

## 障害差別禁止立法の現状と課題

— 障害者基本法、障害者差別解消法、障害者雇用促進法に対する憲法学的考察 —

杉山 有沙\*

### 1. はじめに

2013年6月に“障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律”（以下、差別解消法）が制定され、“障害者の雇用の促進等に関する法律”（以下、2013年雇用促進法）が改正された。これらは、これまで議論されてきた障害差別禁止法理を立法化したものといえる。このような日本において、各法律がより実効的に運用されるように、障害差別禁止立法の現状と課題を検討することは、重要な作業といえる。

### 2. 障害差別禁止法理の基本構造

はじめに障害差別禁止を法律の条文で規定したのは、2004年6月に障害者基本法が改正された時（以下、2004年基本法）である。その後2006年12月13日の第61回国連総会において、“障害者の権利に関する条約”（Convention on the Rights of Persons with Disabilities. 以下、障害者権利条約又は権利条約）が採択された。日本政府は、この権利条約への署名を翌2007年9月28日に行った<sup>(1)</sup>。そして批准を果たすために政府は議論を重ね、2011年8月に障害者基本法を

改正し（以下、2011年基本法）、さらに2013年に条約批准のための国内法整備の最終的なステップとして、差別解消法を制定、障害者雇用促進法を改正した<sup>(2)</sup>。

この結果、現在、日本の障害差別禁止法理は、障害者基本法、障害者差別解消法そして障害者雇用促進法の三法によって構成されている。では、この三法はどのような関係にあるのだろうか。まずこれを検討するために、それぞれの基本構造を確認していこう。

#### 2.1 障害者基本法

そもそも障害者基本法は、1970年に制定された心身障害者対策基本法を改正したものである。この心身障害者対策基本法は、心身障害者対策に関する国や地方公共団体等の責務を明らかにし、また心身障害の発生の予防及び心身障害者の福祉に関する施策を定めたものだった<sup>(3)</sup>。

1973年に小川政亮は、同法を「実効性に乏しいカタログ立法」と評価した。彼は、同法が、身体障害者福祉法をはじめとする既存の多数の法律や施策の主な項目を総合・調整・体系的・一貫性の名の下に抽象的に羅列しているだけで、

---

\* 早稲田大学大学院社会科学研究所 博士後期課程4年（指導教員 西原博史）  
早稲田大学社会科学総合学術院 助手

同法を根拠に具体的給付を要求できないと批判した。さらに法律名から明らかなように、「障害者を政策対象と捉えるものであって、権利主体として位置づける」ものではないとした〔小川 2007: 101-102〕。

その後、「国連・障害者の十年」をはじめとする国際的な動向を背景に、1993年に心身障害者対策基本法は大幅に改正された。この時、名称が障害者基本法と改められた。法律名を改めたのは、全障害者のための基本的な法律であることを端的に表現し、また単なる「対策法」ではなく、人権を内包する法律であることを表現するためだった〔中山 1994: 57〕。

このように障害者基本法は、社会権——障害者福祉——を保障する文脈で制定され、改正された。このような障害者基本法の法的性格が変化したのは、2004年改正の時である。

### (1) 2004年基本法

2004年に障害者基本法は、障害者の自立と社会参加の一層の促進を図るため、都道府県及び市町村に障害者のための施策に関する基本的な計画の策定を義務付け、中央障害者施策推進協議会の設置等を定めるそれまでの内容に加え、基本理念として障害者に対して障害差別を禁止するものへと改正された。

その際、2004年基本法は、「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない」（3条3項）という差別禁止規定を新たに導入した。この規定は当時、「障害者について、その尊厳にふさわしい生活を保障し、自立と社会参加を支援するためには、障害者に対する差別を禁止、自立や社会参加の妨げとなっている

要因を除去する必要があるという考えに基づいたものと理解された〔笠松 2004: 83〕。

そして、この差別禁止規定は、後に差別救済方法などを組み込む具体化法によって実効化されることが意識されていた。2004年改正の際の国会答弁において、障害差別禁止法理の国内立法化への意欲がしばしば表明された。たとえば「正に日本版ADA<sup>(4)</sup>と申しますか、障害者差別禁止法、こういったこともこの法律の中で是非制定をしてもらいたいという立法者の意思として込めている<sup>(5)</sup>」とされた。また、同法において差別禁止規定は理念として位置付けられており、救済手続が不十分であるとし、障害差別禁止立法の必要性を強調する発言があった<sup>(6)</sup>。

### (2) 2011年基本法

a) 基本構造 障害者基本法は、2011年に再び改正されることになる。この改正は、障害者権利条約の趣旨に沿った障害者施策の推進を図るため、権利条約に定められる障害者の捉え方や目指すべき社会の姿を明確化する観点から行われた。そこでは障害者の捉え方として、社会モデルによる把握が付け加わったものと理解される。「障害者を医学モデル<sup>(7)</sup>だけではなく、いわゆる社会モデルの観点からも捉え、生活を営む上で妨げとなる社会的障壁を取り除くことにより、障害者が障害のない者と等しく機会の均等が確保される」存在である点に光を当てた立法だと評価する難波・片山の位置付けがその一例である〔難波・片山 2011: 24-25〕。

障害者権利条約を意識して制定された2011年基本法は、地域社会における共生（3条）や国際的協調（5条）の規定の導入をはじめとして、多くの点で変更が加えられている。その

中で本稿との関係で特に注目すべきは、(1) 目的条文をはじめ、条文中から「福祉」という文言を意識的に削除した点と、(2) “障害”と“差別”の定義である。障害と差別の定義は、差別解消法と2013年雇用促進法と照らし合わせながら次節で詳しく検討することにして、ここでは(1)の障害者基本法からの福祉規定削除について確認しておこう。

**b) 福祉規定削除** 2011年基本法は、「福祉」という文言から積極的に距離を置こうとした。本来、障害者福祉立法の整合性を保つことを企図されたのが障害者基本法であった。これを踏まえると、この2011年基本法の姿勢は、同法の本来の役割を根本的に否定するものになりかねない。

