**第1３回大阪府障がい者施策推進協議会　差別解消部会　議事録**

日時：平成２7年７月１０日（金） 午前１０時から午後１時まで

場所：プリムローズ大阪　高砂

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前会長

江口　啓子 （社福）大阪障害者自立支援協会相談室長

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式会社代表取締役社長

久澤　貢 （社福）大阪府社会福祉協議会セルプ部会副部会長

福島　豪　　　関西大学法学部准教授

布施　晃　　　日本チェーンストア協会関西支部事務局長

吉川　和夫　　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

　◎　部会長

オブザーバー

桑田　直記　大阪市福祉局障がい者施策部障がい福祉課課長代理

石井　力　　大阪市教育委員会事務局指導部インクルーシブ教育推進担当総括指導主事

ゲストスピーカー

　橋本　嘉夫　　一般社団法人大阪府宅地建物取引業協会副会長

　川端　啓壱　　公益社団法人全日本不動産協会大阪府本部教育研修委員長

村井　康夫　　大阪府商店街振興組合連合会副理事長

〇事務局

定刻になりましたので、ただ今から、「第１３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、お忙しいところご出席をいただき、誠にありがとうございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

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。まだ、お越しになられてない委員の方もおられますが、本日は、委員１９名のうち、現在、１２名のご出席をいただいております。大阪府障害者施策推進協議会差別解消部会運営要領第四条第二項の規定により、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、本日も、大阪市並びに大阪市教育委員会の方から、それぞれご出席をいただいております。

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

次に、お配りしている資料の確認をさせていただきます。

まず、次第、配席表、委員名簿です。

資料１　相談、紛争の防止・解決の体制整備の具体的方策について

資料２　実効性の確保のための措置（勧告、公表、罰則）の必要性について

資料３　第１２回差別解消部会における議論の概要

参考資料１　障害者差別解消法・基本方針における関係部分抜粋

参考資料２　千葉県・熊本県の条例における関係部分抜粋

また、最後に委員の提出資料といたしまして、資料を付けさせていただいております。過不足等ございませんでしょうか。

また、委員の皆様には、お手元に、前回の部会資料を綴じた参考資料ファイルを置いております。議論の際に適宜ご参照ください。

次に、大阪府におきましては、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。また、配付資料とともに、委員の皆様の発言内容を、そのまま議事録として、大阪府のホームページで公開する予定にしております。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。

次に、この会議には、点字資料を使用されている視覚障がい者の委員の方が、本日もご出席されております。障がい者への情報保障と会議の円滑な進行のため、ご発言の際には、その都度お名前をおっしゃっていただくとともに、ゆっくりと、かつ、はっきりとご発言をお願いいたします。また、点字資料におきましては、墨字資料とページが異なります。本日の資料を引用したり言及されたりする場合は、具体的な箇所を読み上げるなどご配慮をお願いいたします。

それでは、以後の議事進行につきましては、部会長にお願いしたいと存じます。

よろしくお願いいたします。

〇部会長

はい。おはようございます。７月に入りまして雨が続いておりますが、本日は、ご多忙のところお集まりいただきましてありがとうございます。

それでは、早速、議事を次第に従って進めてまいりたいと思います。本日の議題は、「相談、紛争の防止・解決の体制整備の具体的な方策」についての２回目でございます。併せて３にありますように、「実効性の確保のための措置の必要性」についても検討してまいります。途中、１０分間の休憩を挟みまして、午後１時少し前に終了したいと思っておりますので、皆様には、議事の進行にご協力よろしくお願いいたします。

それでは、本日も、事業者団体の方にゲストスピーカーとして、お越しいただいておりますので、意見を頂戴したいと思います。事務局からご紹介ください。

〇事務局

はい。本日も、事業者団体の方にゲストスピーカーとして、お越しいただいております。

いずれの団体からも、昨年度に行いました差別解消の取組みに関する意見照会でもご回答をいただいたところです。宅建業界や住宅分野のことについて、また、地域の商業者のお立場から、ご意見をいただきたいと思っております。

〇部会長

はい。ありがとうございます。それでは、質疑も含め２０分の時間でお願いいたします。よろしくお願いいたします。

〇ゲストスピーカー

皆様、おはようございます。本日は、障がい者差別解消という部会にお招きいただきまして、ありがとうございます。皆様方と宅建業、この賃貸に関する問題につきましてもいろいろご意見を、今後ともお近づきになり、皆様の意見がそのまま反映されて、公正・安全な取引を進めてまいりたいと思っております。

本日は、同じ不動産団体と一緒に来させていただいております。まず、私ども、それぞれ団体の協会の説明、そして、いわゆる宅地建物取引業、そして、障がい者差別解消についての相談体制、この３点について、意見を述べさせていただきたいと思っております。

〇部会長

お座りいただいて結構です。

〇ゲストスピーカー

では、着席させていただきます。最初に、私ども協会は、これは大阪府で営業しております不動産を取扱う業者の社団法人でございまして、本店、支店を合わせて８４００社の会員がおります。それぞれの会員の業態というのは、規模も含めてバラバラ、いろいろありまして、土地建物、そのようなものを売買する不動産業者、そして、賃貸の仲介をする業者、そして、管理業です。そのようなマンションとか、借家、そのようなアパートを管理する業者、そして、家主業という方もおられます。そして、いわゆる建て売りといいますか、そのような家を建てて売る業者もおられます。この場で挙げますといろいろありますが、だいたい中小零細の会員でございまして、会員の代表者が社長、そして、電話番、営業が一人か二人という。そのような中小零細企業が主な会員でございまして、大企業と言われる会員もおられますが、主なところは、皆さんの思われている町の不動産屋という感じでご理解いただきたい。８４００といいますと、だいたい理容組合、散髪をしたり、美容院とか、そのような方々を全部合わせて、だいたいわれわれの不動産業界と、少し私どものほうが多いぐらいの規模だと思っていただければ、わかりやすいかと思っております。

われわれの団体は、会員からの会費で運営しておりまして、その業法で定められております教育、つまり会員の資質向上のために、研修をしなければいけないということと、それから、一般の方々からの相談の受付、そして、苦情があった場合の解決、そして、不動産流通の活性化、そして、安心・安全な取引ができる環境づくりに、日々努めている協会でございます。

説明は以上です。

〇ゲストスピーカー

はじめまして皆様、おはようございます。座らせていただきます。

私も、先ほどに続きまして、当協会について、簡単にご説明させていただき、障がい者差別解消に向けた相談体制について、意見を述べさせていただきます。

現在、大阪府本部には、本店と支店と合わせて４２５７社の会員として登録をされております。会員ですが、先ほどの協会と同じく会員の大多数のイメージとしては、町の不動産業者の集まりだと思っていただければいいかと思います。

当協会ですが、全日本不動産協会と不動産保証協会に分かれ、その役割により全日本不動産協会では、無料相談事業として、市町村とも協力しながら、広く国民の方からの相談を聞き、助言を行っております。また、不動産保証協会では、宅地建物取引業法に基づき、苦情の申し出人の宅地建物取引業に関する債務について、苦情の解決業務、損害を立替えする弁済業務、また、トラブル未然防止のための教育、研修事業を行っております。それが、私ども協会の説明でございます。

〇ゲストスピーカー

それでは、そのような障がい者の差別解消ということで、ご相談、建物の賃貸や売買についてのお悩みです。問題点が出た場合、どのような体制でわれわれが対応しているかということをご紹介させていただきたいと思います。

われわれの協会では、月曜日から金曜日まで、朝１０時から夕方４時まで、毎日、無料相談所というものを開催しております。そして、相談を対応する職員は、われわれの会員から、研修を重ねたベテランの方を相談員としており、不動産取引のプロフェッショナルな立場から、そのような問題に対応しております。

もちろん中立・公正でございまして、トラブルの原因が当協会の会員に関わるものであれば、当事者双方の会員も呼び出し、事情を聞き、そして、会員に問題点があれば、協会内で指導、そして、処分も行っております。相談所に確認したところ、現在、障がいを理由とする差別に関する相談というのは、ほとんどないように聞いているのですが、もし、当協会にそのようなご相談があれば、大阪府建築振興課の宅建指導グループの関係の方々の意見を聞きながら、適切な対応をすると思っております。

差別解消について、この差別解消部会で提言されている体制ですが、皆さん、家主と言われる方、物件の所有者です。その方、それから、管理されている方、そして、それを仲介する客づけ業者、そして、お客さんと、いろいろな立場がございますので、それぞれで、われわれ宅建協会の会員は、トラブルがないように、また、そのような思い違いや法律の解釈の違い、そのときの状況により、いろいろな立場がございますので、それらの事情をすべて聞き及んで、そして、取引から入居まで、どの段階で誰が原因でそのようなことが起こったのかを解明し、そして、トラブルの和解をし、そして、問題点の解消に努めているところです。

差別解消部会で考えておられる相談があれば、市町村の窓口で、地域で解決する。これも大切なことです。それで解決に至らない場合は、われわれのような窓口で、その業者を呼び出して、その業者に対するわれわれもプロですので、相手の業者にする指導、そして、処分ということも考えながら、事情聴取し、解決に臨んでおりますので、一方に偏らない解決方法になるのではないかと期待している次第です。

トラブルそのものが起こらないように、指導というものは日々重ねておりますし、年に３回の業務義務研修というものも重ねておりますので、今後とも当協会の会員に関しては、引き続き啓発活動に努めていきたいと思っている次第です。

〇ゲストスピーカー

それでは、当協会の相談体制について、ご説明させていただきます。少し冒頭で全日本不動産協会の活動内容に触れましたが、全日本不動産協会では、無料相談事業として、大阪府本部では、毎月第一、第三、水曜日に実施しております。

各支部では、市町村とも協力しながら無料相談会を実施し、広く国民の方からの相談を聞き、助言等を行っております。全日本不動産協会の無料相談は、会員である不動産業者のうち５年以上の宅地建物士の資格を有している者を相談員としており、不動産取引のプロフェッショナルの立場から、相談に応じ助言等を行っております。また、このトラブルの原因が当協会会員に関わるもので、宅地建物取引業に関する債権については、不動産保証協会が苦情の解決業務、弁済業務を行うことになっております。

無料相談のデータをお調べした結果、現状、障がいを理由とする差別に関する相談は、ほとんどないのですが、当協会にそのようなご相談等があれば、先ほどの協会と同じく、大阪府建築振興課宅建業指導グループ等の関係各所の意見を聞きながら、適切な対応をするということになるかと思います。

それと差別解消部会が提言している体制整備について、ご説明させていただきます。

当協会は、さまざまな不動産に関するお困りやご相談が、対面、もしくは電話で寄せられてきますが、これが障がい者差別の事情で起きて、被害や損害を被るという相談であった場合は、不当な差別的取扱いなのか、相手の合理的配慮が足りなかったのか等を片方の意見のみを聞くことになりますが、現在、差別解消部会で考えていらっしゃる相談があれば、市町村が窓口になって、なるべく地域で解決する。地域で解決が困難であれば、大阪府の専門性のある組織で解決するという体制は、理にかなっていると考えております。

また、解決に向けては、その相談内容について、権限のある組織が公平性と客観性を持ち合わせつつ、事後のケアも含め解消に当たるのが相談の理想だと思っております。先ほどの協会と同じく、そのようなトラブルや相談が、もし、そもそも起こらないことが、何より大事であると考えますので、ガイドライン等を活用して、当協会会員に引き続き啓発してまいりたいと考えております。それが当協会の考えでございます。以上でございます。

〇部会長

はい。ありがとうございました。それでは、お二人のご説明について、ご意見、ご質問ございませんでしょうか。はい。どうぞ。

〇委員

私自身は、障がい者の方からの相談を受けるという業務もしていますが、例えば先日も精神障がい者の方が、住宅を借りたいということで不動産屋さんに行きました。そのときは普通のやりとりをしていたのですが、やはり精神障がいということを、隠してはいけないとご自身も思われて、実は、精神障がいなのですという話をしたとたんに、貸す物件はありませんという形でお断りをされた。そのことですごく傷ついたということで、ご相談を受けたりするのですが、そのときに、今おっしゃっていた無料相談所とか、そのようなところを紹介すれば、どのような対応をされていくことになるのでしょうか。その辺を少し具体的に教えていただけますか。

