

## 第2章 障害者権利条約における障害差別禁止と合理的配慮

### 1 はじめに

障害者権利条約<sup>(1)</sup> (UN Doc. A/RES/61/106, Annex I<sup>(2)</sup>) の締約国は、「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保するための適当な措置（立法措置を含む）を講じ」（第27条1項(i)）なければならない。また、締約国は、教育についての障害者の権利を実現するにあたり、「個人の必要に応じ、合理的配慮が提供されることを確保しなければならない」（第24条2項(c)）。

これらの規定を含め、本条約には「合理的配慮」(reasonable accommodation, aménagements raisonnables, ajustes razonables) という言葉が計7回登場する（第2条、第5条、第14条2項、第24条2項・5項、第27条1項）。しかし、この言葉は、これまでに国連で採択された主要人権条約の中には見られない。合理的配慮は国際法上きわめて新しい概念であり、この概念を明らかにする緊要性があることは間違いない。

本条約における合理的配慮の概念の大きな特徴の1つは、それが非差別 (non-discrimination) と密接に関連していることである。すなわち、本条約においては「合理的配慮の否定」(denial of reasonable accommodation; refus d'aménagement raisonnable; denegación de ajustes razonables) が、禁止されるべき「障害に基づく差別」(以下、障害差別) の一形態であることが明示されているのである（第2条）。そこで本稿は、障害差別の禁止に着目して、本条約における合理的配慮の意味内容を探り、その特徴と課題の一端を明らかにすることを目的とする。

以下においては、まず障害者権利条約が採択されるまでの経緯を、特に平等・非差別 (equality and non-discrimination) の一般規定（第5条）と合理的配慮及び障害差別の定義（第2条）とに重点を置いて概観する。次に、特に障害差別との関連を踏まえ、本条約における合理的配慮規定の交渉過程を述べる<sup>(3)</sup>。さらに、障害差別・合理的配慮との関連で国家の義務について検討するが、その際には、欧州連合理事会 (Council of the European Union) が2000年11月27日に採択した「雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令2000/78/EC」（以下、雇用均等一般枠組み指令）(OJ L303/16, 2000) に定める合理的配慮の概念と、本条約のそれとを適宜比較する。以上を踏まえて最後に、雇用均等一般枠組み指令との比較の中で、本条約における合理的配慮の特徴と課題（日本の課題を含む）を指摘する。

なお、障害者権利条約には、障害及び障害者の「定義」は置かれなかったものの、それらの「概念」が前文(e)と第1条にそれぞれ記された。しかし本稿では、本条約において述べられている障害及び障害者の「概念」が障害差別の脈絡でどのように具体化され得るのか、という論点を含め、それらの「概念」については扱わない。

## 2 条約の採択までの経緯

国連総会第 56 回会期（2001 年）で採択された決議（UN Doc. A/RES/56/168）により、障害者権利条約に関する特別委員会（以下、特別委）の設置が決定された。特別委の第 1 回会期（2002 年）と第 2 回会期（2003 年）の段階では、条約交渉の叩き台となる単一の条約草案は存在しなかった。そのような条約草案は、政府と NGO と国内人権機関の各代表で構成される作業部会（Working Group）（2004 年）において初めて作成された。この草案（UN Doc. A/AC.265/2004/WG/1, Annex I）を本稿では WG 案という。

特別委の第 3 回会期（2004 年）において、WG 案の第 1 読が開始された。第 4 回会期（2004 年）では第 1 読が終わるとともに、第 2 読が始まった。第 5 回会期（2005 年）では、一部の条文に関する非公式協議が行われた。そして第 6 回会期（2005 年）において、WG 案の第 2 読が終了した。この第 6 回会期が閉幕してから 2 カ月弱経た 2005 年 10 月 7 日に、特別委の議長は、これまでの会期の議論を反映した新たな条約草案（以下、議長案）（UN Doc. A/AC.265/2006/1, Annex I）を公表し、これが第 7 回会期（2006 年）における条約交渉の叩き台とされた。第 7 回会期では、議長案の第 1 読が終了し、その交渉結果を反映した新たな条約草案（以下、修正議長案）（UN Doc. A/AC.265/2006/2, Annex II）が採択された。

この修正議長案に基づいて条約交渉が行われた第 8 回会期（2006 年 8 月）の最終日において、ようやく条約内容についての基本合意が得られ、それを反映した草案（UN Doc. A/AC.265/2006/4, Annex II）が採択された（選択議定書草案も併せて採択された）。この草案は、起草部会（9～11 月）で、さまざまな法技術的な修正が施された後、第 8 回再開会期（12 月 5 日）で、さらに微修正が加えられた上で採択された（UN Doc. A/61/611, Annex I and II）。そしてこの草案は、そのままの内容で変更なしに、国連総会第 61 回会期で 12 月 13 日に採択された（UN Doc. A/RES/61/106, Annex I and II）。

このような採択までの経緯（表 2-1）からわかるように、特別委第 8 回会期において本条約の実質的内容についての基本合意が得られるまでには、ごく大まかに分けると、（1）WG 案、（2）議長案、（3）修正議長案という 3 つの条約草案が公にされた。平等・非差別について一般的に規定する独立した条文に関して言えば、議長案と修正議長案との違いは、WG 案と議長案との違いに比べると、僅かな点にとどまる。そこで、WG 案と議長案とを簡単に比較すれば、次のように言うことができる。

まず、WG 案第 7 条 1 項は、自由権規約第 26 条に類似した平等・非差別の文言を採用し、かつ障害その他あらゆる事由に基づく差別を禁止する。同 2 項(a)(b)は、差別の定義を定める。2 項(a)に定める差別の定義は、女性差別撤廃条約第 1 条及び人種差別撤廃条約第 1 条 1 項のそれと近似する。2 項(b)は、差別にはあらゆる形態の差別を含むと定め、「直接差別」、「間接差別」、「体系的差別」、「現実にある障害に基づく差別」、「認識

された障害に基づく差別」を例示する。このうち「認識された障害」(perceived disability)は、既に米州障害者差別撤廃条約第2条(a)の中にも「障害の認識」(perception of disability)という表現で含まれている。同3項は、差別を許容する規定を設けるが、この規定は、自由権規約委員会一般的意見18号に定める差別の審査基準よりも、むしろ雇用均等一般枠組み指令第2条における「間接差別」の許容規定に近い。同4項は、合理的配慮の定義とその提供義務を定めており、雇用均等一般枠組み指令第5条の規定振りと一部共通する(「不釣り合いな負担」の箇所)。同5項は、「事実上の平等」(de facto equality)を促進する措置に関する規定であり、女性差別撤廃条約第4条1項及び人種差別撤廃条約第1条4項に近似する<sup>(4)</sup>(表2-2を参照)。

