

# れんらくかい NEWS

2010年3月31日

vol.48

(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	自治労障労連代表幹事 西村正樹	2
第29回自治労障労連総会報告 ～初日 総会・記念講演報告～		
	自治労障労連事務局長 相星勝利	4
～2日目 シンポジウム報告～		
	自治労障労連特別幹事 奥山幸博	5
第3回自治労障労連幹事会報告		
	自治労障労連事務局次長 新井常美	8
障害者が必要とする労働・雇用における合理的配慮に関するガイドライン 障害者雇用施策・権利条約に係る作業委員会		9
各地連・県本部報告		
<障労連結成報告>		
熊本県本部 障労連の結成に思う		
	熊本県本部 障がい労働者連絡会 会長 石本時雄	13
<地連集会報告>		
北海道本部第9回福祉集会 第5分科会「働く障害者の集い」報告		
	北海道本部障労連代表 稲田浩平	15
2010年度九州地連介護福祉集会沖縄県にて開催		
	九州地連社会福祉評議会障労連部会 松田晃	16
<各県本部活動(総会)報告>		
第19回自治労北海道本部障害労働者連絡会総会報告		
	北海道本部障労連代表 稲田浩平	17
秋田県本部障労連の総会から	秋田県本部障労連	18
神奈川県本部障労連活動報告	神奈川県本部障労連	19
奈良県本部障労連総会報告		
	奈良県本部障労連代表幹事 前垣明典	20
福岡県本部障労連総会報告	福岡県本部障労連	21
新担当書記です。		
自治労総合政治政策局(社会福祉評議会)書記 永野絵里		23
編集後記	自治労障労連事務局次長 新井常美	24

## ・・・ 代表メッセージ ・・・

### ～ 「障害」の表記の在り方についてどう考えるか～

自治労障害労働者全国連絡会 代表幹事 西村正樹

(北海道本部全道庁労連)

「障害」の表記についての見解をもとめられる機会に恵まれる(?)ことが多くなってきたので、改めて私の明確な見解を示します。それは、「障害」の表記を使用することが適当であり、「障がい」に表記を変更することは、私にとっては、私たち障害当事者運動の根本を否定するものに等しいことです。以下、その理由を示します。

障害当事者運動を担ってきた多くの当事者は、自身の視覚、聴覚、肢体の機能に生じている障害を自らの「個性」であり、「属性の一部」としてきました。また、同時に「障害は、我々にあるのではなく、社会の中にある。」とも主張してきました。これは、一見、相反する声に聞こえるかもしれませんが、実は、そうではありません。そのことを、現在、私たちを含む、ほぼ世界中のすべての障害者の運動の羅針盤ともいえる「障害者権利条約」は、明確に示しています。

条約の原文において「障害」は、「Disabilities」と「Impairment」で表記されています。

「Impairment (障害)」は、医学的な視点から視覚、聴覚、上下肢等の機能の低下や不全等を意味し、「Disabilities (障害)」は、「Impairment (障害)」がある人々が社会に出たときに、公共交通機関が利用できなかったり、情報を入手できない状況、つまり、障害者の生活や行動を制限・制約及び拒否している社会の状態を意味しています。そして、障害者は、「障害者 (Persons with Disabilities)」と定義され、「Impairment (障害)」のある人々は、その中に含まれるとしています。

この考え方は、「障害者」の「障害」(「差し障り」や「害」及び「問題」)は、その人自身にあるのでも、その人がもたらすものでもなく、車いす使用者や盲人、ろうあ者などが必要とすることを社会は、拒否または考慮してこなかったことを「障害」と定義しているのです。そして、障害者が必要とする対応を「合理的配慮」と定義し、それを提供しないことを原則として、障害者に対する差別と定義しています。

これは、障害者の障害を個人の問題とする「個人モデル」から、社会問題とする「社会モデル」に転換した極めて意義深いものなのです。

しかし、現在、進められている「障害」の表記を「障がい」に変更する理由は、「害という漢字のイメージがよくない」、「障害者は、社会や人に害悪を与える存在ではない」という、いわば「社会モデル」としての障害の定義ではなく、「個人モデル」としての発想に基づくものであるといえます。

建物に入れない。公共交通機関を利用できない。公衆浴場への入浴を拒否される状況は、「障害」であって「障がい」と表現を変更することを、私は、不適切であると思っています。

また、こうした表現に固守するのであれば「障」の文字を残すことに矛盾も残すこととなります。

改善すべきは「障害」は、その表記ではなく、私たちが拒む、社会に存在する様々な「障害」をなくす（バリアフリーの促進）ことなのです。

以上は、西村の個人的見解もふくめたものですが、自治労及び障労連としての正式見解は、以下のとおりです。

#### ～ 「自治労障労連 Q & A 2007」から抜粋 ～

Q1 「障害」とその表記（「障がい」）について

A 「障害者」は、各国によってその定義と範囲が異なり2006年12月13日に第61回国連総会本会議で採択された「障害者権利条約（以下、権利条約）」においても明確な定義は、されませんでした。

しかし、権利条約の条文及び世界保健機構（WHO）における定義（ICF）では、その人自身の身体、知的、精神的な機能や形態及び能力に障害が生じるといった個人の属性と、そうした属性によって、その人を取りまく社会や環境との関わりからその人が受ける社会的不利または活動の自由に対する制限や制約を「障害」としてとらえられています。

また、我が国では、かつてこの「障害」は、「障碍」と表記されていましたが、「碍」が当用漢字の使用制限によって法律では使えなかったため1949年の身体障害者福祉法の制定を機に「障害」という表現が使用されるようになりました。

現在、この表記は、行政機関やマスコミ等においては、人間に対して「害」と表記することへの抵抗感から「障害」ではなく「障がい」と表記しているところが増えていきます。

しかし、DPI日本会議をはじめとする当事者団体の多くが未だに「害」で表記しています。それは、障害者がその機能や能力の制限（障害）のために、社会から差別され不利益をもたらされる問題（障害）の解消（バリアフリー）こそが重要であり、文字を「ひらがな」に変更することで問題や課題が曖昧になる。または、「問題（障害）は、我々ではなく社会にある。」とする視点からも漢字を使用しています。

