

高等教育における 障害者差別

平成30年11月29日（木）、福岡リーセントホテル

川島 聡
岡山理科大学経営学部

（絵： たなか慶）

本日は話す内容

1. 障害者差別解消法とは
2. 6つの事例から考える
3. 不当な差別的取扱いとは
4. 合理的配慮のポイント
5. 紛争と建設的対話

1. 障害者差別解消法

障害者権利条約から障害者差別解消法へ

障害者権利条約を締結するために



2013年 障害者差別解消法の成立
2016年 // の施行

障害者差別解消法が禁止する **2つの差別**

- ① 不当な差別的取扱い
- ② 合理的配慮の不提供

障害者差別解消法が禁止する2つの差別

差別①：不当な差別的取扱い

→ **正当な理由**がある場合は、差別的取扱いをすることは許容される。

差別②：合理的配慮の不提供

→ **過重な負担**がある場合は、配慮を提供しないことは許容される。

2. 6つの事例

『聴覚障害学生サポートブック——18歳から学ぶ合理的配慮』（PEPNet-Japan編集、筑波技術大学発行、2018年）の第3章「事例編（梶山玉香執筆、川島聡監修）」より、必要な修正を加えて抜粋

事例 1 (32-33ページ)

体育の授業で、バスケットボールの受講希望を出したところ、ホイッスルの音が聞こえなくて危険だから、聴覚障害学生は受講できないと言われた。

「ホイッスルの音が聞こえなくて危険」は、正当な理由となるか？それは一般的・抽象的な理由では？となれば、不当な差別的取扱いでは。

事例2 (42-43ページ)

教員免許を取るための必須の授業で、授業の映像を見てレポートを書く課題が出された。ところが、教員には「授業の映像に字幕がないので、君は平均的を加点する形で代替する」と言われた。

合理的配慮として、レポートをただ免除する措置を講じればよいのか？映像をみてレポートを書く機会の平等を実現するための方策を探っているか？

事例 3 (45 - 47 ページ)

必修の授業で英語のオーラルコミュニケーションがあるが、私は聞き取れないので、パソコンノートテイクをつけて学びたいと伝えた。しかし、教員に「それじゃオーラルコミュニケーションにならないじゃないか」と言われ、断られた。

オーラルコミュニケーションの代わりに、別の（リスニング・スピーキングのない）授業を認めるべきか？ オーラルコミュニケーションの授業の本質は「英語の音声を聞き取って声で話す」ことか、「英語を使って人とやりとりができる」ことか？

事例4 (48-49ページ)

学内で就職活動に関するセミナーが開催された。そこで、支援担当部署に情報保障者の派遣を依頼したところ、その派遣は授業を想定しているため、対応できないと言われた。

就職セミナーは、大学が提供する「教育役務」(教育サービス)であるか、つまり大学の本来業務に含まれるか？

事例5 (50-51ページ)

学術英語のリーディング・ライティングを行う授業の受講を希望したところ、教員から、授業時間中に参加しなくてもよいので、別の時間に1対1で対応し、単位を与える形はどうかと言われた。先生が私のことを考えてくれ、ありがたい気持ちがある一方、私としてはパソコンノートテイクを活用しながら、みんなと一緒に授業を受ける方向を模索したい。

本人の意向を最大限に尊重している配慮を模索しているか？

事例6 (53-54ページ)

グループディスカッションのある授業で、発言時にはFM補聴援助システムのマイクを回してほしいと教員に依頼したところ、活発な議論ができなくなるので対応できない、と言われた。

