

日本障害フォーラム（JDF）セミナー  
～フォーラム *in* 東京～

「障害者権利条約で変わる 私たちの暮らし」  
～暮らしの中にどう活かす「合理的配慮」～

## 報告書

2008年11月29日（土）

於 全社協・灘尾ホール

Japan Disability Forum

麒麟福祉財団、損保ジャパン記念財団、ヤマト福祉財団助成事業

日本障害フォーラム（JDF）セミナー  
～フォーラム in 東京～

「障害者権利条約で変わる 私たちの暮らし」  
～暮らしの中にどう活かす「合理的配慮」～

目次

●セミナー開催概要とプログラム	2
●セミナー報告	
1. 基調報告	4
2. 基調講演	9
3. 障害当事者からの意見発表	22
4. パネルディスカッション	28

日本障害フォーラム (JDF) セミナー ～フォーラム in 東京～

## 障害者権利条約で変わる 私たちの暮らし

～暮らしの中にどう活かす「合理的配慮」～

### 開催趣旨：

12の障害者団体・関係団体で構成される「日本障害フォーラム (JDF)」は、その設立以来、障害者権利条約の推進に民間の立場から取り組んでいます。

2006年12月に条約が採択されてからは、国内での批准と実施に向けて、政府との定期的な意見交換や、各地域でのフォーラム開催を通じた啓発・キャンペーン活動などを行っています。

権利条約では、職場や学校を含む日々の暮らしの中で、障害のある一人一人のニーズに応じた「合理的配慮」(適切な変更や調整など)が求められるとし、これを行わないことは差別であると定めています。

本セミナーでは、この「合理的配慮」をテーマに取り上げ、私たちの暮らしを変えていくために、「合理的配慮」の考え方をどう活かせるのか、共に議論していきます。

**日時** : 2008年11月29日(土) 10:00～16:00

**場所** : 全社協・灘尾ホール(東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル)

**参加費** : 1,000円(資料代) ※点字資料、手話通訳、要約筆記あり  
(資料を必要としない介助者等は無料。)

### プログラム(敬称略)

10:00 開会挨拶 小川 榮一(JDF代表)

来賓挨拶 早川 雅人(財団法人 ヤマト福祉財団 常務理事)

●基調報告 藤井 克徳(JDF幹事会議長)

10:30 ●基調講演 ティナ・ミンコウィッツ

(世界精神医療ユーザー・サバイバーネットワーク(WNUSP)共同議長/弁護士)

12:00 昼休み

13:00 ●障害当事者からの意見発表  
鈴木 孝幸（日本盲人会連合）  
松本 正志（全日本ろうあ連盟）  
新谷 友良（全日本難聴者・中途失聴者団体連合会）  
門川 紳一郎（全国盲ろう者協会）  
山中 雅子（全国「精神病」者集団）  
山本 創（DPI日本会議・難病をもつ人の地域自立生活を確立する会）

13:45 ●パネルディスカッション  
コーディネータ 尾上 浩二（DPI日本会議事務局長）  
中村 尚子（立正大学准教授）  
パネリスト 川口 俊徳（厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長補佐）  
石塚 謙二（文部科学省初等中等教育局特別支援教育調査官）  
ニキ・リンコ（翻訳家）  
森 祐司（日本身体障害者団体連合会常務理事）  
大久保 常明（全日本手をつなぐ育成会常務理事）  
コメンテータ 東 俊裕（弁護士／元権利条約特別委員会日本政府代表団顧問）

16:00 閉会

● キリン福祉財団、損保ジャパン記念財団、ヤマト福祉財団助成事業 ●

# 基調報告

藤井 克徳  
(JDF 幹事会議長)

それでは JDF の幹事会を代表して、「JDF フォーラム 08」の基調報告を行います。

### **JDF の経緯と活動**

日本障害フォーラム（以下、JDF）が発足いたしましたのが 2004 年の 10 月 31 日でした。丸 4 年余を過ぎたわけであり、この発足の経過と申しますのは、アジア太平洋障害者の十年の終了に当たって、せつかく障害団体がまとまったわけで、何らかの形で継続していこうではということになったのです。同時に、その頃に大きなテーマとして持ち上がってきた障害者の権利条約に関して、これもやはり連携して取り組んでいかなければとの声が強く出され、JDF 結成の大きな要因になったように思います。

結成以降の 4 年余ですが、代表者会議のもとに幹事会や、あるいは各種の専門委員会を設け、JDF がゆえの活動や事業を展開してまいりました。JDF の組織と申しますのは、オブザーバーを含む我が国の主要な 12 の障害団体が集まって、その 12 団体の長、代表者によって JDF の代表者会議が作られています。ここが中心となりながら、この下に幹事会を開催します。この幹事会は原則毎月開催し、時々の障害分野をめぐる課題について対処をしていこうというもので、実際にもそのようになっていると思います。

活動や事業は多岐にわたりますが、特にこの 1 年間に限ってみますと、まず、関係省庁に対して要望書や意見書を提出してきました。ちょうど 10 本ありますけれども、このうちの 7 本が、障害者の権利条約に関する意見書、要望書であります。残りは、例えば、後で触れますけれども、障害者基本法に関する JDF としての共通の意見、こういったものも提出しており、また北京オリンピックの折りに精神障害者等の入国を拒絶するのはおかしいのではないかということで、外務省や JOC を通して中国政府に申し入れもしてまいりました。

### **障害者権利条約の経緯と到達点**

さて、本基調報告で、時間を割きたいのは、JDF が当面の最重点課題としてきた、障害者の権利条約への対応であります。お手元の資料には 4 つほどの小柱がありますが、まず 1 点は、もうご承知のように 2006 年の 12 月 13 日に採択を見たこの権利条約の経緯と到達点です。少し遡りますと日本の NGO は、第 1 回の特別委員会からニューヨークの国連本部に傍聴団を派遣し、あるいはロビー活動等を中心として関わって参りました。国連総会での採択以降も、ずっとこの問題については重点課題として取り組んできているわけであり、2006 年の 12 月 13 日の採択のあと、2007 年の 3 月には署名開放がなされ、我が国は 2007 年の 9 月 28 日に、114 番目で高村外相がニューヨークにて署名をしてまいりました。そして 2008 年 4 月 3 日の 20 か国批准を受けて、そのひと月後に、つまり 5 月 3 日にこの条約は発効となったわけであり、

その後、条約発効に伴って、国連において 10 月 31 日、明けて 11 月 1 日、第 1 回の締約国会議が開催されました。そして 11 月 3 日には条約に則って障害者権利委員会が正式に国連の中に発足を見たわけ、12 人の委員で構成され、うち 9 人が当事者で構成されています。我が国はまだ批准に至っておらず、残念ながら締約国会議には加わっていません。

簡単ではありますが、以上がこの間の経過であります。

### **わが国における批准への準備状況**

次に、批准に向けて我が国が一体どういうふうに動いているか、あるいはどう動くべきか、この点に言及したいと思います。まず、これに関する政府の発言などを取り上げてみたいと思います。つまり、条約の批准に関する政府見解ということになります。総理大臣（福田前総理）の国会での発言などから、基本的には早期の批准を図りたいという考え方をとっているようです。ただし、批准の時期については明言がありません。この間の外務省との接触場面で、あるいは懇談会を通して、個人的にはという前置きで、課長の口からはできれば明年の通常国会にて批准をしたいと、こういう声が初めて本年9月の下旬に述べられました。その後、外務省の関係者を招くシンポジウムにおきましても別の担当者から同じく個人的な見解として、来年の通常国会で批准の手続きに入りたい旨の発言がありました。

他方、厚労省の一部には、これも課長クラスですけれども、少し早すぎる、国内法との調整や整合性をとるための作業が必要で、来年の通常国会というのは難しいのでは、こんな発言もあります。政府内にも見解はいくつかあると考えていただいていると思います。しかし、全体としてはそれほど遠くない時期に批准をしたいというのが政府の基本姿勢と言っているのではないのでしょうか。

主要な人権条約というのは、障害者の権利条約を含めて9つあるとされています。これらがいつ国連で採択され、いつ我が国の国会において批准をしたか、締結をしたかを資料としてお配りしてあります。採択から批准まで最も短かったのが、子どもの権利条約であります。この場合は、約4年半で批准を迎えました。つまり、国連で採択した後に国内へ持ち帰って、そして条約のレベルに国内法をどういうふうに合わせていくのか、点検してどこを改善するか、こうした準備期間を経ることになり、今言いましたように4年半を要しました。それからしますと、障害者の権利条約は一昨年に国連を通ったばかりで2年足らずしか経っていません。他の人権条約との比較で言うならば、来年の国会での批准というのはちょっと早すぎるのではないのでしょうか。いたずらに時間をかければいいというものではありませんが、しかしながら拙速は絶対に許されません。必要な時間はかけなければならないように思います。

条約の批准は、その国によって手続きや方法が異なります。日本の場合は衆議院で採択し、承認されることが批准の条件となります。一般的な憲法解釈で言いますと、批准された条約というのは、憲法の下に置かれ、一般法の上に据わります。ということは、条約の水準に一般の法律を合わせなければならなくなります。逆の言い方をしますと、一般法の遅れが著しいと批准ができないということになるのです。

JDFとしては、決して形式的な批准に終わらせてはいけない、実質的な批准にしなければならないということを、声を大にしてくり返してきました。形式的な批准というのは、格好だけの批准で終わっていくということです。一例を挙げれば、子どもの権利条約はこれに近いと言われています。どういうことかと言いますと、先に批准してから、後で法律を変えるという戦術をとったのです。しかし、多くの識者や関係者は、あまりうまくいかなかったと言っています。批准はしたけれども、国内法が変わらなかったわけです。こうした現実をみるときに、同じ轍を踏んではいけないと思います。つまり、あくまでも実質的な批准、関連する国内法の改正を伴った批准としていかなければならないのです。

さて、条約の内容面に言及します。50カ条から成る本則が何と言っても大事です。その中でも、重点条項について触れておきます。ただし、どの条項も重要であり、重点条項というのは正しい言い方でないかもしれませんが、時間の都合もあって、とりあえずポイントを絞って現時点で重要と思われる条項を紹介しておきましょう。

まず第1条の目的条項ですが、ここでは障害についての概念規定が記されています。態度または障壁との相互作用で、障害というのは当人の能力障害以外に、環境との関係で重くもなれば軽

くもなるという環境要因の視点が盛り込まれています。第 2 条の定義条項には、「手話は言語である」に始まって、差別の定義、それから重要なキーワードとされている合理的配慮が定義されています。合理的配慮を含めて、定義を示したこの定義条項は、本条約の真髓条項と言っているのではないのでしょうか。そして 4 条、5 条は、一般原則、一般的義務です。また 5 条には改めて合理的配慮が明記されています。第 19 条は「自立した生活」、つまり地域での生活のあり方が示されています。24 条の「教育」、27 条の「労働及び雇用」について、いずれも基本的な考え方が明記されています。さらには、第 33 条の実施及び監視についても、本条約が実質的なものとなるためにこの条項も重要視しなければなりません。

こうした条項にウエイトを置きながら、昨年 8 月 9 日の外務省との意見交換会を皮切りに政府と意見交換を重ねています。これまでに、外務省に加えて、内閣府、厚生労働省、文部科学省と延べ 7 回にわたって折衝してきました。今後は、総務省や法務省、さらには国土交通省や経済産業省などとも折衝が必要になるように思います。

条約といいますのは、国会で承認されるまでは外務省の主管となるそうです。従って、どの省庁との折衝、または意見交換会にも外務省の仲立ちによってこれが展開されています。最近では、今週の 11 月 27 日に文科省との約 2 時間にわたるかなり緊張感を持った意見交換会が行われました。全体としては、まだまだ意見の隔たりが大きく、あるいは国内法の捉え方の違い、また条項によっては解釈のズレもあり、政府との間の溝は結構深いというのが私たちの率直な印象です。

## 社会へのアピール

この問題というのは、決して私たちの中だけで考えたり、完結するようなことがあってはなりません。そもそもこの権利条約というのは、最初からすべての市民の人権を障害の分野から考えようというのが基本趣旨であり、今を生きている障害のある人びとだけの条約ではないのです。社会全体の条約である以上、もっともっと多くの市民に権利条約を知ってもらい、知ってもらうだけでなく社会の中に浸透させていかなければなりません。

そのために何を成すべきかですが、最も現実的な方法として、フォーラムの開催に力を入れてきました。本日もそうですが東京でのフォーラムを中央フォーラムと位置付けながら、これまで愛知、北海道、熊本、岡山、大阪で地域フォーラムを開催してきました。年度内は仙台での開催を予定し、京都でも準備が始まっているようです。是非、地域フォーラムの折には多くの市民に参加いただきたく、JDF を構成する団体の地方組織からも声掛けをよろしくおねがいします。

また JDF では、これも既にご存知のように、「みんなちがってみんな一緒！ 障害者権利条約」という、高校生あるいは中学生くらいからでもわかるような権利条約についてのパンフレットを作りました。さらにこの姉妹品として福祉新聞社から「障害者権利条約で社会を変えたい」という冊子も発刊されています。本日も販売していますが、普及に協力いただきたいと思います。

また、私の胸には黄色いリボンデザイン化した「イエローリボンバッジ」が付いています。一個 300 円という頒価なのですが、広く市民の胸に付けてもらおうとこれも普及に力を入れています。私は目が見えませんが、皆さん方、胸に付いていますね？ 付いていると思います。もし付いていなかったら付けてください。

## 当面の課題

以上、時間の多くを障害者権利条約関連に割いてきましたが、少しズームを引いて障害分野全体を見渡して見ましょう。権利条約以外にも、また権利条約とも関連しながら、いくつもの重要で緊急な課題があります。権利条約だけに没頭しているわけにはいきません。重要な課題が容赦なく迫ってきています。当座の最も大きな課題としては障害者基本法の定時改正があげられます。

この法律は、来年の6月の段階で丸5年を迎えます。同法の附則には、「5年を目処に改正」とした規定があります。議員立法ではありますが、内閣府を中心に年内にも改正の概要が固められていく模様です。JDFとしても、既に内閣府に対して要望書を提出しています。

いくつかの点で重要な論点がありますが、例えば、障害の定義の拡充、「合理的配慮」や差別という概念を法律の全体にどう位置づけるのか、中央障害者施策推進協議会の強化策等々、これらはとくに注目する必要があります。また、JDFが切望している実体法、独立法としての障害者差別禁止法の創設についても、基本法の改正論議の中で話題になるはずですが、実は、この基本法の改正がどの程度のレベルになるか、改正のレベルが高ければ高いほど条約の批准時に行なわれるであろう関連法制の整備にもいい影響が出るはずですが、決して形式的な批准ではなく、必要な法の改正・創設を伴った実質的な批准としていくためにも、いわばその前哨戦的な意味を持つ基本法の改正をしっかりとしたものにしていかなければなりません。

改めて、整理すると、障害者基本法の5年後見直し、障害者自立支援法の3年後見直し、それに障害者権利条約の批准、これらが当面の重点的な政策の動きであり、しかもこれらを連結させて捉えていくという視点が大切になっています。

この他、アジア太平洋障害フォーラム（APDF）を推進していく課題など、国際的な課題もいくつかあります。このAPDFについては、2010年の秋にハノイで全体での国際会議を予定しています。少し早いようですが情報として伝えしておきます。時間がありませんので、その他の国際課題については省略します。

## 本セミナーの課題

最後に、本セミナーの特徴及び課題を3つ挙げて終わります。

一つは、今日はアメリカからティナさんという素晴らしいゲストをお招きしたことです。ティナさんについては、私もよく存じ上げていますが、障害者権利条約を練り上げていく国連の特別委員会において、終始NGOの代表の一人として頑張った方です。ご自身、精神障害の当事者であり、弁護士でもあります。じっくりと話を聞きながら、改めて権利条約の本質を深め合いました。

二つ目は、今日の午後のメインテーマになりますが、合理的配慮、「リーズナブル・アコモデーション」を深め合うことです。このリーズナブル・アコモデーションについては、フランス語では「合理的措置」とか「合理的便宜」とし、韓国では「正当な条件整備」的な意味になっているそうです。わが国で注目されているのは、特に労働政策で、あるいは教育政策でどのような位置付けるのか、行政内部でも、行政と民間による検討会などで検討が重ねられているようです。

そして、三つ目は、JDFの交流を深めていくことです。とくに個々の団体の課題は何か、どこに重点を置いているのか、この点で交流が深められればと思います。JDFには、オブザーバーを含めて12団体が加盟しています。こういう場で普段登壇するのは限られています。本日は、組織の規模としてはそれほど大きくないところに発表をお願いしています。テーマとしては、「合理的配慮」ということになりますが、加えてそれぞれが抱えている課題や困難な事柄なども出してもらっていいのではないのでしょうか。いい交流の場になればと思います。

以上、時間がまいりましたので、雑駁ではありますが本日の基調としていただければ幸いです。ありがとうございました。

# 基調講演

ティナ・ミンコウイツ

(世界精神医療ユーザー・サバイバーネットワーク  
(WNUSP) 共同議長／弁護士)

## ■ 基調講演 「障害者権利条約における合理的配慮と人権」

ティナ・ミンコウィッツ

(世界精神医療ユーザー・サバイバーネットワーク (WNUSP) 共同議長／弁護士)

皆様、このようにお招きいただきまして、そして権利条約の批准に向けて頑張っているのを見るのはとても嬉しいことです。

### 合理的配慮とは何か

それではまず、合理的配慮とは何かということから始めたいと思います。

合理的配慮というのは、環境等を障害のある人の様々なニーズに合わせてということ、それに変化を加えていくということ、そしてある特定の人がある何かに対して平等に参加できるようにしていくことを言っております。情報やコミュニケーションを含め、ある配慮がすべての人に適用できるというわけではありません。ですので、何かしら変化を加えなければなりません。変化を加えていくことによって、ある特定の人、他の人との平等を基礎として同じように人権を享受できるようにすることが重要です。

合理的配慮というのは、障害のある人たちだけに適用されるものではありません。例えばカナダにおきましては、合理的配慮が、宗教などが違う人に対しても適用されています。宗教的な休日がある場合、合理的配慮としてその日は休みをとってほしいというようなことがなされています。

けれども合理的配慮という考え方は、障害に関する分野でさらに発展してきました。というのは、障害のある人たちは多様なニーズを持っています。そして、環境が障害を持っている人たちに相応しいような、生きやすいような形にはなっておりません。障害のある人たちは、施設や情報等がアクセスしにくい方法で提供されるといったことに直面しております。この合理的配慮を使うことによってそれを可能にしたいというのが私たちの考えです。合理的配慮は、その個人にとってちゃんと機能することが大事でして、そして私がシステム上の「アクセシビリティ」と呼んでいるものは政府の義務ですが、それを補完するものだと思っています。障害のある人は、「私は社会から排除されている、私のニーズが満たされていない、なんとかして欲しい」ということを、まず言うことができますし、障害のある人が誰でも社会に参加できるように政府に言うことが重要です。例えば視覚障害者は、目の見える人と同じような情報を得られるようになりません。ですので、合理的配慮によっていちいち障害のある人たちが自分たちのニーズを訴えるということがないようにするべきです。

合理的配慮は、個人の権利としても理解されております。これは差別されないという権利でもあります。アドボカシー＝権利擁護のツールとしても利用することが可能です。政府機関やビジネスや環境の仕組みによって差別されている場合、不便を被っている場合には合理的配慮が要るということを訴えることができます。それは自分のためだけのときもありますが、障害のある人たちと同じようなニーズを持っている、すべての人のためになるものだとも言えます。

