

第 43 回人権・同和問題啓発講演会
(平成 28 年 2 月 19 日午後 2 時 30 分～4 時)

経済学で考える障害者差別
～障害者差別解消法施行に向けて～

慶應義塾大学商学部
教授 中島 隆信 氏

目 次

1. なぜ差別を経済学で考えるのか	1 頁
2. 差別とは何か	2 頁
3. 障害者差別解消法	8 頁
4. 配慮とは何か	11 頁
5. 差別解消法は出発点	13 頁
6. 最後に・・・ 私たちが賢くなろう	20 頁

私はいろいろなテーマを経済学的な視点から考えるという仕事をしてきた。今回は、障害者差別解消法が平成 28 年 4 月に施行されることから、経済学的に整理してみたい。これが差別に当たるのか、あるいはこれが果たして配慮といえるのかといった具体的な話ではなく、「差別」について、本質的なものを考えていきたい。障害者差別解消法ができるのだから、その法律をどう我々が活用していくか、その法律をきっかけにどういう考えを深めていったらよいかという話をしたいと思っている。

1. なぜ差別を経済学で考えるのか

講演のテーマは、「経済学で考える障害者差別」なので、まず差別を経済学で考える必要があるのかという話から始めたい。差別はしている側は気が付かず、されている側は非常に傷つくため、感情的になりやすいが、感情論は人々に対して訴えかけはできる一方、感情には起伏があり、冷めてしまうことがあるため長続きしない。したがって差別を経済学的に考えることによって、冷静になって、差別の問題を顧みてみようということである。嫌なことや問題が起きたときに、なぜこういうことが起きたかと考えてみることは人間を冷静にしてくれるのではないかと私は思っている。経済学の基本的なアプローチは経済現象が起きたときになぜその現象が起きるのか深く考えてみることである。その現象の本質的な構造についてアプローチしていったら、実は根本的にここに問題があるからこのようなことが起きたというところまで深く掘り下げていくことが経済学的なアプローチのやり方である。「なぜ」ということをまず考えてみようということである。

また、差別はどうしても当事者問題に陥りやすい。差別は当事者問題ではあるが、当事者問題としてしまうと、周りの人たちが「自分に関係のないことだ」と無関心になってしまう。障害者差別解消法も「障害者」が頭についており、障がい者差別をしてはいけない、障がい者に対して配慮しなければいけないとなるが、では障がい者ではない人は差別して良いのか、配慮しなくても良いのか、ということになってしまう。つまり、差別を当事者問題にしてはいけないと私は思っている。

せっかく障害者差別解消法という法律ができたのだから、法律ができた背景をもう少ししっかり考えてみることで問題の本質に迫ろうということであり、だから、「なぜ」ということを考えることに関連しているわけである。「なぜ」と辿っていくと、本質的な部分ではいろいろな問題が繋がっていることが多い。障がい者差別の問題を考えていくと、全然違うと思われていた別の問題と本質的な部分では繋がっており、障がい者差別を解消することは結果として、障がい者だけではなく、いろいろな人たちを救うことにつながるということがわかってくる。

経済学というのは、問題を一般化することであり、それはどんな科学でも同じだと私は思っている。経済学に限ったことではなく、学問というのは、目に見える現象を掘り下げ、一般化し、そこで見つけられた一つの法則なり原則がいろいろなところで活用できるということ、それが意味、科学的なアプローチである。そういう点で言うと、「問題を一般化する」ということが経済学的なアプローチの一つの特徴である。したがって、差別から私達は何を学べるかを皆さんと一緒に考えてみたい。

2. 差別とは何か

では差別とは何か。差別がいけないことだということは、多くの人がわかっている。しかし差別がどういう定義であるか、どういうことが差別であるかは、曖昧にしか理解されていない。差別への理解があまり進んでいない中で、障害者差別解消法ができたことに、私はある意味非常に驚いており、この法律をどう活用したらいいのか本当にわかっているのだろうかと思ってしまう。

差別とは何かということを、まず考えてみたい。三つの差別を類型化して提示する。

一つ目は、ベッカー型差別である。ベッカー型差別というのは、アメリカのゲーリー・ベッカーという有名な経済学者が『*The Economics of Discrimination*』という本の中で「差別」を初めて経済学的に定義して、その解決策について論じたものである。ベッカー型差別の定義は、「偏見にもとづく直接差別」である。

ベッカー型差別の事例を紹介する。『42』という映画にもなっているが、アメリカで事実上初めて黒人の選手としてメジャーリーグでプレーして活躍したジャッキー・ロビンソンの功績を称えて4月15日はメジャーリーグの選手たちがみんな42番を付けてプレーする。ジャッキー・ロビンソンはメジャーリーグのドジャーズに昇格するまでは、黒人だけのリーグにおいて、非常にいい選手だったがメジャーリーグで使ってもらえなかった。それを見たドジャーズのマネージャーが、「彼は非常にいい選手だからうちに入れて使おう」ということで、使ったところ活躍し、結果として「黒人の選手は結構使える」ということが知られるようになって、いろいろなチームも黒人の選手を使うようになった。それまで黒人選手が使われなかった大きな理由は、黒人は嫌いだ、気持ち悪い、一緒にシャワーを浴びたくないということであった。実際、映画『42』の中にも出てくるが、相手チームの監督が「あんな黒人選手のいるチームと戦いたくない」と試合を拒否するということがあった。ジャッキー・ロビンソンが大リーグで受け入れられた最大の理由はジャッキー・ロビンソン自身が偏見やいじめに耐えて、どんな嫌なことがあっても、決して暴力を振るわなかったことにあるが、なによりも重要なことは、ジャッキー・ロビンソンが非常に使える選手だったということである。要するに「黒人は気持ち悪い」、「こんな人と一緒にプレー

したくない」と言っても、有能な選手であれば、その選手を雇って試合に勝ったほうがいいわけである。試合に勝てばお客さんも喜び、収入も増え、チームがまたさらに強い選手を採用できるという好循環が生まれてくる。そうすると、有能な黒人選手を「黒人だから嫌だ」という偏見を持っているがために使わなければ、結果として競争に負けることになる。

つまり、ベッカー型差別を解決する方法は、競争促進政策であるとベッカーは述べている。偏見によって得ている快樂を上回るコストがかかっている、あるいは、偏見にもとづく差別をやめることによって、より多くの利益がその会社にもたらされるのであれば、次第に差別はなくなっていく、とベッカーは述べている。今、日本にベッカー型差別がどのくらいあるかわからないが、アメリカは人種差別に非常に苦しんできた国であり、地方によってはいまだに人種差別が残っていたりする。日本の場合はあからさまな人種差別はそれほどないかもしれないが、例えばある企業に、女性を管理職にするのは嫌だ、気分が悪い、どんなに有能な人でも女性を管理職にするのはまかりならん、というような偏見があるとすれば、おそらくそういう会社は男女差別もせず有能な人材をどんどん登用し、活用していく会社と競争したら負ける。したがって、ベッカー型差別が残っている業界あるいは企業は、競争が進んでいない企業や業界であるというのがベッカー的な考え方である。

