



改正障害者雇用促進法の施行と 中小企業に求められる対応について



全国中小企業団体中央会
事務局次長
労働・人材政策本部長
小林 信

平成25年6月13日に成立した「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」(平成25年法律第46号、「改正法」)においては、その内容として、①障害者の範囲の明確化(平成25年6月19日公布、施行)、②雇用の分野における障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務の法制化(平成28年4月1日施行)、③法定雇用率の算定基礎の見直し(算定基礎に精神障害者を加える)(平成31年4月1日施行)が盛り込まれました。

厚生労働省では、これを受けて、労働政策審議会障害者雇用分科会の議論を経て、「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(障害者差別禁止指針)」(平成27年厚生労働省告示第116号)、「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは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に事業主が講ずべき措置に関する指針(合理的配慮指針)」(平成27年厚生労働省告示第117号)を策定し、告示しました。また、職業安定局長名で改正法の解釈通知を都道府県労働局長宛に示すとともに、両指針に関するQ&A、合理的配慮指針に関わる事例集も公開しています。

これらを踏まえて、事業主がとらなければならない留意点等について整理しました。

1. 差別禁止・合理的配慮に関する改正が行われた趣旨

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供については、国連で採択された「障害者の権利に関する条約」の批准に向けて実施された国内法令整備の一環として行われたものです。

また、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(平成25年法律第65号、いわゆる「障害者差別解消法」)が制定され、平成28年4月1日から施行されています。

障害者差別解消法では、事業者の合理的配慮の提供は努力義務(同法第8条2項)とされているのに対して、改正法では事業主の合理的配慮の提供は法的義務(第36条の2及び第36条の3)

とされている違いがあります。

2. 差別禁止・合理的配慮の対象となる「事業主」とは

改正法では、雇用分野における差別禁止・合理的配慮の対象となる「事業主」は、すべての事業主が対象であり、事業規模等による限定は行われていません。

「事業主」とは、事業の経営主体をいい、個人事業主にあつてはその個人が、会社その他の法人組織はその法人そのものが「事業主」に該当します。

3. 差別禁止・合理的配慮の対象となる「障害者」とは

改正法では、雇用分野における差別禁止・合理的配慮の対象となる「障害者」については、第2条1項で「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。第6号において同じ。)その他心



身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）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をいう。」と規定しています。

また、解釈通知では、①「心身の機能の障害」とは、あらゆる心身の機能の障害を意味すること、②「長期にわたり」とは、障害が長期にわたり、または永続することを意味し、病気などにより一時的に職業生活に制限を受ける者は「障害者」に該当しないこと、③「職業生活に相当の制限を受け」とは、雇用・就業上の観点から、障害により職業生活が相当程度制限される状態を意味しており、就業可能な職域の範囲、就業の難易度等からみて障害の程度が軽く、就業等に当たってのハンディキャップとならないような者は該当しないこと、等が解説されています。

これら規定から、障害の原因や障害の種類によつての限定はありませんので、上記の①②③の要件を満たしている者は「障害者」に該当しうることとなります。

4. 雇用分野で禁止される「障害者」に対する差別とは

改正法では、雇用分野における差別禁止について第34条、第35条で規定されていますが、障害者差別禁止指針及び解釈通知により具体的に明らかにされています。

- (1) 改正法第34条、第35条で禁止されている差別は、障害者であることを理由とする差別（いわゆる「直接差別」をいい、車いす、補助犬その他の支援機器等の利用、介助者の付添等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不利益取扱いを含む。）であって、事業主に差別意図があるものであり、いわゆる「間接差別」は禁止される差別に該当しないこととなっています。（障害者差別禁止指針第2、解釈通知第2.2.（2）、ロ、Q&A 2-3を参照）
- (2) 雇用分野におけるあらゆる局面、すなわち「募集及び採用」「賃金」「配置」「昇進」「降格」

「教育訓練」「福利厚生」「職種の変更」「雇用形態の変更」「退職の勧奨」「定年」「解雇」「労働契約の更新」において、障害者であることを理由として、

- 障害者を排除すること
 - 障害者に対して不利な条件を付すこと
 - 障害者よりも障害者でない者を優先することが禁止されることとなっています。（障害者差別禁止指針第3.1～13、解釈通知2.1.イ.ハ.ニ及び同2.（3）～（15）、Q&A 2-1.3-1～3-13を参照）
- (3) 以下に該当する場合は、障害者であることを理由とする差別に該当しないこととなっています。
 - 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取扱うこと
 - 合理的配慮の提供を前提とした上で、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること
 - 合理的配慮に係る措置を講ずること
 - 障害者専用の求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること（障害者差別禁止指針第3.14、解釈通知第2.（16）、Q&A 2-1.3-14を参照）