それにもかかわらず「福祉」規定の削除を行った背景には、障がい者制度改革推進会議(以下、推進会議)<sup>(8)</sup>による進言があった。推進会議意見書は、基本法の改正作業にあたり「障害者が、障害のない人と等しく、基本的人権の共有主体であることを確認」することの意義を強調し、その上で「障害者を福祉施策の客体としてのみとらえるという印象を与える表現を用いないこと」が重要だと指摘した[推進会議2010: 7-8]。この意見書の前提には、障害者と非障害者は人格的価値の意味で平等である、という認識がある。それにもかかわらず障害者基本法に「福祉」という文言を盛り込んでいたことは、障害者とは他者依存的な存在であるという印象を与えてきた。このニュアンスを回避するために、「福祉」という文言を削除したものと理解できる。

差別とは、人格の価値が等しいにもかかわらず、各人の年齢、自然的資質、職業等の各事

情を考慮して、問題となる別異取扱が合理的ではない場合に生じるものである[佐藤 2011: 208]。言い換えれば、能力的に差がないにもかかわらず社会的障壁によって不利益を被った場合に、差別救済を主張できる。それに対し、障害者が“保護の客体”であるということの根底には、障害者を非障害者と人格価値的に対等な存在ではなく、劣位に位置付ける前提がある。福祉規定の削除は、こうした障害者と非障害者の人格的価値の対等性を強調するためのものといえ、適切に差別救済を行うという意味で評価に値する。

こうして福祉目的から切り離された差別禁止規定は、差別解消法と2013年雇用促進法でより具体的に規定されることになる。

## 2.2 差別解消法

差別解消法は、障害者権利条約を批准するために制定された。2004年基本法と比べて、2011年基本法の差別禁止規定は具体的なものになったものの、より実効性が高い差別救済手続を規定する法律が求められた。

差別解消法は、2011年基本法の基本的な理念にのっとり、障害者が非障害者と等しく、基本的人権を持つ個人としてその尊厳が重んじられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定める法律である(差別解消法1条)。同法は、行政機関等及び事業者に対して、障害を理由とする差別的取扱の禁止と、社会的障壁除去のための合理的配慮義務を規定している。同法の目的として「障害者

基本法第4条に基本原則として規定された『差別の禁止』に関するより具体的な規定を示し、それが遵守されるための具体的な措置等を定めることにより」障害を理由とする差別の解消を推進することが挙げられる<sup>(9)</sup>。

同法の制定に向け、推進会議の下位組織である差別禁止部会で基本構造について議論された。差別禁止部会意見書は、そもそも障害差別禁止法は「国、行政と障害者という二面関係に加えて、障害者と障害者でない者の関係が出てくる」と指摘する。「憲法の差別禁止条項は基本的には私人間を問題にしないという枠組みとなっており、差別の防止や救済が困難であり、また「障害者基本法の差別禁止規定は理念であり、裁判規範性が弱く救済手続もない」ことが指摘された [差別禁止部会 2012a: 3-4]。このような日本の障害差別禁止の法整備における不十分さに対応するために、差別解消法は制定された。

### 2.3 2013年雇用促進法

2013年雇用促進法<sup>(10)</sup>も、障害者権利条約に批准するために改正されたものである。雇用分野については、労使の紛争解決等、雇用分野特有の内容を定める必要があることから、差別禁止の規定を置くにあたり差別解消法ではなく雇用促進法で対応することが適切とされた [内閣府障害者施策担当 2013: 12]。

もともと同法は、障害者の職業の安定を図るために、職業リハビリテーションの実施や障害者雇用義務制度を設定するものであった。そこに2013年改正で、事業主における労働者の募集、採用、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等についての障害者に対する不

当な差別的取扱の禁止と合理的配慮義務の規定を加えた。差別禁止法理の実施法という観点では、この2013年雇用促進法が差別解消法の特別法という関係である (差別解消法13条)。

### 3. 障害と差別の意味

2011年基本法、差別解消法そして2013年雇用促進法の制定により、障害差別禁止が立法レベルで認められた。しかし、これらの法律の制定以前において、障害差別が許されてきたというわけではない。同法ら制定前、差別を規範的に禁止してきたのは、憲法14条1項である [杉山2014: 印刷中]。では一連の法律は、憲法14条1項とどのような関係にあるのだろうか。

障害差別を救済するにあたっては2段階の判断過程がある。第1に申立人は法律が対象とする障害を持つかどうか、第2に申立人が受けた不利益は法律の救済対象となる差別かどうか、である。そこで障害者基本法等が規定する“障害”と“差別”の意味を憲法論的視点から検討していこう。

#### 3.1 障害の意味

法律で対象とする“障害”と言っても、その範囲の定め方は一通りではない。たとえば2010年平等法定前にイギリスで障害差別禁止を定めていたDDA (1995年障害差別禁止法) では、同法の対象となる障害を「通常の日常生活活動を行う能力に、重大でかつ長期に渡り不利な影響を及ぼす身体的もしくは精神的インペアメント」と定め (1条1項)、その障害を持つ者を“障害者”とした (2項)。DDAは、障害概念を検討する際にインペアメント (機能障害) と社会的障壁の双方から判断する<sup>(11)</sup> [杉山

2011]。

これに対して2011年基本法、差別解消法、そして2013年雇用促進法は、個人の機能障害を持つ者が、障害及び社会的障壁により制限を受けた場合、同法が対象とする「障害者」になっているとしている。

#### (1) 2011年基本法・差別解消法

2011年基本法と差別解消法は、「障害者」について同じ定義を用い、2013年雇用促進法のみ異なる定義を定めている。

a) 「障害者」規定 2011年基本法と差別解消法は、障害者を「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害……がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と定義する（2011年基本法2条1項、差別解消法2条1項）。ここでいう社会的障壁とは「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」を指す（2011年基本法2条2項、差別解消法2条2項）。

