

差別解消法の概要について

差別解消法が成立するまでのながれ

- | | |
|--------------|---|
| 平成13年（2001年） | 第56回国連総会にて「障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的統合的な国際条約」を採択 |
| 平成16年（2004年） | 障害者基本法改正（※基本的理念として「差別の禁止」を規定） |
| 平成18年（2006年） | 第61回国連総会にて障害者権利条約を採択 |
| 平成19年（2007年） | 日本「障害者権利条約」に署名 |
| 平成20年（2008年） | 障害者権利条約発効 |
| 平成23年（2011年） | 障害者基本法の改正（※障害者権利条約の考え方を踏まえ、「合理的配慮」の概念を規定） |
| 平成25年（2013年） | 障害者差別解消法が成立し、障害者雇用促進法が改正 |
| 平成26年（2014年） | 障害者権利条約を批准（世界で140番目の締約国に） |
| 平成28年（2016年） | 障害者差別解消法施行（4月～） |

障害者権利条約とは

概 要： 障がい者の人権や基本的自由の享有を確保し、障がい者の固有の尊厳の尊重を促進するため、障がい者の権利を実現するための措置等を規定するもの。

特 徴： 障がい当事者が参加した障がい者のための条約

条約の位置づけ：日本国憲法 ⇒ 条約 ⇒ 法律

障がいの概念：障がいは、機能障がいがある人と周りの人たちの態度及び環境による障壁との間の相互作用であり、「かわりうる」もの。(社会モデル)

主 な 内 容：○障がいに基づくあらゆる差別を禁止。(合理的配慮の否定※を含む)

○障がい者が社会に参加し、包容されることを促進

○条約の実施を監視する枠組みを設置

※過度の負担ではないにもかかわらず、障がい者の権利確保のために必要・適当な調整等を行わないこと。

障害者雇用促進法改正のポイント





- 雇用分野での障がい者差別を禁止
- 雇用の分野での合理的配慮の提供義務
- 相談体制の整備、苦情処理紛争解決の援助

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

障害者基本法第4条 基本原則 差別の禁止	第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止 何人も、障がい者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。	第2項：社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止 社会的障壁の除去は、それを必要としている障がい者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。	第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組 国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。
------------------------------------	---	--	---

具体化

差別を解消するための措置

	不当な差別的取扱いの禁止	合理的配慮の不提供の禁止
国・地方公共団体等	 禁止 不当な差別的取扱いが禁止されます。（法的義務）	 禁止 障がい者に対し、合理的配慮を行わなければなりません。（法的義務）
民間事業者	 禁止 不当な差別的取扱いが禁止されます。（法的義務）	 努力義務 障がい者に対し、合理的配慮を行うよう努めなければなりません。

具体的な対応

- (1) 政府全体の方針として、差別の解消の推進に関する基本方針を策定
- (2) 国・地方公共団体 ⇒ 当該機関における取組に関する対応要領を策定（※地方は努力義務）
- 事業者 ⇒ 主務大臣が事業分野別の対応指針（ガイドライン）を策定

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②

○対象者：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がある者であって、社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。（第2条）【障害者基本法に同じ、社会モデル】

※社会的障壁：社会における事物（通行、利用しにくい施設、制度など）
制度（利用しにくい制度）
慣行（障害のある人の存在を意識していない慣習や文化）
観念（障害のある人への偏見など）

○対象事業者：法の対象となる事業者は、分野や規模を問わず全ての事業者となります。個人事業者や非営利事業を行う社会福祉法人や特定非営利活動法人なども、同種の行為を反復継続する意思をもっている場合は事業者として扱われます。

※事業者ではない、一般私人の行為や個人の思想・言論は対象外。
※雇用については、雇用促進法により規定。

○差別の定義：特定の行為が差別に該当するか否かは、それぞれの事案に応じて個別具体的に判断されるものとされているため、本法案による差別の定義はされていません。

○対象分野：日常生活及び社会生活全般に係る分野が対象

不当な差別的取扱いとは

正当な理由なく、**障がい**を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限したり、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などにより、障がい者の権利利益を侵害すること。

※例外

障がい者を障がい者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）

合理的配慮の提供による障がい者でない者との異なる取扱い

合理的配慮を提供等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

○不当な差別的取扱い例

- ・聴覚障害のある人が、一人で病院を受診したところ、「筆談のための時間がとれない」との理由で、受診を断られた。
- ・サービスの利用に必要な情報提供を行わないこと

※他に方法がない等のやむを得ない場合などは、不当な差別的取扱いにならないこともあります。

○不当な差別的取扱いを判断する際の視点

個別の事案ごとに、障がい者、事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生防止等）及び行政機関等の事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、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ある。

⇒正当な理由があると判断した場合には、障がい者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

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④

合理的配慮の提供

事務・事業を行うに当たり、障がい者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の**意思の表明があった場合**において、その**実施に伴う負担が過重でないときは**、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）を行うこと。

※知的障害等により本人自らの意思を表明することが困難な場合には、その家族などが本人を補佐して意思の表明をすることもできます。

ポイント：合理的配慮の出発点は、当事者が声を出すこと。

○合理的配慮

障がいのある人となない人の平等な機会を確保するために、障がいの状態や性別、年齢などを考慮した変更や調整、サービスを提供することであって過度の負担を課さないもの。（障害者権利条約第2条）

○合理的な配慮の主な分類例

物理的配慮：車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に陳列された商品を取って渡す。

意志疎通の配慮：筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション、分かりやすい表現を使って説明をする。

ルール・慣行の柔軟な変更：障害の特性に応じた休憩時間の調整。

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⑤

○過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、行政機関等及び事業者において、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ある。行政機関等及び事業者は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

○過重な負担の判断要素

- 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- 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

ま・と・め

この法律は、障がい者を優遇したり、新しい権利をつくったりするものではなく、憲法や人権条約で保障されている権利を障害者にも同じように保証するためにつくられたもの。（保護の対象⇒権利の主体）

「障がい」に関する概念を、目が見えない、歩けないなどの機能障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相對することによって生ずるものとして捉えている。（医学モデルから社会モデルへ）

その障壁を除去するための概念が「合理的配慮」

合理的配慮の提供は、「障がい者から現に社会的障壁の除去が必要としている旨の意思表示があった場合に、お金や労力などの負担がかかり過ぎない範囲で行う」ことが義務付けられています。



対話 ⇒ 調整 ⇒ 合意

という双方の歩み寄りのプロセスが求められている。