

# 「合理的配慮」概念の理解をめぐる試論

～ 人権教育の観点から ～

松 波 めぐみ

## 論要旨

昨年六月に成立した「障害者差別解消法」は、二〇一六年四月に施行予定である。本論文の目的は、同法のキーワードである「合理的配慮」概念を伝える際の課題を明らかにし、人権教育の観点からいくつかの提案を行うことである。

「障害者差別解消法」は、障害を理由とした差別的取扱いを禁止するとともに、障害がある人への「合理的配慮」を国と自治体に求めているが、この「合理的配慮」概念は社会的障壁を撤去して個人々の権利侵害を是正することとまらず、より平等な社会を創造するために重要なものであるが、日本社会において周知されてこなかった。現在、障害者差別解消法への関心は高まっているが、一方、「合理的配慮」概念への誤解、特に障害者への特権付与ではないかという誤解が市民や事業者の間で見られる。そこで本論文では「合理的配慮」の本質を人権教育・研修のなかで伝えるために必要な視点について考察した。加えて、一つの試みとして、合理的配慮についての参加型学習を紹介した。

## 一 はじめに

二〇一四年一月、ついに日本は障害者権利条約を批准した。二〇〇六年一二月の国連総会で同条約が採択された時点では、条約の水準と日本の現行の法制度の間には大きな乖離があったが、二〇〇九年末より内閣府に設置された「障害者制度改革推進会議」（二〇一二年途中から「障害者政策委員会」と改称、現在に至る）を舞台として、多くの障害当事者が参加するかたちで、国内法の改正および新法制定が進められてきた。

批准の決め手となったのは、「障害者差別解消法」（正式名「障害を理由とした差別の解消の推進に関する法律」）が二〇一三年六月の国会で可決成立したことである。現在、二〇一六年四月の同法施行に向け、基本方針の策定等の準備が進められている。

しかし法律制度の進展に人々の認識が追いついていない現状がある。障害者差別解消法（以下「差別解消法」）の成立にしても、権利条約の批准にしてもメディアの報道は少なく、市民の間での認知度はきわめて低い。さらにいうと障害当事者や家族にも必ずしもこの間の動きや法律の中心が知られているわけではない。だが法の施行が近づくにつれ、徐々にではあるがこの法律および、そのキーワードである「合理的配慮」について学ぼうとする機運が、行政や企業、教育関係者の一部に見られる。

これまで人権問題の学習では馴染みのなかった「合理的配慮」という言葉が、新しい法律のキーワードとなっているのはなぜか。それは、端的に言えば、実際に社会的障壁を取り除いていくために効力を発揮しうる概念だからだ。権利条約では、健常者中心の社会の至るところに社会的障壁があつて障害者は構造的にさまざまな権利を奪われてきたという認識がベースにあり、その障壁を積極的に解消していくための概念が「合理的配慮」だ。単に「障害を理由とした不利益な取り扱い」を禁ずるだけでは、権利の回復は著しく不十分なままにならざるをえない。障害者が被る不利益や差別は、心身の障害それ自体によってではなく、社会的障壁によつてもたらされるといふ考え方（障害の社会モデル）が国際的なスタンダードとして定着し、社会的障壁の撤廃は国家の責務であるという合意が形成された。しかし社会全域に存在する障壁を一挙にとりのぞくことはできないため、一人ひとりの障害者が、個別の場面において、自らの権利利益を侵害している社会的障壁をとりのぞいてほしいという意思を（国や自治体や事業者に対して）表明することが権利として認められるようになり、表明された側は「障壁をとりのぞくのに必要な変更や調整」を行う義務が課せられた。これが合理的配慮である。

この概念が日本社会で浸透していくためには越えなければならない厚い壁がある。長らく障害者を「権利の主体」ではなく「保護や福祉の受け手」として見なしてきた日本の障害者施策および市民意識からしても、合理的配慮という概念が定着するには相当の時間がかかるであろう。だが、時間がかかるだけではなく、この概念を誤解された結果、思わぬ反動として障害者へのバックラッシュ、さらにはヘイトスピーチでさえ、これから起こってくる可能性がある<sup>2</sup>。現に断片的な情報をもとに、「合理的配慮とは、障害者に特権を与えるものではないか」「わがままで」といった反発の声も一部で生じている。

差別解消法施行前夜ともいえる現段階において、「合理的配慮」概念の意味をどのように伝え、どのような発想の転換を促していく必要がある

のか。そして同時に、「合理的配慮」というキーワードだけを取り出して教えるのではなく、障害者の人権全般の学習をどう組み立てるのか。さらにそれを普遍的な「人権」の学習の一部としていくにはどうすればよいのか。本論文はこうした問題意識に基づいている。<sup>3)</sup>

本論の構成としては、まず現在なぜ「合理的配慮」概念の検討が必要なのかを整理し、筆者の危惧を述べる(二節)。次に、そもそも「合理的配慮」という概念がどのように国際的な障害者の人権伸長のとりくみの中で生まれ、キーワードになっていったのかの変遷をまとめ、現に制定された法律における規定を整理する(二節)。続いて、「合理的配慮」概念を教育・啓発・研修において伝える際のポイント(注意点)を整理するとともに、一つの試みとして「合理的配慮」を素材とする事例検討の参加型学習について紹介する(三節)。

## 一 「合理的配慮」概念の検討が必要な理由

### 一 一 差別解消法施行前の現状と「合理的配慮」

「合理的配慮」概念の検討が必要な第一の理由は、それが「新しい」概念であり、法律が施行された時に何が変わるのかを問われた時、真っ先に挙げられるキーワードだからである。ここで、国内および地域レベルの障害者施策の変化を概観し、検討が求められる背景を述べておく。

### 障害者制度改革を経て成立した「障害者差別解消法」

先述の通り、二〇〇九年から国内では条約批准に向けた法制度改革が行われてきた。その中で「差別禁止部会」に参画した障害当事者のリーダーおよび実情に詳しい有識者が「何が差別か」「合理的配慮とはどういうことか」をめぐる議論を継続するとともに、実際に各地で障害者が体験している差別事例が収集された。

