

『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）』案の概要

第1章 総則（1条から5条）

- 1 位置づけ** 障害者基本法の差別禁止の原則を具体化する新規立法
- 2 目的** 障害者基本法の基本的な理念にのっとり、差別の解消の推進に関する基本事項や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、もって分け隔てのない共生社会の実現に資すること
- 3 定義** ○障害者 ○社会的障壁 ○行政機関等（国の行政機関、独立行政法人等、地方公共団体、地方独立行政法人） ○事業者
- 4 責務** ○国、地方公共団体の責務 ○国民の責務
- 5 環境整備** 行政機関等、事業者は、必要かつ合理的な配慮を行うための環境の整備に努めなければならない

第2章 基本方針（6条）

- 1 基本方針** 政府は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針を策定
- 2 内容** ○差別解消推進施策の基本的な方向
○行政機関等が講ずべき措置に関する基本的な事項
○事業者が講ずべき措置に関する基本的な事項
○その他重要事項
- 3 手続き** 内閣総理大臣が基本方針の案を作り、閣議で決定
- 4 意見聴取** ○障害者その他の関係者の意見
○障害者政策委員会の意見
- 5 公表等** ○基本方針の公表
○基本方針の変更の場合は上記を準用

第3章 差別解消措置（7条から13条）

行為主体	差別			策定者	策定
	不当な差別的取扱い	合理的配慮の不提供			
行政機関等	禁止	提供義務	対応要領	国の行政機関の長 独立行政法人等 地方公共団体の機関 地方独立行政法人	義務 努力義務
事業者	禁止	提供努力義務	対応指針	主務大臣(行政措置)	義務

- 雇用主については障害者雇用促進法の定めによる
- 対応要領、対応指針は、基本方針に即し、かつ、予め障害者その他の関係者からの意見を反映させるための措置をとることが必要
- 対応指針に定める事項に関しては、主務大臣による報告の徴収、助言、指導、勧告の行政措置がある

第4章 差別解消支援措置（14条から20条）

- 1 体制整備** 国及び地方公共団体による相談と紛争の防止等のための体制の整備
- 2 啓発活動** 国及び地方公共団体による啓発活動
- 3 情報収集** 差別とその解消のための取組に対する国による情報の収集、整理、提供
- 4 障害者差別解消支援地域協議会**
 - 構成 国及び地方公共団体の機関で、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。その他、必要と認められるNPO法人、学識経験者等
 - 事務 情報の交換、相談・差別解消の取組に関する協議、関係機関等による差別解消の取組

第5章 雑則（21条～24条） 第6章 罰則（25条～26条）

- 附則** 施行日は平成28年4月1日。施行3年後、必要な見直し等
- 条例との関係** 上乗せ、横出し等、条例の内容を拘束するものではない

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

目次

第一章 総則（第一条―第五条）

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（第六条）

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（第七条―第十三条）

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（第二十一条―第二十四条）

第六章 罰則（第二十五条・第二十六条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 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。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

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。）がある者であつて、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。

三 行政機関等 国の行政機関、独立行政法人等、地方公共団体（地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。第七号、第十条及び

附則第四条第一項において同じ。）及び地方独立行政法人をいう。

四 国の行政機関 次に掲げる機関をいう。

イ 法律の規定に基づき内閣に置かれる機関（内閣府を除く。）及び内閣の所轄の下に置かれる機関

ロ 内閣府、宮内庁並びに内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項及び第二項に規定する機関（これらの機関のうち二の政令で定める機関が置かれる機関にあつては、当該政令で定める機関を除く。）

ハ 国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第三条第二項に規定する機関（ホの政令で定める機関が置かれる機関にあつては、当該政令で定める機関を除く。）

ニ 内閣府設置法第三十九条及び第五十五条並びに宮内庁法（昭和二十二年法律第七十号）第十六条第二項の機関並びに内閣府設置法第四十条及び第五十六条（宮内庁法第十八条第一項において準用する場合を含む。）の特別の機関で、政令で定めるもの

ホ 国家行政組織法第八条の二の施設等機関及び同法第八条の三の特別の機関で、政令で定めるもの

ヘ 会計検査院

五 独立行政法人等 次に掲げる法人をいう。

イ 独立行政法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三三号）第二条第一項に規定する独立行政法人をいう。ロにおいて同じ。）

