

平成 26 年 8 月 11 日

佐賀市長 秀島 敏行 様

DPI 北海道ブロック会議
議 長 我妻 武
障害者権利擁護センター
担当理事 岡本 直樹

身体障害者の市職員採用試験及び採用に関する抗議と公開質問書

当団体では、佐賀市が平成 25 年度の職員採用試験において身体障害者枠の正職員で採用になった男性を非常勤職員に変更し、さらに 2 か月の有期雇用後に不採用とした事態は、本年 1 月に我が国が批准した障害者権利条約に反する対応だと考えます。また、マスコミの報道では、平成 25 年 12 月に正職員として合格した男性を非常勤職員にした理由が、「ホチキスやバインダー綴じなどの業務の遂行に疑義が生じたこと」であることとされています。これは、障害者権利条約第 27 条 1 項¹に大きく反します。

上記の問題について条文に当てはめてみると、(a) において、平成 25 年 12 月の正職員としての採用の判断については、筆記試験等で男性の能力が正職員に値するという公平な判断がされていたと思います。しかしながら、雇用の継続の判断の理由に、障害による業務遂行能力を全面的に挙げていることが障害者に対する権利を侵していると考えます。それは、(i) の合理的配慮が提供されることを確保していないことから判断でき、ホチキスやバインダーにおいては、文房具のユニバーサルデザイン化が進められており、かつ文房具を障害の特性に応じて細工を施し改良することができます。その他の事務作業、窓口業務に必要な作業も、資料の位置を変えることや自助具の活用などを駆使することで解消される場合が多くあります。そして、(b) に関して、有期雇用の 2 ヶ月の間に、障害者本人が健康的な作業条件で働くことができていたのか、業務遂行がうまくいっていないことを相談できる適切な場所を確保していたのか、疑問があります。それらを怠っている場合、障害者の権利を保護することを放棄していると言えます。

日本では、平成 19 年 9 月に障害者権利条約に署名してから国内法を整備し、平成 23 年 8 月障害者基本法の改正、平成 25 年 4 月障害者総合支援法の成立、平成 26 年 3 月に障害者差別解消法の成立、そして障害者雇用促進法が改正されました。障害者が、障がいのない人と同等の権利が保障されるよう国全体が改革されている中で、貴市の障害者雇用に対する対応は極めて社会の情勢に逆行するものと言えます。

そこで当会では、報道の事実確認と貴市の対応について質問状を提出致します。つきましては、本書をもって、貴市の身体障害者に対する市職員採用試験等一連の対応について、下記の項目について質問しますので、**8 月 29 日**までご返答をお願いいたします。誠意ある、敏速なご回答をお願い申し上げます。

なお、本文及び質問項目並びに貴市からの回答や対応については、当団体のホームページ等で

9月1日を目処に公開させていただきますので、ご了解ください。

公開質問状ですので、ご回答がいただけない場合は質問項目のみの掲載とし、回答をいただけなかった旨をご紹介することとします。

1. 7月13日に新聞各社が報道した佐賀市の障害者雇用に対する職員採用試験における対応の事実関係の詳細を教えてください。
2. 今般、日本では、国連障害者権利条約を採択し、7年かけて国内法を整備してきました。その結果、今年1月、障害者権利条約を批准しました。このような国の動きについて、公の立場である貴市には、民間の模範となるべく対応が不可欠と考えるが、今回の一連の行為についてどのようにお考えか。
3. 貴市において障害者の社会参加についてどのようにお考えか、また、国で定める障害者雇用促進法の目的と今回の不採用に関する対応に不備はないとお考えか。

【賛同団体】

インクルネットほっかいどう

NPO 法人 札幌アシストセンターマザー

NPO 法人 自立生活センターさっぽろ

NPO 法人 自立支援センター歩歩路

NPO 法人 ZERO

NPO 法人 全国重度障害者相談支援協会 札幌菊水事務所

NPO 法人 あしの会

NPO 法人 手と手

自立支援事務所 ライフサポート月光

北海道精神障害者回復者クラブ連合会

【お問合せ先】

DPI 北海道ブロック会議 障害者権利擁護センター

〒003-0002

北海道札幌市白石区東札幌2条2丁目4-31

ボーンチャンス1階（全重相 菊水事務所内）

Tel/Fax 011-598-7233

E-mail jcsa.kikusui@gmail.com

【脚注】

- i 障害者権利条約第 27 条 1 項「川島聡＝長瀬修 仮訳（2008 年 5 月 30 日付）」
- (a) あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害に基づく差別を禁止すること
 - (b) 他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件（均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。）、安全かつ健康的な作業条件（嫌がらせからの保護を含む。）及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること
 - (i) 職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること