第７回大阪府障がい者施策推進協議会差別解消部会　議事録

開催日時　　平成２６年７月３０日（水） 午前１０時から１２時３０分まで

開催場所　　大阪赤十字会館　３０２・３０３会議室

　　　　　　　　　　　　　　　　（大阪市中央区大手前２－１－７）

　　　　　　出席委員

嵐谷　安雄　　（一財）大阪府身体障害者福祉協会会長

有澤　知子　　大阪学院大学法学部教授

稲森　公嘉　　京都大学大学院法学研究科教授

井上　誠一　　（一財）大阪府視覚障害者福祉協会会長

江口　啓子　　（社福）大阪障害者自立支援協会

大竹　浩司　　（公社）大阪聴力障害者協会会長

小田　昇　　　関西鉄道協会専務理事

倉町　公之　　（公社）大阪府精神障害者家族会連合会会長

坂本　ヒロ子　（社福）大阪手をつなぐ育成会理事長

柴原　浩嗣　　（一財）大阪府人権協会業務執行理事兼事務局長

◎　関川　芳孝　　大阪府立大学大学院人間社会学研究科教授

辻川　圭乃　　弁護士

坪田　真起子　（社福）大阪府社会福祉協議会 大阪後見支援センター所長

中島　義晴　　パナソニック交野（株）代表取締役常務

西山　和幸　　（社福）大阪府社会福祉協議会セルプ部会長

吉川　和夫　　学校法人大阪初芝学園　初芝立命館高等学校教諭

大阪私立学校人権教育研究会 障がい者問題研究委員会代表委員

オブザーバー

関本　牧子 高槻市健康福祉部障がい福祉課課長代理

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　◎　部会長

○事務局

それでは定刻より少し早いですが、委員の皆様、関係者がおそろいですので、ただ今から「第７回大阪府障がい者施策推進協議会差別解消部会」を開催させていただきます。委員の皆様方におかれましてはご多忙のところご出席を賜り、誠にありがとうございます。本日の司会を務めさせていただきますのでどうぞよろしくお願い申しあげます。

続きまして新たに委員の就任がございました。本日はご欠席ですが、報告させていただきます。大阪府医師会の理事で藤森委員に、新たにご就任いただいております。なお、現在の委員は配布しております名簿のとおり19名でございます。本日は15名のご出席をいただいております。当部会の運営要領第４条第２項の規定により、会議が有効に成立しておりますことを報告させていただきます。

またオブザーバーといたしまして、高槻市障がい福祉課から関本課長代理にご出席いただいております。

事務局ですが、障がい福祉室をはじめ、関係課が出席をしておりますので、よろしくお願いいたします。

　次に配布資料の確認をさせていただきます。次第に記載しておりますが、まず次第、委員名簿、配席図、会議資料といたしまして、

資料の１といたしまして「第６回差別解消部会における委員の意見等」。

資料の２といたしまして「事例の検討（雇用）分野について」

参考１－１としまして「障害者の雇用促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要」

参考１－２といたしまして「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会の報告書のポイント」

参考２といたしまして大阪府による募集事例（雇用）分野。

資料３といたしまして「ガイドラインの機能」。

資料４といたしまして「大阪府における障がいを理由とした差別に関わる相談、紛争の防止、解決の体制整備のあり方について」。

参考資料１といたしまして「ガイドラインで取り扱う「不当な差別的取扱い」「合理的配慮の不提供」の検討にあたって」。

参考資料２といたしまして「障がいを理由とした差別と思われる事例の募集結果（雇用）分野」。

参考資料３といたしまして「関係法令（雇用）分野」。

参考資料４といたしまして「障がいを理由とした差別と思われる事例」の募集結果（その他）分野」。

最後に、次第には記載しておりませんが、１枚もので柴原委員からの提出資料１枚を付けております。不足等ございませんでしょうか。また各委員の机上には前回同様、参考資料を綴じたファイルを置い

ております。議論の際、適宜ご参照いただければと思います。

なお、大阪府においては会議の公開に関する指針を定めており、本指針に基づき、本会議も原則として公開としております。配布資料とともに委員の皆様の発言内容をそのまま議事録として、後日、大阪府のホームページで公開する予定としております。ただし、委員名は記載いたしません。あらかじめご了解いただきますようお願いいたします。また会議の円滑な進行のため、ご発言の際はその都度お名前をおしゃっていただきますようお願いします。それでは以後の議事進行につきましては、関川部会長にお願いしたいと存じます。部会長、よろしくお願いします。

○部会長

おはようございます。関川でございます。第７回の差別解消部会でございます。早速ですけれども、次第に基づいて議事を進めさせていただこうと思います。本日の議題は３つございます。１つは「雇用」分野における「不当な差別的取扱い」及び「合理的配慮の不提供」について、でございます。２つ目は、ガイドラインの機能について。３つ目が、相談、紛争の防止・解決の体制整備について。事務局よりご説明していただき、ご意見を頂戴したいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

本日は途中で10分の休憩時間を挟み、12時半をめどに終了したいと考えておりますので、委員の皆様におかれましては議事の進行にご協力をよろしくお願いいたします。それでは議題１に入る前に、前回部会における議論を確認したいと思います。お願いいたします。

○事務局

事務局でございます。お手元の資料１をご覧ください。前回の「第６回差別解消部会」における委員の主な意見を取りまとめさせていただいておりますので、ご紹介いたします。

まず１ページ。「教育」分野における「不当な差別的取扱い」、あるいは中段からは「正当な理由と考える一般論化の例について」をご紹介しております。このページの主な意見といたしましては、下段の一番下の丸でございます。点字資料では３ページの中ほど、「「雇用」の分野とも共通するが、「できない」ということについて、単に「できない」ということではなく、障がい特性に応じた合理的配慮を尽くしても、なおできないのかどうかで判断すべきではないか」というご意見を頂戴しております。

また、次のページをめくっていただきまして、不当な差別の一般論化の例についてございます。点字資料では４ページの下のほうになります。今回、学校教育法が昨年（平成25年）９月に改正となりまして、特別支援学校の就学につきましては、総合的な判断を市町村教育委員会が行うということで、特別支援学校への就学という原則が外されたという状況を報告させていただきました。また中段の方には、点字資料の５ページの中ほどやや下でございますけれども、個別教育支援計画の制度が制定されましたが、障がい児の特別な支援につきましては教育と考えるべきか、合理的配慮と考えるべきかというご議論もなされました。

最終的には、下の丸のところでございますけれども、点字資料では６ページの真ん中です。個別教育支援計画に位置付けられている特別な指導は教育と位置付けて、それ以外の個別の配慮につきましては合理的配慮の不提供にあたるかどうかという整理をしてはどうかというご意見がございました。

下段、点字資料では７ページに入っておりますが、合理的配慮の不提供につきましては次のページにありまして、演奏会の担当がじゃんけんで決められたという事例。点字資料では８ページ中ほど。９ページには体育の成績が１だったことに関してのご意見を頂戴しております。

４ページにまいります。中ほどでございますけども「教育分野に係る相談、紛争の防止等体制について」というご意見でございます。点字資料におきましては12ページの真ん中のやや下のところでございます。仮に大阪府が解決するための第三者機関を設置した場合に、教育における事案を取り扱うことはなじむかということでございますが、ご意見としましてはその次の丸の一番下のところですが、それは様々であって、なじむものもあるが、なじまない事案も多いのではないかという委員からのご意見がございました。

その下の丸のところ、点字資料では12ページの一番下から13ページにかけてでございますが、問題の解決としてこういった課題に関しましては地域資源を交えた調整ができたら、もう少し違う解決方法があったかもしれないというご意見でありますとか、次のページにまたぎまして５ページにかかってまいりますけども、教育分野の事例は当事者間の関係性が密なところで起こっていて、長い関係の中で同じようなことが重なった障がい者の受け止め方ということを考慮する必要があるのではないかというご意見もございました。

それで真ん中のやや下のところでございますけども、部会長からですが点字資料では15ページの真ん中あたりでございますが、教育、雇用の分野は継続的な人間関係がベースにあって、当事者同士の誤解や行き違いから生まれる不適切な人間関係が差別の問題にもつながるということで、その特殊性についてご意見をいただいております。

「商品・サービス」の分野は、一回限りのやり取りの中で不適切な対応が問題となってくるということですが、教育問題の場合は一定の期間において、ニーズに対応ができない中で人間関係がくずれるというのが、一つの原因ではないかというご指摘をいただいております。

　次にページをめくっていただきまして、「医療」分野でございます。点字資料は18ページからお願いしたいと思いますが、正当な理由と考えられる一般論化の例として挙げさせていただきました、障がい者の生命または身体の保護のためやむを得ないと認める場合、これの運用の問題でございますけども、発達障がいの方、知的障がいのある方に関しては、こういった例が運用如何によっては、みんな拒否をしてもいいのだと受け止められかねない状況にもなり得るということで、合理的配慮の不提供となる事例では、例えば事前説明がないというものが挙げられておりますけども、そういった不安を解消するような方策が必要であるというご意見を頂戴しております。

また次のページ７ページの最初の方にまいりまして、医療を提供する側からは、医療に関しましては本人の意思にかかわらず医療を強制する場合はあり得るという可能性をご指摘いただいております。

また合理的配慮の不提供につきましては、聴覚障がいの関連では病院の側で手話通訳者を手配することが合理的配慮だというご意見もあわせて頂戴しております。医療全体のところというのが７ページの下、点字資料では22ページから始まっておりますが、点字資料の23ページのところにまいりまして、医療を提供する側として設備的なことについてはできることに限界があるというご指摘をいただいております。ガイドラインの中ほどからは、ガイドラインの内容ということで、やや広くとらまえてご意見を頂戴したところをまとめております。

ガイドラインの３つ目の丸のところでございますけども、視覚障がい者のガイドヘルパーに関しましてガイドヘルパーが入院時の障がい者をサポートすることは、現在、制度的には認められていないが、病院の中では現実には運用されているという実態もある。あるいは病院側のほうではどのようにサポートすればよいのかについてまだ教育が十分になされていないという実態もあるということで、９ページ、点字資料では25ページになりますが、病院側による障がい者にとって十分なサポートができていないのではないかというご意見を頂戴しております。それに対しまして２つ目の丸でございますけども、医療を提供する側からは、ガイドヘルパーが必ず同伴しないと適切な医療ができないということは基本的にはないのではないかということと、丸の最後のところですけども、病状の説明に関することと移動に関することは分けて考える必要があるのではないかというご意見をいただいております。

最後のところでございますけども、一番下の丸でございますが、点字資料では28ページの上のほうになりますが、ほとんどの医療機関に納得して守っていただける範囲で、どこまでガイドラインをクリアに示せるかというのが、本来の課題ではないかとまとめていただいております。

