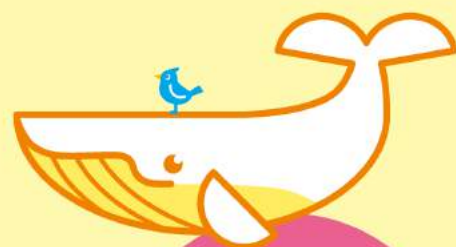




いつも、あなたのそばに。

always by your side



Legal Support

2016年

Press

Vol.12

【リーガルサポートプレス】リーガルサポートは全国の司法書士が構成する団体です

特別
寄稿

差別解消法と合理的配慮

日本社会福祉士会 理事 / 障がい者支援委員会 委員長 市川 知律氏

特集

改正障害者雇用促進法の概要と留意点

日本司法書士会連合会 理事 / 社会保険労務士 長田 弘子氏



公益社団法人
成年後見センター・リーガルサポート



差別解消法と合理的配慮

日本社会福祉士会 理事
障がい者支援委員会 委員長
市川 知律氏

日本障害者協議会 理事会 オブザーバー、三重県知的障害者育成会 理事
【略歴】平成5年4月～ 身体障害者療護施設 心豊苑、平成14年1月～ 心身障害者小規模作業所 トゥインクル 施設長、平成14年4月～ With A will 副代表、現在は有限会社 With A will 取締役
【著作物】必携 障害者(児)ホームヘルプサービス 身体・知的障害編(日総研出版)
介護福祉士国家試験対策まるまる要点ノート(日総研出版)

はじめに

当事者団体が長年にわたって求め続けてきた「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)」が2013年6月に国会で成立し、2016年4月より施行されることとなった。これは障害者が、障害者でないものと等しく、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、すべての国民が障害の有無に関わらず共生していく社会を実現していくことを目的としている。またこの法律でいう障害者とは障害者基本法第2条の「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応な制限を受ける状態にあるもの」である。

しかし多くの国民は障害者を含むすべての人を差別してはいけないことはすでに知っている。であるにもかかわらず今改めて差別解消法なのか? また真の共生社会とはどのようなものかを述べてみたい。

法律ができるまで

「障害があるから姉の結婚式の時にシヨートステイに行かされる」、「障害者を

法律の特徴

この法律は障害者基本法の第4条「差別禁止規定」を具体化した法律である。これは主に3つに分類される。①差別的取り扱いの禁止、②合理的配慮提供の義務、③啓発と情報収集である。差別的取り扱いはいわゆる障害者であるがゆえに社会参加の場面において入口で閉ざされてしまうことである。障害者であるがゆえに学校の受験ができない、市営プールの入場を断られる、アパートへの入居を断られるなどがある。そんなことがあるのかと思われる方もいらっしゃるかもしれないが、上記のような障害者差別は現実存在している。

さて、この法律の最も重要な部分は「合理的配慮の提供」といえる。昨今社会では「合理的配慮が流行りのように言われている。そもそも「合理的配慮(Reasonable Accommodation)」とは何であろうか? 辞書で調べてみる。

Reasonable 1. (人が)…の時点に、道理をわきまえた、分別のある 2. (言動が)道理になつた、筋の通つた、もっともな、無理のない、まあまあ、3. 「限定」(数量・数が)かなりの、4. 好天の、並みの
Accommodation 1. 便宜、好都合(convenience)「不足」必要を満たすもの

4. 「環境・ある目的への」順応 6. 調停、和解、解決 7. 親切(心)、助力、援助という順に記載している。直訳すれば「道理になつた便宜」と言つたところであろう。(私は「配慮」よりも「便宜」の方がしっくりくる)

一方、差別解消法では「事業者は、その事業を行うに当たり、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つた場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない」とある。また、合理的配慮は個別具体的な場面において、ある特定の障害者を例外的に「特別扱い」にすることで実質的な公平性を確保することも当然のこととしている。もうかなり前になるが、私がある国際博覧会に長時間太陽にあたることのできない方をお連れしたことがある。その日は春にしては珍しく気温の高い日であつたが、連休の中日であることも手伝つてどこのパビリオンも長蛇の列であつた。私は車いすを押して列の最後尾に並ぶと、係員に「車いすの方はこちらに並んでください」と言われた。その列は車いすの方や並ぶことが苦手な方々専用のレーンであつた。この場面だけを切り取ると障害者

