

# 障害を理由とする差別の禁止に関する 法制の制定に向けて

— 論点に関する中間的な整理 —  
(抄)

平成24年3月16日

障がい者制度改革推進会議差別禁止部会

## はじめに

障害者の権利に関する条約（仮称）は平成 18 年 12 月に第 61 回国連総会で採択され、平成 20 年 5 月に発効した。日本は平成 19 年 9 月に同条約に署名したが締結には至っていないことから、平成 21 年 12 月、障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備等を行い、障害者施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、内閣に「障がい者制度改革推進本部」を設置した。同本部の下で、障害者施策の推進に関する事項について意見を求めるため、障害当事者、学識経験者等からなる「障がい者制度改革推進会議」が開催されることとなった。

推進会議は平成 22 年 1 月から審議を開始し、計 14 回にわたる審議の内容を「第一次意見」として取りまとめ、これを最大限に尊重し、平成 22 年 6 月 29 日に改革の工程表として「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」を閣議決定した。この中において、「障害を理由とする差別を禁止するとともに、差別による人権被害を受けた場合の救済等を目的とした法制度の在り方について、第一次意見に沿って必要な検討を行い、平成 25 年常会への法案提出を目指す。」とされた。これを受けて、平成 22 年 11 月から差別禁止部会を開催している。

差別禁止部会では、障害を理由とする差別の禁止に関する法制（以下、「差別禁止法」という。）に関する総則及び各分野について一通り議論を行ったところであるが、16 回にわたる議論（各回の議題は別紙参照）の中で様々な意見が出され、引き続き検討を要する点が数多くあるため、今後の議論に資する観点から、議論を中間的に整理することとする。

### 第 1、総論

#### 1、差別禁止法の必要性、有用性

この点に関し、以下のとおり、差別禁止法の必要性やその有用性を首肯する様々な意見が出された。

- ① 様々な分野において差別の事例が存在しており<sup>1</sup>、障害者の尊厳が害さ

---

1 障害者に対する障害を理由とする差別事例等の調査 事例集（平成21年3月：内閣府委託調査）

れているので、このような状態を放置しておくべきではない。

② 裁判例においても、差別は人格的尊厳の否定として損害賠償請求の理由となる<sup>2</sup>が、具体的に差別を禁止する法律がなければ差別を効果的に救済したり改善を求める根拠がない結果となっている。

③ 差別禁止法の制定は、障害者権利条約の締約国に要請されている、障害を理由とする差別をなくしていくための措置として適当である。

④ 現状では、個別の事案ごとに裁判所の判断を求めなければならない状況であるが、法律として事案解決の具体的指針として機能することを通じて、障害者にとっては、争点の明確化、事後救済の容易化・迅速化といった効果が期待される。

他方、障害者でない者にとっては、どのような行為をするとどのような効果が生じるのかということについて予測可能性が立ち、事案の発生防止にも寄与することが期待される。

なお、これらを機能させるためには、国民に分かりやすい法律であるべきである。

⑤ 地方公共団体においては、千葉県、さいたま市、熊本県等において、障害者差別に関する条例が制定されるなど一部取組が進んできているが、法律の制定によってその他の地方公共団体の取組を後押しすることにつながる。

⑥ また、差別をなくしていくための方法としては、差別の中には、理解不足や障害者に接する経験が少ないことから生じている場合も多いと考えられるので、理解不足に起因する差別に対しては、理解を促すようなアプローチを取るなど様々あってよい。

⑦ 差別禁止法は国、行政と障害者という二面関係に加えて、障害者と障害者でない者の関係が出てくる。国民相互の利害関係を調節する法律になり、その必要性を多くの国民が理解する必要がある。さらに、障害者と障害者でない者の在り方を問う差別禁止法制が新しい社会づくりに重要な役割と意義があることについても、理解を広げなければならない。

