

障がい者雇用

改正法案で差別禁止と精神障がい者の雇用義務化盛り込む

労働政策審議会（会長＝諏訪康雄・

法政大学大学院政策創造研究科教授（当時）は三月二日、厚労相から諮問を受けた「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」について「おおむね妥当」と答申した。

法律案要綱は、雇用の分野における障がい者に対する差別の禁止及び障がい者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、精神障がい者を法定雇用率の算定基礎に加えることなどを内容としている。

厚生労働省は、この答申を踏まえ、本通常国会に改正法案を提出する予定。「障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務」は三年後の二〇一六年四月一日、「精神障害者の雇用義務付け」は五年後の二〇一八年四月一日からの施行をめざす。

障がい者に対する差別の禁止盛り込む

二〇〇七年に採択された国連の障害者権利条約をわが国は翌年に署名。このなかには障害に基づく差別の禁止および合理的配慮が盛り込まれており、国内法の整備を求められていた。労働・雇用分野における障害者権利条約への対応については、〇八年から厚労省に研究会が設けられ、研究会報告を踏ま

えて、障害者雇用分科会（分科会長＝今野浩一郎・学習院大学経済学部経営学科教授）で法改正に向けた検討が進められてきた。

これを受け、法案要綱では「障害者に対する差別の禁止等」として、「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない」と明記。賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、その他の待遇についても、「労働者が障害者であること」を理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない」としている。差別禁止に関する具体的な内容については、指針を策定する。

また、障がい者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）については、①募集及び採用に当たり障がい者からの申出により障害の特性に配慮した必要な措置、②職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置——などを講じなければならないとする。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでないものとするとしている。この合理的配慮の提供についても、指針を策定する。

さらに、差別禁止や合理的配慮の提供に関して、厚労相による助言・指導、

勧告の規定も設ける。紛争解決の手続きなども盛り込まれた。

精神障がい者の雇用義務化も

障害者雇用促進法では、従業員五六人以上の企業などに対し、法定雇用率以上の割合で障がい者の雇用を義務づけている。二〇〇六年の同法改正では、精神障がい者のうち、精神障害者保健福祉手帳を所持している人も雇用率の算定対象とされた。現行法では、雇用が義務づけられているのは、身体障がい者と知的障がい者のみ。精神障がい者の雇用義務化については、二〇一〇年六月に閣議決定された「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」では、二〇一二年度内を目処に結論を出すことが確認されていた。

これを受けて、厚生労働省では二〇一一年九月に研究会を設置し、昨年八月には「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、雇用義務の対象とすることは適当である」との報告をまとめた。

しかし、分科会の使用者委員からは、「義務化の」実施時期をあらかじめ定めることは時期尚早であり、精神障害者の雇用環境の改善状況等をさらに検証した上で検討すべき」と難色を示す意見が出されていた。

分科会は三月一四日、これまでの検討結果を意見書としてまとめた。その中で、義務化については「企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるよう十分な準備期間を設けることを前提とした上で、企業に対する大幅な支援策の充実を進めつつ、実施することが必要」との姿勢を示した。

企業への支援策としては、①精神障がい者を雇用する際に生じうる課題に対して、ハローワーク、地域障害者職業センターなどの支援機関を通じて、相談・支援を提供できる体制の整備②企業と医療機関を含む外部の支援機関が連携していく体制の充実③企業の不安を解消するため、現行の障害者トライアル雇用制度の見直しなど各種支援制度の充実④精神障がい者の雇用に対する企業や従業員の理解が得られる環境作りの支援と企業規模を考慮した雇用管理のノウハウの蓄積や普及——などをあげた。

企業が精神障がい者を把握・確認する方法については、精神障がい者の特性やプライバシーへの配慮などから、従来どおり精神障害者保健福祉手帳で判断することが適当とし、本人の意に反して手帳の取得が強要されないようにすべきことにも言及した。こうした動向を受け、分科会報告では「使用者委員からは精神障害者を雇用できる一定の環境が整っていると判断することができない現段階で、実施時期を定めることは慎重であるべきとの意見があった」と付記した。（調査・解析部）