最低賃金以上の時給で雇用しているから一般職員と同じように昇給させない」、「障害者であるから入院の際は付き添いが確保できなければ入院させられない」これらはいずれも私が関わっている障害者に実際に起こつた差別的取り扱いの一部である。障害者は長らく(おそらく歴史に障害者が登場したところから)いわゆる「あつてはならない存在」として存在し続けてきた。現に1996年まで優生思想は我が国に存在し続けたのである。障害を持つ子供をその親が手にかけてた時、我々社会は何をしてきたのか? 行政を責め、サービスの貧弱さを責め、愛するわが子を手にかけて親の苦悩を思い減刑を訴えてきた。それ自体が悪いというのではない。しかしその私たちの行為の中に「障害者に対する差別」は無意識にあつたのではないか? 人生半ばで命を絶つことになつた障害当事者本人の命の大切さにどれほど目を向けてきたのだろうか? そんな時代の中で多くの当事者たちは全国で運動し「私たち抜きに私たちのことを決めないで」を実践し、権利条約を勝ち取つてきた。差別解消法はそんな当事者たちの長きにわたる活動が実を結んだ法律なのである。

を「特別」に扱う「差別的取り扱い」のようであるが、実は先にも述べたように私が連れていた方は先天性の疾患で太陽光に長く当たることができず、体温調整も極めて困難な方であつた。通常のレーンで90分も外気にあたることは命にかかわる可能性もある。他のものとの平等だけを押し付けられたとしたら、彼はその博覧会を楽しむことなど到底できない。しかし、その博覧会の「特別扱い」によって他のものと平等に世界の最先端映像を楽しむことができたのである。これが前段で述べた「個別具体的な場面において、ある特定の障害者を例外的に「特別扱い」にすることで実質的な公平性を確保すること」であろう。合理的配慮や特別扱いの本質を見失ふことのないようにしたいものである。しかし本法律ではこの合理的配慮について一定の制限を課している。すなわち①意思表示があること②過重な負担でないことである。が、ここに本法律を形骸化しかねない危険が潜んでいるといえる。私は多くの障害者やその家族と接しているが、いわゆる社会的障壁に対し、その除去が必要であつたとしてもその意思を述べることは極めて困難である(判断能力の有無に関わらず)。自分で述べることでできない方のために附帯決議として「障害者本人が自ら意思を表明することが困難な場合にはその家族等が本人を補佐して行うこ

とも可能であることを周知すること」とあるが、家族も遠慮や今までのつらい経験から同様に意思表示できないことは多々ある。にもかかわらず、その意思表示が必要とされていること。また、過重な負担という曖昧な言葉で不提供が認められることである。この合理的配慮の不提供が適切であったかどうかは第三者からみても納得の得られるものでなければならぬ。法律の条文を読み進めると「差別解消地域支援協議会」を自治体は設置できるとなっている。差別解消地域支援協議会とは国および地方公共団体の機関であって、社会生活を円滑に営む上での困難さを有する障害者に対する支援が、効果的かつ円滑に実施されるよう関係機関により構成される組織であり、差別解消の実効性を担保することになることや差別事例や合理的配慮の好事例を集積し、個々の差別事例の解決だけでなく行政機関及び事業所のアドバイスや情報提供に努める機関である。

紙面の都合上詳しく述べることはできないが、この組織が機能すればこの法律の形骸化は予防できると思う。この法律が有機的に機能するためには行政任せではなく、官民が一体となり、差別的取り扱いや合理的配慮の不提供事例や好事例を集積、分析することが重要である。

今後期待されること

しかし考えてみるとこの世に合理的配慮が不要な人間などいるはずもない。その誰にでも必要な配慮を障害者一人一人に適切に提供していくことが大切なのである。私の周りを見てみると福祉の専門職でない人たちが実に多くの合理的配慮を自然に行っている。例えば通勤にいつも同じバスを利用している知的障害者に降りるバス停をいつも教えてくれる運転手、従業員が透析を受けることになったからと勤務時間を変更して対応してくれている会社、記憶できない方のためにいつも話した内容を記録にして手渡ししてくれる保険屋など挙げればきりが無い。差別解消法は差別的取り扱いを禁止し、合理的配慮の提供を当然にしてい法律である。しかし私たちはこれを「大変な義務を負うことになった」と受け取るのではないようにしたいものである。これから私たちが取り組むことは地域に数多くある合理的配慮の好事例を蓄積し、地域社会のスタンダードとしていくことである。

特定の理解者による配慮を、地域社会全員の当たり前にしていくことが、この法律を形骸化させないための王道である。

佐藤聡氏（DPI事務局長）のレポートにアメリカのジョン・ウオダツチ氏の講演の一部

が紹介されている。「ADA (Americans with Disabilities Act) の一番の功績は、障害者を差別してはいけないということを多くの市民に伝えたことだ」なんと根本的で分かりやすい言葉であろうかと思う。差別は私たちの中にある。誰しもが差別はしてはいけないことと分かっているが、現実には生活の中の差別は実に多い。しかも私たちはそれを差別であるを意識していない。さらに必要な特別扱いすることを障害者差別と誤認し、自分のスケールだけで平等を押し付けることすらある。法律を整備し、建物をユニバーサルデザインにし、地域生活の継続を可能にしたとしても、私たちの中に差別が残っているのは真の共生社会は訪れない。この法律が施行されることで、社会が「障害者差別はしてはいけないこと」と正確に認識し、誰もがが必要な配慮を受け、市民としての権利を行使し、地域で安心して暮らし続けることができる社会の実現を図りたいものである。

