

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

【第三版】

【目次】

はじめに…………… P 6

総則…………… P 7

(背景)

Q 1 - 1. 障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務が規定された背景は何ですか？

Q 1 - 2. 国内法における差別禁止等の規定の整備はどのようなものですか？

(対象となる障害者の範囲)

Q 1 - 3 - 1. どのような方が差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者に該当するのですか？

Q 1 - 3 - 2. 差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者は、障害者雇用率制度の対象範囲と同様の者（手帳所持者で、かつ週の所定労働時間が 20 時間以上の者若しくは週の所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者）に限定されているのですか？また、中途障害の方も差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者に含まれますか？

(対象となる障害者の確認方法)

Q 1 - 4 - 1. 本人から障害者である旨の申出があったが、本当に障害者かどうか分からない場合、どのような確認方法が考えられますか？

Q 1 - 4 - 2. 障害者手帳や医師の診断書等がないものの、一見して障害者であると認識できる労働者から合理的配慮の申出があったので、合理的配慮を提供しようと考えますが、この場合も、障害者手帳や医師の診断書等による確認は必要ですか？

(プライバシーに配慮した障害の把握・確認方法)

Q 1 - 5 - 1. 労働者本人から障害を持っていることを積極的に申し出ないことも考えられますが、事業主が労働者の障害の有無を把握・確認するに当たって、どのようなことに注意すればよいですか？

Q 1 - 5 - 2. 「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害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」とありますが、どうすれば「必要な注意」を払ったことになるのですか？

(その他)

Q 1 - 6. 障害者差別禁止又は合理的配慮の提供義務に違反した事業主に対して罰則はありますか？

Q 1 - 7. 就労継続支援 A 型事業所に対しても差別禁止・合理的配慮の提供義務はかかりますか？

障害者に対する差別の禁止…………… P 13

(基本的な考え方)

Q 2 - 1. 禁止される差別はどのようなものですか？

Q 2 - 2. 障害者間の異なる取扱い（例えば、身体障害者と知的障害者とで異なる取扱いとすること等）は禁止される差別に該当しますか？

Q2-3. 結果として障害者と障害者でない者が異なる取扱いとなる場合は、すべからく、禁止される差別に該当しますか？

Q2-4. 派遣先における障害者差別禁止の実効性はどのように確保されるのですか？
(募集及び採用)

Q3-1-1. どのような場合に募集及び採用時の差別になりますか？

Q3-1-2. 募集に際して「「○○」の資格を有すること」というように、一定の能力を有することを条件とすることがあり、これによって特定の障害者が排除される場合も考えられます。これも差別になりますか？

Q3-1-3. 募集に際して「心身ともに健全（健康）な方を募集」という要件を設けてもよいですか？

Q3-1-4. 障害者のみを対象とした求人（いわゆる障害者専用求人）は差別にはなりますか？また、障害者の求人は正社員以外や契約社員のものが多く、正社員と比較して賞与や昇進、退職金の取扱いが異なるが、差別に当たりますか？

Q3-1-5. 特例子会社を設置している場合に、障害者については、一般の求人において、親会社への応募は受け付けず、特例子会社の応募のみ受け付けることとする事は可能ですか？

Q3-1-6. 障害者手帳を持っている人の求人への応募については、一般求人ではなく、障害者専用求人でのみ受け付けることとする事は可能ですか？

Q3-1-7. 応募してきた障害者を採用しないことが障害者差別禁止に違反するのですか？

Q3-1-8. 試用期間について、障害者であることを理由に試用期間を長くすることは差別にあたりますか？
(賃金)

Q3-2-1. どのような場合に賃金に関する差別になりますか？

Q3-2-2. 最低賃金法第7条に基づき、障害者に対して最低賃金よりも低い賃金を設定することは差別にはならないのですか？

Q3-2-3. 障害者専用の賃金テーブルを設け、その賃金テーブルに障害者を一律に当てはめることは差別になりますか？

(配置)

Q3-3-1. どのような場合に配置に関する差別になりますか？

Q3-3-2. 合理的配慮として特定の職務を切り出し、障害者に当該職務を担当してもらう場合も差別になりますか？

(昇進)

Q3-4. どのような場合に昇進に関する差別になりますか？

(降格)

Q3-5. どのような場合に降格に関する差別になりますか？

(教育訓練)

Q3-6. どのような場合に教育訓練に関する差別になりますか？

(福利厚生)

Q3-7. どのような場合に福利厚生に関する差別になりますか？

(職種の変更)

Q3-8. どのような場合に職種の変更に関する差別になりますか？

(雇用形態の変更)

Q3-9. どのような場合に雇用形態の変更に関する差別になりますか？

(退職の勧奨)

Q3-10. どのような場合に退職の勧奨に関する差別になりますか？

(定年)

Q3-11. どのような場合に定年に関する差別になりますか？

(解雇)

Q3-12. どのような場合に解雇に関する差別になりますか？

(労働契約の更新)

Q3-13. どのような場合に労働契約の更新に関する差別になりますか？

(法違反とならない場合)

Q3-14-1. 障害者と障害者でない者の異なる取扱いは、全て禁止される差別に該当しますか？

Q3-14-2. 「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」とはどういう意味ですか？

障害者に対する合理的配慮の提供..... P 21

(基本的な考え方)

Q4-1-1. 合理的配慮とは何ですか？具体的にどのようなものを想定すればよいですか？

Q4-1-2. 障害者差別解消法に規定されている合理的配慮の提供との違いは何ですか？

Q4-1-3. 過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置が複数ある場合は、どのように措置を決めればよいですか？

Q4-1-4. 障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるときは、合理的配慮に係る措置を講ずる必要はありませんか？

Q4-1-5. 合理的配慮に係る措置とメンタルヘルス対策として講じられる措置とが重複するケースがあると思いますが、例えば、メンタルヘルス対策を講じていれば合理的配慮に係る措置を講じていると考えてよいですか？

Q4-1-6. 派遣先において、障害者である派遣労働者に対する合理的配慮はどのように提供されるのですか？

(合理的配慮の手続)

