

改正障害者雇用促進法における 障害者に対する「差別の禁止」と 「合理的配慮の提供義務」について

愛知労働局 職業対策課

2015.3.17

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。

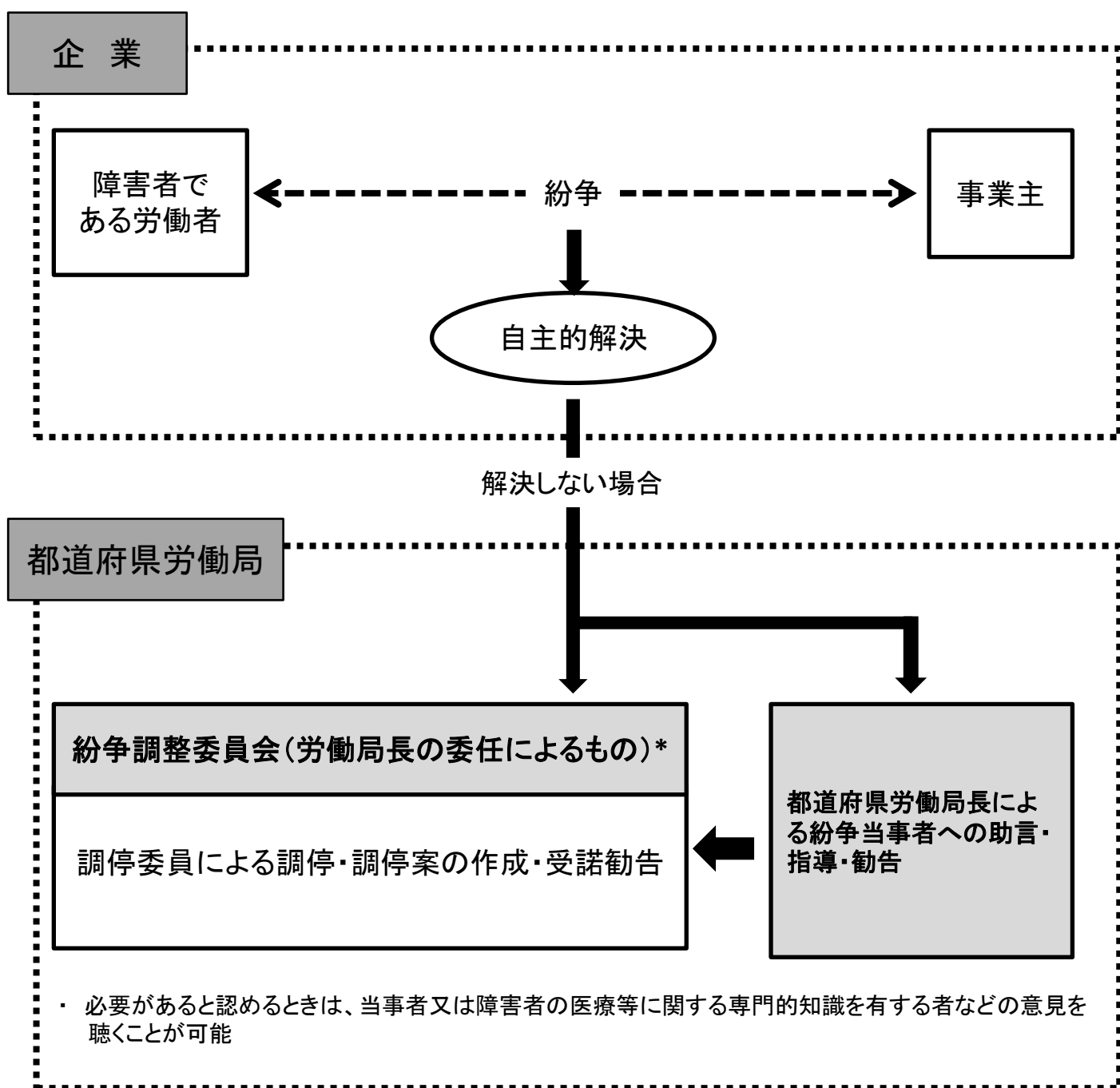
【差別の主な具体例】

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

- ◎ 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。



障害者雇用促進法改正に至る経緯

平成16年 「障害者基本法」改正

■障害者差別の禁止を規定(旧3条3項)

