

ヒューマン Journal

自由同和会中央本部機関紙

URL: <http://jiyuudouwakai.jp>
E-mail: liberal@jiyuudouwakai.jp

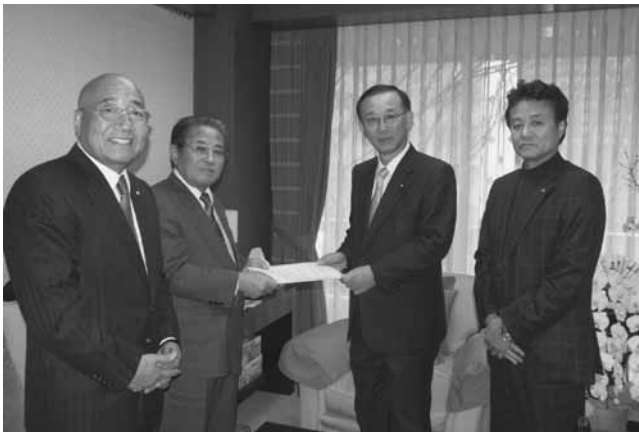
第212号

発行所 自由同和会中央本部
〒102 東京都千代田区
-0093 平河町 2-3-2
TEL 03-5275-3641
FAX 03-5275-3642
編集発行人 平河 秀樹
発行日 年 4 回 (6・9・12・3 月)
定 価 1 部 500 円 (送料別)
年間 2,000 円 (送料込)
振 込 三菱東京UFJ銀行麹町中央支店
(普) 0366528
口 座 名 自由同和会中央本部事務局
平河秀樹

谷垣・自民党幹事長に 人権擁護法案の早期制定を要請

中央本部の三役は、自由民主党内で新たな人権救済制度についての検討が進んでいないことから、2月9日自由民主党本部の幹事長室において、谷垣禎一・幹事長に「新たな人権救済機関の設置についての要望書を手渡し、懇談を行った。

自由同和会の出席者は、中央本部の上田卓雄会長、上田藤兵衛副会長、川上高幸副会長、平河秀樹事務局長の4名で阪本孝義副会長は欠席。



谷垣幹事長に要望書を手渡す上田会長と三役

自民党

障害児者問題調査会

自由民主党の障害児者問題調査会(会長 衛藤晟一・参議院議員)では、2月6日午前11時より党本部内の701号室において、会議を開催し、内閣府から「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(案)」について説明を受け、意見交換を行った。

会議には、衆・参議院議員と内閣府、外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、復興庁、警察庁、金融庁、消費者庁、総務省、法務省、財務省、農林水産省、環境省、防衛省、から担当者が出席された。

なお、この「基本方針」(案)は、2月24日に閣議決定された。

都府県本部関係

九州ブロック(会長 上田卓雄)では、12月7日午後3時より菊池市内の「望月旅館」に、九州の各都府県本部の幹部を集め平成26年度の幹部研修会を開催した。研修会では、熊本県教育庁教育指導局人権同和教育課の課長である池田一也さんが、「人権教育の充実を求めて」と同和問題の解決と展望についてテーマで講演された。

京都府本部(会長 上田藤兵衛)では、京都市協議会(議長 山口 勝広)と合同での新春懇親会を、1月15日午前11時30分より京都市内の「京都ホテルオークラ」に国会、府会、市会の各議員や自治体の代表者多数を来賓に、300名を集め開催した。

第30回全国大会

日 時 5月28日(木) 午後2時〜4時
場 所 自民党本部9F901会議室

※本全国大会も開会から閉会までをYouTubeにおいて完全生中継を行います。この生中継の視聴は中央本部のホームページからワンクリックでご覧いただけます。

今号の内容	
谷垣・幹事長との懇談	1 P
障害児者問題調査会	1 P
都府県本部関係	1 P
谷垣・幹事長への要望書	2 P
障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針	3 P ~ 9 P
灘本昌久さんの長期連載 15 話	10 P

