

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11回）
議事次第

1 日時

平成21年4月14日（火）15:00～17:00

2 場所

経済産業省別館第1012会議室（10階）

3 議題

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（中間整理）

4 資料

1 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（中間整理）（案）

2 研究会の主な意見

参考資料 雇用に係る主な差別禁止法制について

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
(中間整理) (案)

平成 21 年 4 月 日
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

はじめに

- 障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）については、平成 18 年 12 月に国連総会で採択され、平成 20 年 5 月に発効したところであるが、我が国は平成 19 年 9 月に署名しており、同条約に対応するため、国内法制の整備等を進める必要がある。
- 障害者権利条約においては、一般的義務として、障害に基づくいかなる差別（合理的配慮の否定を含む。）もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進すべきことを定めるとともに、身体的自由、拷問の禁止等の自由権的権利及び教育、労働等の社会権的権利について締約国がとるべき措置を定めている。
- 労働及び雇用分野においては、第 27 条において、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、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関する障害に基づく差別の禁止
 - ② 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に適当な措置をとるべきこととされている。
- これらに対応して、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきかについては、特に「合理的配慮」というこれまで我が国にはない概念が盛り込まれており、十分な議論が必要である。
- 本研究会においては、以上のような観点から、海外の制度についての研究や障害者関係団体からのヒアリングを実施しながら、「障害に基づく差別の禁止」や「合理的配慮」をどのように捉えればよいか、合理的配慮の具体的内容はどのようなものか、これらの実効性をどのように担保すべきか等について検討を行ってきたところであり、概ね意見が集約されつつある事項や意見が分かれている事項があるが、これまでの検討状況を整理した。

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。
- 合理的配慮については、条約の規定上はそれを欠くことは障害に基づく差別に当たることとされている（差別禁止の構成要件としての位置付け）が、これを実際に確保していくためには、関係者がコンセンサスを得ながら障害者の社会参加を促すことができるようにするために必要な配慮（社会参加を促進するための方法・アプローチとしての位置付け）として捉える必要があるとの意見が大勢であった。
- 実効性を担保するための仕組みとしては、差別があったか否か、合理的配慮が適切に提供されたか否かを、いわゆる準司法的手続（例えば行政委員会による命令）のような形で判定的に行うというよりはむしろ、どのような配慮がなされることが適当か、何らかの差別が生じていた場合にはどのような措置を講ずることが適当か等について、第三者が間に入って、あっせんや調停など、調整的に解決を図ることが適当ではないか、との意見が大勢であった。
- 差別禁止等を法律上位置付けるとした場合の形式としては、労働・雇用分野における差別を禁止するための法律が必要との意見があった。また、労働・雇用分野に限らず、分野横断的に1つの差別禁止法を制定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障害者の雇用の促進に有効であり、差別禁止の枠組みと矛盾しない、積極的差別是正措置（ポジティブアクション）に当たるとの意見が大勢であった。
- なお、雇用率制度について、ポジティブアクションとして位置付けられるとしても、採用段階で差別禁止がなされるのであれば、将来的にはなくすこともあり得るのではないか、との意見があった。これに対して、採用段階での差別禁止が確保されても、障害者の雇用の促進のためには、雇用率制度が必要であるとの意見があった。

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。
これに対して、現実として、雇用ということで最低賃金の支払い等労働関係法令の適用を前提とすると、事業そのものができなくなり、福祉的就労の場がなくなってしまうおそれもあるのではないか、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。また、合理的配慮の否定を、どのように法制上位置付けるかという論点もある。

- 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。

また、間接差別については、男女雇用機会均等法改正の際にも議論されたが、何が間接差別に該当するのかの基準など、実際にはかなり難しい問題があるのではないか、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。
- なお、合理的配慮の否定について、我が国の法制上、それ自体を第3の類型の差別と構成するのか（合理的配慮が提供されないこと自体をもって、実際に差が生じてなくても「差別」であると捉えるのか）、直接差別に組み込んで考えるか（実際に差が生じていることについて、合理的配慮が提供されていないことに起因している場合には、当該差は「差別」であると捉えるのか）についても、検討すべきではないか、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、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。

○ 採用差別については、裁判所は採用の自由を重視しており、また、企業も採用の制限に関しては抵抗があると考えられ、例えば採用命令等を設けることなどを考えるのであれば、難しい問題なのではないか、との意見があった。