⑧ 憲法の差別禁止条項は基本的には私人間を問題にしないという枠組みとなっており、差別の防止や救済が困難である。障害者基本法の差別禁

---

2 静岡地裁浜松支部平成11年10月20日判決 判例時報1718号95頁

止規定は理念であり、裁判規範性が弱く救済手続もない。現行の法制度では差別をなくすのは困難であるため、差別禁止法が必要である。

- ⑨ 社会の意識として差別禁止が確立されるためには、差別の定義や類型、適用範囲、社会生活や日常生活の場面ごとの基準等を体系的に示し、裁判規範性を備えた統一的な法律が必要である。
- ⑩ 差別禁止法の制定には、人権侵害・差別の反社会性を国家意思として表明するという積極的意義がある。
- ⑪ 差別禁止法の制定は、新設が見込まれる人権救済機関（人権委員会又は障害者権利委員会）の判断基準を明確に示すため必要である。
- ⑫ 障害を理由とし、資格の取得などを制限する欠格事由が存在していることから、差別禁止法の議論に合わせてこれらの異別取扱いの法令の在り方についても検討課題となる。

## 2、現行法体系の下における差別禁止法の位置付け

現行法体系の柱となる憲法や民法と差別禁止法の関連や位置づけについて、以下の意見が出された。

- ① 差別禁止法を制定することに関しては、障害の有無により差別されないことは、憲法第14条に規定された基本的人権のひとつであり、その実現が求められることはいうまでもない。差別禁止法の制定は、これまで法律上の明文の規定がないまま、民法第90条、第709条のような私法の一般条項を憲法の人権規定の趣旨をとり込んで解釈・適用することによって、間接的に私人間の行為を規律してきた救済行為に明確な法律上の根拠を与えるものであり、国の意思をより明確にするものといえる。
- ② 憲法により個人に基本的人権が保障されていることとの関連で、その基本的人権が他者によって侵害されているときには、国はその基本的人権を保護すべき義務があるという観点から、私人間に民法を解釈・適用する際にもその保護義務を果たすようにするべきである。ただし、国がある者を保護すれば、その限りで相手方の権利・自由が制約されることになるため、その制約が過剰になるならば、むしろ相手方の権利・自由に対する不当な介入にあたるおそれが出てくるので、そのバランスを考慮する必要がある。

### 3、差別禁止法の対象範囲

差別禁止法が障害者を対象とするのか、それとも全ての人を対象として障害を理由とする差別を禁止するのか、という全体の枠組みに関連する問題について、

- ① 憲法第14条には「すべて国民は、法の下に平等であつて（中略）差別されない」とあり、また、障害者権利条約第5条第1項は「締約国は、すべての者が…（中略）…いかなる差別もなしに法律による平等の保護及び利益を受ける権利を有することを認める」とあり障害者に限定していない。
- ② 障害者でない人が、身内や友人など、その関係する障害者の障害を理由に差別を受けた場合については、保護の必要性から差別禁止法の適用範囲に含めるべきである。

という意見がある一方で、

- ③ 現時点では障害者でない人を差別禁止法の対象とする必要はない。または、関係者自身の障害が推測される場合には対象とするが、単に関係者の能力等が一時的に損なわれているだけの場合には対象としない。

という意見が出された。なお、各国の法律の策定過程において、「障害者」を対象にするのか、それとも「障害」を対象にするのかという議論が行われているのではないかという指摘がなされた。

### 4、「障害」のとらえ方

(1) 障害のとらえ方については、医学モデルと社会モデルといった考え方の違いがあるとされているが、差別禁止法においてどのようにとらえるかについて、

- ① 「障害（者）」の法的定義は、法律の趣旨・目的に応じて異なる。例えば、障害者雇用促進法と差別禁止法では、「障害（者）」の法的定義は異なる。そのため、差別禁止法独自の障害の法的定義を作る必要がある。
- ② 差別禁止法は機能障害（インペアメント）のある人を対象にしている。まず機能障害を障害と定義づけ、そしてそれから起こる現象によって生じている差別に焦点を当てる。これは社会的環境によって起こる不利を示しているのであり、この不利までも障害と表しては混乱することになる。

