

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・合理的配慮に関する施行通達・Q&Aのポイント

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、本法）に関しては、平成25年6月改正により事業主の障害者に対する差別の禁止および合理的配慮の提供義務が規定され、平成28年4月1日から施行されることである。この改正により事業主には募集・採用から退職に至るまで障害を理由とした差別的取り扱いが禁止されるとともに、障害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が義務づけられた（罰則規定はない）。以下、その具体的内容について解説する。

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の施行について

（平27.6.16 職発0616第1）（通達）

改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A【第1版】

吉田慶太 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.対象範囲

本法における今回の改正内容の対象となる「事業主」「障害者」とは以下のとおりである。

##### [1]対象となる事業主

すべての事業主（個人・法人問わず）である。中小企業への緩和策や猶予は設けられていない。

なお、事業主以外の従業者が自らの裁量で行った行為であっても、事業主から委任された権限の範囲内で行ったものであれば、事業主はその行為に責任を有するとされている。

##### [2]対象となる障害者

「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により、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」（法2条〔要旨。以下、条名表示は要旨である場合を含む〕）とされ、障害の原因や種類については限定されていない。また、必ずしも障害者手帳所持者とは限らないため、本人から障害者である旨の申し出があった場合、医師への確認が必要となるケースも考えられる。

一方で、職業生活への「長期」にわたる「相当」の制限（または「著しく」困難な者）との前提条件から、病気などによって一時的に職業生活に制限が発生している期間や、採用試験や実際の就労に当たり特段ハンディキャップとならない軽度の障害者は該当しない。

図表 1 本法における「差別」の具体例

	差別に該当する	差別に該当しない
募集・採用	一般求人を出す、障害者は対象外とする	障害者専用求人を出す
賃金	障害者という理由のみで賃金を低く設定する。賞与を支給しない	最低賃金法7条に基づき最低賃金未満の賃金を設定する
昇進	障害者という理由のみで昇進させない	労働能力に応じた公正な人事評価により障害者でない者を昇進させる
教育訓練	研修や現場実習を受けさせない	その障害に配慮して独自のメニューで研修を行う

## 2. 具体的な改正内容

### [1] 障害者に対する差別の禁止

本法において禁止する不当な「差別」とは、「障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えず」（法34条）、あるいは、「障害者であることを理由として」「不当な差別的取り扱い」（法35条）を行うことを指す。

その禁止範囲は、①募集および採用、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労働契約の更新と、雇用分野におけるあらゆる局面とされている。

障害者であるという理由「のみ」によって求人募集や昇進、教育訓練の対象から排除したり、採用や昇進、職種の変更に関して障害者に「のみ」不利な条件を設けたり、あるいは、労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で障害者でない者を「優先」して昇進させる、逆に障害者に対し「優先」して退職勧奨・整理解雇を行うなどの行為が禁止となる。

ただし、(a)障害者を有利に扱うこと、(b)(後掲[2]合理的配慮の提供義務を前提とした上で)労働能力等を適正に評価した結果として異なる扱いをすること、(c)合理的配慮に係る措置を講じた結果として異なる取り扱いをすることなどは、禁止される差別には含まれない[図表1]。

例えば、障害者を募集対象者から排除する一般求人は差別となるが、障害者のみを対象とする求人（障害者専用求人）は本法違反とはならない（障

害者専用求人という枠組みの範囲ならば、特定の障害を限定しての求人も本法における差別には該当しない）。ただし、特例子会社制度<sup>注</sup>を適用しているグループ企業で、親会社において「障害者だから」という理由で応募を受け付けないとすることは本法における差別に該当するので注意が必要である。

注：「特例子会社制度」…障害者雇用率を算定するに当たり、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

### [2] 合理的配慮の提供義務

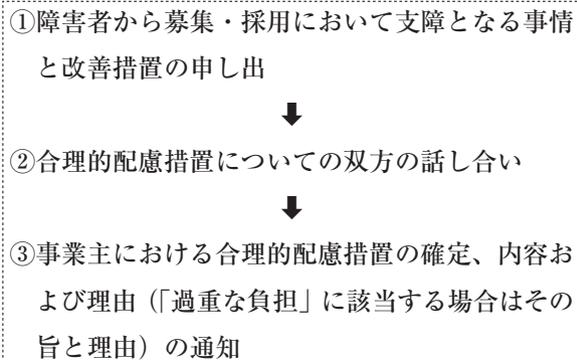
本法における「合理的配慮」とは、障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置を指す（法36条の3）。

