

# 障害者雇用における差別の禁止及び合理的配慮の提供、 精神障害者の雇用義務の法制化

## — 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正 —

厚生労働委員会調査室 山口 大輔

### 1. はじめに

我が国の障害者雇用の状況は、身体障害者、知的障害者の雇用が義務付けられていることや地域の就労支援機関等の支援体制の整備等が図られてきたこともあり、障害者の雇用者数が増加を続けている。平成 24 年 6 月 1 日時点の民間企業における雇用障害者数をみると 382,363 人となり、前年より 4.4%増加し、過去最高を記録した。障害別にみると、身体障害者は 291,013 人(対前年比 2.3%増)、知的障害者は 74,743 人(同 8.7%増)、精神障害者は 16,607 人(同 27.5%増)といずれも前年より増加した<sup>1</sup>。とりわけ、精神障害者については、企業の理解の進展や雇用促進のための支援策の充実等もあり、ここ数年来、雇用者数が伸びている。しかし、雇用環境が改善されてきている中、精神障害者については、いまだ雇用が義務付けられておらず、身体障害者、知的障害者と同様に雇用の義務化が求められてきた。

また、平成 18 年 12 月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。)が国連総会で採択され、我が国は平成 19 年 9 月に署名した。国際的にも障害者の権利や尊厳の保護を図る必要があるとの声が高まっているが、我が国は、批准するには至っていない。

こうした状況を踏まえ、政府は平成 25 年 4 月 19 日、「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案」を参議院に提出した。本法律案は、厚生労働委員会における審査を経て、6 月 5 日、本会議で可決され、衆議院に送付された。衆議院においては、同月 12 日、厚生労働委員会で可決され、13 日の本会議において可決、成立した。

今回の改正は、障害者権利条約の批准に向け、国内法を整備する必要から行われたものである。雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることにより長年の課題であった精神障害者の雇用を義務付けること等を主な内容としている。

以下、本稿では、障害者の雇用促進への取組について、障害者雇用立法の歴史的経緯を振り返り、今回の改正に至る経緯、本法律案の概要を概観した上で、国会における主な議論を紹介する。

---

<sup>1</sup> 厚生労働省『平成 24 年障害者雇用状況報告』による。

## 2. 障害者の雇用促進への取組

### (1) 障害者雇用に関する立法の変遷

障害者の雇用対策については、戦前の傷痍軍人の職業問題を契機に発展し、職業指導の実施等の諸対策が行われてきた。戦後、昭和 22 年には職業安定法が制定され、職業指導、職業紹介及び職業補導等について傷痍軍人を含む身体障害者に適用を拡大した。昭和 24 年には身体障害者の福祉の向上を目的とした身体障害者福祉法が制定され、職業安定法と一体となり総合的な障害者雇用対策が講じられた。さらに、身体障害者の雇用促進を図るため、昭和 27 年に身体障害者職業更生援護対策要綱が策定された。こうした各種の行政施策が講じられたことにより障害者の雇用は進展を見ることとなる。

しかし、こうした行政措置による雇用促進だけでは限界があることも事実であった。また、諸外国において障害者の雇用法が制定されていることや ILO において「身体障害者の職業更生に関する勧告」<sup>2</sup>が採択されていることから、我が国においても立法措置を講ずべきであるとの声が高まった。そこで、昭和 35 年に障害者雇用に関する最初の法律として「身体障害者雇用促進法」が成立した。

同法では、諸外国の例に倣い、身体障害者雇用率制度<sup>3</sup>が導入された。事業主に対して、事業所単位で常用労働者数に省令で定める身体障害者雇用率を乗じて得た数以上の身体障害者を雇用するよう努めなければならないとされた（努力義務）。また、同法の制定により、国の雇用政策の中に障害者雇用対策が明確に位置付けられることとなった。障害者雇用対策は、身体障害者雇用率制度の運用を中心に障害者に対する各種行政施策の推進が行われることとなった。その後、身体障害者の雇用に関する事業主の理解と関心の高まりや各種助成措置の拡充もあり、民間事業所における障害者の雇用は一定の前進が見られた。

しかし、昭和 50 年に至っても、民間事業所全体の約 3 分の 1 の事業所は法定雇用率を達成しておらず、特に大規模事業所の雇用率達成状況は悪く、多くは法定雇用率を下回る状況であった。このため、昭和 51 年に同法が改正され、全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、身体障害者に雇用の場を与える共同の責務を有するとの観点から、事業主による身体障害者の雇用が努力義務から法的義務に改められた。あわせて、重度障害者の雇用に配慮するため、雇用率の算定に係る重度障害者に関する特例<sup>4</sup>が設けら

---

<sup>2</sup> 身体に障害がある者について、その身体的及び精神的能力を最大限に回復させ、社会的、職業的及び経済的役割に復帰させるためには、そのリハビリテーションが必要不可欠であるとの理念に基づき、障害者の職業リハビリテーション、職業指導、職業訓練、職業紹介の在り方について勧告している。

<sup>3</sup> 雇用率未達成の事業所については、公共職業安定所長が身体障害者の雇入れに関する計画の作成を命じ、雇用率達成指導を行うこととされた。昭和 49 年度からは、事業主の身体障害者雇用の意欲を喚起する目的で、常用労働者を 300 人以上雇用する事業所であって、身体障害者雇用率未達成事業所については、事業所名を新聞等に公表することとされ、雇用率達成指導が進められた。昭和 51 年の改正では、労働大臣は、当該計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができるとされた。また、当該計画を作成した事業主が、正当な理由なく、当該計画の変更の勧告又は適正な実施に関する勧告に従わないときは、その旨を公表することができるとされた。

<sup>4</sup> 雇用率の算定に当たり、重度障害者 1 人をもって 2 人の身体障害者に相当するものとみなす（ダブルカウント）こととした。

れた。また、身体障害者雇用納付金制度<sup>5</sup>を創設し、雇用率未達成の事業主から納付金を徴収する一方で、雇用率達成事業主に身体障害者雇用調整金や報奨金の支給などの助成を行うこととした。これは、事業主間の身体障害者雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、身体障害者の雇用を全体的に引き上げることを目的としたものである。

