

【H25.12.26「愛知県障害者雇用審議会」説明資料】

# 障害者の雇用の促進等に 関する法律の一部改正について

愛知労働局 職業対策課

2013.12.26

# 「障害者の雇用の促進等に関する法律」

## 昭和35年 身体障害者雇用促進法 制定

- 職業紹介、適応訓練、ヨーロッパ諸国の例にならった『身体障害者雇用率制度(努力義務)』

## 昭和51年 法改正

- 身体障害者雇用率制度(法的義務) (S52～ 民間1.5% 官公庁等1.8%)

## 昭和62年 法改正[障害者の雇用の促進等に関する法律]

- 身体障害者雇用率制度に知的障害者をカウント
- 雇用率引上げ(S63～ 民間1.6% 官公庁等1.9%)

## 平成9年 法改正

- 身体障害者雇用率制度から「障害者雇用率制度」に改正
- 雇用率の引上げ(H10.7～ 民間1.8% 官公庁等2.1%)

## 平成14年 法改正

- ▲障害者雇用率制度における除外率を平成16年4月から一律10%引下げ

## 平成17年 法改正

- 障害者雇用率制度に精神障害者を適用(みなし雇用)

## 平成20年 法改正

- ★障害者雇用納付金制度の適用企業拡大  
H22.7～ 200人を超える企業、H27.4～ 100人を超える企業
- 障害者雇用率制度に身体・知的障害者の短時間労働者を適用(H22.7～)
- ▲障害者雇用率制度における除外率を一律10%引下げ(H22.7～)

## 平成24年 法規定の改定

- 雇用率の引上げ(H24.6.20政令第165号) (H25.4～ 民間2.0% 官公庁等2.3%)

### 障害者雇用率の引上げ (平成25年4月1日から)

#### 〈法定雇用率〉

一般の民間企業	1.8%(規模56人以上)	→	2.0%(規模50人以上)
特殊法人	2.1%(規模48人以上)	→	2.3%(規模43.5人以上)
国・地方公共団体	2.1%(規模48人以上)	→	2.3%(規模43.5人以上)
都道府県等の教育委員会	2.0%(規模50人以上)	→	2.2%(規模45.5人以上)

## 平成25年6月19日 法改正(平成25年法律第46号)

- ① 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(①～③H28.4.1～)
- ② 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
- ③ ①・②にかか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
- ④ 法定雇用率の算定基礎に「精神障害者」を加える(H30.4.1～)

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び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(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

## 1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

### (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。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、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す。

