

第4回労働・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議事録

- 1.日時 平成20年8月7日(木) 14:00～16:00
- 2.場所 厚生労働省共用第7会議室(合同庁舎5号館5階)
- 3.議題

障害者関係団体からのヒアリング

特定非営利活動法人全国精神保健福祉会連合会 理事長 川崎洋子氏
社団法人全日本難聴者・中途失聴者団体連合会 理事長 高岡正氏
社会福祉法人日本盲人会連合 副会長 時任基清氏
財団法人全日本ろうあ連盟 理事 松本 正志氏
社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 常務理事 森祐司氏
社会福祉法人全国盲ろう者協会 理事 福島智氏

○座長

ただ今から、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の第4回研究会を開催いたします。本日は花井委員がご欠席です。今回から障害者関係団体からのヒアリングを行いたいと考えております。今回は、4人の方にご出席をいただいておりますのでご紹介をいたします。日本盲人会連合副会長の時任基清さんです。次が、全日本ろうあ連盟理事の松本正志さんです。その次が、全日本難聴者・中途失聴者団体連合会理事長の高岡正さんです。最後ですが、全国盲ろう者協会理事の福島智さんです。

それでは、今日の議事に入ります。今日は6つの団体からご意見を伺いたいと考えております。ご説明は、あいうえお順でお願いしたいと考えております。最初は全国精神保健福祉会連合会で、これは川崎委員からです。次は全日本難聴者・中途失聴者団体連合会の高岡さんから、3番目は日本盲人会連合の時任さんから、4番目は全日本ろうあ連盟の松本さんから、5番目は日本障害者団体連合会の森委員から、最後は全国盲ろう者協会の福島さんからお願いをしたいと思います。それぞれ10分から15分程度でご説明をいただきたいと思っております。その後、全て終わった後に、一括して質疑と意見交換を行いたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。それではまず川崎委員からご説明をお願いします。

○川崎委員

ご紹介いただきました全国精神保健福祉会連合会の川崎でございます。私どものこの団体は皆様のお耳には新しいところではないかと思いますが、実は精神障害者の家族会の団体として全家連という組織がございましたが、一昨年解散いたしまして、その後を受けた形で、私どもが昨年の5月に、精神障害者の全国の家族会組織として立ち上がり

ましたものでございます。今、愛称を「みんなねっと」として活動を開始しているところでございますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

本日は、精神障害者の雇用ということで少し、家族、当事者の立場で発言させていただきたいと思っております。資料1にレジュメを用意させていただいております。

まず、精神障害者の雇用というのが大変に厳しいということを皆さんにご理解いただきたいと思ひます。精神障害者はどちらかといいますと、医療モデルということで長らく考えられておりました、社会に参加するということが全く考えられないような状態で過ごしておりました。障害者基本法というのができまして、そこでやっと障害者の仲間入りをいたしまして、福祉のいろいろなサービスを受けるようになったというのが現状でございます。ここの、「はじめに」に書きましたけれども、平成15年度の障害者雇用実態調査によりますと、5人以上の規模の企業において雇用されている障害者というのは、49.6万人ですけれども、そのうちの精神障害者はどのぐらいかといいますと、1万3千人と報告されております。実は、在宅の精神障害者、これは今大体268万人といわれておりますので、この数からいたしますと、0.5%の人しか雇用されていないというのが現状でございます。一人でも多くの精神障害者が仕事をもちまして、人生に希望をもって生きていけるようにするために、皆様のご理解をいただきたいと思ひまして、そのために私は、本日、障害者の雇用率制度と精神障害の特性についてお話しをさせていただきたいと思ひます。

最初に申し上げましたように、長い間医療モデルで対応されてきましたので、なかなか福祉のサービスが受けられませんでした。従って、雇用制度も精神障害者にとっては制度化されていない状態で、現状では福祉就労ということで、ほとんどの人が作業所とか授産施設に通っております。社会資源もまだ少ない中で、在宅者のほとんどが仕事をしたいけれども、なかなかできません。それと、今申し上げました福祉就労におきましても、それからのステップアップがなかなかできず、企業への就労が困難であるというのが現実です。そのためには、やはりこれから申し上げます精神障害者の特性などを、合理的配慮のところでも少しお話しをさせていただきたいと思ひます。

私は地域生活支援センターの職員をしておりましたけれども、ほとんどの人が仕事をしたいといっておりました。しかし、それがなかなか実現できていません。その辺の問題を課題として提言させていただきます。

この障害者雇用率制度に関してですが、私が先ほど申し上げましたように、精神障害者は「障害者基本法」(平成16年改正)で障害者と位置づけられた経緯があり、法制度が遅れております。しかし、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ふ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。

それと、精神障害の特性については皆さんにご理解していただくことが難しく、苦勞いたします。実際、精神障害者の人はよく「波」があるといわれますけれども、例え

ば、私が生活支援センターでいろいろメンバーに接しております時に、来れる人は状態がいい人といえますか、本当に傍目から見たら普通の人ではないかといわれるような方たちなんです。脆弱性ストレスモデルといわれますように、大変にストレスに弱くて、さっきまで普通にお話しができていたのに、突如として黙り込んでしまったり、イライラするとか、そのような特性といえると思うんですけども、そういうところをどのように理解していただけるかということが大変に私どもの大きな課題となっております。実際、先ほど申し上げましたように就労したいという希望が多くて、ハローワークに行き探したりとか、あと、よく街で配られるチラシを見て、それで実際に面接に行き、受かるんですけども、なかなか継続できない。例えば、すごく喜んで、面接に受かったよ、来週から行くんだよと私に報告してくれましたけれども、実際その日になったら、行けなくなるというようなことがあります。そのように、大変にストレスに弱いというところが難しいかなと思っております。

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、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。

私は機会がありまして、特例子会社などに行きまして、精神障害者を雇っていただけないでしょうかとお願いしたことがありますけれども、できないんだよ、うちは精神のそういう人を雇う体制ができていないからねと、よく私は言われました。一体、そういう精神障害者の雇用の体制というのは何かと考えます時に、やはり雇用への配慮、これが今回の合理的な配慮ではないかと思えます。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なと思っております。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なと思っております。

企業におかれましては、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きたいと願います。

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す。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います。

また、障害者の就労支援というのは、実は就労の場だけではありませんで、例えば、帰ってからの生活の場においても、見守り支援が必要です。疲れてしまって、もう次の日は出られないとか、そのような場合の支援があります。24 時間体制の見守り支援が精神障害者にとっては必要ではないかと思っております。

精神障害者の場合には、お医者さん、医療との関わりがございしますので、主治医とか、家族、本人、企業の方たちとの情報を共有しながら、課題を解決するためのコーディネータ役、これは精神保健福祉士などの専門職の役割と考えております。精神障害者の就労がなかなか継続できません。そのために、やはり相談支援体制と細かいことに対する見守り体制によって継続できていくのではないかと思います。

現時点では、障害者雇用に関しましては、就労に向けていろいろと行政側でも、訓練支援、就職活動、雇用前とか、定着支援など、様々な事業が用意されておりますけれども、実際、精神障害者がよく活用して、就労するには至っておりません。精神障害者が生き甲斐をもって生活できるような、効果的な就労支援策の構築をお願いしたいと思います。以上でございます。よろしくお願いいたします。

○座長

ありがとうございました。それでは、続いて全日本難聴者・中途失聴者団体連合会の高岡理事長からお願いをいたします。

○高岡氏

高岡です。私どもは平成 2 年に厚生労働省の社団法人の認可を受けた団体です。まだ比較的新しい団体といえると思います。それは、聴覚障害者というと、普通は手話を使うろう者のことをイメージされると思うんですけども、実は、耳が遠い難聴の方は社会の中に非常にたくさんいらっしゃいます。そういった難聴者のニーズをすくい上げて、組織的に社会に働きかける社団法人ができたのが平成 2 年ということです。

資料 2 がございます。国連の障害者権利条約が合理的配慮の欠如は差別であるということをも明記して、障害者の雇用促進と職場での合理的配慮の提供を義務づけたというのは非常に画期的なことであり、早急に我が国の労働法制、施策が障害者権利条約に整合したものに整備されることを求めます。労働法制、施策整備に当たって、私どもの意見を申し上げますので、よろしくお願いいたします。

まず、最初に、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。

聴覚障害者のコミュニケーション手段は非常に多様なものがあります。今、私がここでコミュニケーション保障を受けているのは、実は床に磁気誘導ループという補聴支援システムが貼って有ります。私も新谷もこうした機械で聞いております。補聴器がこの磁気誘導ループの声を拾って直接聞くシステムです。それから、隣では、要約筆記者が私の話、皆様の話を筆記して、それを見ながら理解するという方法を取っております。もちろん、私たちは学習をすれば、手話通訳も読みとることができますけれども、自分の意見を自由に手話で表現するというのは、かなり熟練しないと難しいです。

私は生まれてからの難聴者です。隣にいる副理事長の新谷は企業で働いている途中で失聴した中途失聴者です。後で、中途失聴者の立場から意見を述べさせていただこうと思います。

2番目に、雇用の問題です。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。

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。

また、障害者の企業就職の集団面接が行われていますけれども、そこで要約筆記者、手話通訳者を配置しても、本当なら必要な聴覚障害者、難聴者も手話通訳を利用しません。何故かという、企業に採用される時に、手話通訳を使わなければ仕事ができないのかと思われるのを避けるために、私は聞こえます、大丈夫です、口が読めますというふうに言ってしまうんですね。これは、私たちが仕事を選択する時に一番最初にぶつかる大きな壁です。

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。

3つ目に、コミュニケーションの課題をもつ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

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事例があります。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。

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、まじりません。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。

ハローワークに就職の相談に行っても、担当者が筆談をしてくれるとは限りません。情報保障あるいは要約筆記者の配置が必要だと思います。

4番目は、雇用者側の合理的配慮義務に対応した行政側の就労時施策として、障害者雇用割り当て制度、また、それに基づく障害者雇用納付金制度がありますけれども、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。

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。

5番目ですが、就労に当たっての合理的配慮には、要約筆記者の派遣など、人的支援に止まらず、会議室での磁気ループの設置、拡声機能のある電話機、テレビ電話の設置などの補聴援助システムの整備、それから、電話リレーサービスや遠隔コミュニケーション支援サービスの利用の確保を図っていただきたいと思います。電話リレーサービスは、欧米では通信事業者の義務的な事業として必ず実施されていますが、日本ではまだ義務化されていないため、一部の企業がボランティア的に行っている、あるいは試験事業として行っているに留まっています。

6番ですが、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思います。

7番として、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。

8番として、難聴者、中途失聴者の就労支援施策の検討のために、当事者団体、関連機関を含めた研究会を設けていただきたいと思います。資料の最後には、英文の資料がついております。これは、今年7月3日から6日まで、カナダのバンクーバーで国際難聴者会議が開かれました。その国際難聴者会議で日本における中途失聴・難聴者の就労問題を報告した時のプレゼン資料です。この中でも、この厚生労働省の研究会で、聴覚障害者が委員として入っていない、あるいはヒアリングを求められていないということを報告しました。国際的には、日本と同じような国が非常に多く、世界的な取り組みが必要だと思っております。

以下、新谷さんに補足をお願いします。

○新谷氏

全難聴の常務理事の新谷です。先ほど高岡から説明がございましたように、私は会社勤めをしております、50歳を過ぎた時に失聴しております。ということで、雇用されている時は、普通の人間として雇用されて、一応企業内でキャリアを踏んでいって、そして、50歳の時に全く聞こえなくなっています。そのような人間にとっては、まず一番の問題は、自分が聞こえなくなったということをなかなか告白できないということです。今俗にいうカミングアウトですね。皆さんに私が聞こえなくなったということを言うことが簡単にできないわけです。ということは、事務的な管理的な仕事をしておりますと、ほとんど日本の場合には、会議、電話、打ち合わせで仕事が進んでいきます。皆さんも想像がつくと思うんですけども、そういうふうなコミュニケーションが明日からとれなくなったということを皆さんの前で告白するということは、どういう意味をもつかということを考えてみますと、まず考えることは、やはりこの仕事を失うのではないかと、職場から解雇されるのではないかとということを非常に恐れます。そういう心理的な葛藤が非常に長く続きますので、簡単に交通事故で手足がなくなったとか、それも大変なことなんですけれども、そういうふうな障害と違って、簡単に自分の障害を告白できないというような心理的なものがあります。

現実に、明日からの会議やいろいろな仕事に支障がございしますので、仕方なくそういうことを打ち明けざるを得ないんですけども、会社にかんがりの理解があっても、現在の職場では、例えば職場の仕事を変えとか、職種を変えとかするということを、会社としてはそういう最大限の配慮みたいな形になっています。ただ、当然のことながら、その時にはかなり大きな年収のダウンは覚悟しなければいけない。普通の場合、会社はそんな配慮はしないとは露骨には言わないでしょうけれども、実際にはそういう配慮をしない状態が長く続いてきます。ということは、そういう労働環境にいる、そういう途中で聞こえなくなった者が自然と退職せざるを得ないような状況に追い込まれていきます。それで、私の仲間でも、聞こえなくなって、何人か退職しました。私の場合には、会社で耐えて、いろんなことで頑張りましたけれども、その頑張るのもやはりかなりの

努力が必要です。

そういう時に、日本の社会は、例えば、セクハラの場合は会社の相談機関が大体の場合にございます。会社の中にそういうところが出来上がっています。だけど、私たちが聞こえなくなった問題を相談する一応の窓口はありますけれども、本当に聞こえない者のことを分かって相談にのっているような窓口は会社の中にありますか。私どもは、単にコミュニケーションがとれないだけで、仕事の能力、事務能力が決してなくなったわけではありません。何らかの支援があれば、仕事ができる状態にあるわけなので、もし会社の中に、きちっとしたそういう相談窓口があつて、その人間にとって仕事が継続できる然るべき配慮があれば、まだまだ社会的な能力が発揮できるにも拘わらず、そういう多くの人間が今、止むなく退職に追い込まれたり、あるいは、いろんな職場の中で、隅っこに追いやられているという状態があります。

雇用の問題も非常に大切かと思えますけれども、そういう就労した後、障害をもつ人間が非常に増えておりますので、是非、労働・雇用問題を考える時には、そういう人たちのことも考えた施策を進めていただきたいと思えます。以上、中途失聴者の立場からの補足です。

○座長

ありがとうございました。それでは、続いて、日本盲人会連合の時任さんからお願いします。

○時任氏

時任でございます。大きなレジュメを渡してあるのですが、これだけを15分でしゃべれと言われても、それは無茶な話なので、うまく割愛しながらお話しをできれば思っております。

1番の「はじめに」というところでございますが、障害者雇用促進法ができたのが昭和30年ちょっと後だったでしょうか。もう50年余り経っているわけです。その間に、雇用率が決められたり、雇用納付金制度ができたりして、障害者の雇用率はだんだんに改善していております。ところが、一方で、視覚障害者の雇用はなかなか実際には進んでおりません。この度の国連障害者の権利条約の署名は終わったんですが、批准、そのための国内法の整備ということがあるんでしょうが、そういうことを通しながら、全ての障害者が職業的経済的自立に向けて進むことができればと考えている次第です。

大きな2番目ですが、視覚障害者の就労の現状というところでございます。ここは大変に多岐にわたっておりますので、もし時間があつたらお話しさせていただきますが、後ほどご覧になっていただきたいと思えます。ただ、その中の(5)というところの、「あはき」以外というところ。「あはき」というのは、あんまマッサージ・はり・きゅうを詰めたものでございまして、皆さんには耳慣れないかと思えますが、私どもはいつもこれを使っておりますので、使わせていただきました。「あはき」以外の職種についてどうなっているかということについて、少しお話しさせていただきます。

数年前には、視覚障害者の職域として電話交換というのが非常にもてはやされたというか、前進した時期がございました。ところが、ご存知の通り、電話事業があまりに進

みまして、ダイヤルインがどんどん入ってきたものですから、電話交換は全くなくはないのですが、非常に多くの部分では、もうダイヤルインになってきて、電話交換手というのは全国的に非常に数は減ってございます。従って、視覚障害者の職域としてもしぼんできています。また、やはり同じ頃にコンピュータプログラマーというのが大変進んでまいりました。ところが、これについても、コンピュータそのものがどんどん進んで、ビジュアル化してきています。写真とか絵とか地図とか、その他いろいろ取り込んでまいりますと、ちょっと音声対応ではやり切れなくなってきました。どうしても、コンピュータプログラマーとしての業務を遂行していくには、健常者のサポートといえますか、必要になってきているというのが実状でございます。しかし、一方では、パソコンとかそのネットワークが普及してきたので、事務的な仕事についても音声パソコンを使っている視覚障害者の道が何となく開けてきています。従って、ここでは今後、この訓練が非常に重要だと考えております。

さて、どんと飛んで、大きな3番でございます。視覚障害者に対する合理的配慮というところ。視覚障害というのは情報障害だとよく言われておりますが、情報障害というと、ピーンとくるのは、情報という言葉の意味ですが、マスメディアの情報というのをまず考えるかと思いますが、実は、視覚障害者における情報障害というのは、そういうことではありません。よく私が例にしますのは、道を歩いている、そこにちょっと穴があった、水たまり場があったという場合、目のいい方は、もう何の意識もなしに、視認しているわけです。ところが、私どもはそれが全く分からないので、ボチャンといたり、ゴロンとはまったりするということなんですね。どんなことに困っているかという、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たいまいしょうか、そんな支援がどうしても必要だということになります。これは、視覚障害の場合には、あらゆる場面でいえるのではないかと思います。

まず、小さな1番として、募集と採用という局面から話を申し上げます。まず、何かここでハローワークの悪口を言うのは気が引けるのでありますが、ハローワークの中で、私に言わせると、悪しき思い込みといいたいまいしょうか。視覚障害者に一体何ができるんだ、多分、目の見えない者は何もできないだろう、というような前提があって、その立場から、障害者の雇用を考えているのだろうということでもあります。そういうことが、多分視覚障害が今最も雇用率の中で落ち込んでいる大きな原因ではないかなと思えます。それから、ハローワークに行きますと、求職者はみんな機械の前に座って、求人者の状況を検索するわけですが、このツールがやはり視覚障害者に全く使えない状況になっています。これを改善して、目の見えない者も使えるようにするか、あるいは人的サポートをつけていただいて、検索ができるように変更していただくことが何より大事だろうと思っております。

小さい2番目でございます。処遇についてです。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。

同様に、先ほど中途失聴者・難聴者の方々は、例えば、課長職に就いた時というお話しがございました。職務能力の評価の場合に、いろいろな機器やツールを使ってやっていただだけでは、正しく発揮できません。やはりそこにヒューマンアシスタントを使うことによって、その人のもっている能力が大きく発揮できるんだと考えます。これについても、今後、何らかの形で、例えば法制化するとか、そのような必要があるだろうと思えます。

さて、採用された後に視覚障害に陥る中途視覚障害者の職員の問題があります。失明したというだけで、解雇したり、退職を勧奨するという事は、明らかに差別に当たるということをはっきりと決める必要があるだろうと思えます。これを禁止すべきであると考えます。これはどういうことかという、その会社の仕事で、この視覚障害を受けた人が一定の訓練を受ければ、行える職種は必ずあるはずで、いきなり見えないということだけで解雇や退職勧奨というのは不法だと考えます。また、社内研修や試験などについても、合理的な配慮が必要だと考えるわけですが、これは先ほど申し上げたような内容です。

小さな3番目にまいります。能力開発についてです。就職前に訓練を受ける、それから、就職直後に訓練を受けるというのは、特に会社の中におけるコンピュータの特殊なソフトなどのことがあります。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。

さて、小さい4番目です。中途視覚障害者の問題です。私どもは原職復帰という言葉をよく用いますが、元の職場に復帰するんだというのが最も望ましいと考えています。これはどういうことかといいますと、失明するまでに身に付けてきたその職場としてのノウハウを十分に生かすことができるということがありますので、就職後の中途視覚障害者は雇用を継続していくという事が非常に大切です。そのために、リハビリテーションを受けるということが必要で、事業主の理解と協力が必要になります。このリハビリテーションの訓練内容は、まず生活訓練と、それから職業訓練ですが、例えば、歩行訓練、そしてコンピュータ等の取り扱い、音声パソコンなどの使い方の訓練などです。いわばリハビリテーションというと、機能を回復し、社会復帰ということなんですが、目が再び見えるようになることは見込めないため、この一連のリハビリテーションの状況を研修として受け入れて、つまり、在職のまま企業の職務研修としてこれが受けられるようにしていただきたいと考えております。この後に、平成19年の12月19日に出された提言、労働政策審議会の意見書が出ておりますが、これは後ほどお読みいただくということで、飛ばしてまいります。

小さな5番目ではありますが、職業に関する資格の取得でございます。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。

それから、援助者、介助者の配置は、これは非常に重要な点でありまして、あらゆる機器をどう使っても、どうしても処理仕切れない部分が必ず残るということであります。事務職についてはもちろんですが、例えば、私どもの適職として先ほどまでいわれていた「あはき」についても、業務の中でいろいろと文字処理が必要なことが多いわけです。それから、医療機関においても、もう今や大きな医療機関では、カルテが電子化されておりますので、それを読み上げてもらうなどの援助がどうしても必要だということで、人的援助というのは、もう標準化していく必要があるだろうと思います。同様に、教員が学校で授業をするような場合にも、教材準備などの場面、あるいは教室の場面においても、人的援助が必要で、例えばチームティ칭ングなどということも今後の課題として、視覚障害の教員を採用したところではどうしてもやっていっていただきたいと思うわけです。実際に、もう現実に私学などで、そういう形式で、視覚障害の教員が活動しているところはたくさんあります。こういう方向で、これを広げていきたいと考えています。

更に、今度は、法制度の問題ですが、視覚障害者のリハビリテーションとして点字、歩行、拡大文字、拡大読書器、音声パソコンなどの利用ということを普及させていく必要があるんですが、こういうことについては、労働基準法とか、それから「モデル就業規則」などについて改正を加えていただきたい。これは厚生労働省の仕事ですが、改正していただく必要があると思います。

さて、少し延ばしまして、大きな4番の「おわりに」です。大事なところがたくさんあるんですが、時間がありません。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。時間を少しオーバーしたようです。失礼いたしました。以上でございます。

○座長

ありがとうございました。それでは、全日本ろうあ連盟の松本理事にお願いをいたします。

○松本氏

全日本ろうあ連盟の松本です。主なコミュニケーション手段は手話を使っています。

ろうあ者の立場からお話をしたいと思います。資料をお配りしてあります。これに基づいて、ポイントを押さえながら、説明をしたいと思います。その中で、大きな柱が2つあります。1つは「はじめ」の部分、もう1つが、「障害者権利条約の批准に向けて労働・雇用分野における課題などについて」ということで、2つお話ししたいと思います。

まず、「はじめ」のところですが、皆さんご存知のように、障害者権利条約の2条で手話は言語であると定義されています。これは新しい概念です。それに基づいて、障害者権利条約の21条の中に、「手話の使用を承認し及び促進すること」というふうに書いてあります。つまり、障害者権利条約の理念を実現するために聴覚障害者は手話などによる情報コミュニケーションを保障することによって、社会に参加できるよう保障することが必要だということです。

2つ目ですが、本研究会の委員委嘱の問題ですが、障害者権利条約の中に、第4条の3項のところに、「条約を実施するための法令や政策の策定・実施等について、障害のある人の団体を通じて障害者と緊密に協議し、積極的に関与させる」と書いてあります。それを考えると、障害当事者が参画できるように改めて、連盟に対して委員を委嘱するよう要望したいと思います。

次に、(3)のところですが、別のところで説明します。次に大きな2のところですが、

大きな2のところの説明の中に、最後の文章のところですが、特に現在の雇用率制度ということが書いてあります。それは、私たち聴覚障害者が働きやすい環境をつくるためには、やはり障害者の種別、また、聴覚障害者の実雇用率のデータが必要だと考えています。先ほど、日本盲人会連合の方が、障害種別毎の雇用率が必要だということにおっしゃっていました。これは何かといいますと、障害別の雇用率をきちんと押さえ、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。

次に、2の(1)のところですが、雇用に関する差別禁止について、聴覚障害者の場合は、仕事を探す時、コミュニケーションが非常に大事になります。コミュニケーションに対しての専門的な支援の役割をもっているのが手話協力員制度です。現在、手話協力員というのは全国で297カ所の職業安定所に設置されています。これは全国全ての職業安定所に設置されているわけではありません。また、手話協力員の身分が非常に悪い。勤務時間が1カ月に7時間だけです。これでは、とても聴覚障害者の労働分野におけるコミュニケーション支援ができないという現状です。

先ほど説明しましたように、手話協力員は専門職です。これは何かといいますと、聴覚障害者の障害特性を十分に理解しているということで、職業安定所の担当者、また、会社に対して情報を提供し、支援をすることができるということです。それに、聴覚障害者と職業安定所担当者、また、会社側とのコミュニケーションの橋渡しをするという役割には大きなものがあります。聴覚障害者だから問題を起こすということではなくて、聴覚障害者の個々のもっている知識、常識というのは、千差万別あります。手話協力員はそういう実態を知った上で、聴覚障害者と職業安定所の担当者とのコミュニケーションを解決する方向に導くというために必要な知識、スキルを身に付けることが必要です。

もう1つは、ろうあ者だから筆談でやりとりしたらいいのではないかと思われるかも知

れませんが、筆談ではなかなか理解できない部分が多々あります。やはり手話でコミュニケーションする、手話でコミュニケーションできる環境という条件が必要になります。

次に、雇用における差別の事例ですが、先ほど全難聴の方から報告がありましたけれども、募集の時に、電話ができますかというふうに載っているのが多いということでした。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かという疑問があります。

次に、欠格条項と聴覚障害者の関係ですけれども、皆様ご存知のように 2001 年、医師法を始めとする絶対的欠格事由、「聞こえない者に免許を与えない」という条文が削除されました。ただ、相対的な欠格条項は前のままです。この文章は、「心身の障害により該当する業務を適性に行うことができないもの」に、厚生労働省令によって免許を与えないというふうに書いてありますが、その業務を遂行できない程度というのが非常に曖昧だと思います。障害者の権利保障に合った科学的な、具体的な内容を明文化されていないと思います。そういう意味で、相対的欠格条項を全て撤廃して欲しいと思っています。

次に、最近ですけれども、聴覚障害者の中に専門職を目指して就労する方が増えています。例えば、社会福祉士であるとか、精神保健福祉士ですとか、そういった専門的な資格を取って仕事をされている方が増えています。しかし、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。

次に、(2)のところ、職場における合理的配慮です。就労の場面では、全難聴と盲人会連合の方からの報告がありましたけれども、コミュニケーションの問題です。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、配慮しますといつても、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。

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。

最後になりますが、(3)雇用・労働分野における聴覚障害者の専門の相談支援体制の整備について、聴覚障害者の情報コミュニケーション保障の観点から、聴覚障害者の専門の相談支援の体制が必要です。現在は、国の制度ではありませんけれども、県の独自の制度があります。これは、1つは大阪と山梨で実施されている重度聴覚障害者ワークライフ支援事業というのがあります。内容は、職業生活を送るに当たって支援が必要な重度の聴覚障害者が対象になるということ。職業生活上の相談、問題の解決を図るということです。そういう考え方から、今、国の制度でジョブコーチという制度がありますけれども、手話通訳または手話でコミュニケーションができるジョブコーチはほとんどいません。やはり聴覚障害者の専門の支援体制の整備のために、先ほど言いましたように、重度聴覚障害者ワークライフ支援事業の全国的な実施が必要ではないかと考えます。以上です。

○座長

ありがとうございました。それでは、続いて森委員をお願いをいたします。

○森委員

日本身体障害者団体連合会常務理事の森でございます。本日はペーパーが間に合わなかったことについて、まずお詫び申し上げなければいけないと思っております。ご案内の通り、日本身体障害者団体連合会は身体障害者を中心にして組織されている団体でございます。従いまして、主として身体障害者の立場からご意見を述べさせていただきたいと思っております。また、我が国における合理的配慮の在り方というのは、論点整理の中に挙げられておりますので、その検討課題を中心にいたしまして、更に、新たな視点の意見もお話させていただこうかなと思っております。

まず、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したしましては、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。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考えております。

次に、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るだろうか、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すが、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。

3番目でございますが、合理的配慮の拒否そのものが差別として違法になるのか。その拒否によって差別が生じ、その結果によって違法と捉えるのかということでございます。合理的配慮は、当該配慮を怠ることにより、結果として差別状態が生じると考えるべきではないだろうか。拒否そのものは不作為である。従って、差別そのものと言わないのではないだろうか。あくまでも結果として差別状態をつくりだしたことに違法という意味ではないだろうかというように考えております。