こうした中、昭和 51 年の国際連合第 31 回総会では、障害者の「完全参加と平等」が目的として掲げられ、昭和 56 年を「国際障害者年」とすることが決議された。我が国においても、障害者の「完全参加と平等」の実現に向けた認識と理解が深まるようになる。昭和 62 年の改正では、法の対象者を身体障害者から全ての障害者に拡大することとし、法律の名称が「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）に改められた。知的障害者については、雇用義務の前提となる法定雇用率を設定するときの雇用率設定の算定基礎には含まれないものの、納付金制度等において、身体障害者と同様に雇用率の算定対象としてカウントする雇用率制度上の特例が設けられ、雇用調整金や報奨金の支給対象となった。

その後、平成 4 年の改正では、多様な勤務形態による重度障害者の雇用促進が図られた。重度障害者の中には、精神的・肉体的問題、通勤・通院問題等により、いわゆるフルタイム就労が困難な者も多い。このような重度障害者については、短時間雇用の形態によるものであっても雇用率の算定対象とすることとした<sup>6</sup>。また、重度知的障害者に対しても雇用率の算定対象とすることとし<sup>7</sup>、重度障害者の雇用対策の推進が図られた。

知的障害者については、前述したとおり、法定雇用率設定の算定基礎には含まれないものの、納付金制度等における特例が設けられていたこともあり、知的障害者の雇用は進展してきた。こうした状況を踏まえ、平成 9 年の改正では、身体障害者に加え知的障害者についても法定雇用率設定の算定基礎に加えることとなり、知的障害者に対しても雇用対策の強化が図られた。

精神障害者については、事業主の理解が得られにくく、対策に遅れが見られたが、まず平成 14 年改正において、障害者雇用促進法及び厚生労働省令に精神障害者についての定義規定が設けられた。次いで平成 17 年改正では、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）である労働者を雇用率の算定対象とすること等、雇用促進が図られた。ただし、法定雇用率設定の算定基礎に加えることについては、その時点ではなお理解が得られず時期尚早として見送られた。

障害者の就労については、雇用形態が多様化し、短時間労働についてもニーズが相当

---

<sup>5</sup> 常用労働者を 300 人超雇用する事業主を対象とし、雇用率を超えて身体障害者を雇用している事業主に対して、その超える人数に応じて調整金として超過 1 人当たり月額 1 万 4 千円を支給。300 人以下雇用する事業主に対しても一定数以上雇用している場合は、その超える人数に応じて報奨金として超過 1 人当たり月額 8 千円を支給。雇用率未達成事業主に対しては、不足する人数に応じて納付金として不足 1 人当たり月額 3 万円を徴収。

<sup>6</sup> 当該重度障害者を週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満で雇用している場合に、雇用率の算定に当たり、重度障害者 1 人をもって 1 人の身体障害者とみなすこととした。

<sup>7</sup> 重度知的障害者を雇用している場合、雇用率の算定に当たり、重度知的障害者 1 人をもって雇用が義務付けられている身体障害者 2 人とみなすこととした。

程度あり、障害者の短時間労働者が増加している。また、障害者の短時間労働については、障害者の希望や適性に応じて福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効であり、障害者雇用を促進する上で必要な就労形態でもある。しかし、雇用率制度上、週所定労働時間 30 時間以上の常用雇用を基本としていることから、雇用率の算定対象に含まれていなかった。

また、企業による障害者の雇用が進展している中で、中小企業における障害者の雇用状況は大企業に比べると低調である<sup>8</sup>。我が国は、中小企業が全企業の 99.7%を占め<sup>9</sup>、中小企業は雇用の大きな受け皿となっており、障害者雇用を促進する上で、中小企業への支援策の充実が重要になっている。

こうした状況を背景に平成 20 年の改正では、短時間労働に対する見直し<sup>10</sup>、中小企業における障害者雇用の促進を図るための障害者雇用納付金制度<sup>11</sup>の適用対象の範囲の拡大<sup>12</sup>、特例子会社<sup>13</sup>がない場合においても企業グループに対する雇用率制度の適用が行われた。

精神障害者の雇用義務化については、同改正においても見送られたが、可能な限り早期に検討を行うこととする附帯決議が付された。また、同附帯決議において、「障害者権利条約批准に向けての国内法の整備として雇用分野における合理的配慮規定等について検討を行い、障害者の労働者としての権利の確立を図るため、必要な措置を講じること」<sup>14</sup>とされた。

## （２）雇用率制度の変遷

前述したとおり、障害者雇用促進法は、事業主は雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるよ

---

<sup>8</sup> 厚生労働省『平成 24 年障害者雇用状況報告』によると、民間企業による実雇用率は、1.69%（対前年比 0.04%増）と過去最高を記録した。企業規模別の実雇用率をみると、1,000 人以上規模企業では 1.90%、500 人以上 1,000 人未満で 1.70%と実雇用率を上回っているが、300 人以上 500 人未満では 1.63%、100 人以上 300 人未満で 1.44%、56 人以上 100 人未満で 1.39%であり、実雇用率を下回っている。

<sup>9</sup> 中小企業の割合は、平成 21 年における常用雇用者 300 人以下、又は資本金 3 億円以下の企業数割合（中小企業庁『中小企業白書 2013 年版』326 頁）。

<sup>10</sup> 平成 4 年の改正で、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者については、雇用率の算定に当たり 1 人分としてカウントすることができたが、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者については、雇用率に算定することができなかった。平成 20 年の改正で、短時間労働者についても雇用率の算定の対象とすることとし、0.5 人分としてカウントできるようになった。

<sup>11</sup> 常用労働者を 200 人超雇用する事業主を対象とし、雇用率未達成企業から納付金を徴収する一方で、雇用率達成企業に対しては企業規模に応じ、調整金、報奨金を支給する。現在は、納付金の徴収は、不足 1 人当たり月額 5 万円。調整金の支給は、超過 1 人当たり月額 2 万 7 千円。報奨金の支給は、超過 1 人当たり月額 2 万 1 千円。

