

障害のある方への 合理的配慮の義務化

障害者差別解消法を学びましょう

2024年（令和6年）4月1日から
障害のある方への
合理的配慮の提供が
義務化されたことを
ご存じですか？

障害のある方も、ない方も、誰もが幸せに暮らせる社会。それが望ましいことは異論がないかと思います。その実現のために、私たち弁護士に何ができるのか、そして、何をすべきなのか。2024年4月1日から施行されている障害者差別解消法の改正法について、高齢者・障害者の権利に関する特別委員会に全面的に執筆協力をいただきました。本誌初の試みとして、ユニバーサルデザインフォント（UDフォント）を使用しております。

LIBRA 編集会議 小峯 健介

会長メッセージ

障害のある方への合理的配慮の提供が
義務化されたことを受けて

東京弁護士会 会長 上田 智司



障害の有無を問わずすべての国民が差別されることなく、互いに人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指して2016年4月に障害者差別解消法が施行され、同法では行政機関等と民間事業者いずれも障害者に対する不当な差別的取扱いは禁止されましたが、障害者への合理的配慮は民間事業者に対しては努力義務にとどまっていた。

この点については、かねてから民間事業者に対しても法的義務とすべきという意見があったところであり、今般の2024年4月1日施行の法改正により民間事業者についても合理的配慮の提供が義務化されました。また、ここでいう民間事業者には弁護士、弁護士会も含まれます。

この法改正は、障害のある方が障害の有無にかかわらず、社会生活にかかわり自由な活動ができるための、まさに画期的な法改正であり、社会正義の実現と人権の擁護を使命とする弁護士、弁護士会は障害のある方への合理的配慮の提供を積極的に実現していかなければなりません。

今般の法改正を受けて、当会では障害のある方の裁判傍聴へのサポートなど様々な努力を重ねていますが、我が国の最大単位会であり、またこれまで長きに亘り、率先して人権擁護活動に注力してきた当会の会員の皆様におかれましては、日頃の弁護士活動の中で是非とも今般の法改正の趣旨をご理解いただき、障害のある方への合理的配慮義務実現にご協力を心からお願い申し上げます。

CONTENTS

会長メッセージ 障害のある方への合理的配慮の提供が義務化されたことを受けて	4頁
はじめに すべての弁護士が合理的配慮を理解する必要があります。	5頁
一 障害者差別解消法の基本を理解しましょう	6頁
二 「合理的配慮とは」どのようなことか	8頁
三 当会の会員向けガイドラインなどの解説	11頁
四 障害のある人との対応に関するQ&A 入門編	12頁
五 謙虚な対応と建設的対話の重要性	13頁
六 4名の方(当事者3名、支援者1名)へのインタビューから考える合理的配慮	
I 聴覚障害者と合理的配慮 柳匡裕さんへのインタビュー	14頁
II 精神障害者と合理的配慮 山田悠平さんへのインタビュー	15頁
III 視覚障害者と合理的配慮 大石亜矢子さんへのインタビュー	16頁
IV 発達障害者と合理的配慮 箕輪優子さんへのインタビュー	17頁
七 参考情報等	19頁
八 特集のまとめ	19頁

【凡例】

本特集では、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（平成 25 年法律第 65 号）を「障害者差別解消法」、「差別解消法」及び「同法」と略称することがある。

はじめに

すべての弁護士が合理的配慮を理解する必要があります。

2024年4月1日から、障害者差別解消法が改正され、障害のある方への「合理的配慮」の提供が民間事業者にも義務化されたことはニュースでご存じの方も多いと思います。

私たち弁護士も法律業務を行う「民間事業者」ですので、同法を遵守する義務があります。

LIBRAでは、2016年4月に差別解消法が施行された翌年の2017年7月号にて「障害のある人の人権と弁護士の使命」として特集しました*1。

本号では、私たち弁護士が守り、知っておくべき「障害のある方への合理的配慮」について、改めて学ぶための特集を企画しました。

人権擁護を使命とする私たち自身が業務を行うために正しい理解をしておく必要があることはもちろんのこと、事業者や障害者からのこれらの相談

に的確に答えることができるようにしましょう。

弁護士以外の事業者は、同法12条に基づき差別行為に対して主務大臣による勧告等の対象となりますが、弁護士会には主務官庁はなく、この点の規律が弁護士自治に委ねられています。

そのため当会は、現在障害のある市民の方からの苦情相談制度発足に向けて規則・マニュアル等の改訂準備を進めています。

この点の整備が進み次第、会員の皆さまに広報してまいります。

なお、本特集は、障害のある方に限られず、誰にとっても読みやすく、わかりやすいユニバーサルデザインフォントでお届けします。

(高齢者・障害者の権利に関する特別委員会)

*1 : <https://www.toben.or.jp/message/libra/libra-2017-7.html>

一 障害者差別解消法の基本を理解しましょう

1 未だ深刻な障害者差別の現状

差別解消法は、障害者基本法の基本的な理念の通り、全ての国民が障害の有無によって差別されることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指しています。差別解消法の施行から8年以上が経過しましたが、日本の社会から障害者差別は無くなったといえるでしょうか。

