

<p>障害者基本法 第4条</p> <p>基本原則 差別の禁止</p>	<p>第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止</p> <p>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。</p>	<p>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</p> <p>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。</p>	<p>第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組</p> <p>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。</p>
---	---	--	--

具体化

I. 差別を解消するための措置

差別的取扱いの禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

法的義務

合理的配慮の不提供の禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

法的義務
努力義務

具体的な対応

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（閣議決定）

- 国・地方公共団体等 ⇒ 当該機関における取組に関する要領を策定※
 - 事業者 ⇒ 事業分野別の指針（ガイドライン）を策定
- ※ 地方の策定は努力義務

実効性の確保

- 主務大臣による民間事業者に対する報告徴収、助言・指導、勧告

II. 差別を解消するための支援措置

紛争解決・相談

- 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談、紛争解決の制度の活用・充実

地域における連携

- 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携

啓発活動

- 普及・啓発活動の実施

情報収集等

- 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

障害者差別解消法の解説（（第2条・）第7条・第8条）

障害を理由とする差別の禁止

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**をすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。
- ② 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。

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**をすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。
- ② 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。

定義

障害者…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（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁（※¹）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をいう。（本法が適用される障害者は、手帳所持者に限らない。）

※¹ 「障害がある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、観念その他一切のもの」で、いわゆる「社会モデル」に基づく障害者の概念を踏まえたもの。

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（※²）

事業者…商業その他の事業を行う者（国、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人（※²）を除く。）

※² 地方公営企業及び公営企業型地方独立行政法人は事業者として扱われる。

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、本法の対象外。啓発活動を通じて対応。

雇用分野については、障害者雇用促進法（第183回国会にて改正法が成立）により具体的な措置を規定する。

障害者差別解消法の解説（第7条・第8条（・第12条））

障害を理由とする差別の禁止（続き）

不当な差別的取扱い

例えば、障害者であることのみを理由として、正当な理由なく、障害者に対する商品やサービスの提供を拒否するような場合をいい、実際の場面においてある行為が不当な差別的取扱いに該当するかは、状況に応じて個々の事案毎に判断されることとなる。なお、当該取扱いについて、正当な理由が存在する場合には、本法により禁止される不当な差別的取扱いには該当しない。

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（合理的配慮）

「合理的配慮」とは、障害者が日常生活や社会生活において受ける制限をもたらす原因となる社会的な障壁を取り除くため、個々の障害者に対して、社会的障壁の除去を必要とする旨の意思の表明があった場合において、個別の状況に応じて講じられるべき措置であり、典型的な例としては、例えば、乗り物への乗車に当たっての職員等による手助けや、筆談・読上げ等の障害特性に応じたコミュニケーション手段による対応、段差の解消のための渡し板の提供等が考えられる。

「意思の表明」は、個別具体的な場面において、社会的障壁の除去の実施に関する配慮を必要としている状況にあることを、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、知的障害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、解釈上含み得る。

なお、合理的配慮の実施に伴う負担が過重である場合には、本法に基づく義務は生じない。

違反に対する対応

主務大臣は、事業者に対し、特に必要があると認める場合（例えば、ある事業者が障害者に対し、本法に違反する行為を繰り返し行っており、当該事業者による自主的な改善を期待することが困難な場合等。）、報告徴収、助言・指導、勧告を行うことが可能。

※ 報告徴収が求められた際、報告をしなかった場合、又は虚偽の報告を行った場合には過料あり。

行政機関等により本法に違反する行為が行われた場合には、例えば、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が図られることとなる。

本法に違反する行為自体について罰則が存在するわけではない。また、本法の私法上の効果については、民法等の一般規定に従い、個々の事案に応じて判断されることとなる。

不当な差別的取扱いと合理的配慮の具体例

不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりであるが、それらはいくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではない。なお、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。※正当な理由が存在しないことが前提

- 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- 障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 障害があることを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付ける。

合理的配慮の具体例

合理的配慮は、具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであるが、具体例としては、次のようなものがある。※過重な負担が存在しないことが前提

- (合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)
- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを渡すなどする。
- (合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)
- 筆談、読み上げ、手話などのコミュニケーション手段を用いる。
 - 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、わかりやすい記述で伝達したりする。
- (ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)
- 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
 - スクリーンや板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を案内する。

障害者差別解消法とノーマライゼーション条例の関係について

ノーマライゼーション条例

- 平成23年に指定都市で初めて制定された障害者に対する差別及び虐待を禁止する条例
- 差別を受けた障害者は、市に設置された障害者の権利の擁護に関する委員会（以下「委員会」という。）に助言又はあっせんを申立てることが可能 ※平成27年9月現在、申立てられた事案は無い。
- 差別をした者が委員会の助言又はあっせんに従わない場合、市長は委員会の求めに応じ、差別をした者に対し勧告することや、勧告に従わない場合に公表することを規定

