

「改正障害者雇用促進法」に関する連合の取り組みについて

1. 改正法成立の経緯

障がい者雇用については、ノーマライゼーションの理念に沿って、障がい者がその障がいの種類や重さに拘わらず、働く意欲と能力に応じて、地域社会で働きながら暮らしていけるようにすることが重要である。

「障害者雇用促進法改正法案」は、2013年4月19日に国会に提出され、同年6月13日の衆議院本会議において全会一致で原案どおり可決、成立した。改正内容は、障がい者に対する差別禁止、合理的配慮¹の提供の義務化、障がい者雇用に係る苦情処理・紛争解決援助の整備を柱とした「障害者権利条約批准に向けた対応」（2016年4月施行）、および「法定雇用率の算定基礎の見直し」（2018年4月施行）である。

改正法では「差別禁止」「合理的配慮の提供」の具体的内容について、「指針を定める」とされていたが、この法定指針は、2015年3月3日の労働政策審議会障害者雇用分科会における諮問・答申を受け、同年3月25日に発出された。また、6月16日には「Q&A」および「合理的配慮指針事例集」も公表された。

改正法の施行を見据え、構成組織・単組は以下の取り組みを行う。

2. 就業規則・労働協約など運用のチェックと見直し

(1) 雇用のあらゆる局面における障がい者に対する差別禁止の確保

禁止される「不当な差別的取扱い」とは、障がい者であることを理由とした「障がい者の排除」「障がい者に対して不利な条件を付すこと」「障がい者よりも障がい者でないものを優先すること」であり、構成組織・単組は以下の取り組みの手順に沿って、確認および取り組みを進める。

【参照条文】

障害者雇用促進法第 34 条（障害者に対する差別の禁止）

事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

障害者雇用促進法第 35 条（障害者に対する差別の禁止）

事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

障害者雇用促進法第 36 条（差別禁止指針）

厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「差別の禁止に関する指針」という。）を定めるものとする。

1) 取り組みの手順

¹「合理的配慮」とは、国連障害者権利条約において、「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をいう。」と定義されている。

- ①労働条件（賃金および賞与、労働時間、福利厚生等）において、差別的取扱いが行われていないことを確認する。また、労働協約において、差別に該当する項目がないか労使で確認を行う。なお、賃金および労働時間に関する事項は、就業規則の絶対的の必要記載事項（労基法第 89 条）であり、就業規則等の内容についても確認を行う。

【取り組みの補足】労働条件における差別についての考え方・事例

- 賃金
賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをさす
- ・障がい者に対してのみ賞与が支給されていない
 - ・昇給にあたり、障がい者に対してのみ試験が課されている
- ※なお、最低賃金法第 7 条に基づく減額特例（障がい者に対し最低賃金よりも低い賃金を設定すること）の適用に留意し、事業主が都道府県労働局長に申請する場合には、労働組合からの意見聴取を行うよう求める。
- 労働時間
差別禁止指針では労働時間を項目立てせず、例えば労働時間の変更は「雇用形態の変更」と整理されたが、労働時間の設定について差別的取扱いが行われていないことを確認する
- ・障がい者だけがフルタイムからパートタイムに変更された
 - ・障がい者だけがパートタイムからフルタイムへの変更の対象とされない
- ※なお、合理的配慮として出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮することは差別に当たらないことに留意する。
- 福利厚生
福利厚生措置とは、労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、住宅の貸与その他の措置をさす
- ・障がい者が福利厚生措置の対象となっていない
 - ・保険制度の補助や奨学金の支給等において、障がい者に対してのみ特別な条件が付されている
 - ・障がい者と障がい者でない者が等しく要件を満たしているにもかかわらず、障がい者でない者を優先した住宅資金の貸付等が行われている

- ②人事制度（配置、出向、職場復帰、昇進、降格、職種の変更、雇用形態の変更、教育訓練）において、差別的取扱いが行われていないことを確認する。確認にあたっては、まずは労働組合として、職場において差別に該当する状況がないかを把握する。その上で、労使協議等を通じて、法令違反や法令違反が疑われる行為が行われていないこと、就業規則等において法令に違反した定めがないことを確認する。

【取り組みの補足】人事制度における差別についての考え方・事例

- 配置、出向、職場復帰
配置（出向、職場復帰を含む）とは、労働者を一定の職務に就けること、または就いている状態をいい、業務内容および就業場所を主要な要素とするものであり、業務の配分や権限の付与が含まれる
- ・配置にあたり、障がい者に対してのみ資格取得が条件となっている
 - ・障がい者に対して、労働能力等に基づかず、特定の仕事を割り当てている
- ※なお、合理的配慮として特定の職務を障がい者が担当する場合は差別に該当しないことに留意する。
- 昇進
昇進とは、企業内での労働者の位置づけが下位の職階から上位の職階への移動を行うこ

