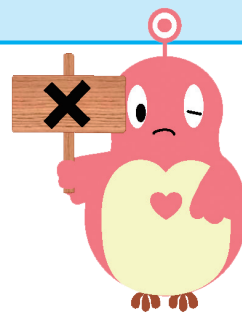


2. 不当な差別的取扱いってなに？

障害があるというだけで、正当な理由もなく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、事情が同じ障害のない人には付けられない条件を付け、不利に扱うような行為。

- ◎行政と事業者には、
「不当な差別的取扱い」にあたる
行為は禁止されます！たとえば・・・



商品・サービス提供のとき

- ◆車イスの人が、構造上の問題がないのに、「車イスの人は入店できない」と、事情の説明もなく食堂への入店を断られた。

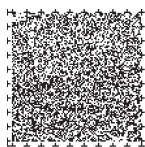
- 車イスだからという理由だけで入店拒否することは不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。障害のある人の障害の状況や求められる配慮等を十分聞き、理由がある場合には、きちんと説明する必要があります。



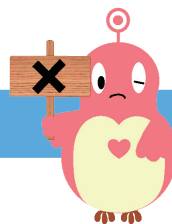
- ◆プールを一人で利用することに問題がなく、同じような状態の高齢の方も利用しているのに付添いなしでは、利用できないと言われた。

- 事情の同じ障害のない人には付けられない条件をつけることは、不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。

※正当な理由がある場合には、きちんと理由を説明して、理解してもらえるように努めることが求められます。



交通機関の利用のとき



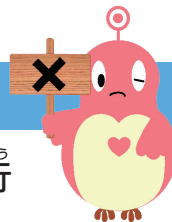
◆ 盲導犬を連れて、タクシーに乗ろうと呼び止めたが、「犬はお断り」と乗車拒否された。

➔ 障害のある方をサポートする「身体障害者補助犬（盲導犬・介助犬・聴導犬）」等は、「身体障害者補助犬法」で、人が入ることのできる様々な場所等へ同伴することができ、交通機関や店舗等では受け入れ義務があります。

補助犬ステッカー



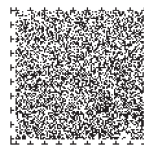
教育を受けるとき



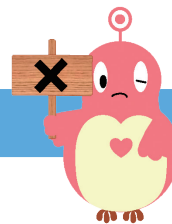
◆ 障害があるということだけを理由に、校外学習・地域行事などへ参加を一律に認められなかった。

➔ 障害があるということだけを理由として、行事への参加を一律に認めないことは、不当な差別的取り扱いとなるおそれがあります。

障害の状況や必要な配慮などについて十分に聞き、相談することが必要です。



不動産を借りるとき



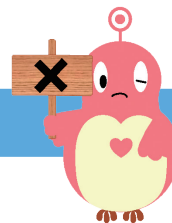
◆一人暮らしをするためにアパートを借りようと不動産屋にいったが、精神障害の人には貸せないと断られた。

→障害があることだけを理由に、障害のある人が入居すると他の入居者が退去してしまうと決めつけたり、話も聞かずに断ることなどは不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。

障害のある人の障害の状況や求められる配慮等を十分聞き、相談することが必要です。



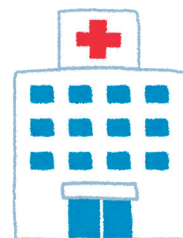
医療機関を受診するとき



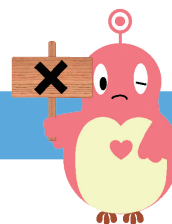
◆近くの歯医者に連れていったら、自閉症の人は診察しないとわれ、診療を断られた。

→障害があることだけを理由に診療を断ることは、不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。障害のある人の障害の状況や、求められる配慮等を聞くことが必要です。

※ただし、歯の治療の際に、障害のある人がパニックを起こしてしまったなど、治療を継続すると口腔内を傷つけるおそれがあり、診療を中断せざるを得ないといった場合は、障害のある人の身体や生命の保護のためにやむを得ないと判断されます。

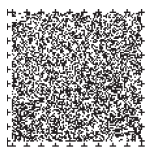


福祉サービス等を利用するとき

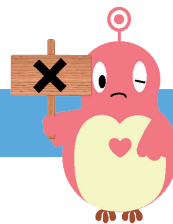


◆施設を利用しようとしたが、人的な体制や設備は整っているのに、車イスを使用しているという理由だけで、利用を断られた。

→車イスの使用だけを理由に一律に利用を断ることは、不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。障害のある人の障害の状況や、求められる配慮等を聞き、合理的配慮をおこなうことができるか相談する必要があります。



雇用・就労の場で



◆採用の面接等で、障害があることを告知したら、
障害者は採用しないと断られた。

→障害があることだけを理由に、採用を一律に拒否することは不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。

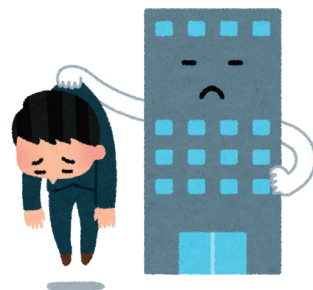
障害のある人の状態や求められる配慮等を聞き、どのような合理的配慮をおこなうことができるか話し合いを行う必要があります。



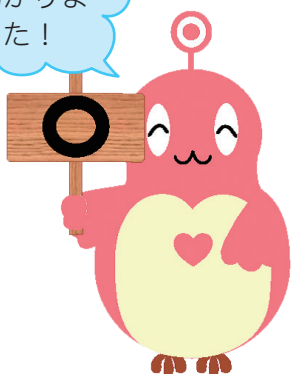
◆在職中に病気になり、障害者手帳を取得した。
退院後、疲れやすいため、勤務時間の短縮について、会社と相談しようとしたが、退職させられた。

→障害を理由に一方的に退職を勧奨することは不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。

配置転換や勤務時間の調整等の検討や職務遂行の可能性等について、話し合いをすることが必要です。



助かりました！



寄せられた好事例

◆技術職として働いていたが、在職中に病気になり、障害者手帳を取得した。

これまでの仕事に従事することができなくなったが、会社と話し合っ、事務関係の部署に異動して、会社に復帰することができた。復職後も、通院等に関して配慮をもらっている。

※雇用分野では、平成28年4月に施行した「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」により、別途、障害による差別の禁止と合理的配慮の提供義務等が講じられます。

※障害のある方の雇用に関する相談について……P.34 参照