〇部会長

よろしくお願いします。

〇ゲストスピーカー

相談所に来られた場合は、相談員がどのような理由でそれを断ることになったのか。今までのいきさつをすべて業者に聞くわけです。相談者からの事情をすべて聞いてから、これは片方の主張でございますので、相手側の宅建業者の主張、そして、その業者がそのような相談者の主張をきちんと受け入れて、そして、それを家主さんに伝えて、家主さんにはそれは駄目ですよという指導も、業者としては、そのような、家主さんが契約者で、間に入るのが宅建業者でございますので、その業者については、そのようなことは駄目ですよと。家主さんについても、そのような指導、そして意見、そのような社会的な通念を直していくということは、業者には指導しますし、そのようなことで、もう一度相談を受けるか、それで駄目な場合は、そのすべてを予定されていて、そこで住むことにより、何か前もって予定されていた被害が発生するということであれば、苦情弁済委員会というものがございまして、苦情を受け付けて、その業者を呼び出して、債権があるかどうかということを法律的に判断し、そして業者も呼び出して、そして、これを東京の中央本部へあげてという判断になっていくかと思いますが、その当事者間で問題を大きくする前に解決することが一番でしょうから、そのような業者に、偏見というものが原因であるならば、その業者に対しての指導をしていくつもりでございます。答えになりましたでしょうか。

〇部会長

はい。ありがとうございます。ただ、精神障がいのみを理由として物件を貸さないというのは、大阪府の作成したガイドラインでも差別ということになりますので、双方の話を聞いて、もろもろの事情があってという場合は、グレーのケースもあると思いますが、明確にそれだけを理由に貸さないというのは、差別だというふうにご理解いただけるということでよろしいでしょうか。

〇ゲストスピーカー

はい。それはもちろんでございます。これは先ほど冒頭で説明しましたように、年に３回、業務義務研修という研修を会員には課しておりまして、その事件についても毎回、必ず１回は入れる。１回に３時間から３時間３０分の研修でございますが、そのうちの９０分間は、人権に対する研修で、それは毎回やっているところでございまして、人権につきましても、障がい者の方であろうが、被差別部落の方であろうが、外国人のであろうが、それから経済的に貧困に苦しんでいる方であろうが、すべてに関する状況というものを説明し、それは駄目ですという。ガイドラインがありますので、それを見ていただきたいという。資料も毎回、渡しております。

〇部会長

「障害者差別解消法」が来年の４月から施行されますが、その内容であるとか、大阪府が作成いたしましたガイドラインの内容などは、すでに研修会などで取り上げていただいているのでしょうか。

〇ゲストスピーカー

ええ、取り上げています。そして、いつも使っているピンクの表紙の差別解消に向けた冊子を、それを使わせていただいている次第です。その場合は、その団体の方から指導に講師としてお招きして受けている次第です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。そのほかご質問、どうぞ。

〇委員

この部会が始まるときに、いろいろなアンケートがありましたが、数百件のアンケートの中で、やはり４、５件ぐらいは、精神障がい者が住むのだとわかったということで断られています。

これはおそらくお宅の協会の方ではなくて、結局、個人の家主だと思います。そのような点で家主さんに、本当にこれを理解していただかなければ、なかなか差別解消の取組みは進んでいかないと思っていますが、一つは、先ほど家主さんといいますか、そのような方が会員に入っておられると言われましたが、どのぐらいおられるのでしょうか。

〇ゲストスピーカー

そうですね。業態は一つの業者がすべてに関わっている場合もございますし、賃貸専門でアパートやそのようなことを仲介している業者も駅前でやっているとか、特に家主だけでという話になりますと１割いるかいないかぐらいだと思います。

〇委員

はい。ありがとうございました。結局、そのような方々に理解を広げていかなければ、なかなかこの取組みは進んでいかないと思っていますので、また、いろいろ何かありましたら、ご相談に乗っていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

〇ゲストスピーカー

はい。できるだけ善処させていただいて、意見として受け止めさせていただきたいと思います。

〇部会長

はい。ありがとうございました。予定の時間になっております。お忙しい中ご出席いただきご意見を頂戴して、ありがとうございます。お忙しいと思いますので、これで退席していただいて結構でございます。ありがとうございました。

〇ゲストスピーカー

ありがとうございました。

〇部会長

続きまして、お願いできますでしょうか。それでは、よろしくお願いいたします。質疑も含めて１５分の時間でお願いいたします。

〇ゲストスピーカー

はい。よろしくお願いいたします。組織を少しご紹介申し上げますと、大阪府内で、商店街に振興組合という法的組織の商店街がございまして、大阪府で約、今、組合の加盟の数字ですが、１７６商店街に加盟していただいております。だいたい振興組合といいますのは、最低店舗数が３０店舗以上ということで、比較的大きな商店街ということが前提になっております。今日の話の部分で申し上げますと、基本的に今ある商店街というのは、ほぼこの二つに分かれているのですが、超広域、もしくは広域型の商店街と地域密着型の商店街ということになっていきます。

話が前後しますが、例えば大阪市内だけで商店街数を考えますと、今、５８０ぐらいの商店街がございます。うち振興組合になっているのはその中で８０弱、あとはほとんど協同組合、もしくは任意組合、それこそ十数店舗ぐらいで商店街を形成しておられるところもたくさんございます。その意味でいいますと、そのような広域、もしくは超広域、例えば梅田近辺でありますとか、難波周辺であるとか、大きな商店街の場合は、中に入っておられるお店なんかも大型店、もしくはチェーン店等が参加いただいているところが多いですので、その意味でいいますと、このような障がい者施策等に対するマニュアルというものが、比較的浸透しておられるのではないかと感じます。

ただし、地域密着型の商店街に関しましては、おおよそコンビニエンスストア等ぐらいがチェーン店として存立するだけで、あとは個人店が中心になってまいりますので、どうしてもなかなか何か対応マニュアルという部分が、個々の店で出来上がっているといいますか、方針が確定しているという方向ではないのが現状であると思います。

現実問題として、例えばその振興組合の連合会のほうに、このような課題についての相談、もしくは質問等は、現状ではあまり見受けられません。たぶん各々のお店で何らかの形で解決をされておられるのかというのが実感です。

非常に自分自身の商店街の例を出して申し訳ないのですが、私は地下鉄の御堂筋線の動物園前の駅前のところから南に向かっての商店街でございます。今は非常に観光化されてきて、同時に外国人のバックパッカーを中心とした来街者も多くなっているという点でいいますと、比較的広域に来街者が増えていることも事実なのです。でも、やはり基本的には地域密着型であり、従来からの地域の方々にご利用いただくという商店街でありますので、今の時代の趨勢（すうせい）にあらがえず、実際には、そのお客さん方は、高齢化された老人の方々が多いという状況になります。となりますと、どうしても今、商店街でよくお見受けしますのは、やはり車いすであるとか、電動車いすであるとかいう方々の通行が、非常に多いという状況になっております。

ただし、その方々もこれは個々のお店の状況にもよりますが、一応、今のお店の造り方の風潮で、比較的小さなお店でも、通路等を広く取るという方向になっておりますので、その方々がお買い物をいただく上で、それほど不便を感じるという状況には、あまりないように思っております。

それと同時に、それ以外のろうあ者の方ですとか、入ってきたりすることもある。

ただし、そのようなことも含めて、実は地域密着という意味合いから、やはり普段からお店に来ておられる地域におられる方々ということが前提になりますので、そのことが何か大きなトラブルに発展するというのは、滅多に今のところはないであろうと。もし発生すれば、それこそ警察沙汰だということになりますが、そのようなことも含めて、今のところ商店街の中でトラブル等が起こっているという状況にはないように感じております。

ただし、基本はお客さんにとって快適な購入環境をつくることが、当然、商業者としては必要なことですので、そのために必要ないろいろな指導というか方針みたいなものが、研修として出来上がるのであれば、それはそれで準備をしていかなければならないと連合会としては考えておりますが、雑ぱくでございますが、だいたいそのようなところが現状のことかと思われます。

〇部会長

はい。ありがとうございます。それでは委員の皆様方、質問をお願いします。

〇委員

はい。どうぞよろしくお願いします。私どもの組織というのは、目が不自由な者でございます。買い物ということは、日常生活を営んでいく上で非常に重要なことなのですが、私どもは自動車を運転して、あるいは誰かに乗せてもらって、郊外型の大きな店舗で買い物をするということは、実際問題として非常に難しいです。だから身近にある商店で買い物をさせていただきたいということが、切なる願いであるわけですが、現実問題としては、私どもの会員が行きますと無愛想というか、不親切に扱われる。あるいはお金をごまかされるなどという話をよく聞くわけです。

ところがそれをどこに訴えればいいのかもわからないですし、無愛想というようなものは、人によって受け止め方が違いますので、非常に難しいですし、それ自体が差別とか人権とかいうレベルで、考えられるものかということもあるわけです。

しかし、私は、そのような差別とか人権というレベルまでいかなくても、やはり連合会さんのほうも、高齢化が進み障がい者がどんどん町に出てくるという中で、その人たちに親切にしていくというのは、営業的にも、私は、大事ではないかと思います。

だから今ここでお願いしたいのは、視覚障がい者がお店に行ったときは、面倒がらないで、一つの商品でも手に触れさせてやっていただいて、きめ細かく説明をしてやっていただければ喜びますし、一層、お店を親しく思い、買い物に行くと思いますので、そのような意味で、一つよろしくお願いいたします。少し今日の主題とは違うかわかりませんが、以上です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。それでは、お願いします。

〇委員

私ども、主に知的障がいの方々が主として施設利用をしているわけです。最近、例えば給料をもらう。給料をもらえばみんなでどこかに買い物に行こうという取組みをしたり、グループホームで、少し日曜日とか土曜日の空いた時間に、買い物に行こうという活動が地域社会の中で、どのように生活をしていくのかという点で、とても大事な取組みになってきています。

今、委員もおっしゃったように、そのように行くけれども、どうも「少し遠慮しておいて」みたいな感じのところがあり、前回の会議でもお話させていただいたのですが、それぞれ財布を持っていくと１００円とか５０円ぐらいのものを買うと、いちいち硬貨を出していく。「早ようしいや」とか言われたりして、それを謝るのは、結局、付き添っていた世話人さんやキーパーであったり、支援員ですので、そのような活動が、やはり特に障がいがある人たちにとっては、丁寧な活動としては大事だと思いますが、どうもお店は効率よく回したいということもあって、そのようになるのだと思います。

そのような意味では、いろいろな機会で、障がいと言ってもいろいろあると思いますので、そのような研修といいますか、よく行くお店は、「ああ、また来たからきちんとやろうね」と言っていただけるのですが、少し離れているとそのような配慮がなくなって、そのようなところも指導というか、助言というか、そのような活動を、どこかで見えるようにしていただければ、とても嬉しいと思いましたので、意見を述べさせていただきました。

〇部会長

はい。ありがとうございます。ご意見よろしいでしょうか。

〇ゲストスピーカー

視覚障がい者の部分を失念しておりました。このあいだうちの商店街なのですが、これは国の補助事業があったものですから、それの監査がございまして、そのときに、実は、これは少し話が難しい気がするのですが、今、普通でしたら視覚障がいのある方の導線部分があります。あれ実は、商店街の中は、ほとんど置いてないのです。それを、「なぜ置いていないのですか」と実は、監査のときに聞かれたのです。

それで商店街としましては、やはり通行量が多いこともあり、今の形のでこぼこした導線の場合には、逆につまずいたりということが起こりますので、それで、ほとんどの商店街の通路には置いてないのですという説明をさせてもらったのですが、このようなことは、いったいどの程度まですればいいのか、それとも現状で、そのような誘導がなくても別にかまわないのか、私、個人的なことですが、お伺いしたいと思っていた部分です。

今、お二人の方からご指摘をいただきましたことについて、基本的にお客様に対するサービスの方法というのは、基本どなたでも変わらないことですので、先ほど少し商業者側に優しくおっしゃっていただいたように、どうしても個人の事業者ということになりますので、一人ひとりの人となりといいますか、商業者としての資質という部分では、いろいろなレベルがあることは事実ありますので、そのことを前提として連合会としましては、今、ご指摘をいただいたように、そのような障がい者の方々に対するサービスというものをきちんと指導していく、もしくは研修していくということを取り上げていきたいと思っております。以上でございます。

