

# 巻頭言

## 「差別と合理的配慮」

理事長 新谷 友良

4月から障害者差別解消法が施行されています。内閣府が作ったポスターが駅にも張り出され、「合理的配慮」という言葉を耳にすることも多くなりました。

障害者権利条約に従えば、「合理的配慮」は「障害のある人がすべての人権を確保するための必要かつ適切な変更及び調整で、特定の場合に必要とされるものであり、不釣り合いな又は過重な負担を課さないもの」という難しい表現になります。そして、私たちが日頃よく使う「配慮」と「合理的配慮」にはいくつかの違いがあり、注意が必要と思えます。

電車の中で座っていて、前に立ったお年寄りに席を譲るのは「配慮」であって、わざわざ「合理的配慮」とは言わないことが多いでしょう。一方、会社の職場会議で聞こえない従業員のために要約筆記を準備することは、典型的な「合理的配慮」と考えられます。この違いには、①お年寄りには障害者ではない、②職場会議で周りの発言を聞き取ることは人権だが、電車で座ることは人権ではない、といった理由が考えられますが、これらの理由についてはイチャモンも付きそうです。

①については、「合理的配慮」は障害者のためにだけあるのか？という疑問があります。社会には、病人や小さな子どもなど配慮を必要とする多くの「社会的弱者」がいます。それらの人への配慮は「合理的配慮」と言わないのかという大きな問題が出てきます。

②については、職場会議の聞こえの保障は人権問題だけれど、電車で座ることは人権問題ではないのか？という疑問があります。お年寄りや体調の悪い人にとっては席に座ることはとっっても大きな問題かもしれません。

障害分野で「配慮」と「合理的配慮」の違いを考えたとき、「差別」が大きなキーワードになり、差別を無くす社会的な仕組みの1つが「合理的配慮」と考えられます。職場会議で聞こえない人がいるのに必要な聞こえの配慮をしないのは差別です。差別的な現在の状態を、平等な、差別の無い状態にするために求められる支援やサポートが「合理的配慮」であって、差別に対する気づきが差別を受けている人、差別をしている人双方に求められます。そしてどのような配慮を、どの程度提供すべきかは、関係する人の差別についての意識の度合いが決めていくように思います。