

改正障害者雇用促進法に基づく指針の概要(合理的配慮指針)①

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(概要)

(1) 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。
- 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。 など

(2) 合理的配慮の手続

- ① 募集・採用時: 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。障害者は面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められる。
採用後: 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- ② 合理的配慮に関する措置について事業主と障害者で話合う。
- ③ 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(過重な負担にあたる場合はその旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後について、措置の実施に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(3) 合理的配慮の内容

- 採用後に講ずる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、次に掲げる措置が合理的配慮として事業主に求められるものではない。
 - ・ 日常生活に必要である眼鏡や車いす等の提供。
 - ・ 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来す場合の、当該職務の継続。
※ ただし、当該職務の継続ができない場合には、別の職務に就かせることなど、他の合理的配慮を検討する。
- 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は「別表」のとおり。
なお、「別表」はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではない。また、記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがある。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務については、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こととしている。事業主は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについて、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。
 - ・ 事業活動への影響の程度
 - ・ 実現困難度
 - ・ 費用・負担の程度
 - ・ 企業の規模
 - ・ 企業の財務状況
 - ・ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合はその旨及びその理由を障害者に説明する。その場合、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 障害者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知するとともに、相談したことを理由としての不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて労働者に周知する。 など