自由民主党

幹事長 谷垣 禎一 様

自由同和会中央本部

会長 上田 卓雄

新たな人権救済機関の設置についての要望書

自由民主党におかれましては、人権確立社会に向けた各種法律の制定を図られるとともに、様々な施策の拡充にご尽力を賜り、衷心より厚く感謝を申し上げます。

さて、表題の新たな人権救済機関の設置については、「人権擁護法案」が閣法として平成14年の第154回国会に提出されましたが、平成15年10月の衆議院の解散から廃案になりました。

この参議院法務委員会で審議される過程の中で、私ども自由同和会は参考人として国会に招聘され賛成の立場で意見を表明しました。

この「人権擁護法案」は、広汎な人権侵害を対象に簡易・迅速・柔軟に被害者を救済することを目的にしておりましたが、人権侵害の定義が広範・曖昧などと法案の成立に慎重な意見も出されたために、自由民主党は平成17年の再提出を断念して以降、まったく検討されていません。

この間にも、国連の規約人権委員会をはじめ各種委員会からも政府から独立した人権救済機関としての「人権委員会」の設置を何度も勧告が出されています。

また、昨今のヘイトスピーチが国連の人種差別撤廃委員会で問題視されるなど、我が国が不名誉な立場に立たされています。

このような国際的な状況を打破するためにも、「人権擁護法案」の成立に慎重な姿勢を示していた人たちにも合意されるよう法案を大胆に見直し、法案を国会へ提出され、成立されますようお願い申し上げます。

平成27年2月9日

以上

障害者差別解消法「基本方針（案）」の検討経過

障害者政策委員会における議論

【1年間にわたり、計11回の審議】

平成25年11月

第8回 障害者差別解消法の説明、基本方針の検討の進め方

平成25年12月～平成26年9月

第9回～第15回 ヒアリング

障害者団体等 : 30団体

サービス提供者等 : 3団体

事業者等 : 22団体

平成26年10月～11月

第16回～第18回 基本方針案について議論 → 原案取りまとめ

パブリックコメント

[募集期間] 平成26年11月26日(水)～12月25日(木) [30日間]

[応募件数] のべ1,097件(個人1,048件、団体49件)

※ 意見総数は1,730件

閣議決定【平成27年2月中下旬予定】

- 国の行政機関の長及び独立行政法人等は職員の取組に資するための「対応要領」を、主務大臣は事業者の取組に資するための「対応指針」を作成
- 国民への広報・周知

障害者差別解消法施行【平成28年4月1日】

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（概要）

第1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

- 1 法制定の背景
- 2 基本的な考え方
 - (1) 法の考え方
 - (2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係
 - (3) 条例との関係

第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項

- 1 法の対象範囲
 - (1) 障害者
 - (2) 事業者
 - (3) 対象分野
- 2 不当な差別的取扱い
 - (1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方
 - (2) 正当な理由の判断の視点
- 3 合理的配慮
 - (1) 合理的配慮の基本的な考え方
 - (2) 過重な負担の基本的な考え方

第3, 4 行政機関等／事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

- 1 基本的な考え方
- 2 対応要領／対応指針
 - (1) 対応要領／対応指針の位置付け及び作成手続き
 - (2) 対応要領／対応指針の記載事項
- 3 地方公共団体等における対応要領に関する事項【※対応要領のみ】
- 3' 主務大臣による行政措置【※対応指針のみ】

第5 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

- 1 環境の整備
- 2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備
- 3 啓発活動
 - (1) 行政機関等における職員に対する研修
 - (2) 事業者における研修
 - (3) 地域住民等に対する啓発活動
- 4 障害者差別解消支援地域協議会
 - (1) 趣旨 (2) 期待される役割
- 5 差別の解消に係る施策の推進に関する重要事項
 - (1) 情報の収集、整理及び提供
 - (2) 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等

第 1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

1 法制定の背景

平成19年に障害者権利条約に署名して以来、国内法の整備等を進め、平成26年1月に障害者権利条約を締結。平成23年の障害者基本法改正では、「差別の禁止」を基本原則として規定し、同原則の具体化のため、平成25年に障害者差別解消法(以下「法」という。)が成立。