平成19年～ 障害者権利条約批准に向けた議論開始

平成23年8月 「障害者基本法」改正

■障害者差別の禁止(4条1項)・合理的配慮の提供(4条2項)

平成25年6月 「障害者差別解消法」制定

■障害者差別の禁止(7条1項、8条1項)・合理的配慮の提供(7条2項、8条2項)

(※民間の事業者については努力義務)

平成25年6月 「障害者雇用促進法」改正

平成26年1月 障害者権利条約批准(140カ国目)

●障害者差別解消法と障害者雇用促進法との関係

障害者差別解消法第13条「行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)の定めるところによる。」

⇒ 雇用関係における障害者差別禁止・合理的配慮の提供については、障害者雇用促進法 に委ねられている。

○ 雇用分野においては、障害者雇用促進法の改正により、事業主に対して「合理的配慮の提供」を法的義務とする。

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26年1月に批准。平成26年3月現在で、世界143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。

障害者差別解消法 とは

この法律は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項や、国の行政機関、地方公共団体等及び民間事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置などについて定めることによって、すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現につなげることを目的としています。

概要

この法律では、主に次のことを定めています。

- ①国の行政機関や地方公共団体等及び民間事業者による「障害を理由とする差別」を禁止すること。
- ②差別を解消するための取組について政府全体の方針を示す「基本方針」を作成すること。
- ③行政機関等ごと、分野ごとに障害を理由とする差別の具体的内容等を示す「対応要領」・「対応指針」を作成すること。

また、相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動等の障害を理由とする差別を解消するための支援措置について定めています。

障害を理由とする差別とは？

障害を理由として、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするような行為をいいます。

また、障害のある方から何らかの配慮を求める意思の表明*があった場合には、負担になり過ぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要で合理的な配慮(以下では「合理的配慮」と呼びます。)を行うことが求められます。こうした配慮を行わないことで、障害のある方の権利利益が侵害される場合も、差別に当たります。

*知的障害等により本人自らの意思を表明することが困難な場合には、その家族などが本人を補佐して意思の表明をすることもできます。

●障害を理由とする不当な差別的取扱い(例)

障害を理由として、サービスの提供や入店を拒否してはいけません。



●合理的配慮(例)

筆談や読み上げなど、ちょっとした配慮で助かる人がいます。

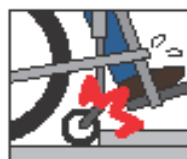


社会的障壁とは？

障害のある方にとって、日常生活や社会生活を送る上で障壁となるようなものを指します。

- ①社会における事物(通行、利用しにくい施設、設備など)
- ②制度(利用しにくい制度など)
- ③慣行(障害のある方の存在を意識していない慣習、文化など)
- ④観念(障害のある方への偏見など)

などがあげられます。



例 街なかの段差
3センチ程度の段差で車椅子は進めなくなります。







例 書類
難しい漢字ばかりでは、理解しづらい人もいます。



例 ホームページ
すべて図像だと読み上げソフトが機能しません。

本法のポイント 「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮の不提供」が禁止されます

※民間事業者における合理的配慮の提供は、努力義務となります。

	不当な差別的取扱い	障害者への合理的配慮
国の行政機関・地方公共団体等	 不当な差別的取扱いが禁止されます。	 障害者に対し、合理的配慮を行わなければなりません。
民間事業者 ^(※) <small>※民間事業者には、個人事業者、NPO等の非営利事業者も含まれます。</small>	 不当な差別的取扱いが禁止されます。	 障害者に対し、合理的配慮を行うよう努めなければなりません。

障害者差別解消法 Q & A

Q 「合理的配慮」の具体的な例を教えてください。

A どのような配慮が合理的配慮に当たるかは個別のケースで異なります。

典型的な例としては、車いすの方が乗り物に乗る時に手助けをすることや、窓口で障害のある方の障害の特性に応じたコミュニケーション手段(筆談、読み上げなど)で対応することなどが挙げられます。

