

基本方針に関する事業者等からの意見一覧

目次

全国飲食業生活衛生同業組合連合会	1
一般社団法人 日本フランチャイズチェーン協会	4
日本商工会議所	7
定期航空協会	11
全国地域航空システム推進協議会	15
一般社団法人 日本旅行業協会	19
一般社団法人 全国旅行業協会	23
公益社団法人 全国宅地建物取引業協会連合会	26
警察庁	33
法務省	36

基本方針に関する意見記入用紙

団体名 東京都飲食業生活衛生同業組合

1 . 行政機関等及び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共通的な事項（2・3号関係）

- 1 - 1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

一方的に何の理由等の説明もなく入店を拒む場合。

- 1 - 2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるのか。

店舗内外などが車いす等に対処できない場合や混雑時の人手不足による対応が困難な場合。

- 1 - 3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

バリアフリー等が完備されていない店舗においても、お店側が出来るだけ補助を行い快適な飲食をしていただく。

- 1 - 4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

狭小店舗で車いすが通れない場合や店主一人で営業している店舗等、物理的に対応できない場合。

- 1 - 5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

店舗内外のバリアフリー化

2 .行政機関等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基本的な事項（2号関係）

- 2 - 1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

店舗改装に伴い、金利優遇措置のある融資制度活用によりバリアフリー化を図っている店舗もある。（段差やトイレ等）

3 .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基本的な事項（3号関係）

- 3 - 1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等）。

入店できる環境にありながら一方的に入店を拒否する場合。

店舗入り口などに障害者の方も気軽に入店できるステッカー等の貼付により入店しやすくする。（介助犬受け入れシールが現にある）

4 . その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項
(4号関係)

- 4 - 1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報(具体的な相談事例、国際的動向等)の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。
- 4 - 2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

5 . 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

(以上)

基本方針に関する意見記入用紙

団体名(一社)日本フランチャイズチェーン協会

1. 行政機関等及び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共通的な事項(2・3号関係)

1-1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

当業界で例えると、入店拒否をするなど障害のない者と同様な販売・サービスの提供を行わない場合。

1-2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるのか。

店舗等の運営において障害者の方に配慮することにより、一般の多数のお客様に支障がでる場合等。

1-3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

店舗運営においては、障害者自身が商品・サービスを選択し購入する機会を提供するための補助若しくは環境を整えることと考えられる。

但し、一定以上の配慮については、店舗及び対応する従業員の意識などにより差が出る考えられる。

(一社)日本フランチャイズチェーン協会

- 1-4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

限られたスペース及び従業員で運営する店舗において、車いす対応への改修等過重な経済的負担を強いられる場合。

- 1-5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組(職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など)はどのようなものがあるか。

事業所における社内研修、店舗向け対応マニュアルの作成やトラブル相談窓口の設置等。

2. 行政機関等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基本的な事項(2号関係)

- 2-1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか(例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等)。

3. 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基本的な事項(3号関係)

- 3-1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか(例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等)。

小規模店舗における、好事例及びトラブルになり得る事例並びにトラブルになった際の相談窓口の整備。

4 . その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項
(4号関係)

- 4 - 1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報(具体的な相談事例、国際的動向等)の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。
- 4 - 2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

5 . 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

基本的には差別解消に向け推進すべきと考えるが、フランチャイズの個々の店舗は小規模であり、限られた従業員のなかで、どこまでの負担が求められるか、その結果経営への影響の如何が分からないところであり、法の運用がどのようになるのかにより変わってくるのではないかと懸念するところである。

フランチャイズ本部として加盟店への指導・教育が必要となってくる為、基準を明確にしていきたい。

(以上)

基本方針に関する意見記入用紙

団体名 日本商工会議所

1 . 行政機関等及び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共通的な事項（ 2 ・ 3 号関係）

1 - 1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

行政機関等及び事業者が、商品の販売やサービスの提供、役務の提供等を行う際に、正当な理由がないにも拘らず、障害者とその対象から排除することや、障害者に不利な条件を付すこと、障害のない者を優先すること等の行為は、差別的取扱いに該当すると考える。

1 - 2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるのか。

「不当な差別的取扱い」は差別に該当すると考えるが、「障害のない者と異なる取扱い」をいかなる場合においても「不当な差別的取扱い」とすることは適切ではない。例えば、合理的配慮を提供することにより障害のない者と異なる取扱いを行うことや、合理的配慮を提供するためなど必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること等がこれに該当すると考える。

1 - 3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

長期・継続的な関係にある「事業主」と「障害のある労働者」との場合とは異なり、「事業者」と「障害のある顧客等」の場合においては、通常、どのような障害を持った顧客等がいつ来訪し、どのような配慮が求められるかということを、事業者が予見することは困難である。したがって、常に適切な配慮の提供を事業者に求めることは困難であるということ、基本的な考え方に盛り込むことが必要。