本部及び障労連は、こうした障害当事者運動の視点に立ち、障害者が自らの努力により障害のない人々に近づくこと（障害の克服）を目指すのではなく、そうした属性（障害）をもちながら社会生活をおくる中で直面する障害・障壁の解消（バリアフリー）を進めること、及びその人に必要な合理的配慮を整備するための運動を推進することを確認するとともに、私たち障害者自身が、自らの当事者運動に誇りをもって進めていく立場からも「障がい」ではなく「障害」と表記します。

なお、本部及び障労連としては以上の見解を公式に示し「障害」の表記を堅持して運動を進めますが、各県本部及び単組における表記については、各組織の判断を尊重することを申し添えておきます。

## 第29回自治労障労連総会報告

### ～ 初日 総会・記念講演報告 ～

自治労障害労働者全国連絡会 事務局長 相 星 勝 利

(大阪府本部枚方市職)

障労連の総会は、これまでの集會会場を改め、車いす利用者に対応できるユニバーサルデザインルームを20客室保有してオープンしたホテルサンルート有明において、2009年11月12日から13日の2日間にわたり、22県本部・143人の参加者が結集し盛大に開催されました。

総会では冒頭、西村代表より「障害者権利条約が国連で成立して以来、今日まで、私たちの運動にとって非常に大きな柱であり、この条約を日本が批准するために、障害者が働く上で必要とする『合理的配慮』が何なのか、また、職場における『障害者への差別』が何なのかを明確にしなければならない時期に来ています」と挨拶しました。

つづいて、本部より加藤副委員長、DPI日本会議の三澤議長よりそれぞれ挨拶を受けました。

総会においては、菅原幹事（秋田県本部）の議長のもと、すべての議事が予定通り確認され、全体での討論においても、それぞれの県本部の取り組み報告や、障労連の活動に対し活発な意見が出されました。

総会後の記念講演では、まず特別報告として連合総合労働局雇用法制対策局長の花井圭子さんより、連合が取り組む、「雇用における障害差別禁止法（仮称）」の制定に向けた連合の取り組みや考え方が報告されました。

その後、「障害者権利条約の意義を実現するために 障害者雇用の現状と課題」をテーマとして、成蹊大学法学部講師の長谷川珠子さんより講演をいただきました。

長谷川さんからは、「障害者雇用の問題点や課題について、みなさまと共有し、それらの問題解決をはかり、障害者雇用の促進に少しでも貢献できるような、ご報告ができればと思っています」と口火を切り、

- (1) 国連の障害者権利条約はどのようなものか。どのような内容を含むものかについて
- (2) 日本において現在どのような障害者雇用施策がはかられているか
- (3) 条約の理念を実現するためには、批准する過程と批准後に、どのような対応や法改正が必要なのか

主にこの3点を柱として講演されましたが、特に、障害者権利条約が国連で採択されて以降の日本政府の対応については、「署名したものの、2年間可能な限り早期の批准を目指す」と

言ってきていますが、今のところ批准はいつ頃か、予定やスケジュールは明らかではありません」と話され、条約を批准している国が72か国（総会前日現在）に増えている今、「国際的な評価を重視するのであれば、日本も早く、障害者権利条約を批准したほうがよいというのは確かに言えると思う。しかし、そうはいつでも、拙速な批准、十分な法整備をしないままでの批准では全く意味がありません。時間をかけてでも国内法整備をしっかりとやるのが、今は大事なのではないかと思います」と話し、「障害者雇用差別禁止法をこれから何らかの形で制定するとした場合、差別禁止法に私たちはいったい何を求めるのか。どういう目的で、差別禁止法を制定することが日本の障害者雇用全体にとって望ましいのか」との問題も提起され、限られた時間でしたが、わかりやすく話をさせていただきました。

## 第29回自治労障労連総会報告

### ～ 2日目 シンポジウム報告～

自治労障害労働者全国連絡会 特別幹事 奥山幸博  
(神奈川県本部横須賀市職労)

総会2日目に行われたシンポジウムの概略を報告します。

テーマは、「労働現場の実態と私たちの課題～障害者権利条約批准に向けて」。

シンポジストは、日教組高校大学局障害児教育部副部長の小林篤さん、DPI日本会議事務局の崔栄繁さん、西村正樹障労連代表幹事の3人。コーディネーターは奥山。シンポジウムは現状報告、指定発言、質疑、今後の課題という流れで進められました。

小林さんから、日教組における障害のある組合員の組織化に向けた取り組みが報告されました。全体状況として、法定雇用率未達成の37教育委員会に対する厚生労働省の勧告の発出、2008年12月現在の各都道府県委員会で雇用している障害者数が8,851人。法定雇用率の2%に対する不足人数は2,269人。雇用率の平均は1.6%などが報告されました。日教組の実態把握として、2008年度の10月に一度集約。52単組が回答。日教組は78単組あり、集約率が67%。その中で、障害のある教職員と連携し、課題の集約など連絡をとっているのが18単組、35%。その中でも要求課題に明記しているのは、27単組。内容については、

- (1) 現状の中で単組ごとに取り組みの格差があり、全体として作ることが難しい
- (2) 障害のある教職員が現場の学校にいることを把握しているが、何をすればいいかわからない

い

- (3) 現場の状況を把握しようと思ったが、中途障害の方が多く、障害者手帳の有無など、個人のプライバシーにかかわる内容であり詳細な把握を控えた
- (4) 障害の定義をどうするか。視覚、聴覚、肢体については把握可能だが、内部障害、精神的障害をどうするか。自分は障害者だと言える、アピールすることができる人と、できない人がいる

という現状も。さらに、2009年5月～10月までの調査で、取り組みについて集約中とのことでした。

短期間での強制的な異動の実態、精神障害の教員への訪問活動、不適格教員として退職を迫られた教員の相談も受けていること、一部で一般選考とは別に、特別選考が行われていることなども報告されました。

