

# 障害者差別解消法について

経済産業省中小企業庁委託「企業におけるCSR・人権担当者向け実践講座」

2023年8月29日収録  
公益財団法人 人権教育啓発推進センター

川島 聡  
放送大学

# 本講座で話す内容

1. 本講座の目的
2. 障害者差別解消法の目的
3. 障害者差別解消法の改正のポイント
4. 障害者差別解消法13条(障害者雇用促進法について)
5. 障害者差別解消法が禁止する差別とは何か
  - 不当な差別的取扱い
  - 合理的配慮
6. 合理的配慮と環境の整備
7. 経済産業省の対応指針(改定案)に関する意見募集

# 1. 本講座の目的

みなさまが**障害者差別解消法**の禁止する**差別**についての基本的知識を得て、差別への理解を深められるようになる、ということが本講座の目的である。

## (改正) 障害者差別解消法の成立と施行

|              | 成立     | 施行     |
|--------------|--------|--------|
| 障害者差別解消法     | 2013/6 | 2016/4 |
| 障害者差別解消法の改正法 | 2021/5 | 2024/4 |

## 2. 障害者差別解消法の目的

この法律は、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）の基本的な理念にのっとり、全ての**障害者**が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び**事業者**における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、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する。（1条）

### <差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）>

**障害者** 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害及び高次脳機能障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病等に起因する障害を含む。）（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である。これは、障害者基本法第2条第1号に規定する障害者の定義と同様であり、いわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえている。したがって、法が対象とする障害者の該当性は、当該者の状況等に応じて個別に判断されることとなり、いわゆる**障害者手帳の所持者に限られない。**

**事業者** 商業その他の事業を行う者（地方公共団体の経営する企業及び公営企業型地方独立行政法人を含み、国、独立行政法人等、地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人を除く。）であり、目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者である。したがって、例えば、個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者、非営利事業を行う社会福祉法人や特定非営利活動法人も対象となり、また対面やオンラインなどサービス等の提供形態の別も問わない。

### 3. 障害者差別解消法の改正のポイント

#### 障害者差別解消法の合理的配慮の規定

|       | 改正前  | 改正後 |
|-------|------|-----|
| 行政機関等 | 義務   | 義務  |
| 事業者   | 努力義務 | 義務  |

合理的配慮とは、障害者が平等な機会を享受できるように、相手方が過重な負担を伴わない限りで、個々の障害者に応じたバリアフリーをすることである。

## 4. 障害者差別解消法13条（障害者雇用促進法について）

障害者差別解消法の対象は日常生活及び社会生活全般に及ぶ。ただし、行政機関等及び事業者が、雇用関係において、事業主としての立場で、労働者に対して行う障害差別解消措置は、障害者雇用促進法が定めている（障害者差別解消法13条）。障害者雇用促進法の下では、民間の事業主の合理的配慮も、努力義務ではなく**義務**（法的義務）である。

### <障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律Q & A集<地方公共団体向け>

本法〔障害者差別解消法〕では、教育、公共交通、医療、雇用、役務の提供、刑事手続等の行政機関による活動など、障害者基本法において「障害者の自立及び社会参加の支援等のための基本的施策」として規定されている分野も含めた広範な分野を対象としている。

なお、雇用分野については、本法〔障害者差別解消法〕の対象分野には含まれるものの、今国会〔平成25年国会〕で成立した障害者の雇用の促進に関する法律の改正法において、差別の禁止等の具体的な措置が定められることから、本法〔障害者差別解消法〕第3章に規定する差別の解消のための具体的な措置については、障害者雇用促進法の定めるところによることとしている。

## 5. 障害者差別解消法が禁止する差別とは何か

### 差別①：不当な差別的取扱い

→ **正当な理由**がある場合は、差別的取扱いをすることは許容される。

### 差別②：合理的配慮の不提供

→ **過重な負担**がある場合は、配慮を提供しないことは許容される。

# 不当な差別的取扱い



# 不当な差別的取扱いは、直接差別を意味する



## 直接差別①

障害者だから参加できません



## 直接差別②

盲導犬の帯同は認めません

# 不当な差別的取扱いは、間接差別を含まない



「自動車参加は認めません」という学外研修の案内は、障害者であることを直接理由とするものではなく、障害者のみに関係すること（盲導犬や車いすなど）を直接理由とするものでもないため、直接差別ではない。この案内を間接差別として捉える余地はあるが、間接差別は障害者差別解消法の下で明確に禁止されていない。