### 合理的配慮に伴う義務

次に、合理的配慮に伴う義務についてお話しします。合理的配慮の中には、施設のアクセシビリティ、例えば建築物へのアクセシビリティがあります。障害のない人たちが使える建物が、障害のある人たちも同じようにアクセスされるべきであるということです。次に、情報とコミュニケーションへのアクセシビリティがあります。これは人間による介助ということも含まれます。

例えば手話通訳も含まれます。手話は言語でもありますが、またろう、難聴の方たちに対してのアクセシビリティを提供するためのものでもあります。

合理的配慮の中には、方針ややり方、手続きの変更も含まれています。例えば、職場において、就業時間が9時から5時までと決められている場合に、もしベッドから出るのに介助を必要とする場合や、朝9時に会社に行くのに他の人よりも時間がかかる場合には、「方針ややり方を変えてほしい。9時ではなく、もっと遅くしてほしい」とお願いすることも一つです。

そして、権利条約を策定する際の交渉でももう一つとても重要だったのは、合理的配慮を提供するのは政府の義務だということです。障害のある人たちは、あらゆる可能な場において、他の人と平等に扱われなければなりません。合理的配慮を提供しないのは差別だということも言っております。

何かの団体や会社、あるいは合理的配慮を訴えている相手が、もし「私たちの会社や組織は小さく予算も少ない。あなたが要求している配慮はお金がかかるので、それをすると私たちは潰れてしまう」と言ったら、合理的配慮は提供しなくてもいいことになっています。けれども、この判断はアメリカのADA（障害のあるアメリカ人法）のもとでは、裁判官がすることになっています。私たちが合理的配慮を要求しているのに対し、相手側が「それは合理的ではない、あまりにも負担が大きい」と言ってやってくれないとして、それを訴えた場合、裁判官が判断いたします。過度な要求かどうかはそこで判断されるわけです。合理的配慮を提供できない、提供しないと言うのは、それだけの過度な要求でなければなりません。ただ単に「自分たちはそこまでするつもりはない」ということでは駄目なのです。

## 何が「合理的」か

それでは次に、「合理的」とは何かということに移りたいと思います。これは権利条約を策定する際の交渉でもよく議論された点です。障害のある人たちは実はこの「合理的」という言葉を含めたくありませんでした。私たちの人権を享受するために「合理的」とは何でしょうか。私たちはただ平等でありたいと思うだけです。最終的には、「合理的配慮」という言葉に落ち着いたわけですが、その「合理的」とは何かということに関連して、アメリカのADAについてお話ししたいと思います。今のところ私の知っている中では、この考え方が一番よく練られたものだと思います。

ADAの中では、それぞれケースバイケースで交渉されるようになっていきます。例えば企業側が「それは過度な負担になる」と言った場合、裁判所で議論することもできますが、その前にまず障害のある人たちが何かこういった合理的配慮が欲しいと提案するところから始まります。例えば、採用の面接を受けているときに、「スクリーンリーダー（画面読み上げ装置）を設置してくればこの仕事ができるけれど、なければできない」と言ったとします。それに対して企業側が「それは合理的とは思えないからこの方法ではどうか」と代替案を出してきたとします。それに対して、やはり障害者の側が「それはどうかと思う」と交渉します。まずそういった当人同士の直接の交渉があって、その後に実際に訴えるという手段になってきます。訴えた後、どういった状況においてそれが合理的と判断できるかということに関しては、ネット上でも公表されておりますので、興味のある方たちはアメリカ政府の合理的配慮に関する見解をどうぞご覧になってください。

何が合理的で何がそうでないかということに関して、まず企業とか相手側だけが一方的に決めることはできません。それに関してはとても厳しい決まりがあります。配慮というのは本人が欲しがっていないのに押しつけることもできません。

いろいろな事例があります。例えば航空会社が視覚障害者はみんな窓側に座って欲しいと言っ

たします。これは合理的配慮だと航空会社は言うかもしれませんが。自分たちが一番サービスしやすい方法だからという場合もあるでしょう。けれども、当人がそれを望まない場合にはそれを合理的配慮と言うことはできません。つまり、障害のある人たちが何かのサービスや施設にアクセスできるようになることを、提供する側だけの視点で考えることは、合理的配慮とは言いません。

ここで確認したいのは、「過度な負担」とはどのようなものかということです。ADA においては、雇用に関してそれらの詳細が出されています。「過度な負担」とはいったいどういうものなのか、そしてどのように合理的配慮がなされているのかが書かれています。ここで、アメリカの ADA と権利条約の違いが一つあるのですが、権利条約においては合理的配慮は人権を特定の場面に享受するために必要なものであると書いてあります。ある個人が、他の者との平等を基礎として権利を享受しようとする場合に、不可欠なものであるということです。必要な変更や調整等がなされなければならないのは、その人の人権を行使するために不可欠であるからです。そして、合理的配慮を拒否することは障害に基づく差別に当たるとしています。必要な変更や調整、これが過度な負担でないかぎり、障害者が他の者との平等を基礎として、あらゆる権利を享受するためになされなければならないということです。これが ADA と違う部分です。

## 人権と合理的配慮

それでは次に、人権と合理的配慮に入りたいと思います。ここでは、社会権規約の一般的意見の第 5 号に従って、これは国際的な権利規約では初めてのことですけれども、合理的配慮の否定は差別の一形態であると明確に規定しています。また権利条約は特定の障害に対応して合理的配慮を採用することを明言しています。ADA においてもそうですし、恐らくこうしたアプローチはヨーロッパでも一般的に採り上げられているものだと思います。

## 各分野における合理的配慮

13 条においては、司法における合理的配慮、例えば逮捕や取り調べ段階において司法手続き参加を促進するための合理的配慮についても書かれています。障害のある人たちにとっては彼らの話していることを理解してもらうこと、あるいは障害の違いによって司法手続きに参加するためには様々な配慮が必要であるということが言えます。ここにおいては「合理的」というものにももう少し注意が必要であると思います。

次には、14 条ですが、障害のある人が例えば自由を奪われたり、犯罪によって逮捕されたりという場合に、障害のある人がどのような理由で逮捕されているのかが、その人がわかるように伝えられなければならないとしています。また拘留された状態にある障害のある人々にとって、その状況がアクセシブルでなければならないということも言えます。例えば、ジムでエクササイズをする場合に、拘留されているところでそういうものが使えるとしたら、そのジムにもきちんとアクセスできるような配慮がなされなければならないということです。

次に、24 条ですけれども、これは教育における合理的配慮です。小学校やそれ以上、あるいは高等教育、成人教育というあらゆる段階で求められるものです。

そして、27 条においては職場で求められる合理的配慮について述べられています。これらに限らない、権利条約の中に書かれていないことも含まれていると考えます。

## アクセシビリティと合理的配慮

それでは、次はアクセシビリティとの関係についてです。これまで、障害のある人たちにアクセシビリティを確保しなければいけないことを話してきましたが、権利条約の第 9 条におきまし

ては、締約国に対して、障害のある人たちも、建物や交通などの物理的な環境、それから情報とコミュニケーション—それは情報コミュニケーション技術、インターネットや携帯電話等も含みますけれども、またそれ以外の公共に開放された施設に関して、同じように平等にアクセスできるような手段をとらなければならないと要求しております。そのための手段として、アクセスするための障壁を明確にし、それを排除するということが含まれています。例えば建物に入るには階段を上るしかない、などの障壁です。このようなシステム化された手段、環境というものは、環境全体として変えていかなければなりません。アクセシビリティの義務を果たすためには、ユニバーサルデザインを導入するということがあるでしょうし、そして障害のある人たちが利用できるようなデザインも作っていく、変更していくこともあると思います。障害のある人たちのために変化させるということは、既存のデザインに何かしらの変更を加えるということです。また、合理的配慮はある特定の個人が平等にアクセスできるための手段ということに焦点を当てています。

### **ユニバーサルデザインと合理的配慮**

次はユニバーサルデザインについてですが、障害者権利条約第4条パラグラフFにおいては、ユニバーサルデザインの製品、サービス、設備、施設に関する研究と開発を促進することを締約国に要求しております。ユニバーサルデザインとは、わざわざ何かを新しくそれに加えるということなく、なるべく最大限の方に使っていただけるためのもの、そのための準備をするということです。それは建物だけではなくサービスも含まれるべきであります。サービスがそのようにデザインされるべきでありまして、障害のある人たちが何かしら個々の変更をするのが最小限に抑えられるようにデザインを提供すべきであります。

そしてユニバーサルデザインは、まずデザインの段階において様々な範囲のユーザーの意見を取り入れるべきです。当然障害のある人たちの意見も取り入れるべきですし、何かしら個々の変更をわざわざその後につけ加えることを抑えるようにし、そして合理的配慮を提供できるようにすることを目指しています。

けれども、ユニバーサルデザインだけで常に十分だというわけではありません。これは、権利条約の交渉の段階においても、議論の元になったわけですが、障害のある人たちはユニバーサルデザインだけに頼るわけにはいきません。ユニバーサルデザインだけがあればいいわけではなく、やはり障害のある人たちのために何かしら調整が必要であり、それも認められるべきであると言っております。つまり、ユニバーサルデザインはあくまでも一つの型でしかないわけです。

### **全体の枠組み**

次のポイントですが、合理的配慮は個人の権利と考えられるべきであるということを行いました。そしてそれはユニバーサルデザインによって、または何かしら特定の調整などの手段によって達成できるということが、最後のところに書いてあります。つまり、合理的配慮というのは、ある特定の場において障害のある人たちが他の人と同じようにすべてのものを享受するための基盤なのです。ですから全体の枠組みとしましては、私たちはユニバーサルデザインというとても一般的なところ、全般的なところで話すことができます。それはすべてのシステム—法的システムや、物理的な環境、情報、コミュニケーション、こうしたものがすべてのユーザーにちゃんと使えるようにデザインされるべきであり、最大限の柔軟性を持つべきだということです。

そしてまた、法的システム、司法システムに関してですが、例えば裁判に関して障害のある人たちが平等に、他の人と同じように参加できるようにいくつか変えなければいけない点も出てくると思います。法的能力に関しては、後ほどまた申し上げます。

次の2点目として、アクセシビリティがあります。これは、バリアー（障壁）の排除、そして既存のシステムに関して、障害のある人たち全般に対してアクセスのしやすいように何かしら調整、変更を加えるということです。そうすることによって、障害のある人たちもこれらのシステムに平等にアクセスできるようにする、これがアクセシビリティです。

そして、もっと個人的なレベルにおきましては、合理的配慮があります。これは環境の適用、手続きの変更、人的介助によって、ある特定の個人が権利を平等に享受できるように、行使できるようにアクセスを保障するためのものです。

### 「非差別」と合理的配慮

権利条約の第4条2項においては、経済的、社会的、文化的権利の「漸進的達成」ということを述べています。経済的、社会的、文化的権利は、実現するために様々な資源（手段）を必要とします。各国はその発展のレベル、あるいは資源がどの程度利用できるかの状況が様々に異なっております。政府が利用できる限りの資源、例えば国際協力なども含めてあらゆるものを使ったとしても、これらの権利は実現の難しい場合がありますので、非常に議論の余地のあるところですけれども、漸進的（プログレッシブ）な達成ということが述べられているのです。

教育、あるいは働く権利といったものは、社会的権利の中に含まれると考えられます。一方、「非差別」（差別しないこと）の義務というのは、「即時的な」義務であると考えられます。例えば政府がまだ完全に無料の小中学校教育を提供できていないとしても、障害者に教育を提供することにおいては差別をしてはいけないと言えるのです。政府がみんなに教育を提供できていないのだから、障害のある人は後回しにしますと言えれば、これは差別に当たるわけです。

合理的配慮の否定というのは差別の一つだということを申し上げました。合理的配慮の否定が差別に当たるのであれば、障害者に必要な合理的配慮を提供するというのは、即時的な義務であると考えべきです。合理的配慮は単に与えられるべき配慮なのではなくて、即時的な義務であると考えています。

そして、何が合理的であるかということ議論していくと、例えばある国において資源がないのであれば、それほど資源を必要としない合理的配慮の仕方を創造的に作っていくことも考えられるわけです。合理的配慮は有効なものだけでなく、実施されるものでなければいけないのです。そしてこれによって差別、非差別の原則を守ることが必要です。これは国家が行う教育や法の施行、あるいは裁判所や刑法典といったシステムだけでなく、民間セクターによる雇用といったものにも関係があります。合理的配慮を保障するということは、締約国内の民間セクターに対しても義務が課せられると言えるのです。

今私の手元にはないのですが、権利条約の第4条においては民間セクターとの関係性についても言及している箇所があったと思います。

### 権利条約の原則と合理的配慮

それでは、権利条約の原則と合理的配慮というところを見てみたいと思います。権利条約の第3条には、この条約を規定する原則が書かれています。この3条は、権利条約が一体何であるのかを説明するときによく使われる条項です。すなわち、固有の尊厳と個人の自律に対する尊重、非差別の原則、社会への完全かつ効果的な参加及びインクルージョン、差異の尊重並びに人間の多様性の一環及び人類の一員としての障害のある人の受容、機会の平等、アクセシビリティ、男女の平等です。これらはすべて非常に重要な原則であり、これらがなければ合理的配慮を達成することはできません。

これらの原則はそれぞれに関係しており、固有の尊厳と個人の自律に対する尊重は、合理的配

慮との関連では、障害のある人が世界中を動き回ることが可能にし、そして社会の様々なシステムと関わり、自分の自由意思の選択によって動くことができるようにするものです。慈善あるいは社会福祉的なモデルにとらわれることなく、合理的配慮によって個人の自律、特に障害者の自律が促進されるのです。また社会への完全な参加とインクルージョンということですが、これは社会が人々の多様性を受容するということです。先ほどのアクセシビリティとユニバーサルデザインにも関連しますが、人々がそれぞれのニーズを満たすために様々なやり方で行うということをお認めることです。合理的配慮というのはそのための方法であり、障害のあるそれぞれの個人に合わせていくものです。そして、一般的な措置は個々に対する措置と一緒に補完的に作用するものであると思います。

## 精神障害者と合理的配慮

それでは次に、特に精神障害のある人たちのことについてお話したいと思います。私は世界精神医療ユーザー・サバイバーネットワーク（WNUSP）を代表して参加しておりますが、精神障害のある人たちの合理的配慮について考えてみますと、私たちはその必要性があまり考慮されてこなかったのではないかと思います。精神障害のある人たちも様々な合理的配慮を必要としています。私たちは、あまりにも多くの差別があるため、障害があることを明らかにして、合理的配慮を求めること自体が難しい立場にいたりもします。例えば、仕事を探している場合、雇用主に対して「私は精神障害がありますので、こういう合理的配慮をしてほしい」と言うのはとても難しい。障害があることを認めないほうが、仕事を得ることが簡単です。ですので多くの人たちは合理的配慮なしに仕事をしようとします。もし、合理的配慮を得たとしても、やはり様々な差別を受けて終わってしまうこともあるからです。そこまでの価値がないと思ってしまうのです。

個人のニーズというのは、労働時間の変更、上司との関係性なども含みます。例えば、上司にはどのように接してほしいとか、自分はこれをしたくないとか、自分のトラウマに触れるような言い方をやめてほしいなど、そういったことも含まれます。

これはもっと一般的かもしれませんが、精神障害のある人の中には、静かな環境でないと働けないという方がいるかもしれません。ラジオや人の声が聞こえると働けないという人もいます。けれども、別の人にとってはラジオやテレビなどの音があったほうがリラックスできる場合もあります。ですので、個々のニーズに対して配慮が提供されるべきです。ただ、これは他の合理的配慮と比べてみましてもやはりちょっと難しい点もあります。障害のある人の中でも必要な配慮は異なっています。また会社としては、このような労働環境は他の社員にもすべて適用するべきなのか、それとも障害のある人たちだけのためにするべきなのか、ということも考えなければなりません。

## 法的能力

それでは次に、法的能力についてお話したいと思います。

これまでの私の話から、障害者権利条約の様々な原則が、法的能力にも適用されるということをご理解いただけたと思います。この法的能力は第 12 条で扱われていますが、それはまさにこの条約の核心となるものとも言われてきました。障害のある人たちは社会の中で最も立場が弱く、自分たちの欲する変化を求めるにはあまりにも小さい声を持っていることが多い状況です。精神障害のある人たちや知的障害のある人たちにとっては、司法に対する障壁は、やはり最も取り除かなければならないものです。司法への障壁というのは、裁判所に行くということだけではありません。司法の中でのその人の位置づけというものも関わってきます。例えば子どもであれば子どもなりの位置づけがあります。そこでこの権利は保障されても、司法の中では大人と同じような

ことができるわけではありません。大人と同じように契約書にサインしたり、家を買ったりすることはできません。誰かにそれをやってもらわなければなりません。それが司法のあり方です。

司法の中で、障害のある人たちは、これまで子どもと同じような位置づけを与えられてきました。障害のあるすべての人というわけではありませんが、しばしば精神障害のある人たち、知的障害のある人たちに対しては、やはりそのような位置づけが与えられました。また、盲、ろう、盲ろう、そして他の身体障害のある方たちは、他の成人と同じような権利を享受できない状況に置かれてきました。そこで第 12 条では、障害のある人たちに法的能力を生活のすべての側面で行使することを認めております。すべての側面というのは、例えば健康に関する決定、どこに住むかという決定、雇用に関する決定、自分の財産に関する決定、そういったあらゆるものに関してです。自分で決定しなければいけないこと全部です。これは、自分で自分の意思決定をする権利を保障することです。そして障害者権利条約においては、このために「支援された意思決定」というモデルを提供しております。

### **法的能力と「支援された意思決定」**

政府は法的能力を行使するための支援を提供しなければならないとされております。つまり「支援された意思決定」というのは、障害のあるすべての人にとって法的能力をアクセシブルにするものであると考えます。「支援された意思決定」というのは、後見人制度などに取って代わるものであると思います。後見人は人の自律を奪うものでありますが、「支援された意思決定」は、あくまでも障害者自身の意思決定を支援するためのものです。

「支援された意思決定」は、合理的配慮の場合と同様、強制であってはなりません。例えば誰かが、「あなたに支援者を提供しよう、あなたには支援者がいなければならない、そうでないこの契約にサインできない、家を買えない」などと言ってはなりません。「支援された意思決定」というのは提供されるべきものであり、その支援に対するアクセスを保障しなければなりません、それを強制的に適用させてはなりません。そしてどのような支援が必要かも、その人自身が決定します。また、合理的配慮と同じように、このような支援を提供する、受けるということは、相互の関係の中で行われます。つまり、障害のある人たちが「このような支援が欲しい」ということを言い、そして提供する側がそれに対して「これだったらできる」とか「それでいい」とか、そのようにお互いの意見交換の下で行われるべきです。

法的能力と「支援された意思決定」を導入することは、権利条約を実施するためにとっても重要なことだと思います。それは国連の人権委員会でも認められています。

「支援された意思決定」は、アクセシビリティや合理的配慮と同じように考えられるべきです。「支援された意思決定」は個々の状況に対応します。個人が、そして障害のあるすべての人が司法にアクセスできるように、その人の自律、意思決定を尊重するシステムであります。「支援された意思決定」は、あらゆる形で行われると思います。例えば、言葉を何も話せない、けれども非言語の方法で何かしらコミュニケーションをする方、あるいは知的障害のある方、そうした方たちに対しても「支援された意思決定」が提供できるのです。また、しばらくの間は必要だけれども、ある期間が経ったらもう必要ない、けれどもまたその後に必要なかもしれない、というように、その時々必要に応じて提供されるべきものでもあります。その個人に相応しいものとして、個々の場合において、配慮した形で提供されるべきです。

### **第 12 条の実施について**

法的能力を完全に保障しなければ、また必要な支援を利用できるようにしなければ、権利条約の下での権利の保障を、多くの人たちにすることができなくなります。例えば、私自身がある仕