また、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考えております。

4番目は、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。

次に、5番目でございますが、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おります。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。

そして、先ほど企業内における職場定着推進チームということをお話しましたが、それを利用してまず紛争の解決に当たるということにしたらどうかと思っております。

権利条約が批准されました後では、おそらくこれは後でまたお話ししますが、労働だけではなくて、教育も福祉もいろいろなところの分野で差別の問題が検討されるわけでございますので、今度は、そういうところの全体を含めた、紛争のいわゆる処理委員会みたいなものをつくられるのではないかと考えております。また、つくらなければいけないのだらうと思います。その時に、いわゆる国あるいは行政から独立した機関、第三者機関としてつくっていく必要があるのではないかと考えております。

6番目でございますが、納付金制度と割り当て雇用率の問題について、ちょっと触れておきたいと思っております。その第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に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。また、雇用率未達成の場合のカウントでございますが、1つの私案みたいな形でいえば、実雇用者数に達成者数と、未達成の雇用者分を雇用納付金で支払い、その場合においては、(実雇用者数+未達成雇用者数の雇用納付金)の合算した形で実雇用率を考えるとということも1つあるかなという気がしております((注)フランスの法制度参考)。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。

7番目でございますが、これは障害者自立支援法と障害者雇用促進法とのある程度の有機的な関連性をもつ必要があるのではなかろうかと思っております。それはどういうことかといいますと、1つは、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。

また、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という気がしております。

最後になりましたが、障害者権利条約の批准に当たりまして、実は、障害者基本法との関係をどうするかというようなことであります。おそらくこれは、各法でそれぞれ見直しをして、それを今度は、例えば、教育なら教育、労働なら労働と出てくるわけですが、それをどの法律で一本にするのかどうかということです。私もこれはよく分からないんですが、その辺の問題がが出揃ってきて、その時初めて、いわゆる障害者基本法を手直ししてつくるのか、あるいは、いわゆる権利差別禁止法という形でまとめていくのか、ちょっとこれも大変なことだと思っておりますが、その辺も検討課題になるかなと思っております。以上でございます。

○座長

ありがとうございました。それでは、続いて、全国盲ろう者協会の福島理事にお願いいたします。

○福島氏

福島でございます。本日はお招きいただきまして、ありがとうございます。私は目と

耳に障害があります。本日は資料の用意ができませんでしたので、お話だけで失礼させていただきます。申し上げたいことは、一言でまとめれば1つだけです。それは、盲ろうという障害者、障害種別の特殊性、非常に独自のニーズをもっている、そういう人々がいますのでよろしくということが、申し上げたいことのポイントです。

私自身は九つの時に目が見えなくなって、18歳の時に聞こえなくなって、盲ろう者となったわけですが、その後、いろいろな方の支援を受けて大学に進んで、職業ということでいえば、常勤の仕事を得たのは、33歳の時です。大学の助手になって、その後、今は正規の准教授をやっていますけれども、これは極めて例外的ケースで、私がたまたま周りのサポートを受けられたからここまでやって来れたという背景があります。もしサポートがなければどうなっていたか。おそらく職業ということ以前に、生きていくエネルギーも十分もてなかったでしょうし、もちろん私自身の能力を発揮することもできなかったであろうと思います。盲ろう者というのは、その意味で、サポートがあるかないかで、人生が劇的に変わってしまいます。これほど劇的に変わる障害の種類もめったにないのではないかと思います。

盲とろうが重なった場合どうなるか。これは、イメージとしては皆さんもご理解いただけたらと思うのですが、なかなか実感としてはもっていただきにくい面があって、私もいつもその説明をどういうふうにするのか苦労します。例えば、盲の方がテレビを見ている状況を考えますと、これはスクリーンを消して、画面を消して音だけで聞いているのが盲の方の認識世界ですね。ろうの方はというと、逆にスピーカーを消して、画面だけでテレビを見ているというイメージになります。それぞれとても不自由ではありますが、ある程度はテレビの内容は分かります。ですけれども、盲ろう者の場合は、スピーカーを消して、画面も消してしまうわけですので、これは何もない。何も心に届かない。自力でどう頑張っても、どう逆立ちしても、どう努力しても、情報がキャッチできないという状態に置かれます。そんな人が世の中にいるのかというように私自身も思っていました。ヘレンケラーさんは有名ですけれども、そんな人は世の中にいるんだろうかと、大概の盲ろう者は思うわけですが、直近の厚労省の2006年の実態調査で、推計値では2万2,000人いるといわれています。もちろん重度の人だけでなく、比較的障害の軽い方も含まれますが、とにかく視覚と聴覚や言語に障害を重複している人が2万人以上はおられます。そして、その方たちは、多かれ少なかれ、今申し上げたように、ほとんどテレビが消えてしまっているような状態で生きています。

盲の状態が10の困難だとして、ろうの状態の困難が10あるとしたら、盲ろう者というのは、10プラス10で20かということ、そうではなくて、おそらく10掛ける10で100になるだろうと思っています。更にいうと、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。これは、手足に不自由がなくても、事実上一人では絶対に動けないので、ある意味では、重度の肢体障害の方ともニーズが一定程度重なっております。従って、今さっき申し上げた、困難が10という例で言うと、もしかすると、10掛ける10掛ける10で、1,000の困難が重なっているのかも知れません。3つの困難が重なるとどういうことになるかといいますと、いろんな生活場面で、仕事や職業の場面に至るまでの基礎的な部分ですごく大きなハードルが立ち塞がってきます。

いろいろな場面が考えられるんですが、例えば、典型的な例でいうと、ひとり暮らしの盲ろう者がいたとします。私自身も 10 年以上ひとり暮らしでしたし、今は妻と居宅にいて、例えば、近所で火事が起こったとします。近所で火事が起こったら、聞こえている人であれば、何か騒がしいとか、あるいは消防車がやって来たサイレンの音がするとか、あるいは自治体の放送などがあるかも知れません。あるいは、聞こえなくても、見えていれば、窓からちょっと外を見て、騒いでいるということが見えたり、煙が見えたりということがあっても知れませんが、まず盲ろう者の場合は、そういう外の状況、情報が分からないので、火事が起こっているということ自体が認識できません。次に、例えば、近所の人や来て、その状況を伝えようとしても、今度はコミュニケーションがうまくいかないで、やはり状況把握は難しく、更に、避難するという話になった時でも、1 人で移動ができないので、誰か移動のサポートの人を見つけなければいけないというように、3つの困難が重なってしまうんですね。

今、仮想的な話で申し上げましたが、阪神大震災の時、実際に似たような状態に置かれた盲ろう者が何人かいて、実際何が何だか分からない。地震が起きたことは分かるけれども、その後がどうなっているのかさっぱり分からなくて、ものすごく怖くて、不安だったという話があります。今の例は、めったに起こる例ではありませんが、例えば1つのアクシデントが起きて、このように多重的派生的に困難が重なるのが盲ろう者という人たちです。この3つの、情報とコミュニケーションと移動のニーズというのは、本日お話をいただいた日盲連の時任さん、あるいは全難聴の高岡さんや新谷さん、ろうあ連盟の松本さんなどがお話をしてくれた内容と、かなり重なってきます。ニーズが重なっているし、要望事項なども、盲ろう者にも相当重なっているのですが、ただし、盲ろう者の特徴は、それらがバラバラにあるのではなく、みんな重なってしまっているということです。集中しているということです。

そこで、職業という問題を考えた場合でも、例えば、最初に盲学校ではり・きゅうの勉強をして免許を取得した後、耳が悪くなった盲ろう者を考えた場合、そういう人は実際にいますけれども、どこかで働こうと思っても、とにかく耳が悪いということで雇ってもらえません。その目や耳が悪いという以前に、コミュニケーションがうまくできないと、患者さんとのやりとりもできないから、治療院でも雇ってくれません。それで仕方がないので、自宅で無理して開業しようと思っても、今度は予約を取り付けたりするのが、電話ができないので難しく、1人ではできません。ある程度視力があれば、ファックスを使ったりしている人もいますけれども、だんだん視力も落ちてくると、それも難しくなります。あるいは、ご家族の協力を得てやっても、ご家族も高齢になってきて、結局、せつかく始めた仕事も辞めざるを得ないというような人はたくさんいます。そして、自暴自棄になってしまって、飲み屋に通うようになって、本当は1人で歩くのは難しいんだけど、歩いて飲み屋通いをして、ある日、トラックにはねられて亡くなるというようなケースもあります。

盲ろう者にとって何が必要なのか。これは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

がとても重要ですが、ただ、おそらく最も根本的なことは、盲ろうになった時、特に中途盲ろう者が全体のかなりの割合を占めていますけれども、盲ろう者になった時に、生きる気力を保持できるかどうかです。そこは、一時は休んだとしても、しばらく静養して、あるいはリハビリなどを受けて、職場に復帰しようという意欲をそもそも持てるかどうかが一番大きなカギです。その意味で、今、私たち全国盲ろう者協会では、将来に向けて1つの大きな夢を描いております。それは、職業リハビリテーションを中心とした、盲ろう者に特化した、盲ろう者に専門的に取り組む、いわば広い意味でのリハビリセンターのような機関を何とかつくれないかという夢です。日本の福祉制度が障害者問題に限らず包括的に取り組む方向に向かっていること、あるいは総合的に施策が展開される流れは承知していますけれども、ただ包括的創造的に取り組むというスタンスだけではカバーし切れない、どうしても対応し切れない特殊なケースがあるということです。それが例えば盲ろう者であるということを是非本日はご理解いただきたいなとも思っています。これは、私たちだけがただ夢想しているのではなく、例えば、世界で最も盲ろう者関連の施策が進んでいるといわれる米国では、40年前に、連邦法で盲ろう者のためのリハビリテーションセンターを国が設置することという法律を、1960年代に既につくっています。これはヘレンケラーさんが亡くなる頃で彼女の長年にわたる強い情熱と希望がありましたので、そういう背景があって、社会的にも盛り上がったのだと思いますが、とにかく米国で40年前にそういう法律ができて、ニューヨークにヘレンケラーナショナルセンターという盲ろう者のためのリハビリテーションセンターができています。先ほど申し上げた、生きる気力を保持するという問題から、最終的には職業的なリハビリも含めて、各地に戻って、地域で暮らしながら仕事ができるよにということですから。これはずっとそこに入ってということではなく、半年とか1年とか訓練を受けて、短い場合は2週間とかですが、そしてまた地域に戻っていくというセンターがあります。日本でそういったものがないだろうかというのが、私たちの願いであって、既存の日本のリハビリの仕組みではどうしてもこぼれ落ちてしまう、数は相対的には少ないけれども、切実なニーズを持った人たちがいるということをご理解いただければと思っています。ありがとうございます。

○座長

ありがとうございました。それでは、6団体からご説明をいただきましたので、それらについてご質問、ご意見がありましたら、よろしくお願ひいたします。どうぞ。

○笹川委員

高岡会長にお尋ねします。先ほど高岡さんから、これは都内の区だと思っておりますが、職場での差別、あるいは虐待で辞めざるを得なかったという方がおられたということですが、就職すること自体がなかなか大変なのに、何故そういう状況に陥ったのか。その辺の事情をもう少し詳しくお聞かせいただければと思います。それから、福島理事さんには、今、盲ろう者の方で職業に就いておられる方はどういう職種に就いておられるか、もし具体的にお聞かせいただければお願ひしたいと思います。

○座長

では、どうぞ。

○高岡氏

高岡です。その方は特別区の公務員の方で、採用された時から自分は難聴であるということを書いて採用されたんですが、職場で異動になった先で全く理解が得られなかったわけです。難聴なので電話ができないと言っても、まず電話を取れということを強要されたり、会議で通訳が欲しいと言っても、通訳は配置されません。上司が手話通訳士という方だったのに、話をする時も手話で話をしてもらえません。職場の同僚がその人の後ろを通時に、椅子をけ飛ばして通るといようなこととか、いろいろありました。上司に相談をしても、相談になりません。これでは辞めざるを得ないと辞表を出した時に、「職場の理解が得られないので辞める」と書いたら、それは書かないで欲しいと言われたとか、首都東京で現在そんなことがまかり通っているという実例があるわけです。その方は自分で名前を出してもいいとまで言われているんですけども、一度、そういう方々がどのぐらいいるのかも調査が必要だろうと思ってお話ししました。

○座長

それと、あと福島さんでしたね。

○福島氏

先ほど申しあげましたような、盲学校を卒業なさってから耳が悪くなったようなケースの方は、直接の知り合いでも何十人もおられますが、やはり、たとえ開業しても長く続かなかったり、あるいは治療院に勤めても、だんだん耳が悪くなってきて、解雇されるというケースが多くて、比較的うまくいっている方は、例えば配偶者がおられて、つまり結婚なさっていて、配偶者が手伝いながら開業をしている人とか、あるいはご家族、親御さんがかなり熱心にサポートをすることで、いわば親子で協力して開業しているようなケースでは比較的うまくいっているケースもあります。しかし、圧倒的多数の人は無職ですね。あとは、重度でなく、中程度の障害、即ち盲プラス難聴であるとか、弱視プラスろうといった方の場合は、頑張って元の職場で働いておられる方も希にはいます。けど、相当多数の人は辞めざるを得なくなって、おそらく全体の割合で一番多いのは無職ですが、その次に多いのは、作業所に通っていたり、あるいはそこでの職員になっている人が何人か出てきているという程度です。これから職域の開拓も含めて取り組まなければいけないという、非常に前途多難な状態です。

○座長

今井委員どうぞ。

○今井委員

委員の今井です。質問は壇上の方ではないのかも知れませんが、ケースとしてこれから雇用されるとか、募集という段階ではなくて、元々途中で障害をもった方に限定した

場合です。さきほど、差別事例というようなお話がありました。その場合に、障害者基本法の第3条の第3項を労働基準局として行動を起こす根拠法として、現状では使えるのでしょうか。それとも、使えないのでしょうか。また、使えないとしたら、何が理由で使えないのでしょうか。

○座長

事務局からお願いします。

○障害者雇用対策課長

障害者基本法の差別禁止規定についてのお尋ねでございます。労働基準監督機関については、その権限を行使できる権限が法律上明記されております。ですので、労働基準法でありますとか、最低賃金法でありますとか、労働関係法令について権限を行使するという形になっております。そういう意味で、残念ながら、現時点において障害者基本法によるというような規定について労働基準監督官が権限を行使するという形にはなっておりません。

○今井委員

お答えとしては分かりました。

○座長

他にいかがですか。ご質問、ご意見でも結構ですけど。どうぞ。

○高岡氏

全難聴の高岡です。補足的にお話ししたいんですけども、1つは、途中で障害を受けた人、私たちの場合は途中で聞こえなくなった人に対する職業リハビリテーションあるいは、機能回復は難しいので、いろいろなコミュニケーション方法を習得するとか、自分の気持ちを高めて、社会に挑戦するような意欲をもたせる訓練などの開発が必要だと思うのですが、国リハに中途失聴者のリハビリテーションプログラムはあるのでしょうか。欧米にはありますけれども、中途失聴者に対するプログラムはあるのでしょうか。中途失明者に対するプログラムはあるのですが、中途失聴者に対するプログラムは確立していないと思います。それから、2つ目に、今日はどなたからもお話しされていませんでしたけれども、障害をもった学生の時からの支援というのが非常に重要だと思います。学生に対してコミュニケーションをどういうふうにとるのか、コミュニケーションの支援を活用する、ITを活用するということを十分使いこなすことができれば、社会に出て、同じようなサービスを使うことができると思うんですね。現在、筑波技術大学などでは、遠隔コミュニケーション支援とか、講義でも文字通訳、手話通訳を使って学生が学んでいるわけです。そうした学生が社会に出た時に、同じような環境があれば十分仕事ができるはずです。もうそうした学生がどんどん社会に出ているわけですから、社会の対応の方が遅れているということだと思います。

それから、ろう学校、今は特別支援学校といいますけれども、今は、ろうの子どもた

ちや難聴の子どもたちの他に、人工内耳を使って聞こえるようになった子どもたちがたくさん入っています。それらの子どもたちは、手話も口話もあらゆる手段を使って、コミュニケーションができる子どもたちなんです。そういう全く新しい聴覚障害をもった子どもたちがどんどん進学して社会に出た時に、そうした子どもたちが受け入れられる社会になっているか、まだ全然できていないと思います。そうしたことをどうするかという、学生への支援がその後の就労にも大きく影響すると思います。

それから、3つ目が、障害者の就労についての合理的配慮ですから、法的な問題も一つひとつ検証していくわけですが、それ以前に、職場の理解と、当事者が可能性を信じられるような、そうした意欲をもたせるということも、就労支援の1つだと思うのです。ただ、自分自身がやる気を起こすためのそうした訓練を受けるということが考えられていないと思います。もうちょっと広い意味で就労支援を考えていきたいと思います。

それから、私たち全難聴では、青年部というのがございまして、今働いている青年が聞こえない人の問題を調査して、就労マニュアルをつくりました。この就労マニュアルは先ほどのカナダの国際難聴者会議でも発表したところ、非常に注目を浴びたものです。こうしたものも活用されて、実社会に中途失聴・難聴者の就労支援策をご検討いただきたいと思います。

○座長

よろしいですか。今、高岡さんから4点お話があって、私のお聞きした範囲では、2点、3点、4点というのは、ご希望だったと思いますね。1点目は事務局から回答を得たというご質問だったと思うのですけど。あるいは、それ以外で、2点目以降も全般的に事務局から何か全般的にコメントがあったらお聞きしましょうか。

○高岡氏

高岡です。ご回答いただければ有り難いですし、聴覚障害者はろう者と難聴者がいますけれども、これらの問題について検討する場を設けるというようなお答えがいただければ嬉しいと思います。

○障害者雇用対策課長

何点かご指摘がございました。最初の中途聴覚障害者に対するプログラムの関係でございしますが、手元に資料がないので明確にお答えはできませんけれども、具体的にはいろいろな研究はあるんだと思っておりますが、プログラムまでいっているかどうかということは確認してお答えしたいと思います。2点目の学生の時期からの支援ということですが、現在、文部科学省の特別支援教育の関係で、特別支援学校段階で、あるいは大学段階で様々な取り組みが進んでいるところだと理解しております。ただ、ご指摘のように、そうした訓練を受けて卒業されている方も増えてきていると考えております。私どもとしては、そういう方が能力を発揮する形で就労・雇用の場で活躍できるような形で対応できるよう、企業等々の指導というものをやっていきたいと考えております。3点目の合理的配慮の一環として職場の理解という点についてご指摘がございました。これが私どものこの研究会で検討している権利条約を考えていく上で非常に大き

なテーマだろうというふうに考えております。法制面でどういう形で考えていくのかということに加えまして、そうした法制面のものを企業について理解していただいて、実際の現場で、先ほど例示されましたような特別区の事案というものがありませんけれども、そういうことが起こらないような形にしていく必要がありますので、企業に対する周知・啓発等々というものをやっていきたいというふうに考えております。

○高岡氏

就労マニュアルについてはいかがですか。

○障害者雇用対策課長

活用させていただきたいと思います。

○岩村委員

よろしいですか。岩村です。どなただったかちょっと記憶がはっきりしませんが、紛争解決の機関のお話とか、先ほど特別区の中途障害の方のお話とかありまして、それとの関係で、紛争解決等についてちょっとお伺いしたいのですが。現在、労働問題で紛争が起きた場合については、先ほどの特別区のようなケースが民間企業で起きた場合ですと、都道府県の労働局でやっている個別の労働紛争の解決機関であるとか、これは主として相談とかということが中心になったりしますが、更には、都道府県の地方裁判所で労働審判というような制度が設けられています。障害者団体の方々の方で、雇用・労働についてトラブルが起きた時に、そうした紛争解決機関を利用するように、例えば構成員の方にお知らせしているとか、アドバイスをしているということがおありであるのかどうかということをお伺いしたいと思います。それから、もう1点は、もう1つの方法としては、例えば、障害者の方で、働いている方で労働組合をつくるということもあり得るのですが、そういった発想というのを各団体で、特に働いている方を中心としてやってみようということ、そういう発想自体をおもちかどうかということをお伺いいただければと思います。

○座長

どなたからでもいいですね。どなたかご意見がございましたらどうぞ。

○時任氏

日盲連の時任です。私はどうも不勉強だったなというふうに今反省をしておりますが、都道府県の労働局は分かりましたけれども、地裁に労働審判があるということについては知りませんでした。これは、今後視覚障害者の間に周知させていく必要があると今考えております。更に、例えば、私どもでいうと、視覚障害者の労働組合をつくるという発想は今まで全くもったことがありませんでした。そういうことが可能だということ自体も知りませんでした。可能なのでしょうかとこの事です。以上です。

○座長

可能なのでしょうかということですが。

○岩村委員

少なくとも雇用労働で働いているということであれば、労働組合を独自につくるということは可能です。

○座長

他にどなたか。どうぞ。

○新谷氏

全難聴の新谷ですけれども、私たちいろんな職場で困難事例を抱えた時に、組合にもって行く手はあります。ありますが、それは現実的な解決になるかどうかというのは、組合というのは非常にハードルが高いわけです。個人々々の救済について、どこに障害をもったからどうこうということは、組合に訴えてもそれが個別の職場の解決に結びつくかということ、非常に遠い、難しい道だというふうに、私は個人的に感じます。それが、職場の上司の理解があって、職場の上司が分かってくれて、それならこういう仕事に変えてあげようとか、そういう身近な支援が出てこない、特に中途失聴者の場合は心理的にかなり追いつめられていますので、何か闘おうという気にはならないのです。まずは、やはりその日その日を何とかきちんと送りたいということがありますので、それを優先して考えますので、それほど強い気持ちにならないことがまず問題なんです。強い気持ちになったら、あとはいろんなことを、個人的にも、当事者団体もあるでしょうし、いろいろあると考えることができるんです。その前のケアがなくて潰れていっている人が多いわけです。ここをやはりきちんと捉えないと、その方たちにどういう手を差し伸べることができるのかということ、やはり私たちの団体も、行政の方も、会社の方も、やはりもう少し深刻な問題として考える必要があると思います。おそらくものすごい労働力がそこで失われているということも現実にはあると思います。

○座長

ありがとうございました。どうぞ。

○福島氏

今の話の関連で一言申しあげたいと思います。私は大学というフィールドにいますけれども、国立大学時代もそうですし、国立大学法人になった今もそうなのですが、雇用保険に入っていないこともあって、いわゆる雇用率の適用対象にはなるけれども、助成金が大学には出ないわけです。それで、障害教員として私は雇用されていますけれども、その支援を求めていく、あるいは障害のある学生に対する支援を求めていくという時に、ものすごくエネルギーを使います。今は東京大学にいますが、その前、金沢大学にいた時もいろいろ苦勞して、いろんな方の手助けを受けてどうにかこうにかサポートの人を付けてもらえるようになりましたが、これはやはり一言では言えません。先ほど高岡さんが言われたようなことで、もう少しで私も潰れそうになるギリギリの状態にいたんで

す。それは、本当に見方になってくれる人がいたから何とかになりましたが、1人では絶対にできませんでした。東京大学に移って、その時には金沢の前例があったので、比較的スムーズに話が進み、更に障害者基本法は理念法ではありますが、これに非常に着目してくれた大学関係者がいてくれたので、例えば、東京大学の大学憲章という大学の憲法に相当するものに、障害者支援ということが書き込まれたんですね。それで何とか予算措置とかも進んだんですが、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。

○座長

それでは、松井委員どうぞ。

○松井委員

先ほどの岩村委員からのポイントにも似ているんですけども、日本の場合には、5人以上障害者を雇っているところについては、相談員を置くことになっていますね。ご承知だと思いますけれども、ドイツの場合は重度障害者代表というか、5人以上障害者がいる場合については、その中から委員を選んで、いわばその方が組合的な役割を果たして、代弁者としての役割を果たすことができます。そういう意味では、ピアカウンセラーというか、専門家の智恵も必要ですけども、やはりよく事情が分かる方が、代弁者として発言していくというような機能も必要だと思うのです。というドイツのシステムは皆さんにとってあんまり関心がないのでしょうか。

○座長

コメントがありましたら。

○福島氏

松井先生、それは、障害をもった方のいわば利益を代弁するのであれば、とても大事だと思いますね。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いる方がいれば、話もスムーズにいくと思うのですね。それはとても興味深い制度だと思います。

○座長

他にございますでしょうか。今の点でございますか。

○高岡氏

松本さんもお話ししましたけれども、聴覚障害者が仕事をしている時に、いろいろな問題が起きるんですね。その時に、私たちの立場を理解して支援してくれるというのは、ジョブコーチであったり、相談支援員であったりするんですね。ところが、私たちのコミュニケーションの問題を理解して、支援できる人が今はいないんですね。ですから、当事者がそういうことについて勉強して、いろんな職場での問題を支援しようとしても、その研修を受ける段階で、コミュニケーション支援、情報保障の制度がないんです。では、地域生活支援事業の福祉サービスとして、通訳を頼めるかということ、それは市町村の判断なので、場合によっては受けられないということもあります。ですから今、福島先生がおっしゃられたように、私たちの立場になって権利擁護、代弁してくれるという人は、1つは相談支援員やジョブコーチだと思います。それをいかにたくさん、それぞれの障害者別に育てるかということのも、1つの大きなカギだと思いました。

○座長

それでは、そろそろ時間になったので、笹川委員のご質問を最後にさせていただきたいと思います。どうぞ。

○笹川委員

事務局にお尋ねします。今日は6団体の代表の方からご意見を伺いました。共通部分も随分ありますけれども、やはり障害の特性によっていろいろ抱えている問題が違います。我が国には障害者団体は他にもありますが、他の団体のヒアリングについてはどうお考えなのでしょうか。

○事務局

事務局でございます。ご指摘の通り、まだまだたくさん団体がございます、今回は第1回目でございますが、次回、次々回、場合によっては、それでは足りずに、その更に後にと、つまり合計あと3回ぐらい、少なくともあと2回はやらないといけないかなと思っております。

○座長

笹川委員、よろしいでしょうか。それでは、まだご質問があるかと思いますが、時間も過ぎましたので、この辺で終了したいと思います。次回の議事と日程について、事務局から説明していただきたいと思います。

○事務局

事務局でございます。次回ですが、今ちょっと申し上げたように、本日に続きまして、障害者関係団体からのヒアリングの2回目ということでございます。次回は大久保委員、今井委員からもご説明の方をお願いしたいと思っております。その他の団体で、精神障害、あるいは発達障害の関係団体にもお願いして、ヒアリングをしたいと考えて、今調整をしております。

それで、次回の日程ですが、まだ確定というわけではありませんが、9月24日(水曜日)の15時から17時の方向で調整しております。場所については未定でございます。速やかに確定の上、後日改めてご連絡をいたします。

○座長

最後ですが、本日の議事録について、公開をしても差し支えないと思うのですが、いかがですか。よろしいですか。では、公開ということにさせていただきます。それでは、これもちまして、本日の研究会は終了いたします。ありがとうございました。

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5回）

1.日時 平成20年9月24日（水）15：00～17：00

2.場所 厚生労働省共用第6会議室（合同庁舎5号館2階）

3.議題

（1）障害者関係団体からのヒアリング

- ・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会理事 大久保常明氏
- ・特定非営利活動法人全国精神障害者団体連合会副理事長 小金澤正治氏
- ・特定非営利活動法人東京都自閉症協会 理事 今井忠氏
- ・日本発達障害ネットワーク 副代表 山岡 修氏

（2）その他

○座長

時間になりましたので、ただ今から第5回の労働・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を開催いたします。本日は、岩村委員と川崎委員が欠席でございます。

今日は前回に続いて障害者関係団体からヒアリングを行います。今回、お二人の方にご出席をいただいておりますのでご紹介をいたします。まず、全国精神障害者団体連合会副理事長の小金澤正治さんです。もうお一人は、日本発達障害ネットワーク副代表の山岡修さんですが、現在、社会保障審議会の方に出席されておりますので、途中からお越しになるという予定でございます。

それでは、本日の議題に入ります。先ほど言いましたように、山岡さんが途中からおいでになりますので、議題1と議題2をひっくり返しまして、ヒアリングの前に、議題2の方から進めたいと考えております。議題2は、その他として、「平成21年度障害者雇用施策概算要求のポイント」について、事務局から説明をいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○事務局

事務局でございます。資料の方は、資料5でございます。障害者に対する就労支援の推進ということで、来年度の障害者雇用施策の関係予算概算要求のポイントについてご説明させていただきます。

