

4 障害を理由とする差別の 解消や障害者の雇用の促進 に関連する法改正について

弁護士 草地 邦晴

Q4-1 障害者差別解消法の概要とその改正

障害を理由とする差別の解消に向けた法改正がなされたと聞きました。どのような法改正がなされたのでしょうか？ また、その目的は何ですか？

A4-1

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が一部改正され、令和6年4月1日に施行されました。この法律は、障害の有無により分け隔てられることなく、相互に共生する社会の実現をめざしたもので、障害がある人への「不当な差別的取扱い」を禁止し、「合理的配慮の提供」や「環境の整備」を行うことを求めています。今回の法改正で、国や地方公共団体の責務をより明確化、強化した他、事業者による合理的配慮の提供を義務化しました。

解説

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(以下「本法」と言う。)は、平成25年、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を実現することを目的として制定された。障害者制度改革推進の一環として、障害者基本法の改正や障害者総合支援法などとともに立法化されたものである^{1,2}。

その柱は、「不当な差別的取扱いの禁止」「合理的配慮の提供」「環境の整備」にあるが、国、都道府県、市町村はその具体例を盛り込んだ「対応要領」を定めてこれを遵守し、さらには事業を所管する機関は、当該事業を行う事業者が参考として取り組むべき「対応指針」を定めるものとされ、事業者はこれを参考に自主的に取り組みを行うことが期待されている。国民は、「障害を理由とする差別の解消の推進に寄与するよう努めなければならない。」(本法第4条)とされていることも注目される。

障害者差別解消法が対象とする範囲は広く、同法の対象となる「障害者」は、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害や高次脳機能障害も含む。)のある人の

他、心や体のはたらきに障害がある人で障害や社会の中にあるバリアによって、日常生活や社会生活に相当な制限を受けている人すべてが対象とされている。

また、義務を負うこととなる「事業者」とは、商業その他の事業を行う企業や団体、店舗であり、営利・非営利、個人・法人の別を問わないものとされ、同じサービス等を反復継続する意思をもって行う者であれば、個人事業主やグループなども対象となるとされている上、教育、医療、福祉、公共交通など、日常生活及び社会生活全般に係る分野が広く対象とされていることには、注意を要する(なお、雇用、就業については障害者雇用促進法が定めている)。

Q4-2 不当な差別的取扱いの禁止

「不当な差別的取扱いの禁止」の具体的内容を教えてください。どのような行為が禁止されることとなっているのでしょうか？

A4-2

障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由としてサービスの提供を拒否することや、サービスの提供に当たって場所や時間帯などを制限したり、障害のない人には付けない条件を付けることが該当するとされています。

解説

本法は、行政機関等はその事務又は事業を行うに当たり、事業者はその事業を行うに当たり、いずれも「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」(本法第7条1項、第8条1項)と定めている。正当な理由がある場合はこの限りではないが、「正当な理由」に相当するのは、客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合であって、個別の事案ごとに具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する必要があるとされている³。しかし、個々の具体的場面での判断は、容易ではないことも想定される。

具体的な例として、一般的には、受付対応を拒否すること、本人を無視して介助者や支援者、付添人のみに話しかけること、保護者や介助者が一緒にいないとお店に入れないといった対応が挙げられているが、より具体的な例については、事業分野ごとに、主務大臣が定める「対応指針」(ガイドライン)が定められていることから、これが参考になる⁴。

例えば、金融庁の対応指針では、不当な差別の例と

して、障害があることを理由として、一律に入店時間、入店場所等に条件を付したり、一律に介助者等の同行を求めること、一般に電話等を利用して行うことができる手続きについて、障害により本人確認ができないことを理由として、一律に来店を求めたり対応に差を設けることなどが挙げられている。他方で、正当な理由がある例として、窓口等で手続きを行うため、障害者本人に同行した者が代筆しようとした際に、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意思を確認することが挙げられている。障害者本人の損害発生の防止の観点とされるところであり、当然であろう。

なお、仮に正当な理由があると判断される場合であっても、障害のある人にその理由を説明し、理解を努めることが大切とされている³。相互の理解・認識を共通にし、検証を容易にするためにも必要なことであろう。

Q4-3 合理的配慮の提供

「合理的配慮の提供」とは、具体的にはどのようなことを言うのでしょうか。小さな事業体では十分なことはとてもできませんが、どこまでやらなければならないのでしょうか？

A4-3

障害のある人から、社会的な障壁を取り除くために対応を必要としている旨の意思が伝えられたときには、加重な負担とならない範囲で対応することが求められます。改正法の施行により令和6年4月1日から事業者においても義務となりました。

解説

行政機関等は、その事務また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（本法第7条第2項）ところ、事業者もまた、同様の合理的な配慮をしなければならないことが義務化された（本法第8条第2項）。

対応の要否は、その実施に伴う「負担が加重でないとき」か否かによることとなるが、その判断は、具体的場面や状況に応じて、次の要素等を考慮し、総合的・客観的に判断することが必要とされている³。

- ・事務・事業への影響の程度(事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か)
- ・実現可能性の程度(物理的・技術的制約、人的・体制上の制約)
- ・費用・負担の程度
- ・事務・事業規模
- ・財政・財務状況

事業者においては、事業ごとに異なる考慮が必要で、事業規模、財務状況、物的・人的制約が事業所ごとに異なっている上、障害のある人の側の事情もそれぞれ異なることから、負担が加重であるかどうかを判断することが難しい場面がある。また加重であるとしても、これに代わる措置をとるべきか否かといった判断も難しい。