事をすると思ったり、給付金を得よう、学校に行こう、などと思ったときに、後見人が「それはやめたほうがいい」「そういうことはしてはいけない」と言えば、それをするのができなくなってしまいます。特に私たちにとっては、健康（ヘルスケア）に関する意思決定はとても重要です。誰かから「この治療を絶対受けなければならない」「電気ショック療法を受けなければならない」と強制され、それを拒否することができないことがあってはなりません。自分の人生の中で重要なことについて、自分たちで意思決定する、それに対する支援が必要だということを、私はここで強調しておきます。

第 12 条を実施するには大変なステップが必要となります。様々な法改正やプログラムの改正が要求されます。支援の必要な人たちがそれを実際に得られるよう保障するにはどうしたらいいかも考えなければなりません。また、法改正が必要とされる場合には、障害当事者団体の参画、良き意思を持った法律専門家の方たちの助け、それに協力関係が必要です。どうすれば障害者権利条約の下で自律が守られるか、それを踏まえたうえで考えなければなりません。

私自身の個人的な考えとしましては、多くの国で行われていることを見てきてのことですが、法改正を直ちにすべての国で行うのは無理だと思っています。中には、批准する前に法を改正しようとする国もあるようですが、12 条を完全に実施するため、すべての権利が保障されるため、そして何も留保されたり、解釈宣言をされて誤った解釈がされたりしないようにするためには、やはりまだ一定の時間はかかると思います。

第 12 条に関して、ある国は解釈宣言を行いました。「私たちはこのように解釈したうえで批准する」という宣言のことです。障害当事者団体にとってそれは受け入れがたいことですし、国際法の下においても、平等な人権の行使に関する障害者権利条約の原則にも背くものになります。批准するときにとっても重要なのは、何も留保されないこと、解釈宣言がなされないことです。それは第 12 条だけでなく、その他の障害者の権利を制限するようなすべての条項について、そうでなければなりません。

12 条に対する解釈宣言はなされてはなりませんし、法専門家によっても、日本にいる方々によっても反対意見が署名付きで出されています。

## 結語

それでは最後に結論に入ります。

この条約に関する動きは、障害のある人々は平等を求める主体であり、社会への活発な参加者だと見るパラダイム・シフトであると言えます。これまで障害者は慈善事業の受け手であったり、障害を治さなければいけない存在として、あるいは他の人が面倒を見なければならない存在としてとらえられてきました。しかし権利条約においては、私たちは社会の完全な参加者であり、自分たちのニーズは何であるか、自分で決定し、そしてどのように社会に働きかけていくか、その主体となるものであると考えられています。

そして障害の社会モデル、権利の平等、インクルーシブでアクセス可能な社会、配慮や支援によって個人のニーズに対応することを規定しています。障害の有無にかかわらず、どのような障害があるかにかかわらず、障害者権利条約によれば私たちは皆平等であり、障害があることによって権利を剥奪されることはないのです。私たちは、そのようにインクルーシブでアクセス可能な社会——あらゆる障害の人々を含み、彼らの活発な社会参加を促す社会を作っていかなければなりません。

そして、ここで個人のニーズに対応した合理的配慮が必要となってくるのです。私たちの多くにとっては、インクルーシブな社会を一般的に推進するだけではなく、個々のニーズに対応した合理的配慮が必要となっています。

これまで申し上げたパラダイム・シフトや障害の社会モデルは、合理的配慮にも、また自身で決定するという法的能力の両方に当てはまるものです。

最後になりますけれども、権利条約の実施のために障害者団体は協力して、一緒に活動していかなければなりません。権利条約は、人々の自律をキーワードとして持っています。様々な国々の様々な障害のある人々がおりますけれども、権利条約は様々な側面からそういった人たちに解釈されていくものです。そして権利条約を実施し、監視（モニタリング）していくためには、私たちがお互いを助け合い、戦略を立て、私たちみんなの権利を実現させるために、一緒に活動していかなければならないと思います。

最後に、資料として皆さんにいくつかご紹介しておきます。まず一つは国連人権高等弁務官事務所のウェブサイト、それから国連の社会経済部会のウェブサイト、そして三つ目が国際障害同盟（IDA）の意見書が掲載されたウェブサイトです。ここでは、権利条約を実施するための法的な方法が書かれているペーパーが載せられています。皆さんの情報として使っていただけるのではないのでしょうか。

それから、私の世界精神医療ユーザー・サバイバーネットワーク（WNUSP）のウェブサイトと、私自身の電子メールアドレスが書いてありますので、お使いください。

ありがとうございました。

## <質疑応答>

**会場** JDFメンバーの、全日本手をつなぐ育成会の長瀬と申します。

ティナさんの合理的配慮、また法的能力に焦点を絞ったご説明、本当に参考になりました。ありがとうございます。

合理的配慮がないことが差別であるということを法的に定めようと、今日本で私どもは努力をしている最中です。その際に、どういう点に注意すべきか、もし助言があればうかがいたいと思います。

例えば ADA 以降、アメリカでの障害者の就業率、日本で言う実雇用率は下がり続けてきたという数字がありますけれども、それは合理的配慮を義務づけた ADA のせいだという議論と、いや、ADA はそんな影響力はなかった、という意見に分かれていると聞いています。合理的配慮がないことが差別であると、法的に推進していく際に注意すべき点がもしあれば、教えていただきたいと思います。

もう一点は、時間があれば結構なのですが、先ほど藤井議長からもお話しがありましたとおり、国際障害同盟権利条約フォーラム（IDA CRPD フォーラム）の力もあって設立された締約国会議が、12名の専門家を選びました。そのうち9人が障害者自身の専門家であることを、私どもは非常に嬉しく思っております。ティナさんは IDA CRPD フォーラムのリーダーのお一人であると承知しておりますけれども、こうした動きを受けて、IDA CRPD フォーラムとして、条約の国際的な実施に向けての課題をどのようにご覧になっているのか、可能であれば教えていただきたいと思います。ありがとうございます。

**ティナ** まず2点目のほうからお答えしたいと思います。私も IDA CRPD フォーラムのリーダーの一人ですし、また実行委員でもあります。けれどもこれは集合的なリーダーシップであります。つまり、さまざまな立場の障害のある方たちの集まりです。私自身は、世界精神医療ユーザー・サバイバーネットワーク（WNUSP）の代表として参加しておりますが、私の意見として

は、一番大きな課題は、精神障害のある人たちに適用されてきた強制的な手段、例えば後見人制度や強制医療をこの段階で廃止し、新しい時代へと入っていくこと、それをいかに政府に言っていけるかということです。社会の他の人たちと同じように、障害の有無にかかわらず考えていくということに移っていただきたいと思います。

多くの場合、政府は自分たちの持っている権限を手放したくないという傾向がありますが、最近国連から、拷問に関する特別報告官による報告が出ました。この報告官は国連の人権委員会から指名された人ですが、そこでもやはり強制治療をやめるべきであること、そして障害のある人たちの法的能力を認め、自分で意思決定できるようにすべきだと述べられております。

また、条約の実施に関しては、全般的に見なければならぬことがいくつかあります。一つは、合理的配慮に関することです。民間セクターに規制を加えることが重要だと思います。委員会の議論にも出てきましたが、各政府はそれぞれ異なる態度を見せているようです。人権委員会が国内レベルにおいて何かしら監視（モニタリング）するということは、国によっては難しいところもあるようです。そしてまた、教育に関してもやはり難しいという国があります。障害者権利条約の中で言われているインクルーシブな教育すらも難しいと言っている国があります。権利条約の中ではとても柔軟に対応しておりまして、例えば盲、ろう、盲ろうの方々自分たちのやり方で学びたいという場合についても保障しておりますし、それでもやはりインクルーシブだという考え方も理解していただきたいと思います。

条約の交渉においては、障害者コミュニティの意見がとても強く反映されたと思っております。国内における変化も、やがて確実にできるはずだと私は思っております。

また、合理的配慮がないことは差別であるということ、政府にいかにわからせるか、それを雇用の面にどう反映するかということですが、これに対する一つの答えは、合理的配慮は義務の全側面のうちの一つであると考えべきだと思います。アメリカにおいては、障害のある人たちは例えば雇用率に関してはあまり恩恵を受けておりません。ADAのような非差別の法律があっても、その中で何かしら積極的な方法をとらなければならないこととはしておりますが、権利条約の中ではあまり明記されておらず、2点くらいしか書かれていないと思います。ですので、そういった意味では合理的配慮は包括的に取り組まなければならないものだと思います。

合理的配慮はそれ自体でパラダイム・シフトです。先ほど法的能力や「支援された意思決定」について話しましたが、合理的配慮の考え方では、社会が変わらなければならないのです。社会が個々人の違いや多様性を受け入れなければならないのです。その人が社会のあり方に沿わないからといって排除してはなりません。これが原則です。そのような形で促進すべきだと思います。アメリカにおきましては、そのように一般市民の意識向上を図っています。合理的配慮や、アクセシビリティ全般についての理解をそのような形で促進しています。アクセシブルなバスや地下鉄、手話によるコミュニケーション保障などを導入していくことによって、障害のある人たちが社会の一員であることを、よりよく理解していくことができると思います。それがどのように機能しているかを調査し確認することも大事です。条約に関しては、国際レベル、国内レベルにおいての人権のモニタリングも行わなければなりません。それによって、合理的配慮がどれだけ機能しているかを確認し、もし機能していないようであれば何をしなければいけないか、どう変えたらいいかを考えていかなければなりません。

ご指摘いただきましたとおり、専門家委員会の12人の方たちの多くは障害当事者です。彼らは国際レベルでのモニタリング体を形成する人たちです。この国際レベルのモニタリングに対して、政府は報告書を提出しなければなりません。同時に、NPO、NGOも報告書を作ることができます。何が問題か、どのように変えたらいいか、どの国がよりよくやっているか、そういった意味での報告書は作成していけると思います。

**司会** それでは他にご質問のある方。

**会場** 全国「精神病」者集団の山本眞理です。ティナと一緒に WNUSP の理事もしております。実は国内では 12 条の解釈を巡って、まだ JDF 内部できちんと議論が進んでおりません。国際育成会連盟（インクルージョン・インターナショナル）と私ども WNUSP は、とりわけ 12 条について条約の作成段階から協力し合ってきました。今外で売っている WNUSP の条約履行マニュアルの最後にも、IDA フォーラムの 12 条に関する見解を載せています。ところがなかなか日本の国内では、育成会さんはこの問題に沈黙というよりも、むしろ後見人制度を進める立場におられるようです。

その辺りについて、実はティナが来日してすぐ、22 日、23 日と「支援された自己決定」のワークショップを開いたのですが、日本の後見人制度は政府見解によると完全な代理人制度ではない、従って、12 条に触れないのではないかとの話が出ました。これについて、ティナの見解を、あるいは IDA フォーラムとしての見解を出していただけたらと思います。

**ティナ** ご質問の趣旨は、日本の後見人制度は完全な代理人制度ではないと政府が主張しているということでしょうか？ そしてそれは 12 条に違反しないのではないかという見解があるということですね？

私は IDA CRPD フォーラムでは、12 条によって障害のあるすべての人々が、他の人と同じ完全な法的能力を持っていると認めるべきであると主張しています。これには生活のあらゆる側面において自分自身で決定できるという権利が含まれるのです。これは何もかも排除するものではありません。私が理解する限りでは、日本の後見人制度では、人々は誰が自分の後見人になるかを定めることができるわけですが、これはその人の自律にとっての一つのステップではあると思いますが、それで十分ではありません。自分自身の信頼する人が、自分のために決定できる、しかしその決定権を自分が持っていないというのは、十分ではないのです。必要なのは、私にわかりやすい言葉で説明してくれ、決定しなければいけないことをよく考えて支援してくれる人です。他人が決めるのではなくて、私が選んだり、決定するために必要な支援を提供してくれる人が必要だと思います。日本の皆さんに申し上げたいのは、この 12 条を完全に実施している国は他にもないということです。この条約が完全に人権を保障するためには、12 条が実施されなければならないと思います。このためには障害者に対する措置を変えるということだけではなくて、監視（モニタリグ）委員会による監視がきちんとなされなければならないと思います。そして、NGO や人権規約委員会、あるいは世界中の団体が協力しなければいけないと思います。

**司会** それでは、最後の質問になります。お願いします。

**会場** DPI で JDF の条約小委員会の事務局もしております、崔と申します。ティナ、今日はどうもありがとうございました。

一つだけ簡単に質問というか、ティナのお考えを聞きたいのですが、義務教育での合理的配慮の過度な負担についてです。過度な負担の抗弁というのは、義務教育ではどの程度許されるものなのでしょうか。アメリカの事例ですとか、ティナのお考えをお聞かせ願えればと思います。

**ティナ** それはとてもいい質問だと思います。

過度な負担は負えないと言われた場合、どのように対応したらいいかに関してだと思いますが、教育というのはとても重要な権利、人権でありまして、政府が直接その責任を負っております。

私の個人的な見解としましては、過度な負担に関する抗弁はしてはならないと思います。すべての子どもが、そして障害のあるすべての子どもが教育を受ける権利がありますし、すべての子どもに対してそれが義務であるのならば、障害のある子どもにとっての義務でもあります。先生や学校は、障害のあるすべての子どもを受け入れるだけの最善を尽くさなければなりません。障害があるということは、学校やそのシステムが特定の子どもを教育しないでいいという理由に使われてはなりません。

アメリカではどのように扱われているのかは具体的な例としては知りませんが、アメリカには ADA がありますし、また IDEA という障害のある子どもの教育に関する法律も存在しています。

それがどのように扱われているかということは私自身まだ詳しくはわかりませんが、私のほうでも調べてみたいと思います。

## ■ 障害当事者からの意見発表

鈴木 孝幸	(日本盲人会連合)
松本 正志	(全日本ろうあ連盟)
新谷 友良	(全日本難聴者・中途失聴者団体連合会)
門川 紳一郎	(全国盲ろう者協会)
山中 雅子	(全国「精神病」者集団)
山本 創	(DPI日本会議／難病をもつ人の地域自立生活を確立する会)

**鈴木** 日本盲人会連合情報部の部長をしています鈴木です。よろしくお願ひします。

まず、視覚障害のある者、また視覚障害になりつつある者の権利条約における合理的配慮の中でも、特に職業的自立に向けてという部分でお話したいと思ひます。

まず、雇用、労働、そしてこういった分野においては大きく二つの就労形態があるかと思ひています。その一つは企業や官公庁など、お勤めをするという部分の形態の一般就労です。そして私ども視覚障害のある者にとっては、按摩やマッサージなど自営で行うものの、大きく二つに分かれるのではないかと思ひています。

また、視覚障害のある、既に視覚障害になってしまった者、及び病気などで視覚障害になりつつある者、そういった人たちに対する就労の問題ということについて、大きくこれも二つに分かれるのではないかと思ひています。一つは、アクセシビリティと言ひますか、移動に関する問題です。二つめは、コミュニケーションで、特に読むこと書くことに関する問題点が大きなテーマと思ひます。それ以外にも職場の中とかいろいろなサポートということで考えられる問題がありますが、大きくはこの二つであると思ひています。

それでは、この移動、そしてアクセシビリティ等に関してどういった配慮が、我々視覚障害のある者、また視覚障害になりつつある者が必要かと言ひますと、先ほど、いわゆる「お勤め」という一般就労の形態というのがありました。この通勤時の問題点です。どのように通勤するかという点で、ラッシュを避けた時間の変更やフレックス等の適用があります。それから通勤の方法として、電車、徒歩がありますが、あなたはバスを使っていいですよとか、タクシーも利用していいですよというような、障害があるがためにアクセシビリティが悪い人たちに対する配慮も必要なのではないかと思ひます。また、別な意味からすると、通勤時の人的なサポート、人的な配慮もあります。職場の同僚かもしれませんし、公的な制度かもしれません。そういった人的な部分が必要と思ひています。

それから、二つ目のコミュニケーションの、特に読むこと書くことについて、仕事の中ではほとんどこれが多いのですが、現代社会においてはICT、インターネットとか、パソコンなどの利用によって効果的な仕事ができるのではないかということで、こういったものをフルに利用することが必要なのではないでしょうか。特に視覚障害のある者にとっては、音声のスクリーンリーダーというものが最近は非常に発達しております。そういった場面での利用を促進すること、そしてスクリーンリーダーが対応できるような環境、イントラなど、システムの再構築などが必要なのではないかと思ひています。その他にも、PDFファイルのような、スクリーンリーダーが対応できない部分など、いろいろな意味でのバリアーの解消が必要になってくると思ひます。

そして、やはりいくらICTが進んだといっても、手書きの文字についてはやはり読み込ませ

ん。そこで、人的なサポートが必要になってくるのではないかと考えています。

そして、読むという部分に関して言えば、最近では活字が非常に鮮明ですので、活字を読むための機器の導入や設置、また設置できるようなデスク回りのスペースの部分がどうなのかということがあります。

それから職場での理解という部分になっていきますと、視覚障害のある者、また視覚障害になりつつある者の配置をどのように考えるかということです。これは、視覚障害でも十分働ける配置転換などの方法があります。例えば相談業務や電話の対応などの場所があります。また、そういった部分での ICT やいろいろな部分での研修などが必要だと思います。

企業の中でも非常に重要なのは、職場での理解です。同僚のサポートなどが必要な場合の理解ということです。

在宅での視覚障害のある者にとっては、職業的自立を果たす意味で、制度的に有資格者がきちんと働けるような周囲の環境、平等に対等な仕事ができるような配慮、そして金銭的、人的な支援などが必要なのではないかと考えています。

最後になりますが、法的な部分でのバックアップということで、三つあると思います。それは、労働基準法などにこういった合理的配慮の明確化、それから各企業等において就業規則等への書き込み、そして最後には障害別の雇用率等、雇用制度の確立と監視等があるかと思っています。

以上で、視覚障害における合理的配慮について発表させていただきました。ありがとうございました。

**松本** 全日本ろうあ連盟の松本です。

手話をコミュニケーション手段として使用するろうあ者の立場から発言したいと思っています。

ろう者の権利を実質的に保障するために、何が必要かということです。

障害者権利条約では、手話は言語であると規定されています。そのことは皆さんもご存知だと思います。確かに大きな意義があると思いますが、それだけでは不十分です。

もう一つ大事なことは、合理的配慮です。いくつか例がありますが、労働・雇用分野における場면을説明したいと思います。

一つは、会社の朝礼のとき、手話通訳の保障を申し入れたいとき、手話は言語であるということ認めないとしたら、情報保障ができません。二つ目は、手話は言語であるということ認めるが、企業上の秘密などの理由で合理的配慮をしないために、情報保障がなく、ろう者の働く能力が実現されないという問題が起こります。三つ目は、守秘義務や手話通訳派遣依頼の予算がない等の理由で筆談、またはメモなどを配慮した場合、会社としては合理的配慮をしたと思われるかもしれませんが、ろう者の立場からいうと、合理的配慮と言えるかどうかという問題があります。そういう点から、政府は手話は言語であることと、合理的配慮という考え方をしっかりと守らないと、ろう者の権利をきちんと保障されないと思います。

例えば、情報へのアクセス、司法へのアクセス、また政治へのアクセス、さまざまな問題に取り組むときに手話は言語であるということと合理的配慮を切り離して取り組むのではなく、一緒に取り組むべきだと思っています。

最後ですが、この場を借りて、全日本ろうあ連盟が発行しています季刊「MIMI (みみ)」という冊子があります。漫画で障害者権利条約をわかりやすく説明するとともに、ろう者の問題を載せていますので、是非ご一読いただきたいと思います。