- 1 - 4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

部会意見に概ね異論はないが、経済的・財政的なコストとして、「企業の財務状況」も考慮されるべき。

- 1 - 5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

各行政機関等及び事業者が、「差別の解消」や「合理的配慮」についての関係職員に対する研修や、これらの対応に関する担当者（相談窓口）を設置することが望ましいが、とりわけ中小企業・小規模事業者が取組みを進めるにあたっては、行政等が事業者への十分な普及啓発と支援を行うことが必要。

2 .行政機関等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基本的な事項（2号関係）

- 2 - 1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

特段意見なし

3 . 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基本的な事項（3号関係）

- 3 - 1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等）。

合理的配慮という概念やその言葉自体が新しいものであること、障害の特性は様々であること等に鑑みれば、最初から詳細な内容を指針に盛り込むことは適当ではない。そして、指針に記載される内容はあくまでも例示であり、事業者が必ずしも実施するものではないこと及び記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあることを記載する必要がある。

また、事業者と障害者との間で紛争が生じた場合の解決手続きとして、まずは当事者間の話し合いにより、できる限り自主的に問題が解決されるべきであることを記載することが必要。

4 . その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項
（4号関係）

- 4 - 1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報（具体的な相談事例、国際的動向等）の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。

取組みの好事例等の情報を収集し、発信していくことは必要であるが、中小企業・小規模事業者にとっては、大企業における好事例ばかりを発信されても、自社に照らして考えることは難しいと受け止められる可能性が高い。好事例等の発信にあたっては、事業規模や業種等に十分留意されることを期待する。

- 4 - 2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

地域における事業者等の取り組み状況や課題、支援ニーズ等についての実態把握を行った上で、事業者及び業界団体等への情報のフィードバックや、行政機関等の各種施策に反映していただくことを期待する。

5 . 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

特段意見なし

(以上)

基本方針に関する意見記入用紙

団体名 定期航空協会

1 . 行政機関等及び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共通的な事項（ 2 ・ 3号関係）

1 - 1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

障がいがあることのみを理由として、他のお客様と異なる取扱いをしたり、サービスを提供しないといった場合は、差別的取扱いになると考えられます。

1 - 2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるのか。

航空機の安全やお客様の安全を脅かす恐れのある場合、あるいは障がいをお持ちの方を含むお客様皆様に安心して快適な旅を楽しんでいただくことを目的とする場合は、正当な理由があると考えられます。

例えば、本邦航空会社では、上記の理由から一部の障がいをお持ちのお客様に対し、次のようなお願いをすることがありますが、これらは差別的取扱いには当たらないと考えます。（以下は代表的なもので、詳細は航空会社によって異なります。）

- 耳や言葉が不自由な方、目の不自由な方、身体障がい者補助犬を同伴される方等は非常口席をご利用いただけません。
- 車いすをご利用の場合、搭乗手続きや保安検査に時間がかかることもあるため、早めに空港にお越しください。
- 緊急脱出時におひとりで移動ができない方、介護が必要な方（機内での食事、化粧室のご利用、コールボタンのご使用等）、診断書に「単独での搭乗不可」と記載のある方等は、付添いの方の同伴が必要になります。

1 - 3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

- 安全運航や定時運航に影響を与える恐れのない場合
- 障がいをお持ちの方を含むすべてのお客様と航空会社係員の安全を脅かす恐れのない場合
- 障がいをお持ちの方を含むすべてのお客様の快適性や利便性を損なう恐れのない場合
- 航空会社のサービス要員や保安要員としての役割の範囲を超えない場合

には、障がいの種類や症状は多種多様であることを認識し、お客様の要望に基づいたお手伝いに努めることが求められると考えられます。

- 1 - 4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

「過重な負担」は、航空会社と係員の双方において発生し得ると考えられます。特に、民間航空会社として、時間や費用における負担は重いものとなります。

一例として、空港内で航空会社の車いすを利用される際に、駐車場やバス乗り場までの送迎や、買い物の立ち寄りなど個人的な要望があった場合には、係員が長時間拘束されることにより、他のお客様へのサービスの提供に支障をきたすこととなり、航空会社にとっては過重な負担と言えます。

- 1 - 5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

各航空会社内における研修や教育に加え、例えば、発達障がいのお子様や航空機に乗ることができるようになるための練習をするセミナーやプログラムを実施している航空会社も既にあります。また、複数の航空会社が共同で社員向けのセミナーを開催している事例もあります。

2 . 行政機関等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基本的な事項（ 2号関係）

- 2 - 1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

行政機関への質問のため該当せず。

3 . 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基本的な事項（ 3号関係）

- 3 - 1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等）。

差別的取り扱いや合理的配慮の不提供に該当するか否かは、個々の事案ごとに判断されることとなっていることから、基本方針等において考え方が示された後にも、判断に迷う事例やトラブルになる事例が起こり得ると考えられます。よって、対応指針においては、できる限りそれぞれの具体例を明示していただきたいと考えます。

