

2013 年 10 月 23 日

改正障害者雇用促進法に基づく
差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会 御中

公益社団法人 日本てんかん協会（波の会）
常務理事 古屋 光人

ヒアリングにおける意見発表について

本日は、改正障害者雇用促進法に関するヒアリングの場において、意見発表の機会をいただきありがとうございます。

現在、日本のてんかんのある人は約 100 万人と推定されており、決して少ない数ではありません。薬物治療や外科療法などを適切に行うことで発作のコントロールが可能であり、多くのてんかんのある人が就労など積極的な社会生活を送られています。しかしながら、いつおこるかわからない発作に対する不安感や、治療に長期の服薬を余儀なくされることなどから、てんかんのある人とその家族の QOL（生活の質）は決して高いとはいえません。その上てんかんのある人のおよそ 80%が小児期に発症する疾患であるにも関わらず、小児のてんかん治療薬の選択肢が少ない、てんかん専門医が少なく適切な医療にも地域間格差があるなど、さまざまな課題を抱えています。

また、2011 年に発生したクレーン車事故を契機に、てんかんのある人の自動車運転が社会問題化し、ついには法制度が見直しされるまでに至りました。そして、この事故報道の影響から、全国のてんかんのある人が特に働く場面で不利益を被るという報告が、協会にも多く寄せられました。また、事業主からの照会も増えました。

- ・ てんかんがあるというだけで、雇用契約更新に条件が付加した（辞めてくれるように諭された）。給料は払うから自宅待機を命じられた。
- ・ 事業主も管理責任を負うことになるのであれば、雇用したくない。トラブル回避のため、辞めてもらいたいのが病気を理由にできるか。
- ・ 健康調査でてんかんを項目に入れられるか、脳ドックを義務化して良いか。

etc.

てんかんのある人は決して危険な存在では無く、てんかんを理由に社会から特別視されることは、徒に偏見が助長されることになると危惧をしています。この状況を踏まえ、本日はてんかんが誰でも罹る可能性のある疾患（障害）であり、一方でそれぞれが異なった症状のため、決して「てんかん」と一括りでは扱われず、個々人の症状や就業能力からそれぞれの雇用のあり方について取り扱われるべき、という基本姿勢に立って、別添のとおり意見発表を行います。

「てんかんがあっても、理解と支援があれば働ける」が基本姿勢です。

ヒアリング項目（差別禁止）

第1 指針の構成について

○別添の指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

差別を「禁止」する事項を取りまとめるのではなく、どうすることで差別にならないような取り組みが可能になるのか、主な内容・項目についての対処法や事例を具体的に示した方が、事業主にとっても障害者雇用を推進する良い資料となるように思います。「第4」としないまでも、「第3 差別の禁止」の中に、《付記》というような形で、差別防止のための具体的な対応方法、を設けるだけでも良いと思います。

第2 禁止される差別の具体例について

○募集・採用における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

○採用後における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

○募集・採用

てんかんのタイプや発作型（具体的な症状と介助法）を確認せず、「てんかん」と一括りに取り扱い採用の可否を行うこと。また、従事する業務や部署に関わらず、全員に免許や資格の有無を問うこと。

○採用後

病気や障害に対する正しい啓発活動に取り組まず、職場内での病気・障害への理解が伴わず、クレーム等により働きづらくなること。

症状の悪化などにより、当初配属された業務・部署での就労継続が困難となった場合に、他の業務・部署への配置転換等を検討せずに、退職を勧奨すること。

第3 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

障害者雇用促進法の差別禁止指針は、主に事業者側に対する制限がまとめられます。これに加えて、職業紹介者（例／ハローワークの職員、など）や労働者（例／同じ職場で働く管理的立場ではない職員、など）に向けた内容も、触れられる必要を感じます。当協会で行っている電話相談に寄せられる事例では、事業主ばかりではなく、ハローワーク職員の対応や職場内での非常勤労働者等によるいじめなども、決して少なくありません。

ヒアリング項目（合理的配慮）

第1 指針の構成について

○別添の指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

相談体制の整備等に含まれる内容かとも思いますが、てんかんのようにな病気を基本とする障害のある人については、主治医や家族、その他支援者等との定期的な状態の確認を行う機会を設けられることが、望ましいと思います。

こういった配慮を行うことで、雇用の継続や事故の防止につながることもなります。相談体制と関連ネットワークの構築は、労働者側と使用者側の双方の安心・安全につながる重要なポイントと考えます。

第2 合理的配慮の具体例について

○募集・採用における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

○採用後における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

※中小企業においても対応できると考えられる措置の具体例、事業主が取り組むことが望ましいと考える措置の具体例を御回答願います。

○募集・採用

求人業務に必要としない「免許・資格」の申告や届出を強要しない。

○採用後

てんかんについて告知をして採用された場合には、職場内で病気の基礎知識や介助と観察などについて、従業員に対して適切な啓発活動を行う。

また、業務限定で採用した場合で、病気や障害の状況からその業務での継続が困難となった場合、他部署への配置転換の検討とともに、退職を勧める場合でも転職探しについてハローワーク等と連携をして、支援を行う。

第3 過重な負担の判断要素について

○過重な負担の判断要素はどのようなものと考えられるかお聞かせください。

てんかんのある人の場合であれば、一日のうちに意識を失ったり倒れるタイプの発作が頻発したり、発作前後に長時間のもうろう状態や睡眠を伴うような状況の人は、就業以前に病気の安定を図ることが優先されます。こういった状態にある従業員（求職者）に対しては、適切な医療機関受診を勧めることで、雇用（継続）対象者として、捉えなくても良いと判断します。ただし、この場合でも、専門性のある関連ネットワーク等を活用し、判断の確認をしておく必要はあります。

第4 相談体制の整備等について

○相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載することでよいとお聞かせください。

基本的には良いと考えます。

ただし、前述のとおり、使用者側をサポートすることも意識した、関連ネットワークの構築といった観点も、含めておくことが望ましいと考えます。

第5 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

募集・採用に際する環境整備（基本事項）を明示することが重要と考えます。

《具体的な例示》

- ・ 運転免許証を安易に身分証明書として採用しない配慮。
- ・ 募集・従業職種に限定した必須免許・資格のみを記入する履歴書の導入。
- ・ 病気や障害を名称だけで取り扱わず、個々人の状態により就労の可否を判断する。
etc.