マイクを回すと、過重な負担（授業の目的・内容・機能が損なわれること）になるか？「活発な議論」（議論の質）は、マイクをまわすことにより損なわれるか？

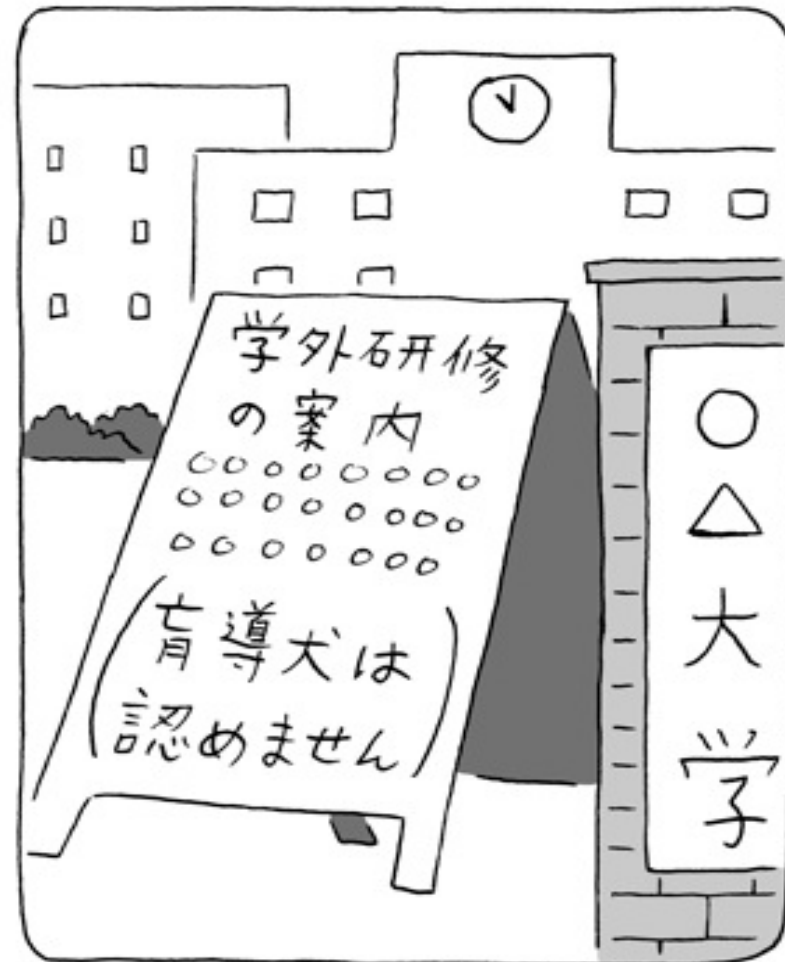
3. 不当な差別的取扱い

不当な差別的取扱いは、直接差別を意味する



直接差別①

障害者だから参加できません



直接差別②

盲導犬の帯同は認めません

不当な差別的取扱いは、間接差別を含まない



自動車参加は認めません（間接差別）。ただし、「障害者に参加してほしい」とホッペでは思っている教職員が、いわば「隠れ蓑」として、自動車参加を拒否した場合は、**差別意図**があるため**直接差別**になりうる。

