

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について （「障害を理由とする差別の禁止」について中間整理の抜粋）

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。また、合理的配慮の否定を、どのように法制上位置付けるかという論点もある。

○ 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。

また、間接差別については、男女雇用機会均等法改正の際にも議論されたが、何が間接差別に該当するのかの基準など、実際にはかなり難しい問題があるのではないかと、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差別には該当しないのではないかと、との意見があった。

○ なお、合理的配慮の否定について、我が国の法制上、それ自体を第3の類型の差別と構成するのか（合理的配慮が提供されないこと自体をもって、実際に差が生じてなくても「差別」であると捉えるのか）、直接差別に組み込んで考えるか（実際に差が生じていることについて、合理的配慮が提供されていないことに起因している場合には、当該差は「差別」であると捉えるのか）についても、検討すべきではないかと、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、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りますが、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。
- 採用差別については、裁判所は採用の自由を重視しており、また、企業も採用の制限に関しては抵抗があると考えられ、例えば採用命令等を設けることなどを考えるのであれば、難しい問題なのではないか、との意見があった。