

本にはありません。それで検討課題ということなのですが、いろんな形があり得るかとは思いますが、最終的に、やはりその機関による差別是正の勧告ないしは命令という権限が付与されるべきかなと思っております。(第6回・東氏)

- 実は障害者基本法は理念法であって、具体的な裁判の規範にはならないよというのが、いくつかの判例であります。ですので、やはり障害者基本法だけではどうしようもないというのが現状だというふうに認識しております。それと、やはりその差別禁止法の中で、独立した救済機関とかモニタリング機関、そういうものがやはりなければ、差別をなくしていくということは非常に困難だと思っています。(第6回・東氏)

2 ガイドライン

- 合理的配慮を含めて、生活分野に分けて、分かりやすく、何が差別なのか、何が合理的配慮なのか、そういう基準を示すことがやはり一番の必要性の根拠だろうと思っています。(第6回・東氏)
- 障害者雇用を個別の企業や様々な職場でやっていくのは本当に大変だろうと思います。そこで、何か国がガイドラインをつくるなり、法的にきちんとバックアップされていると、話がとてもスムーズにいくだろうなと思います。やはり、この国は、日本だけではないんですが、前例のないことをやろうと思ったり、職場にいる障害のある一労働者が何とか頑張ろうと思ったり、あるいは組合に相談したとしても、結局はうまくいかないことが多いと思います。障害をもった人が二重三重にしんどい状況に置かれないようにするために、せめて余計なことに神経を使わないですむようにすることが必要で、そのためにも最低限必要なサポートを得ていけるというような仕組みになると、結果的に労働力も発揮されて、人々の気持ちの上でも、また経済的な効果の上でも、プラスに働くんだらうと思います。(第4回・福島氏)
- 不釣り合いな、または加重的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るところです。(第6回・東氏・再掲)

第5 その他

1 障害の定義

- 差別禁止の対象となる障害の範囲でございますが、現行の障害者等級は医学的ないしは機能的な観点から作成されております。特に、我が国においては身体障害者福祉法の別表に拠っておりまして、職場における職業能力に配慮した障害等級ではないのではないだろうか。従って、そういう職業能力に応じた障害等級を創設する必要があるのではないだろうか。そのように考えております。(第4回・森委員)
- 障害者手帳の判定に使われる内容を見ると、生活場面のハンディを主に物差しにされています。それは社会保障制度と結びついているからだと思います。これでは、雇用上の差別可能性は判定できないと思うのです。ですから、ここは別の体系が要るんだらうと思います。(第5回・今井委員)
- 本当に労働能力はどう評価するか。どういう要素をもって評価するか。非常に微妙なところがありますので、障害をもつからといって、労働能力が一般的にないとか、逆に、軽いから、労働能力が高いとか、そういうことでは決してないという感じをもっております。(第6回・東氏)
- 施策の前提として我が国の聴覚障害者の定義が国際的に非常に狭いということが挙げられます。身体障害者福祉法の身体障害者手帳をもっている者は、両耳の70デシベル以上の聴力損失をもっている人ですが、次のページにあります表を見ますと、WHO（世界保健機構）の難聴者の基準と大きくかけ離れていることが分かります。WHOでは41デシベル、軽度難聴が25デシベルから分類されていますけれども、補聴器が常時必要な難聴者というのは41デシベルからです。ところが、日本では、身体障害者福祉法の第6級に該当する聴覚障害者は70デシベルなんです。40デシベルと70デシベルというのは、音響的にはとても大きな隔たりがあります。70デシベルというと、耳元30センチで大声を出して、やっと聞こえるか、聞こえないかというぐらいの、医学的には非常に重度の難聴、WHOでも高度の難聴者なんです。ですから、日本の身体障害者福祉法では重度の難聴者しかサポートされていないということになります。(第4回・高岡氏)

2 障害者法定雇用率制度

- 平成18年度に障害者雇用率制度におきまして精神障害者も雇用率に算定されることになりましたが、これは雇用義務化ではないために、現状では企業において精神障害者が雇用されているということは進んでいないように私は思っております。このことは、今回検討されております障害者権利条約におきまして第5条2項で、障害を理由とするあらゆる差別を禁止するところの条約に即していないのではないかと思っております。是非とも障害者雇用率制度の法定雇用率の中に精神障害者の義務雇用化をしていただきたいということを望んでおります。(第4回・川崎委員)