これに対して、議長案では次のような変更がなされた(表2-3を参照)。まず、WG案第7条1項の実質的な内容は簡素化された上で、議長案第5条1項(自由権規約第26条類似の文言)と2項(障害その他あらゆる事由に基づく差別の禁止)とに分けて規定された。WG案第7条2項(a)(b)に定められていた差別の定義は簡素化、一本化されて議長案第2条(定義)に移された。差別の許容規定たるWG案第7条3項は、削除された。WG案第7条4項に定められた合理的配慮の内容は、一部修正がされた上で、議長案第2条(定義)と第5条3項(国家の義務)とに分けて規定された。WG案第7条5項における「事実上の平等」を促進する措置に関する規定は、かなり簡素化され、議長案第5条4項に置かれた。なお、WG案第7条には、作業部会での議論の論点等を記した脚注が6点(24~29)付されていたが、議長案ではそれらの脚注が外された。

議長案に定める合理的配慮・障害差別の定義(第2条)と平等・非差別の一般規定(第5条)の内容(表2-4)は、修正議長案第2条・第5条(表2-5)のみならず、最終的に国連総会で採択された条約第2条・第5条(表2-6)においても、若干の修正が施されたものの踏襲された。ただし、この若干の修正の中には、後述するように、「合理的配慮の否定」が明定される一方で「間接差別」が消去されるという質的に重要な変更が含まれている。

### 3 合理的配慮規定の交渉過程

作業部会において日本代表は、既存の人権条約には合理的配慮という言葉が用いられておらず、この言葉に馴染みがないため、この概念を明らかにする必要がある、と主張した(Daily Summary, 3(4))。かかる主張に見られるように、たしかに作業部会の中では、欧州連合(EU)諸国の代表や一部のNGOなどは別にしても、その他の代表にとって合理的配慮の理解はままならなかった。そこでコーディネーターは、国際リハビリテーション協会(以下、RI)代表(Gerard Quinn)に対し、合理的配慮の概念に関する非公式の小会合を開催し、その協議をとりまとめることを要請した(Ibid.)。RI代表は、この協議における合意状況を作業部会で後日報告し(Daily Summaries, 3(8)(9))、その内容は、WG案の脚注27(表2-7)に反映されることになった。

この脚注 27 によれば、作業部会においては、社会権規約委員会一般的意見 5 号（1994 年）に記されているとおり「合理的配慮の否定（欠如）」は差別である、と主張する者もいたが、それに反対する者もあり、「合理的配慮の否定」が差別であるか否かについては議論が分かれていた。この点、作業部会では、たとえば合理的配慮と非差別との関連性を強調していた RI 代表が「これらを見て励まされた」と述べたように、議長提案文やインド提案文やバンコク提案文には、「合理的配慮の欠如」（failure to make (accord) reasonable accommodation）が差別である、と規定されていた（Daily Summaries, 3(2)(4)）。しかしながら、結局のところ、WG 案第 7 条に定める合理的配慮及び障害差別の定義には、合理的配慮と非差別との関連性が明確ではない文言が採用された。しかるに、特別委において条約交渉が進められていくうちに、「合理的配慮の否定」が差別であるとの合意が形成されるようになった。以下においては、この論点を含め、特別委における合理的配慮をめぐる議論を概観する。

まず、WG 案第 7 条 4 項（表 2-7）に対する各種修正について指摘しておこう。たとえば第 4 回会期においては、「平等な立場／足場で」（on an equal footing）を「他の者との平等を基礎として」（on an equal basis with others）に変更することに合意が得られた（Daily Summary, 5(10)）。これは、立場／足場（footing）という言葉が、一部の障害者にとって好ましくない意味合いを有する旨の主張（E.g., Landmine Survivors Network, 2004）が受け入れられたことによる。

また、WG 案第 7 条 4 項に定める合理的配慮の定義に関する修正として、合理的配慮が個人の個別具体的なニーズに取り組むものであり、個々人で異なる「個別化された概念」（an individualized concept）であるがゆえに、これを意味する「特定の場合に必要とされる」（where needed in a particular case）という文言を当該定義に追加すべきであるとの提案を EU 代表が行い（Daily Summaries, 5(3)(10)）、それが認められた。かかる文言が雇用均等一般枠組み指令における合理的配慮の定義（表 2-8）において用いられていることからわかるように、この EU 代表の提案は同指令の用法に沿うものであった。

ちなみに、「個別化された概念」のコロラリーとして、合理的配慮の内容は、たとえば雇用の場面では 1990 年障害をもつアメリカ人法（ADA）の場合がそうであるように、障害のある労働者（有資格の障害者）と使用者との「協議・交渉過程」（interactive process）を通じて特定化されていくものであると考えられ得る（EU Network of Independent Experts on Disability Discrimination, 2004; 川島, 2007）。この点、本条約においては「協議・交渉過程」という文言が明示的に含まれていないものの、WG 案脚注 27 が、合理的配慮の内容を決定する過程の特徴として、「個別化」と「協議・交渉過程」の両方の要素を挙げていることに留意すべきであろう。

さらに、WG 案第 7 条 4 項の冒頭部における修正として、「合理的配慮を提供するため」（to provide reasonable accommodation）という文言を「合理的配慮が提供されることを確保するため」（to ensure that

reasonable accommodation is provided) に変更すべきである、との提案をEU代表が行い、それが採用された (Daily Summary, 5(10))<sup>(5)</sup>。EU代表によれば、国は合理的配慮を直接には提供できず、ほとんどの場合において私企業が合理的配慮を提供する義務を負うのであり、国は私企業による合理的配慮の提供を確保する義務を負うことになる。これに対して、タイ代表は、政府は万人のためのインクルーシブなインフラ整備を行い得る一方で、民間企業の場合にはそれが難しいので合理的配慮の概念が必要になる、と述べつつ、それでもなお国は合理的配慮を直接に提供する義務を負う場合がある、と主張した。

これらの主張を本稿では詳しく検討できないが、本条約に定める合理的配慮が「すべての人権及び基本的自由」(第2条)という広い範囲に適用されることから考えると、合理的配慮の提供主体が民間主体に限定されることはなかろう。たとえば本条約第14条(身体的自由及び安全)2項が次のように定めているように、国の機関ないし公権力は、少なくとも刑事手続や行政手続により自由を奪われている障害者に対して合理的配慮を直接提供しなければならないと解される。「締約国は、障害者がいずれの手続を通じても自由を奪われた場合には、当該障害者が他の者との平等を基礎として国際人権法による保障を受ける権利を有すること並びにこの条約の趣旨及び原則に従い取り扱われること(合理的配慮の提供によるものを含む)を確保する」。

その他にも、WG案第7条4項に対する別の修正として、私人間における合理的配慮の提供を国家が確保するための措置に関して、コーディネーターは、WG案第7条4項の冒頭部の「すべての適当な措置(立法措置を含む)」(all appropriate steps, including by legislation)という文言の中から「立法措置を含む」の部分を削除することを提案し、これは多くの支持を得て(Daily Summary, 5(10))採用された。コーディネーターによれば、一般的義務(general obligations)を定めたWG案第4条の中に「立法措置」は明示されており、それによって国家は「立法措置」を講ずることが求められているので、わざわざ「立法措置を含む」という文言をWG案第7条4項に入れておく必要はない。