例えば、公益財団法人日本盲導犬協会が公表した調査結果によると、盲導犬ユーザーに対し、盲導犬同伴での受け入れ拒否について調査を実施した結果、2023年の1年間で「受け入れ拒否にあった」と回答したユーザーは全体の44%に上りました。

また、2024年7月3日、最高裁判所大法廷が言い渡した旧優生保護法に基づいて実施された強制不妊手術に関する国家賠償請求訴訟5件の上告審判決は、障害者差別に関する重要判例であり、弁護士としては押さえておく必要があります*2*3。最高裁は、旧優生保護法の規定について、「憲法13条及び14条1項に違反するものであったというべきである。」とし、国は、憲法に違反する規定に基づいて、「昭和23年から平成8年までの約48年もの長期間にわたり、国家の政策として、正当な理由に基づかずに特定の障害等を有する者等を差別してこれらの者に重大な犠牲を求める施策を実施してきたものである。」と説示しました。弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする職業であり、このような衝撃的ともいえる重大な障害者差別が平成の時代まで長い間実施され続けてきたことについて、真摯に受け止めなければなりません。また、世間の一部からこの判決に対し、ネット等で心無い声が上がっていることも、残念ながら事実で

あり、障害者差別は無くなっておらず、問題には根深いものがあります。

弁護士としては、差別解消法が改正された意義を正しく理解し、自ら同法を遵守するのはもちろん、同法を活用して障害者差別の解消を実現していくことが求められます。

2 差別解消法の基本的な考え方

同法は、全ての障害者が、基本的人権を享有する個人として尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえて、障害を理由とする差別の解消を推進することで、共生社会の実現に資することを目的としています。

そのためには、日常生活や社会生活における障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁を取り除くことが重要です。

このため、同法は、障害者に対する不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供を差別と規定し、行政機関等及び事業者に対し、差別の解消に向けた具体的取組みを求めています。

また、障害者が日常生活及び社会生活において受ける制限は、心身の機能の障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生じるものとする「社会モデル」の考え方を国民へ浸透させて、個人一人一人が障害に関する正しい知識の取得や理解を深めるとともに、建設的対話により、共生社会の実現に向けた取組みを推進していくことが期待されています。

弁護士としては、差別の解消に向けて、率先して取組み、社会モデルの考え方を理解し、障害に関する正しい知識の取得と理解に努め、建設的対話を実践していく必要があります。

*2：最高裁令和6年7月3日判決 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/162/093162_hanrei.pdf ほか4件

*3：2024年7月3日東京弁護士会「最高裁大法廷判決を受けて、旧優生保護法による被害の全面的回復を求める会長声明」
<https://www.toben.or.jp/message/seimei/post-731.html>

3 不当な差別的取扱いとは

同法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由としてサービスの提供を拒否する、場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けるなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止しています。車椅子、補助犬、支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも禁止されます。ただし、障害者が劣悪な処遇を受けている事態を改善するための取扱い（積極的改善措置）や合理的配慮の提供による他の人と異なる取扱いは該当しません。

事業者としては、正当な理由があると判断した場合には、障害者に対して、理由を丁寧に説明して理解を得るように努めることが望まれます。

<正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例>

- ・ 障害者からの法律相談の申込みについて、障害の種類や程度、本人や第三者の安全性などを考慮せずに、漠然とした安全上の問題を理由に拒否すること。
- ・ 法律相談において、障害者に対して、障害があることを理由として、言葉遣いや態度などの接遇の質を下げること。
- ・ 法律相談の実施にあたり、障害者に対して、具体的な場面や状況に応じた検討を行うことなく、一律に支援者や介助者の同伴を条件とすること。

4 弁護士が差別解消法に関わる3つの場面

① 同法を遵守すべき民間事業者としての場面

弁護士は、民間事業者として、社会的障壁の実施に係る必要かつ合理的配慮の提供を行わなければなりません。

例えば、法律相談において、相談者に障害がある場合、不当な差別的取扱いは禁止されることはもちろん、相談者に対する合理的配慮の提供を行う義務があります。

障害を理由として、法律相談や事件の受任を拒否することは許されません。

障害者差別解消法で求められること

不当な差別的取扱いの禁止（法8条1項）

- ・ 弁護士を含む事業者は、障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由として、不当な差別的取扱いをすることが禁止されています。例えば、弁護士が正当な理由なく、法律相談を拒否すること、法律相談にあたり障害のない人には付けない条件を付けることなどは禁止されています。

合理的配慮の提供（法8条2項）

- ・ 弁護士を含む事業者は、障害者から社会的障壁を取り除くための対応を必要とするとの意思が表明された場合、負担が過重でないときは、障害の状態に応じて、必要かつ合理的な配慮をすることが求められます。障害者と事業者が建設的対話を行い、お互いに理解し合いながら対応案を検討することが重要です。

[法の対象となる障害者とは?]

- ・ 「障害者」とは、障害者手帳の所持者に限られず、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害や高次脳機能障害も含む）、その他心身の機能の障害（難病等に起因する障害も含む）がある人で、障害及び社会的障壁によって、日常生活や社会生活に相当な制限を受けている人全てが対象となります。
- ・ 障害者の該当性は、状況等に応じて個別に判断されることとなりますので、弁護士としては、障害の範囲を狭く捉えないように注意が必要です。

[法を遵守すべき事業者とは?]