4. 合理的配慮

合理的配慮の内容は、7つの要素からなる

①個々のニーズ

②社会的障壁
の除去

③非過重負担

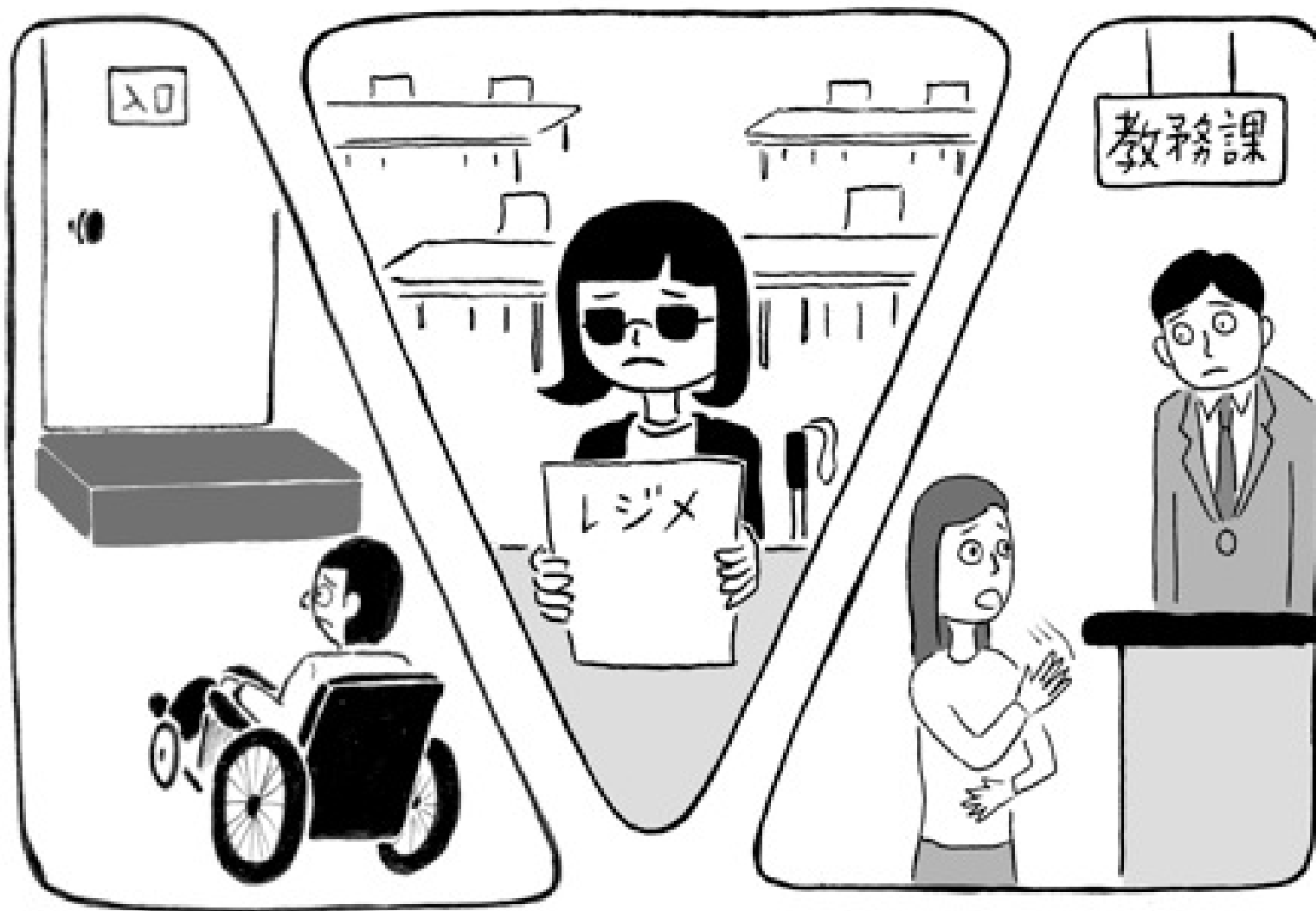
④意向尊重

⑤本来業務付随

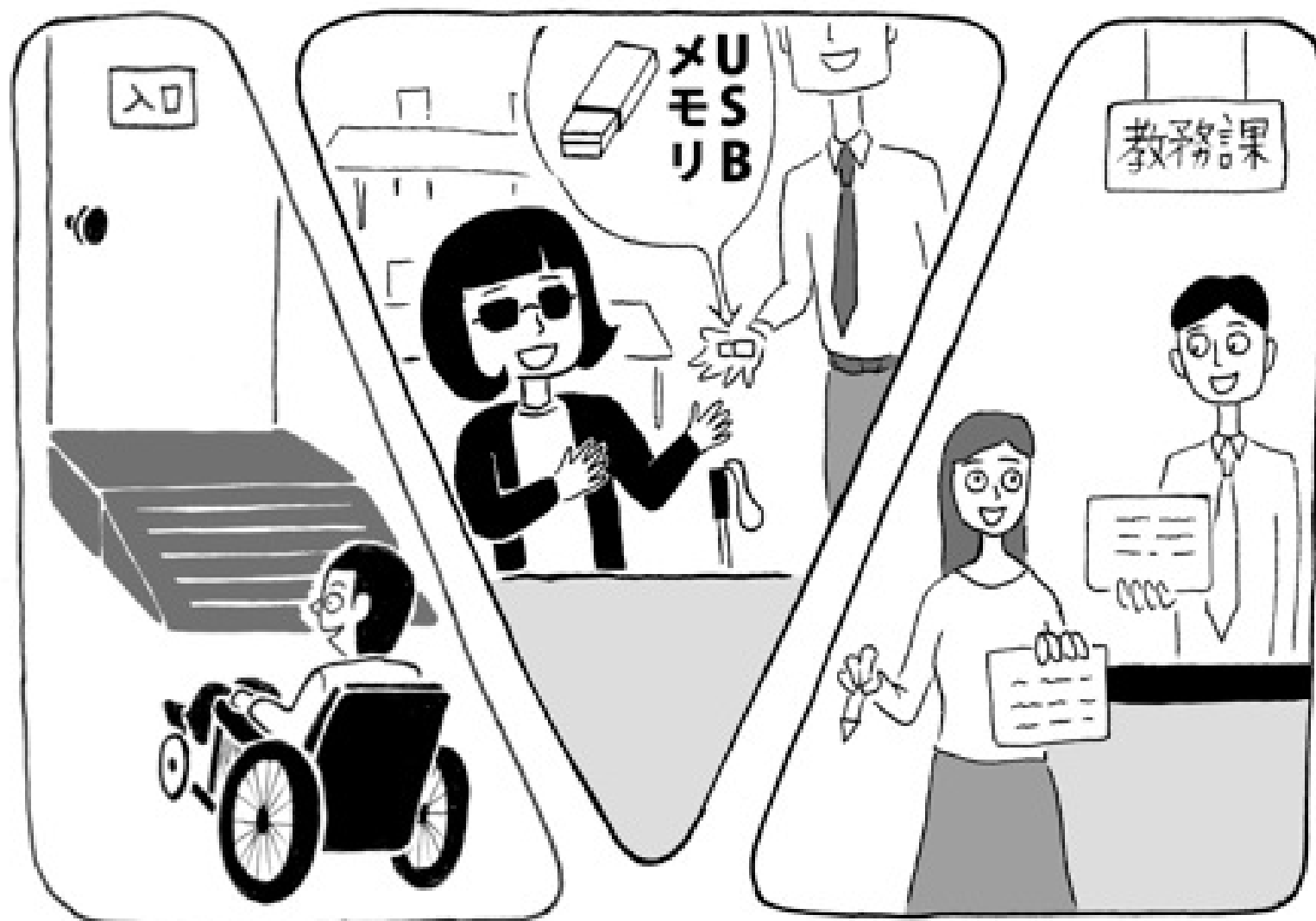
⑥機会平等

⑦本質変更不可

①個々のニーズ



② 社会的障壁の除去



③ 非過重負担



③非過重負担（例1）



公共交通機関と自転車による通学のみを認めている大学で、両下肢機能障害の学生が、**自動車通学と大学敷地内の駐車場利用**とを希望した。大学は、自動車通学を認めたが、「大学敷地内に貸出可能な駐車場がないこと」などを理由に、大学敷地内の駐車場の貸出を認めなかった。この事例では、「**大学敷地内に貸出可能な駐車場がないこと**」が、とくに「**実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）**」の観点から、過重負担にあたるか否かが問題となる。