ページをおめくりいただきまして、1ページですが、前文として施策の概要と書いてございますが、障害者雇用状況について、平成19年度におけるハローワークの新規求職、それから就職件数が過去最高になるなど、就労意欲の一層の高まりが見られるという状況でございます。更に、障害者自立支援法あるいは学校教育法の関係等々、福祉から雇用、あるいは教育の分野から雇用へというような動向があり、それらを踏まえて、障害者の方の希望あるいは能力に応じて雇用の場を提供していく必要性というようなことが高まっているという状況でございます。こうした中、政府としましても、福祉から雇用

へ、推進5カ年計画などを定めまして、障害者の方の就労による自立を図っていくということ、更には中小企業での障害者雇用の促進等を内容としました障害者雇用促進法の改正法案を先の通常国会に提出するということなどによりまして、障害者雇用に係る取り組みの充実を図っているというところがございます。

ここで、ちょっと脇道に逸れまして、この障害者雇用促進法の改正法案でございますが、ご案内のとおり、前国会では審議未了で継続審議となっております、この臨時国会で再びご審議をいただくという状況でございます。

戻りまして、来年度、平成21年度におきましては、このような状況を踏まえつつということで、4つ主要な柱を掲げてこの概算要求というものを行っております。1つは、この法改正と絡む話でございますが、中小企業における障害者雇用促進のための重点的な支援というもの、それから2つ目としましては、雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化、3番目の柱としまして、障害特性に応じた支援策の充実・強化、最後の4点目としまして、障害者に対する職業能力開発支援の充実ということでございます。これらの4つの主要な柱に基づきまして概算要求を行っております。来年度概算要求額をトータルでいろいろ積み上げますと、約200億ということでございますが、順次大きな柱から見ていきます。

先ず、1つ目の大きな柱としましては、I 中小企業における障害者雇用促進のための重点的な支援ということで、4つあります。ここでは新規のもの、あるいは拡充ものを中心にピックアップして、全てを網羅しているわけではございませんが、何点かご紹介をいたします。

1つ目が、障害者雇用ファーストステップ奨励金というものを創設するというもので、約2億5千万ということでございます。これは中小企業の中では、これまで障害者を雇用したことがない、ノウハウがない、あるいは雇うに当たっていろいろ不安があるということで、障害者雇用の経験がないというところが少なからずあります。こういった障害者雇用の経験のない中小企業で初めて障害者を雇用した場合に、奨励金を支給するというものを、ファーストステップ奨励金として来年度創設するというものでございます。

2点目でございますが、事業協同組合等障害者雇用促進助成金というものを創設するというものでございます。これは法改正関連でございますが、中小企業の中では単独1社では障害者を雇用するだけの十分な仕事量を確保できないという場合があるわけでございますが、このような場合に、複数の中小企業が事業協同組合のような組合を活用して、協同で障害者雇用を図るという場合に、そのための準備でありますとか、そういう取り組みに要した経費に関して助成を行うというものでございます。

3つ目が、中小企業における障害者雇用推進事業の実施ということで、これも新規でございますけれども、中小企業における障害者雇用の促進を図るための相談事業でございます。中小企業の事業主団体を通じまして、中小企業の事業主に対する相談あるいは具体的なノウハウの提供、こういったものを全国的に推進していくというものでございまして、約2億7千万というものでございます。

4点目でございますが、特定求職者雇用開発助成金の中小企業事業主に対する助成の拡充というものでございます。これは、いわゆる雇い入れ助成ということですが、ただ、中小企業に対しては、その助成額あるいは助成期間というものの拡充を図るというもの

で、以下、マル1、マル2、マル3の3つの例を載せておりますが、例えばマル1でありましたら、身体障害者、知的障害者を雇用した場合に、中小企業であれば半年毎に30万円、30万円と、合計60万円を支給するところを、3回に分けて、合計90万円を支給するというところに今回拡充ということを図っております。

続きまして、大きな2番でございますが、「Ⅱ 雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化」というものでございます。

1点目は、ハローワークを中心とした地域の関係機関との連携によるチーム支援の推進ということで、これは今年度の20年度とほぼ同額の6億7千万ということでございます。

ハローワークが中心となって、地域の福祉施設あるいは特別支援学校、これらの関係機関と連携して障害者就労支援チームを編成しまして、就職から職場定着までの一貫した支援を行うというもので、このようなチーム支援を推進していくというもので、就職ガイダンスあるいは合同の面接会などを実施することによって、ハローワークのマッチング機能の向上を図るというものでございます。

2点目は、雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施と書いておりますが、これはいわゆる次の3ページ目でございますけれども、障害者就業・生活支援センターの箇所数の拡充というものであります。最終的には全障害保健福祉圏域への設置に向けて、20年度では205センター、今この時点では204箇所ですが、これを21年度においては285箇所に、80箇所の増ということで要求をしております。

3点目が、障害者試行雇用事業、障害者のトライアル雇用事業の推進ということで、事業主の方に障害者雇用のきっかけを提供し、その上で、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用へ移行していくための短期間のトライアル雇用を実施するというもので、そのための奨励金ということで、今年度と同額の約10億7千万ということで要求しております。

4点目が、地域における就労支援に係る助言・援助ということでございます。これも今回の法改正と関係するものでございますが、地域障害者職業センターにおきまして、地域における就労支援期間、福祉機関であったり教育機関であったりするわけですが、このような就労支援機関に対する助言援助あるいはそういった機関での就労支援を担う人材の育成を図るために、地域障害者職業センターにおける体制整備を図るというものでございます。

大きな3点目としましては、「Ⅲ 障害特性に応じた支援策の充実・強化」ということでございまして、何点かございます。

1点目が、精神障害者関係でございますが、精神障害者の特性に応じた支援策の充実強化ということで、今年度創設しました精神障害者ステップアップ雇用奨励金の活用を図っていくとともに、精神障害者就職サポーターの配置ということによりまして、ハローワークにおける精神障害者のカウンセリング機能の充実・強化を図っていくというものでございます。予算額にして約4億8千万程度の予算ということでございます。

続きましては、2番目、精神障害者の雇用促進のためのモデル事業の実施ということで、これは新規でございますが、精神障害者雇用の意欲はあるもののノウハウが十分ではないという企業におきまして、精神障害者の雇用促進をするために実際に新たに雇っ

ていただきまして、精神障害者の障害特性に応じた職域の開拓あるいは支援体制の整備ということを取り組んでいただくというモデル事業でございます。何社かピックアップしまして、様々なノウハウを構築していただくという事業を、21年度に新規に行うというものでございます。

3点目は、これは今年度と同様でございますが、医療機関等との連携による精神障害者の就労支援の推進ということで、医療機関を利用している精神障害者の方へのジョブガイダンス等を実施するという事業でございます。

4点目につきましては、うつ病と精神障害者の職場復帰のための総合支援事業ということで、これは地域障害者職業センターで、現行でも就職されてから途中でうつ病等を発症されてしまう精神障害者の方の職場復帰、リワーク支援というものを行っておりますが、そのための職場復帰支援の抜本的拡充ということで、支援対象者を大幅に増やして事業を実施していこうというものでございます。

5番目は、発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化でございますが、細かく3点ほどございます。1つ目が若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの推進ということで、特に若い方で発達障害等の要因でコミュニケーション能力が十分でない、困難であるというような方について、発達障害の方のための専門機関に誘導する。あるいは、ハローワークにおいてきめ細かな就労支援を実施していく。こういった事業を引き続き行っていくということです。それから、2番目として、発達障害者の就労支援者育成事業の推進ということでございます。3番目が、これが今年度の新規でございますが、発達障害者の雇用促進のためのモデル事業を創設するというところで要求をしております、これは発達障害者の方を新たに雇用した場合、雇用した上で適切な雇用管理を行っていただいた場合に、その事業主の方に雇い入れ助成といいますか、助成を行うというものでございます。これは、モデル的に行うということで、実際に通常の特開金とは少し異なりまして、雇っていただいた上で、雇用に伴う様々な課題でありますとか、雇用管理上の問題点、あるいは、うまくいった場合、そういったものを把握をしていただいて、報告をしていただくというものとセットで実施したいということでございます。

5ページでございますが、今度は、6番で、難病のある人の雇用促進のためのモデル事業ということでございます。これは今申し上げました発達障害者のモデル事業と同様の趣旨でございますが、難病のある方を雇用した場合ということです。難病といっても実に様々な疾患がございますが、今回はモデル事業ということで、あまり厳密な区分けは行わずに、難病であればということで、全てを対象として、難病の方を雇用した場合、その上で適切な雇用管理等を行った場合に事業主に対する助成を行うというモデル事業で、このような要求をしております。

最後、4番目としまして、「IV 障害者に対する職業能力開発支援の充実」ということで、4点ほど記載しております。

1番が、いわゆる委託訓練で、民間を活用した機動的かつ実践的な職業訓練の推進ということでございまして、約21億でございますが、企業あるいは社会福祉法人等、民間の多様な委託先を活用して実践的な職業訓練を行うということで、来年度は対象者数を少し増やして要求しております。

2番目が、政令指定都市における職業能力開発推進基盤の強化ということで、これは

今年度とほぼ同額の約2億2千万ということで要求をしております。

3番目一般校を含めた公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進ということで、これも今年度とほぼ同額の約40億円ということで要求をしております。

4番目でございますが、発達障害者に対する職業訓練の推進ということでございまして、一般の職業能力開発校における発達障害者対象の職業訓練コースを6箇所から10箇所に増加させた上で、約1.8億円という形で要求を行っております。

非常に駆け足でございましたが、来年度予算要求の主だったポイントといたしますか、新規拡充ネタを中心に簡単にご紹介をさせていただきました。以上でございます。

○座長

ありがとうございました。それでは、ただ今のご説明について、ご意見、ご質問がございましたらお願いをいたします。いかがですか。よろしいですか。それでは、もしご質問等なければ、次の議題に入りたいと思います。

それでは、次の議題に入ります。先ほど言いましたように、山岡さんがまだいらしてないんですが、次の議題はお手元の資料では議題1になっていますが、障害者関係団体からのヒアリングということです。本日は4つの団体からご意見を伺います。

1つは、全日本手をつなぐ育成会から大久保委員にお願いをいたします。2番目は、全国精神障害者団体連合会からは小金澤さんに、3番目は、日本発達障害ネットワークから山岡さん、4番目が、日本自閉症協会から今井委員にお願いをする。こういう順番でやっていきたいと考えております。もし、山岡さんがいらっしゃらなければ、今井さんと順番の交替ということもあり得るということでもいいですか。

それでは、それぞれ10分か15分程度でご説明いただきまして、皆さんのご説明いただいた後で、一括して質疑を行いたいと考えておりますので、よろしくお願いをします。それでは、先ず大久保委員からお願いをいたします。

○大久保委員

全日本手をつなぐ育成会の大久保です。それでは、資料の1に沿ってご説明申し上げたいと思います。私どもの団体ですけれども、知的障害のある人たちとその家族の団体として、意見を申し上げる次第です。

先ず、知的障害のその重さに拘わらず、その人がその能力に応じて、地域社会で働きながら豊かな暮らしが実現できることを願っているということです。「障害のある人の権利に関する条約」の締結に向けて、各省毎の検証と見直しが求められていますが、労働・雇用分野においても、労働についての権利を背景に現行の障害者雇用推進施策や関係法令について検証するとともに、とりわけ障害者に対する合理的配慮への積極的な対応が求められていると考えます。これを背景に、以下のことについて意見を申し上げます。

先ず、現行の障害者推進施策について一応私どもの見解を示したいと思います。

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。

次に、割当雇用制度の課題として、いくつかの点がございます。1つは、法定雇用率の1.8%の妥当性であります。同様の制度を有するフランスは6%、これは戦争犠牲者遺族も含むというふうになっているようですけれども、ドイツは5%です。このように、大きな開きがあります。そして、この開きの背景は一体何かといった時に、一応想定できるのは、我が国における障害者数です。700万とかいわれている障害者数です。とりわけ知的障害者は0.5%というふうな形になっておりますけれども、全体として約5%、ドイツでは約10%といわれています。アメリカでは18%というふうな数字もあつたりしますが、こういうところから、ベースになるこの5%という数字が元々少ない。ちょっとおかしいのではないかという指摘ができると思います。

このように考えた場合、略して言いますが、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もあります。

それと、もう1つ、除外率というのが平成14年の障害者雇用促進法の改正において、いわゆる廃止する方向が出たわけです。現在、経過措置ということでもありますけれども、現在もまだあるということです。業種によっては、いわゆる障害者の法定雇用率がその分だけ除外できるということですが、この辺のところについても、当然法律ではいわゆる廃止するという方向が出ているわけですから、これを明確に廃止する方向にもっていくべきではないかということでもあります。

あと、(3)ですけれども、特例子会社制度について一言意見を申し上げたいと思います。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持っているということです。これは、極端な比喻かも知れませんが、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。そして、今般の概算要求の説明の中にありましたように、中小企業における事業協同組合についても同様の性格になる可能性があります。この辺は、やはり配慮する必要があるかと思えます。

続きまして、次の2ページ目ですけれども、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いますが、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とやっていかなければいけないということになるかと思いますが。

2番目です。福祉的就労についてです。福祉的就労と保護雇用という概念が、まるっきり一緒かどうかは分かりませんが、いわゆる性格的には同じだと思いますので、我が国でよく使う福祉的就労について、括弧で保護雇用とつけてあります。そして、この福祉的就労についても、どのように考えるかということです。先ほども出てきましたけれども、障害者が集まり、他の労働者と異なる労働条件、労働環境の中で働くことを意味していることは間違いありません。そういう背景の中で、実際には自立支援法の中の就労継続支援 A 型・B 型、就労移行支援、その他法的な事業所ではないですけれども、小規模作業所、あるいは生産活動による賃金支給を含めればというふうに書いています。生産活動による賃金支給ということは、これ以外の事業においても生産活動に対して賃金を支払うということに自立支援法でもなっているはずですが、こういうことになれば、実際には、福祉的就労は広く行われていると考えてよいと思います。ただし、現状の就労継続支援事業の A 型というのは比較的賃金は高いですけれども、その他の福祉的就労の場はかなり一般企業に比べ差があるという現実があります。ですから、賃金の面からいっても、一般企業が望ましいということは間違いございません。しかし、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は言い切る現状ではないというふうを考えております。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%ということでもあります。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。

この前段はいわゆる積極的差別是正措置といった考え方として申し上げました。次に職場における合理的配慮ということで、私ども知的障害のある人たちの団体として申し上げるところです。

先ず、知的障害のある方が働くといった場合に、雇用支援、いわゆる就労支援という

形だけではなく、生活全般にわたる支援体制が必要だということを前提として申し上げたいと思います。就労訓練あるいは就労支援といったところの場面だけでは、知的障害のある人たちの生活を支えていく、職業生活を支えていくことは非常に難しいということでもあります。ですから、ここで具体的に障害者就業・生活支援センターといったところが大きな機能、役割を担っているということでもあります。そして、何よりも職場定着していく上で、その方々の生活全般を支援していく仕組み、そのためには企業、家族などと、こういった支援センターが連携を図っていくことが重要だということです。そして、更に、(2)でも申し上げているとおり、相談支援の重要性ということをお願いしたいと思います。特に、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、最近では健康状態とかいうも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。

あと、もう1つ、(3)です。スキルアップやキャリアアップの機会です。実際に知的障害のある人たちの働いての感想の中で聞くことができるのは、やはり同じ仕事をずうっとやっているということです。中には、自分がスキルアップしたい、あるいはキャリアアップしたいとしても、なかなかそういう機会、あるいはトレーニングの機会が少ないということも聞きます。そういうことになりますと、やはり本人の就労意欲なども低下していくということも考えられます。そういうことで、長期にわたり固定した業務に従事している場合は、本人の希望を踏まえ、スキルアップやキャリアアップの機会を提供する必要があると思います。

なお、最後に、触れませんでしたけれども、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ことがあるところがあるかと思えます。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。以上です。

○座長

ありがとうございました。それでは続いて、全国精神障害者団体連合会の小金澤さんからお願いいたします。

○小金澤氏

小金澤です。よろしくお願いいたします。今回の条約に関しまして、3点ほどありまして、4点目は追加でお話いたします。

先ず、先ほど来お話しがありました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。

あと、実際に精神障害者で雇用された場合、私自身も経験がありますけれども、やはり偏見や差別があるんですね。それは、給料とかそういった面ではなくて、精神的な面です。日常の業務において、あの人には任せられないとか、そういったような差別が未だにあります。ですから、そういったものも含めまして、職場においてきちんとフォローアップするようなことが必要です。先ほど、厚労省さんの方からお話しがありましたけれども、そのようなフォローアップが望まれると思います。

2番目です。これは文章がちょっと間違っておりますが、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ん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が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。

次に、3番目です。偏見・差別の撤廃です。先ほども触れましたけれども、就労に関してもまだまだ精神障害者に対する偏見・差別があります。偏見・差別は法律的に禁止する必要があるというふうに考えております。

あとは、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。例えば、身体、知的の場合ですと、国民年金で障害基礎年金をもらいますと、6万5千円です。

あと 10 万円稼げば何とか一人暮らしができます。ところが、精神は 10 万円稼いでしまうと、6 万 5 千円を取られてしまいます。これでは生活もできません。実態としては、社会保険庁も厳密な調査を行っておりません。私の場合は、たまたま同じ保険事務所で年金を受け取り、同じ保険事務所に年金保険料を払うということがもとで、私が就労していることが分かり、法律に照らしてあなたは 3 級ですということになりました。そういう形で、全国に調査に入ったならば、働いているほとんどの人間が年金を奪われます。国民年金の基礎年金を当てにして低賃金でも頑張っているというのが現状です。こういった面で、何とかこの現行の精神障害者の基礎年金の考え方を柔軟にしていきたいと考えております。

最後に、レジュメにはありませんけれども、今回の条約の履行監視委員会というふう聞いておりますけれども、どのように進んでいるかということをチェックする機関、委員会に是非精神障害者の代表も参加させてもらいたいと思っております。

先ほどの厚労省さんの資料 5 の 2 ページの、真ん中辺の 4 番目ですが、マル 1、マル 2、マル 3 とありまして、精神が入っていないんですよ。精神がどこに入るのか、ちょっと後で教えてください。ここに精神が入らないのはおかしいと思います。知的と一緒にあれば、マル 1 に入ると思います。これは、障害者基本法の前の段階の話だと思えますよ。以上で私の発言を終わります。ありがとうございました。

○座長

最後の件は、後から事務局から回答をお願いします。ありがとうございました。それでは、次に日本発達障害ネットワークの山岡副代表から説明をお願いいたします。

○山岡氏

ちょっと遅れて参りまして失礼いたしました。日本発達障害ネットワークの副代表で山岡と申します。よろしく願いいたします。本日は、私の方から発達障害に係る就労の現状とか課題をちょっと申し上げまして、その後、自閉症協会の今井委員さんの方から今回の権利条約に関わるいろいろな検討課題ということでお話しをしたいと思います。それでは、レジュメに従って申し上げます。

発達障害は、発達障害者支援法という法律が 2005 年 4 月に施行されまして、新たに認識された障害ということでございます。今回の検討でも、三障害につきましては既に雇用対策あるいは就労のいろんな支援施策がございますけれども、そこからは今のところ漏れているような障害ということでございます。日本発達障害ネットワークというのは、発達障害者支援法の施行をきっかけとしまして、発達障害に関わる当事者の団体、学会、職能団体が手を結んでできた団体でございまして、日本において発達障害を代表する全国団体としまして中央省庁等の窓口として認知されつつあります。このところは、資料を見ていただければと思います。

3 枚目辺りのところからお話しをさせていただきます。発達障害者支援法は先ほどちょっと申し上げましたが、2005 年 4 月 1 日に施行になりまして、議員立法で成立した法律でございます。下の方の表を見ていただくと分かるんですけども、対象となっているのは、主にはございますが、知的障害を伴う自閉症、それから上の方に、知的障害

を伴わない発達障害として主に3種類挙げております。高機能自閉症、アスペルガー症候群、あるいはLD、学習障害ともいいますが、ADHDですね、注意・欠陥多動性障害、このような従来支援の対象になっていなかった狭間の障害を支援の対象にしようということでできた法律であります。ですから、発達障害は非常に幅が広くて、知的障害を伴う自閉症の方から、高機能の自閉症の方ですと、非常に高学歴の方まで含まれております。

この範囲でございますが、ICD-10という診断基準でいきますと、F80・90のところというふうになっております。発達という言葉は、医学用語でいきますと、脳性マヒだとか、今でいう知的障害も入るのですけれども、ここのところは現在の法律でいきますと、身体障害者福祉法でありますとか、知的障害者福祉法の中で支援の対象になっておりますので、そこから漏れているところを対象にしようというふうになっています。基本的に、先ほど挙げました自閉症、学習障害、注意・欠陥多動性障害が本則の法律上では規定されていますが、この発達障害支援法には発達障害者支援法の施行令と施行規則がありまして、そここのところで発達性の言語障害や協調運動障害、あるいはその他の障害というのが入っておりまして、極力その狭間にある障害を救おうというようなこと、法律、政令、規則になっております。基本的に8枚目を見ていただくと分かるんですが、現在は障害者基本法の基本があつて、その上に知的障害と身体障害と精神障害の3つが乗っているような、三障害を限定列挙したような法律の制度になっておりますが、そこに障害者自立支援法はその三障害を包括したような法律というふうに考えています。発達障害者支援法は、その枠外にあるような形になっておりますけれども、基本的に、将来像としては全ての障害を包むような障害者総合福祉法のような形になって、その上に障害者自立支援法が乗って、全ての障害を支援の対象にできるような法体系になって欲しいと思っております。私は今、2時から別の社会保障審議会に出ていまして、途中から中座してこちらに来たんですが、まさにその障害者自立支援法の見直しのところが検討されており、この12月を目途に案としてまとまるという予定になっております。そこでの議論はここまではいきませんが、何れ将来像として障害者総合福祉法のような形を目指せばいいなと思っております。

その中でいきますと、現在の限定列挙的な法律でいきますと、発達障害の他に難病とか高次脳機能障害とか、やはり漏れている障害がたくさんあるわけでございます。そういったものを今回の権利条約の第1条を見ても、対象にしていくべきというところがあります。

次に、レジュメですと9枚目のところからになるんですけれども、発達障害のある人の雇用実態とか、どんなところで困っているかというところをちょっとお話しさせていただきます。ここは、実は全国LD親の会という団体が調べた実態調査の内容を元にしております。主として、このLDを中心にADHDや高機能自閉症等の方も入っていますが、どちらかという、重たい知的障害を伴うような自閉症の方はあまり入っていないということで、一般にいう知的障害を伴わない発達障害が中心のお話しになります。この方々約250名ぐらいを対象にした調査でございます。

中学卒業後の経路を見てみますと、ほとんどの方が全体でいきますと、95.7%が高等学校等に進学をしております。基本的に全国的な一般的な平均値が97%ぐらいでありますので、そう変わらないというところがあります。その内訳であります、そのうちの

11%が、その当時でいう養護学校高等部、今でいう特別支援学校の高等部に進んでいるのは11%に過ぎないということで、知的障害を伴わない発達障害、いわゆるLDとかADHDと、高機能自閉症のお子さんの大半は、通常の高校に進学をしているということがこの表に出ております。

次に、11枚目、12枚目のところですが、この表は、点線のところが卒業直後にどういうところに就職あるいは身を置かれたかというところを表しています。そして、現在の状況ということなので、何年か経っていると、状況が動いているということを表しています。一番左側に、就業一般とっているのは、障害者の手帳を伴わない就業です。2列目が就業障害とっているのは、手帳を持って就職をした場合であります。これでいきますと、卒業直後は、就業一般、手帳を持たずに就職した方の中に、その後手帳を取得して就職したケースが多いというようなことが見えてくるかと思えます。それから、下の表でいきますと、就業一般の就業状況であります。これは要するに高校とか大学とかを卒業して、手帳を持たないで就職をした発達障害の方ですが、1年以内の離職率が、足しますと37.5%であります。3人に1人ぐらひは1年以内に離職をしているということで、学校の成績は良かったり、いろんなことで就職まではいくんですけども、その後定着ができないということを表しております。

次の13枚目、14枚目のところにいきます。ここで、何故そういうふうになってしまったかということですが、手帳を持たないケースが13枚目のところにあるんですが、会社の業況が悪くなり、真っ先にリストラされたとか、もう少し後にも出てきますけれども、発達障害がある方は非常に高学歴の方がいるんですけども、コミュニケーションとかあるいは手が不器用でありますとか、一度に2つ以上のことができないとか、いろんな難しい面をもっていて、少し配慮いただいてそれらを補ったり、カバーしていただければ何とか就業も続くんですけども、そうした困難に対する理解がないということになりますと、なかなか難しいところがございます。対人関係やいろんなことでストレスがたまって辞めた、あるいはリストラなどの際に真っ先に指名されてしまうというケースなどがあります。

14枚目のところで何を表しているかといいますと、就業障害、つまり手帳を持って就職した場合の離職率や定着率を見た表でございます。これでいきますと、1年未満の離職率は5%であります。分母が小さいので、こういう形になりますけれども、これは大半は今でいう特別支援学校の卒業者でありまして、定着率は就業・一般よりも非常に高いということがいえるというところでもあります。

15枚目のところへいきますと、離職の理由の中の手帳を持って就業したケースですけども、この中でも、手帳がやはり知的障害の手帳であります。発達障害の方はいわゆる知的障害だけという方に比べますと、コミュニケーションや人間関係のところでも難しいところもあって、それらの配慮がないと難しい面が出てくるというようなことが現れていると思えます。

ちょっと飛びまして、18枚目です。発達障害の中で、知的障害を伴わないといいますが、基本的には知的障害は伴わないはずなんですけれども、ボーダー域にあるお子さんとかは割と知的に落ちてくるようなケースもあって、就業に際して、高校卒業時に手帳取得にトライするケースが結構あります。もちろん国立大学を卒業している方が知

的障害の手帳を取りにいても絶対取れないわけでありませけれども、そうでない方に取れるケースが結構あって、これでいきますと、LD 親の会の会員の中でいくと、5 割近くは療育手帳を取得しているということでもあります。これは、分類でいきますと、知的障害を伴わない発達障害に入らなくなってしまうというケースかも知れませんが、そういうケースがあります。ただし、何回トライをしても、知的にちょっと高過ぎるということで、療育手帳を取れないケースがありまして、現状でいきますと、精神障害福祉手帳を取るケースも結構あります。知的障害の手帳にトライして、認定・判定を取れないケースというのが結構あって、就業や社会生活に困難があっても、なかなか支援が受けられないという状況があるということでもあります。

19 枚目のところにいきます。さっきちょっと申し上げたんですけれども、発達障害のある人たちはどんなところで仕事で難しいかというところでもあります。例えば、個人的に見ますと、運転免許は取れたりするんですけれども、親からすると絶対運転はさせたくないというようなところがあって、ある一瞬きちっとした力を発揮するんですけれども、持続性がないとか、注意が散漫であるとかということがあります。それから、作業上でも、仕事のミスとか仕事が遅いとか、段取りが悪いとか、一つのことができたので、これもできるだろうと二つの事を与えると、とたんに両方ともできなくなってしまうというようなことがあります。あるいは、場が読めなかつたりするというようなことがあって、なかなか職場の中でうまくいかないケースもあります。例えば、あるお子さんが就職をして、ロッカーのカギを忘れたんですね。本人はロッカーを開けないと着替えられない、仕事もできないところで、ちょっと相談をすれば予備キーは会社にあるはずなんですけど、思い当たらないので、家に取りに帰ってしまったんですね。その間、1 時間半は行方不明になって、会社中も家も大騒ぎになっていたということがあって、そういう場が読めないということは、そういうようなことに繋がってくるということでもあります。

それから、もう 1 つ、さっき知的障害の方のお話しをされていたと思うのですが、知的障害の方とちょっと違う面が発達障害の場合はあるということです。就労に関する本人のアンケート調査をした内容なんですけれども、20 枚目のところを見ていただきますと、特徴が出ています。右側の方が厚労省の方でおとりになった障害者の雇用実態調査の内容で、左側に同じ質問を会員にぶっつけています。そうすると、大きく違うところは、発達障害のお子さんというのは、2 つ目のところにいきますと、他の仕事をしてみたいというのが 32.2%、知的障害のある方は 15.2%に出ています。それから、もっと仕事ができるように教えて欲しいというところも、発達障害のある方は 27.8%、知的障害の方は 8.4%と大きな差が出ています。ある意味、発達障害の方というのは、意欲というか、前向きな姿勢を見せたり、もっとできるはずだと思っているケースがあります。ただし、現実を見ますと、自分が思っているほど世間の評価はなく、あるいは実力が出せない。あるいは、自分のことがよく分かっていないケースが結構あるというようなこともいえるかと思います。

