労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会（第８回）
議事次第

１　日時

平成２１年1月１４日（水）１３：３０～１５：３０

２　場所

厚生労働省共用第７会議室（５階）

３　議題

(1) 主な論点ごとの検討

４　資料

資料１　主な論点ごとの検討

資料２　委員・障害者団体からの主な意見（第４回～第７回）

資料1

主な論点ごとの検討

第１　基本的枠組み

１　枠組みの全体像

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応については、どのように考えられるか。その際、既存の障害者雇用率制度はどのように位置付けられるか。

＜主な意見＞

○　合理的配慮だけでなく、条約の目的、障害の定義、自立生活、差別の禁止及びモニタリングは相互不可分ではないか。（第６回・藤井氏）

○　現行の割当雇用制度・納付金制度は、障害者雇用を現実的に確保していく施策であり、いわゆる積極的差別是正措置として考えられるのではないか。（第５回・大久保委員／同旨意見…今井委員）

○　差別禁止措置を、労働関係法令の中でやるのか、横断的な差別禁止法を設けるのか。やはり、差別禁止法という形でやるべきではないか。（第５回・大久保委員）

＜参考＞「我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）」

権利条約は、〔中略〕職場における合理的配慮の提供を締約国に求めている（第27条）。

一方、権利条約は、「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、排除又は制限であって、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、他の者と平等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」であり、合理的配慮の否定もこれに含まれると定義しているところである（第２条）。

このため、障害を理由とする差別の禁止と合理的配慮との関係をどのように理解し、国内法において位置付けるか問題になる。

2　差別禁止等の対象範囲

差別禁止・合理的配慮の枠組みの対象となる障害者及び事業主の範囲をどのように捉えるべきか。また、その対象となる「雇用」の範囲をどのように捉えるべきか。

<主な意見>

○　合理的配慮の対象障害者は、雇用率対象者に限定せず、障害が理由で差別される人全てを対象にすべきではないか。（第５回・今井委員／同旨…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対象を絞ることは理論的に可能であるが、差別禁止は条約上全ての人を対象としており、その対象を特定の障害者や重度障害者に限定することは理論的にできないのではないか。（第６回・東氏）

○　差別禁止枠組みの対象となる障害者の範囲を広く捉える場合、障害者であることをどのように確定すべきなのか（第６回・花井委員）。

○　過去に障害があったことにより差別的取扱いを受けている者や、家族の中に障害者がいるような者は、差別禁止枠組みの対象となるのか（第６回・今井委員／関連意見…東氏）。

○　権利条約の中では、保護雇用・福祉的就労という言葉は使わず「あらゆる雇用」と表現したものであり、一般就労と福祉的就労の垣根をなくすのが条約の方向性ではないか。仮に労働法上「雇用」の枠があることを前提としても、差別禁止は全分野に及ぶので、合理的配慮は福祉的就労にも及ぶべきではないか。（第６回・東氏／同旨意見…藤井氏）

<参考>「我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）」

差別禁止の対象となる障害者の範囲は各国において異なり、フランス及びドイツにおいては、雇用率制度と連動させているが、アメリカにおいては広範に設定されているところであり、我が国において、差別禁止の対象となる障害者の範囲をどのように設定するのか、検討する必要がある。

アメリカにおいては、差別が禁止される事業主の範囲を、週 20 時間以上働く 15 人以上の従業員を雇用している者等に限定されている。一方、フランス及びドイツにおいては全ての使用者を対象としているところであり、差別を禁止する事業主の範囲についても、併せて検討する必要がある。

権利条約では、「あらゆる形態の雇用」に係る差別を対象として規定しているところである。これには、むしろ福祉的観点からサービス提供の是非、内容等が定められる授産施設等は含まれないと考えられるが、雇用契約を締結した上でサービス提供がなされる就労継続支援（A型）については、どのような形で適用できるか、さらに検討する必要がある。

