

## 委員・障害者関係団体からの主な意見（第4回～第7回）

## 第1 基本的枠組み

## 1 枠組みの全体像

- しかも、これに労働という分野を重ねた場合、少なくともこの権利条約の、以下8つの点は熟知をして、あるいはベースにして議論をすべきだろうと考えます。即ち、第1条の障害のことを概念規定した目的条項、そして、合理的配慮あるいは差別の定義を書いている、あるいは言語と手話の関係を明記した定義です。そして、大変大事なものは、第3条、第4条の一般原則及び一般的義務です。ここにこの条約の神髄も書かれております。そして、第19条のこの自立生活、さらにこの本検討会でのポイントであります労働及び雇用という第27条ということになります。さらに第28条の相当な生活水準ですが、これもやはり労働と不可分であります。そして、最後に33条の実施及び監視、モニタリングということです。これらに関係づけながら見ていくところに本当の意味での合理的配慮、あるいは差別の撤廃ということが多分浮かび上がってくるのであろうと考えています。この場合は、おそらく合理的配慮がメインらしいんですが、全部これらは相互不可分でありますので、この観点からは是非とも今後の議論も展開していただきたいと思っております。（第6回・藤井氏）
- 雇用率制度、いわゆる割当雇用制度と、これと関連する雇用納付金制度について、どういうふうに位置づけるかということです。これらの制度によって障害者雇用の推進を図っておりますが、実際に全体として雇用率が漸増し、一定の成果を上げてきたと考えています。それと、今般の雇用促進法の改正と関連してきますが、雇用率が低迷している中小企業への雇用納付金制度の適用や短時間労働も雇用義務の対象とするなどの方向は、有効な施策と考えております。これらの障害者雇用を現実的に確保していく施策は、いわゆる積極的差別是正措置として考えられるものであります。（第5回・大久保委員）
- 雇用率制度と雇用義務との関係です。就職段階での実質的な排除と雇用関係が結ばれた後、従業員となった後の差別では、やはり施策が異なると思うのです。雇用段階で実質的に選択排除が行われていても、それは適性判断だと言われると、なかなか区別は難しいと思うのです。明らかに採用時は雇用側に選択権がある。従って、企業側に一定の障害者雇用の義務を課す割当制というのは、やはり私も実際に有効だと思っております。ただし、この制度があるが故に、一般社員への門戸が狭まったり、一般社員との職場の分離が定着するならば、これは条約の趣旨に反すると思います。雇用率制度が積極的な差別是正措置であるためには、条約の趣旨に沿った運用というものが極めて重要になるんだろうと考えます。（第5回・今井委員）
- 全体としてのいわゆる差別禁止措置ですが、募集、採用、雇用の条件、昇進などに関わる部分で、いわゆる障害に基づく差別について禁止するというのも、今回の権

利条約で明記されているところです。この辺のところをどういうふうな形で法制度の中で反映させていくかということが、やはり大きな課題になってくるとは思います。これを労働関係の法令の中でやっていくのか。あるいは横断的に差別禁止法といったものをしっかりと設けて、社会の規範的な法律として設けていくのかというところがあるかと思っています。私どもは、後半の、やはり社会の規範としての法律、いわゆる差別禁止法という形でもってしっかりとした基準をつくっていくべきではないかと考えている次第です。(第5回・大久保委員)