このような間接差別の問題への対応としては、次の2つが考えられる。①「障害者に参加してほしくない」とホンネでは思っている教職員が、いわば「隠れ蓑」として、「自動車参加を認めません」とした場合は、差別意図があるため直接差別である、と捉え直していくこと。②学生が自動車参加を例外的に認めてほしいという合理的配慮を大学側に求めること。

# 差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）

（正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例）

- 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、**漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否すること。**
- **業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害者でない者とは異なる場所での対応を行うこと。**
- 障害があることを理由として、障害者に対して、**言葉遣いや接客の態度など一律に接遇の質を下げること。**
- 障害があることを理由として、**具体的場面や状況に応じた検討を行うことなく、障害者に対し一律に保護者や支援者・介助者の同伴をサービスの利用条件とすること。**

# 差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）

（正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例）

- 実習を伴う講座において、実習に必要な作業の遂行上**具体的な危険の発生**が見込まれる障害特性のある障害者に対し、当該実習とは別の実習を設定すること。（障害者本人の安全確保の観点）
- 飲食店において、車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、**敷物を敷く等**、畳を保護するための対応を行うこと。（事業者の損害発生の防止の観点）
- 銀行において口座開設等の手続を行うため、預金者となる障害者本人に同行した者が代筆をしようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し**障害の状況や本人の取引意思等を確認すること**。（障害者本人の財産の保全の観点）
- 電動車椅子の利用者に対して、通常よりも搭乗手続や保安検査に時間を要することから、**十分な研修を受けたスタッフの配置や関係者間の情報共有により所要時間の短縮を図った上で必要最小限の時間を説明するとともに、搭乗に間に合う時間に空港に来てもらうよう依頼すること**。（事業の目的・内容・機能の維持の観点）

# 差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）

（正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しない場合）

- 行政機関等及び事業者は、正当な理由があると判断した場合には、障害者に**その理由を丁寧に説明するものとし、理解を得るよう努める**ことが望ましい。その際、行政機関等及び事業者と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。

# 合理的配慮の不提供

# 合理的配慮のポイント → 7つの要素

個々のニーズ

非過重負担

社会的障壁の除去  
(バリアフリー)

