

差別と合理的配慮

障害者権利条約 第2条 定義 に差別関係の重要な用語が定義されている。このような表現で理解出来れば苦労はないのだが、法律的な表現は、正直分かりにくい。

「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。

「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

以下の資料を参考に、合理的配慮と差別について解説を述べてみました。

- 合理的配慮と差別 差別禁止部会 第7回 平成23年8月12日 資料1「差別」の類型論を巡る論点（その2）
- 差別解消NGOガイドラインプロジェクト「差別事例メモのためのマニュアル」2014年度公益財団法人キリン福祉財団助成事業

これらの資料はとてもまとまっていて、今後ますます必要になる差別の理解にとって分かりやすい資料だと思います。差別禁止部会の最終報告書とともにお読み頂けると、かなり分かりやすいと思います。

第1、合理的配慮

1、合理的配慮をしないことは差別であるとする考えがなぜ必要なのか

障害者一般に起こる高頻度の問題・課題は、社会全体で制度的にも物的環境としても改善し、例えばバリアフリーの住環境を建設することができる。これらの問題は障害者対策など、公的資金で手当てされる。

しかし、個々の障害者の机の高さなどは、個々のニーズに應える必要がある。その個々のニーズに全て応えることが出来る制度や環境を社会全体でどこにでも、事前に用意すると、非常に多様になり、無駄も多い。そこで、それなりに資金（予算）も必要という認識のもとに、資金が過重でないなら、常識的に資金も出し、支援も行うことが常識になる必要がある。

このような常識の範囲内の支援が個々に展開されることを安上がりの調整（合理的配慮）という。

2、合理的配慮の守備範囲

障害者の権利条約では、合理的配慮を差別の総則（第2条など）のなかに位置付け

るとともに、従来から機会均等が特に求められる労働や教育の個別分野においても、合理的配慮が規定されている。

しかし、自立した生活に関する第19条など、社会保障に関する分野においては合理的配慮に関する言及はない。この分野は機会均等ではなく、障害者に向けた支援を創成する必要がある分野だからである。

3、合理的配慮の内容

合理的配慮に関し、障害者の権利条約の政府公定訳では、「『合理的配慮』とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。」とされている。

障害者の権利条約の文言を分解すると、以下の4つの要素に分けられます。

- ① 障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保する
- ② 特定の場合において必要とされるもの
- ③ 必要かつ適当な変更及び調整
- ④ 均衡を失した又は過度の負担を課さない

この要素を元に、合理的配慮を述べると、「障害のある人が、②特定の場合、③必須のニーズがあるとき、④過剰な負担でないなら、支援をして、①他の人と同じ権利を享受できるようにする。」ことを意味している。⑤バリアフリーの社会環境の建設や雇用、人々の意識向上、そして法制度の整備など、国として改善すべき所は努力して改善することを、国際的にも約束し、障害のある人と、障害のない人が同等の権利を有し、同等のチャンスのある社会にしていくという条約であろう。

国や地方公共団体が行う行政施策は⑤であって、本来、合理的配慮ではない。

第2、禁止されるべき差別類型の特徴と関係

表1 差別の類型

差別類型	相手方が持ち出す理由	相手方の行為態様		効果
直接差別	障害そのもの	異別取扱	作為	不利益
関連差別	障害そのものではないが障害に関連する事由	異別取扱	作為	不利益
間接差別		同一取扱(同一基準の適用)	作為	不利益
合理的配慮の不提供	「障害を理由とする」といえるか?	形式的には同一取扱	不利益	不利益