2011年改正以前の障害者基本法は、「この法律において『障害者』とは、身体障害、知的障害又は精神障害……があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者」と定義していた（2004年基本法2条）。2004年基本法の条文と比較して明らかのように、2011年基本法は、機能障害の列挙数が増え、かつ「社会的障壁」が加わった<sup>(12)</sup>。

b) 2011年基本法 「社会的障壁」という文言を加えることにより、障害者が被る障害として社会との関係で生じる障害の存在が法的に

認められたといえる。このように障害を社会との関係で捉える障害定義を採用したのは、障害モデルを転換する狙い——医学モデルから社会モデルへ——がある〔難波・片山 2013: 25-27〕。国会答弁において政府は、「今般の改正においては、障害者が日常生活や社会生活において受ける制限は、その障害によるものだけではなく、社会におけるさまざまな障壁によっても生じるものとの、いわゆる社会モデルの考え方を基本認識としてい」と説明した<sup>(13)</sup>。

この障害モデルの転換の背景には推進会議意見書による進言がある。同意見書は、これまで「障害の軽減や除去のために医学的な働きかけ（治療、訓練）を優先する医学モデルが社会に浸透していた」と指摘した。その上で、機能障害と社会的障壁との相互作用によって障害が生じるとする“社会モデル<sup>(14)</sup>”の観点を反映させることが「障害者に関連する日本の施策の制度改革と国民全体の意識変革にとって極めて重要なことである」とした〔推進会議 2010: 8〕。

自律的でかつ主体的な個人が、能力がないと見なされることで不当な区別を受けた場合に申立てを行い、それに基づいて差別の救済がなされる。これが差別禁止法理の意味するところである。そのため、差別による不利益がインパメントの帰結なのではなく、社会を媒介にして生じるものであることを明らかにする必要があった。つまり差別救済を主張するためには障害の責任を個人ではなく社会に求める障害観が不可欠なのである。

2011年基本法が採用した社会モデルは、比較的に好意的に受け止められている。たとえば池原毅和は「医学モデルから社会モデルへの転換を示した重大な改正を行ったことになる」と述

べ [池原 2012: 56], また瀧澤仁唱は「障害者が社会的障壁によって生み出されることを鮮明にした点で大きな前進といえる」と評価した [瀧澤 2012: 36]。

しかしこれに対して大曾根寛は、障害の概念を広く捉えようとした立法者の姿勢を評価しつつも、障害概念の多義性を十分に汲み取ることが出来ていないと批判する。彼は「障害と社会的障壁の相互作用の関係性から、障害概念の社会モデルを描き直すという規定形式になっていない」と指摘し、障害概念の多義性を人々に意識させることなく、「障害者」概念を用いたことに問題があるとした [大曾根 2011: 27]。

“障害を理由とした差別の禁止”と“障害者に対する差別の禁止”は、意味が異なる。前者はあくまで差別禁止という規範命題があり、その区別の基準として用いることが禁じられた特徴として“障害”を捉える。後者は——文字通り——障害者に対する差別を禁止するのであり、障害者集団なるものが存在するという認識を前提とする。大曾根の指摘は、障害が極めて個別具体的で文脈依存的な存在であるにもかかわらず、「障害者」と安易に定義することで、あたかも一定の共通利害を有する障害者集団を連想させる条文規定になっていることを問題視するものである。

c) 差別解消法 差別解消法は、このような2011年基本法の定義をそのまま採用した。この差別解消法制定にあたって参考にされた差別禁止部会意見書も、2011年基本法を前提とした、心身の機能の障害を中心とした障害概念の採用を支持している。

差別禁止部会意見書によると、2011年基本法は、“障害”そのものではなく、“障害者”の定

義の中に社会的障壁を位置付けたと判断する。その上で意見書は、差別解消法<sup>(15)</sup>が、障害に基づく差別に特化した法律であるために、障害の定義を明らかにする必要があると説明する。同法は、国、地方公共団体をはじめ、民間事業、私人を含めた社会の行為規範として機能することが求められるので、障害の意味については、誰しもが理解し得る一定の明確性が必要だとされる。この意味で差別禁止部会は、障害者権利条約を尊重しつつ、機能障害を重視する2011年基本法の定義が、障害概念に社会的障壁を加えるより、障害概念を明確に定義することができると判断した [差別禁止部会 2012b: 14-15]。

そしてさらに、憲法や諸外国の障害差別禁止法理との関係についても同意見書は言及する。意見書によると、差別禁止とすべき特徴は、性や人種のように個人に関係した属性であるとし、障害も個人属性といった観点から定義すべきとする。そしてこのことは、「個人の属性に社会的不利の原因を求めるのではなく、差別という社会的障壁の発生の契機となる事由を特定するに過ぎない」ので社会モデル、と相反するものではないと説明した [差別禁止部会 2012b: 15]。

意見書の理論枠組は、障害概念を個人属性である機能障害とすることで明確化を図り、障害者差別救済の実効性を高めようとする。しかし、障害概念を機能障害と位置付けることで、逆に差別救済の射程が狭まる危険がある。

差別禁止部会がいうように、個人属性である差別禁止特徴を理由に差別を禁止するというならば、ここで問題となるのは、個人が障害を持つことを理由に被る差別である。つまり「障害者」として被る差別ではない。こうした枠組に

において差別禁止部会が説明する“障害＝機能障害”とする位置付けは、機能障害を原因とした、法的目的分類に関係しない不合理な区別のみを救済対象とするものとなる。差別禁止部会の枠組みにおいて社会的障壁は、障害者を特定するものであったとしても障害それ自体ではないので、この社会的障壁を理由とした差別は、依然として法的に救済されない可能性がある<sup>(16)</sup>。