2 番目の差別の定義は、「統計的差別」である。統計的差別というのは、誤ったシグナルにもとづく直接差別のことである。慶應義塾大学商学部には三田キャンパスと日吉キャンパスがあるが、会計や経営、マーケティング、経済などを学ぶ専門課程のある三田キャンパスは圧倒的に男性の教員が多い。一方、語学や心理学、社会学など、人文系の教科を学ぶ一般教育課程のある日吉キャンパスは、系女性の教員が比較的多い。この統計的事実をもとに、女性は経済や経営など社会科学系が不得意であり、人文系が得意だと言ったとすると、これは統計的差別に該当する。何年か前に、アメリカのある大学の学長が、女性に数学者が少ないということを理由に、「女性に数学は向いていない」と言ったところ、その学長は強い非難を浴び、結果的に学長を辞めることになった。アメリカで、経済や経営など社会科学系について女性は不得意であるといったようなことを言ったとしたら、データを基にしたとしてもアウトである。

ではこれが本当に統計的差別と断定できるか考えてみよう。平成 27 年度の文科省『学校基本調査』から、大学の関係学科別学部学生数を見ると、社会科学、理学、工学、農学は男子が多く、保健、家政、教育、芸術は女性が多いという結果である。どの学部に入るかは学生が自ら選んでおり、大学が男性だけを選んで社会科学系の学部に入學させているわけではない。つまり、女性は社会科学系があまり得意ではないから社会科学系を避けて人文系の学部に入っているのではないか、という話になってくる。だから「女性は自然科

学／社会科学系が不得意である」と言ったとしても統計的差別に該当しないのではないかととも考えられる。

しかし、私はあえてこれも統計的差別と言いたい。なぜかと言うと、おそらくこの2つの統計が出てくる背後に、また別の差別的が存在しているかもしれないからである。例えば子どもがまだ小さい頃、親が子どもに本を買い与えるときに、男の子には理科図鑑、女の子には物語を買ってあげるとか、父親が子どもと将棋を指すときに、娘を相手にしないで息子を相手にするとか、親が子どもを電車に乗せてどこかへ行こうというときには、女の子ではなくて男の子を連れていくということがあるのではないか。だから、鉄道オタクは圧倒的に男性が多いのだろう。つまり、社会科学系や理系は男の子の学問で、人文系や教育、家政は女の子の学問というようなかたちで、最初から色分けしている可能性がある。例えば、中学や高校のときに数学が苦手だというようなことは誰でも経験するわけだが、そのときに、男子学生であれば理系の道もあるのだからということで、そこで歯を食いしばって何とか頑張る。しかし女子学生の場合、「そんなに無理しないでいい」、「わからなくても私大の文系を受ければ数学の試験もない」と周囲から何となくそういう雰囲気作りがされている可能性もある。そういうことを考えていくと、結局、学部によって偏りがあるということ自体も統計的差別である可能性がある。つまり、私達は知らず知らずのうちにこのような統計的な結果をもとにして、人間の能力やこの人はこういうものには不向きなのではないかという判断を行っていて、小さいときからそのような接し方をしてきてしまっているということである。

最近、統計的差別に関する象徴的な出来事があった。鹿児島県知事が「女子にサイン、コサインを教えて何になるのか」と発言したのである。これをアメリカで言ったら大問題になり、辞職を余儀なくされるどころだが、日本では一部の新聞報道がされたことはあったものの、少なくとも女性からこの発言に対して「統計的差別だ」という大きな声はそれほど上がらなかった。男子だろうが女子だろうが、サイン、コサインを教えて役に立つ人もいれば、役に立たない人もいるかもしれない。しかしそれにも関わらずあえて「女子に」と言ったところが、明らかに差別なのである。これが日本で大きな問題にならなかったことを見ても、統計的差別についての認識が日本では極めて低いと感じざるを得ない。

統計的差別をなくすことは、なかなか大変なことである。なぜなら、シグナルが誤りであることを示さないといけないからである。例えば「女子は理系が苦手だ」というのが統計的差別だとするならば、それを覆すためには、女子がどんどん理系の世界に入って活躍して、そういう誤ったシグナルを正していかなければいけないということになる。しかし、誤ったシグナルを正していくには何らかの追加的な努力やコストをかけなければならない。外から「何割女性を入れなさい」というように無理矢理枠をはめるというやり方もある。

今、女性管理職の割合を増やすため、現政権も企業にそうした働きかけをしているが、そのような積極的優遇制度を実施していくのも一つの方法だろう。

3番目は、「間接差別」であるが、実はこれが一番難しい。わかりにくく、どういうふう
に差別と定義し、それを解決していくかということもなかなか難しい。間接差別の定義は、
直接業務に関係ないような事由をもって評価基準にすることである。一番典型的な間接差別
は次のような例である。例えばある IT 業界の会社がプログラマーの採用において、日
本人の労働者と外国人労働者の二人が面接に来た場合に、プログラミング能力は両方とも
非常に高く全く甲乙つけがたく、むしろ外国人のほうが少し高いとする。そのときに面接
官がその二人に「鎌倉幕府を開いた人は誰だか知っているか」と聞いたとすると、日本人
の応募者は答えられるが、外国人応募者は、外国人なので日本の歴史のことをよく知らな
いから答えられない。結果として「鎌倉幕府を開いた人が答えられないから不採用」とし
た場合には、業務に関係ない理由でその人の能力を判断することになるため、間接差別と
なる。今の例はあからさまな間接差別で、限りなく直接差別に近い間接差別であり、そん
なことをやる会社もあまりないと思うが、例えば次の資料（女性管理職比率の国際比較
（2011年））（別表）をご覧ください。この図表は、横軸に先進国の就業者に占める管
理職の割合を、縦軸に管理職における女性比率を取ったものである。概ね緩い右上がり
で就業者に占める管理職の割合が高くなると管理職における女性の比率が高くなっているが、
日本と韓国だけが管理職における女性比率が大きく下に下がっている。つまり、日本と韓
国は管理職における女性比率が先進国の中で極めて低い2国ということである。なぜこ
ういうことになっているのか。これは、先ほど申しあげたベッカー型差別と統計的差別のど
ちらでも説明できるが、間接差別でも説明できる。ある会社が「うちの会社で出世して将
来管理職あるいは役員を目指そうと思っているなら、頻繁に休暇を取ってもらっては困る」
とあからさまには言わないがそういう空気が蔓延している、そういう雰囲気当たり前の
会社があったとすると、そうした会社は女性にとって非常に働きにくい。女性の場合、家
庭的な事情もあり、特に出産は女性しかできないため、出産の際は当然産休を取らなけ
ばならない。さらに出産後、育休を取るかということになる。男性が育休を取るケースも
あるが、育児の様々な状況で母親が多く関わらなければいけないことがあるため、どうし
ても女性が育児に関わる休みを取らなければいけないことが出てくる。そうすると、休み
をなかなか取りづらい雰囲気の会社において、女性は最初からその会社で重要なポストに
就こうという意欲は、次第に薄れていくのではないか。会社としては、女性を差別してお
らず、男性も女性も平等に扱っており、ただ、会社のために一生懸命働いてもらいたい
と思っているだけであるが、しかし、すべてを捨てて仕事のためにつき込める人というの
は限られているわけである。結果的にそれができない人たちを差別していることになる。企

