

役場の対人援助論

(2 3)

岡崎 正明

(広島市)

差別考 ～お役所として、当事者として～

障害者差別解消法

2016年4月に施行された障害者差別解消法。名前くらいは聞いたことがあるだろう。

どんな趣旨の法律か簡単に説明すると、「人は障害があっても無くても、基本的人権のある個人として尊重され、尊厳ある生活を保障されるべきものである。だから障害を理由とした差別の解消を推進していく」というものである。

お役所というのは法律に基づいて仕事するところだ。なので新しい法律ができると、関係部署にその内容と、それを受けての対応が通知される。障害者差別解消法ができたときも、私たち末端までちゃんとそのお知らせがきたのだが、ちょっとその様子がいつもとは違っていた。というのも、この法律は障害者に関わる可能性があるすべての部署、つまりは窓口業務すべてにとって関係があるため、お知らせもかなりの広範囲になったのだ。

そのため職員向けの研修会も開かれた。

特にポイントになったのが「合理的配慮」について。合理的配慮とは、障害者から依頼や要望があった場合、過度な負担になり過ぎない範囲で行う、必要な便宜や手立てのことで、例えば弱視の方には拡大コピーした資料を提供する、知的障害のある方には漢字にすべてふりがなをふった書類を使い、説明は平易な言葉で行うなど、その相手に応じた特別な対応のことである。

特別な便宜・手立てというと、「特別扱いはどこまで許されるの?」「役所は誰に対しても同じ対応じゃないといけないのでは?」という理屈にぶつかることがある。

合理的配慮は、確かに特別扱いである。しかしそれは“必要な特別扱い”だ。

例えば先ほどの弱視の方への対応。もしそれをしなければ、その方は資料が読めず、理解

が進まないことになる。拡大コピーを渡すことで資料が読め、ようやく障害が無い利用者と同等の理解を得ることができるのだ。

数値に例えると、仮にお役所で利用者に対してなされるべき適切なサービスが「10」として、相手が一般の人であれば、職員が10のサービスをすれば、通常10受け取ることができる。しかし障害者はその障害ゆえに、3とか6しか受け取れない場合がある。そこで職員が7とか4を追加する。ここまでやることで、結果がやっと同じ10になる、というわけだ。

まあ本来は障害があっても無くても、どんな人でも初めから10受け取れるサービスの形であるのが望ましい（こういうのをユニバーサルデザインといたりする）が、現実問題としてなかなか難しい面があるのも事実である。

これに対しやっではいけない特別扱いは、ちゃんとした理由がないのに他の利用者との差をつけ、12とか15のサービスを提供してしまうことだ。特定の業者にだけ入札価格を事前に知らせる。友人だから公営住宅の抽選が当たるように操作する。そんな特別扱いは、「不正」とか「癒着」と呼ばれるものになってしまう。

だから障害者への合理的配慮自体は問題ない。ただ、難しいのはその時の「過度な負担になり過ぎない範囲で」という点である。

「過度な負担」というのは、どの程度のことをいうのか。たしかに、市の予算の半分も使わないといけない対応を求められたら、すぐに実現するのが困難だというのは理解できる。しかしそこまで分かりやすくなくとも、担当者の事務負担がとて増えてしまうとか、判断に迷うような微妙な事例をどうするのか。

また全体から見ればわずかだが、合理的配慮という言葉が盾に不当な要求をしてくる事例も起こりうる。その場合の見極めや対応について、研修では多くの時間をとっていたし、職員からも心配する声や、様々な意見がでていた。

お役所という立場上、合理的配慮を提供する側としての視点や姿勢が大事になるのは当然だ。しかし私は正直、少しもったいないなあと感じた。なぜなら研修ではその逆の、「受け手側」から見るという視点がまったくなかったのだ。

私たちは障害者差別解消法という、「障害のある人のための法律」だと思ってしまう。自分には直接関係ない、一部の人のためのもの。しかし本当にそうだろうか。この先、私やあなたが弱視になったり難病になったり、あるいは障害のある子や孫を持ったり。将来的に、様々な配慮のいる立場になる確率は、実は結構高いといってよいのではないだろうか。そう考えると、この法律は遠くの他人の話ではなく、自分やその近く起こり得る未来の話。そう認識した方が正しいのではないか。

お役所というところは、組織内に実は結構な数の障害者を抱えている。障害者雇用促進法という法律で、全職員の2.3%（H30年4月から2.5%）は障害者を雇わないといけない決まりになっている。対して民間企業は2%が目標とされているが、達成できていない企業も多い。つまり普通の会社より、障害者と働くことが身近な職場だといえる。