## 2 差別禁止等の対象範囲

- 雇用率制度がそもそも量的な義務に対して、条約でいう合理的配慮というのは、雇用の際の個々の人に対する雇用の質を義務づけていると考えます。そこで、この両者の対象者は同一なのかどうか問題になります。この条約の合理的配慮の対象者を現行の法定雇用率の対象者に限定することは正しくないとは私は考えます。即ち、雇用率の対象者も含む障害が理由で差別される人全てを対象とするという規定が必要だと思います。もしくは、法定雇用率が先ほど大久保さんの方から話があったように、障害者が現実発生している割合でも決めてしまう。人口的な割合で決めてしまうということであれば、それを同一にすることも可能だと思います。どっちがより易しくて、実効的な方法かということと考えたらよいと思います。(第5回・今井委員)
- 障害の定義に入る人の中で、一部の人だけを対象とすることができるのかということです。これは先ほども言いましたように、合理的配慮は、あくまでも差別禁止の範疇なわけです。ですので、間口は全ての人でなければならないわけです。だから、条文的にいうと、全ての人には障害に基づいて差別されない。障害者は障害に基づいて差別されないではないんです。「全ての人」が主語になるんです。その全ての人の中には、あらゆる重たい人も軽い人も、どういう障害であれ、全て入るとというのが基本だと思っています。(第6回・東氏)
- 雇用促進法はどちらかというと、アファーマティブ・アクション的なものですから、そこにおいて対象を絞るということは当然理論的に可能です。しかし、差別禁止という観点からいけば、合理的配慮の対象を特定の障害者とか、重度とか、そういうように限るということは、理論的にできないと思っております。(第6回・東氏)
- 例えば、職場で障害者が働く場面を考えた時に、その障害者にどういう配慮が必要かというのは一人ひとり異なってくるとは思います。その人が障害者であるということ、誰が何をもって判断するのかということです。(第6回・花井委員)
- これは本当に原理的な話ですけども、これは権利法なんです。だから、本人が主張しない限り対応する必要がないというのが、ドラスティックな考え方です。ただ、権利主張ができない人たちがいます。その人たちをどうサポートするかというのはまた別な話です。そういうサポートも十分にやった上で、別に私は要らないよと言えば、おせっかいな話なんです。だから、何か公的機関が、この人はこんな合理的配慮が必

要だからしなさいと、上の方から提供していくものではない。あくまでも権利ですから、権利として要求した上で、事業所が提供することについて不満であれば、行政救済委員会とか、最終的には裁判とか、そういう形にはなりますけど、あくまでも、その個人が要求したものが合うかどうかというネゴシエーションの過程の中で大体決まっていってというのが、一般的なパターンではないでしょうか。だから、前もって、この人にはこんなものが必要だ。そのためには、何か判断基準が要る。やはり、あくまでもその人がその職場で何が必要なのかということに重点を置かれた方が僕はいいと思います。(第6回・東氏)

○ 権利を有する対象者をどう考えるかということです。最初に障害をもつ本人、次に過去障害があったということで現在差別されている人、それから、最後に本人には障害がないが、家族に障害者がいるために通常勤務がなかなか難しい人。これも広い意味で言えば、障害に基づく何らかの配慮してもらわなければならないような人だと思うのですが、その辺は、これまでの議論の中で、あるいは国連の中でどのように議論されてきたんでしょうか。(第6回・今井委員)

○ 家族の話でいうと、考え方としては全ての人は障害に基づいて差別されないということであると、その全ての人は自分の障害とは書いていないですね。だから、家族に障害者がいるということで、自分には障害はないんだけど、いろんな不利益を受ける。これはやはり禁止されるというような解釈はできるのだろうと思います。それと、精神障害者の場合で、もう治っている場合ですが、その場合も、要するに直接差別、間接差別というのは十分にあるというように思います。特に直接差別の場合はですね。ただ、ADA の改正論議の中でも出ていますけれども、みなされている障害者、要するに機能障害とか能力障害はないにも拘わらず、あるものというふうになさされて、過去の場合もそれと同じようなものです。そういう場合差別されるというのは、要するに、機能障害、能力障害は純粹にないという前提にすれば、合理的配慮はほとんど要らないというか、そのセンシティブな意識の問題だけの合理的配慮は必要かも知れませんが、要するにちゃんとした人権教育をすとか、そういう職場の意識改革という合理的配慮は必要でしょうけれど、実際に例えば、スロープが必要だというような話にはならないわけです。だから、ADA のこの改革の論議の中では、みなされている障害者には合理的配慮は要らないみたいな議論がなされていたんだと思います。ただ、ドラスティックにそれを割り切っているかということ、そういう意識の問題なんかもありますから、全く要らないというわけではないだろうと思います。[中略] 例えば、ハンセンの人にしても、あの人たちは障害の定義の中に入るわけです。しかし、目が見えない、足が動かない、こういうことで差別されるわけではなくて、要は、ハンセンというそのものに対する偏見で差別されるわけですね。だから、やっぱり過去にもっていたとか、ほとんど回復している人たちが多いんですけども、そういう意味で、差別禁止自体の対象には、特に直接差別の対象にはしなければいけないと思います。(第6回・東氏)

