

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応  
の在り方に関する研究会（第9回）  
議事次第

1 日時

平成21年2月4日（水）13:30～15:30

2 場所

厚生労働省共用第7会議室（5階）

3 議題

主な論点ごとの検討

第1 基本的枠組み

第2 障害を理由とする差別の禁止

4 資料

資料1 これまでの整理

資料2 主な論点ごとの検討

参考資料1 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第111号）について

## これまでの整理

## 第 1 基本的枠組み

## 1 枠組みの全体像

- 労働・雇用分野において、①障害を理由とする差別の禁止や②職場における合理的配慮の提供について、実効性を担保するための仕組みも含めて、国内法制において位置付けることが必要であるとの意見が大勢であった。
- その形式としては、雇用において差別禁止する法律が必要との意見があった。また、分野横断的な差別禁止法という形とすべきとの意見があった。

## 【障害者雇用率制度の位置付け】

- 差別禁止の枠組みと、現行の障害者雇用率制度との関係については、実際問題として雇用率制度は有効であり、差別禁止の枠組みと矛盾しない、積極的差別是正措置に当たるとの意見が大勢であった。
- 雇用率制度によって、かえって一般社員への門戸が狭まったり、一般社員との職場の分離が定着することのないようにすべきとの意見があった。

(関連する事項)

## 【障害者雇用率制度】

- 雇用率制度上の障害の定義については、医学的・機能的観点からの障害者等級によっており、職業能力に応じた障害等級を創設する必要があるのではないかの意見があった。
- 法定雇用率について、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害及び精神障害それぞれの枠を定めるべきではないかという意見があった。  
また、障害種別で雇用率を設定することは難しいのではないかという意見があった。  
さらに、法定雇用率を引き上げるべきではないか、就労継続支援事業等に優先発注した場合に実雇用率に算入できるようにすべきではないかとの意見もあった。
- 現行の障害者雇用納付金の額について、「特別費用」の額から算出されているが、最低賃金とリンクさせることが考えられないかとの意見があった。
- 重度障害者に対するダブルカウントについて、差別を感じる障害当事者の立場

に立って廃止の検討をすべきではないかとの意見があった。

また、重度障害者の雇用促進のため色々とし恵を絞ってやってきたものであり、難しい問題ではないかとの意見があった。

## 2 差別禁止等枠組みの対象範囲

### 【障害者の範囲】

- 差別禁止及び合理的配慮の枠組みの対象となる障害者の範囲については、雇用率制度の対象となる障害者に限定せず、広範な障害者を対象とすべきであるとの意見が大勢であった。
- 雇用率制度は積極的差別是正措置として対象を限定するとしても、差別禁止については条約上全ての障害者を対象としていることを考えれば、対象を特定の障害者に限定することは適当でないとの意見があった。
- 広範な障害者を対象とする場合、その対象に該当するか否か、手帳等により客観的に判断することはできないため、どのように対象者を確定するのか検討すべきではないか、との意見があった。
- 条約上の障害者の定義には、いわゆる機能障害だけでなく、社会的なバリアや環境上のバリア等「様々な障壁との相互作用」によって問題が生じている者も含まれることとされており、①過去に障害があったことにより差別的取扱いを受けている者や、②家族の中に障害者がいるような者についても、差別禁止の対象となるのではないか、との意見があった。

### 【事業主の範囲】

- 事業主の範囲については、フランス・ドイツと同様、全ての事業主を対象とすべきではないか、との意見があった。

### 【「雇用」の範囲】

- 条約上は「あらゆる雇用」に関する差別禁止を定めており、一般就労と福祉的就労の垣根をなくすことが条約の方向性ではないかとの意見があった。  
また、現実として、事業所の生産能力の問題、障害者への賃金保障の問題があるので難しいのではないかとの意見があった。
- 福祉的就労に関して、仮に「雇用」の枠があることを前提としても、差別禁止は労働・雇用分野以外にも及ぶので、結局、合理的配慮は福祉的就労にも及ぼすべきではないか、との意見があった。

## 第2 障害を理由とする差別の禁止

### 1 差別の定義

「障害を理由とする差別」には、直接的な差別的取扱いのほか、条約上、合理的配慮の否定がこれに含まれることが明記されている。ここで、「間接差別」や「労働能力に基づく差異」が差別に当たるのかどうか問題となる。