③非過重負担（例2）



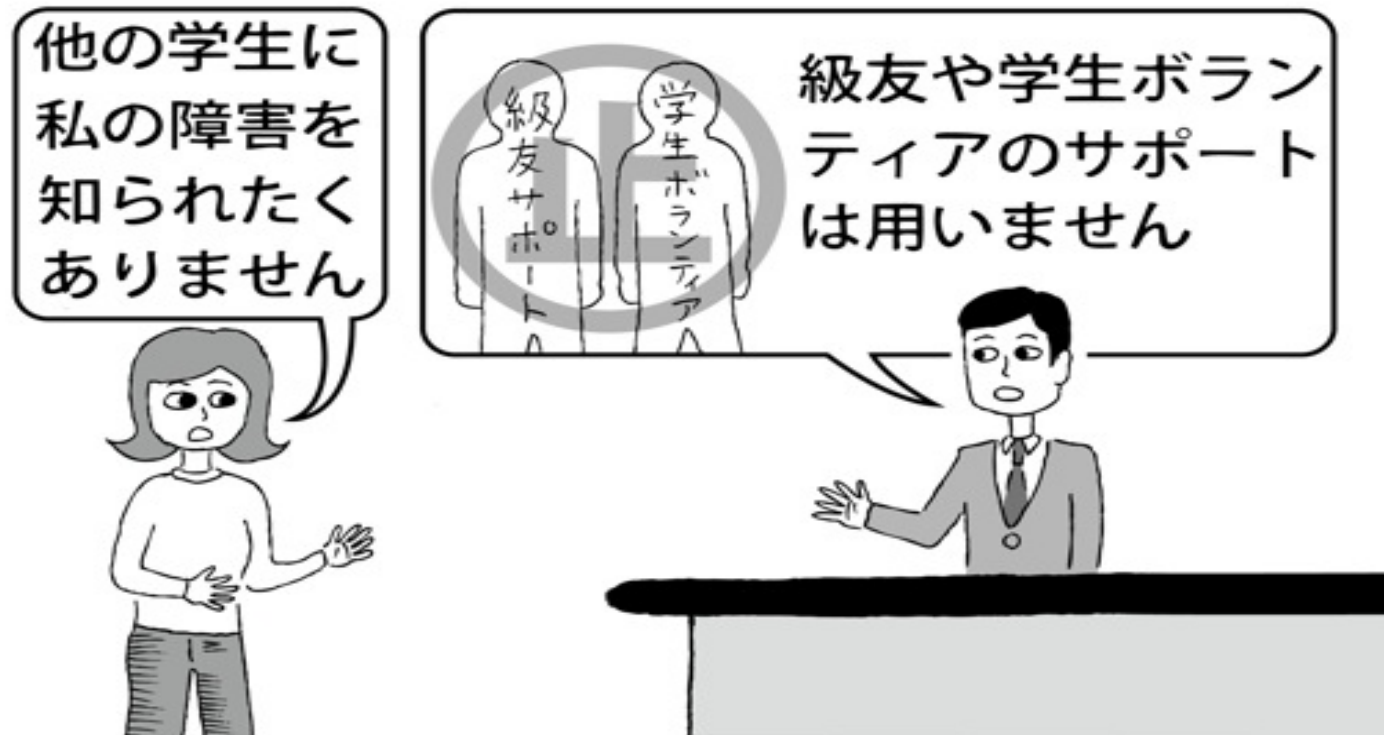
聴覚障害のある学生が、手話通訳や文字通訳を可能にする機材等の導入を希望した。大学は、「可能な限り、本人が希望する授業・学会等への参加の際は、手話通訳者や同時通訳が可能な機材等の導入をするが、**金銭的な理由により、全ての対応は難しい**」とした。この事例では、「金銭的な理由」という「**費用・負担の程度**」の観点から、本人の希望に全て対応することは過重負担になる、と判断されているが、具体的にどの程度の金額までが非過重負担であるかが問題となる。

④意向の尊重（例1）



発達障害のある学生が、書くことと聞くことを一度にすることに困難さを感じており、教員にパワーポイントを出来るだけ紙の資料にして渡してもらおうよう依頼した。この依頼は聞き入れられたが、教員がこの資料を他の学生がいる前で渡したため、この学生は、自分が特別扱いされているように思われるのではないかと不満（不安）を抱いた。そして、この学生は、教員が資料を渡す際に、その資料を封筒に入れることを求めた。**この学生の意向は、尊重され、採用された。**

④意向の尊重（例2）



大学は、**学生の意向を尊重して、他の学生からの視線に配慮したり、プライバシーを守ったりしながら**、合理的配慮を提供することが求められている。ただし、他者の視線やプライバシーを考慮に入れると、大学が提供する合理的配慮の範囲が狭まってしまうこともある。たとえば、「できるだけ障害について知られたくない」「特別な下着を装着していることを知られたくない」という学生の意向を考慮に入れた結果、級友のサポートや学生ボランティアによる支援が出来なくなる場合がある。