Q4-2-1. 合理的配慮の提供に当たって、どのような手続が必要ですか？

Q4-2-2. 募集及び採用時における合理的配慮の提供について、なぜ「障害者からの申出」を必要としているのですか？

Q4-2-3. 募集及び採用時に気を付けるべきことは何ですか？

Q4-2-4. 本人が障害者であることを明らかにしている場合、募集及び採用時に、採用後の合理的配慮について質問する際の留意点はありますか？

Q4-2-5. 一般求人において、本人が障害者であることを明らかにしていない場合、募集及び採用時に、

就業上の配慮が必要かどうか質問する際の留意点がありますか？

Q4-2-6. 事業主が、ある労働者について、面接時には障害者であることを知らず、採用後に障害者であることを知った場合も、合理的配慮の提供義務はありますか？

Q4-2-7. 合理的配慮の手続において、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えないと指針に記されていますが、どういった場合に補佐が必要なのですか？

Q4-2-8. 採用後の合理的配慮の提供について、事業主は障害者である労働者に対して「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」とありますが、具体的にはどのくらいの頻度で確認すればよいですか？

(合理的配慮の内容)

Q4-3. 採用後の合理的配慮とは、あらゆる措置が対象となるのですか？

(過重な負担)

Q4-4-1. 過重な負担とは何ですか？また、誰がどのような基準で判断するのですか？

Q4-4-2. 合理的配慮のために必要な費用は、誰が負担するのですか？

Q4-4-3. 合理的配慮について、助成金等の公的支援制度はありますか？

Q4-4-4. 過重な負担の判断に当たって疑義が生じた場合、どのような仕組みがありますか？

(相談体制の整備等)

Q4-5-1. 相談体制の整備に当たって、どのような措置を講ずる必要がありますか？

Q4-5-2. 相談窓口は、事業所毎に設置しなければならないですか？

(別表)

Q4-6. 合理的配慮は、合理的配慮指針の別表に挙げられている事例に限定されるのですか？

助言、指導及び勧告..... P 27

Q5-1. 助言、指導及び勧告に当たって、「必要があると認めるとき」とは、どのような場合ですか？

紛争の解決..... P 27

Q6-1. 紛争解決の流れを教えてください。

Q6-2. 紛争調整委員会に設けられる障害者雇用調停会議はどのような仕組みとなっているのですか？

公務員に関する適用除外..... P 28

Q7-1. 公務員にも障害者差別禁止や合理的配慮の提供が確保されますか？

はじめに

- 平成 25 年改正障害者雇用促進法において、事業主の障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務が規定され、平成 27 年 3 月には、その具体的な内容を定める障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針が策定されました。障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務については、平成 28 年 4 月から施行されました。
- この Q&A は、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務に関する基本的な疑問点について、考え方をお示ししたものです。なお、合理的配慮の具体的な内容については別途、合理的配慮指針事例集にてお示しております。
- 今後、必要に応じてこの Q&A の更新を行う予定です。

総則

(背景)

Q1 - 1. 障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務が規定された背景は何ですか？

A1 - 1. 障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）における障害者差別（合理的配慮の否定を含む。）禁止の規定を踏まえ、国内法を整備する必要があったからです。

平成 18 年 12 月に国連総会で採択された障害者権利条約では、一般的義務として、障害に基づくいかなる差別（合理的配慮の否定を含む。）もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進すべきこと等を定めています。

労働・雇用分野においては、条約第 27 条で、①あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関する障害を理由とする差別の禁止、②職場において合理的配慮が提供されることの確保等のために適当な措置をとるべきこと等を規定しています。

Q1 - 2. 国内法における差別禁止等の規定の整備はどのようなものですか？

A1 - 2. 障害者権利条約の批准に向けた国内法の整備としては、同条約の署名に先立ち、平成 16 年の障害者基本法の改正において、日常生活及び社会生活全般に係る分野を広く対象とする障害者に対する差別の禁止が基本的理念として明示されました。

また、平成 23 年の同法改正の際には、同条約の趣旨を踏まえ、同法第 2 条第 2 号において、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」と社会的障壁の定義が規定されるとともに、同法第 4 条第 2 項において、「（社会的障壁の除去の）実施について必要かつ合理的配慮がなされなければならない」ことが規定されました。

これに加え、平成 25 年 6 月には、障害者基本法の差別の禁止の基本原則を具体化するため、日常生活及び社会生活全般に係る分野を広く対象とする、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）が制定され、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、障害者差別の解消を推進することとされました。

障害者差別解消法では、行政機関等や事業者に対して障害者への「障害を理由とする差別的取扱い」を禁止するとともに「合理的配慮の提供」を求め、これらの措置等を通じて、共生社会の実現を目指すこととしています。合理的配慮の提供については、行政機関等は義務、事業者は努力義務とされていましたが、障害を理由とする差別の解消の一層の推進を図る観点から、令和 3 年の改正法により、令和 6 年 4 月 1 日より事業者においても義務化されることとなります。

なお、行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者雇用促進法の定めるところによるとされています。

障害者と事業者との関係は事業・業種・場面・状況によって様々であり、求められる配慮の内容・程度も多種多様であることから、事業者の事業を所管する各主務大臣は、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供に関し、事業者が適切に対応するために必要な事項等を盛り込んだ対応指針を定めることとされており、事業者においては、対応指針を踏まえ、具体的場面や状況に応じて柔軟に対応することが期待されています。

一方、雇用の分野については、労使の紛争解決の蓄積がある都道府県労働局を活用した紛争解決制度として、都道府県労働局長の助言、指導及び勧告や紛争調整委員会における調停の制度を構築すること等、雇用の分野に特有の内容を定める必要があることから、平成 25 年 6 月、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）が改正され、障害者に対する差別の禁止（第 34 条及び第 35 条）及び合理的配慮の提供義務（第 36 条の 2 及び第 36 条の 3）を別途規定することとしました。

また、障害者権利条約において「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされていることや、障害者の自立や社会参加にとって極めて重要な分野であること、労働者と事業主とは雇用契約における継続的な関係にあるとともに、一般に労働者は事業主の指揮命令下にあることから、事業主の合理的配慮の提供は平成 28 年 4 月から法的義務としています。