第２　障害を理由とする差別の禁止

１　差別とは

障害を理由とする「差別」とは何か。具体的には、「間接差別」や「労働能力に基づく差異」は、差別に当たるのか。

＜主な意見＞

○　権利条約は、(ｱ)直接差別、(ｲ)間接差別、(ｳ)合理的配慮をしない、という３つの差別類型があることを明らかにしている。この３類型が重なり合う場合があるので、(ｱ)(ｲ)だけでなく、合理的配慮を明確に位置づけなければならないのではないか。（第６回・東氏／同旨意見…今井委員）

○　差別の有無の判断基準（メルクマール）をどう理解するか。（第６回・東氏）

○　間接差別については明文の規定はないが、「あらゆる形態」の差別とか、「効果（を有するもの）」という文言の中で含まれていることは異論がないのではないか。（第６回・東氏）

○　合理的配慮を提供した上で、労働能力と賃金の評価が真に釣り合うならば、格差があっても仕方がないが、問題は労働能力をどう評価するかということではないか。（第６回・東氏）

＜参考＞「我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）」

権利条約は、障害者が他の者と平等に人権・基本的自由を享有・行使することを妨げる効果を有するものを差別と定義しており、また、アメリカ、フランス及びドイツにおいても、間接差別も禁止しているところである。

募集条件、勤務条件等において、外見上は中立的でも、障害者にとって相当の不利益（不都合）を与え、かつ職務とは関連のない条件を設定するなど「合理性」のない条件等を設定し、実質的に障害者を差別することは、このような間接差別に該当すると考えられるが、何をもって「合理性」があるとするか（例えば、職場等での勤務が必要な職種・業務について、自力で通勤できることを募集条件とすることが「合理性」があるか否か）については、整理が必要である。

また、②の間接差別には該当しないが、障害があるために、知識面、技術面、身体面（移動その他の生活活動等）、コミュニケーション面等の一部の能力が十分でない場合に、当該能力に基づき職務能力を評価した結果として、勤務条件や賃金を異ならせることも、実質的に障害者の権利（特に採用）を実現する観点から、差別に当たるとの意見も聞かれるところである。〔中略〕

我が国においても、職務能力と採用基準、勤務条件、賃金等との関連性が各国ほど明確でない面があるとはいえ、職務能力がこれらの重要な判断要素であることは間違いなく、合理的配慮が適切になされた上でなお職務能力に基づく評価としての差異が生ずることをまでも否定することは適当でないと考えられる。

2　差別が禁止される事項

> **雇用に関し、差別が禁止される事項は具体的にどのようにものか。その際、我が国の制度、慣習等との関係をどう考えるか。**

＜主な意見＞

○　採用差別について、立証の問題や、事案への手当て・対応が難しい面はあるが、立証できるものまで排除すべきではなく、条約でも明記されているので、それを除外することはできないのではないか。（第６回・東氏）

○　電話ができることを採用条件にしている場合があるが、明らかな差別ではないか。（第４回・高岡氏／同旨意見…松本氏）

○　採用時の評価において、本人の適性や能力ではなく、疾患名による偏見で判断する差別が見られるが、健康診断による病気の把握も、結果として就職差別につながるおそれがあるのではないか。（第７回・坂本氏）

○　中途視覚障害者について賃金を引き下げたり、解雇・退職勧奨をしたり、障害年金受給者は年金分を差し引くのは差別であり、禁止すべきではないか。（第４回・時任氏）

○　ほとんど給料が上がらない、ずっと臨時雇用のままという事例があるが、能力の問題はあるにしても、人事方針としておかしいのではないか。（第７回・東川氏）

＜参考＞「我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）」

各国において異なる取扱いが見られる事項については、国ごとの制度、慣習等によって異なり得るものであり、慎重な検討が必要ではないかと考えられる。特に、以下の点については、我が国の制度、慣習等に照らして様々な問題が生じ得ると考えられる。