ロ 法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人（独立行政法人を除く。）又は特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政庁の認可を要する法人のうち、政令で定めるもの

六 地方独立行政法人 地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第一項に規定する地方独立行政法人（同法第二十一条第三号に掲げる業務を行うものを除く。）をいう。

七 事業者 商業その他の事業を行う者（国、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人を除く。）をいう。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、この法律の趣旨にのっとり、障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(国民の責務)

第四条 国民は、第一条に規定する社会を実現する上で障害を理由とする差別の解消が重要であることに鑑み、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。

(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)

第五条 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。

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

第六条 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。

2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 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

二 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

三 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

四 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

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求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。

5 内閣総理大臣は、第三項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

6 前三項の規定は、基本方針の変更について準用する。

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

(行政機関等における障害を理由とする差別の禁止)

第七条 行政機関等は、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。

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つた場合において、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。

（事業者における障害を理由とする差別の禁止）

第八条 事業者は、その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。

2 事業者は、その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つた場合において、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するように努めなければならない。

（国等職員対応要領）

第九条 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、当該

国の行政機関及び独立行政法人等の職員が適切に対応するために必要な要領（以下この条及び附則第三条において「国等職員対応要領」という。）を定めるものとする。

2 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、国等職員対応要領を定めようとするときは、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じなければならない。

3 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、国等職員対応要領を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 前二項の規定は、国等職員対応要領の変更について準用する。

（地方公共団体等職員対応要領）

第十条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、

当該地方公共団体の機関及び地方独立行政法人の職員が適切に対応するために必要な要領（以下この条及び附則第四条において「地方公共団体等職員対応要領」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、地方公共団体等職員対応要領を定めようとするときは、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よう努めなければならない

ない。

3 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、地方公共団体等職員対応要領を定めたときは、遅滞なく、これを公表するよう努めなければならない。

4 国は、地方公共団体の機関及び地方独立行政法人による地方公共団体等職員対応要領の作成に協力しなければならない。

5 前三項の規定は、地方公共団体等職員対応要領の変更について準用する。

(事業者のための対応指針)

第十一条 主務大臣は、基本方針に即して、第八条に規定する事項に関し、事業者が適切に対応するために必要な指針（以下「対応指針」という。）を定めるものとする。

2 第九条第二項から第四項までの規定は、対応指針について準用する。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第十二条 主務大臣は、第八条の規定の施行に関し、特に必要があると認めるときは、対応指針に定める事項について、当該事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(事業主による措置に関する特例)

第十三条 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（昭和三十五年法律第二百二十三号）の定めるところによる。

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

(相談及び紛争の防止等のための体制の整備)

第十四条 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。

(啓発活動)

第十五条 国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の解消について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、障害を理由とする差別の解消を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第十六条 国は、障害を理由とする差別を解消するための取組に資するよう、国内外における障害を理由とする差別及びその解消のための取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(障害者差別解消支援地域協議会)

第十七条 国及び地方公共団体の機関であつて、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。

2 前項の規定により協議会を組織する国及び地方公共団体の機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 特定非営利活動促進法(平成十年法律第七号)第二条第二項に規定する特定非営利活動法人その他の

団体

二 学識経験者

三 その他当該国及び地方公共団体の機関が必要と認める者

(協議会の事務等)

第十八条 協議会は、前条第一項の目的を達するため、必要な情報を交換するとともに、障害者からの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に関する協議を行うものとする。

2 関係機関及び前条第二項の構成員（次項において「構成機関等」という。）は、前項の協議の結果に基づき、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行うものとする。

3 協議会は、第一項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるとき、又は構成機関等が行う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に関し他の構成機関等から要請があつた場合において必要があると認めるときは、構成機関等に対し、相談を行った障害者及び差別に係る事案に関する情報の提供、意見の表明その他の必要な協力を求めることができる。

4 協議会の庶務は、協議会を構成する地方公共団体において処理する。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならぬ。

(秘密保持義務)

第十九条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十条 前三条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(主務大臣)

第二十一条 この法律における主務大臣は、対応指針の対象となる事業者の事業を所管する大臣又は国家公安委員会とする。

(地方公共団体が処理する事務)