（対象となる障害者の範囲）

Q1－3－1．どのような方が差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者に該当するのですか？

A1－3－1．障害者雇用促進法第 2 条第 1 号に定める障害者が対象となります。

差別禁止や合理的配慮の提供の対象となる障害者は障害者雇用促進法第 2 条第 1 号に掲げる障害者（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）であるところ、ここでいう「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しており、障害の原因及び障害の種類については限定しておりません。

したがって、例えば、難病に起因する障害を有する方、高次脳機能障害を有する方などについても、その障害が長期にわたる又は永続するものであり、かつ、職業生活を相当程度制限する又は職業生活を営むことが著しく困難な場合は、差別禁止等の対象となる障害者に含まれます。

また、「長期にわたり」とは、障害が長期にわたり、又は永続することを意味し、「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います。したがって、病気等により一時的に職業生活に制限を受ける方や、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、就職等に当たってのハンディキャップとならないような方は該当しません。

なお、重度の障害の方についても対象から排除しないことを明らかにするため、「職業生活を営むことが著しく困難な者」と規定しています。

Q1-3-2. 差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者は、障害者雇用率制度の対象範囲と同様の者（手帳所持者で、かつ週の所定労働時間が20時間以上の者若しくは週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者）に限定されているのですか？また、中途障害の方も差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者に含まれますか？

A1-3-2. 前述のとおり、雇用の分野における障害者に対する差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者は障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者であり、障害者手帳の有無・週所定労働時間等による限定はしていません。

したがって、障害者雇用率制度の対象範囲以外の者であっても、「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、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」に該当する者であれば、差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者に含まれます。

また、中途障害の方も、差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者に含まれます。

（対象となる障害者の確認方法）

Q1-4-1. 本人から障害者である旨の申出があったが、障害者かどうか判断に迷う場合、どのような確認方法が考えられますか？

A1-4-1.

〔1〕 障害者手帳を所持している障害者については、障害者手帳により確認していただきます。

〔2〕 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）に基づく受給者証又は難病の患者に対する医療等に関する法律（平成26年法律第50号）に基づく医療受給者証を所持している障害者については、これらの受給者証の提示により確認していただきます。

〔3〕〔1〕〔2〕以外の方で、統合失調症、躁うつ病（躁病及びうつ病を含む）、てんかん、発達障害、高次脳機能障害の方などについては、本人の了解を得た上で、障害名又は疾患名を記載した医師の診断書又は意見書により確認していただきます。

なお、障害の把握・確認に当たっては、個人のプライバシーとの関係に十分注意する必要があります。

Q1-4-2. 障害者手帳や医師の診断書等がないものの、一見して障害者であると認識できる労働者から合理的配慮の申出があったので、合理的配慮を提供しようと考えますが、この場合も、障害者手帳や医師の診断書等による確認は必要ですか？

A1-4-2. 事業主の判断において合理的配慮を提供する場合、必ずしも障害者手帳や医師の診断書等による確認を行わなくても構いません。

（プライバシーに配慮した障害の把握・確認方法）

Q 1 - 5 - 1. 労働者本人から障害を持っていることを積極的に申し出ないことも考えられますが、事業主が労働者の障害の有無を把握・確認するに当たって、どのようなことに注意すればよいですか？

A 1 - 5 - 1. 採用後においては、労働者からの申出の有無に関わらず、事業主が労働者の障害の有無を把握・確認することとなります。当該労働者が障害を持っていることを把握した場合には、合理的配慮の提供について検討する必要があります。

ただし、必要な注意を払っても障害者であることを把握できなかった場合には、合理的配慮の提供の義務違反には問われないことは、合理的配慮指針において示しているところです。

労働者からの申出がない場合の把握・確認の方法としては、全従業員への一斉メール送信、書類の配布、社内報等の画一的な手段により、合理的配慮の提供の申出を呼びかけることが基本です。

また、上記以外のケースで事業主が把握・確認した場合でも、原則として、合理的配慮指針に定める手続を進め、必要な合理的配慮を提供する必要があります。ただし、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく健康診断又は面接指導において、労働者が障害を持っていることを把握する場合がありますが、この情報は労働者の健康確保を目的として把握するもので、合理的配慮を目的とするものではないので、本人の同意がない限り、合理的配慮のためにこの情報を用いることはできません。なお、これらの情報を用いることについて労働者の同意が得られており、健康診断又は面接指導の結果に基づいて講じられた就業上の措置の内容が労働者本人に必要な合理的配慮に当たる場合は、これらの就業上の措置をもって、合理的配慮がなされたものとみなされます。

もっとも、障害を受容していない方や、合理的配慮指針に定める手続を進める過程で合理的配慮を必要としていないことが明らかになった方に対しては、合理的配慮の提供義務はありません。本人からの具体的な申出がない場合においては、労働者本人の障害の受容の状況や病状等によっては、これらの情報をもとに労働者が障害者であるとの前提で合理的配慮の手続を進めることが本人の意に反しトラブルとなることもあり得ますので、注意が必要です。具体的には、以下のような手順で確認を進めることが望ましいものと考えられます。

〈具体的な確認方法〉

- ① 上記のとおり、まずは、全従業員への一斉メール送信、書類の配布、社内報等の画一的な手段により、合理的配慮の提供の申出を呼びかけることが基本です。
- ② ①による申出がない場合であって、合理的配慮の提供以外の目的で取得した情報により、ある労働者が障害者であることを把握した場合は、元々他の目的のために取得した情報を用いるため、合理的配慮の提供の必要性を相談するためにこれらの情報を活用する際には、事前に同意を得ることが必要です。
- ③ また、労働者本人の障害の受容の状況等を考慮した場合に、合理的配慮の提供の必要性を

相談する根拠として適切と考えられる例と適切でないと考えられる例は以下のとおりです。

【適切と考えられる例】

- ・公的なりハビリテーションサービスを利用したい旨の労働者からの申出
- ・企業が行う障害者就労支援策を利用したい旨の労働者からの申出

【不適切と考えられる例】

- ・健康等について、部下が上司に対して個人的に相談した内容
- ・上司や職場の同僚の受けた印象や職場における風評
- ・企業内診療所における診療の結果
- ・健康保険組合のレセプト

