

# 規制の事前評価書

<p><b>政策の名称</b></p>	<p>障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応</p>	<p><b>担当部局名</b></p>	<p>職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課</p>	<p><b>作成責任者名</b></p>	<p>障害者雇用対策課長 山田雅彦</p>	<p><b>評価実施時期</b></p>	<p>平成25年4月</p>	
<p><b>法令案等の名称・関連条項</b></p>	<p>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)※ 条を新設予定。</p>							
<p><b>規制の目的、内容及び必要性等</b></p>	<p>日本が平成19年9月に署名した障害者の権利に関する条約(以下「障害者権利条約」といいます。)においては、「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。(a)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、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)に関し、障害を理由とする差別を禁止すること。((b)～(h)略。)(i)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。((j)・(k)略。)」(第27条)  「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をいう。」(第2条)  「障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別(合理的配慮の否定を含む。)を含む。」(第2条)  とされていることから、雇用の分野における障害者に対する差別を禁止し、また、障害者である労働者に対する合理的配慮の提供を義務付けることが課題となっています。  そこで、障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応を図るため、事業主に対して以下のとおり義務付けることとします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・事業主は、過重な負担とならない範囲で、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、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。</li> <li>・事業主は、過重な負担とならない範囲で、障害者である労働者について、障害により障害者でない者との均等な待遇の確保又はそ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。</li> </ul> <p>また、事業主は、障害者に対する差別の禁止及び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、苦情処理機関に対し当該苦情の処理をゆだ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こととします。</p>							
<p><b>想定される代替案</b></p>	<p>事業主が、上記の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)の提供を行う際、過重な負担となる場合であっても、事業主の義務とすることが考えられます。</p>							
<p><b>規制の費用</b></p>	<p><b>費用の要素</b></p>	<p><b>代替案の場合</b></p>						
<p>1 遵守費用</p>	<p>現在不当な差別的取扱いを行っている事業主にあつては、当該取扱いを是正するための費用が生じます。また、合理的配慮を提供するに当たって、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ずるための費用が生じますが、当該措置が過重な負担に当たる場合には、事業主に当該措置を講ずる義務は生じません。さらに、紛争の自主的な解決に努めるための費用が生じます。</p>		<p>現在不当な差別的取扱いを行っている事業主にあつては、当該取扱いを是正するための費用が生じます。また、合理的配慮を提供するに当たって、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ずるための費用が生じます。さらに、紛争の自主的な解決に努めるための費用が生じます。</p>					
<p>2 行政費用</p>	<p>事業主に周知するための費用が発生することになります。</p>		<p>事業主に周知するための費用が発生することになります。</p>					
<p>3 その他の社会的費用</p>	<p>その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。</p>		<p>その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。</p>					
<p><b>規制の便益</b></p>	<p><b>便益の要素</b></p>	<p><b>代替案の場合</b></p>						
		<p>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義務を定めることにより、障害者の職業の安定が図られます。また、働く意欲・能力のある者の就業が促進されることを通じて、障害者の社会参加と経済社会の発展に寄与します。さらに、障害者である労働者の苦情や労使間の紛争について、本来望ましい形である労使による自主的な解決を促進します。</p>		<p>改正案と同程度の便益が期待されます。</p>				
<p><b>政策評価の結果 (費用と便益の関係の分析等)</b></p>	<p>改正案も代替案も障害者の職業の安定及び社会参加並びに経済社会の発展に寄与しますが、代替案においては、過重な負担に当たる措置であっても合理的配慮の提供として義務付けられることにより、事業主の遵守費用が極めて大きくなるため、費用が便益を上回ることも想定されます。一方、改正案においては、合理的配慮の提供を義務付ける場合であっても、過重な負担にならない範囲での措置が義務付けられることとなるため、事業主の遵守費用が過大とならないことから、便益が費用を上回ると考えられます。このため、改正案が適当であると考えられます。  なお、本規制の円滑な施行のため、一定の周知期間を設ける等、必要な措置を行っていきます。</p>							
<p><b>有識者の見解その他関連事項</b></p>	<p>労働政策審議会答申「『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』について」(平成25年3月21日)において、本改正案について以下のとおり答申されています。  「厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。」</p>							
<p><b>レビューを行う時期又は条件</b></p>	<p>障害者に対する差別の禁止等については、国際条約の批准に伴う国内措置として制定するものであることから、見直し条項を置いていません。</p>							