**第11回大阪府障がい者差別解消協議会**

**日時：令和元年１１月２５日（月）**

**午後２時００分から５時００分まで**

**場所：大阪赤十字会館３０１会議室**

**第11回大阪府障がい者差別解消協議会**

日時：令和元年11月25日　月曜日　午後２時00分から午後５時00分まで

場所：大阪赤十字会館　301会議室

出席委員

大野　素子　　公益社団法人大阪府精神障害者家族会連合会副会長

河﨑　建人　　一般社団法人大阪精神科病院協会会長

坂本　ヒロ子　社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会理事長

篠村　安弘　　日本チェーンストア協会関西支部事務局長

柴原　浩嗣　　一般財団法人大阪府人権協会業務執行理事兼事務局長

◎関川　芳孝　　大阪府立大学地域保健学域教育福祉学類教授

高橋　あい子　一般財団法人大阪府視覚障害者福祉協会会長

寺田　一男 一般財団法人大阪府身体障害者福祉協会会長

南條　正幸　　関西鉄道協会事務局長兼専務理事

西尾　元秀　　障害者の自立と完全参加を目指す大阪連絡会議事務局長

久澤　貢　　　社会福祉法人大阪府社会福祉協議会セルプ部会副部会長

前川　たかし　一般社団法人大阪府医師会理事

藪本　青吾 大阪私立学校人権教育研究会 障がい者問題研究会委員

　◎　会長

オブザーバー

大阪法務局人権擁護部第二課長

大阪労働局職業安定部職業対策課長

近畿運輸局交通政策部消費者行政・情報課長

市長会代表市　担当課長

町村長会代表町村　担当課長

ゲストスピーカー

田垣　正晋　　大阪府立大学大学院人間社会システム科学研究科兼

地域保健学域教育福祉学類　教授

　福島　豪　　　関西大学法学部　教授

○事務局　では、定刻になりましたので、「第11回大阪府障がい者差別解消協議会」を開催させていただきます。

　委員の皆さま方におかれましては、ご多忙のところご出席を賜りありがとうございます。　会議の成立についてでございます。本日は、委員数19名のうち、委員13名のご出席をいただいており、大阪府障がい者差別解消協議会規則第５条第２項の規定により、会議が有効に成立していることをご報告させていただきます。

　なお、本日、大竹委員、小田委員、塩見委員、辻川委員、堤添委員、豊田委員よりご欠席の連絡をいただいております。

　また、本日は、オブザーバーとして、大阪法務局人権擁護部、大阪労働局職業安定部職業対策課、近畿運輸局交通政策部消費者行政・情報課、羽曳野市障害福祉課、千早赤阪村健康福祉課のご担当者さまにご出席をいただいております。

　また、ゲストスピーカーとして、大阪府立大学教授の田垣さまと、関西大学教授の福島さまにお越しいただいております。

　次に、お配りしている資料の確認をさせていただきます。机の上に資料一式を置いております。

「次第」

「配席図」

「大阪府障がい者差別解消協議会委員名簿」

「大阪府障がい者差別解消協議会専門委員名簿」

資料１　「第10回大阪府障がい者差別解消協議会「大阪府障がい者差別解消条例施行状況の検討について」の主な委員意見」

資料２－１　「大阪府障がい者差別解消条例施行状況の検討について（本日の検討事項）」

資料２－２　「事業者向け啓発の取組みについて」

資料２－３　「都道府県の条例制定状況一覧（大阪府調べ）」

資料２－４　「障がいのあるお客様に対する合理的配慮の実施状況等に関するアンケート結果（速報値）」

参考資料１　「平成30年度　大阪府障がい者差別解消条例に関する運用状況について（抜粋）」

参考資料２　「障がいのあるお客様に対する合理的配慮の実施状況等に関するアンケート（設問）」

参考資料３　「大阪府障害を理由とする差別の解消の推進に関する条例」

そのほか、本日ご欠席の委員の皆さま、また、本日出席されている委員からも、意見書・メモをいただいておりますので、クリップ止めしたものをご用意しております。

　また、「なんば　楽座ウラ」という商店街マップと、委員より配布いただいている優生保護法のリーフレットがございます。配付資料は以上でございますが、不足等ございましたらおっしゃっていただけますでしょうか。

　それでは、続きまして、会議の公開についてでございます。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、本会議は原則公開としております。後日、配付資料とともに、委員など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、お名前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、点字資料をご使用されている委員がおられます。障がいのある委員の情報保障と、会議の円滑な進行のため、ご発言の際は、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、かつ、はっきりとご発言をお願いいたします。

　また、点字資料は、墨字の資料とページが異なりますので、資料を引用したり、言及されたりする場合には、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、以後の議事進行を会長にお願いしたいと存じます。会長よろしくお願いいたします。

○会長　皆さまこんにちは。ご多忙のところご参加いただきましてありがとうございます。気がつきますと、今年も来週から12月、この大阪府障がい者差別解消協議会も、条例の改正を視野においた施行状況の見直しを繰り返ししてきたところでございます。

　国の障害者政策委員会におきましても、この間、およそ月１回の審議をしておりまして、11月、12月、事業者に対する合理的配慮の義務化についての議論に掛かっているところでございます。

　最終的に法改正が必要かどうかの判断は、国連からの所見が、来年の７月・８月以降から、法改正が必要かどうかの判断がどうするというスケジュールのようでございます。障害者政策委員会での議論は、そこまで前捌きということで、必要な考え方の整理を行うということの段階に入っております。

　私自身の印象ですが、政策委員会の構成メンバーの関係もございますので、当事者の方々からは、強く合理的配慮の提供の義務化を求める意見があり、事業者側の方からは、意見書が出ておりますが、合理的配慮の提供については、非常に個別性が高くて、具体な内容が明確でないので、建設的な意見と、柔軟な対応ができる仕組みづくりをお願いしたいという意見が出ているところでございます。

　最終的にはどうなるのか、また、落とし所を明確にしないニュートラルな状態で議論が進んでいると、私自身は考えているところでございます。

　さて、本協議会でも、今回の議題の内容は、事業者の方に対する合理的配慮の義務化についての検討が中心になってまいります。３時間という限られた時間ではあるのですが、活発な議論をどうぞよろしくお願いいたします。

　それでは、早速ですが、議題「１　大阪府障がい者差別解消条例施行状況の検討について」です。前回の議論の整理、振返りを事務局よりお願いいたします。

○事務局　それでは、資料１の１ページをご覧ください。「【論点２】　大阪府障がい者差別解消協議会の機能について」です。

　２ページに進んでいただき、一つめの丸になります。「大阪府では、他都道府県の障害者差別解消支援地域協議会と比較すると、事例の共有はすすんでいるが、さらに一歩踏み込んだ取組みが求められていることが課題である。具体的には、府政に対して意見を述べるだけではなく、法の障害者差別解消支援地域協議会設置の趣旨を踏まえ、各団体が、協議会のネットワークを活用して行政と連携しながら、差別解消の取組みを進めていくことが求められる。」

　といったご意見がありました。

　続いて、その下、「【論点３】　合議体の機能について」の、「①あっせん実施型合議体について」の２つめの丸です。

　「障がい者、事業者の双方が、話し合いで合意できない場合、合議体が解決策の案をつくり、双方がその案で合意すれば、それがあっせん案になるのではないか。このことにより、広域支援相談員が行う当事者間の調整よりも、一歩踏み込んだ紛争解決が可能になる。」

　といったご意見がありました。

　続いて次のページに移っていただいて、「②あっせんの対象に合理的配慮の提供（努力義務）を加えることについて」の一番下の丸です。点字版では１０ページの下のほうになります。

　「努力義務である合理的配慮の不提供をあっせん対象にすることは、制度的になじまないのかの整理が必要、努力義務のままであっせん対象に加えることはできない、あるいは加えることに意味がない場合に、合理的配慮の不提供をあっせんの対象に加える必要があるならば、合理的配慮の提供の法的義務化を検討する必要がある。

　努力義務であってもあっせんの対象に加えることができる、あるいは加えることに意味があるのであれば、その手法を検討することも一つではないか。」

　とのご意見がありました。

　この論点については、本日と、次回の合理的配慮の提供について審議のうえで、再度整理することとなっています。

次の４ページに移っていただき、点字版では11ページの上段になります。「③助言・検証実施型合議体について」においては、特にご意見はありませんでした。

　５ページに移りまして、点字版では12ページの一番上になります。「【論点４】　府民の障がいに対する理解の促進について」の一つめの丸です。

　「府民の障がい理解が十分ではないと考える。障がい者差別解消協議会が有する障害者差別解消支援地域協議会の機能強化が課題であり、障がい者差別解消に向けて、地域と連携しながら、教育での取組みなど啓発のあり方を考え、取り組んでいくことが必要ではないか。」といったご意見がありました。説明は以上です。

○会長　ありがとうございます。ただ今の事務局の説明について、ご質問、ご意見はございませんでしょうか。もし、改めて補足したい意見がおありであれば、おっしゃっていただいても結構でございます。よろしいでしょうか。合理的配慮につきましては、この後も、事務局資料もありますので、じっくり議論をしたいと思います。そこで改めてご意見を頂戴したいと思いますので、全体的として、事務局が今、説明された内容でお認めいただいたものとしたいと思います。

　それでは、本日の検討事項、資料２－１をお開きください。「【論点１】　事業者による合理的配慮の提供について　（１）事業者による法等の理解に向けた取組みや合理的配慮の実施状況、現行の規定（努力義務）に基づく取組み」について、事務局より資料をつくっていただいてありますので、ご説明いただこうと思います。よろしくお願いいたします。

○事務局　それでは、資料２－１の１ページめ、「論点１　事業者による合理的配慮の提供について　（１）事業者による法等の理解に向けた取組みや合理的配慮の実施状況、現行の規定（努力義務）に基づく取組み」について説明します。

　検討の視点として、墨字版では１ページの中段、点字版では２ページの下のほうになります。

　「合理的配慮の概念は事業者に浸透しているか」という点と、「事業者に対する啓発の取組みへの評価と今後求められる取組みについて」をご審議いただきたいと思います。

　資料２－２をご覧ください。府でこれまで行ってきた事業者向けの啓発について記載しています。

まずは、一つめ、二つめの丸のとおり、「大阪府障がい者差別解消ガイドライン」をはじめ、各種啓発物を作成し配布しています。

　直近の取組みとしては、一番下の丸、点字版では３ページの下のほうになります。「心のバリアフリー推進事業」として、人権協会に委託をし、府が開発した研修プログラムの周知啓発や、今年度は、企業等における研修支援のため、研修教材等を開発しているところです。以上が、条例施行に当たって、府が行ってきた事業者向け啓発の概要、資料２－２を説明しました。

　次に、「合理的配慮の概念の浸透状況」についてご説明いたします。限られた時間ですが、好事例をいくつかご紹介したく、スライドを映写させていただきますので、準備にお時間をいただきます。

　この度、「特定非営利活動法人あるる」にご協力をいただき、日常生活のなかでの合理的配慮の事例を紹介いただいたスライドです。

　このスライドは、美容院で車いすの方が散髪をしてもらっている写真になります。この方は、備え付けのいすに移乗することが困難なので、お店の方が、いすをどけて電動車いすのまま散髪し、お店の方が段ボールの上に乗って散髪している様子になります。

　次の写真は、同じ美容院の洗髪の場面で、洗髪の備え付けのいすをどけまして、電動車いすのまま洗髪をしている様子です。

　段ボール箱で高さを調整する、いすをどけるといった、ちょっとした工夫で配慮がなされている事例です。

　次に、こちらは歯医者の事例になります。車いすのまま入り、診察するためのライトを車いすの頭の位置に移動させて診察している事例です。

　次に、会場での配慮の事例です。これは、室内でのライブ会場で、車いすの方にステージが見やすいように板を置いて、その上に上っていただき観覧いただけるように工夫した場面です。いすに座って見た場合と同じくらいの高さに調整されています。

　これも、ライブ会場で高さを調整した事例になります。

　こちらは、外のイベント会場ですが、電源が雨に濡れないよう屋根カバーもつけ、ここに人工呼吸器用の電源も確保されています。以上、肢体不自由の方の事例を紹介したスライドを終了します。

　ほかに、「なんば　楽座ウラ」という商店街マップを机上に配布しています。これは、南新会・難波四丁目振興町会が、障がい者団体等のご意見を踏まえて作成されたもので、ジェンダーフリーをテーマとしつつ、バリアフリートイレや地下街連絡エレベーターの位置、車いす対応の可否や外国語メニューの有無などを掲載した地図になります。誰もが気軽にこのエリアで飲食などをお楽しみいただけるよう、地域ぐるみで工夫されています。

　振興町会の方からは、「各店舗は、障がいのある方に対して対応できることは対応している。障がいのある方も、「完璧」は求めていないと思うので、お互いが相手のことを想像し、考え、話しながら対応することが大切だと思う」といったお話をいただきました。