業が「女性差別はしていません」と言っても、結果的に女性が働きづらい職場を作っているということは、女性差別をしていることと同じになるということであり、これが間接差別ということになる。

間接差別をなくしていくにはどうしたらいいか。まず何が間接差別かを見つけるのが大変難しい。と同時に、間接差別を見つけた後で、配慮をしなければいけない。障害者差別解消法でも合理的配慮をしなければならないとされているが、まさに間接差別にこそ配慮の問題が出てくる。直接差別に対する合理的配慮は、差別に直接かかっている部分に対する配慮であるから簡単であるが、間接差別は、間接的な要因で差別されているため、差別を受けている人に対して配慮をするのはなかなか難しいことである。しかし私は、間接差別を受けている人にどう配慮するかを考えることが結果的に多くの人たちを差別から救うことになると考えている。

今挙げた3つの差別を障がい者差別を例にとって考えてみたい。次の説明はいろいろな解釈の仕方があると思うので、一例だと理解いただきたい。

まず、「障害者は気持ち悪い」というのは明らかにベッカー型差別である。「精神障害者は他人に危害を加える」というのはどの差別に当たるだろうか。若干微妙であるが、私はあえてこれを統計的差別と定義したい。どんな人も他人に危害を加える可能性はあるが、精神障がいのある方、あるいは精神科に通院歴がある方が、傷害事件など他人に危害を加えた事例が報道されると、精神障がいがある、精神科に通院歴があるといった情報とセットにして、「やっぱり精神障がいの人は危ないんだ」、「精神障がいの人は何かあるとカッとして、人を傷つけたりする可能性があるんだ」と人々の脳の中に刷り込まれる。事実、私達は精神障がいを抱えた人たちが起こした犯罪については結構記憶しているが、それは、大きく報道されるため、「ああ、やっぱりそうか」ということで、記憶が上塗りされていくからである。そうすると例えば、ある地域に精神障がいの方のためのグループホームを造ろうとか、精神障がいの方が昼間働く施設を造ろうということになると、近所の人たちが反対するわけである。その反対の理由は「精神障がいの人は危ない」、「精神障がいの人たちは何かあると他の人を刺したり傷つけたりするから嫌だ」ということだが、これは明らかに統計的差別である。つまり実際には精神障がいの方がそんなに多く犯罪をしているわけではない。現在、日本で1年間に1,000件程度の殺人事件が起きているが、その半分以上が親族間の殺人であり、親子間の殺人事件が1年間に200件ぐらい、夫婦間の殺人がだいたい150件ぐらいである。この数字からは日本の中で今一番治安が悪いところは家庭の中であり、家庭の中をまず注意しなければいけないのである。精神障がいのある方は、いつも包丁を持って街を歩いているわけではない。私は『家族はなぜうまくいかないのか』という本の中で書いたが、家庭の中には、包丁があり、常に凶器が身近にあるため、実際

には家庭の中ほど危ないところはない。現実にはそのようなことにもかかわらず、精神障がいを持った人の犯罪が報道されると、私達はそうした報道に非常に影響を受けやすい。

「自力で階段を昇れない人は雇わない」というのは、どの差別に当たるかは微妙であり、直接差別のような感じがするが、私はあえてこれを間接差別と言いたい。「自力で階段を昇れない人を雇わない」と言っているのであって、「身体障がいのある人を雇わない」と言っているわけではない。しかし、「自力で階段を昇れない」イコール「ほぼ身体障がいがあるということ」と言われればそれまでであり、限りなく直接差別に近いのだが、「自力で階段を昇れない」という表現を使えば間接差別だということもできる。

「IQ が低い人は雇わない」というのも同じである。「IQ が低い人は雇わない」と言うと、知的障がい者をターゲットにしているように思われるかもしれないが、そうではない。知的障がい者の IQ のレベルはだいたい 70 ぐらいであるが、70 という数字に関係なく、IQ テストを行い、IQ で雇うかを定めること自体が間接差別になる。なぜかと言うと、IQ が低くても、現実にはできる仕事はあるからである。実際に特例子会社等で知的障がい者を雇っている企業の話では、知的障がいのある方は確かに IQ はあまり高くないが、戦力として非常に役に立っていて、いろいろな仕事ができるとのことだ。採用の際に、行う業務が特定されており、かつその業務を遂行するうえで高い IQ が必要とされるという場合は別だが、そうでなければ、特に何の仕事をしてもらうか決まってない状況で「IQ が低い人を雇わない」とするのは IQ が低くてもできる仕事はあるから間接差別になる。

「空気が読めない人は雇わない」というのも、間接差別である。空気が読めなくてもできる仕事は現実にあるわけである。空気が読めない人を雇わないということは、結果的に業務と直接関係ない理由で雇わないということになってしまう。

こうしてみると、間接差別の問題というのは、非常に難しいと思われるかもしれない。つまり、どういう業務をやってもらうか特定しない限り、いろいろなことがすべて間接差別になる可能性が出てくるわけである。例えばある会社がタクシーの運転手を雇おうと思ったところ、てんかんの人が応募してきたため雇わないとすると、これは差別にならない。なぜなら、てんかんを持っている方は運転免許を取れないからである。だからこれは差別ではなく、雇用しないと言えるわけである。業務と能力が直接関係していて、その必要とされる能力から見て不適格な人は雇わないというのは差別にならない。しかし、面接をして「どうもこいつは空気が読めなさそうだ、使えなさそうだ」ということで、それを理由に雇わないということになると、間接差別になる可能性がある。なぜなら、「この人には将来的にはいろんな仕事をやってもらう可能性があって、そのときには空気を読めないと困る」という漠然とした内容が不採用の理由だからである。しかし、空気が読めなくてもできる仕事をその人に与えていけば十分戦力になるのではないかということになるので、間

接差別になる。

障がい者差別以外にも次のような事例がある。例えば英語のできない学生は大学に入りづらといった事例がある。「これは当たり前のことで差別ではない」と思われる方が多いだろう。例えば、慶應大学商学部の入学試験では、英語と数学と社会科と3科目だが、英語の配点は他の科目の2倍であり、英語200点、数学が100点、社会科が100点である。したがって、英語ができなければ、入学はきわめて困難だ。ではなぜそこまで英語を重視するのだろうか。慶應義塾大学商学部は入学した後よっぽど英語を使うのだろうかという、それほどでもない。授業はほとんど日本語でやっているし、先生の使うテキストはほとんど日本語である。英語のテキストを使うこともあるが学生にもものすごく評判が悪く、それだけで履修者が減ってしまう。入学試験の英語のウエイトを2倍にしているのに、これはおかしいのではないだろうか。入学後に英語を頻繁に使い、英語ができなければ授業についていけないのであれば、そういうカリキュラムだから英語のウエイトが大きいのだと言えるだろうし、英語の配点を2倍にしている理由が正当化できるだろうが、そうならないければ、これは間接差別かもしれないのである。