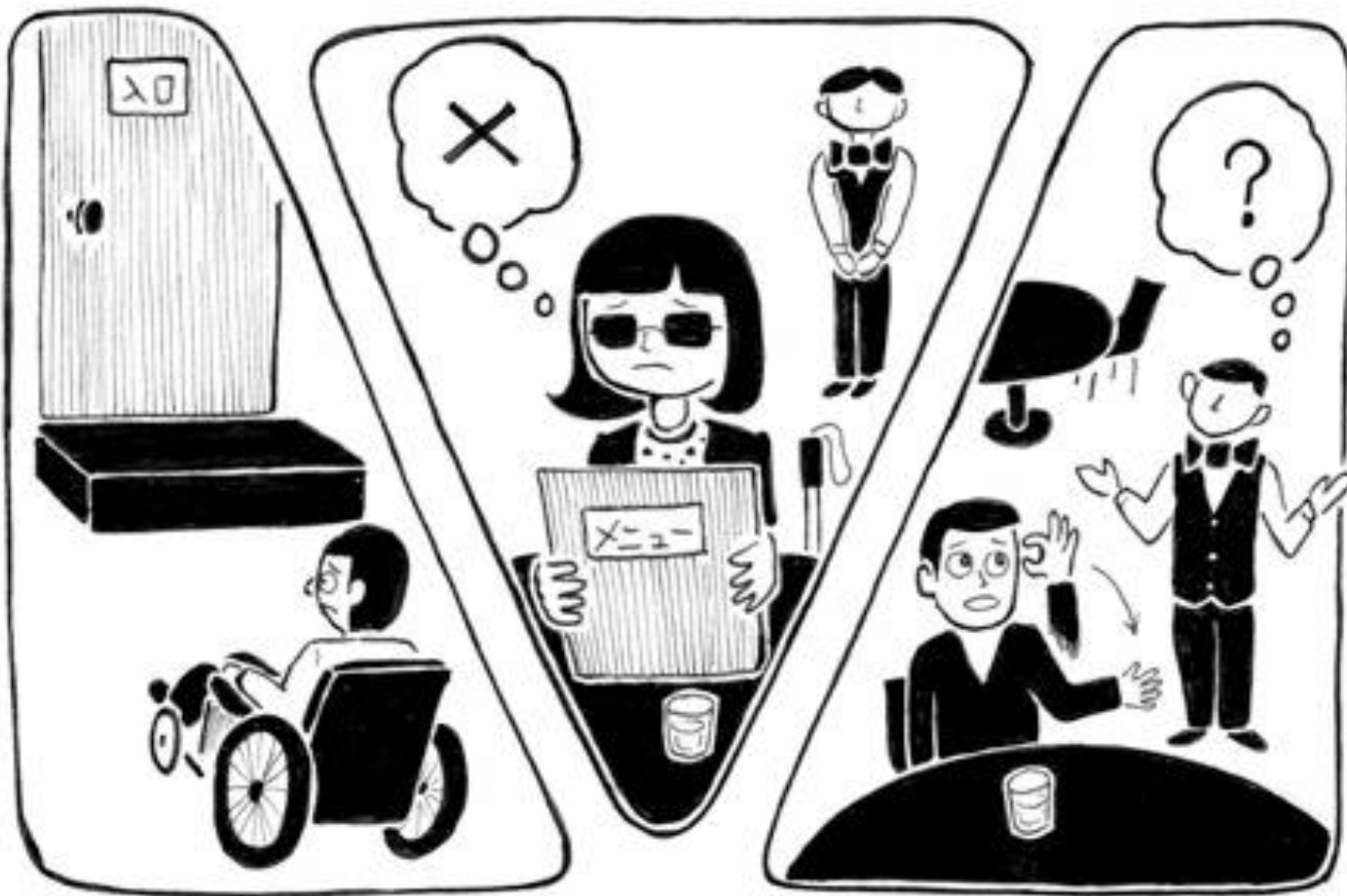
意向尊重

本来業務付随

機会平等

本質変更不可

# ① 個々のニーズ





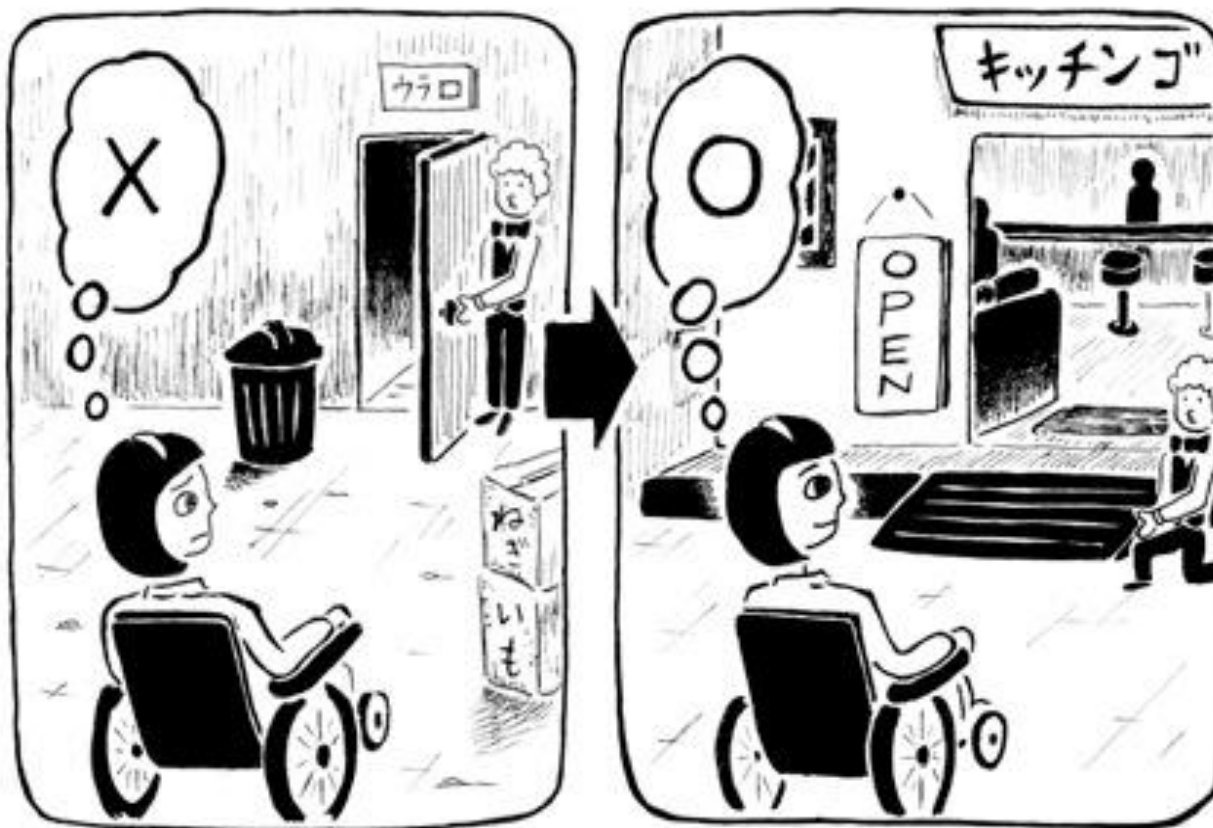
## ② 非過重負担



### ③ 社会的障壁の除去(バリアフリー)



## ④ 意向尊重



## ⑤ 本来業務付随



## ⑥ 機会平等



# ⑦ 本質變更不可



# 差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）

## （合理的配慮の例）

- 車椅子利用者のために段差に**携帯スロープ**を渡す、**高い所に陳列された商品を取って渡す**などの物理的環境に係る対応を行うこと。
- 筆談、読み上げ、手話、コミュニケーションボードの活用などによるコミュニケーション、**振り仮名や写真、イラストなど分かりやすい表現を使って説明をする**などの意思疎通に係る対応を行うこと。
- 障害の特性に応じた休憩時間の調整や**必要なデジタル機器の使用の許可**などのルール・慣行の柔軟な変更を行うこと。
- 店内の単独移動や商品の場所の特定が困難な障害者に対し、**店内移動と買物の支援**を行うこと。

# 差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）

## （合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例）

- 試験を受ける際に筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた**前例がないことを理由に**、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。
- イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった場合に、「**何かあったら困る**」という**抽象的な理由**で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断ること。