最後に10ページにまいります。その他として、提言のとりまとめまでのスケジュール等についてのところです。

最初の丸でございますけども、提言とガイドラインの関係ということでございますが、これは事務局の方から、「提言をまずは取りまとめていただき、ガイドラインについてはいただいた提言を踏まえて行政として改めて策定するというプロセスになっている」という説明をさせていただきました。

２番目の丸は、提言後の今後の見通しについてでございます。点字資料では29ページに入っております。今年度内の取りまとめをガイドラインについては考えているということで、お答えをさせていただいております。最後、「４その他」のところでございます。点字資料では30ページでございますが、次回に、これは本日のことになりますけれども、他の自治体がどのような条例を策定しているかについて整理をしてほしいということで、部会長から指示を受けております。前回の議論については以上でございます。

○部会長

ありがとうございました。それではただ今の意見説明について何かご意見、ご質問はございますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは早速、議題の１の説明から事務局よりお願いいたします。

○事務局

引き続きまして、資料２、（雇用）分野の事例について説明いたします。今回の資料作成に当たりましては、雇用分野については、この資料２の(2)のガイドラインというところに書いておりますが、国が策定する雇用分野の事業者向けの指針も踏まえ、今後、ガイドラインでの位置づけを整理するというこの部会の整理に従いまして作成しております。今回につきましては国の動き等も含めまして、現在の位置づけをめぐる状況がどうなっているかというかたちで資料を作成しておりますので、あらかじめご了承いただきたいと思います。そういった意味で、現在の雇用を取り巻く差別に関する国の施策の状況を説明する資料として提出させていただいております。

最初に１の雇用分野の取り扱いでございますが、これは確認になりますけども、現在、法律上どのような雇用分野が位置づけになっているかというところでございます。まず障害者差別解消法におきましては13条によりまして、相談や紛争解決の仕組みも含めまして、障害者雇用促進法に定めるところとされているということで、この分野につきましては障害者差別解消法の範囲からは取り除かれているということでございます。それと２番目には、今申し上げましたように、大阪府のガイドラインにおきましても、国が策定する雇用分野の事業者向けの指針を踏まえて位置づけを整理するというふうにさせていただいているところでございます。

二番目に、改正障害者雇用促進法の概要について説明いたします。現在、この法律におきましては一番目には障がい者に対する差別の禁止ということで、改正法第34条で、募集、採用について障がい者でない者と均等な機会を与えなければならないと規定され、35条で採用後につきましても、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、障がい者であることを理由として、不当な差別的取り扱いをしてはならないと定められております。

　次に(2)のところでございますが、点字資料では３ページの中ほどやや上のところでございますけども、改正法では合理的配慮の提供がまず義務として定められております。障害者差別解消法が、事業者において努力義務であることに比べまして、改正促進法の方では法的義務となっております。２行目、職場で働くにあたって支障を改善するための措置を講ずることを義務づけている。ただし、この場合も過重な負担を及ぼすことのある場合は除いているということでございまして、これは36条の２。ページをめくっていただきまして点字資料では４ページに入っております。36条の３、採用後についてというかたちで規定を定めております。

３番目に苦情処理、紛争処理解決援助についてでございます。点字資料では５ページから始まりますが、事業主に対して、自主的に障がい者からの苦情を解決することを努力義務とする。これが74条の４。あるいは紛争については74条の7におきまして紛争調整委員会による調停、あるいは74条の６に基づきまして都道府県労働局長による助言・指導・勧告を整備することとしております。この点に関しましては差別解消法では調停やあっせん等の制度を有しておりませんので、この分野に関しましては雇用促進法のほうが、一段進んだ取り組みとなっているということでございます。

３番目でございますが、こういった現在の動きでございますが、国のほうでは、「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」というものが開催されておりまして、このほど６月６日にその報告書が出されたところでございます。これを基に指針を策定するための在り方を示したものでありまして、今後さらに労働政策審議会、障害者雇用分科会で引き続き議論をするということになっております。

この中でこの法律の文言に対しまして、具体的な差別の禁止の考え方でありますとか、プロセスの考え方などが詳しく検討されているところですので、ご紹介いたします。点字資料につきましては６ページからになりますが、基本的な考え方といたしましては、まず、車いすの利用を理由とする不当な不利益取り扱いを含むというかたちで、直接差別を禁止とされております。差別の禁止の考え方につきましては、募集、採用、採用後の各項目について障がい者であることを理由に、その障がい者を排除すること、あるいは条件を障がい者に対してのみ不利なものにすることは、差別に該当するとされております。

また募集に際しましては一定の能力を有することを条件とする場合は、業務上特に必要なものと認める場合に、障がい者であることを理由とする差別には該当しないとしておられます。また募集に関して一定の能力を条件としている場合については過重な負担にならない範囲でではありますが、合理的配慮の提供を前提に行われるものとされております。最後のポツのところでございますが、障がい者を有利に扱うことは差別にあたらない、また合理的配慮の提供をして、労働能力などを適正に評価した結果として異なる扱いを行うことは差別にあたらないという考え方が示されております。

合理的配慮の指針でございます。点字資料では７ページの中ほどになります。合理的配慮は事業主の相互理解の中で提供されるものとされております。次のポツにつきましては、事業者が知り得なかった場合は提供義務違反に問われないということで、これは差別解消法と同等の取扱いでございます。

(イ)のところでございますが、手続き面におきましては点字資料では８ページに移っております。

（a）で、障がい者からの申し出がある、あるいは事業主からは職場で支障になっている事情の有無を確認する、それを定期的に確認するということが定められておりまして、その後、（ｂ）のところでございますが、両者で話し合い、（Ｃ）として措置を確定する、本人に説明をするというプロセスが示されております。

また(ウ)のところは合理的配慮の内容のところでございます。この研究会におきましても障がい特性に応じまして、例が示されております。その中で一部だけ抜粋させていただいております。視覚障がいの方に音声で提供する、聴覚、言語障がいの方に筆談を行う等々の障がい特性に応じた、それぞれの合理的配慮の例が明示されております。

(エ)は過重な負担のところでございます。ここにつきましても事業活動の影響の程度、実現困難度、費用負担の程度、企業の規模、財務状況、公的支援の有無が示されております。

また(オ)のところで相談体制の整備ということでございます。点字資料では10ページに入っております。障がい者からの相談に応じるために事業主の方は必要な体制の整備を行う、またその周知をするということが示されております。

以上、現在の国の検討状況を踏まえまして、雇用分野に該当するものの説明とさせていただきます。

以下に、参考となる資料といたしまして、国の法律の概要の資料、先ほど申しました差別禁止、合理的配慮の提供の指針に係る研究会の報告書の概要を添付させていただいております。

これまで各分野の検討におきましては、一般論化、あるいは事例検証ということを、資料として出させていただきましたのですけれども、今回、雇用分野については、まず位置づけのご議論をいただくということで、事務局として整理したところ、雇用分野につきましては、一般論化の部分については改正法において相当対応がなされているのではないか、あるいはその取り扱いや考え方、プロセス等については研究会の報告書で、現在、相当な部分が示されているのではないかという観点から状況を説明させていただきました。以上、説明を終わらせていただきます。

○部会長

ありがとうございました。ただ今の事務局の説明内容につきまして、ご意見を頂戴したいと思います。どなたからでもけっこうでございます。

○委員

雇用側として話をさせていただきたいと思います。まず３ページ目に書いてあるウのところの記載例です。これは当然と思って進めているのですが、それ以外に、大規模の会社であれば労働組合というものがあるのですけども、規模の小さい会社にはそういうものがないところも多い。弊社はどんな取り組みをしているかということを申しますと、職場定着推進会議ということで、従業員側と会社側がいろんな話をしてお互いがウイン・アンド・ウインで進められるようにしていくと。これは一つの労働組合と会社側というようなかたちで会社の経営を進める上で大事なことではないかということで、毎月実施しております。

また、誕生日面談ということで、障がい者の方、従業員と定期的なコミュニケーションを図るために誕生日を一つの切口にして、今困っていること、会社側の思いをお互いにコミュニケーションを図って進めている。さらに当然、従業員には成果を出してもらわないといけないということで、それが健常者であろうが障がいのある方であろうが、生産性とか合理化を進めていく上で、障がいのレベルにあった対応、個々人に応じた対応をして現場を活性化するように進めています。そのような中で、今回ガイドラインというのはどちらかというと抽象的な表現になりそうかなと思っており、そういうことではなくて雇用の分野においては、改正障害者雇用促進法ということで、１ページ目にも書いてありますように、障がい者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務があるということもありますので、法律に基づいた内容でまとめていっていただければいいかなと思っています。そのような中で、啓発活動というのは当然必要だと思いますので、その中に啓発活動も含めていただいたらどうかと思います。以上でございます。

○部会長

ありがとうございました。大阪府のガイドラインにおきましても、雇用の分野につきましては改正障害者雇用促進法に基づいた枠組みで対応していくのがよいのかなと考えています。その他に、委員の方で。

○委員

２ページの差別の禁止に関する指針のところの、（イ）の差別の禁止の最初なのですけれども、あまり文言にこだわるのもどうかと思いますが、ここに「障がい者を有利に扱うこと」とあるのですけれども、少しこの表現がひっかかります。カッコの中の「積極的差別是正」ということでしたらよいのですけれども、別に障害者差別解消法は障がい者を特別扱いするわけではなくて、誰もが持っている権利を当然のものとして障がい者も行使するということで、ここで「有利に扱う」という表現というのはどうなのかという気がしました。

○部会長

資料２につきましては、国の法律における障がい者差別についての考え方を整理したもので、国の資料ではこのような表現になっているということでございますが、この「有利に扱う」というのはどういうことになるのでしょうか。事務局よりご説明いただければと思います。

○事務局

部会長がおっしゃったとおりです。差別に当たらない事項として、研究会の資料で示されておりまして「障がい者であることを理由に、その対象から障がい者を排除することやその条件を障がい者に対してのみ不利なものとすることには該当しないという理由で、差別にあたらない事項として指針に記載することが適当である」という表現になっております。その中で「障がい者を有利に扱うこと（積極的差別是正措置）」という表現があります。それをどのような内容がそれに該当するかにつきましては、今、手元に資料がございませんが、後程でも紹介させていただきたいと思います。

○部会長

おそらくは、障がい者の採用義務を課すとか、特例子会社で採用枠を別途設けるというのは、障がいのない方には適応されない特別な取り扱いで、有利に取り扱うものではないのか、それは逆差別にあたるのではないかということを整理して、それは逆差別に当たらないし、差別にも当たらないという整理をここではされているのだろうと読めます。もし間違っていたら事務局より補足していただければと思います。その他意見はございませんでしょうか。