その際、航空分野においては、米国航空アクセス法との整合性に留意する必要があります。これは、航空輸送に際し、障がいを理由に一般旅客と異なる取扱いを禁じた法律で、具体例も多く記載されています。米国の法律ですが、2009年より米国に乗り入れる米国以外の航空会社にも適用となり、また日本国内においても既に同様の基準で運用している航空会社もあります。従って、ルールおよび運用がダブルスタンダードとならないように考慮いただきたいと考えます。

4 . その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項
(4号関係)

4 - 1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報(具体的な相談事例、国際的動向等)の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。

差別的取り扱いや合理的配慮の不提供に該当するか否かは、個々の事案ごとに判断されることとなっていることから、基本方針や対応方針が策定された上でも、判断に迷う事例やトラブルになる事例が起こり得ると考えられます。事業者からの相談が発生することも想定し、関係省庁の役割分担を明確にさせていただくとともに、事業者との連携を密に取れる体制の構築を期待します。

4 - 2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

特にありません。

5 . 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

(以上)

基本方針に関する意見記入用紙

団体名：全国地域航空システム推進協議会

1 . 行政機関等及び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共通的な事項（ 2 ・ 3 号関係）

1 - 1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

障害を理由とする区別、排除、制限等の異なる取り扱いがされる場合。例えば、安全運航に支障を及ぼす可能性がある場合、または自分自身や他のお客様に危害を与えるおそれのある精神障害者は原則として飛行機に搭乗させないという場合。

1 - 2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるか。

車椅子（歩行障害旅客 WCHC）旅客数の一機での受付制限
付き添いを伴わない視覚障害旅客の受付制限
搭乗・降機にあたり、リフター等がない場合、「おんぶ」等での対応
搭乗・降機の順番の指定（搭乗 = 最初、降機 = 最後）
他旅客に迷惑を掛ける、あるいは危害を加える可能性がある判断される場合
安全運航に支障を及ぼす可能性がある判断される場合

1 - 3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

搭乗・降機にあたっての職員による手助けや筆談、読み上げ等の障害に応じたコミュニケーション手段による対応
機内での移動のための機内搭載車椅子貸し出し等の対応
視覚障害者に安全情報を理解いただくための点字案内版の提供

- 1 - 4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

電動車椅子の受託

- ・ 小型機の場合貨物室の構造上の容量不足等の理由で物理的に搭載できない電動車椅子の機側での預かり、引き渡し
 - ・ 貨物室に搭載可能な機材であっても機側での預かり・引き渡しはエレベーター等の設備のない空港においては階段を複数の係員が手作業で運搬する必要があり、重量物であるため非常に危険な作業となるため。
- 食事・化粧室ご利用の際のお手伝い
- ・ 空港係員/客室乗務員は医療従事者・介護人ではないため。

- 1 - 5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

お身体の不自由なお客様へのサービスについてのセミナーの実施等。

ただし、空港係員/客室乗務員は医療従事者・介護人ではないため、介助等に関する知識や経験、資格等が、業務従事のための必要条件となることのないようにご配慮いただきたい。

2 .行政機関等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基本的な事項（2号関係）

- 2 - 1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

現在のところ想定できません。

3 . 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基本的な事項（3号関係）

- 3 - 1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等）。

合理的配慮の事例は、前述の搭乗・降機にあたっての職員による手助けや筆談、読み上げ等の障害に応じたコミュニケーション手段による対応等があると考えます。

配慮を要する旅客が安心・安全に搭乗・降機可能な施設と機材の配置が必要であるとの認識にあるが、事業者として費用負担の問題等ですぐに対応できない場合があるので、事業者にその対応を義務化するようなことは、主務大臣による助言・指導等の項目からははずしていただきたい。

4 . その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項
(4号関係)

- 4 - 1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報（具体的な相談事例、国際的動向等）の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。

中立な立場の相談窓口をご用意いただきたい。

- 4 - 2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

障害者差別とその対処法について事例集を発行して頂けるようであれば、安全・安心・快適性のサービスに繋げていきたい。

5 . 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

特にありません。

(以上)

基本方針に関する意見記入用紙

団体名 一般社団法人日本旅行業協会

1 . 行政機関等及び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共通的な事項 (2 ・ 3 号関係)

1 - 1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

旅行中の安全確保や参加者に対するサービス提供に問題が生じるおそれがないにもかかわらず、担当者の障がいに対する知識不足や思い込み、事業規模によっては、周りに解る者も少ないため、障がいを持つお客様に旅行提案することもできないまま、旅行のお申込みをお断りしてしまう場合などが考えられます。

1 - 2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるか。

旅行契約上決められているサービス内容を提供できなくなることが明白な場合、例えば、同じ旅行に参加する他の旅行参加者に対し契約に基づいたサービスが提供できない場合や、障がいを持つお客様だけでなく、全てのお客様の安全が確保できない場合などが考えられます。