　以上、いくつかの事例からわかるように、仮に、「障害者差別解消法」や「合理的配慮」という言葉を知らなくても、日常生活のなかで、法の理念に沿った対応をしてくださっている事業者も多くいらっしゃるかと思います。

　ただ、一方で、府の広域支援相談員が、合理的配慮に関する相談を複数受けているのも現状としてあります。

　次に、資料２－４をご覧ください。事業者の合理的配慮の提供の実施状況や浸透状況などの把握をするために、1,000事業者を対象に実施したアンケート結果の11月８日時点の速報値で、302社から回答があった時点で取りまとめたものになります。最終的に取りまとめた結果については、（令和２年）１月下旬に開催を予定している解消協（障がい者差別解消協議会）でご報告します。

　時間の関係上、設問回答のいくつかのみ抜粋して説明します。資料２－４の２ページ、点字版も同じ２ページ、「問１　事業内容」です。配布数に占める回収率（右から２番めの欄）を見ると、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」、「医療」、「福祉」、「他に分類されないサービス業」が多く、回答総数302社に占める割合としては、教育、医療、福祉といったところ（一番右の欄）が多い状況になります。

　３ページ上段、点字版では５ページの中段になります。「問４　障害者差別解消法の認知度」になります。「法の名前も内容も知っている」事業者は約３割でした。

　３ページ下段、点字版では７ページの上のほうになります。「問７」の、「配慮を提供できなかった経験がある」事業者は、100社のうち約３割ありました。

　その理由として、４ページ上段、点字版では７ページの下のほうの「問８」になります。「人員体制や費用、準備期間などにおいて、負担が大きかった」が約８割、「他の顧客との公平性を失する」、「安全配慮義務に違反する恐れがあった」なども一定割合あります。

　４ページ下段、点字版では９ページの上のほうになります。「問９　合理的配慮の理解度」は、「過重な負担がないにも関わらず、配慮を行わないことは差別に当たる」と考える人は８割強となっています。参考に記載している、「府民の意識調査」では、約４割となっているので、この302社の理解度は、府民の意識調査に比べると高いという結果になっています。

　次に、５ページ上段、点字版では10ページの上のほうになります。「問10　合理的配慮の申し出に対する対応」については、15事例全て、「可能であれば対応する」・「対応する」が約８～９割となっています。

　ただし、知的障がい・精神障がいの方への配慮内容へ、「可能であれば対応する」・「対応する」と回答した事業者の割合は、身体障がい者に関する同割合と比較すると、やや低い傾向にあります。

　６ページ、点字版では16ページの「問11」以降については、後ほどの議題で改めて説明します。

　７ページの下段、点字版では19ページの上のほうになります。「問15　障害者差別解消法に関する社員等への教育や研修の実施状況」について、「行ったことがある」事業者は約２割になります。

　８ページ、点字版では19ページの一番下のほうになります。「問14　合理的配慮の概念が社会に浸透するために必要な取組みなど」・「問16　ご意見・ご要望」について、自由記述の意見を抜粋して記載しています。

　８ページ下段の上から２つめ、点字版では22ページの下のほうになります。「障がいの有無にかかわらず、あらゆる差別を解消すること、解消しようと取り組むことは、法律で規定される前に人としての責任・権利である」といったご意見がありました。

　同じく８ページの下から４つめ、点字版では24ページの一番上になります。「事業者だけでなく、一般の方々に障がい理解等が浸透しなければ、事業者による対応が難しい」というご意見や、その下、「障がいのある方には、合理的ではない配慮を求めないでほしい。また、礼節を守りながら、お互いの立場を理解し合うことの大切さもご理解いただきたい」といったご意見などがありました。

　次に、集めたデータをクロス集計したものですが、10ページの分析、点字版では27ページの下のほうになります。「問１　事業内容」と、「問４　障害者差別解消法の認知度」のクロス集計になります。「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」、「医療」、「福祉」については、障害者差別解消法の認知度、「名前も内容も知っている」の割合が、他業種に比べて高くなっています。これらの業種は、法の研修等の実施割合が、他業種に比べて高いことから、研修等の実施状況と法の認知度は相関関係にあると考えられます。

　少し飛びまして、14ページの分析、点字版では30ページの上のほうになります。「問１　事業内容」と、「問９　合理的配慮の理解度」のクロス集計になります。合理的配慮の理解度は、各業種ともに70％以上から100％の範囲となっています。

　18ページ以降、点字版では33ページ以降になります。「問４　法の認知度」と、「問５　障がいのあるお客様と接する機会の頻度」とのクロスや、先ほども申し上げた、「問４　法の認知度」と、「問15　研修実施状況」とのクロスなどを示しています。説明は以上です。

○会長　ありがとうございました。それでは、早速議論してまいりたいと思います。ここでの議論につきましては、資料２－１の１ページにもありますように、今、ご説明いただいた事務局説明を踏まえ、改めて合理的配慮の概念は事業者に浸透しているか、あわせて、事業者に対する啓発の取組みへの評価、今後求められる取組等について、ご意見を頂戴できればと考えています。いかがでしょうか。合理的配慮の内容、および、条例の定める内容等について、まだ十分事業者の皆さま方に理解が浸透していないのではないか、それを含めて実態を把握したうえで議論を進めるべきだというご意見を頂戴し、あえて1,000社を選んで、この間、アンケートを採ってみたり、その状況をご説明させていただいているところです。

　回答いただいた範囲では、合理的配慮の内容は、少なくとも一部事業者においては確実に伝わっており、そして、障害者差別解消法の認知度もそうですし、合理的配慮の内容についても、賛成していただく、知っている、そして、その内容についても一定のご理解をいただいて、15事例に関しても、可能であれば対応するというご意見をいただいたうえで、ある程度、障害者差別解消法及び条例の施行状況のなかで、一定浸透が図られているように思うのですが、いかがでしょう。

○委員　いいですか。

○会長　はい。お願いします。

○委員　このアンケート調査について確認なのですが、先ほどの「問４」ですか、「障害者差別解消法の認知度」ということになっていますが、ここで、「名前も内容も知っている」というのが29.1％ですよね。「名前は聞いたことがあるが内容は知らない」というのは、あまり十分に理解されているとは思いにくい回答なので、ほぼ3０％弱の方が、内容も名前も知っている、それは、あくまで障害者差別解消法ということについて知っていることだろうと思います。

　そういうなかで、そのなかの「合理的配慮」について、どれだけ理解しているのかということについての設問はないのですね。あるのですか。

○事務局　おっしゃっているのは、「問４」と、合理的配慮の理解についてのクロス集計とかはしていないのかという。

○委員　いえ。いわゆる合理的配慮について認知をされていますかという直接的な質問はありますかという質問です。

○事務局　「問９」の部分です。これについては、４ページの、「問９　合理的配慮の理解」、設問の仕方が、「ないにもかかわらず配慮を行わないことが、障がいを理由とする差別に当たりますか」という設問になっているので、「合理的配慮を知っていますか」とか、そういう表現ではないのですけれども。

○委員　ですので、やはり障害者差別解消法の存在そのものは知っているという事業者が、そのまま合理的配慮をしっかりと認識をしているとは限らないわけですよ。だから、合理的配慮がどれぐらい事業者の方に浸透しているのかという部分については、ちょっとこのアンケートで議論するのには、情報としては十分ではないかなということを、今、説明を受けて思いました。そのあたりは、「ほかの質問で十分担保できているのですよ」とおっしゃるのであれば、それはそれでよろしいのですが。問９も、『合理的配慮の申し出があった場合に、過重な負担がないにもかかわらず配慮を行わないことは、障がいを理由とする差別に当たると思いますか』ということがあるので、過重な負担がないにもかかわらず配慮を行わないということが、これは差別に当たると思いますかどうかということの質問ですよね。ご理解していただけますか、私の言っていること。

○事務局　はい。直接的に合理的配慮というものについて理解しているかどうかという設問になっていないのではないかということですね。

○委員　そうです。

○事務局　そういう設問は、今回では設けておりません。

○委員　ですので、せっかくのアンケートで、今、申し上げてもどうしようもないですが、これでもって、「合理的配慮の提供を事業者に云々…」という議論が、ちょっといかがなものかなというふうに思いました。以上です。

○会長　ありがとうございます。今回のアンケート結果からすると、「法律が定める合理的配慮の内容の浸透が十分である」というデータは存在しない。３割の方が、内容を知っているということで、７割の方は、そこに合理的配慮の提供が努力義務として書かれていることも知らないだろうという話です。それを確認する項目にはなっていない。

　ただ、「問９」で、障がい者差別についての考え方を聞いており、法律の規定を十分わかっていないとしても、関係者の方に改めて、過重な負担がないにもかかわらず配慮を行わないことは、障がいを理由とする差別に当たるか、当らないか、一般論で考えてもらったところ、「いや。それはやっぱりそう思う」、あるいは、「どちらかと言えばそう思う」という意識がここでは把握できている。法の浸透の、細かな内容の浸透は不十分であるけれども、障がい者差別の意識は、ここでは変わってきて、こういう設定であれば、「合理的配慮を提供しないことが極めて不適切である」、もしくは、「どちらかと言えばそう思う」という回答になって現れているという状況なのでしょうか。

○委員　すみません。ちょっとよろしいですか。

○会長　はい。委員お願いします。

○委員　これは全体に配られたかと思うのですが、アンケートの質問事項の方です。「問６　障がいのあるお客様から合理的配慮の申し出を受けたことがありますか」ということで、あるとか、ないとか、あるいは問いの注釈のところです。「合理的配慮について、事業者は、障がいのある人から社会のなかにあるバリアを取り除くため、何らかの対応を必要としている意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で配慮を努めることが求められています。配慮の内容は、障害特性や、それぞれの場面・状況に応じて異なります。（例）施設内の段差などでの介助用スロープを渡す」というふうに、このアンケートの質問項目のなかに、注釈として合理的配慮についての説明がなされているというところがありますので、「これを果たして質問にするべきだったら」ということはあるかと思いますが、少なくとも今回のアンケートのやり方としては、ここに注釈があるわけですから、合理的配慮が何かというのがわかっていない状態での回答ではないというように思います。

○会長　はい。アンケートのなかで、合理的配慮の内容については、ある程度の情報を提供したうえで、回答者自身がどう思うかという理解度を聞いている。

○委員　事実としてそう書いてあるという。

○会長　事実としてどう考えるかということを「問９」で聞いているということだと思います。法の浸透は十分ではないけれども、改めて差別かどうかという質問をさせていただいた場合には、それは、「提供しないことは不適切だ」という回答が多かったということだと思います。

　はい。いかがでしょうか。委員お願いします。

○委員　このカウントの割合なのですが、私、詳細を知らないでご質問しているかもしれませんが、９ページのアンケート結果のところを見ますと、それぞれ回答数が書かれているわけなのです。

　例えば、情報通信業、１～５人従業員というところで、回答「１」というのは、その会社の経営者の方のお答えということなのでしょうか。従業員、例えば、もっと、もっと、大きな301人以上というところですと、運輸業が「１」、それから、教育関係が「７」というお答えがあるのですが、これだけ大きな規模の事業所で「１」というお答えは、全従業員を聞いてみたところでそうだということなのか、経営者の方がそうお答えなのかをちょっと教えていただきたいと思います。従業員意識と啓発との乖離もあるかなというふうに思います。

○事務局　この従業員数というのは、企業の、大企業、中企業、小企業、その分類をお示ししたもので、従業員の皆さんにお聞きになったとか、そういう観点で書いているわけではないことになります。

　ですので、どなたがお答えになったかというのは、具体的にはわからないですが、おそらくは、その会社の総務部門の方がお答えになったのではと推定はしています。

○会長　はい。委員。

○委員　すみません。今のお答えからしますと、私たち、法の理解であるとか、合理的配慮の理解であるとか、そういうことに関して、代表の方のお答えがそうだというふうになりますと、やはり従業員との意識の差、現場の接客というか、客と実際に接するというのは従業員ですので、そのあたりをどうやって、今後、末端まで浸透させるかというところの大きな課題があるかと思うのです。

　それで、このアンケートをお聞きになったときに、そのあたりは何か対策をお考えになりましたでしょうか。

○会長　はい。いかがでしょうか。今のご指摘は、このアンケートの回答者とともに、従業員の方々、末端までどう浸透させていくのか、啓発の取組みが十分現場の職員までできているか、あるいは今後どのような取組みが求められるのかということだと思いますが、いかがですか。

○事務局　今回のアンケートにつきましては、社会調査として専門の業者に委託をして選んだということでありまして、個々の企業まで立ち入って、どなたかにお答えいただき、そこの事業所のなかでの意識について、われわれのほうで調べたというわけではありません。

○会長　社会調査の限界で、回答者の意見が、その組織全体の総意になっているかどうかというのは確かではないが、1,000社の企業に通常の方法で調査すると、そうした結果になる。