以上で述べてきた各種修正はすべて、第6回会期の閉幕後に公表された議長案第2条及び第5条3項(表2-4)に反映された。しかし、この議長案の段階においても、依然として、障害差別の中に「合理的配慮の否定」が含まれるとの文言は見られなかった。合理的配慮について大きな動きが見られたのは、第7回会期に入ってからである。

第7回会期では、本条約に定義する障害差別の中に「合理的配慮の否定」が含まれることを支持する発言が、国際障害コーカス(IDC)、EU、カナダ、コスタリカ、リヒテンシュタイン、オーストラリア、ニュージーランド、イスラエル、ブラジル、トリニダード・トバゴの各代表から実質的になされた。しかし、セルビア・モンテネグロ代表はそのことに躊躇を示し、日本代表は合理的配慮と障害差別とを結び付けることに反対した。この場における合意状況を要約した特別委議長によれば、第7回会期においては、一部の代表が留保したにもかかわらず、明らかに多数の代表は「合理的配慮の否定」が障害差別の一形態であることを支

持した (Daily Summary, 8(12))。結果として、第7回会期の最終日に採択された修正議長案第2条 (表2-5) には、「合理的配慮の否定」が障害差別に含まれることが明示されることになった。そして、第8回会期における条約交渉を経て、国連総会で採択された条約第2条 (表2-6) においても、「障害に基づく差別には、合理的配慮の否定を含むあらゆる形態の差別を含む」という一文が維持されたのである。

なお、障害差別及び合理的配慮と関連する重要な論点として、この機会に付言しておきたいのは、本条約の交渉過程において「合理的配慮の否定」が障害差別の一形態として「明定」されたのとは対照的に、「間接差別」という言葉が条文から「消去」されたことである。そもそも第4回会期に採択されたコーディネーター報告 (UN Doc. A/59/360, Annex IV) によれば、同会期においては、「差別には、直接差別及び間接差別を含むあらゆる形態の差別を含む」という文言に概ね合意が得られていた。にもかかわらず、最終的に採択された条約には「直接差別及び間接差別を含む」という文言が残されることはなかった。作業部会及び特別委における「間接差別」をめぐる議論状況の詳細は本稿では省略するが、この文言が条文から消去されたことにより、作業部会においてアイルランド代表 (Daily Summary, 3(4)) が危惧していたように、本条約において「間接差別」の問題が——解釈上は「あらゆる形態の差別」(第2条) の中に「間接差別」が含まれ得るにしても——隠されやすくなったことは否めないかもしれない。

## 4 障害差別・合理的配慮と国家の義務

障害者権利条約第2条に定義されている合理的配慮(表2-6)は、大きく分けて次の3つの要素から成る。第1に、合理的配慮とは、障害者による「すべての人権及び基本的自由」の平等な享有と行使を確保するために行われる「必要かつ適当な変更及び調整」(necessary and appropriate modification and adjustments) である。それは第2に、障害者の個別具体的なニーズに事案毎に配慮するために「特定の場合に必要とされるものである」(where needed in a particular case)。それは第3に、変更及び調整を行う側に対して「不釣り合いな又は過重な負担」(日本政府仮訳「均衡を失した又は過度の負担」)(disproportionate or undue burden, charge disproportionnée ou indue, carga desproporcionada o indebida) を課すものではない。

かかる特徴を有する合理的配慮の定義は、WG 案脚注 27 (表2-7) に記されているように、雇用や教育等のさまざまな部門で通用しなければならず、また法的伝統の多様性も尊重しなければならないため、「一般性」(general) と「柔軟性」(flexible) の両方を備えている。それと同時に看過してはならないのは、本条約に定める合理的配慮の定義には、ある重要な含意をもつ文言が含まれていることである。それは、上述した「特定の場合に必要とされる」という文言である。これは、合理的配慮が個々人で異なる「個別化された概念」であることを意味するがゆえに、集団的な性格を帯びるポジティブ・アクション (アファーマティブ・アクション) と合理的配慮とは概念上区別される (EU Network of Independent Experts on Disability Discrimination, 2004; 川島, 2007)。これと関連して重要なのは、雇用均等一般枠組み指令においては合理的

配慮と差別との関連性が不明瞭であったのに対し、障害者権利条約の場合には、障害差別の定義の中に「合理的配慮の否定」が明示的に含まれていることである（第2条）。このように非差別と本質的に結びついている合理的配慮は主観的権利を創設し、この意味においてもプログラムの性格をもつポジティブ・アクションとは区別される（Ibid.）。

このように位置づけられる本条約の合理的配慮及び障害差別に関連する国家の義務として、以下においては、（1）第4条1項、（2）第5条2項、（3）第5条3項について述べておきたい。なお、第4条1項は、本条約の一般的義務を定めているため条約全般に通用し、第5条2項及び3項（表2-6）に定める義務と併せて解釈することもできる。

第1に、国家の一般的義務を定める本条約第4条1項の各号のいくつかは、非差別系の既存の主要人権条約に含まれている諸規定と相似しており、国の機関ないし公権力自身による差別行為を禁止することのみならず、私人間における障害差別を撤廃する措置を講ずることも国家に義務づける。たとえば、女性差別撤廃条約第2条(d)に近似する第4条1項(d)は、「締約国は、この条約に合致しないいかなる行為又は慣行をも差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの条約に従って行動することを確保する」と定める。また、女性差別撤廃条約第2条(f)の類似規定である第4条1項(b)は、障害者に対する差別となる既存の法律・規則・慣習・慣行を修正したり、変更したりするために各種措置を講ずることを国家に義務づける。このような義務に加えて、女性差別撤廃条約第2条(e)と同様の規定たる第4条1項(e)は、個人・団体・民間企業という私人による障害差別を撤廃するために各種措置を講ずることを国家に義務づける。

第2に、障害差別を禁止する本条約第5条2項は、「締約国は、障害に基づくあらゆる差別を禁止するものとし、いかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な法的保護を障害者に保障する」と定める。この差別禁止義務と関連して留意すべきは、本条約第4条2項が、経済的、社会的及び文化的権利についても、即時的義務を国家が負う場合があることを明示的に規定していることである。本項によれば、「各締約国は、経済的、社会的及び文化的権利に関しては、この条約に含まれる義務であって国際法に基づき即時に（immediately）適用されるものに違反しない限り、それらの権利の完全な実現を漸進的に（progressively）達成するという観点から、自国における利用可能な資源の最大限の範囲内で、また、必要な場合には国際協力の枠内で措置をとることを約束する」。