西村さんからは、自治労としての取り組み報告が行われました。1981年に障労連を結成。運動の柱は、自治体における障害者雇用の拡大、及び働き続けるための労働条件、職場環境を整備していくこと。障害者採用の現状について、受験資格に「自力通勤」、「介助者なし勤務」、「口頭面接」、「活字印刷文による出題」が入っており、合理的配慮の否定にあたるとの認識が示されました。また、障害種別ごと、共通する問題について検証し、「合理的配慮」を法制度の中に組み込んでいくことの必要性が強調されました。

崔さんからは、DPI及びJDF（日本障害フォーラム）の権利条約に関する取り組みの報告がありました。JDFとしての意見書に基づいて、20回以上の政府との意見交換会（厚生労働省、内閣府、文部科学省、法務省、総務省）を行ってきているとのことでした。権利条約においては、「障害の医学モデル」から「障害の社会モデル」への転換が示されており、国内法制度を変える時が来ていると述べられました。日本の裁判事例の紹介も行われました。知的障害者や中途障害者に対する虐待、賃金差別、解雇の実情が報告されました。その中では「合理的配慮」という表現はされていませんが、裁判所もそれに近い判断を下している例もあるとのことでした。

大阪市職の滝口さんからの指定発言では、昨年度の大阪市の保育士採用試験において、点字受験が認められなかった問題について、マスコミ報道やDPIの公開質問状の提出などの動きを受けて、大阪市職として一定の対応が行われたこと、結果として点字受験が認められたこと、採用問題での交渉設定の困難さなどが報告されました。総会当日は、合否の結果は出ておらず、採用後の現場での受け入れについて、労働組合がどう取り組んでいくかがこれからの課題と述べられました。

参加者からは次のような発言がありました。「障労連活動として地域の労働組合や市民団体との連携」、「権利条約の周知、訳文の内容」、「中途視覚障害者の職場復帰の取り組み」。また、秋田県教組の三戸さん（電動車いすユーザー）から、通勤や生活支援に関わる問題につ

いて意見提起が行われました。

これらの発言も踏まえて、シンポジストから締めくくりの発言がありました。

小林さんからは、「障害のある教職員のネットワークづくりを、来年早々に取り組みたい。障害児教育について、国際社会の教育からみて日本が遅れており、見直しに取り組みたい。連合が進めている雇用における障害差別禁止法を支持し、教育の立場から進めていきたい。包括的差別禁止法制定運動に参加したい」。

西村さんからは、「自治労の中に障害者雇用施策の検討委員会を設置する。合理的配慮、差別の禁止などを政策に組み込む仕組みを検討。組合員をはじめ、連合、日教組、D P Iなどと連携した取り組みとしていく」。

崔さんからは、「条約では、あらゆる形態の雇用、いわゆる福祉的就労や保護雇用にも当然適用される。手帳制度の問題と、手帳制度をそのまま雇用に適用しているという、2つの問題がある。法制度に権利があっているのでは。ダブルカウントは、撤廃すべき。救済制度を含めた包括的な差別禁止法を日本でも作っていく必要がある」。

今回は小林さんをはじめ、日教組の役員、複数の障害を持つ教員の方、権利条約をめぐる取り組みの中で大きな役割を担っているD P Iの崔さんにご参加いただき、大変意義深いシンポジウムとなりました。紙面を借りて感謝いたします。また、紙幅の関係で発言を大幅に省略させていただいたことをお詫びします。引き続き、連携した取り組みを進めていきたいと思しますので、皆様のご協力をお願いします。

## 第3回自治労障労連幹事会報告

自治労障害労働者全国連絡会 事務局次長 新井 常美

(東京都本部都庁職)

去る2月13日(土)9:00~16:00、自治労本部会議室で第3回幹事会が開催されました。

午前中は昨年11月に開催した総会以降の本部の取り組み報告のあと、各幹事から地連・県本部の取り組みの報告がありました。その中で、熊本県本部では念願であった「熊本県本部障害労働者連絡会」の結成について峯議長より報告がありました。(詳細については、各地連・県本部の報告をご参照ください)

その後、西村代表から「第29回自治労障労連総会参加者アンケート集約結果」の報告があり、次回の総会につながるように時間をかけて十分検討することが確認されました。

午後は、自治労障労連として委員会を設置し短期集中的に作成した「障害者が必要とする労働・雇用における合理的配慮に関するガイドライン(案)」について協議し文書整理と内容を確認しました。

また、従来継続的に実施してきている障害者雇用に関する厚生労働省及び総務省交渉については、現政権下の政治主導とする姿勢等から、今年度のもち方については本部とも協議をしながら、改めて検討することが確認されました。

そして、障害者権利条約を批准するための国内課題を明確にするために「地方自治体における障害者枠採用試験の実施状況に関する調査」の実施について確認するとともに、具体的な実施期間や実施方法については、本部と協議して決定することが確認されました。

最後に、今年開催される総会は「結成30周年記念総会」として、プログラム、交流会等の企画を今後の四役会で協議し、各幹事には、メールにより報告と意見を求めることも確認しました。

なお、今回の幹事会では、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者助成部の村上博夫氏を講師にむかえ「障害者雇用助成制度について」学習会を行いました。質疑を含めて約90分という短い時間ではありましたが、熱気あふれる学習会でした。



2010年度第3回自治労障害労働者全国連絡会幹事会確認

## 障害者が必要とする労働・雇用における 合理的配慮に関するガイドライン ～ 障害者権利条約批准と国内履行にむけて ～

障害者雇用施策・権利条約に係る作業委員会

### 合理的配慮とは

合理的配慮とは、障害者権利条約で定義された新たな概念であり、障害者の人権と基本的自由及び実質的な機会の平等が、障害のない人々と同様に保障されるために行われる「必要かつ適当な変更及び調整」であり、障害者の個別・具体的なニーズに配慮するためのものである。

また、変更及び調整を行う者に対して「均衡を失した又は過度の負担」を課すものではないが、障害者が必要とする合理的配慮を提供しないことは、差別とされる。

なお、労働・雇用における合理的配慮の内容は、障害者の求めに応じて、労働者代表委員会または当該障害者と事業主との協議・調整による決定を基本とし、可能な限り短期間に当該事案の解決をはからなければならない。