このような“障害＝機能障害”とする差別禁止部会の見解に対して、政府の有権解釈は障害概念に社会的障壁を加える姿勢を示している。

障害規定に関わる当事者適格の問題として、障害者を家族に持つことで間接的に被る障害差別の問題がある。この問題に関して政府は、障害児の親に対する不当な差別的取扱も同法の対象となるとする〔内閣府障害者施策担当 2013: 13〕。障害児の親が被る障害差別は、自身が機能障害を有するから被るのではなく、子どもが障害を有するから被る差別である。つまり障害児の親が抱える障害差別とは、障害を理由とした社会的障壁といえる。差別解消法は、障害を理由とした不当な差別的取扱が禁止される。したがってこの障害児の親が被る障害をも救済対象にしているものと考えられ、差別解消法における障害概念には機能障害のみではなく社会的障壁をも含まれると解される。今後、この解釈に基づいて社会的障壁を加えた障害概念として解釈の明確化を図るべきであろう。

## (2) 2013年雇用促進法

それに対し2013年雇用促進法は、障害者を「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。……）その他の心身の機能の障害……があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制

限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と定義する（2条1項）。そして2項で身体障害者を同法の別表で規定するとし、3項から6項で重度身体障害者、知的障害者、重度知的障害者、精神障害者を厚生労働省令で定めるとする。この身体障害者を定義する別表において、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由等が規定されている。たとえば視覚障害であれば、両眼の視力がそれぞれ0.1以下のものというように定められている。

このように2013年雇用促進法の規定は、2011年基本法のものとは異なる。むしろ2011年改正前の基本法による障害者規定に近い。しかし2013年雇用促進法の規定は、2011年基本法と「同じ概念」とであると国会答弁で説明された<sup>(17)</sup>。また厚生労働省が設置した労働政策審議会障害者雇用分科会<sup>(18)</sup>（以下、雇用分科会）の意見書は「差別禁止等の対象とする障害者の範囲を検討するに当たっては、事業主の義務付けとなることを踏まえ、対象となる者が明確であるとともに事業主にとって把握可能な者であること等が求められる」とし、この障害者の定義の方向性を適当であるとした〔雇用分科会 2013: 1〕。

2013年雇用促進法と2011年基本法の大きな違いは、社会的障壁規定の有無である。2011年基本法は“社会的障壁”を規定に加えることで、社会モデルへの転換を狙った。これに対し2013年雇用促進法は、改正以前より対象となる機能障害の列举数を増やしたものの、社会的障壁概念を加えず、それまでの定義を維持した。たしかに障害者の定義には、“職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者”という規定があるが、医師が「障害を有していない」と診断したら、この枠組は無意

味なものとなるだろう [杉山 2011: 150]。

このように2013年雇用促進法の条文は、医学モデルに陥りやすい構造になっている。しかし同法が、このような障害の定義を採用したのは、あくまで事業主にとって明確かつ把握可能であるためだと考えられる。つまり2011年基本法等が目指した障害モデルの転換を拒絶するものではない。また立法過程において2013年雇用促進法と2011年基本法の障害の定義が同じ概念であるとされている以上、医学的見解から——意識的に——距離を取りつつ、社会モデルを反映するように社会的障壁を組み込んで、障害の特定を行う必要がある。

### 3.2 差別の意味

続いて差別禁止規定について確認しよう。差別解消法と2013年雇用促進法は、2011年基本法4条の差別禁止規定を具体化したものである。その際2013年雇用促進法は雇用領域、差別解消法はその他の領域における障害差別を禁止する。

#### (1) 不当な差別的取扱

a) 条文構造と論点提示 2011年基本法は、「障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない」と規定する（4条1項）。そして差別解消法は、不当な差別的取扱について、行政機関等に対しては7条1項で、事業者に対しては8条1項において「障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない」と規定する。これに対して2013年雇用促進法は、34条で「労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等

な機会を与えなければならない」とし、35条で「賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない」と規定する。

ここで2011年基本法、差別解消法、そして2013年雇用促進法それぞれの“不当な差別的取扱”の差別構造を比較検討すると、3つの構造的違いを指摘することができる。

#### b) 差別的取扱と権利利益侵害の関係

第一に、差別解消法と2013年雇用促進法には、障害を理由とした不当な差別的取扱が障害者の権利利益を侵害した場合に、差別救済が行われるという構図がある（“不当な差別的取扱＝障害者の権利利益の侵害”の禁止）。これに対して2011年基本法は、障害者に対する障害差別と障害を理由としたその他の権利利益の侵害を禁止している。

この差別構造の違いは、何を意味するのだろうか。この違いは、たとえばハラスメントのような必ずしも差別的取扱が原因ではないような権利利益の侵害に対する救済の可否に関係する。つまり2011年基本法ではハラスメントも同法が救済する対象となるが、差別解消法と2013年雇用促進法では救済対象外となる。

しかし差別解消法と2013年雇用促進法からハラスメントが外れたのは、障害者の養護者に対する支援等に関する法律<sup>(19)</sup>で権利救済が行われるためである [雇用分科会 2013: 2]。したがって2011年基本法と差別解消法等の不当な差別的取扱の禁止の実効力が変わるわけではない。

c) 差別認定の厳格化? 第二に、2011年基本法の「差別禁止」が、差別解消法と2013年雇用促進法では「不当な差別的取扱の禁止」と



なっている。つまり「不当な」という文言を加えることで、差別認定の際に「不当な」と「差別的」というように基準が二重となり、障害差別の認定がより難しくなったと受け取る余地がある。しかし、2011年基本法に比べて差別範囲を狭める理由はなく、この文言の相違は解釈に反映しないと考えるべきであろう。

d) 差別的取扱の意味 第三の論点として、差別解消法と2013年雇用促進法が「障害を理由とする差別」の定義規定を置かない点を指摘できる。

差別禁止部会は、障害差別禁止法制定に向けた議論で同法が禁止すべき差別類型を念入りに検討してきた。その際に直接差別、関連差別(起因差別)、間接差別、そして合理的配慮義務の不履行の4類型を議論の俎上に載せた。しかし関連差別と間接差別は基本的な適用領域が重なり、また関連差別と直接差別も実用場面において区別することが困難であるとされて、結果として意見書は、不均等待遇という形で統合することが望ましいとした〔差別禁止部会 2012b: 16-20〕。

