

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が、平成28年4月から施行された。この章では、第1節において、同法の概要について説明した後、第2節及び第3節において、同法に基づく基本方針、対応要領、対応指針の内容について説明し、第4節において、同法の施行に関する取組について説明する。

第1節

障害者差別解消法について

1. 経緯

平成18年、障害者の人権や基本的自由の共有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進するため、障害者の権利の実現のための措置等を規定した障害者に関する初めての国際条約である「障害者の権利に関する条約」（以

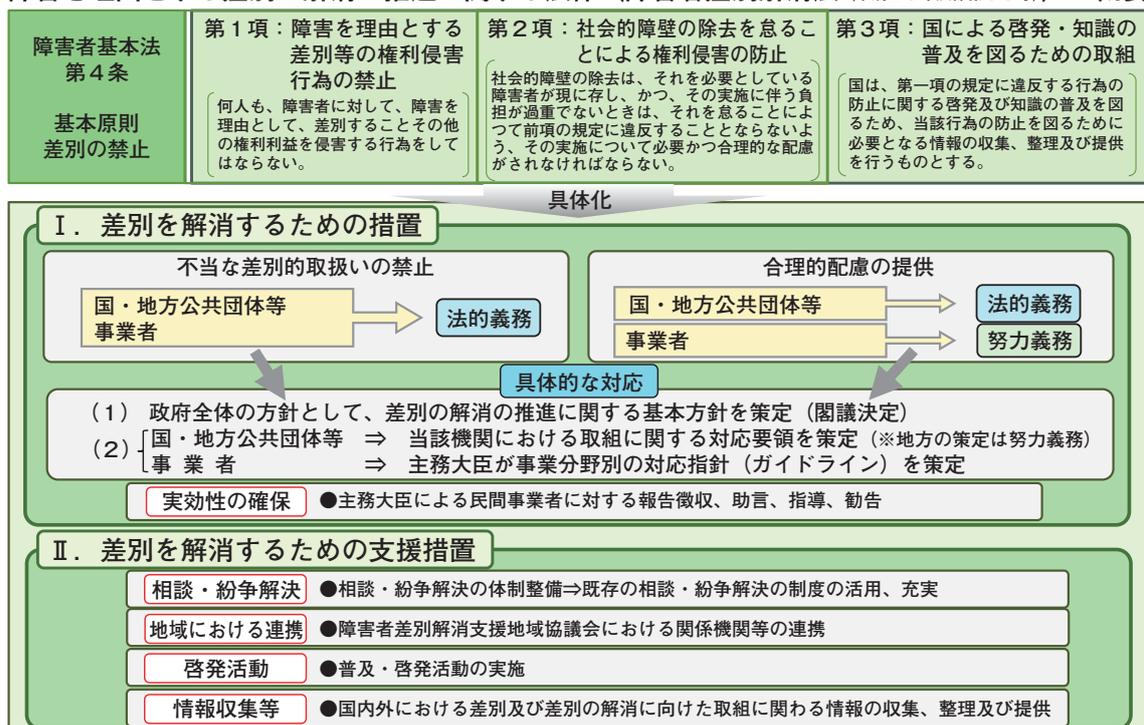
下「障害者権利条約」という。）が採択され、平成20年に発効した。

障害者権利条約は、合理的配慮の否定を含めた障害に基づくあらゆる形態の差別の禁止について、適切な措置を求めており、我が国においては、平成23年の「障害者基本法」の改正の際、同法第4条に基本原則として、障害者権利条約の差別の禁止に係る規定の趣旨を取り込む形で、「差別の禁止」が規定された。

この規定を具体化するものが「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下「障害者差別解消法」という。）であり、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害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資することを目的として、平成25年6月に成立し、平成28年4月から施行された。（法律の概要は図表1-1）

■ 図表1-1 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（平成25年法律第65号））の概要



施行日：平成28年4月1日（施行後3年を目途に必要な見直し検討）

2. 概要

(1) 対象分野

障害者差別解消法は、教育、医療、福祉、公共交通、雇用など障害者の自立と社会参加に関わるあらゆる分野を対象にしている。なお、雇用分野についての差別の解消の具体的な措置（障害者差別解消法第7条から第12条に該当する部分）に関しては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の関係規定に委ねることとされている。

(2) 障害を理由とする差別の禁止

障害者差別解消法では、障害を理由とする差別について、「不当な差別的取扱いの禁止」と「合理的配慮の提供」の二つに分けて整理している。

「不当な差別的取扱い」とは、例えば、正当な理由なく、障害を理由に、財・サービスや各種機会の提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするような行為であり、このような行為は、行政機関等、事業者の別を問わず禁止される。

