

QUESTION?

会社で障害者を雇用するに当たって配慮すべきことは、どういったことが考えられますか。

ANSWER!!

1 障害者雇用の状況

一定数以上の従業員を雇用する事業主は、従業員に占める障害者の割合を「法定雇用率」以上にすることが義務付けられています（障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）第43条）。現在、民間企業の法定雇用率は2.5%ですが、令和8年7月から2.7%に引き上げられることとなっています。

このほか障害者雇用促進法では、雇用における障害者差別の禁止や、障害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（いわゆる「合理的配慮」）の提供が義務付けられています。また、国は障害者を雇用する場合、各種の助成金制度を設け、事業主の取組を支援しています。

2 合理的配慮の提供について

合理的配慮の提供は、具体的にはどのようなことが考えられるでしょうか。

厚生労働大臣が定めている「合理的配慮指針」（以下「指針」という。）には、合理的配慮の事例として、採用に当たって視覚障害者から申し入れがあった場合、募集案内や採用試験を音声等により実施すること、また採用後において、肢体不自由な障害者が作業できるようにするため、机の高さを調節することや、精神障害者の出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮することなどが示されています（指針や様々な事例は、厚生労働省のホームページに掲載されています。）。

合理的配慮の提供は、これらの事例を事業主が必ず実施しなければならないものではなく、具体的にどのような措置をとるかについては、個々の障害者の状態や職場の状況に応じて障害者と事業主とでよく話し合った上で決めて行く必要があります。

3 合理的配慮が過重な負担に当たる場合

障害者雇用促進法では、合理的配慮の提供が事業主にとって「過重な負担」に当たる場合は、提供に係る義務を免れるとされています。

指針では、過重な負担に当たるか否かについては、①事業活動への影響の程度、②実現困難度、③費用・負担の程度、④企業の規模、⑤企業の財務状況、⑥公的支援の有無といった要素を総合的に勘案しながら、個別に判断するとされています。

なお、事業主は、障害者の申出が過重な負担に当たると判断した場合には、当該障害者に実施できないことを伝え、その理由を説明する必要があります。また、障害者の申出に対応できない場合であっても、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重し、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講じることが求められます。

POINT

- 事業主は、障害者の募集・採用や採用後の待遇や就労に必要な施設整備等について、合理的配慮を講じる義務があります。
- 合理的配慮を講じることが事業主にとって過重な負担となる場合は、その義務を免れますが、この場合でも障害者の意向を尊重してよく話し合い、できることを実施することが大切です。