○委員

障がい者からの相談の窓口をさせてもらっています。その中で、やはり雇用に関する相談もかなりありまして、実際に、障がい者の方から不当な配置転換であったりとか、退職させられた問題であったりとか、パワハラ、セクハラとか、誹謗中傷されたこととか、そういうことがあるのですけれども。相談の窓口で取り扱えるというのは、やはり、その方のすごい怒りであったりとか、すごくショックなお気持ちであったりとか、そこの部分の取り扱いというのは、一定、専門的にできると思うのですけれども、労使間の内容等々に関しましては、かなり専門的な分野だとこちらも認識しておりますので、おそらくそこの労使紛争であったりとか、そこの雇用関係の部分については、我々も、今でしたら例えば、総合労働事務所を紹介させてもらったりとか、他機関への紹介ということが、現実としてメインになっているという実態がございます。

○部会長

ありがとうございます。雇用の分野の紛争解決につきましては、労働局が紛争解決制度を構築して、そこが窓口となって紛争解決に当たる仕組みがあり、かつ、先ほどもご紹介をいただきましたとおり、紛争解決の仕組みをそこで整えて、調停を行ったり勧告が行える仕組みが用意されていますので、そちらのほうで最終的に紛争が解決されることになっていくと思います。その他いかがでしょうか。

○委員

雇用の分野につきましては、当初、さし当りは検討対象から外さないで位置づけをまとめるということでしたけれども、事務局からの説明にもありましたように、もともと障害者差別解消法上、雇用分野については障害者雇用促進法で対応すると。また、それを受けた研究会の報告書で労働分野の特性を考慮した内容のものが出されてきている。加えて雇用の場合には、その労使関係含めて、特有の事情やこれまでにも紛争解決の体制があるといったこともありますので、雇用に関してはそちらのほうに任せるということにして、府のガイドラインの話とは別の取り扱いにする、あるいは中に取り入れる場合には、そちらに準拠するといったような対応を採ればよいのではないかと考えます。

○部会長

ありがとうございます。雇用の分野ではすでに男女雇用機会均等法がございますので、その枠組みに準じて、今回、障害者雇用促進法でも考え方を整理しているという印象を受けます。

○委員

確認なのですが、就労継続支援A型の場合は労働基準法の適用があるということですけれど、その場合は、この障害者雇用促進法が適用されるのでしょうか。その場合に福祉的な部分は福祉のサービスということになるのかどうかということを教えていただきたいと思います。

○部会長

難しい問題ですね。おそらくそこのところの検討は、厚生労働省の方でもしていないのではないかと思います。雇用関係がある、労働法の適用があるということであれば、障害者雇用促進法に基づいて差別事例があればそこに相談することもおそらくできる、つまり排除はされていないと思いますが、障害者総合支援法の枠組みの中の福祉サービスという一面で考えれば、福祉サービスにおける差別的取扱いという位置づけで考えれば、こちらのガイドラインの対応にもなってくるのではないかなと。

ただ現状では、これからガイドラインの機能について議論していただきますが、今の段階では障害者雇用促進法の紛争解決の仕組みができ上がっていますので、そこで解決したいと考えればそちらのほうに相談行かれるでしょう。事務局よりご説明していただければ、と思います。

○事務局

事務局でございます。部会長のおっしゃる通りの整理と考えておりますが、少し補足させていただきますと、就労継続支援A型の事業所は、ご存じのとおり雇用契約を結んで、そこで就労活動をしていただくということなのですけれども、雇用契約を結ぶということでありますので、そこで労働基準法上で何か法令に違反する状況になれば、労働基準法に基づいて適切に対応されるべきであるということです。

ただ一方で、福祉サービスの提供という側面もございますので、そういった面で苦情であったりとか、相談がなされれば、それは障害者総合支援法に基づきまして適切にサービスを行うよう指導・助言というところで対応することになるかと思います。

ですので、労働法上で支障があるという側面であれば労働基準監督署等による対応で、福祉サービスを受けるにあたっての苦情や相談であれば障害者総合支援法に基づく対応というところでもありますので、ケース・バイ・ケースとなるのかなと、今のところ事務局としては考えてございます。

○部会長

ありがとうございます。それではその他のご意見はございますでしょうか。

○委員

３ページに合理的配慮の記載例が載っていますが、こういうのが非常に分かりやすいです。おそらく事業者の方もこういったものを見ながら本人とお話をするとか、そうしていくと本人のいろいろな特性とか、仕事を続けていくにあたっての注意事項のようなものがけっこう分かると思います。事務局にお伺いしたいのですけど、この記載例というものは、かなりたくさんあるのでしょうか。

○部会長

説明をお願いいたします。

○事務局

事務局でございます。現在、示されていますのは大まかに申しますと10例以内です。

例えば、視覚障がいのところで申し上げますと、「募集及び採用時」のところで、募集内容について音声で提供する、これはご紹介した通りでございます。採用試験において点字や音声による実施や試験時間の延長を行うこと、この２例が示されています。

「採用後」についてでございますが、これは６例示されておりまして、業務指導や相談に関して担当者を定める。拡大文字、音声ソフトの活用により業務が遂行できるようにする。３番目に出退勤時刻・休暇・休憩に関し通院・体調に配慮する。４つ目に、職場の机等の配置、危険個所を事前に確認する。５つ目に、移動の支障になるようなものを通路に置かない。机の配置や打ち合わせ箇所を工夫する等により職場内の移動の負担を軽減すること。６つ目、本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対して障がいの内容や必要な配慮等を説明することということで、視覚障がい者の場合には、これら８例が示されております。他の障がい者種別につきましても、おおむね６つから８つ程度の内容が示されているところでございます。

○委員

ありがとうございました。できれば次回にでもその一覧表を出していただいたら、これから議論していくときにまた参考になるかと思いますので、よろしくお願いいたします。

○部会長

ありがとうございました。その他意見はございますでしょうか。

○委員

障害者雇用促進法あるいは障害者差別解消法とは直接関係ない話ですけれども、雇用に関係することなので申し上げますけれども、採用試験の時に障がい者枠とかがあった場合に、視覚障がい者の場合ですけれども一人で通勤できることという条件がよく付けられているわけです。

ところが一方で視覚障がい者の移動に関して、法律では同行援護制度というものがあるのですけれど、この中では継続的な経済活動について、ガイドヘルパーの派遣が対象外になっているのです。趣味とか手続きとか医療機関へ行くということではガイドヘルパーが利用できる、逆に言うと利用しないといけない。当然そういう人の場合には、業務として企業などで仕事をする能力があっても、そこまで行くことができないわけです。そういう意味で、もう制限をされているというか排除されているという状況が、現在の他の法律から見てきた場合に起こっているわけです。

だから採用されてからどうこうする以前の段階で、採用される可能性が極めて狭められているという事実があります。これは障害者雇用促進法の中で問題を解決するのか、障害者差別解消法で解決するのか、同行援護制度を拡張していくのか、私には今のところどうしたらいいのか分かりませんけれども、とにかく視覚障がい者が雇用される機会が大きく制限されているということはご理解いただきたいと思いますので、今、発言させていただきました。以上です。

○部会長

ありがとうございます。これについて事務局よりお考え、ご説明はございますか。

○事務局

先ほど委員がおっしゃいましたとおり、障害者総合支援法に同行援護サービスというものがあり、このサービスでは、特に雇用だけではなくて学校へ通うという就学の分野でもそうですが、継続反復されるものは対象外とされているところでございます。

障がい者の社会参加の上で雇用は非常に大きなウエイトを占めるところですが、なかなか今、雇用という場面において、福祉サービスですべて対応すべきかどうかということにつきましては、現状では困難なところもあるのかなというところでございます。

今後、障害者雇用促進法での対応や、雇用主側としてどういう対応をすべきであるのか、あるいは障がい者の差別を解消していこうという中で、そのような事例が訴訟などの場面で積み上がってきた時に、サービスのあり方、障がい者の方の移動支援のあり方というところで、徐々に、かたちづくられてくることもあるのかなと思っております。現状では難しい課題であると認識しているところでございます。

○部会長

障害者差別解消法、あるいは障害者雇用促進法の雇用平等の観点からいうと、一人で通勤できることを条件に付すというのは、不利益な条件を課するということに当たると考えるのでしょうか。

○事務局

採用の時の条件として、一人で通勤できること、これは一般的には公共交通機関を使って一人で出勤できることになるのが大多数ではないかと思います。障害者雇用促進法の中で、どこまで合理的配慮の提供に関する義務づけ、いわば、採用時に支障となっている事情を障がい者から申し出た時に、どこまで事業主が配慮しなければいけないかということについては、国の方の検討は、研究会の報告はまとめられましたが、これで決まったということではないです。

この後、国では、労働政策審議会の障害者雇用分科会というところで、どういった指針を作っていくのかという議論がなされますので、現状では、そういった内容も見ていく必要があると事務局として思っております。

○部会長

障害者総合支援法の適用対象をどう考えるかというのは、一方では個別の差別事例ともなりますけれども、一方では制度の見直しに関わる社会参加の機会の確保の問題、両方を含むのでしょうね。分かりました。

それではいかがでしょうか。次の議題「ガイドラインの機能」に移らせていただいてよろしいでしょうか。それでは、議題「ガイドラインの機能について」に参ります。事務局よりご説明いただきたいと思います。

○事務局

事務局です。資料３「ガイドラインの機能について」を説明いたします。ガイドラインの機能につきましては、相談、紛争の防止の解決の体制のあり方とあわせて検討することとさせていただいております。

資料につきましては時間の関係もございますので、「その１　他自治体の条例の比較分析」、「その２　これまでの主な議論」、「その３　ガイドラインの機能に係る論点」の順に、ポイントのみ説明させていただきます。

まず「その１」ですが、こちらの方は、前回の部会において部会長から依頼のありました、他自治体の条例の比較分析になります。他自治体の条例の名称、目的、構成などについて比較しております。まず１点目の「条例の名称」についてですが、こちらの方は条例の目的に合わせまして、共生社会づくりを条例の名称に掲げていることが特徴と思われます。現時点では「差別の禁止」ですとか「差別の解消」とを名称に盛り込んだ条例は見られません。最近制定されました京都府の条例におきましても、条例の名称については「京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例」としております。

続いて、２番目の「条例の目的」についてです。点字版では２ページの中ほど下から８行目になります。条例の目的を見ますと、障がいを理由とする差別の解消につきましては目的達成の手段として位置づけされており、共生社会の実現が条例の大きな目的として位置づけられております。こちらにつきましては国の障害者差別解消法につきましても、共生社会につなげるということが法律の目的とされております。