　事業者の意識啓発について、また、現場の職員に対してどういう意識啓発が必要かというのは、別途の課題になってくるのでしょうね。ありがとうございます。はい、委員お願いします。

○委員　私ども、大阪府から委託も受けながら、事業者に対する障害者差別解消法の啓発というのを進めてきたのですが、やはりこのアンケートの結果を見ますと、先ほど議論になっていますように、解消法を知っている、内容も含めて知っているというのは３割。私は、やはり３割は少ないなというのが実感です。国の世論調査でも、２割強ぐらいが解消法を知っているという状況なのですが、「まだ３割か」という状況です。

　それに対して、事業のなかで障がい者と接する事業者はといいますと７割になっていますので、やはり日常の事業のなかで、障がいのある方と接しているということはあるのですが、障害者差別解消法を知っていて、そのなかでの合理的配慮をどうしようかというようなことを考える事業者が３割になっている、３割にしかなっていないというのは、なかなか浸透していないなというのが実感です。

　そういう意味では、私ども、人権に取り組む企業団体とか、あるいは商工会とか、そういうところでご協力いただきながら、この法律の啓発というのは昨年度やりましたが、なかなか事業者それぞれに浸透させるというのはやはり難しいなということを思いました。

　ですから、合理的配慮も、このままの取組みをしていたら、解消法の啓発、普及はなかなか進まないなというのが実感であります。そういうところを、次の合理的配慮の提供の義務化なども含めて、検討のなかで考えていく必要があるなと思います。

　それと、もう一つ、「合理的配慮の概念が浸透している」ということと、それから、この後で議論になります、「合理的配慮の提供を努力義務から法的義務化にするかどうかという議論」と、それとは直接つながっていないのではないかと、一致していないのではないかなと思います。合理的配慮の理解が進んだから義務化にしてもいいのかとか、そういうことではなくて、やはり合理的配慮ということを浸透させるために、こんな啓発だけではなくて、どんな仕組みをつくっていくかということを、このアンケートの結果から見えるのではないかと思います。以上です。

○会長　ありがとうございます。そのほかご意見いただけないでしょうか。

○委員　すみません。

○会長　委員お願いします。

○委員　すみません。このアンケートのことなのですが、例えば、情報通信業というのは、どの範囲までのところにアンケートを出したのか、また、運輸業というのは、これはかなり人数が少ないように思うのですが、どこまで、例えば、ＪＲとかあんなのも運輸業になるわけですから、そういうところにも出したのか。

　そして、先ほどあった情報通信業にしても、例えば、ドコモさんとかＮＴＴさん、auさんとかいろいろあるのですが、そういうところに出したのかどうか。

　そして、金融業、保険業というところ、保険の会社にしても、本社にしたらたくさん大阪にはございますね、大人数ですね。ところが、数字的にはそこまで見えてこないのですが、どの辺まで出したのかなということ。

　医療のほうでも言えば、医療なんていうのは、障がい者は必ず診てもらっていると思うのですが、そういうところのどの辺まで、アンケートを配布したということになるのか。

　また、福祉のほうも、どの辺までが対象にしてやっていただいたのか、そういうことがこの結果から分からないので教えていただきたいと思います。

○会長　全社アンケートにはなっていないので、1,000社といった場合、どういうふうに対象を抽出したのかという質問だと思いますが、いかがでしょう。

○事務局　まず、1,000社抽出するに当たりましては、大前提の条件として、「大阪府内に本社のある事業者」としております。例えば、運輸業であれば、鉄道、バス、タクシー、金融業も、大阪府内に本社があるところですので、どちらかというと、信用金庫とか、そういったところを中心になっています。

　医療も、大阪府内で医療をされているところですので、ご回答を見ると、耳鼻咽喉科とか、産婦人科、眼科、歯科、あらゆる医療の方々からご回答をいただいているところです。

　福祉も、保育所から福祉事業所、福祉施設、老人福祉介護事業、さまざまな事業の方々にアンケートを配布したというところです。

○会長　ありがとうございます。委員、この事業者アンケート結果をどんなふうにご覧になりますか。もし、ご意見がありましたら。

○委員　アンケートの結果につきまして、先程から出ていますように認知度といいますか、３割ということで、鉄道業も私の協会では、近畿２府４県の３８社が会員としております。ＪＲ関係は別です。

　今、お聞きしたのは、府内に本社がある事業者が今回は対象ということで、今、数は把握しておりませんが、大阪府下に本社がある鉄道事業者は、それなりに数はあるかと思うのですが、非常に少ないかなと思う反面、結果は、認知度として３割というなかで、私ども協会のなかの周知と言いましょうか、流れなのですが、法律ができる前に、国土交通省のほうで、既に、これは各省庁どこも同じだと思いますが、ガイドラインができました。

　施行に向けてバス・鉄道・船舶・航空という、さまざまなものに対してのガイドラインができ、その中身の周知について、各地方運輸局とか、整備局とか、法務局とか、そういうところを経由して各団体にそういったガイドラインが配られました。

　というところで、各事業者にも、私どもから周知や、通達という形で流しておりますので、私ども協会、業界としても、認知度も少し高い状態ではないかと思っております。

　鉄道だけでいいますと、もう少し認知度なり周知、何かあるについての周知はもう少し高いのではないかという認識の状態でございます。

○会長　合理的配慮の提供の義務化についてのご意見は、加盟されている事業者の方々はどうなのでしょうね。既にお互いがやっている内容なので、ここに書かれている程度のものであったら、義務化されても、今やっている範囲とそれほど違わないので構わないというようなご意見になるのでしょうか。

○委員　それに近いのではないかなというふうには私は思っております。

○会長　義務は、おそらく運輸関係でいうと、合理的配慮を申し出られたからといって、断るなんてことは通常はなくて、通常、期待されている範囲内での対応はしていただいていると思いますので、あとは、個別性の問題で、可能になるかどうかの判断といったところということですかね。

○委員　そうですね。鉄道業界もそうですが、確かに大きな資金力のある大きな会社もあれば、地方に行きますと本当に小さな、そういう社もあるというような状況もありますし、また、モードによりまして、タクシーとかバスとか、私どもの鉄道、やはりちょっとその中身も、取組みとか、合理的配慮への認知度の高さというのは差が多少あると思います。

○会長　ありがとうございます。委員何かありませんか。このアンケート調査の結果を、ご自身の立場からどのようにご覧になるのか、ご意見を頂戴できればと思います。

○委員　よろしくお願いいたします。アンケートのポイントで、今もお話があったのですが、事業所関連の各いろいろな事業のアンケートを採られているのですが、会社ごとだと理解しますが、そこの中身に入り込んで、継続して事業所が、会社ごとというか、企業ごとにそういう取組をどのような形でされているかというようなアンケートが、少し内容的にはないのかなという、あるのかな、出ているのかもわかりません。ちょっと私の認識不足かもわかりません。質問の内容があったなかでの、次の19ページなんかも見させてもらっているのですが、研修等に行ったことがある事業者ほど、解消法の認知度が高いというような感じには書いてあるのですが、本当にそういうことなのかなと。

　先ほどの人数が１名、２名の話が出ましたが、回答的には総務担当者の方が、窓口的には書いているけれども、それが、本当に社員が何百名おられて１名というのはおかしいなという判断もつくこともあるだろうと思います。そのような参加率であったり、あるいは事業所への徹底というか、そういうことのアンケート等は、事業ごとには取り組まれているのか。また、その事業所の細部を調べるわけではないですが、そういうことで類推する部分も出てくる可能性もありますし、あるいはそれがエリアによって変わってくる可能性もありますので、大阪府といいましても非常に幅が広いので、そういうような形の広げ方の採り方もあればよかったかなと思いますので、意見として申し上げさせていただきます。以上です。

○会長　ありがとうございます。それ以外、いかがでしょうか。はい、委員。

○委員　事業者の合理的配慮の提供についてということで、検討の項目で、浸透の話が、今、いろいろと意見が出たところなのですが、浸透については、ページの下のほうに書かれているワーキングの抜粋のような意見は、やはり私も感じるところではあります。

　ちょっとそれとは別に、二つめも啓発の取組みのことなのですが、資料２－２のほうで、ＤＶＤを作成してという話があったかと思います。このＤＶＤは、確かレストランかな、接客というところで、具体的に例示しやすいものというふうにつくられていたわけですが、そういう場面別とか、そういった啓発資料をつくるのはすごく大切なことかと思います。

　大阪市では、去年、電動車椅子の方にどうしてもやはり差別があったり、理解がなかったりというのが多いので、その啓発のパンフレットというのをつくりました。そういうのも有効だし、また、業者別にいうと、私たちの関係でいうと、近頃、車いすも乗れるタクシーというのが出てきているのですが、やはりまだ理解が少ないことがあって、時々というか、よくというか、乗せてもらえないようなところもあったりする。それ以外にも、大阪府の今までの事例のなかで、タクシーに関してはいろいろな事例も寄せられました。とすれば、やはりタクシー業界とか、バスも含めて、現場のしわ寄せがあり、そういったものへのターゲットを絞った啓発というのを進めていかないと、具体性としてやはりピンとこないのかなという気がします。

　また、茨木市、その他にもあるように、大阪府という単位でどこまでできるかわかりませんが、合理的配慮の必要なちょっとした物品とか、そういうのを購入するときのお金の補助であるとか、そこまでなかなか難しくても、自治体によっては、いい取組みをしているところが、表彰の制度みたいなものがあったりすることがありますので、「合理的配慮」という、ちょっと抽象的でわかりにくいものを、具体的なものに落としていって、どういうものなのかということを理解してもらうという啓発は、これから必要になってくるところであろうと思います。

　そして、決して無理から何でもしてくれと言っているわけではなくて、やはり参加するために、利用するために、どこまで工夫ができるのかというようなことを、事業者のほうは怖がらずに、ここまでである意味でいいのかというような具体的なところもわかっていくような仕組みというか、取組みを今後も続けていくべきだと思います。以上です。

○会長　ありがとうございます。この差別解消協議会は、支援地域協議会としての役割も兼ねておりますので、今、ご指摘いただいた、アンケート回答者と組織全体の従業員の周知は、おそらく乖離があると思っていますので、そこを職員全体に広げていくためにはどうしたらいいか、ぜひこの解消協の方々に一緒に考えていただきたいと思っているところです。

　それぞれの業界の団体、あるいは種別の団体から委員として出てきていただいておりますので、そこの団体で周知徹底しろというわけではなく、ここの皆さんの協力のもとで、どう各事業所の全職員の方に、この法律・条例の内容の周知を図るかということについても、これから改めて事務局とも協議させていただきながら、ご意見を頂戴したいと考えているところでございます。

　浸透については、十分ではないというのは、３割ということからわかると思いますが、差別についての考え方については、およそ法律が求めるような内容についての理解を示していただけるような社会状況にはなってきているのではないかと思っています。

　それでは、よろしいでしょうか。はい、委員お願いします。

○委員　先ほど事務局の説明で、スライドのほうで合理的配慮の好事例という形でいくつか見させていただきまして、「なるほどな、こういう場合は、やはり合理的配慮が十分なされているという見本だな」ということは十分理解できます。

　ああいう例示がいろいろ出てきますと、非常に理解が浸透すると思いますが、なかには、例えば、先ほどの美容室での事例なんかを考えますと、美容室によると、ああいうふうに既にセッティングされた美容室のいすが移動できないとか、そういうところだってたくさんあろうかと思うのです。そういう際に、例えば、合理的配慮で、そういう固定された椅子までも移動させて、そこまでやらないといけないのかどうか。

　これは、非常に初歩的な発言をしていると、私、自分では思っておりますが、事業者レベルでは、そういうさまざまな思いが出てくるかと思うのです。それが、最終的には過重な負担があるかどうかというところで、合理的配慮の提供が、要するに、必要はないですよというようなことがジャッジメントされていくのだろうと思うのですが、過重な負担なのかどうなのかというようなところは、いったい誰が、どういう判断でなされていくのか、そのあたりは、逆に、会長にお聞きしたほうがいいのかわかりませんが、ある程度国にでも、障害者政策委員会などの議論のようなものはおありなのでしょうか、もしあれば教えてください。

○会長　ありがとうございます。法第14条に、地方公共団体で紛争解決の仕組みがあり、そのなかで合理的配慮が、過重な負担に当たるかどうかの判断は、どういうふうにしているかというのは、まだ十分に明確にされていない。14条では全く内容を書いておりませんので、そこでどういう形で紛争解決するかというのは、必ずしも明確ではない。

　それで、大阪府のこれまでの取組みを考えた場合、少なくとも大阪府は、それが過重な負担に当たるか当たらないかのジャッジメントはしないのです。むしろ当事者の方々とコミュニケーションを取りながら調整をし、あっせんする場でお互いの建設的対話を促して、この事案では最終的に双方の歩み寄りで、納得できる方法はないでしょうかということを話し合い、そこで、柔軟かつ現実的な方法を編み出そうという紛争解決・予防の方法を考えているので、少なくとも14条で、国や地方公共団体は、それは、まず過重な負担かどうか、従って、違法な差別かどうか、それに基づいて法的責任を取るか取らないかという仕組みでは考えない。あくまでも調整、話し合いのなかで、合意点を見いだす調整を何とかしていこうというのが、14条のハードルのなかでの考え方になっています。ですから、白黒を付けない。