とであり、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる昇格が含まれる

- ・障がい者が一定の役職への昇進の対象となっていない
- ・障がい者に対してのみ、上司の推薦が昇進の要件とされている
- ・昇進基準を満たす者が障がい者を含めて複数いる場合、労働能力等に基づかず、障がい者でない者が優先して昇進の対象とされている

○降格

降格とは、企業内での労働者の位置づけが上位の職階から下位の職階への移動を行うこととであり、昇進や昇格の反対の措置のことをさす

- ・対象を障がい者のみとする
- ・障がい者でない者は成績が最低の者のみが降格対象である一方、障がい者は成績が平均以下の者を降格の対象とする
- ・降格基準を満たす者が障がい者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づかず、障がい者を優先して降格の対象とする

○職種の変更

職種とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や「総合職」・「一般職」の別などをさす

- ・一般職から総合職への職種の変更にあたり、障がい者に対してのみ長期の勤続年数の要件を付す

○教育訓練

教育訓練とは、事業主が雇用する労働者に対し、業務遂行の過程外（Off-JT）または過程内（OJT）において、現在および将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをさす

- ・同一の職場において、障がい者でない者は教育訓練の対象である一方、障がい者は教育訓練の対象となっていない
- ・障がい者については、障がい者でない者と比較して長い勤続年数を教育訓練の受講要件とする
- ・対象者を選定するにあたり、労働能力等に基づかず、障がい者でない者を優先する

※なお、教育訓練には、社会人としての心構えや一般教養等の付与を目的とするもの、外部の教育訓練機関等に委託して実施するものも含まれることに留意する。

③雇用関係の開始（募集及び採用）において、差別に該当する要件が設定されていないことを確認する。加えて、労使協議において障がい者を含めた採用状況について説明を求め、差別がないことを確認する。なお、募集及び採用には、一度退職した労働者を再び雇用するいわゆる再雇用が含まれることに留意する。

【取り組みの補足】雇用関係の開始における差別についての考え方・事例

○募集及び採用

募集とは、労働者を雇用しようとする者が、自らまたは他人に委託して、労働者になろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをさす。採用とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用選考等労働契約の締結に至る一連の手続きをさす

- ・障がい者の応募を拒否する
- ・障がい者に対してのみ特有の資格を有する旨の応募要件を設定する
- ・採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づかず、障がい者でない者から順番に採用する
- ・特例子会社を設置している場合、一般の求人において、親会社への応募は受け付けず、特例子会社の応募のみ受け付ける

※障がい者のみを対象とする求人（いわゆる障がい者専用求人）は、障がい者を有利に取り扱うものであり、禁止される差別に該当しないことに留意する。

- ④雇用関係の終了（定年、解雇、退職の勧奨）に関して、差別的取扱いが行われていないことを確認する。解雇の事由を含めた退職に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項であり、就業規則等の内容について確認する。

【取り組みの補足】雇用関係の終了における差別についての考え方・事例

- 定年
定年とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をさす
- ・障がい者のみ、定年の定めがある
 - ・障がい者の定年が障がい者でない者の定年年齢より低い
- 解雇
解雇とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をさし、労使の合意による退職を含まない
- ・単に障がい者だからという理由で解雇の対象とする
 - ・障がい者でない者は成績が最低の者のみを解雇の対象とするが、障がい者は成績が平均以下の者を解雇の対象とする
 - ・障がい者を優先して解雇の対象とする
- ※なお、形式的には勧奨退職であっても労働者の真意に基づくものでないと認められる場合は解雇に含まれることに留意する。
- 退職の勧奨
退職の勧奨とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをさす
- ・障がい者のみを退職の勧奨の対象とする
 - ・障がい者でない者は成績が最低の者のみを退職の勧奨の対象とするが、障がい者は平均以下の者を退職の勧奨の対象とする

- ⑤非正規労働者等の労働契約の更新時に、差別的取扱いが行われていないことを確認する。

【取り組みの補足】労働契約の更新における差別についての考え方・事例

- 労働契約の更新
労働契約の更新とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをさす
- ・障がい者に対してのみ労働契約を更新しない
 - ・障がい者に対してのみ一定以上の成績を上げていることを条件とする
 - ・障がい者でない者を優先して労働契約の更新対象とする
- ※なお、有期労働契約が反復更新され、実質において期間の定めのない雇用契約と認められる場合には、その期間の満了を理由として雇い止めすることは「解雇」にあたることから、差別が行われていないか確認する。

