

## 第13条（労働及び雇用における差別の禁止）

（労働及び雇用における差別の禁止）

第13条 事業主は、障害のある人に対して、当該障害のある人が合理的配慮をなされてもなおその業務を適切に遂行することができない場合その他の客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情がある場合を除き、労働者の募集若しくは採用に関し、不均等待遇を行ってはならず、又は合理的配慮を怠ってはならない。

2 事業主は、障害のある人に対して、当該障害のある人が合理的配慮をなされてもなおその業務を適切に遂行することができない場合その他の客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情がある場合を除き、次に掲げる事項について不均等待遇を行ってはならず、又は合理的配慮を怠ってはならない。

(1) 賃金

(2) 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

(3) 昇進、配置転換、退職及び復職

(4) 訓練及び研修

(5) 福利厚生

(6) その他の労働条件

3 事業主は、障害のある人が合理的配慮をなされてもなおその業務を適切に遂行することができない場合その他の客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情がある場合を除き、障害を理由として、当該障害のある人を解雇してはならない。

### 【解説等】

この条は、労働及び雇用における差別の禁止について定めたものです。

事業主には、どのような者をどのような条件で雇用するかは自由である、という「採用の自由」があります。しかしながら、採用の自由は、「法律その他による特別の制限がない限り」という前提があり、近年、立法等により制約される傾向にあります（13-1～3）。

13-1 雇用対策法（昭和41年法律第132号）〔抄〕

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第10条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会

を与えなければならない。

13-2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）〔抄〕

（性別を理由とする差別の禁止）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

13-3 職業安定法（昭和22年法律第141号）〔抄〕

（労働条件等の明示）

第5条の3 公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者（第39条に規定する募集受託者をいう。）並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

・〔略〕

（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

〔略〕

労働者の募集を行う者が求職者の個人情報を収集する場合には、人種や民族、思想信条、労働組合の加入状況などのセンシティブ・データを収集してはならないとされており、その意味で採用の自由が制約されている。

障害のある人が自立した地域生活等を送るためには、障害のない人と同様に、雇用の機会が保障されることが必要です。

この条例においては、事業主に対して、障害のある人の採用を義務付けるものではありませんが、「採用の自由」に関して、障害のある人に対する一定の配慮を求めています。

なお、障害者の雇用の促進等に関する法律の規定（13-4）に基づいて、事業主は、障害者の雇入れの努力義務が課せられるとともに、その雇用する身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の数を法定雇用障害者数以上とする義務が課せられています。

13-4 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）〔抄〕

（対象障害者の雇用に関する事業主の責務）

第37条 全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

2 この章、第86条第2号及び附則第3条から第6条までにおいて「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。第3節及び第79条を除き、以下同じ。）をいう。

（一般事業主の雇用義務等）

第43条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章を除き、以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第46条第1項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第54条第3項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第54条第3項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも5年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3～6 〔略〕

7 事業主（その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

8 〔略〕

下線部は、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（平成25年法律第46号）により改正された部分。第43条第1項に「次章を除き、」を加える改正については、平成28年4月1日に施行されるが、それ以外は、平成30年4月1日に施行される。施行までは、改正前の規定が適用される。

厚生労働省が平成24年11月に公表した「平成24年 障害者雇用状況の集計結果」（13-6）によると、本県の実雇用率（13-5）及び法定雇用率達成企業の割合は、全国平均を上回っていますが、この条例により、障害のある人の雇用がこれまで以上に促進されることが期待されます。

13-5 実雇用率とは

常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者の就業が困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数のうち、身体障害者と知的障害者が占める割合のこと。

