

船員及び船員になろうとする者である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（概要）

船員及び船員になろうとする者である障害者に対する雇用の分野における差別の禁止に関して事業主が適切に対処するために必要な指針を定める。

一 基本的な考え方

- 1 全ての事業主は、船員の募集及び採用について、障害者に対して障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。また、賃金の決定及び教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について船員が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならないこと。
- 2 禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別）であること。
- 3 障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、事業主や同じ職場で働く者が障害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。

二 差別の禁止

- 1 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新の各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当すること。

2 具体例

(1) 募集・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。

ただし、募集に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合（※）には、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

※ 船員として雇用するために必要な要件として、船員法に基づく健康検査に合格していることを要件とする場合等。

(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。
- 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船員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) 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船員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など。

3 法令違反とならない場合

- (1) 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
- (2) 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
- (3) 合理的配慮の措置を講じた結果として、障害者でない者と異なる扱いとなること。
- (4) 障害者専用の求人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。