### (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。

## 2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

## 3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定

【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施

今後、労働政策審議会障害者雇用分科会の意見を聴いて、具体的な内容は指針を策定。

なお、禁止される差別や合理的配慮の内容として、以下のものなどが想定される。

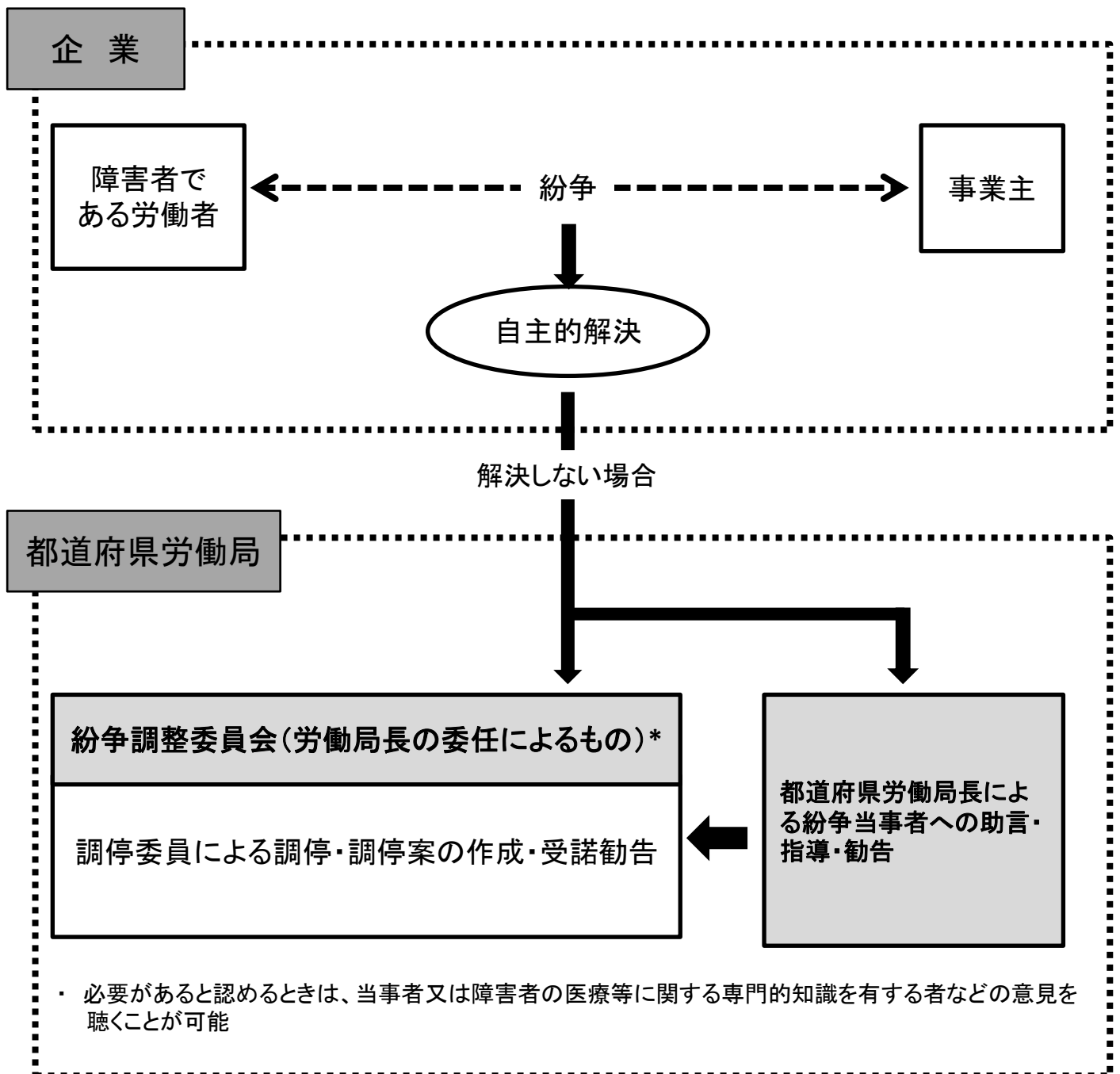
【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること 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	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めない など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など 4

- ◎ 事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努める。
- ◎ 当該事項に係る紛争は、個別労働紛争解決促進法の特例を設け、都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとするとともに、新たに創設する調停制度の対象とする。



◎ 法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加

【施行期日 平成30年4月1日】

◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し

⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能

※ 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論

【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\begin{array}{l} \text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} \\ + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数} \end{array}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加  
↓  
←

【激変緩和措置の内容】

- 平成25年4月1日～平成30年3月31日  
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率(2.0%)
- 平成30年4月1日～平成35年3月31日  
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と  
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との  
間で政令で定める率
- 平成35年4月1日以降  
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率



# 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会開催要綱

## 1. 趣旨

第183回国会において可決・成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成25年法律第46号)により、障害者に対する差別の禁止等に関する規定が新設された(平成28年4月1日施行予定)。

障害者に対する差別の禁止等については、厚生労働大臣が差別の禁止に関する指針及び均等な機会の確保等に関する指針(合理的配慮の提供の指針)を定めることとされており、適正な制度運営を図るため、両指針は極めて重要な役割を果たすものである。

そこで、両指針に盛り込むことが必要な事項に関し検討を行うため、「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」(以下「研究会」という。)を開催する。

## 2. 主な検討事項

- (1) 差別禁止に関する指針の在り方について
- (2) 合理的配慮の提供の指針の在り方について
- (3) その他

## 3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

## 4. 参集者

別紙のとおり。

(別紙)

改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会参集者

## 5. 開催時期

平成25年9月～

阿部 一彦	日本身体障害者団体連合会副会長
阿部 正浩	中央大学経済学部教授
市川 宏伸	一般社団法人日本発達障害ネットワーク理事長
北野 誠一	NPO 法人おおさか地域生活支援ネットワーク理事長
栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長
小出 隆司	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会副理事長
塩野 典子	富士通株式会社ダイバーシティ推進室長 兼 総務人事本部人事労政部シニアディレクター
杉山 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
武石恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
田中 伸明	社会福祉法人日本盲人会連合
富永 晃一	上智大学法学部准教授
本郷 滋	株式会社アイネット代表取締役
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授

