

- 聴覚障害者の場合には、就労した後の労働環境問題が非常に重要です。就労した後に、十分なコミュニケーション支援が得られず、離職、転職、昇進の差別など、多くの問題に直面します。私も一般企業でいったん課長職になりましたけれども、会議での情報保障、通訳が得られませんでした。そのために、会社の上司から肩たたきにあつて、課長職ラインから外されて、現在に至っています。それから、東京のある特別区の例ですけれども、つい最近、採用されていた難聴者が職場でとてもひどい差別、虐待を受けて、今年の3月に退職を余儀なくされたという実例があります。東京都の特別区の中でも、今でもこのような事例があるということです。こうした聴覚障害者の労働実態を調査して、就労後の差別事例、就労場面での合理的配慮の類型化、ガイドラインの作成が必要だと思います。

今、非正規労働者の問題が大きな問題になっていますけれども、私はそうした非正規雇用者の中に、聴覚障害者、難聴者が非常に多数存在するのではないかと想像しています。こうした非正規雇用者の実態も厚生労働省できちんと調査をする必要があると思います。(第4回・高岡氏)

- 私たちが仕事をしようとする、企業あるいは雇用者と話し合うわけですが、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)

- ろうあ者の場合、特に多いのが、上司の指示がうまく伝わらないということです。筆談では上司の指示を十分に確認することができません。また、朝礼、会議などの内容が分からない。例えば、朝礼ですけれども、朝礼で聞こえない人がいる時に、配慮しますといっても、それは朝礼が終わった後に、書いたメモを渡されます。でも、この書いたものを見ると、簡単にまとめられているだけです。これでは、聴覚障害者として自分がこれが大事だとか、これは必要ないという判断が自分でできません。健聴者は自分で必要だと思ったら、自分でメモをとる。でも、聴覚障害者にとっては、必要であるものがメモされていないということがあります。そういったことで、業務上のミスが重なって、ストレスが大きくなって、退職をしてしまうという例が多くあります。そういう意味で、聴覚障害者のための合理的な配慮というのは、情報コミュニケーション保障というものが、必要な時に手話通訳をつけるということです。例えば、公的機関、民間という別なく、聴覚障害者が実用的に必要な時に、専門的な手話通訳を配置できるような整備が必要だということです。(第4回・松本氏)

- 盲ろう者の困難は3つあると思っています。1つ目が情報を得るということで、もう1つは、コミュニケーションをする上での困難、3つ目が移動です。(中略) コミュニケーションの部分については、ろうの方や難聴の方と重なってきます。即ち、適切な通訳者や情報提供者を配置するという事です。それから、情報の部分については、文字情報を含めて、これは視覚障害者の方とニーズは大分重なってきます。点字であるとか拡大文字で情報が提供されることがとても重要です。(第4回・福島氏)

- 代表的な雇用管理上の配慮ということで、いくつか分析した中で、共通していえることということで、難病患者、難病がある人、病気を抱え生きている人が、会社から

排除されることなく、職業生活と疾患の管理を両立させて、職場と地域、ここは地域と書いてありますが、保健・医療・福祉などの専門分野の方たち、それから社会的な支援という、そういう人たちが支えていくことが重要な形になっているということでもあります。それで、ここに4点、具体的な提起をしております。

1点目は、企業において雇用管理上の配慮として必要なものは、通院の配慮ということでもあります。多くの難病がある人は、月1回から2回の定期的な通院が必要です。多いのは半日程度であります。そういうことが必要になります。上司等に理解がなかったり、周囲に気兼ねして休暇が取れなかったり、そういう状況があると、病状の悪化に繋がります。計画的な通院及び突発的な通院への配慮が必要になってきております。

それから、2点では、病気により差別のない人事方針です。当然、働く上では評価という問題が必要になってきます。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。また、病気であることだけで、人事面で差別することは、もちろん不当であると、私たちは考えております。よく、本人との話し合いを行って、適切な配置、病気の悪化の危険性を押さえて、体力面での不安がなく、仕事が可能になるよう、また、公正な継続的研修、キャリアサポート、人事評価を行う必要があると考えております。