21 枚目のところにいきます。この発達障害のある人たちの相談相手とか就職に対しての相談のところでもあります。基本的にさっき一番最初に申し上げたとおり、一般の教育過程を辿ることが多いということで、雇用に関しても、福祉のルールに乗ってこないと

ということになります。そのため、就職に際しても、自力で見つけるとか、あるいは親が見つめるとか、広告に載ったので見つけたとか、いわゆる学校の先生から紹介をいただいたり、あるいはハローワークの専門窓口で支援を受けてというようなことではなく、割と自力で就職先を見つけるケースが多い、それしかないというようなことがあります。それから、定着した後の相談相手みたいなところも、実は上司とかということよりも、家族というのが一番多いというふうに出ております。これらの発達障害のある人たちについては今、いわゆる障害福祉のルールに乗っていないということで、家族や周りの人が支えているというのが現状かと思っています。

この就労に関する問題点をまとめますと、通常の教育の終了者が多いということでもあります。かつ、統計的に調べていきますと、高学歴なほど扱いはいいということもあるかも知れませんが、高学歴なほど、あるいは高機能なほど、IQが高いほど実は就労に困難を伴って、在宅をしているようなケースが多いというのが目につきます。それから、本人が障害を自覚していない自己認知不足、あるいは家族も障害受容ができていないというケースも結構あります。それから、支援を受けることに対して抵抗感を示すケースもあって、当初苦労するケースがあるというようなことです。それから、よくあるのは、30代になって、一流企業に就職して、挫折をして、転職を繰り返して、30代になってようやく実は発達障害が背景にあって、自分は苦労しているということに気づいてというケースもあります。

最後の方になりますけれども、一番最後にちょっと一点だけ私の方から要望を申し上げておきたいと思います。24枚目のところです。今回、この障害者自立支援法の検討の中でも同じようなことを申し上げておりますが、発達障害を労働・雇用の分野で障害者と位置づけをして、今回の権利条約の関係でいきますと、合理的配慮や適切な支援の対象に加えることが必要であるということをお願いいたします。障害者の権利条約の第1条のところで、定義されているところを見ますと、発達障害のある人はその対象であることは明白と考えます。それから、発達障害者支援法という法律は国で作った法律であります。この中で、ちゃんと発達障害を「障害」というふうに明記をされています。それから、発達障害に関する支援については、発達障害者支援法の中で国の責務、地方公共団体の責務ということが明文化されておまして、これに基づいて今回のご検討の中でも、発達障害についてもこの権利条約に則った支援が行われるべきだと思っております。それでは、権利条約の関係については、今井さんの方から個別にお話をさせていただきます。

○座長

ありがとうございました。それでは、今井さんお願いします。

○今井委員

このような機会を与えていただきまして、最初にお礼を申し上げたいと思います。この場は本来翻訳問題ではないとは思いますが、ちょっと意見として述べさせていただきます。

1点目は、この法整備をするプロセスに対する要望です。まず翻訳問題です。公定訳

では少なくとも次のところを修正していただけないだろうかということです。

Aです。全体としては、「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。

次にcです。第27条の労働及び雇用の1のa。障害を理由とする差別という言い方がありますが、この理由とするという言い方が曖昧で、理由にしなければいいというふうにもなりかねないので、実態的な差別を禁止するというところで、例えば、障害があることが要因となる差別というように明確にいただけないだろうか。

次にd。それは、第27条、労働及び雇用の1のd。ここでは次の文章の「general云々」に点を打っていますが、これは仮訳では「一般的な」と訳しておられます。ですから、一般的な職業紹介サービス並びに職業訓練云々を利用することを可能とする。何か学校教育の一般教養みたいな一般という意味なんです。ここでいおうとしているのは、一般の人向けのという、つまり一般の人向けのマルマルのようなプログラムを効果的にアクセスすることができるという意味だと思いますから、そのようにしていただければ有り難いと思います。

次のページです。第27条の労働及び雇用の1のhです。ここの仮訳では、括弧内に但し書きの部分を入れておられます。これを原文どおりの順にいただけないか。つまり、仮訳では、適当な政策及び措置、そして、括弧して、積極的な差別是正措置を含めることができると、こういうふうになって、これを通じて雇用促進することという形です。私は、原文と同じように、適当な政策云々を通じて、障害のある人の雇用を促進すること、と一旦終わって、この政策には積極的な差別是正措置を含めることができるということの方が、主たる意味が通じ易いと思います。

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。

それでは、法整備の要望をマル1からマル7まで説明させてください。

先ず、本来この場では無理なのかも知れませんが、障害者基本法の改正です。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。

マル2は、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。

マル3は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。簡単な問題ではないと思います。

マル4は合理的配慮を受ける人とは一体誰なのか。この対象者を明確にする必要があると思います。3点述べています。

a、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。どちらがより易しくて、実効的な方法かということ考えてたらよいと思います。

bは、今、障害者手帳を一つのベースとして援用されていると理解していいんでしょうか。そうされていると思います。ところが、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。生活上は困難ではなくても、社会のところで排除されるということが特に発達障害の方には多いわけですから。

Cです。結局、合理的配慮の対象者問題というのは、権利の対象者問題であるので、重要だと思います。先日、見させていただきましたこの本ですが、この中で、米国 ADA法の2007年の改正案の内容が触れられています。是非、この委員会でも取り上げていただけないだろうか。それは、法がつくられた後、いろんな裁判の結果などを踏まえて、やはり一定の改正をする必要があるという動きが読みとれます。そこでは、本当の意味

で、医学モデルから社会モデルへの転換をしたいという意図が読みとれるように思います。ですから、この委員会でも取り上げていただきたいと思います。93 ページから 100 ページぐらいのところに書いてあります。

マル5は、いわゆる保護雇用との関係です。先ほどもお話しがありました。雇用促進法と福祉的就労の関係です。先ず、今後の法整備によって、従来の福祉的就労の場が狭まることは絶対に避けねばならないと私は考えています。むしろ、従来の福祉的な雇用をこの条約によって再評価すべきなんだろうと思うんです。やっぱり当事者からすれば、そのような福祉的就労の場が提供されてはじめて平等になり、障害のある人がそのもてる労働能力に応じて社会参加することが可能となっています。ですから、彼らはサービスの利用者ではなく、当然の権利として配慮を受けていると私は考えます。従って、個人的見解なんですけれども、利用料金を本人から取るという考えは、私は間違っていると思います。一方、障害者イコール一般職場で働けない人と捉える方々が世間には未だに多いんです。ですから、多くの障害者が福祉的な就労で働くしか選択肢がないというのもまた現実です。結局、答えは福祉的就労でなくても働けるようにする、一般雇用をいかに拡大するかが、解決の道だと思います。

マル6、障害を拒否の理由にさせないための法整備、即ち一般者と同じものが使えるようにということです。現実には、ここでは受け入れられません、責任が持てませんというのが多いんです。分かりやすい例として、これを槍玉に上げようとかそういう意味ではないんです。一般の職業能力開発校で説明します。本人が自分を知ってもらうために、私はアスペルガーですと言ったとします。そうすると、実質的に拒否される例が多いと聞きます。本人は障害者用のメニューを求めているわけではないんです。自分を説明するためにやっている行為なんです。しかし、受け入れ側としては過剰反応してしまうわけです。以上のようなことはどこにでもあります。特に、一般用と障害者用という2つの窓口があるような場合に、障害者という、すぐ向こうですというようにやってしまう。これ自体私は差別だと思います。条約の趣旨に則り、一般者向けのインフラにおいて、障害のあることを理由とする拒否を禁止するための法整備が必要だと考えます。

最後、マル7です。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のではなかろうか。そのように考えております。ありがとうございます。

○座長

ありがとうございました。4つの団体からご説明いただきました。一括してご質問あるいは議論したいと思います。最初に小金澤さんからご質問があった点について、事務局からお願いします。

○事務局

事務局でございます。先ほどのご質問についてですが、資料5の2ページ目で申し上げれば、この特開金は精神障害者の方も対象になります。マル1と同様で、改正後というか、本年度予算からは90万円ということで、マル1の対象になるということでございます。

○座長

いいですか。それでは、ご質問、ご意見がございましたらお願いします。

○小金澤氏

私は特例子会社の知的障害の方を見学に行ったことがあるんですけども、その担当の社員の方から聞いたのですが、就職させるよりも就職してからの仕事を含めた人間関係とかが大事です。どのような職場であったとしても、やはり就職した後にその人の障害に適したフォローアップをすることによって定着します。かつ本人の趣味であったり、楽しみであったり、そういうところにお金をとということでもあります。もちろん入り口も大事ですけども、就職した後が大事です。大企業であれ中小企業であれ、多少の負担は覚悟の上で障害者を雇うというような雰囲気といいますか、そのような気分といいますか、そういうものがとても大事です。私も精神障害者ですけども、オープンにした場合もありますし、クローズにした場合もありますが、やはり職場の中で自分を分かってくれるかどうかです。その中に先ほど誰かおっしゃいましたけれども、自分の中に障害者があるんですね。障害だけを分かってくださいではなくて、自分を分かってくださいというような点が、非常に、毎日朝の9時から夕方5時まで気分良く働けるかどうか。厳しい環境の中でビクビクしながら働いているのと全然違ってくるので、私は特に就職した後のフォローアップを皆さんにお願いしたいと思います。以上です。

○座長

他にいかがですか。

○松井委員

大久保委員と今井委員の方から福祉的就労について意見が出ておりますけれども、ニ

ュアンスが少し違うのではないかと思うんですね。今井委員の方は、基本的には福祉的就労は一般雇用を増やすことによって極めて小さくなっていく。あるいはゼロになるかも知れない。というような考え方のように聞きましたけれども、大久保委員の方は、基本的にはそれはなくなるものではなくて、やはりある程度それはきちんと位置づけて、然るべき賃金も確保できるような仕組みにしなければならない。そういうご意見でしょうか。

○大久保委員

理想的には福祉的就労という形ではなく、一般就労、一般企業というのがあるでしょう。ただ、それこそ所得保障の関係とか、賃金保障という仕組みの問題もあるとは思いますが、働くということを考えて時に、いわゆる企業就労をもって働くという言い方ができるのかどうか。つまり、働くという行為というか行動というか、そういうことによって社会経済活動に参加していく、社会に参加していく。あるいは、自分を客体化していく。それも1つの自己実現になるかも知れません。そういうことを含めた時に、企業就労というふうなところだけに価値を置いていくというのはどうかと思います。つまり、障害のどんなに重い人たちも、自分のいわゆる働いた成果というか、それが1つは生産的活動ということになれば、工賃ということになるのでしょうかけれども、もうちょっと広く考えた場合に、自分が働く、活動する、そういう中で、結果として工賃には直接的には高く結びつかないにしても、そういった場面が用意されてもいいのではないかと思うんですね。先ほど言いましたけれども、福祉的就労というのは実際どこまでを概念として考えたらいいかといった時に、今までは授産施設とか、そういった場面においてだけ賃金ということが考えられてきた。更生施設に入ると賃金という概念はなかったんですね。しかし、今回の自立支援法では、生活介護であっても、生産活動に参加すれば、賃金を支払うという形になっているわけですね。そういうことも全体として考えた時に、いわゆる単純には保護雇用というか、それをスウェーデン、イギリスは既にそういうのをなくす方向のようですねけれども、実態としてはどうなのかなということはあると思います。理想はそうかも知れないけれども、やはりその辺のところも注目していいのではないかという感じもしたわけです。

○座長

今井さん、どうぞ。

○今井委員

先ず、時間軸をどう考えるかだと私は思います。それは50年先、60年先のことを言えば、福祉的就労という矛盾した言葉はもしかしたら消えるかも知れないと思っています。当面大事なことは、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。

○座長

松井委員、よろしいですか。

○松井委員

もう 1 つよろしいですか。大久保委員がいわゆる就労継続支援事業の A 型のことを言及されていますね。A 型はいわゆる二重性があるというか、雇用契約がありながら利用者契約もしなければならぬ。だから、そこはポイントとしては、その部分は少なくとも雇用の中にきちんと含めて、分離して統合すべきという考え方でいらっしゃるわけですか。

○大久保委員

はい。それの方が望ましいと思っています。今の中では雇用施策の方でやった方がすっきりするのではないかという感じをもっています。

○座長

他にいかがですか。どうぞ。

○今井委員

先ほど小金澤さんからもお話しがありました。実は、今みたいに福祉的就労であるとか雇用率制度ができる前の昭和 40 年代から障害者雇用をやっていた会社はそう多くはないんですけど、あります。実は、この会社の方たちが一般社員と一緒に働かせようということ、もう昭和 40 年代からずうっとやっているんです。私の知っているある会社でも 220 名中 60 数名が障害者です。それで、今のままいくと、そういうところの経営者は何か日が当たらない。せっかく長くこのことをやって、権利条約から考えると、本当によくやっていると思うんだけど、そういうところこそ何か経営者のモチベーションが上がるような後押しも要るのではないかと思っています。

○座長

それは何か表彰するとか、そういうことですか。

○今井委員

いいえ。どうですかね。経営者はだんだんくたびれてきて、要は最低を守った方が結局いいのかなと、そうなると思うんですね。だから、長く続けたことが、金銭的にも何か、単なる表彰では難しいでしょうけど、どういう形がいいかもちょっと研究が必要だと思います。

○座長

何かありますか。どうぞ。

○障害者雇用対策課長

重度障害者を特に多く雇っている企業は、雇用率制度ができる前、あるいはできた以降でも、かなり数がございます。そういう企業はある意味、保護雇用的な色彩としてそういうものができないかということで、長年厚生労働省としても支援してきたという経緯がございます。最近ですと、特例子会社で、例えば、トヨタが特例子会社をつくりました。大企業が特例子会社をつくったという点が注目されておりますけれども、私どもとしても、特に重度障害者を多数雇用している企業に対しては、ある企業を1つ作るぐらいの、最高で4億円ぐらい出しているような助成金制度があります。それは設備の更新についても使えますし、そういう様々な支援機器を導入するに当たっての助成金的なものはかなりやっています。もう1つは、障害者の雇用納付金制度の中で300人以上の企業についてはもちろんですけれども、中小企業であっても、300人に達しない企業であっても報奨金という形で、その企業規模ですと納付金の対象にはなりませんけれども、1人当たり月21,000円をお支払いするというような形で、多く雇えば、そういうようなメリットも出るような形のものもやっております。もちろん、全体に表彰という意味では、そういう障害者を熱心に雇っていただいている企業は、おそらく大体は私どもの大臣の表彰等々させていただいているだろうと思っておりますし、そこに働く障害者についても、そういう表彰をするという制度もあります。そういうものを組み合わせながら、私どもとしては大企業における特例子会社のような形での雇用、あるいは企業本体での多くの障害者を雇用していただくということも奨励しているところでございますけれども、そういう中堅規模の企業で長く働いている、実際に私が伺った会社でも、金属40年というような方にもお目にかかったことがございます。そういう中において、同じ仕事というわけではなく、少しずつ仕事を変えながらということもありますけれども、その企業の中で定着しているという点、そういった面にも十分配慮しながらいろんな施策を考えていく必要があると思っております。

○座長

今井さんが考えておられるのは、多分、今これだけのコストがかかっているから、そのコストの一部を補填してあげて、サポートしようという、そういうことではないんですよね。

○今井委員

はい。今妙案があって言っているわけではないので、ただ、今の施策はほとんど新しく採る人たちに対する施策が多い。それは裾野を拡大するという意味で本当に大事だと思っております。ただ、先ほどあったように継続させていく。例えばA君ならA君を長く勤めさせたということの評価することは必要だなということです。そうしないと、非常に悪く言って申し訳ないんですけれども、特例子会社をつくって、法定雇用率だけを満足させようと思ったら、早く辞めようが、人数だけ確保すればいい。そして、結構きつい仕事を与えて、そして、できない人を辞めさせていく。「障害者はたくさんいるので、あなたが働けなくても、いくらでもいますから」ということをはっきり言う人もいますですよ。特例子会社で。それは、やっぱり本来の条約の趣旨でいっていることとは違う

と思うんですね。つまり、マスをどう雇うかだけではなくて、一人ひとりに対して配慮するということをいっているわけですから、そのところを、そして具体的に継続という形で評価されてくるというふうにするので、そこがうまくできないのかなというのが、悩みでもあるのですが。

○座長

はい、どうぞ。

○大久保委員

今のお話しと関連するのですけれども、知的障害の分野において最も重要なのは職場定着です。ですから、雇い入れる部分については様々な仕組みで一生懸命支援してやっていく。ですから、委託訓練とトライアル雇用だとか、いろんな仕組みがあると思うのです。けれども、その後そのままずっといった時に、どういうサポート体制があるだろうかという、北海道の「三丁目食堂」事件ではないですけれども、言葉として悪いですけれども、就職すると一丁上がりみたいな感じがあるんですね。そうすると、問題は就職後なんですね。知的障害のある方などについては、おそらく生活全般、いわゆる家と職場の行き帰りの問題とか、そういうことも含めた支援体制をしっかりとしないと、本当に誰も知らないうちに、「三丁目食堂」事件みたいなことになってくると思うんですね。就業・生活支援センターも実際に増やしていただいていますけれども、勤めた人たちをずっとフォローしていく仕組みかという、一応の期限がありますね。そうでないと、どんどん対象者が増えていってしまうわけですから。ですから、そういった相談支援体制も含めて、そういった仕組みがしっかりとないと、やはり離職していく。つまり、就職はしたけれど、就職率の数字だけは上がっていくと思うんですけれども、ある意味で数字だけを追うみたいな世界になっていく。実態としてどうなのかということになって、これは非常に心配な部分です。

○座長

どうぞ。

○今井委員

今おっしゃったことと繋げると、就職させる時は就職させるプロがやるんだけれども、定着の主な仕事は雇用側だと思うんです。その職場で何か困ったことが起きた時に、1年前に就職の世話をした人が来て、どうしたのこうしたのと聞いても、それはもうかなり手遅れの時です。ですから、うまく長く継続して障害者雇用をやっているようなところは、よくノウハウを知っていて、A君、B君、C君に対してきちっと日々の中でやっていける、合理的調整ができる能力をもっておられる。つまり、ナチュラルサポーターと呼んでいいんでしょうか。それを育成することが大事だと思います。「遠い専門家よりも身近な理解者」というのが定着のキーワードだと思います。それを施策の中にどう入れ込むかというのは、ちょっと工夫が要るかと思うんですけど。

○座長

どうぞ。

○小金澤氏

私の知っている会社なんですけれども、中小企業ですから多分人数は少ないと思いますけれども、精神障害者当事者1人を先ず雇ったんですね。その彼がリーダーとなって、できる仕事を探して、次の精神障害者を雇用する。そして、1年間経ったら何と本人を入れて8名雇いました。要するに、リーダーというか、そういう立場で仕事をしているようなことをさせてくれる会社ですね。今のお話のように、今度は精神障害者が精神障害者を雇用するんですよ。雇用することが仕事になっていくんですよ。そういうケースもある。それは社長さんがその障害に理解があったということが発端です。賃金的にはどうかと聞いたら、まあまあということでした。具体的な金額は言いませんでしたけれども、本人は今30代ちょっとですが、まあまあだと言うっているぐらいですから、きっと一人前に生活できる給料はもらっているんだと思います。ですから、健常者でなければそういったアドバイスができないというのではなくて、当事者の中でもそういう採用があればできるんだということを、私の立場から強調させていただきたいと思いません。以上です。

○座長

今、今井さんのおっしゃられた、あるいは小金澤さんが言われたような、何というか、調整上手というか、そういうような仕掛けが社内の中で、文化でもいいし、ノウハウでも何でもいいですけど、そういった形ができていないと、合理的配慮がされていないということですか。そこはどうなりますか。

○今井委員

定着・継続の議論ですよ。定着と継続を主に担うのは、職場の外の専門支援者というよりも、職場のすぐそこに、その場にいる人だと私は思うということを申し上げたのです。

○座長

その時に、合理的な配慮というのは、例えば、こういう働きやすい椅子を用意しましたとか、機械を用意しましたとかということがあろうでしょうけれども、今おっしゃられたのは、もう少しソフトな職場のノウハウとか文化とか、そういうことですよ。それも合理的配慮の中に入れるべきだというふうにお考えなのかなと思ってちょっと聞いていたんですけど。

○今井委員

その通りです。それは、発達障害とか精神障害系の人を念頭に置いているので、当事者が悩むこと、ぶつかることは、まさに人間関係のところではぶつかります。なので、日常的に間に入れる人が翻訳し直すというようなことがどうしても要るわけです。その人

の役割には大きく2つあって、一つは、仕事の指示の仕方とか、複数の仕事が同時にできないでパニック状態になったような時に、合理的調整することです。もう1つの重要な役割は、職場で差別から当事者を守る役目です。その人たちは現にそれを担っているんです。この2つが身近なサポーターの重要な役割として存在していると思います。

○座長

はい、どうぞ。

○花井委員

私は前回欠席いたしましたでしたが、資料は読ませていただきました。そこで、手をつなぐ育成会の大久保さんにお伺いしたいのですが、雇用割当制度は、積極的差別是正措置として考えられると書かれておりますが、前回の障害者のヒアリングで、障害種別に雇用率の目標値を設定してはどうかという意見がいくつか出ていましたが、それについてはどのように考えますか。

○大久保委員

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%としないか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が、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。

○座長

どうぞ。

○松井委員

さっきのことにも関連するんですけども、新しい施策を見ると、いわゆる障害別種別というか、例えば発達障害であるとか、特定の障害グループに対する支援策という形でできております。この権利条約でいっているのは全ての障害者というか、そういう意味では、さっきも今井さんがおっしゃったように、企業においても発達障害だけでなく、あらゆる障害に対応できるようなナチュラルサポートができる、そういう従業員が養成される必要があるという。ですから、そういう意味では、非常に矛盾するんですけども、片や特定のサポートが必要であるというのと、さっき山岡さんがおっしゃったように、総合的な対応というか、あらゆる障害に対応したものというように、だから、団体としてはそういう個別に、特にこれまで対応が遅れてきたから、発達障害を専門に何とかやってくれということをお願いされるのか。あるいは、もうそれは必ずしも問わない。あらゆる障害をもった人たちがきちんと職場の中に統合されるような形のサポート

があればいいというようなことではあると思います。ただ、そうすると、見えない。具体的に何をやってきていますかということになりかねない要素があつて、そこはなかなか難しいと思います。そこをどう調整していくのかということと、それから、さっき今井さんがおっしゃったことで、できるだけ特別の場をつくるのではなくて、一般の施策の中で、例えば一般の訓練の場の中で、あるいは一般の教育の中で、できるだけ対応していくということに、より重点を置くということが望ましいとは思いますが、それはさっきのこととある意味では矛盾することがあるわけですね。だから、そこも含めてどう今後施策の中で重点をどちらに置いてやっていくのかということも、権利条約の議論ではテーマになると思います。

○座長

はい、どうぞ。

○山岡氏

今、例えば ICF の考え方とか、障害者自立支援法の考え方とか、教育分野でいくと、特別支援教育とか、基本的にはノンカテゴリーで対象をつくっていくという考え方にだんだんなっていると思います。世界的にもそういう流れになっていると思います。もちろん障害種別の専門性につきましては、きちんと担保されなければいけないと思っております。ただ、基本的には個に対する支援ということになるので、個々の一人ひとりのニーズとか特性に基づいて支援をするんだというふうな考え方になっていくべきだと思うんです。ですから、ケアマネジメントの世界になるのかも知れませんが、その中で、例えば、知的障害と盲とか聾の世界でケアすべきことというのはもちろん違うわけですから、ここはもちろん専門性はきちんと確保しながらなんですが、ただ、同じ盲の方の中にも例えば発達障害をおもちの方もいらっしゃいます。そうすると、教え方も違えば、ケアの仕方も違うわけなので、基本的にはお一人ひとりに個別の支援計画なりできちんとケアをして、マネジメントをしてやっていくというのが大事だと思いますので、そのところはあまり矛盾はしていないと私は思っています。

○座長

他にいかがでしょうか。どうぞ。

○今井委員

他の方のご意見を伺いたいんですが、ある企業で障害者として、雇用率カウントをされている障害者と、雇用率カウントされていない障害者が雇用されていた時に、当然ながら合理的配慮は両方ともその権利をもつ、配慮の対象の権利をもつべきと思うのですが、それは自然のまま、今のままでそうなるのかどうかというのが、ちょっと私には疑問で、分かりません。

○座長

自然のままというのが、私にはよく分かりません。

○今井委員

今の法体系の中で自然にということですか。（どの現行法で差別から守られるか）

○障害者雇用対策課長

現在の法体系では、障害者雇用促進法の中で雇用率制度が1つ中核の部分をおめるわけですが、先ほどの予算の中でご説明したような助成金の制度というものがあります。ただ、一番根幹となる職業リハビリテーションの部分がどういふ形で支援を申し上げるかといういふ形での対応というの、ある意味、ノンカテゴリーで今はいろいろな方に、雇用率の対象となっている方以外についても、発達障害の方についてもそうですし、あるいは、場合によっては、難病の方についても入ってきます。雇用率の率のいふ形で企業に義務づける部分については、なかなかそこまでいっていない部分がございますけれども、その発想としての職業リハビリテーションという考え方にお立てば、そこは種別にお応じた形で何かあるといういふ形の法体系には現状ではなっておりません。だからといって、直ちに今井さんのご質問がどちらかという結論になるわけではないわけですが、現行法の考え方というものは、雇用率を中心とした義務づけにしている部分と、それ以外の方に対するサービスといういふ形で、考え方がかなり違ふ部分もありますが、できる部分をかなり広くカバーしているという枠組みになっているということでございます。

○座長

どうでしょうか。はい、どうぞ。

○今井委員

付け加えますと、心臓が悪くて障害者手帳を持っている人でも、就職の時にはそれを言わないというの、その方が得だからそうやっているわけで、合理的配慮が行われれば、むしろ言ってもらった方が、雇用側は助かるわけですね。でも、そこは簡単に言うわけにはいかないの、そこは是非何か考えないといけない。もっと障害をオープンにできる環境をつくっていくというのが必要だと思っております。

○座長

そこは今井さんの言葉で言うと、合理的調整力がないと、そんなことは言えない。

○小金澤氏

精神に関しては、要するに隠すということが、就職の時には多かったですね。いわゆるカミングアウト、「自分がこういう病気なんです。でもこういう仕事ができるんです。」と言って採ってもらえるのが、今のお話しの中の精神に限ってはそういう現状があります。もう1点は、要するに、就職したいなと思えるような教育を、どこで誰が何時行うかです。実は私、目黒の支援センターで月に1度ピア講座という講座をもっているんですけど、ここでテーマを変えて、明るいいろいろな話をしていきまして、さっきお話

しした就職したという8人のリーダーも私の生徒たちなんですが、やはり作業所は作業所、センターはセンターで、そういう場を設定すると、モチベーションが上がってきて、ではどうやっていったらいいのか、ではどうやって仕事をしたらいいのか、というふうになってくるんですね。そういった面でも、これから就労に向けての教育という観点でもやはり予算も必要でしょうし、人材も必要になってくるのではないかと私は考えております。

○座長

ありがとうございました。それでは、もう少し時間がありますので、どうぞ。

○森委員

日身連の森でございますが、1つだけお聞きしたいと思っておりますが、合理的配慮という新しい制度が入ってくるわけですから、その中の1つとしては、人的配置ということがあって、今出たことはそういうことだと思います。そこで、今ジョブコーチ制度があるわけですがけれども、この合理的配慮の問題が相当強くクローズアップされてくると、現在のジョブコーチ制度は維持できるかなということ、どういう形になるのかなということがあります。もしお聞かせいただければお願いしたいと思っております。

○座長

どうですか。難しい質問ですね。

○事務局

事務局でございますが、それは直ちに両立し得ないということではなくて、やはり企業の方で、例えば合理的配慮として一定求められるレベルがあると思います。ただ、もちろんその企業だけで全部できればいいんでしょうけれども、ジョブコーチのようにある程度専門的なサポートというか、技術が必要な場合に、それを行政的なサービスで使えれば、結果として、企業にとっての合理的配慮が、企業としての手間がものすごく負担が高くならなくても、行政のサポートを加えると、足して配慮ができるというようなことも別にあっていいわけで、それは直ちに排除されるということではないと思います。

○森委員

いいですか。僕がお話ししてもらいたかったなと思っておりますのは、やはり、おそらく合理的配慮の基準というものをつくらなければ、これは問題は解決しないだろうということです。もう1つは、実は先ほど言われたことにもありますように、障害にもいろいろありますね。身体障害者の中身もいろいろあります。精神障害者の人も来る。知的障害者の人も来るという形で、1人の人がそういう専門的な配慮ができるというのは、ちょっと私自身も考えられないなということがあって、先ほどそういう人的配置の問題は相当難しいのではないかという気持ちでご説明させていただいたわけです。以上です。

