

すくらんぶる

編集発行 自治労大阪府本部
障害者交流会
2016年4月1日発行

この春に、府内の自治体に
入職された仲間みなさん、
「入職おめでとうございます」。

私たち『自治労府本部社会福
祉評議会・障害者交流会』は、
府内の自治体で働く障害者と共
に働く仲間と結成された組織で
す。

＜相星代表からのメッセージ＞



『障害者交流会』では、
幹事が中心に、学習会・
イベントなどを企画し、
障害当事者として働く
うえでの悩みや問題点
を共有化しながら、改善
や提案を行っています。
ぜひ多くの仲間の力を
結集させ、職場で長く働
き続けられるようがんば
りましょう！

春です。新採用の皆さんも、新しい職場に
異動された方も、そろそろ雰囲気馴染ん
できたころではないでしょうか。

大阪府、大阪市を初め、枚方市など各職
場で働く障害者が新たに採用されました。

自治体で働く者の組合、自治労には 35
年前から自治労障害労働者全国連絡会があ
ります。また、自治労の大阪府本部でも、
障害をもつ職員が中心になって障害者交流
会を作っています。

自治体では多くの障害者が働いていま
すが、各自治体や所属単位では、「小さな声」
であるのが現状です。「要求」とか「交渉」
とか大げさなことばかりではなく、「元気
か」と声をかけあえる存在は重要なものだ
と思います。

みなさんのご参加をお待ちしています。

＜府本部障害者交流会役員体制＞

代表	相星 勝利（枚方市職）
事務局長	曾野部真吾（自治労府職）
幹事	大西 浩子（自治労府職）
幹事	岩下 正之（大阪市職）

＜府本部障害者交流会取り組み方針＞

- 定期的な幹事会の開催
- 単組オルグの実施
- 学習会への参加や独自学習会の開催
- 機関紙「すくらんぶる」の発行と府本部ホームページへの掲載

2016 春闘要求案「障害者施策の充実について」を策定

府本部障害者交流会は、2016 春闘要求案として社会福祉評議会政策要求の中で「障害者施策の充実について」を策定し、特に「障害者差別解消法」に基づき策定された差別禁止指針と合理的配慮指針および「改正障害者雇用促進法」に基づき策定された合理的配慮指針事例集を活用し、すべての自治体や企業・団体において、障害者が働きやすいように合理的配慮の提供を求めるとともに、障害のある・なしに関わらない、すべての人が暮らしやすい、働きやすい街づくりを求めることで障害者施策につなげていきます。

要求項目

1. 障害者権利条約の批准にともない、関係法令について実効性が確保されるよう、国に対して働きかけることとともに、自治体独自のガイドライン（運用基準）を作成すること
2. 大阪府および各市町村は、障害者の権利条約・障害者差別解消法にかかる障害者差別禁止条例の制定に取り組むこと
3. 障害者総合支援法を見直し、障害者が身近な地域で福祉サービスを選択・利用できるよう障害の種別や年齢で区分されることなく、利用者のニーズに応じた福祉サービス体系を構築すること
4. 公的な施設や文書などについて、ハード・ソフト面ともにバリアフリー・ユニバーサル化を進め、すべての人が利用しやすいように整備・点検に努め、障害者の移動の自由を確保すること
5. 大阪府および各市町村は、障害者雇用促進のモデル事業者として、雇用率の遵守はもちろんのこと障害者採用を積極的に進めること。また、障害者が安心して働き続けられるよう合理的配慮の提供に努め、企業の手本となるよう職場環境を整えること
6. 障害福祉分野における人材の確保と定着にむけた取り組みと予算措置を講ずること

【障害者差別解消法】

全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資するため、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定める。2016 年 4 月施行。

【改正障害者雇用促進法】

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。2016 年 4 月一部施行。

障害者差別解消法

4月からスタート

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項や、国の行政機関、地方公共団体等及び民間事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置などについて定めることによって、すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現につなげることを目的としています。

