

2013(平成25)年に改正された「障害者雇用促進法」では、障がい者差別の禁止に関する項目が新たに盛り込まれました(2016(平成28)年4月から施行)。

障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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ようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ること(第1条:目的抜粋)

さらに、2015(平成27)年3月には、その具体的な内容を定める「障害者差別禁止指針」および「合理的配慮指針」が策定されています。

雇用の分野に求められていること

障がい者に対する差別の禁止

雇用分野におけるあらゆる場面(募集及び採用、賃金、配置、昇進、教育訓練など)において、障がい者であることを理由に不当な扱いをすることを「差別」とし、具体的に次のような事を禁止しています。

- 障がい者であることを理由にして、障がい者を排除すること
- 障がい者のみ不利な条件を設けること
- 障がいのない人を優先すること

合理的配慮の提供義務

雇用分野において、障がい者と障がい者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障がい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措置のことを「合理的配慮」としています。雇用主側が、正しく提供するために次のようなことが求められています。

- 配慮が必要な要件を把握・確認すること
- 必要な配慮について障がい者本人と話し合い確認すること
- 障がい者の意向を尊重しつつ、提供する合理的配慮を確定すること
- ともに働く一人の労働者として、同じ職場で働く者が障がいの特性に関する正しい知識の習得・理解を深めること

相談体制の整備義務、苦情処理や紛争解決援助の努力義務

事業主は、障がい者からの相談に適切に対応するため、相談窓口の設置などの体制整備が義務づけられています。また、障がい者から苦情が出た際に、事業主は自主的に解決できるよう努力しなければならないとなっています。双方の話し合いで解決が難しい場合は、三重労働局雇用環境・均等室などに相談できる制度もあります。

法定雇用率の遵守

すべての事業主は法定雇用率以上の障がい者を雇用する義務があります。
民間企業・・・2.3% [2024年4月2.5%・2026年7月2.7%と段階的に引き上げる予定]
特殊法人等・・・2.6% 国、地方公共団体・・・2.6% 都道府県等の教育委員会・・・2.5%

差別禁止の目的は、障がいの有無に関わらず、障がいがある人がない人と均等に働けることで、能力を発揮し、活躍できる機会を創出することにあります。企業・組織はその責務を負っています。

そのために、やるべきことは→

自社の雇用施策の中で、差別に該当する点がないか確認

一人ひとりが活躍できるための機会や配慮、制度を整備・提供

ともに働く人の意識の中にある偏見の払拭のための教育

企業・組織全体として支援体制の構築