

障がい者雇用

差別禁止・合理的配慮の提供の指針に関する報告書素案まとめ——厚労省研究会

「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会（座長 山川隆一 東京大学大学院法学政治学研究所教授）は四月二十五日、差別禁止と合理的配慮の提供に関する指針に盛り込む事項について、報告書（素案）をとりまとめた。

研究会は、改正障害者雇用促進法と労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書を踏まえ、指針に盛り込むことが必要な事項について、昨年九月から一〇回にわたり、議論を積み重ねてきた。以下、報告書素案の概要を紹介する。

差別の禁止に関する指針

改正障害者雇用促進法では、障害者に対する差別禁止の規定が新設され、「差別の禁止に関する指針」と「合理的配慮の提供に関する指針」を定めることとされる。

報告書素案は、「対象となる障害者」について、障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者（身体障害、知的障害、精神障害その他の心身の機能の障害があるため、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）とし、「対象となる事業主」はすべての事業主とした。

「禁止される差別」については、障

害を理由とする差別（直接差別）として、「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を含む」ことも指針に盛り込むよう求めた。

賃金、教育訓練、福利厚生などの具体例も

研究会は障害者団体、経済団体、労働組合からのヒアリングを実施した。その結果を踏まえ、「募集又は採用に当たって、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」ことが差別に該当する」と指摘する。

また、募集に際して、一定の能力を条件とすることについては、「その条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合は、障害者であることを理由とする差別に該当しない」とする一方、「業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付している」と判断される場合は、障害を理由とする差別に当たる」と指摘する。

さらに、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用などについては、各種団体からのヒアリング結果を踏まえ、「指針には、採用後の各項目に

ついて、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」ことが差別に該当すると記載することが適当である」とした。

合理的配慮の提供に関する指針

合理的配慮の提供に関しては、「対象となる障害者」については、「障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者とし、「対象となる事業主」はすべての事業主とした。「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提供されるべき性質のもの」と整理したほか、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は障害者と話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすき措置をとることは差し支えないこと」と指針に記載するよう求めた。

報告書素案は、合理的配慮の内容に関する理解を促進する観点から、「多くの事業主が対応できると考えられる措置を事例として指針に記載することが適当」との考えを示し、視覚障害の場合には、「音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること」、聴覚・言語障害では、「業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること」、肢体不自由の場合は、「スロープ、手す

り等を設置すること」、知的障害の場合には、「本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと」などの具体例を紹介している。

なお、「記載された事例はあくまでも例示であり、あらゆる企業が必ずしも実施するものではないこと及び指針に記載されている事例以外であつても合理的配慮に該当するものがあること」も指針に盛り込むよう求めた。

過重な負担の判断要素も明記

一方、改正法では、合理的配慮の提供について、事業主に対して「過重な負担」を及ぼす場合を除くとしている。報告書では、「過重な負担」を判断する要素として、「事業活動への影響の程度」「実現可能性」「企業規模」「企業の財務状況」「費用・負担の程度」「公的支援の有無」をあげる。

このうち、「事業活動への影響の程度」については、「当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度」が過重な負担の判断要素とされる。一方、「実現可能性」は、「事業所の立地状況や施設の所有形態等により当該措置を提供するための機器や人材の確保、設備の整備等が可能かどうか」が判断要素とされる。

報告書素案では、これらを総合的に勘案しながら、事業主が合理的配慮の提供に際し個別に判断することを指針に記載することが適当とした。

（調査・解析部）