- 外見上は中立的でも、職務とは関連がない等合理性のない条件を設定し、実質的に障害者を差別するような、いわゆる「間接差別」については、条約上明文の規定はないが、差別の定義として、「他の者と平等にすべての人権…行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するもの」であって「あらゆる形態の差別…を含む」こととされており（第2条）、差別に該当するのではないか、との意見があった。
- 労働能力を評価した結果として賃金等に差が生ずるといった「労働能力に基づく差異」については、合理的配慮が提供された上で、労働能力が適切に評価されたものであるならば、結果として差が生じても差別には該当しないのではないか、との意見があった。

### 2 差別が禁止される事項

- 条約においては、雇用に係るすべての事項を対象としており、実際に問題となる主な事項としては、以下のものがある。
  - ①募集・採用
  - ②賃金その他の労働条件
  - ③昇進・配置（人事）その他の処遇
  - ④教育訓練
  - ⑤雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）
- 採用については、事業主に広範な裁量があること、他の応募者がいること等、立証が難しい、差別があった場合の対応が難しい等の問題はあるが、条約でも明記されており、立証できるものまで除外することは適当ではないので、差別禁止の対象から除外すべきではないのではないか、との意見があった。

## 主な論点ごとの検討

## 第1 基本的枠組み

## 1 枠組みの全体像

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応については、どのように考えられるか。その際、既存の障害者雇用率制度はどのように位置付けられるか。

## &lt;主な意見&gt;

- 合理的配慮だけでなく、条約の目的、障害の定義、自立生活、差別の禁止及びモニタリングは相互不可分ではないか。(第6回・藤井氏)
- 現行の割当雇用制度・納付金制度は、障害者雇用を現実的に確保していく施策であり、いわゆる積極的差別是正措置として考えられるのではないか。(第5回・大久保委員/同旨意見…今井委員・花井委員)
- 差別禁止措置を、労働関係法令の中でやるのか、横断的な差別禁止法を設けるのか。やはり、差別禁止法という形でやるべきではないか。(第5回・大久保委員)
- 雇用における障害を理由とする差別を禁止する法律が必要ではないか。(第8回・花井委員)

## &lt;参考&gt;「我が国における「合理的配慮」のあり方について(論点整理)」

権利条約は、〔中略〕職場における合理的配慮の提供を締約国に求めている(第27条)。

一方、権利条約は、「障害を理由とする差別」とは「障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するもの」であり、合理的配慮の否定もこれに含まれると定義しているところである(第2条)。

このため、障害を理由とする差別の禁止と合理的配慮との関係をどのように理解し、国内法において位置付けるか問題になる。

## 2 差別禁止等の対象範囲

差別禁止・合理的配慮の枠組みの対象となる障害者及び事業主の範囲をどのように捉えるべきか。また、その対象となる「雇用」の範囲をどのように捉えるべきか。

### <主な意見>

- 合理的配慮の対象障害者は、雇用率対象者に限定せず、障害が理由で差別される人全てを対象にすべきではないか。(第5回・今井委員/同旨…東氏)
- 雇用促進法はどちらかというところアファーマティブアクション的なもので対象を絞ることは理論的に可能であるが、差別禁止は条約上全ての人を対象としており、その対象を特定の障害者や重度障害者に限定することは理論的にできないのではないか。(第6回・東氏)
- 差別禁止枠組みの対象となる障害者の範囲を広く捉える場合、障害者であることをどのように確定すべきなのか(第6回・花井委員)。
- 過去に障害があったことにより差別的取扱いを受けている者や、家族の中に障害者がいるような者は、差別禁止枠組みの対象となるのか(第6回・今井委員/関連意見…東氏・松井委員)。
- 条約上の障害者の定義には、インペアメント(機能障害)だけでなく、社会的なバリア、環境上・制度上のバリアによって問題が生じている場合も含まれるが、それを定義づけることができるか。(第8回・松井委員)
- 使用者の範囲は、フランス・ドイツと同様、全ての事業主を対象とすべきではないか。(第8回・花井委員)
- 権利条約の中では、保護雇用・福祉的就労という言葉は使わず「あらゆる雇用」と表現したものであり、一般就労と福祉的就労の垣根をなくするのが条約の方向性ではないか。仮に労働法上「雇用」の枠があることを前提としても、差別禁止は全分野に及ぶので、合理的配慮は福祉的就労にも及ぶべきではないか。(第6回・東氏/同旨意見…藤井氏)
- 福祉的就労については、現実の問題として、事業者の生産能力や労働者への賃金保障の問題もあり、難しいのではないか。(第8回・大久保委員)

### <参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について(論点整理)」

差別禁止の対象となる障害者の範囲は各国において異なり、フランス及びドイツにおいては、雇用率制度と連動させているが、アメリカにおいては広範に設定されているところであり、我が国において、差別禁止の対象となる障害者の範囲をどのように設定するのか、検討する必要がある。