続いて資料２ページに移ります。３の「条例の構成」についてです。点字版では５ページの中ほど下から９行目になります。条例の構成についてですが、こちらは差別の内容または例示に関します抽象的な規定とともに、相談・調整体制の整備でありますとか障がい理解の促進などを規定する総合的な構成となっていることが特徴になります。また個別事案に対応するため、相談・調整体制の仕組みなどを規定することで、条例の実効性を確保していることが特徴と思われます。また、京都府の条例を見ますと権利利益の擁護のための施策とともに、啓発活動の実施、交流の促進などを共生社会の実現に向けた施策と位置付けて規定しております。

続いて資料３ページに移ります。４番「条例とガイドライン」についてです。点字版では８ページの上から５行目にあたります。「条例とガイドライン」についてですが、他自治体を見ますと、条例だけでなく、条例を踏まえた、例えば逐条解説ですとか何らかのガイドラインを作成しております。やはり条例は基本的なその性質上、具体的な事例などを盛り込むことは難しいと思います。そのため、ある程度一般論化された抽象的な規定とせざるを得ないところがあります。そのため、他の自治体でもガイドラインに当たるものとして、例えば、千葉県は条例の解釈指針、熊本県は条例の解説書、長崎県は条例の逐条解説を作成しております。特に長崎県の逐条解説を見ますと、不当な差別的取扱や合理的配慮の主な事例、また差別に当たらない事例なども記載されております。ここまでが他自治体の条例の説明になります。

続きまして、「その２　ガイドラインの機能に係る主な議論」のところになります。点字版では10ページの頭からになります。平成26年３月にまとめました「これまでの議論の整理」を踏まえまして、本年度第４回、第５回部会におきます「ガイドラインの機能に係る主な議論」をまとめております。

まず１点目。「ガイドラインの全体の性格について」です。点字版では10ページの中ほど上から９行目辺りになります。ガイドラインの全体の性格につきましては、当面は大きな枠組みを作っていく、そして今後、相談事業におきます解釈事例などを積み上げていくことで、より細かな個別事例にも対応できるようなガイドラインにできるのではないかという意見がございました。また紛争の解決に活用する場合は、事業者に対しまして、差別的取扱いを行う科学的そして合理的な理由の説明を求めまして、第三者の立場に立って個別に判断していくことになるという意見がありました。

続いて２番、「不当な差別的取扱いについて」です。点字版では11ページの頭からになります。不当な差別的取扱いにつきましては、その個別事例を判断する拠り所となります考え方を提示することが必要との意見がございました。

続いて、資料４ページに移ります。「３　合理的配慮の不提供について」です。点字版では11ページの中ほど上から11行目の辺りになります。合理的配慮の不提供につきましては、ガイドラインの機能が広く啓発するものならば、望ましい合理的配慮の事例を伝えることは重要との意見がありました。ただし一方で、望ましい合理的配慮について、噛み砕いた、一般論化されたような表現にするのであれば、規範性を持たせることも可能ではないかとの意見も示されております。

続いて４番、「障がい者理解について」に移ります。点字版では12ページ上から４行目になります。障がい者理解の重要性については、委員から非常に多くの意見を頂戴しました。まず障がい者の方がこの社会で一緒に生活しているということを広く啓発を進める必要性があるということ。そうでなければ、例えば入居拒否のような問題を解決することは難しいという意見をいただいております。またこれは商品サービス分野の議論での意見ですが、サービスの内容によりましては他のお客様と一緒に利用するものがあります、その場合、他のお客の理解が重要であり、また事業者の方も理解を求める努力はしていくものの難しい問題があるとの意見がありました。次は、行政に関してですけれども、差別の解消に向けてです。障がい理解を進める上では大阪府の行政上の様々な取り組みについても、もっと普及啓発すべきと思うという意見もいただいております。これらをまとめるようなかたちで、差別解消に向けた取り組みにまさに手が付けられたところであり、今後、様々な議論をしながら、また、もっと大阪府民や事業者に理解してもらうように進めていく必要があるとの意見もありました。

続いて５番、「行政、障がい者、事業者の役割や共生社会について」です。点字版では12ページ上から５行目になります。障害者差別解消法を契機としまして、行政の窓口における対応なども改めて考え、事例を活用した意識改革をしていく必要があるとの意見をいただいております。

また次に事業者に対してですが、制度についての理解不足や同じ程度の他の事業者ができていることを拒否をしている場合、また、理由を説明せずに拒否することは正当な理由がないと解すべきとの意見もいただいております。こちらにつきましては言い換えますと、このためにはガイドラインの内容や制度を事業者に周知するよう努めるとともに、事業者の側におきましても積極的に情報収集し、それを理解するように努める必要があるのではないかと整理させていただいております。また、この項目の最後に、共生社会を目指していくためには事業者にとってもハードルの低い代替手段となるもの、例えば、医療サポート絵カードのようなものを提供できる体制を行政としても整えてほしいという意見をいただいております。

続きまして最後に資料５ページに移ります。こちらが「その３　ガイドラインの機能に係る論点」になります。点字版では14ページの下から６行目のところになります。

１番目「当初の論点」ですが、相談・紛争の予防、解決の体制のあり方とあわせまして、ガイドラインの機能について検討することとしておりました。点字版では15ページからになりますが、当初の論点としましては、大阪府民や事業者に対して広く啓発とすることを目的とするか、事業者への指導などに活用できるようにガイドラインに規範性すなわち取組み実施の拘束力を持たせるべきかということとしておりました。

こちらの当初の論点につきまして、先ほどの他自治体の条例の比較分析、また、特に部会における主な議論を踏まえまして、２番で「論点の整理」をさせていただいております。点字版では15ページの中ほど上から８行目のところになります。こちら整理をしました論点は４つになります。１つ目の論点といたしまして、大阪府民や事業者に対して、ガイドラインにより、不当な差別的取扱の個別事例を判断する拠り所となる考え方、また、望ましい合理的配慮の事例を広く啓発していくべきではないかとしております。

２つ目の論点としましては、相談・紛争の解決などに活用できるようにガイドラインに規範性を持たせるためには、第三者的立場で差別的取扱いを個別に判断していく大阪府独自の体制の整備が必要ではないかとしております。こちらはこの後の議題の「相談・紛争の解決のあり方」の議論につながるものになります。

（３）の方は、啓発と規範性につきまして、広く啓発する機能とともに相談・紛争の解決などにも活用できるよう規範性を持たせた場合、ガイドラインにはどのような内容を盛り込んでいくのか、整理が必要ではないかという論点を示させていただいております。例えば、望ましい合理的配慮につきまして、事例を広く啓発することが重要との意見も先ほどございました。あわせて、一般的な表現、一般論化をして盛り込むなどにより、規範性のあるガイドラインにも対応できると考えられるのではないかとしております。

最後に４点目です。こちらの方は啓発の観点ですが、大阪府民や事業者に対しまして、ガイドラインの内容と合わせて大阪府の様々な取り組みを普及啓発することをはじめ、共生社会の実現のため、ガイドラインにとどまらず、広く障がい理解を進める必要があるのではないかとさせていただいております。

以上が、「資料３　ガイドラインの機能」に係るご説明になります。

○部会長

ありがとうございます。各自治体の条例の動向などを踏まえながら、ガイドラインの機能に係る従来のご意見をまとめさせていただいて、改めて今日ご検討いただきたい論点整理をさせていただきました。

どなたからでも結構です。ご意見を頂戴したいと思いますが、いかがでしょうか。

○委員

意見を十分に伝えることができないこともあろうかと思いまして、部会長と事務局にお願いをしまして、私のメモを配布させていただいております。また、ご確認いただけたらと思いますので。その内容を発言させていただきたいと思います。

この「ガイドラインの機能に係る論点」ですけども、資料の５ページにありますように、論点のところで、啓発するためのガイドラインとするのか、あるいは法規範性を持たせたガイドラインとするのかという論議があると思うのですけども、法規範性か啓発のためかという、どちらかという対立した問題ではないと思うのです。法規範性がきちんとあるということ、それを広げていくことが大きな啓発効果になりますし、なぜそのようなかたちで決められているのかということを理解していただくことが広く啓発になっていくと思います。そのような考え方が必要ではないかと思っています。私の考えは、やはりこのガイドラインは法律あるいは条例に基づくような実効性を持った、法規範性を持ったガイドラインにするべきではないかと思っています。

現状と問題点をお話しますと、私どもで相談で受けておりますと、一つの事例は車いす利用者の方の利用を拒否した美容店の事例がありまして、美容店の方と行政機関と私ども相談機関が、このような相談が来ているので検討してほしいという話をしに行きました。事業者の方はこれまで車いすの方の利用も全部していたのですけども、それをある時点で車いすの方をお断りすることにしたと。理由をお伺いすると危険な事例があったように聞いているということと、椅子を移動するとかそのような時に人手がかかったりとか、あるいは安全性が確保できていなかったりとか、そのような理由をおっしゃっていました。事業者ができるかどうかということはあると思うのですけども、一律に車いすの方をお断りするという決定をして排除するのは差別的取扱いになるのではないかという話をしていたのですけれども、その中で、やはり一つ目は、大阪府では障がい者の差別のない社会を作ろうとしていますという説明をするのですけども、「大阪府はそういう考え方なのですね」と、そこで止まってしまうのです。話し合いをしていく中で、「それでは車いすの方を、このような事業上のいろいろな問題で拒否したら、これは本当に差別になるのですか、法律違反になるのですか」というように問われたのです。

その時には障害者差別解消法はなかったので、「法律違反ということではないのですけれども、私たちは差別になると思います」と、私たちの考え方しか示せなかったということがあります。事業者側は「私どもは、これで利益を上げていく必要があるので、今は撤回しません」というかたちで、その時は撤回されなかったということがあります。

障害者差別解消法ができて、撤回というよりも、各支店に任せるという言い方で方針を変えられましたけれども、このように「本当に法律違反なのですか、差別になるのですか、そのことをはっきりしてください、どこに書いてあるのですか」と求められることはあります。ですから、紛争とか対立した場合というのは、本当に、法律とか条例に基づいてこれは問題ですよということを明確に言える必要があると思います。

３つ目は利用者などに対して、これは条例とか法律で明確に禁止されているのですということを説明できる方が事業者としてもやりやすいのではないかということです。私どもも一事業者ですので、例えばこのような時に手話通訳を必ずつけてほしいとか、この時に必ずこのようにしてほしいとおっしゃった場合に、財政上とかいろいろな問題でそれがすべて保障できるかどうかという悩みがあります。やはりそういうときに、条例とかではこのような事例を示して差別に当たるということが明確にされているという方がやりやすいのではないかと思います。