ここでいう「国際法に基づき即時に適用されるもの」には、たとえば社会権規約委員会一般的意見13号（教育への権利）にも記されているように、差別の禁止が含まれる。それゆえ、たとえ経済的、社会的及び文化的権利に係る分野であっても、「法律上の差別は直ちに撤廃されなければならない、また、差別的な行動もただちに差し控えられなくてはならない」（阿部，2007，p. 199）。さらに、締約国には、障害差別の一形態として「合理的配慮の否定」を即時に禁止することが求められている（Lawson, 2007, pp. 588-589）。

第3に、合理的配慮に関する義務を定める本条約第5条3項によれば、「締約国は、平等を促進し及び差別を撤廃するため、合理的配慮が提供されることを確保するためのすべての適当な措置をとる」。この「すべての適当な措置」(all appropriate steps; toutes les mesures appropriées)の中には、行政上、司法上、予算上、教育上の措置や、上述した制定過程の議論から明らかなように「立法措置」が含まれる。また、Lawson (Ibid., p. 599) は、第5条3項は①合理的配慮義務の存在や性格を広く周知化させるために啓発措置を講じたり、②合理的配慮の提供を促進するために補助金支出や奨励措置を検討したりすることを国家に要求しているように思われる、と述べている。

このLawsonの指摘はいずれも重要であるが、②について付言すれば、本条約の交渉過程においても、「不釣り合いな又は過重な負担」と、補助金支出・奨励措置とを関連づけることは認識されていた。たとえば、WG案の脚注27によれば、使用者・事業者は合理的配慮を提供し得ない理由として「不釣り合いな負担」を援用できるが、その一方で、その抗弁は公金（国家による財政的支援）の利用可能性によって制約されるべきであることに概ね合意が得られていた（See also, Landmine Survivors Network, 2004）。しかしながら、結局のところ本条約に定める合理的配慮の定義には、そのような文言は盛り込まれなかった。したがって、かかる規定が本条約における合理的配慮に特徴的な内容の一つとして見なし得るか否かは現時点では即断できない。ちなみに、本条約の場合とは異なり、「不釣り合いな負担」と補助金・奨励措置とを接続し得る規定を設けている雇用均等一般枠組み指令第5条によれば、「この負担は、関係加盟国の障害政策の枠内に存する措置により十分に改善される場合には、不釣り合いなものではない」。

## 5 おわりに

本論で述べたように、障害者権利条約における合理的配慮の定義と、EUの雇用均等一般枠組み指令のそれとは似通う部分が見られる。とりわけ、本指令の「不釣り合いな負担」や「特定の場合において必要とされる」といった文言が本条約に含まれたことは、ごく基本的で限られた範囲ではあるが、合理的配慮の概念についての共通した理解が国際社会において生まれつつあることを示しているように思われる。

もっとも、両者には大きな違いがある。それは第1に、障害者権利条約の場合には「合理的配慮の否定」が障害差別であると明示されていることであり、その意味で、本条約は雇用均等一般枠組み指令よりも一歩踏み込んだ内容となっている。たしかに本指令に定める合理的配慮についても、その否定を障害差別の一形態として解釈する有力な見解が見られるが（E.g., EU Network of Independent Experts on Disability Discrimination, 2004）、この論点について今のところ欧州司法裁判所（ECJ）の判断は下されていない。障害者権利条約の交渉過程においては、「合理的配慮の否定」を障害差別の一形態と定めることに反対する意見も見られたが、畢竟、それは条文中に明記された。このことは障害分野の合理的配慮の発展のみならず、国

際人権法全般の非差別概念の発展にとっても意義深いものとなろう。

本条約において非差別概念の一環として捉えられる合理的配慮は、障害者にとって「必要かつ適当な変更及び調整」であり、障害者の個別ニーズに配慮するために「特定の場合に必要とされ」、それを提供する側に「不釣り合いな又は過重な負担」を課さない。要するに、「過重な負担のない個別に必要な調整」が合理的配慮であると言えよう。このような基本的な特徴を有する合理的配慮は、決して集団的な性格を有するポジティブ・アクションのようなプログラム規定ではない。

障害者権利条約と雇用均等一般枠組み指令との相違点の第2として、合理的配慮の適用分野と提供主体が挙げられる。本指令の場合には、合理的配慮は雇用・職業分野で使用者によって提供される（第5条）。これに対して、本条約の場合には、市民的、政治的、経済的、社会的及び文化的権利を含む「すべての人権及び基本的自由」に係る広い分野にわたって合理的配慮が適用され得る（第2条）。もっとも、合理的配慮の確保が具体的にどのような分野で義務づけられるのかは、雇用（第27条）や教育（第24条）や身体の自由（第14条）のように本条約で明示されている分野以外に関しては必ずしも明らかではない。また、これらの条文（第27条、第24条、第14条）を素直に読めば、少なくとも国家機関や使用者や教育機関は合理的配慮を提供する主体であると解され得るが、それら以外にどのような主体による合理的配慮の提供を締約国が確保する義務を負うのかは明白でない。

第3の相違点は、本稿では詳述しなかったが、「間接差別」についてである。障害者権利条約には「間接差別」の定義はもとより、その言葉さえも記されていないが、その一方で、雇用均等一般枠組み指令の場合には「間接差別」の定義が設けられ、それが許容される事態の一つとして合理的配慮が位置づけられている（表2-8）。たしかに解釈上は、本条約が禁止する障害差別の中にも「間接差別」は含まれ得るのであり、その意義を軽視すべきではない。その意義の1つは、禁止されていない事由に基づく差別を、禁止されている事由に基づく差別として法で対処することを可能にすることである（Doyle, 2007, p. 538）。もっとも、本条約において「間接差別」の概念がどのような意味内容を有しているかは——「間接差別」と「直接差別」との区別可能性とか「間接差別」と「合理的配慮の否定」との関係性といった論点を含め——不明瞭であると言わざるを得ない。

最後に、日本の課題について簡単に述べておきたい。本条約では「合理的配慮の否定」が障害差別であることが明定されることになったが、本論で述べたように、条約交渉過程において日本代表は、「合理的配慮の否定」と障害差別との関連性を否定していた<sup>(6)</sup>。そのような姿勢を見せていたのは、現行法の解釈や運用による対応のみでは、本条約における非差別概念としての合理的配慮に関する義務を誠実に履行し得ない、と日本代表が考えたからである、との推測は成り立ち得る。いずれにしても、『合理的配慮』は、他の条約にも明文上規定されたことがなく我が国にとっても新しい概念であ（足木, 2005, p. 102）り、日本には「合

理的配慮の否定」を障害差別であると明示し、それを明確に禁止する国会制定法が存在しない。それゆえ、日本が現行法制のまま本条約を締結するならば、合理的配慮の確保義務をめぐり本条約と国内法が抵触する、との一応の推定（prima facie presumption）が当然働くであろう。かかる論点は、当面の課題である条約締結に向けて、いっそうの議論を要する緊要課題の一つである<sup>(7)</sup>（表2-9も参照）。

