障害者差別解消法と障害者雇用促進法の比較

DPI（障害者インターナショナル）日本会議・副議長　尾上浩二

1960年大阪市生まれ。小学校での養護学校、施設入所経験が障害者運動に飛び込む原体験。大阪市立大学入学直後から障害者運動に関わり始める。ＤＰＩ（障害者インターナショナル）日本会議事務局長、障害者政策委員会委員、障がい者制度改革推進会議総合福祉部会副部会長等を経て、2014年６月よりＤＰＩ副議長。『障害者総合福祉サービスの展望』（編著、ミネルヴァ書房、2009年）、『最初の一歩だ! 改正障害者基本法―地域から変えていこう』（解放出版社、2012年）等

# ■障害者差別解消法の概要

第一章　総則（第１条―第５条）

第二章　障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（第６条）

第三章　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（第７条―第１３条）

第四章　障害を理由とする差別を解消するための支援措置（第十四条―第二十条）

第五章　雑則（第２１条―第２４条）

第六章　罰則（第２５条・第２６条）

附則

※2013年６月成立－2016年４月施行、2019年＝施行３年後見直し（附則・第７条）

# ■障害者差別解消法基本方針（第６条）と対応要領（第９条、１０条）、対応指針（第１１条）

※以下、○（白丸）は障害者差別解消法の条文

○（基本方針）

第６条　政府は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

４　内閣総理大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、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ずるとともに、障害者政策委員会の意見を聴かなければならない。

・2013年～14年の障害者政策委員会で、のべ14回に渡り障害者団体・事業者等からのヒアリングと討議→委員から158の意見が出され基本方針・素案から、障害者権利条約批准との関係等を追加

・2014年11～12月　基本方針・パブリックコメント意見募集→1097件の意見が寄せられた

・2015年２月24日　基本方針閣議決定

※今後、今年の夏くらいまでに、対応要領（行政機関等）、対応指針（事業者向け）を作成していくことになる。

【障害者差別解消法・基本方針の構成】

第１　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基本的な方向

第２　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

第３　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

第４　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

第５　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

# ■障害者差別解消法と雇用分野

○（事業主による措置に関する特例）

第１３条　行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和３５年法律第１２３号）の定めるところによる。

# ■障害者差別解消法と障害者雇用促進法の差別禁止に関する規定

★はコメント、○（しろまる）は差別解消法、●（くろまる）は雇用促進法の条文

## ■■１．障害者の定義

★差別解消法は2011年改正・障害者基本法と同じ、雇用促進法は障害者基本法の前半部分までは同じ。前半部分の機能障害の範囲は同じだが、後半の「障害及び社会的障壁により制限を受ける状態にある者」（差別解消法）か、「障害があるため…困難な者」（雇用促進法）か、といった部分が異なっている。

○差別解消法　（定義）

第２条一　障害者　身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（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をいう。

二　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いう。

●雇用促進法

（用語の意義）

第２条 一 　障害者　身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

## ■■２．差別的取り扱いの禁止

★差別解消法・基本方針では、障害者権利条約の第２条の差別の定義として、【「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。】と引用した上で、障害者基本法改正が権利条約の趣旨をふまえたものであることが記されている。

　雇用促進法の差別禁止指針では、【ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）である。】と、関連差別が含まれることが明記されている。

○差別解消法

（行政機関等／事業者における障害を理由とする差別の禁止）

第７、８条　行政機関等／事業者は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。（行政機関等、事業者とも）

●雇用促進法

（障害者に対する差別の禁止）

第３４条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第３５条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

## ■■３．合理的配慮

★差別解消法では行政機関に対しては法的義務、事業者に対しては努力義務としている一方、雇用促進法では事業者も含めて法的義務としている。

　差別解消法・基本方針では、【権利条約第２条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている】と引用した上で、差別解消法の合理的配慮はこの定義をふまえたものと記している。

　雇用促進法では、条文上は合理的配慮という用語は使われていないが、雇用促進法・合理的配慮指針では、【第３６条の５第１項の規定に基づき、法第３６条の２から第３６条の４までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）】と、雇用促進法に規定する「均等な機会の確保等を図るための措置」を合理的配慮としている。

○差別解消法

（社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備）

第５条　行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。

（行政機関等／事業者における障害を理由とする差別の禁止）

第７条－２、８条－２　行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない（第７条－２行政機関等）／努めなければならない（第８条－２事業者）

●雇用促進法

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）

第３６条の２ 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければ

ならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第３６条の３ 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。

ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第３６条の４ 事業主は、前２条に規定する措置を講ずるに当たつては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