○委員　そうしますと、やはり合理的配慮を義務化にしないと、あっせんとか、そういうところの土俵には、現状の条例のなかでは上っていかないという解釈でよろしいのでしょうか。

○会長　その交渉のテーブルに乗っていかなくなれば義務化が必要かもしれません。ただ、障がい当事者の方が求めるものを強制する、あるいは大阪府として、この案件においては、義務としてやらなければならない内容はこうだという提示もせず、話し合いのなかで、双方が納得できる落とし所を探していく。大阪府は、その調整をお手伝いをするという位置づけで考えています。

○委員　なら、あくまで建設的な対話。そういう場を設定して、お互いに歩み寄り、建設的な対話が可能なようにするためには、義務化がいるか、義務化でないほうがいいのか、という意味でしょうか。

○会長　そうですね。ですから、合理的配慮で、「これは過重な負担になりますので提供できません」と事業者側がおっしゃるのであれば、その内容をもう少し説明、当事者の方が、あえて「その内容をもう少し具体的に説明していただけませんか」と、「なるほど。こんな困りごとのようなら難しいかもしれませんね」、「じゃ、代わりに利用可能な方法でどういう方法ができるのか」、利用者の方々のご意見をいただきながら、いくつかの先行事例があるわけで、「これはどうですか、これはどうですか」と言いながら、対応できる方法を一緒に考えるというのが、紛争解決の方法だと思っています。

　それで、どうしても双方が歩み寄れなければ、それは、あっせんの仕組みでも、調整の仕組みでも解決できない問題ですから、後は、裁判で争って、違法な差別に該当するかしないかを裁判所に決めていただいて、裁判所がそれについて、救済命令としてどういうものが出せるのかどうかを考えていただくという法的なジャッジメントは裁判所でしていただくしかなくて、紛争予防・解決の仕組みのなかでは、原則的に対話で合意できる内容を見いだしていくものとして位置づけています。

　ですから、義務化というのは、そのテーブルに乗せて、調整可能な方法を制度化するということだと、私個人はそう思っており、国のなかでも、そのような説明をさせていただいています。いかがでしょうか。はい、委員お願いします。

○委員　一点だけ質問させていただきたいのですが、９ページのところで、私たちは、精神障がいの家族としては、一番直接関係のあるのは教育と医療なのですが、このところの規模を見ますと、３００人以上というところでも、むしろ一桁、二桁のところの事業所に聞いていただいております。

　それこそ、学校とか、病院とか、そういうところで多々問題が起きてくるわけなのですが、そういう対象に対しては、どういうアンケートの働き掛けをされるのでしょう。

○会長　はい。いかがでしょう。

○事務局　９ページですね。申し上げます。教育と学習支援業のところでおっしゃっていると思うのですが、これも、従業員数で分類していますので、今おっしゃっているのは生徒数のお話なのでしょうか。

○委員　結局塾ですね。この規模ですと、塾という業界かなと思うのですが、一番問題が起きているのは、塾というのは任意で行っていますので、障がい者はなかなか関われないため、一般的には学校というところで一番問題が起きてくるのです。精神障がいでも、発症の時期というのは、中学校時代であったり、高校時代だったりしますし、その後も通い続ける学校においてのいろいろな配慮がいるなということがあったのです。

　医療に関しても、この規模から見ますと、クリニックと考えられます。精神だけではなくて、入院というところでの保障というのか、合理的な配慮というのは必要だなと思うのですが、そこのところを人数で切ってしまうと、実態はおそらく精神だけではなく、病院、学校も抜けてしまうという、大きな教育界、医療界というところの肝心なところが抜けているのかなという気がいたします。

○事務局　まず、このアンケートを1,000社にお配りする段階で、委託事業者にお願いはしているのですが、委託事業者への大阪府の注文としての、大企業から小規模零細企業まで含めてほしいということで、そういう意味で301人以上の企業にもお配りしています。

　ただ、回答があったのが、実際、９ページでご覧いただいている、どちらかというと、従業員の少ない事業者からのご回答が多かったというところです。

　それで、今、教育のお話がありましたが、教育で実際ご回答があったのは、私立学校になるので、幼稚園から小中高、大学まで経営されている学校法人からご回答いただいています。

　ただ、その規模で考えると、従業員数は少ないのではないかという疑問はあるかもしれないのですが、実際の回答はこうだったということになります。

　医療につきましても、クリニック、診療所、病院まで含めてご回答をいただいています。病院の規模がどのぐらいかというのは、この結果となるのですが、一応お配り自体は幅広くさせていただいて、回答が結果としてこういうことだったというのが現状です。

○会長　はい。アンケート結果と、実際に各事業規模で、どう合理的配慮についての理解、あるいは解消法についての理解を進めていくかというのは、少し別の次元なので、改めてそこについては協議を進めたいということになります。

○会長　それでは、先ほどの議論で、あえてこれは言っておきたいということはございませんでしょうか。論点２、３ページ以降に入ってよろしいでしょうか。はい。

　それでは、資料２－１、３ページ、「論点２　合理的配慮の義務化の検討について」ということで、「（１）意義・効果及び事業者に与える影響」について、事務局より資料の説明をお願いいたします。

○事務局　それでは、資料２－１の３ページ、点字版では７ページの上のほうになります。「論点２　合理的配慮の義務化の検討について　（１）意義・効果及び事業者に与える影響」について説明します。

　資料２－３をご覧ください。「都道府県の条例制定状況一覧（大阪府調べ）」となっているものですが、今年度４月１日時点で、条例により合理的配慮を義務化している都道府県は、34都道府県中13都県となっています。

　次に、資料２－４のアンケート結果の６ページの上段、点字版では16ページの上のほうになります。「問11　義務化への賛否」は、合理的配慮の提供の義務化への賛否は、「賛成である」・「どちらかといえば賛成である」が８割弱、「どちらかといえば反対である」・「反対である」が２割強となっています。

　６ページの下段、点字版では16ページの一番下になります。「問12　賛成の理由」になります。「義務化しても、事業者の規模等を踏まえ、過重な負担のない範囲での対応を求めるものであるため」というのが６割弱ぐらい、「現行の努力義務のままでは、事業者の理解・取組みが進まない要因になっていると考えられるため」・「合理的配慮の提供は通常の接客で実践している範囲の対応であるため」が３割強となっています。

　７ページ上段、点字版では17ページの一番下になります。「問13　反対の理由」ですが、「過重な負担の判断基準が不明確であるため」というのが約５割、「業種・規模等による違いがあるほか、混雑時等の状況によっても対応が難しい場合があるため」が８割強、「施設・設備の改修等を求められた場合、物理的に難しい場合や費用負担が重すぎる場合があるため」が約７割となっています。

　続いて９ページ上段、点字版では25ページの下のほうになります。「（義務化に関して）」というところですが、そこの二つめ、義務にすべきとは思うが、対応が不十分なことに対して社会が許すことも必要。

　その下、点字版では26ページの上のほうになります。義務化も一つの方法ではあるが、子どもや大人に対する教育、啓発を行うことが先決ではないか。

　その括りの一番下の丸、合理的配慮は甘やかしではないことをお互いが理解すべき。障がいのある方が「権利」としてそれを乱用することでトラブルが発生する懸念もある。義務化する前に、お互いの歩み寄りの努力をどうすべきかをまずは議論すべき。

　といったご意見がありました。

　続いて15ページ、点字版では30ページの中段です。「問１　事業内容」と、「問11　義務化への賛否」のクロス集計になります。合理的配慮の提供の義務化への賛成割合は、各業種ともに70％程度から100％の範囲となっています。以上、アンケートの概要をお示ししました。

　現在、事業者団体・障がい者団体にもアンケートをお願いしており、その取りまとめ結果については、次回の解消協においてお示しする予定としています。

　それでは、資料２－１の３ページ、点字版では７ページになります。ただ今説明した点を踏まえて、本日、ご意見をいただきたい検討の視点として示しています。「合理的配慮の提供が努力義務規定である現状において、事業者による合理的配慮の提供に課題や支障が生じているか」、「合理的配慮の義務化には社会的効果や法的効果があるのか。また、それらの効果はどの程度見込めるのか」、「義務化によって、事業者や、事業者と障がい者の関係にどのような影響を与えるか」についてです。

　その下に点線枠囲みで、昨年度のワーキングでいただいたご意見を抜粋しています。少し長くなり恐縮ですが、今後、審議いただくにあたり、重要なご意見かと思いますので、抜粋して紹介します。

　３ページの点線枠囲みの上から二つめ、点字版では９ページの上のほうになります。

　条例制定時、法を踏まえ、事業者にとって合理的配慮の概念が新しく、法的義務はハードルが高いとして努力義務にした経過がある。

　必ずしも合理的配慮の概念が浸透していなければ義務化できないものではないが、条例制定の経緯を考えると、社会規範として合理的配慮の概念が浸透したか、事業者に与える影響はどうかについて、事業者の意見を把握したうえで義務化を判断する必要がある。

　その下になります。

　法は、権利条約を具体化するために制定されており、条例は、法を具体化したものなので、その意味では、権利条約を具体化していると考えることもでき、権利条約が義務であれば、条例で合理的配慮の提供を法的義務にするという考え方はある。

　法において、事業者は努力義務とされたのは経過措置で、10月に施行された東京都の条例においては義務規定であり、法が施行された平成28年度当時とは状況が異なる。義務化によって、事業者の社会的責任が周知され、事業者における合理的配慮の提供に当たっての体制整備や取組みが進むという点で、社会的意義は大きい。

　続いて４ページの一番上、点字版は先ほどの続きになります。

　義務化の意味は、合理的配慮の不提供をあっせんの対象に加えることにとどまるが、努力義務においても、他都道府県の条例からあっせんの対象に加えることは可能であり、法的義務とする「法的意味」はない。

　つまり、義務化するかは、「合理的配慮は提供されなければならない」ということを、府民に明示するという「社会的意味」を持たせるかどうかである。

　三つ飛ばしまして、点字版では11ページの下のほうです。

　義務化により、障がい者は、条例を根拠に事業者に合理的配慮の提供を権利として要求でき、事業者は、義務不履行時に過重な負担があることの説明をしなければならなくなるという新たな権利と義務が発生することになる。このことが、どのような社会的な効果・影響をもつのか見極める必要がある。

　また、事業者と障がい者の関係に、実際にどのような影響を与えるか、特に紛争予防・解決の仕組みやプロセスにどのような影響を与えるかについても考慮する必要がある。

　その下、義務化は、障がい者を中心とした社会が、より住みやすくなるための一つの重要なツールではあるが、義務化することで、事業者への周知が図られるということはおそらくありえない。大事なことは、努力義務でも今の取組みを地道に継続することで、結果的に合理的配慮の考え方を事業者に周知していくことである。

　合理的配慮の浸透方法は義務化だけではなく、義務化の前段階として、合理的配慮の概念等の周知徹底や、相談紛争解決の仕組みをより有効なものにすることが重要である。

　その下です。

あっせんは司法とは異なり、法的拘束力のある命令まではできないため、義務化には期待するほどの効果はない。義務化については、社会的効果とさまざまな紛争解決の仕組みとをセットで検討しなければならない。

　５ページの上から２つめ。点字版では16ページの一番上です。

　合理的配慮は個別性・多様性が高いものであり、一般化できないものであることから、事業者にとっては、義務化に当たって合理的配慮の提供の範囲や、過重な負担の基準に関する不安や懸念の声がある。

　一方で、事業者の声として、「義務化されると、過重な負担を求められる恐れがある」というように、合理的配慮を誤解している節があることから、義務化に当たっては、合理的配慮の提供は、過重な負担のない範囲で行うことになることを伝えていくことが求められる。といったご意見がありました。

　以上、こうしたワーキングでのご意見も踏まえ、先ほどの検討の視点についてご意見をいただきたいと思います。

　説明は以上となりますが、ここで、本日ご欠席の委員から意見書が提出されています。配布している意見書をご覧ください。委員からいただいている意見書１、点字版では1ページの下のほうになります。定型的なことは置いて読み上げさせていただきます。

　本日の主要議題は、「論点２　合理的配慮の義務化の検討」にあると考えますので、その論点に関して、以下に簡単に意見を述べます。

　第10回解消協で発言させていただいたとおり、議論の前提として、以下の点を整理する必要があるのではないかと考えます。

　あっせん実施型合議体に関するこれまでの整理では、合理的配慮の提供をあっせん対象に加えることについては、努力義務である以上「あっせん対象に加える実益がない」と結論づけられています。