差別に関わる法制度改革は二段階で実現した。まず障害者分野の憲法と呼ばれる「障害者基本法」の改正である。同法は二〇〇四年改正時に差別禁止規定が盛り込まれたが、実効性はなかった。だがこの基本法に、障害者権利条約に即した「差別」の規定を盛り込むことがその後の差別禁止法制につながるといふ理由から、法改正に力が注がれ、二〇一一年七月に改正障害者基本法が成立した。従来の基本法にはなかった、地域で生活する権利(権利条約第一九条)、分け隔てられず共に学ぶ権利(同第二四条、インクルーシブ教育に相当)とともに、「差別の禁止」および「合理的な配慮」の規定も基本法四条に加えられた。ただしこれは理念法にすぎないため、差別禁止を実現するための包括的な障害者差別

禁止法（当時の仮称）の制定が次の目標となった。

差別禁止法（仮）については、障害者制度推進会議の下に設けられた「差別禁止部会」<sup>4</sup>が議論の舞台となり、その際、「合理的配慮」概念をどう日本の社会に定着させるかは大きな課題として意識されてきた。

二〇一二年八月には部会提言として、「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」<sup>5</sup>についての差別禁止部会の意見<sup>5</sup>が提出され、これを土台として二〇一三年六月、「障害者差別解消法」が国会で可決成立する。ここでもキーワードは「差別（不利益取り扱い）の禁止」と、実質的平等のために社会的障壁の撤去をすすめるための「合理的な配慮」であった。（定義の内容は次節）

差別解消法自体は「差別」や「合理的配慮」の具体的な内容について踏み込んではいない。施行までの三年間をかけて、法運用の基本方針、地方公共団体向けの行動綱領、事業者向けの行動要項といった一連のガイドラインを定めていくことが約束された。これだけ時間をかけるのは、「合理的配慮」はもちろん、障害者への「差別」とはどういうことであるか自体の合意がなかった日本社会において、具体的な「差別解消」の道筋をつけていくためには膨大な作業が必要であったためと<sup>6</sup>言える。

#### ガイドライン制定と地方条例をめぐる動向と「合理的配慮」

差別解消法成立（二〇一三年）から施行（二〇一六年）までの狭間にあたる現在、国内の主要な動きを二点紹介したい。ここでも「合理的配慮」は焦点だ。

一点目は、差別解消法にも記されているガイドライン（基本方針、行動綱領、行動要項）の策定である。政策委員会では、これまでに障害者団体、業界団体、事業者など多数にアンケートやヒアリングを行った上で、委員ら（約半分は障害当事者）の間で議論を重ね、素案を発表してパブリックコメントを募集し、それをとりまとめ発表し、最終的に政策委員会がまとめるという手順で、ガイドライン策定を進めてきた。ほぼ毎月行われる政策委員会の資料や議事録はすべてインターネット上で公開され、障害者の権利擁護に関心のある人々に見守られてきた。基本方針についてのパブコメ募集の際は、事業者側にも障害者団体側にも広く呼びかけられ、千を超える意見が寄せられている。<sup>6</sup>

次は地方条例をめぐる動きである。障害者差別解消法の「地方版」ともいえる障害者差別禁止の条例は、早くは二〇〇六年の千葉県から、最近では二〇一四年三月の京都府・茨城県・鹿児島県まで、これまで九の道府県にまたがって誕生している。<sup>7</sup>それぞれの地域で、障害当事者団体

が主軸となって条例づくりの運動を展開する中で、障害者権利条約の理念や差別解消法の中身についても、当事者・支援者・一般市民のレベルで学習がもたれてきた。たとえ一部の地方であっても、草の根の活動や学習が展開されたことは、「合理的配慮」概念を含めた差別解消法の内容を浸透させていく上で有意義であったといえるだろう。<sup>8)</sup>

### 一・二 「合理的配慮」概念の理解をめぐる危惧

検討が必要な第二の理由は、合理的配慮という概念の「理解」のされ方に問題があると思われるためだ。

現在、国レベルでも、条例が施行される地方自治体のレベルにおいても、少しずつ差別解消法ないし条例を実施していくための準備が進み、そこに期待を寄せる障害者や関係者もいる。障害当事者にとって「合理的配慮」は、難しい言葉のように感じられることもある一方、実はこれまでもある程度なされてきたことであり、目新しいものではないという理解も広がりつつあるように思われる。<sup>9)</sup>しかし、「はじめに」でも述べたが、非当事者である企業、行政、さらに教育関係者などの一部には、「合理的配慮」のイメージがわかず、不安や誤解も生じてきている。<sup>10)</sup>

ここで「合理的配慮」概念の提示のされ方や受け取られ方をめぐって、筆者が問題だと感じていることを三点に分けて述べておきたい。

一点目は、事業者や公的機関など、合理的配慮に関わって、それを実施する責任のある側が抱えている不安についてである。とりわけ従来から積極的には障害者雇用を行ってこなかった一般企業等においては、障害者が（求職者あるいは消費者として）新たに「配慮」という名目で厄介な要求をつきつけてくるのではないかと身構えているところが相当数あるようだ。そして、障害者からの要求に対応することができなければ、自分たちが「差別」をしたとみなされるかもしれないことへの強い危機感がじわじわと広がっていることを、二〇一三〜一五年にかけて筆者はしばしば耳にした。こうした不安は、障害者との関わりをこれまで以上に忌避することに結びつく危険性がある（長谷川二〇一四）。

二点目は逆に、一点目に挙げたような不安を打ち消すかのように、一般市民向けの広報等においては、「合理的配慮」を極度に単純化した説明がなされていることだ。「ちよつとした配慮、つまり筆談や読み上げをすることで助かる人がいます」といった調子で、あたかも「ちよつとした思いやり」が合理的配慮であるかのように記述されているような例である。<sup>11)</sup>「社会的障壁の除去によって、平等な権利を保障する」という大前提は不在のまま。説明だけとってみれば市民にとって受け入れやすいが、それでは差別解消法（あるいは地方条例）の意味は伝わらなればかりか、

市民の印象にも残らないだろう。

最後の一点は、事業者向けであれ市民向けであれ、「合理的配慮」があくまでも「障害者問題」分野だけに限定された用語として捉えられており、他のマイノリティの問題、人権課題の解決につながるものとして理解されていないことへの危惧がある。むしろ「合理的配慮」が明記された法律は現在のところ、障害者基本法と差別解消法だけだ。しかし合理的配慮が障害者に「だけ」特別な配慮を認めるものであるかのような言説が広がることは、実際に障害者の人権擁護を進めていくという点からしても、また社会全体においてもマイナスだと考える。むしろ差別解消法施行後に、障害者へのバックラッシュが起る恐れもあることも考え合わせるとなおさら、広い意味での人権教育―研修や啓発を含む―の中で「合理的配慮」という概念の「普遍化」をはかることが重要な主題ではないだろうか。