**表2-1 障害者権利条約の採択までの経緯**

2001年12月19日	国連総会第56回国会期：特別委（Ad Hoc Committee）設置の決議採択
2002年7月29日～8月9日	特別委第1回国会期
2003年6月16～27日	特別委第2回国会期
2004年1月5～16日	作業部会（Working Group）：WG案の採択
2004年5月24日～6月4日	特別委第3回国会期：WG案の第1読開始
2004年8月23日～9月3日	特別委第4回国会期：WG案の第1読終了、第2読開始
2005年1月24日～2月4日	特別委第5回国会期：WG案の非公式協議（informal consultations）
2005年8月1～12日	特別委第6回国会期：WG案の第2読終了
2005年10月7日	議長案の公表
2006年1月16日～2月3日	特別委第7回国会期：修正議長案の採択
2006年8月14～25日	特別委第8回国会期：条約内容の基本合意
2006年9月6日～11月17日	起草部会（Drafting Group）：法技術的な修正
2006年12月5日	特別委第8回再開会期：微修正
2006年12月13日	国連総会第61回国会期：障害者権利条約とその選択議定書の採択

\* Website UN Enable の関連項目をもとに筆者作成。

**表2-2 WG案第7条（平等・非差別）と関連文書**

WG案	関連文書
第7条1項	自由権規約第26条
第7条2項(a)	女性差別撤廃条約第1条、人種差別撤廃条約第1条1項
第7条2項(b)	米州障害者差別撤廃条約第2条(a)
第7条3項	雇用均等一般枠組み指令第2条1項(b)(i)
第7条4項	雇用均等一般枠組み指令第5条
第7条5項	女性差別撤廃条約第4条1項、人種差別撤廃条約第1条4項

\* 筆者作成。

表 2-3 議長案第 2 条（障害差別と合理的配慮の定義）・第 5 条（平等・非差別）と WG 案 7 条（平等・非差別）

議長案	WG 案
第 2 条（障害差別の定義）	第 7 条 2 項(a)(b)
第 2 条（合理的配慮の定義）	第 7 条 4 項
第 5 条 1 項	第 7 条 1 項
第 5 条 2 項	第 7 条 1 項
第 5 条 3 項	第 7 条 4 項
第 5 条 4 項	第 7 条 5 項

\*議長案では、WG 案の第 7 条 3 項と脚注が削除された。

\*\*筆者作成。

表 2-4 議長案第 2 条（障害差別と合理的配慮の定義）と第 5 条（平等・非差別）

<p><b>Article 2 Definitions</b></p> <p>“Discrimination on the basis of disability” means any distinction, exclusion or restriction on the basis of disability which has the purpose or effect of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise, on an equal basis with others, of all human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field. It includes all forms of discrimination, including direct and indirect discrimination;</p> <p>“Reasonable accommodation” means necessary and appropriate modification and adjustments not imposing a disproportionate burden, where needed in a particular case, to ensure to persons with disabilities the enjoyment or exercise on an equal basis with others of all human rights and fundamental freedoms;</p> <p><b>第 2 条 定義</b></p> <p>「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（直接差別及び間接差別を含む。）を含む。</p> <p>「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を享有し又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であり、特定の場合において必要とさ</p>
---

れるものであり、かつ、不釣り合いな負担を課さないものをいう。

#### **Article 5 Equality and non-discrimination**

1. States Parties recognize that all persons are equal before and under the law and are entitled without any discrimination to the equal protection and equal benefit of the law.
2. States Parties shall prohibit any discrimination on the basis of disability and guarantee to persons with disabilities equal and effective protection against discrimination. States Parties shall also prohibit any discrimination and guarantee to persons with disabilities equal and effective protection against discrimination on any other grounds.
3. States Parties undertake to take all appropriate steps to ensure that reasonable accommodation is provided.
4. Measures which are necessary to accelerate or achieve de facto equality of persons with disabilities shall not be considered discrimination on the basis of disability.

#### **第5条 平等及び非差別**

- 1 締約国は、すべての者が法律の前及び下において平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等な保護及び利益を受ける権利を有することを認める。
- 2 締約国は、障害に基づくあらゆる差別を禁止するものとし、差別に対する平等のかつ効果的な保護を障害者に保障する。締約国は、また、いかなる差別も禁止するものとし、他のいかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な保護を障害者に保障する。
- 3 締約国は、合理的配慮が提供されることを確保するためのすべての適当な措置をとることを約束する。
- 4 障害者の事実上の平等を促進し又は達成するために必要な措置は、障害に基づく差別と解してはならない。

\*本稿の注1を参照。

#### **表2-5 修正議長案第2条（障害差別と合理的配慮の定義）と第5条（平等・非差別）**

#### **Article 2 Definitions**

“Discrimination on the basis of disability” means any distinction, exclusion or restriction on the basis of disability which has the purpose or effect of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise, on an equal basis with others, of all human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field. It includes all forms of discrimination, including denial of reasonable accommodation [and direct and indirect discrimination];

“Reasonable accommodation” means necessary and appropriate modification and adjustments not imposing a disproportionate burden, where needed in a particular case, to ensure to persons with disabilities the enjoyment or exercise on an equal basis with others of all human rights and fundamental freedoms;

## 第2条 定義

「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、合理的配慮の否定〔並びに直接差別及び間接差別〕を含むあらゆる形態の差別を含む。

「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を享有し又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であり、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、不釣り合いな負担を課さないものをいう。

## Article 5 Equality and non-discrimination

1. States Parties recognize that all persons are equal before and under the law and are entitled without any discrimination to the equal protection and equal benefit of the law.
2. States Parties shall prohibit all discrimination on the basis of disability and guarantee to persons with disabilities equal and effective legal protection against discrimination on all grounds.
3. In order to promote equality and eliminate discrimination States Parties shall take all appropriate steps to ensure that reasonable accommodation is provided.
4. Specific measures which are necessary to accelerate or achieve de facto equality of persons with disabilities shall not be considered discrimination under the terms of the present Convention.