	ノーマライゼーション条例	障害者差別解消法
対象となる障害者	手帳等を所持しない障害者を含む。	手帳等を所持しない障害者を含む。
障害者差別の定義	有（最終的に公表の対象になり得る）	無（対応要領又は対応指針の内容に照らし判断）
差別禁止の対象	何人も	行政機関等・事業者
合理的配慮の提供義務	教育と雇用の分野	行政機関等の事務・事業 ※事業者は努力義務。なお、雇用の分野は障害者雇用促進法の定めにより地方公共団体及び事業者ともに義務
紛争解決	①障害者の権利の擁護に関する委員会による助言又はあっせん ②市長による権限行使（調査及び勧告、公表）	①行政機関等の障害者差別に対しては、対応要領を踏まえ、服務規律に照らし、任命権者による懲戒等を実施 ②事業者による障害者差別に対しては、主務大臣による権限行使（報告徴収、助言、指導及び勧告）

法律と条例の関係

- 障害者差別解消法の基本方針に拠れば、既存の条例については引き続き効力を有することとされていることから、本市の条例の位置づけも、一義的には障害者差別解消法とは別の法体系という整理。
- ただし、条例に定義されている差別であるか、対応要領等に照らして差別と考えられるものを問わず、本市の相談窓口の利用や条例の助言あっせんの仕組みを利用することは可能。
- 条例で定義されている差別については、条例に基づき市長による勧告、公表の対象となるが、法律において禁止されている差別については、地方公共団体の機関の職員によるものであれば、その機関が定める対応要領を踏まえ、サービス規律等に照らして取扱われることとなり、事業者による差別であれば、主務大臣が定める対応指針に照らして法律に基づく主務大臣による報告徴収並びに助言、指導及び勧告の権限が行使されることとなる。

障害者差別解消法の施行にあたり地方公共団体に求められる取組

①地方公共団体等職員対応要領の作成(法第10条)

◆サービス規律の一環として任命権者毎に作成(市長部局、教育委員会など)⇒職員に周知徹底する

②相談及び紛争の防止等のための体制の整備(法第14条)

◆既存の機関等の活用・充実を図る⇒相談窓口を明確化する

③啓発活動の実施(法第15条)

◆市民、事業者、職員に対する啓発活動の実施⇒各局等で実施している取組を引き続き実施する

④障害者差別解消支援地域協議会の組織(法第17条)

◆国及び地方公共団体の関係機関との連携⇒地域が一体となって障害者差別の解消を推進

⑤報告の徴収並びに助言、指導及び勧告による実効性の確保(法第12条・第22条)

◆地方公共団体の長その他の執行機関が主務大臣の権限を行使

※今後定められる政令により、現在、既に市長に指導や勧告等の権限が移譲されている場合、主務大臣として事業者に対し報告の徴収等の権限を行使することとなる。

その他留意事項

■バリアフリー等に関する事項(環境整備)

不特定多数の障害者を主な対象として行われる事前的改善措置(いわゆるバリアフリー法に基づく公共施設や交通機関におけるバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助者等の人的支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上等)については、個別の場面において、個々の障害者に対して行われる合理的配慮を的確に行うための環境の整備として実施に努めることとされている。

■契約に関する事項

公設民営の施設など、行政機関等がその事務・事業の一環として設置・実施し、事業者運営を委託等している場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むことが求められる。

地方公共団体等職員対応要領について

対応要領の作成(法第10条)

- ・ 対応要領は、地方公共団体の機関で事務等に従事する職員全般に対して法的義務違反の防止を図るもの。
- ・ 対応要領は、行政機関等が事務・事業を行うに当たり、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。
- ・ 地方自治法等に規定する地方公共団体の機関ごとに定めることが求められている。
- ・ 服務規律の一環としての位置付けを持つことから、対応要領の内容を理解し、服務規律に違反することがないように職員に対する研修は必須。

- ・ 地方公共団体等における対応要領の作成は、地方分権の趣旨に鑑み努力義務とされているが、法律における法的義務を担保するためのものとして作成することが必要。
- ・ 障害者差別を禁止するノーマライゼーション条例を制定している本市においては、積極的に取組むとともに、条例の理念を踏まえたものとなることが期待されている。

対応要領の作成スケジュール

- 7月 障害者施策推進本部会議において対応要領の作成について説明
 - 8月～ 対応要領の素案を作成
 - 9月～ 素案をもとに、法第10条に規定された「障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置」等を実施（庁内に合理的配慮に関する実施状況調査を実施）
 - ①障害者政策委員会における意見聴取(10/21)
 - ②市民会議における意見聴取(10/30)
 - 12月 対応要領を決定・公表
 - 1月～ 法施行に向けて職員に周知徹底
- ※対応要領とは別にわかりやすいマニュアルを障害福祉課で作成・配布を検討

平成28年4月1日障害者差別解消法施行！