

○正当な理由があり、不当な差別に該当しないと考えられる事例について

注)ここで示した例は、考えかたの一例です。実際には場面ごとの詳細な事情・状況に応じて個別に判断する必要があり、正当な理由に該当しない場合もあります。

属性	概 要	観点	備 考
障害	【航空会社】 電動車椅子の利用者に対して、通常よりも搭乗手続や保安検査に時間を要することから、搭乗に間に合う必要最小限の時間を示して空港に来てもらうよう依頼すること	事業の目的・内容・機能の維持	・ 十分な研修を受けたスタッフの配置や関係者間の情報共有により所要時間の短縮を図ることが求められます。 (参考) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(障害者差別解消法第6条に基づく政府策定)
性別 (男)	【施設管理者】 ベビールームの授乳スペースを男性入室禁止にすること	授乳中の女性のプライバシー保護、安心感の確保	・ 男性が哺乳瓶でミルクをあげることが可能な場所を求められた場合の対応検討は求められます。
人種・ 国籍	【医療機関】 言語が通じないことにより、結果として診療行為そのものが著しく困難である場合に診療を拒否すること	安全性の確保、適切・正確な判断や指示による治療	・ 通訳支援の制度の案内をはじめ意思疎通を図るための患者との対応検討は求められます。(単に言語の違いだけでは正当な理由になりません。) (参考) 医政発1225第4号「応招義務をはじめとした診察治療の求めに対する適切な対応の在り方等について」(令和元年12月25日付厚生労働省医政局長通知)
性的 指向	【ケーキ職人】 同性愛を認めない教義の宗教の敬虔な信者であるケーキ職人が、同性カップル成立を祝うケーキを作ることを宗教上の信念から拒否すること	信教の自由、表現の自由	・ バースデーケーキの作成など、宗教の教義に影響しない場合には、正当な理由とはいえません。 (参考) マスターピース・ケーキショップ判決(アメリカ合衆国連邦最高裁判所2018年6月4日判決)のアレンジ
年齢	【事業主】 期間の定めのない労働契約の対象として採用・募集する場合に、35歳の年齢上限を設けること	長期勤続によるキャリア形成を図る観点	・ 同時に職務経験を付すことは、キャリア形成の趣旨に反するので、認められません。 (参考) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(第9条) 同法施行規則(第1条の3 第3号イ)