

第四回障がい者制度改革推進会議 意見

雇用

障がい者制度改革推進会議構成員 久松三二

(財団法人全日本ろうあ連盟 事務局長)

○一般就労

1. 適用範囲（手帳制度の問題点）についてどう考えるか

社会モデルにたつて、障害のある人全ての就労支援が必要である。

2. 障害の種別による制度的格差についてどう考えるか

聴覚障害者の就労支援に直接関わる人的支援については、職業安定所に設置されている手話協力員制度しかない。しかも手話協力員の稼働時間が絶対的に短く聴覚障害者への就労支援が十分出来ない。重複障害者にも対応できるように手話コミュニケーション等に堪能な職員を職業安定所に配置し職場定着にかかる相談支援機能を強化する必要がある。また、聴覚障害者情報提供施設に、聴覚障害者を専門に就労支援していくジョブコーチを配置する制度が必要である。

企業に対しては、障害者介助等助成金による手話通訳者配置の助成制度があるが、支給範囲、上限の撤廃等期間の見直し、聴覚障害をもつ従業員のコミュニケーション保障のため手話通訳士を雇用する場合の助成制度創設が必要である。

3. 現行法定雇用率制度の問題点（雇用率、ダブルカウント制度、特例子会社、雇用納付金制度等）についてどう考えるか

障害者雇用促進法は、事業主のための法律となっている。障害者の労働の権利を障害のない人と同等に実現するための保障法に見直していく必要がある。

雇用率の設定は欧州と比べてかなり低く設定してあるにも関わらず、法定雇用率を達成できない企業が多いことが問題である。また、実雇用率の表示については、現在、身体障害者、知的障害者、精神障害者の三部門に分けられているが、障害者それぞれの特性に応じた就労支援及び職場改善を図る為に、身体障害者部門を細分化にして、肢体障害者、視覚障害者、聴覚障害者、内部障害者とそれぞれの雇用率がわかるようにデータ表示すべきである。

ダブルカウント制度は廃止、特例子会社制度は抜本的な見直しの方向で検討すべきである。

雇用納付金制度は、罰則の強化を図り、何度も奨励しても障害者雇用の拡大を図らない企業に対しては刑事罰の対象とすることを検討すべきである。

4. 職場における合理的配慮の実現プロセスと異議申立についてどう考えるか

聴覚障害者における職場での合理的配慮は、例えば、手話通訳者の設置、派遣、及び、文字表示・IT機器・カラーランプ・振動による伝達機器等の視覚による情報保障の義務付けが挙げられる。職場の聴覚障害当事者の求める言語・コミュニケーション手段・情報を保障するにあたり、過度の負担を理由に制約されることがないように必要な助成制度を整備する必要がある。

異議申し立てについては、障害者差別禁止法における権利擁護、不服申し立てに関する救済機関において対応すべきと考える。

○福祉的就労

1. 労働者性と労働法規の適用についてどう考えるか

労働者性と労働法規の適用を積極的に検討すべきである。福祉的就労は、「生きている」こと、「生きていく」ことのための労働として、一般就労とは異なる位置づけで積極的に定義する必要がある。障害者が支援を受けながら「働く場」として就労継続支援B型事業は不可欠である。

2. 最低賃金と賃金補填についてどう考えるか

障害者の就労の拡大を図るためには、就労環境の整備（採用側の変化）が必要であり、現状の雇用促進法（雇用率）に加えた新たな基準を検討し、最低賃金法の適用除外を外し、賃金補填制度の導入を図ることが望ましい。

3. 就労支援事業のあるべき姿にどう考えるか

一般企業に就職してさまざまな要因により離職した障害者が再就職に取り組む期間に福祉（支援）サービスを利用できるしくみを検討する。福祉の分野、労働の分野、教育の分野との連携のしくみを構築する。

4. 一般就労における就労支援（通勤支援、身体介護、ジョブコーチ）についてどう考えるか

労働における合理的配慮を行う必要がある。障害者権利条約の第27条の規定に沿って様々な就労支援を行うべきである。

○シームレスな支援

1. 一般就労と福祉的就労の制度間格差とサービスの断絶の問題についてどう考えるか

福祉の分野、労働の分野、教育の分野との連携のしくみを構築し、制度間格差の解消とサービスの提供の一元化を図る必要がある。入所施設と福祉的施設が一体となっている施設は、交通不便な場所にあることが多く、一般就労を目指した実習をする際、通勤手段の確保が大きな課題となっている。福祉的就労から一般就労を目指す施策が必要である。

