い**

**【さらに議論すべき事項】**

- 国家公務員又は地方公務員と民間の労働者との関係をどう取り扱うべきか