- ・ 「事業者」とは、民間事業者であり、目的の営利と非営利、個人と法人の別を問わず、同じサービス等を反復継続する意思をもって行う者のことです。
- ・ 弁護士及び東京弁護士会も「事業者」に該当します。

② 差別を受けた障害者から相談・依頼される場合

次に、弁護士が障害者からの法律相談等により、障害者差別に関する事例に出会う場合が考えられます。

障害者が差別を受ける典型的な場面として、移動・施設利用、情報へのアクセス、雇用・労働、教育、地域生活、医療、政治参加、司法及び所得保障等があります。弁護士は、不当な差別的取扱いの問題なのか、合理的配慮の不提供なのか、法的義務違反といえるのか等を判断し、解決に向けて動く必要があります。

また、受任した場合、交渉や慰謝料の損害賠償請求等により、解決を目指すことになります。民間事業者の合理的配慮の提供が法律上の義務になります。

たので、弁護士としては交渉等がし易くなったといえるでしょう。

まずは、事業者に対し、義務規定について説明し、合理的配慮の内容を具体的に提示し、建設的対話により交渉することが考えられます。

③ 障害者に対応する事業者から相談・依頼される場合

そのほか、弁護士が民間事業者側からの法律相談等を受ける場合も考えられます。弁護士としては障害者差別に関する相談を受けた時は、合理的配慮は法律上義務化されたこと等を説明し、適切な対応が行われるように助言等をすることが求められます。

二 「合理的配慮とは」どのようなことか

1 合理的配慮は法的義務

差別解消法は、障害のある人が、障害があるために、障害のない人ならば当然に行使できる権利を行使できないときに、その社会的な障壁を埋めて、障害のない人と同じ地平に立つために必要な措置を行うという合理的配慮の提供を、公的機関だけでなく、民間事業者に対しても義務づけており（法8条2項）、弁護士も、その例外ではありません。そのため、弁護士として、障害のある依頼者に対して接する際には、当然に合理的配慮をすることが求められる以上、合理的配慮とはどのようなものかについて、知っておく必要があります。

2 合理的配慮とは

合理的配慮とは、道徳的に配慮する、障害者はかわいそうだから配慮してあげる、といったものではありません。平たくいえば、現実目の前にいる障害のある相談者が、障害のない相談者と比べて、何か不自由なこと、何か足りないことがあれば、その

不自由さを取り除き、不足を補うような工夫をするということです。

車椅子を利用する依頼者が事務所のあるビルの段差を上れない、手が不自由で委任状が書けない、知的障害がある依頼者がゆっくりとしか理解できない、などといった場合に、スロープを用意する、代筆を了解する、ゆっくりと分かりやすい言葉で説明する、といった、依頼者のニーズに弁護士としてどう対応すればいいか、を考えることを意味します。その意味で、合理的配慮は、依頼者の障害の内容に応じて、多様で個別性の高いものであり、具体的状況に応じて柔軟に対応する必要があります。

3 意思の表明

ある車椅子を使われている方が、飛行機に乗ろうとして、ゲートから飛行機までの通路を車椅子で自走しようとしたところ、キャビンアテンダントがいきなり車椅子を押し出したことを不快に思ったという話があります。

障害のある依頼者でも、自分でも支障なく障害のない方と同じようにできる、ということも十分あります。合理的配慮は、障害者ご本人の意向を無視して「お仕着せ」では、かえって障害のある人の尊厳を害しかねません。そのため、法は、障害のある依頼者から、「この点が困ったからなんとかしてもらいたい」、「こういうことができないからなんとかしてもらいたい」といった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、合理的配慮をすることを求めています。

ただ、そのような意思表示は、必ずしも本人から明示的に示されるとは限りません。家族や支援者が補佐して意思表示を行うこともありますし、黙示の意思表示もあり得ます。

そのため、明示の意思表示がない限り、合理的配慮を提供しなくても良いことにはなりません。明示の意思表示がなかったからといって、合理的配慮の提供義務を免れることにはならないことに注意する必要があります。

4 過重な負担とは

合理的配慮は、その実施に伴う負担が過重でないときに提供するものですが、過重な負担かどうかは、個別の事案ごとに具体的状況に応じて、総合的・客観的に判断されます。

過重な負担に当たると判断した場合には、依頼者にその理由を説明して、理解を得るよう努める必要があります。

その際、代替的措置の有無・その実現可能性も検討し、依頼者本人と建設的に対話することが望まれます。

5 合理的配慮の具体例

障害者の障害の種類や程度には様々なものがあり、また、日々直面している社会的障壁にも特殊なものがあり得ます。「当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて」社会的障壁の除去のために「必要かつ合理的な配慮」はそれぞれ異なるのであって、現に社会的障壁に直面している個々の障害者に応じて、

どのような合理的配慮が必要かを判断していく必要があります。ステレオタイプの対処をすればよいわけではないことには十分留意する必要があります。そのためには、そもそも障害者本人が具体的にどのような希望を持っているのかを意識しながら、ルールや慣行を柔軟に変更するなどの対応も必要となります。