- 電話利用が困難な障害者から電話以外の手段により各種手続が行えるよう対応を求められた場合に、**自社マニュアル上、当該手続は利用者本人による電話のみで手続可能とすることとされていることを理由として**、メールや電話リレーサービスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。
- 自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害者からスクリーンや板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「**特別扱いはできない**」という理由で対応を断ること。



# 差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）

## （合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例）

- 飲食店において、**食事介助**等を求められた場合に、当該飲食店が当該業務を事業の一環として行っていないことから、その提供を断ること。（必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られることの観点）
- 抽選販売を行っている限定商品について、抽選申込みの手続を行うことが困難であることを理由に、当該商品を**あらかじめ別途確保しておく**よう求められた場合に、当該対応を断ること。（障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであることの観点）
- **オンライン講座の配信のみを行っている事業者**が、オンラインでの集団受講では内容の理解が難しいことを理由に対面での個別指導を求められた場合に、当該対応はその事業の目的・内容とは異なるものであり、対面での個別指導を可能とする人的体制・設備も有していないため、当該対応を断ること。（事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点）
- 小売店において、混雑時に視覚障害者から店員に対し、店内を付き添って買物の補助を求められた場合に、**混雑時のため付添いはできないが、店員が買物リストを書き留めて商品を準備することができる旨を提案すること**。（過重な負担（人的・体制上の制約）の観点）

