

論点案に関する委員意見

○浅倉	むつ子委員	・・・・・・・・・・・・・・・・	1
○伊藤	たてお委員	・・・・・・・・・・・・・・・・	6
○勝又	幸子委員	・・・・・・・・・・・・・・・・	7
○川崎	洋子委員	・・・・・・・・・・・・・・・・	8

○浅倉 むつ子委員

1. 障害者雇用について

- (1) 障害者雇用の実態について、雇用率の現状は統計的に明らかにされているが、その労働の実態について、非障害者と比較してどのような状況にあるのか知りたいところである。たとえば、障害者と非障害者における、正社員・非正社員比率、勤続年数、賃金、労働時間、退職金など労働条件の実態をあきらかにして欲しい。男女別の統計も必要である。また、雇用率のみならず、障害者の離職率は高いのではないだろうか。離職理由にはいかなるものがあるのか。
- (2) 障害者については、最低賃金法で、障害者減額制度が採用されている。すなわち、最低賃金法7条1号は、「精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者」には「労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額」を適用するとしている。減額率は、当該障害者の「職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等を勘案して定める」としている（最賃法施行規則5条）が、厚生労働省のパンフレットによると、減額率は、比較対象労働者の労働能率を100として、障害者の労働能率が70であるときには、減額の上限は30%とするということになる、とのことである。労働能率に応じた賃金額という主張は、一見、説得的であるが、はたしてこの労働能率の測定は、客観的に行われているのか。企業の側の申請をそのまま容認していることはないのだろうか。なによりも疑問として、非障害者の中にも労働能率の低い者はいるはずなのに、障害者のみ労働能率の低さを理由に最低賃金の減額対象とすることは、果たして妥当な政策といえるのか、疑問もある。したがって、最低賃金法7条の運用実態を知りたい。
- (3) 特例子会社の実態について。2010年4月現在、全国で特例子会社として281社が認定されているとのことである。特例子会社では、障害者に配慮した職場環境が与えられるというメリットが期待されているところだが、その実態はどうなのか。親会社の従業員の労働条件との格差はないのか、知りたいところである。

2. 福祉的就労について

福祉的就労に関しては、労働者性を認められない就労継続 B 型の非雇用型での就労の問題点、困難性を明確にして、なんとか底上げをはかる対策を講じる

必要がある。とくに労働安全衛生、労災補償、最低工賃制度などを提案していくべき。

2012年9月4日

小委員会 グループ②
委員各位

障害者政策委員会委員
浅倉 むつ子
勝又 幸子

あらゆる施策に男女平等の視点を

第2回委員会において、これから検討する基本計画が「障害者権利条約」を基礎とすべきであることは、委員の中で共通理解であったと思います。私は「障害者権利条約」第3条一般原則（g）男女平等、第6条 障害のある女子、を尊重し、基本計画において障害のある女性の複合差別の解消が盛り込まれることを切に望むものです。

我が国の障害者基本計画において「女性」が言及されたことは過去一度もありませんでした。今回これを初めて盛り込むことが重要です。しかし、障害のある女性の複合差別の解消が文言として基本計画に盛り込まれていくことだけでは目的は達成できません。あらゆる施策に男女平等の視点を盛り込み、同時に、女性障害者が抱えている特別な困難の解消に、意識的に取り組むことが重要です。そこで、3点の重要な視点を別紙で指摘いたします。

なぜ、女性障害者が抱えている特別な困難の解消が、新しい障害者基本計画に盛り込まれなければならないのか？それは、**複合差別**の解消に努力することが「女子差別撤廃条約」締結国としての我が国の責務だからです。女性障害者は障害者である以前に女性です。障害のある女性とそれ以外の女性が平等に「女子差別撤廃条約」の適用をうけるべきです。この当たり前のことを、主張しなければならぬほど障害女性の置かれている状況は立ち遅れています。

複合とは、第2条に規定された締結国が負うべき一般的義務の範囲を理解するための基本概念である。性別やジェンダーに基づく女性差別は、人種、民族、宗教や信仰、健康状態、身分、年齢、階層、カースト制及び性的志向や性同一性など女性に影響を与える他の要素と密接に関係している。性別やジェンダーに基づく差別は、このようなグループに属する女性に男性とは異なる程度もしくは方法で影響を及ぼす可能性がある。締結国は、かかる複合差別及び該当する女性に対する複合的な影響を法的に認識ならびに禁止しなければならない。（女子差別撤廃委員会 一般勧告第28号 女子差別撤廃条約第2条に基づく締結国の主要義務、2010年10月10日より抜粋）

別紙

小委員会各グループに共通して重要な「3つの視点」

(1) 男女別データに基づく計画策定とその監視の重要性

男女共同参画会議監視専門委員会が出した意見では、男女別の統計情報が未整備のため、基本計画における成果目標がどのくらい達成できたのかの監視に支障をきたしていることが述べられています。これは障害者基本計画においても共通の課題です。現状を把握する場合には、障害者とそれ以外の人の平等だけでなく、障害者の男女間の平等も監視することが重要です。

