

基本方針に関する意見等（ヒアリング項目 回答様式）

団体名：（一社）全日本難聴者・中途失聴者団体連合会

1. (1)、(2) について

行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項について

（意見等）

① 不当な差別的取扱いについて

障害者差別解消法（以下、法）は「行政機関等及び事業者がその事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。」（第7、8条）とするが、基本方針は、「不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである」と説明している。「本質的に関係する諸事情」に該当するかどうかの判断は、その事案に係る当事者によって異なり、「本質的に関係しない諸事情により障害者を不利に取り扱うこと」を容認することにつながる。法が「不当な差別的取り扱い」という価値判断を必要とする規定を置いていることに加えて、基本方針においてさらに新たな価値判断を必要とする説明を加えるべきではない。

② 合理的配慮の提供について

基本方針は、「合理的配慮の提供が必要となる範囲」について、「行政機関等及び事業者の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。」としている。「本来の業務に付随するものに限られる」や「事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばない」の内容は曖昧であり、合理的配慮の提供範囲を限定するものとする。

（①、②に共通する事項の根拠となる事例）

会社勤務時間終了後、会社外の施設で職場の懇親会が立食形式開かれた。上司に要約筆記者の準備を依頼したら、「懇親会は会社の業務ではないから、要約筆記者の準備はできない。必要な場合は、周りの人に書いてもらって！」といわれた。施設は騒がしく、周りの言っていることが分からないので、隣の人に「この紙に書いて」と頼んだが、相手の人から「食べながら書くことはできない」と断られた。

(注)

- 1. 「不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである」という規定が、職場懇親会での情報保障を「本質的に関係する諸事情」ではないという理解を招いており、「必要な場合は、周りの人に書いてもらって!」という障害者理解の不足、差別意識の欠如した発言につながっている。
- 2. 務時間終了後の職場懇親会を「本来の業務に付随するもの」ではないと判断し、合理的配慮の提供範囲を狭めている。

③情報保障と環境整備について

中途失聴・難聴者は共通のコミュニケーション手段を持たない。1対1のコミュニケーションの場では、読話・筆談等の活用が可能であるが、複数人の集まり・会議では参加者のだれもが理解できる共通のコミュニケーション手段が求められる。そのため、各人の発言を要約してスクリーン等に投影して、集まり・会議を進行させる「要約筆記」が広く普及してきた。1対1のコミュニケーションにおいては、「要約筆記」は、中途失聴・難聴者が合理的配慮として求めるものであるが、複数人の集まり・会議では、その場の参加者全員に対する情報保障としての「要約筆記」が求められる。まさに「環境整備」としての情報保障、「要約筆記」の利用である。基本方針3. イが「合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮の提供ではなく、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要である。」の文章に、「要約筆記の準備」を環境の整備として例示頂きたい。

2. 国及び地方公共団体による障害を理由とする差別を解消するための支援措置の実施に関する基本的な事項について

(意見等)

①障害を理由とする差別に関する相談体制について

障害者差別解消支援地域協議会は、「意思決定過程における障害者の参画を推進する観点から、障害当事者や障害者団体等をメンバーに加えることが重要」と内閣府の「障害者差別解消支援地域協議会の設置・運営等に関するガイドライン」は明記している。この点、例えば「東京都障害者差別解消支援地域協議会設置要綱」は「委員は、障害当事者・家族等関係団体、事業者等関係団体、有識者等により構成する」と規定するのみで、その選考過程は不明である。全難聴加盟の東京都組織は、平成28年の協議会発足以来委員参加の要望を繰り返しているが、障害種別の団体は1団体のみとして、中途失聴・難聴者団体の委員参加を認めていない。合理的な理由がなく、独自の障害特性を持つ中途失聴・難聴者団体の支援協議

会参加（意思決定過程における障害者の参画）を拒み続けることは、中途失聴・難聴者に対する理由のない差別であると考えます。基本方針において、障害当事者団体からの委員選出を平等・公平なものとするを明記するとともに、選考理由・選考過程の透明性を確保すべきと考えます。

2. ②障害を理由とする差別に関する啓発活動、障害者差別解消支援地域協議会、事例の収集・共有について、どのような課題があり、どのような対応が必要と考えますか。

（意見等）

3. その他

（意見等）

①差別について、障害者権利条約と同様の定義規定を解釈の指針として基本方針に記述すべきである。

障害者権利条約は、差別の定義を「障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限」とし、「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。」としている。これに対して、障害者基本法（障害者差別解消法も同様）は「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。」と規定しており、差別の内容を直接的に規定する条文を持っていない。

今回の障害者差別解消法の改正議論においては、「差別の類型にどのような事例が該当するのか現段階では明確でなく、法律に規定することの困難さや現場に混乱が生じないよう慎重な検討が必要」として法改正が見送られたが、法に差別の定義規定がないことは、差別をする側・差別を受ける側、双方に差別についての考え方のズレを生み、無用な混乱を招いているとも考えられる。差別についての最大公約数的な定義として「障害に基づく差別とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であり、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。」という障害者権利条約の文言を基本方針における「差別の解釈の指針」として採用すべきと考えます。

②相談体制

相談体制については、第14条を改正し「人材の育成及び確保のための措置」が明記されたが、障害者が相談を考える時点で様々な不利益が生じていることに留意いただきたい。それら不利益を解消するために、意思疎通も含め個々の障害特性にきめ細かく応じられる人材の育成をお願いしたい。また、相談担当者に必要なスキルについて、当事者の意見聴取を行

った上で人材育成等の仕組みを検討してほしい。また、窓口を明確にし、ワンストップ体制を実現していただきたい。

③障害者差別の啓発

今回、事業者も合理的配慮が義務化された。障害者差別について、まだまだ一般の関心は低い。今回の改正により日常生活の隅々が明確に法の対象となった。地域において差別解消を進めるには、今まで以上に地域への啓発に取り組んでいただきたい。障害者団体、福祉関係者にとどまらず、教育分野におけるイベントなども含めて広く一般社会に対する啓発の展開をお願いしたい。合理的配慮に市民が対応するためには、好事例の積み上げも重要である。データベース化されたとしても見に行かなければ目に触れない。そうした好事例を積極的に啓発に利用するなどをお願いしたい。

(以上)