以上です。

**新谷** 全難聴の新谷です。

聞こえない、聞こえにくくなっている人が必要とする配慮や環境の整備には、いろいろなものがあります。手話通訳、要約筆記の準備、字幕、文字情報の提供、筆談など。それらの配慮や環境の整備は、それを求める人、準備する人、それから配慮・環境の整備が必要とされる場面で、いろいろ異なってくると思います。

合理的配慮については、長瀬さん、川島さんの訳では、障害のある人が人権及び基本的地位を享有し、または行使することを確保するための必要かつ適切な変更及び調整であって、特定の場合に必要とされるものであり、かつ不釣り合いなまたは過剰な負担を課さないものと、書かれています。ですから、合理的配慮とは、非常に修飾語の多い考え方だと思います。障害を持っている私たちの生活の中の全部に当てはまる考え方ではなくて、ある限定された場面で当てはまるような考え方ではないかと私は思っています。

例えば、選挙でテレビの政見放送に字幕がついていない場合、私たち聞こえないものは政見放送の内容は全くわかりません。選挙権の行使が国民の権利であれば、私たちに理解できない政見放送を流すことは、平等原則に反するものであり、私たちの権利行使に対する侵害だと思います。政見放送での字幕の付与は、合理的配慮というような問題ではなく、政府に課された端的な配慮義務です。準備に費用・時間がかかるなどの言い訳や抗弁を許すべきではないと思います。

一方、私たちの毎日の生活の中での、例えば家族との団欒や友達の飲み会などを考えたときに、私たち聞こえない者は筆談をお願いする場面がありますが、この筆談は義務でもなければ、合理的配慮でもなくて、好意とか気配りの範疇ではないかと思えます。それで、どの程度の配慮、気配りをするかというのは、その人との人間関係の問題、もしくは相手の人が持っている障害とか差別に関する意識のレベルで決まってくるのではないかと思えます。

私は、合理的配慮というのはこのような端的な配慮義務が求める領域と、単なる配慮が働く領域との中間的な領域で機能する考え方ではないかと思っています。

これが問題になる大きな領域というのは、雇用・労働の場面や高等教育の場ではないかと思えます。特に民間企業で雇用・労働を考えた場合、企業主は営利を目的として、営業の自由とか、契約の自由を持っています。そこで働いている原理は競争原理ですので、できるだけ費用をかけずに利潤を得ることを目標としています。そこで私たち障害のある者が必要かつ適切な変更として手話通訳とか要約筆記の準備を要求しても、企業主としては余分な費用はかけたくないということで、簡単には認めないことが非常に多いと思えます。このような状況をブレイクスルーするのが障害者権利条約であり、これからの課題になってくる障害者差別禁止法の制定だと思います。

具体的に、一つは立法措置によって従業員が企業主に合理的配慮を要求して、それを企業主が拒んだ場合、その紛争を調停する独立した行政機関を作り、それを最終的に決着する司法的な場も用意することが大事だと思います。二つ目は、行政機関による合理的配慮の事例の集積やガイドラインの作成です。これによって、いたずらに紛争を調停の場に持ち出すのではなく、当事者間で解決する余地を多く作ることが大事かと思えます。三つ目の点としては、合理的配慮の費用負担を一方的に企業主に求めるのではなく、国、自治体の助成金、補助金などという制度を活用することです。やはり合理的配慮を全体に行き渡らせるための行政的なサポートも、制度定着のためには非常に大きな問題になるのではないかと思っています。

以上です。

**門川** 全国盲ろう者協会の門川です。私は「盲ろう者」です。盲ろう者の立場を代表して、身近な問題をご紹介します。

盲ろう者と言いますのは、ヘレン・ケラーに代表されるような、目と耳の両方に障害を持っている人たちのことです。もちろん、目と耳以外にも障害を併せ持つ人、多重障害者もいます。多重障害者の中には、盲ろう者もたくさんいます。盲ろう者は、障害を受けた時期などによって、多様な分類ができるかと思います。例えば、全く見えず、全く聞こえないという全盲ろうの盲ろう者から、少し見えて少しは聞こえるという弱視難聴の軽度の盲ろう者まで、いろいろな人がいます。

こうした盲ろう者が、今回の障害者権利条約から恩恵を受ける部分というのは、大変大きいと思います。中でも、雇用と労働分野から教育の分野、アクセシビリティの部分、裁判に関する問題の部分など、挙げていけばきりがありません。今回はその中でも、特に雇用と労働、それから教育について言及してみたいと思います。

盲ろう者は、見ることも聞くこともできませんから、コミュニケーションや情報の保障が大変重要であって、これがないと、生きた心地もしませんし、仕事すらできませんし、日常生活を送っていくことも大変難しいものです。

雇用の問題を取り上げると、まず職場に行くための通勤の介助が必要です。介助がないと、せっかく仕事ができる能力を持っていても、職場に行くことができません。職場に通うにも、盲ろう者のペースで移動することを考え、時間も通常より倍以上かけてゆっくりと通勤します。もちろん、ガイドヘルパーを利用していてもそうです。安全を確保しながら移動しなければならないことを考え、通勤時間に配慮をしていただきたいと思います。

それから、職場の中での情報保障では、視覚障害者が必要としている ICT を利用することが重要ですが、これだけでは職務を遂行することは難しいです。会社においては、同僚、上司とのコミュニケーション、それから会議や研修などもありますから、そのコミュニケーションの保障はどうしても欠かすことができません。

あとは、仕事のペースです。これも、能力があっても、さまざまな情報の障壁があるために、時間がかかるわけですから、仕事をするペースというのも盲ろう者のペースで仕事をしていくことが大事だと思います。できるだけミスを少なく仕事をするためには、自分のペースでやることが大事かと思います。

それらのことを考えますと、ヒューマン・アシスタンスというような人的サービスが重要と思っています。ちなみに今、日本において盲ろう者に特化した国の制度というものは一つあります。盲ろう者向け通訳介助者派遣事業というのですが、これは 2000 年に始まって今も続いています。あまり改善もされず、営利目的の活動には利用できないので通勤や職場では利用することができません。

次に教育についてですが、盲ろうの生徒は盲学校、ろう学校、あるいは養護学校などで教育を受けるケースが多いです。その中でも、盲学校やろう学校には、盲学校なら盲学校の中の、ろう学校ならろう学校の中の重複学級という、重複という一括りにされた学級があります。たとえば盲学校であれば盲重複、視覚障害と知的障害、発達障害など、そういった生徒さんたちと一緒に盲ろうの子どもが学んでいるケースも多く、実際私もそういった経験をしてきています。ですから、通常のクラスのクラスメートからも「あんたは知的障害学級なんだからあっちに行け」と言われたり、先生からは「両耳に補聴器を付けて来ないなら学校に来るな」と言われたり、そういった経験も実際にしてきています。過酷な人生を歩んできたと思います。

そのようなことのないように、合理的配慮という観点から雇用と就労、教育においてもお金を使わずにその環境が盲ろうの人のニーズに合うように変えていくことが大事と思っています。その一番中心となる部分が、やはり情報とコミュニケーションの保障、移動の介助の保障という部分だと思います。

これを機会に皆さん、盲ろう者に対する合理的配慮というものをぜひ考えていただければ嬉しく思います。

どうもありがとうございました。

**山中** 精神障害当事者の山中雅子と申します。

精神障害者のちょっとわかりにくい面として、とにかく疲れる、休みが欲しくなる、ろくに仕事をしていないだろうと言われても、疲れるものは疲れるという部分があるので、職場において病気休暇、休職などの保障、特に余計な条件を付けずにゆっくり休みたいときは休ませてほしいということ、今日は話したいと思います。

傷病手当金等を利用すれば、理解のあるところというか、私の場合は公務員だったのでお休みはくれました。しかし、病気休暇というと、ずっと横になってひたすらごろごろ寝込んで身体を休めて、じっとしてはいてはいけないようなイメージがあるようで、精神的にも疲れているわけですから気晴らしにちょっと散歩して見つかると「病休とってみんなに迷惑かけているくせに何をしているんだ」ということになってしまいます。

例えば他の公務員職場の人ですけれども、3か月の休職をお医者さんから許可をもらって、職場にも許可をもらいました。お医者さんが「好きなことをして過ごさない」と言ったので、通勤時間というか朝から夕方までパチンコ屋さんに行ってパチンコをしていたら、同僚に見つかり、サボっているというわけで無理矢理休みは取り消しになりました。戻されて仕事をして、なかなか手につかずみんなに除け者にされて、結局最悪の結果になりました。

私の場合は、短時間勤務でした。とても疲れるのでラッシュを避けて、2時間軽減勤務をとっている最中に、旅行にでも行きたいと思い、遊びなので一週間有給をとり沖縄に行きました。沖縄土産を職場で配っていたら課長いきなり呼び出されて、「いつも病休をとっているくせに、こういう遊びだけは行くのか」と言われ、「でも有給ですよ」、「有給の他にも病休もとっているじゃないか」と。病気休暇は家でじっとしているべきなのかもしれませんが、精神的にリラックスできる状態は人それぞれあると思いますので、こういう状態なら休みというのではなくて、疲れ切っている、本人がもう疲れ切ってちょっと休ませてくれというときには、本人の自由にさせて欲しいと思います。同僚の方もあまり、「おまえさぼってばっかりいて」と言わずに、温かく接して欲しいし、上司も、職場の労働基準法とかを作っている役所の方にも、配慮をお願いしたいと思います。

**山本** DPI 日本会議所属、難病の会の山本創です。私自身が難病の当事者です。

私からは、障害の範囲について提起させていただきたいと思います。

まず、今の日本の問題ですが、例えば障害者自立支援法という法律では、腎臓病の障害があつて寝たきりの状態にある人は介護等のサービスが使えるけれども、肝臓病で寝たきりで人の手を必要としている人は介助が使えない状況です。また、HIVで寝たきりの状態にあつて介護が必要な人が一方でいて、その人は自立支援法の対象になるのですが、もう一方で、難病等で寝たきりの状態にある人、同じ免疫不全でも、介助が使えないという状況になっています。今は臓器疾病別で、一方では対象になっている人、一方では対象にならない人がいるという現状もあります。なぜこのような状態が起きるかという、いわゆる障害者自立支援法の手帳の要件となっている身体障害者福祉法で、そういった臓器疾病別ごとの基準が作られています。そもそも先ほど挙げたような難病の人ですとか白血病の人などに対する認定項目がないのです。ないにもかかわらず、

それが入口の要件として使われているという現状があります。

私たち、特に若い人の難病等の方の生活は大変厳しい状況にあります。介護が必要であるにもかかわらず何のサービスの対象にもならないので、自分でなんとかしようとして家で一人孤独で倒れ、どこにも連絡できずに3日間転がっていたという厳しい状況もあります。

他にも事例として、やはり親から全く自立できない状況で、一人家に閉じこもっている状況や、月に1~2回しか外出できないという報告もあります。

是非ともこういったことは解決していただきたいと思っています。どうしても画一的な基準とかコンピューター判定ということをする、必ず漏れてくる人が出てきます。そこは同じ人間ですから、臓器疾病別で差別しないで、人と人ともっと丁寧に話し合っ、同じように障害があると認められる人は対象としていくというような丁寧な議論を是非ともお願いしたいです。

この後、就労に関するシンポジウムがありますが、就労についても手帳を持っていないと受けられない制度などがたくさんあります。是非、知恵を出し合っ解決していただきたいと思っています。

障害者の権利条約では、第2条の「目的」に障害の定義が設けられました。障害というのはそういった臓器疾病で決めるのではなく、環境との関係の中でどんな参加制限があるかということをしつかりと見ながら、障害とは何なのかということを決めてくださいということが述べられています。またそういった臓器疾病別で一部の人を排除してはならないということ、しつかり明記してある条約だと思います。

昭和20年代から続く身体障害者福祉法に基づいて今後も制度を続けていくのか、もしくは、権利条約の批准を見据えて新たな第一歩を踏み出すか、皆さんと共有化して、この難病と制度の狭間の問題を是非とも解決していきたいと思っています。是非ご理解ご協力のほど、よろしくお願ひします。

以上です。

## ■ パネルディスカッション

コーディネーター	尾上 浩二 (DPI 日本会議事務局長)
	中村 尚子 (立正大学准教授)
パネリスト	川口 俊徳 (厚生労働省障害者雇用対策課長補佐)
	石塚 謙二 (文部科学省初等中等教育局特別支援教育調査官)
	ニキ・リンコ (翻訳家)
	森 祐司 (日本身体障害者団体連合会常務理事)
	大久保 常明 (全日本手をつなぐ育成会常務理事)
コメンテーター	東 俊裕 (JDF 権利条約小委員会委員長／ 元権利条約特別委員会政府代表団顧問)

尾上 DPI 日本会議の尾上です。よろしく申し上げます。

中村 日本障害者協議会の中村です。大学の肩書と同時に、今日は日本障害者協議会を代表してコーディネーターを務めさせていただきます。

尾上 今日のテーマは、「障害者権利条約で変わる私たちの暮らし」ということで、特に合理的配慮にスポットを当て、先ほどの当事者からの意見発表でも、限られた時間の中でもたくさんの課題をお話しいただきました。それを受けて、特に労働の部門、あるいは教育の部門、そういったことを中心に一緒に考えてまいりたいと思っております。

たくさんの方にご登壇をいただいておりますので、先ほどからの意見発表と合わせて、長時間になります。最初にまず、労働の部門のやりとりをさせてもらって、そこで一旦、パネルディスカッションの途中ではありますけれども、通訳の関係もありますので休憩を入れます。

その後、教育の部門でのやりとりをさせていただいて、その後パネリストの最後に当事者の立場からということにニキさんからお話をいただいて、最後に会場とのディスカッション。全体の大枠の流れでいいますとそういう感じで考えておりますので、パネルディスカッションの途中に一回だけ休憩が入りますけれども、それ以外はもう最後まで通していきますので、途中休憩が必要な方は、それぞれ各自で適宜取っていただければと思います。

では、中村さんからご登壇いただいている方の紹介をします。

中村 ご発言の順番に紹介させていただきます。

まず、労働分野ということで、厚生労働省障害者雇用対策課長補佐、川口俊徳さんです。JDFからは、日本身体障害者団体連合会の常務理事、森祐司さんです。

続きまして、教育分野の討論に入ります。文部科学省初等中等教育局特別支援教育調査官、石塚謙二さんです。JDFからは、全日本手をつなぐ育成会常務理事、大久保常明さんです。

そして最後に、当事者の立場から、翻訳家のニキ・リンコさんです。

皆様方のご発言に対して、あるいは全体を通しまして本日コメンテーターを務めて下さいますのは、JDF 権利条約小委員会委員長で、国連・障害者権利条約特別委員会の政府代表団の顧問でもありました弁護士の東俊裕さんです。

それでは早速、川口さんからご発言をお願いしたいと思います。

川口 厚生労働省の障害者雇用対策課の川口です。

まず、労働雇用分野での障害者権利条約への対応についてお話しさせていただきます。

障害者権利条約の概要について、全体像は皆様ご存知の通りでございますが、雇用分野、労働雇用分野についてはどんなことが求められているかということですが、お手元の資料をご覧ください。

第 27 条について、代表的なものを紹介いたしますと、公的機関あるいは民間部門での雇用の促進といったことの他に、三つ挙げてあります。

一つは、あらゆる形態の雇用に係るすべての事項です。例としては募集、採用、賃金などの雇用の条件や雇用の継続、解雇問題です。あるいは昇進、安全、健康的な作業条件といった雇用に係るすべての事項に関する差別の禁止もあります。

それから二つ目としては、公正・良好な労働条件、あるいは安全・健康的な作業条件や苦情に対する救済についての権利保護です。

最後の三つ目ですが、職場において合理的配慮が提供されることの確保、こういうことをしっかりやりなさいということが、まさに権利条約で規定されています。

今後、私どもとしては、条約の批准、締結に向けて国内の法制度の整備が必要であるという状況であります。

具体的にこの項目を検討するに当たりまして、厚生労働省のほうで 4 月から一つ、研究会を立ち上げています。主旨としては、お手元の資料のとおりですが、まさに当初、昨年段階で労働政策審議会の中でもこの権利条約の関係を一度議論をしました。やはりなにぶんにも職場における合理的配慮の提供という、これまで我が国にない概念というものが盛り込まれていて、そう簡単に結論は出せないということで、障害者雇用促進法制において、どのような措置を講じるべきべきかということについて考え方の整理を早急にすべしということ審議会で提言を受けました。これを受けまして、労使の代表の方、障害者関係団体の方に来ていただいて研究会を設けて、4 月から研究会で議論を行っているという状況でございます。

この研究会は、これまで 7 回行っていきます。最初はどんな論点があるのか、あるいは他の国々、フランスやドイツやアメリカではどんな制度になっているのかという勉強をしたうえで、8 月から 11 月にかけて、さまざまな障害者関係団体の方に来ていただき、ご意見、ご提言をいただいています。本日ここに参加されている方の中にも、出席していただいてご意見をいただいた方がたくさんいらっしゃいますが、ヒアリングを行ってきたところでございます。

まさに現段階ではこういったご意見をいただいて、これからどうやって集約化といいますか、まとめていこうかという段階でございます。そこで、現段階で私どもが、こんな論点があるのだろう、検討項目があるのだろうと思っている点について簡単にご紹介をしたいと思います。

先に、参考として、アメリカ、フランス、ドイツの制度について簡単に申し上げれば、いずれの国も差別禁止規定はあります。さらに合理的配慮規定はあり、この点に関してはほぼ同様な形になっておりますが、一方でやはり制度全体の背景というものはやはり各国みんなばらばらであると言いますか、違っている面があります。差別禁止一つをとっても、その対象や禁止の仕方というのは一様ではないということで、参考にはなるけれども、真似すればいいというものではないということは言えるのかなと考えています。

研究会の主な論点、検討課題ですが、まず一つ目、障害を理由とする差別の禁止です。障害者基本法の中では、一般的に障害を理由とした差別と、その他権利・利益を侵害する行為をしてはならないという差別禁止規定はあります。しかし、では実際にその差別、それに類する行為をした場合にどう担保されるのかというのは明らかではない面があります。従って、差別の禁止とい

ったときに、特に労働雇用分野でいえば、会社内で日常的にとは申しませんが、いろいろな場面でそういうものに遭遇する機会はあるわけですから、それをどう担保するのか、差別が行われないように裏付けていくのか、あるいは何が差別なのかという基準といったものも含めた検討、法的整備を考えていかなければいけません。

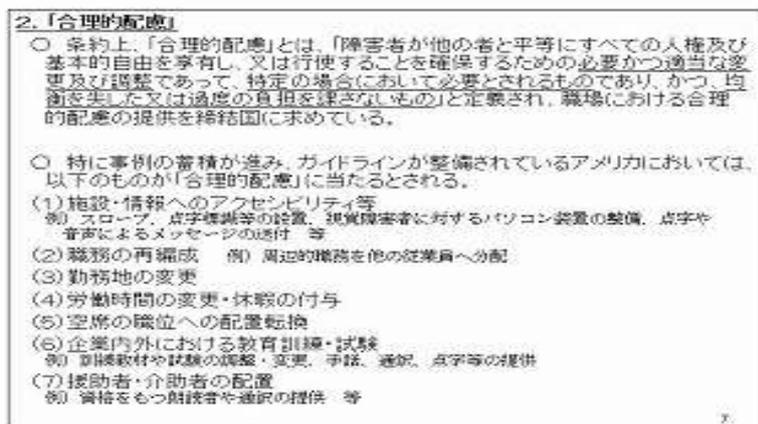
次に、差別が禁止される事項ということで、条約上、条約の中では雇用に係るすべての事項に関する差別の禁止と書いてあります。主なものを列挙すれば、お手元の資料のとおり、入口である募集手続き、採用の段階から、解雇、あるいは雇い止めのような場面までいろいろあると思いますが、考えなければいけないのは、差別対象、どんなものが差別禁止事項なのかという話よりも、差別であるか否かをどのように判断するのか、判定するのかということです。それから、差別であったときにどう担保するのかをセットで考えなければいけないのかなと思います。

