

# 障がい者の人権について

戸田 先生

# 人権侵害ってなに？

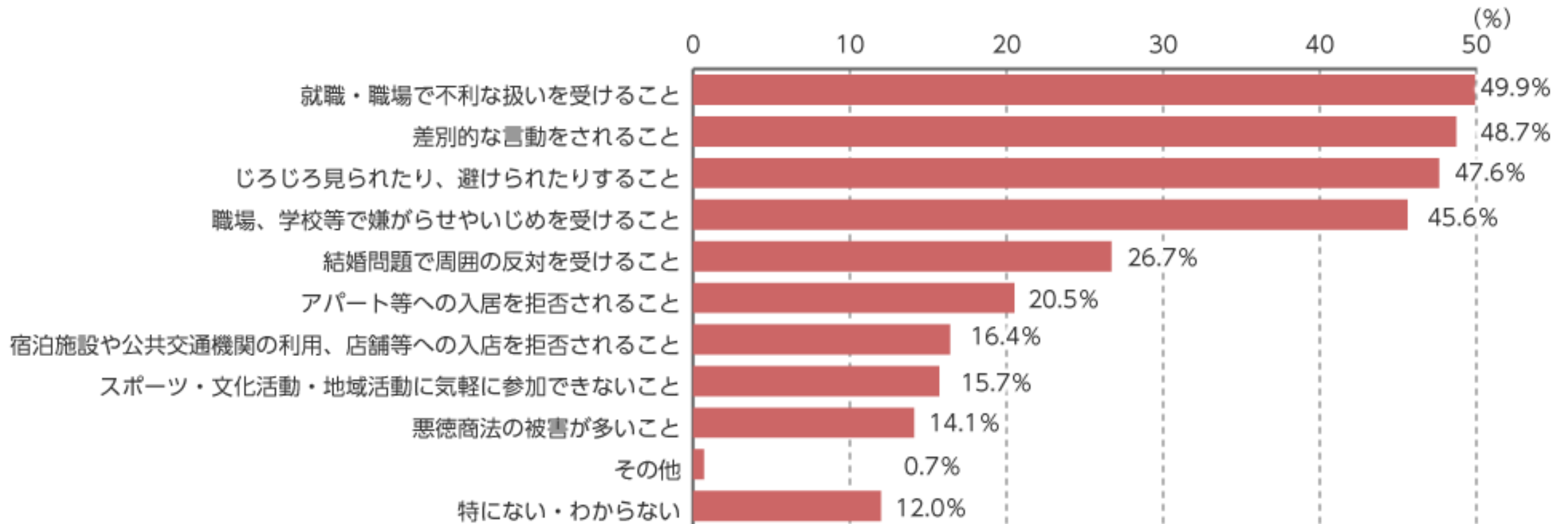
人権とは、「全ての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」あるいは「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持つ権利」であり、誰にとっても身近で大切なもの、違いを認め合う心によって守られるものです。私たちの日常生活の一番基本のルールといえるものであり、幸せに生きるために誰にでも認められる基本的な権利です。しかし、その人権をめぐる暴行や虐待・差別など様々な問題が生じています。

障害者も健常者も区別されることなく共に生活することができる社会を目指す「ノーマライゼーション」を基本理念として様々な施策が進められていますが、障害者に対する人権侵害も起こっています。

「人権擁護に関する世論調査」では、「就職・職場で不利な扱いを受ける」「差別的な言動をされる」「じろじろ見られたり、避けられたりする」などの障害者に対する人権問題があるという回答が多くなっています。

内閣府が実施した「人権擁護に関する世論調査」では、次のようなデータがあります。

# 「障害者に関し、現在、どのような人権問題が起きていると思いますか？」という質問に対しての回答



# 虐待について

障がい者は、健常者の方より人権が侵されやすい傾向にあります。その一つに虐待の問題があります。虐待には、「身体的虐待」「心理的虐待」「経済的虐待」「性的虐待」「ネグレクト（育児放棄）」の種別が存在します。

## 身体的虐待

暴力や体罰によって身体に外相を生じる。もしくは生じるおそれのある暴行を加える事です。また、身体を縛り付けたり、過剰に投薬したりすることによって身体の動きを抑制することも身体的虐待に含まれます。例えば、「ベッドから降りれないようにベッド柵を4点に設置する」「ベッドから降りたら他の人がわかるようセンサーマットを設置する」「ミトンの手袋をつけて行動を制限する」など。身体拘束に関しては、知識不足により行ってしまうことも多いので注意が必要です。

