

障害者差別解消法の目的と企業の役割

—障害のある人も共に働くことのできる社会の実現に向けて—

公益財団法人 世界人権問題研究センター専任研究員

松波 めぐみ

—目 次—

1. はじめに
 - ◎ 「企業（事業者）」と「障害のある人」との関わり
 - ◎ 障害者雇用についての考え方
2. 「障害者差別解消法」がつくられた背景
 - ◎ かつて、障害者は社会の中でどうなふうに扱われていたか？
 - ◎ 世界各地で起こった障害者運動、その結果による様々な変化
3. 「障害」観のシフト～社会こそが生きづらさ（バリア）をつくる！
 - ◎ 古くからある「障害」観 = 障害の医学モデル（個人モデル）
 - ◎ 新しい「障害」観 = 障害の社会モデル
 - ◎ 「社会のバリア」（社会的障壁）とは？
4. 障害者権利条約と、その特徴
 - ◎ 条約をつくるプロセスの特徴
 - ◎ 障害者権利条約の特徴
5. 「障害者差別解消法」について
 - ◎ 「障害者差別解消法」は二つの種類の「差別」を禁止している
 - ◎ 「合理的配慮」とは？・・・“思いやり”と何が違う？
6. まとめ 「障害者差別解消法」とは？
 - ◎ この法律が施行されるとどう変わるのか？

1. はじめに

皆様こんにちは。先ほど、大層なご紹介を頂いたのですが、私はずっと障害のある人の福祉や教育の仕事をしたり、その関係の勉強をしてきたわけではありません。20年ほど前までは、普通の会社員として8年間、一般企業でコンピューターのソフトウェアの仕事をしていました。20代の半ばにお祭りの打ち上げの場で、偶然車椅子の人と隣に座って仲良くなりました。そこで家に遊びに行くようになり、そういう偶然をきっかけにして、「障害のある人がどんな暮らしをしていて、社会に対してどんな意見を持っているか」というのを知っていくことになりました。

その後仕事を辞めて、もう一度勉強することになってから、介助の仕事をしました。重い障害があっても地域のアパート等で暮らしている方（つまり施設ではなく、ずっとご家族が面倒を見るわけでもなく、介助者を受けながら生活をしている方）のところで、10何年か、細々と介助をさせてもらっています。もう一つ、京都府で条例を作るという動きが2008~2009年ごろからあり、それに向けていろんな障害の種類の人たちが集まるネットワークが作られており、私は一ボランティアとしてそのお手伝いをしてきました。以上の二つが、私が主に障害のある人と関わってきた場面です。

今日の表題にもなっていますが、「障害者差別解消法」という新しい法律ができ、いよいよ施行ということになりますが、まだ全体的に知られていないと思います。今日いらっしゃる方々の中には、これまでも勉強されて知っている方もいらっしゃると思いますが、ほとんどマスメディアでは取り上げていない。最近になってようやく新聞が少し取り上げている程度です。まだまだ「障害者＝福祉」というイメージが強いのです。「差別」ということをどう考えたらいいいのかというのなかなか分かりづらいと思います。

私は、偶然ではありますが地域で暮らしているいろんな障害のある人と出会い、かれらがどんなふうに障害のある人が社会に対して訴えかけ、働きかけてきたか、そしてどう変わってきたか。そのような中で「そもそも障害とは・・・」という考え方自体が変わってきたことを学ぶことができました。

それが今、国際的にも、また国内でも新しい法律・条約ができ、また長崎県でも条例が施行されている。その一連の流れは全てつながっている同じライン上のものだと言えます。その辺の基本的な考え方、どうしてそういう法律が出来てきたのかということ、今日は最初にお話します。そのあと障害者差別解消法の中身やそこでキーワードになっている「合理的配慮」という言葉の意味や具体例などもお話したいと思っています。

◎ 「企業(事業者)」と「障害のある人」との関わり

レジメの「はじめに」のところを見てください。こういう話が私は得意ではないのですが、まず一般的には企業(事業者)と障害のある人との関係というのは大きく分けたら二つだと思います。まず、お客さん(顧客)だったり、患者さんや利用者さん等いろいろなパターンがあると思います。障害のある人は社会のあらゆるところにいて当然なので様々な形で出

会うことがあります。障害のある人を想定して商品を開発したり、サービスを考えたりすることもあると思います。そしてもう一つは職員・社員として、同僚として働く仲間という形での関わりがあると思います。障害のある人の雇用については障害者差別解消法だけでなく、この4月から障害者雇用促進法も改正されますのでより積極的に行うことが期待されています。

◎ 障害者雇用についての考え方

これまでは、なぜ障害がある人を雇用するのかという雇用率達成のためとか、「達成しないとペナルティがあるから」であったり、「お金払った方が楽」といった非常に消極的な姿勢のところも多くありました。実際、障害者の中には、雇用されたもののまともな仕事を与えられず、十分なコミュニケーションもないという事例もありました。

でも今後、企業のCSRが言われていることもありますし、やはり国際的にも障害ということのとらえ方が変わってきていることを意識する必要があります。ただ「法律に書いてあるから雇う」ということでなく、社会をよりよく変えていくために企業（事業者）が積極的に役割を果たす。そしてまたその社員・職員の意識向上やその地域のニーズや地域とのつながりを新たに作るとか、いろんな積極的な意味が見出せるはずと私は思っています。そういうことも少し頭の隅において今日のお話を聞いていただけたら嬉しく思います。

2. 「障害者差別解消法」がつくられた背景

◎ かつて、障害者は社会の中でどうなふうに扱われていたか？

「障害者差別解消法」は、画期的な法律です。特にマイノリティの人への社会的差別ということがきちんと法定化され、差別という言葉が法律名に入ったのは初めてです。なぜできたかという、障害者に対する法律や政策の考え方が、国際的にも根本的に変わったということがあります。