# 差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）

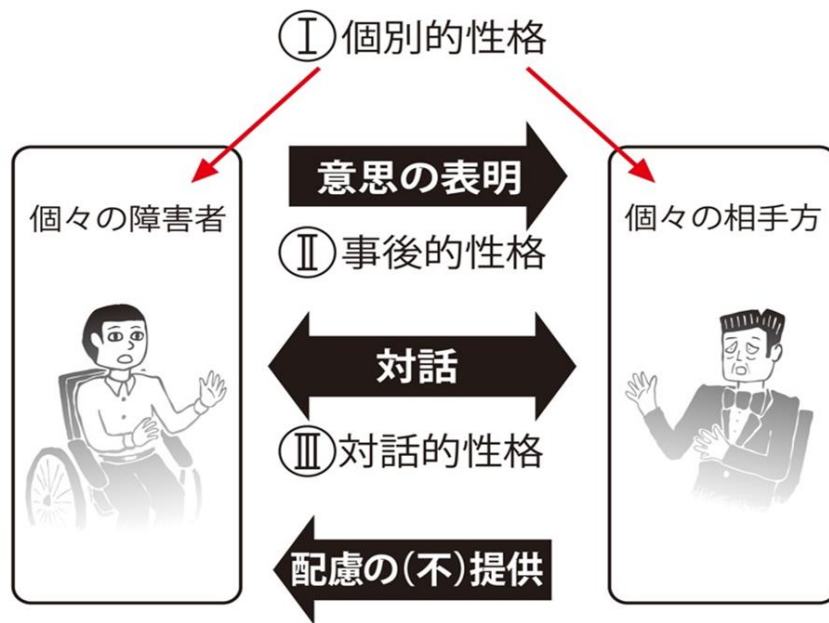
## （合理的配慮の提供時の留意点）

- 合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、特に**障害のある女性**に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。
- 意思の表明に当たっては、**障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）**により伝えられる。その際には、社会的障壁を解消するための方法等を相手に分かりやすく伝えることが望ましい。
- 障害者からの意思表示のみでなく、障害の特性等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の**家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が、本人を補佐して行う意思の表明も含む。**
- 行政機関等及び事業者は、過重な負担に当たると判断した場合は、**障害者に丁寧にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。**その際には前述のとおり、行政機関等及び事業者と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められる。

## 6. 合理的配慮と環境の整備

### ○合理的配慮

： 個別的・事後的・対話的性格



### ○環境の整備（事前的改善措置）

： 集团的・事前的・対話的性格

# 差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）

## （合理的配慮と環境の整備）

環境の整備は、**不特定多数の障害者向け**に事前的改善措置を行うものであるが、合理的配慮は、環境の整備を基礎として、その実施に伴う負担が過重でない場合に、**特定の障害者に対して**、個別の状況に応じて講じられる措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。

合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る一例としては以下の例が挙げられる。

障害者から申込書類への代筆を求められた場合に円滑に対応できるよう、あらかじめ申込手続における適切な代筆の仕方について**店員研修**を行う（環境の整備）とともに、障害者から代筆を求められた場合には、**研修内容を踏まえ、本人の意向を確認しながら店員が代筆する**（合理的配慮の提供）。

オンラインでの申込手続が必要な場合に、手続を行うためのウェブサイトが障害者にとって利用しづらいものとなっていることから、手続に際しての支援を求める申出があった場合に、求めに応じて**電話や電子メールでの対応**を行う（合理的配慮の提供）とともに、以後、障害者がオンライン申込みの際に不便を感じることをないよう、**ウェブサイトの改良**を行う（環境の整備）。

# 差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）

## （合理的配慮と環境の整備）

なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことや、相談・紛争事案を事前に防止する観点からは合理的配慮の提供に関する相談対応等を契機に、行政機関等及び事業者の内部規則やマニュアル等の制度改革等の環境の整備を図ることは有効である。また環境の整備は、障害者との関係が長期にわたる場合においても、その都度の合理的配慮の提供が不要となるという点で、中・長期的なコストの削減・効率化にも資することとなる。

## 7. 経済産業省の対応指針（改定案）に関する意見募集

障害者差別解消法第11条第1項の規定（対応指針）に基づき、また、障害者差別解消推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）に即して、障害者差別解消法第8条に規定する事項（不当な差別的取扱いの禁止、合理的配慮の不提供の禁止）に関し、経済産業省が所管する分野における事業者が適切に対応するために必要な事項を定めた対応指針（改定案）に関する意見募集が求められている。

|             |                 |
|-------------|-----------------|
| 意見提出の受付開始日時 | 2023年7月31日9時0分  |
| 意見提出の受付締切日時 | 2023年9月1日23時59分 |

<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=595123057&Mode=0>

# 本講座で話す内容

1. 本講座の目的
2. 障害者差別解消法の目的
3. 障害者差別解消法の改正のポイント(努力義務→義務)
4. 障害者差別解消法13条(障害者雇用促進法について)
5. 障害者差別解消法が禁止する差別とは何か
  - 不当な差別的取扱い(直接差別) □合理的配慮(7つの要素)
6. 合理的配慮と環境の整備
7. 経済産業省の対応指針(改定案)に関する意見募集

アンケートにご協力ください  
(所要時間5分程度)

<https://forms.gle/VqzZuYrf6SihgDpTA>

