

差別禁止部会	
第 9 回 (H23. 10. 14)	参考資料 1

## 関係条例・法律（抜粋）

### ○障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例（抄）

（定義）

#### 第 2 条 （略）

2 この条例において「差別」とは、次の各号に掲げる行為（以下「不利益取扱い」という。）をすること及び障害のある人が障害のない人と実質的に同等の日常生活又は社会生活を営むために必要な合理的な配慮に基づく措置（以下「合理的な配慮に基づく措置」という。）を行わないことをいう。

一～三 （略）

四 労働者を雇用する場合において、障害のある人に対して行う次に掲げる行為

イ 労働者の募集又は採用に当たって、本人が業務の本質的部分を遂行することが不可能である場合その他の合理的な理由なく、障害を理由として、応募若しくは採用を拒否し、又は条件を課し、その他不利益な取扱いをすること。

ロ 賃金、労働時間その他の労働条件又は配置、昇進若しくは教育訓練若しくは福利厚生について、本人が業務の本質的部分を遂行することが不可能である場合その他の合理的な理由なく、障害を理由として、不利益な取扱いをすること。

ハ 本人が業務の本質的部分を遂行することが不可能である場合その他の合理的な理由なく、障害を理由として、解雇し、又は退職を強いること。

### ○障害のある人もない人も共に生きる熊本づくり条例（抄）

（不利益取扱いの禁止）

第 8 条 何人も、次に掲げる行為（以下「不利益取扱い」という。）をしてはならない。

(1)～(4) （略）

(5) 労働者の募集又は採用を行う場合において、障害者に対して、従事させようとする業務を障害者が適切に遂行することができないと認められる場合その他の合理的な理由がある場合を除き、障害を理由として、募集若しくは採用を行わず、若しくは制限し、又はこれらに条件を付し、その他不利益な取扱いをすること。

(6) 障害者を雇用する場合において、障害者に対して、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その他の合理的な理由がある場合を除き、障害を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件、配置（業務

の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格、教育訓練若しくは福利厚生について不利益な取扱いをし、又は解雇すること。

## ○誰もが共に暮らすための障害者の権利の擁護等に関する条例（さいたま市） （抄）

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1)～(6) （略）

(7) 合理的配慮に基づく措置 障害者が障害を原因として日常生活等を営む上で不可欠な活動を行うことができず、又は制限されるときに、当該活動を行うことができるようにし、又は当該活動の制限を緩和するために行う、用具又は機器の提供、建築物又は設備の改修その他の当該障害者の環境を調整する措置（当該障害者の就業時間又は業務内容を変更する措置で事業活動の目的の達成が妨げられるもの、既存の建築物の本質的な構造を変更する措置その他の当該措置を行う者に社会通念上相当と認められる範囲を超えた過重な負担を課することとなる措置を除く。）をいう。

(8) 差別 次に掲げる行為をいう。

ア・イ （略）

ウ 障害者を雇用し、又は業務に従事させる場合に行う次に掲げる行為

（ア）募集又は採用に当たって、正当な理由なく、障害を理由として、応募若しくは採用を拒否し、又はこれに条件を課すこと。

（イ）正当な理由なく、障害を理由として、解雇し、又は退職を強制すること。

（ウ）合理的配慮に基づく措置を行わなければ業務の遂行が妨げられること、研修を受けられないことその他の障害者の不利益となることを知りながら、合理的配慮に基づく措置を行わないことにより障害者に不利益を与えること。

## ○北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例（抄）

### 第5章 障がい者に対する就労の支援

（就労支援に関する施策）

第28条 道は、障がい者の希望と適性に応じ、障がい者が雇用契約に基づき就労することが可能となり、及び福祉的就労関係事業所（障害者自立支援法に基づく就労継続支援その他就労関係の事業を実施する事業所をいう。第31

条第3項及び第32条において同じ。)における工賃の水準の向上その他必要な環境が整備されるよう、企業、関係行政機関その他関係者との連携及び協力により、必要な施策を講じなければならない。

- 2 道及び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)第43条第1項に規定する事業主又は使用者は、同条第2項で定める障害者雇用率の達成はもとより、一層の障がい者雇用の促進に努めなければならない。
- 3 前項以外の事業主又は使用者は、事業内容などを勘案して、障がい者の雇用促進に努めるものとする。
- 4 道及び事業主又は使用者は、障がいを理由に、採用の拒否、解雇及び賃金、昇進等の労働条件や労働環境において、不利益又は不当な扱いを行わないよう努めなければならない。

#### ○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。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

#### ○裁判員の参加する刑事裁判に関する法律（平成16年法律第63号）（抄）

(不利益取扱いの禁止)

第100条 労働者が裁判員の職務を行うために休暇を取得したことその他裁判員、補充裁判員、選任予定裁判員若しくは裁判員候補者であること又はこれらの者であったことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### ○公益通報者保護法（平成16年法律第122号）（抄）

(不利益取扱いの禁止)

第五条 第三条に規定するもののほか、第二条第一項第一号に掲げる事業者は、その使用し、又は使用していた公益通報者が第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならない。

2 前条に規定するもののほか、第二条第一項第二号に掲げる事業者は、その指揮命令の下に労働する派遣労働者である公益通報者が第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、当該公益通報

者に係る労働者派遣をする事業者派遣労働者の交代を求めることその他不利益な取扱いをしてはならない。

**○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（抄）**

（不利益取扱いの禁止）

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。