

# 障害者雇用における差別禁止と 合理的配慮の考え方

独立行政法人 高齡・障害・求職者雇用支援機構  
広島支部 広島障害者職業センター

# 企業が障害者雇用に取り組む意義

## 共生社会 の実現

障害の有無に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現を目指す

## 企業の 社会的責任

企業の永続的・安定的な発展にとって社会的倫理的な行動を取ることが重要  
障害者雇用は、企業の法令遵守（コンプライアンス）の観点からも重要な取り組みとなる

## 労働力の確保

障害者の「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで企業にとっても貴重な労働力の確保につながる

## 生産性の向上

障害者がその能力を発揮できるよう職場環境や仕事の内容や仕組みを見直し、改善することで会社全体の生産性の向上につながる

# 障害者の雇用の促進等に関する法律とは

(以下、障害者雇用促進法)

- 障害者の雇用義務に基づく雇用の促進等のための措置
- 雇用の分野における障害者と障害者でないものとの均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置
- 職業リハビリテーションの措置
- そのほか障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置

以上を総合的に講じることが定められています。

# 平成25年改正 障害者雇用促進法 (平成28年4月施行)

## ●雇用の分野での障害者差別の禁止

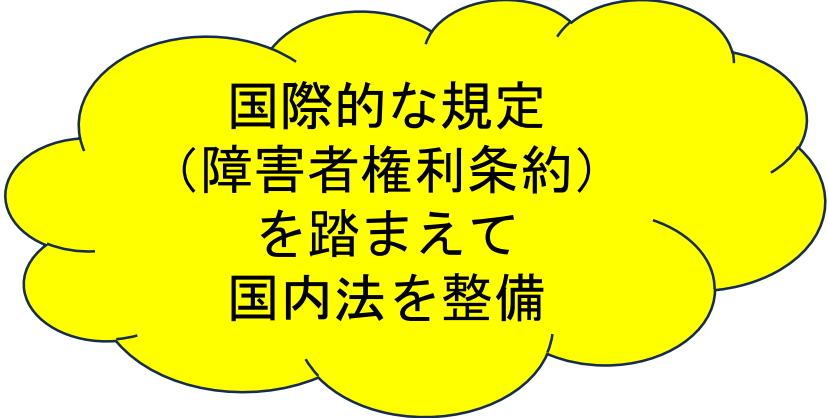
障害を理由とする差別的取扱いの禁止

## ●雇用の分野での合理的配慮の提供義務

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じることの義務化

## ●相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

業種、規模を問わずすべての事業主が対象



国際的な規定  
(障害者権利条約)  
を踏まえて  
国内法を整備

# 対象となる障害者とは

障害者雇用促進法第2条第1号

「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**」

⇒障害の原因及び障害の種類については限定されません。

⇒障害者手帳を所持していない方や、中途障害の方も含まれます。

※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含みません。

# 雇用の分野における障害者差別の禁止とは

(障害者雇用促進法第34条・35条、障害者差別禁止指針)

## 【差別に該当する内容】

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、

- イ 障害者を排除すること
- ロ 障害者に対して不利な条件を付すこと
- ハ 障害者よりも障害者でない者を優先すること

※単に障害があるという理由だけで意図的に直接差別を行うことを指す

(例：車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)

## 募集・採用時

- ・ 単に障害者だからという理由で、求人への応募を認めないこと
- ・ 業務遂行上必要でない条件をつけて、障害者を排除すること

## 採用後

- ・ 労働能力などを適正に評価することなく、単に障害者だからという理由で、異なる取り扱いをすること

### 【留意点】

- ・ 合理的配慮として他の社員と異なる扱いをする場合は、差別に該当するとはみなされません（例：障害者が遂行可能な業務を切り出し、その業務専門の従業員として異なる雇用管理を行う場合や、その結果雇用形態や処遇が異なる場合など）。
- ・ ただし、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、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差別に該当します。

# 障害者であることを理由とする差別に該当しない内容

- 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  
(例：障害者を対象とした求人)
- 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、障害者でない者と異なる取り扱いを行うこと
- 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）
- 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、障害の状況等を確認すること



# 合理的配慮の提供義務とは

(障害者雇用促進法第36条の2～36条の4、合理的配慮指針)

## 【合理的配慮の定義】

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

## 【留意点】

- ・ 障害者が希望する措置が過重な負担に該当する場合は、必ずしも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、障害者の意向を十分に尊重の上、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。

## 募集・採用時

### 【目的】

労働者の募集及び採用について、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、

- ①障害者から支障になっている事情や必要な配慮を申し出る
- ②合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い
- ③合理的配慮の決定（事業主は措置の内容及び理由を障害者に説明）

## 採用後

### 【目的】

障害者でない労働者との均等な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、

### 【手続き】

- ①事業主から職場において支障となっている事情の有無等の確認する
- ②合理的配慮に係る措置の内容の話合い
- ③合理的配慮の決定（事業主は措置の内容及び理由を障害者に説明）