これに対し政府は、差別解消法に関して、法律の対象となる差別か否かは、「それぞれの事案に応じて個別具体的に判断されるものであ」るので、あらかじめ一律に規定しないとする立場を取った。同法に基づく対応要領や対応指針において具体的事例等を示すとともに、「法施行3年後の見直しにおいて差別に関する定義を盛り込むかどうかについては、今後の具体的な相談事例や裁判例の集積を踏まえ、検討する」とした〔内閣府障害者施策担当 2013: 15〕。この“一律に規定しない”ことにつき、国会答弁においては「具体的にどのような事例が該当す

るかについて現時点では一律に判断することが困難である」と説明された<sup>(20)</sup>。

また差別解消法と同様に2013年雇用促進法につき、雇用分科会意見書<sup>(21)</sup>は直接差別を明示的に禁止するとした上で、「間接差別については、(1) どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと、(2) 直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難である」と説明した〔雇用分科会 2013: 2〕。

e) 評価 この“わからないから差別類型を定めない”という姿勢は、差別解消法の政府見解にも雇用分科会意見書にも共通する。このような姿勢に対して浅倉むつ子は、「どのような状態が障害に該当しいかなる行為が違法な障害差別になるのかを当事者が判断することは困難」としつつも、障害者が被る不利益を差別禁止で救済するアプローチ方法を批判して、「予見可能性の低さを補うための努力をいかにすべきかを議論すべきであって、はじめから間接差別禁止規定を設けないという結論に至るのは、努力を放棄しているのに等しい」と述べる。その上で彼女は、「直接差別」「間接差別」という表現を明文化することには慎重な姿勢を見せ、差別禁止部会意見のように直接差別、関連差別、間接差別すべてを包括的に含む“不平等待遇”のような差別概念を用いるべきだとする。彼女が重視しているのは「差別事案を規定文言により排除することがないような包括的な規定を創設すること」である〔浅倉 2013a: 607-608〕。

浅倉の指摘は、もっともである。たしかに直接差別、関連差別、間接差別等の各差別類型を

検討した上で包括的概念としての“不平等取扱（差別的取扱）”の概念を選択することと、よくわからないから“差別的取扱”概念を採用するのでは、そこに含まれる差別概念の内容が異なる。差別禁止部会が、“不均等待遇（差別的取扱）”の構成内容として、直接差別、関連差別、間接差別を明示している以上、法運用にあたってはこの差別禁止部会の知見を参考にすべきといえよう<sup>(22)</sup>。

## (2) 合理的配慮義務

a) 規定内容の相違 続いて合理的配慮義務に関して見ていこう。2011年基本法は、4条2項で「社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定〔＝障害を理由とする差別とその他の権利利益への侵害禁止——引用者注〕に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない」と規定する。つまり合理的配慮義務が存在しているにもかかわらず、それを不合理に履行しない場合、4条1項の障害を理由とする差別とその他の権利利益への侵害禁止規定に違反することになる。

これに対し差別解消法と2013年雇用促進法は、異なった構造の合理的配慮義務の規定を採用した。差別解消法は、「障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするよ

うに」行政機関等に対しては義務付け（7条2項）、事業者に対しては努力義務を課している（8条2項）。

ここから2つの問題を指摘することができる。第1に行政機関等と事業者とで合理的配慮の義務付けレベルが異なる点である。第2に2011年基本法では合理的配慮義務を怠ることで4条1項違反となると規定されたが、差別解消法は、障害者の権利利益を侵害しないように合理的配慮を講ずることを義務付ける、という構造を採用した点である。

同様に2013年雇用促進法も、36条2項と3項で、障害者から申出があった場合、事業主は、障害者と非障害者との均等な機会や待遇確保等のために、障害の特徴に配慮した必要な措置を講じなければならないと定め、しかし「事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない」と付言する。

2013年雇用促進法の構造は、まず合理的配慮義務の有無を審査し、かりにこの義務の存在があったとしても事業主の正当化の抗弁の余地を残している。差別解消法との違いは、合理的配慮義務の存在を判断する際の争点に関わる。差別解消法では“求められている配慮が合理的か否か”が問題となり、2013年雇用促進法では“合理的配慮義務を履行しないことが正当化されるか否か”が争点となる。たしかに両者の争点は異なるが、いずれも配慮義務を課すことに合理性があるかどうかという論点に集約されるので、事実上、基本的な義務構造は変わらないといえる<sup>(23)</sup>。

b) 異なる義務付けレベルの正当性 このような合理的配慮義務の規定の相違により、どのような解釈上の困難が生じ得るのだろうか。

まず第1に“合理的配慮義務の義務付けレベルが義務者によって異なる”点が問題となり得る。

差別解消法に関して政府は、同法が教育、医療、公共交通など広範な分野に適用する法律であることを確認した上で、障害者と行政機関や事業者との関わり方が多様であるとし、行政機関等は「率先した取り組みを行うべき主体として義務を課す一方で、民間事業者に関しては努力義務を課した上で、対応指針によって自主的な取組を促す」とする<sup>(24)</sup>。

たしかに合理的配慮義務の適用場面は多様である。しかし差別解消法で要求しているのは事後的な配慮である。障害者からの合理的配慮を求める意思表示がなければ、合理的配慮義務は義務付けられていない。しかもこの配慮で求められるのは、“負担が過重でない”範囲である。したがってそもそも事前に配慮を講じる義務でもないし、また負担が加重な場合には及ばないのであるから、この義務の適用場面が多用であり、事業者等との関わりも一律ではないというのは、義務付けレベルを変える理由にならない。

c) 措置要求としての合理的配慮義務　さらに、2011年基本法は合理的配慮義務の不履行を差別又は障害者の権利利益の侵害となると規定するのに対し、差別解消法と2013年雇用促進法は合理的配慮義務を設けるだけで、差別概念との関連を明示しない。にもかかわらず雇用分科会意見は、「合理的配慮（過度の負担となる場合を除く。）の不提供を差別として禁止することと合理的配慮の提供を義務付けることはその効果は同じである」としていた〔雇用分科会2013: 2〕。