なお、「合理的配慮」は発展途中の概念であり、二〇一六年に施行された後にどのように実施の手続きが行われるか、どのような混乱があるのか、どのように定着していくのかは、二〇一五年二月現在、予見しにくい。それでも、現在の課題をまとめ、進むべき方向性を考えておくことは意義があると考えている。

## 二 「合理的配慮」概念の来歴と現在

差別解消法に「合理的配慮」が明記されたのはもちろん、この概念が障害者権利条約で規定されていたからである。それでは国際的に障害者の人権擁護をすすめる上で不可欠の概念となったこの「合理的配慮」(reasonable accommodation)は、元々どのような起源をもっているのか。今日、合理的配慮概念がアメリカにおける差別禁止法制から発展したことはよく知られている。日本の障害当事者や関係者にとっても、「合理的配慮」という言葉は一九九〇年に成立した、ADA法(障害のあるアメリカ人法)が日本に紹介されて以降、知られるようになった<sup>12)</sup>。

ADA法が日本に紹介される際に、reasonable accommodationに「合理的配慮」という訳語が当てられ、現在に引き継がれている。しかし元来、accommodationは「変更・調整」という意味合いが強いにもかかわらず、「配慮」という日本語訳を当てられたことで、「思いやり」と同義に解されやすいということは、従来から指摘されてきた。このため、合理的配慮を説明する際には、「正当な便宜提供」(韓国語訳)や「正当

性を確保するための環境の変更・調整」といった言葉が用いられることもある。それでもいったん日本で馴染んだ「合理的配慮」という語が、障害者権利条約における reasonable accommodation の訳としても採用された。

本節では、ADA法における「合理的配慮」がどのような背景から生まれ、またその後「障害者権利条約」へと発展していく過程で何が変化したのかを辿り、現在の差別解消法における規定も確認する。

## 二― ADA法における「合理的配慮」とその背景 ― 宗教差別への配慮から―

ADA（障害のあるアメリカ人法、Americans with Disabilities Act of 1990）は、一九九〇年に制定された連邦法であり、「アメリカ障害者法」「アメリカ障害者差別禁止法」とも訳される。ADA法は「障害による差別の禁止」を世界で初めて明確に定めたものとして知られているが、公民権法の一つとして発展してきたことをおさえておきたい。

### ADA法（一九九〇年）とは

一九五〇～六〇年代のアフリカ系アメリカ人を中心とした公民権運動の結果、一九六四年に実現した公民権法は、人種 (race)、肌の色 (color)、信仰 (religion)、性別 (sex) または出身国 (national origin) による差別を非合法と規定するものであった。この当時はまだ「障害者に対する差別」という認識は低く、公民権法に「障害」に関する規定は含まれなかったのである。しかし公民権運動は当時のアメリカにおける障害当事者の権利意識を呼び覚まし、一九六〇年代後半からの自立生活運動や「脱施設」の動きにつながっていく。

ADA法の前史として日本でも知られている一九七三年の「リハビリテーション法五〇四条」には「障害を理由とした差別の禁止」という文言があったが、同法の対象は連邦政府からの資金を受けている政府機関等によって行われる差別に限定されるという限界があった。一九九〇年のADA法によってようやく総合的な差別禁止法が実現し、障害者差別の解消と、社会への完全参加に向けた国家の責任が具体的に表明された。一編から四編から成るADA法の、特に一編 (Title I) 「雇用」においては、一定の公的機関や一五人以上の従業員を有する民間企業などに、雇用時において身体や精神の障害を理由とする差別的取扱いを行うことが禁じられた。

ADA法において「合理的配慮」という語が登場するのは一編第九項であり、「就業先の設備を障害のある人にとって利用可能なものにするこ

と(A)、「求職にあたっての介護機具の調整、訓練のための器具や政策の適切な調整と変更、資格を有した読み上げ人や通訳の配備(B)」と  
いうかたちで具体的に規定されている。そして、この合理的配慮を行わないことが「差別」の一種であることも規定された。

なお、このようなアクセシビリティの保障については障害者権利条約でも規定されているが、ADAA法の場合はとりわけ、ある人が職場環境  
の変更・調整によって「能力を発揮して働ける」場合に焦点が当てられており、適用範囲が狭く、障害者の生活全般に適用されるものでは必ず  
しもなかった。

### 「合理的配慮」の発祥は宗教差別への対応から

注目したいのは、実は「合理的配慮」概念は障害者問題から出てきたわけではないという事実である。アメリカにおいて、差別禁止の文脈で「合  
理的配慮」概念が用いられたのは宗教差別の概念が最初であった。一九六四年に制定された公民権法の第七編は、人種、皮膚の色、宗教、性ま  
たは出身国を理由とする雇用の全局面における差別を禁止していたが、具体的に問題になったのが「安息日」などの宗教上の戒律であった。た  
とえば労働者は自身の宗教における安息日を守りたいが、使用者の方針はそれと対立するという場合にどのように対処すべきか。使用者が「安  
息日」を認めなければ、明らかに就業上の不利となるのだ。こうした事実が蓄積された末、一九七二年に公民権法が改正される際に採用され  
たのが「合理的配慮」概念であった。使用者にとって過度の負担となることが証明されないにもかかわらず、被使用者の宗教上の戒律・慣行に対  
して「合理的配慮」を提供しないことが違法な宗教差別にあたると規定されたのである。障害分野ではないところで定められた「合理的配慮」  
概念が、ADAAの合理的配慮規定に重要な示唆を与えたことは確かである。(長谷川二〇一一)。

同様に、宗教上だけでなく、人種・民族においても主流の文化・慣行を共有していないマイノリティの市民にとって「合理的配慮」を提供  
されることによって初めて平等が実現する局面は多くあったことは想像に難くない。「合理的配慮」概念は、もともと障害分野に限った発想か  
ら出てきたものではなかったし、現在においても、適用範囲を広げられる可能性を有しているのである。

