

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報告書に対する意見

弁護士 石井 妙子

○ 大変申し訳ありませんが、第9回研究会には、所用により欠席させていただいたため、事前にいただいた報告書（案）に対し、以下のとおり意見を提出させていただきます。

【3(1)の①（法制的な枠組みについて）の部分】

- ・ 報告書（案）に記載のとおり、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は、「現行の障害者雇用促進法においては、ハローワークなどによる職業リハビリテーションサービスや障害者雇用に関する指導・助言の仕組みが規定されており、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等の実効性を担保するためには、それらを十分に活用していくことが効果的」であると考えている。
- ・ これに加えて、現在の障害者雇用は、近年その雇用者数が大幅に増加するなど進展しており、これは現行の障害者雇用促進法における施策の効果・成果と言える。
- ・ 研究会では、米国において、ADA法施行後、障害者の就業率が増加していないことが示されていたが、同様の状況とならないためにも、現在成果を上げている現行の障害者雇用促進法の仕組みを活用し、それとの連携の中で、障害者権利条約への対応に関する法制上の措置が講じられるべきである。また、一つの法体系の中で、差別の禁止及び合理的配慮の提供に関する措置と障害者の雇用促進とが体系的に規定される方が、労使双方にとっても分かりやすく、対応しやすい。それらの点からも、労働・雇用分野においては、障害者雇用促進法の改正により障害者権利条約への対応を図るべきである。

【報告書（案）の全体を通じて】

- ・ 障害の有無に関わらず、労使関係とは、事業主と労働者の信頼関係を基盤として、双方の合意に基づく労働契約により形成されるもので、その関係が安定し継続することが望ましいことは言うまでもない。
- ・ 今回の障害者権利条約への対応によって、新たに事業主に義務付けられることが想定される障害を理由とする差別禁止や合理的配慮の提供などの法的な措置は、労使関係を安定させ、継続させるといった観点から実効性のあるものでなければならない。
- ・ また、実効性を担保する仕組みのない法的な措置は、事業主にとってその履行を困難にさせるだけでなく、障害者にとっても本来保護されるべき権利が守られないといった結果につながるものが危惧される。
- ・ したがって、研究会でも再三申し上げてきたところであるが、障害者の範囲に関する予見可能性の問題や、間接差別・ハラスメントに関する具体的な基準の問題、合理的配慮の位置づけに関する問題などは、労使関係の特性を十分踏まえ、その安定・継続のため実効性を担保するという観点から整理されるべきである。