以前はどうだったかという、もう惨憺たるものでした。ちょうど5日前ぐらいにNHKの番組で戦後70年、障害者福祉がどのように変遷をしてきたかというドキュメンタリーがありました。かつては傷痍軍人でさえまともに救済がされず、ましてや一般の障害者は悲惨でした。長崎県の場合は被爆者の方もいますけれど、生まれつきの障害者も含め、障害や病気があれば社会参加どころか、社会福祉の政策の対象から落ちていました。そこから徐々に日本が高度経済成長するにつれて、多少は福祉サービスが出来ていく。でもそれは「家族が困っているから」という、本人ではなくまわりの都合で決められ、やはり障害のある人は十分に働けない「社会のお荷物」な扱いを長く受けていました。せいぜい「保護の対象」でしかなかった。

また障害のある人は一箇所に集めて、施設に入ってもらって、そこで面倒を見ればいいという発想も強くありました。そして「優生保護法」が1996年、ほんの20年前まで続いていたように、障害がある人は生きる価値が低いという価値観が平然と法律の条文にも入っていました。現在の母体保護法ではその部分はなくなっていますが、そんな昔のことで

はないんですね。私は兵庫県の出身ですが、1970年代前半に、兵庫県の政策として『不幸な子どもの生まれない運動』というキャンペーンがありました。「不幸な子ども＝障害児」という決めつけですね。兵庫県知事が各地の保健所などと連携を取って「どうしたら不幸な子どもを生まなくてすむか」の対策が語られていた。

でも現代ではさすがに、そういう露骨なことは言われなくなりました。それはいつの間にかそうになったのではなくて、この40年ほどの間に障害がある人自身が声を出して自分達の尊厳、「人間として同じだ」ということを訴えてきた。それによって変わってきたことがたくさんあります。

今日は歴史の話は最小限にと思いますが、これだけはあると思う原点になることを一点だけお話しします。1970年、今から46年前ですけど、神奈川県で2歳の脳性麻痺の子どもが母親の手によって首を絞められて死に至るということがありました。障害のある子どもが親の手によって命を落としたり、無理心中ということがこの時代非常に多かったのです。もちろん現代でもありますが。このときに何があったかという、まずは『減刑嘆願』というものが起こります。「このお母さんを責めてはいけません。罪に問うなんてとんでもない。そのお母さんはかわいそう。障害児が生まれて将来を絶望するのは当然だ。当時はまだ施設も十分がないし、施設があればそこに預けられるのに。お母さんは大変だったんだから罪に問わないで」という世論があったわけです。そしてすぐに署名が何百何千と集まる。

でもそれに対して、「ちょっと待った！」という人たちが現れます。それが同じ脳性麻痺という障害を持っている大人の人たち、神奈川県の『青い芝の会』という、ずいぶん過激な集団だと言われたこともある団体です。でも歴史上初めて障害がある人自身が社会に対してはっきり「じゃあ、障害児は殺されても仕方がないのか。それは違うだろう。もちろん大変なこと、しんどいこともあるけど自分達も生きています。不幸だとか決め付けられたくない」ということを言っていました。私は当時の新聞記事などいろいろ読みましたが、その2歳の子は「死んだほうがマシだった。死んでよかった」ということが実際言われていたわけです。「かわいそうな〇〇ちゃん、大好きなお母さんの手で天国へいけてよかったね」という論調です。障害のある人の命は消えたほうが良いということが半ば公然と言われる状況だったわけです。それに対して「いや、そうじゃない！」というのは勇気がいることだったけれど、障害者自身、しかも脳性麻痺の人が言った。脳性麻痺の人は体に麻痺があるわけではなく言語障害があったりして、とても差別を受けやすい立場です。その人たちが社会に対してはっきりNO!を言った。それが実はまわりだけじゃなく、同じ時代に生きていた障害者に対してメッセージを送ることになったわけです。その人たちの「われわれは、あつてはならない存在なのか」というこの訴えは、「さようならCP」という映画になって大阪や兵庫を含め各地で上映会をされました。そういったことが、障害者自身が社会に対して声を出していく大きなきっかけになりました。

◎ 世界各地で起こった障害者運動、その結果による様々な変化

その後も様々な動きがあります。例えば障害がある人は施設に入って、そこで一生暮らしてもらおうということが当時の福祉の目標だったし、世論もそれを支持していた。でもその施設が本当に障害のある人が求めた生活なのか、求めている場所なのかといたらそうではない。自由がなくプライバシーもない。徐々に、施設の問題点を指摘する声があがります。そもそも障害がある人を別のどこかへ追いやって、障害のない人だけで社会を作るという発想がおかしいのではないかとということで、施設ではなく地域で暮らすということも徐々に実践が行われるわけです。

福祉制度、介護サービスもほとんどなかった時代から、何とか地域で暮らそうという人たちが出てきて、その積み重ねの中で少しずつ制度も出来てくる。交通機関も変わってきました。今日も交通機関関係の企業の方も来ているかと思いますが、かつては車椅子で乗れるバスは存在せず、電車の駅も階段だけなのが当然でした。タクシーも乗車拒否とか当たり前がありました。そういったものを少しずつ変えていき、障害のある人も普通にいろんな街で、自分の家で住み慣れたところで暮らして当然となってきました。こういう中でいろんな交通機関の状況も変わってきました。

教育については、かつてはそもそも重い障害があれば学校に行かなくていいという、「就学猶予、免除」という制度があり、学ぶ権利を奪っていたわけです。ようやく養護学校というところが出来て学べるようになったといっても、障害がない子と分けてお互い出会わず、理解するきっかけもないような状態だった。しかしそれも少しずつ、障害があっても地域で同じ世代の子ども同士ともに学んで遊んで育っていくという運動が盛んになって変わってきた。

もちろん労働に対してもそうです。障害があつたら働けない。足が動かない。知的障害がある。それは仕方がない。ずっと施設にいて単純作業だけしてもらったらいという形で排除されていたところから、少しずつ雇用の面でも変化がありました。いろんな障害のある人が働けるための取り組みが進んできました。この30年、40年の間の大きな変化というのは、非常に目を見張るべきものがあると思います。かつては障害者は何かをしてあげる対象、本人がどうって言うのではなくて、周りが「こういう障害の人はこうしたらい」と決めてしまう対象でしかなかったわけです。そうではなくて、障害のある人自身が自分の人生の主人公になって同じ社会の一員として生きられるにはどうしたらいかという観点から、取り組みが進んできたわけです。そこで大きな考え方の変化が起こりました。