この特色を活かし、障害のある職員に合理的配慮についてどう思うか？どんな配慮が適切で、どんなときに困ることがあるのか？など、コメントをもらってみるとか、協力してもらえ人には当事者の立場として話をしてもらおうなどすれば、もっと深く、より具体的に、この法律の持つ意味や運用上の注意点が考えられるのではないか。

提供者側としての心構えだけにとどまらず、受けて側となったらどんな世界が見えてくるのか。両方の視野を持った方が、理解が広がり、深まるのは当然だ。

せっかくの人材を使わないなんて。もったいないとしかいいようが無いではないか。

われらマイノリティ

障害者にせよ、他のマイノリティにせよ、マジョリティ（圧倒的多数側）にいるときの私たちは、彼らの痛みにとっても鈍感である。

例えば国籍の問題。私たちは日本人として生まれ、日本で育ち、日本語でのコミュニケーションにも困らない。それが当たり前だと思っている。そんな私たちは国籍や民族について、普段ほとんど意識することがない。

しかし私たちの社会には日本人と同じように育ちながら、外国籍を持つという一群が存在する。彼らは進学や就職、結婚などの人生の節目や、役所での手続きや選挙など、生活の様々な場面で「国籍」というものに向き合わされる。もちろんそのすべてが問題になるとも限らないが、どう知らぬふりをして、その事実から逃れることも出来ない。多数派と違う事情があるというだけで、細かい説明や難しい選択を求められたり、時には悩み葛藤したりすることになる。

そんな機会に接しない私たちは、彼らの苦勞が想像できない。分からない。そのため下手をすると気づかないうちに、彼らを差別する側になってしまうことすらある。

だが私たちは個々に違う人生を生きている。どんなに平凡な、一般的な生活をしていようと、たとえ一卵性双生児だろうと。自分と全く同じ人生を生きる人はいない。個別の事情は異なってくる。

「何を当たり前のことを」といわれそうだが、実はこれがとても大事なことでありながら、私たちが見落としがちで真実である気がしている。「十人十色」「みんなちがって みんないい」。昔からいろんな言い方で表されているが、ようは、

「私たちは それぞれ違う 1 人を生きる」

ということ。これが紛れもない現実である。

このことはつまり、私たち誰もが例外なく、マイノリティとなることを避けられない存在だということを示している。

「母子家庭だった」「難病を抱えている」「家族に犯罪加害者がいる」「帰国子女だ」「アトピーがひどい」「LGBT だ」「子どもに発達障害がある」「DV 被害を受けた」「がんサバイバーだ」「転校生だった」「親が認知症だ」などなど…。

この世の中には実に多種多様な事情がある。その1つ1つは全体から見ればわずかな存在。数パーセントのマイノリティだ。障害者も、日本の全人口から見ればおよそ7%の少数派に過ぎない。

しかし、その数パーセントずつを足していって、合わせて100%になったもの。それがこの社会なのではないだろうか。

「いろんなマイノリティの集合体」。

実はこれが世の中の正体だということ、私たちはもっと意識してもいいんじゃないかと思う。

話はそれるが、以前オバマ大統領が広島を訪問したことがあった。このとき街は厳戒態勢で、平和公園も一般市民は立ち入り禁止に。職場からの帰宅時間、ひどい渋滞に巻

き込まれた私は、腹立ち紛れに思った。「アメリカ大統領といたって、所詮は同じ人間1人だろ。そんなに偉いの？」「なんでこんなに特別扱いしなきゃならんのだ！」。

でもちょっと大統領という立場を想像し、あらためて考えると「これってある意味、合理的配慮なのかも」と。大統領という人種は、「テロ被害に遭いやすい障害」というか体質(?)というか。そんな一般人とはちがうマイノリティなのかもしれない。

そうやって思考を広げていくと、

「大阪のおばちゃんは陽気でお節介と思われやすい障害？」とか「左利きの人は世の中のいろんな道具が使いにくい体質か？」と思えて。やはり世の中にはいろんなマイノリティの宝庫だということに気づかされたのだった。

差別の正体

私は差別とは結局のところ「理解不足」につきると思っている。

だから差別は中々なくなる。なぜなら人がお互いを完璧に理解し合うなんて、夫婦や親子でもできないのだから。おそらくこれは、ずっと付き合っていく課題なのだろう。

ただ、「理解不足⇒差別」といっても、世の中には2種類ある気がしている。

1つは「積極的な理解不足」といってもいい。むしろ感情や歴史的背景など様々な要素から、思想や信念のごとくその理解不足(偏見や間違っただけ)を改める気がないタイプのもの。

