

1. 法律における差別の禁止状況

「差別の禁止」について、法律では、次のとおり整理されている。

法律	対象	内容
障害者基本法 (第4条)	全ての者 (何人も)	差別することその他の権利利益を侵害する行為の禁止
障害者差別解消法 (第7条・第8条)	行政機関等 事業者	不当な差別的取扱いをすることによる障害者の権利利益の侵害の禁止
障害者雇用促進法 (第34条・第35条)	事業主	労働者の募集、採用について障害者でない者との均等な機会の確保義務
		賃金の決定、教育訓練の実施等の待遇につき、不当な差別的取扱いの禁止
障害者虐待防止法 (第3条)	全ての者 (何人も)	障害者に対する虐待の禁止

- (1) 行政機関等：①国の行政機関、②独立行政法人等、③地方公共団体（地方公営企業法第三章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。）、④地方独立行政法人（公営企業型地方独立行政法人を除く。）
- (2) 何人も：日本国内に所在する全ての者を指し、日本国民だけでなく、外国人も含む。

（地方公営企業と公営企業型地方独立行政法人が除外されている理由）

「常に企業の経済性を発揮する」ことが求められていることや、原則として経費を事業収入で賄うことが前提とされていることから、「事業者」として扱うことが適当であるため。

※「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律Q&A集〈地方公共団体向け〉」（内閣府作成）より

差別することその他の権利利益の侵害(障害者基本法)

障害者差別解消法

行政機関等・事業者による不当な差別的取扱いによる権利侵害

etc.

障害者雇用促進法

事業主による労働者への不当な差別的取扱い

障害者虐待防止法

障害者に対する虐待

障がい者に対する虐待には、「障害（障害者であること）を理由として」という要件がないため、「差別」に該当しない場合がある。

条例案の検討に当たっての論点（「差別」の類型等）

2. 障がい者差別（雇用の場面を除く。）への対応状況

(1) 差別の整理

障害者差別解消法の立案に当たり、差別禁止部会（内閣府）では、障がい者差別について、次のような整理を行った。

差別類型	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、能力障がい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。

(参考)

①「関連差別」について

関連差別は、イギリスで1995年に制定された障害者差別禁止法(DDA)に由来する。

DDAは、「障害者の障害に関連する理由に基づいて、当該障害者をこの理由が適用されない、又は適用されないであろう者を取扱う、又は取扱うであろうよりも不利に取扱う場合であり、かつ当該取扱いを正当化することができない場合」を「障害に関連する理由に基づく差別」（関連差別）として禁止した。

関連差別については、直接差別に接近させる判例法理が現れたのを受け、2010年平等法において、「起因差別」（障害の結果として発生する事由を理由として障害者を不利に扱うこと）という概念に置き換えられている。

※①独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター『欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題（調査研究報告書No.110）』156頁以下

※②永野仁美・長谷川珠子・富永晃一編『詳説障害者雇用促進法』（弘文堂・2016）199頁

②「合理的配慮」について

合理的配慮は、アメリカで1990年に制定された障害のあるアメリカ人に関する法律(ADA)に由来しており、各国の障がい者法制に影響を与えるとともに、障害者権利条約にも採り入れられた。

条例案の検討に当たっての論点（「差別」の類型等）

2. 障がい者差別（雇用の場面を除く。）への対応状況

(2) 間接差別・関連差別の整理

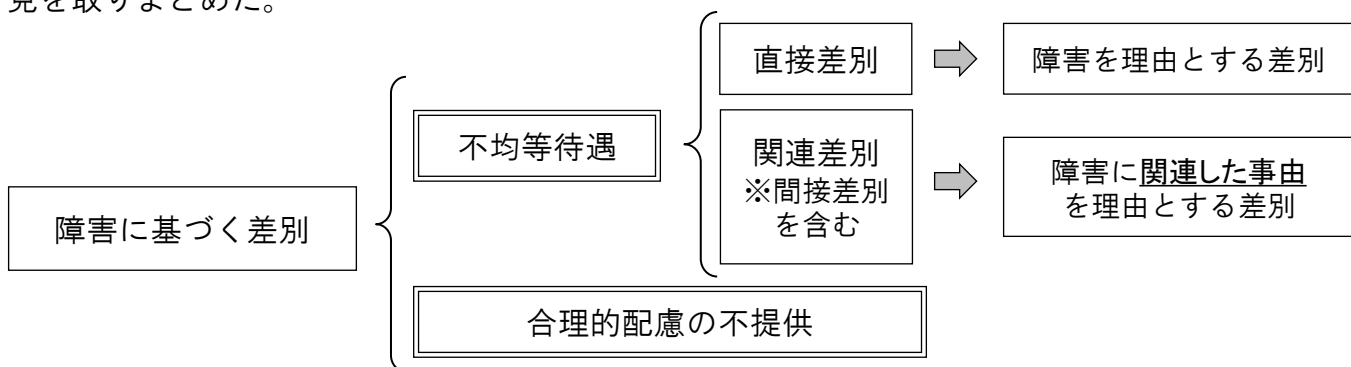
差別禁止部会（内閣府）では、4類型のうち、「間接差別」は、「関連差別」と基本的な部分で重なり合うものと評価できるため、関連差別の類型に統合するのが適切であるとした。