この雇用分科会意見書に対して浅倉は、合理的配慮義務の不履行を差別とすることと、合理的

配慮を義務付けることは異なると批判する。彼女は、合理的配慮義務の不履行が差別なら法的に差別救済を求める権利を障害者が手にするのに対し、義務付け規定の枠組では、「配慮しないこと」が義務違反となるとしても、それはあくまで法が定める「公法上の義務違反」に過ぎないと解釈される危険性があると指摘する〔浅倉 2013a: 610-611〕。

この浅倉の指摘は、重く受け止めるべきであろう。合理的配慮義務の不履行が差別とする枠組は本来、憲法14条1項の中に組み込まれているはずだった〔杉山 2014: 印刷中〕。しかしこの義務が義務付け規定に基づいて存在すると考える場合、求められるのは差別救済ではなく“配慮”という措置だという構造になる。では、差別解消法と2013年雇用促進法は、差別救済の権利ではなく、配慮措置の要求と捉えるべきなのであるだろうか。

d) 差別的取扱禁止規定との関係　たしかに合理的配慮義務規定を単独で見ると、義務付け規定と見える。しかし法律全体における合理的配慮義務の位置付けは、“差別”となっている。

というのも、差別解消法は“行政機関等における障害を理由とする差別の禁止”として7条1項に不当な差別的取扱の禁止を規定し、2項に合理的配慮義務を規定する<sup>(25)</sup>。同様に2013年雇用促進法も、第2章の2“障害者に対する差別の禁止等”の一部として合理的配慮義務を組み込んでいる<sup>(26)</sup>。

以上を踏まえると、差別解消法と2013年雇用促進法における合理的配慮義務規定も、不合理に履行されなかった場合、差別として救済を要求することができるといえるだろう。

### 3.3 小 括

ここまで2011年基本法、差別解消法、そして2013年雇用促進法の“障害”と“差別”の規定を見てきた。その結果、これらの法律は、主体的な個人である障害者の差別救済を権利として保障するものといえるが、適切に運用されないと他者依存的な障害者の福祉的な措置要求になる、“躓きの石”をいくつも組み込んでいることが明らかになった。

この懸念が特に明らかなのは、合理的配慮義務の法的位置付けである。一見すると差別解消法と2013年雇用促進法における合理的配慮義務規定は、権利としての差別救済ではなく、積極的措置の義務付け規定に見える。しかし法律全体において合理的配慮義務が差別禁止の一部として位置付けられている以上、差別救済の権利規定として運用すべきである。

以上を踏まえると、2011年基本法、差別解消法、そして2013年雇用促進法は、憲法14条1項の規範的意義をそのまま引き継ぐとともに、特に直接には差別禁止が適用されなかった私人間においても実効性ある禁止規定として具体化したものといえる。

## 4. 障害者基本法の具体化としての障害差別禁止立法が抱える課題

このように2011年基本法4条を具現化したものとして差別解消法が制定され、差別解消法の特別法として2013年雇用促進法の差別禁止規定がある。しかし差別自体は憲法14条1項で禁止しており、裁判を通じた私人間の間接適用は、もともと可能なはずだった。だとすれば2013年基本法の具現化としてではなく、憲法14条1項を具体化したものとして差別解消法と2013年雇用

促進法の差別禁止条項を理解できるはずである。

小川政亮は、1996年時点で障害者基本法が「憲法的なパイプの役割の役割をするものなのか」それとも「むしろ憲法を疎外するシャッター的役割を期待されたものなのか」を慎重に見極める必要性を強調する。彼は、同法の福祉立法としての側面を意識しつつ、「憲法を精神をただちに具体化することを図るものが社会権的な法律の任務でなければならない、形式的には同じ法律でありながら内容的に具体的法律の方向づけといった政策意図を示すような基本法なるものを憲法と具体的法律の中間項として、わざわざ設定すること」にどのような意味があるのかと疑問を投げかける [小川 2007: 114]。

「社会権的な法律」という位置付けを共有するかどうかを別にして、この小川の指摘は一般的には、重く受け止めるべきである。当時の障害者基本法には差別禁止規定は存在せず、複数ある既存の障害者福祉立法を総合・調整・体系的な一貫性を持たせる役割を担っていた。その場合、差別禁止とは異なり、国家の一定の立法裁量の余地を認めることになる。小川は基本法を「国の基本的な政策を示した法」と位置付けているので、本来、福祉政策を講じる上で包括的な方向性を示す「基本法」を置くことは、その基本法の下位に位置付けられる法律の内容に整合性を保つためにも有益のはずである。それにもかかわらず、障害者基本法を置くことで憲法を精神を歪曲させる危険性を小川は強調した。

憲法14条1項に基づく差別救済は、福祉政策と異なり、国家の政治的状況に左右されない。だが障害者基本法は、法律である以上、政治的・時代的状況に応じて改正される。本来、憲法14条1項から直接導き出されるはずの差別解

消法に関し、上位法としてあえて障害者基本法を置くことで、結果として“障害差別禁止”という規範命題がその時々の政治的・時代的狀況に左右される政策的な“差別解消措置”にならないよう、慎重に法運用する必要があるといえる。

## 5. むすびにかえて

2011年基本法、差別解消法、そして2013年雇用促進法の構造は、いくつかの躓きの石を抱えている。しかし障害者基本法の改正、障害者差別解消法の制定、そして障害者雇用促進法への差別禁止規定の導入の意義は、疑うまでもなく大きなものである。

東俊裕は、これまでの日本の障害関係法は、戦後めざましい発展を遂げたことは事実であるとしても、憲法が保障する社会権を基盤とするもので、自由権を基盤とした法律はほぼ皆無だと指摘する。そしてそれにより、障害者に対する一般社会からの排除ないし隔離的傾向が生まれたという〔東 2009: 22〕。たしかに憲法は、障害差別も禁止していると解釈できるが、非常に抽象的であり、実用性が極めて低いものだったと批判する〔東 2012: 62〕。そこに差別解消法などが、明確に自由と自律を確保するための差別禁止法として制定されたのである。