3点目の配慮であります。休暇や疾患管理への配慮であります。疾患によっては、体力や仕事の効率維持のための休憩というのが必要になります。多くの難病患者は疲労の問題について抱えています。このような点では、体力、仕事の効率維持のための休憩、トイレ、水分補給、栄養剤が必要であったり、皮膚疾患の方については、制服が着られないという問題も起きてきます。このような特別の必要性については、特に同僚等には不審がられ、誤解が生じる恐れがありますので、必ずしも同僚に病名や病気の内容を詳しく開示する必要はありませんが、病気のための配慮が必要との、会社からの何らかの説明があった方がよいということがあります。また、横になって、休憩や疾患管理ができるような場所が必要になる。また、配慮が必要になるということでもあります。

最後に、柔軟な勤務体制の問題であります。フルタイムが体力的に無理な方もおります。そういう点では、パートなどの短時間勤務や週3日から4日の勤務など、そういう条件にすれば、無理なく働けることが多くあります。フレックス勤務は、体調管理、障害の状況に合わせて、自己管理が行いやすい場合があります。病気によって、通勤ラッシュを避けたり、夜間の視力障害の影響を少なくしたり、定期的通院など勤務時間帯の変更で対応できるような場合もありますので、柔軟な勤務態勢について配慮をしていただきたいということで、4点、代表的な雇用管理上の配慮が必要だとい

ことで報告させていただきました。(第7回・坂本氏)

- 私ども心臓病者友の会でも、この就労に関するアンケートを以前とったことがあります。その中で出てきた内容としては、雇用されてもなかなか継続して働くことができない。先ほど言いましたように、さぼりと体調悪化を混同されてしまう。また、通院のために年次有給休暇を使いますけれども、それを使い切ってしまうと、結果として、では辞めていただきましょうという話になってしまう。あと、心臓病というのは、どうしても血流が悪くなることがありますので、ネクタイができない場合もあります。そこで、ネクタイをしなくてもいい職場に配置転換をしてくださいとお願いすると、それはできないと言われて、ネクタイができないなら、あなたはもう働かなくて結構ですと解雇された。そのようなことがアンケートに書かれていました。(中略)それから、継続雇用を続ける環境といたしましては、やはり先程来出ていますフレックスタイムと在宅勤務をお願いしたいと思っております。特に、先ほど鉄道が遅れているというような話がありましたけれども、満員電車の中でぎゅうぎゅう詰めで通勤して来るといのは、一般の方でも大変なことなんですけれども、私たち障害者にとっては、もっと大変なことなんです。ですから、本人の時間や体調に合わせて、そういうフレックス勤務を導入していくということをお願いしたいと思っております。(第7回米田氏)
- 試験採用時にコミュニケーション支援を要望しても、それがつけられないということが非常に多いです。国家公務員あるいは地方公務員の採用試験の時にも、手話通訳、要約筆記をつけるといった例はまだ非常に少ない。要望したにも拘わらずつけられないといったことすらまだあります。(第4回・高岡氏)
- 現状の公務員試験では、まず入試の突破口である筆記試験に通らないであろうということで、そこら辺りの配慮が何とかならないものか。現状の公務員試験は、知的障害者あるいはこういった記憶障害などに陥った人たちにとっては、誠に過酷な突破口だと思うのです。そこに、それこそ合理的な配慮をしていただいて、例えば、別室でパソコンを使ってよろしいとか、あるいは辞書機能の何か補助的な手段を使って、例えば視覚障害者の点字とか読み上げソフトによる試験体制と同じように、これは大学入試にもいえることかも知れませんが、補助的な手段を使えば、かなりの能力を発揮できる人たちがおります。そういったものを使えるご配慮をいただくと、まず公務員試験でも突破できて、それなりの職場環境を与えられれば、十分な仕事をこなせる人たちがいると思いますので、そういったご配慮をこれからいただくと有り難いかなと思います。行政機関である地方自治体あるいは国の機関で知的障害者やこういった高次脳機能障害者の雇用を進めていただけるということが、一般企業にも広く影響を及ぼすことだと思いますので、まずその辺りから改善をしていただけたらと思っております。(第7回・東川氏)
- 就職における試験の状況について、例えば、人によっては1時間試験をしたら30分ぐらい休ませた方がいいよとか、その人の能力がきちんと見極められるような試験にしなければ意味がありません。何も、能力がない人に下駄を履かせる必要はないわけですが、能力をちゃんと判定できるような試験制度にして欲しい、それが合理的配慮