### 事業主の責務

障害をもつ労働者の請求に対して、過度な負担が生じる場合を除いて、採用時及び採用後において合理的配慮を提供しなければならない。

障害をもつ労働者が必要とする合理的配慮を拒否することは、差別であり、合理的配慮を求めたことを理由として不利益な扱いをすることも差別となる。

障害をもつ労働者に提供しなければならない具体的な合理的配慮等の事例は、以下のとおりとする。

#### 1. 採用について

##### (1) 採用試験

採用試験の実施にあたっては、点字・音声パソコン・拡大文字・照明・手話通訳・文字通訳（パソコン文字・要約筆記・筆記）・機器の活用等、障害者が受験するために必要とする配慮を提供する。

知的障害者の採用にあたっては、一般競争試験以外の手法により、その個人の適正と求められる職務内容を加味して実施する。

(2) 採用試験の会場

採用試験は、車いす使用者等が容易に利用できるバリアフリーな環境が整備されている会場で実施する。また、必要に応じて駐車場を確保する。

注) 採用試験における受験資格として「活字印刷文による出題や口頭による試験に対応できる者」、「自力通勤及び介助者なしで職務遂行が可能な者」及び「身体障害者」に限定している要件は、採用する職務内容（電話交換・運転業務等）と関連がない場合は、間接差別的な表現ではあるが、その実態からは、直接及び合理的配慮の提供を拒否する差別項目である。また、採用試験時に配慮しなければならない事項は、採用後においても確保されなければならない。

2. 労働条件の整備について

(1) 賃金

障害のない労働者と職務内容に違いがないのに障害を理由として賃金を低くしない。

(2) 通勤

一般公共交通機関を利用できない場合は、障害に基づき必要とする通勤方法（自家用車、福祉移送サービス、介護タクシー、移動支援等）を保障する。

(3) 異動

異動の機会を保障する。

異動に際しては、事前に異動先の職場の状況等に関する情報を提供する。

当該障害者が必要とする労働環境等を確保する。

(4) 昇任・昇格等

昇任・昇格等の適用にあたっては、障害による不利益な扱いをしない。

試験等の実施時には、障害に応じた配慮を確保する。

(5) 職務評価

評価に当たっては、障害の状況を十分に勘案し、障害による不利益な評価をしない。

(6) 労働安全衛生

障害の重度化及び進行を防ぐための対応（職務内容・労働密度・職場環境等の検証及び休息・通院時間等の確保）をする。

障害に応じて必要とする休息时间・場所を確保する。

健康診断の実施にあたっては、障害に応じた配慮（会場、検査、結果通知等）をする。

(7) 出張

出張に際して、障害者が必要とする配慮（宿舎、移動手段等）をする。

## (8) 解 雇

障害を理由とする解雇はしない。

途中で障害をもった場合は、原職復帰を原則とし、本人の希望する配慮を提供する。

職場復帰に向けた対応（治療・リハビリ期間の確保、職場環境の改善等）をする。

本人の希望する配慮の提供がされても原職復帰が困難な場合等は、職務を変更する。

## 3. 労働環境の整備について

### (1) 人的サポート

障害者の必要に応じてガイドヘルパー、代読者、代筆者、手話・文字通訳者、介助者、ジョブコーチ等を確保する。

### (2) 執務室等

移動するために必要な経路及びスペースを確保する。

事務機器等（コピー機・電話・書棚等）が使用できるように配慮する。

障害に対応したIT環境（インターネット、メール、電子決裁）を整備する。

体温調整機能に障害がある場合は、室温や湿度に関する配慮をする。

### (3) 研修・会議

障害に応じた配慮（点字・文字データ、手話・文字通訳、車いすトイレ等）をする。

### (4) 福利厚生

福利厚生事業の実施にあたっては、障害者が必要とする配慮（社宅及び宿泊施設のユニバーサルデザインの推進、介助者等の同行等）をする。

### (5) 防災・危機管理

災害時の避難、対応等に関する訓練を実施し、マニュアルを作成する。

音声及び視覚による災害状況及び避難等に関する情報の提供体制を整備する。

### (6) 啓発・教育

すべての管理職及び労働者に対して「障害」及び「合理的配慮」に関する研修を実施する。

#### < 障害種別ごとの配慮例 >

#### (1) 視覚障害

誘導チャイム、点字ブロック、音声案内、案内表示及び照明等を整備する。

労働用具（音声パソコン、拡大読書機、点字プリンター等）を整備・支給する。

労働者に提供されるすべての情報は、点字、文字データ等により保障する。

#### (2) 聴覚・言語障害

労働者に提供されるすべての情報は、手話・文字通訳、文字データ等により保障する。

#### (3) 肢体障害

駐車場の確保、段差解消、エレベーター・車いすトイレ等を整備する。

(4) 内部障害

障害に基づき必要とする人工透析等については、勤務時間調整・変更等により配慮する。

(5) 知的障害

職務内容の見直し・調整、職務を遂行するための生活面等に関する支援をする。

(6) 精神障害

職務内容の見直し、人間関係への配慮及び休息时间・場所と相談体制を確保する。

4. 手続き

(1) 職場環境の変更

職場の改装・改築及び新たなシステム導入等、職場・労働環境を変更する場合は、事前に障害者に説明し、その意見を反映する。

(2) 紛争解決

紛争の解決

ア 職場の集团的労使関係において解決する。

イ 行政救済（都道府県労働局紛争調整委員会による調停）において解決する。

ウ 民事訴訟および労働審判制度等の司法救済において解決する。

立証責任

ア 労働者は、合理的配慮の内容と義務違反の事実を提示する。

イ 事業主は、合理的配慮を提供しなかった措置の正当性を立証する。

(3) 過度な負担

企業の経営状況、業種、規模等に応じて個別に判断される。

事業主が説明責任を負う。



検討課題

1. 障害者雇用施策で定める障害者の範囲、重度の定義、法定雇用率の見直しは、障害者基本法及び各関連法の障害者の範囲の見直しを受けて検討する。
2. 障害者権利条約では、手話・文字通訳は、言語と定義されたため、我が国における今後の手話・文字通訳に関する制度の見直し等を受けて検討する。
3. 障害者権利条約では、締約国に対して合理的配慮を確保するための措置をとることを定めていることから、障害者雇用促進法に基づく支援措置と財源確保及び障害福祉施策の利用については、別途、検討する。
4. 地方自治体、教育委員会等の公務部門も新たに納付金及び助成対象とするが、制度の具体的な適用内容等については、別途、検討する。
5. 障害者が必要とする支援の確保と充実をはかることにより、現在、重度障害者の雇用促進のために実施されているダブルカウントに替わる制度を検討する。

