

弁護士法人 ASK 川崎

〒210-0005 川崎市川崎区東田町 5-3 ホンマビル 4階 TEL:044-230-1725 / FAX:044-230-1726

HP:<https://www.s-dori-law.com/> (右のQRコードから読み込めます。)

【所属弁護士】弁護士 伊藤 諭 弁護士 竹内 克己
弁護士 柴田 剛 弁護士 菊池 帆花
(神奈川県弁護士会所属)

【事務局】3名(岡田・池田・林田)



知人・友人などからのご紹介案件も大歓迎です。ご相談の予約については、当事務所HPの問合せフォームまたはお電話にて承ります。

「不適切にもほどがある」

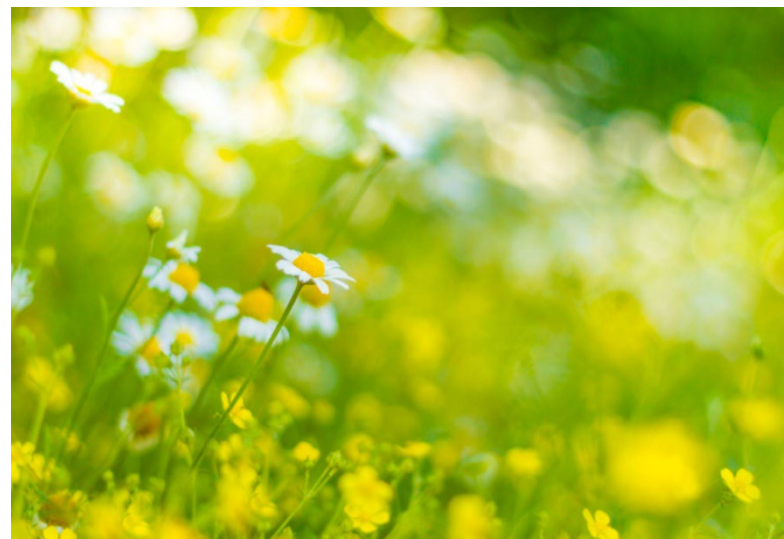
今シーズン話題のこのドラマ。私たち昭和世代には、よくもわるくも懐かしい不適切のオンパレードでした。セクハラや体罰、部活でのうさぎ跳びや水飲み禁止、坊主の強要などは当たり前。電車やバスの中では平気でタバコを吸うし、発言のデリカシーも皆無。思い返せば、小学校の職員室はおろか、教室でも先生がタバコを吸っている時代。路上駐車が何重にも重なり、飲酒運転の車がバンバン走ってる。まあ、昭和ってほんとにひどい時代でしたね(笑)

当時は、性別不合(身体的な性と自身で認識する性が一致しない状態)に対する理解など微塵もなく、当事者はひた隠しにするか、自ら笑いに変えて(というか笑われる覚悟をして)カミングアウトするしかありませんでした。24歳を過ぎた女性が独身だとみんなでそれを揶揄する文化もありました。「他人の生きにくさ」に無頓着な時代だったと言えるかも知れません。

社会の認識が少しずつ変わっていき、そのたびに「強者」が文句をいいつつも、それがだんだん常識になっていく。きっと現代の「常識」ってそうやって作り上げていくものなんでしょうね。

近年よく耳にする「多様性」という言葉。多様性って結局は「他人の生きやすさを認めること」なのではないかと思います。いまは賛否があるかも知れませんが、ひとりひとりが「他人の生きやすさ」を認め、尊重する心を持っていれば、近い将来、「え?同性婚や選択的夫婦別姓など認めてなかったの?」というドラマが出てくるかもしれません。

弁護士法人ASK 代表社員 伊藤 諭



【改正障害者差別解消法】企業に求められる合理的配慮義務

1. はじめに

先月25日、日本コカ・コーラ株式会社は、サステナビリティの取り組みの一環として、高齢者や障がいのある方などがより便利に同社の自販機を利用できるように、コカ・コーラ公式アプリである「Coke ON(コークオン)」のアクセシビリティ機能を拡充した新バージョンを公開しました。同社によると、これまでのアプリ機能である、手元のスマホ操作だけでキャッシュレスでドリンクが買える「Coke ON Pay」や文字の大きな「ク

イックメニュー」、スマホのバイブ振動と連動した「近くの自販機を探し、接続する」機能に加えて、4月下旬からは、新たにアプリ操作画面の視覚情報やバイブの触覚情報、音声読み上げなどの聴覚情報も活用できるようになるようです。

