

障害者差別解消法講演会が開催されました

今年の4月から施行されている障害者差別解消法において、難病患者を含む障害者にはどのような合理的配慮がなされるのか、また障害者権利条約とはどのようなものかなどについて、立命館大学の長瀬修先生をお招きしてご講演いただきました。

後半はIBD患者のための生命保険の説明を三井生命保険の方に説明していただきました。最近ではIBD患者でも加入できる生命保険が増えていますが、住宅ローンの担保になる生命保険というのはまだ難しいという現実があります。説明会ではその可能性なども含めて解説していただきました。また終了後には個別相談にも応じていただきました。

なお、当日の講演会の会場は三井生命保険株式会社殿にご提供いただきました。御礼申し上げます。以下、差別解消法の講演録です。

障害者差別解消法講演会 講演録

主催：かながわコロン 共催：かながわ難病相談・支援センター

日時：平成28年4月24日（日）14：00～15：20

場所：三井生命保険株式会社横浜支社

横浜市神奈川区金港町1-4横浜イーストスクエア4階

参加者：29名

講師：長瀬修先生（立命館大学生存学研究センター特別招聘研究教授）

1. 目的

- ・障害者とは何か、障害を理由とする差別とは何かを理解する
- ・障害者差別解消法における「合理的配慮」「建設的対話」などのキーワードを理解する

2. 障害者の人権と障害者差別撤廃に関する枠組み

- ・国連障害者権利条約（2006年採択、日本は2014年批准）
http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.html
- ・改正障害者基本法（2011年）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001wr8l-att/2r9852000001wrbl.pdf>
- ・障害者差別解消法（2013年制定、2016年4月1日施行）
http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law_h25-65.html

基本方針（注1）、対応要領（注2）、対応指針（注3）

（注1）差別解消法第6条に基づき障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針を定めたもの

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/honbun.html>

（注2）国と地方公共団体の職員が基本方針に基づき適切に対応するために必要な要領を定めたもの

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/sabetsu_kaisho/

(注3) 事業者が基本方針に基づき適切に対応するために必要な指針で主務大臣が定めたもの

- ・改正障害者雇用促進法 (2013年制定、2016年4月1日施行)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shougaiha_h25/index.html

3. ワークショップ (1)

- ・障害者とはどういう人かについて参加者が一人ずつ書いてみる (1分)
- ・その後、隣の人と交換しそれについて話し合う。(3分)

4. ワークショップ (2)

- ・障害者差別とはどういうものがあるのか、参加者がそれぞれできるだけたくさん書いてみる(3分)
- ・その後隣の人と意見交換 (3分)

5. 障害者権利条約 一般原則 (第3条)

- ・8つの原則 これが条約全体の骨子となっている
- ・条約における障害者の定義のポイントは様々な障壁(身体的精神的知的又は感覚的な機能障害)があってそれが様々な障壁との相互作用によって完全かつ効果的な参加が妨げられる、そういう人たちも障害者に含まれる (この障壁を重視する考え方を社会モデルという)
- ・「障害に基づく差別」とは障害に基づくあらゆる区別、排除または制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他あらゆる分野において、他のものとの平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を認識し、享有しまたは行使することを害しまたは妨げる目的または効果を有するものをいう。
- ・障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別 (合理的配慮の否定を含む) を含む
- ・差別解消法においても差別のひとつの形として「合理的配慮がないものが差別」であるということまで踏み込んでいる
- ・障害者がそれぞれの場面で必要とする様々な変更や調整、そのことを合理的配慮という
- ・合理的配慮の例
車椅子の方のためにスロープを準備する
手話を使う参加者がいる場合に手話通訳を準備する
難聴の人のために筆談で対応する

<合理的配慮の二つのアプローチ>

☆例外的な対応

目が見えない学生が点字で受験する場合には活字を読む学生よりも時間がかかるために目が見える学生よりも試験時間を長く取ることを認める

☆全員対応のルール変更

精神障害で薬をたくさん飲んでいてフルタイム勤務が難しい場合に、社員全員にフレックスタイム (時間調整等) をみとめることにより障害者だけのための例外的対応が必要なくなる。

<意識の向上>

☆法律で規制できないケースがあるのでみんなの意識の向上が必要となる

6. 障害者基本法の抜本改正 (2011年) 権利条約批准のために必要であった

- ・障害者の定義の変更

従来は社会的障壁という言葉がなかったがそれが入った（障害の社会モデルという考え方）差別禁止規定はすでに 2004 年から入っていたが新たに社会的障壁の除去はこれを必要としている障害者が現に存し、その実施に伴う負担が過重でないときは必要かつ合理的配慮がなされなければならない、という規定が新たに盛り込まれた。