<sup>12</sup> 障害者雇用納付金制度については、創設以来、常用労働者を 300 人超雇用する事業主のみを対象としてきたが、中小企業における雇用状況の改善が遅れていることから、中小企業における障害者雇用の促進を図るため、平成 22 年 7 月から常用雇用労働者を 200 人超雇用する事業主、平成 27 年 4 月から常用雇用労働者を 100 人超雇用する事業主に対象範囲を拡大することとなった。

<sup>13</sup> 事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

<sup>14</sup> 第 170 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 9 号 21 頁（平 20. 12. 10）

うにしなければならないとして、事業主に身体障害者又は知的障害者の雇用を義務付けている。一般労働者と同じ水準で常用労働者となり得る機会を与え、雇用を確実に確保する必要があるからである。

雇用率制度は、昭和 35 年に身体障害者を対象に努力義務とされ、昭和 51 年の法改正で法的義務へ改められた。その後、昭和 62 年の改正で、知的障害者について法定雇用率設定の算定基礎に含まれないものの、雇用率制度の適用対象になった。平成 9 年の改正では、知的障害者の雇用が義務化され、法定雇用率設定の算定基礎に加えられることとなった。

しかし、精神障害者については、平成 17 年改正で雇用率制度の適用対象になったが<sup>15</sup>、雇用の義務化には至っていなかった。

障害者雇用率（法定雇用率）は、法第 43 条第 2 項において、少なくとも 5 年ごとに、労働者の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者の割合の推移を勘案して政令で定めることとされており、逐次見直しが行われている。平成 25 年 4 月から 1.8%から 2.0%に引き上げられ、障害者を雇用する義務を負うこととなる事業主の範囲が、雇用する労働者数 56 人以上から 50 人以上の事業主となった。（図表 1 参照）

図表1 雇用義務化以後の民間企業における法定雇用率と実雇用率の推移

	法定雇用率	実雇用率	障害者の雇用義務化の対象となる事業主の範囲
<b>昭和51年改正 身体障害者雇用義務化(施行日:昭和51年10月1日)</b>			
昭和51年10月	1.5%		常時雇用している労働者数 67人以上
昭和52年	↓	1.09%	↓
<b>昭和62年改正 知的障害者に対する雇用率制度の適用(施行日:昭和63年4月1日)</b>			
昭和63年4月	1.6%		常時雇用している労働者数 63人以上
平成元年	↓	1.32%	↓
<b>平成9年改正 知的障害者雇用義務化(施行日:平成10年7月1日)</b>			
平成10年7月	1.8%		常時雇用している労働者数 56人以上
平成11年	↓	1.49%	↓
平成24年	↓	1.69%	↓
平成25年4月	2.0%		常時雇用している労働者数 50人以上

(出所)厚生労働省資料より作成

<sup>15</sup> 精神障害者を雇い入れた場合、身体障害者又は知的障害者を雇い入れたものとみなして雇用率算定の対象とする特例が設けられた。

### （３）障害者権利条約への対応

障害者権利条約は、国連総会で採択され、我が国も署名している。障害を理由とするいかなる差別もなしに、全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、及び促進することを義務として定め、条約において認められる権利の実現のため、締約国は全ての立法措置、行政措置その他の措置を採るべきことを定めている。

労働・雇用の分野においては、同条約第 27 条であらゆる形態の雇用に係る全ての事項に関し、障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供の確保等の措置が定められている。

障害者権利条約の批准に向けては、国内法を整備する必要がある。そこで、我が国においては、厚生労働省が労働・雇用分野における同条約への対応として、平成 20 年 4 月から「労働・雇用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」を開催し、平成 21 年 7 月に中間整理を取りまとめた<sup>16</sup>。これを受け、同年 10 月から労働政策審議会障害者雇用分科会が検討を行い、平成 22 年 4 月に「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中間的な取りまとめ」として、主な議論の状況が中間的に取りまとめられた<sup>17</sup>。

また、政府は平成 21 年 12 月、障害者権利条約の締結に必要な国内法を整備を始めとする我が国の障害者制度の集中的な改革を行うため、内閣府に障がい者制度改革推進本部を設置し、障がい者制度改革推進会議を開催した。同会議は平成 22 年 6 月、第一次意見を取りまとめた。これを踏まえ、政府は同月、「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」<sup>18</sup>を閣議決定した。労働及び雇用を含む個別分野については、それぞれ検討期間を定め、関係府省において検討し、所要の期間内に結論を得た上で、必要な措置を講ずることとされた。

## 3. 法律案提出の経緯

近年、企業の障害者雇用への理解の進展や、障害者の就労意欲の高まり<sup>19</sup>、就労支援

---

<sup>16</sup> 従来の我が国の障害者雇用対策では、雇用機会をいかに増やすかが中心であったが、障害者権利条約においては雇用の質の対応が求められていることから、「障害を理由とする差別の禁止」や「合理的配慮」の捉え方、合理的配慮の具体的内容、これらの実効性の担保等について検討された。

<sup>17</sup> 障害者権利条約の批准への対応として、障害者雇用促進法の改正を図る観点から、差別禁止等枠組み、障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮、権利保護（紛争解決手続）の在り方について、具体的な検討を行い、議論の状況を中間的に取りまとめた。

<sup>18</sup> 労働及び雇用分野においては、①障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いた見直しの検討、②障害者雇用率制度について、精神障害者の雇用義務化を図ることを含めたより実効性のある具体的方策についての検討、③障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置、これらに関する労使間の紛争解決手続の整備等の具体的方策についての検討を行い、平成 24 年度内を目途に結論を得ることとされた。

<sup>19</sup> 厚生労働省『平成 24 年度・障害者の職業紹介状況等』によると、新規求職申込件数は 161,941 件（対前年度比 9.2%増）、内訳は、身体障害者 68,798 件（対前年度比 2.1%増）、知的障害者 30,224 件（同 8.9%増）、精神障害者 57,353 件（同 17.6%増）となっており、精神障害者の新規求職申込件数が大きく増加した。