こうした文脈で制定された差別解消法と2013年雇用促進法は、多くの専門家、障害者並びに関係者に——不十分な点があったとしても——歓迎された。たとえば浅倉は、差別解消推進法と2013年雇用促進法の両法は、差別禁止部会が期待していたものより後退したことは否めないとしても、制定の意義は小さくないと評価する〔浅倉 2013b: 8〕。また障害団体の日本障害フォーラムは、差別解消法制定に対して、多く

の課題を残しているものの、「日本の障害者団体はこの20年以上、差別禁止法制の確立を求めてきた」とし、「非常に感慨深い」と述べる<sup>(27)</sup>。全国精神障害者地域支援協議会は、障害差別の解消への第一歩として大きく期待を寄せているとした上で、同法においてはまだ課題があり、また実効性を高める上においても、今後の十分な検討が必要であったとした<sup>(28)</sup>。

たしかに憲法14条1項からも障害差別禁止を規範的に導き出すことは可能であるが、憲法の枠組で私人間における障害差別を救済するのは一筋縄ではいかない。障害差別禁止規範を立法化し、障害者の差別救済の実効性を高めることは、日本において極めて重要な意味を持つ。障害差別禁止法理の立法化は、多くの人々が待ち望んだものである。この多くの期待を裏切らないような法運用を実現していく必要がある。

付記 本研究は、早稲田大学日欧比較基本権理論研究所2013年度研究プロジェクトの成果の一部である。

〔投稿受理日2013. 12. 21 / 掲載決定日2014. 1. 23〕

## 注

- (1) 内閣府『障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律について』（平成25年9月30日）。
- (2) 一連の法制定を受けて2013年12月4日に障害者権利条約の締結が国会において採択された。
- (3) ([1970]「新法令」『ジュリスト』453号173頁)
- (4) Americans with Disabilities Act.
- (5) 2004年5月27日参議院内閣委員会における原口一博衆議院議員答弁。
- (6) 2004年5月27日参議院内閣委員会における福島豊衆議院議員答弁。
- (7) 医学モデルと社会モデルは、論者によって若干の定義が異なる。ここでは医学モデルを障害者が被る不利益の原因を本人の機能障害と捉える障害

- モデル、一方の社会モデルを障害者が被る不利益を本人の機能障害と社会的障壁と捉えるモデルと位置付けておく [杉山 2010, 川島 2010: 2-3, 植木 2011: 162-163]。
- (8) 政府は、障害者権利条約の批准に向けた国内法の整備をはじめとする障害者に関わる諸制度の集中的な改革を行うために内閣府に「障がい者制度改革推進本部」を設置し、同本部の下で障害当事者を中心とする「障がい者制度改革推進会議」（以下、推進会議）を2009年12月15日に設置した。この推進会議は、2011年改正の障害者基本法に基づき2012年7月23日に廃止され、事業は「障害者政策委員会」が引き継いだ。
- (9) 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の公布について（通知）」（府政共生第495号）
- (10) 障害者雇用促進法は、1960年に制定された身体障害者雇用促進法を改正したものである。身体障害者雇用促進法は、身体障害者の雇用を促進するため、職業紹介、適用訓練、身体障害者雇用率及び重度障害者雇用率を基礎とする雇用機会の確保等についての事項を定めるとともに、身体障害者雇用審議会を設置するものとして制定された（[1960]『ジュリスト』209号95頁）。その後、1987年に名称が“障害者の雇用の促進等に関する法律”に改められた（[1987]『ジュリスト』890号123頁）。
- (11) これまで拙稿において用いた「社会から生じる障害」と本稿の「社会的障壁」は同じ意味である。
- (12) 政府資料によると差別解消法は、難病に起因する障害・社会的障壁を抱える者を法対象の障害者と認定する [内閣府障害者施策担当 2013: 13]。
- (13) 2011年6月15日衆議院内閣委員会における蓮舫国務大臣答弁。
- (14) 推進会議がいう社会モデルと筆者がこれまで提示してきた社会モデル——インベアメント考慮型社会モデル——は構造が異なる。両者とも、社会モデルを機能障害と社会的障壁の二つの要素から障害を把握する。しかし推進会議は、機能障害と社会的障壁は密接不可分であり、相互作用するものとして捉える。一方筆者は、障害を機能障害と社会的障壁の二重構造で構成されるものとして捉え、障害特定の際には独立した基準で判断できるものとして捉える。
- (15) 差別禁止部会の意見書は、差別解消法制定以前に提出されたものであるので、「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」という名称で説明されている。
- (16) 差別禁止部会は、性や人種を取り上げながら、障害も“個人属性”とすべきと主張する。しかし、これらの差別特徴は、法的目的分類に無関係である [西原 2003: 189]。これに対して障害は、法的目的分類に関係する場面と無関係な場面である [杉山 2014: 印刷中] ので、同一に扱うことは適切ではない。
- (17) 2013年5月28日参議院厚生労働委員会における小川誠政府参考人答弁。
- (18) 障害者雇用促進法の改正に際して厚生労働省は、「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」、「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」および「地域の就労支援の在り方に関する研究会」の3つの研究会を組織し、議論を重ねた。これら研究会の議論結果は、2012年8月3日に報告書としてまとめられた。そしてその後の議論は、労働政策審議会障害者雇用分科会が引き継いだ。
- (19) 障害者への虐待の禁止、障害者虐待の防止等に関する国等の責務、虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置等を定める法律。
- (20) 2013年6月18日参議院内閣委員会における山崎史郎政府参考人答弁。
- (21) 労働政策審議会障害者雇用分科会は、国会提出前の2013年雇用促進法案に対して「おおむね妥当と認める」と評価した（労審発第688号平成25年3月21日）。
- (22) この“不当な差別的取扱”に関わる争点として、障害差別禁止と障害者雇用率制度の関係がある。この制度は、2013年雇用促進法が定める対象障害者について、使用者に障害者雇用率義務達成義務を課すことで、対象障害者の雇用枠を確保するものである。同制度は、障害者のみに対する優先取扱の意味で差別禁止に抵触する可能性がある。
- 差別禁止部会と労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会は、障害者雇用率制度を積極的差別是正措置として位置付け、差別禁止規定と両立するという見解を示す [差別禁止部会 2012b: 23, 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会 2012: 7]。

