**事例の検討（雇用）分野**

資料２

**１　雇用分野の取扱い**

（１）障害者差別解消法

　　　相談や紛争解決の仕組みを含め、障害者雇用促進法に定めるところによるとされている（障害者差別解消法第１３条）。

* 労使の紛争解決の蓄積がある都道府県労働局等を活用した紛争解決制度を構築する等、雇用分野特有の内容を定める必要がある。
* 事業主の合理的配慮の提供が義務となっているように、雇用分野は、障がい者の自立や社会参加によって極めて重要な分野であり、労働者と事業者とは雇用契約における継続的な関係にある。

（２）大阪府ガイドライン

　　　国が策定する雇用分野の事業者向けの指針も踏まえ、今後、位置づけを整理するとしたところ。

**２　改正障害者雇用促進法（改正法）の概要**

障がい者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務を、募集・採用時と採用後に場面を分けて規定している。

（１）障がい者に対する差別の禁止

　　　雇用の分野における障がいを理由とする差別的取扱いを禁止している。

（参考：改正法における規定）

第３４条　募集及び採用について

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。

第３５条　採用後について

事業主は、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、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。

（２）合理的配慮の提供義務

事業主に、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を講ずることを義務付けている。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除いている。

　　　　（参考：改正法における規定）

第３６条の２　募集及び採用について

事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。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。

第３６条の３　採用後について

事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した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その他の必要な措置を講じなければならない。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。

　（３）苦情処理・紛争処理解決援助について

事業主に対して、障がい者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、雇用する障がい者からの苦情を自主的に解決することを努力義務としている（改正法第７４条の４）。

紛争について、紛争調整委員会による調停（改正法第７４条の７）や都道府県労働局長による助言・指導・勧告（改正法第７４条の６）を整備することとしている。

**３　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報告書の概要**

国では、今後、労働政策審議会障害者雇用分科会で、報告書を基に、指針策定に向けた議論を行うこととなっている。

（１）差別の禁止に関する指針

　　　　（ア）基本的な考え方

* 直接差別を禁止（車いすの利用などを理由とする不当な不利益取り扱いを含む）。
* 事業主や同じ職場で働く者が障がい特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

　　　　（イ）差別の禁止

* 募集・採用、採用後の各項目（賃金、配置、昇進、解雇等）について、障がい者であることを理由に、その対象から障がい者を排除することや、その条件を障がい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。
* 募集に際して、一定の能力を有すること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、障がい者であることを理由とする差別に該当しない。
* 募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮の提供を前提に行われるもの。
* 障がい者を有利に扱うこと（積極的差別是正措置）や、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として異なる取扱いを行うことなどは、差別に当たらない。

（２）合理的配慮の提供に関する指針

　　　　（ア）基本的な考え方

* 合理的配慮は、障がい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。
* 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障がい者であることを知り得なかった場合には合理的配慮の提供義務違反を問われない。

　　　　（イ）合理的配慮の手続

（a）募集・採用時：障がい者から事業主に対し、支障となっている事情等を申し出

採用後：事業主から障がい者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認

※　障がいの状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に確認

（b）合理的配慮に関する措置について事業主と障がい者で話し合い

（c）合理的配慮に関する措置を確定し、内容・理由を障がい者に説明

　　　　（ウ）合理的配慮の内容

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。

なお、あくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではない。また、記載事例以外であっても合理的配慮に該当するものがある。

（記載例）

* 募集内容について、音声等で提供する（視覚障がい）。
* 面談を筆談等により行う（聴覚・言語障がい）。
* 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行う（肢体不自由）。
* 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていく（知的障がい）。
* 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する（精神障がい）。

　　　　（エ）過重な負担

事業活動への影響の程度、実現困難度、費用・負担の程度、企業の規模、企業の財務状況、公的支援の有無を総合的に勘案しながら、事業主が当該措置の提供について個別に判断する。

　　　　（オ）相談体制の整備等

障がい者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を周知する等。

（３）その他

　　　　指針の策定に加え、事業主や労働者に対する障がいの特性等に関するパンフレットの配布等の啓発活動や合理的配慮の具体的な事例の収集・情報提供といった行政によるさまざまな取組が重要。