

■ 図表2-4 「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、障害者の雇用に關する状況に鑑み、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2-5 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

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

**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

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)