機関等地域の支援体制の充実等を受け、精神障害者を含む障害者の雇用環境は改善され、雇用者数が増加を続けている。こうした中、雇用義務の対象となっていない精神障害者についても継続的に議論がなされてきた。また、障害者権利条約の批准に向けた国内法の整備の必要性の観点から、政府は、労働・雇用分野において障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供等の措置を含む前述の閣議決定を行っている。厚生労働省は平成 23 年 11 月、このような状況を踏まえ、省内に 3 つの研究会<sup>20</sup>を設置、平成 24 年 8 月にそれぞれ報告書がまとめられた。

3 研究会の報告書を踏まえ、障害者雇用対策の一層の充実強化を図るために検討を行ってきた労働政策審議会障害者雇用分科会は平成 25 年 3 月 14 日、「今後の障害者雇用施策の充実強化について（意見書）」をまとめ、労働政策審議会に提出した。これを受け、労働政策審議会は同日、障害者雇用分科会の意見書を同審議会の意見書<sup>21</sup>として厚生労働大臣に提出した。

厚生労働省はこの意見書の趣旨に沿い、①障害者の権利条約の批准に向けた対応として、障害を理由とする差別的取扱いの禁止及び事業主に対する職場における合理的配慮の提供義務、②法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えること等を主な内容とする「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案要綱」を作成した。厚生労働大臣は平成 25 年 3 月 21 日、労働政策審議会に諮問し、労働政策審議会は同日、厚生労働大臣に対して「厚生労働省案は、おおむね妥当と認める」とした上で、「企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるよう、企業に対する大幅な支援策の充実を進めることを求める」旨答申した。この答申には、使用者側からの主張を受けて、「なお、使用者委員からは、精神障害者を雇用できる一定の環境が整っていると判断することができない現段階で、実施時期を定めることは慎重であるべきとの意見があった」とのなお書きが付されている。

政府は平成 25 年 4 月 19 日、「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案」を閣議決定し、第 183 回国会（参議院先議）に提出した。

## 4. 法律案の概要

### (1) 総則の改正

障害者権利条約の批准に対応するため、現行法第 1 条の目的に、「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及び待遇の確保並びに障害者とその有する能力を有効に発揮することができるための措置」についての文言が追加された。

また、現行法第 2 条の障害者の定義に、発達障害者等が新たに明記された。これは、平成 23 年の障害者基本法の改正によって、発達障害等が障害者基本法の障害者の定義

<sup>20</sup> 3 つの研究会は、①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、②障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会、③地域の就労支援の在り方に関する研究会。

<sup>21</sup> 意見書では、障害者の権利条約への対応、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し、地域の就労支援の強化などについて方向性を示している。

に明記されたことによる。現行法でも、運用においては発達障害者等も支援対象に含まれてきたが、障害者基本法との整合性や対象の明確化を図るために定義に明記したものである。

## （２）障害者に対する差別の禁止等

事業者に対しては、障害者に対する差別の禁止及び雇用分野における障害者の均等な機会の確保を図るための措置（いわゆる合理的配慮の提供）の２点が、事業規模にかかわらず義務付けられることとなった。

障害者に対する障害を理由とする差別の禁止では、①労働者の募集・採用について、障害のない者と均等な機会を与えること、②障害者であることを理由とした不当な差別的取扱いをしてはならないこととなっている。①については、採用前における障害を理由とした差別を禁止しており、障害のない者と同一の機会を付与することであるが、採用を義務付けるものではない。②については、採用後における差別を禁止している。禁止の対象は、「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」としており、具体的にどのような内容が差別に当たるかについては、今後、労働政策審議会において議論され、必要な指針を定めることとなっている。

次に、合理的配慮の提供では、①労働者の募集・採用について、障害者の申出により、障害のない者との均等な機会の確保の支障となっている事情の改善措置を講ずること、②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の改善措置を講ずることとなっている。①については、採用前において、障害者からの申出により均等な機会を確保するための支障となっている事情に対して、障害の特性に配慮し、改善することを義務付けている。②については、採用後において、障害のない者との均等な待遇を確保するため、障害者が能力を発揮できるよう支障となっている事情の改善を義務付けている。しかし、合理的配慮の提供義務については、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときはこの限りでないとするただし書が付された。また、合理的配慮の提供における事業主の講ずべき措置の内容に関しては、今後、労働政策審議会において議論され、必要な指針を定めることとなっている。

## （３）紛争の解決

今般、差別の禁止規定等が追加されたことにより、障害者が職場で差別を受けた場合の解決についての規定が盛り込まれた。障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項に関して、雇用する障害者から苦情の申出を受けたときは、事業主は自主的解決を図るよう努めなければならない。また、当該事項に係る紛争については、個別労働紛争の解決の促進に関する法律の特例が設けられた。都道府県労働局長は、紛争の当事者に対して必要な助言、指導又は勧告をすることができる規定とともに、併せて紛争調整委員会に調停を行わせるものとする規定を設けたものである。




#### (4) 精神障害者を含む障害者雇用率の設定

現行の障害者雇用率制度では、「身体障害者及び知的障害者である労働者と失業している身体障害者及び知的障害者を加えた数」を分子として障害者雇用率が算定されており、身体障害者及び知的障害者については雇用が義務付けられている。

精神障害者の雇用義務化については、平成 16 年の労働政策審議会意見書により将来的には雇用義務制度の対象にすることが考えられるとの答申が出され、その後、継続して議論されてきた。平成 20 年の法改正の際、「精神障害者を雇用義務の対象に加えることについて、可能な限り早期に検討を行うこと」との附帯決議がなされた。このような経緯を経て今回の法律案において、法定雇用率設定の算定基礎の対象に新たに精神障害者を加えることとなった。(図表 2 参照)

図表2 障害者雇用率の算定基礎の見直し

障害者雇用率の算定基礎の見直し (障害者雇用率の算定式)	
【改正前】	
障害者雇用率	$= \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$
* 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。 * 重度身体障害者、重度知的障害者は、1人を2人としてカウント。 短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。 * 精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。	
	
【改正後】	
障害者雇用率	$= \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$
* 算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加	