- ③ インペアメントの概念を広げるべきである。例えば体の大きな人が飛行機に座れないから座席を2人分買うしかないという場合、障害者基本法では体の大きなことは障害ではないが、差別禁止法ではインペアメントに入るかどうかを視野に置く必要がある。インペアメントといった場合、医学的な基準でいうのか、社会モデル的な側面を入れるのかも問題になる。

インペアメントに限るから医学モデル、社会的障壁を入れるから社会モデルという切り分けではない。

- ④ かつてアメリカでは、救済の対象となる障害者の範囲が限定されていることから、差別からの救済を求める人が、その救済の対象となる「障害者」であることを証明することが困難となっていた経緯があることも踏まえ、日本で差別禁止法を作る場合には、差別からの救済を主張する人が、使いやすいうようにしなければならない。
- ⑤ 「障害」を理由とする差別という場合の「障害」は、心身の機能の障害とした上で、全ての機能障害を対象とすべきである。

など、機能障害をベースに法の対象を広げるべきとの意見が出された。ただし、その一方で、

- ⑥ 救済機関が強い権限を持つのであれば、差別からの救済を求める人には何らかの要件を設けた方がよいのではないか。

との意見があった。

(2) 次に、機能障害に期間や程度等の何らかの制限を加えるかについて、

- ① 期間に関しては、継続的に機能障害のある者と、一時的に機能障害のある者とを分けることは不合理であるという意見がある一方で、「インフルエンザ」や「骨折」といった一時的な機能障害も「障害」ととらえることは、社会通念からして妥当ではないという意見があった。
- ② また、程度に関しては、極めて軽度な機能障害を対象に含めることは、歴史的・経験的に差別を受けてきた「障害」とかけ離れてしまわないかという意見があった。

(3) さらに、差別禁止法における「障害」には、現在存在している機能障

害だけに限るのではなく、過去に障害の履歴を有する場合（例えば過去の入院歴など）、将来発生する蓋然性がある場合（例えば疾患の遺伝的素因など）、誤解などで障害があるとみなされた場合、外貌やその他心身の特徴も全て含めるべきであるという意見があった。

ただし、このように広く保護の対象とするのであれば、法の保護の対象となる「障害」を明確に規定することができなくなるのではないかという観点からの意見があった。

## 5、差別

### (1) 「差別」のとらえ方

- ① 差別を基本的にどのようなとらえるのかについて、区別・排除・制限などの異なる取扱いが差別であるという意見、不利益取扱いも含めるべきであるという意見、また、差別となるのは、ある者について、a) 不平等状態を作り出した場合、又は、b) 存在する不平等状態をそのままにした場合と考えられるのではないかという意見が出されたが、異なる取扱いが差別であるということについては、概ね意見の一致が見られた。
- ② ただし、異別取扱いが差別であるとしても、同一取扱いだけでは実質的な平等が保障できない場合には合理的配慮の提供をしなければならず、また異別取扱いをしなければ権利の実現や目的を達成しえないことがある場合もあり、この場合は異別取扱いも許されるという意見があった。ただし、この場合であっても原則は同一取扱いであることから、異別取扱いは本人が求めた場合に限るという意見があった。
- ③ また、人間の尊厳、自己決定、社会参加、機会の平等を実質的に障害者に保障するためには、同一扱いと異別扱い（合理的配慮）の両方の保障が同時に必要になる。そして、特に異別扱いは、その内容が多様であるので、劣等処遇をもたらしかねないため、基本的には当事者の要求に応じた異別扱いを相手側が行うべきであるという意見があった。

### (2) 禁止されるべき差別について

障害者権利条約の策定過程の中で議論された差別の類型としては、障害があることを直接の理由として差別を受けている場合（直接差別）、表面上は障害を理由とした差別は行われてはいないが、正当ではない一定のル

ールや基準によって、結果的に障害者が排除されてしまっている場合（間接差別）、本人が必要としている合理的な配慮が提供されない場合（合理的配慮の不提供）がある。

加えて、障害に関連する事由を理由とする区別、排除、制限、その他の不利益取扱（関連差別）についても、外国の立法例を踏まえた議論がなされた。この議論の中で、

① 差別の類型化をすることの意義として、差別の態様を類型化することによって、禁止されるべき差別行為が解釈上矮小化されることを防止するという意義があるという意見や、行為規範として禁止されるべき差別行為の基準を広く国民に明確化することに意義があるという意見があった。