〇部会長

はい。ありがとうございます。また、今後ともよろしくお願いいたします。大変、貴重なご意見を頂戴いたしまして、ありがとうございます。お忙しいと思いますので、これで退席していただいて結構でございます。

〇ゲストスピーカー

どうもありがとうございました。

〇部会長

事業者団体の方からご意見を頂戴いたしました。それでは、本日の議題のうち前回に続きまして、「相談、紛争の防止・解決の体制整備の具体的方策について」議論していただきたいと思います。その前に、前回の部会における議論の確認を、事務局からお願いいたします。

〇事務局

それでは、議論の確認の前に、本日、欠席の委員のほうから意見書の提出がありましたので、まず、そちらにつきまして、事務局から読み上げさせていただきます。

資料の最後に付けております。委員の意見書のほうをお願いいたします。

大阪府障がい者施策推進協議会差別解消部会へ

１　基本理念について

基本理念につきましては、すでにご議論いただいておりますし、趣旨につきましては、何ら異論はありません。ただ、実際に実行することにおいては、国は経済最優先で、社会保障や医療は産業の起爆剤と考えている市場原理主義社会の中で生活する、お互い神ならぬ生身のわれわれにとっては、その実行には、お互いの理解と思いやりや譲り合いがあって、初めて実効性が担保されることへの明記がなされるべきではないでしょうか。

また、その制度の充実には、時間がかかることへの理解をしていただくことも必要です。点字資料は２ページに移っております。そうでなければ、せっかくの基本理念を理解し、実行しようとする気持ちが、過重な負担という理由の陰に隠れて消えてしまいかねないと思います。

２　体制整備の具体的方策

まずは、府民全体が知ることが必要ではないでしょうか。法律やこのガイドラインを府民や行政や、各事業者の職員、そして障がい者の方にも知ってもらうことが、まず、第一番であると考えます。まだまだ周知が不十分なように思います。法律やガイドラインの趣旨や内容を広く広報誌、ラジオ・テレビ、車内ポスターや集会や説明会でのアナウンスなどを通じて、府民に広く伝えていただくことをお願いします。

また、ホームページで公開し、ダウンロードするのではなく、小冊子にして配布することができるようにしていただきたいと思います。点字資料は３ページです。ガイドラインを私は読みました。僕も知っていますというようになれば、そこから新しいスタートが始まると思います。

次に、実際の不当な差別的取扱いにおける正当な理由、合理的配慮の不提供における合理的配慮や過重な負担に対する認識が、各個人や組織間で微妙に違っていると思います。その微調整や統一化のために説明会や講演会等で事例等を広く知らせ、周知やトラブル等への相談窓口の設置で確認し、訂正してもらうことが必要であると思われます。

また、事業所間での経済力やマンパワーの差により、過重な負担にも差が生じることへの理解をお願いして、制度を育てていきたいと考えます。同時に、障がい者からの合理的配慮への意思表示の必要性や、意思の表示方法の周知や統一も、そのような方法でさらに図るべきだかと考えます。点字資料は４ページに移ります。そして、チェック・アクションのＰＤＣＡサイクルで、さらに制度を高めていただきたい。

３　実効性確保のための措置

障がいのある人とない人が、共に暮らしやすい社会を形成していくには、お互いのことをもっと理解し合う機会を増やし、共生するためのルールを決めて、周知する方法が良いのではないでしょうか。そのために条例を定めて、一定の基準や具体的な内容を示し、周知することも一法であると考えます。そして、条例制定にあたっては、お互いの理解と思いやりや譲り合いが必要なこと、時間がかかることを明記し、活用していくことが重要です。

点字資料は、５ページになります。ガイドラインの中に障がい者手帳を１８人に一人が持っているとの記載がありましたとおり、差別の解消は、われわれ府民の身近な問題であり、かつ一人ひとりの問題であると思います。このことを理解してもらうには、府民への啓発は必要なことであり、最低限の費用が必要になってきます。関係団体を集めて、意見を聞いて取りまとめると同時に、財政状況が厳しい中、予算を確保していただいた大阪府の担当者の不断の努力には敬意を表しますが、周知や取組みを具体的に進めていくには、予算を確保することも大切なことだと思います。

前述のとおり、われわれ自身の問題として考えていくためには、大阪府には、継続して尽力していただきたいと思っています。

点字資料は、６ページになります。

４　その他

医療関係者は、日々の診療等で障がいのある方や病気で悩まれている方に接する機会が一般の府民の方よりも多く、多くの医療関係者は法律等を理解しているのではないかと想像していますが、日常の忙しさや医療関係者自身の考えなどにより、合理的配慮が十分でない場合や提供されていないことが障がい者の方には余計に目に付くかもしれません。この法律やガイドライン等について、医療機関で知っておくべきことなどを関係者に周知するなど努力したいと思います。以上です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。委員からの意見書でございます。今、読み上げていただきましたように、条例を定めてという指摘もございました。後半、実効性の確保の部分で条例の必要性についても議論、ご意見を頂戴したいと思っていますので、ご協力よろしくお願いいたします。

〇事務局

すみません。資料３のほう読ませていただいてよろしいでしょうか。

〇部会長

ごめんなさい。資料３ありましたね。

〇委員

少しすみません。部会長、資料３の件なのですが、これは前回のものなのですが、私は、一番最初にゲストスピーカーの発言のところで、会員のいろいろな会社等について、どうこうということもですが、事業者団体さん自らが展開される事業についても考えていただきたいということを申し上げました。この点が資料３の中で、どこで反映されているのか。

もう一つは、千葉県等の条例の説明の中で、千葉県の障がい者等が、それをどのように評価しているのか。どのように活用しているのかということをいただいたので、そのようなことも調査する必要があるのではないかということを申し上げました。これはかなり強く申し上げました。これはこの資料の中で、どこでどのように反映されているのか。私は、夕べこれを急いで音声で聞いたもので、的確に理解していないせいもありますが、この２点について、どのように概要でまとめられているのか。今からお読みいただくなかで、そのことについても触れて説明していただければ幸いです。以上です。

〇部会長

よろしくお願いいたします。

〇事務局

進行が前後してしまい申し訳ございません。まず、委員のご発言もございましたので、資料３「第１２回差別解消部会における議論の概要」につきまして、事務局から説明させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

こちらのほうですが、前回、第１２回の差別解消部会でご議論いただきましたご意見を、内容別にまとめさせていただいたものです。

１　障害者差別解消法の周知・啓発等について

差別解消法の趣旨について、国全体として尊重されるべきものであり、民間事業者も努力していくべきものであると考える。中小企業については過度な負担とならないよう運用上の配慮を求めたい。特に合理的配慮の不提供の禁止については、新しい概念なので、まず、周知をしていただき、民間事業者の納得も得ながら、一歩一歩社会に定着させることが大事。

点字資料は、２ページになります。中小企業は、法律の存在すら知らないところが多いので、新しい制度の周知徹底をお願いしたい。どう対応すれば十分なのか。逆にやってはいけないことなど具体的なガイドラインの策定をお願いしたい。この点、大阪府は国に先んじて独自にガイドラインを策定しており、その取組みは歓迎する。国においても策定・周知してほしい。

事業者団体としてもガイドラインや事例集について、講師を招いて説明会をしたり、機関誌に特集記事を載せるなどの方法で周知することを検討する。こちらのほうが、今、事業者団体が、今後、実施事業としてやっていきたいということの意見の中身です。

業界団体の主催で差別解消法のセミナーを実施し、周知に努めている。

差別解消法についても、苦情に発展したときには、団体の苦情相談窓口で対応できるように理解を深めることとしている。

点字資料は、３ページになります。法の内容等の周知については、具体的な相談に対応していく中で、周知をしていく方法もある。

２　相談、紛争防止・解決の体制整備についてです。

（１）地域における対応、大阪府の役割等について、大阪府において、体制整備を図るとともに、市町村等でも既存の相談機関を活用、充実し、体制整備を図ることが重要である。

地域の身近なところで差別でなくても、ただ、嫌な思いをしたことから聞いてくれるところが大事である。

まず、地域の相談員が相談を受けて、次に広域専門相談員につなげていくことが大事。生活相談が大半を占めているので、ソーシャルワーク的なものが必要ではないか。

千葉県等の状況をみても、地域相談員にはなかなか相談に行かないので、差別解消法で既存の機関の活用といっても、同じようなことになるのではないか。点字資料は、４ページになります。広域専門相談員は、県の本庁というよりも、地域の身近なところにいる方が相談しやすいのではないか。

千葉県では、広域専門指導員が活躍しているが、地域相談員は、障がいのある人からの相談に十分対応できていない。地域における相談活動の強化が、今後の課題として挙げられているが、大阪府でも、その辺りを議論する必要がある。なお、千葉県の広域専門指導員による相談解決の事例はすばらしくレベルが高い。

千葉県でも人権差別に関わる問題が４分の１であり、障がい者には、相談の中身が差別問題に関わらず、生活上の問題としての思いがある。その状況を踏まえた上で、相談をしたいという思いをどのように把握していくのかというシステムを構築する必要がある。

点字資料は、５ページになります。市町村と大阪府、それぞれの役割がありますので、まずは市町村で解決し、地域で解決できないものや広域のものについては、広域専門相談員の役割であり、この２つが広域専門相談員の役割だと思う。

窓口を明確に知らせなければ、相談に結びつかないので、地域の相談窓口を、どのように明確にして知らせるのかということを考えることが大事である。

どこが相談窓口の中核になるのか。窓口機関の中核機関の明確化、例えば市町村の窓口であるとか、障がい者が住まわれている障がい部門の関係課が窓口になるといった窓口機関を明示することが必要である。

窓口の明確化など整理が必要となるが、その前提となる相談というのはどのような範囲をいうのか、どのような定義をするのか、相談という言葉の定義・機能を整理して、共有化することが必要ではないか。

千葉県の相談事例では、予防的な支援も含まれており、対応としてはいいが、今後、いろいろな相談が入ってくる中で、差別に関する相談というものをどのように考えるのか。

相談の出発点は、本人の希望、立場、スタンスをベースにしながらスタートしていくことになる。本人は何を求めているのか。相手方に言ってほしくないとか、さまざまな形で出てくる。

千葉県の相談事例では、一歩も二歩も踏み込んで対応が行われているが、実際どこまで対応するのかは、今後、仕組みをつくっていく中で、一定の考え方を整理する必要がある。

点字資料は、７ページになります。市町村段階では、相談事例を幅広く取り上げていくことが求められていて、解決できない問題については、府レベルの広域専門相談員へ、調整権限を併せて持たせることにより、第三者的な観点から入り込んでいくことが必要になってくるだろう。

広域専門相談員に、相談的機能を併せて持たせることも必要になってくると思うが、その場合、対象事案は相談段階では幅広く採っておき、生活上の相談も含めていくだろう。

千葉県でいうところの地域相談員の役割に、当事者間の対立の調整や権限を持たせる必要がある。

府内の相談の状況や他県の例から見ても、障がい者相談員、人権擁護相談員を活用することが大事。

点字資料は、８ページになります。身体障がい者の相談員、知的障がい者の相談員、そこの人たちだけで相談に乗るのは、第一の窓口としてはいいが、調整となると難しい。大阪府や市町村の行政機関の調整がこれから大事になってくる。

一番の窓口が地域相談員である身体障がい者相談員、知的障がい者相談員となるが、はたしてこれだけの相談に対応できる力量があるのかどうか疑問。また、個人情報保護条例でどこに相談員がいるのか公表できないとなっている課題もある。

現在、大阪府内における人権問題については、身近で寄り添いながら相談していくのは、市町村窓口となっており、市町村をまたがるもの、人権問題に専門的なアドバイスについては、大阪府から委託された相談員と市町村の相談員が一緒になって対応している。