ではないかと考えまして、彼にも了解をとって、この場で申し上げています。特に司法修習の中で最高裁がこのような試験を実施されているということから、やはり合理的配慮や権利条約がまだ浸透していないのが日本の現状なのかなというのが、私がつい最近考えさせられていることです。また、先ほど東川さんも皆さんも話されたと思いますが、障害の種別や程度によってさまざまな特性があります。車椅子を利用する脊損の場合は、長時間同じ姿勢をとっていると褥瘡になったりします。ですので、ある程度の頻度で、本人の休息時間を与えたりする必要があります。(第7回・大濱氏)

- 資格については、平成12年法律第67号でしたでしょうか。いろいろな、特に医療関係の職種における欠格事由が廃止されております。目の見えない者とか、耳の聞こえない者というのが、あらゆる職種にあったのですが、それを廃止したというだけで留まっていなくて、点字とか拡大文字による受験、あるいは音声パソコンによる受験、それからほとんどが今、私たちが受けられる試験は時間を延長していただいております。点字、拡大文字等による障害者の受験については、大体1.5倍の時間をいただいておりますが、これがどの程度が合理的かは別にして、時間の延長ということが必要です。(第4回・時任氏)
- まだまだ聴覚障害者は資格を取得する時、または専門的な就労に当たっては、情報コミュニケーション保障がまだ弱い部分があります。きちんと保障して欲しいと思っています。(第4回・松本氏)
- やはり移動する手段をもたない人に職業選択の自由とかありません。入り口まで行けないわけですから。やはり、この実質的な機会均等を担保するために合理的配慮というのはあるわけなんですけれども、移動する手段まで事業者に求めていいのか。やはりそれは困難だから、一般的な自立支援法の対象として、今、支援事業の対象ですけれども、その中で、今は市町村の裁量ですから、やろうと思えばできるんです。ほとんどやっていませんけれども。昔は駄目だったんです。だから、通勤、通学ですね。自立支援法でやろうと思えば、できないわけではないんです。実際、通学についてはやっているところもあると思いますけれども、通勤はあまりないと思います。だから、どちらの側でやるか。事業者の合理的配慮として通勤の手段を提供してもらって、それに対して国の方から支援するという、そういう仕組みにするのか。それとも、自立支援法で個別給付でやるか。そこら辺の、雇用促進法上のいろいろな助成手段と、自立支援法上の支援と、少し融合してから切り分けるみたいなところが求められているのではないかと思います。だから、どちらがいいかということは、私も実際まだ迷っているところで、はっきりしたことは言えない状況であります。(第6回・東氏)
- 1つは、先ほど通勤の問題が東さんから出まして、これは自立支援法でやるのが筋ではないかというお話だったと思います。ちょっとこれはどうかなと思います。というのは、例えば、今度、学校なんかの問題が出てきます。それも自立支援法でやるのかなというと、ちょっと疑問を感じています。昔、福祉工場があった頃は、通勤できない人のためにいわゆる宿舎を作ったわけです。しかし、その宿舎の問題も、車が大量に出てきたということと、都営住宅なんかみんな入るということと、お金も出てきたということで、大分要らなくなったわけなんですけれども、ここでやる話ではないか

も知れませんが、そこまでやるのかと、ちょっと気になったのが1点です。(第6回・森委員)