2 基本的な考え方

(1) 法の考え方

- 共生社会の実現には、日常生活や社会生活における障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁を取り除くことが重要。法は、行政機関等及び事業者に対し、障害者差別解消に向けた具体的取組を求めるとともに、普及啓発活動等を通じて、障害者も含めた国民一人ひとりによる自発的な取組を促す。
- 法に規定された合理的配慮の提供に当たるとは、既に社会の様々な場面において日常的に実践されているものもある。こうした取組を広く社会に示すことにより、国民一人ひとりの障害に関する正しい知識の取得や理解が深まり、障害者との建設的対話による相互理解が促進され、取組の裾野が一層広がることを期待。

(2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係

- 基本方針に即して、行政機関等は、職員の取組に資するための「対応要領」を、主務大臣は、事業者の取組に資するための「対応指針」を、具体例も盛り込みながら作成し、行政機関等の職員に徹底し、事業者の取組を促進するとともに、広く国民に周知。
- 地方公共団体等については、地方分権の観点から、対応要領の作成は努力義務。

(3) 条例との関係

法の施行後も、地域の実情に即した既存の条例(いわゆる上乗せ・横出し条例を含む。)は引き続き効力を有し、新たに制定することも制限されない。

第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する 共通的な事項（その1）

1 法の対象範囲

(1) 障害者

- 「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」（障害者基本法における「障害者」の定義と同じ。）
- 「社会モデル」(*)の考え方を踏まえており、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。なお、高次脳機能障害は精神障害に含まれる。
※ … 障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、心身の機能の障害のみ起因するものではなく、社会における様々な障壁（事物、制度、慣行、概念その他一切のもの）と相対することによって生ずるものとする考え方。
- 特に女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意。

(2) 事業者

商業その他の事業を行う者。目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者。（個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者も対象となる。）

(3) 対象分野

日常生活及び社会生活全般に係る分野が広く対象（※ 雇用分野における障害者差別解消の措置については、障害者雇用促進法の定めるところによる。）

2 不当な差別的取扱い

(1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

- 障害者に対して、不当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否、場所・時間帯などを制限、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどによる、障害者の権利利益の侵害を禁止。
- 障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。

[例] ・ 障害者を優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）

- ・ 合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱い
- ・ 合理的配慮の提供等に必要ない範囲で、プライバイシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認すること
- 正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである点に留意。

(2) 正当な理由の判断の視点

- 当該取扱いが、客観的に見て正当な目的の下に行われ、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合は正当な理由に相当。
- 行政機関等及び事業者は、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生の防止等）及び行政機関等の事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断。

第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する 共通的な事項 (その2)

3 合理的配慮

(1) 合理的配慮の基本的な考え方

- 行政機関等及び事業者が、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合に、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないもの。
 - 行政機関等及び事業者の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意。
 - 障害の特性や具体的場面・状況に応じて異なり、多様かつ個別性が高く、「(2) 過重な負担の基本的な考え方」に掲げた要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるもの。さらに、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて内容が変わりうるもの。
- [例] ・ 車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に陳列された商品を取って渡すなどの物理的環境への配慮
- ・ 筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション、分かりやすい表現を使って説明をするなどの意思疎通の配慮
 - ・ 障害の特性に応じた休憩時間の調整などのルール・慣行の柔軟な変更
- 意思の表明に当たっては、言語(手話を含む。)のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達などの必要な手段(通訳を介するものを含む。)により伝えられる。(障害者の家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。)
 - 合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮の提供ではなく、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要。

(2) 過重な負担の基本的な考え方

行政機関等及び事業者は、過重な負担について、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断。

- 事務・事業への影響の程度(事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か)
- 実現可能性の程度(物理的・技術的制約、人的・体制上の制約) ○ 費用・負担の程度 ○ 事務・事業規模 ○ 財政・財務状況

第3, 4 行政機関等／事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

1 基本的な考え方

不当な差別的取扱いの禁止については、行政機関等及び事業者において一律に法的義務。合理的配慮の提供については、行政機関等は率先して取り組む主体として法的義務。事業者は、障害者との関係が分野・業種・場面・状況により様々であり、努力義務。