一方で、間接差別の概念が我が国には定着していないという観点から、差別の類型化を現時点では行う必要はないのではないかという意見もあった。

② 直接差別と間接差別などのとらえ方については様々な意見が出された。

一つの整理の仕方として、差別が問題となるのは、あるルールに従って行動している場合又は行動すべき場合において、障害者に対して当該ルールが適用されないときが直接差別で、障害者は当該ルールを構成する要件を通常満たすことができないときが間接差別と整理できるのではないかという意見や、直接差別は障害を直接理由とする障害差別で、関連差別（起因差別）と間接差別は、障害を直接理由としない障害差別であるという意味で、関連差別と間接差別とは機能的には同じであるという意見があった。

③ なお、男女雇用機会均等法の下では、間接差別に該当するものを限定的に定めていることとの関連で、差別禁止法においても間接差別に該当するものを限定的に定めるべきかどうかということに関しては、a) 障害の種別は多様であることからそもそも限定的に定めることは困難である、b) 社会において当たり前とされてきた規定、基準、慣行などが差別的に機能しているという構造の解消を目的とするのが「間接差別」の意義である、などの理由により、間接差別に該当するものを限定的に定めることは間接差別の概念を導入する意義に反する、といった意見が出された。

しかし一方で、間接差別が何を禁止しているかということが明確では

ない以上、国民の権利利益に制限を課すものとして機能し得るか、あるいは、国民の理解を得られにくいのではないかとの問題意識も示された。

- ④ 差別の類型化については、以上のように多様な意見が出たが、障害を直接理由とする差別の場合と、障害を直接理由としない差別の場合とは、現実には密接に関係している場合があるので、直接差別・関連差別・間接差別の三つを包摂する差別類型を作ることは可能で、分かりやすさの観点から、直接差別・間接差別・関連差別を包含した差別の類型として、障害に基づき、あるいは、障害に関連して、何人も、区別、排除、制限、その他の不利益な取扱いをしてはならないという包括的な類型と、合理的配慮の不提供という差別の類型の2つにまとめるという方向性において、概ね意見の一致は見られた。

ただし、直接差別・間接差別・関連差別を包含した包括的な規定の仕方をする場合であっても、特定の差別的行為が抜け落ちてしまうことのないようにするべきとの意見があった。

### (3) 差別の主観的要素

ある行為が差別と認定されるためには、差別をしているとされている側に「障害者を排除する意図」あるいは「差別の意図」が必要かどうかについて、議論が行われた。差別禁止法が差別の解消を目的とするのであれば、問題となるのは行為の結果であって、差別をする側の主観的要素は原則として考慮されるべきではないという意見があった。ただし、異別取扱いをしていることの認識は必要であるとの意見があった。

また、差別禁止違反の効果として損害賠償を認める場合は、損害賠償に関する一般原則として過失責任原則がそのまま妥当すると考えると、自己の行為が客観的に「差別」にあたることを認識するべきだったのにしなかったときは、「過失」があるとして、責任が認められる可能性があるという意見があった。

### (4) 合理的配慮

ア) 障害者が合理的配慮を必要とする理由について、

- ① 障害者権利条約が「合理的配慮」を人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するためと規定していることから、他の者と平等に権利を享受し、又は行使するために必要である。

- ② 障害者の場合には、これまでの社会の障害者に対する配慮のなさにより不平等が生じており、単にその属性を考慮しないで同一取扱いをすれば機会の平等がなされるというのではなく、何らかの配慮がなされなければ、障害者が障害者でない者と実質的な機会均等を確保することが困難である場合が多いことから必要である。
- ③ また、私人に対して合理的配慮の提供という作為を課す根拠としては、同じ社会の構成員である以上、互いに助け合わないといけないという一種の連帯思想を持ち出すことも考えられる。