○間接差別と関連差別の重なり合い

（例）盲導犬を伴った視覚障がい者が、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がい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がいに関連するものであるため、視覚障がいという機能障がい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。

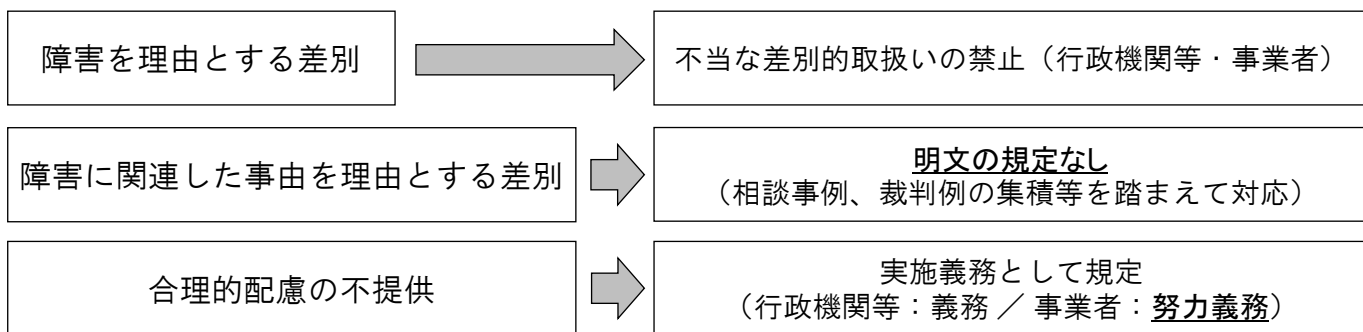
差別禁止部会は、差別の形態の検討を基に、「障害に基づく差別」を次のように定式化する意見を取りまとめた。



また、差別禁止部会は、特に重要と思われる10分野（①公共的施設・交通機関、②情報・コミュニケーション、③商品・役務・不動産、④医療、⑤教育、⑥雇用、⑦国家資格等、⑧家族形成、⑨政治参加〔選挙等〕、⑩司法手続）について、法の対象とする範囲や差別の具体的な内容を整理している。

(3) 障害者差別解消法への反映

障害者差別解消法では、差別禁止部会の意見を踏まえ、次のように整理された。



(参考) 分野ごとの類型化について

障害者差別解消法では、禁止される差別について、分野ごとの類型化はされていない。その理由については、「相談事例や裁判例の蓄積が必ずしも十分とは言えない現段階では、法文上網羅的に具体的な場面や事項を記載することは困難であり、仮に記載しようとした場合、かえって本法の対象が限定されるおそれがある」と説明されている。

※ 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 Q & A 集〈地方公共団体向け〉」（内閣府作成）より