　その結論に従うならば、合理的配慮の提供をあっせん対象に加えるためには、他の事情に関わりなく義務規定化する必要があると結論付けられます。

　以上は、合理的配慮義務化の検討作業の前提となることですので、まずこの点について整理をして結論を得ることが必要なのではないでしょうか。

　また、その際には、「あっせん」行為の効力の及ぶ範囲と限界について、協議会として認識を一致させておく必要があるのではないかと考えます。

　私自身は、合理的配慮の義務化には賛成の立場ですが、当該規定を誰がどのように使うのかについて、以下の点について留意する必要があると考えます。

　民間事業者による合理的配慮の提供を、行政として直接・間接に支援する仕組みを整備する必要があること。それらの仕組みは、当面、大阪府における広域的整備が必要となるが、将来的には基礎自治体が主体的に運営することができるよう、大阪府として、財政措置も含めた支援制度を設けていく必要があること。

　合理的配慮措置の義務化に伴い、広域支援相談員の業務範囲が一気に広がることが想定されることから、大阪府として、その体制整備に着手する必要があること。事業者が、「合理的配慮の提供は事業者の社会的責務である」との肯定的受け止めを持つことができるよう、障害者差別解消法によって既に義務となっている行政機関等における積極的な取組みを広く周知・広報するとともに、あわせて事業者の積極的な取組みを評価・交流していく機会を設けていくこと。

　義務化実施に際しては、合理的配慮の提供を事業者任せにすることなく、大阪府として、時々の状況に応じた柔軟な支援・対応を行っていく決意を内外に示すこと。

　続きまして、意見書２をご覧ください。委員からいただいております。こちらも読み上げさせていただきます。点字版では１ページの下のほうになります。

　「１．資料２－１　論点２（１）合理的配慮の義務化について」条例で義務化とすることについては賛成です。主な理由は２点あります。

　一つめの理由は、バスやタクシーの運転手が、車いす利用者の乗車を拒否した事案など、障がい者差別に関わるインターネットニュースのコメント欄を見ると、拒否した事業者を擁護するような意見や誤解も多く見られます。これらのコメントが、世論を相対的に反映しているわけではないとは言え、厚生労働省が掲げる、「地域共生社会」には程遠いと感じられます。条例で合理的配慮を義務化し、公的な仕組みとして理解浸透を図ることが求められているのではないかと考えます。

　二つめの理由は、本日の資料２－４「１１月８日時点アンケート結果速報値」によると、回収率は３０％であるものの、問１１で、回答事業者の７６．５％が合理的配慮の義務化に賛成の意見を持っています。正直に申しあげて、個人的には賛成の多さが意外でしたが、事業者の立場として、「条例で義務化されれば社員への理解浸透をより一層図りやすくなる」と考えられている面があるのではないかと推測します。このアンケート結果の数値は、義務化に向けた根拠の一つになるものと考えます。

　以上のような理由から、合理的配慮を条例で義務化することについて、具体的な検討を進めていくべきではないかと考えます。

　なお、その下に記載のご意見は、論点３に関する部分ですので、論点３の審議に当たってご紹介させていただきます。

　また、意見書３については、委員からメモをいただいていますが、これは、後ほど委員より直接ご説明をいただきたいと存じます。

　最後に、意見書４として、委員からご意見をいただいています。内容について読み上げさせていただきます。

　民間事業者の合理的配慮の法定義務化については賛成です。理由は三つです。

一つは、障害者権利条約は、合理的配慮を公的機関と民間事業者の区別なく、法的義務として定めています。本年９月に採択された障害者権利委員会の、「日本の初回報告に関する課題一覧（リストオブイシューズ）」でも、「障害者差別解消法が、合理的配慮の拒否を私的及び公的分野における障害に基づく差別の一形態として認めているかどうかを明らかにされたい」と、私的分野と公的分野を同列に論じています。公的機関と民間事業者で、法的義務と努力義務に分ける必要はありません。

　これに対して、民間事業者の方が、公的機関に比して財政基盤が弱く、人的・物的規模が小さいため、合理的配慮の提供が法的義務化されると、民間事業者の負担が大きくなるのではないかという指摘もあります。

　しかし、それは、過重な負担の問題で解決できます。合理的配慮の提供が、提供する側にとって過重な負担である場合は、提供をしなくても、「合理的配慮の不提供」にはなりません。

二つは、同じ内容のサービスの場合、設立主体が「公」か「民」か区別すること自体極めて不合理です。公立病院でも私立病院でも、提供するサービスに差があってはなりません。合理的配慮の提供も同じです。

　三つは、大阪府下の各自治体が、相談窓口として、障がいのある人と事業者との間で調整を試みようとしても、事業者の合理的配慮が努力義務にとどまっているために、相談員による対話の働き掛けが困難になる等の事例が散見されることです。

　差別解消のためには、特にどのような合理的配慮の提供が適切かということについては、提供される側と、提供する側との、「建設的対話」が不可欠です。建設的対話を促すためには、努力義務では極めて不十分です。

　また、現在、いくつかの地方公共団体においては、条例により、事業者の合理的配慮を法的義務として規定し、積極的な差別解消を図っています。大阪府下では、茨木市が条例を作っています。法的義務であるからといって、それによる何らのトラブルも聞こえてきません。

　差別解消法が努力義務であるのに、条例で義務とするのはいかがかというご意見もあるかもしれませんが、法律自体、各地方の実情に合わせられるよう条例による上乗せ横出しを当然に認めています。アンケートからも、府民の反対意見は見受けられません。

　したがって、障がいの有無に関わらず、共に生きる社会を目指す大阪府としては、民間事業者の合理的配慮の法的義務化については、ぜひとも条例改正をして行うべきであると考えます。

　以上です。

○会長　ありがとうございます。それでは、事務局からの説明がありました、「合理的配慮の提供が努力義務の規定である現状において、事業者による合理的配慮の提供に課題や支障が生じているかどうか」の議論から始めていきたいと思います。

　条例制定当初においては、解消法が努力義務であるにも関わらず、あえて合理的配慮を法的義務化しなければならないということから、法に合わせて努力義務に据え置いたという経緯がありますが、この間、合理的配慮の提供に課題や支障が生じているかどうかに関しては、アンケート調査から見ましても、少なくても例示している程度の内容であれば対応しようという積極的な姿勢が伺え、対応していただいた事業者については、そのような姿勢が伺えて、調整においても、「合理的配慮は努力義務であるから、私たちは対応しない」と明言する事業者は、この間、見受けられなかったと思うのですが、いかがでしょう。これについてのご意見など頂戴できればと思います。

　問題は、おそらく実際に対応している事業者の存在は、努力義務でも、社会的責任として対応しなければならない範囲については、「できる限りのことはします」という事業者がほとんどなのでしょうね。

　むしろ法律も全く知らない、「そんなことはやる必要もない」という人たちに対して、建設的対話とほかの事例ではどんなことが、「同じような業種で、同じような事業所でもやられていますよ、対応を検討していただけませんか」というテーブルに乗って、前向きに考えていただける場として義務化するかどうかということが一つ課題になるだろうと思います。

　改めて、条例で義務化することにおいて、そうした「努力義務だからもういいや」と思っている無関心な事業者に対して、意識を向けてもらう一つのきっかけになるかもしれないというような意見が、実際ワーキングのなかでは出されておりました。いかがでしょうか。はい。委員は意見書がありますので、意見書も踏まえてご説明もいただけますでしょうか。

○委員　はい。意見書３として、私の意見を自分なりに整理するためにメモにしましたので、それに沿って意見を述べさせていただきたいと思います。

　私は、この条例の施行状況を検証してきた結果、やはり合理的配慮の提供を事業者の義務として規定したうえで、その推進を図るということが必要だと思います。その必要である理由として５点挙げました。

　一つは、障がい者差別の現状があるということです。府の広域支援相談員の対応がやはり増加しています。やはり障がい者差別はあるのだと、そのことについて相談がしたいということ、また、対応も増えていることがあります。

　もう一つは、以前の協議会での資料提供をしていただいた市町村で行われている障がい者の実態調査、このなかを見てみますと、「差別や嫌な思いをした」という障がい者が多くおられます。これは、正確な数字ではありませんので、この質問がある市町村のパーセントを足すだけですので、非常に不正確なのですが、３～４割ぐらいが、やはり差別や嫌な思いをされているという状況があります。

　特に18歳未満、学校現場とか、教育現場での嫌な思いとかというのは、会話のなかで多いのではないかと思いました。このような障がい者差別の現状があるということです。

　ですから、今の取組みを充実させないと、差別はなかなか解消に向かわないというのが一つです。

　二つめは、不当な差別的取扱いの防止と、合理的配慮の提供はつながっているのではないかということです。広域支援相談員の相談のなかでも、合理的配慮の不提供を含むような不当な差別的取扱いの件数があります。

　それから、市町村の障がい者実態調査を見ていきますと、差別や嫌な思いの内容を答えられているところでは、不当な差別的取扱いが23％ぐらい、合理的配慮の不提供も23％ぐらい、同じような程度になっています。

　そういう意味では、不当な差別的取扱いの防止と、合理的配慮の提供というのはやはりつながっている。合理的配慮だけは努力義務で、不当な差別的取扱いは禁止なのだということには、なかなか現状ではならないのではないかと思います。利用を断らないために、いろいろな変更及び調整をするというのはつながったものだと思いますので、これは、そもそも不当な差別的取扱いの防止と、合理的配慮の提供はつながっているのではないかというのが二つめの理由です。

　三つめは、先ほど出ました論点１で議論した、合理的配慮の認知の浸透が十分に進んでいないのではないか、障がい者と接しているという事業者は７割いるのに、解消法を知っているというのは３割にとどまっていることです。

　四つめは、合理的配慮の提供が進まないという課題があります。これは、合理的配慮の理解が進まないまま、問題の解決に至らないという状況があると思います。相談事例の検証をこれまでやってきましたが、やはり合理的配慮が進まない原因には、知識や経験の不足ということとか、事業者が構えてしまうとか、あるいは頑なな対応になってしまうというのが課題としてあります。こういうところを解消していかないと進まないということです。

　また、合理的配慮の提供における不安や悩み、これを解消していくことが大事だと思います。今回の事業者アンケートでも、反対した理由は、事業の状況によるということとか、負担が過重になるのではないかとか、過重な負担の基準が不明確ということが、悩み・不安として挙げられています。

　今年度の合議体の議論ですが、そのなかでも、やはり合理的配慮の不提供については、過重な負担の程度がどうなるのか、安全性との整合性はどうしたらいいのか、公平性との関係はどうしたらいいのか、ルールを変更するといった場合にどういうふうにルールを変更したらいいのかという課題があります。このような課題や悩みということを具体的に解消していくことをしないと、合理的配慮の提供というのは進まないのではないかと思います。

　現場はやはり悩んでいますし、その現場の悩み、私ども、相談のなかでも受けたりします。なかなか解決するというところまでいかないのですが、これを解決するために対話をしていく、話し合いのテーブルを進めていく、これを積極的に進めていくということが大事だと思います。

　五つめは、国際的な人権保障のルールの基準に則るということです。先ほどありましたように、障害者権利条約だけではなくて、国連の人権保障のルールは、平等の実現と格差をなくすための特別措置、これはやはり差別の禁止と特別な措置というのは、やはりセットで平等の実現のためのルールになってきています。そういう意味では、これは国際的な基準であるということ。

　それから、大阪府は、外国人の共生とか、大阪万博があるとか、そんなことをきっかけにしながら、誰もが住みやすい大阪の社会づくりということを求められています。

　例えば、外国から来られた障がいのある方が、「こんなことをしてもらえないか、こういう話をしてもらえないか」と言った場合、「いや。これは私どものルールで決まっているので」という形で議論を止めていいのかどうかということです。開かれた大阪をつくるという意味でも、これは、国際的な基準を取り入れるというのは重要だと思います。

　そのために二つめとして、具体的に合理的配慮の提供を義務化することで、どんなふうに取組みが促進するかということです。一つは、合理的配慮の提供を義務という形にすることによって、事業者の認識を高めることができないかということです。これは、障害者雇用促進法が先に義務化されて、具体的な指針で取り組まれています。

　また、さまざまな職場でのハラスメントの問題でも、具体的な指針を示しながら、一般的に決められない、けれども、具体的な状況のなかで、それをどう実現していくかということが指針で取り組まれています。

　今、パワーハラスメントの指針づくりとかで、いろいろと検討されたりしていますが、このような形で、具体的な事例を議論しながら認識を高める。その前提としては、やはり義務として取り組まなければならないということがあると思います。その認識を高めていくということです。

　二つめは、具体的にそれを進めるためにガイドラインを示していますが、ガイドラインで具体的な取組みを促進する必要があると思います。今は参考となるような事例という形で示していますが、このような形ならば、合理的配慮ができるのではないか、変更や調整ができるのではないかという具体的な事例をガイドラインで示していく、ガイドラインはその役割を果たしていくことができないかということです。