アメリカにおいては、差別が禁止される事業主の範囲を、週 20 時間以上働く 15 人以上の従業員を雇用している者等に限定されている。一方、フランス及びドイツにおいては全ての使用者を対象としているところであり、差別を禁止する事業主の範囲についても、併せて検討する必要がある。

権利条約では、「あらゆる形態の雇用」に係る差別を対象として規定しているところである。これには、むしろ福祉的観点からサービス提供の是非、内容等が定められる授産施設等は含まれないと考えられるが、雇用契約を締結した上でサービス提供がなされる就労継続支援（A型）については、どのような形で適用できるか、さらに検討する必要がある。

## 第2 障害を理由とする差別の禁止

### 1 差別とは

障害を理由とする「差別」とは何か。具体的には、「間接差別」や「労働能力に基づく差異」は、差別に当たるのか。

#### <主な意見>

- 権利条約は、(ア)直接差別、(イ)間接差別、(ウ)合理的配慮をしない、という3つの差別類型があることを明らかにしている。この3類型が重なり合う場合があるので、(ア)(イ)だけでなく、合理的配慮を明確に位置づけなければならないのではないか。(第6回・東氏/同旨意見…今井委員)
- 差別の有無の判断基準(メルクマール)をどう理解するか。(第6回・東氏)
- 間接差別については明文の規定はないが、「あらゆる形態」の差別とか、「効果(を有するもの)」という文言の中で含まれていることは異論がないのではないか。(第6回・東氏)
- 合理的配慮を提供した上で、労働能力と賃金の評価が真に釣り合うならば、格差があっても仕方がないが、問題は労働能力をどう評価するかということではないか。(第6回・東氏)

#### <参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について(論点整理)」

権利条約は、障害者が他の者と平等に人権・基本的自由を享有・行使することを妨げる効果を有するものを差別と定義しており、また、アメリカ、フランス及びドイツにおいても、間接差別も禁止しているところである。

募集条件、勤務条件等において、外見上は中立的でも、障害者にとって相当の不利益(不都合)を与え、かつ職務とは関連のない条件を設定するなど「合理性」のない条件等を設定し、実質的に障害者を差別することは、このような間接差別に該当すると考えられるが、何を以て「合理性」があるとするか(例えば、職場等での勤務が必要な職種・業務について、自力で通勤できることを募集条件とすることが「合理性」があるか否か)については、整理が必要である。

また、②の間接差別には該当しないが、障害があるために、知識面、技術面、身体面(移動その他の生活活動等)、コミュニケーション面等の一部の能力が十分でない場合に、当該能力に基づき職務能力を評価した結果として、勤務条件や賃金を異ならせることも、実質的に障害者の権利(特に採用)を実現する観点から、差別に当たるとの意見も聞かれるところである。[中略]

我が国においても、職務能力と採用基準、勤務条件、賃金等との関連性が各国ほど明確でない面があるとはいえ、職務能力がこれらの重要な判断要素であることは間違いなく、合理的配慮が適切になされた上でなお職務能力に基づく評価としての差異が生ずることをまでも否定することは適当でないと考えられる。



## 2 差別が禁止される事項

雇用に関し、差別が禁止される事項は具体的にどのようなものか。その際、我が国の制度、慣習等との関係をどう考えるか。

### <主な意見>

- 採用差別について、立証の問題や、事案への手当て・対応が難しい面はあるが、立証できるものまで排除すべきではなく、条約でも明記されているので、それを除外することはできないのではないか。(第6回・東氏)
- 電話ができることを採用条件にしている場合があるが、明らかな差別ではないか。(第4回・高岡氏/同旨意見…松本氏)
- 採用時の評価において、本人の適性や能力ではなく、疾患名による偏見で判断する差別が見られるが、健康診断による病気の把握も、結果として就職差別につながるおそれがあるのではないか。(第7回・坂本氏)
- 中途視覚障害者について賃金を引き下げたり、解雇・退職勧奨をしたり、障害年金受給者は年金分を差し引くのは差別であり、禁止すべきではないか。(第4回・時任氏)
- ほとんど給料が上がらない、ずっと臨時雇用のままという事例があるが、能力の問題はあるにしても、人事方針としておかしいのではないか。(第7回・東川氏)

### <参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）」

各国において異なる取扱いが見られる事項については、国ごとの制度、慣習等によって異なり得るものであり、慎重な検討が必要ではないかと考えられる。特に、以下の点については、我が国の制度、慣習等に照らして様々な問題が生じ得ると考えられる。