(出所)厚生労働省資料より作成

なお、精神障害者を含む法定雇用率の設定についての施行期日は、法律で平成 30 年 4 月 1 日としているが、政令により一定期間の激変緩和措置を設けることとしている。これは、企業における障害者雇用の現状では、法定雇用率達成企業の割合が 46.8%と

半数にも達しておらず<sup>22</sup>、また、平成 25 年 4 月からは障害者雇用率が 2.0%に引き上げられたことから、今後、法定雇用率未達成企業の増加が見込まれるため、猶予期間が設けられているものである。

激変緩和措置は、平成 30 年 4 月 1 日から平成 35 年 3 月 31 日までの間としており、この間の「障害者雇用率及び基準雇用率」<sup>23</sup>については、労働者総数に対する対象障害者<sup>24</sup>である労働者総数の割合に基づき、対象障害者の雇用状況その他の事情を勘案して政令で定めることとし、本来の計算式で計算した率よりも低く設定することができる<sup>25</sup>。

## （５）施行期日

法律の施行期日は、平成 30 年 4 月 1 日とする。ただし、障害者の定義の改正は公布日、障害者に対する差別の禁止等及び紛争の解決は平成 28 年 4 月 1 日とする。

## 5. 国会における主な議論

### （１）障害者雇用の現状と中小企業への支援策について

近年、障害者の雇用者数は増加し、その職域も広がりを見せている。しかし、障害者雇用全体を見たときには、法定雇用率達成企業の割合は 46.8%と全体の半数にも達していない現状がある。こうした現状がある中で、政府としての認識と対応策が問われた。

政府からは、背景として障害者の雇用については大企業がけん引している一方で、中小企業の取組が遅れていることが影響しているとの認識が示された。対応としては、中小企業に対して、ハローワークにおいて地域障害者職業センターと連携した職業紹介、知的障害者や精神障害者の雇入れを視野に入れた職域開発、ジョブコーチ<sup>26</sup>による支援を行うほか、障害者の雇入れに係る助成金を大企業と比べて中小企業に対して手厚く支給するとともに<sup>27</sup>、中小企業向けの就職面接会を開催するなど、中小企業に重点を置いた支援を実施しており、その上で、改正法が施行されるまでの間に企業が障害者雇用に着実に取り組めるよう、支援策の強化に努めていく旨の答弁がなされた<sup>28</sup>。

### （２）障害者の雇用促進に向けた就労支援策について

障害者雇用については、就労前の支援ももちろんであるが、就労開始から職場定着す

---

<sup>22</sup> 厚生労働省『平成 24 年障害者雇用状況報告』による。

<sup>23</sup> 基準雇用率は、障害者雇用納付金等の算定において用いられる雇用率。障害者雇用率と同様に 5 年ごとに定められる。

<sup>24</sup> 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第 45 条第 2 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。）。

<sup>25</sup> 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況等を踏まえ、今後、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論される。

<sup>26</sup> 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援は、障害者、事業主及び当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関する支援を実施し、障害者の職場適応を図り、障害者の雇用促進及び職業の安定に資することを目的としている。

<sup>27</sup> 特定就職困難者雇用開発助成金。ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して、賃金相当額の一部が助成される。

<sup>28</sup> 第 183 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 20 号 10 頁、40 頁（平 25. 6. 12）

るまでの支援も重要になってくる。また、障害者には障害特性に配慮した支援、障害者を受け入れる事業主に対しては雇用管理や受入体制、施設設備の整備等に対する支援が必要であり、障害者雇用の促進を図るためには、障害者、事業主双方に対する支援が必要となってくる。そこで、双方に対する具体的な支援策について問われた。

政府からは、障害者に対しては、ハローワークにおいて障害特性を踏まえたきめ細かい職業相談・職業紹介を実施し、関係機関と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行うチーム支援を行い、また、地域障害者職業センター<sup>29</sup>における職業指導・職業準備訓練等の専門的支援、障害者就業・生活支援センター<sup>30</sup>における就業面と生活面の一体的な相談支援、福祉施設や特別支援学校、医療機関等との連携による職場実習や事業所見学会等の推進事業を行っており、さらに、精神障害者に対しては、医療機関と連携した就労支援の取組や連携を促進するためのモデル事業の実施等を行っているとの答弁があった。

事業主に対しては、障害者の雇入れ及び障害者の雇用のための施設設備の設置・整備、雇用管理を行うための特別な措置に対する助成を行っているほか、障害者の雇用に関する知識、ノウハウ等を提供するマニュアル等の作成・配布、関係機関による相談援助を行っているとの答弁があった。

障害者、事業主双方に対する支援としては、雇入れや就職に不安を抱える障害者、事業主双方の不安を解消するためのトライアル雇用<sup>31</sup>、ジョブコーチにおける人的支援を行っており、今後もこうした支援策を活用しながら障害者の雇用促進に努めていく旨の答弁がなされた<sup>32</sup>。

### (3) 障害者権利条約への対応について

障害者権利条約は、第1条の目的において、この条約は、「すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的とする」としている。今回の法律案は、障害者も障害がない者と同じ権利を享受できるようにするため、労働・雇用分野における差別の禁止及び合理的配慮提供義務について法的に位置付けることとした。そこで、この障害者雇用促進法の改正が成立することにより、同条約批准の条件が整うことになるのかとの指摘がなされた。

田村厚生労働大臣からは、同条約の批准に向け、障害者に対する施策の充実のために

<sup>29</sup> 公共職業安定所等の地域の就労支援機関と連携し、障害者に対して職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の専門的な職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施している。全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。

<sup>30</sup> 就業及び日常生活上の支援を必要としている障害者に対し、窓口での相談や職場・家庭訪問を実施している。平成25年4月現在317センター設置。

<sup>31</sup> 障害者トライアル雇用奨励金。障害者の雇入れ経験がない事業主等が、ハローワークの紹介により、就職が困難な障害者を一定期間試用雇用する場合に支給。障害者雇用に取り組むきっかけ作りや就職促進を目的としている。支給対象者一人につき月額最大4万円、最長3か月間支給される。

<sup>32</sup> 第183回国会衆議院厚生労働委員会議録第18号3頁（平25.6.7）、第183回国会参議院厚生労働委員会議録第9号24頁（平25.5.28）