という意見があった。

イ) 合理的配慮が求められる分野としては、福祉サービスを含む全ての分野において合理的配慮は提供されるべきであるという意見が多かった一方で、社会の構成員にどのような配慮をどの程度求めるかということは社会の構成員の合意を得て慎重に検討する必要があるという意見もあった。

ウ) 合理的配慮の内容については、障害の種別・状態は多種多様であるため、具体的・網羅的に決めることは困難であるが、ある障害を有する者と有しない者との比較において、「機会の平等を実質的に確保するために要請される措置」を内容とするべきという意見が多かった。

ただし、相手方に合理的配慮という是正措置を要請する場合には、その是正措置が、a) 目的に適しているか、b) 必要不可欠であるか、c) 目的と不均衡なものではないか、といったことに配慮するべきではないかという意見があった。

エ) なお、障害者権利条約においては、合理的配慮は「特定の場合において必要とされるもの」となっているが、障害者からの求めがなくても何らかの事前の措置（事前的改善措置）を行っておくべきであるという意見が出された。イギリスでは、合理的配慮を対応型（リアクティブ）の合理的調整、事前的改善措置を事前型（アンティシパトリー）の合理的調整というが、事前的改善措置と現行法の同種の措置との関係、また差別概念としての合理的配慮との関係をどのように考えるかについて、引き続き検討を要する。

#### (5) 正当化事由

ア) 差別行為に該当しても、例外として当該行為を正当化ならしめる事由の存在を認めるべきかについて、一般的には、障害者に対する異別取扱いが原則として差別に該当するとしても、障害以外の理由によって取扱いの差異が生じていることを示せたり、あるいは、異別取扱いを行うことについての正当な理由が示せたりすれば、差別には該当しないという意見があった。個々の事案毎に当事者双方に言い分がある以上、一定の衡量をベースにした判断ができるようにしておいた方が良いとの問題意識が示された。

イ) ただし、差別の種類ごとに正当化事由も異なるのではないかという点に関して、

① 直接差別の場合については、正当化事由は不要であるという意見や差別に例外を設けることは、新たな差別を生むことから行うべきではないという意見があった。

これに対し、障害者と障害者でない者とで異なる取扱いを行うことが妥当であることを示すことができる場合に、正当化事由があることになるが、その妥当性をどのような衡量によるべきかについては、司法判断が可能となる厳格な要件が必要であり、更に検討が必要であるとの意見があった。

② 間接差別の場合、通常障害者がルールに必要な要件を満たすことが出来ないときに、そのルールを採用することが妥当であることを示すことができる場合に正当化事由があることになるが、その妥当性をどのような衡量によるべきかについては、更に検討が必要である。

③ 直接差別と間接・関連差別を包含した差別の態様についての正当化事由について、正当化を主張する者に立証させることを前提として、当該取扱い等に正当な目的があり、かつ、その目的を達するために、必要やむを得ない場合は正当化されるという意見が出された。

④ 合理的配慮を提供しないことが正当化される場合としては、概ね、その提供に伴う負担が過度な場合が挙げられており、障害者権利条約においても確認されているところであるが、財源問題に偏らないよう、当該合理的配慮を行うことが業務の本質を損ない、又は業務の遂行を著しく困難にする場合はこの限りでないことを明確にすべきであるとの意見があった。

ウ) 差別に関する立証責任は、差別を受けた側が責任を負い、差別をしたとされる側は正当化事由について立証する責任を負うという大枠については、多くの委員の意見は一致していた。この立証責任の問題は、差別の類型をどうするか、また、それに伴う正当化事由をどのように考えるかということと連動する問題であるので、引き続き検討を要する。

## 第2 各論

### 1 雇用、就労

#### (1) 対象範囲

障害者権利条約第27条では、あらゆる形態の雇用を対象としていることから、「雇用」の範囲をどのように考えるかについて議論がなされた。

これについて、差別が禁止される事項として、募集、採用から解雇、退職に至るまで全て含まれるという意見が出された。

#### (2) 差別（合理的配慮は（3））及びその正当化事由

- ① 障害者が働く上で不利益な取扱いを受けてはならないということを差別禁止法の中では明確に定義する必要があるという意見が出された。
- ② 雇用、就労分野における差別の定義を詳細に規定することは難しいだろうが、雇用、就労における差別とは何かということが明確にわかるようにすることが必要だという意見が出され、雇用・就労の質や所得の状況など、障害者の就労状況の質を改善する必要があるなどの意見があったが、雇用、就労における差別とは何かを書くという観点からは、更に検討が必要である。
- ③ 一方で、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るのであれば、結果として差が生じても、差別に該当しないのではないか、という意見も出された。

