

障害者差別解消法・改正障害者雇用促進法について

2016年04月16日

弁護士 田門 浩

障害者差別解消法

2013年6月19日 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」成立

2016年4月1日から施行

障害者差別解消法における 差別禁止（行政機関等）

第7条第1項 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と**不当な差別的取扱い**をすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

障害者差別解消法における 差別禁止（民間事業者）

第8条第1項 事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と**不当な差別的取扱い**をすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

障害者差別解消法における 「合理的配慮」 （行政機関等）

第7条第2項 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に**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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、**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**をしなければならない。

障害者差別解消法における 「合理的配慮」（民間事業者）

第8条第2項 事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に**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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、**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**をするように**努めなければならない**。

障害者差別解消法

政府が**基本方針**を定める(2015年02月24日閣議決定) 法第6条

各省庁で**国等職員対応要領、地方公共団体等職員対応要領、事業主の対応指針**を作成 法第9～11条

実効性の担保として、主務大臣(各分野の省庁の大臣)は行政措置として、**報告聴取、助言、指導、勧告**を行う。 法第12条

合理的配慮義務が努力義務になった民間事業者も行政措置の対象にする。

報告を行わなかったり、虚偽の報告した場合で悪質な場合には罰則。 法第26条

対応指針の例

- 厚生労働省
- 障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン (福祉分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する対応指針)
 - 2015年11月決定
 - http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/sabetsu_kaisho/dl/fukushi_guideline.pdf

障害者差別解消法
福祉事業者向けガイドライン

～福祉分野における事業者が講ずべき障害を理由とする
差別を解消するための措置に関する対応指針～

平成27年11月
厚生労働大臣決定

障害者差別解消法が適用される 事業者(ガイドラインp.7)

同種の行為を反復継続する意思をもって行う者

目的の営利・非営利を問わない

個人・法人とを問わない

個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者も対象となる

社会福祉法人や特定非営利活動法人も対象となる

合理的配慮をめぐる論点

不当な差別的取扱いと合理的配慮との違い

何が合理的配慮か

合理的配慮を行わないことがなぜ差別になるのか

合理的配慮の程度

過度の負担

障害者本人の意思表示

不当な差別的取扱と合理的配慮との違い(政府の基本方針)

不当な差別的取扱い

- 正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うこと

合理的配慮

- 障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないもの

不当な差別的取扱と合理的配慮との 違い(よりわかりやすく言うと...)

差別的取扱いの禁止

- 障害者と健常者との間で、**取扱いが違う**場合
- 取扱いが違うことについて、**本質的な点**について**正当な理由**がないと不当な差別的取扱い

合理的配慮の義務

- 障害者と健常者との間で、**取扱いが同じ**である場合
- 取扱いが同じであるにもかかわらず、**結果的に障害者だけが権利利益の侵害**を受ける場合に、合理的配慮義務

不当な差別的取扱いの一例(政府の基本方針)

不当な差別的取扱いの一例

(ガイドラインp.15)

- サービスの利用を拒否
- サービスの利用を制限
- サービスの利用に際し条件を付する
- サービスの利用・提供にあたって他の者とは異なる取扱いをする

合理的配慮の一例(政府の基本的方針) (ガイドラインp.17-18)

基準・手順の柔軟な変更

物理的環境への配慮

補助器具・サービスの提供

- 情報提供・利用手続きについての配慮や工夫
- 建物や設備についての配慮や工夫
- 職員などとのコミュニケーションや情報のやりとり, サービス提供についての配慮や工夫

合理的配慮を行わないことが なぜ差別と位置づけられるのか？

障害のない人も、独力で、日常生活や社会生活を送っているわけではない

例えば、学校設置者によって、大教室に**マイク**が設置され、その結果、学生は、講義を聴く機会が与えられている。

もし**マイクがなければ**、大教室での講義を聴くことができない

合理的配慮を行わないことが なぜ差別と位置づけられるのか？

障害がない人々にも、**マイク**など、人的サービス、社会的インフラの付与などの**社会的な配慮**がある

この**配慮**を受けて、障害のない人々は、日常生活・社会生活を送ることができる

ただ、今までに存在している社会的な**配慮**(人的サービス、社会的インフラ)は、障害者の存在を想定していない

合理的配慮を行わないことが なぜ差別と位置づけられるのか？

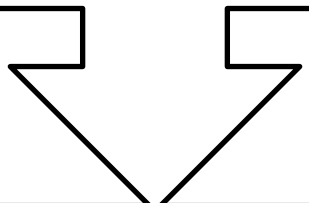
マイク, スピーカーなどの**社会的な配慮**は,
聴覚障害者の存在を想定していない

他の形式の**社会的配慮**がないと, 聴覚障
害者は, 講演の内容を理解できない

これが, **社会的障壁**となる

合理的配慮を行わないことが なぜ差別と位置づけられるのか？

社会的配慮を利用できる人々と
社会的配慮を利用できない人々とが
いる状態



社会的配慮の不平等 = 差別

合理的配慮の程度

障害を有しない人々に与えられる機会（権利利益の一つ）が、障害者にも**同等の機会**が与えられる程度の支援でなければならない。

「**合理的**配慮」

事業主にとって「**負担が過重**」であれば合理的配慮する義務はない

基本方針によれば

過重な負担とは...

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

過重な負担とは...

