

れんらくかい NEWS

2008年10月31日

vol.45

(年2回発行)

事務局

東京都千代田区六番町1自治労本部

03-3263-0261

発行人 秋野純一

編集人 新井常美



自治労障害労働者全国連絡会

目 次

代表メッセージ

障労連代表幹事 西村正樹 2

第21回DPI日本会議総会・報告

障労連事務局長 奥山幸博 4

各県本部報告

2008年度1月闘争における自治労全道庁労連障労連の

人事評価制度をめぐる取り組み～職員監参事交渉報告～

全道庁労連障労連 6

第13回自治労東京都本部障労連総会報告

東京都本部障労連代表 新井常美 7

障害者雇用の拡大に関する対政府交渉報告(総務省) 8

(厚生労働省) 12

各地連福祉集会等の報告

第7回北海道地連福祉集会報告

北海道本部障労連代表 稲田浩平 16

2008年関東甲健福集会「障害者分科会」報告

神奈川県本部障労連事務局長 折場沢公彦 17

近畿地連第3回福祉集会(奈良開催)報告

奈良県本部障労連代表幹事 前垣明典 20

2008年度九州地連介護福祉集会(宮崎開催)報告

宮崎県本部障労連代表 松田晃 21

編集後記 23

代表メッセージ

自治労障害労働者全国連絡会 代表幹事 西村正樹

今年は、安倍元首相に続く福田前首相の突然の辞任と麻生首相の誕生を受けて、自治労本部、各県本部および単組の定期大会や各種会議等の開催は、大きな影響を受けました。

当初は、麻生総理のもと開催される国会冒頭に衆議院は、解散となり、10月26日にも総選挙が行われるとの情報もありましたが、今、この原稿を書いている時点でも衆議院の解散はなく、総選挙は、11月23日とも年明けとも言われ、極めて流動的な状況となっています。

そうした状況下、障労連総会の開催日程については、社福評と障労連で打ち合わせをした結果、会場の確保等の諸般の事情から、当初の予定どおりに開催することを確認し、本部の執行委員会において承認されました。ただ、当初予定していた来賓やパネリストの出席は、困難なため、企画内容を若干変更することになりました。

また、今回の総会では、これまで障労連が進めてきた「障害者の雇用拡大」と安心して働き続けることができる「職場環境と労働条件の整備」と障害労働者の組織化とその運動の強化を図るものであることに変わりはありませんが、特に、「人事評価制度」に関わる課題を取り上げることにしています。

この人事評価制度に対して自治労は暗黙・不透明な人事評価制度を排しながらも、導入される場合には、4原則（公平性・公正性、透明性、客観性、納得性）・2要件（評価制度の設計・運用への労働組合の関与、評価への苦情を解決するシステムを設けること）を掲げています。

障労連としては、この間の私たちの運動及びその理念から「能力・効率・競争主義」に基づく人事評価制度には、反対ですが、現実導入されている職場があることから障害による不利益や差別を受けないための障労連としての考え方を確立することが必要です。

そして、総会の初日のシンポジウムや二日目の分散会において、議論された内容を加味して、自治労の方針に位置づけたいと思っています。

なお、障労連幹事会でまとめた考え方は、今年の5月に発効した「障害者権利条約」を基本としています。

この「障害者権利条約」は、現在、我が国の主要な障害者および関係団体で構成する「日本障害フォーラム（JDF）」が、その批准に向けて政府との意見交換会を継続して開催してい

ます。

私たち障労連は、今年の障害者雇用の拡大に関する対政府（厚生労働省・総務省）との独自交渉では、この条約を根拠として、これまで継続して要求してきた項目に関する交渉を実施しました。

特に、「自力通勤可の者」、「活字印刷物および口頭面接に対応できる者」を受験資格とする現在の自治体の障害枠の採用試験は、条約が求める「合理的配慮」の否定であり、それは正に「障害差別である」ことを訴えてきました。これに対して、厚生労働省は、現在、この「合理的配慮」を、条約批准にあたって、どのように定義するかの検討をはじめたばかりとの回答でした。

この「合理的配慮」の定義に関する議論に影響をもたらすためにも、私たち当事者の声を発し続けることが、これまで以上に重要となっています

こうしたなか、横須賀市は、一般事務（身体障害者）採用試験の受験資格に、私たちが、これまで目にしたことのない内容を、そのホームページおよび採用要綱で示しました。そこには、「4)活字印刷文による出題に対応できる人（点字・拡大印刷・ワープロ使用等の対応はできません）」、「5)口頭による会話が可能な人」とされていました。

これを受けて、DPI日本会議や「障害者欠格条項をなくす会」等の障害当事者および関係団体からは、抗議や質問書が横須賀市に送られてきました。

また、自治労としては、横須賀市職と横須賀市職障労連が当局へ改善要求書を提出し、その後、交渉をもっています。その結果、謝罪と受験資格を昨年の内容にもどすことおよび再度、採用試験を実施することが、示されました。

しかし、問題の根本的解決にいたっているものではなく、点字試験の未実施や手話通訳未配置は、多くの自治体で今なお確認できる状況です。

このような私たち障害者を取り巻く差別的な状況を改善するためには、私たち当事者一人ひとりが声をあげ、同じ障害をもつ仲間との連帯の輪を拡大し、ひとりの障害者が受けた問題を、障害者全体の問題として共有し、自治労の旗のもとに結集して運動を進めることが必要なのです。

第21回 D P I 日本会議総会・報告

自治労障害労働者全国連絡会 事務局長 奥山 幸博

6月14日、午前8時45分に発生した、「岩手・宮城内陸地震」によって、総会の1日目であった、この日の盛岡行きは困難となり、15日の早朝、温井、相星両副代表とともに10時過ぎに会場に入ることとなりました。まず、紙面を借りて被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。また、自治労岩手県本部をはじめ、総会成功のためにご尽力された方々にも感謝申し上げます。盛岡市内はほとんど被害がなく、2日目の集会は滞りなく行われました。