①国の行政機関や地方公共団体等及び民間事業者による「障害を理由とする差別」を禁止すること。

②差別を解消するための取組について政府全体の方針を示す「基本方針」を作成すること。

③行政機関等ごと、分野ごとに障害を理由とする差別の具体的内容等を示す「対応要領」・「対応指針」を作成すること。

また、相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動等の障害を理由とする差別を解消するための支援措置について定めています。

障害を理由とする差別とは？

障害を理由として、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするような行為をいいます。また、障害のある方から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合には、負担になり過ぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要で合理的な配慮(以下では「合理的配慮」と呼びます。)を行うことが求められます。こうした配慮を行わないことで、障害のある方の権利利益が侵害される場合も、差別に当たります。

「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮の不提供」が禁止されます。



「不当な差別的取扱いの禁止」

国の行政機関・地方公共団体等および民間事業者に対し、不当な差別的取扱いが禁止されます。

「障害者への合理的配慮」

国の行政機関・地方公共団体等には法的義務が課せられ、障害者に対し、合理的配慮を行わなければなりません。

民間事業者は、努力義務が課せられ、障害者に対し、合理的配慮を行うよう努めなければなりません。

合理的配慮とは？

障害者から何らかの助けを求める意思の表明があった場合の、負担になり過ぎない範囲の、社会的障壁を取り除くために必要な便宜のことである。障害者権利条約第2条に定義がある。

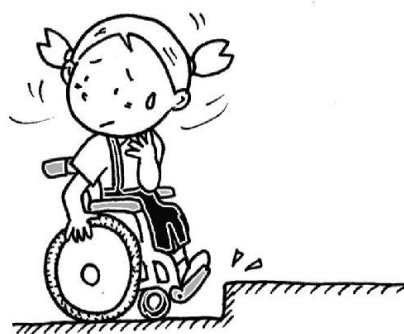
合理的配慮は、障害者一人一人の必要性や、その場の状況に応じた変更や調整など、それぞれ個別な対応となる。障害者が合理的配慮を求めた場合、その要求は広く一般の人に法的拘束力を持つ。過度の負担を立証できない限り拒否できない。

単組オルグを実施します。 まずは、自治労府職から・・・

国連総会で、「障害者の権利に関する条約」、いわゆる「障害者権利条約」(略称)が2006年12月に採択されました。それからおよそ7年後の2014年1月、日本はこの「障害者権利条約」を批准しました。

条約批准に向け、国内法の整備が必要ということで、この間、障害者のための様々な制度改革が行われ、2013年に「障害者差別解消法」の成立、「障害者雇用促進法」の改正が行われ、今年4月から施行されることとなりました。

これらの法律で定められている合理的配慮については、採用後「事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認し、その措置について両者で話し合うこと」とされています。しかし、個人が事業主に対し、『これに対して配慮してほしい』とはなかなか言い出しにくいのではないのでしょうか？



ここで組合が障害者の労働環境や労働条件について、事業主と交渉すれば、事業主にとっても障害者にとっても、合理的配慮の提供がうまくいくことになるでしょう。

そのためにも、自治体で働く障害者に組合員となってもらい、組合がその相談窓口となるなど少し障害者問題に取り組んでいただくことが必要です。

府本部障害者交流会は、この合理的配慮の提供義務をとおして、障害者が安全に安心して働ける職場の確立をはかりたいと考えています。その取り組み要請と障害当事者ならではの悩みや事情の共有をはからせていただくため、今後、単組オルグを実施していきます。

編集後記

このたび、十年ぶりに「すくらんぶる」を発行することになりました。組合活動への制約もあり、これまで、なかなか発行できませんでしたが、この4月からの「障害者差別解消法」スタートにあわせて、当事者や職場組合員へのアピールと各単組への啓発となるよう編集に携わりました。4月から新生活がスタートする機会にあわせて、一步踏み出すつもりで、障害がある方も無い方も快適な職場環境が実現できるように、皆さんの積極的なご理解とご協力をお願いします。(自治労府職 曾野部真吾)