　また、広域支援相談員の調整の権限を裏付けるということも議論としてあると思います。それは次の課題になると思うのですが、やはり第三者としての介入をしてほしいという要望があります。このようなことに対応していくことが必要ではないかと思います。

　議論のなかで、最後に、やはり考え方が、差別をしてはいけないというのはわかっています。差別をしないということだけではなく、差別をしようとは思っていないのですが、いろいろなことができないので、結果として差別になってしまうということがあると思うのです。それをどう解決していくかというのは、当事者の取組みでありますし、また、事業者の取組みでもあると思います。ですから、共同して差別にならない状況をつくっていくという共同の取組みとして、合理的配慮の提供というのがあるのだろうと。

　事業者が一方的にやらなければならないということではなくて、共同でどんな変更や調整ができるかというのをつくりあげていくという、そういうことが合理的配慮ですので、こういう共同の取組ということを合理的配慮の促進という形で取り組む必要があるのではないかと思います。

　思うところをざっと整理だけしましたので、議論の参考になればと思います。以上でございます。

○会長　ありがとうございます。実際に合理的配慮の提供を巡る実務を前にして、重大な支障はないように思いますが、委員がおっしゃっている潜在的な問題をどう解決するかと考えるときには、府としても明確にすることが必要ではないか。

　更には、国際的な人権保障のルール、基準に則るということで、おそらく国連の所見が出た後で、条約を国内法の介入をどうするかということを考えざるを得なくなると思います。

　条約では、合理的配慮の提供の義務化となっていて、解消法を制定するときには、合理的配慮の概念がまだ十分浸透していないので、努力義務から始めるという経緯があります。

　改めて今の状況を考えると、ここにもありましたような障害者権利条約の趣旨を踏まえて、大阪府としてどう考えるか。

　もう一つは、大阪府が、社会づくりとして、「ＳＤＧsの考え方」を掲げて、企業・事業者等の教育を求めて各施策を展開しているということと、「大阪万博２０２５」への対応を踏まえて、社会づくりについて明確なメッセージを出すということなども、条例制定時にはなかった新しい交渉義務なのかと考えて、そこに向けた、少なくとも社会的なインパクトがある条例になるべきではないかとも考えていますが、条例についての法的効果はあるのでしょうかということで、委員、いかが考えられているでしょうか。

　啓発の意味で、社会的効果はありそうだと思って、まだ実態から考えると、努力義務でもいいのではないかという誤解を解いていくためにも、条例で明確にするということは、社会的効果としては意味があるだろうと思いますが、法的効果としてはどんな意味があるのでしょうか。法的な意味を。

○委員　先ほど会長からご指名を受けましたので、合理的配慮の法的効果について少しお話をすると、法的には、差別禁止がどのような実効性確保の措置を規定しているのかという観点から見ていく必要があるのかなと私は考えております。

　すなわち障害者差別解消法の規定する差別禁止の実効性の確保のほうから確認をすると、こちらは、事業者側が、仮に差別禁止に違反した場合については、行政指導という勧告措置の対象としているだけです。それ以外何ら差別禁止の実効性確保の措置は規定していないということを、まずは最初に確認をしておきます。

　そのうえで、大阪府の条例については、これは既にこの間の議論でも出てきていますように、事業者側が、不当な差別的取り扱いの禁止に違反した場合には、合議体によるあっせんの対象とし、最終的には知事による「事業者名の公表」という、いわば、事実上の制裁措置の対象としております。以上が、大阪府の条例が規定している差別禁止の実効性確保の措置ということになります。

　以上を踏まえて、合理的配慮の法的効果について少しお話をしておくと、まず、障害者差別解消法のレベルで考えたときには、合理的配慮の提供義務を、法的効果とするのか、あるいは努力義務にとどめるのかというのは、おそらく法的効果として見たときにあまり意味がないと思います。

　というのも、現状、努力義務として規定していますが、努力義務だからといって、例えば、行政指導の対象にならないとは行政解釈も言っていません。行政解釈、内閣府の出しているＱ＆Ａ集とかを見ておりますと、努力義務であったとしても、行政指導の対象となると明言しております。

　とすると、別段法的義務になったからといって、法的義務を確保して何が変わるかというと、たぶん何も変わらない。

　ただ、大阪府の条例に関して見れば、これはやはり既に議論があったとおり、努力義務だから、あっせんの対象としないという判断を、前の条例の制定の段階でしています。とすると、合理的配慮の提供義務を、法的義務とすることの法的効果は、大阪府条例の枠内では、おそらく「あっせんの対象となる」という点にあるのだろうと、こういうふうに私は理解をしております。

　とはいえ、あっせん対象となることというのが、もう少し踏み込んで言うと、事業者名の公表に至るかどうかというところで、おそらく法的義務とすることの意味があるのだろうと、法的効果の観点から説明ができるのです。

　ただ、大枠としての解消法のレベルでいうと、結局のところ、努力義務だから、例えば、行政指導の対象とならないとは必ずしもされていませんので、とすると、法的義務にすることの意味というのは、私自身の理解ですが、これはおそらく事業者に対して与える社会的影響みたいなところに力点があるのかなと。

　先程からお話が出ていますように、これは、どちらに解釈するのかは、いろいろな考え方があるなとは思いますが、合理的配慮の考え方が十分浸透しているから法的義務にするのだという方向の議論も、逆に、義務化をすることによって合理的配慮の概念を浸透させていくのだという方向性の議論も、どちらも結局のところ、事業者に対して与える社会的影響みたいなところに着目して議論をしていますので、法的に見たときには、たぶんどちらでもそれほど問題にならないのかなと、こういうふうに私は理解をしております。

　若干、図式的に、法的効果と社会的影響という観点から分けて議論しているので、そこまで厳密に分けられるのかという意見もあるかもしれませんが、私自身はそのように理解をしているというところです。

○会長　ありがとうございます。大阪府としては、これまでも努力義務だから調整の対象にしないとか、努力義務だからあっせんの対象にしないとか考えたところなので、不当な差別的取扱いに該当する場合であれば、合理的配慮の不提供事案についても、あっせんの対象にしようと考えてしたところなのです。

　ただ、広域支援相談員の調整の場面でも、あっせんの場面でも、「こうした合理的配慮の提供をしなさい」と命令する権限は、解消法のなかにも、条例のなかにもないのです。あくまでも行政指導の手法を使って、民間事業者と、障がいのある大阪府民の紛争のなかに介入して、共生社会に向けてあるべき紛争解決の方法を一緒に探るというのが、条例の基本的な考え方になっており、そこの部分を義務化したからといって、その部分まで変えようという趣旨では全くないということ。

　そういう整理からすると、行政指導の対象にはこれまでもしてきたし、義務化した場合には、法律上義務なので、「対応してください、検討してください」とお願いするスタンスはこれまでもやってきたことです。

　その意味では、あまり変わらない。現状からすると、社会啓発の意味があって、条例において義務化するというのは、啓発効果があるのではないかという整理がひとまずできそうだということなのですが、いかがでしょう。はい、委員どうぞ。

○委員　社会的効果というところですが、この間、３年間やってきまして、大阪府のなかでも報告書のなかに事例とかが報告されているわけです。で、大抵うまく調整していただいているのではあるのですが、やはり「建設的対話」というところが、必ずしもできているばかりではなく、どちらかというと、事業者のほうが、頑なな対応を取ることによって、そういう対話の場というのがやはり持てなかったというところもあるのかなと思われる事例も、やはり多々現れてきているなと思います。

　結局のところ、法的な強制力的なものがないのであれば、努力義務であろうと、法的義務であろうと、あまり変わらないという話もあるかもしれません。

　しかし、最終的にはやはり対話していく、建設的対話にどう持っていくかということを考えたときに、では、努力義務のほうが余計にそれに持って行けるのかということと、僕は、必ずしもそうは思えないところがあります。やはり法的義務にすることによって、しっかりと事業者のほうもその現状というか、状況に向き合っていってもらうということは大切ですし、大阪のなかでも、遊園地へ障がい者が行くと、「１００メートル歩けますか」みたいなことを聞かれたりするわけです。そこで話し合いを持とうとしても、なかなか持ってくれなかったりするわけです。

　結局、これはどっちにしたって、法的義務化にしたって、努力義務にしたって、結局出てこなければ同じだという意見はあるのかもしれませんが、やはり大阪府が、「そこは法的義務なんだ」ということではっきり示すことによって、やはり事業者が受けることの大きさというか、社会的正義というか、そういったことを改めて認識することにもなると思いますし、その意味での義務化というところは必要ではないかと思います。

　あとは、拒否的な事業者もあるし、もう一方では、やはりなかなか理解ができていなくて、何をどうしていいのかわからないというところが、頑なな拒否につながる場合もあるのですが、いずれの場合も、建設的な対話に乗ってきていただかない限りは、どうにもならないところがあるので、単に義務化するということではなく、義務化したうえで建設的対話をしていく、事業者の言い分も聞くし、過重な負担の場合は、もちろんできないわけですから、できないものはできないということで当然ですし、そういったことを、事業者もそうですし、また、アンケートのなかで、障がい者のほうも礼節を等々みたいなことで書いてあった例もありましたが、やはり、参加できなかったという思いが強いところもあるので、そこまで言ったところで、それが全部できるかどうかと、それはやはり難しいところが出てくるわけです。やはりそういうことを一つひとつ、お互いに、大阪府に間に立ってもらって、具体的に前に向いて進んでいくか、そういったものにしていくために、一つには義務化ということがあると、義務化とそれをサポートしていくだけの事業者へのフォローといいますか、それもあるし、障がい者への啓発というところもあるし、全般的に高めていくというような取組みをセットで行っていくということが大切ではないかと思います。

○会長　ありがとうございます。障がい者差別解消にあまり関心のない民間事業者の方に対しては、「条例では義務化されています」という言い方でしたほうが、おそらく交渉のテーブルに乗ってもらえる、あるいは広域支援相談員の調整の段階でも、調査に応じてもらえる根拠になるのかなとも思うわけです。

　それで、委員がおっしゃるとおり、よりよい社会づくりに向けて、十分でなかった事案などを考えると、府としても対応を明確に広域支援相談員が示していただくということが、一つ意義として考えられるかもしれません。その他意見はございませんでしょうか。はい、委員お願いします。

○委員　私も、ちょっとこの間、アンケートを書くということがありまして、内閣府の見解であるとか、障害者権利条約を少し読んでみたのですが、内閣府の見解は非常に明確でありまして、権利条約第２条において、「障害に基づく差別と、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって」ということを受けまして、やはり内閣府の見解としては、その禁止について、締結国に全て適当の措置を求めていると解釈しておりますし、この基本的な、皆さんもご存じのとおり、国連の権利条約を踏まえて国内法の整備ということをやるために日本の法整備をしたわけですので、今回の委員からの意見書４も、私が、団体として書かせていただいたアンケートに一致するものでして、やはり権利条約、あるいは障害者権利委員会の、「日本の初回報告に関する課題一覧（リストオブイシューズ）」をきちんと冷静に受け止めていく必要があるのだろうなと思います。

　ですので、努力義務にして、あるいは罰則を与えたからといって、必ずしも差別のない共生する社会に近づくというものではないとしたら、いかなる差別も禁止するという趣旨を内閣府も言っているとおり、私たちも国内法として、権利条約を締結したという立場からしますと、やはり努力義務を最低限に持っていって、いろいろな障壁に関しては、私たちの団体で話し合ったのは、「過重な負担でない限り」という前提がありますので、国際法に近づけるために、行政のほうもいろいろな努力を、ソフト面もハード面も援助していただいたらどうかというのが、私たちの団体連の見解でして、あるところでは物的な補填もしていただくというところまで踏み込んでいただきたいなという話し合いをいたしました。

　とにかく国連の障害者権利条約というのは、私たち人類として、人間として目指すものだという締結をしたわけですので、そういうところで進めていけたらなと思います。

○会長　国連からの所見がどういう意見があるかというのは、来年の夏頃にはわかると思うのですが、おっしゃるとおりで人権としてどう考えるかということが、改めてどうなっているのだというふうに思います。

　ただ、今、委員がおっしゃった施設設備の改修が必要となった場合に、特に費用面で大阪府として補助などをしてもらえないか。特に金銭的、人的負担が必要な場合の負担軽減のあり方として、そういう意見が出ていますが、これについては事務局としてどうですか。

○事務局　現時点での事務局の考え方としては、合理的配慮の提供については、過重な負担がない範囲というところは前提にしていますので、あくまでも過重な負担がかからない範囲で提供していただくという前提で言えば、新たな財政的措置というのは現時点では考えていないところです。

○会長　合理的配慮の提供と、環境整備はどういう関係にあるのですか。アクセス可能となる環境整備と合理的配慮の提供と。

○事務局　合理的配慮については、当然障がい者の方の申し出に基づいて、その現地で行うという、現場で行うという対応になってきますので、そこでの費用は掛かってくるという話にはならないのではないかと考えています。

