

第4回障がい者制度改革推進会議

平成22年3月1日(月) 13~17時

合同庁舎第4号館共用220会議室

インターネット配信、CS障害者放送統一機構「目で聴くテレビ」による生中継

●福島内閣府特命担当大臣・大島内閣府副大臣・長妻厚生労働大臣・山井厚生労働大臣政務官出席

福島：推進会議として他省庁で審議している障害関係法案にも意見を言っていく。

長妻：利用者負担の実態調査を終えた。今、利用者負担を理由にサービスを受けていない人の追跡調査中。

山井：障害者の職場処遇改善交付金をもっと活用してほしい。

●盲ろうの門川構成員の支援として、福島智氏がオブザーバーとして加わる。

<議事> (参照：「雇用に関する意見一覧」「差別禁止法に関する意見一覧」「虐待防止に関する意見一覧」「追加資料-1」「追加資料-2」等)

【雇 用】

○一般就労（雇用促進法について）

1. 適用範囲（手帳制度の問題点）：現行の手帳制度適用制度は生活・就労の困難さに重点を置いていない。社会モデルの視点で見直しが必要。雇用促進法の対象を手帳交付者に限定すべきではない。

2. 障害の種別による制度的格差：格差を是正する方策が求められる。

3. 現行法定雇用率制度の問題点

雇用率：日本の雇用率は低い。雇用率算定の障害者範囲・失業数の見直しが必要。障害種別の雇用率を発表すべき。

ダブルカウント制度（0.5 カウント制度）：「障害者を二分するもの。」「雇用促進に役立つ面もある。」との意見があった。

特例子会社：賃金・人事の面で差別待遇。精神障害の雇用が少ない。

雇用納付金制度等：拡大解釈により不当に免除されている企業がある。納付金額の引き上げ・対象企業を拡大すべき。

4. 職場における合理的配慮の実現プロセス：個別の合理的配慮の内容をどう決めていくのか。調整の仕組みを設けるべき。障害当事者を支援する相談体制。事業者側の教育・研修。

異議申立：裁判になる前の調整・調停の仕組みが必要。新たな救済機関の設立が必要。

○福祉的就労：福祉現場で生まれた日本独特な言葉。

1. 労働者性と労働法規の適用：働く障害者を福祉的就労とするか、労働者として労働法規を適用するか。一般労働法規・賃金補填制度を適用すべき。同一価値労働・同一賃金の原則。福祉法と雇用法の連結により労働者の権利と所得を保障すべき。労働者の一般保護法を個別的に適用すべき。

2. 最低賃金と賃金補填：賃金補填が必要。年金などとの総合調整が必要。

3. 就労支援事業のあるべき姿：就労支援と生活支援は切り離さない。定着支援が必要。就労訓練は無償であるべき。就労後の合理的配慮、職場適応体制の確立。一般就労後も福祉サービスを受けられるように。自立支援法の就労支援と雇用促進法の就労支援を統合。

4. 一般就労における就労支援：総合福祉法でパーソナルアシスタントとして対応すべき。

通勤支援：雇用対策として支援すべき。身体介護：福祉制度。ジョブコーチ：合理的配慮として提供されるべき。などどういった根拠に基づくか共通理解がまだできていないので、意見は様々。議論が必要。

○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：社会的活動・社会的就労・一般就労のどの場面でも個人の選択をもとに切れ目のない支援を。サービスの一元化を。

○雇用の創出

1. 社会的事業所の法制度化：ヨーロッパ・韓国。日本では滋賀県・箕面市。さらなる検討が必要。

2. いわゆるハート購入法：法制化をのぞむ。

○その他

【差別禁止法】

○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：差別に特化した独立した法律を。

○差別の定義

1. 総則的定義：3類型（直接差別・間接差別・合理的配慮）を総則に入れるべき。

2. 個別分野別定義：分野別に定義すべき。裁判規範性をもたせる。

3. 抽象的な例外規定の明確化・限定化：例外規定を書かざるを得ない。

○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）：社会参加・行政サービスと行政手続き・不動産取引・契約・福祉サービス・商品及びサービスの提供、出生、婚姻、出産、文化生活、リクリエーション・スポーツ参加など。法の抜け目や漏れがないように。

○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：改廃に異論なし。443欠格条項の問題点の洗い出し。

2. 合理的配慮の具体化に向けた改正：個別法に書き込む・差別禁止法に書き込む二通り。

○救済機関

1. 行政救済機関の設置：独立し個別救済の権限を持つ機関が必要。

2. 人権擁護法案との関係：障害に基づく差別はそれ自体の固有性が強いので、人権擁護法案とは別に差別禁止法を作るべき。

○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：相談支援機関をどこに作るか。誰を支援者とするか。支援機関の範囲はどこまでか。

【虐待防止法】

○障害の定義

1. 被虐待者は手帳所持者には限られないか：手帳保持者には限られない。

○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）：親・兄弟・親族・刑務所の職員・行政・一般市民・公共交通関係者・保育関係者。虐待の内容・発見・救済の形態が違うので、類型ごとに分けるべき。

○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」のこと）：実行性も考えて類型の検討をする。

2. 5類型の内容をどう考えるか：日弁連の意見書をベースに。「著しく」という表現を入れるべきかどうか。

○早期発見義務

1. 早期発見義務の程度と義務者の範囲：努力義務

○通報義務

1. 発見者の通報義務の対象範囲と程度：小さいものから「著しい」「重大な」ものまで通報義務を課すべき。

○救済機関

1. 救済機関の権能について（例 事実確認、立ち入り検査、一時保護、回復支援、その他）：機関の権限で救済が行われるかどうか
2. 救済機関が対象とすべき範囲について：介護者・福祉従事者・学校・医療従事者

○監視機関

1. 監督権限が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：監督権限があっても監督義務にはなっていないので、効果はどうか。
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：監視機関は設けるべき。

○相談支援機関

1. 生活支援まで含めた相談支援のあり方：家庭での虐待を想定した場合、生活支援が必要。

●「総合福祉法部会」委員について人選中。

●今後について

第5回 3月19日（金）13～17時（障害表記・教育・政治参加）資料提出 3/12 まで
第6回 3月30日（火）13～17時（障害児・医療・難病・司法手続き）資料提出 3/23
4月以降は第2第4月曜日。4月からはヒヤリングを始める。会場は検討中。