点字資料は、９ページになります。障がい者の意識としては、人権問題であっても福祉問題として相談に行くため、人権問題のところに話をもっていかない。また、点字の知識・技術があり、障がい者側に信頼される相談員でなければ行かないので、今の人権相談の体制では障がい者のニーズに対応できていない。地域相談員や広域専門相談員といった相談機関の前に、インフォーマルな相談を受けている施設やワーカーなどが問題を拾い上げ、地域の中でフォローし、そこで対応できないものについて、広域専門相談員がフォローしていくといった三層の相談システムをつくるのがいいのではないか。

相談支援センターは、各地域にあるが、広く障がい者の人権問題をすべてセンターで対応できるかは疑問。

点字資料は、１０ページになります。相談したい人が地域相談員を選ぶのか、あまり知られたくないので広域専門相談員を選ぶのか、自分が好きなように選ぶことも大切。まず地域からスタートと決めてしまうのはよくない。

地域の相談できる場所に行くが、聴覚障がい者の場合は手話が必要なので、そこで手話ができる場所かどうかが大事。コミュニケーション方法を、障がい当事者が自分で選べることができるということも考えに入れてほしい。

相談体制整備について、障がい者からの相談窓口は、当然必要であるが、円滑な制度運営のために企業サイドの相談窓口も必要。

地域の相談員においてもスキルが大事であり、広域専門相談員も含めて、相談員の養成が必要である。

点字資料は、１１ページになります。相談体制を、市町村を中心につくるときには、スタートさせるにあたり、講習等でレベルアップを図ることが大事である。

困難事例やそれに対するまとめ、大阪府内全体の傾向をどのようにするのかということを広い目で分析し、フィードバックする必要がある。

地方分権なので、それぞれの市町村で相談窓口を設置することになるが、相談窓口の対応が市によって違うのは困るし、どのようにスキルを合わせていけるのかが課題である。また、相談事案の収集と分析は、改善するための施策づくりの一つであるため、どうして差別が起きたのかを、検証していくことが大事。

点字資料は、１２ページになります。

（２）合議体について。

実効性を担保するために公平・中立的な第三者機関を設置し、権限を持たせることが必要。そのためには条例できちんと定めることが必要である。

合議体は、困難な相談のときに各分野の相談員だけではなく、より専門的な相談ができるスタッフを含めて話ができる者としてあればいいのではないか。

調整権限で対応しなければならないものは、差別解消法が対象としているような差別問題にしぼられていって、最終的に合議体という紛争解決の機能を持つもの、そこで法律が義務付けているような不当な差別的取扱いについて取り上げていって、そこでは不当な差別的取扱いがあったかどうかの判定をしていく機能を持たせていくことが必要であろう。

点字資料は、１３ページになります。

（３）障害者差別解消支援地域協議会について。

地域協議会は合議体とは別のものとして、当事者も入って、いろいろな情報の収集や今後のあり方などを協議していくものがいいのではないか。

３　条例について。

ナショナルスタンダードが来年度からスタートする中、まだ、周知も不十分である。条例で企業の対応に対するハードルをいきなりあげることについて、慎重にお願いしたい。例えば法では努力義務となっている合理的配慮の不提供の禁止について、条例で義務化する、あるいは違反企業社名の公表といった措置については回避していただきたい。特に中小企業は人的コストに限界があり、負担・実効性に配慮していただき、バランスのとれた制度としていただきたい。また、合理的配慮は新しい概念なので、企業サイドも万全の体制とはなっていない中、実効性の確保の観点から、懲罰的な指導というよりは、建設的なアドバイスを行うという姿勢で臨んでほしい。

条例のある県の障がい者は、条例をどのように評価し、活用しているのか。当事者がどのように評価しているのかを研究する必要がある。先ほど委員から、ご指摘いただきました部分でございます。

〇委員

はい。わかりました。

〇事務局

条例の趣旨、目的をどのように理解するかということと関連する。既存の条例を見ていると差別解消法制定以前につくられた条例か、それ以後につくられた条例かによって変わってくる。条例の趣旨・目的を障がいのある人もない人も共に生きられる社会をめざすということであれば、そこで規律される条例の対象は障がいのある人の生活全般に関わる事象が対象に含まれてくるので、条例で求められている役割はかなり広くなってくる。例えばこれまで部会で議論してきたように、不当な差別的取扱いだけではなく、合理的配慮の不提供、虐待まで含まれてくる。点字資料は、１５ページになります。確かにそれは一つの条例のあり方になる。しかし、差別解消法がつくられたあとでは、法で十分規律されていない事柄、例えば、相談や紛争解決の仕組みをどのように具体化していくのかという観点から条例をつくっていくことも考えられる。そのような観点から法律で十分規律されていない事柄について、条例で規律させていく。そうすると、差別解消法で法的には義務づけていない事柄まで、合議体でどこまでどう判定し得るのかということが問題になる。合議体の判定というのは、法的には強制力を持つものではないので、合議体の判定に合理的配慮も含めるということについても考えられる。しかし、難しいのは、実効性確保の問題が合わせて出てきて、それは事実上の強制力を持つものになってきますので、そのようになりますと、法律上で義務付けられていない事柄まで合議体で判定していくことについては、かなり難しいことであると考える。

この資料なのですが、部会の議論の参考とするために、事務局において議論の中身を要約、分割しております。以上でございます。

〇部会長

はい。ありがとうございます。委員、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

〇委員

はい。さらりと触れてくださっていますが、結構なのですが、旅行業という文言の手前のところ、商工会議所の件ですが、これは触れられてはいるのですが、私が主張したといいますか、考えてもらいたいということを提議した内容とは若干、異なるように思いますが、これで結構です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。そのほか、今まで説明していただいた内容についてのご質問、ご意見などございませんでしょうか。はい。ありがとうございます。

それでは、早速ですが、議論に移ってまいりたいと思います。前回、すでに相談、紛争防止・解決体制整備の具体的な方策について、今、事務局よりご説明いただいたとおり議論を重ねてまいりました。これについて、さらに部会としての理解を深めてまいりたいと思います。

前回の話を含めて、ご意見、ご質問などございましたら、委員の方からご発言いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。全体の議論を振り返ってみますと、やはりいくつかのポイントがあるのだと思っています。

本来、雇用の問題の取扱いを、前回、意見を頂戴しなければならなかったところですが、時間の関係もありまして、十分議論を詰めることができませんでした。雇用の分野については、「障害者差別解消法」ではなく、「障害者雇用促進法」に差別の禁止や紛争解決の仕組みが規定されておりますので、ガイドラインでも雇用の分野は対象外としたわけですが、相談、あるいは紛争防止・解決の体制整備との関係で、この問題をどのように認識しておくのか、少しご意見を頂戴しておきたいところです。

雇用の分野の相談、紛争事案は、労働闘争という性格もございますので、労働局など、専門的な機関にきちんとつないでいくということが、私たちの相談窓口にとっても必要なのではないかと考えています。つまり対応するべき配慮はないので、取り扱わないというのではなくて、つないでいくという役割を担っていただく必要があるのではないかと思いますが、お聞きしてよろしいでしょうか。事業者の立場から、この雇用の問題について、各市町村なりに相談があった場合、どのように対応していただくのが一番よろしいのでしょうか。

〇委員

はい。市町村に相談に行くまでに、会社、雇用側としては、やはり会社側に相談窓口を設けていかなければいけないと、今、思っております。私も、特例子会社の中の一員でありますが、そこでも同じように、会社の中に相談窓口を設けていきたいという意見がすでに出てきていますので、そのような対応をしていこうと考えております。

ただ、やはりそれでも解決できない内容があるかもと思っております。会社で解決できるところは、当然、従業員と会社側で話をしながら進めていくのですが、それで、ご本人が納得しなければ、当然、地域の相談窓口に行かれると思います。そのときには、同じ一人として、平等に相談に乗っていただきたいと思っております。それが一つと、当然、そのような相談が入ったら、その情報が速やかに上に挙がるなり企業に返ってくるなり、そのような配慮をお願いしたい。

もう一つは、企業側としても、その内容が正しいかどうかもわからないところがありますので、相談窓口に企業サイドとしても相談ができるような配慮が少しあればいいかと思っております。以上でございます。

〇部会長

はい。ありがとうございます。引き続きお聞きしたいのですが、昨年度の部会であったかと思いますが、雇用の分野の議論の際に、雇用の相談も実際には委員のところに寄せられてきて、それに対して思いを聴くことはできるが、労使間のことについては、かなり専門的な内容になるため、他機関への紹介がメインになるというご発言をいただいていました。今回であれば、労働局などの「障害者雇用促進法」、担当の部署につないでいくということになるかと思いますが、そのような理解でよろしいでしょうか。

〇委員

はい。相談者の方がどのようなことを望まれるかということから、まず、始まると思いますが、職場等々で非常に差別的な扱いを受けたと言われる方で、そこの双方の話し合いを希望される場合は、もちろんそのようにしますし、そのようなことではなくて、その気持ちの整理自身をしたいし、これから自分がどのようにしていけばいいのか、そこがわからないみたいな相談ということであれば、そこで留めるという。相談の趣旨によって変わるかと思います。

〇部会長

はい。ありがとうございます。労働の問題だからご本人が職場で差別を受けたと言って来られて、それは労働の問題だから、私たちの窓口では取扱いませんよとおっしゃらずに、一通り話は聞いていただいて、実は差別という形で解決するよりも、むしろ生活支援とか相談援助というところで、解決できる問題もあるのではないか。そこは一通り受け止めて話を聞き、本当に求めているところはどこにあるのかということを考えながら、ご本人が、差別というところで事案を解決したいとおっしゃるのであれば、最終的に、それは、「障害者雇用促進法」担当の部局、相談窓口につないで、ご紹介をするという対応で理解してよろしいでしょうか。

〇部会長

委員、お願いします。

〇委員

おっしゃるとおりでして、私は地域で夜間を８年やったのですが、その当時は「障害者自立支援法」今でいいますと「障害者総合支援法」に基づいての相談支援事業所なのですが、やはり障がい者側は、ここは雇用就労に専門であり、ここは福祉施策が専門であって、そのようなことは考えないで、相談支援センターがあれば、そこへ相談に来られるわけです。私が、担当した事例というのは、それほど多くないのですが、話を聞いてみますと、どこの相談支援センターでも、今、部会長がおっしゃったように、対応していますので、これをことさら文言化していく必要があるのかないのか、現実問題は、皆さん一応、お話を聞き、必要なハローワークに結びつけるなり、就業支援を行っている専門の相談支援事業所がありますので、そこへつなぐなり、それぞれやっておりますから、今のところ門前払いをしているという話は、私は、聞いておりませんから大丈夫です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。少し法律家の立場から伺いたいのですが、この雇用分野の差別の問題について「障害者差別解消法」があり、「障害者雇用促進法」でも差別を禁止しておりますが、この相談体制のなかで雇用上差別の問題に対して、どのような位置づけで理解すればいいのでしょうか。

〇委員

基本的に法律のレベルでは、再三おっしゃられているように、雇用分野については「雇用促進法」で規定しているので、それ以外の分野について、「障害者差別解消法」の対象とするという棲み分けになっているのではないかと思いますから、最初の相談の受け付けるというところは、「障害者差別解消法」に基づくところの対応でやってもかまわないと思いますが、具体的な紛争・解決の確保の調整とか、そのようなものは、最終的には「雇用促進法」で対応するということになるのではないかと思います。

〇部会長

はい。事業者側に事実確認を超えて調査のような聞き取りを行う権限は相談機関にはございませんので、双方の話が食い違っているような場合については、「障害者雇用促進法」の担当部署につないでいただいて、調整していただくという整理をしたいと思います。

それでは、引き続きまして、前回の相談体制なのですが、千葉県の例を出して説明しましたので、法律成立前の相談体制のイメージと法律制定後、平成２８年４月以降の相談体制について、少し整理が必要なのかと思っております。

市町村で委員の方からも、すでに意見をいただいておりますが、最初は市町村で相談を受けていた。地域における相談体制を確保するということが大切で、大阪府の役割とすれば、広域における相談体制を整備していくことになるわけですが、法律上はどのような整理をしているのか、そこをまず、確認しておきたいと思います。

「障害者差別解消法」ができたあとで、その枠内で整備する大阪府の体制は、おそらく千葉県のものとは違ったものになってくるのではないかと考えているのですが、あらためて事務局に伺いたいのですが、「障害者差別解消法」では、相談体制について、どのように設定されており、都道府県と市町村の役割分担は、どのように書かれているのでしょうか。

