

2015年12月9日

日本眼科医会  
高野 繁 会長

## 抗議と要求

日本色覚差別撤廃の会  
会長 井上 清三

本会は、「色覚異常とされた者の有する能力が正当に評価され、その社会生活が向上すること」を目的とし、色覚の差異を持つ当事者の団体として、長年にわたり活動しています。

この度、貴会が作成・配布されているポスター『色覚検査のすすめ！』の内容には看過できないものがあり、作成責任者である貴会に対し強く抗議するとともに、ポスターの回収を要求します。

ポスターの問題点の第一は、「業務への支障の目安」として一覧表が表示されている部分です。

かつて色覚の差異のある当事者は「色の識別ができない」「間違っただけの色判断をする」と決め付けられ進学・就職の機会から排除されてきました。当時学校の健康診断時に使用されていた色覚検査表の中には、解説文中に「色覚異常者は色を扱う職業に適さない」と記述したものや、「色覚異常者の適さない職業の一覧」として多数の職種を列挙したものもありました。こうして社会に誤った臆断と偏見を生み出し、差別的取扱いによって多くの当事者が夢を絶たれてきました。

しかし、このことが大きな誤りであったことは、その後の歴史が示しています。多くの方々の努力によって、前世紀末には進学時の色覚制限がほぼ撤廃され、就職時において色覚検査表の結果を職業の適性として使用することの不合理性が見直されてきました。

2001年には厚生労働省は労働安全衛生法を改正し「雇入時の色覚検査の義務づけ」を廃止しました。その際改正の趣旨を「知見の蓄積により、色覚検査において異常と判別される方であっても、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきている」とし、「色覚検査は現場の職務遂行能力を反映するものではないことに注意し、検査を行う場合は、各事業所で用いられている色判別が可能か否かを確認することで十分である」と検査のあり方を明示しています。

その後の取り組みと、社会の理解とともに今では、就業上未だ門戸を閉ざしているのはごく一部の分野のみとなり、それらもエビデンスに基づく合理的な制限なのか疑問が多いものです。

貴会のポスターには、支障をきたす業務の一覧が列挙され、その業務に従事する人のイラストが描かれています。列挙された業務に自分の希望を託そうとしている若い当事者が沢山います。そんな若者がポスターを見て自分の夢を断念することになったり、その親が子の将来に不安を持ち、自責の念を抱いてしまうような理不尽はあってはなりません。このポスターは前世紀の色覚検査表内の解説文等を彷彿させるものであるとともに、多くの人たちが目にするポスターという性格から検査表以上に広範囲に問題をもたらしかねません。

また、ポスターが指摘する業務には現実に多くの当事者が従事しており、特に問題が生じたこと聞いたことはありません。長年の努力で立派な業績を上げている人がいます。日常の小さな積み重ねを地道に築いている人もいます。ポスターはそんな人たちの努力と日々の営みを否定するという許しがたい問題も持っています。

第二の問題点は「色覚検査のすすめ！」という呼びかけについてです。

学校や一般の医療現場の多くで色覚検査を実施する場合は、「石原式色覚検査表」を使用することが考えられます。「石原式色覚検査表」は感度が過度に鋭敏なために、必要以上に「異常」者として検出し誤診も付きまといます。本来、色覚の眼科的診断は何種類もの検査機器等を使い、その総合的判断でなされるべきものです。現状からはそのことが保障されているとは思えません。また、それが保障されたとしても医療的検査としての検査結果を、その人の職務遂行能力の判断に使用することは誤りあることは既に述べたとおりです。

また、色覚検査は遺伝子検査の性格を持つ検査です。遺伝への偏見・差別や優生意識の根深さが、婚姻をはじめ様々な困難や不幸をいまだに招いている日本の社会において、検査で「異常」という結果を突き付けられた当事者とその親は、職業選択のみならず様々ないわれなき重荷を背負わされることとなります。その意味からも色覚検査は検査前の受検者・保護者への丁寧な説明と納得及び検査後の手厚い対応がなされるべき検査のはずです。

これら色覚検査のもつ性格を十分に説明することなく、また事後的的確な対応の保障もないまま検査をすすめることは、医療の見地からも許されることではありません。

第三の問題は、人権尊重の認識の問題です。

一昨年成立した「障害者差別解消法」や「改正障害者雇用促進法」では、従来の人権に関する諸法律より一層踏み込んで、障害を理由とした差別を禁止し、差別の解消を積極的に推進していくことが求められています。事業主は障害者が職場で働くにあたって支障があればその改善の措置を提供すること（合理的配慮）によって差別解消に努めることが義務づけられています。

職場で色識別に支障があるとしたら、まず対処すべきは識別しやすい色使いや、色以外の表示などの措置を講じて職場環境を改善すべきなのです。当事者に不当な努力を強いるべきではなく、ましてや職務に適さないと排除することは許されません。

ポスターの内容は職務上の問題を当事者個人にのみ帰し、「職務に従事すべきでない」あるいは「本人の努力を求める」としており、上記の法の精神に逆行するものです。

ポスターの一覧表部分に引用された論文に目を通してみると、基本的に診療経験上の見聞を羅列したうえで、それに個人的な解釈を付しただけのものです。「やや独断的ではあるが、」と論文中に著者自身が書かれているとおり、科学的なエビデンスのいささか疑わしいものです。かかる性格の表をポスターに引用することは、貴会の医療関係者団体としての良識が問われないでしょうか。

数多くの問題を含むポスターであります。作成責任者として当事者の声を真摯に受け止め即時回収されるよう要求します。

ご多忙のところ恐縮ですが、12月22日（火）までにご回答をお願いします。

なお、この「抗議と要求」は本会のホームページに近日中に掲載予定です。