#### ①募集及び採用

我が国では、採用に関しては事業主に広範な裁量があると考えられており、例えば、性別による差別禁止（雇用機会均等法第5条）や年齢による差別禁止（雇用対策法第10条）についても、「募集・採用の機会」について差別を禁止しているところである（これらは、応募条件からの排除など募集・採用の機会を均等に確保すべきことを規定しているが、採用そのものの差別的取扱いまでを禁止しているわけではない）。

また、採用については、具体的紛争において差別の存在が認められたとしても、他の応募者がいる中で、当該障害者を採用すべきとまでは（少なくとも行政・司法機関等は）直ちに判断できないため、担保措置についても難しい面がある。

#### ②賃金、安全衛生その他の労働条件

我が国では、職務内容と賃金との関係が明確でなく、年齢、家族構成等様々な要素から賃金が決められており（そもそも賃金は労使間で決定すべきとのみ規定され、賃金額の決定要素は規定がな

い)、実際に障害を理由とした差別であるか否かをどのように判断するか大きな課題である。

差別の有無は合理的配慮判断と関連し、シロクロを単純につけられるものではない中で、どのように差別禁止を担保するかについては、さらに検討する必要がある。

### 第3 職場における合理的配慮

#### 1 「合理的配慮」の内容

合理的配慮は、個別性の強い概念であるが、その基本的な内容をどのように捉えるべきか。

##### <主な意見>

- 「合理的配慮」は言葉としては新しいものではあるが、社会的実態は存在しており、モラルからルールに転化すると捉えられるのではないか。(第6回・東氏)
- 合理的配慮を個人の権利として認めるような仕組みへの転換が必要だと思うが、そうするとかなり大がかりな改正になるのではないか。(第8回・松井委員)
- 合理的配慮は使用者の義務か、労働者の権利かと言え、民間企業には経営権や株主への責務もあるので、まずは使用者の義務ではないか。(第4回・森委員/同旨意見…今井委員)
- 合理的配慮の概念は法律で定め、具体的内容は指針で定めるのがよいのではないか。そのためどのくらい費用がかかるのか等を研究して、時間をかけて指針を作ることが必要ではないか。(第8回・花井委員)
- 合理的配慮を、本人の要望を受けて(費用負担の問題は後回しにして)直ちに提供できるようにすべきではないか。(第4回・高岡氏)
- 合理的配慮のポイントは、(ア)賃金補填、(イ)人的支援(通勤時の支援、ジョブコーチ等)、(ウ)医療(定期通院、有給休暇)、(エ)施設・建物の配慮ではないか。(第6回・藤井氏)
- 精神障害者の場合、対人関係やコミュニケーションがうまくいかない、疲れやすい等の特性があり、グループ就労や短時間労働など、特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備がその能力を引き出すことになる。(第4回・川崎委員)
- 視覚障害者にとって移動、文字処理、コミュニケーションが大変であるが、補助機器だけでは無理で、人的な支援、ヒューマンアシスタンスが必要ではないか。(第4回・時任氏)
- 聴覚障害者は、就労した後に十分なコミュニケーション支援がないと離転職・昇進差別に直面する。補聴システムや要約筆記、手話通訳や会議での情報保障等が必要。(第4回・高岡氏)
- 盲ろう者にとって、情報を得ること、コミュニケーションをとること、移動することの3つが困難である。情報保障については、視覚障害者と同様、点字、拡大文字で情報が提供されること、コミュニケーションについては、盲・難聴の方と同様、適切

な通訳者や情報提供者を配置することが重要。(第4回・福島氏)