入居差別の問題で、家主の意向から宅建業者が障がい者の入居を拒否している場合があると思います。宅建業者がなかなか説明しにくいという場合に、「このような条例とか法律に基づいたガイドラインではこんなふうに定められていますから、このような設備上のバリアが問題にならないのだったら、それは拒否できないのです」といった明確な説明ができる方が、事業者としても理解を得てもらいやすくなるのではないかと思います。このように、私どもが相談を受けた中での問題点からしますと、やはりこの不当な差別的取扱いの基準を法律あるいは条例に基づくものとして規範性を持たせるということが必要ではないかと思います。先ほど出ていました障害者雇用促進法のところでも、これは法に基づく指針というかたちで法規範性を持たせられると思います。

このように規範性を持ったものにしていくということを明確に打ち出すべきではないかと思いますので、ご検討をよろしくお願いしたいと思います。

○部会長

ありがとうございます。その他のご意見はありますでしょうか。

○委員

１ページ目のところに他自治体の条例ということで、他府県の状況を調べながらということでありますが、例えば施設とか病院とかでは、すぐ隣が京都府であったり奈良県であったりします。大阪府はこういうガイドラインあるいは条例だけれども、隣に行ったら全く違ってしまうと。そうなると、いろいろなことをするにあたって、こちらではこうだけども、あちらではこうなっているというようなおかしな事にならないようにすべきでないかと考えます。せめて隣接する都道府県は、内容を同じようにしていただきたいと。また、鉄道等の交通機関においては、これは全国ネットでありますので、大阪だけが独自で決めることもおかしいのではないかと思います。そのような中で、ガイドラインに法規範性を持たせるという先ほどの意見も、私としても賛同したいと思っております。

最後に５ページ目の「論点の整理」の（2）のところで「第三者的立場で差別的取扱いを個別に判断していく府独自の体制整備」とあります。当然、いろいろな立場からの見解があり、食い違いが出てくると思いますので、そういうときに審判というか判断をしていただける方がおられるというのは非常に大切なことなので、こういう大阪府独自の体制整備というものも進めていただきたいと思っております。以上になります。

○部会長

ありがとうございます。ご発言のご趣旨は、条例には反対しないが鉄道などについては適用除外にするべきだというご趣旨でしょうか。

○委員

除外ではないのですけども、鉄道とか交通機関等というもので大阪府独自のものを作ってしまったら、全国へ行ったときに「ここは大阪と違うのですか」というような意見が出たらいけないと思いますので、法的なものを第一優先として取り上げるほうがいいのではないかと思っています。

○部会長

ありがとうございます。その他ご意見ございますでしょうか。どうぞ。

○委員

今、私どもが取り組んでいる作業というのは、一つの地方自治体としての方向性というものをどうするかという議論になるわけです。今おっしゃったこと、近隣の都道府県と共通の認識を持った方がいいのではないかというのは一つの理屈なのですけれども、私の知り合いがアメリカのマサチューセッツ州に住んでいて、例えばその州の障がい者の駐車の規定というものと、橋を一つ越えた別の州のものとは全然違うということを聞きました。ですから、そういうことは、ある程度やむを得ないと私は思うのです。それは各都道府県で、作っていく中で、運用していく中で、いろいろと問題が出てくるというところで必要な調整をしていかないと、ここで他の都道府県と協調してやっていくということになりますと、逆に言いましたら大阪府の独自性なり、大阪府としての自治体というものの自主性というものが損なわれるのではないかということで。おっしゃることはよく分かりますし、そのための不利益なりあるいは統一を欠くということが起こるかも分かりませんけど、僕は、それはやむを得ないと思います。

　別の話をします。今回のこの作業とは直接関係ないことですけれど、各地域、各市、都道府県なり市町村なりで作っている条例のこの名称を見まして、一つ気になることがあるのですけれども。熊本県と岩手県を例に挙げさせていただきますと、熊本県を見ますと、「・・共に生きる熊本づくり条例」ということですけれども、今、障がいのある人もない人も共に生きているのです。同じところに暮らしているのです。かつて、ハンセン病患者を一定の場所に集めて生活をさせたというのではなく、一緒に暮らしているのです。ただそのときに健常者と障がい者というものとの社会生活をしていく上での、あるいは日常生活していく上での大きな格差がある、その格差をどうしていくのか、それが今回の、差別という視点で見てその解決に取り組んでいこうということなのです。だから、「共に生きる」という言い方は私は非常に問題だと思います。それを意識せずに使っているのかもしれませんし、タイトルに使うので、そんなにくどくどといろいろなことは書けないのかもしれませんけれども、ちょっと認識が違うのではないかと思っていました。だから大阪府のガイドライン作りの中で、その前提をどう考えるのかということは大事ではないかと思いました。以上です。

○部会長

ありがとうございます。

○委員

先ほど鉄道の話が出まして鉄道は全国的に広がっているということでございますが、条例とか法律とかその辺りのところは度外視して、大阪府はこうあるべきだ、鉄道はこうあるべきだ、ということは必要かなと思っています。

最近の例ですけれども、電車の優先座席付近で携帯電話は終日オフにしてくださいと今まで取り扱ってきました。大分、その影響が緩くなりまして、混雑時には携帯電話の電源をオフにしてくださいというように変わりました。少し反響もあるのですけれども全国的には関西だけでございます。関東では、優先座席では携帯電話の電源を一日中オフということになっていますけれど、関西ではあまり混雑していないということもございますし、また緊急地震速報というものもあり、一般の方には利用しやすくなっていると思います。先ほど鉄道の例がありましたけれど、ガイドラインか条例かということはありますが、大阪府で独自のものを作っていただいたらよいと思っています。

○部会長

ありがとうございます。その他、ご意見ございますでしょうか。

○委員

５ページの「ガイドライン機能に係る論点」の中で、「相談、紛争の解決できるようにガイドラインに規範性を持たせる」ということが書いてあります。確かに障がい者の現状を見ますと、様々な合理的配慮の提供ができなかったことなど、そういう話もたくさん起こるだろうと思います。幅広く対応できるようなガイドラインが必要だと思います。それでも難しい場合は、例えば裁判に持っていく場合もあると思います。いくつかの相談があって、相談・紛争解決をするためにガイドラインを見て、それに応じて相談して解決できればいいのですけれども、今は、少し想像できないことが、今後、起こるのではないか、それに対応できなければ裁判に持っていくことも想像できかねます。

裁判をする場合に、障害者差別解消法の他に何か方法があるのか、そのあたりをお聞きしたい。差別解消法の対応外の場合は、司法の中で、解消法の関連があるのか今どうなっているのか分からないですが、そのあたりの説明をお願いしたいと思います。

○部会長

それでは事務局よりご説明いただければと思います。

○事務局

事務局でございます。まず委員からございました規範性の点でございます。ガイドラインで解決ができればそれに越したことはないのですけれども、うまくいかないときは裁判という手法もあるということなのですが、障害者差別解消法に裁判規範があるかどうかということは、国が今後、どのようなガイドラインを示してくるかということにもよるかと思います。差別解消法で解決できない場合にそれ以外の対応はどうなのかということでは、司法ということでは民法の規定を使って裁判で争うことになるのかなと思います。不法行為などの規定から損害賠償請求などの対応になってくるのではないかと思われます。

　ただ、そのような中でも、どういったことが差別に当たるのかというところの実証とかを積み上げていくという過程がございますので、事務局としても差別解消法以外でどのような対応ができるかということについては、裁判事例の積み上げというところも見ていかないと、なかなか判断しがたいところがあると思っております。

○部会長

ありがとうございます。委員、補足してご意見頂戴できますでしょうか。

○委員

障害者差別解消法自体に、例えば障がいのある人を差別した人は罰金がいくらとか懲役10年とか、そういう規定はないのです。直接、この法律に違反したということをもって裁判をするということにはならないのです。

先ほど言われたように、一般的に、例えば差別を受けたということについて、それによって損害を受けた、精神的な苦痛だとかその他いろいろな損害を受けたということであれば、不法行為ということになってきます。何が不法行為になるのかということで、障害者差別解消法が一つの根拠にはなり得るということになります。差別してはいけないということについては法的義務で合理的配慮については努力義務になりますけれども、法的義務の部分については不法行為の基準になり得ると思います。ガイドラインがあることによって、ガイドラインというのは一つの目安に、裁判官が不法行為かどうかと考える目安にはなると。規範性を持たせるというのはそういう意味合いと考えていただけたらと思います。以上です。

○部会長

ありがとうございます。障害者差別解消法違反で訴えるというのではなくて、あくまでも民法第790条の不法行為に当たるとして訴えていただいて、損害の発生および違法性というところがポイントになってくると。その違法性を判断する上で、差別解消法に基づくガイドラインでも違法だというように定めていれば、不法行為で争うことに道が少しは開けてくるかもしれないという理解でよろしいのではないかと思います。

その他ご意見ございますでしょうか。どうぞ。

○委員

差別だと、あまり騒ぎ立てるというのも、障がい当事者として少し肩身の狭い部分が思い当ります。これをしたら差別です、これをしたら違反ですというようなことになれば、何か世の中がギシギシするような感じを私は持っております。何とかそこを、いかに一般に知らしめていくか。

また、特に雇用の関係になると、事業者は大変困ると思うのです。だから、そのあたりをうまく理解してもらうようなガイドライン、ガイドラインと言えば全部型にはめてしまうような部分が多分にありますが、そうではなくて、こういうことは差別ですということをソフトに社会に知らしめるという方法があったらいいと私は個人的に思います。以上です。

○部会長

ありがとうございます。その他ご発言されていない委員で、ご意見ございますでしょうか。

そろそろ10分間の休憩をとらせていただいて、再開を11時40分からにしたいと思います。11時40分からは、相談、紛争の防止、解決の体制整備についてお諮りしたいと思います。

(休　憩)

○部会長

それでは、再開させていただいてよろしいでしょうか。

　議題３、「相談、紛争の防止・解決の体制整備」にまいります。事務局よりご説明いただきたいと思います。

○事務局

それでは、資料４の「大阪府における障がいを理由とした差別に関わる相談、紛争の防止・解決の体制整備のあり方について」でございます。体制整備につきましては、「障害者差別解消法」に基づいて求められているものでございますので、従いまして、まずは、議論の前提としまして、法律の規定や考え方について、簡単に説明したいと思います。

　（１）に法律の規定を挙げております。法の第１４条になりますが、ここにおきまして、国および地方公共団体は、差別に関する相談に的確に応ずることと、それとともに、差別に関する紛争の防止または解決を図ることができるような体制整備を図ると規定されております。