1 - 3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

合理的配慮の基本的な考え方として、観光庁が推進する「ユニバーサルツーリズム」の観点が重要だと考えています。

例えば、パッケージツアーにおいて、集合時刻・場所、注意事項等の案内を現在は口頭中心で行っておりますが、これを案内書面の配布に代える等の配慮をすることで、耳の不自由な方や高齢のお客様だけでなく、より多くのお客様に対して的確な案内が可能となります。

- 1-4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

以下のような場合において、「過重な負担」にあたるのではないかと考えております。

- ・お申込み時にご案内したサービスの提供段階において、お客様の個別の事由により、専門要員を確保するなど、事業者に経済的負担が生じる場合。
- ・医療行為や介助、介護のように専門知識・経験が求められ、事業者が責任を持ってない範囲の業務や、お客様ご本人の身体状況を悪化させる懸念のある行為を行う場合。

- 1-5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

業界全体および各事業者の従業員に対する研修や関連する情報の共有化を検討していきたいと考えております。

2 .行政機関等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基本的な事項（2号関係）

- 2-1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

特にありません。

3. 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基本的な事項 (3号関係)

- 3-1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか(例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等)。

不当な差別的取扱いとなる行為の具体例や合理的配慮の好事例等の、事業者が業務を行うに際し参考となる事項の記載を要望いたします。

4. その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項 (4号関係)

- 4-1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報(具体的な相談事例、国際的動向等)の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。

不当な差別的取扱いとなる行為の具体例の提供や判断に迷うときなどの相談体制、窓口の設置を要望いたします。

- 4-2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

特にありません。

5 . 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

旅行は、交通機関や宿泊施設、テーマパークなどの観光施設等、様々なサービスを組み合わせて作られる商品です。訪問国が違えば、同じサービスであっても、お客様がイメージされるサービス水準と異なる場合もあります。

また、旅行を取り扱う事業者は小規模のものが多く、その運営形態や取扱う旅行商品も多岐にわたります。

旅行業界として不当な差別的取扱に当たる行為の禁止や合理的配慮を目指すにあたって、上記のような理由により、一定レベルのサービス提供・確保が難しい場合が想定されます。よって、サービス提供に関連する各業界団体と連携して取り組む必要があると考えます。

(以上)

基本方針に関する意見記入用紙

団体名 一般社団法人全国旅行業協会

1. 行政機関等及び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共通的な事項(2・3号関係)

- 1-1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

今後検討して参りたいと思います。

- 1-2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるのか。

今後検討して参りたいと思います。

- 1-3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

旅行の際、障害者、その他の参加者、旅行会社が助け合うという環境づくりが必要であると思います。

- 1-4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

旅行会社として過度な費用負担が発生する場合や旅行の実施が困難になるような場合は「過重な負担」となるのではないかと考えます。

- 1 - 5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組(職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など)はどのようなものがあるか。

既に制度を導入している諸外国の取組み事例に関する情報提供や職員の研修等を通じた啓発活動が必要となると思います。

2 .行政機関等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基本的な事項(2号関係)

- 2 - 1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか(例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等)。

特にありません。

3 .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基本的な事項(3号関係)

- 3 - 1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか(例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等)。

不当な差別的取扱いとなる行為、合理的配慮、トラブルが発生した場合の対処方法などの共通のルール作り。

4 . その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項
(4号関係)

- 4 - 1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報(具体的な相談事例、国際的動向等)の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。

既に制度を導入している諸外国の取組み事例に関する情報の提供。

- 4 - 2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

協議会の活動内容に関する情報の提供。

5 . 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

法律が成立してから間もないので、国民全体に法律が周知され、法律の目的が実現するように広報や啓発活動の充実が大切だと思います。

(以上)