最近話題になっているが、文字が読めないディスレクシア (dyslexia) という障がいがある。これは言葉を話すことはでき、コミュニケーションはできるのだが、文字を読むことができない障がいである。そういう人たちにとって、入学試験のインターフェースは文字なので、結果として入試では非常に不利になる。ディスレクシアの専門の先生に伺ったが、ディスレクシアの人はだいたい中学あたりから落ちこぼれていき、ほとんどが高校に行けないため、肉体労働についている人が非常に多いそうだ。潜在的な学力はあっても、文字の判読ができないということだけで落ちこぼれていく人たちがたくさんおり、私たちは知らないうちにそういう人たちを世の中から排除している可能性がある。これも間接差別と言ってもいいかもしれない。

3. 障害者差別解消法

障害者差別解消法について考えてみたい。障害者差別解消法の第8条第1項は不当な差別的取扱いをしてはいけないということを言っているが、これは当たり前の話である。問題は第8条第2項であり、「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・・・」とある。つまり、「障壁を取り除くためのコストが過重でないときは必要かつ合理的な配慮をするように努めてください」ということである。第8条第2項が障害者差別解消法の鍵になる部分である。逆に言うと、障害者差別解消法で言っていることはこれだけであり、極めて曖昧

である。これまで説明したように差別には3種類あり、それぞれについていろいろな解決策があるということなのに、障害者差別解消法第8条第2項には直接差別とも間接差別とも統計的差別とも書いておらず、ただ「差別をしてはいけない」、「障壁を取り除くため可能な範囲で配慮をなさい」と言っているだけである。だから障害者差別解消法をご覧になった方は、何をしたらいいのかということになる。

なぜ障害者差別解消法ができたのか。2006年12月に、国連で障害者の権利に関する条約が採択されたが、日本は国内法が整備されていなかったため、批准することができなかった。障害者の権利に関する条約を批准するためには、「実際にこういう法律がわが国にはある。したがってこの条約を批准することができる」と担保されなければならなかった。日本は2014年1月に本条約を批准したが、その前年の2013年に障害者差別解消法を国会で成立させたわけである。今度の4月にこれが実際に施行されるという状況になっている。

障害者差別解消法第8条第2項に「費用が過重でないときは配慮をしなければならない」と書いてあるが、なぜそのようなことを書かなければいけなかったのか。大事なことは、直接差別であろうが、間接差別であろうが、配慮を行うにはコストがかかるということである。例えば車椅子の方が非常に有能な社員で、日常業務は何も問題がなく、普通の人と同じかむしろそれを上回るだけの能力を持っているとしよう。だが車椅子なのでエレベーターがないとフロアに来られない、あるいは車椅子用のトイレがないと困る場合があるので、そのときは配慮をしてあげましょうという話である。こうした配慮は今から40年～50年前なら「エレベーターを付けるのは厳しい」、トイレも「車椅子の方用の広いトイレをうちの会社で確保するのは、ビルの構造上難しい」ということがあったかもしれない。しかし戦後70年が経ち、経済成長もして、これだけ国民が豊かになった現在、ビルの中にエレベーターがないということは考えられないし、車椅子用のトイレを作っておくということも、それほど会社にとって大きな負担にはならないと思われることから、そのぐらいのコストはかけなさいということが障害者差別解消法第8条第2項が言っていることである。

「合理的配慮」というのは、英語では”reasonable accommodation”というが、”reasonable”は、「理にかなった」と訳すのが適当だと思っている。「理にかなった配慮をしましょう」「理にかなったコストをかけましょう」ということである。しかし、どこまでが”reasonable”なのかという重要な問題が出てくる。この点について国民の声と障がい者の意識のギャップがあると思っている。次のような有名な話がある。障がいをもったある有名人Aさんが銀座のイタリアンレストランを予約したが、車椅子だということを言わずに行ったところ、このレストランは「車椅子であることを事前に言ってくれば手伝う」とホームページに書いてあったため、事前の連絡がないことから手伝わず店に入れなかった。A氏当人がこ

のことをツイッターに書き込み、店の名前を書いたため、ツイッターのフォロワーがこの店に「なんで彼を入店させないんだ」と苦情の電話をかけたということがあった。皆さんは店側に配慮が足りなかったと思われるだろうか。これは、ここまではやらなければいけないという”reasonable”の線引き、何を”reasonable”と考えているかの問題である。多くの人たちは、店側の配慮のことしか考えないが、実は問題の本質はそこにはなく、なぜ店が手伝って入店させなかったかが重要である。この店が A さんを入れなかった理由は、この店は店員が少なく、こじんまりとしたお店であり、小さなビルにあり、エレベーターもなかったため、A さんを抱えて 2 階へ上げなければならないが、そのためには人手が必要であり、もし彼を抱えて 2 階に上げるということをするれば、その間フロアのサービスがストップするからであった。つまり事前に車椅子で来店することを言わないで行ったわけであるから、前もって手伝いの人を確保しておくこともできなかったし、店の人たちだけでやらなければいけないということになると、その間、店にいる他のお客様に対して、例えば出すべき料理が出せなくなる、スープが冷める、待たせる、という問題が起きるわけである。それをお店の人たちは嫌がったと思われる。つまり、なぜ店側が配慮をしなかったかという原因が重要である。もしこのとき、このお店のお客さんたち、あるいは店のお客さんたちに私は限定したくないのだが、日本の世論や多くの人たちの考え方と言ってもいい、そうした人たちが、先ほどの人権啓発標語表彰式¹の表彰作品に書かれていたようなことが多くの人たちの間で共有されて理解されていれば、おそらく店の主人は、フロアのサービスを止めて彼を 2 階に上げただろう。そのくらいの配慮をすることは当然なのだ、そのくらい障がい者の方に配慮をしても全く差し支えないのだと、多くの人が認識していれば、おそらくこの店は A さんを入店させたとは私は考えている。つまり、この問題は、A さんにとって「このくらいの配慮はしてもおかしくない」と思っていることと、多くの国民が「このくらいの配慮までだったらよしとするか」という意識、両者の線引きにギャップがあったことによるものである。したがってお店としては、一般の意識の方を優先して障がい者の望む配慮ができなかった、ということになる。

また、障害者差別解消法ができると、訴訟が頻繁におきるのではないかという危惧もある。障害者差別解消法自体は努力義務なので、障害者差別解消法をベースに不法行為を理由として訴訟を起こすのは、「努力はしているんだけど」という話になり、なかなか難しいと思う。しかし、障害者雇用促進法にも合理的配慮に関する言及があり、障害者雇用促進法の合理的配慮は法的義務のため、違反すると不法行為になるので、損害賠償請求訴訟が提起される可能性があることには注意が必要である。この点についてはアメリカの ADA

¹ 当日は本講演会に先立ち第 29 回募集人権啓発標語入選者表彰式を開催した。

法（Americans with Disabilities Act）との関連で説明する。ADA 法は 1990 年にできた法律であり、障害者差別解消法は、ADA 法を真似たような法律になっている。ADA 法に関しては米国で訴訟が多く起きている。例えば自閉症の家族がディズニーランドを訴えた訴訟がある。アメリカのディズニーランドは、障がい者の方に非常に優しいところであり、例えば車椅子の人がいると、別のレーンを作って優先的に乗せてくれるが、そうすると、それを悪用するその場限りの障がい者を偽る人が出てくる。このような人についてディズニーにも苦情がたくさんきて、ディズニーが対策をしたところ、今度は障がい者への配慮が足りないとして訴えられたということがあった。

