

「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（案）」及び「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（案）」に対する意見書

2015年（平成27年）1月23日

日本弁護士連合会

第1 「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（案）」について

1 「第3 差別の禁止」に対する意見

【意見①】 各項目に記載された条件・基準を、合理的配慮を提供された障がいのある人が満たすか否かの判断に際して、障がい特性を理解した第三者（ハローワーク職員又はジョブコーチなど）を関与させる枠組みを整備すべきである。

【理由】 「1 募集及び採用」から「13 労働契約の更新」には、「一定の能力を有することを条件」、「一定の役職への昇進基準」などの各種の条件・基準が挙げられている。合理的配慮の提供を受けた障がいのある人が、これらの「条件・基準」を充たすか否かの判断に、ハローワーク職員、ジョブコーチなど、就労支援にあたる第三者も関与し得るようにし、判断の適正を担保する枠組みを整備すべきである。

【意見②】 「1 募集及び採用」（2）における障がいのある人であることを理由とする差別に該当する場合の具体例として、「ニ 募集又は採用に際し、障害者の採用については非正規雇用に限定すること」を追加すべきである。

【理由】 一般就労においては、障がいのある人の多くは非正規雇用とされ、労働能力において遜色がないにもかかわらず低賃金等の不利な労働条件を強いられ、構造的な差別を受けることが多い。それゆえ、障がいのある人のみを対象とする、もしくは、もっぱら障がいのある人が応募するような募集を行う際、例えば、一般の募集採用が正規雇用であり、障がいのある人のみ募集採用が非正規雇用である場合などは、差別にあたることを明記すべきである。

【意見③】 「2」以下の項目において、「障害者であることを理由として…障害者に対して」との文言の後に、「のみ」という文言が存在する箇所と存在しない箇所が

混在することで、無用な混乱が起こるおそれがあるため、「のみ」は削除すべきである。

【理由】 「2 賃金」から「13 労働契約の更新」の各場面における、直接差別の類型による例示として、「障害者であることを理由として、障害者に対して「のみ」各種の不利益な取扱いをする事例が挙げられている場合と、「のみ」といった表現がない場合が混在している。

そもそも、障がいのある人であることを理由にするものであれば、その対象は障がいのある人であるところ、あえて「のみ」を加えた意味が不明であるほか、一定の不利益を及ぼす行為などが複数の障がいのある人と複数の障がいのない人に向けられた場合であっても、障がいのある人に向けられた行為については障がいを理由としている以上、それは差別というべきである。

間接差別においては、集団としての属性全体における比較という要素が問題となるが、直接差別は不利益取扱いの理由が障がいにあるかどうかに関心があるので、「のみ」という文言は削除すべきである。

【意見④】 「14 法違反とならない場合」ロの「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。」に関し、その労働能力等の評価方法は客観的なものであることが必要である旨を明記すべきである。

【理由】 本来、異なった取扱いをやむを得ないものとして正当化するに当たっては、当該障がいのある人に合理的配慮を尽くしてもなおやむを得ない例外的な場合に限るべきであるところ、労働能力の評価という局面においては、障がいのない事業主が、障がいのある労働者の労働能力を低く評価しがちであることに鑑み、その労働能力等の評価方法は客観的なものであることが必要である旨を明記すべきである。

第2 「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（案）」について

1 「第3 合理的配慮の手続」に対する意見

【意見】 合理的配慮の内容について、事業主と障がいのある人の二者間の協議が整わない場合には、事業主による恣意的運用を防ぐために、例えば、障がい特性を理解した第三者（ハローワーク職員又はジョブコーチなど）を加えた三者間で協議する場を任意で設けるなどの指針を示すべきである。

【理由】 事業主と障がいのある人の二者間で協議が整わない場合に、障がいのある人が都道府県労働局長の助言、指導又は勧告（改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「改正法」という。）74条の6）又は紛争調整委員会による調停（改正法74条の7）による解決を図ろうとすることは、その手続自体が障がいのある人に重い負担を課すことになる。

このような手続の前に、障がい特性を理解した第三者を加えた三者間の協議の場を設け、更に協議を行うことが、事業主の障がいに関する理解を深めるとともに、「自主的な解決を図るように努めなければならない」とする改正法74条の4の趣旨にもかなうものであるから、このような手続を指針に明記すべきである。

2 「第4 合理的配慮の内容」に関する意見

【意見①】 「別表」に、改正法36条の3が定める「援助を行う者の配置」の具体例として、手話通訳者、要約筆記者、職場介助者などの配置を明記すべきである。

【理由】 改正法36条の3において、「その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。」と定め、合理的配慮の内容として「援助を行う者の配置」を明確に定めている。しかし、合理的配慮の内容を具体的に記載した「別表」では、手話通訳者、要約筆記者、職場介助者の配置など「援助を行う者の配置」が掲げられていない。職場における「援助を行う者の配置」は、障がいのある人にとって、他者とのコミュニケーション、業務遂行における障壁の撤廃などに極めて有用であることから、その具体例を「別表」に明記すべきである。

【意見②】 「別表」に、「中途障害」の項目を加え、合理的配慮の具体例を明記すべきである。

【理由】 「別表」には、「中途障害によるものを含むこと」との文言が記載されるにとどまっている。これは、「中途障害」の種別に応じて、「別表」に列挙された障がい種別の項目を参照すれば足りるとの趣旨と解される。しかし、中途障がいのある人は、その障がいを受容するために、あるいは、負う障がいに対処するためのスキルを習得するために、一定の期間が必要である。したがって、「中途障害」には、特有の合理的配慮が必要であり、「別表」に一項目を設け、その合理的配慮の内容を記載すべきである。

【意見③】 合理的配慮の内容として、「通勤支援」を明記すべきである。

【理由】 通勤支援は、障がいのある人の職場へのアクセスを確保するために不可

欠な支援である。支援期間を就職後一定期間とするか否かについては検討を要するが、合理的配慮の内容として指針に明記すべきである。

3 「第5 過重な負担」に関する意見

【意見】 「過重な負担」の判断に際し、その判断の基礎となった資料が障がいのある人に対して開示・提供されるなど、その判断が適正に行われる枠組みを整備すべきである。

【理由】 「過重な負担」に該当すると判断される場合には、事業主は、合理的配慮の提供を行わなくてもよいことになるため、障がいのある人は不利益を被ることになる。

したがって、「過重な負担」の判断は慎重かつ適正に行われる必要がある。「1 過重な負担の考慮要素」には、「事業主は…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。」として各考慮要素が記載されているにとどまるが、これでは事業主の恣意的判断を招きかねず、決して事業主独自の判断が優先されてはならない。判断の適正を担保するための枠組みの整備を強く求める。

以 上