# 今後のスケジュール(案)

## 第1回(平成25年9月30日)

- これまでの検討経緯について(分科会・国会における議論、差別解消法の説明)
- 今後の研究会の進め方について

## 第2回(平成25年10月11日)

- 関係団体からのヒアリング①
  - ・ 障害者団体

## 第3回(平成25年10月24日)

- 関係団体からのヒアリング②
  - ・ 障害者団体

## 第4回(平成25年11月7日)

- 関係団体からのヒアリング③
  - ・ 経済団体・労働組合

## 第5回(平成25年12月4日)

- これまでの議論の整理について
- 差別禁止に関する指針に盛り込むべき事項について①

## 第6回(平成25年12月26日)

- 差別禁止に関する指針に盛り込むべき事項について②

## 第7回(平成26年1月)

- 合理的配慮の提供の指針に盛り込むべき事項について①

## 第8回(平成26年2月)

- 合理的配慮の提供の指針に盛り込むべき事項について②

## 第9回(平成26年3月)

- 合理的配慮の提供の指針に盛り込むべき事項について③

## 第10回(平成26年4月)

- 研究会報告の取りまとめ①

## 第11回(平成26年5月中目途)

- 研究会報告の取りまとめ②



# 地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）

## 1. 趣旨

第183回国会において、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律が可決・成立したところであるが、本法改正に係る労働政策審議会障害者雇用分科会において取りまとめられた意見書（平成25年3月14日）の中で「障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大・質的な充実双方の面から課題を抱えていることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である。」とされたところである。

また、平成23年から24年にかけて「地域の就労支援の在り方に関する研究会」が開催され、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援などを議論したところである。

そこで、上記の「地域の就労支援の在り方に関する研究会」の結果も踏まえつつ、ジョブコーチ及び障害者就業・生活支援センターの制度の在り方等について検討を行う。

## 2. 主な検討事項

- (1) ジョブコーチ支援の在り方について
- (2) 障害者就業・生活支援センターの在り方について
- (3) その他

## 3. 参集者（五十音順、敬称略。◎＝座長）

井口 修一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
石原 康則 社会福祉法人 電機神奈川福祉センター理事長  
岡元 眞弓 株式会社きものブレイン取締役副社長  
小川 浩 大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授  
金塚 たかし 大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長  
菊池恵美子 帝京平成大学健康メディカル学部学部長  
眞保 智子 高崎健康福祉大学健康福祉学部准教授  
鈴木 修 NPO法人くらしえん・しごとえん代表理事  
清家 政江 JHC板橋会障害者就業・生活支援センター長  
高井 敏子 NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事  
玉栄 清美 トーマツチャレンジド株式会社業務管理部長  
中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授  
成澤 岐代子 株式会社良品計画 総務人事担当  
◎松爲 信雄 文京学院大学人間学部人間福祉学科教授

## 4. 進め方(案)

- |                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| ○ 平成25年10月         | 現状等、今後の進め方、フリーディスカッション |
| ○ 平成25年10月～11月     | 委員からのヒアリング             |
| ○ 平成25年11月～平成26年2月 | 論点整理、取りまとめ             |

## 1 障害者権利条約の概要

- 障害者権利条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、平成18年12月に採択され、我が国は平成19年9月に署名。平成25年3月現在で、世界130の国及び地域が批准。前文と本文50条から構成。
- 一般的義務として、障害を理由とするいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権と基本的自由を完全に実現することを確保・促進すべきと定めるとともに、施設及びサービス、司法、教育、労働・雇用、文化・スポーツなどにおいて、締約国が取るべき措置を規定。

## 2 労働・雇用分野に関する規定

- 労働・雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
  - 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・健康的な作業条件を含む。)に関する差別の禁止
  - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護
  - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保

等のための適切な措置をとることにより、労働についての障害者の権利の実現を保障・促進。

※ 「合理的配慮」とは、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされている。

## (参考2) 法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。

※ 各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害を平成18年に追加。

