

LABOR AND EMPLOYMENT LAW BULLETIN

Amendments to the Act on the Promotion of the Employment of Disabled Persons of Japan

The Act on the Promotion of the Employment of Disabled Persons (the "Act") was recently amended, for the purposes of prohibiting discrimination on the basis of disability, ensuring comfort and convenience for disabled persons in the workplace, and creating employment opportunities for disabled persons.

1 Reforms taking effect in 2016

The following reforms will take effect on April 1, 2016:

(1) Prohibition on Discrimination against Disabled Persons

The Act will explicitly prohibit discrimination in the workplace on the basis of disability. Specifically, it will (i) require employers to give disabled persons equal opportunities with respect to recruiting and hiring, and (ii) prohibit employers from unreasonably discriminating on the basis of disability in determining wages, education and training, use of welfare facilities and other employment benefits.

(2) Requirement to Provide Reasonable Accommodation

The Act will require employers to take measures to ensure comfort and convenience for disabled persons in the workplace. Employers will be required to fully respect disabled persons and, more specifically, take the following measures, unless as much would be unreasonably burdensome:

(i) In the hiring process, if an employer is requested by a disabled person, the employer will be required to take measures to accommodate the disabled person taking into account that person's attributes. Such measures may include extending the time during which the disabled person is required to complete any recruitment exam and offering that exam in braille.

(ii) Employers will be required to take measures to accommodate disabled persons in their employment, taking into account that person's attributes. Such measures may include improving facilities where appropriate, by for example, adjusting the height of desks and washbasins for wheelchair users; assigning assistants; and allowing for

different working hours so as to allow disabled persons to avoid commuting during peak hour.

(3) Handling Grievances and Resolving Disputes

The Act will require employers to make best effort to resolve any grievances arising under either (1) or (2) above, where such grievances are aired by disabled persons in their employment. If it is requested by either party, the dispute may be referred for reconciliation by a to-be-established committee of the relevant prefectural Employment Bureau, so long as this approach is considered necessary by the head of that Bureau and the dispute does not arise from a hiring or recruiting complaint. In any event, employers are prohibited from treating disabled persons unfairly should they request this form of reconciliation.

(4) Administrative Guidance

The Act prescribes that should there be any breach of the amendments outlined in (1) and (2), the Minister of Health, Labour and Welfare may, as necessary, advise, guide or provide recommendations to the relevant employer. In addition, if assistance is sought by a party to a dispute arising in relation to either (1) or (2), the head of the prefectural Employment Bureau may advise, guide or provide recommendations. Again, employers are prohibited from treating disabled persons unfairly should they request such assistance.

2 Amendments to the Disabled Persons Employment Quota

All employers are currently required to employ disabled persons in numbers equal to or above the disabled persons' employment quota. The quota applicable to private employers, which is expressed as a percentage of the total number of employees of a given employer, was increased from 1.8% to 2.0% on April 1, 2013, meaning for example, that employers must employ at least one disabled person per 50 employees whom they employ. The current quota's calculation methodology is based on the number of physically and intellectually disabled persons only. However, as of April 1, 2018, the number of persons with a specified mental illness will also be incorporated into the calculation of the quota. Accordingly, the quota is set for another possible increase in April 1, 2018, whereby employers who employ less than 50 employees may also be required to employ at least one disabled person. The calculation methodology applicable from April 1, 2018 is as follows (the underlined parts are incorporated into the calculation by the abovementioned amendment):

$$\begin{array}{r}
 \text{[Number of regular employees with a physical disability, intellectual} \\
 \text{disability and/or mental illness] } \\
 + \\
 \text{[Number of unemployed persons with a physical disability, intellectual} \\
 \text{disability and/or mental illness] } \\
 \hline
 \text{* Disabled persons' employment quota} = \frac{\quad}{\quad} \\
 \text{[Number of regular employees]} \\
 - \\
 \text{[Number of employees to be subtracted**]} \\
 + \\
 \text{[Number of unemployed persons]}
 \end{array}$$

(** The "employees to be subtracted" are those who will be subtracted from the number of regular employees for the purpose of softening the obligation to employ disabled persons in certain business categories in which it is generally considered difficult for disabled persons to work.)

To avoid radical impacts on employers, however, a Cabinet Order will be issued by April 1, 2018, whereby the quota may be set at a rate lower than the rate obtained through application of the proposed calculation methodology. The Cabinet Order will apply until April 1, 2023. The trajectory of the quota over the next decade can be summarized as follows:

- From April 1, 2013 to March 31, 2018
2.0% (the current rate)
- From April 1, 2018 to March 31, 2023
A rate determined by the Cabinet Order, which will be between the rate calculated based on the current calculation methodology and the rate calculated based on the abovementioned calculation methodology (marked *) (the Cabinet Order will be issued by April 1, 2018)
- From April 1, 2023
A rate calculated based on the abovementioned calculation methodology (marked *)

3 Definition of persons with a mental illness

The Act explicitly stipulates that "persons with a mental illness" includes persons with developmental disabilities. This amendment took effect on the date of the Act's promulgation, June 19, 2013. However, it is not expected to result in any major practical change, as the administration has to date included persons with developmental disabilities in practice.

