

## 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律について

## 1 主な経過

平成 16 年 6 月	障害者基本法改正 (施策の基本的理念として差別の禁止を規定)
平成 18 年 12 月	国連が「障害者権利条約」を採択 (平成 20 年 5 月発効)
平成 19 年 9 月	日本が「障害者権利条約」に署名
平成 23 年 6 月	障害者虐待防止法制定 (平成 24 年 10 月施行)
平成 23 年 8 月	障害者基本法改正 (合理的配慮の概念を規定)
平成 24 年 6 月	障害者総合支援法制定
平成 25 年 6 月	障害者差別解消法制定 (平成 28 年 4 月施行)
平成 26 年 1 月	日本が「障害者権利条約」を批准 (平成 26 年 2 月発効)

## 2 法の主な内容

## (1) 目的

障がいを理由とする差別の禁止に関するより具体的な規定を示し、それが遵守されるための具体的な措置等を定めることにより、障害者基本法第 4 条の差別禁止の基本原則を具体化し、全ての国民が障がい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向け、障がいを理由とする差別の解消を推進すること。

## (2) 障がいを理由とする差別の禁止

	差別的取扱いの禁止	合理的配慮の不提供の禁止
国・地方公共団体等	法的義務	法的義務
民間事業者	法的義務	努力義務

## (3) 具体的な取組

## ① 障がいを理由とする差別の解消の推進に関する基本方針等

## 障がいを理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(6条)

位置付け 障がい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、政府において施策の基本的な方向や対応要領・対応指針の基本となる考え方等を示すもの。

内 容 ① 障がい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  
② 行政機関等が講ずべき障がい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 事業者が講ずべき障がい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  
④ その他障がい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

## 基本方針に則して作成

## 国等職員対応要領(9条)

国の行政機関の長及び独立行政法人等が作成。障がいを理由とする差別の禁止に関して当該機関等の職員が適切に対応することができるよう、当該機関等における不当な差別的取扱いの具体例や合理的配慮の好事例等を示す

## 地方公共団体等職員対応要領(10条)

地方公共団体の機関及び地方独立行政法人が作成。障がいを理由とする差別の禁止に関して当該機関等の職員が適切に対応することができるよう、当該機関等における不当な差別的取扱いの具体例や合理的配慮の好事例等を示す  
※ 努力義務

## 事業者のための対応指針(11条)

主務大臣が作成。障がいを理由とする差別の禁止に関して事業者が適切に対応することができるよう、当該事業分野における不当な差別的取扱いの具体例や合理的配慮の好事例等を示す

## ② 相談及び紛争の防止等のための体制の整備(14条)

障がいを理由とする差別の解消を効果的に推進するため、障がい者等からの相談に応じ、紛争の防止や解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図る。(既存の組織等を活用)

## ③ 障害者差別解消支援地域協議会(17条)

国及び地方公共団体の機関により協議会を組織し、地域においてこれら機関が行う障がいを理由とする差別に関する相談や差別解消のための取組を効率的かつ円滑に行うためのネットワークを構築する。

## ④ 事業主による措置に関する特例(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の定めるところによる。

## 3 具体的な対応(案)

条	内 容	対 応
第 10 条	地方公共団体等職員対応要領の作成	道・教育委員会・道警等における検討
第 14 条	紛争解決機関の整理(既存組織の活用等)	地域づくり委員会の活用など、必要な体制整備の検討
第 17 条	障害者差別解消支援地域協議会の設置	既存組織の改変による対応の検討
全体	北海道障がい者条例の改正	基本方針や対応指針等を踏まえ検討(条例改正の要否を含む)

# 障害者の雇用の促進等に関する法律について

## 1 主な経過

平成 20 年 12 月 障害者雇用促進法第九次改正法成立

・ 納付金制度の対象範囲の拡大 (H22.7 施行:200 人以上、H27.4 施行:100 人以上)

・ 雇用義務の対象の拡大 (短時間労働者 (週 20 時間以上 30 時間未満) を算定に含める) 等

平成 25 年 6 月 障害者雇用促進法第一〇次改正法成立

## 2 法の主な内容

### (1) 法の目的

障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

### (2) 制度の概要

事業主に対する措置	雇用義務制度	障害者雇用率に相当する人数の身体障がい者・知的障がい者の雇用の義務付け 民間 2.0% 国、地方公共団体等 2.3% 教育委員会 2.2%
	納付金制度等	納付金：雇用率未達成事業主 不足 1 人につき 月額 5 万円徴収 調整金：雇用率 達成事業主 超過 1 人につき 月額 2.7 万円支給 ※常勤労働者 200 人超のみ。(H27.4~100 人超に拡大) 各種助成金 (障がい者を雇用するための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給)
障害者本人に対する措置	職業リハビリテーションの実施	地域の就労支援関係機関において、障がい者の職業生活における自立を支援 ＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞

## 3 第一〇次改正の主な内容

### (1) 概要

雇用の分野における障がい者に対する差別の禁止及び障がい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、障がい者の雇用に関する状況に鑑み、精神障がい者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

### (2) 改正の概要

項目	内容		施行期日
障害者権利条約の批准に向けた対応	ア 差別の禁止	雇用の分野における障がいを理由とする差別的取扱を禁止	H28.4.1
	イ 合理的配慮の提供義務	事業主に、障がい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義務付け。 ただし、過重な負担を及ぼす場合を除く。	H28.4.1
	ウ 苦情処理・紛争解決援助	事業主に、ア及びイに係る障がい者からの苦情の自主的な解決を努力義務化。 ア及びイ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。	H28.4.1
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がい者を加える。 ただし、施行後5年間に限り、精神障がい者を加えることに伴う法定雇用率の引き上げ分について、本来の算定率よりも低くすることを可能とする。		H30.4.1
その他	障がい者の範囲の明確化など		H25.6.19

## 4 具体的な対応（案）

今後、国が策定する指針を参考に検討を進める。（労働政策審議会障害者雇用分科会にて審議）