

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の概要

平成25年6月19日公布

雇用の分野における障がい者に対する差別の禁止及び障がい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（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障がい者の雇用に関する状況に鑑み、精神障がい者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1 障がい者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

(1) 障がい者に対する差別の禁止

雇用の分野における障がいを理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障がい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を講ずることを義務付ける。

ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(3) 均等な機会の確保等に関する指針の策定

厚生労働大臣は、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を策定する。

(4) 助言・指導及び勧告

厚生労働大臣は、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。

2 苦情処理・紛争解決援助

(1) 苦情の自主的解決

事業主は、障がい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、障がい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委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

(2) 紛争の解決の援助

都道府県労働局長は、上記(1)の事項に係る紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

(3) 調停

都道府県労働局長は、上記(1)の事項に係る紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働紛争解決促進法に規定する紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

3 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障がい者を加える。

ただし、施行後5年間（平成30年4月1日～平成35年3月31日ま

で）は猶予期間とし、精神障がい者の追加に係る法定雇用率の

引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。

4 施行期日

平成28年4月1日

ただし、上記3は、平成30年4月1日