

資料 5

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 (障害者差別解消法) の概要

1 法制定の背景

| | |
|----------------------|-------------------------------|
| 平成 19 年 (2007 年) | 障害者権利条約署名 国内で法整備の取組が始まる |
| 平成 23 年 (2011 年) | 障害者基本法改正 「差別の禁止」を基本原則として規定 |
| 平成 25 年 (2013 年) | 障害者差別解消法制定 |
| 平成 26 年 (2014 年) 1 月 | 障害者権利条約締結 |
| 平成 28 年 (2016 年) 4 月 | 障害者差別解消法施行 |

2 法の基本的な考え方

| 行為主体 | 不当な差別的な取扱い | 合理的配慮の不提供 |
|------|------------|-----------|
| 行政機関 | 禁止 | 提供義務 |
| 事業者 | 禁止 | 提供努力義務 |

* 行政機関には、都道府県や市町村だけでなく、独立行政法人、公立学校も含まれる。

法第 3 条「国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策を策定し、実施しなければならない。」

法第 4 条「国民は、障害を理由とする差別の解消の推進に寄与するよう努めなければならない。」

(1) 不当な差別的取扱いの禁止

障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、サービスや各種機会の提供を拒否する、又は提供にあたって場所や時間帯等を制限する、障がい者でない者に対しては付さない条件を付けること等により、障がい者の権利利益を侵害することは禁止されます。

具体例

- ・障がい児がプール施設を使用することを拒否される。
- ・教育の場において、遠足や修学旅行は保護者の付き添いがないと連れて行ってもらえない。
- ・障がいを理由にアパートを貸してもらえない。
- ・車いすだからと店にはいることを拒否される。

☞ 正当な理由があり、不当な差別的取扱いにあたらないとされること

- (1) サービスの提供の拒否及び障がい者でない者と比べて違う取扱いをしても、それが客観的に見て、正当な目的の下に行われたものであり、かつその目的に照らして当該取扱いがやむを得ないといえる場合は、不当な差別的取扱いに該当しません。
- (2) 正当な理由に相当するかどうかは、個別の事案ごとに具体的場面や状況に応じて総合的、客観的に判断することが必要です。
- (3) 例示としては、以下の事例があげられますが、これらについても限定されるものではありません。

またこの取り扱いは、障がい者を特別扱いするものではなく、憲法や人権条約で保障されている権利を、障がい者にも同じように保障するためのものです。

- ・障がい者を障がい者でない者と比べて優遇すること。(雇用率制度などの積極的差別是正措置)
- ・障がい者を合理的配慮の提供により、障がい者でない者と異なる取り扱いをすること。
- ・合理的配慮を提供するために、必要な範囲でプライバシーに配慮しつつ、障がい者に障がいの状況等を確認すること。

(2) 合理的配慮の提供

障がい者から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合に、負担になりすぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために、合理的な配慮を行わなければなりません。

(社会的障壁とは、障がい者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような、社会における事物、制度、慣行、観念その他すべてのものをいいます。これは、障がい者が受ける制限は、障がいのみ起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとするいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものです。)

具体例

物理的環境への配慮

- エレベーターや点字ブロックを設置する。
- 段差がある場合に車いす利用者に携帯スロープを渡すなどする。

意思疎通の配慮

- 講演会、研修会を主催する機関が、聴覚障がいのある人のために手話通訳を配置する。
- 知的障がいや発達障がいのある児童について、授業の内容をわかりやすく構造化して示すことや、使いやすい教材の工夫をする。
- 行政機関の窓口において、視覚障がい者のために点字で記されたハンドブックを用意する。

ルール・慣行の柔軟な変更

- パニック障がいがある労働者の勤務時間を変更して、ラッシュ時を避けて通勤させる。
- パソコンで試験を受けられるようにする等、障がいの特性に応じて配慮すること。

合理的配慮の範囲

(1) 合理的配慮は、実施を求められた側に無制限に負担を求めるものではなく、過重な負担が求められる場合には、合理的配慮の不提供に該当しません。

(2) 行政機関、事業者の事務、事業の目的に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障がい者でない者と比較において、同等の機会の提供を受けるためのものであり、事務、事業の本質的な内容の変更には及びません。

(3) 過重な負担については、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要です。

過度な負担の基本的考え方

- 事務、事業への影響の程度（その目的、内容、機能を損なうかどうか）
- 実現可能性の程度（物理的、技術的制約、人的体制上の制約）
- 費用、負担の程度
- 事務、事業規模
- 財政、財務状況

3 相談体制について

内閣府の基本方針では、相談体制にあたって、新たな機関は設置せず、既存の機関等の活用、充実を図ることとしており、相談窓口を明確にするとともに、相談や紛争解決などに対応する職員の業務の明確化、専門性の向上などを行うことにより、障がい者差別の解消の推進に資する体制を整備するものとしています。

4 対応要領

行政機関等においては、障がい者差別解消に率先して取り組む主体として、不当な差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供が法的義務とされており、その取り組みを確実なものとするため、「対応要領」を定めることが努力義務とされています。

「対応要領」は、職員が遵守すべき服務規律の一環として定められるものです。

5 啓発活動

(1) 行政機関等における職員に対する研修

(2) 地域住民に対する啓発活動

- ・ インターネットの活用と情報提供
- ・ ポスターの提示、パンフレットの作成
- ・ インクルーシブ教育の推進
- ・ 障がい者関連施設の地域住民への理解の周知

* インクルーシブ教育とは・・・障がいのある生徒が障がいのない生徒とともに教育を受けることができるシステム。

6 今後のスケジュール

- ・ 対応要領の策定予定（平成27年度）
- ・（仮称）障がい者差別解消支援地域協議会の設置についての検討