障がいの範囲が広がると差別の種類が増えることになるが、アメリカの場合は、HIV 感染も障がいであり、癌の罹患もおそらく障がい、産後鬱も障がいである。こうした人たちが治療などのため出社できないことを理由に解雇すると、「配慮が足りない」として、ADA 法違反で訴えることができる。アメリカでは 2011 年度の苦情件数が 2 万 6 千件、和解金が 100 億となっている。アメリカの場合は、民事訴訟も陪審員で審理することから、高額な賠償金が付く可能性が出てくるため、日本とは少し違うのだが、産後鬱の場合で 900 万の救済金を企業が支払うこととなった事例がある。障害者差別解消法および改正障害者雇用促進法により日本も訴訟社会になって大変だと言っているわけではないが、実際にアメリカでは ADA 法をこういう訴訟として使っている人たちがいるわけである。アメリカでも、さすがに、訴訟件数・苦情件数は多すぎることになり、アメリカの労働省も通達を出した。「多くの人たちは、不適合者も雇わないといけないというふうに思っているかもしれないが、それは違う。不適合者は雇わなくてもいい。大事なことは、「仕事に合格かどうか」ということである。こういう仕事で、こういう能力が必要であると仕事限定されていなければならない、何となく雇いたくないなどといった漠然とした理由ではダメなのである。ある仕事への合格者がいて、合格者に障がい者が含まれているときに、優先的に障がい者を雇わなければいけないかという、そんなことはない。健常者の人でより優秀な人がいれば、その人を優先して雇って構わない。ただ、障がい者の人が、健常者の人と同じ能力あるいはそれより優れている能力だったら、障がい者の人を差別してはいけない」という内容の通達である。この通達に記載されている ADA 法の原則を無視したような訴訟も起こされていたことから、それに対してアメリカの労働省が通達を出し、警鐘を鳴らしたのである。

4. 配慮とは何か

次に、障害者差別解消法で求められている配慮についてももう少しよく考えてみたい。差別の定義として、直接差別と間接差別を示した。直接差別に関しては、例えば、雇用の場

合には障がいを理由に雇わないということなので、機能不全を障がいにしないような補完するための配慮をすればいいだろうということになる。車椅子の人であったら、エレベーターを設置する、目の不自由な人に対しては点字を導入する、耳の不自由な方に対しては手話通訳を導入するというかたちで対応するといった配慮はわかりやすい。これらの配慮は多くの大企業、有名企業であれば、すでに行っているだろう。日本の場合、企業の障がいのある方への対応は、障害者雇用促進法ができて、身体障がいのある方を採用することからスタートしているので、身体障がいのある方への配慮は多くの企業で行われている。

また、直接差別の範疇に入る統計的差別とベッカー型差別については、「障がい者は突然騒ぐから、暴れるから、他の人を傷つけるから」といったような偏見やシグナルの誤りを正すための配慮もあったほうがよい。また、身体に障がいのある方が具体的にどういう配慮を求めているかといった点は、障がいのある方が求めていることと健常者の考えに食い違いが起きると、摩擦の原因になるので、障がいを疑似体験したり、あるいは障がいのある方の話を聞いたり、研修することも配慮となるだろう。

一方でこのような直接差別への配慮は、大企業であればほとんどが行っており、むしろ難しいのは間接差別への配慮である。間接差別に関する配慮は、持っている機能を活かすための配慮ということではないかと思われる。発達障がいのある方も、精神障がいのある方も良いものを持っているのだが、特定の機能障害あるいは長時間労働ができない等の部分が大きく仕事遂行のうえで影響を与えている。このような障がいを持つ方に対しては、仕事に対してマイナスの影響を与えそうな部分をいかに少なくして、その人の持っている能力をいかに活かすかという配慮が必要になってくる。これはまさに適材適所ということになる。社員が 1,000 人、2,000 人、あるいは何万人といるような会社の場合であれば、すべての人を適材適所として配置しようというのは多大なコストがかかるので難しいが、発達障がいや精神障がいといった特定の機能不全を持っている人たちを障がい者にしないために何らかの配慮が必要であり、その部分で少しコストをかけようということである。例えば近眼の人や乱視の人は普通にいるが、そういう人を障がい者とは言わない。なぜ言わないかと言うと、かなりきつい近眼の人でも眼鏡をかければ普通に仕事ができるからであり、特定の機能がないからと言って、必ずしも職務遂行能力がないわけではなく、「機能不全＝職務遂行不能」ではない。そうすると、いろいろな障がいと言われるものについても、もしかすると機能不全を障がいにしてしまっているのではないかと思われる。機能不全を障がいにならない、つまり機能不全を職務遂行不能にしないような工夫、例えば精神障がいのある方だったら、調子が悪くなったときに周囲がバックアップしたり、あるいは柔軟な働き方を可能とする仕組みを設けるといった工夫が必要である。障害者雇用促進法が改正されたことで 2018 年 4 月から精神障がいのある方の雇用義務が発生することから、

今後、企業に求められる法定雇用率も現在の2%からおそらく上がってくるだろう。法定雇用率が上がったときに、身体に障がいのある方はかなり雇いつくしており、知的障がいのある方も、働けそうな人は取り合いのような感じになってきている。そのため、今後、精神障がいのある方を雇用することになってくると、精神障がいのある方は長く働けなかったり、突然来なくなったりする可能性があることから、精神障がいのある方をうまく雇うためには、バックアップ施設の存在が欠かせないわけである。精神障がいのある方の調子が悪いときに、少なくともそういう人たちを適切にケアしてくれるものを、すべて社内で用意するのは、大変なコストがかかる。しかし、柔軟な働き方ということで、アップアップしないように適度なところでやめておくといった働き方ができるような仕事のローテーションを作るといっても、ある意味、間接差別を防ぐための大きな工夫であり、このような工夫も実は配慮に当たるものなのである。このような配慮は、障害者差別解消法で合理的な配慮が規定されているかどうかに関係なく、すでに行っている会社もあれば、行っていない会社もあるだろう。

5. 差別解消法は出発点

いくつか差別の定義をして、それぞれの定義にどのような差別が入るかという説明をしてきたが、障害者差別解消法は具体的にどういうふうに関わってくるのかという話をしたい。私は障害者差別解消法というのは「出発点」だと思っている。例えば機能不全という括りをした場合に、この機能不全を持っている方の集合の中で障がいと認められる機能不全と、認められない機能不全がある。この分類では普通の近眼とか乱視程度だったら障がいとは認められないが、視力が極端に低いとか、全盲の方だと障がいということになる。これは知的障がいの場合も同様である。別の集合として職務遂行能力という括り方で見ると、この集合の中に職務遂行能力ありと職務遂行能力なしが存在する。この2つの集合は重なっている部分があり、重なっている部分も含めてそれぞれの集合を図(1)のように分類できる。すなわち、「職務遂行能力のある完全無欠の健常者」、「職務遂行能力のある障がい者」、「職務遂行能力はあるが機能不全を抱える健常者」、「職務遂行能力がない障がい者」、「職務遂行能力のない機能不全を抱える健常者」の5つである。私は「職務遂行能力のある完全無欠の健常者」というような人はいないと思っている。どんな人も、何らかの機能不全はあり、様々な能力の中でできないことを探していくと、できないことは多くある。しかし、できないということと職務遂行能力がないということは別の話だと、多くの健常者の人たちは思っているわけである。この分類の中で障害者差別解消法により配慮をしなければならないとされているのは、「職務遂行能力がある障がい者」である。そういう障がいのある人がちゃんと職務遂行能力を発揮できるように配慮してあげるということである。

