

差別・意向・対話

当事者の視点、国際人権の視点から、「ビジネスと人権」を考える

2021年2月15日 オンライン

川島 聰
岡山理科大学経営学部

問い合わせ

あるセミナーの講師が、障害のある受講者に**合理的配慮**をしようとして、よかれと思って、その受講者のみをセミナー時にあてない、という特別の取扱いをした。ところが、その受講者は、他の受講生と同じように、自分にも質問をしてほしかった。この講師は、合理的配慮のつもりで、障害のある受講生に対してのみ質問をしなかったわけであるが、当の受講生は自分は障害を理由とした**不当な差別的取扱い**を受けた、と考えたのだ。

不当な差別的取扱いをしても、合理的配慮を提供しなくても、**障害者差別解消法**の下では差別となる。上記の状況で、差別を生じさせないためには、どうしたらよいのだろうか？

障害者差別解消法の禁止する2つの差別

2007年 障害者権利条約署名

2013年 障害者差別解消法成立

2014年 障害者権利条約批准

2016年 障害者差別解消法施行

障害者権利条約は合理的配慮の否定を差別と定義した。その国内担保法の1つである障害者差別解消法も、**合理的配慮をしないことを差別とした**。また、障害者差別解消法は、いわゆる直接差別を**不当な差別的取扱い**として禁止した。

再び冒頭の問い

あるセミナーの講師が、障害のある受講者に**合理的配慮**をしようとして、よかれと思って、その受講者のみをセミナー時にあてない、という特別の取扱いをした。ところが、その受講者は、他の受講生と同じように、自分にも質問をしてほしかった。この講師は、合理的配慮のつもりで、障害のある受講生に対してのみ質問をしなかったわけであるが、当の受講生は自分は障害を理由とした**不当な差別的取扱い**を受けた、と考えたのだ。

不当な差別的取扱いをしても、合理的配慮を提供しなくても、**障害者差別解消法**の下では差別となる。上記の状況で、差別を生じさせないためには、どうしたらよいのだろうか？

異なる取扱い、ルールの例外

不当な差別的取扱いをすることも、合理的配慮をしないことも、差別となる。

不当な差別的取扱いは、障害を理由とした不利益取扱いを意味する。不当な差別的取扱いは、**他の者とは異なる取扱いであり、ルールに例外を設ける。**
(例：障害者だけは入店させない。)

合理的配慮は、障害者個人に対する配慮を意味する。ただし、過重な負担を伴う配慮は、事業者は提供する必要はない。合理的配慮は、**他の者とは異なる取扱いであり、ルールに例外を設ける。** (例：視覚障害者に対してのみ点字資料を配布する)

意向の尊重とそのための対話

不当な差別的取扱いも、合理的配慮も、他の者とは異なる取扱いというかたちをとり、ルールに例外を設ける。そのため、ある異なる取扱い（あるルールの例外設定）は、不当な差別的取扱いにも、合理的配慮にもなりうる。

ある異なる取扱いが、これらの2つの形態の差別にならないようにするためには、障害当事者の意向を十分に尊重することが求められる。そして、障害当事者の意向を十分に尊重するためには、当事者間の建設的対話が必要となる。冒頭の問い合わせの例とは異なり、障害のある受講生によっては、自分に質問をしないでほしい、と講師に合理的配慮を求める者もいるかもしれない。その求めに応じず、講師が合理的配慮を提供しなければ、差別が生じる。

おわりに

差別解消法の下で、**事業者は**差別をしてはならない。「事業者とは、商業その他の事業を行う者」をいう。すなわち事業者は目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、**同種の行為を反復継続する意思をもって行う者**をいう。

事業者が、障害者への差別をしないようにするためにには、障害当事者の意向を十分尊重することが必要であり、そのために対話をすることも必要となる。

当事者の意向尊重とそのための対話を、どのようにしたら実効的に確保できるかは、「**ビジネスと人権**」にとって1つの重要な課題である。