〇事務局

事務局です。「障害者差別解消法」におきましては、法律では、国及び地方公共団体、つまり都道府県と市町村とは並列の関係なのですが、そこで障がいを理由とする差別に関する相談には的確に応ずるとともに、必要な体制整備を図るものとするということになっております。

また、国の基本方針におきましても、相談体制の整備につきましては、新たな機関を設置せずに既存の機関等の活用・充実を図るという形で記載されておりまして、国・地方公共団体、つまり大阪府と市町村が相談窓口の明確化、あるいは相談や紛争解決などに対する対応する職員の専門性の向上などを図ることにより体制を整備するという形になっておりまして、法整備の前の熊本県では、そもそも法がなくて、府県が全部やっていくという形になっておりましたが、差別解消法につきましては、府も市町村もそれぞれがやっていくという法の立て方になっております。よろしくお願いします。

〇部会長

はい。ありがとうございます。法律施行前に、千葉県が条例をつくったり、熊本県が条例をつくったときには、法律上の根拠がなかったので、市町村の窓口についてまで、県の条例で決めて、県が整備をし、そして、さらにその上に広域的な相談員も配置したという構造になっておりますが、法施行後は市町村に、まずは、市町村も地方公共団体ということで、相談及び紛争防止・解決体制整備をしていただくとともに、市町村が対応できない部分について、大阪府がどのように関わるかというところが、一つポイントになってくるのではないかと思っています。

難しいのは、大阪府が市町村に対してこのようにしてくださいと言えない点なのです。お願いはできて、専門的助言はできるのですが、大阪府内の市町村に対して、一律にこのような相談体制をつくってくださいとお願いすることが難しくて、それぞれの自治体のご判断で、それぞれ相談窓口体制を整備、紛争体制を整備していくことになるのだと思いますが、しかし、地域における相談体制のイメージは、ここで共有しておく必要があるとともに、先ほど事務局の説明でもありましたように、地域における相談窓口の明確化を、大阪府としてどのような絵を描いていくのかというところで、ぜひともご議論いただきたいと思っております。

相談窓口の明確化、どこが中核になるのか、市の窓口以外に、相談窓口はどのような形で整備されるのかということが、一つポイントになり、前回、委員から、どこが中核になるのかとか、市町村の窓口、障がい関係課の窓口などといったことを明示することが必要だ。あるいは委員から、地域の相談窓口を明確にして知らせていくことが大事だというご意見をいただきました。あらためて、お話を伺っていきたいと思います。

まず、委員にお話を伺いたいのですが、市町村の窓口といった地域で、まず、相談を受ける相談窓口の一覧表をつくって、市民に知らせるということが必要になってまいりますでしょうか。

〇委員

はい。相談の体制というのは、各市町村によって、非常にさまざまだと思いますし、事業所等々の相談部門の体制も、本当にさまざまだと思いますので、とにかく市町村の中で、まずは、市町村なりの相談体制を確立するというか、整理していただきながら、そのなかで市町村の中核となる窓口が、場合によっては市の障がい何とか課であるとか、基幹相談支援センターであるとか、どこかに委託されている相談支援の事業所であるとか、それは市によっていろいろだと思います。それでいいのかと思います。

ただ、このような機関が、この市では、差別解消法に伴うかかる相談を、最終的に集約する、対応する機関ですということを、それぞれの市町村の中で明確にされていれば、まず、そこに相談が、相談として各市の集約ができていけるであろうし、大阪府は、そこの各窓口の相談機関との連携を持っていくことの体制が少しスッキリするのかと思います。

ただ、それぞれの相談機関とか、それぞれの事業所も本当にどこも手一杯でやっていると思います。それ以上の人材をそのために確保するということなども、非常に難しいことであるかと思いますので、ここに取りかかるそのような役割を担う職員の業務みたいなものをどのように人材として確保していくのか。それは、大阪府もそうだと思いますが、その辺が次の課題になるのかと考えます。

〇部会長

はい。ありがとうございます。人権関係の相談でも相談窓口の明確化のために、窓口の一覧のようなものは公表されているのでしょうか。

〇委員

はい。人権相談につきましては、大阪府の相談窓口として、私どもが受託しているものと、それから市町村、すべての市町村で人権相談の窓口がつくられておりますので、それを一覧にするような形で、資料なりをつくって、大阪府内にも配布していく、あるいはホームページでも公開していくという形にしております。

先ほど、委員もおっしゃいましたが、やはり市町村のほうも、大阪府の相談も、これから障がい者差別についての相談が増えてくることに対して、どのように対応できるのか、人的にもどのように対応できるのかというのは、非常に大きな課題になると思います。

先ほど差別解消法では、どのように規定されているのかということを確認されていましたが、必要な体制の整備を図るものとするという形ですので、一応、義務規定なのです。そのような意味では、できるところをやればいいということではなくて、必要な体制を整備しなければならないということですので、整備するだけの人の配置とか、あるいは今の相談をもう少し膨らませるのであれば膨らませるとかいう体制整備をどのようにするのかということが、必要になると思います。急にたくさん増えるということはないと思いますが、市町村の体制も増やし、また、大阪府レベルでの相談体制も増やしということが、必要ではないかと思います。

もう一点は、やはり前回、議論にもなりましたが、相談を受けて対応できるのかどうかという相談員の養成の問題です。前回の記録のところでは、養成も必要という形で書いてありましたが、やはり相談員の養成というのは、市町村でやろうと思っても、なかなかできないところがあります。そのような意味では、今、人権相談についても、また、障がい者の相談支援従事者の研修なども、大阪府でまとめて養成をしていると思います。そのような意味では、相談員の力量を高めるための相談員の養成ということは、特に大阪府、市町村ではなかなかできないところになりますので、大阪府の役割ということになるのではないかと思います。以上です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。市町村レベルで担当課に窓口を一つ置くというところも出てくるのではないかと思いますが、地域によって実際の相談ごとは、担当課以外のところにも、既存の相談窓口に多数寄せられてくると思います。それを市町村のレベルでどのように連携調整していくのかということについて、ご意見などございませんでしょうか。委員、いかがでしょうか。市町村における市の相談窓口とその他の生活相談等々の相談窓口との連携の話になるのです。

〇委員

そうですね。私は、今回、あらためて前回の議論の概要などを見せていただいて、やはり大阪府は大阪府で権限移譲だとかありますので、市は市で、考えていかなければいけないとすごく思っておりまして、では、私たちは当事者団体ですが、これはとても大事な制度で、法律で、とても期待していたものなのですが、市のほうでは、どのように考えおられるのだろうかということが、私たちは、ここでこのように熱心に議論しているわけですが、思うわけです。

各市の状態というのは、ほんとにどうなのだろうと思います。ちなみに私は、市でこのようなことをしているわけですが、市の中では、やはりガイドラインをつくって、そのなかには、大阪府のものを参考にしながらつくるわけですが、そんなに変わるものではありませんが、やはりそのなかで、相談体制というのは、とても大事なものだと思っていますので、それがきちんと明記できるような、そのようなものをつくることはしているわけです。そうしたときに、今、どのようなものになるかというのは、やはり市町村によってすごく違うのかということは思います。それぞれのスキルというものも違いますし、そうしたときに、どこも統一した窓口というのは、絶対に市の中にでも必要なのかと思います。

あと、どこと連携するかは、その市によって事情が異なるでしょうから、考えていくことがいいのかと。基幹相談支援センターがあるところまでは、委託の相談支援事業所があるところがある。権利擁護センターがあるところがある。そのようなところは、また、人権のところがある。それはそれでその市でまた考えていくというやり方があり、でも、この大阪府の状態のなかでの差別解消法といったときに、各市では、ここが一番の窓口というところは、やはり必要なのかと思います。それが市の障がい福祉課なのかどこかが、それがあれば、一番いいかと思います。

〇部会長

はい。ありがとうございます。窓口を明確にしながら、既存の相談窓口をどこまで広げるのか、どのような連携体制をつくるのかは、市町村のお考えに任されている。委員どうぞ。

〇委員

何度もすみません。この「障害者差別解消法」の趣旨が、そもそも両者の話し合いみたいなことで、いろいろ啓発とか周知をしていこうというもので、非常に強制的なものを出しているものでは全然ないので、そのような意味では、いろいろな対応の情報みたいなものを集約して、それを啓発して広く知っていただくという。そこの部分の役割は、かなり大きいのではないかと思います。

だから個別の相談対応での中核的な機関ももちろん必要ですが、各市町村の中で、どのような相談が挙がって、どのような対応がされて、それもいい対応も含めて、非常に問題の対応だけではなくて、できれば良かった情報なども含めて、それを集約して発信していくということが、非常にこの法律のなかの一つの趣旨なのかと思いますが、そのための、例えば障害者差別解消支援地域協議会というものが、そことどのように絡められるのか、少しその辺の位置づけの整理も一つあるかと思います。

〇部会長

はい。ありがとうございます。市町村の役割、あるいは課題というのは、非常に大きなものがあり、相談機関の明確化、連携、そしてその市町村に起きている個別相談事例の集約と分析、そこに共通する課題を地域でどのように解決していくのかという関わり、提言、このような役割が、非常に体制整備として重要になってくると思いますが、委員にお話を伺ってもよろしいですか。

〇委員

はい。

〇部会長

市町村で協議会の委員をされているということですが、市町村にそのような役割、課題認識をしていただいている役割を、来年の４月までに、果たして体制整備に取組んでいただくことを期待しているのですが、実際のところ市町村の状況は、どのような状況でしょうか。

〇委員

まず結論から申し上げますと、非常に取組みが遅れております。大阪府のガイドラインというものが、どのようなものが示されるのか、国のガイドラインがどのようなものが示されるのかというものを待っているというような状況が現実でございます。それで、住民が何か問題があり、どこへ相談に行くかと言えば、当然、行政へ行くのが圧倒的に多いわけです。私どもの会員でもそうです。

ところが一応、市としては障がい福祉課、市によって名称は違うと思いますが、そこが表面的には相談に乗るというわけですが、実際問題として職員が、新たに採用された人がいきなりそこに張り付いているとか、他の部署から障がい問題と無関係のところから異動してきている人とかで、３年か、長くても５年ぐらいでどんどん異動していくわけで、到底専門的な知識が得られるという職員というのは、私が知っている限りでは、市町村にはおりません。だから勢い相談に来られたら、必要なところに対して、ここであれば相談に乗ってくれるかなというところへ、悪いけれども振っているというのが、市町村の現実の問題なのです。

それで、私の住んでいる市では、私は、自立支援協議会の会長をしていますが、この差別問題の地域協議会というものは、この自立支援協議会に対して、含めてもいいということになっていますので、私の市では、この自立支援協議会の中に位置づけようとしているわけです。ところがその自立支援協議会の規約というものを、どのように位置づけていけばいいのかということで、今、苦慮しているということで、これは非常に来年の４月ということを考えれば、市町村の取組みは難しいと思います。以上です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。大阪府としても、市町村にこのようにしてくださいということは言えないにしても、一定の考え方とかを整理して、お示しするということまでは、できるのではないかと思っております。それがこの部会の役割だと思います。

さて、市町村の役割は、とりあえず窓口、相談・紛争解決の体制整備にも関わっていただきながら、市として窓口を明確にしていただき、さまざまなところに、実際は相談が寄せられるでしょうから、それらの連携を図りながら、紛争の調整解決を、まずはしていただく、そして、全体の地域の課題なども分析、提言していただく役割が、市町村にあるということを踏まえて、地域と広域における相談の役割、対象範囲について、特に合議体へのつなぎなどについて、少しご意見をいただきたいと思います。

まず、委員に伺いたいのですが、前回、対象事案は相談段階では生活上の相談も含めて幅広にする。

一方で大阪府が乗り出して調整している事案は、差別解消法が対象とするような差別問題に絞るというご意見をいただきましたが、そのような地域と広域との関係について、法律を踏まえて、そのような理解でよろしいでしょうか。