#### (3) 合理的配慮及びその例外

- ① 職場における合理的配慮については、法律では概念を規定する程度にとどめて、具体的な内容については、いわゆる指針やガイドラインで定

めてもよいのではないかという意見があった。特に、具体的にどのような合理的配慮が必要かということについて、どのように決めていくのかという個別内容に関しては、労働分野の法律で決めてはどうかという意見があった。

- ② 諸外国の労働分野では、国などから財政的支援を受けた場合には、合理的配慮の抗弁が一定程度できなくなることもあることが紹介され、また、労働関係の助成金や補助金を合理的配慮と考えてよいかどうかについての問題提起も行われた。
- ③ 障害者権利条約が求めている合理的配慮は、それをしないと差別になることから、障害のある個々の従業員が自分にとってどのような合理的配慮が必要なのかということを確認に求める必要があり、そしてその要求が法的にどのような効果を有するかについては検討が必要という意見が出された。
- ④ 通勤時の移動支援や身体介助は、企業の合理的配慮なのか、福祉サービスなのかという問題提起がなされた。また、福祉的就労や職業訓練センターといった職業訓練の場あるいは自営業においても、合理的配慮が必要ではないかという意見が出されたが、合理的配慮の概念に当てはまるか更に検討が必要である

#### (4) 留意すべき事項

- ① 分野横断的に当てはまることについては、差別禁止法において規範性を持つ規定を設けるべきとする意見や、労働分野における合理的配慮の基本的な考え方や差別があらゆる段階において禁止されなければならないということを差別禁止法において明示すべきという意見があった。  
これに対して、個別法に委ねられる部分は委ね、既存の仕組みを活用しつつ、全体として差別があってはならないという形を描いていけばよいのではないかという意見もあった。
- ② 差別禁止法の中で、現在の障害のみならず、仮に過去の障害、関係者に対する差別等も対象とする場合に、現行の障害者雇用促進法における障害者の範囲よりも広がるので、両者の違いを調整していくべきという意見が出された。
- ③ 差別禁止法の検討に当たって、労働分野の事案解決の手續の在り方に

についての議論も行われた。事案解決の手段としては、企業内の機関によるものと、外部機関によるものという大きく2つの方法があり、外部機関を考えるとしても、新たに国、行政から独立した第三者機関としてつくる必要があるのか、それとも、現在ある既存の仕組み、例えば労働審判であるとか、紛争調整委員会などを活用すべきかという問題提起がなされた。事案解決の必要が生じた場合に、具体的に救済を申し出たり、あるいは裁判所へ訴えることができるような、救済を求めることが差別禁止法の制定の趣旨ではないかという意見がある一方で、労働分野においては一定の事案の蓄積があるので、既に存在する紛争調整委員会等を活用した方がよいという意見もあった。

- ④ 雇用促進法で定めている障害者雇用率制度の維持について反対はなかった。現在の障害者雇用促進法に、差別禁止の役割を担わせるためには大幅な改正が必要であるという意見があった。むしろ、雇用促進法とは別に規範性をもった差別禁止法を新たに制定する必要がある、という意見が出された。
- ⑤ 労働・雇用分野における障害者差別の具体的な内容は公労使障の四者で構成されている労政審の障害者雇用分科会で審議を行い、当差別禁止部会では基本的な枠組みについて論議を行って、雇用分科会と差別禁止部会の役割、論議の棲み分けの整理を図っていくべきとの意見が出された。これに対して、当部会でも具体的な内容について、議論すべきとの意見が出された。
- ⑥ また、事案解決に関しては全体として一般的な人権救済の方法によるのか、それとも、差別禁止法の中で横断的な救済機関を設けるのかについても問題提起がなされた。