午前の全体会は、「地域で共に学び、暮らせる社会へ」をテーマに、ふたつの特別報告とシンポジウムが行われました。特別報告の一つ目として、「障害者権利条約と障害者基本法の見直しについて」をテーマに、内閣府障害者施策担当参事官、須田康幸さんよりお話がありました。条約の概要と合理的配慮の欠如が差別にあたることの解説がなされ、「条約の主な目的は、障害を持つ者と持たない者が共に暮らす共生社会を作り出すことである」ことを強調されました。二つ目の特別報告は、「障害者権利条約と国内法整備の課題」をテーマに、D P I 日本会議条約担当役員の東俊裕さん（弁護士）からのお話。「差別禁止法や条例は、行政のトップダウンで作るのではなく、障害者が自らの差別体験を積み上げ、幅広い議論の中で作り上げていくことが重要」と述べられました。

シンポジウムは、テーマ「障害者差別禁止法と自治体条例の制定に向けて」。シンポジストは大信田康統さん（盛岡市身体障害者協議会副理事長・障がい者への差別をなくすための県条例の制定を進める会代表）、野老真理子さん（企業関係者・千葉県障害者差別をなくす研究会委員）、金政玉さん（D P I 障害者権利擁護センター所長）、コメンテーター、須田さん、東さん、コーディネーターは楠敏雄さん（D P I 日本会議副議長）。金さんからは政策研作業チームで検討されている差別禁止法案の説明と、国政の場での議論を求めていくという、基本姿勢が示されました。野老さんからは「当初は『差別』ということに違和感を感じていたが、議論を進める中で、差別をなくしていくことが大切であると思えるようになった」との率直なお話がなされました。大信田さんからは、「岩手県に対して条例制定を働きかけ、担当委員会で請願が採択された。議会や行政任せにするのではなく、中身作りをしっかり取り組んでいきたい」との決意が述べられました。

午後は、4分科会、特別分科会、特別企画が行われました。各分科会等のテーマは以下のと

おります。

- 第1分科会 地域生活支援 「どうなる『障害者自立支援法』、どう実現する；自立生活・地域生活へのインクルージョン」
- 第2分科会 交通・まちづくり 「地域の交通・まちづくりの課題とバリアフリー新法」
- 第3分科会 権利擁護 「障害者差別禁止法に望むこと」
- 第4分科会 教育 「権利条約批准に向けてインクルーシブ教育に転換しよう！」
- 特別分科会 労働 「障害者雇用の現状と課題から検証する」
- 特別企画 D P I女性障害者ネットワークによる映画上映会&意見交換会

<特別分科会 労働>

私は本分科会のシンポジストの一人として参加しました。D P Iとして「労働」をテーマとする分科会は初めてだろうと思います。討論の柱として、次の3点が掲げられました。

1. 障害者雇用促進法と一般就労の現場から
2. 障害者自立支援法と福祉的就労の現場から
3. 国際条約が障害者雇用に求めるもの

シンポジストと報告のテーマは以下のとおり

西村正樹さん（D P I日本会議副議長）

「わが国の障害者雇用施策とD P I日本会議の見解 について」

竹高照美さん（夢現舎企業組合夢IT工房所長）

「私たちの職場の現状から」

細川清継さん（岩手県ろうあ協会手話対策部長）

「聴覚障害者の働く現場から」

奥山 「ともに働く職場、ともに生きる社会をめざして」

なお、「わが国の雇用施策と労働者の現状について」をテーマに報告をしていただく予定であった、自治労健康福祉局長の中島圭子さんは所用により欠席されました。

紙幅の関係もあり、分科会の詳細な報告は省略させていただきますが、全体的な感想を一言。一般就労への移行以前の問題として、就労支援に関わる各事業所の運営そのものが厳しい状況にあること、いわゆる「一般就労」と「福祉的就労」を一体的なものとして捉え、一定の共通認識に立って、議論を進めることの困難さを強く感じました。施設、病院からの移行が強調されながらも、地域にその受け皿が決定的に不足しているのと同様に、一般就労への移行を進めるための有効な施策は示されていません。これは私たち自治労障労連にとっても大きな課題といえます。権利条約の批准や差別禁止法の制定、雇用促進法の抜本的見直しなど、継続した議論と取り組みを進めていきましょう。

2008年度 1 月闘争における自治労全道庁労連障労連の 人事評価制度をめぐる取り組み ～ 職員監参事交渉報告 ～

全道庁労連障労連

昨年12月から今年1月にかけて全道庁労連が取り組んだ1月闘争の中で、青年部、女性部等による各層交渉の一つとして位置づけた障労連としての独自交渉を、07年12月20日に行いました。

これまでの交渉では、庁舎や制度等の不備の改善を求める内容が中心でしたが、今回は、北海道当局が「査定昇給制度」の導入を強行したという状況のもと、「勤務実績の給与への反映」にはあくまでも反対であることを明らかにし、評価制度そのものの具体的な問題点を当局に突きつけました。その概要は、以下のとおりです。