3. 「障害」観のシフト～社会こそが生きづらさ（バリア）をつくる！

ホワイトボードの図を見てください。ここに垂直の崖があります。高さ5mとします。人が下に立っています。この断崖絶壁のような崖といいますか、壁です。この上に実は電車の駅が出来ました。ありえない話ですが聞いてください。ここに電車の駅が出来ましたが、エレベーターも階段も何もない。だから当然この人は困るわけです。どうしてこの人は電車に乗れないのでしょうか。当然こんな駅を作るからいけない。作る側の問題だというのは明らか

かだと思います。じゃあどうしたらいいかという時に、この人が頑張って努力をしてロッククライミングとかを使ってなんとかここをよじ登るべきだという人はいないと思います。こんな欠陥のある駅を作るほうが大問題で、ありえないということになります。

では次に、この断崖絶壁に階段ができました。階段だけある駅、現在もそういう駅があります。では、この駅の階段の下に車椅子の人が来ました。電車に乗れなくて困っています。さてどうしてこの人は電車に乗れないのでしょうか。単純に考えて車椅子ですから、この人は障害者で歩けないと分かると思います。この人は何か脳性麻痺か筋ジストロフィーか、事故で頸椎損傷したか分からないけれども、車椅子に乗っていて歩けない。だから階段を上がれず困っている。じゃあどうしたらいいかというと、何とかこの人が頑張ってリハビリをしてちょっとでも歩けるようになればいいのでしょうか。ほとんどの場合、無理です。だったらこの人がヘルパーとか家族とかを連れてきて駅員さんにも頼んで、4人がかり5人がかりで階段を上がる。あるいは、(これはある会場でこれをワークショップ形式でやったときに出た意見ですが)「家族は何をしているんだ。家族はこの人を1人で駅に行かせるなんてとんでもない。ご家族がちゃんと車で目的地まで送ってあげるか、介護タクシーを出せばいいんだ」と。つまり、何とかこの人が自力で上がれないんだったら、本人や周りの人が何とか対応すべきだ」という意見が出てくるわけです。

◎ 古くからある「障害」観 = 障害の医学モデル(個人モデル)

何が言いたいかというと、「なぜこの人が電車に乗れないか。どうしたらいいか」という時にパッと出てくる、今お話したような発想が、長い間私たちの社会が「障害とは何か」という時に思い浮かぶことなんですね。「足が悪いから、電車に乗れない。足が悪くて歩けないから、いろいろ不便なことがあり大変だ。本人が頑張り、家族が頑張る。」「この人は歩けない。見えない。聞こえない。だからいろいろ不便だ。大変だね。頑張ってるね」。そういうふうに、ずっと私達の社会は障害がある人を見てきました。

現在「障害者権利条約」という国際的なルールが出来て、それに合わせて日本でも法律が出来ました。現在の国際的な障害の考え方からすると、今言ったような「この人が歩けないからいろいろ大変だ」というのは、障害の古い考え方として批判されている考え方で「医学モデル」と言っています。この「医学モデル」、別に覚えてもらわなくてもいいのですが、この人の体に医学的な問題があるからいろいろ大変で苦勞する。頑張って治すか、何とかこの人個人が頑張らないといけない。そういう障害に対するものの見方が、日本社会や世界中で昔からある考え方でした。体の一部に医者が医学的に診断できる問題がある。それがいろいろ困ることの原因という考え方です。

◎ 新しい「障害」観 = 障害の社会モデル

では、それに対して現在の障害者と人権について考える時に欠かせない新しい考え方は何かをご説明します。そもそもこの電車の駅を作るときに駅は誰のためにあるか。当然、地域住民です。地域住民が駅を利用する。駅を利用して便利になる。それで鉄道会社も収益を上げるし、地域も活性化する。では、その「地域住民」とは誰か?を問うた時に、実は地域

にはいろんな人が住んでいるわけです。車椅子だけの人ではなく、高齢で足が弱って階段を上がるのがしんどいおばあさん、おじいさんがいる。また、骨折したりして松葉杖をついて一時的だけど階段を上れない人もいる。喘息とか心肺機能の問題で階段が苦しい人もいる。ベビーカーをつれているお母さん、お父さんもいる。いろんな人が実はいるのに、そういう人のことを無視して二本足で上れる人のことだけを考えて駅を作った。

そういう社会のあり方に問題があった。世の中にはいろんな体の状態の人がいるのに、その一部の人を無視して、たまたま今健常者といわれる状態の人だけを相手に階段だけの駅を作る。そういうことをしてきた社会のあり方が問題だから、それを変えていけばいいというのが障害の「社会モデル」という考え方です。

この「社会モデル」の考え方は、この30年、40年の間に障害のある人たちが一生懸命地域社会の中で生きよう、暮らそうとして訴えてくる中で自然に出来た考え方です。「車椅子の人が何で外をうろうろしてるんだ。施設に帰りなさい」と言われたり、「わがまま言わないで大人しく周りに感謝して、ありがとう、すみませんと言って暮らしていればいいんだ」と言われていた障害者の人たちが、「自分達も人間として生きたい！」といろんな運動や働きかけをする中で、この考え方が出てきたのです。

そもそも体に障害があるから、歩けないから、見えないから、難しいことが分からないから、だから問題だという「医学モデル」の発想はおかしいじゃないか。当時は医学モデルという言葉はありませんでしたが、そうではなく社会の方こそ変わるべきじゃないか。社会が変われば自分達も当たり前に参加できる、社会が変われば自分達も地域で暮らせる。そういうことを訴えてきた。

それに対してだんだん「なるほど、そうだ！」と理解する人も少しずつ増えていきます。その結果が、かつての医学モデル的な障害の見方ではなく、社会のあり方を変えればいいという「社会モデル」の考え方にちょっとずつシフトしていった。それでもまだまだ不十分だし、バリア（障壁）になっているものが山ほどある。だから何とかバリアを取り除くためのルールが必要だ。そこから「障害者権利条約」が出来ていくという流れがあります。