- 福祉の分野にいますと、通園というのがあったんですよ。通園施設ですね。通所です。これはバスが出ているんです。おそらく養護学校も出ているのではないかと思うのですが、そういうことからして、実を言いますと、やはり会社というの也被えられるのかなという気がしておるんです。というのは、保育所なんかの問題も大分公につくるのもあったし、会社もそれもセットするというのもあったような気もするので、ここでやる話ではないかも知れませんが、ちょっとそんなことを思っています。(第6回・森委員)
- まさにこれは制度の谷間であって、やっぱり労災というのは通勤から入ってきます。労災の適用というのは通勤時間で、まさに労働法規の対象になります。そういう点でいくと、私はユニバーサル政策という観点にいったとしても、やはり今後は通勤も含めて、職務と連動するわけですから、やはり労働政策で考えるべきであろうというのが1つですね。(第6回・藤井氏)
- 知的障害のある人が自らの思いや考えを表現したり、訴えたりすることが難しい傾向にあるわけです。職場においても、いじめ、からかい、いやがらせといったものを受けることが多々あります。そして、大体、離職理由の1つとして、大きくあるのが人間関係です。人間関係の中でのつまづきから離職する。あるいは、最近健康状態とかいうのもありますけれども、こういった例が多く見られるということです。そこで、職場において気楽に相談できたら、苦情を訴えられる窓口が必要だということです。そして、その窓口が専門支援機関に繋がっていくという仕組みが大変重要ではないかということです。現在、障害者職業生活相談員制度がありますけれども、知的障害のある人たちが地域で働く場合に、中小零細企業に就職している場合もかなりあります。こういったところだと、当然障害者が5人未満ということになるわけですから、こういったところにおいても相談・苦情受け付けの窓口といったものを先ず実際に整備し、そういったところを機能させるということが大切かと思っております。なお、現在の障害者職業生活相談員の役割機能が一応列挙されておりますけれども、もう少し障害者の権利を基本とした見直しが必要ではないかと考えます。(第5回・大久保委員)
- それと、実は精神障害者の場合の支援といたしましては、端的にいいまして、人的支援なんですね。それもちょっとここに書きましたように、質の高い人的支援です。といいますのは、精神の特性を本当に理解して、それに対応してくれるような専門職の方の支援が必要ではないかと思っております。精神保健福祉士とか、専門職を雇用いたしまして、企業側での相談体制、そういうことがあったらいいかなと思います。ちょっとしたことでも相談できる人がいることによって、ストレスが和らぎ、就労の継続ができていくのではないかと思ひまして、企業側に対して、このようなことが合理的配慮として考えられるのではないかと思っております。(第4回・川崎委員)
- 具体的な対応として、聴覚障害者が職場の問題を相談できる部門を企業内に設置することを義務づけてください。障害者の職場の定着チームというものがございませ

れども、これほどこの企業にもあるわけではありません。また、こうした相談をする場合に、難聴者問題に精通した相談支援員、カウンセラー等が現在のところ、まずいません。難聴者自身がジョブコーチになるという場合に当たって、その研修を受ける場合に、コミュニケーション支援、情報保障を担保していただくことも必要だと思います。(第4回・高岡氏)

○ 私の経験からいっても、自分のことを自分で要求するというのは、ものすごくしんどいんですね。本日のように直接利害関係のない方々とお話しをするのならいいんですが、よほど図太くないと、普通は自分の上司なんかにはなかなか言えないですよ。私は言ってきましたけれども。それで胃潰瘍にもなりましたね。やはり、今言われた権利擁護的な弁護士というか、弁護士ではなくても弁護士の役割の方が代わりに言ってくださるという方がいるかどうか。それは、相手の人にとっても、第三者的な立場で中に入ってくださる方がいれば、話もスムーズにいくと思うんですね。(第6回・福島氏)

○ 雇用や職場での差別禁止の問題です。特に、先ほど山岡さんの方からも説明がありましたとおり、発達障害者の場合、この規定を有効に現場に適用するということが特に重要です。その理由は、この障害特性がやはり分かりにくいところから来ていると思います。そのために、人格を攻撃されて、精神的な病に陥るケースが非常に頻発しております。置かれた人間関係を適宜認識することに困難さを持ち、それ故、職場で必要とされるチームワークにハンディをもつのが発達障害なので、これを対象にするということが重要です。英国の報告書がございます。下に注で付いていますが、その実践の結果は、気づきさえすれば、雇用側ができる調整は数多くあるんだ、そのような調整がなされれば、時には健常者以上の戦力にもなるというふうに報告されています。従って、発達障害者についても、差別的取り扱いが禁じられ、配慮の対象にすることは特別な意味があると私は考えます。なお、そうは言っても、現実には、当事者本人だけがストレスを感じているわけではありません。周囲もまたこの障害を理解する意欲があってもストレスを感じる場合があるのです。それは、どのような手だてがその人にとって有効なのかということが、なかなか分かりにくいことがあります。即ち、優しさや平等感だけではなかなかうまくいかない。そのためには、適切な変更や調節ということを身近で行える、そういうスキルをもった身近なサポーターを今後育成する施策が要るのではなからうか。そのように考えております。(第5回・今井委員)