<現場（障労連の仲間）からの声>

1. 複数の職場から「今の状態が厳しいのは、病人、障害者がいるからだ」、「あんたは一般試験で採用されたのだから障害があっても一般の職員と同じく働いて欲しい。それができなければ辞めて欲しい」、車いすの職員がトイレの場所や障害の状況によって時間を要することがあるのに対し、「そんなに時間がかかるのか」と発言する上司がいること等が報告されているが、そんな障害に無知な管理職に障害者の評価ができるのか？
2. 障害への無理解に、耐えきれずに辞めていった仲間を何人も見てきたが、当局は、法定雇用率を割り込みそうになったら、特別枠で採用すればいいと考えているとしか思えない。なぜ辞めたのか？ その原因を考えたことのある管理職はどれだけいるのか？
3. 査定昇給は、「総合的な判断をするから問題ない」と言ってもいるが、肢体障害のため、早く処理できない人は不利であることは明らか。また、現実に、障害をもつ職員の係長職への昇格は、極めて少数である現実を、どう考えているのか？

以上の私たちの発言に対して、当局は「障害を理由に不利益を被ることはないと考えている。なぜなら、評価は、『絶対』評価で行うから」という、全く欺瞞的な回答を返してきました。

全道庁労連が、この間、「絶対評価と言いながら、勤務実績を給与に反映する際には、相対分布させるとするのはオカシイ！」と批判してきたことを無視するかのような、こうした回答に、交渉参加者は一瞬、何を言われたのか？ と固まってしまいました。

今回のたたかひの結果、「勤務実績の給与への反映」については、当面、昇給に関しては凍

結させることができましたが、今年の12月の勤勉手当から「勤務評定」がされることになりました。この際、一般職は、「能力」に係る評価項目は外されていますが、「業績」は残りました。この「業績」には「迅速性」などの項目があり、今後、私たち障害者が働いていく上では、厳しい状況です。

しかし、だからこそ、組合員が団結し、協力して仕事を進める職場を作っていくことが必要不可欠であるとの思いを新たにしています。ともにたたかい続けましょう。

第13回自治労東京都本部障労連総会報告

自治労東京都本部障労連代表 新井常美

6月20日都庁職会議室において標記総会が開催されました。都本部を代表して海野副委員長が「誰もが安心して働き続けられる職場をつくる必要がある」と挨拶されました。

総会は、昨年度都本部の仲間と総力挙げて参加した、DPI世界会議韓国大会の経過報告で始まりました。

そして、今後1年間の運動方針、「明るくそして楽しく」をモットーに、一人一人の抱える課題の解決、そして地下鉄新線のバリアチェックを行うことなどを提案し、新役員体制を確認し終了しました。

総会終了後、特別記念講演として、自治労障労連の西村正樹代表幹事が「障害者権利条約における（合理的配慮）について」と題し、現実に私たちが働いている状況と照らし合わせながら、条例の制定の意義と今後の課題について、わかりやすく講演してくれました。

都本部障労連総会が終了した後、短時間ではありましたが、第6回自治労都庁職障労連総会が開催されました。

今後も、都本部障労連と共に当事者運動を担っていくことを確認し、新役員体制を確認し終了しました。

私たちの働く職場状況は厳しく、総会・集会等に参加しにくい状況はありますが、一人でも多くの仲間と交流できる取り組みの計画を、総会終了後の第1回幹事会で確認しました。

障害者雇用の拡大に関する対政府交渉報告

自治労障害労働者全国連絡会（以下、「障労連」）は、5月22日午前11時障害者雇用拡大に関して総務省と交渉を行った。自治労からは、西村障労連代表、温井障労連副代表、相星障労連副代表、奥山障労連事務局長、秋野社会福祉評議会事務局長、松本労働局次長が臨み、総務省からは、永井公務員課課長補佐、田中給与能率推進室課長補佐が対応した。

冒頭、秋野社福評事務局長は要求書の各項目について、総務省側の見解を質した。

自治労の要求

1. 採用試験の受験資格を身体障害者に限定しないこと。
2. 採用試験の受験資格から「活字印刷文による出題や口頭試験に対応できる者」とする要件を撤廃するとともに、試験実施時及び採用後に視覚及び聴覚障害者が必要とする点字、音声、手話、筆記等を職場においても確保すること。
3. 採用試験の受験資格から「自力通勤及び介助者なしで職務遂行できる者」とする要件を撤廃するとともに採用後においては、自家用車通勤を余儀なくされている者へ通勤に係る費用の全額支給及び福祉施策として実施されている移動や介助に関する支援を通勤時及び職場においても確保すること。
4. 障害者が障害を理由として必要とする「人工透析」、「補装具の判定・製作・修理」及び「補助犬の更新」などを受けるための新たな休暇制度を創設すること。
5. 「人事評価制度」が実施されている自治体においては、その障害のために不利益な評価を受けることがないようにすること。
6. 人事評価を担当する者を含むすべての職員に対して障害に関する研修を実施すること。

総務省の回答

項目1について

障害の種類や程度に拘わらず、地方公共団体を含めた公的機関における障害者の職域を拡

大して、その雇用を促進していくことは重要な課題と認識している。各地方公共団体における障害者採用試験は、実態としては、主に身体障害者を対象として行われていることは事実であり、公務部門に在職している知的障害者や精神障害者が少数にとどまっていることから、昨年度、厚生労働省がチャレンジ雇用を先駆的に実施したところと承知している。

今年度からは各府省、各地方公共団体においても取り組みが開始されている。例えば、東京都では6月から知的障害者を2名程度、11月から精神障害者も含めて10名程度採用予定であると聞いている。総務省としても、あらゆる障害者雇用の促進と職業の安定が図られるよう、今後とも所管の厚生労働省とも連携を図りながら、適切に助言をしてまいりたい。

項目2について

地方公務員の試験、採用にあたっては、障害者はもとより、すべての国民を平等に取り扱わなければならないと規定されており、基本的には職務遂行に必要な能力の実証が得られることが原則である。

厚生労働省からは、これまでも視覚障害者に配慮した点字試験の実施や拡大コピー等の活用、視覚障害者や肢体不自由の方に配慮した試験時間の延長の実施等を地方公共団体に要請をしており、総務省からもその旨をお伝えしている。