たとえば視覚障がいのある方にとっては、補助者がいない限り、自販機の中にどのような商品が並べられているのかを知る余地はありません。また、補助者がいたとしても、自販機内の全商品の読み上げをお願い

することは憚られ、いくつかの商品を教えてくれた時点で、本来好みのものでなかったとしても購入を決めてしまうといったこともあります。そんなとき、音声読み上げ機能と購入機能を同時に備えたアプリがあったら…。

言葉で説明してしまえば簡単なことのようにも思えますが、障害のない人にとって、普段、当たり前のようにボタンを押せば飲み物が購入できる自販機に、こんな問題が潜んでいることに気付くことは難しいのが現実です。

そんな社会を少しでも変えていくため、昨年3月、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（通称：障害者差別解消法）が改正され、事業者による障害のある方への合理的配慮の提供が義務化されました。本改正に伴うルールは本年4月1日から施行されていますので、「え、そんな法律あったの？」という方や「改正されてるのは知ってるけど…」という方のために、さらっと読める改正障害者差別解消法のポイント解説をお届けします。



2. 障害者差別解消法の改正に至る背景

厚生労働省による「生活のしづらさなどに関する調査」や「社会福祉施設等調査」、「患者調査」などによると、我が国の各区分における障害者数の概数は、身体障害者436万人、知的障害者109万4千人、精神障害者614万8千人となっており、国民のおよそ9.2パーセントは何らかの障害を抱えながら生活をしています。そして、いずれの区分においても、障害者数は増加傾向にあり、すべての国民が障害の有無にかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合い、その人らしさを認め合いながら、ともに生きる社会を実現することは喫緊の課題です。

このような社会の状況を基に、政府は、障害者の活動を制限し、社会への参加を制約する社会のさまざまなバリアを除去するための取り組みをさらに進めていくため、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）を改正しました。

改正障害者差別解消法では、行政機関等及び事業者に対して、障害のある人への障害を理由とする不当な差別的取り扱いを禁止するとともに、障害のある人から申出があった場合に合理的配慮の提供を求めることなどを通じて、障害のある人もない人も共に生きる社会の実現を目指しています。

3. 障害者差別解消法の対象

(1). 障害者とは？

障害者差別解消法における「障害者」とは、障害手帳を持つ人のことだけを対象にするものではありません。身体障害のある人、知的障害のある人、精神障害のある人、発達障害のある人、高次脳機能障害のある人、その他心や体のはたらきに障害のある人、難病などに起因した障害を有する人など、障害や社会の中にある有形・無形のさまざまな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すべての人が対象になります。もちろん、この中には大人だけでなく障害のある子どもも含まれています。

(2). 事業者とは？

障害者差別解消法における「事業者」とは、商業その他の事業を行う企業や団体、店舗など同じサービス等を反復継続して行う意思を有するものをいいます。営利・非営利の別、個人・法人の別は問いません。個人事業主やボランティア活動をするグループなどであっても事業者に含まれています。

(3). 対象分野は？

障害者差別解消法の対象となる分野は、教育、医療、福祉、公共交通等だけでなく、日常生活及び社会生活の全般に関わるさまざまな分野が幅広く含まれます。なお、雇用や就業については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」によって定められることになっていますので、

障害者差別解消法の対象からは外されています。

4. 合理的配慮の提供

(1). 合理的配慮が求められる理由

障害のない人にとっては特に不便もなく簡単に利用できる設備やサービス等であっても、障害のある人にとっては利用が難しく、結果的に日常生活や社会生活において活動が制限されてしまっているケースは多々あります。障害のある人の生活のしづらさを解消するためには、障害のある人にとってバリアとなっている障壁を取り除いていかなければなりません。

そこで、改正障害者差別解消法第8条第2項は、「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。」と規定し、事業者に対して、障害のある人に対する「合理的配慮」の提供を求めています。

(2). 事業者に求められる合理的配慮の提供義務

改正障害者差別解消法では、

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">① 事業者が② その事務や事業を行うにあたり③ 個々の場面において、障害のある人から「社会的なバリアを取り除いてほしい」との意思の表明があった場合に④ その実施に伴う負担が過重ではないときには⑤ 社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮を講ずること |
|---|