### 二・二 障害者権利条約における「合理的配慮」

障害法の第一人者であるテレジア・デゲナーは、ADAA法の国際社会への影響は、障害の医学モデルから社会モデルへ、社会福祉法から公民



権法への移行という変化を起こすことは可能だと示した点にあるという。ADA法が直接的に影響を与えた「国連・障害者の機会均等化における基準規則」（一九九三年）は、世界各国で「機会均等／差別禁止」の方向性をもつ法制度を進めていく倫理規範となった<sup>13</sup>。こうした共通基盤の形成が、二〇〇一年末以降の障害者権利条約策定時の議論にもつながっていく。

### 障害者権利条約における「合理的配慮」の定義

二〇〇六年に採択された障害者権利条約において、「合理的配慮」は計七箇所も登場するが、最も重要な全体にかかる定義は第二条にある。

「合理的配慮」とは、障害のある人が他の者との平等を基礎として、すべての人権及び基本的自由を享有し、または行使することを確保するための必要かつ適切な変更及び法制であって、特定の場合に必要とされるものであり、かつ、不釣り合いな又は過重な負担を課さないもの  
を言う。

（長瀬＝川島訳 二〇〇七）

わかりにくい文章であるが、次の三つの要素に分解できる。まず「障害者が、障害のない人と同じように、権利や基本的自由を行使できるようにするためのもの」であり、常時ではなく「ある特定の場合に必要とされる、適切な変更や調整」であり、かつ、「そうした変更や調整にあまりに大きすぎる負担がかからないもの」が合理的配慮であるということだ。ここで重要なのは、障害のある個人が、その個人にとって必要な制度変更や設備の調整を求められることができるという点だろう。同じ障害種別をもつ人であれば、同じ変更や調整を求めるといわけではない。個人々人、場面場面で変わってくる。一見、効率が悪いように見えるが、障害のある個人が直面する切実な社会的障壁について、たとえ現在困っているのが一人（ないし少数）であってもあきらめる必要はなく、障壁撤去を求めてもよいというメッセージが含まれていることになる（むしろ常に障壁撤去が叶うわけではないとしても）。つまり「合理的配慮」の要求と実施はきわめて個別的なものであり、マイノリティ集団全体の地位向上をめざすポジティブ・アクションとも異なる。

障害法の専門家である川島は、従来の国際人権基準にはなかった「合理的配慮」が障害者権利条約に採用されたのは、それだけ緊急性が認められたからだという（川島二〇〇八）。「合理的配慮」は個々具体的な障壁の撤去を通して、実質的な平等を漸進的に広げていきながらインクルー

シブな共生社会を築いていくための土台になる。国や行政による政策は当然重要であるが、個人個人にとって切実な障壁が放置されてはならないということだ。<sup>14)</sup>

### 合理的配慮と「差別」との関係

障害者権利条約の第二条では「差別」の定義もなされており、そこに次の文言が含まれる。

「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であつて、(以下略)。障害に基づく差別には、合理的配慮を行わな  
いことを含むあらゆる形態の差別を含む。(傍線筆者)

(長瀬川島訳 二〇〇七)

権利条約では三種類の差別が示されている。「直接差別」(障害を理由とした正当な理由のない排除や区別)、次に「間接差別」(外見上は中立的な規定や取り扱いであっても、障害者に対して不利益や排除をもたらすか、もたらす恐れがあること)、そして三つ目が「合理的配慮を行わないこと」である。不釣り合いなほどに大きすぎる負担がかからない限りは、合理的配慮を求められたら行わなければならないということだ。つまり合理的配慮は、気まぐれになされる「親切」などではなく、実質的な平等を確保するために「行わなければならないこと」なのである。

AD A法(一九九〇年)から障害者権利条約(二〇〇六年)へと発展していく中で、「雇用」等に特化するのではなく、障害者が生活するあらゆる側面における社会的障壁―建物や交通機関の物理的バリア、情報保障の欠落、個人に対応しない雇用規則、偏見などすべて―について、その撤去を求めることは権利であること、社会の側は受けて立つ義務があり、拒絶することは差別であることが合意されたのである。

この障害者権利条約のインパクトが、日本では実現が難しいと言われていた差別禁止法制を誕生させたのである。

### 二・三 改正障害者基本法と障害者差別解消法における「合理的配慮」

こうして二〇〇六年に採択された障害者権利条約は、障害者の権利擁護を世界規模で一步も二歩も進める内容であったが、それを国内法に反映させる第一歩は、先述の通り二〇一一年の障害者基本法改正であった。

#### 第四条（差別の禁止）

第一項 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。

第二項 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がなされなければならない。

（障害者基本法）

追加されたのは第二項である。権利条約と同様、「差別」の規定のなかに「合理的な配慮」が明記されたことは画期的であったが、それを行わないことが差別になるとまでは書かれていない。

続いて、上記の障害者基本法第四条を具現化したと言われる「差別解消法」（二〇一三年）における規定は次のとおりである。

（行政機関等における障害を理由とする差別の禁止）

第七条 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

二 行政機関等は、その事務又は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った場合において、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しなければならない。

（事業者における障害を理由とする差別の禁止） 略<sup>15</sup>

このように障害者基本法より詳細に、「合理的な配慮」を含めたかたちでの「差別の禁止」の定義となっている。<sup>16</sup> 逐条解説によれば、「意思の表明」は必ずしも言語（手話を含む）によるものに限らず、筆談、身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、多様な障害のある人

が用いているコミュニケーション手段が使用可能となっている。合理的配慮についての意思の表明の形態は、きわめて多様になることが予想されることから、丁寧な準備が必要であることは言うまでもない。

本節で見てきたように「合理的配慮」は、アメリカで公民権を拡充していく中で、宗教差別の文脈から使われ、それが障害分野でも有効であることが認められ、まずはADA法の中で用いられた。さらにそこから「障害の社会モデル」をベースとした障害者権利条約が策定されていく中で、社会的障壁の撤去を個々具体的な場面からも進めていくことができる「合理的配慮」概念の有効性が確認され、権利条約においても明確に規定されることとなった。そして日本の国内法である差別解消法においても、「合理的配慮」の規定が実現し、現状を変えていくための文字通りのキーワードとなることが期待されている。

### 三 「合理的配慮」概念を学ぶ人権教育・研修に向けて

#### 三― 「合理的配慮」概念をどう学ぶのか

前節ではADA法から障害者権利条約への発展、そして差別解消法が実現していく中で、「合理的配慮」概念の有効性が確認され、条文化されてきたこと、およびその中身を簡単に見てきた。だが二〇一五年の春現在、少しずつ「合理的配慮」という語が知られ始めているにしても、誤解や混乱があること、施行されてもそう簡単に「合理的配慮」という概念の理解が定着するとは思にくいことから、工夫や整理が必要だと感じてきた。