## 2 過度の負担

○ 差別があるかないかの判断基準でございますが、裏返せば合理的配慮の基準というのがあるかと思っています。やはり、それについては、企業の規模だとか、あるいは業種、あるいは従業員数だとか、環境の特性だとか、障害者や企業の所属している地域の文化や慣習なども参考にして判断すべきではないだろうかと思っています。(第4回・森委員)

- エールフランスの事件では、治癒に時間がかかりそうだとということで、職員が長期の休職期間を経た後、自然退職になりました。ですが、エールフランスという会社の事業規模からみれば、人員をやりくりできるのではないかとということで、この自然退職は無効ということになりました。一方、大阪築港運輸の件は、治癒の見込みが立たず、事業規模も非常に小さいのでやりくりが難しいということで、解雇が適法だと認められたものです。両者の違いの1つは事業規模です。従って、中途障害者の解雇を考えるうえでは事業規模をある程度考慮せざるを得ないという、日本に現在ある合理的配慮の判断基準の1つとしてここに掲げました。

また、片山組事件では、バセドウ氏病で現場監督ができなくなったということで休職になったわけですが、実際には他の代替業務が可能ということで、休職扱いにするのは無効だという判例が出ています。(第7回・大濱氏)

- 不釣り合いな、または加重な負担ということなのですが、ここは抽象的な話なので、読んでいただければ有り難いのですが、アメリカの雇用機会均等委員会の作成したガイドラインです。これは文献引用を忘れていましたので、ペーパーを出しておりますが、負担があるのは基本的に当然のことなんです。だから、それが加重かどうかということは、低いレベルでこれを認定されたら、ほとんど合理的配慮は役立ちません。このガイドラインにもあるように、極めて困難な場合というふうな形で、やはり具体的な指針を作成していただければと思っていますところです。(第6回・東氏)

- 障害者の雇用納付金制度と合理的配慮ということでございますが、私が言うまでもございませぬが、身体障害者雇用促進法が35年度にでき、51年度に改正されて、法定義務化され、それに伴い雇用納付金制度が発足したということであろうと思っております。従いまして、割り当て雇用率制度の導入と障害者の雇用納付金制度に関して述べますと、雇用納付金を原資とした「支給金制度」が創設されまして、障害者雇用調整金制度と助成金制度がそれであり、これらの活用によりまして、障害者雇用の促進と雇用の安定に所要の成果を上げてきておるのではないかと考えております。従いまして、現行の雇用納付金を原資とする支給金制度は我々といたしましては、合理的配慮の具体化ではないかと考えております。今後も、障害者権利条約の国内法整備に関しましては、障害者雇用促進法において現に実現されているものであります。合理的配慮の内容はいろいろとその障害によって違うわけでありまして、また、その時期によって多様化、変化してくると思っておりますので、そうした場合、状況に即応した助成措置に改正し合理的配慮を実効のあるものにしていくことで対応していくことがよいのではないかと考えております。(第4回・森氏)

- 就労・労働場面では、障害者介助等助成金を雇用者側の合理的配慮を補完するものとして、明確にし、必ずこうした助成金を活用して、就労の促進を図るということです。(第4回・高岡氏)

- 助成制度を設ける場合に、どういう財源を持ってくるかというのは大きな問題でしょうけれども、障害者の権利条約は国家のそういう義務を定めておりますので、やは

りこれは導入しなければならないだろうと思っています。(第6回・東氏)