- 難病がある人に対する雇用管理上の配慮として重要なものは、①定期的な通院への配慮、②採用時や採用後の差別のない人事方針、③休憩・休暇・疾患管理への配慮(休憩スペースの確保や、制服を着られない皮膚疾患患者への配慮等を含む)、④フレックス勤務等の柔軟な勤務体制が挙げられるのではないか。(第7回・坂本氏)
- 心臓病等の内部障害者についても、通院のための休暇や、血流が悪くならないようネクタイの不着用等の配慮のほか、やはりフレックスタイムと在宅勤務をお願いしたい。(第7回・米田氏)
- 公務員試験でさえも、採用試験時にコミュニケーション支援を要望してもつけられないことがある。(第4回・高岡氏/同旨意見…東川氏)
- 能力のない人に下駄をはかせる必要はないが、あまりに長時間の試験は避ける、休憩を間に入れる等、能力を正しく判定できるような試験制度にすることが合理的配慮ではないか。(第7回・大濱氏)
- 資格試験においても、合理的配慮(情報コミュニケーション・試験時間等)を講ずべきではないか。(第4回・松本氏/同旨意見…時任氏)
- 通勤時の移動支援、身体介助等は、会社の合理的配慮というよりむしろ自立支援法上のものにしていくべきではないか。(第6回・東氏)
- 労災は通勤から対象となっており、今後は、通勤も職務と連動するので労働政策で考えるべきではないか。(第6回・藤井氏/同旨意見…森委員)
- 知的障害者が気軽に相談でき、苦情を訴えられる窓口が必要ではないか。障害者職業生活相談員の選任義務がない障害者5人未満の中小企業でも、相談・苦情受付の窓口を整備したり、相談員の機能を見直すことが必要ではないか。(第5回・大久保委員/同旨意見…川崎委員、高岡氏、福島氏)
- 発達障害の場合、障害特性が分かりにくいので、適切な変更・調整を行えるスキルを持った身近にいるサポーター(ナチュラルサポーター)を助成・支援することが必要ではないか。(第5回・今井委員)

#### <参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について(論点整理)」

アメリカにおいては、EEOCのガイドラインや裁判例において、以下のような内容が示されている。

- 1) 施設・情報へのアクセシビリティ
- 2) 職務の再編成
- 3) 勤務地の変更
- 4) 労働時間の変更・休暇の付与
- 5) 空席の職位への配置転換
- 6) 企業内外における教育訓練・試験
- 7) 援助者・介助者の配置

## 2 過度の負担

合理的配慮の提供義務を負わない「過度の負担」となるのは、具体的にどの程度の負担なのか。また、公的機関からの支援との関係をどのように考えるか。

### <主な意見>

- 合理的配慮の基準としては、企業規模、業種、従業員数、環境の特性、企業の属している地域の文化・慣習等を参考にして判断すべきではないか。(第4回・森委員)
- 判例では、①会社の事業規模から見れば人員をやりくりできるとして、長期休職職員の解雇を無効とした例、②治癒の見込みが立たず、事業規模も非常に小さいとして、解雇が適法と認められた例があり、事業規模をある程度考慮せざるを得ないのではないか。また、代替業務が可能として、休職扱いを無効とした裁判例もある。(第8回・大濱氏)
- 低いレベルで過度の負担と認定されると合理的配慮が役に立たなくなるので、「極めて困難な場合」として、アメリカの雇用機会均等委員会ガイドラインのような具体的な指針を作成するのがよいのではないか。(第6回・東氏)
- 納付金制度に基づく助成金は、合理的配慮を具体化したものであり、状況に応じた助成措置の改正により合理的配慮を実効あるものにしていくのがよいのではないか。(第4回・森委員/同旨意見…高岡氏、東氏)
- 労働制度の補助金やサポートには期限があるが、合理的配慮の前提の仕組みとして、期限を付けない制度を確立してほしい。(第6回・鈴木氏/同旨意見…大濱氏)
- フランスのように、納付金を活用して合理的配慮に必要な経費をカバーするのは、日本の今の法定雇用率で考えると賄えないのではないか。(第8回・松井委員)

### <参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について(論点整理)」

どのような配慮が「過度の負担」と言えるかについては、個々の事例によって異なり、詳細な基準を設けることは困難であり、アメリカのように、判断基準を明確にするとともに、事例の蓄積を行っていくことが考えられる。

なお、「合理的配慮」のうち、特に作業施設・設備の整備や援助者の配置等、経費を要する事項については、フランスにおいては、法律上、企業に提供される様々な助成・支援を考慮した上で、求められる配慮に係る負担が過重か否かを判断することとされている。納付金の支払先である Agefigh (非営利民間組織: association privée) からの助成措置は、制度的に「合理的配慮」と関連づけられている。

我が国の納付金制度に基づく助成金は障害者雇用のための設備整備等に対して奨励的に行うものであり仮にフランスのように「過度の負担」と助成・支援と関連づけるとすると、現行の納付金制度のあり方について見直すことも必要である。