また、地方公共団体においても、障害者の採用について、点字試験、タイプライター、手話通訳者、照明、拡大鏡、補聴器など障害に応じた方法により試験や障害者を対象とした別枠の選考採用を実施するなど、それぞれの地方公共団体の実情に応じて種々努力されている。

項目3について

受験資格については、地方公務員法第19条第2項において、「職務の遂行上必要な最少且つ適当の限度の客観的且つ画一的要件を定める」こととされており、具体的な受験資格の内容については、各地方公共団体ごとに、この規定を遵守し、障害者の職務内容等に応じて、適切に定めるべきものと考えている。

また、職場に介助者を配置することについては、障害者の職務内容や障害の程度に応じて、各地方公共団体で、適切に判断すべきことと考えている。なお、福祉施策として移動に関する支援を通勤時においても確保するという要請に関しては、厚生労働省が所管しているのでそちらで確認をしていただきたい。

通勤手当の支給に関して、国家公務員においては、障害のために歩行することが著しく困難な職員が自家用車を使用して通勤する場合、手当支給のための最低の距離要件は必要としないこととされ、また通勤距離の段階別に応じて手当額が支給されている。地方公務員の通勤手当についても、国に準拠して同様の措置がなされているものと考えている。

項目4について

地方公共団体の勤務時間・休暇制度については、地方公務員法により、「国及び他の地方公共団体と権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。」とされている。

国においては、「病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。」とされており、現状では人工透析は腎臓病の疾病の療養行為として行われるものであり病気休暇の対象となっているが、補装具の判定や製作・修理、補助犬の更新などについては、基本的には年次休暇で対応されており、それが医療行為に当たるのかどうかなど個々具体のケースに応じて病気休暇の対象ともなり得ると聞いている。

したがって、これらの事由に係る新たな休暇制度を創設することは国との権衡から難しい状況にあると考えている。

項目5、6について

総務省としては、公正かつ客観的な人事評価を活用することが重要であるという認識の下で、各地方公共団体に対し、その早急な構築を求めてきた。

このような人事評価の円滑な実施にあたっては、人事評価の公正性が確保され、住民はもちろんだが、職員の理解と納得を得ることが不可欠であり、各地方公共団体において任命権者が適切に実施されるものと考えている。

以上の総務省の回答を受け、自治労側は、重ねて次のように求めた。

大阪府では全国で初めて視覚障害者の採用試験で点字印刷や拡大コピーだけでなく音声出力のソフトを用いて試験を実施した。視覚障害者にとっては対応の幅が広がっていくことになり評価されている。そういったことを各自治体にもっと紹介してもらいたい。

障害者に対応した試験を行う自治体も増えているが、依然として口頭や活字での試験に耐えうる者を要件とする自治体が多い。点字試験などを実施しない、あるいは議会に請願をしないと動かないという実態があるので、引き続き自治体に対して取り組みの必要性を強調していただきたい。

チャレンジ雇用の取り組みについて東京都の事例紹介があったが、総務省としてそういった取り組みをしていく予定があるのか、また、各自治体における取り組み状況の集約を行っているのか教えていただきたい。

障害者の権利条約の中でいわゆる差別禁止規定があるが、具体的に、例えば視覚障害者は点字試験などが無いと実質的に試験を受けることが出来ない。また、資格要件などがあると障害者にとっては差別にあたるのではないかと感じるが、整理が必要ではないか、総務省はどう考

えているか。

これを受け総務省からは以下の回答があった。

チャレンジ雇用については、成長力底上げ戦略で位置付けられており、厚生労働省が隗より始めよということで、各地のハローワークでかなりの人数を非常勤職員として採用している。厚生労働省からの要請もあり、それを踏まえて各府省、各地方公共団体が実情に応じて検討していくこととされている。

チャレンジ雇用については総務省として各地方公共団体における数自体の把握はしていないが、政府全体として推進していくこととなっている。

権利条約において「職場における合理的配慮の提供」が求められているが、現在、厚生労働省で研究会を立ち上げ「合理的配慮は、これまでの我が国にはない概念であり、これを既に国内法制に取り込んでいる各国の状況を参考に、どのような措置を講ずることが考えられるのか、その際、我が国の国内法制に組み込むことについてどのような課題があるのか、整理する」こととされている。総務省としても、この研究会の動向を注視していきたいと考えている。

最後に自治労から、採用試験において視覚障害者に点字試験や拡大コピーの使用といった配慮をしないこと自体が差別であり、合理的配慮とはそうした差別をしないことであると考える。

また、権利条約は健常者と障害者の溝を埋めていくものである。障害者の雇用拡大を進めながら、中途障害者が職場の無理解により退職していくのは矛盾ではないのか。公務部門の対応は民間の模範にもなるので、権利条約の検討の中でしっかりとした対応をお願いしたいと述べ、この日の要請を終えた。

障害者雇用の拡大に関する対政府交渉報告

日 時：2008年5月22日(木) 14:00～15:00

場 所：厚生労働省 1F 共用第4会議室

出席者：厚生労働省

安定局障害者雇用対策課

渡邊係長 南係長

勤労者生活部

蛭子係員

政策統括官労使関係担当参事官室

松田係長 西川係員

自治労

健康福祉局 秋野事務局長 多田書記

障労連 西村代表幹事 温井・相星副代表幹事 奥山事務局長



自治労の要求

1. 障害者雇用における以下の項目についての考え方と検討状況を明確にすること。
 - (1) 「障害の定義」及び「障害者の範囲」について
 - (2) あらゆる形態の雇用において障害を理由とした差別の禁止について
 - (3) 合理的配慮の具体的内容とその義務付け規定について
 - (4) 雇用・就労形態の相違に関わらず、労働関係法令の適用について
 - (5) 「最低賃金法の適用除外の撤廃」と「賃金補填制度の創設」について
 - (6) 重度障害者のダブルカウント制度について
 - (7) 雇用分野における差別禁止と権利侵害に対する救済の仕組みと法制化について
2. 民間企業の模範となるべき地方自治体における障害者雇用の推進と継続雇用を確保するために、以下の項目を総務省と連携して実施すること。
 - (1) 採用試験の受験資格を身体障害者に限定しないこと。
 - (2) 採用試験の受験資格から「活字印刷文による出題や口頭試験に対応できる者」とする要件を撤廃するとともに、試験実施時及び採用後に視覚及び聴覚障害者が必要とする点字、音声、手話、筆記等を職場においても確保すること。