○雇用の創出

1. 社会的事業所の法制度化についてどう考えるか

2. いわゆるハート購入法についてどう考えるか

国や自治体が、障害者就労施設の受注拡大を図るための措置を講ずることの責務を課し、調達受注状況の公表を義務付ける必要がある。また、法律を機能させるには、現行の職員配置では困難であり、働く支援を行いつつ、営業活動ができる職員の配置が必要である。

○その他

当面、障害者雇用促進法を障害者雇用保障法に改称し、障害者雇用の拡大施策の進展を見ながら、労働契約法、労働基準法に組み入れていくことを検討する必要がある。

自立支援法には目標工賃達成加算があるが、高齢者の利用の場合、工賃アップが困難であることから、65歳以上の利用者の工賃実績を算定から除外することが必要である。

第四回障がい者制度改革推進会議 意見

差別禁止法

障がい者制度改革推進会議構成員 久松 三二

(財団法人全日本ろうあ連盟 事務局長)

○法制度創設の必要性

1. あらゆる分野を包括する差別禁止法の必要性についてどう考えるか

障害者権利条約に基づく障害者の権利を具体的に担保できる裁判規範性をもった法律（障害者差別禁止法）の制定が必要である。

○差別の定義

1. 総則的定義をどのようにするか

「障害」及び「差別」の定義を下記の内容で設けること。

- ①「障害」が社会における障壁の相互作用から生じるものと捉える、いわゆる「社会モデル」の考え方に準拠し、対象者を幅広くする必要がある。
- ②「差別」の定義は、障害を理由として不利益な取り扱いをすること、及び社会生活を営むために必要な合理的配慮を行わないこととする。

「言語」及び「コミュニケーション」の定義及び権利規定を下記の内容で設けること。

- ①手話が音声言語と同等の言語であることを定義すること。
- ②手話を使用する権利を規定すること。
- ③専門的な手話通訳者を利用する権利を規定すること。
- ④障害者権利条約におけるコミュニケーションの定義と同等に、手話（手話通訳）、要約筆記、指文字、触手話、指点字、手書き文字その他の方法による通訳、拡大文字、写真、図画、ひらがな、平易な表現による表記等を入れてコミュニケーションを定義し、自ら適切な情報・意思伝達方法を選択することを保障すること。
- ⑤社会のあらゆる分野において、聴覚以外の手話、文字、筆記通訳、光、振動等の方法により情報を利用する権利を規定すること。

2. 個別分野別定義をどのようにするか

裁判規範性のある法制度を創設する観点から、個別分野において立証可能な定義が必要であり、生活の個々の分野毎に、不利益取扱い及び合理的配慮の義務違反に整理し具体的にその内容を定める必要がある。

3. 抽象的な例外規定をどう明確化・限定化するか

障害者への差別に当たらないことについて、国民が判読・判断できる具体的な例外規定を設けるか、あるいは具体的でわかりやすいガイドラインを通知するかを検討していく必要がある。

○個別分野

1. 生活分野として、いかなる分野を規定すべきか

(例 地域生活、自己決定と法的能力、移動、建物、利用、情報保障とコミュニケーション、教育、就労、医療及びリハビリテーション、性、政治参加、司法手続、その他)

「情報とコミュニケーション」の分野は、「地域生活」「自己決定」のように、今までの福祉施策を根本的に変えなければならない分野であり、きちんと規定していく必要がある。

その他、「アクセス」「財産」「サービス」を追加する。

○関係個別立法との関係

1. 差別禁止に抵触する立法の改廃についてどう考えるか

障害者権利条約に基づく法律であり、差別禁止法の制定にあたっては、抵触する法律等も改廃が必要なことは当然と考える。従って、差別禁止法は関連する他の個別法を拘束する権限を持ったものにする必要がある。

例を挙げれば、

- ・「手話は言語である」ことを定義し、手話の使用の権利を規定すれば、学校教育法施行規則で定める教科に「手話」を位置付ける。
- ・公務員の採用試験の受験条件に「介助者なしで職務遂行が可能であること。」となっている自治体があり、地方公務員法第19条 「2 人事委員会は、

受験者に必要な資格として職務の遂行上必要な最少且つ適當の限度の客観的且つ画一的要件を定めるものとする。」の改廃が必要。

- ・ 労働者が希望する言語・コミュニケーションによる会議・研修等の保障を図る。(労働契約法、労働基準法)
- ・ その他、道路交通法、公職選挙法、放送法、著作権法等も見直しが必要である。

2. 合理的配慮の具体化に向けた改正についてどう考えるか

「情報・コミュニケーション」分野の合理的配慮としては、下記の内容を元に検討を進めて頂きたい。

- ・ 言語としての手話の研究と普及を促進すること。
- ・ 手話通訳者の養成と有資格者の確保、配置を進めること。
- ・ 国として、手話・手話通訳等の研究・研修機関を設置すること。