国内制度の整備に努めており、障害者基本法改正及び障害者総合支援法は既に成立しているところ、障害者差別解消法案と障害者雇用促進法改正案については残されていた課題であったが、今国会において両法案が成立すれば批准の条件が整うこととなる旨の答弁がなされた<sup>33</sup>。

#### (4) 障害者差別解消法案と障害者雇用促進法改正案の関係について

今国会に提出された障害者差別解消法案と障害者雇用促進法改正案については、定義や法的効果は若干異なるものの、両法案共に合理的配慮規定を設けるなど類似点がある。こうした類似点がある中、両法案が成立し、施行された後、現場において混乱を来す可能性についての指摘がなされ、両法案の差異について問われた。

政府から、障害者の定義については、両法案共に心身の機能の障害がある者であって継続的に社会生活等において相当な制限を受ける者を対象としており、同じ概念であるとの認識が示された。

また、合理的配慮の提供義務については、障害者差別解消法案では努力義務としていくることについて、同法案が事業分野を特定せずに包括的に事業者に対して障害者に対する合理的配慮を求めており、障害者と事業者との関係は事業分野ごとに異なっていて、求められる配慮も多種多様であるので、自発的な取組をガイドラインによって促していくとの見解が述べられた。

一方、障害者雇用促進法改正案については、障害者権利条約において「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされていること、また、障害者の自立や社会参加においては雇用分野が重要な分野であり、労働者と事業者は労働契約における継続的関係があることなどを踏まえ、事業主の合理的配慮の提供を義務とした旨の答弁があった<sup>34</sup>。

#### (5) 差別の禁止及び合理的配慮について

##### ア 対象範囲等について

障害者の範囲については、障害者基本法により難病など幅広い障害が含まれることとなり、継続的、固定的な障害だけでなく、断続的、周期的に状態が変化して、日常生活・社会生活に制限を受ける場合も対象となっている。今回の障害者雇用促進法の改正案では、施策の対象となる障害者の定義が障害者基本法の定義に合わせたものとなっているが、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について、その対象となる障害者の範囲、障害を持つ非正規労働者への適用、福祉的就労における現場での適用関係について問われた。

政府から、対象となる障害者の範囲については、難病患者を含め障害者手帳の有無

<sup>33</sup> 第183回国会衆議院厚生労働委員会議録第18号26頁(平25.6.7)、第183回国会参議院厚生労働委員会議録第9号9頁(平25.5.28)、第183回国会参議院厚生労働委員会議録第10号18頁(平25.5.30)

<sup>34</sup> 第183回国会参議院厚生労働委員会議録第9号9頁(平25.5.28)

に関係なく、職業生活上相当の制限を受ける場合とし、幅広く対象としている旨の答弁があった。また、田村厚生労働大臣からは、障害を持つ非正規労働者についても、種々多様な雇用形態があるが、全ての形態に適用され、さらに、福祉的就労における現場においても、法の精神に鑑みれば、労働者性が認められるものについては当然に法の適用が及ぶべきものである旨の答弁があった<sup>35</sup>。

#### イ 具体的内容及び指針の策定について

平成 25 年 3 月 14 日の労働政策審議会の意見書において、障害を理由とする差別の禁止については、事業主に法的義務を課すものであることから、禁止すべき差別の範囲が明確になるよう差別に当たる具体的事例を示すことが必要であるとされている。

また、職場における合理的配慮の提供については、事業主に義務付けるべきであるとし、合理的配慮は、個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるため、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当であるとされている。これを踏まえ、合理的配慮の提供を事業主に義務付けることとされているが、法律案には「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」とするただし書が付されている。

委員会の質疑では、不当な差別的取扱いについての具体的内容及び事業主への周知方法、合理的配慮の具体的内容及び過重な負担の基準について問われた。

政府から、不当な差別的取扱いの具体的な考え方については、今後、公益代表・労働者代表・使用者代表・障害者代表といった公労使障の四者構成である労働政策審議会障害者雇用分科会で議論し、同審議会で指針を策定するとともに、指針の内容について、事業主への説明会を開催するなど十分に周知をしていく旨の答弁がなされた。また、合理的配慮の具体的内容については、個々の障害者の障害状況や職場の状況に応じて事業主と労働者が相談して決めるものであるとの考えの下、職場において合理的配慮が適切に提供されるよう労働政策審議会において指針を定め、具体例を示し、事業主に対して十分な周知をしていく旨の答弁があった。過重な負担の基準については、企業規模や企業の置かれている財政状況等が考慮要素となるとの認識が示され、具体的には労働政策審議会において指針を策定する旨の答弁があった<sup>36</sup>。

#### ウ 労働者派遣法との関係について

労働者派遣においては、労働者は派遣元事業主と雇用関係があり、派遣先事業主とは指揮命令関係がある。雇用しているのは派遣元事業主であるが、実際勤務する場所は派遣先事業所である。この場合、差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について、派遣元事業主と派遣先事業主における適用関係が問われた。

政府の説明は次のとおりであった。労働者派遣については、派遣元事業主が雇用主

<sup>35</sup> 第 183 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 9 号 15 頁、19 頁、27 頁（平 25. 5. 28）、第 183 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 10 号 15 頁（平 25. 5. 30）

<sup>36</sup> 第 183 回国会衆議院厚生労働委員会会議録第 18 号 2 頁（平 25. 6. 7）、第 183 回国会衆議院厚生労働委員会会議録第 20 号 42 頁（平 25. 6. 12）、第 183 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 10 号 18 頁（平 25. 5. 30）

であるため、今回の法律も派遣元事業主に義務付けている。元々、労働者派遣法において、派遣元事業主は派遣労働者の適正就業を確保する義務があり、派遣先事業主はこれに対応しなければならず、そういう考えの下に派遣元責任者、派遣先責任者が置かれている。必要な措置を派遣先事業主に講じてもらうよう派遣元事業主は対応していく必要がある。派遣契約に基づいて障害のある派遣労働者を派遣する場合には、派遣元事業主が派遣先事業主に対して労働者が働けるような配慮を求めることが必要である旨の答弁がなされた<sup>37</sup>。

