

各国差別禁止法における差別の一般的定義比較表

法典	総則における差別の一般的定義	訳者
障害者の権利に関する条約	<p>Article 2 Definitions For the purposes of the present Convention: “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>第2条 定義 この条約の適用上、 「障害を理由とする差別」とは、障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者と平に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、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別(合理的配慮の否定を含む。)を含む。</p>	政府仮訳文
	<p>第2条 定義 この条約の適用上、 「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、合理的配慮を行わないことを含むあらゆる形態の差別を含む。</p>	川島 聡 長瀬 修
	<p>Article 2 Definitions For the purposes of the present Convention: “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>第2条 定義 この条約の適用上、 「合理的配慮」とは、障害者が他の者と平等に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つて、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。</p>	政府仮訳文

<p>障害者の権利に関する条約</p>	<p>第2条 定義 この条約の適用上、 「合理的配慮」とは、障害のある人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切な変更及び調整であって、特定の場合に必要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>川島 聡 長瀬 修</p>
<p>女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約</p>	<p>Article I For the purposes of the present Convention, the term "discrimination against women" shall mean any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, respectively of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.</p>	
	<p>第1条 この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、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、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として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効果又は目的を有するものをいう。</p>	<p>政府仮訳文</p>
<p>あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約</p>	<p>Article 1 1. In this Convention, the term "racial discrimination" shall mean any distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, descent, or national or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural or any other field of public life.</p>	
	<p>第1条 1 この条約において、「人種差別」とは、人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であつて、政治的、経済的、社会的、文化的その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場で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妨げ又は害する目的又は効果を有するものをいう。</p>	<p>政府仮訳文</p>
<p>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</p>	<p>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.</p>	
	<p>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つてはならぬことをいう。</p>	<p>川島 聡</p>

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	<p>2. For the purposes of paragraph 1:</p> <p>(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;</p>	
	<p>2. 1の適用上、</p> <p>(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り扱われるか、取り扱われたか、又は取り扱われるであろうより、不利に取り扱われる場合に生ずるものをいう。</p>	川島 聡
	<p>(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:</p> <p>(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</p> <p>(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.</p>	
	<p>(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もつ人びとに他の人びとと比較して特定の不利をもたら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。</p> <p>(i) 当該の規定、基準又は慣行が、妥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</p> <p>(ii) 特定の障害をもつ人びとに関しては、この指令が適用される雇用主又はあらゆる者若しくは団体が、当該の規定、基準又は慣行から生ずる不利を除去するために、第5条に定める原則に即して適切な措置をとる義務を国内法令に基づいて負う場合。</p>	川島 聡
<p>Article 5 Reasonable accommodation for disabled persons</p> <p>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.</p>		

<p>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</p>	<p>第5条 障害者のための合理的配慮 障害のある人びとについては、平等取扱の原則の遵守を保障するために合理的配慮を行わなければならない。このことは、雇用主が、特定の状況において必要な場合には、障害のある個人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、このような措置が雇用主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。</p>	<p>川島 聡</p>
<p>障害者差別禁止法(英、1995)</p>	<p>3A Meaning of "discrimination" (1) For the purposes of this Part, a person discriminates against a disabled person if- (a) for a reason which relates to the disabled person's disability, he treats him less favourably than he treats or would treat others to whom that reason does not or would not apply, and (b) he cannot show that the treatment in question is justified.</p>	
	<p>第3A条 「差別」の定義 (1)本編においては、以下の場合に、障害者を差別したものとされる。 (a) 障害者の持つ障害に関連する理由で、その理由が適用されない他者に対する取扱いよりも、障害者を不利に取り扱い、かつ (b) 問題とされる当該取扱いを正当化する理由を示すことができない場合。</p>	
	<p>(2) For the purposes of this Part, a person also discriminates against a disabled person if he fails to comply with a duty to make reasonable adjustments imposed on him in relation to the disabled person.</p>	
	<p>(2) 本編においては、障害者について、合理的調整を行う義務を順守しない場合にも障害者を差別したものとされる。</p>	
	<p>(3) Treatment is justified for the purposes of subsection (1)(b) if, but only if, the reason for it is both material to the circumstances of the particular case and substantial.</p>	<p>WIPジャパン株式会社</p>
	<p>(3) 第1項(b)において、当該取扱いの理由が当該事例において重要かつ相当である場合に限り、当該取扱いは正当化される。</p>	
	<p>(4) But treatment of a disabled person cannot be justified under subsection (3) if it amounts to direct discrimination falling within subsection (5).</p>	
	<p>(4) ただし、障害者の取扱いが第5項における直接的差別に該当する場合には、当該取扱いは、第3項に基づいて正当化することができない。</p>	
<p>(5) A person directly discriminates against a disabled person if, on the ground of the disabled person's disability, he treats the disabled person less favourably than he treats or would treat a person not having that particular disability whose relevant circumstances, including his abilities, are the same as, or not materially different from, those of the disabled person.</p>		