【個別の状況によっては不適切な場合があり得る例（※）】

- ・健康診断等の結果
- ・病欠・休職の際に提出された医師の診断書
- ・傷病手当金（健康保険）の請求に当たって事業主が証明を行ったこと
- ・所得税の障害者控除を行うために提出された書類

（※）労働者本人の障害の受容の状況や病状等によっては、これらの情報をもとに合理的配慮の提供の必要性を相談すること自体が本人の意に反するようなケースも生じうる例です。これらの情報をもとに相談を行う際には、それが適切であるかどうかの見極めを、企業において個別ケースごとに慎重に行う必要があります。

Q 1 - 5 - 2. 「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害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」とありますが、どうすれば「必要な注意」を払ったことになるのですか？

A 1 - 5 - 2. 全従業員への一斉メール送信、書類の配布、社内報等の画一的な手段により、合理的配慮の提供の申出を呼びかけている場合には、「必要な注意」を払っているものと考えられます。

（その他）

Q 1 - 6. 障害者差別禁止又は合理的配慮の提供義務に違反した事業主に対して罰則はありますか？

A 1 - 6. 障害者である労働者が継続して勤務できることが重要であることを踏まえれば、事業主に罰金等を課すよりも、助言、指導及び勧告といった行政指導により、継続的に雇用管理の改善を促すことが有効であると考えられることから、罰則規定は設けておりません。具体的には、障害者雇用促進

法において、厚生労働大臣は、障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告を行うことができる旨、規定されています。

なお、都道府県労働局長は、当事者の双方又は一方から障害者に対する差別又は合理的配慮に関する紛争解決の援助を求められた場合、当事者に対し必要な助言、指導及び勧告を行うことができ、当事者の双方又は一方から申請があった場合において必要と認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせることが障害者雇用促進法に規定されています。

Q1－7．就労継続支援 A 型事業所に対しても障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務はかかりますか？

A1－7．就労継続支援 A 型事業所において障害者を雇用している事業主に対しても、障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務がかかります。

障害者に対する差別の禁止

(基本的な考え方)

Q2 - 1. 禁止される差別はどのようなものですか？

A2 - 1. 雇用分野におけるあらゆる局面（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や
- ・ 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です。

なお、以下に該当する場合は、禁止される差別に該当しません。

- ・ 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。
- ・ 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異なる取扱いとすること。
- ・ 合理的配慮に係る措置を講じた結果として、異なる取扱いとなること。
- ・ 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等、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。

Q2 - 2. 障害者間の異なる取扱い（例えば、身体障害者と知的障害者とで異なる取扱いとすること等）は禁止される差別に該当しますか？

A2 - 2. 禁止される差別は障害者と障害者でない者の不当な差別的取扱いであり、障害者間の異なる取扱いは禁止される差別に該当しません。例えば、障害特性等を踏まえた職務の内容・作業環境等を設定して募集を行うことは、求職者にとってもより自分に適した仕事を見つけやすいという観点から有用です。

このような場合でも、公正な採用選考の観点から、他の障害種別の障害者を含め、応募者に広く門戸を開き、能力・適性のみを採用基準とする採用選考を行うことが求められますので、特定の障害種別の障害者を募集の対象から排除することがないようにする必要があります。

Q2 - 3. 結果として障害者と障害者でない者が異なる取扱いとなる場合は、すべからく、禁止される差別に該当しますか？

A2 - 3. 単に結果として異なる取扱いをしたというだけでは、直ちに禁止される差別には当たりません。禁止される差別は、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器具等の利用、介助者の付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みます。）であり、事業主に差別意図があるものです。

したがって、いわゆる「間接差別」は禁止される差別に該当しません。

Q2 - 4. 派遣先における障害者差別禁止の実効性はどのように確保されるのですか？

A2 - 4. 派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号）において、派遣先は、労働者派遣契約を締結する際や派遣労働者に対して教育訓練・福利厚生を実施する際には、派遣労働者が障害者であることを理由として差別してはならないこととされています。

なお、障害者雇用促進法により、派遣元事業主は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならず、かつ、これに基づき障害者でない派遣労働者を派遣先に派遣してはならず、この点は派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針において明記されています（平成 11 年労働省告示第 137 号）。

（募集及び採用）

Q3 - 1 - 1. どのような場合に募集及び採用時の差別になりますか？

A3 - 1 - 1. 募集及び採用時における差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者の応募を拒否すること。
- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること。
- ・ 採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づかず、障害者でない者から順番に採用すること。

Q3 - 1 - 2. 募集に際して「「〇〇」の資格を有すること」というように、一定の能力を有することを条件とすることがあり、これによって特定の障害者が排除される場合も考えられます。これも差別になりますか？

A3 - 1 - 2. その条件が業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、障害者であることを理由とする差別に該当しませんが、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あえて条件を付している場合は、障害者であることを理由とする差別に該当します。

なお、「業務遂行上特に必要」とは、当該措置を講じなければ業務遂行上不都合が生じる場合であり、単にあつた方が望ましいという程度のもではなく、客観的にみて真に必要な場合をいいます。

Q3 - 1 - 3. 募集に際して「心身ともに健全（健康）な方を募集」という要件を設けてもよいですか？

A3 - 1 - 3. 「心身ともに健全（健康）な方を募集」というような表現は、それだけでただちに障害者であることを理由とする差別に該当するものではないと考えられますが、事業主側の意図や認識にかかわらず、障害や難病のある方が一律に排除されているかのような印象を求職者などに与

えるおそれもあります。したがって、応募者に広く門戸を開き、能力・適性のみを採用基準とする公正採用選考の観点からは、単に「心身ともに健全（健康）な方」のような表現ではなく、業務の内容やその業務を行う上で必要な能力等を具体的に示すなど、障害や難病のある方が一律に排除されているかのような印象を与えることのないよう配慮が必要です。

Q3-1-4. 障害者のみを対象とした求人（いわゆる障害者専用求人）は差別にはなりますか？また、障害者の求人は正社員以外や契約社員のものが多く、正社員と比較して賞与や昇進、退職金の取扱いが異なるが、差別に当たりますか？