## 第5条 平等及び非差別

- 1 締約国は、すべての者が、法律の前及び下において平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等な保護及び利益を受ける権利を有することを認める。
- 2 締約国は、障害に基づくあらゆる差別を禁止するものとし、いかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な法的保護を障害者に保障する。
- 3 締約国は、平等を促進し及び差別を撤廃するため、合理的配慮が提供されることを確保するためのすべての適当な行動をとる。
- 4 障害者の事実上の平等を促進し又は達成するために必要な特定の措置は、この条約に定める差別と解してはならない。

\*本稿の注1を参照。

表 2 - 6 障害者権利条約第 2 条（障害差別と合理的配慮の定義）と第 5 条（平等・非差別）

<p><b>Article 2 Definitions</b></p> <p>“Discrimination on the basis of disability” means any distinction, exclusion or restriction on the basis of disability which has the purpose or effect of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise, on an equal basis with others, of all human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field. It includes all forms of discrimination, including denial of reasonable accommodation;</p> <p>“Reasonable accommodation” means necessary and appropriate modification and adjustments not imposing a disproportionate or undue burden, where needed in a particular case, to ensure to persons with disabilities the enjoyment or exercise on an equal basis with others of all human rights and fundamental freedoms;</p>
<p><b>第 2 条 定義</b></p> <p>「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、合理的配慮の否定を含むあらゆる形態の差別を含む。</p> <p>「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を享有し又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合に必要なとされるものであり、かつ、不釣り合いな又は過重な負担を課さないものをいう。</p>
<p><b>Article 5 Equality and non-discrimination</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. States Parties recognize that all persons are equal before and under the law and are entitled without any discrimination to the equal protection and equal benefit of the law.</li> <li>2. States Parties shall prohibit all discrimination on the basis of disability and guarantee to persons with disabilities equal and effective legal protection against discrimination on all grounds.</li> <li>3. In order to promote equality and eliminate discrimination, States Parties shall take all appropriate steps to ensure that reasonable accommodation is provided.</li> <li>4. Specific measures which are necessary to accelerate or achieve de facto equality of persons with disabilities shall not be considered discrimination under the terms of the present Convention.</li> </ol>
<p><b>第 5 条 平等及び非差別</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 締約国は、すべての者が、法律の前及び下において平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等な保護及び利益を受ける権利を有することを認める。</li> </ol>

2 締約国は、障害に基づくあらゆる差別を禁止するものとし、いかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な法的保護を障害者に保障する。

3 締約国は、平等を促進し及び差別を撤廃するため、合理的配慮が提供されることを確保するためのすべての適切な措置をとる。

4 障害者の事実上の平等を促進し又は達成するために必要な特定の措置は、この条約に定める差別と解してはならない。

\*本稿の注1を参照。

表2-7 WG案第7条4項（合理的配慮）と脚注27

**Draft Article 7(4)**

In order to secure the right to equality for persons with disabilities, States Parties undertake to take all appropriate steps, including by legislation, to provide reasonable accommodation, (note 27) defined as necessary and appropriate modification and adjustments to guarantee to persons with disabilities the enjoyment or exercise on an equal footing of all human rights and fundamental freedoms, unless such measures would impose a disproportionate burden.

**条文案第7条4項**

締約国は、障害者のために平等の権利を確保するため、合理的配慮を提供するためのすべての適切な措置（立法措置を含む。）をとることを約束する。合理的配慮（脚注27）とは、障害者に対し、すべての人権及び基本的自由を平等な立場で享有し又は行使することを保障するための必要かつ適切な変更及び調整をいう。ただし、このような措置は不釣り合いな負担を課すものではない。

**Note 27**

The Ad Hoc Committee may wish to consider the following points when considering the term 'reasonable accommodation':

The Working Group considered that there was a need for a concept such as 'reasonable accommodation' in the Convention in order to secure compliance with the principle of non-discrimination.

There was widespread agreement in the Working Group on the need to keep the notion both general and flexible in order to ensure that it could be readily adapted to different sectors (e.g., employment, education, etc.) and in order to respect the diversity of legal traditions.

There was also general agreement that the process of determining what amounted to a 'reasonable accommodation' should be both *individualised* (in the sense that it should consciously address the individual's specific need for accommodation) and *interactive* as between the

individual and the relevant entity concerned. It was understood that an entity should not be allowed to compel an individual to accept any particular 'reasonable accommodation'. It was also felt, however, that in situations where a range of 'reasonable accommodations' was available - each of which was, by definition, reasonable - that an individual did not have the right to choose the one that he or she preferred.

There was general agreement that the availability of state funding should limit the use of 'disproportionate burden' as a reason by employers and service providers not to provide reasonable accommodation.

Some members of the Working Group supported the proposition that a failure to 'reasonably accommodate' should in itself constitute discrimination, some of those members highlighted General Comment 5 of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights as supporting this view.

Other members of the Working Group considered that the Convention should not dictate the manner by which the concept of 'reasonable accommodation' should be achieved or framed under relevant domestic legislation. Specifically, they took the view that it was inappropriate for an international legal instrument designed primarily to engage State responsibility to frame a failure to 'reasonably accommodate' on the part of private entities as a violation of the non-discrimination principle.

#### **脚注 27**

特別委員会は、「合理的配慮」という用語を検討する際に、次の諸点を検討することを望むかもしれない。

作業部会は、非差別原則の遵守を確保するためには、本条約において、「合理的配慮」のような概念が定められる必要があると考えた。

異なる部門（たとえば雇用や教育など）に当該概念を難なく適合させ得ることを確保するために、また法的伝統の多様性を尊重するために、当該概念が一般性と柔軟性の両方を保持する必要があることについて、作業部会で広範な合意が得られた。

また、「合理的配慮」に相当するものを決定する過程は、（それが個人に特有な配慮の必要について自覚的に取り組むべきであるという意味で）個別化されるべきであると同時に、その過程では個人と関係主体とが協議・交渉をするべきである。ある主体が、何らかの特定の「合理的配慮」を受け入れることを個人に強いることは許されるべきではない、と了解された。しかしまた、一定の幅のある「合理的配慮」が利用可能な状況——その各々の合理的配慮は定義上合理的であるが——においては、個人は自己が好むものを選択する権利を有しないと考えられた。

使用者と事業者が合理的配慮を提供しない理由として「不釣り合いな負担」を援用することは、公的

資金の利用可能性によって制約されるべきであるとの合意が概ね得られた。

作業部会の一部の構成員は、「合理的配慮」の欠如それ自体が差別を構成するものとするべきであるとの提案を支持した（そのような構成員の中には、この見解を支持する社会権規約委員会一般的意見5号を強調した者もいる）。

作業部会の他の構成員は、「合理的配慮」の概念が関係国内法令の下で達成されたり、あるいは形成されたりする方法を、本条約は命ずるべきではないと考えた。とりわけ、そのような者は、国家の責任を主に対象とする国際法文書が民間主体の「合理的配慮」の欠如を非差別原則の侵害として構成することは不適切である、との見解を表明した。

\*本稿の注1を参照。

## 表2-8 雇用均等一般枠組み指令第2条1項・2項（直接差別・間接差別）と第5条（合理的配慮）

### Article 2 Concept of discrimination

1. For the purposes of this Directive, the 'principle of equal treatment' shall mean that there shall be no direct or indirect discrimination whatsoever on any of the grounds referred to in Article 1.

2. For the purposes of paragraph 1:

(a) direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation, on any of the grounds referred to in Article 1;

(b) indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief, a particular disability, a particular age, or a particular sexual orientation at a particular disadvantage compared with other persons unless:

(i) that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, or

(ii) as regards persons with a particular disability, the employer or any person or organisation to whom this Directive applies, is obliged, under national legislation, to take appropriate measures in line with the principles contained in Article 5 in order to eliminate disadvantages entailed by such provision, criterion or practice.