例えば、採用について、採用の差別禁止と書くのは簡単ですが、実際の採用という場面でいえば、実際に差別と疑われる場面があった。ただし、応募者がいろいろいる中で、差別があった場合に、そもそもどういう基準で採用するかというのは経営者の方は人それぞれなので、差別があったかどうかという判定自体もたいへん難しいのですが、差別があったという場合に、実際に他の応募者もいる中で、一旦採用された人を落としてその人を入れるのかとか、どう担保するのかということまで考えると、いろいろ難しい面はあるということは念頭に置かなければならないと考えています。

あるいは、賃金に関しましても、我が国の場合は仕事の内容と賃金との相関関係は非常に曖昧である面が否定できない中で、実際に差別かどうかということ判断するのは非常に簡単ではない面があるかと思っています。

次にお手元の資料の合理的配慮ということですが、この概念は先ほど新谷さんからもお話がありました。非常に修飾語の多い定義というのはその通りでして、資料にもありますけれども、基本的自由を享有して行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、その後、特定の場合において必要とされる、個別ケースといいますか個別的な概念であろうということであり。さらには、均衡を失した、または過度の負担を課さないもの、という定義になっております。

実際に合理的配慮とは何か、もっと言えば、職場内つまりは企業サイドから見てどのような配慮をしなければならないのかということについて、先行しているアメリカや他国の例を見ますと、特にアメリカがガイドラインについて一番整備されておりますので、資料のとおり考えられるのではないかと考えています。今後それぞれ検討していかなければなりません、検討の土台になるものだと思います。



全部は紹介しませんが、例えば資料の(1)の施設や情報へのアクセシビリティについては、

先ほども情報保障という話がいろいろありましたが、情報に限らずいろいろな装置、あるいは設備といったものを企業内につけるといことです。それから資料の(7)の援助者、あるいは介助者、人的支援というものを配置することが合理的配慮の一内容かと考えています。

次に、過度の負担についてです。過度の負担というのは、何が過度の負担かというのが事前に分かれば制度として明確になるのですが、残念ながら各国の例を見ても、法律上も明確な定義はないのが実情で、ケースバイケースで判断するしかないと考えておるようで、これは実際に我が国でもそうならざるを得ないのかなと思っております。

ただ一つ、フランスの制度は、過度の負担の判断には公的機関からの助成が考慮されることになっています。どういうことかということ、ある人的支援をするにあたって当然企業には負担が生ずるわけですが、一方で公的機関からの助成で大部分がカバーされるのであれば、残った部分が過度の負担かどうかというのを考えればいいのだ、という概念です。これは日本でも、そうした助成金のようなものがありますので、そうしたものを踏まえて過度の負担ということは判断されるのではないかと考えております。

最後に、権利保護あるいは紛争解決手続きのあり方について、差別があるかどうかを考えるとときには、合理的配慮がなされたかどうかセットで考えられなければならないわけですが、実際に差別が疑われるような紛争が生じた場合、他の各国とも司法上の手続き、民事裁判はもちろんあるわけですが、加えて公的機関による救済手続きが設けられているようです。

特に労働雇用分野ということ言えば、やはり解雇のような究極の事例であれば、民事裁判ということも多々あり得ると思うのですが、それ以外の例えば訓練を受けさせてもらえなかったとか、昇格・昇進の手続きがおかしいのではないかという場面で、すべて民事裁判で争うというものでは必ずしもないでしょうし、しかも個々のシチュエーションによっていろいろと考えなければ、判定しなければならない項目は多いわけですから、具体的な事案に対して個々の事業主、あるいは障害者の状況に応じてそもそも講ずべき合理的配慮というのはどのレベルなのか、それは果たして本当に要るのかというものを慎重に検討しながら判定せざるを得ないという場合には、判定的な、まさに裁判のような手続きだけではなくて、調停的な、調整的な紛争処理手続きというのも考えられるのではないかという論点もあります。

さらに、先ほど新谷さんからもお話がありましたけれども、紛争となる前に、事前にどういったものがそもそもやるべき合理的配慮なのかというのが、ガイドラインのような形で明らかになっていることが非常に望ましいのではないかと考えています。

まだ検討すべき項目は多々あって、まさにこれから本格的に検討ということになっていきますが、現時点で論点として考えられる点について紹介をいたしました。

**尾上** ありがとうございます。研究会での検討状況を、限られた時間ではありますが、非常にわかりやすくご説明頂きました。

続きまして、JDFの構成団体である立場を踏まえて、森さんから、労働雇用分野についての発表をお願いいたします。

**森** 私個人の意見も入ると思いますし、また川口補佐が説明したところともぶつかるころもあろうかと思いますが、簡単にご説明させていただきたいと思います。

合理的配慮という全く新しい概念が入り、まだそれについての規定が日本にはない中で、私なりにいろいろと歴史を繙いてみましたら、障害者の、身体障害者福祉法が24年にできました。

それから知的障害ができ、あるいは職業のところが意外と早く、35年にできてきたわけです。

51年になって雇用納付金制度、支給金制度ができてきました。この納付金制度に基づきましては、雇用率の問題が関係してきますが、支給金という形になってきますと、障害者の雇用調整金、それと先ほど補佐からもお話がありました助成金制度があります。

まさにこの助成金制度というものは、完全に障害者を採用する、促進する材料という形で考えられていると思います。また障害者の雇用率の問題、雇用促進という大きな雇用促進法そのものが、ある程度私は合理的配慮を考えてできているのではないと理解しています。

そこで、私なりに合理的配慮についていろいろ考えてみますと、合理的配慮をしなければ差別です。いわゆる規定上では直接差別と間接差別、そして第三の差別が合理的配慮の欠如です。これは特に職場の問題で適用されるわけです。

そこで、いわゆる合理的配慮は誰に義務があるのか。合理的配慮の義務というのはやはり使用者、あるいは会社、企業に義務があるのだらうと思います。それに基づいて、配慮を求めるほうは請求権という形で構築できるのではないかと。それは働いている障害者を含めての労働者の問題であらうというのが第一点です。

それから、過度の配慮などは抜きにして、配慮を拒否した場合は違法になるのかどうかという問題があるわけですが、これは結果として、不作為でやらないということは結果としては違法になると私自身は理解しております。

それと、差別の対象とする障害者の問題で、障害範囲といいますか、障害者の雇用の関係においても、いわゆる障害者という人は、度数の問題も、身体障害者福祉法の別表を使っているということです。雇用上の問題は、障害程度というのがあり得ると思っております。これはたいへん難しいかもしれませんが、構築していく必要があるのではないかと。思います。

そうすると今度、合理的配慮はどういうものかを考えていったらいいのかということで、先ほど川口課長補佐からもありましたが、ガイドラインです。これは、職場での情報の機能だとか、あるいは介助者の問題など、いろいろの場面が出てきます。そういう中で今度はそれが過度かどうかということについて、私なりに言うと、その配慮の性質も、どのくらいのお金が必要か、あるいは企業がどういう業務を持っているか、規模はどうなのか、従業員の数の問題、雇用現場の環境の問題とか、また雇用の、企業のそれぞれの場所の慣習などの、諸々のもので判断していくことになるのではないのだらうかと思っております。

そこでこの問題が、争うときにおいて、二つあると思います。一つは、職場内での解決方法というのがあるのだらうと思っております。そういう面から見れば、現在の雇用促進法の中には障害者職業生活相談員制度があります。もう一つは、障害者職場定着推進というチームがあります。しかしこれは相当、人事権等を持った人が入ってきてやっていかなければならないです。職場でまず第一歩、これを充実させるという形で、調停、いわゆる争議に法律的に持っていく前の段階でその障害者が相応しい環境を含めての相応しい合理的配慮をしてもらうということがまずできるのだらうと思っております。

そして争議でどうしても争うということになると、これは公的機関ということになります、裁判所に持っていったとしてもなかなかこれはできません。何か特別な委員会で、労働関係で言えば地方労働委員会のようなものがありますから、そこでこういう問題を取り扱っていくことも考えられます。また、そのような機関は中立でなければならないということですから、国から、あるいは行政から独立したところということと、やはり障害者が相当この委員の中に加入しなければならないでしょう。そのような形で手続き的な問題は進むのかなと思っております。

そこで、雇用促進のため出てくる問題があります。最初に出てくるのはダブルカウントの問題があると思います。これは行政のほうでも相当に知恵を絞りながらの動きもあるようですが、な

るべく障害者を採用するという前提でできていると思いますし、そういう面から言うと精神障害者の場合が短時間でも0.5という、いい悪いは別ですけども、ただこれは人格ということを考えてみると大変な問題になろうと思うのですが、やはり障害者を一人でも多く採用するという面もあるのではないかと思いますし、検討する必要があるかなと私は思っています。

二番目は納付金の額です。現在5万円という形ですが、これについてはもっと特別給付の額というのではなくて、最賃法という問題も出てくるのではないかという気がしております。最賃法の問題についてはまた最賃の減額特例のようなものがあって、これもちょっと問題ですが、その辺のことも含めて検討したほうが良いと思っています。

それと、これも外国でやっているところがあるようですが、監督方法については実雇用者数、それと今一つは未達成者の雇用納付金を納めるわけですが、これを5万円ではなくて最賃の額にして、これを納めた人は一応合計してカウントできますよというのも一つの方法かなと思っています。

雇用促進法については、雇用の継続や発展、あるいは職場への復帰などの問題の制度についてはあまり確立されていないようですので、そのへんも強力的に検討する必要があると思っています。

また、これはちょっと話が変わるかもしれませんが、私なりに自立支援法との関係も考えてみました。我々はいつも話しているのですが、就労の移行の支援事業について、利用料を取っています。一方、昔の職業訓練校についてはお手当まで出るというような形で、これは私のほうが国にも言っていますけれども、やはり利用料を取るというのはいかがなものかなと、強く思っております。

また、雇用納付金については特別会計になっていると思いますが、たいへんな額になります。そこにまた最賃の額にしてくると、相当お金が余ってくるだろう。その場合においては、今回は労働関係と福祉関係が一緒になって厚労省ができていますから、やはり福祉の関係の、自立支援法のような、例えば就労継続事業へ、あるいはB型など、そういうところへお金を使おう、使ってもらえるようなことも研究していただければ、たいへん幸いだと思っています。

最後になりましたが、今皆さん、障害者雇用促進法の改正がまだ審議されていませんが、7月の継続審議になっています。雇用率をなんとか上げようということも含めてですが、そしてもう一つは、ハート購入法というのがこれは議員立法で作られていたのですが、これは継続審議になりませんでした。でもこういうような特別発注等ができて、障害者が一人でも豊かな生活を送れるようなシステムになればと思っています。

たいへん雑駁ではございますが、私のお話は以上で終わらせていただきます。  
どうもありがとうございました。

**尾上** どうもありがとうございました。

では、これまでのところを聞かれて、東さんからコメントをいただければと思います。

**東** どのようにまとめるか非常に難しいところであります。森さんからは雇用促進法、一般就労という問題だけではなくて自立支援法との関係まで含めてご提言いただいております。

障害者雇用対策課でこの問題について正面から研究会を開かれておられます。実は2~3年前、川口さんも来られたJDFのフォーラムで「今から勉強を始めます」とおっしゃった事に対して、僕は「今頃からですか」みたいなことを言いました。それを受けて本当に真面目に研究会を立ち

上げているのはここだけだと思っており、お礼を申し上げます。

ただ、若干気になるのは、これまでの日本が雇用割当制度をベースに一般就労における問題を扱ってきたわけです。ですからどうしても、雇用促進法との絡みでどうするかという議論が出されているわけですが、今度の権利条約は、基本的には差別禁止がベースにあります。差別禁止という視点から見て、雇用促進法も差別には当たらず、雇用を事実上積極的に是正するための制度として、こういう割当制度も認められるというスタンスのようです。ですから、本来的な発想で言うと、差別禁止というものをベースにして、それをよりよく実現するために雇用促進法をどう位置づけなおすかということまで含んだ議論でなければならないのではないかと筋論としては思います。

さらに定義をどうするか。いろいろな問題が、具体化すると思うのですが、差別というものの類型には、今日メインのテーマになっております合理的配慮だけではなくて、直接差別、間接差別という基本的な2類型があります。そして労働分野では、その合理的配慮以前の直接差別、間接差別が事案としてはたくさんあるということも忘れてほしくないのですね。

だから、合理的配慮だけに集中すれば問題が片づくということでは、決してありません。大きく言えば、一般就労と福祉的就労を分断しているような制度自体、これはある意味では直接的な差別の問題になりかねません。そういう意味で、他の類型の差別もきちんと押さえていただきたいです。

それと、合理的配慮の定義ないしは「過度な負担」をどういう場合にするのか。これについて日本では、確かにこれまで全く新しい概念という形で皆さん言われており、実際に法的な概念としては新しいわけです。ですから積み重ねがないわけです。外国の事例などを参考にしてやっていかなければいけないということもわかるのですが、実際はこれまでの一般就労の中で合理的配慮を一所懸命やってきた企業もたくさんあります。そういうところの事例も参考になるかと思えます。今日、福祉新聞社から発行されている「障害者権利条約で社会を変えたい」という冊子が資料に入っておりますけれども、その15ページを開けていただくと、新潟県の地場産業で取り組んでいる「きものブレイン」というのがあるのですが、そこにはいろいろな障害を持った人が勤めておられます。その中で実質上、今で言うところの合理的配慮というものがいろいろな形でされているのですね。ここで、合理的配慮はお金がかかってしょうがないという話ではなくて、こういう地場産業の小さなところでさえやってきているという実践例があるわけです。ですから最初から過度な負担があるとか、そこがわからないとやれないということではなくて、まずやってみるということが大事だろうし、実践例があるのでそういうところを学んでほしいという気持ちを持っております。

合理的配慮というのは個別的なものです。アクセシビリティの最低基準、例えばバリアフリー法がありますね。これは一律に基準を決めて、ここから以上はこれをしなさいという形で一般基準を設けているわけですが、合理的配慮の場合はかなり個別性があります。ですので、どうやって決めていくかというのは非常に難しい。特に日本人は社会的風土として、権利主張するタイプではありません。先ほど森さんが言われたように、職場内でそれを話し合っただけで決めていくという、一番最初のシステムのようなものを作っただけだと、お互いの労使の話し合いの中でそれが決まっていく。紛争の未然防止になる、そういう意味で大事なかなと思っています。

その次の段階で、行政救済的なシステム、調停を中心としたそういうシステムを用意する。最終的には当然裁判所に行くという道を保証しなければなりません、やはり行政救済でやることが、実際上本当に必要になるかと思っています。

それと、最賃法とか雇用促進法自体の問題、自立支援法との絡みの問題、森さんが言われたように本当はたくさん問題があります。例えば会社への移動支援を合理的配慮と解するのか、自立

支援法上のサービスとして考えるのか、いろいろな議論が必要なのです。他にももっとあります。

時間がないので、最後に、合理的配慮について書いてある本としては、「障害者の権利条約でここが変わる Q&A」という本、それから今年の 7 月に出しました「障害者の権利条約と日本」でもいろいろ触れてあります。考えるべき部分が多いので、こうした本も参考にされて、これからの議論を深めていったらどうかと思っております。

どうもありがとうございました。

尾上 はい、どうもありがとうございました。

まだまだいろいろと指摘をされたいことがたくさんあるかと思っておりますので、是非後半の会場とのディスカッションの中でもまたご意見をいただければと思います。

では、これから 15 分間、休憩に入ります。

(休憩)

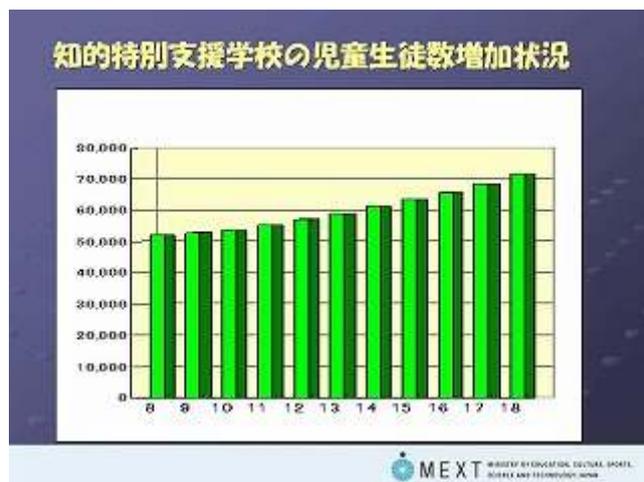
中村 続きまして、教育問題での討論に入ります。

これからお話いただく石塚さんの資料は、袋に入っております。これをご参照ください。

では、石塚調査官、よろしくお願いいたします。

石塚 こんにちは。文部科学省の石塚と申します。

知的障害と情緒障害と、LD 等いわゆる発達障害などの子どもの教育について、専門的な立場から仕事をしています。ですから少し、知的障害の教育が中心の話になるかもしれませんが、ご了解いただきたいと思っております。



スライド 1

スライド 1 は概況です。知的障害の特別支援学校の子どものが、この 10 年間で 2 万人増加しています。それから知的障害と情緒障害の、これは小中学校に置かれている特別支援学級のそれぞれが、10 年間で 2 万人増加しています。ですから、この 10 年間で特別支援教育の制度としての対象の子どもは 6 万人以上増えています。

知的障害の子どもに義務教育が施されたのは、1979 年です。約 30 年前です。それまでは、重い知的障害の子どもには義務教育は課せられていませんでした。現在、小中学校の子どもは我が

国に約 1 千万人います。そのうち、障害が重いなどの理由で義務教育を猶予している子どもは、今年では 89 人だったと思います。1 千万分の 89 人が、義務教育を受けていません。受けていないというか、制度上は保護者からの願いなのですが、そういう状態で、1 千万人の義務教育段階の子どものうち、99.4%程度は、小中学校で学んでいます。逆に言うと、0.6%くらいの子どものが、特別支援学校、昔の盲・ろう・養護学校で学んでいます。この 0.6%という数字は、諸外国に比べると決して高い数字ではありません。むしろ低い数字です。諸外国で言うと 5%とか 3.8%とか 1.2%という国もあります。高いから低いからという問題ではないのですが、事実認識としてそういう状況であるのご理解いただければと思います。そんな状態で、子どもは増えているのですが、まだまだイギリスやアメリカやドイツ、オランダ、あるいはフランスなどと比べると、特別支援学校に入っている割合というのは非常に少ない、低いということが言えるとデータから読み取っています。

さて、合理的配慮までお話が行くかどうかわかりませんが、このところの法律関係の変更についてお話申し上げますと、最初に、教育基本法という法律が 60 年ぶりに改正されまして、これまで教育基本法には障害のある人たちについては全く触れられていませんでした。今回の改正で、障害のある人たちについて十分な教育が受けられるように規定が加えられました。

**教育基本法**  
(平成18年12月22日施行)

(教育の機会均等)

第4条の2  
国及び地方公共団体は、**障害のある者が、その障害の状態に応じ、十分な教育を受けられるよう、教育上必要な支援を講じなければならない。**

※特別支援教育の推進の観点からも重要な改正。  
※第17条－教育振興基本計画の策定・国会報告

MEXT 文部科学省  
MINISTRY OF EDUCATION, CULTURAL, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY  
www.mext.go.jp

