

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について
(中間整理) (案) への意見

(財) 全日本ろうあ連盟

P2：第1 基本的な枠組みー【障害者雇用率制度の位置付け】

《意見》

障害者雇用率は雇用促進のために必要です。留意しなければならないのは、企業が障害者雇用率を達成したいがために、採用が特定の障害者に偏ることも考えられることです。聴覚障害者の雇用も職種が限られている現状にあります。そうした実態は障害者雇用率だけでは把握しにくいのではないのでしょうか。聴覚障害者をはじめ、身体障害者、視覚障害者、知的障害者、精神障害者、それぞれ障害別に雇用改善状況を分析し、実雇用率の増加を図る施策が必要と考えます。「身体障害者」の雇用率をそれぞれの障害別に分けて実雇用率をわかるようにする必要があります。

P4：第2 障害を理由とする差別の禁止ー1 差別の定義

《抜粋》○労働能力を評価した結果として賃金等に差が生ずるといった「労働能力に基づく差異」については、合理的配慮が提供された上で、労働能力が適切に評価されたものであるならば、結果として差が生じても差別には該当しないのではないか、との意見があった。

《意見》

以上の意見について、聴覚障害者の場合は情報・コミュニケーション保障として、必要なときに手話通訳等が保障されることを合理的配慮としています。

その前提として、職場での聴覚障害への正しい理解や日頃の協力関係の構築といった職場環境づくりが大切であり、手話通訳が保障されているだけでただちに「合理的配慮が提供され、労働能力を適切に評価した」と判断すべきでないと考えます。

《参考抜粋》「障害者雇用対策基本方針」(2009年3月厚生労働省告示)

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

2 障害の種類別の配慮事項-(1) 身体障害者

- ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆記者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

P5：第3 職場における合理的配慮ー【基本的な考え方】

関連：P6 【基本的な内容】

《意見①》聴覚障害者について

聴覚障害者の場合、就労の際「合理的配慮を確保するため」の「使用者側と障害者側の話し合い」（P5：下から6行目参照）においても手話、要約筆記等によるコミュニケーション保障が必要であることに留意されたい。

《意見②》聴覚障害者の人的支援について

聴覚障害者の就労場面におけるコミュニケーション保障のためには、職場内での合理的配慮の他に、職業安定所手話協力員の配置、大阪府で実施されている聴覚障害者ライフワーク支援事業の実施等、制度的な整備が不可欠であると考えます。

手話協力員の配置について、現状では稼働時間が月7時間に抑えられており聴覚障害者の就職活動や職場定着に支障がでる恐れがあり、稼働時間の増加が重要です。また、聴覚障害者の用いる手話、コミュニケーションに精通し、聴覚障害の特性等を把握している者を配置する相談支援整備が必要です。

以上