

雇用分野の障害者差別を禁止することなどが柱の改正障害者雇用促進法が6月13日の衆議院本会議で、全会一致で可決、成立した。障害者権利条約を批准するための法改正で、2016年度から2段階で施行する。

改正点の一つは、差別禁止の規定を盛り込み、事業主の義務を明記したことだ。

事業主は、募集、採用、賃金などで障害を理由に差別的取り扱いをすることを禁止される。また、障害者が職場で働くうえでの支障を改善するための措置「合理的配慮」を提供することが事業主に義務付けられる。

合理的配慮とは、事業主の過重な負担になる場合は除くが、例えば、身体障害の特性に合わせて作業設備を調整する、知的障害の特性に合わせて仕事内容を説明する方法を絵や写真で分かりやすくする、精神・発達障害の特性に合わせて休憩スペースを設けるといった例があり得る。

今後、事業主がどのように対処しなければならないかは、厚生労働大臣が指針を策定することになっている。

苦情処理・紛争解決の仕組みとしては、事業主に自主解決に努めるよう義務付け、紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告も活用する。

もう一つの改正点は、現行では身体・知的障害者の数を基にしている法定雇用率の算定基礎に、精神障害者を加えたことだ。

ただ、雇用義務化に経済界の反発があったことに配慮し、施行は2018年度としたうえで、施行後5年間の法定雇用率については、障害者全体の雇用状況や国の支援体制を踏まえて決める激変緩和措置を盛り込んだ。

精神保健福祉法改正で付帯決議

厚労省関係の法案としては、6月13日、改正精神保健福祉法も同時に成立した。2014年度施行の予定。

改正の要点は、精神障害者に治療を受けさせる義務などを負う保護者の規定を削除することなどだ。本人が拒否しても精神保健指定医の判断と保護者の同意で入院させられる医療保護入院も見直し、保護者の同意要件を外す。その代わりに家族等のうちいずれかの同意でよいことにした。

ただ、国会審議では「強制入院の要件緩和か」、「退院と地域移行を進めるはず」との指摘があり、6月12日の衆院厚労委員会では10項目の付帯決議があった。政府が講じるべきこととして、家族等の同意は、親権者や成年後見人の権利が侵害されないよう、同意を得る優先順位などをガイドラインで示し厳正に運用する、非自発的入院減少のため幅広い観点から検討する、権利擁護のため代弁者制度の導入を早急に検討する、退院後の地域移行のため、相談対応やアウトリーチ支援など、受け皿や体制整備を図るなどを決議した。

(福祉新聞・第2627号 2013年6月24日)