本節では、人権教育（人権研修、啓発を含む）という場において「合理的配慮」概念の意味を伝える際の注意点を整理してみたい。

#### 「合理的配慮」を学ぶポイント

人権教育において「障害者の人権」が主題となる時、従来は「がんばっている人」の話やヒューマンな交流の物語を聞かせる等して、「感動」や共感を喚起するといったことが多く行われてきたが、もはやそれは障害者権利条約の理念にそぐわないものである。（松波二〇〇三、

二〇一一、二〇一二。もちろん多様な障害者の話を聴いたり、一緒に活動する場をもったりすることの啓発の意味は現在でも大きいですが、少なくとも学習を提供する側（教師であれ、企業や行政の人権担当者であれ）は、「障害の社会モデル」へのパラダイム転換を踏まえ、障害者権利条約や差別解消法の理念と内容を学習しておく必要がある。

今後、障害者の人権について学ぶ場において、「合理的配慮」概念の学習は必須となっていくことが予想される。ただ決してわかりやすい概念ではないことから、法律上の定義を——多少言葉をかみくだいたとしても——示しても、ほとんど何も伝わらない。そこで、「合理的配慮」を学ぶ際に最低限おさえておくべきと考えるポイントを何点か、「試論」的ではあるが、箇条書きで示したい。

一．具体例を示す。

まず、イメージしやすい具体例を示すことである。これまでさまざまなパンフレットやテキストでよく用いられてきたのは、「視覚障害のある受験生に点字の試験問題を用意する」といった事例であった。これは、「他の者と同じように扱う（＝同じ試験問題を配る）」ことが平等を保障しないということが伝わりやすいためであった。あくまでも実質的な平等を確保するために、必要な「違う扱い」をすることなのだ、ということとを説明することがスタートとなる。

二．「障害の社会モデル」の考え方と併せて説明する。

合理的配慮は個人に対して行われるものではあるが、その背景にある「障害の社会モデル」の学習を必ず組み込むことである。障害者に不利益をもたらす「社会的障壁」があること、その障壁をつくってきたのは（健常者中心の）社会のあり方であること、そして障壁をとりのぞいていくことは社会全体の責務であるという一連の説明が欠かせない。一．に示した「視覚障害のある受験生」の例は、決して「目が見えないのに勉強をがんばった受験生Aさんへの恩恵、思いやり」として配慮がなされたわけではなく、そもそも入学試験というものは多様な心身の状態にある人が平等に機会を得られるように準備されてしかるべきものであり、当然のことなのだという説明である。

三．時間が許す限り「障害の社会モデル」の考え方を生み出した障害者の権利獲得運動の歴史を学習する。

可能であれば、歴史を含めた学習を合わせて行うことが望ましい。「社会モデル」の考え方が普及する以前は、地域から障害者を排除することや諸権利の剥奪は「身体の損傷ゆえ仕方がないもの」とされていた。「身体の損傷」が問題の根源だとする考え方（障害の医学モデル）は現在も根強く残っていることにも注意を促す。

四、「配慮」の意味は「変更・調整」であることを説明する。

二節でも述べたが、日本語の訳語が合理的「配慮」となってしまったことも要因となつて、「障害者への思いやり」と狭く捉えられる誤解がよくみられる。もちろん相手の立場、気持ちに思いを到すことは大事なことではあるが、「合理的配慮」は優しく思いやったかどうかではなく、具体的に障壁を撤去したかどうかが問われる。一、の例であれば、適切な事物（たとえば点字による試験問題）を調達するために関係機関と調整したり、試験問題の変更を認めたり（通常、点字による読解はどうしても時間がかかるため「一・五倍」の時間をかけることが標準的である）、別室を用意したりすることだ。

五、「配慮」の内容は個別的であるからこそ対話が重要であることも説明する。

「合理的配慮」は個々の障害者に対応する個別的なものであることが、権利条約でも差別解消法でも述べられている。たとえば同じ「視覚障害者」であっても、読み書きに点字を使う人と使わない人がおり、受験の場合にどのような「配慮」が最適かということも一概には決まらない。あくまでも個別に話し合いをして「合理的配慮」の方法を探り、着地点を見出す必要があるということだ。

六、「対話」によって着地点を探ることの大切さを説明する。

「合理的配慮」について、特に企業関係者からは、障害者側の言い分がすべて認めなければならぬかのように考えたり、「要求を断ることはしたくないが経済的に難しい場合はどうしたらいいか」といった悩み・不安を抱えたりしている声が多く聞かれる。これは障害者と日常的に接していないがゆえ身構えているということでもあり、うまく対応できないケースを想定して過敏なまでに心配している例が多くあるように思う。当然のことながら、障害のある個人が障壁の撤去を望んだとしても、たとえば「個人商店の建物にエレベーターをつける」といった多額の費用

がかかることに関わっては、そのまま通るはずもない。障害者側の希望と、実際に変更・調整が可能なこととの間にギャップがあることは、むしろ当たり前である。障害者と事業者が対話の席に着くことによって妥協をはかったり、着地点を見つけたりすることが、むしろ「合理的配慮」を行うことの基本形であろう。避けるべきは、障害者と直接対話することを忌避したり、何か要求があるとその後一切関わりを絶とうとするような行為である。

これまで同じ学校や職場で過ごすような経験をもたなかった障害者と健常者が「対話」をしようとすると、緊張、不安、戸惑いが生じるのは当然である。それを乗り越えて、障害のある人と事業者等が建設的に対話していく場が多くもたれることこそが、じわじわと社会を変えていく力になるであろう。

七. 一見「特別な対応」に見えることが実質的に「平等な権利」のためであることを確認する。

日本社会において「同じに扱う」ことに良いイメージが、「特別扱い」には良くないイメージがある。「〇〇先生は特別扱いせずに受け入れてくれました」といったフレーズがよく使われるように、「特別扱い」は「鼻屑」と同じく、否定的な意味がある。たとえば障害児を普通学校で受け入れるといった時に「特別扱い」と見えることが実際に行われている。傍目にもわかりやすい「特別扱い」は一般的な「平等」のイメージとは異なっている。