第3 職場における合理的配慮

1 「合理的配慮」の内容

【基本的な考え方】

- 合理的配慮については、条約の規定上はそれを欠くことは障害に基づく差別に当たることとされている（差別禁止の構成要件としての位置付け）が、これを実際に確保していくためには、関係者がコンセンサスを得ながら障害者の社会参加を促すことができるようにするために必要な配慮（社会参加を促進するための方法・アプローチとしての位置付け）として捉える必要があるとの意見が大勢であった。【再掲】
- 「合理的配慮」は、個別の労働者との関係で問題となるので、個別の労働者がどのような配慮が必要か主体的に要求する必要がある、行政が企業への指導や助成によって障害者の雇用を拡大してきた手法とは大きく異なることになるとの意見があった。
- 「合理的配慮」について、労働者本人の要望を受けて、直ちに提供できるようにすべきではないか、との意見があった。
- 何が差別であり、どのような合理的配慮が必要であることを明らかにする必要があるとの意見が大勢であった。また、「合理的配慮」の内容は、個別の労働者の障害や職場の状況によって多様であり、また、それに要する費用・負担も異なるので、「合理的配慮」の概念は法律で定め、その具体的内容は指針で定めるのがよいのではないかと、との意見が大勢であった。
- このような指針は、個別の企業において障害者が企業に合理的配慮を求めていく際にも有効であるとの意見があった。
- なお、「合理的配慮」義務を労働基準法等で位置付けるのは、刑罰法規であってその範囲を厳格・明確に定める必要がある、却って範囲が縮減されるのではないかと、また、制裁を背景にして合理的配慮を進めるのが適切かという問題があるのではないかと、との意見があった。

【基本的な内容】

- 合理的配慮の内容としては、障害の種類ごとに重点は異なるが、おおまかに言えば、①通訳や介助者等の人的支援、②定期的通院や休暇、休憩等の医療面での配慮、③施設や設備面での配慮が必要であるとの意見が大勢であった。
- 障害の種類ごとに特に必要な配慮としては、以下のようなものが重要ではないかと、との意見があった。
 - ・ 視覚障害者、聴覚障害者及び盲ろう者 … 点字、拡大文字、補聴システム等の機器や通訳者、援助者等による情報保障・コミュニケーション支援

- ・ 内部障害者や難病のある人 … 定期的な通院への配慮や休憩・休暇・疾患管理への配慮、フレックスタイム等の柔軟な勤務体制
- ・ 知的障害者や発達障害者 … 身近に気軽に相談でき、又は苦情を訴えられるような窓口や支援者（サポーター）の配置
- ・ 精神障害者 … 対人関係・コミュニケーションが苦手である、疲れやすい等の特性を踏まえた、グループ就労や短時間労働等による仕事の確保や職場環境の整備

【採用試験】

- 採用試験の際に、コミュニケーション支援が必要との意見があった。
また、採用基準を緩める必要はないが、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環境を整えることこそが合理的配慮ではないか、との意見があった。

【通勤時の移動支援、身体介助】

- 通勤時の移動支援や身体介助は、企業の合理的配慮というよりむしろ福祉的サービスとして行うべきではないか、との意見があった。
また、労働災害では通勤も対象となっており、通勤も職務と連動するものであるので、今後は労働政策として行うべきではないか、との意見があった。

【相談窓口】

- 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、現行の障害者職業生活相談員の機能を見直したり、相談員が選任されない中小企業でも相談・苦情処理の窓口を整備することが必要ではないか、との意見があった。
また、専門家というよりも、「適切な変更・調整」を行える、身近にいる支援者（いわゆるナチュラルサポーター）を支援していくことが必要ではないか、との意見があった。

2 過度の負担

- 過度の負担の基準としては、企業規模、業種、従業員数、環境の特性、地域の文化・慣習等を参考にして判断すべきではないか、との意見があった。
また、長期療養者に対する解雇に関する裁判例でも、事業規模を考慮しており、過度の負担の判断に当たっても、事業規模はある程度考慮せざるを得ないのではないか、との意見があった。
- どのような場合に「過度の負担」に当たるのか、具体的な指針を定めるべきとの意見があった。

【公的助成との関係】

- 現行の納付金制度に基づく助成金は、合理的配慮として行うこととなるものが対象となっており、適宜この助成措置を見直すことにより、合理的配慮を実効あるものにしていくことができるとの意見があった。
また、フランスのように、納付金制度に基づく助成金を活用して企業による合理的配慮に必要な経費をカバーするには、現行の納付金制度や法定雇用率では対応できないのではないかと意見があった。
- 雇用率制度の対象でない事業主も含めて全事業主を対象とする場合、合理的配慮に対する財政支援をどのような形で行うかが問題になるとの意見があった。
- 現行の雇用関係の助成金や支援には期限があるが、合理的配慮の前提となる仕組みとして期限のない制度を確立すべきではないか、との意見もあった。