< 障労連結成報告 >

## 熊本県本部 障労連の結成に思う

熊本県本部 障がい労働者連絡会

会長 石本時雄

(熊本市職)

2010年1月14日に永年の懸案事項であった「熊本県本部障労連」が産声をあげた。それは、熊本県職労と熊本市職のわずかの仲間からなる小さな組織として結成された。結成に至るまでには、さして時間を要しなかったという実感がある。

結成準備会議と打合せも含めて3回程度ではなかったかと思う。しかし、そこに参加した仲間たちは、日頃の仕事を通じて、障がいをもって働く仲間達が、今のままでいいのだろうか、他の仲間はどんな気持ちでいるのだろうか、これからも安心して働き続けられるのか、というお互いの気持ちを出し合う場が必要ではないかという共通した意識があったからではないかと思う。

県本部役員から、障労連の結成に向けての打合せをやりたいから、参加してもらいたいとの要請を受けた時に、正直、これまで自分の中で過去に取り組んできた状況を考えた場合、障労連の結成は難しいのではないかという気持ちが強かった。

しかし、会議に参加してその気持ちは払拭された思いだった。参加した仲間から「障がいをもつ仲間同士の交流の場として、お互いの思いを出し合う、そしてその中から少しずつ改善策を模索していけばいいのでは……」という言葉だった。

これまで、「組織化」ということにこだわってきたことが、この言葉で解決されたような気がした。以前、障労連の全国幹事をやっていたときは、とにかく「組織化」をしなければという焦りの気持ちがあったように思う。当時、各単組にオルグに行ったり、調査をやってもその反応はほとんどなかったことを記憶している。

今回、結成できた背景には九州地連の仲間の激励、熊本県本部社会福祉評議会の積極的な取り組み、そして集まった仲間の気持ちがひとつになったことが、熊本県本部障労連の結成につながったものと思う。

これから一歩ずつ着実な歩みを進めていくことが重要であり、障がいをもつ同じ熊本県本部の仲間に「障労連」を知ってもらい、自分たちの職場を見つめなおしてもらえれば、組織した当初の目的は、達成されたということができるとはならないだろうか。

今後、「熊本県本部障労連」の活動を展開していく中で、難しいことをやるのではなく、当面は「仲間づくり」「現状の話し合い」等から始め、その中から、自分たちにできるものは何なのか、どうしたら解決できるのかについて、仲間と一緒に悩み、一緒に活動していく組織にしていきたいと思う。

障がい者雇用に対する問題、労働条件の改善、人事評価の問題、通勤手段や定期受診の問題など、障がいをもつ仲間にとってはどれも重要問題ばかりである。

「熊本県本部障労連」は、あとひとりの仲間づくりをしながら、安心して働き続けられる職場を確立していくために、小さな力を結集して、大きな成果を勝ち取っていけるような組織を目指していきたいと思う。

全国の仲間の皆様のご支援をよろしくお願いしたい。

## 北海道本部第9回福祉集会 第5分科会「働く障害者の集い」報告

北海道本部障労連 代表 稲田 浩平

(全道庁労連)

2010年1月23日北海道自治労会館で行われた「自治労北海道本部第9回福祉集会」において、第5分科会「働く障害者の集い」が開催されました。その概要を報告します。

参加者14人で、前段「新たなる障害施策」として、DPI北海道ブロック会議の仲間とともに、北海道及び札幌市より地域生活移行システムの具体的取り組みについての講演を受け、その後、「障害者の雇用・労働条件を改善させるため“合理的配慮”を重要なポイントとしている、北海道障害者条例は有効な手段であることから、実効性のあるものとするための具体的な戦術を各職場実態の中で考える」を分散会のテーマとして討論をした。

まず、【合理的配慮】とはなにかということを考えるためと、全国障労連が策定中の「障害者が必要とする労働・雇用における合理的配慮に関するガイドライン(案)」を検証するため読み合わせ、その後の議論の中では、事業主の責務として、障害をもつ労働者の請求に対して、過度な負担が生じる場合を除いて、～後略～の「過度な負担」とはどの程度なのか？ガイドライン(案)では、企業の経営状況、業種、規模等に応じて個別に判断されるとあるが、公務職場ではどうなのかについて議論したが、その場ではまともらず、全国障労連の意見を求めることになった。

ガイドライン(案)全体では、これまでの私たちの運動から照らし合わせても理解できるものとし、成案を待ち、今後の活動に活用したいと思う。

各職場実態の話し合いでは、今回初めて参加する単組から、自分は障害者枠で入った第1号(福祉集会の時点では組合未加入であったが、その後、加入し、道本部障労連幹事も引き受けていただいた)であるが、受験要件や職場状況について、まだまだ改善させなければならないことが、今回の分科会の意見交換で解り、今後の運動につなげたいとの意見があったことは、分科会としては意義があったことである。

最後に、道本部・各単組障労連がこれまで取り組んできたことを、自信を持って、粘り強く今後も進めていくことを確認し分科会を終了した。

## 2010年度九州地連介護福祉集会 沖縄県にて開催

九州地連社会福祉評議会障労連部会 松 田 晃

(宮城県職)

九州地連社福評障労連部会としての第5分科会も4年目を迎えることができた。私たちは九州各県本部に障労連を結成させることすなわち仲間をつくることを目的としてきた。その介護福祉集会が熊本県本部障労連結成という明るい話題の中、1月30～31日沖縄県にて開催された。