## エ 施行期日について

施行期日については、3年後の平成28年4月1日となっている。そこで、法案成立後、施行までに3年間の猶予を設ける理由とその間における政府の具体的な対応が問われた。

政府から、まずは差別の禁止及び合理的配慮に関する指針の作成に向けて労働政策審議会における議論を重ねる必要があること、加えて、合理的配慮の具体的な内容等について事業主に対して十分な周知を図らなければならず、その時間を確保する観点から、施行期日を3年後の平成28年4月1日としている旨の答弁があった<sup>38</sup>。

## (6) 紛争解決について

今回の改正案では、紛争解決について、まず、事業主は、障害者である労働者から苦情の申出を受けた場合、職場に苦情処理機関を設け、自主的解決を図るよう当事者で議論し対応するよう努めることとし、企業内で解決できない場合に都道府県労働局長による助言、指導又は勧告、紛争調整委員会による調停制度といった解決の援助制度について規定している。ただし、この紛争解決の方法に関して、労働者の募集と採用については、都道府県労働局長の助言、指導又は勧告のみとなっている。これでは、苦情処理機関による自主的解決及び紛争調整委員会による調停に委ねることができないとの指摘がなされた。

これに対し政府は、募集と採用については労働契約締結以前の問題であり、企業の従業員ではないので企業内の自主的解決になじむものではないとの見解を示した。調停についても、そもそも契約関係がないということに加え、採用については、企業の人員配置上の観点から、両当事者が納得するような調停がなされるのは難しく、調停制度になじまないとし、他の労働法令の取扱いと同様に募集と採用については対象外としている旨答弁した<sup>39</sup>。

また、紛争調整委員会による調停については出頭が任意であり、実効を確保するための措置が必要である旨の指摘がなされた。調停制度については、当事者間の合意によって紛争の解決を図ることを基本としており、調停制度による解決を望まない者に対して

<sup>37</sup> 第183回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号12頁(平25.5.28)

<sup>38</sup> 第183回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号15頁(平25.5.28)

<sup>39</sup> 第183回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号14頁(平25.5.28)

強制的に参加させても、結局、調停による解決の見込みが立たないため、参加の義務付けは難しい。一方で、法の実効性を保つという観点からは、この調停制度が積極的に活用されることは重要であると認識しており、関係当事者に対して積極的な活用を促す等適切に対応していく旨の答弁があった<sup>40</sup>。

### （７）精神障害者の雇用義務化について

精神障害者の雇用義務化については長年課題とされていたが、今回の改正で、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に追加することによりその雇用が義務付けられることとなる。施行期日については、平成 30 年 4 月 1 日となっている。しかし、激変緩和措置として 5 年間法定雇用率の算定を低く抑えることを可能とする猶予期間が設けられている。そこで、精神障害者の雇用義務化の実施が事実上先送りされているのではないかと懸念が示された。

この点に関し、田村厚生労働大臣からは、基本的に 5 年に一度見直しを行っている法定雇用率については、平成 25 年 4 月の見直しで法定雇用率を 1.8%から 2.0%に引き上げており、算定基礎に精神障害者を加える次回の見直しは平成 30 年 4 月となるが、過去の例を見ると、法定雇用率を 2 回連続引き上げたことはなく、2 回連続引上げとなれば、企業側の負担も重くなることから、障害者の雇用の状況、行政支援の状況を鑑みながら激変緩和ができるような改正内容にしている旨の答弁がなされた<sup>41</sup>。

また、精神障害者を雇用義務の対象とする場合に精神障害者福祉手帳の交付を受けている者に限定した理由について問われたところ、田村厚生労働大臣は、障害者雇用は全ての企業に雇用義務を課す形となっているので、対象範囲が明確であり、公正、一律性が担保されていることが必要であるとの認識を示した上で、障害者手帳の有無を条件としている旨の答弁がなされた<sup>42</sup>。

### （８）法改正に伴うハローワークの人員体制について

法改正に伴い、障害を理由とした差別的取扱いの禁止、精神障害者の雇用義務化への取組等を図る上で、障害者及び事業主を支援する体制が重要であり、ハローワークの質及び量の充実は急務となってくる。しかし、ハローワークの人員については、常勤職員、非常勤職員ともに予算上定員削減が行われている。法改正により、事業主、障害当事者に対し、きめ細かな支援が求められていく中で、定員削減の方針を見直す必要がある旨の指摘がなされた。

田村厚生労働大臣は、定員削減については内閣全体で議論し決めることになるとの認識を示した上で、障害者雇用に関してハローワークは大きな役割を担っているとし、平成 25 年度から精神障害者や企業双方の支援として、精神障害者雇用トータルサポータ

<sup>40</sup> 第 183 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 10 号 15 頁（平 25. 5. 30）

<sup>41</sup> 第 183 回国会衆議院厚生労働委員会会議録第 18 号 27 頁（平 25. 6. 7）、第 183 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 9 号 17 頁（平 25. 5. 28）

<sup>42</sup> 第 183 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 9 号 27 頁（平 25. 5. 28）

一<sup>43</sup>の拡充を図っていること、また、発達障害者に関しては、コミュニケーションが困難であることも少なくなく、就職支援ナビゲーターを全国展開し、求職者に対する専門的支援を行っていく旨答弁した。さらに、難病患者に関しては、難病相談・支援センター等と協力しながら、専門的知識を持つ者を難病患者就職サポーターとして新規配置し、就労支援を行っていく、こういう形の中で、予算に応じて対応しつつ、障害者に対する支援体制の充実を図っていく旨の答弁がなされた<sup>44</sup>。

この答弁に対し、精神障害者雇用トータルサポーター等は、非常勤職員であり定員外の職員であること、また、精神保健福祉士又は臨床心理士の資格が必要であり、精神障害者のカウンセリング、職場定着支援、事業者訪問による情報提供や求人開拓等専門的な業務を行っているが、任用期間や週の労働日数が制限されていること、常勤職員の定員削減の方針の見直しが難しいならば、非常勤職員の待遇の見直しの検討が必要ではないか等の指摘がなされた。