⑤ 本来業務付随



⑥機会平等／⑦本質変更不可（例1）



学生が、得意科目で習得した単位を、不得意な語学系科目・情報系科目の単位として認定してほしい（卒業要件を変更して単位認定をしてほしい）と要望した。大学は、ディプロマ・ポリシーの観点から、この要望を認めなかった。この事例では、学生の要望が、ディプロマ・ポリシーに照らして**教育の本質部分を変更するか否か、他の学生との機会平等を損なうか否か**が問題となる。

⑥機会平等／⑦本質変更不可（例2）



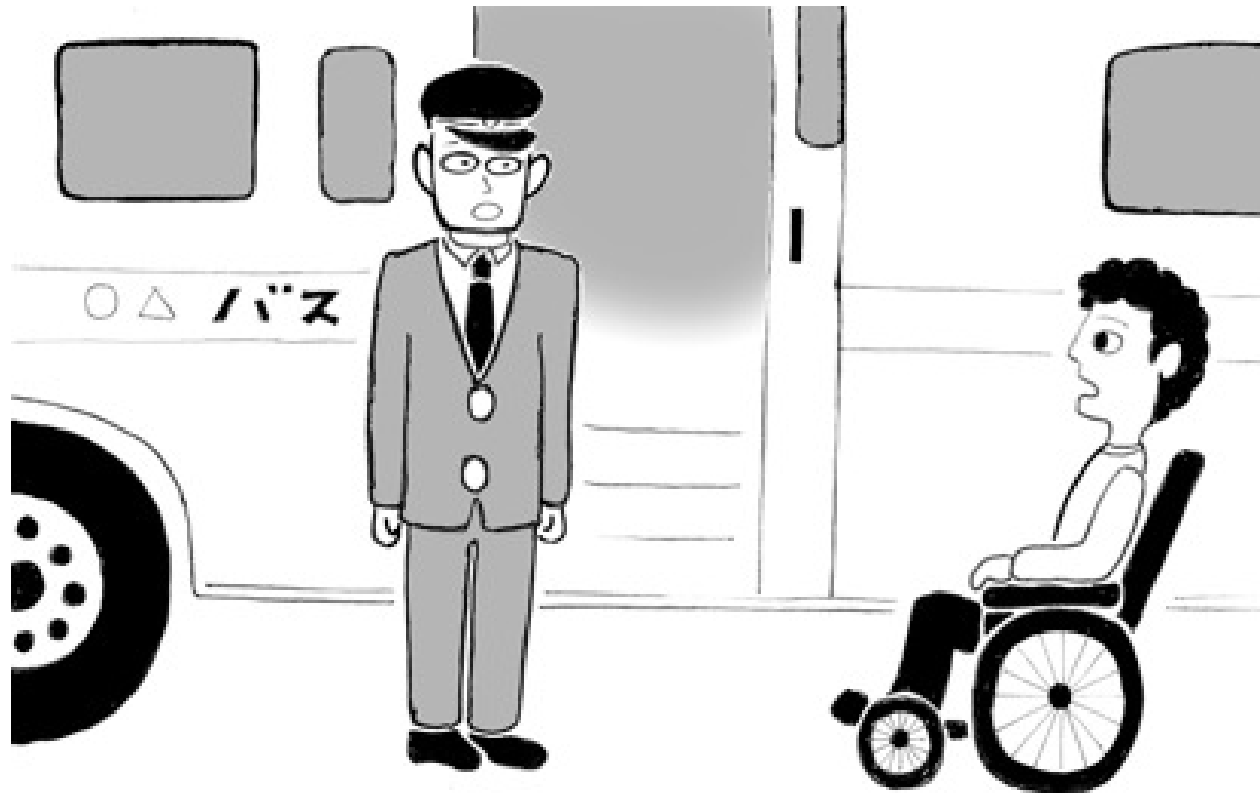
文学部の受験を希望する者が、聴覚障害ゆえにリスニングが難しいため外国語科目での支援を問い合わせた。大学は、「リスニングやスピーキング以外の手段で学ぶということでは、学部の教育目標の到達を保障でき」ず、リスニングやスピーキングはカリキュラム上は避けて通れないため、代替措置等の個別支援は不可能である、と判断した。この事例では、受験生の要望が、**入試内容の本質部分を変更するか否か、他の受験生との機会平等を損なうか否か**が問題となる。

⑥機会平等／⑦本質変更不可（例3）



ある受験生が、子宮頸がんワクチンの接種による後遺症により、学習障害や記憶障害があるため、試験科目や問題内容を変更して欲しい、と申し出た。大学は、試験科目や問題内容の変更は、「本学の教育内容を踏まえた入学試験として提供できない」と判断した。この事例でも、受験生の要望が、**入試内容の本質部分を変更するか否か、他の受験生との機会平等を損なうか否か**が問題となる。