第二十二条 第十二条に規定する主務大臣の権限に属する事務は、政令で定めるところにより、地方公共団

体の長その他の執行機関が行うこととすることができる。

(権限の委任)

第二十三条 この法律の規定により主務大臣の権限に属する事項は、政令で定めるところにより、その所属の職員に委任することができる。

(政令への委任)

第二十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十五条 第十九条の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第二十六条 第十二条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十八年四月一日から施行する。ただし、次条から附則第六条までの規定は、公布の日から施行する。

(基本方針に関する経過措置)

第二条 政府は、この法律の施行前においても、第六条の規定の例により、基本方針を定めることができる。
。この場合において、内閣総理大臣は、この法律の施行前においても、同条の規定の例により、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた基本方針は、この法律の施行の日において第六条の規定により定められたものとみなす。

(国等職員対応要領に関する経過措置)

第三条 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、この法律の施行前においても、第九条の規定の例により、国等職員対応要領を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた国等職員対応要領は、この法律の施行の日において第九条の規定により定められたものとみなす。

(地方公共団体等職員対応要領に関する経過措置)

第四条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、この法律の施行前においても、第十条の規定の例に

より、地方公共団体等職員対応要領を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた地方公共団体等職員対応要領は、この法律の施行の日において第十条の規定により定められたものとみなす。

(対応指針に関する経過措置)

第五条 主務大臣は、この法律の施行前においても、第十一条の規定の例により、対応指針を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた対応指針は、この法律の施行の日において第十一条の規定により定められたものとみなす。

(政令への委任)

第六条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、第八条第二項に規定す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の在り方その他この法律の施行の状況について検討を加え、必

要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

(障害者基本法の一部改正)

第八条 障害者基本法の一部を次のように改正する。

第三十二条第二項に次の一号を加える。

四 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二十五年法律第 号）の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

(内閣府設置法の一部改正)

第九条 内閣府設置法の一部を次のように改正する。

第四条第三項第四十四号の次に次の一号を加える。

四十四の二 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二十五年法律第 号）第六条第一項に規定するものをいう。）の作成及び推進に関すること。

理由

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ため、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必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見（概要）部会三役作成

障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備をはじめとする制度の集中的な改革

「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」
(平成22年6月閣議決定)
「障害を理由とする差別を禁止するとともに、差別による人権被害を受けた場合の救済等を目的とした法制度の在り方について」検討

差別禁止部会における検討
平成22年11月～平成24年9月
H22.11～障がい者制度改革推進会議
H24.7～障害者政策委員会 } の下に設置

法制の制定について
部会の意見
平成24年9月14日

政府において法案を作成、平成25年常会への提出を目指す

法律の必要性

- 差別に当たると思われる事案が多数存在するが、既存の法律では解決が十分ではない
 - 一方で障害への理解不足に起因する場合も、多くの国民は「差別はよくない」と意識
- 何が差別に当たるのか「物差し」を明らかにし社会的ルールとして共有すること
簡易迅速な紛争解決の仕組み等の法的な保護の仕組みを用意すること

第1部 総則

「理念」として重要な視点

- 「完全参加と平等」 → 差別の早急な解消
- 「共生社会」の実現
→ 相手方を一方的に非難し制裁する趣旨ではない
- 「多様性」や「差異」の尊重
→ 社会全体に活力をもたらすものである

目的規定に明記すべき視点

- ① 行為規範（人々の判断基準）の提示
- ② 差別からの法的保護
- ③ 国等の責務を明らかにすること
- ④ 共生社会の実現

国等の責務

● 差別の防止に向けた調査や啓発 ● ガイドラインの作成 ● 解決の仕組みの円滑な運用 ● 関係機関の連携確保 ● 関係機関の職員等に対する研修や人材育成など
(特に留意すべき領域：障害女性、ハラスメント、欠格事由)

「障害に基づく差別」とは何か

1. 「障害」とは 障害者基本法と同様、機能障害(インペアメント)を中心に据えることが妥当

2. 「障害に基づく差別」とは 「不均等待遇」及び「合理的配慮の不提供」をいう

① 不均等待遇

障害又は障害に関連する事由を理由とする区別、排除又は制限その他の異なる取扱い

ただし、当該取扱いが客観的に見て、正当な目的の下に行われたものであり、かつ、その目的に照らして当該取扱いがやむを得ないといえる場合は例外となる

② 合理的配慮の不提供

障害者の求めに応じて、障害者が障害のない者と同様に人権を行使し、又は機会や待遇を享受するために必要かつ適切な現状の変更や調整を行うことを合理的配慮といい、これを行わないことは、差別となる。

