

(2) 国際的取組

国際的な取組として平成19年9月には、「アジア太平洋障害者の十年」(2003～2012年)の行動計画である「びわこミレニアム・フレームワーク(BMF)」に係る後期5年間の行動指針として、「びわこプラスファイブ」が国連アジア太平洋経済社会委員会(ESCAP)において採択された。

平成23年度においては、「アジア太平洋障害者の十年」(2003～2012年)の終了を見据え、平成25年以降のアジア太平洋地域の取組について、上記ESCAPにおいて関係各国代表による会合が持たれ、次期「十年」について検討が進んだ。

平成24年10月から11月には、韓国・仁川(インチョン)において、会合が持たれ、次期「十年」について討議と決定が行われた。

(3) 新しい障害者基本計画

障害者政策委員会は、平成24年12月に、「新『障害者基本計画』に関する障害者政策委員会の意見」をとりまとめ、内閣総理大臣あて提出した。

これを踏まえ、政府は、新たな障害者基本計画の策定を進めているところである。

(4) 「障害者雇用促進法」改正

労働政策審議会障害者雇用分科会は、平成25年3月に「今後の障害者雇用施策の充実強化について」の分科会意見書を取りまとめた。

その後、同年4月に、雇用の分野における障害者に対する差別を禁止するための措置及び精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」が閣議決定され、国会に提出された。

この法案は、同年6月に成立した。(法律の概要については、図表23参照。)

(5) 「障害者差別解消法」

障害者政策委員会の差別禁止部会は、平成24年9月に「『障害を理由とする差別の禁止に関する法制』についての差別禁止部会の意見」をとりまとめた。

その後、平成25年4月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案(障害者差別解消法案)」が閣議決定され、国会に提出された。

この法案は、同年6月に成立した。(法律の概要については、図表24参照。)

(この章で紹介した主な各法律等の詳細は、第2～5章のそれぞれ関係部分で記載されている。)

■ 図表23 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」の概要

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に係る状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止
雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務
事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。
(想定される例)
・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること
→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助
① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し
法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他
障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日：平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日)

■ 図表24 「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

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

