

雇用の分野における 差別の禁止 ～具体的事例～

※示した事例は個別事情により判断が異なる場合がありますので、状況に応じお近くの都道府県労働局またはハローワークにご相談ください。

事例 1（募集及び採用）

障害のある A さんは求人広告を見て、C 社に応募しました。資格も経験もあった A さんは応募要件を満たしています。しかし C 社は障害者であることを理由に応募を断りました。

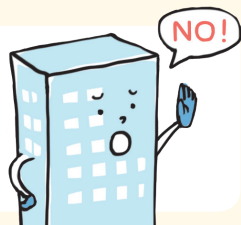


× 差別に当たります。

「障害者だから」という理由で応募を拒否することは差別に当たります。また、業務上特に必要でないにも関わらず、障害者の応募を排除するために、あえて資格などの条件を付ける場合も、障害者差別に当たります。「業務上特に必要な資格か否か」は職種や企業事情によって異なります。

事例 2（募集及び採用）

視覚障害のある A さん・聴覚障害のある B さんが C 社に応募したところ、「点字の試験問題の作成や、手話通訳を手配する余裕がない」という理由で応募を断られました。



△ 合理的配慮の観点から十分に検討する必要があります。

合理的配慮は過重な負担にならない範囲で提供されるべきものですが、点字や手話通訳配置でなくとも筆談、音声案内、支援者の同席を認めるなど、いくつかの実施可能な手段が考えられます。過重な負担であるため対応できないと判断する場合は、判断プロセスを明確にしておくことが重要です。

事例 3 (募集及び採用)

C社では障害のある方のみを求人对象とする募集をかけています。



○ 差別には当たりません。

積極的に差別をなくす措置として障害のある方に有利な取扱いを行う場合、差別とはなりません。「障害者専用求人」などがこれに当たります。

事例 5 (賃金)

障害のあるAさんと障害のないBさんは、同じ時期に給与が上がりました。しかし、あとになってAさんだけに昇給試験を行ったことが分かりました。



✕ 差別に当たります。

昇給にあたって、障害のある方だけに試験を実施することは差別に当たります。また、「障害があるから」という理由でボーナスを支給しないなどの扱いも差別に当たります。

事例 4 (募集及び採用)

C社では障害者専用求人での採用にあたって、プライバシーに配慮して話し声が外に漏れない部屋で採用面接を実施し、業務への適性の判断や合理的配慮の提供のために必要な範囲で、障害の状況などを本人に確認しています。



○ 差別には当たりません。

障害者専用の求人の採用選考または採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害の状況などを本人に確認することは、差別には当たりません。

事例 6 (配置)

営業職への異動希望者1名を募ったところ、障害のあるAさんと障害のないBさんの2名が応募してきました。2名はどちらも営業職への異動基準を満たしています。しかし人事部長は「営業職には障害のない人の方が良いだろう」とBさんを営業職へ異動しました。



✕ 差別に当たります。

労働能力などに基づくことなく、障害のない方を優先的に希望部署へ配置することは差別に当たります。ただし、合理的配慮を行った結果、障害のある方の特性を考慮した処置であれば、差別には当たりません。

事例 7 (昇進)

勤めている会社で昇進の対象となった A さんと B さん。どちらも能力的には昇進の要件を満たしていますが、会社は障害のある A さんに対してのみ、上司からの推薦を求めました。



× 差別に当たります。

「障害があるから」という理由で昇進の対象としなかったり、障害のある方のみ昇進のために上司の推薦が必要であるという要件を設けたりは差別に当たります。

事例 8 (降格)

障害のある A さんが勤めている会社では、業務成績が最下位であることを降格基準としていました。しかし、A さんは、業務成績が平均を下回っていたことを理由に降格となりました。



× 差別に当たります。

障害のある方とない方で降格の基準を変えることは差別に当たります。もちろん労働能力に基づくことなく、障害のある方を優先的に降格させることなども差別に当たります。

事例 9 (教育訓練)

知的障害のある A さん。研修の内容を理解することに時間がかかるため、上司は全社員対象となっていた研修を A さんに対しては免除することとしました。

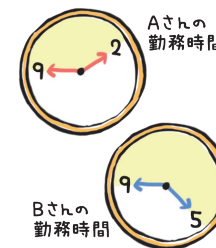


× 差別に当たります。

障害のない方が研修を受けているのに障害のある方に研修を受けさせないことは差別に当たります。研修の内容の理解が難しい時でも、別プログラムを組むなどの配慮が必要です。また障害のない方は勤続年数に関係なく研修を受けられるのに対し、障害のある方は一定の勤続年数に達していないと研修を受けられない、などの規定を設けることも差別に当たります。

事例 10 (職種・雇用形態の変更)

同時期に入社し、パートタイム雇用で働く障害のある A さんと障害のない B さん。B さんがパートタイム雇用からフルタイム雇用になったので、A さんは自分もフルタイム雇用に変更してほしいと申し出ました。しかし会社から「障害者はパートタイムでしか雇用できない」と断られました。



× 差別に当たります。

職種の変更や雇用形態の変更において、障害のある方のみ対象から除外することや、特定の条件を付けることは差別に当たります。

事例 11 (定年)

障害のある A さんが勤めている会社では、これまで 60 歳だった定年を 65 歳に引き上げました。A さんも 65 歳まで働けると思っていたところ、障害のある方の定年はこれまでと変わらず 60 歳だと言われました。

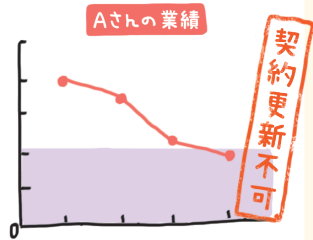


× 差別に当たります。

障害のない方の定年を 65 歳とする一方で障害のある方の定年を 60 歳とすることや、障害のある方にのみ定年制度を設けることなどは差別に当たります。

事例 12 (解雇・労働契約の更新)

C 社では障害のある方の労働契約のみ、一定以上の成績を上げていることを契約更新の条件としています。



× 差別に当たります。

「障害者だから」という理由で契約を更新しなかったり、解雇したり、契約更新に特別な条件を付けたりすることは差別に当たります。