

前回までの議論について

I 障害者の権利に関する条約への対応

第1 基本的枠組み

(1) 法律上の枠組み

- 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、労働政策審議会障害者雇用分科会での議論を踏まえ、他の労働法令との調整を図りつつ、障害者雇用促進法を改正すること等により対応を図ること
- 内閣府で検討している障害を理由とする差別の禁止に関する法律と、障害者雇用促進法が整合性のとれたものとなるよう、労働政策審議会障害者雇用分科会での議論を踏まえ、内閣府等との調整を図るべきであること

(2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲

① 障害者の範囲

- 差別禁止等の対象となる障害者の範囲について、現時点で障害による職業上の制限等を受けている場合には対象とすべきであること
- 過去に障害の履歴がある者のうち、現在は配慮を必要とせず働ける方の取り扱いについて、対象の明確化、事業主の予見可能性、プライバシーの問題等があり、対象とするのは困難であるとの意見があった一方で、過去の障害の履歴を理由に不利益な取扱いを受けた場合への対応は必要ではないかとの意見があった
- 将来発生する障害を有する者、障害者を持つ家族については、対象の明確化、事業主の予見可能性、プライバシーの問題等もあり、今回の差別禁止等の対象とするのは困難であるとの意見があった一方で、不利益な取扱いを受けた場合への対応は必要ではないかとの意見があった
- 発達障害者や精神障害、内部障害など外見から判断しづらい障害者については、事業主が判断に迷う場合に、ハローワーク等の外部機関が支援を行うべきであること

② 事業主の範囲

- 企業規模によって差を設けず、全ての事業主に差別禁止や合理的配慮を義務づけること。その際、準備期間を設定するとともに、企業規模等に着目し、実効性を担保するための対応を行う必要があること

(派遣労働の取扱い)

- 派遣労働の取扱いについて、当面、派遣元事業主に障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課すこと
なお、労働者派遣法に基づき派遣先事業主が事業主として責任を負っている事項については、当該法令の範囲内で派遣先が責任を負うこと

(使用者の取扱い)

- 男女雇用均等法等と同様に事業主のみを対象とすること

第2 障害を理由とする差別の禁止について

(1) 差別の範囲

(基本的考え方)

- 禁止すべき差別の範囲は、実効性の担保の観点から、
 - ・ 事業主に法的義務を課すものであることから、事業主にとって何が禁止すべき差別で当たるのか明確であること
 - ・ 男女雇用機会均等法の性差別禁止と異なり、事業主に対して合理的配慮の提供義務を課されることとの関係に留意することが必要であること

(直接差別、間接差別)

- 障害を理由とする差別（直接差別）については禁止すべきである。また、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いについても、障害を理由とする差別（直接差別）に含まれるものとすべきであること
なお、禁止すべき差別の範囲が明確になるよう、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すべきであること
- 間接差別については、①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと
②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難であるが、将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要があること

(合理的配慮の不提供)

- 合理的配慮の不提供を差別として禁止することと合理的配慮提供を義務付けることはその効果は同じであると考えられることから、端的に事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りると考えられること。なお、合理的配慮の不提供を禁止すべき差別（不作為義務）とすることと合理的配慮の提供の義務付け（作為義務）と両立することには、法制上の課題があることに留意する必要があること。

(ハラスメント)

- 障害者に係るハラスメントについては、その範囲が明確でなく、また、障害者虐待防止法ですでに職場においても心理的虐待（不当な差別的言動）等として虐待防止に向けた措置が講じられているところであり、まずは、障害者虐待防止法で定める虐待防止に向けた措置の履行確保に努めるべきであること

(労働能力に基づく差異等)

- 合理的配慮が提供された上で、労働能力を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、禁止すべき差別に当たらないこととすること
- 障害者への異なる取扱いのうち、積極的差別是正措置は禁止すべき差別としないこととすること

(2) 差別禁止の私法上の効果

- 障害を理由とする差別の禁止については、雇用に係る全ての事項を対象としており、個々の行為の効果は、その内容や状況に応じ個々に判断せざるを得ないことから、私法上の効果を規定することは困難であること