- 障害者全体の雇用率は改善しているという中で、視覚障害は置き去りにされている部分があります。視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害それぞれについての雇用率の枠を決めていただくことを是非お願いしたいと思います。先ほど精神障害の関係の方もおっしゃっていましたが、どうしても一律の一括した雇用率でいくと、置いてけぼりをくらう部門ができてくるだろうと思います。(第4回・時任氏)
- 障害別の雇用率をきちんと押さえて、何故この会社がたくさん雇っているのか。何故、こちらの会社は聴覚障害者が少ないのかというような分析をして、そして、職場の環境の改善の材料になるのではないかと思います。障害別のデータが必要だということです。(第4回・松本氏)
- 障害の種類別に雇用率を設定してはどうかという意見については、それがいいとは言いきれないと思いますね。ということは、それは障害者の数ということに基づいて、おそらくその割合とかいうところで議論されていくのか、その辺の数字からこの障害は何%としなさいということになるのかどうか分かりませんが、非常に難しい部分があると思います。というのは、特に知的障害においてはいわゆる0.5%ということに、かなり疑問をもっています。そういうことでいけば、知的障害が一番少ないことになるかも知れませんし、ですから、その辺は実際にそれぞれでパーセントという形は結構難しいのではないかと思います。(第5回・大久保委員)
- 法定雇用率の増加ということで、現行は一般企業1.8%を何%にするかは別として、法定雇用率を増加して、精神障害者の雇用も増やすように努力していただきたいということです。実際、私の知っている範囲でも、精神障害者の雇用というのが、多少ですけれども現実が増えております。そういったような環境がありますので、法定雇用率自体が差別だといってしまうと話になりませんので、現行としては、是非この法定雇用率を増加する方向でご審議願いたいと考えております。(第5回・小金澤氏)
- 障害者権利条約の障害者の定義などにも関連して、障害者の定義や範囲を見直した場合には、おそらく数字が上がっていきます。この約5%という数字ではおさまらないだろうと考えます。ということは、当然労働人口というか、障害者における労働人口も増えていくわけですから、1.8%よりも高い数字にしていくことを検討する必要があるのではないかと思います。(第5回・大久保委員)
- 日本がモデルにしました欧米のドイツやフランスの雇用率制度に比べて、日本はとて低い雇用率制度です。韓国の例をちょっと入れておきましたが、韓国についてはもうご存知だと思いますが、日本をモデルにして、この制度はスタートしました。当初1%だったと思いますが、現在は3%です。この3%というのは、公的機関でありまして、一般雇用は2%です。そういう点では、日本を追い越して行って、制度改善・拡充が進められています。是非、そういう点でも根本的な率の引き上げをお願いしたいと思います。(第6回・鈴木氏)

- そういう点では、ようやくこの間、1つは優先発注、つまり授産施設等に仕事を発注した場合の優遇税制制度をつくっていただきました。まだまだ不完全ではありますが、大きな一歩は踏み出されたと思っています。そういう点では、民間企業等による民需と、政府を含めた官公需の仕事を確保していく仕組みづくり、法制度づくりが大きな課題だと思っています。民需についていいますと、ドイツ、フランスなどではやられているんですが、民間の企業が一定の法定雇用率を定められているわけですが、授産施設等に仕事を出すことによって、雇用カウントにみなすという、みなし雇用制度があります。そういう制度を日本の中に何とか実現できないかということはずっと提案してきています。(第6回・鈴木氏)
- 就労継続支援などにいろいろと優先発注などをした場合、いわゆる実雇用率に算入して考える方法もあるのではないかと考えております。さらに、現在の雇用納付金は障害者を雇用する雇用事業に還元し、利用に供することに基本的にはなっておりますが、もう少し障害者雇用納付金の用途を広くして障害者就労移行支援等関係事業に使える方法はないだろうかという気がしております。(第4回・森委員)
- また、雇用納付金の額でございますけれども、現行の「特別費用」の額として雇用納付金額を算出していることに代えて、最低賃金とのリンクしたものとして考えられないだろうかというようなことも考えております。(第4回・森委員)