①募集及び採用

我が国では、採用に関しては事業主に広範な裁量があると考えられており、例えば、性別による差別禁止（雇用機会均等法第５条）や年齢による差別禁止（雇用対策法第10条）についても、「募集・採用の機会」について差別を禁止しているところである（これらは、応募条件からの排除など募集・採用の機会を均等に確保すべきことを規定しているが、採用そのものの差別的取扱いまでを禁止しているわけではない）。

また、採用については、具体的紛争において差別の存在が認められたとしても、他の応募者がいる中で、当該障害者を採用すべきとまでは（少なくとも行政・司法機関等は）直ちに判断できないため、担保措置についても難しい面がある。

②賃金、安全衛生その他の労働条件

我が国では、職務内容と賃金との関係が明確でなく、年齢、家族構成等様々な要素から賃金が決められており（そもそも賃金は労使間で決定すべきとのみ規定され、賃金額の決定要素は規定がない）、実際に障害を理由とした差別であるか否かをどのように判断するか大きな課題である。

差別の有無は合理的配慮判断と関連し、シロクロを単純につけられるものではない中で、どのように差別禁止を担保するかについては、さらに検討する必要がある。

第３　職場における合理的配慮

１　「合理的配慮」の内容

> 合理的配慮は、個別性の強い概念であるが、その基本的な内容をどのように捉えるべきか。

＜主な意見＞

○　「合理的配慮」は言葉としては新しいものではあるが、社会的実態は存在しており、モラルからルールに転化すると捉えられるのではないか。（第６回・東氏）

○　合理的配慮は使用者の義務か、労働者の権利かと言えば、民間企業には経営権や株主への責務もあるので、まずは使用者の義務ではないか。（第４回・森委員）

○　合理的配慮を、本人の要望を受けて（費用負担の問題は後回しにして）直ちに提供できるようにすべきではないか。

○　合理的配慮のポイントは、(ｱ)賃金補填、(ｲ)人的支援（通勤時の支援、ジョブコーチ等）、(ｳ)医療（定期通院、有給休暇）、(ｴ)施設・建物の配慮ではないか。（第６回・藤井氏）

○　精神障害者の場合、対人関係やコミュニケーションがうまくいかない、疲れやすい等の特性があり、グループ就労や短時間労働など、特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備がその能力を引き出すことになる。（第４回・川﨑委員）

○　視覚障害者にとって移動、文字処理、コミュニケーションが大変であるが、補助機器だけでは無理で、人的な支援、ヒューマンアシスタンスが必要ではないか。（第４回・時任氏）

○　聴覚障害者は、就労した後に十分なコミュニケーション支援がないと離転職・昇進差別に直面する。補聴システムや要約筆記、手話通訳や会議での情報保障等が必要。（第４回・高岡氏）

○　盲ろう者にとって、情報を得ること、コミュニケーションをとること、異動することの３つが困難である。情報保障については、視覚障害者と同様、点字、拡大文字で情報が提供されること、コミュニケーションについては、盲・難聴の方と同様、適切な通訳者や情報提供者を配置することが重要。（第４回・福島氏）

○　難病がある人に対する雇用管理上の配慮として重要なものは、①定期的な通院への配慮、②採用時や採用後の差別のない人事方針、③休憩・休暇・疾患管理への配慮（休憩スペースの確保や、制服を着られない皮膚疾患者への配慮等を含む）、④フレックス勤務等の柔軟な勤務体制が挙げられるのではないか。（第７回・坂本氏）

○　心臓病等の内部障害者についても、通院のための休暇や、血流が悪くならないよう

ネクタイの不着用等の配慮のほか、やはりフレックスタイムと在宅勤務をお願いしたい。（第７回・米田氏）

○　公務員試験でさえも、採用試験時にコミュニケーション支援を要望してもつけられないことがある。（第４回・高岡氏／同旨意見…東川氏）

○　能力のない人に下駄をはかせる必要はないが、あまりに長時間の試験は避ける、休憩を間に入れる等、能力を正しく判定できるような試験制度にすることが合理的配慮ではないか。（第７回・大濱氏）