○ 福祉的就労、あらゆる形態の雇用の問題ですが、実は障害者の権利条約では雇用の

定義自体は設けておりません。設けず、あらゆる雇用という形で、あえて「あらゆる」ということを最後の方で付けたんですね。これは、保護雇用ないし福祉的就労みたいな言葉を条約の中に入れてしまえば、それが固定化するということになるとして、それを恐れたために、結果として「あらゆる雇用」という形で、そういう言葉を使おうということになりました。それで、条約としては、やはり一般雇用と福祉的就労の垣根をなくすというのが方向性だと思っています。しかし、日本はさきほど藤井さんが言われたとおりなんです。これは、労働の本質から考えると、労働法の本を開くと、定義があるわけです。賃労働とは何かということですね。これを見たら、福祉的就労であれ、一般就労であれ、区別ができないわけですよ。にも拘わらず、分けられているわけです。それは、やはりおかしいわけで、この枠をなくしていくということが必要だろうと思っています。仮にこの枠があることを前提にしても、この合理的配慮というのは、差別禁止に位置づけられているわけです。この差別禁止というのは、何も労働の分野だけではなくて、全分野をカバーするわけです。ということは、合理的配慮も全分野をカバーするわけです。だから、枠が分かれていて、福祉的就労だから合理的配慮がないかということ、そうでは決してありません。福祉的就労であれ、労働とは全然関係ない生活の場面であれ、合理的配慮というのは、当然全分野に及ぶわけです。だから、その枠が分かれているとはいっても、要するに権利条約の5条でいうところの合理的配慮は及びます。しかも、中身としては、やはり労働ではないと限定しても、状況は同じような状況があるわけですから、当然この27条にいうところの禁止規定、合理的配慮の趣旨が、合理的配慮の中身として当然及んでくる。そういう関係になります。だから、福祉的就労の部分はこの合理的配慮から外すとかという議論は成り立たないと私は思っております。(第6回・東氏)

- この合理的配慮ということをごんなんたちを対象にするかということになってきます。おそらく第5回までのここでの議論というのは、雇用施策のみ考えているというふうなことが多分支配的だったと思います。もし、個々に着目するとすれば、私は対象者は働きたいという希望をもっている、ニーズをもっている人々に対して、やはり合理的配慮が探求されて然るべきです。個に着目といったのは、少し分かりやすいと思いますと、AさんならAさんという方が、昨日までは一般労働市場で働いていたが、たまたま調子を崩したり、企業の事情で福祉的就労のところに帰ってくる。昨日までは最低賃金をクリアしていたが、しかし、これが福祉工場あるいは就労継続のB型とかを含めた時、2万とか3万という給料になってしまう。これは個人の労働力ではありません。どこに身を置くかによって変わってくる。つまり、福祉的就労イコール合理的配慮除外というのはおかしいのであって、個に着目という視点が貫かれるのだとすれば、当然ここにも合理的配慮があっても然りです。(第6回・藤井氏)

## 第2 障害を理由とする差別の禁止

### 1 差別とは

- 合理的配慮の規定の差別禁止法制における位置づけみたいなものなんですが、権利条約は3つの差別類型があることを明らかにしております。1つは直接差別、2つ目は間接差別、3つ目は合理的配慮をしないことという、この3つです。間接差別については明文の規定では入っておりません。ただ、これは審議の中で当然間接差別もあらゆる形態の差別ということとか、効果という文字の中に入っているんだということについては、全体として全く異論がないところです。(中略)これが簡単な3つの類型の説明ですが、事案によって突き詰めて考えてみると、どの類型が問題になるのか、なかなか簡単には分からない事例も多いんですね。よく考えてみると、実はこの3つの類型が重なり合っているという問題があるんです。これについては、学説でもあまり整理されていない分野です。それで、定説というものがあるわけではありませんが、私の見解としては、事実の持つ多面性によって評価規範が競合しているという問題、民法では請求権競合、例えば、不法行為と契約責任が競合するというような問題がありますが、それと同じような問題だろうと思っています。