〇委員

先ほど部会長のほうからご指摘いただいた点ですが、基本的には、そのように私は考えております。少しあらためて、今日お話をお伺いしながら、少し前回お話したことの布衍（ふえん）をしておきたいと思います。おそらく市町村段階で求められる相談というのは、既存の相談機関が差別事案に限定されないような生活上の問題、そこにはたぶん福祉関係の問題もそうですし、住宅関係の問題もそうですし、あるいは差別関係の問題も含まれている。さらには虐待関係の問題も含まれてくる。そのようなことに対応することになると考えております。

その上で、既存の相談機関の相談というのは、おそらく当事者の方からお話を聞いて、その当事者にできれば助言をしていく、ただ、それでも十分解決できないこともあるでしょうから、そのときには、別の適切な機関につないでいくといった役割を期待されている。逆に言えば、既存の相談機関を活用する限りでは、それ以上の役割というものは、なかなか期待するのは難しいということができるのかと思います。

ただ、今日もすでにお話があり、前回もそうでしたが、窓口自体は明確化することが、もちろん必要だと思います。ただ、これもすでに今日お話のあるところですが、もちろん市町村の段階で、例えばこれから議論の対象になると思われる専門的な相談員を置くということが検討されても、それはそれでいいのではないかと考えております。以上が市町村段階の相談の話になります。

他方で、それでは大阪府レベルで求められる役割というのは、そこから事案としてはもう少し絞られてきて、調整権限を持っている専門相談員が、合理的配慮の不提供を含む差別事案に対応していくということになるのではないかと思っています。

ただ、そこでは専門相談員というのは、おそらく調整的な役割だけでは不十分で、先ほど触れたような、生活上の問題についての相談権限も、併せて持たせるのが適切ではないかと考えております。つまり専門相談員による相談と調整というのは、直接当事者のところに行ってお話を聞いて、適切な助言をしていったり、あるいは第三者的な立場から、当事者の間に入って調整を図っていく。そのような役割を期待されてくるのではないかと考えております。

前回、ご紹介いただいた千葉県の相談事例を少し見ていて思ったのですが、これから議論される専門相談員というのは、既存の相談機関と違っていて、単に当事者の方のお話に耳を傾けるだけではなくて、実際に当事者の方のところに出向いて行って話を聞くということが、求められてくると考えておりますので、その意味では、話を聞くことができ動ける専門相談員であることが必要であると考えております。

基本的に合理的配慮の不提供というのは、これは専門相談員が調整という形で解決を図っていくのが適切ではないかと考えています。といいますのも、合理的配慮の中身というのは、おそらくこれは当事者間のコミュニケーションのなかで決まってくるものですので、そのようになりますと、なかなか第三者が「こうしろ」というのは難しいのではないか。

他方で不当な差別的取扱いにつきましても、専門的な相談員が調整を図っていくということで、解決を図ることをめざしていくわけですが、それでもなお解決できない場合に、最終的に合議体で対応していく。そのような整理になるのではないかと考えております。さしあたり以上です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。時間の関係もございますが、もう一点だけ、委員にお話をお伺いしたいのですが、事務局が用意した資料１、相談、紛争防止・解決体制整備の具体的方策の３ページに、広域専門相談員の役割として、例示で例えばということで、地域既存の相談機関に対する助言、事案の当事者に対する意見聴取、調査、相談員を交えた当事者間の話し合い、協議や関係機関との調整、地域・既存の相談機関等間の連携促進、相談事案の収集、分析とありますが、広域専門相談員の役割として、このようなものが主たる役割と理解してよろしいでしょうか。

〇委員

今、説明いただいた項目、基本ということで、それはそれであると思います。実際、動いていくなかで、今回、新たに広域専門相談員の役割は、市町村で解決できなかった事案を広域に挙げてきたものを調整するという役割、そのなかには、おそらく通常の相談業務を少し超えた環境調整なり、どちらかと言えば社会に向けたアクションみたいな、そのようなものも要素としては、含まれてくるのではないかというイメージがあります。

それに対応しようと思えば、やはり広範な分野の関係機関であるとか、事業者であるとか、そのような専門的な視点で助言いただけるような、アドバイザーといいますか、そのようなものが非常に重要な役割を持つのではないかと思います。そのような機能をどのような形で持てばいいのか、がちがちの委員会とかいうのではなくて、そのような解決に協力していただけるような、緩やかなメンバーみたいな、そのようなイメージかと思いますが、必要な関係機関であるとか、ご協力いただけるような団体であるとか、事業者であるとか、もちろん行政、当事者も含めてのメンバーになるかと思いますが、そのようなものをどのようにつくるのかということも一つ考えればいいのかと思ったりしています。

〇部会長

それは、広域専門相談員が地域の関係機関のネットワークをつくって、そこで制度調整とか、活動調整をしていくというイメージなのでしょうか。

〇委員

地域は地域の中で相談をしていくなかで、そのようなネットワークを活用してやる。それは、もしかすれば既存の機関を活用するとすれば、先ほど委員がおっしゃられたような自立支援協議会であるとか、地域のそのような支援のネットワークがあると思います。そこで解決できなかったものを府に相談として挙がってきたときに、よりレベルの高い難しい相談が挙がってくるのではないかと思います。

そのときに、よりそれぞれの分野の専門的な方々のご意見やアドバイスをいただきながら、どのような解決ができるのかということを通常の相談員よりも一歩踏み込むことが考えられるのではないかと思います。そのためには、そのようなネットワークといいますか。アドバイザー的なものが、どのような形でできるのか議論の余地があると思いますが、必要ではないかと思っております。

〇部会長

広域専門相談員のアドバイザーなり、スーパービジョンの体制なりを、つくっておく必要があるということですね。

〇委員

はい。

〇部会長

ひょっとすれば、この部会などが。

〇委員

そうです。核になりながらみたいなこともある。

〇部会長

あるいはソーシャルアクションというと、大阪府の職員で広域専門相談員ができるソーシャルアクションというのは限られてくるでしょうが、ただ、関係者の意識改革を促すような関わりというものは、可能かもしれないですね。はい。ありがとうございます。時間になってしまいましたので、ここで休憩を５分ほど取らせていただいて、１１時５５分に再開させていただきたいと思います。時間が十分とれずに申し訳ございません。

＜休憩＞

〇部会長

それでは、時間がまいりました。再開したいと思います。事務局から、「実効性の確保のための措置の必要性について」ご説明ください。

〇事務局

資料２の説明をさせていただきます。実効性の確保のための措置（勧告、公表、罰則）の必要性について、

１　「障害者差別解消法」における実効性の確保

（１）行政措置による実効性の確保

「障害者差別解消法」は行政措置により、事業者の取組みについて、その実効性を確保することとしている。法第１２条では、行政措置による実効性の確保として、第８条の事業者における障がいを理由とする差別の禁止に関し、主務大臣による事業者に対してする「報告聴取」、「助言」、「指導」、「勧告」が規定されている。

点字資料は、２ページになります。

（２）基本的な考え方。

行政措置には、他にも、法的強制力を伴う改善命令や社会的制裁としての公表等が存在するが、法ではガイドライン等に即した事業者の自主的な取組みを促すことを基本としており、行政措置は比較的緩やかなもの、非権力的な行政指導に限定されている。事業者が法に違反した取扱いを繰り返し、自主的な改善を期待することが困難である場合など「特に必要があると認められたとき」は、事業者に対する「報告聴取」、「助言」、「指導」、「勧告」をすることができるとされている。

しかしながら現時点では、要件や手続き等に具体的な内容は、基本方針には明らかにされていない。

点字資料は、３ページの中程になります。

（３）罰則。事業者が、法律に違反した場合の直接的な罰則は規定されていないが、主務大臣の報告の求めに従わなかったり、虚偽の報告を行った場合のみ20万円以下の過料としての罰金が課されることになる。

（４）地方公共団体による処理。主務大臣の行政措置に関する事務は、政令で定めるところにより、地方公共団体が行うことができるとしている。

点字資料は、４ページになります。しかしながら現時点では、政令に定める内容は明らかにされておらず、地方公共団体がどのようにして事務を行うことができるのは不明となっている。

少し飛ばしまして、点字資料は５ページで、墨字資料は２ページになります。

しかしながら現時点では、行政措置の具体的な内容や地方公共団体が処理する事務を定める政令は明らかにされておらず、今後の国の動向を踏まえる必要がある。

２　他自治体の条例における実効性の確保ですが、１１都道府県ありまして、そのうち勧告については、「あり」が１０道府県、「なし」が１県、公表については、「あり」が８道府県、「なし」が３県、罰則はすべての都道府県で「なし」となっております。

点字資料は、６ページ、後ろのほうになります。千葉県の具体的な仕組みといたしまして、不利益な取扱いをすること及び合理的配慮に基づく措置を行わないことに係る事案については、勧告制度を設けております。

調整委員会が助言やあっせんを行ったにも関わらず、差別をした者が、正当な理由なく助言やあっせんに従わない場合、調整委員会から知事に対して、差別解消の勧告発動を求めることができる。

点字資料は、７ページ中程になります。

条例がめざす解決方法は、相談員等を交えて話し合いや、調整委員会の助言やあっせんに基づく当事者間の自主的な解決であるため、勧告は、明らかに悪質なケースに限定して発動する。

点字資料は、７ページ後ろのほうになります。勧告に従わない場合の公表制度は設けられていない。なお、公表制度については、条例の運用状況を踏まえ議論する必要があるが、適正手続きの確保のほか、個人情報保護の観点からも、慎重な検討が必要であると考えられている。

点字資料は、８ページになります。

３番目の熊本県の具体的な仕組みなのですが、熊本県の場合は、不利益取扱いに係る事案についてのみ勧告制度及び公表制度を設けています。

少し飛ばしまして、公表はあくまでも実効性を確保するための最後の担保措置であり、条例の趣旨や公益性を踏みにじるような悪質な事例であり、社会的影響が大きく、看過することにより、今後の条例の運用に重大な支障を来すおそれがある場合に限定して行う。

点字資料は、９ページになります。

３、実効性の確保のための措置の必要性に関する考えられる論点としまして、「障害者差別解消法」の趣旨に沿って、事業者における自主的な取組みを促すこと、かつ相談、紛争の防止・解決の体制を整備して、当事者間の調整を行い、話し合いによる解決を図ることを基本とすべきである。

しかしながら、それに期待することが困難な場合を想定して、例えば合議体によるあっせんを行っても正当な理由なく、事業者があっせんに従わない場合に、「障害者差別解消法」が規定する行政措置を踏まえた上で、大阪府独自の仕組みとして、１、実効性の確保のための措置が必要かどうか。点字資料は、１０ページになります。２、必要な場合は、どのような措置が必要か。

以上で説明を終わらせていただきます。

〇部会長

はい。ありがとうございます。ただ今の事務局の説明に、ご質問、ご意見はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、少し具体的な論点に絞って、それぞれの委員の方に、ご意見を頂戴したいと思います。地域で相談事例があり、そして、解決が困難なものについては、広域専門相談員が調整して解決にあたり、そこでなお解決できない場合には、実効性確保のための組織として大阪府の設置する合議体という組織があり、そこで最終的に差別に該当するかどうかの判断を示し、悪質な場合については、公表などの措置を設けるなどして、実効性を確保するのはどうかということが、これまで議論してきた部分ですが、一つ前回、委員が、この実効性確保の問題と絡めて合議体の機能として、努力義務である合理的配慮を合議体で議論した場合には、実効性の確保、勧告とか、公表、このような事実上強制力を持ってくるような紛争解決の方法に、合理的配慮を合議体で取扱うのは、少し馴染まないのではないかというご指摘を最後にいただいて、ああ、なるほどと思った次第なのですが、同じく委員に法律家として、合理的配慮を最終的に合議体で審判することについて、どのように考えればいいのか、少し考えをお聞かせいただきたいのですが、特に合理的配慮の案件を合議体で取扱って、あっせんするということになりますと、最終的にはどのようなあっせんが可能なのでしょうか。その点について、ご説明いただければと思います。

〇委員

お答えいたします。今、部会長から求められた件ですが、合理的配慮に関しては、差別解消法上は、努力義務ということで、基本的には、個別具体的にいろいろな状況があるなかで、障がい者と事業者との間で、いろいろな話し合い等をして、自主的な解決というものが期待されているということで、その場合、どのような解決策、対応があり得るのかという答えというのは、必ずしも一義的に決まるものではなくて、いろいろな方法があると考えられるわけです。