また、「合理的配慮」としては、障害者やその家族、介助者等、コミュニケーションを支援する人から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合には、その実施に伴う負担が過重でない範囲で、社会的障壁（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）を取り除くために必要かつ合理的な配慮を行うことが求められる。この典型的な例としては、車いすの人が乗り物に乗る時に手助けをすることや、窓口で障害の特性に応じたコミュニケーション手段（筆談、読み上げなど）で対応すること、障害の特性に応じて休憩時間を調整することなどが挙げられる。こうした配慮を行わ

ないことで、障害者の権利利益が侵害される場合には、障害を理由とする差別に当たる。

ただし、合理的配慮に関しては、一律に義務付けるのではなく、行政機関等には率先した取組を行うべき主体として義務を課す一方で、事業者に関しては努力義務とされている。これは、障害者差別解消法の対象範囲が幅広く、障害者と事業者との関係は具体的な場面等によって様々であり、それによって求められる配慮の内容・程度も多種多様であることを踏まえたものである。

(3) 対応要領、対応指針による差別の内容の具体化と実効性の担保

具体的に、どのようなことが「不当な差別的取扱い」に当たるのか、どのようなことが「合理的配慮」として求められるのか、という点については、個々の場面の状況ごとに判断されるものであり、あらかじめ法律で列挙することは困難である。そこで、障害者差別の禁止について適切に対応し、障害者差別の解消のための自主的な取組を促すために、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例等を、対応要領や対応指針において示すことにしている。

ア 行政機関等による取組

国及び地方公共団体などの行政機関等においては、その職員が適切に対応できるようにするための「対応要領」をそれぞれ自ら定め、それに基づく取組を行うことにしている（地方公共団体等における対応要領の策定は努力義務）。仮に行政機関等の職員において障害者差別解消法に違反する行為があった場合には、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になる。

イ 事業者による取組

事業者において、障害者差別を解消するための取組が適切に行われるようにするための仕組みとして、障害者差別解消法では、各事業分野を所管する主務大臣が「対応指針」を作成し、事業者の自主的な取組を促すこととしている。また、特に必要があると認められる場合は、事業者に対し、報告を求めたり、助言、指導、勧告を行うことができることとされている。

ウ 関係者の意見の反映

対応要領や対応指針の作成に当たっては、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を講じることが求められている。

(4) 国や地方公共団体による支援措置

ア 相談・紛争解決

障害者差別の解消を効果的に推進するには、相談等に的確に応じることが必要であり、その際には、障害者の性別、年齢、状態等に配慮することとしている。障害者からの相談や紛争解決に関しては、既に、その内容に応じて、例えば管区行政評価局・行政評価事務所等・行政相談委員による行政相談、法務局・地方法務局・人権擁護委員による人権相談や人権侵害事件としての調査救済等、様々な制度により対応している。そのため、障害者差別解消法では、新たな機関は設置せず、基本的には、既存の機関などを活用し、その体制の充実を図ることとしている。

イ 地域における連携

地域において日常生活、社会生活を営む障害者の活動は広範多岐にわたるが、障害者差

別に関する相談等を行う際、当初から権限のある機関を適切に選んで相談することは容易ではない。また、相談等を受ける機関においても、相談内容によっては、当該機関だけでは対応できない場合がある。このため、地域の様々な関係機関が、互いに顔の見える関係を築き、それぞれの機能や取組を知り、地域における相談事例を共有することなどを通じて、障害者差別を解消するための取組を主体的に行うためのネットワークとして、「障害者差別解消支援地域協議会」を組織することができることとされている。

この地域協議会には、国及び地方公共団体の機関のほか、障害者団体、NPO法人、学識経験者、その他必要と認める者を構成員に加えることができる。このように様々な主体が連携し、関係する機関などのネットワークが構成されることによって、いわゆる「たらいまわし」が生じることのない体制の構築や、地域全体として相談・紛争解決機能の向上が図られることが期待されている。なお、地域協議会の事務に従事する者又は事務に従事していた者に対しては、秘密保持義務が課される。

ウ 啓発活動・情報収集等

障害者差別については、国民一人ひとりの障害に関する知識・理解の不足、意識の偏りに起因する面が大きいと考えられることから、国及び地方公共団体が、障害者差別の解消について必要な啓発活動を行うほか、国は、国内外における障害を理由とする差別及びその解消のための取組に関する情報の収集、整理及び提供を行い、国民各層の障害に関する理解を促進する。