身体拘束に関しては違うところでも詳しく解説していますので下記のページを参考にいただければと思います。

# 虐待について

心理的虐待	暴言または著しく拒絶的な対応、その他仲間外れや無視、嫌がらせなどによって精神的に苦痛を与えることです。
経済的虐待	本人の同意なく財産や年金、賃金を使った財産を不当に処分することです。もちろん騙すことにより不利益を生じることも含まれます。また、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限する事も経済的虐待の対象です。
性的虐待	性的な行為を強要すること。またはわいせつな言葉を発することです。
ネグレクト(育児放棄)	食事や排泄、入浴、洗濯などの身の回りの世話や解除しないこと。またこの虐待には必要な福祉サービスや医療、教育を受けさせないことも含まれます。

# 障害者虐待についての事例件数

## 【養護者が起こす虐待事例が多い種別】

障害者の虐待についても高年齢者虐待と傾向が似ているところがあります。虐待の種別では身体的虐待が最も多く、続いて「心理的虐待」「経済的虐待」「ネグレクト」「性的虐待」の順番になっています。

また虐待を受ける障害種別で「知的障害者」が最も多く、続いて「精神障害」「身体障害」となっています。

## 【養護者の虐待の対象者】

虐待を受ける障害者では女性が6割以上を占め、年齢別では20歳から40歳代が22.1%と最も多くなっています。虐待する続柄としては「父」が最も多く、続いて「母」「兄弟姉妹」となっています。

## 【介護施設従事者等が起こす虐待事例について】

虐待の種別では「身体的虐待」が最も多く、続いて「心理的虐待」「性的虐待」となっています。虐待を受ける性別は「男性」が6割強を占めており、年齢別では20歳代が最も多くなっています。

# 虐待に関する法律について①

## 【障害者虐待防止法】

障害者虐待防止法では、障害者に対する「養護者」「障害者福祉施設従事者」「使用者(事業主など)」などによる虐待を、障害者虐待と定義しています。

障害者虐待防止法にも通報義務があり、虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合には、速やかに市町村に通報しなければなりません。(使用者による虐待を発見した場合は市町村又は都道府県に通報する義務があります。通報・届け出を受けた市町村は都道府県に通知し、それを受けた都道府県は、都道府県労働局に報告する義務があります)

また、学校長や保育所長、医療機関の管理者には理解を深めるための研修の実施、相談体制の整備など虐待を防止するために必要な措置をとることが課せられています。

※同様に虐待防止を規定した「児童虐待防止法」に規定する児童虐待には「経済的虐待」という定義はありません。

# 虐待に関する法律について②

## 【高齢者虐待防止法】

まず高齢者の定義は65歳以上の人が対象です。「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律(高齢者虐待防止法)」は65歳以上の高齢者に対する「擁護者」と「要介護施設従事者」などによる虐待を高齢者虐待と定義しています。

高齢者虐待防止法では虐待を受けた高齢者を保護するための措置について定められています。それでは高齢者虐待を発見したときの対応措置についてまとめていきます。

## 【高齢者虐待発見時の対応】

### 《対応1:通報》

高齢者の生命又は身体に重大な危険が生じている場合には高齢者虐待防止法において通報義務が課されます。

### 《対応2:立ち入り調査》

市町村長は高齢者の生命又は身体に重大な危険が生じている場合は立ち入り調査をする権限があります。立ち入り調査にあたっては所轄の警察署長に援助を求めることもできます。

### 《対応3:保護のための措置》

老人福祉法による保護のための措置が行われます。一次保護などの対応が取られます。



# 虐待に関する法律について③

## 【DV防止法】

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)」は、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護で自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的に2001年(平成13年)に制定されました。DV防止法では被害者の保護のため、「保護命令の発令」と「配偶者暴力相談支援センターの設置」などが規定されています。

### 保護命令の発令と内容

#### 《保護命令の発令》

配偶者からの身体に対する暴力または生命等に対する脅迫を受けた被害者が、配偶者からのさらなる身体に対する暴力により、その生命又は身体に重大な危害を受ける恐れが大きい場合に、裁判所は被害者からの申し立てにより、加害者に対し保護命令を発令することができます。

#### 《保護命令の内容》

- ①被害者への接近禁止命令(6ヶ月)②被害者と同居する子への接近禁止命令(6ヶ月)③被害者の親族等への接近禁止命令(6ヶ月)
- ④電話等禁止命令(6ヶ月)⑤被害者と共に生活の本拠としている住居からの退去命令(2ヶ月)

#### 《配偶者暴力相談支援センター》

配偶者暴力相談支援センターは「DV防止法」に基づき、都道府県に設置義務、市町村に設置の努力義務があり、都道府県では婦人相談所などが配偶者暴力相談支援センターの機能を果たしています。配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力防止や被害者の保護のために次の業務を行います。