- 過度の負担の判断に当たっては...
 - 業務の公共性や業務の不特定性も考慮しなければならない
 - 業務の公共性が高ければ、事業主はもっと合理的配慮をしなければならない
 - 例：私立学校，社会福祉法人
 - 不特定多数の人を対象とする業務については、事業主はもっと合理的配慮をしなければならない
 - 例：インターネット学習

障害者本人の意思の表明

障害者本人の**意思表示**が必要

ただ、障害者本人も、どのような合理的配慮を受ければ良いか**分からない**ことが多い(支援を受けた経験がない人も多い)

そもそもどのようななどのような合理的配慮が**可能**かも分からないことが多い

また、**本人の経験の積み重ね**によって、必要な合理的配慮の内容も変わってくる

障害者本人の意思の表明

同じ障害者からのピアカウンセラーの必要性

行政・事業者等と障害者との十分な対話が必要

障害者差別解消法

	差別的取り扱いの禁止	合理的配慮の義務
行政機関等	法的義務	法的義務
民間事業者	法的義務	努力義務

障害者雇用促進法の改正

正式名称 障害者の雇用の促進等に関する法律

2016年4月から改正法が施行

事業主（行政，民間の両方を含む）が障害者を雇用する際には，合理的配慮が義務づけられる。

障害者雇用促進法の改正

(2016年4月から施行)

第36条の2 事業主は、**労働者の募集及び採用**について、障害者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、労働者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。

障害者雇用促進法の改正 (2016年4月から施行)

第36条の3 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者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労働者の**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。

障害者雇用促進法の改正 (2016年4月から施行)

第36条の4 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、**障害者の意向**を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの**相談**に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

障害者差別解消法と改正障害者雇用促進法との関係

	障害者差別 解消法	改正障害者雇 用促進法
障害者に対する雇用	適用されない	適用される
障害者に対するサー ビス	適用される	適用されない
障害者に対する学校 教育など	適用される	適用されない

障害者雇用促進法

	差別的取り扱いの禁止	合理的配慮の義務
行政機関等	法的義務	法的義務
民間事業者	法的義務	法的義務

障害者雇用促進法における 差別禁止指針

差別的取り扱いの例

- 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。
- 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。
- 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。

障害者雇用促進法における 差別禁止指針

募集に際して**一定の能力**を有することを条件とする場合

- この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、差別に該当しない。
- **業務遂行上特に必要でない**にもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、差別に該当する。

障害者雇用促進法における 合理的配慮指針

募集及び採用時

- 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
- 面接を筆談等により行うこと。

障害者雇用促進法における 合理的配慮指針

採用後

- 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
- 業務指示・連絡に際して、**筆談やメール等**を利用すること。
- 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
- 危険箇所や危険の発生等を**視覚**で確認できるようにすること。
- 本人のプライバシーに配慮した上で、**他の労働者**に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

障害者本人の意思の表明

募集・採用時

- 障害者本人の申し出が必要

就労中

- 障害者本人の申し出の有無にかかわらず、事業主の方から確認する必要

合理的配慮の内容

合理的配慮を実施する場合には、**障害者の意向**を十分に尊重しなければならない
(障害者雇用促進法第36条の4第1項)

障害者である労働者からの**相談**に応じ、
適切に対応するために必要な体制の整備などの必要な措置(第36条の4第2項)

これは差別？

- 病院で、「ろう者とはコミュニケーションができないので責任がとれません。」と言われて入院を断られた。
- 航空会社が、ろう者に対して、「耳が聞こえない人は、一人で飛行機に乗ることができません。」と言った。
- 旅行会社が、ろう者に対して、「コミュニケーションができないので旅行参加はできません。」と言った。
- 旅行会社が、ろう者に対して、「健聴者との同乗が条件です。」と言った。
- 旅行会社が、ろう者に対して、「ろう者の参加は危険です。」と言った。

これは差別？

- 遊園地に入ろうとしたとき、遊園地運営会社が「ろう者は危険なので入園できません」と言った。
- ろう者がスポーツジムに入会しようとしたが、「ろう者がつかうのは危険だ」と言われて入会を拒否された。
- 会社の採用面接のときに、「電話ができることが条件です。」と言われた。

これは差別？

- 粗大ゴミ収集の申し込みをしたいが、パンフレットには、申し込み方法が電話だけで、ファクスやメールによる方法が書かれていない。
- タクシー会社の予約が、電話だけで、ファクスやメールで予約できない。
- 市役所の救急医療相談が電話だけで、ファクスやメールによる相談ができない。
- 駅で障害者切符を買うときに、音声のインターホンを使う必要があり、ろう者は利用できない。

これは差別？

- 銀行のテレフォンバンキングのときに、手話通訳者をとおしての通話やファクスの利用を拒否された。
- 携帯電話営業所で電話を使って手続きをするときに、手話通訳者を通しての通話やメールを使っての通話を拒否された。

これは差別？

- 講習会に出席したいが、主催者から、「手話通訳者はずきません。」と言われた。
- 交通事故のときに警察官に手話通訳者を呼んでほしいと言われたが拒否された。
- 会社の研修のために手話通訳者をお願いしたが断られた。
- 会社が、「守秘義務があるから手話通訳者はずけられません」と言われた。

耳が聞こえないからこそ
できること

聴覚障害者が、手話通訳
者や要約筆記者と力を合
わせることで、**一般社会**
に貢献することができる

合理的配慮に対する期待

障害者だけのためだけではない

障害者とコミュニケーションする必要がある
健全者のためでもある

また、障害者が社会・会社に貢献するため
でもある