例えば、直接差別と合理的配慮をしないこととの重なり合いの事例を挙げてみました。例えば、点字による入社試験を行っていないのに、視覚に障害があるということで、試験自体を断る。こういう場合は、障害があるから試験させないという直接差別と、点字による入社試験をしないという、つまり合理的配慮をしないという、この2つが重なっているわけです。間接差別でいうと、初級試験の要綱の中に、職種とあまり関係がない、例えば英語のヒアリングの試験科目が書いてあるということがあります。これをそのまま適用すると、聴覚障害のある人はこの科目は零点です。だから、なかなか昇格できないわけです。これは聴覚障害のある人だけに対して不利益に働くような基準ということで、間接差別の問題になります。では、それが違法とされても、その科目をどうするんだというところで、例えば、平均点を認めるとか、そういう形での合理的配慮がなされないと、差別は根本的に解決しないというような形で、いろんな重なり合いがあります。こういうふうに重なっているということは、1つの事案に対して、直接差別ないしは間接差別だけ禁止しても、やはり合理的配慮というものをきちんと位置づけないと、差別はなくなるということなんです。だから、この3つの類型は相互に、独自の守備範囲をもっていますが、実態としては関係しているということがありますので、この3つの類型のどれか1つだけ抜き出して議論するというのは、やはりバランスを欠くと思っています。(第6回・東氏)

- 障害者基本法には差別はいけないというか、一種の哲学として、理念として入っていると認識しております。合理的配慮を行わないことが差別であるということを明文化できないだろうか。差別には一定の物差しが要ると思うのです。ですから、差別をしてはならないというだけでは実効性に欠けると私は考えます。(第5回・今井委員)
- 差別と労働能力の関係が問題になっているわけです。もちろん合理的配慮を提供した上での話なんだと思うのですが、労働能力と賃金の評価が真に釣り合うものであれ

ば、そこに格差があっても、それはしょうがないとか、当たり前の話ではないかと思  
います。しかし、問題は労働能力をどう評価するか。(第6回・東氏)

## 2 差別が禁止される事項

- 差別が禁止される事項の中で、特に採用差別というものが論点として挙がっており  
ますけれども、実際の判例においては、この採用にまつわる訴訟というのは結構起こ  
っております。ここでもちょっと引用しておりますけれども、確かに立証の問題とか、  
その後のどういう手当をするかという問題は、確かに他のところと比べて、ちょっと  
大変な面はあるかも知れません。しかし、だからといって、立証できるものまで排除  
してしまうようなこと自体まずいと思います。特に権利条約では明文として書いて有  
るわけですから、それを省くということは、やはり条約違反というそしりを免れない  
のではないかと考えています。(第6回・東氏)
- また、新聞の広告などでも時々ありますけれども、障害者を採用する時、電話がで  
きることを条件にしている広告が今でもあります。これは、明らかな差別  
だと思います。(第4回・高岡氏)
- 実際に事務職の募集があつて、ろうあ者が、事務職の募集があつて、これがいいと  
思って実際に出かけていくと、あなたは電話ができますかと聞かれます。そして、で  
きないと言うと、断られるという例が多いです。ですから、本当に事務職は電話が百  
パーセント必要なのかという疑問があります。(第4回・松本氏)
- 雇用主が選考時あるいは就職後に、病気をもっていることを知った場合、診断名に  
よる偏見で判断するという明らかな差別が、現在見られる状況になっております。疾  
患ではなくて、応募者の適性、仕事に必要な能力に焦点を当てて検討することが、企  
業としては大変重要になっていると考えております。採用選考時の健康診断等による  
病気の一般的な把握は、応募者の適性と能力を判断する上での必要のない事項を把握  
することで、結果として就職差別に繋がる恐れがあるということです。(第7回・坂本  
氏)
- 精神障害者の場合、障害をオープンにするか、クローズにするかということが、か  
なりメンバーも支援者も気にかけるところです。オープンにすることによって、精神  
障害が分かっただけからいいではないかと思うんですけれども、そうしますと、  
賃金が最低賃金になってしまうのですね。やはり就労するからには収入があった方が  
いいということで、クローズドでいきたいというんです。その場合に、履歴書が必要  
になってきますけれども、精神の人は入院歴がありまして、かなり履歴書の空白部分  
が出てしまいます。そのところがすごく気になってしまって、そこが説明できないか  
らということで、なかなか就労もその時点で先に進んでいないのかなと思ってお  
ります。(第4回・川崎委員)