【参考・引用】
ジーニアス英和大辞典 2001.4.25 大修館書店
福祉労働 149(2015～2016 Winter)発行 2015.12.25 株式会社現代書館
●厚生労働省対応指針案からみえるもの 太田修平
●差別解消法を育てていくために 佐藤聡
●このままでは差別推進法になりかねない部分も 山名勝

特集

Legal Support Press



雇用者障害者改正法の概要と留意点

日本司法書士会連合会 理事 社会保険労務士 長田 弘子氏

1992年(平成4年) 司法書士(大阪司法書士会)
1997年(平成9年) 社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会)
前大阪司法書士会副会長
日本司法支援センター大阪地方事務所前副所長

障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」といいます。)の一部を改正する法律案は、平成25年4月19日の第183回国会に提出され、6月13日に可決成立、6月19日に公布されました。改正法の施行は段階的に行われ、障害者の範囲の明確化については平成25年6月19日に施行、障害者に対する差別の禁止、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置(以下「合理的配慮」といいます。)等に係る規定及び両指針については平成28年4月1日から施行又は適用されることとなっています。法定雇用率の

算定基礎の見直しは平成30年4月1日から施行される予定です。改正前は、精神障害者は雇用義務の対象ではありませんでしたが、身体障害者・知的障害者・精神障害者の全てが雇用義務の対象となりました。これは、事業主は精神障害者を1名以上雇用しなければならないという意味ではなく、精神障害者も障害者雇用率の算定に含まれるという意味です。施行後5年間は激変緩和措置が設けられ、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引き上げ分について、本来の率よりも低くすることを可能としています。本稿では、平成28年4月1日施行の一部改正法について、その概要と留意点について述べたいと思います。

【改正の概要】

この一部改正法施行により、雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、事業主は合理的配慮の提供をすることが義務となります。対象となる事業主は、全ての事業主です。「事業主」とは、事業の経営の主体をいい、個人事業主にあつてはその個人が、会社その他の法人組織の場合にはその法人そのものが事業主であり、事業主以外の従業員が自らの裁量で行った行為についても、事業主から委任された権限の範囲内で行ったものであれば事業主のために行った行為と考えられるので、事業主はその行為について、法に基づく責任を有します。対象となる障害者は、障害手帳を持っている方に限定されません。身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含みます。法第2条第1号)その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業

【改正のポイント】

1. 雇用の分野での障害者差別を禁止
2. 雇用の分野での合理的配慮の提供義務
3. 相談体制の整備・苦情処理・紛争解決の援助

ポイント1 雇用の分野での障害者差別を禁止

全ての事業主は、法第34条及び第35条の規定に基づき、募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件を設けること、障害のない人を優先することは、障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いに該当し、禁止されます。例えば、募集及び採用時に、単に障害者だからという理由で求人への応募を認めないことや、業務遂行上必要な条件を付けて障害者を排除することは差別に該当します。労働能力等に基づかず、単に障害者だからという理由で障害者に対してのみ賞与を支給しないことや、障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の条件とすることも採用後の差別に該当します。

しかし、障害者のみを対象とする求人や、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱をすることや、研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすることなどは、禁止される差別には該当しません。

ポイント2 合理的配慮の提供義務

（1）合理的配慮 合理的配慮とは、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき、募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人の均等な機会を確保するための措置、採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置のことをいいます。

合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて異なり、障害者と事業主の相互理解の上で提供されるべきものですので、障害者と事業主とでよく話し合った上で、具体的にどのような措置をとるかを決めて頂く必要があります。そのためには、障害者から事業主にに対し、支障となっている事情を申し出、事業主は障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無の確認をし、話し合いをした上で、合理的配慮に関する措置を確定し、どのような措置をとることとしたのか、その内容と理由を障害者に説明します。採用後、措置をとるまでに一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する必要があります。

（2）合理的配慮の具体例 合理的配慮の具体的な例としては、募集・採用時に ●視覚障害がある方に対し、募集内容について、音声等で提供すること、点字や音声等による実施や試験時間の延長を行うこと ●聴覚・言語障害がある方に対し、面接時に就労支援機関の職員等の同席をみとめること、筆談などで面接を行うこと 採用後に ●肢体不自由がある方に対し、移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫す