## ■■４．相談体制、紛争解決

★差別解消法では、相談及び紛争の防止について、「必要な体制の整備を図るもの」との記述にとどまっている。また、地域協議会を組織することができる規定がある。

　雇用促進法では、合理的配慮に関して事業者の相談体制の整備を義務づけるとともに、苦情処理機関との関連の条文も規定されている。ただし、苦情処理機関が、障害者の社会モデルや合理的配慮に関する専門性を有した者が構成に含まれるか等の課題があると思われる。

○差別解消法

（相談及び紛争の防止等のための体制の整備）

第１４条　国及び地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする。

（障害者差別解消支援地域協議会）

第１７条　国及び地方公共団体の機関であって、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事するもの（以下この項及び次条第二項において「関係機関」という。）は、当該地方公共団体の区域において関係機関が行う障害を理由とする差別に関する相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うため、関係機関により構成される障害者差別解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

●雇用促進法

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）

第３６条の４の２ 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（苦情の自主的解決）

第７４条の４ 事業主は、第３５条及び第３６条の３に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

【以下、主な項目の障害者差別解消法・障害者雇用促進法該当条文とコメントの一覧（再掲）】

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **コメント** | **障害者差別解消法該当条文** | **障害者雇用促進法該当条文** |
| **障害者の定義** | 差別解消法は2011年改正・障害者基本法と同じ、雇用促進法は障害者基本法の前半部分までは同じ。  前半部分の機能障害の範囲は同じだが、後半の「障害及び社会的障壁により制限を受ける状態にある者」（差別解消法）か、「障害があるため…困難な者」（雇用促進法）か、といった部分が異なっている。 | 第２条一　障害者　身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（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をいう。 二　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いう。 | （用語の意義） 第２条 一 　障害者　身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。 |
|  | **コメント** | **障害者差別解消法該当条文** | **障害者雇用促進法該当条文** |
| **差別的取り扱い** | 差別解消法・基本方針では、障害者権利条約の第２条の差別の定義として、【「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。】と引用した上で、障害者基本法改正が権利条約の趣旨をふまえたものであることが記されている。 　雇用促進法の差別禁止指針では、【ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）である。】と、関連差別が含まれることが明記されている。 | （行政機関等／事業者における障害を理由とする差別の禁止） 第７、８条　行政機関等／事業者は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。（行政機関等、事業者とも） | （障害者に対する差別の禁止） 第３４条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。 第３５条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。 |
|  | **コメント** | **障害者差別解消法該当条文** | **障害者雇用促進法該当条文** |
| **合理的配慮** | 差別解消法では行政機関に対しては法的義務、事業者に対しては努力義務としている一方、雇用促進法では事業者も含めて法的義務としている。　差別解消法・基本方針では、【権利条約第２条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている】と引用した上で、差別解消法の合理的配慮はこの定義をふまえたものと記している。  雇用促進法では、条文上は合理的配慮という用語は使われていないが、雇用促進法・合理的配慮指針では、【第３６条の５第１項の規定に基づき、法第３６条の２から第３６条の４までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）】と、雇用促進法に規定する「均等な機会の確保等を図るための措置」を合理的配慮としている。 | （社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備）  第５条　行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。  （行政機関等／事業者における障害を理由とする差別の禁止）第７条－２、８条－２　行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない（第７条－２行政機関等）／努めなければならない（第８条－２事業者） | （雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）  第３６条の２ 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。  第３６条の３ 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。  第３６条の４ 事業主は、前２条に規定する措置を講ずるに当たつては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。 |
|  | **コメント** | **障害者差別解消法該当条文** | **障害者雇用促進法該当条文** |
| **相談体制、紛争解決** | 差別解消法では、相談及び紛争の防止について、「必要な体制の整備を図るもの」との記述にとどまっている。また、地域協議会を組織することができる規定がある。　雇用促進法では、合理的配慮に関して事業者の相談体制の整備を義務づけるとともに、苦情処理機関との関連の条文も規定されている。ただし、苦情処理機関が、障害者の社会モデルや合理的配慮に関する専門性を有した者が構成に含まれるか等の課題があると思われる。 | （相談及び紛争の防止等のための体制の整備）  第１４条　国及び地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする。  （障害者差別解消支援地域協議会）  第１７条　国及び地方公共団体の機関であって、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事するもの（以下この項及び次条第二項において「関係機関」という。）は、当該地方公共団体の区域において関係機関が行う障害を理由とする差別に関する相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うため、関係機関により構成される障害者差別解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。 | （雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）  第３６条の４の２ 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。  （苦情の自主的解決）  第７４条の４ 事業主は、第３５条及び第３６条の３に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。 |