基本方針に関する意見記入用紙

団体名 (公 社) 全 国 宅 地 建 物 取 引 業 協 会 連 合 会

【組織構成について】

私どもは、全国 10 万社の宅地建物取引業者で構成されており、その多くは地域密着型の中小零細企業で、不動産の売買や賃貸の仲介等を主な業務としている。

【前 提】

- (1) 契約締結手続き（重要事項説明のあり方等）に関しては売買・賃貸双方が問題となる。制限行為能力者制度が適用される場合には、当該制度により契約の有効性等は確保されるので契約手続き上の問題は回避できる。ただし、契約内容は不動産ごと・契約者ごとに異なることから、画一的な取扱はできないことに留意する必要がある。
- (2) 賃貸借関係は継続的な関係であり、障害者が飲食店や公共交通機関等を利用する場合のような一時的な問題とは異なる側面があること、賃貸物件で多数を占める共同賃貸住宅（賃貸マンション・アパート）では、同一建物内で生活をする別な入居者への影響も考慮する必要があることなどの特殊性を考慮する必要がある。また、賃貸住宅経営者は小規模零細事業者が多数であることにも留意する必要がある。
- (3) 賃貸人には、賃借人に対し、物件を目的にしたがって利用させる義務があり（住宅の場合、住居として利用するに当たり通常有すべき安全性を備えた物件を提供することが求められる）また、土地上の工作物の瑕疵（通常有すべき安全性の欠如）に伴う事故等に対しては無過失の損害賠償責任を負っている。したがって、賃貸借をする際には、一般的に、賃借人自身や他の居住者の安全性（賃借する各部屋のみならず、エントランス、廊下、階段等の共用部分を含めた建物全体での安全性）が確保できるかが賃貸人にとっても重要となる。その一方で、規模や形態、建築時期の異なる賃貸住宅において、現状では、専用部分（賃借部分）・共用部分を含め、ユニバーサルデザインとなっているものは多くないことに留意する必要がある。
- (4) 以上のような市場特性があるなかで、私ども宅建業者は、契約成立に尽力する仲介業務や物件の管理業務等を行うプレイヤーとして関わっている。買主や賃借人に安心・安全な住宅等を提供することは私どもの重大な責務ではあるが、物件の供給元である売主や賃貸人の意向が、私どもが行う仲介や管理等の業務運営に大きな影響を及ぼすことにご留意いただき、次の各項目の記載をお読みいただきたい。

1 . 行 政 機 関 等 及 び 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 共 通 的 な 事 項 (2 ・ 3 号 関 係)

1 - 1 不 当 な 差 別 的 取 扱 い の 基 本 的 な 考 え 方 と し て 、 ど の よ う な 場 合 を 差 別 的 取 扱 い と 考 え る の か 。

(1) 契 約 時

制 限 行 為 能 力 者 制 度 が 適 用 さ れ 、 法 定 代 理 人 等 が 手 続 き に 関 与 す る に も か か わ ら ず 、 契 約 手 続 き が で き な い と し て 売 買 ・ 賃 貸 等 の 契 約 を 拒 否 す る こ と

制 限 行 為 能 力 者 制 度 が 適 用 さ れ な い 視 聴 覚 障 害 者 等 に 対 し 、 筆 談 等 に よ り コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン が 可 能 で あ る に も か か わ ら ず 、 契 約 手 続 き が で き な い と し て 売 買 ・ 賃 貸 等 の 契 約 を 拒 否 す る こ と

建 物 ・ 設 備 の 現 状 や 本 人 の 安 全 に 支 障 が な い に も か か わ ら ず 、 か つ 、 同 一 建 物 内 に 居 住 す る 他 の 住 民 と の 間 の 具 体 的 な 紛 争 等 の お そ れ が な い に も か か わ ら ず 、 障 害 者 で あ る と い う こ と の み を 理 由 に 契 約 を し な い こ と

(2) 契 約 期 間 ・ 契 約 終 了 時

契 約 期 間 中 に 障 害 者 と な っ た 場 合 に お い て 、 建 物 ・ 設 備 の 現 状 か ら 本 人 の 安 全 に 支 障 が な い に も か か わ ら ず 、 か つ 、 同 一 建 物 内 に 居 住 す る 他 の 住 民 と の 間 の 具 体 的 な 紛 争 等 の お そ れ が な い に も か か わ ら ず 、 障 害 者 で あ る と い う 理 由 の み で 契 約 を 一 方 的 に 解 約 し 、 ま た は 契 約 の 更 新 を 拒 否 す る こ と

1 - 2 不 当 な 差 別 的 取 扱 い の 基 本 的 な 考 え 方 と し て 、 正 当 な 理 由 が あ る 場 合 は 、 差 別 と は な ら な い と さ れ て い る が 、 ど の よ う な 場 合 に 正 当 な 理 由 が あ る と 考 え る の か 。

(1) 契 約 時

建 物 の 構 造 や 設 備 、 共 用 部 分 の 状 況 等 か ら 障 害 者 で あ る 賃 借 人 の 安 全 性 が 確 保 で き な い こ と が 明 ら か な 場 合 に お い て 、 そ の こ と を 理 由 に 契 約 を 拒 否 す る こ と

賃 借 人 自 身 を 含 め 周 囲 の 安 全 ・ 安 心 な 居 住 環 境 の 確 立 の た め に は 親 族 や 支 援 ネ ッ ト ワ ー ク 等 に よ る バ ッ ク ア ッ プ 体 制 が 必 要 で あ る 場 合 に お い て 、 障 害 者 側 に お い て 当 該 バ ッ ク ア ッ プ 体 制 が 確 保 で き な い こ と を 理 由 に 契 約 を 拒 否 す る こ と

障害者が日常生活のうえで物件内に一定の設備等が必要とされる場合において、賃借人の負担で当該設備を設置し、退去時に撤去等の原状回復を行なうことなどを賃貸条件とすること

賃借人の現在の状況等についての客観的な情報がないと、賃貸人の理解を求めることが困難な場合があるため、賃借人の現在の状況や日常生活上の留意点等につき、信頼性ある第三者を介しての情報提供を求めること