もう一つ、「医学モデルから社会モデルへ」の実例をあげます。

レジメの3ページの真ん中に映画の画像があります。これは外国映画です。映画好きな方いらっしゃると思いますが、もし皆さんが映画館に海外の映画を楽しみにして行き、一切字幕がなく外国語で話がされているだけで字幕も吹き替えも何もない状態だったら怒りますよね。「なんだ、字幕がないじゃないか」と当然抗議するし、映画館のミスならお金が返ってくると思います。

ところが、聴覚障害がある方はずっと、外国映画には字幕があるけど日本映画には字幕がない中、「日本映画を自分達も楽しみたいから字幕を付けてください」という訴えをずっと10年、20年とされてきたそうです。ところがつい最近まで字幕がなかったわけです。私たちは外国語を一生懸命勉強すれば聞き取れるようになって多少は理解できるかもしれないけど、聞こえない人はどんなに頑張っても分からないわけです。でも日本映画には字幕が

ないから分からない。私は5年ほど前にこの問題を調べる機会があってびっくりしました。

「映画が楽しめないから、日本の俳優さん女優さんの名前を知らない」という聞こえない方が結構おられました。外国映画は字幕があるから見るけど、日本映画は分からないから見る気もしない。「昔家族でお正月に『フーテンの寅さん』の映画を観に行った時、みんな寅さんの映画を見て笑っていたけど自分だけ分からずブスツとしていた」思い出がある人もいる。聴覚障害の何十万人かの人たちがいる団体が、毎年訴えたり政府や映画会社に言ったりしても、なかなか少数な人の訴えは無視されてきました。本当は日本映画に字幕をつけるのは技術的に難しいわけでもないし、ものすごくお金がかかることでもないです。ただ多数派の聞こえる人にとっては邪魔だというぐらいの理由で長いこと無視されてきた。ようやく国際的な動きもあって少し字幕つき上映をする映画館が出てきたり、DVDになった時に字幕がつくケースも増えました。でもまだ全部ではないです。だから長い間聞こえない人たちは訴えても日本映画を楽しむことが出来なかった。

これは少数の人のことを無視してきた社会の影響なわけです。決して「聞こえない」とことと「映画が楽しめない」ことが直結するわけではなく、少数の人を無視してきた社会のあり方によって映画を楽しめない人がいる。社会のあり方を変えていかないといつまでたっても平等にならない。そこのところをちゃんとルールとして確立していこう。ここに「社会モデル」の考え方がようやく認められるようになったのが最近の話です。

◎ 「社会のバリア」(社会的障壁)とは？

障害の「社会モデル」という言葉はあまり知られていませんが、差別解消法や合理的配慮ということを理解するうえではとても大事な考え方なのでぜひ知っていただきたいと思えます。この「社会モデル」の考え方がどのように日本の法律で表現されているかという点、「社会的障壁」という言葉です。

「社会的障壁」とは、5年前に改正された障害者基本法で入った言葉です。「障害があるものにとって障壁(バリアや邪魔になるもの)となるような事物・制度・慣行・観念その他の一切のもの」。要するに、非常に幅広いことを指しているんです。目で見えるバリア、つまり階段があって車椅子の人が行けない、これは「事物」です。具体的なハード面です。また制度・慣行もあります。「日本映画には字幕があつたら何となく邪魔だから日本映画は字幕がなくて当然」という慣行やそれを許してきた制度も社会のバリアといえますね。

「観念」は偏見のようなものです。「障害者は大人しく、周りに感謝して、社会の片隅で生きていればいい」という観念がまだまだあります。障害のある人がお酒を飲むとかパチンコに行く、タバコを吸うとか、大人であれば当たり前のことなのに、いちいち眉をひそめる人がいる。障害のある人がちょっと冒険しようとしたら、障害のない人が当たり前にしていることでも「いちいち障害があるのにそんなことをするな」と言われる。そういう偏見も含めて「社会のバリア」になっているわけです。障害のある人を生きにくくしている物理的なバリアや偏見、そういうものを全て「社会的障壁」といいます。

少し先取りすると、「差別解消法」は、この社会的障壁をなくしていくためのものです。

一斉になくすことは出来ませんので、少しずつ具体的になくしていくしかないわけです。障害のある人一人ひとりからの訴え「ここを何とかして欲しい」というのに沿って、この「社会的障壁」をなくし少しずつ減らしていくというのが法律の目的になっています。

4. 障害者権利条約と、その特徴

しかし国連の条約になるにはずいぶん時間がかかりました。障害者権利条約が成立したのが、ちょうど10年前の2006年です。皆さんこれまでも世界人権宣言とかいろんな条約について学ばれたことがあると思いますが、はっきり言って遅いですね。世界人権宣言は70年前に出来ました。その後、いくら人間は全て平等だといってもやはり女性差別はあるし、人種差別もあり子どもは半人前だと思われているというのを是正するために、いろんな新しいルールが出来てきた。女性差別撤廃条約は、30何年か前に成立し、日本が批准するときに「男女雇用機会均等法」ができました。不十分なものでしたが、それを改正しながらちょっとずつ「雇用機会の均等」が進んできた経緯があります。

◎ 条約をつくるプロセスの特徴

しかし障害者についてはずっと「保護の対象」で、福祉政策があればいいという価値観が強く、なかなか条約を作ろうということにならなかった。作ろうとしたけど失敗したということもあった。でもようやく21世紀になってから障害者の人権についての国際的なルールが定められたのは、「社会モデル」の考え方がようやく合意を得たということです。国際的に、政治家も専門家も「確かに社会モデルの方が正しい。人権ということからいうと社会モデルしかない」ということが合意されて、ようやく条約が作られ始めたわけです。

この障害者権利条約を作るときにとっても大事だったスローガンがレジメの4ページに書いてあります。「われわれ抜きで、われわれのことを何も決めるな!」。英語では「Nothing about us, without us!」です。動詞がなくて、ちょっと不思議な英語に見えるでしょうか。ついでに言うところの言葉は、障害者運動だけがルーツではありません。いくつか説があって、かつての東ヨーロッパのポーランドの労働者が叫んだという説もあれば、南アフリカのアパルトヘイトの下に置かれていた黒人の人たちが「自分たちの運命を自分たちで決められないのはおかしい」ということで発したとも言われています。障害者運動の世界では90年代以降爆発的に広がった非常に有名なスローガンです。日本の障害者も「われわれ抜きで・・・、私たち抜きで決めるな!」と言ってデモの場で叫んだりしています。