2) 労使協議を行う際の留意事項

- ①差別禁止・合理的配慮の提供義務にかかる「障がい者」は、障がいの原因および障がいの種類について限定されていないことに留意する。

【参考】対象となる障がい者の範囲（厚労省 Q&A より連合作成）

- 障害者雇用促進法第2条第1号に定める障がい者
身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がい^{※1}があるため、長期にわたり^{※2}、職業生活に相当の制限を受け^{※3}、又は職業生活を営むことが著しく困難な者^{※4}
- ※1「心身の機能の障がい」とは、あらゆる心身の機能の障がいを意味しており、障がいの原因及び障がいの種類については限定されない
- ※2「長期にわたり」とは、障がい者が長期にわたること、または永続すること

※3「職業生活に相当の制限を受け」とは、雇用・就業上の観点から、障がいにより職業生活が相当程度制限される状態のこと

※4「職業生活を営むことが著しく困難な者」とは、重度の障がいの方についても対象から排除されないこと

(補足1) 差別禁止等の対象となる障がい者

難病に起因する障がいを有する方、高次脳機能障がいを有する方（その障がいが長期にわたる又は永続するものであり、かつ、職業生活を相当程度制限するまたは職業生活を営むことが著しく困難な場合）

(補足2) 差別禁止等の対象とならない方

病気等により一時的に職業生活に制限を受ける方、就業可能な職域の範囲、就業の難易度等からみて障がいの程度が軽く、就職等に当たってのハンディキャップとならない方

②積極的差別是正措置など、障がい者に対し障がい者でない者と異なる取り扱いをする場合に、差別に該当しないケースがあることに留意する。

【参考】差別に該当しない場合（厚労省 Q&A より連合作成）

○積極的差別是正措置として、障がい者のみを対象とする求人（いわゆる障がい者専用求人）等、障がい者でない者と比較して障がい者を有利に取り扱うこと

○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がい者でない者と異なる取扱いをすること

※「労働能力等」とは、適性、勤怠等が含まれる

○合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果、障がい者でない者と異なる取扱いとなること）

○障がい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、障がい者に障がいの状況等を確認すること

③いわゆる間接差別²については法令上禁止規定が設けられていないが、労使協議等を行い、間接差別についても適切な対応がはかれるよう求める。

（2）合理的配慮の提供に向けた体制整備の確認

合理的配慮は、個々の事情を有する障がい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とされていることを踏まえつつ、構成組織・単組は以下の取り組みの手順に沿って、確認および取り組みを進める。

【参照条文】

障害者雇用促進法第 36 条の 2（合理的配慮の措置）

事業主は、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つている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

障害者雇用促進法第 36 条の 3（合理的配慮の措置）

事業主は、障害者である労働者について、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つている事情を改善するため、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

²外形的には中立の基準、規則、慣行ではあっても、それが適用されることにより結果的には他者に比較し不利益が生じること（例：採用試験の受験資格の1つに「他人による介助などが不要で自力通勤が可能な者」という規定がある場合、職務とは関連がない合理性のない条件を設定し、実質的には障がい者を差別することになる。）

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。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

障害者雇用促進法第 36 条の 4（合理的配慮の措置）

事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働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その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

障害者雇用促進法第 36 条の 5（合理的配慮指針）

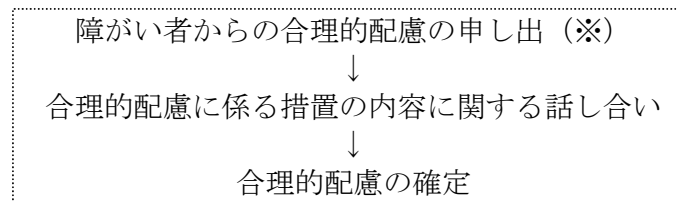
厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

1) 取り組みの手順

①募集及び採用時の合理的配慮の申し出等の手続きや、採用後の事業主による確認が滞りなく実施されるよう、事業主による体制整備が行われていることを確認する。

【取り組みの補足】合理的配慮の手続きの手順

○募集及び採用時

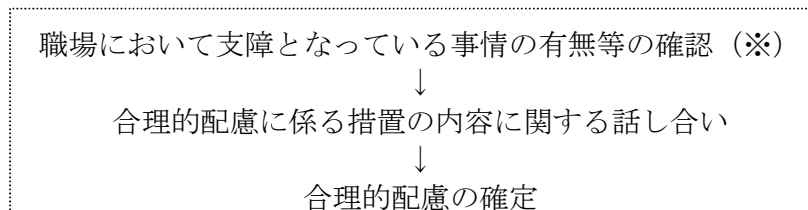


※障がい者である旨の申し出があった場合に事業主が行う確認は、障害者手帳による確認を基本とし、それ以外の場合には本人の了解を得た上で医師の診断書または意見書によって行うことを求める。