また、支援者が同伴する場合でも、支援者ばかりに話しかけるのではなく、障害者本人にも分かりやすいよう、障害者本人のペースに合わせてコミュニケーションをとることが必要です。近時は、電子機器による補助も必要になることが多いので、電源の確保なども不可欠です。

(1) 視覚障害

視覚障害の主な特性としては、視覚的な情報を全く得られない又はほとんど得られない場合（盲）と、文字の拡大や視覚補助具等を使用して保有する視力を活用できる場合（弱視）があります。また、視野・色覚障害により文字や色等が見えにくい場合もあり、見え方には非常に大きな個人差があります。

典型的な合理的配慮としては、

- 声をかけるときは、まず名前を名乗って、なるべく正面から話しかける
- あれ・それなどの指示語は使わない
- 代筆の許容（代筆による署名は「自筆でないので無効」などと機械的に取り扱わない）
- 施設・物の位置を事前に分かりやすく伝える
- 移動が困難な場合は、事前に待ち合わせ場所を決めて迎えに行く
- パソコン、スマートフォンの読み上げ機能が使えるよう工夫

(2) 聴覚障害

聴覚障害の主な特性としては、外見からはわかりにくく、またその人が抱えている困難さ也会話コミュニケーションや情報からの孤立・阻害等多方面にわたり、他人からは気づかれにくいことが挙げられます。

典型的な合理的配慮としては、

三 当会の会員向けガイドラインなどの解説

1 対応指針とは

「弁護士等の職務における障がいや理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」（以下「対応指針」）*4は、当会会員である弁護士向けに、障害のある市民に適切に対応するために必要な事項について定めたガイドラインです。

2 弁護士等にとって遵守すべきものであること

弁護士も日々の業務の中で、障害のある市民から相談を受ける場面があります。しかし、聴覚障害のある市民が法律事務所に法律相談を申し込んだものの、「コミュニケーションがとれないのでお断り」と相談拒否された事例が散見されます。

差別解消法8条では、事業者に対して障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮義務を定めています。

障害のある市民に対して法律相談や法律事務等のサービスを提供する場面では弁護士も事業者にあたり、弁護士は差別解消法に基づき対応することが求められます。例えば、相談者に障害がある場合、障害を理由として法律相談や事件の受任を拒否することは禁止されます。また、相談者に対する合理的配慮の提供を行う法的義務があります。しかし前述のように、現状は理解がまだ不十分です。

ところで、同法11条「主務大臣は…第8条に規定する事項に関し、事業者が適切に対応するために必要な指針を定めるものとする。」という規定に基づき、省庁は指針を定めています。民間事業者は経済産業省等の事業を所轄する省庁等が作った指針をガイドラインとして参考にしています。

当会も対応指針を定め、2018年3月22日から

施行されました。その後、同法8条2項に基づく合理的配慮義務が努力義務から法的義務化されたことに伴い、改正を検討しています。

対応指針は、同法8条に基づく事業者における障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供に関して、弁護士、弁護士法人、外国法事務弁護士、及び外国法事務弁護士法人（並びにこれらの者の事務所に勤務する者（以下「弁護士等」））が適切に対応するために必要な事項を定めたものです。

すなわち、対応指針は、弁護士等にとって一定のガイドラインとして問題やトラブルが起きて市民等から苦情が寄せられた場合にも参照されるものです。

3 対応指針の内容の確認・参考として適切な対応を

対応指針には、障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方や、具体的などのような行為が障害を理由とする不当な差別的取扱いに当たりうるのかの具体例、合理的配慮等の具体例が挙げられています。

対応指針は、当会会員サイトの東京弁護士会法規集に掲載されています。障害のある市民の法律相談等を受ける可能性もある以上、対応指針の内容を確認し、対応指針の内容を念頭に、適切に対応することをお願いします。

*4：<https://www.toben.or.jp/members/kaisoku/act/frame/frame110001412.htm>

四 障害のある人との対応に関する Q&A 入門編

Q：障害のある方の対応のために、日頃から法律事務所に準備しておいた方が良いものはありますか。

A：それぞれの弁護士が「障害」に対する知識を持ち、理解することが必要です。まずは、法令の内容と障害の特性を理解し、障害者への対応は、個別具体的なものであることを理解しましょう。

「障害」の概念について、社会モデルで考えることを理解することも重要です。

Q：どのような対応が「不当な差別的取扱い」になりますか。

A：正当な理由なく、障害を理由としてサービスの提供を断ったり、場所や時間等を制限したり、不当な条件を加えたりすることです。

具体的には、介助者がいれば相談に来られる人からの相談を、障害を理由として断ったり、障害者から相談を受ける際に不当に条件を加えたりすることは、不当な差別的取扱いになります。