○座長

どうぞ。

○今井委員

結局成功しているのを見ると、そのジョブコーチがナチュラルサポーターをつくったかどうかです。つまり、手を離れれば、直接支援はなかなかできにくくなるわけですね。ですから、ナチュラルさぽーたーをがいれば今のジョブコーチで私は可能だと思っています。それから、今おっしゃった意見に関係するんですが、ジョブコーチはあらゆる障害について知らなければいけないのではないかということですが、実は、そんなことはなくて、Aさんのことを知ればいいんです。Aさんがあらゆる障害をもっているわけではないのです。発達障害であっても、何が不得手なのかというのは、ある程度つきあえばすぐ分かりますので、そのことだけをナチュラルサポーターに伝達すればいいわけです。ですから、現実に成功している例を見ると、そんなにもものすごく高度な専門性ということではないんだろうと私は思います。ただ、ナチュラルサポーターについていえば、成功している例は、発達障害でいえば、生活面で1人、彼女の場合もあれば、奥さんである場合もある。職場に1人。合計2人です。すると、1,000人の発達障害の人がいれば、2,000人のナチュラルサポーターがいる。でも、実際にそういう方はものすごく専門的に知っているわけではない。そのA君とかBさんのその特徴をしっかりと押さえて、そして理解者になって、時には守り、時にはサポートしてやっている。ということが成り立てば、私はうまくいくと思います。

○座長

どうぞ。

○山岡氏

今、厚生労働省の方で障害者自立支援法の見直しが今年の5月から12月まで行われている中で、その前に作業部会みたいなところで障害児支援に関する検討会というのがあるって、そこで出たことが1つと、それから、8月に発達障害者支援に関する検討会というのが行われて、そこでの報告書が8月29日に出ています。そこで共通している考え方ののですが、雇用の世界に置き換えてみますと、個々の例えば事業所だとか企業とかに専門家を配置することはちょっと無理でありますので、地域毎の拠点に、例えば就業・生活支援センター等ですが、心理士とか、作業療法士とかジョブコーチ等の、いろんな専門家を配置しておく。個々の事業所には、例えばサービス管理責任者なのか、あるいはコーディネータなのか、名前はちょっと分かりませんが、ある一定規模のところには置いていただいて、初期の対応はしていただくんです。地域毎に専門家を配置しておいて、何かあれば出向いて事業所なりを支援をするような仕組みをつくらないと、おそらくその個々の対応はできても、専門的に対応しなければいけない時にはちょっと無理になるだろうというようなことであります。そういうような仕組みを障害児支援や発達障害者支援法の分野ではつくりたいと提言されております。雇用の分野においても、そういう仕組みがあれば、何か各事業所なり企業なりで、個々に専門性を担保しなくても対応できるのではないかと思います。以上です。

○森委員

合理的配慮をやらないと差別になるということになりますよね。そうすると、相当プレッシャーがかかるということと、今のお話でも分かるとおり、ジョブコーチというものが、会社そのものがやるものもあるだろうけれども、そうではなくて、やはり役所の方からいろんなサポートをしていくというシステムだと思います。そうすると、合理的配慮なのか、そうでないのかという、その基準がまた出てくると同時に、合理的配慮をしているかしていないかという争いが出てくるわけですね。そうすると、その挙証責任を誰がやるのかということがあって、おそらく会社の方にもっていかれるのだと思います。そうすると、「いや、行政がちっともやってくれないからこうなってしまうんだ」という議論が出てくると、非常にこんがらかってくるなという形で、最初の場面のことを一応考えていかなければ、ちょっといけないのではないのかなと、そういう思いです。以上です。

○座長

そろそろ時間がまいったんですが、他にございますか。どうぞ。

○山岡氏

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るって、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。

○座長

それでは、まだご意見があると思いますが、時間ですので、今日はこの辺にさせていただきます。それで、次回の議事日程について、先ず事務局からご説明いただけますか。

○事務局

事務局でございます。次回、第6回は本日に続いて障害者関係団体からのヒアリングを予定しております。今回は、日本障害者協議会(JD)、あるいは障害者国際ショナル日本会議(DPI 日本会議)等からのヒアリングを行うべく調整中でございます。次回の日程及び場所については未定でございますが、11月上旬で調整をしようかなと考えております。速やかに確定の上、後日改めてご連絡をいたします。

○座長

よろしいですね。では、最後に毎回のことですが、議事録ですが、公開ということでよろしいですね。では、公開ということにさせていただきます。それでは、これをもちまして今日の研究会を終了いたします。ありがとうございました。

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6回）議事録

- 1 日時 平成20年11月7日（金）13：30～15：30
- 2 場所 厚生労働省職業安定局第1会議室（合同庁舎5号館14階）
- 3 議題
 - (1) 障害者関係団体からのヒアリング
 - ・日本障害者協議会常務理事 藤井克徳氏
 - ・特定非営利活動法人DPI日本会議条約担当常任委員 東俊裕氏
 - ・全国社会就労センター協議会会長 星野泰啓氏
- 4 資料
 - 1-1 障害者の労働・雇用における合理的配慮・差別禁止の実質化に向けて（藤井常務理事提出資料）
 - 1-2 障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約（第159号）（藤井常務理事提出資料）
 - 1-3 職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する勧告（第168号）（藤井常務理事提出資料）
 - 1-4 保護雇用資料（藤井常務理事提出資料）
 - 2-1 「わが国における『合理的配慮』のあり方について（論点整理）」に対する意見（東条約担当常任委員提出資料）
 - 2-2 韓国差別禁止法並びに同施行令（抜粋）（東条約担当常任委員提出資料）
 - 3 「障害のある人びとの働く場の確保のために」（星野会長提出資料）

○座長

それでは定刻になりましたので、第6回の労働・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を開催いたします。本日は、前回に続きまして、障害者関係団体からのヒアリングを行います。今回は3人の方にご出席いただいておりますので、ご紹介申し上げます。

まず、日本障害者協議会常務理事の藤井克徳さんです。次は、障害者国際日本会議条約担当の常任委員、弁護士の東俊裕さんです。最後が、全国社会就労センター協議会会長の星野泰啓さんです。

○星野

よろしくお願ひします。実は今日、セルフ協設立当初から障害のある方々の権利についてずっと追求し続けてこられた、制度・政策担当副会長の鈴木さんに都合をつけていただけたものですから、セルフ協からの意見を一緒に出していただきます。よろしくお願ひいたします。

○座長

それでは、本日の議事に入ります。今日は今ご紹介いたしました3つの団体からご意見を伺います。順番ですが、最初、日本障害者協議会の藤井さんからお話をいただいて、その次は障害者インターナショナル日本会議の東さんから、最後に全国社会就労センター協議会の星野さんからお話を伺いたいと思います。それぞれ10分から20分ぐらいでお話をいただいて、最後に一括して質疑・意見交換をしたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。それでは、まず日本障害者協議会の藤井さんからご説明をお願いいたします。

○藤井氏

日本障害者協議会の藤井でございます。私の方からは、資料が3つあります。ILO159号、それから168号、それから保護雇用研究会の資料集の目次だけ抜粋したものです。まずは、権利条約が採択されて、来月で丸2年です。この間の省庁の動きを見ますと、このような形で権利条約に関して検討会をもっていますのは、雇用対策を中心とした厚労省だけの感じがします。大変敬意を表します。と同時に、権利条約の中でこの労働分野というのは非常に大事な部分でありまして、この部分の行方ということは、障害者の社会参加にとって本当に大きな影響を持ちますので、ここでの検討会での成り行きを注目しております。私は、このテーマにありますように、特にこの合理的配慮、それから差別の撤廃ということが、実質化に向けてどうあるべきかということをお話しようと思います。私は日本障害者協議会と同時に、障害をもった人々の作業所問題にも関与してきたものですから、今日は就労全体という視点から少し意見を述べようと思っております。

まず、この合理的配慮及び差別をなくしていくという観点で考えた場合、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。時間がないので、詳しくは述べませんが、次に入っていきたいと思っております。

まず、現状の認識です。この現状認識を誤ってしまいますと、やはり問題意識も変わってしまいますので、現状がどうかということ、そこでの問題意識を極凝縮的にここに書いておきました。障害者の就労に関する現状につきましては、いわゆる二元政策体系

になっているということです。つまり、雇用という政策と、それから、括弧付きでございませぬけれども、福祉的就労という施策であります。これらに関しましては、これまでの様々な発展の経過はあるにしましても、やはり大きくは法定雇用率そのものの設定の低さと同時に、こういう低い雇用率についても法制定以来1回も達していないという問題、しかも企業規模が大きいほど未達成企業が多いという問題等、これらは枚挙にいとまがありません。一方で、福祉的就労に関しては、大変低い低賃で、そして非流動的な状況に置かれているという問題があるように、こちらもやはり様々な問題点が内在しているということでもあります。

この問題点の中身を見ていきますと、ここに3つ挙げておきました。1つは、繰り返しになりますが、やはり雇用施策と福祉施策といわれてきた二元政策体系の固定化ということになっているということでもあります。2つ目は、やはり雇用の問題であります。この全体の雇用政策のポイントが、どうも個に着目していない。個というのは障害当事者あるいは障害労働者ですが、この個に着目しているのではなくて、どうしても雇用促進法の限界から、事業主あるいは企業の観点から講じられているという点があると思います。それから、福祉的就労は、これは労働法規の全く対象外で、労働法令からの除外になっているという問題です。こういう点が問題点として凝縮していれば、あるのだろうと思います。これは関係しております。

問題の背景ですが、これはここにいる方々の多くが、官公庁の方も、また民間の NGO も含めて、やはり縦割り行政の問題点はやはり挙げざるを得ません。2001年1月6日に中央省庁の再編で統廃合がありました。私たちが特に注目したのは、旧厚生省と旧労働省の統合ということでした。ここで如何に統合効果が現れるのかということ。つまり、施策の連携ができていくのだろうかということについては、大変注目していました。しかし、結果的には、その縦割り行政の弊害というのは今なおやはり強く残っています。様々なことで工夫はされていますけれども、本質はどうも変わっていません。2つ目は、この間、様々な国際的なこの分野での潮流、実践面、あるいは研究面、政策面での発展の経過があるにも拘わらず、ややこの流れということを経視していただけないかということでもあります。さらには、障害観の不十分さです。特に職業障害・労働障害というもの、身体障害者福祉法や知的障害者福祉法、精神保健福祉法の、ここでいう障害とは、これがある面ではきちんと峻別されていないという問題です。例えば、よくありますように、ポリオという障害、あるいは二分脊椎という障害なんかで、上肢障害はないけれども、しかしそれが下肢障害で、これが1種1級イコール労働政策上もそういう視点で対応される。一方で、全く手の巧緻性がない脳性マヒで、歩行できるだけで3級。そういう点で、労働障害はありながら、身体障害者福祉法での呼称の程度に立脚している。こういう点で、障害観も旧態依然として変わっていないという問題があります。さらには、先ほど私は個に着目しないということを言いましたが、どうもその辺では、やはり経済界のそういうふうなプレッシャーもあるのではなからうか。この法定雇用率問題は、日本は低いとか、守られていないとかという中で、やはりよく出てくるのは、国際競争力という中で、そこまで障害をもった人たちのことはなかなかカバーしにくいんだということがあって、この辺での社会的責任は、企業を含めてどうなのかということがあります。それから、こういう障害者雇用政策、障害者の就労政策の生成過程にお

ける致命的な欠陥がやはりなくはないのではないかと。つまり、当事者の意見の反映がどうなっているのかということも含めて、こういうことがあるのではないかと思います。雑駁ですが、こんなことがあるだろうと考えています。

問題は、やはりこの先どうしていくのかというのがポイントであります。私どもは基本的にはこの二元政策体系の解消ということを声高に言いたいわけです。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。当然、重ければ重いほど、福祉、場合によったら、定期通院だとか、人工透析とか、こういう医療も一部関与していきながら、重くなればなるほど福祉の部分が厚くなっていく。さらにもっと寝たきりの状況とか、遷延性の意識障害だとか、あるいは本当に強度・高度障害等で、どう考えてもご本人の状態から見て、全部福祉でということもあり得ると思うのです。一方で、福祉的なものは何も要らない。雇用だけでという方もいるでしょう。それはそれで確かにいるでしょうけれども、しかし、基本的にはこうして雇用ということが重い障害者にも関与していくということがポイントではないかと思います。今日私が主張したかったことは、この対角線モデルにどういくのかということに尽きると思うのです。

さて、そのためにはまさに合理的配慮をどういうふうに考えていくのかということになっていくと思います。まず、この合理的配慮ということをごんない人々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。

さて、この合理的配慮という中身なんです、この場でも多くの検討がされましたように、ヨーロッパの国々では既に様々な試みが展開されています。先ほどの対角線モデルに注目していただいて、要するに重い障害者に対して先ほど福祉や医療と言ったんですが、この部分こそが合理的配慮の 1 つのヒントだろうと思います。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あり、さらに、2 つ目には、人的な支援ということ。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。

今日、私の目の前にパソコンがあります。私は全く目が見えません。そうしますと、お手元のレジメと同じものがこの中に入っているわけです。そして、こういう労働補助具があったら、できるわけです。目が見えないというのは、情報障害と移動障害なわけです。少なくとも移動障害に関しては相当クリアするということです。こういったものがどれぐらい手当されているかという問題があります。

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。(※提出レジメにミスプリントあり。用件→要検討)

そして、やはり国際的な視点ということについては、皆さん方のこの研究会では重視して欲しいと思うのです。特に ILO では大変優れた方向性を半世紀以上前から出しております。日本も批准した 159 号条約、これはお分かりですね。1992 年です。ILO159 号条約の批准に関して、この時の国会論議は確か 25、6 回しています。当時の国会議事録を見ますと、2 回にわたって賃金補填に関しては、検討ということをして 2 回おっしゃっています。こんなことを考えてみた場合、こういう批准時での国会論議も含めて、もちろん ILO159 号条約を後で見ていただきたいと思います。それから、159 号条約を補填する 168 号勧告、それからその前の 99 号ですね。昨今では、リーセントワークですね。ここと障害者の働く権利保障ということで、日本語版も出ています。これは去年の 12 月 3 日、国際障害者デーに ILO がわざわざこうした論文を作成したということで、リーセントという、本当に生き甲斐だとか、品格ある労働とでもいうんでしょうかね。ILO が結成以来ずっと探求してきたこのことを障害分野にも考えていこうということで出したものです。あるいは、EU 指令なんかも参考になります。

こういったことを踏まえていけば、自ずと 1 つの答え、進むべき道というのは見えてくるのではないかと思います。

最後に、では当面どうするかという問題になってきます。4 つ挙げておきました。1 つは、批准が既に各国で行われています。日本もこの批准ということを近い将来考えていく必要があります。ただ、私たちは、批准はあくまでも手段であって、目的はこの国の障害分野の国内法制をやはり高い位置に持ち上げていくことです。その批准を目的としなければならないですね。従って、形式批准はもうたくさんです。やはり、実質批准という点でいうと、これは相当にここは考えていただきたい。お分かりのように、条約というのは、まずは訳語をどうするかという問題がありますが、まだ仮約段階です。では、正訳でどうするのか。2 つ目は解釈です。3 つ目は現行法とこの国際条約との比較、そして、改善、課題ということです。こういう点からもう 1 度労働・雇用の状況をやはり把握をすべきです。それから、障害者基本法の定時改正が来年 6 月に迫っています。議員立法とはいっても、年内にも政府から案を出してきます。この時に、第 2 条の障害者

の定義をどうするのか。それから、第3条等を含めて合理的配慮をどう位置づけるのか。あるいは差別禁止という条項ですが、これを条項なのか単独立法の方向を示すのかということ。これは、お分かりのように、即、基本法というのは全部被ってきます。この行方には相当意識もし、また注文もつけるべきだろうと思っています。つまり、ここで方向がロックされると、今後制約を受けます。こういう点で、本当に障害概念規定の中に、障害というのは環境との相互作用ということをちゃんと入れられるんだろうかということを含めて規定するのか。もう二重定義はたくさんです。基本法はこういつている。でも、実定法はこうだなんてことでは、どうも格好がつかない。そして、これは研究、検討ですが、こういった体制についてもやはり本当に、もちろんこうした場も立派だと思ってくれるけれども、合理的配慮をこういった幅広い視点から考えていく必要があります。さっきも言いましたように、本当に重い障害者に雇用行政も関与するとなると、当然この厚労省の5階フロアとの関係をどうしていくのかということも含めて、あるいはNGOにあっても、今までは雇用分野とは違ったけれども労働に関与した分野、今日もセルフ協が来ていますけれども、そういうところ等も含めて、やはり研究あるいは政策の検討体制自体について、やはり検討が必要だろうと思います。

最後に、そもそも統合効果をなかなか発揮できていないですね。行政組織機構自体もやはりどうしていくのか。例えば、障害者支援局などという局が可能かどうかということも含めて、これは労働問題だけではありませんけれども、やはり労働・雇用と福祉という観点からも、やはりその在り方については検討に着手してもいいのかなと考えています。以上、時間も参りましたので、この辺で私の提言を終わります。

○座長

ありがとうございました。それでは、はいどうぞ。

○藤井氏

実はこの資料集の中で、ILO159号は皆さん方も多分よく読まれていると思います。168号勧告がここにありますが、もう1つ、保護雇用研究ですが、実は今日ここに松井委員がいらっしゃいますけれども、日本では長い間、保護というとネガティブイメージなんです、これでいっているのは、もう大変古い話でもあるし、競争原理から守るといっても含めてなんです、要するに社会福祉とか一部医療も含めた雇用政策の有り様ということで、これは1980年、何と28年前に既にこうした資料が収集されて、かつ研究も行われていたと思いますので、過去のこうした研究の系譜をもう1回想起していただくということです。これは現物は約350から360ページです。こういったものがいくつもありますので、こんなことも紐解いて、これまでの過去の研究の到達点も是非踏まえて欲しいということで、あえて目次を掲載しておきました。どうもありがとうございました。

○座長

ありがとうございました。それでは、続きまして障害者インターナショナル日本会議の東さんからご説明をお願いします。

○東氏

こんにちは。弁護士の東と申します。今年の5月3日に権利条約が発効しましたが、2002年から始まりました障害者の権利条約の条約審議に当たっては、第2回から8回まで、JDFの推薦を受けて、政府代表団顧問という形で、当事者の意見を日本政府の方に伝えるという仕事でずっと関わってまいりました。この合理的配慮というのは、非常に条約の基調になっている部分です。今日は、労働に関する合理的配慮というのがこの研究会の大きなテーマだろうと思うのですが、第1回の研究会の時に配布された資料の4-1という、我が国における合理的配慮の在り方についての論点整理というものがあまして、それをいただきましたので、それに対応する形で、こちらの方から資料2-1と2-2という形で出ささせていただいております。今日はこれに沿った形でお話しをさせていただきたいと思っております。ただ、各論的にいく前に、少し合理的配慮の総論みたいなことを少しお話しさせていただければと思っております。

それでは、まず総論としては、合理的配慮がなぜ差別禁止の1つの類型として位置づけられたかというところが問題ですけれども、機会均等という従来の平等の概念の中に、やはり実質的なところを入れて考えると、これまで作為類型として、別異性、そういう取り扱いをしてはならないというだけでは、機会均等が実質的に保障されないという考え方の中で、合理的配慮をしないことは差別だというように規定されるようになってきたということです。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、実はそういう考え方が日本には全くなかったかという、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、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おります。

次に、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、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なんです。ですから、3つの類型があるということなんです。

が、この3つの類型の整理というのがまだ若干できていないのかなというふうに思いまして、私の方で簡単にこれを類型化してみました。

それで、直接差別、間接差別は、何が差別になるのかという判断対象としては、ここで作為と書いてあります。要するに、一定の行為をすることが差別になるのかという話です。ところが、合理的配慮というのは、しないこと自体が差別になるかどうかという問題になります。それで、では、その対象となるものが差別に当たるかどうかという、その判断のメルクマールとしては、直接差別においては取り扱い行為自体が同じなのか、違うのかという、別異性の、そういうのが1つのポイントになります。間接差別においては、取り扱いそのものではよく分からないけれども、その適用の結果として、効果として、違うものがある。結果とか効果における別異性というものが判断のメルクマールになるかなと思っています。それに対して、合理的配慮の場合は、その便宜提供がないことによる違う効果と結果がメルクマールになると思っています。

そして、それぞれの行為が差別に当たると判断された場合には、法的評価として、直接差別と間接差別はその作為自体が違法という評価を受けるわけです。それに対して、合理的配慮の場合には、しなかったこと、不作為自体が違法ということになります。それに基づいて、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、司法的效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います。

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つのタイプのどれか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。

次に、合理的配慮の有用性ということで書いております。特に ADA の制定後のアメリカの経験の中で、一番成功していないのは労働分野だという話をよく聞きます。これは何故なのかという問題がありますが、1つは、今、ADA の定義の改正が行われたというふうに聞いております。これは合理的配慮に問題があって、あまり芳しくないということではなくて、むしろ障害の定義、特に、**Substantial** と書いてあるんですが、実質的なという中の判例の解釈として、緩和手段があれば、障害者ではないんだという形で、入り口でそもそも切ってしまう。それがために、あまり有効でないというふうに言われているわけで、決して合理的配慮の責任ではないというふうに考えております。アメリカでは、裁判所に訴える前に雇用機会均等委員会にまず申し込まないといけないというシステムになっていますが、実は、そこで大体事案の 80% ぐらいは解決しているわけです。その残りの 20% ぐらいが訴訟になって、そこではほとんど負けているという状況です。ですから、行政救済規範としては ADA は十分役に立っているわけです。合理的配慮の基準なんかもちょうど作って、そこで話し合いで大体落ちています。ですから、ADA があまり成功していないからという単純な理由で合理的配慮はどうなんだろうとならないようお願いしたいと思っております。

次に、そういう合理的配慮を含む差別禁止法の必要性ということを書いています。これは一般的な話ですが、日本では差別してもいいと思う人は誰もいません。憲法は内心の自由を保障していますけれども、そんなふうに表向きで言う人はいません。しかし、では差別は何なのかと聞いた時、誰も答えられないというのもまた現実なんです。これは何故かという、一人ひとりの考え方が足りないということではなくて、物差しがないからです。法律的な基準がないからです。だから、みんな分からないという状況に置かれているわけです。でも、これではやはり市民社会における行動規範というものが欠けるわけですから、障害をもっている人からみれば、差別だといっても、問題となっている人からみれば、そんな意識でやったのではないというような、すれ違いみたいなものが生じるわけです。そういう意味で、やはり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ーと思っております。何も処罰するということが目的ではないということを理解していただきたいと思っております。

それが前提で、あとは行政ないし司法の救済の裁判規範となるということです。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。

そして、総論の最後としては、今回の研究会は障害者の権利条約にどう対応するのかということで開かれていると思うのです。ただ、実際の話としては、比較法的に、アメリカ、ドイツ、フランスではこうだということがベースになっているようですけれども、あくまで権利条約以後にできた法律というのは韓国の差別禁止法ぐらいです。ですから、外国の法律が権利条約に整合しているかどうかという検証抜きに、それが前提での議論というのは少しまずいのではないかと思います。それが大体総論として言いたい部分です。

次に、個別論点という形で進んでいきたいと思います。まず、合理的配慮の位置づけです。論点整理の2ページ目だったと思うのですが、下の方に、合理的配慮を行うことを一般的な使用者の義務もしくは労働者の請求権とするか否か、または、差別禁止の判断要素とするか。合理的配慮の拒否そのものを差別として違法とするか、またはその拒否により差別が生じていることを違法とするか。といった点が検討課題として考えられると書いてあるんですけれども、ちょっと私はこの違いというのがよく分からないので、的外れな意見になってしまうかも知れませんが、英文では、否定もしくは拒否、もしくはしないことということに当たる言葉は、**denial**という言葉です。これは、辞書的にいえば否定みたいな形になるわけですけれども、アメリカのADAも、しないこと、**not making**と**denial**というのは、そんなに区別して書かれているのかなという感じもするんです。通常は不作為状態があって、それに対して改善要望があって、するかしないかということで、しないと判断した場合は、拒否という形になるわけです。だから、単なる不作為を差別の対象と考えるのか、拒否を差別の対象と考えるのかというのは、単にどこから差別になるのかという、そのぐらいの違いなのかなと思うのです。しかも、不作為の場合も、何時から不作為になるかということ、民法的な話をすると、作為を求められた時、催告をした時に、具体的な履行遅滞になるわけです。そこからが違法なんです。だから、何も要求もされていない時点で、何もしていないからといって、それが違法になるということはありません。そういう関係からいくと、あまりそんなに実質的には変わらない議論ではないかなと私は思います。基本的にはやはり不作為が中心的な概念なわけです。その不作為が違法だと評価されるということは、当然その前提として作為義務が発生しているということです。そういう義務があるにも拘わらず、しないということが違法なんだという論理になるわけです。だから、民法的にいうと、労働者側に請求権があるし、使用者側には履行義務があるという形になるのかなと思っています。

それを前提に、民事訴訟法という形で司法救済が起こった場合に、日本は基本的には損害賠償は金銭賠償で、現状回復という主義を採っておりませんので、この不作為の場合の作為請求が認められても、特に、例えば、スロープ設置命令なんかアメリカでは出せるようですけれども、なかなか特定性に困難があって、適切な移動手段をつけろみたいなことは、できると思うんですけれども、それを担保するには、やはり懲罰的賠償

とかというのが検討されるべきかなとは思っています。しかし、なかなか立法全体に関わる問題なわけで、ここだけの議論では済みません。やはり行政救済の辺りで、そういうものを担保していくことが必要なのではないかなとは思っています。

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なとは思っています。

それと、差別の内容で、論点整理のところで書かれてあるのは、障害の有無だけではなくて、種別とか軽重なんかも入るのではということなんですが、それは当然障害者の権利条約の第5条の2項を見てもらっても、障害に基づくあらゆる差別ということを書いていますし、これは後の部分でも触れますが、例えば、軽度だけを除外するということになれば、その除外自体が法的に違う取り扱いになりますから、まさしく差別的なものになるわけです。ですから、ここでは当然あらゆるものを含むということが必要だと思います。

次に、間接差別と書いてありますけれども、これは先ほど言いましたので省きます。それと、ここで問題にされている論点整理としては、次の論点としては、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話なんだろうと思うのですが、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えます。しかし、問題は労働能力をどう評価するか。そこなんです。僕の友だちは養護学校の高等部を出て、一般就労したんですが、中学卒と同じ賃金体系を適用されていたわけです。何故かというところ、高等部であっても、養護学校では中学並だと言われたというのです。こういう賃金体系だとやはり差別的なわけです。それから、労働能力といっても、例えば、僕が道路工事の会社に就職して、スコップで穴を掘れと言われたら、僕の労働能力はほとんどゼロです。でも、ユンボを使って穴を掘れと言われたら、ほとんど他の人と変わらないわけですね。あれは手だけで、全然足が要りませんから。だから、同じ人間の労働能力を計るにしても、一般的に一律に、この人は何%ないとか、そんな話には決してなりません。だから、やっぱり個人の問題ではなくて、その職場の中身、する仕事の関係とか、そういうものを総合してからでないと、労働能力というのは判定できないわけです。だから、ドイツでは何か重度障害者とか、いろいろ分けてあるみたいですけども、本当にできるのかなと思えます。単に手帳が何級だから重いとか、軽いとかは、全然それは関係ありません。僕はちなみにダブルカウントされているのではないかなと思うんですね。今、学園大というところで働いているんですが、ちょっとそこところはきちんと確認してきませんでしたけど。でも、教室の壇上にスロープがあれば、別にほとんど問題はないわけです。それは何故ダブルカウントされるかというところ、やはり手帳が重いからなるわけです。だから、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。

それが評価との関係ですが、問題は、その能力に関していろんな制度があるわけです。1つは、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、非常に不合理だとも思います。

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。

それと、次に福祉的就労、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、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。

次に、ちょっと飛ばしまして、6番目で、差別が禁止される障害者の範囲で、この一般的な定義の問題があります。でも、これを話し出すと長くなるので、この一般的な定

義の問題はちょっと置いておきまして、次に、障害の定義に入る人の中で、一部の人のみ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。これとちょっと違うのが、積極的な差別是正措置、アファーマティブ・アクションとか言われています。これは差別禁止とは違う考え方です。だから、この部分においては、特定の人たちに対してという形ができるわけです。だから、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います。

そして、全ての人を間口にしますけれども、具体的に適用があるかどうかは、その判断基準によって個別的に必要かどうか、どういうものが要るのかどうかという判断になるわけです。それが筋だろうと思っています。