○　資格試験においても、合理的配慮（情報コミュニケーション・試験時間等）を講ずべきではないか。（第４回・松本氏／同旨意見…時任氏）

○　通勤時の移動支援、身体介助等は、会社の合理的配慮というよりむしろ自立支援法上のものにしていくべきではないか。（第６回・東氏）

○　労災は通勤から対象となっており、今後は、通勤も職務と連動するので労働政策で考えるべきではないか。（第６回・藤井氏／同旨意見…森委員）

○　知的障害者が気軽に相談でき、苦情を訴えられる窓口が必要ではないか。障害者職業生活相談員の選任義務がない障害者５人未満の中小企業でも、相談・苦情受付の窓口を整備したり、相談員の機能を見直すことが必要ではないか。（第５回・大久保委員／同旨意見…川﨑委員、高岡氏、福島氏）

○　発達障害の場合、障害特性が分かりにくいので、適切な変更・調整を行えるスキルを持った身近なサポーター（ナチュラルサポーター）を養成する施策が必要ではないか。（第５回・今井委員）

＜参考＞「我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）」

アメリカにおいては、EEOC のガイドラインや裁判例において、以下のような内容が示されている。

1) 施設・情報へのアクセシビリティ
2) 職務の再編成
3) 勤務地の変更
4) 労働時間の変更・休暇の付与
5) 空席の職位への配置転換
6) 企業内外における教育訓練・試験
7) 援助者・介助者の配置

２　過度の負担

合理的配慮の提供義務を負わない「過度の負担」となるのは、具体的にどの程度の負担なのか。また、公的機関からの支援との関係をどのように考えるか。

＜主な意見＞

○　合理的配慮の基準としては、企業規模、業種、従業員数、環境の特性、企業の属している地域の文化・慣習等を参考にして判断すべきではないか。（第４回・森委員）

○　判例では、①会社の事業規模から見れば人員をやりくりできるとして、長期休職職員の解雇を無効とした例、②治癒の見込みが立たず、事業規模も非常に小さいとして、解雇が適法と認められた例があり、事業規模をある程度考慮せざるを得ないのではないか。また、代替業務が可能として、休職扱いを無効とした裁判例もある。（第８回・大濱氏）

○　低いレベルで過度の負担と認定されると合理的配慮が役に立たなくなるので、「極めて困難な場合」として、アメリカの雇用機会均等委員会ガイドラインのような具体的な指針を作成するのがよいのではないか。（第６回・東氏）

○　納付金制度に基づく助成金は、合理的配慮を具体化したものであり、状況に応じた助成措置の改正により合理的配慮を実効あるものにしていくのがよいのではないか。（第４回・森委員／同旨意見…高岡氏、東氏）

○　労働制度の補助金やサポートには期限があるが、合理的配慮の前提の仕組みとして、期限を付けない制度を確立してほしい。（第６回・鈴木氏／同旨意見…大濱氏）

＜参考＞「我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）」

<u>どのような配慮が「過度の負担」と言えるかについては、個々の事例によって異なり、詳細な基準を設けることは困難であり、アメリカのように、判断基準を明確にするとともに、事例の蓄積を行っていくことが考えられる。</u>

なお、「合理的配慮」のうち、特に作業施設・設備の整備や援助者の配置等、経費を要する事項については、フランスにおいては、法律上、企業に提供される様々な助成・支援を考慮した上で、求められる配慮に係る負担が過重か否かを判断することとされている。納付金の支払先である Agefigh（非営利民間組織：association privée）からの助成措置は、制度的に「合理的配慮」と関連づけられている。

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<u>仮にフランスのように「過度の負担」と助成・支援と関連づけるとすると、現行の納付金制度のあり方について見直すことも必要である。</u>