(2) 契約期間中・契約終了時

建物の構造や設備、共用部分の状況等から障害者である賃借人の安全性が確保できないことが明らかな場合において、そのことを理由に契約の解約を申し出ること

賃借人自身を含め周囲の安全・安心な居住環境の確立のためには親族や支援ネットワーク等によるバックアップ体制が必要である場合において、障害者側において当該バックアップ体制が確保できないことを理由に契約の解約を申し出ること

契約期間中にトラブル等が生じ、または生じるおそれがあるとき、賃借人の現在の状況や生活状況等に係る情報につき、支援者等の第三者から情報提供を求めること

1 - 3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

(1) 契約時

制限行為能力者制度が適用されない視聴覚障害者等が当事者となる場合、契約手続きをすすめるにあたって、契約書や重要事項説明書等につき、読み上げや筆談等を積極的に活用すること

(2) 契約期間中・契約終了時

賃貸借期間中に何らかのトラブルが発生した場合、筆談等で相談等に応じ、必要に応じて親族や支援者等の関係者に連絡すること

賃貸借が終了する場合に、退去の手続き等につき、事前に書面や口頭で十分な説明をしたり、筆談等で相談等に応じ、必要に応じて親族や支援者等の関係者に連絡したりすること

- 1 - 4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

(判断要素)

賃借人が障害者であることをあらかじめ想定した建物や設備である場合とそうでない場合、あるいは賃借人にバックアップ体制がある場合とそうでない場合とでは、配慮に要する賃貸事業者・宅建業者・管理業者の負担は大きく異なるので、それぞれの場合ごとに、当該配慮に要する労力、時間やコストを踏まえ、過重性を判断する必要があるものとする。

(過重な負担の具体例)

(1) 契約時

筆談等を超えて、重要事項説明書や契約書をあらかじめ点字化等しておくこと

従前はユニバーサルデザインではない建物や設備につき、賃貸人の負担で所定の設備等を整えること

(2) 契約期間中・契約終了時

契約期間中に障害者となった場合において、ユニバーサルデザインではなかった建物や設備につき、賃貸人の負担で所定の設備等を整え、賃貸を継続させること

- 1 - 5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

(1) 行政機関の取組

障害者に対する賃貸借の推進は、賃貸事業者の理解が不可欠であるため、宅建業者を介してではなく、当該事業者に対し直接情報提供をする機会や方策の充実

(公社) 全国宅地建物取引業協会連合会

既存の建物等につき障害者も安心して利用できるようにするためには、建物・設備等の改造等が必要となるケースがあるため、設備等への改造に要するコストに係る一定の支援方策の構築

障害者に対し賃貸借をする場合には、障害者側に一定のバックアップ体制が必要なケースがあるため、行政機関の主導による当該体制の構築と支援等

入居等を希望する障害者に対して適切に対応するため、当該障害者に関する客観的かつ信頼できる情報が提供される仕組みの検討等

家賃滞納が生じたときの回収に対する賃貸人側の不安や、賃借人で連帯保証人等を頼める者がいない場合への対応として、障害者についても引受がなされる家賃債務保証システムの確立とその支援等

賃貸借契約期間中等にトラブルが生じたとき、賃貸借の特殊性を踏まえ、かつ、公正中立な立場で迅速に処理できる紛争処理体制の確立と支援等

(2) 事業者（団体）の取組

事業者や従業員に対する研修の実施

個々の事業者に対する賃貸借契約・管理における障害者対応マニュアル等の作成

家賃債務保証事業者において、障害者に対する家賃債務保証を拒否しない取組の推進

2 . 行政機関等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基本的な事項（ 2 号関係）

2 - 1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）

（関係なし）

3 . 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 基 本 的 な 事 項 (3 号 関 係)

3 - 1 対 応 指 針 に 記 載 す べ き 事 項 と し て 、 ど の よ う な も の が あ る か (例 え ば 、 不 当 な 差 別 的 取 扱 い と な る 行 為 の 具 体 例 ・ 合 理 的 配 慮 の 好 事 例 等 、 相 談 ・ 紛 争 解 決 体 制 、 主 務 大 臣 に よ る 助 言 ・ 指 導 等 に 関 す る 事 項 等) 。

(1) 不 動 産 分 野 で 考 慮 す べ き 事 情

不 動 産 の 分 野 で も 障 害 者 差 別 解 消 法 に 則 し て 適 切 な 対 応 を 採 る こ と は 当 然 で あ る が 、 不 動 産 、 と り わ け と く に 障 害 者 対 応 に 関 連 す る 賃 貸 住 宅 に 関 し て は 、 上 記 前 提 で 記 し た よ う な 特 殊 性 が あ る こ と を 踏 ま え て 、 対 応 の あ り 方 を 検 討 す る 必 要 が あ る 。

対 応 指 針 に お い て も 、 ま ず は 、 賃 貸 住 宅 事 業 者 や 宅 建 業 者 の 障 害 者 差 別 解 消 法 の 対 応 に 当 た っ て は 上 記 特 殊 性 を 踏 ま え る こ と を 要 す る 旨 の 一 般 論 を 記 載 す る こ と が 必 要 で あ る 。