その下でございますが、※印で、都道府県と市町村の役割分担について、としております。差別解消法では地方公共団体と規定しておりますが、都道府県と市町村のどちらなのかといった規定はされておりません。これを考える参考になるものといたしまして、内閣府が平成２６年３月３１日に「障害者差別解消支援地域協議会の実施に関わる暫定指針」といったものを定めて公表しております。そこにおきまして、地域協議会の設置を主導するのは、都道府県、市町村といった普通地方公共団体とされております。このことから考えますと、都道府県と市町村ともに、差別解消の相談とか紛争の防止等の体制整備が求められているものと考えられます。

　（２）でございます。点字版では３ページの３行目辺りになります。法の趣旨としまして、既存機関の活用といったことがございます。（ア）といたしましては、行政肥大化防止の観点から新たな機関は設置せずに既存機関の活用・充実を図るということ。そして、また（イ）としまして、先に触れました内閣府の暫定指針におきましても、法第１４条における相談に的確に応ずるとは、地域に存在する既存の窓口が行うことだとされております。

　（３）番、点字版では４ページの１行目からになります。地域協議会についてでございます。（ア）は法律の規定でございます。第１７条に規定がございまして、国、地方公共団体の機関で、医療、介護、教育など、障がい者の自立と社会参加に関連するものは協議会を組織できるということ。そして、協議会の目的は、差別に関する相談および相談事例を踏まえた差別解消をするための取り組みを効果的、円滑に行うこと、このように規定されております。

　墨字版では２ページ目に入っていただきまして、（２）としまして、協議会の事務を例示しております。１つ目としましては、構成機関相互の情報交換と相談を踏まえた差別解消の取り組みに関する協議を行うということ。２つ目としまして、協議の結果に基づいて具体的に差別を解消するための取り組みを行うことなどが協議会の事務としてあげられております。

　その下に※印で留意点として記載しておりますが、国の考え方によりますと、地域協議会は個別事案ごとに差別か否かの判断を行うことまでは想定されていないということでございます。

　その下に組織運営のイメージでございますけれども、国の機関でございますとか、地方公共団体の機関の例としましては、保健所や福祉事務所、また、国や地方公共団体以外では、法におきましてＮＰＯ法人とか学識経験者、その他必要と思われるものといったものが、構成機関の例として挙げられております。以上が簡単ですが、差別解消法の説明でございます。

　続きまして２番です。点字版では６ページの５行目辺りからになります。２番「大阪府における相談、紛争の防止・解決体制整備の基本的な考え方」についてでございます。ここの内容ですが、先ほど申したとおり、差別解消法において体制整備は既存機関の充実を図っていくという趣旨から、平成２５年に、大阪府と市町村の相談事業に関する調査を行いまして、その結果を第２回の部会で報告させていただいたところでございます。ここはおさらいになりますので、まとめのところだけ申しますと、墨字版では４つ目の丸のところ、点字版では７ページの真ん中辺りの「このように」からのところです。このように、大阪府および市町村では、障がい福祉分野はもちろんのこと、人権、消費生活、住宅、医療、雇用、就労、教育といった障がい者の日常生活に深く関わるさまざまな分野で相談事業が行われているといったことがわかったところでございます。その下ですが、さらに大阪府や市町村が行う事業のほかにも、地域において障がい当事者団体も相談に対応しているといったことがわかったということでございます。

　墨字版では最後の丸。点字版では８ページの１行目からになるのですが、実態調査のときに、相談機関から現場の相談対応における難しさとか課題についてもご意見をいただいております。それを紹介させていただきます。

　１つ目のところですが、サービス提供の契約における拒否の事例では、事業者側としての経営リスクを回避するためといった要素が含まれる場合に、差別かどうかの判断の見極めというのが難しいということ。墨字版では３ページ目にまいりまして、２つ目、ヒアリングをしても両者の意見の食い違いがあって事実確認ができない場合には対応ができないということ。その次に、相手方に差別をしようという意識はないと思われるが、店舗が狭いとかで入店を断らざるを得ない場合、対応ができないといったこと。最後ですが、事実確認をしようと思っても、法令の根拠がないとなかなか困難だということ。このような課題が提示されたところでございます。

　法律の規定と、それから、大阪府および市町村の相談事業の現状と課題を踏まえて、事務局として大阪府としての体制整備に当たっての基本的な考え方というものを、一定、提示させていただいております。それが、墨字版の資料の四角囲みのところ、点字版では９ページの１行目からになります。この部分を読み上げさせていただきますと、「相談、紛争の防止・解決については、障害者差別解消法の趣旨に基づき、既存の相談機関、相談事業を活用していくことを基本としつつも、大阪府は広域的な立場から障がい者が身近な地域で市町村等の相談機関等に相談する事案について、その解決に向けた対応を支援したり、地域での相談機関等による解決が困難な事案について、より専門的、中立的な立場から判断する仕組みを講じた体制整備を図っていくことが適当ではないか」ということでございます。

一定、このような基本的な考え方を挙げさせていただきまして、それに基づいて、では、どのような方向で具体化を図っていくべきかといったところを、考えられる議論のポイントとして、３番以降で整理しております。

　まず、（１）でございますが、点字版ですと、１０ページの１行目からになります。相談体制等に関するこれまでの部会の主な議論を挙げております。１つ目としまして、障がい者と事業者の解決に向けた話し合いが重要であると。２つ目が差別の相談を専門的に扱う機関の必要性。３つ目としまして、まず、既存の相談機関に相談して、それでも解決できないときに第三者機関に相談できる体制の検討。その次に、差別的取り扱いは正当な理由があるときには、不当な差別的取扱いにならないわけですが、その理由というのは、第三者の立場から見て納得できるものでなければならないということですので、これを客観的に判断する中立的な立場の人とか地域協議会が必要ではないかといったご意見。次に、新たな紛争解決機関の制度の検討。最後ですが、ガイドラインにより事業者を指導して納得が得られない場合に合意点を協議するような第三者機関の必要性。このような議論がなされているところでございます。

　これを踏まえまして、（２）番。まず、地域の相談活動を支援する仕組みについてでございます。点字版１１ページの１行目からになりますが、議論のポイントとして考えられるものを挙げさせていただきました。

　１つ目としまして、最初に相談が寄せられることの多い市町村等の相談機関において、困難事案があったときに、スーパーバイズを行う仕組みがあればいいのではないかといったこと。

　墨字版ですと４ページにいっていただきまして、差別を受けた障がい者と差別をしたとされる事業者の当事者間の話し合いによる解決が難しいときに、こうした当事者間とか、あるいは、関係機関とのコーディネートを行う仕組みがあればいいのではないかといったこと。

　最後の３つ目ですが、差別事案では、必ずしも差別しようという認識がなくて起こることがあり、障がいや障がい者に関する理解不足や思い込みが原因となっている場合もあると考えられますことから、中立・公平な立場から、誤解の解消とか理解を深める、そのような仕組みがあればいいのではないかということ。このようなことが議論のポイントとして考えられるのではないかと思います。

　その下、参考としまして、点字版では１２ページの１行目からですが、他府県の例を挙げております。一番最初に差別の解消に関する条例を策定した千葉県と、平成２４年４月から条例を施行した熊本県

の例を挙げております。両県とも、まず、身体障害者相談員とか知的障害者相談員等が主になっておら

れます地域相談員というものがおられて相談事業を行っていると。それとともに広域専門指導員、これ

は千葉県、また、熊本県では広域専門相談員といったものを配置しまして、地域相談員への助言・指導

とか、あるいは、広域相談員自身も相談事業を担うといった体制を敷いております。

　次に（３）といたしまして、地域の相談機関等による解決が困難な事案に対応する仕組みについて議論のポイントと考えられる点を挙げております。点字版ですと、１３ページの中ほどからになります。

　議論のポイントの１つ目といたしまして、地域の相談機関等において解決に至らなかった事案について、障がい当事者からの申し立てに基づいて、中立的・専門的な立場から判断する仕組み、こういったものが必要ではないかということ。２つ目としまして、ただ、合理的配慮の不提供に関しましては、従前より当部会でも議論していますところ、なかなか非常に個別性が高くて、事業者側の負担が過大かどうかについても、経営状況とか財政的なコストとか、業務遂行に及ぼす影響などについて考慮する必要があるということを鑑みますと、これらを考慮した必要十分な合理的配慮を具体的に示すといったことは困難ではないかと考えられます。

　３つ目のポイントとしましては、事実関係の確認を行うための調査を可能とする仕組みといったものが必要になってくるのではないかということ。そして、最後ですが、実効性の確保。提示された解決策に対し、差別をしたとする事業者が正当な理由がないのに従わない場合に、実効性を確保するための何らかの仕組みが必要ではないかということ。こういったことが議論のポイントになるのではないかと思っております。

　参考としまして、同じように千葉県と熊本県の例を挙げております。点字版では１５ページの１行目からになります。千葉県、熊本県ともに、申し立てに基づいて、助言、あっせんを行う調整委員会というものを設置しております。対象事案については、千葉県は不利益取り扱いと合理的配慮を行わないことの両方としておりまして、熊本県は不利益取り扱いのみとなっております。事実関係の調査については、千葉県は知事が、熊本県は調整委員会がそれぞれ行うことができるという規定を設けております。実効性の確保といたしましては、両県ともに知事による勧告制度というのを設けておりまして、さらに熊本県では知事の勧告に従わないときの公表制度も設けております。

　（４）、「合理的配慮の実践を促進する仕組みについて」でございます。点字版では１６ページの４行目辺りからになります。合理的配慮の不提供につきましては、先ほど、中立的な立場から判断する仕組みでも、なかなか個別性が非常に高いので具体的な合理的配慮を示すというのは困難と思われることを示しましたが、ただ、合理的配慮に関わる紛争を未然に防止することを目指して、事業者における様々な合理的配慮への自主的な取り組みを一層促していくような仕組みといったものが必要ではないかと考えられます。

　最後に４番です。「大阪府における障害者差別解消支援地域協議会の設置について」でございます。点字版はそのまま１６ページ、真ん中の下辺りからになります。協議会の設置は法において、地方公共団体の判断によるものとなっておりまして法的義務とはなっていないというところでございます。

　２つ目のぽつですが、しかし、地域における差別の相談や、紛争の防止・解決を推進するネットワークを構築して、いわゆる制度の「谷間」や「たらい回し」が生じないような体制の構築であるとか、地域全体における相談、紛争解決機能の向上が図られるといったことが期待されておりますので、大阪府においても設置に向けて検討していくべきではないかと考えております。