2 対応要領／対応指針

(1) 対応要領／対応指針の位置付け及び作成手続き

行政機関等の長は、職員が遵守すべき服務規律の一環として対応要領を、主務大臣は、事業者の適切な対応・判断に資するものとして対応指針を作成。

(2) 対応要領／対応指針の記載事項

○趣旨 ○不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方 ○同具体例 ○相談体制の整備
○行政機関等／事業者における研修・啓発 ○国の行政機関(主務大臣)における相談窓口【※対応指針のみ】

3 地方公共団体等における対応要領に関する事項【※対応要領のみ】

地方公共団体等における対応要領の作成は、地方分権の趣旨に鑑み、努力義務。

3' 主務大臣による行政措置【※対応指針のみ】

行政措置に至る事案を未然に防止するため、主務大臣は、事業者からの照会・相談に丁寧に対応するなどの取組を積極的に行う。

第 5 その他障害を理由とする差別的解消の推進に関する施策に関する重要事項

1 環境の整備

不特定多数の障害者を主な対象とする事前的改善措置(バリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するための人的支援、情報アクセシビリティの向上等)について、個々の障害者に対する合理的配慮を的確に行うための環境の整備として実施に努める。研修等のソフト面も含まれることが重要。

2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備

新たな機関は設置せず、既存の機関等の活用・充実を図る。国・地方公共団体は、相談窓口の明確化、相談や紛争解決などに対応する職員の業務の明確化・専門性の向上などを図ることにより体制を整備。

3 啓発活動

(1) 行政機関等における職員に対する研修 (2) 事業者における研修

(3) 地域住民等に対する啓発活動

ア 内閣府を中心に、多様な主体との連携により、周知啓発活動に積極的に取り組む

イ 家庭や学校を始めとする社会のあらゆる機会を活用し、子供の頃から障害の有無にかかわらず共に助け合い・学び合う精神を涵養する
ウ グループホーム等の認可等に際して、周辺住民の同意を求める必要がないことを周知するとともに、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行う

4 障害者差別解消支援地域協議会

(1) 趣旨 : 障害者にとって身近な地域において、様々な機関が、地域の実情に応じた差別的解消のための取組を主体的に行うネットワークとして組織することができる

(2) 期待される役割 : 適切な相談窓口機関の紹介、具体的事案の対応例の共有・協議、構成機関等による調停・斡旋等の紛争解決、複数機関による対応等

5 差別的解消に係る施策の推進に関する重要事項

(1) 情報の収集、整理及び提供 : 国内の具体例、裁判例等の収集・整理、国際的な動向や情報の集積を図り、広く国民に提供

(2) 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等

- 不当な差別的取扱い・合理的配慮の具体例の集積等を踏まえ、必要に応じて、基本方針、対応要領及び対応指針を見直し、適時、充実を図る。
- 法の施行後3年を経過した時点における法の施行状況の検討の際には、基本方針についても併せて所要の検討を行う。

部落解放運動四十年を振り返って⑮
差別語といかに向きあうか

難本 昌久

ところで、戦後の部落解放運動が同和事業の獲得に軸足を置いて展開されてきたことは、今まで述べてきた通りである。そのことと、表裏一体の問題が、差別糾弾闘争、とりわけ差別表現糾弾である。

もちろん、水平社時代から差別語の使用や差別発言を糾弾したことはよく知られていることではあるが、部落解放運動が組織的に「差別語狩り」的な行動を行なったのは戦後部落解放運動、とりわけ行政闘争時代の部落解放運動の「特色」といわなくてはいけない。水平社時代は、一方で差別発言を糾弾していたが、他方でそれが「差別語狩り」に堕しないようにたびたび注意を呼びかけている。それに対して、戦後部落解放運動、とりわけ一九六九年同和対策事業特別措置法施行以降の部落解放運動は、運動のヒラのメンバーより、活動家や幹部が率先して差別語狩り・差別表現狩りに邁進してきた傾向がある。水平社時代に水平社の末端のメンバーが差別語をダシに恐喝事件を起こしたケースがあるのは違い、組織の中枢部からの発議で差別語狩りを煽ってきたといえるのではなからうか。