Q：合理的配慮の提供を求められた際の留意点はどのようなものがありますか。

A：「前例がないのでできません」×

これはアウトです。

「特別扱いできません」×

これもアウトです。

合理的配慮は「特別扱い」ではありません。

「もし何かあったら…」×

これもアウトです。

漠然としたリスクで断ることは禁止されています。

「前例がない」「特別扱いはできない」等といって合理的配慮の提供を断ることはできません。

同じ障害でも特性は様々ですので、一括りに捉

えないことが大切で、その方の具体的なニーズを聞き取って配慮する必要があります。

Q：法律事務所として合理的配慮が難しい場合、どう対応したら良いでしょうか。

A：合理的配慮は、その実施に伴う負担が過重である時は提供義務を免れますが、過重な負担がない限り対応しなければなりません。過重な負担になるか否かは、事務所の規模や業務への影響、実現可能性の程度、費用負担の程度等を総合的に考慮して判断することになります。事務所の規模によっては、費用負担等の都合上、合理的配慮が困難なこともあるでしょう。仮に過重な負担になると考えられる場合には、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努める必要があります。その上で、合理的配慮を一切断るのではなく、代替手段を検討するなどの対応が求められます。

Q：建設的対話の具体例としてどのようなものがありますか。

A：本人が希望する配慮の提供は難しくても、代替策を提示することが重要です。

例えば、事務所の相談スペースに車いすの方が入れない場合でも、それだけで相談を断らずに、相談場所を変更するなどの対応が考えられます。具体的には、弁護士会館の面談室や事務所近くの喫茶店、貸会議室を利用するなどです。また、手話通訳者が相談に必要な方で手話通訳者の手配が難しい場合、居住自治体へ意思疎通支援者を派遣申請し同行してもらえないかお願いしてみることが考えられます。電子機器を用意することが難しい場合には、相談者に機器を持参してもらい、電源を確保しておくといいでしょう。

五 謙虚な対応と建設的対話の重要性

当会の弁護士のみなさんは、次のような相談を受けたらどう考えますか？

相談者「相談にあたって知的障害者にわかるよう合理的配慮をしてもらえますか？」

もしかすると「知的障害者用の合理的配慮なんて特殊な技術は持っていないので無理だ！」と考えて

弁護士「そんなノウハウないので相談は受けられません」

なんて対応はしていませんか？ できないと最初から思い込むことは傲慢であり、偏見・差別です。

謙虚にまず当事者のお話を聞いてみてください。では次のように言われたらどうでしょうか。

相談者「私は軽度の知的障害のある24歳です。

100万円の羽毛布団の代金を会社から請求されていますので助けてください。ただし難しい言葉は理解できないので、易しく説明してもらえますか？」

話を具体的に考えると違ってきませんか。例えば次のように説明してみたらどうでしょう。

弁護士「あなたは、悪い会社にだまされたようです」

「だますことはダメなことだから、布団を買いますとあなたが書いたことは無かったことにすると会社に手紙で伝えることができます」
 「私は法律に関するお手伝いをする弁護士という仕事をしています」
 「あなたの代わりに会社の手紙を出して、会社からのお金の要求をストップするお手伝いができます」
 「今までの話を理解できましたか？」

相談者「はい、易しく話してくれたのでわかりました」「ただ、忘れやすいので、今の話をメモしてもらえますか」

弁護士「わかりました。ポイントをわかりやすくメモしてお渡ししますね」

今までのやりとりは、何か特別なことでしょうか。

おそらく多くの弁護士が高齢者の方などに、もっと言えば誰に対しても、難しい法律用語を易しく言い換えて説明してきましたよね。

当然なことですが、法律専門職の仕事の本質の一つは、難しい法律の世界を一般の方に分かりやすく伝えながらお手伝いすることです。

「合理的配慮の提供」「建設的対話」という少し難しい用語を聞くと、構えてしまう読者もいるかもしれません。

しかしこれらは私たちの普段の業務の一環もしくは本質に他なりません。

当事者と話し合い（建設的対話をし）ながら、何か法律家としてお役に立てることがないかを率直に探って行ってください。きっと、普段の私たちの仕事のやり方の改善にも役に立つはずです。

コミュニケーションとは

障害のある方々と一緒に仕事をする場合も
 “障害”について詳しいことよりも
 “コミュニケーション(受信と発信)力”が重要

▲箕輪優子さん（後掲インタビュー 17 頁参照）ご提供スライドより

六 4名の方(当事者3名、支援者1名)へのインタビューから考える合理的配慮



I 聴覚障害者と合理的配慮

柳 匡裕さんへのインタビュー

【プロフィール】

ろう者。一般社団法人ありがとうの種代表として手話カフェ「Sign with Me」、手話で生きる子どものあ〜とん塾」や手話普及事業を営んでいる。生まれつき「ろう」。医学的には聴力は90～110デシベルだが、聴力に頼ることはせず、手話を第一言語として生活している。

1 インド料理との出会いがきっかけに

Q：なぜ飲食店を始めたのですか。

A：起業のヒント探して街を歩いていたとき匂いにひかれて入ったお店がインド料理店でした。美味しく何度も通ううちに、自分の思い込みとは異なりインド人にも色々な人がいると気づかされました。そういった経験から、当事者の手で当事者の雇用をつくる、当事者の手で当事者の職域を開拓する、当事者の手で当事者のロールモデルを発信するという3つのミッションを同時に達成でき、かつ「ステレオタイプ」に気付かせてくれる場所ができる、と飲食店をやることに決めました。