障害者差別禁止法(英、1995)	(5)障害者の障害を理由として、能力など関連する状況が障害者と同様であるか又は実質的に異なる当該障害を持たない者に比べて当該障害者を不利に取り扱う場合は、直接的に差別したものとする。	WIPジャパン株式会社
	(6) If, in a case falling within subsection (1), a person is under a duty to make reasonable adjustments in relation to a disabled person but fails to comply with that duty, his treatment of that person cannot be justified under subsection (3) unless it would have been justified even if he had complied with that duty.	
	(6)第1項に該当する場合において、障害者に関して合理的調整を行う義務を負うにもかかわらず、当該義務を順守しないときは、当該取扱いは、当該義務を順守していた場合には当該取扱いが正当化されていた場合を除き、第3項に基づき正当化されない。	
2010年平等法(英)	13 Direct discrimination (1) A person (A) discriminates against another (B) if, because of a protected characteristic, A treats B less favourably than A treats or would treat others.	長谷川聡
	第13条、直接差別 (1)、ある保護特性(*)を理由として、AがBを、他の者を取り扱う、又は取り扱うであろう場合よりも不利に取り扱う場合は、AはBを差別するものである。 (*保護特性とは、差別禁止事由をさし、障害も年齢、婚姻とシビル・パートナーシップ(civil partnerships)、妊娠出産、性転換(gender reassignment)、宗教、信条、人種、性別、性的指向とともに、その中に含まれている。)	
	19 Indirect discrimination (1) A person (A) discriminates against another (B) if A applies to B a provision, criterion or practice which is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's. (2) For the purposes of subsection (1), a provision, criterion or practice is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's if- (a) A applies, or would apply, it to persons with whom B does not share the characteristic, (b) it puts, or would put, persons with whom B shares the characteristic at a particular disadvantage when compared with persons with whom B does not share it, (c) it puts, or would put, B at that disadvantage, and (d) A cannot show it to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.	

	<p>第19条 間接差別</p> <p>(1)、AがBの所定の保護特性に関して、差別的な規定、基準又は慣行をBに適用した場合、AはBを差別するものである。</p> <p>(2)、(1)項の目的に照らし、次の場合、規定、基準又は慣行は、Bの所定の保護特性に関して、差別的である。</p> <p>(a) Aが、これらを、Bの特性を共有しない人々に適用する、又は適用するであろう場合であり、</p> <p>(b) そのことが、Bの特性を共有する人々を、Bの特性を共有しない人々と比較し、特定の不利な立場に置く、又は置くであろう場合であり、</p> <p>(c) そのことが、Bを、その不利な立場に置く、又は置くであろう場合であり、かつ、</p> <p>(d) Aが、これらが適法な目的を達成するため均衡の取れた手段であることを証明することができない場合。</p>	長谷川聡
2010年平等法 (英)	<p>15 Discrimination arising from disability</p> <p>(1) A person (A) discriminates against a disabled person (B) if (a) A treats B unfavourably because of something arising in consequence of B's disability, and (b) A cannot show that the treatment is a proportionate means of achieving a legitimate aim.</p> <p>(2) Subsection (1) does not apply if A shows that A did not know, and could not reasonably have been expected to know, that B had the disability.</p>	
	<p>第15条 障害に起因する差別</p> <p>(1) 次の場合、Aは障害者Bを差別するものである。</p> <p>(a) Aが、Bの障害の結果として発生する事由を理由としてBを不利に扱い、かつ</p> <p>(b) Aが、この取り扱いが適法な目的を達成するため均衡の取れた手段であることを証明することができない場合。</p> <p>(2) 前項は、AがBに障害があることを知らず、かつ、合理的に見て知ることを期待することができなかったことをAが証明した場合には、適用しない。</p>	長谷川聡