3 ダブルカウント

- ダブルカウントや0.5というのは、これは今日、自分がそういう立場に立ってみてください。これはやはり気分が悪いですよ。やはり自分が2人分の枠をくってみたり、おれは半人前とかですね。これはさっき言った属人的視点でなくて、企業の立場なんです。森さんがおっしゃるとおり、これはものすごく智恵を使ったと思うんです。でも、これは残念ながら、障害当事者からしますと、気分が良くない。僕は、差別というのは、感じる方にあると思うんです。感じる方にですね。ですから、この辺はやはり、本当に今度の中で検討して欲しいと思います。(第6回・藤井委員)
- 第1点は、いわゆる重度の人たちに対するダブルカウント制度でございます。実質的には1人ではございますが、重度ということで、企業側としましては、採用できるように雇用環境等を含め、いろいろと整える必要があるからだと思いますが、非常に難しい問題ですが、ダブルカウントの問題は1対1として考えるべきではないかというようなお考えも大分あるようでございます。その辺も合理的配慮検討の材料になるのではないかと考えております。(第4回・森委員)
- ダブルカウントの問題ですけれども、やはりいろいろな智恵を絞ってダブルカウントというのをやってきているのだと思うんですね。それで、もう1つは、その反面、短時間の労働の場合も0.5という施策もあるわけです。その辺との整合性はどう理解したらいいのかなというのがあります。(第6回・森委員)

4 福祉的就労・保護雇用

- 就労継続支援 A 型事業の福祉契約と利用者負担と書いてありますが、率直に言って、この制度設計そのものは障害者から大変不評であります。具体的に言いますと、就労継続支援 A 型事業という新規事業は、雇用契約を一方で結びながら、もう一方でサービス契約を結ぶという、二重契約の下に置かれています。そして、障害者の声で言えば、働きに行っているのに利用料を取られる。こんなことはとっても本人たちからすれば、納得できないというのです。こういう根本的な、基本的な矛盾があります。やはり、これを是正していく必要があるのではないかと考えております。(第 6 回・鈴木氏)
- 障害者自立支援法では施設から地域での自立という形で職業の問題に相当力を入れておりますが、いわゆる就労の機会の提供を目的とした就労移行支援事業とか、継続事業ということについて、利用料を負担する形になっておりますが、これは、やはり同じように障害者で職業能力開発校を利用している場合であれば、まだ職業訓練手当が出るようなことでありますので、この辺の不公平さを調整をする必要があるのではないかなという気がしております。(第 4 回・森委員)
- 現状の福祉的就労に対する障害者のニーズ、就労継続 B 型のいわゆる事業所の評価、こういったことを踏まえたり、あるいは賃金の多寡に拘わらず働くという意義を考えた場合、この福祉的就労について、単純にこれがなくなるべきものだというふう言い切る現状ではないというふうに考えております。当然、そこでは企業就労の積極的な推進や福祉的就労における賃金の確保、こういったことを図っていくということは前提です。

次に、就労継続支援事業 A 型の課題です。これはもう既に指摘されておりますけれども、自立支援法の中で実際は位置づけられているわけです。かねてより、これはかつての福祉工場といわれるものに近いんですけれども、企業であり施設でありという性格をもっているということです。これがそのまま自立支援法の中に入ってきた時に、労働者としての雇用契約と福祉サービス利用者としての利用契約を結ぶという二重構造になっています。そして、その中で利用契約ということになると、利用者負担が発生します。つまり、定率負担の 10%ということになります。これは、働くということと利用料を払うという労働者という立場になった時に、ここにやはり大きな課題、問題があるということは否めないと思います。そこで、実際には利用者であり従業員なんですけれども、やはり明確に労働者として位置づけて、雇用施策の中で同事業を取り扱う方がすっきりするのではないかと考えております。(第 5 回・大久保委員)
- 福祉的就労があるから一般雇用が進まないという考えは、私は採りません。それはむしろ逆だと思います。一般雇用がしっかりすれば、福祉的就労は、うまくいけば、ある大きさに縮まってくるだろうと私は思っています。そういう意味では、現在行われている福祉的就労を雇用促進法というか、雇用という方から再評価すべきだと思います。やっぱり福祉的就労は重要な役割は担っているんだと私は思っています。(第 5