を義務付けています。

(3). 合理的配慮の内容

合理的配慮の内容は個々の場面に依りて異なるため、一義的に決められるものではありません。

そのため、各事業者は、障がいのある人の状態、年齢、性別などに留意しながら、それぞれの場面で求められる配慮について柔軟に対応していく必要があります。



内閣府が公表するリーフレットでは、合理的配慮の具体例として〈具体例①物理的環境への配慮〉

障がいのある人から「飲食店で車椅子のまま着席したい」との申し出があったのに対して、事業者が「備え付けの椅子を片付けて、車椅子のまま着席できるようにスペースを確保した」例

〈具体例②意思疎通への配慮〉

障がいのある人から「難聴なので筆談でお願いしたいが、弱視で小さい文字や細いペンの文字は読みにくい」との申し出があったのに対して、事業者が「太いペンを使って大きな文字を書いて筆談を行った」例

〈具体例③ルールや慣行の柔軟な変更〉

障がいのある人から「文字の読み書きに時間がかかるので、セミナー参加中にホワイトボードで最後まで書き写すことができない」との申し出があったのに対して、事業者が「書き写しの代わりに、スマホやタブレットなどでホワイトボードを撮影できるようにした」例などが紹介されています。

このような例も参考にしながら、日常生活や社会生活の中にあるさまざまなバリアについて考え、また、事業者として合理的配慮を求められた際に円滑な対応がとれるような体制を整えておくことが求められます。

5. 合理的配慮の提供に向けた留意事項

事業者に求められる合理的配慮とは、事業者がその事務や事業を行うにあたり、社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮を講ずることをいいます。

そこで、合理的配慮は、それぞれの事務・事業の目的、内容、機能に照らして、

- ① 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
- ② 障害者でない人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
- ③ 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

という3つの要件を満たす必要があるとされています。たとえば、障がいのある人から、抽選販売を行っている限定の商品に関して、「抽選申込みの手続が難しいので、その商品をあらかじめ別途確保しておいてください。」と求められた場合はどうでしょうか。このような場合に、“抽選販売を行っている限定の商品”であるにもかかわらず、事業者がその商品をあらかじめ別途確保しておくことは、却って、障害者でない人との比較において同等の機会の提供（上記②要件）とはいえなくなってしまうおそれがあります。

そこで、事業者として、「申し訳ありませんが、商品をあらかじめ別途確保しておくことはできません。」と対応を断ることは合理的配慮の提供義務に違反しないと考えられています。ただし、事業等の目的、内容、機能に照らして検討する必要があるため、実際の場面では個々の状況を個別具体的に判断していくことが重要です。

6. 過重な負担がある場合の例外

事業者には、障がいのある人から「社会的なバリアを取り除いてほしい」との意思の表明があった場合に合理的配慮を提供する義務がありますが、その実施に伴う負担が過重である場合にはこの限りではありません。

事業者にとって過重な負担であるか否かは、それぞれの事案ごとに、

- ① 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）
- ② 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- ③ 費用・負担の程度
- ④ 事務・事業規模
- ⑤ 財政・財務状況

といった要素等を考慮しながら、具体的な場面や状況に応じて総合的かつ客観的に判断する必要があります。たとえば、店員の数も少ない小売店を、店内がとても混雑している時間帯に訪れた視覚障害のあるお客さんから、「店内に付き添って買い物を補助するのを手伝ってほしいのですが。」と求められた場合はどうでしょうか。このような場合に、店員のうち一人が、視覚障害のあるお客さんに付き添って買い物を補助していると、人手が足りなくなり、お店の運営が回らなくなってしまうおそれがあります。

そこで、事業者として、「申し訳ありませんが、お店が混雑していて、付き添いの買い物をすることはできないのですが、買いたい物を教えてください。私が代わりに商品を準備することができます。この方法でのお買い物ではどうでしょうか？」などと代わりの提案をすることは合理的配慮の提供義務に違反しないと考えられています。ただし、実際の場面では個々の状況を個別具体的に判断していくことが重要です。

7. 合理的配慮の提供に向けた建設的対話

事業者に合理的配慮の提供が義務付けられているのは、障がいのある人にとって社会生活上のバリアとなっている障壁を取り除き、障がいのある人も障がいのない人も共に生きる社会を実現するためです。そこで、合理的配慮の提供に当たっては、障がいのある人が求めている必要かつ合理的な配慮について、障

がいのある人と事業者とが対話を重ね、ともに考え、最もよい解決策を検討していくことが重要であると考えられています。このような対話は「建設的対話」と呼ばれています。障がいのある人と事業者とが建設的対話を進めていくことで、当初、障がいのある人が求めていた配慮を事業者が実現できない場合であっても、それに代わる配慮の提供の可能性や、より柔軟な解決策を模索していくことが可能となります。

