

第 52 回「国際人権に関する研究会」  
『国連障がい者権利条約の目指すもの・  
国内法としての差別禁止規範について』  
報告書

1 川島聡氏(東京大学大学院経済学研究科リサーチフェロー)からは、「障がい者権利条約の基本論点」と題して、障がい者権利条約の構成、特徴、目的意義、国内法的効力などについて説明され、いくつかの重要論点に触れられた。

障がい者権利条約は、実体規定と国内および国際的実施措置が規定され、個人通報制度と調査制度に関する選択議定書が存在している。

障がい者権利条約の特徴として、自由権と社会権、無差別原則とポジティブアクション、人権と開発がそれぞれ混成している混成条約であること、直接差別と、合理的配慮の否定のいずれをも差別として禁止していること、障がい者の参加を規定しておりそのことは、条約制定過程においてもあらわれているといった、3つの特徴が指摘された。

また、障がい者の権利条約は、これまでのさまざまな人権基準を障がい者について具体的に記述したもので、新しい権利を創設するものではないと言われているが、新しい義務は国家に課されている。障がい者は、保護・福祉の対象ではなく、人権の主体であるという「障害の人権モデル」、障がい者の不利益・差別の原因は、障がい者個人に帰属するのではなく、社会に帰属すべきであるという「障害の社会モデル」を設定したことに意味があると説明された。

いくつかの重要論点として、障がい者権利条約は、政府内に担当部局を指定し、国内に条約実施の促進・保護・監視のための枠組みを設けることを規定しており、新しい試みである。社会権のなかにも、非差別原則など即時実施義務があるものがある、ということはつとに言われていることであるが、即時実施が可能であることを明文で規定していることが指摘された。また、私人間効に関して、私人間での差別を撤廃するための措置を取るとは締約国の義務であるが、だからといってこの条項の直接適用は難しいうえ、現在の間接的適用による救済に限界もあるので、新たな立法措置を取る必要があるのではないかという問題提起がなされた。

2 池田直樹氏（弁護士・日弁連人権擁護委員会差別禁止法特別部会副委員長）からは、個別の差別事案の司法的救済に向けて障がい者権利条約をどう生かしていくかについて話があった。まず、日本の法制の現状として、障害者基本法において、差別禁止が規定され、差別を防止する国の責務が規定され、条例においても差別を禁止し、申立てを受け調査公表する枠組みを定めたものがある。しかし、これらは、裁判規範となりうるものではないこと、差別の定義として、合理的配慮をしないことが差別であるという発想が見られないという問題点が指摘された。

一方で障害者権利条約は、合理的配慮を定めており、日本国内でも批准に向けた動きがあるものの、国内法整備の動きが見られないが、国内法整備が必要であることが示された。

そして、「障がいを理由とする差別を禁止する法律」日弁連法案について説明があり、総論を規定したほかに、教育、労働、医療、建築物の利用、公共交通機関の利用、情報の利用、ホテル・銀行・レストランなどの種々のサービスの利用といった場面ごとに、合理的配慮の内容を定めて差別を定義し、国等の義務を定めており、その内容について説明があった。

3 鈴木五十三氏（弁護士・日弁連国際人権問題委員会委員長）からは、国連人権高等弁務官事務所の出している国内法制化についてのハンドブックのなかから、推奨される国内立法の内容と国内実施を促進するための手続についての説明があった。

同ハンドブックによれば、条約は批准により国内的効力を持つとする法制のもとでも、立法措置を要する場合があることが述べられている。そして、国内立法の要件として、本条約、合理的配慮、障がい概念の発展的性格等に言及すること、障がいを理由とする差別を禁止すること、政府民間を含む義務主体の特定、障がいを理由とする差別に対する申立て、調査、救済を求める権利を定めること、差別に対する申立てを受け調査をし、救済を求めるための独立機関の設置が挙げられている。

また、国内実施を促進するための手続として、条約署名後速やかに条約と現行法制の整合性について、包括的に審査をし、条約に適合する新規立法の骨格を策定し、実現までの日程を作成すること、このような包括的審査は独立機関や既存の機関で行われるべきことなどが述

べられているとのことであった。

- 4 これら報告を踏まえ質疑応答が行われた。国内法整備と条約批准の先後関係，条約の国内法的効力について議論になった。現状では，批准の承認についての国会審議において，差別に合理的配慮の否定が含まれるという答弁がなされ，何らの法律を整備せずに批准してしまうのではないかという懸念が出された。合理的配慮の否定が差別に当たるということ自体は，直接適用ができるだろうが，私人間効については立法の手当がいるのではないか，もっとも，国内法整備されないから批准できないというのではなく，まず条約自体を批准して，順守すべく国内法を整備するというあり方もありうることなどが議論された。

また，合理的配慮の具体的な適用として，たとえば労務が行えない状態になった場合には解雇するという就業規則が一般的にあるが，これと合理的配慮の関係はどうか，企業にはどの程度の措置を取ることが求められるのかなど，具体的に事件として問題となりそうなテーマについても議論が及んだ。

作成者：鈴木敦士（東京弁護士会）