一方で、「職務遂行能力がない障がい者」の中に、本来であれば職務遂行能力があり、働けるはずの人が、職務遂行能力がないと判断されて働けていない可能性もある。つまり、その人に適切な仕事を見つけることができないことにより、職務遂行能力がないと判断されている可能性があるということであり、「職務遂行能力がない障がい者」という分類の中に間接差別の状態にある可能性がある。アメリカのように HIV 感染や癌の罹患、産後鬱も含めてすべて障がいだと考えて、障がいの範囲を拡大させると、「職務遂行能力のある障がい者」の範囲が広がることで配慮義務があるとされる範囲が拡大する（図（2））。次に職務遂行能力ありとする範囲を広げた場合を考えてみる。例えば、知的障がいの方が典型的だと思うが、おそらく 20 年～30 年前は、知的障がいの方が実際に現在働いているようにしっかりと働けるとは思わなかったという企業の関係者の方も多くいたのではないかと思うが、実際に、法定雇用率が設けられたことなどもあり、雇用して働いてもらったところ、しっかりと働くことがわかった。これが職務遂行能力の範囲が広がった例であり、これにより障がい者で働くことができる人がかなり増えた。職務遂行能力ありとされる範囲が広がったことにより職務遂行能力のある障がい者の範囲が拡大したことから、配慮義務の対象が拡大したということである。（図（3））

「職務能力のある障がい者」の範囲が広がることで「職務遂行能力のない障がい者」の範囲が狭まり、結果的に間接差別の可能性が下がる。つまり、今まで仕事ができないと思われていた人は、その人にできる適切な仕事が見つけれなかったから「できない」と思われていただけであって、適切な仕事を見つけることができれば「すごく有能な人だったんだ」ということがわかるということである。一方で、これは結果的に振り返ってみれば、かつては間接差別をしていたことになるわけである。能力がないということで、顧みられなかったが、それは多くの人たちが実は気づいていなかったということであり、そこが間接差別の非常に難しいところである。

障害者差別解消法について、「法律自体は非常に曖昧なものである」と申しあげた。一方で、その曖昧さを防ぐための参考となるものとして、厚労省は障害者雇用促進法にもとづく「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」を出している。障害者差別禁止指針では障害者であることを理由とする差別を禁止、つまり直接差別の禁止と書かれている。そのため、より複雑な問題である間接差別は、この法律の対象になっていない。また、合理的配慮に関しては、何が“reasonable”かの線引きが難しいという説明をしてきたが、その点は合理的配慮指針において、「個々の事情を有する障害者と事業主の相互理解の中で提供し」と書かれている。相談して決めるということであるが、それもなかなか悩ましいところであり、相談してうまくいくかどうかわからないし、相談してもなかなかうまくいかないケースもあるのだが、厚労省としてはこのように言っているわけである。この指針はすでに

公表されており、具体的な事例がいくつか書いてある。

私が問題にしたいのは、そこではなく、今回の指針が実は非常に重要な意味を持っていることである。企業にとっては障害者差別解消法よりも重要なのが障害者雇用促進法の改正である。障害者雇用促進法は、努力義務ではない。障害者雇用促進法で定められている法定雇用率2%というのも、努力義務ではないため、2%を達成しなければ、罰則はないが法律違反になる。改正障害者雇用促進法で重要なことは、第36条の追加である。第36条は「厚生労働大臣は前2条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針、差別の禁止に関する指針を定めるものとする」と規定されている。つまり36条は、厚労大臣の指針を差別解消法の補足して、規定している。何が差別になるか、何が配慮なのか、どこで線を引くのか、あるいは線を引くにはどうしたらいいのかということはずべて厚労大臣が決めるということである。改正障害者雇用促進法は、そういう点で言うと、政府に白紙委任状を渡したものだと思う。法律自体は非常に曖昧にしておいて、細かい実施の部分のルールに関しては行政が決めるというのはよくあることだが、差別解消法はまさにこれに該当するものなのである。「差別をしてはいけない、過重な負担でなければ配慮しなさい」といった法律で言われなくても当たり前で誰でもわかっていることが法律になっている一方、肝心要の実際に何が差別かということに関しては、厚労大臣が決めることになっている。しかも、改正障害者雇用促進法が国会を通った際にはほとんど報道されていない。差別というものが何なのかということについて、何の議論も起きなかったにもかかわらずこういう法律があっさり通っている、ということである。

ここで、指針に書かれている「個々の事情を有する障害者と事業主の相互理解の中で提供」という文言について考えてみたい。横浜市内のJR 関内駅の近くにあるビジネスホテルが、建設当初は役所の検査があるため障がい者用の部屋と障がい者用の駐車場を用意していたものの、検査が終わったら通常より広い障がい者用の部屋を二つに割って健常者用の部屋にしてしまい、障がい者用の駐車場もなくなしてしまった。このことが後で発覚し、大騒ぎになった。なぜ大騒ぎになったかという、発覚した際にホテルの社長が記者の質問に対し、「稼働率が低いから、こんな部屋を作っておいても意味がない」と言ったため「このホテルは金儲け主義だ」といってメディアが大きく報道したためである。この事例で社長は障がい者への配慮が足りなかったのだろうか。ここで重要なことは、なぜ社長が障がい者の部屋を二つに切って健常者用にしてしまったかという点である。つまり、障がい者用の部屋の稼働率が低かった理由、ほとんど障がい者の人が利用しないという理由、そこが肝心なのである。障がい者の方がこのホテルを利用しなかったのは最寄りの関内駅が障がい者にとってきわめて使いづらい駅だったからである。横浜市役所と神奈川県庁のある神奈川県の大宮駅とも言える駅であるが、地上4階建てぐらいの高さにありながらエレベ

ーターがなく階段とエスカレーターしかない。そのような駅を放置しておきながら、なぜこのホテルが車椅子用の部屋を作らなければいけないのか。つまり、関内駅も含めてホテルのあるエリア一帯が、障がい者にとって非常にアクセスのしにくい、あるいは使いにくい環境だということが、ホテルの障がい者用の部屋の稼働率を低くしている最大の原因だと思われる。しかし、多くの国民あるいは神奈川県民、横浜市民は、そういった事情にほとんど触れず、鈍感であり、そういう事情はさておき、このホテルが金儲け主義だと、障がい者に対する配慮が足りないと、攻撃したわけである。このホテルは本当に配慮が足りないのだろうかとは私は問いたい。