第４　権利保護（紛争解決手続）の在り方

１　外部機関による紛争解決手続

具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による何らかの紛争解決手続が必要ではないか。

＜主な意見＞

○　差別があっても個別に訴訟を起こさないと解決しないような仕組みは適切ではなく、外部の機関に救済や是正（勧告）を求められる仕組みが必要ではないか。（第５回・今井委員／同旨意見…山岡氏）

○　差別という違法の修復には、企業内の障害者職場定着推進チームの権限を強めて、使用者、障害者、第３者による組織で対応するのがよいのではないか。さらに、紛争を処理する委員会を、国・行政から独立した機関・第３者機関として作る必要があるのではないか。（第４回・森委員）

○　司法的な効果としては、直接差別・間接差別は損害賠償・無効確認・地位保全・地位確認があるのに対し、合理的配慮の不提供の場合は、損害賠償のほか作為義務に基づく作為請求があると思うが、行政救済手段がないので、行政機関による差別是正の勧告又は命令権限が付与されるべきではないか。（第６回・東氏）

○　条約実施を促進・保護・監視する枠組み（条約第33条）として、労働分野に限ったものとするのか、包括的にやるのかという論点があるが、独立機関を作る必要があるのではないか。（第６回・東氏）

＜参考＞「我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）」

アメリカにおいては、裁判所に提訴する前にEEOC（雇用機会均等委員会）への申立てをすることとされている。EEOCは、事業主に対し、調査を経て協議・調整・説得を行うほか、180日（＝EEOCが排他的管轄権）経過後も解決しない場合、EEOCが自ら原告となって提訴するか、被害者に訴権付与通知を送達することとされている。

フランスにおいては、独立行政機関であるHALDE（高等差別禁止平等機関）が、提訴を受けて、調停や和解金支払いの提案・勧告を行う。〔中略〕

事業主が講ずべき「合理的配慮」については、ハローワーク等の行政機関が助言、指導等をするとともに、具体的な差別事案に対しては、個々の事業主や障害者の状況に応じて、事業主が講ずべき合理的配慮がどの程度かを慎重に検討しながら差別の有無を判断する必要があるとともに、何らかの差別があった場合にどのような措置を講ずべきか、双方の立場を踏まえて判断することが望ましいと考えられる。具体的にどのような機関がこのような調整的な紛争処理手続を担うべきかについては、さらに検討する必要がある。

2　ガイドライン

具体的紛争になる前に、どのような「合理的配慮」が必要かを予め明らかにしておくことが、障害者、事業主双方にとって望ましいのではないか。

＜主な意見＞

○　何が差別なのか、何が合理的配慮なのか、物差しとしての法律的な基準を示すことが必要ではないか。（第６回・東氏）

○　個別企業で障害者へのサポートを求めていくのは本当に大変であり、国がガイドラインをつくるなり、法的にバックアップされることが必要ではないか。（第４回・福島氏）

○　低いレベルで過度の負担と認定されると合理的配慮が役に立たなくなるので、「極めて困難な場合」として、アメリカの雇用機会均等委員会ガイドラインのような具体的な指針を作成するのがよいのではないか。（第６回・東氏・再掲）

＜参考＞「我が国における「合理的配慮」のあり方について（論点整理）」

実際に紛争が生じた場合に、最終的に民事裁判で確定するまで、相当長期間を要するおそれがあり、具体的紛争となる前に、事業主、障害者双方にとって、どのような配慮が必要が明らかにしておくことが望ましい。このため、合理的配慮が必要な状況や配慮の内容、過度の負担に該当するか否か等についてのガイドラインを策定するとともに、それらを含め、差別が争われた事例について収集し、その概要をまとめることが望ましいと考えられる。

第５　その他

＜主な意見＞

１　障害の定義

○　現行の障害者等級は医学的・機能的観点から作成されているが、職業能力に応じた職業等級を創設する必要があるのではないか。（第４回・森委員／同旨意見…今井委員・東氏）