これに対し有田は、障害者雇用促進法の前提には、“障害者は十分な労働能力がない”という発想があると指摘し、この発想に基づく障害者雇用率制度は他者依存的な存在としての障害者像を助長すると警鐘を鳴らす[有田 2008: 16]。ただこの論文は、2008年刊行のものであり、差別禁止規定を加えた2013年雇用促進法を批判したものではない。

以上の見解を踏まえ筆者は、憲法14条1項の要請ではないが、福祉法理の要請として障害者雇用率制度の存在を否定することはできないと考える。

- 23) DDAにおける合理的配慮義務の不履行という差別類型は制定当初、2013年雇用促進法と同じ構造を採用していた。しかし2003年改正により、差別解消法の合理的配慮義務と同じ構造へと改められた。このときなされた議論で、事実上、両者の構造は同じと判断された[杉山 2012: 154-155]。
- 24) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律についてのよくあるご質問と回答(国民向け)([http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law\\_h25-65-qa\\_kokumin.html](http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law_h25-65-qa_kokumin.html)) (2013年12月20日)
- 25) 事業者に対して、“事業者における障害を理由とする差別の禁止”として8条1項に不当な差別的取扱の禁止、2項に合理的配慮義務を規定する。
- 26) 2013年雇用促進法に関しては、合理的配慮義務を“雇用の分野における障害者而非障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置”と条項を説明している。この文言は、一見すると配慮措置の要求とも読めるが、2011年基本法や差別解消法との整合性を踏まえると、差別禁止規定の一部として2013年雇用促進法の合理的配慮義務も位置付けるべきである。
- 27) 日本障害フォーラム『「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の成立にあたっての声明』([http://www.normanet.ne.jp/~jdf/opinion/opinion\\_20130619.html](http://www.normanet.ne.jp/~jdf/opinion/opinion_20130619.html)) (2013年12月20日)。
- 28) 特定非営利活動法人全国精神障害者地域生活支援協議会『障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(差別解消法)に対する見解』。

## 引用文献

- 有田伸弘 [2008] 『「障害者の雇用促進等に関する法律」についての憲法的考察」関西福祉大学研究紀要11号9頁。
- 浅倉むつ子 [2013a] 「障害差別禁止をめぐる立法課題」広渡清吾・浅倉むつ子・今村与一編『日本社会と市民法学 清水誠先生追悼論集』(日本評論社) 589頁。
- 浅倉むつ子 [2013b] 「障害差別禁止立法の課題と展望」労働法律旬報1794号6頁。
- 東俊裕 [2009] 「障害者権利条約における差別禁止と差別の三類型」法律時報81巻4号15頁。
- 東俊裕 [2012] 「障害に基づく差別の禁止」長瀬修・東俊裕・川島聡編『障害者の権利条約と日本』(生活書院) 37頁。
- 池原毅和 [2012] 「2011年基本法の意義と課題」部落解放655号54頁。
- 石川隆昭 [2004] 「第159回国会の概観」ジュリスト1274号2頁。
- 笠松珠美 [2004] 「障害者基本法の一部を改正する法律」ジュリスト1275号82頁。
- 川崎政司 [2013] 「第183回国会の概観(下)」ジュリスト1460号56頁。
- 川島聡 [2010] 「障害者権利条約の基礎」松井亮輔・川島聡編『概説障害者権利条約』(法律文化社) 1頁。
- 内閣府障害者施策担当 [2013] 『障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律Q&A集(平成25年6月)』(内閣府)。
- 中島厚夫 [2011] 「第177回国会の概観(下)」ジュリスト1434号66頁。
- 中山和之 [1994] 「障害者基本法について」ジュリスト1043号57頁。
- 難波吉雄・片山貴順 [2011] 「障害の有無にかかわらず共生する社会の実現に向けて」時の法令1901号20頁。
- 小川政亮著作編集委員会(小川政亮) [2007] 『小川政亮著作集第5巻』(大月書店)。
- 大曾根寛 [2011] 「障害者基本法改正に対する原理的評価」ノーマライゼーション9月号26頁。
- 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会 [2012] 『労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会報告書(平成24年8月3日)』(厚生労働省)。
- 労働政策審議会障害者雇用分科会(雇用分科会)

- [2013]『労働政策審議会障害者雇用分科会意見書～今後の障害者雇用施策の充実強化について～』（厚生労働省）。
- 佐藤幸治 [2011]『日本国憲法論』（成文堂）。
- 障がい者制度改革推進会議（推進会議）[2010]『障害者制度改革の推進のための第二次意見』（障がい者制度改革推進会議）。
- 障がい者制度改革推進本部差別禁止部会（差別禁止部会）[2012a]『障害を理由とする差別の禁止に関する法制の制定に向けて——論点に関する中間的な整理——（平成24年3月16日）』（障がい者制度改革推進本部）。
- 障害者政策委員会差別禁止部会（差別禁止部会）[2012b]『「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見』（障害者政策委員会差別禁止部会）。
- 杉山有沙 [2010]「障害者差別禁止法理の形成と『障害』モデル」社学研論集16号220頁。
- 杉山有沙 [2011]「障害者差別禁止法理における『障害』と『障害者』の意味」社学研論集17号145頁。
- 杉山有沙 [2012]「障害者差別禁止法理が使用者に求める合理的配慮義務の射程と審査枠組」社学研論集19号153頁。
- 杉山有沙 [2014]「憲法14条1項が禁止する障害者差別」ソシオサイエンス20号（印刷中）。
- 瀧澤仁唱 [2012]「障害者差別禁止法への視点」桃山法学19号29頁。
- 植木淳 [2011]『障害のある人の権利と法』（日本評論社）。