　一方で、点字版ですと１７ページの中ほど辺りになりますが、具体的にどうしていくかということなのですが、現在、国において、先ほど申しました暫定指針を基に全国の数カ所で、体制整備事業いわゆるモデル事業に取り組んでおりまして、モデル事業の実施状況でありますとか、今後、暫定指針に代る設置運営指針が制定されますので、その内容を踏まえながら検討に取り組んでいきたいと考えております。

　最後のぽつですが、点字版では１７ページの中ほど辺りになりますが、差別解消部会においても、これまでに例えば、ガイドラインの策定後も、社会状況の変化や相談事例の集積を踏まえて、必要な見直しを講じていくべきでありますとか、障がい者等からの要望や障がい者等からの相談事例を集約する仕組みがあれば相談機能の充実につながるのではないかといったご意見もいただいているところでございまして、地域協議会がこのような相談事例の集積等の役割を担うといったことも考えられるのではないかと思っております。以上が資料４の説明でございます。

○部会長

ありがとうございました。ただ今の説明に対しまして、委員からご意見を頂戴したいと思います。

委員が公務の都合上、１２時に退室しなければならないということですので、まず、ご発言いただければと思います。

○委員

すみません。このあと、少し所用で１２時過ぎに抜けますので。

このあと、どういった体制のあり方がいいかということで議論されるかと思いますが、その関係で、条例化の必要性、あるいは、その意味合いといったことについてだけ少し意見を申し上げておきたいと思います。

　具体的に大阪府独自の体制を考えるといったときに、紛争解決機関を設置する、あるいは知事等に調査権や公表等の権限というのを設けるということになりますと、やはり、そのためには条例でそういった根拠規定を設ける必要が出てくるのではないかと考えます。では、具体的にどのような条例を作るかという場合に、そうした体制整備に特化した内容の条例とするというのも一つのあり方であろうと思います。

　もう少し大きな視点で、また先ほどの事務局提出の資料でありましたように、他の地方公共団体の先行する条例などを見ますと、必ずしも紛争解決のみに特化した条例というわけではなく、共生社会の実現といった目的を掲げた普及啓発的な要素も兼ね備えた条例にするというのも一つの考え方であろうと思います。その場合、関係する他部局との調整であるとか、あるいは他の障がい者計画や地域福祉計画との関係なども、一応、考慮しないといけないのではないかと思いますが、そうしたものも条例に含めることによって、やはり、事業者や府民への啓発といいますか、意識を変えていくという意味でのＰＲ効果といったことも上がってくるのではないかと思います。ですので、そうしたかたちでの条例化をするのも一つ考えてみてもいいのではないかと思います。

　具体的にどのような体制を作っていけばよいかという点については、この後、また議論していただければと思います。以上です。

○部会長

ありがとうございます。条例ありきで話をしないで、幅広く議論をしていきましょうというのがこの部会の基本的なスタンスであったと思います。ただ、事務局の整理を見ていきますと、委員の皆さま方からは、障害者差別解消法の枠組みを超えて、差別の解消にガイドラインを活用して差別に関わる紛争の解決にあたるべきではないかというご意見などを頂戴しているところでございます。それを含めて、どう体制整備を図っていくかということなのですが。市町村の立場から、少しご意見を頂戴できないでしょうか。

○　委員

紛争解決を含めたいろいろな体制整備ということで、以前に、障害者自立支援協議会の活用はどうですかというご質問をいただいた際、今、実際に本市での協議会では、なかなかすぐに対応することは難しいのではないかということをお答えしたと思うのですが、やはり、国の指針などを見ておりましても、関係する機関が自立支援協議会と重なる部分もございますが、そうでない部分もありますので、やはり、それをそのまま持ってくるのは難しいところもあるのかなと思っています。ただ、それぞれ市町村によりましては、権利擁護に関する部会をお持ちのところもありますので、その辺りは市町村によって対応は違ってくるのかなと考えております。

　条例化に関しましては、やはり、今後、国のガイドラインとか、そういったものが出てくる中で、各市町村で、考えたり地域の皆さま方からご意見をいただきながら組み立てていくのかなと思っています。先行して条例を作っている自治体を見ていても、やはり丁寧にいろいろな論議をしながら方向を示しておられるところが多いと思います。そういったことが大切なのかなと思います。

あと、ガイドラインにつきましては、やはり、今後も点検や整備が要るので、そういったことに関する場所が要るのだろうと考えております。以上でございます。

○部会長

ありがとうございます。続きまして、お願いします。

○委員

悩ましいなというのが思いなのですが、まず相談機関として、一つのガイドラインができることで、相談電話等々の中での一定の啓発ができたりとか、一定の判断基準で相談にお答えできたりというようなことは想定できるのかなと。一相談機関でも活用できるので、それが広く活用できたら、それが啓発になっていくのかなとは、一つ思うのです。

　その次に、やはり、これは差別事案ではないかと思われたときに、第三者機関というものが想定されているのですが、それは一体どこにあって、誰がそれをどう担当しているかといった次のステップというか段階のようなところ。実際に本当に調査をして、場合によってはそこで調停というのか話し合いが成立したりとか、やはりそこでも無理な場合は何か指導が入ったりするような、そのような想定の第三者機関のようなものがあり得るのかなとは思われるのですが、そこの位置付けがかなり重要で、そこのバックアップは、どことのどのような関係になるのか、市町村のそれぞれの窓口がそのような機能を担うのかとか、それをどこが担当するのかということとか。例えば、各市で事業所のあるところが担当するのか、相談に来た申立人が住んでいるところが担当するのかとか、市町村などに振り分けられたとしたらどうなるのかとか、現時点では、その辺りの具体的なところがイメージできないな、と感じています。

　それと、やはりガイドラインの中にも、そのような筋道といいますか、一定のフローチャートのようなものがあって、初めてきちんと相談者に説明もできるということもありますので、その辺りの具体的な整理というのが非常に必要だと思います。われわれ相談機関としても、どこまでのことを相談機関の者が担う必要があるのかというその辺りのレベルの整理も必要というのが、今の感想です。

○部会長

ありがとうございます。事務局が提示しました他府県の相談体制で、広域専門指導員というかたちで相談機関をバックアップする、あるいはスーパーバイズする方を配置するということは必要と考えますか。

○委員

障害者差別解消法にまつわる事案に関わる何らかの相談員というものは必要だとは思うのですが、所轄がどうなるかといいますか、位置付けのようなものがかなり重要になってきて、そのような相談の集約であったりとか、そこのスーパーバイズをする位置付けの大本がどこになるのかといった組織性のようなところがあって初めて相談員の活動もかなり有効になるのかなというイメージは持ちます。

○部会長

広域という提案をさせていただいておりますので、大阪府がということですね。

○委員

そうです。そのようなことです。

○部会長

自治体の相談窓口をバックアップすることもあれば、当事者団体の相談窓口をバックアップすることがある。あるいは、その他のいろいろな相談窓口で困っているケースであったり、相手が対応に応じてくれないケースを一緒に行って話を聞くとか、相手方に助言をするとかというかたちで応援することによって、相談窓口のレベルで少し紛争解決が難しい事案も解決できるのではないかというご提案なのですけれども。

○委員

それと、やはり事案によっての一定の専門性を持っている方の配置のようなものも、それはその都度都度によって違うとは思うのですが、その辺りの応援体制のようなものもかなり必要になってくるのかなとは思います。

○部会長

ありがとうございます。続きまして、本日、配付資料を提出していただいた委員から少しご説明いただきたいと思います。

○委員

資料にありますように、私からは、相談、紛争解決のための体制をどのようにつくるかということを提案したいと思います。

今、私どもの相談の現状と問題点なのですが、障害者差別解消法では既存の相談機関で対応するということが示されているのですが、実際それでは、先ほど美容店の例を出したように、相談機関では相談は受けられても相手側との調整とかをする権限がないということなのです。私どもはこう考えていますからこうしてもらえませんかというお願いだけで現状では終わっているのが課題だと思います。ですから、相談を受けた側が、事案があったら相談者の側に寄り添って相手側と調整していくというようなそのような権限が必要ではないかなと思います。

　それから、問題点の２点目は、先ほどの資料にもありましたように、障害者差別解消支援地域協議会というのは個別の紛争を解決することは想定していないということなのです。相談事案などを集約してこのように取り組んでいこうといった協議はしますが、個別の紛争の解決には取り組まないということになっています。

法律ができる前の障害者政策委員会の差別禁止部会などでは、第三者が関与する紛争解決の仕組みというものが提案されていたのですが、法律になるときに、やはり、なかなかそういったものは提案されなかったという経緯があるようですけれども、そこを補足する意味で第三者的な機関というものが必要ではないかなと思います。

　私は、相談と第三者機関、千葉県とか熊本県とかの例で言いますと調整委員会というような名前にされているのですが、そのイメージで少し機能を考えてみました。２つの役割があると思うのです。

１つは、相談および調整をする機能だと思います。私ども相談機関が相談を受けて、一度調整に行くというような役割が必要だと思います。けれども、ここでは相談者に寄り添って相談機関は動いていきますので、やはり、ここは相談者の意向を伝えるとか、あるいは、そこを調整していくような役割になると思います。

　それで解決しない場合に、助言とかあっせんができる公正・中立的な第三者機関、ここで言いますと、千葉県や熊本県などでは調整委員会という名前が出されていますが、調整委員会が動くというかたちになると思います。それが必要だと思います。この間をつなぐという意味もあるのですが、先ほどありました広域的な専門相談員を置くというイメージがいいと思います。地域相談員は、ほかの道府県では市町村に配置されております。障がい者に関連する相談員に委託されていたり、大阪府では市町村に人権相談員もおりますので、人権相談員に委託するということもできると思います。

　相談事案を集約した中では、やはりさまざまな障がい者の相談員に相談されている場合と、差別の事案ということから人権相談に相談されている事案とが多かったと思います。そのような意味では、障がい者等の相談員と、それから、人権相談員というかたちで市町村の相談員を想定したらどうかなと思います。それをコーディネートするような広域的な専門相談員を大阪府に配置するということです。それが相談の体制だと思います。

　調整委員会は公正・中立な立場となりますので、相談員がそのまま調整委員会に関わるというわけにはいきませんので、障がい当事者、それから学識経験者、それから相談機関等、それから、沖縄県などでは事業者もこの中に入っています。いろいろな事業者と障がい当事者との対立や紛争ということもあると思いますので、私は事業者の方も調整委員会に入っていただきながら論議ができたらと思っています。このような体制が必要ではないかなと私は思います。特に、先ほど、委員からもありましたように、やはり、相談員に調整の権限を与えるとか、あるいは、公正・中立な第三者機関として調整委員会を作るとか、助言、あっせんをするような権限を知事に与えるとか、このようなことは、やはり様々な権利を制限するという力になりますので、そのような意味では、条例に基づく機関にする必要があると思います。