だがこうした「違う扱い、特別（に見える）扱い」がなぜ必要かといえは、社会的障壁だらけの社会においては、誰もがもっているべき「権利」を障害者は保障されていないからだ。障害者権利条約にはたとえば「移動」の権利、情報にアクセスする権利などが示されているが、これは健常者には「当たり前」過ぎて意識もされないものである。しかし現在の社会ではそうした「権利」が平等ではないため、障害のある人が実質的に平等な「権利」を享受できないように、社会環境の方を変更したり調整したりする必要がある（具体的には点字の試験問題であったり、車いすで電車に乗るための渡し板の調達であったり）。それでやっと「平等」な権利が確保できるのだということが理解できれば、「異なる扱い」が逆差別などではなく、実質的な平等のために行われることだとわかるだろう。

国際人権の考え方において「人間は平等である」という時、「尊厳と権利」において平等だということを意味する。しかし日本社会においては、

日常の中で「権利」を具体的に考えるところという習慣がないため、上記のような「平等な権利のために異なる扱い・異なる対応をする」ということがすんなりとは理解されにくい。しかし少しずつでも、「違う扱い」が「平等のために必要な扱い」であって、ネガティブな意味での「特別扱い」ではないことが日本社会において当たり前前の認識になっていくことが望ましい。

八・障害者権利条約の具体的な中身を学ぶ。

障害者の権利条約は、非常に具体的に「すべての人に保障されるべきだがそうはなっていない（だから心身に障害のある人が保障されるべき）権利」を定めている。この中身を、日本社会や地域の実情に照らしながら学ぶことは有効な人権学習になる。

九・なぜ「合理的配慮」概念が必要だったかについて考えさせる。

「障害者への差別」を主題にした条約や法律において、ただ「〇〇を理由とした差別を禁ずる」ではなく、「合理的配慮」という概念が盛り込まれたのはなぜか、問いかけてみることも重要であろう。もしこの概念が盛り込まれていなかったら、社会のあり方に変化を生み出すことにならず、名目的な法律になりかねなかったといえる。

十・「合理的配慮」は障害者だけに適用されるものではないことも伝える。

これまで社会の中で存在を無視されたり、多数派中心の社会のあり方ゆえに不利益や差別を受けたりしてきた人は、外国籍者（外国にルーツをもつ人）、性的少数者など、様々に存在する。日本では比較的最近までは目立たなかったが、宗教的少数者もいる。米国において「合理的配慮」の発祥が宗教差別だったように、主流の社会のなかで必要な「配慮（変更、調整）」を受けられない人は大勢いるという認識は重要だ。二〇一五年現在、「合理的配慮」を求める権利が法で規定されている少数者は障害者だけではあるが、多様な少数者（の不利益をうみだしている社会のあり方）に目を向けた人権学習を行うことは、「合理的配慮」の意味をいっそう深めることになるのではないか。

以上、長々と述べてきたが、これらは筆者が試行錯誤しながら研修や授業で「合理的配慮」について扱う中で得られた経験的知見に過ぎない。



「合理的配慮」は、それさえ理解すれば障害者の人権についてわかるような魔法の小槌ではないが、キーワードであることには違いない。今後さらに研究を進め、効果的な研修等のあり方について検討していきたいと考えている。

本論の最初の方(一―二)で、「合理的配慮」概念の理解をめぐる抱えている危惧を三点挙げた。その一番目に示した事業者等が不安を感じていることについては、ここで挙げた二、三、六、八などの要素を取り入れた研修を提供し、理解を促していくことになろう。「不安」を口にする人が障害のある人と接した経験があまりに少なく、それによって忌避感をもっているような場合は、実は「交流と対話」など全く違う処方箋によって変化が生じるかもしれないが。

二番目に関して、たとえば「合理的配慮」ちよつとした思いやり」と考えている人に対しては、特に二、三の学習や、「思いやりではなく権利の話なのだ」ということを示すために八を強調して伝えることが有効かもしれない。

三番目の危惧については、十<sup>18</sup>が直接的に該当する。しかし一―十で述べたことはいずれも「障害者問題でだけ」に有効なわけではなく、他のマイノリティの人権問題をかぶせて考えることができることに気づく。それが可能だということは、「合理的配慮」という概念がそれだけ積極的な人権保障に貢献しうる概念であることを証明しているのではないだろうか。

### 三―二 参加型学習の試み ―「合理的配慮」のケーススタディから―

ここで筆者が、市民向け講座、非常勤講師先の授業、職員研修などで用いている、「合理的配慮」を主題としたケーススタディについて紹介したい。(巻末の資料Ⅱワークシートを参照)

ポイントは二点ある。まず現実に「合理的配慮」が求められるような場面について、具体例から想像をふくらませ、複数の学習者が意見を出し合い、一つの現象を多角的に見られるようになること。もう一点は、どのような合理的配慮が望ましいのかという「ひとつの正解」があるわけではない中で、対話しながらどのように着地点を探していく作業を体感することである。

ここに挙げるケース一―二は、国際人権大学院大学プレ講座(二〇一四年二月)<sup>19</sup>の第二回でワークショップを行った際に用いて、その後も使

用しているものの一部である。

まずケース一は、一人で駅にやってきたダウン症の小学生に対し、駅員が「危険ではないか」と考えて電車に乗せなかったケースである。むしろ悪意からのことではないが、「リスク」を恐れての対応であったと言える。このケースに対し、駅員はほかにどんな対応がとりえたのか、コミュニケーションをとる時に心がけることは何か等、さまざまな意見が出る。「ダウン症、知的障害」や「交通機関の利用実態」について参加者の理解や経験はさまざまでも、話し合う過程で概ね妥当な「グループとしての意見」が生成されていく。

このケーススタディを行うと、参加者から「A太郎くんはどれぐらい重度の障害なのか」「ふだんから電車に乗っているのか」といった疑問が出される。しかし現実の場面では（もしあなたが駅員なら）、限られた判断材料の中で対応を迫られる。条件が揃わなければ、なおさら「何がベストの対応か」も定めにくい。だがそれでも話し合いの中で、自分が気づかなかった視点に気づけたり、思考の幅を広げられたりすることは有意義であろう。