合理的配慮と不当な差別的取扱いとの交錯



過重な負担があるために、やむなく障害者の乗車を断るのは、「不当な差別的取扱い」にあたらぬ。ここでは、**過重な負担が正当な理由**となっている。ある「差別的取扱い」が、「不当な差別的取扱い」とならないためには、合理的配慮（の努力）を尽くしておく必要がある。

交錯の事例①

聴覚障害のある学生が、卓球とバレーボールの授業を履修したいとの希望を有していたにもかかわらず、**障害を理由にこの履修を認められなかった**、という事例がある。

この事例で、大学側は、合理的配慮の提供可能性を検討したが、「体制の不足」などを根拠に、この学生の当該授業の履修を認めなかった。

もしも、この「体制の不足」などが過重な負担にあたれば、大学側が当該授業の履修に関する配慮を提供しなくても、**合理的配慮義務に違反しない**。また、ここでいう過重な負担は正当な理由になるので、たとえ大学側が配慮を提供せず当該授業の履修をこの学生に認めなかったとしても、**不当な差別的取扱いをしたことにもならない**。

交錯の事例②

ある障害学生が、入寮を希望した際に、**寮でのヘルパーの利用を求めたことを理由に入寮を断られた**という事例がある。

この事例で、大学側がこの学生の入寮を拒否した理由とは、寮内へのヘルパーの立入が許可できないということと、この学生が掃除や行事参加など寮生としての役割を果たすことが難しいということであった。

これらのことを合理的配慮の問題として理解した場合、もしも**過重な負担**があれば、大学側はヘルパーの立入許可や掃除免除といった配慮を提供しなくても、**合理的配慮義務**に違反しない。また、ここでの過重な負担は**正当な理由**になるので、大学側は配慮を提供せず学生の入寮を断ったとしても、**不当な差別的取扱い**をしたことにもならない。