<p>2010年平等法 (英)</p>	<p>20 Duty to make adjustments (1) Where this Act imposes a duty to make reasonable adjustments on a person, this section, sections 21 and 22 and the applicable Schedule apply; and for those purposes, a person on whom the duty is imposed is referred to as A. (2) The duty comprises the following three requirements. (3) The first requirement is a requirement, where a provision, criterion or practice of A's puts a disabled person at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to avoid the disadvantage. (4) The second requirement is a requirement, where a physical feature puts a disabled person at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to avoid the disadvantage. (5) The third requirement is a requirement, where a disabled person would, but for the provision of an auxiliary aid, be put at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to provide the auxiliary aid.</p> <p>21 Failure to comply with duty (1) A failure to comply with the first, second or third requirement is a failure to comply with a duty to make reasonable adjustments. (2) A discriminates against a disabled person if A fails to comply with that duty in relation to that person.</p>	
	<p>第20条 調整措置を講じる義務 (1) 略 (2) 調整措置を講じる義務は、以下の3つの要件から構成される。 (3) 第一の要件は、Aの規定、基準又は慣行が、障害者でない者と比較して当該事項に関してある障害者を実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要のある合理的な措置を講じる要件である。 (4) 第二の要件は、物理的特徴(physical feature)が、障害者でない者と比較して当該事項に関してある障害者を実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要のある合理的な措置を講じる要件である。 (5) 第三の要件は、ある障害者が、補助的支援(auxiliary aid)の提供がなければ、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合、当該補助的支援を提供するために講じる必要のある合理的な措置を講じる要件である。</p> <p>第21条 調整措置を講じる義務の不履行 (1) 第一、第二、又は第三の要件の不履行は、合理的な調整措置を講じる義務の不履行に該当する。 (2) Aがある障害者に関する右義務を履行しなかった場合、Aはその人を差別したものとする。</p>	<p>長谷川聡</p>
	<p>Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.</p>	

2008年法 (仏)	<p>直接差別の定義(法1条1項) 特定の民族若しくは人種への実際若しくは想像上の帰属若しくは非帰属、宗教、信条、年齢、障害、性的指向、又は、性別に基づいて、ある者が、比肩し得る状況の他の者が受けている、受けていた、又は、受けるであろう処遇よりも不利な処遇を受けるとき、それは、直接差別に当たる。</p>	永野仁美
	<p>Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.</p>	
	<p>間接差別の定義(法1項2項) 見かけは中立的な規定、基準、又は、慣行が、第1項に記載の理由の1つのために、特定の者に他の者より特別な不利益をもたらす可能性がある場合、この規定、基準、又は、慣行は、正当な目的によって客観的に正当化され、かつ、この目的に到達する方法が必要かつ適切である場合を除き、間接差別にあたる。</p>	永野仁美
2006年一般平等取扱法 (独)	<p>§ 3 Begriffsbestimmungen (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.</p>	
	<p>直接差別(同法3条1項) 1条に掲げられる諸事由(人種又は民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的なアイデンティティ)のいずれかに基づき、対比しうる状況のもとで、他の者が経験し、経験した、若しくは経験しうるであろうよりも、不利益な取扱いを経験する場合には、直接的な不利益な取扱いとなる。</p>	高橋賢司
	<p>(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.</p>	