2 法人を立ち上げる際の社会的障壁はなかったが、まだ課題も

Q：社会的障壁等ありましたか？

A：昔は、ろう者は話せない・聞こえないので、準禁治産者（民法旧11条）とみなされて銀行口座も開設できず、ローン等の契約もできないという差別がありました。しかし先人の活動のお陰で民法旧11条は撤廃され、私は問題なく銀行口座を開設する等、法人を立ち上げる際の社会的障壁はありませんでした。

ただ、飲食事業の上で、電話での商談が商習慣となっていることが社会的障壁でした。それも少しずつ社会も変わり、今はメール等も増えていま

す。また、法人をつくった後に、「電話リレーサービス」の試験的プロジェクトが始まり、やがて公共インフラとして整備されました。FAXやメールだと1か月かかったことが電話（リレーサービス）だと20分で済ませられる等、社会的障壁が解消されつつあります。ですが、電話相手に疑念を抱かれることもあり、さらなる周知が必要です。

3 弁護士に期待すること

Q：聴覚障害の方から弁護士事務所に相談の連絡をしたが、耳が聞こえないことを言った瞬間、弁護士から断られたと聞いたことがあります。何かアドバイスはありますか？

A：どんな人でもステレオタイプは持っています。本能に近い先入観というか、フィルターを外すというのは難しいことですが、フィルター自体をアップデートすることはできます。また、対応方法については、当事者のいるところに行き当事者と会うのが一番の方法です。弁護士の方も色々な人とまずは会うことで、自然とアップデートできるはず。手話を公用語にしたスープカフェ「Sign with Me」もありますので、是非一度お越しください。

Q：弁護士会への要望を教えてください。

A：遠隔手話通訳サービスの導入をぜひ検討していただきたいです。現在の社会では手話でも問い合

わせたり、相談できる機関・企業窓口が増えていますが、遠隔手話通訳サービス業者に委託して導入しているところが多いです。弁護士会でも、例えば、聴覚障害者から法律相談センターや法律事務所・弁護士に法律相談が来た場合、手話通訳が必要なときは、弁護士会の遠隔手話通訳サービスを利用できるようにすれば、弁護士や法律事務所

にとっても助かると思います。

【インタビューのコメント】

ステレオタイプな見方で決めつけて判断することは避けることが、合理的配慮を考える上でも大事だと感じました。



II 精神障害者と合理的配慮

山田 悠平さんへのインタビュー

【プロフィール】

一般社団法人精神障害当事者会ポルケ 代表理事

2016年8月設立 2021年12月法人化

精神障害の当事者が交流する場づくりや、講演活動、調査研究等を通じて、当事者主体の価値を発信し、精神障害の社会課題の解決に向けて取り組んでいる。

1 精神障害の当事者が交流して理解を深める場

Q：ポルケの活動内容についてお聞かせください。

A：最初は、精神障害の当事者同士が交流できるお話を定期的に開催することから始まりました。精神障害の当事者がそれぞれの体験談を話し合い、そこで挙がった問題を昇華して、別の機会のアンケート調査や講演活動で活かすことがあります。

私自身、統合失調症で4回の入院経験があります。入院中の当事者同士の語りで感じる温かみのあるつながりは、当事者活動を行ううえでの原体験となりました。

2 精神障害は目に見えないので、理解しにくい

Q：精神障害の特性として、どのようなことが挙げられますか。

A：障害の状態像を一義的に説明できないことに難しさがあります。

精神障害の状態は、身体障害のように見た目で見えやすい固定的な状態ではなく、症状に波があり、断続的に反復的に起こります。私自身、元気な時は元気ですが、体調が悪い時は、寝込んで

しまい、電車に乗ることさえもハードルが高いことがあります。

3 合理的配慮の前に、何が社会的障壁になっているかを知ってほしい

Q：精神障害を理解する上で、大切なことは何ですか。

A：まず、精神障害のある人は国内に600万人超えるにもかかわらず、「社会の中で」見えにくい存在となっていることに意識を向けることです。つまり、病気や疾病としての対個人へのケアの視点だけではなく、医療提供体制のあり方や偏見や差別の問題など、社会側の問題にもしっかり目を向けることを大切にしていきたいです。

4 精神障害に対する一番の社会的障壁は、社会の偏見

Q：これまでの経験で、社会的障壁を感じたことはありますか。

A：アパートを借りられないことがありました。大家さんは、直接障害を理由として断るわけではな

く、遠回しに別の理由を挙げて繕うのですが、実際は、障害を理由として断るといったようなことがありました。偏見や差別、無理解に私たちは苦しめられています。

5 精神障害は誰か個人の問題ではなく、社会全体の問題

Q：合理的配慮を考えるポイントはどのようなものがありますか。

A：合理的配慮とは、当事者側から自分の障害の状態を言語化して、こういう配慮をしてほしいと言うことが求められますが、一定数の精神障害者にとっては、偏見や差別の問題から時に難しいこと

を理解してもらいたいです。障害全体の中でも精神障害は、しばしば遅れがちな状況にあります。当事者のエンパワーメントの促進とあらゆる領域での障害理解の取組みがますます期待されています。多様性を価値とする社会づくりに向けてともに学び考えていきたいです。