A3-1-4. 障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）は、障害者を有利に取り扱うものであり、禁止される差別に該当しません。

また、一般に、合理的配慮として障害者が遂行可能な業務を切り出して、その業務専門の従業員として異なる雇用管理をするケースもあり、雇用形態や処遇が異なるからといって、それが直ちに禁止する差別に当たるとは一概には言えません。

一方で、採用後において、障害者でない者と同様の職務に従事しているにもかかわらず、労働能力等に基づかず、単に障害者であることを理由として、障害者でない者と比較して、雇用形態、賃金、賞与、昇進、退職金などにおいて不利な取扱いをする場合は、法で禁止する差別に当たります。

Q3-1-5. 特例子会社を設置している場合に、障害者については、一般の求人において、親会社への応募は受け付けず、特例子会社の応募のみ受け付けることとすることは可能ですか？

A3-1-5. 障害者について、親会社への応募を受け付けないことは、単に障害者だからという理由で、障害者の応募を拒否することに他ならず、障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されます。

Q3-1-6. 障害者手帳を持っている人の求人への応募については、一般求人ではなく、障害者専用求人でのみ受け付けることとすることは可能ですか？

A3-1-6. 障害者手帳をお持ちの方に対して、障害者専用求人への応募のみ受け付けることは、障害者であることを理由として、一般求人の募集及び採用の対象から障害者を排除しているため、法で禁止する差別に該当します。

Q3-1-7. 応募してきた障害者を採用しないことが障害者差別禁止に違反するのですか？

A3-1-7. 募集及び採用時において、合理的配慮を提供し、障害者と障害者でない者に均等な機会を与えた上で採用選考を行い、事業主が応募者の能力や適性を判断した結果に基づき障害者である応募者を採用しなかったとしても、法で禁止する障害者差別に当たるわけではありません。

Q3-1-8. 障害者であることを理由に試用期間を長くすることは差別にあたりますか？

A3-1-8. 単に障害者だからという理由で、障害者について一律に試用期間を長くするのであれば、法で禁止する差別に当たります。

一方で、例えば、本来であれば雇用の継続ができないが、もう少し時間をかけて能力や適性などの見極めをしたい等の理由で、合理的配慮に係る措置として試用期間を延長することは障害者であることを理由とする差別には当たりません。

(賃金)

Q3-2-1. どのような場合に賃金に関する差別になりますか？

A3-2-1. 賃金に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと。
- ・ 昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を課すこと。

Q3-2-2. 最低賃金法第7条に基づき、障害者に対して最低賃金よりも低い賃金を設定することは差別にはならないのですか？

A3-2-2. 最低賃金法は第7条において、使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは、障害により著しく労働能力の低い方について、最低賃金額からその労働能力に応じて減額した額を賃金として設定できることとしています。

これは、障害により著しく労働能率の低い労働者については、一般労働者に適用される最低賃金をそのまま適用すると、これらの労働者の雇用機会を奪い、かえって当該労働者に不利な結果を招くこととなるため、都道府県労働局長の許可を条件として、減額を認めるものです。

したがって、同条に基づき、障害者に対して最低賃金より低い賃金を設定したとしても差別には当たりません。

Q3-2-3. 障害者専用の賃金テーブルを設け、その賃金テーブルに障害者を一律に当てはめることは差別になりますか？

A3-2-3. 単に障害者であることを理由として、障害者専用の賃金テーブルを設け、当該基準を一律に当てはめる場合には、賃金の支払に関し、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合に該当し、法で禁止する差別に当たります。

一方、合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した上で、通常の処遇基準と異なる基準に障害者である労働者を当てはめた結果、障害者である労働者と障害者でない労働者の賃金が異なることは法で禁止する差別には当たりません。

なお、例えば、特例子会社等において、障害者雇用を進めるために通常の処遇基準と異なる基準を設けること自体については、直ちに法で禁止する差別には当たりませんが、当該基準が、障害者が主として行う業務等の内容に基づいて設定されたものであるのか、単に障害者であることを理由

として設定されたものなのかについてご留意ください。

(配置)

Q3-3-1. どのような場合に配置に関する差別になりますか？

A3-3-1. 配置に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること。(合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く。)
- ・ 営業職への配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件とすること。
- ・ 営業職への配置の基準を満たす労働者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づかず、障害者でない者から順番に営業職に配置すること。

Q3-3-2. 合理的配慮として特定の職務を切り出し、障害者に当該職務を担当してもらう場合も差別になりますか？

A3-3-2. 障害者差別禁止指針では、合理的配慮を提供した結果としての異なる取扱いは法違反に当たらないとしています。したがって、合理的配慮として特定の職務を切り出し、障害者に当該職務を担当してもらう場合は法が禁止する差別に該当しません。

(昇進)

Q3-4. どのような場合に昇進に関する差別になりますか？

A3-4. 昇進に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと。
- ・ 障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の要件とすること。
- ・ 昇進基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、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の対象とすること。

(降格)

Q3-5. どのような場合に降格に関する差別になりますか？

A3-5. 降格に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ降格の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを降格の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を降格の対象とすること。
- ・ 降格基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して降格の対象とすること。

(教育訓練)

Q3-6. どのような場合に教育訓練に関する差別になりますか？

A3-6. 教育訓練に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、同一の職場における障害者でない者は教育訓練の対象としているが、障害者は教育訓練の対象としないこと。
- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、労働能力等に基づかず、障害者については、障害者でない者と比較して長い勤続年数を教育訓練の受講要件とすること。

(福利厚生)

Q3-7. どのような場合に福利厚生に関する差別になりますか？

A3-7. 福利厚生に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 企業が福利厚生の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生の措置の対象としないこと。
- ・ 私的保険制度の補助、奨学金の支給等の福利厚生の措置を行っている場合に、障害者に対してのみ、特別な条件を付すこと。
- ・ 障害者と障害者でない者が等しく要件を満たしているにもかかわらず、障害者でない者を優先して住宅資金の貸付等の福利厚生の措置の対象とすること。

(職種の変更)