5. 合理的配慮とは

改正法では、雇用分野における合理的配慮の提供の義務に関する条文は、第36条の2、第36条の3、第36条の4で規定されています。

合理的配慮とは、障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害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の必要な措置です。

どのような措置を講ずるかは、個々の障害者で

ある労働者の障害の状態や職場の状況に応じて異なりますが、例えば、車椅子を使用している方のために机の高さを調節することや、知的障害を持つ方のために分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること、精神障害を持つ方のためにできるだけ静かな場所で休憩できるようにすること等が考えられます。(Q&A 4-1-1を参照)

合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例は、合理的配慮指針の別表として事例が例示されています。

なお、合理的配慮は個々の障害者である労働者の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるものであるため、多様性があり、かつ、個別性が高いものであること。したがって、別表に記載されている事例は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く、また、別表に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあることに留意することが必要です。(合理的配慮指針第4.2を参照)

6. 合理的配慮の手続

合理的配慮指針においては、「合理的配慮の手続」が独立して定められているのが大きな特徴です。

募集・採用時の合理的配慮については、「障害者からの申出」が必要とされています。(改正法36条の2)

これは、募集・採用時にはどのような障害特性を有する障害者から応募があるか分からず、事業主がどのような合理的配慮の提供を行えばよいのか不明確な状況にあることから、募集・採用時においては、障害者からの申出を合理的配慮の提供の契機としたものです。(解釈通知第3.1.口を参照)

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りるものとされています。

なお、合理的配慮に係る措置の内容によって

は準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者には、面接日等までの間に時間的な余裕をもって事業主に申し出ることが求められています。(合理的配慮指針第3.1.(1)を参照)

障害者からの申出を受けた事業主は、募集・採用にあたって支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて、当該障害者と話し合いを行うことが求められます。(合理的配慮指針第3.1.(2)を参照)

事業主は障害者との話し合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討、確定するとともに講ずることとした措置の内容、または当該障害者から申出のあった具体的な措置が過重な負担に該当すると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝達することが求められます。

伝達する際には、当該障害者からの求めに応じて、その理由を説明することが求められます。(合理的配慮指針第3.1.(3)を参照)

採用後における合理的配慮の手続きについては、事業主側から障害者に対して、職場において支障となっている事情の有無を確認することが求められています。

さらに障害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職場において支障となっている事情の有無を確認することが求められています。(合理的配慮指針第3.2.(2)を参照)

7. 過重な負担

合理的配慮の提供の義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしています。

(1) 過重な負担の考慮要素

事業主は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについて、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら、個別に判断することと

されています。

①事業活動への影響の程度

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。

②実現困難度

事業所の立地状況や施設の所有形態等による当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度。

③費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度。ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の障害者に係る措置に要する費用・負担も勘案して判断。

④企業の規模

当該企業の規模に応じた負担の程度。

⑤企業の財務状況

当該企業の財務状況に応じた負担の程度。

⑥公的支援の有無

当該措置に係る公的支援を利用できる場合は、その利用を前提とした上で判断。

(2) 過重な負担に当たると判断した場合

事業主は、障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えるとともに、当該障害者からの求めに応じて、当該措置が過重な負担に当たると判断した理由を説明することが求められています。また、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずることとされています。

(合理的配慮指針第5を参照)

8. 相談体制の整備等

事業主は、改正法第36条の3に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するため、雇用管理上次の措置を講じなければならないとされてい

ます。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

①相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、労働者に周知すること

②相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずること

(2) 採用後における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

①職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること

②職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと

(3) 相談者のプライバシーを保護するために必要な措置

採用後における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、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ずるとともに、当該措置を講じていることについて、労働者に周知することが求められています。

(4) 相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発をすることが求められています。

(5) その他

これらの相談体制の整備等に当たっては、障害者である労働者の疑義の解消や苦情の自主的な解決に資するものであることに留意することが必要です。(合理的配慮指針第6を参照)

なお、詳細は厚生労働省のホームページの「障害者雇用促進法の改正」をご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html