

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のNewsでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/>)

職業安定関係

改正障害者雇用促進法に基づく 「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」のポイント

厚生労働省は、平成28年4月1日に改正施行される「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法）に基づく「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）と「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）を策定し、平成27年3月25日に告示した。ここでは、両指針の概要および実務上の留意点について解説を行う。

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（平27. 3.25 厚労告116）

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（平27. 3.25 厚労告117）

松山 陽 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 改正障害者雇用促進法の概要

平成19年9月、我が国が国連総会において採択された「障害者の権利に関する条約」に署名したことを受け、平成25年6月19日、批准に向けた法整備の一つとして、改正障害者雇用促進法（以下、法）が公布された。主な内容は[図表1]のとおりである。

今回告示された両指針は、[図表1]の「(1)障害者に対する差別の禁止」および「(2)合理的配慮の提供義務」の具体的な事例等について、労働政策審議会（障害者雇用分科会）の意見を踏まえ、策定さ

れたものである。なお、両指針の対象となる「障害者」とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）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、または職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

2. 「障害者差別禁止指針」の概要

[1] 基本的な考え方

今回の「障害者差別禁止指針」はすべての事業主が対象となる。すべての事業主は、法34条およ

図表1 改正障害者雇用促進法の概要

(1)障害者に対する差別の禁止 雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。
(2)合理的配慮の提供義務 事業主に、障害者が職場で働くに当たった支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。
(3)苦情処理・紛争解決援助 <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。 (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例整備。
(4)法定雇用率の算定基礎の見直し <ul style="list-style-type: none"> 法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加する。 ただし、施行（平成30年）後5年間に限り、精神障害者の法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

施行期日：平成28年4月1日（ただし、(4)は平成30年4月1日）

資料出所：厚生労働省ホームページ (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha_h25/dl/kaisei02.pdf)

び35条の規定に基づき、労働者の募集・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、また、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り扱い（車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の利用を理由とする不当な不利益取り扱いを含む）をしてはならない。

また、事業主や同じ職場で働く人が、障害の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である、とされている。

[2] 差別の禁止の具体的事例

本指針では、法34条および35条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう「①募集・採用、②賃金、③配置、④昇進、⑤降格、⑥教育訓練、⑦福利厚生、⑧職種の変更、⑨雇用形態の変更、⑩退職の勧奨、⑪定年、⑫解雇、⑬労働契約の更新」について、[図表2]のとおり、具体的に禁止される措置が定められた。

なお、この具体的に禁止される措置に関し、次

に掲げる措置を講ずることは、「障害者であることを理由とする差別に該当しない」とされている。

イ 積極的差別是正措置として障害者を有利に取り扱うこと

ロ 合理的配慮を提供し、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り扱いをすること

ハ 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取り扱いをすること）

ニ 障害者専用の求人の採用選考または採用後において、仕事をする上での能力および適性の判断、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

3. 「合理的配慮指針」の概要

[1] 基本的な考え方

障害者差別禁止指針と同様、合理的配慮の提供義務の対象となるのもすべての事業主となる。また、合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであるとされている。

[2] 合理的配慮の手続き

募集・採用時においては、事業主は応募者がどのような障害の特性を持つか事前には分からないため、障害者からの申し出により合理的配慮措置が必要となるのに対し、採用後においては、障害者の申し出を待つことなく、事業主が雇入れ時まで（障害者と把握していなかった場合は把握した後）に支障となっている事情の有無を確認しなければならない[図表3]。その後も、定期的に支障となっている事情の有無を確認し、必要に応じて合理的配慮措置が必要となる。

[3] 合理的配慮の内容

合理的配慮とは、募集・採用時または採用後において、「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に講ず

る障害者の障害の特性に配慮した必要な措置」とされており、本指針では多くの事業主が対応できると考えられる措置の事例が別表として記載されている。

ただし、採用後の措置として、①日常生活に必要な眼鏡や車いす等を提供すること、②中途障害

により配慮をしても重要な職務遂行に支障を来す場合にその職務を継続させることまでは求められていない（ただし、②については別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することが必要とされている）。