Q3-8. どのような場合に職種の変更に関する差別になりますか？

A3-8. 職種の変更に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者だけを総合職から一般職に変更させること。
- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、一般職から総合職への変更の対象から排除すること。
- ・ 一般職から総合職への職種の変更に当たって、障害者に対してのみ長期の勤続年数の要件を付すこと。

(雇用形態の変更)

Q3-9. どのような場合に雇用形態の変更に関する差別になりますか？

A3-9. 雇用形態の変更に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、フルタイムからパートタイムに変更させること。
- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、パートタイムからフルタイムへの変更の対象から排除すること。

- ・ パートタイムからフルタイムへの変更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その対象とすること。

(退職の勧奨)

Q 3 - 10. どのような場合に退職の勧奨に関する差別になりますか？

A 3 - 10. 退職の勧奨に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを退職の勧奨の対象とするが、障害者については平均以下の者を退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 退職の勧奨の対象となる基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

(定年)

Q 3 - 11. どのような場合に定年に関する差別になりますか？

A 3 - 11. 定年に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 障害者でない者には定年を定めない一方で、障害者のみ定年を 60 歳と定めること。
- ・ 障害者でない者の定年は 65 歳とする一方で、障害者の定年は 60 歳とすること。

(解雇)

Q 3 - 12. どのような場合に解雇に関する差別になりますか？

A 3 - 12. 解雇に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、解雇の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを解雇の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を解雇の対象とすること。
- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

(労働契約の更新)

Q 3 - 13. どのような場合に労働契約の更新に関する差別になりますか？

A 3 - 13. 労働契約の更新に関する差別としては、例えば、以下の様な場合が考えられます。

- ・ 労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ、労働契約を更新しないこと。
- ・ 労働契約の更新の際、障害者に対してのみ、一定以上の成績を上げていることを条件とすること。
- ・ 労働能力等に基づかず、障害者でない者を優先して労働契約更新の対象とすること。

(法違反とならない場合)

Q 3 - 14 - 1. 障害者と障害者でない者の異なる取扱いは、全て禁止される差別に該当しますか？

A 3 - 14 - 1. 以下のイからこのいずれかに該当する場合は、禁止される差別に該当しません。

イ 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り扱うこと。

※ 例えば、障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）等、障害者を障害者でない者と比べて有利に取り扱うことが該当します。

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扱いをすること。

※ 例えば、障害者である労働者の労働能力等を適正に評価した結果、障害者でない者の能力が障害者である労働者と比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない者を昇進させること等が該当します。この点、労働能力等は、過重な負担にならない範囲で合理的配慮を提供した上で評価する必要があることに留意して下さい。

なお、「労働能力等」には、労働能力のほか、適性、勤怠等が考えられます。

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扱いとなること）。

※ 例えば、障害者が研修の内容を理解できるよう障害者に対してのみ独自のメニューでの研修を行うことなど、合理的配慮に係る措置を講ずる結果として、障害者と障害者でない者の異なる取扱いとなることが該当します。

ニ 障害者専用の求人の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。

Q 3 - 14 - 2. 「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」とはどういう意味ですか？

A 3 - 14 - 2. 障害者については、業務遂行上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その障害の状況等を確認する必要があることから、そのような場合に、障害者に障害の状況等を確認すること自体は法違反とならないという意味です。

障害者に対する合理的配慮の提供

(基本的な考え方)

Q4-1-1. 合理的配慮とは何ですか？具体的にどのようなものを想定すればよいですか？

A4-1-1. 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。

Q4-1-2. 障害者差別解消法に規定されている合理的配慮の提供との違いは何ですか？

A4-1-2. 障害者差別解消法においては、行政機関等及び事業者に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、必要かつ合理的な配慮を行うことを求めています。合理的配慮の提供については、行政機関等は義務、事業者は努力義務とされてきましたが、令和3年の改正法により、令和6年4月1日より事業者においても義務化されました。

一方で雇用の分野においては、障害者権利条約において「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされていることや、障害者の自立や社会参加にとっても極めて重要な分野であること、労働者と事業主とは雇用契約における継続的な関係にあるとともに、一般に労働者は事業主の指揮命令下にあることから、障害者雇用促進法において、障害者に対する合理的配慮を提供する事業主の義務が規定されており、平成28年4月から法的義務となっています。

Q4-1-3. 過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置が複数ある場合は、どのように措置を決めればよいですか？

A4-1-3. 合理的配慮に係る措置として考えられる措置が複数あるときは、事業主は、障害者と話し合い、その意向を十分に尊重した上で、複数の措置の中から、より提供しやすいと考える措置を選択することができます。

Q4-1-4. 障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるときは、合理的配慮に係る措置を講ずる必要はありませんか？

A4-1-4. 障害者が希望する措置が過重な負担に該当する場合は、希望通りの措置を講ずる義務はありません。ただし、その場合であっても、障害者と話し合い、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、合理的配慮に係る何らかの措置を講ずる必要があります。

Q4-1-5. 合理的配慮に係る措置とメンタルヘルス対策として講じられる措置とが重複するケースがあると思いますが、例えば、メンタルヘルス対策を講じていれば合理的配慮に係る措置を講じていると考えてよいですか？

A4-1-5. 企業においては、労働者に対するメンタルヘルス対策としての措置や、労働契約上の付随的義務として当然に義務付けられている安全配慮義務に基づく措置を実施しています。

これらの措置は、労働者が障害者雇用促進法に基づく障害者であるか否かに関わらず、企業が実施しているものですが、その中には、障害者にとっての合理的配慮に係る措置となるものもあり得ます。

労働者に対するメンタルヘルス対策を行っている場合や、一般的な安全配慮義務に基づき、労働者の具体的な状況に応じて必要な配慮を行っている場合で、そうした措置が、障害者が必要とする合理的配慮に当たるものであれば、障害者雇用促進法に基づく合理的配慮に係る措置が講じられているものと解されます。