Q 日常生活の中で個人的に障害のある方と接するような場合も、この法律の対象になるのですか。また、個人の思想や言論も規制されるのでしょうか？

A 個人的な関係や、思想、言論といったものは対象にはしていません。

この法律では、国の行政機関や地方公共団体、民間事業者などを対象にしており、一般の方が個人的な関係で障害のある方と接するような場合や、個人の思想、言論といったものは、対象にしていません。

Q 民間事業者による取組がきちんと行われるようにする仕組みはあるのでしょうか？

A 民間事業者の事業を担当する大臣から、事業者に対して報告徴収、助言・指導、勧告を行うことができます。

この法律では、同一の民間事業者によって繰り返し障害を理由とする差別が行われ、自主的な改善が期待できない場合などには、その民間事業者の事業を担当する大臣が、民間事業者に対し、報告を求めることや、助言・指導、勧告を行うことができることにしています。

基本方針と対応要領・対応指針

基本方針とは、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するために作成するものであり、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策の基本的な方向等を定めるものです。

また、「対応要領」・「対応指針」は、行政機関等ごと、分野ごとに定められるものであり、当該行政機関等、当該分野における障害を理由とする不当な差別的取扱いになるような行為の具体例や合理的配慮として考えられる好事例等を示すものです。

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報告書(平成26年6月6日)のポイント

※本報告書は、改正障害者雇用促進法に基づく差別の禁止に関する指針・合理的配慮の提供に関する指針に盛り込むことが必要な事項について取りまとめたものである。両指針については、本報告書を踏まえ、今後労働政策審議会で議論の上、策定される。

共通事項

- 対象となる障害者の範囲は、障害者雇用促進法第2条第1号(※)に規定する障害者⇒**障害者手帳所持者に限定されない。**
※障害者:身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。
- **対象となる事業主の範囲は、すべての事業主**
- 障害者も共に働く一人の労働者であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要

差別禁止指針

差別の範囲

- 直接差別を禁止(車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。)
⇒**間接差別については、法施行後の検討課題**

差別の禁止

- 男女雇用機会均等法の指針を参考に、以下の項目例に沿って禁止される差別を整理
(項目例)募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新
- 上記の項目例に「職場復帰」、「労働時間」及び「再雇用」といった項目を追加すべきとの意見。これらは上記の項目例に含まれるが、指針の具体的な記載を検討する際に必要に応じてこれらの内容を含め明確化

(1) 募集及び採用 (障害者雇用促進法第34条)

- 「募集又は採用に当たって、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」が差別に該当
(例) 一般求人において、障害者は正社員にせずに、契約社員や嘱託社員にしないという募集を行うこと
- 募集に際して、一定の能力を有することを条件とすることは、その条件が業務遂行上特に必要なものと認められる場合、差別に該当しない
- 一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付しているとは判断されるときは、差別に該当
- 障害者から求人内容について問合せ等があった場合は、事業主がその内容について説明。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たす旨を事業主に説明

(2) 採用後 (障害者雇用促進法第35条)

- 採用後の各項目について、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのが差別に該当
(例) 合理的な理由がない賃金格差や障害を理由に職場でのキャリアアッププログラムを提供しないこと

(3) 差別に当たらない事項

- ・ 障害者を有利に取り扱うこと(積極的差別是正措置)
- ・ 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異なる取扱いを行うこと
- ・ 合理的配慮を提供することにより障害のない者と異なる取扱いを行うこと
(例) 知的障害者の理解度に合わせて、研修期間を通常より長くすること
- ・ 障害者専用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を判断するためや合理的配慮を提供する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、障害者に障害の状況等を確認すること

合理的配慮の基本的な考え方

○ 合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のもの

- 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

※募集・採用時の合理的配慮は、障害者からの申出が必要

○ 過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えない

○ 障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、障害者との話合いの下、そ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とる

合理的配慮の手続

- 合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであることから、「合理的配慮の手続」を定めるもの

(1) 募集及び採用時における合理的配慮の提供 (障害者雇用促進法第36条の2)