るなどにより職場内の移動の負担を軽減すること、机の高さを調節することなど、作業を可能にする工夫を行うこと ●知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行ったりするなど作業手順をわかりやすく示すこと ●精神障害がある方に対し、出退勤時刻・休暇・休憩に關し、通院・体調に配慮することなどが挙げられます。詳しくは、合理的配慮指針（平成27年厚生労働省告示第117号）に示されています。

（3）過重な負担 合理的配慮は、「過重な負担」にならない範囲で事業主に講じて頂くものであり、①事業活動への影響（措置を講ずることによって事業所の生産活動やサービス提供への影響その他事業活動への影響の程度）②実現困難度（事業所の立地状況や施設の所有形態などによる措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の実現困難度）③措置を講ずるための費用・負担の程度④企業の規模⑤企業の財務状況⑥公的支援の有無の6つの要素を総合的に勘案し、過重な負担を及ぼす場合は除くこととしています。

事業主は、過重な負担となると判断した場合、実施出来ないことを障害者に伝えたと共に、障害者からの求めに応じて、その理由を説明し、障害者と話し合つて、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担とならない範囲で合理的な配慮に係る措置を講じる必要があります。

ポイント3 相談体制の整備・苦情処理・紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置等、障害者からの

報告1 東京発

日司連主催 平成27年度 第10回 司法書士人権フォーラム
障害者差別解消法に期待するもの
～誰もが住みやすい社会を作るために～

453,133.5人）、その内、身体障害者は320,752.5人（対前年比2.4%増）、知的障害者は97,744.0人（同8.4%増）、精神障害者は34,637.0人（同25.0%増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きくなっていますが、全体に占める割合は約7.6%です（法定雇用率の算定における障害者数のカウントの仕方は、労働時間数や障害の重さによって異なります）。

先日、精神障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業の担当者の方のお話を聞く機会がありました。採用ももちろんですが、職場定着を図ることにとても心を砕いておられました。精神障害者といっても、例えば統合失調症と気分障害では障害の特性や配慮すべきことも違いがあり、日々、さまざまな課題に直面しています、と仰っておられました。一人ひとりの障害の特性を知り、理解し、特長を活かすことで大きな力を発揮することも少なくありません、とも話しておられました。また、統合失調症の方が、就労され、お給料をもらい、納税することで社会との繋がりが深くなり、自分の居場所を見つけたような気がする、と話しておられることもお聞きしました。障害者雇用は、コンプライアンスの問題でもありますが、この法改正をきっかけに、一人ひとりの障害者の方の特長を活かし、労働戦力として据えることができれば、企業にとっても障害者にとってもWinWinの良い関係が構築できるのではないかと思います。



平成28年3月12日(土)、司法書士会館日司連ホールで、頭書のフォーラムが盛況に開催されました。当フォーラムの目的は、「障害者差別解消法が平成28年4月1日に施行されるが、本法の目的は、差別する者を罰することではなく、多くは無知・理解不足からくる差別を解消することにある。そのため、大切になるのは、事後的には紛争の解決の体制づくりであり、事前的には啓発である。当フォーラムは、その啓発に資するべく、本法のポイントを掘り下げるとともに、施行の際の体制づくりについて検討する」というもので、来賓の岡村和美氏（法務省人権擁護局長）のご挨拶の後、3部構成で進められました。

各講演の趣旨は、第1部が『差別解消の柱は「不当な差別的取扱いの禁止」と「合理的配慮の提供」だが、社会全体での取組みが重要である』、第2部が「社会的排除や差別は多くの弊害を生むので是正と合理的配慮が求められるが、合理的配慮の判断基準は簡単でない」というものでした。

次に第3部のディスカッションでは、『本法には不当な差別的取扱いの類型化・各則がないので、政府の基本指針や事例の集積で対応する必要がある』、『「方的な配慮にならないよう、」本人の意思の表明』と「本人との建設的対

相談に適切に対応するために雇用管理上、次の措置をとらなくてはなりません。①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ●相談への対応のための窓口は、あらかじめ担当者・部署を定め、または外部の機関に相談の対応を委託するなどし、その旨を労働者に周知します。②採用後における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応 ●職場で支障となっている事情の有無を迅速に確認すること、また、確認された場合、合理的配慮を適切に行うこと ③相談者のプライバシーを保護するために必要な措置 ④相談をしたことを理由とする不利益取扱の禁止 ●障害者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として解雇その他の不利益な取扱を行ってはならない旨を定め、就業規則や社内報、パンフレット、会社HPなどで労働者にその旨を周知・啓発すること

また、事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供にかかる事項について、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。当事者の話し合いによる自主的な解決が難しい場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導、または勧告を事業主または障害者に対して行うとともに、第三者による調停の制度が整備されています。

