

障害者であることを理由とする差別として禁止される事項

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年構成労働省告示第116号）

1 募集及び採用

- イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
- ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。

2 賃金

- イ 障害者であることを理由として、障害者に対して一定の手当等の賃金の支払をしないこと。
- ロ 一定の手当等の賃金の支払に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

3 配置

- イ 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。  
※合理的配慮として特定の職務を切り出し、障害者に担当させる場合は差別に該当しない。（Q&A）
- ロ 一定の職務への配置に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 一定の職務への配置の条件を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して配置すること。

4 昇進

- イ 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇進の対象から排除すること。
- ロ 一定の役職への昇進に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇進させること。

5 降格

- イ 障害者であることを理由として、障害者を降格の対象とすること。
- ロ 降格に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 降格の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者を優先して対象とすること。

6 教育訓練

- イ 障害者であることを理由として、障害者に教育訓練を受けさせないこと。
- ロ 教育訓練の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 教育訓練の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者でない者を優先して対象とすること。

7 福利厚生

- イ 障害者であることを理由として、障害者に対して福利厚生の措置を講じないこと。
  - ロ 福利厚生の措置の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 障害者でない者を優先して福利厚生の措置の対象とすること。
- 8 職種の変更
- イ 職種の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
  - ロ 職種の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 職種の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。
- 9 雇用形態の変更
- ※「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長短等により分類されるもの
- イ 雇用形態の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
  - ロ 雇用形態の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。
- 10 退職の勧奨
- イ 障害者であることを理由として、障害者を退職の勧奨の対象とすること。
  - ロ 退職の勧奨に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。
- 11 定年
- イ 障害者に対してのみ定年の定めを設けること。
  - ロ 障害者の定年について、障害者でない者の定年より低い年齢とすること。
- 12 解雇
- イ 障害者であることを理由として、障害者を解雇の対象とすること。
  - ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 解雇の基準を満たす労働者の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。
- 13 労働契約の更新
- イ 障害者であることを理由として、障害者について労働契約の更新をしないこと。
  - ロ 労働契約の更新に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先して労働契約の更新の対象とすること。