### 第2条 差別の概念

1 この指令の適用上、「平等取扱の原則」とは、第1条に規定するいずれかの理由に基づく直接差別又は間接差別があってはならぬことをいう。

2 1の適用上、

(a) 直接差別とは、ある者が第1条に規定するいずれかの理由に基づいて、比較可能な状況において他の者が取扱われるか、取扱われたか又は取扱われるであろうより、不利に取扱われる場合に生ずるものをいう。

(b) 間接差別とは、外形的に中立的な規定、基準又は慣行が、特定の宗教若しくは信念、特定の障害、特定の年齢又は特定の性的指向を持つ人々に対して、他の人々と比較して特定の不利を及ぼすであろう場合に生ずるものをいう。ただし、次の場合は、この限りでない。

(i) 当該の規定、基準又は慣行が、正当な目的により客観的に正当化され、かつ、その目的を達成する手段が適切かつ必要である場合

(ii) 障害者に関しては、この指令が適用される使用者又はいずれの者若しくは団体が、当該の規定、基準又は慣行から生ずる不利を撤廃するために、第5条に定める原則に基づいて適当な措置をとることを国内法の下で義務づけられている場合

#### **Article 5 Reasonable accommodation for disabled persons**

In order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, reasonable accommodation shall be provided. This means that employers shall take appropriate measures, where needed in a particular case, to enable a person with a disability to have access to, participate in, or advance in employment, or to undergo training, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer. This burden shall not be disproportionate when it is sufficiently remedied by measures existing within the framework of the disability policy of the Member State concerned.

#### **第5条 障害者のための合理的配慮**

障害者については、平等取扱の原則の遵守を保障するため、合理的配慮が提供されなければならない。このことは、使用者が、特定の状況において必要な場合には、障害者が雇用にアクセスし、職務を遂行し若しくは昇進すること又は訓練を受けることを可能にするための適当な措置をとることを意味する。ただし、このような措置が使用者に不釣り合いな負担を課す場合は、この限りでない。この負担は、関係加盟国の障害政策の枠内に存する措置により十分に改善される場合には、不釣り合いではないものとする。

\*OJ L303/16, 2000. 邦訳は柴山・中曽根, 2004を参照。訳語は一部変更した。

### **表2-9 合理的配慮に関する質問主意書とその答弁書**

#### **障害者の権利に関する条約の国内履行に関する質問主意書（質問第五六号、平成十九年十一月十二日、参議院議員谷博之）**

政府は本年九月二十八日、障害者の権利に関する条約（以下「本条約」という。）に署名し、批准に

向け、国内法や制度の見直しと履行が急務となっている。

そこで、以下質問する。

一 「差別の定義」を定めている本条約第二条は、「合理的配慮の否定」を含めるとしているが、現行の障害者基本法上の「差別」に「合理的配慮の否定」は含まれるのか、あるいは含まれないのか。法文上明らかでないことと承知しているが、政府の法解釈を明らかにされたい。

二 今後政府は、前記一で述べた「合理的配慮の否定」を国内法上においても「障害に基づく差別」の定義に含めるとともに、「合理的配慮の有無」についての判断基準を政省令で規定していくことが求められている。その前に、既に英米において行われているように、障がい当事者団体と緊密な連携と協議を重ねることで、多様な具体的事例の分析、蓄積を行い、合理的配慮を提供する場合に「過度な負担」があるかどうかの判断に資する指針（ガイドライン）作りに早急に着手すべきではないか。政府の見解を示されたい。

三 前記二で述べた「過度な負担」の有無については、これも英米の差別禁止法又は日本弁護士連合会の「障がいを理由とする差別を禁止する法律」要綱案にあるように、具体的な根拠及び資料に基づき、雇用主や事業主の財務状況、被用者の人数、負担すべき費用、被る不利益の内容及び程度その他雇用主・事業主側の事情並びに障がいのある人の被る不利益の内容及び程度を総合的に考慮して判断されなければならないと考えるが、政府の見解を明らかにされたい。

**参議院議員谷博之君提出障害者の権利に関する条約の国内履行に関する質問に対する答弁書（答弁書第五六号、平成十九年十一月二十日、内閣総理大臣臨時代理・国務大臣町村信孝）**

一について

現行の障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）第三条第三項、第四条及び第六条第二項において規定されている「差別」という文言については、同法上特段の定義規定が設けられておらず、これに障害者の権利に関する条約（仮称）（以下「本条約」という。）第二条に規定する「合理的配慮の否定」が含まれるか否かということが法文上明らかでないことは、御指摘のとおりである。

「合理的配慮の否定」との概念は本条約により初めて規定されたものであり、これを含めた障害者に対する差別の防止に関する本条約と国内法制との関係の在り方については、本条約の締結に向けた今後の作業の過程において、必要な検討を行っていくこととしたい。

二について

政府としては、現時点において御指摘の指針（ガイドライン）作りを行う予定はないが、本条約の締結に向けた今後の作業の過程において、その要否につき検討していくこととしたい。

三について

御指摘の「過度な負担」の有無については、本条約の規定の趣旨に照らし、「合理的配慮」を提供すべき者における負担の内容・程度等の諸般の事情を総合的に勘案した上で判断されるべきものであると考えている。

\*参議院ホームページより

## 【注】

- (1) 障害者権利条約とその選択議定書は2007年3月30日に署名に開放され、条約には82の署名（1カ国の批准）が、選択議定書には44の署名がなされた。その後、本稿執筆時点（2008年1月3日）において、条約には120の署名（14カ国の批准）が、選択議定書には67の署名（7カ国の批准）がなされている。日本政府は2007年9月28日に条約を署名したが、批准はしていない（Website UN Enable 参照）。障害者権利条約の仮訳は、日本政府仮訳「障害者の権利に関する条約」（外務省ホームページにて閲覧可能）と、川島聡・長瀬修仮訳「障害のある人の権利に関する条約（2007年10月29日付訳）」（日本障害フォーラム・ホームページにて閲覧可能）を参照（表2-6）。後述する（1）WG案（表2-7）、（2）議長案（表2-4）、（3）修正議長案（表2-5）の各仮訳は、精神保健福祉研究情報システム・ホームページにおいて閲覧可能。これらの訳語は一部変更した。
- (2) 国連文書（UN Doc.）と、後に参照する日報（Daily Summary）とは、Website UN Enable の関連項目にて閲覧可能。ただし、日報（Daily Summary）はNGOが公表（提供）した議事要録であり、国連文書ではない。
- (3) なお、条約法に関するウィーン条約（1969年採択、1980年発効、1981年日本加入）第31条は、条約の解釈に関する一般的な規則を定める。第32条は、解釈の補足的な手段であり、これには、本章で考察する条約の準備作業（交渉過程）が含まれる。解釈の補足的な手段は、第31条の適用によって得られた意味を確認するために依拠することができるほか、第31条による解釈では意味が曖昧・不明確であったり、不合理な結果となったりする場合にも依拠することができる。
- (4) 本稿で用いる自由権規約、社会権規約、人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、子どもの権利条約という言葉は、日本でしばしば用いられている略称である。それぞれの正式名（公定訳）は、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「あらゆる形態の人種差別撤廃に関する国際条約」、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」、「児童の権利に関する条約」である。
- (5) WG案第22条（労働への権利）と第17条（教育）における合理的配慮に関する規定も、議長案第27条(g)（労働及び雇用）と最終的に採択された条約第24条2項(c)（教育）とにおいて、それぞれ「合理的配慮が提供される」という表現に変更された（本章の冒頭部分において引用した本条約第27条1項(i)と第24条2項(c)の該当部分も参照）。なお、本条約第13条1項（司法へのアクセス）は「手続上の配慮及び年齢に適した配慮の提供」に、第14条2項（身体的自由及び安全）は「合理的配慮の提供」に、第24条5項（教育）は「合理的配慮が提供されること」にそれぞれ言及している。
- (6) なお、日本の障害者雇用政策の大きな柱の一つは障害者雇用促進法の下での雇用率制度（割当雇用制度）であるが、本条約の策定過程において日本政府は、割当雇用制度を念頭に置いて「事実上の平等」を促進する措置を積極的に擁護し、それが「暫定的な措置」ではないことを主張した（E.g., Daily Summary, 3(4)）。かかる法制度は、障害者権利条約に照らすと、「障害者の事実上の平等を促進し又は達成するために必要な