なぜこのスローガンがそれだけ広くいきわたったかという、従来は障害者の声・意見を抜きにして障害者についての法律・政策というのを決めていた。聞く必要もないと思っていた。やはりそこに同じ「人」として見ていない、見下しもあったと思います。それは法律だけではないです。どこで生きるかという人生の選択も、障害者自身から奪われてきた。だから「勝手に決められる」ということに対して非常に敏感な人が多いです。国連で条約を作るときに「われわれ抜きで決めるな!」ということを繰り返し叫び、実際にいろんな種類の世界中の障害者が集まってこの権利条約の中身を決めていきました。一度だけ私もオブ

ザーバーという形で、国連に条約作りの様子を見に行っただけですが、本当にビックリするぐらい世界中の障害者の人が来ていて、それも手話通訳と一緒にブースに入っている政府代表がいたり、車椅子の人や白い杖をついた人、盲導犬の人、知的障害の人、いろいろな人がいました。本当に多様な人が声を発し、調整しながら条約を作っていた。その様子を目の当たりにすることが出来ました。そうやって障害者自身の参加によって条約が出来たのです。

レジメの同じページの下に写真があります。この左に座っているのは東俊裕さんというポリオ小児麻痺で車椅子に乗っている熊本の弁護士さんです。この方は、地方の障害者の現状をよく知っている方で、日本政府の顧問として入って障害者団体と政府の橋渡しもしていただきました。そうやって各国の政府代表にも障害者が入っているという形で条約を作ったのが10年前です。

ただ、当然日本のこれまでの法律では、障害者はまだまだ「保護の対象」としてきた。差別についてのルールも何もなかった。そこで、そのギャップを埋めるために「障害者制度改革推進室」というのが内閣府に出来て、ずっとこの間の法改正や差別解消法を作るいろんな話し合いをしてきたわけです。東さんはこの制度改革のときもその室長という形で内閣府に入って、熊本から東京に引っ越して頑張ってそのまとめをしてくれました。国内の法律を作るときも先ほど言ったように「われわれ抜きで、われわれのことを何も決めるな！」と、本当に日本中のいろんな障害者の声を反映させて作るということを非常に頑張ってやっておられました。

それで「障害者基本法」が変わり福祉関係の法律も少し変わり、そして3年前に差別解消法が出来たわけです。国連の権利条約を批准するという事は、これは出来なかつたら恥ずかしいということがありますから、時の政権が内心どう思っているかと権利条約は批准しなければいけない。批准するとなったら当然この差別をなくす法律は必要ということで、「本当に出来るのか？」と危惧されたりしましたが、何とか法律ができました。そして3年間かけて2016年までずっと準備をしてきたわけです。

◎ 障害者権利条約の特徴

そのかいあって一昨年2014年、日本もついに権利条約を批准したということになります。少し戻ると、こうやって10年の間に障害者権利条約の後に法律を作ってくる中で、各地方でも様々な動きがありました。長崎県の条例のお話を先ほどいただきましたが、千葉県や熊本県あとは北海道、沖縄県などあちこちで各地の障害者の人たちが行政に働きかけたり、議員に働きかけたりして条例が出来てきています。これも基本的には同じ「社会モデル」の考え方に沿ってどうバリア・差別をなくしていくかというものです。ではここで、権利条約のポイントについて説明をしたいと思います。

差別解消法や権利条約、また長崎の条例も基本は同じです。基本的な考え方は統一されていますのでお話しすると、この権利条約の特徴で「インクルージョン」ということが言われます。これは「包摂」とか「包み込む」と訳されていますが、わかりにくいですね。要は、

排除する、一部の人を無視して社会を作る。そういうことをしてきた反省にたってこれからは誰もが参加できる、誰も無視しないでちゃんと社会の中で役割や居場所がある社会にしないとイケないということです。「排除」の反対から来ている言葉になります。排除は「エクスクルージョン」なので、その反対語になります。

それからもう一つ大事な言葉で、「他のものとの平等」というのが権利条約の中で何度も出てきます。これは、しばしば障害者に対する施策を「優遇」とかんちがいする人がいるので、強調しておきたいことです。「障害者の権利というけど既に障害者はいろいろ映画が半額になったりして、結構優遇されているんじゃないのか」と言って、弱者の方がかえって特権を得ているみたいに何の根拠もなくそういうことを言いたがる人もいます。障害者権利条約について、「障害者に特別な権利を与えるのか」みたいな誤解がもたれることがある。そうではないです。これまでバリアだらけの社会の中で、いろんなことを諦めさせられてきた人が非常に多いわけですね。「歩けないんだから電車は無理で仕方がない。聞こえないんだから日本映画諦めなさい」。そういう中でいろんなことを断念し、仕方なく狭い範囲で生活せざるをえなかったり、選べなかったり。そういう障害者の人たちが平等に社会に参加する。それは「移動する」とか「勉強する」とか「働くためのトレーニングを受ける」とか「娯楽のための映画を楽しむ」とか、当たり前のことです。これらが平等におこなえてこなかった。だからあくまでも平等にしていくために社会の環境を変えることが目的であって、「障害者だけの権利」など存在しない。決して特権ではないということです。

権利条約の特徴として「地域で生活する権利」ということも入っています。障害があるからずっと施設や病院でしか生きられないのはおかしいと書いてあります。

教育についても、障害のある子とない子が幼い時から同じ場で出来るだけ多くの時間と場を共有することによって理解も自然と進むことがあります。

次に、網掛けしていますが労働のところ。働くことについては、重い障害の人は能力がないのだから仕方がない、別扱いしても差別ではないといわれてきましたが、そもそも障害がある人のことを想定しないで職場や労働に関わる慣行も作られてきたわけです。「社会モデル」の観点に立ったら、労働環境を見直していくことによって、いっぱい働ける人は増えます。「できることなら自分なりに働いて生計を立てたい」と願っている障害者の人の方が多いですから、学校や社会環境を変えることによって働けるようにしていき、就労における差別を禁止するという方向が権利条約に書かれています。