○会長　環境整備のほうは。

○事務局　環境整備については、当然事前に整備をしていくという前提になりますので、そこの部分については、現時点でわれわれは予算措置というところは考えていませんが、そちらについては、今回の合理的配慮とは別の問題であると考えています。

○会長　はい。さて、今、総論としてどう考えるべきかという意見が出ておりますけれども。

　やはり３ページの検討の視点で、義務化に関する事業者の懸念事項で、いくつかアンケートの結果でも心配事が上がっています。過重な負担の判断基準が不明確であるとか、事業の業種・規模等の違いがあるとか、混雑時の状況によっても対応が難しい場合があるとか、今、上がっておりました施設設備の改修を求められた場合、物的に難しい場合が、費用負担が難しい場合がある。そして、理念や内容の浸透が十分でない。こうした問題がありました。

　過重な負担の判断基準が不明確ということについては、どう考えていったらいい。義務化するといった場合には、その内容が十分明確ではないのではないかという意見がありますが、どう考えていったらいいのでしょう。もし、これについてご意見がありましたら、委員の方々。いかがですか。

○委員　そうですね。やはり私どもは、企業などは、努力義務での合理的配慮というところの事例というのを広報することだったり、義務でのもとでの、今、行政でしていることも、やはり事例を広報していくということが必要なのだなと思います。

　そして、私、当事者の親として、すごくショックだったりしたのは、法的義務化に関してというところで、「合理的配慮は甘やかしではないことをお互いが理解すべき。障がいのある方が「権利」としてそれを乱用することでトラブルが発生する懸念もある。義務化する前に、お互いの歩み寄りの努力をどうすべきかをまずは議論すべき」というところがありまして、やはりそのように思っておられるのかなというのを思いました。

　やはり平等と公平は違いますし、甘やかしとえこひいきというのもまた違ったりするわけで、やはりその人にとって必要なものというか、それのところを、どのようにしてお互いでわかっていただくようにしていくかというのがとても大事なのかなと思うのです。

　もう一つ、知的障がいのある人の場合は、やはりどうしても情報提供というところで、わかりやすい情報提供をするということが全てにおいて必要になってくるわけで、なかなかその辺のところが皆さんに理解されなくて、情報においては、どうしても、例えばなのですが、今回なんかでも、「プレミアム商品券」といったときに当事者がどれだけそれを理解して利用できたかなとかと思うと、やはりとても不利というか、不公平というか、差別というか、そんなことを感じたりするのです。知的障がい者によっては、やはりそのようなところを思ったりもします。

○会長　ありがとうございます。はい、委員お願いします。

○委員　何度もすみません。合理的な配慮ということなのですが、あるお店ではここまでやってくれた、ところが、こっちのお店ではやってくれない、「あっちのお店だったらやってくれたのに何でこっちはやってくれないのか」みたいなことが、具体的な課題として出てくるのかなと思うのですが、やはりその場で、合理的配慮というところと、あるいは善意としてやるところで、やはりそういうところはある程度区別しないといけないし、「じゃ、合理的配慮を善意と間違えられると嫌だから、善意は全部止めましょう」みたいなことになると、これまた何の話かわからなくなってしまいますので、その辺のすみ分けというか、どこまでが、ある程度のラインなのかというところはわかるような形でしていかないと、事業者が、どんどん、いろいろな、「ここのお店ではやってもらえない」という言い方で、しんどくなってきてしまったりとかしないかなというのは、確かに私たちのほうとしても感じるところがあります。

　今、政策委員会のほうでは、「合理的配慮」という言葉が、「合理的調整」でしたか、みたいな形で言い換えられないかみたいな話も少しあるみたいなのですが、「配慮」という言葉が、やはりいい意味でも、悪い意味でも、感覚的にとらえられて、余計にお互いしんどい形になってしまうのもどうかなという気がしますので、国のほうでこの言葉がどうなのかということもあるとは思いますが、合理的配慮の部分と、それから、「プラスアルファもっとやってあげて」というところも、もちろんいいのですが、そこのところは、少し違うものだというところを、どういうふうに全体化していくかということも一緒に考えていかないといけないところかなと思います。

○会長　条約のなかでは、合理的配慮（Reasonable accommodation）は、”social adjustment”（社会的調整）であったり、”modification”（変更）という定義になっていますので、やはり調整であったり変更で、相手に対して気を配って、「こうしてあげたらよりいいのに」というような、”emotional”（感情的）な配慮であったり、お手伝いとかという要素が入ってこないのです。

　ただ、そういうふうにしてもらったこと、善意でしてもらったことが、こっちにもしてもらえないのは、合理的配慮の不提供で差別ではないかというような話が出てきやすいのですが、そういう意味で、改めて、”adjustment”（調整）とか、”modification”（変更）という見本を探すことが必要なのではないかという意見を政策委員会のなかではしています。

　そして、そもそも合理的配慮”Reasonable accommodation”のなかに含まれないことを、合理的配慮として要求されるケースが、この３年間のなかでもいくつか散見されたりしていますので、そこの整理が一つ必要かもしれないなと思っています。

　ただ、過重な負担の定義は明確に付けられないので、Ａという事業所で対応可能であっても、Ｂという事業所では対応できないことが当然あったりするもの、あるいは業種が違えば、当然対応できないことも出てくると思っていますが、話し合いのなかで、過重な負担にならない範囲で何ができるかということを提案していただいて、確認するということが、今回、必要なのだろうと思っていて、あえて過重な負担の基準を明確にしなければ前に進めないというわけではないように思っています。

　また、事例の積み重ねで、ここの部分がより明確になっていくとより良いなと思います。

　そして、業種・規模の違い、混雑時の対応もあって、一律義務化には反対という意見もありますが、これについてはどうでしょうか。業種・規模の違いで、過重な負担に当たると説明していただければ、「それはそうだよね」という話になって、「じゃ、何ができますか」という話をご提案していただく、説明していただくといった義務化の趣旨なのですが、混雑のときに来られたら対応できないというとそのとおり、特にワンオペレーションなどでやっているときに、お客さんが複数名いて、障がい者の方が、特別な対応を求められたときには、「ちょっと待ってください。今はできません」とおっしゃっていただくのは当然のことだと思います。

　ただ、２時間も、３時間も、そのまま放置されると、差別的意識なるものが推測されるので、「それは駄目です」みたいな話になるのでしょうが、通常社会的常識の範囲で、一時的に対応できないということは十分あり得ることだろうと思ったりもするのです。

　ですから、一律に何かの行為、「これをしなさい」という強制するというものではないようには思う。そのことを、反対、あるいは心配する事業者に、どう伝えていくかということが、次のステージで必要なことなのかもしれないと思いますが、いかがでしょうか。

○委員　はい。

○会長　はい。

○委員　先ほども過重な負担については発言させていただきましたが、議論もお聞きしたり、あるいは会長のお話を伺ったりしますと、やはり事業者のほうが、合理的配慮、あるいはそれに還元しての過重な負担、そういうことに対するこれまでのさまざまな事例なりがあろうかと思いますので、それを十分に周知徹底をしていく。そして、今後も、そういう事案を積み重ねながら、「こういう場合はこういうふうに考えたらいいのだ」とかというようなところは、やはり十分に啓発活動のなかで情報発信していくということがすごく大事だと思います。

　何らかの障がい者が、当事者の方から、そういうお話があって、その段階で、それが、どういう事案がこれまであったのかとか、全くそういうことがわからない状況と、いろいろなことがある程度事例として認識がされているかで、ずいぶん対応も変わるのではないかなと思うのです。

　ですので、これは、この方向で条例のほう、そういう検討をしていくとしたら、同時に、やはり啓発なり、あるいはさまざまな事案の集積をしながら、それを分析して、その結果を府民、あるいは事業者のほうに十分に浸透させていくことをぜひやっていっていただけたらなと思います。

○会長　ありがとうございます。論点１の、今後求められる対応という点では、過重な負担に対する懸念・心配を、どう事業者側にお伝えしていくのかということが、一つ啓発活動の課題になっていて、「差別はいけませんよ」ということで今までやってきましたが、更に具体に、どういう方法で平等社会をつくっていくのか、そして、事業者に対して、そのなかで何が求められているのかということを、一緒に考えたり、具体的に伝えていったりということが、次の啓発活動のなかで重要になり、かつ、そのためにも啓発の根拠となる、「義務化」ということが、一つ社会的効果として有効になるとは考えているところでございます。

　安全の問題が、結構心配されている内容なのですが、事故が起こったらどうするのだとか、他の利用者との公平の問題が、一つ心配の材料となっているのですが、これについてはどうでしょうか。安全の部分に関する心配などはどう考えたらいいのでしょう。ご理解のほうございましたらいかがでしょう。

　あと、現場の職員が柔軟に、マニュアルどおりやる、ルールなどの変更ができないということをどう考えたらいいのか。何が公平ですというのは、現場のＣＡ（キャビンアテンダント）のなかであったり、搭乗手続きの担当者の方が、今あるルールをそのまま適用してしまって紛争になった事案ですが、現場の職員からすると、なかなかどこまで変更・修正したらいいのかということが、そのとき判断しづらい場合があったりするのですが、即時即決して変更できるか、できなかった場合には紛争になるのだというときに、どう考えるかなんてことも、今後、皆さま方と話し合っていきたいと思うのですが、いかがでしょうか。安全についてはどう考えたらいいのでしょう。委員どう考えたらいいですか。

○委員　合議体のなかでも、合理的配慮の提供での課題ということで、安全性の関係は、どこまでいけば安全確保できるのかというのはわからないわけで、そのために安全基準みたいなものをつくっていこうという形になっていると思います。

　例えば、先ほど写真で出ましたように、業務用のいすを換えて車椅子でやる場合に、業務用のいすでしたら、安全基準とかそんなのはされていると思うのですが、そういう基準との関係をどうするかとか出てきたりするかもしれません。ですから、安全性をどこまで確保するか、安全性はここまでできる、ここまでだったら安全だということは全部保障できないところがあると思うので、そういうところは、本当にここまでだったら、「こんな場合はこうできましたよ」というのを話し合いしながら、ある程度安全性も確保しながら現場でやっていくというのは非常に大事なことではないかと思います。

　「安全基準として決まっていますので」という、個々のルールの変更になるのですよね。そこをどうするかというのは、また出てくると思うのですが、それは具体的な場面で、「こういう工夫をしたらこのようにできましたよ、この不安はこういうことで解消できますよ」ということの積み重ねがいるのではないかなと思います。

　それで、公平性の関係というのは、私はそんなに心配していない。といいますのは、障がいがある人と一緒にやったから、私たちのところは時間がたくさんかかったとか、ほかのところは早くできたじゃないか、これは公平の問題ではないと思うのです。やはり必要なところには必要な時間をかけるとか、必要なことをするということで平等を保つわけですが、よく公平ではなくて公正だという、同じことをやるということと、それから、必要なことをやるということと、カバーするというのは公正なことだと思います。

　よく言われるのは、外国でアメリカとかですか、よく公平、同じような高さで野球を見る、柵を越えて見るのですが、小さい子どもたちは見えない。

　先ほどのライブ会場の事例も、車いすならば柵のところでいいところが見えないということ、それで、舞台技術の人とかはいらっしゃいますので、すぐに足場をパッとつくってくれて見えるようになったという、「さすが技術だな」という感じがしたのですが、そういうきちんと必要なところに手立てをしてやっていくというのは、やはり公正な基準だと思いますので、公平が守られないというところは、やはり必要なところに取組みをやっていくという、公正を確保するというところで、公正でできるのかなという感じはします。

　かなり中途半端なことなのですが、今、合議体でやっているような具体的な事例をきちんと積み重ねて、やはりガイドラインをつくっているというのは、大阪府の取組みとしては非常に有効だと思いますので、ガイドラインのなかにその事例を示していく、何か現場で悩んだら、「まずガイドラインを見よう」という形でのガイドラインを活用してもらう、こういうことがやはり不安とか、困難を取り除いていく方法ではないかなと思います。以上です。

○会長　ありがとうございます。ガイドラインを策定したときに、安全の部分をどう考えるかと、具体的に大阪府の原案では、こういう事項が具体的に心配される場合には、合理的配慮を提供できなくても、あるいは利用を拒否しても正当な理由があるという例示をいくつかしたときに、その例示に該当するのでしなくてよい、断ってよいということが心配されるので、「そこについてはガイドラインに具体的に書かないでほしい」というご意見があって、その方向で修正しているのです。

　ただ、「事故が心配です」という内容は、抽象的に単に、「事故が起こったらどうするのですか」と言われる場合と、具体的に利用のプロセスで、「こういう場合が起こりえて、事故が起こるかもしれません」と言われて、ある程度説得力がある具体的な危険と双方があって、そうした具体的に事故が心配されると社会通念上思われるようなケースで、合理的配慮をお断りしたときには、そのときには各扱いにはなるから変えそうもないけれども、事故が心配されるという場合がどうやらありそうだと思うのですが、これについてはいかがでしょうか。先生、そんな事案などは医療の現場ではありませんか。患者の安全、課題にいる可能性がある。