## 13-6 平成24年 障害者雇用状況の集計結果

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002o0qm.html>

都道府県名	実雇用率	(対前年 増減)	法定雇用 率達成企 業の割合	(対前年 増減)	法定雇用率 達成企業の数
全国	1.69	0.04	46.8	1.5	35,694 / 76,308
北海道	1.78	0.05	50.1	1.4	1,388 / 2,772
青森	1.70	0.03	47.5	0.7	347 / 731
岩手	1.79	0.02	52.2	0.6	404 / 774
宮城	1.63	0.03	46.4	0.4	540 / 1,164
秋田	1.56	0.03	51.3	0.5	298 / 581
山形	1.64	0.09	52.4	2.3	398 / 759
福島	1.64	0.05	48.4	1.6	522 / 1,079
茨城	1.59	0.05	51.4	3.8	617 / 1,200
栃木	1.59	0.01	49.5	0.2	462 / 933
群馬	1.59	0.04	47.8	1.4	537 / 1,123
埼玉	1.62	0.11	43.9	4.9	1,022 / 2,330
千葉	1.63	0.06	48.9	2.8	870 / 1,779
東京	1.66	0.05	33.7	1.5	5,416 / 16,062
神奈川	1.63	0.07	45.1	2.7	1,657 / 3,673
新潟	1.59	0.05	47.6	1.5	690 / 1,451
富山	1.71	0.06	57.3	2.6	488 / 851
石川	1.57	0.01	52.6	0.2	427 / 812
福井	2.27	0.08	55.6	0.5	311 / 559
山梨	1.69	0.02	52.7	4.0	238 / 452
長野	1.83	0.01	60.9	3.9	787 / 1,293
岐阜	1.70	0.05	52.9	0.7	628 / 1,187
静岡	1.65	0.04	48.9	2.9	1,122 / 2,294
愛知	1.61	0.02	43.8	1.0	2,132 / 4,872
三重	1.57	0.06	50.2	0.8	440 / 877
滋賀	1.78	0.18	54.7	4.3	345 / 631
京都	1.80	0.02	49.7	1.6	714 / 1,438
大阪	1.69	0.06	44.9	1.1	2,817 / 6,273
兵庫	1.79	0.07	54.0	1.7	1,456 / 2,698
奈良	2.15	0.07	59.3	4.2	270 / 455
和歌山	1.89	0.07	60.6	1.7	286 / 472
鳥取	1.80	0.02	56.6	0.2	205 / 362
島根	1.88	0.04	62.3	0.3	282 / 453
岡山	1.82	0.08	49.8	0.3	583 / 1,171
広島	1.78	0.01	48.5	0.6	882 / 1,820
山口	2.28	0.04	56.4	3.6	421 / 746
徳島	1.68	0.01	57.8	2.0	201 / 348
香川	1.75	0.04	60.0	0.1	397 / 662
愛媛	1.71	0.07	50.8	2.6	401 / 789
高知	1.98	0.10	56.4	0.9	241 / 427
福岡	1.69	0.06	49.9	0.8	1,435 / 2,877
佐賀	2.13	0.03	69.4	1.3	318 / 458
長崎	2.08	0.04	57.0	1.1	437 / 766
熊本	1.97	0.03	54.4	2.1	535 / 983
大分	2.10	0.10	58.7	0.4	385 / 656
宮崎	1.96	0.02	65.2	4.1	399 / 612
鹿児島	1.92	0.01	59.7	1.6	540 / 905
沖縄	1.95	0.15	57.7	1.9	403 / 698

障害のある人の雇用に関して、募集・採用する場合（第1項）、労働条件を適用する場合（第2項）及び解雇する場合（第3項）において、客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情がある場合を除き、障害を理由として、障害のない人と異なる取扱い等を行うことを禁止しています。

「合理的配慮をなされてもなおその業務を適切に遂行することができない場合」としては、例えば、通訳のような専門性を有する業務について、合理的配慮をなされてもなお通訳業務（業務の本質に当たる部分）を行うことができない（できなくなった）場合が挙げられます。

ただし、障害の特性を考慮した配置転換等により、他の業務に従事しても行うことができないか等の労働者の雇用の継続に配慮し、適正な労務管理を行うことが求められます。

なお、配置転換等による雇用の継続に努めたにもかかわらず、業務を適切に遂行することができないと認められる場合に解雇することは不均等待遇には当たりません。

「募集若しくは採用」に関しては、例えば、身体障害等があることを理由に、採用のための面接に応じないこと等が挙げられます。

また、障害の有無にかかわらず等しく従事することができる業務であるにもかかわらず、事業主が一定の人数の労働者を募集又は採用する際に、そのうち障害のある人については人数（枠）を限定して募集（採用）を行うことは差別に当たります。

「その他の労働条件」としては、育児休暇、雇用期間、交替制勤務制の場合のローテーション等が挙げられます。

また、「配置転換」に関する不均等待遇としては、一定の業務への配置に当たり、客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情なく、障害のある人だけその対象から除外すること、障害のある人にだけ資格取得・研修実績を求めること等が挙げられます。