#### 《配偶者暴力相談支援センターの業務》

- ①相談・相談機関の紹介②カウンセリング③被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護
- ④被害者の自立生活促進のための情報提供その他の援助⑤被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供その他の援助

# 障がい者差別解消法①

障害者差別解消法とは、正式名称「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」といいます。まず、日本の内閣府ホームページに障害者差別解消法の目的が書いてあるのでその文章をここに反映いたします。

## 【目的】

第一条この法律は障害者基本法(昭和45年法律第84号)の基本的な理念にのっとり全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んじられその尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、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ことにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が障害の有無によって分け隔てることなく、相互に人格と個性を尊重しあいながら共生する社会の実現に資することを目的とする。

参照:内閣府ホームページ

## 障がい者差別解消法②

### 【目的※簡単バージョン】

2016年4月に施行された法律であり、国・都道府県・市町村などの役所や、民間の会社やお店などの事業者が障がい者に対して正当な理由なく、障がいを理由として差別することを禁止したものです。また、この法律では、行政機関や民間事業者に対して、障害者から社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としていると意思が伝えられたときには、「負担が重すぎない範囲で対応すること(民間事業者の場合は対応に努めること)」が求められています。ただし、障害者差別解消法は雇用以外に関するものを対象としており雇用に関するものについては、同時期に施行された「改正障害者雇用促進法」にて規定されています。

# 障がい者差別解消法の2つのポイント

障害者差別解消法では、「不当な差別的取り扱い」と「合理的配慮の提供」と言う2つのポイントがあります。このポイントについて解説していきたいと思います。

## 【ポイント①】不当な差別的取り扱い

どうな差別的取り扱いとは、障害を理由に拒否、制限、条件を与えることを禁止することがその行為にあたります。

例えば、

「障害を理由に受付や窓口の対応を拒否する」「障害を理由に習い事や教室等への入会を拒否する」「障害を理由に学校の受験や入学を拒否する」

といった行為が、障害者差別解消法の中の「不当な差別的取り扱い」といった行為になります。このような行為を行い、大きな問題になった場合には、1年以下の懲役又は50万以下の罰金。又は虚偽の報告をした者には20万以下の過料に処されます。

## 【ポイント②】合理的配慮の提供

合理的配慮の提供とは、障がいを持つ方から何らかのお手伝いを求められたときに負担が重すぎない範囲内で対応することと定められています。そして、行政機関等に関しては出来る限り協力すること。民間事業者に対しては負担が重すぎない範囲で努力すること。と定められています。

例えば、

「車いすの人に段差の乗り越えの介助を行う」「聴覚に障害がある方にゆっくりとわかりやすく話す」「視覚障害がある方に道の説明を行う」

といった行為が合理的配慮の提供になります。

# 障がい者雇用促進法

障害者雇用促進法は、障害者の職業の安定を図ることを目的とする法律です。障害のある方に対し職業生活における自立を実現するための職業リハビリテーション推進について、また事業主が障害者を雇用する義務をはじめ、差別の禁止や合理的配慮の提供義務等を定めています。

## 【目的】

この法律の背景には、全ての国民が障害の有無に関わらず、個人として尊重されること、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を実現しようというノーマライゼーションの理念があります。そして、職業生活においても、障害者は経済活動を構成する労働者の一員として、本人の意思と能力を發揮して働くことができる機会を確保されることを目的としています。

# 雇用における3つのポイント

企業が障害者を雇用する際に関わってくるポイントは、主に下記の3つです。

## 【①障害者雇用率(法定雇用率)に相当する障害者の雇用義務】

2021年3月現在、従業員が43.5人以上いる民間企業の雇用率は「2.3%」となっています。雇用率は今後も、段階的に引き上げられることになっています。

## 【②納付金の納付】

障害者の雇用促進と安定を図るための制度として「障害者雇用納付金制度」があります。障害者雇用率(法定雇用率)が未達成の企業などから納付金を徴収し、そのお金を主たる財源として、法定雇用率を達成している企業に調整金や報奨金、助成金を支給するという仕組みです。法定雇用率を満たさない事業主は、不足1人につき50,000円の障害者雇用納付金が徴収されます。従業員数や時期によって金額が変動するので注意が必要です。

## 【③調整金・助成金の支給】

定雇用率を達成している事業主は、一定の調整金が支給されます。支給額は以下の通り、常用労働者の人数によって異なります。

- 常用労働者100人超の企業：月額27,000円 × 超過人数分の調整金
- 常用労働者100人以下で、障害者を常用労働者の4%、または6人のうち多い数を超えて雇用している企業：月額21,000円 × 超過人数分の報奨金