

厚生労働省における障害を理由とする差別の解消の推進に
関する対応要領の一部を改正する訓令案に対する意見

2023年（令和5年）9月1日

日本弁護士連合会

厚生労働省大臣官房人事課職員1係が、2023年（令和5年）8月17日から意見募集を実施している「厚生労働省における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領の一部を改正する訓令案」（以下「本改正案」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

本改正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」は全て削除すべきである。

また、「合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例」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。

2 意見の理由

(1) 対応要領においては、正当化事由の具体例を示すべきでない。なぜなら、差別的取扱いの事例は合理的配慮の提供により、区別、排除又は制限等を回避でき、合理的配慮の不提供の問題に集約される場合がほとんどであり、正当化事由の適切な具体例が見当たらないこと、また、正当化事由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、正当化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正当化事由に当たるとの誤解や拡大解釈を招き、障がいのある人の権利保障が後退しかねないからである（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頁及び2023年1月12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基本方針（改定案）に対する意見」を参照。）。

例えば、「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」として本改正案に示されている「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。」という例は、「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、本改正案で「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」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、「正当な理由がある」例として列挙するのは不適切であって、適切な修正をして、「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る事例」として示すべきである。

- (2) 「合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例」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。

この点、本改正案において「合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例」として挙げられている「事務の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を断ること。」は、「事務の一環として行っていない業務」の内容が不明確であり、そのため、本来、合理的配慮がなされるべきであるにもかかわらず、「事務の一環として行っていない業務」であるなどとして合理的配慮が提供されない事態を招きかねない表現である。誤解や拡大解釈につながる危険性が極めて高く、不適切であって、例として挙げるべきではない。

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対応要領に記載するのではなく、より具体的な内容を記載することで、事例を十分精査でき、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記載するべきである。

以 上