ただし、相手方にとって「過度な負担」が生じる場合は例外となる

- 経済的・財政的なコストの面では、相手方の性格、業務の内容、業務の公共性、不特定性、事業規模、その規模から見た負担の割合、技術的困難の度合い等を考慮
- 業務遂行に及ぼす影響の面では、合理的配慮の提供により、業務遂行に著しい支障が生じるのか、提供される機会やサービス等の本質が損なわれるかどうかを考慮

第2部 各則（特に重要と思われる10分野）

各分野で、法の対象とする範囲（どのような場面での差別を対象とするか、誰を対象とするか）、「障害に基づく差別」の具体的な内容などについて、考え方を整理。

【参考】各分野の事例

公共的施設・交通機関	段差のため利用できない、宿泊や乗り物の利用を断られる
情報・コミュニケーション	災害時緊急情報などが障害者に配慮しない形で提供される
商品・役務・不動産	「親を連れて来い」など言われ、日用品を売ってくれない
医療	十分な説明がないまま、治療をさせられる
教育	地域の学校へ行けない、授業・行事に参加させて貰えない
雇用	障害を理由として退職を強要される
国家資格等	点字受験などが用意されていない
家族形成	母子保健サービスなど障害のある親には利用が困難
政治参加（選挙等）	選挙に関する情報提供について十分な配慮を受けられない
司法手続	取り調べに当たって障害特性が考慮されていない

第3部 紛争の解決

求められる機能

- ① 相談及び調整
自主的な解決が望めない場合に、まずは相談を受けて、理解のある人材が仲に入り、納得を得ながら、関係を調整すること
- ② 調停、斡旋、仲裁、裁定
専門的な知識、素養、経験を有する専門家を含む中立・公平な機関による調停、斡旋等により、解決を図ること

簡易迅速な紛争解決の仕組みと司法判断

- ① 相談及び調整を担える市町村単位の身近な相談機関
- ② 調停等を担える都道府県単位の中立・公平な機関と中央に置かれる機関
- ③ 最終的には、裁判所による司法判断

障害者に対する差別 と思われる事例集

下記の事例集その他をもとに作成

- 障害者差別に該当すると思われる事例
(作成 千葉県)
- 障害に基づいた、差別と思われる事例集
(作成 ヒューマンネット熊本、
障害者差別禁止条例をつくる会)

直接差別と思われる事例



保育園に行きたい

◆保育所の面接時「腐った魚のような目をしている。障害児の母は働かないで自分の子供の面倒を見なさい」と言われた。



残念ですが

◆バス旅行ツアーに申し込もうとしたところ「付き添いがあっても障害者はお断りします」と即答された。



◆あるスポーツクラブで聴覚障害者の入会は認められないと言われた。理由は水泳中、気を失ったら声をかけても分からないし責任が持てないとのこと。

「気を失えば健常者でも同じではないか」と言っても、「とにかくだめ」の一点張り。

直接差別と思われる事例



◆医師から「耳が聞こえずコミュニケーションがとれないから出産は帝王切開で！」と言われた。



◆就職して9年、職場環境にも恵まれ重要な立場になったが、雇用形態は嘱託のまま、昇給もない。新入社員に仕事を教えている私と新入社員が同賃金では納得できない。

入社時の説明では「当社では障害者の雇用は嘱託というシステムです」と言われたが、職場環境が良だけに会社には直接訴えにくい。



◆タクシーに乗るときに身障者手帳を提示。「ダメ」と手振りで乗車拒否

直接差別と思われる事例



◆就学時健康診断にて。親が、兄弟のいる学校に通わせたいと強く希望しているのに、教育委員会から養護学校に行けと言われた。

早朝の電話など嫌がらせのような仕打ちを受けた。障害のない子ならば絶対にこんな経験はしない。分離・隔離・排除されたくない。

◆小学校の修学旅行に通常学級と一緒に連れて行ってもらえなかった。特殊学級の合同旅行に行くから必要ないと言われた。



直接差別と思われる事例



どこにも
住めないの？

◆不動産の賃借契約を交わし、契約金も支払った後なのに、精神障害者であることが分かった途端、「奇声をあげたりするのですか?」「暴れたりするのですか?」と質問された。隣近所に迷惑をかけたり家賃を滞納したりしたこともないと言明したにもかかわらず、契約は無効とされた。