- (3) 採用試験の受験資格から「自力通勤及び介助者なしで職務遂行できる者」とする要件を撤廃するとともに採用後においては、自家用車通勤を余儀なくされている者へ通勤に係る費用の全額支給及び福祉施策として実施されている移動や介助に関する支援を通勤時及び職場においても確保すること。
 - (4) 障害者が障害を理由として必要とする「人工透析」、「補装具の判定・製作・修理」及び「補助犬の更新」などを受けるための新たな休暇制度を創設すること。
 - (5) 「人事評価制度」が実施されている自治体においては、その障害のために不利益な評価を受けることがないようにすること。
 - (6) 人事評価を担当する者を含むすべての職員に対して障害に関する研修を開催すること。
3. 法定雇用率の算定にあたっては、以下の項目の見直しをすること。
- (1) 重度障害者のダブルカウントを適用せず、実人員で算定すること。
 - (2) 障害者雇用に関する不足数の切り捨てをしないこと。

概要

(労使室 松田係長)

要請に対する回答を準備しているので、まず回答をして、その後、質問をするということを進めたい。

(障害者雇用対策室 南係長)

要請1の(1)について、職業リハビリテーションの対象となる障害者は、職業生活に障害があるということで、発達障害、難病の方を対象としている。雇用率制度については、手帳所持の方を対象としている。全ての企業に一律に義務づける制度なので、対象者の把握なり認定なりができないと、企業側がどういう人を雇うかが明確にならないので、手帳を所持している方を対象としている。

要請書1の(2)、(3)については、障害者権利条約を昨年署名しており、批准に向けた検討をしている。条約上も、あらゆる形態の、全ての事項について差別を禁止しているし、職場における合理的配慮についても明記している。障害者基本法にも、差別禁止の規定があり、それとの関係で雇用分野に係る差別禁止規定の定義というのは考えていかなければならないので、内閣府と連携しながら対応をしていきたい。

合理的配慮についても同様である。差別禁止の合理的配慮の提供をしなかった場合も差別にあたり条約上明記されているので、そのことの関係でどのように整理していくかということと、職場における合理的配慮については、どのような場合、合理的配慮となるのか否かということ整理しなければ、企業側も対応がわからず混乱する。今、労使、障害者団体の人、各有識者を招いて、雇用労働分野について、研究会を立ち上げ、検討を進めている。その検討の結

果を踏まえ、具体的に対応したい。

(政策統括官労使関係担当参事官室 松田係長)

要請書1の(4)については、関係部局が複数にまたがるので、関係部局にご要望があったことを伝えたい。1の(5)については、ここでいう賃金補填制度は、最低賃金の適用除外許可のもとで事業所が支払おうとする賃金との差額を埋めてくださいという新しい制度になるので、こういったご要望があったこともこちらのほうで検討させていただく。

(勤労者生活課 蛭子係員)

要請書1の(5)前段について、これまで最低賃金法で、精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者に対して、適用除外の制度があったが、先に成立した改正で、この適用除外制度が撤廃になった。全ての方に最低賃金を一律に適用を及ぼすようにしたが、一般の方と同じ額の最低賃金をただちに適用した場合、かえって雇用の機会が失われるおそれがある方については、個別の許可を条件として減額ができるようにするという制度に変えた。制度の趣旨として雇用の機会を確保するためにしたことなので、不当な低賃金で雇われることがないようにこれからも適正に運用を行っていきたい。

(障害者雇用対策室 南係長)

要請書1の(6)については、ダブルカウントの導入経緯は、当時、重度障害の方の雇用が、軽度障害者の方と比べて遅れていたことから導入した。ダブルカウントの導入以降は雇用が着実に進展しているので一定の効果があったと考えている。ダブルカウントは法定雇用率の算定に当たっても考慮している。重度障害の方については、法定雇用率の算定についてもダブルカウントしている。これをダブルカウントしなければ、法定雇用率が下がる影響があると考えられる。現在の法定雇用率は、1.8だが、ダブルカウントをしなければ1.5に下がるかもしれない。1,000人の企業で、18人雇用しなければならないのが、15人雇用すればよいことになる。重度障害者の雇用が進まなくなることも考えられるので、現時点では適当な処置と考えている。

要請1の(7)については、先ほど説明したとおり、全ての形態の雇用にかかるすべての差別の禁止ということで、権利条約の批准に向けて、どのような救済方法があるのかということを検討していく必要がある。引き続き内閣府、外務省と相談しながら検討を進めたい。

(障害者雇用対策課 渡邊係長)

要請2の(1)から(6)については、昨年も申し上げたが、一義的には、採用試験、受験資格等について、各自治体の自主的な判断に任せるとしている。厚労省の取り組みは、法定雇用率の達成という観点から、チャレンジ雇用など積極的な雇用促進の取り組みを総務省と連携しながら行っている。障害者政策推進会議で厚労省の立場として意見を述べている。

(障害者雇用対策室 南係長)