## 第4 権利保護（紛争解決手続）の在り方

### 1 外部機関による紛争解決手続

具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による何らかの紛争解決手続が必要ではないか。

#### <主な意見>

- 差別があっても個別に訴訟を起こさないと解決しないような仕組みは適切ではなく、外部の機関に救済や是正（勧告）を求められる仕組みが必要ではないか。（第5回・今井委員／同旨意見…山岡氏）
- 差別という違法の修復には、企業内の障害者職場定着推進チームの権限を強めて、使用者、障害者、第三者による組織で対応するのがよいのではないか。さらに、紛争を処理する委員会を、国・行政から独立した機関・第三者機関として作る必要があるのではないか。（第4回・森委員）
- 人権擁護法案のように、労働審判制度〔注：紛争調整委員会〕の中で対応し、労働法の専門家だけでなく、障害者のことが分かる者もメンバーとなって調整機能を果たす形がいいのではないか。（第8回・松井委員）
- 新たに機関をつくるのではなく、今ある、又は可能性が近い、労働審判や人権委員会を活用した方がいいのではないか。（第8回・花井委員）
- 司法的な効果としては、直接差別・間接差別は損害賠償・無効確認・地位保全・地位確認があるのに対し、合理的配慮の不提供の場合は、損害賠償のほか作為義務に基づく作為請求があると思うが、行政救済手段がないので、行政機関による差別是正の勧告又は命令権限が付与されるべきではないか。（第6回・東氏）
- 条約実施を促進・保護・監視する枠組み（条約第33条）として、労働分野に限ったものとするのか、包括的にやるのかという論点があるが、独立機関を作る必要があるのではないか。（第6回・東氏）
- 必ずしも事業主が直接差別する場合だけではなく、紛争に持ち込まなくても済むような、当事者による問題解決を促進する枠組みも必要ではないか。（第8回・今井委員）

#### <参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）」

アメリカにおいては、裁判所に提訴する前に EEOC（雇用機会均等委員会）への申立てをすることとされている。EEOC は、事業主に対し、調査を経て協議・調整・説得を行うほか、180日（＝EEOC が排他的管轄権）経過後も解決しない場合、EEOC が自ら原告となって提訴するか、被

害者に訴権付与通知を送達することとされている。

フランスにおいては、独立行政機関である HALDE (高等差別禁止平等機関) が、提訴を受けて、調停や和解金支払いの提案・勧告を行う。〔中略〕

事業主が講ずべき「合理的配慮」については、ハローワーク等の行政機関が助言、指導等をするとともに、具体的な差別事案に対しては、個々の事業主や障害者の状況に応じて、事業主が講ずべき合理的配慮がどの程度かを慎重に検討しながら差別の有無を判断する必要があるとともに、何らかの差別があった場合にどのような措置を講ずべきか、双方の立場を踏まえて判断することが望ましいと考えられる。具体的にどのような機関がこのような調整的な紛争処理手続を担うべきかについては、さらに検討する必要がある。

## 2 ガイドライン

具体的紛争になる前に、どのような「合理的配慮」が必要かを予め明らかにしておくことが、障害者、事業主双方にとって望ましいのではないか。

### <主な意見>

- 何が差別なのか、何が合理的配慮なのか、物差しとしての法律的な基準を示すことが必要ではないか。(第6回・東氏)
- 個別企業で障害者へのサポートを求めていくのは本当に大変であり、国がガイドラインをつくるなり、法的にバックアップされることが必要ではないか。(第4回・福島氏)
- 低いレベルで過度の負担と認定されると合理的配慮が役に立たなくなるので、「極めて困難な場合」として、アメリカの雇用機会均等委員会ガイドラインのような具体的な指針を作成するのがよいのではないか。(第6回・東氏・再掲)

### <参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について(論点整理)」

実際に紛争が生じた場合に、最終的に民事裁判で確定するまで、相当長期間を要するおそれがあり、具体的紛争となる前に、事業主、障害者双方にとって、どのような配慮が必要が明らかにしておくことが望ましい。このため、合理的配慮が必要な状況や配慮の内容、過度の負担に該当するか否か等についてのガイドラインを策定するとともに、それらを含め、差別が争われた事例について収集し、その概要をまとめることが望ましいと考えられる。



## 第5 その他

### <主な意見>

#### 1 障害の定義

- 現行の障害者等級は医学的・機能的観点から作成されているが、職業能力に応じた職業等級を創設する必要があるのではないか。(第4回・森委員/同旨意見…今井委員・東氏)
- わが国の聴覚障害者の定義が国際的に非常に低く、重度の難聴者しか身体障害者福祉法の対象にならない。(第4回・高岡氏)