◆授業にほとんど支障がないにもかかわらず、目が見えなくなったという理由で、教師を辞めさせられた。



間接差別と思われる事例



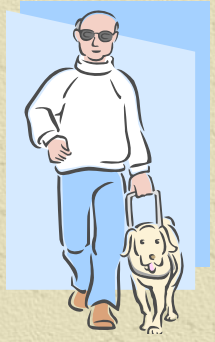
◆中学校の中間試験や期末試験、あるいは、高校入試に英語のヒアリングがあった。耳が聞えないので、さっぱり内容が分からず、適当に回答した。

◆地方自治体の一般採用試験において、試験申込用紙、受験票に自署すること、活字印刷物を読めること、電話対応や面接が可能なこと、を要件としている。



関連差別と思われる事例

◆盲導犬を連れて飲屋に行ったら入店を断られた。



◆車いすでレストランに入ろうとしたら、満杯だと断られた。
友人に中をのぞいてもらったら、十分空いていた。

合理的配慮に関する事例



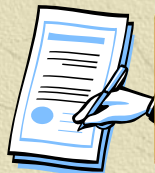
◆聴覚障害のある人が、拘置所に入っている聴覚障害者に面談する際、手話を使おうとしたら、面会禁止となったり、筆談を強要された。
現在では、職員などの手話通訳による面会ができるようになった。

◆普通中学校で教室の移動などで大変な思いをした。階段の上り下りが大変。



◆職場で、高い場所にあるものがとれないとお願いしても「給料をもらっているなら、他の人と同じように自分でやれ」と言われた。

合理的配慮に関する事例 9



◆全盲の弁護士が、家庭裁判所で遺言書検認手続きに立ち会うため、視覚を補う補助者の同席が不可欠である旨説明し、自ら同伴した補助者の同席を許可するよう求めたが、認められなかった。

◆耳が不自由なので、夜間急病診療所に電話で問い合わせができない。FAX等の受付もない。



◆知的障害の特性に配慮しないまま警察や検察で取り調べられ、冤罪になりそうになった。

合理的配慮に関する事例 10

◆車いすを用いている高等学校1年生の親。「校内の移動は親の責任で」という学校の要請で、私は入学式の日から毎日学校で待機している。



◆話し合いに参加する場合、読めない漢字ばかりの資料しかなくて、知的障害の人は事実上ついていけない。

合理的配慮に関する事例 11

◆会社の会議に手話通訳をつけてほしいと言っても、「企業秘密があるから外部の人はだめ」と言われる。会議が分からず意見を言う場がない。



◆発語障害のある知的障害者が、裁判所で民事事件の裁判で証言をする際、発語不明瞭で聞き取れない証言を通訳する人をつけるよう申し入れたが、法的根拠がない、解釈が入り込む余地があるのではないかと等と言われ、ついに実現しなかった。

◆映画館で邦画には字幕がなく、自由に好きなものが見られない。



ハラスメントと思われる事例 12

◆知的障害のある方が一人でバスに乗ろうとした。まだ何も誰にも迷惑をかけていないのに、運転手が「乗るな！降りろ！」と言い、何故だかわからないまま降りると、また運転手に「バカ！」と言われたそうです。

◆健康診断で、医師から大勢の人のいる中で、「なんだこの子はダウン症じゃないか。すぐ死ぬぞ。」と言われた。まともな医療すら受けられない。

◆二日酔いでラーメン屋に行ったら「障害者のくせに酒を飲むの？」と言われた。

◆散歩中、年配の女性がニコニコと寄ってきたが、追い越し際に振り向いて「かわいそうにね」と捨てぜりふのように言って立ち去った。

◆(学校で)病気がうつると言って遊んでくれなかった。

◆「〇〇学級って、馬鹿なんだよね」と、同じ学校の子に言われる。

◆お店の店員に赤ちゃん言葉で話しかけられる。

◆施設で夜間のトイレ介助が男性だった。(女性)