同様の例として駅で車椅子用の階段昇降機があるが、車椅子の方が昇降機を使っているところを見たことはあるだろうか。私も子どもが二人おり、上の子が脳性麻痺の障がいを持っているのだが、昔子どもを連れて鉄道も利用しようとした際に、この昇降機は使いつらかった。それは、使うのが面倒くさいということもあるが、周りの人に対して気兼ねをしてしまうのが大きな理由だった。昇降機を利用すると階段の半分をふさぐことになる。通勤時間帯には、多くの人々が階段を上り下りし、両方向で使用しているが、昇降機を使うとおそらく上り下りがそれぞれ一列ずつしか階段を使えなくなってしまう。そうすると、混雑しているときに車椅子の人が、自分も会社に通勤するのだからと駅員を呼んできて昇降機を使うことになれば、5分から10分ぐらい時間を要することになって、「なぜこんな混雑しているときに車椅子がこんな機械を使うのか」と思う人はおそらく何人かいるだろう。あるいは障がい者の方がそういう視線を感じるのである。そうすると、階段の昇降機は使われない。昇降機の設置は誰の誰に対する配慮なのだろうか。おそらく駅の障がい者に対する配慮なのだが、しかし一般の人たちが昇降機を使うことに対して非常にネガティブな感情を持っているとすると、結果的に障がい者が健常者に配慮して、この設備は使わないことになるのである。大事なことは、昇降機を設置したからといって、配慮になっていないということである。エスカレーターも、上り専用のエスカレーターに昇降機機能を付けている場合があるが、これも通勤時間帯に使えるか、ということである。昇降機を使用している間、通常のエスカレーター利用はできなくなるため、上りと下りの両方の人が階段を使うことになって、当然階段が大混雑するわけである。障がいを持っている人がこういう駅側の配慮を、気持ちよく配慮として受け取ることができるには、駅側の配慮だけでは足りないのである。つまり健常者の人たちが、「電車の1本や2本、逃しても別に構わない」「会社に行くのが少しぐらい遅れてもいい」「障がい者の人たちが100人も200人も使うわけではないのだから、たまにこういうのに遭遇する程度だったらばいい」「今度から若干この階段が混むのなら少し早めに通勤しようかな」というぐらいに受け取ればおそらく鉄道会社や駅側の配慮は、障がい者の人たちにとって普通に受け入れることができる配

慮になる。あるいは車椅子の人が通勤のために電車を利用する場合も混雑時に車椅子の人が満員電車に乗るのは、相当周りの配慮を要するだろう。つまり、障がい者は健常者に対してすごく後ろめたいが、多くの健常者の人たちが車椅子の人に「どうぞ通勤電車を使ってください。5～6人分のエリアを取ったって、別に次の電車を利用すればいいし、かまわないのだから」というような配慮をすれば、同じように障がい者の人たちにとって普通に受け入れることができる配慮になるだろう。

最近、デパートにも、車椅子専用のエレベーターがある。これはデパート側の配慮であるが、なぜこんな配慮が必要なのだろうか。車椅子専用のエレベーターは非常に稼働率が低い。なぜかというと、健常者の人たちが乗ろうとすると、オペレーターが中に乗っていて「これは車椅子の方専用ですから」と言うのである。車椅子の人が普通のエレベーターに乗ろうとしたときに、例えば2階から3階までエレベーターを利用しようとする、1階から上がってくるエレベーターは満員であり、乗れないため、その繰り返しとなり、「何とかしろ」となって、結果的に稼働率の低いエレベーターが存在しなければいけなくなる。しかし、もし車椅子の人がエレベーターに乗ろうとしたときに健常者の方が「車椅子の方がどうぞ」と2～3人降りて乗せてくれれば、車椅子専用のエレベーターという稼働率の低い無駄なものは要らないことになる。要するにこれも配慮のコストは誰が負担するのかという非常に重要な問題を提起している。

以上の事例からお分かりのように、配慮のコストを誰がどれだけ負担するのが「理にかなっているかどうか」は一般の国民を含めた社会全体で考えるべき課題なのである。もちろん、企業の方たちが法定雇用率に従って障がい者を雇用するということはとても重要なことであり、障がい者を雇うのだからそれなりの配慮をしなければいけないということもわかるのだが、そのためにかけるべきコストが過重か過重でないかは、単に企業の方と障がい者の方たちが話し合っただけでは決まらないことが多い。多くの世の中の人たちが、障がい者差別というものはこういう点で社会にとってマイナスになるということを理解したうえで、少しずつコストを負担すれば、企業側がかけるコストはものすごく少なくて済む可能性があり、結果的に社会全体のコストを大きく下げる可能性が出てくる。

みなし雇用の考え方も実は企業側のコスト負担を軽くすると思っている。これは障がい者の法定雇用率2%をどう解釈するかという話である。たとえば、法定雇用率2%はそのままにして、2%を超える部分をみなし雇用でも可とするという方法が考えられる。私は、みなし雇用が特に有効なのは精神障がいの方だと私は思っている。障がい者を雇用する企業のなかには、障がい者のための業務の切り出しを行うケースが多い。同じような切り出しを他社でも行っているのであれば、それらの業務を一括して行う就労継続支援A型事業

所²に業務委託した方が効率的だろう。なぜなら、A型事業所なので福祉の職員がいるため、精神障がいのある方を福祉の職員がバックアップできるし、企業側も精神障がいの方を直接雇って、ジョブコーチも入れて、バックアップのための人も確保するといったコストをかける必要がなくなるからである。しばしば、企業自ら特例子会社を作り、障がいの清掃部隊を抱えて清掃業務を行っているケースを見かけるが、「これは障がい者雇用の目指すべき姿なのか」と疑問に思うことがある。スタートアップとしてはいいのだが、これが模範例だとすると、障がいの職域拡大とはみんなでトイレを汚しまくって障害者の人たちの掃除の仕事を増やすことになってしまう。特例子会社で障がい者がシュレッダー業務を行っているとすれば、障がいの仕事を増やすためには要らない紙書類をどんどん増やすことになってしまう。むしろ、そういう仕事をA型事業所が専門に行えば、「うちに任せてくれれば、短時間でトイレピカピカにします」となって効率的な経営がウリになる。これで障がい者雇用が増えるなら全くおかしなことではない。もちろん銀行にしても他の会社にしても、本業で知的障がいのある方がすごく有能で役に立っているということがあると思うし、それは大いに結構であり、どんどんそういう方たちを雇ってほしいと思うが、他方で、障がい者雇用を増やすために掃除やシュレッダーやメール便の仕分け等の間接的な業務で雇用を切り出していくのは限界がある。なぜなら、間接的な業務を増やすということは会社にとって非効率なことだからである。そうであれば、各業務を専門に行うA型事業所を作るほうが効率的である。これがみなし雇用の仕組みである。「うちはこのA型事業所が非常にいい仕事をしてくれるから、トイレ掃除はこの事業所に頼む」「このA型事業所はちゃんと清掃業務をやってくれているので、おたくの事業所がちゃんとやらなかったら、別のA型事業所に頼みますよ」ということが実現される。こうした状況になれば、A型事業所への業務の依頼をみなし雇用として法定雇用率としてカウントするわけである。もちろん、法定雇用率2%分をすべてみなし雇用で対応すると、インテグレーションやダイバーシティといった社会全体の価値基準に抵触する。したがって、今後、法定雇用率が2%よりも上げるとすれば、2%を超える部分に関してはみなし雇用にする、あるいは従業者数が100人以下の中小企業はすべてみなし雇用でもいいといった工夫をしてもいいのではないか。要するに、障がい者の方たちがいろんな仕事を本業として、ちゃんと力を発揮してもらうというのは、社会にとっても非常に望ましいということである。

