

## これまでの整理

第 1 基本的枠組み

## 1 枠組みの全体像

- 労働・雇用分野において、①障害を理由とする差別の禁止や②職場における合理的配慮の提供について、実効性を担保するための仕組みも含めて、国内法制において位置付けることが必要であるとの意見が大勢であった。
- その形式としては、雇用において差別禁止する法律が必要との意見があった。また、分野横断的な差別禁止法という形とすべきとの意見があった。

## 【障害者雇用率制度の位置付け】

- 差別禁止の枠組みと、現行の障害者雇用率制度との関係については、実際問題として雇用率制度は有効であり、差別禁止の枠組みと矛盾しない、積極的差別是正措置に当たるとの意見が大勢であった。
- 雇用率制度によって、かえって一般社員への門戸が狭まったり、一般社員との職場の分離が定着することのないようにすべきとの意見があった。

## (関連する事項)

## 【障害者雇用率制度】

- 雇用率制度上の障害の定義については、医学的・機能的観点からの障害者等級によっており、職業能力に応じた障害等級を創設する必要があるのではないかとの意見があった。
- 法定雇用率について、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害及び精神障害それぞれの枠を定めるべきではないかという意見があった。  
また、障害種別で雇用率を設定することは難しいのではないかという意見があった。  
さらに、法定雇用率を引き上げるべきではないか、就労継続支援事業等に優先発注した場合に実雇用率に算入できるようにすべきではないかとの意見もあった。
- 現行の障害者雇用納付金の額について、「特別費用」の額から算出されているが、最低賃金とリンクさせることが考えられないかとの意見があった。
- 重度障害者に対するダブルカウントについて、差別を感じる障害当事者の立場

に立って廃止の検討をすべきではないかとの意見があった。

また、重度障害者の雇用促進のため色々と知恵を絞ってやってきたものであり、難しい問題ではないかとの意見があった。

## 2 差別禁止等枠組みの対象範囲

### 【障害者の範囲】

- 差別禁止及び合理的配慮の枠組みの対象となる障害者の範囲については、雇用率制度の対象となる障害者に限定せず、広範な障害者を対象とすべきであるとの意見が大勢であった。
- 雇用率制度は積極的差別是正措置として対象を限定するとしても、差別禁止については条約上全ての障害者を対象としていることを考えれば、対象を特定の障害者に限定することは適当でないとの意見があった。
- 広範な障害者を対象とする場合、その対象に該当するか否か、手帳等により客観的に判断することはできないため、どのように対象者を確定するのか検討すべきではないか、との意見があった。
- 条約上の障害者の定義には、いわゆる機能障害だけでなく、社会的なバリアや環境上のバリア等「様々な障壁との相互作用」によって問題が生じている者も含まれることとされており、①過去に障害があったことにより差別的取扱いを受けている者や、②家族の中に障害者がいるような者についても、差別禁止の対象となるのではないか、との意見があった。

### 【事業主の範囲】

- 事業主の範囲については、フランス・ドイツと同様、全ての事業主を対象とすべきではないか、との意見があった。

### 【「雇用」の範囲】

- 条約上は「あらゆる雇用」に関する差別禁止を定めており、一般就労と福祉的就労の垣根をなくすことが条約の方向性ではないかとの意見があった。  
また、現実として、事業所の生産能力の問題、障害者への賃金保障の問題があるので難しいのではないかとの意見があった。
- 福祉的就労に関して、仮に「雇用」の枠があることを前提としても、差別禁止は労働・雇用分野以外にも及ぶので、結局、合理的配慮は福祉的就労にも及ぼすべきではないか、との意見があった。

## 第2 障害を理由とする差別の禁止

### 1 差別の定義

「障害を理由とする差別」には、直接的な差別的取扱いのほか、条約上、合理的配慮の否定がこれに含まれることが明記されている。ここで、「間接差別」や「労働能力に基づく差異」が差別に当たるのかが問題となる。

- 外見上は中立的でも、職務とは関連がない等合理性のない条件を設定し、実質的に障害者を差別するような、いわゆる「間接差別」については、条約上明文の規定はないが、差別の定義として、「他の者と平等にすべての人権…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」であって「あらゆる形態の差別…を含む」こととされており（第2条）、差別に該当するのではないか、との意見があった。
- 労働能力を評価した結果として賃金等に差が生ずるといった「労働能力に基づく差異」については、合理的配慮が提供された上で、労働能力が適切に評価されたものであるならば、結果として差が生じても差別には該当しないのではないか、との意見があった。

### 2 差別が禁止される事項

- 条約においては、雇用に係るすべての事項を対象としており、実際に問題となる主な事項としては、以下のものがある。
  - ①募集・採用
  - ②賃金その他の労働条件
  - ③昇進・配置（人事）その他の処遇
  - ④教育訓練
  - ⑤雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）
- 採用については、事業主に広範な裁量があること、他の応募者がいること等、立証が難しい、差別があった場合の対応が難しい等の問題はあるが、条約でも明記されており、立証できるものまで除外することは適当ではないので、差別禁止の対象から除外すべきではないのではないか、との意見があった。