**障害者差別解消法について**

**障害者差別解消法 成立の経緯**

１．平成18年12月、国連において「障害者権利条約」が採択され

　　る

２．「障害者権利条約」は、障がいのある人の権利に関する国際条

約（国際ルール）

３．障がいのある人を「一人の人間」「権利の主体」と捉え生活の

　　さまざまな場面において障がいのある人の人権（尊厳）の尊重

　　を批准国へ求めている

４．日本は平成19年９月に署名した（条約の存在を認めた）もの

　　の、批准（条約の内容に同意し、仲間入りをすること）までに

　　は時間を要した

*５．*当時の法制度では不十分だったため

６．そこで、条約批准に先立ち、国内法令の整備を実施

７．例えば…

　　平成23年６月　障害者虐待防止法の成立

　　　　　　 ７月　障害者基本法の改正

　　平成24年６月　障害者総合支援法の成立（自立支援法の改

　　　　　　　　　 正）

　　　　 〃　　　 障害者優先調達推進法の成立

　　平成25年６月　障害者差別解消法の成立（28年４月から）

　　　　 〃　　　 障害者雇用促進法の改正（28年４月から）

８．これらの法整備をうけて、国会において障害者権利条約に係る

　　議論がなされ、平成25年11月に衆議院、12月に参議院で、そ

　　れぞれ条約批准が承認される。

９．平成26年１月　日本は「障害者権利条約」に批准

10. 平成28年4月１日　障害者差別解消法施行

●障害者権利条約における位置づけ

【第２条：定義、第５条：平等及び無差別】

（１）「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限

（合理的配慮の否定を含む）

（２）障害に基づくあらゆる差別を禁止し、合理的配慮が提供されることを

確保

これを実現するために…

●平成23年７月　障害者基本法の改正

（差別の禁止）

第四条　何人も、障害者に対して、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。

２　社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、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っ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。

３　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。

さらに具体化するために…

●平成25年６月　障害者差別解消法の策定

**障害者差別解消法の概要**

**１．目的**

障がいを理由とする差別の禁止に関するより具体的な規定を示し、それが遵守されるための具体的な措置等を定めることにより、障害者基本法第４条の差別の禁止の基本原則を具体化し、全ての国民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障がい者差別の解消を目的とする。

**２．この法律のポイント**

行政機関や事業者に対し、差別の解消に向けた具体的な取組み（障害を理由とする差別の禁止）を求めていること。

行政機関等は，その事務又は事業を行うに当たり、

① 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

で障害者の権利利益を侵害してはならない。

② 障害者から社会的障壁の除去を必要とする意思表明があった場

合、実施に伴う負担が過重でなければ、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。

事業者は、その事業を行うに当たり、

① 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

で障害者の権利利益を侵害してはならない。

②障害者から社会的障壁の除去を必要とする意思表明があった場合、

実施に伴う負担が過重でなければ、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。

**（１）定義**

・行政機関等…国の行政機関、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人

・事　業　者…商業その他の事業を行う者（事業規模を問わず、営利・非営利も問わない）

・障　害　者…心身の機能の障害があり、障害及び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者（障害者手帳所持者に限らない）

【【留意事項】

　事業者ではない一般私人の行為や個人の思想・言論は法の対象外。（啓発活動等を通じて対応）

**（２）行政機関と民間事業者の違い**

・行政機関は、「①不当な差別的取扱い」、「②合理的配慮の提供」ともに法的義務

・事業者は、「①不当な差別的取扱い」が法的義務、「②合理的配慮の提供」は努力義務

（事業者の範囲は非常に広いことから、提供に務めることは義務付けられるが、提供義務までは求められない）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ①不当な差別的取扱い | ②障害者への合理的配慮 |
| 行政機関等 | ＜禁止＞ | ＜法的義務＞ |
| 民間事業者 | ＜禁止＞ | ＜努力義務＞ |

**３．不当な差別的取扱いについて**

（１）「不当な差別的取扱い」とは、障がいがあることのみを理由に、正当な理由なく商品やサービスの提供を拒否したり、制限したり、また、障がいのない人にはつけない条件をつけたりすること。