(2) 具 体 例

の 一 般 論 を 踏 ま え 、 不 当 な 差 別 や 差 別 に 当 た ら ない 合 理 的 理 由 等 を 具 体 的 に 例 示 す る こ と (記 載 内 容 は 、 上 記 1 ~ 2 記 載 の 内 容) が 必 要 で あ る と 考 え る 。

4 . そ の 他 障 害 を 理 由 と す る 差 別 の 解 消 の 推 進 に 関 す る 施 策 に 関 す る 重 要 事 項 (4 号 関 係)

4 - 1 相 談 及 び 紛 争 の 防 止 等 の た め の 体 制 の 整 備 、 啓 発 活 動 、 情 報 (具 体 的 な 相 談 事 例 、 国 際 的 動 向 等) の 収 集 ・ 整 理 及 び 提 供 に つ い て 、 ど の よ う な こ と を 期 待 す る か 。

(1) 相 談 ・ 紛 争 防 止 体 制 に つ い て

万 が 一 紛 争 が 生 じ た 場 合 の 対 応 に 係 る 相 談 や 紛 争 処 理 等 に お い て は 、 賃 貸 借 の 特 殊 性 を 踏 ま え 、 か つ 、 公 正 中 立 な 立 場 で 迅 速 に 対 応 で き る 体 制 が 必 要 で あ る 。

(2) 情 報 提 供 に つ い て

障 害 者 に 対 す る 賃 貸 借 の 推 進 は 、 賃 貸 事 業 者 の 理 解 が 不 可 欠 で あ る こ と か ら 、 当 該 事 業 者 に 対 す る 情 報 提 供 の 充 実 が 必 要 で あ る 。

障害者側に対しても、不動産の取引を行なう際の留意点、とりわけ共同賃貸住宅に居住する際の留意点等についても十分な情報提供がなされることが大切である。

(3) 情報収集等

事例等の情報を収集し、紹介等するに際しては、単にそのような事例があるというだけでなく、当該事例が成功に至っている理由（事業者側の取組、障害者側の取組、行政の取組等）もあわせて調査分析し、事業者、障害者（支援者を含む）、行政機関がそれぞれで果たすべき役割を確認し、障害者差別解消に当たって必要な環境整備等の参考とすることが必要であると考ええる。

4 - 2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

単に取組に対する相談・情報提供にとどまらず、個々の障害者に対するバックアップ体制の確立等、障害者も安全・安心に賃借できる環境整備等においても主導的役割が果たせるような機能・体制にしてもらう必要があると考ええる。

5 . 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

事業者と一口に言っても、事業の形態、規模、障害者の関わり方等、個々の事業ごとにそれぞれ異なる特殊性がある。不動産、とりわけ賃貸住宅事業に関しては、冒頭の「前提」でそのことを明示したが、基本方針の作成に当たっては、このような事業の個別性に応じて異なる取扱がなされること（異なる取扱が許容されること）を明記されたい。

また、具体の場面を想定した場合、障害者及びその支援者側で一定の対応が必要なことも少なくないので、障害者側向けの記載もあってしかるべきではないか。

また、一般国民も、法4条で一定の責務を負っているので、事業者・障害者・行政・一般国民すべてが障害者差別の解消に向けて取り組むべきであるという障害者差別解消法の精神を、あらためて基本方針に記載することも必要ではないかと考える。

(以上)

基本方針に関する意見記入用紙

団体名 警察庁

1．行政機関等及び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共通的な事項（2・3号関係）

1-1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

1-2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えなのか。

当該取扱いが、本人若しくは他人の生命等に対する危害の防止上又は公共安全等の維持上、必要と認められる場合等は、正当な理由があると考え。

1-3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

1-4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

1-5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

2．行政機関等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基本的な事項（2号関係）

2-1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

3 . 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基本的な事項
(3号関係)

3 - 1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか (例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等)。

4 . その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項
(4号関係)

4 - 1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報 (具体的な相談事例、国際的動向等) の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。

4 - 2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

5 . 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

障害者施策委員会差別禁止部会による「「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」(平成24年9月14日)「第2章 各則」「第10節 司法手続」「第5、合理的配慮が求められる事項や場面」「1、刑事手続(捜査段階)」「2、刑事手続(公判段階)」において、逮捕や取調べ等の刑事手続に係る記述があると承知している。

警察の取調べにおいて障害者である被疑者が自白していたとしても、本人が供述拒否権を理解していないなど任意に自白がなされていない場合にはその自白は証拠として認められず、また被疑者の自白のみでは有罪とされることがないなど、被疑者の権利が侵害されることのないよう、適正な刑事手続が法令によって定められている。