この点については、障害者と事業者が対話を重ね、解決策を検討していくことが重要で、双方が持っている情報や意見を伝え合って「建設的対話」の中から代替となる手段を見つけていくべきことが示されている³。ただ、事業者としては個々の場面で対応しなければならず、苦慮する場面も想定される。

参考までに消費者庁の対応指針において示された、合理的配慮の提供義務違反の事例を紹介すると、イベント会場内の移動に際して支援を求める申し出があった場合に、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、支援を断ることや、電話等を使って行う手続きの場合、手話通訳者や盲ろう者向け通訳者等を通して電話等で行う本人の認証を認めないこと、などがあげられている。反対に合理的配慮の提供義務に反しないとされているものとして、事業の一環として行っていない業務の提供を求められた場合にこれを断ることや、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、人的体制・設備がないことを理由として対応を断ることなどが挙げられている⁴。

Q4-4 環境の整備

「環境の整備」としてどのようなことが求められているのですか？ 合理的配慮の提供とは何が違うのでしょうか？

A4-4

環境の整備とは、個別の場面において、個々の障害者に対する合理的な配慮が的確に行うことができるよう、不特定多数の障害を持つ人を対象として行う事前の改善措置をいいます。合理的配慮の提供は、障害を

持つ人から具体的な意思の表明があった場合に問題となる点で異なります。

解説

本法第5条は、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と定める。行政機関、事業者ともに努力義務とされている。

例えば車椅子の方の申し出に応じて、存在している段差に一時的に携帯用スロープを設けるのは合理的配慮の提供であり、そのような不特定多数の方の来店を想定して、予め段差を無くした店舗の設計を行うことは、環境の整備にあたると思われる。

環境の整備の例としてあげられているものとしては次のようなものがある³。

- ・ 公共施設や交通機関におけるバリアフリー化
- ・ コミュニケーションを支援するためのサービス
- ・ 介助者などの人的支援
- ・ 障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上
- ・ 職員に対するソフト面の対応（職員・社員を対象とした研修やマニュアルの整備など）

より具体的な例として、経産省の指針に挙げられている例でいえば、障害者から申込書類への代筆を求められた場合に備え、予め適切な代筆の仕方について職員研修を行うとともに、代筆で差し支えないものについては、本人の意向を確認しながら代筆を行うこと、オンラインでの申込手続が必要な場合に、求めに応じて電話や電子メールでの対応を行うとともに、ウェブサイト等の改良を行うこと、階段の手すりを設置すること、緊急時における障害者への対応方法を事前に取り決め、定期的に訓練を実施すること、などが挙げられている⁴。

Q4-5 障害者雇用促進法改正の概要

障害者の就労を支援するための法改正があったと聞いています。具体的にはどのような改正があったのでしょうか？

A4-5

障害者雇用促進法の一部改正を含む障害者総合支援法の改正法案が令和4年に成立しています。主な改正点として、雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化、障害者法定雇用率の引上げと支援策の強化、障

害者雇用調整金・報酬金の支給方法の見直しや、助成金の拡充などが定められ、順次施行されています⁵

解説

障害者雇用促進法第5条は、「すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適当な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」と定めていたが、事業主の責務として、障害者の「職業能力の開発及び向上に関する措置」を加える改正が行われた。

これにより、具体的には、次のような環境整備、取組が期待されている⁶。

- ・ 障害のある方がその特性や希望に応じて能力を発揮できる業務の提供
- ・ 雇入れ後も、職域開発や業務の選定を通じて多様な業務に取り組む機会、特性を生かしその能力を発揮する機会の提供
- ・ 障害者本人の希望、能力等を踏まえた業務目標の設定、業務実績等を踏まえた人事評価、その結果に基づく待遇の実施
- ・ キャリア形成の視点を踏まえた継続的な能力開発・向上の機会の提供

次に、障害者雇用率について改正され、法定雇用率が令和6年4月から2.5%（2.3%から）に引き上げられた（令和8年にさらに2.7%に引き上げが予定されている）。対象事業主の範囲も40人以上（43.5人以上から）に広がった（令和8年にさらに37.5人に拡大が予定されている）。令和7年4月以降、除外率設定業種における除外率の引き下げも予定されている。事業者だけではなく、国や地方公共団体等の法定雇用率も段階的に引き上げとなる⁷。

その算定方法も改正され、障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の雇用機会の拡大を図る観点から、週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の身体・知的障害者、精神障害者の算定について、実雇用率上0.5人と算定することとされた⁷。

障害者雇用には、様々な環境整備に経済的負担が伴うことから、障害者を数多く雇用している企業には障害者雇用調整金・報奨金が支給されているが、令和6年度の実績に基づいて、令和7年度の支給から減額される一方、障害者の雇入れ及び雇用継続に対する相談支援等に対応するための助成措置を新設するとともに

に、既存の助成金（障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金等）についても拡充することとされている⁷（詳細は注釈5参照）。

- 1 障害者施策の総合的な推進(内閣府)
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/wakugumi.html>
- 2 障害を理由とする差別の解消の推進(内閣府)
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>
- 3 障害者の差別解消に向けた理解促進ポータルサイト
<https://shougaisha-sabetukaishou.go.jp/>
なお、文中の解説は基本的に同サイトの記載内容を参考にして
いるが、意見にかかる部分は筆者の個人的な見解である。
- 4 関係府省庁所管事業分野における障害を理由とする差別の解消
の推進に関する対応指針
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/taioshishin.html>
- 5 令和4年障害者雇用促進法の改正等について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00019.html
- 6 厚生労働省のパンフレット
<https://www.mhlw.go.jp/content/001120324.pdf>
- 7 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について(厚労省)
<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>