# 過重な負担とは？

## (1) 事業活動への影響の程度

…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

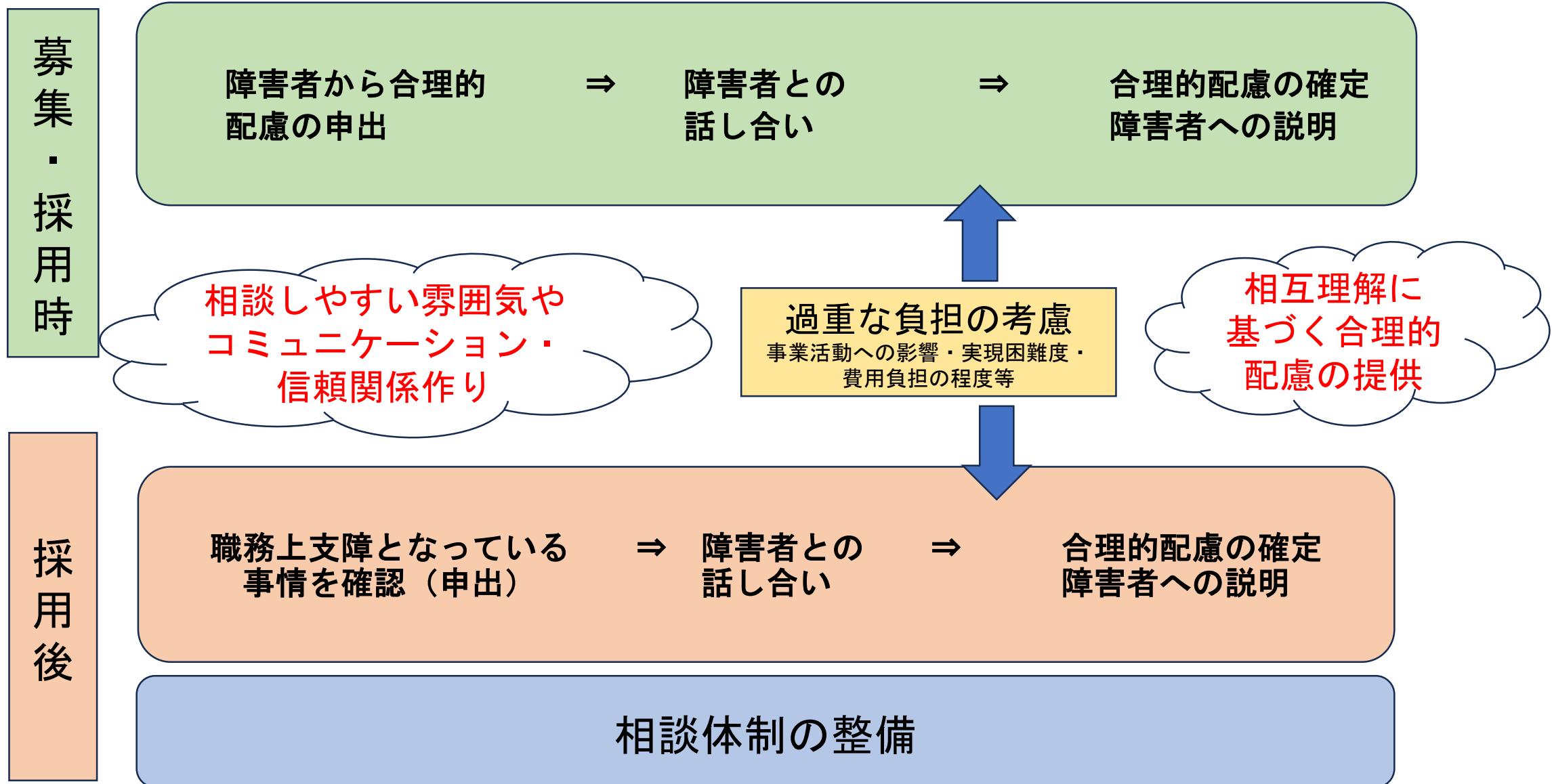
## (4) 企業の規模

## (5) 企業の財務状況

## (6) 公的支援の有無

・ 過重な負担かどうかを判断するのは事業主  
・ 過重な負担となる場合、その代替となる合理的配慮の措置を検討し、障害者と話し合うことが必要です（できること、できないこと）

※本人（障害者）が支援機関を利用している場合…本人のみで意向確認が困難な場合は、支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えありません。



# ご清聴ありがとうございました。

◎障害者雇用に関する各種ご相談・職員研修等のご用命等は、  
広島障害者職業センターまで、お気軽にご連絡下さい。

【広島障害者職業センター】  
(住所) 広島市中区東白島町14-15  
NTTクレド白島ビル12階  
(電話) 082-502-4795  
(メール) [hiroshima-ctr@jeed.go.jp](mailto:hiroshima-ctr@jeed.go.jp)