それが当事者間で折り合いがつかないときに、紛争ということになるわけですが、では、その場合、どのような答えが良いのかということを、もしこの合議体なりのところで、取り上げて、具体的な助言ということであれば、例えばこのようなことをすればどうですかというような、そのようなレベルであれば、いろいろ言えるかと思いますが、そのような中でどれにしようと、どれがいいということを、選んであっせん案という形で提示するということになりますと、基本的には、当事者間で納得がいく答えを見つけるべきところが、一つの正解を公的な形で示すということになりますので、果たしてそういう答えというのは、客観的に出せるものなのかどうかというところが難しくて、どのようなあっせん案をつくることができるのかというところが、かなり問題になってくるのではないかという気がしております。

また、その場合、あっせん案というものを、誰の名前で出すのかということで、調整委員会のような第三者機関がやることになるのか。あるいはさらにもう少し上で知事の名称で出すような形になるのか、少しその辺りは体制のつくり方次第ではあるかと思いますが、そもそもどのような内容のあっせん案というものが出せるのかというところの問題があるように思います。そのあっせん案が仮につくれたとして、それを提示しまして、それを受け入れるか受け入れないかということになる。これは勧告でも同様ですが、どういうことをしろと、まとまって勧告が出た。これを受け入れるか受け入れないかというのは、基本的には、当事者が乗るかどうかということになりますが、そのときのこれを受け入れなかった、あっせん案を受け入れなかった、あるいは勧告に従わなかったということを公表するという場合には、まさにそれは実効性確保のための措置として、その公表制度を予定するということで、これは単にそのように従わなかったという情報を府民に提供するというだけではなくて、それによる制裁的な効果、サンクションというものを意図しているわけですので、それは正常なことが公表されると事業者等は社会的な非難等を受けることになりますから、それに従ってくださいと、そのような意図があって公表なりをすることになるわけです。従ってそのような意味では、不利益的な措置なわけで、である以上は、そのような措置を取るためには、明確な法的根拠が必要ということになってくる。それは法律のレベルで特に規定がないのであれば、条例で、それはきちんと書かなければいけないだろうと思います。それは条例書きの根拠が必要だというのは、これは合理的配慮だけではなくて、不当な差別的取扱いの場合でも同様ですが、そのようなことで、公表が制裁的な効果を持つためには、そのようなことをしなかったということが、社会的に非難されるという前提があるから、そのような実効性の確保の措置として意味があるわけなので、そのような意味では、社会の中にどのようなことが差別であって許されないのかということが、きちんと周知徹底されている、そのような意識が広まっているということが、前提になることなので、そのような意味では、以前から申し上げていますが、まずはガイドライン等を通じて、府民への周知と啓発といったことを高めていくことが前提となるといいますか、併せてやっていかなければいけないことではないかと思います。

〇部会長

はい。ありがとうございます。非常に明快な答えをいただいたように思います。合理的配慮が努力義務である場合には、これを合議体が取扱って、このようにしなさいと命ずるのは少し難しいので、もし条例等をつくって、合理的配慮を大阪府は義務づけるのであれば、一つ合議体で取扱うことができるかもしれない。仮に合理的配慮を条例で義務づけることにより、合議体で取扱うことができる法律上の根拠をつくったとしても、技術的に紛争で非常にグレーな部分で、府の合議体が正しい答えを、自信を持って、かつエビデンスを持って、こうしなさいと言えるものを提示できるかどうか、非常に難しい事案が出てくるのではないかというところが、一つ心配される点であろうかと思って話を伺っておりました。

それには府民の方々のコンセンサス、誰が見ても、これは合理的配慮の不提供は、差別に当たるという共通理解がつくられたあとでなければ、なかなかそこの部分を、知事の命令でこうしなさい、しなかった場合には勧告です、場合によっては罰則で２０万円の過料を科しますというコンセンサスをつくるまでには、まだ、来年４月の法施行からすぐにというのは、難しいかもしれないという、話を伺って感じました。この点について、いかがでしょうか。

〇委員

はい。法律では、主務大臣が報告を求めて助言、指導、勧告をすることについて、不当な差別的取扱いに限ってないのです。第８条の規定の施行に関しとなっていますので、一項に限っていないということがありますので、努力義務であっても、そこは区別していないというところがありますので、一つは努力義務であっても、助言、指導、勧告、公表はともかく、まではできるのかということが一つあります。

もう一つは、実際にはきちんと不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供というのは、すごく区別しづらいところがあります。例えばコンサート会場で大きな声を出す。発達障がいの方が入ろうとすれば、他のお客さんに迷惑をかけるのでということで、入ることを拒否された。これだと不当な差別的取扱いということになるのか、正当な理由になるのかという問題なのですが、他方、例えば防音設備があるところの一角があれば、そのような合理的配慮があれば参加できるということで、それはそのようなものを造らない合理的配慮の不提供ではないかということになり、同じ局面なのですが、どのような切り口になるのかということが、不透明な場合があります。

だからそのような場合があることを考えると、スパッと合理的配慮については、取扱わないということができるのかどうかということはあるのかと思います。

〇部会長

はい。大阪府として行う助言、指導は、実は広域専門相談員のところで、丁寧にしていく。そこでも、今のご意見のように、これは合理的配慮に関わる問題だけれども、本質的は差別的取扱いの問題なのだという主張と、いやいやその合理的配慮は、うちとすれば財政負担もかかってしまって、とても負担できる工事の代金ではないというのが、双方、歩み寄りの余地がないものが合議体に挙がってくるわけです。そこを明確な線引きをして、それは差別だと言えるのか、言えるものはすでに広域専門相談員のところで助言、指導を、強力にしているのではないかと思うのです。また、その点については、いろいろお知恵を貸してください。

それでは、罰則なのですが、法律では先ほどの説明にもありましたように、勧告等に従わない場合の罰則というのは定めていないのです。それを超えて勧告、公表よりもさらに重い罰金というものをつくることが必要なのか。委員にお考えを当事者として、もしあれば。

〇委員

はい。罰金というような、そんな重たい言葉を使えるかどうかという、一つ大きな問題だと思います。まず、その前に、本来であれば、条例でその辺りの内容を、詰めたものにしておく必要があるのではないかと考えております。

昨日も我々の会で、条例を必要としようかどうするかということで、少し相談会を過去に、昨日で５回目でしょうか、私は、最初から行っていなかったので、内容がよくわかっていなかったのですが、やはり実効性のある差別解消法にするためには、どこかに歯止めのかかるような条例をつくっておかなければ、いきなり罰金ですということに成りかねるのでないかと思っております。

ある部分、罰金も必要かもしれませんが、そのような罰則を科すことが、本来の目的ではないと思っております。そのようなことをすれば、おそらく事業者の方からの障がい者理解というものが、徐々に薄れていくのではないかという感じを持っております。「障がい者は、もう相手にするな」という考え方で、吹聴されれば、一切、私どもがこの社会生活ができないという状況になるかもしれないという、そのような不安も持っております。

そこは先ほどから、いろいろと議論されておりましたが、やはり差別的取扱いなのか、合理的配慮の不提供なのか、どちらかと言えば、そこはまた、相談できる範囲内で、その中に条例で、どこか細かく謳い込めるように、条例も行政と障がい者だけではなくて、事業者も交えてやっていければという話を昨日もしたところです。そのようなことで罰則というものは頭の中に、私は、個人的には持っておりません。以上です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。罰則を、さらに命令に従わない事業者に対して、罰則ということであれば、当然、条例が必要になってくるわけですが、それ以前に条例の在り方を議論する必要があるのではないかというご指摘だったと思います。

条例の必要性について、少し残された時間、検討してまいりたいと思いますが、前回のゲストスピーカーの方の意見は、議事録にもまとめ、議論の概要、資料３にもまとめさせていただいています。４ページです。ゲストスピーカーからのご意見は、民間企業も努力しているが、中小企業にとって過度な負担にならないように配慮を求めたい。新しい制度の周知や企業サイドも相談窓口が必要である。合理的配慮は、新しい概念であり、企業側の納得も得ながら一歩一歩社会に定着させることが大切で、ナショナルスタンダードとして、法律が来年からスタートする中、合理的配慮の法的義務化や事業者名の公表といった条例で企業に対するハードルを上げることは、慎重にご議論いただきたいというご意見をいただいていたところです。

委員にお聞きしたいのですが、前回、ご欠席でしたが、同じ中小企業に加盟されている事業者として、どのようにこの問題についてお考えになるでしょうか。

〇委員

はい。この条例の件については、確かにおっしゃられているとおりですが、中小企業の中ですが、あまり過度になると逆方向になってしまう可能性もございますし、委員のおっしゃられることをお聞きしておりましたが、そのとおりだと思っているところです。

確かに助言については、罰則も含めて慎重に対応していただく必要があるかと思います。何しろ一歩ずつ進めていかなければならない問題ですし、私どもの業界の中でも、やはり組織の中ですが、末端まで、最前線まで周知するとい部分については、かなりの労力を要します。また、加盟しております業界の中にも主企業という部分があった場合ですけれども、トップにすらそれが届いていないという形もございますので、こちらの周知のほうですが、まず、提供していただいた上で、ご議論いただくという形でお願いできないかと思います。

〇部会長

はい。ありがとうございます。委員、いかがでしょう。民間事業者の立場として、この条例の必要性、あるいは罰則等々について、どのようなお考えなのか。

〇委員

当然、罰則を出すためには、条例といいますか、法的な根拠が必要なわけで、あまり法的にはどうこう言えないということになれば、ある程度の条例は、決めておくべきなのかと思っています。私も、罰則自身はあまりいいことではないと思います。逆効果に働くとは思いますが、逆に何もなければ、結局、ルールがない状態で、無法地帯になってしまうということもあると思いますので、ある一線の条例は設けていただきたいと思います。その中で、差別とは直接関係ないのですが、昨今のいじめの状態も同じような形で、情報がしっかり伝わるかどうかというところが大事ではないかと思っています。そのような相談窓口に行かれた内容が、そこでつぶれるのではなくて、しっかりと上の層まで挙がっていって、そのフォローができるとか、共有化ができるとか、そのようなところが必要ではないかと考えます。以上です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。委員、いかがでしょうか。同じく民間の事業者の立場から、条例の必要性について。

〇委員

公共交通機関ということでございますので、当然ながら国の免許なり許可なりを受けて、事業をやっておりますことから、罰金とかいうところへ、もし、いくとするならば、別に行政処分という形で、その事業自体ができなくなる可能性も考えられるということでございますし、公共交通機関は幅広くて、飛行機なり、フェリーなり、鉄道、バス、タクシー、タクシーといいましても、グループのタクシーもあります。個人タクシーもございまして、一概にどうこう言えないのですが、今後、悪質な場合も想定されることから、勧告、公表ぐらいまでは定めるべき、した方がいいのではないかと思っています。

これは事業者を指導といいますか、説明する場合にも、やはり最終的に悪質な場合は、勧告なり公表されますよということを言えば、その制度の重さといいますか、できるのではないかと思っています。

〇部会長

はい。ありがとうございます。事業者側の立場から条例について、必要性をお認めいただく意見が続いておりますが、おそらく条例についての整理とすれば、当面、ガイドラインで普及啓発を図り、広域専門相談員と調整し助言、指導しながら、これは悪質だと思われる案件、大阪府として、実効ある対応をしなければならないような事案が出てきた段階で、条例の必要性をあらためて判断する。まずはガイドラインの啓発と国民の理解、障がい者差別解消についての府民理解を図っていきながら、規範を少しずつつくって、その規範に基づく条例というものを、今後、引き続き検討するということが一つあるのかと思っています。

もう一つは、平成２８年４月施行に合わせて、大阪府独自の条例を制定するということも一つ選択肢としてあるかもしれません。その場合には、今日、ご議論いただいた差別解消法を踏まえた上で、相談体制の整備等法律が十分書き込んでいない部分を、補完する条例を検討するというのが一つあるのではないか。