3の(1)、(2)について、ダブルカウントは先ほど申し上げたとおり、法定雇用率の算定に

も考慮されており、これをダブルカウントせず、重度障害者を1カウントとすると、法定雇用率が下がり、重度障害者の雇用が進まなくなるため、適用しないということは考えていない。3の(2)について、法定雇用率の不足数の切り捨てをしないことについては、切り上げをしまうと企業に実際の労働市場に存在する障害者より多くの障害者の雇用を義務づけることになり、切り上げするというのは適切でないと考えている。

【意見交換】

(代表幹事 西村)

法定雇用率の引き下げについては、小数点第2位以下ではなく、法定雇用率1.8の0.8の微分が1人としてカウントされていないのが疑問に感じる。また、ダブルカウントについては、その趣旨はわかるが、ダブルカウントしなければ雇用が進まないということにそもそも問題があり、その点を検討してほしい。

(副代表幹事 相星)

1人を2人とカウントする手法が、人に対する意識として理念的に考え方としてどうかと思う。

(副代表幹事 温井)

ダブルカウントを悪用しているところもたくさんある。市の教育委員会では雇用率を達成しているところは2つしかない。この状況を理解してほしい。

(副代表幹事 相星)

研究会がスタートしたようだが、現実的にどこが問題なのか、何が差別なのか、何が重度障害なのか、ということをしっかり検討してほしい。

(障害者雇用対策室 南係長)

研究会は、2ヵ月、3ヵ月の短期ではなく、いつまでに終わらせるということは説明できないが、批准に向けて検討していきたい。

以 上



第7回北海道地連福祉集会報告

北海道本部障労連代表 稲田浩平

今年1月26日に68単組・総支部、203人（未加盟未組織9人）の参加者を迎えて大雪の中、開催した。「生活保護制度の見直し」、「障害者自立支援法に関する動向」、「福祉人材確保指針の取り組み」に関する報告、講演を全体で受けた後、6分野の課題別に設定された分科会において、議論を深めることになった。

第5分科会は、昨年に引き続き「働く障害者のつどい」として設定した。

今回は、ハローワークへ講師を依頼し、道内の障害者雇用の現状報告を受けるとともに、障害者の就労支援機関として活動する「障害者就業・生活支援センター」についての説明を受けた。この説明では、就職を希望している障害者や在職中の障害者が抱える課題に応じて、ハローワーク等との連携の下、就職活動の支援や職場定着に向けた支援等の就業面や日常生活の自己管理に関する助言などを行っていることが説明された。

その後、「2008年度当初予算編成に関する要求に対する回答」についての議論を交わした。そこでは、人工透析による通院により不利益が生じないように、人工透析休暇（特別休暇）の創設については、1回の透析に半日くらいかかるので、就業後の夜間診療を対応している医療機関があればいいが少ないため、有給や病気休暇を取らなければならない、病気休暇の取得状況によっては、勤勉手当への影響といった不利益が生じることから、特別休暇として扱うことが必要であることが確認された。また、大阪では、人工透析のための休暇制度が確立されていることから、道が人工透析休暇を取り入れることにより、道内各市町村でも取り入れていくための取り組みを継続していくことも確認された。

また、職場の実務としては、道の総合文書管理システム及び行政情報コミュニケーションシステムに関する視覚障害のある職員の現状については、Outlookなどの対応する音声読み上げソフトがあり対応は可能である。札幌市では視野狭窄の職員はいるが、現在、全盲の職員はいない。また、函館市も現在は、全盲の職員はいないため、特に、このような対応は行っていないのが現状である旨の情報を交換した。

しかし、視覚障害には「全盲」と「弱視」があり、「弱視」は、ただ視力が低だけでなく明順応や暗順応の障害や視野狭窄などの複数の障害を併せ持つこと。見え方には明暗を判別する「光覚」、目の前の手などが動いているか止まっているか判別する「手動弁」、目の前の指の数などが判別できる「指数弁」があり、こうした障害への対応も必要であることが確認された。

その後、全道庁及び札幌市職連障労連の要求書に対する回答に基づき議論を進めた。そこでは、障害をもつ職員が異動するために、職場の環境を事前に調べてデータベース化しておいた方が良いとの意見があった。札幌市総合行政情報システムについては、情報処理機器を障害者や高齢者等を含めて誰もが容易に利用できるようにするとの視点から、文字サイズやカラールールを策定した画面構成になっているが、弱視用のレイアウトや画面の大きさにも配慮する必要性が指摘された。

なお、函館市では、来庁者の障害者用駐車場はあるが、障害をもつ職員の駐車場はなく、各自でそれぞれ確保しなければならない現状が報告された。

参加者は、3単組13人と少数であったが、この分科会は、道内の自治体で働く障害者の情報や意見交換をする場として開催するとともに、障労連の組織化を進める重要な位置づけとして、今後も、継続して開催していくものである。



2008関東甲健福集会「障害者分科会」報告

神奈川県本部障労連事務局長 折場沢 公彦

9月5、6日の両日にわたって標記集会が開催され、第7分科会として、障害を持つ組合員の意見交換の場が設定されました。今回は神奈川県本部（公企労、川崎市職労、横須賀市職労）のみの参加となり、今後課題を残しました。

神奈川県本部としては、時間を有効に活用し様々な問題についてじっくりと話をする機会とはなりました。

主な報告、意見を下記に報告します。

【横須賀市】今年の「身体障害者対象」の募集案内で以下の受験資格が示された。活字印刷文による出題に対応できる人（点字、拡大印刷、ワープロ使用等の対応はできません）
（ ）部はいままでなかった。口頭による会話が可能な人 これは今回はじめて設定された資格。