○委員　それはある。今、先生のご説明を伺っていて、具体的に私自身が、こういう場面があったので、たぶんこういうことかなというのは、あまり具体的には頭に思い浮かばないのですけれども。

　ただ、やはり医療を提供するという状況のなかで、総論的に考えてみますと、やはりそこの部分は、何らかの障がいのある方に対して、そういう障がいを配慮した形で、通常のやり方とは違うような形で対応しないといけないということは、やはり日常的にはあるのではないでしょうかねという気はします。

　それが、逆に、障がいのある方、あるいはその周囲の方で見てみると、一般的な医療よりは、非常にその方に対して負担を掛けてしまっているというようなとらえ方をするような場面もあり得るような気がします。それをどう考えるのかはかなり難しい。

○会長　はい。で、それを前提に合理的配慮をお断りした場合には、病院経営にとって過重な負担になるとはなかなか言えないケースはありそうだけれど、医療側の心配というのは、社会的に見て正当だと言える場合が、漠然と考えたらありそうだという気が少ししていて、過重な負担とは別に、合理的な配慮の合理性のところで議論していくべきことがあるのかなとは、少しお話を伺って思いました。

○委員　すみません。少しだけいいですか。

○会長　はい。どうぞ。

○委員　何度もすみません。安全のことでいうと、先ほど車いすも乗れるタクシーの話をしたのですが、乗れないという事例がたくさんあったので、11月中旬に、国土交通省が、タクシーをもって、本当は進行方向に向かわないといけないのです、９０度傾けて、それが無理な場合は横乗りのままで発進していいということを通知を国土交通省で出すとあります。これは、安全はもちろん大切なのですが、「車いすで乗れる」となっているのに、それで乗れないということと、それと、ほかでも慎重に固定するということがあるかと思いますが、安全のことと、利用するということ、二つを天秤にかけたときに、やはり乗れるということが先だというふうに国土交通省が言ったのかなという感じでとらえます。

　全てのいろいろなことについて、これがそのまま言えるかどうかは別として、考えていくうえで、一つ重要なので、乗れるとか、伝えるところをやはり優先して、安全をないがしろにするのではないのですが、安全を言いがかりにして、「それは乗せなくてもいい」ということにはなかなかできない、しないという考え方というのも、これからいろいろなところで出てきてほしいなと思います。

○会長　アメリカだと、「危険引き受けの法理」というものがあって、障がい者の方が、危険を承知で、その危険を引き受けて利用したいと言っている場合には、安全を理由に断ってはいけない、危険引き受けの法理である。自己責任のアメリカならではの考え方かなと思うのです。「危ないから、安全が保障できないから乗れません」、「いやいや。私はそれでも構わないから乗りたいんだ」、今の話につながると思います。そのときには断ってはいけないと考えることが、日本の社会でできるかどうか、アメリカと同じようにいくかもしれないし、いかないかもしれないのだと思います。

　それでは、最後少し時間が押していますが、資料２－１の６ページ、「広域支援相談員や合議体等、条例上の仕組み」について、事務局よりご説明お願いします。

○事務局　それでは、資料２－１の６ページ、点字版では17ページの上のほうになります。「（２）広域支援相談員や合議体等、条例上の仕組み」について説明します。

　検討の視点として、そこに丸が二つ書いていますが、一つめとして、合理的配慮の提供の義務化によって、その不提供があっせんの対象に含まれることになるに伴い、広域支援相談員の権限強化（実効性の確保）などの条例上の仕組みや、合議体による判断の安定化に向けた取組みが必要かを挙げています。

　まず、「広域支援相談員の権限強化」については、今、障がい者団体と事業者団体へのアンケートでご意見をうかがっているところですので、次回の解消協で、アンケートの回答内容を踏まえご審議いただきたいと思います。

　本日は、検討の視点の一つめの後半にある、「合議体による合理的配慮の不提供に関するあっせん機能が有効に果たせるような仕組み・取組み」について、ご意見をいただきたいと思います。

　また、検討の視点の二つめの丸、点字版では17ページの下のほうになります。事業者に対する罰則は、法の趣旨（事業者の自主的な取組みを促すこと、話し合いによる解決を図ること）を踏まえた取組みにそぐわないことや、業者の活動に過度な制限をもたらす懸念があることなどから、平成２７年度、「障害者施策推進協議会差別解消部会」における整理で、「適当ではない」と整理されています。

　合理的配慮の提供を義務化した場合においても、上記理由や条例に知事の勧告または公表という実質上の制裁措置を規定していることに基づき、罰則規定は不要という整理でよいかという点についてご審議いただきたいと存じます。

　説明は以上となりますが、ここで、先ほどの委員から出された意見書２をご覧ください。点字版では３ページの下のほうになります。読み上げさせていただきます。

　２．資料２－１　「論点２（２）「罰則規定は不要という整理でよいか」という提案について、仮に合理的配慮を条例で義務化した場合に、「義務を果たさない事業者があったとしても罰則規定は不要である」という整理をすることは、義務の重要性から鑑みると矛盾があるように感じられます。

　結果として罰則規定を設けないこととする場合であっても、「罰則規定は不要」と結論づけるのではなく、現時点においては（義務化したことの周知が最優先されるべき時期であるため）、罰則規定を設けないこととする」くらいの表現としてはどうかと考えます。

　なお、罰則規定を設けるべきという意見ではないことを申し添えます。説明は以上です。

○会長　はい。いかがでしょうか。合理的配慮の義務化をしたとすると、いろいろな相談事例・報告事例が出てくるだろうということ。それに関わって、広域支援相談員の権限強化が必要ではないかということがあります。

　もう一つは、合議体にかけられる案件も増えると思うのですが、合議体の判断が、構成員で著しくずれてしまうというのは、大阪府の判断から考えるとあまり望ましいことではないのですが、その点をどう考えたらいいか、まずそこからご意見を頂戴できればと思います。いかがでしょうか。

　合議体については、委員いかがですか。合議体の委員として加わっていただいたこともおありになるようですが、合議体の判断の安定、ずれないようにするためにはどうしたらいいかということです。

○委員　合議体の判断の安定性という問題については、ある意味では、合議体というのはメンバーを固定せずに、そのときの事案の性格に応じて、会長が合議体の構成員を指名するという仕組みになっている以上は、ある意味では、判断にぶれが生じることはやむを得ないのかなと私は考えています。

　といいますのも、先ほども少し議論になりましたが、合理的配慮という概念や、あるいは一構成要素である過重な負担というのは、いずれも抽象的な概念ですので、どうしても、例えば、ある変更調整が合理的配慮に含まれるのかとか、ある事業者の対応が過重な負担に当たるのかという点について、考え方によってぶれることはある種あり得るだろうと。そのことが、「駄目だ」と言うことももちろん可能なのですが、ただ、合理的配慮という概念や、過重な負担が抽象的な概念である以上、私自身は、やむを得ないことかなと考えております。

　なので、合議体というのは、５名という構成員で基本的には判断していくと、そういう形である種の安定性を確保していこうということを考えております。

　ただ、そこで、特に合理的配慮もそうですし、障がい者差別そのものもそうですが、いろいろなサービスとか事業に関わってくるので、どうしても事案によっては、いろいろな方々の意見を聞いていかないといけないから、そこでいろいろな人の意見を取り込んでいかないといけないという、事案の性質上、ある意味では、メンバーを換えつつも、他方で、５名という構成員で判断をしていくという形で、一方で、事案の特質性に対応しつつ、他方で、合理的配慮とかの判断の、ある意味では安定性を確保しようとしているのかなと、私自身は理解をしております。

　なので、結局のところ、「現行の仕組みでいいのではないか」ということの質問ですが、ある意味では、合理的配慮の概念の性格上と、他方で、現行の仕組みは、それなりに判断の安定性を確保しようとしているので、それはそれで一つの合理的な仕組みなのかなと、私自身は評価をしております。以上です。

○会長　ありがとうございます。今、紛争事案に応じて、構成員も換えつつ、いくつかの合議体を同時並行して動かすということが、おそらくこれから事案件数によっては出てくるわけですが、基本的な考え方は共有したいと思っていますので、構成メンバーによって考え方が少しぶれるというのは、委員の考え方によれば、それは、障がい者差別の案件の性格上やむを得ないことだということで、理解いただいてよろしいでしょうか。

　調査議論については、団体からのご意見がまとまりますので、それを見て改めて議論したいと思います。

　罰則の適用はいかがですか。どうしても取り締まれ、あるいは違法な事業者へは法的な責任を追求するべきだというと、行政罰みたいなのが必要だという話になりますが、いかがでしょうか。

○委員　いいですか、簡単に。

○会長　はい。

○委員　僕らは、この法律ができる年に、やはり一番障がいのある人から言われたのは、差別解消ということであれば、何かそういうことがあったときに、何か罰則みたいなものがあるのかというようなことを言われたのです。ただ、なかなかなくて、あくまで行政指導をもとにした法律まで付けたので、もちろん虚偽の報告とかという場合にはいろいろありますが、そういうのは基本的にはないということで、法律もそうですが、法をもとにある条例もそれで進めてきているわけなのですが、気持ちとしては、「罰則がほしいな…」と思うが、僕はちょっと難しいだろうとも思っているわけなのですが、それは可能なものなのですかと逆に質問なのですけれども。例えば、条例で罰金だとか、懲役とかないにしても、何かそれに即したようなものを設けることは可能でしょうか。

○会長　行政罰ということですかね。事務局いかがですか。法技術的には、条例でも創設というのはできないわけではないし、前例がないわけではないのだけれども。

○事務局　技術的にできないものかどうかと言えば、できる可能性はもちろんあるのですが、実際問題、ハードルは高いと考えています。

○会長　ハードルが高いというのはどういうこと。

○事務局　当然のことながら、大阪府において、それが全て設けている案件というのがあるわけですから、そことの並びというのも当然必要になってくるとは思いますし、実際、権利侵害に対して、その罰則が見合うかどうかというところについては、慎重な判断というのは常に求められているところになると思います。

○会長　ありがとうございます。はい。どうぞ。

○委員　今の状況で行政措置として、従わない場合に勧告・公表するという行政罰といいますか、そういう仕組みになっているということで、まずは、今の形の罰則があるのではないかと思います。

　それで、今、ヘイトスピーチで議論になっているのが、神奈川県の川崎市で条例案をつくっていまして、そこは、「ヘイトスピーチをやめてください」と言ってもやめない、意図的にやって、それを拡散していくということなので、それを止めるために、今、刑事罰として、罰金を課そうかという原案になっていて、それの議論をされているのです。

　本当にそういう形で、積極的に差別が拡散されるとか、その影響が非常に甚大なことといった場合に、それを止めなければいけないという意味で、刑事罰を与えるとか、強制的にそれを止めるとかということがいるとは思うのですが、そういう状況でないところで、今の行政指導という形での行政罰というか、行政指導というところ以上に罰則を設けるということは、今の時点では必要はないのかと思います。

　ただ、委員がおっしゃるように、「そもそも罰則はなじまないのだ」という話ではなくて、本当にこのヘイトスピーチも、今、外国人に対するヘイトスピーチが非常にやられていますが、そのなかでも、やはり障がい者に対するヘイトスピーチも入っていたりとかというようなことがあるのです。そういう意味では、ヘイトスピーチとかそういう形で、公然と差別を拡散していくような状況に対しては、ある程度の罰則という、もっと刑事罰的な罰則も必要になってくるかもしれません。そういう意味では、罰則起用はそもそもなじまないのだ、差別問題には刑事罰はなじまないのだという結論は出せないのではないかなと思います。以上です。

○会長　ありがとうございます。現在は、そのまま放置することが著しく公儀に反する場合については、企業名の公表という制裁措置が講じられていますが、企業名を公表をしても、なおかつ、問題が解決されず、著しく公儀に反するような事態が具体にあれば、行政罰の創設ということも改めて議論しなければいけないのだと思いますが、今はまだそういった事実がないので、仮に現れたらということを前提に、行政罰を創設するかどうかの議論よりは、むしろ社会全体、事業者の方々の理解を広げていくということをしたうえで、将来的にはそうしたものも考えられないわけではないとは思っています。

　国の政策委員会では、重要なのは、法的責任を取らせるということではなくて、将来的な、非金銭的な救済の充実が図られないかということが大きな課題になっています。

　「差別だ、だからいけないんだ」と言って、処罰の対象にするというよりは、これから利用できるようにするためにはどうしたらいいか、法的な賠償責任ではない方法が考えられないかというところが救済のあるべき姿で、それを行政機関の介入による柔軟な救済なのだろうと思っています。そういう趣旨から考えると、行政罰を課して取り締まるというような状況ではまだないのかと思います。それでは、予定の時間を既に過ぎております。以上で本日の審議は終了したいと思います。事務局にお返しします。

○事務局　それでは、これにて、「第11回大阪府障がい者差別解消協議会」を閉会いたします。

（終了）