回・今井委員)

- 現行では、ここに略図を書いておきましたけれども、福祉か雇用か、福祉的就労か雇用施策かという二分法的なモデルでこの間やってきました。お分かりのように、昭和26年のあの通知以来、授産施設は労働法規対象外ということで、この流れから、一貫してこれが交叉すること、あるいは連結することはありませんでした。あるべき方向は、ここにありますように、対角線モデルというふうに仮に命名してみました。つまり、重い障害であっても、労働へのニーズがあった場合には、ぎりぎりまで雇用行政が、雇用施策が、雇用領域が介入するということです。(中略) 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)
- 主に3つの類型が障害者の働く問題を解決していく上では必要だということです。これは言ってみれば、当たり前のことではありますが、一般雇用や自営業の領域での支援と、そこで働く人々への支援と、なかなかそういう働くことを願っても難しい保護雇用といいたいでしょうか、社会的支援を受けながら働く場、そして、なかなか働くことが中心に座らない重度重複障害者の皆さんの日中活動の場、こういう領域があるであろうと考えます。そして、決定的に、自立支援法でも問題点は指摘させていただいているんですが、一般就労のみではなくて、こういう保護的な、福祉的な、支援を受けながら働くというところの整理や、重視していただくことも必要なのではないかということ、私どもが一貫して訴えている中身であります。ただ、この制度は、問題点としては、現行は、授産施設等は先ほども指摘がありましたように、1つは大変月々の給料というもの、この領域では工賃といっていますが、低いということであります。我々の調査では、厚労省も調査をしていますが、月額平均して1万数千円という、小規模に至っては1万円以下という実態にあります。多くの社会的評価として、これが労働なのかという問題があります。我々としても、この問題を制度や仕組みとしてどう解決していくのかということを考えてきました。もちろん内的な努力もありますが、その1つの方法は、広くヨーロッパでは賃金補填で支えて、そして最賃をクリアしていくという所得保障を含めて、仕組みがつくられています。これを日本的にどうしていくのかという問題は、年金制度等々を含めて、いろんな整合性や制度の組み合わせがあるかと思いますが、私どもがずっと大事にしたいと思っているのは、今度の権利条約もそうですが、働く権利を充実、強化、発展させていくという視点であります。そういう点では、率直に言いますと、今の授産施設等就労支援施設は、働く権利という点でいいですと、率直に言って無権利状態という現実にあります。そういう点で、こういう機会に労働行政の関与も含めて、権利の向上や実質化を実現するというのが一番大きな願いであります。(第6回・鈴木氏)

5 特例子会社

- 実際に企業が特例子会社制度を活用して障害者雇用を確保していくことは、1つの方向あるいは施策としては現実的に成果を上げていることはいえるかと思えます。し

かし、一方では、障害者を一所に集め、他の労働者と異なる労働条件、労働環境を容認するという性格ももっているということです。これは、極端な比喩かも知れないですけれども、賃金の高い保護雇用という味方もできるということです。特に、特例子会社の中でずうっとそこで働き続けるということによって、その性格が強まっていくのではないかと考えます。ですから、特例子会社そのものをすぐに否定するということは当然ありませんけれども、固定的な職場という形ではなく、そこから親会社等に移動していく仕組みとか、そういうことを考えることも大切ではないかということです。(第5回・大久保委員)