また、建設的対話を通じて、障がいのある人と事業者とが、それぞれの有する情報を交換し合うことによって、互いの置かれている状況についてより深く認識することができ、双方が納得のできる形で社会的なバリアを除去するという目的を達成していくことができるようになります。

なお、合理的配慮の提供は、決して特別扱いではありませんし、画一的に対応を決められるものでもありませんので、対話に際しては、「前例がありません」「特別扱いはできません」「もし何かあったら困るので」「〇〇障がいがある人の場合には、

□□という対応をとることになっていますから」といった考え方は捨てる必要があります。「合理的配慮」という用語を聞くと、途端に何だか難しい感じがしてしましますが、用語自体に捉われることなく、まずは障がいのある人と十分な対話を心がけていくことが一番大切です。



8. 違反した場合

事業者が、障害者差別解消法に違反する行為を繰り返し、自主的な改善を期待することが困難な場合等には、国の行政機関から報告を求められたり、助言、指導もしくは勧告を受けたりする場合があります。

また、事業者が、国の行政機関などから報告を求められたにもかかわ

らず、報告をせず、または虚偽の報告をした場合には、20万円以下の過料に処せられることになるため、注意が必要です。

9. おわりに

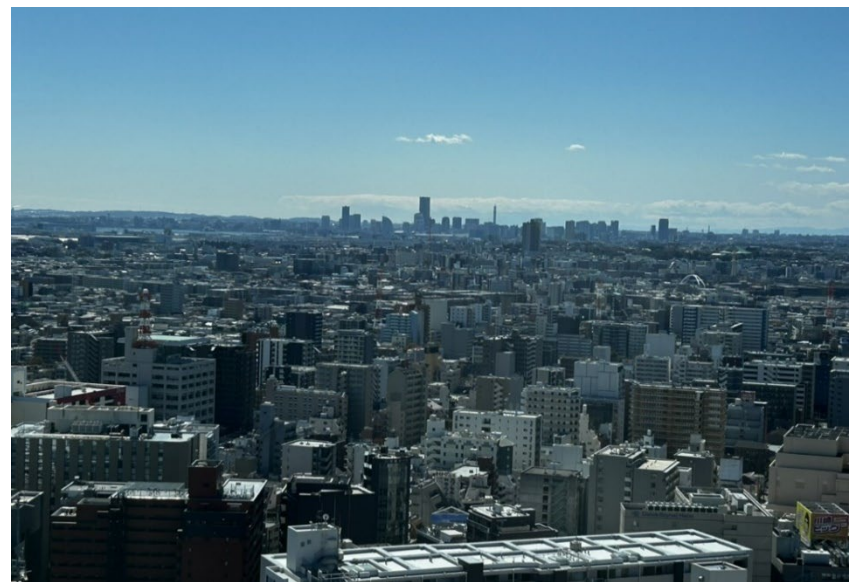
改正障害者差別解消法は、本年4月1日から施行されています。同法の概要や障がい特性ごとの合理的配慮の提供に関する事例等は、内閣府のポータルサイトでも紹介されていますので、障がいのある人から合理的配慮の提供を求められた際に、円滑な対応がとれるような体制が整っているか、法律の内容や社内のマニュアルの有無、職場内の相談体制の整備状況などについて、具体例も参照しながら改めて確認しておくことが重要です。

障がいのある人もない人も、互いにその人らしさを認め合いながら、共に生きる社会の実現を目指して、建設的対話を通じて、互いの有する情報や意見を伝え合いながら、相互に理解を深めていきましょう。

(弁護士 菊池帆花)

編集後記

2024年は川崎市制100周年という記念すべき年です。また、私が働き始めた当時の市役所通りはけっして“きれい”とはいえない印象でしたが、だんだんと通りがきれいになりました。以前から市役所通りの花壇に季節の花が植えられていましたが、今年の早春からはそれに加えてハンギングバスケットに季節の草花を寄せ植えしたものが所々の街灯につるされました。これがとてもセンスが良くて美しいこと。『オー・シャンゼリゼ』を歌いたくなるようなウキ



【川崎市役所展望フロアから見た景色(横浜方面)】

ウキした気持ちになりました。街がきれいだと気持ち良くなると実感したことから、職場の清潔さや雰囲気良さが会社全体の印象に重要なことではないかということが頭に浮かびました。事務員の立場で事務所をよりよくできることが何かないかを改めて考えさせられる、とても良いきっかけとなりました。(林田)