具体的に言うと、

- ①自治体による手話通訳者設置事業の実施が進まない現状の問題点を解決するために、自治体の役所に手話通訳士(者)有資格者の配置基準を明示すること。
- ②相談支援における手話コミュニケーション対応機能の強化が進まない現状の問題点を解決するために、聴覚障害者情報提供施設や生活・相談支援センターに十分な手話コミュニケーションにより対応できる職員の配置基準を明示すること。
- ③雇用場面・職場定着支援における情報とコミュニケーション保障が進まない現状の問題点を解決するために、ハローワークに十分な手話コミュニケーションにより対応できる職員の配置基準を明示すること。

○救済機関

1. 行政救済機関の設置についてどう考えるか

「障害者の権利擁護委員会」を設け、半数を障害当事者とし、弁護士等の学識経験者による権限を持った救済機関の設置が必要である。内閣府及び都道府県において設置するか、行政から独立した設置にするかは検討項目としたい。

2. 人権擁護法案との関係についてどう考えるか

人権擁護法と障害者差別禁止法の制定は、それぞれ個別に考え、あくまでも「障害者」に限った範囲での障害者差別禁止法を制定していくべきである。

○相談支援機関

1. 相談者の立場に立った支援のあり方と支援機関についてどう考えるか

不当な差別や取り扱いで不利な立場にいる障害者は障害者の数と同じと言ってもよいのではないか。適切な相談機関や支援機関を保障することが法施行の前提である。行政から独立した機関とするかについては障害を持つ市民が利用しやすい場となるかどうかで検討していく必要がある。

また、障害種別に応じたきめ細かい相談・支援体制が必要である。例えば、現行の聴覚障害者情報提供施設、視覚障害者情報提供施設等を人権擁護機能を付加した総合的な機関として各関係機関（例、救済機関）との連携強化を図ることができるよう整備する必要がある。

○その他

第四回障がい者制度改革推進会議 意見

虐待防止法

障がい者制度改革推進会議構成員 久松 三二
(財団法人全日本ろうあ連盟 事務局長)

○障害の定義

1. 被虐待者は手帳所持者には限られないのではないか

判断能力にハンディがあり自ら危険信号（SOS）を発信できない幅広い人が対象であってほしい。

○虐待行為者による類型

1. どの範囲までカバーすべきか

(例 介護者、福祉従事者、使用者、学校関係者、医療従事者)

範囲を広げる必要がある。保護者、相談及び法律に従事する者、保育従事者を追加する。介護者を介助者に修正する。

虐待の定義

1. 虐待行為類型ごとに5類型に区分するか

(参考) 5類型とは、「身体的虐待」、「性的虐待」、「心理的虐待」、「放置」、「経済的搾取」とのこと。

上記の5類型で良いと考える。但し、「経済的搾取」を「経済的虐待」に修正する。

2. 5類型の内容をどう考えるか

「言葉の暴力」「コミュニケーション疎外」「無視」「隔離」を検討する必要がある。

○早期発見義務

1. 早期発見義務の程度と義務者の範囲についてどう考えるか

誰でも虐待を発見した場合は、どんな些細なことでも通報の義務を負うべきである。また、通報者の保護の規定が必要である。

○通報義務

1. 発見者の通報義務の対象範囲と程度についてどう考えるか

対象範囲と程度について条件をつけるべきではない。どんな些細なことでも通報する必要がある。

○救済機関

1. 救済機関の権能についてどう考えるか

(例 事実確認、立ち入り検査、一時保護、回復支援、その他)

障害者虐待防止センターを設置し、事実確認、立ち入り調査、一時保護、回復措置、後見人審判請求、福祉施設、職場、学校等への監視権限の機能強化を有する必要がある。また、介助者への支援も考慮する。

2. 救済機関が対象とすべき範囲についてどう考えるか

対象とする範囲を限定とするべきではない。

○監視機関

1. 監督権限はあっても原則として監督義務はないとする現行法規の解釈のもとで、現行法の適切な運用のみで虐待防止の実効性を担保できるかどうか

学校、保育所、医療機関、福祉施設等において、障害者虐待防止のための措置を実施することをそれぞれの長、管理責任者に義務付け、定期的に状況を報告することが必要である。

2. 家庭における虐待以外の場合の独自の独立した監視機関の設定の必要性についてどう考えるか

必要である。

○相談支援機関

1. 生活支援まで含めた相談支援のあり方についてどう考えるか

障害種別に対応した総合的な体制、機関を検討する必要がある。

○その他

全ての機関に手話コミュニケーション等に熟知した当事者職員の配置をすることが必要である。