特定の措置 (Specific measures) (日本政府仮訳「特別の措置」)に該当し、「この条約に定める差別と解してはならない」(第5条4項)。

(7) 第166回国会(衆議院)の予算委員会(平成19年2月23日)においては、原口一博議員の質問に対して木寺昌人政府参考人(外務省大臣官房審議官)が次のように答えている。「障害に基づく差別には、合理的配慮の否定を含め、あらゆる形態の差別を含むとの規定がございます。同条では、合理的配慮につきまして、障害者が障害を持たない者と同じようにみずからの権利を行使できるようにすることを確保するための必要かつ適当な配慮を指すとしております。同時に、その配慮に当たっては、ふつり合いな、または過度な負担を課さないものとされております。具体的には、あえて例を挙げますれば、階段しか設置していない企業や学校等の施設で、ふつり合いな、または過度な負担とならない範囲で、車いすを使用する障害者のためにスロープやエレベーターを設置する等の配慮をすべきであるという考え方が合理的配慮だと言われております。どのような場合に合理的配慮の否定として障害に基づく差別とされるのか、これにつきましては、この合理的配慮という考え方がこれまでにない新しい概念でございますことも踏まえ、慎重な検討が必要であると考えております。障害者権利条約の締結に向けた検討におきまして、このような点についても十分検討してまいり所存でございます」(衆議院ホームページより)。

## 【文献】

足木孝：国連における障害者権利条約について．国際人権，16，pp. 100-104，(2005)

阿部浩己：在日韓国・朝鮮人高齢者年金訴訟と国際人権法．神奈川法学，40(1)，pp. 185-220，(2007)

外務省ホームページ：<http://www.mofa.go.jp/>，last visited 24 January 2008

川島聡：国際人権法における障害差別禁止——障害のモデルと合理的配慮．これからの人権保障(松本健男ほか編)，有信堂高文社，pp. 231-258，(2007)

参議院ホームページ：<http://www.sangiin.go.jp/>，last visited 18 January 2008

柴山恵美子・中曽根佐織編訳：E U男女均等法・判例集，日本評論社，(2004)

衆議院ホームページ：<http://www.shugiin.go.jp/>，last visited 18 January 2008

精神保健福祉研究情報システム・ホームページ：<http://www.dinf.ne.jp/>，last visited 24 January 2008

日本障害フォーラム・ホームページ：<http://www.normanet.ne.jp/~jdf/>，last visited 12 January 2008

Daily Summary, 8(12), 31 January 2006, by Rehabilitation International

Daily Summary, 5(10), 3 September 2004, by Disabled Peoples' International, Handicap International and the International Service for Human Rights

Daily Summary, 5(3), 25 August 2004, by Disabled Peoples' International, Handicap International and the International Service for Human Rights

Daily Summary, 3(9), 15 January 2004, by Landmine Survivors Network

Daily Summary, 3(8), 14 January 2004, by Landmine Survivors Network

Daily Summary, 3(4), 8 January 2004, by Landmine Survivors Network

Daily Summary, 3(2), 6 January 2004, by Landmine Survivors Network

Doyle, Oran: Direct Discrimination, Indirect Discrimination and Autonomy. *Oxford Journal of Legal Studies*, 27(3), pp. 537-553, (2007)

EU Network of Independent Experts on Disability Discrimination: Baseline Study: Disability Discrimination Law in the EU Member States, European Commission, (2004)

Lawson, Anna: The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: New Era or False Dawn?. *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, 34(2), pp. 563-619, (2007)

Landmine Survivors Network: Draft Article 7 - Equality and Non-discrimination Synthesis of Proposals, Fourth Session of the Ad Hoc Committee (23 August to 3 September 2004)

OJ L303/16, 2 December 2000, Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

UN Doc. A/61/611, 6 December 2006, Final Report of the Ad Hoc Committee on a Comprehensive and Integral International Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities, Annex I (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) and Annex II (Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities)

UN Doc. A/59/360, 14 September 2004, Report of the Ad Hoc Committee on a Comprehensive and Integral International Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities on its fourth session, Annex IV (Report of the Coordinator to the Fourth Session of the Ad Hoc Committee)

UN Doc. A/AC.265/2006/4, 1 September 2006, Interim Report of the Ad Hoc Committee on a Comprehensive and Integral International Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities on its eighth session, Annex II (Draft Convention on the rights of Persons with Disabilities)

UN Doc. A/AC.265/2006/2, 13 February 2006, Report of the Ad Hoc Committee on a Comprehensive and Integral International Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities on its seventh session, Annex II (International Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Working text)

UN Doc. A/AC.265/2006/1, 14 October 2005, Letter dated 7 October 2005 from the Chairman to all members of the Committee, Annex I (Draft Comprehensive and Integral International Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities: Submitted by the Chairman on the Basis of Discussion by the Ad Hoc Committee)

UN Doc. A/AC.265/2004/WG/1, 27 January 2004, Report of the Working Group to the Ad Hoc Committee, Annex I (Draft Comprehensive and Integral International Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities)

UN Doc. A/RES/61/106, 24 January 2007, Convention on the Rights of Persons with Disabilities, adopted on 13 December 2006, Annex I (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) and Annex II (Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities)

UN Doc. A/RES/56/168, 26 February 2002, Comprehensive and Integral International Convention to Promote and Protect the Rights and Dignity of Persons with Disabilities, adopted on 19 December 2001

Website UN Enable: <http://www.un.org/disabilities/>, last visited 14 January 2008