※合理的配慮の申し出については、障がい者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合には、支障となっている事情を明らかにすることで足りるとされている点に留意し、確実な対応を求める。

※障がい者が面接日等において合理的配慮の提供を希望する場合があることから、面接日等までの間に十分な募集期間が確保されていることを確認する。

○採用後



※採用後においては、労働者の申し出の有無にかかわらず、事業主が労働者の障がいの有無を確認・把握することに留意する。

※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り、当該業務の遂行を継続させることができない場合には、別の職務につかせる等、個々の職場の状況に応じた合理的配慮の検討を求める。

②障がいの種類に応じて、適切な合理的配慮措置が行われるよう事業主に求める。
なお、合理的配慮の提供にかかる費用は事業主によって負担されることを確認す

る。

【取り組みの補足】合理的配慮の提供の例（視覚障がい者の場合）

○募集・採用

- ・募集内容について、音声で提供する
- ・採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行う

○採用後

- ・業務指導や相談に対し、担当者を定める
- ・拡大文字・音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにする
- ・出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮する
- ・職場内の机等の配置・危険個所を事前に確認する
- ・移動の支障となるものを通路に置かない等により職場内での移動の負担を軽減する
- ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障がいの内容や必要な配慮等を説明する

※なお、厚労省の「合理的配慮指針事例集」においては、上記「視覚障害」のほか、「聴覚・言語障害」「肢体不自由」「内部障害」「知的障害」「精神障害」「発達障害」「難病に起因する障害」「高次脳機能障害」において事例が列挙されており参考とする。

③①②を経て、障がい者が希望する合理的配慮に係る措置について、事業主が過重な負担と判断した場合、障がい者からの求めに応じて、当該措置が過重な負担にあたると判断した理由の説明がなされていることを確認する。

④障がいを持つ労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な相談体制が整備されていることを確認する。

【取り組みの補足】相談体制として整備されるべき項目

- ①相談窓口を定めること、および労働者に周知すること
- ②採用後における合理的配慮に関する相談があった場合に適切な対応をはかること
- ③相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を取ること、その措置を労働者に周知すること
- ④相談をしたことを理由とする不利益取扱いが禁止されること、その内容を労働者に周知すること

※なお、不利益取扱いの禁止については、就業規則等で規定することを求める。

2) 労使協議を行う際の留意事項

- ①労働組合と協議し、過重な負担となる場合を除いて合理的配慮を提供するよう求める。なお、労働組合は、事業主との協議に際して障がいを持つ労働者からの意見を聴取するよう努める。
- ②障がい者が希望する合理的配慮に係る措置について、事業主が過重な負担と判断した場合であっても、障がい者との話し合いのもと、障がい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を提供するよう求める。
- ③労働者が疾病・事故等により従事してきた職務に再び従事できない場合、当該企業に存在する職務のいずれかを遂行できる場合は、解雇を回避するとともに、必要があれば、配置転換、労働時間等の調整を行い、労働者の能力に応じた労働者の希望に沿った職務を提案することなど、再配置の対応を求める。
- ④障がいを持つ労働者が合理的配慮を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止について、就業規則等において規定することを求める。
- ⑤合理的配慮の手続において、就労支援機関の職員等が障がい者を補佐する場合、

補佐する者の中立性が確保されるよう適切な対応を求める。

- ⑥障がい者の就労支援や雇用後の職場適用支援などを行うジョブコーチを配置するよう求める。

(3) 苦情処理・紛争解決援助への対応の確認

- ①苦情の自主的解決について、「差別禁止」「合理的配慮の提供」に関する障がい者からの苦情を自主的に解決することが努力義務化されたことを踏まえ、苦情に対応するための体制整備の状況を確認する。
- ②紛争解決援助への対応について、障がい者である労働者が、都道府県労働局長に対し紛争解決の援助を求めたことを理由として、不利益な取扱いを行わないことを確認する。

【参照条文】

障害者雇用促進法第74条の4（苦情の自主的解決）

事業主は、第三十五条及び第三十六条の三に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

障害者雇用促進法第74条の5（紛争の解決の促進に関する特例）

第三十四条、第三十五条、第三十六条の二及び第三十六条の三に定める事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第七十四条の八までに定めるところによる。

障害者雇用促進法第74条の6（紛争の解決の援助）

都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、障害者である労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