政府は、障害者に対してきめ細かな支援をするためには専門的知識が必要であるとの認識を示し、ハローワークにおいては、精神保健福祉士、臨床心理士等の専門的人材を採用し活用するとともに、常勤職員の専門性向上に関する専門的研修を定期的実施するなどの取組を行っており、今後も、常勤職員、非常勤職員にかかわらず、ハローワークにおける障害者雇用の促進に向けた取組を実施するための支援体制の確保を図って行く旨の答弁がなされた<sup>45</sup>。

## 6. おわりに

今回の障害者雇用促進法の改正は、障害者権利条約の批准に向けた対応として、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止及び職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けることにより、労働・雇用分野においては障害者と障害のない者との均等な機会の確保等が図られることとなった。また、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることにより、身体障害者、知的障害者に続き、長年課題とされていた精神障害者の雇用が義務付けられた。社会参加を促し、障害者が自立した生活を送る上で、雇用は重要である。今後、障害者の一層の雇用促進、職場環境の整備が図られていくことは、意義があり評価できる。しかし、施行期日や差別の禁止及び合理的配慮の具体的内容等について種々の課題が残されている。

まず、改正法の施行については、差別の禁止及び合理的配慮は平成 28 年 4 月 1 日から、精神障害者の雇用義務化については平成 30 年 4 月 1 日からとなっている。政府は、差別の禁止及び合理的配慮については、施行までの 3 年間で具体的内容や過重な負担の判断基準について、労働政策審議会で議論し、指針を策定し、事業主に対して十分周知

---

<sup>43</sup> 精神障害の専門的知識を有する精神障害者雇用トータルサポーターが、精神障害者の求職者に対し、カウンセリング、企業の意識啓発、職場実習の実施及び就職後のフォローアップ等一貫した総合的支援を実施。

<sup>44</sup> 第 183 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 9 号 19 頁（平 25. 5. 28）

<sup>45</sup> 第 183 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 9 号 20 頁（平 25. 5. 28）



するための期間であると答弁している。この具体的内容が十分議論され、障害者及び事業主双方に分かりやすい形で具体的な事例等を示し、相互理解が得られる内容であること、また、過重な負担の判断基準については、企業規模等を勘案するとしているが、あくまで例外規定なので事業主の恣意的判断にならないよう、限定的で合理性のある基準になるよう期待したい。

精神障害者の雇用義務化については、施行期日は5年後の平成30年4月1日となっているが、更に5年を経過するまでの間を政令により激変緩和措置を講じることになっている。政府はこの間を企業が精神障害者の雇用に着実に取り組めるための準備期間とし、支援策の強化に努めるとしている。この準備期間中に企業の障害者雇用が促進するよう、インセンティブのある支援策が図られるよう期待したい。例えば、企業からも要望がある障害者トライアル雇用奨励金の助成期間の長期化等、企業にとって使いやすい助成金制度になるような見直しや、障害者雇用の促進につながる新たな助成金制度の創設も必要になるであろう。

次に、差別の禁止及び合理的配慮の実効性を確保するためには、実効性の担保の確保が必要である。改正案では、実効性の担保として、厚生労働大臣は、差別の禁止及び合理的配慮について、必要があるときは、事業主に対して助言、指導又は勧告ができると規定している。委員会の質疑では、男女雇用機会均等法においては性別を理由とした差別の禁止等の規定に従わない場合、勧告、更に勧告に従わない場合の企業名の公表規定があるが、今回の改正案では、助言、指導又は勧告に従わなかった場合の企業名の公表規定が盛り込まれなかった<sup>46</sup>。公表制度は、確かに対象者にとって制裁的な意味がある。今般、規定する不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮については、新たな概念であり、具体的内容が指針等で具体化されていくことを踏まえると、まずは、厚生労働大臣による助言、指導又は勧告により実効性を確保すべきかもしれない。男女雇用機会均等法も制定当初は、助言、指導又は勧告だけであり、後の改正で公表規定を設けた経緯がある。今後、改正法施行後の状況を勘案して、男女雇用機会均等法と同様に公表規定の創設の検討も必要になるであろう。

また、今回、精神障害者の雇用が義務付けられたことにより、障害者の一層の社会参加が見込まれる。そこで、障害者及び企業を支援するハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの人員の充実等体制の強化・連携、各機関における専門的知識を持った人材の育成・確保が必要になると考えられる。精神障害者に対しては、これらの各機関と医師等との連携も必要になる。さらに、今回の改正法では雇用が義務付けられていない発達障害者や難病患者といった障害者への就労支援策の充実に向けた検討も必要であろう。

ハローワークにおいては、障害者の職業相談・職業紹介に加え、職業訓練や職場実習受入れ企業の開拓等、個々の障害特性に配慮した付添支援といった支援策も必要になるであろう。職場実習は、障害者にとっては働きやすい企業の選択を可能にし、企業にと

---

<sup>46</sup> 第183回国会参議院厚生労働委員会会議録第9号19頁(平25.5.28)

っても実習を通じて、あらかじめ障害者の特性を考慮でき、十分な受入体制の整備を図ることができるなどのメリットがある。

最後に、障害者雇用促進法が改正されたことで、今後、就労する障害者の増大が期待される。もちろん、ただ、障害者の雇用の機会が増えるという量の拡大も重要であるが、その一方で、雇用の質の充実も不可欠である。障害者にとって、社会参加が容易となる社会、働きやすい職場環境の整備が重要となる。法定雇用率達成のために企業が障害者の雇用を増やすという観点だけではなく、障害者を戦力として受け入れ、障害者も障害のない者と同様に働ける社会になるよう、今改正にある差別の禁止及び合理的配慮の提供が、実効性のあるものとして機能することを期待したい。

#### 【参考文献】

征矢紀臣『障害者雇用対策の理論と解説』（労務行政研究所 平成10年）

「特集：障害者雇用促進法改正案要綱の概要」『先見労務管理』（労働調査会 2013.4.25）  
2頁～21頁

「特集：障害者雇用促進法の改正法案要綱の内容」『労働基準広報』（労働調査会 2013.5.1）6頁～18頁

（やまぐち だいすけ）