【インタビュアーのコメント】

「精神障害者への合理的配慮を考える前提として、何が障害者にとって社会的障壁になっているかを知っておくことが重要だ」という山田さんのお話が印象に残りました。



III 視覚障害者と合理的配慮

大石 亜矢子さんへのインタビュー

【プロフィール】

本名は大胡田亜矢子。未熟児網膜症により失明し両目とも全盲。武蔵野音楽大学声楽科卒業。ソロによる歌唱やピアノの弾き語りによる演奏活動を行う。また、盲導犬の啓発活動、夫で全盲の大胡田誠弁護士（第一東京弁護士会）とともにコンサートを開催している。一男一女の母。

1 法律相談等に必要な合理的配慮の例

Q：初めて法律事務所を訪問する場合、どのような配慮が必要ですか。

A：私は、パソコンで情報を調べるので、ウェブサイトには弁護士の人柄が分かる自己紹介が載っていると安心します。道案内は、最後は人に聞くため、見えるものなどを詳しく文章化してもらえると嬉しいです。Google Mapの画像は読み上げできません。PDFは読み上げできるようになってきていますが、できないことがあります。初めて訪問する時は、ビルの入口を探すことなどが難しいため、できれば最寄り駅まで迎えに来てもらえると助かります。

Q：弁護士が事件を受任する場合、書面についてどの

ような配慮が必要ですか。

A：ワードであれば、普通のパソコンで読み上げできます。相手方の書面が紙やPDFで読み上げできない場合、人によってニーズは異なりますが、私は、ワードにしてもらうか、読み上げて録音したデータを提供してもらえると助かります。

2 点字が必須という誤解

Q：弁護士の中には、視覚障害者に対し、書面を点字にする必要があるから事件は受けられないと誤解している人がいるかもしれません。

A：私は文章を点字で読みたい方ですが、途中で見えなくなる視覚障害者も多く、点字を使わない人も増えています。点字ではなくワードや読み上げ、自分でPDFやワードを点字化する方法も

あるので、依頼を断らず力を貸していただきたいです。

3 盲導犬同伴の入店拒否と対話の大切さ

Q：盲導犬を理由に入店拒否等にあった経験はありますか。

A：入店拒否は時々あり、病院や飲食店が多いです。病院のケースで、事前に電話で問い合わせた時はよいと言われたのに、実際に行ったら駄目だと言われて、病院の方針が決まっていなかったことがありました。どのようにしたらよいのか対話することが大事だと思います。

4 法律に対する社会の理解は不十分

Q：障害者差別解消法の施行による影響はありますか。

A：お店に対して、障害者差別解消法や身体障害者補助犬法について伝えと、調べ始めたり、別の担当者に連絡を取ってくれるなど態度が変わって、話が良い方向に進むことは結構あります。

5 積極的な声掛けの必要性

Q：視覚障害者と初めて会う時、どのようにお声かけしたらよいですか。

A：「大丈夫ですか」と聞かれると、「大丈夫です」と反射的に答えてしまうので、「何かお手伝いすることはありますか」でよいと思います。最近コロナの影響もあり、手伝ってくれる人を探すのが難しいので、介助の仕方が分からなくても、積極的に声をかけてもらえると助かります。

6 弁護士への期待

Q：弁護士に期待することがあれば教えてください。

A：勉強して知識を得るよりも、障害者と直接会って知ること、相談が来た時に、慌てずに相手の状況を想像できるようになると思うので、障害当事者による研修はよいですね。障害者としても、自分たちの言葉で法律について説明できるように、勉強会など法律を学べる機会が増えるといいと思います。

【インタビューのコメント】

事前にご著書を読むなど準備しましたが、一緒に歩いて移動し、お話を聞く過程で自分の思い込みに気づかされ、直接会って知ることの大切さを痛感しました。



IV 発達障害者と合理的配慮

箕輪 優子さんへのインタビュー 「障害ってなんだろう」

【プロフィール】

横河電機(株) 人財総務本部に所属
1999年 横河ファウンドリー(株) / 特例子会社横河ファウンドリー設立に尽力、
横河電機(株) ダイバーシティ推進担当等を経て 2022年4月～現職

1 障害の特性を生かす

Q：横河電機、横河ファウンドリーでの障害のある方の働きぶりについて教えてください。

A：国内のYOKOGAWAグループでは、2024年6月1日現在、障害者手帳を持っている社員は139

名で、そのうち、私が設立に関わった横河ファウンドリーには知的障害や発達障害のある社員が29名働いています。特別支援学校在学中は、作業学習において「木工」や「はた織り」を得意としていた方、入社前までにPC操作や、アルファ

ベットの読み書きを学ぶチャンスが無かった方も、横河ファウンドリーではPCを使った仕事に就いています。いずれも特別な仕事ではなく、YOKOGAWA グループにおいて障害のない社員が担っていた仕事です。漢字の読み書きが苦手な方、スムーズに会話することが難しい方、PC操作の経験が全くない方でも、経験のないことにも興味を持ってチャレンジする意欲があれば、担える仕事はあると思います。例えば、“こだわり”の強い方は正確性という点では極めて優れていますし、文字が読めない、また読めても意味を理解することができない、長期的に記憶が保てない方は、紙面を電子化し、不要な紙面を廃棄する仕事においては、情報漏洩のリスクが極めて低いと言えます。横河ファウンドリーにおいても、障害の特性や得意なことを生かして仕事をしています。