① 障害者から事業主に合理的配慮の申出

- : 障害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は、支障となっている事情を明らかにすることで足りる
- : 合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、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

② 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

- : 障害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、事業主は実施可能な措置を示す

③ 合理的配慮の確定

- : 事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝える
- : 障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由(障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。)を説明する
- : 過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えない

(2) 職場における合理的配慮の提供 (障害者雇用促進法第36条の3)

① 事業主からの(障害者に対する)職場における支障となっている事情の有無の確認

:以下のタイミングでそれぞれ確認

ア 労働者が障害者であることを当初から把握している場合

⇒雇入れ時まで確認

イ 雇入れ時まで事業主が障害者であることを把握できなかった場合

⇒障害者であることを把握した際に遅滞なく確認

ウ 雇入れ時に障害者でなかった場合

⇒障害者となったことを事業主が把握した際に遅滞なく確認

:さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認

:障害者は、事業主からの確認を待たず、自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能

:障害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は、支障となっている事情を明らかにすることで足りる

② 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い【募集・採用時と同様】

③ 合理的配慮の確定【募集・採用時と同様】

※合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者を補佐することを求めても差し支えない

合理的配慮の内容

○ 合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするは適当ではない

○ 合理的配慮とは、

・ 募集及び採用時については、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っている事情を改善するための必要な措置

・ 採用後については、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っている事情を改善するための必要な措置

○ なお、例えば、

・ 労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること

・ 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ことが合理的配慮の手続の中で判断される場合に、当該職務を継続させること(※)

などが合理的配慮として求められるものではない

※当該職務を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討

○ 合理的配慮の内容に関する理解を促進する観点から、多くの事業主が対応できると考えられる措置を事例として別表の内容を指針に記載

○ 別表はあくまでも例示であり、あらゆる企業が必ずしも実施するものではない。また、別表に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

過重な負担

- 過重な負担を判断する要素は以下のもの
 - ① 事業活動への影響の程度
当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度が過重な負担の判断要素となる
 - ② 実現困難度
事業所の立地状況や施設の所有形態等により当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度が過重な負担の判断要素となる
 - ③ 費用・負担の程度
当該措置を講ずることによる費用・負担の程度が過重な負担の判断要素となる。ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなる
 - ④ 企業の規模
当該企業の規模が過重な負担の判断要素となる
 - ⑤ 企業の財務状況
当該企業の財務状況が過重な負担の判断要素となる
 - ⑥ 公的支援の有無
②、③については、当該措置に係る公的支援を利用できる場合はその利用を前提とした上での判断となる
- 過重な負担については、以上の判断要素を総合的に勘案しながら、事業主が当該措置の提供について個別に判断

相談体制の整備等

(障害者雇用促進法第36条の4第2項)

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ・ 相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、周知すること
 - ・ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずること
- 職場における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応
 - ・ 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること
 - ・ 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと
- 職場における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、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ずるとともに、その旨を周知する
- 障害者が職場における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する(※)
※例えば、就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書に規定し、労働者に周知・啓発をすることや、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に記載し、労働者に配布等すること

障害者雇用促進法の一部を改正する法律(抜粋)

第二条

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

第二章の二 障害者に対する差別の禁止等

（障害者に対する差別の禁止）

第三十四条

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。

第三十五条

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。

（障害者に対する差別の禁止に関する指針）

第三十六条

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。

- 2 第七条第三項及び第四項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（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の確保等を図るための措置）

第三十六条の二

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っ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。

第三十六条の三

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っ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。

第三十六条の四

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。

（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の確保等に関する指針）

第三十六条の五

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。

- 2 第七条第三項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（助言、指導及び勧告）

第三十六条の六

厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

第三章の二 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第七十四条の四

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に努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第七十四条の五

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。

(紛争の解決の援助)

第七十四条の六

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。

第二節 調停

(調停の委任)

第七十四条の七

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。

(調停)

第七十四条の八

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。

第四章 雑則

(適用除外)

第八十五条の三

第三十四条から第三十六条まで、第三十六条の六及び前章の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第三十六条の二から第三十六条の五までの規定は、一般職の国家公務員（特定独立法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては、適用しない。