【おわりに】

厚生労働省の平成27年障害者雇用状況の集計結果によると、民間企業（50人以上規模の企業…法定雇用率2.0%）に雇用されている障害者の数は

話に基づく、個別的で柔軟な配慮が求められる、『本法には紛争の解決方法・救済機関の定めがないので、市町村毎に実効性のある差別解消支援地域協議会を設置し、司法書士も参加するのが望ましい』などの活発な議論がなされました。

そして、『本法にはまだまだ課題が多いが、リーガルサポートは成年後見の分野で積極的に関与していってほしい』とのご提言をいただきました。

(ひ)

プログラム

第1部 基調報告 尾上 浩二氏 内閣府障害者制度改革担当室 政策企画調査官
「障害者差別解消法の概要」

第2部 基調講演 佐藤 彰一氏 國學院大學法科大学院 教授
「障害者差別解消法の施行に向けて
－社会的排除と差別を考える－」

第3部 パネルディスカッション 「障害者差別解消法を考える」

【パネリスト】 尾上 浩二氏（前述） 佐藤 彰一氏（前述）
高梨 憲司氏 千葉県障害のある人の相談に関する調整委員会 委員長

【コーディネーター】 鈴木 喜也 日司連市民の権利擁護推進室
障がい者の権利擁護部会室委員

成年後見実務における意思決定支援

平成28年3月5日(土)東京四ツ谷日司連ホールでリーガルサポート主催の市民公開シンポジウムが開催され、福祉関係者や行政担当者など100名を超える参加がありました。

第1部では、一般社団法人日本自閉症協会常任理事の柴田洋弥氏が「成年後見制度と意思決定支援について」と題して基調講演を行いました。障害者が選挙投票する際の支援活動の紹介から始まり、法的権利の歴史や障害者権利条約等の世界動向に照らし合わせて、代行意思決定に偏る現日本の後見制度の問題点をわかりやすく説明されました。そして、「意思決定支援」には『本人の判断能力を高める支援』と『本人の不足する判断能力を補う支援』があり、支援の必要度に応じて①判断能力を高める支援を受ければ本人が独力で意思決定できる。②判断能力を高め・補う支援により、代理人の提案に本人が同意して共同で行う。③判断能力を高め・補う支援によっても、本人が意思を表明できない



時は本人の意思と選好の最善の解釈により代理決定する。の3段階がある。よく『本人のための最善の利益』と言うが、これは本人に法的能力がないことを前提とする考え方であり、しかし、全ての人には法的能力があるのだから『本人の意思と選好に基づく意思決定支援』の原則を導入すべきだ。」と試論を述べられました。さらに、柴田氏は、1990年国際育成会連盟パリ大会でスウェーデンの知的障害者代表が発言した「わからないときは、教えてほしい。でも『決めるのは私だ』ということとを、忘れないでほしい。」というこの言葉が意思決定支援の本質だと繰り返し返されました。そして、「本人が嫌だと言うことはしない。本人が意見を変えることがあるとすれば、『この人がこんなに一生懸命言ってくれているのだから。』と本人が思うことだ。」と話されました。

第2部パネルディスカッションと報告では、最初に、南村委員から平成26年にリーガルサポートが策定した「後見人の行動指針」が、次に、大輪氏から社会福祉士会の取り組みが紹介されました。途中、小田桐委員から、賃貸独居の暮らしを望んだ被保佐人が保佐人の丁寧な支援を受けて、宅配弁当や訪問看護等を利用しながら、講師として華道教室の再開を実現したとの実例報告がありました。さらに、障害者年金以上に趣味に支出する若い女性の事例と火の始末が心配な独居老人の事例が取り上げられました。「本人が不利益

な選択をしてもそれを尊重すべきだ。本人の価値観を受け入れて構築された信頼関係があれば、本人に情報を提供することで、価値観は変わらなくても希望は変わり得る。支援は相互関係であり、支援者も変わる必要がある。」との言葉が印象に残りました。会場からは、富永忠祐弁護士が「基調講演は実務家のあるべき筋道を見せてくれたと思う。意思決定支援と後見人の善管注意義務との関係が課題となる。現行の後見制度が権利条約12条に違反するのは明白で、専門職団体や学者が立法に改善を働きかけるべきだ。」と感想を述べてくださいました。

後見制度は今後

『意思決定支援』を根幹とすべく、さらに改善されていきます。微力でもその一端を担うべく、「後見人の行動指針」を傍らに「本人に寄り添う支援」を目指していかないと思いました。(る)

パネルディスカッションと報告

- 【パネリスト】 柴田 洋弥氏 一般社団法人日本自閉症協会 常任理事
大輪 典子氏 公益社団法人東京社会福祉士会 会長
名倉 勇一郎氏 リーガルサポート制度改善検討委員会 委員長
南村 幸児氏 リーガルサポート制度改善検討委員会 委員
【コーディネーター】 中野 篤子氏 リーガルサポート制度改善検討委員会 副委員長
【報告者】 小田桐 力智氏 リーガルサポート制度改善検討委員会 委員