ケース二は、職場における合理的配慮を扱ったものであるが、いくつも論点がある。聴覚障害者にとつての情報保障の重要性、「筆談」は手話通訳の代替手段となりうるか、「機密事項を扱う」という社内の事情は「合理的配慮をしない」理由になるか否か、手話通訳者の専門性への理解（語学通訳者と同様に「守秘」等の職業倫理をもって仕事していることが知られていないという現状が浮き彫りになることもある）、費用負担の問題、「社内で手話通訳者を養成する」という提案、「筆談」という代替手段を認めることが常態化するのではないか」という危惧など、グループごとに／ケーススタディを実施するたびに違うポイントが浮かびあがるのが興味深い。障害のある社員の要望を「100%認めるか、全く認めないか」の二者択一ではなく、「もしどうしても筆談を用いるとすれば、何を十分留意すべきか」という現実的な論点が表示されることも、ケーススタディならではの成果であった。

このように「唯一の正解があるわけではない」設定のもとでおこなう参加型学習は、参加者の中にもややもやした感情を残すかもしれない。だが、ワークショップのなかで一つの現実（ケース）を示されて、他の参加者とともにさまざまな角度から考え、見方が広がっていくという体験をす

ることは、「定義」の説明だけでは体得しがたい「合理的配慮」概念について理解するための一つの方法にはなっている。

### おわりに

あと一年を待たずに障害者差別解消法は施行される。「はじめに」でも述べた通り、この法律がどのように広報され、周知されていくのか、運用されていくのか、予測できないことが多くある。だがADA法もそうであったように、実際の運用（相談や調停）、裁判例などを積みあげるこ  
とによって検証がなされ、相談体制や教育の課題が明らかになり、少しずつでも状況が変化していくことを期待したい。

障害のある人がさまざまな場面であきらめや我慢を強いられてきた状況を変え、インクルーシブな社会づくりを進めていくためには、障害者の権利に関わる基本的知識として、「合理的配慮」はもちろんのこと、併せて「障害の社会モデル」の考え方について適切に学ぶ機会がもつと必要である。障害者がこれまで参加していなかった場所に一步踏み出すと、そこに緊張や葛藤が生じることは必然である。それを避けてしまうのではなく、葛藤を積極的に引き受けて、建設的対話の続け、合意形成していくような人や事業者が増えていかなければならない。障害者権利条約にしても差別解消法にしても、決して障害者のためだけのものではなく文字通り「すべての人」のためのものだ。そのことを多くの人が実感できるとような変化が起こり、条約の精神がゆっくりとでも浸透していくことを願う。そのために人権教育や研修が果たすべき役割と具体的方法論を、今後も考えていきたい。

### 注

- (1) 国と地方自治体には義務、事業者には努力義務となっている。注15も参照のこと。
- (2) 『ヒューマンライツ』二〇一五年二月号、三月号 (No.323, 324)
- (3) なお、本論文は、関連する書籍や各団体の機関紙を読み込んだだけでなく、現実に「合理的配慮」という言葉が用いられ、質問され、議論されている場に多く身を置いてきた筆者の経験も参照して書かれている。立命館大学生存学研究センターが2014年度に主催した三度の学術研究会、DPI（障害者インターナショナル）等の障害NGOが主催する学習会やシンポジウム、京都府における障害者の権利条約づくり運動への参画（二〇〇八年）、市民向け講座での参加者からのフィードバック、地方自治体や企業関係者から依頼された研修先での会話（主催者、参加者）、非常勤講師を務めている大学の授業における学生からの質問、二〇一四年五月から「ヒューマンライツ」に連載している「合理的配慮」についての記事への読者からの反響等をベースとしている。
- (4) 「差別禁止部会」は障害分野に詳しい法律家や実務家、活動家を中心に編成され、そこに相当数の障害当事者も含まれていた。部会は二〇一〇年一月に開始され、

欧州や韓国など各国の障害者差別禁止法制を検討した後、「差別」の類型論、裁判で争われた事例、テーマ別（雇用や就労、司法手続きや選挙、交通機関の利用、情報、教育、日常生活、医療等）の差別禁止、その他重要事項（ハラスメント、欠格条項、障害女性問題、救済のための仕組み）について検討がなされた。

(5) 意見書「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見」

[http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/seisaku\\_jinkai/pdf/bukai\\_iken1-1.pdf](http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/seisaku_jinkai/pdf/bukai_iken1-1.pdf)

(6) 差別解消法の基本方針（原案）、パブリックコメント募集結果の概要、最終的に決定した基本方針はすべて内閣府のサイトで公開されている。  
<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html> (2015年5月3日確認)

パブリックコメントにおいて「合理的配慮」に関わって多かった意見は、以下の通りである。  
・一例として「日常生活や社会生活、学校などの場面における介助等を含む必要な人員配慮」を加えるべき。／障害者の状況・状態が変化することもあるため、提供する合理的配慮については適宜見直しを行うよう努める旨を記述すべき。／「過重な負担」の具体例を記すことによってそれが一人歩きする危険がある。／過重な負担と判断された場合でも代替案を考えるようにすべき。

ここからは、平等な社会参加のために人員配置を不可欠とする人や場面が存在すること、職場等での合理的配慮が硬直的に運用される恐れ、「過重な負担」という名目で障害者の権利実現を抑制されることへの危惧などが読み取れる。

(7) なお二〇一二年ごろから「障害者権利条例」という呼称が広がっている。長期間、当事者運動が主導して条例づくりを進めてきた沖縄県や、二〇一四年に成立した茨城県がそうである。京都府でも条例成立後に障害者運動関係者から「権利条例」と呼ばれることが増えてきた。

(8) とくに近年に条例が制定された自治体の場合は、差別禁止部会の意見書が出された二〇一二年以降に条例を成立させていることから、差別解消法の制定に至る過程で出された文書等をも参考にしながら、より有効な条例のあり方が検討されてきている。二〇一三年六月の差別解消法成立の「付帯決議」では、条例が差別解消法に対して「上乘せ、横出し」することつまり地方条例の方が差別解消法よりも内容的に「進んだ」規定が設けられても良いということが認められた。各地の条例の内容には若干の差異はあるものの、「不利益取り扱い」と「合理的配慮」をキーワードとする点は差別解消法と同様である。よって、差別解消法により効果的な解決のしくみを地方レベルで整備していくことに注目が集まっている。