条例案の検討に当たっての論点（「差別」の類型等）

3. 雇用の場面での障がい者差別への対応状況

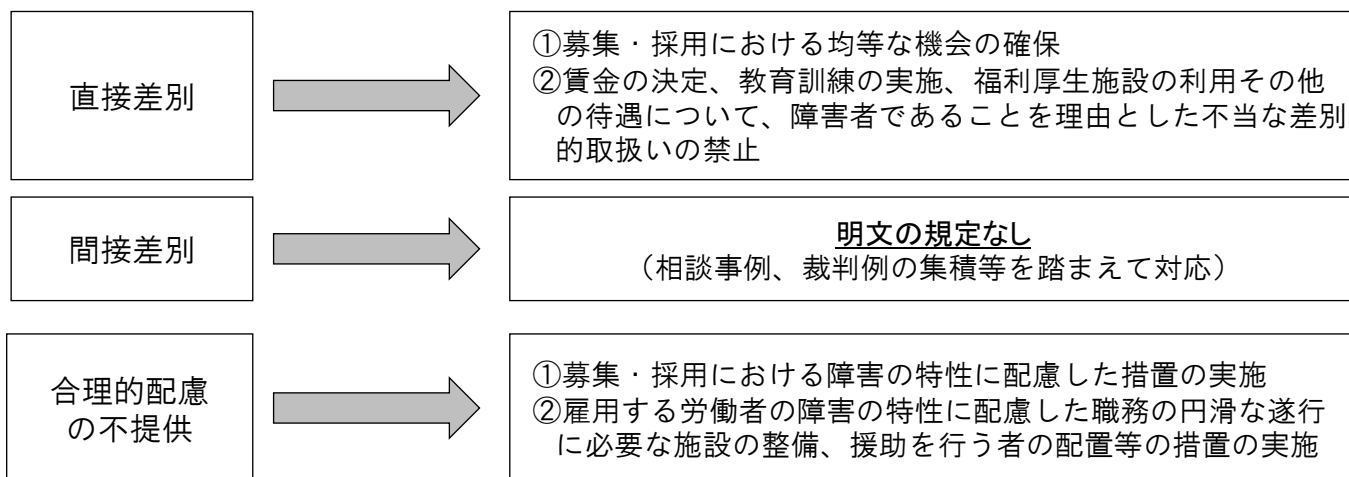
(1) 差別の整理

雇用の場面での障がい者差別については、「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」（厚生労働省）で検討が行われた。

差別の形態	差別の禁止の考え方
①直接差別	① 直接的な差別的取扱い（障害であることを直接の理由として差別を受ける場合）は禁止すべきである。 ② 主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられるとの意見が出され、異論はなかった。
②間接差別	① 「間接差別」については、どのようなものが間接差別に当たるのかといった具体的な基準や要件が明確にされなければ、実効性のある差別禁止規定とはならない。 ② 現段階では、実効性のある「間接差別」の禁止規定を設けることは困難であり、まずは、具体的な相談事例や今後の裁判例の集積などを行い、立法事実としてどのようなものが「間接差別」となるかが明確になる基準や要件を確定することが必要である。
③合理的配慮の不提供	○ 障害者権利条約において、「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされていることから、合理的配慮を提供することを事業主に義務付け（作為義務）、それを確実に担保することで対応すべきである。

(2) 障害者雇用促進法への反映

障害者雇用促進法では、研究会の意見を踏まえ、次のように整理された。



(参考)賃金の決定等における不当な差別的取扱いの禁止

厚生労働省が定める「障害者差別禁止指針」は、「ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）」としている。

また、同指針は、「差別の禁止」の措置において、雇用形態の変更や解雇なども含めている。

条例案の検討に当たっての論点（「差別」の類型等）

4. 間接差別・関連差別への対応についての意義と課題

差別禁止部会で議論された間接差別・関連差別を条例で取り入れることは、次のような意義がある。

障害者権利条約第2条は、「障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む」と定義しており、①直接差別、②間接差別、③合理的配慮の提供義務違反を禁止していると理解されている（※）。

この点に鑑みると、間接差別・関連差別の禁止を条例で取り入れることは、障害者権利条約の趣旨を徹底する効果を持つ。

※ 植木淳『障害のある人の権利と法』（日本評論社・2011）174－175頁。

他方で、間接差別・関連差別をめぐるのは、次のような課題がある。

項目	課題の内容
①間接差別と関連差別の関係性	○イギリス障害者差別禁止法では、「間接差別」（第19条第1項）と「起因差別」（第15条第1項）が並列され、 <u>間接差別と関連差別が、必ずしも同一視されていない状況があり、差別禁止部会の意見にも、理論的に未解決の点が残されている。</u>
②障害者差別解消法と障害者雇用促進法の差別概念をめぐる問題	○障害者差別解消法の制定時には、間接差別・関連差別が将来の検討課題とされたが、 <u>障害者雇用促進法では、「差別的取扱い」に関連差別の一部を含む解釈（障害者差別禁止指針）が示されており、両法の間で、間接差別・関連差別の整理が必ずしも一致していない。</u>
③間接差別と合理的配慮の不提供との関係	○合理的配慮の不提供と間接差別に関しては、重なり合う点（※）があり、 <u>いずれに当たるとも評価し得る事案について、「間接差別・関連差別」の問題として処理するのか、「合理的配慮の不提供」の問題として処理するのかを整理する必要がある。</u>
④関連差別概念の不明確さ	○関連差別における「障害に関連した事由」については、対象範囲が曖昧であり、その具体例についても十分に説明されていない。そのため、現状において、関連差別を規定した場合、 <u>「何が関連差別に当たるのか」が理解しにくい。</u>

※永野仁美・長谷川珠子・富永晃一編『詳説障害者雇用促進法』（弘文堂・2016）328頁。
他に、直接差別・間接差別の禁止と合理的配慮の提供義務の理論的な重複を指摘するものとして、Cristine Jolls, Antidiscrimination and Accommodation, 115 HARV. L. REV. 642 (2001) pp. 645