

「障害者差別解消法」施行 “その意義と残る課題”

～ 当事者の求める合理的配慮で、社会変革を！！ ～

副会長 八幡 孝雄

「障害者権利条約」締結に必要な国内法の整備の一環として制定された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下略：差別解消法）」が2016年（平成28年）4月1日施行されました。この法律は「すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に尊重しあいながら共生する社会の実現につなげることを目的」としています。

（※ 差別解消法概要は次頁Q&A参照）

差別解消のための措置として「差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮不提供の禁止」を決めた法律は2013年（平成25年）に成立した後、基本指針の策定、具体的な対応指針、対応要領作成という手順を踏んで、施行に至りました。

「合理的配慮」とは障害者が社会生活を送る中で不都合を感じ、必要な工夫をして欲しいと意思の表明があった時、必要な配慮をすることです。法律では個々の「障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて」対応するように言っています。意思の表明は家族や支援者でも良いそうですが、自分の思いを意思表示できずに、合理的配慮が受けられない人が出ないようにしないとはいけません。

私たちは障害を持たない人と同じように差別されず、自由に地域社会で学び暮らしたいと願ってきました。生活の様々な場面で差別的扱いを受けたり、障害があるから仕方がないと排除されたりと、これまでに厭な経験をした人は多いと思います。差別解消法の施行は、このような体験をしない社会を作る実質的スタートです。障害者の人権をどのように保障していくか、それを確実に担保する法律となっていないことに不満はありますが、差別を禁止する法律が施行されたことは喜ばしいことです。

一方、差別解消法は障害者差別を禁止し、権利を保障しようという法律ですが、法案成立が優先されたので実効性が危ぶまれる課題を残しています。まず「障害者差別禁止法」ではなく「障害者差別解消

法」とされ、ハッキリと差別禁止の銘が打てなかったことが気になります。

差別解消法の実効性が危ぶまれる原因となる課題には、①合理的配慮の提供について、国や地方自治体は法的義務としているが、民間については努力義務とされ満足いく配慮を得られない可能性あり、②紛争解決の仕組みは、既存のもの活用をうたっているが、行政から独立した公平な立場の強力な紛争解決システムが必要だと思う、③インクルーシブ教育による交流で互いの理解を深め、人格形成や差別解消につながると考えるが、推し進めるには抵抗勢力が多い等、があります。

法律の施行に先立つ3月31日（木）「障害者差別解消法施行を祝う全国一斉行動」として東京では、院内集会と日比谷公園から東京駅までパレードを実施しました。たとえ良い法律ができたとしても、市民の意識が変わらなければ差別のない社会は実現しません。障害のある人もない人もみんなが共にいきいきと暮らせる社会づくりに向けて、広く市民の皆さんにこの法律の意義を知ってもらうために、相前後して全国十数か所でも集会パレード等が実施されています。

差別解消法に残る課題は、3年後の法律の見直しの時に、より良い法律にして解決するように、当事者の仲間と様々な取り組みを実施して準備する必要があります。

また雇用分野における差別解消については、同時期に施行された改正障害者雇用促進法に、職場における差別禁止が実質的に実現されるための規定が盛り込まれています。

障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法の施行をきっかけに、障害者差別のない社会の実現に進んでいって欲しいですが、簡単ではないと思います。