もう一つは、先ほども議論させていただいたように、合理的配慮を法的義務にするとか、それに最終的に合議体での審判、命令、あっせんに従わない場合に勧告、あるいは企業名の公表、あるいは罰金まで、法律を上回る、あるいは対象とされてない内容を規定する上乗せ条例を平成２８年４月に施行する。三つぐらいの考え方があるのかと思っております。ガイドラインを検討していただくときも同じような議論を、最後の段階でさせていただいてご意見を頂戴し、これまでの議論を踏まえて、法律の構造などを考えますと大阪府としてできること、あるいは大阪府として差別解消に取組む上で、必要なことと考えた場合の条例の課題などが、いくつか考えられると思いますが、事業者の方々から意見を聞きましたので、当事者の方から伺っていきたいと思います。先ほどおっしゃっていただきましたが、もし、補足がございましたら、委員、お願いします。

〇委員

よろしくお願いいたします。当事者ではございませんので、事業者の一人と言えるかもわかりません。中小企業の一員と言われるかもわかりませんが、少し先ほどから私の意見もあるのですが、気になることがありまして、法律と条例とか、先ほどから罰金という言葉が出てきていますので、別に言葉尻を捉えるつもりは全くありませんので、例えばこの法律にも虚偽の申告をした場合には、２０万円の過料と書いています。過料と罰金は違いますので、そこら辺りのところも含めて、当然、条例も法律の一部でございますので、そこら辺のところも含めて、もう少し丁寧にしていただければという気はしておりました。

それから以前に、１０回までのところで、私も意見を言わせていただいたのですが、例えば教育に関しては、非常に他の事柄と違って、関係性の密なところなので、結構、法的なものに馴染まないということは言わせていただきました。それはもちろん考え方としてもわかります。ただ、このような差別解消の実効性の担保ということに関していいますと、やはりそれだけでは済まないと思います。

少し比喩的なことになるかもわかりませんが、前回、少し紹介させていただきました当会で行ったアンケートがあります。それでわれわれ委員会というところでも出していますアンケートで、例えばどのような場合に入学に対して拒否しますか、しませんかとか、どのような障がい者を受け入れていますかとか、そのようなものを、もちろんどの学校がしているとかいうことはないですが、数字として公表しております。

そのようなものが、言わば一つの圧力といいますか、結構、経営者の方もご覧になっていただいて、うちはだいぶ遅れているとか、そのようなことで、少しでも差別解消のほうに進んでいけばいいなという気はしているのですが、ところが中には、障がい者差別とは違いますが、例えば入学のときの面接で、はっきり差別的にしてはいけない違反面接といいますか、それをやっているところがありまして、当方、「尊敬する人物は誰ですか」ということを、いまだに聞いている。先生、それは困るのですがといっても、いや、企業でそんなことを聞けば、絶対に差別で駄目ですが、学校で聞けばいいとか、それは学校の傲（おご）りだと思います。やはりそのようなところがありますので、どうしても限界というものがあると思います。

だからそのようなところは、きちんと条例で規定をして、私も、罰金はもちろん違いますから、過料ということも含めて、それは少しと思いますが、この間、ＡＤＲとかドイツのものを見せていただきましたが、韓国などは、はっきり罰金刑ということも科しています。

でも、本元の差別解消法というものが、最大限、直接的に関するものはないわけですから、やはり学校としては、悪質なところも公表ぐらいは必要ではないか。それも熊本県の例みたいな、非常に慎重な取扱いでやるということに、そのようなことで実効性は担保されると思いますので、そのようなことで、ぜひとも条例をきちんとして、進めていくことが必要であると思っております。

〇部会長

はい。ありがとうございます。行政刑罰と過料を十分区別しないで説明してしまって申し訳ありませんでした。気持ちとすれば、国は２０万円の過料にしていますが、それを超えて行政刑罰が必要かという意味で、罰金といういい方をさせていただいております。それでは、当事者の方にご意見を頂戴したいと思います。よろしいでしょうか。

〇委員

今、正解を部会長から言われまして、条例のやり方は三つあると思いました。私たちは知的障がい者というところでいいますと、やはり啓発問題はすごく大事だと思っております。そして、この法律というのは、差別の解消というところですし、共生社会をつくろうというところですから、緩やかな条例といいますか、とりあえずはそのようなものでいいのかと思います。だから法律に書かれていない相談などを補完するような条例、それとも、もしあれであれば法律を見ながら、条例というのは進んでいって、やはりこれは事例がなければ困るよねと。こんな部分の条例はもっと大事だというところは、あってもいいのかな。もし、平成２８年の４月からであれば、法律に書かれていない部分を補完するような条例かと思っております。

この差別解消法ができて、私たちはとても期待しているのですが、それでもって障がい者と関わるのは、嫌だなとか言われるようなものでないことがいいかと、個人的には思っております。団体としてもです。

〇部会長

はい。ありがとうございます。

〇委員

私も条例というのは非常に府民に対してインパクトといいますか。そのようなものが強いですし、それから障がい者もこのような形でできると、安心するといいますか、ということになると思います。だけど中身的には、あまり厳しいことを言わなくても、やはりこのような世の中になってきた、法律もできましたし、大阪府でも条例をつくって、障がい者の差別の問題について取組んでいこうと。このようなスタンスで動き出したのだということを、むしろ啓発などにも使えるのではないかと思います。

そのような意味で、来年の４月から法律と同時にスタートするというのが、非常にいいかと思いますし、あまり罰則など異論があるようなことを盛り込むよりも、皆さんが、「こんなものだね」という感じで、進めていけるようなものができればいいかと思っております。以上です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。委員は、これまでの議論のなかでも、留保を付けられた慎重な意見もございましたが、いかがでしょうか。

〇委員

部会長が今おっしゃったことをいう以前に、一つ申し上げておきたいことがあります。

〇部会長

はい。

〇委員

この地域でも相談支援員という人を、どのような資格の人を委嘱するのか。その人にどの程度の報酬を払うのか。これは大問題だと思います。私の市で障がい者生活支援センターがつぶれたのです。予算内でなかなか適切な相談員を配置することができないということで、つぶれていったのですが、そこをどのように考えるのかということが一つです。

相談員がいなければ相談できないですから、次は、「障害者総合支援法」というサービスを利用していく段階で、障がい者には多くの不満があるわけです。ところがこの不満というものが解決していく方法というものが、非常に複雑であり、煩わしくて時間がかかる。だから問題を簡単に提議し、シンプルにそれがスムーズに一つの結論を出してもらえるような制度をつくらない限り、立派な制度だ、いい制度だといっても、障がい者がそれを活用しなければ意味がないわけで、そのようなことの制度の仕組みということの議論もしていかなければいけないと思います。

それから、次は先ほどから、中小企業等が、いろいろな問題があるので、じわじわという話ですが、重度の障がい者がぽんと差別的な取扱いをされると言っていっても、ぽんと門前払いを食わされて泣いているという例が多いわけで、だから中小企業は大変か知りませんが、それ以上に障がい者は大変なのです。だから、やはりそのような意味でも、ある程度、強い指導力というものを、条例としてつくるのであれば、つくっていただかなければ、自分たちだけでいい条例ができた、できたということで、自己満足で終わってしまって、肝心の障がい者は喜ばない。あるいはそれが自分の生活を向上させていく上に、あるいは差別を解消していく上で、役立っていかないということになってはいけないわけで、やはりそこは十分に、障がい者という者のニーズに立った上で、条例をつくるのであれば、構築していかなければ、私はいけないと思います。以上です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。委員、いかがでしょう。

〇委員

今、委員がおっしゃるように、自己満足ではいけないということで、誰からも理解されるような条例を、まず、つくる必要があるのではないかと私は考えております。もちろん法施行後に条例をつくったのでは、少し意味がないように思いますので、先ほどから、来年の４月までには、つくっていただきたいという希望を持っております。それで初めて差別解消法が生きてくるのではないかと思います。また、それを府民の方に周知してもらうような、われわれも努力する。行政側も努力していただくということが必要ではないかと思います。以上です。

〇部会長

はい。ありがとうございます。最後に学識委員として、この条例について、ガイドラインをつくる際にも、部会で貴重なご意見をいただきましたが、今の議論を踏まえて、どのように考えればいいのか。ご意見を頂戴できますでしょうか。

〇委員

条例をつくるには、やはり来年の４月であれば、条例委員会か何かを発足させて、条例の案文をつくらなければいけないと思います。私は、どちらがいいのか、まだ悩んでいるところですが、せっかくガイドラインをつくって、いろいろな事例を具体化して、不当な差別だとか、正当な理由だとか、合理的配慮の不提供だとか、過度の負担だとか、そのようなことを明確にしてきたので、ガイドラインをつくったので、もういいかとも思いますが、ただ、法律に関して、先ほどからも地域相談員のことが非常に曖昧で、地域に任せられているということもありますので、法律の中で一番抜けているのは、その相談員のところだと思います。

だから、どちらかと言えば、その相談員のところをもう少しカチッと地域相談員では、例えば男女苦情処理委員というものが、その条例に従ってあるのですが、例えばそのような委員をつくるとか、先ほど資格がどうかという。すごく曖昧だという話もありましたが、その辺も、しっかりするということで、どこの市町村であっても、だいたい障がい何とか課に行けば、必ず障がい者相談員がいて、相談してもらえるようなシステムを構築するならば、条例をつくって、相談体制をもう少しきちんとしたほうがいかと思います。

ただ、罰則は私も、少し重すぎて、逆に反感を買って、バックラッシュになるということもありますので、そこまでは考えないのですが、ううん、やはりもう少し理念条例をつくるのであれば、私は意味がないと思いますが、法律のことをもう少し具体的に、条例に読み込んで、条例の手引きもしっかりつくらなければいけなくて、そこで具体例をいろいろ出さなければいけないと思いますが、そのようなしっかりした条例があってもいいのかと、私は、思います。

ただ、条例も議会と相談しなければいけないし、いろいろ折衝もあったり、条例の案文をどのようにするのかという問題もあったり、どこまで書けばいいのかという問題もありますので、条例をつくるのであれば、条例委員会か何かをつくって、時間がないので、すぐワーキングで仕事をしなければいけないかと思ったりしております。

ただ、あまり、せいぜい私も、公表だと思いますが、それも条例があった方が、明らかになるのかと。条例が今までは何か少し曖昧なところを指示してもらって、特に相談体制というところを、もう少し地域はどうであって、地域に不満があれば広域のところへ訴えることができて、最後にはその分配もあり、それで判断するという。そのシステムがきちんとできるような条例があればいいかと、私は、思います。曖昧ですが、すみません。

〇部会長

はい。ありがとうございます。不十分な部分、特に相談体制、紛争の防止・解決のところを、条例で具体的に書いていくということが必要。平成２８年４月ということになりますと、時間の限界もあります。お願いいたします。

〇委員

その相談体制のことで、少し言い忘れたことが一つありまして、先日、ある県のほうから私のほうに、不当な差別を受けたという相談がありまして、結果的に、そうではないのですが、何かと言えば、大阪でのコンサートに行った。そのときに一緒に車いすの席についてのごたごたがあったということで、イベント会社と少しやりとりをさせてもらって、そうではないですみたいな話をいろいろ、それはそれでいいのですが、相談というのは。大阪府内の人が、必ずしも大阪府内の企業とか等々に相談があるとは限らない。

旅行先であるとか、いろいろなところからの相談が入ってくる。そのときの相談体制として、どこまで条例にしても補うことができるのかみたいな、必ずはみ出る範囲が、おそらく出るだろうということが一つあるかと思っています。それも含めて少し意見です。

〇部会長

はい。あまり夢を抱かないように。条例をつくれば、大阪の差別はすべてなくなるという話ではなくて、条例で想定していないようなことがいろいろ起きてくるだろうと。そこは府民の皆様方と府政に関わる職員の方々の仕事のなかで、一つ一つ詰めていけばいいのかと思っています。少し時間が早いですが、今日のところはここまでとさせていただいて、次回の議題は、これまでの議論を踏まえて、議論の整理に移りたいと思います。

以上で本日の議事を終了したいと思います。事務局にお返しいたします。

〇事務局

はい。部会長、委員、オブザ―バーの皆様、ありがとうございました。次回の部会は、７月３０日の予定になります。よろしくお願いいたします。それでは、以上をもちまして、本日の「第１３回大阪府障がい者施策推進協議会差別解消部会」を閉会いたします。本日は、どうもありがとございました。

（終了）