#### 2 障害者雇用率制度

- 精神障害者は雇用義務化されていないために雇用が進んでいない。他障害との差別が生じており、条約の差別禁止に即していないのではないか。(第4回・川崎委員)
- 視覚障害者の雇用が置き去りにされている部分があるため、視覚障害・聴覚障害・肢体不自由・内部障害・知的障害・精神障害それぞれの法定雇用率の枠を定めてほしい。(第4回・時任氏)
- 障害種別に雇用率を設定することがいいとは言い切れず、知的障害者は一番少ないので、パーセントで設定するのは難しいのではないか。(第5回・大久保委員)
- 法定雇用率を増加すべきではないか。(第5回・小金澤氏/同旨意見…大久保委員・鈴木氏)
- 就労継続支援事業等に優先発注した場合に雇用率に算入して考える方法もあるのではないか。(第6回・鈴木氏/同旨意見…森委員)
- 現行は「特別費用」の額として算出している納付金の額を、最低賃金とリンクしたものとして考えられないか。(第4回・森委員)

#### 3 ダブルカウント

- 0.5 カウントも含め、障害当事者からすると気分がよくないもので、差別を感じる方の立場に立って検討してほしい。(第6回・藤井氏)
- ダブルカウントの問題は非常に難しい問題で、1対1と捉えるべきという考えもだいたいある。一方で、いろいろ知恵を絞ってやってきており、また短時間労働の0.5カウントもあることも考慮すべきではないか。(第4回、第6回・森委員)

#### 4 福祉的就労・保護雇用

- 就労継続支援A型事業は、雇用契約とサービス契約との二重契約になり、働いているのに利用料を取られるのはおかしいのではないか。また、能開校での訓練では手当が出るのに福祉サービスを使うと利用料が発生するのは是正してほしい。(第6回・鈴木氏/同旨意見…森委員)
- 就労継続支援B型等の福祉的就労は、障害者のニーズや、賃金の多寡にかかわらず働く意義を考えればこれをなくすべきとは言えず、企業就労への移行や賃金の確

保を図るべきではないか。A型については、障害者は利用者であり従業員でもあるわけだが、やはり労働者と位置付けて、雇用施策の中で扱うべきではないか。(第5回・大久保委員/第5回・今井委員)

- 福祉的就労は、労働法令からの除外になっているのは問題ではないか。労働へのニーズがある場合には、雇用施策が介入すべきではないか。福祉的就労イコール合理的配慮除外というのはおかしいのではないか。(第6回・藤井氏)
- 一般就労のみではなくて、保護的・福祉的な就労を重視することも必要なのではないか。その際、工賃が低いので、ヨーロッパの賃金補填や、年金制度等も含めて働く権利を充実・強化していくことが大事ではないか。(第6回・鈴木氏)

## 5 特例子会社

- 特例子会社そのものをすぐ否定するものではないが、障害者がずっと固定的に働き続けるという形ではなく、そこから親会社等に移動していく仕組み等を考えることも大切ではないか。(第5回・大久保委員)
- 特例子会社は、企業の視点であり方向性としては解消すべきではないか。ただ、一般労働市場の中では働けない人もいるので、遠い将来はともかく、労働形態としては、障害者が中心となって働く場も現段階ではあってもいいのではないか。(第6回・藤井氏)

## 6 その他の就労支援策

- 雇用納付金制度に基づく助成金の要件(助成率)を緩和してほしい。(第4回・高岡氏)
- 障害者介助等助成金は、手話通訳は対象であるが、要約筆記や盲ろう者の通訳には対応していない。(第4回・高岡氏)
- 障害者介助等助成金の手話通訳の委嘱について、①事前申請の手続が煩雑であること、②公的機関は使えない、③利用回数に制限があり、また、支給期間は10年と制限があることが問題ではないか。(第4回・松本氏)

## 7 その他

- 「障害者」を「障害のある人」に、「障害を理由とする」を「障害があることが要因となる」等に直してほしい。また、公定訳を作るに当たっても、各種障害者団体と密接な協議を行ってほしい。(第5回・今井委員/同旨意見…東氏)
- 最低賃金が適用除外制度から減額措置制度になったことは望ましいことであるが、厳格な許可基準をしっかりとしてほしい。また、固定的な状態にならないような指導をしっかりと行うべきではないか。(第5回・大久保委員・同旨意見…東氏)
- 絶対的欠格条項及び相対的欠格条項を見直してほしい。(第5回・小金澤氏)
- 障害基礎年金について、精神障害者の場合は就労できる人は3級となり、基礎年金を受給できなくなるのは、身体・知的障害者と異なる基準になっており、直してほしい。(第5回・小金澤氏)