それから手話について。聞こえない人の大事な「言語」として、手話のことをちゃんと位置づけるということも書かれていますし、また情報やコミュニケーションについても、視覚や聴覚に障害のある人が情報保障を受けられるようになればもっと当たり前に参加出来るので、ちゃんと平等になるために社会環境を変えていこうと書かれています。

さらには女性障害者への複合差別です。これは私自身大事に思っているテーマでして、今住んでいる京都でも女性障害者のグループを作ったりしています。権利条約の中では、第6条というところで独立して書かれています。「障害のある女性または少女」が複合的に困難

に陥りやすいこと。その困難をなくすためにちゃんとそれぞれの国は努力しなければいけないことが書かれています。障害者の半分は男性、半分は女性なわけですが、例えば病院や施設で身体障害があつて介護が必要な人が「性」を大事にされないということがある。女性の障害のある方が男性の職員からお風呂の介助を受けるとするのは非常に屈辱的な気分ですし、実際ハラスメント・暴力ということも起こりやすいわけです。また、女性の障害者が「家族を持つなんてとんでもない」という見られ方もあります。妊娠・出産・子育てに対してひどい反対や妨害を受けたり、子育てに対する支援が得られにくいのが現実です。

労働に関して言うと、女性の障害者は「無理に働くことはないだろうということで職業訓練さえ受けられない。男性の障害者に比べてもその機会が得られない。余計に自分らしい暮らしを求めにくい状況もあります。複合差別も大事なテーマになります。

最後に、権利条約のポイントであり、差別解消法のポイントでもあるのが、「差別」のとらえかたです。差別というのを、ただ「障害者だからお断り」とするような分かりやすい差別だけでなく、「社会のバリア(社会的障壁)」を取り除いていくことを求められても断る、「合理的配慮」をしないということもまた差別になりうるという規定が入ったのが権利条約の大きな成果です。そしてそれが日本の差別解消法にも入りました。これは実際に社会を変えていくためにとても大事な成果だと私は思っています。

ではその分かりにくい「合理的配慮」とは何なのか。資料の最後のページのパンフレットを見てください。内閣府が出しているパンフレットです。真ん中に「障害を理由とする差別とは？」とあります。障害を理由として正当な理由なくサービスの提供を拒否したり、制限したり条件を付けたりするような行為。つまり障害者だからうちのお店お断りと言って断るのは、分かりやすい障害を理由にした差別です。次の3行目から。「また障害のある方から何らかの配慮を求める意志の表明があつた場合には負担になり過ぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要で合理的な配慮を行うことが求められます。この合理的配慮、そのバリアを取り除くための必要な手立てこれを行わないことによってそこにいるそれを求めてきた障害者の人の権利利益が侵害される場合差別にあたります」。

合理的配慮を求められたのに断る。どうしても無理な場合もあると思いますが、正当な理由もないのに必要な配慮をしないというのは「差別」だと書かれています。きついか言われますが、これぐらいははっきり書かないと現実のバリアは変わっていきません。

イラストが分かりやすいと思うので見てください。左の方は障害を理由としてお店の入り口でNO!という。それに対して合理的配慮というのは、筆談や読み上げが代表的な例です。筆談というのは、「自分は聞こえないので案内を書いてください」、「何か放送してるけど、分からないので書いてください」と聴覚障害の人が求めてきた時に書くというのがここで言う合理的配慮です。読み上げというのは、声は聞こえるけれども見えない人がレストランに入ってメニューがあるけど分からないので、「うちはカツカレーと〇〇があります」とかメニューを読み上げてもらう。そういうのが一番シンプルな合理的配慮になります。また、お店の入り口に段差があつて車椅子の人が入れない時に、「ちょっとここを何とかして欲し

です。

合理的配慮と差別の禁止に関してよくある質問について、私が直接受けた質問や厚労省のホームページに載っていたものを中心に7~8ページに Q&A を作ってみたので見てください。合理的配慮という言葉は、「配慮」という日本語が思いやりと似ているので「障害がある人に思いやってしてあげたらいいでしょ」ととらえられたり、また「何をしてあげたらいいですか」と聞かれることがあります。しかし合理的配慮は英語で言うと、「リーズナブルアコモデーション」と言って、リーズナブルの方は「正当な理由がある」ということです。あくまでも平等のため。ちゃんと理があるということです。合理的でリーズナブル。アコモデーションの方は、「配慮」というと何か心の中の心理的なイメージの日本語になっていますが、何かを実際に変更したり調整したりして、ちょっと変えるというニュアンスがあります。段差にスロープを付けたら、音の情報しかないことが聞こえない人のバリアになっているので、書くことによってそのバリアを変える。思いやりの気持ちというよりも、実際に平等にするために具体的に何か変更する、調整するということが本来の意味です。

次に、差別解消法という、「AさんのことをBさんが嫌っているのは差別ですか」とか、個人間の人間関係のことも取り締まられるのかといった誤解を受けることもありますが、そうではありません。この差別が禁じられる主体の一つは国と地方自治体、行政は重い責任を特に負っている。そして、事業者・企業いろんなお店などがこの法律の直接の対象になります。市民が「何とか違反」といわれることはないわけです。国や自治体と事業者との違いは、合理的配慮が義務かどうかということです。まだまだ事業者の方は、いろいろ環境整備が出来ていないために、理解がまだまだ追いついてないところも大きいので、いったんは努力義務にします。行政は義務だけれど、事業者は努力義務になります。とりあえず、ここからスタートしましょう。でも努力義務だからしなくていいということではもちろんありません。特に雇用に関しては事業者も「合理的配慮は義務」になります。これは解消法と同じ2016年4月から施行される改正後の雇用促進法に書いてあることです。

◎ 「合理的配慮」とは？・・・”思いやり”と何が違う？

では、雇用において差別禁止、合理的配慮とはどういうことなのか。募集・採用から福利厚生等に至るまで、これまでは障害がある人は別扱いで雇ってあげているのだから当然といったような部分がどこかあったと思います。例えば、聴覚障害の人はずっと10年、20年働いても契約社員・嘱託職員のままで一切昇進がないというのをよく聞きますが、そういうやり方も含めて今後は見直されないといけないと思います。ただ斜字体で書いてありますが、積極的差別是正措置として、ある職種を障害者のみ募集とすることや適切な評価のうえで異なる扱いをするのであれば、それは差別に当たらないということがあります。