　最後にあと一言だけなのですが、先ほど条例の必要性ということを言われていましたので、私もメモのところで条例制定の必要性ということを書いているのですが、やはり、障害者差別解消法の不十分さを補完する、ガイドラインを明確にするということとか、既存の相談機関では対応できない紛争解決のための実効性のある機関を作るために、条例が必要だと私は思います。条例の役割として、これから論議が深まればと思うのですが、このような相談、紛争解決の体制整備、それからガイドラインに法的な規範性を持たせるという意味でも、条例化ということを議論の中に入れていってはどうかと思います。以上です。

○部会長

ありがとうございました。先ほど、市町村の立場として、国がこれから明らかにするガイドラインの動向なども踏まえながら慎重に議論を続けるべきであるというご意見をいただきましたところでございますが、委員からは、むしろ、条例に踏み込んで答えを出すべきだというご意見を頂戴したと思っております。そのほか、ご意見ございますでしょうか。いかがでしょうか。

○委員

私は、やはりガイドラインはこのように丁寧に作っていくことはとてもいいことだと思いますし、先ほども言われたように国のモデルと違うところがあったり、また新しいことがあれば変わっていくというのはいいことだと思います。もう一つ、相談、紛争の解決というところも、障害者差別解消法においては大事なのではないかと思うわけです。ですので、きちんとそこがなったらいいなと思いますが、委員も言われたようなフローチャートのようなものがきっちりあるべきではないのかなというのは思います。

千葉県とか熊本県のように身体障害者相談員や知的障害者相談員が窓口になることについてはどうなのか。相談を聞くということはしやすいのですが、それについて紛争解決に向けてどうこうするというのは、やはり地域にいて、障がい者当事者でありますので難しいところがあるのかなとは思います。しかし、一番相談しやすいのはそのような人たちなので、相談の受付といいますか、最初に聞く窓口ではありたいなと思ったりするのです。

大阪府では今、私たちがこの部会で一生懸命考えていますが、各市町村はどのように今のところ思っておられるのか、大阪府が何か作るのを待っておられるのか、大阪府がどのようにしようとしているのか見ているだけの状態なのかどうか、やはりこれは大阪府だけでなくて、各市町村で実際に起きていることですので、その辺りのところどれだけ市の行政の人たちは思っておられるのか。障害者差別解消支援地域協議会は市町村でもできるはずなのですが、それをどのようにしようと思っているのか。大阪府がどのように指導していこうとしているのか、これからするのか、ということが大事になってくるのかなと思います。

○部会長

今、大阪府は市町村を指導する立場にはなくて、助言をするべき立場なので。

○委員

助言なのですよね。はい。

○部会長

やはり、差別解消の直接の主体は市町村であって、それを応援する立場として大阪府はどのような政策を考えるべきかというところがポイントになってくるのでしょうね。

○委員

そうなんですね。はい。わかりました。

○部会長

よろしいでしょうか。

○委員

はい。

○部会長

今のご意見はとても重要なところなので、あらためて、市町村はどのように、周りの市町村を含めてですが、障害者差別解消法についてどのような受け止め方をされているのだろうかというところを、ご感想でも結構ですので教えていただけないでしょうか。

○委員

答が難しいところなのですが。非常に大きな、大切な法律と考えております。おそらく、これはいわゆる、障がいのいろいろなサービス等を担当している部門だけで対応すべき法律ではないと思っております。だから、まずは関係と思われるところをどう取り込んでいくかというところが大切な要素になるのかなと。各市町村の福祉部門では部局なりに考えていると思います。それぞれの市の取り組みというのは、また、そのような特に共通の情報は持っておりませんが、どこも十分な意識をして今後、備えていくと思います。ただ、やはり国のガイドラインが出ておりませんので、そこを見るというところはあると思います。

○部会長

ありがとうございます。

○委員

法律家の立場からすると、やはり、紛争の防止・解決の体制というのは、必要であると思っています。障害者差別解消法ができるに際しては、差別禁止法の制定を求めて日弁連としても、そのような紛争の防止・解決の体制はぜひ法律に取り入れてほしいと言い続けたのですが、盛り込まれなかったということがあります。韓国の差別禁止法には、委員の言われたような、紛争解決機関だとか、あっせんの権限があったりとか、大臣に勧告とか公表の権限を与えることなどの規定があるので、日本の障害者差別解消法にもそのような規定があればよかったのですが。できてしまった法律ですので、それを補完するものがやはり必要なのかなと思っています。

　先ほどの話でありましたように、例えば、裁判に訴えるといいましても、現行の裁判だと、やはり不法行為としての損害賠償を求めることしかできないのです。飛行機で搭乗拒否をされた場合でも、飛行機に乗せなさいという判決は出せないのです、慰謝料をもらうとしても。ただ、慰謝料を受け取って解決する問題ではなくて、やはり飛行機に乗るということが必要であったり、入居拒否でしたら、入居するということが必要となるわけです。そういった目的を果たすためには、やはり、既存の裁判では無理です。それを解決する方法として、助言とかあっせんといったことは必要になってくると思います。

　それともう一つ、差別というのは、やはり障がいに対する無理解とか誤解とか、そういった理解不足によって生じてくるものなのです。だから、それをなくす。理解を深めてもらったりとか、誤解を解いたりということによって問題を解決していくということは必要だと思いますので、それを行う機関が必要なのです。そのためには、やはり既存のものでは心もとないといいますか、実際に解決に苦労するということがありますので、やはりこういったことをもし、可能であればというか、条例で規定して行うも可能なので、していただきたいなと思っています。

○部会長

委員が以前にご発言された内容で、障害者差別解消法第１４条で「国及び地方公共団体は、障害者及びその家族、その他関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする。」という規定があるので、紛争の解決のための第三者機関、あっせん機関というものを第１４条に基づいて大阪府は設置できるのではないかというご指摘をされたことを私は覚えているのですが、こうした機関を設置するには条例がなければできないものなのでしょうか。それとも、差別解消法の第１４条の規定を根拠に、大阪府は条例を作らなくても紛争解決のための第三者機関を設置することができるのでしょうか。

○委員

できることはできると思います。ただ、例えば権限の規定だとか、それこそ、公表とか勧告とかということまで法第１４条でできるかというと、少し難しいところがあると思います。そのような体制を整備すること自体はできると思います。しかし、やはり実効性のあるものとするには、条例が必要かなと思います。差別解消法に関しては、横出しとか上乗せについてはよいということになっておりますので。

○部会長

ありがとうございます。そのほか、いかがでしょうか。はい、どうぞ。

○委員

地域で住んでいる者としての感覚では、市町村が今、障害者差別解消法に基づいて、それぞれどう取り組んでいこうと考えているのかといいますと、現段階ではあまり考えていないのではないかと思います。大阪府のガイドラインづくりなり、あるいは国のガイドラインづくりとか、国の方の動きは今、止まっているようですけれども、これらを市町村は見ている状況にあるのではないかと、私は団体活動の中からそう感じております。

　それで、大阪府として考えていかないといけないことは、まず、大阪府が作ろうとしているガイドラインと、国が作ってくるであろうガイドラインとの整合性をどう見出していくかということが１つ。

それと、市町村を大阪府が指導できないという状況でガイドラインを作って、相談、紛争機関というものを作っていく場合に、市町村が足並みを揃えて協力してくれるのかどうかという問題があろうかと思うのです。もし、そのような、地域での相談や紛争に対処してくださる人的資源を配置するならば、どのような資格の人、どのような勉強をしてきている人、経験を積んでいる人を委嘱するのか、あるいは、その人に対しての報酬をどうしていくのか、そして、その人の権限をどうするのか、人口何万人当たりに設置をしていくのか、これらを大阪府のすべての市町村が同レベルでしていかないと、なかなかうまくいかないように思うのです。その人たちと現場で解決ができないような場合は、その上の組織を大阪府がどのようなかたちでつくっていくのか。これは実際の問題として、紛争解決ということでの相談員というものを配置していくということになると、非常に難しい問題があると思います。そのようなところ、大阪府はどのようにお考えになっているのかなと私は今、思っています。以上です。

○部会長

はい。今のご意見については事務局から少し。現段階でのお考えをご紹介いただければと思います。いかがでしょうか。

○事務局

事務局でございます。先ほど来、各委員からは体制整備ということで、広域的に既存機関の支援でありますとか第三者的に判断をする仕組みとか、そのような体制について、いろいろなご意見をいただいたところでございます。その中で、広域的に人を配置するという場合、それをどういった資格を持った者、どういったスキルを持った者とするのか、また、報酬であるとかそこに付与する権限をどうするのか、そういったご意見もあるところなのですが、これについて事務局としては、今、確固たる案というのは持ち合わせておりませんが、差別解消部会の中で、体制整備のあり方、その中での大阪府の役割でありますとか、市町村がなすべき役割、既存の相談機関がなすべき役割、そういったところのご意見をいただきながら、どのようなかたちで体制づくりをするか、予算の面の制約、人員の問題もございますが、そういったところをしっかりと検討していきたいと考えております。

○部会長

ありがとうございます。そのほか、ご意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。議題３につきましては、ここまでとさせていただきます。本日の議題につきましては、今の議論を踏まえて事務局で整理していただくようにお願いします。

　ただ今のご意見、ご議論を伺っておりますと、ガイドラインの機能、相談および紛争解決防止のための体制整備につきましては、それぞれのお立場からのご意見を頂戴して、一定、議論が尽くされているのではないかと考えております。当初は、第８回でさらに議論をしていこうと考えておりましたが、本日でガイドラインの機能や相談、紛争解決防止のための体制整備の議論は終了させていただくことは可能でしょうか。もし、ご異論がなければ、当初予定していました８月１９日の会議は取りやめにさせていただいて、今日のご議論で、おそらく条例を作るかどうかということの結論は今の段階では出せないということで、それも踏まえて事務局で提言素案を９月３日の会議で出していただいて、そこであらためて条例について皆さま方から意見を頂戴しながら、最終的なまとめをさせていただこうと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

（異議の声なし）

ありがとうございます。それでは以上で、本日の議事を終了といたします。委員の皆さま、長時間にわたる議論、ご意見をありがとうございました。事務局にマイクをお返しいたします。

○事務局

部会長、委員の皆さま、長時間にわたるご討議ありがとうございました。

　それでは、部会長からのご提案を踏まえまして、次回の部会ですが９月３日に開催したいと思います。またあらためてご通知させていただきます。これまでのご意見、本日のご意見、先ほどの部会長からのご提案も踏まえまして、提言の素案というかたちで、まず事務局の案をお示しさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。それでは、これを持ちまして第７回の部会を終了とさせていただきます。

（終了）