図表2 差別の禁止の具体的事例

項目	禁止される措置
①募集・採用	イ 障害者であることを理由として、障害者を募集または採用の対象から排除すること ロ 募集または採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること
②賃金	イ 障害者であることを理由として、障害者に対して一定の手当等の賃金の支払いをしないこと ロ 一定の手当等の賃金の支払いに当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと
③配置	イ 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることまたはその対象から障害者を排除すること ロ 一定の職務への配置に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 一定の職務への配置の条件を満たす労働者の中から障害者または障害者でない者のいずれかを優先して配置すること
④昇進	イ 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇進の対象から排除すること ロ 一定の役職への昇進に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇進させること
⑤降格	イ 障害者であることを理由として、障害者を降格の対象とすること ロ 降格に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 降格の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者を優先して対象とすること
⑥教育訓練	イ 障害者であることを理由として、障害者に教育訓練を受けさせないこと ロ 教育訓練の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 教育訓練の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者でない者を優先して対象とすること
⑦福利厚生	イ 障害者であることを理由として、障害者に対して福利厚生の措置を講じないこと ロ 福利厚生の措置の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 障害者でない者を優先して福利厚生の措置の対象とすること
⑧職種の変更	イ 職種の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることまたはその対象から障害者を排除すること ロ 職種の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 職種の変更の基準を満たす労働者の中から障害者または障害者でない者のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること
⑨雇用形態の変更	イ 雇用形態の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることまたはその対象から障害者を排除すること ロ 雇用形態の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から障害者または障害者でない者のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること
⑩退職の勧奨	イ 障害者であることを理由として、障害者を退職の勧奨の対象とすること ロ 退職の勧奨に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること
⑪定年	イ 障害者に対してのみ定年の定めを設けること ロ 障害者の定年について、障害者でない者の定年より低い年齢とすること
⑫解雇	イ 障害者であることを理由として、障害者を解雇の対象とすること ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 解雇の基準を満たす労働者の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること
⑬労働契約の更新	イ 障害者であることを理由として、障害者について労働契約の更新をしないこと ロ 労働契約の更新に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先して労働契約の更新の対象とすること

[4] 過重な負担

また、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合は「合理的配慮の提供義務」から除くこととされており、次の要素を総合的に勘案し個別に判断するとしている。

- ① 事業所における生産活動やサービス提供やその他の事業活動への影響の程度
- ② 事業所の立地状況や施設の所有形態等による機器や人材確保、設備の整備等の困難度
- ③ 費用・負担の程度
- ④ 企業の規模に応じた負担の程度
- ⑤ 企業の財務状況に応じた負担の程度
- ⑥ 公的支援の有無

事業主は、障害者から申し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は、当該障害者に伝えるとともに、その理由を障害者に対して説明することが必要となる。また、その場合であっても、障害者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措置を講ずることが必要である。

[5] 相談体制の整備

事業主は障害者である労働者からの相談に適切に対応するために、①障害者からの相談に適切に

対応するために必要な体制の整備、②採用後に合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応、③相談者のプライバシーを保護するために必要な措置、④相談したことを理由とする不利益取り扱いの禁止の措置を講じなければならない。

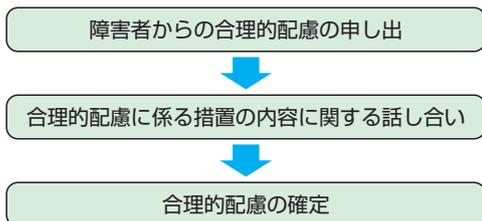
4. 実務上の留意点

今回の両指針において、事業主として禁止される事例および具体的に講ずべき措置が示されているが、実務担当者としては、どの程度まで対応が求められるのかが気になる点であろう。

