

日本司法支援センター「障害を理由とする差別の解消の推進
に関する規程（案）」に対する意見

2015年（平成27年）9月17日

日本弁護士連合会

1 規定案別紙第1「障害者の対象範囲等」に対する意見

日本司法支援センター（以下「センター」という。）における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（案）（以下「規程案」という。）においては、別紙第1で障害者基本法に則った「障害」の定義が記載されているが、「障害」の定義は漏れのないように広く解釈されるよう示す必要があり、過去の障がい、将来の障がいや性同一性障がいなどが含まれることを明記すべきである（2015年7月16日付け「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律のガイドラインについての意見書」（以下「意見書」という。）1ページ11行目から13行目、4ページ24行目から5ページ最終行）。

2 規程案別紙第2「不当な差別的取扱いの基本的な考え方」に対する意見

法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、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り、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

規程案においては、上記記載が障害を理由とする不当な差別的取扱いの定義であることが明らかでないため、定義を明確にすべきである（意見書1ページ14行目から17行目）。

不当な差別的取扱いには、直接差別のみならず関連差別が含まれることがわかるよう、これを「障害又は障害に関連する事由を理由とする区別、排除又は制限その他の異なる取扱いであって、正当化されないもの」と定義すべきである（意見書6ページ18行目から27行目）。

3 規程案別紙第3「正当な理由の判断の視点」に対する意見

センターにおいては、正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及びセンターの事務又は事業の目的・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・客観的に判断することが必要である。

職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明し、

理解を得るよう努めるものとする。

障害者の権利に関する権利条約（以下「障害者権利条約」という。）では、13条で障がいのある人が、障がいのない人と同じように司法手続を効果的に利用できるようにすることを求めている。そもそも、同条が障害者権利条約に盛り込まれたのは、日本の裁判や取調べで、障がいのある人が差別的対応を受けていた実態から、障がい当事者たちが声を上げ、司法手続における差別禁止規定を障害者権利条約に盛り込むべく日本政府に働きかけたことがきっかけである。まさに、13条は日本の司法手続における障がいのある人に対する差別実態が生み出した条文だといえる。

実際、日本では、障がいのある人は、犯罪や事故の被害に遭う危険性が高く、法的トラブルに陥りやすいにもかかわらず、手続上の配慮がなされていないことで、容易に司法手続を利用できないのが現状である。しかし、障がいの有無にかかわらず、等しく司法手続を利用できなければならないことはいままでのない（意見書25ページ26行目から26ページ4行目）。

したがって、正当な理由については、センターの扱う司法手続に関する援助が法的な権利救済に極めて重要であることに鑑み、法定されているものに限るなど、極めて限定的な解釈がなされるべきであることを明記すべきである（意見書27ページ4行目から6行目）。

4 規程別紙第5「合理的配慮の基本的な考え方」に対する意見

合理的配慮は、センターの事務又は事業の目的・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、事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。

「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」との記述は、不必要な限定を招きかねないため、「業務に必要とされる範囲で、提供されるべきであること」とすべきである。

また、「事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばない」とする記述は、削除すべきである。けだし、「過重な負担」となるかどうかという例外事由の中で判断すべきことであり、規程案別紙第6の考慮要素の一つとして、その箇所に移すべきである（2014年12月25日付け「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（原案）に対する意見」（以下「基本方針原案に対する意見」という。))。

合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況

に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、「第6 過重な負担の基本的な考え方」に掲げる要素を考慮し、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である。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「差別解消法」という。）は合理的配慮概念を定義しておらず、基本方針、規程案においても示されていない。

規程案においては、合理的配慮の定義として、「センターが行うべき、社会的障壁の除去の実施のための必要かつ合理的な現状の変更及び調整で、過重な負担を伴わないもの」と明記すべきである（意見書8ページ30行目から9ページ11行目）。

なお、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である。

その都度の合理的配慮はしなくてもよいという誤解を生じうるので、「その都度の合理的配慮に加え」といった表現に変更すべきである（基本方針原案に対する意見）。

意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語（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、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

障害者権利条約では、「障害者の意思の表明」は合理的配慮義務の発生要件とされていない。そこで、差別解消法においても、意思の表明は発生要件ではないと解釈されるべきである。差別解消法はかかる規定により、相手方において障がいの有無や一見しただけではどういった配慮が必要かわからないといった事情を考慮し、合理的配慮の実現に向けたプロセス開始の要件を例示したものに過ぎない。

そしてこれは、黙示の意思の表明でもよく、仮に何らの意思の表明がない場合でも相手方において障がいの存在や合理的配慮の必要性を認識し得た場合には、合理的配慮に向けた手続に入ることになるものと解釈すべきであることを明記すべきである（意見書9ページ32行目から10ページ8行目）。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、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。

「意思の表明」は、本人からの意思の表明だけでなく、家族や支援者等が本人を補佐して意思の表明をする場合にも認められることは規程案で示されたとおりである。しかし、本人に意思を確認すべきところ、本人を見ずにそばにいる家族や付添者に意向を尋ねるといった場面がままある。このような対応の仕方は、障がいのある人を、一人の人格を持った独立の主体として扱わない処遇であるといえ、慎まなければならない。そして、家族や付添者の代弁が本人の真意に沿っているかどうかについても、十分に注意する必要がある。

このように「意思の表明」は合理的配慮の実現プロセスの要件であるとともに、その解釈はできるだけ柔軟に行われるべきだが、他方で障がいのある人本人の真意から離れたところで意思解釈がなされることがないように注意すべきであることを明記すべきである（意見書10ページ9行目から20行目）。

5 規程案別紙第6「過重な負担の基本的な考え方」に対する意見

過重な負担については、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・客観的に判断することが必要である。

職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めるものとする。

- 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、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

障害者権利条約では、司法手続の利用に関しては、特に「手続上の配慮」が明記されている。これは、司法分野の重要性から、合理的配慮が特化されたものであるといえる（意見書27ページ7行目から13行目）。

したがって、司法分野に関わる援助に関する手続上の配慮においては、過重な負担については極めて限定的に考慮すべきことを明記すべきである。

6 第7条（相談体制の整備）に対する意見

相談体制においては、差別を受ける痛みを最も理解するのは障がい当事者であることから、可能な限り、障がい当事者が相談にあたるピアカウンセリング的手法を用いるべきことを記載すべきである。また、コミュニケーションに障がいがある人は合理的配慮がなければ相談自体ができないため、相談過程でコミュニケ

ーション支援が受けられるよう体制を整備すると共に、当事者が望む者の同行や付添いが認められるべきことを記載すべきである（意見書12ページ9行目から14行目）。

7 第8条（研修・啓発）に対する意見

障害者権利条約は、とりわけ司法分野において研修等が重要であることから、適当な研修を促進することを求めている。

したがって、全ての職員に対して、障がいの理解に効果的な研修を義務付け、職員の養成においては、専門的なプログラムを組み、福祉施設等における実習を行うべきであることを明記すべきである（意見書28ページ1行目から10行目）。

なお、研修においては、具体的な事例を題材にグループワークやディスカッションをしたり、様々な障がい種別の当事者から直接話を聞く機会を作り、生活実態に即した差別解消策や問題認識を共有することが望ましい。

こうした研修は、障がいや差別に対する理解を十分に深められるような内容のものでなければならず、定期的・継続的に行われる必要があり、啓発はポスターやリーフレット等が常に目につくよう、日常的に行われる必要があることを明記すべきである（意見書12ページ17行目から30行目）。

以上