

労働相談 Q&A



寄せられた相談をもとに、お答えします。

Q 当社は障害者を雇用したことがないのですが、今後障害者を募集・採用をする際や採用後に知っておくべきことがあれば教えてください。

A 障害者の雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定められていますが、特に障害者にも周知されるべき、差別の禁止や合理的配慮、相談体制の整備・苦情処理についてお答えします。

1 雇用分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

<募集・採用時>

- ・単に「障害者だから」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、障害者を排除すること

<採用後>

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

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過重な負担にならない範囲で提供していただく必要があります。

<募集・採用時>

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

<採用後>

- ・知的障害がある方に対し、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ひとつずつ行ったりするなど作業手順をわかりやすく示すこと
- ・精神障害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

合理的配慮は障害者ごとに多様かつ個性が高いので、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で相互理解の中できめていただく必要があります。

なお、上記1、2については、詳しくは「障害者差別禁止指針」(平成27年厚生労働省告示第116号)、「合理的配慮指針」(平成27年厚生労働省告示第117号)及び「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A」を御参照ください。

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、障害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、障害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。

行政機関による紛争解決の援助の窓口は「宮崎労働局職業安定部」になります。事業主による法令違反等事案に対しては、公共職業安定所が助言、指導、勧告により是正を図っています。また、障害のある労働者と事業主の話し合いによる自主的な解決が難しい場合には、関係当事者の申立て等に基づき、①宮崎労働局長による助言、指導、勧告、又は②障害者雇用調停会議による調停により、紛争の早期解決を支援しています。

このようなことを知っていただくことにより、障害者の雇用に対する労使の理解が促進され、障害者雇用が広がることを期待しています。

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

相談先 宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/都城/日南/延岡)

宮崎県中小企業労働相談所 **検索**

お問合せ先 宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当 TEL:0985-26-7106