初日の全体集会では本部社福評秋野事務局長より「社会保障制度改革の動向と課題」と題した基調報告が行われ、「政権交代の中で社会保障の提供者、利用者の立場から新たな運動を展開していかなければならない」と報告した。また、今回は沖縄県開催ということで、元ひめゆり学徒宮良ルリさんによる「平和学習ひめゆりに学ぶ」と題した記念講演が行われた。講演ではまず「来てくれてありがとう」に始まり、戦争の体験が生々しく語られた。目頭を押さえる人も多く労働運動だけでなく、「根本は生命」というすべての原点を問いかけるものであった。

全体集会に続き分科会が行われ33人の参加があった。初日の分科会はNPO法人沖縄県障害者自立センター・イルカ長位代表による「沖縄における障害、障害者運動の現状、差別禁止条例に向けた取り組み」、その後全国障労連西村代表による「北海道障がい者条例制定における取り組みと今後の課題」と題しての両氏による報告で進められた。

2日目の分科会では福岡、熊本、宮崎県本部の活動報告の後、西村代表による「障労連運動の現状と課題」について話を受けその後討議に入った。意見質問は多種にわたり幅広いものとなった。障害者問題は厳しく多大であるが故に福祉・福祉制度がどのような現状であるかを認識する必要がある。その一つとして他団体との交流・連携も不可欠である。また、私達の最大の課題は権利条約の学習、そして権利条約を実効あるものとするための取り組みをすることである。また、職場では障害をもつ仲間に対する理解と認識は低く、ましてや、少数である。孤立させてはいけない。障労連の結成が求められている今、全国障労連の役割は特に大きい。時間が足りなかった分科会であったが今後の集会等に期待したい。

全国総会、来年の長崎集会での再会と九州各県本部に障労連を結成することを確認し最後に団結ガンバローで閉会した。

追、記念講演の後、西村代表の動揺はいかがであったか。ひめゆり記念碑、壕の前で手を合わせる西村代表の姿があったことに一言ふれておきたい。



## 第19回自治労北海道本部障害労働者連絡会総会報告

北海道本部障労連 代表 稲田 浩平

（全道庁障連）

2009年11月7日北海道自治労会館において「第19回自治労北海道本部障害労働者連絡会総会」を開催したので、その概要を報告する。

総会に先立ち、北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課より、2009年3月31日に公布された「北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例（以下、道障がい者条例という）」の説明を受けたが、道本部障労連として、とりわけ着目しなければならない点として、次に掲げる。（略して抜粋）

- 1 道は、職場その他障がい者が生活するために必要な場において合理的配慮に努めるとともに、差別や不利益な扱いをしてはならない。
- 2 道は、障害者雇用率の達成はもとより、一層の障がい者雇用の促進に努めなければならない。
- 3 道は、障がいを理由に、採用の拒否、解雇及び賃金、昇進等の労働条件や労働環境において、不利益又は不当な扱いを行わないよう努めなければならない。

以上について、努力規定ではあるが、条文として盛り込むことができたことは、この間条例制定にあたって、民主党・道民連合が設置したプロジェクトチームにD P I北海道ブロック会議及び連合北海道等とともに道本部障労連が参画し、その内容に意見反映してきた成果であると考えられる。

この、道障がい者条例に係る、道本部障労連の立場は、私たちの今後の運動の推進に活用できるものであるが、同時に、私たちの運動の真価が問われるものでもある。

引き続き総会に入り、1年間の経過及び総括並びに各単組障労連の活動報告を受け、2010年度の活動方針では、障労連運動のさらなる浸透を図るため、新たに地方本部単位（自治労北海道は地域に13の地方本部が設置されている）の学習会開催と新幹事体制を確認し総会を終了した。

最後に、全国障労連は来年で30周年、道本部障労連は20周年と継続して活動していることは大きな力となっているし、今後も、全国の仲間とともに、さらに運動を前進させていくことを再確認したい。

## 秋田県本部障労連の総会から

### 秋田県本部障労連

2009年12月11日秋田市において、第4回障労連総会を開催した。当日は、午前には障労連総会、午後からは社福評総会と学習会という強行日程にもかかわらず10単組18人（延べ人数）の参加があった。

障労連関係では、2009年度は4月から選挙闘争が中心となり、日程的に厳しい状況があったため、年度当初に掲げた組織拡大や職場実態調査などの活動が停滞してしまったことを反省した。しかし、東北地連や本部主催の諸会議、学習会等へは幹事が分担して出席を図り他県の仲間との交流、情報交換ができたことは今後の活動へ役に立つものであった。

参加者からは「政府が自立支援法撤廃の発表後、事務担当者が混乱している状況だ」「庁舎の車いすトイレの前が物置状態になっている」「職場が異動になって、新しい業務を担当することになって職場が楽しい」といった意見が出された。

10年度の活動方針は組織拡大と交流を当面の目的とし、昨年度できなかった県内各単組へのオルグと職場実態調査を実施し、学習交流会を開催することが確認された。最後に、よりいっそうの活動強化を図るため、社福評議長と兼務していた菅原代表幹事（由利本荘市職労）から新しい代表幹事に山口健太事務局次長（県職連合）が就任し、山口新代表幹事の団結ガンバローで総会を終えた。

続いて開催された社福評総会では、新しく誕生した鳩山内閣の政策がまだまだ不透明なことから活動の方向性が見えてこないが、組合員の意見反映はこれまで以上に強化していかなければならないとし、組織強化や保育・介護・障労連に関する各種集会等へ積極的に参加していくこと、公共民間労組との交流を目指しながら介護関係労働者を中心とした学習会の開催に向けた準備をすることなどが提起された。

また、参加者からは保育職場の民営化に対して、単組間の交流が不可欠であること。県内の福祉施設の数や職員数の現状把握と分析から組織強化の必要性についての意見が出され、県本部社福評としての活動の強化を図っていくことを全体で確認した。

総会終了後、引き続き学習会を開催し、本部社福評の藤田副議長（岩手）より「福祉を巡る状況と課題」と題して講演をいただいて全日程を終了した。

たとえ政権が変わろうと、私たち福祉職場で働く労働者、福祉施設を取り巻く環境の厳しさは変わるものではなく、これまで以上に社福評としての活動をしっかり見据えて取り組んでいく必要がある。