#### (5) その他

- ① 障害者の雇用や労働の在り方がどうあるべきかということを念頭において、差別のない雇用や労働関係、労働条件等について労働政策審議会等の議論に期待したいという意見もあった。
- ② 雇用率制度が積極的是正措置だとしても、運用上一般社員への登用が狭められたり、あるいは一般社員との職場の分離が定着するようなことにはならないようにすべきだという意見があった。また、積極的是正措

置に当たるものに関しては、差別ではないということを明確に規定する必要があるのではないかという意見も出された。

- 2 司法手続（略）
- 3 選挙等（略）
- 4 公共的施設及び交通施設の利用（略）
- 5 情報（略）
- 6 教育（略）
- 7 商品、役務、不動産（略）
- 8 医療（略）

障がい者制度改革推進会議差別禁止部会構成員等名簿

※◎は部会長、○は副部会長

(構成員)

	浅倉 むつ子	早稲田大学教授
	池原 毅和	弁護士
○	伊東 弘泰	特定非営利活動法人日本アビリティーズ協会会長
	大谷 恭子	弁護士
	太田 修平	JDF 障害者の差別禁止等権利法制に関する小委員会 委員長
	伊藤 彰久	日本労働組合総連合会生活福祉局長
	川内 美彦	東洋大学教授
	川島 聡	東京大学大学院特任研究員
○	竹下 義樹	社会福祉法人日本盲人会連合副会長、弁護士
	西村 正樹	全日本自治団体労働組合総合政治政策局社会福祉局長
	野沢 和弘	毎日新聞論説委員
	松井 亮輔	法政大学名誉教授
◎	棟居 快行	大阪大学教授
	山崎 公士	神奈川大学教授
	山本 敬三	京都大学教授

(オブザーバー)

	遠藤 和夫	日本経済団体連合会労働政策本部主幹
	松本 謙治	日本商工会議所産業政策第二部担当部長

(専門協力員)

	永野 仁美	上智大学准教授
	引馬 知子	田園調布学園大学准教授

(敬称略 五十音順)

(別紙)

### 差別禁止部会の検討経緯

- 第1回 平成22年11月22日  
差別禁止部会の運営について  
今後の進め方について
- 第2回 平成23年1月31日  
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）  
・EUにおける障害者差別禁止法制  
・フランスの障害者差別禁止法制
- 第3回 平成23年4月8日  
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）  
・アメリカの障害者差別禁止法制  
・ドイツの障害者差別禁止法制
- 第4回 平成23年5月13日  
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）  
・イギリスの障害者差別禁止法制  
・韓国の障害者差別禁止法
- 第5回 平成23年6月10日  
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）  
差別禁止法制の必要性等の論点について
- 第6回 平成23年7月8日  
直接差別・間接差別について  
間接差別について（ヒアリング）
- 第7回 平成23年8月12日  
「差別」の類型論を巡る論点（その2）  
障害者差別が裁判で争われた事例（ヒアリング）

- 第8回 平成23年9月12日  
「差別」の類型論を巡る論点（その3）  
欠格事由に関するヒアリング  
条例に基づく救済に関するヒアリング
- 第9回 平成23年10月14日  
「差別」の類型論を巡る論点（その4）  
雇用、就労における差別について
- 第10回 平成23年11月11日  
司法手続及び選挙等の分野における差別禁止について
- 第11回 平成23年12月9日  
公共的施設及び交通施設の利用における差別禁止について
- 第12回 平成24年1月27日  
省庁ヒアリング（合理的配慮について）  
・厚生労働省  
・文部科学省  
情報の分野における差別禁止について
- 第13回 平成24年2月10日  
情報の分野における差別禁止について（その2）  
教育の分野における差別禁止について
- 第14回 平成24年2月24日  
日常生活（商品、役務、不動産）における差別禁止について
- 第15回 平成24年3月9日  
日常生活（医療）における差別禁止について  
中間の論点整理について
- 第16回 平成24年3月16日  
中間の論点整理について