

「合理的配慮」概念の採用と障がい者差別の類型の整理について

1 「合理的配慮」概念の採用に至る経緯

(1) 「合理的配慮」概念の形成¹

公民権法第7編（雇用差別の禁止）の改正時（1972年）に、「宗教」差別に関する合理的な配慮を規定

※「宗教」には、「信条のみならず、使用者が過度の負担（undue hardship）なしに、合理的な配慮を提供すること（reasonably accommodate）ができないことを証明しない限り、全ての宗教上の儀式や慣行が含まれる」

障がい者法制への波及

リハビリテーション法第504条の行政規則に、過度の負担とならない範囲において、合理的配慮を講じることを義務付け。

※リハビリテーション法は、職業リハビリテーションプログラムを保証し、雇用支援等を行う連邦法（職業リハビリテーション法の1973年改正で成立）

障がい者法制の改善要求

障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act : ADA）の制定（1990年）

※雇用上の差別禁止（第1編）、連邦政府など公共サービスや公共交通機関によるサービスの提供上の差別禁止（第2編）、民間企業が運営する施設、サービス提供上の差別禁止（第3編）などを定める。

「合理的配慮」（reasonable accommodation）の概念を導入

⇒障害者がその障害ゆえに職務遂行上抱える様々な障壁を解消するための措置

各国の法制・障害者権利条約の起草への影響

¹ 障がい者制度改革推進会議差別禁止部会（第3回）における資料「アメリカの障害者差別禁止法制（長谷川珠子氏提出）」と「平成25年度障害者権利条約の国内モニタリングに関する国際調査報告書（内閣府）」の「8-1 アメリカにおける障害者政策の枠組み」を参照した。

2 障がい者差別の類型の整理

【差別禁止部会で整理された差別の形態】

差別の形態	内容	具体例
①直接差別	○ 障害を理由とする区別、排除、制限等の異なる取扱いがなされる場合	○ 「精神障害者は、原則として飛行機の搭乗はできません」といった場合
②間接差別	○ 外形的には中立の基準、規則、慣行ではあってもそれが適用されることにより結果的には他者に比較し不利益が生じる場合	○ 「マイカー通勤禁止を定める就業規則があるため、公共交通機関の利用が困難な社員（例えば、車いす使用者）が退職を余儀なくされる」といった場合
③関連差別	○ 障害に関連する事由（※）を理由とする区別、排除、制限等の異なる取扱いがなされる場合	○ 「車いすを使っている人は、入店を断る」といった場合
④合理的配慮の不提供	○ 障害者に他の者と平等な、権利の行使又は機会や待遇が確保されるには、その者の必要に応じて現状が変更されたり、調整されたりすることが必要であるにもかかわらず、そのための措置が講じられない場合	○ 建物の入口に存在する段差を解消する措置を講じない ○ 職場において車いすを利用する労働者が使用する机の高さを変更するなどの措置を講じないといった場合

※「関連する事由」としては、例えば、能力障害を補う車いす等の補装具、補助犬、その他の支援器具等の利用や携行等が挙げられる。

このうち、「間接差別」は、関連差別と基本的な部分で重なり合うものと評価できるため、関連差別の類型に統合するのが適切であるとする。

（例）盲導犬を伴った視覚障害者が、レストランの入店を拒否された事案

- ① 「犬の同伴は一般的に断っている」といった外形的には中立的な規則の適用により視覚障害者だけが排除されるケース（間接差別）と扱うことができる
- ② 盲導犬の同伴は視覚障害に関連するものであるため、視覚障害という機能障害に関連する事由による差別のケース（関連差別）と扱うこともできる

差別禁止部会は、差別の形態の検討を基に、「障害に基づく差別」を次のように定式化