# 神奈川県本部障労連活動報告

神奈川県本部障労連

## < 定期総会報告 >

2009年11月28日神奈川県本部会館にて2010年度定期総会を開催しました。

この1年間の経過では、幹事会の定期開催をはじめ、学習会、家族交流会、交流誌「ひびき」の発行のほか、本部障労連との連携や取り組みについて報告されました。

学習会については、前年度定期総会終了後に第2部として「知的障害者雇用の現状と課題」と題した記念講演を行い、川崎市立養護学校の教員を招いて養護学校卒業後の進路状況や一般就労の具体例、また実際に働く様子をビデオで流すなど現場の様子を学びました。

さらに自治研神奈川集会特別分科会を2009年7月に開催し、「障害者が生き生きと働くために」をテーマに難病や障害がありながら公務職場で働いている仲間をパネラーにむかえてパネルディスカッション形式で行いました。

その他、交流誌「ひびき」は6月と11月の2回発行し、関係組合員に障労連の活動を紹介したこと、家族交流会の実施、県本部の春闘要求（対県要求）において障害者施策関連に係る要求内容の議論、要求、回答までの取り組みなどが報告されました。

方針においては、これまでの内容と変わるものではありませんが、神奈川県本部として特徴的な取り組みは、障労連の活動の一つとして県本部青年部との連携を通してお互いを刺激し合いながら運動発展を目指すものです。

これまでもお互いが企画した学習会に参加しあったり、障労連の家族交流会では、移動が困難な参加者のサポートも兼ねて毎年青年部の参加交流を呼びかけています。

方針としては、県内障害労働者の組織化をはじめ、7項目にわたる取り組みが確認されました。

## < 家族交流会 >

毎年実施している神奈川県本部家族交流会について報告いたします。

2009年10月に箱根に向けてバスツアーを行いました。

参加者は、障労連役員とその家族、職場の仲間、友人など幅広い参加があり、ここ数年の参加者数を上回る36人でした。

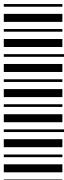
行程としては、県立「生命の星・地球博物館」、ホテルの1室で昼食交流、箱根湯本駅前の

散策や買い物などあつという間のひと時でしたが、参加者間の交流を深めた楽しい一日となりました。


参加した子どもの感想文を県本部交流誌「ひびき」に掲載していますので紹介して報告いたします。

「前略。集合場所に行くとき盲導犬を連れてきた人や手話でお話ししている人がいて少しびっくりしました。目が不自由な人や足が不自由な人もいましたが、みんな楽しそうにしていました。僕は学校で『一日車椅子体験』をしたことがあります。外でドッチボールで遊べなかったり、水道の水を飲むのに大変でした。だから僕だったら外に行くことも面倒くさくなってしまいそうなのに、すごいなあと思いました。中略。この会に参加して思ったことが二つあります。一つ目は障害があってもどこでも出かけられるのがすごいなあと思いました。二つ目は、みんな明るく前向きで何でも自分でやろうとしているところがすごいです。僕は障害がありませんが、みなさんのように何でも頑張りたいです」。

---



## 奈良県本部障労連総会報告



---

奈良県本部障労連 代表幹事 前 垣 明 典

( 橿原市職労 )

自治労奈良県本部障害労働者問題連絡交流会第9回総会は、2010年1月10日に平城京遷都1300年祭が行われている平城宮跡に隣接するかんぼの宿・奈良で紅の朱雀門を見ながらの開催となりました。


出席者は5単組15人で、いつもながらのこぢんまりとした総会となりましたが、今回は奈良市職から2008年度に採用された知的障害の方が単組執行役員の方と一緒に障労連総会の案内を見て出席してくれて、今後も参加していきたいと言ってくれました。

奈良県本部障労連としても、奈良市の知的障害者採用の情報はつかんでいなかったもので、数少ない仲間が1人増えたことを嬉しく思っています。

総会の内容ですが、2009年度の総括として、新型インフルエンザ対策として、「聴覚障害者をはじめとして、障害者や高齢者等の情報伝達において不利益を被る人たちに対する行政機関や医療機関の情報保障が成されていないこと（FAX番号が不記載である等）」に対する取り組みとして、幹事会で議論を行い、奈良県に要望書を提出したことは評価されることであるし、今後も社会の問題に臨機応変に対応していってもらえれば、障労連の価値もある。

県本部障労連が発足して永らくなるが、今後の単組内での組織化や仲間づくり、近隣府県本部の障害労働者との交流、若年層への世代交代はどうするのか？等の意見が出て、評価された点があった一方、課題として残された点もありました。

2010年度は新体制として、代表幹事、副代表幹事、事務局長、幹事が選任されましたが、各単組からの幹事選出には至っておらず、県本部執行役員を選出している単組には特に強く働きかけるとともに、橿原市において今年度採用される職員の中に聴覚障害を持つ方が居られるという情報があるので、今まで以上に若い職員でも参加しやすい障労連を作るために、県本部機関紙への記事の掲載等の広報活動を進めていくことになりました。



## 福岡県本部障労連総会報告

福岡県本部障労連

自治労福岡県本部障害労働者連絡部会は、2009年12月19日に福岡ガーデンパレスにおいて、2010年度の総会を開催した。

冒頭、重松連秀部会長よりあいさつがあった。その中で、「行政改革を理由とした組織再編による大幅な人員削減や、増大する事務量等による厳しい労働条件下において、ハンディを持つ障害労働者は日常業務にかなり無理を強いている状態になっている。このため、今後ますます2次障害を併発する障害者も増加すると考えられる。職場環境の改善や事務量に応じた人員要求等、基本組織と協力した取り組みが必要である。併せて、福岡県内のいくつかの自治体に導入されている人事評価制度も問題である。自治労障労連では人事評価制度導入には反対だが、導入にあっては、個々の障害に対応した合理的配慮を行い、障害に起因する評価を行ってはならないとし、その補償として自治労が主張する4原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）、2要件（労働組合の関与、苦情処理システムの確立）の確立が要件の一つだが、人事評価制度を導入・試行している自治体において、この要件を満たしている自治体は一つもない。このような条件下では障害労働者を正しく評価することは不可能である。今後評価制度が導入される自治体をはじめ既に導入されている自治体も含めた学習会を開催し、人事評価制度の問題点を訴え続けなければならない」とした。