障害者の権利条約の策定過程の中で議論された差別の類型としては、直接差別、間接差別、合理的配慮の不提供といったものがある。

たとえば、これらの特徴を明らかにするために、差別の理由、相手方の行為態様、行為の効果等の視点で分析すると、前頁のように分類することも可能。

これは、一つの試論で、異なる見解も当然あり得るが、いずれにしても、複数の差別の類型を設ける場合には、それぞれの適用範囲を議論しておく必要がある。

以下、それぞれの差別の例。

【直接差別】

- ・重度心身障害児が保育所に入所する場合、「自分でスプーンやフォークを持ってない」「自分一人で歩くことができない」という理由で入所を断られる。
- ・バス旅行ツアーに申し込もうとしたところ、ツアー業者に「付き添いがあっても障害者はお断りします」と即答された。
- ・知的障害のある人が銀行に預金をしに行ったら、「知的障害のある人には通帳管理は無理」と通帳を作ってくれなかった。
- ・特定の職種での採用ではないのに、20年間人事異動もなく全く同じ仕事に携わっている。障害を持たない職員は定期的にいろいろな部門の仕事に関わっていることを考えると、本人のためという理由付けがなされていてもおかしい。
- ・本人・保護者の了承なしに特別支援学校に行くことを強要された。
- ・精神障害者であることを理由に、インターネットカフェの入店及び利用を拒否された。

【関連差別】

- ・車いす利用者にはお酒は売らないことになっているとして、お酒を売ってもらえない。
- ・ハンドル型電動車いすの人は危険であるとして電車に乗せてもらえない。
- ・盲導犬、介助犬を連れてレストランに入ろうとすると、「ペットはお断り」と言って、盲導犬、介助犬を伴った入店を拒否される。

【間接差別】

- ・事務職の採用条件に「電話対応できること」があり、応募できなかった。
- ・試験の際、聴覚障害がある人に「あなただけヒアリングを免除するわけにはいけません」と言われ、まったく英語のヒアリング問題が分からなかったので、適当に答えを聞いた。
- ・視覚障害がある人が銀行で「代筆はできない決まりです。」と言われ、自分の口座をつくることができなかった

【合理的配慮を行わない事】

- ・視覚障害のある人が入学試験を受けようとしたら点字の試験用紙、答案用紙、時間延長などができない、と言われ、試験が受けられなかった。
- ・手話を使う人が会社で会議をする時に手話通訳者を連れて行こうとしたら、外部の人はだめだ、と言われ、会議の内容がきちんと把握できなかった。
- ・警察署などでの取調べの際に、支援者や関係者による自分が伝えることができるコミュニケーションの手段が利用できなかった。

第3、差別・虐待・ハラスメントの整理

表2 差別・虐待・ハラスメントの比較

虐待（障害者虐待防止法）	ハラスメント	障害を理由とする差別
身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、経済的虐待、放置	いやがらせ、いじめ、侮蔑等	不当な差別的取扱い 合理的配慮を行わない事
保護・擁護・使用する立場の者が、それらを「される」立場の者に対して、権限などを濫用したり、不適切・不当に行使したり、著しく尊厳を傷つける行為をすること	他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること	対等な立場であるとの前提で ・合理的配慮をしないこと ・ある人（達）にたいして、異なる扱いや不利な扱いをすること。
虐待の定義に当てはまる行為であれば、理由が何かを問わない。	いじめ等の定義に当てはまる行為であれば、理由が何かを問わない	障害を理由にしたものでなければ、障害差別ではない
正当化事由はなし（虐待の定義に当てはまるかどうかの段階で、正当な場合や軽微な場合は除かれる）	正当化事由なし	正当化事由あり（差別に定義に当たる場合でも、正当化される場合がある。）

注）表2の制作、著作 DPI(障害者インターナショナル)日本会議(2014)
 DPIとは、Disabled Peoples' International の略で、日本語では「障害者インターナショナル」と訳します。DPI日本会議は国際的なNGOであるDPIに加盟した国内組織です。この資料は、DPI日本会議が400件以上の事例を収集し、エッセンスをまとめたガイドラインで、各市町村で対応要領等を作製する際に参考にして貰う目的で作製されたものです。

読みやすいように、引用はややラフにしています。出来れば、元の資料をご覧ください。
 (2016/8/15文責 久田信行)