

# 中央労働委員会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改正案に対する意見

2023年（令和5年）11月22日

日本弁護士連合会

中央労働委員会が、2023年（令和5年）11月1日から意見募集を実施している「中央労働委員会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」の改正案（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、障害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（改正案）に対する意見」を参照。）。

「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」の一つ目として本改正案に示されている「車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、敷物を敷く等、畳を保護するための対応を行う。」という例は、「敷物を敷く」ことが差別的取扱いに当たらないと整理するのではなく、「敷物を敷く」ことを一例とする合理的配慮を提供することにより障害者も個室を利用す

ることができる例として挙げるのが適切であり、「正当な理由がある」例として挙げるべきではない。

二つ目の、「行政手続を行うため、障害者本人に同行した者が代筆しようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の状況や本人の手続の意思等を確認すること」という例は、本人の意向確認と合理的配慮の提供の必要性という異なる問題が混在しており、読み手に問題の所在を混乱させる恐れがある。同行者が代筆しようとした際に本人の手続の意思等を確認することは、本人の意思確認であり、そもそも差別的取扱いが問題となる場面ではない。また、「プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の状況」を確認することについては、「障害の状況等を確認する」ことが差別的取扱いに当たらないと整理するのではなく、「障害の状況等を確認」し合理的配慮を提供することが適当な例として挙げるのが適切であり、「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、「イベント当日に、視覚障害者から職員に対し、イベント会場内を付き添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がないことから対応を断ること。」との例については、付添いが「過重な負担」か否かは、イベントの規模、人的体制の整備状況などによって様々である。むしろ、この事例については、具体的場面や状況に応じた代替措置などを追記し、「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。

さらに、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