認知症高齢者による他害リスクの社会化

地域ケア政策ネットワーク・早稲田大学比較法研究所共催 シンポジウム

平成28年3月8日(火)13時から早稲田大学にて、「認知症高齢者による他害リスクの社会化」を研究テーマにシンポジウムが開催されました。

本シンポジウム開催のパンフレットには「電車にはねられ死亡した認知症者の損害賠償責任をめぐる判決が世間の注目を集めたJR東海事件や、昨秋に宮崎駅前の歩道で起こった認知症ドライバーによる交通事故などをきっかけとして、認知症者の他害行為によって生じる損害の適正な社会化(リスク分散)のための、法的整備に向けた冷静な検討がいま求められています。

本シンポジウムでは、認知症者の社会的包摂の担保と被害者の救済という、相反する2つの政策課題の両立と、そのための制度設計のあり方について、各分野の専門家がそれぞれの専門分野から議論を深めてゆきます。」との記載があり、これに併せてプログラムが組まれていました。



プログラム

パネル報告

- ◆民法学からの検討
— 認知症高齢者の行為と家族の賠償責任の課題
米村 滋人氏 東京大学法学部准教授(民法・医事法)
- ◆民法学からの検討
— 認知症高齢者の行為と第三者後見人の賠償責任の課題
上山 泰氏 新潟大学法学部教授(民法・医事法)

総合討論

- ◆認知症高齢者による他害リスクの社会化をめぐる課題
パネリスト 佐藤 彰一 國學院大學教授、米村 滋人 准教授
菊池 馨実 教授、嵩 さやか 准教授
(司会:上山 泰 教授)

- ◆社会保障法学からの検討
— 総論的考察
菊池 馨実氏 早稲田大学法学部准教授(社会保障法)
- ◆社会保障法学からの検討
— 社会化の可能性と課題
嵩 さやか氏 東北大学大学院法学研究科准教授(社会保障法)



パネル報告では、第1に民法学からの検討として米村滋人准教授より、認知症高齢者の行為により他人に損害が発生した場合について、家族等が賠償責任を負う法文上の根拠である民法709条及び同714条、関連する従来の判例学説、本年3月1日に言い渡されたJR東海事件に関する最高裁判決(平成26(受)1434)の内容が解説され、同最高裁判決の問題点が指摘されました。その上で今後の展望課題について意見などが述べられました。

続いて第2として上山泰教授から成年後見人の現況、第三者後見人の賠償責任には限界があることが示され、これに対応するには、セーフティネットとしての社会保障制度の構築可能性を模索するなど重畳的な意見が述べられました。

これらを受けて第3として、社会保障法学の立場から菊池馨実教授より、総論的意味での社会保障・社会保険、その他の公的制度による対応可能性が論じられ、第4として、嵩さやか准教授より、本シンポジウムテーマについて各論的検討が示されました。

総合討論では、前報告者のほか佐藤彰一教授が加わり、テーマについて議論がされました。もつと議論が聞き取れたところですが、当初タイムスケジュールより40分ほど延長したところで会場の都合もあり終了となりました。

主催者側からの説明では本シンポジウムは、同研究テーマに関する中間的報告との位置づけであり、研究者は少人数での開催を予定していたとのことでしたが、参加者側の関心は強く、急遽、開催会場をより大きな会場へ変更するなど、とても盛況な様子でした。(う)

相談内容

マイナンバーについて教えてください

佐藤花子さんは、数年前に、同居しているお母様の成年後見人に選任され、お母様のためにいろいろな手続を行ってきました。後見業務にも慣れてきたと思っていたのですが、最近ちょっと気になることがあります。それはマイナンバーのことです。



相談者
40歳代後半
佐藤 花子さん(以下:相)



回答者
マイナンバー対応委員会 担当常任理事
司法書士 山竹 葉子さん(以下:回)

相 昨年の12月にマイナンバーの通知カードが届きました。母と一緒に住んでいるので、母の通知カードも受け取りました。マイナンバーの利用は今年から始まると聞いていたが、「マイナンバー詐欺に注意」とか聞くと心配になるし、また受け取った通知カードについていた個人番号カードの申請書も、よくわからないからそのままにしているのです。そもそもマイナンバーってどこで使うものなののでしょうか？