- 現在 242 カ所、グループ特例子会社 90 あるわけですが、おっしゃるように、私はやはり発展途上における過渡的な存在であってもよかったのかなと思います。しかし、あるべき方向をもってこれをやっているのか。それとも、これ自体がベターだと思ってやっているのかという問題、ここがポイントだろうと思います。おっしゃるとおり、やはり基本的には一般労働市場という方向を目指すべきではなからうかと思えます。先ほど、私も個に着目した合理的配慮、差別禁止を申しました。東さんも属人的視点とおっしゃいました。先ほど言いましたように、この反対はやはり企業の視点で、この視点に立っているのが今の政策の立て方です。やはり特例子会社もダブルカウントも、これは個に着目したという視点からはほど遠くて、やはり企業の側の視点ではなからうかと思えます。従って、改めて今度の権利条約の思想と合わせて、やはりあるべき方向をどうするのかという観点から、もう一度、特例子会社の今日までの総括と是非論、方向性については1度、是非この研究会でも検討して欲しいと思います。

(中略) 補足ですけれども、今の福祉的就労、名称は就労継続支援事業ですが、障害者だけの場というのは必要ないかという、私はそうは思っていないんです。ただ、今の特例子会社は大企業にして今おっしゃったとおり、どうかということです。今までの実績はあるにしても、方向性はやはり解消すべきです。しかし、私自身は、この対角線モデルの中で書いておいたんですが、ここには書いていないんですが、労働形態としては、全部オープンレーバーマーケット、労働市場に行くとは私は思いません。それは今日、川崎さんがいらっしゃいますけれども、多くの精神障害者は一般労働市場で傷ついて帰って来るのが実際たくさんあります。現実にもたくさん知っています。そうすると、やはり雇用の視点からぎりぎりまで探求してもらっただけけれども、労働形態としては、それは主とは思いませんけれども、やはり障害をもった人が中心となって働く場も現段階ではあってもいいのではないかと思います。うんと将来のことは、それは分かりません。だから、特例子会社はやはり今いった視点から、これは問題は多い。ただ、労働形態としては雇用に関与していきながら、しかし障害をもった人が多数いるということは、これはあってもいいのではないかと思います。

(第6回・藤井氏)

6 その他の就労支援策

- 各種助成制度の申請要件は、中小企業にとって非常にハードルが高いものです。障

害者を採用するに当たっての環境整備に3分の1の自己負担、3分の2が助成されるというふうになっていても、その300万円のうち100万円を負担するということが、企業にとっては非常に負担になる会社がたくさんあるわけです。そうした要件を緩和していただきたいと思います。(第4回・高岡氏)

○ ちなみに、聴覚障害の場合、障害者介助等助成金は手話通訳は対応していますが、要約筆記あるいは盲ろう者の通訳などには対応していません。ですから、私が現在会社で要約筆記を会社の費用で派遣をしてもらっていますが、この制度を使えないわけです。(第4回・高岡氏)

○ 現在、私たちが利用している制度は、障害者介助等助成金制度の手話通訳の委嘱制度です。しかし、これは課題であります。1つは会社が自由にどこかへお願いをして、派遣をしてもらうのではなく、前もって申請をしなくてはなりません。この手続きがとても煩雑で面倒です。

2つ目は、この財源が納付金制度に基づいているということです。そのために、公的機関が使うことができません。例えば、地方公務員が会議で利用したくても、通訳が利用できないという例がたくさんあります。また、利用回数に制限があります。1年間に288,000円までで、支給期間は10年間という制限があります。でも、私たちは働くといったら、最低でも30年はかかりますね。その中の10年間しか使えないとすると、あとの20年間はどうするのか。聞こえなかったら、我慢してくださいという意味になります。(第4回・松本氏)

7 その他

○ 「障害者」という言い方ではなく、「障害のある人」というふうにいただけないかということです。理由は、現実には障害者という言葉が、全人格を表すようなイメージを与えてしまっています。障害はその人の特性の一部であるという意味を含めて、差別感が出にくい用語にしていきたい。そのことは次のb、条約の名前でも同一であります。(中略)以上が翻訳のことですが、翻訳に当たって、マル2に書いているのは、是非協同作業、つまり公定訳を作るに当たっては、各種団体と密接な協議を行って欲しい。それは、障害のある人と障害のない人では、同じ言葉を使っても、異なった意味になることが多いからです。あるいは、障害のない人が、頭で描く差別と、実際に障害のある人が実生活の中で感じる不便さとの間には、大きなギャップがあります。いわば強者が作る施策にやっぱりなりがちなんです。ですから、第4条でいわれているように、協同作業ということを重視していただければ有り難いと思います。(第5回・今井委員)

