

平成26年1月、日本は国際連合「障害者の権利に関する条約」を批准しました

条約の第二十七条（労働及び雇用）

「締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を包容し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置（立法によるものを含む。）をとることにより、労働についての障害者（雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。）の権利が実現されることを保障し、及び促進する。」

平成28年4月から、改正「障害者の雇用の促進等に関する法律」が施行されます

障害者とは	「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の障害があるため、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」と定められています
精神障害者とは	「精神障害がある障害者のうち、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、または統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む）またはてんかんにかかっている者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある者」とされていますが、病名に係わらず「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」であれば、障害者に該当します
募集・採用	<p>障害者に対して、障害者でない者と均等の機会を与えなければなりません</p> <p>① 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はできません。</p> <p>② 職業能力等を適正に評価した結果によるものといった合理的な理由による異なる取り扱いを禁止するものではありません</p>
障害の有無の確認	<p>① 応募者に対して、障害の有無（障害者手帳の所持の有無）を照会することは、「特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠」な場合に限り、照会目的を示して本人に障害の有無を照会しなければなりません</p> <p>② 障害者専用求人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正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しなければなりません</p>
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	<p>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り扱いをしてはなりません</p> <p>① 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</p> <p>② 研修、現場実習を受けさせないこと、食堂や休憩室の利用を認めないことなど</p>
合理的配慮の提供義務	<p>1. 募集・採用の配慮</p> <p>① 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</p> <p>2. 施設の整備、援助を行う者の配置など</p> <p>① 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</p> <p>② 文字だけでなく口頭での説明を行うこと</p> <p>③ 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</p> <p>④ 筆談ができるようにすること</p> <p>⑤ 手話通訳者、要約筆記者を配置、派遣すること</p> <p>⑥ 雇用主との間で調整する相談員を置くこと</p> <p>⑦ 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</p>
事業者には過重な負担を及ぼすこととなるとき	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その他必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じることになっていますが、事業者には過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではないとされています
差別に当たらないと想定される事項	<p>① 障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置）</p> <p>② 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り扱いを行うこと</p> <p>③ 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り扱いを行うこと</p>
苦情処理・紛争解決援助	<p>① 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</p> <p>② 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。</p> <p>③ 差別・合理的配慮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）が整備されることになっていきます</p>

注：現状のガイドライン、ガイドラインとして検討されている事項等を含みます