過去の人種差別政策や、近年のこの国の一部に存在する、ヘイトスピーチや近隣国への過度なバッシングが、このタイプだ。これらの末路は、ユダヤ人の虐殺や今話題の口ヒンギャ問題など、歴史的にも残酷で哀しい結果を生んでいる。相模原事件の加害者もこれだろう。

もう1つは「消極的な理解不足」というべきか。前途の『マイノリティの痛みが想像できない』といった、無知ゆえに起こる誤解や勘違い。そこから生まれるタイプの差別や偏見がそれである。

そしてこの後者の方が世の中の大半であり、これを長年放置することで「積極的な理解不足」を生む土壌ができてしまう気がしている。

逆にいえば「消極的な理解不足」の取り扱い方しだいによっては、相互理解を進め、積極的な理解不足にならないようにするチャンスにもなる。そういう捉えもできると思う。

最近その好事例となったのが、ダルビッシュのあの事件である。

2017年10月28日。ヒューストンで行われたメジャーリーグのワールドシリーズ第3戦。アストロズのグリエル(元横浜DNA)が、ダルビッシュから2回に本塁打を放った後、ダグアウトで同僚と談笑しながら、両目尻を引っ張るような動作をした。これがアジア系の人々を侮辱する行為として波紋を呼び、複数のメディアがダルビッシュに対する人種差別行為の可能性があると報道した。

ダルビッシュは試合後取材に答え、

「自分はアジアだけじゃなく、様々な人種の人に対して区別するようなことをするというのは、よくないことだと思う」とし、「ああいうことを公の場でしてしまっている以上、MLBもそれなりの処置をしなければいけないと思う」と話した。

その上で彼は、「でも自分自身としては、みんな完全な人間はいないので、彼もそうでしょうし、僕もそうでしょうし、ここにいるみんなもそうでしょうから。それも彼の中での1つのミスであって、色んな人がこのことから学べると思う。人類として学んで、人類として1つ前にいけるステップになれば、ただのミスで終わらないんじゃないかと思う」とコメントした。

マスコミは彼の対応を大変紳士的と評価し、喝さいを送った。

しかし私は、ダルビッシュは怒っていたのだと思う。イラン人の父と日本人の母を持つ彼は、おそらく日本でも様々な経験をしたはずだ。それが多様性の国、自由の国に来てこの有様。「なにやってんだか〜」と呆れたに違いない。

しかし彼はただ感情的に怒るわけでもなく、かといって「気にしてません」と矮小化するわけでもなく、ちゃんとグリエルにダメ出しをした上で、相手の立場や気持ちも想像・配慮し、「互いに理解しよう、学び合おう」とのメッセージを送った。

私はこの姿勢こそが、差別解消のための、長く、しかし他にない唯一の道を示すものだと思う。

野球に限らず、サッカーやバスケットなどのスポーツで、あるいは芸能人や政治家の発言で、ときに差別の問題が顕在化することがある。あのオバマ大統領も、知的障害者への問題発言で批判を浴びた。確かに褒められた発言ではなかったが、おそらく悪気はなく、軽いジョークのつもりだったのだろう。

そんな時世の中は激しく、感情的に発信者を非難する。「許せない」「辞職せよ」などとヒートアップし、中には直接関係ないのでは？という人が怒ったり、逆にそこまであなたがしなくても、という人がやたら謝ったりという事態になる。

そして本当に何が問題なのか、どうしてそのことで傷つく人がいるのか。誰も学ぶことなく、バッシングとペナルティだけが大きく取り扱われ、次第に事件が忘れられていく。

それでは人類として1つ前にいくためのステップには、ならないんじゃないかと、私は思う。

もちろん「悪気がないから許してやれよ」「知らなかったんだからしょうがないじゃん」などといたいのではない。あの時のオバマは批判されて当然だとも思う。知らなかったら人を傷つけていい道理などないのだから。

ただ、差別的な発言をしたら袋叩きにする、という手法では、けして差別はなくなる。むしろ巧妙に隠され、表と裏で使い分けられ、そしていつしか「積極的な理解不足」へと、醸成されるだけではないのか。

だから無知による差別が顕在化したら、罰則だけで封殺するのではなく、なぜそれがダメなのか、逆にどうしてダメだと思わない人がまだいるのか。学び合い、理解を深め合うチャンスと捉える。そんな意識を持ちたい。憎しみに振り回されるのではなく、相手の意見に耳を傾け、違う立場について想像できる大人でありたい。

いつまでたっても分かり合えない私たちだからこそ、それを続けていく意味があるのだと思っている。