第2で述べた「雇用・セーフティネットの再構築」という文脈から一例を挙げれば、障害者や高等学校中途退学者等についての男女別の統計情報が現状では未整備である。これらの例にとどまらず、施策を効果的に推進するためには、男女それぞれが置かれた状況等を客観的に把握することが必要であることから、政府においては、人に関する成果目標の現状を示す統計で男女別データを把握していないものについて、代替的な方法により男女別の現状を把握することを含めて、速やかに改善を図るための措置を講ずる必要があり、その他の統計情報についても可能な限り男女別データを把握するよう努めるべきである。(第3次男女共同参画基本計画の実施状況についての意見(出所:「雇用・セーフティネットの再構築」及び「より多様な生き方を可能にする社会システムの実現」関係)平成24年7月 男女共同参画会議監視専門調査会)

(2) 男女平等の実現を阻害するような計画や施策は立てないことの確認

締約国が女性に対し市民、政治、経済、社会及び文化的権利の平等な享受を直接もしくは間接的に否定することになるような法律、政策、規制、プログラム、行政手続き及び組織構造を構築しない(女子差別撤廃委員会 一般勧告第28号 女子差別撤廃条約第2条に基づく締結国の主要義務、2010年10月10日より抜粋)

なにか、阻害要因となるかは当事者が政策立案及び実施過程に参画していくことで初めて明らかになります。「私たち抜きに私たちのことを決めないで! (Nothing about us, without us!)」、障害女性当事者の参画を促進することが重要です。また、参画を促進するために、第3次男女共同参画基本計画が推奨するように、「実効性のある積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」を導入すべきです。積極的改善措置とは女子差別撤廃条約第4条における暫定的

特別措置（性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度など）を示します。

暫定的措置：締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。（女子差別撤廃条約第4条1）

（3）障害のある女性とそれ以外の女性間に格差を無くすことの確認

女性障害者は障害者である以前に女性です。障害のある女性とそれ以外の女性が平等に「女子差別撤廃条約」の適用をうけるべきです。この当たり前のことを、主張しなければならないほど障害女性の置かれている状況は立ち遅れています。

家庭内暴力の被害者になる女性には障害のある女性の確率が高いことがわかっています。リスクの高いグループとして障害女性の人権擁護が確かなものとなるよう、救済施策は実効性のあるものでなければなりません。DV被害者を収容するシェルターが2階以上の場所にあり、そこにエレベータの設置がないため、車いすの女性障害者が利用できない。日常生活に手助けが必要な女性障害者が、その施設入所を拒否される。などは、典型的な不作為です。また、障害児をもつ女性がDV被害者として収容施設を利用する場合も、介助が必要な子どもと分離されることがないようにすることが重要です。

日本人の中に根付いている「性別役割分業意識」の弊害として、女性障害者は教育や訓練の機会を家族によって制限されたり、結婚や独立を反対されたりしています。さらに、障害女性の妊娠・出産がそれ以外の女性の妊娠・出産と同様に保障され性と生殖の権利が、守られることは基本的人権に他なりません。

母子生活支援施設に入所している、あるいは生活保護を受給している母子世帯の状況を見ると、特に困難を抱える母子世帯の背景には、配偶者からの暴力（以下、「DV」という。）や病気・障害の問題があったり、外国籍の母が増加したりする傾向がみられるとの調査結果もある。（出所：「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女についてとりまとめに向けた論点整理」、男女共同参画会議 監視・影響調査専門調査会 平成21年3月26日）

○伊藤 たてお委員

病気であっても、就労できる方はたくさんいます。生きること、療養することとしての意義を見つけることや病気に立ち向かう意欲を高めるためにも、また治療の目的としても、病気を持ちながらも働けることやその状態を目標とすることは大切です。難病に対する社会の理解を広げるためにも、他の障害と同じように、就労や雇用に関する社会的な支援を望みます。

雇用者に対する理解を促進するための研究や、その報告書も出ていますので活用と普及を図ることを望みます。

また難病患者の就労支援に関しては都道府県に設置された「難病相談・支援センター」の取り組みとなっておりますが、今後ハローワークや障害者の就労支援機関との連携を深めることが大切と思います。

所得保障の問題においては、障害年金の対象範囲の拡大と認定基準の見直しが必要です。体調の変化や通院・リハビリなどで休みがちな患者の就労支援のためには、賃金と年金のミックスが必要と思います。

病状によって就労や経営ができないために、また家族の介護のために生活保護を受けざるを得ない患者・家族に対する生活保護の対応の改善が必要です。

○勝又 幸子委員

基本法第15条では（年金等）となっているが、この条文を基本計画にどのように入れて行くのかは工夫が必要だと思う。すなわち、公的年金制度は国の制度であり、手当は国と地方自治体にまたがる制度になっている。基本計画のなかに個別の制度に対する意見を盛り込むのは実効性からも難しい。【所得保障等】というより、【障害者の経済的自立及び生活の安定】として再編成すべきではないか。

○川崎 洋子委員

15条「年金等」

無年金障害者の問題

精神障害者の年金受給資格には、初診日の問題があり、かなり多くの精神障害者が無年金者となっています。所得保障を年金だけに限らず無年金者の救済策も考えたいと思います。