警察においては、精神又は身体に障害のある者の取調べを行うに当たっては、その者の特性を十分に理解し、取調べを行う時間や場所等について配慮するとともに、その障害の

程度等を踏まえ、手話通訳者を配置するなどの適切な措置を講じているところである。

なお、ビデオ撮影等による取調べの全面可視化を実施すること自体が、被疑者に質問等の意味を理解させて取調べを行うことを確保することにはならないものと思われる。

基本方針に関する意見記入用紙

団体名 法務省

1. 行政機関等及び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共通的な事項（2・3号関係）

- 1-1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。
- 1-2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるのか。
- 1-3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。
- 1-4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。
- 1-5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

国の行政機関が行う同一の取組において、著しく整合性を欠く事態は避けられるべきであるとともに、可能な限り必要な調和を図ることが望ましいことから、例えば、研修・啓発を行うときは、実務に照らし研修等が必要と認められる関係職員に対し、専用DVD閲覧による方法、電磁的端末を用いる方法、各府省庁一堂に会する合同研修など各行政機関相互の整合性を重視しつつ、効率的かつ統一的な手段によることが望ましいものと考えます。

2 . 行政機関等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基本的な事項（ 2 号関係）

- 2 - 1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

3 . 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基本的な事項（ 3 号関係）

- 3 - 1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等）。

4 . その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項
（ 4 号関係）

- 4 - 1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報（具体的な相談事例、国際的動向等）の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。
- 4 - 2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

5．上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

< 刑事手続における障害者への配慮の実情 >

1 捜査手続における配慮

(1) 権利告知等について

捜査において刑事訴訟法上必要とされている逮捕状や捜索差押令状等の呈示（法 201 条 1 項，110 条），逮捕の際の弁護人選任権の告知（法 203 条 1 項，204 条 1 項），被疑者取調べの際の黙秘権の告知（法 198 条 2 項）といった手続は，被疑者等相手方の権利を保護するためのものであり，相手方がその内容を十分に理解し得るよう適切な方法で行わなければなりません。障害者に対してこれらの手続を行うに当たっては，聴覚障害者に対する手話通訳等の利用や知的障害者に対する分かりやすい言葉での説明など，障害の内容・程度に応じた適切な配慮を行い，実質的な権利保護を図ることが必要であり，そのような配慮を欠いた場合には，逮捕が違法であるとして裁判所が勾留請求を却下することや，作成された供述調書について，任意にされたものでない疑いのあるものとして証拠能力が否定されること（法 319 条）もあり得ます。

(2) 取調べの方法について

被疑者や参考人に対する取調べは，対象者の特性を考慮して適切な方法により行うことが重要であり，捜査実務においては，知的障害者等に対し供述特性を踏まえた分かりやすい発問等を行うこと，聴覚障害者に対し手話通訳や筆談を用いること，必要に応じ，検察官らが自宅や病院等に赴いて保護者や医師等の同席の上で事情聴取を実施することなどの配慮を行っています。

なお，検察当局においては，現在，被疑者の身柄を拘束中の事件で，知的障害によりコミュニケーション能力に問題がある被疑者等に係る事件及び精神の障害等により責任能力の減退・喪失が疑われる被疑者に係る事件について，取調べの録音・録画の試行に取り組んでいるところ，本年 10 月 1 日をもって試行を終了し，本格実施に移行させることとしています。

2 公判手続における配慮

公判手続における障害者への配慮に関する刑事訴訟法ないし刑事訴訟規則上の規定として次のようなものがあり，訴訟関係者は，これらを適正に活用することが求められます。

障害を有する被告人に関するもの

- ・ 一定の場合における裁判所の職権による弁護人の選任（法 37 条）
- ・ 被告人が心神喪失の状態にある場合等における公判手続の停止（法 314 条）

障害を有する証人に関するもの

- ・ 心身の状態等に応じた証人保護の諸制度（法 157 条の 2 ないし 4，158 条）

被告人及び証人に共通するもの

- ・ 聴覚障害者等に対する通訳（法 176 条），書面による尋問（規則 125 条）

< 矯正施設について >

基本方針の作成に当たって，矯正施設については，他の行政機関と併せて検討を行うことで十分であって，それを超えて，矯正施設の処遇に関して特例的に検討すべき必要性は認められません。

その理由としては，矯正施設において，刑事施設においては刑事収容施設法に基づき，少年院及び少年鑑別所においては，少年院法その他関係例規に基づき，個々の被収容者等の状況や特性に応じた処遇を行っており，必要となる配慮は被収容者等の障害の程度等を踏まえて個別具体的に判断されるものであり，典型的にその内容を定めることは到底困難といえます。

また，刑事施設においては，刑事収容施設法上，被収容者等による不服申立制度が設けられているほか，各刑事施設には刑事施設視察委員会を置くこととされ，弁護士や医師などの外部の有識者が刑事施設の運営に関し，意見を述べる仕組みが設けられています。同様の制度が，平成 26 年 6 月に成立した少年院法及び少年鑑別所法においても定められています。

< 基本方針素案について >

以上に掲げたほか，基本方針の素案が示されたときは，所掌に照らして慎重に検討を加え，必要に応じ意見を発信してまいります。

（以上）