

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（改定案）に対する意見

2023年（令和5年）1月12日

日本弁護士連合会

内閣府障害者施策担当が、2022年（令和4年）12月15日から意見募集を実施している「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（改定案）」（以下「本改定案」という。）に対し、当連合会は以下のとおり意見を述べる。

1 意見の趣旨

本改定案に新設されている「正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例」及び「合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例」は全て削除すべきである。

2 意見の理由

(1) 正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに当たるか否かは事案ごとに異なり、その多様性が大きいにもかかわらず、これらの事由に当たる具体例を挙げてしまうと、そのような場合は一律に差別に該当しないとの誤解や拡大解釈を招き、障害のある人の権利保障が後退しかねない（2015年7月16日付け当連合会「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律のガイドラインについての意見書」8頁）。

例えば、「実習を伴う講座において、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害特性のある障害者に対し、当該実習とは別の実習を設定すること。」は、「具体的な危険の発生が見込まれる障害特性」の内容が不明確であり、障害が「具体的な危険」を包摂するものという誤解を与えかねない表現である。

また、例として記載されているのはいずれも、障害があることはサービス利用を拒否する「正当な理由」としては認められないが、合理的配慮を提供することで、サービスの利用拒否を回避できた事例であり、ここに列挙するのは不適切である。

(2) 合理的配慮の提供義務に反しない例を挙げる場合は、拡大解釈されないよう十分注意した上で慎重に行うべきである。しかし、「小売店において、混雑時に視覚障害者から店員に対し、店内を付き添って買物の補助を求める配慮の申出

があった場合に、混雑時のため付添いはできないが、店員が買物リストを書き留めて商品を準備することができる旨を提案すること。」の例は、付添いが「過重な負担」か否かは、店の規模、人的体制の整備状況、買物量などによって様々であり、「過重な負担」に該当するとは限らないところ、混雑時の一事をもって「過重な負担」に当たるとの誤解や拡大解釈につながる危険性が極めて高い事例である。

また、合理的配慮の提供義務に反しない例を挙げる場合は、このように影響が大きい基本方針ではなく、事例を十分精査ができ、判断要素や判断過程を書き込むことのできるマニュアル等にするべきである。

(3) よって、本改定案にある「正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しない」例及び「合理的配慮の提供義務に反しない」例はいずれも削除すべきである。

以 上