なお、障害を理由とする解雇や雇い止めについては、私法上の効果を規定すべきであるとの意見があった一方で、すでに労働契約法で規定されていることからこれに照らして考えればよいのではないかとの意見があった。さらに、法律上に規定をおかすとも行政上の解釈で対応することも可能ではないかとの意見もあった。

第3 職場における合理的配慮の提供について

(1) 合理的配慮の枠組みと内容

- 合理的配慮は個々の労働者の障害や職場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、指針として定めることが適当であること
- 合理的配慮の枠組みについて、中間的なとりまとめにおいて、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えるべきであること
- 具体的な合理的配慮の内容等についての指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うべきであること
なお、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。）は合理的配慮の内容に入ること。その際、募集・採用時に合理的配慮を必要とする場合に関する事業主への事前の情報提供の在り方について検討することが求められること

(2) 合理的配慮の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

- 合理的配慮の具体的内容は、当事者間で相談しながら決めることが重要であり、企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保することが重要であること
- 合理的配慮を障害者の請求権とすることについては、①企業の障害者雇用への抵抗感を増すことになるのではないかと意見、②請求権とすることで企業の抵抗感を増すことは理解するが、紛争となった場合に障害者側が紛争処理機関や司法機関への申立てを可能とする仕組みが必要ではないかと意見があった。その上で、請求権の問題については、まずは合理的配慮の内容を当事者間で相談して決めることを基本としつつ、紛争になった場合に障害者の側から紛争処理機関や司法機関を利用できるようにすることで対応してはどうかとの意見が出され、異論はなかった
- 障害者が合理的配慮について相談したことにより不利益な取扱いを受けないようにすることについては、法的に担保すべきとの意見があった一方で、法的な対応の必要性については、不利益取扱いの内容を踏まえた上で、さらに検討する必要があるとの意見があった
- 相談体制について
 - (イ) 企業内での仕組みとして
 - ・ 企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制整備や事業主が障害者からの相談に応じるようにすることを義務付けること

- ・ 企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みとすること
が必要であること。また、職場において知的障害者等の意思決定を支える配慮を行うことも必要であるとの意見があった
- (ロ) 企業外の支援体制として、企業の必要性に応じ、
 - ・ ジョブコーチなどの外部の専門家を活用したり
 - ・ 就労移行支援事業所などとの密接な連携の下での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の公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとするとともに、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うことができるよう、体制の整備や専門性の向上に努めること
が必要であること。このため、これらの機関の体制の強化や人材育成を含めた専門性の向上に努めることが必要であること

② 事業主の負担に対する助成の在り方

- 合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主により負担することが原則であること。その一方で、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援が必要であること
- 現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが適当であること
なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであること、納付金財政への影響を含めて考えるべきであること、他の公的支援の活用も考えるべきとの意見があった

(3) 過度の負担

- 過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、業種、雇用している障害者数及び障害特性、企業のおかれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を類型化した指針をもとに判断すべきであること。なお、合理的配慮の内容によっては、事業主の対応に一定の期間を要するものがあることから、過度の負担を判断するに当たっても、その点に留意することが必要であること
また、過度の負担に当たるかどうかは、合理的配慮の提供が事業主への義務付けであることも踏まえ、使用者側に説明責任があるとの意見があった一方、合理的配慮の具体的な内容や過度の負担への対応を検討する中で説明責任の在り方についても検討すべきではないかとの意見があった
- 上記の指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うこととすべきであること

第4 権利擁護（紛争解決手続）

- 企業において紛争が生じた場合の紛争解決手続について、まずは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であること
- 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であること
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適当であること
- 具体的には、
 - ① 男女雇用機会均等法等を参考に、紛争時における労働局長による助言・指導、勧告を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的仕組みとすることが適当であること
 - ② 紛争調整委員会制度の活用にあたっては、障害者雇用に関する知見を有する者の意見を聞くことが可能な仕組みとすることが適当であること
 - ③ さらに、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、差別禁止部会で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、都道府県労働局とが連携を図るべきであること
- また、男女雇用機会均等法等を参考に、個別の紛争以外の場合でも差別禁止等の施行に関して、厚生労働大臣による助言・指導、勧告の規定を設けることが妥当であること
なお、企業名公表の規定を設けることについて、導入を検討すべきとの意見があった一方で、今般、合理的配慮という新しい概念を導入すること等を踏まえると、まずはその施行状況を踏まえて議論することが適当ではないかとの意見があった