## 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第111号）について

1958年6月25日採択。条約発効日：1960年6月15日。日本は未批准

## 【仮訳】

国際労働機関の総会は、理事会によりジュネーブに招集されて、1958年6月4日にその第42回会期として会合し、この会期の議事日程の第四議題である雇用及び職業についての差別待遇に関する提案の採択を決定し、この提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定し、フィラデルフィア宣言が、すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつことを確認していることを考慮し、さらに、差別待遇は、世界人権宣言により宣明された権利の侵害であることを考慮して、次の条約（引用に際しては、1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約と称することができる）を1958年6月25日に採択する。

## 第一条

- 1 この条約の適用上、「差別待遇」とは、次のものをいう。
  - (a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの。
  - (b) 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、当該加盟国が使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはそれらの代表的団体及び他の適当な団体と協議の上、決定することがあるもの。
- 2 固有の要件に基づく特定の業務についての差別、除外又は優先は、差別待遇とみなしてはならない。
- 3 この条約の適用上、「雇用」及び「職業」とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること及び個々の職業に従事すること並びに雇用の条件をいう。

## 第二条

この条約の適用を受ける加盟国は、雇用及び職業についての差別待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明らかにし、かつ、これに従うことを約束する。

## 第三条

この条約の適用を受ける加盟国は、国内の事情及び慣行に適した方法により次のことを行うことを約束する。

- (a) 前記の方針の承認及び遵守を促進することにつき、使用者団体及び労働者団体並びに他の適当な団体の協力を求めること。
- (b) 前記の方針の承認及び遵守を確保するに相当とされる法令を制定し、かつ、そのような教育計画を促進すること。

- (c) 前記の方針と両立しないすべての法令の規定を廃止し、かつ、行政上のすべての命令又は慣行を修正すること。
- (d) 国家機関の直接管理の下にある雇用について、前記の方針に従うこと。
- (e) 国家機関の監督の下にある職業指導、職業訓練及び職業紹介の施設の活動について、前記の方針の遵守を確保すること。
- (f) この条約の適用に関する年次報告において、前記の方針に従って執った措置及びその結果を記載すること。

#### 第四条

国の安全を害する活動について正当に嫌疑を受けている者又はこの活動に従事している者に影響を及ぼすいかなる措置も、差別待遇とみなしてはならない。ただし、当該個人は、国内の慣行に従って設置される権限のある機関に訴える権利を有する。

#### 第五条

- 1 国際労働機関の総会が採択した他の条約又は勧告で定める保護又は援助に関する特別の措置は、差別待遇とみなしてはならない。
- 2 すべての加盟国は、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはそれらの団体と協議の上、性、年齢、廃疾、世帯上の責任又は社会的若しくは文化的地位のために一般に特別の保護又は援助が必要であると認められる者の特定の必要を満たすことを目的とする他の特別の措置を差別待遇とみなさないことを定めることができる。

#### 第六条

この条約を批准する加盟国は、国際労働機関憲章の規定に従って、非本土地域にこの条約を適用することを約束する。

#### 第七条

この条約の正式批准は、登録のため国際労働事務局長に通知する。

#### 第八条

- 1 この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准が事務局長に登録されたもののみを拘束する。
- 2 この条約は、二の加盟国の批准が事務局長に登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。
- 3 その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十箇月で効力を生ずる。

#### 第九条

- 1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によってこの条約を廃棄することができる。その廃棄は、登録された日の後一年間は効力を生じない。

- 2 この条約を批准した加盟国で、一に定める十年の期間が満了した後一年以内にこの条に規定する廃棄の権利を行使しないものは、更に十年間拘束を受けるものとし、その後は、十年の期間が満了するごとに、この条に定める条件に従ってこの条約を廃棄することができる。

#### 第十条

- 1 国際労働事務局長は、国際労働機関の加盟国から通知を受けたすべての批准及び廃棄の登録をすべての加盟国に通告する。
- 2 事務局長は、通知を受けた二番目の批准の登録を国際労働機関の加盟国に通告する際に、この条約が効力を生ずる日につき加盟国の注意を喚起する。

#### 第十一条

国際労働事務局長は、国際連合憲章第百二条の規定による登録のため、前諸条の規定に従って登録されたすべての批准及び廃棄の完全な明細を国際連合事務総長に通知する。

#### 第十二条

国際労働機関の理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討する。

#### 第十三条

- 1 総会がこの条約の全部又は一部を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、
  - (a) 加盟国によるその改正条約の批准は、その改正条約の効力発生を条件として、第九条の規定にかかわらず、当然にこの条約の即時の廃棄を伴う。
  - (b) 加盟国による批准のためのこの条約の開放は、その改正条約が効力を生ずる日に終了する。
- 2 この条約は、これを批准した加盟国で1の改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

#### 第十四条

この条約の英文及びフランス文は、ひとしく正文とする。