

しょうがいしゃこようそくしんほう

障害者雇用促進法



障害者雇用促進法が改正され、雇用の分野で、障がい者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります(平成28年4月1日施行)。

注意! 雇用の分野以外においては、障害者差別解消法(P36~P37)が適用になります。

Point 1 雇用の分野での障がい者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に關するあらゆる局面で、障がい者であることを理由とする差別を禁止します。

【募集・採用時】

- 単に「障がい者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- 業務遂行上必要でない条件を付けて、障がい者を排除すること

【採用後】

- 労働能力などを適正に評価することなく、単に「障がい者だから」という理由で、異なる取扱いをすることなど

Point 2 合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

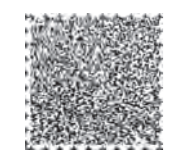
【募集・採用時】

- 視覚障がいがある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- 聴覚・言語障がいがある方に対し、筆談などで面接を行うこと

【採用後】

- 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- 知的障がいがある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にして一つずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- 精神障がいがある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮することなど

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。



▲目の不自由な方のための音声コード



合理的配慮は障がい者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個性が高いものです。

したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障がい者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

合理的配慮は個々の事情があ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ものです。

Point 3 相談体制の整備、苦情処理、紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障がい者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、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とされています。

自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導又は勧告を事業主又は障がい者に対して行うとともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

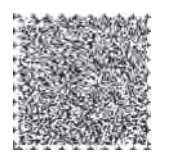


障害者雇用促進法 Q & A

- Q** 障害者差別解消法に規定されている合理的配慮の提供との違いは何ですか？
- A** 障害者差別解消法においては、合理的配慮を提供する事業者の義務は努力義務ですが、障害者雇用促進法においては、合理的配慮を提供する事業者の義務は法的義務となっています。
- これは、障害者差別解消法は、事業分野を特定せず、包括的に事業者に対して障がい者に対する合理的配慮を求めるものですが、障がい者と事業者との関係は、事業・業種・場面・状況によって様々であり、求められる配慮の内容・程度も多種多様であることから、各主務大臣が所掌する分野における対応
- 指針を作成し、事業者は、対応指針を参考として、取組を主体的に進めることとしたためです。
- 一方、雇用の分野においては、障害者権利条約において「職場において合理的配慮が障がい者に提供されることを確保すること」とされていることや、障がい者の自立や社会参加にとって極めて重要な分野であること、労働者と事業主とは雇用契約における継続的な関係にあるとともに、一般に労働者は事業主の指揮命令下にあることから、法的義務としていきます。



【相談&問合せ先】
 鳥取労働局職業安定部職業対策課
 電話:0857(29)1708
 ファクシミリ:0857(22)7717



▲目の不自由な方のための音声コード