8　職種の変更

⑴　「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。

⑵　職種の変更に関し、次に掲げる措置のように、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や、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

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

⑴　「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であり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。

⑵　雇用形態の変更に関し、次に掲げる措置のように、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や、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

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

⑴　「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。

⑵　退職の勧奨に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

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

⑴　「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。

⑵　定年に関し、次に掲げる措置のように、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や、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

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

⑴　「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。

⑵　解雇に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

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

⑴　「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。

⑵　労働契約の更新に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

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。

14　法違反とならない場合

1から13までに関し、次に掲げる措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ　積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。

ロ　合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。

ハ　合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。

ニ　障害者専用の求人の採用選考又は採用後において、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、障害者に障害の状況等を確認すること。

○厚生労働省告示第百十七号

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第三十六条の五第一項の規定に基づき、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若しくは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っている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針を次のように定め、平成二十八年四月一日から適用することとしたので、同条第二項において準用する同法第七条第四項の規定に基づき、告示する。

平成二十七年三月二十五日

厚生労働大臣　塩崎　恭久