○　わが国の聴覚障害者の定義が国際的に非常に低く、重度の難聴者しか身体障害者福祉法の対象にならない。（第４回・高岡氏）

２　障害者雇用率制度

○　精神障害者は雇用義務化されていないために雇用が進んでいない。他障害との差別が生じており、条約の差別禁止に即していないのではないか。（第４回・川﨑委員）

○　視覚障害者の雇用が置き去りにされている部分があるため、視覚障害・聴覚障害・肢体不自由・内部障害・知的障害・精神障害それぞれの法定雇用率の枠を定めてほしい。（第４回・時任氏）

○　障害種別に雇用率を設定することがいいとは言い切れず、知的障害者は一番少ないので、パーセントで設定するのは難しいのではないか。（第５回・大久保委員）

○　法定雇用率を増加すべきではないか。（第５回・小金澤氏／同旨意見…大久保委員・鈴木氏）

○　就労継続支援事業等に優先発注した場合に雇用率に算入して考える方法もあるのではないか。（第６回・鈴木氏／同旨意見…森委員）

○　現行は「特別費用」の額として算出している納付金の額を、最低賃金とリンクしたものとして考えられないか。（第４回・森委員）

３　ダブルカウント

○　0.5 カウントも含め、障害当事者からすると気分がよくないもので、差別を感じる方の立場に立って検討してほしい。（第６回・藤井氏）

○　ダブルカウントの問題は非常に難しい問題で、１対１と捉えるべきという考えもだいぶある。一方で、いろいろ知恵を絞ってやってきており、また短時間労働の 0.5 カウントもあることも考慮すべきではないか。（第４回、第６回・森委員）

４　福祉的就労・保護雇用

○　就労継続支援Ａ型事業は、雇用契約とサービス契約との二重契約になり、働いているのに利用料を取られるのはおかしいのではないか。また、能開校での訓練では手当てが出るのに福祉サービスを使うと利用料が発生するのは是正してほしい。（第６回・鈴木氏／同旨意見…森委員）

○　就労継続支援Ｂ型等の福祉的就労は、障害者のニーズや、賃金の多寡にかかわらず働く意義を考えればこれをなくすべきとは言えず、企業就労への移行や賃金の確

保を図るべきではないか。A型については、障害者は利用者であり従業員でもあるわけだが、やはり労働者と位置付けて、雇用施策の中で扱うべきではないか。（第５回・大久保委員／第５回・今井委員）

○　福祉的就労は、労働法令からの除外になっているのは問題ではないか。労働へのニーズがある場合には、雇用施策が介入すべきではないか。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はないか。（第６回・藤井氏）

○　一般就労のみではなくて、保護的・福祉的な就労を重視することも必要なのではないか。その際、工賃が低いので、ヨーロッパの賃金補填や、年金制度等も含めて働く権利を充実・強化していくことが大事ではないか。（第６回・鈴木氏）

5　特例子会社

○　特例子会社そのものをすぐ否定するものではないが、障害者がずっと固定的に働き続けるという形ではなく、そこから親会社等に移動していく仕組み等を考えることも大切ではないか。（第５回・大久保委員）

○　特例子会社は、企業的視点であり方向性としては解消すべきではないか。ただ、一般労働市場の中では働けない人もいるので、遠い将来はともかく、労働形態としては、障害者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。（第６回・藤井氏）

6　その他の就労支援策

○　雇用納付金制度に基づく助成金の要件（助成率）を緩和してほしい。（第４回・高岡氏）

○　障害者介助等助成金は、手話通訳は対象であるが、要約筆記や盲ろう者の通訳には対応していない。（第４回・高岡氏）

○　障害者介助等助成金の手話通訳の委嘱について、①事前申請の手続が煩雑であること、②公的機関は使えない、③利用回数に制限があり、また、支給期間は10年と制限があることが問題ではないか。（第４回・松本氏）