<p>2006年一般平等取扱法 (独)</p>	<p>間接差別(同法3条2項) 外観上中立的な規定、基準又は手続により、1条に掲げられる諸事由(人種又は民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的なアイデンティティ)のいずれかに基づき、対比しうる状況の下で、他の者よりも、特別な方法で、ある者が不利な取扱いを受ける場合には、間接的な不利益な取扱いとなる。 ただし当該規定、基準又は手続が、法に合った目的により客観的に正当性が認められ、その手段がこの目的の達成のために相当かつ必要である場合はその限りではない。</p>	<p>高橋賢司</p>
<p>1992年 障害者差別禁止法 (豪)</p>	<p>Disability discrimination SECT 5. (1) For the purposes of this Act, a person ("discriminator") discriminates against another person ("aggrieved person") on the ground of a disability of the aggrieved person if, because of the aggrieved person's disability, the discriminator treats or reposes to treat the aggrieved person less favourably than, in circumstances that are the same or are not materially different, the discriminator treats or would treat a person without the disability. (2) For the purposes of subsection (1), circumstances in which a person treats or would treat another person with a disability are not materially different because of the fact that different accommodation or services may be required by the person with a disability.</p>	
	<p>第5条 障害者差別 (1) 本法において、同一環境又は実質的に同じ環境で、個人(差別者)が他者(被害者)の障害を理由に差別者が障害のない者に対して行う又は行うであろう待遇よりも不利な待遇を被害者に対して行う又は行おうとする場合、これは差別者が被害者を差別するものである。 (2) 上記第(1)において、障害者に対する処遇を行うか、あるいは行うであろう環境に、障害者が異なる便宜あるいはサービスを必要とする場合があるという事実を理由とした実質的な差異は生じない。</p>	<p>WIPジャパン株式会社</p>
	<p>Indirect disability discrimination SECT 6. For the purposes of this Act, a person ("discriminator") discriminates against another person ("aggrieved person") on the ground of a disability of the aggrieved person if the discriminator requires the aggrieved person to comply with a requirement or condition: (a) with which a substantially higher proportion of persons without the disability comply or are able to comply; and (b) which is not reasonable having regard to the circumstances of the case; and (c) with which the aggrieved person does not or is not able to comply.</p>	
<p>第6条 間接(的)障害者差別 本法において、差別者が以下に該当する要件又は条件に従うことを被害者に求める場合、これは差別者が障害を理由に被害者を差別するものである。 (a) 障害のない者において、従うことができる者、あるいは従うことが可能な者の割合が極めて高く、かつ (b) その場合の環境に関して、非合理的であり、かつ (c) 被害者が条件に準拠していない、又は準拠することができない。</p>	<p>WIPジャパン株式会社</p>	

<p>1992年 障害者差別禁止法 (豪2009年版)</p>	<p>5 Direct disability discrimination</p> <p>(1) For the purposes of this Act, a person (the discriminator) discriminates against another person (the aggrieved person) on the ground of a disability of the aggrieved person if, because of the disability, the discriminator treats, or proposes to treat, the aggrieved person less favourably than the discriminator would treat a person without the disability in circumstances that are not materially different.</p> <p>(2) For the purposes of this Act, a person (the discriminator) also discriminates against another person (the aggrieved person) on the ground of a disability of the aggrieved person if:</p> <p>(a) the discriminator does not make, or proposes not to make, reasonable adjustments for the person; and</p> <p>(b) the failure to make the reasonable adjustments has, or would have, the effect that the aggrieved person is, because of the disability, treated less favourably than a person without the disability would be treated in circumstances that are not materially different.</p> <p>(3) For the purposes of this section, circumstances are not materially different because of the fact that, because of the disability, the aggrieved person requires adjustments.</p>	
	<p>5 直接差別</p> <p>(1)この法律の適用上、差別者が、著しく異なるものでない環境において、被害者を障害のない人を取り扱うであろう場合よりも不利益に取り扱い又は取り扱う申し出をした場合は、人(差別者)は、被害者の障害を理由として他人(被害者)を差別するものである。</p> <p>(2)この法律の適用上、</p> <p>(a) 差別者が、その人のための合理的調整をせず、又はしないことを申し出る場合であり、かつ、</p> <p>(b) 合理的調整を実施しないことが、著しく異なる環境の下で、障害を理由として、障害のない人に対すしてなすであろう取り扱いよりも、被害者が不利な取り扱いを受ける効果を有する、又は有するであろう場合においても、人(差別者)は、被害者の障害を理由として他人(被害者)を差別するものである。</p> <p>(3)本条の適用上、被害者が障害を理由とした調整を要求したという事実があることをもって環境が著しく異なるものとは言えない。</p>	