ということで、次に事業所の範囲ということですが、ADA は一定何人以上と決めています。韓国の差別禁止法も段階的に下限を下げていくようですが、全てというわけではないようです。しかし、権利条約はそういうようなことは全く触れておりません。ですから、原則として、要するに、例えば 10 人未満の企業で働く障害をもつ人であれば、1,000 人の工場で働く人であれば、同じ権利ですから、これは全てのところに適用されるというのが原則です。ただ、費用の面をどうするかということが問題だろうと思います。ADA と違うところは、ADA は、国は金なんかを出さないというのが基本です。ところが、今度の権利条約は、国の合理的配慮を確保する義務というものが一般的義務の中にも入っているし、27 条の中にも入っているわけです。ですから、国が合理的配慮ができるように支援する義務というものがあから、何も事業所の範囲を限定する必要はないのではないかと思います。

それから、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います。

それと、合理的配慮の具体的な内容なんですが、これは非常に個別性が強いわけです。女性とか人種とか、そういうマイノリティーグループと違うところは、個別性が非常に強いということです。だから、必要とされる合理的配慮も、やはりその人のニーズに合うようなものでなければならないし、その人のニーズも置かれた環境によって全然違うわけです。だから、双方の個別的な事情を比較考慮した上で、決まってくるという関係

にあります。具体的なものというものを一律に、バリアフリーの基準みたいな形で設けるということは難しいと思います。ただ、分かりやすくするためには、例示を多く設けるということですが、ただ、それが制限列举であってはならない。例示列举という形でやるということが大事だと思います。ADA もそういう形を採っております。

次に、人的支援との関係です。ここで非常にまだきちんとした形で議論されている問題ではありません。ですので、これは私の私見だと思ってください。実は、本来であれば、自立支援法も一般就労している人に対する自立支援というものがあって然るべきだと思っています。ですから、現在は無いわけですが、一般就労する人に対する自立支援法的な支援と、合理的配慮として提供される支援と、これがある程度切り分けておく必要があるのではないかと考えています。例えば、会社の入り口まで行く移動支援ですね。これは基本的に公共交通機関の問題なんかもありますが、それが整備されたとしても、なかなか行けない人たちもいる。その場合、移動支援を今は労働行政の方から事業所に対するいろいろな補助という形で、送り迎えの費用とかを出していただいていると思います。しかし、本来であれば、これは自立支援法上の移動支援でカバーすべきものではないかと私は思っています。その他、ジョブコーチも、これはいろいろ考え方があるところなんですけど、やはり就労中のその人の側についての支援ということで、僕はあくまでも自立支援法上の支援、個別給付であるべきだと考えているわけです。

この切り分けのポイントは、1つは支援の内容が職務に関連しているものかどうか。そうではなくて、職務関連性があまりなくて、属人的な個人に対する介護というものかどうか。そこが1つのポイントだと思っています。2番目は、介助者との人間的な信頼関係の中に、会社の意向というものが入ってもいいものなのかどうかです。例えば、身体介助です。作業中におしっこがしたくなって、介助してもらおう。これは同僚にというわけにはなかなかいかない。専門性もありますし。そういうのは、やはり自立支援法の介助として入る。ジョブコーチについても、会社に雇われた人がジョブコーチで入った場合、これがジョブコーチになるのか。本人のサイドに立って会社の環境を変えていくという仕事なわけです。そうすると、要するに、会社の指示で動くということではなくて、やはりその個人の立場に立って、個人を支援するというものでなければなりません。そういう意味では、やはり会社の合理的配慮義務というよりも、むしろ自立支援法上のものにしていくべきだろうと思っています。今あるジョブコーチは自立支援法上ではなくて、労働行政の中の1つのメニューとしてなされていると思うのです。そこら辺の整理をしていくことが、1つの課題になるのではないかと考えています。

それと、不釣り合いな、または加重な負担ということなんですけど、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。その関係で、あと1つ問題なのは助成制度です。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。

最後に、権利保護の在り方ということで、権利条約の 33 条は、締約国は、自国の法律上及び行政上の制度に従い、この条約の実施を促進し、保護し、及び監視するための枠組みを作れとっていますが、日本ではこれがあまりないわけです。ですから、救済としては、この中の保護ということのための、独立機関をやはりつくる必要があるんですが、問題は労働分野だけに限ったものでいいのか、包括的にやるのか、という辺りが大きな論点としてあると思います。

最後に、雇用促進法と障害者の権利条約の関係ですが、雇用促進法を丸ごと権利条約は認めているわけでは決していないわけです。条文の 5 条の 4 項です。障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、この条約に規定する差別と解してはならない。あと、27 条でもありますけれども、そういう用件をクリアする必要があります。このような観点から見ると、特例子会社とかダブルカウントというのは、やはり見直しが必要だと思っています。言いたいことはまだ他にもありますが、大体この辺で終わりたいと思います。ただ、最後に韓国の障害者差別禁止法と同施行令の関係部分を資料の 2-2 ということで添付させていただいております。これを説明する時間がないので、見ていただければ有り難いと思っています。以上です。どうも長い間有り難うございました。

○座長

ありがとうございました。それでは、最後ですけれども、全国社会就労センター協議会の星野さんからお願いします。

○鈴木氏

それでは、先ほど星野会長の方からお話しがありましたように、私が代わって提案をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは、ペーパーの最後に資料 3 で表裏の短いものを入れてあります。まず、私どもの組織はここで主に検討されている一般的な雇用関係にあるところではなくて、なかなかそういう一般就労というか、競争的市場の中で働くことが難しい障害の重い人々を対象としています。主に授産施設とか、新しい自立支援法の事業体系でいえば、就労継続支援あるいは移行支援の事業体系で、あるいはさらに重い人の場合、生活介護事業というのがありますが、そういう人々の働く場としてやってまいりました。今、いろんな法律を根拠にしておりますが、およそ法定のこういう諸施設が 4,000 近くありますが、そのうちの私どもの協議会には 1,000 数百の福祉工場から始まって、障害の重い小規模まで含めて組織されております。全体として、法定施設に働く障害者の皆さんが 12、3 万いますし、小規模を含めると、20 万近くの障害のある人々が毎日働くことを願い、それを受けとめながら、支えているという実態にあります。この問題については、冒頭に藤井さんの方からいろんな問題提起がされましたので、かなり重複している部分がありますが、私どもの協議会で願っていることについて、是非この場でも検討いただければと思います。

まず、私どもは組織がつくられておよそ 30 年が経ちましたが、元々はお話しにありましたヨーロッパで広く展開されていた保護雇用で、保護された下での障害者の働く権利

を保障している、こういうシステムを日本の中でも実現したいというような出発の理念
というか、考え方が土台にあります。そういう意味では、30年間、いろんな角度でこの
問題を展開してきましたが、残念ながら、まだ我が国では、就労継続支援 A 型事業とか
福祉工場とか、部分的に類似したものはありますが、本格的なそういう制度のものは未
確立だというふうに認識しています。

最初に、日本版保護雇用（社会支援雇用）制度創設の必要性という柱を立ててありま
すが、これは今から3年前、私どもは就労関係5団体といっていますが、授産施設や小規
模作業所の諸団体が集まって、厚労科学研究でこの検討をさせていただきました。就労
体系全体でいうと、そこに書いてあるように、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。これは言うてみれば、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たいまいしょうか、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することは、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、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。

もう1つ、2番めに提案させていただいているのは、現行制度をどう充実していくのか
ということです。制度の充実の我々の方向にとっては、大きく2つあると思います。1つ
は、支援するスタッフや、その専門性や、量的な強化という点があります。もう1つは、
何といても、仕事を確保していく。良質で安定した仕事を確保していく。こういう両
面からのアプローチがないと、この改善は進まないと思っています。残念なことに、職
員配置は自立支援法によって後退させられたと、我々は思っております。長い間、職員
配置は、知的分野でいうと、7.5対1という配置が、今度は10対1という全ての基準にな
りました。さらに、就労支援の強化策として、営業職員ですね。作業開拓職員といって

いましたが、配置があったものが、この新しい法律では根拠をなくしているという実態もあります。そういう点での改善ということが1つありますし、もう1つ、私どもが30年間言い続けてきたことは、安定した仕事をどう確保していくかということです。その制度的なバックボーンといいますか、仕組みをつくっていただきたいということです。

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やっと提案してきています。それが1つと、現在国会で提案をされて、継続審議中になっていますが、ハート購入法といって、公の政府を始め地方公共団体等に仕事の確保を確保していく、優先的に障害者の働く場に仕事を出していく仕組みを制度的につくっていただきたいと思っております。

大きな2つ目として、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。

3点目に、今度の制度とも関連して、今までも指摘がありましたけれども、日本のこの雇用率制度の見直しを図っていただきたいというふうに思っております。先ほどみなし雇用の話もしましたが、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。これはもう指摘されていますので、繰り返しません、ダブルカウントの問題です。これは障害者の雇用実態や促進になかなか結びつかないと思っておりますので、是正を求めています。

本研究会のメインテーマであります合理的配慮につきましては、それぞれ東先生、藤井さんから、検討の維持や働き続けていくための環境、等々の手立ての問題がたくさん提案されました。特に付け加えることはありませんが、私どもが日頃感じていることといえば、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。

もう1つは、これももう指摘されていますのでいいかと思いますが、特に実質的に雇用契約にある就労継続支援 A 型事業などを想定しましても、障害をもつ人々が働き続けたり、ディーセントワークという話もありましたが、働き甲斐や生き甲斐や尊厳をもって働く、働き続けるという意味でも、それに向かった努力を我々もしていかなければいけないと思っていますが、過度な負担がそのことを実現させないということも現実的には起こるわけで、そういう点では、公的なサポートというか、そういうことが実現できるシステムをつくっておいていただきたいと思います。

最後ですが、これはもうたくさん指摘をされていますので、ご存知かと思いますが、働く障害者の側からいけば、一般就労に向けて努力をしていく場合に、労働サイドでやっておられる訓練校等々に行けば手当が出る。しかし、福祉サイドのサービスを使えば、利用料が発生する。同じ目的や同じ願いをもっていて、場によって全く違った差別的な扱いが、我が国の制度の中に存在している。これは、この機会にしっかりと是正をしていただきたいと思いますというのが我々の願いであります。以上であります。よろしくお願いいたします。

○座長

有り難うございました。3団体からご説明いただきましたので、あとは議論をしていきたいと思っています。よろしくお願いいたします。いかがでしょうか。どうぞ。

○笹川委員

発言者への質問でもよろしいでしょうか。まず、藤井さんと東さんにお尋ねします。先ほどの労働問題の話の中で、雇用と福祉的就労を2本の柱ということでお話しがありました。しかし、それだけではなくて、いわゆる自営というものがあるはずなんです。この自営業に対する考え方をお示しいただきたいと思っています。単なる福祉的就労ではなくて、自営業で立派に自立している方は大勢おられます。特に重度障害者の中には、むしろ自営業で自立している方の方が多いいと思いますが、その辺に対するお考えをお願いします。

それから、東さんにもう1つお尋ねします。ある自治体で、障害者を別枠採用しております。その採用の条件として、活字が読める程度の視力のある者という規定がありまして、重度視覚障害者はシャットアウトされていますが、これをいわゆる差別とみるか、それとも雇用側からみて、当然のことと見るか。我々からすれば、当然差別に当たると思うんですが、その辺のご見解をお願いします。

○座長

それでは、藤井さんからお願いします。

○藤井氏

先ほどは少し飛ばしてしまったので失礼いたしましたけれども、おっしゃるとおり、自営というのは障害のある人の就労にとって大変大事な働く形態だと思います。先ほど

鈴木さんもおっしゃっていましたが、私たちも障害をもった人たちが広義の働くということ、あるいはデイトタイム、日中、9時から5時とか、大体3類型あると思います。一般労働市場及び自営というのが1つのカテゴリーです。それから、様々な支援を受けて働くという形態の、今でいうところの福祉工場とか授産施設、就労継続支援事業というタイプです。それから、どう考えても、ご本人のニーズも含めて、健康増進やら、あるいは生活のリズムやらということで、精神障害者の統合失調のかなり重い方々、あるいは重複障害の重い方たちを含めて、デイアクティビティセンターという、3つのカテゴリーがあります。先ほども言いましたように、デイアクティビティという分野は、これはやはり労働法規からは実際問題として難しいだろう。ただ、活動としては、生産活動はあってもいい。おっしゃるように、自営に関しては、確かに大変大事な部分です。例えば、知的障害でも身体障害でも、考えてみてください。自営業の場合、おそらく人的な支援がやっぱり要ると思います。または、労働補助具も多分要るでしょう。もちろん出入口、トイレ等も要るでしょう。あるいは、はり・きゅう・マッサージなんかに関しましても、例えば、人的支援というのは、出張治療なんかでも多分要るでしょう。従って、この部分ではやはり様々な支援や、社会との関係での合理的配慮ということが、これはかなり労働から生活との接合点、境界線等もあるけれども、これはこれでやはり考えていく必要があると思っていますので、この分野の合理的配慮に関しましては、あるいは差別禁止に関しましては、かなりこれはこれできちんと詰めておく必要がある。これも含めて、当然考えていく必要があると思っています。

○東氏

東です。先ほど私の方から用意しました資料の中の、2頁の間接差別と合理的配慮の不提供が重なり合うという事例の中を全部読みませんでしたけれども、例えば、市役所とか公的機関で、実は自力通勤とか自力執行能力というのがよくあります。この自力執行能力というのは、中には自分でいろいろな文章を読めるという、要するに、他人に迷惑をかけないという、そういう条項自体が実はあるわけですが。この条項が一般的な条項として適用されるという限度において、これは間接差別だと思います。ではなくて、障害者だけに適用されるのであれば、これは直接差別です。何故かという、要するに、こういう条件を定めるということは、うちは合理的配慮は一切しませんよということですから。しかもこれは公務所がやっているんですよ。これは絶対許されないことです。どんなに小さいところでも、いろんな職種はあるわけですが。ですから、文字が読めなければ仕事ができないということはあり得ないと思います。それはちゃんと情報提供すればいいわけですから。僕は典型的な差別だと考えております。

○座長

他にございますでしょうか。どうぞ。

○花井委員

東さんにお伺いします。障害者の定義について、どのように考えたらいいいのかという課題があると思います。今、日本での障害者の認定基準や、雇用促進法に基づく法定雇

用率のカウント基準は、「障害者手帳」の保有者となっているかと思いますが。例えば、国際疾病分類を基準としている諸外国もありますが、障害者の労働能力を評価する場合、その基準をどうしたらよいのか。

○東氏

僕はそもそも無理だと思いますよ。だって、さっきも言ったように、僕個人にしても、どういうところで何をするかによって、僕のもっているポテンシャルというのは全然発揮できないところと、全く問題なく発揮できるところと、様々あるわけです。軽度の知的障害の人が重度の人よりも労働能力が高いかということ、むしろ多動の人なんかであれば、やはり周りの援助はいっぱい要るわけです。だから、手帳のランクでやるというのは、本当に無謀なやり方だと思います。やはり、それは本当に個別性が高いから、会社でいろいろ人事評価されていると思うのですけれども、一般化には非常に馴染みにくいものだと思うんですね。だから、そもそもそれを制度化して、一定の制度の枠に入れるということ自体が、そもそもできない話なのではないかと私は思っております。ただ、何らかの一定の目的で、何か合理的な要因があれば、それもできないわけではないでしょうけど、少なくともこの差別禁止法という観点からいくと、やはり、社会モデル的に広く捉えなければなりません。ただ、サービス給付をとという目的からいうと、やはりそのサービスを必要とする形で限定するということは、理論的には可能です。だから、障害の定義といっても、その法律の目的とかによって、相対的なものであるということはいえるんですね。ただ、その目的と実際の判断基準がきちっと合理的に結びついているかということ、そこが一番難しい話になるわけです。その絡みで言うと、合理的配慮というのは、差別禁止の類型ではありますけれども、他社が何かをするというサービス提供するという類型に似ているわけです。だから、合理的配慮は一定の人だけにするとかという発想も、サービス給付法という発想からいくと馴染みやすいんですけども、あくまでも合理的配慮は差別類型ですから、これは限定できないと私は思っているんです。最も広くあるべきだと思っています。

○花井委員

そうです。そうすると、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なんです。

○東氏

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。それしかないと思いますけど。

○座長

他にいかがでしょうか。どうぞ。

○花井委員

先ほど、鈴木さんから、みなし規定という話があったと思うのですが、「みなし規定」は諸外国においても、それは一般的な制度として採用されているのでしょうか。

○鈴木氏

専門家の松井先生がいますので、もし補足があればお願いしたいと思いますが、我々が実際に現地に行って、調べて体験してきたところは、ドイツとフランスです。それは、日本でいうところの授産施設ですが、ワークショップに仕事を出すと、そのカウムの仕方がいろいろあると思うんですが、例えば、その国の平均賃金が、例えば日本でいう500万ぐらいだとすれば、年間に500万の仕事を提供すれば、1人雇うというような計算をしながら、その企業に与えられている雇用率の全部ではありませんが、半分ぐらいまではカウントできるという仕組みをもっているわけです。そういうのは、割当雇用は全ての国でやっているわけではありませので、割当雇用のあるところがどれだけやっているかといのは私たちは全部調べているわけではありませませんが、今言ったような、日本がモデルにしたドイツやフランスは現実にそれをやっているという姿があります。

○座長

松井委員、何か追加されることはありますか。

○松井委員

先ほどドイツ、フランスという例を挙げられましたけれども、両国でも少しシステムが違って、例えばドイツの場合は、納付金の減額をするという形で、雇用率にはカウントされていませんが、フランスの場合は、さっきおっしゃったように、6%の雇用率のうち、3%までは、そういうみなし雇用という形でカウントしてもいいということになっています。

○座長

そういうのは、雇うのが面倒だから、仕事を出してしまうというふうに、企業がそういう方向に行動するのではないかという批判はないんですか。

○松井委員

ありますね。ですから、日本のように、民間の場合は 1.8%といった（ドイツなどと比べ）低い雇用率ですから、そこでやれば、本来雇用されるべき企業であまり雇用されないということになってしまいますけれども、6%や 5%という雇用率で考えれば、半分ぐらいはそういう形で認めてもいいのではないかとこのところで妥協しているんだと思います。

○座長

どうぞ。

○今井委員

東さんに聞きたいんですが、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のでしょうか。

○東氏

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らうと思います。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はいますが、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のだらうと思います。

○今井委員

合理的配慮の方はそうなんだけれども、差別という考え方にはどうなのか。

○東氏

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くいんですけども、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。

○座長

他にございますか。どうぞ。

○川崎委員

行政の方にお聞きしたいことがございます。実は今お話しを聞きまして、私も障害者の団体の者なんですけれども、全くそのとおりだという思いです。それで、実は現在、自立支援法に関します見直しがすごい急ピッチで動いておりまして、社保審の障害者部会の中でもいわれておりますが、この権利条約との関連をどのようにしていくか。例えば、ここで挙がっております、就労に関する問題点を自立支援法との関連性で、どのように生かされていくのか。今のお話しですと、合理的配慮は福祉就労においても全てあらゆるものに適用されるべきもので、現在の自立支援法の中でも私はこういうことは生かされていかなくはいけないのではないかと思うのですが、厚労省の方では、これをどのように関連付けていくかお聞きしたいと思います。

○障害者雇用対策課長

ご指摘のとおり、自立支援法の見直しも障害保健福祉部の方で作業が進んでいるという状況でございます。一方、今回の研究会は、研究会のタイトルにもありますように、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応という形をメインテーマにしています。この労働・雇用分野の範囲をどこまで考えるかという議論はもちろんこちらでする必要はある部分ですが、全体としての自立支援法の見直しとの関係であれば、障害保健福祉部の方からも担当の者がこの研究会に出席しておりますし、そういった様々なご意見というものについては十分私どもから伝えるべきものは伝えるということだろうと思っております。ただ、一方で、自立支援法の見直し自体はまさに自立支援法の中での議論になりますので、それが必ずしも権利条約の議論に繋がるかどうかということは、必ずしもリンクしないかも知れませんが、それは担当部局がそういう問題意識があるということについては十分認識している問題だろうと思っております。

○障害保健福祉部

障害保健福祉部の障害福祉課で就労を担当しております関口と申します。今、障害者雇用対策課長からお話しがありましたように、障害福祉の側からも一応出席させていただいております。この間の会議も、我々は我々サイドとして、ここの委員会で出た意見というものは、内部で報告をして、共有する形にしています。それを踏まえて、自立支援法の改正について、どういうふうに反映していくべきかというのは、我々サイドでも

考えていく必要があるとは思っています。

○座長

では、今井委員どうぞ。

○今井委員

藤井さんと東さんのご意見をお聞きしたいのですが、特例子会社というのは、雇用率を達成する 1 つのアイディアで、利用者が全くそれで不満かという、100%そうとは言いきれませんが、障害者は特例子会社という障害者職場で働けばよいんだというふうになれば、これはやはり差別的な扱いで、共に暮らすという概念からは外れます。その辺はどのようにお考えでしょうか。

○藤井氏

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。

○東氏

大体同じ意見です。やはり実態としては両極端あると思うんですね。そういう形で一生懸命雇用の機会を増やそうとされているところもありますけれども、何か一般の従業員の中に持ち込むのはどうかなということで、こういう閉鎖された空間の中に結局は押し留めてしまうという性格が強いところもあると思うんですね。特例子会社という形でできる会社は、そういう形で達成できますけれども、小さい会社になると、そういうことはなかなかできないわけです。だから、大企業が社会的責任を果たす、社会の模範を示していくという観点からいっても、こういうやり方は、中小企業に対して模範を示すということには決してならないわけで、やはりこれは方向としてはなくしていく方向が正解ではないかと思っています。

○藤井氏

補足ですけど、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、全部オープンリーバーマーケット、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いたいけれども、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参与していきながら、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。

○座長

どうぞ。

○星野氏

障害者部会でも少し発言をしたんですが、藤井さんがおっしゃった雇用の視点の探求は、これは絶対に大事なことだと思います。それは前提として、この特例子会社の話を含めて、そのことに絡んでちょっと発言させていただきたいと思います。この間の労働行政のいろいろな進め方は、数と形の問題に焦点が行き過ぎているというふうに僕は思います。雇用の数を増やす。雇用の形を広げる。それは確かに大事なことのひとつではあるんですが、一方で一つ忘れてしているとか、見落としているとか、何かそこまで手が届いていないという話は、質の問題です。どんな働き方がそこに用意されていて、どんな実態があるのか。そこをもう少しきちんと、特例子会社も含めて追求していただける方向性を是非もっていただきたいと思います。以上です。

○座長

どうぞ。

○森委員

日身連の森でございますが、社会保障審議会の障害者部会で話をすることかも知れませんが、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、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が、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。

それと、あとは、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か理解したらいいのかなというのがあります。

それと、一番最後に出たのは、私も全くそのとおりでありますけれども、いわゆる就労関係の事業について、昔の労働関係の訓練校については手当まで出す。こちらは利用料を取る。すると問題が出てきますが、これはここでやる話かどうかはちょっと分かりませんが、もう1つは、就労継続支援A型事業の問題で、いわゆる利用契約と、それと雇用契約というのは、これは弁護士の先生に聞いた方がいいと思うのですが、就労A事業に行っている場合に、私も初めてこの間聞いたのですが、いわゆる雇用契約、いわゆる労働契約ですね。それと利用契約と、1人の人に2つの契約を結んでいるということですが、この辺を法的にはどういうふうに理解したらいいか、参考までに教えていただければと思います。以上です。

○座長

今、森委員から4つぐらいありましたが、主に東さんに対することだと思いますので、通勤と、最後のA型のことですかね。それと、訓練校のこともおっしゃいましたね。ついでに3つやっていただけると有り難いですね。

○東氏

そうですね。通勤の問題をどうするかということですが、基本的にはやはりバリアフリー法というんですか、ああいうもので基盤を整備していくということが求められているわけですが、残念ながら田舎に住めば住むほど、何の移動手段もありません。5,000人以下の駅なんか、熊本には幾つ有ると思いますか。数えるほどしかありません。ほとんど放置されています。ですから、現状としては、バリアフリー新法は田舎と都会の格差を増大する法なんです。都会は本当に便利になりました。でも、田舎はそのままです。こういう中で移動しろと言われても、非常に困難です。だから、この移動ができない部分をどうするか。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わかりません。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の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。

○森委員

ちょっといいですか。これは今どうなっているか分かりませんが、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。

○東氏

そうですね。どちらもあり得ると思うのですが、ただ、やはり合理的配慮は過度な負担の場合どうするかという問題があるんです。だから、小さい事業所の場合、通勤までどうやってするんだということになります。これは国の補助があればできるのかも知れませんが、個別給付という形にすれば、そして、ニーズに応じた支給という形がきちっとできれば、事業所の規模に関係なくできるというメリットもあるんですね。だから、通勤については、いろんな要素で、相乗的にやってもいいのかも知れません。

あと、訓練システムの問題ですね。それは、実は 27 条だけではなくて、24 条の教育の中の職業訓練という部分でも問題になっています。これは、一般の職業訓練にアクセスすることができることを国は確保する。その際、障害のある人に対して、合理的配慮が行われることを確保するとあるんです。失業した場合には、通勤手当も日当も出て、授業料は免除です。こういうシステムに行けるようにしろと書いてあるわけです。ところが、別の選択しかなくて、就労支援のいろんな形に行くと、お金を払わないといけない。これはもう、まさしく一般のサービスと、障害者に対するサービスに格差があって、制度的な差別の問題として捉えられるわけです。だから、そういう面からいっても、利用者負担の問題だけではないんですが、大きな問題があると思います。それに行けないのは何故かという、障害者は失業しても、失業者にもなれないということです。雇用保険の対象にもならない。だから、そもそもその入り口のところで閉められている。だから、そういう職業訓練校に行こうとしても、一般のところには行けないということ自体、大きな問題だと思います。

それと、利用契約の問題ですね。契約は中身が違えば、当事者間でいろんな契約が当然できるわけですが、実態としては 1 つしかないわけです。そこでやっていることは、ほとんど同じことなんですね。A だって B だって、昔の多数雇用事業所だって、特例子会社だって、実態として、一定のサービスはやはりやっているわけですね。それが今からいう合理的配慮という形の支援かどうかは別にして、実態はそんなに変わらないのに、サービスだということを持ってくるというのは、やはり利用者負担との関係で、そういう性質があるんだという解釈をしないとできないから持ってきたんだろうと思います。その解釈ができないとまでは言えないし、そういう二面的に解釈をしていいかという、何だかそれもちょっとどうなのか。実態に反するのではないかなという感じもします。

○森委員

労働三法の適用は受けないわけですね。

○東氏

そうですね。だから、労働三法の適用を受けた場合に、労働者に不利益な規定として、平面的に無効になるという条項がありますよね。労働基準法になかったですか。ありますよね。それに、そういうサービス契約に基づく利用負担というのが当たるのかどうか。どうなんですかね。森さんが言われたそこまで、ちょっと法的にぎりぎりまで研究したことはないので、課題にさせてください。

○藤井氏

少しいいですか。通勤の問題は、実は私自身も目が悪くて、何も制度がないわけです。そうすると、家族に負担をかける。うちの娘がたまたま通勤する方向だったので、お願いしました。これが結婚したら、困ってしまうのです。そこで、途中で、ある駅で今度うちの事務局員が応援に来るんです。そうやって、何とかやっているんですね。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。

それから、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。

○座長

有り難うございました。それでは、そろそろ時間がまいりました。まだまだご議論があるかと思いますが、この辺りで終了したいと思います。次回の議事と日程について、事務局から説明をお願いします。

○事務局

次回の第7回ですが、本日に続いて障害者関係団体からのヒアリングを予定しております。おそらく、これが最後のヒアリングになりますが、全国脊髄損傷者連合会、全国心臓病友の会、日本脳外傷友の会、日本難病疾病団体協議会の4団体からのヒアリングを行うべく調整をしているところでございます。次回の日程でございまして、11月の下旬、28日辺りをイメージしておったのですが、下旬で調整をしているところでありまして、従って、場所も未定ということでございます。速やかに確定の上、後日改めてご

連絡いたします。

○座長

それでは、終わりに当たって、毎回のことですが、議事録は公開してよろしいでしょうか。では、公開とさせていただきます。本日の研究会はこれで終了といたします。有り難うございました。

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7回）
議事次第

1 日時

平成20年11月26日（水） 10:00～12:00

2 場所

経済産業省別館1014会議室（10階）

3 議題

（1）障害者関係団体からのヒアリング

社団法人全国脊髄損傷者連合会副理事長 大濱眞氏

日本難病・疾病団体協議会事務局長 坂本秀夫氏

特定非営利活動法人日本脳外傷友の会理事長 東川悦子氏

全国心臓病者友の会 米田幸司氏

4 資料

資料1 大濱氏提出資料

資料2 坂本氏提出資料

資料3 東川氏提出資料

資料4 米田氏提出資料

○座長

今日は第7回の労働・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となります。本日は、花井委員と森委員がご欠席です。田中委員が後から遅れていらっしゃると思います。