第5 公務員の取扱い

- 国家公務員又は地方公務員についても、同様に障害者権利条約への対応が図られるべきであり、それぞれの法制度の中で、障害者権利条約に沿った取扱いがなされるよう、関係省庁間において調整が図られるべきであること

Ⅱ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について

第1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

(1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

- 現在の障害者雇用促進制度における障害者については「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「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」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされていること
- 一方、障害者雇用促進制度における障害者の規定については、障害者の範囲について見直しが必要な状況にはないが、改正障害者基本法における障害者の定義の規定ぶりととの整合性の確保、対象の明確化の観点から、法制的な検討を行うべきであること

(2) 就労の困難さに視点を置いた判断の在り方について

- 現在の障害者雇用促進法の対象となる障害者であることの判断は、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものと評価できること
- 一方で、就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場環境や本人の希望職種などによっても異なるため、判断のための一律の基準を作ることには困難であるが、医療機関や支援機関の担当者等からの情報も参考にしながら判断することを通じて、就労の困難さについての判断の精度を高めることが必要であること
- 就労の困難さの判断の精度を高めるとともに、障害者本人の状況に応じた就労支援を適切に行うため、医療機関や支援機関も含めた人材育成も重要であること

第2 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

(1) 雇用義務制度の趣旨・目的について

- 雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、すべての企業に雇用義務を課すものである。したがって、企業が社会的な責任を果たすための前提として、
 - ① 企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていること
 - ② 対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要であること

(2) 精神障害者の取扱い

- 精神障害者の雇用環境は改善され、義務化に向けた条件整備は着実に進展してきたと考えられることから、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であるとの意見があった一方、義務化の意味合いは非常に重いことから精神障害者の雇用環境に関する状況についてさらに議論した上で義務化の可否を検討すべきとの意見があった
- 精神障害者を雇用義務の対象とする場合の実施時期については、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点も踏まえ、十分な準備期間が必要であるとの意見があった一方、十分な準備期間は必要であるが実施時期についてはあまり先のばしすべきではないとの意見があった
- また、精神障害者の雇用義務化に当たっては、
 - ・ 企業内で理解を得られる環境作り
 - ・ 個人と企業とのマッチングや定着を支援するための体制整備や経済的な支援、企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実を図ることが必要であること
- 精神障害者を雇用義務の対象とする場合の対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳で判断することが適当であること
その際、その際、本人の意に反し、手帳の取得が強要されないようにすべきであるとの意見があった

(3) その他の障害者について

- 障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、
 - ・ 企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めて行くこと
 - ・ 対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要であること

- その上で、雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、現時点では雇用義務の対象とすることは困難であること

第3 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

(1) 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

- ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要であること
- 一方で、重度障害者の基準について、職業生活上の困難さを実態に応じた見直しを検討していくべきとの意見があった一方で、就労の困難さは障害特性により多様であること等を踏まえると、新たな基準を定めるのは困難との意見があった

(2) 特例子会社制度について

- 特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、多くの障害者をその特性に配慮して継続して雇用するという観点でも貢献しており、特例子会社制度は継続していくことが必要であること
- 一方、ノーマライゼーションの観点も踏まえ、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の創出という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを普及・啓発させる等の役割が期待されるのではないかと意見があった
さらに、特例子会社で雇用される障害者について、キャリア形成をより積極的に行うことが必要ではないか、労働条件などの面でも引き続き適切な取扱いがなされる必要があるとの意見があった

(3) 派遣労働者について

- 派遣労働は複雑な雇用形態であり、各企業で派遣労働者の位置づけをどう捉えるかということにも関係することから、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等を見た上で検討すべきであること