回 マイナンバー(個人番号のことですね)が使われるのは、行政手続です。マイナンバーは、行政機関での手続の中でその記載が必要な場合があるのです。

相 行政機関って何ですか？

回 各省庁や地方公共団体の機関のことです。一般市民の方々とかかわりが多いところとしては、例えば市役所やハローワーク・年金事務所や税務署です。

相 そこでの手続は、いつでもマイナンバーが必要なのですか？

回 いいえ、全部の手続で必要な訳ではありません。現時点では、マイナンバーの利用は社会保障・税・災害対策の手続に限られています。

相 具体的には、どのような手続ですか？

回 まず、市役所では、医療や介護、障害の福祉サービスに関する手続です。佐藤さんは、これまでお母様の介護認定

申請や介護サービスの申込みをなさったことがあると思いますが、これらの介護保険に関連する手続の多くで、これからはマイナンバーの記載が必要になります。また、国民健康保険や後期高齢者医療保険に関連する手続でも、多くの場合マイナンバーを記載することになります。介護や医療の費用に関する減免又は還付の申請をする場合も同様です。成年後見人の身上監護に関する事務として行うことが多い手続ですね。

相 いずれにしても、市役所に提出する書類ですね。それなら安心…。でも、市役所以外のところでも記載を求められる場合があるのですか？

回 そうですね、確定申告等の税務署に提出する書類、ハローワークでの雇用保険に関する手続などもマイナンバーの記載が必要です。それから、市役所でも介護や医療の他に児童手当や生活保護などの手続きでも必要となります。これらが、いわゆる社会保障ですね。また会社等にお勤めしている方は、勤務先にマイナンバーを提供します。そうすれば勤務先から、税務署や市区町村にマイナンバーを記載した源泉徴収票等が提出されるのです。その他、障害者や遺族年金を受給している人で「マル優」貯蓄を利用している人は、その金融機関からマイナンバー

の提供を求められます。金融機関が税務署に非課税貯蓄としての手続きをするのです。金融機関といえば、証券会社や保険会社は支払調書(税務署に提出)を作成しなければならない取引があり、この場合にもマイナンバーの提供が求められます。つまり、いわゆる「役所」ではない勤務先や金融機関(証券会社や保険会社も含む)に対しても、税の関係でマイナンバーを提供する場合がありますということです。

相 わかりました。でもマイナンバーの提供先は、非常に限られているということですね。

回 そうです。そしてマイナンバーの提供を求める者は、その利用目的を明示しなければならないと定められています。「どこ」に提出する「何の書類」にマイナンバーが必要なのか、きちんと確認することが大切です。それと、年金事務所でも今年からマイナンバーの利用をする予定だったのですが、現在それが延期になっています。「当分の間はマイナンバーが記載された書類の受付はできない」といっていますから、今後利用を開始するときに来ると思います。佐藤さんはまだ若いので、ご自分の年金の手続はまだですが、お母様の年金に関するお知らせには気をつけておくと良いですね。まあ、成年被後見人といっても、行わなければならない手続は一般の方と一緒に、市役所の広報紙などの情報をチェックすることがよいかもしれません。

相 有り難うございます。何となくわかったように思います。では、あと一つ。個人番号カードの申請をしたほうが良いのか、迷っているのですが、どうでしょうか？

回 通知カードと個人番号カードは、どこがちがうと思いますか？両方とも個人番号が記載されているものですね。でも通知カードは単に個人番号をお知らせするだけのものですが、個人番号カードは写真付きのICカードで、本人確認の為の身分証明書として使えます。先に説明した

ような市役所等の手続でマイナンバーを提供するときには、通知カードと一緒に本人確認の為の資料(例えば運転免許証等)が必要なのですが、個人番号カードをもっていれば、運転免許証等は不要になります。現時点では、個人番号カードの利点は、身分証明書になることくらいかもしれませんが、将来的にICカードとしての利用の可能性を広げていくことが考えられているようです。佐藤さん、免許証はお持ちですか？

相 いえ、持っていません。だから、今いろいろなところで本人確認の書類を見せて下さいっていわれると、ちょっと面倒なことが多いのですよね。だから、個人番号カード、申請しようかな。でも、母の分はどうしよう？

回 そうですね。佐藤さんご自身の場合は、その様なお考えもあるかと思いますが、でも、単に身分証明書代わりに個人番号カードを提示するときには注意が必要です。だって、そのときは、マイナンバーを提供する必要がないのに、提示する個人番号カードにはマイナンバーが記載されているのですから、リスクも考えたほうがよいですね。また、お母様の個人番号カードについてはよくお考え下さい。成年後見人が被後見人のマイナンバーを取得した場合には、適切に管理することが求められています。佐藤さんのケースでは、佐藤さんがお母様に代わって手続をなさと思いますが、成年後見人の責任を考えた場合、果たして個人番号カードが必要かどうか慎重に考える必要があります。



不安や疑問は
何でもご相談
ください!

リーガルサポートの
委員会を
紹介します!