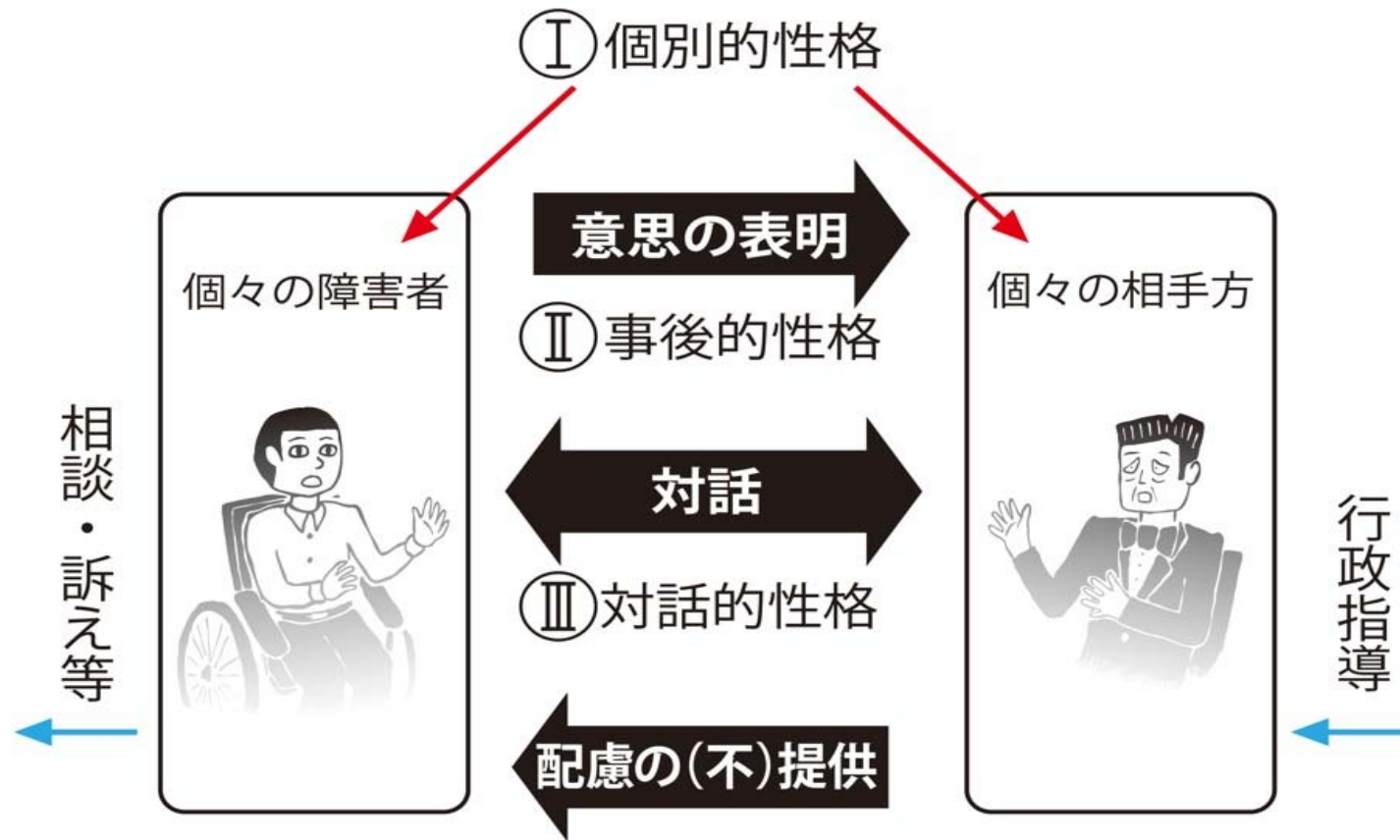
交錯の事例③

英語の授業で、他の学生は指名をされているにもかかわらず、聴覚障害のある学生だけが、**聴覚障害を理由に指名されず**、悔しい思いをした、という事例がある。

この事例では、障害学生支援室が授業担当教員に配慮依頼文書を配布していたので、英語の担当教員は**合理的配慮のつもり**で、そのような対応をしたのかもしれない。

しかし、担当教員が学生の意向を尊重せず、学生と話合うこともなく、独自の判断で学生にそのような対応をしたのであれば、**もはやそれは合理的配慮とは言えず**、不当な差別的取扱いが生じる可能性がある。

合理的配慮の手続（プロセス）は、3つの性格をもつ



③ 対話的な性格： 建設的対話(⇔紛争)の重要性

5. 建設的対話と紛争

5-1 建設的対話とは何か

建設的対話とは、学生が困難を抱えている状況で、学生①と大学②がその困難の解消に向けて、互いに協調しているプロセスをいう。

協調しているとは、立場や利害の異なる者たちが、同じ目標（困難の解消）を目指し、協力することを意味する。

学生①



大学②

協調している

5-2 建設的対話の例

学生①が、聴覚障害ゆえに授業の内容を聞き取れず、困難を抱えている状況がある。

学生①と大学②が、その困難の解消に向けて、双方の意向と事情を考慮に入れ、互いに協調しているプロセス（代替案の提案を含む）が、建設的対話である。このような建設的対話というプロセス（とそれによる相互理解）を通して、**学生も納得できる合意（意思の一致）**が形成されることが期待されている。

なお、合理的配慮に関する知識やノウハウが乏しかったり、ちょっとした行き違いが生まれたりすることにより、建設的対話が難しくなることもある。

5-3 紛争とは何か

紛争とは、学生◎と大学㊦が、双方の欲求が同時に充足されていない状況（**対立した状況**）で、自己の欲求の実現に向けて、相互に相手方に働きかけている（＝自己に不利な行為を妨げ、自己に有利な行為を引き出すよう、相互に影響力を行使している）プロセスをいう。

学生◎



大学㊦

(◎要求→㊦拒絶&㊦要求→◎拒絶&◎要求→…)

「『紛争』とは、①具体的かつ特定の行為主体の間における、②生活上の真剣な利害の対立に基づくあらしいであって、③相手方の行為自体に対する働きかけを伴う直接的なあらしいであり、(③を意味の次元でとらえれば)要求とその拒絶という伝達を伴うあらしいである。」(六本佳平『法社会学』(有斐閣、1986年))