この規定を実施するために新たに作られた法律が障害者差別解消法である

7. 障害者差別解消法

<骨子>

☆不当な差別的取扱いは官民（行政、役所、事業者）ともに禁止

☆事業主でない一般の人の対応については対象外

- ・近所の人に障害について嫌なことを言われるというようなことにはこの法律では規定していない。
- ・合理的配慮に関して、義務は行政（公的機関）のみで、民間の事業者においては義務がなく努力義務となっている
- ・関連して障害者雇用促進法では職場での不当な差別的取扱いについては官民ともに禁止すべての事業主も合理的配慮を提供する義務がある。つまり、職場における合理的配慮については差別解消法よりも雇用促進法の方が手厚い規定を設けている
- ・地方公共団体は対応要領を作るよう推奨されているが義務ではない啓発が重要であることは規定されている
 - ・この保守政権下で解消法が出来たこと自体は小さな奇跡的と言えるしかしこの法律が弱いのは救済措置、差別だと思われる時に一括して窓口になる機関を作らなかったこと。
- ・それを補うためにこの障害者差別解消支援協議会をつくることのできるという規定があるそれぞれの自治体単位で設置されることが期待されているが、まだまだこれを作っている自治体は少ないのが現状。みなさんの関係する自治体で是非この協議会を立ち上げていただき、その中にみなさんも是非加わっていただきたい。
- ・基本方針のなかにある「建設的対話による相互理解の促進」が重要
- ・障害がある人と障害がない人、事業主と障害のある従業員の相互理解の促進が鍵になる
- ・合理的配慮の基本的考え方としては、「まず本人に聞いてみよう」「本人がどういうことを希望するのか」つまり本人の意思の表明が大きな要素となると考えられている。
- ・但し、例えば知的障害の方を考えたときには家族や介護者が本人を補佐して行う意思も含む。
<基本方針では合理的配慮の例として3つのパターンを取り上げている>
 - ☆物理的環境への配慮（簡易スロープ等）
 - ☆コミュニケーションへの配慮（難聴者への手話、わかりやすい表現等）
 - ☆ルール、慣行の柔軟な変更（障害者の特性に合わせた休憩時間の調整等）
- <合理的配慮の障害種別の例>
 - ☆身体障害、知的障害、視覚障害、精神障害、発達障害、難聴者、ろう者、等障害種別ごとに例を挙げている。
- ・「過重な負担が発生しない」ということの意味
実現可能性や費用負担の問題を考える
例) 零細事業者にとって手話通訳を常時用意するのはこれに該当するかもしれない
- ・公務員の対応要領（神奈川県の場合）
内閣府のサンプルに倣っている
- ・対応指針

8. ワークショップ（3）

- ・ワークショップ（2）で参加者が書いた「障害者の差別の具体例」を以下3種類に分類する作業（1分）
 - ① 不当な差別的取扱い
 - ② 合理的配慮がないという意味での差別
 - ③ その他
- ・その後隣の人と交換をして意見交換を行う（1分）
- ・最後に会場の参加者の意見をいくつか発表
 - <②の例>
 - ・雇用の問題、就職していて難病が発症した時にフルタイムで働けないので短時間勤務を希望したが、会社からそういう対応はできないと拒否された
 - <②の例>
 - ・地域に介護者が少ないので介護の対応ができないと言われた（制度上の問題）
 - ・障害者枠で公務員になったが上司からいじめを受けた

9. 最後に

- ・宗教や人種差別の問題においてもこの合理的配慮という考え方を適用することができる
- ・災害時における障害者の対応において特に合理的配慮の「例外的対応」が必要ではないか
- ・災害時における障害者の死亡率は高い
- ・最終的には障害者だけでなくすべての人の権利を高めることが目的である

<参加者からの質問>

4月に施行された障害者差別解消法ですが、現場は機能しているのでしょうか。合理的配慮を現場に求めることは妥当なことだと思うが実際例えば中小企業で人員がかつかつでやっていますという時に障害を持った方、難病を持った方が復職してきた場合どう配慮するのか、非常に厳しいところがあるのではないかと。そういう時に地域の窓口を作るというお話がありましたが、そういうところに相談すればいいのかなと思います、実際にはそういうものが整備されていない中で現場が対応に苦慮するようなことはあるのではないかと。いかがでしょうか。

<長瀬先生の回答>

ご質問は非常に重要な視点です。

救済機関を作らなかったことによって基本的に例えば労働関係でしたら労働関係の窓口、普通の人権侵害であれば法務局というような従来の窓口で相談をするということになる。（それしかない）地域協議会ができていて地域ではそこが例えば虐待と差別が重なる場面もあるのでそこが窓口になっていくということが期待されている。

合理的配慮について色々な例示があります。公的機関であっても例えば農業関係の窓口にいる方は病気のこととか障害のことを知らない方もいると思われる。私も知らない難病がたくさんある。ですからガイドラインや対応指針で示されているのはほんの例でしかすぎない。厚労省が作っている例があるのでその知識は役に立つことは期待されているが、どんなに知識がある人でもすべての新しい病気、新しい障害の最新の情報に触れていてそれで合理的配慮を提供するなどということではできない。だからポイントは常に対話の姿勢をお互いに持つということ。ですからみなさんの場合には病気や障害についての情報を開示することが必要である。それがないと、わからなかったからどうすればいいか対応できなかった、ということになってしまう。つまりこれが「建設的対話」ということです。

最後に今のご質問とは関係ない話ですが、障害の「害」の字を平仮名にするとか、「碍」にすると

かいう意見があるが、障害というのは、障害学においては社会によって作られているという考えなので、この漢字の方がより適切ではないかと考えている。それは社会によって不利益を持たされている人というように障害者のことを考えているためです。

以上



会場の様子