

障害者差別解消法衛生事業者向けガイドライン～衛生分野
における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消す
るための措置に関する対応指針～の改正案に対する意見

2024年（令和6年）3月6日
日本弁護士連合会

厚生労働省が、2024年（令和6年）2月13日から意見募集を実施している「障害者差別解消法衛生事業者向けガイドライン～衛生分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する対応指針～」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

- (1) 本改正案に新設ないし改定されている「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。
- (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。

2 意見の理由

- (1) 対応指針においては、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。）。

詳解するに、「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、「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。

二つ目の、「客から障害者である他の客に関する申出があった場合に、その障害の特性について説明し、不安を払拭するような声かけを行うこと」は、「他の客に対する声掛け」であってそもそも障害者に対する差別的取扱いとはいえず、「不当な差別的取扱い」に該当するか否かが問題となる場面ではないから、ここに挙げるのは不適切である。

三つ目の「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」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から削除すべきである。

四つ目の、「飲食店において、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こと」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。

- (2) 本改正案の別冊「旅館業の施設における障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の例」において「不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例」として挙げられている「知的障害者の中には、食事がビュッフェ方式の場合、会場が大人数になることで不安定になってしまう人もいることから、食べる分量を客室に持ち帰って食べられるような配慮など必要な配慮を、宿泊予約時やチェックイン時に聞き取る」という例については、「必要な配慮を聞き取る」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、合理的配慮の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。

また、「車椅子等を使用して宿泊する場合、著しい段差が存在し、スタッフが

補助を行っても施設内の移動が困難等の理由により、宿泊可能な部屋や他の宿泊施設を紹介する」という例についても、宿泊可能な部屋を案内するなどの合理的配慮の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。

さらに、「ホテルのスタッフの本来の業務に付随するものではないため、食事・化粧室の利用等の長時間にわたる介助が必要な宿泊者に対して、付き添いの方の同伴を求める」との例は、サービス提供に当たって、障害を理由として、付添者の同伴という、障害のない者に対しては付さない条件を付することにほかならず、「不当な差別的取扱い」に該当する典型例である。むしろホテル側としては、障害のある客から食事・化粧室の利用時における介助等を求められた場合に、合理的配慮の提供の可否を検討すべきこととなるのであり、少なくとも付添者の同伴を宿泊の条件とし、これが満たされない場合に宿泊自体を拒否することは許されない。

以上のおり、本改正案で挙げられている「不当な差別的取扱いに該当しない」と考えられる事例は、いずれも提示事例として不適切である。

(3) 「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「事業者において、事業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、「事業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、「事業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。

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指針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