

## 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

### <背景>

#### ●障害者権利条約の批准

- ・平成18年12月、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約として、国連総会において採択された。
- ・我が国では平成19年に署名し、同条約の批准に向けて法整備を進め、法整備の一環として、平成25年6月、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部を改正した。
- ・平成26年1月20日に批准され、同年2月19日に我が国において効力が発生した。



### <障害者権利条約の批准に向けた対応(雇用・労働分野において)>

#### ●障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)の改正<平成25年6月>

##### (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る。ただし、当該措置が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く。

→(1)・(2)については、平成27年3月、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示した。

##### (3)苦情処理・紛争解決援助

- ① 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。
- ② (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(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

※(1)～(3)の施行期日 : 平成28年4月1日。 (詳細は裏面を参照。)

### 【大阪労働局・ハローワーク(公共職業安定所)の取組みについて】

#### ●9月以降、大阪労働局・府内すべてのハローワークで「障害者雇用管理セミナー」を開催中！

##### <今後のセミナー開催予定>

##### ○障害者雇用促進セミナー <主催:ハローワーク堺>

日時 10月16日(金) 14:00～16:00

場所 サンスクエア堺 A棟 2階第一会議室 (堺市堺区田出井2-1)

##### ○障害者雇用促進セミナー <主催:ハローワーク梅田>

日時 10月20日(火) 14:00～16:30

場所 阪急グランドビル 26階1・2・3号室 (大阪市北区角田町8-47)

※他のハローワークで開催予定のセミナーについては、大阪労働局のホームページでご確認ください。

# 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

## ●障害者差別禁止指針・合理的配慮指針の公布

- ・平成27年3月、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」が定められた(公布)。



## 【障害者に対する差別の禁止について】

### ○基本的な考え方

- ・対象となる障害者の範囲は、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者である。  
(障害者手帳所持者に限定されない。)
- ・対象となる事業主の範囲は、すべての事業主である。
- ・障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止する。  
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付添いなどの社会的不利を補う手段の利用などを理由とする不当な不利益取扱いを含む)。
- ・事業主や同じ職場で働く者が障害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。

### ○主な具体例

- <募集・採用の機会> 単に障害者だからという理由で、募集の対象としないこと など
- <賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など>  
単に障害者だからとの理由で、以下のような取扱いを行うこと
  - ・手当、賞与等を支給しないこと
  - ・昇進の対象としないこと
  - ・福利厚生の措置の対象としないこと
  - ・教育訓練の対象としないこと
  - ・総合職から一般職に変更すること など

## 【合理的配慮の提供について】

### ○基本的な考え方

- ・障害者、事業主の範囲は、「差別の禁止に関する指針」と同じ。
- ・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。  
(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を抜粋して以下の「主な具体例」に記載。)

### ○主な具体例

- <募集・採用の配慮>
  - ・募集内容について、音声等で提供すること
  - ・面接時に就労支援機関の職員等を同席させること
  - ・試験の回答時間を延長すること など
- <施設の整備、援助を行う者の配置など>
  - ・机の高さを調整することで作業を可能にする工夫を行うこと
  - ・スロープ、手すり等を設置すること
  - ・出退勤時間を配慮すること
  - ・業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること
  - ・図等を活用した業務マニュアルを作成すること など

## ●障害者差別禁止指針・合理的配慮指針事例集の公示

- ・平成27年6月、改正障害者雇用促進法にかかる解釈通知、障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A、合理的配慮指針事例集を示した。

インターネットで検索

改正障害者雇用促進法