(9) 例えば大学等の入学試験において視覚障害のある受験生に対して点字の試験問題が提供されること、大学の講義を聴覚障害の学生が受講する時のノートテイク、駅員による車いす客の誘導（ホームと電車の間に板を渡す等）といったことだ。「合理的配慮」という言葉が普及するよりも前から、障害当事者らによる地道な権利獲得運動の結果、現在では日常的に実践されていることも少なくないが、地域格差が大きいのも事実である。

(10) その一例を述べた拙稿を参照。「なぜ「なんでもかんでも」という言葉が出てくるのか？」『ヒューマンライツ』二〇一四年六月（No 316）

(11) 内閣府リーフレット、二〇一五 一／二行政職員による説明など

(12) ADAに触発され、「JDA（日本版障害者差別禁止法）を作ろう」というスローガンも一時期、唱えられていた。

(13) 二〇〇〇年代の一〇年間に限っても、国連加盟国のうち四〇以上の国々で障害差別を禁止する法律が制定された。

(14) 権利条約ではこの他、「教育における合理的配慮」「労働及び雇用における合理的配慮」なども別途、規定されている。

(15) 事業者と行政機関で異なるのは、公的機関が「合理的な配慮をしなければならぬ」とあるのに対し、事業者は「合理的な配慮をするように努めなければならない」と、努力義務となっていることである。しかし「障害者雇用促進法」においては、合理的配慮は事業主にも義務づけられている。このことから「事業主間に大きな不安と混乱がもたらされている」ことが座談会で語られている（ジュリスト八号 二〇一四年、四―二一ページ）。

(16) なお、差別解消法は生活全般における障害者差別に及んでいものであるが、雇用の分野についての差別の禁止については障害者雇用促進法に委ねられることとなっ

ている（差別解消法第一三条）。

(17) 一例として大阪を中心とした理容・美容のチェーン店をもつ企業が、二〇一三〜一四年にかけて、車いすの利用客を一律に断る方針を出し、抗議の声が起こった。結果的に「一律に断る」ことは撤回されたが、障害者団体と企業の責任者との面会は一度も実現しなかった。法や条例がない中では、企業側が不誠実な態度をとっても対処するのが困難であった。

(18) たとえば職場におけるLGBTの職員・社員に対する「合理的配慮」、学校における日本語を母語としない児童生徒への「合理的配慮」など、さまざまな応用が可能である。この点については、『ヒューマンライツ』(No.325, 326)で述べた。

(19) プレ講座の事前の打ち合わせの際、DPI日本会議事務局の崔榮繁氏、部落解放・人権研究所の職員(当時)であった栗本知子氏と共同で開発したものであり、いずれも実際にあった出来事をベースとしている。

〔文献〕

石川球子 二〇〇八「米国における障害差別禁止と合理的配慮をめぐる動向」『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究—EU諸国及び米国の動向—』(独法) 高

齢・障害者雇用支援機構

川島聡 二〇〇八「障害者権利条約における障害差別禁止と合理的配慮」『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究—EU諸国及び米国の動向—』(独法) 高

齢・障害者雇用支援機構

障害者差別解消法解説編集委員会 二〇一四「概説 障害者差別解消法」法律文化社

特定非営利活動法人 DPI日本会議編 二〇一二「最初の一步だ! 改正障害者基本法 地域から変えていこう」解放出版社

長瀬修・東俊裕・川島聡編 二〇一二「増補改訂 障害者の権利条約と日本—概要と展望」生活書院

中邑賢龍・福島智編 二〇一二「バリアフリー・コンフリクト—争われる身体と共生のゆくえ」東京大学出版会

長谷川珠子 二〇一一「アメリカにおける『合理的配慮』について」(平成二三年「差別禁止部会」長谷川委員提出資料、内閣府障害者政策委員会ホームページ)

長谷川珠子 二〇一四「日本における『合理的配慮』の位置づけ」『日本労働研究雑誌(特集・障害者の雇用と就労)』二〇一四年五月号(独法) 労働政策研究・研修機

構

松井亮輔・川島聡 二〇一〇「概説 障害者権利条約—法律文化社

松波めぐみ 二〇〇三「障害者問題を扱う人権啓発—再考—」『個人—社会モデル』『障害者役割』を手がかりとして』『部落解放研究』第一五一号、四五—五九頁

松波めぐみ 二〇一一「『障害者の権利』学習の構築に向けて—『障害の社会モデル』概念を中心に」『研究紀要 第一六号』財団法人世界人権問題研究センター

松波めぐみ 二〇一三「障害者差別禁止法以降の人権教育に向けて」『研究紀要 第一八号』財団法人世界人権問題研究センター

松波めぐみ 二〇一四、二〇一五「連載 ゆっくりと考えていきたい合理的配慮」『ヒューマンライツ』(No.314)連載中) 一般社団法人部落解放・人権研究所

DPI機関紙『われら自身の声』vol.283 二〇一二年一〇月発行

障害者職業総合センター編 二〇〇八「障害者雇用にかかる『合理的配慮』に関する研究—EU諸国及び米国の動向—」(独法) 高齢・障害者雇用支援機構

柳原由以 二〇一四「障害者に対する合理的配慮—アメリカの雇用分野の判断を踏まえて」『福祉労働』一四二号、現代書館

(資料) 合理的配慮を考慮するためのケーススタディ・ワークシート(2014年2月作成)

ケース1 ☆意図しない差別？

小学校高学年のA太郎くんはダウン症で、知的障害がある。

ある日、A太郎くんは、隣の駅の駅で、一人で電車に乗ろうとした。駅員は、「一人で乗るのは危険だ。降りる駅がわからないのではないか？」と心配し、電車に乗せなかった。その結果、A太郎くんは自宅まで、一人で歩いて帰った。

↓駅員は「安全のため」乗車をさせなかった。これは「差別」だろうか？

↓もしあなたが、この駅員の立場だったらどうする？

ケース2 ☆合理的な配慮？

会社員Bさんは聴覚障害がある。仕事で必要な時は、手話通訳を頼んできた。

ある時、会議に出席するために手話通訳を頼もうとしたら、上司から止められた。

「これは社内の機密事項を扱う会議だから、社外の人間を入れることはできない。手話通訳も入れられない。Bさんには筆談するから。ポイントを書いて渡してあげるから」と上司は言う。

↓この上司(会社)がBさんにおこなったことは「差別」だろうか？

↓「筆談」は、Bさんへの合理的配慮になるだろうか？

↓会社がいう「機密事項を扱うから」は、「やむをえない理由」になりうるか？