9　定年

⑴　「定年」とは、船員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、12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。

10　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、12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船員の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

11　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、12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船員の中から、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。

12　法違反とならない場合

1から11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。

○国土交通省告示第八百四十四号

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）第八十五条の二第二項の規定により読み替えて適用する同法第三十六条の五第一項の規定に基づき、船員に関する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船員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、公布の日から適用する。

平成二十八年四月十一日　　国土交通大臣　石井　啓一

船員に関する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船員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

第１　趣旨

この指針は、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第６条第１項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関して、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第85条の２第２項の規定により読み替えて適用する法第36条の５第１項の規定に基づき、法第36条の２から第36条の４までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

第２　基本的な考え方

全ての事業主は、法第36条の２から第36条の４までの規定に基づき、船員の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、船員の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならず、また、障害者である船員について、障害者でない船員との均等な待遇の確保又は障害者である船員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、その雇用する障害者である船員の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

合理的配慮に関する基本的な考え方は、以下のとおりである。

1　合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。

2　合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する船員が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。

3　過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。

また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、事業主は、当該障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること。

4　合理的配慮の提供が円滑になされるようにするという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の船員であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。