第4 権利保護（紛争解決手続）の在り方

1 企業内における紛争解決手続

- 「合理的配慮」は、個別の労働者の障害や職場の状況に応じて、使用者側と障害者側の話し合いにより適切な対応が図られるものであるもので、本来的には、企業の十分な理解の上で自主的に完結されるべきものであるとの意見が大勢であった。
- 企業の提供する「合理的配慮」について障害者が不十分と考える場合に、それを直ちに外部の紛争解決に委ねるのではなく、企業内で、当事者による問題解決を促進する枠組みが必要との意見が大勢であった。

2 外部機関等による紛争解決手続

- 障害者に対する差別や「合理的配慮」の否定があり、企業内で解決されない場合には、外部機関による紛争解決が必要となるが、訴訟によらなければ解決しないような仕組みは適切ではなく、簡易迅速に救済や是正が図られる仕組みが必要との意見が大勢であった。
- 紛争解決手続としては、差別があったか否か、合理的配慮が適切に提供されたか否かを、いわゆる準司法的手続（例えば行政委員会による命令）のような形で判定的に行うというよりはむしろ、どのような配慮がなされることが適当か、何らかの差別が生じていた場合にはどのような措置を講ずることが適当か等について、第三者が間に入って、あっせんや調停など、調整的に解決を図ることが適当ではないか、との意見が大勢であった。【再掲】

- 紛争を処理する委員会を、国・行政から独立した機関・第三者機関として新たに設ける必要があるとの意見があった。一方、新たな機関ではなく、既にある労働審判や紛争調整委員会等を活用した方がいいのではないか、との意見があった。
- 当事者間の自主的解決が困難な場合に、国の行政委員会等の形でいわゆる準司法的手続を設けることについては、結局はそこでは解決せず、裁判まで行ってしまい、解決までに時間がかかってしまうのではないか、との意見があった。また、このような準司法的手続を設ける場合には、手続や証拠の採否、立証等の厳格さをどこまで求めるべきかについても考える必要があるのではないか、との意見があった。
- 外部機関による紛争解決手続を設ける場合には、労働法の専門家や障害者のことが分かる者も入って調整機能を果たすような形がいいのではないかと、との意見があった。
- 行政手続で解決されない事案については、労働審判を活用することが考えられるとの意見があった。

第5 現行法制（障害者雇用率制度）について

障害者雇用率制度については、積極的差別是正措置として存続させるべきであるとの意見が大勢であったが、雇用率制度のあり方について、次のような意見があった。

- 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と、との意見があった。
- 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、との意見があった。
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、との意見があった。
さらに、法定雇用率を引き上げるべきではないかと、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、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、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、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。

- 雇用率制度がポジティブアクションだとしても、それによって、運用上、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。

研究会における主な意見

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。

<主な意見>

- 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)
- 合理的配慮については、差別禁止の構成要件の 1 つ (合理的配慮の否定は、障害に基づく差別に当たる) としての位置付けと、使用者側も障害者側も歩み寄って障害者の社会参加を促進するためのアプローチとしての位置付けと、2 本立てで捉えるべきではないか。(第 9 回・今井委員)
- 権利条約は、今までの障害者雇用施策 (行政が企業に対する助成を行い、物事を進めるアプローチ) と 180 度異なり、合理的配慮が個別の労働者との関係で問題となる以上、個別の労働者が権利要求なり何なりのアクションをしない限り何も動かないことになるので、紛争解決のための支援も含め、考えていく必要があるのではないか。(第 10 回・岩村委員)
- 国や県の委員会等、外部機関による紛争解決は必要ではあるが、当事者間の自浄作用を促進するような仕組みがやはり必要ではないか。(第 8 回・今井委員)
- 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)
- 英米でも、差別禁止だけでは障害者雇用の実態はそれほど改善されておらず、補足的に、積極的措置という形で雇用率制度が必要ではないか。ただ、制裁的なものだけでなく、事業主が自ら取り組むような仕組みと両方が必要ではないか。(第 9 回・松井委員)
- 現行の障害者雇用率制度がポジティブアクションとしても、採用段階で差別禁止がなされるのであれば、納付金の徴収はなくすという考え方もあり得るのではないか。(第 10 回・平田氏 (田中委員代理))
- 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)

