【参考資料８】

新潟市障がい福祉課
平成 27 年 1 月 22 日
第 15 回条例検討会資料

意　見　書

検討委員　角　家　　理　佳

１　合理的配慮の意思表明要件について

合理的配慮の意思表明要件について，合理的配慮の発生の場面では障がい当事者からの意思表明を必要としないとした上で，合理的配慮の内容の確定にあたっては，当事者本人の意向を尊重することを必要とすべきと考え，下記のような規定とすることを提案いたします。

＜提案＞
２条（６）合理的配慮
障がいのある人が，現に社会的障壁の除去を必要としている場合は，その実施に伴う負担が過重ではない限りにおいて，その障がいのある人の人権を尊重し，障がいのある人の性別，年齢及び障がいの状態に応じて，その実施について必要かつ合理的な変更，調整等を行うことをいいます。

（合理的配慮の不提供の禁止）
第６条　何人も（又は市及び事業者）は，障がいのある人に対し，必要とされる合理的配慮を提供しなければなりません。
２　何人も（又は市及び事業者）は，合理的配慮を提供するに当たっては，障がいのある人の意向を十分に尊重しなければなりません。

２　具体的な差別禁止規定に，意思表示の受領の規定を加える。

条例のたたき案の第２条（８）に，障がい当事者から情報の提供を受ける場合については規定があります。しかし，情報の提供と意思表示は意味が異なる上，合理的配慮の提供には当事者本人の意思の尊重が不可欠なため，第２条（８）とは別に，下記のような規定を加えることを提案いたします。

「障がいのある人から意思表示を受けようとする者が，当該障がいのある人に対して，当該障がいのある人が用いることのできる手段による意思表示ではその意思を確認することに著しい支障がある場合その他の客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情がある場合を除いて，意思表示を受けることを拒み，若しくは制限し，又はこれに条件を課すその他不利益な扱いをすること。」

以　上

【参考】
改正障害者雇用促進法（平成２８年４月施行）

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）
第３６条の２
　事業主は，労働者の募集及び採用について，障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため，労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし，事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは，この限りでない。

第３６条の３
　事業主は，障害者である労働者について，障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため，その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備，援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし，事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは，この限りでない。

第３６条の４
　事業主は，前二条に規定する措置を講ずるに当たっては，障害者の意向を十分に尊重しなければならない。
２　事業主は，前条に規定する措置に関し，その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ，適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。