次の8ページです。合理的配慮が出来なくても仕方がない場合がある。これはもちろん法律でも書かれているわけです。過重な負担、やむを得ない場合です。「どういう場合が過重な負担と認められるのですか」とよく質問を受けますが、ここで書いているのは、企業が何となく面倒だから「これは過重な負担にしてしまおう」と一方的に決めることはできないと

ということです。障害のある人が求めてきた合理的配慮を何か措置を取りたいけれど、どうしてもそれが過重な負担になるとはどういうことかというのは、いくつかの要素を見て総合的に判断されると書かれています。それはその都度、合理的配慮をすることが事業に影響するか実現が困難かどうかです。「小さな個人商店でエレベーターを付けて欲しい」、これは困難ですね。もちろんそんな要求する人はいませんけれども、実際困難なことになります。どうしても費用が過大にかかってしまって無理なことはもちろんありうる。その企業の規模、財務状況、法的支援があるかどうか、いろんな条件を総合的に見て、確かに過重な負担でこれは出来なくても差別ではないということになるわけです。

こういう説明をすると、何とかしてこれは「過重な負担」だと認められたいと思われるところも出てきますが、出来る限りは障害のある人が求めていること、正当な環境の合理的配慮としてやれることはやっていくことを基本に、こういう規定もあるということです。

「罰則はありますか」という質問をよく受けますが、ありません。この法律は、あくまでも障害のある人が当たり前に参加できるようになってバリアが解消していくことが目的ですから罰を与えることはない。ただし、よほど悪質で、行政指導を何回受けても全然改めないということがあれば、公表するとかいうことも出てくるかもしれません。

そして又、合理的配慮はお金がかかることもあります。それについて公的な支援制度もいくつか整えられているようです。ここにいくつか助成金やそういう情報を載せていますので、ぜひ参考にして欲しいと思います。

ちなみに、この合理的配慮というのは決して障害のある人のことだけではないという視点も大事なことだと思います。実は国連の権利条約の元になった「リーズナブルアコモデーション」、合理的配慮のもとの概念というのは、アメリカの ADA 障害者差別禁止法や障害のあるアメリカ人法と呼ばれる 1990年の法律が最初です。そもそもアメリカで ADA という法律が出来た時も障害者だけではありませんでした。例えば、ユダヤ教徒など休みの日が違う宗教上の理由で「この日はどうしても休みたい」という日や、「マジョリティのキリスト教徒とは違う日に休みたい」という宗教的なマイノリティの人が働く上で不利にならないように、この日に休むからといって労働者として決定的不利益を受けないようにというところから出てきた表現が実はこの合理的配慮です。

企業の中には、一つの職場に多様なニーズを持った人がいる。どうしても日本の社会では横並びでみんな一緒のように働けて当然で、私生活のことはあまり出さずに仕事に没頭できる人が基本となってきました。それで性別役割分担の考え方に基づいて子育てが女性の仕事にされ、女性はフルに働けないから差別的待遇も仕方がないといったことが長らくあったわけです。そういう職場の環境は変わってきたけれど、まだ残っています。そうしたことも含めて総合的に考えていくためにも、この合理的配慮という言葉の意味があると思います。最近マタハラという言葉が広がってきたように、妊娠中の女性への嫌がらせも起きています。どうしたらそういうことがなく働きやすく仕事が続けられるかということや、また高齢の親御さんを介護している人たちの介護離職ということが問題になったりしています。

これまで真面目に働いてきた人たちが親の介護のためにしばしば休むことになり、十分に働けない自分は失格だと思って退職し、結局経済的にも精神的にもしんどくなる。そういうことがどうしたらおきないか。また小さな子どもを育てている人たちもそうです。他にも外国出身の人で会話が出来ればとも日本語読むのが苦手な人だとか、いろんな人がこれから様々な職場に入ってくる流れに当然なるとは思いますが、多様なニーズを持った人がどう力を発揮できるか。みんな同じ画一的な待遇ではなくて、どうしたら働きやすく対応性をいかにさせる職場にするのかということを考える上でもこの合理的配慮というのは参考になる概念だと思います。

9ページにはいろいろな実例を集めている厚労省や内閣のページから取ってきましたが、どういうことが雇用・労働において差別または合理的配慮として想定しているかというほんの一例を書いています。「障害があることを理由に低い賃金を設定する。昇給もしない。研修を受けさせない」、残念ながらこういうことがあるわけです。その次の合理的配慮の具体例、これは本当にあくまでも一部の例です。弱視という障害の人がいて、全盲ではなく少しは見えるけれどもどんなにメガネやコンタクトを使っても字を大きくしないとなかなか読めないとか、見える範囲が狭いという人の場合、例えば採用試験のときにその人が一般の入試と同じように試験を行うとものすごく時間がかかってしまって不利益です。そういう人も十分環境を整えれば力を発揮でき働けるように、採用試験のときにその人がちゃんと文字が見えるような道具を持ち込むことを許可することも合理的配慮です。

また車椅子の人に合わせて環境を変えるとか、知的障害のある人、言葉でのやり取りや指示が苦手だけど、分かりやすく写真やイラストでこれを取ってきてそこに持っていくんだとうまく手順を示したらよく分かり間違えないようになって、それで働けるとい人もいますので、そういう説明方法などを工夫することも合理的配慮です。それからいろんな発達障害、耳で聞くよりも目で診て分かる人、その逆の人もいます。コミュニケーションのやり方もその人に合わせて変えるのも合理的配慮になります。聞こえない人、聴覚障害の人への情報保障も当然重要な配慮になります。また、何でもこの会社・企業で解決しようとしなくて、ちゃんと間に立つ人を置くということも一つのやり方になります。それからいろんな持病があったり精神疾患があったりして定期的に通院することが必要な人がいます。その通院を知られたくないとか恥ずかしいと思ってしまう人が多いですが、それが別に何も問題ではない、ちゃんと通院しながら体調を管理してそれで働けたらいいという発想になっていけばもっと仕事を続けられる人も増えるわけです。自宅勤務とかフレックスタイムなども合理的配慮の一つのやり方です。