<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、〔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、排除又は制限であつて、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)
- 障害者の範囲を法令上明確にするというよりは、配慮のアプローチの方法を定められれば、例えば「一定の支援が必要な人」など、緩やかな形で規定できるのではないか。(第9回・今井委員・大久保委員)
- 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)
- 就労継続支援B型について、最低賃金を完全に適用させると今まで働いていた人が全て正規雇用できるわけではないので、労働法全部と言わないまでもある程度カバーすべきではないか。(第8回・松井委員)
- 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と。(第6回・東氏/同旨意見…今井委員)
- 合理的配慮を欠くことを、我が国の法制上、それ自体を第3の類型の差別と構成するのか(異なる取扱いをしていなくても配慮の欠如自体で差別と捉える)、直接差別に組み込んで考えるのか(異なる取扱いをすることに合理性がないので差別と捉える)、検討する必要があるのではないかと。前者だとすると従来の差別概念と大きく異なってくるのではないかと。(第10回・岩村委員)
- 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と。(第6回・東氏)
- 間接差別については、男女雇用機会均等法改正の際には相当の議論があったように、実際にはかなり難しい問題なのではないかと。また、差別禁止を検討するに当たっては、女性、若年者、高齢者等の他の仕組みではどうなっているかも見て検討する必要があるのではないかと。(第9回、第10回・平田氏〔田中委員代理〕)
- 合理的配慮を提供した上で、労働能力と賃金や勤務形態(嘱託での採用等)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と。(第6回・東氏/同旨意見…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)」

【間接差別】

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、何をもって「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。

【労働能力等に基づく差異】

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。

【合理的配慮の否定】

以上から、「合理的配慮」について、その位置付けについて、

- ① 合理的配慮を行うことを、一般的な使用者の義務若しくは労働者の請求権とするか否か、又は、差別禁止の判断要素とするか、
- ② 合理的配慮の拒否そのものを差別として違法とするか、又は、その拒否により差別が生じていることを違法とするか、
といった点が検討課題として考えられる。

①については、アメリカ及びフランスにおいても、合理的配慮の拒否を差別として禁止することにより、実質的には使用者に合理的配慮を行うことを義務付けていることになるので、各国に大きな相違はないと考えられる。

②については、フランス及びドイツでは、合理的配慮の拒否そのものを違法としている法制度になっているが、実際の紛争においては、差別又は不利益待遇の禁止を理由とした損害賠償請求等の形で争われている。

いずれの国でも、実質的には合理的配慮の拒否により何らかの差別が生じていることに対して救済を図っている点では相違がないと考えられるが、我が国において、どのような法律構成とするかについては、検討が必要である。

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)
- 採用差別については、最高裁は採用の自由を金科玉条の如く考えており、また、企業側も採用に関しては、男女雇用機会均等法の時と同様、相当強く抵抗すると思われ、特に紛争解決(判定機能)を考えると、最も難しいのではないか。(第10回・岩村委員)
- 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・採用の機会の均等を確保すべきことを規定しているが、採用の結果の平等の確保までを求め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ば、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)
- 今までの障害者雇用施策(行政が企業に対する助成を行い、物事を進めるアプローチ)と180度異なり、合理的配慮は、個別の労働者との関係で問題となるものであり、個別の労働者が権利要求なり何なりのアクションをしない限り何も動かないことになるので、紛争解決のための支援も含め、考えていく必要があるのではないか。(第10回・岩村委員) 【再掲】
- いきなり紛争解決というのではなく、企業の中に苦情処理・権利擁護をしてくれるような仕組みを、(障害者職業生活相談員制度を機能させる等も含め、) 考える必要があるのではないか(第10回・今井委員/同旨意見…松井委員)
- 合理的配慮義務を労働基準法の中に位置付けることについては、刑罰法規であり、合理的配慮の範囲等を法律で厳格・明確に定める必要があるため、却ってその範囲が刑罰で制裁すべきものに縮減されてしまうのではないか。また、合理的配慮を制裁を背景にしてやるのが適切なアプローチかという問題があるのではないか。(第10回・岩村委員)
- 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。そのために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治療の見込みが立たず、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)
- 「過度」の負担の線引きは非常に難しいが、1つのアイデアとしては、納付金制度
の特別費用を参考にすることも考えられるのではないか。(第10回・平田氏(田中委
員代理))
- 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)
- 雇用率制度の対象でない事業主も含めて全ての事業主を対象とすると、合理的配慮
に対する財政支援をどのような枠組みで行えるかが問題になるのではないか。(第9
回・松井委員/同旨意見…岩村委員)
- 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3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3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、紛争調整委員会の中で、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／同旨意見…岩村委員）
- 国や県の委員会等、外部機関による紛争解決は必要ではあるが、当事者間の自浄作用を促進するような仕組みがやはり必要ではないか。（第8回・今井委員）【再掲】
- 紛争解決に当たっては、手続や証拠の採否・立証等の厳格さをどこまで求めるかということも考える必要があるのではないか。（第10回・岩村委員）
- 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）
- 直接差別事案等に対する判定機能をどうするかについては、行政機関タイプの判定機関では結局裁判まで行って二重の手続をやる可能性がある。仮に紛争調整委員会等に判定機能を持たせるならば、手続自体が早く終わるように構築する必要があるのではないか。（第10回・岩村委員）
- 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。労働安全衛生委員会のような、それに代わり得るような、事前に問題を話し合える場をうまく設定できないか。(第8回、第10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)
- 職業能力に応じた障害認定については、ドイツでも失敗したように、この仕事については何パーセントという形で客観的に認定するのは容易ではなく、機能障害プラスアルファとして能力や環境の側面を合わせて、恒久的な形で認定するような仕組みが有効ではないか。(第9回・松井委員)
- 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)
- 法定雇用率は、高すぎると企業が却って嫌になるかもしれず、予算措置等も活用して、一番実効性のあるような形に工夫してもっていくことが重要ではないか。(第9回・大久保委員)
- 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みられたいか。(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て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)