- 制度の期限が労働サイドの補助金だとかサポートにはいつも付きまといまして、そういう点で、この補助金制度が切れたら、なかなか雇用が安定しないという障害者の実態があります。そういう点で、切れ目のない、期限を付けない制度の確立というのを是非配慮の前提の仕組みの上で考えていただきたいと思います。(第6回・鈴木氏)
- 障害者雇用納付金制度に基づく職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金が挙げられます。これは、障害者の法定雇用率に達しない事業主からの納付金によって制度が維持され、年間135万円の助成金が出ています。ですが、この助成金は5年で打ち切られます。それでもやはり職場介護は必要ですが、その場合、事業主が賄うのは過度な負担となるのかどうかというのが、1つの問題点になります。これについて、やはり第1回の資料4で、我が国の納付金制度に基づく助成金は障害者雇用のための設備整備等に対して奨励的に行うものであり、仮にフランスのように過度の負担と助成支援を関連づけると、現行の納付金制度の在り方について見直すことが必要だ、と事務方が指摘されていますが、まさしくそのとおりであります。やはり、フランスのように、国がある程度の負担した方がよろしいのではないか。私としては、国が負担をすることによって、障害者がタックスペイヤーになるような仕組みづくりを積極的に推進すべきだと考えています。(第7回・大濱氏)

## 第4 権利保護・紛争解決手続

### 1 外部機関による紛争解決手続

- ・ 差別監視是正委員会のようなもの、これは私の勝手な名前ですけれども、そういうものを国レベルで設置できないだろうか。発達障害のある人の雇用を成功させるポイントがカスタマイズ、つまり個別対応にあること。即ち、その環境でその人に合った合理的な調整が重要だ。こうなります。これは文章も出ておりますが、差別があったかということ個別に訴訟を起こさないと解決しないというような仕組みというのは、どう考えても、やはり適切ではないだろうと思います。そこで、フランスで実施されているような、外部の機関に救済や是正を求められる仕組みが必要ではないか。そこは単なる相談窓口ではなく、認定された機関が是正の勧告を行ったり、職場に直接介入できる仕組みです。これが雇用側にとっても、雇用されている障害のある人にとっても必要ではないかと思えます。そして、この機関での事例の積み重ねが、合理的配慮というものがどういうものかという内容を、歴史的にだんだん豊かにしていくということに繋がると考えます。(第5回・今井委員)
- 今井さんからのご提案の中で、差別監視是正委員会というのがあります。私の本業は金融分野なんですけど、紛争解決機関をつくれという流れがありまして、ADR (Alternative Dispute Resolution) というのがあって、金融の分野は今業界毎に銀行は全銀協がつくる、保険分野は損害保険協会、生保協会が各々ADR を作るという流れになっております。これは、ちょっと違うかも知れませんが、今井さんがおっしゃったとおりで、裁判に行く前に、そういう第三者機関がその紛争を解決するという、ある一定の規模の権限をもつというような、介入権をもつようなものがあって、労働分野ではそういうものは何もないのでしたっけ。そういうのはありましたよね。ですから、おそらくそういうところと、例えば障害分野に特化したものなのかも知れませんが、そういう紛争解決機関があればよいということではないかと思えます。(第5回・山岡氏)
- この違法の修復につきましては、障害者の職場定着推進チームというのがあるようでございますが、その権限等を強めて、合理的配慮に要する費用面の問題についてはよく使用者と、また、障害者さらにとの第三者構成等を含めた組織で、対処していくのがよろしいのではないかと思っております。(第4回・森委員)
- 一般的に、司法的な効果としては、直接差別や間接差別は損害賠償であったり、無効確認ができたり、場合によっては、例えば地位保全とか地位確認の請求なんかができるようになります。それに対して、不作為違法の場合には、損害賠償もできます。あと1つは、この不作為が違法だということは、前提として作為義務があるということが前提になります。作為義務があるにも拘わらず、それをしないということが違法ということですから、司法的な効果としては作為義務に基づく作為請求ということが出てくるかなと思っております。これは、今の一般の民法ないしは民事訴訟法の体系の中でいえる部分だと思っておりますが、その横に書いている行政救済手段というのは、日