スライド 2

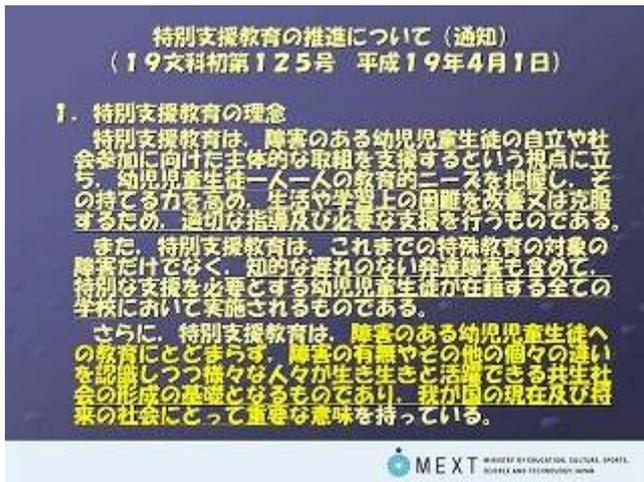
**学校教育法第81条**  
**幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校においては、次項各号のいずれかに該当する幼児、児童及び生徒その他教育上特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対し、文部科学大臣の定めるところにより、障害による学習上又は生活上の困難を克服するための教育を行うものとする。**

MEXT 文部科学省  
MINISTRY OF EDUCATION, CULTURAL, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY  
www.mext.go.jp

スライド 3

それからスライド2で、学校教育法の改正がありまして、スライド3の学校教育法第81条というところなのですが、幼稚園から小学校、中学校などで、要するに特別支援教育をちゃんとやりなさいという法律ができたのです。これはついこの間までこんなことは書いてなくて、「次号各号のいずれかに該当する」というのは、先ほど申し上げた特別支援学級の子どもの指します。で

すから、「その他」ですから、通常の学級にいるさまざまな障害のある子どもについても特別支援の手を差し延べなさいと、我が国の学校教育法で規定されたということです。

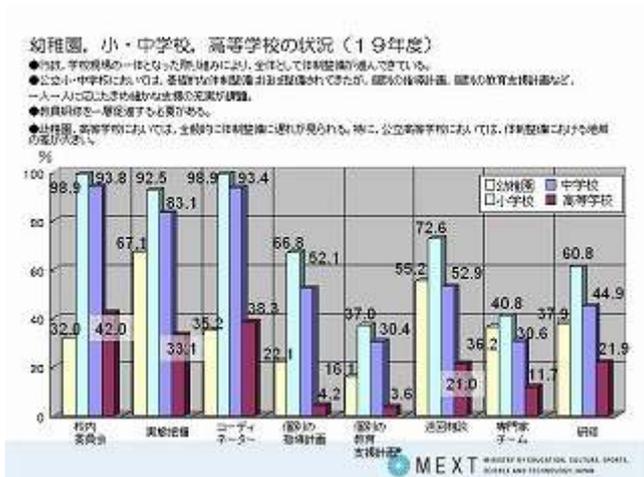


スライド4

スライド4は、これは平成19年4月から施行された法律なのですが、その施行に伴って、文部科学省として通知をいたしました。特別支援教育というのは一人一人のニーズに応じて対応するので、特殊教育の時代は、障害の種類と程度に応じて学校を決めて、あるいは学級を決めて教育をするという基本的な考え方を持っていたのですが、そうではなくて、通常の学級などにもさまざまなハンディのある人がいるので、そういう子どもたちにもちゃんとニーズに応じて対応しようということで考え方を変えてきたわけですが、理念とそれから基本的な考え方、それから共生社会の基礎としての位置づけもきちんと考えましようという通知を出しました。

今申し上げたのが理念で、二番目に何が書いてあるかということ、「校長の責務」と書いてあります。特に小中学校の校長は、障害のある子どもについては川向こうのことと思っている人が多いものですから、校長がきちんと学校経営に位置づけなさいという通知を出させていただいています。

要するに、ちょっと申し上げましたが、今まで、7~8年前までは考え方のうえでは、障害のある子どもは特殊学級とか特別支援学校において、すなわち通常側から言えば向こう側の教育であった。そうではなくて、どこにでもそうした子どもがいるのだから、学校教育においてきちんと対応すべしということを標榜し、法律にもそう書いたということでもあります。



スライド5

次スライド5は、例えばどういうことをやっているかということなのですが、平成15年頃からスタートして、小中学校をはじめにモデル事業を展開しました。学校の中に、障害の

ある子どもに対してどう対応するかという協議をする委員会を設けてください。それから、そうした障害のある子どもなどについてうまく学校が機能するようにコーディネーターを指名してください、実態把握もしてくださいといったことをお願いして、今現在年間5億円の予算、県あたり1千万円ちょっとくらいのお金をお配りして取り組んでいます。小中学校については、かなり高い割合でこうした取り組みがなされているということはわかるのですが、聞いてみますと温度差があるようで、頑張っているところとそうでないところがあるみたいなので、単に委員会を置いているかどうかではなくて、どんな活動をしているかまでモニター調査しようと思っています。この9月からスタートしています。

幼稚園と高校も、調査をし始めました。まだ十分ではありません。ただ、時々お話するのですが、一番右端のグラフの棒の一番左側、幼稚園の研修の実施割合が比較的高いです。ですから、幼児段階において発達障害になる子どもへのニーズがある、それに対する対応も急務なのではないかと思います。

それから、高等学校、大学などにもさまざまなタイプの子どもがいる、そういう学生がいるということがわかってきましたので、そういった事へも手をつけていかなければならないのではないかと。あるいは制度に関することも考えていかなければいけないのではないかとということも話題となっています。

**公立小中学校における特別支援教育支援員  
(介助員及び学習支援員等)の活用状況**

	活用人数		小・中 学校数	1校あたり の人数
	平成19年7月1日	平成20年5月1日		
合計	22,486	26,092	32,301	0.8

MEXT | MINISTRY OF EDUCATIONAL, CULTURAL, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY

スライド6

スライド6ですが、特別支援教育支援員という人を年間120万円、一人あたり120万円の予算で3万人分、合計360億円を交付税措置しています。今のところ小中学校の校数と比較すると80%の人数が雇われているということがわかりました。これも、100校あたり153人入れているところと、100校あたり3.6人入れている県と、大きな開きがあります。交付税ですので、どのように使うかはそれぞれの市町村の考え方になりますから、そんな差が出ると思うのですが、地方分権の時代ですのでそうしたことについて意識をそれぞれのところで高めていただく必要があると思っています。来年度も同額の要求をしています。

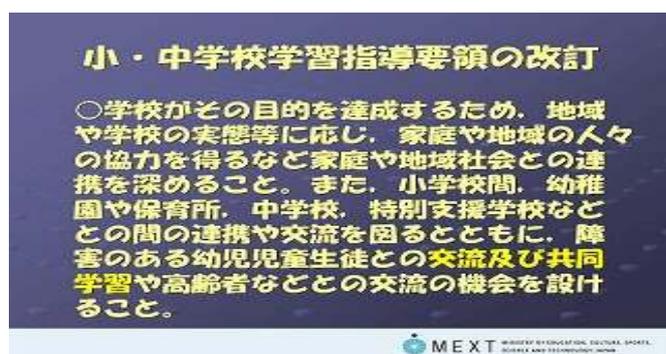
**小・中学校学習指導要領の改訂**

○障害のある児童などについては、特別支援学校等の助言又は援助を活用しつつ、例えば指導についての計画又は家庭や医療、福祉等の業務を行う関係機関と連携した支援のための計画を個別に作成することなどにより、個々の児童の障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫を計画的、組織的に行うこと。特に、特別支援学級又は通級による指導については、教師間の連携に努め、効果的な指導を行うこと。

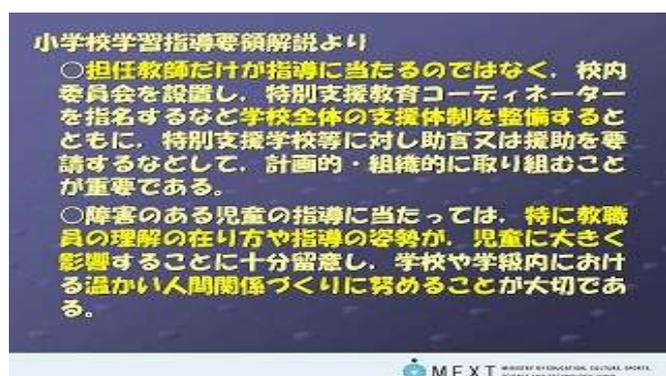
MEXT | MINISTRY OF EDUCATIONAL, CULTURAL, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY

スライド7

次のスライド7ですが、学習指導要領の改訂についてです。先ほど学校教育法第 81 条で文部科学大臣の定めによりというのがありましたが、まさしく学習指導要領というのは文部科学大臣の定めでありまして、今回障害のある子どもについて個別に指導計画を立てるとか、それから関係機関との連携でうまくその子どもに対応してくださいということを、小学校、中学校、幼稚園の学習指導要領等に入れました。高等学校の学習指導要領にも入れる予定です。必要に応じてですが、一人一人の計画を立てて、そして関係機関とも連絡をとってやってくださいとお願いした次第です。あと（スライド8）は、交流及び共同学習といったことも充実させてくださいということを、学習指導要領に書いています。



スライド8



スライド9

スライド9ですが、学習指導要領をこのように解釈してくださいとか、重要なポイントですから忘れないでくださいということを、学習指導要領の解説という、法的根拠はないのですが、私たちの重要な姿勢として、思いとして書いているのですが、そこに今回新たにいくつか入れたものがあります。小学校なら特に担任教師だけが全部肩に乗せるのではなくて、校内で体制を組んでやってくださいとか、それから障害のある子どもに対しては特に教職員の理解のあり方というのが重要なのであって、そのあたりをきちんと対応してくださいというようなことなども、今回、学習指導要領の解説において書かせていただいています。

これらは、法令の改正などに従って、かいつまんでですが、文部科学省として障害のある、特に小中学校において対応するという観点からの取り組みの一部かもしれませんが、基本的な考え方として持っているところであります。

最後に、この8月から「特別支援教育の推進に関する調査研究協力者会議」を開催しています。幼稚園から高等学校などで、障害のある、スペシャルニーズのある子どもに対する対応をどのようにしていくのかということを検討しています。一つは、推進体制をどうしていくのか。2番目に、一貫した支援をどうしていくのか。3番目に、障害のある児童生徒の就学についてと書いてありますが、おそらく権利条約を想定すると、この3番目の就学ないしは就学手続きなどの問題が一番大きく影響を受けるのではないかと思います。

現在、障害のある子ども、一定の基準に達した子どもについては、市町村教育委員会は、自動

的に県教育委員会に通知をするという制度になっています。もちろんその間、専門家や保護者の意見を聞くということになっているのですが、制度そのものはそういうことになっています。それらをどうするかという課題なども検討しております。例えばですが、市町村教育委員会において自動的に通知する制度になっているものを、そういう機械的なものをやめて、もう少し事情を勘案して市町村教育委員会が判断をする内容にしたらどうかという意見も出ています。今後どのように就学手続きについて、他の取り組みを生かしながらどうしていくかということを検討している最中でございます。JDFの方々からもいろいろなご意見を頂戴しているところです。

インクルーシブにどの子ども分け隔てなく教育を受けるということはとても重要なことだと思います。一方で、発達期にあるそうした子どもに対して特別なニーズがある、よってその特別なニーズに対応するにはやはり特別な対応が必要である。同時にそれを満たしていくことを考えていかねばならないのだと思うのですが、それをどのように教育で考えていくか、具体的に、あるいは丁寧に議論し対応を考えていく必要があるのだらうと考えています。

どうもありがとうございました、以上で終わります。

**中村** どうもありがとうございました。2007年に障害のある子どもの教育が転換をした、特別支援教育というのはそれまでの障害児学校、障害児学級だけの教育ではなくて、通常の小・中、あるいは幼稚園、高校も含んだ教育、その中での障害のある子どもの教育への対応をきちんと整備する方向で進んでいるというお話であったかと思えます。

それでは、全日本手をつなぐ育成会の久保さん、お願いいたします。

**久保** それではお話したいと思えます。

お手元の資料で文科省調査研究協力者会議と、JDFとして意見書を出しておりますが、それをもとに、お話をさせていただきたいと思えます。

まず、基本的な考え方として押さえておきたい、インクルーシブ教育という部分ですが、そこでまず児童、障害のある児童を考えると広く育ちという視点でまずとらえていく必要があるのではないのでしょうか。その中で教育というものがあるとまず考えるべきではないのでしょうか。そしてこの権利条約の第24条ですが、平等を基礎として、その生活する地域社会においてインクルーシブで質の高い、無償の初等教育、中等教育にアクセスすることができること、それと各個人の必要、ニーズに応じて合理的配慮が行われること、また、完全なインクルージョンという目標に即して、学業面の発達、社会性の発達を最大にする環境において効果的で個別化された支援措置がとられること、とあります。これをまずベースに考えていきたいと思えます。

それともう一点、厚生労働省で障害児支援の見直しに関する検討会というものが今年行われ、その報告書が出されております。その見直しの基本的視点として、障害児支援においても自立と共生という理念を踏まえた検討が求められます。障害児は専門的な支援を凶っていく必要がありますが、他の子どもと異なる特別な存在ではないということです。さまざまな子どもが互いに触れ合いの中で育っていくことは、障害のある子どもにとっても、ない子どもにとっても、有益なことと考えられます。そして、子どもの頃から共に学び、遊び、育つことが共生社会の実現につながるということが書かれております。これは特に新しいことというのではなく、おそらく障害をもっているお子さんに関係する皆さんが普段から考えられていることだと思います。

ではこれをベースに考えたとき、まず、例えば障害がある児童の就学先の決定について、学校教育法施行令第5条が関係しますが、入学期日等の通知、あるいは学校の指定が行われるのです

が、この入口の部分でまず問題はないかということでもあります。

一つは、そこで言う就学基準です。いわゆる障害の程度に基づいて就学基準を基本として、就学指導委員会が判定しています。そして決定は教育委員会という形だと思いますが、ここにおいてインクルーシブな教育と各個人のニーズに応じた合理的配慮、あるいは効果的で個別化された支援措置、これが考えられたうえで就学先が決定されているかということですか。つまりこれは、実際に現実の選択ですから、これがベストということはないでしょうけれども、少なくともそこでベターな環境を決定します。ここでは親御さんの意向も尊重しながらということにはなっていますが、当然通常であればアセスメントというか、このニーズに対する評価を客観的にアセスメントして、そして就学先をみんなで検討していくべきではないかと言ったときに、今積極的に進められている個別教育支援計画がこの中で実際に機能しているのか、あるいは今後どういうふうを活かしていくのかという問題が大きいかと思えます。

それと、保護者の意向の尊重、当然本人の意向の尊重もあります。このところをどう考えるかということでもあります。当然、保護者の了解、つまり保護者と例えば教育関係者、他にもいらっしゃるかもしれませんが、そういった方々のお互いの協力の中で、地域でそのお子さんの育ちが確保されていく、保障されていくと考えております。

また、現実に例えば障害をお持ちのお子さんが地域の小学校に入るときに、事前にその情報が共有されていないのではないのでしょうか。そういった、お互いの情報を共有するような体制もとられていないのではないかという感じもします。

就学先の決定に際して特別支援学校は県の教育委員会から、そしてそれ以外のお子さんは市町村の教育委員会から通知が行きます。そして中には、教育委員会での検討、あるいは話し合いが長引いて通知が遅れるといった現実もあるようです。これを単なる手続きの問題として考えるのか、あるいは入口の時点で別々の扱いということがなされているのではないか、ということになると、平等を基礎としてという考え方とどう関係してくるかという感じがします。

特別支援教育について、ある種の合理的配慮と重なってくるかもしれませんが、ここで効果的で個別化された支援措置というのが本当に実施されているかどうか。あるいは実施する方向にあるのかどうかといった時に、例えば個別教育支援計画は今普通の小中学校では努力義務となっております。特別支援学校では義務化なのですが、本来当然そういうお子さんがいたら義務化する必要があるのではないか。その環境条件として特別支援教育コーディネーターや特別支援教育支援員、こういった人材の確保、またその質の向上が当然重要だと思います。

さらに、先ほどの意見発表にありましたが、ろうの方々にとってこの権利条約の 24 条 3 項 B にある手話の習得及びろう社会の言語的なアイデンティティの促進を容易にすること、と書いてあります。これは、手話の言語という位置づけと、それによる文化をしっかりと確保していく必要があるということもこの権利条約で指摘しているところです。また、先ほど盲ろうの児童の方に対する教育についてもありましたが、現実には障害が今一本化された形で特別支援学校という形で運営がなされておりますが、そういった中で障害特性ならびにそのニーズに応じた教育がなされているかということも課題としてあるのではないかと思います。

現実として考えたときに、特別支援学校というものが特別なニーズに唯一対応できる専門機関、あるいはセンターという言葉は最近使っており、そういう位置づけになっておりますけれども、その機能に至っているのかどうかということも実際に大きな課題だと考えております。

そして最後に、インクルーシブ教育への方向性、これがどうもはっきり見えません。先ほども申し上げた通り、できる限り、やはり住み慣れた場所で、例えば保育園、幼稚園までは普通の児童の方々と一緒に遊んで育ててきて、小中学校で別々のところに離れていくということは、やはり好ましいことではないです。やはりできる限りその地域で学び育てていく。インクルーシブと

いうことは、例えば一日中一緒に同じ場所にいるということの意味しているのではないと当然考えております。特別なニーズがあればそれに対応するために、一定の環境条件を別に用意するということが当然の話だと思います。そういう考え方の中でどういうふうにインクルーシブ教育を進めていくかということがあろうと思います。

最後に一点、少しだけ触れておきたいと思います。特別支援学校の寄宿舎に約1万人の児童の方が暮らしているという話を聞いております。24時間家庭から離れた環境の中で生活しているということは、やはり問題ではないかという感じを持っております。

以上です。

中村 ありがとうございました。それでは、東さん、コメントをお願いいたします。

東 2007年度から特別支援教育という形で転換があったというご説明がありました。その過程で特別支援学校ないし学級に子どもたちも増えているという状況説明もありました。しかし、こういう転換がどのような法制度のもとになされているのかというのが問題だと思っています。

教育の問題は、教育内容の問題と、権利としての教育という法制度の問題、この二つの大きな側面があるかと思っています。今度の権利条約は、教育内容そのものを議論したものではありません。権利として教育制度がどうにあるべきかということを入権の規範として策定したところです。

条約を読まれるとおわかりのように、基本はインクルーシブということです。もちろん、それは特に聴覚障害の方の手話の問題というのがありますから、そこにも配慮した形でのインクルーシブ教育ということになっています。

ところが、日本の教育の中身の問題の背景にある制度というものに目を向けると、基本は学校教育法施行令5条以下の規定で、6歳から一般の子どもさんとは分離するという法制度をベースに作られています。個人のことで、僕の連れあいは小さいときから施設に入って、途中で養護学校に入り、高等部を卒業しました。それで、ほとんど故郷を持たないのです。今大久保さんから、1万人寄宿舎に入っていると言いますが、その子どもたちは自分の故郷というものを奪われてしまっています。地域に住もうとしても、その地域で皆さん方が普通に小さいときから育ってきた仲間たちとか人間関係とか、悩んだときに相談する相手とか、誰もいないわけです。そういう分離された状況に置かれています。こういうことを強いる日本の法制度自体が、今度の権利条約に違反するだろうと私は思っています。

今度の権利条約は、最初は選択権というベースで議論が始まりました。特殊教育制度も前提にしながら、両方のシステムを選択することができるようにという形で最初はあったのですが、途中からインクルーシブ教育をもっと強化すべきだという議論の中で、選択権という議論は消えていって、原則インクルーシブという方向で決まってきたわけです。ただ、だからといって親の選択権、子どもの選択権というものを否定しているわけではないと思うのです。ですから、入口で分けるというシステムではなくて、入口では全く一緒にし、その後において希望なり状況なりを勘案して一定の特別的なシステムも選択できるようにというあたりが、権利条約から見て、改革すべき直近の方向性だと思います。そういう観点から、法制度そのものをきちんと改革していく必要があるのではないかと思います。