雇用に係る主な差別禁止法制について

参考資料

		障害者(障害)	性別	高齢者(年齢)	短時間労働者
直接差別	採用	—	「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」(均等法5条) 【実効性の確保】 ・都道府県労働局長による紛争の解決の援助(同17条) ・都道府県労働局長による報告徴収・助言・指導・勧告(同29条)	「事業主は(中略)労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」(雇対法10条) 【実効性の確保】 公共職業安定所長等による助言・指導・勧告(同32条)	—
	労働条件・その他	—	「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」(労基法4条) 【実効性の確保】 罰則(同119条) 「事業主は、次に掲げる行為について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」(均等法6条) 〔配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新〕 【実効性の確保】 ・都道府県労働局長による紛争の解決の援助(同17条)、紛争調整委員会による調停(同18条) ・都道府県労働局長による報告徴収・助言・指導・勧告(同29条)	—	「事業主は、(中略)通常の労働者と同視すべき短時間労働者(中略)については、短時間労働者であることを理由として、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、差別的取扱いをしてはならない」(パート法8条) 【実効性の確保】 ・都道府県労働局長による紛争の解決の援助(同21条)、紛争調整委員会による調停(同22条) ・都道府県労働局長による報告徴収・助言・指導・勧告(同16条)
間接差別		—	「事業主は、(中略)性別以外の事由を要件とするもののうち、(中略)男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるもの<※>については(中略)合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない」(均等法7条) 【実効性の確保】 均等法6条の場合と同じ	—	—
その他		障害者雇用義務制度(障対法43条等)	・妊娠、出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 ・妊娠中及び出産後1年内の解雇無効 等 (均等法9条)	・定年の定め(高安法8条) ・高齢者雇用確保措置(同9条)	
雇用管理		・適正な雇用管理に関する事業主の責務(障対法5条) ・短時間労働者の待遇に関する措置(同80条) ・障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員(同78・79条)	・セクシュアルハラスメント防止のための体制整備その他の雇用管理上の措置を講ずる事業主の義務(均等法11条) ・妊産婦検診の受診時間の確保や勤務時間の変更、勤務の軽減等の母性健康管理に関する事業主の義務(同12・13条)	・能力向上、作業施設の改善、再就職の援助等に関する事業主の責務(高安法4条) ・高齢者雇用推進者(同11条)	・通常の労働者との均等のとれた待遇の確保等に関する事業主の責務(パート法3条) ・短時間労働者の職務の内容・成果等に応じた賃金、教育訓練及び福利厚生施設の利用に関する措置(同9・10条) ・短時間雇用管理者(同15条)

(注) 「その他」、「雇用管理」の欄については【実効性の確保】を割愛している。

※ 間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることをいう。現在、①身長・体重・体力要件、②総合職の募集・採用時の全国転勤要件及び③昇進に当たった転勤経験要件について禁止。