LSシステム検討委員会

委員長 藤原 康弘



今となっては考えられませんが、以前は、会員から法人への各種報告や、それを受け側の情報管理も、すべて書面で行っていました。この旧態依然とした体制を改善すべく、当委員会は、平成24年1月に立ち上がりました。

まず、会員の利便性の向上、管理側の事務の効率化、そして各種データの一元管理のため、『LSシステム』というクラウドシステムを構築することを決定しました。その後、当法人に関わる多くの分野でシステム改革を進め、今では、会員の事件管理(業務報告)、会費管理(報酬報告)、そして研修・単位管理の機能が実装され、今後は、法人への入退会や

後見人等名簿登載申請といった分野でもシステム化を図る予定です。

システムというのは便利な反面、融通が利かないのが難点です。言わなくても分かるだろ、というのが通用しません。様々な事象を想定しているつもりですが、イレギュラーな事象や新たな要望も尽きることはなく、その度に改善を繰り返している状況です。

今後も『LSシステム』に掛かる期待は増すことはあっても減ることはないと思われ、どこまでその期待に応えられるか不安な面はありますが、委員会メンバーの体力のある限り、邁進していきたいと思っています。

編集後記

先日高齢の女性から10年ほど前に登記でお世話になった者ですがと電話をいただきました。声などには覚えがあり検索したところ5年ほど前に登記手を代理しています。

女性はそろそろ私に後見人になってほしい、毎日が不安でと続けます。早速お会いしたところ、以前と変わっておらず、お口も達者で、「あのときはまだ早い、受けているのは生活保護などがほとんどって言われたけど…」

女性にお子さんはおらず夫は入所しています。女性自身も働きつつまい生活をして十分な財産を築きました。信託会社で遺言信託、また別団体に入会金を支払い生活支援・入院保証・葬儀代行サービスも申し込んでいます。

それでも不安で重い扉を開けたようです。5年を10年と感じるほどの想いをもって。

この想いを誠実に受け止めなければならないと思いました。

(う)

公益社団法人 成年後見センター・リーガルサポート支部一覧

HP マークのある支部にはホームページがあります

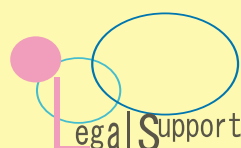
各支部名で検索!

リーガルサポート ○○支部

検索

- 札幌支部 011-280-7078 HP
- 函館支部 0138-27-2345 HP
- 旭川支部 0166-51-9058
- 釧路支部 0154-41-8332
- 宮城支部 022-263-6786
- ふくしま支部 024-533-7234
- 山形支部 023-623-3322
- 岩手支部 019-653-6101
- 秋田支部 018-824-0055
- 青森支部 017-775-1205
- 東京支部 03-3353-8191 HP
- 神奈川県支部 045-640-4345 HP
- 埼玉支部 048-845-8551 HP
- 千葉県支部 043-301-7831
- 茨城支部 029-302-3166 HP
- とちぎ支部 028-632-9420
- 群馬支部 027-224-7771 HP
- 静岡支部 054-289-3999
- 山梨支部 055-254-8030 HP
- ながの支部 026-232-7492 HP
- 新潟県支部 025-244-5141
- 愛知支部 052-683-6696 HP
- 三重支部 059-213-4666
- 岐阜県支部 058-259-7118
- 福井県支部 0776-30-0016
- 石川県支部 076-291-7070
- 富山県支部 076-431-9332
- 大阪支部 06-4790-5643 HP
- 京都支部 075-255-2578 HP
- 兵庫支部 078-341-8686 HP
- 奈良支部 0742-22-6707 HP
- 滋賀支部 077-525-1093
- 和歌山支部 073-422-0568
- 広島県支部 082-511-0230
- 山口支部 083-924-5220 HP
- 岡山県支部 086-226-0470 HP
- 鳥取支部 0857-24-7013
- しまね支部 0854-22-1026
- 香川県支部 087-821-5701 HP
- 徳島支部 088-622-1865 HP
- 高知支部 088-825-3141
- えひめ支部 089-941-8065
- 福岡支部 092-738-1666 HP
- 佐賀支部 0952-29-0626
- 長崎支部 095-823-4710
- 大分支部 097-532-7579
- 熊本支部 096-364-2889 HP
- 鹿児島支部 099-251-5822
- 宮崎県支部 0985-28-8599
- 沖縄支部 098-867-3526

本部(東京) 03-3359-0541



編集・発行

公益社団法人 成年後見センター・リーガルサポート

〒160-0003 東京都新宿区本塩町9番地3 司法書士会館5階
TEL 03-3359-0541 http://www.legal-support.or.jp

リーガルサポートのホームページには
音声読み上げ機能があります!

リーガルサポート

検索