経過報告では、障労連の一年間の活動報告を行った。主に、県本部障害労働者連絡部会が取り組んだ柳川市役所庁舎のバリアフリーチェックと、直方市職労が取り組んだ直方市役所庁舎のバリアフリーチェックの報告を行った。障害労働者連絡部会の役員と各単組執行部との意見

交換を行う中で「段差や通路の幅、職務室の整頓状況など普段気づかないところに意識が届くようになり、バリアは施設環境に起因するものだけではなく職員の普段の心がけが職場環境の改善に繋がる」という共通した意見があった。また障労連がない単組においてもバリアフリーチェックを労使でともに取り組むことで、安全衛生委員会への情報提供となり、当局の責任のもと庁舎内の職場環境が改善される事例も報告された。続いて、全国障害者体育大会の出場についての福岡県知事の新聞報道について報告があった。九州大会で優勝した福岡県代表のチームを全国障害者体育大会に出場させなかった経過について、新聞記事はコメントの一部を抜粋したもので知事の意図した内容とは異なっていたため、出場させなかったことについては福岡県障害福祉課に抗議はしない。むしろ、リハビリの一部として発展してきた障害者スポーツと、競技性を重視したスポーツに対するあり方に対して今後議論を進めていきたいことを表明した。

特別講演として古庄和秀大牟田市議会議員から、阿久根市長ブログ問題に対する抗議行動の報告があった。「総会の前日、当初阿久根市長との会見の予定はなかったが、平野みどり熊本県議会議員と村上博熊本市議会議員で面会を申込み、障害者の尊厳にも関わるような偏見に満ちたコメントに抗議した。しかし、阿久根市長はコメントについては自分の見解を述べ、ブログについては掲載を止めるが、陳謝しなかった」とした。この阿久根市長のコメントを通して日本の障害者に対する偏見が根強く残っている現実と、今後の課題について語られた。また、障害者スポーツの目的と競技性への推移について話された。

最後に、重松部会長の団結ガンバロウで総会を終えた。



## 新担当書記です。

自治労総合政治政策局（社福評）

書記 永野 絵 里

障労連のみなさん、はじめまして。昨年9月より自治労本部・総合政治政策局で社会福祉評議会を担当させていただいております永野と申します。現在、社会福祉評議会は、部会などあわせて7つの運動領域をカバーしていますが、担当してすぐはその領域の広さと運動課題の多さにただただ驚くばかりでした。

半年が経ついま、ようやく少しずつですが全体像を見ながら日々の仕事を進められるようになってきた気がしています。なお、昨年の9月に行われた自治労本部内の機構改革で、社会福祉評議会はこれまでの健康福祉局から総合政治政策局の中へ位置づけられることになりました。総合局制の中でも、局内、他部局との有機的なつながり、連携も含めて、社福評の運動をよりいっそう進めていけたらと考えています。

さて、簡単に自己紹介させていただきますと、2003年に自治労に入職し今年で7年を迎えます。自治労入職前は民間の流通業界で4年ほど勤務していました。自治労では、総務報道局、国際局、自治労共済への交流派遣を経て、社福評の担当となりました。総務報道局では、機関紙/誌、パンフレット等の作成やホームページ編集に携わり、国際局では海外労組の受け入れや組合員の海外派遣、P S I（国際公務労連）関連の仕事を担当していました。

国際局担当時、海外労組を日本に招聘する際に、そのメンバーの一人が車椅子利用ということがありました。諸事情により結局その招聘自体がなくなってしまったのですが、準備を進める段階で、海外渡航、ホテルの準備、日本国内のスムーズな移動など、当時はじめて知ることがたくさんありました。そして現在障労連の担当となり、幹事会や障労連総会などで文字通訳や点字資料を準備したり、会場を選ぶにあたって様々なポイントを教えていただいたり、また実際に総会などでみなさんにお会いしてお話しすることで、日々気づくことがたくさんあります。実際に自分のこととして関わり、心を寄せ、考えることで、初めて実感することがとても多くあるのだと強く感じています。

政権が交代し、社会福祉を取り巻く環境も大きく変わろうとしています。障害の分野でも、障害者自立支援法の廃止が明言されるとともに、障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備や障害者制度の改革にむけ当事者の立場から新たな法律を作るべく、障がい者制度改革推進本部が内閣に設置されるなど大きな動きが起きています。私自身まだまだ不勉強ではありますが、この大きな流れのなか、みなさんにいろいろと教えていただきつつ、ともに頑張っていきたいと存じます。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

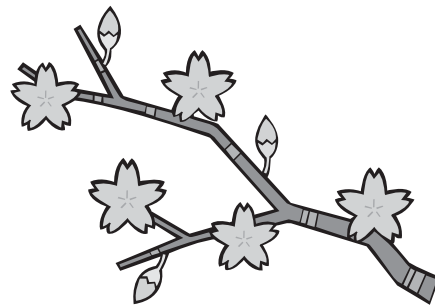
## 編 集 後 記

自治労障労連の設立から昨年開催された第29回総会まで事務局長として組織の拡大に尽力されてきた神奈川県本部の奥山さんが、この3月に無事定年を迎えられます。

働き続けながら仲間を大切に、全国を回り多くの問題を解決してこられました。

私が奥山さんに初めてお会いした何十年も前から現在も本当に変わることなく、怖い存在（笑）ではありましたが、それは、あまり勉強をしない私への叱咤激励と勝手に思い込み、いつかは奥山さんを超えることを目標に頑張ったつもりではいますが.....。

今後も後輩の育成にお力を貸してください、なんて言うと奥山さんの独特な口調で「やだよ」と言われそうですが。長い間、本当にお疲れ様でした。お体に気をつけてご活躍ください。



(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

2010年3月31日 Vol.48

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(5210)7422~5

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