障害者雇用促進法第74条の7（調整の委任）

都道府県労働局長は、第七十四条の五に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、障害者である労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(4) 法定雇用率の算定基礎の見直しに関する確認

- ①労使協議において障がい者の雇用促進と障がい者の職場への定着促進を求めるとともに、法定雇用率を下回らない障がい者雇用の実現を求める。
- ②2018年4月に法定雇用率³の算定基礎の対象に新たに精神障がい者が追加されることを踏まえ、精神障がい者の就労促進に向け、労使で環境整備を行う。なお、施行後5年間（2018年4月1日～2023年3月31日）を猶予期間とし、精神障がい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

³ 現行の障がい者の法定雇用率：民間企業＝2.0%、国及び地方公共団体等＝2.3%、都道府県等の教育委員会＝2.2%

も可能とする激変緩和措置が講じられるが、段階的ではなく積極的な精神障がい者の雇用促進を求める。

【参照条文】

障害者雇用促進法第 37 条（対象障害者の雇用に関する事業主の責務）

全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

2 この章、第八十六条第二号及び附則第三条から第六条までにおいて「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第百二十三号）第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。第三節及び第七十九条を除き、以下同じ。）をいう。

（５）公務員に関する適用除外

本法において一部適用除外になっている公務員の差別禁止・合理的配慮の提供については、本取り組みを参考に適切な対応を求めることとする。

【参考】公務員に対する対応について

①差別禁止

国家公務員法第 27 条及び地方公務員法第 13 条による平等取扱いの原則等によって対応される。

②合理的配慮の提供

a) 国家公務員

障害者雇用促進法に基づく合理的配慮の内容に応じて、国家公務員法や人事院規則等により必要な対応が講じられる。

b) 地方公務員

障害者雇用促進法の規定を直接適用し、各地方公共団体が対応する。

3. 労働組合としての組織運営のチェック

労働組合自らも、組合組織運営において合理的配慮の提供等、改正法への確実な対応がはかられているかチェックを行う。なお、労働組合が「事業主」として役職員等を雇用する場合には、障害者雇用促進法が規定する内容を上回るよう留意する。

（１）対象者の組織化

障がい者は労働組合の組合員とする。

（２）組合同規約の確認

組合同規約について、障がいを持つ組合員を含めたすべての組合員が等しく権利を有し、均等の取り扱いを受けるものであるか点検・見直しする。

（３）組合活動における合理的配慮の提供

障がいを持つ組合員の労働組合活動への参画にあたり、合理的配慮の提供が必要となる場合には、当該組合員の意見を十分に踏まえつつ、対応を図る。

【取り組みの補足】労働組合としての合理的配慮の提供（例示）

- ・ 視覚障がいを持つ組合員向けに組合同規約の読み上げソフト活用や点字訳を作成する
- ・ 聴覚障がいを持つ組合員の機関会議への参加促進に向けた手話通訳を行う
- ・ 聴覚障がいを持つ組合員がいる組織において、組合役職員が手話講習を受講する

【参照条文】

労働組合法第5条（労働組合として設立されたものの取扱）より抜粋

- 2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。
- 三 連合団体である労働組合以外の労働組合（以下「単位労働組合」という。）の組合員は、その労働組合のすべての問題に参加する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。

（4）事業主としての労働組合の取り組み

「事業主」である労働組合は、障害者雇用促進法が規定する内容を上回るよう取り組む。なお法定雇用率については、常時雇用する労働者（役職員等）が50人未満の場合であっても障害者雇用促進法が規定する内容を上回るよう努力することとする。

4. 連合本部の取り組み

（1）労働政策審議会等への対応

今後、法定雇用率の具体的な引上げ幅について労働政策審議会障害者雇用分科会で議論されること等、引き続き労働政策審議会等への対応をはかる。

（2）構成組織・単組の取り組みの推進

雇用法制委員会等において構成組織・単組の課題認識を共有するとともに、対応策を検討・実施するなど、改正法の実効性を高める取り組みを推進する。また、構成組織・単組、地方連合会での学習会の開催等を支援する器材を作成・配信する。

（3）障害者雇用促進法への対応

「事業主」としての連合本部については、障害者雇用促進法が規定する内容を上回るよう取り組む。

5. 地方連合会の取り組み

（1）学習会の開催

改正法の内容を周知し、理解促進をはかるための学習会を開催する。

以 上

(参考資料)

■改正障害者雇用促進法の概要

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の概要

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、障害者の雇用に係る状況に鑑み、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。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

■法定雇用率の算定基礎の見直し

◎ 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】

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

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