（２）例えば…

　・レストランなどの飲食店に入ろうとしたら、車いすを利用していることを理由に断られた。

　・スポーツクラブやカルチャーセンターなどに入会しようとして、障がいがあることを伝えると、そのことを理由に断られた。

　・アパートやマンションを借りようとして、障がいがあることを伝えると、そのことを理由に貸してくれなかった。

　・自閉症の人が地域の運動会へ参加しようとしたら、漠然と不安という理由で断られた。

（３）実際の場面において「不当な差別的取扱い」に該当するかどうかは、個々の状況に応じ、事案ごとに判断（正当な理由がある場合には差別的取扱いにならない）

【【正当な理由を判断する際の視点】

１．個別の事案ごとに、障害者、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、損害発生の防止など）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

２．正当な理由があると判断した場合には、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

**４．合理的配慮の不提供について**

（１）「合理的配慮の不提供」とは、障がいのある人から何らかの配慮を求める意思の表明があり、それを行うのに過重な負担が生じないにもかかわらず、社会的障壁を取り除くための必要かつ合理的な配慮をしないこと。

（２）例えば…

　・車いすの人が、役所職員に高い場所の書類を取って欲しいと依頼したのに放置された。

　・視覚障がいのある人が、レストランでメニューの読み上げを依頼したが読んでもらえなかった。

　・聴覚障がいのある人が、窓口で筆談を申し入れたが対応してもらえなかった。

　・知的障がいのある人が、ゆっくりとわかりやすく説明するよう求めたが対応してもらえなかった。

（３）「意思の表明」は、言語（手話も含む）その他の意思疎通のための手段により伝えることを指し、知的障がい等により本人が自ら意思を表明することが困難な場合には、その家族等が本人を補佐して意思の表明をする場合も含み得る。

（４）実際の場面において「合理的配慮の不提供」に該当するかどうかは、個々の状況に応じ、事案ごとに判断（合理的配慮の実施に伴う負担が過重である場合、義務は生じない）

【【過重な負担を判断する際の視点】

１．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

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

２．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

（５）合理的配慮は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、障がいのない人と同等の機会の提供となるもの、事務事業の本質的な変更に及ばないことに留意。

（６）合理的配慮は障がいの特性や具体的場面によって異なり、代替案も含め、お互いの対話により柔軟に対応されるもので、技術の進展、社会情勢の変化によりその内容が変わる。

**５．違反に対する対応**

**（１）事業者の場合**

　主務大臣は、特に必要があると認める場合（障がい者に対して差別行為を繰り返し行っていて、事業者自身による改善を期待することが困難な場合など）報告徴収、助言・指導、勧告を行うことが可能。（報告をしなかった、虚偽の報告を行った場合には過料）

**（２）行政機関の場合**

行政機関等で差別行為が行われた場合には、行政不服審査法に基づく不服申立てや、行政機関等の内部における服務規律確保のための仕組みや行政相談等の仕組みにより是正を図る。

**（３）法律の罰則など**

差別解消法に違反する行為自体について罰則は存在しない。

私法上の効果については、民法等の一般規定（損害賠償など）に従って、個々の事案ごとに判断。（最終的には裁判で判断）

**６．その他の規定**

**（１）環境の整備（第５条）**

・行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。

・施設のバリアフリー化など、不特定の障がい者を対象に行われる事前的改善措置は「環境の整備」とされ、行政機関・事業者ともに努力義務とされている。

**（２）対応要領・対応指針の策定（第10条・第11条）**

・対応要領…

行政機関等の職員を対象に、障がいを理由とする差別の禁止に関して適切に対応できるよう、それぞれの機関等における不当な差別的取扱いの具体例や合理的配慮の好事例等を示すもの（国や地方公共団体が作成）　　※地方公共団体は努力義務

・対応指針…

　事業者を対象に、障がいを理由とする差別の禁止に関して適切に対応できるよう、該事業分野における不当な差別的取扱いの具体例や合理的配慮の好事例等を示すもの（事業分野ごとの主務大臣が作成）

**（３）相談及び紛争の防止等のための体制の整備（第14条）**

・国及び地方公共団体は、障がい者及びその家族その他の関係者からの障がいを理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障がいを理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする。

・新たな機関を設置せず、既存の機関等の活用・充実を図り、障がいを理由とする差別の解消に関する事項について適切に対応するような体制の整備を求めている。

**（４）啓発活動（第15条）**

・国及び地方公共団体は、障がいを理由とする差別の解消について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、障がいを理由とする差別の解消を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

**（５）障害者差別解消支援地域協議会（第17条）**

・地域において障がいを理由とする差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うため、関係機関により構成される協議会を組織できる。（協議会設置は各地方公共団体の判断（任意設置））