横須賀の問題をうけ意見交換（職場で抱える問題、障害者の仲間の中からあがる声など）
<川崎> = 福祉センター再編の動きがあり、職域の問題が出てきている。いまいる障害者の職域も危なくなってきた。職域がこれからどうなっていくのか現状を踏まえながら話し合っていかなければいけない。

<横須賀> = 障害者雇用の関係は組合としても交渉事項になっていない。

懇談会という形で過去に何度か行っているが、他の職場要求と同じように明確な交渉課題となっていない。そのような経緯もあり難しいが、今回のことはあまりにもあからさまな差別である。

障害者雇用に関する要求書は毎年出している。それを作るにあたり障害をもった仲間が集まっている。その集まりの中で、聴覚障害者の方が所属している課で研修が週に1回行われていた。そこに手話通訳がついていなかったことがあったなど、一人ひとりが日々抱えている問題を解決するための議論をしている。他の自治体では手話通訳の派遣制度が一定制度化されているところもあり、そういったルールづくりを目標にしている。上司の判断で研修などを事前に却下されるなどの問題もある。

補装具、車いす、ルーペ、杖の持ち込みは事前連絡が必要となっているが、そもそも補装具は障害者にとって体の一部であり、持ち込むものではない。

川崎、横須賀では手話通訳派遣の予算はとっているが、出張・課内レベルでの派遣は難しい。

昇格試験の会場も、障害者が対応できない建物で実施されることがある。

県は公立小中学校の事務職員を初めて募集する。

合理的配慮をあたりまえの事として対応してくれる職員（上司）を求めるのは難しい。また、障害者自身も声をあげないという問題も。

昔は採用試験の時に手話通訳をつけると不利であるという様な噂もあった。自分の障害を言い出せる人は少ない。

補装具は何年かに一度、作り直す必要がある。その日を自分の年休ではなく、特別休暇があっても良いのでは。

川崎では、補装具の修理などで職免を取得できるよう要求書に入れるが、反応はない。

《1日目まとめ》

休暇制度や通勤手当制度など地方自治体は国公準拠であり、もともになるのは人事院規則である。まずは国公のところから穴を開けないと、地方自治体独自の制度を作るのは難しい。自治労障労連としても人事院との交渉はやれていない。障害者問題はマイナーであり今後も粘り強い取り組みが必要となる。

2日目は『人事評価制度』について議論しました。

本部障労連の考え方

人事評価制度に対する考え方は、労働局と協議しながら自治労としての見解を確認しなければいけない。そもそも人事評価制度とは能力実績主義、人事給与制度を機能させるために打ち出されたものであり、当局側の人事管理権限を強めるものであることは否定できない。

自治労として基本的考え方 = 暗黙不透明な人事評価制度を廃しながらも導入される場合には、4原則（公平性・公正性、透明性、客観性、納得性）・2要件（評価制度の設計・運用への労働組合の関与、評価への苦情を解決するシステムを設けること）を示してきた。

障労連としては、能力実績主義であるこの制度には反対だが、実際に導入されている職場も多いことから、昨年の総会時に行った「障害労働者の職場状況に関する調査」であげていただいた事例に基づき、一定の考え方を示している。

【抜粋】

バリアフリー、合理的配慮の対応がされていなければ公平性公正性を確固できない。

《制度導入にあたっての前提条件について》

1. 障害者への受験機会を保障するとともに、障害に応じて必要な配慮を確保すること。
2. 採用後の昇任・昇格試験等の実施にあたっても、採用試験と同様の配慮を実施すること。
3. 理事者および職員全体が障害に対する理解を深める仕組みを確保すること。
4. 障害によって人事評価が不利にならないようにすること。
5. 職務を遂行するために障害に応じて必要な職場環境や労働条件において合理的配慮の整備を進めること。

《合理的配慮を確保する具体的な場面について》

1. 制度内容の説明にあたって障害労働者が必要とする配慮を確保する。
2. 目標管理シートなどの作成、提出にあたって障害労働者が必要とする配慮を確保すること。
3. 所属長や上司との面談にあたっては、所属長等及び障害労働者間の円滑なコミュニケーションを確保するために必要な資料および環境を確保する。

以上を、自治労障労連幹事会として、人事評価制度導入にあたる前提条件に位置づけて提起しています。

川崎の取り組みについて

～障害による不利益な評価、障害があるために業務の範囲が限られている、補助的な業務になるなどの職務の範囲が限られている。評価者が障害に対する理解をしなければいけない。障害に対するサポートを受けていることを人事評価のマイナス面にしないように、などの申し入れを毎年行っている。

実態としては

上司によって評価がまちまちである。

必ずしも能力に応じた適正な業務分担の中での評価はされていない。

昇任、昇格等の評価における格差となって現れるのでは？

《まとめ》

障害者にはどうしてもできない事がある。そういったことを含めて評価対象から外すなどをしなければ、客観的に考えて障害者にとって不利である。

人事評価制度は職域の問題や、職場での競争の激化が懸念されること、ワークシェアリングをどうするかなど障害労働者にとって大きなテーマにならざるを得ない。県本部障労連としても職域を広げる意味でも、詳細な検証や考え方の整理が必要である。



近畿地連第3回福祉集会（奈良開催）報告

奈良県本部障労連代表幹事 前垣明典

近畿地連第3回福祉集会は7月12～13日にかけて、まもなく平城京遷都1300年祭が催される奈良市にある奈良ロイヤルホテルで開催されました。

今回、観光地・奈良県での開催となり、会場となるホテル探しには苦労しないであろうと思われましたが、奈良県内にはバリアフリー対応が施されているホテルが少ないのが現実で、平城宮跡となりのホテルとなっただけで、会場探しだけで一苦労しました。