Q4-1-6. 派遣先において、障害者である派遣労働者に対する合理的配慮はどのように提供されるのですか？

A4-1-6. 障害者雇用促進法上、派遣労働においては、派遣労働者と労働契約を締結する派遣元事業主が事業主としての責任を負います。したがって、派遣元事業主には、障害者である派遣労働者が派遣先で働くに当たって支障となっている事情を把握し、必要な合理的配慮に係る措置を講じる必要があります。

また、障害者である労働者から、職場において支障となっている事情の申出があった場合や、派遣先から当該事情等に関する苦情があった旨の通知を受けた等の場合において、派遣元事業主は、障害者である労働者と話し合いを行い、実施可能な合理的配慮に係る措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請することが求められ、この点は派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針において明記されています。

さらに、派遣先が講ずべき措置に関する指針において、派遣先は、派遣元事業主が合理的配慮に係る措置を講じるに当たり、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこととされています。

(合理的配慮の手続)

Q4-2-1. 合理的配慮の提供に当たって、どのような手続が必要ですか？

A4-2-1. 募集及び採用時においては、次のプロセスとなります。

- ① 障害者から、支障となっている事情及びその改善のために必要な措置を申し出ます。
- ② 事業主は、①の申出を受け、支障となっている事情が確認された場合、どの様な措置を講ずるかについて話し合いを行います。
- ③ 事業主は講ずる措置を確定するとともに、措置の内容及び理由（「過重な負担」にあたる場合

は、その旨及びその理由)を障害者に説明します。

また、採用後においては、次のプロセスとなります。

- ① 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を確認します。
- ② 事業主は、①の申出を受け、支障となっている事情が確認された場合、どの様な措置を講ずるかについて話し合いを行います。(募集及び採用時の②と同じ。)
- ③ 事業主は講ずる措置を確定するとともに、措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明します。(募集及び採用時の③と同じ。)
(詳しくは合理的配慮指針第3をご参照下さい。)

Q4-2-2. 募集及び採用時における合理的配慮の提供について、なぜ「障害者からの申出」を必要としているのですか？

A4-2-2. 募集及び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、募集及び採用時には、障害者からの申出を合理的配慮の提供の契機としています。また、その際、障害者本人が申し出ることが基本ですが、当該障害者が意思表示をすることが困難である場合には、本人の意向を踏まえた第三者が申し出ることにも可能です。

Q4-2-3. 募集及び採用時に気を付けるべきことは何ですか？

A4-2-3. 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、障害者は、面接日等において合理的配慮の提供を受けることを希望する場合、面接日等までの間に十分な時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められます。

また、事業主においても、労働者の募集をするに当たって、求職者が十分に時間をかけて応募の検討をできるよう、年度ごとの定期的な募集など緊急に人員を確保するケースではない場合は、可能な限り十分な募集期間を設けることが望まれます。

Q4-2-4. 本人が障害者であることを明らかにしている場合、募集及び採用時に、採用後の合理的配慮について質問する際の留意点がありますか？

A4-2-4. 募集及び採用時に、採用後の合理的配慮について障害者に確認することまでは求めていませんが、一般論として、障害者に対する合理的配慮であるか否かにかかわらず、公正採用選考の原則に則り、能力・適性を判断するために必要な範囲内で、質問の趣旨及び必要性を明らかにした上で質問していただくことが基本です。

また、本人から採用後の合理的配慮に係る申出があったことをもって、不利益な取扱いを招くことにならないようにする必要があります。

Q4-2-5. 一般求人において、本人が障害者であることを明らかにしていない場合、募集及び採用

時に、就業上の配慮が必要かどうか質問する際の留意点はありますか？

A4-2-5. 一般求人において、応募者が自ら障害者であることを申し出ていない場合においては、能力・適性を判断するために必要な範囲内で、質問の趣旨及び必要性を明らかにした上で質問していただくことが基本です。また、当該質問が障害を有することの確認に繋がらないようにすることに加え、募集及び採用時に障害者であることを明らかにしていなかった者が採用後に合理的配慮を求めることを妨げるものではないことに留意する必要があります。

Q4-2-6. 事業主が、ある労働者について、面接時には障害者であることを知らず、採用後に障害者であることを知った場合も、合理的配慮の提供義務はありますか？

A4-2-6. 事業主が、面接時には障害者であることを知らず、採用後に障害者であることを知った場合も合理的配慮の提供義務はあります。事業主は、労働者が障害者であることを把握した際に、遅滞なく、当該障害者に対し、職場において支障となっている事情の有無を確認し、話し合いをした上で合理的配慮を提供する必要があります。

Q4-2-7. 合理的配慮の手続において、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えないと指針に記されていますが、どういった場合に補佐が必要なのですか？

A4-2-7. 例えば、障害により障害者本人がその意向を適切に伝えることが困難な場合や、障害者本人に合理的配慮に係る知見が十分でない場合、事業主がどのような配慮が適切かを就労支援機関の職員等に相談したい場合などが考えられます。

Q4-2-8. 採用後の合理的配慮の提供について、事業主は障害者である労働者に対して「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」とありますが、具体的にはどのくらいの頻度で確認すればよいですか？

A4-2-8. どれほどの期間を指すかは一概に示すことはできませんが、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を想定しています。例えば、年に一回の労働契約の更新や健康診断に合わせて確認することが考えられるとともに、障害の状態が悪化した場合や障害者本人又は上司の異動等職場の状況が変化した場合に確認することも考えられます。

(合理的配慮の内容)

Q4-3. 採用後の合理的配慮とは、あらゆる措置が対象となるのですか？

A4-3. 採用後に講ずる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、例えば、以下の措置は、合理的配慮として事業主に求められるものではありません。

① 障害者である労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること。(ただ

し、職務の円滑な遂行のために特別に必要となる措置が結果として日常生活にも役立つ場合についてまで、合理的配慮から排除されません。)

- ② 自動車等の運転の業務に従事していた者が交通事故により失明し、それまで従事していた自動車等の運転の業務を継続できなくなる場合のように、配慮をしたとしても重要な職務遂行に支障を来す場合に、元の職務を継続させること。(ただし、こうした場合であっても、別の職務に就かせること等、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討していただくことは必要です。)

(過重な負担)