	<p>6 Indirect disability discrimination</p> <p>(1) For the purposes of this Act, a person (the discriminator) discriminates against another person (the aggrieved person) on the ground of a disability of the aggrieved person if:</p> <p>(a) the discriminator requires, or proposes to require, the aggrieved person to comply with a requirement or condition; and</p> <p>(b) because of the disability, the aggrieved person does not or would not comply, or is not able or would not be able to comply, with the requirement or condition; and (c) the requirement or condition has, or is likely to have, the effect of disadvantaging persons with the disability.</p> <p>(2) For the purposes of this Act, a person (the discriminator) also discriminates against another person (the aggrieved person) on the ground of a disability of the aggrieved person if:</p> <p>(a) the discriminator requires, or proposes to require, the aggrieved person to comply with a requirement or condition; and</p> <p>(b) because of the disability, the aggrieved person would comply, or would be able to comply, with the requirement or condition only if the discriminator made reasonable adjustments for the person, but the discriminator does not do so or proposes not to do so; and</p> <p>(c) the failure to make reasonable adjustments has, or is likely to have, the effect of disadvantaging persons with the disability.</p> <p>(3) Subsection (1) or (2) does not apply if the requirement or condition is reasonable, having regard to the circumstances of the case.</p> <p>(4) For the purposes of subsection (3), the burden of proving that the requirement or condition is reasonable, having regard to the</p>	
<p>1992年 障害者差別禁止法 (豪2009年版)</p>	<p>6 間接差別</p> <p>(1)この法律の適用上、</p> <p>(a) 差別者がある要件又は条件に準拠するよう被害者に求める又は求めることを申し出る場合であり、かつ、</p> <p>(b) 障害があるため、その被害者がある要件又は条件に準拠しないか準拠しないであろう場合、または、準拠できないか準拠することができないであろう場合であり、かつ、</p> <p>(c) その要件又は条件が、その障害のある人に対して不利益な効果を有する、又は、有する傾向がある場合には、人(差別者)は、被害者の障害を理由として他人(被害者)を差別するものである。</p> <p>(2)この法律の適用上、</p> <p>(a) 差別者がある要件又は条件に準拠するよう被害者に求める又は求めることを申し出る場合であり、かつ、</p> <p>(b) 障害があるため、差別者がその人に合理的調整をなせば、被害者がある要件又は条件に準拠するか準拠準拠できるであろう場合であるにもかかわらず、差別者が合理的調整をせず、または、しないことを申し出た場合であり、かつ</p> <p>(c) 合理的調整の不履行が、その障害のある人に対して不利益な効果を有する、又は、有する傾向がある場合もまた、人(差別者)は、被害者の障害を理由として他人(被害者)を差別するものである。</p> <p>(3)第1項及び前項は、事案の状況を考慮してその要件又は条件が合理的である場合には適用しない。</p> <p>(4)前項の適用上、事案の状況を考慮してその要件又は条件が合理的であることの証明責任は、その障害のある人にその要件又は条件に準拠することを求める又は求めることを申し出た人が負う。</p>	

2007年障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律 (韓国)	제4조(차별행위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.	
	第4条(差別行為) ①この法で禁止する差別とは、次の各号の一つに該当する場合をいう。	崔榮繁
	1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우	
	1. 障害者を、障害を事由に、正当な事由なく制限・排除・分離・拒否等により不利に遇する場合。	崔榮繁
	2. 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우	
	2. 障害者に対し、形式的には制限・排除・分離・拒否等により不利に遇してなくとも、正当な事由なく障害を考慮しない基準を適用することにより、障害者に不利な結果を招く場合。	崔榮繁
	3. 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우	
	3. 正当な事由なしに、障害者に対し、正当な便宜供与を拒否する場合。	崔榮繁
②제1항제3호의 "정당한 편의"라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다.		
② 第1項第3号の“正当な便宜”とは、障害者が障害のない人と同等に、同じ活動に参加することができるように、障害者の性別、障害の種別及び程度、特性等を考慮した便宜施設・設備・道具・サービス等、人的・物的な諸般の手段と措置をいう。	崔榮繁	
③제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 차별로 보지 아니 한다. 1. 제1항에 따라 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우 2. 제1항에 따라 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.		
2007年障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律 (韓国)	③ 第1項の規定にもかかわらず、次の各号の一つに該当する正当な事由がある場合には、これを差別と看做さない。 1. 第1項の規定により禁止された差別行為を行わないことにおいて、過度な負担や著しく困難な事情などがある場合。 2. 第1項の規定により禁止された差別行為が特定の職務や事業遂行の性質上、不可避な場合。この場合、特定職務や事業遂行の性質は、教育等のサービスにも適用されるものと看做す。	崔榮繁