2 分からないのは教える側の責任

Q：障害のある社員も活躍し続けるために、どのような点を心掛けていらっしゃいますか。

A：企業ですので、社員へは賃金を支払うこと、会社としては利益を生むことが前提です。そのためには「障害があるからできない」のではなく、誰もが品質や効率を維持・向上できる環境を整えることが重要です。社員一人ひとりが持っている力を常に100%引き出すために、併せて成長し続けるためにどうしたらいいのかを考えることも人事の仕事です。

「発達障害は****」という先入観や固定概念ではなく、目の前にいる個人の特性に応じて、平易な言葉、文字、図を用いるなど「正しく伝わる」よう最もふさわしいコミュニケーションの方法を考えます。障害の有無にかかわらず、入社直後や配置転換直後は誰でも「初心者」です。経験がないために、スムーズに指示を理解することが難しいという状況もありますし、説明や指示の内容、既存マニュアルが適正かの検証も重要です。一方的に「障害があるから理解できない」と決めつけることのないよう十分に留意する必要があります。

。「できるように教える」ことが「教える側の責任」ですね。

3 障害は関係ない

Q：何か合理的配慮をしなければならないと難しく考える人もいるかと思いますが。

A：コミュニケーションをとるときに、お互いに、相手の話を聞こう・相手に伝えようという姿勢が大切で、障害の有無は関係ありません。例えば、選考プロセスにおいては書類で判断せず、まず会って話を聞いてみるのが大事です。応募者の方が安心してコミュニケーションをとれるよう、まずは、アイスブレイクとして、面接官から、自分の趣味や最近嬉しかったことなどを含めた自己紹介をし、応募者との心理的距離を縮める工夫も大事です。もし、応募者が自分の「好きなこと／やりたいこと」をわかっていない場合は、例えば「PCを使った仕事では“文字入力”と“英数字入力”どちらが得意か／チャレンジしてみたいか」など内容が少しだけ異なる選択肢を並べ「希望に近いのはどちらか？」を繰り返していくと、真のニーズに近づいていくと思います。また、例え話や専門用語を避け、できるだけシンプルに伝えるように工夫をしています。今は「合理的配慮」といわれるようになりましたが、いかに丁寧に伝え、相手に理解していただくか、相手が本当に伝えたいことは何かを理解しようとするのは当たり前のことで、障害の有無とは関係なく、弁護士の皆さんも日常的に行っていることではないでしょうか。

【インタビューーのコメント】

「分からないのは教える側の責任」、「障害があろうがなかろうが、目の前の人に、いかに丁寧に伝え、相手に理解してもらうかは、当たり前のこと」とのお話は、弁護士が相談者に接する場合の気づきになるのではないのでしょうか。

七 参考情報等

1 改正障害者差別解消法の考え方等が解説されているウェブサイト情報です。

内閣府ウェブサイト

- ① 「基本方針」（障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針 2023 年 3 月 14 日閣議決定）
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/r05/pdf/honbun.pdf>
- ② 「関係府省庁所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/taioshishin.html>
- ③ 「障害者差別解消に関する事例データベース」
<https://jireidb.shougaisha-sabetukaishou.go.jp/>

2 参考文献

差別解消法の合理的配慮義務化の機会に発行された書籍として次のものがあります。

さらに学びたい方は参考にしてください。

- ① 「事例からわかる相談担当者のための障害者差別解消ガイドブック」
 （日本弁護士連合会人権擁護委員会 編・ぎょうせい 2024 年）
- ② 「『社会モデルで考える』ためのレッスン 障害者差別解消法と合理的配慮の理解と活用のために」
 （松波めぐみ 著・生活書院 2024 年）



【コラム】

田門浩会員が国連障害者権利委員会の委員に選出！

障害者の権利に関する条約（略称「障害者権利条約」）を締約した各国の報告を審査する国連の障害者権利委員会の委員（改選 9 名）の選出選挙が 2024 年 6 月実施されました。日本からは田門浩会員（50 期）がトップ当選しました。任期は 2025 年 1 月から 2028 年 12 月です。

田門会員は、ろう者でもある弁護士として、多くの障害がある方の権利を守るために尽力してきました。当会は世界の障害者の人権の進展のために活動する田門会員を応援しています。

八 特集のまとめ

障害当事者の柳匡裕さん、山田悠平さん、大石垂矢子さん及び現場の最前線で支援されている箕輪優子さんの話は、読者のみなさまに、障害のある人との接し方、合理的配慮に関して、とても有意義な視点を教えてくれたのではないのでしょうか。

4 名のみなさまとも、弁護士が障害について学び、活躍することを期待しています。

私たち弁護士・弁護士会が障害の有無にかかわらず真の共生社会の実現に少しでも寄与するよう、研鑽しながら日々の業務を遂行してまいります。