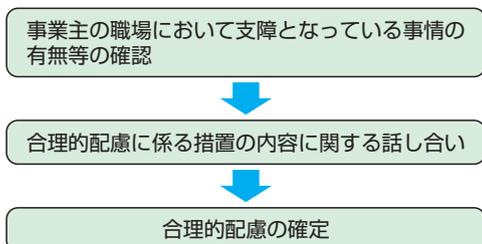
障害者差別の禁止について、障害者であることを理由にした差別的取り扱いが禁止されるが、前述のとおり、労働能力等を適正に評価した結果として、障害者でない者と異なる取り扱いをすることは差別的取り扱いには当たらないと解されている。例えば、募集・採用時に能力や適性とは無関係に、単に障害者であることを理由に応募を受付しなかったり、不採用とした場合は差別的取り扱いに当たるものの、応募者の能力や適性を評価した結果として不採用とすることは差別的取り扱いには当たらない。障害者から説明を求められた場合、労働能力等を適正に評価した結果であることを具体的に説明できるようにしておく必要がある

図表3 合理的配慮の手続き

① 募集・採用時における合理的配慮の手続きの流れ



② 採用後における合理的配慮の手続きの流れ



図表4 別表の記載例(一部抜粋)

段階	事 例
募集・採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 募集内容について、音声等で提供すること（視覚障害） ・ 面接を筆談等により行うこと（聴覚・言語障害）——など
採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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こと（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こと（知的障害） ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること（精神障害ほか）——など

[注] 別表の全文は、厚生労働省のホームページで見ることができる（http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku_jouhou-11600000-Shokugyouteikyoku/0000082153.pdf）。

といえよう。

次に、合理的配慮であるが、事業主の「過重な負担」がどの程度なのかポイントとなろう。障害者からの申し出に対して、十分な検討もせずに、単に費用が掛かるからという理由で実施しない場合は「過重な負担」には該当しないものと考えられる。障害者からの申し出に対して対応が難しい場合は、他に代替措置がないかどうかも含めて十分に検討した上で、実施できない場合は、会社の

事業運営や業績にどの程度影響があるのか具体的に説明が求められることに留意が必要である。なお、「過重な負担」の具体的な内容として前述したとおり、六つの項目（3.[4]の①～⑥）が掲げられているが、どの程度が「過重な負担」に該当するか否かは判断が難しい。今後、厚生労働省から出される予定である「事例集」や「Q & A」等の情報も参考にされたい。

税務関係

労務関係の税務に関する平成27年度改正点

平成27年3月31日に「所得税法等の一部を改正する法律」（平成27年法律9号）およびこれに関連する改正政令等が公布、特段の定めがあるものを除き、同年4月1日から施行された。そこで、これらの改正事項のうち人事労務関係の税務に関する次の2点について、その概要を紹介する。

- 1.消費税率引上げ時期の変更に伴い、住宅借入金等特別控除等（いわゆる、住宅ローン減税等）の適用期限を平成31年6月30日まで延長
- 2.外国に家族を残して日本で就労している外国人に対して、国外扶養親族に係る扶養控除の適正化の観点から、適用を受ける納税者に対し、親族関係書類等の添付等を義務づけ

三好 毅 税理士(三好税理士事務所)

1.住宅借入金等特別控除等の適用期限の延長

[1]改正前の適用期限

住宅借入金等特別控除の適用期限は、改正前においては、平成26年4月1日からの消費税率の引き上げ（5%→8%）を受けて、平成29年12月31日までに取得した住宅を居住の用に供した場合に適用することとされていた（改正前の租税特別措置法41条1項）。

[2]改正後の適用期限

当初予定されていた消費税率の8%から10%への引き上げの時期が、平成27年10月1日から平成29年4月1日に変更されたことに伴い、[1]の適用期限が平成31年6月30日まで1年6カ月延長された（改正後の租税特別措置法41条1項）。

注：上記のほか、住宅借入金等特別控除に関連するその他の特定の増改築等に係る住宅借入金等を有する場合の所得税額の特別控除の特例等についても同様の適用期限の延長が行われている（改正後の租税特別措置法41条の3の2第1項等）。

2.外国に居住する扶養親族等について扶養控除等を受けるための書類添付の義務化

[1]改正の背景

日本国内で勤務する外国人等が外国で居住する親族について扶養控除等の控除を受けるための要件としては、従来特別の定めはなく、一般の日本人の場合と同様の取り扱いとされていた。

例えば、扶養親族に該当する者の要件は、原則