特に合理的配慮の問題ですが、今の学校は、いろいろなケースがあるとは思いますが、多くの特に地方の学校は、ほとんど理解がありません。障害をもっている子どもが普通学級に入ると、学校側は教室の移動とか、遠足はもちろんのこと、すべてについて付き添いを求めます。例えば

水分を補給する必要がある子どもに水を飲ませてやるという行為さえ、それは医療行為に当たる可能性もあるから、学校側はできないと言って拒否をします。これは、合理的配慮を私のところは全くしませんよと、それでよければ、はい、どうぞと言っているようなものなのです。

日本政府は権利条約を批准はしておりませんが、署名はしました。署名をしたということは、この条約に違反するような行為は慎むということが国際的な合意事項なのです。慣例だと思ふのです。ですから、やはり署名した以上、明らかに違反するような行為は慎まなければならないと思います。

合理的配慮というのは、特別なシステムを作ることではないのです。合理的配慮というのはあくまでも機会均等、実質的な機会均等を担保するための大きな手段なのです。もう少し言うなら、メインストリーム化の手段であるわけです。ですから、個別的なニーズに沿った特別のシステムを用意していますから、そちらで別に行えばいいでしょう、そこで、十分配慮しますということは合理的配慮ではないわけですね。むしろ、違う扱いですから、直接差別の類型に該当する行為であるわけです。そういう問題が教育における合理的配慮の問題の一つとしてあります。

あと一つは、この合理的配慮を提供すべき者が学校だということなのです。特に小中学校は基本的には公立です。国が合理的配慮を提供するにあたって、要するに「過度な負担」という抗弁を提出できるのかという問題があります。

国は二重の義務を負っています。一つは、4条及び5条の中にも書いてあると思いますけど、国自身が一定のサービスを提供する民間事業者が合理的配慮をできるように適切な措置をとるといふ、合理的配慮に伴う負担軽減のための支援義務のようなものですが、そういうものを提供する立場と、それから直接のサービスの提供者として合理的配慮を提供するという二重の義務があります。教育の場合などは特にこの二重の立場が合わさるわけです。そういう中において、国自身が過度の負担を理由に合理的配慮をできないという抗弁はなかなか難しいだろうと思います。

それからあと一つ抜けているのが、大学や高校の教育の議論が弱いと思います。今大学には発達障害の方を含めて多くの障害をもつ人が学んでいます。そして大学の中でどうやって情報保障や移動保障をするかという対応が実務的にされていますけれども、やはり合理的配慮の問題としてきちんと位置づけなおすことが必要であろうと思います。

それと高校ですが、高校は基本的には義務教育ではなくて競争試験だと言われています。しかし、生活保護という面からいくと、一応国民の8割以上が行っている社会生活は生活保護にもだいたい適用されるわけです。そういう意味から言って、高校教育は生活保護の範囲内なのです。しかし、障害があると、特に知的障害の方はそこから排除されます。生活保護以下の生活を強いられるという状況にあるわけです。ですから、アメリカで1964年の公民権法ができて、実質的な差別を是正するためのアファーマティブ・アクション (affirmative action) として、ある意味では下駄を履かせるような形で進学を担保していきました。そういう意味で少なくとも高校については一定の優先枠みたいなものを決めて、そこに知的障害の人も進学を保障していくということが考えられるべきではないかと私は思っています。日本において雇用に於ける割当制度が可能であるなら、教育に於ける割当制度も可能であるはずなのです。

どうもありがとうございました。

中村 どうもありがとうございました。

権利としての教育制度のあり方ということへのコメントであったかと思います。

続きまして、当事者の立場から、情報保障をはじめどのような社会の配慮があればよいのかということでご発言をいただきたいと思います。

ニキさん、よろしくお願いたします。

**ニキ** こんにちは。今まで陰で休んでおりましたニキです。

今日私は、合理的配慮について実演をして見せよう！ ということで、最初にご挨拶をただけで引っ込んでしましまして、今までここは空席になっていました。私の不在はすべて実演を兼ねていたとお考えください。私は「いない」ことによって、合理的配慮をしていただいている姿をお見せしていたというわけです。ただサボっていただけではありません。

私は、広汎性発達障害、いわゆる広義の自閉症の一種の当事者として参加しているわけですが、自閉症の仲間たちの多くには、しばしば、情報過多によって頭の中で紙詰まりが起きるとい現象が見られます。全員がということはないのですが、そういう人がわりと多いように感じております。

この会場ではさまざまな情報保障がなされています。でも、私などは特に紙詰まりになりやすいタイプですから、情報保障ではなくて、いわば「情報排除保障」とでもいうべき発想が必要となります——まあ、これも情報保障ですね。特に私の場合、使用済みになった情報、さっき済んだ話、そういったものが頭から出ていくのがとても遅いんです。例えば、私は今、このパネルディスカッションでお話をしなければいけないのに、昨日泊まったホテルの予約情報であるとか、ここへ来るために昨日乗った列車に遅れないかという心配だとか、そういったものがまだ続いています。終わった話だからもうそれはおいといて、こっちに専念しようという切り替えが苦手なのです。

私だって本当は、この会場の壇上で、他の先生方のお話を聞きたかった。もっと勉強もしたかった。でも、だからって毎回、全部聞いていたのでは、自分が話をする妨げになるときもある。今日はそんなときだと判断したわけですね。

数年前なら、ここで欲張って全部聞いたと思います。そして頭が満杯になって、自分の話のほうももたもたと要領を得ず、発音も聞きづらくなつたでしょう。今は少し成長しました。欲張らないで、大事なことに絞る練習を、周りの人にお手伝いをお願いしながら、積み重ねているところです。こうして、情報を間引きするため別室で休憩という判断ができたのです。

「完全参加」とは、必ずしも「全参加」とはかぎらないので、両者を混同してはいけないんですね。私にとっては、間引き参加こそが、万全な状態で参加するための下準備でした。つまり、「全参加」ではなくて、部分参加が「完全参加」なわけです。

このように、情報の排除が必要になる障害、ケアとしてときに「情報の干乾し状態」を必要とする障害がある人にとっては、やや変則的な合理的配慮が必要になることがあります。自閉症、その周辺、あるいは類似の障害のため、頭が紙詰まりを起こしやすい人たちに必要な合理的配慮は、ある意味、合理的配慮の最高峰、一番練れた合理的配慮だと言ってよいのかもしれない。

ですので、「完全参加」と「全参加」は違うよ、という話はとても大事になってきます。たとえば、自閉症の人には、決められた予定や、自分で決めた予定を変更する力が弱い人がたくさんいます。「予告されていた予定を回りから変更されると怒ってしまう人がいる」という点は、わりあい広く知られるようになってきましたけれども、もう少し障害が軽く、予定を自分で決められる人でも、決められた予定は変えにくいということはみられます。相手が自分だけに怒るわけにもいかず、騒がないから目立ちませんが、要するに、キャンセル力が弱いんですね。ちょっと今体調が思わしくないから休もうなんてことを思いつく力からして弱いし、思いついても、その場で従う力も弱いので、私の場合は、周りの人にお手伝いをお願いしています。

私は、体調不良や疲労に気づけず、平気で突っ走ってしまうことがあるようです。本当には自

覚していないので「ようす」と言うしかないんですけどね。その時はなかなか気がつかないけれど、そういうことがあるのは一応、自分で知っているの、「これは駄目だなと思ったらドクターストップをかけてね」と周りの人をお願いしたりします。私の元気なときの見た目、雰囲気をよく知っている人を選んで、休憩の強制をお願いするのです。休む力が弱い分、この面では手厚い援助を必要としているからです。

皮肉なことに、合理的配慮として、参加しやすい条件をいろいろと周りが苦労して整えてくださったがゆえに、よけいに自重できなくなってしまうことがあるんですよ。ただでさえ予定を変更する力が弱いところへ、「これだけ準備したのに」という雰囲気が漂っていると、方向が一致してしまいます。介助者を予約したから今さら欠席できないとか、そんな状況ですね。もちろん、大丈夫な人もいますよ。でも私はたまたま、そちらの方がへたなタイプなんです。面白そうなことは逃したがらない悪のりキャラだし、ニーズを伝える交渉力が弱いからです。

では、自重しやすい状況ってどんなのでしょうか？ 私なら、たとえばホテルの朝御飯などは比較的キャンセルしやすいですね。券をもらっているだけで、座席の予約をしてないからです。「もうお金を払っちゃった」という執着にさえ打ち克てばすみますから。ただ、もちろん、そんなのまったく苦もなくこなす人もいますし、逆に、お腹が痛い、食欲がない、でも券があるから、決めた予定だからと、無理矢理食べて調子が悪くなる仲間たちもいます。私もかつてはこっちでした。今は練習を積んで、かなり自重する力がついてきましたが、意識してやっていることには変わりありません。

まあ、私の場合ですと、ホテルの朝食くらいのレベルはクリアできつつあります。でも、例えば講習会などの場所で、情報保障や環境調整にまだ特別感、がんばった感が漂っていると、無理をする方向に出やすいんですね。

さて、予定変更が困難ということは、脳が古い情報に汚染されている状態です。つまり、現在の体調に見合った判断ができるためには、脳みその空き領域が必要なわけで、「情報の間引き」「情報の干乾し状態」が支援だということになります。

そのため、たとえば娯楽の計画などに関して、「途中経過まで教えてくれなくていい。決まったことだけ教えて」と頼むこともあります。それでは「完全参加」ではないと思われるかも知れません。みんなで話し合っただけで計画を練っていく場面に参加していないんですから。でも、うっかり仮の案を聞いたら、「これはただの仮だ」という理解ができないとか、頭ではわかっている、聞いたとたん「そうなるのか」という気分が固まってしまうこともあるのです。ですから、あまり大事じゃないことに関しては、判断は丸投げさせてくださいとこちらからお願いしたりします。これはかなり応用編といえますか、上級者編の配慮ですね。あまり大きな声で言うと、話し合いに参加させたくないときの言い訳に使われても困りますので、これはあくまでも上級者だけの秘密にしておきましょう。

一段上の完全参加について、先ほど学校教育の話が出ていましたので、学校を例にしますね。例えば運動会。スタートのピストルの音が苦手な運動会に参加できないお子さんがときどきいます。笛の音に切り替えて、参加できるようになったという成功例も耳にします。いいことですが、ただ、ここで「みんながこんなに犠牲を払ってあげたんだから」と大騒ぎされると、当日にお腹を壊しても休みづらくなります。

これが、大人になり、働くようになってからだと、どうでしょう。仕事だと、すべてのお誘いに乗ることはないかもしれませんがね。前夜祭とか打ち上げとか、マストじゃないものもたくさんあります。私は先ほど、脳の体調が悪いため、このパネルディスカッションのための打ち合わせを、「やっぱり無理だ」と判断し、氏田さんに代理で出てもらいました。決まったことだけメモしてもらい、要点をかいつまんで教えていただきました。これには、途中経過を聞かずにすむよう

にする狙いもありました。話し合いの過程でボツになった仮案を忘れる力が弱っていたからです。

この種の判断は、自分でしなければいけません。これができないと就労は続きません。メインの活動と、オプションの活動の区別というのは、私の自閉脳にとっては、かなり難しい課題です。全部、等価に流れ込んでしまう脳ですから。

社会人になると、「最初の予定から順に参加する」のではなく、「重要度の高い順に参加する」という判断力が必要です。なのに、貴重な学校時代を、「全参加」イコール「完全参加」だと思っすぎていたのでは、メインの活動に絞る練習を積みません。運動会なんか、何年かに1回はサボる経験も味見できたほうが将来の参考になるんじゃないかと思うこともありますよ。最初からサボることにして遊びにいつちゃう年と、配慮をしてもらって、頑張って練習もして、やっとこさでも参加できた感を味わう年と、せっかく必死で練習したのに直前に「やっぱり駄目」とサボっちゃった年と、3種類くらいは全部味見できたら理想だと思います。将来のための資料収集です。最初からサボりを決め込むという経験にも完全参加。直前にビビってキャンセルするという経験にも完全参加。頑張って出られたという経験にも完全参加。この3種類に完全参加しないと、完全な完全参加とは言えないんじゃないか。これが、私の考える完全参加です。

ありがとうございました。

**中村** 「完全参加」という国際障害者年のテーマを新しく進歩させるようなご発言、どうもありがとうございました。

これからは、フロアの皆様との討論の時間ということになります。

## <質疑応答>

**尾上** 皆様の非常に貴重な発言、どうもありがとうございました。

これまでずっと、当事者からの発言も含めて、たくさんの方が発言されています。本当は討論の時間も1時間、2時間あればいいのですが、このプログラムの予定は4時までということになっておりますので、まず何名かの方から、質問をお受けいたします。

**会場** 私は、個人的にインクルーシブ教育の運動をしております。

厚生労働省の方にお訪ねします。更生という概念は、これは全く合理的配慮とはあ対するものだと思いますが、その更生をやめていただくというお考えはありますでしょうか。障害のある人が個人努力で社会に合わせるのが更生だと私は思っております。

もう一つ、先月インクルネットで、6歳の春を分けるなというイベントがありましたが、通園は厚生労働省の管轄と思うのですが、通園自体で分けられてしまうと、6歳の春を分ける前にもういない、姿も形もないという、その通園をやめていただかないとしょうがないなと思っております。

文科省のかたに「川向こう」という発言がありましたが、差別発言だと思います。

もう一つ、文科省の方へ質問ですが、学習指導要領総則というのをインターネットで見ましたところ、学習指導要領の障害のない子も全体及び個別のニーズということを書いてありまして、私は障害のある子も、障害のない子の個別のニーズの中に入れていただいて、障害のない子とは分けて個別のニーズという考え方はしていません。そういう方向性でお考えいただくといいと思っております。

あと、大久保さんに。特別支援教育の義務化が必要とおっしゃったような気がしましたが、特別支援教育が嫌な方もおみえになります。ちょっとたくさん質問させていただくのですが、お願いします。

**尾上** 先に、いくつか質問をとって、進めたいと思います。

ただ、一つ司会の側から申し上げますと、今日は厚生労働省から来ていただいている川口さんは、主には労働の部門の担当の方です。ご質問いただいているのは旧・厚生部門になるので、直接お答えできる部分とお答えできない部分があるということをご了解をいただければと思います。

**会場** 石塚さんにお聞きします。

今日のタイトルは「障害者権利条約の中で変わる私たちの暮らし、暮らしの中でどう生かす、合理的配慮」なのです。是非とも、文科省の立場というか、障害者権利条約の中で変わる教育のあり方、教育の中でどう生かすか合理的配慮という視点で、少しでも障害者権利条約との接点でのコメントをいただきたいです。厚労省の報告では、さまざまな苦勞をしながらの現場の事例なども含めて述べられておりましたので、何か論点になっているところがあるのか、お聞きしたいと思います。

とりわけ、公教育の、義務教育の中でどう生かすか、合理的配慮という視点で、少し述べていただきたいと思います。

**会場** 教育問題の中で、教科書のことについて一点、おうかがいしたいと思います。

私自身、その特殊教育をずっと受けてきた者として、昨今の特別支援教育の、いわゆるインクルーシブで、個々のニーズに応じた教育実践への期待が非常に大きいわけです。今先生も述べられましたように、教育基本法が 2006 年に変わって、初めてその第 4 条の中に障害のことが規定されました。そこで本当に障害のある人たちへの基本的な権利保障が謳われたわけです。私は、今おっしゃったお話では、1 千万人の中の僅か、本当に一部しか教育を受けられない人はいないんだ、それだけ日本の教育環境は素晴らしいんだというように受け止めたのですけれども、しかしこの 1 千万人の中にずっと教科書すら与えられないで学校教育を受けている児童生徒が厳然としているということも事実です。目が見えない、見づらい子どもたちの場合をとりましても、拡大教科書が必要だという子どもたちが、文科省の調査で 1,793 名ですか、数字が出ました。しかし実際に教科書が与えられているのは、学校の責任ではなく、ボランティアなり親御さんの自らの努力で提供されていてその子どもたちの数も、僅か 500~600 人しかいません。また、点字を必要とする子どもたち、盲学校の子どもの教科書は 1 教科 1 種類保障されてはいましたけれども、この 2002 年の学校教育法施行規則の改正以降、認定教育制度という形で、地域の学校へ行った子どもたちへの教科書保障は全く、教育行政の中ではされてきませんでした。初めて 2004 年に保障が一部なされることになったわけですが、しかし文科省は未だ、点字教科書を必要とする子どもたちの実態調査はしていません。我々自らの調査の中で、全国で四十数名の子どもたちが点字の教科書を必要としながら保障されていないという実態が明らかになって、現時点では、いわゆるボランティアベースで、教科書を提供することに我々自身関わっているわけです。自分自身の体験からしましても、そしてまた今問題になっている権利条約の 24 条の部分でも、一番最初に、第 1 項の第 (a) に、人間の尊厳や、自己価値などを認識させるのだということが謳われているわけです。周りの子どもたちが当たり前持っている教科書なのに、自分の教科書がない子どもたちがいます。また発達障害の子どもたちのかなりの部分が、一般に提供されている教

科書では使えないという子どもたちがいるという実態があります。戦後 60 年の高度経済成長も経て立派な教育環境を構築した日本の環境の中で、基本的な問題、合理的配慮云々以前の問題としての教科書保障ができていないということについて、もっと明らかにしてほしいです。

質問は、今までお話しました教科書保障をしていく一つのお手伝いとして、厚生労働省所管の点字図書館とかボランティアが協力するということについて、文科省との縦割り行政の壁を外していただくことで、積極的にお手伝いができるような環境を作っていただきたいことと、2 つめは、一部教科書の中での制作は著作権法 33 条 2 項で免除されましたが、副教材などの制作については著作権の壁があります。この制度の合理性ということでの全体的な改良や、これは批准に向けての大きなステップかと思いますが、35 条の改正で、副教材などの制作が我々のほうでも可能になるようなご配慮をご検討いただきたいということです。

以上です。

**尾上** ありがとうございます。

最初にまず川口さんにお答えいただいて、教育の部分が非常に多かったので、石塚さん、大久保さんからお答えいただくということをお願いします。

**川口** 先ほど尾上さんからお話があったように、更生の話、通園の話、福祉の領域に属する部分では、残念ながら十分な知見がありません。

更生というのは多分法律用語でそれ自体を変えるというのはなかなかいいタイミングがないとできなかつたりするというのはあるかもしれませんが、例えば公共職業安定所をハローワークと言い換えるような、別の愛称を付けるということはあるかもしれませんが法律の名前を変えるというのはタイミングも必要なのかなというのは個人的な感想だけ申し上げます。他は答えにくいということです。すみません。

**尾上** では、石塚さん、お願いします。

**石塚** 差別的、あるいは差別発言ということをお話してしまったのかもしれませんが、申し訳ありませんでした。ちょっと気にしていませんでした、申し訳ありません。

私の意図は、小中学校において、特に障害のある子どもの教育については特別支援学級などで行われていて、こっちには障害のある子はいないという考え方をとって、ずっとその間が離れていまして、ほとんど校長は特殊学級の先生に任せ、全く顧みない状況があるので、それを法律等々で変えて、それを埋めてきているのだということと言いたかったわけで、今後気をつけます、申し訳ありませんでした。

個別のニーズ、特別なニーズとは、一般論とするとさまざま入ります。ですから、不登校の子どもなども、外国の方だとか、さまざまなスペシャルニーズを持つ方がいらっしゃると思います。そういうことを所管している係分担があるものですから、私どもの課は、病気などを含めて障害等によって、ニーズのある子どもに対応していますので、一般論的考え方だと行政上の分けたところの対応の仕方にまだ違いがあるのだらうと思います。何とかしていきたいとは思いますが、少し考えさせていただきたいと思います。