「解雇」に関しては、例えば、身体障害者に認定されたことだけをもって、退職を強要すること等が挙げられます。

労働及び雇用における差別の禁止に関しては、平成25年6月に、障害者差別解消法の制定（13-7）と障害者の雇用の促進等に関する法律の改正（13-8）が相次いでなされ、障害者に対する差別の禁止、障害者と障害者でな

い者との均等な機会の確保等を図るための措置等が定められました。

13-7 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第69号）

〔抄〕

（事業主による措置に関する特例）

第13条 行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、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）の定めるところによる。

13-8 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）〔抄〕

（障害者に対する差別の禁止）

第34条 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。

第35条 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。

（障害者に対する差別の禁止に関する指針）

第36条 厚生労働大臣は、前2条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「差別の禁止に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 〔略〕

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）

第36条の2 事業主は、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つている事情を改善するため、労働者の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。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第36条の3 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は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つ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。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第36条の4 事業主は、前2条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針）

第36条の5 厚生労働大臣は、前3条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 〔略〕

(助言、指導及び勧告)

第36条の6 厚生労働大臣は、第34条、第35条及び第36条の2から第36条の4までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

第34条から第36条の6までの規定は、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(平成25年法律第46号)により改正されたもので、平成28年4月1日に施行される。

## << 不均等待遇・合理的配慮の主な事例 >>

労働及び雇用における「不均等待遇の事例」及び「合理的配慮の事例」は、例えば、以下のものが挙げられます。

### 不均等待遇の主な事例

- ・ 障害を理由に契約社員等として採用しその後も正社員としないこと。
- ・ 営業成績がよくても障害を理由に正当な評価をせず昇進させないこと。
- ・ 公共交通機関等による自力通勤しか認めない募集内容とすること。

### 合理的配慮の主な事例

- ・ 車いすで利用できる机を配備する等の職場環境づくりを行うこと。
- ・ 精神障害等の障害の状況に応じた仕事のローテーションを組むこと。
- ・ 知的障害者に対応した工程の単純化等の工夫を行うこと。
- ・ 障害の特性を考慮した柔軟な配置転換を図ること。
- ・ エレベーターのない建物にある職場において、車いす利用者が1階の部屋で業務に携わることを認めること。

〔注〕 上記は、あくまでも例示です。

一見不均等待遇と思われる行為であったとしても、客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情がある場合には差別に当たらないときもあります。

また、合理的配慮の不提供についても、社会通念上相当と認められる範囲を超えた過度な負担になる場合には、差別に当たらないときもあります。ただし、過度な負担とならない別の方法で合理的配慮をする必要があります。

「客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情」及び「社会通念上相当と認められる範囲を超えた過度な負担」の説明責任は、事業主側にあることは、第2条の解説等(27頁参照)で記載しているところですが、差

別に該当するかしないかについては、個別具体的な事案において判断されることとなります。

最終的に差別に該当するかしないかの判定は、事案の内容を総合的に勘案し、障害のある人の相談に関する調整委員会（第20条）において行われます。

不均等待遇及び合理的配慮の事例については、上記に限定されたものではありません。

この条例を運用していく上で、実例として積み上がっていくと考えられるほか、時代の進展に伴って、通常と異なる取扱いをする特別な事情が解消されたり、過度な負担なしに合理的配慮の提供が可能となること等によって、それまで差別に当たらないとされていたものが差別へと変わっていく可能性があります。

#### << 差別に当たらない主な事例 >>

障害を理由とする行為であるかないかは一概に判断しにくい場面もありますが、この条における差別の対象とならない事例としては、具体的には以下のものが挙げられます。

- ・ 通訳、運転業務等において、合理的配慮（勤務形態の緩和等）を行ったにもかかわらず、業務の本質に当たる部分が行えないため、その業務から外れてもらうこと。

「合理的配慮をなされてもなおその業務を適切に遂行することができない場合」に当たるためです。ただし、障害の特性を考慮した配置転換等により、他の業務に従事してもらうことができないか等の労働者の雇用の継続に配慮し、適正な労務管理を行うことが求められます。

差別に当たらない事例については、上記に限定されたものではありません。この条例を運用していく上で、実例として積み上がっていくと考えられます。