

日本弁護士連合会 2015年7月 不当な差別的取扱いと合理的配慮の具体例 (一部省略して示します。藤井達也)

①

1 教育

ア 不当な差別的取扱いの具体例

- ・本人若しくは保護者が地域の小中学校への就学を希望しているのに、認めないこと。

イ 合理的配慮の具体例

(通学や授業等に関して)

- ・移動が困難な児童・生徒には、日々の通学を保障し得るよう人的配置等の移動支援をすること。
- ・クラスメイトからの刺激や騒音など環境に由来する苦痛を生じること避けるために場所的な環境を提供すること。

(入学試験・定期試験に関して)

高校、大学又は大学院等への入学は、試験により入学者が決定されることになるが、試験においては、試験の方法等が障がいの特性に配慮されていないことにより、学力自体の適正な判定ができない場合もある。また、これらは、定期試験においても同様である。

(保護者への合理的配慮)

教育における合理的配慮は、障がいのある人本人に提供されるだけでなく、保護者に障がいがある場合も含むべきである。とりわけ、子どもの授業参観や学校行事に参加できないことがあれば、その子どもに対して教育的な影響があるからである。

2 移動・公共施設

ア 不当な差別的取扱いの具体例

(交通機関の利用)

- ・飛行機に乗ろうとする人が精神障がいがあるとわかっただけで、搭乗拒否すること。

(公共的施設の利用)

- ・映画館、劇場、野球場で、見えづらい最前列や最後列など、特定の座席位置を強いられること。

イ 合理的配慮の具体例

(交通機関の利用)

- ・車いすの人がバスやタクシーに乗る際に手助けをすること。

(公共的施設の利用)

- ・知的障がい等があり、案内表示板の内容が理解できない人に対し、係員が分

かりやすい言葉で個別に案内・説明すること。

3 情報保障

合理的配慮の具体例

エ 知的障がいのある人などの事例

- ・本人の理解度に合わせて、わかりやすい言葉で噛み砕いてゆっくり説明すること。ルビ等の利用。

4 商品・サービス・不動産

ア 不当な差別的取扱いの具体例

(商品の売買)

- ・知的障がいのある人が一人で買い物に行った場合に、「親を連れてこないと言われませんか」と販売を拒否されること。

(サービスの提供)

- ・障がいを理由にピアノ教室、家庭教師などの利用を断られること。
- ・旅行会社に旅行を申し込んだが、障がいを理由に断られること。

(不動産の利用)

- ・精神障がい、知的障がい、視覚障がい、聴覚障がい、肢体不自由などを理由に、あるいは障がいが原因で火事を起こすから、家賃を払ってもらえない心配があるから等の理由で、アパートの賃貸を拒否されること。
- ・障がいを理由に、アパートの敷金を増額されること。
- ・障がいを理由に保証人を要求されること。ただし、誰に対しても要求される保証人であれば、差別にあたらない。

イ 合理的配慮の具体例

(商品の売買)

- ・商店で、知的障がいのある人に対し、平易な言葉でわかりやすい商品説明を行うこと。

(サービスの提供)

- ・知的障がいや精神障がいがある人のために、契約内容を優しくわかりやすく説明すること。

5 医療・健康

ア 不当な差別的取扱いの具体例

- ・介助が必要な身体障がいがあることや、精神障がいがあることを理由に、診察又は入院を拒むこと(他の医療機関を勧めることを含む)。
- ・介助者や家族と一緒になければならないなど、診療や入院にあたって条件

②

③

を付すこと、条件を満たさないことを理由に医療の提供を拒むこと。

- ・医療機関関係者が、障がいのあることについて、卑下した言動をすること。
- ・医療機関関係者が、障がいと関係がないにもかかわらず、障がいのない人とは異なる言動、態度をとること。
- ・速やかに医療を提供するなどの目的があつたとしても、罵声を浴びせて心理的に急かしたり、過度な拘束をすること。
- ・障がいがあることや障がいの内容を理由に、個室の利用を強制し、その費用を負担させること。
- ・十分なインフォームドコンセントをとらないこと。
- ・入院を避けるための工夫が可能であるのに工夫を尽くさずに、不必要な治療や入院を強制すること。

イ 合理的配慮の具体例

- ・医療者が、障がいについて正しい知識を習得した上で、当該患者の反応について正当に評価すること。
- ・障がいの程度を考慮して本人が意思決定できるよう支援した上で、本人の意思を尊重して、インフォームド・コンセントをとること。
- ・補助者、介助者、手話通訳者等の必要な付添いを認めること。
- ・補助機器、人的援助の提供。
- ・患者の病室に入る際には、本人が気付く方法を用いて本人の了解を得て入室すること。
- ・治療や入浴に際し衣服の着脱に支援を必要とする場合には、同性の職員によるべきこと。
- ・在宅での療養及び可能な限り居住地域で医療的ケアを受けられるようにするための支援。
- ・障がい特性に応じて、必要な場合には不安を取り除き、安心感を与えながら診療するための声かけや工夫などの措置。

6 司法手続（裁判手続を除く）

7 参政権(以下、省略)

精神障害

④

(募集・採用) 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。

◆ 精神障害は、統合失調症や気分障害（うつ病、そううつ病）、てんかん等の様々な精神疾患が原因となって起こります。原因となる疾患によって、それぞれの障害特性や必要な配慮が異なっています。したがって、精神障害者の方と面接官の意思疎通を助け、また、精神障害者の方の障害特性等を面接官に知ってもらうために、面接時に就労支援機関の職員等の同席を認めている事例があります。

○ 同席者の例（企業の規模・業種、障害者が従事する職種によらず、多くの事例があつた）

- ・ ハローワークの職員
- ・ 障害者職業センターの職員
- ・ 障害者就業・生活支援センターの職員
- ・ ジョブコーチ
- ・ 本人の出身学校の職員
- ・ 障害者福祉施設の職員
- ・ 障害者を支援する NPO 法人の職員
- ・ 本人の家族
- ・ 人材紹介会社の職員

○ 同席者の役割の例（企業の規模・業種、障害者が従事する職種によらず、多くの事例があつた）

- ・ 障害特性や配慮事項・支援内容の説明
- ・ 面接における本人の受け答えの補足

(募集・採用) その他の配慮

◆ 精神障害者の方に対する募集及び採用時のその他の配慮としては、以下の事例があります。

○ 他の社員が出入りしない個室の会議室で面接を実施した。(100～299人/小売業/品出し)