障害者雇用促進法の一部改正

障害者に対する差別禁止、障害者が職場で働くにあたっての支障の改善、および、障害者の雇用状況の改善等を目的として、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和 35 年 7 月 25 日法律第 123 号)が改正されました。

1 障害者に対する差別の禁止など

本項目で述べる改正点は、平成 28 年 4 月 1 日から施行されます。

(1) 障害者に対する差別の禁止

改正法は、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを明確に禁止しました。具体的には、①事業主に、障害者に対して、障害者でない者と均等な募集・採用の機会を与えることを義

務付け、また、②事業主が、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、障害者であることを理由として、不当な差別的取扱いをすることを禁じました。

(2) 合理的配慮の提供義務

改正法により、事業主は、障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付けられました。具体的には、事業主は、自己に過重な負担をもたらすものでない限り、障害者の意向を十分に尊重したうえで、以下の①・②の措置を講ずる義務を負うこととされました。

①事業主は、労働者の募集・採用にあたり、障害者から申出があれば、その障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講ずる義務を負います。これには、たとえば、採用試験時間の延長や試験問題を点字に訳することなどの措置が含まれます。

②事業主は、その雇用する障害者の障害の特性に配慮した必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の措置を講ずる義務を負います。これには、たとえば、車椅子使用者に合わせて机や洗面台などの高さを調整したり、ラッシュアワーを避けて通勤できるよう勤務時間を調整したりするなどの措置が含まれます。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

改正法は、事業主に対して、上記(1)(2)に関し、その雇用する障害者から苦情があった場合に、その苦情を自主的に解決することを努力義務化しました。また、(1)(2)に関する紛争(労働者の募集・採用についての紛争を除く。)につき、紛争の当事者から調停の申請があった場合、都道府県労働局長が必要と認めるときは、都道府県労働局に創設される紛争調整委員会が調停を行うこととされました。事業主は、障害者である労働者が上記の申請をしたことを理由として、その労働者に対して不利益な取扱いをしてはなりません。

(4) 行政指導

上記(1)(2)の禁止事項や義務の違反がある場合など、必要に応じ、厚生労働大臣は、事業主に対し、助言、指導または勧告をすることができることとなりました。また、(1)(2)に関する紛争につき、紛争の当事者から解決の援助を求められた場合、都道府県労働局長が必要な助言、指導または勧告をすることができることとなりました。事業主は、障害者である労働者が上記の援助を求めたことを理由として、その労働者に対して不利益な取扱いをしてはなりません。

2 法定雇用率の算定基礎の見直し

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。法定雇用率は、民間事業主については平成 25 年 4 月 1 日から 2.0%に引き上げられており、民間事業主は、従業員 50 人につき、障害者を 1 人以上雇用しなければなりません。この法定雇用率は、これまで、身体障害者または知的障害者の数を基礎として算定されていましたが、改正により、精神障害者の数も雇用義務の対象となる障害者の数として算定基礎に加えられることとなりました。これに伴い、法定雇用率が引き上げられ、障害者を 1 人以上雇用しなければならない事業主の範囲が拡大する可能性があります。この法定雇用率の算定基礎の変更は、平成 30 年 4 月 1 日から実施されます。平成 30 年 4 月 1 日以降の法定雇用率の算定式は、以下のとおりです(下線部分がこの改正により算定式に加えられた箇所です)。

$$* \text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

(「除外率」とは、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、障害者の雇用義務を軽減するために、雇用する労働者数から一定の労働者数を除外する率をいいます。)

なお、使用者の受ける急激な変化を緩和する措置として、この法定雇用率の変更は、平成 30 年 4 月 1 日から 5 年間は一定程度猶予され、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分がある場合でも、政令により、新しい計算式で算定した率よりも低くすることが可能とされています。具体的な法定雇用率は、以下のとおりです。

- ・平成 25 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日
現行の 2.0%
- ・平成 30 年 4 月 1 日～平成 35 年 3 月 31 日
施行日までに現行の算定式を用いて再計算される法定雇用率(身体障害者または知的障害者の数を基礎として算定される率)と、上記 * 印の算定式を用いて算定した率との間で、政令で定める率(政令は施行日までに定められる予定です。)
- ・平成 35 年 4 月 1 日以降
上記 * 印の算定式を用いて算定した率

3 障害者の範囲の明確化

改正法は、同法の適用対象となる障害者の定義の「精神障害」者に、発達障害者も含めることを明記しました。この改正は、公布の日(平成 25 年 6 月 19 日)から施行されています。行政の運用上は、従来から精神障害に発達障害も含めていたため、法改正による実務上の大きな影響はありません。



This law bulletin is published as a general service to clients and friends and does not constitute legal advice. Should you wish to receive further information regarding the above-mentioned matters, and/or wish to consult as to whether your company is in compliance with labor/employment law, please contact:

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、以下の執筆弁護士までご連絡下さいますようお願い申し上げます。

Kazutoshi Kakuyama／角山 一俊（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1036／Email: kazutoshi.kakuyama@amt-law.com

Hideki Thurgood Kano／嘉納 英樹（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1061／Email: hidekithurgood.kano@amt-law.com

Yukiko Imazu／今津 幸子（パートナー）

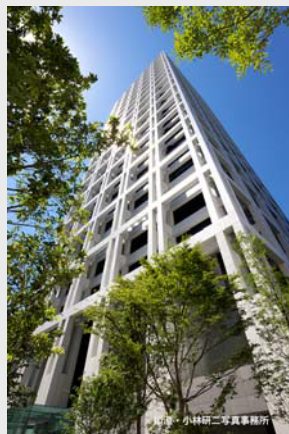
Direct: 81-3-6888-1063／Email: yukiko.imazu@amt-law.com

Nobuhito Sawasaki／沢崎 敦一（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1102／Email: nobuhito.sawasaki@amt-law.com

Yuhki Tanaka／田中 勇氣（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1173／Email: yuhki.tanaka@amt-law.com



CONTACT INFORMATION

アンダーソン・毛利・友常法律事務所

〒107-0051

東京都港区元赤坂一丁目2番7号
赤坂Kタワー

Tel: 03-6888-1000（代表）

Email: inquiry@amt-law.com

URL: <http://www.amt-law.com/>