5-4 紛争の例

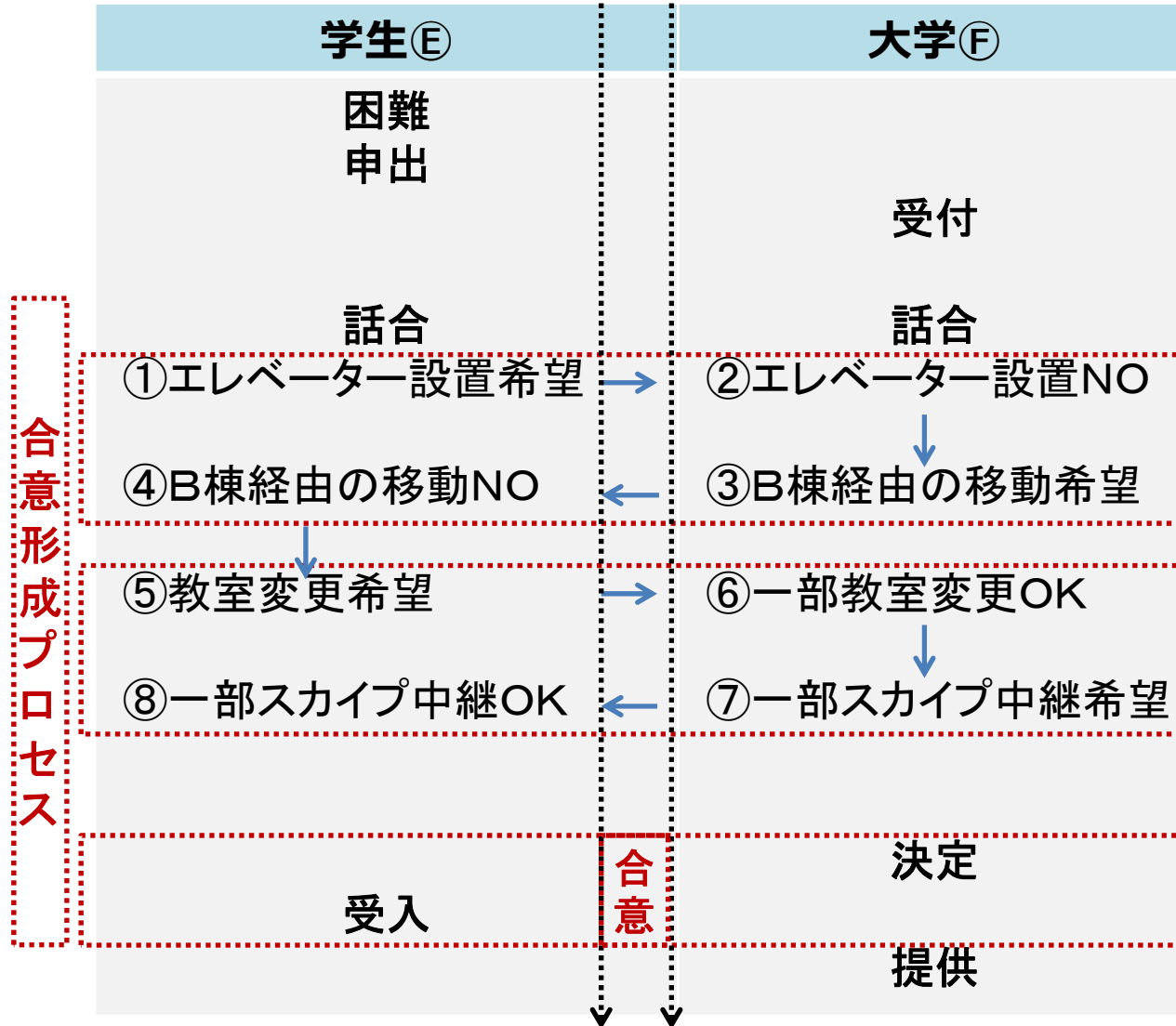
学生◎がトイレ介助のための支援者の提供を希望し、大学④がコストがかかるので支援者を用意したくない状況（**対立した状況**）がある。

この状況で、学生◎が、他の大学の事例を用いるなどして、大学④の説得を試み、その一方で、大学④が負担の過重性を学生◎に説明するなど、**相互に自己の欲求の実現に向けて働きかけていけば**、紛争が発生していることになる。

なお、学生◎が不満を抱いただけの段階や、学生◎と大学④が合意に至った段階では、紛争は発生していない。

5-5 紛争と建設的対話の混在

話合から合意に至るプロセスでは、一時的・局所的には紛争が発生し、代替案が出て、その紛争が解決されており、紛争と建設的対話が混在している



学生⑤と大学⑥は、エレベーター設置or B棟経由（①②③④）をめぐって対立した状況の下で、相互に自己の欲求の実現に向けて説得を試みている。このような**要求と拒絶のプロセス**を紛争という。

学生⑤の困難解消のため、教室変更やスカイプ中継（⑤⑥⑦⑧）の可能性が話し合われている。この段階では、学生⑤と大学⑥は、**要求と拒絶のプロセス（紛争）**を脱し、**協調のプロセス（建設的対話）**を歩んでいる。

学生⑤と大学⑥が**合意**に至る。

本日話した内容

1. 障害者差別解消法とは

2. 6つの事例から考える

3. 不当な差別的取扱いとは → **直接差別**

4. 合理的配慮のポイント → **7つの要素**

5. 紛争と建設的対話 → **建設的対話を重ね、相互理解や信頼関係を深めて、紛争の継続化・全面化を防止する。**

ひとつの事案で同時に
問題になりうる。

プロフィール

川島 聡 岡山理科大学経営学部経営学科准教授

新潟大学大学院現代社会文化研究科修了(2005年)。博士(法学)。東京大学大学院経済学研究科特任研究員、ハーバード・ロースクール客員研究員、東京大学先端科学技術研究センター客員研究員などを経て現職。内閣府障がい者制度改革推進会議(障害者政策委員会)差別禁止部会構成員(2010年-2012年)。公益財団法人人権教育啓発推進センター特別研究員(2013年-)。日本学生支援機構「障害者差別解消法」施行に伴う障害学生に関する紛争の防止・解決等事例集作成協力者会議協力者(2016年-)

主な研究分野は、国際人権法、障害法。著書に、『障害者権利条約の実施』(共編著、信山社、2018年予定)、『合理的配慮』(共著、有斐閣、2016年)、『障害法』(共編著、成文堂、2015年)、『障害学のリハビリテーション』(共編著、生活書院、2013年)、『増補改訂：障害者の権利条約と日本—概要と展望』(共編著、生活書院、2012年)、『障害を問い直す』(共編著、東洋経済新報社、2011年)、『概説 障害者権利条約』(共編、法律文化社、2010年)など。