○ それと、障害を理由とする差別という中で、「障害を理由とする」という訳があるんですが、これはここだけの問題ではないのですが、「障害を理由とする」という訳し方をすると、意識していない差別とか、何かそれが本当に理由となったというところを出さないと、差別にならないのかというような形で、非常に狭く限定されるおそれが

あります。だから、これは「基づく」という方がいいのではないかとは思っています。
(第6回・東氏)

- 今般、最低賃金法の改正で、適用除外制度から減額措置制度という形になりました。これによって、適用除外ということになると、この法律の外側にいってしまうということですが、減額措置制度ということによって、最賃法の中で厳格に企業に対して対応が図れるということは理解できますし、望ましいと考えます。ただし、障害者雇用を確保しようというところの1つの仕組みとして、適用除外なり減額措置制度というのがあるかと思えますけれども、これも障害者の賃金体系が他の労働者と異なるということを許可する形になることです。やはりこれが厳格な許可基準というものをしっかりとして欲しいということと、これが少なくとも固定的な状態にならないという形の指導なり、そういったことをしっかりやっつけていかなければいけないということになるかと思えます。(第5回・大久保委員)
- 最低賃金除外制度です。これは昔から僕は裁判の中でというか、相談の中で、いろいろ調べてみましたが、労基署がきちんとした基準をそもそも持っていない。例えば、相談を受けた事例の中では、一般就労で10年ぐらい14、5万もらっていた人が、リストラに遭って、職安に行ったら、手帳を取りなさいと言われて、取りました。そして、福祉工場に入った途端、最賃除外です。そして、56万しかもらえなかった。そういう最賃除外の基準みたいなものは、非常に不合理だと思うこともあります。
そして、実は、そういう一般就労できるような人たちは、手帳的には軽いんです。そうすると、片方では、障害年金が出ないんです。そうすると、最賃は除外されるし、年金はもらえない。どうやって生きていくのかという、そういう問題が発生します。これは、労働行政からいうと、一般の人よりも労働能力が落ちるから、最賃除外するんだということなんです。一方、厚生行政からいくと、あなたたちは障害者の中で能力が高いから、年金は渡しませんよということなんです。しかし、これは実際の場面では、全く困ってしまう自体になります。こういう整合性のない施策は、やはり障害の程度によって、他の障害者と違う扱いをしている。能力に関する差別というような問題が、制度的なものとして、浮き上がってくるのではないかと思っています。(第6回・東委員)
- 絶対欠格条項及び相対欠格条項の廃止です。皆様をご案内のように、精神障害者になった場合には、医師とか看護師等になれないという絶対欠格条項があります。薬を飲んで治った場合でも、診断名がつくと、それだけで医者などになれないというような現状を改めていただきたい。また、精神障害者になった場合には、治療を受ければいわけですから、その辺の考え方もきちっとしていただきたいです。相対的欠格条項ですが、ガードマンも警備員も相対欠格条項に入っておりますが、こういうものですと、現在は医師の意見書で就労は維持できます。しかし、相対欠格条項がなければ何も言わずに、カミングアウトせずに、病気を隠したまま就労するということも可能になるわけです。とても大きな問題ですけれども、絶対欠格条項と相対欠格条項を、一般の国民と同様の権利を保障するという趣旨の条約だと聞いておりますので、是非

とも考えていただきたいと思います。(第5回・小金澤氏)

- 就労に関してなんですけれども、身体障害者、知的障害者の場合には、障害が固定しているが故に障害基礎年金が就労をしていてももらえます。ただし、精神の場合には、厳密に言えば、就労できるということは3級以下ですから、障害基礎年金は取り上げられます。そうしますと、身体、知的の障害の方と精神の人たちは絶対的に違います。その点を、今回いい機会ですので、考え直していただきたいと思います。(第5回・小金澤氏)