合理的配慮については、実は権利条約で求められていることと、現行の制度、法令との乖離があるか、あるいは条約が言っていることを担保しているかということは今検討しているところです。ですから、具体的にどのようにするかということについてはまだ明確ではありません。

お伝えしたいことは、特別支援教育で一人一人のニーズに応ずるという考え方です。考え方を

変えてきているのですが、制度は7～8年前の特殊教育なのです。いいか悪いかは別にしまして、障害のある子は通常学級にはいないという考え方の制度なのです。でも今は、いるのだから何とかしなくてはいけないとなっています。そのあたりの国民的合意と言いますか、コストもかかる話ですから考えていく必要があるので、今のお話を肯定的に受け止めて進めていくとすれば、制度論的な問題をどうするかです。通常学級にも実際にいますから対応しなければいけないというのが私たちの立場なのですが、例えば特別支援学級など学校においてはこういう内容の教育ができる、これだけの先生を置くということが、特別支援の制度になっています。今度、全体にいるというセッティングのもとでどのように制度を作っていくのかというのが課せられたことなのだろうと思うのです。権利条約の今回の対応については、どのように関連づけるか、検討しているところです。よろしくご理解いただければと思います。

障害のある子どもに対しては、教員を多くつけるとかお金を出すとかいうことでかなり配慮、対応しているという立場に立っているということです。けれど、制度的に外にある子どもについてはそういう仕組みがないという考え方になってしまうということです。これはいいか悪いか、今後どうするかということは別にしてです。

最後の教科書についても、特別支援学級などにおいては、子どもに応じた教科書を活用するなどの何らかの対応ができるということになっています。特別支援学校などにおいては教科書を同じように変えることができます。通常学級にいる障害のある子どもに対しては、そういう制度、仕組みがないわけです。ですから、そこをどうしていくか。ただし、平成20年6月に、特定教科用特製図書等の普及の促進等に関する法律という議員立法ができました。要するに拡大教科書や、発達障害の子どもに対応する教科書について、教科書発給会社はその電子ファイルを文部科学大臣に提出し、文部科学省として小中学校も含めた障害のある子どもたちに、教科書をうまく作り替えるという法律ができました。それは拡大教科書も含めて、発達障害などの子どもにもきちんと対応できるようにきちんと研究せよということがこの法律に書いてあります。来年度の予算要求をしたいと思いますので、通常学級に障害がある子どもたちも含めて、なんとかいい教科書をお渡しできるように頑張っていきたいと思っています。

以上です。

**尾上** ありがとうございます。

では、大久保さん、よろしくお願いいたします。

**大久保** 私が申し上げたのは個別教育支援計画を、小中学校においても義務化すべきではないかということです。その理由は、特別支援学校では義務化になっており、そして小中学校では努力義務になっているのです。なぜこれが重要かというのは当然皆さんご承知だと思いますが、教育に限らず福祉もそうですが、集団という考え方から個々のニーズ、一人ひとりのニーズに相応しい教育なりサービスを提供していくという考え方です。これは絶対的な価値基準を置くというより、個々の人たちに相応しい到達目標を設定して、当然それに対して教育が行われたりすることだと思います。あと、実態はそんな実態になっていないと言われればそれまでですが、福祉、医療とか労働との連携も含めた形の計画であるという位置づけがされているわけです。ところが、先ほどから指摘もあるかもしれませんが、縦割りの問題というのは日本の行政システムに厳然とあるわけです。そういう意味で、この個別教育支援計画はしっかりと機能させていくのがいいのではないかと考えています。

以上です。

中村 石塚さん、認定就学者の制度もあるのではないかという質問について、認定就学者への配慮というのはどのように考えたらよろしいのでしょうか。

石塚 認定就学というのは、学校教育法施行令の 22 の 3 で、これくらいの程度の障害の子どもがいた場合には、自動的に市町村教委は、県教委には通知することになっているわけですが、市町村教育委員会で、ある小学校等で指導もできるし環境も整えられるという判断があった場合には通知しなくてもいいという制度です。そこで通知しないで、障害があるけれども小中学校で「いいよ」と市町村教育委員会が入学を措置したら、その子のことを認定就学者というわけです。非常にそのような質問をされると答えにくいのですが、要するに市町村教育委員会が判断をして小中学校に入れたのだから、と制度論的にこのような考え方になってしまうのです。ですから、市町村教育委員会の判断でおやりになったことだから、当然特別支援学校の対象だけの就学奨励費も出ませんし、教科書なども全部対象にならないという考え方になるのです。私の思いは違うところもありますけれども、しかしながらそういうことになっています。

ただ、今後、調査協力者会議でこの制度もどのようにしていくのか考えていく必要があるかと私は思っています。

尾上 教育のところでたくさんの質問を頂きました。JDFとしては、先ほどの労働の研究会のように、教育の分野でも勉強会、研究会を持っていただいて、しっかりと検討する必要があるのではないかということ、ずっと意見書で申し上げているところであるということもお伝えしておきたいと思います。

では、新谷さんの質問の後、ティナさんにコメントをお願いします。

新谷 全難聴の新谷です。石塚さんの今ご説明を聞いてちょっとびっくりしたのですが、11月27日の文部科学省とJDFとの意見交換会で、普通学級で学ぶ障害児の問題を話し合ったばかりなのです。今の認識は、普通学校、一般学級には障害児がいないという認識をされているというように、要約筆記を読んだのですが、違うのでしょうか。

石塚 たくさんいるとわかっています。だから特別支援教育という考え方に変えたわけです、小中学校でもちゃんとやるということを書いています。けれど制度的には、障害のある子は特別支援学級とか特別支援学校でやりますという制度になっているということ言ったのです。そういう意味では、先行した考え方と制度論にまだギャップがあるのです。ですから、どういう制度設計をすべきかということが課題となっているというお話をしたというわけです。

新谷 私たちは聞こえない子どもたちの数は四十数万人と考えているのですけれども、多くは普通学級で学んでいます。そういう子どもの話が、制度との狭間の問題で、ここでは議論にならないのはおかしいと思うのですが、いかがですか。

石塚 確かにLDやADHDとか自閉症とかアスペルガー障害とか、そうした障害のある人以外に言語障害や難聴など、さまざま障害をもつ人たちが小中学校の通常学級にいることは承知しています。でも、考え方として、制度論として、その人は通常の教科書と普通の教授、だいたい普通の配慮した教授によってできるもの、という制度論なのです。それが81条の法制度整備上、通常学級の子どもに対してもちゃんとやりましょうということが、初めて今回入ったわけです。今まではそうでなかったわけです。ですから、全く気にしていないとか、全く無視しているとか、

そういうことではないのです。私は今、制度的にそういう状態になっているので、どうしたらいいだろうかということを考えているのです、一緒に考えませんかということを行っていますので、誤解を解いていただければありがたいと思っています。

**尾上** 石塚さんがおっしゃっているように今後の検討課題であるということと、先ほど東さんが言っていた通り、やはり条約と合わせて、どういう教育制度、法制度でなければいけないか、法制度の矛盾の問題だということを確認したいと思います。

では、ティナさんコメントならびに質問をよろしければお願いします。

**ティナ** とても幅の広いディスカッションだと思います。ですので、一般的なコメントを一つと、それから特定のコメントをしたいと思います。

一般的に、障害者権利条約は法律やサービス提供の方法に変化を要求しています。つまり、今まで出されてきたような要求に沿って、人権を満たすような、あらゆる改革が必要だということを行っています。ですから、さまざまな法律やプログラムが変えられることはとてもいいことで、奨励されるべきことです。

もう一つ、雇用についてですが、お話しのありました雇用率制度については、障害者がこのパーセント雇用されなければならないという、何かしらの数値目標が存在するというで、とても強い実行力のあるシステムだとは思いますが、そこで罰金のようなものも払わなければならないとしたら、とても強い制度だとは思いますが、やはり雇用率制度に関しては **JDF** もまた検討するということがあったと思って聞いております。私としては、イスラエルの制度がいいものだと思います。

ニキさんに質問があるのですが、先ほどニキさんは、空気のように自然に合理的配慮を提供してほしいとおっしゃいました。それでは、どのような配慮が必要か、提供する側はどのように知ることができるのでしょうか。まずは本人に直接聞いて、それから自然に配慮を提供すればよろしいのでしょうか。

**ニキ** 結構難しいところがありまして、大卒のところは事前に相談しておくのですが、その場その場の判断については、本人の感覚が必ずしも当てにならないことがあります。「今は調子が悪い」とか、「これは頼んだほうがいい」とかいうことに、気がつく感覚の弱い人たちがいます。ですから、「ふだんはだいたいこういう原則で動いている、こういうことを大切にしている」という、大卒の説明を事前しておくのと、本人または本人をよく知っている人が、その場で気がついて対応するのと、両方が揃わないと駄目だと思います。事前に届け出ておいた情報と、その場で気がついたものとの、アドリブですり合わせていかないと、かなり難しいです。

本人の言うことはとても大事なのですが、本人の言うことを真に受けすぎるのも考えものなんですね。これだと、特定のタイプの人ニーズが置き去りになりやすくなりますから。判断力の弱い人、ハイポセンシティビティ（感覚の鈍さ）が重い人、意欲的でキャラが明るい人たちなどが危ない。複数、重なっていけばさらに危ない。そういう人たちは、「私は自分でニーズに気がつかないことがあるので周りで判断してください」ということを、自分からあらかじめお願いしておくのが賢明だと思います。判断力とは皮肉なものでして、本人が調子のいいときは「自分にも調子の悪い日はある」ってことがわかって、調子が悪くなってくるにつれて、調子が悪いことを感じる能力が下がってくることもあるんです。私の場合ですと、体調が悪くなればなるほど、自信過剰という症状が悪化します。高揚しているのは、実は調子が悪い兆候かもしれないんですね。ですので、元気なときの私の外見や表情の特徴をよく知っている人で、これと見こんだ人を

スカウトして、そっちで見てて変だと思ったら、比喩的にですけど、羽交い締めにしてね、という「羽交い締め権」を、判断力のあるうちに預けておきます。これ、何も知らない人がいきなりやっちゃだめですよ。単に話の内容が良いので高揚してるだけかもしれないし。そうじゃなく、いざ判断力が衰えてきたり、私の場合ならハイになったりしたときに、預けておいた判断を引き出す形です。自己決定とよく言われますが、その「自己」って「いつの自己？」というのがとても大事なんです。だから私は、「私、自己決定力がなくなることがあるから」という自己決定を、自己決定力のあるときにして、預けておくわけです。銀行のように預けておいて、へろへろになったら引き出します。これね、健常者の酔っぱらいをタクシーに押し込むときと似ていると思うんですよ。健常者が「まら酔っへらい、もう1軒行くろ〜！」と言う、あるいは自分で運転して帰ろうとする、そんなときに周りの人がやることを、私にもやってください。

**尾上** はい、どうもありがとうございました。

おひとつ、手を挙げておられたので、そのおひとつの発言と、あとはそれぞれ一言ずつ、森さんから順番にコメントをしていただくようにします。

**会場** 教育に関して、地元の社会福祉協議会の方たちと「ともに生きる」という小学生用、中学生用の読本を作らせてもらうことに参加させてもらいました。私は参加させてもらっただけで、資料等をいろいろ出して作らせてもらったのですが、現状はどうかというと、社会福祉協議会の人たちは本当にわかっているのかな、と疑いたくなるような感じがします。「ともに生きる」を作るときに、ではどのようにするのかということで、資料ができたものをくれませんかと言うと、視力障害者の人の部分だけお渡しします、その他はお渡ししませんということと言われるのです。これが本当の教育でしょうか。教育委員会が入っているのに、地元ではこういうことをやられています。地方へ行けば行くほど、このようなことが行われているのではないかなと、ものすごく感じました。

このようなことをなくしていただきたいと思います。

**尾上** はい、ありがとうございました。では、最後ですので、短めにお願いします。

**会場** 全国「精神病」者集団の関口です。精神障害当事者だけで作っている団体です。同時に、日本病院・地域精神医学会の理事で、それを通じて日本障害者協議会の政策委員もやっています。

今年の日本病院・地域精神医学会で僕は、精神保健医療関係者の、例えば作業所とか地域活動支援センターとかいろいろ枠組みはありますが、従業員の3分の1を当事者にしてくださいと言いました。ピアということは確かに自立支援法で言っていますが、担保はないのです。3分の1はピアにしてほしいです。そのために、例えば先ほど東さんも触れていましたが、アフーマティブ・アクション、いわゆる下駄を履かせるということです。これは過日国連の UNDP から帰国した長田さんにも尋ねましたし、ティナさんとも話し合いました。アフーマティブ・アクションは権利条約に背反するものではありません。つまり、黒人と白人がいて、同じ能力があるので、黒人を採ろう、これがアフーマティブ・アクションです。パウエルはそれで将校になりました。私たちにも能力開発、キャパシティ・ビルディングをさせる機会を与えてください。同時に、私たちをちゃんとそういうところで雇ってください。そしてまた、よくある PSW（精神保健福祉士）というのは国家試験でなるのです。それも教育の一環です。労働及び教育の関係の方がいるところで、僕は精神障害当事者として、そういうことを本当に訴えたかった。私たちに力がないのは、私たちが力を持っていないのは、お金がないからです。雇われないからです。保護

的就労で、最低賃金以下で雇うのはやめてください。そうではなくて、私たちが本当に働けるよう、退院促進など、そういうところに使えるように、本当にキャパシティ・ビルディングをしてください。我々もやります。どうかそのためにお金を使ってください。本当にそのアフーマティブ・アクションも権利条約の一部を構成するのだということをわかってください。よろしくお願いします。

**尾上** はい、どうもありがとうございました。では、森さんから順番に一言ずつまとめの発をいただけますか。

**森** フロアとのやりとりが一番勉強になったなという気がしております。

大きく分けまして、障害者の権利条約の批准に向けてということでございますので、今日は二つの分野が中心になってやっていたということです。

このためには、すべての法律の分野について、やはり各論としては見なければならぬだろうというのがまず一つです。

もう一つは、自立支援法の位置づけを見なければいけないと考えておりますし、また障害者の基本法の改正もあります。それと同時に、障害者の差別禁止法の創設ということもあると思います。そのような総論的なものも含めて、今後の検討材料にさせていただければと思っています。ありがとうございました。

**大久保** 一言だけ申し上げます。石塚さんの資料では、知的障害関係を中心として、特別支援学校の子どもが増えているという、そして特別支援学級も増えているというようなデータがあります。これが特別支援学校に対するニーズとは、簡単には考えられません。つまり、地元でそういった環境条件がなくて、そこしか選択肢がない現状において、こういう状況が片方では生じていると理解していただければと思っております。以上です。

**石塚** せめて、特別支援学級をなくして、すべて小中学校の子どもは通常学級に在籍して、そして必要な対応を部分的にパーシャルにやろうという制度のあり方をいま追究して研究しています。

しかし反対論も多いです。特別支援学級という落ち着いた場所が必要だとか、専門性が落ちてしまうのではないかなど意見があります。そのあたりはどのように皆さんがお考えになるかだと思います。具体的に特別支援学級を解体していかどうかとか、きちんと考えていこうと思っています。いくつかの学校で先行的に研究していますけれども、私の印象ではよりフレキシブルになって小中学校の全体の対応がレベルアップするなという印象を持っていますが、一部ですのでもまだなんとも言えません。そんなことを私たちが考えているということも理解してもらえればありがたいです。それから今日ニキ・リンコさんがおっしゃいましたけれども、小中学校、幼稚園などに小さいときにニキさんのような状態を抱えている子がいるのです。その人たちの理解をちゃんとしなければならぬ。その人たちだけではないのですが、70万人の教員と3万人の校長がいる小中学校においてなんとか頑張ってそれを理解してもらっていきたくと思っていますけれども、なかなかやはり、先ほど申しあげたとおり、障害のある子どもの教育というのは少し向こう側という感覚になっているのでなかなか進まない面もあります。しかし、なんとかそういう人たちへのきめ細かな配慮ができるような体制を作っていきたいということと、今はそういう法制度になっているという理解をした上で、コストも含めてどうしたらいいのかが課題になっているという理解を私はしています。その課題は少なくとも共有したいものだと私は思っております。

ありがとうございました。

**川口** 労働雇用分野に関して、先ほど申し上げました通り今検討を進めている段階です。今後さらに検討を具体化していくに当たっては、だんだん難しい問題がたくさん出てきます。当然ながら条約に書いてあることと現在の現実の状況とのすり合わせというのでも出てきますし、合理的配慮にせよ差別の禁止にせよ、それは一方では企業、社長さんであったり同僚の人たちであったり、こういった人たちに何をしてもらうか、堅い言葉で言えばどんな義務を課すかということにも関わってくるので、その辺のすり合わせも必要になってきます。さらには、すべてできるわけではもちろんないのですが、具体的にどんな形で結実させるのか。また、制度を改正する、法律なり政令の上で改正するというだけではなく、現実になんかうまく機能するのかということも併せて考えていかなければならないと思っております。今後もたいへんな検討課題だとは思っておりますが、しっかり考えていきたいと考えております。ありがとうございました。

**東** 個人的な考え方ですが、やはり僕は、人生の前半は特別教育、人生の後半においては施設という形で、一般社会と分けられている。重度であればあるほど一般社会から分離され隔離されているというのが日本の現状だと思います。

この現状を変える一つの大きな手段が、合理的配慮です。一般社会が一般の基準の中で排除してしまった部分を、一般的なルールをその人に合った形で変えていくのです。いろいろなシステムを変えていって、障害を持った人が一般社会の中に入れるようにするという、こういうものが合理的配慮として規定されたわけです。何度も言いますが、これをしないことは差別ということになったのです。単なる政策的なものとして合理的配慮をしろということではなく、しないことは差別なのです。ですから、法論理的には、ちょっと難しい話かもしれませんが、森さんが言われたように、相手方がそれをする義務を負うのです。半面、障害者はそれをしろという請求権を持つということです。だからこれをしないということは、裁判所まで行ったら、ぎりぎり言えばそれは損害賠償の対象として、違法行為として評価されることになるわけです。そういう意味で、この権利条約は極めて強いものとして合理的配慮を位置づけております。そういう権利条約を批准するのが今の課題です。これらを前提に、既存の法制度などをどう変えていくかということが、今の日本政府の大きな課題になっているという認識を、それぞれの省庁が持っていて、前向きに批准が進むように私は願っているところです。どうもありがとうございました。

**中村** 今日は午前中から、障害者権利条約の批准に向けて、条約を暮らしの中にどう生かすかということで一日、討論ならびに学習をしてきました。この課題に関して、川口さん、石塚さんには行政の立場として明らかにできることはぎりぎりのところまで明らかにしていただき、また個人的な意見も表明していただきました。どうもありがとうございました。

また、全体を通して、フロアの皆さん、それから意見発表をしてくださった皆さんから、課題がたくさん出ています。これは、私たち JDF と政府の意見交換会でさらに詰めていかなければいけません。批准が目前の課題になってくる中だからこそ、国内のいろいろな矛盾について正していくことが必要かと思えます。さらに、障害者自立支援法、そして障害者基本法という大きな法律を変えるという時期にありまして、そこの関わりで、この権利条約をきちんと考慮に入れた改正の方向も求めていかなければならないと思えます。

皆さん、ありがとうございました。手話通訳と要約筆記の皆さんも、それから同時通訳のお二人も、ありがとうございました。

---

日本障害フォーラム（JDF）

〒162-0052 東京都新宿区戸山 1-22-1  
TEL: 03-5292-7628 FAX: 03-5292-7630