- 職務能力だとか採用の基準だとか、勤務条件だとか、いろんな条件がありますが、中途視覚障害者については、賃金の賃下げということが行われたり、それから、障害年金を受けているような人については、その年金分を差し引いて賃金を考えるといったようなことが行われているようです。これは合理的配慮に欠けるというよりは、むしろ差別であるということで、そのようなことの禁止を決めるべきではないかと考えております。(第4回・時任氏)
  
- 私の息子の場合は、非常にラッキーに、大手の特例子会社に就労しましたけれども、彼が言うには、給料がほとんど上がらないと言います。さっき難病の方のお話しにもありましたけれども、それはやはり能力の問題もあるかも知れませんが、雇用の体制としてはおかしいのではないかと私は思います。もう7年も経っていますが、毎年給料はどんなふうになったと私が4月に聞きますが、牛井一杯分は上がらなかった、牛井半分食べるぐらいしか4月に給料が上がらなかったと言います。やはり、そういう人事方針というのは、おかしいのではないかと私は思います。それから、やっぱり非常に熱心に働いて、雇用を継続されている人がいます。その人はずっと臨時雇用なんですね。(中略)これも企業側の勝手な論理ではなかろうかなと私は思います。雇っていただくのは有り難いですが、そこを逆手に取られて、臨時雇用のままというのは、誠におかしいことではないか、まさに障害者差別ではないかと思っております。(第7回・東川氏)

### 第3 職場における合理的配慮の提供

#### 1 「合理的配慮」の内容

- 日本では、こういう合理的配慮については、耳慣れない言葉、新しい概念だというふうによく言われます。確かに、言葉としてはそのとおりなんですけど、実はそういう考え方が日本には全くなかったかというところ、そうではないんですね。例えば、労働関係法規自体は、要するに使用者側と働く人たちの実質的な力の格差をなくして、均等にするという形で、労働する側にいろんな配慮を制度的にしていくという考え方もありますし、また、年少者とか女性の保護では、男性労働者と比べて、その格差を直していったら、実質的に年少者も女性も労働の機会均等を図るという観点からなされているというふうを考えれば、類似の考え方はそもそもあったということも言えます。そして、一般的には、例えば、何か困っている時に、「すみません。ちょっとお助けしてください。」という形でお頼み申すと、皆さんは大体してくれるわけですね。だから、社会の実態の中でも、合理的配慮というのは、みんながしていることなんです。ただ、これが何が新しいかというところ、これまではモラルの世界でしかなかったわけですね。このモラルの世界からルールの世界へ変えた。最低限これはやっぱりしないといかんよという社会のルールにしたというところが新しいというだけで、そんなに突飛な考え方で、日本には全く実態もないものをよそから持ってくるというようなものでは決してないというふうに、まずご理解願いたいと思っています。(第6回・東氏)
- 合理的配慮は使用者の義務なのだろうか、労働者の権利なのであろうか、そのような点からのお話でございまして、雇用の場を提供する使用者といたしましては、やはり民間企業の場合であれば、経営権というものがあって、株主への責務もあります。頭にあるわけでございまして、やはり、ある面においては、事業主の利益というものも考えないといけないのだらうと思います。また、反面、障害者が雇用されるために必要とする適切な措置というのは、やはり合理的配慮として掴まなければいけない。従いまして、合理的配慮は、やはり使用者のまずは義務ではないだろうかと思っております。(第4回・森氏)
- 就業場面での合理的配慮は、必要なタイミングを外しては意味がありません。コミュニケーション支援に当たっては事後救済ではなく、即時的救済が可能となる施策を講じてください。つまり、要約筆記者の派遣を難聴者が希望した時に、会社が費用を負担するのか、個人の負担なのか、あるいは地域生活支援事業の福祉サービスとして派遣するののかという問題がありますが、それは後で解決すればいいことであって、まずは派遣するというようなことができるような施策が必要だということです。(第4回・高岡氏)
- そのポイントは、賃金補填ということがまず1つ出てくるのではないかとということです。さらに、2つ目には、人的な支援ということです。もちろん、人的な支援といった場合、通勤の時間帯も当然入りますし、さらにはジョブコーチとかジョブサポーターということも入るでしょう。平たく言うと、生産活動における介助ということも入ってくるでしょう。こういう様々な視点から人的な支援ということがなくては