そうやって、ただ物理的なバリアをなくすだけではなく、いろんな働き方のやり方を工夫しちょっとルールを変えてみる。試行錯誤しながらどういう変更・調整があれば力を発揮でき働き続けられるかというのを話し合いながらいい方法を見つけていくというのが合理的配慮になると思います。法律制定が近づいているいろんなマニュアル的なものが出来てきていますが、あくまでも今まで出来ている資料の参考例に過ぎないので、「聴覚障害だったらこ

う」とか「〇〇障害だったらこう」と決め付けるのではなく、一人ひとり違うし一人の中でも体調の変化というのがありますので、そこは面倒がらずにちゃんと本人と向かい合っていくことが大切です。また本人とだけでは難しい場合は外部の力を借りてもいいのです。そうやって話し合いというのを大事にしていく。そうやって話し合いの席に着くことを促すのもこの法律の特徴ではないかと思います。

6. まとめ 「障害者差別解消法」とは？

まとめに入りたいと思います。以前にあった障害者にかかわる法律というのは福祉サービスについて、「こういう機能障害があればこういうサービスを受けられます」という、障害者を分けた上で個人に対してサービスやお金を提供するものが多かった。しかしこの差別解消法は、社会のバリアそのものを相手にしているというのが大きな特徴だと思います。たまたま今のところ健常者である人も、関係ないはずはないんです。障害のない人は意識していないけれど、実は社会のいたるところにバリアが潜んでいて、いつそのバリアによって自分がけつまずくか分からないわけです。いつ「もうあんたは駄目よ！」と言われるか分からないというのが、現在の社会だと思います。だから「社会的障壁」というのは決して一部の人のためだけに関わるものではなく、私もここにいらっしゃる皆さんも、いつ「社会的障壁」で拒否されるか分からない。そういう社会というのを考えてみる必要もあるのではないかと思います。

これまでいろんな「社会的障壁」によって社会参加の機会を奪われたり、持てる力を発揮できなかったり、どうしても悔しい思い、悲しい思いをしてきた人、諦めてきた人がいる。それが法律の出発点にあります。「社会的障壁」があつてそのために困る人、社会参加できない人がいたという「社会モデル」の現状認識を持つのが非常に大事だと思います。

ただ、「社会的障壁」というのは何か「変えられない運命」とか悲劇のようなものではないわけです。この階段だけの駅、20年前は沢山こんな駅があつたけれども、少なくとも都市部ではずいぶんエレベーターができました。長崎のような地方だったら、どうしても大きな駅だけということになりがちかとは思いますが、交通バリアフリー法も出来て、20年前とは考えられないぐらいエレベーターのついた駅が増えています。社会のバリアというのは人間が作ったものですから、なくしていくことも出来る。どうバリアをなくしていくか。バリアをなくしていくことで、誰もが死ぬまで人間としての尊厳を持って生きられる。平等に社会参加できる。たとえ耳が聞こえにくくなくても映画を楽しめる。そういう社会の方が良いわけです。

◎ この法律が施行されるとどう変わるのか？

最後に、ではこの法律が施行されたらどう変わるのか？ということですが、これだけではないと思いますが、いくつか挙げてみました。

まず国や自治体、事業者にとっては、「ものさしが出来る」というのは大きいと思います。さまざまなガイドラインが「ものさし」になりえます。それがなければ、ただ「障害者を差

別してはいけない」というだけなら、それはそうだとみんな思うわけだけど、どうしていいかわからない。「差別」という言葉は非常に心理的な「好き嫌い」とか「ちょっと苦手だから避けたい」とか、そういうものにフォーカスされやすいのです。どういう場面で何をしたら差別になるか、示してくれるのがものさしです。「この場面でそれをしたら不利益取扱いですよ。こういう場面ではこういう合理的配慮のやり方があります」ということを示してくれるものさしが出来るということは、具体的に何をしたらいいかの指標ができるということです。

企業・事業者もよりよい社会にしていくために積極的な役割を担うことができます。それは商品開発やサービス提供であったり、障害者雇用であったりするでしょう。いろんな場面で企業が積極的な役割を果たせると思います。そしてそれは、現在働いている人を含めて全ての人働きやすい、多様な人が力を発揮できる職場にしていくということでもあると思います。また、現在働いている障害のある人も含めて、当事者や家族にとっては、これまでは「障害者は黙っとけ、大人しくしとけ」という圧力を何となく感じて諦めてきたことがたくさんあったと思います。これからはもっと相談できる場が出来る。

長崎県でも今は県条例に基づいて窓口があるわけですが、相談員の人にお話を伺っていると、まだまだ条例があることが周知されていないということです。これからはもっと差別解消法や条例の趣旨、考え方や中身が広く伝わることによって、これまで仕方がないと諦めていたことが相談できることによって、意欲を持てる、「諦めなくてもいい」と思える人が増える。障害がある子どもが生まれてきても、「社会にはバリアがあるけど、それはだんだんなくしていけるし大丈夫だ」と家族も思える。そういうふうに変わっていくきっかけになると思います。

現在、障害者じゃない人にとっての意味はどうでしょう。「自分は死ぬまでバリアとは関係ない、絶対自分は足腰も弱らないし、聞こえにくくなったり見えにくくなったり、認知症になったりもしない。ピンピンとしてころりと死ぬ」と思ってもその通りには当然いかないわけです。だから誰もが人間らしく最後まで生きられる社会にしていくにはどうしたらいいかということが、この法律をよりよく実施していくヒントになると思います。これまで障害のある人とあんまり出会ってこなかった、出会う機会が少なかったことによって知らない。どうしたらいいか分からない。うまく接することができなくて傷つけたらどうしよう、と思う人が多いことは確かですけれども、しかし実際に知り合って一緒に何かをする、一緒に働く、一緒に活動する。このような経験を通してその心のバリアというのは確実に減っていきます。何か知らないということを恥じることもないし、積極的に知って関わっていくということを皆さんがしていただければ嬉しいなと思います。ご清聴ありがとうございました。