みなし雇用の利点は雇用と福祉の切り分けである。就労継続支援A型は障がい者就労継続支援事業の1つであるが、今のA型事業所は、障がい者の支援を行いつつ、販路の拡大

² 就労継続支援A型は一般企業等への就労が困難な人に、雇用契約にもとづく就労の機会を提供し、知識や能力の向上のために必要な訓練などを行うものであり、障がい者は事業所と雇用契約を結び就労訓練を受ける。

も行っており、職員はものすごく疲弊している。例えば、クッキーを作ったけれども売れない、あっちこっち駆けずり回ってクッキーを売っているが、クッキーなんてそんな売れるものではない。また、みなし雇用の利点としては雑用の本業化がある。本業にすればキャリア形成ができるため、A型事業所の経営が改善され、市場メカニズムの活用により、生産性向上される。企業が無駄な間接業務を作り出す必要がなくなる。私は、『障害者の経済学』という本を書いたときには、企業が仕事の切り出しをして、障がい者の方に仕事を作っていくというのは非常に素晴らしいことだと思っていたが、多くの企業の中に障がい者雇用が浸透していくにつれて、特例子会社の様子を見てみると、ちょっと首をかしげなくなるようなことが実際にはあった。銀行業界も本業で障がい者の方を十分活用していくというのは難しい業界の一つであると思う。その中でも、仕事の切り出しにより障がい者の方の雇用を生み出している会社もあるだろうし、それはそれで悪くはないと思うが、ただ業務の切り出しにより障がい者雇用を増やしていくということは、社会全体にとってあまり望ましいことだと私は思わない。なるべくその人の隠れた能力を見出して、本業でなんとか活躍してもらうことにして、本業でない部分はそれを本業としている会社からサービスを買うというかたちで、間接的に障がい者雇用に貢献するというのが、結果として社会全体の配慮のコストを小さくするのではないか。社会全体の配慮のコストを小さくすることが”reasonable”の本当の意味ではないかと思う。

最後に、配慮は障がい者だけの話ではないということを申しあげたい。障害者差別解消法の話をしておいて、こういう結論に持っていくのはおかしいかもしれないが、私はまさに今日の話で、障害者差別解消法ができたのだから、これをきっかけに社会全体にとってどうなればもっと良くなるか考えようということを指摘しておきたい。例えば企業の人事はなるべくいろんなことができる人を雇ってきた。適材適所ということに頭を悩ませなくても、「今度はこういう仕事をやって、ああいう仕事をやって」というふうに使える人材が非常に有難い人材だからである。しかし、現在では、非常に仕事が複雑になっており、また若い人たちの能力も多様になってきている。若い人たちは何でも「やれ」と言われて「はい」とやるような育ち方をしていないということもあり、適材適所は非常に重要になってきている。そのためにコストはかけなければいけなくなっているという状況である。しかし、適材適所という人事を行うときに障がい者にだけ配慮のコストをかけるべきかという点、私はそうは思わない。確かに精神障がいの方は長く働けない、無理がきかないが、それは精神障がいの方だけなのだろうか。例えば、出産する女性や子育てをする女性、あるいは親の介護をしなければいけない社員といった長く働けない人は世の中にはたくさんいる。そういう人たちがすべて、企業のいわゆる人事のキャリアパスから外れた人なのかという点とそうではないだろう。そういう人たちも、働けないときに一時的には仕事を休んだ

り、長時間労働が難しいときには短時間労働を行い、長時間労働ができるようになったときに本業に戻れるようにするといった工夫ができれば、その工夫は精神障がいの方への配慮であると同時に、子育てや介護といった事情により長く働けない人たちすべてに通じる配慮になる。そういった工夫を少しずつでもいいからやっていくということが、結果的に単なる障がい者だけではなく、すべての人にとって差別のない暮らしやすい社会にしていくなると私は考えている。

つまり、配慮を必要としている人たちは大勢いるということを多くの企業の方に考えていただきたい。そのうえで配慮を実践していくことが結果として障害者差別解消法を意味のない法律にしないことになり、プラスの意味で活用していく方法になるのではないかと私は考えている。

多様な働き方の実現によって差別問題を解決するということである。企業の社会的責任に関する国際規格である ISO26000 では、7つの原則が挙げられており、その中で今回の講演内容にかかわるのは主に人権と労働慣行の部分である。多様性のある人たちを戦力として会社のなかで活用していくというのは、結果的に労働慣行を見直していくということにもつながっている。

6. 最後に… 私達が賢くなろう

最後に次の一文を皆さんに紹介して今日の話締めくくりたい。日本でもようやく障害者差別解消法ができたが、実際に何が差別なのか、何が配慮なのかということに関しては、結果的に白紙委任状のようなかたちで厚労大臣に投げてしまっている。これを見て私は次の言葉を思い出す。『学問のすすめ』からの引用であるが、「愚民の上に苛き政府あれば、良民の上には良き政府あるの理なり。我日本国においてもこの人民ありてこの政治あるなり。仮に人民の徳義今日よりも衰えてなお無学文盲に沈むことあらば、政府の法も今一段嚴重になるべく、もしまた人民学問に志して物事の理を知り文明の風に赴くことあらば、政府の法もなおまた寛仁大度の場合に及ぶべし。」という言葉である。苛き政府とは、あれこれ口出ししてくる政府ということであるが、つまり、国民が勉強しないで無学文盲だと政府が何でもお膳立てして介入してきて「これはダメ、あれはダメ」「こうしろ、ああしろ」と言ってくる。私達が賢くなれば「こんな賢い国民だから安心して任せよう」ということになり、政府はより私達に自由にやらせてくれると言っているわけである。厚労大臣がなぜ差別に関する指針を作らなければいけなかったのかということを考える必要がある。障害者差別解消法ができたが、私達は差別について何も知らず、「直接差別、間接差別、統計的差別。そんなことは初めて聞きました、知りません。配慮ってなんでしょう」という状況である。しかし法律ができたのだから、法律違反にならないように何とかしてください

というふうに厚労省に泣きつけば、「そうかそうか、君たちは愚かな人間なのだから、厚労大臣が決めてやろう」ということになり、厚労省が指針を決めるわけである。私は裁判を起こすことが必ずしも望ましいとは思わないが、裁判、特に民事裁判は、国民的な合意を得るための避けては通れないプロセスだと思っている。法律を作っただけで何が是で何が非かということは簡単に決められない。だから、国民的な議論を通じて「こういうことが本当は必要な配慮なのか」「こういうことが差別になるのか」という理解をみんなで深めていくことが重要であり、裁判はそのための避けては通れないプロセスだと思う。そういう国民的な議論をすべて飛ばし、差別とは何かといった細かい点は厚労大臣に任せることとしてできた法律が障害者差別解消法であり、改正障害者雇用促進法ということである。したがって、国民に求められるのは、自分たちから行動を起こすことである。それは別に後ろめたいことでも何でもなく、理論的な武装もして、「こういうふうに自分たちは考えるのだからこういうことをやる」と行動することでルールや法律はその後からついてくるといふかたちがまさに学問の進んだ国民の姿ではないだろうか。