例えば、採用試験において視覚障害者に課す筆記試験や聴覚障害者に課す面接試験における支障への配慮（点字や音声を用いるなど）や、車いすを使用する労働者のための机の高さや導線の確保などが挙げられる[図表2]。その具体的措置の決定に際し、個々の障害者の障害の状況や職場の状況などに応じて、事業主と障害者の当事者間で相談しながら決めることとなるが、相談に当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない（法36条の4）。

この義務を履行する過程においては事業主側に

何らかの負担が生じる可能性がある（例えば事業所内のバリアフリー化や障害者用の新たな資料作成など。費用負担は義務履行主である事業主）。そこで、合理的配慮義務に係る措置が、事業主に対して「過重な負担」を及ぼす場合には、そのような合理的配慮を提供する義務が免除されている。「過重な負担」に該当するかどうかは六つの要素を総合的に勘案し、事業主が判断することになっている（合理的配慮指針〔平27. 3.25 厚労告117〕第5）[図表3]。

本法施行後、障害者の採用活動において合理的配慮措置を行うに当たっては、以下のフローが必要となる（合理的配慮指針第3）。



また、採用後においては、実際に障害者が働く職場において合理的配慮措置を考慮・導入するに当たり、「障害者からの申し出」ではなく、「事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無の確認」を行う。その後は上記採用活動

**図表2 「合理的配慮」の主な具体例**

募集・採用時	採用試験において、問題用紙に点字を用いる、あるいは音声で伝える
	障害者でない者に比べ、試験時間を長めに確保する
採用後	車いす利用者の使用する机や作業台の高さを調整する
	手話通訳者を配置する、盲導犬の職場入室を可能とする、相談担当者を配置する
	ラッシュ時を避けるための勤務時間の変更や、通院時間に配慮した出勤制度を設ける
	障害者本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮などの説明を行う

[注] 厚生労働省より、各障害類型に応じた「合理的配慮指針事例集【第1版】」(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouteikyoku/0000092302.pdf>) が公表されているので参照されたい。

**図表3 「過重な負担」を判断するための6要素**

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

[注] 本来、「過重な負担」については事業主が上記6要素を勘案し判断するものであるが、疑義が生じた場合は都道府県労働局長による助言、指導および勧告や紛争調整委員会による調停が行われる。

時②③と同様のフローである。

事業主には、労働者が障害者かどうかを把握・確認する義務が生じるため、障害を持つ労働者が申し出をできるように全社的な呼び掛けなどを行う必要がある（必要な注意を払ってもなお、障害者であることを把握できなかった場合は合理的配慮提供の義務違反には問われない）。ただし、障害情報の収集については、プライバシーとの兼ね合いが生じるため注意が必要である。

なお、合理的配慮指針（第3 2）において「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」とあり、個々の障害者の障害の状態や職場の状況の変化といった必要に応じて、一定の期間ごとに確認する機会を設けることが想定されており、定期健康診断時やストレスチェック時、労働契約更新時、もしくは本人または上司の異動時などに確認することも考えられる。

その他、合理的配慮指針（第6）では[図表4]にあるような相談体制の整備措置を講ずることとされている。

### 3. 苦情処理・紛争解決援助

事業主は、障害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、障害者である労働者から苦情の申し出を受けたときは、その自主的解決を図るよう努めるものとされている。

自主的解決ができない場合は、都道府県労働局長が必要な助言、指導または勧告をすることができるとともに、紛争調整委員会における調停委員による調停・調停案の作成・受諾勧告を行うものとされている。

### 4. その他事業主が留意しておくべき事項

障害者への差別禁止という観点から、事業主や同僚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となるため、何らかの全社的な啓発活動が必要となると考えられる。

また、障害者雇用に当たっては、さまざまな助成金や公的支援制度が存在しており、活用する余地がある（[図表3]の⑥にあるように、助成金や公的支援制度を利用できるが、利用していないとなれば「過重な負担」とは認められない可能性もある）。

今後も施行日までの間に寄せられた疑問などに応じて、「改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ & A」が更新・公表される予定なので注視されたい。なお、平成30年4月1日より法定雇用率の算定基礎に精神障害者が新たに加えられることとなるが、平成35年3月31日までの5年間の法定雇用率については、本来の計算結果から政令によって緩和される予定である。

図表4 相談体制の整備措置

- ① 相談体制の整備（相談窓口の設置、周知）
- ② 相談があった際の支障となる事情の迅速な確認と合理的配慮手続き（研修実施、マニュアル作成）
- ③ 相談者のプライバシー保護措置（保護措置の確立と周知）
- ④ 相談をしたことを理由とする不利益取り扱いの禁止（方針の周知・啓発）