(以下に述べることは、一九八九年に書いた「差別語といかに向きあうか」で詳しく述べ、インターネット

上で公開しているので参照されたい)。

戦後部落解放運動の中で、差別表現糾弾の代表的事例は、大内兵衛事件であろう。大内氏は、一九六九年二月号の雑誌『世界』(岩波書店)で「大学という特殊部落」と述べ、部落解放同盟からの抗議で当該の号を回収して謝罪した。まあ、良いたとえとは言えないので、部落解放同盟から一言あつても不当とは言えないが、天下の進歩的知識人である大内兵衛氏が全面屈服して、雑誌『世界』が初の絶版回収になったことが、運動には余程うれしかったのだらう、あるいはかつてない達成感があつたのだらう。こののち、「特殊部落」という用語の摘発が無慮に激発していく。何を隠そう、私が卒業した大阪府立豊中高校でも、大内兵衛事件の直後の六月、新聞部の記事中に「特殊部落」という表現があつたことを契機に、当時の新左翼系の部落民団体が高校の一室を占拠し、学園紛争へと突入した。もちろん、同和教育などが不十分な時代であつたので、学校側にも反省すべき点があつたのだらうけれども、部落の青年活動家が全校集会を開かせて、その壇上から私語をしていたのを見つけてもしたのか、女子生徒に「おい！そのメンタ！」と叫んで心ある教職員や生徒の響きをかっつた。後に、私が豊中高校で部落解放研究会を創立したのだけれども、それに協力して下さった良心的な先生から、当

時の部落解放運動の傍若無人振りを聞かせられて、まったく胸の痛む思いを禁じ得なかつた。ただ、部落解放同盟の名誉のために付言しておけば、さすがに同盟の幹部も、この一部の跳ね上がり分子のやりたい放題には手を焼いたようで、かなり抑制的に自体をコントロールしようとはしていたようである。それにしても、糾弾すべきかどうか微妙なぐらい些末な差別表現問題で大げさな「闘争」を引き起こして、後々まで語り草になるような悪評判を残すとは、本末転倒も甚だしく、こうした事件を引き起こした被差別に居直る人々には、心から嫌悪感をいだく。

ともかく、大内兵衛事件で味をしめた「活動家」による差別語狩り事件はこの後枚挙にいとまが無く、本来は部落差別撤廃の協力者となつたであろう善良な人たちに多大の違和感を残しながら、その後現在に至るまで続いていく。

ところで、「特殊部落」という言葉は、それほど禁止用語なのであるうか。詳しくは、前述の「いかに向きあうか」を読んでいただきたいのだが、一九六〇年代当時、「特殊部落」という用語は、同和地区を指す普通の用語としてけっこう使われていたのである。大内兵衛事件直前の一九六六年十一月に発刊された平凡社の『世界百科大事典』には、部落問題の項目がなんと「特殊部落」で立項されており、執筆者は、部落解放全国委員会(部落解放同盟の前

身)の中心メンバーであり、戦後部落解放理論の第一人者であつた井上清氏である。百科事典の項目が「特殊部落」で立てられていたことをよく記憶にとどめておく必要がある。この時期は、差別的意図をもつて使つたら差別で、好意的もしくは中立的学術的使用は許されていたのである。

戦前、同和地区をさして使う学術用語としては「特殊部落」が主流で、他の用語はほとんどなく、戦後も、一九四八年から一九五〇年ごろの雑誌「部落問題」(「部落」の前身は、「特殊部落」を用いている。一九五〇年二月号からは「未解放部落」という言葉が作られて、「特殊部落」と併用されていくが、「特殊部落」の使用が自動的に差別発言であるかのごとくにねじ曲げて解釈されるようになるのは、一九七〇年代に入ってからである。また、「被差別部落」の用語が発明されて使用されるようになるのは、部落解放同盟機関紙「解放新聞」一九六六年一月号からで、それまでは、あくまで「特殊部落」か「未解放部落」の併用である。

こうしたことは、膨大な資料を読んでいる部落史研究者にとつては、当たり前のことなのだが、不勉強な研究者は、部落解放運動の影響を受けて、あるいは、三流運動家を代弁して、あたかも「特殊部落」が生まれながらの差別用語であるとして、「差別」の濡れ衣を着せるのである。(続く)