それでは、前回に続いて、障害者関係団体からのヒアリングを行いたいと思います。今回は4人の方にご出席いただいております。ご紹介をいたします。まず、全国脊髄損傷者連合会副理事長の大濱眞さんです。今、廊下の方で休まれておるといことですので、後から部屋にお入りいただきます。それから、日本脳外傷友の会理事長の東川悦子さんです。その次が、日本難病・疾病団体協議会事務局長の坂本秀夫さんです。それから、最後は全国心臓病者友の会会員の米田幸司さんです。

それでは、ヒアリングを開始しますが、順番はこんなふうにしたいと思います。まず坂本さんからお話ししていただいて、次が東川さん、米田さん、一番最後に大濱さんという順番で、それぞれ10分から20分程度お話しをいただきたいと思います。その後、一括して質疑あるいは意見交換をしたいと思いますので、よろしく願います。それでは、最初に、日本難病・疾病団体協議会の坂本さんからご説明をお願いいたします。

○坂本氏

では、最初に私の方からご説明を申し上げたいと思います。皆様のお手元の資料の2というところを開いていただければでしょうか。一応、私が今日お話しをしたいということは、こちらの文章になっております。

はじめにですが、皆様もご存知のとおり、1993年に障害者基本法が成立した時に、附帯決議がありまして、難病に起因する身体・精神障害を有し、長期にわたる生活上の支障がある者を障害者の範囲に含めるということで確認をされまして、難病患者も障害者の範囲に一応入るといった形になったわけでありまして。

難病といっても、どんな病気なんだろうということ、難しいということも言われますけれども、昭和47年に定められました難病対策要綱というものがありまして、その中に難病の範囲という問題が規定されております。大きく2つの塊がありまして、狭い意味でいいますと、ここに書いてありますとおり、特定疾患治療研究事業45疾患54万人というのが、対象であります。同時に、もうちょっと広げますと、難治性疾患克服研究事業ということで130疾患ほど指定をしてありますけれども、これにつきましては、患者数が何人になるかについては、厚生労働省の方でもまだ把握はされていないという状況になっております。同時に、難病対策要綱には、もう1つ塊がありまして、経過が慢性にわたり、単に経済的な問題のみならず、介護等に著しく人手を要するため、家庭の負担が重く、また精神的にも負担の大きい疾病ということで、例として、小児ガン、小児慢性腎炎、ネフローゼ、小児喘息、進行性筋ジストロフィー、腎不全という、長期に病気を抱えて生きていかなければいけない患者さんも対策の対象ということで、難病対策要綱には定めてあるという形になっております。

最近の状況でありますけれども、かなり医学が進歩しておりまして、医療技術も進歩しております。原因も治療法も分からない、同時に重大な後遺症を残す恐れのある疾患が難病でありますけれども、その難病を治すこと自体はできませんけれども、対症療法等の改善が劇的に改善をされてきているという病気もあります。そういう中で、就労の可能性が大きくなってきているというのが現在の状況になっております。同時に、2004年から2007年頃に難病相談支援センターというのが、厚生労働省が全国の都道府県に呼びかけまして、都道府県事業として全県に設置されるということで、この中で、医療だけではなくて、就労相談の問題についても取り扱われるという形になってきております。少しずつではありますがありますけれども、実績が出てきております。

私が見たところ、今後、この就労センターの事業を通じて、支援が必要だと思われることは、雇用主が難病患者を雇った場合のメリットは何なのかということ。現在は、就労相談にのるということで、ハローワークなどでも対応する形にはなっていますが、實際上、相談にのったとしても、そういうハンディを背負った方たちに関わるメリット、企業主のメリットがはっきりしていないという問題もあります。それから、いろいろ問題を抱えていますので、就労後のフォローアップの問題が課題になってくるのではないかと考えています。しかし、圧倒的な現状の問題は、ここに書いてありますとおり、難病患者は病人でありますので、イコール働けない。善意に解釈すれば、働かせてはいけない人というのが、現状の社会的な認識になっています。

そういうこともありまして、病気を隠して働いている。働かざるを得ないという状況が、現在の社会の中にあります。病気を隠して働いているということが、結果的には患者の病状を悪化させる。そういう危険性を常にはらんでいるというのが、現在の状況になっております。そういう点で、私たちはトータル的に見た場合、私たち患者、それから国の施策、地方自治体の施策、そして社会全体の難病患者に関わる課題として、就労

問題についてどうしていくのか。とりわけ私たちは病気が治らないわけですが、病気を抱えて一生生きていかなければいけない。そういう方たちに、就労の機会をどのような形で与えていくのか。就労支援策をどうしていくのかということについて、社会的にその答えが求められている。そういう形で考えております。

この問題に対して、ここに書いてありますが、平成 19 年 3 月、難病の雇用管理のための調査・研究会というのが開催をされておまして、難病患者の実態の調査がされております。当然、患者の調査、専門医の調査、それから患者のヒアリング、事業所の訪問、そして、関係者のヒアリングという形で、総合的な研究がなされまして、それで平成 19 年 3 月、ここに書いてありますように、報告書が出されています。アンケートでは、4,000 名を超える方のアンケートが実施されております。その特徴点がここに書いてあります。

特徴点は、就業している人が 4,000 名のうち 45%、非就業で就労希望ありというのが 26%、この 26%のうち、医師の就労禁止なしが 18%、原則禁止が 8%、就労希望なしが 26%、不明が 3%という結果になっています。このアンケートを通じて、就労継続の課題として、働き盛りでの発病、病状の悪化というのが課題になっているということが明らかになってきております。同時に、未就業者での就労希望者の関係であります、仕事に就きたいと考え、医師に禁止されていない人の就業率は 70%程度という形になっています。裏返していえば、30%程度が、雇用の機会が与えられていない。失業の状況にあるという形であります。しかし、これはトータルの問題でありまして、パーキンソン病、脊髄小脳変性症、多発性硬化症という神経難病といわれる患者さんたちについては、病状が進行するという問題も抱えて、かなり低くなっており、50 から 60%という、半数の方しか就労ができていないという形になっております。現在仕事に就いていない潰瘍性大腸炎やクローン病などでは、70%以上が仕事に就きたい。また、適切な配慮や環境整備があれば仕事ができるという人たちがいるという状況になっております。

続きまして、難病と障害の状況であります。難病と障害の関係につきましては、どのような関係になっているかという問題であります。難病の診断はご存知のように医療の診断でありますし、障害の認定は障害の程度による認定という形になっております。当然、重複もありますし、不一致の点もあるという形になっています。難病というのは、難病を原因として、身体または精神的な障害が生じております。特に難病の障害といわれるものは、重複障害が多くありまして、疲労、疲れやすいということ、それから皮膚障害、痛み・しびれなどの感覚障害ということで、このようなものについては、身体障害者の認定基準には含まれないという状況ですになっております。このことによる、機能障害や活動制限が伴う場合も少なくないという状況。

続きまして、この委員会で検討されております職場における合理的配慮の提供についてということで、難病患者の就業を保障するために何が具体的に必要になっているかという問題について、いくつかの点について述べさせていただきたいと思っております。大きく 3 点にわたります。

1 点目は、やはり就労に当たっては、環境整備が必要であるということでありまして。難病患者の実態、その疾患によって多種多様な状況があります。そういう状況に合わせた形で就労の支援が必要になってくるわけですけれども、この就労支援に当たって、こ

の研究会の報告の中で、いくつかのタイプに分けて把握すると、かなり分かりやすく把握できるようになっております。1つは、潰瘍性大腸炎やクローン病などの患者さんを中心とする腸疾患、それから、2つ目には、膠原病関係の疾患、そして、進行性の疾患という形で、分類をする中で、28疾患については、環境整備や雇用管理をするために、どのような形で対応していったらいいかという問題について、効果的な方法について、この研究会で示すことができると状況になってきております。

それから、2つ目として、最大の問題はコミュニケーションの問題であります。患者さんが病気を抱えて働いていく場合、どういう支援が必要なのかという問題について、雇う側の企業と働く側の患者さんの協力関係がどうしても必要になるということです。企業にとってみれば、当然、病気を抱えて働いていく人でありますので、安全配慮義務が存在するという形になります。先ほどちょっとお話ししましたとおり、過半数以上の人たちは病気を抱えているにも拘わらず、隠して働かざるを得ないという状況が一方であるわけなので、そういう状況を何とかして、改善をしなければいけないという問題が裏側にあります。このような状況で、コミュニケーションをどうするかという問題であります。企業にとってみれば、難病というのはどういう病気なのか。また、どのような支援が必要なのかという問題について、必ずしも明らかにされていないことがあります。このような点では、この研究会の報告の中でも、どういう形で支援をしたらいいかという問題について、かなり突っ込んだ討議がなされて、その方向性が示された形になっております。

まず、情報が不足しているという問題が、大きな問題になっています。企業としては、当然最悪の事態を想定して、新規採用や就業継続を躊躇するという傾向がありますし、適切な雇用管理を実施するためには、効果的なコミュニケーションを行うための方法やツールが必要になるということでもあります。結論としては、職場の理解と配慮をつくり出すためには、本人側と企業側両方からのコミュニケーションの方法、啓発の適切な方法について、新たにつくり出していく必要があるのではないかと考えております。意識的な啓発、社会教育などを通じて、企業において差別のない企業風土をつくるというのが最終目標ではないかと思っております。

最後に、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うことで報告させていただきました。どうもありがとうございました。

○座長

ありがとうございました。それでは、続きまして日本脳外傷友の会の東川さんから説明いただきます。よろしく願いいたします。

○東川氏

NPO法人脳外傷友の会の東川と申します。資料の方が、ちょっと大それた「高次脳機能障害を知っていますか？」というような題が付いていまして、誠に申し訳ありません。主に、交通事故による脳損傷者が多い会でございます。その他にも、低酸素脳症あるいは脳血管障害、あるいは脳腫瘍の後遺症の方などが入っておりますが、大体8割ぐらいは交通事故の後遺症者で占められた会でございます。

やられた脳の場所によって、その症状は非常に異なってまいります。一番有名な後遺症としては失語症でございます。失語症は既に身体障害として認められておりますので、私たちがターゲットにして運動をしてきた部分は、失語症以外の記憶障害、注意障

害、それから、遂行機能障害、それに伴う社会的行動障害をもつ者ということで、厚生労働省がモデル事業をやっていたいただいた結果、診断基準が平成 17 年にできましたけれども、その辺りが、中心になった障害者が多いということで、運動を展開してまいりました。

運動のきっかけは、私の息子が今から 15 年前ですが、交通事故に遭って、九死に一生を得たということで、50 日間の意識不明の後に蘇ったということから始まっております。以前でしたら、全く想定外のことで、そういう人は全く助からなかったわけで、私の息子も、助かっても植物状態ですよと言われたんですが、50 日後に意識を吹き返して、15 年経った今では、見かけはほとんど障害があるとは、しゃべらない限り分かりません。歩いても、普通に歩いていますし、本当にどこに障害があるんだろうというような若者たちが、うちの会には多く入っています。ですから、当然、就労による社会復帰というのは、大きな最重要な課題でございます、働きたい、何とか働きたいと考えている人たちがたくさんいるわけです。もちろん、最近では、脳梗塞による方々もかなり入ってこられるようになっていますが、脳梗塞等による方々の会は、私たちよりもずっと歴史のある脳卒中友の会あるいは脳卒中協会というような形で運動しておられますので、またそういった方々のヒアリングもおそらくおありになることと思います。

私たちが今ここで申し上げることは、若年の脳損傷者に限ったといいますか、支援体制についてお願いをしたいと思っております。

私の息子の場合は、幸いに、7 年後ですが、特例子会社に就職して就労しております、今でも就労を継続しております。全国的にも非常に希な例だといわれていますが、全国にうちの会の会員数は 3,000 人ぐらいしかおりません。厚生労働省がモデル事業の中間報告でご発表になった数は、全国に 30 万人の高次脳機能障害者がいるだろうということです。そのうち、在宅で必要な支援を受ける者は 5 万人は存在するだろうというご発表をなさいましたけれども、私との会ではその 1 割もまだカバーしていないわけです。弱小の会ですから、現段階で全国調査等をまだ行っておりませんが、2005 年でしたか、東京医科歯科大学がうちの会に振ってくださって、全国調査をやっていただきました。

その時の就労率は確か 16.5% だったと思います。その他、ほとんどが福祉的就労ということで、作業所等に辛うじて行っているという方が大部分でございました。あとは、地方によって非常に格差がありまして、まだこの障害について知られていないために、何の支援も受けずに、在宅で引きこもっておられるという方が相当数いるものと思われまます。

現在、平成 18 年から障害者自立支援法に書かれましたので、特別な都道府県が取り組むべき特別な支援を要する事業ということで、高次脳機能障害支援促進を図る事業というのが行われておりまして、支援拠点が各都道府県に設置されつつありますが、まだ全都道府県をカバーしておりません。今やっと 37 か 8 の都道府県に支援拠点となる病院などが決まりつつあるところでして、相談支援体制がこれからできるという現状でございます。

その中で、モデル事業に参加した支援拠点は 12 都道府県にまたがっております。そこでは、割合に早くから就労支援に取り組んでいただきました。例えば、神奈川のリハ

ビリテーションセンター、名古屋のリハビリテーションセンターなどでは就労支援に取り組んでいただきましたので、実績もおありです。あとは、民間団体である私たちの家族会が頑張って就労支援に取り組んでいるという現状でございます。北海道の、今日おいで松井先生が今後も務めてくださっております、脳外傷友の会・コロポックルとか、あるいは広島のスエーキングハンズとか、それから、神奈川の私どもの会・ナナの会、静岡の会など、熱心な家族会が一生懸命就労支援に取り組んでいるという現状でございます。

なかなかかはかばかしく就労が進まないという1つのネックとしては、障害が知られていないということがあります。それから障害者職業センターさんでは手帳がなくても就労の訓練はしていただけるようにはなりました。ですけれども、いざ就労となりますと、やはり手帳がないということが雇用率に換算されないということで、企業側に何のメリットもございませんので、就労に結びつきません。あるいは、トライアル雇用をしていただいても、トライアルが終わったところで離職をする、退職をするというような事態にならざるを得ないという状況になっているかと思えます。そして、仮にまた支援を受けて就労したとしても、フォローがなかなかきちんとは行われていないところでは、その後離職してしまっても、誰も気がつきません。そして、転職を繰り返してしまうというような例が出ております。

そして、脳をやられたことによる一番の大きな問題点は、非常に疲れやすいということです。難病の方と同じように、神経疲労、脳疲労ということで、疲れやすい。にも拘わらず、元々働いていた人が多いものですから、自分の力の程度がどの程度なのか自己認識できていません、障害受容ができていないために、頑張り過ぎてしまう。過度に集中し過ぎてしまう。そして、悪循環になってしまう。それで、人間関係、コミュニケーション能力も落ちているにも拘わらず、そこがうまく理解できていないために、人間関係に失敗をして、職場内でトラブルを起こしたり、あるいは、暴力行為を働いてしまったりというようなことで、解雇されてしまったりする方がおります。

ですから、難病の方と同じように、障害をよくご理解いただいて、そして適切な職場環境を与えていただければ、元々かなりの能力をもっている若者たちが多くおりますので、就労に結びついている場合も多くございます。ですから、その辺が、合理的に配慮していただけると有り難いと思っております。

それから、あとはちょっと具体的な例でお話しをさせていただきたいと思えます。先般も、度々転職を繰り返して頑張っている若者の話を聞きました。彼は自転車で自動車にぶつかって事故に遭った人ですが、非常に体力もありまして、頑張って介護福祉士の資格も取りました。そして、介護の仕事に就いたのですが、なかなか気配りとかがうまくできないために、次々と転職をしておりました。事故からもう11年経っているんですが、やっと障害者手帳を昨年取りました。本当は取りたくなかったんだけど、お守りみたいに持っていると言っていたのですが、ところが、介護の仕事に意義を見い出して、何とかご老人たちのお役に立ちたいと床屋さんの学校で理容士の資格を取って再チャレンジをしたんですね。床屋さんの雇用の場に入って、一応床屋の技術もきちんと身につけたいと思ったのですが、雇ってくれた床屋さんですごくいいじめを受けました。眉毛を剃られたり、頭を虎刈りにされたりというようないいじめを受けたと言っていました。

そして、そこでは解雇になりまして、たまたま障害者の集団面接に出かけたら、初めてその手帳のありがたみが分かったということでした。その手帳のお陰で、ある老人施設に正規に雇用されるようになったと喜んでおりました。周りに理解がなく、ひどいいじめがあって、熱意を逆に取られたような形でいじめを受けた事例です。

それから、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がけれども、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。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、あともうお一人ですが、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。毎年1年ずつ更新させられて、正社員になっていないのです。臨時雇用のままなんですね。いつもお母さんに何とかならないんでしょうかと言われておりますが、今年もまた駄目だったよ、また今年も駄目だったよと、言われています。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。

それから、もう1つ、この方は非常に熱心に働いて、実は障害者職業センターさんが出している「働く広場」にも写真入りで掲載された方なんですが、所沢の国立リハビリテーションセンターで訓練を受けて、そこのご指導で信用金庫に就労できた方です。地方におられるお母さんが、やはり家族と一緒に過ごさせたいということで、地方の公務員試験を受けさせたいと考えました。ところが、仕事の上では、いったん覚え込んでしまえば、かなりの仕事をこなせると思うけれども、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っておりますので、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っております。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。

雑駁な話で申し訳ありませんが、環境整備と、それから障害への理解という、これほどの障害にとっても共通のことだと思いますので、ご配慮をお願いしたいと思います。

以上です。

○座長

ありがとうございました。それでは、続きまして、全国心臓病友の会の米田さんからご説明をお願いします。よろしくをお願いします。

○米田氏

全国心臓病友の会の米田と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。このような障害者・当事者の意見を聴く場をいただきまして、本当に有り難うございました。実際の政策に活かして頂きたいと思っております。まずお手元の資料の4をご覧ください。A4の横になりますが、こちらの方でご説明をさせていただきます。

私どもの会は、心臓病の子ども、それから私のような本人、そして、その親が会員になっております。全国で約5,000人の会員数でございます。

今日の権利条約の合理的配慮というところで、私がまず率直に思いますのは、この合理的配慮というのが障害者を甘やかせることではないことだと思います。やはり、障害者でも一般の方でも、同じ立場に立てる、そういう下駄をはかせることではないかと考えております。そして、その合理的配慮を進める中で一番大切なことは、QOLを向上させることだろうということで、今回まとめさせていただきました。内部障害者のQOLを向上するためにはどうしたらいいのかということについて、ご説明させていただきますと思います。

まず、このQOLの大きな部分を占めるのは、やはり雇用の部分が一番大きいものがあると私は思っております。例えば、よく言われますが、雇用には3つの甲斐があるのかなと思います。やり甲斐があって、生き甲斐になって、そして、ちょっと言葉が悪いですがけれども、甲斐性があるということです。やはり甲斐性というのが私は大切だと思います。自分で働いて、自分で稼いで、自分で税金を納める。これが社会参画に繋がっていく上で、一番大切ではないかと思っております。しかし、このQOLの向上には2つの阻害要因があります。その2つの理解不足がお手元のペーパーの一番上の真ん中辺りにございますが、(1)内部障害に対する理解不足、(2)内部障害者自身の理解不足です。

1点目の、内部障害に対する理解不足ですが、実際、私は心臓病で心臓機能障害3級でございます。いつもこのような場で申し上げておりますけれども、どこをどう見ても、心臓病には見えないとよく言われます。でも、心臓病なんです。治らないんです。治らないんですけれども、私も企業に勤めていて、実際に企業の方とお話しをすると、すぐ倒れるので、会社として雇うのは、内部障害、特に心臓病の人は恐いとよく言われます。見た目は何ともないですが、体調が悪いと思った時に、体調不良を訴えますと、君はさぼっているのではないかとよく言われることがあると、会の中でもよく聞く話でございます。

あと、実際、内部障害者に対してどのように接していいか、よく分からないということも聞きます。倒れるのではないか。何をしたいのか分からない。どれぐらい休みを与えたらいいのか。そういうことをよく聞きます。

一方、内部障害者自身の理解不足というものもあるのかなと思います。先程来、お二

人の方からお話しがありましたように、体調悪化を隠して、突然倒れるということが多々あります。また、体力的に過酷な仕事を希望するということがございます。いつもお話ししているのは、とある高校生の方から前に相談を受けたことがあるんですけども、パティシエになりたいという相談です。お菓子職人ですね。ところが、パティシエというのは非常に体力を使うんですね。こねたり、焼いたり、いろんな作業で体力を使います。でも、綺麗な部分といたしましょうか。華やかな部分だけを見て、その子は多分お話しをしているんだと思います。それは違うんだよというお話しをして、理解をしてもらったことがあります。また、夢としてはいいんですけども、スポーツ選手になりたいというのがあります。それはいいんですけども、私たち心臓病者にとっては、やはり過酷な運動は絶対に避けなければいけないことです。ですから、スポーツに携わるなら別の方向でどうぞという話をよくいたします。こういう、肉体的に過酷な仕事を希望するということがあります。

もう1つは、治療が不可能にも拘わらず、家族が受容しないという問題があります。治らないということを家族が理解しないんです。はっきり言って、これが一番問題なのかなと思っております。

このような阻害要因、理解不足を克服していくためには、それぞれ本人であったり、家族であったり、行政、政治であったり、企業、同僚が何をしていくべきなのかというお話しを少しささせていただきたいと思います。お手元のペーパーの一番左側にございますが、やはり障害者本人が、自分の状態を正しく理解するということが、できること、できないことを理解するということが、一番大切かなと思っております。体調悪化を勇気を持って伝えて欲しい。訴えて欲しいと思っております。

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。

ですから、やはり、できることと、できないことをきちんと行っていく。これができるという能力を磨き上げていくことが大切になるのかなと思います。先ほど言いましたように、パティシエであったり、スポーツ選手にはなれなくても、ネット関連の仕事であったり、コンサルタントであったり、会計の仕事であったり、そういうことができるのではないかな。実際、私の心臓病の友人にもおりますけれども、とある電気メーカーで取り扱い説明書の作成をしている人がいます。これは非常に向いています。まず、製品のことを理解する。そして、ビジュアル的な能力が要る。非常に専門的な仕事なんですね。自分のペースに合わせて、机について仕事ができると、非常に向いた仕事だと本人も言っておりました。

家族につきましても、本人の状態を正しく理解するとともに、先ほどのお話しにも出

ましたけれども、手帳の取得を勧めるということです。やはり手帳を持つということが、親にとっては非常に負担であるということをよく聞くんですけども、親御さんは子どもさんより先に死にます。大抵の場合は。ですから、やはり障害者手帳を持つことにより、少しでも本人が、一般の人たちと同じ立場に立てる下駄をはかせてあげることが大切なのかなと思っております。

それから、行政、政治につきましては、医療助成制度の拡充等々を書いておりますが、やはり、各人の状況に応じた手厚い教育環境の整備をお願いしたいなと思っております。特に、小学校とか、もちろん本人に対する配慮というのも大切なんですけども、障害がどういふものなのかということをきちんと教育をしていただきたいということが、よく話としては出てまいります。

それから、法定雇用率の向上ということです。これは、従前からいわれておりますが、特に1つの提案なんですけど、ハローワークにおける離職手続きについてです。はからずも退職してしまったとします。その時に、なぜ退職に至ったのかということの原因をきちっと把握していただきたい。これは、決して、企業に対して懲罰的な意味ではなくて、よくPDCAサイクルと申しますけれども、なぜ障害者であるこの人が会社を辞めなければいけない状況になってしまったのかということをチェックしていく。そして、次のアクションに繋げていく。そういうPDCAサイクルを回すためにも、なぜ離職に至ったのかということをチェックしていただく。こういうことをしていただくとうろしいのではないかと考えております。

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ふのは、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。

それから、企業に関してですけれども、最近の日経ビジネスに載っておりましたので、企業名は出していいと思うのですが、ユニクロ、ファーストリテーリングですね。ユニクロで障害者雇用を進めているという記事が出ていました。1店舗で必ず障害者を1人雇いなさい。これによって、結果的に障害者雇用率8%を達成しているという記事が出ていました。その中で、コメントとしてあったのは、障害者を通じて一般の社員と障害者が助け合って仕事ができるとともに、一般の社員が社会を知り、弱者を知ることができるというコメントが載っておりました。非常にこれは大切なことではないかと考えております。やはり、その障害に対する正しい理解を深めるには、確かに本を読んだり、テレビで見たり聞いたりすることも大切なんですけれども、やはり一緒に仕事をする中で知ることが大きいのではないかと考えております。また、会社にとりまして、障害者を雇用することによって、障害者がどういふニーズをもっているのか、例えば、車椅子の方に対しても、どのような施設があればいいのか。私たち内部障害に対しては、どのようなサービスがいいのか。そういった商売のためのニーズを知ることにも繋がっていくのではないかと考えています。

あとは、本人の適性と体調に応じた職場の配置であったり、体調不良の時などには柔

軟な勤務の配慮をお願いしたりということもよく聞いております。やはり、今まで我々は労働者として労働時間を売ってきた。しかし、これからというのは、付加価値を売る仕事ということが中心になってくるのではないか。ですから、1日8時間、週40時間働かなければいけない、ちゃんと朝9時に会社に来ておかなければいけないということではないのではないか。本人の能力に応じたいろんな制度があるのではないかとということを探索していきたいと思っております。

あと、継続雇用を続けられる環境、制度として、またフレックスを挙げておりますが、特に特例子会社制度ができておりますが、なかなか分かりづらい、使いづらいという意見があり、障害者本人からも聞いております。やはりまだ十分に知られていないのではないか。もっと使えるためには、どうしていかなければいけないかなどの調査もしていただければと思っております。

今回、せっかく障害者権利条約の対応ということで、合理的配慮について、意見を述べる機会を与えていただきました。従前から出ていますけれども、やはり障害者が働きやすいこと。そして、それが、同じ立場に立てる下駄をはかせてあげること。そこが一番のポイントではないかと思ひまして、本日のQOLの向上ということでご説明をさせていただきました。本日はどうもありがとうございました。

○座長

ありがとうございました。それでは、最後になりますが、全国脊髄損傷者連合会の大濱さんからよろしく申し上げます。

○大濱氏

脊損連合会の大濱です。本日はこのような機会を与えていただきまして、有り難うございます。今日はペーパーを出させていただいていますが、若干追加もありますが、まずはペーパーに沿ってお話しさせていただきます。

提出資料の1番ですが、全身性重度障害者の就労では人的支援が不可欠というタイトルになっております。たとえば、この研究会の第1回目で事務局が用意された資料4の5ページによると、ドイツの場合は、労働能力損失程度50%以上の障害のある者が、重度障害者として差別禁止の対象となる障害者の範囲となると規定されています。そういうことも踏まえて、全身性重度障害者の就労について1つの事例を説明させていただきたいと思ひます。

これは、私ども脊損の仲間で、有名な国立大学の柔道部のキャプテンをやっています。一部の新聞等にも報道されたのですが、柔道で怪我をしたために頸髄損傷になりました。私の場合には全く両手が動きませんが、彼は少し手が動きますし、若干パソコンのキーボードもたたけます。彼は元々法学部にいたのですが、その後、ロースクールに進みまして、今年司法試験に合格しました。今、司法修習中で、和光で最終試験を受けています。

現在はほとんど24時間に近い介護が必要、通勤介護と職場介護が不可欠という状態で、司法修習の勉強をしているわけです。司法修習は最高裁が管轄していますので、通勤や、和光の研修所での研修、東京地裁などの各地の裁判所での研修について、最高裁に費用

を出してもらって、介護者をヘルパー事業所から派遣してもらっています。

このように、常時介護がひつような全身性の重度障害者の場合は、通勤介護や職場介護も必要になるということが第1点です。

これに関連する現在の制度としては、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と。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。

私の事例を簡単に説明しますと、新日本石油に勤めておりました、ラグビーで怪我をして全身性障害者になりました。このように、脊髄損傷の特徴としては中途障害であることが挙げられます。そして、私たちの仲間には、職場復帰しているものは相当数います。怪我をしたのがかなり前だということもあって、私は職場復帰しませんでした。現在では私に近い損傷レベルでもおおくの場合が職場復帰しているのが現状です。このように重度障害者でもかなり職場復帰ができるということを考えると、職場復帰した場合にどうやって介護者を配置するかということが問題になってきます。ですので、1ページ目の最後にありますように、通勤介護、ジョブコーチ、職場内の身体介護、それから、職場内で同僚が仕事の合間に行う介護、手話や指文字などの通訳、朗読者、ノートテーカー、これらの人的支援をどうやって整備するかというのが今後の1つの課題ではないかと考えています。