7　その他

○　「障害者」を「障害のある人」に、「障害を理由とする」を「障害があることが要因となる」等に直してほしい。また、公定訳を作るに当たっても、各種障害者団体と密接な協議を行ってほしい。（第５回・今井委員／同旨意見…東氏）

○　最低賃金が適用除外制度から減額措置制度になったことは望ましいことであるが、厳格な許可基準をしっかりしてほしい。また、固定的な状態にならないような指導をしっかり行うべきではないか。（第５回・大久保委員・同旨意見…東氏）

○　絶対的欠格条項及び相対的欠格条項を見直してほしい。（第５回・小金澤氏）

○　障害基礎年金について、精神障害者の場合は就労できる人は３級となり、基礎年金を受給できなくなるのは、身体・知的障害者と異なる基準になっており、直してほしい。（第５回・小金澤氏）

資料2

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ある、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。これらを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います。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、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ことも、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ろうかと思います。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が問題になります。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、障害者が現実に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で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思いますが、その人が障害者であるということを、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れども、これは権利法なんですよ。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くというのが、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れど、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みなされて、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、能力障害は純粋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けれども、要するにちゃんとした人権教育をするとか、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いかというと、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んだろうと思います。〔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れども、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ね。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どんな人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、少し分かりやすくいいますと、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というこ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、差別はなくならない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おります。（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、それはしようがないとか、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思っています。(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、電話ができることという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って、ろうあ者が、事務職の募集があって、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、精神障害が分かっていただける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・川﨑委員)

○　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。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、牛丼一杯分は上がらなかった、牛丼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けれども、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が、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、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、そこの格差を直していって、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に考えれば、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すが、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り、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ろうと思います。また、反面、障害者が雇用されるために必要とする適切なる措置というのは、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いうことであります。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いますけれども、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れども、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、とても疲れやすくて、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していただきたいと願います。（第４回・川﨑委員）

○　どんなことに困っているかというと、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く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ましょうか、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います。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と、企業あるいは雇用者と話し合うわけですけれども、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とか、補聴システムが必要ですとか、あるいは要約筆記、手話通訳が必要です。（第４回・高岡氏）

○　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って、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）

○　私たちが仕事を得ようとすると、企業あるいは雇用者と話し合うわけですけれども、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とか、補聴システムが必要ですとか、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。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ことです。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が、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、そういう状況がありますと、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が、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う

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って、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うのは、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にな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けると、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ける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いで、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しだったと思います。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、車が大分出てきたということと、都営住宅なんかに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ん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も考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、最近は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。こういったところですと、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いまして、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・川﨑委員）

○　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すけ

れども、これは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的な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のですね。(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もち、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けれども、そこの実践の結果は、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ということがあります。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んではなかろうか。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ろうかと思っています。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おります。(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んですが、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）

○　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んが、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思っております。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思っております。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が、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すし、また、その時期によって多様化、変化してくると思いますので、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思っております。（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っています。(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る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を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います。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が、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、裁判にいく前に、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んでしたっけ。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います。（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、それの権限等を強めて、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ん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います。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いますが、その横に書いている行政救済手段というのは、日

本にはありません。それで検討課題ということなんですが、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という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、プラスに働くんだろうと思います。(第4回・福島氏)

○ 不釣り合いな、または加重な負担ということなんですが、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ろうと思います。（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いう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・川﨑委員）

○ 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おりましたが、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切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をベースにして、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、知的障害は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いう感じがします。（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に増えております。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いうことであります。（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、日本はとても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、日本を追い越していって、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を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思っております。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使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な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んだろうかというようなことも思っております。（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思っております。（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、率直にいって、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思っております。（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かろう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に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%ということであります。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ましょうか、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は、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ますと、率直にい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います。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ろうかと思います。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的視点で、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ろうかなと思います。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と、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っていません。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。現実に私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うんだけれども、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けれども、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」というふうにいって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ただきたい。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ろうかと思いますけれども、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ていかなければいけないということになろうかと思います。（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。そうなると、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。皆様がご案内のように、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、厳密にいえば、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）