いけない。まさに労働の補助具です。(中略)そして、この合理的配慮の中には一部医療も入ります。さらには、特に医療というのはお分かりのように、私もずっと作業所をやってきましたので、特に精神障害者の方はどうしても定期通院は欠かせません。これは命綱です。そういうふうに考えると、人工透析もそうです。そういう点では、やはりギリギリの生きてゆくための医療ということは、有給休暇でされるべきです。それから、当然、施設や建物なんかの配慮ということもあります。(第6回・藤井氏)

- 精神障害者の場合は、その人の個別の配慮・支援が必要でありまして、これは精神障害だけではないかと思えますけれども、個別化される配慮が必要であります。精神の人は、先ほど波があると申し上げましたけれども、実際はとても真面目人間でありまして、几帳面で、礼儀正しい面をもっております。与えられたことは、とても時間がかかるんですけども、黙々とそれをやり通します。そういう面をもっている一面、大変に対人関係がうまくいかない。人とのコミュニケーションがとりにくい。それと、とても疲れやすく、物事への集中力が持続できないというような特性があるのではないかと思っております。そういう観点から、グループ就労とか、短時間労働など、この精神障害者の特性を配慮した仕事の確保とか、障害者を理解する職場環境を整備することは精神障害者の能力を引き出すことになりまして、就労できないでいる多くの精神障害者が仕事に従事する可能性を高めることができるのではないかと思っております。

企業におかれましても、精神の人の特性を理解していただくような研修、啓発とか、それから、やはり人権擁護理解の研修会などを企業などを活発に行っていただきまして、職場環境を精神障害者を理解する環境にさせていただきたいと願います。(第4回・川崎委員)

- どんなことに困っているかということ、移動とか、文字処理とか、コミュニケーションとか、そういうことが大変に困難なわけですが、では、音声パソコンなどの補助機器を使ってぐり抜けることができるかということなんです。ところが、これだけではやはり無理で、人的な支援、ヒューマンアシスタントといいたいでしょうか、そんな支援がどうしても必要だということになります。(第4回・時任氏)
- 就職前訓練だけでは職場に適応し切れない場合があるので、就職後の訓練も必要でありますし、在職中にも環境の変化、例えば会社のコンピュータを入れ替えるとか、特別の訓練が必要だと考えます。視覚障害者の訓練については、一般の例えばコンピュータの会社から来た人が、会社の人に説明するというだけでは、対応仕切れません。その意味で、高度の専門性が要求されるだろうと思えます。例えば、社外での訓練を受けるなどについての、会社としての理解、もちろん本人の努力もありますが、会社としての理解と、それから行政としての、このことについての援助が必要だと考えております。(第4回・時任氏)
- 私たちが仕事を得ようとする、企業あるいは雇用者と話し合うわけですけども、その時に普通に話を聞いて理解するというのは難しく、静かな場所が必要ですか、補聴システムが必要ですか、あるいは要約筆記、手話通訳が必要です。(第4回・高岡氏)