奈良県民としての私も以前から、ホテルの問題は薄々と気付いていましたが、今回の一件を通して、奈良県が主催するイベントを目前に控え、交通バリアフリーは大事であるが、来県された方々の宿泊施設等のバリアフリー化なくしては、物理的な面での真のバリアフリー化はないと思い、今後一層に奈良県への要望を強めていきたいと思った次第です。

集会1日目は、自治労社福評事務局長・秋野純一氏の基調講演「社会福祉をめぐる情勢と課題」の後、各分科会に分かれました。

障害者交流分科会へは、障害を持ち働く職員および障害者福祉担当部門に働く職員を合わせて30名弱の参加があり、滋賀県本部から「滋賀県における現状と課題」と題して、報告がありました。

報告者からは、分科会参加の人員構成が分からず、障害者福祉についての内容か、障害労働者の組織化と職場環境等についての内容か、どちらの内容で話すべきかが決まらず、各々の内容での報告がありました。

滋賀県の場合、財政難による県民サービスの切り詰めで障害者に対するサービスも大阪府

に匹敵するほどに切り詰められている。県民所得は全国4位の高い水準であるが、中央からの交付税配分が全国25位と少ないため、地域施策に金が回らず、福祉施設の解体がやむを得ず、地域の荒廃につながっている。との報告と共に、障害労働者の組織化については「障害者枠で採用された職員の方が熱心である。」との報告もありました。

2日目は分散会ということで、20人の障害労働者当事者の参加があり、人事評価制度が導入されつつある中で、「障害労働者にとっての合理的配慮とは何ぞや？」をテーマにグループ討論をした後に発表を行いました。

障害の種類によって、様々な配慮すべき点が上げられ、改めて、その数の多さを感じ、今後の当局側との交渉において生かさなければならないと思いました。



2008年度九州地連介護福祉集会（宮崎開催）報告

宮崎県本部障労連代表 松 田 晃

1月12～13日にかけて、宮崎で九州地連介護福祉集会が開催されました。障労連としての分科会が今集会内に確立されて2回目を迎え、2日間で72人の参加があり、大変意義深い集会となりました。最大の目標は、障労連運動を再確認し、九州地連の中に多くの仲間をつくり、各県本部に障労連を結成させることでした。分科会では、1日目に「国連～障害のある人の権利に関する権利条約」として東俊裕弁護士（熊本）、2日目に「障労連結成についての現状と課題」として西村正樹全国障労連代表（北海道）を招き、講演を行いました。

1日目の講演で東弁護士は、2006年12月に国連で「障害者の権利条約」が採択され、2007年9月に日本政府が条約批准を前提とした署名をしているとし、条約採択の経緯や条約の解釈について説明をされました。その中で、「日本における障害者に対する権利は無いものに等しいといえる。政策は、障害者問題を福祉問題として整理している。差別の実態など多くの課題があり、合理的配慮が欠如している」ことを指摘されました。最後に障労連に対する期待として、「自分たちの現実（現状）を判りやすく説明していくことが大切であり、そのためにも障労連運動を広げてほしい」と締めくくりました。

2日目の西村代表の講演では、1日目の講演の内容を受けて、自治体における障害者雇用の状況、職場における差別の実態等多くの課題を示す中で、「一般試験で採用された障害者は、障害者問題に対する意識が低い。自治体で働く障害労働者にとって課題は多いが、その大半は埋もれており、深刻な状況にある。障害者同士でも判っていないのが現状であり、だからこそ障労連（組織）が必要である」としました。

その後、宮崎障労連、福岡障労連による活動報告を行い、再度西村代表から「日本における障害者の現状と自治労運動の理念・原則から障労連の組織化とその活動を再確認し、2日間の集会内容を反映して、九州地連としての今後の取り組みをお願いしたい」と締めくくりました。

交流会では、障労連の仲間全員と東弁護士が壇上にあがり、九州地連社会福祉評議会の仲間に障労連運動への理解と協力を訴えました。また、その場で熊本県本部による障労連結成に向けての決意表明もありました。今後、九州地連障労連（福岡、宮崎）として支援していくことを合わせて確認しています。

今後も、障害のある人・ない人全ての仲間に障害者問題を理解してもらうことに大きな役割果たす集会となることを追求していきます。

編集後記

今年の4月の人事異動で介護保険関係の職場に異動しました。

その前が、児童養護施設関係の仕事で「子どもの生活を・権利を守る」ために何ができるのかを日々考え、また、その反面子どもの生活をより快適にするために、夜遅くまで電卓をたたく毎日でした。

今は介護保険制度を覚えることが精一杯で、来年に迫っている制度の見直しの課題にはついていけないでいる状況です。介護保険制度は世間並みにはわかっていたつもりでしたが、実際仕事をしていると恥ずかしい限りです。

介護保険制度での要介護度認定、介護サービスの事例を読んでいて何かピンとこない、まだまだ介護保険を語るだけの知識はありませんが、そこに当事者が見えてこないのです。どうすれば良いのでしょうか、日々勉強も必要ですが、少しでも多くの方の意見を聞く機会があればいいと思います。

障害者自立支援法、介護保険法、いかに当事者の声を反映できるか、当事者が頑張れる社会のシステム作りが重要です。

さて、第28回自治労障害労働者全国連絡会総会が11月6日～7日に開催されます。各県本部の活動状況の報告を聞きながら自分のところも頑張らなくてはと勇気づけられる総会に、多くの仲間が参加できるように呼びかけていきたい。

(あらい)



点字版「れんらくかいNEWS」をご希望の方は事務局へ

れんらくかいNEWS

2008年10月31日 Vol.45

編集発行所

自治労障害労働者全国連絡会

東京都千代田区六番町1 自治労本部内

電話 03(3263)0261 FAX 03(3263)0936

発行人 秋野純一

編集人 新井常美

印刷所 株式会社 トラスト