Q 4 - 4 - 1. 過重な負担とは何ですか？また、誰がどのような基準で判断するのですか？

A 4 - 4 - 1. 事業主は、合理的配慮に係る措置が、事業主に対して「過重な負担」を及ぼす場合には、合理的配慮を提供する義務はありません。

ある措置が過重な負担に当たるか否かについては、次の(1)から(6)の六つの要素を総合的に勘案しながら、個別の措置ごとに、事業主が判断することになります。

(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をいいます。

(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をいいます。

(3) 費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度をいいます。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することになります。

(4) 企業の規模

当該企業の規模に応じた負担の程度をいいます。

(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をいいます。

(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することになります。

Q 4 - 4 - 2. 合理的配慮のために必要な費用は、誰が負担するのですか？

A 4 - 4 - 2. 合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主が負担することが原則になります。

Q4-4-3. 合理的配慮について、助成金等の公的支援制度はありますか？

A4-4-3. 様々な公的支援制度があります。

障害者雇用に関しては、障害者の雇入れに対する助成金や、障害者雇用に伴って必要となる措置に対する助成金等、様々な助成金制度があります。

また、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構等による職場適応援助者の援助や、障害者就業・生活支援センター等の障害者就労支援機関の支援員による支援等、助成金以外の支援も実施しています。

【障害者雇用に関する助成金】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/intro-joseikin.html>

【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構による支援】

<https://www.jeed.go.jp/>

Q4-4-4. 過重な負担の判断に当たって疑義が生じた場合、どのような仕組みがありますか？

A4-4-4. 都道府県労働局長による助言、指導及び勧告や紛争調整委員会における調停があります。

都道府県労働局長は、事業主が障害者との話し合いに応じない等指針に定める手続に反する事実がある場合は、事業主への助言、指導及び勧告を行うことができます。

また、都道府県労働局長は、当事者の双方又は一方から紛争解決の援助を求められた場合は当事者に対し必要な助言、指導及び勧告を行うことができ、当事者の双方又は一方から紛争解決の援助を求められた場合において必要と認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとしています。

(相談体制の整備等)

Q4-5-1. 相談体制の整備に当たって、どのような措置を講ずる必要がありますか？

A4-5-1. 次の①から④の措置を講ずる必要があります。

- ① 相談に適切に対応するために必要な体制を整備すること。具体的には、相談への対応のための窓口を定め、労働者に周知するとともに、相談窓口の担当者が適切に対応できるように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は、支障となっている事情を迅速に確認し、合理的配慮の手続を適正に行うこと。
- ③ 相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずること。
- ④ 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、労働者に周知・啓発をすること。

Q4-5-2. 相談窓口は、事業所毎に設置しなければならないですか？

A4-5-2. 必ず事業所ごとに設置しなければならないものではありません。企業の規模や職場の状況に応じて設置してください。また、障害者差別や合理的配慮に関する相談専用の窓口を新たに設ける必要はなく、

- ・ 既存の相談窓口を活用する
- ・ 障害者である労働者からの相談に対応する担当者や部署をあらかじめ定める
- ・ 外部の機関に相談への対応を委託する

等の措置により対応することができます。

(別表)

Q4-6. 合理的配慮は、合理的配慮指針の別表に挙げられている事例に限定されるのですか？

A4-6. 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り、多様性があり、かつ、個別性が高いものです。

合理的配慮指針の別表においては、多くの事業主が対応できると考えられる措置を記載していますが、ここ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、ここに記載されている事例以外でも合理的配慮に該当するものがあります。どのような合理的配慮をするかについては、個々の障害者と話し合っ決めていくことが重要です。

なお、合理的配慮の事例については、別途、事例集がありますので、そちらについても参考にしてください。

助言、指導及び勧告

Q5-1. 助言、指導及び勧告に当たって、「必要があると認めるとき」とは、どのような場合ですか？

A5-1. 事業主が、障害者差別禁止や合理的配慮の提供義務に違反していることが明確である場合等に、その状態を是正することが法の目的に照らし必要であると認められるときです。

紛争の解決

Q6-1. 紛争解決の流れを教えてください。

A6-1. まず、障害者雇用促進法第74条の4に基づき、採用後の障害者に対する不当な差別的取扱い及び合理的配慮の提供に関し、障害者である労働者から苦情を受けた際は、事業主はその自主的な解決を図るよう努めなければならないこととされています。

また、同法第 74 条の 6 に基づき、雇用の分野における障害者に対する差別・合理的配慮の提供に関する紛争に関して、当事者から紛争の解決につき援助を求められた場合には、都道府県労働局長は当事者に対し必要な助言、指導又は勧告をすることができます。

さらに、同法第 74 条の 7 に基づき、前述の紛争について当事者から調停の申請があった場合には、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）に基づく紛争調整委員会の中に設けられる障害者雇用調停会議において調停を行うこととなります。調停を実施しても紛争が解決しない場合は、最終的には裁判による解決が考えられます。

Q 6 - 2. 紛争調整委員会に設けられる障害者雇用調停会議はどのような仕組みとなっているのですか？

A 6 - 2. 紛争調整委員会の中に設けられる障害者雇用調停会議において、労働問題の紛争解決に関する専門的な知識や経験を備えた第三者である調停委員が、具体的な改善案を調停案で示し、その受諾を勧告することとしています。障害者雇用調停会議においては、関係当事者だけでなく障害者の医療に関する専門的知識を有する者等の意見を聞くことを可能とし、公平・公正な仕組みとしています。なお、調停案の受諾勧告とは、両関係当事者に調停案の内容を示し、その受諾を勧めるものであり、受諾を義務付けるものではありません。

公務員に関する適用除外

Q 7 - 1. 公務員にも障害者差別禁止や合理的配慮の提供が確保されますか？

A 7 - 1. 以下の法律等に基づき、公務員においても雇用の分野における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供が確保されます。

まず、障害者差別については、国家公務員法及び地方公務員法における平等取扱いの原則に基づき、禁止されます。

また、合理的配慮の提供義務については、

- ・ 国家公務員に関しては、国家公務員法や人事院規則に基づき、
- ・ 地方公務員に関しては、障害者雇用促進法及び同法に基づく合理的配慮指針に基づき、必要な対策が講じられます。