第1回に事務方で出されたペーパーにありましたように、アメリカでは合理的配慮の判断基準として判例の積み重ねが重視されているようでして、日本でもいくつか判例が出ています。おそらくさまざまな判例が出ていて、これが全部ではないのですが、次のページに事例をいくつか挙げさせていただきました。

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。

アメリカのように、日本の場合も既にこういう形で若干の判例も出ておるということも考えまして、今後この研究会での合理的配慮の検討に当たっては、今までの我が国の裁判規範についても、どういうものがあるか、もう一度きちんと整理し直して、たたき台にしていればということをご提案させていただきたいと思っております。

ここからは、事前の資料提出に間に合わなかったもので、追加で資料を書かせていただいた部分です。先ほどの1番の司法修習生の事例の関連です。司法修習の場合、11月の末にもう一度試験をして、最終的に今の研修者の中から約1割が振り落とされます。彼の場合、脊髄損傷ですから、排尿や排便などの排泄管理は、いくら自分が健康管理をしても分からないところで、失禁や失便が常にあり得ます。彼の今回の試験時間を調べたところ、月曜日から木曜日まで4日間、朝9時45分から20時まで拘束されるという内容です。この司法修習生の最終試験というのは、彼にとっては非常に過酷なものでして、そのため、彼は昨日失便をしてしまいまして、試験を受けることができませんでした。今、非常に厳しい状態にあるということで、相談を受けています。これについて、彼のお父さんが元々弁護士をされている弁護士一家なものですから、合理的配慮が不十分ではないかということで、場合によっては改めて高裁などに申し入れる予定だそうです。先ほどのドイツの適用範囲に該当するような重度障害者の場合、どこまでが合理的配慮として認められるのか。普通に考えても、10時から20時までの11時間ぐらゐ拘束されての試験というのは、健常者でも相当きつい試験だと思うのです。それを重度の障害者に同じように課すことは、本当にそれは合理的配慮がなされているのかということ、やはりこの研究会でも考えて欲しいと思っております。このような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分ぐらゐ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、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。

それから、特に障害者の場合メディカルチェックが非常に重要で、定期的に通院しないと健康管理ができないということがあります。このような障害者について、ある程度有給休暇の日数を少し与えることができるのかどうか、それが合理的配慮の範囲なのか過度な負担なのかということも、この委員会で検討していただければと思います。

そのような状況が整っていかないと、やはり重度の障害者は就労できませんし、タクスペイヤーにもなれません。私自身も何年前は4、50人従業員を雇っていくつかの仕事をし、現にタクスペイヤーでした。私みたいに両手が動かなくても、実際に管理業務はできます。重度の障害があってもそういう仕事ができるという芽を摘まないよう

な制度をいかに構築するかということが、この研究会で検討し、結論を出していただくべき事項だと思っていますので、よろしく申し上げます。以上です。

○座長

ありがとうございました。4団体からご説明をいただきました。それでは、今から議論に入りたいと思いますので、ご質問、ご意見がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

○笹川委員

4団体それぞれにお尋ねいたします。ただ今の報告を伺いますと、皆さん非常に雇用に拘ってられるようですけれども、重度障害者の場合には、雇用以外に自営業という1つの働く場というのがあると思うのですが、そのことについてどのようにお考えでしょうか。特に通勤の問題その他ですね。雇用となると、かなり条件整備が難しい。そういった点からすれば、自営業も立派な働く場ということになるのではないかと思うのですが、お願いいたします。

○座長

どなたでも結構ですけど、どうぞ。

○東川氏

自営業に親御さんがたまたま就いていられたような方、例えば電気屋さんとかという形で、息子さんが高次脳機能障害者になっても、お手伝いをしながら一緒にやっつけたりする方もおります。それから、あるいは、お父さん自身が息子さんのために転職なさって、農業にチャレンジなさって、茨城県に引っ越しをして、一生懸命頑張っておられる方もおります。それから、例えば、養鶏業なんかで一生懸命頑張っておられる方はありますが、それらはほんの極限られた数です。そして、うまくいっておられる方は非常にラッキーですけれども、うまくいっていない方、親子でトラブルになってしまった場合は、非常に家庭内暴力とかになってしまったり、むしろもっと不幸な状況に陥ってしまうという場合があります。ですから、必ずしも自営業に適しているとはいえないと思います。

○米田氏

心臓病友の会の米田でございます。決して自営業を考えていないということではなくて、実際自営業でやっている方もたくさんいます。例えばホームページの作成であったりとか、在宅勤務でできるという意味では、やっぱりネット関連が多いですね。ただ、心臓病の子どもをもつ親の立場からすると、やはり会社勤めをさせたい、自営業はリスクが高いという気持ちもあって、やはり何とか雇用させたいということがあります。特に人気があるのは公務員で、公務員にさせたいというのは、よく聞く話であります。ですから、決して自営業を否定するわけではないのですが、リスクをあえてとるのはいかなものかという親御さんの気持ちがあるというのもご理解いただきたいなと思ってい

ます。

○大濱氏

脊損連合会の大濱です。私ども脊損の連合会の範囲内でいいますと、やはり自営業、それから在宅就労はかなり多いです。自営業の中には保険の勧誘員や代理店をしている人間が結構います。また、自営ではありませんが、車椅子等の会社等を経営している人もかなりいます。福祉関係の事業所を開いて、自分の知っている範囲内でいろんな仲間へ供給している人もいます。それから、在宅就労ということになりますと、やはりコンピュータを使った関係が多く、データ入力や、データの修正をしている人はかなりいます。このような自営ないし在宅就労という形で、かなりの人数が就労しているということは間違いのないと思います。

○坂本氏

やはり難病患者の場合については、ALS患者、筋萎縮側索硬化症の患者さんがこれに該当する代表的な例かなという感じがします。やはり、そういう患者さんと社会との関係がどうあるべきなのかということ、そこでの支援がどうあるべきかという視点から、いろいろ検討されるべきかなという感じはします。例えば、コンピュータを使った形で文章を作成するというのも当然ありますし、人によっては講演会や、そういうことを仕事として結びつけることができないかとか、出版の事業としてそれを結びつけることができないだろうかということです。しかし、当然、その場合でも、24時間の介護や秘書的な役割について、どういう形で社会的なサポートがあるのかということで考えております。

○座長

他にいかがでしょうか。大濱さんどうぞ。

○大濱氏

今やっていない仕事なので具体的に申し上げたいと思います。私の場合は、コンビニエンスストアを約5店舗と、それから焼肉店と弁当店をというように、5つぐらい事業をやっていました。その時には約4、50人の従業員がいたわけですが、私はこれらをほとんど自宅でコンピュータで管理していました。従業員と電話でやりとりをしながら、現場から上がってくるさまざまなデータを管理していました。今は携帯電話もありますし、コンピュータもありますから、管理業務であれば在宅でもできます。問題やトラブルがあれば、その責任者を呼ぶ、あるいは必要に応じて現場に行くこともありましたが、ほとんど現場に行くことなく管理もできます。これを自営といえるかどうかはわかりませんが、本人がちゃんとやる気があれば、在宅でもその程度の仕事はできるという1つの事例だと思っています。

○座長

それでは、川崎さんどうぞ。

○川崎委員

私は精神障害者の家族の者です。1つは今、大濱さんがおっしゃったことにかかなり同感するところがありますが、精神障害者の就労を考えます時に、全く人的支援そのものなんですね。これを過度な負担とするのかということになりますと、おそらく過度な負担になるケースもかなり多いのではないかと考えます。これによって、なかなか企業側が合理的配慮ができないというようなことで就労ができないということは、これも問題ではないかと思っております。その場合に、やはりこれはお金の問題だと思しますので、過度な負担に対しての、公的な支援はとても必要ではないかというのが感想です。

それと、家族の立場でお伺いしますと、難病の方が隠していらっしゃるといっていましたが、実は、やはり精神の場合にも精神障害を隠して就労するということがあるんですが、精神に対しては偏見がありました。難病の方が隠されているということは、やはりこういう偏見によるものかなということをお聞きしたいんです。それと、もう1つは心臓病の方も家族が正しく病気を理解していないということは、理解するのが家族にとって難しいということですか。それとも、家族が最初から病気を受け付けられないということですか。何かそんなことかなと思いましたので、その辺をお聞きしたいと思っておりました。よろしくお願ひします。

○座長

2つご質問がございましたので、前者の方から、坂本さんをお願いします。

○坂本氏

難病の状況ですけれども、企業と本人のコミュニケーションの状況が、やはりアンケートの結果から出ておまして、約半数以上の方が全く会社とコミュニケーションを行っていないということで、かなり病気のことを職場に知らせる意向がある者は少ないという結果になっています。何故かということがいろいろ分析をされておまして、いわゆる病気や障害を開示することはやはり本人にとって不利益になるということが、圧倒的な理由なんです。難病ということで、誤解や差別、偏見があるからだと思っておりますが、先ほどお話ししたとおり、情報がきちんと企業に伝わっていないという問題もありまして、結果的には仕事ができないという、そういう決めつけがされるという問題が圧倒的に多いということです。それで、難病患者の場合、実は身体障害者手帳を持っているわけではないという状況もあって、会社にとってはメリットもあまりないという状況があります。そういう点で、そういうことをどういう形で解決をしていくかという問題について、やはりそれなりの手だては必要になってくるのではないかと考えております。

○米田氏

心臓病友の会の米田でございます。今の家族の理解のお話なんですけれども、よくあるのは、うちの子どもの心臓病は治ると信じ込んでいるんですね。治らないんですよ。治らないんだけど、治ると信じ込んでいるんです。もしくは、信じたくない。それは、やはり受容の第一段階なのかなと思っています。実際、それらはあります。ただ、

それが何年か経ってきますと、やはり治らないことを理解してきます。そして、理解していく時に一番大事なのは、やはり家族同士の情報交換です。同じような病気をもった子どもが、こういうふうにご経過しているんだなということを理解することが、一番大切なことです。だから、よく言うんですけども、私も心臓病で、ある意味で、心臓病の伝道者になって欲しいと親御さんから言われます。心臓病でもここまで働けるんだということ、ここまでやれるということを示して欲しいというようなことを、よく家族の方から言われます。ですから、やはり家族というのは、信じないこと、そして、信じても、どこまでやれるかという疑心暗鬼というか、不安感、その辺りが一番大きいのかなと思っております。

○座長

よろしいですか。では、大久保委員どうぞ。

○大久保委員

育成会の久保です。ちょっとお聞きしたいのは、合理的配慮というより入り口の部分についてです。採用の時なのですけれども、今、採用に当たって、例えば面接なんかでプライバシーという形で、かなり厳しくて、家族の職業も聞いてはいけないとか、本籍を聞いてはいけないとか、いろいろありますね。そういう一方で、今も健康診断書とかそういうものを出していただくという事は行われていると思うのです。特に難病の方々は先ほどのお話にもありましたように、病気を隠すということがありました。そうすると、採用の段階で、例えば、身体の方はお元気ですかみたいな聞かれ方をすることは実際にあるのだらうと思います。そこで、隠すというところでは、この入り口の部分がまず第一段階かなという感じがするのですが、その辺はいかがでしょうか。難病も心臓病の方も同じかも知れませんが。

○座長

どちらからでもよろしいでしょうか。いかがですか。

○米田氏

心臓病でございますけれども、はっきり言って、心電図を取ったら一発で分かるんですね。ただ、私は心臓病ですと言っても、程度がいろいろ差があります。私みたいに普通に仕事ができる人から、全く在宅でなかなか出られないという人から、たくさんあります。その隠すというところが、心臓病を隠すというところもありますけれども、心臓病の程度を隠すというところが大きいのかなと思います。100のところを80か70しかできないのに、僕は100ができますというところを言ってしまう。これがやはり隠すということの1つなのかなと思います。先ほども言いましたように、そこが80だといっても、働けるんだというアピールが大事なんだろうと思います。隠すという言葉はそういう意味だと思っています。

○坂本氏

先ほどもちょっとお話をしましたとおり、やはり採用選考に当たって、何が基準なのかというところが、企業のところではっきりしていない。一般的に病気ですか、病気でないかという、そういう、ある面では、本来やってはいけない形の選考基準といわれるものがあります。

その仕事にとって本当に適切なかどうかという問題、それから、能力があるかどうかというところを中心にして、そういうものについてやられるのであれば、別に問題はないんですけども、やはり一般的に、病気であるか、ないかと言われる。その裏側には、病気の人なるべく排除をしたいという基準が常に働いているという問題があるということ、やはり隠すという現状も出てくるという状況です。

○座長

よろしいですか。他にございますでしょうか。今井委員どうぞ。

○今井委員

自閉症協会の今井です。米田さんにお聞きします。先ほどのお話の中で、特例子会社の使い勝手ということのお話がありましたけれども、もう少し理解をしたいので、どんな意見があるのか、ご説明を願いませんか。

○米田氏

難病の団体というよりは、私も一民間企業の人事担当ながら、あくまで個人の立場として発言しています。例えば、グループ会社で、こうした作業もしくは業務であれば、まとめてもいいよということ、大雑把にいうと特例子会社ということなんだろうと思うのですが、内部障害というのがどうしても業種として制限されるというか、一般的な業種ではなくて、こういう業種でしたらできますよというような、制限がかけやすいというか。

○今井委員

業種ですか、職種ですか。

○米田氏

どちらかという、職種ではないかなと思います。そういうふうな配慮というのが、もう少しあったらいいのかなということ、企業の立場からも、障害者の立場からも思うということです。勉強不足で恐縮なんですけど、よくそんな話を聞くものですから、事例として挙げさせていただいた次第です。

○座長

よろしいですか。では、岩村委員どうぞ。

○岩村委員

たまたま今、米田さんが企業の人事担当をしているということなので、それに関連す

ることが1つと、あとは、もう1つ、各団体の方全てでなくて結構なのですが、ちょっとお伺いしたいことがあります。両方関連することですが、私自身の考えというか、理解では、権利条約への対応ということで、障害者差別の禁止ということと、それから、合理的配慮というのをどうするかということをご議論しているのですが、それを日本で今後導入していくということになると、1つの大きな転換が起きるのではないかと私自身はちょっと思っているところがあります。それは、従来の障害者雇用の政策というのは、どちらかというと、行政が中心になって、特に、財源の問題もあって、企業に対して、行政が働きかけるという形で、しかも労働省系なので、やはり雇用が中心になるんですが、雇用の促進を図るといったスタンスだったと思うのです。障害者の差別禁止ということになった時には、おそらくそういうものが消えるということではないんですが、ただ、1つ転換が起こるのは、差別禁止と合理的配慮ということになると、行政が何か誘導するという色彩というのは弱まって、むしろ障害者の方自身あるいはその家族の方が、むしろ、いわば権利主張をしていく。例えば、雇われている相手方の企業なりとの間で、その権利主張をしていって、そして、合理的配慮を要求していくとか、そういう形への転換というのが、多分必然的に起こるだろうと思っています。

それとの関係で、ちょっとお尋ねなんですけど、先ほどお話の中でいくつかの例をご紹介いただいたんですが、例えば、障害者の方が働いていて、そして、職場でいろいろトラブルになってとか、あるいは、そんな病気があるんだったら、仕事はできないので、辞めて欲しいというようなことで、最終的には解雇なり、自主退職ということになったり、いろいろなことが起きると思います。その時に、現行制度上の、例えば、そういう紛争が起きた時に、個別労働紛争の処理のメカニズムというのが、例えば各都道府県の労働局にあたり、さらには、今は地方裁判所の労働審判というのがあります。そういうメカニズムを使おうというふうなお考えなりというようなものを、各団体などで検討されたり、実際にそういうことをやったりされたりしているかどうかということ、ちょっと教えていただきたいと思います。

それから、もう1つの可能性としては、例えば、障害者で働いている人たちが労働組合をつくって、そして、そういう問題が起きた時に、使用者と団体交渉をして問題を解決するとか、あるいは、その労働組合を通して、障害者で働いている方々の処遇の改善、労働条件の改善を図る。あるいは、合理的配慮を要求していくというようなことが考えられるんですが、そういう発想なり実践といったことをお持ちであるかどうかというのを、ちょっとお聞かせいただきたいと思います。あるいは、労働組合の側から、そういう何かアプローチ、働きかけというのが、今日来ていただいている各団体さんの方に何かあったかどうか。ということも、もしあれば、教えていただきたいというのが、まとめて1点になります。

それから、先ほど、米田さんが人事担当をされているということをおっしゃっていたので、組合のことはお答えにいかも知れませんが、もう1つは、よく私なんか聞くのは、人事担当の方々というのは、結構各社である程度、時々何か集まりをもったりして、情報交換とかをされているということをよく伺うんです。そういう中で、例えば、障害者の雇用に関して、例えば、障害特性との関係で、こういう事例なり配慮をした例があるとか、あるいは、変な言い方ですけども、なるべくカミングアウトしてもらって、

そして、それに適切な処遇を与えていくようなことを考えてはどうかとか、そういうような形での、障害者の雇用の問題についての、人事担当者の中での何か集まりの中で、そういうことを話されるということがあるのかどうか。もしあれば、ないならそれでも結構ですので、ちょっとお聞かせいただければと思います。これが2点目でございます。

○座長

前半の方は難しい問題なので、簡単な方からお答えいただきましょうか。後半の問題について、米田さんいかがですか。

○米田氏

お答えしづらい問題ですけれども、あるかないかというところ、少ないのではないのでしょうか。ただ、企業間の情報交換はハローワークを通じていろんな研究会とかもありますので、そういった場でやっていくというところが大きいと思います。では、企業が独自にやっているかというところ、なかなかそこまではというのが正直なところかなと思っています。

せっかくですので、前者のお話もお話ししますと、行政主導ではなくという話ですが、正直それがあるべき姿だろうと私個人は思っています。やはり、自分で動く障害者、自分たちで考える障害者対策をやっていこうと、私どもも会でも言っているんですが、なかなかそこまでは行き着きません。何故かというところ、やはり日々の生活を守っていくのが、はっきりいってみんな、それがいっぱいというのが事実です。ただ、おっしゃったような形というのは、あるべき姿だろうなというのは、お聞きしていて、大変私も思った次第です。

○座長

第1点の方について、他の方からどうぞ。

○東川氏

先ほどの床屋さんに就労して、眉毛を剃られてしまったという方は、実は職安さんからのご紹介を受けて就労したんです。ですから、その話を聞いた時に非常に驚きました。労働基準監督署に訴えるべき事例ではないかと思ったんです。ですけど、親御さんはなかなかそういう力をもっていませんし、私どももまた事務局職員もいない小さな団体ですので、そういう応援ができない体制でした。それは辞めてしまってから聞いたことでしたので、大変残念だったんですけれども、どこか公的機関に当然訴えて、そして、裁判闘争にでもしていけば、おっしゃるように、権利主張として大事な要素だと思っています。しかし、それに対して、やはり行政側からの明確な支援が雇用主側になれば、私たちが非常に動きづらいですし、やっぱり行政の明確なご指導、指針というものがまずは必要なんではないかなと思っています。

○座長

坂本さん、何かいかがですか。

○坂本氏

現状からいいますと、結果的に合理的な配慮がない場合については、難病患者の場合、多くは結局は自主退職に陥っていくという問題です。病気という困難を抱えていますので、それが再発したり、進行したりするという状況ですから、結局本人が辞めざるを得ないという形です。しかし、問題は合理的な配慮、ここに書いた4点がなされれば、辞めなくてもいい人がかなりいるんだということはあると思います。そのために、結局、企業とのコミュニケーションをどうするかという問題が一方にあります。同時に、それに併せて、言われている仲間との問題、働いている人たちとの問題も、もう一方であるということです。そういう点で、さっきも言った、休憩や疾患管理の配慮の問題ですね。疲労がたまる人たちがかなりいるので、そういった人たちに対する配慮が、何らかの形でされれば、辞めなくてもいいということで、そのことについて、是非企業の側からも何らかのアプローチを仲間のところにもしてもらった方がいいのではないかとこの形です。

○座長

先ほどのご質問の中で、坂本さんの団体として、そこを集团的に支援するとか、集团的に代わって交渉するとか、そんなような実践があるのか、ないのか。また、将来どうですかというのが質問の意味だと思いますので。

○坂本氏

そうですね。それは、難病団体の場合、まだそこまではいってなくて、現在の原因も治療法も分からない病気に対してどう対応するかということが、結局、今の中心なんです。ですから、やっと就労の問題について、入り口に入り始めたということで、今後そういう問題も出てくるだろうということで、そういう方向性が少し出てきているということです。

○東川氏

確か知的障害のお子さんたちは、ユニオンをつくりつつあるという話を聞いたことがありますけれども。

○座長

大濱さんから、今のことについてはいかがですか。

○大濱氏

組合については、これからの問題です。具体的に障害者団体が組合をつくって、組合からアプローチしたという事例はあまり聞いていないのが現実です。また、個別事例について裁判をしようかなど、そういう相談は何件かは受けています。実際なかなか裁判まで踏み切るといのは現状では少なく、逆に私どもの方では、このペーパーのエールフランスの事例などを含めて、今まで障害者の解雇の事例でどのような問題が起こっ

たかというものがあれば、教えていただきたいと思っています。

○座長

よろしいですか。どうぞ。

○ 今井委員

今のとちょっと関係して、実は権利条約の話障害者団体の中で議論をした時に、権利という言葉に馴染みがないとか、自分たちの権利が増えるからいいとは必ずしも単純に思えないという人がおられました。その背景には、企業側の恐れみたいなのがありまして、権利と言われると、もめ事が増えるから、障害者に対する恐さが増えるのではないかと、むしろ善意に頼るべきだと、これははっきり言葉では言わないんだけど、そういう気持ちが、障害者側にもやはりありまして、権利なんてことを振りかざすということが、本当に前進になるんだろうかという意見があります。私はそうは思っていないのですけれども、皆さんこの問題について、何かご意見があればお聞かせ願えればと思います。

○座長

いかがでしょうか。どなたからでも。

○東川氏

権利であると私は思いますけれども。働くこと、生きていくことは権利だと思います。だけでも。

○今井委員

要するに、溝を深めるのではないかとこの心配に対してどのようなお考えをお持ちでしょうか。

○東川氏

それに対してですか。やはり、そこにこそ、この権利条約が生きていかないとおかしいのかなと思いますけど。

○座長

大濱さん、もしご意見があればということで。

○大濱氏

実際にある職場に何年もいますと、多分その中で友人とか友達とか先輩とか、さまざまな関係ができて、おそらく裁判を恐るのが現実だと思います。例えば、体育の授業や部活動で障害をもった仲間が結構いますけれども、裁判を起こそうかどうかという話になると、学校側に先生も含めて仲間も多く、それを敵に回してしまうのではないかと心配して裁判を止めたという事例も多いです。実際に裁判を起こした事例もあります

けれども、やはり学校との軋轢もものすごくきつくて、友達も付き合いしてくれないとか、田舎では村八分になるような事例も聞いています。ですから、やっぱり企業内でも同じようなことが起きるのではないかと懸念しています。ですから、やっぱり企業内でも同じようなことが起きるのではないかと懸念します。

○岩村委員

補足ですが、実は裁判に訴えてどうのこうのという今のお話ですが、これは別に障害者の方に限らず、健常者の場合でも全く同じです。在職中にトラブルが起きて、それを裁判に訴えるというのは、健常者の方もあまりやらないですね。大体、裁判なりそういう形で出てくるのは、もうこんな会社は辞めてやるか、あるいは、もう退職に追い込まれてということで、会社との縁が切れてしまった後でというのが多いと思います。ですから、特にそれは障害者の方に限ってそういう減少があるということではありません。日本社会の有り様と行動パターンなんだとは思いますが。

○大濱氏

障害者の場合、介護など、さまざまな支援が必要になります。健常者だと自分一人でやっていけますが、障害者の場合、そういう意味で、もっと臆病だと思います。

○岩村委員

それと、もう1つ、今井さんのお話との関係でいえば、常に権利、権利とって、頑張る必要はないので、ただ、やはり状況によっては、これ以上譲れないとか、あるいは許せないという状況があるわけで、その時に、やはり差別だというような形で、最後は闘うということもあり得るだろうということです。ただ、個人が争うというのは、今申し上げたように、健常者でも非常に難しく、そこは何らかの団体なり、何かの支えとサポートがないと、やはり実際には難しいというふうには思います。

○松井委員

今の岩村先生からのご指摘にも関係するかも知れませんが、以前も言いましたが、実際、企業の中にそういう代弁者というか、先ほども出ているようないろいろな合理的配慮をしてくれということを、本人が言い出すということはなかなか難しい。ですから、何らか、企業の中にきちんと代弁するようなメカニズムをつくっていくことが必要ではないか。実際には、(障害者を5人以上雇用している企業は) 障害者職業相談員を配置するという制度がありますが、これは基本的には企業の立場でしょうから、いわゆる代弁の役割にはなっていないわけです。そういうことも併せて選択肢として検討されて然るべきではないかと思えます。

○座長

米田さん、今のことについて、人事担当者としてはいかがですか。

○米田氏

私はおっしゃるとおりだと思うんですね。だから、1つは、やはりその会社と、先ほど岩村先生がおっしゃったような労働組合というところも大きいのではないかと思います。私自身は企業の障害者職業生活相談員という資格をもっていますし、やっておりますけれども、なかなか一人ひとりと話をするというのは、正直いって難しいんですね。そして、なかなか言ってくるしてくれないというところもありますので、その場づくり、雰囲気づくりというところなのかなと思います。先ほどおっしゃったように、権利という言葉になると、やはりお互いに堅苦しく考えてしまうと思うんですね。ですから、権利、権利というか、条約ということではなくて、何か一緒に考える風土づくりというか、私も今回こんな立場になって初めてこの権利条約ということを知ったという不勉強さもあります。知ってもらうことからスタートする雰囲気づくりという意味で、お互いに歩み寄る部分は必要なのかなと、今お聞きして思いました。

○座長

今の点に関連して、ご意見はどうですか。

○東川氏

ずっと前から、共に生きる社会とかいわれているわけですから、こんな権利条約だとか権利だとか、難しいことをいわないでも、本当に共に生きるという姿勢があれば、解決できることなんでしょうけれども、それが解決できていない現状があるから、この権利条約は有効に働くのではないかという期待をもっているわけなんです。

○座長

どうぞ。

○大久保委員

今、権利、権利というときくしゃくしたりとか、それは何となく感覚的におっしゃることは分かります。ただ、動機づけというか、そういう意味も含めて、やはり権利条約というのは、今までの長い歴史の中で生まれてきたものだというようにも理解しております。むしろ、権利条約云々というより、広い意味の障害者、それこそ ICF の考え方でいいと思いますけれども、そういうことでいけば、障害者はどんどん増えているわけですね。障害者は特別なものというよりも、実際にこれから高齢化が進めばどんどん増えるのは決まっているわけです。その人たちと当然一緒に暮らしていく社会になるわけです。そうすると、そこでどうやって折り合いをつけて、当然、そこには配慮していくという、社会的な要請が出てきます。そういうものをいち早くちゃんと考えていく必要があるのではないかという、そういう考え方でいいのではないかと思いますけど。

○座長

他にございますか。よろしいでしょうか。今日お話しをいただいた方たちも、言い忘れたというようなことはございませんか。もうそろそろ時間ですので、よろしいでしょうか。それでは、時間がまいりましたので、今日はこの辺りで終了したいと思います。

次回の日程等について、事務局から説明していただきたいと思います。

○事務局

事務局でございます。次回第8回ですが、議事としては、これまでヒアリングを4回にわたって行ってまいりましたが、そのヒアリングでいただいた様々なご意見、ご提言をもとに、事務局の方でいろんな項目毎といいますか、検討事項毎に論点の整理を試みまして、それに基づいて委員の方々にご議論をいただこうと考えております。

日程と場所についてはまだ未定でございます。日程的には、年明けか、場合によっては年内ということも少しは考えないといけないのですが、その辺りでこれから調整をはかりたいと思っておりますが、速やかに確定いたしまして、後日改めてご連絡いたしたいと思っております。以上でございます。

○座長

それでは、いつものことなんですが、議事録の公開ですが、どうでしょうか。もう、毎回確認しなくていいですよ。公開しない場合があれば言うということで、では、今日限りにして、議事録公開はよろしゅうございますか。ありがとうございます。それでは、公開ということにいたします。それでは、これをもちまして今日の研究会は終わります。ありがとうございました。