

## 合理的配慮とは何か

障害者権利条約において、国際人権条約として初めての概念である、合理的配慮 (reasonable accommodation) を、第2条「定義」から見てみることにします。

条文によれば、『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又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調整であって、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いう。」(川島聡・長瀬修、仮訳2008年4月19日付)とある。

また、条約署名のため政府の出した同条文の「仮訳文」と比較して見ると、『合理的配慮』とは、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。」(政府仮訳2007年9月)とあり、前者の「仮訳文」(川島・長瀬訳)の方が的確で分かりやすい。

原文の、「リーズナブル」(reasonable) という言葉を辞書で引くと、最初に「合理的な」「分別のある」「無理のない」と示されます。

次に、「アコモデーション」(accommodation) を引きますと「適応」「調節」「融通」という意味が示されます。つまり、障害から派生する諸問題の解決を「障害者個人の自助努力に求めるのではなく」、「社会的環境を論理にかなった、適切な変更や調節をすることで解決すること」そしてそれは、あまりに大きすぎる負担がかからない限り、社会に対して当然求められる基本的人権の行使であると解釈されます。

本条約では、自由権と社会権の二分論をまとめた形、いわゆる「包括モデル」になっていることは前述しました。障害のない人にあたりまえに保障されている権利を障害者にも平等に保障しているのです。逆にいえば、障害者に特別の権利を与えるものではなく、同じ人間なのに、障害があるゆえに、人権を考慮せず「実質的不平等」がもたらされている現状を解消しなければなりません。

そのために導入された新しい概念の一つが「合理的配慮」というもので、本条約の大きなキーワードです。

## 具体例で考えてみよう

たとえば、出入り口に階段などがある会社に車いす常用者が就職しようと求職活動をした場合を想定してみましょう。人事担当者が、「うちの会社には残念ながらエレベーターがありません。階段しかないので採用はお断りします。」ということがあったとしま

す。階段しかないのが現状であっても、障害者の雇用に際してはスロープを設置するなど適切な変更で改善できることであれば、それは当然その配慮をするべきだという考え方が「合理的配慮」です。

ところが、階段しかない狭いテナントビルに入っている中小企業の場合で、新たにエレベータを設置するとなると、会社の経営が回らなくなるような多額の費用がかかる、あるいは物理的に、そもそも設置が難しいという状況であれば、「合理的配慮は無理」である、又は「合理的な範囲を越えている」ということになると思われます。ただし、資本金の額が3億円を越える会社もしくは300人以上の従業員を常時使用するような大企業が安易に、「階段しかないので、うちは障害者の方は雇用できません。」と断った場合は、合理的配慮が行われていない、つまり、「合理的配慮義務違反」になり、条約では差別にあたります。合理的という言葉の中には、障害者にとって「合理的」というだけではなく、雇用主などにとっての「合理的判断」という面が含まれており、「合理的配慮」とは両者の間の「合理性」をめぐって適切に調整されるものであると考えます。

現在、厚生労働省職業安定局において「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」が公開で開催されており、6月27日で第3回を終えています。皆さんもホームページなどをご確認下さい。(つづく)

参考文献「東俊裕・監、DPI日本会議・編『障害者の権利条約でこう変わる Q&A』解放出版社、『NHK社会福祉セミナー（2008年7月～9月号）』日本放送出版協会」。